

# Değişim Tarzı Envanteri

## Açıklama

Sakin bir yer bulun ve aşağıda belirtilen beş değişim senaryosuna vereceğiniz yanıtlar için 30 dakikadan daha fazla zaman harcamayın. Bunu bir kesintisiz oturumda yapmaya çalışın ve bu senaryoların her birini sizin başınıza gelmiş gibi düşünerek yanıtlayın. Skorunuzu nasıl tayin edeceğiniz hakkında bir takım kuşkularınızın olması durumunda en iyisi iç reaksiyon veya içgüdüsel yanıtınıza göre ilerlemenizdir.

## Yanıtlar ve puanlamanız

Tüm beş değişim senaryosuna verilen her bir yanıtta aşağıda verilen 1-3 arası skordardan birini atayın:

**"1" kullanmayı en az düşündüğünüz puan anlamı taşır**

**"2" bazen kullanacağınız puan anlamını taşır**

**"3" kullanmayı en çok düşündüğünüz puan anlamını taşır.**

## Senaryo 1

**Departmanda yeni bir bilgisayar sistemi tanıtılacak ve personelinizden bir kısmı bu sistemin uygulanması konusunda bir takım kuşklara sahip. İzleyeceğiniz yol:**

Personele yeni sistemin faydaları ve alacakları eğitimin detayları hakkında bilgi vermeye odaklanarak programın planlandığı şekilde uygulanmasını sağlarsınız

**Skor1:** \_\_\_\_\_

Mevcut sistemin faydalarını ve ana şikayetlerini tespit etmeye çalışarak diğer personelin kendi gerçek motivasyonları hakkında bilgi edinmelerini sağlarsınız

**Skor2:** \_\_\_\_\_

Personeli toplar ve ilgi alanlarını tespit etmeye çalışırsınız. Daha sonra ilgi alanlarının en azından bir kısmını barındırmak için uygulamanızı adapte edersiniz

**Skor3:** \_\_\_\_\_

## Senaryo 2

**Departman yeniden yapılandırılıyor ve bu yeniden yapılandırmayı birkaç ay içinde yönetmeniz gerekiyor. İzleyeceğiniz yol:**

Personelin içlerindeki ilgi alanlarını dışa vurmaları ve dönüşüm sürecinde duygularını ve beklentilerini öğrenmek için düzenli oturumlar yapılmasını sağlarsınız

**Skor4:** \_\_\_\_\_

Personelin sorumluluklarını tespit eder, değişim sürecinde resmi personel brifingleri ile süreci yönetirsiniz

**Skor5:** \_\_\_\_\_

Moral konularına fazla girmeden sağlam bilgi sisteminin gelişimi, hatalı bilgilerin düzenli güncellenmesi ve düzeltilmesi üzerinde çalışırsınız

**Skor6:** \_\_\_\_\_

### Senaryo 3

**Takımlarınızdan biri son altı aydır iyi çalışıyor ve bu takımın performansını daha da artırmak istiyorsunuz. Aşağıdaki yolu takip ediniz:**

İş başındaki başarılarını tespit etmek ve iyi başarıyı ödüllendirmek için ortam yaratırsınız

**Skor7:** \_\_\_\_\_

Kendilerinden beklentilerinizi ölçülebilir şartlar içerisinde yeniden açıklayarak, nerelerde eğitim ihtiyaçları olduğunu ve bir işi tatmin edici biçimde yapmalarını engelleyen bilgi eksikliklerini tespit etmeye çalışırsınız

**Skor8:** \_\_\_\_\_

Duygularını, ilgi alanlarını ve güçlükleri algılama şekillerini öğrenmek için takımla konuşursunuz

**Skor9:** \_\_\_\_\_

### Senaryo 4

**Yeni bir ofis prosedürü uygulamak istiyorsunuz fakat bunu başarmak için takımınızın desteğe ihtiyacı olabilir. Sizinle mutabakat sağlamak için gönülsüz olduklarını biliyorsunuz. Bu nedenle:**

Ofis prosedürlerinin faydalarının altını çizen ve takımınızı ilgilendiren konulara gerçekçi bir biçimde yanıt veren bir rapor hazırlarsınız

**Skor10:** \_\_\_\_\_

Her bir meslektaşınızın ilgi alanlarını tespit eder, prosedür uygulamasının kişisel amaçlarına ulaşmakta kendilerine nasıl yardımcı olacağını gayri resmi olarak bildirirsiniz

**Skor11:** \_\_\_\_\_

Bireyleri teklif hakkındaki duygularını ifade etmeleri için teşvik eder ve daha sonra bu konuların üstesinden gelmeye çalışırsınız

**Skor12:** \_\_\_\_\_

## Senaryo 5

**Organizasyonunuza Departman Müdürünün kabulünü gerektiren yeni bir müşteri hizmeti tanıtmaya çalışıyorsunuz. Bu durumda:**

Müdürünüze hizmetin önceki çalışmalardaki başarılarının altını çizen bir araştırmayı gösteren bir ön rapor sunarsınız. Rapor ayrıca hizmet tanıtımının bir sonucu olarak maliyet optimizasyonu hakkında da bilgiler içerecektir.

**Skor13:** \_\_\_\_\_

Müdürünüzün bu gibi bir değişimden nasıl bir fayda sağlayacağını saptar ve daha sonra yeni servis tarafından ortaya çıkan maliyet tasarruflarının bir sonucu olarak müdürün statü pozisyonunu ve iktidar tabanını nasıl etkileyebileceği hakkındaki göstergelere değinirsiniz. Ayrıca raporunuza müdür için daha fazla personel, merkez binası iyileştirmeleri gibi daha fazla faydayı dahil edebilirsiniz.

**Skor14:** \_\_\_\_\_

Müdürünüzün yeni fikir hakkındaki duygularını öğrenir, ilgi alanlarını ve kaygılarını fark eder ve daha sonra bu konular üzerine eğilirsiniz.

**Skor15:** \_\_\_\_\_

## Yanıtlarınızın değerlendirilmesi

Aşağıdaki başlıklar altındaki 15 yanıtın her biri için 1,2 veya 3 olarak skorunuzu yazın ve her bir başlık için bunları toplayın.

S 1 =	S 2 =	S 3 =
S 6 =	S 5 =	S 4 =
S 8 =	S 7 =	S 9 =
S 10 =	S 11 =	S 12 =
S 13 =	S 14 =	S 15 =

**Toplamlar**

**R.E.**

**G.Z.**

**N.R.**

### Yorum

En yüksek skor değişim durumlarında tercih ettiğiniz kişisel tarzınızı temsil eder.

Size özgü tek bir tarzınızın olduğu veya eşit derecede ve rahatlıkla kullandığınız bir tarzlar takımına sahip olduğunuz sonucuna varabilirsiniz.

Yanlış veya doğru tarz diye bir şey yoktur, fakat değişim müdürleri ve liderleri esnek olmaya ve personelde değişimi başlatmak için bir takım kişisel tarzlar geliştirmeye çalışmalıdırlar.

Şimdi en yüksek skorunuza karşılık gelen ve bir sonraki sayfada verilen üç değişim tarzı açıklamasına göre kendinizi değerlendirebilirsiniz.

## Değişim Tarzının Yorumu

### Değişim Tarzları



#### R.E. (RASYONEL AMPİRİK) TARZ

İnsanların temelde rasyonel olduğuna inanıyorsunuz, fakat buna rağmen insanların kendi düşünce yapısına ve özgün iş yapma biçimine sahip olduğunun farkındasınız. Bütün olarak insanların mantıklı olduğuna inanıyorsunuz. İnsanların işleri yapma biçimlerinin farklı olduğunu hissettiğiniz için, insanların duyguları hakkında kaygılanma eğiliminde olmadığınız gibi insanları bir şeyleri yapmaları için zorlamak istemiyorsunuz.

İnsanları etkilemeye çalışırken bilgi boşluklarını ve kendi taraflarındaki hatalı mantığı saptamaya ve düzeltmeye çalışıyorsunuz. Her zaman rasyonel bir tavır içerisindedir. Bilinen araştırma kanıtlarını araştırarak ve kullanarak önerdiğiniz değişimleri desteklemekten hoşlanıyorsunuz.



#### G.Z. (GÜÇ / ZORLAYICI) TARZ

İnsanların temelde politik ve ekonomik ilgi alanları ile motive edildiğine inanıyorsunuz.

İnsanların sadece bu faktörler nedeni ile değiştiğine inandığınız için, insanları değiştirmek için de bunları kullanıyorsunuz. Bunun için kişinin değer sisteminde meydana gelebilecek değişimin avantajlarını saptamaya çalışıyorsunuz.

İlgi alanlarını keşfetmeye çalışıyorsunuz, ya tehdit yada empati kullanma eğilimindedir.

Anahtar kişiler ile iletişim kurmak yoluyla fikriniz için destek yaratabilirsiniz.



#### N.R. (NORMATİF/REDÜKTİF) TARZ

İnsanların karmaşık ve değişik algı, duygu ve motivasyonların karışımına sahip olduğuna inanıyorsunuz.

İnsanların bu motivasyonları, duyguları, algıları etkilendiğinde yaptıkları işte bir takım değişiklikler meydana geleceğine inandığınız için, sadece insanların fikirlerine dikkat göstermekle kalmıyor aynı zamanda uygulamalar hakkındaki duygularına, verdikleri sözlere, grup baskılarının ve işletme normlarının etkilerine de inanıyorsunuz.

İnsanlar ile çalışırken etkilemek istiyorsunuz, işler hakkındaki duygularını ve beklentilerini bulmaya çalışıyorsunuz. Bu şekilde ilgi alanlarına olduğu kadar destekledikleri fikirlere de ilgi duyuyorsunuz. Bu durumda, önerdiğiniz değişimlerin diğer insanlarda ortaya çıkardığı fikirler ve duyguları araştırarak ve bunlarla ilgileneceksiniz.