

教育哲語

愛因斯坦的智慧

溫明麗

The significant problems we face cannot be solved at the same level of thinking we were at when we created them—Albert Einstein.

若我們想用製造問題時的思維，去解決現在所面對的問題是行不通的——愛因斯坦。

愛因斯坦(Albert Einstein, 1879-1955)出生於德國南部的烏姆(Ulm)，烏姆位於黑森林的起點的旦郎貝(Danube)河上，是德國古老城市之一，目前人口約12萬，該城也因高蒂克主教堂(gothic cathedral)和愛因斯坦而成名；以科學、醫學和工業為主的烏姆大學，創立於1967年，學生人數只有7,246人，堪稱德國最小的大學(Wikipedia, 2006)。

1900年，愛因斯坦畢業於1854年創立的蘇黎世工業大學(Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, ETZ)，該校是一所世界著名的公立大學，迄今已有20位諾貝爾獎得主，愛因斯坦即於1921年獲頒諾貝爾物理學獎。

據載，以色列曾力邀愛因斯坦出任該國總統，因此愛因斯坦的人頭也曾出現在以色列的紙幣上，足見這位宣稱自己是和平主義者和人道主義者的科學家，應該也是位社會學家和政治家。去世前幾天，愛

因斯坦還和英哲羅素簽署了一份禁止核試驗和限制核武鬥爭的「羅素—愛因斯坦宣言」(Russell-Einstein Manifesto)，科學家對人類的關愛之情，令人感佩。

1922年11月13日諾貝爾獎公布之日，愛因斯坦正抵達上海，受到南京大學生的熱烈歡呼，並片刻停留上海，此可能也是促使其返回歐洲時，再度停留上海，並受邀演講其「相對論」。雖然身為科學家，但愛因斯坦相當關切世界人民的平等生活權，當時他看到中國人民的貧困和純樸勞動的景象，相較於歐洲統治階級的奢華，便呼籲世界一定要援助中國。

愛因斯坦相當重視思考，他認為科學家就像在鑽木板一樣，有人喜歡鑽薄的，但他自己卻偏愛鑽厚的，可見他不僅喜歡思考，更喜歡面對挑戰；也善用隱喻的語言，更可貴的是，他具有蘇格拉底自知之明的智慧，此表現於其因為自認為不是塊處理人事事務的料，而回絕擔任以色列總

統一職可見一斑。世人汲汲營營追求名利，但愛因斯坦似乎總是瞭解自己該做什麼，要做什麼，能做什麼，故其生活哲學也相當的務實，堅信一步一腳印，他相信上帝也絕不會去擲骰子。易言之，事事物物都需要用心，不容投機。

一件神奇的事物可以使人的思想飛揚起來，人的心、意志力和心靈就是這樣一種神奇之物，既能不斷增長，也能永續發展。故愛因斯坦強調，以昨日的理念是難以解決今日的問題。這也直接間接地告訴人類：成長的意義一如逆水行舟，不進則退；此即「洞中一日，世間千年」的相對論原理。一言以蔽之，心靈一小步，人類一大步，人類宜以此共勉。

每個人每天都在不斷地學習，但學習不是知識或技能的買賣，也不只是專家理念的交換，更不是專家意志力的貫徹，而是個人心靈能力的不斷建構。質言之，生命可以承受痛苦，可以迎戰危險，但卻不能接受控制。美國領導學圈的創辦人 and 主席安德森（Bob Anderson）有系統的提倡「靈性領導」（spirit leadership）。從愛因斯坦相對論，更能深入地體悟到靈性領導的本質和精神。舉例言之，意識與生理相互影響；文化與個人發展雖相互激勵，卻也彼此相剋。若就組織言之，組織結構妝點組織文化，組織文化也形塑組織結構；組織結構提供人類發展的機會，組織文化也鋪陳個人成長的沃土。同理，領導與被領導者之間也存在相對的關係。

安德森將領導與組織變革分成四大向度，其中隱含著兩大相對論原理，一則為個人和社群，另一則為內在和外在外在。他在〈靈性領導〉（The spirit leadership）一文中亦提及愛因斯坦相對論的觀點。他（2006）

分析：靈性領導第一個向度是個人意識轉換，包括個人心理、精神和認知層面；第二個向度是個人外顯表現的改變，包括技術、行為和顛峰的表現；第三個向度是組織意識的轉化，包括文化、共同的圖騰和故事等；第四個向度為組織外部之規劃、工作流程、政策和決定流程的換軌。

從安德森的靈性領導理論我們可以瞭解，無論組織或個人若只是一味的強調績效，則恐忽略了個人內在的意識和需求；同理，若領導者只著眼於解決問題，則他極可能無視個人內在需求和組織文化的流轉。簡言之，若領導者欲積極地催動組織變革，則只是提升組織成員的知能或單純地改變組織的結構是不足的，必須讓組織成員成為一個團隊，並感受到組織的願景和期待，且領導者必須受到組織成員打從心底的認同。

一位被認同的領導者若欲發揮其魅力，則其被認同的程度必須不斷提升，即從自我中心提升到社會為主；從社會為主發展出具創意的獨立自主；再從具創意的獨立自主轉為與團隊融為一體的和氣互愛；最後再從合心協力逐步提升到內在心靈的聖化與純化。上述安德森之靈性領導者的轉化與成長的蛻變過程，與證嚴法師所倡導的感恩領導，有異曲同工之妙，即透過「合心、和氣、互愛、協力」，營建組織成為一個平等、公開、透明且多元並進的「立體琉璃同心圓」¹。

愛因斯坦曾說：未來的宗教將是一種宇宙宗教，而佛教包含未來宇宙宗教所期待的特徵——它超越人格化的神，避免教條和神學，涵蓋自然和精神兩方面，更基於對自然界和精神界事物具獨特卻又有整體意義的體驗，乃至於引發出宗教意識。故

若未來有任何足以因應現代科學需求的宗教，那必定是佛教（引自翁文泉，2004）。

隨著科技的發達與資本主義社會的思想，讓人類本質上柔軟、包容、關懷的心靈已逐漸式微，瀰漫在人類生命中的卻常常只是效能、競爭與不知何時、何處需要停歇的盲目追逐。然而計畫總趕不上變化，領導理論也隨著人類問題的多元性而不斷更新，此等更新就是安德森（2006）在靈性領導所分析的，世界雖然不斷更迭，但是靈性領導者卻能夠逐步純化社會關係，並透過組織成員心靈能力的聖化，轉動社會與政治的結構，讓組織成員的身心靈均能輕安自在，致組織逐漸神格化，組織的願景也隨之超越世俗的價值觀，猶如證嚴法師所推展的「大愛無國界」之內在價值與外在之顛峰行動。所謂「沒有科學的宗教是盲的，沒有宗教的科學是跛的」，靈性領導正融合了科學的績效和神性的無私，也符應愛因斯坦讚嘆的相對論原理。

靈性的戰將擁有無限的勇氣，故靈性的領導能發揮不斷聖化的功能，足以承受任何的苦難和折磨。易言之，具有靈性魅力的領導者兼具休養生息的靜寂與如履薄冰的躍進，既傳遞毅力、勇氣與慈悲的意識和信念，也催化善解、包容與喜捨的德行和行動力，俾一步一腳印，步步踏實作，攜手知福、惜福又造福，此正發揮了靈性領導者精神感召的魅力。

參考文獻

翁文泉（2004）。愛因斯坦的科學思維與佛學的默契。美佛慧訊，93。2006年11月15日，取自http://www.baus.org/baus/newsletter/2004/nl93_einstein_and

_buddhism.html

Anderson, B. (2006). *The spirit of leadership*. Retrieved November 1, 2006, from <http://theleadershipcircle.com/site/pdf/pp-spirit-lead.pdf>

Wikipedia (2006). Ulm, in *Wikipedia free encyclopedia*. Retrieved November 1, 2006, from <http://en.wikipedia.org/wiki/Ulm>

註釋

1. 證嚴法師所提及的「立體琉璃同心圓」指的是每個人、每個分隊的組織都是同心圓，即每個同心圓到圓周都是等長的，此也說明組織中的每個人都是平等的；琉璃則是晶瑩剔透，說明無論組織或個人都像透明的琉璃一樣，不但彼此真誠以待，而且個個發光發亮。以如此的理念帶動慈濟世界慈善、醫療、教育與文化四大志業，期盼淨化人心、祥和社會，讓地球無災難。這是何等偉大的情操，我們可以說，慈濟世界的每個人、每個團體都在證嚴法師的靈性領導下，無私的奉獻，也不斷的自我提升，讓個人的身心靈更為淨化，也讓世界邁向祥和。總之，證嚴法師展現的是靈性領導的極佳典範。