

فردیت و دوگانگی زندگی کارمندی

بین خانه و محیط کار همواره شکافی وجود داشته که به نوعی روند شهرنشینی آن را تشدید و تثبیت کرده و حال به دنبال پرکردن آن است.



بین خانه و محیط کار همواره شکافی وجود داشته که به نوعی روند شهرنشینی آن را تشدید و تثبیت کرده و حال به دنبال پرکردن آن است. محیط کاری انسان ها دارای اصول، مناسبات و روابطی است که بر طبق تصوراتی از اهداف و نیازهای آن شغل تعریف می شود و اخلاقیات، عادات و عرف های هر شغلی خاص خود آن شغل است؛ برای مثال یک کارمند در اداره ای اقتصادی، عرف و اخلاقیاتی داراست که متفاوت است با اصول و عرف حاکم بر یک کارمند در یک نهاد فرهنگی یا سازمانی مربوط به حوزه سلامت یا حمل و نقل و... اغلب این مجموعه عوامل در تضاد با محیط خانه شکل می گیرد. خانه، محیط فردیت مطلق است و محیط کار در یک نگاه پیشینی محیط توافقات قانونی، عرفی و اساسنامه ها و اصول بالادستی با منطق جمعی، سیاسی و... در محیط های کارمندی همواره اصول و اخلاقیات در درجه اول و مناسبات و روابط کاری پس از آن بسیار اهمیت دارد. اساسنامه ها، شیوه های مدیریتی، نسبت آن نهاد، اداره یا شرکت با یک تفکر و ایدئولوژی و مجموعه ای دیگر از عوامل، همچون نوع کاری که در آن مجموعه صورت می گیرد، اخلاقیات را معین، روابط را تنظیم و نمودها را شکل می دهد. این شکل دادن نمودها در اینجا اهمیتی فراوان دارد. به طور قطع یک مجموعه چند ده نفره هیچ گاه از همه لحاظ (اعتقاد، اخلاق و شخصیت) مشابه نیست، اما اساسنامه ها، اهداف و مرامنامه های احتمالی آن مجموعه اعم از اداره، شرکت، سازمان و... اصولی مشخص برای جذب، ارتقا و موفقیت دارد که نمودی خاص و فراگیر برای همه افراد و شاغلان می سازد. به بیانی دیگر آن مجموعه این قوانین قالبی را ایجاد می کند که آن چند ده نفر همه باید در آن گنجانده شوند. ادارات به طور سنتی، فارغ از فردیت آدم ها، نیات و دیدگاه های شخصی، موفقیت - حال هر چه از نظر آن مجموعه تعریف شده باشد - را در قرار گرفتن کامل در آن قالب پیش بینی شده می بینند و تنها راه را برای کمال، یکدست کردن آن اداره فارغ از احساسات و نیازهای فردی می بیند.

تأمین رفاه کارکنان و کارمندان در حوزه های مختلف مسکن، حمل و نقل، خوراک، پوشاک و سلامت تنها لوازمی در نظر گرفته می شود که افراد با داشتن آنها خود را به مجموعه و محیط کاری شان می سپارند و از قوانین آن تبعیت می کنند. یعنی با ایجاد یکسری از لوازمات و نیازهای اساسی برای رفاه کارکنان، مجموعه تصمیم گیران محیط کار تلاش می کنند آنها را از دغدغه های اولیه، پیچیده شدن نیازهای مادی و دشوار شدن زندگی برهاند تا راحت تر و با فراغ بال بیشتر جذب اهداف مجموعه شوند.

اما زندگی فردی همواره در حوزه های خصوصی تر و با روابطی ظریف تر ساخته می شود. حتی شخصیت فرد در جمع نتیجه مراوده پیچیده ای بین نیازهای فردی و الزامات جمعی و اخذ هرکدام از دیگری است. فردیت در دل خانواده، نوع برخوردهای ابتدایی با نیازهای اولیه توسط خود فرد، خانواده اش و جامعه، تفسیر بزرگسالی از دوران کودکی و نوجوانی و در نهایت بستر خصوصی و فردی اکنون است که ساخته می شود.

از سوی دیگر همه این عوامل در نسبت با محیط های تحصیلی، کاری و فرهنگ و بستر جمعی، محلی و بومی اشکالی پیچیده تر پیدا می کند و ابعادی تازه می یابد، لذا این نوع از شکل گیری شخصیت در نهایت با هرگونه نظارت ستادی و تلاش های آموزشی و... ساختن قالب و تعریف موفقیت از منظر اساسنامه های کلی و فراگیر را بسیار ناکارآمد و ناممکن می کند، حال چه رسد به این که این کلیت آمیخته با مسائلی جهان بینانه هم باشد، اینجا دیگر میزان خطا و انحراف چنان افزایش پیدا می کند که نظارت سفت و سخت تر به معنای نارسایی و خطای بیشتر هم می شود. از سوی دیگر، شکاف محیط کار با محیط خانه، زندگی فردی با زندگی حرفه ای را بشدت عمیق تر و پر نشدنی می کند. آنچه امروز همه متخصصان محیط کار و روان شناسان اجتماعی به آن معترف هستند ناکارآمدی در چنین محیط و از سوی دیگر بیماری زا بودن این شکاف است. بیماری دوگانگی شخصیت و بحران هویت حاصل تضاد فردیت و زندگی جمعی - شغلی است که یکی از تشدید کنندگان و نشانه های مهم شیزوفرنی هم محسوب می شود.

آنچه امروز در بیشتر نهادها و سازمان های موفق جهانی دنبال می شود، اتفاقا پذیرش فردیت و قرار دادن آدم ها در محیطی راحت و نزدیک به زندگی فردی است تا آنها از فشار روانی تضاد و دوگانگی رها گردند. آنها در جایگاهی درست و دقیق، نیازها و احساسات فردی شان به جای سرکوب شدن، امکان ظهور و بروز در بستر زندگی جمعی - شغلی پیدا می کند، جایگاهی درست برای یک شهروند به لحاظ کاری تا بتواند در آن جایگاه از فردیت خود و آنچه در نسبت های پیچیده فرد و جمع ساخته می شود، نقش مفید خود در جامعه را پیدا کند.

سهراب شکیب / جام جم