# الفساد الإداري وآثاره على بيئة العمل

**فايز البشري**

يشكل الفساد الإداري أحد التحديات الكبرى التي تعصف ببيئة العمل وتؤدي إلى تآكل المعايير المهنية والأخلاقية، مما يؤثر سلبًا على إنتاجية المؤسسات وجودة خدماتها. ويكمن هذا الفساد غالبًا في مظاهر عديدة، مثل الواسطة والمحاباة، وتهميش الكفاءات، وتأخير الترقيات، ومنح المناصب لمن لا يستحق. دعونا نسلط الضوء على هذه المظاهر وتبعاتها المدمرة على بيئة العمل وأثرها على روح الفريق والإنتاجية.

1. الواسطة والمحاباة :
تعد الواسطة من أكثر أشكال الفساد الإداري تأثيرًا على بيئة العمل، حيث تفتح المجال لتجاوز المعايير المهنية وتعيين أشخاص قد يفتقرون إلى الكفاءة اللازمة. عندما تصبح المحاباة معيارًا أساسيًا في التوظيف أو الحصول على امتيازات، يتفشى الإحباط بين الموظفين، ويشعر الكفاءات بأن العمل الجاد والالتزام لم يعد لهما قيمة. هذا بدوره يؤدي إلى تراجع الروح المعنوية ويساهم في خلق بيئة عمل غير صحية، حيث يشعر الموظفون بعدم المساواة والعدالة.

2. تقييم أداء الموظف.
يعد تقييم الأداء من أهم الأدوات التي تساعد المؤسسات على تحسين إنتاجية موظفيها وتطوير مهاراتهم. إلا أن هذا النظام يصبح بلا فائدة عندما يتم تحييده واستخدامه لصالح بعض الأفراد دون الآخرين. الفساد في عملية التقييم يؤدي إلى منح التقييمات المرتفعة لموظفين قد لا يستحقونها، بينما يُحرم الموظفون الأكفاء من التقدير العادل. والنتيجة هي ضعف الثقة بالنظام الإداري وعدم اهتمام الموظفين بتطوير مهاراتهم.

3. تهميش الموظف الكفء :
عندما يتم تهميش الموظف الكفء لصالح آخرين أقل كفاءة ولكنهم مدعومون بالواسطة، يؤدي ذلك إلى شعور هذا الموظف بالإحباط واللامبالاة. هذا التهميش لا يؤثر فقط على معنويات الأفراد، بل ينعكس أيضًا على مستوى الأداء العام في المؤسسة. الموظفون الكفوؤون هم من يقودون التغيير الإيجابي ويعملون على تحسين الأداء، لكن تهميشهم يكسر هذا الطموح ويؤدي إلى فقدان المؤسسة لأعظم أصولها: مهارات وخبرات موظفيها.

4. تأخر الترقيات للموظفين الأكفاء :
عندما تتأخر الترقيات للموظفين الذين يستحقونها، يشكل ذلك إحباطًا كبيرًا لهم ويقلل من رغبتهم في الاستمرار في تقديم أفضل ما لديهم. الموظف الكفء ينتظر الترقية كاعتراف بجهوده وإسهاماته، وعندما لا يحصل عليها، يشعر بأن جهوده غير مقدّرة. هذا يؤثر بشكل مباشر على مستوى التزامه وتفانيه في العمل، وقد يدفعه في النهاية للبحث عن فرص أخرى خارج المؤسسة، ما يؤدي إلى خسارة الكفاءات.

5. منح المناصب الإدارية لمن لا يستحق :
حين تُمنح المناصب الإدارية لأشخاص غير مؤهلين، يصبح الفساد أكثر تعقيدًا وتأثيرًا، حيث يسهم هؤلاء في ترسيخ ممارسات غير مهنية تضر بالمؤسسة على المدى البعيد. الأشخاص غير المؤهلين في المناصب القيادية يفتقرون إلى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة وإدارة الفرق بكفاءة، مما يؤدي إلى تراكم الأخطاء واتخاذ قرارات خاطئة، ويعزز بيئة عمل غير فعالة تنفر الموظفين الأكفاء.

أثر الفساد الإداري على بيئة العمل:
ينعكس الفساد الإداري بآثاره المدمرة على البيئة العامة للعمل، حيث يُضعف الروح المعنوية ويزيد من معدلات التوتر والضغوط النفسية بين الموظفين. عندما تسود المحاباة وتتضاءل فرص الكفاءة في التقدير والترقية، يصبح الموظفون غير محفزين لبذل الجهد، مما يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية. كذلك، تنخفض معدلات الإبداع والابتكار، حيث يشعر الموظفون أن أفكارهم لا تلقى الاهتمام والتقدير.

*خاتمة*
الفساد الإداري آفة تضر ليس فقط بالمؤسسات نفسها، بل بالمجتمع ككل، إذ تؤدي إلى هدر الطاقات وإهدار الفرص. إن الحاجة إلى شفافية وعدالة في بيئة العمل باتت ضرورة لا يمكن تجاهلها. فالمؤسسات التي تحرص على تقدير الكفاءة وتحقيق العدالة هي المؤسسات التي تزدهر وتستمر. على الإدارات أن تعي أن الاستثمار في الكفاءات .هو الطريق الأمثل لتحقيق النجاح المستدام، وأن الفساد لا يؤدي إلا إلى خسارة كفاءات ثمينة وإنتاجية تضيع هباءً.

فايز البشري