



Yetki Devri

Üstün
Organizasyon
Yeteneği

R. ŞAFAK KEKLİK



Yetki Devri

İş yaşamında yaptığım
tek bir şey var; Doğru
insanı işe aldım ve işine
karışmadım.
ROCKEFELLER



Olumlu
Sorumlu
Yapabilir
kişileri işe alın.

Yetki Devri



Yetenek



Yapabilirlik



Yöneticinin işin niteliğine ve çalışanın özelliklerine göre kimi konuları çalışanın yapması için yetki devretmesine delegasyon denir.

Delegasyon



Devredilen ya da geri alınan
yetki mutlaka
duyurulmalıdır.

**Delegasyonun Temel
İlkeleri**



Devredilen yetki ile ilgili kontrol süreçleri mutlaka belirlenmelidir.

Delegasyonun Temel İlkeleri



Devredilen yetki ile ilgili kontroller sonucunda çalışana anında geri bildirim verilmelidir.

Delegasyonun Temel İlkeleri



Sorumluluk devredilebilir
ama nihai sorumlu her
zaman yöneticidir.

**Delegasyonun Temel
İlkeleri**



Geri bildirim verme,
Çevreyi bilgilendirme,
Sorunları öngörme,
Talepte bulunma,
Kaliteyi garantileme,

**Delegasyonun İş
Boyutundaki Kuralları**



Çalışana güvenildiğini
gösterme,
Hatalara hazırlıklı olma ve
hataları kabul etme,

**Delegasyonun İnsan
Boyutundaki Kuralları**



Çalışanların özsaygısını
geliştirme,
Takdir etme,
Yeniliklere ve farklı iş yapış
tarzlarına karşı esnek
olma,

**Delegasyonun İnsan
Boyutundaki Kuralları**



İş net bir biçimde
açıklamalı ve yazılı olarak
çalışana vermelidir.

**Delegasyonda
Yapılacaklar**



Soru sormasını ve işin
üzerinde düşünmesini
sağlamalıdır.

**Delegasyonda
Yapılacaklar**



Geri bildirimde bulunmasını
sağlamalıdır.

**Delegasyonda
Yapılacaklar**



Zaman çizelgelerini
kararlaştırmalıdır.

**Delegasyonda
Yapılacaklar**



Hareket serbestliđi
tanımalıdır.

**Delegasyonda
Yapılacaklar**



Yardıma önerisinde
bulunmalıdır.

**Delegasyonda
Yapılacaklar**



Organizasyona yarar
sağlayacak işler,

Delege Edilecek İşler



Yöneticilik performansını
artıracak konular,

Delege Edilecek İşler



Çalışanlara bilgi ve beceri
açısından katkı sağlayacak
ve görevlerini
zenginleştirecek işler,

Delege Edilecek İşler



Yönetici olarak yapmaya
çok alışık olunan rutin işler,

Delege Edilecek İşler



Bizzat delegasyon yöntemi,

Delege Edilmeyecek İşler



Performans deęerlendirme
süreci,

Delege Edilmeyecek İşler



Çalışanların ihtiyacı olan
psikolojik sorunları,

Delege Edilmeyecek İşler



Planlama işlemlerini,
İyi tanımlanmamış
görevleri,

Delege Edilmeyecek İşler



Salt yönetime özgü
sorumlulukları,
Kontrol sknts yaratacak
anlık i ve süreçleri,

Delege Edilmeyecek iler



Kontrol altına
alınmayacak risk
yaratacak faktörler
taşıyan konuları,

Delege Edilmeyecek İşler



Yönetici olarak kendimizin
de yapamayacağı işleri
delege etmek o işle ilgili
sorunların büyümesine
neden olacaktır.

Delege Edilmeyecek İşler



İşin niteliğine göre yetki
devri yapılabilecek kişi
yoksa

Kurumun izlediği
politikalar ve prosedürler
yetki devrine izin
vermiyorsa,

**Yönetici Açısından
Engeller**



Kurumda kiřilerin görev
tanımları ve rolleri açık
deęilse,
Yönetici kendine güvensiz
ise ve kontrolü kaybetme
korkusu yaşıyorsa,

**Yönetici Açısından
Engeller**



Kendi kalitesinde hiç
kimsenin bir işi
yapabileceğine
inanmıyorsa,

**Yönetici Açısından
Engeller**



Yönetici kendini boşlukta hissedecekse ve bu durumu kendisinin geleceği için tehdit olarak görüyorsa delegasyon yapılmaz.

**Yönetici Açısından
Engeller**



Yöneticisinden ve takım arkadaşlarından teşvik ve destek göremediğini düşünüyorsa

Kendini eğitim ve bilgi açısından yeterli görmüyorsa, sorumluluktan kaçıyor,

Çalışan Açısından Engeller



Kararsızlık ve hata yapma korkusu içindeyse
Yöneticiye ve kuruma
güvensizlik hissi
yaşıyorsa işin yetki ve
sorumluluğunu almaktan
kaçınır.

**Çalışan Açısından
Engeller**

Liderlik Tarzı ve Delegasyon



Liderlik Tarzı ve Delegasyon

Otokratik Tarz	Baba Yönetici	Danışman Yönetici	Politik Tarz	Katılımcı Tarz	Demokratik Tarz	Özgür Bırakıcı Tarz
Bu Böyle olacak	Böyle olması hepimiz için iyidir	İyice düşününce bana hak vereceksiniz	Herkes için iyi bir karar olsun istiyorum	Fikirleriniz kararımızı daha da etkili kılacak	Kararda herkesin bir oy hakkı var	Vereceğiniz karar benim için yeterlidir

Bu tablo çerçevesinde yöneticinin astları ile ilgili kanaati aşağıdaki gibi olacaktır

Karar tecrübesi ve bilgisi hiç yok	Karara henüz katkı yapacak durumda değil	Kararı dikte edecek kadar acemi değiller	Bazı fikirleri olabilir	Fikir vererek kararımı daha etkili kılabilirler	Fikirleri son derece önemli	Benim fikrime ihtiyaçları yok
------------------------------------	--	--	-------------------------	---	-----------------------------	-------------------------------