

**SKY 302**

# **İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**

**2. Hafta**



# **İKİ ÇEVRESİ VE SORUNLAR**

# İK Çevresi

- İKY çevresi, çevresel etmenleri dikkate alarak faaliyetlerini gerçekleştirir. İKY çevresi ikiye ayrılır:
  - Dış çevre
  - İç çevre

- İşletme açısından *çevre*; bir işletmenin kendi dışındaki fakat kendisiyle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili faktörlerdir.

- Etkin bir insan kaynakları yönetimi, değişen çevrede örgüt ihtiyaçlarının yanında eskisinden farklı beklentilere, değer yargılarına ve bilinç düzeyine sahip işgücünün de ihtiyaçlarını göz önüne almayı gerektirir.

- Örgütler çevresel değişime ayak uydurarak işgören tatminini sağlayabilir ve yüksek performansa ulaşabilirler.

# Dış çevre

- Dış çevre bir örgütün insan kaynaklarını örgüt sınırları dışından etkileyen etmenlerden oluşmaktadır:
  - Yasalar ve diğer mevzuat
  - İşgücü
  - Halk
  - Sendikalar
  - Pay sahipleri
  - Müşteriler
  - Teknoloji
  - Ekonomi

# Örgüt içi çevre

- Bir işletmenin insan kaynakları yönetimini etkileyen başlıca iç çevre faktörleri:
  - Örgütün görevi ve amaçları
  - Politikalar
  - Örgütsel iklim
  - İş yaşamının kalitesi



# İKY'de Güncel Konular

- Küçülme
- Güçlendirme

# Küçülme (Downsizing)

- Küçülme, bir kurumun bilinçli olarak aldığı kararlar, uyguladığı stratejiler aracılığı ile personel sayısını, maliyetleri, işleri ve süreçleri azaltması anlamına gelir.

# Küçülmenin yararları

- Maliyetleri düşürmek,
- Karar sürecini hızlandırmak,
- Rakiplerin davranışlarına daha kısa sürede cevap verebilmek,
- Haberleşmedeki bozulmaları azaltmak,
- Daha çok sonuca dönük çalışır hale gelmek,
- Örgüt içi süreçlerden çok müşteri gereksinmelerine odaklanmak,
- Güçlendirmeyi hızlandırmak,
- Verimliliği artırmak,
- Yeni fikirlerin kısa sürede uygulanmasını sağlamak,
- Sinerjiyi artırmak,
- Kişisel sorumlulukları daha kolay izlemek.

# Küçülme stratejileri

- İşten çıkartma (layoff)
- Yer deęiřtirme (relocation)
- Erken emeklilik (early retirement)
- Kademe azaltma (delaying)
- Dış kaynaklardan yararlanma (outsourcing)

# Küçülmenin sakıncaları

- Örgütteki personelin bir kısmının işine son verilir. İşini kaybetme korkusu personelin işine ve örgüte bağlılığını olumsuz etkiler.
- Küçülme sonucu işini kaybetmeyen personel “ayakta kalma sendromu” etkisinde kalarak, korku, belirsizlik, güvensizlik, sinirlilik, depresyon gibi olumsuz duygular yaşamaktadır.
- İşten atılmayan personelin iş yükü artmakta, bu durum personelin mutsuzluğuna neden olmakta ve daha fazla çalışmaya zorlamaktadır.



# Personelin güçlendirilmesi

# Güçlendirme

- Güçlendirme (empowerment), personele, yeterliliğini yükseltmesi ve daha fazla sorumluluk üstlenmesi için uygun ortam ve olanakların sağlanması olarak tanımlanabilir.
- Güçlendirme, kurumdaki toplam gücün artmasını sağlar
- Güçlendirme dışsal ve içsel olarak ikiye ayrılabilir.

# Dışsal güçlendirme

- Personeli katı kural ve emir komuta zincirinin dışına çıkararak, düşünmeye, yargıda bulunmaya, karar vermeye ve uygulamaya yönlendirir.
- Dışsal güçlendirme, personelin, kurum amaçlarına en fazla katkıyı yapan kararları alma ve uygulamada yeterli yetki ve sorumlulukla donatılmasıdır.



# İçsel güçlendirme

- İçsel güçlendirme, personelin kişilik ve duygusal yapısının geliştirilmesi anlamına gelmektedir.
- İçsel güçlendirme, personele, yeterlilik, deneyim, atılganlık (girişimcilik), karizmatik özellikler kazandırmayı hedeflemektedir.

# Güçlendirmenin ögeleri

- Kurumsal işleyişle ilgili bilgi
- İşe ilişkin bilgi ve becerilerin kazandırılması
- Önemli kararlar alabilme hakkının sağlanması
- Kurum performansına dayalı ödüllendirme

# Güçlendirme süreci

Örgütsel koşulların  
güçlendirilmesi



Sonuçların  
değerlendirilmesi



Yetki ve güç  
aktarılması

# Kaynaklar

- Can, H. Ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Uyargil, C. ve diğerleri. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı, Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- FINDIKÇI Cemal, (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yönetim Dizisi.
- YÜKSEL Öznur, (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitapevi, Ekim, Ankara.
- HESAPÇIOĞLU Muhsin,(2001), Türkiye’de Makro Düzeyde İnsan Kaynakları Planlaması. Anı Yayıncılık, Eylül.
- TORTOP Nuri, (1999), Personel Yönetimi. Yargı Yayınları, 6. Baskı,
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, (1997), Personel Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Furkan Ofset, Bursa.
- FRIED J. BRUCE, JOHNSON A. JAMES (Ed), (2002), Human Resources in Healthcare, AUPHA, Health Administration Pres .