

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

***İnsan Kaynakları Yönetiminde
Yetki ve Sorumluluk***

Yrd.Doç.Dr. Özgür GÜLDÜ

İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetki ve Sorumluluk

- Yetki, karar verme ve diğerlerini harekete geçirme ya da örgütsel amaçları gerçekleştirmek için belli işleri, görevleri yaptırma hakkıdır.
- Yetkinin üç temel özelliği vardır:
 - Yetkinin bir hak olması ve bu hakkın örgüt tarafından verilmesi,
 - Yetkinin kullanımı, karar vermeyi v harekete geçirmeyi ya da görevlerin başarılmasını içermesi,
 - Yetkinin örgütsel amaçların başarılması için kullanılması.

- **YETKİ TÜRLERİ**

- **KOMUTA YETKİSİ**

Örgütün bir kademesindeki yöneticinin bunu izleyen alt yönetim kademesi üzerinde yetkili kılınması ya da yetkiye sahip olmasıdır.

- **KURMAY YETKİ**

Kurmay yetkinin kaynağı bu yetkiye sahip olan kişinin belli konulardaki uzmanlığından doğar. Bu nedenle komuta yöneticisi emir verme yetkisine sahip iken kurmay yöneticinin böyle bir yetkisi yoktur.

- **FONKSİYONEL YETKİ**

Bir uzmana, konusuna giren durumlarda diğer işgörenlere emir verme yetkisi, yani komuta yetkisi verilmesidir.

Yetki Devri

- **Örgütler büyüdükçe yönetim işlevi de aynı oranda büyüyecek ve karmaşıklaşacaktır.**
- ***Yetki devri*, bir yönetici ya da örgütsel birim tarafından bir başka yöneticiye veya örgütsel birime belirli görevleri yerine getirebilmeleri için onlara iş yaptırma hakkının verilmesidir.**
- ***Yetki devri*, devredenin yetkiden vazgeçmesi ya da tamamını sürekli olarak başkalarına bırakması anlamına gelmemelidir.**
- ***Yetki devrinde* yönetici kendi yetkisinin bir bölümünü daha alt kademedeki yöneticilere ya da astlara vermekte, temel yetkileri yine üzerinde toplamaktadır.**

Yetki Devri

- Yetki devrinin örgütlerde yarattığı faydalar şunlardır:
 - Yetki devri ara yöneticilere inisiyatif verir ve güç kazandırır.
 - Yetki devri ara yöneticilerin işe yakınlığı nedeniyle pratik çözümler bulmalarına ortam hazırlar.
 - Yetki devri ara yöneticilere sağladığı imkanlar nedeniyle moral ve çalışma isteği verir.

Yetki Devri

- Yetki devri yönetime fayda sağlarken, bazı yöneticiler gerekli olmakla birlikte astlara yetki devretmekten kaçınabilirler:
 - **Yöneticinin her işi ben daha iyi yaparım inancı.**
 - **Yöneticinin nelerin yapılacağı konusunda kesin ve bekirli bilgi ve programlarının olmayışı yani yöneticinin yönlendirme yeteneğinin olmaması.**
 - **Astlara güvenmeme.**
 - **Otoriter olma isteği ve denetimi kaybetme korkusu.**

Sorumluluk

- ***Sorumluluk*** bir kimsenin, kendisine verilen işleri yeteneğinin imkan verdiği en iyi biçimde yürütme zorunluluğu olup işi başarmak için yapılması gereken bir takım görevlerdir.
- Sorumluluk bir bakıma yetki devrinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu işi kabul ederek görevleri yapmayı benimseyen kişi sorumluluk yüklenmiş demektir. Yetki akımı yukarıdan aşağıya doğru olurken, sorumluluk aşağıdan yukarıya doğru akmaktadır.