

وثيقة فلسفة العافية المؤسسية: تحويل أولويات الحياة السبع إلى معيار تنظيمي شامل

1. الإطار الفلسفي والرؤية الاستراتيجية للعافية المؤسسية

المقدمة التحليلية

إن تأسيس "فلسفة عافية مؤسسية" متكاملة ليس مجرد إجراء رفاهي تنفيذي أو خيار ثانوي، بل هو ضرورة استراتيجية تنبع من تأمل واعي وعميق لأولويات الحياة وتأثيرها حوكمياً. إن الأنشطة والمسؤوليات التشغيلية داخل أي مؤسسة ليست ممارسات اعتباطية أو مهاماً منفصلة تُمارس لمجرد شغل الحيز الزمني، بل يجب أن تتشابه جميعها ضمن منظومة هيكلية محكمة وموجهة بدقة. يهدف هذا التأطير الفلسفي إلى منع هدر الطاقات البشرية، والحد من استنزاف رأس المال البشري في مسارات منخفضة القيمة، بما يضمن تحقيق أقصى قدر من الاكتفاء الذاتي والإنتاجية الرشيدة والأثر المستدام الذي ينعكس إيجاباً على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

تفكير نشأة الفلسفة (تأمل الرحلة والتأطير التنظيمي)

تستند هذه الفلسفة التنظيمية في جذورها إلى تجربة تأملية استكشافية خاضها المؤسس أثناء رحلة طويلة بالحافلة اجتازت عدة ولايات أمريكية (من دالاس بولاية تكساس إلى شاريلفوا بولاية ميشيغان)، وكان الدافع الأولي والجوهر لهذه الرحلة هو المشاركة في صف مخصص لمحترفي العزف على الغيتار الكلاسيكي. وأثناء العبور عبر المساحات الممتدة وحقول الحنطة، أتاحت تلك الساعات الممتدة متسعاً من الوقت للتوقف والتفكير في طبيعة الأنشطة البشرية وتصنيفها.

وعند إسقاط هذه التجربة التأملية على الواقع التنظيمي، تنتقل بالثقافة المؤسسية من حالة التشتت والعشوائية إلى هيكلية منظمة تفرز المهام وتزن قيمتها الاستراتيجية. إن هذا التحول يفرض على القيادة طرح أربعة تساؤلات جوهرية تمس صلب إدارة الموارد والوقت:

- هل الأنشطة التي نقوم بها مجرد مجموعة اعتباطية، أم أنه مكتوب لها أن تعمل معاً بطريقة متكاملة؟

○ تحليل الأثر الاستراتيجي: يدفع هذا السؤال المؤسسة إلى إلغاء التجزئة والعمل في معازل، وصياغة رؤية تشغيلية مدمجة تتكامل فيها الأنشطة اليومية لتصبیب كلياً في خدمة الأهداف الكبرى.

- هل لبعض الأنشطة أهمية نسبية أكثر من غيرها؟

○ تحليل الأثر الاستراتيجي: يلزم الإدارة العليا بتحديد الوزن النسبي لكل نشاط، ومنع المساواة الخاطئة بين المهام الاستراتيجية عالية الأثر والأنشطة الإدارية الهامشية.

- هل نكرس معظم الوقت والطاقة للأمور ذات الأهمية على المدى البعيد؟

○ تحليل الأثر الاستراتيجي: يوجه الاستثمار المؤسسي نحو التنمية المستدامة وبناء رأس المال البشري، بدلاً من استنزاف الجهود في حلقة الأزمات التشغيلية اللحظية.

- هل نهدر الموارد والوقت في أمور لن تنفع بالفعل ولا تمتلك قيمة حقيقية تدوم؟

○ تحليل الأثر الاستراتيجي: يعمل كأداة تصفية وحوكمة صارمة للتخلص من الأنشطة العبيثية والبرامج الشاغلة للجدول التنفيذي دون أن تحقق كفاية أو قيمة ملموسة.

التحليل العميق) طبقة "ماذا بعد؟" / So What /

إن إغفال الأولويات الطويلة الأمد في البيئة التنظيمية يرتب تبعات استراتيجية كارثية؛ فعندما تغيب المراجعة الدورية لجدوى الأنشطة، تقع المؤسسة في فخ "الندم التنظيمي" الناتج عن ضياع رأس المال البشري واستهلاك طاقات الكوادر في مهام معدومة القيمة. إن عدم ترتيب الأولويات يحرم المؤسسة وأفرادها من استغلال الفرصة المتاحة للوصول إلى أقصى درجات الاكتفاء وترك أثر إيجابي دائم، مما يحول بيئة العمل إلى ساحة لاستنزاف الجهد بدون جني ثمار حقيقية تخدم المصير التنظيمي.

الجسر الانتقالي

إن وعي الفرد بمسارات حياته وتحليله لجدوى أنشطته يستوجبان نقل هذا الإدراك الذاتي إلى إطار تنظيمي مؤسسي، يتم فيه ترتيب الأولويات السبع في تسلسل هرمي غير قابل للمساومة أو التضحية.

2. التراتبية الهيكلية للأولويات السبع في البيئة التنظيمية

المقدمة التحليلية

تتطلب العافية المؤسسية اعتبار تراتبية هيكلية ثابتة للأولويات السبع، مرتبة بناءً على أهميتها النسبية الثابتة التي لا تتغير عبر الزمن. بشكل هذا الترتيب منظومة قيمية صلبة وغير قابلة للمساومة، حيث تندرج كافة الأنشطة والمسؤوليات البشرية والتنظيمية تحت هذه الفئات السبع حصراً.

تطوير المحاور السبعة (تحليل تفصيلي مبني على المصدر)

1.2 البعد الروحي والإيمان (الله والجانب الروحي والأبدي)

يحتل الله مركز الصدارة والمرجعية الأولى في هذه التراتبية؛ فهو الخالق وهو الذي وضع قوانين الحياة. إن فهمنا الله والارتباط به وبالعالم الروحاني والأبدي يمنح الفهم الحقيقي للحياة والعمل معاً. وتأكيداً على هذه المرجعية الحاكمة، ينص الكتاب المقدس: «لَا يَكُنْ لَكَ آلِهَةٌ أُخَرَى أَمَامِي» (خروج 3:20)، و*«تُحِبُّ الرَّبَّ إِلَهَكَ مِنْ كُلِّ قَلْبِكَ، وَمِنْ كُلِّ نَفْسِكَ، وَمِنْ كُلِّ فِكَرِكَ، وَمِنْ كُلِّ قُدْرَتِكَ. هَذِهِ هِيَ الْوَصِيَّةُ الْأُولَى»* (مرقس 12:30). ينعكس هذا الإيمان في البيئة المؤسسية من خلال إدراك وجود مسؤولية حاسمة وأبدية تضبط السلوكيات وتمنح الغاية الكبرى.

2.2 السلوك الفردي والمسؤولية الشخصية (تنمية الشخصية)

يأتي السلوك والتصرفات في المرتبة الثانية مباشرة، فحياة الإنسان هي ثمرة خياراته الذاتية. وفي النهاية، سيمثل الفرد ليقدم حساباً عن خياراته ودوافعه وأفكاره وتصرفاته، مما يضع المسؤولية الكاملة على عاتقه. تتطلب هذه الأولوية التركيز الجاد على تنمية الشخصية، واكتشاف الذات الحقيقية والمواهب ونقاط القوة، لتصبح أفضل ما يمكن. ويشترط الإصلاح التنظيمي البدء بالذات وتطهير الدوافع، استناداً إلى المبدأ الكتابي: «بُخْرِجْ أَوَّلًا الْخَشَبَةَ مِنْ عَيْنِكَ، وَحِينَئِذٍ تَبْصُرَ جَيِّدًا أَنْ تُخْرِجَ الْقَدَى مِنْ عَيْنِ أَحِيكَ» (1متى 5:7).

3.2 العلاقات الأسرية والالتزام العائلي

إلى جانب ناحية السلوك نجد العلاقات مع الناس الآخرين، حيث تأتي الوصية الجامعة: «مِوَالَّتَانِيَّةٌ مِثْلَهَا: تُحِبُّ قَرِيْبَكَ كَنَفْسِكَ» (1متى 39:22). وعند النظر في نطاق العلاقات البشرية، تتقدم العائلة (الزواج، الأبوة، الأمومة، والروابط العائلية) على ما سواها، لأن الله جعل الإنسان مسؤولاً عنهم عن طريق الولادة أو الزواج. تفرض هذه الروابط التزاماً ورعاية لا يجوز إهمالها لصالح أعباء العمل. وتتجلى هذه الأولوية في موقف يسوع وهو على الصليب حين لم يهمل إوصاء يوحنا بأمه ليضمن أنها ستحظى بالرعاية (يوحنا 19:26-27)، والتأكيد الكتابي الحازم: «مِوَالَّنْ كَانَ أَحَدٌ لَا يَعْتَنِي بِخَاصَّتِهِ، وَبِلَا سَيِّمًا أَهْلُ بَيْتِهِ، فَقَدْ أَنْكَرَ الْإِيْمَانُ، وَهُوَ شَرٌّ مِنْ غَيْرِ الْمُؤْمِنِ (1)» (تيموثاوس 8:5).

4.2 شبكة العلاقات الاجتماعية والتفاعل مع السلطات

تغطي هذه الفئة العريضة جميع التفاعلات والعلاقات خارج نطاق العائلة، وتصل إلى الأصدقاء، والمعارف، والأشخاص ذوي السلطة (مثل أرباب العمل، والقادة الروحيين، والمسؤولين الحكوميين)، واللقاءات العادية مع الغرباء. وتنص الفلسفة المؤسسية على النظر إلى كل لقاء بصفته احتمالاً لتقديم إيجابي، مما يساهم في إدراك واستثمار كل الطاقة الكامنة في التفاعلات الشخصية وتحويل البيئة التنظيمية من ساحة احتكاك إلى بيئة محفزة للنمو.

2.5 الصحة البدنية والجهد

تستحق الصحة البدنية المرتبة الخامسة، متقدمة على العمل مباشرة. وهي تشمل الحمية الغذائية، التمرين الرياضي، وإدارة الجهد والإرهاق. إن الحفاظ على الصحة شرط أساسي لاختبار تمام ما تحمله الحياة، ولضمان القدرة على أداء مطالب العمل بكفاءة؛ إذ إن فقدان الصحة يؤدي حتماً إلى العجز عن تلبية متطلبات الوظيفة والإنتاج.

2.6 العمل والهدف والمصير

يضم هذا المحور العمل، الهوايات، المبادئ، والجهود الإبداعية والفنية. تمثل هذه الفئة الأنشطة التي تمنح الفرد هدفاً لحياته وسبباً جوهرياً للاستيقاظ كل صباح، حيث يتحقق من خلالها الإنجاز وشغف العطاء.

2.7 الإدارة المالية والممتلكات

تحتل الأموال والممتلكات المادية (كاليوت، السيارات، والأصول) المرتبة السابعة والأخيرة. وهي ليست أهدافاً يُجاهد الإنسان في سبيلها لذاتها، ولا تمنح معنى للحياة أو شعوراً بتحقيق الأهداف كالسعي والعمل، بل يقتصر دورها على كونها أداة ومورداً خادماً ودانماً لتأمين جوانب الحياة الأكثر أهمية.

جدول المقارنة التراتبية للأولويات السبع

الدور الوظيفي في الفلسفة المؤسسية	النطاق المفهومي بحسب النص المصدر	رقم ونطاق الأولوية
التأسيس للمرجعية الأخلاقية العليا وتأطير الغاية النهائية للحياة والعمل.	الإيمان، فهم الله، الأبدية، الأمور الفارقة للطبيعة، والوصية الأولى.	1. الله والبعد الروحي
التزام الموظف بالإصلاح الذاتي، وتطهير الدافع، وتحمل مسؤولية الخيارات.	تنمية الشخصية، اكتشاف الذات والمواهب، ضبط الأفكار والدوافع والخيارات.	2. السلوك والمسؤولية
حماية الاستقرار الأسري للموظف، وعدم التضحية بالواجب العائلي لصالح العمل.	مسؤوليات الزواج، الأبوة، الأمومة، ورعاية أهل البيت كالتزام أصلي بالولادة أو الزواج.	3. العائلة والالتزام
استثمار الطاقة الكامنة في العلاقات، واعتبار كل تفاعل فرصة لتقدم إيجابي.	التعامل مع الأصدقاء، المعارف، أرباب العمل، القادة الروحيين، المسؤولين، والغرباء.	4. العلاقات والسلطات
صيانة الطاقة البدنية والذهنية للموظف كشرط تشغيلي مسبق للقدرة على العمل.	العناية بالجسد، الحمية الغذائية، التمرين البدني، وإدارة الجهد والإرهاق.	5. الصحة والجهد
توليد المعنى والمغزى الوجودي، وتوفير المحرك الداخلي للإنتاج والابتكار.	المهام الوظيفية، المبادئ، الهوايات، والجهود الإبداعية والفنية.	6. العمل والهدف
توفير الدعم والموارد التمكينية اللازمة لتشغيل وتلبية الأولويات الست الأعلى.	إدارة الثروة، البيوت، السيارات، والأصول المادية المختلفة.	7. المال والممتلكات

الجسر الانتقالي

إن استيعاب هذه التراتبية الهيكلية الصارمة يفرض على القيادة التنفيذية تحويل هذه الفئات النظرية إلى معايير قياسية وقواعد عمل تشغيلية تُطبق في البيئة المؤسسية اليومية.

3. تحويل الأولويات إلى معايير وقواعد عمل مؤسسية

المقدمة التحليلية

لكي لا تبقى الأولويات السبع مجرد مبادئ مدونة، يجب تحويلها إلى قواعد سلوكية ومعايير تشغيلية تحكم بيئة العمل. إن جوهر هذا التحول يكمن في الاعتقاد المؤسسي بأن صحة الموظف وتطوير شخصيته وتحمله للمسؤولية الأخلاقية هي شروط أساسية ومسبقة لتحقيق الإنتاجية العالية والأهداف المؤسسية الاستراتيجية.

التحليل العلي الممتد: اشتراط الصحة والسلوك الأخلاقي للعمل الكفاء) طبقة "ماذا بعد؟" (So What? /

تتأصل العلاقة العلية المباشرة بين الأولوية الثانية (السلوك والمسؤولية) والأولوية الخامسة (الصحة البدنية) من جهة، والأولوية السادسة (العمل والهدف) من جهة أخرى؛ إذ إن العمل الكفاء والمستدام لا يمكن أن ينشأ في فراغ أخلاقي أو جسدي متهاك.

إن أي انحراف أو تحلل في المنظومة السلوكية للفرد (الأولوية 2) يولد خيارات سيئة، ودوافع منحرفة، وإصدار أحكام متسريعة على الآخرين دون مراجعة الذات، مما يزرع الصراعات الثقافية داخل المؤسسة، ويهدم جسور الثقة بين فرق العمل، ويستنزف الطاقات التنظيمية في معارك جانبية. ومن جهة متوازنة، فإن إهمال الصحة البدنية وإدارة الجهد (الأولوية 5) عبر الإرهاق المزمن وسوء التغذية وغياب النشاط البدني، يقود حتماً إلى العجز الجسدي والإرهاك الذهني (Burnout)، مما يعطل قدرة الموظف التنفيذية ويلغي طاقته الإبداعية.

وبناءً على هذا التسلسل العلي، فإن الانهيار في ركيزتي السلوك والصحة ينعكس فوراً كسقوط مدوّ في الأولوية السادسة (العمل والهدف)؛ حيث تصبح المؤسسة غير قادرة على تحقيق أهدافها، وتتحول بيئة العمل إلى مسرح للهدر والتعثر. وبالتالي، تعتمد الحوكمة الرشيدة مبدأً حازماً: تطوير السلوك وصيانة الصحة هما شرطان مسبقان وحاسمان لأداء عمل كفاء وتحقيق المصير المؤسسي.

القواعد الحاكمة للتكامل التنظيمي

1. الالتزام الذاتي وتطهير الدافع الفردي: يُشترط على كل فرد في المؤسسة البدء بمراجعة سلوكه الشخصي وتدقيق دوافعه وأفكاره قبل محاكمة أداء الآخرين. إن تطبيق مبدأ "إخراج الخشبة من العين أولاً" يعني تحمل الفرد المسؤولية الكاملة عن خياراته، والعمل المستمر على اكتشاف مواهبه ونقاط قوته الشخصية، لتصب جميعها في مصلحة تطوير الأداء التنظيمي.
2. إعطاء الأولوية للواجبات الأسرية كشرط لاستقرار الموظف: تلتزم المؤسسة بحظر تعارض متطلبات العمل مع الواجبات العائلية الأصيلة للموظف. وتعتبر المؤسسة أن الموظف الملتزم أخلاقياً برعاية أسرته وبيته هو الأقدر على إظهار الالتزام والأمانة في أداء مهامه الوظيفية، اتساقاً مع التحذير الكتابي بأن إهمال العائلة يمثل خطراً أخلاقياً خطيراً: «وَأِنْ كَانَ أَحَدٌ لَا يَعْتَنِي بِخَاصَّتِهِ، وَلَا سَيِّمًا أَهْلَ بَيْتِهِ، فَقَدْ أَنْكَرَ الْإِيمَانَ، وَهُوَ شَرٌّ مِنْ غَيْرِ الْمُؤْمِنِ (1)» (تيموثاوس 8:5).
3. اعتبار التفاعلات اليومية فرصة للتطور الإيجابي واستثمار الطاقة الكامنة: تُوجه المؤسسة أفرادها للنظر إلى كل لقاء أو تفاعل في بيئة العمل — سواء مع الرؤساء، أو الزملاء، أو السلطات الحكومية، أو العملاء الغريباء — باعتباره فرصة واحدة لتقدم إيجابي. يُسهّم هذا المعيار في استخراج الطاقة البشرية الكامنة في شبكة العلاقات المؤسسية، وتعزيز احترام أصحاب السلطة والانضباط التنظيمي.

الجسر الانتقالي

إن تحقيق هذا التوازن والدقة في تقديم السلوك والعائلة والصحة على العمل ينطوي بالضرورة على إعادة نظر جذرية في كيفية التعامل مع الأصول والموارد المالية داخل المؤسسة.

4. إعادة تعريف الموارد المالية والأصول: من غايات أفقية إلى وسائل تمكين

المقدمة التحليلية

تقتضي الحوكمة الرشيدة وفق هذه الفلسفة إعادة تحجيم دور المال والممتلكات داخل الثقافة المؤسسية. يجب نقل الموارد المالية من مكانة "الهدف النهائي" الذي تُضحى لأجله بقية الأولويات، إلى مكانة "أداة التمكين والدعم" التي تُستغل بحكمة لخدمة الغايات الأسمى.

التحليل المقارن للمال كأداة مقابل السعي المالي كهدف

نفكك هذه الفلسفة النظرة التقليدية السائدة التي تجعل جمع المال والممتلكات غاية الغايات. إن المال والأصول المادية (كالبوت، والسيارات، والميزانيات):

- لا تمنح معنى للحياة: إذ إن جمع الثروة في حد ذاته مجرد عملية تجميع أرقام صامتة لا توفر المغزى الوجودي للفرد أو المؤسسة.
- لا توفر الشعور بتحقيق الأهداف: خلافاً للعمل والجهود الإبداعية والفنية والمبادئ التي تمنح الإنسان أسباباً للاستيقاظ والإنجاز كل صباح، فإن المال أداة سلبية لا تخلق شغفاً ذاتياً.
- تستمد قيمتها فقط من حسن إدارتها: إن القيمة الحقيقية للمال والممتلكات تكمن حصراً في قدرتها الاستثمارية كعنصر دعم يوفر الموارد الكافية لتغطية وتدعيم الأولويات الست الأعلى (البعد الروحي، السلوك، العائلة، العلاقات، الصحة، والهدف من العمل).

مبادئ الإدارة الحكيمة للموارد المؤسسية

- ضبط الغاية التشغيلية: التعامل مع الأرباح والميزانيات والممتلكات بصفقتها وسائل تمكين، وليست أهدافاً استراتيجية تُباع لأجلها قيم المؤسسة أو صحة أفرادها.
- توجيه الموارد نحو حماية أولويات الأفراد: تخصيص الموارد المالية لتوفير بيئة عمل تحمي صحة الموظفين البدنية، وتدعم استقرارهم الأسري، وتطور من قدراتهم السلوكية والشخصية.
- الاستثمار في الهدف والمصير: إنفاق الأموال والممتلكات على المشاريع والمبادئ والجهود الإبداعية والفنية التي تعطي للعمل معناه الحقيقي، وتضمن استدامة الأثر الإيجابي.

الجسر الانتقالي

بعد إعادة تأطير الموارد المالية في موضعها الخادم للغايات الأسمى، تتطرق الوثيقة إلى ختام الفلسفة عبر تفعيل آليات التقييم الذاتي لحماية أئمن ما يمتلكه الفرد والمؤسسة: الوقت.

5. الخاتمة والتقييم الذاتي المؤسسي: استثمار الوقت والطاقة بحكمة

المقدمة التحليلية

تشكل هذه الوثيقة دعوة قيادية صريحة للتوقف والتفكير المؤسسي في قيمة الأنشطة اليومية المتعددة. إن الغاية الكبرى هي ضمان الاستثمار الأمثل لأئمن أصل تنظيمي وبشري على الإطلاق، ألا وهو "الوقت"، ومنع انقضائه في صراعات وهامشيات لا تحقق نفعاً استراتيجياً أو أثراً يذكر.

نموذج التقييم الذاتي المؤسسي

لتفعيل هذه الفلسفة، تحت القيادة كافة القطاعات والأفراد على اقتطاع وقت محدد لتأجيل انشغالات العمل اليومية، وطرح الأسئلة التأملية التالية:

1. هل نوافق على هذه التراتبية الهيكلية للأولويات السبع ونطبقها بفاعلية في قراراتنا اليومية؟
2. هل نخصص وقتاً كافياً للتوقف، وتأجيل انشغالات الحياة والعمل، والتفكير الملي بقيمة الأنشطة المتعددة التي نستهلك فيها طاقتنا؟
3. هل نسلك أفضل طريق في رحلتنا المؤسسية والعملية، أم أن هناك تعديلات حتمية ينبغي اتخاذها فوراً لتعديل المسار؟

الدعوة إلى العمل (Call to Action)

إن الوقت المتاح للتنفيذ محدود، وإهمال ترتيب الأولويات يقود حتماً إلى الخسارة والندم التنظيمي والبشري. لذا، وجب تمثل الحقيقة الخالدة:

"كل دقيقة تعبر هي أثن من مما نعرف.. فاستثمر بحكمة يا صديقي!"