



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 24.02.2022
Published /Yayınlanma 31.05.2022
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Alakaşlı, H., Erbek, İ., Koceman, B. & Dağtekin, E. (2022). Öğretmenlerin mantar yönetimi algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(83), 1134-1147.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3082>

Hamza ALAKAŞLI
<https://orcid.org/0000-0003-2675-6298>
MEB, Siirt / TÜRKİYE

Bahattin KOCEMAN
<https://orcid.org/0000-0001-8348-479X>
MEB, Siirt / TÜRKİYE

İhsan ERBEK
<https://orcid.org/0000-0002-4171-4865>
MEB, Batman / TÜRKİYE

Ekrem DAĞTEKİN
<https://orcid.org/0000-0002-1138-0075>
MEB, Siirt / TÜRKİYE

ÖĞRETMENLERİN MANTAR YÖNETİMİ ALGI DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

EXAMINATION OF TEACHERS' PERCEPTION OF MUSHROOM MANAGEMENT ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES

Issue/Sayı: 83

Volume/Cilt: 9

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Siirt'te kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin mantar yönetimi algılarını bazı değişkenlere göre incelemektir. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelindeki araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim- öğretim yılında Siirt'te kamu okullarında görev yapan 5325 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 765 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine (görev yeri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi) ilişkin verilerin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklerdeki her bir maddenin ve boyutlarının aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplandıktan sonra ölçeklerin ilgili maddelerine ve boyutlarına ilişkin betimleme de yapılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Mantar Yönetimi Ölçeğinin alt boyutlarından ve ölçekten alınan toplam puanların grup ortalamalarına göre görev yeri, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t-testi tekniği kullanılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Mantar Yönetimi Ölçeğinin alt boyutlarından ve ölçekten alınan toplam puanların grup ortalamalarına göre yaş, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla TUKEY testi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre mantar yönetimi ölçeğinin toplamında ve tüm alt boyutlarında öğretmen algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev yeri, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre ölçeğin toplamında ve alt boyutlarında öğretmenlerin mantar yönetimi algıları farklılaşmamaktadır. Yetersiz bilgi alt boyutu dışında kalan diğer boyutlarda ve ölçeğin toplamında lisansüstü mezunu öğretmenlerin mantar yönetimi algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. 41 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin mantar yönetimi algıları diğer yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin mantar yönetimi algıları yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Toplam boyutta ise ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin mantar yönetimi algıları ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir.

Anahtar Kelimeler: Mantar yönetimi, Öğretmen, Okul.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the perceptions of fungal management of teachers working in public schools in Siirt according to some variables. The universe of the research in the screening model, one of the quantitative research methods, consists of 5325 teachers working in public schools in Siirt in the 2020-2021 academic year. 765 teachers selected through simple random sampling from the universe formed the sample of the research. The data collected within the scope of the

research were analyzed using the statistical package program. Frequency (F) and percentage distribution of the data on the demographic information of the teachers participating in the study (location, gender, age, education level, service time and school level) were calculated. In addition, after the arithmetic average (\bar{X}) and standard deviation (SS) values of each substance and dimensions in the scales were calculated, the description of the related articles and dimensions of the scales was also made. The Independent Group T-test technique was used to determine whether the total scores obtained from the sub-dimensions of the mushroom management scale of the teachers forming the sample group and the total number of duties, gender and education level variables were used significantly in terms of the variables of the group. One-way analysis (ANOVA) technique was used to determine whether the total scores obtained from the sub-dimensions of the mushroom management scale of the teachers forming the sample group and the total scores obtained from the scale were significantly differentiated in terms of age, service duration and school-level variables. As a result of one-way analysis of variance analysis (ANOVA), the Tukey test was used to determine which group of differences in case of significant differences between the groups. According to the results obtained from the research, it was concluded that the perceptions of teachers in the total and sub-dimensions of the mushroom management scale were low. Mushroom management perceptions of teachers in the total and sub-dimensions of the scale according to the location of duty, gender and service time variables do not differ. It was found that the perceptions of mushroom management of graduate graduates in other dimensions and total of the scale except for inadequate information sub-dimension were higher. Mushroom management perceptions of teachers in the age group of 41 and above are higher than the teachers in the other age group. Mushroom management perceptions of the teachers working in primary school are insufficient information sharing sub-dimensions are lower than the teachers working in secondary and high school levels. In total size, the perceptions of the mushroom management of the teachers working in primary school are lower than the teachers working at the secondary school level.

Keywords: Mushroom Management, Teacher, School.

1. GİRİŞ

Bireyler, yaşamlarının her evresinde ihtiyaçlarını gidermek için çalışmaktadırlar. Bu ihtiyaçların bazıları bireysel olarak karşılanabiliyorken bazılarının karşılanmasında ise başka bireylere gereksinim duyulmaktadır. Böylece bireysel olarak karşılanamayan ihtiyaçların farklı bireylerle bir araya gelmesi ve ihtiyaçların karşılanmasıyla örgütler oluşmaktadır (Alakaşlı ve Tösten, 2022, s. 44). Bu örgütlerin amacına uygun hareket etmesinin sağlanması, çalışmaların koordine edilmesi ve benzeri girişimlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi gerekmektedir. Bu gereklilikler neticesinde yönetici denilen kavram ortaya çıkmaktadır. Örgüt yöneticileri örgütün amaçlarını ve hedeflerini belirler, örgütün temel işleyişiyle ilgili genel bir çerçeve çizerler ve belli bir yönetim tarzı sergilerler. Bu yönetim tarzları örgütlerin misyonuna ve vizyonuna göre değişkenlik gösterebilmektedir. Yönetim tarzındaki bu değişkenlikler, yöneticilerin ortaya konulan hedeflere ulaşmada kullanacakları araçlar ve kendilerine göre en uygun olan tarzı seçmelerinden de kaynaklanmaktadır. Bununla beraber Çetinkaya ve Altıntaş (2021, s. 782) örgüt yöneticilerinin sergiledikleri yönetim tarzlarının örgütün kültürüne ve örgüt üyelerinin örgüte bakış açlarına şekil verdiğini belirtmektedirler.

Örgütler varlıklarını devam ettirebilmek ve çağa ayak uydurabilmek amacıyla bilgi alışverişine ve dolayısıyla iletişime önem vermektedirler (Çetin, 2021, s. 400). İletişimin sağlıklı bir şekilde olması gönderici ve alıcı arasındaki kod sisteminin taraflar arasında anlaşılır ve karşılıklı olmasıyla mümkün olabilmektedir. Kurulan iletişimin tek taraflı olması bilginin doğru bir şekilde aktarılmasını zorlaştırabilmektedir. Anlaşılabilirliğe yol açabilen bu durum örgütsel işleyişi bozabilir ve çalışanların örgütsel bağlılığını azaltarak onların yönetime katılmasını zorlaştırabilir, kişisel gelişimlerini engelleyerek örgütsel güven duygusunu zedeleyebilmektedir. Bilgi alışverişinin sekteye uğradığı, sağlıklı iletişim ortamının olmadığı, çalışanların yönetsel sürece katılmadığı ve kişisel gelişim olanaklarının oldukça az olduğu ve bu tür uygulamalarının sergilendiği yönetim anlayışı, mantarlara özgü bakım ve üretim özelliklerini yansıttığından Mantar Yönetimi adıyla alanyazındaki yerini almıştır (Tekin ve Birincioğlu, 2017, s. 23).

Çalışma verimliliğini artırmak örgütlerin yönetim felsefesi ile bağlantılıdır. Bu durumda etkin ve faydalı bir yönetim şeklinin ortaya konulması için birçok uygulama ve yöntem bulunmaktadır (Kahya ve Ceylan, 2019, s. 3774). Olumlu yönlerinin yanında birçok olumsuz etkileri de bulunan mantar yönetimi şekli son zamanlarda adı anılan bir kavram olarak alanyazında karşımıza çıkmaktadır (Öztürk ve Aras, 2021, s. 121). Metafor olarak mantar yetiştirme tekniği ele alınıp kavramsallaştırılan mantar yönetimi; örgüt yöneticilerinin ışığın kontrolünü ellerine alarak çalışanları ışıktan yoksun bırakması, onlara yalnız gerektiği kadar kaynak sağlaması ve bu şekilde verimliliklerinde artış sağlayacağını düşünmesidir. Çalışanlara gerekli kaynakların sağlanmasıyla mantar yetiştirme tekniğinde olduğu gibi gübreleme yapılmaktadır. Bununla beraber çalışanlarla bilgi aktarımına ihtiyaç duymayarak ve tek yönlü bir iletişim ortamı yaratarak yine mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi onları ışıktan yoksun bırakmaktadır. Böylece oluşturulan bu ortamın mantar yetiştiriciliğinde sağlanan verim artışı gibi çalışanlarda da verimin artacağı varsayılmaktadır (Mumcu ve Aras, 2021, s. 302).

Çalışanların örgütsel süreç, politikalar ve riskleri içermeyen bilgi akışıyla yönetilebileceği opak ve adil olmayan bir yönetim biçimi olarak ele alınan mantar yönetimi (Moore ve Sonsino, 2007, s. 49) tarzını sergileyen yöneticiler, çalışanlarına yaptıkları işi kapsayan ve sadece o işle ilgili dar bir çerçevede bilgi sunmakta; onlara örgütün politikalarını, yapılan işlerin risklerini ve gelir ile giderleri hakkında bilgi vermezler (Kılıç ve Olgun, 2017, s. 106). Bununla beraber çalışanlardan sadece sonuç ve yüksek verimlilik beklenir (Kılıç, 2015). Bilgi ve gücü tek bir odakta toplayan bu yöneticiler, astları tarafından yapılacak eleştirilere kapalıdır. Aynı zamanda çalışanlara neler yapmaları gerektiğine yönelik bilgi verirken yapacakları işin neden yapacaklarına yönelik bilgilendirme yapmayı önemsiz görmektedirler. Böylesi bir durumda sağlıklı bir iletişim ortamı kurulmakta ve bilgi alışverişi sekteye uğrayabilmektedir (Birincioğlu ve Tekin, 2018, s. 170).

Kılıç (2015, s. 84-85)'a göre örgüt yöneticilerinin mantar yönetimi düşünce tarzını uygulama nedenleri; örgütlerin ellerinde bulundukları ve rekabet etmelerini sağlayacak özel bilgi, formül ve benzerlerinin başkaları tarafından öğrenilmesini engellemektir. Bununla beraber kanun ve yasalarla bilgi aktarımının kurallara bağlanması veya bu prosedürlerden kaynaklı bilgi akışının tamamen yasak olması, bazı nedenlerden dolayı örgüt çalışanları arasında oluşabilecek panik, çatışma ve kaos engellemek şeklinde sıralanabilir. Bu nedenler göz önünde bulundurulduğunda mantar yönetimi sergileyen yöneticiler; demokrasiden uzak, katılımsız, şeffaf olmayan ve çalışanların isteksiz bir şekilde çalıştıkları olumsuz bir çalışma ortamı (Şen, 2019, s. 28), çalışanlarda; düşük örgütsel bağlılık, sinizm ve yöneticilerinden bilgi saklama (Bozkır ve Fidan, 2021, s. 20), dedikodu (Tekin ve Birincioğlu, 2017, s. 23), güvensizlik (Öztürk ve Aras, 2021, s. 132), yılma (Osmanoğlu ve Üzüm, 2020, s. 300), performans düşüklüğü (Kahya ve Ceylan, 2019, s. 3776) yaratırken bazen de çalışanların stres ve kargaşadan uzak kalmalarını ve özel hayatlarının gizli kalmasını sağlamaları nedeniyle olumlu bir hava yaratmaktadırlar (Kılıç ve Olgun, 2017, s. 112; Şen, 2019, s. 28).

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yapılan alanyazın araştırmalarında farklı yönetim anlayışlarının örgüt çalışanları üzerindeki etkilerinin ne denli büyük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla birer eğitim örgütü olan okullarda görev yapan ve eğitim kurumlarının asli çalışanları olan öğretmenlerin de okullarında sergilenen yönetim anlayışlarından etkilenmeleri kaçınılmazdır. Özellikle eğitim kurumlarında kalitenin yükseltilmesi isteniyorsa yeterli bilgi paylaşımı, katılımcı bir yönetim tarzı, sağlıklı bir iletişim ortamı ve öğretmenlerin kendilerini geliştirme olanakları bulunmalıdır. Tam da bu noktada ele alınan yönetim anlayışlarından biri olan ve yapılan araştırmanın odağında bulunan mantar yönetim anlayışından okullarda görev yapan öğretmenlerin etkilenme düzeyleri bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğretmenlerin mantar yönetimi algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin mantar yönetimi algıları; görev yeri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve görevli olduğu okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Ayrıca yurtiçi eğitim yönetimi alanyazını taramasında, mantar yönetimi anlayışının sınırlı sayıda ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mantar yönetimi algılarının ne düzeyde olduğunu ortaya koymak ve buna ilişkin birtakım öneriler sunmanın alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntem ve modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve süreci ile verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Yöntem ve Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Tarama yöntemi, katılımcıların bir konu veya olay hakkındaki tutum, ilgi, düşünce, beceri, yetenek vb. özelliklerini belirlemek amacıyla diğer araştırma şekillerine göre daha büyük örneklem gruplarıyla yapılan araştırmalar şeklinde tanımlanabilir (Karasar, 2018, s. 82). Bu yolla öğretmenlerin mantar yönetimi algıları bağımlı değişken olarak; görev yeri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi ise bağımsız değişkenler olarak incelenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Siirt'te kamu okullarında 2020-2021 eğitim- öğretim yılında çalışan 5325 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına zaman, enerji ve maliyet gibi sebeplerden ötürü ulaşılmanın zor olduğu düşünüldüğünden araştırma, evrenden seçilen örneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi işleminde Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel' in (2018) "Süreksiz değişkenlerde farklı sapma miktarları için uygun örneklem büyüklükleri örneklem tablosu"ndan yararlanılmıştır. Buna göre araştırma evrenini oluşturan 5325 öğretmeni %95 kesinlik düzeyi ve $\alpha=0.05$ anlamlılıkla temsil edebilecek 370 katılımcıya ulaşılması gerekirken basit tesadüfi örnekleme yoluyla 765 katılımcıya ulaşılmış ve bunlar araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin kişisel değişkenlerine (görev yeri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi) ait bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine Göre Dağılımları

Kişisel Özellikler		Frekans(n)	Yüzde(%)
Görev Yeri	İl Merkezi	288	37,6
	İlçe	477	62,4
	Toplam	765	100,0
Cinsiyet	Erkek	345	45,1
	Kadın	420	54,9
	Toplam	765	100,0
Yaş	20-26 yaş	188	24,6
	27-33 yaş	332	43,4
	34-40 yaş	161	21,0
	41 ve üzeri yaş	84	11,0
	Toplam	765	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	709	92,7
	Lisansüstü	56	7,3
	Toplam	765	100,0
Hizmet Süresi	1-5 yıl	488	63,8
	6-10 yıl	112	14,6
	11-15 yıl	84	11,0
	16 ve üzeri yıl	81	10,6
	Toplam	765	100,0
Görev Yapılan Okul Kademesi	İlkokul	377	49,3
	Ortaokul	266	34,8
	Lise	122	15,9
	Toplam	765	100,0

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 1'de görülen öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre dağılımları incelendiğinde, öğretmenlerin görev yeri bakımından %37,6'sının (288 kişi) il merkezinde, %62,4'ünün (477 kişi) ilçelerde çalıştığı görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından %45,1'inin (345 kişi) erkeklerden, %54,9'unun ise (420 kişi) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin yaşları bakımından %24,6'sının (188 kişi) 20-26 yaş arasında, %43,4'ünün (332 kişi) 27-33 yaş arasında, %21'inin (161 kişi) 34-40 yaş arasında ve %11'inin (84 kişi) 41 yaş ve üzeri olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri bakımından %92,7'sinin (709 kişi) lisans mezunu ve %7,3'ünün (56 kişi) lisansüstü mezunu oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin hizmet süresi bakımından %63,8'inin (488 kişi) 1-5 yıl arasında, %14,6'sının (112 kişi) 6-10 yıl arasında, %11'inin (84 kişi) 11-15 yıl arasında ve %10,6'sının (81 kişi) 16 ve üzeri yıl oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi bakımından %49,3'ünün (377 kişi) ilkokul kademesinde, %34,8'inin (266 kişi) ortaokul kademesinde ve %15,9'unun (122 kişi) ise lise kademesinde çalıştıkları saptanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada "Kişisel Bilgi Formu" ve "Mantar Yönetimi Ölçeği (Birincioğlu ve Tekin, 2018)" olmak üzere iki bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama araçları ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamında katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların; görev yeri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi gibi kişisel özelliklerini belirleyici sorular yer almaktadır.

2.3.2. Mantar Yönetimi Ölçeği

Bu araştırmada öğretmenlerin mantar yönetimi algı düzeylerini ölçmek amacıyla Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından geliştirilen “*Mantar Yönetimi Ölçeği*” kullanılmıştır.

Birincioğlu ve Tekin (2018) tarafından ölçeğin; geçerlilik, güvenirlik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile cronbach alfa analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçeğin 4 alt boyut ve 19 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin birinci boyutu olan *yetersiz bilgi paylaşımı boyutu* 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci boyutu olan *güç kaybı endişesi boyutu* 5 maddeden (7, 8, 9, 10, 11), üçüncü boyutu olan *yetersiz iletişim boyutu* 4 maddeden (12, 13, 14, 15) ve dördüncü boyutu olan *katılımcı yönetim eksikliği boyutu* ise 4 maddeden (16, 17, 18, 19) oluşmaktadır. Ölçeğin 4, 5, 9, 10, 12 ve 14. maddeleri ters maddelerdir. Ölçeğin faktör yük değerleri 0.629 ile 0,857 arasında değişmektedir. Dört faktör altında toplanan maddelerle ölçeğin açıkladığı varyans toplamı %67.23 olarak belirlenmiştir. Ölçek 5’li likert şeklinde derecelendirilmiş ve ölçek “1: Hiç Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Fikrim Yok/Kararsızım”, “4: Katılıyorum” ve “5: Tamamen Katılıyorum” şeklinde tanımlanmıştır. Ölçeğin geliştiren yazarlar tarafından bakılan cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçeğin toplamı için .90; *yetersiz bilgi paylaşımı* için .89; *güç kaybı endişesi* için .87; *yetersiz iletişim* için .81 ve *katılımcı yönetim eksikliği* için ise .83 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tekrar hesaplanmış ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Mantar Yönetimi Ölçeği Boyutlarına İlişkin Cronbach’s Alpha Değerleri

Boyutlar	Cronbach’s Alpha İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayısı
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	.80
Güç Kaybı Endişesi	.83
Yetersiz İletişim	.49
Katılımcı Yönetim Eksikliği	.76
Mantar Yönetimi Ölçeği Toplamı	.91

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 2’de görülen Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı; birinci boyut olan *yetersiz bilgi paylaşımı* boyutu için .80, ikinci boyut olan *güç kaybı endişesi* boyutu için .83, üçüncü boyut olan *yetersiz iletişim* boyutu için .49, ve dördüncü boyutu olan *katılımcı yönetim eksikliği* boyutu için .76’dır. Dört boyutlu ölçeğin toplam alfa tutarlılık katsayısı ise .91’dir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında kullanılmasına karar verilen ölçeklerin uygulanabilmesi öncelikle “Mantar Yönetimi Ölçeği (Birincioğlu ve Tekin, 2018)”ni geliştiren akademisyenlerden daha sonra Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. 2019 yılında mart ayının ikinci haftası itibarıyla yüz yüze toplanması düşünülen veriler COVID- 19 pandemisi sebebiyle eğitim-öğretim yapılmadığından Google Forms aracılığıyla oluşturulan link üzerinden toplanmıştır. 2020-2021 eğitim- öğretim yılında Siirt’te kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden verilerin toplanması sağlanmıştır. Ölçme araçları uygulandıktan sonra ölçeklerde peşi sıra aynı maddeleri işaretlenmiş olan ölçekler değerlendirme dışı bırakılarak, yönergeye uygun bir şekilde doldurulan ölçekler analiz kapsamına alınmıştır. Öğretmenlerden elde edilen 765 veri analiz edilmeye uygun bulunmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine (görev yeri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi) ilişkin verilerin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeklerdeki her bir maddenin ve boyutlarının aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplandıktan sonra ölçeklerin ilgili maddelerine ve boyutlarına ilişkin betimleme de yapılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde öncelikle grupların normal dağılıp dağılmadığını görmek için çarpıklık (Skewness) - basıklık (Kurtosis) analizi ile normallik değerlerine bakılmıştır. Mantar yönetimi ölçeğinin çarpıklık-basıklık analizi ile normallik değerleri Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Mantar Yönetimi Ölçeğinin Çarpıklık- Basıklık Analizine Ait Bulgular

Alt Boyutlar	n	Çarpıklık	Basıklık	\bar{X}	Med.
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	765	,699	,790	2,30	2,33
Güç Kaybı Endişesi	765	,938	1,260	2,12	2,00
Yetersiz İletişim	765	,346	,445	2,30	2,25
Katılımcı Yönetim Eksikliği	765	,647	,491	2,27	2,25
Mantar Yönetimi Toplamı	765	,816	1,188	2,25	2,21

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 3'te görülen mantar yönetimi ölçeğinin toplam ve alt boyutlarından elde edilen verilerin normallik dağılımı çarpıklık-basıklık istatistiği ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde mantar yönetimi ölçeğinin toplam ve alt boyutundan elde edilen verilerin çarpıklık-basıklık istatistiği değerlerinin +1.5/-1.5 aralığında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 +1.5 aralığında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak mantar yönetimi ölçeğinin toplam ve alt boyutlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığını ve parametrik testlerin uygulanabileceğini göstermektedir.

Araştırmada kullanılan mantar yönetimi ölçeği puan aralıkları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Mantar Yönetimi Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan Aralığı
Hiç Katılmıyorum	1,00 - 1,79
Katılmıyorum	1,80 - 2,59
Fikrim Yok/Kararsızım	2,60 - 3,39
Katılıyorum	3,40 - 4,19
Tamamen Katılıyorum	4,20 - 5,00

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere mantar yönetimi ölçeği için "1,00- 1,79: Hiç Katılmıyorum", "1,80- 2,59: Katılmıyorum", "2,60- 3,39: Fikrim Yok/Kararsızım", "3,40- 4,19: Katılıyorum", ve "4,20- 5, 00: Tamamen Katılıyorum" şeklinde belirlenen kriterler ölçüt olarak kullanılacaktır.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Mantar Yönetimi Ölçeği'nin alt boyutlarından ve ölçekten alınan toplam puanların grup ortalamalarına göre görev yeri, cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t-testi tekniği kullanılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Mantar Yönetim Ölçeği'nin alt boyutlarından ve ölçekten alınan toplam puanların grup ortalamalarına göre yaş, hizmet süresi ve görev yapılan okul kademesi değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla TUKEY testi kullanılmıştır. Yapılan testler sonucunda ortaya anlamlı bir fark çıkması durumunda bu farklılığın etki büyüklüğü eta-kare (η^2) bakılmıştır. Green ve Salkind (2005)'e göre eta-kare etki büyüklüğü 0,01 değeri için küçük, 0,06 değeri için orta ve 0,14 değeri için geniş olarak yorumlanmıştır (aktaran Can, 2019,s. 157).

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular, araştırmanın temel amacına ve alt amaçlarına uygun bir biçimde sırasıyla sunulmuştur.

3.1. Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algılarının Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algılarının gösterdiği dağılımı belirlemek için ölçekteki maddelere verilen cevaplara yönelik betimsel istatistikler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	Mantar Yönetim Ölçeği	\bar{X}	Ss	Düzy
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	1. Üstüm (yöneticim) kurumla ilgili stratejik bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınır.	2,18	1,01	Katılmıyorum
	2. Üstüm (yöneticim) benimle ilgili bir karar alınacağında benimle bilgi paylaşmaz.	1,88	0,89	Katılmıyorum
	3. Üstüm (yöneticim) bazı bilgilerin gizli kalması gerektiğini düşünür.	3,56	0,95	Katılıyorum
	4. Üstlerimle (yöneticilerimle) düzenli toplantılar yaparız. (R)	3,95	0,88	Katılıyorum
	5. Üstüm (yöneticim) beni her türlü konuda bilgilendirir. (R)	3,61	1,01	Katılıyorum
	6. Üstüm (yöneticim) benimle bilgi paylaşımını zaman kaybı olarak görür.	1,76	0,84	Hiç Katılmıyorum
	Boyut Ortalaması	2,30	0,66	Katılmıyorum
Güç Kaybı Endişesi	7. Üstüm (yöneticim) sahip olduğu bilgileri kendisi için bir güç kaynağı olarak görür.	2,45	1,18	Katılmıyorum
	8. Üstüm (yöneticim) bizlere karşı korku kültürü yaymaya çalışır.	2,00	1,11	Katılmıyorum
	9. Üstüm (yöneticim) kurumda yaptığım iş ile ilgili başarı elde ettiğimde bunu takdir eder. (R)	4,08	0,85	Katılıyorum
	10. Üstüm (yöneticim) kariyerimde yükselme konusunda beni destekler. (R)	3,79	0,92	Katılıyorum
	11. Üstüm (yöneticim) kendimi geliştirmem için gerekli imkânları bana sunmaktan kaçınır.	2,07	0,95	Katılmıyorum
	Boyut Ortalaması	2,13	0,79	Katılmıyorum
Yetersiz İletişim	12. Üstüme (yöneticime) işlerle ilgili gerek duyduğum her an ulaşmam mümkündür. (R)	4,16	0,81	Katılıyorum
	13. Üstüm (yöneticim) tek taraflı bir iletişim sürecini benimser.	2,07	0,97	Katılmıyorum
	14. Üstüm (yöneticim) yaptığım işlerle ilgili benden düzenli rapor ister. (R)	3,65	0,86	Katılıyorum
	15. Üstüm (yöneticim) bana ulaşırkentek bir iletişim kanalı (telefon, mail, dys vb.) kullanır.	2,97	1,17	Fikrim Yok/ Kararsızım
	Boyut Ortalaması	2,31	0,61	Katılmıyorum
Katılımcı Yönetim Eksikliği	16. Üstüm (yöneticim) herhangi bir karar alınacağı zaman benim görüşlerimi önemsemez.	1,99	0,92	Katılmıyorum
	17. Üstler (yöneticiler) tarafından verilen talimatları (görevler) sorgulamam istenmez.	2,46	1,05	Katılmıyorum
	18. Üstüm (yöneticim) bana çeşitli yetki ve sorumluluklarını devretmekten kaçınır.	2,15	0,85	Katılmıyorum
	19. Üstümün (yöneticimin) katılımcı yönetim tarzının benimsemişine inanmıyorum.	2,49	1,19	Katılmıyorum
		Boyut Ortalaması	2,27	0,77
	Mantar Yönetimi Ölçeği Toplam	2,25	0,62	Katılmıyorum

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 5’te görüldüğü üzere öğretmenler mantar yönetimi ölçeğinin birinci boyutu olan *yetersiz bilgi paylaşımı* boyutunda ($\bar{X}=2,30$) “Katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyuta ilişkin en yüksek ortalamaya sahip madde “Üstlerimle (yöneticilerimle) düzenli toplantılar yaparız.” ($\bar{X}=3,95$) ifadesi olup ifade “Katılıyorum” düzeyinde belirlenmiştir. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “Üstüm (yöneticim) benimle bilgi paylaşımını zaman kaybı olarak görür”. ($\bar{X}=1,76$) ifadesi olup ifade “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Öğretmenler mantar yönetimi ölçeğinin ikinci boyutu olan *güç kaybı endişesi* boyutunda ($\bar{X}=2,13$) “Katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyuta ilişkin en yüksek ortalamaya sahip madde “Üstüm (yöneticim) kurumda yaptığım iş ile ilgili başarı elde ettiğimde bunu takdir eder” ($\bar{X}=4,08$) ifadesi olup ifade “Katılıyorum” düzeyinde belirlenmiştir. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “Üstüm (yöneticim) bizlere karşı korku kültürü yaymaya çalışır.” ($\bar{X}=2,00$) ifadesi olup ifade “Katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Öğretmenler mantar yönetimi ölçeğinin üçüncü boyutu olan *yetersiz iletişim* boyutunda ($\bar{X}=2,31$) “Katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyuta ilişkin en yüksek ortalamaya sahip madde “Üstüme (yöneticime) işlerle ilgili gerek duyduğum her an ulaşmam mümkündür” ($\bar{X}=4,16$) ifadesi olup ifade “Katılıyorum” düzeyinde belirlenmiştir. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “Üstüm (yöneticim) tek taraflı bir iletişim sürecini benimser.” ($\bar{X}=2,07$) ifadesi olup ifade “Katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Öğretmenler mantar yönetimi ölçeğinin dördüncü boyutu olan *katılımcı yönetim eksikliği* boyutunda ($\bar{X}=2,27$) “Katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmen görüşlerine göre bu boyuta ilişkin en yüksek ortalamaya sahip madde “Üstümün (yöneticimin) katılımcı yönetim tarzının benimsemişine inanmıyorum.” ($\bar{X}=2,49$) ifadesi olup ifade “Katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise “Üstüm (yöneticim) herhangi bir karar alınacağı zaman benim görüşlerimi önemsemez.” ($\bar{X}=1,99$) ifadesi olup ifade “Katılmıyorum” düzeyinde belirlenmiştir.

Öğretmenler mantar yönetimi ölçeğinin toplamında ($\bar{X}=2,25$) “Katılmıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir.

3.2. Bazı Değişkenler Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmen görüşlerine göre mantar yönetimi algılarının “görev yeri”, “cinsiyet”, “yaş”, “eğitim düzeyi”, “hizmet süresi” ve “görev yapılan okul kademesi” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine yönelik bulgular aşağıda sunulmuştur.

3.2.1. Görev Yeri Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Görev yeri değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Görev Yeri Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik ve t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	n	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	İl Merkezi (1)	288	2,31	0,63	763	,178	,859
	İlçe (2)	477	2,30	0,68			
Güç Kaybı Endişesi	İl Merkezi (1)	288	2,09	0,69	697,960	-,987	,324
	İlçe (2)	477	2,15	0,84			
Yetersiz İletişim	İl Merkezi (1)	288	2,35	0,62	763	1,434	,152
	İlçe (2)	477	2,28	0,60			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	İl Merkezi (1)	288	2,27	0,74	763	-,102	,918
	İlçe (2)	477	2,28	0,79			
Mantar Yönetimi Ölçeği	İl Merkezi (1)	288	2,25	0,57	763	,014	,989
	İlçe (2)	477	2,25	0,64			

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 6’da görüldüğü üzere görev yeri değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *ölçeğin toplamında* ($t_{(763)}=-,014$; $p > 0.05$), *yetersiz bilgi paylaşımı* ($t_{(763)}=-,178$; $p > 0.05$) *güç kaybı endişesi* ($t_{(763)}=-,987$; $p > 0.05$), *yetersiz iletişim* ($t_{(763)}=-,1,434$; $p > 0.05$) ve *katılımcı yönetim eksikliği* ($t_{(763)}=-,102$; $p > 0.05$) alt boyutlarında farklılaşmamaktadır.

3.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik ve t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	n	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Erkek (1)	345	2,33	0,68	763	1,311	,190
	Kadın (2)	420	2,27	0,63			
Güç Kaybı Endişesi	Erkek (1)	345	2,12	0,80	763	-,258	,796
	Kadın (2)	420	2,13	0,76			
Yetersiz İletişim	Erkek (1)	345	2,28	0,61	763	-,824	,410
	Kadın (2)	420	2,32	0,60			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Erkek (1)	345	2,29	0,80	763	,687	,492
	Kadın (2)	420	2,25	0,73			
Mantar Yönetimi Ölçeği	Erkek (1)	345	2,26	0,62	763	,368	,713
	Kadın (2)	420	2,24	0,60			

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 7’de görüldüğü üzere cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *ölçeğin toplamında* ($t_{(763)}=-,368$; $p > 0.05$), *yetersiz bilgi paylaşımı* ($t_{(763)}=1,311$; $p > 0.05$) *güç kaybı endişesi* ($t_{(763)}=-,258$; $p > 0.05$), *yetersiz iletişim* ($t_{(763)}=-,824$; $p > 0.05$) ve *katılımcı yönetim eksikliği* ($t_{(763)}=-,687$; $p > 0.05$) alt boyutlarında farklılaşmamaktadır.

3.2.3. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimi algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığında ilişkin ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortal.	F	p	Fark
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	20-26 yaş(1)	188	2,31	0,71	Gruplar arası	1,131	3	,377	,864	,459	
	27-33 yaş(2)	332	2,31	0,66	Gruplar içi	331,884	761	,436			
	34-40 yaş(3)	161	2,33	0,63	Toplam	333,015	764				
	41 ve üzeri yaş(4)	84	2,20	0,59							
	Toplam	765	2,30	0,66							
Güç Kaybı Endişesi	20-26 yaş(1)	188	2,16	0,82	Gruplar arası	6,572	3	2,191	3,582	,014**	4<1,2
	27-33 yaş(2)	332	2,18	0,79	Gruplar içi	465,354	761	,612			
	34-40 yaş(3)	161	2,12	0,80	Toplam	471,926	764				
	41 ve üzeri yaş(4)	84	1,87	0,61							
	Toplam	765	2,13	0,79							
Yetersiz İletişim	20-26 yaş(1)	188	2,33	0,63	Gruplar arası	1,275	3	,425	1,161	,324	
	27-33 yaş(2)	332	2,32	0,61	Gruplar içi	278,751	761	,366			
	34-40 yaş(3)	161	2,30	0,59	Toplam	280,026	764				
	41 ve üzeri yaş(4)	84	2,19	0,55							
	Toplam	765	2,31	0,61							
Katılımcı Yönetim Eksikliği	20-26 yaş(1)	188	2,31	0,79	Gruplar arası	1,842	3	,614	1,033	,377	
	27-33 yaş(2)	332	2,31	0,80	Gruplar içi	452,386	761	,594			
	34-40 yaş(3)	161	2,20	0,73	Toplam	454,228	764				
	41 ve üzeri yaş(4)	84	2,21	0,69							
	Toplam	765	2,27	0,77							
Mantar Yönetimi Ölçeği Toplam	20-26 yaş(1)	188	2,27	0,66	Gruplar arası	2,002	3	,667	1,770	,152	
	27-33 yaş(2)	332	2,28	0,62	Gruplar içi	287,002	761	,377			
	34-40 yaş(3)	161	2,24	0,59	Gruplar arası	289,004	764				
	41 ve üzeri yaş(4)	84	2,11	0,51	Gruplar içi						
	Toplam	765	2,25	0,62	Toplam						

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 8'de görüldüğü gibi öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *ölçeğin toplamında* [$F_{(3-761)}=1,770$; $p>0.05$], *yetersiz bilgi paylaşımı* [$F_{(3-761)}=.864$; $p>0.05$], *yetersiz iletişim* [$F_{(3-761)}=1,161$; $p>0.05$] ve *katılımcı yönetim eksikliği* [$F_{(3-761)}=1,033$; $p>0.05$] alt boyutlarında yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *güç kaybı endişesi* [$F_{(3-761)}=3,582$; $p<0.05$] alt boyutunda ise yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan bu farklılıkta hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) $\eta^2=0,013$; <0.06 'dır.

3.2.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Eğitim Düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik ve T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	n	\bar{X}	SS	Sd	T	p
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Lisans(1)	709	2,28	0,68	763	-2,171	,030*
	Lisansüstü (2)	56	2,48	0,63			
Güç Kaybı Endişesi	Lisans(1)	709	2,11	0,80	763	-2,058	,040*
	Lisansüstü (2)	56	2,33	0,76			
Yetersiz İletişim	Lisans(1)	709	2,29	0,61	763	-1,392	,164
	Lisansüstü (2)	56	2,41	0,60			
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Lisans(1)	709	2,25	0,80	763	-2,052	,040*
	Lisansüstü (2)	56	2,47	0,73			
Mantar Yönetimi Ölçeği Toplam	Lisans(1)	709	2,23	0,62	763	-2,260	,024*
	Lisansüstü (2)	56	2,43	0,60			

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 9'da görüldüğü üzere eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *yetersiz iletişim* ($t_{(763)}=-1,392$; $p>0.05$) alt boyutunda farklılaşmamaktadır. *Ölçeğin toplamında* ($t_{(763)}=-2,260$; $p<0.05$), *yetersiz bilgi paylaşımı* ($t_{(763)}=-2,171$; $p<0.05$), *güç kaybı endişesi* ($t_{(763)}=-2,058$; $p<0.05$) ve *katılımcı yönetim eksikliği* ($t_{(763)}=-2,052$; $p<0.05$) alt boyutlarında farklılaşmaktadır.

3.2.5. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortal.	F	p	Fark
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	1-5 yıl(1)	488	2,32	0,67	Gruplar arası	1,028	3	,343	,785	,502	
	6-10 yıl(2)	112	2,33	0,68	Gruplar içi	331,987	761	,436			
	11-15 yıl(3)	84	2,30	0,67	Toplam	333,015	764				
	16 yıl ve üzeri(4)	81	2,20	0,58							
	Toplam	765	2,30	0,66							
Güç Kaybı Endişesi	1-5 yıl(1)	488	2,16	0,81	Gruplar arası	3,549	3	1,183	1,922	,124	
	6-10 yıl(2)	112	2,14	0,78	Gruplar içi	468,376	761	,615			
	11-15 yıl(3)	84	2,12	0,75	Toplam	471,926	764				
	16 yıl ve üzeri(4)	81	1,93	0,63							
	Toplam	765	2,13	0,79							
Yetersiz İletişim	1-5 yıl(1)	488	2,30	0,60	Gruplar arası	1,541	3	,514	1,404	,240	
	6-10 yıl(2)	112	2,37	0,68	Gruplar içi	278,485	761	,366			
	11-15 yıl(3)	84	2,37	0,56	Toplam	280,026	764				
	16 yıl ve üzeri(4)	81	2,21	0,56							
	Toplam	765	2,31	0,61							
Katılımcı Yönetim Eksikliği	1-5 yıl(1)	488	2,28	0,77	Gruplar arası	1,280	3	,427	,717	,542	
	6-10 yıl(2)	112	2,34	0,84	Gruplar içi	452,948	761	,595			
	11-15 yıl(3)	84	2,22	0,72	Toplam	454,228	764				
	16 yıl ve üzeri(4)	81	2,19	0,72							
	Toplam	765	2,27	0,77							
Mantar Yönetimi Ölçeği Toplam	1-5 yıl(1)	488	2,26	0,63	Gruplar arası	1,427	3	,476	1,259	,287	
	6-10 yıl(2)	112	2,29	0,63	Gruplar içi	287,577	761	,378			
	11-15 yıl(3)	84	2,25	0,58	Toplam	289,004	764				
	16 yıl ve üzeri(4)	81	2,13	0,53							
	Toplam	765	2,25	0,62							

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 10'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *ölçeğin toplamında* [$F_{(3-761)}=1,259$; $p>0.05$], *yetersiz bilgi paylaşımı* [$F_{(3-761)}=,785$; $p>0.05$], *güç kaybı endişesi* [$F_{(3-761)}=1,922$; $p<0.05$], *yetersiz iletişim* [$F_{(3-761)}=1,404$; $p>0.05$] ve *katılımcı yönetim eksikliği* [$F_{(3-761)}=,717$; $p>0.05$] alt boyutlarında hizmet süresi değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

3.2.6. Görev Yapılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimine İlişkin Algıları

Görev Yapılan Okul Kademesi değişkenine göre öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin ANOVA Testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Görev Yapılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Mantar Yönetimi Algılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortal.	F	p	Fark
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	İlkokul(1)	377	2,20	0,65	Gruplar arası	8,915	2	4,458	10,480	,000**	1<2,3
	Ortaokul(2)	266	2,39	0,64	Gruplar içi	324,099	762	,425			
	Lise(3)	122	2,45	0,67	Toplam	333,015	764				
	Toplam	765	2,30	0,66							
	Güç Kaybı Endişesi	İlkokul(1)	377	2,08	0,78	Gruplar arası	1,692	2	,846	1,371	,254
Ortaokul(2)		266	2,18	0,80	Gruplar içi	470,234	762	,617			
Lise(3)		122	2,15	0,76	Toplam	471,926	764				
Toplam		765	2,13	0,79							
Yetersiz İletişim		İlkokul(1)	377	2,28	0,60	Gruplar arası	,466	2	,233	,635	,530
	Ortaokul(2)	266	2,33	0,61	Gruplar içi	279,561	762	,367			
	Lise(3)	122	2,34	0,62	Toplam	280,026	764				
	Toplam	765	2,31	0,61							
	Katılımcı Yönetim Eksikliği	İlkokul(1)	377	2,22	0,77	Gruplar arası	2,097	2	1,049	1,767	,172
Ortaokul(2)		266	2,33	0,78	Gruplar içi	452,131	762	,593			
Lise(3)		122	2,32	0,74	Toplam	454,228	764				
Toplam		765	2,27	0,77							
Mantar Yönetimi Ölçeği Toplam		İlkokul(1)	377	2,19	0,62	Gruplar arası	2,895	2	1,447	3,855	,022**
	Ortaokul(2)	266	2,31	0,61	Gruplar içi	286,110	762	,375			
	Lise(3)	122	2,32	0,61	Toplam	289,004	764				
	Toplam	765	2,25	0,62							

Kaynak: Anket sonuçlarından hazırlanmıştır.

Tablo 11'de görüldüğü gibi öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *güç kaybı endişesi* [$F_{(2-762)}=1,371$; $p>0.05$], *yetersiz iletişim* [$F_{(2-762)}=,635$; $p>0.05$] ve *katılımcı yönetim eksikliği* [$F_{(2-762)}=1,767$; $p>0.05$] alt boyutlarında görev yapılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin mantar yönetimine ilişkin algıları; *ölçeğin toplamında* [$F_{(2-762)}=3,855$; $p<0.05$] ve

yetersiz bilgi paylaşımı [$F_{(2-762)}=10,480$; $p<0.05$] alt boyutlarında ise görev yapılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmaktadır. Ortaya çıkan bu farklılıklarda *ölçeğin toplamı* için hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) $\eta^2=0,010$; <0.06 , *yetersiz bilgi paylaşımı* boyutu için hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) ise $\eta^2=0,026$; <0.06 'dır.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin mantar yönetimi algı düzeylerine yönelik görüşlerine ilişkin yapılan analizler sonucunda elde edilen verilerin sonuçları sunulmuş ve bu sonuçlar tartışılmıştır. Fakat mantar yönetimi anlayışının yönetim literatüründe yeni olması ve eğitim kurumlarında bu yönetim tarzının çok az çalışılması araştırmaların karşılaştırılması olanağını zorlaştırmıştır. Buna rağmen Mantar Yönetimi Ölçeği alt boyutları ile bu ölçeğe benzer farklı ölçekler ve alt boyutlarından ortaya çıkan sonuçlar karşılaştırılarak tartışılmıştır.

4.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmaya katılan öğretmenler mantar yönetimi algıları ölçeğin; *yetersiz bilgi paylaşımı*, *güç kaybı endişesi*, *yetersiz iletişim*, *katılımcı yönetim eksikliği* boyutlarında ve *ölçeğin toplamında* düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenler okullarda mantar yönetim şeklinin düşük düzeyde olduğu görüşündedirler. Buna göre okullardaki yöneticiler öğretmenlerle belirli dönemlerde toplantılar yapmakta, okulla ilgili önemli bilgileri ve öğretmenlerle ilgili aldıkları kararları onlarla paylaşmakta ve bu bilgi paylaşımını zaman kaybı olarak görmemektedirler. Bunlarla beraber okul yöneticileri sağlıklı bir iletişim ortamı kurarak; öğretmenlerin kararlarını öğrenmekte ve onları yönetim sürecine dâhil etmektedirler. Öğretmenleri gelişimleri konusunda destekleyen okul yöneticileri kariyerlerinde yükselmeleri için onlara olanaklar sunmaktadırlar. Alanyazına bakıldığında Çelik (2019), Özkan (2020) ve Edip (2022) tarafından yapılan araştırmalarda benzer olarak okullarda sağlıklı bir iletişim ortamının olduğu ve bilgi paylaşımının düzeyinin yüksek olduğu, Elçi (2004) tarafından yapılan çalışmada da benzer olarak okul yöneticilerinin katılımcı yönetim sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin mantar yönetimi algılarına yönelik görüşleri “görev yeri” değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin mantar yönetimi algıları görev yeri değişkeninden bağımsızdır. Benzer şekilde il merkezi ve ilçelerde görev yapan öğretmenlerin mantar yönetimi algılarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Literatürde öğretmenlerin mantar yönetim algılarına yönelik görüşleri ile görev yeri değişkeni arasındaki ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat Dedeoğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada ilçelerde bulunan okulların küçük olması ve çalışan sayısının az olmasından dolayı il merkezlerinden daha fazla yapılan etkinlikler (gezi, piknik, toplantı vb.) vasıtasıyla okul yöneticilerinin daha çok bilgi paylaşımında bulunduğu ve etkili bir iletişim ortamının sağlandığı görülmüştür.

Öğretmenlerin mantar yönetimi algılarına yönelik görüşleri “cinsiyet” değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Bu sonuca göre erkek ve kadın öğretmenlerin mantar yönetim algılarının benzer ve mantar yönetim algısının cinsiyet değişkeninden bağımsız olduğu söylenebilir. Osmanoğlu ve Üzüm (2020) tarafından spor örgütlerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile mantar yönetimi alt boyutlarından katılımcı yönetim eksikliği alt boyutunda kadın katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yine Dedeoğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada ise yöneticilerin erkek öğretmenlere yönelik bilgi paylaşımının daha fazla olduğu ve daha iyi bir iletişim ortamının bulunduğu ortaya çıkmıştır. Dinç ve Avanoğlu (2021) tarafından spor çalışanlarıyla yapılan çalışmada ise mantar yönetimi algısının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mantar yönetimi algılarına yönelik görüşleri “yaş” değişkenine göre yetersiz bilgi paylaşımı, yetersiz iletişim ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutlarında farklılık göstermemişken güç kaybı endişesi alt boyutunda hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) düşük düzeyde bir farklılık ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre güç kaybı endişesi alt boyutunda farklılık, yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin görüş ortalamasının 20-26 ve 27-33 yaş aralıklarında olan öğretmenlerin görüş ortalamalarından düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre daha genç ve yeni atanmış olma ihtimalleri yüksek olan öğretmenlerin okul yöneticilerini farklı bir yerde konumlandırmalarından dolayı onlardan daha çok çekinmelerine, bununla beraber mesleğe yeni başlamalarından ötürü deneyimlerinin az olması ve bu yüzden yöneticilerin kariyer olarak yükselmelerinde onları yetersiz görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Mantar yönetimi algısının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmıştır. Bunun yanında Osmanoğlu ve Üzüm (2020)

ile Dinç ve Avanoğlu (2021) tarafından spor çalışanlarıyla yapılan çalışmalarda mantar yönetimi algısının yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin mantar yönetimi algılarına yönelik görüşleri “eğitim düzeyi” değişkenine göre yetersiz iletişim alt boyutunda farklılık göstermemişken yetersiz bilgi paylaşımı, güç kaybı endişesi, katılımcı yönetim eksikliği alt boyutlarında ve ölçeğin toplamında lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin lehine farklılık göstermiştir. Buna göre lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin mantar yönetim algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu farklılığın nedenleri olarak lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin okul yönetimi ve kurumun işleyişi hakkında farkındalıklarının daha yüksek olması ve dolayısıyla lisans eğitimi almış öğretmenlere göre bilgi paylaşımına daha açık olmaları ve bunun yeterince gerçekleşmemesi, lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin lisans eğitimi alan öğretmenlere göre eğitime yönelik daha farklı bilgi ve görüşlerinin olması ve bundan kaynaklı kurum yöneticilerinin kendilerinin fikrinden daha çok yararlanmasını beklerken yöneticilerin bu öğretmenlere de diğer öğretmenlere davrandıkları gibi davrandıklarından kaynaklandığı söylenebilir. Osmanoğlu ve Üzüm (2020) tarafından spor çalışanlarıyla yapılan çalışmada mantar yönetimi algısının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık göstermediği ve Edip (2022) tarafından yapılan çalışmada benzer olarak öğretmenlerin yetersiz bilgi paylaşımı ve yetersiz iletişim algılarına yönelik görüşlerinin eğitim düzeylerinden etkilenmediği ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin mantar yönetimi algılarına yönelik görüşleri “hizmet süresi” değişkenine göre farklılık göstermemiştir. Buna göre öğretmenlerin hizmet süreleri, onların mantar yönetim algılarını anlamlı düzeyde etkilememekte, öğretmenlerin mantar yönetimi algılarının hizmet sürelerinden bağımsız olduğu söylenebilir. Dinç ve Avanoğlu (2021) tarafından spor çalışanlarıyla yapılan çalışmada da benzer olarak mantar yönetimi algısının hizmet süresi değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat Osmanoğlu ve Üzüm (2020) tarafından yapılan çalışmada mantar yönetimi alt boyutlarından yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı alt boyutlarında hizmet süresi az olan katılımcılar ile hizmet süresi daha fazla olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak hizmet süresi az olan katılımcıların lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mantar yönetimi algılarına yönelik görüşleri “görev yapılan okul kademesi” değişkenine göre güç kaybı endişesi, yetersiz iletişim ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutlarında farklılık göstermemişken yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda ve ölçeğin toplamında hesaplanan etki büyüklüğü (eta kare) düşük düzeyde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin aleyhine farklılık ortaya çıkmıştır. Bu bulguya göre ilkokul kademesin görev yapan öğretmenlerin mantar yönetimi algıları yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Toplam boyutta ise ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin mantar yönetimi algıları ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir. İlkokullarda görev yapan okul yöneticilerinin ders programı, derslik kullanımı vb. işlemlerde diğer kademelerde görev yapan yöneticilere göre kararlarında öğretmenleri dahil etmeleri ve bu konuda bilgi paylaşımında bulunmaları, bunun yanında ortaokul ve liselerde ders programı, derslik kullanımı vs. kararlarda okul yöneticileri kargaşayı önlemek adına ders programlarını yapması, öğretmenlerin hangi derslikleri kullanacaklarını kendilerinin belirleyip bu konuda öğretmenlere sadece bu bilgileri sunmaları yani nedenini ve nasıldan anlatmamaları buna neden oluyor olabilir.

Sonuç olarak mantar yönetimi ile ilgili yapılan araştırmalar (Bozkır ve Fidan, 2021; Çetin, 2021; Çetinkaya ve Altıntaş, 2021; Kahya ve Ceylan, 2019; Kılıç ve Olgun, 2017; Osmanoğlu ve Üzüm, 2020; Öztürk ve Aras, 2021; Şen, 2019; Tekin ve Birincioğlu, 2017) incelendiğinde, spor ve sağlık sektörü, üniversitelerde çalışan yöneticiler ve özel sektör yöneticilerinin bazılarının mantar yönetim tarzını uyguladıkları, eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin ise mantar yönetimi tarzını uygulamadıkları ortaya çıkmaktadır. Eğitim kurumlarında yöneticiler ve öğretmenler arasında yeterli ve sağlıklı bir iletişim ortamının olduğu, öğretmenlere bilgi aktarımında bulunduğu, öğretmenlerin okul yönetimine katılımının yöneticiler tarafından önemsendiği ve yöneticilerin güç kaybı endişesi taşımadığı görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin mantar yönetimi algılarının görev yeri, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerinden bağımsız olduğu; yaş, eğitim düzeyi ve görev yapılan okul kademesi değişkenlerine göre ise bazı alt boyutlarda farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

4.2. Öneriler

Buna göre öğretmenlerin düşük olan bu algılarını sürdürmeleri ve daha da düşmesi için okul idareleri yönetim süreçlerini daha katılımcı ve paylaşımcı şekilde yürütebilirler. Lisansüstü mezunu ve 41 yaş üzerinde olan öğretmenlerin okulda yapılacak faaliyetlere katılımlarının sağlanması, sorumluluklar

verilmesi, okulda yapılacak faaliyetlerde kilit rol almalarının sağlanması, deneyimlerinden faydalanılması bu grupta yer alan öğretmenlerin okula ve yöneticilere bakış açısını değiştirebilir. Bu durumda onlara değer verildiği hissine kapılmaları onların mantar yönetimi algılarını da etkileyecektir. Ortaokul ve lise kademelerinde görev alan öğretmenlerin okulun idaresi ile ilgili görüş ve fikirlerini beyan etmeleri, bu fikirlerin değerlendirilmesi onların okula bakış açısını değiştirebilir. Öğrenci gruplarının ilkökullerine göre yaş olarak daha büyük olması, merkezi sınavlara hazırlık sürecinin yoğun geçmesi öğretmenlerin idarelere yönelik algılarını etkilemiş olabilir. Öğretmenlerin bu süreçleri zorlanmadan atlatacakları uygun ortamlar sağlanabilir. Kültür, sanat, edebiyat, tiyatro, sinema, gezi, piknik, söyleşi, tecrübe buluşmaları gibi etkinlikler düzenlenebilir. Araştırma Siirt il merkezinde görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde görev yapan öğretmenleri kapsayacak çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmada, öğretmenlerin mantar yönetim algıları ele alınmıştır. Mantar yönetim algıları; iletişim, bağlılık, sinizm, dedikodu, motivasyon, başarı vb. alanlarla ilişkilendirilerek araştırmalar yapılabilir. Bu araştırma sadece öğretmenlerle yapılmıştır. Benzer bir çalışma ile velilerin, öğrencilerin ve okulun destek personellerinin de algıları ortaya çıkartılabilir.

KAYNAKÇA

- Alakaşlı, H. ve Tösten, R. (2022). Okullarda örgütsel dedikodu ile bağlılık arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 44-58.
- Birincioğlu, N. ve Tekin, E. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 169-185.
- Bozkır, A. ve Fidan, A. (2021). Spor işletmelerinde mantar yönetim anlayışının çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *ÇOMÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 18-31.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi
- Çelik, Ç. (2019). *Öğretmenler arasındaki kuşaklararası bilgi paylaşımı düzeyleri ile kuşaklararası öğrenme düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çetin, O. I. (2021). Mantar yönetim algısının iş tatminine etkisinde yabancılaşmanın aracı rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 400-424.
- Çetinkaya, F. F. ve Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (erdemli raporlama) ve mantar yönetim arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 781-793.
- Dedeoğlu, B. (2020). *Farklı kuşaklardan okul yöneticileri arasında bilgi paylaşımı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dinç, F. ve Avanoğlu, A.E. (2021). Provincial directorates of youth and sports (Niğde province example). *International Journal of Human Sciences*, 4(18), 772-781.
- Edip, D. (2022). *Türkçe öğretmenlerine göre okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul kültürü arasındaki ilişki (Siirt ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Elçi, M. (2004). *Öğretmenlere göre; okul müdürlerinin vizyon geliştirme, paylaşma ve uygulama aşamalarına, öğretmenlerin katılımını sağlama düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kahya, V. ve Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: mantar yönetim. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3773-3781.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory sample of health sector. *Academy Of Strategic Management Journal*, 14, 85-91.
- Kılıç, T. ve Olgun H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 106-113.

- Moore, J. ve Sonsino, S. (2007). *The seven failings of really useless leaders*. London: MSL Publishing.
- Mumcu, A. ve Aras, M. (2021). The mediating role of the interactional justice on the effect of mushroom management on organizational cynicism. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 300-316.
- Osmanoğlu, H. ve Üzüm, H. (2020). Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetimi algı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-302.
- Özkan, F. N. (2020). *Farklılıkların yönetimi ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Ünye'deki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Öztürk, İ. ve Aras, M. (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- Şen, B. (2019). *Turizm işletmelerinde mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Bilgi çağının odak noktası üniversitelerde mantar yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, 13(14), 22-29.