

5. منحني كوبلر-روس للتغيير قد تتعرف على الأرجح على منحني كوبلر روس للتغيير لأنه يعتمد على مراحل عدم الارتياح الخمس الشهيرة التي حددتها الطيبة النفسية إليزابيث كوبلر-روس. قد يمر الموظفون خلال هذه المراحل بترتيب عشوائي وقد يتكرر بعضها، وهنا تتجلى أهمية التواصل والتعاطف حتى يشعر الموظفون بمراعاتك لهم خلال الرحلة نحو تقبل التغيير. ومن الأفضل إقران هذا النموذج بإطار آخر يحدد خطوات واضحة نحو تحقيق التغيير. 6. نموذج بريديج للتغيير يتشابه نموذج بريديج للتغيير مع منحني تغيير كوبلر روس من حيث أنه يركز على ردود الفعل العاطفية خلال فترة الانتقال، ● المنطقة المحايدة. ● البداية الجديدة. فمن خلال توقع الإنكار والغضب والإحباط الذي يأتي مع التغيير، يمكن توجيه الناس بشكل أفضل نحو المنطقة المحايدة، وهذا الاتجاه ذي الطابع الشخصي والعاطفي يساعد الإدارة والموظفين على العمل معاً عبر التغيير وترسيخه، وللمرة الأخرى فإن أخذ المشاعر الشخصية لموظفيك بعين الاعتبار عند تنفيذ التغيير يضمن معدل قبول أعلى. ● المقاومة. ● الفوضى. ● الاندماج. ● الوضع الجديد. قد لا يبدو استخدام نموذج مرحلة تسمى "الفوضى" مغرياً، لكن تكمن الأفضلية في توقع ردود الفعل السلبية والتي تصاحب التغييرات الكبيرة بشكل عام. يهدف هذا النموذج إلى تجنب المشكلات التي تنشأ عندما يصاب الناس بالإحباط ويتوقفون عن تبني عمليات جديدة. لذا من الأسلم استخدام هذا الإطار عندما تعرف ما تحتاج لتغييره. وحيث يقر هذا النهج بإمكانية التخلي عن العديد من التغييرات بسبب المقاومة والالتباس وانعدام التواصل، فإنه لا يوفر بالضرورة خارطة للتغيير المعزز والمستدام. 8. نظرية كوتر وتنقسم إلى ثماني مراحل: ● خلق شعوراً بضرورة التغيير. ● شكّل فريق التغيير. ● ركز على الانتصارات قصيرة المدى. ● دشّن التغيير. مع ذلك فإنها تهمل تضمين مرحلة تهتم بملاحظات الموظف، يمكن أن تعمل النظرية بشكل جيد للغاية في الشركات الكبرى، ولكن بالنسبة للشركات الأصغر حيث تكون التعليقات حاسمة ومتوقعة؛ يعتبر هذا نموذجاً فريداً من حيث أنه يركز على أسباب فشل التغييرات. يركز هذا النموذج على ثلاثة مستويات حرجية للمقاومة: ● لا يعجبني. ● لا أثق بك. يعتقد منشئ هذا النموذج ريك مورير أن ثلثي التغييرات المهمة تقريبا تفشل بسبب نقص المعلومات، أو ردود الفعل العاطفية السلبية للتغيير، يميل الناس إلى رفض ما لا يفهمونه، عندما لا يفهم الموظفون الحاجة إلى التغيير أو التغيير نفسه فقد يُحكم عليه بالفشل، لذا من المهم أن يتم تزويد الموظفين بالمعلومات التي تتيح لهم رؤية ضرورة التغيير وموجباته. وارغب أن اشعر بالأمان". فعندما يشعر الموظفون بالإحباط من التغيير أو حتى الخوف منه فمن المرجح أن يتشبثوا بموقفهم ويقاوموا، ويعد التحضير لهذا السلوك المتوقع وإدارته مفتاحاً للمضي قدماً في التغيير. "لا أثق بك، وكلما كنت على ثقة ودراية تامة بالحاجة إلى التغيير بالإضافة إلى عملية تنفيذه يكون موظفوك أكثر تقبلاً. دورة ديمينج تم تطويرها في الأصل من قبل الدكتور ويليامز إدواردز ديمينج، حيث تركز على تحسين عملية التغيير وتنقسم إلى أربع مراحل: ● تحقق. ● نفذ. تساعد المراحل الأربع على تحديد المشكلات التي تحتاج إلى معالجة، ثم معالجة هذه المشكلات من خلال التغيير، والتحقق من فاعلية هذه التغييرات وما إذا كانت تستوجب إجراء مزيد من التحسينات. تسمى PDCA دورة بدلاً من نموذج لأنها مصممة للعمل في حلقة، حيث يمكن تحديد المشكلات والتحسينات المحتملة أثناء مرحلة التخطيط، ويمكن بعد ذلك التحقق من التقدم ومراقبته لمعرفة ما إذا كان هذا التغيير يمكن أن يستفيد من إجراء تعديلات والتصرف وفقاً لذلك،