



呼召心理學研究的啟迪

近二十年來，在西方「呼召」（calling，或稱「感召」）的心理學研究非常蓬勃。下文簡介的一個有關呼召與工作的調查研究，相信是香港首個以華人為對象的實證量化研究，此研究除了探討呼召與職涯發展的關係外，也略述其在牧養上的應用。

這研究由英國萊斯特大學（University of Leicester）職業心理學系研究生胡仕揚負責。

研究運用便利抽樣（convenience sampling）方法，利用問卷於2011年3至5月期間在香港28間堂會、教會機構與私人企業，調查了不同行業的受訪者，回應率為88%。回應者的信仰不盡相同，其中更正教基督徒佔513人（男44%，女55%），下文只報告這群組（基督徒）的相關結果。

比對香港的整體工作人口，他們較為年輕（中位數30-39歲），教育程度較高（65%具大學學位或以上學歷），工作收入也較佳（月入中位數\$20,000-\$29,999），其中接近一半的回應者為專業或經理級人士。

主要發現

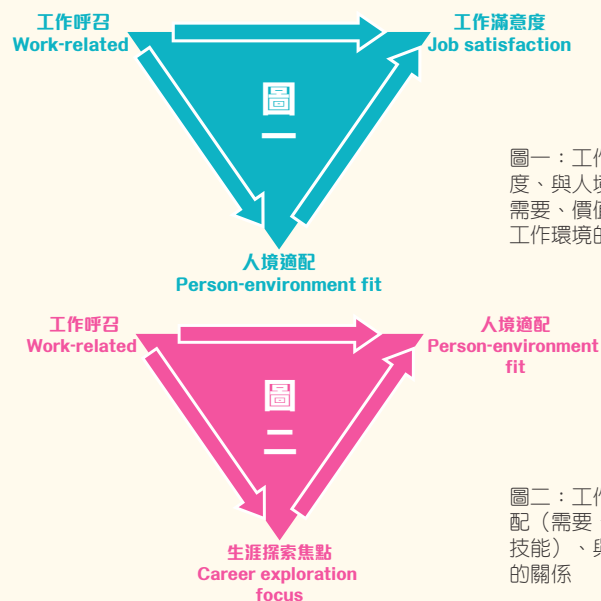
這研究有三個主要研究課題。

第一，呼召是否與良性的工作果效與職業生涯發展結果相關？這次在香港進行的研究清晰印證西方的一貫研究發現：那些愈自覺現時的工作為呼召的人，他們的職業認同感、機構投入感和工作滿意度也都愈高。這些人會較積極搜集職業資訊、評估自己並未來生涯發展的可能性，亦會較具焦點和方向發展他們的職業生涯。另外，他們較認同所服務機構的價值文化，較認為在工作上獲得所需的（物質、關係、心理等）回報，也較肯定自己選對了合適的職業，和較自信能力勝任工作要求。

第二，呼召既與良性職場效果彼此相關，但究竟有什麼機制或因素影響兩者之間的正向關係？換句話說，我們何以解釋呼召的良性職場效果？研究發現，愈認為目前的工作是呼召的信徒，就會愈感到個人與其職業環境配合，從而愈認同本身的職業、愈投入所屬的機構、愈感到工作滿意。以工作滿意度為例，那些自覺被呼召去從事現在的工作的信徒比較滿意工作，主要是由於他們的需要在工作上

得到滿足，機構文化符合他們個人的價值觀，而且工作職業也配合個人的興趣和技能。

第三，為何自覺現時工作為呼召的信徒，會感到個人與職業環境相配？研究發現部分原因是由於他們在職業生涯發展上較具焦點，生涯探索較有方向，明確選擇和投入某種類特定的工作、職業和機構，因而個人的興趣、能力、價值和需要，跟職業環境更為配合，召命更能發揮。



牧養應用意義

跟西方研究的結果一致，此本土研究為呼召是良性職場效果的前因（antecedent）這構想，提供了跨文化的實證支持。

實際上，當信徒在職場遇到困難掙扎時，若能幫助他們尋索並跟隨上帝呼召的召命導引（vocational guidance），可能是有效的回應及輔導出路。研究也發現呼召跟成熟的職業生涯探索與發展行為，猶如「信心-行為」的關係一樣，並行不悖。聖經教導和師友輔導（mentorship）都是有用的召命導引方法，但若有所成效，導引就需要誘發信徒產生成熟的生涯發展行為態度。在教育預防方面，能協助信徒辨識呼召的生涯教育（calling-oriented vocational education），可能是堂會基督教教育所需要的一環。¹

¹雖然實證研究尚未出現，呼召研究亦已引起內地學者的注意；見趙小雲、郭成：感召及其相關研究，心理科學進展19期（2011）：1684-1691。

²篇幅所限，關於西方呼召研究的成果、呼召的心理學定義與量度、此研究的限制等等，本文一概略過。詳見英文版報告撮要，刊於Creatio 4(1) (April 2012): 5-7，可於www.vocaticreation.com.hk/unjournal.html下載。