



# DEĐIŐİM YÖNETİMİ MODELİ

[www.ozal.edu.tr](http://www.ozal.edu.tr)

## MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ DEĞİŞİM YÖNETİMİ MODELİ



### 3D+G (Dijitalleşme – Dönüşüm – Değişim – Gelişim)

#### 1. DEĞİŞİM MODELİ

MTÜ 3D+G Değişim Modeli; üniversitenin **misyon, vizyon, strateji ve eylem planlarını** birbirine bağlayan dinamik bir yönetim sistemidir. Modelin temel amacı; değişim ihtiyacını erken fark eden, planlayan, uygulayan ve sürdüren bir kurumsal yapıyı kalıcı hale getirmektir. Bu yaklaşım, **dijitalleşme, kurumsal dönüşüm, kurumsal değişim ve sürdürülebilir kurumsal gelişim** bileşenlerinden oluşur.



#### 1.1 Değişim İhtiyacının Belirlenmesi (Dijital Farkındalık Evresi)

##### Ne?

- Kurumsal göstergeler (YÖKAK Raporları, URAP, UIGreenMetric, THE Impact, Stratejik Plan Raporları, KİDR, paydaş anketleri, öğrenci memnuniyet verileri vb.) analiz edilir.

- Dijital çözüm ihtiyaçları belirlenir.
- Paydaşlar ve sektör temsilcileriyle yapılan toplantılar aracılığıyla beklentiler haritalanır.

**Nasıl?**

- Kalite Koordinatörlüğü ve Dijital Dönüşüm Koordinatörlüğü koordinasyonunda, veri analiz ve süreç gözden geçirme operasyonları düzenlenir.
- Değişim ihtiyacının nedenleri, kapsamı ve etki alanı açıkça tanımlanır.

**Kim?**

Kalite Komisyonu, Stratejik Planlama Ekibi, Dijital Dönüşüm Koordinatörlüğü, birim kalite temsilcileri.

**Ne Olacak?**

Kurumsal değişim gereksinimlerini gösteren “Değişim Yönetimi Raporu”nun oluşturulması.

## 1.2 Değişim Planının Yapılması (Dönüşüm Evresi)

**Ne?**

- Belirlenen değişim alanları için hedef, eylem, kaynak ve zaman planları hazırlanır.
- Süreç bazlı dijital çözümler kullanılır.

**Nasıl?**

- Planlama süreci stratejik hedeflerle uyumlu hale getirilir.
- Eylemler UNİKYS üzerinde tanımlanır ve dijital olarak izlenebilir hale getirilir.
- UNİKYS, PEBDES, EDEP vb dijital çözümler üzerinden toplanan verilerle güçlü ve gelişmeye açık alanlar belirlenir.
- Gerektiğinde pilot uygulamalar yapılır.

**Kim?**

Üst Yönetim, Stratejik Planlama Ekibi, Kalite Koordinatörlüğü.

**Ne Olacak?**

“Değişim Eylem Planı” hazırlanarak onaylanır, tüm paydaşlara dijital ortamda duyurulur.

## 1.3 Kurumsal Değişim Evresi

**Ne?**

- Dijital Dönüşümün getirdiği dinamizm, üniversite bünyesinde ve çevresinde Değişimi zorunlu kılar. Dijital Dönüşüm, Malatya Turgut Özal Üniversitesi öğrencilerinden akademisyenlerine, idari çalışanlarından toplumsal paydaşlarına kadar tüm kesimlerde dijitalleşme ekosistemine dahil olma, kendini yenileme ve dijital okur

yazarlık süreçlerine uyum sağlama becerileri kazandırır. Değişim, üniversitemizde yalnızca teknolojik değil; aynı zamanda bilimsel, kültürel ve sosyal boyutlarıyla da köklü bir yenilenme sürecine de öncülük eder.

- Gerekliğinde yeni birimler, komisyonlar veya dijital görev platformları (ör. PEBDES, e-BAP, EDEP vb) yapılandırılır.

#### **Nasıl?**

- Süreçlerin dijital çözümlerle yürütülmesi sağlanır.
- Personelin kurumsal değişime katkı sunacak çözümleri kullanması sağlanır.
- Değişim sürecinin görünürlüğü artırılır (örneğin UNİKYS duyuruları, kalite panoları).

#### **Kim?**

Üst yönetim, birim amirleri, süreç sorumluları, kalite temsilcileri.

#### **Ne Olacak?**

Yeni organizasyonel yapı, görev tanımları ve dijital süreç dokümanlarının tamamlanması.

### **1.4 Sistemlerin, Süreçlerin ve Kaynakların Yeniden Yapılanması (Kurumsal Gelişim Aşaması)**

#### **Ne?**

- Uygulama sonuçları izlenir, performans göstergeleri (KPI) değerlendirilir.
- Başarı öyküleri ve iyi uygulama örnekleri kurumsal arşive alınır.
- Sürekli iyileştirme önerileri hazırlanır.

#### **Nasıl?**

- YGG toplantılarında her bir değişim alanı için etki değerlendirmesi yapılır.
- Gelişim sonuçları raporlanır ve sonraki döngüye aktarılır.

#### **Kim?**

Üst Yönetim, Kalite Komisyonu, Kalite Koordinatörlüğü, Stratejik Planlama Ekibi, Dijital Dönüşüm Koordinatörlüğü

#### **Ne Olacak?**

Sürdürülebilir gelişim kültürünün yerleştiği, sürekli iyileşen üniversite modeli.

## **2. DEĞİŞİM YÖNETİMİ**

### **A. Değişime Hazırlık**

- “Değişim Nedir?”, “Neden Gereklidir?” ve “Nasıl Yönetilir?” başlıklı farkındalık faaliyetleri düzenlenir.
- Öğrenci, akademisyen, idari personel, mezun ve dış paydaş temsilcileriyle geri bildirim modülleriyle paydaş görüşleri toplanır.
- Değişim liderleri, ekip sorumluları ve iletişim temsilcileri atanır.

- Takvim, kaynak, görev dağılımı belirlenir.

### B. Uygulama

- Süreçteki ekipler düzenli geribildirimle desteklenir.
- Dijital çözümler aktif kullanılır (EDEP, UNİKYS vb).
- Yeni uygulamalara yönelik kısa videolar, rehberler ve kullanıcı dokümanları hazırlanır.
- Değişimin ilerleyişi UNİKYS üzerinde takip edilir.
- Paydaşlardan anket, görüşme ve toplantılarla sürekli veri toplanır.

### C. Değişimin Özümsemesi

- Performans göstergeleri tanımlanır (ör. “Yeni süreçlerin uygulanma oranı”, “paydaş memnuniyeti”, “etkinlik süresi”).
- YGG toplantılarında her değişim alanı analiz edilir.
- Davranış değişikliği teşvik edilir.
- Gelişim çıktıları dijital arşivde saklanır.
- Sürekli iyileştirme ve yenilik önerileri bir sonraki döngüye aktarılır.

## 3. MODELİN STRATEJİK ENTEGRASYONU

Sistem / Süreç	Entegrasyon Şekli	Sonuç
<b>Kalite Güvencesi Sistemi</b>	PUKÖ döngüsüyle doğrudan bağlantı	Kalite ve değişim tek döngüde yönetilir
<b>Stratejik Planlama</b>	Hedefler değişim planlarıyla eşleştirilir	İzlenebilir performans göstergeleri
<b>Dijital Platformlar (UNİKYS, EDEP, EBYS vb)</b>	Veri analitiği ve raporlama	Gerçek zamanlı takip, şeffaflık
<b>YGG Toplantıları ve İç Değerlendirme Raporları</b>	İzleme ve kontrol aracı	Kurumsal öğrenme ve iyileştirme
<b>Paydaş Katılım Mekanizmaları</b>	Geri bildirim, öneri, şikâyet ve memnuniyet modülleri	Etkileşimli yönetim kültürü