

YARININ YÖNETİCİLERİ OLARAK YETİŞEN ÖĞRENCİLERİN BİLGİ TOPLUMUNDA EĞİTİM TEKNOLOJİLERİNE BAKIŞ AÇILARI

Yard. Doç. Dr. Bahaddin Rüzgar
Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu
Aktüarya Bölümü, Göztepe kampüsü, Kadıköy-İstanbul
bruzgar@marmara.edu.tr

ÖZET

Yarının yöneticilerini yetiştiren eğitim kurumları, öğrencilerini bilgi ile donatırken düşündükleri, planladıkları ve geliştirdikleri yönetici modellerini öğrencilerine uygulamak isteyeceklerdir. Öğrenciler edindikleri bilgileri içinden geldikleri farklı kültürel yapılardan, geleneklerden, çevrelerden vb. gibi etkenlerden sentezleyerek, kendi süzgeçlerinden geçirdikten sonra bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu teknoloji ile bütünlük bir yönetici tanımı yapmaktadırlar. Dolayısıyla tanımladıkları yönetici profili öğrenciden öğrenciye farklılıklar göstermektedir. Bu amaçla, öğrenci düşüncelerinden elde edilen görüşler ve literatür ışığında, "Bilgi toplumunun teknoloji ile donanmış yönetici profili anketi" oluşturulmuş ve bu anketten elde edilen bilgiler ışığında teknolojiye en yakın olan geleceğin yöneticilerinin ortak karakteristikleri elde edilmeye çalışılmıştır. Değerlendirme Faktör Analizi ile yapılmış, bulunan sonuçlar ışığında geleceğin yöneticileri için teknoloji eğitiminin gerekliliği, bilgi toplumunun yöneticilerden beklentileri ve teknolojik ihtiyaca bakış açıları ortaya konularak öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yöneticilerin teknolojiye yakınlığı, yönetici eğilimleri, Faktör analizi

1. GİRİŞ

Yönetici, lider, karar verici vb. gibi kavramlar için birçok tanım yapılabilir. En yalın anlamı ile, modern bir kuruluştaki çalışan her bilgi işçisi, konumu ya da bilgisi nedeniyle işin gerçekleştirilmesinde ve sonuçlarının elde edilmesinde kuruluşun kapasitesini maddi olarak etkileyen bir katkıdan sorumluysa, bir yönetici durumundadır. (Druker, 1994, s.14) Druker'e göre yöneticinin temel de iki özel görevi vardır; Birincisi, parçaların toplamından daha büyük bir bütün oluşturmak, yani tek tek bireylerin çabalarının toplamından daha fazla bir etkinlik düzeyini sağlamak, ikincisi ise uzun vadede gerçekleşen atılımları yönlendirme gücünü göstermektir. Yönetici, yönetim işini gerçekleştiren, yönetimi altındaki bireyler arasında belirli bir amaca yönelik etkileşim ve iletişim ortamı oluşturan, geliştiren, çalışmalara ve çalışanlara nezaret eden kişidir. (Fındıklı, 1996, s. 112)

Yöneticiler, kişisel kapasitelerini iş sürecine uygularlar; onların ilgilerinin odağında örgütün yönetilmesi vardır. Karar vermek yöneticilerin görevlerinden sadece biridir. Yöneticiler, karar vermeyi açıkça belirlenmemiş unsurlardan oluşan ve bir dizi farklı aşamadan geçen sistematik bir süreç olarak kavrarlar. Yöneticiler, bir kararın ne zaman bir ilkeye dayanması, ne zaman durumun iyi ve kötü tarafları göz önünde tutularak ve pragmatik bir biçimde verilmesi gerektiğini bilirler. Onlar için karar verme sürecinde, en çok zaman alan aşamanın kararını vermek değil, onu uygulamak olduğunu da bilirler. Yöneticiler etkili karar verme sürecinde aşağıdaki unsurların etkin olarak kullanılması gerektiğini bilirler. Bunlar; a) Problemin genel nitelik taşıdığı ve ancak bir kural, bir ilke gerektiren bir karar yoluyla çözümlenebileceğinin açıkça anlaşılması, b) Problemin çözümlenebilmesi için gerekli karakteristiklerin, yani sınır koşullarının tanımlanması, c) Doğru olanların çıkarsamasından yani, dikkatin kararı kabul edilir hale getiren uyarlamalara, tavizlere ve uzlaşmalara çevrilmesinden önce, problemin karakteristiklerini tamamiyle karşılayan bir çözüm bulunması, d) Yerine getirilmesi için karar alınması ve e) Olayların gerçek gelişimine karşı, kararın geçerliliğinin ve etkinliğinin sınanmasını sağlayan geri beslemedir. (Druker, 1994, s. 143-153)

Bilgi toplumu, teknolojik alt yapı ile sınırsız olarak gelişmekte, tüm fen, sosyal ve sağlık alanlarının hepsinde hızla ve yaygın olarak uygulama olanağı bulmaktadır. Genel olarak, Rönesans döneminden beri doğa ve teknolojinin etkisi hakkındaki düşünüş tarzını şekillendiren teknolojik ilerleme kavramı, altı varsayım üzerine temellenmiştir. a) Teknolojik buluş, değişim geçiren üründe her zaman için belirli bir ilerlemeye yol açar. b) Teknoloji alanındaki gelişmeler, maddi, toplumsal, kültürel ve manevi hayatlarımızın iyileşmesine doğrudan katkıda bulunurlar ve böylelikle uygarlığın büyümesine hız kazandırır. c) Teknoloji alanında ve dolayısıyla uygarlık alanında kaydedilen ilerleme, hız, verim, güç ve buna benzer diğer nicel ölçülere başvurarak kesin olarak ölçülebilir. d) Teknolojik değişimin kökeni, yönü ve etkisi tamamen insan kontrolü altındadır. e) Teknoloji doğayı fethetmiş ve onu insanlığın amaçlarına hizmet etmeye zorlamıştır. f) Teknoloji ve uygarlık, endüstrileşmiş Batılı ülkelerde en üst biçimlerine ulaşmıştır. (Basalla, 1996, s.283-284) Teknolojinin yönetim ile bütünleşmesi teknolojik ilerlemenin altı varsayımının etkin olarak karar verme sürecinde kullanılmasına neden olmuştur. 1960 lara kadar yöneticilerin karar vermede ve yönetimde kullandıkları yöntem sına-yanılma ve örnek almaktır. Ancak günümüzde birçok yönetici davranışlarını inceleyen bilimsel çalışmalarda olduğu gibi, Conarroe'nin "Yönetimde 32 Altın Kural" da, Handy'nin "Süper Yönetim" de ve Baykal'ın "Mustafa Kemal Atatürk'ün Liderlik Sırları" nda belirttikleri gibi yönetici özellikleri oldukça değişmiştir. Bu üç kitapta belirtilen özelliklerden araştırmanın maddelerinin oluşturulmasında da yararlanılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, yarının yöneticileri olacak yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin içinde bulundukları çalışma ortamlarını da dikkate alarak bir yöneticide olması gereken nitelikleri ve özellikle teknolojik bilgiye yakınlık eğilimlerini ve düşüncelerini almaktır.