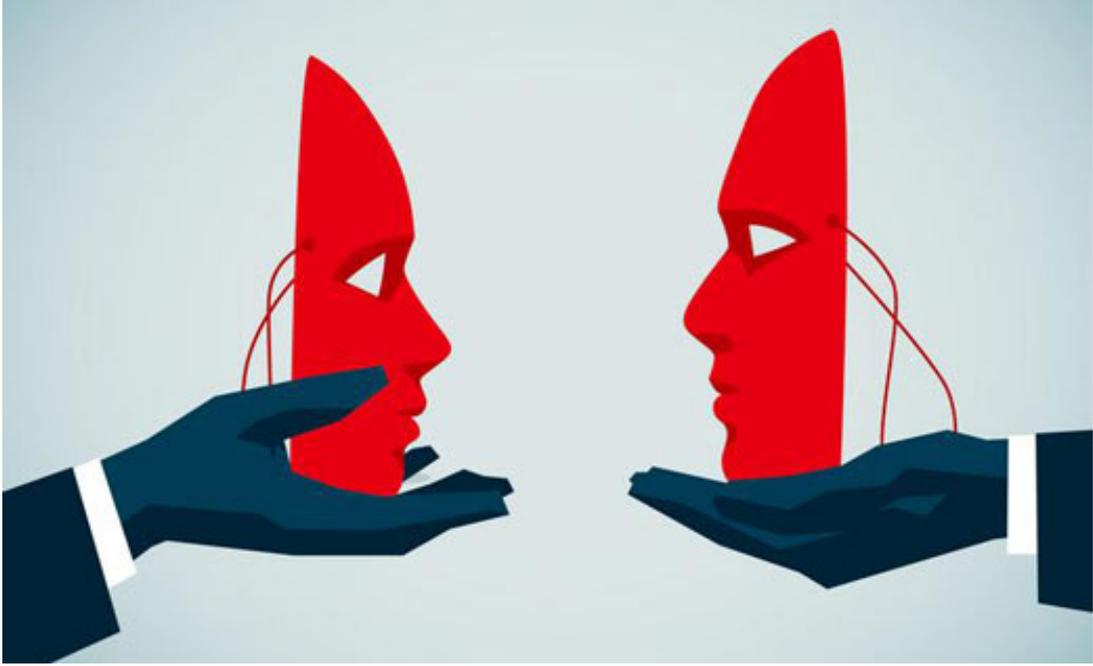


## النفاق الإداري في بيئة العمل



«وُجد النفاق بين بني البشر منذ زمن بعيد، ويعتبر من المفردات الشائعة بين الناس هذه الأيام. وقد أشار القرآن الكريم إلى النفاق في مواضع متعددة؛ حيث ذكر بعض أقوال المنافقين وأفعالهم وأوصافهم، بل خصص سورة كاملة باسمهم، هي سورة «المنافقون».

والنفاق في اللغة مأخوذ من النفق في الأرض، الذي يجري من خلاله الماء. أما في الشرع فيُعرف النفاق بأنّه: إظهار الإسلام وإبطان الكفر. أمّا النفاق بصفة عامة فهو: إظهار الفرد ما لا يُبطن قولاً أو فعلاً أو موافقة لتحقيق هدف معين.

والنفاق الإداري يوجد في كثير من البيئات التنظيمية في عموم دول العالم، سواء منها المتقدم أو النامي، ولكن بنسب متفاوتة. ولا شك أن النفاق الإداري يسود بدرجة أكبر في البيئات التنظيمية في الدول النامية؛ لأسباب ثقافية واجتماعية وتنظيمية وغيرها. ويُعتبر النفاق الإداري من السلوكيات السلبية للموظف، إلا أن الأنظمة واللوائح لم تحدد عقوبة معينة له لصعوبة إثباته والتحقق منه عكس السلوكيات الأخرى مثل الرشوة واستغلال النفوذ وقبول الهدايا والإكراميات وغيرها.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك أفراداً مردوا على النفاق في البيئات التنظيمية المختلفة، ويملكون مهارات وقدرات عالية لممارسة هذا السلوك المشين، واستطاعوا في النهاية أن يحققوا أهدافاً كبيرة عجز أن يحققها أصحاب القدرات والكفاءات.

وقد ساعدتهم في ذلك بعض الرؤساء الذين يرغبون ويطربون للنفاق الإداري، سواء أدركوا أو لم يدركوا نوايا ومقاصد هؤلاء المنافقين.

وفي هذه الحالة يكون الرؤساء والموظفون مسؤولين على حد سواء عن الأسباب والنتائج التي تلحق

إن النفاق الإداري قد يكون من أقصر الطرق إلى تحقيق الأهداف في المنظمات، والسبب في ذلك أن الذين يمارسون هذا العمل لا يجدون صعوبة من الناحية النفسية في ممارسة النفاق الإداري؛ حيث لا يهتمون بمصلحة العمل بقدر الاهتمام بمصالحهم الذاتية، كما لا تتوافر لديهم القيم التنظيمية الجيدة مثل الجودة في الأداء، وعمل الأشياء بطرق صحيحة، أو عمل الأشياء الصحيحة؛ وبالتالي فهم لا يعيرون مسألة عمل الأشياء بكفاءة عالية أو بفعالية أدنى اهتمام.

وفي الختام ينبغي أن نُفرِّق بين النفاق الإداري واحترام الرؤساء وطاقاتهم وتنفيذ توجيهاتهم، كما ينبغي ألا ننسى أن من واجبات الموظف أن يكون لبقاً ومسايراً ومجاملًا لرؤسائه من باب الأدب والتقدير، وهذا لا يعني أن الموظف يجب عليه الإذعان للرئيس في جميع الحالات، وإنَّما هناك إمكانية لطرح الرأي حول مسألة ما إذا رأى أن لديه رأياً مفيداً أو فكرة صائبة، مع التسليم بأن للرئيس حق القبول أو الرفض حسب ما يراه.

وفي المقابل فإنَّ الموظف يجب عليه عدم التعصب للرأي أو الفكرة مهما كانت الأسباب.►