

在聖靈裡委身

——「恩賜委身觀」初探

作者 | 應仁祥

這是個需要委身的時代，小白個人，大至公司、國家，處處都在尋找委身的人。我們需要願意委身的爸爸媽媽——相互委身，或為陪伴下一代成長委身；我們需要願意委身的老師，教學是為了學生的好處，而非只是因為「老師的薪水有保障」；我們還需要樂意委身的國民，今天有愈來愈多人才，從小在這塊土地受教育，長大後卻迫不及待要移民。

企業界最清楚委身有多重要。張文隆寫了一本頗受歡迎的企管書《當責》，他在書中一再重申「承諾」(commit, 亦可譯為委身)的重要。《當責》將一個人對事情的投入程度多寡，區分成四個階段：參加、參與、介入，以及約定或承諾(委身)，要能夠推動事情進展，帶出真正的改變，必須參加、參與、介入並不足夠，只有願意承諾(委身)，才有可能把艱鉅的任務完成。¹

教會也很清楚委身的價值。沒有委身的門徒，教會活動辦不起來；沒有委身的門徒，成人主日學只會是牧師獨白；門徒不委身，主日講台的信息，永遠只會停留在頭腦，無法進入內心。

大家都知道委身很重要，可是環顧四周，卻不時發現，「委身」這問題再三地困擾著我們。

曾經和一位教授討論今日大學生最令人困擾的問題，老師想也不想，立刻回答：「現在的學生很難委身！」他提到自己有不少優秀的學生，畢業之後，無法在同一個單位長時間工作；幾乎每過一陣子，就會聽到學生又換公司的消息。

不久前有機會和一個社會新鮮人碰面。談到委身議題，她立刻張大雙眼看著我，像發現外星人地喊：「委身？怎麼可能？」她以不可置信的語氣說：「光是想到在同一個公司裡待上三年，就覺得很恐怖了！」

真的恐怖嗎？筆者有一位朋友，過兩天就要「慶祝」進入公司的滿二十年。某方面而言，他可以說是委身的代表。那麼，他會覺得恐



怖嗎？「與其說恐怖，不如說是危害。」在他公司，有四、五個一樣資深的同事，過去五年，成為公司新進員工眼中的「老古板」。不但處處阻擾新的企劃案，更動不動把資源抓在手上，完全不給新人機會。

到底，發生了什麼問題？一方面，大學教授、企管顧問高聲疾呼，希望下一代重新看重委身；但另一方面，卻有很多年輕人不希望自己早被同一份工作綁死，想要多試試、多闖闖，因為他們看過很多「職場前輩」，一輩子耗在一家公司，不但擋了改革之路，還天天等著退休享清福。二十一世紀的基督徒，該怎樣看待委身這件事？

從參加到承諾（委身）

參加（attend）	志在參加，不在得獎的參加。
參與（participate）	不只是在一旁學習，必須參與發言、討論，做出貢獻。
介入（involve）	有了認同，並採取行動。
約訂（engage）或承諾	已經盟訂約合，是一言九鼎、一諾千金，當仁不讓、當責不讓。

（整理自：張文隆，《當責》，頁280-284）

召命委身觀

過去，教會常將「召命」視為委身的焦點。討論的話題，比較圍繞在什麼樣的工作才能稱為「召命」。是在教會服事，參與宗教活動，成為神職人員者，才算「召命」、才算委身？還是說，在社會的公司或組織上班，不論銀行、工廠、企業、學校，也都能夠稱之為「召命」？

這樣的問題，正好也是宗教改革時期，以馬丁·路德為代表的改教家所關心的。中世紀教會普遍認為，只有跟宗教活動有關的工作，才算召命。教會外的工作，與召命比較起來，都算低了一等。路德改變了這樣的看法。他率先指出，所有基督徒（不只是修士）從事的任何工作（不只是宗教活動），都是召命。不管你是商人、是農夫、是工匠、是鐵匠，只要不違背聖經的倫理，你身處的職業，都可以是神給的「召命」。這樣的「召命委身觀」，在中世紀高舉神職人員的世界中，確實有革命性的意義，並且延續到今日。²

恩賜委身觀

然而，有愈來愈多人發現，到了二十一世紀，職場工作算不算「召命」，不再是最重要的問題。更常困擾著現代基督徒的，反而是過去符合「召命」層次的工作或職業，一夕之間消失了；



或者是委身十多年的公司，突然產生變化，逼著我們必須學習全新的技術與能力，甚至與過去以為的「召命」相距甚遠。換言之，因著工作的變動性增加，委身的問題開始複雜化。過往在同個公司、相近的職位待上二、三十年的工作經驗，已愈來愈少見。

這種現象反映了一個事實，因著現代社會變動劇烈，由馬丁·路德開始的「召命委身觀」，已不敷使用。路德那個年代，一個人一生可能只會從事一種職業。因此，很少有人需要面對職業轉換，考量生涯規劃。然而，二十世紀許多新的工作出現，同時許多工作消失。以前，撥打電話需要接線生，如今，已不看接線生蹤影。同樣，因為流動，不少人身兼數職，甚至在職場生涯裡，工作內容因需要而變化。不久之前廣告人員主要的對象是報章雜誌，如今，最重要的宣傳管道已經變成了網路。使用臉書（FACEBOOK），也就成了所有廣告從業人員都需要增添的工作內容。召命委身觀過往側重「工作類別固定」與「內容單一」，面對現代社會快速的變化，愈來愈難以詮釋及應用。

神學家沃弗（Miroslav Volf）更進一步指出，「召命」的觀念，讓人容易把某個職業或是工作，視為不可變動，因而會對工作中的「異化」漠不關心。³因為「召命委身觀」認定：工作是上帝的呼召，那麼這份工作本身有什麼不對之處，都是上帝給我的考驗，只能順其自然的接受。換句話說，只用「召命」的觀念來思考工作，就如沃弗所說，「很容易在意識形態出差錯」。⁴

有鑑於「召命委身觀」的不足，筆者在此試著提出「恩賜委身觀」的說法。筆者認為，以聖靈的恩賜討論委身，有可能擴大我們的視野，且可補充「召命委身觀」解釋不來的諸多現代社會現象。

召命委身觀的限制

1. 對工作中的「異化」漠不關心
2. 容易把職業等同於呼召
3. 很容易在意識形態上出差錯
4. 不適用於愈來愈流動的工業及資訊社會
5. 在工業和資訊社會裡，愈來愈多人身兼數職
6. 召命容易被簡化為有報酬的職業

（整理自：沃弗，《在聖靈裡工作》，頁 151-154）





過往的「召命委身觀」，會用一個人是否在某個特定的呼召、職務、工作上長期留守，來判別他的委身程度。假如這個人更動了他的工作、職務，甚或是有了新的呼召，旁人可能對他的委身程度打問號。

如果我們在「召命委身觀」之外，增添「靈恩（恩賜）委身觀」的角度，評估一個人的委身程度，就會多了一個參考點：當朋友更換職業、工作，可能是想要進一步發展恩賜，那麼我們就不會驟下結論，認定此君的委身似乎有問題。

別把恩賜埋在土裡

「恩賜委身觀」早已有人提倡。美國作家奧康納（Elizabeth O'Connor）於一九七一年出版的《創造的第八天——發現你的恩賜》（*Eighth Day of Creation — Discovering Your Gifts and Using Them*），曾說：「談到呼召，不管說的是當藝術家、工程師，我們談的就是恩賜。討論委身的問題，也不外乎人們如何根據自身的恩賜，參與在某些具體的人事物上。」⁵

奧康納以馬太福音二十五章 14-30 節，耶穌所說「才幹的比喻」，作為立論核心。比喻中提到，主人遠行，分別給三個僕人五千、兩千、一千銀子。其中拿到五千、兩千銀子的僕人，拿錢去做買賣，各賺五千、兩千銀子；拿到一千銀子的僕人，擔心銀子不見，把銀子埋到土裡。主人回來，稱讚那領五千、兩千銀子的僕人，譴責領一千銀子的僕人，說他「又惡又懶」（參太二十五 14~30 節）

奧康納認為，比喻中的五千、兩千、一千銀子，代表神所賜給我們的不同恩賜。重點不在恩賜大、小，問題在於我們怎樣使用神所給我們的恩賜——我們是否委身於神所賦予的恩賜。

得到五千與兩千銀子的僕人，他們委身於所獲之銀上，不懼風險，大膽使用，因此贏取更多銀子；反之，得到一千銀子的僕人，一心恐懼，把銀子藏了起來，最後連這一千銀子，都被取走。

同樣，每個人身上都有神所給的恩賜。有些人大膽地開發，甚至因為開發付上代價，至終將因委身而得到加倍的祝福。有些人，卻刻意隱藏、忽略一己的恩賜，像埋藏銀子在土裡，最後不但什麼都得不到，連原有的恩賜也跟著荒廢了。⁶



值得一再強調的是：開發恩賜，代價不小。以作家楊腓力（Philip Yancey）說過的故事為例。他太太楊珍奈特喜歡與人互動，積極參與社區老人關懷活動。每天一早，他們分道揚鑣，楊珍奈特去社區幫助老人。回到家，滔滔不絕講起當天發生的大小事，幾乎碰到的人，都可以說上好幾分鐘，聽得楊腓力讚嘆不已。

楊太太就一路講了半個多小時，突然想到什麼，停了下來，看著楊腓力問：「腓力，那你今天一整天過得怎麼樣？」楊腓力聳了聳肩說：「喔，我決定刪掉文章裡的一個動詞。」⁷

這就是恩賜的委身。楊腓力有寫作的恩賜，為了開發恩賜，他甘願整天待在家裡，左思右想，一再斟酌，只為了考量文章裡的一個細節。假如身邊的人不能明白這種委身，教會同工可能會責怪他看見需要卻不投入，會友可能覺得他離群索居，懷疑他是否真有門徒樣式。我們了解不來的是，對楊腓力而言，考量調動一個動詞，可能事關整篇文章的力道。從另外一個角度講，假如楊腓力不這樣執著於文字的修潤，覺得窮一整天之力發展「恩賜」太「浪費時間」，因而視恩賜不顧，跟著太太到社區工作，儘管熱熱鬧鬧，然而，會不會就像那領一千銀子的僕人，埋沒了寫作恩賜？

浪子的委身

作家盧雲（Henri J.M. Nouwen）寫過一本小書：《浪子回頭》（*The Return of the Prodigal Son*）。書中，盧雲援引耶穌「浪子回頭」的比喻，輔以畫家林布蘭的生平故事，描繪了自己歷經「小兒子」、「大兒子」、「父親」的生命階段。⁸

從某方面來說，「浪子回頭」故事中的某些元素，可以用來闡述「委身」議題。故事中的小兒子追求的，或許就是現代人所看重的「忠於自我」，想要藉著脫離外在約束（離開家到遠方），更多了解自己（包括了解恩賜），進而找到可以與自己生命產生共鳴的委身所在。乍看之下，這樣的人可能有點不安於室，工作換來換去，進一間公司沒多久，又起意想找另一間公司。但有可能，這樣的變動、不穩定，是因為找不到充分發揮恩賜的工作。看起來的不委身，其實是真正的委身。

當然，這樣的人要非常小心。許多時候，發展恩賜不是一朝一夕。而且使用恩賜跟是否遇到關鍵人士，能夠發展對話性的關係高度相關。我們必須透過人與人的互動，才可能形塑出豐富的意義脈絡，

為自己有的恩賜找到正確位置。能否找到一位「父親」（比如一間教會的支持、或是先在某個公司、機構多待幾年），會是小兒子在忠於自己時，也要謹記在心的。

聽過一位主修新聞的基督徒簡歷。她畢業後換了幾份工作，待過規模不同的刊物、報紙。每一份工作都做不久。事實上，她唸書的時候就是這樣，經常選修他科課程，予人一種不安份的感覺。深入了解，才知道她希望用記者專業與恩賜服事上帝，大學時代修許多「雜七雜八」的課，是想充實知識，擴大視野；畢業後頻換工作，一方面是想了解不同媒體的生態，另一方面則是，當她發現某處不願報導她所認為的重要新聞，會毅然決然離開。這樣一個表面上看來「不委身」的人，最近因為一篇報導，所採取的角度讓人讚嘆，得到了重要的新聞獎項。因為不委身，她才能真正委身。

反過來說，也有不少情況就像故事中的「大兒子」，表面上看來，委身在同一個公司、組織、教會，一待十多年。然而，或許這個工作與他的恩賜並不吻合，或許不想為開發恩賜付代價，他的「委身」一點也不委身，「工作」只被他視為「餬口飯吃」的工具。可悲的是，大兒子往往意識不到自己的問題，轉眼看「那些」小兒子們，老是換工作，竟然沾沾自喜，覺得高出小兒子一等。奧康納說得沒錯，這是「妒嫉」。⁹

在「小兒子」、「大兒子」的選項之外，「浪子回頭」比喻真正談論的焦點，是那位父親。我們需要更多願意成為父親的人，一方面，可以包容接納「小兒子」的「尋找自我」，不要太快將這樣的行為視為「背叛」、「不忠」，反倒應該多聽聽「他們」的想法，多予鼓勵；另一方面，也要注

恩賜委身觀可以解決的問題

1. **恩賜委身觀不會有召命委身觀的模稜兩可**：召命委身觀容易把職業與召命畫等號，造成混淆。而恩賜委身觀加進「聖靈恩賜」此一視角，為上述的混淆，找到新的思考角度。
2. **恩賜委身觀不易受意識形態誤導**：召命委身觀把職業等同召命，跳不出既有職業中的盲點、缺陷；恩賜委身觀則因尊重聖靈提點、光照，能有新的角度批判職業中的扭曲情況。
3. **在工業與資訊社會中，恩賜委身觀較能對應職業或工作歷時多元性漸增的趨勢**：過去數十年間，職業的更迭瞬息萬變，某些產業消失（如唱片行），另有新產業出現（網路音樂）。個人若堅持某職業是神賜予的召命，就難以面對這樣的變化。反之，恩賜委身觀可以幫助人們改從恩賜的角度，妥善因應。
4. **恩賜委身觀較易應用在職業的共時多元性**：所謂的工作共時多元性，是指同樣一個工作，隨著時間演變，出現變化，以前的行銷人員，不需熟悉電腦，如今，使用電腦成了基本技能。恩賜委身觀鼓勵人們開發多重恩賜，不會因為工作內容變化，無力回應。

（整理自：沃弗，《在聖靈裡工作》，頁162-165）



意聆聽「大兒子」們的聲音。有時候，大兒子口中出來的怨懟，讓人難以招架，不過就如奧康納的提醒，這是因為社會愈來愈少人願意傾聽，才会有那麼多人不敢說出真正的想法，更別提發展恩賜了。

或許，還可以更進一步談教會。誠如奧康納所說，教會應該是個能讓人在其中找尋恩賜、發展恩賜的所在，¹⁰過程中，我們特別要面對內心種種焦慮和恐懼，培養對自己的信心，此時，教會成員若能真心彼此傾聽，成為對方的「重要他人」，建立對話關係，必能助益良多。作牧者的，最好將發展會友恩賜（不只在教會中使用的恩賜，也包括在各行各業發揮的恩賜）放進自己的事奉項目中，提供聖經與神學方面的「視域」、「框架」，會有助於人們認識自己、了解自己，學習如何發展恩賜，而不是將神所賜的一切，埋在土裡。

委身的一對翅膀

「恩賜委身觀」不是要否定「召命委身觀」，而是補充。基督徒與神親切交往、從神得到指引和方向，永遠是生命能否繼續往前的關鍵。我們不可能沒有召命而存活。「恩賜委身觀」要提醒的是，當我們思考委身與召命，不可輕忽「恩賜」扮演的角色，一方面可避免把職業等同於召命的危險，二方面可以讓我們更能面對現代社會變動，因應工作內容轉變，三方面還可以從較高的角度審視現在的工作環境，批判工作的扭曲現象。

看過兩個極具天分的年輕人，恩賜非常相像。其中一位的恩賜，發展的速度，遠高於另一位。仔細觀察發現，前者的學習動機，是為了更有能力幫助別人；另外一位的動機，純是為了自己，不太在意能否幫助人。當學習之路遇到瓶頸，想幫助別人的那位，能比較耐得住枯燥、乏味，一次又一次地練習，也因而能更快突破，得以成長。

深願呼召與恩賜，能夠成為我們委身路上的一對翅膀，在神所造的世界裡，善用才幹，為主展翅上騰。 ❀



附註

1. 張文隆，《當責》，新北市：中國生產力中心，2006，頁280-284。
2. 關於路德如何將中世紀只屬於聖職與宗教活動的召命觀，普及到所有人類職業，可參考保羅·史蒂文斯，《上帝的企管學》，新北市：校園書房出版社，2010，頁70-73。
3. 沃弗，《在聖靈裡工作》，李望遠譯，新北市：校園書房出版社，2012，頁151-154。同上，頁148-150。
4. 同上，頁152。
5. Elizabeth O' Connor, *Eighth Day of Creation — Discovering Your Gifts and Using Them*, Washinton D.C.: The Potter's House Bookservice, 1971, p. 12.
6. 同上，頁13-15。
7. 楊腓力某次接受訪時提到的故事。
8. 盧雲，《浪子回頭》，徐成德譯，新北市：校園書房出版社，1997。
9. O' Connor, p.34.
10. O' Connor, p.16.



應仁祥

從小喜歡看小說、讀漫畫，養養小動物，殊不知長大後，從獸醫變成編輯，一待十多年。曾翻譯盧雲《向下的移動》、魏樂德《靈性操練真諦》，與人合著《開始去愛很OK》一書，現任校園書房出版社主編。