SAĞLIK ve HEMŞİRELİK YÖNETİMİ DERGİSİ
JOURNAL of HEALTH and NURSING MANAGEMENT
Derleme
Review

Mantar Yönetim Yaklaşımı ve Hemşirelik

Mushroom Management Approach and Nursing

Fatma Demirkaya

İstanbul Sağlık Müdürlüğü, İstanbul, Türkiye

Cite as: Demirkaya F. Mantar yönetim yaklaşımı ve hemşirelik. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2023;10(3):433-437. **DOI:** 10.54304/SHYD.2023.21704

Öz

Mantar yönetimi, henüz yeni araştırılmaya başlanan, mantarların yetiştirilmesi metaforundan yola çıkılarak tanımlanmakta olan bir yönetim yaklaşımıdır. Mantar yetiştiriciliğinde, mantarlar karanlık bir ortamda, gerektiği kadar ısı ve hava verilerek büyütülmektedir. Tıpkı mantar yetiştiriciliğinde olduğu gibi yöneticilerin çalışanlarına sadece görevlerini gerçekleştirmeleri için gerekli ortamı sağladığı, bunun dışında herhangi bir bilgi paylaşımında bulunmadığı, çalışanlarını mantarlara benzer şekilde karanlık etkisine bırakarak, sadece gereksinim olduğunda bilgilendirdiği bir yönetim yaklaşımıdır. Mantar yönetim biçiminin etkisinde kalan çalışanlarda; örgütsel bağlılık, iş güdülenmesi ve performansta azalma, yönetime güvensizlik, tükenmişlik, iş stresi ve sinizmde artma görülmektedir. Hemşirelik hizmetleri yönetiminde mantar yönetim biçimine ilişkin çalışmaya rastlanmamakla birlikte, kararlara katılımda sorunların olduğu ve performans ölçütlerinin çalışanlarla paylaşılmadığına ilişkin çalışma sonuçlarından yola çıkılarak mantar yönetim biçiminin kullanıldığı öngörülmektedir. Bu derleme çalışmasında amaç, mantar yönetimle ilgili farkındalık oluşturmak ve mantar yönetimin hemşirelik yönetimindeki yerine ilişkin çıkarımlarda bulunmaktır.

Anahtar Sözcükler: Mantar yönetim, yönetim, hemşirelik.

Abstract

Mushroom management is an approach that has just begun to be researched and is defined by the metaphor of growing mushrooms. In mushroom cultivation, mushrooms are grown in a dark environment by giving as much heat and air as necessary. Just like in mushroom cultivation, it is a management approach where managers only provide the necessary environment for their employees to perform their duties, do not share any information other than that, expose their employees to the darkness similar to mushrooms, and inform them only when needed. Organizational commitment, decrease in work motivation and performance, distrust of management, burnout, job stress and increase in cynicism are observed in employees exposed to mushroom management style. Although there is no study on the mushroom management style in the management of nursing services, it is estimated that the mushroom management style is used based on the results of the study that there are problems in participation in the decisions and the performance criteria are not shared with the employees. The purpose of this compilation study; to raise awareness about mushroom management and to make inferences about the place of mushroom management in nursing management.

Keywords: Mushroom management, management, nursing.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Fatma Demirkaya ▪ fatmakaya2@gmail.com

Recieved / Geliş: 04.07.2022 ▪ **Accepted / Kabul:** 03.08.2023 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 30.12.2023

© 2023 The Authors. Published by Association of Nurse Managers.
This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Giriş

Mantar yönetim biçimi, yönetim biliminde yeni ele alınmaya başlanan, mantarların yetiştirilmesi metaforu kullanılarak tanımlanmakta olan bir yaklaşımdır (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Yöneticilerin çalışanlarına sadece görevlerini gerçekleştirmeleri için gerekli ortamı sağladığı, bunun dışında herhangi bir bilgi paylaşımında bulunmadığı, çalışanların mantar yetiştirme sürecinde olduğu gibi karanlığa bırakıldığı, sadece gereksinim olduğunda bilgilendirildiği bir yönetim biçimidir. Bu durum mantarların karanlıkta yetişmesine benzetilmektedir (Mar, 2011). Mantar yönetim biçiminin çalışanlara etkisinin kanıtlanmasına ilişkin sınırlı olarak yapılan çalışmalarda; yöneticilerin mantar yönetim biçimini kullandıkları saptanmıştır (Kahya ve Ceylan, 2019; Kılıç, 2015; Kılıç ve Olgun, 2017; Tekin ve Birincioğlu, 2017). Bu derlemede amaç, mantar yönetimle ilgili farkındalık oluşturmak ve mantar yönetimin hemşirelik yönetimindeki yerine ilişkin çıkarımlarda bulunmaktır.

Mantar Yönetim Kavramı

Mantar yönetim kavramı mantar yetiştiriciliğine benzetilerek tanımlanmaktadır. Mantarlar, karanlık ve loş ışıkta büyümekte ve güneş ışığı aldıklarında ölmektedirler. Mantarların yaşaması ve büyümesi için belirli aralıklarla gübre verilmektedir. Bu duruma benzer şekilde çalışanlara bilgi verilmeden, kararlara katılımları sağlanmadan, geri bildirimin olmadığı bir yönetim biçiminin benimsenmesidir. Mantarların ara sıra gübrelenmesi gibi çalışanlara verilen bilgiler sınırlı tutulmaktadır (Mumcu ve Aras, 2021). Çalışanlar mantar gibi düşünülerek üzerleri örtülmekte, karanlıkta tutulmakta, yeterli büyüme sağlandığı zaman tüketilmektedir (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021). Üst yönetimin, tıpkı mantarlar gibi çalışanlarını karanlıkta tutması anlayışına dayanmaktadır. Burada çalışanlar, yaptıkları görevin amacını bilmeden bir bakıma gözleri kapalı şekilde sadece performans amaçlı çalışmaktadır (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021).

Mantar yönetimde temel konu, örgüt politikaları, örgüt gelirleri gibi önemli bilgilerin çalışanlarla paylaşılmamasıdır. Çalışanların kendilerini açıklamaları ve meraklı olmaları bu yönetim biçiminde hoş karşılanmadığı (Mar, 2011) gibi yöneticiler de eleştirilmek ve sorgulanmak istememektedir (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Bu yönetim biçiminde yöneticilerin, güç ve bilgiyi tek elde tutmaya çalıştıkları, kendi yapmak istemedikleri görevleri astlarına yansıttıkları belirtilmektedir (Osmanoğlu ve Üzüm, 2020). Yöneticiler, astlarından sadece performans göstermelerini ve sonuca gitmelerini beklemektedir (Kılıç, 2015). Burada çalışanın istekleri değil örgütün performansı önemli olmaktadır (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Bu yönetim biçiminde, yöneticiler kararları çalışanların görüşünü sormadan alma düşüncesiyle hareket etmekte (Mar, 2011) ve önemli işlerin gizli tutularak örgütün daha iyi yönetilebileceği anlayışı benimsenmektedir. Ancak burada örgüt için paylaşılması gereken ve gerekmeyen bilgilerin ayrımının çok iyi yapılması önemli olmaktadır (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021).

Mantar yönetim kapalı bir bilgi sistemi olarak düşünülmekte olup burada çalışanlara temel bilgiler açıklanmadan sadece talimatlar verilerek görevlerin yapılması istenmektedir. Bu durum bilgi akışındaki düzensizliği beraberinde getirmektedir. Çünkü hem bilginin hem kaynakların düzenlenmesi yöneticiler tarafından yapılmaktadır. İçinde bulunulan çağın bilgi çağı olması, pek çok örgütün işleyişinde bilgi paylaşımının önemli hale gelmesi nedeniyle, mantar yönetim biçimi olumsuz bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021; Ulun ve ark., 2022). Yapılan bir çalışmada, çalışanların %25'inin mantar yönetim biçiminden dolayı işlerinden ayrıldığı, %79'unun yöneticilerinin kendileriyle firma verilerini paylaşmadığı için onlara güven duymadıkları saptanmıştır (Smith, 2015). Mantar yönetim biçimi; saydam/şeffaf, demokratik ve katılımcı yönetim anlayışına ters düştüğü için olumsuz bir yönetim biçimi olarak kabul edilmektedir (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021).

Mantar yönetim kavramı ile ilgili Türkiye'de iki ölçek geliştirilmiştir (Birincioğlu ve Tekin, 2018; Kılıç ve Olgun, 2017). Kılıç ve Olgun (2017) bir sağlık kuruluşunda yaptıkları çalışma sonucunda, çalışanların mantar yönetim algısını ölçen sekiz maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Birincioğlu ve Tekin, (2018) ise bir üniversitede yapmış oldukları çalışmalarında; "yetersiz bilgi paylaşımı", "güç kaybı endişesi", "yetersiz iletişim" ve "katılımcı yönetim eksikliği" olmak üzere dört boyut ve 19 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir.

Yöneticilerin mantar yönetim biçimini benimsemelerinin nedenleri:

- Örgütün elinde olan patent, yazılım, teknik bilgiler gibi gizli bilgilerin bütün çalışanlarla paylaşılmak istenmemesidir. Örnek olarak, bir içecek firmasının sattığı içeceğin formülünü üç dört yönetici dışında hiçbir çalışanla paylaşmaması verilebilir.
- Kanun gereği askeri bilgiler ve sağlık bilgileri gibi bilgiler, üçüncü kişilerle paylaşılamadığından dolayı bu tip bilgiler kasıtlı olarak saklanabilmektedir.

- Yönetim ile çalışanlar arasında yapılan özel anlaşmalar gizlenebilmektedir. Böylece çalışanlar arasında çıkabilecek çatışmaların önlenmesi istenebilmektedir.
- Örgüte ait gizli bilgiler (Ar-Ge başarısızlıkları, yıldırma olayları, yöneticiler arasındaki anlaşmazlıklar, vb.) örgütün saygınlığına zarar vermemesi açısından gizlenebilmektedir.
- Örgütün yaşamakta olduğu kargaşa, ekonomik kriz gibi zorluklar kasıtlı olarak çalışanlarla paylaşılmayarak, çalışanlarda güdülenmenin azalması, kurumda dedikoduların yayılması gibi durumları önlemek amaçlanabilmektedir (Kılıç, 2015). Titanik gemisinin buzdağına doğru yol aldığını geminin içinde yer alan sadece birkaç kişinin bildiği, bu durumun kargaşa ortamını önlediği belirtilmektedir (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021).
- Yöneticiler, çalışanlarının kendilerinden daha yenilikçi ve daha iyi görüşlere sahip olabileceklerinden çekindikleri için bu yönetim biçimini yeğleyebilmektedirler (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021).

Mantar Yönetim Biçiminin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Çalışanlar, zamanla mantar yönetim biçimini kullanan yöneticiye karşı güvenlerini kaybetmektedirler. Bu yönetim biçiminin etkisinde kalan çalışanlarda, örgütsel bağlılıkta azalma, tükenmişlik ve sinizmde artma gibi olumsuz davranışsal tutumlar ortaya çıkabilmektedir (Bolea ve Atwater, 2016). Konuya ilişkin sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmış olup bir kamu kurumunda yapılan çalışmada, çalışanların mantar yönetim algısının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Osmanoğlu ve Üzüm, 2020). Diğer bir çalışmada, katılımcılar mantar yönetim biçimi ile yönetildiklerini ve bu durumun örgütlerine bağlılıklarını ve iş yapma isteklerini azalttığını, işten ayrılma niyetlerini artırdığını belirtmişlerdir (Tekin ve Birincioğlu, 2017). Külekçi ve arkadaşları (2020), mantar yönetimin işten ayrılma niyeti ve iş stresi üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır. Kurumda mantar yönetim algısının artmasının çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz etkilediği (Ulun ve ark., 2022), tükenmişliği arttırdığı (Bozkır ve Fidan, 2021), iş performansını azalttığı saptanmıştır (Kahya ve Ceylan, 2019). Yöneticiler de çalışanlarının önemli bilgilere sahip olmamasından dolayı, bütün gücün kendilerinde toplandığını düşünerek güç zehirlenmesi yaşayabilmektedir (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Yeterli bilgiye sahip olmayan çalışanlar, kurum hakkında gerekli bilgileri elde edebilmek için kendi olanakları doğrultusunda çabalamakta ve bu durum kurum içinde dedikoduların olmasına neden olabilmektedir (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Sonuç olarak bir çalışmada, katılımcılar açık ve saydam olunmamasından dolayı ortaya çıkabilecek sorunların dedikodu oluşturabileceğini düşündüklerini belirtmişlerdir (Eşkin Bacaksız ve Yıldırım, 2015). Mantar yönetimin bilgi paylaşımını olumsuz yönde, örgütsel dedikoduyu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Öztürk ve Aras, 2021). Bir çalışmada, çalışanların yarısından fazlası önemli şirket verilerine ulaşabilmek için girişimlerde bulunduklarını belirtmişlerdir (Smith, 2015). Mantar yönetim algısı ile örgüte bilinçli zarar verme ve örgüt amaçlarını baltalama gibi örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akduru ve Arslantaş, 2021). Diğer bir çalışmada, çalışanların çok büyük bir kısmı yönetimin şirket performans bilgilerini kendileriyle paylaşmasını istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca çalışanların %90'ı şirket performansının kötü olmasını karanlıkta bırakılmaya yeğlediklerini belirtmişlerdir (Smith, 2015). Kılıç ve Olgun (2017) sağlık kuruluşlarında yaptıkları çalışmalarında, katılımcıların yarıdan fazlası astlar ile yöneticilerin doğrudan iletişim içinde olmadığını ve örgütsel bilgilerin paylaşılmadığını saptamışlardır. Sağlık meslek üyeleri arasında yapılan bir çalışmada, algılanan mantar yönetim biçiminin iş performansı üzerinde etkili olmadığı, algılanan yönetici desteği üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021). Mantar yöneticilerinin bu yaklaşımının, çalışanların bağlılık duygusunun azalmasına ve verimsiz çalışmalarına neden olabileceği belirtilmektedir (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021).

Mantar Yönetim ve Hemşirelik

Hemşirelik hizmetlerinin yönetimi; var olan kaynakları etkin ve verimli şekilde kullanarak sağlığın korunması ve sağlığın bozulması durumunda tedavisinin düzenlenmesine dayanmaktadır (Ardahan ve Konal, 2017). Sağlığın bozulması durumunda hemşire yöneticiler bakımın yönetimini sağlamaktadır. Bakımın yönetiminde, bakımın tüm alanlarında çalışan hemşirelerin görüşlerinin de alınması gerekmektedir. Hemşire yöneticilerin, bu süreçlerde hemşirelerin iş doyumunun sağlanması için gerekli çalışma ortamının oluşturulmasında da sorumlulukları bulunmaktadır (Tatar Baykal ve Harmancı Seren, 2014). Yönetici hemşireler, yönetim işlevlerinde etkili olabilmek için astlarının görüşlerine ve yeni düşüncelerine açık olmalı, güçlü astları olmasından çekinmemelidirler (Ardahan ve Konal, 2017). Yapılan alan yazın incelemesinde, hemşirelerin mantar yönetim algısını ölçen çalışmalara ulaşılamamıştır. Ancak mantar yönetim ile ilgili olan kavramlara ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Hemşirelerin katılımıyla yapılan bir çalışmada, kurumda çalışanlarla ilgili kararların alınmasında hemşirelerin görüşlerine başvurulmasına ilişkin sorulara en az katılım gösterilmiştir (Çetinkaya Kutun ve ark., 2019). Diğer bir çalışmada, hemşireler kararlara katılmayı istediklerini fakat karar alma sürecini çoğunlukla yönetimin tek başına gerçekleştirdiğini belirtmişlerdir (Vatan ve ark., 2012). Farklı bir çalışmada, hemşirelerin %76,9'u performans değerlendirme ölçütlerinin çalışanlarla paylaşılmadığını belirtmişlerdir (Karadağ ve ark., 2012). Bir başka çalışmada, hemşirelerin %65'i "kurumunuzun hedefleri hakkında bilgilendiriliyor ve güdüleniyor musunuz" sorusuna "kısmen bilgilendiriliyorum" yanıtını vermişlerdir (Bostan ve Köse, 2011). Yöneticilerin bilgi paylaşımının kısıtlanmasına yönelik bu şekildeki davranışlarının iki nedeni

olabilmektedir. Bunlardan ilki, astlarının yönetim bazında kendilerinden daha başarılı olabilme olasılığını ortadan kaldırmak ve önemli bilgilerin sadece kendilerinde toplanmasını sağlamaktır. İkincisi ise yönetsel ya da ekonomik krizler gibi olumsuz durumlarda çalışanların güdülenmesi ve performansını etkilememek adına sağlık kuruluşunun içinde bulunduğu duruma ilişkin bilgiler paylaşılmamaktadır. Burada önemli olan astlarla paylaşılacak ve paylaşılamayacak bilgilerin üst yönetim tarafından ayırt edilmesidir.

Mantar yönetim biçiminin, en temel özellikleri arasında olan kararlara katılımın olmaması, önemli bilgilerin paylaşılmaması gibi durumların hemşireler arasında gerçekleştirilen çalışma sonuçlarında da görülmekte olduğundan, bu çalışmaların yapıldığı kurumlarda yönetici hemşirelerin mantar yönetim biçimini kullanıyor olabilecekleri ön görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu derlemede, yönetim bilimsel yazınında henüz yeni tartışılmaya başlanan mantar yönetim yaklaşımına dikkat çekilmiştir. Bu yaklaşımın yöneticiler tarafından kullanıldığına ilişkin çalışmalar sınırlı sayıda olmakla birlikte, Bu çalışmalar, mantar yönetim biçiminin çalışanlar üzerinde güdülenme eksikliği, iş stresi ve tükenmişliğin artması, performansın düşmesi, yönetime olan güvenin azalması gibi olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Hemşirelik hizmetlerinde ise konuya ilişkin yapılmış çalışmalara ulaşılamaması nedeniyle, kullanılıp kullanılmadığı henüz bilinmemektedir. Hemşirelikte kararlara katılımda sorunların olduğu ve performans ölçütlerinin çalışanlarla paylaşılmadığına ilişkin çalışma sonuçlarından yola çıkılarak, mantar yönetim biçiminin kullanıldığı çıkarımında bulunulmuştur. Hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algısının ölçülmesi ve bu yaklaşımın çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.
Finansal Destek: Yoktur.

Conflict of Interest: Not declared.
Funding: None.

Kaynaklar

Akduru, H. E. & Arslantaş, C. (2021). Mantar yönetim yaklaşımının örgüte karşı sapkın davranışlara etkisi üzerine sektörler arası bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 67-84.

Ardahan, M. & Konal, E. (2017). Hemşirelikte yöneticilik ve liderlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 140-147.

Birincioğlu, N. & Tekin, E. (2018). Mantar yönetim ölçeği geliştirilmesi üzerine bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, *9*(1), 169-185.

Bolea, A. & Atwater, L. (2016). *Applied leadership development: Nine elements of leadership mastery*. New York and London: Routledge.

Bostan, S. & Köse, A. (2011). Hemşirelerin yönetsel hizmetleri ve çalışma ortamlarını değerlendirmesi: Bir üniversite hastanesi örneği. *Clinical and Experimental Health Sciences*, *1*(3), 178-183.

Bozkır, A. & Fidan, A. (2021). Spor işletmelerinde mantar yönetimi anlayışının çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 4*(3), 18-31.

Çetinkaya, F. F. & Altıntaş, M. (2021). Whistleblowing (erdemli raporlama) ve mantar yönetim arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31*(2), 781-793. https://doi.org/10.18069/firatsbed.815157

Çetinkaya Kutun, F., Yıldırım, A. & Yılmaz, S. (2019). Hastanelerde hemşirelik hizmetleri yönetimi etkinliğinin belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi, 23*(80), 151-172.

Eşkin Bacaksız, F. & Yıldırım, A. (2015). Dedikodu ve söylentiler: Hastanelerdeki durum ve hemşirelerin tutumları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *2*(3), 113-120. https://doi.org/10.5222/SHYD.2015.113

Kahya, V. & Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: Mantar yönetim. *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi, 6*(45), 3773-3781. https://doi.org/10.26450/jshsr.1586

Karadağ, M., Akman, N. & Demir, C. (2012). Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve örgütsel sorunlar. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 16*(1), 16-26.

Kılıç, T. (2015). Mushroom management theory: Sample of health sector. *Academy of Strategic Management Journal, 14*, 85-91.

Kılıç, T. & Olgun, H. (2017). Mantar yönetim yaklaşımı. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, *2*(2), 106-113.

Külekçi, M. K., Özbozkurt, O. B. & Bahar, E. (2020). The mediating role of mushroom management within the impact of job stress on intention to leave. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 12*(1), 361-371.

Mar, A. (2011). *Mushroom management*. http://management.simplicable.com/management/new/mushroom-management. (Erişim:17.06.2020)

Mumcu, A. & Aras, M. (2021). The mediating role of the interactional justice on the effect of mushroom management on organizational cynicism. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 16*(2), 300-316. https://doi.org/10.17153/oguiibf.871101

Osmanoğlu, H. & Üzüm, H. (2020). Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının mantar yönetimi algı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5*(2), 293-302. https://doi.org/10.25307/jssr.831920

Öztürk, İ. & Aras, M. (2021). Mantar yönetim biçimi ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134. https://doi.org/10.31671/doujournal.972991

Smith, N. (2015). *Research report: one in four employees leave due to mushroom management.* https://www.geckoboard.com/blog/research-report-one-in-four-employees-leave-due-to-mushroom-management/ (Erişim: 20.06.2022).

Tatar Baykal, Ü. & Harmancı Seren, A. K. (2014). Yönetim süreci ve hemşirelik hizmetlerinin örgütlenmesi. İçinde Ü. Tatar Baykal ve E. Ercan Türkmen (Eds.), *Hemşirelik hizmetleri yönetimi* (s. 47-90). İstanbul, Türkiye: Akademi Basın ve Yayıncılık.

Tekin, E. & Birincioğlu, N. (2017). Bilgi çağının odak noktası üniversitelerde mantar yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies*, *3*(14), 22-29. https://doi.org/10.23929/javs.508

Ulun, C. Ötkan, C. Ç. & Çolakoğlu, T. (2022). Kamu spor teşkilatı çalışanlarına yönelik bir inceleme: Mantar yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Journal of Human Sciences, 19*(2), 221-230. https://doi.org/10.14687/jhs.v19i2.6285

Vatan, F., Argon, G., Engin, M. D., Binbir, H. & Çiçek, A. (2012). Hemşirelerin yönetsel kararlara katılımlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, *28*(3), 13-24.

Yorgancıoğlu Tarcan, G., Erigüç, G., Kartal, N., Koca, G. Ş. & Karahan, A. (2021). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: An application with university hospital employees. *The International Journal of Health Planning and Management*, *36*(2), 532-544. https://doi.org/10.1002/hpm.3102.