

**“VAN EGY SZTORIM, DE NE MONDD EL SENKINEK.
AZT HALLOTTAM, HOGY...”**

Hogyan lesz a pletyka bosszantó jelenségből hasznos szervezetelemzési eszköz?

Egy szervezetfejlesztési projektben dolgozva egyszer azt tapasztaltam, hogy rengeteg bizalmas pletyka jut el hozzám. Először bosszantott, mert úgy éreztem, hogy aki nekem pletykál, előbb utóbb rólam is fog, nem lepett meg, amikor így is történt. Majd azon kaptam magam, hogy tehetetlenséget és dühöt élek át és ez az érzés hívta életre bennem az igényt, hogy valamivel többet értek abból, miről is szólhat ez a jelenség valójában. Szervezetfejlesztőként jelentős tanulságokat hozott magával számomra ez a helyzet, mert ezen keresztül jöttem rá arra, hogy valójában a szervezetek elemzésének egy praktikus eszköze, ha megértjük a bizalmas pletykák dinamikáját, hiszen sokszor a céges “belső igazságokat” tükrözik.

Tanulmányokban világítottak rá arra, hogy ezek a pletykák olykor a munkatársak elismertség és észlelve levés érzésének megszerzésének egyik módjaként is funkcionálnak, így az informális hatalom megszerzésének egy eszközévé válhatnak.

Én úgy tapasztalom, hogy bizonyos szempontból a pletykálkodás az alacsony megbecsülés, a bizonytalanság és az unalom jele. Olyan szervezeti kultúrákban jellemzőbb, ahol kevesebb a pozitív inger (pl. izgalmas, előrevivő, kihívást jelentő feladatok) és a figyelem (pl. őszinte és hiteles elismerés). A munkatársak anélkül, hogy éreznék, a pletyka útján próbálnak maguknak izgalmat okozni és figyelmet szerezni a hétköznapiakban, még akkor is, ha ez nem túl konstruktív, sőt kockázatos formában történik, de valójában még mindig jobb, mintha nincsen semmiféle inger vagy figyelem. Ez ugyanaz a jelenség, mint az iskolában, ahol a rosszcsont diákok

szélsőséges esetben az iskolaigazgató irodájába is el tudnak jutni, ezzel olyan ingereket és figyelmet szerezve, ami senki másnak nem jár.

E mellett a pletykálkodás az egyik dinamika, amely lehetővé teszi, hogy a szervezet kulturális értékei beivódjanak az emberekbe. Ezért is érdemes megvizsgálni, hogy mik ezek, miről szólnak, mert a szervezet valódi értékei jelenhetnek meg rajtuk keresztül, a honlapon és a kiválasztási interjúkon deklarált értékek helyett.

Arra is lehet számítani, hogy a bizalmas pletyka különösen elterjedt lehet bizonyos szervezeti kontextusokban, főképp ott, ahol a nyílt kommunikáció valamilyen oknál fogva nehézkes, például olyan helyeken, ahol egymás zaklatásának kultúrája jellemző, vagy ahol magas a konfliktusok száma és politizálódás.

Tehát a pletyka egy olyan jelenség, amit figyelembevételével, mozgatórugóinak megértésével hasznos felismerésekkel gazdagodhatunk munkatársaként, vezetőként, HR-esként vagy szervezetfejlesztőként.

Fejlesztő szakemberként azt gondolom, hogy embereket, csapatokat, szervezeteket fejleszteni csak úgy lehet, ha ezt és ehhez hasonló jelenségeket nem megítélni, hanem megérteni próbálunk.

[#od](#) [#szervezetfejlesztés](#) [#ta](#) [#tranzakcióanalízis](#) [#learninganddevelopment](#) [#pletyka](#)