

**SAĞLIK HİZMETLERİNDE
EKİP ANLAYIŞI, YETKİ DEVRİ,
YÖNETİMDE
OTORİTE, GÜÇ VE ETKİLEME**



EKİP Nedir?

☞ **Bilgi, beceri, yetki ve sorumlulukları yönünden birbirlerini tamamlayarak, aynı amaç için birlikte çalışan benzer ya da farklı meslek üyelerinin oluşturduğu çalışma grubuna ekip** denir



Sağlık ekibi Kimlerden Oluşur?

- ➔ **Hasta ve yakınları**
- ➔ **Doktor**
- ➔ **Hemřire-Ebe**
- ➔ **Psikolog**
- ➔ **Diyetisyen**
- ➔ **Fizyoyerapist**
- ➔ **Eczacı**
- ➔ **Memur**
- ➔ **řoför**
- ➔ **Teknisyen**
- ➔ **Öđrenciler**
- ➔ **Gönüllüler**
- ➔ **Hizmetli ve diđerleri**



EKİBİ OLUŞTURAN TEMEL ÖĞELER

- ◆ Ortak Amaç
- ◆ Ekip Bilinci
- ◆ Ekip Normları
- ◆ Ekip Yapısı



ETKİLİ BİR EKİBİN ÖZELLİKLERİ

- ➔ **Görevleri ve amaçları** açık bir şekilde tespit edilmeli
- ➔ **Doğal ve rahatlatıcı** bir atmosfer,
- ➔ **Tartışmalara** her üyenin katılımı,
- ➔ **Görevlerin** üyeler tarafından kavranması ve benimsenmesi,
- ➔ **Üyelerin birbirlerini dinlemesi,**
- ➔ **Grup fikrini benimsememe özgürlüğünün bulunması**
- ➔ **Uzlaşma yoluyla** karar alma,
- ➔ **Yapıcı ve sorun gidermeye** yönelik eleştiri,
- ➔ **Önder egemenliğinin olmaması,**
- ➔ **Ekibin kendi kendini denetleme bilincine sahip olması.**



EKİP ÇALIŞMASI İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR

- ➔ **Etkili bir ekip çalışması ortamı yaratmak için bireysel ve kurumsal düzeyde bir dizi yapılanma gerekli**
- ➔ **Başka bir anlatımla ekip yaklaşımını uygulayabilmek için bir takım koşulların yaratılması, hazırlanması gereklidir.**
- ➔ **Bu koşulları yaratmak hem yöneticinin, hem de sağlık profesyonellerinin görevidir.**



EKİP GELİŐTİRME SÜRECİ

- ➔ **Oluřturma** (forming)
- ➔ **Tartıřma** (storming)
- ➔ **Biçimlenme** (norming)
- ➔ **Başarma** (performing)
- ➔ **Dağılma** (adjourneying)



YETKİ

Sözünü geçirme gücü olarak diğer çalışanların **davranışlarını etkileme** hak ve yeteneklerinin toplamıdır.



YETKİ

- ➔ Yetkinin üç temel özelliği
- ➔ Yetki bir **haktır**.
- ➔ Yetkinin kullanımı, **karar vermeyi ve harekete geçmeyi yada görevlerin başarılmasını içerir**.
- ➔ Yetki **örgütsel amaçların başarılması için kullanılır**



YETKİ TÜRLERİ

☞ **Kaynaklarına Göre Yetki Türleri**

☞ **Geleneksel Yetki**

☞ **Rasyonel (yasal-ussal) Yetki**

☞ **Karizmatik Yetki**



Örgüt İlişkilerine Göre Yetki Türleri

- ➔ **Komuta Yetkisi**
- ➔ **Kurmay Yetki**
- ➔ **Fonksiyonel Yetki**



YETKİ DEVRİ

➔ **Organizasyon** teorisinde yetki devri üzerinde tam bir kavram birliği yoktur.

➔ Literatürde **yetki devri, yetki delegasyonu, yetki genişlemesi, güçlendirme** (*empowerment*) veya **yetki göçerilmesi** gibi kavramlarla da ifade edilmiştir

YETKİ DEVRİ

- ➔ yetki devri, yöneticinin işleri astlarına dağıtması sürecidir.
- ➔ Yetki devri, gücün organizasyon içinde başkaları ile paylaşılma suretiyle işlerin serbestçe yerine getirilmesidir
- ➔ Yetki devri, hiyerarşide üst mevkilerde bulunan kimselerin sahip oldukları yetkileri daha alt kademelerde bulunan astlarına devretmesi fiilidir.



Yetki devri sorunları

- ➔ Yetki devreden yöneticiden kaynaklanan sorunlar
- ➔ Kendim daha iyi yapabilirim anlayışı,
- ➔ Nelerin yapılacağı konusunda üstlerin programının olmaması,
- ➔ Astlara güven duymamak,
- ➔ Kontrol sisteminin yetersizliği veya yokluğu,
- ➔ Riski göze almaktan çekinme.



Yetki devredilen kiřiden kaynaklanan sorunlar

- ➔ Tek başlarına karar vermektense **yöneticiye sormayı tercih edebilir,**
- ➔ Astların **eleřtirilmek korkusu,**
- ➔ Astlar kendilerinden istenen işi başarmak için **gerekli bilgi, veri ve kaynaklarından yoksun olduklarına inanabilirler,**
- ➔ Astların **kendi bilgi, yetenek ve becerilerine olan güvensizlikleri,**
- ➔ **Gerekli teşvik unsurlarının olmaması,**



YÖNETSEL GÜÇ

Güç, yeteneğidir.

başkalarını

etkileyebilme

Güç, bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme yeteneğidir.

Yönetmel güç; yöneticinin çalışanları amaçlar doğrultusunda ve kendi istediği yönde harekete geçirmesidir.



YÖNETSEL GÜÇ ÇEŞİTLERİ VE KAYNAKLARI

- ➔ **Hukuki (Yasal) Güç**
- ➔ **Makam Gücü (zorlayıcı)**
- ➔ **Uzmanlık Gücü**
- ➔ **Kişilik Gücü – Karizmatik Güç**



HUKUKİ GÜÇ

Yöneticiye **kanunla verilmiş yönetme gücüdür.**

Kurumlarda tepe yönetimi ve üst düzey yöneticiler bu tür bir güce sahiptirler.



MAKAM GÜCÜ

Yöneticinin örgütün bir makamında bulunmasından dolayı, makamın verdiği yetki ve hakları kullanarak çalışanları iş yaptırmak için etkilemesi ve yönlendirmesi makam gücünü ortaya çıkartır.



MAKAM GÜCÜNE BAĞLI ALT GÜÇLER

- ➔ **Ödül Verme Gücü**
- ➔ **Cezalandırma Gücü**
- ➔ **Bilgi Gücü**
- ➔ **Kaynak Gücü**
- ➔ **Geleceği Değerlendirme ve Denetleme Gücü**



UZMANLIK GÜCÜ

Yöneticinin **bilgi, beceri, deneyimi ve uzmanlığı** sonucunda **çalışanlarını etkileyebilmesidir.**





KİŞİLİK GÜCÜ KARİZMATİK GÜÇ

Yöneticinin kişilik özelliklerinden

kaynaklanan; çalışanlarının beğeni ve sevgisini

kazanmasıyla ortaya çıkan etkileme ve

yönlendirme gücüdür.



KİŞİLİK GÜCÜNE BAĞLI ALT GÜÇLER

➔ **İdeolojik Güç**

➔ **Dostluk Gücü**

➔ **İlişkilik Gücü**



Organizasyonlarda Etkileme Taktikleri

- ➔ **Ayaklanma:** Kariyerleri için çok önemli durumlarda boy gösterir.
- ➔ **Baskı:** Talepler, tehditler, periyodik yoklamalardan oluşur.
- ➔ **Koalisyon taktikleri:** Başkalarından yardım alınır.
- ➔ **İş birliği yapmak:** Kaynakların ve bilginin ortak olarak kullanılması yoluyla kişilerin farklı amaçlarını gerçekleştirmesi durumudur.

Organizasyonlarda Etkileme Taktikleri

☞ **Danışma:** Etkileme kabiliyetinin kazanılmasında başkalarından fikirlerini almak.

☞ **Değiş tokuş etmek:** Amacın gerçekleşmesi durumunda daha sonraki bir zamanda karşılığının verileceğine yönelik taahhütte bulunmak.

☞ **Rasyonel ikna etme:** Kişiler mantısal argümanlar kullanarak ikna edebilirler.

Kanıtlar önemli rol oynar.



Organizasyonlarda Etkileme Taktikleri

- ➔ **Yağcılık:** Başkasını etkilemek için o kişiye yükseltici davranmak.
- ➔ **Kişisel ilişkiler:** Arkadaşlık gibi biçimsel olmayan ilişkilerin kullanılması durumu.
- ➔ **Kural taktikleri:** Kişi otoritenin ve kuralların doğrultusunda hareket ettiğini açığa koyar. Dökümanlar kullanır.
- ➔ **Duygulara oynama:** Kişilerin değerleri, inançlarına yönelik hareket edilir.

