

Revizyon Takip Tablosu

Revizyon No	Açıklama	Tarih
00	Yeni yayımlandı.	09.03.2026

Hazırlayan:	Sistem Onayı:	Yürürlük Onayı:
Dr. Hatice Mutlu Kalite Güvence Koordinatörü İmza	Dr. Hatice Mutlu Kalite Güvence Koordinatörü İmza	Prof. Dr. Şeyma Aydınoglu Rektör İmza

1. AMAÇ

Bu dokümanın amacı, İstanbul Galata Üniversitesi değişim yönetimi modelini açıklamaktır.

2. KAPSAM

Bu model; İstanbul Galata Üniversitesi'nin tüm akademik, idari ve destek süreçlerinde gerçekleştirilen değişim, gelişim ve iyileştirme çalışmalarını kapsar.

3. SORUMLULAR

Değişim Yönetimi Modelinin uygulanmasından üst yönetim sorumlu olup; tüm akademik ve idari birimler ile çalışanlar modelin esaslarına uygun hareket etmek ve yürütülen değişim süreçlerine katkı sağlamakla yükümlüdür.

4. TANIMLAR VE KISALTMALAR

Değişim: Bir kurumun mevcut durumundan daha etkin, verimli ve sürdürülebilir bir yapıya ulaşabilmesi amacıyla süreçlerinde, yapısında, kültüründe, uygulamalarında veya iş yapma biçimlerinde gerçekleştirilen planlı dönüşüm sürecidir.

Değişim Modeli: Kurumsal dönüşüm faaliyetlerinin geçici uygulamalar olarak kalmamasını, kurum kültürüne yerleşmesini ve sürekli iyileştirme anlayışıyla kurumsallaştırılmasını hedefler.

5. UYGULAMA

İstanbul Galata Üniversitesi Değişim Modeli; kurumsal gelişimin rastlantısal değil, planlı, liderlik temelli ve kalite güvencesi odaklı bir süreç olarak yönetilmesini esas alan bütüncül bir yönetim yaklaşımıdır. Değişim süreci üst yönetim liderliğinde şekillenir; stratejik kararlar Mütevelli Heyeti ve Rektörlük düzeyinde alınır ve akademik-idari birimler tarafından uygulamaya aktarılır. Modelin yeni uygulamalarının kurumsal iş yapma biçimine entegre edilmesi, çalışan katılımının teşvik edilmesi ve elde edilen sonuçların kurumsal öğrenmeye dönüştürülmesiyle ilgilidir.

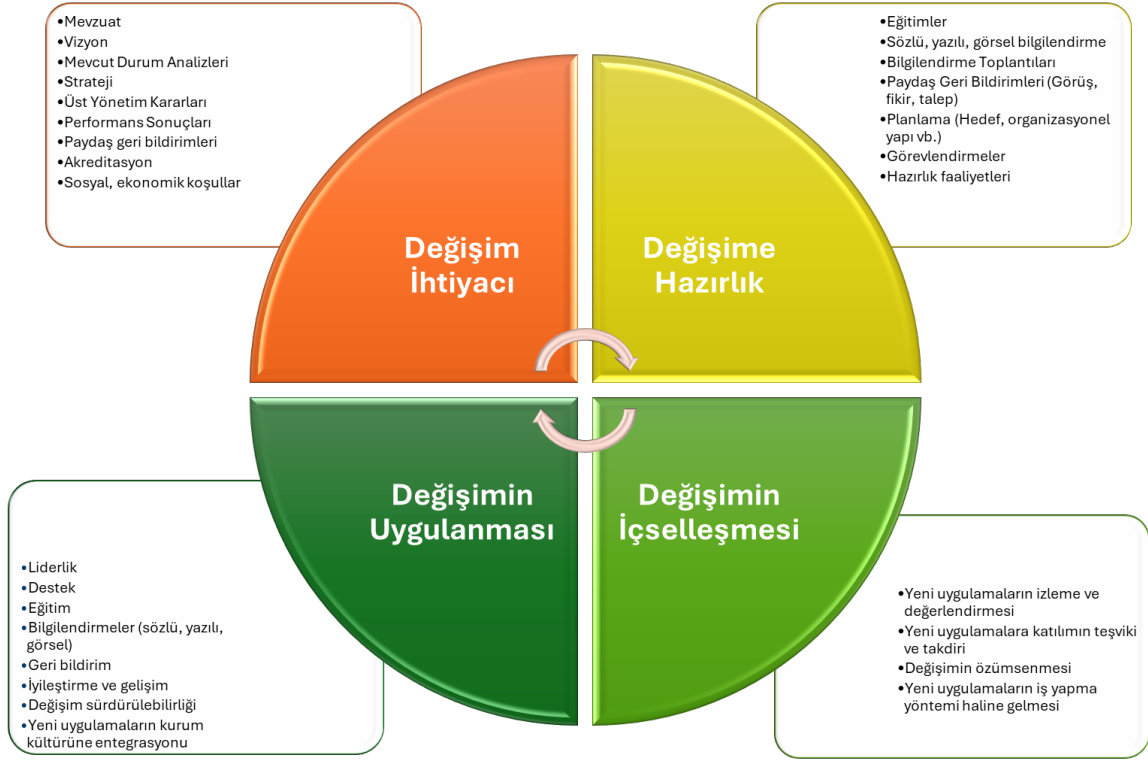
5.1. Değişim Yönetimi Modeli Temel İlkeleri

- **Stratejik Liderlik:** Değişim süreçleri üst yönetim vizyonu ve kurumsal liderlik ile yönlendirilir.
- **İhtiyaç ve Veri Temelli Yaklaşım:** Değişim; mevzuat, akreditasyon, performans sonuçları ve paydaş geri bildirimlerine dayanır.
- **Katılımcı Yönetişim:** Akademik ve idari birimler ile iç-dış paydaşların aktif katılımı sağlanır.
- **Planlı Uygulama ve Kurumsallaşma:** Değişim PUKÖ döngüsü kapsamında planlanır, uygulanır ve kurum süreçlerine entegre edilir.
- **Sürekli İyileştirme ve Sürdürülebilirlik:** İzleme, değerlendirme ve geri bildirim mekanizmalarıyla değişim kalıcı hale getirilir.

5.2. Değişim Yönetiminde Yer Alan Aktörler ve Roller

- a. Mütevelli Heyeti
 - Kurumsal vizyonu ve stratejik yönü belirler.
 - Büyük dönüşüm kararlarının üst sahipliğini sağlar.
 - Kurumsal sürdürülebilirliği gözetir.
 - Stratejik yön vericidir.
- b. Rektörlük (Değişim Lideri)
 - Değişimi başlatır ve sahiplenir.
 - Stratejiyi operasyonel hedeflere dönüştürür.
 - Kurum genelinde koordinasyonu sağlar.
 - Değişimin ana lideridir.
- c. Üst Yönetim (Rektör Yardımcısı, Genel Sekreterlik)
 - Kararların uygulanmasını yönetir.
 - Birimler arası uyumu sağlar.
 - Kaynak ve organizasyon desteği oluşturur.
 - Yürütücü yönetimdir.
- d. Kurul ve Komisyonlar (Senato, Yönetim Kurulu, Kalite Komisyonu, Strateji İzleme Komisyonu vb.)
 - Akademik kararları üretir.
 - Politika ve uygulama önerileri geliştirir.
 - Kurumsallaşmayı sağlar.
 - Karar ve danışma mekanizmasıdır.
- e. Dekanlıklar / Müdürlükler
 - Değişimi birim düzeyinde uygular.
 - Program ve süreç iyileştirmelerini yürütür.
 - Uygulama yöneticileridir.
- f. Bölüm / Program Başkanlıkları
 - Eğitim-öğretim değişimini gerçekleştirir.
 - Günlük iş süreçlerini dönüştürür.
 - Saha uygulayıcılarıdır.
- g. Akademik ve İdari Personel
 - Yeni uygulamaları hayata geçirir.
 - Kurum kültürünün değişmesini sağlar.
 - Değişimin taşıyıcılarıdır.
- h. Paydaşlar (Öğrenci, mezun, sektör, işveren, toplum)
 - Geri bildirim verir.
 - Değişimin yönünü etkiler.
 - Değişimin tetikleyicileridir.

5.3. Değişim Yönetimi Modeli



Değişim İhtiyacı: Değişim ihtiyacı aşaması, kurumda dönüşüm gereksiniminin ortaya konulduğu başlangıç sürecini ifade etmektedir. Bu aşamada mevzuat değişiklikleri, akreditasyon değerlendirme sonuçları, performans göstergeleri, stratejik hedefler ve iç-dış paydaş geri bildirimleri analiz edilerek mevcut durum ile ulaşılmak istenen kurumsal hedefler arasındaki gelişim alanları belirlenmektedir. Böylece değişim, bireysel tercihlere dayalı değil; kanıta, veriye ve kurumsal gerekliliklere dayalı bir yönetim yaklaşımı olarak başlatılmaktadır.

Değişime Hazırlık: Değişime hazırlık aşaması, belirlenen ihtiyaç doğrultusunda kurumun dönüşüme sistematik biçimde hazırlandığı süreçtir. Bu kapsamda değişimin amacı, kapsamı ve hedefleri netleştirilmekte; stratejik planlama yapılmakta, görev ve sorumluluklar tanımlanmakta ve gerekli organizasyonel düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Eğitim faaliyetleri, bilgilendirme toplantıları ve destek mekanizmaları aracılığıyla akademik ve idari personelin sürece uyumu güçlendirilmekte, kurumsal farkındalık artırılarak değişime yönelik olası dirençlerin azaltılması hedeflenmektedir.

Değişimin Uygulanması: Değişimin uygulanması aşaması, planlanan politika, süreç ve uygulamaların kurumsal faaliyetlere aktarılması sürecini kapsamaktadır. Üst yönetim liderliğinde yürütülen bu aşamada yeni uygulamalar hayata geçirilmekte, birimler arası koordinasyon sağlanmakta ve süreç boyunca düzenli bilgilendirme ile geri bildirim mekanizmaları işletilmektedir. Böylece değişim yalnızca karar düzeyinde kalmayıp eğitim-öğretim, araştırma, yönetim ve idari süreçlere entegre edilerek fiilen uygulanmaktadır.

Değişimin İçselleştirilmesi: Değişimin içselleştirilmesi aşaması, uygulamaya alınan yeniliklerin kurumsal kültüre yerleştiği ve sürdürülebilir hale getirildiği süreci ifade etmektedir. Bu aşamada uygulamaların etkililiği izlenmekte, performans sonuçları değerlendirilmekte ve elde edilen geri bildirimler doğrultusunda sürekli iyileştirme faaliyetleri yürütülmektedir. Katılımın teşvik edilmesi, iyi uygulamaların yaygınlaştırılması ve başarıların takdir edilmesi yoluyla yeni uygulamaların kurumun doğal iş yapma biçimine dönüşmesi sağlanmaktadır. Böylece değişim geçici bir proje olmaktan çıkarak kurumsallaşmış bir yönetim pratiği haline gelmektedir.

6. İLGİLİ DOKÜMANLAR:-

-