



الثرثرة فأى المؤسسه

تألفه :

أ/ أحمد مصطفى دشمه

مقام

عضو اتحاد المحامى العربى

مدير الشؤون القانونية والموارد البشرية بشركة سىنكرو مصر

م/ ٠١٠٣٥٤٤٧٩٠ - ٠١١٨٩٨٦٦٨٤

أيميل / AHMED_DOSHMA2002@YAHOO.COM



عندما نسمع كلمة ثرثرة بديهيًا يخطر في اذهاننا أنه يقصد بهذه الكلمة " مضيعة الوقت " فلا يكاد أن يخلو مكان عمل من الثرثرة ولكن الثرثرة

نوعان يوجد ثرثرة لقتل الروتين وثرثرة إدارية وكلاهما لهم علاقة بالإننتاج والقرارات الإدارية حيث أن هذه الثرثرة تؤثر بالإيجاب أو السلب على جودة الإننتاج وفترة أنجازه وتؤثر على نفسية الموظفين وأيضاً تؤثر على اتخاذ القرارات الإدارية إما أن تصبح هذه القرارات تسلك الإتجاه الصحيح قانونياً وإدارياً أو تسلك الإتجاه الخطأ.

* أولاً : الثرثرة القاتلة للروتين :

فهى تؤثر على مدى قدرة الموظف لإنجاز مهامه الوظيفية بين السلب والإيجاب وإيضاً تؤثر على العلاقات الإجتماعية بين فريق العمل الواحد داخل المؤسسة بين تقوية هذه العلاقة وبين ضعفها ويمكن أن تصل إلى حد عدم وجود هذه العلاقة الإجتماعية أيضاً تؤثر على راحة الموظف فى تقبل بيئة العمل من عدمه ومن أغرب ما اكتشف أمامنا أن هذه الثرثرة تؤثر على صحة الموظف بالسلب أو الإيجاب .

بعد دراسة احد الباحثين عن هذا النوع من الثرثرة فأكتشف أن " أحاديث القيل والقال والنميمة واللغو فى العمل مفيدة وتساعد على خفض مستوى التوتر عند الموظفين وتزيد إنتاجهم وهذا من الجانب الإيجابى أما من الجانب السلبى فنجد أن الدراسة أكتشفت لنا أن " الثرثرة تخفض الإنتاجية فى العمل فالموظفين الذين ينلهون بالقيل والقال لا يمكن أن يعملوا بمستوى الموظفين الذين لا ينشغلون بالثرثرة ويركزون على أدائهم العملى "

ونجد أيضاً أنه يوجد رأى يتوسط لنا حيث أنه يرى هذا الإتجاه أنه يوجد ثرثرة بعيدة عن أجواء العمل فهدفها قتل الروتين ومعاودة دورة الإننتاج .

ومن الإتجاه الإجتماعى نجد أيضاً ان الثرثرة لها تأثير عليها حيث أنه " عند تجاوز الثرثرة حدها حيث أن الفرد يسترسل فى الحديث واللغو أثناء العمل فهذا من شأنه



أن يعوق العملية الإنتاجية ويفرز مشكلات نتيجة المضمون السلبي لتلك الأحاديث أو في حال أثارت غيظ أحد " ومن الجانب السلبي للصمت المميت " يدخل الموظف صامتاً لا يثرثر مع أحد ولا يقيم أى علاقة إجتماعية مع أحد المحيطين به مما يسهم فى خفض الإنتاجية كون الفرد يعمل مدى سنوات وليس ليوم وأحد وبالتالي العلاقات لا يمكن حصرها فى السياق المهني بل فى السياق الإجتماعى "

وأكتشفت الدراسة حول الثرثرة عن فوائد صحية لهذه الثرثرة حيث أن الثرثرة تجعل الجسم يفرز هرمون الأندروفين بما يقلل الأصابة بأمراض القلب . نجد بعض المؤسسات قامت بأعداد أستبيان لقياس رضا الموظفين عن العمل والراتب وأسلوب المعاملة وبناء على هذا الأستبيان يدرك المدير المسئول عن الهواجس والعناصر التى تؤدى إلى هذه الثرثرة وأكتشاف المشاكل التى تتكرر ذكرها فى هذا الأستبيان وتأثر على منظومة العمل بالمؤسسة ودراستها ووضع حلول لها لعدم حدوثها مرة ثانية وترك العناصر والمشاكل التى لا تؤثر على نظام العمل وجودته مع وضع الاعتبار لها حتى لا تتحول لمشاكل تعوق الإنتاج وجودته.

فتوضح لنا الدراسة أن تأثير الثرثرة على بيئة العمل وقتل الروتين سواء بالإيجاب أو بالسلب ذلك يرجع إلى الشخصية الذاتية للموظف إذا كان محباً لهذه الثرثرة أو كارهاً لها .

ونضع الخلاصة فى أن " الإنجاز هو سيد الموقف وترك حرية الكلام للموظفين ماداموا ملتزمين بمواعيد إنجاز المهام المطلوبة منهم " .



* ثانياً : الثرثرة الإدارية :

نتحدث هنا عن الثرثرة الإدارية وعلاقتها بالقرارات الإدارية وتأثيرها عليها المقصود من الثرثرة الإدارية هي " عبارة عن أآخاذ القرارات الإدارية والغائها أو التناقش بما تحتويه بعد صدورها فيؤدى ذلك إلى الأضطراب الإدارى والنظامى بالمؤسسة والغضب وسوء النفسية الداخلية للموظفين وبهذا تكون الثرثرة الإدارية"

علاقة الثرثرة الإدارية بالقرارات الإدارية فإذا وجدنا مؤسسة لا توجد بها ثرثرة إدارية أى أنها تتخذ القرارات الإدارية بعد تمعن وعلى يقين من الصحة فهى تعصب نظامها التشغيلى وتقويه ويؤدى إلى العمل والأنتاج وخلق بيئة أنتاج لا يشوبها شأبه ولكن إذا ظهرت هذه الثرثرة الإدارية تجد أن القرارات الإدارية المتخذة تصبح معيوبة حيث أنها بنيت على أخطاء إدارية فى أآخاذ القرار ويؤدى ذلك إلى خلخلة فى النظام التشغيلى الذى يؤدى إلى سوء البيئة الأنتاجية المحيطة بالموظف والتي تؤثر على عمله وأنتاجه بالسلب وتقل الجودته الإنتاجية .

فيوضح لنا ما سبق أن العلاقة عكسية بين وجود الثرثرة الإدارية والقرارات الإدارية فإذا وجدت الثرثرة الإدارية ضعفت القرارات الإدارية والعكس صحيح حيث أنه إذا لم توجد الثرثرة الإدارية قوة القرارات الإدارية ولكل قاعدة استثناءات ويؤدى أيضاً وجود هذه الثرثرة أنخفاض أو أرتفاع مستوى جودة الأنتاج .

فعلى كل مسئول أو مدير مؤسسة أنتاجية أو خدمية يفكر جيداً قبل أآخاذ القرار الإدارى فإذا تعددت المواقف والأحداث حول الغاء القرارات الإدارية الصادرة عن إدارة المؤسسة فهذا دليل على ضعف الإدارة الداخلية للمؤسسة وإذا ضعفت الإدارة الداخلية للمؤسسة يصبح فى هذا الوقت بداية النهاية التى تخفض من مستوى المؤسسة وسط المجتمع الأقتصادى الذى تحاول كل مؤسسة الحفاظ على مكانتها ومستواها وتسعى لعلو هذه المكانة وعلو شأنها لتصبح فى الصدارة وصاحبة المركز الأول لجميع المؤسسات فى مجال عملها .