

Gondolatok az etika, erkölcs fogalmáról

Hivatás vagy szakma? Milyen értékekkel, értékviszonyokkal, hagyományokkal, szervezeti kultúrával rendelkezünk? Mit jelent mindez egy új szervezetenél? Mit jelent a „jó” keresése? Milyen kihívásokkal kell szembenézni a fiatal hivatásos állománnyal foglalkozóknak ebben a folyamatban? Mire lehet építeni?

*„... ha az ember megszabadul az önzéstől
önkéntelenül felébred benne a közösség iránti szeretet”
Campanella*

1. Bevezetés

Az emberiség az elmúlt évezredek alatt hihetetlen fejlődésen ment keresztül, eljutott a kőbaltától egészen a számítógépek, a géntechnológia, a klónozás, az úrkutatás világáig. Tudjuk, hogy ez a folyamat folyamatos tanulással járt és jár mind a mai napig. Ennek eredményeként az ember egyre és egyre okosabb. Azonban felmerül a kérdés: bölcsőbb is lett az ember? „Mindennapi életünk legparadoxonabb tényét jelenti, hogy az ember a saját társadalmi, szociális, egyéni világát megoldhatatlannak tűnő, nem egyszer emberáldozatokat követelő feszültségek és az erkölcsi normákat semmibe vevő ellentmondások terhelik.”¹ Sőt nem változott a legkönyörtelenebb alaptézis sem, születünk és meghalunk. Tamási Áron fogalmazta meg: „Azért vagyunk a világon, hogy valahol otthon legyünk benne.” Ebben a rohamos fejlődésben, ami néha szinte követhetetlen változásokon keresztül alakítja életünket, egy dologban lehetünk biztosak: a technikai fejlődés megelőzte az embert. Morális problémák az életünk minden szintjén jelentkeznek. Konfliktusok generálódnak barátok, családtagok, munkatársak között. Vizsgálatom a munkahely, a hivatásos állomány szokásait, hagyományait, erkölcsi normáit vizsgálja, célom egy esetleges etikai kódex megalkotása. Napjainkban a világméretűség hatására egyre inkább teret kap éppúgy hazánkban, mint a világ bármely területén az emberek, munkavállalók problémás morális helyzete. Az élet szinte minden területére jellemző az egyre magasabb követelményrendszer, így a munkavállalókra és a munkáltatókra is egyaránt. Napjainkban a megfelelő munkalehetőségek felkutatása és megtalálása egyre nagyobb kihívásként jelentkezik. A megfelelő beosztás megtalálásához vezető út fontos lépcsője a morális megfelelés. Mindez azonban csak szükséges, de nem elégséges feltétele a tökéletes megfelelésnek. A hivatásos életpálya elengedhetetlen feltétele a

¹ Törő Lajos: Katonai Etika –előadás, 2012. február

kifogástalan életvitel, megfelelő erkölcsi tartás, illetve a megfelelő szakmai tudás, ami a képzéseken, továbbképzéseken szerezhető meg.

A továbbképzés szerepe napjainkban egyre felértékelődik, az állomány teljesítménye, teljesítményének fokozása komoly feladat. A képzések során alakul ki a megfelelő bizalom, szükséges és elégséges kapcsolat a vezető és a beosztott között. A továbbképzések során kialakított kapcsolat és jelrendszer, egymás hibáinak és erényeinek megismerése döntő jelentőségű lehet a beavatkozások során. A vezető lehetőség szerint a jobbítás igényével, a hatékonyság és eredményesség javítása érdekében kezdeményezően lépjen fel, továbbá vállalja az újítással járó többletterheket, nehézségeket, ezzel is példát mutatva állományának, környezetének.

Közel húsz éve vagyok tűzoltó Vácott, beosztott tűzoltóként szereltem fel. A főiskola elvégzése után szolgálatparancsnok helyettes lettem. Közvetlen előljáróm nyugdíjba vonulása után kineveztek egy szolgálati csoport szolgálatparancsnokának (2001-ben). Jelenlegi beosztásom 2011-óta tűzoltóparancsnok. Mint minden rendvédelmi szervnél nálunk is jelentősnek mondható az állomány megfiatalodása, lecserélődése.(1. sz. melléklet) Jelenleg a szolgálati csoportok 70%-a 4 évnél kevesebb tapasztalattal rendelkezik. A szakma sajátosságai miatt a tapasztalat, a tudás csak lassan sok idő, energia ráfordítással szerezhető meg. Ez a minimális ismeretanyag amivel „vonulóképes” lesz valaki, mindenképpen szükséges a tűzoltónak. Ismereteit a kezdő tűzoltó könyvekből, előadásokból, és a kötelezően elvégzendő alaptanfolyamból szerzi meg. De talán ami a legfontosabb és a legmélyebb nyomot hagy mindenkiben az a személyes tapasztalat, megtapasztalás. Saját élményként megélni egy eseményt, megoldani egy feladatot. Ez az a dolog, amit sem iskolában, sem semmilyen könyvből nem tanulhatunk meg. Vezetőként érdeklődve figyelem a mai újoncokat, akik találkoznak azokkal a nehézségekkel, amivel mindannyian találkozunk. A probléma amit vizsgálok nem más mint a moralitás kérdése. Tény, hogy felgyorsult világunkban a racionalitásnak nincs határa, mind a technikai fejlődés, mind a tudományos fejlődés határtalan. Ami lényegi kérdéssé válik az a következő: az erkölcsi normák, szabályok az emberi cselekedetek vizsgálata, az egyén és a közösségek kapcsolata. Az erkölcsi kérdésekkel való foglalkozás nehéz feladat. Mi is az erkölcs, a morál?

Morál: azoknak a szokásoknak, hagyományoknak, eszményeknek, alapelveknek együttese, amelyek kifejezik az emberek között kialakult társadalmi viszonyokat, az emberi

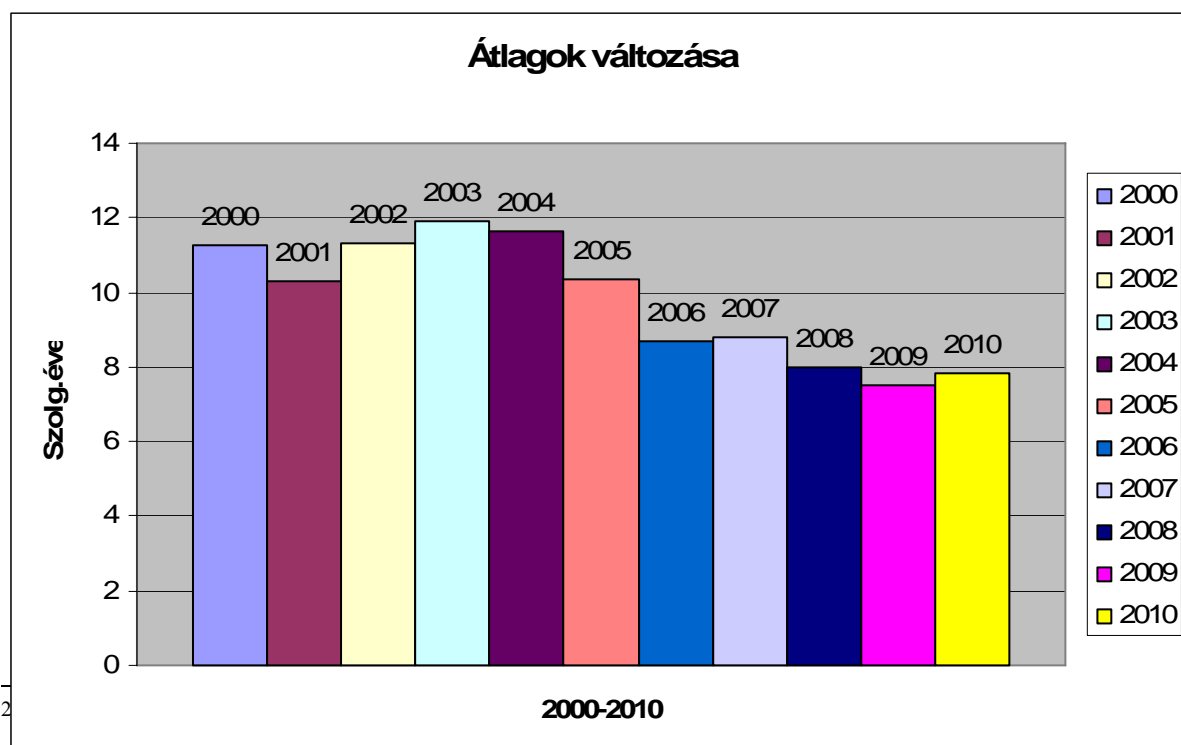
magatartásnak és együttélésnek az adott társadalmi közösségre jellemző, a közvélemény által szankcionált normáit.²

Az erkölcs napjainkban társadalmi kényszer a magatartás szabályozására, a tudat egyik eleme. Az erkölcs szabályozza az ember magatartását. Az írásbeliség megjelenésével (a szabályozók rögzítésével) kialakult az erkölcs elméletrendszere. Fontos lényegi elem, hogy az erkölcs az emberi magatartás szabályozója (intézmény nélkül). A legnagyobb gondolkodók, etikai gondolkodók: Szókratész, Confucius, Platón, Arisztotelész, Szt. Tamás, Kant, Hegel, Lukács György. Ők azok a gondolkodók, akik az erkölcsiség alapjait, erkölcsiség alapjairól való gondolkodást megfogalmazták. Számunkra azonban a kihívás a szak-és hivatás etikák vizsgálata, melyek nem foglalhatóak törvénybe, de olyan iránymutatókat tartalmaznak, melyek hozzátartoznak mindennapi életünkhöz.

2. Hivatás vagy szakma?

Vizsgálatomat a 2000-es évvel kezdem, a váci tűzoltóságon, ebben az évben a szakmai tapasztalat átlaga 11, 25 év. Minden év vizsgálatakor a tényleges szolgálati éveket vettem figyelembe. A tíz év alatt az állomány jelentősen megfiatalodott.(Életkor tekintetében is jelentős változáson ment keresztül mindhárom szolgálati csoport, a legidősebb tűzoltó az „A” csoportban 42 éves!) tekintsük meg az előbb leírtakat az alábbi ábra segítségével

1. ábra (készítette:Ürmösi Károly)



A kutatásból jól látható, hogyan fogy évről-évre a szakmai tapasztalat. A szolgálati csoportban 7, 5 év lett az átlag, az előkelő 11.91 évről. Jól mutatják a számok, megfiatalodott az állomány. A szolgálati csoportban 10 fő az, aki 10 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik. Sőt 17 éves szolgálati viszony volt a legnagyobb 2010-ben (2004-ben volt 29 éves tapasztalattal rendelkező tűzoltó is). Jól megfigyelhetőek az egy időben érkezett tűzoltók elkülönülő csoportjai. (2, 3, 5, 7, 10, éves tapasztalat) Éppen 10 éve folyamatosan bővül az állomány, 15 fő vonult szolgálati nyugdíjba. A beilleszkedési, kommunikációs problémák mellett fontos a megfiatalodott állomány képzése, a hagyományok őrzése, átadása, az *etikai normák továbbadása*.

A közös munka (8 órás, vagy 24 órás együttlét) számos olyan helyzetet teremthet, melynek kezeléséhez meg kell határoznunk, miként cselekedjünk, viselkedjünk. A norma tehát szabály, amely kimondva, illetve kimondatlanul utal arra, hogyan viselkedjünk. A normák betartását alapvetően jutalmazással vagy büntetéssel tudjuk elérni.

Az ethosz (etika) egy görög eredetű szó /a római korban elterjedt a mos kifejezés melyből a morál szó származik/ mindkét szó jelentése: szokás. Ennek eredője, pedig az emberi cselekedetek összessége. Minden cselekedetünknek, tettünknek eleve erkölcsi tartalma van. Szabad akaratunkból, mondhatjuk valamilyen belső kényszer hatására törekszünk a jóra. A feladatunk, az etika sajátos feladata az erkölcsi rend természetének kutatása. Az etika tudományának gyakorlati használata, konkrétan a –„jó és rossz” elválasztása.

„Az ember igazi gazdagsága az a jó, amit a világban véghez vitt” (MOHAMED³)

Tulajdonképpen a helyes etika nem más, mint helyes tettek, cselekedetek tudománya. A történelmi korszakok alapján a következő kultúrkörökről beszélhetünk:

- az ókori görög filozófusok közül Arisztotelészt tartjuk az etika tudományos megalapozójának
- a zsidó vallás törvényei, s a Tízparancsolat
- a keresztény vallás szeretet – evangéliumai
- a reneszánsz korszak emberközpontúsága (az élet és művészet szeretete)
- a felvilágosodás kora („szabadság, egyenlőség, testvériség”)
- a polgári liberalizmus eszmeisége.

Tudjuk, az erkölcs a történelem során sokat változott, átalakult. Az erkölcs az egyén magatartását irányító, szabályokat tanító (természetesen a társadalmilag helyesnek, elfogadottnak tekintett szabályokat) cselekedetek összessége. „A szolgálati hierarchiából fakadó formális tekintély azonban nem eredményez egyben erkölcsi elismertséget is. A

³ <http://www.sarvarsari.hu/events/kedd-alacoque-szent-margit> (2013-01-30)

formális tekintély mellett minden vezetőnek a közösség előtt önmagának kell kivívnia erkölcsi és szakmai presztízsét⁴ Mindezekből következik, a vezető feladata és felelőssége az erények, értékek fejlesztése (bajtársiasság, kitartás, emberség) és természetesen az értékrend zavarai elleni határozott fellépés és személyes példamutatás. Hiszen a hivatás abban különbözik a szakmától, (pontosabban nem csak különbözik, hanem több is annál), hogy az átlagosnál jóval nagyobb az elvárás velünk, hivatásosokkal szemben a társadalom részéről. Ezért mind a vezetőktől, mind a beosztottaktól magasabb-rendű felelősséget és moralitást, magas szintű erkölcsi felelősséget, érték- és normakövetést vár el, igényel a társadalom, illetve közvetlen környezetünk.

Véleményem szerint egy új Etikai Kódex megalkotása rendkívül fontos és hasznos, célja pedig: hogy a kor kihívásainak megfelelően újra és újra megfogalmazzon magas szintű elvárásokat a katasztrófavédelem, a tűzoltóság személyi állománya részére a szolgálatban és a szolgálaton kívüli alapvető magatartási normák tekintetében. Nyújtson morális alapot a szakmai döntésekhez, egyben megfelelő védelmet mindazok számára, akik normakövető módon járnak el, továbbá szolgáljon mértékül a kifogásolható, a hivatáshoz nem méltó magatartások felismeréséhez.

3. Az Etikai kódex elemei

Tényleges tartalmi elemek rögzítése előtt lényeges néhány alapvető szabályt is megemlítenünk, lényegében azokat az egyéb normákban nem konkretizált, azonban joggal elvárt viselkedési szabályokat, melyek a szervezet specialitásából, tevékenységéből fakadnak. Mondhatjuk a társadalom által jogosan elvárt magatartási és viselkedési normákat. Ennek oka, hogy az a kivívott megbecsülés, amit a szervezet eddig elért, továbbra is megmaradjon, sőt lehetőség szerint folyamatosan emelkedjen ez az elismerés. Ezért a következő feladatokat, gondolatokat kell magunkévá tennünk: (természetesen a teljesség igénye nélkül, de a tökéletességre törekedve)

A személyi állomány tagja lojálisan, lelkiismeretesen, jóhiszeműen és humánusan lássa el a jogszabályokban előírt kötelességét, feladatait a társadalom érdekeinek és igényeinek figyelembevételével lelkiismeretesen teljesítse. Ez az alapja mindennek, hiszen egy lojális, erkölcsös, a jót felismerő állományra minden esetben számítani lehet. Ebben a vezetőknak

⁴ Törő Lajos: Katonai Etika, előadás, 2012. február

óriási felelősségük van. A vezetők tegyék nyilvánvalóvá a személyi állomány minden tagja számára a feladatok végrehajtásával kapcsolatos etikai normákat, követelményeket. Különösen: a humánus, emberséges bánásmódot, empátikus viselkedést, kulturált kommunikációt. Elvárásként kell, hogy megfogalmazódjon a szakmai jártasság, személyes példamutatás, általános ismeretek fejlesztése. Természetesen az ápoltsági öltözet és megjelenés, bajtársi segítség és együttműködés, vezetői példamutatás, a szakmai hozzáértés bemutatása igen fontos. A személyi állomány tagjának mind szolgálatban, mind szolgálaton kívül úgy kell viselkednie, hogy az összhangban legyen a vonatkozó jogszabályok tartalmával. Magatartása, viselkedése ne érintse hátrányosan a feladatok ellátását, és ne ássa alá a szervezet tekintélyét, sőt járuljon hozzá a jó hírnév öregbítéséhez.

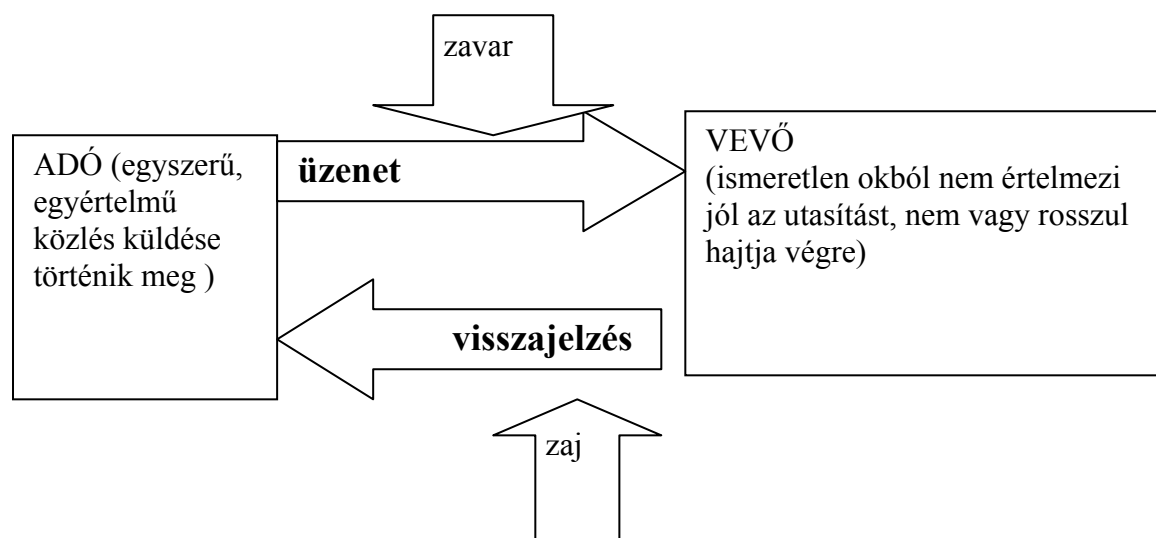
A feladatok végrehajtásában résztvevők erkölcsi kötelessége munkatársaik tekintélyének védelme, közös feladataik eredményes végrehajtásának elősegítése. A személyi állomány tagjainak a lehető legrövidebb időn belül tájékoztatniuk kell feletteseiket minden olyan megnyilvánulásról, eseményről vagy cselekményről, amely hátrányos következményekkel járhat a szervezetre vagy annak akár egyes tagjaira nézve. A feladatok szabályos és eredményes végrehajtása érdekében a munkatársak működjenek együtt, egymást – az etikai elvárásoknak is megfelelően támogassák, segítsék! A személyi állomány tagjai lássák el úgy feladataikat, akár beavatkozás közben is, hogy eközben tisztességes, nyílt viszonyt és pozitív szakmai légkört tartsanak fenn egymással, a közreműködő társszervekkel valamint korrekt, jó kapcsolat ápolására törekedjenek a közvélemény és a nyilvánosság képviselőivel annak érdekében, hogy erősítsék a katasztrófavédelem, a tűzoltóság tevékenysége és személyzete iránti társadalmi megbecsülést és bizalmat. Feladat-végrehajtás során az intézkedések középpontjában a bajbajutott, a segítségre szoruló ember legyen a legfontosabb.

A vezető beosztásban dolgozók alakítsanak ki olyan munkahelyi légkört és vezetési stílust, amely ösztönzi az együttműködést és a szervezeti célokkal való azonosulást. Lehetőség szerint a döntések kialakításánál vegyék figyelembe munkatársaik véleményét. Ellenőrzéseiket következetesen és körültekintően hajtsák végre. A feladatok értékelésekor mindig legyenek elfogulatlanok és amennyire lehetséges objektívek. Minden esetben olyan hangnemet használjanak, ami alkalmas vezetői tekintélyük biztosítására, de nem sérti a beosztottak érzelmeit, értékeit. A vezető beosztásban dolgozók gondoskodjanak legjobb tudásuk szerint beosztottaikról, tartsák tiszteletben a beosztottak emberi méltóságát, folyamatosan támogassanak magas szintű követelményt a feladatok végrehajtása érdekében. Szolgálaton kívüli magatartási szabályok:

Az állomány valamennyi tagja törekedjen olyan magatartás tanúsítására, magánéletében olyan családi életvitelre, amely megfelel a szervezettel, a tűzoltósággal, a katasztrófavédelemmel szemben megnyilvánuló társadalmi elvárásoknak, és ez akár mintául szolgálhat mások számára is. Ne folytasson olyan tevékenységet, amely hivatásával összeegyeztethetetlen. Alakítsa úgy kapcsolatrendszerét, hogy ne kerüljön szolgálati jogosultságaival és kötelezettségeivel ellentétes függőségi helyzetbe. A személyi állomány tagja megjelenésével is emeli a tűzoltóság, katasztrófavédelem társadalmi megbecsülését, ápolja, tiszta és rendezett egyenruhájával tiszteletet és bizalmat ébreszt.

A jó kollegiális kapcsolat az alapja egy esetleges veszélyhelyzeti feladat sikeres végrehajtásának. Lényeges elemei a szakmai egyetértés, megbízhatóság, egymás kölcsönös megbecsülése, egymás megértése, vagy meg nem értése, megfelelő etikus kommunikáció. Példa erre a következő modell:

Megítélésem szerint minden kommunikációs modell azonnal kríziskommunikációs modellé alakítható. (Ebből következik, hogy a belső és külső kommunikációnk is igényli a megfelelő szabályozást, ami az egyén igényességéből, lojalitásából is kell, hogy fakadjon) Hiszen, ha a közlési folyamat valamilyen okból nem teljes, vagy részleges, az adótól (üzenet küldőjétől) a vevőhöz megérkező üzenet megváltozik, illetve ha rosszul dekódozzák máris kríziskommunikációról beszélhetünk, -hogyan miért-, azért mert két dolog történik, megszakad a kommunikáció, a meg-nem értés miatt! Az eredeti üzenet megérkezéséig félreértések sorozata indul el.



2. ábra készítette: Ürmösi Károly

A rossz kommunikáció miatt kialakuló állapot csak akkor oldódik meg, ha minden egyértelműen tisztázódik. Ez egy normál körülmények között lezajló eseménysor is lehet, és mégis kialakul a krízis, a feszültség az adó és a vevő között. A visszajelzés egyértelműen tudomására hozza az adónak a rossz dekódolást. Ez újabb üzenetet generál, ami helyrehozhatja, normalizálhatja a helyzetet. Ebben az esetben eddig szó sem volt a környezetről. A környezet eleve teremthet olyan állapotot, ami kiváltja a krízist. Véleményem szerint a normálistól eltérő kommunikáció mindig visszavezethető az egyénre. Három alaphiba lehetséges,

1. hiba az adóban
2. hiba a vevőben
3. hiba a közvetítő csatornában.

Az első kettő hiba egyértelműen az egyén, a harmadik pedig a közvetítő csatorna hibája, amely az üzenetet torzítja, amit az egyén így rosszul dekódol. Ez a kommunikációs modell tökéletes példája mind a szervezeten belüli, mind pedig a szervezetről történő megnyilvánulások torzító hatásának bemutatására. Iskolapéldája a rossz kommunikáció romboló hatásának. Különösen hangsúlyossá válik ez, ha a részt vevő szereplők szándékosan torzítják az információkat.

Az etikai kódex megalkotása közös feladatunk, a szervezet tekintélyének folyamatos megőrzése, sőt ennek a színvonalnak az emelése ezzel együtt jár. Elkötelezettség, megbízhatóság, lojalitás a szervezetünk minimális elvárása. Mind a szervezet aktív tagjai felé, mind pedig a már távozott tagok irányába is el kell, hogy jusson ez a szervezet által támasztott jogos igény.

Az eddigiekben felsorolt gondolatok és feladatok reményeim szerint gondolatébresztők, a megfogalmazott elvárások elérése, megvalósulása pedig közelebb visz minket célunk megvalósulásához. A hagyományok őrzése és ápolása mellett a szervezetünk szervezeti kultúrájának mind magasabb szintre emelése, illetve ennek jogos igénye egyre erőteljesebben jelentkezik mindannyiunkban.

4. Összegzés

Értékekkel különböző értékviszonyokkal, hagyományokkal, szervezeti kultúrával foglalkozni, ezen a területen kutatást végezni nem könnyű feladat. Erkölcsi értékeket nem lehet parancsba, intézkedésbe foglalni. Egy új szervezetnél ennek ki kell alakulnia. Természetesen az iránymutatás, értékek megjelenítése, hagyományok tisztelése erősíti az „erkölcsösségünket”,

morális helyzetünket. Személyes példamutatás, vezetői példamutatás szintén. A „jó” keresése, mindannyiunk érdeke, rendvédelmi szerveknél kiváltképp fontos, hiszen cselekedeteik megítélése alkalmával, nem a személyt, beosztást fogják megítélni (esetleg elítélni) hanem magát a szervezetet. Minden erőforrás, akarat a rendelkezésünkre áll:

-társadalmi megbecsülés

-kiváló szakmai jártasság

-egymás megbecsülése, bajtársiasság, bátorság

-társszervek elismerése

Mondhatjuk, a többi már a mi dolgunk, a mi közös feladatunk.

Ürmösi Károly tű. őrgy.

IRODALOMJEGYZÉK:

Etikai kódex

(a hivatásos katasztrófavédelmi szervek hivatásos, köztisztviselői és közalkalmazotti állománya számára) 2004

Katonai Etika Szöveggyűjtemény

ZMNE, Budapest 2006, ISBN 9637060162, szerkesztette: Gligor János