

PROF.DR.KURTHAN FİŞEK

1942 yılında ankara'da. İlk ve orta öğrenimini boston martin milmore ankara mimar kemal ve ankara maarif koleji. 1960 odtü ve gazetecilik. 1960-66 muhabir yeni gün ve öncü. Turkish daily new yazı işleri müdürü 4 yıl, odtü idari bilimler fakültesi bitti. Kamu yönetimi kürsüsüne asistan. 1969 devlete karşı grevlerin kritik tahlili:doktor

1975 yönetime katılma:doçent

1980 spor yönetimi:prof. 1978-79 ankara spor akademisi ve atletizm federasyonu başkanı

1980-83 siyasal bilgiler fakültesi dekan yardımcısı

1983 1402 sayılı sıkıyönetim yarasının amir hükümleri gereğince üniversitedeki görevine son verildi. 1990 yılında yedi yıl süren yergi süreçleri sonunda meslektaşlarıyla beraber ve bütün özlük hakları geri yürümek üzere görevine iade edildi. 12 eylül 1990 istifa ederek gazeteciliğe döndü.

Nokta,Tempo,Aktüel,Ekonomist dergilerinde yayın yönetim danışmalığı yaparken sabah ve hürriyet gazetelerinde köşe yazarı olarak çalıştı. 1999 yök yarasının 60/b maddesi ile Ankara üniversitesi Siyasal Bilgiler fakültesinde yeniden göreve başladı.

Kitaplar:devlete karşı grevlerin kritik tahlili,türkiye'de Kapitalizmin gelişmesi ve işçi sınıfı,100 soruda sosyalist devlet,yönetim,türkiyede mülki idare amirliği, yönetime katılma,türk-abd silah ticaretinin ilk yüzyılı,spor yönetimi,100 soruda türkiye spor tarihi, sporun anatomisi,burası ankara ve birçok makale.

Yönetim: yerine göre hem devletin örgütleyici eylemlerini, hemde bu eylemleri yürüten makneyi adlandırmak için kullanılır. Yönetimi kısaca hiyerarşideki bir üstün örgütleyici çalışmaları olarakda tanımlıyor.

Yönetiminin evrensel olması, işletme yönetimiyle devlet yönetimi arasında sürdürülen kurumsal ayrımın artık geçersiz sayıldığını, özel işyerlerindeki ilke ve sorunların kamu kuruluşlarında değişmeksizin tekrarlandığını ve eldeki çözümleme yöntemlerinin tek bir yönetim biliminden söz ettirecek bir gelişkinlik düzeyine ulaştığını gösterir.

Yönetimin çıkış noktası: ilkçağlarda anaerkil(örgütlenme var yönetim yok):ortak mülkiyet,yönetim yok yalnızca korunma ve üretim için işbölümü var.

Tunç çağı,geçişin sebebi savaşlar, ataerkil(yönetenlerle yönetilenler olarak ayrışıyor):hrm üretici hemde savaşçı olan erkek otoritesi özel mülkiyetle gelişmiş, davar ve köle zenginliğiyle de ekonomik temel bulmuştur. Buhar gücünün üretime koşulmasına kadar devam etmiştir. Ekonomi bozulduğu için yok olmuştur. 3000 yıl sürmüştür.

Taylor: bilimsel yönetim=eşya yönetimi. Sendikalara karşı çıktığı ve işçilerin kanaat ve tepkilerine önem verilmediği için yok olmuştur.

İnsan ilişkileri akımı:anlayışlı ve yetenekli yöneticilerde somutlaşan "otoriter ve iyi yürekli baba(astların korunması ataerkillikten almış)"imgesi işçi örgütlerin güçdenmesi ve taraflar arsında güç dengesivarsayan toplu pazarlık düzeninin kurumsallaşması karşısında toplumsal geçerliliğini büyük ölçüde yitirmiştir.

Katımlı yönetim: bilimsel yönetimden "otorite-verimlilik" ve insan ilişkileri bakımından "insancıl-demokratik" ilkelerini almıştır ve özel mülkiyetle çalışma başarısını da uzlaştırarak ve işçi-işveren işbirliğini kurumlaştırmayı amaçladığı için başarılı olmuştur.

Bölüm 2: Yönetimin özü: İşbölümü, otorite ve hiyerarşi.

İşbölümü: (din bilim için ilk günah neyse, toplumlar ve yönetim için işbölümü de odur.) yönetimin maddi ve teknik temelini oluşturan işbölümü olgusu bir üretim biçiminin genel çerçevesi içinde, değişik üretici eylemleri, birbirlerinden ayrı olarak, ama, aynı anda karşılıklı bağımlılık içinde varlıklarını sürdürmelerini somutlaştırmaktadır. İşbölümünün düzenli ve etkili işleyişini sağlamak ve sürdürmek üzere otorite doğmuştur.

İşbölümünün yarattığı ve insanlara benimsettirdiği yabancı güç: otorite: astın üste uyaçağını varsayan otorite eslekleme egemenlik arasında kurulan özgül bir ilişkidir. Genel görüntüsü büyük işletmelerde belirlenen maddi ve teknik temel, denetimin sürekli ve otoritenin gerçek kılınmasını, son söz söyleyecek egemen iradenin kademeleştirilmesi koşuluna bağlıdır.

Otoritenin kademeleşmiş yapısal ifadesi ve yaptırımı: hiyerarşi: hiyerarşi işletme-içi işbölümüne duyulan gereksinim, astların eylemlerini etkin biçimde eşgüdümleme ve ast sayısının çok olduğu yerlerde etkin denetimin oluşturulmasının istenmesiyle ortaya çıkmıştır.

İşbölümü, otorite, hiyerarşinin devlet yönetimine yansıma biçimi: bürokrasi: Bürokrasi, burjuva devletin örgütleyici çalışmalarının seçimsiz, sorumlu ve azledilebilir olmayan, ayrıcalıklı ve kalıcı memurlar ordusu eliyle yürütülmesinde somutlaşan özgül bir yönetim biçimi olarak tanımlanıyor.

İşbölümü, otorite ve hiyerarşinin işletme yönetimine yansıması: dev şirket (ITT): günümüz gerçek kapitalisti, artık bireysel girişimci değil buldukları ülkenin ya da ülkelerin içinde, dışında, üstünde, altında, yanında ya da ardında işleyen, genel görüntüsüyle de çok uluslu olan dev şirketlerdir. ITT: Sheraton, Avis oto kiralama, İTT radyo televizyon ve telefon, İTT lokantaları.

Prof. Dr. Kurthan Fişek yönetim biliminin girmiş olduğu kısır döngüden kurtulmasının tek çözümü olarak insanların kendileri dışındaki yabancı bir iradenin egemenliğine girmesi olayının nedenlerinin aşılmasına bağlıdır.

Örgüt:

Kurthan Fişek'e göre yönetim biliminin bilinmesi, belenmesi ve hiç unutulmaması gereken temel gerçeği, var oluşun her evresinde insanın topluluk içinde yaşadığı, toplu yaşayışına zorunlu ve kaçınılmaz olarak örgütlenmeyi ya da en azından yönlendirmeyi gerektirdiğidir.

Örgüt: (Chester Barnard'dan) iki ya da daha çok kişinin bilinçli biçimde eşgüdümlenmiş eylem ya da güçlerden oluşan sistem olarak tanımlanıyor.

Geleneksel örgüt kuramı: emeğe söz tanımadan emeğin en üretken ve ussal biçimde kullanılması istek ve kaygısının temel ideolojik ifadesidir. Amaçladığı verimlilik artışını gerçekleştiremediği için örgütsel geçerliliğini yitirmiştir. (Sebebi: işçi ve sendika konusundaki tutumu, işçi-eşya, otorite bölünmezliği)

Davranışçı örgüt kuramı: (gök'ün karşı savı) :insan ögesini işletmenin en önemli ögesi olarak görmüşlerdir ve bireye değer veren önderlik biçimlerinin işçi moralini yükselttiğini, yüksek işçi moralinin de emek verimliliğini artırdığını varsaymıştır. Otorite yerine demokrasiyi benimsemişlerdir,

Sanayileşmenin ve dev örgütlerin ortaya çıkışının yarattıkları sorunlara çözüm getirmek istemişler ama çözümler son tahlilde birey ya da küme üstünde yoğunlaştığı için, ana örgütsel ve toplumsal çerçeve, çok kere gözden kaçırılmıştır. Bu örgüt kuramında istenen verimliliği yakalayamadığı için geçerliliğini yitirmiştir.

Simoncu örgüt kuramı: geleneksel ve davranışçı örgüt kuramı birleştirilmeye çalışılmıştır. Biraysel yada örgütsel eylemin sonul amaç ve ödülünü doyum olarak benimsemişlerdir. SÖK geleneksel ve davranışçı örgüt kuramlarını tam birleştirememiş ve çoğu zaman çapraşıklığa dönüşen bir nesnellik-öznellik açmazının etki alanına girmiştir. Uygulama örnekleri görülmemiştir.

Dördüncü ve son büyük çaba, kurumsal açıdan kendisine öngelen bütün düşünce okullarından etkilenen ama gerçekleşme biçimiyle hem özgün ve bağımsız bir nitelik edinen, hemde görelî yaygınlıkta uygulama bulan Katımlı Yönetim Örgüt Kuramıdır. Uzlaşmacı olduğu ve sendika haklarının etkisini azalttığı gerekçesiyle işçilerin ve onların örgütlerinin, iyi işletmeçilik gereklerine ters düştüğü için de işverenlerin karşı çıkışı ile karşılaşmıştır.

4.bölüm:

Süreç olarak gördüğü yönetimin bileştirici öğelerini ve işleyiş ilkelerini araştıran ilk yazar Henri Fayol'dur, ona göre yönetim süreci esas itibarıyla , planlama, örgütlenme, komuta,eşgüdüm ve denetim temel öğelerinden oluşmaktadır(pöpayed).

Planlama: amaçların saptanması ve toplum yasalarının amaç doğrultusunda işletilmesi.

Örgütlenme: ortak amaçlı kaynak ve eylemlerin temel uygulayıcı birimlerde toplanması.

Personel –alma: belli işlerin gereksediği nesnel yetenek ve yetişkinliklerin saptanması ve bu nitelikteki kişilerin ilgili görevlere getirilmesi.

Yönlendirme: eldeki kaynakları en ussal ve etkin biçimde kullanarak, belli bir yapıyı en kısa ve kestirme yoldan belli amaçlara yöneltebilme güç ve çabasıdır.

Eşgüdüm: örgüt yapısını önceden belirlenmiş kesin bir işbölümü planına göre uyum ve işlerlik içinde tutan özel bir çabaya eşgüdüm denir.

Denetim: örgütçe benimsenen amaçların ya da üstlenilen görevlerin eksiksiz, verimli ve zamanında gerçekleşip gerçekleşmediğinin hiyerarşi içinde ve yaptırımlı biçimde izlenmesidir.

İbrahim Demirparmak