



مقدمة: في ظل بيئة العمل الديناميكية والمعقدة التي تواجهها المنظمات المعاصرة، برزت "عقلية القوة" كمنهجية استراتيجية لتعزيز الأداء المؤسسي والتمكين التنظيمي. تتجاوز هذه العقلية المفهوم التقليدي لإدارة الموارد البشرية، إذ تُعيد تشكيل فلسفة العمل المؤسسي من التركيز على معالجة نقاط الضعف إلى تعظيم استثمار نقاط القوة الكامنة في الأفراد والفرق.

عقلية القوة

كيف تبني منظمة تركز على نقاط القوة

أولاً: المفهوم العلمي لعقلية القوة

تعني "عقلية القوة" تبني منهج إداري وتنظيمي يركز على اكتشاف وتطوير واستثمار القدرات الجوهرية لدى الموظفين، بدلاً من حصر الجهود في سد الثغرات والقصور. ويرتكز هذا المفهوم على دراسات علم النفس الإيجابي وعلى أعمال باحثين مثل مارتن سليغمان ودونالد كليفتون، الذين أثبتوا أن الأفراد يحققون أداء أعلى ومستوى رضا وظيفي أكبر عندما يعملون في مجالات تعزز نقاط قوتهم الطبيعية.

ثانياً: المرتكزات النظرية لبناء منظمة تركز على نقاط القوة:

لبناء منظمة تركز على عقلية القوة، هناك عدد من الركائز النظرية التي تشكل الأساس العلمي لهذا التوجه:

1- نظرية رأس المال النفسي الإيجابي (Psychological Capital): التي تركز على تعزيز الأمل، الفاعلية الذاتية، المرونة، والتفاؤل.

2- نموذج كليفتون لنقاط القوة (CliftonStrengths): الذي يصنف نقاط القوة إلى 34 سمة.

3- نظرية التمكين التنظيمي (Empowerment Theory): والتي تنادي بمنح الموظفين السلطة والموارد والمسؤوليات بما يتناسب مع قدراتهم.

ثالثاً: خطوات عملية لبناء منظمة تركز على نقاط القوة:

1. تقييم نقاط القوة الفردية:

من خلال أدوات تشخيصية معتمدة مثل

CliftonStrengths أو VIA Character Strengths.

2. مواءمة الأدوار مع القدرات.

3. التغذية الراجعة الإيجابية.

4. التطوير المهني المستند إلى القوة.

5. إدارة الأداء بالتركيز على التمكين.

رابعاً: الأثر المؤسسي لعقلية القوة

تشير الأبحاث إلى أن تطبيق عقلية القوة داخل المنظمات يؤدي إلى:

1. زيادة الإنتاجية بنسبة تصل إلى 12.5٪.

2. انخفاض معدل دوران الموظفين.

3. تحسين جودة العلاقات داخل الفرق.

4. رفع مستوى الإبداع والابتكار.

خامساً: التحديات والضوابط:

رغم مزايا هذا التوجه، إلا أن تبني عقلية القوة يواجه بعض التحديات مثل مقاومة التغيير، أو سوء استخدام المفهوم بشكل مبالغ فيه دون معالجة حقيقية لنقاط الضعف الحرجة. لذلك، لا بد من موازنة عقلية القوة بنظام حوكمة مرن يضمن التكامل بين تطوير القدرات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

الخاتمة

إن عقلية القوة ليست مجرد فلسفة تحفيزية، بل هي إطار علمي استراتيجي يعزز الكفاءة المؤسسية، ويحول المنظمات إلى بيئات عمل مرنة وفعالة تقودها قدرات الأفراد لا قيودهم. إن الانتقال إلى هذه العقلية يتطلب شجاعة إدارية، وإيماناً بأن الاستثمار في الإنسان من خلال ما يُجيده هو الطريق الأسرع نحو التميز المؤسسي المستدام.