

اخلاق حرفه‌ای در ایران امروز

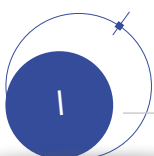


اول از همه باید در نظر داشته باشیم که اگر این تیتراژ بدون قید ایرانی بودن در نظر بگیریم، وارد حوزه بسیار گسترده‌ای به نام «اخلاق حرفه‌ای» خواهیم شد. حوزه‌ای که مقالات و کتاب‌های بی‌شماری به آن اختصاص پیدا کرده‌است و می‌دانیم که غالباً در کتاب‌های مربوط به توسعه فردی و مدیریت سازمانی، مطالب فراوانی می‌توان یافت که در آن‌ها به موضوع‌هایی از این دست پرداخته شده باشد.

اما علتی که معمولاً باعث ناکارآمدی مطالعاتمان در این زمینه‌ها می‌شود این است که دنیای کتاب‌ها و مقالات با دنیای واقعی‌ای که در حال تجربه هرروزه آن هستیم متفاوت است.

بسیاری از دانسته‌های نظری و ذهنی ما، در دنیای "واقعی" به کارمان نمی‌آیند و در بسیاری از مواقع موجب دلسردی و سرخورگی بیشتر می‌شوند تا جایی که ترجیح می‌دهیم مطالب اینچینی را به دنیای «از ما بهتران» نسبت بدهیم.

متن پیش رو در صدد این است که تا حد امکان، از زوایای مختلف به این موضوع بپردازد و با طرح پرسش‌هایی در این رابطه، زمینه‌ساز اندیشیدن و اقدام متناسب با «اخلاق حرفه‌ای در ایران امروز» باشد و به مطالبی اشاره کند که در دنیای واقعی هم به کارمان بیاید:



کدام اخلاق؟

اول از همه باید در نظر داشته باشیم که تا زمانی که ارتباط بین دو یا چند حوزه در کار نباشد، معمولاً از اخلاق حرفی به میان نمی‌آید و به نظر می‌آید که این ارزش‌های متضاد هستند که موجب پیدایش مسائل اخلاقی می‌شوند.

اما آیا واقعاً تعریف واحدی از اخلاق وجود دارد؟ مسلماً خیر.

متفکران، فلاسفه و مکاتب فکری بسیاری در طول تاریخ اندیشه بشر تلاش کرده‌اند تا تعریف جامعی از اخلاق ارائه دهند، ولی با توجه به تفاوت‌های چشمگیری که میان ارزش‌های مطرح شده از سوی هر یک وجود دارد، به جرأت می‌توان گفت که هیچ‌گاه تعریف واحدی از اخلاق وجود نداشته، ندارد و احتمالاً هم نخواهد داشت.

اینجا اولین قدمی است که ممکن است دلسردکننده به نظر برسد و ما را به این نتیجه برساند که: « پس حالا که اخلاق واحدی وجود ندارد، همه چیز نسبی است و زمانی که همه چیز نسبی باشد، همه کارها مجاز است! » واقعیتی که اینجا باید در نظر داشته باشیم این است که علیرغم نداشتن تعریف واحد از اخلاق، همواره موضوع اخلاق در میان جوامع انسانی مطرح بوده است و کماکان نیز مطرح خواهد بود و قابل چشم‌پوشی نیست.

اگر بخواهیم به ساده‌ترین شکل بگوییم که در طول تاریخ چه نهادهایی متولی مدیریت تعارضات موجود در جوامع انسانی شده‌اند، باید نهاد قانون و نهاد اخلاق را نام ببریم.

نهاد قانون، مسئول تعیین بایدها و نبایدهای هر جامعه است. باید و نبایدهایی که اگر افراد حقیقی و حقوقی هر جامعه طبق آن عمل نکنند، مجازات‌هایی در انتظار آنها خواهد بود. به زبان ساده‌تر می‌توان گفت که قانون همیشه از لحاظ اجرایی، در بستر اجبار پیاده‌سازی می‌شود و برای مثال اگر قانونی در مجلس قانونگذاری کشوری به تصویب برسد، از لحظه تصویب، مجازات‌هایی هم برای عدم رعایت آن در نظر گرفته می‌شود.

اما اخلاق اینگونه نیست. اخلاق همواره در بستر آزادی معنادار است. یعنی به طور پیش‌فرض، ما از انسان‌هایی توقع اخلاقی بودن را داریم که باور داریم می‌توانند کاری را به‌جز کاری که در حال انجام آن هستند، به اختیار خود انجام دهند و این نکته بسیار حائز اهمیت است که نمی‌توان کسی را به علت اینکه اخلاقی عمل نکرده است جریمه کرد.

اگر موافق باشیم که قانون در بستر اجبار است و اخلاق در بستر آزادی، آنگاه می‌توانیم موضوع اخلاق حرفه‌ای را نیز با فراغ بال بیشتری بررسی کنیم و در دنیای واقعی از آن بهره ببریم.

یک سازمان را در نظر بگیرید که حدود ۱۰۰ نفر نیروی انسانی در آن مشغول به کار هستند. به راحتی می‌توانیم تصور کنیم که این ۱۰۰ نفر، احتمالاً از لحاظ توانایی‌های فنی، سن و سال، جنسیت و بسیاری از شاخص‌های دیگر با هم تفاوت دارند و یقیناً می‌توان گفت که نظرگاه‌های مختلفی نیز در رابطه با اخلاق در میان این ۱۰۰ نفر وجود دارد.

هنگامی که صحبت از یک سازمان ۱۰۰ نفره باشد، و بخواهیم برای این سازمان «موازین اخلاقی» را مشخص کنیم، با پیچیدگی‌های به مراتب بیشتری مواجه هستیم: نوع کسب و کار، جغرافیایی که کسب و کار در آن وجود دارد، کارکنان، قوانین و صدها عامل دیگر بر چگونگی تعیین موازین اخلاقی تأثیر می‌گذارند.

برای مدیریت و جهت‌دهی «اخلاق سازمانی» ما به دو نوع فعالیت نیاز داریم:

۱- تعیین اصول ۲- تبیین ارزش‌ها

اصول را می‌توان عباراتی شبه‌قانونی دانست که به رفتار ما جهت می‌دهند و مانع «قانون‌گریزی» می‌شوند. گویی که هر شرکت با تعیین اصول، به کارکنان خود می‌گوید: «اگر در این شرکت هستی، باید بدانی که این اصول لازم‌الاجرا هستند و اگر طبق آنها عمل نکنی، عضوی از این شرکت نخواهی بود.» معمولاً مسائلی مانند انصاف، عدالت، شفافیت، وظیفه‌شناسی و... در دسته اصول یک سازمان قرار می‌گیرند و تفاوت‌های فرهنگی و جغرافیایی، کمتر موجب تغییر آنها می‌شود.

ارزش‌ها ماهیت منعطف‌تری نسبت به اصول دارند و مبتنی بر انتخاب‌های رهبران سازمان، نهادهای بیرونی یا فرهنگ سازمانی هستند. این ماهیت منعطف، باعث می‌شود که ارزش‌ها نظری‌تر باشند و بیشتر وابسته به خواست افراد مشغول در هر سازمان باشند. ارزش‌هایی که هم می‌تواند مربوط به حوزه کسب و کار باشد و هم می‌تواند مربوط به حوزه روابط بین فردی. گویی که هر شرکت با تبیین ارزش‌ها، به کارکنان خود می‌گوید: «اگر در این شرکت هستی، بهتر است که این ارزش‌ها را رعایت کنی تا عضو مفیدتری محسوب شوی و بهتر در راستای اهداف شرکت گام برداری.» معمولاً مسائلی مانند نوآوری، وفاداری، مسئولیت‌های اجتماعی و... در دسته ارزش‌های یک سازمان قرار می‌گیرند و بسته به موقعیت کسب‌وکار و افرادی که سازمان را تشکیل داده‌اند، انعطاف بیشتری دارند.

شاید ایرانی بودن هیچ تعریف واحد و جامعی نداشته باشد. اما ما به‌عنوان افرادی که در این مرز و بوم جغرافیایی زندگی می‌کنیم با مسائل منحصر به فردی مواجه هستیم که شاید تحلیل و سنجش این مسائل است که باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد تا ارتباط حقیقی بین دانسته‌های ذهنی و واقعیت‌های عملی، به‌طور ملموس ایجاد شود.

مسائل فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مربوط به ایران را باید در مطالعات خود جدی‌تر بگیریم چرا که در بسیاری از موارد همین مسائل هستند که می‌توانند منجر به عدم رضایت شغلی و عدم تناسب شغلی شوند و به خودی خود مانعی برای اخلاق حرفه‌ای باشند.

لازم به ذکر است که عمدتاً تا زمانی که نیازهای اصلی‌تر و ریشه‌ای‌تر در حوزه کسب‌وکار پاسخ مناسبی نداشته باشند، نمی‌توان انتظار داشت که در زمینه اخلاق حرفه‌ای پیشرفت جامع و یکپارچه‌ای اتفاق بیافتد.

برخی از مسائل مربوط به اخلاق حرفه‌ای در ایران امروز را با هم بررسی‌شماریم و برای هرکدام از آن‌ها نمونه‌ای از باور عمومی راجع به آن را ذکر می‌کنیم که بتواند بسترساز درک عمیق‌تری از آن باشد:

کم بودن تنوع شغلی

شاید توضیح زیادی لازم نباشد. ما ایرانی‌ها می‌دانیم که در دنیای امروز، نسبت به بسیاری از کشورها با تنوع مشاغل کمتری در هنگام انتخاب شغل مواجه هستیم. بخشی از این کم بودن تنوع شغلی می‌تواند به واسطه قوانین محدود کننده‌ای باشد که اجازه فعالیت به بسیاری از مشاغل نمی‌دهد باشد و بخشی نیز به علت عدم شکوفایی اقتصادی و صنعتی در بسیاری از حوزه‌های مرتبط با کسب‌وکارهای رایج در جهان.

عدم تناسب شغل و علاقه‌مندی

همیشه در درد دل‌های خود به اطرافیان‌مان گفته‌ایم که ای کاش استعدادهای ما بهتر کشف می‌شد! واقعیت این است که علاوه بر عدم کشف استعدادها و علاوه بر عدم ایجاد بستری مناسب برای ارتقاء توانایی‌های شخصی، در بسیاری از مواقع، واقعیت‌های اقتصادی-اجتماعی یک جامعه نیز می‌تواند منجر به عدم وجود تناسب بین توان‌مندی‌ها و علاقه‌مندی‌ها باشد؛ دانشگاه‌هایی که خروجی آنها با مشاغل و صنایع کمک‌چندانی نمی‌کند نیز مزید بر علت شده است. ایجاد تعادل و تناسب بین این دو می‌تواند چشم‌اندازی باشد که در تمامی حوزه‌های برنامه‌ریزی خرد و کلان باید به آن چشم داشته باشیم.

پائین بودن امنیت شغلی کارکنان

نرخ بالای بیکاری و رشد بیکاری باعث شده است که برای هر جایگاه شغلی متعارف و عموماً غیر تخصصی، تعداد زیادی متقاضی وجود داشته باشد و این امر علاوه بر تأثیر مستقیمی که بر میزان حقوق و دستمزد می‌گذارد، منجر به پائین آمدن امنیت شغلی کارکنان می‌شود. این پائین آمدن امنیت می‌تواند تا حد زیادی کارایی کارکنان را تحت الشعاع قرار دهد و نتیجتاً می‌تواند تأثیر مخربی بر کسب‌وکارها داشته باشد. این تأثیر مخرب می‌تواند جدی‌گرفتن و اندیشیدن به اخلاق حرفه‌ای را به تعویق بیندازد.

حقوق و دستمزد نامتناسب با فعالیت

نرخ بالای تورم و فشار اقتصادی‌ای که در سالیان اخیر با آن مواجه شده‌ایم، منجر به پایین‌تر آمدن قدرت اقتصادی ما ایرانی‌ها شده است و این امر در حوزهٔ مربوط به مشاغل و کسب‌وکارها نیز به صورت عدم رضایت از میزان دستمزد و عدم تناسب دستمزد با فعالیت‌ها خود را نشان داده است. طبیعی است که در زمانی که از لحاظ اقتصادی نسبت به حرفهٔ خود رضایت کافی را نداشته باشیم، برای بهبود ابعاد حرفه‌ای خود نیز تلاش کمتری خواهیم کرد.

عدم شایسته‌سالاری و اولویت روابط بر ضوابط

اینکه در فرهنگ ما جملهٔ «فلان‌جا آشنا داری؟» جملهٔ شرم‌آوری نیست، خودش محل شرم است. در همهٔ مقاطع تحصیلی، تمام محل‌های زندگی و اکثر محیط‌های کاری خود، دیده‌ایم که بعضاً افرادی که صلاحیت کافی برای تصدی جایگاه خاصی را ندارند، صرفاً به واسطهٔ روابطی که با افراد تأثیرگذار و تصمیم‌گیر دارند، در آن جایگاه نشسته‌اند. طبیعی است که در چنین شرایطی، اخلاق حرفه‌ای نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و یکی از ارکان آن که عدم اعمال تبعیض است کمتر رعایت می‌شود.

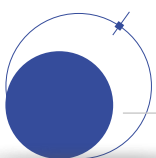
عدم قانون‌پذیری

در رفتارهای روزمرهٔ خود می‌توانیم نمونه‌های زیادی از عدم میل به رعایت قانون و قانون‌گریزی را مشاهده کنیم. مسائلی از قبیل میل به عدم پرداخت مالیات، رفتن به خیابان‌های ورود ممنوع، فراری بودن از ثبت کسب‌وکار به صورت قانونی و ...

عدم بهره‌گیری از خرد جمعی

در خانواده‌های ایرانی همواره شاهد این بوده‌ایم که یک نفر برای تمام خانواده تصمیم می‌گیرد و خود را مسئول تمام تصمیم‌ها و اجرائیات خانواده می‌داند. اگر همین ذهنیت و همین فرهنگ را با خود به محل کار آورده باشیم نیز، چه به عنوان کارفرما و چه به عنوان کارمند، پیشاپیش زمینه را برای عدم اتکا به خرد جمعی آماده کرده‌ایم. این می‌تواند منجر به امتناع گفتگو در سازمان‌ها شود و طبیعی است که با کمتر شدن گفتگو، میزان همدلی نیز کمتر می‌شود و بستر به‌وجود آمدن اخلاق حرفه‌ای سخت‌تر و بعیدتر مهیا می‌شود.

این تنها بخشی از واکاوی مسائل ما ایرانیان در رابطه با حرفه و شغل و کسب‌وکارمان بود و بدیهی است که برای هر سازمان باید قدم‌های استراتژیک بسیار زیادی در نظر گرفته شود تا بتوان به تصویر قابل قبولی از اصول و ارزش‌ها دست یافت. اما اگر ما به‌عنوان یک کارمند که در یک سازمان/شرکت در ایران مشغول به کار هستیم، با چند نکته آشنایی داشته باشیم بهتر بتوانیم دانسته‌های نظری خود را در موقعیت‌های عملی و «واقعی» بهتر به کار ببندیم:



دنبال شرایط ایده‌آل نباشیم.

در بسیاری از موارد، ما انجام کاری را که به نظر خودمان صحیح می‌آید، به زمانی موکول می‌کنیم که تمام ملزومات و شرایط دیگر مهیا شده باشد. در رابطه با اخلاق حرفه‌ای هم همین قضیه صادق است و اگر ما نتوانیم این ذهنیت را در خود تعدیل کنیم، همواره صرفاً در ذهن به اخلاقیات پرداخته‌ایم و هیچ‌گاه در عمل نخواهیم توانست آن اخلاقیات را به کار ببندیم.

اخلاقی بودن خود را منوط به اخلاقی بودن دیگران نکنیم.

قضاوت اخلاقی در مورد دیگران می‌تواند یکی از آسیب‌هایی باشد که مانع انجام اعمال اخلاقی شود. عقل سلیم به ما حکم می‌کند که تا حد امکان قضاوت‌های اخلاقی خود را به تعویق بیندازیم و تا زمانی که از تمام جهات به ما ثابت نشده است که کسی دارای رذیلت اخلاقی است، فرض خود را بر اخلاقی بودن او بگذاریم. اگر غیر از این باشد، طبیعی است که ما دائماً به دنبال پیش‌قدم شدن دیگران برای اجرای اعمال اخلاقی خواهیم بود و این یعنی به تعویق انداختن کاری که از لحاظ ذهنی به اخلاقی بودن آن پی برده‌ایم؛ آن هم صرفاً به خاطر پیش‌فرضی اشتباه و بی‌مبنا.

در مراودات خود تا حد امکان شفاف باشیم

شاید شفافیت اصلی‌ترین اقدامی است که سازمان‌ها و افراد می‌توانند در راستای ایجاد بستر برای عملی شدن اخلاق حرفه‌ای به کار ببندند. شفافیت به این معناست که در تمام مراودات شغلی، من سعی کنم با انتخاب بهترین کلمات و به کار بردن واضح‌ترین عبارات ممکن، ذهن طرف مقابل را روشن کنم. این شفافیت می‌تواند زمینه‌ساز درک بهتر از شرایط سایر افراد شود و در ضمن نسبت هر فرد را با کسب‌وکاری که در آن مشغول به کار است مشخص کند. هرچه ابهام کمتر باشد و شفافیت بیشتر باشد، زمینه تحقق اخلاق حرفه‌ای مناسب‌تر خواهد بود.

پیش‌فرضمان، اعتماد به سایرین باشد

اعتماد یا بی‌اعتمادی به افراد و محیط اطراف، علاوه بر مشخصه‌های روانشناختی هر فرد، می‌تواند وابسته به تجربیات اجتماعی و فرهنگی پیشین او نیز باشد. هنگامی که ما به اطرافیان خود اعتماد نداشته باشیم، طبیعتاً علاوه بر میزان انرژی و توانی که باید صرف پیشرفت در کار خود کنیم، میزان انرژی زیادی را نیز باید صرف مراقبت غیر لازم از خود کنیم. همچنین این عدم اعتماد می‌تواند منجر به این شود که به همکاران خود زمان کافی برای رسیدن به اهداف شغلی‌شان را نیز ندهیم و پیش از موعد، آنها را ناتوان یا نادان فرض کنیم. طبیعتاً هرچه میزان اعتماد به سایرین در محیط کار بیشتر باشد، احتمال اخلاقی‌تر عمل کردن در محیط کار نیز بیشتر خواهد بود.



گفتگو کنیم

هر کدام از ما که در یک محیط کاری مشغول به کار هستیم، در بستر و زمینه متفاوتی رشد کرده‌ایم. اگر به اشتباه باور داشته باشیم که دیگران باید به صورت خودکار و اتوماتیک تشخیص دهند که در مروده با ما چه کاری صحیح است و چه کاری غلط، زمینه‌ساز بروز مشکلات خواهیم بود. بهتر است که در محل کار خود و در مرادات مربوط به شغل‌مان، تا حد امکان بستر گفتگو را ایجاد کنیم تا به وسیله گفتگو، میزان درک‌مان از مسائل مربوط به همکاران‌مان بیشتر شود و محیط کار به محیطی امن‌تر برای ما و تمام همکاران تبدیل شود.

در پایان، مجدداً اشاره می‌کنم که متن فوق، صرفاً پیشنهادی برای بهتر فکرکردن به مسائلی است که در حوزه اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک ایرانی با آن‌ها مواجه‌ایم و به هیچ‌وجه ادعای صحت و دقت ندارد. اگر متنی که نوشته‌ام توانسته باشد تا حدی باعث انسجام فکری و ایجاد جستجو و گفتگو شود، به هدف خود رسیده است و باور شخصی من این است که برای اعلام نظر دقیق و صحیح راجع به بسیاری از مسائل فوق‌الذکر، پروژه‌های علمی و عملی مبتنی بر داده‌های موثق مورد نیاز است.

