T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE MANTAR YÖNETİM ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Gamze KUTLU TÜREDİ

Doktora Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma 2025

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE MANTAR YÖNETİM ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Gamze KUTLU TÜREDİ

Doktora Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma 2025

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAY FORMU

Bu çalışma 16.09.2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Doktora Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Handan ALAN
Florance Nightingale Üniversitesi
Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Ayşe Çiçek KORKMAZ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Hanife TİRYAKİ ŞEN
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Hamidiye Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Nurcan AKGÜL GÜNDOĞDU
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

(16/09/2025)

Gamze KUTLU TÜREDİ

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans ve Doktora eğitimim boyunca ilkeleri, doğruluğu, azmi, gücüyle yanımda olup bana örnek olan, pes etmemem için beni destekleyen, her zaman bana kapısını açıp yardımcı olan, her daim yoluma ışık tutup, hep yanımda olan eğitim sürecimde her zaman gelişimimi destekleyip, hep bir adım öteye taşımaya çalışan, gelişimim için elinden geleni yapan, yaşadığımız her güçlükte sakin kalıp çözüm üreten, enerjisi eksik olmayan, yolumu hep açmak isteyip, dürüstlük ve doğrulukla eğitim yolunu öğreten değerli danışman hocam **Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ**'a

Eğitimim boyunca maddi ve manevi yönden, her daim yanımda olduğunu hissettiren, bana inanan, dürüstlüğü öğreten, beni yalnız bırakmayan, her koşulda destekçi ve arkamda olup elimi asla bırakmayan canım babam **Sabahattin KUTLU**, canım annem **Hatice KUTLU**, canım kardeşlerim **Gaye KUTLU** ve **Fatih Emre KUTLU**' ya

Benimle bu yolda çalışan, uykusuz kalan, maddi ve manevi her daim destek olup, asla pes etmemem için beni destekleyen ve motive eden, bana güç veren, her daim bana inanan, hayatta ellerimi sıkıca tutarak hep başaracağıma inanan, inandığım yolda daha güçlü olmamı sağlayan eşim **Emre TÜREDİ**' ye ve doktora sürecimde bana eşlik eden canım kızım **Türkay TÜREDİ**' ye

Bana hemşirelik mesleğini tanıtan, kutsallığını öğreten, mesleğimi sevdiren, mesleki etik ve ideallerimin oluşmasını sağlayan, her yönden bilgi ve beceriyle donatan, meslek ışığımı veren **GÜLHANE** Ailesine,

Bana bu yolun başlangıcından sonuna kadar hep inanıp beni destekleyen, yalnız bırakmayan, hep bir adım yakınımda olan bana değerli katkılarda bulunan, meslektaş olmaktan mutluluk duyduğum Başhemşirem **Hatice BAYRAMOĞLU** ve **Özel PEMBEMAVİ Hastanesi** Ailesine,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gamze KUTLU TÜREDİ
Bandırma
16.09.2025

ÖZET

HEMŞİRELERDE MANTAR YÖNETİM ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Araştırma, hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algıları belirlenerek örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerine yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Etik onay ve kurum izni alınan bu araştırma, Bursa ilinde genel sağlık hizmetleri veren ve çalışma kapsamına alınan iki kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi ve dört özel hastanede görev yapan 681 gönüllü hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında "Katılımcı Bilgi Formu", "Mantar Yönetim Yaklaşımı Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "İş Performansı Ölçeği" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"ni içeren bir anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23 programı kullanılmış, normal dağılım özelliklerini belirlemek için Skewness ve Kurtosis analizi, ölçme araçlarının güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi, katılımcıların tanıtıcı özelliklerini belirlemek için yüzde ve frekans dağılımı, ölçme araçlarının değerlendirilmesine yönelik tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, min-max değerleri) yapılmıştır. Ayrıca değişkeler arası ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analizler %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda mantar yönetim yaklaşımı algılarının ve özellikle yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliği algılarının ortalamanın üzerinde olduğu, güç kaybı endişesinin ise ortalamanın altında olduğu, örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu, iş performansı düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamanın altında olduğu görülmektedir. Ayrıca mantar yönetim yaklaşımı algısının hemşirelerin örgütsel sinizm davranışlarını ve hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini arttırdığı, mantar yönetim yaklaşımı algısı arttıkça hemşirelerin iş performansının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, iş performansı, işten ayrılma niyeti, mantar yönetim yaklaşımı, örgütsel sinizm

ABSTRACT

THE EFFECT OF NURSES' PERCEPTION OF MUSHROOM MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL CYNICISM, JOB PERFORMANCE, AND INTENTION TO LEAVE

The study employed descriptive, cross-sectional, and correlational research methods to determine nurses' perceptions of the mushroom management approach and to determine its effects on organizational cynicism, job performance, and intention to leave. This study, which received ethical and institutional approval, was conducted with 681 volunteer nurses working in two public hospitals, one university hospital, and four private hospitals providing general health services in Bursa province. A questionnaire form including a "Participant Information Form," "Mushroom Management Approach Scale," "Organizational Cynicism Scale," "Job Performance Scale," and "Intention to Leave Scale" was used to collect data. SPSS 23 was used in data analysis. Skewness and Kurtosis analyses were used to determine normal distribution properties, Cronbach's Alpha internal consistency analysis was used to assess the reliability of the measurement tools, percentage and frequency distributions were used to determine the descriptive characteristics of the participants, and descriptive statistics (mean, standard deviation, min-max values) were used to evaluate the measurement tools. Additionally, Pearson Correlation analysis and multiple linear regression analysis were conducted to determine the relationships between variables. Analyses were conducted with a 95% confidence interval and a 5% margin of error. The study found that perceptions of the Mushroom management approach, particularly perceptions of inadequate information sharing and lack of participatory management, were above average, while concerns about loss of power were below average. Levels of organizational cynicism were generally above average. Job performance levels were generally high. Intention to leave was below average In addition, it was found that the perception of mushroom management approach increased nurses' organizational cynicism behaviors and their intention to leave the job, and as the perception of mushroom management approach increased, nurses' job performance decreased.

Keywords: Mushroom management approach, nurse, organizational cynicism, job performance, intention to leave

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAYI

BEYAN i

TEŞEKKÜR ii

ÖZET iii

ABSTRACT iv

İÇİNDEKİLER v

TABLOLAR LİSTESİ ix

ŞEKİLLER LİSTESİ x

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ xi

1.GİRİŞ 1

2.GENEL BİLGİLER 4

2.1.Mantar Yönetim 4

2.1.1.Mantar Yönetim Kavramı ve Tarihsel Gelişimi 4

2.1.2. Mantar Yönetici Yaklaşımları 6

2.1.3. Mantar Yönetimin Boyutları 8

2.1.3.1. Yetersiz Bilgi Paylaşımı 8

2.1.3.2. Yetersiz İletişim 9

2.1.3.3. Güç Kaybı Endişesi 9

2.1.3.4. Katılımcı Yönetim Eksikliği 10

2.1.4. Mantar Yönetimin Uygulama Nedenleri 10

2.1.4.1. Bilgilerin Gizlilik Düzeyi 10

2.1.4.2. Prosedürler Gereği 10

2.1.4.3. İş Görenler Arasındaki Çatışmaları Önlemek 11

2.1.4.4. Örgütün Prestijini ve Düzenini Korumak 11

2.1.4.5. Söylentileri- Yanlış Yorumları Engellemek 11

2.1.4.6. Kaos ve Kargaşayı Önlemek 11

2.1.4.7. Merak Uyandırmak 11

2.1.5. Mantar Yönetim Yaklaşımının Etkileri 12

2.1.5.1. Asimetrik Bilgi Paylaşımı 12

2.1.5.2. İletişimsizlik 12
2.1.5.3. Güç Zehirlenmesi 12
2.1.5.4. Güvensizlik 13
2.1.5.5. Dedikodu 13
2.1.5.6. Çatışmalar 13
2.1.5.7. Örgütsel Kayıplar 14
2.1.5.8. Bilgi Akışı Yetersizliği 14
2.1.5.9. İş Tatmini 14
2.1.5.10. İş Performansı 14
2.1.5.11. İşten Ayrılma Niyeti 14
2.1.5.12. Erdemli Raporlama 15
2.1.6. Sağlık Alanında Mantar Yönetim Yaklaşımı 15
2.1.7. İlgili Araştırma Sonuçları 17
2.2. Örgütsel Sinizm 20
2.2.1. Sinizm Kavramı 20
2.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı 21
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları 22
2.2.3.1. Bilişsel Boyut 22
2.2.3.2. Duygusal Boyut 22
2.2.3.3. Davranışsal Boyut 23
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Türleri 23
2.2.4.1. Kişilik Sinizmi 23
2.2.4.2. Toplumsal Kurumsal Sinizm 23
2.2.4.3. Çalışan Sinizmi 23
2.2.4.4. Mesleki Sinizm 24
2.2.4.5. Örgütsel Değişim Sinizmi 24
2.2.5. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler 24
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları 25
2.2.7. Örgütsel Sinizm ve Hemşirelik 26
2.3.İş Performansı 27
2.3.1. İş Performansı Kavramı 27

2.3.2. İş Performansının Boyutları 28
2.3.2.1. Görev Performansı 28
2.3.2.2. Bağlamsal Performans 29
2.3.2.3. Karşı Üretkenlik 29
2.3.3. Hemşirelerin Bireysel İş Performansını Etkileyen Etmenler 29
2.4. İşten Ayrılma Niyeti 31
2.4.1. İşten Ayrılma Kavramı 31
2.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı 32
2.4.3.İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler 32
2.4.3.1. Bireysel Faktörler 33
2.4.3.2. Örgütsel Faktörler 33
2.4.3.3. Çevresel Faktörler 33
2.4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi 34
2.4.5. Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyetinin Önemi 35
2.5. Mantar Yönetim Yaklaşımının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi 36
3. GEREÇ VE YÖNTEM 38
3.1. Araştırmanın Amacı 38
3.2. Araştırmanın Türü 38
3.3. Araştırma Soruları 38
3.4. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman 38
3.5. Evren-Örneklem 38
3.5.1. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri 39
3.5.2. Araştırmaya Dâhil Edilmeme Kriterleri 39
3.6. Veri Toplama Araçları 40
3.6.1. Katılımcı Bilgi Formu 40
3.6.2. Mantar Yönetim Ölçeği 40
3.6.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği 44
3.6.4. İş Performansı Ölçeği 44
3.6.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 45
3.7. Verilerin Toplanması 45

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi 45
3.9. Etik İlkeler 46
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları 46
3.11. Araştırmanın Güçlükleri 47
4. BULGULAR 48
4.1.Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımına Yönelik Bulgular 48
4.2.Hemşirelerin Mantar Yönetim Yaklaşımı Algıları, Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Bulgular 50
4.3.Hemşirelerde Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısı İle Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular 51
4.4.Hemşirelerde Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular 54
5.TARTIŞMA 58
6.SONUÇ VE ÖNERİLER 64
7.KAYNAKLAR 67
8.EKLER 82
9.ÖZGEÇMİŞ 98

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Mantar Yönetim Yaklaşımı İle İlgili Araştırmalar 17

Tablo 3.1. Hastanelere Göre Araştırmaya Katılan Hemşire Sayıları 39

Tablo 3.2. Mantar Yönetim Ölçeği'nin Cronbach Alfa Değerleri 41

Tablo 3.3. Üç Boyutlu Mantar Yönetim Ölçeğinin DFA ve Güvenilirlik Katsayısı Sonuçları 43

Tablo 4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı 48

Tablo 4.2. Hemşirelerin MYÖ, ÖSÖ, İPÖ ve İANÖ Puan Ortalamaları 50

Tablo 4.3. Mantar Yönetim, Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanları Arasındaki İlişki 53

Tablo 4.4. Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları 55

Tablo 4.5. Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısının İş Performansı Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları 56

Tablo 4.6. Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuç 56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1. Mantar Yönetim Ölçeği'ne Ait Dört Alt Boyutlu DFA Analizi Sonuçları 41

Şekil 3.2. Mantar Yönetim Ölçeğine Ait Üç Alt Boyutlu DFA Analizi Sonuçları 43

Şekil 3.3. Araştırma Modeli 46

KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

CEO: Chief Executive Officer (Genel Müdür)

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

İPÖ: İş Performansı Ölçeği

İANÖ: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

KEP: Kayıtlı Elektronik Posta

Max: Maksimum

Min: Minimum

M.Ö: Milattan önce

MYÖ: Mantar Yönetim Ölçeği

OECD: Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü)

SPSS: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi

TDK: Türk Dil Kurumu

Vb: Ve benzeri

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

***X*2/Sd:** Ki kare/ Serbestlik derecesi

1.GİRİŞ

Mantar yönetim yaklaşımı, mantarların yetiştirilme metaforundan esinlenilerek isimlendirilmiştir. Mantarların yetiştirilmesi sürecinde nasıl mantarlara gübre verilip loş ışıkta bırakılıyorsa; mantar yönetim yaklaşımında da yönetici, çalışanlarına iş için gerekli kaynakları sunmakta, kurumun gelirlerini, politikalarını ve işin risklerini paylaşmamaktadır. Bu yaklaşımda çalışanların merak ve kendini ifade etme davranışları desteklenmemektedir (Mar, 2011). Bu metafor doğrultusunda kurumlarda mantar yönetim yaklaşımını benimseyen yöneticilerin en belirgin ve önemli özellikleri çalışanlarını karanlıkta bırakarak bilgi paylaşmamak, alınan kararları ve nedenlerini gizlemek, çalışanlara sadece görevlerini icra edebilmeleri için gerekli ortamı sunmak ve var olan gücü elinde tutmaktır (Kılıç ve Olgun, 2017). Mantar yönetim yaklaşımı, demokratik, açık, şeffaf ve katılımcı yönetim uygulamalarının aksine uygulamaları içermesi sebebiyle negatif yönetim yaklaşımı olarak görülmekte ve iş yaşamında örgütsel sinizm, performansın azalması, sapkın davranışların artması, örgütsel kimlik algısının azalması gibi birçok olumsuz sonuçlara yol açtığı ifade edilmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021; Aykul ve Gürer, 2025; Fettahlıoğlu ve Erdoğan, 2023; Kahya ve Ceylan, 2019). Bireyler mantar yönetime maruz kaldıklarında örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü, buna bağlı olarak da iş huzurunun ve iş üretiminin azaldığı görülmektedir (Küçükatçeken, 2023). Gündüz (2023)'ün okul yöneticileri ile yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, örgütlerde mantar yönetim tarzının benimsenmesinin sessizliğe yol açtığı ve yöneticilerin çalışanlara bilgi vermemesi ve onları yönetime dâhil etmemesi, görmezden gelmesinin çalışanlarda işe olan bağlılığı azalttığı belirtilmiştir. İngiltere'de 2000 çalışanla yürütülen çalışmada da çalışanların yarısı örgüte ait bilgilerin paylaşılmasının örgüt performansını arttıracağına inandıklarını belirtmiştir. Aynı çalışmada, çalışanların %90'ının, iş ile ilgili bilgi verilmeksizin karanlıkta bırakılmak yerine yönetim yaklaşımı olarak katılımcı yaklaşımı tercih ettikleri tespit edilmiştir (Geckoboard ve Censuswide, 2015).

Örgütsel sinizm kavramı "bir kişinin çalıştığı kuruluşa karşı olumsuz bir tutum sergilemesi" olarak tanımlanmaktadır ve üç boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut kuruluşun bütünlükten yoksun olmasına dair inanç; ikinci boyut kuruluşa karşı olumsuz duygu ve üçüncü boyut ise bu duygu ve inançlarla tutarlı olarak kuruluşu

küçümseyen ve eleştiren davranış eğilimleridir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). İş yaşamında istenmeyen bir durum olan örgütsel sinizm her alanda olduğu gibi sağlık alanında da birçok olumsuz durumu beraberinde getirebilmektedir (Biçici ve Nehir, 2020; Mutlu ve Yılmaz, 2021; Tüfekçi, Bağcıvan ve Oğuzhan, 2018). Hemşireler arasında yüksek örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetine, örgütsel bağlılık eksikliğine, motivasyonun azalmasına ve olumsuz bir çalışma ortamına yol açabilmektedir (Ike, Omeje, Okonkwo ve Eze, 2020; Sadiqe, Muzaffar ve Wasif, 2021).

İş performansı kavramı "çalışanların katıldığı veya ortaya çıkardığı, kurumsal hedeflerle bağlantılı ve onlara katkıda bulunan ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar" olup çalışanların duygularından ve algılarından etkilenen bir durumdur (Viswesvaran ve Ones, 2000). Aynı zamanda da kurumu başarıya ya da başarısızlığa, verimliliğe ya da verimsizliğe götüren bir araçtır. Yapılan çalışmalarda çeşitli faktörlerden etkilenen iş performansının azalması hemşirelerde zamanla mutsuzluğa, tükenmişliğe ve son olarak da işten ayrılmalarına yol açmaktadır (Ay, 2022; Polat, Yıldırım ve İşsever, 2021; Yalçıner, Özcan, Türkmen ve Bulut, 2024). Ayrıca örgütsel sinizm ile algılanan performans arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu (Akçay, 2017) ve çalışanların kuruluşları hakkındaki olumsuz tutumları ve inançları nedeniyle işlerini bırakma niyetlerinin kolaylaştığı belirtilmiştir (Han ve Jekel, 2019).

Literatürde mantar yönetim yaklaşımının örgütsel sinizme, iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği bir araştırma olmamasına rağmen mantar yönetim yaklaşımının ayrı ayrı etkilerinin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu, mantar yönetimin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi artırdığı, mantar yönetimin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu ve çalışanların mantar yönetim algısı arttığında örgütsel sinizm algılarının da arttığı ortaya çıkmıştır (Aydın, 2023; Aykul ve Gürer, 2025; Gündüz 2023; Mumcu ve Aras, 2021). Mantar yönetim yaklaşımının iş performansına etkisi üzerinde yapılan çalışmalarda mantar yönetim yaklaşımının iş performansı üzerinde negatif etkisi olduğu görülmektedir. (Doğan; 2024; Kahya ve Ceylan, 2019; Tekin ve Birincioğlu, 2017). İki bin çalışanın katılımıyla yapılan bir araştırmada her dört çalışandan birinin mantar yönetim tarzı nedeniyle işten ayrılmayı düşündüğü (Geckoboard ve Censuswide, 2015), özel sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarında yapılan bir diğer çalışmada da mantar yönetiminin hem iş stresinde hem de işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu (Külekçi,

Özbozkurt ve Bahar, 2020) ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyetine etkisinde mantar yönetim tarzının aracı rolü olduğu (Bozkır ve Şakar, 2022) ortaya çıkmıştır.

Görüldüğü gibi yöneticilerin yönetim tarzının çalışanların duygu, düşünce, algı, tutum ve davranışları üzerinde oldukça önemli ölçüde etkileri bulunmaktadır (Özdevecioğlu, Akın, Karaca ve İştahlı, 2014). Son yıllarda literatürde yer almaya başlayan ve giderek daha fazla incelenen konulardan biri olan mantar yönetim yaklaşımı algısının en fazla sağlık sektöründe görüldüğü belirtilmekle birlikte sağlık sektöründe yapılan çalışmaların son yıllarda giderek yaygınlaştığı görülmektedir (Aydın, 2023; Ayhan ve Güvener, 2024; Canatan ve Söyler, 2025; Demir ve Kılıç, 2023; Şeremet, 2024; Yorgancıoğlu Tarcan, Erigüç, Kartal, Koca ve Karahan, 2021). Ancak hemşirelerde bu konunun ve etkilerinin incelendiği (Demirkaya, 2023; Gök, 2025) çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Mantar yönetim yaklaşımı algısının hemşirelerin örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bu durum, sağlık kurumlarının vazgeçilmez çalışanları olan hemşirelerde konunun ve etkilerinin daha fazla incelenmeye muhtaç olduğunu göstermektedir. Bu ihtiyaçtan hareketle bu tez çalışması ile hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algılarını ortaya koyarak, bu algının örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma sonuçlarının mantar yönetim yaklaşımının hemşireler üzerindeki etkisine yönelik hemşirelik ve yönetim literatürüne katkı sağlayacağı, mantar yönetim algısı ve etkilerine yönelik olarak kurum yöneticilerine bir farkındalık oluşturacağı, mantar yönetim algısı ve olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik planlanan iyileştirme ve geliştirmeye yönelik girişimlere bir veri oluşturacağı ve gelecek araştırmaların planlanmasında yol gösterici olacağı öngörülmüştür.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mantar Yönetim

2.1.1. Mantar Yönetim Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Son zamanlarda araştırmalara konu olan mantar yönetim kavramı örgütsel davranış literatürü içerisinde kendine yer bulan bir metafordur. Merriam-Webster (2022)'in tanımıyla metafor kavramı "bir tür nesne veya fikri tam anlamıyla ifade eden bir kelime veya ifadenin, aralarında bir benzerlik veya analoji önermek için bir başkasının yerine kullanıldığı bir konuşma şekli" olarak ifade edilmektedir. Örgütsel davranış literatüründe, metaforlar, karmaşık ve soyut kavramların daha anlaşılır kılınmasına katkı sağlamak için önemli bir araçtır. Bu araç, teorik yazına bilimsel bir katkı sunduğu gibi, aynı zamanda örgütlerin daha soyut ve belirsiz özelliklerini tanımlama, örgüt kültürünü şekillendirme ve örgüte stratejik bir bakış açısı kazandırma gibi uygulamaya yönelik işlevlere de sahiptir (Ertem, 2017).

Yönetim yaklaşımları organizasyonlar için kritik öneme sahip olmakla birlikte, sürekli rekabetin yaşandığı piyasada hem kamuya hem de özel sektöre bağlı kurumlar için öncelikli unsurlar arasında yer almaktadır. Bir örgütün benimsediği yönetim anlayışının etkin olması, örgüte önemli stratejik faydalar sunarken, bununla birlikte yanlış uygulamalar ya da hatalı kararlar, telafi edilmesi güç olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, uygun yönetim yaklaşımlarının seçilmesi ve doğru bir şekilde uygulanması, örgütün uzun vadeli başarısı ve sürdürülebilirliği açısından belirleyici bir rol oynamaktadır (Çakmak, Samasti, Önden ve Bayraktar, 2019).

Mantar yönetim yaklaşımının da içinde yer edindiği modern yönetim yaklaşımları incelendiğinde, çalışanların örgütün yönetsel süreçlerine katılım sağladığı, örgütsel iletişiminin güçlü ve açık olduğu, örgütsel amaçlara göre belirlenen hedefleri benimsediği, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarını benimsediği, çatışmaların çözümlenebildiği, bir yaklaşım olarak görülmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021; Bağış ve Öztürk, 2020).

Mantar yönetim yaklaşımı, metaforik algı olarak "mantar yetiştiriciliğinin yönetim bilimine yansıması" olarak yazında aktif şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Şener ve Gündüzalp, 2020). Yeni bir kavram olan mantar yönetim, bir mantarın yetiştirilme sürecinde loş ışıkta karanlıkta yetişmesi ve güneş ışığında ise ölmelerinden esinlenerek türetilen metaforik bir ifadedir. Mantarların yetiştirilme süreci yönetim

alanına entegre edildiğinde, iş görenlerin karanlıkta diğer bir deyişle bilgisiz bırakıldığı ama düzenli bir şekilde ihtiyaçlarının karşılandığı yönetim yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir (Brown, Malveau, McCormick ve Mowbray, 1998; Laplante ve Neill, 2006). Çalışanların karar alınması süreci ve kurumun organizasyonel yapısına entegre edilemediği, merak ve kendi düşüncesin ifade özgürlüğünün desteklenmediği, yöneticinin hâkimiyetini ve bilgisini koruma isteği nedeniyle çalışanlar tarafından eleştirilme veya sorgulanma istemediği bir yönetim yaklaşımıdır (Kılıç ve Olgun, 2017; Kılıç, 2015). Kaynakların, bilgi ve birikimin olmadığı bir kara delik olarak tanımlanabilen mantar yönetim yaklaşımında, aşırı derecede belirsizlik ve minimum geri bildirim görülmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanlar, örgütün performans endişeleri ile ilgili ayrıntıları bilmeden çalışmakta ve önemli çalışanların işten ayrılmalarının zincirleme etkisini önlemek amacıyla bilgi gizlenmektedir (Külekci, Özbozkurt ve Bahar, 2020). Aynı şekilde Moore ve Sonsino (2007) da çalışanları "karanlıkta tutma bilimi ve sanatının birleşiminin, moral ve elde tutma üzerindeki etkisine ilişkin en önemli gerçeklik olan mantar yönetimini ortaya çıkardığını" ifade etmektedir. Benzer perspektif ile mantar yönetim yaklaşımı, çalışanların organizasyonel süreçlere, politikalara, risklere entegre edilmeden yöneticileri üzerinden maruz bırakıldıkları şeffaflığın sağlanmadığı ve adaletin gözetilmediği bir yönetim yaklaşımı olarak kabul edilmektedir (Külekci ve ark., 2020).

Mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili mevcut çalışmalar değerlendirildiğinde İngiltere'de 2000 çalışanla yürütülen çalışmada, çalışanların yarısının örgüte ait bilgilerin paylaşılmasının örgüt performansını arttıracağına dair inançlarına odaklanmıştır (Geckoboard ve Censuswide, 2015). Aynı çalışmada, çalışanların %90'ının, iş ile ilgili bilgi verilmeksizin karanlıkta bırakılmak yerine, örgütün performansının olumsuz etkilenmesini göze aldıkları ve yönetim yaklaşımı olarak katılımcı yaklaşımı tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Ulusal yayında mantar yönetim yaklaşımları üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde Kılıç (2015) tarafından sağlık sektörü çalışanları ile yapılan çalışmada, yönetici kadrosunun %84'ünün mantar yönetim yaklaşımını tercih ettikleri, çalışanların ise %87'sinin ise mantar yönetim yaklaşımını benimseyen yöneticilere maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Kılıç, 2015). Benzer şekilde Tekin ve Birincoğlu (2018) tarafından geliştirilen ölçek çalışmasında, katılımcılarının %58'i çalışanlar ve

yöneticiler arasında direk bir iletişim olmadığını, kurumun bazı bilgileri çalışanlar ile paylaşmadığı görülmüştür.

Literatürde Herman (1997)'ın "Mükemmelleşme süreci: yönetici ve süpervizörler için uygulama kılavuzu" isimli çalışması mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili ilk çalışma olarak kabul edilmiştir. Devamında Mar ise 2011 yılında "Mantar yönetim basit iş rehberi" adlı çalışmasında mantar yönetim yaklaşımının "ilk rehberi" olarak değerlendirilmektedir. Uluslararası literatürde nadir araştırma bulunan mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili ulusal litaratürde de fazla çalışma yer almamaktadır. Ancak ulusal literatüde mantar yönetim kavramın gelişimine yönelik hızlı bir gelişmenin var olduğu görülmektedir. Türkiye'de mantar yönetim yaklaşımını ele alan öncü çalışmalar arasında Kahya ve Ceylan (2019), Kılıç (2015), Tekin ve Birincioğlu (2017), Kılıç ve Olgun (2017), Tekin ve Birincioğlu (2018), Şen (2019) yer almaktadır. 2020 yılı ve sonrası mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili yapılan araştırmalar hız kazanmıştır. Bu çalışmalar, mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili birçok önemli noktayı ele almaktadır. Külekci ve arkadaşları (2020) iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde yarattığı etkide algılanan mantar yönetim yaklaşımının aracı rolünü incelerken, Şener ve Gündüzalp (2020) ise okul yöneticilerinin öğretmenlerin ifadelerine göre mantar yönetim yaklaşımı ile okul liderliği arasındaki ilişkiyi, Osmanoğlu ve Üzüm (2020) tarafından yapılan çalışmada, Gençlik ve Spor il Müdürlüğü çalışanlarının algıladıkları mantar yönetim düzeyleri, Yorgancıoğlu Tarcan ve arkadaşlarının (2021) algılnan mantar yönetim yaklaşımının ve gözetmen desteğinin çalışan performansına etkisini, Çetin (2021) ise mantar yönetim algısının iş tatminine etkisinde yabancılaşmanın aracı rolünü incelemiştir.

Günümüz yönetim yaklaşımlarında çalışan katılımını destekleyen ve şeffaf yönetim yaklaşımlarının uygulandığı anlayışın aksine mantar yönetim yaklaşımı, çalışanları mekanik bir yapının parçası olarak görmektedir ve çalışanların örgüt süreçlerinde söz sahibi olması engellenmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021). Bu durumun sonucu olarak da örgütte eksik geri bildirim, yüksek belirsizlik ve karar alma verme sürecinde sınırlılıklar olduğu görülmektedir (Öztürk ve Aras, 2021).

2.1.2. Mantar Yönetici Yaklaşımları

Mantar yönetim yaklaşımını benimseyip uygulayan yöneticiler, "mantar yöneticiler" olarak isimlendirilmektedir. Mantar yöneticiler, çalışanları ile örgütsel

riskleri, gelir gider süreci ve örgüt stratejileri gibi önemli bilgileri paylaşmayı önemsiz bulmaktadır. Ayrıca yönetici ve çalışan iletişimi genellikle yetersiz kalmakta ve yönetici çalışan ilişkisi zarar görmektedir. İletişimin yetersiz kaldığı ve bilgilendirmenin önemli olmadığını düşünen yöneticilerin yer aldığı örgütte bilgi asimetrisi kaçınılmazdır (Kılıç, 2015). Aynı şekilde, mantar yönetim tarzına sahip yöneticiler, kendi sorumluluk almak istemedikleri işleri üstlenecek personeli tercih etmekte ve onlardan yüksek performans göstermelerini talep etmektedir (Osmanoğlu ve Üzüm, 2020).

Mantar yöneticiler, güç ve bilgiyi kontrol altında tutmakta, paylaşmaktan kaçınmakta ve işlerin yürütülebilmesi için yalnızca gerekli olduğunu düşündükleri kadar bilgi sağlamaktadır (Mar, 2011). Bilgi eksikliği nedeniyle çalışanlar, yaptıkları işin gerekçelerini, örgütün vizyon, misyon, politika, amaç ve hedeflerini ile stratejilerini öğrenme olanağı bulamamaktadır (Akduru ve Arslantaş, 2021). Muhtemel bir başarısızlık durumunda ya da performans düşüşünde geribildirimde bulunabilecekleri ve geribildirim alabilecekleri bir birim bulamamaktadırlar (Akduru ve Arslantaş, 2021).

Mantar yöneticiler çalışanların, gerekenden fazla bilgiye ulaşmalarını, kendilerini ifade etmelerini ve karar verme sürecine katılmalarını istememektedir. Mantar yönetim yaklaşımında, yöneticiler karar alma sürecini tek başlarına yürüttüklerinden, örgütsel demokratik süreçler sınırlı kalmaktadır. (Kılıç ve Olgun 2017; Mar, 2011). Planlama ve karar alma yetkilerini tek başlarına elinde bulunduran, astlarına söz hakkı tanımayan ve otokratik liderlik özellikleri sergileyen yöneticilerin, mantar yönetim anlayışıyla uyumlu bir yaklaşım benimsedikleri ifade edilmektedir (Altan ve Özpehlivan, 2019).

Mantar yönetim yaklaşımı, "Açık Kitap Yönetimi" yaklaşımı özelliklerinin tersi özelliklere sahiptir. Açık Kitap Yönetimi, “tepe yönetiminin; finansal ve diğer bilgileri tüm işgörenleriyle paylaşmak, şirketin nasıl para kazandığını ve faaliyetlerinin şirketin başarını nasıl etkilediğini anlamaları için işgörenlerini eğitmek, önemli işletme kararları almak için paylaşılan bilgileri kullanmaları için işgörenlerini yetkilendirmek ve şirket başarılı olduğunda işgörenlerini ikramiyelerle ödüllendirmek için kullandığı yeni bir yönetim felsefesidir” (Ölçer, 2005). Açık kitap yönetimi yaklaşımını benimseyen ve uygulayan bir yönetici, katılımcı ve demokratik olmayı temel alarak, bilgi alışverişinde bulunmak için çalışanlarla güçlü bir ilişki kurmaktadır.

Mantar yönetim yaklaşımı ise bilgi asimetrisi, iletişim eksikliği, otoriter yönetim, katı hiyerarşik yapı ve denetim ile ifade edilmektedir (Kalfaoğlu, 2020).

Mantar yönetim yaklaşım tarzındaki yöneticiler, çalışan eleştirilerini engellemek amacıyla bilgi ve yetki üzerinde tek merkezli bir kontrol uygulamaktadırlar. Başka bir deyişle yöneticiler çalışanlara görevler verir fakat bu görevlerin yapılma gerekçelerini açıklamamaktadırlar (Şener ve Gündüzalp, 2020). Yorgancıoğlu Tarcan ve arkadaşlarının (2021) çalışmalarında, yöneticilerin çalışanlarla bilgi paylaşmamalarının nedenlerini, bilginin örgüt için stratejik öneme sahip olması ve rekabet edilen örgütlerin bu bilgiye ulaşımını engellemek istemeleri olduğunu görülmektedir. Diğer bir neden olarak ise, kurumun mahremiyetini koruma, oluşabilecek kargaşa ve kaousu önleme ve örgüt açısından yaşanabilecek olumsuz sonuçlardan kaçınma isteğidir (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021). Bu durumda, mantar yönetim anlayışını benimseyen yöneticiler, örgütte çeşitli hatalara yol açabilmektedirler (Mar, 2011).

Ayrıca literatür, mantar yönetim yaklaşımını benimseyen yöneticilerin bu özelliklerinin süreklilik gösterdiğini ve yöneticilerin bu sürekliliği koruyarak söz konusu yönetim tarzını uygulamaya devam ettiklerini ortaya koymaktadır (Çetin, 2021; Ulukapı Yılmaz, 2022).

Çalışanlar, yöneticilerinin benimsemiş oldukları yönetim tarzlarından şüphesiz etkilenmektedir. Yönetim kademesi farketmeksizin yöneticilerin çalışanlarına davranış tarzları çalışanların algı, tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Özdevecioğlu ve ark., 2014). Kararlara katılamayan ve bilgi verilmeyen çalışanlar alınan kararların sonucunda karşılaşılabilecek riskleri üstlenmemektedir (Laplante ve Neill, 2006).

2.1.3. Mantar Yönetimin Boyutları

Mantar yönetim yaklaşımının anlaşılabilmesi için kavramın ölçümüne yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Tekin ve Birincioğlu (2018) tarafından yapılan mantar yönetim yaklaşımı ölçek çalışmasında, yetersiz bilgi paylaşımı, güç kaybı endişesi, yetersiz iletişim ve katılımcı yönetim eksikliği olmak üzere dört alt boyut ortaya konmaktadır.

2.1.3.1. Yetersiz bilgi paylaşımı: Bilgi paylaşımı, bir tarafın elindeki bilgileri başka bir tarafın erişimine açmasıyla gerçekleşen bir bilgi alışverişi olarak ifade

edilmektedir (Meacham, Toms, Green ve Bhadauria, 2013). Örgüt içinde bilgi paylaşımı sırasında bazı engeller ortaya çıkabilmektedir. Bu engeller arasında, bilgi teknolojilerinin güvenliği ve maliyeti, bilgilerin gizliliği, rekabeti koruma yasaları, paylaşılan bilgilerin doğruluğu ve örgütlerin bu bilgileri etkili bir şekilde kullanabilmesi için gerekli yetkinliklerin geliştirilmesi yer almaktadır (Lotfi ve ark., 2013; Tekin ve Birincioğlu, 2018). Bilgi paylaşımı, bireylerin sahip olduğu örtük bilgileri örgüt için ekonomik ve rekabet açısından bir avantaja dönüştürmeye yardımcı olurken aynı zamanda, öğrenmeyi teşvik eder, kaynak israfını azaltır, en iyi uygulamaların yayılmasını sağlar ve etkileşimi artırarak kültürel faaliyetlere katkıda bulunmaktadır (Peltokorpi, 2006). Öte yandan, yetersiz bilgi paylaşımı, mantar yönetim anlayışının en belirgin boyutlarından biri olup, bu yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, çalışanlarıyla yeterli bilgi paylaşımında bulunmamaktadır. Bu durum, sürecin daha karmaşık hale gelmesine ve çalışanlar için belirsizliklerin artmasına yol açmaktadır (Peltokorpi, 2006; Tekin ve Birincioğlu, 2018).

2.1.3.2. Yetersiz iletişim: Bu alt boyutta karşılıklı iletişim kurulmadan mantarlarda olduğu gibi çalışanın karanlıkta kalması ifade edilmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2018). İletişim, örgüt içindeki bireyler arasında sözlü veya yazılı olarak bilgi aktarımı ya da alışverişi sağlayan bir araçtır ve ortak hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynamaktadır (Sayfi, 2014). Ancak, iletişimin etkinliğini engelleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar genellikle psikolojik ve kişisel engeller, dil engeli, kullanılan iletişim kanalları ile kültürel ve sosyal faktörlerdir. Mantar yöneticiler, çevreleriyle yeterli iletişim kurmamakta ve bu yetersiz iletişimin temel nedenleri belirtilen faktörler olabileceği gibi, başka etkenlerden de kaynaklanabilmektedir (Ramesh ve Imran, 2015).

2.1.3.3. Güç kaybı endişesi: Güç tanımı bir tarafın, diğer tarafın davranışlarını, tutumlarını, düşüncelerini ve hedeflerini etkileme ve yönlendirme yetisi olarak tanımlanmaktadır. Güç, dört temel kategoriye ayrılmaktadır; Resmi güç yetki ve mevki temelli otoriteyi tanımlarken, referans gücü bireyin karizması, çekiciliği ve etkileyiciliğinden kaynaklanan güçtür. Ödül gücü bireyin ödüllendirme ve teşvik mekanizmalarını kullanabilme kapasitesinden doğmaktadır. Uzmanlık gücü ise bilgi, beceri ve deneyime dayalı gücü ifade etmektedir (Abodaqa, 2022). Tekin ve Birincioğlu (2018) güç kaybetme kaygısını, "yöneticinin örgüt içindeki gücünü

kaybetme kaygısı" olarak tanımlamıştır. Yöneticilerin, çalışanların kuruma dair her bilgiyi bilmemesinden kaynaklı güçlü olduğu algısını oluşturur ve bu durum da güç zehirlenmesine neden olabilmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2018). Yöneticiler, sahip oldukları gücü kaybetme endişesiyle içine kapanarak çalışanlarıyla iletişim düzeylerini en aza indirebilmektedir. Bu bağlamda, güç kaybı endişesi, yöneticilerin çalışanları örgütsel uygulamalar hakkında bilgilendirmeme eğiliminde olmalarına yol açabilmektedir (Abodaqa, 2022).

2.1.3.4. Katılımcı yönetim eksikliği: Mantar yönetiminin hâkim olduğu örgütlerde yöneticiler kararlarında kimseden fikir almadan karar alma eğilimindedirler (Tekin ve Birincioğlu, 2018). Katılımcı yönetim, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik eden, görüş, fikir ve önerilerini özgürce ifade etmelerine olanak tanıyan ve örgütsel hedeflere katkı sağlamalarını destekleyen bir alan oluşturma süreci olarak tanımlanmıştır (Safiya, 2018). Katılımcı yönetim, çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişkiyi güçlendirerek dayanışma ve birliği teşvik etmekte, günlük faaliyetlerin performansı ile örgütün vizyonu arasında uyum ve bütünlük sağlamaktadır. Aynı zamanda katılımcı yönetim davranışı görevi iyileştirerek performansı da iyileştirmeyi amaçlamaktadır (Qalamami, 2019).

2.1.4. Mantar Yönetimin Uygulama Nedenleri

Yöneticileri çalıştıkları kurumlarda mantar yönetim yaklaşımını uygulamaya iten belirli etkenler olabilmektedir. Çeşitli araştırmalarda yöneticileri mantar yönetim yaklaşımını uygulamaya iten etkenleri belirlemiştir. Bu faktörler şu şekilde kategorize edilebilir (Abodaqa, 2022; Kalfaoğlu, 2020; Kılıç ve Olgun, 2017; Kılıç, 2015).

2.1.4.1. Bilgilerin gizlilik düzeyi: Yöneticiler, gizli ve özel bilgileri çalışanlarla paylaşmaktan kaçınmaktadır. Örneğin, Coca-Cola şirketi tarafından üretilen kolanın formülü yalnızca şirketin CEO'su tarafından bilinmekte ve paylaşılmamaktadır. Bu uygulama, şirketin ürün taklitlerine karşı koruma sağlamasına olanak tanımaktadır (Abodaqa, 2022; Kalfaoğlu, 2020).

2.1.4.2. Prosedürler gereği: Bazı bilgiler, belirli prosedürler doğrultusunda çalışanlarla paylaşılmamaktadır. Örneğin, örgüte özgü veya çalışanlara ait veriler,

üçüncü şahıslarla paylaşılmamakta ve gizliliği korunmaktadır (Abodaqa, 2022; Kılıç ve Olgun, 2017).

2.1.4.3. İş görenler arasındaki çatışmaları önlemek: Çalışanlar veya çalışma grupları üzerindeki baskıyı azaltmaya yönelik yapılan özel anlaşmalar, tüm çalışanlarla paylaşılmamaktadır. Bu tür anlaşmalar, sadece ilgili kişilerle sınırlı kalmakta ve genel paylaşıma sunulmamaktadır (Abodaqa, 2022; Kalfaoğlu, 2020).

2.1.4.4. Örgütün prestij ve düzenini korumak: Kurum içindeki tüm çalışanlar, çalışan devir oranları, yöneticiler arasındaki çatışmalar, örgütsel başarısızlıklar gibi bazı bilgilere erişim sağlayamamaktadır. Bu tür bilgiler genellikle gizli tutulmakta olup, bu durum çalışanların örgüt hakkındaki algılarında olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Abodaqa, 2022; Kılıç ve Olgun, 2017).

2.1.4.5. Söylentileri / yanlış yorumları engellemek: Örgütler, zaman zaman ekonomik krizler, birleşme veya küçülme gibi zorluklarla karşı karşıya kalabilir. Stratejik bilgilerin alt düzeylerle sınırlı paylaşılması, dedikoduların yayılmasına neden olabilir ve bu durum, örgütün planladığı operasyonel süreçlerin seyrini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, stratejik bilgiler genellikle çalışanlarla düşük seviyelerde paylaşılmamaktadır. Örneğin, çalışanlara şirketin iflasa yakın olduğu bilgisinin verilmesi, büyük ölçüde istifalara yol açabilir (Abodaqa, 2022; Kılıç, 2015).

2.1.4.6. Kaos ve kargaşayı önlemek: Örnekle açıklanması gerekirse Titanic gemisinin buzdağına çarpmasının ardından mürettebatın yalnızca birkaçının geminin batacağına dair bilgi sahibi olmasıdır. Kaptan, durumun ciddiyeti hakkında mürettebatın büyük bir kısmını bilgilendirmemiş ve kaos ve düzensizliğe yol açan bu durumu yönetmek için mürettebatı karar alma sürecine dahil etmemiş ve tek başına hareket etmiştir (Kalfaoğlu, 2020; Kılıç ve Olgun, 2017).

2.1.4.7. Merak uyandırmak: Teknoloji geliştirme alanındaki kuruluşlar, ürettikleri yenilikleri yalnızca topluma değil, çalışanlarına da sunmaktadır. Bu yenilikler, hem çalışanların hem de toplumun ilgisini çekmek amacıyla belirli aralıklarla tanıtılmaktadır. Ayrıca teknolojik yeniliklerin belirli aralıklarla sunulmasının bir diğer nedeni, alıcıların alım gücünü şekillendirerek işletmeye rekabet üstünlüğü sağlamaktır (Abodaqa, 2022; Kılıç ve Olgun, 2017).

2.1.5. Mantar Yönetim Yaklaşımının Etkileri

Mantar yönetim yaklaşımı, diğer yönetim yaklaşımları gibi örgütsel bağlamda değerlendirilebilecek ve tartışılabilecek bazı olumlu ve olumsuz özellikler taşımaktadır. Bu yaklaşımın olumlu ve olumsuz etkileri aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1.5.1. Asimetrik bilgi paylaşımı: Süreçlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, hiyerarşi ve bürokrasi aracılığıyla sağlanabilir. Bazı sektörlerde ve örgütlerde, bu yapı yönetici-çalışan arasında belirli bir seviyede ilişki kurulmasına olanak tanır. Çalışanlara daha sınırlı sorumluluklar tanınarak, yalnızca belirli görevlerinden sorumlu olmaları sağlanır. Bu yaklaşım, saklanan bilgilerle çalışan performansının artırılacağı ve örgütsel baskılardan etkilenmeden daha verimli bir çalışma ortamı oluşturulacağı şeklinde bir beklenti yaratmaktadır (Çetin, 2021). Aynı zamanda, işletmenin stratejik planları hakkında bilgi sahibi olmayan çalışanlar, geleceklerine dair belirsizlik ve kaygı yaşayarak iş güvensizliği hissi duymaktadırlar. Bu durum, çalışanların daha tasarruflu davranmalarına, birikim yapmalarına ve kendi gelecek planlarını oluşturma yönünde tutumlar sergilemelerine yol açmaktadır (Zhang, Wu, Miano, Yan, Peng, 2014). Değişim ve dönüşümlere, diğer yönetim tarzlarıyla yönetilen çalışanlara göre daha kolay uyum sağlarlar. Ancak, yenilikçi yaklaşımlar bu tür yönetim anlayışlarında daha az görülmektedir (Demirel ve Seçkin, 2008).

2.1.5.2. İletişimsizlik: Yöneticilerin, çalışanlarıyla iletişiminin az olduğu ve gözlemlenmediği örgütlerde, çalışanlar genellikle denetlenmedikleri algısına kapılmaktadır. Bu durum, çalışanların iş verimliliklerini kaybetmelerine ve yöneticileriyle sınırlı bir iletişim kurma eğiliminde olmalarına yol açmaktadır (Ulukapı Yılmaz, 2022). Farklı bir araştırmada Öztürk ve Aras (2021), çalışanların, belirli konularda bilgisiz bırakıldıkları durumlarda, bu kararlara katılmalarının mümkün olmayacağı ve karar alma sürecine dahil edilmediklerinde karşılaşılabilecek risklerden sorumlu tutulamayacakları, mantar yönetim anlayışının olumlu yönleri arasında öne sürülmüştür.

2.1.5.3. Güç zehirlenmesi: Mantar yönetim yaklaşımının benimsenmiş olduğu örgütlerde, yönetici ve çalışanlar arasında bilgi seviyesindeki farklılıklar, üst kademe

yöneticilerin daha fazla güç elde etmelerine yol açmaktadır. Bu durum, zamanla güç zehirlenmesi yaşanması riskini beraberinde getirmektedir (Abodaqa, 2022).

2.1.5.4. Güvensizlik: Mantar yönetim anlayışını benimseyen örgütlerde, çalışanların %75'inden fazlasının örgüt bilgilerini paylaşmayan yöneticilere karşı güvenlerinin düşük olduğu görülmektedir (Geckoboard ve Censuswide, 2015). Örgütsel güven, hem sosyal hem de beşeri sermayenin önemli bir unsuru olup, örgüt içindeki ilişkilerin güvence mekanizmasını sağlar. Örgütsel güvenin eksik olduğu kurumlarda ise hedeflere ulaşmak mümkün olmamaktadır (Filiz ve Bardakçı, 2020). Farklı çalışmalarda çalışanların örgütsel güvensizlik duymaları işten ayrılma niyetine de neden olabildiği görülmektedir (Çetin, 2021; Tekin ve Birincioğlu, 2017). İşten ayrılma niyeti kurumda, yapılması gereken faaliyetlerin engellenmesine, çalışanların motivasyon düşüklüğüne ve kurum içerisinde olumsuz tutumlara neden olabilmektedir (Tekin ve Birincioğlu, 2017).

2.1.5.5. Dedikodu: Yeterli bilgiye ulaşamayan çalışanlar ve yöneticiler, kurumlarında gerçekten neler yaşandığını anlamak için farklı yollar arayarak adeta kendi araştırmalarını yürütmeye başlayabilirler (Külekci ve ark., 2020). Bu durum, işyerinde dedikodu ve asılsız söylentilerin yayılmasına neden olabilir. Sonuç olarak, bu tür olgular örgütteki çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir ve çalışanların işlerine odaklanmalarını engelleyebilir (Birincioğlu ve Tekin, 2018). Kurumda yaşanan kriz anlarında, motivasyonu korumak ve olası dedikoduları önlemek amacıyla yöneticiler, bilgi saklama davranışına yönelebilirler. Bu yaklaşım, örgütsel istikrarı sağlamak ve belirsizliği yönetmek için bir strateji olarak kullanılabilir (Bertolotti ve Magnani, 2014; Martinescu, 2017; Nonaka ve Takeuchi, 1995).

2.1.5.6. Çatışmalar: Mantar yönetim anlayışında, yöneticilerin tüm yetkileri kendi ellerinde tutma isteği ve çalışanları etkisizleştirme eğilimleri, örgüt içinde çatışmalara yol açabilir. Yönetim anlayışındaki algı farklılıkları; yöneticinin otoriter, merkeziyetçi, iş odaklı ve hiyerarşik bir tarz benimsemesi, yetkileri tek elde toplama eğilimi ve demokratik ile şeffaflıktan uzak bir yaklaşım sergilemesi, çatışmaların ortaya çıkmasına ortam hazırlamaktadır (Altuntaş, 2010). Kılıç ve Olgun (2017), mantar yönetim yaklaşımının, örgütlerde başlangıçta olumsuz bir şekilde değerlendirilse de, çatışmaları önlemek amacıyla bilgi aktarımının sınırlı tutulması,

zamanla olumlu bir algı oluşturabileceğini, bu sınırlı bilgi paylaşımının, belirsizlikleri azaltarak örgüt içinde daha kontrollü bir ortam yaratabileceğini ifade etmektedir.

2.1.5.7. Örgütsel kayıplar: Modern yönetim yaklaşımlarıyla karşılaştırıldığında, mantar yönetim yaklaşımı örgütleri çağdışı olarak nitelendirilebilir ve bu durum, örgütün itibar kaybına yol açabilmektedir. Bu yönetim tarzı, çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık algılarını zedeleyerek, iş tatminsizliği, işyeri devamsızlığı ve daha ileri düzeyde işten ayrılmalara neden olabilmektedir. Ayrıca, bilgi paylaşımının yapılmadığı bir ortamda çalışanlar kendilerini değersiz hissedebilir, bu da uzun vadede tükenmişlik sendromuna ve iş-yaşam dengesinde bozulmalara yol açabilmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021; Geckoboard ve Censuswide, 2015).

2.1.5.8. Bilgi akışı yetersizliği: Kurumdaki bilgi akışının yetersiz olduğu durumlarda, hızlı bir değerlendirme ve karar alma gereksinimi doğduğunda, çalışanlar doğru ve etkili tepki verme konusunda zorluk yaşayacaktır. Bu durum, örgütün karar alma süreçlerinin etkinliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Kılıç, 2015). Geckoboard ve Censuswide'ın (2015) yürüttüğü araştırmaya göre, katılımcıların yarısı bilgi paylaşımının örgüt performansını artıracağı görüşündedir.

2.1.5.9. İş tatmini: Mantar yönetim tarzının başlıca sonuçlarından biri, çalışanların iş tatmininin düşmesidir. İş tatmini, bireyin işine karşı duyduğu olumlu duygular ve tutumlar bütünüdür; bu duygular zayıfladığında, çalışanlar işlerinden memnuniyetsizlik duymaya başlayabilir ve nihayetinde işlerini terk etme eğilimine girebilmektedirler (Mousazade, Yektatalab, Momennasab ve Parvizy, 2018). Farklı bir araştırma doğrultusunda algılanan mantar yönetim yaklaşımı ve iş tatmini arasındaki ilişkide yabancılaşmanın aracılık etkisi olduğu görülmektedir (Çetin, 2021).

2.1.5.10. İş performansı: Rathnaweera ve Jayatilake (2020)'ye göre iş performansı, "çalışanların gerçekleştirdiği veya elde ettiği, örgütsel hedeflerle ilişkili ve bu hedeflere katkı sağlayan ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar" şeklinde tanımlanmaktadır. Güç kaybı endişesi, bilgi paylaşımındaki yetersizlik, iletişim eksiklikleri ve katılımcı yönetimin olmayışı gibi mantar yönetim unsurları ise iş performansını negatif yönde etkilemektedir (Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2020).

2.1.5.11. İşten ayrılma niyeti: Mantar yönetimin bir diğer sonucu, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artmasıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden ayrılmayı ve yakın zamanda yeni bir iş aramayı planlaması olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). Külekci ve ark. (2020) tarafından yürütülen araştırmada, mantar yönetim anlayışının çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur.

2.1.5.12. Erdemli raporlama: Kurumun yasa dışı, etik olmayan, zararlı veya hileli faaliyetleriyle ilgili olarak gerçekleştirilen bir bildirim sürecini ifade etmektedir. Mantar yönetimi, bilgi paylaşımını sınırladığı ve şeffaflık eksiklikleri oluşturduğu için, bu tür raporlama süreçlerinin etkinliğini azaltabilmekte ve çalışanların bu tür faaliyetlere dair geri bildirimde bulunmalarını engelleyebilmektedir (Altıntaş ve Özata, 2020). Yapılan araştırmalara göre, mantar yönetim, dışsal erdemli raporlamayı olumlu bir şekilde etkilerken, içsel erdemli raporlamayı önemli ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, mantar yönetim uygulamaları, çalışanlar arasında kayıtsızlık düzeyini de olumsuz ve anlamlı bir şekilde artırmaktadır (Çetinkaya ve Altıntaş, 2021).

2.1.6. Sağlık Alanında Mantar Yönetim Yaklaşımı

Pek çok yönetim yaklaşımı, bireylerin farklı özellikler, davranış biçimleri ve tepkiler sergilediğini savunmaktadır. Sergilenen bu farklılıklar; içinde bulunulan mevcut koşullar, toplum, örgüt iklimi ile kişisel roller ve sorumluluklar gibi unsurlardan kaynaklanmaktadır (Akduru ve Arslantaş, 2021). Özellikleri, davranışları ve tepkileri çeşitlilik gösteren bireyler, toplumun şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Benzer şekilde, örgütler de toplumlardan bağımsız değildir; örgütler de tıpkı toplumlar gibi benzer sorunlarla karşı karşıya kalabilir ve bu sorunları çözmek amacıyla örgütsel ve bireysel faydayı korumak adına belirli kurallar ve yapılar geliştirmektedir (Özdevecioğlu, 2004).

Mantar yönetim yaklaşımının incelenmesi, bu yaklaşımın çalışanlar üzerinde olumsuz algılar oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu olumsuz etkiler arasında örgütsel adaletsizlik, değersizlik duygusu, bilgi asimetrisi, bilgiye erişim zorlukları, çatışmalar, karar süreçlerine katılımın engellenmesi, dedikodular ve bilgi kirliliği yer almaktadır (Akduru ve Arslantaş, 2021). Bu tür etkiler örgüte zarar verme davranışlarının artmasına, örgütsel güvenin zedelenmesine, örgütsel hedeflere

ulaşmada zorluklar yaşanmasına, işte varlık hissinin kaybolmasına, örgütsel bağlılığın azalmasına, işten ayrılma niyetinin yükselmesine ve sapkın davranışların sergilenmesine yol açabilmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021; Şimşek Ilkım ve Derin, 2018).

Sağlık hizmetleri, dünya genelinde hızla büyüyen sektörlerden biri olup, bu alanda karşılaşılan zorluklar bir dizi faktörden kaynaklanmaktadır. Hasta popülasyonunun artan beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak, sürekli gelişen teknolojilere ayak uydurmak ve beşeri kaynakları etkin bir şekilde yönetmek, sağlık hizmetlerinin yönetimini karmaşık hale getiren unsurlardır. Bu dinamik, karmaşık ve çok paydaşlı alanda, hastalara ve diğer paydaşlara etkili, verimli ve adil hizmet sunulması büyük önem taşımaktadır.

Sağlık hizmeti yöneticileri, mükemmel iletişim becerilerine sahip olmalı, uzmanlaşmış sağlık hizmeti sağlayıcıları arasında etkili bilgi aktarımını sağlayabilmeli ve farklı paydaşlar arasında işbirliğine dayalı ilişkiler kurabilmelidir. Ayrıca, sağlık hizmeti liderlerinin, hizmetlerin planlanması, koordine edilmesi ve sunulması konusunda sağlam bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Bu beceriler, maliyet, kalite ve sonuç arasındaki etkileşimi esas alan değere dayalı sağlık hizmetlerine geçişi şekillendiren temel unsurlar arasında bulunmaktadır. Sonuç olarak, sağlık hizmetleri liderlerinin kavramsal, teknik ve kişilerarası becerilerde yüksek düzeyde yetkinlik göstermeleri, sektördeki başarılı yönetimi sağlamak için elzemdir (Sargutan, 2005).

Sağlık sektöründe mantar yönetimi üzerine yapılan araştırmalar, ülkemizde bu yönetim tarzının benimsendiğini göstermektedir. Üç farklı sektörde mantar yönetim yaklaşımının görülme düzeyini karşılaştıran bir çalışmada ise, en yüksek mantar yönetim algısının sağlık hizmetleri alanında olduğu belirlenmiştir (Akduru ve Arslantaş, 2021).

Kılıç (2015)'ın gerçekleştirdiği araştırmada, sağlık kurumlarında çalışanlarının, yöneticilerinin %84'ünün mantar yönetim anlayışını benimsediğini, çalışanların ise %87'sinin yöneticilerinin uyguladığı mantar yönetim tarzına maruz kaldığını belirtmiştir.

Kılıç ve Olgun (2017), mantar yönetimi algısını ölçmeye yönelik özel bir sağlık kurumunda yürüttüğü ölçme aracı geliştirme çalışması sonucunda, algılanan mantar yönetim düzeyinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada

çalışanların yarısından fazlası yönetimin çalışanlarla doğrudan iletişim kurmadığını ve örgüte ait tüm bilgileri paylaşmadığını ifade etmiştir.

Akduru ve Arslantaş (2021)'ın yürüttüğü çalışmada, mantar yönetim yaklaşımı ile örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında düşük ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Araştırma bulgularına göre, örgüte yönelik sapkın davranışların algılanma düzeyi en düşük olan grup sağlık sektörü çalışanlarıdır.

Mantar yönetim yaklaşımına dair diğer bir çalışmada ise sağlık sektöründe iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide mantar yönetimin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır (Külekçi ve ark., 2020)

Günaltay, Işıkçelik ve Durur (2022) tarafından yapılan bir çalışmada sağlık yönetimi bölümünde görev yapan araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumda mantar yönetim yaklaşımına maruz kalma düzeylerinin orta seviyede olduğu, mantar yönetim algısı arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür.

2.1.7. İlgili Araştırma Sonuçları

Bu bölümde Mantar Yönetim Yaklaşımı ile ilgili yapılan araştırmalar ve sonuçlarına değinilmiştir.

Tablo 2.1. Mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili araştırmalar

Kaynak	Katılımcı	Sonuç
Geckoboad ve Censuswide, 2015	ABD ve Birleşik Krallık (UK) ülkelerinden çalışanları	Mantar yönetim yaklaşımının her dört çalışandan birinin işten ayrılmasına neden olduğu ifade edilmektedir.
Kılıç ve Olgun, 2017	Trabzon ilinde özel bir sağlık kurumu	Mantar yönetimi algısını ölçebilen sekiz maddelik likert türü bir ölçek geliştirilmiş ve Türkçe literatüre kazandırılmıştır. Orta düzeyde mantar yönetim uygulandığı görülmektedir
Birincioğlu ve Tekin, 2018	Araştırma Görevlileri	Dört alt faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir Mantar Yönetim Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma görevlilerinin mantar yönetime kısmen maruz kaldıkları görülmüştür.
Şahinli ve Örgev, 2018	Sağlık Çalışanları	Mantar yönetime maruz kalındığı görülmektedir.
Kahya ve Ceylan, 2019	Tekstil Sektörü	Mantar yönetim yaklaşımı ile çalışan performansı arasında orta seviyede bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre, mantar yönetim yaklaşımının çalışan performansları üzerinde hem pozitif hem de anlamlı bir etkisi bulunmakta olup, performanstaki değişimin %34'ü bu yönetim tarzı ile açıklanmaktadır.

Tablo 2.1. devamı

Külekci ve ark., 2020	Özel Sağlık Sektörü Çalışanları	Mantar yönetiminin hem iş stresini hem de işten ayrılma niyetini arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca, mantar yönetiminin iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ortaya konmuştur.
Şener ve Gündüzalp, 2020	Eğitim Sektörü	Mantar yönetim yaklaşıı benimseyen yöneticilerin yetersiz liderlik davranışı sergiledikleri görülmektedir.
Osmanoğlu ve Üzüm, 2020	Spor Alanı	Çalışanların orta seviyede mantar yönetim tarzı sergiledikleri belirlenmiştir.
Yorgancıoğlu Tarcan ve ark., 2021	Sağlık Çalışanları	Mantar yönetim yaklaşımının iş performansına etkisi incelendiğinde yetersiz bilgi paylaşımı, yetersiz iletişim, güç kaybı kaygısı ve katılımcı yönetim eksikliğinin iş performansı üzerinde tek başına anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.
Dinç ve Avanoğlu, 2021	Niğde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ve bağlı ilçe müdürlüklerinde çalışanlar	İdari görevde bulunanlar ile bulunmayanlar arasında görev süresi, yaş ve cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu bulgu, demografik değişkenler ile mantar yönetim algısı arasındaki ilişkiye dair önceki araştırmalardan elde edilen sonuçlardan farklılık göstermektedir.
Öztürk ve Aras, 2021	İşletme alanında yüksek lisans yapan öğrenciler	Mantar yönetim yaklaşımının örgütsel dedikodu düzeyinde artışa sebebiyet verdiği, dedikodunun artışı ile faydalı boyutunun bilgi paylaşımını arttırdığı sonucunu ortaya çıkarmıştır
Mumcu ve Aras, 2021	Türkiyede bir Devlet Üniversitesinde çalışan araştırma görevlileri	Mantar yönetim tarzının örgütsel sinizmin alt boyutlarını pozitif yönde, etkileşimsel adaleti ise negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Mantar yönetim tarzının örgütsel sinizme olan etkisinde etkileşimsel adaletin aracılık rolü oynamadığı ortaya konmuştur.
Akduru ve Arslantaş, 2021	Turizm, Sağlık ve Bankacılık Sektörleri	Mantar yönetim algısının en yüksek oranda sağlık sektöründe olduğu görülmüştür.
Ergün, 2021	Eğitim Sektörü	Okul müdürleri, öğretmenini şarlatanlığa veya yalnızlığa sebebiyet oluşturmamak için mantar yönetim davranışından kaçınması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 2.1.'in devamı

Bozkır ve Fidan, 2021	Spor İşletmeleri	Mantar yönetim algısı ile bireysel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı bulunmuştur.
Abodaqua, 2022	Konya'da yer alan İşletmeler	Mantar yönetim yaklaşımının artışının çalışanların sanal kaytarma davranışları anlamlı şekilde arttırdığı görülmüştür
Günaltay ve ark., 2022	Sağlık yönetimi akademisyenleri	Mantar yönetim algısı artıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir.
Yalap ve Yazar Poyraz, 2023	Sağlık Çalışanları	Kamu hastanelerinde çalışmakta olan sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının, özel hastanelerde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyine göre yapılan değerlendirmelerde ise, eğitim seviyesi arttıkça mantar yönetim algısının azaldığı; lise mezunlarının en yüksek algı değerine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, 11 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip olan sağlık çalışanlarının, daha az mesleki deneyimli çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yönetsel eksiklik algısına sahip oldukları görülmüştür.
Demir ve Kılıç, 2023	Sağlık Çalışanları	Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algısı ile kolektif adalet algısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.
Küçükatçeken, 2023	İç Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren spor kurumlarında görev yapan personel	Kurum içeresinde çalışan yöneticilerin çalışanları ile bilgi paylaşımı yapmaması ve onlara mantar yönetim tarzını uygulamaları çalışanların kuruma olan bağlılıklarını etkilediği, bireyler mantar yönetime maruz kaldıklarında örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü, buna bağlı olarak da iş huzurunun ve iş üretiminin azaldığı görülmektedir.
Gündüz, 2023	Eğitim Sektörü	Mantar yönetim tarzının benimsenmesinin sessizliğe yol açtığı ve örgütsel sinizmin de örgütsel sessizliği kısmen artırdığı belirlenmiştir.

2.2. Örgütsel Sinizm

2.2.1. Sinizm Kavramı

İlk olarak yaşam biçimi ve düşünce yapısı olarak Antik Yunan' da karşımıza çıkan sinizm kavramı, "Antik Yunan felsefi düşüncesi olan sinik (kinik) kelimesinden almaktadır" (Brandes, 1997). Kökenleri yaklaşık olarak M.Ö. 500 yıllarına dayanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Özellikle üçüncü yüzyılda, Sinizm yeniden canlanarak bir düşünce okulu haline gelmiş ve yaygın gelenek, görenek ve inançları alaya alan bir bakış açısı olarak tanımlanmıştır (Copleston, 1986).

Sinizm kavramının kökeni iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. İlk yaklaşıma göre sinizmin Yunanca'da "köpek" anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediği varsayılmaktadır. Bu görüşe göre, kinik adı verilen bireyler doğaya yönelmiş ve toplumsal normlara uymadan uygarlığı küçümseyerek dağınık bir şekilde yaşamayı seçmişlerdir. İkinci yaklaşıma göre ise sinizm; Atina'da yer alan Siniklerin okulunun yer aldığı Atina yakınlarında bulunan "Kynosarges" (gymnasiom) kelimesinden türediği varsayılır (Gökberk, 2000; Sağır ve Oğuz, 2012). Sinizm, insanın altında yatan inanç, dürüstlük ve iyi niyetin şüphesi ile karşılandığı ve olaylara durumlarına inanmalarının sorgulandığı bir düşünce bilimidir (Kabataş, 2010).

Sinizm, felsefe, sosyoloji, psikoloji, politik bilimler, din ve yönetim gibi farklı alanlara konu olmuştur (Kalağan ve Güzeller, 2010; Yıldız, 2013) Felsefik açıdan sinizm, "dünya nimetlerinden uzak olup, dünya işlerinden elini eteğini çekme" olarak tanımlanmaktadır. Gündelik yaşamda ise "eylemde ayıp tanımazlık ve konuşurken dobra" olmadır. (Kasalak ve Aksu, 2014; Ulaş, 2002). Psikolojik açıdan sinizm, "olumsuz bir görüş belirtiyor olup insanların başkalarını bencil, değersiz ve hilekâr tanımladıkları ve bireylerin yalan söyleme ve sahte yüzler takınma eğilimi" olarak tanımlanırken politik bilimlerde ise, "politikacıların davranışlarının ve niyetlerinin iyi olmadığına ilişkin bir tutumdur" (Kasalak ve Aksu, 2014).

Sinizm tanımı çok boyutlu bir kavram olması nedeniyle standardize edilememiştir. Türkiye' de sinizm kavramı, "sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı ifadelerle" de kullanılmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011). Türk Dil Kurumu sinizmi, "kişilerin erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan tüm gereksinmelerden ayrılarak kendi kendine erişilebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu (TDK), 2025).

Sinizm kavramı literatürde iki farklı ifadeyle kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi bireyin kendisinden kaynaklanan ve hayata bakış açısını ifade eden "genel sinizm", diğeri ise örgütsel faktörler etrafından şekillenen "örgütsel sinizm"dir (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007).

2.2.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, araştırmacılar tarafından modern bir şekilde ele alınmasına rağmen çok eski bir olgudur, örgütsel sinizm; çalışanların örgüt yönetiminin dürüstlük, adalet ve şeffaflıktan yoksun olduğuna inanması ve örgüte karşı duyulan tatminsizlik hissi olarak tanımlanmıştır (Özler ve Atalay, 2011).

Örgütsel sinizm kavramı literatüre Goldner ve arkadaşları (1977) tarafından kazandırılmıştır. Yazarlar kavramı, "örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesi" şeklinde ifade etmektedir.

Dean ve arkadaşları (1998), örgütsel sinizmi, örgüte karşı negatif bir tutum olarak görmüş, "kişinin çalıştığı işletmeye veya örgüte karşı, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygular ile bu inanç ve tutuma bağlı olarak ortaya çıkan aşağılayıcı ve eleştirel davranış ve eğilimleri içeren olumsuz bir tutumu" olarak tanımlamışlardır. Zamanla örgütsel sinizm, işveren-çalışan ilişkilerinin yeni bakış açısı olmuştur (Feldman, 2000). Diğer bir deyişle örgütsel sinizm, çalışanlar örgütlerine güven duymadıklarında ve örgüte güvenilemeyeceğini hissettiklerinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin çoğu tanımı, hayal kırıklığı ve öfke gibi duygularla ilişkilendirilmektedir (Ajzen, 2001).

Sinizm psikolojik bir bakış açısıyla kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Örgütsel bir bakış açısından, Niederhoffer 1967 tarihli çalışmasında polis memurlarındaki sinizmi inceleyen ve ölçen ilk kişi olmuştur. Başka bir araştırmada ise örgütsel sinizmin örgütleri ve örgütün üyelerini otoritenin yıkılması yoluyla etkileyebileceği sonucuna varılmıştır (Goldner ve ark., 1977).

Örgütsel sinizm, "bir kişinin çalıştığı kuruluşa karşı olumsuz bir tutum sergilemesi, üç boyuttan oluşması" olarak tanımlanmaktadır: İlk boyut kuruluşun bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç; ikinci boyut kuruluşa karşı olumsuz duygu; ve üçüncü boyut ise bu inanç ve duygularla tutarlı olarak kuruluşa karşı küçümseyici ve eleştirel davranış eğilimleri" (Dean ve ark., 1998)

2.2.3. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizm kavramı Dean ve arkadaşları tarafından 1998 yılında bilişsel boyut, duygusal boyut ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Çalışanlar için ödül sisteminde adalet, eşitlik ve dürüstlük eksikliği nedeniyle oluşan olumsuz inanç ve algılar bilişsel boyut olarak adlandırılır. Duygusal boyut, çalışanların mahcubiyet veya utanma, küçümseme, keder, öfke gibi örgütlerine karşı barındırdıkları olumsuz duygularını içerir. Davranışsal boyut, çalışanların örgütü sert bir şekilde eleştirme, geri çekilme, aşağılama ve küçümseme gibi örgüte karşı açık ve örtülü olumsuz davranış kalıplarını ve tutumlarını ele alır.

2.2.3.1.Bilişsel boyut: Örgütsel sinizmin ilk boyutu bilişsel boyuttur ve bireylerin örgütün dürüstlük ve samimiyet bakımından yoksun olduğuna dair inancını tanımlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012; Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015). Bu durum, öfke, kınama ve küçümseme gibi olumsuz duyguların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Sinizm bilişsel boyut olarak ele alındığında, insan davranışlarının samimiyeti güdülerinin iyiliği ile ilgili itikatsizliğe olan yönelimdir. Sinik bireyler; adalet, dürüstlük gibi unsurların eksik olduğunu düşündükleri için örgütlerin kendilerine "ihanet" ettiklerine inanmaktadırlar (Eryeşil ve Fındık, 2011; Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Ayrıca sinik tutuma sahip kişiler, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerin eksik olduğunu, yapılan resmi açıklamaların ciddiye alınmadığını düşünmektedirler. İlişkilerin çıkarlara bağlı ve bireylerin dengesiz ve güvenilmez olduğuna inandıkları görülmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011; Kalağan ve Güzeller, 2010).

2.2.3.2.Duygusal boyut: Bireylerin örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumları ifade eden duygusal boyut, örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Bu boyut heyecan, öfke, stres, şaşkınlık, korku, iğrenme, aşağılama, sevinç, utanma olmak üzere dokuz temel duygusal tepkiyi kapsamaktadır (Gül, 2016). Sinik bireyler çalıştıkları kurumları kendi standartlarına göre değerlendirdiklerinde ve eksiklikler gördüklerinde, kendilerini kurumlarından daha üstün hissedebilir ve bu durumdan farketmeden haz bile duyabilirler. Aynı zamanda sinik kişilerin yalnızca kurumlarına yönelik inançları azalmamakta ve kurumlarına karşı çeşitli duygusal tepkiler de geliştirebilmektedir (Dean ve ark., 1998). Duygusal boyut ayrıca küçük görme, hayal kırıklığı, ahlaki

çöküntü, nefret ve umutsuzluk gibi duyguları da içermektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

2.2.3.3.Davranışsal boyut: Genellikle olumsuz ve eleştirel eğilimleri içeren davranış biçimlerini içeren davranışsal boyut, örgütsel sinizmin son boyutudur (Özen Kutanis ve Dikili, 2015). Sinik tutum sergileyen çalışanlar, örgüt içindeki faaliyetlere karamsar yaklaşımlar geliştirebilir ve çoğu zaman başkalarını aşağılamaya yönelik olumsuz davranışlarda bulunabilirler (Dean ve ark., 1998). Bu tür davranışlar, sıklıkla kurumun samimiyetsiz veya sahte olduğuna dair yorumları da içermektedir. Davranışsal boyut ayrıca güçlü eleştiriler, kötümser öngörüler, alaycı mizah ve örgütle ilgili küçümseyici veya eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özler ve ark., 2010).

2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Literatür incelendiğinde, sinizmin beş türde sınıflandırıldığı görülmüştür. Bunlar; "genel (kişilik)", "toplumsal (kuramsal)", "çalışan", iş (meslek)", "örgütsel değişim" sinizmdir (Kalağan, 2009).

2.2.4.1.Kişilik sinizmi: Bu sinizm türü insan davranışlarının olumsuz yorumlandığı, değiştirilemeyen ve doğuştan gelen tek sinizm türüdür. Bu sinizmde yoğun bir güvensizlik görülmekte, evrenin egoist, yalancı, hiçbir şeyi umursamayan ve toplumsal ilişkilerde başarısız kişilerle dolu olduğu varsayılır. Öfke, alınganlık, arkadan iş çevirme ve acımasızlık davranışları ile görülmektedir. Ayrıca kişilik sinizmi yöneticileri küçümseyen ve yöneticilerine karşı çokbilmiş davranışlarda bulunma olarak da tanımlanabilmektedir (Akatay, Yücekaya ve Kısat, 2016).

2.2.4.2.Toplumsal kurumsal sinizm: Bu tür sinizm, bireyin toplum, kurumlar ve diğer unsurlar karşısında yaşadığı hayal kırıklıkları olarak tanımlanmaktadır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008). Bireylerin işverenlerine ve toplumsal kurumlarına endişelerini ifade eder. Kişi toplumdan istediğini almadığına inanırsa, toplumsal sinizme yönelir (Tutar, 2016).

2.2.4.3.Çalışan sinizmi: Çalışan sinizmi; üst düzey yönetim, örgütlerde büyük sermaye ve örgütte yer alan diğer çalışan ve departmanlara özgü bir davranıştır. Bu sinizm türünde aynı seviyede olamayış duygusu ön plana çıkmaktadır. Kurumlarda sinik olan kişiler ile diğer bireyleri birbirinden ayırt etmek için gereklidir (Abraham,

2000). Çalışan sinizminin ortaya çıkmasında; mobbing, uzun çalışma saatleri, etkili olmayam liderlik, kişisel gelişim programlarının eksikliği, küçülme ve kademe azaltma, yöneticilere verilen yüksek ücretler ve acımasızca gerçekleştirilen işten çıkarmalar sebep olmaktadır (Yaşar, 2021).

2.2.4.4.Mesleki sinizm: İş (meslek) sinizmi, otoriteye ve kuruma karşı negatif ve güvenin eksik olduğu davranışların bütünüdür (Yaşar, 2021). Mesleki sinizmde "işin tanımına", örgütsel sinizm de ise "çalışma koşullarına" değinildiği için iş sinizmi ve örgütsel sinizm bu noktada birbirinden ayrılmaktadır (Yaşar, 2021). Mesleki sinizm kurumlarda istenmeyen bir durumdur. Düşük statülü meslek gruplarında sinizm düzeyi daha fazladır (Özgener ve ark., 2008).

2.2.4.5.Örgütsel değişim sinizmi: Örgütsel değişim sinizmi ise, yaşanan bir değişim sürecinde çalışanın yönetici ve örgüte duyduğu güveni kaybetmesi ya da daha önceden yapılan değişimlerde başarısız olunmasından dolayı ortaya çıkar (Yaşar, 2021). Bu sinizmde bireyler, değişime karşı direnç gösterir ve negatif davranış ve tutum sergileyebilir (Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat, 2012). Örgütsel değişim sinizminin sebepleri arasında; liderlerin iletişim eksikliği, karar vermeye katılmamaları, iş görenlerin bilgisiz kalmaları yer alırken, sonuçlarında; düşük örgütsel bağlılık, azalmış çalışma motivasyonu ve iş tatmini, yöneticiye duyulan güvenin azalması şeklinde gösterilmiştir (Helvacı, 2010).

2.2.5. Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde, örgütsel davranış ile ilgili çalışmaların sinik tutumların oluşmasını etkileyen faktörleri bulmak amacı güttüğü görülmektedir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre sinik tutumlar kişisel faktörlerden kaynaklanabileceği gibi örgütsel nedenler dolayısı ile de ortaya çıkabilirler. Yapılan akademik çalışmalar, sinik tutumların kişilerin yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gelir, statü gibi kişisel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Kişisel faktörlerin örgütsel sinizm üzerine etkisinde araştırmalar arasında farklılıklar görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, kurumlarda üst yönetim tarafından çalışanların beklentilerinin karşılanmaması, verilen sözlerin tutulmaması, psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi, örgütsel performansın düşük olması, iyi yönetilemeyen değişim süreçleri, değişim sürecini takip eden belirsizlik ortamı maaş ve ödül dağıtımının adil olmaması gibi

örgütsel faktörler den dolayı çalışanların sinik tutumları sergileme eğilimleri de artmaktadır. Benzer şekilde, çalışanlarda oluşan olumsuz adalet algısı yöneticilere güvenilmiyor olması, çalışma koşullarının uygun olmaması, yönetim yanlışlıkları rol çatışmalarının varlığı gibi olumsuzluklar da sinik tutum seviyelerini artırmaktadır (Tetik, 2020).

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları konusunda da güçlü bir fikir birliğinin var olduğunu göstermektedir. En sık belirtilenler duygusal ve davranışsal sonuçlardır, örneğin örgütsel bağlılıkta, motivasyonda ve iş tatmininde azalma, örgüte karşı şüphe, güvensizlik ve küçümsemede artış ve diğer psikolojik kopuş ve kopukluk biçimleri (Goldner ve ark., 1977; Naus, 2007; Abraham, 2000). Bozulan sözler ve onur ve saygıyla muamele görmeme hissi, güvensizlik, karşılıklılık tedirginliği ve bağlılık kaybına neden olur. Bu tür tepkilerin kişilerarası ilişkiler üzerinde engelleyici ve bozucu etkilere sahip olması beklenebilir. Bu anlık etkilerin ötesine bakan diğer araştırmacılar, liderlerin ve kurumlarının otoritesinin zayıflatılmasına ve insan sermayesinin yetersiz kullanılmasına işaret etmektedir (Goldner ve ark., 1977; Naus, 2007; Feldman, 2000). Örgütlerde koordinasyonun temel unsurlarından biri, karşılıklı bağımlılığa dayalı otorite ilişkileri ile görev ve sorumlulukların sistematik biçimde dağıtılmasıdır. Ancak bu yapı, işgücünün önemli bir bölümü tarafından artık değerli görülmediğinde veya dikkate alınmadığında, örgütsel sinizmin uzun vadeli etkileri ciddi boyutlara ulaşabilöektedir. Böyle bir durumda, örgütün bütünlüğü zayıflamaya başlayarak çözülme sürecine girebilmektedir. Uzun vadede ise bu durum, örgütün hem etkinliğini hem de sürdürülebilirliğini ciddi biçimde tehdit edebilmektedir (Naus, 2007).

Sinik bireyler, çalıştıkları kurumlarını düşündüklerinde üzüntü, stres, güvensizlik, öfke, kızgınlık, umutsuzluk, eleştirme ve kınama gibi olumsuz duygular yaşayabilmektedir. Bu duygular zamanla davranışlara ve tutumlara dönüşebilmektedir. Sonuç olarak, stres ve tükenmişlik düzeylerinde artış, iş tatmininde azalma ve işe yabancılaşma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir (Şeker, 2020).

2.2.7. Örgütsel Sinizm ve Hemşirelik

Örgütsel sinizm, çalışanların yönetim ile olan ilişkisinde adalet, şeffaflık ve dürüstlükten yoksun olduğu algısı ve inancı kaynaklı örgüte karşı beslenen tatminsizlik duygusunu ifade eder ve bir çalışanın kuruluşa karşı tutumunu etkilemek için kurumsal olaylar, çalışma koşulları ve iş bağlamındaki diğer faktörlerle etkileşime giren psikolojik bir faktördür (Demir ve Ulutaş, 2021; Hayes ve ark., 2012). Bu nedenle, hemşireler arasında yüksek örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetine, örgütsel bağlılık eksikliğine, motivasyonun azalmasına ve olumsuz bir çalışma ortamına yol açabilir (Ike ve ark., 2020; Sadiqe ve ark., 2021).

Hemşirelerin mesleği bırakma niyeti, sağlık sektöründeki sinizm düzeyiyle ters orantılıdır (Rahimnia, Beheshtifar ve Babaei, 2020). Örgütsel sinizm yaşayan hemşireler, algılanan örgütsel desteğin eksikliği nedeniyle örgütten ayrılmayı isteyebilir ve bu da daha yüksek işten ayrılma niyetine katkıda bulunabilir (Çiçek, Türkmenoğlu ve Özbilgin, 2021; Rahimnia ve ark., 2020). Farklı bir araştırmada örgütsel sinizm arttıkça, hemşirelerin işten ayrılma niyeti de artmakta ve hemşireler kuruma karşı daha sinik (güvensiz, olumsuz, duyarsız) hissettikçe, işten ayrılmayı daha fazla düşünme eğilimi göstermektedirler (El-liethiey ve Atalla, 2021). Çalışmalar (Hayes ve ark., 2012), işten ayrılma niyetinin bu tür etkileşimlerden kaynaklandığını iddia etmektedir. Farklı bir çalışmada çalışanların işlerini bırakma niyetleri, kuruluşları hakkındaki olumsuz tutumları ve inançları nedeniyle daha kolay hale gelmektedir (Han ve Jekel, 2019). Sonuç olarak yabancı literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm bir işten ayrılma niyetini etkileyen en belirgin faktörlerden biridir ve hemşirelere ve sağlık sistemine zarar verir (Shahzad ve Mehmood, 2019; Tangcharoensathien, Mills ve Palu, 2018).

Türkiye' de örgütsel sinizm ile ilgili literatür incelendiğinde ise hemşirelerde örgütsel sinizm orta düzeyde olduğu görülmektedir (Şeker, 2020; Yaşar, 2021; Yıldırım, 2020). Örgütsel sinizmin üç boyutu (duygusal, bilişsel ve davranışsal) ve hemşireler arasındaki işten ayrılma niyetinin araştırıldığı bir çalışmada; örgütsel sinizmin hemşirelerde umutsuzluk, öfke ve güvensizliği tetikleyebileceği ve bunun da işten ayrılma niyetine neden olduğu görülmektedir (Özbağ ve Şener, 2018). Farklı bir araştırmada hemşirelerin iş motivasyonu arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır, iş motivasyonu yüksek olan hemşireler, örgütsel sinizm (kuruma karşı

olumsuz tutumlar, güvensizlik, duyarsızlık vb.) konusunda daha düşük eğilim göstermektedir (Yaşar, 2021).

Yıldırım (2020) tarafından akademisyen hemşirelerle yapılan bir araştırmada, akademisyen hemşirelerin "örgütsel adalet algısı" ile "örgütsel sinizm tutumu" arasında negatif yönlü güçlü ilişki bulundu. Akademisyen hemşirelerin örgütsel adalet algısının, örgütsel sinizm tutumunu negatif yönde etkilediği görüldü (Yıldırım, 2020). Karabulut tarafından yapılan bir çalışmada ise hemşirelerin çalışanlar kuruma karşı güvensizlik, olumsuzluk ve duyarsızlık hissettiklerinde, iş performansları ve verimliliklerinin de düştüğü görülmektedir (Karabulut, 2022). Uysal ve Yıldız (2014) araştırmalarında örgütsel sinizmin iş performansına anlamlı bir etkisi olduğunu, iş görenlerin performanslarının %18'inin örgütsel sinizm kavramıyla açıklanabileceğini ifade etmişlerdir. Çakıcı ve Doğan (2014) meslek yüksekokulları akademik ve idari personelleri ile birlikte araştırmalarında örgütsel sinizmin iş görenlerin performanslarına bir etkisinin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Kahya (2013), akademisyenler ile yaptığı araştırmasında katılımcıların duyuşsal sinizm düzeylerinin iş performansına anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel sinizmin diğer alt boyutları olan davranışsal ve bilişsel sinizm boyutlarının iş performansı ile herhangi bir ilişkisi ya da iş performansına herhangi bir anlamlı etkisi tespit edilmemiştir. Akçay (2017) araştırmasında araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile algılanan performansları arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yavuzer Zan ve Altuntaş (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, algılanan örgütsel destek arttıkça, örgütsel sinizmin azaldığı, hemşirelerin **k**urumdan daha fazla destek gördüklerinde, örgütsel sinizm duyguları (kuruma karşı olumsuz tutumlar, güvensizlik, duyarsızlık vb.) orta düzeyde azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3. İş Performansı

2.3.1. İş Performansı Kavramı

Viswesvaran (2002) iş performansını, "doğrudan işaret edilemeyen veya ölçülemeyen soyut, gizli bir yapı" olarak tanımlamıştır. İş performansı, birden fazla bileşenden oluşmakta ve bu bileşenler doğrudan ölçülebilen göstergelerle değerlendirilebilmektedir. Bireysel iş performansını kavramsal olarak tanımlamak ve işlevsel hâle getirmek için, performansın yapısı, boyutları ve göstergelerinin açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir (Campbell, 1990; Fay ve Sonnentag, 2010;

Viswesvaran, 2002). Psikoloji alanında, iş performansının kavramsallaştırılması diğer alanlara göre daha fazla ilgi görmüştür. İş performansının yaygın olarak kabul gören tanımı Campbell tarafından yapılmıştır: "kuruluşun hedefleriyle alakalı davranışlar veya eylemler." Bu tanıma üç kavram eşlik etmektedir:

- İş performansı, yalnızca elde edilen sonuçlarla değil, sergilenen davranışlar bağlamında ele alınmalıdır.
- İş performansı, sadece kuruluşun amaç ve hedefleriyle doğrudan ilişkili davranışları kapsar.
- İş performansı, birden fazla boyutu içeren çok yönlü bir yapıya sahiptir. (Campbell, 1990).

Davranışlar ve sonuçlar arasında ayrımın yapılması zor olabileceğinden, nu konu üzerinde çalışan diğer araştırmacılar iş performansı için yaptıkları tanımlara sonuçları da dâhil etmişlerdir. Viswesvaran ve Ones (2000) iş performansını "çalışanların katıldığı veya ortaya çıkardığı, kurumsal hedeflerle bağlantılı ve onlara katkıda bulunan ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar" olarak tanımlamıştır.

Yerli yazın incelendiğinde Çelik (2016) performans tanımını, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi” olarak yaparken, Üzüm ve Uçkun (2018), “verilen görevin belirlenen standartlara uygun bir şekilde gerçekleştirilme becerisi” olarak tanımlamıştır.

2.3.2. İş Performansının Boyutları

İş performansı, kuruluşlar açısından değer taşıyan çalışan davranışlarının toplamı olarak tanımlanabilir; bu davranışlar olumlu veya olumsuz olabilir. Bu davranışlar üç ana kategoriye ayrılmaktadır: görev performansı, bağlamsal performans ve karşı üretkenlik (Chernyshenko ve Stark, 2005). Ancak akademik çalışmalarda hemşirelerin iş performansı genellikle iki boyut üzerinden ele alınmakta; bunlar görev performansı ve bağlamsal performanstır (Harmancı Seren, Tuna ve Eşkin Bacaksız, 2018).

2.3.2.1.Görev performansı: doğrudan ham maddeleri ürün ve hizmetlere dönüştüren veya ham maddelerin başarılı bir şekilde dönüştürülmesini sağlayan ve sürdüren davranışlardan oluşur. Görev performansı davranışları rol tarafından belirlenir; yani, bir çalışanın iş tanımı içinde açıkça yazılır (Chernyshenko ve Stark,2005; Christian, Garza ve Slaughter, 2011; Sultana, 2020).

2.3.2.2.Bağlamsal performans: rol tarafından belirlenmez, bunun yerine işyerinin örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamını şekillendiren takdir yetkisine bağlı davranışları içerir. Bağlamsal performans örnekleri arasında, işin resmi olmayan görev faaliyetlerini gönüllü olarak yürütmek, başkalarına yardım etmek ve onlarla iş birliği yapmak ve örgütsel kurallara ve prosedürlere uymak yer alır (Amjad, Sabri, Ilyas ve Hameed, 2015; Chernyshenko ve Stark,2005; Sultana, 2020).

2.3.2.3.Karşı üretkenlik: Kuruluş tarafından kendi çıkarlarına aykırı olarak görülen kasıtlı davranışlardan oluşur. Karşı üretken davranışlar, açıkça zarar verici (örneğin hırsızlık, mala zarar verme) davranışlardan daha az yıkıcı (örneğin yetersiz katılım, bilginin kötüye kullanımı, kasıtlı olarak kötü çalışma) davranışlara kadar uzanabilir; bunların hepsi genel kurumsal etkinliğe zarar verir (Chernyshenko ve Stark, 2005; Klotz ve Buckley, 2013; Sultana, 2020)

2.3.3. Hemşirelerin Bireysel İş Performansını Etkileyen Etmenler

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü 2050 yılı tahminlerinde nüfusun yaklaşık %27'sinin 65 yaş ve üzerinde, %10'dan fazlasının ise 80 yaş ve üzerinde olacağını tahmin etmektedir (Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), 2019). Tıp teknolojisindeki gelişmeler ve sağlık hizmetlerine ilişkin artan kamu beklentileri de sağlık harcamalarının artmasına katkıda bulunmaktadır (Becton, Matthews, Hartley ve Whitaker, 2009; Huber ve Orosz, 2003). Erişilebilirlik, yaşlanan nüfus ve buna bağlı olarak artan bakım talebi nedeniyle ortaya çıkan tek zorluk değildir; sağlık profesyonellerinin yetersizliği sağlık kuruluşlarının karşılaştığı bir diğer büyük zorluktur (Heilmann, 2010; Iacobucci, 2019). Tüm bu zorluklar, sağlık hizmetlerini, kurumsal performansın değişimi ve iyileştirilmesinin gerekli olduğu en önemli alanlardan biri haline getirir (Becton ve ark., 2009). Sağlık hizmetleri esas olarak insanların işi olduğundan, kurumsal performanstaki değişim ve iyileştirme, çalışanların performansıyla (yani, eylemleri ve davranışlarıyla) yakından bağlantılı olacaktır (Viswesvaran ve Ones, 2000). Başka bir deyişle, sağlık profesyonellerinin iş performansı, kurumsal hedeflere ulaşmak için hayati öneme sahiptir (Kahya, 2009; Varela ve Landis, 2010; Viswesvaran ve Ones, 2000).

Hemşireler hastanelerde ve birincil sağlık hizmeti ortamlarında temel insan kaynaklarıdır (Tesfaye, Abera, Hailu, Nemera ve Belina, 2015). Yeterli, motive ve becerikli sağlık hizmeti sağlayıcıları sağlık hizmeti organizasyonlarında gelişmiş

performansın temelini oluşturur (Bennett ve Franco, 1999). Hemşirelerin performansı, bir hemşirenin doğrudan hemşirelik bakım rollerini ve sorumluluklarını ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğinin ve sağladıkları bakımın kalitesinin bir ölçüsüdür (Nyakamadi, 2019; Nyorong, Simanjorang ve Jauhari, 2021). Hemşire performansının hastanenin rekabet gücü, hasta sonuçları, sağlık hizmeti sunumunun kalitesi ve kurumsal hedeflere ulaşma üzerinde önemli bir etkisi vardır (Islam, Khatun, ve Nesa, 2019; McDermid, Peters, Jackson ve Daly, 2012; Tesfaye ve ark., 2015).

Araştırmalar, hemşire performansının çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermiştir. Bilgi ve beceriler, iş deneyimi, eğitim düzeyi, yeterlilik düzeyi, motivasyon, iş tatmini, işle ilgili stres ve tükenmişlik, destekleyici denetim ve geri bildirim, eğitim, tanınma, çalışma ortamı, teşvikler, terfi, ücretlendirme, kurumsal bağlılık ve liderlik tarzı, hemşirelerin performans düzeyini etkileyen faktörler arasındadır (Al-Ahmadi, 2009; Ali , 2020; Fort ve Voltero, 2004; Ginting ve Efendy, 2022; Hall, 2007; Hendry, Silaen ve Jamaludin, 2020; Mohammed Atta, Abood ve Ali, 2019; Siu, 2002; Tesfaye ve ark, 2015; Tzeng, 2004; Weenink, Kool, Hesselink, Bartels ve Westert, 2017). Profesyonel hemşireler de dahil olmak üzere sağlık çalışanlarının performansı, sağlık kuruluşları içindeki üretkenlik ve bakım kalitesiyle yakından bağlantılıdır (Awases, Bezuidenhout ve Roos, 2013). Sağlık sistemindeki sağlık hizmeti sağlayıcılarının yetersizliği, sağlık hizmeti sağlayıcıları üzerinde bir yük oluşturur ve bireysel performansı azaltır (Girma ve ark., 2007; World Health Organization (WHO), 2004; WHO, 2002). Bu nedenle, hemşirelerin performans düzeyini ve ilişkili faktörlerini değerlendirmek, hem sağlıklı hem de hasta hastalar için sağlanan bakım düzeyini korumak ve hatta iyileştirmek için büyük önem taşımaktadır.

Türkiye' de Top, Gider ve Ünalan (2010) tarafından hemşirelerle yapılan araştırmada özellikle iş yükünü, hastane mülkiyeti, çalışılan ünite, eğitim durumu, istihdam durumu değişkenlerinin iş performansını etkilediği görülmektedir. Gözel, Atmaca ve Durat (2017) tarafından yapılan araştırmada ise kişilik özelliklerinin iş performansıyla ilişkili olduğunu ortaya konulmuştur. Farklı bir araştırmada hemşireler arası işbirliğinin artmasıyla iş performansının da arttığı görülmüştür (Uslu ve Karaduman, 2023). Bacaksız, Tuna ve Harmancı Seren (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini azaltmaya yönelik uygulamaların iş performansı üzerinde olumlu etkiler yaratacağı saptanmıştır. Örgüte

yönelik sinik tutumların artması performansın düşmesine yol açarken, sinik tutumların azalması durumunda performansın artış gösterdiği belirlenmiştir.

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

2.4.1. İşten Ayrılma Kavramı

İşten ayrılma kavramının temelinin atıldığı ilk bilimsel araştırmalar March ve Simon (1958) tarafından yazılan "Klasik Organizasyonlar" kitabına dayanmaktadır. (Aktaran: Wong ve Cheng 2020). March ve Simon, çalışanların işlerinden memnun olduklarında ve piyasada benzer seçeneklerde iş olmadığını algıladıklarında örgütte kalma ihtimalinin daha yüksek olduğunu öne sürmektedir (Aktaran: Cyriac ve Baskaran, 2020).

İşten ayrılma kavramının tanımları incelendiğinde birden çok tanımın olduğu görülmektedir. İlk olarak Mobley (1977), işten ayrılma kavramını, "çalışanların kendi istekleri ile çalıştıkları kurumdan ayrılmayı planlaması ve bu planları doğrultusunda gerçekleştirdikleri tüm davranışlar" olarak tanımlarken, Rusbult ve arkadaşları(1988) ise, "çalışan bireylerin çalışma şartlarından hoşnut olmaması durumunda ortaya çıkan aktif ve yıkıcı eylemler" olarak tanımlamaktadır.

Yerli literatürdeki tanımlara bakıldığında Özdemir ve Özdemir (2015) işten ayrılma kavramını, "çalışanların bireysel ve örgütsel ihtiyaçlarının giderilmemesi ile ortaya çıkan işten ayrılma ve kurumu terk etme isteği" olarak belirtmektedir. Çetin Aydın, Aytaç ve Şanlı (2021) tarafından yapılan bir çalışmada ise "bireyin yakın bir zamanda kurumdan ayrılma ihtimalinin ve ayrılma eyleminin öngörülmesi" olarak ifade edilmektedir.

March ve Simon (1958) ve Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından yapılan çalışmalarda psikolojik bir bakış açısıyla incelenen işten ayrılma teorilerinde birey ve iş özelliklerinin ayrılma niyetine etkileri açıklanmaktadır. Kraut bu çalışmaları temel alarak yürüttüğü çalışmalarında ilk kez kişinin işten ayrılmadan önce, işten ayrılma düşüncesine sahip olduğunu ve bu düşüncenin işten ayrılmanın habercisi olabileceğinden bahsetmektedir (Hom, Lee, Shaw ve Hausknecht, 2017; Kraut, 1975). Kraut tarafından bahsedilen işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma teorileri içinde daha sağlam bir temel edinmiş ve niyetin, zaman değişkeni ve ölçüm koşullarının değişkenliğini de göz önünde bulundurarak, işten ayrılmanın en yakın ve en güçlü öncülü olduğunu temsil ettiğini ileri sürmüştür. Zamanla bu görüş

desteklenmiş ve işten ayrılma niyeti, işten ayrılma düşünceleri gibi kavramlar neredeyse tüm modellerin bir bileşeni haline gelmiştir (Hom, Mitchell, Lee ve Griffeth, 2012).

İşten ayrılmanın, bireyin kariyeri ve ailesi üzerinde önemli bir etkisi olması nedeniyle, çalışanlar ayrılmaya karar vermeden önce dikkatlice düşünürler ve işten ayrılmadan önce işten ayrılma niyetlerini açıklarlar. Bu nedenle işten ayrılma niyeti işten ayrılmanın bir önceki adım olarak kabul edilir. İşten ayrılma, çalışanların bir organizasyonda tatmin olmadıklarında ortaya çıkan bir geri çekilme davranışı veya ayrılma eğilimi anlamına gelir (Dongmei, Huanqing, Shujuan ve Xiaolei, 2013).

2.4.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti kavramı Kraut sonrasında birçok kez farklı şekilde tanımlanmıştır. Park, Newman, Zhang, Wu ve Hooke (2016) tarafından "çalışanların öngörülebilir bir gelecekte bilinçli ve kasıtlı olarak örgütü terk etme isteği" olarak tanımlanmaktadır. Oruh ve ark. (2020), "bir çalışanın bir işe devam etme ya da bırakma konusundaki yaklaşımı arasında geçerli olan zihinsel bir karar biçimi" olarak tanımlar ve bireyin işe devam etme konusundaki yargılarını, işe karşı olumsuz tutumlarını temsil ettiğini ifade eder (Oruh ve ark., 2020). Farklı bir çalışmada ise işten ayrılma niyeti çalışanın meslekten veya örgütten çekilmesi ve aktif olarak başka iş veya kariyer seçenekleri araması olarak tanımlanmaktadır (Haque, Fernando ve Caputi, 2019). Aynı zamanda çalışanların örgütten isteyerek ayrılma konusundaki farkındalıklarını da ifade etmektedir (Rawashdeh ve Tamimi 2019).

Yerli yazın incelendiğinde işten ayrılma niyeti çalışanların isteyerek ya da istemeyerek işlerinden ayrılmayı düşünmeleri olarak tanımlanmaktadır ve bireylerin mevcut işlerinden memnuniyetsizlik duymaları veya işten ayrılma arzusunu davranışlarıyla ifade etmeleri anlamına gelmektedir (Anaç, 2021; Kaynak ve Çiçek, 2021; Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012). İşten ayrılma niyeti, iş gücü devrini etkileyen en önemli faktör olarak görülmektetir (Avcı ve Küçükusta, 2009).

2.4.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetleri, işten ayrılma için ilk adım olarak kabul edilmekte ve bir çalışanın mevcut işine devam etme veya ayrılma kararı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. (Kaur ve Randhawa, 2020). Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetini

etkileyen birçok faktör olduğu görülmekte ve farklı başlıklar altında gruplandırılmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler genel olarak bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bireysel faktörler arasında demografik özellikler, psikolojik ve fizyolojik durumlar, deneyim süresi gibi faktörler; örgütsel faktörler arasında örgüt ile çalışan arasındaki ilişki, işin süreci ve zorluğu, olumsuz çalışma koşulları, stres ve iş tatmini gibi faktörler yer alırken; çevresel faktörlerde ise ekonomik durum, refah seviyesi, sendikalaşma, işsizlik oranı, mesleğin saygınlığını yitirmesi gibi faktörler yer almaktadır (Anaç, 2021; Boudrias, Trépanier, Foucreault, Peterson ve Fernet, 2020; Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

2.4.3.1.Bireysel faktörler: İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel ve sosyo-demografik unsurlar arasında cinsiyet, medeni durum, aile ilişkileri, özel hayat ve meydana gelebilecek değişiklikler, mevcut pozisyon gibi faktörler yer almaktadır. Ayrıca yaşam koşullarında değişiklikler, eğitim ihtiyacı, işle ilgili beklentilerin karşılanmaması, farklı bir işe ilgi duyma, iş deneyimi ve iş yeri beklentisi gibi çeşitli unsurlar da işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Bu faktörler, çalışanın demografik özellikleri kadar, motivasyon kaynağı, iş ortamına bakış açısı ve mesleki nitelikleri gibi unsurlardan da etkilenebilir. (Anaç, 2021; Demir ve Tütüncü, 2010; Varol, 2010).

2.4.3.2.Örgütsel faktörler: Örgütsel faktörler çoğu zaman çalışanın kendi tercihi doğrultusunda işten ayrılma niyetine yol açmakta olup, bir kısmı örgütsel, bir kısmı ise çalışanın işi ile olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel faktörler, önlenmesi mümkün unsurlar olarak görülmelidir (Şimşek, 2011). İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler olumsuz çalışma koşulları (çalışma saatlerinin fazla olması, iş yükü ağırlığı, sürekli yer değişikliği, yoğun çalışma şartları gibi), ekip üyeleriyle iletişimin kalitesi, kurum içi adalet , iş tatmini düzeyi, iş ve iş kaynaklı stres düzeyi, örgütsel bağlılık seviyesi, kısıtlı sosyal imkanlar veya yan hakların eksikliği, kaynak yetersizliği, ücretlendirme sorunları, yönetim tarzı veya performansın göz ardı edilmesi gibi faktörler yer almaktadır (Heybetzade, 2019; Kocaman, Seren, Kurt ve Danış Erer, 2010).

2.4.3.3.Çevresel faktörler: İşten ayrılma niyetinin ve işten ayrılma davranışlarını etkileyen çevresel faktörler çoğunlukla sosyal ve ekonomik nedenlerdir.

Bireylerin mevcut ekonomik durumu ve refah seviyesi, sendikalarşma, işsizlik oranı, mesleğin saygınlığını yitirmesi, yaşanılan ülkenin ekonomik koşulları, teknolojinin gelişmesi, meslek çeşitliliğinin artması, iş olanaklarının gelişmesi ile kariyer planlarında değişiklikler, piyasadaki cazip imkânlar, siyasi krizler ve yaşam standartlarının değişmesi gibi faktörler işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Anaç, 2021; Çelenk, 2018; Şimşek, 2011).

Duffield ve Frank (2002) tarafından yapılan bir araştırmada hemşirelerin işten ayrılma nedenleri ifade edilmiştir. Bu faktörler bireysel, örgütsel, hemşirelik dışı faktöler olarak gruplandırılmıştır. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere farklı kategorilere ayrılabilir. Bireysel faktörler arasında fiziksel ve psikolojik etkenler, tükenmişlik, yapılan işin niteliği (örneğin ölüm veya hastalıklarla mücadele), ailevi sorunlar, motivasyon eksikliği, nöbet çalışmasının getirdiği yükümlülükler, profesyonel gelişimde karşılaşılan zorluklar, kariyer planlarındaki değişiklikler, kişisel gelişim arzusu ve sağlık sektöründeki fırsatlardan yararlanabilme yer almaktadır. Örgütsel faktörler ise yaratıcılık imkânlarının sınırlı olması, yeni fırsat eksikliği, aşırı sorumluluk, ödül sistemlerinin yetersizliği, hemşirelerin önemsiz işlerle meşgul edilmesi, nöbetli çalışma ve sistem tarafından engellenmiş hissetmek gibi unsurları kapsamaktadır. Ayrıca, daha iyi kariyer fırsatları, yükselme imkânları, işveren tarafından tanınma ve finansal veya finansal olmayan ödüller (eğitim, terfi, promosyon) de hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen diğer önemli faktörler arasında yer almaktadır. Farklı bir çalışmada İşten ayrılma niyeti, hemşirelerin çalıştıkları sağlık kurumlarındaki memnuniyet düzeyi, çalışma koşulları, liderlik, örgütsel bağlılık ve benzeri çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebildiği ifade edilmektedir (Tatar, 2024). Aynı araştırmada sonucunda kurum desteğinin yetersiz olarak algılanması, günlük çalışma saatinin artması, umutsuzluk düzeyinin artması, gelecek ile ilgili duygu ve beklentilerin artması işten ayrılma niyetini arttırdığı görülmektedir.

2.4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Bir örgütün hayatta kalması büyük ölçüde örgüt bünyesinde yer alan nitelikli çalışanların etkin yönetimine bağlıdır. Nitelikli çalışanların kaybedilmesi, yeni çalışanların eğitilmesi ve yetiştirilmesi maliyet artışına neden olmakta ve örgütün etkinliğini zayıflatabilmektedir (Rawashdeh ve Tamimi 2019).

İnsan kaynaklarında yaşanan rekabet ortamında çalışanlarına uygun ortamı sağlayamayan örgütler başarıyı yakalamakta zorlanmaktadır. Başarıya ulaşmada insan kaynağının öneminin farkına varılması gerekmekte ve çalışanların bireysel gelişimleri desteklenmelidir. İşten ayrılma niyetinin bireysel ve örgütsel açıdan önemli etkileri bulunmaktadır. Uzmanlık gerektiren alanlarda personel devir hızının yüksekliği örgüt ve diğer çalışanlar için risk taşımaktadır (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014). Demirbaş ve Haşit (2016) tarafından yapılan çalışmada personel devir hızının yüksek olması, hizmet alan bireylerin memnuniyetini önemli ölçüde etkilediği görülmektdir. İşten ayrılma niyeti veya eğilimi yaşayan çalışanlar enerjilerini işlerine veremezler, örgüt kurallarına uyum sağlayamazlar ve iş süreçlerini olumsuz etkilerler (Jang ve George, 2012).

2.4.5. Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti Önemi

İş yerinden ayrılma niyeti, çalışanlar arasında negatif duygulara yol açar. Kendilerine daha iyi çalışma koşulları sunulmasını isteyen çalışanlar bu istekleri kabul görmediği zaman performansları düşerek motivasyon kayıpları yaşarlar bu durumda hem kurumu hem de çalışanı olumsuz etkiler (Çini, 2022).

Hemşirelerin işten ayrılmaları sağlık bakım hizmetlerini negatif yönde etkilemektedir. İşten ayrılmalar hasta bakım kalitesinin düşmesine neden olurken aynı zamanda hemşire başına düşen hasta sayısı artmakta ve çalışanların da iş yükünde artış görülmektedir. İş yükü artan hemşireler uzun vadede stres ve tükenmişlik gibi sorunlarla uğraşırken bunun sonucunda da iş memnuniyetsizliği yaşayabilmektedir (Tummers, Groeneveld ve Lankhaar, 2013). İşten ayrılmalar hemşirelerde önce mevcut çalışılan bölümü, sonrasında çalışılan hastaneyi ya da sağlık kurumunu, ardından da hemşirelik mesleğini bırakması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma bakıldığında hemşirelerin işten ayrılma niyetinin kademeli bir süreçten geçtiği görülmüştür (Dyrbye ve ark., 2019).

Aiken ve arkadaşları (2012) ABD ve 12 Avrupa ülkesini dahil ettikleri bir çalışmada, çalışmaya katılan ülkelerdeki hemşirelerin çoğunluğunun tükenmişlik seviyesinin, iş memnuniyetsizliğinin ve işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de Taşdemir (2023) tarafından Covid-19 döneminde yapılan bir çalışmada hemşirelerin çoğunun (%59.9) birimden, yarısından fazlasının (%55.7) kurumdan ve (%54,2) meslekten ayrılma niyetinin yüksek olduğu

görülmektedir. Çamveren (2021) tarafından yürütülen doktora tezi çalışmasında ise Araştırma bulgularına göre, hemşirelerin %83'ü çalıştıkları kurumdan ayrılma eğilimi göstermekte olup, bunun %36,4'ü düşük düzeyde ve %46,6'sı yüksek düzeyde ayrılma niyeti taşımaktadır. Sadece %17'si çalıştıkları kurumda kalmayı tercih etmiştir.

Sağlık bakım hizmetlerinin sürdürülebilirliği için hemşirelerin işten ayrılmaları önlenmeli ve hemşirelerin işten ayrılma davranışı gerçekleşmeden önce yöneticiler tarafından işten ayrılma niyetleri değerlendirilmelidir. Yönetici hemşirelerin yönetsel becerilere ve liderlik özelliklerine sahip olması, çalışanlara karşı açık ve şeffaf bir yönetim anlayışı sergileyerek örgütsel adaleti sağlaması, meslektaşlarına karşı mentörlük yaparak örgüt kültürüne uyumu sağlaması, hemşirelerini özverili çalışmasından dolayı ödüllendirmesi işten ayrılma niyetlerini azaltabilmektedir (Bulut, 2024).

2.5. Mantar Yönetim Yaklaşımının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Literatürde mantar yönetim yaklaşımının örgütsel sinizme, iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği bir araştırma olmamasına rağmen mantar yönetim yaklaşımının ayrı ayrı etkilerinin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu, mantar yönetiminin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi artırdığı, mantar yönetimin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu ve çalışanların mantar yönetim algısı arttığında örgütsel sinizm algılarının da arttığı ortaya çıkmıştır (Aydın, 2023; Aykul ve Gürer, 2025; Gündüz 2023; Mumcu ve Aras, 2021). Mantar yönetim yaklaşımının iş performansına etkisi üzerinde yapılan çalışmalarda mantar yönetim yaklaşımının iş performansı üzerinde negatif etkisi olduğu görülmektedir. (Doğan; 2024; Kahya ve Ceylan, 2019; Tekin ve Birincioğlu, 2017). İki bin çalışanın katılımıyla yapılan bir araştırmada her dört çalışandan birinin mantar yönetim tarzı nedeniyle işten ayrılmayı düşündüğü (Geckoboard ve Censuswide, 2015), özel sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarında yapılan bir diğer çalışmada da mantar yönetiminin hem iş stresinde hem de işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu (Külekçi ve ark., 2020) ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyetine etkisinde mantar yönetim tarzının aracı rolü olduğu (Bozkır ve Şakar 2022) ortaya çıkmıştır. Son yıllarda literatürde yer almaya başlayan ve giderek daha fazla incelenen konulardan biri olan mantar yönetim

yaklaşımı algısının en fazla sağlık sektöründe görüldüğü belirtilmekle birlikte sağlık sektöründe yapılan çalışmaların son yıllarda giderek yaygınlaştığı görülmektedir (Aydın, 2023; Ayhan ve Güvener, 2024; Canatan ve Söyler, 2025; Demir ve Kılıç, 2023; Şeremet, 2024; Yorgancioğlu Tarcan ve ark., 2021). Ancak hemşirelerde bu konunun ve etkilerinin incelendiği (Demirkaya, 2023; Gök, 2025) çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Mantar yönetim yaklaşımı algısının hemşirelerin örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinin incelendiği bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bu durum, sağlık kurumlarının vazgeçilmez çalışanları olan hemşirelerde konunun ve etkilerinin daha fazla incelenmeye muhtaç olduğunu göstermektedir. Bu ihtiyaçtan hareketle bu tez çalışması ile hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algılarını ortaya koyarak, bu algının örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışması hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algılarını belirleyerek örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür.

3.2. Araştırmanın Türü

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tanımlayıcı, kesitsel ve ilişkisel tasarımda gerçekleştirilmiştir

3.3. Araştırma Soruları

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algıları, örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
2. Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki var mıdır?
3. Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte midir?

3.4. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Bursa ilinde genel yataklı tedavi hizmetleri veren ve çalışma kapsamına alınan hastanelerde çalışan hemşireler ile Ekim 2023- Eylül 2025 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırma kapsamına iki kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi ve dört özel hastane alınmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı tarihlerde kamu hastaneleri toplam 1770 yatak, üniversite hastanesi 900 yatak, özel hastaneler toplam 507 yatak kapasitesine sahip olmakla birlikte kamu hastanelerinde toplam 1090 hemşire, üniversite hastanesinde 950 hemşire ve özel hastanelerde toplam 335 hemşire görev yapmaktaydı.

3.5. Evren- Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa'da faaliyet gösteren hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu hastaneler bağlı oldukları organizasyon türüne göre

gruplandırılarak (Üniversite hastanesi, özel hastane, kamu hastanesi) tabakalandırılmıştır. Örneklemini ise amaçlı örneklem yöntemi esas alınarak hedef örneklem grubuna ulaşma kolaylığı ve her bir sektörün temsilini sağlayacak şekilde her bir tabakadan hemşire sayısı en fazla olan hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde α: 0.01, % 95 güç ve 0,5 etki büyüklüğü ile örneklem hesaplaması yapıldığında ulaşılması gereken minimum örneklem büyüklüğünün 450 hemşire olduğu görülmüştür. Ancak hem sonuçların genellenebilirliğinin artırılması hem de olası veri kayıpları dikkate alınarak örneklem sayısının %10 kadar artırılarak 500 hemşireden veri toplanması hedeflenmiştir. Hastanelerden örnekleme alınacak hemşire sayıları, hastanelerin hemşire sayılarının toplam hemşire sayısı içindeki oranına göre belirlenmiş olup hastanelere göre örnekleme alınan hemşire sayısı Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

3.5.1 Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri

Araştırmaya en az 6 ay mesleki deneyime sahip olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler dahil edilmiştir.

3.5.2. Araştırmaya Dâhil Edilmeme Kriterleri

Veri toplama süresince izinli, raporlu vb. olan ve araştırmaya katılmayı istemeyen hemşireler dahil edilmemiştir.

Tablo 3.1. Hastanelere göre araştırmaya katılan hemşire sayıları

Hastane Türü	Hastane yatak sayısı	Hastanedeki toplam hemşire sayısı	Tabaka ağırlıkları	Örnekleme alınması planlanan hemşire sayısı	Araştırmaya katılan hemşire sayısı
Kamu Hastanesi 1	1520	970	%41	184	185
Kamu Hastanesi 2	250	120	%5	22	30
Üniversite Hastanesi	900	950	%40	181	285
Özel Hastane 1	270	210	%9	41	70
Özel Hastane 2	42	25	%1	4	25
Özel Hastane 3	130	60	%2	9	54
Özel Hastane 4	67	40	%2	9	32
TOPLAM	**3179**	**2357**	**%100**	**450**	**681**

Araştırmada 681 hemşireden veri alınmış ancak beş katılımcı veri toplama aracını eksik doldurduğu için çalışma kapsamından çıkarılmış ve çalışma 676 hemşire ile tamamlanmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında "Katılımcı Bilgi Formu", "Mantar Yönetim Yaklaşımı Ölçeği", "Örgütsel Sinizm Ölçeği", "İş Performansı Ölçeği" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"ni içeren bir anket formu kullanılmıştır (EK 1).

3.6.1.Katılımcı Bilgi Formu

Hemşirelerin çalıştığı kurum türü, çalıştığı birim, pozisyonu, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki ve kurumsal deneyimi mesleği isteyerek seçme durumu, mesleği sevme durumu vb. 11 sorudan oluşmaktadır.

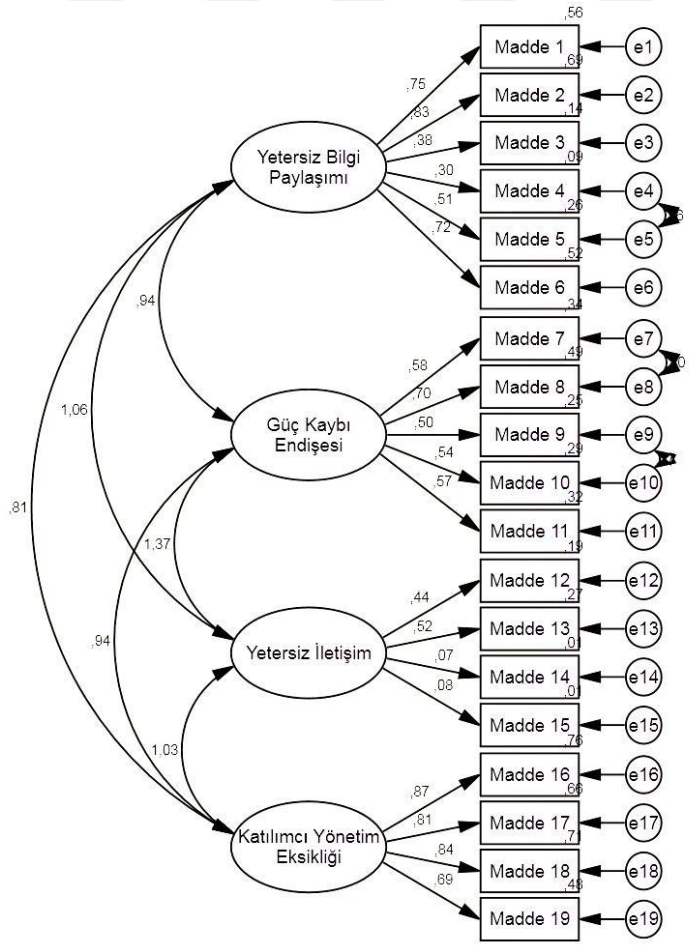
3.6.2. Mantar Yönetim Ölçeği (MYÖ)

Tekin ve Birincioğlu (2018) tarafından oluşturulan 19 ifade ve 4 alt boyuttan oluşan "Mantar Yönetim Ölçeği" nin alt boyutları yetersiz bilgi paylaşımı (6 ifade), güç kaybı endişesi (5 ifade), yetersiz iletişim (4 ifade) ve katılımcı yönetim eksikliği (4 ifade) şeklindedir. Beşli Likert tipinde derecelendirilen (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum) ölçekte 4, 5, 9, 10, 12 ve 14 numaralı ifadeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puan 95, en düşük puan ise 19'dur. Alt boyutların toplamı mantar yönetim düzeyini vermektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça mantar yönetim düzeyi de artmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları toplamda 0.90; yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu için 0.89; güç kaybı endişesi için 0.87; yetersiz iletişim için 0.81 ve katılımcı yönetim eksikliği için 0.83'tür (Tekin ve Birincioğlu, 2018). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa katsayıları toplamda 0,90, alt boyutlarda ise yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu için 0.76; güç kaybı endişesi için 0.75; yetersiz iletişim için 0.14 ve katılımcı yönetim eksikliği için 0.87 olarak bulunmuştur (Tablo 3.2). Ölçeğin üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinde geliştirilmesi, hemşireler üzerinde geçerlik ve güvenirliğinin test edilmemiş olması nedeniyle "yetersiz iletişim" alt boyut güvenirlik katsayısının istenilen seviyede bulunmadığı

değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır (Şekil 3.1).

Tablo 3.2. Mantar yönetim ölçeği'nin cronbach alfa değerleri

Alt boyutlar	**Tekin ve Birincioğlu tarafından yapılan araştırmada Cronbach alfa değerleri**	**Bu çalışmada elde edilen Cronbach alfa değerleri**
Yetersiz bilgi paylaşımı	0,89	0,76
Güç kaybı endişesi	0,87	0,75
Yetersiz iletişim	0,81	0,14
Katılımcı yönetim eksikliği	0,83	0,87
Toplam	0,90	0,90



Şekil 3.1. Mantar Yönetim Ölçeği'ne ait dört alt boyutlu DFA analizi sonuçları

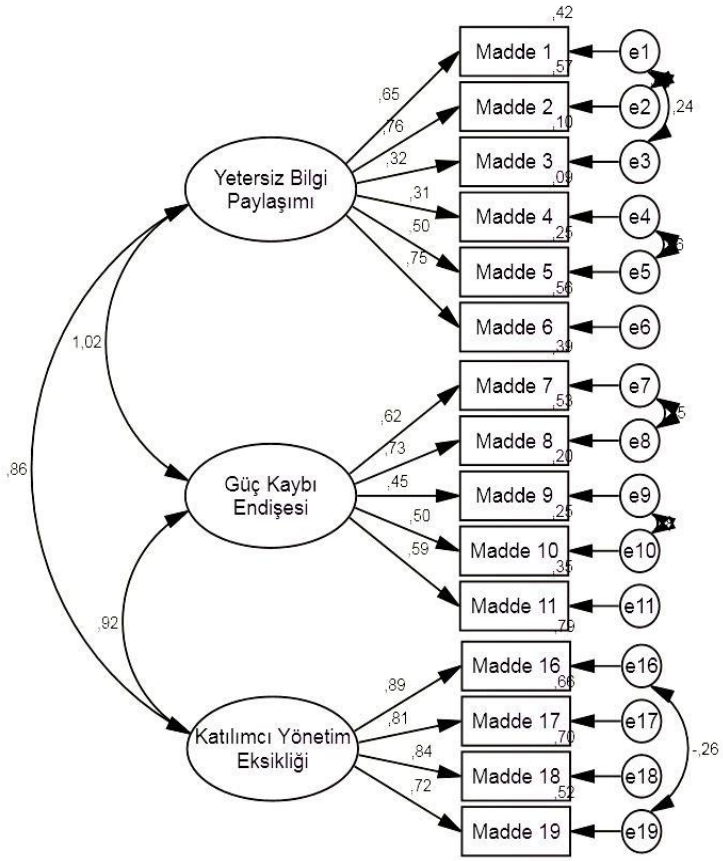
Yapılan analizlerin değerlendirilmesinde DFA modelinin kabul edilebilir uyumu için $\chi 2/sd < 5$; RMSEA ve SRMR < 0.08; AGFI < 0.85; NFI, IFI, CFI ve TLI < 0.90 ölçütleri kullanılmıştır (Byrne, 2010, Kline, 2018). DFA faktör yüklerinin 0,30 dan büyük olması maddelere ait faktör yüklerinin yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Seçer, 2015). Ölçme aracına ait Cronbach alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Madde toplam puan korelasyonları için 0,30 dan düşük maddeler düşük korelasyon göstermektedir (Büyüköztürk, 2016).

DFA sonucu elde edilen uyum değerleri x2/sd= 8.033, RMSEA=0.102, SRMR=.095, TLI=0.814, IFI=0.845, NFI=0.827, CFI=0.844, AGFI=0.762 olarak bulunmuş ve test edilen DFA modelinin yeterli uyum göstermediği görülmüştür. DFA sonucu elde edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ile ilgili olarak "Yetersiz İletişim" alt boyutunun katsayısının 0,14 ile oldukça düşük düzeyde olduğu ve bu alt boyutta yer alan Madde 14 ve Madde 15'in hem faktör yüklerinin hem de madde toplam puan korelasyonu değerlerinin düşük düzeyde olduğu görülmüştür (Şekil 1). Bu sonuçlar doğrultusunda yetersiz iletişim alt boyutu ölçme aracından çıkarılarak DFA ve güvenilirlik analizleri tekrar edilmiştir. Bu durum ölçeği geliştiren yazara da bildirilmiştir. Bu çalışmaya benzer şekilde Demir ve Kılıç (2022) tarafından yürütülen çalışmada yetersiz iletişim alt boyutunun Cronbach alfa değeri yetersiz bulunmuş ve yeterli güvenirliğe sahip olmadığı gerekçesi ile ölçekten çıkarılmış ve diğer analizler buna göre yapılmıştır.

Üç boyutlu mantar yönetim ölçeği DFA analizi sonucunda elde edilen uyum değerlerinin x2/sd= 4.952, RMSEA=0.077, SRMR=.062, TLI=0.923, IFI=0.941, NFI=0.927, CFI=0.941, AGFI=0.890 olduğu ve modelin yeterli uyum gösterdiği görülmüştür. DFA sonucu elde edilen faktör yüklerinin 0.307 ile 0.888 arasında olduğu ve yeterli olduğu belirlenmiştir. Ölçeğe ait Cronbach alfa katsayılarının toplamda 0,90 olup, alt boyutlarda ise yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutu 0,76; güç kaybı endişesi alt boyutu 0,75 ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutu 0,87 olduğu; madde toplam puan korelasyon değerlerinin de 0,30 ile 0,76 arasında olduğu ve yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 3.2, Şekil 3.2).

Tablo 3.3. Üç boyutlu mantar yönetim ölçeğinin DFA ve güvenilirlik katsayısı sonuçları

Alt Boyut	Madde	Std. β	Item-Total Correlation	Cronbach Alfa (α)	
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	Madde 1	0,649	0,631	0,763	0,907
	Madde 2	0,757	0,704		
	Madde 3	0,322	0,309		
	Madde 4	0,307	0,362		
	Madde 5	0,503	0,556		
	Madde 6	0,746	0,660		
Güç Kaybı Endişesi	Madde 7	0,621	0,592	0,755	
	Madde 8	0,726	0,692		
	Madde 9	0,453	0,506		
	Madde 10	0,500	0,550		
	Madde 11	0,589	0,532		
Katılımcı Yönetim Eksikliği	Madde 16	0,888	0,763	0,879	
	Madde 17	0,810	0,734		
	Madde 18	0,836	0,719		
	Madde 19	0,721	0,611		



Şekil 3.2. Mantar Yönetim Ölçeğine ait üç alt boyutlu DFA analizi sonuçları

3.6.3.Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)

Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek Türkçe'ye Erdost ve arkadaşları tarafından (2007) uyarlanmış ve Topçu ve arkadaşları (2013) tarafından sağlık çalışanlarında geçerlik güvenirliği test edilmiştir. Ölçek, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere üç alt boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı sırası ile; ölçeğin tamamı için 0,94; bilişsel alt boyutu için 0,91; duyuşsal alt boyutu için 0,93; davranışsal alt boyutu için 0,86'dır (Topçu ve ark., 2013). Ölçekte yer alan ifadeler beşli Likert (1:"asla", 2:"çok nadir", 3:"ara sıra", 4:"sıklıkla", 5:"her zaman") şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği şeklinde değerlendirilmektedir.

Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları toplamda 0,95, duyuşsal alt boyut için 0,94, bilişsel alt boyut için 0,86, davranışsal alt boyut için 0,89 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracına ait Cronbach alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. (Büyüköztürk, 2016).

3.6.4. İş Performansı Ölçeği (İPÖ)

Greenslade ve Jimmieson (2007) tarafından geliştirilen ölçek Harmancı Seren ve ark. (2018) tarafından Türkçeye uyarlanarak hemşirelerde geçerlik güvenirliği test edilmiştir. Ölçek 32 maddeden ve altı alt boyuttan (Bakımın koordinasyonu, hastalara yardım ve destek, meslektaşlara destek, kuruma katkı, bilgi verme ve işe katkı) oluşmaktadır. Cronbach alfa değeri toplamda 0,95, alt boyutlarda ise bakımın koordinasyonu alt boyutu için 0,93, hastalara yardım ve destek alt boyutu için 0,93, meslektaşlara destek alt boyutu için 0,88, kuruma katkı alt boyutu için 0,82, bilgi verme alt boyutu için 0,79, işe katkı alt boyutu için 0,65 olarak bulunmuştur. Beşli likert tipinde derecelendirilen ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça performansın da arttığı kabul edilmektedir (Harmancı Seren ve ark., 2018).

Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı toplamda 0,96, bakımın koordinasyonu alt boyutu için 0,93, hastalara yardım ve destek alt boyutu için 0,91, meslektaşlara destek alt boyutu için 0,91, kuruma katkı alt boyutu için 0,80, bilgi

verme alt boyutu için 0,86, işe katkı alt boyutu için 0,78 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracına ait Cronbach alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. (Büyüköztürk, 2016).

3.6.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)

Mobley, Horner ve Hollingsworth tarafından 1978 yılında geliştirilen ölçek Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik-güvenilirliği test edilmiştir. Üç ifadeden oluşan ölçek beşli likert tipinde puanlanmakta (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum) olup Cronbach Alfa katsayısı 0,904 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek olması bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Ölçme aracına ait Cronbach alfa değerinin 0,70 ve üzerinde olması yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. (Büyüköztürk, 2016).

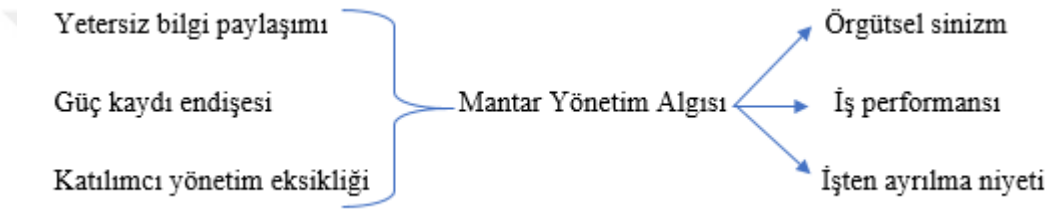
3.7. Verilerin Toplanması

Veri toplama aşamasında araştırma için etik kurul onayı ve kurum izinleri alındıktan sonra Ekim-2024 ve Mart 2025 tarihleri arasında hastanelerde birimler ziyaret edilerek hemşirelerle yüz yüze görüşülmüş ve araştırma hakkında bilgilendirilerek araştırmaya katılmaya davet edilmişlerdir. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere anket formu dağıtılmış ve doldurduktan sonra geri alınmıştır. Araştırmada 681 hemşireye anket formu dağıtılmış, 676 kişiden kullanılabilir veri alınmıştır.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada verilerin değerlendirilmesinden önce anket formları kontrol edilerek eksik doldurulan formlar değerlendirmeye alınmamıştır. Veriler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılarak bir istatistik uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS Paket programı kullanılmış olup, normal dağılım özelliklerini belirlemek için Skewness ve Kurtosis analizi, ölçme araçlarının güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi, katılımcıların tanıtıcı özelliklerini belirlemek için yüzde ve frekans dağılımı, ölçme araçlarının

değerlendirilmesine yönelik tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, min-max değerleri) yapılmıştır. Ayrıca değişkeler arası ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analizler %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ölçeklere ait Skewness ve Kurtosis değerleri -1.118 ile 1.941 aralığında bulunması ve bu değerlerin ±2 aralığında olması verilerin normal dağılımını göstermektedir (Bachman, 2004). Araştırmanaın bağımsız değişkenini mantar yönetim algısı oluştururken bağımlı değişkenlerini örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti oluşturmaktadır. Araştırma modeli, mantar yönetim algısının söz konusu bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koyacak şekilde tasarlanmıştır (Şekil 3.3).



Şekil 3.3. Araştırma Modeli

3.9. Etik ilkeler

Araştırmaya başlamadan önce araştırmada kullanılan ölçekleri geliştiren / uyarlayan yazarlardan ölçek kullanım izinleri alınmıştır (Ek 2). Ayrıca Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay (Tarih: 18.10.2023, Karar No: 2023-147) (Ek 3) ile araştırma kapsamına alınan hastanelerden kurum izinleri alınmıştır (Ek 4). Araştırma verilerinin toplanması aşamasında ise katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllü olanlardan veri alınmıştır. Katılmayı kabul eden tüm katılımcıların da bilgilendirilmiş gönüllü onam formu doğrultusunda yazılı onamları alınmıştır.

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sonuçları çalışma kapsamına alınan hastaneler ve araştırmaya katılan hemşirelerin kendi beyanları ile sınırlıdır. Ayrıca çalışmada kullanılan mantar yönetim yaklaşımı ölçeğinin hemşireler üzerinde geçerlik ve güvenirliğinin test edilmemiş olmasına bağlı olarak "yetersiz iletişim" alt boyut güvenirlik katsayısının

düşük çıkması nedeniyle verilerin analizine dahil edilmemesi de bu konuyla ilgili bir sonuç elde edilememesine yol açarak araştırmada bir başka sınırlılık oluşturmuştur.

3.11. Araştırmanın Güçlükleri

Araştırmada kurum izinlerinin alınması aşamasında hastanelerin kendilerine gönderilen kurum izni taleplerine geç cevap vermesi, kurumsal KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) adresleri üzerinden gönderilen resmi yazılar ile ilgili sistemsel sıkıntıların yaşanması, özellikle bazı özel hastanelerin bilimsel araştırma süreçleri ile ilgili bilgi sahibi olmaması ve kurum içi iletişim eksiklikleri gibi nedenlerle kurum izni alım süreci uzun sürmüştür. Aynı zamanda bazı özel ve kamu hastanelerinin kendi kurumlarında araştırma yapılmasını istememesi nedeniyle ön izinlerin alınamaması, seçilen tez konusuna karşı tedirgin bir yaklaşımda bulunulması ve kurum çalışanı olmama gibi faktörler araştırma kapsamına alınması planlanan bazı hastanelerden izin alınamamasına yol açmıştır. Bu durum örnekleme alınması planlanan hastanelerde değişiklik yapılmasına ve kurum izinleri için ekstra yazışmaların yapılmasına yol açarak araştırma sürecinin uzamasına neden olmuştur. Ayrıca araştırma sürecinde katılım isteğinin az olması, katılım gösteren bazı hemşirelerin veri toplama araçlarını eksik doldurması, analiz sürecinde bu verilerin dışlanmasına neden olmuş ve bu durum araştırmanın güçlükleri arasında değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular araştırma soruları doğrultusunda;

1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımına yönelik bulgular,
2. Hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algıları, örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerine yönelik bulgular
3. Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik bulgular
4. Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısının örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bulgular başlıkları altında sunulmuştur.

4.1.Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımına Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma pozisyonu, meslekte çalışma yılı, kurumda çalışma süresi ve çalıştıkları kurum türü, çalıştıkları birim türü mesleği isteyerek seçme ve mesleği sevme durumuna göre dağılımları tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4.1 Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (n:676)

Tanıtıcı özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	584	86,4
	Erkek	92	13,6
Yaş	20-30 yaş arası	323	47,8
	31-45 yaş arası	289	42,7
	46 yaş ve üzeri	64	9,5
Medeni Durum	Evli	423	62,6
	Bekar	253	37,4
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi mezunu	97	14,3
	Ön lisans mezunu	104	15,4
	Lisans mezunu	400	59,2
	Lisansüstü mezunu	75	11,1

Tablo 4.1.'in devamı

Çalıştığı Kurum	Kamu hastanesi	217	32,1
	Özel hastane	237	35,1
	Üniversite hastanesi	222	32,8
Çalıştığı Birim	Dahili birim	128	18,9
	Cerrahi birim	166	24,6
	Kadın doğum / çocuk birimi	67	9,9
	Yoğun bakım / acil servis	210	31,1
	Diğer birimler (kan alma, poliklinik, yönetim vb.)	105	15,5
Çalışma Pozisyonu	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü /müdür yard./süpervizör	31	4,6
	Servis sorumlu hemşiresi	65	9,6
	Servis hemşiresi	457	67,6
	Diğer (eğitim, poliklinik, kan alma vb.)	123	18,2
Meslekte Çalışma Yılı	0-5 yıl arası	212	31,4
	6-10 yıl arası	217	32,1
	11-15 yıl arası	100	14,8
	16-20 yıl arası	61	9,0
	21 yıl ve üzeri	86	12,7
Kurumda Çalışma Yılı	0-5 yıl arası	355	52,5
	6-10 yıl arası	174	25,7
	11-15 yıl arası	66	9,8
	16-20 yıl arası	81	12,0
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu	Evet	440	65,1
	Hayır	95	14,1
	Kısmen	141	20,8
Mesleği Sevme Durumu	Evet	512	75,7
	Hayır	77	11,4
	Kısmen	87	12,9
TOPLAM		676	100

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde (Tablo 4.1); %86,4'ünün kadın, %47,8'inin 20-30 yaş arasında, %62,6'sının evli, %59,2'sinin lisans mezunu olduğu, %35,1'inin özel hastanede, %31,1'inin yoğun bakım / acil servis birimlerinde çalıştığı, %67,6'sının servis hemşiresi olarak görev yaptığı, % 63,5'inin 10 yıl ve daha az mesleki deneyime ve % 52,5'inin de 5 yıl ve daha az kurumsal deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca % 65,1'inin mesleği isteyerek seçtiği ve % 75,7'sinin mesleği sevdiği görülmüştür.

4.2. Hemşirelerin Mantar Yönetim Yaklaşımı Algıları, Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Bulgular

Bu başlık altında hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algıları, örgütsel sinizm düzeyleri, iş performansları ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4.2. Hemşirelerin MYÖ, ÖSÖ, İPÖ ve İANÖ puan ortalamaları (n=676)

Ölçekler	Ort.	SS	Min.	Max.
Mantar Yönetim	**2,60**	**0,76**	**1,00**	**5,00**
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	2,71	0,75	1,00	5,00
Güç Kaybı Endişesi	2,47	0,82	1,00	5,00
Katılımcı Yönetim Eksikliği	2,60	1,03	1,00	5,00
Örgütsel Sinizm	**2,65**	**0,94**	**1,00**	**5,00**
Duyuşsal Sinizm	2,51	0,98	1,00	5,00
Bilişsel Sinizm	2,65	0,99	1,00	5,00
Davranışsal Sinizm	2,76	1,04	1,00	5,00
İş Performansı	**4,02**	**0,65**	**1,50**	**5,00**
Bakımın Koordinasyonu	4,28	0,65	1,44	5,00
Hastalara Yardım ve Destek	3,85	0,82	1,00	5,00
Meslektaşlara Destek	4,06	0,75	1,00	5,00
Kuruma Katkı	3,85	0,77	1,00	5,00
Bilgi Verme	4,04	0,79	1,00	5,00
İşe Katkı	3,64	0,98	1,00	5,00
İşten Ayrılma Niyeti	**2,21**	**0,98**	**1,00**	**5,00**

Hemşirelerin MYÖ toplam puan ortalamasının X= 2,60 ± 0,76, yetersiz bilgi paylaşımı alt boyut puan ortalamasının X= 2,71 ± 0,75, güç kaybı endişesi alt boyut puan ortalamasının X= 2,47 ± 0,82 ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyut puan

ortalamasının ise X=2,60 ± 1,03 olduğu, en yüksek puan ortalamasının yetersiz bilgi paylaşımı alt boyutunda olduğu görülmüştür (Tablo 4.2).

ÖSÖ puan ortalamaları incelendiğinde ise toplam puan ortalamasının X= 2,65 ± 0,94, alt boyutlarda duyuşsal sinizm için X=2,51 ± 0,98, bilişsel sinizm için X=2,65± 0,99 ve davranışsal sinizm için de X=2,76 ± 1,04 olduğu ve en yüksek puan ortalamasının davranışsal sinizm alt boyutunda olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.2).

Katılımcıların İPÖ puan ortalamaları değerlendirildiğinde ise toplam puan ortalamasının X= 4,02 ± 0,65, alt boyutlarda puan ortalamalarının bakımın koordinasyonu için X= 4,28± 0,65, hastalara yardım ve destek için X= 3,85 ± 0,82, meslektaşlara destek için X=4,06 ± 0,75, kuruma katkı için X=3,85 ± 0,77, bilgi verme için X=4,04 ± 0,79 ve işe katkı için X=3,64 ± 0,98 olduğu ve en yüksek puan ortalamasının bakımın koordinasyonu alt boyutunda olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2).

4.3. Hemşirelerde Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısı İle Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon değerleri incelendiğinde (Tablo 4.3), yetersiz bilgi paylaşımı ile hem genel olarak örgütsel sinizm (r=. 499, p<.01) hem de bilişsel sinizm (r=.495, p<.01), duyuşsal sinizm (r=.462, p<.01) ve davranışsal sinizm (r=.443, p<.01) arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Güç kaybı endişesi ile de hem genel örgütsel sinizm (r=. 444, p<.01) hem de bilişsel sinizm (r=.436, p<.01), duyuşsal sinizm (r=.413, p<.01) ve davranışsal sinizm (r=.397, p<.01) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Katılımcı yönetim eksikliği ile de benzer şekilde hem genel örgütsel sinizm (r=.447, p<.01) hem de bilişsel sinizm (r=.446, p<.01), duyuşsal sinizm (r=.419, p<.01) ve davranışsal sinizm (r=.389, p<.01) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon değerleri incelendiğinde (Tablo 4.3), yetersiz bilgi paylaşımı ile hem genel olarak iş performansı (r= -.128, p<.01) hem de hastalara yardım ve destek (r= -.110, p<.01), meslektaşlara destek (r= -.153, p<.01), kuruma

katkı (r= -.161, p<.01), bilgi verme (r= -.078, p<.05) ve işe katkı (r= -.098, p<.05) arasında negatif yönde, çok zayıf düzeyde ancak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Yetersiz bilgi paylaşımı ile bakımın koordinasyonu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı (r= -.067, p>.05) saptanmıştır.

Tablo 4.3. Mantar yönetim, örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ölçek puanları arasındaki ilişki

Değişkenler	1	**2**	**3**	**4**	5	**6**	**7**	**8**	9	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	16
1. Mantar Yönetim Algısı	-															
2. Yetersiz Bilgi Paylaşımı	.893**	-														
3. Güç Kaybı Endişesi	.902**	.710**	-													
4. Katılımcı Yönetim Eksikliği	.882**	.661**	.714**	-												
5. Örgütsel Sinizm	.521**	.499**	.444**	.447**	-											
6. Duyuşsal Boyut	.484**	.462**	.413**	.419**	.888**	-										
7. Bilişsel Boyut	.516**	.495**	.436**	.446**	.953**	.774**	-									
8. Davranışsal Boyut	.460**	.443**	.397**	.389**	.950**	.755**	.874**	-								
9. İş Performansı	-.144**	-.128**	-.122**	-.137**	-0.068	-.076*	-.076*	-0.043	-							
10. Bakımın Koordinasyonu	-.094*	-0.067	-.104**	-.081*	0.010	-0.016	0.006	0.030	.881**	-						
11. Hastalara Yardım ve Destek	-.111**	-.110**	-.079*	-.108**	-0.034	-0.039	-0.042	-0.018	.882**	.681**	-					
12. Meslektaşlara Destek	-.164**	-.153**	-.153**	-.134**	-.088*	-.094*	-.089*	-0.066	.855**	.698**	.663**	-				
13. Kuruma Katkı	-.165**	-.161**	-.119**	-.160**	-.160**	-.143**	-.180**	-.125**	.834**	.638**	.666**	.726**	-			
14. Bilgi Verme	-.095*	-.078*	-0.072	-.106**	-.078*	-.088*	-.077*	-0.058	.815**	.726**	.702**	.585**	.599**	-		
15. İşe Katkı	-.125**	-.098*	-.085*	-.152**	-0.072	-0.059	-.091*	-0.052	.728**	.525**	.621**	.601**	.730**	.470**	-	
16. İşten Ayrılma Niyeti	.295**	.264**	.277**	.249**	.474**	.496**	.430**	.415**	-.168**	-.159**	-.114**	-.173**	-.141**	-.192**	-0.036	-

*p<.05, **p<.01

Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı alt boyutlarından güç kaybı endişesi ile hem genel olarak iş performansı (r= -.122, p<.01) hem de bakımın koordinasyonu (r= -.104, p<.01), hastalara yardım ve destek (r= -.079, p<.05), meslektaşlara destek (r= -.153, p<.01), kuruma katkı (r= -.119, p<.01) ve işe katkı (r= -.085, p<.05) arasında negatif yönde, çok zayıf düzeyde ancak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Güç kaybı endişesi ile bilgi verme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (r= -.072, p>.05), belirlenmiştir (Tablo 4.3).

Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı alt boyutlarından katılımcı yönetim eksikliği ile de hem genel olarak iş performansı (r= -.137, p<.01) hem de bakımın koordinasyonu (r= -.081, p<.05), hastalara yardım ve destek (r= -.108, p<.01), meslektaşlara destek (r= -.134, p<.01), kuruma katkı (r= -.160, p<.01), bilgi verme (r= -.106, p<.01) ve işe katkı (r= -.152, p<.01) arasında negatif yönde, çok zayıf düzeyde ancak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Tablo 4.3).

Hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde ise hem genel olarak mantar yönetim yaklaşımının (r=. 295, p<.01) hem de alt boyutlarda yetersiz bilgi paylaşımı (r=.264, p<.01), güç kaybı endişesi (r=.277, p<.01) ve katılımcı yönetim eksikliği (r=.249, p<.01) arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde ancak anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3),

4.4.Hemşirelerde Mantar Yönetim Yaklaşımı Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algılarının örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz kapsamında, bağımsız değişken olarak mantar yönetim algısı ve bağımlı değişken olarak örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ele alınmıştır.

Tablo 4.4. Mantar yönetim yaklaşımı algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı değişken	B	S_h	t	β	p
Sabit	.901	.117	7.701		.000
Yetersiz bilgi paylaşımı	.398	.061	6.525	.320	.000
Güç kaybı endişesi	.115	.060	1.911	.100	.056
Katılımcı yönetim eksikliği	.149	.045	3.317	.164	.001
R= .527	R^2= .277				
F= 86.019	p <.001				

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±2 aralığında olması normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Araştırmada uç değerleri kontrol etmek amacı ile Cook's uzaklık değerleri (max= .030, <1) incelenmiş ve veri setinin uç değerlerden arınık olduğu görülmüştür. Artık değerlerin (residuals) varyanslarının eşitliği saçılım grafiği ile incelenmiş ve random dağılım gösterdiği görülmüştür. Ayrıca yordayıcı değişkenlere ait Tolerance değerleri .02 den büyük ve VIF değerleri 10 dan küçük olduğu bulunmuş ve değişkenlere ait çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüştür. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda hemşirelerin mantar yönetim ölçeği yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliği alt boyutlarının örgütsel sinizm puanlarını anlamlı şekilde yordadığı, güç kaybı endişesi alt boyutuna ait etki değerinin ise anlamsız olduğu görülmüştür (R= .527, p< .001). Ayrıca mantar yönetim ölçeği alt boyutlarının hemşirelerin örgütsel sinizm puanlarına ilişkin varyansın % 27.7 'sini açıkladığı görülmüştür (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Mantar yönetim yaklaşımı algısının iş performansı üzerindeki etkisine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı değişken	B	S_h	t	β	p
Sabit	4.338	.094	46.253		.000
Yetersiz bilgi paylaşımı	-.050	.049	-1.027	-.059	.305
Güç kaybı endişesi	-.016	.048	-.335	-.020	.738
Katılımcı yönetim eksikliği	-.052	.036	-1.452	-.083	.147
R= .146 R^2= .021					
F= 4.899 p <.01					

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±2 aralığında olması normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Araştırmada uç değerleri kontrol etmek amacı ile Cook's uzaklık değerleri (max= .043, <1) incelenmiş ve veri setinin uç değerlerden arınık olduğu görülmüştür. Artık değerlerin (residuals) varyanslarının eşitliği saçılım grafiği ile incelenmiş ve random dağılım gösterdiği görülmüştür. Ayrıca yordayıcı değişkenlere ait Tolerance değerleri .02 den büyük ve VIF değerleri 10 dan küçük olduğu bulunmuş ve değişkenlere ait çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüştür. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda hemşirelerin mantar yönetim ölçeği alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etki değerlerinin anlamsız olduğu görülmüştür. Mantar yönetim ölçeği alt boyutlarının hemşirelerin iş performansı puanlarına ilişkin varyansın % 2.1 'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Mantar yönetim yaklaşımı algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı değişken	B	S_h	t	β	p
Sabit	1.206	.138	8.763		.000
Yetersiz Bilgi Paylaşımı	.149	.072	2.076	.114	.038
Güç Kaybı Endişesi	.176	.071	2.487	.147	.013
Katılımcı Yönetim Eksikliği	.065	.053	1.229	.068	.220
R= .297 R^2= .088					
F= 21.560 p <.001					

Değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının ±2 aralığında olması normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Araştırmada uç değerleri kontrol etmek amacı ile Cook's uzaklık değerleri (max= .029, <1) incelenmiş ve veri setinin uç değerlerden arınık olduğu görülmüştür. Artık değerlerin (residuals) varyanslarının eşitliği saçılım grafiği ile incelenmiş ve random dağılım gösterdiği görülmüştür. Ayrıca yordayıcı değişkenlere ait Tolerance değerleri .02 den büyük ve VIF değerleri 10 dan küçük olduğu bulunmuş ve değişkenlere ait çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmüştür. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda hemşirelerin mantar yönetim ölçeği yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı endişesi alt boyutlarının işten ayrılma niyeti puanlarını anlamlı şekilde yordadığı, katılımcı yönetim eksikliği alt boyutuna ait etki değerinin ise anlamsız olduğu görülmüştür (R= .297, p< .001). Ayrıca mantar yönetim ölçeği alt boyutlarının hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarına ilişkin varyansın % 8.8 'ini açıkladığı görülmüştür (Tablo 4.6).

5. TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre hemşirelerin genel olarak mantar yönetim yaklaşımı algılarının ve özellikle yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliği algılarının ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Güç kaybı endişesinin ise ortalamanın altında olduğu ortaya çıkmıştır. Hemşirelerin en fazla yetersiz bilgi paylaşımı konusunda mantar yönetim algısına sahip oldukları görülmüştür. Bu durum yönetici hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı sergilediklerini göstermekte olup özellikle bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim tarzı açısından yönetici hemşirelerin istenilen düzeyde olmadıklarını göstermekte ve dikkate alınması gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir. Aydın (2023) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada hemşirelerin genel olarak mantar yönetim yaklaşımının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda hastanelerde hemşirelerin yöneticileriyle yaşadıkları iletişim sorunlarının, paylaşılan bilginin özelliğinin, yöneticinin çalışma sahasında olmamasının ve sadece personelin görevlerini yerine getirme düzeyine odaklanmasının mantar yönetim algısının oluşmasına neden olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bizim çalışma sonuçlarımızdan farklı olarak hemşirelik hizmetlerinden sorumlu yöneticilerin bulundukları pozisyonun verdiği gücü korumak amacıyla bilgi paylaşımından kaçındıkları tespit edilmiştir (Gök, 2025). Kılıç (2015), sağlık çalışanlarının büyük bir bölümünün yöneticileri tarafından mantar yönetim uygulamalarına maruz kaldığını ortaya koymuştur. Tekin ve Birincioğlu (2017) ise devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin bilgi asimetrisi yaşadığını ve orta düzeyde olmakla birlikte, yöneticileri konumundaki akademisyenler tarafından mantar yönetim tarzına tabi tutulduklarını tespit etmişlerdir. Kılıç ve Olgun (2017) de sağlık çalışanlarının orta düzeyde mantar yönetime maruz kaldıklarını ve bu yönetim biçiminin şeffaf, anlaşılır ve demokratik olmadığını belirtmektedir.

Çalışmada örgütsel sinizm ile ilgili bulgular, hemşirelerin ortalamanın üzerinde bir sinizm düzeyine sahip olduklarını, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin ortalamanın üzerinde, duyuşsal sinizm düzeyinin ise orta düzeyde olduğu görülmüş olup hemşirelerin en fazla davranışsal sinizm yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu bulgular hem hemşirelik hizmetlerini hem de diğer sağlık ekibi üyelerini olumsuz etkileyebilme ihtimali açısından istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda hemşirelerin davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olması da dikkat edilmesi gereken bir durum olarak görülmektedir. Çünkü

davranışsal sinizm, kişideki olumsuz duygu ve düşüncelerin açığa çıktığı, görünür hale geldiği ve diğer kişileri de etkileme potansiyeli yüksek olan bir sinizm boyutu olup bu durumun hemşireler ya da diğer ekip üyeleri arasında yaygınlaşmaması açısından yönetici hemşirelerin dikkate alması gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir (Brandes ve Das, 2006; Dean ve ark., 1998). Tüfekçi ve arkadaşları (2018) tarafından hemşirelerde yapılan bir çalışmada hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Mısırda yapılan bir çalışmada Hemşirelerin genel sinizmin orta düzeyde olduğunu bilişsel sinizmin diğer boyutlara göre daha yüksek, duygusal sinizm düzeyinin diğer boyutlara kıyasla daha düşük, davranışsal sinizm ise orta düzeyde olduğu görülmektedir (Salama, Khairy, Gouda ve Sorour, 2025). Farklı çalışmalar da hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (El-liethiey ve Atalla, 2021; Mohammad, Abd El Rahman, Ali ve Ali, 2022; Yavuzer Zan ve Altuntaş, 2019) Ayrıca mevcut çalışmanın bulgularının aksine, Risgiyanti ve Hidayah (2020) tarafından yapılan çalışma, hemşirelerde yüksek düzeyde örgütsel sinizm olduğunu ortaya koymuştur.

Hemşirelerin iş performansları değerlendirildiğinde ise genel olarak performanslarının yüksek olduğu, en fazla bakımın koordinasyonu konusunda performans gösterirken en az da işe katkı konusunda performans gösterdikleri belirlenmiştir. Hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı ve örgütsel sinizm düzeylerinin ortalamanın üzerinde olmasına karşın iş performanslarının yüksek olması sevindirici bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun işin yapısı ve içeriğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü hemşireler ertelenemeyen, bırakılamayan, hata affetmeyen bir iş olan insan sağlığı ile ilgilenmekte olup özellikle hasta bakımı ve bakımın koordinasyonu hemşirelerin en temel görevidir. Bakımla birlikte hemşireler görevleri gereği hastalara yardım ve destekte bulunmakta, ekip çalışması gereği meslektaşlarına destek olmakta, aynı zamanda kurumda üstlendikleri diğer işlerle kuruma katkı vermekte, ekip üyeleri ve yöneticileri ile bilgi paylaşmaktadırlar. Bu boyutlardaki performanslarının daha yüksek olması beklenen bir durum olarak görülmektedir. Ancak işe katkı konusunda performansları ortalamanın üzerinde olsa da diğer boyutlarda olduğu kadar bir performans gösteremedikleri anlaşılmaktadır. Ulusal literatürde hemşirelerin iş performans düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir (Ay, 2022; Polat ve ark., 2021). Yabancı litertür incelendiğinde mevcut çalışma sonuçlarıyla uyumlu olarak, hemşirelerin iş performanslarının yüksek olduğu ortaya

koyulmuştur (Risgiyanti ve Hidayah, 2020; Walpita ve Arambepola, 2020). Daba ve arkadaşları(2024) tarafından yapılan çalışmada ise hemşirelerin genel olarak kendi kendilerine verdikleri iş performansı değerlendirmesi %70,5'ti. Etiyopyada yapılan iki çalışma sonucunda da hemşirelerin iş performansının yüksek olduğu görülmektedir (Bereda ve Debalkie, 2018; Hendry ve ark., 2020; Tesfaye ve ark., 2015). Araştırma bulgularının aksine Morsi ve Ebraheem (2020), Nyorong ve ark.,(2021) ve Mustafa, Adam ve Abd Elazem (2019) çalışmalarının hemşirelerin düşük performans seviyesine sahip olması çalışmamızla çelişmektedir

Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri değerlendirildiğinde ise işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamanın altında olduğu görülmüş olup bu durum kurum yöneticileri açısından sevindirici bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun kamu kurumlarında çalışmasının getirdiği iş güvencesi ve çalışma koşullarının nispeten daha iyi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Polat ve arkadaşları tarafından yapılan farklı bir araştırmada da mevcut araştırma sonuçları ile uyumlu olarak hemşirelerin işten ayrılma niyetleri düşüktür (Polat ve ark.,2021) Güney Kore' de hemşireler yapılan bir çalışma sonucunda ise işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. (Lee ve Jang, 2020). Xu, Zeng ve Wu'nun (2023) dünya genelindeki yoğun bakım (ICU) hemşirelerini kapsayan bir meta-analizde, işten ayrılma niyet oranı %27.7 olarak bulunmuştur. Acil servis hemşirelerine odaklanan başka bir meta-analiz ise bu oranı yaklaşık %45 olarak belirlemiş; özellikle Asyalı ve genç hemşirelerde oran daha yüksek çıkmıştır (%54 ve %61) (Ren ve ark., 2024). Genel hemşire popülasyonunda yapılan meta-analizlerde işten ayrılma oranı %8–36.6 arasında değişirken, ortalama ~%16 seviyesinde tespit edilmiştir (Ren ve ark., 2024b) Ayrıca hastanede çalışan yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyeti prevalansı 6 % ile 61 % arasında değişmekte olup, örnekleme bağlı olarak yaklaşık %38.4 gibi orta-yüksek düzey rakamlar da bildirilmiştir (Lay ve Masingboon, 2025). Bu veriler ışığında hemşirelerin dünya genelinde %27–45 arasında değişen oranlarda işten ayrılma eğiliminde oldukları; bu eğilimin özellikle acil servis, yoğun bakım ve genç nüfusta daha belirgin olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Çalışmada mantar yönetim yaklaşımı algısıyla ilgili olarak yetersiz bilgi paylaşımının, güç kaybı endişesinin ve katılımcı yönetim eksikliğinin hemşirelerde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi artırdığı ve mantar yönetim yaklaşımı

algısının hemşirelerin örgütsel sinizm davranışları üzerinde % 27 oranında etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, yönetici hemşirelerin yönetim anlayışının, özellikle de yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliğinin sinizm davranışları üzerindeki belirgin etkisi ortaya koymaktadır. Bu bulgular aynı zamanda örgütsel yapı içerisinde şeffaflık ve etkili iletişimin önemini de vurgulamaktadır. Yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliği, hemşirelerin kurumlarına ve yöneticilerine olan güvenini zedeleyebilir, aidiyet duygusunu azaltabilir ve bunun sonucunda örgütsel sinizm davranışlarının artmasına yol açabilir.

Konuyla ilgili farklı gruplar üzerinde yapılan çalışmalarda da benzer bulguların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu çalışmalarda da mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu, mantar yönetiminin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi artırdığı, mantar yönetimin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu ve çalışanların mantar yönetim algısı arttığında örgütsel sinizm algılarının da arttığı ortaya çıkmıştır (Aydın, 2023; Gündüz 2023; Mumcu ve Aras, 2021). Aykul ve Gürer (2025), Kırıkkale'de görev yapan kamu ve özel sektör çalışanları ile yürüttükleri çalışmada, mantar yönetim algısının örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Gündüz (2023), Ankara' da yer alan özel bir eğitim kurumunda öğretmenlik yapan katılımcıların mantar yönetim algılarının örgütsel sessizliğe etkisini ve örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemiştir. Çalışma sonucunda mantar yönetim algısının örgütsel sessizlik üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu ve bu etkinin örgütsel sinizm aracılığıyla kısmi olarak gerçekleştiği belirlenmiştir. Aydın (2023b) yaptığı başka bir çalışmada, mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ve çalışanların mantar yönetim konusundaki algıları arttıkça örgütsel sinizm algılarının da yükseldiğini göstermiştir. Aydın (2022), mantar yönetim algısının örgütsel bağlılıkta azalmaya neden olduğu ve örgütsel sinizmin, mantar yönetim yaklaşımı algısı ile örgütsel bağlılık arasında aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye'de hizmet veren bir devlet üniversitesi akademisyenleri ile yürütülen çalışmada, mantar yönetim algısının örgütsel sinizmin alt boyutlarını pozitif etkilediği; etkili iletişim eksikliğinde, güç kaybı endişesiyle yeterli bilgi paylaşımı sağlanmadığı ve yönetime katılım olanağı tanınmadığında akademisyenlerin kuruma karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesinin beklendiğini belirtmiştir (Mumcu ve Aras, 2021).

Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısı ile iş performansı arasında negatif bir ilişki olduğu, mantar yönetim yaklaşımı algısı arttıkça iş performansının azaldığı ancak mantar yönetim yaklaşımının iş performansı üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı ve düşük düzeyde olduğu (%2.1) görülmüştür. Yönetici hemşirelerin bilgi paylaşımını yeteri kadar yapmaması, katılımcı yönetim tarzı sergilememesi ve güç kaybı endişesi yaşamalarının hemşirelerin hastalara yardım etme ve destek olmalarını, meslektaşlarına destek olmalarını, kuruma katkı sağlamalarını, bilgi vermelerini ve işe katkı sağlamalarını azaltması beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çünkü hemşirelerin bu konularda iyi bir performans gösterebilmeleri için yöneticilerinden bilgi almaya, katılımcı yönetim yaklaşımı ile fikirlerini, düşüncelerini bildirerek ihtiyaçları doğrultusunda kararların alınmasını sağlamaya ve yöneticilerinin "güç" odaklı davranmamalarına ihtiyaçları vardır.

Çalışmada yetersiz bilgi paylaşımının hasta bakımının koordinasyonunu etkilememesi ve yöneticilerinin güç kaybı endişesine rağmen hemşirelerin bilgi verme konusundaki performanslarının etkilenmemesi olumlu bir bulgu olarak görülmektedir.

Mantar yönetim, genellikle örgütsel yapı ve iş süreçlerinin belirli yönlerini ele alırken, iş performansı çok daha karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olduğundan dolayı (Akduru ve Arslantaş, 2021; Bağcı, 2014) performans üzerindeki etkisinin sınırlı olabileceği düşünülmektedir. Çünkü iş performansı özellikle bireysel motivasyon, liderlik tarzı, iş yeri kültürü, mesleki tatmin, bireysel yetkinlikler, yönetici desteği gibi bir çok bireysel ve örgütsel faktörden etkilenmektedir (Al-Ahmadi, 2009; Ali , 2020; Fort ve Voltero, 2004; Ginting ve Efendy, 2022; Hall, 2007; Hendry ve ark., 2020; Mohammed Atta ve ark., 2019; Siu, 2002; Tesfaye ve ark, 2015; Tzeng, 2004; Weenink ve ark., 2017). Dolayısıyla, mantar yönetimle ilgili faktörlerin iş performansına etkisi sınırlı olsa da, bu durum iş performansını etkileyen başka faktörlerin varlığına işaret etmektedir.

Literatürdeki çalışmalarda da bu sonuçları destekleyen bulgulara rastlanmaktadır. Mantar yönetimi yaklaşımı altında çalışan araştırma görevlilerinde bu durumun olumsuz sonuçlara yol açtığı, performanslarını olumsuz etkileyebilecek faktörlerden kuruma bağlılıklarının azaldığı, motivasyonlarının azaldığı ve işten ayrılma niyetinde oldukları belirtilmiştir (Tekin ve Birincioğlu, 2017). Ayrıca mantar yönetiminin çalışan performansı üzerinde tek başına önemli bir etki yaratmadığı

sonucuna varılmıştır (Yorgancıoğlu Tarcan, 2020). Doğan (2024)'ın çalışmasında da mantar yönetimin araştırma görevlilerinin performansı üzerinde %8,2 oranında etkili olduğu ve mantar yönetimin araştırma görevlilerinin performansını negatif yönde etkilediği görülmüştür. Tekstil çalışanları ile yapılan çalışmada mantar yönetimin daha fazla uygulanması ile işgören performanslarının azaldığı sonucuna varılmıştır (Kahya ve Ceylan, 2019).

Hemşirelerin mantar yönetim yaklaşımı algısının işten ayrılma niyetini artırdığı ve işten ayrılma niyeti üzerinde % 8.8 oranında etkili olduğu, özellikle de yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı endişesinin işten ayrılma niyetini etkilediği, katılımcı yönetim eksikliğinin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Bu bulgu, çalışma ortamındaki bilgi paylaşım eksikliklerinin ve güç kaybı endişelerinin, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini artıran önemli faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Yetersiz bilgi paylaşımı, hemşirelerin karar alma süreçlerinde kendilerini dışlanmış hissetmelerine ve iş yerindeki aidiyet duygularının azalmasına yol açan ve işten ayrılma niyetlerini tetikleyen bir durum olarak ifade edilmektedir (Güler, 2024). Benzer şekilde, güç kaybı endişesinin, hemşirelerin iş yerindeki kontrol ve etkilerini kaybetme korkusu yaşamalarına ve tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti duygularının artmasına neden olabileceği belirtilmektedir (Akduru ve Arslantaş, 2021; Öztürk ve Aras, 2021). Literatürde de benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. İki bin çalışanın katılımıyla yapılan bir araştırmada her dört çalışandan birinin mantar yönetim tarzı nedeniyle işten ayrılmayı düşündüğü (Geckoboard ve Censuswide, 2015), özel sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarında yapılan bir diğer çalışmada da mantar yönetiminin hem iş stresinde hem de işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu (Külekçi ve ark., 2020) ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyetine etkisinde mantar yönetim tarzının aracı rolü olduğu (Bozkır ve Şakar, 2022) ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak çalışmadan elde edilen bulgular literatürdeki sonuçlarla örtüşmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerde mantar yönetim yaklaşımı algısının örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırmak amacıyla yürütülen bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre hemşirelerin;

- Mantar yönetim yaklaşımı algılarının ve özellikle yetersiz bilgi paylaşımı ve katılımcı yönetim eksikliği algılarının ortalamanın üzerinde olduğu, güç kaybı endişesinin ise ortalamanın altında olduğu
- En fazla yetersiz bilgi paylaşımı konusunda mantar yönetim algısına sahip oldukları,
- Örgütsel sinizm düzeylerinin genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu; bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin ortalamanın üzerinde, duyuşsal sinizm düzeyinin ise orta düzeyde olduğu,
- En fazla davranışsal boyutta sinizm yaşadıkları,
- İş performansı düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu,
- En fazla bakımın koordinasyonu konusunda performans gösterirken en az da işe katkı konusunda performans gösterdikleri,
- İşten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamanın altında olduğu,
- Mantar yönetim yaklaşımı ile ilgili olarak yetersiz bilgi paylaşımının, güç kaybı endişesinin ve katılımcı yönetim eksikliğinin hemşirelerde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi artırdığı,
- Mantar yönetim yaklaşımı algısının hemşirelerin örgütsel sinizm davranışları üzerinde % 27 oranında etkili olduğu,
- Mantar yönetim yaklaşımı algısı arttıkça hemşirelerin iş performansının azaldığı ancak mantar yönetim yaklaşımının iş performansı üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı ve düşük düzeyde olduğu,
- Mantar yönetim yaklaşımı algısının hemşirelerin işten ayrılma niyetini artırdığı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu,
- Yetersiz bilgi paylaşımı ve güç kaybı endişesinin işten ayrılma niyetini etkilediği, katılımcı yönetim eksikliğinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre;

Sağlık kurumları için

- Mantar yönetim yaklaşımının en aza indirilmesine yönelik politikaların geliştirilmesi; bu yaklaşımın örgütsel sinizmi ve işten ayrılma niyetini artırmasının, iş performansını azaltmasının önüne geçilmesi,
- Hemşirelerin iş performansını etkileyen faktörlerin düzenli olarak izlenmesi ve performansı artıracak destekleyici uygulamaların (iş yükünün dengelenmesi, vardiya planlamasının iyileştirilmesi, mesleki gelişimi destekleyici eğitim programları vb.) hayata geçirilmesi,
- Kurum içinde şeffaflığı, adaleti ve katılımcı yönetimi güçlendirecek iletişim ve karar alma mekanizmalarının kurulması,
- Hemşirelerin görüş ve önerilerini iletebilecekleri geri bildirim sistemlerinin (örneğin anonim anketler, elektronik platformlar, öneri kutuları) aktif olarak kullanılması,
- Hemşirelerin kuruma bağlılığını artırmak için kariyer gelişim olanaklarının (uzmanlık eğitimi, yüksek lisans desteği, sertifika programları vb.) sağlanması ve başarılarının görünür kılınması

Yöneticiler için

- Hemşirelerde mantar yönetim algısını azaltmak amacıyla bilgi paylaşımını artıran, şeffaf ve katılımcı bir yönetim tarzı benimsemelerinin sağlanması,
- Hemşirelerde mantar yönetim algısına yol açan faktörlerin belirlenerek, bu faktörlerin etkisini azaltacak stratejilerin (düzenli bilgilendirme toplantıları, karar öncesi odak grup görüşmeleri, ekip temsilcilerinin yönetime katılımı) uygulanması,
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini azaltmak için sinizme neden olan etkenlerin (adaletsizlik, iletişim eksikliği, değer görmeme vb.) tespit edilmesi ve bu etkenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik girişimlerde bulunulması,
- Yöneticilere yönelik etkili iletişim, güven inşa etme ve liderlik becerilerini geliştirecek eğitim programlarının düzenlenmesi,
- Pozitif örgüt iklimini desteklemek için ödüllendirme, takdir ve motivasyon sistemlerinin güçlendirilmesi

Araştırmacılar için

- Hemşirelerin iş performansını etkileyen faktörlerin daha derinlemesine incelenmesi,
- Mantar yönetim yaklaşımının iş performansı üzerindeki etkisinde farklı değişkenlerin aracılık rolünü test eden ileri araştırmaların yapılması,

- Farklı kurum ve bölgelerde gerçekleştirilecek çalışmalarla sonuçların genellenebilirliğinin sınanması,
- Mantar yönetim yaklaşımı ile örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin boylamsal ve karma yöntem araştırmalarıyla detaylı biçimde ortaya konulması önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

Abodaqa, M. A. A. (2022). Mantar Yönetim Yaklaşımı İle Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.

Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., Bruyneel, L., Rafferty, A. M., Griffiths, P., Moreno-Casbas, M. T., Tishelman, C., Scott, A., Brzostek, T., Kinnunen, J., Schwendimann, R., Heinen, M., Zikos, D., Sjetne, I. S., Smith, H. L., Kutney-Lee, A. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: Cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal*, 344, 1717. https://doi.org/10.1136/bmj.e1717

Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, *52*, 27–58. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.27

Akatay, A., Yücekaya, P., Kısat, N.Ç. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, *14 (28),* 483-509.

Akçay, H. (2017). Örgütlerde iş rolü algıları, sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17* Özel Sayısı, 476–483.

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

Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40–54. https://doi.org/10.1108/09526860910927943

Ali, S. (2020). Factors affecting the performance of nursing staff in public sector hospital of Sahiwal. *Independent Journal of Allied Health Sciences, 3*(1), 14–21.

Altan, S., Özpehlivan, M. (2019). Otokratik ve katılımcı liderlik anlayışının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Sivil toplum kuruluşları üzerine bir araştırma. *The Journal of Social Science*, *3*(5), 208–229. https://doi.org/10.30520/tjsosci.511094

Altıntaş, M., Özata, M. (2020). Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: Education and health organizations version. *Journal of International Health Sciences and Management, 6*(10), 12–34.

Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995-3015.

Amjad, Z., Sabri, P. S. U., Ilyas, M., & Hameed, A. (2015). Informal relationships at workplace and employee performance: A study of employees' private higher education sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(1), 303-321.

Anaç, A. (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emeğin Aracılık Rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Avcı, N., Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20*(1), 33–44.

Ay, F. A. (2022). İstismarcı yönetim, örgütsel mutluluk ve iş performansı arasındaki ilişki. *İşletme Bilimi Dergisi*, *10*(2), 215–245. https://doi.org/10.22139/jobs.1123128

Aydın, H. (2023). Mantar Yönetimi Yaklaşımının Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

Aydın, E. (2022). "My Supervisor Keeps Me in the Dark: Mushroom Management Style", Organizational Commitment and Organizational Cynicism. Proceedıngs Book, 4th International CEO Communication, Economics, Organization &Social Sciences Congress,64-70.

Aydın, E. (2023b). Does psychological contract breach lead to procrastination at work? The mediation function of organizational cynicism. *Journal of Management and Economics Research*, 21(1): 224-243.

Ayhan, E., Güvener, H. (2024). Sağlık hizmetlerinde mantar yönetim yaklaşımı, kolektif etkinlik ve rekabetin performansa etkisi. *Sosyoekonomi*, *32*(61), 287–306. https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2024.03.14

Aykul, E., Gürer, A. (2025). Mantar yönetim yaklaşımının erteleme davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, *11*(1), 58–77. https://doi.org/10.5281/zenodo.14751522

Awases, M. H., Bezuidenhout, M. C., Roos, J. H. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*, *36*(1), 1–8. https://doi.org/10.4102/curationis.v36i1.108

Bacaksız, F. E., Tuna, R., Harmancı Seren, A. K. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve senkronizasyon ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, *9*(1), 52–58.

Bachman, L. F. (2004). *Statistical analyses for language assessment*. Cambridge University Press.

Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72. https://doi.org/10.11611/JMER534

Bağış, M., Öztürk, O. (2020). Stratejik yönetim araştırmalarının evrimi: Yaklaşımlar ve mikro görüşler üzerinden bir değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, *15*(1), 347–370. https://doi.org/10.17153/oguiibf.496482

Becton, J. B., Matthews, M. C., Hartley, D. L., Whitaker, D. H. (2009). Using biometric data to predict turnover, organizational commitment, and job performance in health care. *International Journal of Selection and Assessment*, *17*(2), 189–202. https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00462.x

Bennett, S., Franco, L. M. (1999). *Public sector health worker motivation and health sector reform: A conceptual framework* (Partnerships for Health Reform Project). Abt Associates Incorporated.

Biçici, Y., Nehir, S. (2020). Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *SHYD*, *7*(2), 177–186. https://doi.org/10.5222/SHYD.2020.60490

Boudrias, V., Trépanier, S. G., Foucreault, A., Peterson, C., Fernet, C. (2020). Investigating the role of psychological need satisfaction as a moderator in the relationship between job demands and turnover intention among nurses. *Employee Relations: The International Journal*, *42*(1), 213–231. https://doi.org/10.1108/ER-09-2018-0245

Bozkır, A., Fidan, A. (2021). Spor işletmelerinde mantar yönetim algısının çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *ÇOMÜ Spor Bilimleri Dergisi*, *4*(3), 18–31.

Bozkır, A., Şakar, M. (2022). The mediation role of mushroom management in the effect of organizational trust on intention to leave in sports businesses. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, *16*(02), 415. https://doi.org/10.53350/pjmhs22162415

Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents and consequences* 8Yayımlanmamış doktora tezi). University of Cincinnati, Division of Research and Advanced Studies.

Brandes, P., Das, D. (2006) *Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications.*. JAI Press, New York.

Bereda, S., Debalkie, D. (2018). Job performance and associated factors among employees at Amhara National Regional State Health Bureau, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *International Journal of Economics & Management Sciences*, *7*(511), 1–5. https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000511

Brown, W. H., Malveau, R. C., McCormick, H. W., Mowbray, T. J. (1998). *AntiPatterns: Refactoring software, architectures, and projects in crisis*. John Wiley & Sons, Inc.

Bertolotti, T., Magnani, L. (2014). An epistemological analysis of gossip and gossip-based knowledge. *Synthese*, 191(18), 4037–4067. https://doi.org/10.1007/s11229-014-0514-2

Bulut, M. (2024). Örgütsel Adaletin Hemşirelerde Ayrımcılık Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Lokman Hekim Üniversitesi, Ankara.

Büyükyılmaz, O., Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, *14*(4), 583–596.

Byrne, B.M. (2010), *Structure Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, 2nd ed., Multivariate Application Series, Routledge: Taylor and Francis Group, New York, NY and London.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press.

Canatan, Ş., Söyler, S. (2025). The effect of mushroom management perception on burnout level in health workers: The case of a public hospital. *Anatolian Journal of Economics and Business*, *9*(1), 79–94.

Chernyshenko, O. S., Stark, S. (2005). Organizational psychology. *Encyclopedia of social measurement*, 957–963. https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6

Christian, M. S., Garza, A. S., Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.

Cyriac, N. T., Baskaran, K. (2020). A study on the effectiveness of non monetary retention strategies in UAE. In *2020 8th International Conference on Reliability, Infocom Technologies and Optimization (Trends and Future Directions) (ICRITO)* (pp. 556–561). IEEE. https://doi.org/10.1109/ICRITO48877.2020.9197867

Çakıcı, A., Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *15*(1), 79–89.

Çakmak, E., Samastı, M., Önden, İ., Bayraktar, C. (2019). Organize sanayi bölgelerindeki klasik yönetim modelinden yönetişim modeline geçiş. In *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi: 13. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Özel Sayısı*, 428–446.

Çamveren, H. (2021). Rehberlik Programının Hemşirelerin Kuruma ve Mesleklerine İlişkin Tutumları İle Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Çelenk, S. (2018). Duygusal Emeğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Motivasyonun Aracı Rolü: İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, , İstanbul.

Çelik, G. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İş Performansı Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Tarsus Üniversitesi, Mersin.

Çetin Aydın, G., Aytaç, S., Şanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, *80*, 1–35. https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000011

Çetin, O. İ. (2021). Mantar yönetim algısının iş tatminine etkisinde yabancılaşmanın aracılık rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *17*(33), 398–424. https://doi.org/10.26466/opus.845473

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

Çiçek, B., Türkmenoğlu, M. A., Özbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organizational support on the relationship between organizational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology, 12,* Article 606215. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606215

Çini, M. A. (2022). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beyaz yakalı çalışanlar aracılığıyla bir araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, *8*(1), 91–109. https://doi.org/10.29228/javs.57404

Copleston, F. (1986). *History of philosophy: Greek and Roman*. New York, NY: Doubleday.

Daba, L., Beza, L., Kefyalew, M., Teshager, T., Wondimneh, F., Bidiru, A., Ketema, I. (2024). Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments of selected public hospitals in Ethiopia: A facility-based cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23**,** Article 312. https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w

Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review, 23*(2), 341–352. https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230

Demir, H., Kılıç, T. (2023). The relationship of mushroom management and collective justice in health institutions. *International Journal of Healthcare Management*, 1-15. https://doi.org/10.1080/20479700.2023.2255422

Demir, M., Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.

Demir, K., Ulutaş, E. (2021). The effects of organizational cynicism on job satisfaction and turnover intention: The mediating role of counterproductive work behaviors. *Journal of Business Research*, *13*(1), 477–494.

Demirbaş, B., Haşit, G. (2016). İşyerindeki yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.

Demirel, Y., Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.

Demirkaya, F. (2023). Mantar yönetim yaklaşımı ve hemşirelik. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, *10*(3), 433–437. https://doi.org/10.54304/SHYD.2023.21704

Dinç, F., Avanoğlu, A. E. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların mantar yönetim algısı üzerine bir çalışma (Niğde ili örneği). *International Journal of Human Sciences*, *18*(4), 772–781. https://doi.org/10.14687/jhs.v18i4.6249

Doğan, B. (2024). Mantar Yönetiminin Çalışan Performansına Etkisinde İşyeri Yalnızlığının Aracı Rolü. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Tunceli Üniversitesi, Tunceli.

Duffield, C., Franks, H. (2002). Career paths beyond nursing and the contribution of nursing experience and skills in attaining these positions. *International Journal of Nursing Studies*, *39*(6), 601–609. https://doi.org/10.1016/S0020-7489(01)00062-1

Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18, 1-8. https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7

Efeoğlu, İ. E., İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20*(3), 343–360.

El-liethiey, N. S. H., Atalla, A. D. G. (2021). Relationship between organizational cynicism and nurses' intention for turnover as perceived by nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 383–397. https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.163260

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. In *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 514–524. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

Ergün, H. (2021). Mantar yönetici davranışının örgütsel şarlatanlık ve örgütsel yalnızlık üzerine etkisi. *Eğitim ve Eğitim Geliştirme Dergisi*, 8(2).

Erkutlu, H. V., Özdemir, H. Ö. (2017). Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışları üzerine etkileri. In *25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri* (s. 273–281). Sakarya Üniversitesi.

Ertem, M. (2017). Yönetim ve organizasyon alanında metaforlar. *International Journal of Academic Value Studies*, *3*(9), 209–220. https://doi.org/10.23929/javs.165

Eryeşil, K., Fındık, M**.** (2011). Örgütsel sinizm. In A. Bedük (Ed.), *Örgüt psikolojisi: Yeni yaklaşımlar ve güncel konular*, 97–118. Atlas Akademi.

Fay, D., Sonnentag, S. (2010). A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behaviours. *Applied Psychology: An International Review*, *59*(1), 1–20. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00413.x

Fettahlıoğlu, Ö. O., Erdoğan, Ö. F. (2023). Mantar yönetiminin örgütsel kimlik üzerindeki etkisi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, *9*(71), 4210–4217. https://doi.org/10.29228/JOSHAS.74680

Feldman, D. C. (2000). The Dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, *43*(8), 1286–1300. https://doi.org/10.1177/00027640021955865

Filiz, M. Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *19*(73), 436–449. https://doi.org/10.17755/esosder.587613

Fort, A. L., Voltero, L. (2004). Factors affecting the performance of maternal healthcare providers in Armenia. *Human Resources for Health*, *2*(1), 8. https://doi.org/10.1186/1478-4491-2-8

Geckoboard & Censuswide. (2015). Mushroom Management Leaves Employees Heading For The Door, Research Report. https://www.geckoboard.com/learn/guides/mushroom-management/

Ginting, H. A., Efendy, I. (2022). Factors affecting nurse performance at service technical implementation unit Teluk Dalam public health center, South Nias Regency. *Journal La Medihealtico, 3*(5), 449–458. https://doi.org/10.37899/journallamedihealtico.v3i5.739

Girma, S., G/Yohannes, A., Kitaw, Y., Ye-Ebiy, Y., Seyoum, A., Desta, H., Teklehaimanot, A. (2016). Human resource development in health in Ethiopia: Challenges to achieving the Millennium Development Goals. *Ethiopian Journal of Health Development, 21*(3).

Goldner, F. H., Ritti, R. R., & Ference, T. P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551. https://doi.org/10.2307/2094553

Gök, G. (2025). Hastanelerde mantar yönetim algısı ve mantar yönetimin etkileri: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Journal of Academic Value Studies, 11*(1), 1–13. https://doi.org/10.29228/javs.80865

Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Gözel, G., Atmaca, G. D., Durat, G. (2017). Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3*(1), 11–16. https://doi.org/10.30934/kusbed.359177

Greenslade, J. H., Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing, 58*(6), 602–611. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x

Gül, G. (2016). Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ili otel işletmelerinde bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 1*(1), 28–55.

Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(2), 27–47.

Güler, M. (2024). Örgütsel Güç Mesafesi Ve Mantar Yönetim Algısının Akış Deneyimi Üzerindeki Yordayıcı Etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ

Günaltay, M. M., Işıkçelik, F., Durur, F. (2022). Araştırma görevlilerinde mantar yönetim ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık yönetimi alanında bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi,* 12(2), 307–319. https://doi.org/10.2399/yod.21.834805

Gündüz, S. (2023). Mantar Yönetim Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü (Yayımlanmamış doktora tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Gürbüz, S., Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* 41(2), 189–213.

Hall, D. S. (2007). The relationship between supervisor support and registered nurse outcomes in nursing care units. *Nursing Administration Quarterly,* 31(1), 68–80. https://doi.org/10.1097/00006216-200701000-00015

Han, S. H., Jekel M. (2019). Organizational cynicism, employee attitudes, and turnover intention: A multi-dimensional approach. *International Journal of Organizational Analysis,* 27(5), 1041–1057.

Dongmei, H., Huanqing, Z., Yu, Z., Shujuan, F., Xiaolei, Y. (2013). Compensation equity, subjective well-being and turnover intention. In *2013 Sixth International Conference on Business Intelligence and Financial Engineering*, 477–480. Hangzhou. https://doi.org/10.1109/BIFE.2013.100.

Harmancı Seren, A. K., Tuna, R., Eskin Bacaksız, F. (2018). Reliability and Validity of the Turkish Version of the Job Performance Scale Instrument *Journal of Nursing Research, 26*(1), 27-35. https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000213

Haque, A., Fernando, M., Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics, 156*, 759–774. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6

Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review—an update. *International Journal of Nursing Studies, 49*(7), 887–905. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001

Heilmann, P. (2010). To have and to hold: Staff retention in a Finnish health care organization. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(5), 518–523. https://doi.org/10.1177/1403494810370231

Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. In H. B. Memduhoğlu & K. Yılmaz (Eds.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (1. baskı). Pegem Akademi.

Hendry, H., Silaen, M., Jamaludin, J. (2020). Factors influencing the performance of nurses in the emergency room at Bunda Thamrin General Hospital, Medan. *Journal Wetenskap Health, 1*(2), 58–64. https://doi.org/10.48173/jwh.v1i2.30.

Herman, R. E. (1997). *The process of excelling: The practical how-to guide for managers and supervisors*. Oakhill Press.

Heybetzade, G. (2019). İş Performansı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Şirket Örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 530–545. http://dx.doi.org/10.1037/apl0000103

Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin, 138*(5), 831–858. https://doi.org/10.1037/a0027983

Huber, M., Orosz, E. (2003). Health expenditure trends in OECD countries, 1990-2001. *Health Care Financ Rev, 25*(1), 1–22.

Iacobucci, G. (2019). Ongoing GP shortage puts NHS long term plan at risk, warn experts. *BMJ, 364*. https://doi.org/10.1136/bmj.l686

Ike, O. O., Omeje, O., Okonkwo, E., Eze, I. (2020). Organizational cynicism and organizational career growth as predictors of turnover intention among employees in Enugu State. *Practicum Psychologia, 10*(1), 49–68.

Islam, S., Khatun, F., Nesa, M. (2019). Job performance of clinical nurses at tertiary level hospital in Bangladesh. *IOSR Journal of Nursing and Health Science, 8*(5), 63–72. https://doi.org/10.9790/1959-0805076372

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13*(2), 254–265.

Jang, J., George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management, 31*(2), 588–595. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.08.004

Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma* (Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Kocaeli.

Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 2*(3), 33–46.

Kahya, E. (2009). İş performansının etkililik üzerindeki etkileri. *International Journal of Industrial Ergonomics, 39*(1), 96–104. https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.06.006.

Kahya, V., Ceylan, E. (2019). İş performansını artırmada yeni bir yaklaşım: Mantar yönetim. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, 4*(45), 3773–3781. https://doi.org/10.26450/jshsr.1586

Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Kalağan, G., Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27*(27), 83–97.

Kalfaoğlu, S. (2020). Mantar yönetim. In Ş. Şemşik, A. Çelik, T. Akgemci, & A. Diken (Eds.), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (ss.345–352). Eğitim Yayınevi.

Karabulut, Y. Ş. (2022). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İşgören Verimliliği İle İlişkilerinin İncelenmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.

Karacaoğlu, K., İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business & Economics Research Journal, 3*(3), 77–92.

Kasalak, G., Aksu, B., M. (2014). The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*. https://doi.org/10.12738/estp.2014.1.1765

Karcıoğlu, M. S., Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(1), 19–34.

Kaur, R., Randhawa, G. (2020). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: Do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-based HRM, 9*(3), 241–257. https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118

Kaynak, İ., Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(22), 568–593.

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

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

Kline, R. B. (2018). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford Press.

Klotz, A. C., Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History,* 19(1), 114-132.

Kocaman, G., Seren, Ş., Kurt, S., Danış Erer, T. (2010). Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 7*, 34–38.

Kraut, A. I. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance, 13*(2), 233–243. https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90047-1

Küçükatçeken, V. (2023). İç Anadolu Bölgesindeki Spor Kurumlarında Görev Yapan Personelin Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

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. *Journal of Business Research-Turk, 12*(1), 361–371.

Laplante, P. A., Neill, C. J. (2006). *Antipatterns: Identification, refactoring, and management*. Boca Raton: Taylor & Francis Group.

Lay, K. S. M., Masingboon, K. (2025). Prevalence of turnover among new graduate nurses and the relationship between transition shock and turnover intention: A meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 100390. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2025.100390

Lee, E., Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture-work-health model. *Western Journal of Nursing Research,* 42(2), 108–116. https://doi.org/10.1177/0193945919839189

Lotfi, Z., Mukhtar, M., Sahran, S., Zadeh, A. T. (2013). Information sharing in supply chain management. *Procedia Technology, 11*, 298–304. https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.12.194

Mar, A. (2011). Mushroom management. Retrieved June 1, 2021, from

March, J. G., Simon, H. A. (1958). *Organizations.* John Wiley & Sons.

Martinescu, E. (2017). Why We Gossip: A Functional Perspective On The Self-Relevance Of Gossip For Senders, Receivers And Targets (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Groningen SOM Research School, Groningen.

McDermid, F., Peters, K., Jackson, D., Daly, J. (2012). Factors contributing to the shortage of nurse faculty: A review of the literature. *Nurse Education Today,* 32(5), 565–569. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.01.011

Meacham, J., Toms, L., Green, K. W., Bhadauria, V. S. (2013). Impact of information sharing and green information systems. *Management Research Review, 36*(5), 478–494. https://doi.org/10.1108/01409171311327244

Merriam-Webster Dictionary. Metaphor. Erişim adresi: https://www.merriam-webster.com/dictionary/metaphor. (Erişim tarihi: 01.10.2022).

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 237–240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Mobley, W. H., Horner, S. O., Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Moore, J., Sonsino, S. (2007). *The Seven Failings Of Really Useless Leaders*. London: MSL Publishing.

Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., Parvizy, S. (2020). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Research Notes, 11,* 823. https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5

Mohammed Atta, Z., Abood, S., Ali, R. (2019). Nursing staff' perception regarding factors influencing their performance in general hospital, 2019. *Minia Scientific Nursing Journal, 6*(1), 183–189. https://doi.org/10.21608/msnj.2019.187817

Mohammad, S., Abd El Rahman, M., Ali, N., Ali, D. (2022). Effect of organizational cynicism on quality of work life and employee effectiveness among nursing staff. *Minia Scientific Nursing Journal, 11*(1), 2–10.

Morsi, M., Ebraheem, S. (2020). Work-related stressors, coping strategies: its relation to job performance and perceived organizational support among critical care nurses. *EvidenceBased Nursing Research, 2*(3), 44-55

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

Mustafa, S., Adam, S., Abd Elazem, H. (2019). Assessment of staff nurses' knowledge and performance regarding triage. *Egyptian Journal of Health Care, 10*(3), 50–63.

Mutlu, S., Yılmaz, E. (2021). Cerrahi alanlarda çalışan hemşirelerde örgütsel sinizmin bakım davranışları ve çalışma yaşam kalitesine etkisi. *CBU Sağlık Bilimleri Dergisi, 8*(4), 635–643. https://doi.org/10.34087/cbusbed.896919

Naus, A. J. A. M. (2007). Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization (Yayımlanmamış doktora tezi). Maastricht University, Holland. https://doi.org/10.26481/dis.20071012an

Niederhoffer, A. (1967). *Behind The Shield: The Police İn Urban Society*. Garden City, NY: Doubleday.

Nonaka, I., Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of İnnovation*. Oxford: Oxford University Press.

Nyakamadi, J. (2019). Occupational Stress And Performance Of Nurses At Mulago National Referral Hospital (Yayımlanmamış doktora tezi). Uganda Management Institute

Nyorong, M., Simanjorang, A., Jauhari, J. (2021). Factors affecting nurse performance at Datu Beru Takengon general hospital. *Journal La Medihealtico, 2*(6), 57–66.

OECD. (2019). *Health at a glance 2025*. OECD iLibrary. Erişim adresi: https://edu.nl/evgen. Erişim tarihi: 05.11.2024.

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

Oruh, E. S., Mordi, C., Ajonbadi, A., Mojeed-Sanni, B., Nwagbara, U., Rahman, M. (2020). Investigating the relationship between managerialist employment relations and employee turnover intention: The case of Nigeria. *Employee Relations, 42*(1), 52–74. https://doi.org/10.1108/ER-08-2018-0226

Ölçer, F. (2005). Açık defter yönetimi: İşletmelerde uygulanması ve başarı koşulları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 121–142.

Örücü, E., Özafşarlıoğlu, S. (2013). The effect of organizational justice on employees' turnover intention: An application in the Republic of South Africa. *Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute, 10*(23), 335–358.

Özbağ, G.K., Şener, I. (2018). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Uluslararası İnsan Kaynakları Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 112–130.

Özdemir, S., Özdemir, Y. (2015). *İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti ile ilgili akademik çalışmaların incelenmesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi, 37*(4), 97–115.

Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M., İştahlı, B. (2014). Kötü niyetli yönetim algılamasının çalışanların performansları üzerindeki etkisinde duygusal zekânın rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(1), 1–18.

Özen Kutanis, R., Dikili, A. (2015). Değişim boyutuyla örgütlerde sinisizm. In D. Ergun Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* (3. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M. (2008). İş Gören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. In M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Eds.), *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.

Özler, D. E., Atalay, C. G. Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.

Özler, D. E., Atalay, C. G. (2011). Sağlık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Business Management Review, 1,* 26–38.

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

Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., Hooke, A. (2016). Mentoring functions and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(11), 1173–1191. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1062038

Peltokorpi, V. (2006). Knowledge sharing in a cross-cultural context: Nordic expatriates in Japan. *Knowledge Management Research & Practice, 4*(2), 138–148. https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500095

Polat, Ş., Yıldırım, N., İşsever, H. (2021). Hemşirelerde psikolojik sermaye ile iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 8*(3), 355–365. https://doi.org/10.54304/SHYD.2021.85866

Rahimnia F., Beheshtifar M. Babaei M. (2020). The effect of organizational cynicism on turnover intention: A case study of Iranian nurses. *Journal of Nursing Management,* 28(2), 273–280.

Ramesh, K., Imran, A. (2015). The Use Of Modern Communication Technology in Administrative Communication (Yayımlanmamış doktora tezi). Larbi Ben M'hidi Umm El Bouaghi University.

Rathnaweera, R. R. N. T., Jayatilake, L. V. K. (2020). Construct of employee job performance: Conceptual discussion on definitions and dimensions. *Sahyadri Journal of Management (SJOM), 4*(2).

Rawashdeh, A. M., Tamimi, S. A. (2019). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development, 44*(2/3), 191–207. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112

Ren, H., Xue, Y., Li, P., Yin, X., Xin, W., Li, H.. (2024). Global prevalence of turnover intention among emergency department nurses: A meta-analysis. *BMC Nursing*, 23, Article 645. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02284-2

Ren, H., Li, P., Xue, Y., Xin, W., Yin, X., Li, H. (2024b). Global prevalence of nurse turnover rates: A meta-analysis of 21 studies from 14 countries. *Journal of Nursing Management*, Article 5063998. https://doi.org/10.1155/2024/5063998

Risgiyanti, R., Hidayah, R. (2020). The role of workplace spirituality in reducing the negative impact of organizational cynicism on job performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *18*(4), 692-703

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal, 31*(3), 599–627. https://doi.org/10.5465/256461

Qalamami, H. (2019). The Role Of Participatory Management in Achieving Job Satisfaction For Employees (Yayımlanmamış doktora tezi). Mohamed Boudiaf University, Algeria.

Sadiqe, M., Muzaffar, B., Wasif, M. (2021). Organizational cynicism and turnover intention in hotel industry at Delhi. *International Journal of Economics, Business and Human Behaviour, 2*(1), 5–8.

Safiya, O. (2018). *Participatory management and its role in achieving organizational loyalty: A case study of the Sonelgaz Foundation Msila* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mohamed Boudiaf University, Algeria.

Sağır, T., Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences, 9*(2), 1094–1106.

Salama, W. M., Khairy, H. A., Gouda, M., Sorour, M. S. (2025). Organizational cynicism and its relation to nurses' occupational burnout: Testing nurse managers' paradoxical leadership moderation effects, *12*(2), 275–289. https://doi.org/10.3934/publichealth.2025017

Sargutan, A. E. (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 400-428.

Sayfi, J. (2014). *Administrative communication and decision making.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Setif University, Algeria.

Seçer İ. (2015). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve Lisrel uygulamaları. Anı Yayıncılık.

Shahzad, D., Mehmood, A. (2019). Organizational cynicism and employee intention to leave: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 2*, 1–17. https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2012.12.5.1612

Siu, O. L. (2002). Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *Journal of Advanced Nursing, 40*(2), 218–229. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02364.x

Sultana, A. (2020). Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *Elementary Education Online*, 2020; 19 (4): pp. 2467-2483. doi:10.17051/ilkonline.2020.764615

Şahinli, S., Örgev, C. (2018). Mantar yönetim yaklaşımı: Kamu – özel hastaneler karşılaştırması. *2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, Muğla, Türkiye, 11-13 Ekim 2018, 783–790 (Tam metin bildiri).

Şeker, E. (2020). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.

Şeremet, G. G. (2024). Mantar yönetimin örgütsel güven ile ilişkisi: Hastane çalışanları ile uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 27*(2), 855–867.

Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Yaşam Doyumuna Etkileri (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

Şimşek Ilkım, N., Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 18(36), 238-254. https://doi.org/10.30976/susead.356674

Şen, B. (2019). Turizm İşletmelerinde Mantar Yönetim Yaklaşımı Ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.

Şener, G., Gündüzalp, S. (2020). The correlation between mushroom management approach and school leadership behavior of school administrators based on teacher perceptions. *Journal of Organizational & Educational Leadership, 6*(2), Article 1.

Tangcharoensathien, V., Mills, A., Palu, T. (2018). Accelerating health equity: The key role of universal health coverage in the Sustainable Development Goals. *BMC Medicine*, *13*, 101–119. https://doi.org/10.1186/s12916-015-0342-3

Taşdemir, E. (2023). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Hemşirelerde İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tatar, B. M. (2024). Hemşirelerin Umutsuzluk Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

Tekin, E., Birincioğlu, N. (2017). Bilgi çağının odak noktası üniversitelerde mantar yönetimi. *International Journal of Academic Value Studies, 3*(14), 22–29.

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

Telli, E., Ünsar, S. A., Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 2*(2), 135–150.

Tesfaye, T., Abera, A., Hailu, F. B., Nemera, G., Belina, S. (2015). Assessment of factors affecting performance of nurses working at Jimma University specialized Hospital in Jimma Town, Oromia region, south-West Ethiopia. *Journal of Nursing Care*, *4*(6), 1–7. https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000312

Tetik, F. (2020). Hemşirelerin Ekip Çalışması Algıları İle Örgütsel Sinizm İlişkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.

Top, M., Gider, Ö., Ünalan, D. (2010). Hastane sektöründe iş performansını etkileyen örgütsel değişkenlerin (faktörlerin) incelenmesi: Kayseri ve Kocaeli illerindeki hemşireler üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 21*(66), 71–96.

Topçu, İ., Ünaldı Türkkan, N., Eşkin Bacaksız, F., Tiryaki Şen, H., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 6*(3), 125–131

Tummers, L. G., Groeneveld, S. M., Lankhaar, M. (2013). Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. *Journal of Advanced Nursing, 69*(12), 2826-2838. https://doi.org/10.1111/jan.12249

Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranışta Yeni Yaklaşımlar: Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Sözleşme, Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık (1. baskı). Detay Yayıncılık.

Tüfekci, F. G., Bağcıvan, E., Oğuzhan, H. (2018). Hemşirelerde örgütsel sinizm: Tükenmişlik ve iş doyumuna etkisi. *V. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 136–142). Erzurum.

Türk Dil Kurumu. *Güncel Türkçe Sözlük.* Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr/ Erişim tarihi: 01.07.2025.

Tzeng, H. M. (2004). Nurses' self-assessment of their nursing competencies, job demands, and job performance in Taiwan hospital system. *International Journal of Nursing Studies, 41*(5), 487–496. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.12.002

Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.

Ulukapı Yılmaz, H. (2022). A new metaphor in the information age: Mushroom management. *Journal of Current Researches on Social Sciences, 12*(1), 121–128.

Uslu, D., Karaduman, A. (2023). İş birliğinin iş performansı düzeyine etkisi: Hemşireler üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 15*(2), 1–15. https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1651

Uysal, T. H., Yıldız, M. S. (2014). İş performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7*(29), 835–849.

Üzüm, B., Uçkun, S. (2018). Performans değerlendirme yöntemleri üzerine nitel bir araştırma: Kocaeli ili örneği. *Journal of Business Research-Türk, 10*(2), 254-275 https://doi.org/10.20491/isarder.2018.429

Varela, O. E., Landis, R. S. (2010). İş performansının genel yapısı: İki çalışmadan elde edilen kanıtlar. *Journal of Business and Psychology, 25*(4), 625–638. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9155-8

Varol, F. (2010). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: Konya ili ilaç sektörü çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Viswesvaran, C., Ones, D. S. (2000). İş performansı modelleri üzerine perspektifler. *International Journal of Selection and Assessment, 8*(4), 216–226. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151

Viswesvaran, C. (2002). Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 1: Personnel psychology, pp. 110–126). Sage Publications Ltd.

Yalap, O., Yazar Poyraz, Z. (2023). Sağlık çalışanlarının mantar yönetim algılarının demografik özellikler açısından incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review, 5*(1), 36–55.

Yalçıner, A., Özcan, A., Türkmen, S., Bulut, F. M. (2024). Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi üzerine bir araştırma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 10*(4), 517–526. https://doi.org/10.5281/zenodo.13118739

Yaşar, S. (2021). *Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalişma ortami özellikleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin iş motivasyonlarina etkisi.* (Yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.

Yavuzer Zan, S., Altuntaş, S. (2019). The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. *Dokuz Eylül University Faculty of Nursing Electronic Journal, 12*(2), 100–106. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1096280

Yıldırım, G. (2020). Akademisyen Hemşirelerde Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Davranışı Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü). Çanakkale.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies, 8*(6). https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.4544

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

Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., Peng, J. (2014). The impact of core self evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809–822. https://doi.org/10.1007/s11205-013-0328-5

Xu, G., Zeng, X., Wu, X. (2023). Global prevalence of turnover intention among intensive care unit nurses: A meta-analysis. *Nursing in Critical Care, 28*(2), 159–166. https://doi.org/10.1111/nicc.12679

Walpita, N., Arambepola, C. (2020). High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia. *Journal of Nursing Management*, *28*(2), 342-350

Weenink, J. W., Kool, R. B., Hesselink, G., Bartels, R. H., Westert, G. P. (2017). Prevention of and dealing with poor performance: An interview study about how professional associations aim to support healthcare professionals. *International Journal for Quality in Health Care, 29*(6), 838–844. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzx114

World Health Organization. (2002). Human resource for health: Accelerating implementation of the regional strategy. Report of the regional director. WHO Regional Office for Africa. https://iris.who.int/handle/10665/95975

World Health Organization. (2004). High-level forum on health MDGs: Report: Addressing Africa's health workforce crisis: An avenue for action. WHO.

Wong Kin, F. E., Cheng, C. (2020). The turnover intention–behaviour link: A culture moderated meta-analysis. *Journal of Management Studies, 57*(6), 1174–1216. https://doi.org/10.1111/joms.12520

8.EKLER

EK:1 **ANKET FORMU**

Katılımcı Bilgi Formu

1. Yaşınız: …….

2. Cinsiyetiniz: ( )Kadın ( )Erkek

3. Medeni durumunuz: ( )Evli ( )Bekar

4. Eğitim durumunuz:

( ) Sağlık Meslek Lisesi mezunu ( ) Ön lisans mezunu
( ) Lisans mezunu ( ) Lisansüstü mezunu

5. Çalıştığınız kurum türü:
( ) Sağlık Bakanlığı Hastanesi
( ) Üniversite Hastanesi
( ) Özel Hastane

6. Çalıştığınız birim türü
( )Dahili birim
( )Cerrahi birim
( )Kadın doğum- Çocuk birimi
( )Yoğun bakım- Acil servis
( )Diğer (Lütfen belirtiniz) ……..

7. Pozisyonunuz:
( ) Hemşirelik Hizmetleri Müdürü/ Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü / Müdür Yardımcısı Süpervizör
( ) Servis Sorumlu Hemşiresi
( ) Servis Hemşiresi
( )Diğer (Lütfen belirtiniz) ……..

8. Meslekte çalışma yılınız: ……ay / yıl

9.Kurumda çalışma yılınız:……..ay / yıl

10. Mesleği isteyerek mi seçtiniz? ( )Evet ( )Hayır ( ) Kısmen

11. Mesleğinizi seviyor musunuz? ( )Evet ( )Hayır ( ) Kısmen

Mantar Yönetim Ölçeği

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yetersiz Bilgi Paylaşımı					
1. Üstüm (yöneticim) kurumla ilgili stratejik bilgileri benimle paylaşmaktan kaçınır.					
2.Üstüm (yöneticim) benimle ilgili bir karar alınacağında benimle bilgi paylaşmaz.					
3. Üstüm (yöneticim) bazı bilgilerin gizli kalması gerektiğini düşünür.					
4.Üstlerimle (yöneticilerimle) düzenli toplantılar yaparız.*					
5.Üstüm (yöneticim) beni her türlü konuda bilgilendirir*					
6. Üstüm (yöneticim) benimle bilgi paylaşımını zaman kaybı olarak görür.					
Güç Kaybı Endişesi					
7.Üstüm (yöneticim) sahip olduğu bilgileri kendisi için bir güç kaynağı olarak görür.					
8.Üstüm (yöneticim) bizlere karşı korku kültürü yaymaya çalışır					
9.Üstüm (yöneticim) kurumda yaptığım iş ile ilgili başarı elde ettiğimde bunu takdir eder.*					
10.Üstüm (yöneticim) kariyerimde yükselme konusunda beni destekler*					
11.Üstüm (yöneticim) kendimi geliştirmem için gerekli imkânları bana sunmaktan kaçınır					
Yetersiz İletişim					
12.Üstüme (yöneticime) işlerle ilgili gerek duyduğum her an ulaşmam mümkündür*					
13.Üstüm (yöneticim) tek taraflı bir iletişim sürecini benimser.					
14.Üstüm (yöneticim) yaptığım işlerle ilgili benden düzenli rapor ister.*					
15.Üstüm (yöneticim) bana ulaşırken tek bir iletişim kanalını (telefon, mail, ebys vb.) kullanır					
Katılımcı Yönetim Eksikliği					
16.Üstüm (yöneticim) herhangi bir karar alınacağı zaman benim görüşlerimi önemsemez.					
17.Üstler (yöneticiler) tarafından verilen talimatları (görevler) sorgulamam istenmez					
18.Üstüm (yöneticim) bana çeşitli yetki ve sorumluluklarını devretmekten kaçınır					
19.Üstümün (yöneticimin) katılımcı yönetim tarzının benimsendiğine inanmıyorum.					

Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Asla	Çok nadir	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1 Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.					
2 Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim					
3 Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.					
4 Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.					
5 Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum					
6 Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.					
7 Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez					
8 Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır					
9 Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır					
10 Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım					
11 Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım					
12 Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum					
13 Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anlamlı” bakışmalarda bulunuruz.					
14 Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.					

İş Performans Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyoru	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1 Hastalara, hastaneden ayrıldıklarında nelerle karşılaşabileceklerini açıklamak					
2 Evde bakım için gerekli yönlendirme sağlamak					
3 Hastalara işe gitmek veya araba sürmek gibi, normal aktivitelerine ne zaman dönebileceklerini açıklamak					
4 Vardiya değişimlerinde, hastaların durumlarıyla ilgili önemli noktaları rapor etmek					
5 Hastalara hemşirelik girişimlerinin amacı hakkında bilgi vermek					
6 Birimdeki hemşirelere hastanın durumu hakkında açıklama yapmak					
7 Birimdeki tüm hemşirelerin hastanın son tıbbi öyküsü hakkında fikir/bilgi sahibi olmalarını sağlamak					
8 Birimdeki tüm hemşireleri hastanın testleri ve sonuçları hakkında bilgilendirmek					
9 Ailelere ilgi ve alaka göstermek					
10 Ailelerin kaygılarını dinlemek					
11 Ailelerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için vakit ayırmak					
12 Hastaların kaygılarını dinlemek					
13 Hastaların duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için vakit ayırmak					
14 Hastalara ilgi ve alaka göstermek					
15 Yaşam bulgularını almak (Örneğin kan basıncı, nabız, vücut sıcaklığı)					
Günlük yaşam aktivitelerinde hastalara yardımcı olmak (Örneğin duş alma, tuvalet ve beslenme)					
17 Hastalara hemşirelik bakım planı oluşturmak					
18 İlaçları ve medikal tedavileri uygulamak					
19 Hemşirelik bakımının etkililiğini değerlendirmek					
20 Birimdeki diğer hemşirelerin moralini yükseltmek					
21 İşle ilgili problemlerinin çözümünde birimdeki hemşirelere yardımcı olmak					
22 Birimdeki diğer hemşireleri etkileyen durumlarda karşılıklı danışarak hareket etmek					
23 Birimdeki hemşirelerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için vakit ayırmak					
24 Bilgi veya uzmanlığını birimdeki diğer hemşirelerle paylaşmak için gönüllü çalışmak					
25 Birimdeki hemşirelere işlerinde kendilerini geliştirmeleri konusunda yardımcı olmak					
26 Hastanın ailesi için özel düzenlemeler yapmak					
27 Hasta için özel düzenlemeler yapmak					

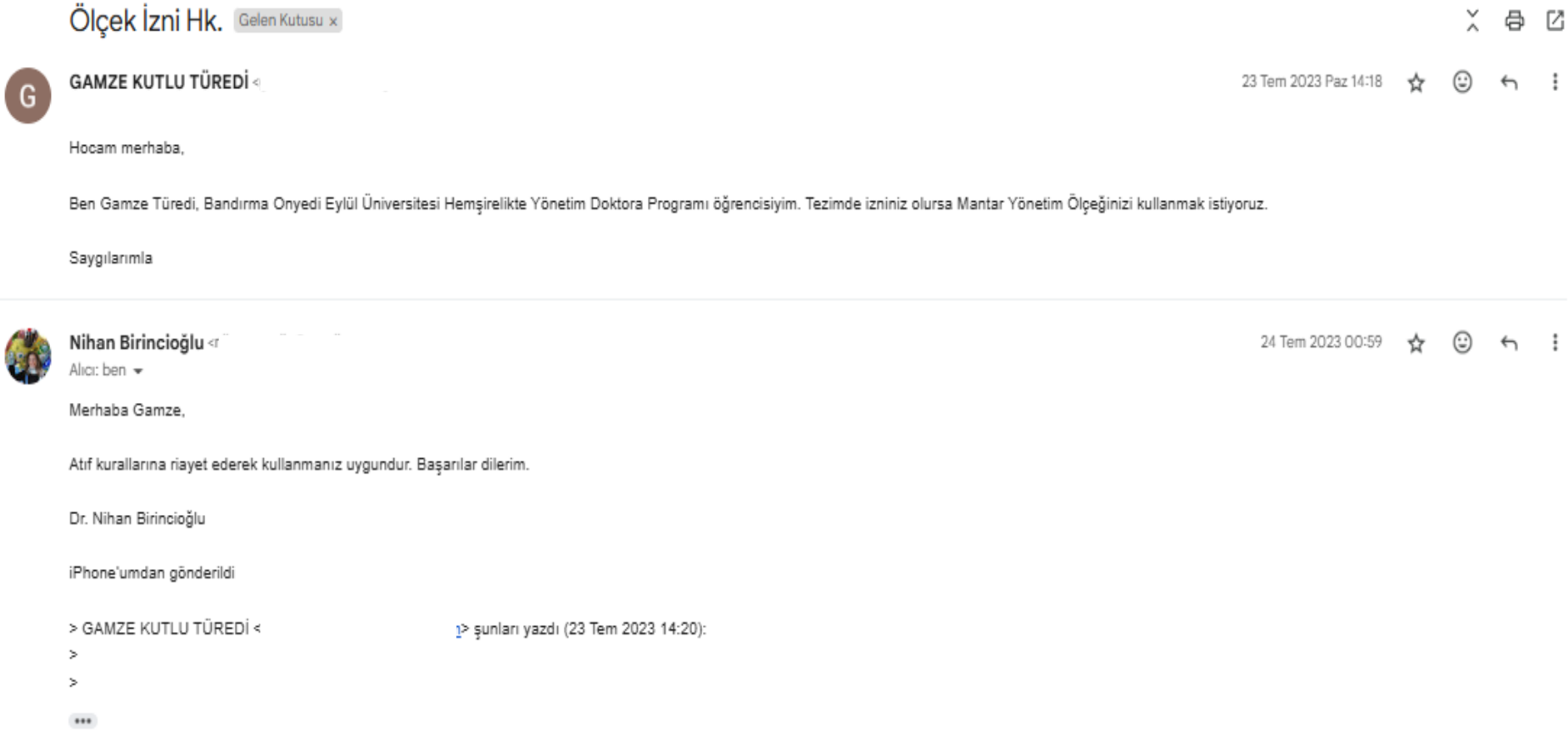
28 Hastaların ihtiyaçlarını karşılamak için fazladan zaman harcamak					
29 Hastane dışındaki bireylere, hastaneyi olumlu bir şekilde temsil etmek					
30 Materyal ve malzemelerin boşa harcanmadığına emin olmak					
31 Bölümün genel kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunmak					
32 Birimdeki hemşireleri, hastanın tedavisindeki değişiklikler hakkında bilgilendirmek					

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1-Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum					
2-Aktif bir şekilde başka hastanelerde iş arıyorum					
3-İşimden muhtemelen çok yakın bir zamanda ayrılacağım.					

Ek 2: Ölçek İzinleri

Mantar Yönetim Ölçeği



Ölçek İzni Hk. Gelen Kutusu ×

G **GAMZE KUTLU TÜREDİ** <

23 Tem 2023 Paz 14:18

Hocam merhaba,

Ben Gamze Türedi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı öğrencisiyim. Tezimde izniniz olursa Mantar Yönetim Ölçeğinizi kullanmak istiyoruz.

Saygılarımla

Nihan Birincioğlu <

Alıcı: ben

24 Tem 2023 00:59

Merhaba Gamze,

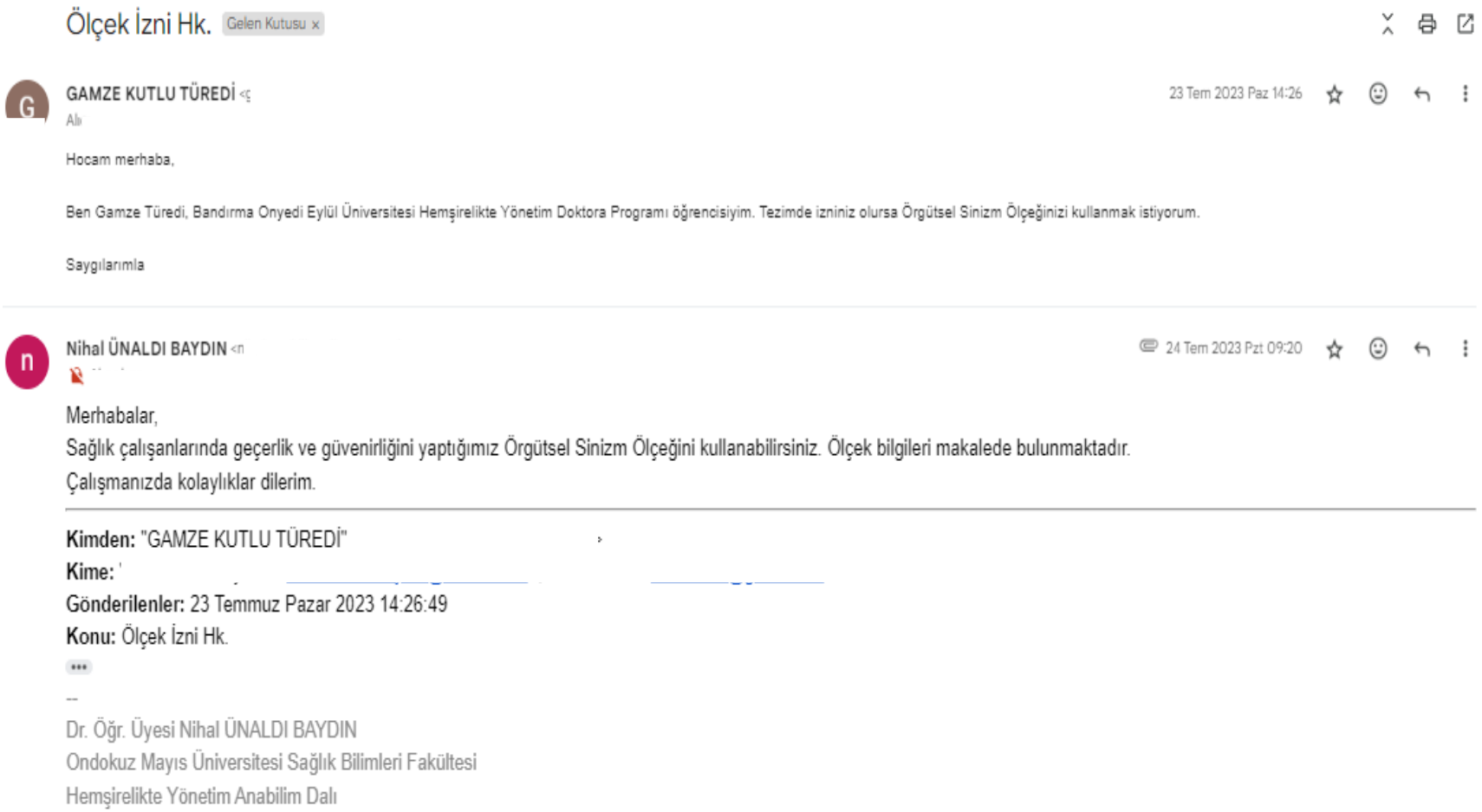
Atıf kurallarına riayet ederek kullanmanız uygundur. Başarılar dilerim.

Dr. Nihan Birincioğlu

iPhone'umdan gönderildi

> GAMZE KUTLU TÜREDİ < > şunları yazdı (23 Tem 2023 14:20):
>
>

Örgütsel Sinizm Ölçeği



Ölçek İzni Hk. Gelen Kutusu ×

GAMZE KUTLU TÜREDİ <ç
Alı

23 Tem 2023 Paz 14:26

Hocam merhaba,

Ben Gamze Türedi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı öğrencisiyim. Tezimde izniniz olursa Örgütsel Sinizm Ölçeğinizi kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Nihal ÜNALDI BAYDIN <n

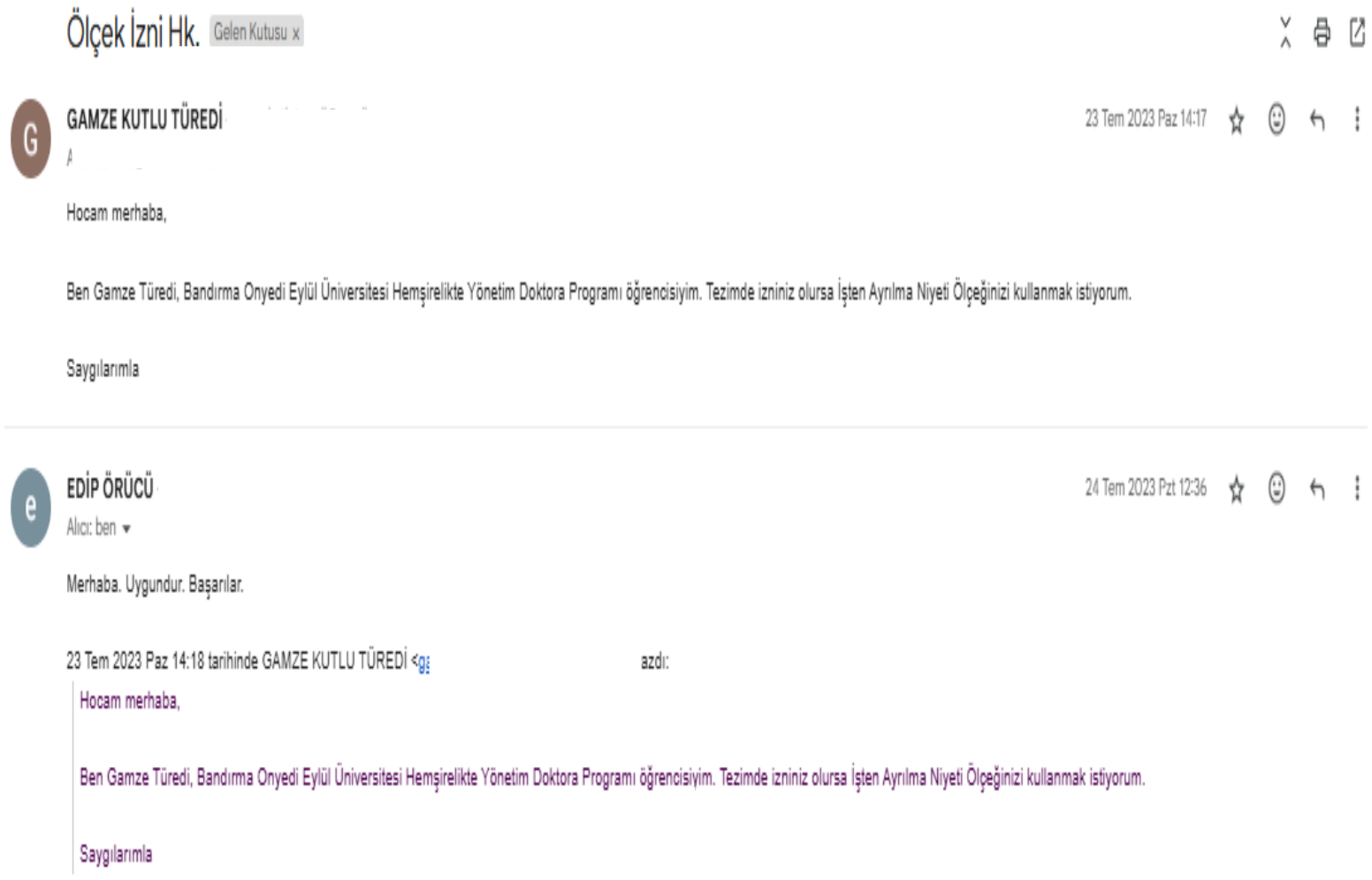
24 Tem 2023 Pzt 09:20

Merhabalar,
Sağlık çalışanlarında geçerlik ve güvenirliğini yaptığımız Örgütsel Sinizm Ölçeğini kullanabilirsiniz. Ölçek bilgileri makalede bulunmaktadır.
Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Kimden: "GAMZE KUTLU TÜREDİ"
Kime:
Gönderilenler: 23 Temmuz Pazar 2023 14:26:49
Konu: Ölçek İzni Hk.

--
Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği



Ölçek İzni Hk. Gelen Kutusu x

G **GAMZE KUTLU TÜREDİ** 23 Tem 2023 Paz 14:17

Hocam merhaba,

Ben Gamze Türedi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı öğrencisiyim. Tezimde izniniz olursa İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinizi kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

e **EDİP ÖRÜCÜ** 24 Tem 2023 Pzt 12:36

Alıcı: ben

Merhaba. Uygundur. Başarılar.

23 Tem 2023 Paz 14:18 tarihinde GAMZE KUTLU TÜREDİ <g: azdı:

> Hocam merhaba,
>
> Ben Gamze Türedi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı öğrencisiyim. Tezimde izniniz olursa İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
>
> Saygılarımla

İş Performans Ölçeği

21.07.2023 Cum 23:10

Arzu Kader Harmancı

Re: Ölçek İzni Hk.

Kime GAMZE KUTLU TÜREDİ

Bu iletinin görüntülenme şekliyle ilgili bir sorun varsa, iletiyi web tarayıcıda görüntülemek için buraya tıklayın.
Resimleri indirmek için buraya tıklayın. Gizliliğinizi korumaya yardımcı olmak için Outlook, bu iletideki bazı resimlerin otomatik olarak indirilmesini engelledi.

Merhaba Gamze,

Ölçeği kullanabilirsiniz.
Ekte gönderiyorum.

Sevgiler,

On Fri, 21 Jul 2023 at 16:17, GAMZE KUTLU TÜREDİ <g > wrote:

> Hocam merhaba,
>
> Gamze Türedi ben. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Programında Doktora öğrencisiyim. Prof. Dr. Serap Altuntaş'ın öğrencisiyim. Tezimde izniniz olursa sizin tarafınızdan uyarlanan İş Performans Ölçeğini kullanmak istiyorum.
>
> İzniniz olursa ölçek maddelerinin Türkçe halini ve puanlamasını da iletebilir misiniz?
>
> Saygılarımla.

EK 3: Etik Kurul Kararı

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
TOPLANTI TUTANAĞI

GÜNDEM: Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ'ın 2023 -147 numaralı başvurusunun değerlendirilmesi

KARAR: Etik Kurulumuzun 18.10.2023 tarihinde saat 14.00'te yapılan 2023- 8 sayılı toplantısında Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ danışmanlığında Uzm. Hem. Gamze TÜREDİ tarafından yürütülmesi planlanan 2023-147 başvuru sayılı " **Hemşirelerde Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi"** konulu çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

* Etik Kurul başkanının başvuru sahibi olduğu çalışmanın değerlendirilmesine etik kurul başkanı katılmamıştır.

EK 4: HASTANE ETİK KURUL İZİNLERİ

T.C.
BURSA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

16.09.2024

BURSA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
KAMU HASTANELERİ HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI
BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU
TOPLANTI TUTANAĞI

Başkanlığımız Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu, sunulan dosyanın uygunluğunu değerlendirmek üzere 12.09.2024 tarihinde toplanmıştır.

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesinde doktora öğrencisi olan Gamze TÜREDİ, Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ danışmanlığında araştırmacı olarak yürütmekte olacağı "Hemşirelerde Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" araştırma çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Ali Osman Sönmez Devlet Hastanesinde uygulama isteğine ilişkin ekli belgeleri incelenmiştir.

Komisyon tarafından yapılan değerlendirme neticesinde, söz konusu çalışmanın adı geçen hastanede yapılan hizmetleri aksatmayacak şekilde, kişisel verilerin korunması hakkındaki kanun ve yönetmeliklere uyulmak kaydı ile yapılması uygun bulunmuş olup, çalışmanın tamamlanması akabinde hazırlanan sonuç raporunun bir nüshasının Başkanlığımıza gönderilmesine;

Oy birliği ile karar verilmiştir.

T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı: E-94390400-044-148184 01.02.2024
Konu: Gamze TÜREDİ'nin Araştırma İzni

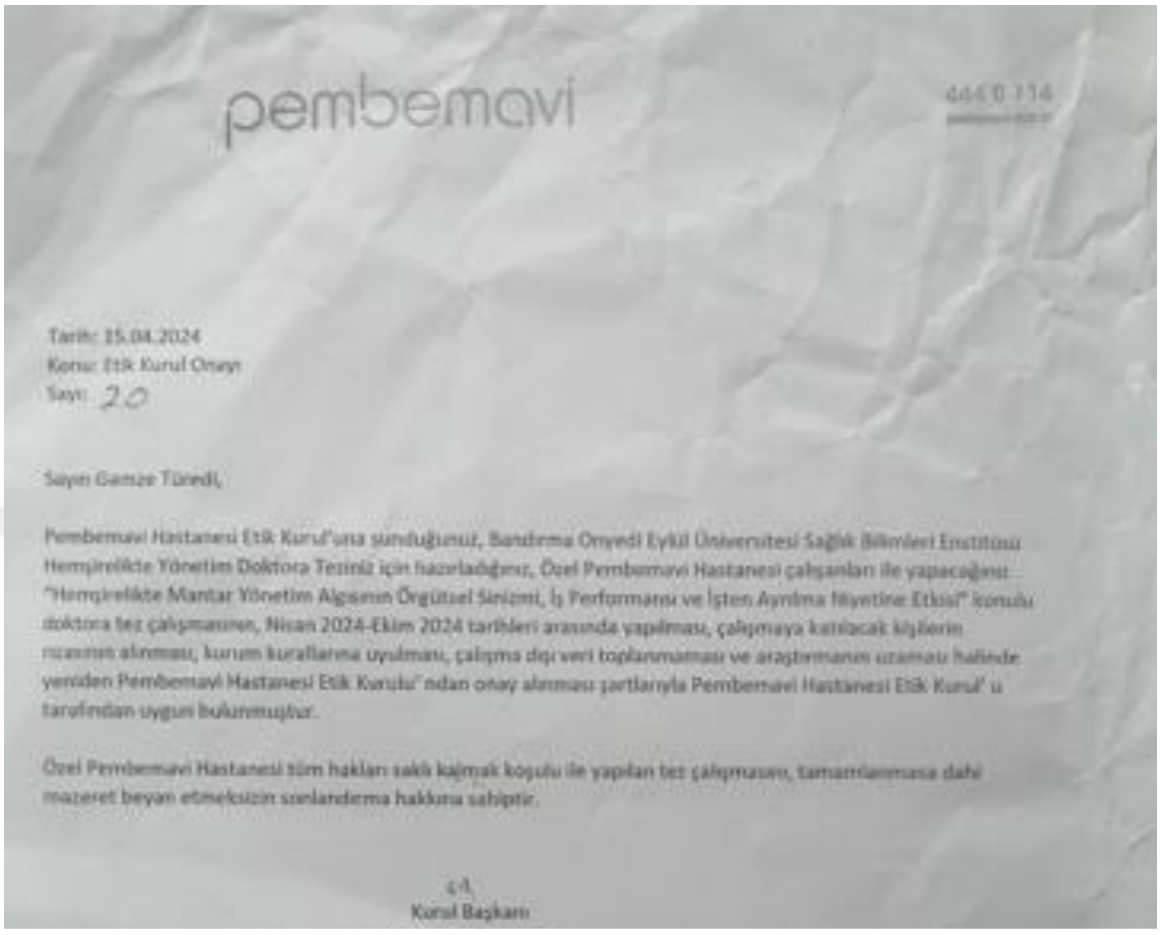
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 15.01.2024 tarihli ve 40086482-302.08.01.01.01-E.118958 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı öğrencisi Gamze TÜREDİ'nin, Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ danışmanlığında yürütmekte olduğu "Hemşirelerde Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" konulu tez çalışmasına ilişkin ilgi yazınız Üniversitemiz Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü tarafından incelenmiş olup araştırma yapma talebinin uygun olduğu Rektörlüğümüze bildirilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Ek:
Yazı örneği (1 sayfa)



pembemavi

444 0 714

Tarih: 15.04.2024
Konu: Etik Kurul Onayı
Sayı: 20

Sayın Gamze Türedi,

Pembemavi Hastanesi Etik Kurul'una sunduğunuz, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Tezniz için hazırladığınız, Özel Pembemavi Hastanesi çalışanları ile yapacağınız "Hemşirelikte Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Sinizmi, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" konulu doktora tez çalışmasının, Nisan 2024-Ekim 2024 tarihleri arasında yapılması, çalışmaya katılacak kişilerin rızasının alınması, kurum kurallarına uyulması, çalışma dışı veri toplanmaması ve araştırmanın uzaması halinde yeniden Pembemavi Hastanesi Etik Kurulu' ndan onay alınması şartlarıyla Pembemavi Hastanesi Etik Kurul' u tarafından uygun bulunmuştur.

Özel Pembemavi Hastanesi tüm hakları saklı kalmak koşulu ile yapılan tez çalışmasını, tamamlanmasına dahi mazeret beyan etmeksizin sonlandırma hakkına sahiptir.

Kurul Başkanı

VM MEDICALPARK

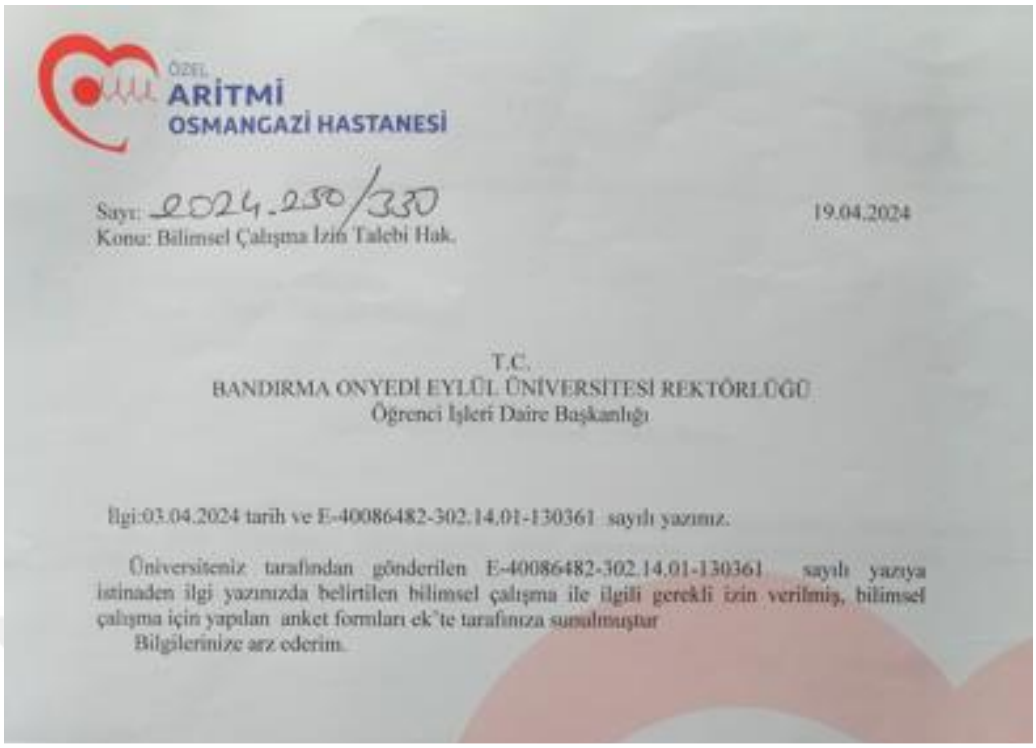
Sayı: 42
Konu: Araştırma onayı Hk.

08.01.2024

Sayın Uzm. Hemşire Gamze TÜREDİ

"Hemşirelerde Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi " başlıklı araştırmanın VM Medicalpark Bursa Hastanesinde Uzm. Hemşire Gamze TÜREDİ'nin danışmanlığında yürütülebilmesi için yapılan başvuru talebiniz uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica derim.



ÖZEL
ARİTMİ
OSMANGAZİ HASTANESİ

Sayı: 2024.250/330 19.04.2024
Konu: Bilimsel Çalışma İzin Talebi Hak.

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi:03.04.2024 tarih ve E-40086482-302.14.01-130361 sayılı yazımız.

Üniversiteniz tarafından gönderilen E-40086482-302.14.01-130361 sayılı yazıya istinaden ilgi yazınızda belirtilen bilimsel çalışma ile ilgili gerekli izin verilmiş, bilimsel çalışma için yapılan anket formları ek'te tarafınıza sunulmuştur
Bilgilerinize arz ederim.

İLGİLİ MAKAMA

Üniversiteniz bünyesi öğrencisi Uzman Hemşire Gamze TÜREDİ'nin " Hemşirelerde Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" konulu Araştırma Anketinin Hastanemiz Nev Esentepe Hastanesi tarafından yapılması uygun görülmüştür.

9.ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	: Gamze KUTLU TÜREDİ
Doğum tarihi	: **
Doğum yeri	: **
Medeni hali	: Evli
Uyruğu	: Türkiye Cumhuriyeti
Adres	: **
Tel	: **
E-mail	: **
EĞİTİM	
Lise	: Bilecik Bozüyük Mustafa Şeker Anadolu Lisesi
Lisans	: Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hemşirelik Yüksekokulu
Yüksek lisans	: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
YABANCI DİL BİLGİSİ	
İngilizce	: İyi Seviye
MESLEKİ DENEYİM	
2018-2019- Özel Pembemavi Hastanesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Servis Hemşiresi 2019-2023- Özel Pembemavi Hastanesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Eğitim Hemşiresi 2020-2023- 2019-2023- Özel Pembemavi Hastanesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi	
ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR	
Türk Hemşireler Derneği (THD)	

YAYINLARI

Erdoğan, T., Kutlu Türedi, G., Aba, G. (2019). Son Dönem Sağlik Politikalarinin Hemşirelik Mesleğine Etkisi. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 1(2), 130-142.

Kutlu Türedi, G.,Altuntaş, S. (2022). Turkish adaptation of multidimensional nursing generation scale. Journal of Health and Nursing Management, 9(3), 392–403. https://doi.org/10.5222/SHYD.2022.50039

Kutlu Türedi, G., Altuntaş, S. (2024). Hemşirelerde duygusal bulaşmanın hemşirelik bakımını kaçırmaya etkisi: Kesitsel bir çalışma. *International Journal of Health Services Research and Policy*, *9*(1), 65–78. https://doi.org/10.33457/ijhsrp.1421659

Kutlu Türedi, G., Altuntaş, S. (2022). *Emotional contagion and nursing.* 7th International Health Sciences and Management Conference (IHMC7-2022), İstanbul

Kutlu Türedi, G., Altuntaş, S. (2023). Mantar yönetim yaklaşımı. In Proceedings of the 4th Latin American International Congress on Economic and Management Sciences, Rio de Janeiro, Brazil.

Kutlu Türedi, G., Altuntaş, S. (2025, March 4-5). Hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve etkili faktörler**.** *10th International Acharaka Congress on Medicine, Nursing, Midwifery, and Health Sciences Proceedings Book* (E-ISBN: 978-9952-8553-3-3). İzmir, Türkiye.

Kutlu Türedi, G., Duran, I., Altuntaş, S. (2025, April 17–20). *Boss phubbing and its effects on nursing*. In *1st International Ibn-i Sina Health Sciences Congress* (Naftalan, Azerbaijan)

Kutlu Türedi, G., Duran, I., Altuntaş, S. (2025, April 17–20). *Personal cyber security in nursing*. In *1st International Ibn-i Sina Health Sciences Congress* (Naftalan, Azerbaijan).