

## فصل هشت: مداخله در محل کار

برنامه ها، کارگاه ها، سمینارها، و جلسات آموزشی پیشرفته بسیاری هستند که در حال حاضر در ایالات متحده و سایر کشورها توسط شرکت ها و بنگاه های مختلف ارائه میگردند که البته اهدافشان مشروع و بازدهی شان اغلب مؤثر است. برخی از این برنامه ها ایده های نو و روش های تفکر نو را بکار گرفته اند و به همین دلیل در مواقعی به آنها به عنوان برنامه های تعلیمی دوران نو New Age (مترجم: وابسته به جنبش فرهنگی سال های ۱۹۸۰ که هدفش تأکید بر معنویات و گیاهخواری و طب گیاهی و غیره بود) اشاره میشود. این قضیه بخودی خود آنها را مضر یا دارای محتوای شیطانی نمیکند. بهر حال، تعداد کم ولی قابل توجهی از این برنامه ها آنچیزی نیست که در ظاهر به نظر میرسند. در برخی موارد این مؤسسات به عنوان خطوط مقدم جبهه فرقه ها یا سایر سازمان هایی عمل میکنند که از پروسه های بازسازی فکری، که میتواند موجب آسیب ها و صدمات قابل ملاحظه و حتی تخریب روانی در برخی کارکنان بدون ایجاد هرگونه افزایش مهارت، بهره وری، سود دهی، یا سایر دستاوردهای ادعا شده باشد، استفاده می نمایند.

سالها قبل، معاون اجرایی "انجمن آمریکایی تعلیم و توسعه American Society for Training and Development" تخمین زد که ۱۵۰ میلیون دلار بطور سالانه بوسیله بخش فعالیت های اقتصادی آمریکا بر روی برنامه های تعلیماتی مشکوک صرف میگردد. این رقم ممکن است در مقایسه با میلیارد ها دلاری که بطور عموم در این کشور در خصوص تعلیمات انگیزه ای هزینه میشود زیاد به نظر نرسد، ولی وقتی ما صرف زمان را علاوه بر پول در برنامه هایی که هیچ حاصل مثبتی در خصوص مشاغل نداشته و صرفاً در پی فروش هر چه بیشتر سمینارها هستند در نظر میگیریم، وقتی پی به افسردگی کارکنانی که آمادگی برای تحمیلات هیجانی و روانی برخی جلسات را ندارند میبریم، وقتی با مداخله در اعتقادات شخصی افراد توسط برنامه هایی که خود را طور دیگری نشان میدهند مواجه میشویم، عواقب و آثاری را در زندگی روزمره مشاهده میکنیم که نمیتوان نادیده گرفت.

برنامه های معینی در مجموعه های صنعتی و ادارات موجب طرح انتقادات و هشدارهای مشخصی شده اند. این برنامه ها که تحت عنوان دوره های مدیریت و ارتباطات فروخته میشوند بطور مداوم در تبلیغات و کلام فروشندگان به عنوان اینکه قادرند "انگیزه" و "تغییر" در کارکنان بوجود آورند مطرح میگردند. جزئیات این به اصطلاح انگیزه و تغییر مطرح شده معمولاً مبهم ولی به طرز مرموزی نوید دهنده باقی گذاشته میشود.

سه دلیل مقدم برای پرداختن به این برنامه ها در کتاب حاضر وجود دارند. دلیل اول جهت تأکید بر لزوم همیشگی ارزیابی آنچیزی است که در ورای پیشنهادات متعددی که روزانه به ما عرضه میگردد میباشد. ما باید همیشه از خودمان سؤال کنیم که چه کسی دارد به ما پیشنهاد علاج تمامی مشکلات مذهبی، سیاسی، اجتماعی، روانی، بهداشتی، یا سایر مشکلات طرح شده در زندگی را میدهد و میخواهد که ما آنرا تهیه کرده یا از آن پیروی نماییم.

دلیل دوم جهت جلب توجهات به این واقعیت است که برنامه های آموزشی معینی از همان نوع روش های نفوذ شدید که در فرقه ها شناخته میشوند استفاده مینمایند. همچنین، بسیاری از این برنامه ها در واقع

افراد خام را برای فرقه های مشخصی جذب میکنند. فرقه ها افرادی را با لباس های سه تکه (مترجم: منظور کت و شلوار و جلیقه است که حالت رسمی دارد)، تحت عنوان ارائه کنندگان دوره های آموزشی مدیریت خود ارتقایی، مستقیماً به محل های کار میفرستند.

دلیل سوم این است که فلسفه زندگی که در بسیاری از این برنامه ها از آن حمایت میشود در حیطه مقولات مذهبی و سیستم اعتقادات شخصی میگذرد که موضوع مهمی برای بسیاری از مردم است. در پشت برخی پیشنهادات دوران جدید New Age یک جهان بینی فلسفی و ماوراء الطبیعه و یک تئوری در خصوص طبیعت و اصول خلقت نهفته است. جهان بینی دوران جدید New Age بطور عمومی به واقعیت های موجود به عنوان یک ارگان واحد نگاه میکند که هیچ بخش مستقلی ندارد، و این جهان بینی یک سیستم اعتقادی یا مذهبی را پایه ریزی میکند که در ریشه اش با مسیحیت یا یهودی گری متفاوت است.

در سال ۱۹۹۲ گالوپ پل Gallup Poll فاش کرد که آمریکایی ها بطور روز افزونی - حالا ۵۸ درصد - مذهب را در زندگی خود بسیار مهم تلقی میکنند. بر اساس گزارش سالهای ۱۹۹۲ و ۹۳ سازمان گالوپ تحت عنوان "مذاهب در آمریکا"، ۸۹ درصد آمریکایی ها دارای مذهب مشخص هستند که ۸۲ درصد مسیحی و ۲ درصد یهودی میباشند. ۰/۲ درصد نیز مسلمان، و ۰/۱ درصد دارای عقاید هندو هستند.

در دعای و کیس های حقوقی که توسط کارکنانی که وادار به شرکت در برنامه های آموزشی از انواع مختلف گردیده بودند در برابر دادگاه های ایالات متحده قرار داده شدند، این کارکنان مطرح کرده اند که اختلاف مذهبی بین اعتقادات خودشان، که مورد حمایت قانون اساسی بود، و جهان بینی یا فلسفه ای که توسط برنامه های آموزشی مربوطه در مقابلشان قرار میگرفت وجود داشت. این شهروندان اولین کسانی بودند که در خصوص این تجاوز به آزادی های ما در محل کار به جامعه هشدار دادند.

## ۱. روشنگری در خصوص "دوران نو"

از آنجا که من در مواردی به برنامه ها یا گروه های دوران نو (عصر جدید) New Age اشاره کرده ام، احساس میکنم که روشنگری در خصوص استفاده من از این واژه جهت اجتناب از سوء تفاهم ضروری است. این کتاب در خصوص انتقاد به فلسفه دوران نو نیست. ولی من توجه شما را به آنچه فکر میکنم نیمه پنهان تفکر دوران نو باشد، جهت نشان دادن اینکه چگونه برخی روش ها و ایده های به اصطلاح دوران نو در مواقعی برای استثمار مردم و وادار کردن آنان به پیوستن به فرقه ها مورد استفاده قرار میگیرد، جلب میکنم. تئوری ها، فعالیت ها، تمرینات، و مناسبت های بیشماری مشمول تعاریف وسیع "دوران نو" میشوند. برای مثال، بحث حول تفکرات دوران نو میتواند طیفی از طب سوزنی، گوی های کریستال (مترجم: جهت طالع بینی توسط رمال ها استفاده میشود)، ورق های فالگیری، کانالیزه کردن (مترجم: نوعی ارتباط با ارواح)، مدیتاسیون، مراقبت های بهداشتی، رژیم های غذایی خاص، موسیقی متلاطم، رستوران های سلامت، و انواع کتاب ها و برنامه های خود تحقیقی گرفته تا سنجش مذهبی مشخص دلایل ارائه شده در خصوص اعتقادات معین "دوران نو" - مانند تفکر مرکزی این فلسفه که میگوید "کل جهان یک واحد به هم پیوسته است" - و تا سنجش فلسفی متفکرانه تأثیرات چنین طرز فکری بر محیط های علمی، پزشکی، و مذهبی را تشکیل میدهد.

افراد بسیاری امروزه خود را در مقولات دوران نو از قبیل رفتن به سراغ پزشکان بهداشت همادین (= وابسته به کل گرایی)، در گیر شدن در تمرینات بومی فرضی، شرکت در تعالیم روحی، سفر به مناطق طبیعت وحشی با گاری، و جمع آوری گوی های کریستال درگیر مینمایند. بسیاری وجوه دوران نو میتواند سرگرم کننده، مفید، و آگاهی بخش باشند، البته تا جایی که مردم گرفتار کسی نشوند که از این مقولات برای اسیر کردن آنان در یک گروه یا فرقه بازسازی فکری استفاده میکند، یا بلحاظ فلسفی آنان را مجاب می سازد تا زندگی خود را به رهبری که آنان را به لحاظ شخصی یا مالی استثمار میکند تسلیم نمایند.

این موضوع چگونه به دنیای فعالیت های اقتصادی مربوط میشود؟

بسیاری افراد خیر خواه که تمایل به بهبود زندگی نوع بشر دارند، چگونگی نفوذ به نحوه تفکر ما در تبیین جهان را کشف کرده و به این کار ادامه میدهند. کوششی، تحت چتر دوران نو، صورت گرفته است تا تصویری از مدل های فکری که ما استفاده میکنیم - که حالا بطور گسترده الگوها خوانده میشوند - ارائه گردد. باید امتحان شود تا مشاهده گردد که آیا پیشرفتی میتواند با استفاده از فرصت های جدید بدست آمده هم در زندگی روزمره و هم در دنیای کاری ما صورت پذیرد یا خیر. متأسفانه، اغلب نوشته ها و مباحث مربوط به ایده های دوران نو به زبانی غامض و غیر قابل فهم نگاشته شده اند، که برای هنرمندان شیادی و رهبران فرقه ها استفاده از عبارات و محتوای آنها را برای رسیدن به مقاصد خود ممکن میسازد.

من اغلب به بیانییه لودویک ویتگنشتاین Ludwig Wittgenstein از کتاب معروف او به نام رساله فلسفه منطقی Tractatus Logico-Philosophicus فکر میکنم که: "هر چیزی که اصولاً قابل فکر کردن باشد بروشنی هم میتواند قابل فکر کردن باشد. هر چیزی که اصولاً میتواند گفته شود بروشنی هم میتواند قابل گفتن باشد." بسیاری از سوء استفاده گران ذهنی و رهبران فرقه ها از ایده ها و عبارات دوران نو برای القای این ایده که آنها دارای معلومات سری، حرفی تازه، و چیزی عجیب برای ارائه هستند استفاده نموده اند. آنها از گفتارهایی نظیر موارد زیر استفاده میکنند:

"کسب حقیقت نهایی"

"مرگ آخرین مرحله رشد است."

"اعتقادات شما همان چیزی است که بر سر راه حرکت شما قرار میگیرند."

"تغییر یافتن از طریق تکنولوژی های روانی"

"افسانه ها باید قبل از کسب آگاهی های جدید محو گردند."

استثمار گران به کار خود از طریق استفاده از عدم آگاهی، ترس، و احساس گناه ما برای سوء استفاده ذهنی مان رونق می بخشند. در این روش، آنها برخی ایده های تفکرات دوران نو را مطابق اهداف خود کرده و از آنها به عنوان اهرمی در جهت خدمت به خود استفاده میکنند. مشخصاً ایده "الگوی جدید"، برای مثال، هم علمی و هم غامض، و حتی مرموز به نظر میرسند. زبان "دوران ما" میتواند گیج کننده باشد در حالیکه همچنین اینطور القا میکند که سخنران دارای دانش بخصوصی است: جواب ها، فوت و فن های

باستانی، یا راه یگانه به سمت انتقال، خصوصا در مورد این فصل، تغییر و همکاری ارتقاء یافته و بهره‌وری در محل کار.

## ۲. برخورد در محل کار

چه تعداد از شما که این کتاب را میخوانید به یاد می‌آورید که در یک گروه بزرگ تعلیم‌هشیاری، از طرف خودتان، یا به توصیه کارفرمایان یا دوستان، شرکت کرده باشید؛ جایی که شما بطور مکرر می‌شنوید که تعلیم‌دهنده یا به اصطلاح برگزار کننده با فریاد به شرکت کنندگان می‌گوید که آنچه به عنوان مانع بر سر راهشان قرار گرفته است "اعتقادات" خودشان میباشد؟ بدون اینکه به شما گفته شود چه اتفاقی دارد می‌افتد، یک سیستم اعتقادی جدید در خصوص تبیین جهان به شما آموزش داده میشود.

مردم این حق را دارند تا سعی کنند دیگران را متقاعد نمایند تا مثل خودشان فکر کنند. ولی شرکت کنندگان باید از قبل بدانند که برنامه مربوطه دارد یک سیستم اعتقادی جدید را آموزش میدهد، و آنها باید قادر باشند در خصوص شرکت یا عدم شرکت خود تصمیم بگیرند. اغلب شکایت کنندگان در خصوص این نوع تعلیمات حول این واقعیت متمرکز شده اند که کارکنان نه در خصوص شدت حملات روانی که بر آحاد مختلف وارد میشود و نه در خصوص مشخص کردن تعلیم یک سیستم یا فلسفه اعتقادی مطلع نگردیده بودند؛ و بزرگترین نگرانی همیشه این بوده است که: "تعلیمات مربوطه هیچ ارتباط واقعی با شغل من نداشت!"

انتقادات از بسیاری از نقاط کشور و از جانب کارکنان در خصوص مشاغل متعددی به گوش رسیدند. بالاتری انتقادات در این خصوص است که برنامه‌های معینی، تهاجم متمرکز بر ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات مذهبی را مد نظر دارند. شکایاتی طرح شده اند که این برنامه‌های تعلیمی نه تنها خواهان تغییر دادن کارکنان به قبول فلسفه‌های مذهبی مشخصی هستند، بلکه همچنین کارکنان را به فرقه‌ها جذب مینمایند. در میان برنامه‌های جذب و عضوگیری نفرات مواردی وجود دارد که هیچ محتوای قابل رؤیت مذهبی و ماوراء الطبیعه ندارند ولی از آنها برای نفوذ در مجموعه‌های تجاری، آموزشی، و صنعتی، البته به خرج شرکت یا دولت، که تعداد زیادی از مردم را قابل دسترس مینماید استفاده میکنند. گروه‌های فرقه‌ای، زمانی که پایشان به جلوی درب ورودی رسید، سعی میکنند تا جایی که امکان دارد کارکنان بیشتری را برای شرکت در اولین دوره پیوستن به فرقه جلب نمایند. رهبران فرقه‌ها و مربیان بر روی آحاد افراد شرکت کننده در سمینارها به عنوان اعضای بالقوه و کسانی که تا حدی تغییر کرده اند سرمایه‌گذاری میکنند.

عموما هدف برنامه‌های فرقه‌ای که به نظر میرسد کاملا وجوه تجاری دارند برپا کردن دوره‌های آموزشی هر چه بیشتر است. افرادی که از طریق این برنامه‌ها در ارتباط قرار میگیرند باز هم به عنوان خریداران بالقوه و به عنوان رابط کل شرکت نگریسته میشوند. بلافاصله بعد از دریافت یک دوره آموزشی، با افراد توسط واسطه‌های برنامه‌های آموزشی جهت دریافت دوره‌های بعدی قرار داده بسته شده و از شرکت‌ها خواسته میشود تا کارکنان بیشتری را به سمینارهای مقدماتی بفرستند.

تمامی این برنامه‌ها موجب بروز نگرانی در چندین حیطه عمومی میگردد:

- آنها در ذات خود مذهبی و فلسفی بوده و لذا ارتباطی با محل کار ندارند.

- آنها از تکنیک های بازسازی فکری و متد های تحمیل روانشناختی استفاده کرده و میتوانند موجب تخریب روانی گردند.
- آنها در محل کسب و کار موجب شکسته شدن حریم روابط اجتماعی میشوند.

من اشاره کردم آنهایی که برایشان مذهب یا سیستم اعتقادی فردی موضوع مهمی است بواسطه اعمال آنچه که ضرورتاً اعتقادات یک مذهب دیگر است و تلاش میشود تحت عنوان بهبود وضعیت شغلی به آنها تحمیل گردد ناراحت میشوند. همچنین انبوهی از اتهامات، برخی در لباس شخصی، مطرح گردیده اند که افراد از فروپاشی روحی و صدمات روانی در نتیجه شرکت در برنامه های آموزشی مشخص رنج برده اند.

به علاوه، عواقب اجتماعی منفی در محل های کار از این برنامه ها بارز گردیده اند. در محل های کار معینی، شما میتوانید یک گروه داخلی و یک گروه خارجی بیابید. داخلی ها کسانی هستند که در برنامه شرکت کرده و از طریق تمکین و تبعیت، زبان خاص گروهی را در سمینار ها یاد گرفته اند. آنها در هماهنگی با دیگران عمل مینمایند که محتوای برنامه ها را گرفته و با مسیر جریان حرکت میکنند.

در هر صورت، در امر تبعیت کردن، در بسیاری از موقعیت های شغلی نابرابری وجود دارد. قدرت و نفوذی که صاحبان، مشاوران، و مسئولین بوسیله نقششان اعمال میکنند بسا بیشتر از کارگران سطوح پائین است. موقعیت ها قدرت می آفرینند، و قدرت جهت جریان نفوذ را مشخص میکند. تعداد کمی این نظر را که آنهایی که در رأس هرم قرار دارند قدرت مشاهده اینکه دستوراتشان اجرا میشود را دارند شوخی فرض میکنند (یعنی اعتقاد بر این است که رؤسا قدرت مشاهده اجرای دستوراتشان را دارند). به عبارت دیگر، اگر ریاستان شما را به یک سمینار بفرستند، شما خواهید رفت.

بنابراین، محل کار محدوده ای شده است که در آن پدیده های متعدد اجتماعی و روانشناختی به هم میرسند. جنبش دوران نو، تمایلات فعالیت های اقتصادی جهت رقابت در بازار جهانی، و پیشرفت ملت ما در جهت خود ارتقائی در مؤسسات در هم می آمیزند. این وضعیت با دخالت فرقه ها و گروه های بازسازی فکری معینی که از این موقعیت استفاده میکنند باز هم پیچیده تر میشود.

### ۳. نقض حقوق مدنی

در نتیجه رواج برنامه هایی که آنچیزی که در سطح نشان میدهند نیستند، تعدادی شکایات در "کمیسون فرصت های شغلی برابر (EEOC) Equal Employment Opportunity Commission" توسط کارکنانی که تشریح میکنند چگونه محتوای دوره های آموزشی حقوق آنان را بر اساس قانون حقوق مدنی سال ۱۹۶۴ Civil Rights Act of 1964 ضایع کرده است اقامه گردیده اند.

چنین برنامه هایی در بیانیه اعلام سیاست سال ۱۹۸۸ EEOC مورد نظر قرار گرفته اند که به عنوان یک هشدار به کارفرمایان منتشر گردیده است. بخشی از بیانیه مربوطه به صورت زیر است:

کارفرمایان بطور فزاینده از برنامه های آموزشی که جهت ارتقای انگیزه، حس همکاری، یا کارایی کارکنان که با بکارگیری روش های متنوع به اصطلاح "دوران نو New Age"

طراحی شده اند، استفاده مینمایند. برای مثال، یک شرکت انتقاعی بزرگ از کارکنان خود خواست تا در سمینارهایی که بر پایه تعالیم مرموز جرج گوردجیف George Gurdjieff تنظیم گردیده بود شرکت کنند . . . یک بنگاه دیگر، کارگاه هایی در خصوص مدیریت بحران با استفاده از برنامه به اصطلاح "درمانگران ایمان faith healers" (مترجم: در آمریکا به شفا دهندگان بیماران از راه دعا و ایمان میگویند- شفا بخش مذهبی) در اختیار کارکنان قرار داده بود که "حالات تجلی auras" کارکنان را میخواندند و با "میادین انرژی fields of energy" بدن جهت بهبود سلامت کارکنان تماس برقرار میکردند . . . برنامه ها از انواع گسترده ای از تکنیک ها بهره میگیرند: "مدیتاسیون، تخلیل هدایت شده، خود هیپنوتیزم، درمان لمسی، باز خورد زیستی biofeedback (مترجم: روش کنترل حالات روحی و عاطفی مثل دلواپسی و افسردگی از طریق تعدیل اعمال غیر ارادی مثل فشار خون و تپش قلب به کمک ابزار الکترونیکی)، یوگا، قدم زدن بر آتش، و اعمال تغییر حالات هوشیاری . . ."

اگر چه دادگاه و کمیسیون مربوطه به تضادهای مشخصی که بواسطه برنامه های تعلیمی دوران نو بروز کردند نپرداخته اند، این موضوع میتواند تحت تئوری سنتی ماده هفت از قانون حقوق مدنی Title VII [Civil Right Act of 1964] مربوط به همسازی مذهبی حل و فصل گردد.

بنابر این، EEOC به وضوح این موضوعات را به عنوان همسازی مذهبی بین کارفرمایان و کارکنان بر اساس اینکه موضوع به موضوع مورد رسیدگی قرار گیرند در نظر گرفت. برنامه های تعلیماتی متعددی در سراسر کشور از برنامه هایی که دوره های طناب خوانده میشوند استفاده مینمایند که در آنها شرکت کنندگان (که اغلب کارکنانی هستند که از جانب شرکت هایشان فرستاده شده اند) از یک سکو، درخت، یا بلندی بالا میروند. در آنجا، آنها با یک کمر بند ایمنی بسته میشوند و یک تسمه به دستشان داده میشود تا با آن در برابر یک دره یا محوطه باز از یک طناب مورب به پائین سر بخورند. طبق گزارشات کسانی که ترس از بلندی دارند از هیجان فوق العاده ای رنج میبردند ولی احساس میکردند ناچار هستند در مقابل سایر کارکنان و مدیران برنامه در این امر شرکت کنند.

یکی از هیجانی ترین دوره های طناب گفته میشد که در بنگاه آموزشی ویلسون Wilson Learning Corporation در نیو مکزیکو New Mexico بوده است. کارکنانی که در این دوره شرکت میکردند خود را از بالای یک سخره، در حالیکه از یک قرقره وصل بودند که از یک طناب مورب پائین می آمد و به طرف دیگر رودخانه پکوز Pecos River میرفت، رها میکردند. همانطور که فرد به پائین سر میخورد، سایر شرکت کنندگان بالا و پائین پریده و فریاد میزدند "بغل کن، بغل کن، بغل کن"، و به این ترتیب به فرد خوشامد می گفتند. اغلب این برنامه ها بغل کردن و شریک شدن در تاریخچه شخصی یکدیگر را در جلسات مشخصی تشویق میکردند.

برخی از دیگر پروسه ها در برخی "تعلیمات آگاهی بخش گروهی بزرگ large group awareness training (LGAT)" و زیر مجموعه های آن حاوی پروسه هایی است که افراد را تحقیر کرده و مانند اعمال تنبیهی برادری عمل میکنند (مترجم: در برخی باشگاه های آمریکا جوانان را برای کسب

خصالت های برادری و یگانه شدن با گروه به کارهای تحقیر آمیز و سخت وادار میکردند). تنها توجیهی که میتوانم برای این گونه اعمال ببافم اینست که تصور کنم کسی فکر میکند با تحقیر کردن مردم میشود آنها را کمک کرد تا بر خصالت خجالت کشیدنشان فائق آیند، که البته به هیچ وجه صحت ندارد. همچنین نمیتوانم بفهمم که چگونه اجبار در کار کردن یا هر چیز دیگر ممکن است احیانا برای کارکنان در تمرینات کمک کننده باشد. مواردی که گزارش شده اند شامل وادار کردن یک زن بسیار چاق بوده است که لباس شنا پوشیده و به خیابان برود و شروع به خواندن بکند تا توجهات را به خود جلب نماید و یا در مورد دیگری افراد، لباس های جنس مخالف خود را پوشیده حالت کاریکاتوری آن جنس را در ملا عام تقلید نمایند.

در دهه ۱۹۹۰ میلادی، ما حتی شاهد تجدید توجه به راه پیمایی آتشین firewalking هستیم. یکی از همکاران من اخیرا مشاهده کرد که "راه پیمایی آتشین در میدان های نفتی کانادا گسترده شده است". در این خصوص کارکنان به این برنامه ها (که وارداتی از ایالات متحده بودند) فرستاده شده و به آنها گفته شده بود میتوانند بر روی ذغال های داغ قدم بگذارند بدون اینکه بسوزند مشروط بر اینکه درست "فکر" کنند. به آنها گفته شده بود که بعد از راه پیمایی آتشین، هیچ کاری در میداین نفتی مشکل نخواهد بود.

چنین برنامه هایی به نظر میرسند که بیشتر جهت تحریک شرکت کنندگان، تخفیف قدرت ارزیابی آنان و پیروی دستورات مربیان طراحی شده باشند تا اینکه اساسا ربطی به کارایی شغلی، مهارت های ارتباطی، و بازدهی بیشتر داشته باشند. بسیاری از برنامه ها اینطور تعریف شده اند که حاوی "تجارب فراموش نشدنی" هستند. و هیچ کس سؤال نکرد که واقعا چه چیزی از این موارد آموخته است و یا در خصوص آن چه فکر میکند و یا آیا هیچ کارکرد مفیدی در اداره یا کارخانه داشته است یا خیر. اما همچنان مربیان ادعا میکنند که این تمرینات "گشایش و اعتماد به نفس" به همراه خواهند آورد.

بعد از مشاهده تعدادی از برنامه های LGAT و بعد از مصاحبه با کسانی که در انواع مختلف چنین برنامه هایی به عنوان بخشی از برنامه شغلی شان شرکت کرده بودند، من از بابت چنین افکار بچگانه ای و چنین بی رحمی در تحقیر افراد تحت عنوان آموزش، یادگیری تجربی، یا این ادعا که شرکت در چنین برنامه هایی بازدهی کاری را ارتقا خواهد داد مات و مبهوت مانده ام. همه شرکت کنندگان مربوطه جلسات شریک شدن جزئیات شخصی افراد را کمک کننده نمی یافتند. زیرا بدلیل محبوب بودن برنامه های تعلیماتی و سمینارها، کارکنان بیشماری به این دوره ها که فکر میکردند برای آموزش تکنیک های مدیریت یا مهارت های شغلی میروند فرستاده میشدند. در عوض، آنها خود را در برنامه های به شدت متناقض و با تأثیرات روانی می یافتند که قاعدتا قرار بوده آنها را تغییر دهد. این برنامه ها نه تنها آنها را تعلیم میداد بلکه عملا آنها را وارد یک تولد جدید میکرد.

بسیاری از کارکنان دریافتند که مدیران و رؤسای بخصوصی یا به شدت محتاج به بالا بردن بازدهی خود بوده و یا بواسطه قول هایی که توسط بازاریاب ها جهت فروش این برنامه ها داده شده است طمع کرده اند. این مدیران و کارفرمایان نمیخواهند بشنوند که چنین برنامه هایی مورد استقبال قرار نگرفته اند. اغلب، ارزیابی های صریح تنها با کمک یک طرف بیرونی و قول ناشناس ماندن اطلاع دهندگان قابل حصول است، همانطور که کمیسیون فرصت های شغلی کالیفرنیا در خصوص برنامه "ناقوس صلح کرون Pacific Bell Krone"، که در این فصل بعدا توضیح داده خواهد شد، قول آنرا داده بود.

در برخی موارد، هیچ برنامه‌ی آموزشی خود وجود ندارد مگر اینکه بسادگی فشار جهت پیوستن به سازمان وابسته اعمال نماید. برای مثال، یک توافق ۳۰ هزار دلاری با بنگاه آمریکایی ILWHA در دسامبر ۱۹۸۹ بعد از اینکه اتهاماتی توسط یک کارمند سابق فروشگاه غذایی سلامت طبیعی واقعی True Nature Health Food Store، یک شاخه فرعی ILWHA، که او جهت پیوستن به "کلیسای اتحاد کشیش مون Reverent Moon's Unification Church" تحت فشار قرار گرفته بود بدست آمد. اداره حقوق بشر ایلینویز Illinois Department of Human Rights مدارک قابل ملاحظه‌ای از نقض حقوق شهروندی توسط طبیعت واقعی True Nature، ILWHA، و کلیسای اتحاد Unification Church بدست آورد. تعدادی کارکنان سابق طبیعت واقعی گزارش کردند که به آنها گفته شده بود که شغلشان را بعد از دو سال از شروع کارشان با طبیعت واقعی از دست خواهند داد مگر اینکه آنها به کلیسای اتحاد آمریکا بپیوندند. آنها گفتند که در طی کارشان آنها به جلسات مذهبی و فروشگاههای مربوط به کلیسا در سایر ایالت‌ها فرستاده میشدند.

در کنار شکایات انجام شده علیه EEOC، بسیاری از کارکنان دعاوی حقوقی بر علیه محتوای برنامه‌های آموزشی یا فشارهای مربوطه در محل کار اقامه نموده‌اند. برخی شغل‌های خود را بدلیل این شکایات از دست داده‌اند. سایر کارکنان از عدم تعادل روانی منتج از آنچه که در برنامه‌های آموزشی اتفاق افتاد رنج برده‌اند؛ هنوز البته دیگرانی هستند که در برابر برنامه‌ها تمکین کرده و با آن همراه شده، و حتی میگویند که از آن لذت میبرند.

---

#### ۴. در یک LGAT چه اتفاقی می‌افتد؟

بنا بر حکم دادگاه فدرال، من در جلسات تعلیمات آگاهی بخش شش گروه بزرگ شرکت کردم (که توسط چندین سازمان شناخته شده LGAT حمایت میشدند) و با ده‌ها نفر که در این جلسات و برنامه‌های دیگر نظیر کنترل ذهن سیلوا Silva Mind Control، به واقعیت در آوردن‌ها Actualisations، و تمرکز مستقیم Direct Centring، و همچنین در بیشمار برنامه‌های دیگر که در حال حاضر در دسترس هستند، که برخی توسط کارکنان سابق و حتی در مواقعی شرکت کنندگان LGAT‌های بزرگتر شروع شده‌اند شرکت کرده بودند، مصاحبه کردم. من دستورالعمل‌های آموزشی و ویدئو‌هایی که جهت آموزش مربیان استفاده میشوند را مورد مطالعه قرار داده و با تعدادی از مربیان صحبت کردم.

من همچنین به عنوان یک شاهد حرفه‌ای برای افراد متعددی که از بنگاه‌ها جهت فروش این آموزش‌ها شکایت کرده بودند کار کردم. این افراد، یا بازماندگان آنان، در دعاوی خود مدعی شدند که آنها بواسطه برنامه‌های خاصی آسیب دیده‌اند. بنابراین، وکلا در این موارد از دادگاه خواستند تا به بنگاه مربوطه حکم کند تا به من و سایر افراد متخصص اجازه بدهند تا در برنامه‌های مربوطه به عنوان ناظر شرکت نموده و در انتهای سالن‌های بزرگ هتل‌ها یا سایر اماکنی که تعلیمات صورت میگیرند بنشینیم. از آنجا که اغلب این برنامه‌ها با بیان عالی و ساختار استاندارد تهیه شده‌اند، بر ملا شدن یکی از آنها تصویر خوبی از پروسه‌ها و برخورد‌های مربیان، علاوه بر برخی تجارب پروسه‌گروهی میدهند. یعنی این که وقتی ۲۵۰ تا ۳۰۰



نفر به لحاظ روانی و هیجانی برانگیخته شده و در مواردی توده مردم از شدت هیجان زاری کنان بر کف سالن می افتند دقیقا چه اتفاق افتاده است.

من و یک متخصص دیگر نیاز داشتیم تا آموزش هایی که دادخواهان در آنها شرکت کرده بودند را مشاهده و مطالعه کرده و تصمیم بگیریم که آیا رابطه ای بین شکل و محتوای آموزش و صدمات ادعایی وجود دارند یا خیر. این صدمات طیفی از مرگ بر اثر غرق شدن و خودکشی گرفته تا بستری شدن در بیمارستان های روانی هم کوتاه و هم دراز مدت را تشکیل میدهند. من رکورد افراد در نزدیک به شصت کیس حقوقی که در آنها من نقش مشاور داشتم را بررسی کردم. برخی از آنها زندگی خود را مجددا، اگر چه همراه با خاطره ترسناک از دست دادن کامل کنترل روانی و هیجانی، شروع کردند. تعدادی نیز هنوز بعد از ده سال از زمان تخریب روانی شان در خلال یا بلافاصله بعد از آموزش ها در بیمارستان هستند.

برنامه های LGAT مقرر است که برای حداقل چهار روز و معمولا پنج روز برقرار باشند. از آنها تحت عنوان سمینار یاد میشود و خیلی شبیه به دوره های خاص آموزشی کالج ها هستند. وجوه بالای تقابلی و روانی این برنامه ها عموما از قبل مطرح نمیگردند. همچنین صحبتی از تئوری کاملا جدید و نحوه کارکرد کلمات و تأثیری که بر شرکت کنندگان میگذارد به میان نمی آید.

مربیان برنامه ها و رهبران عموما از شرکت کنندگان تعهد میگیرند که آنها به هیچ کس حرفی در خصوص پروسه هایی که اتفاق می افتند نزنند. مربیان توصیه میکنند که "گفتن این مطلب که خودتان چه تجربه ای داشته اید برنامه ها را برای دوستان، خانواده، و همکاران وقتی بخواهند خودشان در آنها شرکت کنند خراب خواهد کرد". یعنی اینکه وقتی به دیگران میگویید که برنامه ها زندگی خودتان را دگرگون کرده است در خصوص محتوای واقعی مبهم صحبت کرده و تصویر ناواضحی ارائه نمایید، ولی در خصوص اینکه جلسات چقدر میتوانند برای برخی افراد هیجانی، دراماتیک، تقابلی، و بی پرده باشند صحبتی نکنید. بدلیل همین قوی که گرفته میشود خریداران و شرکت کنندگان در این سمینارها بدون هیچگونه اطلاعات قبلی در خصوص تنش های روانی، اجتماعی، و برخی اوقات جسمی این برنامه ها وارد آن ها میشوند.

طرح زیر ترکیبی از آنچه که در یک دوره در بسیاری از جلسات LGAT اتفاق می افتند را توضیح میدهد. این طرح بر پایه شرکت خودم در دوره های چندین جلسه LGAT، مشاوره با شرکت کنندگان و مربیان قبلی، و تحقیقات فردی تنظیم شده و همچنین منعکس کننده تعبیرات حرفه ای خودم از آن است.

## روز یک

روز اول معمولا مختص به نشان دادن اتورینته مطلق رهبر است. رهبر، که اغلب برگزار کننده یا مربی خوانده میشود، بلافاصله کنترل جلسات را با برخوردی که نشان دهنده اینست که او فردی قدرت مند و مسئول بوده و هیچ کس نباید با آنچه که او میگوید چالش نماید بدست می گیرد. مربی ادعا میکند که: "این برنامه کارآیی دارد. همه چیز به شما بستگی دارد که اطاعت کرده و بیشترین منفعت را از آن ببرید." او تماما مسئول جلسه باقی مانده، آگاهانه عمل کرده، و از مهارت کلامی خود استفاده میکند بطوری که او هرگز تسلط بر صحنه را از دست نمیدهد. هرکس که مربی را به چالش بطلبد تحقیر شده و زیر بار کلمات کوبیده میشود.

مشتریان جدید از اینکه اغلب LGAT ها به کسانی که تعالیم را قبلاً گرفته اند جهت شرکت مجدد اجازه داده یا آنها را تشویق میکنند اطلاعی ندارند. این افراد به عنوان یک الگو یا مدل عمل می نمایند. آنها کف میزنند، با همان زبان خاص رهبر صحبت میکنند، نظرات تأیید آمیزی اظهار میدارند، و مدل هایی برای مشتریان جدید میشوند تا خود را با آن منطبق نمایند. از آنجا که قدیمی ها درست مثل مربی صحبت میکنند وقتی اظهار نظری میکنند با واکنش مثبت او روبرو میشوند. مشتریان جدید شروع میکنند زبان و برخورد خود را منطبق با رفتار کسانی نمایند که متوجه میشوند برای استفاده از زبان یا مطالب خاص شخصی مورد تشویق قرار میگیرند. رهبر به گروه آموزش میدهد تا بعد از هر موردی که به اشتراک گذاشته میشود (یعنی فرد از گذشته زشت خود موردی را بر ملا میکند)، جدا از اینکه چقدر حرف بی محتوا، دور از هدف، یا نامربوط باشد کف بزنند. برای بسیاری، کف زدن حدود دویست نفر وقتی قدری در برابر یک گروه صحبت میکنند شغف انگیز است. در همان حال، مشتریان جدید هم میفهمند چگونه مربی نظرات را ارزش گذاری و رده بندی میکند.

## روز دو

در روز دوم بر روی القا کردن تدریجی فلسفه جدیدی که LGAT می آموزد تمرکز میشود. ارگان های LGAT شناخته شده ادعا میکنند که شما خود باعث هر آنچه زمانی بر سرتان آمده است، از انتخاب راهی که در اثر پیمودن آن پایتان شکسته است تا مورد جفا قرار گرفتن به دلیل در معرض آزار ناپذیری قرار گرفتن در کودکی، بوده اید. مربیان از واژه های "قابل اتکا" و "مسئول" ولی نه به معنی معمولی آنها استفاده میکنند. منظور مربیان اینست که شما اگر مطلب را گرفته باشید شروع به انتخاب راه خود بدنبال همان راهی که سازمان نمایندگی میکند خواهید کرد. آنها احساس گناه و ترس را در شما ایجاد میکنند و اینکه خود شما بانی تمامی بدی هایی که در زندگی تان اتفاق افتاده است بوده اید. مربی یا رهبر اعلام میکند که: "روند زندگی شما درست نیست" و در همان حال ادعا مینماید که راهی که او نشان میدهد درست است. اگر شما فقط مطلب را گرفته باشید، شما قادر خواهید بود کاری کنید که زندگی تان موفقیت آمیز باشد. آنچه که آنها به شما در خصوص موفقیت آمیز بودن زندگی آموزش میدهند همان تفکر جادویی است که به شما امکان میدهد هر آنچه که میخواهید را بدست آورید. به شما گفته میشود که شما میتوانید جای پارک برای خودرو، پول برای خرید دوره های آموزشی بعدی، و سایر موارد را خلق کنید. از آنجا که خلاقیت را کسب کرده اید فقط با فکر کردن میتوانید همچنان خلق کنید.

## روز سه

روز سوم معمولاً اختصاص به تمریناتی دارد (اغلب القای خلسه یا تخیل هدایت شده) که در آنها از شرکت کنندگان خواسته میشود تا تمامی ناکامی های زندگی خود از ابتدای کودکی را بیاد بیاورند. تمرین ها در خصوص مادر و پدر، قول هایی که شکسته اید، و قول هایی که دیگران به شما داده و عمل نکرده اند و تمام خاطرات حزن انگیز زندگی شما تا امروز که در برابر شما آورده میشوند میباشد. تا پایان روز سوم، شرکت کنندگان به لحاظ روانی باز شده اند.

## روز چهار

روز چهارم روزی است که در آن بیشتری تشریک گروهی اتفاق می افتد، و رهبر شروع به تغییر قیافه دادن از یک ارباب سختگیر و مسلط به یک پدر یا مادر فریبنده، دوست داشتنی و با محبت میکند که از شما میخواهد دوره بعدی را بخرید. کیس های حقوقی برملا کرده اند که ارتقای مربیان و حتی حفظ شغل هایشان دقیقاً به این بستگی دارد که چه تعداد از کسانی که در دوره اول شرکت میکنند را میتوانند به ابتیاع دوره های بعدی جلب نمایند.

## روز پنج

روز پنجم روز سبکی است؛ رقص بعد از قدری استراحت و ناهار. کوشش بسیاری جهت وادار نمودن شما به امضا کردن برای دوره بعدی که گران تر است صرف میگردد. به همه شرکت کنندگان گفته میشود که برای یک ملاقات بعد از آموزش ها با کارکنان شرکت نمایند، که در آنجا مجدداً کوشش بسیاری صورت میگیرد تا دوره های بعدی فروخته شوند. در پایان روز، یک سورپریز تدارک دیده میشود که دوستان یا خانواده خارج از انتظار ظاهر شده و به فارغ التحصیل تبریک بگویند.

## تأثیرات

آنچه که میتواند به افراد مشخصی در چنین جلسات LGAT، در این چهار یا پنج روز فشرده و خسته کننده، خورنده شود اینست که آنها مملو از میزانی از هیجان و تناقض بیش از آنچه بتوانند یکجا هضم کنند میشوند. تا این لحظه، آنها زندگی خود را به شیوه خودشان گردانده اند، ولی در این جلسات تعلیمی آنها مجبور هستند به تمامی گذشته خود، بطور خلاصه ولی به طریقی تحمیلی، نگاه کنند. این کاملاً متفاوت با روان درمانی است. در روان درمانی برای نمونه، درمانگر و بیمار پیشرفت کندی دارند تا به بیمار اجازه داده شود به آنچه وی میخواهد یا نیاز دارد با سرعتی که برایش قابل پذیرش است بپردازد.

بسیاری به من گفتند که اگر آنها از پیش شددت و عمق روانی برخی از این تمرینات را میدانستند هرگز این برنامه ها را نخریده و به جلسات تمرینی مربوط نمیرفتند. آنها هیچ ایده واقعی از شدت وضعیت، تأثیرات فشار گروهی، یا فرسودگی شخصی که ناشی از جلسات LGAT است نداشتند و آنها بسادگی یک تجربه آموزشی معمولی را انتظار میکشیدند. اگر چه در حال حاضر بیانیه های چاپی به بیماران توسط LGAT های متعدد و برنامه های تعلیمی داده میشود، ولی به عقیده من این بیانیه ها ملاک دادن اطلاعات کامل واقعی به مشتریان در خصوص شدت مواردی که تجربه خواهند شد نیست و در خصوص احتمال برملا کردن گذشته کاملاً شخصی افراد اطلاعاتی داده نمیشود. در کالیفرنیا، برای مثال، ساکنین هفتاد و دو ساعت فرصت دارند تا تصمیم بگیرند محصولات تهیه شده را تحت فشار بالا تهیه نکرده اند یا خیر (یعنی هفتاد و دو ساعت فرصت دارند آنها را پس بدهند). مردم مصونیت بیشتری در برابر فروشندگان مجلات درب خانه ها دارند تا آنهایی که آنها را به محل های خود کشانده و سپس تحت فشار فرقه ای جهت عضو شدن در LGAT ها قرار میدهند.

من LGATها را در این کتاب گنجانده ام زیرا آنها شکلی از برنامه های هماهنگ شده مجاب سازی شدید و فشار گروهی را نمایندگی میکنند. من در اینجا در خصوص بسیاری از آموزش های تعلیمی ماهرانه عالی، و برنامه های انگیزاننده که در تجارت و صنعت برای بالا بردن کارآیی مورد استفاده قرار میگیرند بحث نمیکنم. ولی جدا از چنین برنامه هایی، برنامه های آموزشی بسیاری هستند که پروسه های بازسازی ذهنی، که میتواند به کارکنان آسیب برساند و کیس های حقوقی برای کارفرمایان بوجود آورد، را به خدمت میگیرند. آنها وجوه جدید و تنظیم شده تکنیک های نفوذ اجتماعی و روانی هستند که مردم را بدون اطلاع یا آگاهی شان نظم پذیر میکنند که این همان اعتراض من به فرقه ها است.

## ۵. شکل گیری برنامه تعلیمی "دوران نو" - یک مورد نمونه

یک برنامه شکل گرفته کاملاً معروف با مربیان حرفه ای تعلیم دیده سمینارهای روان آگاهی Insight Seminars بود. برخی جادشگان از سازمان مربوطه ادعا کرده اند که روان آگاهی Insight (مترجم: آگاهی به وضع روحی و دماغی خود) برای عضوگیری افراد در سازمان پشت صحنه، یعنی جنبش آگاهی درونی روحی Movement of Spiritual Inner Awareness (MSIA)، مورد استفاده قرار گرفته است. بنیانگذار روان آگاهی و رئیس MSIA جان راجر هینکینز John-Roger Hinkins است (اگر چه او به ندرت از نام فامیل خود استفاده میکرد)، و داستان او بسیار جالب میباشد.

هینکینز در رشته روان شناسی از دانشگاه اوتا Utah در سال ۱۹۵۸ فارغ التحصیل شد. متعاقب یک کمای بعد از عمل جراحی در سال ۱۹۶۳، او ادعا کرد که بعد از بیدار شدن احساس میکند دو نفر در درون او هستند: یک جان "جدید" و یک راجر "قدیم". برای مدتی، جی آر J-R، آنطور که او خودش را می نامید، برنامه روان آگاهی روحی خود برای ابراز محبت را به سه دلار میفروخت. سپس او به مطالعه اکاندار Eckandar، یک سیستم روحی دوران جدید، پرداخت و خود را "نگهدار" هوشیاری مسافر مرموز Mystical Traveller Consciousness که در جنگ با راهب سرخ (شیطان) است معرفی کرد. گفته میشود که او خود را ادامه دهنده راه عیسی و موسی و نوح و مانند آنان میدانسته است. با ترکیب کردن کهنه و نو، جی آر J-R به ایجاد MSIA اقدام کرده و پیروان بسیاری کسب نمود. در اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی، او چهار شب در هفته در سمینارها سخنرانی میکرد.

بعداً در همان دهه، برخی از مریدان وی او را متقاعد کردند تا تعلیمات سرزندگی Lifespring را با نیازهای MSIA منطبق نماید. (Lifespring یکی از معروف ترین LGATها از اوایل تا اواسط دهه ۱۹۷۰ میلادی در کنار "است est" و به واقعیت در آوردن آنها Actualisations میباشد). جی آر J-R، در حالیکه کار با فردی که کلید پیشرفت حیاتبخش Lifespring بود را شروع کرده بود، سمینارهای تعلیماتی روان آگاهی را با ۱۲۰ مسئول MSIA راه اندازی کرد، که او ابتدا آنها را به هسته های کلیسایی خود MSIA و سپس به سمینارهای عمومی گسترش داد. گزارش شده است که جی آر J-R روان آگاهی را هم "وزارت" و هم "ماشین پولسازی" خویش خوانده است.

سمینارها مرکز تلاقی دوره های انگیزاننده و جلسات برخوردی گروهی شدید بودند. آنها نهایتاً بصورت نمایشاتی از خود اکتشافی، در آغوش کشیدن ها، و نوشتن نامه های عاشقانه به خود در آمدند.

گناهان آمرزیده میشدند، فانتزی در بین جمع پراکنده میشد، و عشق در همه جا بود. یک تمرین، "پارتی کوکتل Cocktail Party"، به عنوان یک جلسه پریمال (primal scream) (مترجم: در روان پزشکی به درمان از راه یاد آوری و تکرار صحنه های کودکی گفته میشود) توده ای تشریح شده بود که در آن افراد آزادانه فریاد میکشند، برای دو ساعت رفتارهای باز بی توقف با یکدیگر دارند، در حالیکه کمک کاران کیسه هایی برای استفراغ توزیع میکنند شرکت کنندگان را ترغیب مینمایند تا ادامه دهند. جلسه نهایتاً به مرحله "تولد مجدد" همراه با تخیل هدایت شده صلح آمیز و موسیقی آرام میرسد. سپس شرکت کنندگان هیجان انگیزترین فانتزی های خود را در برابر دیگران اجرا میکنند. این کار به "گهواره ای شدن" معروف است، به این معنی که به شرکت کنندگان اجازه داده میشود تا بدانند که "خانواده" جدید آنان بطور نامشروط، علیرغم اعترافات آنان به پلیدی های شخصی عاشق آنان است. چراغ ها کم نور میشوند و برخی افراد در فضا آویزان میشوند و به آرامی با موسیقی بهشتی حرکات موزون انجام میدهند، در حالیکه دیگران با زاویه به چشمان آنان زل میزنند. بعد از آن، شرکت کنندگان به کسب احساس "شگفت انگیز" و تجربه هیجانی بالایی که برای چند روز دوام داشته است شهادت میدهند. بعضی میگویند که آنها بعد از این تجربه "متعالی" مجبور بودند اعمال مخصوص "ته نشین شدن" را برای پرداختن به زندگی عادی انجام دهند. در نقاطی، یک جلسه "موهبت پرداخت" به سمینار پنج روزه روان آگاهی اضافه میگردد. در طی این جلسه، گزارش شده است که برخی افراد آنچنان به وجد می آمدند که چک های ۱۰ هزار دلاری در وجه گروه میکشیدند. به بسیاری از فارغ التحصیلان روان آگاهی گفته شده بود که در MSIA عضو شده اند، اگرچه رابطه بین روان آگاهی و MSIA عموماً برای شرکت کنندگان در سمینار معلوم نبود.

در سال ۱۹۸۳ میلادی، از طرف دو دستیار ارشد اتهامات سوء رفتار جنسی مطرح شد. برخی از متصدیان گفتند که J-R از اتوریته معنوی خود جهت نیات پلیدش استفاده کرده بود. بر طبق گزارشات واصله، J-R از دواج را تقبیح میکرد و به پرسنل شخصی خود دستور داده بود تا از رابطه جنسی پرهیز کنند؛ ولی مریدان سابق او گفتند که آنها مجبور شده بودند تا رابطه جنسی با J-R داشته باشند تا "رابطه لطیفی با رهپویان" برقرار نمایند. هینکینز Hinkins این اتهامات را رد میکند و نهایتاً هیچ محکومیت حقوقی یا قانونی اعمال نگردید. بهر حال به دلیل این اتهامات و سایر تبلیغات منفی، بسیاری از مریدان و تعلیم دیدگان روان آگاهی نسبت به تصویر گذشته خود عقب کشیده و استعفا دادند. برخی این دوره را بعداً به عنوان "خورد شدن روحی" تعریف کردند، و در برخی موارد، به نظر میرسد که برای این پیروان سابق سال ها زمان لازم است تا وضعیت روحی خود را باز یابند. در عین حال، برخی پرسنل وفادار باقی مانده و به سمینار های روان آگاهی ادامه دادند.

یک بروشور سالانه جدید از گروه مشورتی روان آگاهی (ICG) Insight Consulting Group ادعا کرده است که بالغ بر پنجاه هزار نفر در این سمینار های روان آگاهی گسترده در سراسر جهان، مشخصاً در دوازده شهر ایالات متحده و همچنین لندن، سیدنی، تورنتو، و ونکوور، شرکت کرده اند. بخشی از لیست مشتریان شامل آزمایشگاههای ابوت Abbott Labs، بیمارستان اسرائیل بث Beth Israel Hospital، سوپ کامپبل Campbell Soup، لوکهد Lockheed، مکدونلد دوگلاس McDonnell Douglas، ان بی سی NBC، پیلسبوری Pillsbury، راکول Rockwell، اداره تأمین اجتماعی Social Security

Administration، دانشکده مدیریت دانشگاه لس آنجلس UCLA Graduate School of Management، و نیروی دریایی ایالات متحده United States Navy، و زنجیره ای از شرکت های کوچک و متوسط میشوند. حتی در سال ۱۹۹۰ میلادی، کتاب J-R به نام "زندگی ۱۰۱ Life 101"، در لیست پر فروش ترین کتاب های نیویورک تایمز بود.

## ۶. مشکلات "تغییر" داده شدن در کار

کیس های زیر برخی از آنچه که وقتی کارفرمایان اقدام به فرستادن کارکنان به برنامه های تعلیماتی معین کرده اند اتفاق افتاده است را نشان میدهند. در بخشی از این کیس ها، کارکنان درخواست نجات کردند زیرا آنها احساس میکردند که بوسیله کارفرمایانشان مجبور به شرکت شده و از بابت برنامه ها آسیب دیده اند. جدا از شکایاتی که آنها مطرح نموده اند که برنامه ها به مثابه فشار جهت تغییر مذهب بوده است، کارکنان همچنین نسبت به روش های خاصی که استفاده شده بود معترض بوده اند: مدیتاسیون meditation، برنامه ریزی های زبان روانی neurolinguistic، باز خورد زیستی biofeedback (مترجم: روش کنترل حالات روحی و عاطفی مثل دلواپسی و افسردگی از طریق تعدیل اعمال غیر ارادی مثل فشار خون و تپش قلب به کمک ابزار الکترونیکی)، خود هیپنوتیزم self-hypnosis، روش های عجیب تمدد اعصاب relaxation، کنترل ذهن، لمس بدن، یوگا yoga، القای خلسه، تجسم visualization، و در برخی موارد، جلسات تقابلی شدید همانند روش های تهاجم درمانی که در دهه های ۱۹۶۰ و ۷۰ میلادی مورد استفاده قرار گرفتند. برخی از این برنامه ها با استفاده از روش های روانشناختی شدید افراد معمولی را وادار میکند تا "قدرت ارزیابی خود را از دست بدهند، خود را به راهنمایانشان تسلیم نمایند، و حتی اصول اعتقادی جدیدی را بپذیرند." مربیانی که از روش های تقابلی استفاده مینمایند در شرکت کنندگان در سمینار حس ناتوانی ایجاد میکنند. زمانی که چنین حسی حاصل شد، خیلی ساده تر خواهد بود تا خطوط فکری و رفتاری قبلی پاک شوند. از کارخانه تایر سازی در آلبانی Albany در ایالت جورجیا Georgia، تا یک بنگاه معاملات خودرو در تاکوما Tacoma در ایالت واشنگتن Washington، کارگران شروع به مقاومت در برابر وارد شدن ارزش های مذهبی جدید و روش های نفوذ شدید که در برنامه های تعلیمی محل کار استفاده میشد کردند.

## الف. دوره های مدیریت و واکنش کارگران

سیستم مدیریتی استرلینگ Sterling Management System، یک مؤسسه مشاوره ای در گلندیل Glendale در ایالت کالیفرنیا California، برنامه هایی به دندانپزشکان، روانکاوان، اپتیسن ها، آسیب شناسان استخوان و عضله osteopaths، دام پزشکان، و سایر حرفه ای های پزشکی جهت آموزش چگونگی گسترش فعالیتها و افزایش درآمد عرضه نمود. استرلینگ ادعا کرد که یک سازمان سکولار (غیر مذهبی) است، ولی یک دعوی حقوقی توسط سه دندانپزشک اقامه شده است که ادعا میکنند سمینار ۱۷ هزار دلاری یک کارگاه یک هفته ای "علم شناسی Scientology" (مترجم: یک سیستم مذهبی مبتنی بر گرفتن معلومات خویشتن خود و غنی شدن معنوی از طریق برخی دوره های مطالعاتی و تعلیمی) که میخواست آنها را به

عضویت یک کلیسا در آورد از آب در آمد. یکی از دندانپزشکان گفت که او به تنهایی ۶۵ هزار دلار در کمتر از شش ماه بر روی دوره های استرلینگ و سایر دوره های مشاوره ای مربوطه صرف کرده است.

یک بروشور تبلیغی ادعا میکرد که تنها در یک ترم ۱۰۹ مشتری در طی دوره مدیریت استرلینگ در اورنج کانتی Orange County در ایالت اورگان Oregon "پاک شدند" (زبان خاص گروه که اشاره میکند آنها دوره های علم شناسی Scientology را گذراندند). و مرور حدود ده بروشور، نامه، و اعلامیه که از طرف استرلینگ بیرون داده شده است رابطه روشن با بنیانگذار علم شناسی یعنی رون هوبارد L. Ron Hubbard را نشان میدهد، ولی هیچکدام به کلیسای علم شناسی اشاره ای نمیکند. نمایندگان استرلینگ تصریح کرده بودند که تعالیم مربوطه غیر مذهبی هستند. یک وکیل استرلینگ اعلام کرده بود که آنها تعالیم کلیسا را سکولاریزه (مذهب زدایی) کرده بودند.

در اکتبر سال ۱۹۹۳، کمیسیون حقوق بشر ناسو کانتی Nassau County Commission on Human Rights در نیویورک تصمیماتی گرفت که نوید حمایت از تعداد بالایی از کارکنان را در برابر تبعیض مذهبی بالقوه در محل کار، برخاسته از چنین سمینار هایی، میداد. کمیسیون دریافت که "دلیل محتمل" در کیس دو تن از کارکنان یک مؤسسه فیزیک درمانی، که توسط کارفرمایان خود بخاطر اجتناب از قبول دوره های تعلیمی داده شده توسط سیستم های مدیریتی استرلینگ اخراج شدند، میباشد. وکیل شاکیان حاکمیت کمیسیون را به عنوان "اقدامات قضایی پیشگام . . . جهت حمایت از حقوق کارکنانی که در سراسر کشور در برابر اجبار مذهبی و تحمیل عضویت در مذهب دیگر مقاومت میکنند" شناخت.

در اینجا سه مثال دیگر از شرکت هایی که بواسطه این موضوع ضرر دیدند آورده میشود:

(۱) مطالب عملی Applied Materials. در سپتامبر ۱۹۹۲، شرکت "مطالب عملی Applied Materials"، (مترجم: applied به معنی کاربردی و عملی در مقابل نظری theoretical استفاده میشود) یک تولید کننده تراشه های رایانه ای در کلیفرنیا، در خارج از دادگاه به یک توافق ۶۰۰ هزار دلاری برای سه تن از کارکنان سابق خود دست یافت. آنان ادعا کرده بودند که بعد از شکایت از دوره های آموزشی داده شده در محل شغلشان در خصوص "اسکولاستیک عملی Applied Scholastics" (مترجم: اسکولاستیک وابسته به مکتب مدرس گرایی و بحث های کلامی است)، یک گروه مشاوره مدیریت که کارش را بر مبنای نوشته های هوبارد Hubbard گذاشته است، از مؤسسه اخراج شده بودند. در سال ۱۹۹۹، "اسکولاستیک عملی" اسامی جنرال موتورز General Motors، هولت پکارد Hewlett-Packard، و ارتش ایالات متحده The United States Army را به عنوان مشتریان خود لیست نمود.

شرکت "مطالب عملی" اعتراف کرد که "فاقد حساسیت در خصوص طبیعت معلوم الحال رون هوبارد L. Ron Hubbard بوده است. یک نویسنده مقالات حقوقی اظهار نظر کرده است که مورد مربوطه "یک نمونه بارز از تعداد روز افزون شکایات از EEOC و دعاوی حقوقی در سراسر کشور در خصوص انبوهی برنامه های تعلیمات مدیریت در ارتباط با انبوهی فرقه های مذهبی میباشد."

(۲) کوکولات Cocolat. در سال ۱۹۹۱، یک شرکت سرمایه گذاری متعلق به جوئل فشباخ Joel Feshbach که به عنوان یک پیروی مکتب علم شناسی Scientology شناخته میشود، اقدام به خرید کوکولات، یک شرکت تولید آب نبات در ساحل غربی آمریکا که درگیر مشکلات مالی بود کرد. سپس، در

اوایل دهه ۱۹۹۳، سیزده تن از کارکنان مدیریت و امور اجرایی به مطبوعات محلی گفتند که آنها از شغل خود در شرکت کوکولات استعفا داده اند چرا که کارفرمای آنان از روش های مدیریتی بر پایه آموزش های رون هویارد استفاده میکرد. شرکت بر اساس گزارش ها شش مدیر دیگر را نیز بعد از اینکه آنها در برابر فلسفه مدیریتی شرکت مقاومت کرده بودند اخراج نمود. فشباخ هرگونه تحمیل عقاید علم شناسی به کارکنان کوکولات را تکذیب کرد، ولی یکبار دیگر دعای اعمال فشار مذهبی در خصوص کارکنان EEOC اقامه گردید.

کارکنان سابق کوکولات گفتند که اشاره به هویارد و گفته های او شروع به فراگیر شدن در تعلیمات و ارتباطات درونی شرکت کرد. آنها گفتند مشاوران خارجی فلسفه هویارد را، همراه با کتابهای مربوطه به داخل آورده و گفتند که آن تعالیم زندگی کارکنان را بهتر خواهد کرد. یک مدیر فروشگاه سابق گفت: "به نظر میرسید که مکتب علم شناسی تحت برجسب یک دوره مدیریت آمده باشد. تمامی چراغ های قرمز برای من خاموش شدند. من احساس میکردم که شست و شوی مغزی یا چیزی شبیه به آن شده ام." در آوریل ۱۹۹۳، کمپانی معروف شکلات سازی تغییرات سازماندهی خود را اعلام کرد و اطلاع داد که تمامی زنجیره فعالیت های خود در منطقه خلیج سان فرانسیسکو را بسته است.

۳) سیستم های استرایکر Stryker Systems. بر طبق دعای حقوقی که در سال ۱۹۹۰ بر علیه این شرکت نرم افزاری کالیفرنایی اقامه گردید، کارکنان ادعا کردند که به آنها دستور داده شده بود تا کتاب های "مقدمه ای بر اخلاقیات علم شناسی Introduction to Scientology Ethics" و "استحکام فردی Personal Integrity" را خوانده و تمرینات نوشتاری آنها را حل نمایند. دادخواهان، که طبق دعوی اعلام شده به دلیل اجتناب از قبول تمرینات "علم شناسی" و سریاز زدن از "نوشتن خصوصیات و موارد شخصی" (یعنی اعتراف کردن به افکار و اعمال بد گذشته) اخراج شده بودند، یک توافق بر ملا نشده را بدست آوردند. اما شرکت مقصر شناخته نشد.

## ب. تعلیمات کرون در "ناقوس صلح"

یکی از بدترین برنامه های کارکنان دوران نو New Age که "ارتقای رهبری" خوانده میشد در "ناقوس صلح Pacific Bell" بعد از جدا شدن از AT&T اعمال گردید. شرکت "ناقوس صلح" برنامه ای را خریده و به داخل خود آورد که توسط مشاور خود چارلز کرون Charles Krone هدایت میشد. این برنامه بر پایه فلسفه گوردجیف G. I. Gurdjieff بنا شده بود، که باعث شد جکوب نیدلمن Jacob Needleman، یک پرفسور فلسفه دانشگاه ایالتی سان فرانسیسکو، اظهار نظر کند که: "من قدری متعجب هستم که مبینم (گوردجیف Gurdjieff) (در فعالیت اقتصادی) مورد استفاده قرار گیرد زیرا این برنامه یکی از غیر قابل توجیه ترین تعالیم معنوی است که تابحال شناخته ام."

منظور این برنامه تغییر دادن خطوط فکری کارکنان بوسیله تغییر دادن کلماتی که استفاده میکردند بود؛ برای مثال، "هدف" باید "منظر نهائی" خوانده میشد. شکایات کارکنان، که در روزنامه های محلی بر ملا شد، و مطالعاتی که بوسیله "کمیسیون بهره وری عمومی کالیفرنیا California Public Utilities Commission" (PUC) انجام شد پایانی بر برنامه بود. تحلیل گران بیرونی که به درخواست PUC جهت



ارزیابی رفتند گزارش نمودند که آنان برخی وجوه مثبت یافتند، ولی "متأسفانه این فواید در برابر بار سنگین نفوذ های منفی قوی قابل مقایسه نیست". نفوذهایی که لیست شدند شامل ترس، تقلید و عدم اعتماد، کاهش بهره وری، تلف شدن وقت، شکاف فرهنگی، ظهور زبان و عبارات گنگ، و سقوط اخلاقیات میشد.

شرکت "ناقوس صلح" ۵۰/۶ میلیون دلار بر روی برنامه مربوطه طی دو سال صرف کرد، و قرار بود ۱۳۵/۶ میلیون دلار دیگر نیز جهت فرستادن تمامی ۶۷ هزار نفر کارکنان "ناقوس صلح" برای اجرای برنامه خرج کند. شرکت PUC اعاده نیمی از مخارجی که واقعا انجام شده بود را از عوارض دهندگان مردود دانست.

## ج. جهان ناشناخته

یکی دیگر از توافقات خارج از دادگاه در یک کیس حقوقی صورت گرفت که در آن مؤسسه "جهان ناشناخته PSI World"، یک گروه مشاوره ای مستقر در سان رافائل San Rafael در ایالت کالیفرنیا در آن درگیر بود توافق شاکی را بدست آمد. شاکی ادعا میکرد که بعد از اینکه از احساسات او در یک برنامه پنج روزه "جهان ناشناخته" سوء استفاده شده است وی آسیب، و همچنین آزار دیده است. او گفت که او به لحاظ فیزیکی و روحی بعد از آنچه او جلسات ده ساعته هیجانی توصیف میکرد که در آنجا از شرکت کنندگان خواسته میشد حالات اغلب منفی را اجرا نمایند خورد شده بود. او همچنین دو شب تمام بدون خوابیدن به جهت کامل کردن تکالیف خانه اش سپری کرد. او گفت: "در آنجا هیچ ساعتی نبود و هیچ کس هم حق نداشت ساعت مچی به دستش داشته باشد."

در حالیکه "جهان ناشناخته" به هیچ گناهی اعتراف نکرد، و وکیل حقوقی اش گفت که هیچ مدرکی بر اثبات ادعاها وجود ندارد، گزارش شده است که "جهان ناشناخته" یک توافق شش رقمی را برای متوقف کردن کیس حقوقی مربوطه پرداخت کرده است.

## د. سرزندگی

"جین Jane" دو دوره برنامه های تعلیماتی "سرزندگی Lifespring" را در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی اجرا کرد. فلسفه "سرزندگی" مقرر میسازد که مردم باید در خصوص هر آنچه بر آنها اتفاق می افتد موضع مسئول بگیرند. تا پایان سطح نخست تعلیمات، جین شروع به قبول این ایده کرده بود. در طول سطح دوم برنامه، از جین خواسته شد تا تجربه یک تجاوز بوسیله چاقو را که سه سال قبل وقتی شانزده ساله بود اتفاق افتاده بود برملا سازد. جین قبلا هرگز موضوع تجاوز را به جز در چند جلسه مشاوره مطرح نکرده بود. نه فرهنگ او و نه خانواده اش موضوع تجاوز را به عنوان یک گناه تلقی نکرده بودند، چرا که او شخصا کار غلطی انجام نداده بود. او احساس میکرد که خانواده اش از حقوق وی در همچنان دختر دانستن او حمایت میکردند. برای سه سال، او هم به لحاظ روحی و هم در مدرسه درست عمل کرده بود.

در طول تعلیمات، از جین خواسته شد تا احساسات خود را در خصوص موضوع تجاوز آزاد نماید. او به خودش فشار می آورد تا ابراز عصبانیت کرده موضوع را در جمع شرح دهد. در تمرین بعدی، از او خواسته شد تا احساساتی را که نسبت به پدر خود که بلافاصله بعد از تولد او درگذشته بود ابراز نماید. در

واکنش به این تمرین، جین شروع به زدن خودش و مذاقه کردن بر روی یک راکت استیروفوم Styrofoam که در تمرین مورد استفاده قرار میگرفت نمود. در هر صورت، به او اجازه داده شد تا برنامه را ادامه دهد. بعداً، مربی به جین رهنمود داد تا نقش یک زن خیابانی را ایفا نماید. او اعتقاد داشت که مأموریت داده شده معنی خاصی بخاطر آنچه که او وادار شد تا در خصوص موضوع تجاوز برملا کند دارد. او از اینکه دریافت خودش را بخاطر تحقیرات مخصوص در جمع انگشت نما کرده است هرچه بیشتر ناراحت گردید. اگر چه او هیچ سابقه بیماری روانی تا قبل از تمرینات "سرزندگی Lifespring" نداشت، بعد از آن جین وارد دوره ای از افسردگی فزاینده که منجر به چندین اقدام به خودکشی شد گردید. او برای سه سال در بیمارستان بستری شده و بعد از آن نیز همچنان تحت درمان مستمر بود.

جین بر علیه "سرزندگی Lifespring" اقدام قانونی انجام داد، و موضوع با توافق بر سر مبلغ بالایی حل گردید.

## ۷. آسیب دیدگان روانی

همانطور که دیدیم، نفوذ تحمیلی روانشناختی ممکن است در محل کار در زمانی که یکی از کارکنان جهت شرکت در برنامه های تعلیمی بخصوصی امضا کرده است اعمال گردد، و/یا ممکن است در خود برنامه تعلیمی اتفاق بیفتد. نتیجتاً، عواقب روحی برخی برنامه های تعلیمی منجر به اقامه دعاوی حقوقی از جانب کارکنان شده است. برخی از این دعاوی در قسمت قبلی توضیح داده شد، و سه کیس دیگر نیز در زیر آورده میشوند:

## الف. تخریب روانی

"جرارد Gerard"، یک مرد چهل و دو ساله، برای گرفتن شغل مدیریت یک فروشگاه اقدام کرد. مالک فروشگاه به جرارد گفت که او را در صورتی استخدام خواهد کرد که جرارد یک آموزش آگاهی بخش گروه بزرگ معینی را تهیه و در آن شرکت نماید. مالک، که یک مرید گروه بود، به گروه بر اساس سیاست آن قول داده بود تا چیزی در خصوص تعلیمات به کسی لو ندهد. بنابراین او توضیحی به جرارد در خصوص فلسفه، کیفیت بغایت هیجانی و متناقض برنامه، یا اینکه چقدر به لحاظ روانی روند مربوطه میتواند برای برخی شرکت کنندگان ناراحت کننده باشد نداد.

از آنجا که شرکت در دوره مربوطه پیش شرط استخدام بود، جرارد فرض گرفت که این دوره یک برنامه تعلیم مهارت در رابطه با شغل وی است، و لذا آنرا به قیمتی که به زحمت توانست از عهده آن برآید خریداری کرد. زمانی که برنامه پنج روزه شروع شد، او دریافت که در یک وضعیت شدید هیجانی، با تناقض بالا، و برخورد گروهی قرار گرفته است. در نظر او برنامه بصورت یک معما در آمده بود که هیچ ربطی به مدیریت یک فروشگاه کوچک نداشت. محتوا ترکیبی از فلسفه دوران نو New Age، تخیل هدایت شده، اقرار های شخصی، و برخورد های تهاجمی توسط مربیان بود. جرارد هرگز تا حدی که در جلسات مشاهده کرد ندیده بود که افراد به لحاظ احساسی فرو بریزند. اضطراب او هر ساعت بیشتر میشد، که بیشتر آن بخاطر تناقضی بود که بین اعتقادات مذهبی خودش و فلسفه دوران نو که در تعالیم میشنید احساس میکرد. علاوه بر

این استرس، او میترسید که هرگز استخدام نشود مگر اینکه برنامه را به پایان برساند. او احساس میکرد که به لحاظ روانی دارد فرو میریزد و درخواست کرد تا عذرش پذیرفته شود، ولی رهبران برنامه اصرار داشتند که بماند. در روز چهارم، او کارش بدلیل یک واکنش عصبی خفیف به بیمارستان روانی کشید. جرارد هیچ گونه سابقه قبلی ناراحتی عصبی را تجربه نکرده بود و هیچگونه سابقه خانوادگی هم در این خصوص نداشت.

## ب. فرو ریزی روانی

"جویس Joyce" در مؤسسه خود یک مدیر اجرایی بازاریابی بالا بود. مافوقش به او گفته بود که وی در صورتی میتواند پیشرفت کند که در برنامه تعلیمی دوران نو شرکت نماید و از او خواست این کار را انجام دهد. او فکر کرد که برنامه در خصوص تعالیم مهارت کاری و در رابطه با شغل وی است ولی در عوض همان استرس تجربه شده توسط جرارد بر سر او نیز آمد. جویس تحمیلات روانی و اجتماعی را آنقدر شدید یافت که دقیقا به خاطر نمی آورد چه زمانی به مرحله فروپاشی رسید، اما بهر حال او در یک بخش روانکاوی بخاطر حملات مدام عصبی بستری شد. بعد از گذشت زمان، او گرفتار هراس های بیمارگونه متعدد و غیر قابل کنترل گردید بطوری که در خانه ماندگار شد و شغل خود را از دست داد و برای مدت سه سال بیکار ماند. او هیچگونه سابقه قبلی ناراحتی های عصبی، وقتی که با خانواده اش زندگی میکرد، نداشت.

## ج. استرس روانی شدید

حدود ده نفر زن کارمند تکنسین از یک اقلیت قومی به یک سمینار، بعد از آنکه به آنان گفته شد موفقیت در آن در پیشرفتشان در بنگاهی که در آن کار میکردند تعیین کننده است، فرستاده شدند. دوره مربوطه توسط یک مرد سفید پوست که قبل از اینکه مربی سمینار شود یک مأمور حراست بود اداره میگردد. هیچ یک از زنان نمیتوانست ربطی بین سمینار و نیازهای شغلی خود چه در طول تعالیم و چه بعد از آن بیابد. بهر حال، هر یک از آنها در طول برنامه بخاطر تحقیرها و توهین هایی که توسط مربی نثار هر یک از آنان میشد به شدت آسیب دیدند.

مربی برنامه را به روشی اداره میکرد که در تهاجم درمانی بکار گرفته میشود. او هیچ احترامی نسبت به ارزش های قومی زنان قائل نبود و در واقع به نظر میرسید مشخصا نسبت به قومیت آنان حساسیت دارد. علاوه بر این، به نظر میرسید که او هیچگونه اطلاع یا توجهی نسبت به تأثیرات روش های روانشناختی شدیدی که او استفاده مینمود ندارد. او را میشد یک فرد وقیح، مهاجم، و مزاحم تعریف کرد. او زنان را وادار میکرد تا به جلوی اتاق آمده و روی یک میز بایستند و در همان حال نسبت به اندام و لباس های آنان ایراد گرفته و رسوم و فرهنگ آنان را مسخره مینمود. تحمیلات روانی شدید بود، تحقیر زیاد بود، و نتیجه این شد که هر یک از شرکت کنندگان از استرس مشخص روانی رنج برده و اغلب از شغل خود طی مدت نسبتا کوتاهی بعد از سمینار استعفا دادند. یک زن از یک افسردگی عمده مستمر رنج میبرد که نیاز به رسیدگی پزشکی و روان درمانی داشت و کیس خود را به دادگاه کشاند و توافقی کسب نمود.

## ۸. هشدار به خریداران: روند بازسازی فکری در حال انجام است

بخاطر درگیر بودنم در تحقیقات روانشناسی و پزشکی در طی پنجاه سال گذشته، در بیمارستان ها، کلینیک ها، و دانشگاه های مختلفی کار کرده ام. برای بیش از پانزده سال، در هیئت بازبینی ساختاری پزشکی دائمی کایزر Kaiser Permanente Medical Institutional Review Board خدمت کرده و روش های "رضایت آگاهانه informed-consent" را برای تمامی تحقیقات مربوط به انسان که تحت توجهات سیستم دائمی کایزر به اجرا در آمده اند ارزش گذاری و بازبینی کرده ام. در مؤسسه کمیته پزشکی Institute of Medicine Committee مربوط به آکادمی ملی علوم National Academy of Sciences جهت بررسی تأثیرات گاز خردل و لوئیسیت lewisite (مترجم: ترکیب زرد رنگ و آرسنیک)، بعد از افشای برنامه آزمایشات دولتی که در آنها شصت هزار پرسنل نظامی جنگ جهانی دوم در مقابل چنین گازهایی بدون آگاهی خودشان قرار گرفتند، شرکت کردم. داده های این آزمایشات تا سال ۱۹۹۱ برملا نشده بود. بنابراین من نسبت به پیشبرد جنگی برای برقرار کردن قوانینی که از حقوق انسان ها در تحقیقات بیوشیمی و رفتاری حمایت نماید حساس شدم.

ترکیب این احساس مسئولیت بازبینی و کار حرفه ای خودم با نجات یافتگان فرقه ها به من تمایل مشتاقانه ای برای لزوم برقراری قواعد "رضایت آگاهانه" و حمایت از آن داد. من خود را وقف افرادی کرده ام که رضایت آگاهانه را در طول زندگی، انتخاب ها، و اعتقاداتشان نداشته اند و من معتقدم که کارکنان حق دارند بدانند مجبور به شرکت در چه نوع جلساتی هستند. این شاید مرا بطور خاص نسبت به اینکه چقدر بسیاری از برنامه های تعلیمی شیادانه هستند هوشیار کرد.

لذا من در اینجا توجه عموم را، همانطور که قبلا در تشریح عضو گیری فرقه ها گفته بودم، به حالت غیر آگاهانه ای که در آن بسیاری از کارکنان و افراد به برنامه های تعلیمی مختلف و سمینارهای مربوط به کار و خود ارتقایی فرستاده میشوند یا خود میروند جلب میکنم. آنها صرفا بعد از اینکه ترک برنامه دیگر مشکل میشود نسبت به محتوای آن آگاه میگردند. مانع ابتدایی در برابر ترک برنامه البته آن است که ممکن است شغل خود را با ناراحت کردن رئیس که آنها را به برنامه فرستاده و شاید نسبت به آن شیفته به نظر برسد از دست بدهند. بهرحال در مثال هایی که داده شد، میتوانیم تخریبی را احساس کنیم که زمانی که کارکنان مجبور به شرکت در برنامه های تعلیمی هستند، که فایده ای برای تعلیم مهارت و رفتارهای مرتبط با شغلشان نداشته بلکه در عوض به منظور تغییر دادن کارکنان (و در برخی موارد عضو گیری آنان) برای اهداف غیر اصیل بکار گرفته می شوند، حادث میگردد.

جدا از موضوعات مذهبی، طبیعت روانشناختی بارز بسیاری از تمرینات در بسیاری از این برنامه ها قابل توجه و موجب نگرانی است. ما نمیتوانیم این حقیقت را انکار کنیم که این موارد از دل روش های درمانی گروهی تقابلی بالا که توسط جنبش های تعلیمی آگاهی گروهی تقابلی، احساسی، و بزرگ معرفی شده اند سر بر آورده اند. در بسیاری از موارد، این روش های روانشناختی فرق کمی با پروسه های نفوذ که در فرقه های امروزی برای کسب تغییرات رفتاری استفاده میشوند دارند. این موضوع در تأثیرات روانی و رفتاری تولید شده، و در ظهور تعداد معینی از آسیب دیدگان روحی در طی و بعد از شرکت در برخی از این برنامه های تعلیمی ظاهر گردیده اند.

نتیجه بعدی اینست که اکثریت شرکت کنندگان درجات مختلفی از خود بیگانگی و عدم ثبات را تجربه کرده اند زیرا از آنها خواسته شده است که نرم ها، اهداف، و ایده های قدیمی را کنار بگذارند. آنها همچنین از یک نوع شوک فرهنگی در حالیکه سعی میکنند ارزش های قبل از تعلیمات را که با آنچه آنها در آموزش ها یاد میگیرند جایگزین نمایند رنج میبرند. این موضوع دارای اهمیت است که تعداد معینی از شرکت کنندگان بطور جدی آسیب میبینند بطوری که این استرس ها تعدادی شرایط حاد روانی، از قبیل عود ناراحتی عصبی موقت، سندروم نارسائی استرس بعد از تنش عصبی، نارسائی های گسست های مختلف، هیجان تمدد اعصاب القائی، و سایر واکنش های گوناگون شامل هراس، مشکلات ادراکی، و بیماری های مربوط به استرس را موجب میشود.

در نگاه به چنین عواقبی، این واقعیت که اغلب این برنامه ها مهارت های شغلی که تبلیغ مینمایند را ارائه نمیکند کمترین مشکل آنان است. متأسفانه، تصمیم به خرید یک برنامه تعلیمی اغلب توسط مدیری گرفته میشود که خود شیفته بحث مقدماتی تعلیمات شده است و بصورت احساسی و نه بر پایه عقلانیت عمل مینماید.

در حالیکه برخی مردم تعداد دعاوی حقوقی را که هر ساله در ایالات متحده اقامه میگردند را قبیح میدانند، به نظر میرسد که بدلیل کیس های حقوقی اخیری که توسط کارکنان و مدیران EEOC به دادگاه کشانده شده است، به کارکنان این امید داده شده است که آنان اختیاری در خصوص نوع برنامه های تعلیمی که به آنها فرستاده میشوند داشته باشند. داد و فریاد ها از جانب کارکنان بخاطر این که خود را در برنامه های تعلیم مهارت های معتبر یافته اند کشیده نشده است، بلکه بخاطر این بوده است که آنان خود را در برنامه هایی یافته اند که بر اعتقادات مذهبی یا شخصی آنان دست اندازی کرده و نه تنها آنان را برای شغلشان تعلیم نداده، بلکه شخصیت و خویشتن خود آنان را نیز خورد کرده است.

خلاصه اینکه، فقدان "رضایت آگاهانه"، استفاده از برنامه کار پنهان، و استفاده از انواع اشکال تحمیلات، انتقاداتی را نسبت به هم فرقه ها و هم برنامه های مشخص تعلیمی مدرن در میان کسانی که آنها را تجربه کرده اند برانگیخته است. خریداران، هوشیار باشید.

---

**ادامه دارد ....**