

بِسْمِ اللَّهِ
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شغل خوب، شغل پوچ

رهبری، غرقگی و خلق معنا

میهای چیکسنت میهای

ترجمه بهروز نوری



چیکسنت میهای



سرشناسه: چیکسنت میهای، میهای، ۱۹۳۴ م.

Csikszentmihalyi, Mihaly, 1934

عنوان و نام پدیدآور: شغل خوب، شغل پوچ: رهبری، غرقگی و خلق معنا

نویسنده میهای چیکسنت میهای: ترجمه بهروز نوری.

مشخصات نشر: تهران: ترجمان علوم انسانی، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۲۵۶ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۹۱-۹۲-۹

رده بندی کنگره: HF۵۳۸۶

رده بندی دیویی: ۶۵۰/۱

شماره کتابشناسی ملی: ۸۴۰۷۳۰۹

این اثر ترجمه‌ای است از:

Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning

Mihaly Csikszentmihalyi
Penguin Books, 2004

شغل خوب، شغل پوچ رهبری، غرقگی و خلق معنا

نویسنده: میهای چیکسنت میهای

مترجم: بهروز نوری

ناشر: ترجمان علوم انسانی

ویراستار: علیرضا شفیعی نسب

مقابله‌کننده: علی کریمی

طراح جلد: حمید اقدسی یزدلی

صفحه‌آرا: هادی عادل خانی

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ خاطره

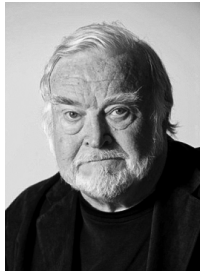
نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

پست الکترونیکی: tarjoman.nashr@gmail.com

فروشگاه اینترنتی: www.tarjomaan.shop

حقوق چاپ و نشر در تمام قالب‌ها اعم از کاغذی، الکترونیکی و صوتی انحصاراً برای انتشارات ترجمان علوم انسانی محفوظ است.



معرفی نویسنده

میهای چیکسنت میهای متولد مجارستان و استاد روان‌شناسی و مدیریت دانشگاه تحصیلات تکمیلی کلمونت است. او همچنین مدیر سابق گروه روان‌شناسی دانشگاه شیکاگو و گروه انسان‌شناسی و جامعه‌شناسی کالج لیک فارست بوده است. شهرت او بیشتر به خاطر نظریه غرقگی (flow) است که در سال ۱۹۹۰ و در کتابی با همین عنوان منتشر شده است.

• پیتر دراکر

«این کتابی بنیادی برای روان‌شناسی بهروزی و پیشرفت است».

• وارن بنیس

«کتابی عمیق و بهنگام ... دستاوردی منحصر به فرد که مطمئناً جهان بینی ما را نسبت به اینکه نهادهای انسانی چگونه می‌توانند به نتایج مطلوب دست یابند شکل خواهد داد».

• The Boston Globe

«چیکسنت‌میهای به شرح این موضوع می‌پردازد که چه چیزی شیوه‌های کسب‌وکاری خوب، شادی‌بخش و تحسین‌برانگیز را شکل می‌دهد و در این راستا مفاهیم خود را بر پایه روان‌شناسی رفتاری استوار می‌کند. ... فعالیت چیکسنت‌میهای ثابت می‌کند که او قادر است شفافیت زیادی به سؤالات بزرگ و کلی ببخشد، بی‌آنکه موضوع را به ابتدال یا ساده‌نگری بکشاند».

فهرست

۹	مقدمه مترجم
۱۱	تقدیر و تشکر
۱۳	بخش اول: غرقگی و شادکامی
۱۵	[۱] حاکمیت بر آینده
۳۵	[۲] کسب و کار شادکامی
۵۳	[۳] شادکامی در اقدام
۷۹	[۴] غرقگی و رشد
۱۰۱	بخش دوم: غرقگی و سازمان‌ها
۱۰۳	[۵] چرا تجربه غرقگی در شغل رخ نمی‌دهد؟
۱۲۷	[۶] ایجاد غرقگی در سازمان‌ها
۱۶۱	بخش سوم: غرقگی و خویشتن
۱۶۳	[۷] روح کسب و کار
۱۸۷	[۸] ایجاد غرقگی در زندگی
۲۰۹	[۹] آینده کسب و کار
۲۳۳	پی‌نوشت‌ها
۲۴۹	منابع



مقدمه مترجم

کتاب کسب و کار خوب^۱ راهنمایی است برای تمامی کسانی که قصد دارند با فعالیت‌های خود در زمینه کسب و کار نه تنها خود به رضایت درونی و خشنودی دست یابند، بلکه دنیا را نیز به جایی بهتر برای زیستن تبدیل کنند.

می‌های چیکسنت‌میهای تئوری پرداز نظریه غرقگی است که بیشتر عمر دانشگاهی خود را به بررسی این تجربه انسانی و بسط کاربرد این نظریه در دیگر حوزه‌ها همچون آموزش و پرورش، جامعه‌شناسی، ورزش حرفه‌ای و کسب و کار اختصاص داده است. تفاوت این کتاب با نمونه‌های مشابه این است که چیکسنت‌میهای نظریه خود را بر پایه علم روان‌شناسی تجربی بنا نهاده و مصاحبه با رهبران با بصیرت را به عنوان شاهدهی بر تأیید ابعاد مختلف یافته‌هایش ذکر کرده است. از همین رو، این کتاب الهام‌بخش و آموزنده مبنایی به وسعت تجربه روزانه تک‌تک ما انسان‌ها دارد. چیکسنت‌میهای در این کتاب کسب و کاری را کسب و کار خوب می‌داند که دغدغه افزایش خوبی، خوشی و معناداری اجتماعی محل فعالیتش را داشته باشد و حتی آن را محور تمامی فعالیت‌هایش قرار دهد.

۱. *Good Business*; این عبارت عنوان اصلی کتاب است که در ترجمه فارسی به «شغل خوب، شغل پوچ» تغییر یافته است.

پیش از تصمیم به ترجمه این کتاب، ماه‌ها پیش و هم‌زمان با آشنایی با نظریه عرفگی، متوجه شدم چیزی که در رابطه با این نظریه مطالعه می‌کنم همانی است که در بسیاری از اوقات حین انجام فعالیت‌هایی خاص تجربه کرده‌ام، به‌ویژه در زمان‌هایی که به مطلبی جدید و آموزنده برمی‌خورم. با تعمق در خود یافتم که زمانی سرشوق می‌آیم که مطلبی جدید فرا می‌گیرم یا کتابی جذاب می‌خوانم. علاقه من به مباحث روان‌شناختی و تحصیلاتم در حوزه کسب‌وکار و مدیریت من را به سوی جست‌وجوی این تجربه در حوزه کسب‌وکار کشاند که نتیجه آن مطالعه کتاب کسب‌وکار خوب بود. برای من بسیار جالب بود که نوع خواندن این متن با نحوه مطالعه نمونه‌های مشابه در گذشته متفاوت بود و گویی هم‌زمان با خواندن آن بیشتر ساکن تجربه و فضای عرفگی شده بودم. به‌واسطه چنین تجربه‌ی خشنودکننده‌ای بر آن شدم که به ترجمه کتاب مبادرت ورزم تا فعالین فارسی‌زبان حوزه کسب‌وکار نیز با خواندن آن بتوانند بینش و خرد موجود در این کتاب را در زندگی حرفه‌ای و شخصی خود به محک گذارند.

لازم است اشاره کنم که پانوشته‌های کتاب، همه، افزوده مترجم‌اند؛ نکات و یادداشت‌های نویسنده، چنان‌که معمول است، به‌صورت پی‌نوشت و در انتهای کتاب اضافه شده‌اند.

در پایان بر خود لازم می‌دانم که ابتدا از چیکسنت‌میهای تشکر کنم که مسیر دستیابی به تجارب خشنودکننده و شادی‌آور را به من آموخت و نگاهم را به زندگی و به‌ویژه زندگی حرفه‌ای‌ام تغییر داد. دوست دارم از همسر مهربانم تشکر ویژه داشته باشم که با سعه صدر به صحبت‌ها و نوشته‌هایم در این مسیر توجه کرد. از دوست خوبم رضا حسینی‌پور تشکر ویژه دارم که با وسواس و دقت فراوان فصل‌به‌فصل کتاب را در طول فرایند ترجمه مطالعه نمود و با نظرات ارزشمندش به‌خصوص در زمینه مطالب مرتبط با اقتصاد به ترجمه بهتر آن کمک نمود. همچنین باید از همکار دانشمندم مرتضی رضاپور تشکر ویژه داشته باشم که در ترجمه قسمت‌های دشوار و به‌ویژه نقل‌قول‌های رهبران با بصیرت مرا یاری نمود.

در پایان امیدوارم کاستی‌هایم را در امر ترجمه بر من ببخشایید. به امید آنکه این کتاب روزنه‌ای باشد به سوی ایجاد تحولی انسانی‌تر در کسب‌وکارها و مشاغل‌مان.

بهرروز نوری

پاییز ۱۳۹۸

تقدیر و تشکر

اگر بنا بود نام تمام افرادی را ذکر کنم که ایده‌ها و الهامات آن‌ها نوشتن این کتاب را ممکن ساخته است، بایستی یک فصل دیگر به کتاب اضافه می‌کردم. از همین رو باید دست به گزینش بزنم و فقط اسامی افرادی را یادآور شوم که مشارکتشان غیرقابل انکار است. از میان این افراد، ابتدا سهم رهبران با بصیرت بسیار پررنگ است که مصاحبه‌هایشان به صورت نقل قول‌های زیادی در صفحات این کتاب گنجانده شده است. اسامی آن‌ها در اولین یادداشت انتهای کتاب ذکر شده است. خرد و تجربه آن‌ها فراست زیادی به این کتاب افزوده است.

من طرح و شیوه مطالعه‌ای را که این کتاب بر مبنای آن شکل گرفته با دوستان و همکارانم هوارد گاردنر از دانشگاه هاروارد و ویلیام دیمن از استنفورد به اشتراک گذاشتم. دوستی ماندگار با آن‌ها مکمل فوق‌العاده‌ای برای فعالیت‌های فکری‌ای است که در طول سال‌ها با هم انجام داده‌ایم. همکاران جوان من در مرکز تحقیقات کیفیت زندگی، ژان ناکامورا و جرمی هانتر، هم با جمع‌آوری مصاحبه‌ها و هم با انگیزش و حمایت مداومشان کمک شایانی به من کرده‌اند. پژوهش «کار خوب در کسب‌وکار» با کمک مالی بنیاد تمپلتون میسر شده است. تمایل دارم، علاوه بر خود سر جان تمپلتون، از آرتور شوارتز تشکر کنم که به عنوان مسئول این طرح فعالیت نمود. طبق معمول، سخاوتمندی آن‌ها با درایتشان همراه بود - هیچ موضوع تحقیقاتی دیگری به این کمک مالی اضافه نشد و از صمیم قلب امیدوارم نتایج ما آن‌ها را ناامید نکند.

رئیس دانشگاه تحصیلات تکمیلی کلرمونت، استیدمن آپم، و رئیس دانشکده مدیریت، کرنلیوس د کلایور، از ابتدا این کار را دنبال کرده و حامی سرسخت آن بودند. از میان همکاران بسیارم در کلرمونت که از دانش و تجربه آن‌ها بهره زیاد

بردم باید ابتدا از پیتر دراگر و سپس ژان لیپمن-بلومن، ریچارد السورث و جوزف ماسیاریلو نام ببرم. همچنین باید از دانشجویان برنامه مدیریت اجرایی تشکر کنم که دوره‌های من را گذرانده، پیش‌نویس‌های اولیه این کتاب را خوانده و درباره آن‌ها اظهارنظر کرده‌اند. تجربه آن‌ها در کارشان باعث شد به این اطمینان برسم که موضوعاتی که با آن درگیر هستم برای بسیاری از افراد حوزه کسب‌وکار مهم و معنادار بوده است. لورن برایانت هم زحمت زیادی کشید تا نوشته‌هایم در حد مطلوب باشد و همه مجوزهای لازم اخذ شود.

باربارا اشنایدر از دانشگاه شیکاگو و مارتین سلیگمن از دانشگاه پنسیلوانیا کمک‌های دانشگاهی زیادی به من کردند. من از دوستی با بسیاری از همکارانم در اروپا خرسندم و از فاستو ماسیمینی و آنتونلا دله فاوه از میلان، پائولو اینگیلری از ورونا، الیزابت نوئل نویمان از آلباخ، جُرج کلاین از استکهلم و دیگران سپاسگزارم.

ریک کوت، ویراستار همیشگی من، باز هم کمک کرد که پاراگراف‌ها به نثر روان و عالمانه تبدیل شود. جان براکمن و کتینکا متسون در پانزده سال گذشته کارگزار کتاب‌های من بودند و مطمئنم که به همت این دو نفر باز هم این کتاب در یک انتشارات خوب منتشر خواهد شد. این موهبت بزرگی است که از مشورت متخصصانی همچون این سه نفر بهره می‌برم.

و سرانجام از خانواده خود، به‌خصوص همسرم ایزابلا، سپس مارک و خانواده بی‌نظیرش و کریستوفر نهایت سپاس را دارم. مطمئناً بدون حمایت محبت‌آمیز آن‌ها این کتاب نوشته نمی‌شد.

[بخش اول]

غرقگی و شادکامی



حاکمیت برآینده

مشاغل ما به میزان زیادی تعیین‌کننده سبک زندگی مان هستند. آیا فعالیتی که آن را برای امرار معاش انجام می‌دهید به ناخوشی شما منجر می‌شود؟ آیا شغلتان جلوی تحقق کامل توانایی‌هایتان را می‌گیرد؟ آیا نسبت به آن کاری که مجبورید انجام دهید احساس شرمساری می‌کنید؟ اغلب اوقات، پاسخ به چنین سؤالاتی مثبت است. اما نباید این چنین باشد. شغل می‌تواند یکی از خوشنودکننده‌ترین و اقناع‌کننده‌ترین جنبه‌های زندگی باشد. تحقق این امر به اقداماتی بستگی دارد که ما به نحو جمعی انجام می‌دهیم. اگر شرکت‌هایی که هر روز افراد بیشتری را استخدام می‌کنند صرفاً برای ارضای حرص و طمع مالکان خصوصی خود و به قیمت کاستن از کیفیت شرایط کاری، ثبات جامعه و سلامت محیط زیست فعالیت کنند، این احتمال وجود دارد که کیفیت زندگی ما و فرزندانمان بدتر از وضع کنونی شود.

خوشبختانه، علی‌رغم رسوایی‌هایی که در آغاز قرن حاضر دنیای کسب‌وکار را به هم ریخت، هنوز هم برخی از رهبران شرکت‌های بزرگ می‌دانند امتیازشان تنها از این رو در اختیارشان مانده که ما از آن‌ها توقع داریم شرایط زندگی مان را بهبود بخشند، نه اینکه مسبب نابودی‌اش شوند. این کتاب مطالعه‌ای در زمینه برخی از ارزش‌ها، اهداف و شیوه عملکرد این رهبران است، راهنمایی برای روشی از هدایت کسب‌وکار که هم موفق و هم انسان‌دوستانه است.

کتاب حاضر، با وجود اینکه عمدتاً بر تجربه رهبران شرکت‌های بزرگ متمرکز است، درحقیقت راجع به چگونگی بهبود زندگی کاری یک فرد در هر سطح، از سرایدار گرفته تا مدیر، می‌باشد. این کتاب تلاش می‌کند زمینه‌ای برای یک زندگی معنادار فراهم کند که در آن کار و دستیابی به پاداش‌های مالی جایگاه مناسب خود را پیدا کنند. مردان و زنانی که ما با آن‌ها مصاحبه^۱ کردیم منتخب همتایانشان اند، زیرا هم موفق بودند و هم به چیزی بیش از موفقیت اهمیت می‌دانند. همه آن‌ها به هر طریقی که شده ثابت کرده بودند که انگیزه‌شان برتری خودخواهانه نیست. خرد جمعی آن‌ها طرحی برای اجرای کسب‌وکار ارائه می‌کند که در هر دو حوزه مادی و معنوی خوب است.

حالا که همه مردم لاف‌زنی‌های مدیران طمع‌کار را به سنگ محک می‌زنند، هر رهبر کسب‌وکاری مشتاقانه راجع به پرهیزکاری صحبت می‌کند تا اولویت‌های حقیقی خود را پنهان کند. پس از آنکه شرکت بزرگ انرون^۲ سقوط کرد و تبدیل به عبرتی جهانی درباره مدیریت غیرمسئولانه شد، یکی از مدیران برجسته آن، جف اسکیلینگ^۳، شغل خود را به «کار خدا» تشبیه کرد. مدیر او کنت لی^۴ پیش‌تر اعلام کرده بود «من اعتقادی قوی داشتیم و دارم که یکی از رضایت‌بخش‌ترین چیزها در زندگی ایجاد محیطی بسیار اخلاقی و معنوی است که در آن هر فرد اجازه دارد و تشویق می‌شود که توان خدادادی‌اش را تحقق بخشد».

این حرف‌ها ارزشمندند، اما باید به عمل درآیند. برخلاف آن دسته از رهبران که از زبان فقط به عنوان لباسی مبدل استفاده می‌کنند، افرادی که تجربه آن‌ها در این کتاب آمده واقعاً نشان داده‌اند که سخت می‌کوشند محیط‌هایی اخلاقی ایجاد کنند که در آن‌ها افراد بتوانند توانایی‌های خود را بشناسند، البته این‌طور نیست که همیشه بر اساس اهدافی که به زبان آورده‌اند عمل کنند، اما نظرات، کلمات و رفتار و عمل آن‌ها نشان می‌دهد که کسب‌وکار می‌تواند بسیار رضایت‌بخش‌تر از تصورمان باشد. بر همین اساس کتاب حاضر، که عمدتاً

۱. نویسنده، فهرست‌وار و در قالب پی‌نوشت، معرفی مختصری از این مصاحبه‌شوندگان و شرکت‌های مربوطه ارائه کرده که ما آن را در قالب پیوستی به انتهای کتاب و پیش از پی‌نوشت‌ها ضمیمه کرده‌ایم.

2. Enron

3. Jeff Skilling

4. Kenneth Lay

بر مبنای تجربه این مدیران نمونه است، معنای رهبر خوب، مدیر خوب و کارمند خوب را تشریح خواهد کرد.

کتاب‌فروشی‌ها پر از کتاب‌هایی هستند که در بردارنده توصیه‌های بسیار مفیدی درباره نحوه مدیریت مؤثر یا رهبری موفق‌اند. بیشتر چنین کتاب‌هایی خواننده را به تقلید از منطق بدبینانه ماکیاوولی، عطش بی‌رحمانه چنگیزخان یا بی‌رحمی آتیلا^۱ ترغیب می‌کنند تا از این راه به قدرت و غنیمت بیشتری برسند. کتاب کسب‌وکار خوب^۲ اهداف متعادل‌تری دارد. این کتاب در پی این است که رهبرانی که به خاطر موفقیت کسب‌وکارشان و نیز تعهدشان به اهداف اجتماعی والاتر الهام‌بخش همتایانشان بوده‌اند چگونه کار خود را پیش می‌برند، چه اهدافی مشوق آن‌هاست و در مسیر رسیدن به این آرمان‌ها چه نوع سازمان‌هایی را به وجود می‌آورند.

ضرورت بررسی چنین مسائلی روشن است: امروزه رهبران کسب‌وکار در زمره تأثیرگذارترین افراد جامعه‌اند. آن‌ها تعلیم دیده‌اند تا سود بیشتری کسب کنند و بیشترشان از دیگر مسئولیت‌هایی که جایگاه جدیدشان به‌عنوان یک رهبر اجتماعی بر دوشان گذاشته غافل‌اند. در این کتاب، رهبرانی با بصیرت توضیح می‌دهند که چه کارهایی را وظایف خود می‌دانند و چطور آن وظایف را به درستی انجام می‌دهند. در فرایند بررسی فلسفه‌های این رهبران و کاربرد عملی‌شان، ما به‌صورت ویژه بر این موضوع تمرکز می‌کنیم که چگونه این رهبران مدیران و حتی کارکنان دلسوز هر سازمان می‌توانند بیاموزند که در ارتقای شادکامی انسان‌ها مشارکت کنند، زندگی خوش و معناداری بسازند و جامعه‌ای عادلانه و روبه‌تکامل ایجاد کنند. ممکن است این موضوعات اهدافی خارج از دسترس انسان و صدالبته خارج از محدوده یک کتاب مرتبط با کسب‌وکار به نظر برسند، اما شیوه امرار معاش ما، شغل‌هایمان و روش پاداش‌گیری‌مان تأثیر شگرفی بر زندگی‌مان دارند و آن را هیجان‌انگیز و پرثمر یا

۱. Attila the Hun: آتیلا رهبر قوم هون یکی از خون‌خوارترین امپراتوران این قوم در قرن پنجم بود که اقوال زیادی درباره اعمال وحشیانه او نقل شده؛ معروف است زمانی که به قریه‌ای می‌رسید می‌گفت «پول بدهید، وگرنه شما را می‌خوریم».

۲. Good Business؛ این عبارت عنوان اصلی کتاب است که در ترجمه فارسی به «شغل خوب، شغل پوچ» تغییر یافته است.

کسل‌کننده و مشوش می‌کنند. به همین دلیل هرکس مسئول فضای کاری است موظف است این پرسش را مدنظر بگیرد: من چگونه به بهروزی بشری کمک می‌کنم؟ قطعاً این برای چنگیزخان یا حتی ماکیاوولی دغدغه نبوده است. اما سرمشق‌گرفتن از این غارتگران اجتماعی باعث می‌شود رهبران کسب‌وکار نتوانند استعدادهای خود را کاملاً تحقق بخشند. مطمئناً همیشه مدیران بلندپرواز و یک‌دنده‌ای وجود دارند که فقط دغدغه حرکت به سمت هرم بالای سازمان را دارند، اما آیا واقعاً در جامعه به چنین نوعی از رهبری نیاز داریم؟ درواقع در محیط کسب‌وکار هنوز هم هستند کسانی که سازمان‌هایی را ارزشمند می‌دانند که شادکامی را ارتقا می‌دهند. امیدوارم این کتاب به آن‌ها کمک کند.

به‌عنوان اولین قدم، باید کنکاش کنیم و ببینیم که در گذشته رهبر موفق چه مفهومی بوده تا بتوانیم درک بهتری از این موضوع داشته باشیم که آینده ممکن است چه گزینه‌هایی به همراه داشته باشد.

انسان به امید زنده است. وقتی دلیلی برای زیستن نداریم جز همان نیازهای زیستی دستگاه عصبی‌مان، خیلی زود به سطح زیست حیوانی تنزل می‌یابیم که در آن فقط خوراک، راحتی و موضوعات جنسی مهم است. درمقابل، فرهنگ‌های فوق‌العاده‌ای که برخی تمدن‌های بزرگ به آن دست یافته‌اند با دو پیش‌شرط بسیار متفاوت میسر شدند: اول میزان متناسبی از منابع و فناوری استفاده از آن منابع که منجر به مازاد مادیات شد، و دوم مجموعه‌ای تعریف‌شده از اهداف که به شهروندان کمک کرد تا بر موانع و مصیبت‌های اجتناب‌ناپذیر زندگی غلبه کنند. اگر یکی از این شرایط وجود نداشته باشد، زندگی به تلاشی خودخواهانه تبدیل می‌شود و اگر هیچ‌کدامشان موجود نباشد، زیستن به امری کاملاً ناامیدانه تبدیل می‌شود.

بسته به سطح توسعه اجتماعی، یک طبقه خاص از افراد ممکن است با وعده بهبود شرایط مادی عموم مردم گام بردارند و اهدافی را برای جهت‌دهی به انرژی حیاتی مردم ترسیم کنند. اگر این افراد بتوانند استدلالی معتبر برای برنامه خود ارائه کنند، احتمالاً رهبر جامعه شوند، زیرا دیگران می‌پذیرند که از آن‌ها پیروی کنند. به‌طور معمول، این رهبران طی هزاران سال بهترین شکارچیان قبیله بودند که غنائم خوبی برای پیروان خود فراهم می‌کردند و سپس داستان‌های الهام‌بخشی درباره وفور نعمت و شکار در دنیای پس از مرگ می‌گفتند.

با این حال، هرچه فناوری‌های تولید مواد غذایی و امور جنگی پیشرفته‌تر شد، گروه‌هایی از جنگ سالاران و پادشاهان، با درباریان و کشیشان ملازمشان، رهبری را به دست گرفتند. در برخی دوره‌ها روحانیت و اشراف - که معمولاً از ملاکان بزرگ تشکیل می‌شدند - قدرت را با هم تقسیم می‌کردند، اما در دوران اخیر این بازرگانان و تولیدکنندگان اند که در رأس هرم اجتماعی قرار دارند.

در حال حاضر، دو دسته از افراد دارای مشخص‌ترین جایگاه برای تأمین نیازهای مادی و معنوی جامعه‌اند. گروه اول دانشمندان اند که با توسل به زندگی سالم‌تر و طولانی‌تر، گسترش جاه‌طلبی‌های ما در منظومه شمسی و تسلط نهایی بشر بر ماده جاندار و بی‌جان امیدبخش مردم اند. گروه دوم و بزرگ‌تر شامل مردان و زنانی می‌شود که در کسب و کارها مشغول اند. آن‌ها کاری می‌کنند که نیروهای بازار تولید و مصرف را به مؤثرترین شکل هدایت کند و با این کار وعده می‌دهند که زندگی مان را مرفه‌تر، راحت‌تر و هیجان‌انگیزتر خواهند کرد. دانشمندان و رهبران کسب و کار - نخبگان نیروی کار دانش جدید - آن مقام والایی را به دست آورده‌اند که در اعصار پیشین مختص اشراف و روحانیون بود. با وجود این، کسانی که به جایگاه این افراد تعلق ندارند حاضرند قدرت و ثروت را به آن‌ها اعطا کنند، زیرا معتقدند جامعه به مثابه کل در نهایت از تلاش‌های آن‌ها منتفع خواهد شد. آیا این باوری نادرست است؟

پاسخ روشن به این پرسش دشوار است، چه رسد به اینکه بخواهیم با جزئیات به آن پاسخ دهیم. اما به نظر من اکثر مردم اتفاق نظر دارند که علم (همراه با ملامت آن یعنی فناوری) و کسب و کار واقعاً شرایط زندگی‌ای را به وجود آورده‌اند که از هر زمان دیگری مطلوب‌تر است. بیایید برای لحظه‌ای این مسئله بسیار مهم را کنار بگذاریم که آیا ممکن است چنین موهبت‌های مادی‌ای تا ابد یا حتی تا چند دهه پیش رو پایدار بماند یا نه. ما با مشکلات بزرگی روبه‌رو می‌شویم، از کاهش اجتناب‌ناپذیر منابع طبیعی کمیاب گرفته تا تنش‌های بسیار بر اثر سبک زندگی پرتکاپویمان و فشارهای ناشی از تخصیص نابرابر منابع میان غنی و فقیر، چه در داخل جوامع و چه در میان جوامع. همچنین اجازه دهید بهای واقعی پیشرفت را از نظر ناهنجاری‌هایی همچون اعتیاد به مواد مخدر، خشونت و افسردگی که در جوامع دارای فناوری پیشرفته همه‌گیر شده‌اند نادیده بگیریم و این واقعیت را بپذیریم که رهبری علمی و کارآفرینی واقعاً به وعده خود مبنی بر تحقق زندگی مادی مطلوب‌تر عمل کرده است.

اما همچنان شرط دوم زندگی خوب برآورده نشده است. احساس امیدوی که قرار است رهبران موفق به پیروانشان منتقل کنند چه می‌شود؟ در این زمینه، نتایج مبهم‌تر است. اساساً هم علم و هم کسب‌وکار روش‌های تجربی، عمل‌گرایانه و عاری از ارزش را دنبال می‌کنند. با این حال، اگرچه دانشمندان و رهبران کسب‌وکاری هستند که موضع شبهه‌مذهبی نسبت به کارشان می‌گیرند، معمولاً آن‌ها این کار را با نزدیک‌شدن به برخی از سنت‌های معنوی یا اخلاقی نهادینه و نه بر اساس اصول خاصی از حرفه خود انجام می‌دهند. علم می‌تواند وعده حقیقت بدهد، اما نسخه حقیقتی که وعده‌اش را می‌دهد به همان اندازه که آرامش‌بخش است اغلب خشن نیز هست. کسب‌وکار وعده بهره‌وری و سود می‌دهد، اما این دستاوردها چه سهمی در خوشی‌افزایی و معنابخشی به زندگی دارند؟

اکثر رهبران تجاری و علمی معتقدند تأمین نیازهای معنوی جامعه مسئولیت آن‌ها نیست و بهتر است این کار به روحانیت و حتی رهبران سیاسی واگذار شود، اما به نظر می‌رسد که ادیان سنتی و احزاب سیاسی در چشم بسیاری از مردم از وجاهت کافی برای رهبری جهانی برخوردار نیستند. اگر کسان دیگری رهبری را برعهده نگیرند، ما در معرض خطر تسلیم در برابر شارلاتان‌ها و عوام‌فریبان قرار می‌گیریم و این همان سرنوشتی است که بسیاری از جوامع قدرتمند و ثروتمند آن را تجربه کرده‌اند.

تأمل در نمونه‌های تاریخی از این جهت مفید است که می‌توانیم از آن‌ها درس عبرت بگیریم و از اشتباهات نیاکانمان اجتناب کنیم. در گذشته معمولاً رسالت طبقه ممتاز پیش‌تاز این بود که زندگی اکثریت را بهبود بخشند. در آن مقطع زمانی، حداقل مقداری از انرژی رهبران به سمت خارج از خود هدایت می‌شد و آن‌ها به نفع دیگران کار می‌کردند. به عنوان مثال، کلیسای اولیه مسیحی به بسیاری از مردم امپراتوری روم کمک کرد تا معنا و کرامت را در زندگی خود پیدا کنند. با این حال این موفقیت اولیه منجر به این شد که کلیسا تعداد بیشتری از روحانیونی را جذب کند که انگیزه خودخواهانه راحتی و قدرت را داشتند، به طوری که این نهاد انرژی‌های خود را به صورت فزاینده‌ای از جامعه باز پس گرفت و از این انرژی در جهت منافع خود استفاده کرد. درحالی‌که کوخ‌های رعیتی دهقانان قرون وسطای قرن‌ها تاریک و کثیف باقی ماند، کاخ‌های شاهزادگان کلیسا باشکوه و مجلل‌تر شد. رهبرانی که پیام‌های قابل اعتماد و امیدبخش داشتند باید به تدریج خود را از سلسله‌مراتب کلیسا جدا می‌کردند؛ ابتدا از داخل آن،