

Kršćanin nedjeljom, ateist ponedjeljkom

Kako premostiti jaz između vjere i rada u hrvatskoj kulturi¹

II. dio

Dražen Glavaš
Veleučilište Vern, Zagreb
drazen.glavas@etik.hr

UDK:27-4;2-426;2-44
Stručni članak
Primito: 11, 2016.
Prihvaćeno: 3, 2017.

Sažetak

Hrvatska je većinski kršćanska zemlja (kršćani čine više od 90% stanovništva) pa ipak je jedna od najkorumpiranijih zemalja u EU. Složenost hrvatske kulture i povijesti doprinosi problemu korupcije, liderstva i negativnog stava prema radu. Kroz pilot-projekte uvidjeli smo da integriranje vjere i rada, uz jasno komuniciranje pripadajućeg biblijskog okvira, može pridonijeti rješavanju problema. Istraživanja su potvrdila da kontekst, kultura i biblijska nepismenost predstavljaju ključne čimbenike koje treba dosljedno uzimati u obzir. Ova disertacija-projekt donosi prijedloge projekata koji su vjerski usmjereni i namjerno stavljeni u kontekst premošćivanja vrijednosnog jaza, a doprinose jačanju etičke kulture u Hrvatskoj.

Ključne riječi: integracija vjere i rada, teologija rada, poslovna etika, protestantska etika, reformacija, korupcija, liderstvo, komunizam, kontekstualizacija, svjetonazor, hrvatska kultura, etična kultura, vrednote, lokalna crkva i rad

- ¹ Članak predstavlja skraćenu i prilagođenu verziju drugoga dijela doktorske disertacije (Glavaš, 2016). Dio je rezultata istraživanja predstavljen na TEDx KoprivnicaLibrary u travnju 2016. Dio je radnje predstavljen na međunarodnoj misijskoj konferenciji (CEEAMS): *Green Pastures? Human Mobility and Christian Communities in Central and Eastern Europe*, Osijek, svibanj 2016., a dio je rezultata predstavljen na međunarodnoj konferenciji lidera TraNet2017, Cipar, veljača 2017.

Kako premostiti jaz koji u Hrvatskoj postoji između vjere i rada?

Shvatite da ono što vjerujemo prethodi politikama i praksi. Ovdje govorim o korporativnim i osobnim sustavima vrijednosti. Čini mi se da naš sustav vrijednosti i svjetonazor trebaju biti blisko integrirani u naše profesionalne živote, baš kao što su integrirani u naše obiteljske živote, crkve i u sve druge aktivnosti, bile one grupne ili pojedinačne.

Max DePree, *Leadership is an Art*

Prvi smo dio ovoga članka započeli definiranjem trenutnog stanja glede problema koji vladaju u Hrvatskoj, razmatranjem nekih elemenata povijesnih i kulturnih temelja Hrvatske, objašnjavanjem biblijskih polazišta teologije rada, pokušavajući razumjeti jaz koji u hrvatskoj kulturi postoji između vjere i rada. Uočavamo svojevrsni raskorak koji postoji između javnog ispovijedanja kršćanske vjere, iz kojega, međutim, ne proizlaze vidljiva djela koja bi bila u skladu s takvim vjerovanjem. Gdje se i kako dogodio razlaz između vjere i življenja u skladu s njom? Ako je vjera duboko utkana u hrvatsku kulturu, zašto je ograničena na privatnu sferu koja se javno ispoljava samo nedjeljom? Zašto je prisutan tako velik raskorak između tvrdnje da smo kršćani (nedjeljom) i praktične poslovne etike koju primjenjujemo na tržištu (ponedjeljkom)? Kada bi Hrvati povezali nedjelju i ponedjeljak praktično živeći svoje (duhovne, moralne, etičke) vrijednosti, kada bi teologiju rada zaista pokazali u svojem radu, bi li to dovelo do pozitivne (etičke) promjene u kulturi? Može li integriranje vjere i rada povratiti motivaciju za rad i dati novo značenje i ulogu rada? To su neka od pitanja na koja je doktorska disertacija pokušavala pronaći odgovor. Ovaj članak predstavlja drugi dio skraćenog i revidiranog sažetka doktorskoga rada, a usredotočen je na rezultate istraživanja, od kojih su neki dolazili iz vjerski utemeljenih pilot-projekata, kao što su primjerice *Global Leadership Summit* i *EQUIP Leadership* koji su poslužili kao studija slučaja u pokušaju premošćivanja jaza između vjere i rada u Hrvatskoj.

Trenutna gospodarska i društvena kriza, zajedno s korupcijskim skandalima među gospodarstvenicima i političarima, neučinkovitom kulturom vođenja te korupcijom uz nedostatak dobrih, pozitivnih i vjerodostojnih uzora, stvaraju u Hrvatskoj danas osjećaj beznađa. Dobri uzori, primjeri junaka i vođa / lidera²,

2 Odлучili smo koristiti riječ lider umjesto vođa radi povijesne opterećenosti termina vođa (veliki vođa, diktator).

važni su za svaku organizaciju ili zemlju, posebno u izgradnji nove etičke kulture vodstva. Svaka kultura ima svoje heroje i lidere koje vrijedi slijediti. Za svaku je kulturu tužno kada ljudi bez integriteta postanu njezini uzori i vođe. Još jedno obilježje suvremene hrvatske kulture su “negativni društveni junaci”³, ljudi koji su svoje bogatstvo stekli na sumnjiv način, a da pritom nisu bili sankcionirani, ili pak “slavne osobe” koje skandalima privlače pažnju medija i javnosti.

Razvijanje obrazovnih modela i programa, koji oblikuju karakter, stoga je od presudne važnosti sustav vrijednosti i etičkog vodstva. I ne bismo li upravo mi, koji se nazivamo sljedbenicima Isusa – najboljeg lidera u povijesti, svojim primjerom trebali (svakodnevnim životom i radom) pokazati pravi put?!

Vjerski utemeljen program osposobljavanja lidera

U odnosu na važnost vodstva uočili smo veliki nedostatak i potrebu za osposobljavanjem lidera i radnim materijalima koji bi bili dostupni u Hrvatskoj. Ova potreba za kvalitetnom obukom i razvojem lidera potaknula nas je da istražimo dostupnost postojećih vjerski utemeljenih programa vodstva koji se koriste diljem svijeta. Tako je Udruga poslovnih ljudi partner u Hrvatskoj započela programe EQUIP Leadership i Global Leadership Summit. Ukratko ćemo predstaviti i opisati oba ova pilot-projekta, no posebno ćemo se usredotočiti na EQUIP Leadership, kao našu studiju slučaja za potrebe ovoga rada.

Global Leadership Summit

Global Leadership Summit (GLS) je resurs i liderski poticaj za usavršavanje vještina vodstva, kako ljudi koji vode poduzeća i organizacije tako onih koji vode crkve, koji dolaze iz obrazovnog, javno društvenog i neprofitnog sektora do svih koji vode, tj. utječu u svome području utjecaja (od obitelji nadalje). Global Leadership Summit organizirao je Willow Creek Association (WCA) i održava se u više od 128 zemalja širom svijeta. Svakoga ljeta u Chicagu GLS okuplja svjetske govornike, stručnjake iz različitih područja, a njihova izlaganja u obliku videozapisa kasnije se prevode i emitiraju diljem svijeta. Prvi GLS u Zagrebu organiziran je 2012. godine. Tijekom proteklih pet godina, na GLS-u u Hrvatskoj sudjelovalo je oko 1500 sudionika iz različitih pozadina i područja djelovanja. Neki od govornika, čija su se izlaganja u Hrvatskoj mogla pratiti tijekom posljednjih pet godina (2012. – 2016.) su: Bill Hybels, Jim Collins, Bono, Wayne Cordeiro, Gary Haugen, Patrick Lencioni, John Ortberg, Pranitha Timothy, Carly Fiorina, Tim Keller, Liz Wiseman, Mark Burnett, Joseph Grenny,

3 Ovu sociološku terminologiju preuzeli smo iz rada dr. Hrvoja Pende (2008).

Brene Brown, Andy Stanley, Chris Brown, Horst Schulze, Sheila Heen, Travis Bradberry, Chris Mcchesney, Erin Meyer, John C. Maxwell, Bishop T.D. Jakes, Danielle Strickland.

Mnoge teme o kojima se raspravlja na GLS-u imaju širu primjenu i mogu se integrirati u poslovnom i profesionalnom području, u Crkvu i neprofitni sektor, i u društvo općenito. Kroz GLS podiže se svijest o potrebi unapređivanja sposobnosti vođenja, izvrsnosti u radu te integraciji vjere i moralnih vrijednosti u sustav vodstva u svim sektorima društva. GLS pomaže crkvenim vođama (pastorima i svećenicima) da razumiju izazove vodstva i zahtjeve tržišta. Ljude koji rade u poslovnom svijetu potiče se da unapređuju svoje vještine, otkrivajući načine kako etiku i sustav moralnih vrijednosti integrirati u svoj rad i vodstvo. Prikazuju se mnogi dobri primjeri i projekti koji govore o integraciji vjere i rada. Za one koji ne govore engleski, GLS materijali dostupni su i na hrvatskome jeziku.

EQUIP Leadership

EQUIP Leadership je neprofitna organizacija čiji je osnivač dr. John C. Maxwell, jedan od svjetski poznatih stručnjaka iz domene vodstva, koja se usredotočila na obučavanje i razvoj djelotvornih kršćanskih lidera koji mijenjaju svijet oko sebe. *EQUIP Leadership* je danas prisutan u gotovo svim zemljama svijeta. U razdoblju od listopada 2011. do 2013. godine (svakih šest mjeseci) proveli smo ukupno šest modula. Rečeni moduli obuke uključuju bavljenje praktičnim temama, kao što su, primjerice: poziv, oblikovanje vizije, određivanje prioriteta i donošenje odluka, pravilo 80:20, razvijanje vještina, strateško planiranje, delegiranje, timski rad, razvoj potencijala vodstva, mentorstvo, procjena i mjerenje rasta, stav, izgradnja zdrave mreže odnosa, unapređivanje komunikacijskih vještina, rad s teškim ljudima u teškim situacijama, pet razina vodstva, odabir osobnog stila vođenja, razvijanje drugih čelnika u organizaciji, upravljanje, dosezanje potencijala organizacije, suradnja i partnerstvo, vođenje i osobni rast, vjerodostojnost, upravljanje vremenom, vođenje i međuljudski odnosi te izgradnja učinkovitih radnih skupina.

Iz široke lepeze tema vidimo da ih je većina povezana s radom i može se primijeniti u poslovanju. Načela su poučavanja ilustrirana biblijskim primjerima, pričama i likovima koji čine dobru poveznicu s biblijskom teologijom rada, čime se ovaj program jasno razlikuje od drugih (svjetovnih) programa iste ili slične tematike. Prvi dio *EQUIP Leadership* treninga dovršen je 2013. godine. Certificirana je prva skupina od osamdesetak *EQUIP Leadership* trenera u Hrvatskoj. Zbog pozitivnih povratnih informacija, nastavili smo s drugim dijelom *EQUIP Leadership* treninga u razdoblju 2014. – 2016.

Opis ciljne skupine istraživanja

Prvi korak u traženju rješenja jest definiranje problema. Zbog našeg interesa za Hrvatsku, kao “kršćansku” zemlju, pokušali smo utvrditi kako ljudi određuju sebe i svoju vjeroispovjest, što vide kao najvažnije uzroke problema u Hrvatskoj te koje su prepreke u njihovu prevladavanju. Stoga, radi usporedbe smo napravili tri zasebna istraživanja, koristeći prigodne uzorke s kojima sam radio, a koji ulaze u ciljnu skupinu ovog istraživanja (veličina uzorka je 229 osoba).⁴

Prvo je istraživanje provedeno među prigodnim uzorkom 79 studenata poduzetničkog menadžmenta (BS), a ispitanici su bili različite dobi (većina njih studira i radi, 45% je zaposlenih, a 84% njih se izjašnjavaju kao kršćani). Drugo je istraživanje provedeno na prigodnom uzorku 78 mlađih političkih lidera (PL), lokalno i županijski (svaka županija zastupljena) aktivnih političkih lidera koji su redovno pohađali moj kolegij *Vodstvo / Liderstvo*. Odgovori i mišljenja ove skupine ispitanika (67% zaposlenih i 88% kršćana) na temu vodstva (posebice političkog vodstva) relevantni su za ovo istraživanje. Treće je istraživanje obuhvatilo 72 sudionika uključenih u program *EQUIP Leadership* (83% zaposlenih). Treća se skupina znatno razlikovala od prethodne dvije, a posebno je relevantna za ovo istraživanje budući da podrazumijeva višu prosječnu dob i aktivnije poslovne ljude, vlasnike poduzeća i menadžere. Ta je skupina bila gotovo jednako podijeljena između protestanata (43%) i katolika (42%), a uključivala je svećenike i pastore, kao i druge radnike u kršćanskoj službi. Veliki je broj sudionika zaposlen u poslovnom ili profesionalnom sektoru (85%), a njih 42% aktivno je uključeno i angažirano (najčešće kao volonteri) u crkveni i neprofitni (paracrkveni) rad. Rodni profil sudionika pokazao je jednaku zastupljenost muškaraca (49%) i žena (51%). Druga je značajna karakteristika ove skupine njihovo obrazovanje. Sa 17% sudionika s poslijediplomskim obrazovanjem (magisterij ili doktorat znanosti) i njih 54% s visokom stručnom spremom, ta je skupina nesrazmjerno visokoobrazovana u usporedbi s posljednjim popisom stanovništva u Hrvatskoj, koji navodi da samo 16,4% stanovnika ima visoko obrazovanje. Od lidera se očekuje da imaju viši stupanj obrazovanja, a ova EQUIP skupina predstavlja reprezentativni uzorak poznavatelja za postavljanje pitanja vezanih uz problematiku integriranja vjere i rada.

Sva su tri istraživanja uključila značajan udio zaposlenih ljudi, od kojih su mnogi aktivni ili potencijalni lideri u svojim područjima. Većina se sudionika identificira kao kršćani, što je u skladu s hrvatskim podacima iz popisa stanov-

4 Uzorak od 229 osoba uključuje sljedeće skupine: 79 studenata poduzetničkog menadžmenta (ST), 78 mlađih lokalnih političara (PL) i 72 EQUIP Leadership sudionika (EQUIP). Istraživanja su izvršena 2014. i 2015.

ništva i s činjenicom da je kršćanstvo dominantna vjeroispovijest u Hrvatskoj (više od 90%). Ispitivanje je uključilo pitanja o vodstvu, poslovnoj etici, problemima u Hrvatskoj i razlozima za postojanje tih problema, vjerskoj pripadnosti i praksi te o općim demografskim pitanjima.

Kada su bili upitani za mišljenje o najvažnijim razlozima gospodarske i društvene krize, nezaposlenosti, visokog duga, odlijeva mozгова te gubitka sustava vrijednosti i povjerenja; sve su tri skupine sudionika, kao svoje primarne odgovore, izabrale (*sudionici su mogli birati između deset ponuđenih odgovora ili dodati svoj*): 1. Korupcija, 2. Neučinkovito vodstvo (političko i gospodarsko) i 3. Negativan odnos prema radu (uključujući lijenost, nepotizam i neodgovornost). U prvome dijelu ovoga rada vidjeli smo mnoge čimbenike koji su doveli do ovih problema. Povijesna su zbivanja pomogla u oblikovanju negativnog stava prema radu, što je pak potaknulo korupciju, posebice u sferi vodstva.

Kako izgraditi etički zdravu kulturu u Hrvatskoj?

Većina sudionika ovog istraživanja želi zdravu etičku kulturu u Hrvatskoj. Visoki postotak sudionika u našim istraživanjima želi vidjeti primjenu kršćanskih / biblijskih vrijednosti, kao što su *integritet, izvrsnost, nada, ljubav, praštanje, poštenje...* koje su integrirane u svakodnevni rad. Čak 99% sudionika EQUIP programa, 76% studenata poduzetničkog menadžmenta te 84% mladih lokalnih političkih lidera to želi redovito i vrlo često.

U kojoj bi mjeri biblijske vrijednosti trebale biti integrirane u svakodnevni rad?			
	EQUIP	ST	PL
redovno	86%		EQUIP
	41%	ST	
	44%		PL
vrlo često	13%		
	35%		
	40%		
povremeno	1%		
	14%		
	16%		
rijetko	0%		
	5%		
	0%		
nikada	0%		
	5%		
	0%		

Slika 1.1. U kojoj bi mjeri biblijske vrijednosti trebale biti integrirane u svakodnevni rad?

Međutim, kad ih se pita koliko su prema njihovu mišljenju biblijske vrijednosti doista integrirane u svakodnevni rad u Hrvatskoj, 84% EQUIP sudionika, 77% studenata ekonomije i 61% lokalnih političkih lidera odgovaraju “nisu uopće” ili “veoma rijetko”.

U kojoj su mjeri biblijske vrijednosti integrirane u svakodnevni rad?		
	EQUIP	ST
redovno	1%	EQUIP
	3%	ST
	0%	PL
vrlo često	1%	
	1%	
	5%	
povremeno	13%	
	19%	
	35%	
rijetko	70%	
	62%	
	56%	
nikada	14%	
	15%	
	5%	

Slika 1.2. U kojoj su mjeri biblijske vrijednosti integrirane u svakodnevni rad?

Ti odgovori potvrđuju da postoji velik vrijednosni jaz između očekivanja bolje etički zdrave kulture s primijenjenim kršćanskim / biblijskim vrijednostima, kao što su integritet, izvrsnost, nada, ljubav, praštanje, poštenje itd., koji su integrirani u svakodnevni rad, s jedne strane, te aktualne stvarnosti u Hrvatskoj. Željeli smo saznati glavne razloge zašto te vrijednosti nisu izrazitije integrirane u svakodnevni rad. Naše je istraživanje pružilo neke odgovore na ovo važno pitanje.

Koji su najvažniji razlozi da biblijske vrijednosti nisu integrirane u svakodnevni rad?

Usredotočit ćemo se na odgovore sudionika EQUIP programa, kao glavnog uzorka koji nam služi i kao studija slučaja. Što smo naučili iz tih odgovora i kako to znanje možemo primijeniti?

Koji su najvažniji razlozi da biblijske vrijednosti nisu integrirane u svakodnevni rad?	
Vjernici u svojim crkvama nisu poučeni kako vjeru živjeti na radnome mjestu	65%
Ljudi ne razmišljaju o integriranju vjere i rada	55%
Živimo u liberalnom, sekularnom društvu, drugačijih vrijednosti	45%
Postoji duboki jaz, dualizam između (svete) nedjelje i (svjetovnog) ostatka tjedna	44%
U poslovnom svijetu ne vidimo puno primjera integriranja biblijskih vrijednosti	39%
Mnogi ljudi nisu upoznati s kršćanskim / biblijskim vrijednostima	28%
Veoma je teško na poslu živjeti kršćanske vrijednosti	6%
Nešto drugo	6%
Kršćanske vrijednosti spadaju u crkvu nedjeljom i ne odnose se na radni tjedan	4%
Na poslu nije preporučljivo govoriti o kršćanskim vrijednostima	3%

Slika 1.3. EQUIP – Koji su najvažniji razlozi da biblijske vrijednosti nisu integrirane u svakodnevni rad?

Iz našeg smo istraživanja saznali o određenim preprekama koje ometaju integraciju vrijednosti, kao što *su integritet, izvrsnost, nada, ljubav, praštanje, poštenje, itd.* na radnome mjestu. Na temelju toga, sljedeći bi korak trebao biti oblikovanje kontekstualiziranog programa obuke (poput, primjerice, EQUIP-a ili drugih programa) koji bi se bavili ovim problemom i nadvladali te prepreke. U našem je istraživanju identificirano pet najčešćih razloga za nedostatno integriranje vjere u rad. Ispod svake navedene prepreke ponudili smo neka potencijalna rješenja: OBUČITI buduće voditelje za daljnju obuku, NAUČITI razmišljati, GOVORITI o vrijednostima, TRANSFORMIRATI dualizam i POKUŠATI BITI primjer drugima. Kratko ćemo komentirati svaku od prepreka integriranja vjere u svakodnevni rad, koje smo identificirali u okviru našeg istraživanja.

**Vjernici u svojim crkvama nisu poučeni kako vjeru živjeti na radnome mjestu.
OBUČITI buduće voditelje za daljnju obuku – CRKVA**

Ovaj je odgovor otvorio nekoliko daljnjih pitanja, od kojih je jedno: "Jesu li osobe koji vode crkve (svećenici ili pastori) tijekom svoga teološkog obrazovanja primjereno osposobljene za taj zadatak? Nažalost, većina teoloških fakulteta i institucija, koje obrazuju i pripremaju pastore i svećenike, ne pružaju studentima obrazovne programe na temu teologije rada i vodstva, koji bi njihovim polaznicima pomogli da se pripreme za izazove suvremenoga radnog okruženja i poslovanja. To je vrlo značajan problem koji treba rješavati, a u teološki je kurikulum svakako potrebno uvesti neke promjene. To je jedno od područja na koje se mogu usmjeriti daljnja istraživanja.

Propovijedi na temu rada, ilustracije s radnog mjesta, teme i poruke koje su relevantne zaposlenim ljudima, veoma su rijetke u propovijedima. Potrebno je prikupiti resurse: propovjedne ilustracije s radnog mjesta, knjige i materijale o teologiji rada na hrvatskom jeziku (napisane ili prevedene), treninzi i seminari koji će obučiti svećenike i pastore da bolje služe zaposlenim ljudima u svojoj zajednici. Smatramo da su obuka i radni materijali programa *EQUIP Leadership* veoma korisni te smo uočili da se često koriste izvan formalnih treninga. Naši rezultati nisu karakteristični samo za Hrvatsku i mogu se usporediti sa sličnim izazovima u drugim zemljama. Mark Greene, izvršni direktor Londonskog instituta za suvremeno kršćanstvo (London Institute for Contemporary Christianity, LICC), obavio je istraživanje u Velikoj Britaniji:

Koliko crkava osposobljava svoje ljude za život na radnome mjestu? ... Ne baš puno njih. Zapravo, pedeset posto evanđeoskih kršćana koje sam anketirao nikada nije čulo propovijed na temu rada. Nikada. Niti jednu. Sedamdeset i pet posto njih nikada nije bilo podučeno teologiji rada – iako su gotovo svi bili podučavani o Postanku 1 - 3, što svakako nije loše mjesto za početak. Sedamdeset i pet posto nikad nije bilo podučeno o teologiji poziva. A samo je njih dvadeset i pet posto bilo ohrabreno da služi na radnome mjestu.⁵

To je ilustrirano citatom Williama Diehla, bivšeg menadžera prodaje za Bethlehem Steel u Pennsylvaniji, koji govori o svome iskustvu u crkvi: "U gotovo trideset godina moje profesionalne karijere, u mojoj se crkvi nikada nije spomenulo da postoji bilo kakav sustav vrednovanja moga služenja drugima dok sam na radnome mjestu. Crkva mi nikada nije ponudila da poboljšam svoje vještine koje bi me učinile boljim službenikom, niti je ikad itko pitao je li mi potrebna ikakva podrška u onome što radim." (Banks 1993, 59). Dorothy Sayers, spisateljica i esejistica, rekla je: "Crkva se ni u čemu nije toliko odvojila od stvarnosti koliko u tome da je propustila razumjeti i poštovati poslovnu sferu sekularnog življenja... No treba li nas to čuditi? Kako netko može biti zainteresiran za religiju, kada već izgleda

5 Rezultati istraživanja predstavljeni su u limitiranom izdanju brošure *INTERchange*, br. 1, 1998.

da se religija ne bavi onime što čini devet desetina ljudskoga života?” (Whelchel 2012, 4). To su za svakog svećenika, pastora i crkvenog starješinu važna pitanja i teme za razmišljanje!

U Hrvatskoj nedostaju materijali / programi obuke i vrlo je malo mogućnosti za kontinuirano učenje i usavršavanje na temu vodstva i(li) teologije rada. Vjerski utemeljeni programi za osposobljavanje lidera u mnogim zemljama pružaju dodatno obrazovanje gotovo isključivo za ljude u tzv. punovremenoj kršćanskoj službi.

Neizostavna uloga lokalnih crkvi u poučavanju i propovijedanju važnosti integriranja vjere i rada mnogo je puta došla u središte pozornosti u ovoj disertaciji. Prepoznamo potrebu za posebnim edukativnim alatima i programima obuke za pastore i svećenike. U razvijanju tih materijala / programa, Biblija predstavlja zajedničko polazište, a u pogledu teologije doznali smo da “svjedočimo iznimnoj ekumenskoj konvergenciji u praktičnoj teologiji rada. Ta teologija, kako protestantska tako i katolička, ljudskom radu dodjeljuje središnju ulogu u razumijevanju ljudskoga života u odnosu prema Bogu i svijetu.” (Hardy 1990, 76) Stoga je teologija rada još jedno zajedničko polazište. U svjetlu toliko mnogo (teoloških i drugih) problema i pitanja koja unose podjele u kršćanstvo, važno je stati na zajedničko tlo i sjetiti se da Isus nije podijeljen.

Oba programa, EQUIP i GLS, omogućili su jedinstveno mjesto susreta za vjernike iz mnogih različitih crkava i denominacija. Ova sigurna platforma za dijalog i učenje bila je iznimno važno otkriće u našem istraživanju jer je izmirenje Kristova tijela ključan čimbenik u izgradnji zdrave etičke kulture u Hrvatskoj.

Tekst u 4. poglavlju Poslanice Efežanima predstavlja važno uporište i poticaj za takav prilagođen program obuke pastora i svećenika: “I on (Isus) daje jedne kao apostole, druge kao proroke, jedne kao evanđeliste, druge kao pastire i učitelje, da pripravi svete za djelo službe, za izgradnju Kristova Tijela” (Ef 4,11-12). Čini se da je Isus dao apostole, proroke, evanđeliste, pastire i učitelje sa svrhom opremanja svetih, svih nas, svih laika za djelo službe!?! Ovo “djelo službe” za većinu znači naše radno mjesto. Gledajući ovaj tekst, nameće se nekoliko pitanja. Prvo, imamo li danas sve te uloge (koje se ponekad nazivaju “peterostruka služba”) zastupljene u crkvama, i drugo, podržavaju li naše suvremene strukture i modeli ovo opremanje svetih (laika) za službu? Riječi Hendrika Kraemera (2005, 49,177) iz 1958. i danas nam jasno govore: “U otvaranju pitanja angažmana laika u Crkvi danas, istodobno se otvara potreba za novom ekleziologijom... Crkve se na mnoge načine opiru promjenama, više od bilo kojih drugih institucija, zato što su same sebe sakralizirale.” Sve veći broj ljudi koji napuštaju institucionalnu crkvu svjedoči da stari oblici i modeli možda više nisu relevantni za radikalno drugačije društvo i kulturu današnjice.

mentare⁶ o teologiji rada. Posebice trebamo promicati biblijske primjere zato što kroz cijelu Bibliju Bog govori o snažnoj vezi između štovanja Boga i svakodnevnog rada. David W. Miller (2007, 6) govori o hebrejskoj riječi *avodah* koja znači “rad i bogoštovlje”:

“Hebrejska riječ *avodah*, koja povezuje ove sastavnice, posebice je iluminativna. Pojavljuje se kroz cijele hebrejske svete spise, a korijen riječi *avodah* znači ‘rad i slavljenje’, baš kao i ‘služenje’, sugerirajući da naš rad može biti način štovanja Boga i služenja bližnjemu, čime dobiva veće značenje i svrhu, a istodobno nam pruža osnovne uvjete za život i rasonodu.”

Potom se ova tema dalje provlači kroz utjelovljeno življenje koje se opisuje u Novom zavjetu.

Ljudi ne razmišljaju o integriranju vjere i rada NAUČITI razmišljati – OSOBNO

Osim crkava, poslovne udruge, organizacije, pojedinci i dobri materijali mogu pomoći u **podizanju svijesti** o potrebi integriranja vjere i rada. Vjernici su pozvani “naviještati slavna Božja djela”, kao što apostol Petar kaže: “Vi ste, naprotiv, ‘izabrani rod, kraljevsko svećenstvo, sveti puk, narod određen za Božju svojinu, da razglasite slavna djela’ onoga koji vas pozva iz tame u svoje divno svjetlo.” (1 Pt 2,9). Isusovi su sljedbenici pozvani biti sol i svjetlo svijeta, živjeti i raditi s vjerom, ljubavlju i nadom. A dok živimo i radimo, kamo god idemo, trebali bismo stvarati učenike, kako bismo ih naučili sve što je Isus zapovjedio da činimo u područjima našeg utjecaja.

Život i rad s integritetom i vjerodostojnošću jest veliko svjedočanstvo. Kao što pišu Kouzes i Posner (2011, 27), “Vjerodostojnost je temelj vodstva”. Vjerodostojnost ili kredibilitet dolazi od latinske riječi *credere* što znači “vjerovati”. Neki rječnici opisuju vjerodostojnost, kao kvalitetu uživanja povjerenja i vjere. Kao što smo vidjeli, povjerenje ili vjerodostojnost je problematično u Hrvatskoj. Tijekom povijesti, promjene u političkoj dominaciji uništile su povjerenje, posebice u institucije. To ga čini još važnijim, posebice za one koji tvrde da slijede Krista. Treba početi graditi povjerenje, počevši od svakodnevnih područja rada i obitelji.

6 Jedan je primjer dobrog resursa The Theology of Work Project www.theologyofwork.org. “The Theology of Work (TOW) projekt postoji sa svrhom da pomogne ljudima u istraživanju kako Biblija i kršćanska vjera mogu doprinijeti u svakodnevnom radu. Biblija ima puno toga reći na temu rada, iako toga možda nismo svjesni. Ovaj projekt provodi nezavisna, međunarodna organizacija posvećena istraživanju, pisanju i distribuciji materijala koji daju biblijsku perspektivu o radu. Kad god je to moguće, surađuju s drugim organizacijama koje se bave problematikom integriranja vjere i rada, s crkvama, sveučilištima i sjemeništima, kako bi se kršćani na svom radnome mjestu opremili za svrhovit i plodan rad svake vrste.”

U starozavjetnoj Knjizi proroka Nehemije, svatko je popravljao zid ispred svoga doma, a na kraju je cijeli grad bio utvrđen. Ako pojedinci u Hrvatskoj počnu popravljati pukotine u zidu povjerenja, s namjerom traženja integriteta u svakoj situaciji s kojom se suočavaju, bi li to i druge potaknulo na svijest i razvoj kako bi se osigurala snažnija, moralnija zemlja? Hrvatska je mala zemlja, a postizanje nove razine svijesti i intencionalnosti na radnome mjestu te bolji međuljudski odnosi mogli bi doista postati svima vidljivi.

Ali, nažalost, bazično neznanje praćeno borbom za preživljavanje u ekonomskoj krizi traži nekoga tko bi mogao pokrenuti to novo razmišljanje, a biti u Hrvatskoj usamljeni glas savjesti, kako smo vidjeli, nije kulturna norma. Na osobnoj razini, ljude treba poučiti za preuzimanje osobne odgovornosti u pitanjima vjere, odnosa s Bogom i njihova rada. Tu kolektivizam ne može puno pomoći.

U Londonskom institutu za suvremeno kršćanstvo postavljaju pitanje: "Što bi se moglo dogoditi u našem narodu, u našim susjedstvima, u našim školama, klubovima i radnim mjestima, ako onih 98% kršćana (koji nisu plaćeni za rad u crkvi) doista bude opremljeno da donese promjenu za Krista, i to upravo tamo gdje se nalaze svakodnevno, na svom području utjecaja?"⁷ Mark Greene (2014, 38) i njegova radna skupina razvili su jednostavan 6M okvir, kao podsjetnik kako se može biti plodan u svome svakodnevnom području utjecaja:

U svom području utjecaja, kako možeš:

M1: Utjeloviti pobožni karakter? (*Model godly character?*)

M2: Napraviti dobar posao? (*Make good work?*)

M3: Služiti u milosti i ljubavi? (*Minister grace and love?*)

M4: Preoblikovati kulturu? (*Mould culture?*)

M5: Biti glasnogovornik istine i pravde? (*Be a Mouthpiece for truth and justice?*)

M6: Biti glasnik Evanđelja? (*Be a Messenger of the gospel?*)

Najbolji primjer integriranja vjere i rada treba početi s nama, treba živjeti i raditi s integritetom. Warren Buffet je rekao: "Kada tražiš ljude koje želiš zaposliti, traži tri kvalitete: integritet, inteligenciju i energiju. Ali, ako nemaju prvo, druga dva će vas ubiti. Razmislite o tome; istina je. Ako pak zaposlite nekoga bez integriteta, ubrzo ćete poželjeti da bude glup i lijen" (Trevino i Nelson 2011, 26). Bog je suveren, ne treba nas, ali kao što smo vidjeli u prvom činu njegove božanske drame, Bog nas odabire kao svoje suradnike i poslanike u svijetu i radu. "Prema tomu, vršimo poslaničku službu u ime Krista – kao da Bog opominje po nama. U ime Krista molimo: Pomirite se s Bogom!" (2 Kor 5,20). U svijetu u kojem je

7 Iz promidžbenog materijala Londonskog instituta za suvremeno kršćanstvo <http://www.licc.org.uk/>.

Riječ postala tijelom i zauvijek promijenila svijet, Isus nam daje primjer kako biti „u svijetu ali ne i od svijeta“. James Hunter (2010, 252) to naziva teologija **vjerne prisutnosti**:

Kada se Riječ punine svakoga rasta – određena Kristovom ljubavlju – utjelovi u nama, u našim odnosima s drugima, u našim zadacima, unutar naših područja utjecaja – odsustvo ustupa mjesto prisutnosti, a riječ koju govorimo jedan drugome i svijetu postaje vjerodostojna i pouzdana. To je samo srce teologije vjerne prisutnosti.

To praktično znači da otvaramo svoje oči, srce i um za gledanje i razumijevanje te naša usta, ruke i noge za komunikaciju (riječima i djelima) s onima koji se nalaze u našem području utjecaja – od naših obitelji, do naših radnih mjesta. Mnogi komentari sudionika EQUIP programa odnose se na novu svijest o biblijskim načelima i potrebu za integriranjem vjere i rada te kako je to utjecalo na njihovu osobnu komunikaciju i promijenilo njihovo ponašanje prema kolegama zaposlenicima na njihovu radnom mjestu.

Živimo u liberalnom, sekularnom društvu drugačijih vrijednosti GOVORITI o vrijednostima - KULTURA

Važnost razvijanja dobrih navika od najranijeg djetinjstva za mnoge je roditelje očita, no ostaje pitanje kulture ili etosa komuniciranja u obitelji, ili u širem kontekstu, što kultura naroda komunicira svojim građanima. Jedan od prijepora u Hrvatskoj jest razlika između razvijanja dobrih navika i inzistiranja na tradiciji. Kao što smo vidjeli u odgovorima na mnoga pitanja, tradicija često zamjenjuje njegovanje duhovnih disciplina. Nadalje, praćenje tradicije, bez obzira na istinu ili teološke implikacije koje podrazumijeva, odvelo je mnoge Hrvate u problematičan svjetonazor bez čvrstog temelja. Činjenica da samozvani (deklarirani) kršćani čine većinu u Hrvatskoj osporava tvrdnju da „živimo u sekularnom i liberalnom društvu drugačijih vrijednosti“. Nije li onih 91% Hrvata, koji sebe nazivaju kršćanima, većina društva? Jesu li oni prisiljeni na kulturu “drugačijih vrijednosti” od strane preostalih 9% građana? Gdje je tu logika? Nažalost, to odražava veći problem identiteta i poveznica koju većina stvara između svoje tradicije i identiteta. Hrvati trebaju biti u stanju osjetiti svoj identitet u svojoj vjeri, izvan svojih tradicija i denominacija. Potreba za oblikovanjem duhovnih navika toliko je velika. Bez nekoga novog poticaja u načinima poučavanja i opremanja ljudi da žive svoju vjeru na poslu, trend se neće promijeniti jer je očito da “sekularno i liberalno društvo” proizlazi iz, kako onih koji tvrde da su kršćani tako i onih koji to nisu.

Miroslav Volf (2013, 10) piše: “Javna uloga vjere jedno je od najvažnijih pi-

tanja današnjice”.⁸ Uzimajući u obzir sve izazove i vrijednosti sadašnjeg vremena (postkomunizam, poraće, postmoderna), kultura u Hrvatskoj postaje vrlo važan čimbenik ako želimo biti vjerodostojni svjedoci. Učeništvo, evangelizacija i apologetika u poslovnom svijetu, odgovori na suvremena pitanja, koja se često otvaraju u medijima, razumijevanje kulturnih vrijednosti, bit će od velike pomoći svim vjernicima koji većinu svojih budnih sati provode na svojim radnim mjestima. Nadamo se da će se o tome raspravljati u crkvama, ali kao što smo uočili, ako se to ne dogodi, onda programi poput EQUIP-a i GLS-a predstavljaju izvrsnu mogućnost podizanja razine svijesti javnosti. Što više ljudi čuje o vrijednostima i razgovara o njima, prije će to postati normalno. To je toliko važno u kulturi poput Hrvatske, u kojoj je snažno nametnut drugačiji svjetonazor pa većina ljudi na svom radnome mjestu ne očekuje praktičnu primjenu vrijednosti kao što su vjera, nada, ljubav, integritet i praštanje, iako smo ustanovili da većina njih ipak vjeruje da bi one trebali biti ondje. Ako netko čuje o biblijskim vrijednostima i poslovnim vještinama na treningu, kao što je program EQUIP, a onda ponovno na GLS-u čuje poruku iz usta svjetski poznatih govornika, utvrđuje se u činjenici da se vrijednosti trebaju živjeti te da su življene. O vrijednostima se treba raspravljati na sve moguće načine: objavljivanjem knjiga, razvijanjem različitih online problemskih platformi, medijskim istupima, putem malih radnih skupina i seminara / konferencija. Naš program obuke trebao bi uzeti u obzir sva ta pitanja i mogućnosti.

Postoji veliki jaz, dualizam, između (svete) nedjelje i (sekularnog, svjetovnog) ostatka tjedna

TRANSFORMIRATI dualizam – KULTURA

Dualizam između svjetovnih i sakralnih sfera, između uzvišene razine, koju je Platon nazvao “oblikom”, i niže razine, koju je nazvao “materija”, naše je naslijeđe koje vuče svoje porijeklo iz grčke filozofije. Kasnije je Augustin spojio Platonovu misao s kršćanstvom, podržavajući dualizam između vremenskog i vječnog. Toma Akvinski (1225. – 1274.), veoma utjecajan teolog, potvrdio je razliku između “kontemplativnog življenja” (*vita contemplativa*) i “aktivnog življenja” (*vita activa*). Sve što je duhovno, kontemplativno i sveto (Bog, Nebesa, vječnost, vjera,

8 Miroslav Volf u svojoj knjizi *Javna vjera (Public Faith)* postavlja tri pitanja: 1. Kako kršćanska vjera djeluje pogrešno u modernom svijetu i kako bismo vezano uz to trebali postupiti? 2. Koja bi trebala biti glavna briga onih koji slijede Krista u vezi dobrog življenja u današnjem svijetu? 3. Kako bi Kristovi sljedbenici ispunili svoju viziju dobrog života u svijetu u odnosu na druge vjere te zajedno s drugačijim ljudima s kojima žive u jednoj državi? U predgovoru hrvatskog prijevoda knjige Volf piše da je “Javna uloga vjere jedno od najproblematičnijih globalnih pitanja današnjice.” (Volf 2013)

teologija, Biblija, molitva, etika, milost, Duh, svećenstvo) našlo se na višoj razini koja se smatra svetijom, dok je niža, manje važna razina ona fizička, vremenska i svjetovna, a ovdje spada i rad (rad, posao / ekonomija, znanost, razum, politika, država, škola, priroda, tijelo, laici). Umjesto da pasivno čekamo svoj odlazak u Nebo, pozvani smo aktivno raditi i štovati ovdje na Zemlji. Zaboravljamo da sveti grad Jeruzalem u Knjizi Otkrivenja silazi s neba od Boga među nas. Nismo li tijekom mnogih stoljeća molili Očenaš (Gospodnju molitvu): “Dođi kraljevstvo Tvoje, budi volja Tvoja, kako na nebu, tako i na zemlji”? Dualizam je razoren Isusovim utjelovljenjem i uskrsnućem tijela koje nas je opravdalo i pomirilo s Bogom. Nije li nam Isus, svojim uskrsnim tijelom i ožiljcima s križa dao primjer i nadu da ćemo i mi jednoga dana imati nova, transformirana tijela i da ćemo se pridružiti mnoštvu svetih, koji će ući u Novi Jeruzalem na Novoj Zemlji kako bi bili sa svojim Bogom? Naša eshatologija određuje našu (poslovnu) etiku! Potrebno je dodatno se usredotočiti na biblijski svjetonazor, utjelovljenje i eshatologiju, kao i na njihov odnos prema teologiji rada. Pozvani smo, ne da se “prilagođavamo ovom svijetu, već da se preobličavamo obnovom svoga uma” (Rim 12,2). Ako Isus Krist nije Gospodin svega, onda on i nije Gospodin!

Ovaj će dualizam također biti doveden u pitanje dok širimo svoje poimanje Crkve, od crkve kao zgrade prema Crkvi kao tijelu. Potrebno nam je pojašnjenje značenja riječi *Ecclesia* - Crkva jer se, nažalost, ta riječ često povezivala samo sa zgradom u koju se odlazi nedjeljom ujutro (ili nekoga drugoga svetoga dana), čime se promicao već prisutni dualizam između nedjelje i ponedjeljka. Tijekom razvijanja ovoga rada postalo je očito koliko je važno (re)definirati pojmove koje koristimo u komunikaciji. Često koristimo iste riječi, ali imamo različita značenja koja se kriju iza njih. Kao što smo vidjeli u 1. dijelu, postoji vrijednosna razlika između kultura koje su bile izložene utjecaju katolicizma i protestantizma. Primjerice, molitva često znači različite stvari različitim ljudima. Rimokatoliku može značiti molitvu krunice Mariji i raznim “svecima” – naučenu molitvu; dok za protestante molitva znači formalni i neformalni razgovor s Bogom. Postoji različita struktura službe u evanđeoskim crkvama i na katoličkoj misi, ali izgleda da su obje strukture na sličan način neuspješne u ohrabivanju izrazitijeg integriranja vjere i rada.

Razumijevanje toga što znači slijediti Isusa od velike je važnosti u ovome radu. “Isus je jasno odredio svoj stav prema onima čija djela nisu bila u skladu s njihovim riječima: ‘Zašto me zovete “Gospodine, Gospodine!” a ne vršite što kažem?’ Kršćani koji proturječe Kristu su kršćani koji ne slijede Njegov poziv.” (Guinness 1998, 110). Trebat će nešto novo jer, kao što smo vidjeli, povijesna je prisutnost denominacionalizma stvorila više zidova nego mostova. Kada se vjera svede na mjesto gdje se ide subotom ili nedjeljom, prevladat će dualizam. To je mjesto za formiranje malih skupina, koje se mogu sastajati tijekom radnog tjedna i pružati mjesto međusobne odgovornosti i ohrabrenja.

Utjelovljenje je središnji događaj u povijesti. Ovaj ključni događaj i redak "I Riječ je tijelom postala", pokazuje da vladajući dualizam – između duhovnog i materijalnog, svetog i svjetovnog, nedjelje i ponedjeljka – nije prihvatljiv! A uskršli nas Isus šalje da nastavimo Njegovo utjelovljenje bivajući mu svjedocima, poslanicima i oni koji žive i rade s integritetom u svijetu. "Kao što je mene poslao Otac, tako i ja šaljem vas." (Iv 20,21). Naravno, to podrazumijeva ne samo znanje o Isusu nego (osobno) poznavanje Isusa i poslušnost njegovim riječima. Nancy Pearcey (2005, 20) govori o dualizmu / dihotomiji u našim umovima, kao najvećoj prepreci za očitovanje snage Evanđelja u svijetu:

Trebamo odbaciti podjelu života na sferu svetoga, koja je ograničena na bogostovlje i osobni moral, i svjetovnoga, koja uključuje znanost, politiku, ekonomiju i sve što pripada u sferu javnog života. Upravo je ta dihotomija u našim umovima najveća prepreka oslobađanju moći Evanđelja u cijeloj današnjoj kulturi.

Kao što smo vidjeli u Hrvatskoj, kulturni čimbenici, poput dugogodišnje vladavine komunizma s pripadajućim dualizmom između javnog i privatnog te dualizma između svećenstva i laika u hijerarhijskom rimokatolicizmu, dodatno su potaknuli dualizam između nedjelje i ponedjeljka. Yves Cognar (1904. – 1995.) je bio jedan od uglednih rimokatoličkih teologa koji su uglavnom pisali o pitanjima laika u Rimokatoličkoj crkvi. Iako je 2. Vatikanski koncil unio značajne promjene u problematiku uloge laika, još je uvijek dug put od hijerarhijske svećeničke strukture u Rimokatoličkoj crkvi do trenutka kada će laici moći preuzeti veću odgovornost. Katolički karizmatički pokret ima određeni utjecaj i okuplja mnoge duhovno obdarene lidere laike, ali nije uvijek dobrodošao unutar crkvene hijerarhije i suočava se s mnogim (vlastitim) izazovima.

Leslie Newbigin (1986, 142) govori o "deklerikaliziranoj teologiji" kao jednom od preduvjeta misijskog susreta s današnjom kulturom. Pod ovim pojmom misli na povlačenje teologije iz svijeta sekularnog djelovanja, posebice kroz rad teologa bibličara, koji su Bibliju oteli "laicima iz ruku te je ona postala profesionalno vlasništvo, ne više svećenstva, već akademskih teologa".

Robert Banks (1993, 10) govori o potrebi za "teologijom svakodnevnog života". Teologija je previše važna da bi je samo teolozi koristili! Trebamo teologiju ne samo *za*, već i teologiju koja potiče *od* običnih Isusovih sljedbenika (laika). Previše smo dugo živjeli s takvim dualističkim svjetonazorom te nam je danas teško baviti se tim problemom. Možda je dobra polazna točka povratak biblijskoj viziji "svećenstva svih vjernika". Reformacija je samo djelomično afirmirala ovu viziju. "Kao što Cyril Eastwood kaže na kraju svoga iscrpnog pregleda u dva toma na temu doktrine svećenstva svih vjernika: 'Ni jedna crkva nije bila sposobna svojim bogoslužjem, djelovanjem i svjedočanstvom izraziti puninu bogatstva ovog učenja.'" (Banks 1993, 25). Biblijska je vizija običnih Božjih ljudi iskrivljena.

Dualizam nas zasljepljuje i dijeli od cjelovitoga biblijskog svjetonazora. Kako to možemo praktično riješiti? Komuniciranje teologije rada, koja je duboko utemeljena u Svetome pismu, ima važnu ulogu u smanjivanju utjecaja dualizma. Kako možemo podići svijest na temu biblijske teologije rada? Kao što smo već rekli, Crkva ima ključnu ulogu u podučavanju integriranja vjere i rada pošto većina Hrvata, koji su rimokatolici, još ima veliko povjerenje u Crkvu, što vrijedi i za manje protestantske denominacije. No sljedeća bi metoda bila ponuditi programe obuke poput EQUIP-a i GLS-a, gdje se Biblija poučava u okruženju otvorene svima. U takvome ozračju prihvaćanja možemo učiti o drugima, koji govore i žive drugačije od nas. Također, otkrili smo da se ljudi žele uključiti u rad malih biblijskih studijskih skupina ili profesionalnih skupina u kojima ljudi mogu otvoreno razgovarati o tim temama.

**U poslovnom svijetu ne vidimo puno primjera integracije
biblijskih vrijednosti
POKUŠATI BITI primjer drugima – ORGANIZACIJA**

Zbog isključivo osobne vjere i vjere koja se upražnjava samo nedjeljom, nemamo priliku vidjeti puno dobrih primjera integracije vjere u svakodnevni rad. Mnogi ispitanici u našim istraživanjima, kao dobre primjere koji su ih nadahnuli i poslužili kao prvi uzori vodstva, imenovali su prije svega članove svoje obitelji. Dobar osobni primjer puno znači. Rijetka su poduzeća i kompanije koje djeluju po biblijskim načelima. Hrvatska treba novu kulturu etičkog vodstva. Sustavna korupcija i povijest bez razvijanja etičkog liderstva donijeli su nam lidere koji nisu dostojni da ih se slijedi. Tijekom nedavne komunističke prošlosti nije se poticao razvoj privatnog poduzetništva. Mnogi vjernici nisu naučili kako integrirati svoju vjeru u rad, a to se nije puno promijenilo tijekom posljednjih dvadeset i pet godina. Trebamo više osnivača i vlasnika tvrtki s integritetom, koji će graditi svoja poduzeća s namjerom širenja Kraljevstva i promicanja etičke kulture, integrirajući teologiju rada kako bi drugima pokazali put. U tom su se području vjerski utemeljeni programi za osposobljavanje budućih lidera pokazali kao veoma vrijedni. Gdje drugdje vlasnik tvrtke može susresti druge ljude koji se također trude izgraditi kulturu etičkog poslovanja? Gdje takvi ljudi mogu naučiti biblijska načela kako bi ih koristili u svome radu, i to u kulturi u kojoj ljudi ne čitaju, koja je snažno obilježena korupcijom i najsurovijim materijalizmom? Kako mogu primijeniti ono što su naučili? Vidjeti kako vlasnici malih tvrtki pohađaju programe poput EQUIP-a ili GLS-a, dovodeći također svoje menadžere i zaposlenike kako bi učili, jasno pokazuje novu vrstu svijesti i interesa. EQUIP i GLS podrazumijevaju faktor umnažanja (multiplikacije) u smislu da raspolažu materijalima koji se mogu i trebaju dijeliti dalje. Kada bi svaka osoba, koja je pohađala obuku, u svome poduzeću, obrazovnoj instituciji ili organizaciji provela isti ili

sličan program uz korištenje dobivenih radnih materijala, što bi se moglo dogoditi u maloj zemlji poput Hrvatske? Može li razvoj i izgradnja zdrave poslovne kulture malog i srednjeg poduzetništva, izvan obitelji i lokalne crkve, biti početak u obnovi povjerenja unutar slomljene nacije? Mislim da jedan vlasnik malog ili srednjeg poduzeća s integritetom, koji se trudi izgraditi etički sustav poslovanja i stvoriti etički zdravu kulturu u svojoj tvrtki, može, prije svega počevši od sebe, imati značajan utjecaj na svoje zaposlenike, klijente, poslovne partnere, zajednicu općenito i sve druge dionike.

Ako o svome radu razmišljamo samo u smislu zarađivanja novca (instrumentalno, ekstrinzično), nedostaje nam element smisla koji rad pruža u kontekstu osobnog i društvenog razvoja, a rijetko o radu razmišljamo kao o svojoj misiji. U Hrvatskoj smo suočeni s problemima visoke stope nezaposlenosti i niskih primanja. Osnovni je prihod za mnoge vrlo važno životno pitanje. Zbog korupcije, neučinkovitog vodstva i negativnog stava prema radu, ljudi ne mogu pronaći smisao u svome poslu osim pukog preživljavanja i ljudi rijetko razmišljaju o svojim radnim mjestima, kao o misiji i poslanju. Ima različitih načina gledanja (Stevens 2007, 16-17) na rad i misiju:

- Rad je misijsko područje djelovanja (neki vide svoj posao kao mjesto misijskog djelovanja, vide ga samo kao mjesto evangelizacije)
- Rad osigurava podršku misijskom djelovanju (neki smatraju da je njihov posao samo način osiguravanja sredstava kako bi mogli pružiti podršku misijskom djelovanju, svojoj crkvi ili onima u potrebi)
- Rad pruža mogućnosti za misijsko djelovanje (nekima posao pruža pokriće i platformu, način obavljanja misije, što je poznato kao "izrađivanje šatora")
- Rad je misija, poslanje (pretpostavlja se da rad ima intrinzičnu vrijednost sam po sebi, da radimo kako bismo dosegli izvrsnost, radimo najbolje što možemo, integrirajući svoju vjeru i sustav vrijednosti u rad. Ovaj aspekt rada često nedostaje ili je nedovoljno razvijen).

Što bi se moglo dogoditi u Hrvatskoj kada bi više vjernika bilo obrazovano, ohrabreno i osposobljeno da svoj rad obavlja kao svoju misiju, kao svoje poslanje, s punim integritetom i izvrsnošću? Potrebno je pokrenuti mrežu poduzetnika koji su spremni graditi poduzeća za Kraljevstvo i biti primjer na tržištu. GLS pruža platformu gdje sudionici mogu učiti o dobrim primjerima iz svijeta. EQUIP okuplja i povezuje ljude koji dijele slične vrijednosti, a to osigurava povezanost i zajedništvo. U malim skupinama ljudi mogu poticati jedni druge da budu primjeri u svome radu. Kvalitetne knjige, poput *Shućajno menadžer* od Al Erismana (2015) ili *Voljeti ponedjeljak* Johna Becketta (2006) predstavljaju dobar primjer drugima i dobro su prihvaćene. Koliko bi samo utjecajnije mogle biti dobre knjige hrvatskih autora koji opisuju ljude u Hrvatskoj koji "vole ponedjeljak"? Sve takve

inicijative premošćuju jaz koji u Hrvatskoj postoji između vjere i rada.

Pozvani smo da budemo etični, vjerodostojni i kompetentni, pouzdani svjedoci na svojim radnim mjestima, da vodimo tu gdje jesmo. Svaka kultura (nacionalna i organizacijska) vapi za dobrim uzorima i junacima, a čelni ljudi svojim primjerom nameću opći ton, kao što je rekao Ken Druyvesteyn, bivši etički potpredsjednik u General Dynamics Corporation:

Čelni ljudi moraju... primjerom vlastita ponašanja zadati osnovni ton u organizaciji. Možemo imati sve radionice na svijetu. Možda bismo čak mogli organizirati da dođu Isus i Mojsije, Muhamed i Buda i govore na našim radionicama. Ali ako se nakon svega toga, netko tko je na vodećem položaju ponaša na način koji nije u skladu s postavljenim standardima, takav slučaj lošeg ponašanja vodećih ljudi uči druge više od svih stručnjaka na svijetu (Travino i Nelson 2011, 180).

Angažiranje vodstva u Hrvatskoj

U hrvatskoj je kulturi karakteristično da kultura vodstva odražava velike razlike u moći, kolektivizam, snažnu kontrolu vladajućih koja je naslijeđena iz komunizma i hijerarhijske strukture dominirajuće Rimokatoličke crkve. Sve ovo ukazuje na istaknuti položaj koji uživaju lideri u Hrvatskoj. Ipak, vidimo da je razina povjerenja u lidere vrlo niska. U tom raskoraku leži jedna od istina o situaciji u Hrvatskoj: iako Hrvati možda ne vjeruju vođama (liderima), položaj i moć im ipak daje na važnosti. U kulturama poput hrvatske, lideri često imaju nedodirljiv status. Kad imate na umu sve te čimbenike, dobivate kulturu ljudi koji čekaju da budu vođeni, a vrlo malo njih žele sami voditi. Oni koji su na vodećem položaju imaju veliku važnost za zemlju. Uključivanje čelnih ljudi iz biznisa, politike, obrazovanja, crkve i drugih institucija strateški je veoma važno. Institucije, koje oblikuju kulturu, imaju važnu ulogu. Teško je mijenjati kulturu ako institucije koje ju oblikuju nisu temeljito reformirane, restrukturirane i promijenjene! Hrvatska se, kao što smo pokazali, opire napretku i razvoju, a u pogledu vodstva, otvorenosti za promjene i inicijative pojedinaca, predstavlja primjer pasivne kulture:

A bez temeljnog restrukturiranja institucija koje oblikuju i prenose kulturu u našem društvu – bez tržišne reforme, bez reforme kulturnih institucija, bez reforme obrazovanja, industrije oglašavanja, zabave, izdavaštva, medija, a da i ne spominjemo crkvu – i veliko duhovno probuđenje bi imalo potpuno zanemariv dugoročni učinak na mijenjanje kulture (Hunter 2010, 46).

Svaka politička stranka i koalicija u Hrvatskoj do sada nije imala hrabrosti (ili vještine, ili volje?) da poduzme potrebne (dublje) strukturne reforme. Iako pojedinci nisu potpuno bespomoćni, ipak institucije imaju znatno veću moć. Tijekom

života u komunističkom društvu, utjecaj “ekstraktivnih političkih i ekonomskih institucija” (Acemoglu i Robinson 2012)⁹ (posebice utjecaj Komunističke partije) bio je vrlo jak, a kao što smo vidjeli u 1. dijelu, “sjenke komunističke prošlosti” protežu se sve do danas. Da bi se angažirali lideri, to zahtijeva određeni standard kvalitete i izvrsnosti. S našim programima (EQUIP i GLS) želimo biti primjer izvrsnosti. Odabir mjesta okupljanja, materijali za izobrazbu i metodologija nastave visoke su kvalitete, a to je važno kada pokušavate okupiti (visokokvalitetne i potencijalne) lidere iz raznih područja. Iako se lideri često drže na pijedestalu, moramo djelovati svrhovito u okupljanju i razvijanju vodećih ljudi jer prepoznamo njihov značaj i svjesni smo potrebe njihove obuke i razvoja, a često su zbog svojega društvenog statusa usamljeni. Zbog toga će još jedno vrlo važno područje djelovanja biti mentorstvo i *executive coaching*, što u budućnosti trebamo puno više razvijati.

Tehnologija mijenja kulturu Hrvatske

Treninzi i programi obrazovanja sve su više dostupni *online*. Značaj uloge društvenih medija i nove virtualne zajednice ne može se podcijeniti u našem globalnome tehnološkom svijetu. To daje nove mogućnosti za isporuku i distribuciju edukativnih materijala. Nove generacije odrastaju digitalno. Istodobno, ne smijemo zanemariti tamnu stranu tehnologije. Neil Postman (1993, xii), teoretičar komunikacije i kulturni kritičar, upozorava da rast tehnologije “stvara kulturu bez moralnih temelja. Upotreba tehnologije potkopava određene mentalne procese i društvene odnose, koji ljudski život čine vrijednim življenja. Tehnologija je u suštini jednako prijatelj i neprijatelj.” Tehnologija, kao jedno od poglavarstava i vlasti, nije neutralna. Nova tehnologija mijenja sve, uključujući institucije i kulturu:

Nova tehnologija ništa ne dodaje niti oduzima. Ona mijenja sve. Godine 1500., pedeset godina nakon izuma tiskarskog stroja, nismo imali staru Europu s tiskarskim strojem, već drugačiju Europu... Svaku tehnologiju okružuju institucije koje svojom organizacijom promiču i odražavaju svjetonazor koji promiče njihova tehnologija. Stoga, kada nova tehnologija potisne staru, institucije postanu ugrožene. Kada su institucije ugrožene, kultura se nalazi u krizi (Postman 1993, 18).

9 Važnost institucija potvrdila se kroz studiju “Why Nations Fail” o podrijetlu moći, prosperitetu i siromaštvu u svijetu. Dr. Daron Acemoglu (MIT) i dr. James A. Robinson (Harvard) zaključuju da su ekstraktivne političke i ekonomske institucije (nasuprot inkluzivnim institucijama) osnovni razlog za propadanje naroda (Acemoglu and Robinson 2012).

Hrvatska kultura mijenja se pod utjecajem tehnologije. Jedan od doprinosa tehnologije veća je transparentnost. Većina postaje svjesna da se njihovo (korumpirano) ponašanje danas može veoma lako "uglupati". Vidjeli smo mnoge prednosti koje proizlaze iz mogućnosti korištenja tehnologije. GLS projekt ne bi bio moguć bez tehnologije (računala, videoprojektora, glazbenih produkcija, weba i društvenih mreža, mobilne aplikacije,...). Dostupnost kvalitetnih metoda i sadržaja učenja, propovijedi i govora putem interneta predstavlja veliku korist, posebice za one koji razumiju engleski ili druge jezike. Međutim, još će bolje biti ako budemo koristili dostupnu tehnologiju zajedno s talentima nadarenih hrvatskih umjetnika, programera, video stručnjaka, govornika i pisaca u angažiranju kroz videoseminare, web-stranice i emisije. Zapravo, lista mogućnosti i načina komunikacije raste svakodnevno s razvojem tehnologije. Problem nije u *know-how* (engl. znati-kako), već u sposobnosti da se druge ohrabri i omogućiti da pokušaju i sanjaju. To predstavlja još jedno važno područje koje treba više istražiti da bi se vidjelo kako će ova tehnološka promjena utjecati na rad i kulturu u Hrvatskoj.

Što smo naučili iz provedbe programa *EQUIP Leadership*, kao doprinos biblijskoj teologiji rada

Vidjeli smo da 6% sudionika programa *EQUIP Leadership* redovito, a njih 32% vrlo često, primjenjuju edukativne materijale koje su dobili tijekom provedbe programa u daljnjem radu i životu. Ohrabrujuće je da gotovo 40% sudionika redovito, ili vrlo često, primjenjuje ono što su naučili u radu / životu. Međutim, 57% sudionika je odgovorilo s "da i ne" (povremeno), a samo njih 4% dalo je odgovor "rijetko". Primjena je uvijek najteži dio svakoga edukativnog programa. Od sudionika se tražilo da navedu primjere kada su u svome radu primijenili načela koja su naučili u okviru *EQUIP Leadership* programa. Neki od odgovora bili su¹⁰:

- kao sudionik na programu *EQUIP* naučio sam bolje organizirati svoje vrijeme, to mi je pomoglo u razmišljanju i postavljanju prioriteta i boljem rješavanju problema u konfliktnim situacijama
- od *EQUIP*-a sam stekao izrazitije usmjerenje na razvoj drugih, ojačao samopouzdanje te bolje razumijem važnost i ulogu povjerenja
- pokušavam bolje slušati
- *EQUIP* mi je pomogao da imam širu sliku
- *EQUIP* je dio mog duhovnog rasta
- naučio sam da, gdje god da jesam, vršim utjecaj
- odnosi s mojim zaposlenicima znatno su se popravili, puno pažljivije

¹⁰ Istraživanje je proveo sam autor doktorske disertacije.

slušam njihove povratne informacije, ne ponašam se toliko šefovski kao prije

- poboljšao se moj stav prema mojoj obitelji, suradnicima, klijentima i radnim zadacima
- u radu koristim načela 80:20
- u radu sam tolerantniji, razumniji i pošteniji, a poboljšali su se i moji odnosi s radnicima, što ih je motiviralo i donosi bolje rezultate
- znam da je Isus s nama, i to mi daje više snage i sigurnosti; poboljšao sam svoju samokontrolu, svoj sam kriticizam pretvorio u mentorstvo, poticanje i motiviranje kao redoviti način komunikacije
- EQUIP mi je pomogao u radu s ljudima, posebice s onima s kojima je teško surađivati, naučio sam kako se s time emocionalno nositi i te ljude dovesti pred Boga prije nego što razgovaram s njima. To me nadahnjuje i uvijek pomaže
- što god radio, radim kao da je za Boga
- naučio sam više slušati, više poticati i cijeniti doprinos drugih
- EQUIP mi je dao novu sigurnost u radu s ljudima, naučio sam da je u redu prolaziti neke (teške) faze tijekom osobnog razvoja vodstva
- u svakoj situaciji prvo tražim biblijsku mudrost
- prvo pokušavam vidjeti veću sliku i razumjeti situaciju prije nego što počnem prosuđivati ili donositi odluke
- naučio sam biti skromniji kao lider i prepoznavati posebne talente u ljudima oko sebe.

Bilo je ohrabrujuće ne samo vidjeti razinu praktične primjene, već i čitati o konkretnim načinima na koje su ljudi u svakodnevnom radu i životu primijenili naučeno. U tome je smislu program *EQUIP Leadership* značajno pridonio premošćivanju jaza između vjere i rada koji postoji u Hrvatskoj.

Što smo naučili iz pilot-projekta *EQUIP Leadership* i kako to možemo primijeniti? Kao kratak sažetak, prepoznajem sljedećih pet područja u kojima EQUIP može imati doprinos i stvoriti poveznicu s biblijskom teologijom rada:

- EQUIP premošćuje jaz koji postoji u mnogim crkvama, na način da omogućava pristup edukativnim materijalima o svakodnevnom izazovima vodstva i rada, što su izrazili mnogi sudionici. Osmišljen je za osposobljavanje budućih trenera koji će u svojim crkvama podučiti druge (uključujući pastore i svećenike), a u svojim organizacijama i poduzećima, u svome kontekstu i kulturi, primijeniti ono što su naučili. Ključni element ovoga programa osposobljavanja jest njegov potencijal umnažanja (multiplikativnost), osposobljavanje za poučavanje drugih i raspoloživost kvalitetnih materijala prevedenih na hrvatski jezik, spremnih za korištenje.

- EQUIP educira, potiče i osposobljava sudionike da razmišljaju o integraciji svoje vjere u svakodnevno vodstvo i rad.

U hrvatskom kontekstu i kulturi iznimno je važno da se potiče čitanje Svetog pisma. U okviru svake pojedine teme, glavne se točke ilustriraju biblijskim primjerima i pričama uz pomoć kojih sudionici mogu vidjeti u kolikoj je mjeri Sveto pismo živo i relevantno u svakodnevnom životu i radu. Sudionici EQUIP programa redovito su naglašavali važnost biblijskih primjera kojima se ilustriraju načela vodstva, kao nešto što je najznačajnije što su dobili iz svoga sudjelovanja.

EQUIP se bavio problemom jaza i dualizma između nedjelja / ponedjeljak, svjetovno / sveto, svećenici / pastori-laici. EQUIP povezuje rad, Sveto pismo i vjeru, bez razdvajanja i usitnjavanja. Osim toga, neutralno ozračje okupljanja u ne-vjerskom, ujednačenijem okruženju donosi određeni osjećaj da svatko treba učiti, a rad u malim skupinama potvrđuje da svatko ima svoj doprinos.

Dovođenjem i povezivanjem lidera iz različitih okruženja i područja djelovanja, sudionici se osposobljavaju i potiču da u svome životu i radu budu dobri primjeri i uzori, što je uvelike potrebno u Hrvatskoj. Kao što smo prethodno komentirali, EQUIP je izgradio neke denominacijske mostove između sudionika koji dolaze iz različitih crkava. U povezanom je društvu neophodno razumjeti da čovjek nije sam, već dio zajednice koja teži za promjenom.

Zaključak

Naše je istraživanje potvrdilo da bi većina sudionika istraživanja željela vidjeti biblijske vrijednosti, kao što su integritet, izvrsnost, nada, ljubav, praštanje, poštenje itd., integrirane u svakodnevni rad, ali u Hrvatskoj ipak postoji vrijednosni jaz. Svi su sudionici potvrdili da žele vidjeti poštenje i integritet u liderima, vodećim ljudima, kako bi ih mogli voljno slijediti. To potvrđuje potrebu za razvojem obrazovnih modela i programa (treninga i mentoriranja) koji obrazuju karakter, sustav vrijednosti i etičko vodstvo.

Istraživanje je potvrdilo da su projekti poput *Global Leadership Summit* i *EQUIP Leadership* dobro poslužili u svrhu podizanja svijesti i bavljenja problemom potrebe za integracijom (biblijskih) vrijednosti u vodstvo i rad. Čini se da vjera i vjerski utemeljeni projekti i programi mogu otvoriti raspravu i doprinijeti razvoju poslovne etike i kulture vodstva. Shvaćamo da ima još puno prostora za poboljšanja i prepoznavanje područja u kojima je potreban usredotočeniji, kontekstualiziraniji pristup u integriranju s hrvatskom kulturom. Očigledni je problem s vjerski utemeljenim projektima i programima to da i dalje predstavljaju projekte i programe, a isti se izazovi pojavljuju pri pokušaju izgradnje zajedništva koje prelazi granice jednoga dana u tjednu. Međutim, u ovome trenutku, kada

je sve još novo, naši su pilot-projekti pridonijeli osposobljavanju i ohrabriranju (novih) lidera u Hrvatskoj da svoju vjeru integriraju u posao.

Zamislite što bi se moglo dogoditi u zemlji kao što je Hrvatska, gdje se više od 90% građana izjašnjava kao kršćani, kada bi oni koji su sljedbenici Isusa uzeli ozbiljno retke koje je apostol Pavao napisao Kološanima: “Što god činite, činite od sveg srca kao Gospodinu, a ne ljudima” (Kol 3,23). Ne možemo uvijek promijeniti svoje okolnosti, ali možemo promijeniti stav prema radu, možemo i trebamo biti sol i svjetlo tu gdje svakodnevno živimo i radimo, na svojim područjima utjecaja. Vjerujem da ispravno shvaćena i jasno komunicirana integracija vjere i rada može doprinijeti rješavanju uzroka problema u Hrvatskoj i da to nedostaje u ovoj raspravi.

Promjena je proces koji počinje osvješćivanjem koje vodi učenju, koje pak vodi primjeni naučenoga. Promijeniti se iznutra uz Isusovu prisutnost, promijeniti se izvana u vjernoj prisutnosti u svojim područjima utjecaja. Ne možemo vjerovati u Boga nedjeljom, a raditi kao da Bog u ponedjeljak ne postoji. Trebamo premostiti jaz koji u Hrvatskoj postoji između vjere i rada.

Literatura

- Alford, Helen J., O.P., and Michael J. Naughton. 2006. *Managing as if Faith Mattered: Christian Social Principles in the Modern Organization*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame.
- Allison, Gregg R. 2014. *Roman Catholic Theology and Practice: An Evangelical Assessment*. Wheaton, IL: Crossway.
- Allison, Gregg R. and Chris Castaldo. 2016. *The Unfinished Reformation: What Unites and Divides Catholics and Protestants After 500 Years*. Grand Rapids: Zondervan.
- Armstrong, John. Ed. 1994. *Roman Catholicism: Evangelical Protestants Analyze What Divides and Unites Us*. Chicago, IL: Moody.
- Baloban, J. ur. 2005. *U potrazi za identitetom: Komparativna studija vrednota: Hrvatska i Europa*. Zagreb, Hrvatska: Golden marketing-Tehnička knjiga.
- Baloban, J. “Vrednote u Hrvatskoj u europskoj perspektivi: Pastoralno-teološko viđenje” (Values in Croatia in a European Perspective – A Pastoral-Theological View). *Bogoslovska smotra* 82, br. 4 (siječanj 2013.): 975. Pristupljeno 10. siječanj 2015. na http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=141629.
- Baloban, Stjepan, Gordan Črpić i Dubravka Petrović Štefanac, ur. 2014. *Kultura rada u Hrvatskoj: Peti hrvatski socijalni tjedan Zagreb*. Zagreb, Hrvatska: Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve; Kršćanska sadašnjost.

- Banks, Robert and R. Paul Stevens. Eds. 1997. *The Complete Book of Everyday Christianity: An A-to-Z Guide to Following Christ in Every Aspect of Life*. Downers Grove, IL: IVP.
- Beckwith, Francis J. 2009. *Return to Rome: Confessions of an Evangelical Catholic*. Grand Rapids, MI: Brazos.
- Bučar, Franjo. 1910. *Povijest hrvatske protestantske književnosti*. Zagreb, Croatia: Matica Hrvatska.
- Canetti, Elias. 1960. *Crowds and Power*. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux.
- Castaldo, Chris. 2015. *Talking with Catholics about the Gospel: A Guide for Evangelicals*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Chenu, M. D. 2008. *Teologija rada*. Zagreb, Hrvatska: Kršćanska sadašnjost.
- Colson, Charles and Nancy Pearcey. 1999. *How Now Shall We Live?* Wheaton, IL: Tyndale.
- Cosden, Darrell. 2004. *A Theology of Work: Work and the New Creation*. Eugene, OR: Wipf and Stock.
- De Chirico, Leonardo. 2015. *A Christian's Pocket Guide to Papacy: It's Origin and Role in the 21st Century*. Scotland, UK: Christian Focus.
- Diehl, William E. 1993. *The Monday Connection: On being an Authentic Christian in a Weekday World*. San Francisco, CA: HarperCollinsPublishers.
- Dolenc, Danijela. 2015. "Preispitivanje 'egalitarnog sindroma' Josipa Županova." (Josip Županov's Egalitarian Syndrome: A Reappraisal). *Politička misao* 51, br. 4 (ožujak 2015): 41-64. Pristupljeno 20. prosinca 2015. <http://hrcak.srce.hr/135833>.
- Fukuyama, Francis. 1995. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York, NY: Free Press.
- Garber, Steven. 2014. *Visions of Vocation: Common Grace for the Common Good*. Downers Grove, IL: IVP.
- Geisler, Norman L. and Ralph E. MacKenzie. 1995. *Roman Catholics and Evangelicals: Agreements and Differences*. Grand Rapids, MI: Baker.
- Glavaš, Dražen. 2016. "Christian on Sunday and Atheist on Monday: Bridging the Faith and Work Gap in Croatian Culture." DMin diss., Gordon-Conwell Theological Seminary.
- Griffin, Em. 1997. *A First Look at Communication Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Grondona, Mariano. 2000. "A Cultural Typology of Economic Development." In Harrison and Huntington 2000, 44-55.

- Hardy, Lee. 1990. *The Fabric of this World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Harrison, Lawrence E. and Samuel P. Huntington. 2000. Eds. *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*. New York, NY: Basic Books, 2000.
- Hofstede, Geert. 1997. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede and Michael Minkov. 2010. *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Inglehart, Ronald. 2000. "Culture and Democracy." In Harrison and Huntington 2000, 80-97.
- Jambrek, Stanko. 2003. *Crkve reformacijske baštine u Hrvatskoj*. Zagreb, Hrvatska: Bogoslovni institut.
- Jambrek, Stanko. 1999. *Hrvatski protestantski pokret XVI. i XVII. stoljeća*. Zaporešić, Hrvatska: Matica hrvatska Zaporešić.
- Jukić, Jakov. 1997. *Lica i maske svetoga*. Zagreb, Hrvatska: Kršćanska sadašnjost.
- Keller, Timothy with Katherine Leary Alsdorf. 2012. *Every Good Endeavor: Connecting Your Work to God's Work*. New York, NY: Dutton.
- Klaić, Ivan. 1996. *Ljudi moje ravnice: Zapisi o povijesti i zbilji Gornjih Bogićevaca i okolnih slavonskih mjesta*. Zagreb, Hrvatska: Mato Lovrak.
- Krišto, Jure. 2004. *Hrvatski katolički pokret*. Zagreb, Hrvatska: Glas Koncila.
- Küng, Hans. 2001. *The Catholic Church: a Short History*. New York, NY: The Modern Library.
- Kušnierik, J. and M. Čičel. 1995. *Shadows of the Past*. Bratislava, Slovakia: SEN.
- Kuzmič, Peter. 1983. *Vuk-Daničićovo Sveto Pismo i biblijska društva*. Zagreb, Hrvatska: Kršćanska sadašnjost.
- Landes, David. 2000. "Culture Makes Almost All the Difference." In Harrison and Huntington 2000, 2-13.
- Lipset, Seymour Martin and Gabriel Salman Lenz. 2000. "Corruption, Culture, and Markets." In Harrison and Huntington 2000, 112-124.
- Matulić, Tonči. 2009. *Metamorfoze kulture: Teološko prepoznavanje znakova vremena u ozračju znanstveno tehničke civilizacije*. Zagreb, Hrvatska: Glas Koncila.
- Mesić, Matija. 1996. *Hrvati na izmaku srednjega vijeka*. Slavonski Brod, Hrvatska: Hrvatski institut za povijest – Odjel za povijest Slavonije, Srijema i Baranje.

- Meyer, Erin. 2014. *The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business*. New York, NY: PublicAffairs.
- Mijatović, Anđelko. 1999. *Zrinsko-Frankopanska urota*. Zagreb, Croatia: Alfa.
- Milić, Jasmin. 2006. *Kalvinizam u Hrvata: S posebnim osvrtom na Reformiranu župu Tordinci 1862-1918*. Novi Sad, Srbija: Teološki fakultet; Tordinci, Hrvatska: Protestantska reformirana crkvena općina Tordinci.
- Miller, Darrow L. with Stan Guthrie. 2001. *Disciplining Nations, the Power of Truth to Transform Cultures*. Seattle, WA: YWAM.
- Miller, David W. 2007. *God at Work: The History and Promise of the Faith at Work Movement*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Naughton, Michael J. "Beyond Career to Calling: The Vocation of the Christian Business Leader" Lecture, Humphrey School of Public Affairs, University of Minnesota, October 30, 2013. https://www.youtube.com/watch?v=WXB45bM_ihM.
- Naugle, David K. 2002. *Worldview: The History of a Concept*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Nelson, Tom. 2011. *Work Matters: Connecting Sunday Worship to Monday Work*. Wheaton, IL: Crossway.
- Novak, Michael. 1993. *The Catholic Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York, NY: Free Press.
- Pearcey, Nancy. 2005. *Total Truth: Liberating Christianity from Its Cultural Captivity*. Wheaton, IL: Crossway.
- Plueddemann, James E. 2009. *Leading Across Cultures: Effective Ministry and Mission in the Global Church*. Downers Grove, IL: IVP.
- Plummer, Robert L, general editor. 2012. *Journeys of Faith, Evangelicalism, Eastern Orthodoxy, Catholicism, and Anglicanism*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Rae, Scott B. and Kenman L. Wong. 2012. *Beyond Integrity, a Judeo Christian Approach to Business Ethics*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
- Riklin, Mihail. 2010. *Komunizam kao religija: Intelektualci i oktobarska revolucija*. Zaprešić, Hrvatska: Fraktura.
- Sayers, Dorothy L. 1999. *Creed or Chaos: Why Christians Must Choose Either Dogma or Disaster*. Manchester, NH: Sophia Institute.
- Schein, Edgar H. 1999. *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Sherman, Amy L. 2011. *Kingdom Calling: Vocational Stewardship for the Common Good*. Downers Grove, IL: IVP.
- Sire, James W. 1997. *The Universe Next Door: a Guide Book to Worldviews*. Downers Grove, IL: IVP.
- Stevens, R. Paul. 2006. *Doing God's Business: Meaning and Motivation for the Marketplace*. Grand Rapids, MI: William B. Eerdmans Publishing Company.
- Stevens, R. Paul. 2007. "A Contextualized Theology of Work for Asia" (An expanded summary from discussion during the Asian Consultation on Marketplace Theology, Manila, November 28-30, 2007). Shared with me by my mentor Al Erisman.
- Sudland, L. V. 1990. *Južnoslavensko pitanje*. Varaždin, Hrvatska: Hrvatska demokratska stranka, podružnica Varaždin.
- Šišić, Ferdo. 2004. *Povijest Hrvata: Pregled povijesti hrvatskog naroda 600.-1918*. Split, Hrvatska: Marjan Tisak.
- Šufflay, Milan. 1999. *Hrvatska u svijetlu svjetske historije i politike: Dvanaest es-eja*. Zagreb, Hrvatska: Darko Sagrak.
- Tomašić, Petar. 2010. *Nezaposlenost: u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom*. Zagreb, Hrvatska: Kršćanska sadašnjost.
- Trompenaars, Fons and Charles Hampden-Turner. 2012. *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Valković, Marijan. 1991. *Sto godina katoličkoga socijalnog nauka*. Zagreb, Hrvatska: Kršćanska sadašnjost.
- Volf, Miroslav. 1991a. *Budućnost rada – rad budućnosti: pojam rada u Karla Marxa i njegovo teološko vrednovanje*. Zagreb, Hrvatska: Hrvatsko filozofsko društvo.
- Volf, Miroslav. 1991. *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work*. Eugene, OR: Wipf and Stock.
- Walsh, Brian J. and J. Richard Middleton. 1984. *The Transforming Vision: Shaping a Christian World View*. Downers Grove, IL: IVP.
- Webber, Robert E. 2003. *Ancient-Future Faith: Rethinking Evangelicalism for a Postmodern World*. Grand Rapids, MI: Baker.
- Weber, Max. 1992. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. London, UK: Routledge.
- Wong, Kenman L. and Scott B. Rae. 2011. *Business for the Common Good: A Christian Vision for the Marketplace*. Downers Grove, IL: IVP.

Wright, N.T. 2008. *Surprised by Hope: Rethinking Heaven, the Resurrection, and the Mission of the Church*. New York, NY: Harper One.

Zinbarg, Edward D. 2001. *Faith, Morals, and Money: What the World's Religions Tell Us about Ethics in the Marketplace*. New York, NY: Continuum.

Prevela s engleskog Dalia Matijević

Dražen Glavaš

Christian On Sunday and Atheist On Monday Bridging the Faith and Work Gap in Croatian Culture

II. PART

Abstract

Croatia is predominantly “Christian” (over 90 percent), yet is among the most corrupt countries in the EU. The complexity of Croatian culture and history have added to the problems of corruption, leadership and a negative attitude towards work. Through pilot projects, we saw that an integrated view of faith and work through a clearly communicated biblical framework can contribute to the solution. Surveys confirmed that context, culture and biblical illiteracy are key factors that must be taken into account. This thesis-project proposes more intentional, contextualized, faith based projects to bridge the value gap and contribute to a more ethical culture in Croatia.