

**SAPIENTIA
SZERZETESI HITTUDOMÁNYI FŐISKOLA**

**MUNKAHELYI SPIRITUALITÁS
PARADIGMAVÁLTÁS AZ ÜZLETI ÉLETBEN?**

**Készítette:
Baritz Sarolta Laura OP**

**Konzulens:
Dr. Kocsis Tamás
Gazdaságetika és globalizáció**

BUDAPEST

2004

1.Bevezetés

1.1 Arról lesz szó, hogy imádkozzuk-e a munkahelyen?

Amikor néhány rendtársamnak, barátomnak elmondtam, milyen munkára készülök, csodálkozva kérdezték: „mit lehet arról írni, hogy imádkozzuk-e a munkahelyünkön, vagy sem?” Ez a vélemény arról árulkodik, hogy hazánkban a köztudatban még nem él a munkahelyi spiritualitás fogalma, sőt a tudományos közéletben is csak nemrég kezdtek vele foglalkozni. A spiritualitás egy-egy résztudományhoz hozzárendelten már megjelent hazánkban is, pl. az orvoslásban, a pszichológiában, a művészetek, vallás területén. A hazai közgazdaságtan ugyanakkor csak az utóbbi években kezd foglalkozni vele, amiről az is tanúskodik, hogy magyar nyelvű irodalom alig található a témáról. (A Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem könyvtárában a vállalati spiritualitás címszó alatt magyar nyelven José Silva könyve a menedzsmentről és Zsolnai László néhány cikke olvasható csupán.) Angol nyelvű források a külföldi menedzsment lapokban vannak (Journal of Business Ethics, Journal of Organizational Management, Journal of Organizational Change Management, stb.) és konferencia anyagokban (pl. a Szegedi 2001-es Spirituality in Management című konferencia angol nyelvű összefoglalója.) Magyarországon ezenkívül néhány népszerűsítő könyvet találunk a protestáns keresztyén spiritualitás és az üzleti élet összekapcsolása témájában magyar nyelven (pl. Larry Burkett: *Pénz és üzlet a Biblia tükrében* – Keresztyén Ismeretterjesztő Alapítvány, 2001, Mark Greene: *Hála Istennek, hétfő van* – Harmat, 2001, stb), és katolikus részről most van folyamatban Helen Alford OP és Michael Naughton: *Managing as if Faith Mattered* (University of Notre Dame Press, 2001) c. könyvének magyar nyelvű kiadása.

A munkahelyi spiritualitás, s az ennek hátterét adó a kortárs spiritualitás feldolgozása tehát javarészt csak külföldi szakirodalom alapján lehetséges. Jelen munka gerincét a *Work and Spirit, A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations* (Editors: Jerry Biberman, University of Scranton, Michael D. Whitty, University of Detroit Mercy, University of Scranton Press, 2000) c. könyv –amely a Journal of Organizational Management 1997-2000-ig megjelent cikkeit foglalja kötetbe –, jó

néhány írás az internetről és a Journal of Business Ethics néhány cikke alkotja; míg a keresztény munkahelyi spiritualitás feldolgozásának alapjául a fent említett Alford–Naughton könyv, John C. Haughley: *Converting Nine to Five, A Spirituality of Daily Work* (Crossroad NY.1989), a Christianity Today magazin, és a Journal of Business Ethics cikkei szolgálnak. A szemléletmód, megközelítés kialakításához pedig a *Jézus Krisztus, az élővíz hordozója - Keresztény reflexió a New Age-ről* c. vatikáni 2003-as dokumentum adta az alapot, és az Egyház Társadalmi Tanítása c. kötet. A munka irodalmi háttérét azért láttam célszerűnek ismertetni, mert a téma értékelésének kialakításához mutatják meg a támaszkodási pontokat.

Jelen munkánkban szeretnénk tisztázni a gazdaság és spiritualitás határterületeként értelmezhető munkahelyi spiritualitás (workplace spirituality) mibenlétét, szerepét az üzleti életben, sőt mi több: hatását a világ gazdasági és szellemi életére, hiszen több szerző a jelenséget paradigmaváltásként értékelte. (Biberman, Whitty). Ehhez elengedhetetlen a kortárs spiritualitás vizsgálata, ami jelentősen összefügg a New Age elemzésével. A paradigmaváltás kérdését a keresztény munkahelyi spiritualitás ill. spiritualitás bemutatásával szeretnénk teljessé tenni, vajon a New Age-hez köthető munkahelyi spiritualitás jelensége tényleg paradigmaváltásként értékelhető, ahogy azt szakirodalom feltételezi, vagy a keresztény munkahelyi spiritualitás ad olyan választ és lehetőséget a gazdasági ill. üzleti élet radikális irányváltására, mely valódi paradigmaváltást jelenthet? Thomas Kuhn amerikai tudománytörténész paradigma alatt „a vélekedéseknek, értékeknek, módszereknek stb. egy adott tudományos közösség minden tagja által elfogadott összességét értette. Amikor az egyik paradigmáról a másikra történik váltás, akkor a szemlélet átfogó átalakulásáról van szó...”¹ Vizsgáljuk meg tehát e munka során, hogyan illik ez a meghatározás az általunk elemzett nem keresztény és keresztény munkahelyi spiritualitás jelenségére.

Utolsó megjegyzésként ki kell még térnünk a földrajzi meghatározottság kérdésére. A felsorolt szakirodalomból is látszik, hogy a spiritualitás összekötése a munkahellyel szinte teljes mértékben az Egyesült Államokban figyelhető meg. Helye van már Nyugat Európában is (ld. főleg Skandináv országok, Hollandia), jelen van

¹ A Kultúra Pápai Tanácsa, A Vallásközi Párbeszéd Pápai Tanácsa: *Jézus Krisztus, az élő víz hordozója, keresztény reflexió a New Age-ről*, Vatican City, 2003

többek között Japánban és Kínában is, tehát kitűnik, hogy a gazdaságilag fejlett országokban jelent fontos gazdasági, emberi tényezőt. Ennek okára még kitérünk. Mindenesetre a témát Magyarországon az Európai Unióhoz való csatlakozás is aktuálissá teszi, főleg, hogy az Európa Parlament éppen most (2004 április) elfogadta egy USA- Európai Unió közös transzatlanti piac létrejöttének tervét. A multinacionális vállalatok, s a globalizáció által hordozott jelenségeket mi sem kerülhetjük el, de választási lehetőségünk van, milyen irány felé mozdulunk a vállalati spiritualításban.

Nézzük meg tehát először, mit értünk spiritualitás, majd munkahelyi spiritualitás alatt.

1.2. Kísérletek a kortárs spiritualitás megragadására

A kortárs szakirodalom bevallja, hogy ma nincs *megfelelő* definíció a spiritualitás leírására. (Burack,)² A tény ugyanis az, hogy „napjaink világában a szekularizáció széleskörű előretörése mellett a *lelkiség iránt mutatkozó elterjedt igénnyel* számolnak...”³, de ez az igény ma számos módon próbál utat találni magának, a kereszténységtől kezdve a nagy világvallásokon át a New Age mozgalomig. „A New Age vallásosság megcélozza a mai ember spirituális éhségét”⁴, „A keresés, amely gyakran vezet el embereket a New Age-hez, egy őszinte vágyakozás a mélyebb lelkiség után...Ha van probléma a New Age-dzsel kapcsolatban, akkor az abban áll, hogy milyen választ kínál az élet kérdéseire.”⁵ A fejlett, szekularizált világban a keresztény értékek tagadásával az emberek új utakat keresnek az ember lelki életének fontossága, a lelki életnek az élet egészébe való integrálása, a racionalizmus és materializmus elutasítása hangsúlyozásával, amely nézetek pedig megtalálhatók a katolikus hitben is, de a New Age szószólói csúsztatással tagadják. (Az Egyház hierarchikus intézményi életének egyoldalú kritikáját; az egyházi tanítás, dogmák elutasítását; a kereszténység félreértett dualizmusát – teremtő Isten, az Ő spirituális világa, és evilág ellentétbe állítása a New Age monizmusával és panteizmusával szemben –; a lelki értékek egyház

² E.H. Burack: *Spirituality in the Workplace* in: *Work and Spirit, A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, szerk: J. Biberman, M.D. Whitty: the University of Scranton Press, Scranton 2000, 95.o.

³ II. János Pál Pápa: *Novo Millennio Ineunte*, SZIT 2001, 38.o.

⁴ Jézus Krisztus, az élő víz... 1.o.

általi hanyagolásának vádját; a klérus, mint intézményes vezető elutasítását említhetjük itt.) A New Age spiritualitása pedig alapjaiban más, mint a kereszténységé, hisz Istenképe (panteizmus, monizmus) gyökereiben tér el a keresztény *személyes* Istenétől, s spirituális gyakorlataiban nem a személyes Istennel való kapcsolat, hanem a tudattágító technikák (meditációs gyakorlatokkal, akár drogokkal is, stb.) dominálnak, a saját képességek növelése és kibontakoztatása érdekében. A Felsőbb Lénnel, Energiával, istennel való egység eszközként segíti az embert önmegvalósításában, s arra ad indítást, hogy az ember istenként szemlélje önmagát, akinek lehetőségei korlátlanok. (ld. reinkarnáció) A kereszténységben az Isten az első. Az én az Ő akaratát keresi, a New Age-ben ez fordítva van.

A New Age jól illeszkedik a fogyasztói társadalom, és a neoliberalizmus ideológiájához: ti. az ÉN szentként való ünneplésével, az ehhez tartozó köldöknéző, eszközzé degradált, választható lelkeséggel. „A New Age ...a jólét evangéliuma, valamint fogyasztói kultúra, amelynek hatását egyértelműen mutatja azoknak a gyorsan növekvő száma, akik szerint a kereszténységet és a New Age-t össze lehet egyeztetni, mindegyikből azt választva, ami kinek-kinek leginkább tetszik.”⁶

Nézzünk meg néhány definíció kísérletet a kortárs spiritualitás megragadására! „Sok, jelenlegi vezetőknek szóló könyv, akár tudományos, akár népszerű, azt a ténytet idézi, hogy világunk részekre szakadt. Jelenleg a cél és értelem új keresését figyelhetjük meg.”⁷ (Cavanagh, 2000). Ez a szétesés jellemző a posztmodern kor utáni értelem és cél keresésére. Az integrált élet vágyára és az értelem keresésére való hivatkozás szlogenként vonul végig a munkahelyi spiritualitás értelmezésében, de a kontextus megfigyelése fontos. A Keresztény lelkeség lexikonának spiritualitás értelmezése (...az ember Istennel megélt konkrét alapmagatartása.../Greshake/, a teljes élet beépítése a hit által alakuló és végiggondolt konkrét életformába /Zulehner/, a hit, a remény és a szeretet módszeres kifejlesztése /Rahner/)⁸ és a munkahelyi spiritualitással foglalkozó amerikai szerzők meghatározása még egyes esetekben hasonlóságot is mutat: „...a spiritualitás legalább két szükséges elemet foglal magában, először a vágy ill. szükség, hogy értelmet és célt találjunk életünkben, hogy integrált életet élhessünk.

⁵ U.o. 4-5.o.

⁶ U.o.: 3.o.

⁷ Work and Spirit, 158.o.

⁸ Schütz Ch. *A keresztény lelkeség lexikona*, SZIT, 1993, 196.o.

Másodszer továbbá, a spiritualitás magába foglalja a hitet egy magasabb hatalomban, egy lényben, vagy erőben, amely ellenőrzi az egész univerzumot.” (M.L. Pava)⁹ Ezt a második meghatározásrészt több amerikai szerző bírálja, mint ami a spiritualitást korlátozza.) A cél és értelemkeresés, az integrált és összetartozó (connectedness) életre való vágy tehát általános jellemzője a mai spiritualitásnak, de a magasabb hatalommal való kapcsolat nem minden kortárs spiritualitás felfogásba fér bele, vagy legalábbis nem úgy, ahogyan azt a keresztény ill. tradicionális világvallások értik.

Biberman és Whitty táblázatban foglalják össze a mai spirituális irányzatokat, s jellemzőiket, amelyek a munkahelyi spiritualitás háttéréül is szolgálnak, ezeket ellentétpárokba állítja. A spiritualitás megközelítése tehát:

HUMANISTA	←	→	VEZETŐ (MANAGERIALIST)
önfejlesztés, transzcendentális, fizikai börtön ellenőrzés/teljesítmény			vezetés,
SZKEPTIKUS POSZTMODERN	←	→	AFFIRMATIV POSZTMODERN
fizikai börtön, a hatalom eszköze fenntartható			szeretet, kultúra, értelem,
ÖKOLOGIKUS	←	→	FUNDAMENTALISTA
ünnepek, természet-gaia, fenntarthatóság után, fétis			szociáldarwinizmus, élet

A táblázatban az irányzatokra speciálisan jellemző vonások találhatóak, de mindegyik közös abban, hogy a transzcendentális alatt, amennyiben vallja, nem a patriarchálisnak mondott személyes, teremtő Istennel való kapcsolatot érti.

Ennek alátámasztásául még két irányzatra szeretnénk kitérni. Az egyik a naturalizmus irányvonala, mely szerint a spirituális tevékenység az agy és idegrendszer működésének eredménye, s ezt meditációs, tudattágítási technikákkal lehet elérni. Ez az irányzat így vélekedik a spiritualitásról: „Azt állítom, hogy ahogyan tudunk Isten nélkül jók lenni, lelkeségünk is lehetséges lélek nélkül”¹⁰ A másik említésre méltó irányzat a

⁹ Moses L. Pava: Searching for Spirituality in All the Wrong Places in: *Journal of Business Ethics* 48, 2003, 394.o.

¹⁰ Thomas W. Clark: Spirituality Without Faith, in: *Humanist Association of Massachusetts*, June 2001. 1.o.

szociáldarvinizmus, amely szerint gazdagnak születni áldás, a „szegények átka veszélyezteti az emberi nem túlélését” (Biberman, Whitty)¹¹, tehát ez az irány sem a „szeresd felebarátodat, mint önmagadat” erkölcsi értéket valló vallást tartja példaképének.

A továbbiakban szűkítsük le spiritualitásról való vizsgálódásunkat tulajdonképpen témánkra, a munkahelyi spiritualításra. A spirituális háttér még sokszor fel fog bukkanni.

1.3. A munkahelyi spiritualitás megközelítése

Munkánk következő, első fő részében a munkahelyi spiritualitás gazdasági, majd spirituális oldalával, annak pozitívumaival és néhány kiugró esettel fogunk foglalkozni. Ezt megalapozandó, bevezetésként kezdjük itt is a definíció kérdésével. A kiindulás most is ugyanaz, mint a spiritualitásnál: ahány spirituális, világnézeti megközelítés létezik, annyiféle a munkahelyi spiritualitás meghatározása is. Mégis, a kérdés tanulmányozása során a sokféleségben feltűnnek a közös vonások is. Ezek: az integrált életre való törekvés, amely a keresztény spiritualitásnál a hitnek a munkahelyen is való megélését jelenti, a nem keresztények esetében pedig egy olyan egész életet jelent, melyben a lelkeség mind a munkahelyen, mind a magánéletben megtalálható. Jelent mindkettőnél közösségre való vágyat, az értelem keresését az üzlet életben is, az egészség megélését a munkahelyen is, s egy olyan végső cél keresését, mely túlmutat a közvetlen pénzkeresésen. Mégis, a későbbi elemzésnél kiderül, hogy a hasonlóságok ellenére a keresztény és nem keresztény munkahelyi spiritualitás alapvetően különbözik egymástól. Csak előljáróban egy ilyen „leleplező” kérdés (Biberman, King, Robbins alapján): „A spiritualitás kulcskérdése ez szokott lenni: van-e valójában valamilyen potenciális előnye annak, hogy a spiritualitást bevezetjük a munkahelyen?”¹² Ezt a témát a következő fejezetben járjuk majd körül.

A munkahelyi spiritualitás sokféleségét jól mutatja az a felmérés is, melyet Freshman végzett e-mailes, kérdőíves, személyes megkérdezések alapján, több százas sokaságon. A szövegeket ATLAS 1 programmal dolgozta fel, s a feldolgozás alapján a

¹¹ Work and Spirit, xxvii.. o.

¹² Work and Spirit, 281.o.

munkahelyi spiritualitással kapcsolatban (Mit jelent neked, hogyan gyakorlod?) a következő kulcsszavak jelentek meg, amelyből a teljesség igénye nélkül idézünk: „szolgálat, közösség, intuíció, magasabb cél, tanulás, szeretet, elfogadás, humor, egység, önszervező rendszer, természet, káosz teória, intuíció, paradigmaváltás, vizualizációk, hit, megbocsátás, hatékonyság, szervezeti előnyök, szervezeti méret, Isten-koncepció. Ennek alapján nem véletlen tehát, ha Cavanagh meghatározása a következőképpen hangzik: ”...sok embernek a spiritualitás a személyes értelem keresését, és egy Felsőbb Lény iránti kapcsolatot jelent, akit sokan Istennek hívunk. Néhány vallásos vezető és vállalkozó számára Isten és az Evangélium megerősítését a munkahelyen. Másrészt, másoknak ez a fogalom leginkább egy New Age vallásos mozgalmi divathóbortot jelent, számukra ez csak alig több, mint az érzések és az új tudatosság elismerése. ...Mások úgy definiálják a spiritualitást, mint energia, értelem, tudás, néhány szerző ugyanakkor erősen taoista, buddhista, hinduista, zen, és ősi amerikai spiritualitásokra támaszkodik.”¹³ Nagy tehát a választék, de az óceánban van egy melegáramlat, s ez a keresztény munkahelyi spiritualitás, melyet az Egyház szociális tanítása, s a gazdaságról alkotott keresztény nézetek tesznek „élő vízzé”. Merüljünk hát bele a jelenség mélyebb vizsgálatába.

¹³ U.o. 153.o.

2. A munkahelyi spiritualitás részletesebb vizsgálata

2.1.A jelenség gazdasági háttere

A fent leírtak alapján érthetővé válik, hogy a szakirodalom a spiritualitás fogalmát kiterjeszti a munkahelyről az egész gazdaságba, és spirituális kapitalizmusnak nevezi. Hol találjuk meg ezt a spirituális kapitalizmust? A választ a pszichológiában és a gazdaságban már oly sokszor hivatkozott Abraham Maslow alapján kaphatjuk meg, ugyanis Burack, Biberman, Whitty a maslowi szükségletek hierarchiájával magyarázza azt a jelenséget, hogy a spirituális kapitalizmust nem Ugandában, Zairében de nem is Magyarországon, hanem az USA-ban, Új-Zélandon, Svédországban, Ausztráliában, Norvégiában, Kanadában, Japánban, Kínában kell keresni.¹⁴ Ugyanis a spirituális kapitalizmus ott tud megjelenni, ahol a maslowi hierarchia legalsó ill. alul lévő szükségleteit már kielégítették, s az emberek a magasabb szükségletek iránt lesznek szabadok, ami közül a legmagasabb az önmegvalósítás. Az önmegvalósítást sokféleképpen érthetjük: a keresztények a transzcendens vágyak kielégítését is értik alatta a teremtő Istennel való kapcsolat formájában, (Maslow is!), a nem istenhívók pedig egy individuális önmegvalósítást, tudattágítást, képesség-, lehetőség fejlesztést, belső integrált fejlődést, amit spirituális technikák szorgalmas gyakorlása révén érhetnek el. A fejlett országokban még a karcsúsításokon túlegett munkanélküliek is a szükségletek magasabb szintje felé tekinthetnek, ugyanis a második szintről, a biztonságukról átképzési programok, segélyek segítségével próbál gondoskodni az állam.

A másik magyarázat a spirituális kapitalizmus létrejöttére a globalizált világpiac növekedékényszeréből adódik. A szuper élessé vált („dog eat dog”) versenyben a vállalatok állandó profit, termelékenység, teljesítmény növekedésre, költségcsökkentésre vannak ítélve, az egyre gyorsabban változó világpiachoz való alkalmazkodási kényszerre, állandó rugalmasságra. Erre megfelelő menedzsment technikák kialakításával kell válaszolni. A kapitalizmus létrejöttekor a munkás fizikai ereje volt az, amit a vállalat teljesítménynövekedéséhez odaadott. A technika korában

kognitív képességei voltak azok, amelyek előnyt jelentettek a versenyben; ma, a globalizáció és az informatika-, high-tech korában nem elég a tudás alapú menedzsment, újabb tényezőt kell találni az emberben, hogy azt kihasználva még többet, még magasabb szintűt, még különlegesebbet tudjon előállítani, s ez a tényező az ember lelke (spirit). A munkahelyi meditációs gyakorlatokkal, a New Age tudattágító technikáival, az intuitív gondolkodás forszírozásával és az összetartozás, az Egész (wholeness) iránti elkötelezettség alapján a teammunka fejlesztésével az egyre nagyobb teljesítmény elérésére serkentik a munkavállalót. A teljesítmény még azzal is fokozható, hogy a New Age logikája szerint az embert végtelen teljesítményre képesnek mondják, s ezzel serkentik is teljesítményének fokozására, hiszen csak a helyes meditáció és technika kérdése önmaga kiteljesítése, istenné válása. Nem ritka a mai fejlett világban, hogy a munkavállalók, menedzserek heti 50-70 órát dolgoznak, ezt fokozni tényleg már csak valamilyen „különleges” technikával lehet. Még egy megjegyzés: az önmegvalósítás az én felé fordulás útján, az a kilátás, hogy önmagam felfedezésével mindent elérhetek, hogy a céloom egy végtelen ÉN elérése, passzívvá tesz annak a közösségnek az ügyei iránt, amellyel pedig összekötöttnek vallom magam. A passzív én nem lázad fel, és manipulálható. Igen, a munkahelyi spiritualitás, mint olyan a fejlett országok spirituális kapitalizmusában eszközzé, a vállalati teljesítménynövelés manipulatív eszközévé vált, habár a tálalás kívánatos, a nyers igazság szépen burkolt. Döbbenetes számú cikk, internetes írás, könyv jelenik meg róla, a populáris anyag mind lelkes, pozitív hangvételű, a szakirodalomban jócskán található naívan lelkes elemzések, azonban megtalálhatjuk azokat az értekezéseket is, melyek objektívek, s témánk mind pozitív, mind a negatív oldalairól tájékoztatást adnak. Árnyaljuk tehát tovább fejtegetésünket.

A szakirodalom a spirituális kapitalizmus kialakulását az un. baby boomerek, a 60-as évek diáklázadásai generációjának életközepi krízisével is szokta magyarázni, akik most keresik újra életük értelmét, s e célból a spiritualitáshoz fordulnak. Ugyanígy krízissel magyarázza a munkavállalók oldaláról a spiritualitás iránti érdeklődést: a karcsúsítások, a bizonytalan munkahelyek (többé nem léteznek az élethosszig tartó, napi nyolc órás foglalkoztatás), átszervezések, a kizárólag profitmaximalizáló célok, a munkahely és magánélet kettéválása, a munkahelyi izoláltság, a felgyorsult világ, a

¹⁴ U.o. 9.o.

közösségek, vallási közösségek és családok felborulása biztonságvesztést okoz, így ezért is inkább vonzó a befelé fordulás, a biztonság magamban való megtalálása, ill. egy valódi értelem utáni keresés. A munkavállalóknak állandóan bizonyítani kell, hogy értéket adnak hozzá a vállalathoz, s ez egyre nagyobb mértékben kíván tréningeken, továbbképzéseken, való részvételt, valamint spirituális megközelítést. A spiritualitással foglalkozó szerzők egy része ugyanakkor a munkahelyi spiritualitástól a jövő megoldását várja. Szerintük a jövő munkavállalója rugalmas, értékadó, tudással, intelligenciával rendelkező, bölcs, keményen dolgozó munkás lesz, (Dorothy Marcic)¹⁵, aki ezen kvalitásait meditáció és más spirituális gyakorlatokkal érte el; a jövő vállalata pedig meghatalmazott (empowered) munkavállalókból álló, vezető nélküli (leaderless) teamekből áll majd. A racionális gondolkodás korát felváltja az intuitív, kreatív gondolkodás, ahol az érzelmek, értékek, víziók a vállalatvezetés elemei közé kerülnek, s az egyetemes összetartozás (connectedness) és azon New Age ökológiai felfogás alapján, hogy a Föld erőforrásai bőségesen rendelkezésre állnak, a véres verseny helyett az együttműködés lesz a mérvadó. Az eddigi nyer-veszt helyzet az emberek közti kapcsolatokban a nyer-nyer helyzetre vált, a vezetés szolgálóvá válik, az etikai, spirituális értékek számítanak a menedzsmentben. A változások a felső vezetőktől kell, hogy kiinduljanak, s a leszivárgási elv (trickle down effect) alapján a többi alkalmazottra is kiterjed. Ezt láthatjuk jó néhány vállalatnál, hogy a vezető spiritualitása, amely meghatározza a vállalat egészének spiritualitását, pozitív hatással van a cégre, s környezetére. (ld. később pl. Dollar General, Tom's of Main, Greenleaf szolgáló vezetési elve, a servant leadership, s egyes keresztény vállalat gyakorlata. A szolgáló vezetés összefügg a ma már elterjedtebb felfogással, az érintettek (stakeholder) szolgálatával, s az egyre tökéletesedő vevőszolgálattal. A New Age összekapcsoltság (connectedness) elve is alapjául szolgálhat ezen jelenségeknek, amely elvet Biberman és Whity II. János Pál pápa szolidaritás fogalmával mos össze, de azt gondolom, a szolidaritásról szólván a pápa nem fogyasztók, vevők és alkalmazottak közti szeretetről beszél, hanem emberek közti, főképp a világ legszegényebbjeivel való összetartozásról. Dorothy Marcic, a Vanderbilt Egyetem munkatársa érdekesen használja a szeretet fogalmát. Ő abban bíz, hogy a szeretet és a spiritualitás a vevő megelégedettségének (customer satisfaction) elérésére szolgál, és nem csoda, hisz a szeretet a New Age

¹⁵ U.o. 193.o.

fogalomtárában egész mást jelent, mint a keresztény felfogásban. „...ez nem olyan szeretet, amelyet tettekre kell váltani, hanem inkább tudati beállítottság. A szeretet energia, magas frekvenciájú rezgés, a boldogság, egészség, és siker kulcsa pedig az, hogy ráhangolódjunk, hogy megtaláljuk helyünket a lét nagy láncolatában.”¹⁶

2.1.1. Szundikálás a munkahelyen, avagy a tanuló szervezet „előnyei”

„Az emberek minden évben több, mint egy hónappal dolgoznak többet, mint egy évtizeddel ezelőtt. Nem meglepetés tehát, hogy a *munkahely* –és nem a templomok, vagy a városi terek – az a hely, ahol ez az amerikai társadalmi jelenség először feltűnik. Az iroda az, ahol egyre több ember eszik, tornázik, randevúzik, leadja a gyermekét... és szundikál a cég által fenntartott sátrokban.”¹⁷ A munkahelyi spiritualitás megértéséhez tehát ez az információ is egy jó adalék. Az idézetet azért választottuk, mert a szakirodalomban „büszkén” emlegetett, sőt a szerzők által az Egyház szociális tanításával összehasonlítani szándékozott, a munkavállaló elkötelezettségére építő tanuló szervezet (learning organization), tanulságaihoz erősen illik a fenti leírás. Mi is hát ez a jelenség?

A témát Porth, Mc Call, a Saint Joseph's Egyetem munkatársai, s Baush, a Marquette Egyetemről dolgozta fel.¹⁸ Kiindulásnak ők is a globális versenyben nehezen fenntartható kompetitivitást nevezték meg, hivatkozva az IBM, GM, Westinghouse bukására, s azt a tényt állapították meg, hogy a versenyelőny fenntartásához egy vállalatnak folyamatos innovációs forrásra, innovációs kapacításra van szüksége, s ehhez a munkaerő menedzsment egészen más megközelítése szükséges, mint a központosított, ellenőrzés orientált taylori. A felső vezetés új szerepe a vállalati menedzsmentben az emberi lélek felszabadítása, ami lehetővé teszi a kezdeményezést, kreativitást, a vállalkozó szellemet a munkában. Ez tulajdonképpen a tanuló vállalat, amiben az „emberi lélek felszabadításával” az innováció és a kreativitás virágzásnak indul. A tanuló szervezet azt keresi, „hogyan hatoljon be az emberi lehetőségek teljességébe.” A kompetitív előnyt hosszútávon csak képzett munkaerővel lehet

¹⁶ Élő víz, 9.o.

¹⁷Michelle Conlin: Religion in the Workplace, The Growing presence of Spirituality in Corporate America, in: *Business Week*, Nov. 1. 1999 pp. 150-154.

fenntartani, akik *elkötelezettek* a cég küldetéséhez, víziójához. A termék-innovációs, technológiai, marketing, pénzügyi előnyök, és más értéktöbblet források lemásolhatók, mások által is elsajátíthatók, sőt felülmúlhatók, amint ezt jó pár egykor sikeres nagyvállalat története mutatja; de a tanuló vállalat ezzel szemben a képzett munkaerő „fenntartható elköteleződését” építi fel, azzal, hogy a leszivárgási elv alapján a vállaltvezetők részére „időtálló, gazdag filozófiai, teológiai bölcsességeket biztosít”, mely a munkaerő felé áramlik. Az ezektől a forrásoktól való tanulás nemcsak a vállalat üzleti céljait segíti elérni, hanem lehetővé teszi az embereknek, hogy „kiviruljanak” a vállalton belül.¹⁹ A keleti és nyugati világ spirituális és vallási hagyományai nagyon gazdagok, ezek a tradíciók hozzájárulhatnak a menedzselés sikeréhez. A tanuló vállalatban sem ritka a meditációs gyakorlatok használata, a két féltékés gondolkodás (whole brain thinking) megvalósításához. A tanuló szervezet terminológiája ma már elterjedt fogalom az USA-ban, elemzéséről többek között Easterby–Smith, Garvin, Senge, Crossan munkáiban olvashatunk. Garvin definíciója a következő: „A tanuló szervezet egy olyan szervezet, amely jártas a tudás megteremtésében, megszerzésében, és átadásában, és képes viselkedésének módosítására, hogy új tudást és felfedezéseket tükrözzön vissza. Easterby és Smith szerint az ilyen szervezet lényege a gyors stratégia váltás képessége, a kreativitás és a tanulás maximalizálása. Ez felel meg ugyanis a gyorsan változó globális versenykörnyezetnek. A gyors változásra való hajlam az emberi képességek állandó fejlesztésével azaz a szervezeti tanulással érhető el. A menedzsment módszer ehhez a teamekben való munka, a szervezeti célok, felelősség megosztása a munkavállalókkal, azaz a munkavállaló részvétele a menedzselésben. (employee participation). Bartlett és Ghoshal szerint a tanuló szervezet kompetitív előnyének lényege, hogy „lehetővé teszi emberei tudásának teljes kihasználását.”²⁰ A tanuló szervezet egyik fő előnye a nem felülről diktált, öngazgató, team alapú, a tervezésben a munkavállalók részvételét lehetővé tevő szervezési mód, a rugalmas munkaszervezés, amely szervezeti forma az egymás és a vállalat iránti bizalmat, lojalitást, elkötelezettséget, s ezzel a teljesítményt növeli, a tanulást lehetővé teszi. Ennek elérésére speciális HR politikára van szükség, hiszen a munkavállalóra nézve a

¹⁸ Work and Spirit, 249-262.o

¹⁹ U.o.250.o.

²⁰ Bartlett and Ghoshal: Changing the Role of Top Management: Beyond System to People in: *Harvard Business Review*, May-June, 1995 pp.132-142.

termelékenység növekedése az elbocsátás lehetőségét rejti magában. Sok tanuló szervezet olyan HR politikát alkalmaz, melyben a az elbocsátások számát a minimálisra igyekezik csökkenteni s az elbocsátandóknak végkielégítést nyújt (lay off policy), hiszen a tanuló szervezet a munkavállaló elkötelezettségétől, odaadásától, bizalmától és képzettségétől függ. Tehát a munkahely biztonságának biztosítása, megfelelő kompenzáció nyújtása a munkaadó érdeke is. Ilyen szervezeteket figyelhetünk meg a high-tech szektorban, a Silicon Völgyben, de sikeres team építéséért a Xeroxot, Corning Glasst, Saturn-t, South West Airline-t is dicsérni szokták. (Róluk, s módszereikről még később szólunk) A tanuló vállalat tanulságait az alacsonyabb technológiájú, szolgáltató szektorban is alkalmazni lehet, ahol előny nyerhető a munkaerő elkötelezettségéből, lojalitásából, amelyet természetesen a cég értékei fogalmazznak meg.

Porth, Mc Call és Baush a fentiek alapján levonják azt a tanulságot, hogy ezeknél a vállalatoknál „az elsődleges az ember”²¹, s ezt egybecsengőnek nevezik a zsidó-keresztény tanítással, s hosszas fejtegetésbe kezdenek II. János Pál pápa Centesimus Annus enciklikájának és a tanuló vállalatnak összehasonlításával. Levonják azt a következtetést is, hogy az Egyház etikai tanítását még inkább figyelembe kell venni, s a jövő kilátása szerintük az, hogy a nagy egyházak értékei, szociális tanítása és a tanuló szervezet eszméje még jobban konvergálni fognak egymáshoz. Egy kritikai hozzászólást azonban tennünk kell ezekhez a kijelentésekhez. A fentiekből a keresztény tanítás alapján gondolkodó ember számára nem az derül ki, hogy a tanuló szervezet elsődleges célja az ember, hanem az, hogy a szervezet számára az elsődleges a *teljesítmény fokozás*, a talpon maradás a növekedés kábulatában élő versenykörnyezetben; s ezt a munkaerő vállalathoz kötésével, elkötelezettségének, sőt: lelkének megszerzésével, s az ember teljes mértékű kihasználásával érik el. A keresztény tanításban az emberközpontúság azt jelenti, hogy „Az ember értelmi képessége és *szabadsága* révén valósítja meg önmagát...(CA 43)”²², tehát az ember akkor központ a gazdaságban, ha szabadságát figyelembe véve, saját akaratából építenek tudására, elköteleződésére, annak érdekében, hogy maga és környezete javára, valós szükségletek kielégítése és mások segítése közben kiteljesedjen, s ne a piaci verseny által diktált, a gyorsan változó körülményeknek állandóan megfelelni

²¹ Work and Spirit 255.o.

kényszerülve tanuljon, dolgozzon, éljen. Okfejtésünket a tanuló vállaltól a Business Weekből vett idézettel kezdtük, melynek ikonja egy márkajelzett céges sátor lehetne, ahol szundikáló munkavállalók a napi 10-12 órai munka és tréning után kipihenik napi fáradalmaikat, s a sátor elköteleződésük szimbóluma, és reményüké, hogy munkájuk eredményeként a Vállalat állományban tartja őket.

A tanuló szervezetnek ugyanakkor a fentiek alapján sok pozitív vonása van, ami valóban kedvező menedzselési alternatívát nyújt a sikeres vállalatvezetéshez. A Centesimus Annus 32. pontja is –amire a tanuló szervezet témájának szerzői hivatkoznak –, felhívja a figyelmet a másokkal való együttműködés előnyeire, buzdít is rá, hiszen sok előnyt rejt magában. A probléma nem is itt van, hanem a céltételezésben. Hagy valójában ki is az első. Az Ember vagy valami más?

2.1.2. A századik majom

„...a személy az, aki a spiritualitást megéli, jóllehet a szervezeti környezet az, amely ehhez a folyamathoz elvezet. Ha a belső én (inner self) hozzákötődik a munkához, a munka és a belső én úgy tűnik, nem ismernek határokat. A munka legfelsőbb szintje spirituális, mert kihívást ad az ember határainak és kinyúlik a spirituális horizontig.” (Fox, 1994)²³ Ebben a részben azt kísérvük figyelemmel, hogy hogyan megy végbe ez a határt nem ismerő folyamat, s mi az átalakulás lényege.

Az egyén átalakulása nem mindig racionális, lineáris módon megy végbe. A szervezeté sem. Alapvetően egy szervezet változásának oka nem spirituális, mégis a változásért felelősök között sokan vannak, akik a változás okának megnevezésekor a „csoda, mágikus, kegyelem” kifejezéseket használták.²⁴ Magyarázatuk szerint az aktuális változás a vezetők racionális kontrollján kívülre esik. Ugyanis az a szikra, ami a tényleges változást elindítja, a logika számára elérhetetlen, nem köthető a racionalitáshoz. A tudományos

²² II. János Pál: Centesimus Annus. In: *Tomka-Goják : Az Egyház Társadalmi Tanítása, Dokumentumok, SZIT*, 568.o.

²³ Work and Spirit 101.o.

magyarázatot erre a jelenségre a *káosz elméletben* és az önszerveződés elméletében találjuk meg. Ez a két elv, mivel nem lineáris és a spontán logikán alapszik, magyarázatot ad a szervezeti változás nem materiális elemeihez, s ahhoz, hogy a szervezeti spiritualitás miért tesz szert ekkora fontosságra. „A változás oka tényleg lehet a lélek, mégis az eredmény a termelékenység és hatékonyság növekedésének lehetősége.”²⁵ (Ha elérjük a növekedés racionális határait, olyan rendszerre kell váltani, mely biztosítja a további „határtalan” növekedés lehetőségét.) A fenti változás társadalmi szinten a „századik majom” jelensége (Keyes, 1983) alapján magyarázható meg. Japán majmokkal végzett kísérletek alapján ugyanis kiderült, hogy a tanulási folyamat először racionális, lineáris, egyik majom a másiknak adja tovább a tanultakat, majd egy kritikus mennyiségű majom után „a századik majom” bizonyos többletenergiával egyszer csak átadja a tudását a többi majom törzsnek, sőt a tudást átveszik a szomszédos szigetek majmai is. Ez az áttörés, a breakthrough jelensége. Sheldrake (1986) magyarázata szerint a kollektív hiedelmek relatív állandóságot tartanak fenn, és az emberek energiát adnak bele, hogy állandósuljon, fixálják. De ha egy kritikus tömeg másképp gondolkodik, új hiedelmek jönnek létre, és a gondolkodásban való változás egy pillanat alatt létrejön. A modern fizika szerint részei vagyunk egy nagy Egésznek, de különbözőnek találjuk magunkat egymástól, a természettől, gondolataink alapján. *Igy az objektív realitás természete igazából nem a legfőbb kérdés, hanem ami számít, az a realitásról való személyes tapasztalatunk, és ezt a tapasztalatot a mi saját, egyéni és (megosztott) paradigmánk hozta létre.* A fő kérdés tehát: milyen a domináns társadalmi hit mintája, amit a realitásról való *tapasztalatunk* teremtett?²⁶ Az eddigi menedzsment modell: a tervezés- vezetés- szervezés- ellenőrzés volt. Az új paradigma: tapasztalat- szolgálat- önszervezés- tanulás. Ez az új menedzsment irodalom fókuszja a káosz elmélet és önszerveződés elmélet alapján, amit a tanuló szervezetnél már megtárgyaltunk, így térjünk rá az eggyel magasabb szintre.

²⁴ U.o.: 9.o.

²⁵ U.o.10.o

²⁶ U.o. : 12.o.

A most leírt a társadalmi változás modell tehát az okot az egyén szintjére vitte le, s az új társadalmi kontextus hosszú távú társadalmi interakciókon keresztül alakult ki. Ha elég egyén változik, egyre nagyobb a valószínűsége annak, hogy a társadalom is változni fog. A szerzők szerint (Neal, Bergman, Banner) ezt a változást nem gazdasági előnyök motiválják, hanem spirituális elvek, témák. „Figyelemmel kell lenni a gondolatok és hiedelmek láthatatlan területére is, amelyek kormányozzák tapasztalatainkat, *és késznek lenni arra, hogy elengedjük a realitás megragadását*, hogy be tudjuk engedni az új bölcsességet. Így tud létrejönni a kívánt paradigma váltás.”²⁷

Jelen fejtegetésre azért szenteltünk ennyi időt, mert tanulmányozásakor óhatatlanul is a Mátrix c. film valóra válásának fenyegetése juthat eszünkbe. A realitás megragadását elengedni, az objektivitás fontosságát elhagyni, az elefántot mindig csak ugyanarról az oldaláról szemlélni, és meg sem próbálni egészen megismerni, a tudatalatti, láthatatlan gondolatterületekre figyelmet az életvezetésben első helyre tenni, az intuíció egyedül üdvözítő voltát hangsúlyozni, a változás szükségességét egy „szép új világ” felé kiemelni, az eddig már érintett, befelé forduló, önmegváltó és szálnalmas énjét istennek gondoló spiritualitás értékeit kihangsúlyozni, s mind erre azt mondani, hogy nem gazdasági okok motiválják*, nos mindez arra késztet minket, hogy megmutassunk egy másik alternatívát is. Erről lesz szó a második részben. Addig is bemutatjuk, hogy az eddig leírtak alapján milyen lenne az a boldog jövő, amely a századik majom tevékenysége alapján kialakulna, Beth és Joan történetével.²⁸

2.1.3. A boldog jövő

A következő történetet Dennis P. Heaton: *Holistic Health* c. munkájából idézzük. Beth egy napenergiát hasznosító csúcstechnológiai cég egyik vezetője, aki élvezi azt, hogy ügyel egészségére, lakása a park mellett van, ahol minden

²⁷ U.o.: 13.o.

*Hogy a motiváció micsoda, azt újabb tanulmány kell, hogy kiderítse.

²⁸ Dennis P. Heaton: *Holistic Health*, in: *Work and Spirit*, 313-323

nap edz, csak természetes ételeket eszik, s soha nem mulasztja el azt, hogy minden nap meditáljon. Hobbija, vőlegénye, családja van, tanul, olvas, így a „személyes növekedés” (personal growth) útján van, ami azt jelenti, minden nap egyre inkább felfedezi, mennyire összhangban van a természettel, és mennyire kibontakoztatja határtalan (limitless) emberi potenciálját.²⁹ Ezzel szemben Joan egy erősen növekedésorientált vállalatnál dolgozik, hetven órát egy héten. Egy gyorsétkeztetési éttermi lánc egyik kázinójában étkeznek, hízik, nyugtalanul alszik, hogy bírja a munkát, kávézik, s hogy csökkentse a benne levő feszültséget, hétvégeken alkoholt is iszik. Már-már elszomorodnánk Joan sorsán, de a sztori azzal végződik, hogy Joan „megtér”, megismerkedik Beth-tel, átmegy Beth vállalatához dolgozni, leszokik a kávéról, alkoholoról, boldog lesz. Átalakulásának kulcsa az, hogy meditálni kezdett, megérezte az Egésszel való összekötöttségét, s hogy ő is része ennek. Heaton így ír erről: „ahogyan egyre több ember keresi a holisztikus egészséget életében, egy párhuzamos trendet is felfedezhetünk az Egész-ség irányában, mégpedig a szervezetek érték-és menedzsment elveiben. A menedzsment területe megtapasztalja a munka spirituális paradigmájának felbukkanását (ahogyan azt Biberman és Whitty nevezi), amely az anyagi céloknak az értelem és közösség értékeivel való kiegyensúlyozását is magába foglalja. Ennek az átalakulásnak a központi eleme szerintük, a meditációs gyakorlatok és spirituális diszciplínák különböző fajtái. (cf. McDonald,1999)³⁰ Heaton szerint tehát az Egész-hez való tartozás maga után vonja a közösség kialakulását, az Egész logikája szerinti gondolkodás, a spirituális gondolkodás meghozza azt az eredményt is, hogy az anyagi célokat és az értelem, közösség értékeit egyenlő mértékben veszik figyelembe. Mindennek titka pedig a spirituális gondolkodás, amelynek alapja a meditáció, egyéb spirituális gyakorlatok. A következő fejezetekben megpróbálunk utána járni, vajon tényleg így van-e !

2.2. Vallási, spirituális és egyéb összefüggések

²⁹ U.o. 315.o.

³⁰ U.o.: 316-317.o.

Ebben a részben megkíséreljük körbejárni témánk létrejöttének vallási hátterét, tovább elemzünk és kutatjuk, mi is a valódi célja a jelenségnek, esettanulmányokat mutatunk be, felfedezzük a spiritualitás pozitívumait – kritikus szemmel, majd felteszünk egy kérdést.

2.2.1. Mi van a statisztikák mögött?

A Gallup 1999-es felmérése szerint amerikaiak 95%-a mondja magáról, hogy hisz Istenben, vagy egy egyetemes lélemben, és 48% mondta azt, hogy beszélt vallásos hitéről azon a napon a munkahelyén.³¹ Tehát a régi tabu, hogy Istenről beszélni tilos a munkahelyem, nem él már többé. Ennek ellenére mégis van bennük valamilyen félelem, mert néhányan attól tartanak, hogy a tradicionális vallásokat munkaadóik vagy munkatársuk rájuk erőltethetik. Mások azért aggódnak, hogy miután minden vallás elhelyezést kell találjon, a kultikusok és külvárosi vallásosok a diszkrimináció vádjával fognak fenyegetni, ha nézeteik nem találnak megfelelő elfogadásra. A felmérés szerint az amerikai emberek 78% érzi úgy, hogy szüksége van spirituális növekedésre. Ugyanakkor Robert C. Fuller interneten elérhető, az Oxford University Press engedélyével megjelent cikkében, melynek, találó címe: „Spirituális, de nem vallásos”, megtudhatjuk, hogy az amerikaiak egy ötöde vallja magáról ezt az ismertet, azaz, spirituálisnak igen, vallásosnak nem mondja magát.³² Míg a 20. században a két fogalom többé-kevésbé fedte egymást, a múlt század során jó néhány tényező váltotta ki azt a hatást, hogy a vallás a privát szférába húzódott vissza. A tudományok növekvő presztízse, a kulturális relativizmus, a modern biblia tudomány azt érte el, hogy a tanult amerikaiaknak nehéz volt fenntartani egy „képzettség nélküli lojalitást” a vallási intézmények felé. Mindez arra készítette őket, hogy az *igazi* vallást a személyes tapasztalatok privát területére helyezték, s a vallást, mint olyat a nyilvános, hagyományos intézményekhez, a spiritualitást pedig a magánszférához asszociálják. Társadalomtudósok egy 364 emberből álló mintában végeztek felmérést³³, ahol kiderült, hogy a spiritualitás fogalma kifejezetten negatív érzéseket tartalmaz a papság,

³¹M.Conlin : Religion in the Workplace The growing presence of Spirituality in Corporate America in: *Business Week* Nov.pp 150-154.

³² Robert C. Fuller: *Spiritual, But Not Religious*, http://www.beliefnet.com/story/109/story_10958_1.html

a templomok, a vallásgyakorlatok, mint az ima, a közösségi tapasztalatok ellen. Amit tartalmaz számukra a spiritualitás, az a misztika, a nem tradicionális vallások és gyakorlatok tapasztalata iránti érdeklődés, a szabad gondolkodás. A felmért minta 19%-a mondta magát spirituálisnak de nem vallásosnak, a legtöbb válaszoló megpróbálta összekapcsolni a két fogalom értékeit.

Egy másik adat még ennél is meglepőbb információt szolgáltat Mitroff³⁴, a Dél-Kaliforniai Marschall Business School menedzsment professzora egy 1998-as szimpóziumon (All Academy Symposium) saját becslését adta elő, mely szerint az amerikaiak 60%-a pozitív a spiritualitással szemben, de negatív a szervezett vallások iránt. 30%-uk pozitív a spiritualitás és vallás iránt, s csak 10%-nak van negatív attitűdje mindkettő iránt. Lehet, hogy ezek az adatok csupán Mitroff előfeltételezései, de az általa és Fuller által kimutatott szervezett vallások iránti nagymértékű gyanakvás mindenképpen nyilvánvalóvá teszi, hogy hogyan fejlődött ki a spiritualitás iránti érdeklődés Amerikában. Az iránt a spiritualitás iránt, amit Fuller definiált. Sőt mi több, egy plurális társadalomban, ahol nincs domináns vallás, nem is lehet felelős vallási hagyomány a spiritualitás kifejlődéséért. Tehát: Az USA-ban kialakult munkahelyi spiritualitás nem köthető egy vallási tradícióhoz sem.

Amit megtudhattunk tehát a statisztikákból, hogy az USA lakossága nagy részének spiritualitása nem egy hagyományos valláshoz kötődik, hogy a tradicionális vallások iránt nagy az ellenszenv, hogy a szervezett vallások gyakorlásában jobban preferálják a magánszférát, a szabad gondolkodást, a „misztikát”, de nem a keresztény vallási hagyományok értelmében; hogy a munkahelyükön ugyanakkor szívesen gyakorolják a vallásukat (48% beszélt róla a felmérés napján), de nem a hagyományos vallási közösségekben, nos mindez arra utal, hogy az amerikai munkahelyi spiritualitás jobbára New Age alapú, s a munkahely válik a spiritualitás gyakorlásának színterévé.

A következő részben azt nézzük meg, hogy ez a munkahelyi spiritualitás milyen célt, kinek a javát szolgálja.

2.2.2. Kinek a java?

³³ U.o.

³⁴ Work and Spirit: 154.o.

„A spiritualitás integrálása a menedzsment akadémiai és szervezeti tanításába” című írásukban, mintegy előző megállapításunk alátámasztásaként, King, Biberman és Robbins³⁵ kifejtik, hogy „a vallás és spiritualitás közti növekvő távolság utat nyitott arra, hogy megtaláljuk, mi a módja annak, hogy a spiritualitást alkalmazzuk a munkahelyen....a vállalati átszervezések viharai, a munkaerő elidegenedése, és a közös cél hiánya aktuálissá tette a spiritualitás munkahelyi integrálását, hogy *növelje a szervezet teljesítményét.*”

Amikor arról van szó, hogy a spiritualitás milyen célt szolgál, ki profitál belőle, kinek a javát szolgálja, a szerzőknél bizonyos fajta kínlódás figyelhető meg. Megállapításokat találunk onnan kezdve, hogy a spirituális vállalatnál a profit csak eszköz, azon keresztül, hogy egy szinten szolgálja a spiritualitás az ember (humán célok) és a profit (vállalti teljesítmény, termelékenység, pénzügyi teljesítmény, stb.) javát, egészen az explicit profit (ill. rokonai) célok szolgálatáig. Van olyan szerző is aki megpróbálja a dilemmát a New Age logikájával megoldani: az anyagi és a spirituális célok konvergenciájának célkitűzésével. Ebben a fejezetben most ezeket a megállapításokat próbáljuk meg dokumentálni.

Dorothy Marcic a Vanderbilt Egyetemről így vélekedik: „A cégek ugyanazon okokból alkalmaznak magatartási kódexeket és érték megállapításokat, mégpedig, hogy növeljék a cég prosperitását....A spirituális értékek infúziója a szervezetekbe azért történik, mert ez a cégeket még produktívabbá, és még profitábilisabbá tette. Arról beszélünk, amit a szervezet spirituális dimenziója erősítésének nevezünk el: az üzletet az etika, az integritás, és a méltóság szilárd talajára téve. A pozitív anyagi eredmények ellenére, mindazonáltal a profitabilitás kérdése *lényegtelen* motiváció. A spirituálisan orientált vállalatok ahogy leírtuk, azért adaptálták ezt az irányt (a spirituálisat), mert ez a helyes dolog, amit tenni kell. Valójában, ha a cég átfogó célja a profit és a részvényesek bevételeinek növelése, akkor nehéz spirituális kereteket alkotnunk, mert ha a mérleg alsó sora (bottom line) fenyegetetté válik, a szeretet kisétál az ablakon. A munkában való szeretet és spiritualitás kedvéért az anyagi célok át kell öleljék a spirituálisakat, úgy mint a vevők, beszállítók szolgálatát, a közösséghez való hozzájárulást, az alkalmazottak fejlesztését, a közösség érzésének kialakítását a

³⁵ Work and Spirit 281.o.

szervezetben, és mindnek felett: az anyagi és a spirituális egymáshoz való közelítése.”³⁶

Azért idéztük ilyen hosszasan Marcicot, mert megállapítása nagyon tanulságos. Szerinte a spiritualitás a cégeket virágzásnak indítja, s az etika, integritás, méltóság pozitívan hat a vállalati tevékenységre. Azonban ahogy ezt az alternatív kapitalistáknál, s a keresztény vállaltoknál is láthatjuk, az egy-egy értelmű megfeleltetés nem biztos. Azaz, az etikusság, az ember tisztelete, az igazi spirituális értékek, a szeretet, nem vezet automatikusan jobb vállalati teljesítményhez, – mivel ezt a teljesítményt nemcsak spirituális, hanem anyagi szinten is néznünk kell, s a kettő nem egy szint –, ill. nagyobb profithoz sem. Meg is állapítja, hogy a profit lényegtelen motiváció, s ha mégis, a szeretet kísétál az ablakon. Már-már azt hinnénk, hasonló ez a megközelítés az Egyház szociális tanításának gondolataihoz, de az utolsó megállapítás nyilvánvalóvá teszi, hogy a növekedésorientált, globalizált versenykörnyezetben, ahol fenn kell maradni és túlélni, a megoldást a New Age, a minden Egy, az Egész a dolgok konvergenciájának logikájában tudja csak megadni, ami nem biztos, hogy reális út a fennmaradáshoz és a boldogsághoz. Ezt az Egészben gondolkodó logikát követi Biberman, Whitty, Robins is, akik a kizárólag profitmaximáló elvek alternatívájaként az Egész-ben gondolkodást, mint a Yin-Yang, animus-anima logikáját, a Star Wars, Star Trek tv sorozatok logikáját adják meg.

Több szerző, pl. Burack is gyakran említi a szeretet, mint a spiritualitás lényeges elemét. „Néhány példa magában foglalja a spiritualitás, a lélekkel teli, a lélek újrafelfedezése, és a szeretettel menedzselni kifejezéseket.”³⁷ Ilyen jó példa erre a Love Airline-nak nevezett South-West Airline is, amelyre azt mondják, hogy önfeláldozó szeretettel viseltetik utasai iránt. A szembetűnő ugyanakkor az, hogy minden ilyen passzusnál, amikor a szeretet kerül szóba a menedzsmentben, a szeretetet a vevők, a szállítók, üzleti partnerek, és alkalmazottak, vezetők felé kell gyakorolni. A szeretet, szolidaritás viszont nem üzleti szakszó, eszköz, ami végső soron a cég teljesítményének növelésére ill. felvirágoztatására alkalmas az üzletben résztvevők körében. Nyilván, kellemesebb a cég légköre, ha szerető, kedves emberek dolgoznak benne, s ez fokozza is a teljesítményt, de ettől még a vállalat tönkremehet, s akkor is tovább kell szeretni. A

³⁶ U.o. 200-201.o.

³⁷ U.o. 95-96.o.

szeretet a keresztény tanításban önátadást, a másik javának akarását jelenti, s mindenkire, az ellenségemre, a nem a (potenciális) vevőre is kiterjed, tehát üzleti eszközként „használni” nem lehet, amennyiben a tradicionális keresztény tartalmat értjük alatta. Ezeket a gondolatainkat támasztja alá Bill George, egy neves felső vezető (CEO) is, akit példaként szoktak emlegetni a szeretettel való vezetés megvalósítójaként, a akinek kimondott fő célja valóban nem a profit, hanem a vevők szolgálata. Szerinte ha az alkalmazottak körében a profitszerzést teszik a cég missziójává, nem dolgoznak úgy, mintha valamilyen spirituális célt tűznénk ki, mint pl. „azért vagyunk itt, hogy segítsünk az embereknek teljes életet élni”. Ha viszont ők is részesei lesznek ennek a missziónak, „az eredmény az lesz, hogy a cég sok pénzt csinál”³⁸ Hát így is megérkeztünk. A kérdés itt is: mi a valódi cél, s mi az eszköz hozzá.

A szakirodalomban kutatva találunk azonban olyan írásokat is, melyek őszintén detronizálják a profitot, s eszközzé nyilvánítva más célokat tűznek ki a gazdálkodás számára. Ezeket összevethetjük a keresztény társadalmi tanítással, de a végcél (Isten országa versus Egész, amit Korten is vall³⁹), megmutatja, hogy mégsem teljesen ugyanarról van szó. Ezen elméletek őszinte szándéka a világ jobbá tételére azonban feltételezhető.

Az egyik ilyen, jobbitó szándékú eszmefuttatás Biberman, Whitty és Robbins „Lessons from Oz” c. írásából származik⁴⁰, ahol egyrészt leszögezik, hogy az „okos szervezet szívvel és fejjel gondolkodik”⁴¹, másrészt hogy egy spirituális út kell ahhoz, mint Dorothyé, hogy megtalálja a cég a küldetését. Az új munkahelyi paradigmában a fő célok különböznek az alsóbb céloktól, mint a profit maximalizálás. A spiritualitás nélkül a normatív cél a profit, de az új paradigmában más gazdálkodási tényezők válhatnak fő céllá: mint jövedelemelosztás, termelés, elosztás, stb. A profit csak eszköz a célok eléréséhez. Egyébként „a profit unokatestvérei a növekedés és a piaci részesedés.”⁴²

A spiritualitás kiszélesíti a célok táborát. Russel Ackhoff 1981-ben 5 célt nevezett meg, mely az ember ideálkeresése közben alakul ki: Igazság (tudomány),

³⁸ U.o.:208-9.ö.

³⁹ U.o.: 220.o.

⁴⁰ U.o.: 223-233.o.

⁴¹ u.o. 223.

⁴² U.o. 226.

Szépség (esztétika), a Jó (etika, filozófia), a Bőség (gazdaság), és az Igazságosság (jog). (Hasonlít ez a görög filozófusok Egy, Szép, Jó, Igaz isteneszményéhez, amelyet az emberek mindig is kerestek.) A menedzsment fókusza: a Bőség, azaz a gazdagság. „A profit korláttá válik, a többszörös cél eléréséhez való szükséges feltétellé.” Akhoff szerint a célokat együtt, egyensúlyban kell elérni.⁴³ Ha a munka visszanyerte értelmét, a fenti célrendszer egy olyan spirituális menedzsment jelenséget is megmagyaráz, mint a *szolgáló vezetés*, mely a szakirodalomban többször előfordul, s melyet Robert Greenleaf nevével szoktak fémjelezni, hiszen itt a vezető elsődleges célja valóban nem a pénzcsinálás.

A fenti gondolatokhoz nagyjából, de nem egészen csatlakozik Sandra A. Waddock, aki szerint a közjó és profit szolgálata akkor valósulhat meg, ha a vállalatok az Egészséget, hitelességet, megosztott értelmet, értékeket meg tudják valósítani, s embereiknek egyenlőséget, felhatalmazást, hatékonyságot adnak.

Látjuk tehát, hogy az elméletek egy része meg akarja haladni a kizárólagos profitmaximalizálási célt, és humánus, tradicionális érték alapú célokat tesz a helyébe, és a spiritualitás ezen célok elérését teszi lehetővé szerintük. De vizsgáljuk tovább a kérdést a gyakorlatban. Kinek is a java?

Michelle Conlin, már említett Business Week-ben írt cikkét és Nancy R. Smith interneten elérhető írását idézzük végül.

Conlin cikkében az ausztrál McKinsey&Co. 1999-es kutatási projektjét említi, amely kimutatja, hogy a spirituális technikákat használó cégek termelékenysége javul, rendezetlensége nagyban csökken. „A témáról készült első empirikus tanulmány, a Spiritual Audit of Corporate America, amelyet 1999 októberében publikált Jossey és Bass, azt találta, hogy azok az alkalmazottak, akik magukat spirituálisnak tartó cégeknél dolgoznak, kevésbé félénkek, kevésbé adják fel értékeiket, és jobban bele tudják vetni magukat a munkájukba. A tanulmány társszerzője, Ian I. Mitroff, (Dél Kaliforniai Marschall Business School) így nyilatkozik: ‘A spiritualitás lehetne a végső kompetitív előny.’ A tanulmányban megkérdezettek teljes 60%-a állítja, hogy hisz a munkahelyi spiritualitás jótékony hatásaiban, egészen addig, míg egy tradicionális vallás ragyogó hitszónoklattal meg nem támogatja azt.” ...”Az érintettek egyik oldalán állnak az evangéliumi keresztények, akik azt szeretnék, ha a munkahelyi spiritualitás a Jézus

⁴³ U.o.: 227.o.

Krisztusról szóló konzervatív üzenetre összpontosítana, és azt gondolják, hogy a New Age erőfeszítései démoniak. A másik oldalon azok vannak, akik attól félnek, hogy a mozgalom egy összeesküvés, hogy mindenkit megtérítsen a hasonló gondolkodásra. Valahol a kettő között vannak a szkeptikusok, akik azt gondolják, hogy ez az egész egy újabb menedzsment hóbort, amely kiaknázza az emberek hitét, hogy egy újabb dollárt hozzon a konyhára.”⁴⁴ Éppen a fenti okok miatt sok intézmény távol tartja magát a témától. A Harvard Business School pl. visszautasított egy ajándékot egy olyan vállalttól, mely vallási és üzleti előadásokat tartott, s „a Harvard tanárai idegesek bármit is szponzorálni, aminek vallási tartalma van.”⁴⁵

Smith pedig így ír: „Vallás ez? Egy New Age dolog? Kvázi vallás? Hitpótlék?...vagy, egy manőver az üzlet részéről, hogy a munkásokat még inkább elkötelezzék a munkahelyre, hogy még inkább akarják feladni azt az időt, amit egyébként rekreációval, a családdal, a közösségben, vagy önkéntes munkával tölthetnének, vagy vallási gyakorlatokkal?”⁴⁶

Poarch (1997) így ír erről: „A többi típusú közösség elveszésével, amelyek korábban az egyházakban, szomszédságokban, és civil szervezetekben voltak találhatóak, az emberek most közösség-érzésüket a munkahelyen építik ki.”⁴⁷

Hogy kinek a java tehát: a fejezetben leírtak alapján mindenki megválaszolhatja magának.

2.2.2.1. A kalmár szellemű hit

Az előző fejezetben leírtak után ki kell emelnünk egy olyan jelenséget, amely nemcsak a nem keresztény világban, de a keresztények körében is megfigyelhető, mégpedig a hit, az ima, a spirituális gyakorlatok üzleti szellemben való megközelítése. Sok ember, vállalkozó az imát, a meditációt, más spirituális gyakorlatokat, a hitét, magát Istent saját és üzlete céljai elérésére akarja felhasználni. Hányszor láttunk már hitehagyott embereket, akik azzal érveltek, hogy Isten nem hallgatja meg őket, mert

⁴⁴ M.Conlin : Religion in the Workplace The growing presence of Spirituality in Corporate America in: *Business Week* Nov.pp 150-154

⁴⁵ U.o.

⁴⁶ Nancy R. Smith: *Does Spirituality Belong in the Workplace?*
[Http://www.workplacespirituality.info/article1002.html](http://www.workplacespirituality.info/article1002.html)

nem adta meg, ami kértek. A munkahelyi spiritualitás témájában is sokszor felleljük ezt a jelenséget. Vállaltvezetők az imát a vállalati teljesítmény növelésének eszközéül akarják felhasználni, s gyakran ez keresztény szellemű üzleteknél is látható, de a nem keresztények spirituális gyakorlatai is eszközzé degradálódnak.

A Szent Ignáci meditáció célja az Istennel való kapcsolat megélése, az Ő teljesebb, odaadóbb megismerése; amiben Istent a meditáló nem kényszeríti, hanem szemléli, hiszen a végtelenül szabad Istent nem is lehet kényszeríteni semmire. A mi feladatunk az Ő akaratának megismerése, s elkötelezett követése. A keresztény hit kialakulása előtt a természeti vallásokban a hívők kényszeríteni próbálták isteneiket saját akaratuk megtételére, áldozatok, akár emberáldozatok ellenében is. (Ld. pl. a Kr.e. 1000 körüli kánaáni rítusok Baál isten imádatában) A munkahelyi meditációnak ugyanez a célja: eredményt, teljesítménynövekedést, csupán vérnyomáscsökkenést, stressz oldást várnak tőle. A Szent Ignáci meditáció lényegében más. Pedig a spiritualitást oktató üzleti iskolákban a felkínált vallási menüben az összes többi között Szt. Ignác is ott szerepel.

Mondandónkat alátámasztandó két internetes írást idézünk. Az egyik a Christianity Today magazin 2003-as márciusi számából, a másik a Workplace Sprituality honlapról származik. A Christianity Today egyik cikkének címe így hangzik: „A legjobb keresztény helyek, ahol dolgozni lehet: ha nincs ima, nincs eredmény” A cikk leírja, hogy a Medical Ambassador International (MAI), amely 54 országban van jelen, s éves működő költségvetése 4 millió dollár, azzal éri el ezt a szép eredményt, hogy az alkalmazottak gyakran megállnak imádkozni („We stop for prayer often”), ahogy Laura Nelson, az adminisztratív igazgató mondja, „Ez a küldetés azzal az erővel halad előre, hogy Isten válaszol kéréseinkre. Ha nincs ima, nincs eredmény.”⁴⁸ Isten tehát egy megbízható automata-*eszköz*, akinek, ha jól adagolják a bemenő imát, kiadja a kérések teljesítését, de adja Isten, hogy el ne romoljon! (ld. a témáról Az Isten szabadságra megy c. amerikai filmet.)

⁴⁷ Work and Spirit: 297.o.

⁴⁸ *Best Christian Places to Work: No Prayer No Result*
<http://www.christianitytoday.com/ct/2003/110/22.0.html>

A másik internetes példát a címe fémjelzi: „A spirituális menedzsment technika nagyobb értékesítésre vezet”⁴⁹ Ebben egy menedzser panaszkodik, hogy teamjének nem sikerül teljesíteni a cég által kitűzött értékesítési célt. Végül is az imához folyamodott, amin keresztül megtanulta, hogy az isteni törvény dolgozik a csoportjában is, ami megtanítja őket talentumaikat legjobb képességeik szerint kihasználni. A menedzser most már tudta, mit kell tennie, s már spirituálisan motiválva ki tudta hozni belőlük a jót. Jobb közösségi csoportmunka, mélyebb, barátságosabb kapcsolatok kezdődtek, s lojalitásuk a cég és egymás iránt jelentősen megnövekedett. Ez az új gondolkodás először még nem hozott változást az eladási eredményekben, csak harmóniát és respektust a csoportba, de két hónap múlva az értékesítési számok megindultak felfelé.

A kalmár szemléletet, ami a fogyasztói gondolkodás sajátja, s ahol a választékbővítés kulcsszó; a munkahelyi spiritualitásban a kínált vallások választékbővítésében is fellelhetjük. King, Biberman és Robbins egyik cikkére hivatkozunk⁵⁰, melyben az egyetemi spirituális oktatásáról beszélve bemutatják, hogy a spiritualitás oktatásában a főbb világvallások misztikus tradícióit tanítják meg: Loyolai Szent Ignációtól kezdve buddhista, hindu, kínai, filozófiát, zen és taoista olvasmányokat, védikus bölcsességet, kaballah és zsidó bölcsességet mutatnak be, s még katolikus és más keresztény olvasmányokat is. Ezen kívül számos imafajta, relaxációs gyakorlat, meditációt, mantra meditációt, aktív imaginációt, vezetett imaginációkat tanítanak meg a hallgatóknak, s vannak rajzolások, spirituális gyakorlatok, tai chi, hatha yoga, légző gyakorlatok, mesék, táncok, mozgás. Mindezek megfelelnek a hallgatók elvárásainak, sőt, a többi tanár és vezető elvárásának is. Maga az a tény, hogy ennyi vallási és spirituális anyagot megismer a hallgató, nagyon pozitívnak értékelhető, de a statisztikáknál megtudottak alapján valószínűsíthető, hogy a vallások, amelyekkel megismerkedik, nem a maguk teljes mélységében és szélességében válnak majd meggyőződésévé, s válik végül választása alapján gyakorló buddhistává vagy taoistává, esetleg kereszténnyé. Annál is inkább, mert egy vallás gyakorlása környezetet, tradíciót, megélése neveltetést, életmódot, kulturális háttérrel is feltételez. Ha nem áll szilárdan egy vallás talaján, s így a többit nem pozitív ismeretként sajátítja el, akkor a fogyasztás

⁴⁹ *Spiritual Management Technique Leads to Stronger Sales* <http://www.Workplacespirituality.info/SpiritualManagementtechnique.html>

⁵⁰ King, Biberman, Robbins: *Integrating Spirituality into Management Education* in: *Work and Spirit*, 282-292.o.

logikája alapján kiválogatja magának a megfelelő darabokat, elemeket, és összeállítja magának a saját megfelelő vallását, ahol pl. Isten az ő eladási céljait fogja szolgálni. Mindenesetre, ha szorgalmasan olvassa a spiritualitásról és munkahelyi spiritualitásról szóló irodalmakat, iránymutatást is kap, milyen legyen az ő új vallása: értelem kereső (search for meaning), a nagy Egész részeként összekötve lenni másokkal (connectedness, Wholeness), megtudhatja hogy ő isten, hogy képességei határtalanok, s hogy milyen jó közösségben dolgozni a Szervezetben, minél többet, mert erre képesíti a napi meditáció, amik közül a loyolai szent ignácitól a Tai Chi-ig választhat. A kínálat tehát teljes, s ha még jobban meg akarunk győződni arról, hogy a munkahelyi spiritualitás, mint olyan, s az USA egész spirituális mozgalma, mindaz az ideológia mely a szakirodalmak nagy részében megjelenik és vissza is hat a valóságra, a globalizáció ideológiai szolgálóleánya, s ugyanakkor alakítója is; akkor gondolkodjunk el az alábbi idézeten:

„A kultúra és specifikus nyelvek és terminológiák különbözőségeinek ellenére mindezen spirituális tradíciók filozófiai egy lelki átalakulást írnak le, a Magasabb Én (Higher Self) megtapasztalását és figyelembe vételét, és minden ember összekötöttségét, egymással, s az isteni teremtővel, a Forrással, az Energiával. Ebből alakul ki a személyes felhatalmazottság, (personal empowerment) az üzletben és a szervezetekben való csoportos együttműködés új paradigmája.”⁵¹ Ha engedünk a Magasabb Én mézesmadzagja vonzásának, hiszen csábító, mert az ember legnagyobb kísértése a gög, az istennek lenni akarás; ha bedőlünk a magában meditáló, önző, magába fordult, a valóságtól leválasztott ének összekötöttségének, amire azt mondják, közösség, ha engedünk annak a gondolatnak, hogy a globalizáció nem más, mint a Föld népességének a Nagy Egészben való egyesülése és boldogsága, akkor nem hagytuk magunkat megragadni az által a spiritualitás által, melyre a keresztény tanítás ezt mondja: az Igazság Lelke.

Levezetésül a kalmárkodáshoz egy nem viccnek szánt apró cikk a Christianity Today-ből. „Tedd magad Jézus cipőjébe!” –hangzik a szlogen. Egy dán supermarket lánc olyan műanyag szandálokot árult, melyeken Jézus és Mária imidzse volt rajta. Már 4000 párat eladtak, mikor 200 panasz érkezett az üzletvezetőhöz, s 48 órán belül be kellett fejezni az értékesítést. Sebaj, egy amerikai cég tovább folytatta a szandálok

eladását, melyek talpán ez a felirat állt: „Jézus szeret téged” Ők csak evangéliumi üzenetet szerettek volna hagyni a tengerpartokon –mondta a cég menedzsere.⁵² Ja, persze. A cipőre írt lelki élet, a természet és a műanyag - Egy. (Az Üzenet is egy...)

Folytassuk tovább még egy alfejezet erejéig ezt a gondolatkört.

2.2.2.2. Minden Egy; A HP, A Xerox, A Pizza Hut, és a Love Airline

„A New Age-ben nincs különbség jó és rossz között. Az emberi tettek vagy megvilágosodásnak, vagy a tudatlanságnak a gyümölcsei. Így nem ítélnünk el senkit, és senkinek sincs szüksége bocsánatra. Ha hiszünk a gonosz létezésében, akkor az csak negativitást és félelmet szül. A negativitásra a szeretet a válasz. De ez a már ismert energia, tudati beállítottság- megközelítésű New Age szeretet.

A multinacionális vállalatok spiritualitásának vizsgálata egy alaposabb kutatást igényelne. Itt most csak néhány figyelemre méltó tényre térünk ki.

Jellemző, hogy a multinacionális vállalat vezetőjének, veztőinek spiritualitása lényegében rányomja bélyegét a vállalati küldetésre (mission statement), és az egész cég spiritualitására. Így pl. a HP – amely az USA egyik legnagyobbbecsültebb cége⁵³, alapítói, Bill Hewlett és Dave Packard értékei alapján – működésének deklarált célja „az emberiség jólétéhez és haladásához technikai hozzájárulást adni.”⁵⁴ A Ford is az emberiség szolgálatát tűzte ki célul. A BioGenex vezetője, Krishan Kalra három hónapi elvonultságban tanulmányozta a Bagavad Ghitát, s benne találta meg cége működésének értelmét. Így a Silicon Valley több vállalata működik hindu értékek alapján. Vannak vezetők, akik „üzleti megoldásokat a Bibliából húznak elő”, pl. a Medtronic Inc. és a Carlson Co.⁵⁵. A Xerox menedzserei ugyanakkor „egy benszülött ill. természeti amerikai modell szerinti, egy hetes lelkigyakorlatokon vesznek részt, ahol vízió-kutatások, tanácsulések segítenek a Xerox vezetőinek munkájukat egy értelmesebb módon meglátni.”⁵⁶ Ebbe érdemes kicsit mélyebben is betekinteni. Conlin a News Week hasábjain így ír „...Az utóbbi hat évben –a legfelsőbb vezetőktől az irodistákig – 300

⁵¹ Work and Spirit 289.o.

⁵² *Put Yourself in Jesus Shoes* <http://www.christianitytoday.com/ct/2003/007/29.13.html>

⁵³ Work and Spirit 104.o.

⁵⁴ U.o.264.o.

⁵⁵ Conlin:Religion in the Workplace, 2.o.

Xerox Corp. alkalmazott vett részt ‘vízió-kutatásokon’ a küzdő vállalat 400 milliós projektjének részeként, hogy forradalmasítsák a termékfejlesztést. A dolgozók az új-mexikói sivatagban, vagy a new york-i Catskill Hegységben 24 órán át semmi mással, mint csupán hálósákokkal és vizes palackokkal felszerelve, ‘beszélgettek’ (commune) a természettel, inspirációt és vezetést keresve, hogy hogyan építsék meg a Xerox első digitális fénymásoló-fax printerjét. ...A végeredmény: a Xerox legmenőbb darabja: a 265DC, egy 97%-ban újr felhasználható gép.”⁵⁷ Vannak azonban ennél még sajátosabb esetek is. 1999 júniusában a római Excelsior hotelban a Fiala Elnökök Szervezete, azaz, a világ legbefolyásosabb és legfiatalabb felsővezetői a hotel alagsorában egy „sámánista gyógyító utazáson”⁵⁸ vettek részt. „...az ipar 17 bekötött szemű kapitánya feküdt törölközőkön, lélegzett mélyeket, és hatolt be a az ‘alsó világba’, egy magányos törzsi dob hangjaira.”⁵⁹ A vezető „városi sámán” Richard Whiteley, egy Harvard Business Schoolt végzett szerző és menedzsment tanácsadó volt, aki „...ezután utasította a vezetőket, hogyan térjenek vissza a saját belső mélységükből, totemállataikból, akik majd 21. századi sikerre fogják vezetni vállalataikat.”⁶⁰

A Pizza Hut és a Taco Bell legnagyobb franchise partnere, az Austaco Inc. ennél konzervatívabb technikát alkalmaz. 1992 óta káplánokat bérel egy nonprofit szervezettől, s azóta a vállalat a megtérülését 300%-ról 125%-ra csökkentette. „Gyorsítkeztetési időben ez annyit jelent, mint a munkásokat egy örökkévalóságig ott tartani....Az alkalmazottak, mint pl. a Taco Bell pénztárosa, Kim Park –akinek van egy férje a börtönben, egy lánya a rehabilitációs intézetben és két száj otthon, akiket etetni kéne –, azt mondják, soha nem is álmodnának arról, hogy másmilyen állás kedvéért elmenjenek, amelyeknek nincs ilyen vallásos életvezetése. ‘Sokszor tényleg depressziós leszek, és beszélnem kell valakivel, vagy felrobbanok.’ – mondja Park... ‘ha nem kapnám meg ezt a támogatást, nem tudom, mit csinálnék’.” A bérelt káplán hol valakinek a kocsijáért, hol valakinek a drogos lányáért imádkozik és a mosogatópultnál puhafedelű bibliákat ajánl.⁶¹ A szakirodalom egyébként azt írja, hogy a vállalati

⁵⁶ Work and Spirit, 206.o.

⁵⁷ Conlin: 1.o.

⁵⁸ U.o. 1.o.

⁵⁹ U.o. 1.o.

⁶⁰ U.o. 1.o.

⁶¹ U.o. 4.o.

menedzsereknek spirituális vezetőkké (azaz lelkiprovokálókké - spiritual leader) kell válniuk az alkalmazottaik számára, inkább, mint ellenőrökké.⁶² Világos. Nem kell tehát bérelni, a pap helyett a főnököm a lelkiprovokálóm, s ez további költségcsökkentést eredményez.

De beszéljünk vidámabb dolgokról. A Love Airline-nak becézett South West Airlines (SWA) Amerika kedvence. 1998-ban a Fortune Magazine „100 legjobb vállalat” listájának első helyét nyerte el, kb. 25,000 embert foglalkoztat és 1996-98 között 5000 új munkahelyet teremtett. A munkaerő megelégedettsége itt a legnagyobb Amerika szerte, s a cég deklarált vállalati küldetésében nem a profit, hanem a vevőszolgálat a fontos, „amelyet melegséggel, barátságossággal, egyéni büszkeséggel, és a cég lelkiületével fogunk véghezvinni.” (idézet az 1988-as vállalati küldetésből)⁶³, s a cég életében még nem volt elbocsátás! Mégis, ha összehasonlítjuk a South West Airline-t a FOKOLÁRE mozgalom Közösségi Gazdaságaival, azt érezzük, hogy valami sántít. Nem ugyanaz a kettő. Mintha Chiara Ljubic nem így gondolta volna, jóllehet a Közösségi Gazdaságok központi témája szintén a szeretet. De ők talán másképp értik a szeretetet...

A Love Airline szinte verhetetlen spirituális értéke a humor. Ez a vállalati image, és ez a kulcsa a különbség megértésének. A top menedzsment, a HR megalkotott egy vállalati stratégiát, a vállalati vízió tartalmazza a fő értékeket, s ezek a fő értékek (humor, vevőszolgálat, barátságosság, megmutatni a szívet, keményen dolgozni, rugalmasnak lenni) *fölről lefelé* meg kell, hogy alapozzák a vállalati filozófiát, vállalati gyakorlatot, s „azt a kontextust, amelyben a dolgozó gondolkodik, cselekszik, dönt...biztosítani kell, hogy a *dolgozók igazítsák* munka szokásaikat a cég alapértékeihez”⁶⁴ Tehát legyenek SWA emberek, mint ahogy vannak Pepsi emberek, Coke emberek, akiknek a magánéletükben is tükrözniük kell a Vállalat alapértékeit, spiritualitását. (Ha egyáltalán marad még magánéletük) A kulcsszerepet mindebben természetesen a HR játssza. A vállalatpolitikában a humor, lelkesedés „gyakorlása” kulcsfontosságú, a felső vezetők, pilóták, akik akár felszolgálnak is, s vezetnek a becsekkolásokat is, élen járnak benne, vicceket mesélnek a fedélzeten, s tréningeken gyakorolják hogyan lehet egyre tökéletesebben humorosnak lenni. Humoros videókat

⁶² Work and Spirit 235.o.

⁶³ U.o. 269.o.

néznek, szerepjátékokat játszanak, hogy a SWA stílust elsajátítsák. A leglényegesebb momentum az egész HR politikában a felvételi processzus. Mivel a Love Airline igen népszerű a munkakeresők körében, válogathatnak a jelentkezők között. Az elsődleges szempont nem annyira a szakértelem, hanem fontosabb a jelentkező hozzáállása, humorérzéke, barátságossága. Az interjú során viccet mesélhetnek vele. Szerepjátékokban tesztelik képességeit, s azt is, hogy mennyire képes teammunkában dolgozni. Ugyanis, mint a pilóták esetében is láttuk, a rugalmasság, hogy többféle munka elvégzésére is alkalmas legyen a potenciális SWA ember, alapvető SWA érték. Nem csoda, ha a munkaerő költség egész Amerikában itt a legkisebb, hiszen a vállalati áthelyezéseket belülről oldják meg. Így könnyebb azt is elérni, hogy ne legyenek elbocsátások. A költségek további csökkentését nagy leleményességgel oldják meg. Csak egyfajta géppel repülnek, ami a szerviz költségeket csökkenti, s rövidebb távon limitált étel-ital felszolgálás van, a bőségesebb étkeztetést humorral pótolják. Jól megtervezett spontán léghő jellemzi a céget, amihez hozzájárul, hogy nincs egyenruhájuk, kötelező a kötetlen ruha viselet (casual dress). Szlogenjük: „Dolgozz keményen és légy vidám!” A vállalati filozófia a következő: „A boldog és relaxált alkalmazottak tehát *produktívabbak*”⁶⁴ „A vállalat fókusz: ‘mutasd meg a szíved! – tehát viseld gondját a vevőnek, azaz az utasnak, s a munkatársadnak. Az olcsó jegyárakkal a szegényebb utazóközönség is piaci vevők körébe tartozik, amire büszkén hivatkoznak. Rengeteg sztori él a köztudatban a SWA híres vevőszolgálatról: a gépét lekéső utast az SWA alkalmazott kocsiján vitte el rendeltetési állomására, egy utasnak nem volt elég pénze a jegyre, a különbözetet összedobta a jegykezelő, egy a várost nem ismerő utasnak az egyik alkalmazott saját lakásán adott szállást, és így tovább. Mielőtt egészen fellelkessednénk a SWA alkalmazottak minden bizonnyal őszinte odaadásától, talán most kell megemlíteni, hogy Chiara Ljubic a braziliai, sem piacot, sem fizetőképes keresletet nem jelentő, sem jó hírnevet öregbíteni nem tudó szegényeket látva alapította meg a KG-t, s az is lehet, hogy nem mindig mosolyogva tartotta velük a kapcsolatot.

A SWA azt deklarálja vállalati küldetésében, hogy számára nem az elsődleges a profit. A cikk szerzői, akik a SWA-ról szóló összeállítást írták, így vallanak: „hisszük, hogy az a vállalat, amelyik nemcsak alkalmazottainak az eszét, hanem a szívét és az

⁶⁴ U.o. 267.o.

⁶⁵ U.o. 271.o.

érzelmeit is foglalkoztatja, *profitábilisabb lesz*⁶⁶ Tehát a szavak szintjén a profitmotiváció háttérben van, de az egész rendszer arra mutat, hogy a rendszert mégiscsak a produktivitás, jó hírnév, jó piaci részesedés növelése motiválja, és ennek érdekében van odaállítva a szív, mintegy *eszközként* a pénz eléréséhez. A „spontán” humor és szabad, vidám környezet is jól megtervezetten, felülről van kialakítva, s valószínű, ha ebbe valami hiba csúszna, csökkenne a vállalati teljesítmény is, hisz romlana az imázs, a vevők csodálkoznának, majd más szórakoztatás után néznének. Ilyen értelemben a spirituális értékek és profit közt valóban lineáris hatásösszefüggés van mert a spiritualitás eszközként van beállítva.

Az e fejezetben felsorolt vállalatok úgy látszik, megtalálták helyüket a lét nagy láncolatában. A spiritualitást ők –kik-ki a magáét, hisz a New Age logikában nem mondhatjuk a sámán spiritualitásról sem hogy rosszabb a szívre alapozott spiritualitásnál, a lényeg a megvilágosodás a tudatlansággal szemben –; a vállalati célok eléréséhez szükséges eszközrendszerben testesítik meg, még akkor is ha deklaráltan célként tüntetik fel a spiritualitást, azaz vagy önállóan, vagy a profitcélokkal egy sorban. Ez a *szolgáltatás*, a könyörtelen *fogyasztói társadalom* logikája, a smith-i önérdék logikája, ami ellenében csak egy egész más gondolkodásmód, eszmerendszer tud megoldást ajánlani. A szolgáltatás helyett a *szolgálat* szelleme az, ami valóban a második helyre szorítaná a profitmotívumot, s amire már amerikai keresztény vállalkozók is (ld. pl. Plescha) is rájöttek, s amit az a Egyház szociális tanítása 1891 óta megfogalmazott. A lényeg, hogy *mit, pontosabban kit szolgáljuk*. Plescha, egy amerikai vállalkozó így fogalmaz: „Természetes, hogy pénzt akarok keresni, de nem ez az, ami motiválja az egészet. Azt gondolom, ha minden vállalat a társadalmi igazságosság, a szolidaritás alapján működne, megszüntethetnénk minden jóléti programot”⁶⁷ Plesca a Thermoflux nevezetű cégében használt gumik újrafelhasználásával foglalkozik, gumi pázsitszőnyeget gyárt belőlük gyermekjátékszötekre, s alkalmazottai volt börtönlakók, drogosok, alkoholisták, akiknek esélyt ad a tisztességes munkára, a cég társtulajdonosává válásra, a társadalomba való visszakerülésre. Nem egy örökkévalóságig dolgoztat naponta, s nem hív hozzájuk bérelt káplánokat. Vállalati vízióját sem a sivatagi kirándulásból nyeri, hanem független, szabad lelkéből, s

⁶⁶ U.o. 275.o.

vállalata jövedelmezősége sem függ spirituális gyakorlatainak, teljesítményeinek fő vonásaitól. Spiritualitása ti. a keresztény hite; az *emberek javáért, a köz javáért* gazdálkodik.⁶⁸ Ez a válasz tehát a „Kinek a java?” c. fejezet kérdésfeltevésére, s ennek kifejtését az Egyház társadalmi tanításában találhatjuk meg. Ez a tanítás az alapja a keresztény munkahelyi spiritualitásnak, amely a spirituális kapitalizmus alternatívája, ahol a spiritualitás nem eszköz, hanem elvi alap, gondolatrendszer, kiindulópont a gazdálkodás számára. Célja a teljes, önálló individuumként, – s nem a nagy Egész mechanikus részeként felfogott – *ember*, és az ő közösségének java, a *közjó* érdekében, mely közösség nem a mindennek mindennel való összekötöttségét, hálózatát jelenti, hanem a szent páli értelemben vett szeretetet, és a pápai enciklikák értelmében vett szolidaritás alapján az egymás javát akaró emberek élő kapcsolatát.

Mielőtt belekezdenénk a keresztény alapú spiritualitás vizsgálatába, röviden emeljük ki az eddigiekben vizsgált spiritualitás pozitívumait!

2.3. Pozitívumok – kritikával

Itt most az említés szintjén tudunk csak kitérni az etikus gazdálkodást folytató vállaltokra (ld. pl. alternatív kapitalisták), az etikus gazdálkodásról szóló szakirodalomra, folyóiratokra; azokra a vállaltokra, melyek a spirituális és etikai értékeiket valóban a *közjó*, az emberek javára fordítják. Inkább az olvasott szakirodalomból idéznénk olyan megállapításokat, melyek arra mutatnak, hogy a jó szándékú gondolkodás hasonló eredményre vezethet, mint amit a keresztény társadalmi tanítás is tartalmaz, s ha óvatos kritikával is kell vizsgálnunk ezeket a megállapításokat, egyes elemeket a keresztény menedzsment, vállalati spiritualitás is alkalmaz. Inkább azt mondhatnánk, hogy egyes elemek közt hasonlóság is lehet, a rendszer azonban, amiben elgondolják, alapvetően más. Kezdjük az eddig vizsgált fogalmunkkal, a *közjóval*. Sandra A Waddock⁶⁹ a közösség, a moralitás fontosságának hangsúlyozásával kiemeli, hogy a profitmaximalizálás az individualizmusra, egoizmusra mutat rá, s rá kell jöjjünk, a törődés, a tartozni valahová, a bizalom, az együttműködés járul hozzá a világ

⁶⁷ nelso M.Z.: *Recicled people*, in: *The God of Second Chances Stories of lives transformed by Faith*, Sheed and Ward, Franklin, Wisconsin, 2001

⁶⁸ Baritz: *Az üzlet, minz hivatás - utópia vagy realitás?* In: Kovász, VII. évf. 3-4. Szám. 59.o.

jóllétéhez (Az ő szókincsében is benne van az Egész-ség, az összekötöttség / interdependencia, a jobb agyfélteke kihangsúlyozása, de alapértékben a közjót, a közösséget, hangsúlyozza.) Ő és más szerzők is hivatkoznak Kortenre, akinek a Tőkés társaságok világalma (Kapu, 1996) c. könyvét kétszer is említve, Kortennek azt a megállapítását idézik, melyben a kis, helyi közösségek fontosságát, a globalizációs folyamat ártalmait hangsúlyozza.⁷⁰

A teoretikusok közül már többször említettük Robert Greenleaf nevét, aki a szolgáló vezetés (servant leadership) névadója. Szerinte a „szolgáló vezető a problémákat nem kívülről, hanem belülről látja, s ha problémát lát, először azt vizsgálja, neki magának hogyan kellene megváltozni.⁷¹ A vezető legfontosabb alapértéke az *alázat*, de itt sajnos nyakon csíphetjük elméletét, mert számára az alázatot Covey megfogalmazása jelenti: „A lelkükben alázatosak fejlődnek és áldottak, mert képesek alávetni magukat magasabb erőknek, és megpróbálnak harmóniában élni a természeti törvényekkel, egyetemes elvekkel.” (Covey,1989)⁷² A keresztény megfogalmazásban viszont az alázat ezt jelenti: a Teremtő Isten előtti meghajlás, elfogadása annak, hogy az ember teremtett lény, s Isten a teremtő, elfogadása kicsinységünknek és Istenre szorultságunknak, ugyanakkor elismerése Isten végtelen nagységának, tökéletességének; s jelent egy bizonyos reális önismeretet, melyben az ember tisztában van valós értékeivel és valós korlátaival is.

A teamunkát, közösséget, az alkalmazott meghatalmazottságát, azaz önállóságát már elégszer említettük, (ld. pl a SWA-beli jelentőségüket), csak az eddigi kontextusban nem került még elő a szubszidiaritás elve. Ugyanis az eddig vizsgált spiritualitásban a teamek nem nevezhetők a szubszidiaritás alapegységeinek, hiszen „fölről” manipuláltak, un önállóságuk csak névleges, hiszen alkalmazkodniuk kell a vállalatvezetés alapértékeihez, még akár érzelmi életükben is. A meghatalmazott (empowered) teamek igazi jelentőségüket a keresztény vállaltban nyerik el, mert ott valóban a szubszidiaritás elve alapján működnek, *alulról* szerveződve, önálló döntési hatáskörrel, s eleget téve az elv tartalmának. (Egyébként kisebb vállalatméretnél a nem

⁶⁹ Work and Spirit 291.o.

⁷⁰ U.o.: .297.o.

⁷¹ U.o.: 204.o.

⁷² Covey: *the Seven Habits of Highly Effective People* Simon and Schuster, N.Y. 1989

keresztény szakirodalom is hangsúlyozza a teamek önálló döntési jogkörének előnyeit.) Minderről részletesebben a következő részben lesz szó.

További szerzők vannak, akik kínlódnak a profittal kapcsolatos értékek és egyéb emberi értékek rangsorolásával, s érdekes megfigyelni, hogy a legtöbbjük a szeretetet az érzelmek, a „nem racionális tapasztalatok” közé sorolja (managing with love). (ld. Hogan⁷³)

A munka és a lelki élet integrálásának szükségességét minden szerző vallja. Azonban amíg a New Age spiritualitás ezzel a teljesítmény fokozására, az ember passzívvá tételére vállalkozik, s a spiritualitás az értelem megtalálásának pótlékává, sőt akadályává válik, addig a munka és a spiritualitás keresztény szempontú integrálása azt jelenti, hogy az ember a munkahelyén is ugyanazokat az értékeket, elveket vallja, mint otthon, megéli és cselekszi hite értékeit a munkahelyén., de ehhez semmiféle különösebb technika, gyakorlat nem szükséges. Ami kell, az a plébániáján, az egyházában, a magánéletében, a munkahelyén *kívül* is megélt közösségi és egyéni hite, meggyőződése, amit most a munkahelyén nyíltan felvállal. Gondolkodásmódjában, döntéseiben, cselekedeteiben, erkölcsi értékeinek megélésében, egész valójában, életvitelében, munkavégzésében.

Maslowra is sokan hivatkoznak, amely hivatkozásokban a keresztény felfogáshoz legközelebb álló megfogalmazás az ember kiteljesedésének igénye; aki megelégedést, célt, értelmet, önkifejezést keres életében, munkájában, s öntranszcendenciára vágyik. A számunkra meglepő csak az, hogy a maslowi piramis tetején a transzcendens kiteljesítést Buddhától, Mohamedtől vagy Krisnától várják.⁷⁴

Tegyük hát a piramis csúcsára Azt, Akit illet ez a hely, és merüljünk bele a keresztény spiritualitás megismerésébe.

⁷³ Work and Spirit: 57.o.

⁷⁴ U.o.: 68.o.

3. A keresztény munkahelyi spiritualitás

Az első kérdés, ami a téma taglalásánál felmerül, miért kell külön beszélnünk a keresztény munkahelyi spiritualitásról? Miben más, mint az eddig leírtak? Hiszen kialakulásának oka ugyanaz, mint a nem keresztény vállalati spiritualitásnál: a kettős, megosztott személyiség, aki hitét, lelkeségét a munkáján kívül gyakorolja, s meggyőződését a munkahelyén nem vállalhatja ill. nem vállalja fel. Az ember vágyik arra, hogy egy egész, integrált életet éljen, s spiritualitását, hitét meg tudja élni munkája során is. Mégis: ez az integritás, ez az „egész-ség” más, mint az eddigi, New Age alapú „wholeness”, s a keresztény vállalkozások gazdaság elmélete, gazdaság filozófiája is alapjaiban különbözik a neoliberalis kapitalizmusétól, így spiritualitásuk is gyökeresen tér el egymástól. Ezt szeretnénk bemutatni ebben a részben.

3.1. Miért más a keresztény vállalkozás?

Kiindulópontunk a keresztény vállalkozások, vállalatok konkrét, a gyakorlati életben megjelenő leírása kéne, hogy legyen, de ez további kutatásokat igényelne. Itt megelégszünk eddigi ismereteinkkel a keresztény vállalatok felsorolásában, s megemlíjtük az amerikai „Fellowship of Companies for Christ International” (FCCI)-t, amely 1984-ben alakult a keresztény üzletek szolgálatára, s összefogja a világ keresztény vezetőit is. Minnesotában alapították a „Nehemiah Partners”-t, mely szintén egy radikális szervezet a hit és munka kapcsolatában. Ők a szegények felé is teljesítenek missziót, s szintén keresztény üzletembereket fognak össze. Az „Avodah Intézet” neveléssel, dialógusok szervezésével is foglalkozik a munka és hit témájában⁷⁵; s ne feledkezzünk meg a Minnesota-i St Paul Egyetemről, mely a keresztény közgazdaságtan, a munka- spiritualitás kapcsolatának egyik legkiemeltebb központja az USA-ban, s intézete, a John A. Ryan Intézet az Egyház szociális tanításának kutatására szentelte magát. Vezetője Michael J. Noughton, több neves könyv, s cikk szerzője a témában. A sor nem zárul le Amerikában. Svédországban a Nemzetközi Keresztény

⁷⁵ Os Hillman: Is There a Move of God in the Workplace?

[Http://66.102.9.104/sea.../+conlin+m+religion+workplace&hl=hu&ie=UTF-8&inlang=p](http://66.102.9.104/sea.../+conlin+m+religion+workplace&hl=hu&ie=UTF-8&inlang=p)

Kereskedelmi Kamara fogja össze a keresztény üzletembereket, s szervezetük van Kínában, Hong Kongban, valamint még számos más országban is, köztük Magyarországon, ahol mind a protestáns vállalkozóknak, (KEVE), mind a katolikusoknak külön szervezetük van. A sort a Chiara Ljubic (Fokoláre mozgalom) által a világ számos országában alapított Közösségi Gazdaság mintegy 750 vállalatával záránk, s meg kell említeni a baszk Mondragont, melynek szintén mintegy 200 üzeme működik világszerte.⁷⁶ Tehát nem elszigetelt jelenségről beszélünk, mikor a keresztény vállalkozásokkal, s azok lelkeségével foglalkozunk.

A keresztény vállalatoknak egy alapvető közös vonásuk van: mind gazdálkodásunkban, mind spiritualitásukban alapként az Egyház társadalmi tanítására támaszkodnak. Itt most nem feladatunk a tanítás bemutatása, de annak érdekében, hogy lássuk az alapvető különbséget a neoliberális kapitalizmus New Age alapú spiritualitása, és a keresztény elveken gazdálkodó vállaltok spiritualitása között, rövid összehasonlítást teszünk az alapelvekben. Az Egyház Társadalmi Tanításának alapelvei: (1) *Személyiség elv*⁷⁷: ez az elv a biblikus, s a teológia által kibontott emberképre támaszkodik, és a történelem során számos nagy filozófiai elméletre ösztönzőleg hatott. Az egyház tanítását az emberről az emberi *méltósággal* kezdi, mely az ember istenképiséget jelenti: az ember *teremtett* lény, hasonló Istenhez, aki uralommal bírta meg a Föld jószágai felett. Az ember szellem testben, azaz nem olvad bele az anyagi természetbe, és önmagáról való tudatában (önmagánál lét) szellemi életet él. A New Age emberképe ezzel szemben nem adja meg az embernek sem az istenképiséget, sem az önállóságot, hiszen nem ismer el teremtő Istent, az ember maga isteni, isten, istenképe- világgépe panteista, monista. A végtelen Teremtő helyére magát az embert teszi, aki az Energiában, a Szellemben, az Egyben való részesedése által képességeit a végtelenségig növelheti, de a részesedés révén ugyanakkor el is veszti a keresztény értelemben vett önállóságát is, önálló szellemi lény létét.

Ebből következik a következő alapvető különbség is a személyiség elv második vonásában, hogy az ember *társas lény*. A katolikus tanításban az ember közösségben létező lény, „az emberi személy az egyediség és közösségiség közvetítésében valósul meg”, azaz az ember individuum marad a közösségben is, ugyanakkor a közösségben a

⁷⁶ Kovász VII. Évf. 3-4. Szám 59-60.o.

⁷⁷ Arno Anzenbacher: Keresztény társadalometika, SZIT 2001, 170-174.o.

másik ember javát akarja. A New Age közösségfogalma más. Az Egy-ség, összekötöttség (connectedness), nem az önálló individuumok egymásnak való odaadását, odaadottságát jelenti, s a másik által való kiteljesedést, hanem egyedüli, önmagát egyedül beteljesítő, önmegvalósító emberek magányos hálózatát, akik spirituális technikák révén fölolvadni hiszik magukat az általuk és spirituális erők által alkotott nagy Egészben, de itt az akarat és tettek szintjén megvalósuló szeretetről, önátadásról szó sincs.

A személyiség elv harmadik vonása, hogy az ember *erkölcsi alany*, aki képes értelme indíttatását követve önmaga meghatározni cselekvését, szabad, autonóm lény, aki felelősséggel bír önmaga és mások iránt. A New Age embere számára a szabadság öntörvényűséget jelent, ahol sem erkölcs, sem felelősség nem értelmezhető, mivel léte – filozófiája szerint – beleolvad a természet és társadalom törvényszerűségeibe, s egyetlen célja önmaga. A realitástól is elszakadva abszolút, objektív értékeket nem ismer.

A személyiség elv negyedik vonása az, hogy az ember *transzcendens lény*. Azaz: egzisztenciálisan istenkereső, felel életéért, s a halálon túli örök életben hisz, a személyes Istenével való találkozásban, és hisz az igazságosság alapján a végső isteni ítéletben, az isteni irgalmasságban. A New Age panteista, monista szemléletében nem keresi az Istent, hanem felhasználja céljai beteljesítésére. Nincs lineáris életszemlélete, hisz az újjászületések végtelenségében felelősséget sem kell vállalnia sorsáért, ami soha nem teljeseedik be halála után, hisz a személyes Isten szellemi világa helyett, amit ő dualistának nevez, egyetlen Egy világ létezik, melynek ő az ura, s mely „evilágisága” végtelen.

A személyiségi elv utolsó jellemzője, hogy az ember *bűnös lény*. A New Age-ben a bűnnek nincs értelmezése, a jó és a rossz között nincs különbség, legfeljebb sikeres vagy sikertelen spirituális technika, annak sikeres vagy sikertelen alkalmazása létezik. A lényeg a saját cél beteljesítése, arra bármilyen alkalmas eszközzel, korlát nincs.

(2) *Szolidaritás*: „A szolidaritás egészen egyszerűen fogalmazva a felebaráti szeretetnek felel meg.”⁷⁸ A szeretetet pedig láttuk, hogy tudati beállítottságnak, energiának titulálja a New Age. A személyiség elv közösségi vonásánál megfogalmazottakból kiderül, hogy az egyén és közösség egymásrautaltságát, egymás támogatását,

⁷⁸ Dr. Dabóczi Kálmán: *Az egyház szociális tanításának alapelvei*, Gazdaságetika és globalizáció tantárgy - előadásanyag 2004.február 14, 1.o.

együttműködést, a közjó előmozdítását, – és legkevésbé a szegények támogatását – a New Age nem ismeri. A szolidaritásban a szegények melletti elkötelezettség (option for the poor)⁷⁹ nagy hangsúlyt kap a keresztény társadalmi tanításban.

(3) *Szubszidiaritás*: ez az elv a közjó rendezőelve, központi eleme az emberi jogok tiszteletben tartása. Elvei: a segítségnyújtás parancsa, és kompetencia elvonásának tilalma. Azaz: a hierarchikusan rendeződő társadalomban, vállalatban a fölérendelődő szint az alacsonyabban állónak szolgálatára, segítségére kell álljon, s tőle illetékességet nem vehet el. Tehát: a döntést és tevékenységet azon a legalacsonyabb szinten kell elvégezni, amely arra még képes.⁸⁰ A nem keresztény vállalatgazdálkodásban is nagy hangsúlyt fektetnek a munkások önállóságára, a temmunkára, a teamek önálló döntési jogkörére. Sok vállaltnál, főleg a multinacionális vállaltoknál azonban ez nem igazi szubszidiaritás, mert a vállalt politikáját, spiritualitását a felső vezetés, vagy a legfelsőbb vezető határozza meg, s ezt veszi át a vállalt egésze. Tehát nem az alkalmazottak *által*, hanem *részükre* van meghatározva a spritualitás, és az egyéb gazdálkodási tényezők.

(4) *Közjó*: Aquinói Szt. Tamás fogalmazta meg először társadalomelméletében, itt most a II. Vatikáni Zsinat megfogalmazását idézzük: „A közjó azoknak a társadalmi életfeltételeknek az összessége, amelyek mind a csoportoknak, mind az egyes tagoknak lehetővé teszik, hogy teljesebben és könnyebben elérjék tökéletességüket.” (GS26)⁸¹ Tehát az ember egyéni és közösségi kiteljesedését, az azt lehetővé tévő társadalmi rend kialakítását értjük közjó alatt. A New Age nem értelmezi ily módon a közösséget, az egyéni kiteljesedést olyan önmegvalósításként fogja föl, mely saját erőn kívül csak külső spirituális segítséget vesz igénybe, ill. a másik ember segítségét annak méltósága, a kölcsönösség figyelmen kívül hagyása mellett. Tehát számára a közjó, mint cél nem értelmezhető.

Ahhoz, hogy eljussunk a keresztény munkahelyi spiritualitás megértéséhez, „talpra kellett állítani” több antropológiai, társadalmi alapvetést, melyet az Egyház társadalmi tanításának alapján tettünk meg. További alapvetések szükségesek –most már a gazdaság és a spiritualitás terén – a munkahelyi spiritualitás megközelítéséhez,

⁷⁹ U.o. 1.o.

⁸⁰ Anzenbacher 203.o. , Dabóczy 2.o

⁸¹ Gaudium et spes, in: Az Egyház Társadalmi Tanítása- dokumentumok, szerk: Tomka-Goják, SZIT, 216.o.

ezért nézzük meg, hogyan alakult ki a munka spiritualitása a keresztény tanításban, s mit tanít a munkáról!

3.2. A munka keresztény spiritualitásának története a teológiában⁸² és a *Laborem Exercens* 1981-es pápai körlevél

A keresztény teológiai tanításban a munka mint olyan nem kapott hangsúlyt egészen a II. Vatikáni Zsinatig. Ugyanis már az ókori görögöknél (Platon, Arisztotelész) elkezdődött a munka „nem tisztelete”, hiszen azt rabszolgák végezték. A görög felfogás áterjedt a középkori Nyugatra is, és hatott a kereszténység korai századaira, amely mély tiszteletet fejlesztett ki a kontempláció iránt. Ehhez képest a mindennapi munka becsülete hátrányt szenvedett. A munka, amelyet parasztok, jobbágyok végeztek, nem kapott különösebb teológiai figyelmet. Hogy sem a munka, sem a hozzá kötődő spiritualitás nem kapott teológiai figyelmet egészen a 20.századig, azt egyrészt a teológia művelésének módjában, másrészt az egyház, a teológia munkaszemléletében kell keresnünk. A teológia Szent Tamástól, Bonaventúrától kezdve a 13. Századtól már nem szentel figyelmet a személyes tapasztalatnak. (Pl. a rajnai misztikusokat, Henry Suso-t, stb. nem veszi figyelembe a középkori teológia) A középkor után a Szentírás és a Szent hagyomány voltak a teológia objektív adatforrásai, a szubjektív tapasztalat az életről nem játszott szerepet. Ezt a hagyományt a 20. századi felszabadítási teológia törte meg a harmadik világban, ahol az igazságkeresés alapja a tapasztalatra való összpontosítás volt. Így kezdődött meg részben a munka és a hit összekapcsolódása. A folyamat a II. Vatikáni Zsinatban folytatódott, ahol a világiak hivatásáról, a szolgálat megértéséről, a világ autonómiájáról volt szó, s ahol a teológiai reflexió a tapasztalatra, a világra kezdett összpontosítani., s kevésbé lett elitista. Újra értékelni kezdte a tapasztalatot, s ezen belül is a munkát a világban. Ennek a fejlődésnek az eredménye a *Laborem Exercens* (1981) és a *Centessimus Annus* (1991) pápai enciklikák, nem beszélve a püspöki körlevelekről: angol, német, amerikai püspökök levelei. A *Rerum Novarum*tól (1891) a *Laborem Exercens*ig kiadott szociális enciklikák inkább a munka és a munkás szociális körülményeit, vonatkozásait tárgyalják, de a

⁸² John C. Haughey: *Converting Nine to Five A Spirituality of Daily Work*, Crossroad N.Y. 1989, 128-130.o.

Laborem Excercens VI. fejezete már a „Munka lelki értékéről ” címet viseli! Azért nagy lépés ez a keresztény teológia fejlődésében, mert nemcsak a lelkiség oldaláról, hanem a munka oldaláról is elhanyagolt volt a téma. Ugyanis: a munka teológiai elhanyagolásának oka „a munka és a gazdaság intim kapcsolata”⁸³ volt. A munka a gazdaság egy része, a gazdaságnak megvan a maga törvénye, ami a piac ,s nem esik más teológiai törvény alá, így a munka is kívül esik a moralitás, a gondviselés területén. Ezt a falat is a II. Vatikáni Zsinat törte le, mikor a Gaudium et Spes dokumentumban már hivatásként beszél a világiak munkájáról, s explicite a Laborem Excercens-ben mondja ki, hogy a munka hivatás, a katolikus üzletemberek nem kis öröme. Tovább fokozza a munka és a hit, a gazdaság és moralitás összekapcsolását az amerikai püspökök 1986-os körlevele, a Gazdaságossági igazságosságot mindenkinek: melyben az eddigi egyházi szociális tanításra támaszkodva gazdaságetikai kérdéseket tárgyal. A minőségi áttörést 1981-ben II. János Pál pápa Laborem Exercens körlevele adta, amely a munka értelmezéséhez, s ezzel spiritualitásához jó néhány axiómát fogalmaz meg. A pápa itt a munkát teszi a szociális kérdés központi témájává. Kihangsúlyozza, hogy a munka személyes dimenzióval rendelkezik, s az uralom (ld. TER 1,26) a munkán keresztül valósul meg. Itt szögezi le, hogy az ember istenképősége a dolgok rendjéhez tartozik, ez a rend egyetemes, s minden emberben tudatossá válik, így hajtja uralma alá a földet (LE 15). A másik alapvetés a munka alanyisága. A pápa leszögezi, hogy az ember a munka alanya (LE 27), s ezzel elértünk az eddigiek során oly izgalmas kérdés megoldásához, hogy mi a gazdálkodás elsődleges célja, a profit-e vagy az ember. Ha az ember a munka alanya, akkor ő a cél is, az ő kibontakozása, hivatásának betöltése, méltósága alapján; s a profit az ő céljai elérésének eszköze. (LE 23, ld. még GS 1. Fejezet) Ha az ember a munka tárgya, munkaerő, akkor egy nála „magasabb” erő mozgat, a profit. Erről, mint az ökonomizmusról ír a pápa a 28.-30. pontban. „...fel is fordul az a rend, amelyet a Teremtés Könyvének kezdetén álló szavak határoztak meg, tudniillik az emberrel úgy bánnak, mint pusztá termelőeszközzel, holott tekintet nélkül a munka fajtájára, úgy kell vele bánni –és egyedül övele – , mint a munka cselekvő alanyával, alkotóval és mesterrel.” (LE30) Ezen az alanyiságon keresztül valósul meg az uralom, melynek célja a közjó.

⁸³ U.o. 130.o.

Az ökonomizmus, melyről az első fejeztünk szólt, tömören az *önérdekekkel* (Adam Smith-el kezdve) és a az anyagi javaktól való *függőséggel* függ össze.⁸⁴ Fügő lehet a egy vállalat, s fügő lehet a vállalattól az ember. Ez a helyzet, mikor az ember van a gazdaságért. Ez a helyzet mikor az emberi méltóság leredukálódik csupán az emberi produktivitásra, hatékonyságra, versenyképességre. Az ökonomizmus a lélek betegsége. A tőkét az embernél többre értékeli, a nyereséget a kapcsolatok fölé, a felhalmozást a közösség fölé. Ezeket a bálványokat dönti porba II. János Pál pápa meglátása a kinyilatkoztatás alapján, hogy a munka alanyi természetű. Tehát: a gazdaság van az emberért. Az ökonomizmus oltárainak lerombolását a szolidaritás is nagymértékben segíti. Mintegy ellenpólusa az ökonomizmusnak. Én helyett: mi, enyém helyett: miénk. Verseny helyett együttműködés. A munkahely a szolidaritás forrása lehet. Az ökonomizmus Isten nélküli individualizmusa helyett a Szentháromság mintájára közösséget alkotó emberek együttműködése.⁸⁵

3.3. Mit jelent nekünk a munka és a spiritualitás integrálása?

E rész bevezetőjében azt mondtuk, hogy a nem keresztény és keresztény munkahelyi spiritualitás oka ugyanaz: az ember vágya az egész-ségre, az integrált személyiségre, hogy spiritualitását és munkáját ne kelljen kettős személyiségként szétválasztania. Azt is láttuk, hogyan próbálja ezt a nem keresztény vállalati sokaság megtenni, most nézzük meg, milyen a spiritualitás és a munka integrálása keresztény szemszögből. Első meglátásunk, hogy helyesebb lenne spiritualitás helyett hitet mondani. Ugyanis a keresztény spiritualitás nem önmagáért való, mint a New Age-es, hanem van iránya, célja, s ez Isten. A keresztény spiritualításban a személyes Istennel, mint partnerrel, baráttal való kapcsolat megélése a cél. Ezért a spiritualitás alapja a hit, mikéntje pedig annak megélése.

Az eddigiekben elkezdük a munka és spiritualitás integrálását a teológia szintjén, most nézzük meg egy „lelkibb” síkon, Haughey, jezsuita teológus és Loyolai Szt Ignác segítségével.⁸⁶

⁸⁴ Haughey: 82-85.o.

⁸⁵ U.o.: 95-98.o.

⁸⁶ U.o.: 60-68.o.

A nem keresztény munkahelyi spiritualitás alapja az volt, hogy valamilyen lelkeséget (buddhistától a new age meditációig) *bevisznek* a munkahelyre, lehetőleg a felső vezető(k) által vallott értékek alapján. De keresztény lelkeség is lehet ilyen, emlékezzünk csak az imádkozó és ettől függően teljesítő vállalatokra. Ez Haughey szerint „leereszkedő” (patronising) lelkeség, hiszen Istent nem bevinni, hanem *megtalálni* kell a munkahelyen. Ő már ott van, ugyanúgy jelen van a munkahelyen mint az imádásnak más helyein. Hogyan találjuk meg Istent a munkahelyen? A kollégákban, a munka tárgyában, az anyagokban, amikkel dolgozunk, a munkások közti kapcsolatokban, bármilyen munkahelyi körülményben. A lényeg, hogy találjuk meg Istent a mindennapi dolgokban, lássuk meg bennük cselekedni. A jezsuita lelkeség különös figyelmet fordít erre, Istent megtalálni a mindennapokban. Loyolai Szt. Ignác lelkigyakorlatos meditációiban találjuk ezt meg: „figyelni, hogyan munkálkodik, dolgozik Isten minden teremtményben.”⁸⁷ Szt. Ignác preferálja Isten megtalálásának ezt az útját a formális imával ill. formális meditációval szemben! „Istent megtalálni az általunk gyakorolt mindennapi dolgokban sokkal könnyebb, mint felemelkedni a sokkal elvontabb Isteni dolgokhoz. Ezek jóval nagyobb erőfeszítést kívánnak ahhoz, hogy elérhetővé tegyük őket a magunk számára.”⁸⁸

Isten megtalálásához könnyebben jutunk el, ha szándékainkat Felé irányítjuk, s ha keressük az Ő akaratát. Isten akarata szerint dolgozni jelenti azt, hogy a munka hivatássá válik.

Istennel való munkánk modelljéül Jézus szolgál, aki Atyja akaratából, az Ő céljaiért, az Ő Országáért munkálkodott. Jézus munkáját folytatjuk mi is. Ahogyan Ő eszköz volt az Atya kezében, úgy vagyunk mi is eszközök az isteni terv beteljesítésére, tehát a keresztény munka, vállalkozás, üzlet célja nem a profit, nem is csak egyszerűen az ember kiteljesedése, az emberek közössége (CA 35) hanem tovább menve: *Isten Országának építése*. Ebből a perspektívából átértékelődik az üzleti siker fogalma is. Hiszen a keresztény vállalkozás sikerét nem az üzleti mérleg utolsó sorába írt szám előjele és nagysága jelenti, hanem az, hogy ott van-e, ahová az isteni terv szánta, növekszik-e általa Isten Ország, ami tulajdonképpen Krisztus követését jelenti. Ebben benne foglaltatik a kereszt is. Ezért a keresztény vállalkozás értelmében az is benne van,

⁸⁷ U.o. 61.o.

⁸⁸ U.o.: 62.o.

hogy időről időre a kereszthez kell járulni,⁸⁹ s a lehetőségek között –mint minden üzleti lehetőségben – ott van a kudarc lehetősége is. A keresztyén munkahelyi spiritualitás gyümölcse nem a minél nagyobb teljesítmény, a bőséges profit, hanem az üzlet hit szerinti megélése, kiteljesítése, s kovász mivolta a világban.

3.4. Értelmelem

A munkahelyi spiritualitás irodalmában talán leggyakrabban előforduló szó az *értelmelem* (meaning). A munkahelyi spiritualitás létrejöttének legalapvetőbb okaként emlegetik a szerzők: az ember értelmet keres a munkájában. Nézzük most meg, milyen értelmet talál meg az ember, ha a keresztyén elvek alapján dolgozik. Ebben a felfogásban a munka értelmét a munkás adja, s nem fordítva⁹⁰. Emlékezzünk vissza, amit a munka spiritualitására mondtunk. Az a dolgozó ember *által* alakul ki, ő alakítja, s nem számára adják, mintegy kívülről. Ugyanaz a munka értelmes vagy értelmetlen lehet, a munkás kognitív, értékelő, alkotó munkájától függően. A munkának akkor van értelme, ha a munkás egész személyisége részt vesz benne és ha másokat szolgál, tehát egyszerre személyes és közösségi, és valós szükségleteket elégít ki. Ez a munka immanens értelme. A munkának transzcendens értelme is van, amennyiben túl megy az egyén saját céljain, feladata mögé lát, s felelőssége túl nyúlik a rábízott munkánál. Mintegy egy nagy egész részeként látja, s összekapcsolja hitével. A hit az értelmelem legfőbb forrása. Ha a munkát elválasztjuk a hittől, értelmének forrásától fosztjuk meg. A hívő ember a munka immanens értelménél többet fedez fel munkájában. Egyrészt istenképiségéből kifolyólag Isten munkatársaként uralkodik, azaz szolgálja az „éheseket és szomjasakat, mezíteleneket” (Mt 5-25,35-36)⁹¹, a valós igényeket, s nemcsak a fizetőképes kereslet kielégítésén, megteremtésén fáradozik. Másrészt a világ jobbá formálásában vesz részt, ő is a nagy Egész részeként, de ezt a „nagy Egészet” egészen másként értelmezi, mint a New Age. Az Egyházat Krisztus testeként értelmezi a hívő

⁸⁹ Duzer, Franz, Karns, Deaborn, Daniels, Wong: *Towards a Statement on the Biblical Purposes of Business*, konferencia anyag, Bilbao, 2003

⁹⁰ U.o.: 13.o.

⁹¹ „Mert éheztem és ennem adtatok, szomjaztam és innom adtatok, idegen voltam és befogadtatok engem, mezítelen voltam és felöltöztettetek, beteg voltam és meglátogattatok, fogságban voltam és eljöttetek hozzám.” (Mt 25,35-36) Ó és Újszövetségi Szentírás a Neovulgáta alapján, Szent Jeromos Bibliatársulat, Bp. 1997

ember, s benn ő az egyik tag. Feladata van azon a helyen, harmóniában a többivel, de ezt a harmóniát nem az Energia, a Szellem teremti meg, hanem Krisztus, akiről ezt írja a Szent Pál a Kolosszei levélben: „*mert benne teremtett minden az égen és a földön, a láthatók és a láthatatlanok, a trónusok és uralmak, a fejedelemségek és hatalmasságok. Minden őáltala és őerte teremtett. Ő előbb van mindennél, és minden benne áll fenn. Ő a testnek, az egyháznak a feje; ő a kezdet, az elsősülött a halottak közül, hogy övé legyen az elsőség mindenben. Mert úgy tetszett az Atyának, hogy benne lakjon az egész teljesség.*” (Kol 1,16-19)⁹² Tehát ez a keresztény Egész-ség, jobban mondva teljesség. A Krisztusban fennálló teremtett mindenség. Ha a munkát ebbe a teljességbe, s az örökkévalóság fényébe helyezem, meglátom benne igazi helyem, s feladatom.

Ha ezt a fajta transzcendens értelmet nem keressük meg, félő, hogy a munkának adott értelem bizonytalan, felszínes lesz, s végső célja és értelme a pénzkeresés, a nyereség megszerzése marad. Ekkor viszont a munkát végző ember elidegenedik munkájától. Ekkor következik be az uralom (dominion) gyakorlása helyett az uralkodás.(domination).⁹³

Az uralom fogalmát már többször érintettük, itt az uralkodássá való eltorzulásáról tennénk említést.

Isten teremt, „kreál” (create), az általa teremtett dolgokat az ember –hivatása szerint – kreatívan, mintegy tovább teremtve felhasználja, folytatja a teremtést, gondoskodva uralkodik. Isten teremtő aktusában három lényeges mozzanat mutatkozik meg a munka szempontjából: a káoszról a *forma* létrehozása, ahogyan a mi kreativitásunk is ezt teszi az anyaggal; a sötétségbe a *fény* behozása, amint az emberi szellem megértést, belátást, értelmet szerez mindennek a Földön munkájával, s a mélységekben az *idő* megteremtése, melyben kötelességünk mások jólétéhez hozzájárulni. A bűnbeeséssel az ember munkája nem veszítette el hivatásjellegét. A teremtés művét tovább kell vinnünk. De a lehetőség megvan a fordított irányban is: a rendből káoszt, a fényből sötétséget csinálni, az időben a mások jóléte helyett csak a magamét szem előtt tartani. Ezt láthatjuk ma a világban mikro- és makro szinten: a környezet, a gazdaság, a gazdálkodás, a politika, a munka spiritualitása terén. Az uralkodásban az önérdék a mozgató, a munka alanyi jellege helyett –ami azt jelenti: az ember kapott gondnokságot

⁹² U.o.

⁹³ Haughley: 34.o.

a javak felett – az objektív oldal dominál, azaz a munkaerő felett a dolgok uralkodnak, az ember eszköz lett az önérdek és birtoklás által mozgatott teljesítményfokozás kezében, s rabja önmaga uralkodásának. Dorothy Soelle⁹⁴ szerint az emberben van egy üresség, amit a felnőtt kor kezdetén tapasztal, s ekkor indul el az űr betöltésének útján. Ha megvan a személyes érzékenysége arra, hogy mi a valódi szükséglete, ami nem a hatalomra, kényelemre, nyereségre irányul, hiszen ezek a valóságos szükségletek félreértelmezései; hanem egy belső utat is bejárva megtalálja vágya valódi értelmét, s szeretetét olyan dolgokra irányítja, melyek valódi bensőségességet, megértést kívánnak, akkor keresésére és odaadására valódi, őt valóban boldoggá tevő választ kaphat. Az uralomra való visszaváltást tehát *egyéni, lelki síkon* kellene elkezdni.

Az kezdeti üresség azonban tátongó szakadékká is válhat. Az uralkodást Ernest Becker⁹⁵ szerint *halálfélelem* is kíséri, ami mozgatórugójává válik sok tettünknek. A halálfélelmet elnyomni nem lehet –pedig pszichológiai játékokkal is minduntalan próbáljuk –, mert mindig újra előjön. Heroizmussal próbáljuk elnyomni, u.i. ez a piaci halálos verseny végső mozgatója, vagy a hirdetések, újságcikkek által az életnél értékesebbnek hirdetett dolgok megjelentetésével, a hozzájuk való ragaszkodással, vagy a magunkat munkával való túlterheléssel.(workoholism). Mindez azt mutatja, hogy a kezdeti ürességet, vágyat olyan úton próbáltuk betölteni, ami nem vezetett célra.

A hitelesen keresztény módon gazdálkodó vállalkozások szerepe óriásivá nőhet abban, hogy az emberiség megtalálja a visszautat az uralom (dominion) felé.

3.5. Milyen a katolikus munkahelyi spiritualitás?

Egy utat szeretnénk végül bemutatni, a már említett, s témánkban szakértő Michael Naughton és szerzőtársa, Helen Alford domonkos szerzetesnő elgondolása alapján, akik a hit és a munka integrálását, a munkahelyi spiritualitást a katolikus egyház tanítása és lelkiségről vallott felfogása alapján, a domonkos lelkiségtől is érintve dolgozták ki.⁹⁶

⁹⁴ Dorothy Soelle: *To work and Love*, Fortress Press, Philadelphia, 1984, 38.o.

⁹⁵ Ernest Becker: *The Denial of Death*, Free Press, N.Y. 1979, 1. fejezet

⁹⁶ Helen J. Alford, Michael J. Naughton: *Managing as if Faith Mattered Christian Social Principles in the Modern Organization*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, Indiana, 2000, 8., 9. fejezet

A szerzőpáros kiindulási alapja ugyanaz, mint Haughey-é, azaz: Istent nem bevinni kell a munkahelyre, hanem megtalálni, hisz Teilhard de Chardin szerint „Isten jelenléte életünkben kimeríthetetlen.”⁹⁷ Küldetésünk van, s ezt felismerve kérdezik különféle hitű emberek, hogy mi értelme van a munkának, hogyan fejlődik az ember hite a munkája során? Ők is a munka értelmét keresik, s félelmük az ürességtől arra ösztönzi őket, hogy spirituális kérdéseket tegyenek föl. A választ a szerzők a domonkos lelkeség alapértéke (veritas) alapján adják meg: „*A spiritualitás nem birtok, hanem inkább részvétel, részvétel az igazság kimeríthetetlen realitásában.*”⁹⁸ A spiritualitást tehát akkor éljük át, ha megtapasztaljuk, hogy időhöz kötött, hisz az igazságot most tapasztaljuk meg, s ugyanakkor tapasztalatunk részt vesz a végtelenben, mert itt van az Igazság teljessége. Spirituális jelenünk olyan, hogy benne mind eredetünk, mind rendeltetésünk benne van. A munkában az egész ember vesz részt (test, lélek, szellem), de ezt most az idő vertikálitásában is értjük: a „honnan jövök; hová megyek; ki vagyok?” kérdésre felelő ember. Munkahelyi spiritualitásunk „amelyet a jelen pillanatként foghatnánk fel, tehát hozzájárul életünk integritásához.

Az érdeklődés a munkahelyi spiritualitás iránt nem a templomokból, nem is az egyetemekről, hanem a menedzserektől, alkalmazottaktól indul ki, ők azok, akik keresik munkájuk értelmét. „Az önmagában vett spirituális gyakorlatok, akár otthon, akár a munkahelyen, köldöknézés csupán, ha egyedül maradunk a spiritualitásban, bezárkózva önmagunkkal, inkább tagadjuk meg.”⁹⁹ Mint eddig is láttuk, a keresztény spiritualitás a hit, a vallás nélkül nem értelmezhető. A vallás a religio, újraegyesítés értelmében az Istennel való újra egyesülést jelenti, az emberek közösségén keresztül. Ez az egyesülés Istennel azáltal történik, hogy elismerjük hiányos, tökéletlen önmagunkat, s ebben az állapotban készek vagyunk elfogadni a *hit, remény, szeretet* isteni erényeket. Ez a három erény a keresztény spiritualitás alapja. A spiritualitás nem maradhat a személyes köldöknézés szintjén, szükségünk van az isteni kegyelem segítségére.

A hit erénye a „honnan jövök?” kérdésre válaszol, a teremtés segítségével. Az Isten képmására teremtett ember Istennel együtt látja, hogy minden ami teremtett, jó, a másik emberben is igyekszik meglátni a jót. A remény erénye a „hová megyek?” kérdéssel összekötve Isten Országának céljának elérését segíti, s a szeretet erénye a „ki

⁹⁷ U.o.: 207.o.

⁹⁸ U.o.: .208. o.

vagyok én?” kérdésre válaszolva a megváltás mozzanatának segítségével azt a célt segíti, hogy azzá váljunk, akivé végül válnunk lehet: Isten barátaivá, az emberek közösségében. A másik ember javát keresni, a másik ember jólétéért dolgozni, ez vezet el az Istennel való barátságra. Keresztény hivatásunk lényege: bármit teszünk, általa mélyítsük el barátságunkat Istennel, ez személyünk kiteljesedése! (Gondoljunk vissza, mennyire más ez a kiteljesedés, mint a New Age-ben) A keresztény spiritualitás a „szeretni minden áron” tudománya.¹⁰⁰ Ezért ebbe beletartozik az is, hogy meg kell értenünk mások szenvedését is, élni kell a kompassiót, a másokkal való együtt szenvedni tudást (a domonkos lelkiesség egyik alappillére), s elfogadni a saját szenvedésünket is.

A spiritualitás szíve az ima. De ez az ima nem a teljesítmény növekedésével van kapcsolatban, hanem a hívő ember mindennapi gyakorlata Istennel való kapcsolatában: a napi csend megtartása, s ezáltal a belső csend kialakulása, a napi Szentírás olvasás, a bensőséges kapcsolat Istennel. Ezt a kapcsolatot mélyíti el a részvétel a liturgiában, a vasárnapi szentmisén – a hetedik nap átélése; a hit közösségi dimenziójának megélése. Ezért fontos a plébániai közösség fenntartása, benne szerepvállalás. A szentségekkel való élet a katolikus lelkiesség lényegét alkotja, legfőképp az Eucharisztia vétele, mely Jézussal való kapcsolatunkat mélyíti el.

A katolikus spiritualitás tehát nem spirituális gyakorlatok, meditációs módszerek végzése a munkahelyen, hanem *életmód*, amely észreveszi Isten szerepét a munkában, az életben. Ahelyett, hogy a munkahelyre vinne be bármilyen különleges, időrabló spirituális technikát istenre, az istenire hivatkozva, semmi mást nem ajánl, mint a mindennapi hit megélését, vallásos szemléletünk használatát, használni merését a munkahelyen is. Alapja a barátság Istennel, az emberiségért való élet, munkánkban is megfogalmazva. Ezt a spirituális dimenziót a hit, remény, szeretet teológiai erények segítségével fejleszthetjük ki. A keresztény spiritualitás célja, hogy következetesen, mindenütt tegyük a jót, a megosztott élet legyőzésével.

A keresztény spiritualitást alapvetően két katolikus mű részletesebb vizsgálatával tekintettük át: Haughey és Alford-Naughton könyvei alapján. Bár az egyik a jezsuita, a másik a domonkos lelkiiségből merít, főbb vonásaikban megegyeznek.

⁹⁹ U.o. : 214.o.

¹⁰⁰ U.o.: 221.o.

Istent a munkahelyre nem bevinni, hanem megtalálni kell az igazságban való részvétel által; a spirituális technikák helyett a mindennapi életben való észrevételét ajánlatos gyakorolni; spiritualitásomat, az Istennel való kapcsolatot a hittel megélt mindennapi vallási gyakorlatokkal, a liturgiában való részvétellel mélyíthetem el, így találok meg azt az értelmet, amit a spiritualításra való rákérdezésemmel keresek. Az igazi spiritualitáshoz tehát hozzá tartozik a *szív megtérése* is.

E két mű közös vonásait az a tény húzza alá, hogy közös gyökerekből táplálkozik, mégpedig a *Laborem Exercens* pápai körlevélnek a munka lelkeségéről mondott gondolataiból, melyeket összefoglalásul röviden vázolunk.

3.5.1. A munka lelki értékéről

A pápai körlevél utolsó, VI. fejezete viseli a fenti címet. A hiteles keresztény munkahelyi spiritualitás alapjai itt találhatóak meg. Már ismerős gondolatokkal fogunk találkozni, hiszen a vizsgált szerzők is innen származtatják gondolataik bázisát, hivatkozván az Egyház társadalmi tanítására. Azért ismertetjük a körlevél utolsó fejezetét témánk lezárásaképpen, mert ezek a gondolatok minden keresztény munkahelyi spiritualitással foglalkozó munka alapjául, forrásául szolgálhatnak, kell, hogy szolgáljanak.

A körlevél utolsó fejezete az Egyház különleges feladatáról szól a munka lelkeségének kialakításában: a munka mibenlétéről; a krisztusi példáról; s a munkának a kereszt és feltámadás fényében való szemléletéről.

II. János Pál pápa az Egyház feladatának gondolja, hogy az a munka lelkeségét kialakítsa, s ebben – a munka alanyi mivoltára alapozva – a személy cselekvéséből indul ki, tehát abból, hogy maga az ember alakítja ki a munka lelkeségét, s nem számára alakítják azt ki. A munka értelmével kapcsolatosan ezt mondja „...a hit, a remény és a szeretet által vezérelt emberi lélek belső erőfeszítésére van szükség, hogy a konkrét ember *munkájának* a kinyilatkoztatás fényében meg lehessen *adni azt az értelmet, amelyet Isten szemében bír*, s melynek segítségével beléphet az üdvösség művébe...”¹⁰¹ A pápa szerint a munka lelkesége segít az embernek közeledni Istenhez.

¹⁰¹ Tomka- Golyák: Az Egyház társadalmi tanítása, 406.o.

A munka részt vesz Isten üdvözítő tervében, s segíti megvalósulni az isteni gondviselés tervét a történelemben. Így célja tehát nem a nyereség szerzése! (Emlékezzünk, hogy a II. Vatikáni Zsinat előtt a munka még a gazdaság külön törvénye alá esett a teológia szerint is!) Az ember feladata Isten teremtő művét folytatni, s őt a munkával megdicsőíteni. A körlevél kiindulása a Teremtés Könyve, melyet a pápa a *munka evangéliumának* nevez. Kihangsúlyozza az ember képmásisága alapján a teremtéshez hasonló kreatív tevékenységét, s a teremtés ritmusában a pihenés fontosságát. Az ember Isten akaratát keresve teljesedik ki a munkában, s felelőssége nagy a világot. A keresztényeknek még nagyobb a felelősségük a világ javára való munkálkodásban.

Krisztus követését a munkában Jézus munkás, ács mivolta is aláhúzza, „Krisztus életének félreérthetetlen az üzenete, hiszen a munkások ‘világába’ tartozik, elismeréssel és tisztelettel van az emberi munka iránt. Sőt, ennél többet is mondhatunk: *szerezzel nézi ezt a munkát...*”¹⁰² A Szentatya ebben a fejezetben is kimondja a munka hivatás jellegét, s azt, hogy általa az ember önmagát tökéletesíti. „Ez a gyarapodás, ha jól megfontoljuk, sokkal nagyobb érték, mint a maga köré felhalmozódó vagyon...”¹⁰³ (A profit, vagy emberi kiteljesedés sorrendjét vizsgáló előző részbeli kérdésére most itt a válasz) A munka lelkiességében az ember „*mivolta*”, azaz léte miatt ér többet, s nem pedig birtoklása miatt. Tehát az emberek tette az igazságosságért, testvériségért, emberségesebb rendért értékesebb, mint a technika terén történő fejlődés, s az előbbiekért való munkálkodás felemelkedést jelent.¹⁰⁴ A felemelkedés és fejlődés különbségét megértve értjük meg a munka lelkiességét is.

Az utolsó fejezetben esik szó a keresztről és a feltámadásról. „Az üdvösség műve a szenvedés és a kereszthalál által valósult meg. Ha tehát az ember a munka fáradságát az értünk megfeszített Krisztussal egyesülve viseli el, valamilyen módon együtt működik Isten Fiával az emberiség megváltására. Azzal bizonyul Jézus igazi tanítványának, hogy ha a maga részéről minden nap viseli a keresztet abban a tevékenységben, amelynek elvégzésére meghívást kapott.”¹⁰⁵ A kereszthordozás azonban magába foglalja a feltámadás perspektíváját is.

¹⁰² Tomka-Golyák: Az Egyház társadalmi tanítása 409.o.

¹⁰³ U.o.: 410.o.

¹⁰⁴ U.o.: 410.o.

¹⁰⁵ U.o.: 411.o.

A körlevél utolsó fejezetének záró gondolata egy buzdítás, melynek alap gondolata szintén ismerős már a feldolgozott irodalomból: „A keresztény embernek, aki hallgatja az élő Isten igéjét, és a munkát összeköti az imádsággal, tudnia kell, hogy milyen helyet foglal el a munkája nem csupán a *földi fejlődésben*, hanem *Isten országának kibontakozásában* is, ahová a Szentlélek erejével és az Evangélium igéjével valamennyien meghívást kaptunk.”¹⁰⁶

Láthatjuk tehát, hogy a keresztény munkahelyi spiritualitás alapjai itt, ebben a körlevélben találhatóak. II. János Pál pápa tanítását a keresztény szerzők átveszik, továbbgondolják, így alakul ki a keresztény munkahelyi spiritualitás elmélete, melyet jó néhány katolikus egyetemen tanítanak is.

Utolsó fejezetünkben a munkahelyi spiritualitás pedagógiai vonatkozásairól szólnunk, s itt is rámutatunk a nem keresztény és keresztény oktatás különbözőségére. Példaként bemutatjuk a Mineapolisi (Minnesota) Szent Pál Egyetem munkahelyi spiritualitásról szóló 2004-es kurzusának kurikulumát. Ezek akár információul is szolgálhatnak magyar keresztény ill. keresztény szellemű felsőoktatási intézmények részére, amelyek érdeklődnek –pl. a gazdasági tárgyak, gazdaságetika, üzleti élet oktatásán belül – a munkahelyi spiritualitás iránt.

¹⁰⁶ U.o. 412.o.

4. Pedagógiai vonatkozások

Munkánk első részének második fejezetében a „Kalmár szellemű hit” címszó alatt említést tettünk arról, hogy az üzleti iskolák jó részében egy teljes körű kínálatot nyújtanak a hallgatóknak a vallásokról, lelkiségekről, spirituális gyakorlatokról, amelyek ötvözésével mindenki saját maga alakíthatja ki spiritualitását, s ezek jobbára a technikák, módszerek elsajátításáról és felhasználásáról szólnak. Röviden érintsük még ezt az oktatási módot, hogy össze tudjuk hasonlítani a keresztény oktatás mikéntjével, tartalmával és módszerével.

King, Biberman, Robbins és Nicol, a *Journal of Organizational Management*-ben megjelent cikke¹⁰⁷ alapján láthattuk, hogy az üzleti spiritualitás oktatásába a főbb világvallások misztikus tradíciói, ima-, relaxációs-, mantra-, aktív és vezetett imaginációs gyakorlatok, spirituális és jóga gyakorlatok, légzési technikák, zene, tánc mozgás gyakorlatok tartoznak bele. Ezek az elméleti anyagok, gyakorlatok, „fizikai, kognitív, lelki előnyöket hoznak egyéni és osztály szinten”¹⁰⁸, az osztály légköre változik, a meditáció révén a hallgatók relaxáltak lesznek, a stressz oldódik. „Mentális tisztaság, empátia, bizalom alakul ki a hallgatók körében.”¹⁰⁹ Intuitivitásuk, kreatív problémamegoldó készségük megnő, „az Egész iránti érzékük fokozódik, életük értelmének és céljának, jóllétüknek érzése megújul, amely a saját természetük lényegével való kapcsolatuknak tulajdonítható.”¹¹⁰ Az osztály így egy „tanuló közösséggé” vált, melyben a tanulók megváltozott viselkedése dialógust, figyelmet, nyitottságot, koncenzus keresést és bizalmat eredményezett.

A meditációs, spirituális gyakorlatok az emberi szervezetre, lelki higiéniére, szellemi képességekre gyakorolt hatása köztudott, a keresztény lelkiségekben is fellelhetők. (ld. szt. ignáci, bencés, stb. lelkigyakorlatok anyagait) A különbség az eszköz-cél, hatás- „mellék”- hatás területén van. Míg ebben az oktatási formában a gyakorlatok révén látszik megteremtődni a koncenzus, a bizalom, az empátia, a mentális

¹⁰⁷ Sandra King, Jerry Biberman, Lee Robbins, David Nicol: *Integrating Spirituality into Management Education in Academia and Organizations, origins, a conceptual framework and current practices*, in: *Work and Spirit*, 281-290.o.

¹⁰⁸ U.o. 290.o.

¹⁰⁹ U.o.: 290.o.

¹¹⁰ U.o. 290.o.

tisztaság, a nyitottság, az értelem, az egész megtalálása, addig a keresztény felfogásban ezek akarati, morális és kegyelmi tényezők, mint szeretet, önzetlenség, odaadás, bűnbánat, az erények kifejlődése, az Istennel való kapcsolat gyümölcsei. Lássuk miként „éri el” ezt egy keresztény egyetem képzése.

A Minneapolis-i Szent Pál Egyetem 2003-ban, kísérleti jelleggel vezette be a munkahelyi spiritualitás (Spirituality at Work) kurzust, melynek tantervét 2004-re alakította ki teljes egészében. Ezt a tantervet mutatjuk be itt részletesebben, mert tanulságos következtetéseket vonhatunk le a felhasznált irodalmakra, tanítási módszerekre vonatkozólag.¹¹¹

A tanterv *a hallgatók hivatásának leírásával* kezdődik. A hallgatókat arra hívják, hogy folytassák az igazság és az értelem keresését életükben, mivel „az emberi lelket oly módon kell gondozni, hogy növekedést eredményezzen a rácsodálkozás, a megértés, a szemlélés, a személyes ítélet lelki képességeiben, s hogy kifejlessze az ember vallási, erkölcsi és társadalmi érzékét.” A képzés célja, hogy a hallgatókban mélyüljön a keresztény módon megélt életvezetés, hogy érzékeljék felelősségüket szakmai életükben, s hogy a holnap olyan vezetőivé váljanak, akik *Krisztus tanúi* bárhol, ahol hivatásukat gyakorolják.

A kurzus leírása: „Ki a jó vállalkozó, és hogyan járul hozzá a közjóhoz? Ezeket a kérdéseket a keresztény társadalmi hagyomány keretein belül taglaljuk, s felfedezzük a kapcsolatot a munka és a hivatás között, a szabadidő és a szemlélődés között. Ebben a teológiai kontextusban vizsgáljuk meg a vállalkozói tevékenységet.”

A kurzus céljai: A szervezettudományi és teológiai területek interdiszciplináris összehangolása; teológiailag megalapozott párbeszédok létrehozása: a keresztény tradíció megértése a munka és a szabadidő területén, mint a vállalkozói élet hit-alapú megközelítése. Ezen kívül nyilvános viták, dialógusok az eltérő véleményekkel, kritikus és kreatív módon.

Felhasznált irodalom: C.S. Lewis: *The Great Divorce*, Josef Pieper: *Leisure as the Basis of Culture*, Alford, Naughton: *Managing as if Faith Mattered: Christian Social Principles in the Modern Organization*, John Kavanaugh: *Last Words*, különféle újságcikkek

A kurzus egyes témái: A Great Divorce c. könyv feldolgozása; Gilder és II. János Pál pápa erényekről szóló tanításának összehasonlítása; interjú egy vállalkozóval, értékelés; önértékelés.

Kísérleti tanterv:

I. Ki a jó vállalkozó? Az egyesített ill. a megosztott élet (munka és szabadidő; a vállalkozó hivatása, integritása, a vállalkozó, mint egész személy)

Ezen belül: Naughton: *Leisure as the basis of Work* és David Brooks: *The Organisation Kid* c. könyvek feldolgozása: melyben a hallgató értékeli magát a következő szempontok szerint: munka – karrier – hivatás, szórakozás – eszközök – szemlélődés, jó – hasznos oktatás; az Alford-Naughton könyv feldolgozása a videókkal együtt; a Laborem Exercens pápai enciklika feldolgozása (a munka objektív, szubjektív dimenziója, tőke-munka kapcsolata, stb.); Pieper könyvének feldolgozása (ratio és intellektus, akádia, a munkás deproletarizálása, honorárium és fizetés, stb.); Kavanaugh könyvének feldolgozása, film.

II. rész: A jó vállalkozó személyéhez szükséges erények: a keresztény társadalmi tanítás hozzájárulása, hogyan lesz a vállalkozó egész ember?

Alford-Naughton könyve alapján: miért olyan fontos az emberi fejlődés a közjóhoz való hozzájárulás szempontjából; erények és menedzsment szakértelem; a siker kérdése; a technikailag kompetens és a jó vállalkozó; a Centesimus Annus feldolgozása; George Gilder: *The Soul of Silicon* c. művének feldolgozása.

III. rész: Olyan szervezeti kultúra megteremtése, amely elősegíti az emberi fejlődést.

Milyen a jó szervezet, ha jó vállalkozó vezeti? Jövedelemelosztás.

Ezen belül: Alford-Naughton könyv alapján: közjó, küldetés. Esettanulmány írása egy spirituális vállaltról (reell Precision Manufacturing), interjúk más vállalkozókkal.

IV. rész: A jó vállalkozó hogyan tartja életben a jó szervezetet? A munka spiritualitása, integrálás

Spirituális gyakorlatok (múlt évben a Bencés Meditációs Központba látogattak a hallgatók imamódok, examen, Lectio Divina elsajátítására); liturgia és munka kapcsolata, Rahner gondolatai a munka és a liturgia kapcsolatáról; liturgia és személyes

¹¹¹ A tanmeneteket Michael J. Naughton engedélyével, tőle megkapva ismertetjük.. A 2003-as tanmenet címe: *Spirituality at Work*, a 2004-esé: *Christian Faith and the Management Profession: an Entrepreneurial Perspective*, kéziratban férhetők hozzá.

lelkiség; filmek; a jezsuita rend és a szakszervezeti tevékenység; konferencia a munkahelyi spiritualitásról az egyetemen.

A Szent Pál egyetem tanterve tehát a hangsúlyt nem a spirituális technikákra helyezi, hanem szisztematikusan a keresztény lelkiség és a menedzsment szakmájának összekapcsolásával igyekszik elsajátíttatni a tanulókkal a „jó vállalkozó, a jó vállalkozás” ismérveit, s célja, hogy olyan keresztény menedzserekké, vállalkozókká, vezetőkké nevelje őket, akik szakértelmükkel és hitükkel, lelkiségükkel méltó követői Krisztusnak a világban. A kovász szerepet, amiről a Laborem Exercens során beszéltünk, az egyetem hallgatói reményeik szerint képesek lesznek betölteni.

5. Zárszó

Munkánk címében rákérdeztünk, hogy a spiritualitás a munkahelyen vajon valóban paradigmaváltást jelent-e? A szakirodalomban a spirituális kapitalizmust, ill. a spirituális kapitalizmus munkahelyi spiritualitását illetik meg azzal a szereppel, hogy paradigmaváltásként értelmezik. Dolgozatunkban a munkahelyi spiritualitásba kiemelten belefoglaltuk a keresztény vállalkozások, szervezetek spiritualitását, így nyertünk teljes képet a spirituális szervezetek és spirituális elméletek összességéről. A dolgozatban leírtak és az elemzések alapján közelebb jutottunk a címben feltett kérdésre adható válaszhoz.

Idézzük fel újra, mit mond a „Jézus Krisztus, az élő víz hordozója” c., a Vatikán Város által kiadott dokumentum a paradigmaváltásról. Thomas Kuhn definíciója a paradigmára: „vélekedéseknek, értékeknek, módszereknek stb. egy adott tudományos közösség minden tagja által elfogadott összessége”¹¹², s a paradigma váltás a szemlélet átfogó átalakulását jelenti. Ehhez a meghatározáshoz viszonyítsuk most munkánk alapján a nem keresztény és keresztény munkahelyi spiritualitás alapelveit, hogy meglássuk, történik-e az üzleti élet terén paradigmaváltás. A nem keresztény vállalati spiritualitásról kiderült, hogy a neoliberális kapitalizmus alapértéket, szemléletét, irányvonalát (ld. pl. növekedés orientáltság, teljesítmény fokozás, éles verseny), fő vonalaiban nem haladja meg, kísérletek azonban láthatók a meghaladásra. Módszerben újat hoz, a lelkeséget használja fel jobbra materiális céljai eléréséhez. A módszert a spirituális kapitalizmus tudományos közösségének tagjai elfogadják, mint új paradigmát. A kapitalizmus tradicionális logikája azonban nem változott, a spiritualitás inkább új eszközként jelent meg.

A keresztény munkahelyi spiritualitás, mely az Egyház társadalmi tanításában gyökerezik, viszont új alapokra helyezi a kapitalizmus régi logikáját, az embert téve a gazdaság központjába, s a lelkeséget nem a gazdasági növekedés, hanem az emberi kiteljesedés, s ennek alapján a közjó szolgálatába állítja. A keresztény társadalmi tanítás alapján álló munkahelyi spiritualitás alapértékekben, vélekedésekben, megközelítésben, szemléletben nagyobb váltást jelent az üzleti életben, mint a nem keresztény

munkahelyi spiritualitás, a spirituális kapitalizmus tudományos közösségének azonban nyilvánvalóan nem minden tagja fogadja el. A téma továbbgondolására megmarad tehát a kérdés: Mi szükséges ahhoz, hogy a spiritualitás a munkahelyen igazi paradigmaváltás legyen?

¹¹² Jézus, az élő víz hordozója, 7.o.

Irodalomjegyzék

ABELA, ANDREW V.: Profit and More: Catholic Social Teaching and the Purpose of the Firm, *Journal of Business Ethics* 31, 2001, 107-116.

ALFORD, HELEN J. – NAUGHTON, MICHAEL J.: *Managing as if Faith Mattered Christian Social Principles in the Modern Organization*, University of Notre Dame Press, Notre Dame, Indiana, 2001

ANZENBACHER, ARNO: *Keresztény társadalometika*, SZIT Budapest 2001 (Arno Anzenbacher, Christliche Sozialethik: Einführung und Prinzipien, Ferdinand Schöningh Verlag, Paderborn, Wien München, Zürich, 1998)

BARITZ SAROLTA LAURA: Az üzlet mint hivatás – utópia vagy realitás? *Kovács* VII.2003/3-4. 47-62.

BARTLETT – GOSHAL: Changing the Role of Top Management: Beyond System to People, *Harvard Business Review* May-June 1995, 132-142.

BECKER, ERNST: *The Denial of Death*, Free Press, New York 1979

BIBERMAN, JERRY – WHITTY, MICHAEL D.(editors): *Work and Spirit, A Reader of New Spiritual Paradigms for Organizations*, The University of Scranton Press, Scranton 2000

Best Christian Places to Work: No Prayer, No Results

<http://www.christianitytoday.com/ct/2003/110/22.0.html>

Christian Faith and the Management Profession: An Entrepreneurial Perspective, University of St. Thomas, Minneapolis. Minesota, *tanterv- kézirat*

CLARK, THOMAS W.: Spirituality Without Faith, *Humanist Association of Massachusetts*, June 2001, <http://www.naturalism.org/spiritual.htm>

COLLINS, TED: *Leading with Spirit: Today's Spiritual CEO's*

[http://www.workplacespirituality.info/Leadingwith spirirt.html](http://www.workplacespirituality.info/Leadingwithspirirt.html)

CONLIN, MICHELLE: Religion in the Workplace The growing presence of spirituality in Corporate America, *Business Week* November 1999, 105-154.

CORNWALL, JEFFREYR.– NAUGHTON, MICHAEL J.: Who is the Good Entrepreneur? An Exploration within the Catholic Social Tradition *Journal of Business Ethics*, 44. 2003, 61-75.

COVEY: *The Seven Habits of Highly Effective People*, Simon and Schuster, New York 1989.

CZVALINA, JOHANNES: *Der Markt hat keine Seele Zwischen Leistungsdruck und Lebensqualität* Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt am Main, 2001

DABÓCZI KÁLMÁN: *Az egyház szociális tanításának alapelvei*, Gazdaságetika és globalizáció tantárgy, előadás 2004.február 14. Sapientia Szerzetesi Hittudományi Főiskola - kézirat

DUZER, J.V., FRANZ, R.S., KARNS, G.L., DEARBORN, T., DANIELS, D. WONK, K. L.: *Towards a Statement on the Biblical Purposes of Business*, konferenciaanyag, Bilbao, 2003.

(<http://www.stthomas.wedu/cathstudies/cst/mgmt/Bibao/papers/Daniels.pdf>)

FULLER, ROBERT C.: *Spiritual, But Not Religious*

http://www.beliefnet.com/story/109/story_10958_1.html

HÉJJ TIBOR: *A közösség gazdasága – A lelkeség és a menedzsment integrációja*, kézirat

HILMAN, OS: *Is there a Move of God in the Workplace?*

<http://66.1029.104/sla.../+conlin+m+religion+workplace&ie=UTF-8&inlang=p>

HAUGHEY, JOHN C.: *Converging Nine to Five A Spirituality of Daily Work*, Crossroad New York 1989

Jézus Krisztus, az élő víz hordozója, keresztény reflexió a New Age-ről A Kultúra Pápai Tanácsa, A Vallásközi Párbeszéd Pápai Tanácsa, Vatikánváros, 2003, ford.: Várnai Jakab OFM

KNOBLAUCH, JÖRG – OPPRECHT, JÜRIG: *Jesus auf der Chefetage*, Hanssler Verlag, Holzgerlingen 2003

LEE, KAM-HON – MC.CANN, DENNIS P. – CHING, MARY ANN: Christ and Business Culture: A Study of Christian Executives in Hong Kong, *Journal of Business Ethics*, 43, 2003, 103-110.

MARQUES, JOAN: *How Spirituality in the Workplace can create Gray-Haired Revolutionaries* [http://](http://www.workplacespirituality.info/SpWorkplaceGrayhairedRev.html)

www.workplacespirituality.info/SpWorkplaceGrayhairedRev.html

MINARD, VALERIE: *Spiritual Management Technique Leads to Stronger Sales*

<http://www.workplacespirituality.info/SpiritualManagementTechnique.html>

- NELSON, M.Z.: *Recycled Pople*, in: *The God of Second Changes – Stories of Lives Transformed by Faith* Sheed§Ward, Franklin, Wiscosin 2001
- NEMESHEGYI PÉTER: Paradigmaváltás a kereszténységben *Vigilia* 1997/5, 327-332
Novo Milleneo Ieunte II János Pál Pápa apostoli levele az új évezred kezdetén SZIT Budapest 2001
- Ó– és Újszövetségi Szentírás a Neovulgáta alapján Szent Jeromos Bibliatársulat Budapest 1997
- PATAKI GYÖRGY – RADÁCSI LÁSZLÓ: Alternatív kapitalisták (könyvismertetés) *Kövász* 2001/V.1-2.,60-64.
- PAVA, MOSES L.: Searching for Spirituality in All the Wrong Places *Journal of Business Ethics* 48, 2003, 393-400.
- ROSE, NAOMI: *Bringing the Soul Into the Workplace, A Report on the International Conference on Business and Consciousness*
<http://www.bizspirit.com/bsj/current/fea4.html> *Put Yourself in Jesus Shoes*
<http://www.christianitytoday.com/ct/2003/007/29.13.html>
- SCHÜTZ, CH.: *A keresztény szellemiség lexikona*, SZIT, Budapest,1993
- SELLERS, JEFF M.: *The Higher Self Gets Down to Business, an old movement appears anew– in the corporate world* <http://www.christianitytoday.com/ct/2003/002/1.34.html>
- SHIPPEY, KIM: *A Spiritual Portfolio*
<http://www.workplacespirituality.info/article1043.html>
- SMITH, NANCY: *Does Spirituality belong in the workplace?*
<http://www.worlplacespirituality.info/article1002.html>
- SMITH, NANCY: *Junk Food Spirituality*
<http://www.workplacespirituality.info/article1021.html>
- SOELLE, DOROTHY: *The Work and Love* Fortress Press, Philadelphia, 1984
- STEVENS, JOSÉ LUIS: *The Five Values of Shamans, How to Apply Them to Personal Power in Business* <http://www.bizspirit.com/bsj/current/feal.html>
- TOMKA MIKLÓS–GOJÁK JÁNOS (szerk.): *Az egyház társadalmi tanítása* SZIT Budapest

