

# SOSYAL HİZMET YÖNETİMİ DERSİ

## ETKİLEME

DOÇ.DR.EDA PURUTÇUOĞLU

# Etkileme (influence) nedir?



Etkileme, bir eylemi başlatma veya harekete geçirme anlamına gel-  
mekte, örgüt yönetimi ile ilişkili olarak da örgütün saptanan amaç doğ-  
rultusunda harekete geçirilmesi olarak ifade edilmektedir. Etkileme iş-  
levi, örgütün harekete geçirilmesi yanında, işgörenlerin görevlerini  
etkin ve verimli bir biçimde yapmalarını da amaçlamaktadır (Doğan,1984,  
s.191-192).

# Etkileme (influence) nedir?

- Etkileme, bir kimsenin, başka birinin öneri, istek, arzu, talimat veya emirlerini yerine getirmesidir.
- Etkileme bir kişinin davranışları ile (talimat vermek, vs.) başka bir kişinin davranışlarını değiştirdiği (talimata göre hareket etmek, vs.) sürecin adıdır.

# Etki nedir?

---

- Diğer bir kişi ve grubun davranış veya tutumunda doğrudan veya dolaylı olarak değişikliğe yol açan eylemler bütünüdür.

# Güç (power) nedir?

---

- Güç ise etkiye yol açan eylemde bulunma becerisi olarak tanımlanmaktadır.
- Güç, başkalarını etkileyebilme , bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğidir.
- Güç kavramı daima kişiler arasındaki ilişkileri ifade eder.

# GÜÇ KAYNAKLARI

- Güç sadece kişinin sahip olduğu hiyerarşik pozisyonu itibariyle oluşmamakta, başka nedenlere bağlı olarak da oluşmaktadır.
- French ve Raven Sınıflaması:
  - Zorlayıcı güç (coercive power)
  - Yasal güç (legitimate power)
  - Ödüllendirme Gücü (reward power)
  - Benzeşim Gücü ve Karizmatik Güç (referent power)
  - Uzmanlık Gücü (expertise power)

# Carzo ve Yanouzas'a göre başlıca güç kaynakları şunlardır:

- Politik manevralar veya örgütte politika yapmak
- Örgütsel kaynaklar
- Kişisel kaynaklar
- Grup kaynakları

# Yöneticilerin, güç ile ilgili olarak kendilerine soracakları sorular:

- Sahip olduğum güç kaynağı nelerdir?
- Sahip olabileceğim başka kaynaklar var mıdır?
- Varsa, bu kaynakları nasıl elde edebilirim?
- Sahip olduğum kaynaklar kimleri ilgilendirir?
- Beni, sahip olduğum kaynakları kullanmaktan alıkoyacak unsurlar nelerdir?



- DuBrin'e göre yöneticilerin güçlerini artırmak üzere kullandıkları başlıca yollar şunlardır:
- Daha güçlü kişilerle dostluk ve iş ilişkileri (koalisyonlar) kurmak.
- Gizli ve önemli bilginin manipülasyonu.
- Çabuk ve önemli bir sonuç göstermek.
- Başkalarına yardım etmek ve onlardan da aynı karşılığı beklediğini hissettirmek.

Manipülasyon: Yönlendirmek, değiştirmek. Seçme, ekleme ve çıkarma yoluyla bilgileri değiştirme

- Kesin olarak herhangi bir tarafa bağlanmaktan kaçınma.
- Kademe kademe ve sonuç alarak ilerleme
- Önerileri dikkatli ve tedbirli (caution) olarak değerlemek.

# Otorite (yetki) nedir?

- Temelinde “güç”ün yoğun bir biçimde yer aldığı otorite etkinin yerine getirilmesi için yapılan girişimin meşru dayanağını oluşturur.
- Otorite bir bireyi diğer bir bireyin eylemine yön verecek kararı alma gücü olarak tanımlanabilir.
- Weber'e göre otorite, belirli bir organizasyon mensuplarının istekli ve şartsız olarak üstlerinin talimatına uymalarıdır.
- H. Fayol ise otoriteyi "emir verme ve itaat bekleme hakkı" olarak tanımlamıştır.

- Formal otorite, başkalarını etkilemenin yasallaştırıldığı bir güç şeklidir.
- Bir yöneticinin, formal otoritesi dışındaki güç kaynaklarını kullanarak çalışanlarını etkilemesi "informal otorite" veya "gayri resmi otorite" olarak da adlandırılmaktadır.

# Emir

---

- Belirli koşullar altında bir “üst”ün “ast”ından eyleme geçme ya da eylemi durdurma istemidir.
  - Emir otorite tarafında desteklenmelidir.
  - Otorite olmaksızın bir emir sadece bir istektir ve yönetsel anlamda bir yöneltme değildir.
-

## ■ Bütün emirlerde üç temel nitelik bulunmalıdır:

1. Emir akla uygun ve yerine getirilebilir olmalıdır.
2. Emir ne yapılacağı ve nasıl yapılacağı yönlerinden tam olmalıdır
3. Emir, alan kişi yönünde açık olmalıdır. Yani verilen emir, bunları alacak kişiler için anlaşılacak biçimde olmalıdır.

## Yetki Devri

Yöneticiler, örgütteki seçilmiş bazı personele, diğer işgörenle-  
ri belirli konularda yönlendirebilmeleri için yetkilerini devredebilir-  
ler. Yönetici, yetkilerini devretmekle kendisini otoriteye sahip olmak-  
tan mahrum etmez fakat elinde tuttuğu yetkileri daha etkili bir biçimde  
kullanmak için düzenlemeye çalışır. Yetki devri bazı güçlükler yaratabi-  
lir. Özellikle, danışman olarak uygulayıcı olamaya nazaran daha iyi hiz-  
met verebilecek bir işgörene yetki devri güçlük yaratabilir.

# KAYNAKLAR

- Beyciođlu, K. ve Őahin, İ. 2017. Liderlik ve Etkileme Süreci (Ed. Prof. Dr. Servet Özdemir ve Prof. Dr. Necati Cemalođlu), Örgütsel Davranış ve Yönetimi, Pegem Akademi-2. Baskı, Ankara
- Güney, S. Etkileme ve Yönlendirme Sürecinde Liderlik- Ünite 15. *Örgütsel Davranış*, 2. Basım, Nobel Yayınları
- Kırel, Ç. 2010. Örgütlerde Güç ve Politika- Ünite 13. *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1468, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 782, Eskişehir