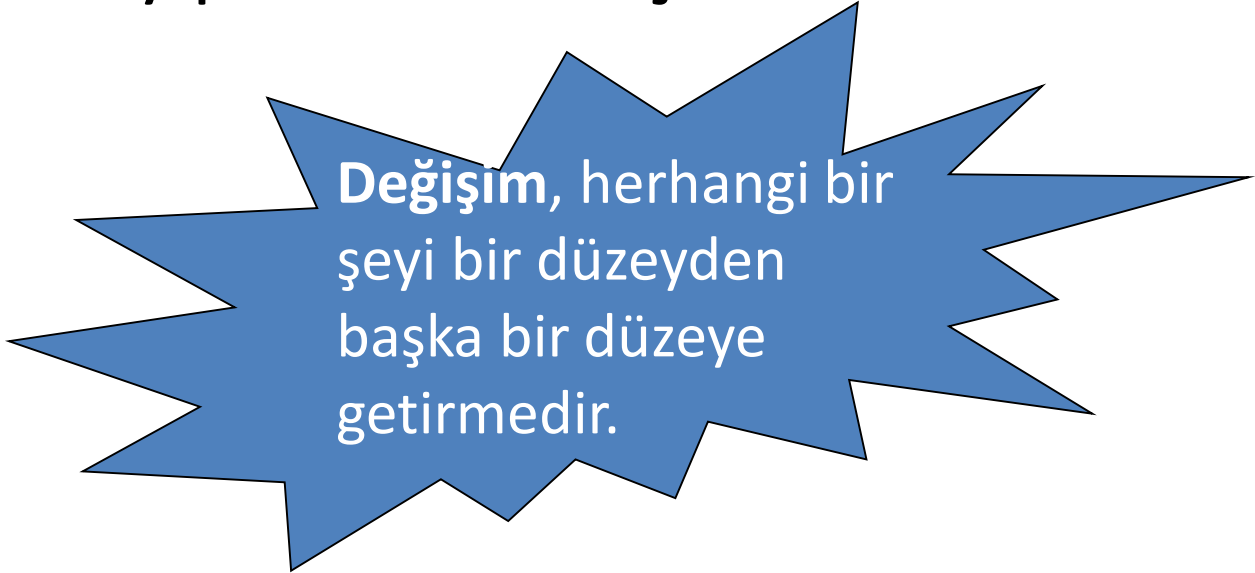




# DEĞİŞİM VE KRİZ YÖNETİMİ

- Değişim kurumlar için kaçınılmazdır, önemli olan değişimi yönetebilmek, değişimin nasıl ve ne zaman yapılacağına karar vermektir.
- Değişimde kayıplar ve kazançlar muhakkak ki olacaktır.



Değişim, herhangi bir şeyi bir düzeyden başka bir düzeye getirmez.

# Değişim konuları

1. Kurumla ilgili(politikalar, roller..)
2. Çalışanlarla ilgili(motivasyon, bilgi..)
3. İş süreçleri ile ilgili(iş akışı, teknoloji, iş dizaynı..)
4. Kurumsal amaçlarla ilgili(hedefler, standartlar, öncelikler..)
5. Sosyal faktörlerle ilgili(haberleşme, liderlik..)



# Değişime karşı direnç

1. İşle ilgili nedenler: işsizlik korkusu, iş yükü artışı, teknik bilgi yetersizliği, , iş-ücret-ödül ilişkisinde değişiklik korkusu, değişimi teknik anlamda imkansız görme gibi...
2. Kişisel nedenler: güven ihtiyacı, bilinmeyen korkusu, alışkanlıklardan vazgeçme zorluğu, bilgisizlik, başarısız olma endişesi, güvensizlik gibi kişisel nedenler diğer çalışma arkadaşlarına da yansiyabilmektedir.
3. Sosyal nedenler: yakın çevrenin değişime karşı olumsuz tutumu, mevcut sosyal ilişkilerden vazgeçememe, değişimi sadece belli grupların çıkarı şeklinde algılama gibi...



*King  
Yonani*

- **Kriz**, örgütün yaşamını tehdit eden bir durum ya da,
- Kriz, beklenmeyen koşulların üstesinden gelme gerekliliği ve önceliğidir.



- EndiŐe
- Stres
- Panik

meydana getiren pek çok  
olayda krizden söz edebiliriz



- Kurumlarda kriz yönetiminde, krizler ortaya çıkmadan erken uyarı sinyallerinin belirlenerek, olası bir krize hazırlık ve korunmanın gerçekleştirilmesi, gerçek bir krizin varlığı halinde ise gerekli önlemlerin alınması, uygulanması ve sonucun değerlendirilmesini kapsar



# Kriz Yönetiminin Amacı

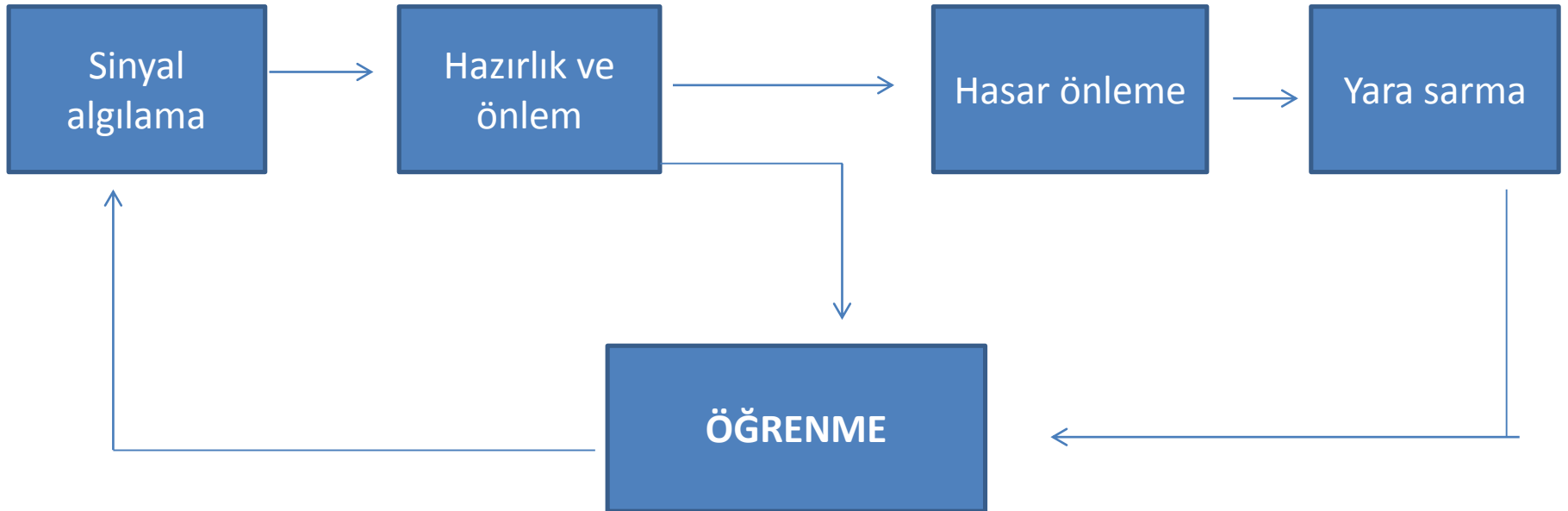
Kurumun krize hazır oluşluk durumunun ve herhangi bir kriz durumunda en az kayıpla ve zararlarla atlatılmasının sağlanmasıdır.





Proaktif kriz yönetimi

Reaktif kriz yönetimi



**Crisis**



**Success  
strategy**

- Kriz sonrası kurumsal yetersizliklerin belirlenmesi, geleneksel yönetim araçlarının değişiminin hızlanması, kurumsal daha etkin stratejilerin alınmasının sağlanması, takım ruhunun geliştirilmesi kuruma etki eden olumlu sonuçlar olarak sayılabilir.

