

建立職場信徒 見證道在人間



職涯內外 黄讚雄 I HKPES 項目經理

P.1-2 ■職涯內外:水窮與雲起──香港職場的處境與轉化

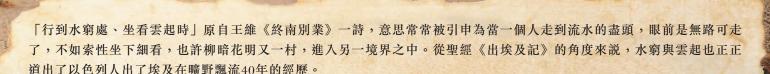
P.2-3 ■坐井觀天:本地職場事工的六種主要模式(三)

P.4-5■道在井旁:從禮物到三個秩序

P.6 ■飲於井內:自由市場經濟的結構性罪惡 P.7 ■機構活動精華 + 大隱於市 + 財政報告

水館與變態

香港職場的處境與轉化



當日上主帶領以色列人離開埃及後,先要穿越曠野,在窮山惡水間走走停停40年才能進入迦南。對剛出埃及的自己不說,他們在埃及生活了數百年後,早已習慣了出地的生活方式。離開埃及,過了紅海,進入曠野後在的當生,過得自己陷在一片不毛之地。然而,上主卻在曠野白門中,並且與以色列人民族雖立了他們的信仰和典章,數十年後,這個細小的民族權中見證祂…

職場曠野

聖靈有話說:你們今日若聽他的話,就不可硬著心,像在曠野惹他發怒、試探他的時候一樣。在那裡,你們的祖宗試我探我,並且觀看我的作為有四十年之久。所以,我厭煩那世代的人,說:他們心裡常常迷糊,竟不曉得我的作為!我就在怒中起誓說;他們斷不可進入我的安息。(來3:7-11)

近年,和年輕一代的在職信徒談工作與召命,很多時都會 感到他們有一種無奈和缺乏盼望的情緒,這並不難理解 一方面香港的經濟和社會發展在過去數年都缺乏動力和方向,另一方面國內的人才和資源比香港高出不少。根據南華早報在2013年11月11日的報導,中文大學金融學理學碩士課程(MSc in Finance)中,99%的學生來自國內,而在全港的研究生中,國內學生佔了約66%,到了2015年,這情況更是愈演愈烈,香港本地的年輕一代在高等教育和訓練方面已漸漸落後於形勢。很明顯,在香港這個以市場競爭能力為主導的知識型職場中,香港下一代的職場前景實在令人困擾。

是的,香港的職場處境的確與上世紀80年代有所不同。在 30多年前,香港經濟在內外多個有利因素的支持下下得 以全面起飛,同時間,物價和住屋成本相對仍處於較低水 平,令打工一族進入一個前所未見的黃金時代。因此收較 一提到經濟和生活,我們時常會喜歡與以往的日子比較, 最常聽到的是:「以前做嘢xx年,就可以揾到xx和xx,現在 就連揾份似樣的工作都極艱難,而且今時今日人工唔 就連揾份似樣的工作都極艱難,而且今時今日人工唔 就連盟份別樣的工作都極艱難,而且今時今日人工 可以 一提到 完實的因局,但我們卻知道說這些話根本於事無補。時 代畢竟與以往完全不同了,我們亦不可能回到從前再唱獅 子山下的老調。出路,到底在哪呢?

接上頁

也許,我們可以嘗試回到信仰之中去思考這個問題。

以色列人在出埃及後第二個月十五日到了以琳和西乃中間、汛的曠野,由於吃得不好,就向摩西、亞倫發怨言,說:「巴不得我們早死在埃及地、耶和華的手下;那時我們坐在肉鍋旁邊,吃得飽足。你們將我們領出來,到這曠野,是要叫這全會眾都餓死啊!」(出16:1-3)。不久,他們又為到食水供應的問題向摩西發怨言,以至摩西呼求耶和華說:「他們幾乎要拿石頭打死我。」(出17:4)

以色列人離開埃及不久,在曠野生活的現實問題便陸續出現,甚至他們說「巴不得我們早死在埃及地!」而在投訴中,他們說在埃及時會「坐在肉鍋旁邊,吃得飽足,(也會喝得快樂)」。人在困難中,往往會懷緬過去,有時甚至會忽略了必須面對現實的重要性,結果只有坐困愁城。

然而,曠野真的只有被動、憤怒和無奈嗎?在曠野的日子中,上主向以色列人啓示了十誠、祭禮、律例和典章,為他們將來在天下萬國中見證耶和華信仰打下了堅實的基礎和內容,而以色列人自己也在曠野之中第一身地經歷了上主的法則和帶領。曠野飄流,原來是上主子民認識上主的重要環節,也是領受召命的過程。

無可否認,香港的職場正經歷過去幾十年來未見的轉變,很多香港過往引以為傲的競爭優勢現在已被趕上,而香港的經營成本以及企劃能力卻未見吸引。在我認識的肢體中,不少以「曠野」去形容自己的工作處境。曠野的特點,是「揾食艱難、前途未卜」,有些職場信徒在此時,不免會時常和過去比較,甚至會對未來失去盼望和方向,若此際再向他們提出工作與召命,真有點兒「何不食肉糜」之感。

然而,上主卻是在曠野中向以色列人不斷說話,把自己的屬性向以色列人展現,授予他們各種律例和典章,更予他們進入迦南的召命。在進入迦南兩百多年後,大衛建立了以耶和華信仰為核心的王國,一千年後,耶穌基督以大衛子孫的身份進入人間,成就了救贖。這一切一切,由曠野開始,更是基於信心。《希伯來書》告訴我們,以色列人在曠野中不得進入上主的安息,是因為他們不相信上主在曠野中仍舊帶領他們,對以色列人來說,這不信令他們整整失去了一代的人和時間,代價是極為沉重。

回到香港的職場現實,也許我們認為已經是行到「水窮之處」,走到「乾旱疲乏無水之地」,但是既然知道我們的路只能繼續走下去,我們也許可以嘗試憑信「坐看雲起」,以信仰和敏鋭的心,相信上主的帶領,忠於上主的召命。



本地職場事工的六種主要模式 (三)

職場召命

「什麼是你在職場的呼召?」

時光倒流,如果二十年前在教會問這個問題,相信不少信徒 都會摸不著頭腦。對本地信仰群體而言,職場召命是一個比 較新近的觀念,但在廿年間,卻已得到很大的發展和重視。

溫哥華維真學院職場神學榮休教授Paul Stevens,可算是引入職場召命至本地教會的標誌性人物。他的職場神學是以呼召為核心,近乎完美地統整了教會歷代以來的事奉觀、教會觀、成聖觀與靈性觀,組成了一個互為關係的體系。1

簡而言之,職場召命這進路認為信徒以至人類的工作都是源自上帝的呼召,主要目的在於幫助個人和社會、使世界成為一個更美好的地方(人類呼召,human calling)、發揮個人恩賜、展現人生目的和獲得生活意義(個人呼召,personal calling)。²工作(無論是受薪抑或是非受薪的)是信徒在世

所蒙的呼召重要的表達,是整個基督徒生活方式不可或缺的 一部分;因此,我們的工作應與蒙召的恩相稱(弗四1)。

職場召命這個觀點,非常著重識別並跟隨呼召的過程(其實這不就是我們跟隨主的歷程麽?)。大體而言,這個過程包含兩個互動的元素:屬靈辨識 (spiritual discernment) 與積極投入 (active engagement),兩者缺一不可。³最近二十年,這個進路還得到心理學多個領域(工業及組織心理學、生涯心理學、宗教與靈性心理學、正向心理學和呼召心理學)的研究支持。⁴不久將來,這一整合的模式可望成為信徒裝備或門徒訓練的必要內容。

與此同時,本地亦有信徒以呼召作為核心,建構出「工作的四重職事」(the fourfold ministries of work) 這一藍圖以指引信徒如何在職場實踐整全的事奉:稱職能幹、追求卓越(ministry of competence and excellence);提升倫理、改造文化 (ministry of ethics and change);關懷心在、建立關係