



**T.C.**

**İSTANBUL 29 MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**KURUMSAL DEĞİŞİM YÖNETİMİ**

**REHBERİ**

**MART**

**2022**

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam ve Tanımlar

#### Amaç

Kurumsal Değişim Yönetimi Rehberinin amacı, kurum içinde gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin ortaya çıkan değişim gerekliliklerine ilişkin esasları; tanımlama, planlama, uygulama ve izleme boyutları çerçevesinde belirleyerek Üniversite faaliyetlerinde gerçekleşecek değişimleri yönetilebilir ve sürdürülebilir kılmaktır.

#### Kapsam

Kurumsal Değişim Yönetimi Rehberinin kapsamı Üniversitenin tüm etkinlik alanları olup, bunlar; Liderlik, Yönetim ve Kalite, Eğitim Öğretim, Araştırma Geliştirme ve Toplumsal Katkı şeklindedir.

#### Tanımlar

Kurumsal Değişim Yönetimi Rehberinde geçen;

- a) **Üniversite:** İstanbul 29 Mayıs Üniversitesini,
- b) **Senato:** İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Senatosunu,
- c) **Rektör:** İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Rektörünü,
- d) **İç Paydaş:** Üniversite birimlerinin gerçekleştirdiği çalışmalardan etkilenen ve/ya bu çalışmaları gerçekleştiren kişi ve yapıları,
- e) **Dış Paydaş:** Üniversite birimlerinin sürdürdüğü çalışmalar ile ilişkisi olan ve iç paydaşlar dışında kalan kişi ve kurumları,
- f) **Değişim Üyesi:** Planlanan değişim sürecinde faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde görev alacak iç ve dış paydaşı,
- g) **Kalite Güvencesi:** Üniversitenin, kalite standartları ile uyumlu kalite ve performans süreçlerini tam olarak yerine getirdiğine dair güvence sağlayabilmek için yapılan tüm planlı ve sistemli işlemleri,

- h) **Kalite Güvencesi ve Akreditasyon Koordinatörlüğü:** Üniversite bünyesindeki kalite, akademik değerlendirme ve akreditasyon süreçlerinin koordinasyonunu sağlayan Koordinatörlüğü,
- i) **Sürekli İyileştirme Yaklaşımı:** Üniversitede gerçekleştirilen akademik ve idari faaliyetlere ilişkin verimliliğin belirli periyotlarda ölçülerek elde edilen bulgular sonucunda bu uygulamaların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmesine ilişkin yaklaşımını,
- j) **Stratejik Yönetim Yaklaşımı:** Gerçekleştirilecek çalışmaların Üniversitenin stratejik planında belirlenen esaslar doğrultusunda planlanıp uygulanmasına yönelik yaklaşımı,
- k) **Süreç Yönetimi Yaklaşımı:** Gerçekleştirilen faaliyetlerin süreçlerine; kaynak, girdi, çıktı, kontrol vb. unsurlar ile farklı süreçlerin birbirleri ile ilişkilerinin gözetilmesini esas almaya yönelik yaklaşımı,
- l) **Değişim Yönetimi Yaklaşımı:** Üniversite genelinde gerçekleştirilen faaliyetlerin başarısını güvence altına almak amacıyla ilgili kişi ve yapıların değişime hazır olup onu desteklemelerine rehberlik eden yaklaşımı,

ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Kurumsal Değişim Yönetimi İlkeleri

Kurumsal Değişim Yönetimi Rehberinin oluşturulmasında etkili olan ve bu rehber kapsamında belirlenen esasların geliştirilmesinde temel alınan bazı ilkeler bulunmaktadır.

**Katılımcılık:** Üniversite bünyesinde gerçekleştirilen değişim çalışmaları ile belirlenen esasların uygulanabilir olması ve bu esasların çıktıları itibari ile hedefleri karşılayabilmesi ancak ilgili planlamaların üniversite paydaşları arasında ilgili paydaşların tam katılımı ile oluşturulması halinde mümkündür. Bu temelde ilgili çalışmalar Yükseköğretim Kalite Kurulunun çalışma esasları da dikkate alınarak öğrenciler, akademisyenler, yöneticiler vb. gibi ilgili paydaşların katılımı ile gerçekleştirilmektedir.

**Şeffaflık:** Üniversite bünyesinde gerçekleştirilen değişim faaliyetleri tüm ilgili iç ve dış paydaşların katılımına açık bir biçimde gerçekleştirilmesi gerektiği gibi aynı zamanda bu faaliyetlerin sonuçları tüm ilgili iç ve dış paydaşlar ile paylaşılmalıdır. Bu yolla Üniversite bünyesindeki değişim ve yenilenme çalışmalarında hesap verebilirlik sağlanmış olacaktır.

**Ölçülebilirlik:** Kurumsal Değişim Yönetimi Rehberi esasları kapsamında geliştirilen planlamalar ve bu planlamalar dahilinde gerçekleştirilen değişime yönelik uygulamaların hedefe uygunluğunun belirlenebilmesi amacı ile ölçülebilir kılınması esastır. Bu noktada ilgili çalışmaların somut çıktılar belirlenmelidir.

**Sürdürülebilirlik:** Planlanan değişim faaliyetleri tüm kurumsal kaynakların sınırlarına ve hedeflenen çıktılarının boyutlarına uygun olarak tasarlanmaktadır. Böylece ilgili çalışmaların sürdürülebilirliğini sağlamak ve gelişimi sürekli kılmak mümkün hale gelmektedir.

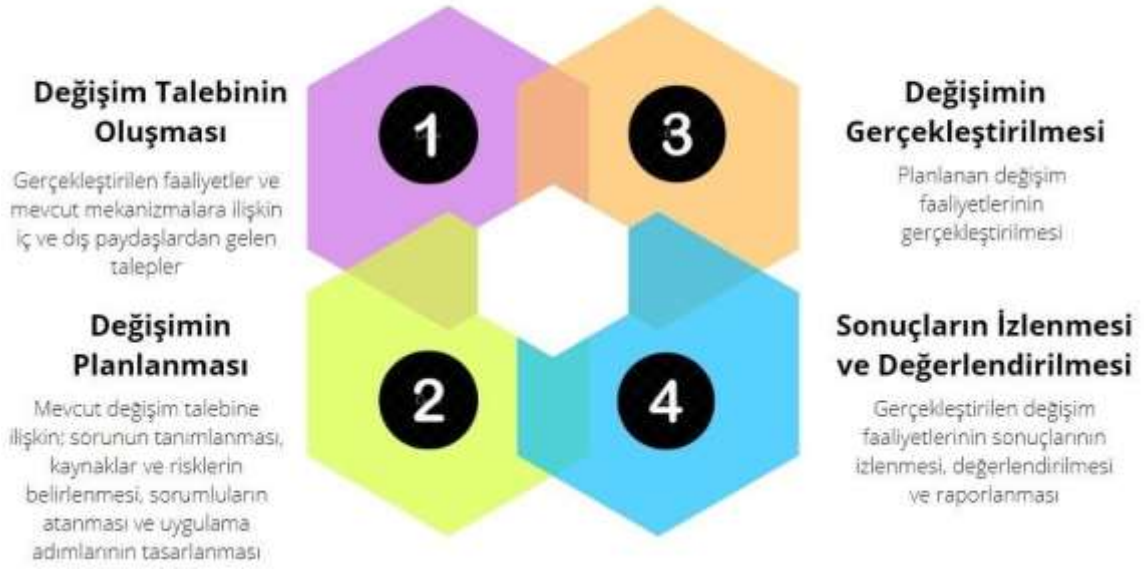
## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Kurumsal Değişim Yönetimi Modeli

İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi Kurumsal Değişim Yönetimi Modeli Şekil 1’de sunulduğu gibidir.

Şekil 1.: Kurumsal Değişim Yönetimi Modeli

## Kurumsal Değişim Yönetimi Modeli



Tablo 1, Kurumsal Değişim Yönetimi Modeli aşamalarına ilişkin detayları ve farklı yapıların süreç içerisindeki sorumluluklarının dağılımını sunmaktadır.

**Tablo 1.: Kurumsal Değişim Yönetimi Modeli Aşamaları**

<b>Aşama</b>	<b>Detay</b>	<b>Değişim Üyesi</b>	<b>İlgili Yönetim Birimi</b>	<b>Kalite Güvencesi ve Akreditasyon K.</b>
<b>Değişim Talebinin Oluşması</b>	Gerçekleştirilen faaliyetler ve mevcut mekanizmalara ilişkin iç ve dış paydaşlardan gelen talepler doğrultusunda değişim talebinin oluşması	S	O	D
<b>Değişimin Planlanması</b>	Mevcut değişim talebine ilişkin; sorunun tanımlanması, kaynaklar ve risklerin belirlenmesi, sorumluların atanması ve uygulama adımlarının tasarlanması	S	O	D
<b>Değişimin Gerçekleştirilmesi</b>	Planlanan değişim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi	S	D	D
<b>Sonuçların İzlenmesi ve Değerlendirilmesi</b>	Gerçekleştirilen değişim faaliyetlerinin sonuçlarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması	D	O	S

S: Sorumlu; D: Destek Veren; O: Onaylayan