

YENİ TEKNOLOJİLERİN YÖNETİCİ ROLLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ SAPTAMA ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yazar / Author: Yrd. Doç. Dr. / Asst. Prof. Dr. Korhan ARUN¹

Bahar TÜRKAY²

Göksel FEN³

Gülçe BABACAN⁴

Nursel ATEŞ⁵

Özet

İnsanlar tarafından üretilen bilgi her 4000 yılda bir ikiye katlanırken günümüzde bilginin ikiye katlanma oranı 50 yıla düşmüştür. Bu bilgi birikimindeki artış beraberinde yeni buluşları ve teknolojiyi ivmeleyerek artan oranlarda hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Her gelişmede olduğu gibi teknolojik gelişmeler de sadece bireysel boyutta değil yönetsel düzeyde de daha fazla iç içe girmektedir. Bunun sonucu olarak yönetim rolleri üzerinde daha önce yeterince araştırılmamış olan teknolojinin araştırılması ve karşılıklı ilişkinin belirlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Temeli Sokrates'ten Büyük İskender'e, Platon'dan Odysseus'a dayanan ve Homeros'un "İlyada"sından Odysseia'ya kadar birçok yazına konu olmuş, her dönem farklı anlamlar kazanarak tarihsel gelişimini sürdürmüş "liderlik" kavramı üzerinde yeni teknolojilerin etkisi araştırılarak, yönetim rolleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi liderlik konusu açısından önem arz etmektedir. Bu ilişkiyi saptamak amacıyla Tekirdağ İl Emniyet Müdürlüğü'ndeki personele anket çalışması uygulanarak sonuçları istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı, Mintzberg'in 1973 yılında yaptığı çalışmadaki yönetici rolleri model alınarak, yeni teknolojilerin bu roller üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu açıdan teknoloji, liderlik, yönetim gibi kavramlar ele alınarak, teknolojinin yönetim rolleri üzerindeki etkisi analizlerle saptanmıştır. Her konumdaki yöneticiler, yönetsel rollerdeki teknolojinin önemine göre daha etkili liderlik süreci yürütebileceklerdir.

Anahtar Kelimeler: Tekirdağ İl Emniyet Müdürlüğü, Yönetici Roller, Liderlik Roller, Yeni Teknolojiler

A STUDY ON THE EFFECTS OF NEW TECHNOLOGIES IN MANAGERIAL ROLES

Abstract

The information generated by people who have doubled every 4000 years, the last day of knowledge doubling rate has dropped to 50 years. With this increase in knowledge and technology their new invention at increasing rates accelerated integral part of our lives has made. As with all developments, the technological developments hasn't only individual sizes, they enter in the administrative level that are also more intertwined. As a result of this investigation, previously unexplored technology on management roles and new technologies to determine the relationship of mutual necessity has arisen.

To study the concept of new technologies effect and the determination of the relationship between management roles are important issues on "leadership" that still has been gaining different meanings through historical development and continuing development that the subject of each period from Socrates to Alexander the Great, to Plato and Odysseus and subject of literature from Homer's "Iliad" to the Odyssey. In order to determine this relationship survey conducted in Tekirdağ City Police Department and the results are statistically evaluated.

The primary aim of this work is to put forward the impact of new technologies, on Mintzberg's (1973) managerial roles. In this respect, technology, leadership, management concepts, having the impact of technology on management roles were determined by analysis. All the managers, occupying administrative roles will be capable to take more effective leadership process according to the importance of technology.

Keywords: Tekirdağ City Police Department, Managerial Roles, Leadership Roles, New Technologies

1. Giriş

Teknolojinin hızlı bir şekilde geliştiği ve bu yolla bilginin, ışık hızıyla yayıldığı günümüzde; liderlik kavramının da önemi artmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte, liderlik kavramı da gelişerek yöneticilik

¹ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, karun@nku.edu.tr

² Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi bhrturkay@gmail.com

³ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi gokselfen@yahoo.com

⁴ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, gulcebabacan@gmail.com

⁵ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, nakcakaya@sgk.gov.tr

rolleri anlayışına yeni bir bakış penceresi sunmuştur. Gelişen yeni teknolojiler ile birlikte liderlik olgusu ve yönetici rolleri de evrim geçirmiştir. Değişen liderlik rollerinin kullanımı teknolojiye bağlı olarak değişmiş; bazı roller azalırken bazı rollerin öneminde artış meydana gelmiştir. Yönetim ve liderlik rolleri, liderin pozisyonuna bağlı olmaksızın yaptığı faaliyetler ile ilgili (Yukl, 2010:35) olmasına rağmen liderlik ve yöneticilik rolleri kişisel tercihler ve kapasiteyle birlikte değişmektedir (Storey, 2011:137-253; Velsor vd., 2010:3) teknoloji de günümüzde bu değişime etki eden etmen haline gelmiştir.

Liderler hem organizasyonun gereksinimlerini karşılama hem de astlarının da ihtiyaçlarına cevap vermek durumundadırlar. Bu durum her ne kadar liderliğin bir çelişkisi olsa da; teknoloji, liderlik rollerini yerine getiren kişilerin etkinliğini arttırmayla ilgilidir. Örneğin zahmetli ve zaman alan işlerin başarılmasında teknoloji kullanılabilir (Storey, 2011:124-159). Liderler bu dengeyi farklı rollere bürünerek sağlarlar. Bu roller karar verme ve uygulamayı içeren formal roller olabileceği gibi çok az yasal otoriteye dayanan informal roller de olabilir. Aynı zamanda liderler bu rollere doğrudan veya kültürü oluşturmak gibi dolaylı olarak katılabilirler (Velsor vd., 2010:3). Bu konuda en çok kullandıkları katalizör, teknolojidir. Çünkü teknoloji, çalışanların ve organizasyonun performansı yanında, yönetici rolleri üzerinde de şekillendirici etkiye sahiptir (Carr, 2003: 86, Zel, 2006: 113).

2. Yönetim ve Liderlik Kavramı

Yönetici, idareci, üst, girişimci, önder, patron, koç, lider gibi tüm bu kavramlar çoğu zaman birbirlerine yakın olarak kullanılırsalar da farklı anlam taşımaktadırlar. Yönetim kavramı; içerisinde planlama, örgütlenme, kaynakları düzenleme, gözetim ve denetim şeklindeki fonksiyonları barındıran bir kavramdır. Bir başka anlamda ise yönetim uygulama ilgili bir bilim olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici kavramı da bunlara bağlı olarak liderlik kavramından ayrılmaktadır. Yöneticiye yönelik olarak en önemli beklenti, tanımlanmış kurallar çerçevesinde bir yürütmeyi gerçekleştirmesidir. Bu sebeple, yöneticinin bir koç gibi rehber rolü üstlenmesi, lider gibi zorlayıcı olması, bir girişimci gibi risk alması, bir patron gibi çok çalışması ve sahiplenici olmasından çok; kuralları belirlenmiş bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasında nezaret etmesi gerekmektedir (Fındıkcı, 2009: 47-48, Güney, 2007: 3, Davis, 1982: 142).

Jonh P.Kotter, yöneticiliği karmaşayla, organizasyonda belirlenmiş kurullarla başa çıkmak olarak ele alırken; liderliğin değişimle başa çıkmak olduğunu savunmuştur. Yöneticiliğin, organizasyonlarda 20. yüzyıldan sonra karmaşık yapıların ortaya çıkışına bir tepki olarak ortaya çıktığını fakat liderliğin ise değişen olgulara bir savunma olarak ortaya çıktığını iddia etmiştir (Kotter, 1990: 45).

Liderlik etmek (lead), liderlik (leadership) ve lider (leader) kelimelerinin kökü ‘yol’, ‘yol göstermek’ veya ‘yön’ anlamına gelen ‘lead’dir. Liderlikle ilgili kesin kurallar ve sınırlar yoktur. Liderlik; çevre, izleyenler ve liderin kendisinin bir bileşenidir (Burns, 2010:11, Brestick 1999: 43).

Liderler, organizasyon içerisindeki başarı potansiyelini realize ederek, örgütleri başarıya taşırlar. Liderin yarattığı bu güdülemeyle çalışanlar da belirlenmiş hedefler yönünde bir çaba sarf ederler (Davis, 1982: 142).

Başka bir tanıma göre lider, bir grup üzerinde belirli zaman ve belirli koşullarda, örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacak bir sinerji oluşturan ve ortak hedeflere ulaşırken tecrübelerini paylaşarak, gönüllü bir şekilde gruba pusula olan kişidir (Rost, J.C., 1993: 47). Liderlik kavramı ise hedeflerini gerçekleştirmeye çalışan grubun aktivitelerini etkileme sürecidir (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1986 : 303).

Liderlik, yaklaşık 1000 yıl öncesinde ortaya çıkan bir kavram olmasına rağmen 2000’li yıllarda daha çok yönetim ve kişilik kavramlarıyla da kullanılarak yaygın hale gelmiştir (Şişman 2002: 74). Lider; farklı kişilik davranışları gösterebilir (Ertürk, 2001: 153). Liderin kişisel özelliklerin etkisi ve gücüyle ortaya çıktığını savunan ve ortaya koyan Stodgill (1974), liderlerin temel kişisel özelliklerini; yetenek, sezgi, kararlılık, katılım, tatmin, koruyuculuk, kendine güven, fiziksel güç, duygusal güç, statü, sorumluluk alma, sezgi şeklinde ele almıştır (Stodgill, 1981: 56, Wess, 1989: 36-41).

Liderler teknoloji ile birlikte liderlik özelliklerini geliştirirken yönetici rollerini de kullanırlar. Bir liderin bu rollerin hepsine sahip olması mümkün olmasa da üstlendiği rollerini arttırabilmesi ile daha etkili bir lider olabilmesi de mümkün olmaktadır.

3. Yönetici Rollerini

Toplumsal yaşantı içerisinde, bireylerin davranışlarının bir öngörüsü olarak normlar ve bireyden beklenen beklentiler, bireylerin sahip olduğu roller açısından algılanmaktadır. Sadece yöneticilere ait olmayan ‘rol’ kavramından söz edebilmek için iki koşulun yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu koşullardan ilki, rol olan davranışın belirli bir pozisyona özgü olması gerekmektedir, ikincisi ise; sosyal olarak beklenen davranışlarla birlikte bir normatif özelliğinin olması gerekmektedir. Bunlarla birlikte yöneticilerin de bir pozisyonu olduğu için ve örgüt içerisinde onlardan beklenen davranışlar olduğu için yönetici rolleri kavramından da söz etmek mümkün olmaktadır (Sargent and Williamson, 1966: 3).

Barry (1991) öngörme, organize etme, sosyal birleştirme ve dış çevreyle iletişim olmak üzere dört çeşit rol belirlemiştir. Başka bir teoriye göre liderlik rolleri üç başlık altında incelenmiştir. Bunlardan ilki farklı davranış beklentilerini karşılamaya yönelik yapısalci yaklaşım (structuralistic approach), ikincisi rollerin liderden değil içinde bulunulan sistemin gerekliliklerinden kaynaklandığını söyleyen fonksiyonel yaklaşım (functionalist approach), üçüncüsü ve de sonuncusu ise rollerin objektif bakış açısı kadar ilişkilere dayan subjektif bakış açılarıyla belirlendiği sembolik yaklaşımdır (symbolic interactionism) (Winkler, 2010:75-76). Yönetim ansiklopedisinde de (2009:525) yönetici rolleri karar verme, kişiler arası ilişkiler ve bilgi yönetimi olarak üçe ayırmıştır.

Yöneticilere yönelik olarak, Mintzberg 1973 yılında, beş yöneticiyi birer haftalık dönemler içerisinde izleyerek on farklı rol modeli belirlemiştir (Laudon ve Laudon, 2012:459; Yukl, 2010:45; Griffin and Moorhead, 2014:9). Bu rollerin içerisinde ortak olan birçok faaliyet de bulunmakla birlikte, herhangi bir faaliyet bu rollerden mutlaka birinin kapsamında olabilmektedir. Yöneticiler için bu rollerin hepsine sahip olunması neredeyse mümkün olmamakla birlikte, teknoloji, değişen organizasyon yapıları, globalleşme ve gelişmeler yöneticileri daha yetkin olmaya ve mümkün olduğunca fazla rol bürünmeye teşvik etmektedir. Bu rollerin tamamına sahip olabilen yöneticiler, yönetim fonksiyonlarının tümünü yerine getirmiş olurlar. Mintzberg'e göre bu rollerin her biri yönetimin doğasına göre değişebilmektedir ve yöneticilerin bunları uygulayış biçimi de değişebilmektedir. İşin içeriği, yetenek düzeyi, teknoloji, motivasyon, uzmanlık, hiyerarşik yapı gibi birçok faktöre göre bu roller ve uygulanış biçimleri değişebilmektedir. Mintzberg bu rolleri; karar alma ile ilgili roller, bilgi yönetimi ile ilgili roller ve kişilerarası roller olarak üç gruba ayırmıştır (Albayrak, 2007:22-23, Mintzberg, 1989, 50-60, Mintzberg, 1990, 49-61 Yukl, 2010: 95-97, Koçoğlu, 2010, ss. 13-14)

3.1. Kişilerarası Roller

Sembolik Temsilci (Figurehead): Çalışanlara örgütün hedeflerini ve amaçlarını anlatarak benimsetmek, açılışları gerçekleştirmek, müşteri ve satıcılara şirketin ahlaki sorumluluklarını ve prensiplerini empoze etmek

Lider (Leader): Çalışanlara ther konuda bir örnek olmak, astlarına direkt emir ve komuta içerisinde olmak, insan ve teknik kaynakların kullanımına ilişkin kararlar vermek, çalışanları örgütün amaç ve önceliklerine yönlendirerek, yol göstermek.

Dış Temsilci (Liason): Farklı birimlerde olan çalışmaların koordinasyonunu sağlamak, kaynakların farklı örgütler ile paylaşılmasını sağlayarak yeni işbirlikleri yaratmak

3.2. Bilgi Yönetimi İle İlgili Roller

Takipçi (monitor): Farklı görevlerde olan yöneticilerin performanslarını değerlendirmek ve performanslarını geliştirmelerini sağlayacak düzeltici faaliyetlerde bulunmak, dış ve iç çevrede örgütü her anlamda etkileyebilecek gelişimleri takip etmek.

Haberci (disseminator) : Örgütü ve çalışanları etkileyebilecek gelişmeler konusunda uyarılarda bulunmak, çalışanlara örgütün hedef ve vizyonunu anlatmak.

Sözcü (spokesman): Yeni ürün ve hizmetlerle ilgili olarak reklam kampanyaları başlatmak, örgütün gelecekle ilgili vizyonlarını topluma ve dış çevreye duyurmak.

3.3. Karar Alma İle İlgili Roller

Girişimci (entrepreneur): Organizasyonun kaynaklarını yenilikçi mal ve hizmet üretimi için kullanmak, şirketin ürünlerini uluslararası piyasalarda pazarlanmasını sağlayacak genişleme politikalarına karar vermek, riskleri göz önünde bulundurarak yeni teşebbüslerde bulunmak.

Problem Çözücü (disturbance handler): Dış çevreden gelebilecek bir sorunu veya hatalı ürün ve hizmet üretmek gibi iç çevreden gelebilecek bir problemi çözmek üzere hızla düzeltici faaliyetler yapmak, iç ve dış her probleme duyarlılık göstermek.

Kaynak Sağlayıcı (Resource Allocator): Kaynakları, örgütün farklı fonksiyon ve birimleri arasında dağıtmak, ilk düzey ve orta düzey yöneticilerin maaşlarını belirlemek, kaynakları etkin bir şekilde kullanmaya teşvik yaratmak.

Müzakereci (Negotiator): Hizmet, mal ve ya hammadde sağlayıcılar veya sendikalar ile girdilerin fiyatları hakkında görüşmeler yaparak, anlaşmalar sağlamak, diğer örgütlerle kaynakların ortak olarak kullanılabilceği projeler üretmek.

Yönetici rolleriyle ilgili bir çok çalışma yapılmış konuyla ilgili yapılan birçok çalışma (Miner, 1976; McCarthy, 2000; Masry vd. , 2006; Jung ve Sosik, 2006; Seebungkerd ve Phornprapha, 2007; Ramezani vd. 2011) ve bunların hepsinde Minrzberg'in çalışması referans alınmıştır. Örneğin; McCall ve Segrist (1980: 53), Mintzberg'e göre bu şekilde gruplanan yönetici rollerini benzer fakat bazı farklılıklarla ele almıştır. McCall ve Segrist (1980), Mintzberg'in on yönetici rolünden 4 tanesinin diğer 6 tanesinin içinde olduğunu iddia etmişlerdir. Buna göre özellikle bilişim sistemleri üst düzey yöneticileri için; lider, sözcü, takipçi, dış temsilci, girişimci ve kaynak sağlayıcı şeklinde altı adet rol belirlemiştir (Albayrak, 2007:27). Mintzberg'in belirlediği on rol

arasında yer alan; sembolik temsilci, haberci, problem çözücü ve müzakereci rolleri, McCall ve Segrist'e göre yukarıda belirtilen altı rol kapsamında yer almakta ve fonksiyon olarak bir farklılıkları da bulunmamaktadır.

Liderler bu rolleri üstlenirken yeni teknolojilerin desteği onlar için büyük bir unsur olmaktadır. Çünkü teknolojiler artık tüm yönetsel süreçlerle etkileşim halindedir. Teknik bilginin oluşum ve yayılım süresi hem organizasyonları hem de liderleri etkimektedir. Bu etki sadece ekonomik anlamda değil, sosyal yapıdaki değişimde de bir misyon üstlenmektedir. Yeni teknolojilerin etkin kullanımı hammadde, üretim, işgücü, verimlilik, yönetim becerileri, yöneticinin rolleri gibi birçok faktör üzerinde şekillendirici bir etkiye sahiptir (Dussauge, 1992:5, Yılmaz, 2001: 32).

4. Teknolojik Gelişmeler Işığında Yönetici Roller

Teknoloji genel anlamı ile; insanın yaşadığı ortamı kendisine daha yararlı hale getirmek gayesi ile değiştirmek için sahip olduğu ve kullandığı bilgilerin tümüdür. Diğer bir tanım ile teknoloji; üretimin miktarını artıran, kalitesini yükselten, biçim ve niteliğini değiştiren, yani insan ihtiyaçlarının en iyi biçimde gerçekleşmesine yardım eden bilgi topluluğudur. Bu tanımlara bağlı olarak işletmelerin genel stratejileri, yönetimlerinin akışı, rekabet güçleri, liderlerinin etkinlik dereceleri; teknolojik yenilikler ve Ar-Ge stratejileri ile yakından ilgilidir. İşletmeler açısından teknoloji gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Bilginin hızla yayıldığı günümüzde işletmeler de teknoloji ile sadece üretimlerini değil maddi olmayan yönlerini de geliştirme hedefindedirler. Bu hedefler arasında yönetimi etkin kılma, takım ruhu yaratma, liderlerini benimsetme, rekabet güçlerini artırma ve lider destekli yeni vizyonlar oluşturmak yer almaktadır (Kılıç, 2007: 13-19). Takımlar gibi teknoloji de bu yönetici rollerini organizasyonlardaki farklı alanları birbirine bağlamak için kullanılır (Gomez-Mejia ve Balkin, 2012:8). Eş zamanlı olarak yönetim iş yerinin sınırlarını teknolojiyle birlikte aşmaya başlamıştır (McAuley vd., 2007: 422).

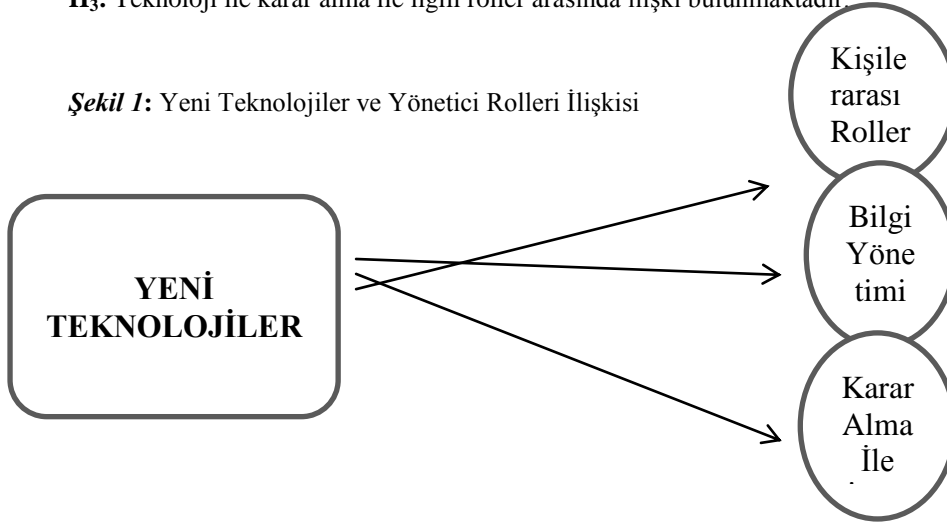
Teknolojinin yönetici rolleri üzerindeki etkisini saptamak amacıyla gerçekleştirilen araştırmada yapılan anket katılımcılarının fikir ve görüşleri değerlendirilmiştir. Liderlik rolleri üzerindeki farklılaşmaları tespit edebilmek için cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, pozisyon gibi demografik faktörler de incelenmiştir. Araştırmada; "Yeni Teknolojilerin Yönetici Rollerini Üzerindeki Etkisini Saptama" olan ana amacına bağlı olarak geliştirilmiş hipotezler ise şu şekildedir (Şekil 1):

H₁: Teknoloji ile kişilerarası roller arasında ilişki bulunmaktadır.

H₂: Teknoloji ile bilgi yönetimi ile ilgili roller arasında ilişki bulunmaktadır.

H₃: Teknoloji ile karar alma ile ilgili roller arasında ilişki bulunmaktadır.

Şekil 1: Yeni Teknolojiler ve Yönetici Roller İlişkisi



Teknolojik gelişmelerin yönetici rollerine etkisinin olduğu öne sürülen hipotezlerin doğruluğunu araştırmak için araştırma Tekirdağ ili sınırları içinde, Tekirdağ İl Emniyet Genel Müdürlüğü'ndeki personele anket uygulaması yapılmıştır. İl Emniyet Müdürlüğü'nde yaklaşık olarak 850 personel çalışmaktadır. Bunlarda 30 tanesi orta düzey yönetici, 7 tanesi ise üst düzey yönetici olarak görev almaktadır. Ankette örneklem olarak %10 hata payı göze alınarak; 80 kişi çalışan ve 20 kişi yönetici olarak toplam 100 kişi belirlenmiştir. 800 kişi için %10 hata payıyla yeterli olan 89 kişilik örneklem hesaplaması yeterli olduğuna göre, örneklem alınan 100 kişi güvenilirlik oranını da arttırmaktadır. (Israel, 2003: 3, www.surveysystem.com).

Anketi cevaplamayan kişi bulunmamaktadır yani analizler 100 katılımcının cevapları ile gerçekleştirilmiştir. Ankette cevaplanmayan soru da bulunmamaktadır. Araştırmada katılımcılar arasında sektörel bir farklılık bulunmamaktadır ve katılımcıların hepsi Emniyet Genel Müdürlüğü'nde çalışmaktadır. Teknolojinin yönetici rollerine bir etkisinin olup olmadığının araştırıldığı ankette farklı istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Farklı rollere ait özelliklerin ayrımı için sorular üç ayrı gruba ayrılmış ve ANOVA testi gerçekleştirilmiştir.

Soruların incelenmesinden sonra değişkenliklerin güvenilirliklerini ölçebilmek için faktör analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) yazılımı kullanılmıştır.

4.1 Demografik Özellikler

Katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde, İl Emniyet Müdürlüğü'nde erkek çalışanın kadın çalışanlara oranla çok daha fazla olduğu gözlenmiştir. Anketi cevaplayan 100 kişiden 16 kişi bayan ve 84 kişi erkektir (Tablo 1).

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyetleri

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bayan	16	16.0	16.0	16.0
Bay	84	84.0	84.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Katılımcıların öğrenim durumu incelendiğinde, anketi cevaplayan 100 kişiden 1 kişi ilkököl mezunu, 7 kişi lise mezunu, 39 kişi önlisans mezunu, 49 kişi lisans mezunu ve 4 kişi yüksek lisans mezunudur (Tablo 2).

Tablo 2: Katılımcıların Öğrenim Durumu

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
İlkokul	1	1.0	1.0	1.0
Lise	7	7.0	7.0	8.0
Önlisans	39	39.0	39.0	47.0
Lisans	49	49.0	49.0	96.0
Lisansüstü	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Anketi cevaplayan kişilerin çalışma süreleri yani deneyimleri incelendiğinde (Tablo 3), 100 kişiden 5 kişi 1 yıldan az süredir çalışmaktadır, 6 kişi 1 yıldır çalışmaktadır, 6 kişi 2 yıldır çalışmaktadır, 5 kişi 3 yıldır çalışmaktadır, 6 kişi 4 yıldır çalışmaktadır ve 72 kişi 5 yıldan fazla süredir çalışmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3: Katılımcıların Deneyimi

Geçerli	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 Yıldan Az	5	5.0	5.0	5.0
1 Yil	6	6.0	6.0	11.0
2 Yil	6	6.0	6.0	17.0
3 Yil	5	5.0	5.0	22.0
4 Yil	6	6.0	6.0	28.0
5 Yil ve Ustu	72	72.0	72.0	100.0
Toplam	100	100.0	100.0	

Katılımcıların görevleri incelendiğinde, anketi cevaplayan 100 kişiden 3 kişi müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır, 15 kişi şube müdürüdür, 6 kişi şefdir, 5 kişi departman sorumlusudur, 71 kişi de normal çalışandır (Tablo 4).

Tablo 4: Katılımcıların Görevleri

Geçerli	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Müdür Yardımcısı	3	3.0	3.0	3.0
Şube Müdürü	15	15.0	15.0	18.0
Şef	6	6.0	6.0	24.0
Departman Sorumlusu	5	5.0	5.0	29.0
Çalışan	71	71.0	71.0	100.0
Toplam	100	100.0	100.0	

4.2 Cronbach's Alpha

Cronbach Alpha katsayısı anketin güvenilirliği ölçmek için kullanılır ve 0 ile 1 arasında bir dağılım gösterir (Leech, vd., 2011: 56).

- $\leq \alpha < 0.40$ güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ düşük güvenilirlikte,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ yüksek derecede güvenilir.

Ankette çıkan 0,93 değeri bu ölçeğe göre mükemmel kabul edilmektedir (Tablo 5), bu açıdan anket sonuçları yüksek derecede güvenilirdir (Leech, vd., 2011: 56).

Tablo 5: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	33

4.3 Faktör Analizi

Birbirleriyle ilişkili “p tane” değişkeni bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Faktör analizi, gözlemlenen çok sayıdaki değişken içerisinde gruplandırılmış temel değişkenler ya da faktörler tanımlayarak değişken sayısını azaltmak için yapılır.

Tanımlanan her faktör, değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesi sonucu aynı özelliği ölçen birbiri ile ilişkili değişken setinden oluşur (Leech, vd. 2011: 76).

Tablo 6 :KMO And Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.834
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2056.319
	df	528
	Sig.	.000

KMO testi örneklem büyüklüğünün uygunluğuyla ilgilidir (Tablo 6). Örneklem korelasyonun güvenilirliğini sağlayacak kadar büyük olmalıdır. Bunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılır. Bu değer 1,00'a yakın olması verinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,50'nin altına düşmesi bu datalar ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağını bildirmektedir. 0,83 bu veriler için faktör analizinin iyi bir biçimde kullanılabileceğini göstermektedir (0,7-0,8 iyi, 0,5-0,7 arası orta, en az 0,5 olmalı) 0,5'ten küçükse daha fazla veri toplanmalıdır. Bu test değerinin faktör analizi için uygun olması gerekmektedir aksi takdirde değişkenler arasında ilişki olmadığı anlamına gelir (Leech, vd., 2011: 76).

Tablo 7: Rotated Component Matrix(a)

	Bileşen		
	1	2	3
Karar12	.755		
Karar13	.729		
Karar3	.704		
Karar7	.684		
Karar10	.682		
Karar11	.652		
Karar5	.607		
Karar4	.578		
Karar6	.569		
Bilgi3		.757	

Bilgi7	.667	
Kisi4	.660	
Kisi2	.656	
Bilgi6	.628	
Bilgi5	.621	
Bilgi1	.604	
Kisi	.603	
Kisi1	.595	
Karar9	.567	
Kisi6		.823
Kisi3		.703
Bilgi4		.656
Karar1		.587
Karar8		.536
Bilgi		.500
Bilgi2		.414

Temel Bileşenler Analizi

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

A Rotation converged in 7 iterations.

Rotated Component Matrix tablosu incelenirken her bir maddenin hangi faktör altında en yüksek değere sahip olduğuna bakılır. Daha sonra bu maddeler gruplandırılarak faktör yapısı oluşturulur (Leech, vd., 2011: 77).

Her bir maddenin bileşenler altındaki değerleri incelendiğinde (Tablo 7); Karar Verme İle İlgili Roller maddesinin 1. Faktör altında; Kişilerarası Roller ve Bilgi Yönetimi ile ilgili Roller maddelerinin de 2. ve 3. faktörler altında en yüksek yükleme değerine sahip oldukları görülmektedir.

4.4 Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki ya da daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Tablo 8).

Korelasyon tablosu değişkenlerin ilişkilerini vermektedir (Tablo 8). Pearson Correlation satırında yer alan sayılar korelasyon katsayısını vermektedir. Tablodaki her değişken hem satırda hem de sütunda bulunmaktadır. Bu yüzden kesişimler dikkate alınmamaktadır. Önemli olan farklı iki değişkenin kesiştiği hücrelerdir.

Tablo 8: Korelasyonlar

		Kisi	Bilgi	Karar	Tekn
Kisi	Pearson Correlation	1	.427(**)	.281(**)	.222(*)
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.027
	N	100	100	100	100
Bilgi	Pearson Correlation	.427(**)	1	.316(**)	.342(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001
	N	100	100	100	100
Karar	Pearson Correlation	.281(**)	.316(**)	1	.295(**)
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.003
	N	100	100	100	100
Tekn	Pearson Correlation	.222(*)	.342(**)	.295(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.003	
	N	100	100	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Zaten geçerli olan katsayıların yanında, SPSS tarafından konulan iki yıldız (**) işareti vardır. Değerler (-) eksi olmadığı için karşılaştırdığımız değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. -1 veya 1 değerine ne kadar yakınsa o derece kuvvetli bir ilişki (korelasyon) vardır. Bu değer eğer eksi işaretli ise iki başlık arasında ters ilişki vardır denebilir, yani biri artarsa diğeri azalır (Leech, vd., 2011: 96).

Betimleyici İstatistikler tablosu seçtiğimiz ortalama ve standart sapmayı veren istatistikleri gösteren tablodur (Tablo 9).

Tablo 9: Betimleyici İstatistikler

	Ort.	Std. Sapma	N
Kisi	3.8400	1.08916	100
Bilgi	4.1600	.83750	100
Karar	4.4600	.67300	100
Tekn	4.3600	.78522	100

4.5 Kovaryans Analizi (ANCOVA)

Birden fazla sürekli bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçmek için kullanılır. Bir araştırmada etkisi test edilen bağımsız değişkenin dışında, bağımlı değişken ile ilişkisi bulunan ve ortak değişken olarak isimlendirilen bir başka değişkenin ya da değişkenlerin istatistiksel olarak kontrol edilmesini sağlayan tekniktir (Leech, 2011: 97).

Tablo 10: Bağımlı Değişken (Levene Test)

F	df1	df2	Sig.
1.604	28	71	.057

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a Design: Intercept+Kisi+Bilgi+Karar+Kisi * Bilgi+Kisi * Karar+Bilgi * Karar+Kisi * Bilgi * Karar

Levene Testi yardımıyla varyansların eşit olup olmadığına bakılır (Tablo 10).

$p=0,057 > 0,05$ olduğu için varyanslar anlamlı kabul edilmektedir (Leech, 2011: 170).

Tablo 11: Tests of Between-Subjects Effects

Kaynak	Type III Sum of Squares	Sig.	Partial Eta Squared	Observed Power(a)
Corrected Model	32.780(b)	.000	.537	1.000
Intercept	317.236	.000	.918	1.000
Karar	6.750	.002	.193	.935
Bilgi	7.241	.003	.204	.929
Kisi	1.202	.558	.041	.231
Karar * Bilgi	1.214	.391	.041	.265
Karar * Kisi	3.744	.062	.117	.652
Bilgi * Kisi	.938	.935	.032	.145
Karar * Bilgi * Kisi	.764	.388	.026	.210
Error	28.260			
Total	1962.000			
Corrected Total	61.040			

Dependent Variable: Tekn
a Computed using alpha = .05
b R Squared = .537
(Adjusted R Squared = .354)

Test of Between-Subjects Effects tablosunda; Eta Squared'ler; "Yüzde kaç etki ediyor?" sorusuna cevap vermektedir (Tablo 11). Araştırmada kişilerarası roller bağımlı değişkeni teknolojiyi 0,5 oranında etki etmektedir. Bu açıdan teknolojinin en çok etki ettiği yönetici rolleri kişilerarası roller olan sembolik temsilci, lider ve dış temsilci rolleridir. Bilgi yönetimi ile ilgili roller ve kişilerarası roller birlikte değerlendirildiğinde, karar verme ile ilgili rollere göre teknoloji ile daha fazla ilgileri bulunmaktadır.

Teknolojik gelişmeler yöneticilerin özellikle kişilerarası roller olan rolleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir ve liderlerin bu rollerini arttırmaktadır. Lider rolünün de bu roller içerisinde yer alması, liderlik kavramının gelişimi açısından araştırmada iyi bir referans olmaktadır.

Veriler açıklamalara göre incelendiğinde, teknolojinin etki ettiği en yüksek katsayı bilgi yönetimi ile ilgili roller sütununda yer almaktadır. Mintzberg'e (1973) göre; takipçi, haberci ve sözcü olarak belirlenen bilgi yönetimi rolleri ile yeni teknolojiler arasındaki ilişki diğer rollere oranla daha fazladır.

5- Sonuç

Araştırmada Tekirdağ ilinde bir kamu kurumu model alınmıştır ve "yeni teknoloji" ile şekillenen "yönetici rolleri" incelenmiştir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında son yıllarda teknolojik gelişmeler sayesinde yaşanan değişimin ve dönüşümün de izlenmesi açısından araştırma yararlı olacaktır.

Gelişen yeni teknolojilerin liderlik olgusuna etkisiyle birlikte, liderlerin üstlendiği rollerin bu açıdan ele alınması "liderlik" kavramına farklı bir bakış açısı getirecektir. Yönetici rolleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olan teknolojinin de etki derecesi daha net olarak saptanmış olacaktır.

Liderler, organizasyonlarında daha etkin bir lider haline gelebilmek adına üstlendikleri rollerini daha etkin hale getirmelidirler. Bu anlamda bir lider üstlendiği rolleri ne kadar iyi oynayabilirse başarılı bir lider olmaya o kadar çok yaklaşır. Analizler sonucunda da, teknoloji faktörünün bu konuda liderlere yardım ettiğini ve daha fazla rol üstlenmelerinde onlara iyi bir araç olduğunu görmek mümkündür. Teknolojiyi anlamlı bir şekilde değerlendiren liderlerin etkinliği de artmış olacaktır.

Araştırmanın sonucunda etkisi değerlendirilen yeni teknolojiler organizasyonlara nüksettikçe, yöneticilerin bilgi oluşturma, bu bilgiyi yayma ve kullanma, işletmenin içerisinde bulunduğu çevreyi daha iyi analiz ve temsil etme gibi bilgi yönetimi ile ilgili rolleri artmaktadır. Daha sonra karar alma ile ilgili roller olan girişimci, problem çözücü, kaynak sağlayıcı ve müzakereci rolleri de teknolojik gelişmeler ile daha da artmaktadır. Karar alma gelişen teknolojilerle kolaylaşmaktadır. Bu liderlik rolleriyle birlikte, kişilerarası roller olan; sembolik temsilci, lider ve dış temsilci rollerinin teknolojik gelişmelerle olumlu olarak gelişmekte ve artmaktadır. Diğer yönetici rollerine göre kişilerarası roller teknolojik gelişmelerden en az etkilenmektedir.

Yapılan analizler sonucunda şu hipotezlerin doğrulandığı görülmektedir:

- ✓ **H₁**: “Teknoloji ile kişilerarası roller arasında ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir bununla beraber yeni teknolojilerin kişilerarası rollerdeki etkinliği diğer rollere göre daha az olmuştur.
- ✓ **H₂**: “Teknoloji ile bilgi yönetimi ile ilgili roller arasında ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir ve yeni teknolojilerin liderlik sürecinde en fazla etki ettiği yönetici rolleridir.
- ✓ **H₃**: “Teknoloji ile karar alma ile ilgili roller arasında ilişki bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir ve yeni teknolojiler liderlerde bu rolleri ikinci sırada yer alarak etkilemektedir.

Araştırmannın hipotezlerinden yola çıkarak; yeni teknolojilerin yönetici rollerinden en çok bilgi yönetimi ile ilgili rolleri etkilediği sonucuna varılmıştır. Organizasyonlarda yöneticilerin vizyonlar oluşturmasını sağlayan, iç ve dış çevre ile iletişimi sağlayan, işletmeleri tanıtan ve ortak vizyona koşarken liderlik vasfı ile bu vizyonu çalışanlara benimsetme rollerini içeren bilgi yönetiminde liderler teknolojiyi kullanarak daha da etkin olabileceklerdir. Karar alma ile ilgili rollerde liderler etkin olabilmek için kişisel özelliklerinin yanında teknolojiye daha çok imkân tanımalıdırlar. Teknoloji diğer rollere göreceli olarak en az kişilerarası rollerde etkindir. Buradan çıkarılan sonuç liderler kişiler arası ilişkilerde izleyenlerine teknolojik ara yüzey kullanımıyla yaklaşmak yerine mevcut birebir yöntemleri tercih etmelidirler. Yani günümüzde mobil, internet vb. gibi yollar yerine liderler klasik yüz yüze karşılıklı iletişim yöntemini teknolojiye tercih etmelidirler.

Bir yöneticinin bu rollerin hepsine sahip olması mümkün değildir fakat araştırmada temel alınan teknoloji faktörünün işletmelerdeki yönetim rollerinde uygun derecelerde kullanılabilmesi halinde, yöneticilerin üstlendiği rollerin etkinliği de artacak ve daha donanımlı hale gelmeleri mümkün olacaktır.

Kaynakça

- Albayrak, R.A. (2007). Bilişim Sistemleri Gelişmişlik Düzeyi Ve Yönetim Önceliklerinin Bilişim Sistemleri Üst Düzey Yöneticisinin Rollerine Etkisi: Finans, Sanayi Ve Kamu Sektörlerinde Bir İnceleme, Doktora Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Barry, D. (1991). Managing the bossless team: Lessons in distributed leadership. *Organizational Dynamics*, Elsevier, Volume 20, 31–47.
- Brestick ET. (1999). Yönetim Düşüncesinin Evriminde Liderliğin Gelişimi ve Dönüşümcü Liderlik ve Bir Uygulama Örneği. G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Burns, J.Mc. (2010). Leadership, Harpercollins Publishers, New York.
- Carr, N.G. (2003). IT Doesn't Matter. Harvard Business Review, Harvard Business School Press, Boston.
- Davis, K. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı, Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Akar vd., İstanbul Mat., İstanbul.
- Dussauge, P. Hart, S. and Ramanantsoa, B. (1992). Strategic Technology Management, John Wiley & Sons, Chichester, London.
- Ertürk, M. (2001). İşletme Biliminin Temel İlkeleri, Beta Yayınları, İstanbul.
- Fındıkcı, İ. (2009). Bir Gönül Yolculuğu Hizmetkar Liderlik, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Gomez-Mejia L. R., Balkin D.B. (2012) Management, Pearson Education, Inc., Publishing As Prentice Hall, New Jersey
- Gough J., Harper K. A., Hill S.D., Selden M.H. (2009) Encyclopedia Of Management, Sixth Edition, Gale, Cengage Learning
- Griffin R.W. and Moorhead G. (2014) Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition, South-Western, Cengage Learning
- Güney, S., (2007). Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayınları, Ankara.
- Israel, G. D. (2003). Determining Sample Size, University of Florida, IFAS, Gainesville.

- Kılıç, S. (2007). Teknolojide Yenilik Türüne Göre Önem Kazanan Liderlik Becerileri: Kocaeli Otomotiv Sektöründe Ar-Ge Ve Ür-Ge Departmanlarıyla Karşılaştırmalı Bir Vak'a Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Koçoğlu E. (2010). "İşletmelerde Yöneticilerin Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanımı: Ankara İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Kotter, J. P. (1990). "What Leaders Really Do", Harvard Business Review, May-June: 103-11.
- Laudon K.C., Laudon J.P. (2012) Management Information Systems, Managing The Digital Firm, Twelfth Edition, Prentice Hall
- Leech, N., Barrett, K., Morgan, G. (2011). "IBM SPSS For Intermediate Statistics Use and Interpretation" Routledge, New York.
- McAuley J., Duberley J., Johnson P. (2007) Organization theory : challenges and perspectives, Pearson Education Limited
- McCall, M. W. ve Segrist, C. A. (1980). In pursuit of the manager's job: Building on Mintzberg Technical report no. 14., Center for Creative Leadership, Greensboro.
- Mintzberg, H. (1989). Mintzberg On Management: Inside Our Strange World Of Organizations, Free Pres., USA.
- Mintzberg, H. (1990). The Manager's Job: Folklore and Fact, Harvard Business Review, March – April, pp. 49 – 61.
- Rost, J.C. (1993). Leadership For The Twenty First Century, Praeger Publishers, USA.
- Sargent, S.S., Williamsaon, R.C. (1966). Social Psychology 3.rd Ed., The Ronald Press Company, USA.
- Stodgill, R. (1981). Handbook of Leadership, New York:Colliar McMillan Ltd, New York.
- Storey j. (2011) Leadership in Organizations Current issues and key trends, Routledge Taylor & Francis Group
- Şişman M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı. Pegem Yayıncılık., Ankara.
- Wess, R. (1989). Hun İmparatoru Atilla'nın Liderlik Sırları, (Çev: Yakut Eren), İlgı Yayıncılık, İstanbul.
- Vecchio, R. P. (1986). Hellriegel, Don, Slocum, J. W. Ve Woodman, R. W., Organizational Behavior, 4th. Ed., St. Paul : West Pub. Company.
- Velsor E. V., McCauley Cynthia D., Ruderman M. N., (2010) The center for creative leadership handbook of leadership development, Jossey-Bass, San Francisco
- Winkler I., (2010) Contemporary Leadership Theories Enhancing the Understanding of the Complexity, Subjectivity and Dynamic of Leadership, Physica-Verlag, Springer-Verlag, Berlin
- Yılmaz, M, (2001). İşletmelerde Teknolojik Gelişme İle Verimliliğin Artırılması ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi ,Gebze.
- Yukl, A.G. (2010). Leadership in Organization, Prentice Hall, Seventh Edition, New Jersey,.
- Zel, U. (2006). Kişilik Liderlik, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Basım, İstanbul.

İnternet Kaynağı: Sample Size Determination, <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (Erişim: 15.06.2014).