



ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM VE ÖRGÜT GELİŞTİRME

1

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

- Değişim, birey, grup ve örgütsel yapı düzeylerinde ortaya çıkabilir.
- Bireysel değişim, yeni bir bilgi, eğitim, deneyim ya da örgüt yapısının yeniden düzenlenmesi nedeniyle bir kişinin tutum, beklenti, algılama ve davranışlarında ortaya çıkan değişikliktir.
- Grup düzeyinde değişim, yeni liderlik tarzı, artan ya da azalan bağlılık veya yeni bir gruba üye olmak gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilir.

- Kapsama alanına göre değişim üç şekilde ele alınır:
 - Adım adım değişim: Küçük değişimler, küçük ilerlemeler
 - Stratejik değişim: Örgütsel düzeyde yeniden yapılanma
 - Dönüşümsel değişim (yapı-teknoloji): Mevcut durumdan çok daha farklı belirsiz yeni bir duruma geçerken yaşanan radikal değişim.

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME İTEN GÜÇLER

- Politik Güçler
- Ekonomik Güçler
- Sosyo-Kültürel Güçler
- Teknolojik Güçler

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME DİRENÇ KAYNAKLARI

- Bireysel Direnç Kaynakları
 - Ekonomik güvensizlik
 - Belirsizlik korkusu
 - Sosyal ilişkilere yönelik korkular
 - Alışkanlıklar
 - Değişime olan ihtiyacı anlamama

○ Örgütsel Direnç Kaynakları

- Yapıyı koruma
- İş grubu baskısı
- Güç dengelerinin deęişimine yönelik korkular
- Başarısız olmuş denemeler

DEĐİŐİŐİME DİRENÇTE KULLANILAN YÖNTEMLER

- Kotter ve Schlensinger'ın değişİme dirençle baŐa çıkmak için önerdiği yöntemler Őunlardır:
 - Eğitim ve iletiŐim
 - Katılım
 - KolaylaŐtırma ve destek
 - Müzakere ve anlaşmaya varma
 - Manipölasyon
 - Zorlama

LEWIN'İN DEĞİŞİM MODELİ

- Lewin'e göre etkili değişim üç aşamada gerçekleşmektedir:
 - Çözölme (Bu aşama atlanırsa direnç doğar, değişim ihtiyacının farkına varılır)
 - Değişim (Değişim hayata geçirilir, uyum zorlukları yaşanabilir)
 - Yeniden dondurma(Kurumsallaşma)

KOTTER'İN SEKİZ AŞAMALI DEĞİŞİM MODELİ

1. Değişimin gerekliliğini vurgulayacak bir neden yaratarak aciliyet hissini uyandırmak
2. Değişimi yönlendirmek için gerekli güçlerle koalisyon oluşturmak
3. Değişimi yönlendirmek için bir vizyon yaratmak
4. Vizyonu örgüte yaymak
5. Diğerlerini, değişimin önündeki engelleri kaldırmak.
6. Kısa dönemli kazanımlar planlamak ve elde etmek.
7. Gelişmeleri pekiştirmek ve daha fazla değişim yaratmak
8. Yeni davranışlar ve örgütsel başarı arasındaki bağlantıyı gözler önüne sererek değişimi güçlendirmek

ÖRGÜT GELİŞTİRME

- Örgüt geliştirme, üst yönetimin, örgütün sorun çözümü ve yeniden yapılanma süreçlerini desteklediği, uzun dönemli çabalardır.
- Çalışanların tutum ya da davranışlarını değiştirmekten daha geniş kapsamlı bir amacı vardır.
- Örgüt geliştirme, örgütün tamamını kapsayan, üst yönetim tarafından yönetilen, örgütsel etkililiği davranış bilimlerinden yararlanarak hazırlanacak planlanmış müdahaleler ile arttırmayı hedefleyen çabalardır.

ÖRGÜT GELİŞTİRMENİN ÖZELLİKLERİ

- Sistem yönelimli olması
- İnsani değerler
- Değişim ajanınının kullanılması
- Sorun çözümü
- Deneyimlere dayanan öğrenme
- Farklı düzeylerde müdahaleler
- Durumsallık yönelimi

ÖRGÜT GELİŞTİRME AŞAMALARI

- İlk Teşhis
- Veri Toplama
- Geri Bildirim ve Yüzleşme
- Eylem Planı ve Sorun Çözümü
- Müdahalenin Gerçekleşmesi
- Değerlendirme

ÖRGÜT GELİŞTİRME YÖNTEMLERİ

- Takım Oluşturma
- Süreç Danışmanlığı
- Duyarlılık Eğitimi
- Etkileşim Analizi
- Anket Kullanımı
- Amaçlara Göre Yönetim

- Film İzlenesi
- Genel Değerlendirme ve Tartışma