**Örgütsel Değişim ile İlgili Kavramlar**

Değişim kavramı örgüt alanyazınında yoğun bir biçimde kullanılmasına rağmen çoğu kez yakın anlamlara gelen bazı kavramlarla karıştırılmakta ya da farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Bu nedenle öncelikle dönüşüm, yenileşme, reform, devrim ve gelişim gibi değişim ile ilişkili oldukları düşünülen kavramlarının örgüt bağlamında değişim kavramı ile ilişkisi ve farklılıkları ele alınmıştır.

 ***Dönüşüm (transformation, tahavvül)*:** Dönüşüm, değişimden farklı olarak eski yapının yerini tamamen yeni ve farklı bir yapıya bırakması olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel değişim, örgütün belirli bir bölümünü ya da tamamını değiştirmeyi amaçlarken, dönüşüm çok boyutlu ve çok aşamalı olarak örgütün farklılaşmasını hedeflemektedir (Rothwell ve Sullivian, 2010, s. 56). Bu bakımdan örgütü dönüştürmenin, örgütü değiştirmeye göre çok daha kapsamlı bir işlem olduğu düşünülebilir. Ayrıca, dönüşümün mevcut değerlerin geçerliğini yitirdiğinde ve mevcut yapı istenilen sonucu vermediğinde zorunlu hale geldiği söylenebilir (Özden, 2008, s. 160).

 ***Yenileşme (innovation, teceddüt)*:** Yenileşme önceden planlanmış olan değişimi ifade etmektedir (Özdemir, 2000, s. 31). Değişme, eskiye dönüş şeklinde yaşanabilirken yenileşmede ileriye doğru ve kasıtlı bir değişim anlaşılmaktadır. Yenileşme örgütün ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için yeniden örgütlenmesi olarak görülebilir (Başaran, 1982, s. 170). Yenileşme kavramı ile mevcut durumdan farklı hale geçmek anlaşılmakta ve yenileşme bir plan esasına göre gerçekleşmektedir. Ancak değişim, eski hale geri dönme şeklinde olabileceği gibi planlı ya da plansız gerçekleşebilmesi bakımından yenileşmeden ayrılmaktadır.

 ***Reform (reform, ıslah)*:** Reform, iyi gitmeyen bir durumdan, istenilen bir duruma geçmeyi ve mevcut yapıyı ıslah etmeyi tanımlamaktadır (Özdemir, 2000, s. 32). Başka bir ifadeyle reform, amaçlarından uzaklaşmış sistemin düzeltilmesini ve yeniden şekillendirilme sürecini ifade etmektedir (Erdoğan, 2012, s. 12). İyileşme olarak da anılan reform süreci çoğunlukla örgütü eski durumuna tekrar kavuşması için alınacak tedbirleri içermektedir (Başaran, 1982, s. 172). Ayrıca reform, genellikle örgütün yönetim kademesinden veya dışarıdan örgüte uygulanan kapsamlı değişimleri ifade etmektedir (Kezar, 2001, s. 14).

 ***Devrim (revolution, inkılap)*:** Devrim, örgütün ihtiyaç duyduğu değişimi kısa süre içerisinde, örgütsel bütünlük içinde etkili bir biçimde gerçekleştirme olarak tanımlanabilir (Erdoğan, 2012, s. 14). Devrim ile birlikte sistemdeki öğelerin kapsamlı olarak değiştirilmesinin yanında öğelerin ortadan kaldırılarak yenilerinin kurulması da anlaşılmaktadır (Başaran, 1982, s.172).

 ***Gelişim (development, inkişaf)*:** Örgüt alanyazınında zaman içerisinde değişen birçok farklı tanımı olan örgütsel gelişim (organizational development) genel olarak davranış bilimlerinin kuramsal bilgilerinden faydalanılarak örgütün değişim kapasitesini, çalışanların örgüte adanmışlıklarını ve paydaşların memnuniyetini artırmanın yanında ekonomik performansı geliştirmeyi de içeren örgütsel bir süreçtir (Cummings ve Worley, 2009, s. 1). Örgütsel gelişim kavramı özellikle 1980’li yıllarda oldukça popüler olmasıyla birlikte, örgütün yeterlik ve kapasitesini geliştirmeyi amaçladığından örgütsel değişimin yönetimi süreçlerinin öncüsü olmuştur (Floyd, 2002, s. 9). Örgütsel gelişim çalışmalarının zamanla kısa erimli düzenlemelerin yerine sürdürülebilir kapasite geliştirme çalışmalarına dönüştüğü söylenebilir. Ayrıca örgütsel gelişim, örgütün sorun çözme ve değişmeleri takip etmek amacıyla yeterliğini artırmayı amaçlayan etkinlikler bütünü olarak da tanımlanabilir (Özdemir, 2000, s. 34). Tipik bir örgütsel gelişim etkinliği, bütün örgüt çalışanlarını kapsayan planlı çalışmalar olarak görülebilir (Dawson, 2003, s. 31). Sonuç olarak örgüt geliştirme çalışmaları örgütü iyileştirmek için planlı çalışmaları konu alırken örgütsel değişim planlı ya da plansız gerçekleşebilen, daha genel ve kapsamlı bir örgütsel süreci ifade etmektedir.

 Örgütsel değişim, örgütün alt sistemleri ya da çevreyle olan ilişkileri açısından farklılaşmayı belirtirken dönüşüm daha kapsamlı bir değişim hareketini, bir anlamda felsefe değişimini içermektedir. Yenileşme ise örgütte pozitif yönlü değişimlerin yaşanmasını amaçlamakta, reform ile mevcut yapının ıslah edilmesiyle köklü değişimler öngörülmekte, devrim ile kısa sürede kesin ve net sonuçlar almak adına kapsamlı değişimler yapılmakta ve son olarak gelişim ile örgütün zaman içerisinde işlem kapasitesini artırmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu kavramların tamamı açıklanırken değişime vurgu yapıldığı görülmektedir. Örgütlerde değişimi yönetmenin en zor kısmının ise değişimin kavramsallaşmasını sağlamak açısından, yenilik ve gelişim gibi kavramlarla değişimin farklı yanlarını ortaya koymak olduğu söylenebilir (Everard ve Morris, 1990, s. 230).