

# Degisim Yonetimi Nedir?

Calisma Kagidi

Degisim yonetimi, bireyleri, takimlari ve orgutleri mevcut durumdan istenen gelecek duruma gecirmek icin yapilandirilmis bir yaklasimdir. Direnci asmak ve yeni calisma bicimlerini yakmak icin strateji, iletisim ve insanlar becerilerini birlestirir.

## Sorular

1. Orgutsel degisimlerin basarisiz olmasinin en yaygin nedeni

- A) Belirsiz hedefler
- B) Insan direncinin eksikligi ve zayif degisim iletisimi
- C) Butce eksikligi
- D) Yanlis zamanlama

2. ADKAR'da 'Arzu' su anlamina gelir

- A) Degisimin neden gerekli oldugunu anlamak
- B) Degisimi kucaklamak icin kisisel motivasyon
- C) Yurutme yetenegi
- D) Basariyi kutlamak

3. Kotter'in 'aciliyet hissi olustur' adimi kritiktir cunku

- A) Para kazandirir
- B) Insanlar tembeldirler
- C) Atalet ve uyusmurluktan kurtarir; uyusmus orgutler degisime direnir
- D) Tum direnci ortadan kaldirir

4. Bir mudur yeni degisim girisimine direnir, takimini engeller. En iyi yaklasim?

- A) Muduru kaldir
- B) Direnci yoksay ve iter
- C) Muduru erken katilim, anla endiseler, tasarimda katilim sagla
- D) Kendi baslarina gelmesini bekle

5. Sirket yazilim gelistirmeyi selale'den Cevik'e kaydiriyor. Pek cok muhendis eski yolda rahat. Hangi degisim yonetimi adimlari kritik?

6. Iki sirket arasinda farkli kulturlerle birlesme planlaniyor. En buyuk degisim yonetimi riskleri nelerdir?

7. Sirket yeni performans yonetim sistemi tanitliyor (yillik incelemeler yerine surekli geri bildirim). Mudurler ve IK direnir. Nasil devam etmeli?

8. Tanimla: Degisim yonetimi nedir?

9. Tanimla: ADKAR modeli asamalarini adlandirin.

10. Tanimla: Cogu orgutsel degisim neden basarisiz olur?

## Cevap Anahtari

1. B) İnsan direncinin eksikliği ve zayıf değişim iletişimi - Araştırma, başarısızlıkların çoğunun strateji veya bütçe değil, insanların yönetimi ve iletişimi nedeniyle meydana geldiğini gösterir.
2. B) Değişimi kucaklamak için kişisel motivasyon - Arzu kişisel satın alma oluşturma hakkındadır - insanlar sadece bilmeleri değil, değiştirmek istemeli.
3. C) Atalet ve uyumsuzluktan kurtarır; uyumsuz örgütler değişime direnir - Aciliyet olmadan insanlar 'neden çalışan şeyi düzelt?' diye sorarak varsayılan olur. Aciliyet değişim için duygusal sürücüdür.
4. C) Müdürü erken katılım, anlaşılabilir endişeler, tasarımda katılım sağla - Dirençliler, özellikle liderler, genelde erken katılım, dinleme ve ortak tasarım yoluyla en iyi şekilde ele alınır.
5. Farkındalık: neden (daha hızlı pazara girme, müşteri geri bildirim döngüleri). Arzu: korkuları düşürme (kontrol kaybı, yeni beceriler), avantajları (özgürlük, sahiplik). Bilgi: uygulamalı Çevik eğitimi, sprint simülasyonları. Yetenek: mühendisleri deneyimli Çevik antrenörleriyle eşleştir. Güçlendirme: erken kazanımları kutla, hız kazanmalarını izle, dirençlileri ele al.
6. En büyük riskler: kültür çatışması, kimlik kaybı, yetenek ucuşu, belirsiz raporlama çizgileri, yedek roller. AnahtarSecenekli stratejiler: kim, ne, ne zaman'a açık iletişim; liderlik hizalaması; kasaba salonları; mümkün yerlerde seçim sunma. Bunu olmadan entegrasyon başarısız ve en iyi yetenek gider.
7. Blokları tanı: artan iş yükü, eski sisteme ek. Dirençlileri erken katılım: pilot, ortak tasarım, giriş iste. Hızlı kazanımlar göster: daha düşük stres, daha iyi geri bildirim, iyileştirilmiş tutma. Destek sağla: eğitim, şablonlar, koçluk.
8. İnsanları ve örgütleri geçişler boyunca rehber etmek, aksamaları en aza indirmek ve odun vermek için yapılandırılmış yaklaşım.
9. Farkındalık, Arzu, Bilgi, Yetenek, Güçlendirme - bireysel değişim benimsemesinin beş fazı.
10. Zayıf iletişim, insan direncinin eksikliği, eğitim eksikliği ve yetersiz güçlendirme.

### Bounlu

Tüm kartlar, adım adım çözümler ve AI hoca desteği Notek uygulamasında.  
Sınav tarihlerini Promy otomatik hatırlatıcıya çevirir.