

Baritz Sarolta Laura: Az üzlet mint hivatás – utópia vagy realitás?; A vállalati spiritualitásról egy keresztény konferencia kapcsán

Témák: bizalom, dogmatika, egyház, elosztás, enciklika, erkölcs, etika, evangélium, hivatás, katolikus, közjó, lelkiség, menedzsment, munkahely, profitmaximalizálás, stakeholder, szegénység, szervezet, szinkretizmus, szükséglet, teológia, vállalat, vallás, vezetés

2003 júliusában közel kétszáz közgazdaságtant, etikát, teológiát oktató egyetemi és főiskolai tanár találkozott üzletemberekkel Bilbaóban egy nemzetközi konferencián, amelyet a Loyola Egyetem (Chicago, Illinois) és a Szent Tamás Egyetem (St. Paul, Minnesota) szervezett. Az ötlet Michael *Naughton*tól, a Szent Tamás Egyetem menedzsment tanszékének és teológia tanszékének, valamint a Társadalmi Tanítás John A. Ryan Intézetének vezetőjétől származott. *Az üzlet mint hivatás, az üzlet hívása* (Business as a Calling – The Calling of Business) című konferencián főként olyan szakemberek, egyetemi tanárok vettek részt, akik a közgazdaságtan és a teológia területén egyaránt jártasak és tudományos fokozattal is rendelkeznek. Céljuk az volt, hogy a vállalkozások és az üzleti oktatás világában az egyház társadalmi tanítása¹ jegyében tegyenek tanúságot a pusztán haszonmaximalizálás meghaladásának lehetőségéről és az alapvető emberi értékek érvényesítésére vonatkozó reményükről.

A felvetett problémát két irányból is érheti elutasítás. A mindennapok gyakorlatába belefáradt szkeptikusok naivnak, utópisztikusnak ítélik hivatás és üzlet összekapcsolását, a „túlzottan egyháziasan” gondolkodók pedig alighanem a hivatás fogalmát féltlenek egy olyan profán jelenségtől, mint az üzleti vállalkozás. Mít is jelent hát az üzlet, s mit a hivatás?

Az *üzlet* szó alatt sok mindent érthetünk, így például a fogalom utalhat valamilyen saját tőkével, saját felelősségre végzett vállalkozásra, vagy magára a vállalatvezetésre, más tőkéjének kockáztatásával. Érthetjük rajta általában a gazdasági tevékenységet (beleértve az államit és a közintézményit), de érthetjük rajta magát a menedzseri létet és életvitelt, sőt a nem-vezető beosztású munkavállalók részvételét is a gazdasági tevékenységben, illetve a pénzzel való – elsősorban hivatásszerű – foglalkozást. Fontos, hogy a konferencia üzenete az üzleti tevékenység valamennyi fenti változatára értelmezhető.²

A *hivatás* fogalmának világi és egyházi értelmezése is lehetséges. A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint valamely foglalkozás, pálya iránti hajlamot, elhivatottságot, e hajlam alapján választott foglalkozást, életcél jelent, s mint ilyen, könnyen összekapcsolható az üzlettel. Am a hívó ember Istent is figyelembe veszi, számára a hivatás Isten általi hívás,³ hogy egy célért, eszményért teljesen odaadja életét.

A konferencia résztvevői üzlet és hivatás összekapcsolását, az üzlet – keresztény – hivatásként való értelmezését olyan lehetőségnek tartják, amelynek során az üzlet az emberi élet kibontakozását segíti, az embert szolgálja, azaz

¹ Az egyház társadalmi tanítását itt a megszokottnál tágabban értelmezzük. Így például nem csak a XIII. Leó pápa által 1891-ben kiadott *Rerum novarum*ot és az utána kiadott, hasonló témájú enciklikákat értjük rajta (ezeket lásd Tomka–Goják [é. n.]), hanem a katolikus egyház más, társadalommal foglalkozó írásait, gondolatait (püspökkari körlevelek, teológusok, laikusok könyvei stb.) is.

² A továbbiakban, az egyszerűség kedvéért, a fentiekre az üzlet, üzleti vállalkozás, üzleti tevékenység kifejezésekkel hivatkozunk.

³ Az Isten általi hívás generális hivatással kezdődik – például a Szentírásból minden emberhez szóló általános hívással –, amely később specifikussá alakulhat. Ez utóbbi a tiszta, nyugodt lelkiismeret mélyén érezhető, s leggyakrabban az ima során tisztul le és fogalmazódik meg, és a személyes életutat alakító elhatározásokhoz, döntésekhez, választásokhoz vezet. Vagyis téves a felfogás, mely szerint kizárólag pap vagy szerzetes, esetleg családanya vagy családapa rendelkezhet Istentől származó hivatással. (Lásd a főszoveg következő fejezetét.)

egy igazságosabb, szolidárisabb, humánusabb világhoz járul hozzá. Egyházi szóhasználatban akár úgy is fogalmazhatunk, hogy az ilyen üzleti vállalkozás már itt, a Földön Isten Országát⁴ építi.

Az üzleti vállalkozás mint hivatás fogalmának fejlődése az egyház társadalmi tanításában

A hivatás fogalmának értelmezése az egyházon belül jelentős fejlődésen ment keresztül az utóbbi időszakban. Az egyház társadalmi tanítása – a *Rerum novarum* kezdetű enciklikától (1891) egészen a II. Vatikáni Zsinat dokumentumainak megjelenéséig (1965) – azt a felfogást tükrözte, ami néhány keresztényben még ma is él: hivatásuk a papoknak és a szerzeteseknek van. Emellett alternatívaként áll a családos hivatás, ám ezt sem a közfelfogás, sem a papság nem tekintette a Zsinat előtt (sőt néha még ma sem) az előbbiekkal egyenértékűnek. Míg 1959-ben XXIII. János pápa kifejezetten papi hivatásokról beszél írásaiban, addig 1961-ben a *Mater et magistra* kezdetű dokumentumban már a *munkáról* is mint Isten által adott hivatásról szól, de még nem a világ – belülről való, tehát az emberek mentalitásán, hozzáállásán keresztüli – átalakítása értelmében.

A nagy áttörés a II. Vatikáni Zsinat *Lumen gentium* (LG) és *Gaudium et spes* (GS) kezdetű dokumentumaiban történt meg, ahol a hivatást a püspökök minden emberre kiterjesztik, indoklásul azt hozva fel, hogy mindenki Isten képére teremtett, mindenkinek isteni hivatása és rendeltetése van (GS #29). Isten tehát nemcsak a zsinat előtti, szűk értelemben vett egyház (papok és szerzetesek) tagjait és az istenhívőket hívja, hogy véghezvigye általuk az üdvösség tervét és beteljesítse az életüket (a személy szabad akaratának közreműködésével és a kegyelem által), hanem mindenkit. A dokumentum a keresztényekre mint két ország, azaz a mennyei és a földi ország polgáraiként hivatkozik (GS #43), ami hatalmas elmozdulás a korábbi, „hivatása csak papnak és szerzetesnek van”-állásponttól. A hivatás valójában elköteleződés a világ felé, de már nem kívülről, hanem a világban a világért, mint hitből fakadó, önként vállalt köteletség és felelősség.

A következő nagy lépés üzlet és hivatás kapcsolatának megértésében az 1981-es *Laborem exercens* (LE) kezdetű enciklika, amelyben II. János Pál pápa a munkát mint hivatást helyezi a középpontba. A dokumentum két olyan fogalmat vezet be, amelyek kulcsfontosságúak az üzleti hivatásban: a munka szubjektív természetét (LE #23) és a munka etikai jelentését (LE #39). A munka *szubjektív természete* szerint az ember képes az önálló, racionális cselekvésre, az önálló döntéshozatalra, önérvényesítésre. Tehát az ember a munkának nem tárgya (ahogy azt a marxista és a neoliberais közgazdaságtan egyaránt tanítja: a munkaerő áru), hanem alanya. A munka *etikai természete* szerint az ember szabad személy, akit Isten arra hív, hogy teljes ember legyen, aki a test–lélek–szellem hármasságában harmonikusan fejlődik. A munka során így lehetőség van az emberi szükségletek kielégítésében egészen a – *Maslow* által is meghatározott – önérvényesítésig jutni, ami a transzcendens felé való megnyílást is magában foglalja.

A munka ilyen értelemezése, miszerint annak nem rabszolgaságot, hanem emberi kiteljesedést kell hoznia,⁵ meghatározó a pápa gazdaságról szóló megnyilvánulásaiban. A munka kiteljesedésként, önkifejezésként hivatás, ez a munka *perszonalista* dimenziója. Az 1991-es *Centesimus annus* kezdetű enciklika azonban ennél is tovább megy, s felvázolja a munka *társadalmi* dimenzióját is. A munka akkor teljes mértékben hivatás, ha az ember a saját kibontakozása mellett a többi ember – keresztény tanítással legalábbis nem ellenkező – kibontakozását, fejlődését, alapvető materiális és spirituális szükségleteinek kielégítését (azaz a közjót) is szolgálja.

Az 1980-as évek második felétől esik több szó az egyház társadalmi tanításában az üzleti tevékenységről. Az egyik jelentős írás az egyesült államokbeli püspökök 1986-ban kiadott mintegy százoldalas dokumentuma, az *Economic Justice for All* (EJA) című buzdító, felszólító jellegű (pasztorális) levél, amely így fogalmaz: „A szentség⁶ nem

⁴ Az „Isten Országá” kifejezés, amelyet többször is használunk még e tanulmányban, a kereszténység egyik legalapvetőbb hitbéli meggyőződése. Az Ószövetségben Jahve uralmának eljövételét, illetve a Dávid házából való Messiás uralmának eljövételét jelenti, amelyet a próféták e világi politikai uralomnak jövendöltek. A Krisztus előtti első században keletkezett Bölcsesség Könyvében azonban már azt olvashatjuk, hogy az Ország nem ebből a világból való lesz. Az Újszövetségben Jézus első helyre teszi Isten Országát ígéhirdetéseiben, ami „akkor jön el, amikor az isteni Szó megszólítja az embereket” (Biblikus teológiai szótár [1972]). Tehát az Isten Országá mindenütt jelen lehet, ahol az evangéliumi értékek szerint élnek az emberek.

⁵ A kiteljesedés gondolatát egyébként *Marx*nak a kommunizmusról szóló írásaiban is megtalálhatjuk, „csak” nála a munkára nem Isten hív, hanem a kommunizmus gazdasági-társadalmi berendezkedése, mintegy önmegvalósításként, önmegváltásként.

⁶ A szentség itt „életszentséget” jelent, s a hivatás fogalmához kapcsolódik. Az ember a lelki élet és az ima révén meghallja Isten hívását, majd Istennel szoros kapcsolatban él, személyiségét, értékeit, kapcsolatait, munkáját Isten hatja át, s beteljesedik rajta Isten – őt gazdagítani és üdvözíteni kívánó – terve. Az életszentség azonban nem

korlátozódik a szentélyekre és az ima pillanataira... A világiaknak a szentséget a világ kellős közepén kell elérniük, a családban, a barátságokban, a munkában. (...) A világiaknak az a hivatásuk, hogy az evangélium fényét a gazdasági ügyekbe is bevigyék, hogy a világ megteljen Krisztus lelkével.” (EJA #332)

Az egyház társadalmi tanításának alapfogalmai közé ugyanakkor a közjó, a szolidaritás, a szubszidiaritás és a részvétel is beletartozik. A konferencia néhány résztvevője e fogalmakra támaszkodva fejtette ki véleményét az üzleti vállalkozás hivatásáról.

A hivatás, és ezzel kapcsolatban a *közjó*, szöges ellentétben áll a karrier ma oly divatos fogalmával. A karrier az egyéni jólét, a földi boldogság keresése, míg a hivatással a közös jót, a közös – azaz a természetfeletti dimenzióval is rendelkező, oda mutató, ott folytatódó és beteljesülő – boldogságot célozzuk meg. *„Csak hisszük, hogy privát ügyletekkel van dolgunk, mert döntéseink óriási hatást gyakorolnak a nyilvánosságra; nemcsak részvényeseinkre, de szomszédainkra, vizűnkre, levegőnkre, iskoláinkra is. Nem elégedhetünk meg Friedman kijelentésével, miszerint az üzletember célja a profit maximalizálása, amely minden más célt kiszorít, ami a munkásé, a felebaráté, a beszállítóé, a fogyasztóé, az égé, a tengeré és a levegőé – kivéve, ha ezek az üzletember és részvényesei sikerét is szolgálják.”* (May [2003], 9–10. o.) Érdemes megismételni azt, hogy a közjó nemcsak globális, hanem vállalati szinten is értelmezhető. Az úgynevezett stakeholder-modellben például nemcsak a vezetők, az alkalmazottak és a részvényesek, hanem a beszállítók, a szerződéses partnerek, sőt a versenytársak érdekeit is figyelembe veszik, ami elismeri az üzleti vállalkozás társadalmi környezetbe ágyazottságát.

A *szolidaritás* elve az üzleti vállalkozás keresztényi felfogásában korunk individualitását, a birtoklásra való beállítottságot hivatott ellensúlyozni: az üzleti döntéseknél tekintettel kell lenni másokra: a gyengébbekre és a szegényekre is.

A *szubszidiaritásból*⁷ fakadó követelményeket egyes szerzők nemcsak politikai-társadalmi egységek viszonyára alkalmazzák, hanem a gazdálkodó egységeken belül is. Helen Alford és Michael J. Naughton olyan modellekről adnak hírt, amelyekben a vállalati gazdálkodás során a kreatív munkatervezés, gyártásszervezés és minőségellenőrzés a hierarchia legalsó szintjének, a termelő munkásoknak bevonásával történik, önállóságuk lehető legnagyobb megőrzése és a felsőbb vezetés „kiszegítő”-jellegű támogatása mellett (Alford–Naughton [2001], 99–125. o.).

Végül egy új fogalom a tanításban: a *részvétel*, amely a demokráciával kapcsolatos. Már a *Quadragesimo anno* kezdetű 1931-es dokumentumban XI. Piusz pápa követeli, hogy a munkások legyenek résztvevők a vállalkozás tulajdonlásában: a vezetésben, a termelőeszközökben és a profitban, s kapjanak részvényeket. Így tudnak hozzájárulni a vállalkozás fejlődéséhez, irányvonalának alakításához. E gondolatot mélyíti el a társadalmi tanítás ma, s látjuk megvalósulni a szövetkezeti mozgalmak egy részében (lásd például a baszk Mondragon szövetkezetet, amelyről később még lesz szó).

Más írók az egyház társadalmi tanítása alapján úgy határozzák meg az üzleti hivatást, hogy *„a vállalkozás nemcsak a javak termelésének, elosztásának és a profitnak az eszköze, hanem emberek közössége is. Profit és termelékenység fontos tényezők, a vállalkozás mégis elsősorban emberi közösség, ahol az emberek munkájuk révén kiteljesednek, s egyrészt a cég mint közösség javát, másrészt pedig a társadalom javát szolgálják”* (May [2003], 7. o.). II. János Pál pápa *Centesimus annus* (CA) kezdetű enciklikája ugyanezt így fogalmazza meg: *„A vállalkozás célja ugyanis nem kizárólag a haszonszerzés, hanem cél maga a vállalkozás is mint emberek közössége, mert az emberek különböző módon törekednek alapvető szükségleteik kielégítésére, és az egész társadalom szolgálatára alkotnak ilyen sajátos csoportot. A profit tehát szabályozó szerepet tölt be a vállalkozás életében, de nem kizárólagos. Itt ugyanis más emberi és erkölcsi tényezőket is számításba kell venni, amelyek – legalábbis hosszú távon – ugyanúgy lényegesek a vállalkozás életében.”* (CA #35)

A fentiek a keresztény tanítással összhangban álló üzleti vállalkozás rendeltetését fejezik ki: a vállalkozás, a gazdaság van az emberért, azért az emberért, akit Isten a képmására teremtett – nem pedig fordítva. Ugyanakkor fontos azt is megvizsgálni, hogy az emberek – Istentől származó – hivatásuk alapján miként tevékenykedjenek munkahelyükön, milyen konkrét lépéseket tegyenek, hogy ezt a rendeltetést betöltsék. Ez pedig már átvezet a cég spiritualitásának, lelkiségének tárgyalásához, amely téma manapság világszerte egyre nagyobb érdeklődést vált ki.

feltétlenül kezdettől fogva hibák és bűnök nélküli életet jelent, számtalan szent élete is későbbi megtérésről tanúskodik. S az életszentség nem is feltétlenül „nagy tettekben”, hanem inkább a hétköznapiak során, a családban mutatkozik meg.

⁷ A szubszidiaritás (subsídium: segítség, kiszegítés) elve kimondja, hogy egy hierarchikus rendszerben az önálló tevékenység, döntés, ellenőrzés a lehető legalacsonyabb szinten valósuljon meg. A hierarchiában magasabb szintnek nem utasítási, hanem kiszegítési funkciója van: *szükség esetén* a magasabb szintnek kell segítséget nyújtania az alacsonyabb szintnek.

A munkahelyi spiritualitás és az üzleti vállalkozás hivatása

„Egyszerűen képtelen voltam MBA-s hallgatóktól hemzseggő osztályokkal megértetni, hogy az élet többről szól, mint pénz, hatalom, hírnév és önérdék” – írja Amitai Etzioni a Harvard Business Schoolon vendégtanárként szerzett tapasztalatáról (idézi Kavanaugh [2003], 38. o.). Aligha lett volna könnyebb feladata az üzleti etika neves professzorának, ha a munkahelyi spiritualitás lényegét kellett volna ugyanígy megmagyaráznia – s nem csupán világnézeti okok miatt, hiszen már magának a spiritualitás szónak is többféle értelmezése lehetséges.

Minden világvallás rendelkezik spiritualitással (lásd például a buddhista szerzetesség lelkiségét, a hindu saktizmust, az iszlám szufizmust vagy a keresztény lelkiséget), s a New Age is erőteljesen támaszkodik különféle spirituális elemekre (lásd például az általuk propagált meditációs gyakorlatok mögött meghúzódó filozófiákat). Tehát a spiritualitásba sok minden belefér, s úgy tűnik, hogy a munkahelyi spiritualitás teoretikusai és művelői is sokszor ebben a sok mindent jelentő, vegyes értelemben használják a fogalmat. Ahhoz, hogy el tudjunk igazodni a munkahelyi spiritualitás megjelenési formái között, ki kell alakítani egy álláspontot, s innen kell szemlélni a kérdést. Nézőpontunk itt a kereszténység lesz, mind a spiritualitás, mind a munkahelyi spiritualitás értelmezésében és értékelésében.

A *Keresztény szellemiség lexikona* szerint „a spiritualitas az egyházi latin nyelv műszava volt, s a legutóbbi évtizedekben francia közvetítéssel honosodott meg és vált rendkívül népszerű jelszóvá Nyugat-Európában... Eredete és tartalma szerint a fogalom az újszövetségi pneumatikósz görög szóra vezethető vissza, amit latinra a spirituális szóval fordítottak és keresztény egzisztenciát értettek alatta... Valójában nem könnyű meghatározni, mi is a lelkiség. Minden fogalmi tisztázást megelőz ugyanis az ember Istennel megélt konkrét alapmagatartása. A lelkiség ezért éppen olyan sokszínű, mint maga az élet és az Istennel lehetséges kapcsolat” (Gisbert Greshake meghatározása). További meghatározási kísérletek a spiritualitásra: megnyílni a mélység előtt (Günther Stachel); élet a Szentlélekből, a hit, a remény és a szeretet módszeres és tudatos kifejlesztése (Karl Rahner); a teljes élet beépítése a hit által alakuló és végiggondolt életformába, a hit megvalósítása konkrét életfeltételek között (Paul M. Zulehner) (idézi Schütz [1993], 196. o.).⁸ A spiritualitás keresztény felfogása tehát mindenképp a személyes Istenhez kötődik, s erről az alapról közelít az emberi egzisztenciához, az ember világban betöltött szerepéhez.

Ehhez képest vajon mit jelent a munkahelyi spiritualitás (lelkiség) keresztény felfogásban? Alford és Naughton szerint „mivel munkánk fontos eleme annak a teljességnek, amit keresünk, a munka spiritualitása hozzájárul az élet teljességéhez, integritásához. A keresztény munkahelyi spiritualitás egy olyan, Isten által inspirált emberi képesség kibontakoztatása, amely az általunk szilárdan vallott keresztény igazságokkal összhangban álló munkavégzéshez vezet. Vagyis eredetünk, hogy Isten képmására vagyunk teremtve, és rendeltetésünk, hogy Isten Országát építsük, munkavégzésünket is befolyásolja” (Alford–Naughton [2001], 209. o.).

Más katolikus szerzők, így például *Bandsuch* és *Cavanagh* is hasonlóan látják a kérdést. Ők a maslow-i alapszükséglet-hierarchia alapján értelmezik az ember önkibontakoztatásra vonatkozó vágyát, a – transzcendenciát is magában foglaló – teljes életre törekvést a munkahelyen, amely vágy materiális és spirituális javakra egyaránt irányul. Ebből következtetnek arra, hogy az emberek alkotni, személyükben, szakmájukban fejlődni szeretnének, a munkában értelmes célt, kapcsolatokat, mások szolgálatát keresik. A munkahelyi spiritualitás keresztény – és sok esetben nem keresztény – szószólói szerint tehát a vállalati élet többről szól, mint pénz, hatalom és anyagi önérdék.

A munkahelyi spiritualitás lényeges eleme tehát, hogy a dolgozók túllépnek a gyakorlati materializmuson, s egyéni jólétük esetleges csökkenése ellenére is szolidárisak másokkal; lehetőségük van munkahelyen kívüli kötelezettségeik megfelelő teljesítésére (például összeegyeztethető az üzletmenet a családi étellel); a munkahelyi magatartási mintákat és a belső szabályokat inkább az emberi méltóság, semmint a kizárólagos profitérdek motiválja. A munkahelyi spiritualitás a vállalatnál dolgozó munkatársak, kiemelten pedig a vezetők erőfeszítése az egyéni spirituális célok alakítására és elérésére. Ennek következtében maga a vállalat is spirituális célok megvalósítása felé törekszik, amelyet a vállalatvezetők/tulajdonosok által kijelölt stratégiai irányok (tevékenységi kör, termékportfólió, árpolitika, disztribúciós politika, marketingkommunikáció stb.) is tükröznek. A munkahelyi spiritualitás támogatja a munkavégzés hivatásjellegét – szemben az olyan karrierizmussal, amely csak a maga dicsőségét, anyagi hasznát keresi, mások érdekeit figyelmen kívül hagyja.

Ugyanakkor szót kell ejtenünk a vállalati spiritualitás előtérbe helyezésének veszélyeiről, lehetséges árnyoldalairól is. Mivel a témában keresztény szemszögből tájékozódunk, ezért fontos kiemelni, hogy – mint említettük – a spiritualitást és a munkahelyi spiritualitást igen gyakran nem keresztény módon értelmezik. A spiritualitás elemeit (csendes elmélyülés, liturgikus gyakorlatok stb.) úgy is gyakorolni lehet, hogy azok nem a

⁸ A keresztény lelkiségen belüli sokszínűségre utal az is, ahogy egy-egy karizmatikus személy (például Szent Ferenc, Szent Domonkos, Don Bosco) tanítása, nézetei, életvitele követőik körében tovább él, s így beszélhetünk ferences, domonkos, szalézi lelkiségről.

személyes Isten felé mutatnak, s alkalmazásukkor inkább valamiféle szinkreteista vallási egyveleg (lásd New Age) érvényesül. A munkahelyi spiritualitás alkotóelemei (vállalati hitvallások, magatartásminták, belső szokások) pedig más célokat is szolgálhatnak, mint az ember kiteljesedését. Vissza lehet élni velük, amennyiben manipulálnak, megosztanak, diszkriminálnak velük, vagy a lelkiismereti szabadságot megsértve akarják befolyásolni az alkalmazottakat hitükben, lelki életükben, vallási, világnézeti meggyőződésükben.⁹ Sok cég, főleg multinacionális vállalatok alkalmaznak vezetésükben spirituális jellegű elemeket, ám azok gyakran csak pusztán eszközül szolgálnak a forgalom, a profit és a versenyképesség növelésére. A vállalati spiritualitás – közvetetten, s nem okvetlenül – járhat ugyan a forgalom, a profit és a versenyképesség növekedésével, ám célja nem ez, eszköznek és célnak a keresztény szemléletben pont fordítottnak kellene lennie (még ha egy-egy konkrét esetben nehéz volna is a fordított viszonyt tudományos módszerekkel bizonyítani).

Mindenesetre a vállalati spiritualitás mellett viszonylag könnyű úgy érvelni széles körben, hogy előtérbe helyezésének e világi, gyakorlati-gazdasági előnyeire is rámutatunk (haszonelvű érvek). Így például (1) egyre több olyan menedzser van, aki a sikert inkább abban méri, hogy mennyire tudja magát kiteljesíteni a munkában és benne értelmet találni. Egy spirituális, a teljesség felé inkább nyitott környezetben az ember jobban ki tudja teljesíteni belső valóját, motiváltsága, meglegedettség érzése, közösségbe ágyazottsága erősödik, ami a kreativitás forrása lehet. Mindez a vállalat számára új terméket, új szolgáltatást, javuló termelékenységét hozhat. (2) A spirituális célok magukban hordozzák az etikus és a közjóért való cselekvés, a társadalmi felelősség motívumait is, amennyiben keresztény (vagy legalábbis a keresztény értékekkel összeegyeztethető) spiritualitásról van szó, s az olyan erények, mint igazságosság, lojalitás, bizalom, őszinteség, szorgalom, vállalati közösség iránti elköteleződés, munkamorál, együttműködési készség előtérbe kerülhetnek. (3) A vállalatot kívülről érintettekkel is valószínűbb, hogy erősödik az együttműködési készség, a kölcsönös bizalom, és javulnak az emberi kapcsolatok is, sokkal inkább, mintha elidegenedő és izolálódó, spiritualitást nélkülöző üzleti gyakorlatot folytatnánk.

Vajon hogyan valósul meg a gyakorlatban a munkahelyi spiritualitás? A munkahelyi spiritualitásnak Bandsuch és Cavanagh szerint három dimenziója van: hitvallás, rituálék és közösség (Bandsuch–Cavanagh [2003], 8–16. o.).

A *hitvallás* a vállalat alapértékeit kifejező olyan dokumentumokban mutatkozik meg, mint a vállalati küldetés, a viselkedési kódex és a cég története. Ezeket az értékeket általában nemcsak a cég dolgozói felé, hanem a vállalat egyéb érintettjei felé is közvetítik. Ilyen alapérték lehet a környezetvédelem, a termékbiztonság, a vevő meglegedettségét célzó üzletpolitika, a társadalmi felelősség érvényesítése és az emberi méltóság figyelembevételének a gazdálkodás során. A vállalati hitvallásban olyan személyes erények is szerepelhetnek, mint az őszinteség, a bizalom, a megbízhatóság, a compassió (a szenvedőkkel, szegényekkel való együttérzés, együtt szenvedni tudás), az együttműködés, a tisztelet és a megértés – amelyek a vállalatot is mintegy személyes jellegűvé teszik.¹⁰ A közzétett hitvallás megvalósulásának egyik legjobb fokmérője, hogy a lefektetett elvek mennyire érvényesülnek a vállalat és az érintettjei közötti kapcsolatban.

A munkahelyi *rituálék* (magatartásminták, belső szokások, rendezvények, kommunikációs minták) jó esetben olyan gyakorlatok, amelyek erősítik a hitvallást (ahogy a vallásos rítusok is ezt teszik): lehetőséget nyújtanak egyéni és közös imára, lecsendesedésre, nyugodt gondolkodásra, valamint spirituális (vallási) szimbólumok használatára a munkahelyen, meghatározott magatartási, viselkedési formák előtérbe helyezésére (például elmélyültebb beszélgetések vezetők és beosztottak között, sajátos értékelési, jutalmazási eljárások, közös vacsorák, szabadidős közösségi programok, ünnepek stb. révén).¹¹

⁹ A lelkiismereti szabadság megsértése persze a keresztény spiritualitású vállalattal szemben is megfogalmazható ellenérvként, ám legalább ennyire felhozható a – sokkal elterjedtebb – nem-spirituális vállalatokkal szemben is, hiszen ezek közvetve vallástalanságot, istentelenséget propagálnak: a keresztény munkavállalót például meggyőződése, értékei feladására, magánszférába szorítására kényszerítik.

¹⁰ Hasonló „hitvallásokat” működő nagyvállalatok is közzétesznek manapság, bár többnyire nem kifejezetten a keresztény spiritualitás megvalósítása jegyében. Így például Hewlett Packard (számítástechnika): „*technikai hozzájárulást adni az emberiség haladásához és jólétéhez*”, Merck’s (gyógyszeripar): „*örizni és javítani az emberi életet*”, General Motors (villamosság, közlekedés, pénzügy): „*emberközpontú részvétel és vezetés*” (Bandsuch–Cavanagh [2003], 9. o.).

¹¹ A rítusokra is számtalan példával szolgál a jelenlegi vállalati gyakorlat, de ezek többsége szintén nem a keresztény spiritualitást erősíti, s nem is erősítheti, ha már maga a hitvallás sem ilyen jellegű. A Ford Motor Company például szolgálati napokat jelöl ki, amelyeken különböző módokon hangsúlyozzák a vállalat alkalmazottai felé a cég szolgálatra való küldetését (ekkor a vezetőket például a gépsorok mellé osztják be /ám a gépjárműközlekedés terjedésének globális környezeti hatásairól, annak emberiségre vonatkozó káros hatásairól aligha esik szó/); a Boing vezetői verseket és történeteket olvasnak fel az alkalmazottaknak kreativitásuk növelésére, a Southwest Airlines vezetői és alkalmazottai pedig együtt énekelnek és játszanak piknikeken, hogy a

Végül a munkahelyi *közösség* a keresztény spiritualitás összefüggésében azt fejezi ki, hogy a vállalat az – Isten képmására teremtett – embert helyezi előtérbe. E közösséget, amint a hitvallásnál is láttuk, a kapcsolatok minősége jellemzi, cégen belül és kívül egyaránt. Az alapítók, a vezetők és a – személyhez köthető – tulajdonosok feladata itt az volna, hogy saját spiritualitásukat a vállalatirányításban, a döntéshozatalban is kifejezzék. A saját spiritualitás (világnézet) „ráerőltetése” a vállalatra persze nem üdvözlendő, amennyiben csakis a profit – megszokottól eltérő – növelését szolgálja, ám ha célja az értékalapú, alázatos, szolgáló jellegű vezetés kialakítása, akkor kedvező hatású. A spiritualitás közösségi dimenziója azt is magában foglalja, hogy a vezetők az alkalmazottakat kiemelten fontos vállalati érintettként kezelik, s bevonják őket a döntéshozatalba.

A vállalkozói hivatás Karl Rahner szentháromságtana és a biblikus teológia alapján

Az alábbi két gondolatmenet kissé bizarrnak tűnhet egy gazdasági szakember számára, aki üzletről és vállalkozásról alapvetően e világi kategóriákban gondolkodik. Mégis, amikor az üzleti vállalkozás Isten általi hivatás jellegét vizsgáljuk, érdemes a közgazdaságtant a teológia felől is megközelíteni.

William Toth, New Jersey-i morálteológus a dogmatikát hívja segítségül, hogy az elvont, eszményi vállalkozó képét egy olyan hasonlattal rajzolja meg, amely minden vállalkozó számára mintaként szolgálhat. Toth célja ezzel alighanem az, hogy az üzleti vállalkozást a hivatás szintjére emelve annak isteni ihletettségét mutassa be. Ennek érdekében a vállalkozói tevékenységet a Szentháromság fényében vizsgálja, Karl Rahner, a huszadik század egyik legjelentősebb katolikus teológusának szentháromságtanából kiindulva (Toth–Liddy [2003]).

Toth először Rahner szentháromságtanának főbb vonásait írja le: az Atya gondviselését, a Fiú önkiüresítését (kenózisát) és a Lélek újjáteremtő erejét, majd ezekkel állítja párhuzamba az ideális vállalkozót. Kifejti, hogy az Atya alkotó munkálkodása, gondviselése, előrelátása az ideális vállalkozó tevékenységének alapja, hiszen az ideális vállalkozó is alkot, előre tervez, sőt, a környezetére, a közjóra is gondot visel. Az isteni tevékenység és az ideális vállalkozói tevékenység közös alapja a másik ember felé irányított szeretet, önátadás, ami a Fiúhoz vezet. A *Fiú* rahneri lényege a kenózis, önkiüresítés, s az ezzel járó kockázatvállalás. A Fiú, Rahner szerint, sokat kockáztat, amikor önmagát kiüresítve emberré lesz, s ez az önfeláldozó kockázat nem más, mint a szeretet kockázata. Az ideális vállalkozó kockázata is ehhez hasonló. Az ideális vállalkozó először befektet: ad, ezzel kockáztat, s „befektetett szeretetét” később kapja vissza (ehhez kapcsolódik a remény).¹² A harmadik isteni személy, a *Szentlélek*, újjáteremt. Az embert a Lélek hívja, s a hívás megtapasztalása misztikus jellegű. Ez ahhoz hasonló, mint amikor az ideális vállalkozó kreatív impulzust kap, például egy kielégítetlen vagy kevésbé kielégített szükségletre bukkan. Ezt nevezi Toth áttörésnek, ami olyan innovációban mutatkozik meg, amely a valóságon túli transzcendens renddel is kapcsolatban áll. Toth szerint az ideális vállalkozó mint újat teremtő adja át magát Istennek, a végső teremtőnek, s eközben maga is új teremtménnyé lesz.

A fentiekhez kapcsolódik a Seattle Pacific University tanárainak biblikus teológiai gondolatmenete. Isten vajon hogyan fogja fel az üzleti vállalkozást, mi az akarata a működésével kapcsolatban? És hogyan dolgozhat keresztény, munkájához hittel közelítő ember nyereségorientált hivatásban? A szerzők a válaszhoz a Bibliát hívták segítségül: a teremtés, a bűnbeesés és a megváltás fogalmait.

Duzer és társai a teremtésből kiindulva írják le Isten tervét a világgal – s ezzel hozzák összhangba az üzleti vállalkozás alapvető célját. A vállalkozás célja az élet céljában rejlik: ez utóbbi ugyanis egyrészt Isten dicsérete, a vele való harmónia, másrészt pedig Isten teremtő elvének betöltése: „nem jó az embernek egyedül lennie” (Ter 2,18b), vagyis az ember közösségi lény, kapcsolatokra teremtett. Ebből vezetik le az intézmények létjogosultságát az isteni tervben, amelyek a munkának adnak keretet. A munka – a „töltsétek be a Földet és vonjátok uralmatok alá” (Ter 1,28b)¹³ parancs jegyében – eredendően kreativitást, örömet és megelégedést hozó.

cég arculatát, humor és lelkesedés, kifejezzék (ám a repülőgépes személy- és teherforgalom terjedésének globális környezeti hatásairól, s annak emberiségre vonatkozó káros hatásairól itt sem igen eshet szó).

¹² A szeretet célja nem a visszakapás, egy szeretetkapcsolatban a viszonzszeretet ajándék, nem elvárás. A szerető apai nevelés gyümölcse például a gyermek viszonzszeretetében érik be, ami akár el is maradhat. Ez a szeretet kockázata.

¹³ Az idézet magyarázatra szorul, mert önmagában félreérthető. A Teremtés könyve a Krisztus előtti V. vagy VI. századból származik, Babilonból vagy Jeruzsálemből, papi szerzőtől. A szöveg magyarázatakor figyelembe kell venni a keletkezés idejét, körülményeit (Babiloni fogság utáni idő). A szerző szándéka az uralkodjatok (héberül: kabar, ami leigáznit is jelent) kifejezéssel kettős. Egyrészt korának vallási mítoszai, hite ellen, a természetimádat, a babiloni égitest-kultusz ellen kíván fellépni azzal, hogy az ember nem imádni, hódolni, istenként tisztelni hivatott a világ teremtményeit, hanem azok felett, a tőlük való függés nélkül uralkodni, mert Isten neki teremtette azokat. A

A vállalkozásnak annyiban van létjogosultsága az isteni tervben, amennyiben emberek csoportja hozzá kíván járulni a közjóhoz (termékek, szolgáltatások előállításával és forgalmazásával), s így építi az Isten Országát. Alapvetően szükséges, erkölcsi értelemben is jó termékek és szolgáltatások előállításáról és igazságos elosztásáról van itt szó, amelyekre az embereknek valóban szükségük van a teljes élet megéléséhez.

Ezt az ideális képet rontja le a *bűnbeesés*, amely az üzleti vállalkozás fenti céljait korrumpálja. A bűnbeesés következménye az Isten–ember, az ember–ember, az ember–természet és az ember–munka kapcsolat megromlása. A kreatív, harmonikus, alkotó munka verejtékkéssé, fájdalmassá válik; az ember nem Isten szolgája többé, hanem önmaga rabszolgája. A bűnbeeséssel az intézmények is megromlanak: mások – emberhez méltó élethez nélkülözhetetlen – szükségleteinek kielégítése helyett az önzés kerül előtérbe. Az üzleti tevékenység a bűn struktúrái¹⁴ kiszolgáltatottjává válik. „Az üzleti vállalkozás lázadása trónra emeli a mammont és abszolút elsőbbséget akar a piac erőinek, morális elsőbbséget is.” (Duzer et al. [2003], 5. o.) Míg ez a romlás egyesek számára anyagi jólétet hoz, addig immorális, életellenes rendszereket (gyermekmunka, pihenőnap munká, erkölcs- és környezetromboló termékek forgalmazása stb.) is támogat. Ha a profit bálvánnyá és a siker egyetlen mércéjévé lesz, akkor nem érvényesülhet Isten vállalkozással kapcsolatos terve. A profitra szükség van a vállalkozás fennmaradása érdekében, ám jelentőségét jelentősen túlbecsülik „fenntartási, szükségletekről való gondoskodási, az embert és környezetét ellátó” (Duzer et al. [2003], 5. o.) szerepéhez képest. A bűnbeesés tehát megváltoztatta a munka és a vállalkozás jellegét, de nem szüntette meg eredeti, Isten által adott természetüket. Felmerül a kérdés, hogyan lehet a munka Isten által adott természetét ismét helyreállítani?

A válasz a *megváltás*. Jézus az emberekkel együtt azok közösségeit, az intézményeket (mint emberek közösségét) is megváltotta. Ha ismertté válik az intézmények igazi, Isten által elgondolt szerepe, akkor képesek lehetünk újraformálni őket. Kérdés, hogy maga az ember, Isten képmása, a bűnbeesés által mennyire sérült meg, illetve mennyire vesztette el jóságát s lett rosszá a teremtett világ. Ezekre négyféle válasz adható. (1) Minden, ami jó volt, rossz lett, ezért a keresztényeknek ki kell vonulniuk a megromlott világból, s az üzlettől is távol kell tartaniuk magukat. (2) Nem romlott el semmi, nem kell átalakítani az üzleti életet, minden úgy jó, ahogy van. (3) Két birodalom létezik a világban egymástól elválasztva: az e világi, romlott, korrumpált üzleti élet, s mellette Isten kibontakozó Országá. Annak, aki üzleti vállalkozással foglalkozik, időnként, megbocsátást kérve ugyan, részt kell vennie a gonosz szférában (például kénytelen versenyhelyzetben alacsony munkabért fizetni, túlmunkaidőben foglalkoztatni, a korrupciót elfogadni stb.). (4) Az ember, Isten képmása, nem teljesen romlott meg, az üzleti szféra átalakítható és megszervezhető a Lélek segítségével is, működtethető az evangélium értékei szerint (legalábbis az a része, amelyre egy-egy személy, csoport hatással lehet). A szerzők e negyedik álláspont mellett teszik le a voksot. „A kereszt feszültség Isten Országá és a világ között – írják. Ha az üzleti vállalkozást Isten Országá értékei szerint működtetjük, számíthatunk rá, hogy időről-időre a kereszt felé kell járulnunk. Az üzleti vállalkozás teológiájának megváltással kapcsolatos része a keresztény üzleti siker újradefiniálását követeli meg” (Duzer et al. [2003], 10. o.), azaz a gazdasági értelemben vett kudarc (veszteség) nem feltétlenül kudarc egy tágabb, a teremtés szándékát is tartalmazó összefüggésben.

A megváltásban tehát Jézus arra hív bennünket, hogy részt vegyünk Isten átalakító munkájában, s hogy az üzleti életben is felebarátunk, valamint Isten Országá szolgálatába lépjünk.

Gyakorlati példák

A bilbaói konferencián részt vett három olyan üzletember is, akik az etikus magatartás és a felebaráti szeretet jegyében működő vállalkozásuk révén, közvetve vagy közvetlenül, hozzájárulnak Isten Országá építéséhez, illetve értékeinek erősítéséhez.

Közülük is kiemelkedik Frank Plescha, aki Philadelphiában vezeti cégét, a Thermal Flux Corporationt, amely kopott autógumik újrahasznosításával foglalkozik (a gumiból gyermekjátékszerek talajára gyárt puha gumipázsit takarót). Vállalkozásának az is célkitűzése, hogy visszasegítsen az életbe olyan embereket, akik onnan valamiért kiszorultak: volt bebörtönzötteket, egykori drogosokat és alkoholistákat, akiket – amennyiben rendesen dolgoznak – társtulajdonosokká is tesz. A cég sikeres, pedig Plescha a pénzt csak eszközként fogja fel. „Természetes, hogy pénzt akarok keresni – mondja –, de nem ez az, ami motiválja az egészemet. Azt gondolom, ha minden vállalat a

másik szándéka pedig az emberi méltóság kifejezése, amit néhány soral feljebb az ember istenképiségevel vezet be. Az ember így Istent képviseli a világban, tehát amikor „uralkodik” a világ felett, azt oly módon köteles tenni, amint Isten teszi: szeretettel, gondoskodva, szolgálva, a világ javát keresve (Rózsa [2001], 45–54. o.).

¹⁴ A bűn struktúrái a moráleteológiában az egyén bűnét meghaladó, ám az egyéni bűnökre visszavezethető fogalom, amikor a bűn terjedésével a gonosz szisztematikussá, rendszerszerűvé válik a világban (lásd *Sollicitudo rei socialis* enciklika #36). Példa lehet erre az, amikor a versenykényszer, a részvényesek nyomása a munkaerő jelentős mértékű elbocsátására kényszeríti a vállalatvezetőt, máskülönben a vezető (is) állását veszti.

társadalmi igazságosság, a szolidaritás alapján működne, megszüntethetnénk minden jóléti programot.” (Nelson [2001])

Egy zoroasztriánus vallású indiai párszi a Forbes Marschall nevű családi vállalkozást vezeti Bombay mellett, Púnában. A nyereséges és egyre bővülő cég nemcsak hogy fontosnak tartja a közösségi érzés vezérelte együttműködést alkalmazottal, vevővel, szállítóval és kormányzattal, hanem a közjót is szolgálja: profitjának egy részét az indiai nők és gyermekek nevelésére, valamint egészségügyi célokra fordítja. A Forbes Marschall arra is példa, hogy egy kereszténységtől eltérő, ám több ezer éves vallás (s nem valamilyen mai, modern vallási egyveleg!) alapján is folytatható olyan gazdálkodás, amely a kereszténység tanításával összhangban áll. Jóllehet a zoroaszter vallás alapelvei mások, mint a kereszténységé, a vállalkozás működése keresztény szemmel is elismerésre méltó.¹⁵

A baszk Mondragon Corporation Cooperativa nemcsak spanyol, hanem világszinten is jelentős eredményekkel büszkélkedhet. A csoport 2001-ben kiadott éves jelentése szerint 188 üzemük működik a következő területeken: gépjárműgyártás, elektronika, háztartási eszközök, építőipar, gépípar, szabadidős termékek, kis- és nagykereskedelem, kutatás, képzés. Cégeik megtalálhatók Latin-Amerikától Európán át Dél-Ázsiáig, éves forgalmuk pedig nyolcmilliárd euró körül jár. A vállalkozást a katolikus pap José Maria *Arizmendiarieta* indította be 1956-ban, az egyház társadalmi tanításával összhangban működő szervezetként. A szövetkezetnek ma mintegy hatvanezer tagja van, a tagok egyben tulajdonosok is, tevékenyen részt vesznek a döntéshozatalban és az irányításban. A szervezet a következő alapelveken nyugszik: nyitott felvételi politika, demokratikus tulajdonszerkezet, az alkalmazottak munkájának elsőbbsége a tőkével szemben, a tőke eszközként való felfogása, részvétel alapú vezetés, egymáshoz képest maximált arányú bérek, kooperáció más szövetkezetekkel, a profit egy részének társadalmi célú felhasználása, szolidaritás más szövetkezeti mozgalmakkal, továbbképzés az alapelvek gyakorlatba ültetése érdekében (Herrera [2003]). A Mondragon tehát, az előző két vállalkozáshoz hasonlóan, az ember kibontakozását is szolgálja, mégis életképes és versenyképes.

A konferencián ugyan nem esett szó róla, a Fokoláre mozgalom „közösség gazdasága” elnevezésű gazdasági modellje mégis idekívánkozik. A mozgalmat Chiara *Lubich* hívta életre 1991-ben, miután egy braziliai útja során látta, micsoda nyomorban élnek emberek. A „közösség gazdasága” vállalkozásai az evangélium szellemében gazdálkodnak, céljuk a modern gazdaság és a keresztény hit elveinek összehangolása. Ennek érdekében (a vezetés és az alkalmazottak körében egyaránt) három érdekszintet különböztetnek meg: az alapszintet az önérték, a középső szintet a vállalati érdek, az érdekek felső szintjét pedig a közösségi érdek uralja. A közösségi érdek egy olyan érintett csoport felkarolását is magába foglalja, ami még az úgynevezett etikus vállalatok körében is példamutató lehet (mert ezek is gyakran megállnak a természeti környezet „érdekeinek” figyelembe vételénél), mégpedig a szegényekét. Sőt, a mozgalom éppen értük dolgozik. (Lubich elsődleges célja a braziliai szegények felemelése volt.) A megtermelt profitot a vállalkozások nem tagjaik személyes jólétére fordítják, hanem – a tagok önkéntes döntése alapján – háromfelé osztják: a vállalat fejlesztésére, karitatív célra (a szegényeknek) és olyan emberek képzésére, akik készek továbbvinni ezt a szemléletet. A „közösség gazdasága” virágzik: tíz év alatt ezer ilyen vállalkozás született (többségük Olaszországban és Németországban, de szerte a világon megtalálhatók), s csak kétszázötven zárt be (Héjj [2003]).

Az üzleti vállalkozás hivatásáról a konferencián felvázolt elmélet tehát működik a gyakorlatban. Az üzleti vállalkozás mint hivatás teológiai realitás, amely a gazdaság világában is életképes. Az egyház társadalmi tanításával összhangban működő vállalkozások további terjedéséről, súlyáról, hatásáról és hosszú távú állóképességéről persze ma még nem tehetők egyértelmű megállapítások, mindezekre a választ az idő, s további kutatások hozzák meg.

A konferencia hasonló gondolkodású résztvevői alig kétszázán voltak. „*És mi van a több millió másként gondolkodóval?*” – kérdeztem az egyik résztvevőt. „*Jézusnak is csak tizenkét embere volt*” – válaszolta. Zárásként fogadjuk hát Szent Pál apostoli áldását a második Tesszaloniki levélből: „*Urunk, Jézus Krisztus pedig, és Isten, a mi Atyánk, aki szeretett minket, s kegyelmével állandó vigasztalást és jó reménységet ajándékozott nekünk, vigasztalja meg szíveteiket, és szilárdítson meg benneteket minden jó tettben és szóban.*” (2Tessz 2,16–17)

¹⁵ A nem-keresztények üdvözülési lehetőségét tárgyaló újabb keletű zsinati dokumentumok anonim kereszténységként hivatkoznak a tettekben, s nem hitvallásban megmutatkozó, ám keresztények számára is példaértékű életvitelre (legyen elég itt még *Gandhira* vagy *Swaminathanra* hivatkozni). *Kavanaugh* jezsuita szerző önkritikus sorai szerint az ilyen életvitelű emberek olykor jobban megvalósítják – a legtisztábban Krisztus életében feltáruló – személyes létformát, mint ahogy az egyes, önmagukat kereszténynek tartók életében megmutatkozik (Kavanaugh [2003], 94. o.).

HIVATKOZÁSOK

Alford, H. J. – Naughton, M. J. [2001]: *Managing as if Faith Mattered – Christian Social Principles in the Modern Organization*; University of Notre Dame Press, Notre Dame, Indiana

Bandsuch, M. R. – Cavanagh, G. F. [2003]: *Managing Workplace Spirituality – Cultivating the Call to Holiness in Corporate Culture*; konferencia anyag (<http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/mgmt/Bilbao/papers/BandsuchCavanagh.pdf>)

Biblikus teológiai szótár [1972]; Szent István Társulat, Budapest

Duzer, J. V. – Franz, R. S. – Karns, G. L. – Dearborn, T. – Daniels, D. – Wong, K. L. [2003]: *Towards a Statement on the Biblical Purposes of Business*; konferencia anyag (<http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/mgmt/Bilbao/papers/Daniels.pdf>)

National Conference of Catholic Bishops [1986]: *Economic Justice for All – Pastoral Letter on Catholic Social Teaching and the U. S. Economy*; United States Catholic Conference, Washington, DC (<http://www.osjspm.org/cst/eja.htm>)

Héjj T. [2003]: *A közösség gazdasága – A lelkeség és a menedzsment integrációja*; kézirat

Herrera, D. [2003]: *Mondragon – A For-profit Organisation that Embodies Catholic Social Thought*; konferencia anyag

Kavanaugh, J. F. [2003]: *Krisztus követése a fogyasztói társadalomban – A kulturális szembenállás lelkesége*; Ursus Libris – Altern-csoport, Budapest

May, W. F. [2003]: *Professional Leadership – To What Kind of Calling?*; konferencia anyag

Nelson, M. Z. [2001]: *Recycled People*; in. *The God of second chances – Stories of lives transformed by faith*; Sheed & Ward, Franklin, Wisconsin

Rózsa H. [2001]: *Kezdetkor teremtette Isten – A biblia őstörténeti magyarázata*; Jel Kiadó, Budapest

Schütz, Ch. [1993]: *A keresztény szellemiség lexikona*; Szent István Társulat, Budapest

Tomka M. – Góják J. (szerk.) [é. n.]: *Az egyház társadalmi tanítása – Dokumentumok*; Szent István Társulat, Budapest (a hivatkozott pápai enciklikák letölthetők az internetről is, a <http://www.katolikus.hu> honlapról)

Toth, W. – Liddy, R. [2003]: *The Entrepreneurial Calling – Perspectives from Rahner and Lonergan*; konferencia anyag