

ÖRGÜTLENME

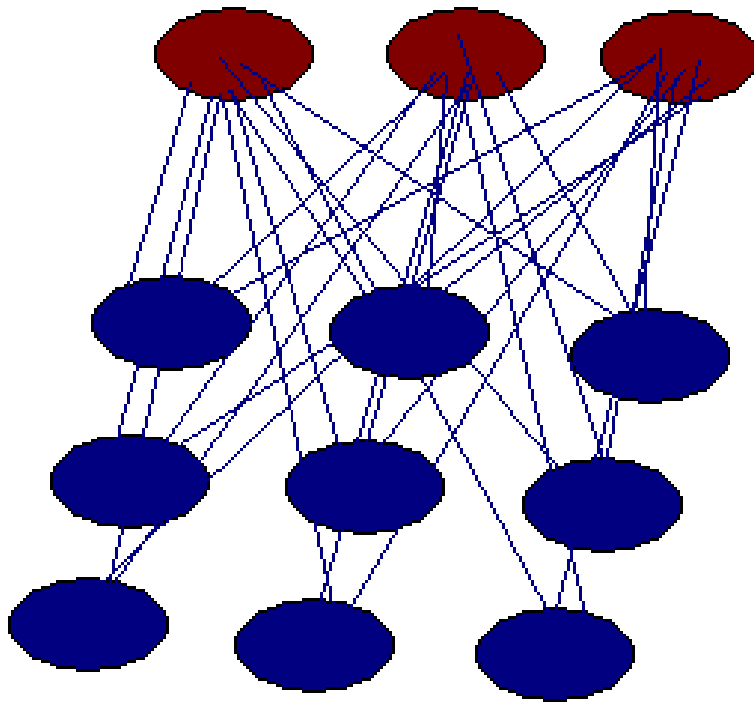


Belirli amaç veya amaçları gerçekleştirmek üzere insanların bir araya gelmesi durumunda kimin hangi işi yapacağı sorunuyla karşılaşılır.

Örgütlenme, insanların birlikte iş görme ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlayan bir yapının oluşturulmasıdır.



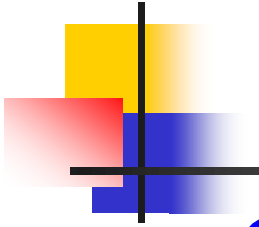
Örgüt kavramı, basitçe, amaçları belirlenmiş, oldukça geniş kapsamlı bir birlik, olarak tanımlanmaktadır.



Örgüt, bir örgütlenmede birbirine bağlı
birimlerden her biridir.

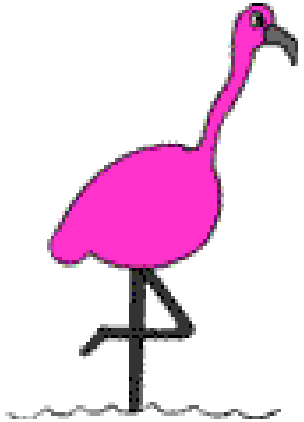


Örgütleme, bir bütünün ögelerini teker teker ele alarak, tutarlı ve kullanım amacına uygun bir bütün oluşturmak, şeklinde ele alınmaktadır.



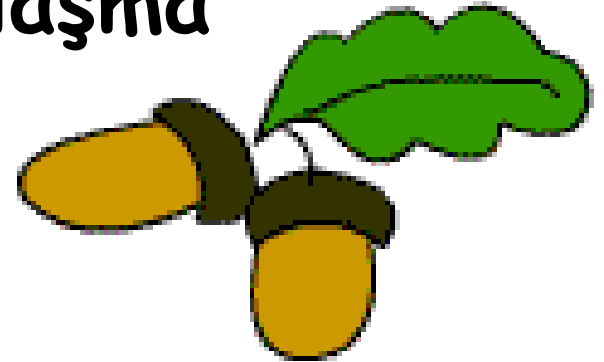
Örgütleme Süreci

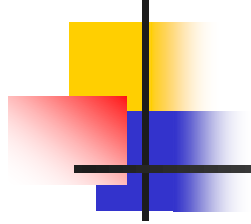
- 1. Yapılacak işlerin belirlenmesi
- 2. İşlerin gruplandırılması
- 3. İşleri yapacak olanların belirlenmesi
- 4. İşleri yapacak olanlar arasındaki ilişkilerin somutlaştırılması



Örgütlemenin İlkeleri

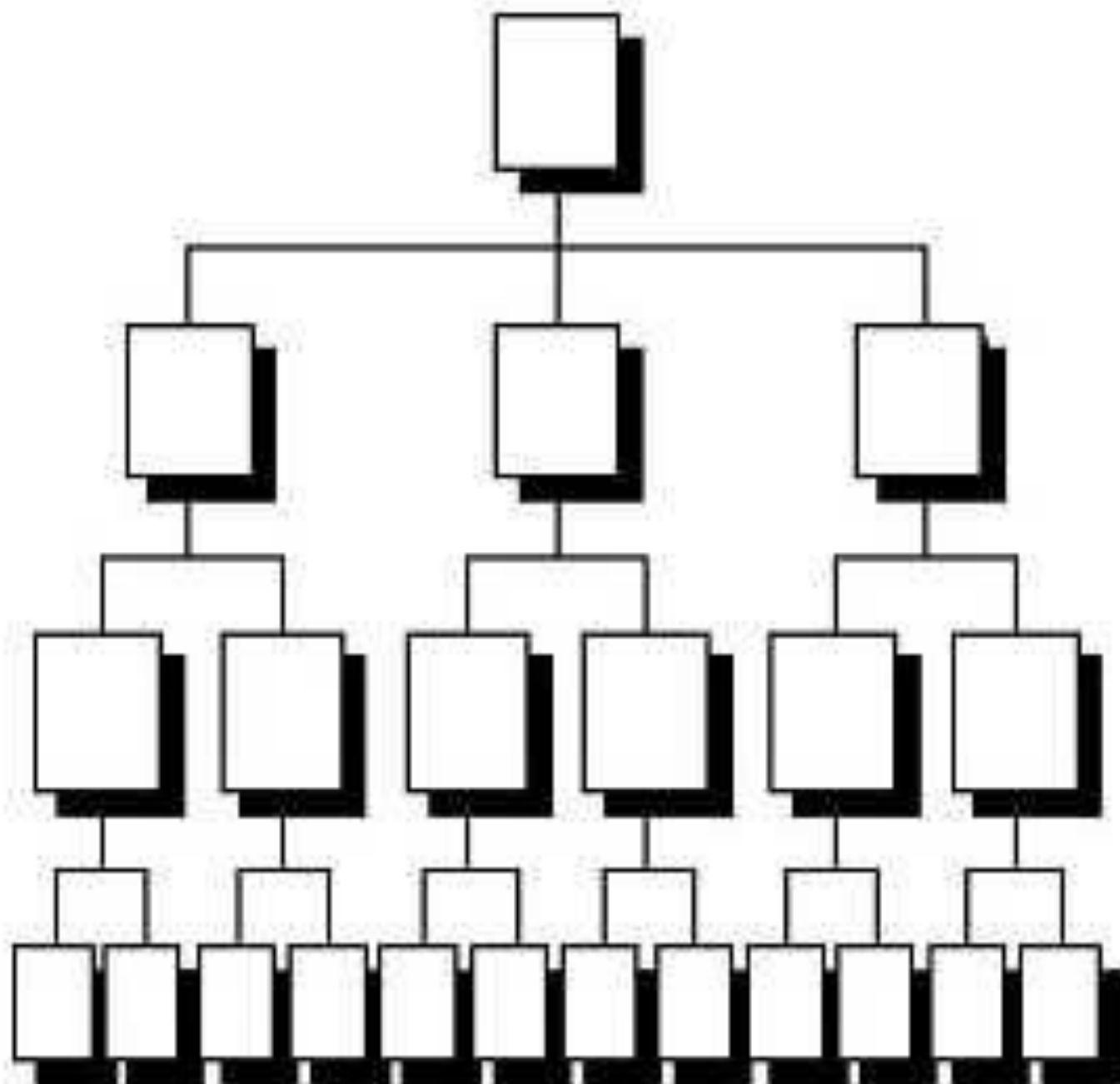
1. Amaç Birliği İlkesi
2. İşbölümü ve uzmanlaşma
3. Yönetim Alanı
4. Hiyerarşik Yapı
5. Komuta Birliği

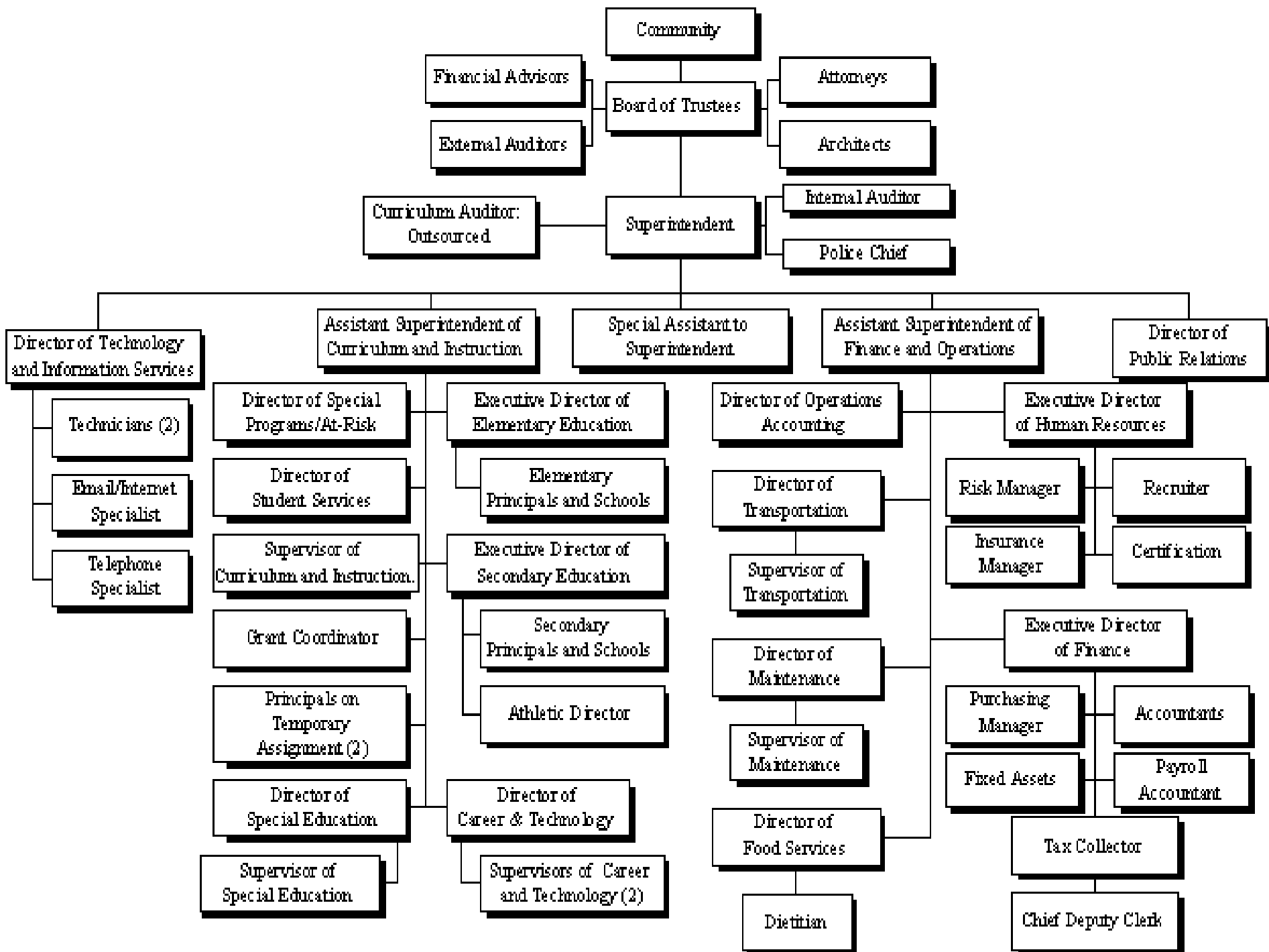




Örgütsel Yapı

1. Dikey yapı
2. Yatay yapı





A. DİKEY ÖRGÜT MODELİ:

Dikey örgüt modeli en basit örgüt modelini oluşturur. Dikey örgüt modeli sadece emir-komuta zincirinin izlenmesini öngörmektedir. Bu modelde belirli fonksiyonlar bazı kriterlere göre (mal ve hizmet, makine ve süreç, bölge, zaman gibi) düzenlenir: Bu modelin belirgin iki niteliği vardır:

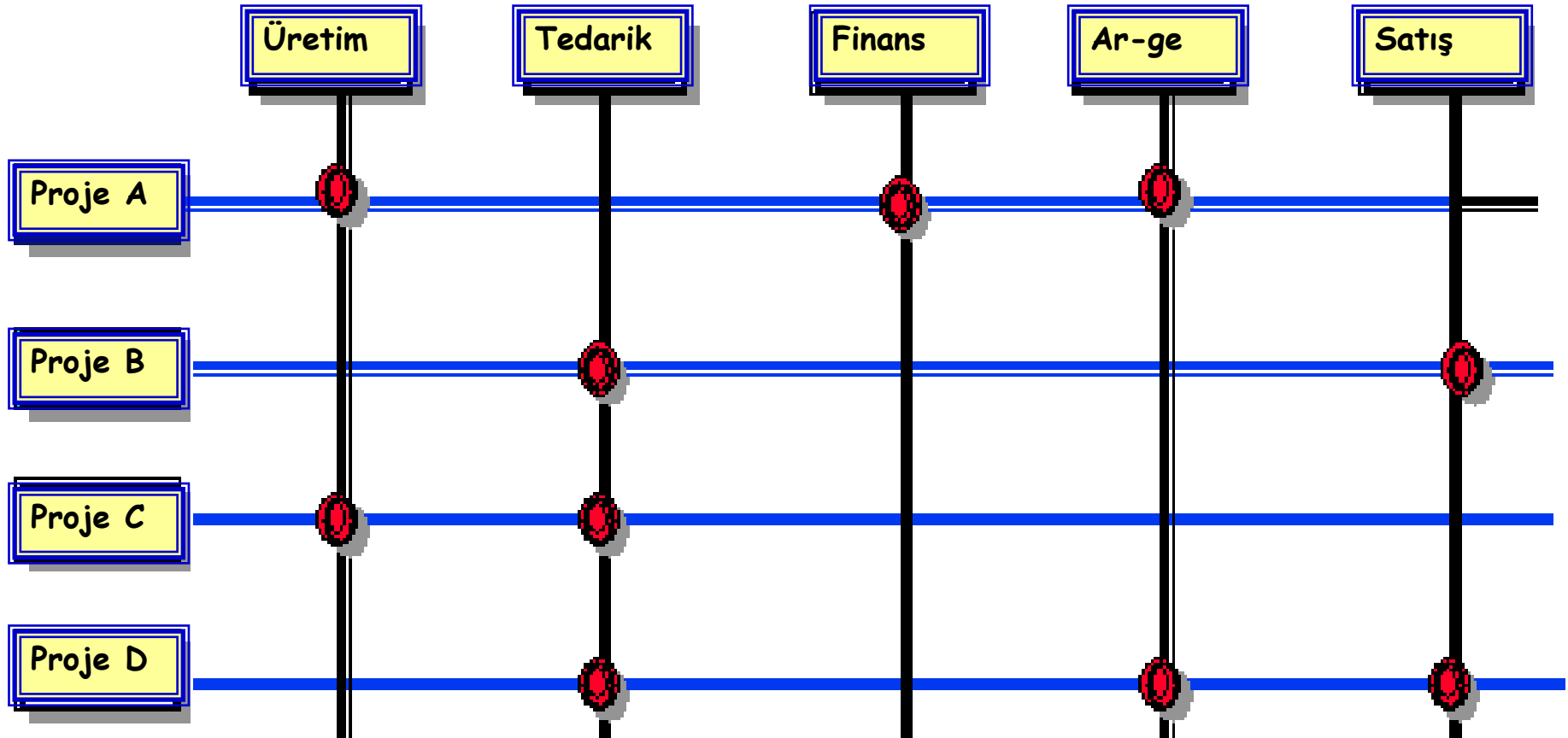
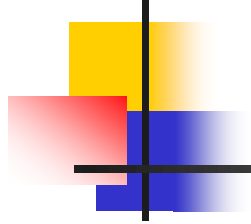
- Her işgören bir yöneticiden emir alır ve her yönetici sadece kendisine bağlı personele emir verir.

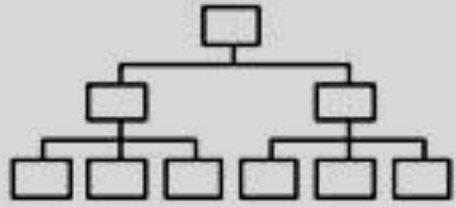
- Yetki ilişkisi en üst yönetimden en alt basamağa kadar emir-komuta kanalından gerçekleşir. Başka bir deyişle ilişkiler de dikey haberleşme kanalları esastır. Yetki ilişkisi ile ilgili yönetsel basamaklar aşağıdaki şekil üzerinde olduğu gibi izlenebilir. (Şekil 3)

Dikey örgüt modelinde iki yönlü bir büyüme sözkonusudur. Dikey büyüme yetki devri ile, yatay büyümede iş bölümü ve uzmanlama yoluyla gerçekleşir. Aşağıdaki şekilde basit bir dikey örgüt modeli görülmektedir. (Şekil 4)

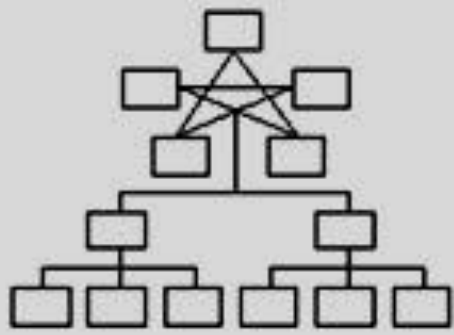
1. Dikey Örgüt Modelinin Üstünlükleri :

- Yetkiye sorumluluk ilişkileri açık ve basit olduğu için her birey kime karşı sorumlu olduğunu açıkça bilmektedir.
- Özellikle küçük işletmelerde uygulanmaktadır. Bu model küçük işletmelerin üstünlüklerini taşır. Herhangi bir sorun çıktığında karar verme ve değişime uyum kolayca sağlanabilir. Ayrıca disiplin sağlama kolaydır.
- Her personel sadece bir yöneticiden emir aldığı için farklı yöneticilerden gelen emir ve baskılar altında ezilmez.
- Yöneticiler kendi alanlarında başkalarının yardımını görmeden çalışmak zorunda olduklarından yeteneklerini geliştirip tecrübelerini artırabilirler.
- Yönetici sayısı fazladır.

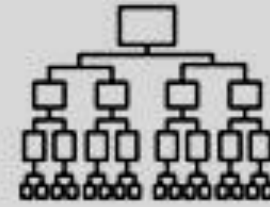




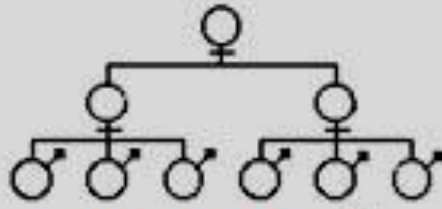
GELENEKSEL



X-RUSYA



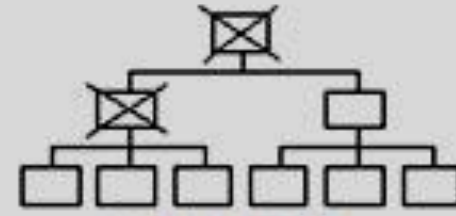
POLONYA



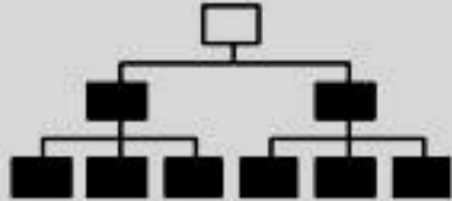
KADINLAR DERNEĞİ



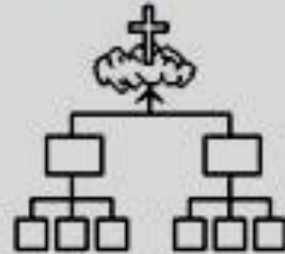
ARAP ÜLKELERİ



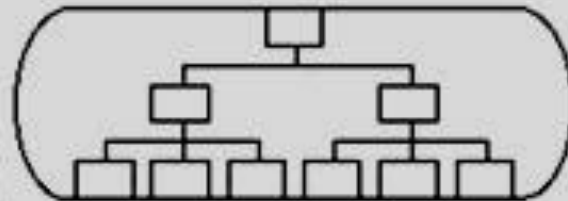
LATİN AMERİKA



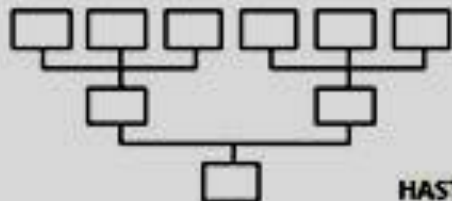
GÜNEY AFRİKA



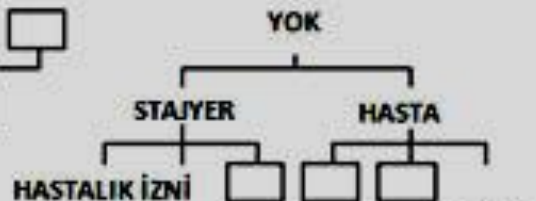
VATİKAN



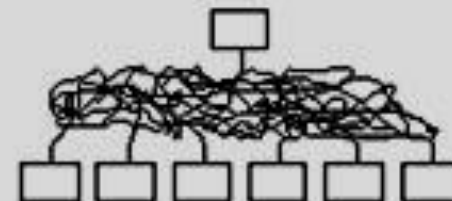
ABD



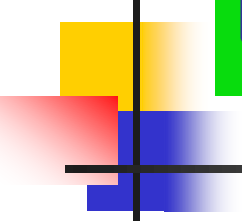
ÇİN



FRANSA



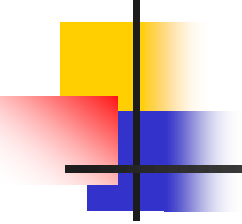
BİLİN BAKALIM NERESİ?



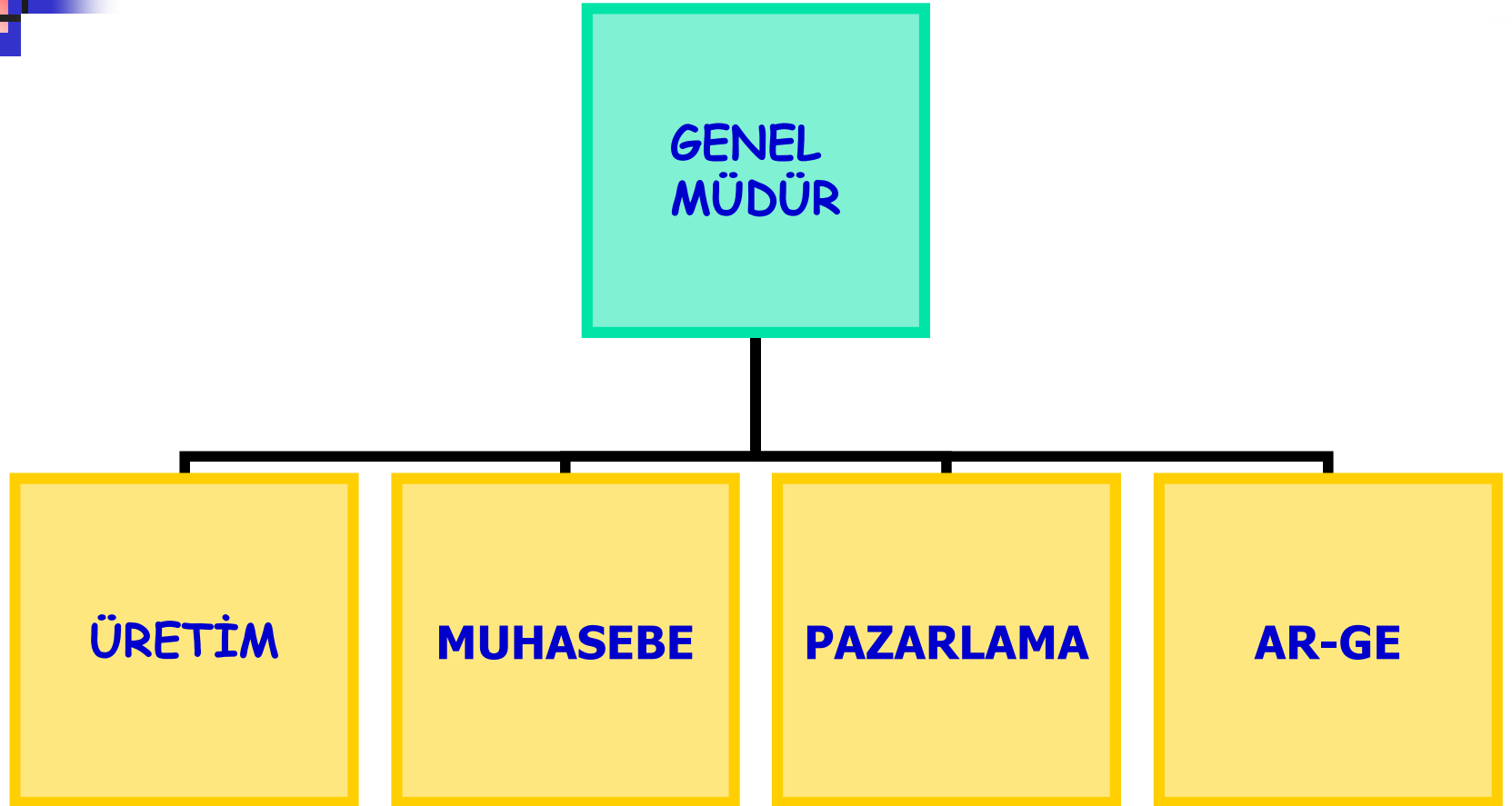
Bölümlere Ayırma

Bölümlere ayırma, hangi iş veya bireyin hangi yönetim birimi içerisinde yer alacağını belirlenmesi anlamına gelir.

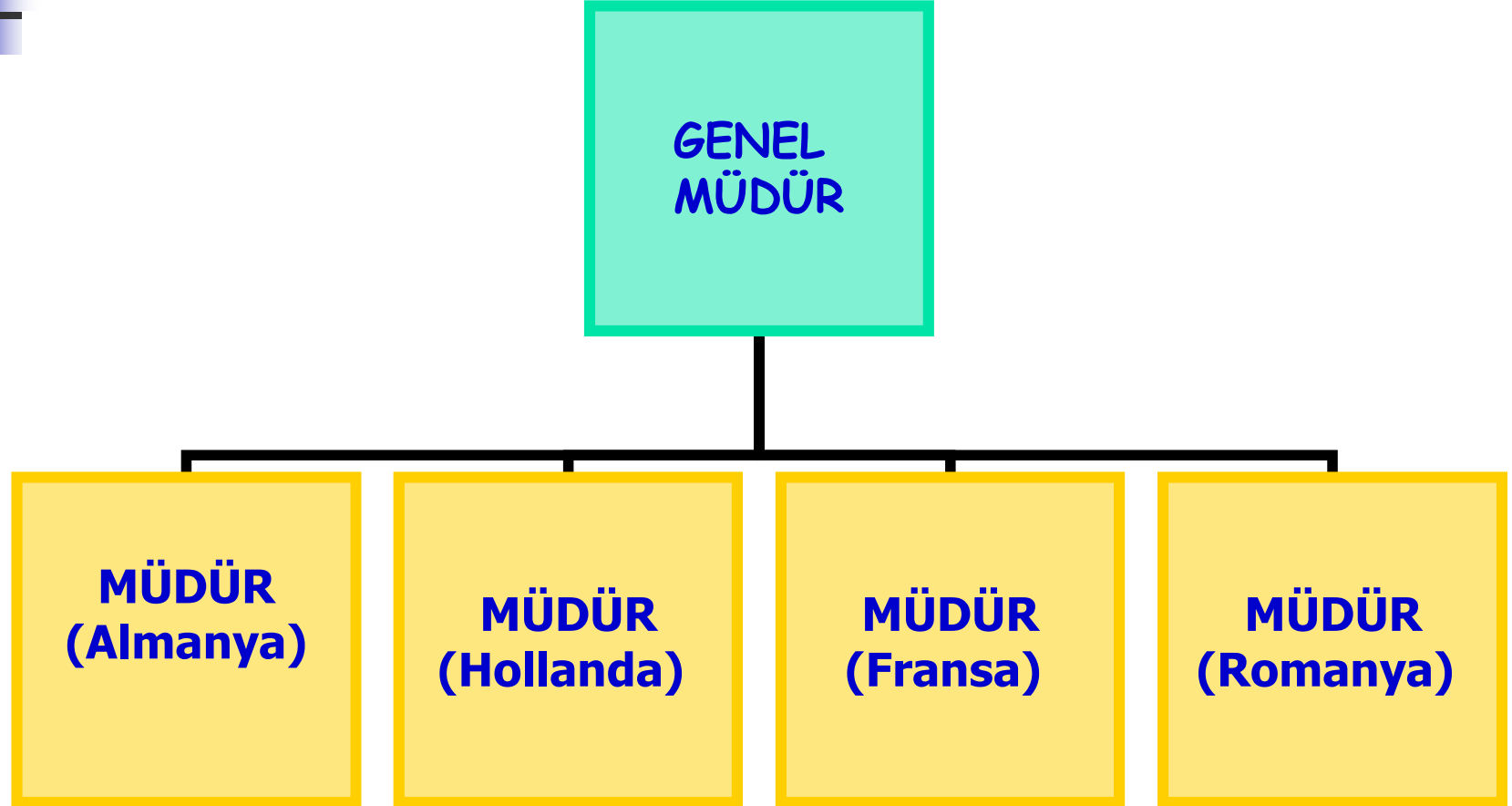
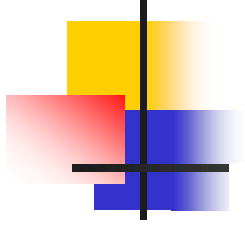
Bölümlere ayırma ile sağlanmak istenen yararlar

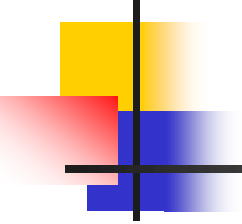
- 
1. İşbölümü ve uzmanlıktan yararlanma,
 2. Denetimi kolaylaştırma,
 3. Yürütme ile denetimi birbirinden ayırma,
 4. Önemli işe yüksek bir örgütsel basamak tayin etme,
 5. Zaman bakımından eşgüdüm sağlama.

İşlevsel Bölümlere



Coğrafi Bölgelere Göre





**GENEL
MÜDÜR**

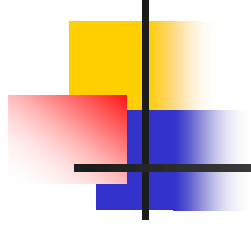
**Bölge
MÜDÜRÜ
(Doğu)**

**Bölge
MÜDÜRÜ
(Ege)**

**Bölge
MÜDÜRÜ
(Marmara)**

**Bölge
MÜDÜRÜ
(İstanbul)**

Ürün

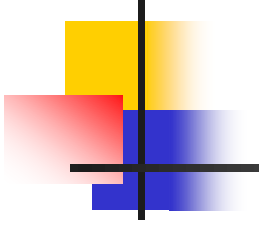


GENEL MÜDÜR

**A Markası
YÖNETİCİSİ**

**B Markası
YÖNETİCİSİ**

**C Markası
YÖNETİCİSİ**



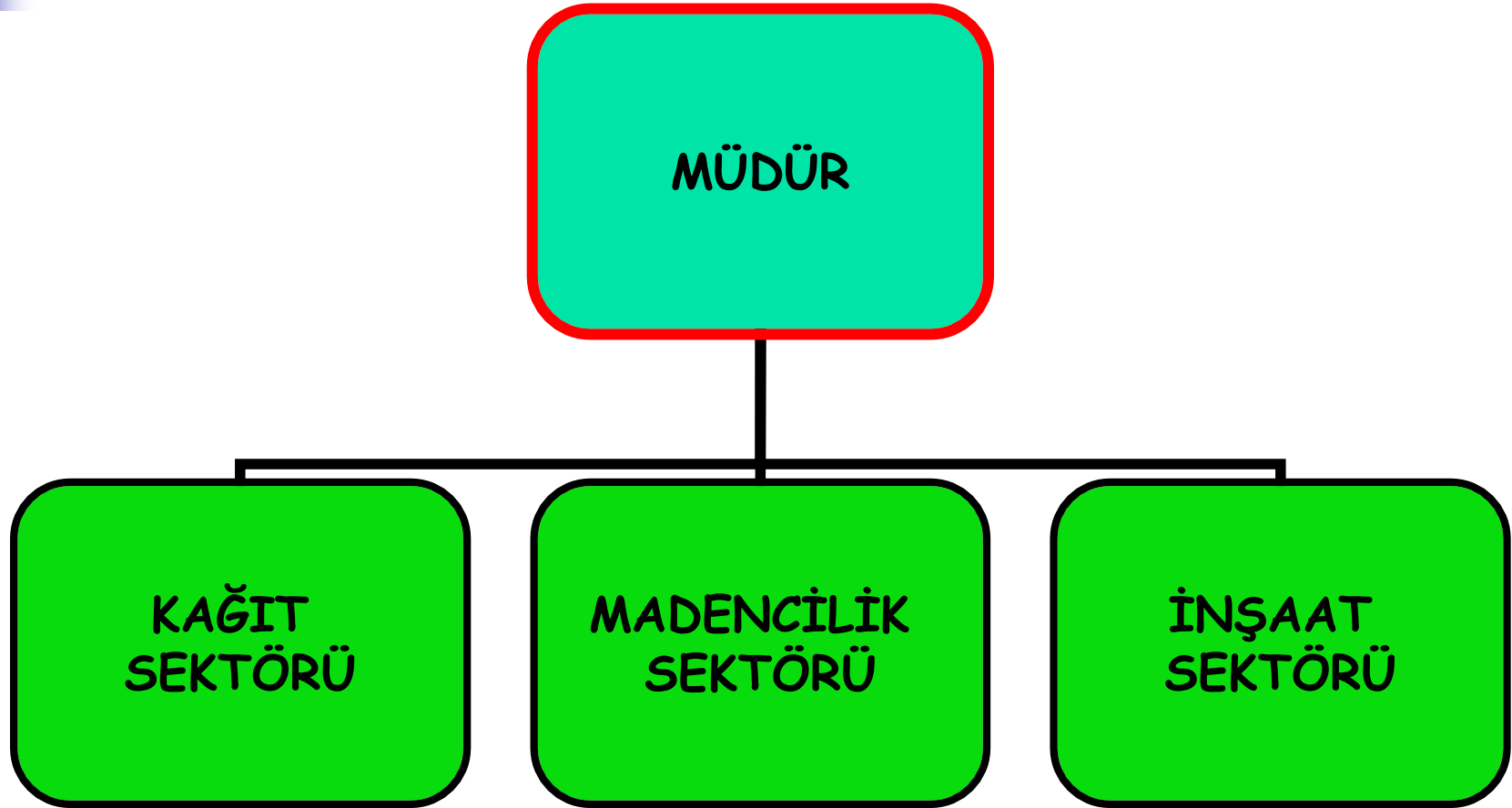
MÜDÜR

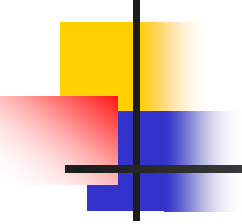
ODUN
ÜRÜNLERİ

ODUN DIŞI
ÜRÜNLER

REKREASYON

Tüketici





```
graph TD; M[MÜDÜR] --- K[KAMU SEKTÖRÜ]; M --- O[ÖZEL SEKTÖR]; M --- S[SANAYİ SEKTÖRÜ];
```

MÜDÜR

KAMU
SEKTÖRÜ

ÖZEL SEKTÖR

SANAYİ
SEKTÖRÜ

Süreç

BAŞ
MÜFETTİŞ

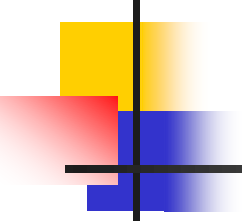
HAMMADDE
DENETİMİ

SÜREÇ
DENETİMİ

PAKETLEME
BİRİMİ
DENETİMİ

KALİTE
DENETİMİ

HURDA
DENETİMİ



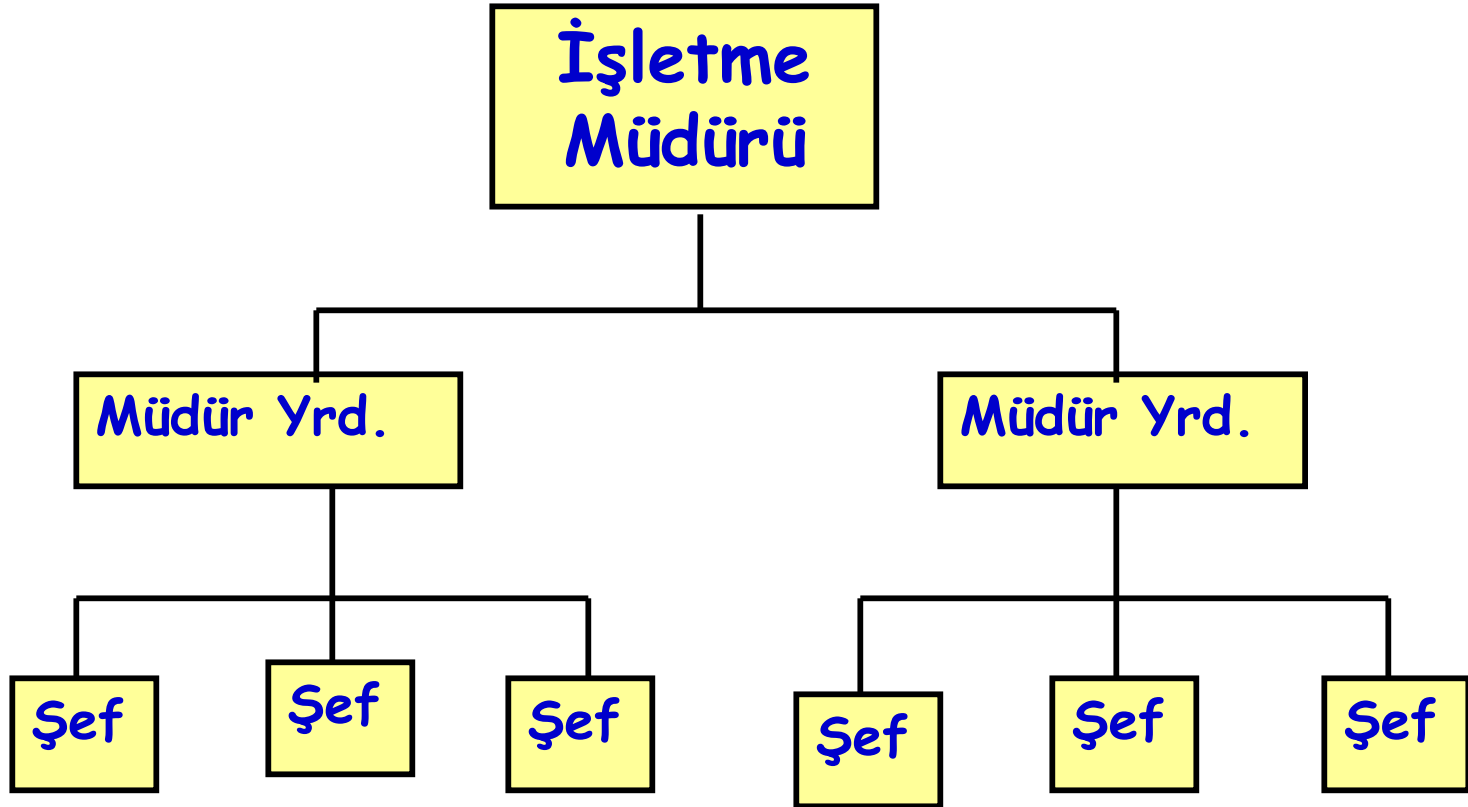
Yetki Türleri

1. Kurumsal Yetkiler

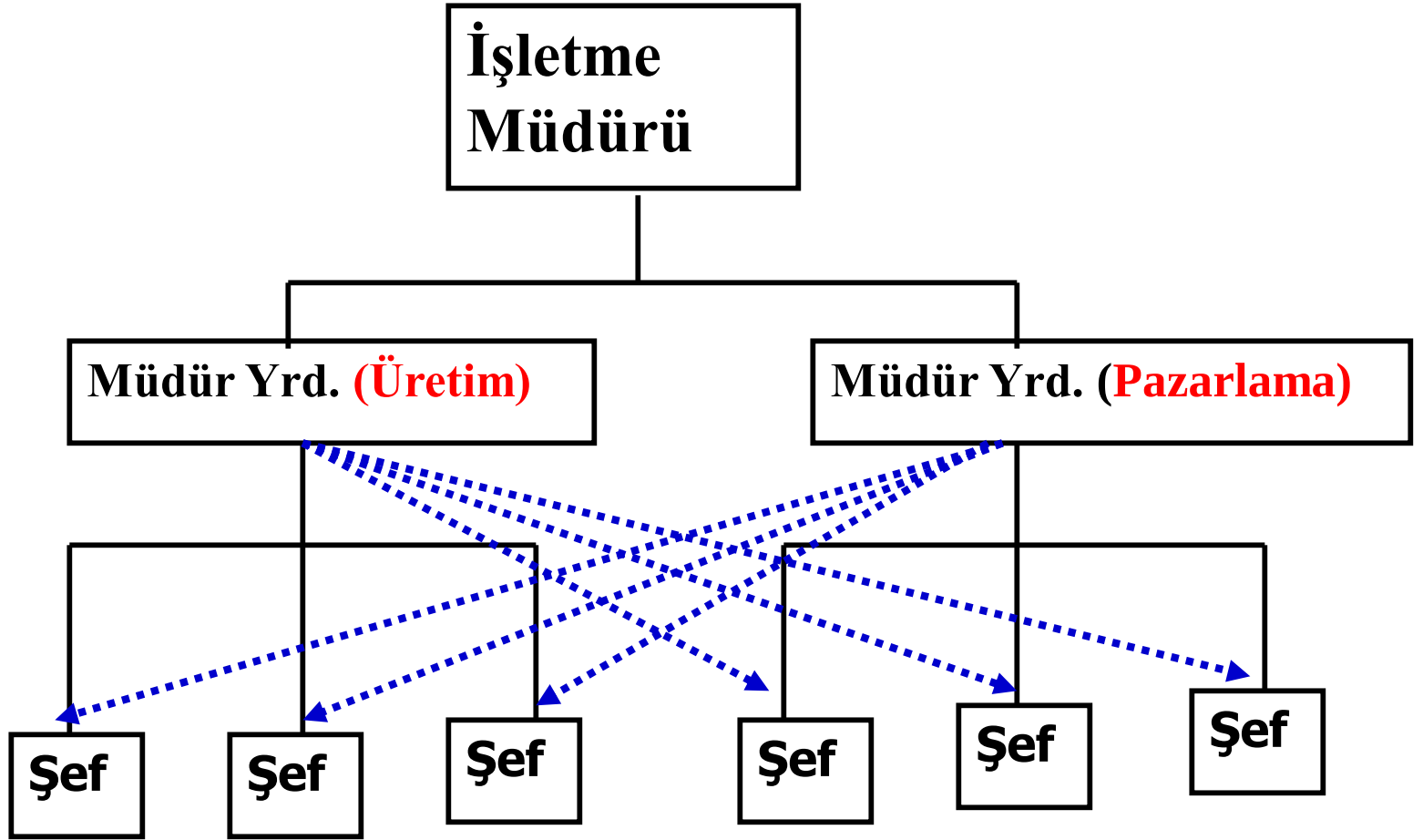
- a) Yürütme Yetkisi (Komuta, Hiyerarşik, Biçimsel, Yasal)
- b) İşlevsel Yetki
- c) Kurmay Yetki (Danışma Yetkisi)

2. Kişisel (Özel) Yetkiler

- a) Teknik Yetki
- b) Kişisel Yetki

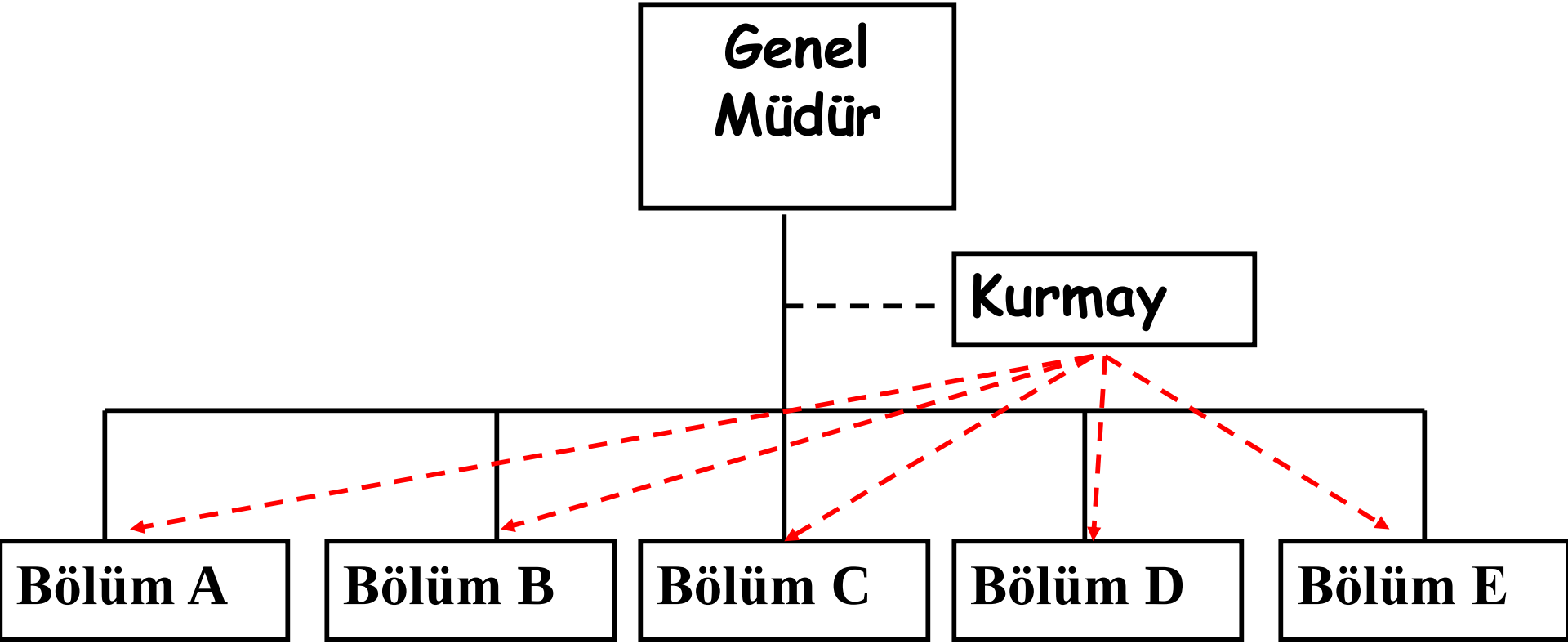


_____ : Hiyerarşik Yetki



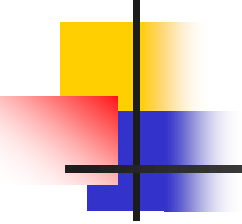
— : Hiyerarşik Yetki

..... : İşlevsel yetki



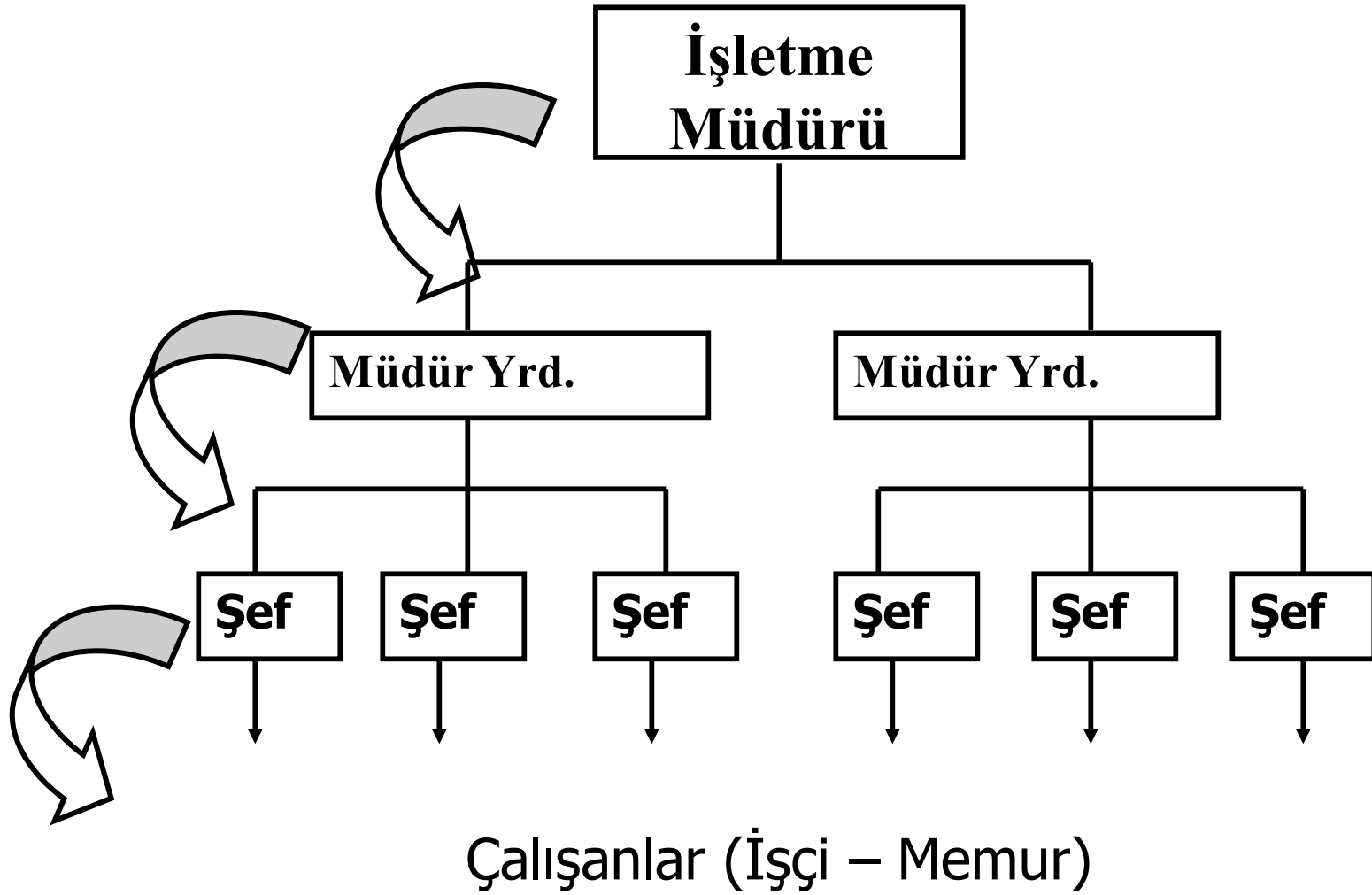
→ Hiyerarşik Yetki

- - - → Kurmay Yetki

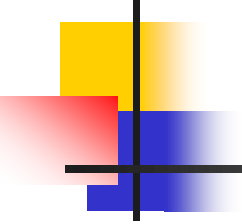


Yetki Devri ?

Yöneticilerin rutin görevlerden başlayarak planlama, örgütleme, yürütme, eşgüdüm ve denetimle ilgili görevlerin bir kısmını astlarına devretmesine **yetki devri** denir.

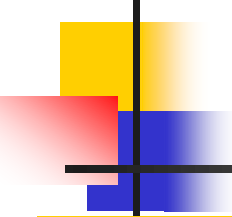


Yetki Devri



Yetki devrinin 3 yönü vardır.

- 1. Yönetici tarafından astlara görevler verilmesi,*
- 2. Maddi ve beşeri kaynakları kullanabilme/sevk ve idare edebilme konusunda hareket alanı yaratma, serbestlik tanıma,*
- 3. Verilen görevlerin yerine getirilip getirilmemesi konusunda bir hesap verme (sorumluluk) yükümlülüğü oluşturma.*

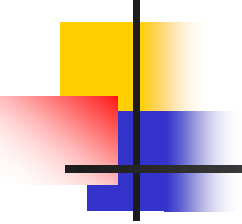


Yetki Devrini Zorunlu Kılan Faktörler

- Yöneticilerin zaman ve enerji yetmezliği
- Yöneticilerin rutin işlerden kurtulması, önemli işlerde yoğunlaşması
- Yeni yöneticilerin yetişmesi
- Astların kendine güveni, moral açıdan olumlu gelişmeler.
- Uzmanlık alanlarının çeşitlenmesi

Yetki Devrinden Kaçınma Nedenleri

- Yetki devrinin riskli olması
- Yöneticilerin önemsiz duruma düşme korkusu
- Bulunduğu kademedeki çevresel koşullarda bilinç eksikliği
- Etkili bir denetim sisteminin bulunmaması
- Yeterli eğitim, tecrübe ve bilgisi olmayan astların yanlış yapma korkusu
- Astların kapasitelerinin üzerinde bir iş yoğunluğuna sahip olmaları



Yetki Devrinin İlkeleri

- o Sorumluluk devredilemez.*
- o Birden fazla amire karşı sorumluluk oluşturulmamalıdır.*
- o Yetki ve sorumluluk denk olmalıdır.*