



耶穌在路加福音十八章1至8節，說了一個關於禱告的比喻：某城裡有個官，原本是天不怕地不怕的，既不懼怕上帝，復不尊重百姓，剛愎自用。城裡有個寡婦，屬於弱勢群體，由於有個欺負她的敵人，所以便常到官那裡，要求給她伸冤。官多次沒有理會這個婦人，婦人卻鏗而不捨，一直纏磨他。後來他想：他雖然沒有憐恤婦人的心，但若給她纏磨下去，也是麻煩不絕的，便為婦人伸冤了。

耶穌將比喻應用到我們的禱告態度之上：「你們聽這不義之官所說的話。上帝的選民晝夜呼籲祂，祂縱然為他們忍了多時，豈不終久給他們伸冤嗎？我告訴你們，要快快地給他們伸冤了。然而，人子來的時候，遇得見世上有信德嗎？」(6-8)

時窮節乃見，困境顯信德。上帝往往藉各樣艱困，考驗我們對祂的信心。事實上，最大的考驗不在困境本身，而在於上帝的緘默。面對困境，我們向上帝發出求援的呼籲，卻聽不到應答，我們對祂原本有的信心便受到動搖。

我們首先懷疑現實困境是否就是上帝的應答，簡言之，這個困境是祂一手促成的，祂是刻意使我們受苦的一位，所以求祂解套也屬徒然。上帝成了我們的迫害者和對頭人，不復是我的救主。我們其次懷疑上帝的慈愛和公義的屬性，祂或是沒有能力為我們解套，或是不願意這樣做，兩者皆使祂在我們心中的形象受虧損。最後我們徹底懷疑上帝的存在，懷疑我們

上帝的客觀認識(譬如執著聖經的教導和應許)而非主觀體會之上。我們要將心中的信仰與當下的經驗硬生生分開，將信念與現實分開；這不是說我們全然否定現實的真實性，卻是否定現實的壓倒性與必然性。「即或不然……」

這樣的信心是否不正常與反理性？確實如此，信仰總是有超理性與反理性的成分，就是說無法為理性充分且合理解釋的部分。耶穌在比喻裡，將上帝比附為那個不講情理的官，也顯示這種不合理的意味。曾有人將宗教信仰與精神病相提並論，指出兩者有許多共通的地方；超越現實的頑強信念，是其中一個雷同處。

上帝渴望我們長久而晝夜呼喚祂，祈禱至嚙下最後一口氣的時候，懷著信念至見祂面的地步。

頑強的信心

● 梁家麟牧師

leungkl@abs.edu

是否信錯了對象，是否值得另投明主。

我們先懷疑與上帝的關係，繼而懷疑祂的性格，最後懷疑祂的真實性和獨一性。

上帝藉祂的緘默來考驗我們對祂的信心，迫使我們將信仰扣定在過去而非當下的經驗之上，扣定在對

信仰是不能承受過度的懷疑反覆，信仰是不能受困於當下的體驗的。理性主義與經驗主義皆有其限制。

「常常禱告，不可灰心。」(路十八1) ㊦

(作者為建道神學院研究教授)



男人怕痛！

● 朱小海

因著心臟虛弱，經介紹找到一位針灸醫師，把脈後發覺不單心臟不好，肺也不行，腸胃也不行，連腎也有問題，於是開始針灸治療。每天頭、手、腹、腳都扎上數十根針，共做了二十多天，真箇千支針刺在身！對我來說，倒是一個很新奇的經驗。多年來的失眠治好了，頭痛大大減輕，腸胃不適也有好轉。

扎完針後須躺在床上四十分鐘，全身無法動彈，這時候若有哪處癢，就夠你難受！此間你只能靜聽診所內的人生百態，針灸診所中最熱門的話題，當然是：痛！

有位病友常常早到，遲遲扎，因為她怕痛，總是先讓給別人先扎，待儲蓄足夠的勇氣後，才「慷慨就義」，期間仍不忘一針一呼叫。有個小女孩天生異稟，扎什麼位置都不覺痛，只安安靜靜的坐著，醫生愛死她了；可惜「虎女有犬父」，她爸爸怕痛怕得要命，偏偏身體不爭氣，只能「任人魚肉」。一般來說針灸只有扎針及拔針時才痛，只是女孩的父親也是天生異稟，四十分鐘內不住長嗟短嘆，叫苦連天。醫生笑說怎麼你喊得好像我在謀害你一樣？

有一天護士幫我拔針時說，她拔針六年，看過最不怕痛的男病人是我，其他的都怕痛，有些甚至「嗷嗷救命」，做了兩天就嚇跑了。我很驚訝，用力回想，果真如是，女病人有怕痛有不怕痛，男病人卻差不多都怕痛，包括很多看起來很粗壯的大男人。有些扎針的位置明明不太痛，也叫。有一次醫生扎完一個男病人，很受不了的私下跟其他病人說：「哎喲，男人那麼怕痛，怎樣做大事！」

針灸不可能不痛，尤其是扎雙手的穴位時，所謂「十指痛歸心」嘛。只是我心想，男人大丈夫，痛就痛，最多繃繃眉頭，決不唉哼一聲。我翻過一些文章，說男性的確在生理上比女性怕痛，問題是，就算再痛也應該忍忍吧！作為一個男性，看到有些男性平時囂張，扎針慌張的樣子(小女孩子的爸爸是個好爸爸，不算，也會不經意生出一種不屑之感；男人怎能這樣！

傳統說「男兒有淚不輕彈」(不是不准彈)，對男性角色有一定的期待，要求他們剛毅不屈、堅定不移、勇敢忍耐。這些「陽剛男兒」的要求，也許真的為男性帶來一些心理問題，但當我們將這些要求都擱去，會不會為他們帶來更多的問題？讓女性、讓社會，甚至讓男性本身更受不了？

一間診所的情況不宜無限延伸，只是連同其他生活上的觀察，我愈來愈懷疑，有些女性抱怨男性愈來愈不濟的說法，可能是真的。 ㊦

(作者為香港性文化學會成員)

面對裁員的倫理抉擇

● 香港專業人才服務機構 (HKPES)



B&G是一間美資玩具公司，而香港分公司主要是負責產品開發及設計，並監控深圳工廠的生產工作和質量保證。王弟兄是這間公司設計部的主管，他的部門有十二名設計師及五名文職人員。這個部門一直受到公司的重視，不單因他們設計的產品廣受歡迎，更因這個部門在發掘和發展人才方面有極優良的傳統。這個部門的人際關係亦非常和諧，同事們相處得像個大家庭一樣；而且，以往在他們當中很多設計師均被總公司擢升到其他分公司當部門主管。

裁員風波

九七金融風暴後，整個玩具行業嚴重的衰退，同行都大幅裁員，以減低營運成本，提高生存能力。二〇〇〇年，B&G的新總裁上任，他要為公司進行大幅度的重組，以提高公司的競爭力。故此，他要求每家公司都要裁員，指標是裁去總數三分之一的人手。

王弟兄獲通知他的部門須要裁掉六名員工。部門內有一名設計師已屆退休年齡，可以用上一個名額。但是，還須要裁掉五名員工。王弟兄一方面擔心裁掉那麼多人後，部門的工作表現及所能承擔的責任會大不如前；另一方面，他又擔心原本關係友好的員工會為去留而競爭，以致不但有人會失去工作，而部門那種家人般的和諧氣氛也會破壞淨盡。

可行建議

王弟兄立刻找他在教會中同一個小組的張姊妹，她是另一間大機構的人力資源管理專家，希望她能給他一些意見。張姊妹聽完王弟兄的申述後，給了他以下的建議：

1. 裁掉資歷最淺的五名員工。儘管這並不是必需的，但這提供了一個公平的標準。
2. 裁掉表現最差的五名員工。這樣當公司在恢復

常規運作時，部門就可以尋找新人替代他們，以改善整個部門的表現。

3. 裁掉五名文職人員，將他們的工作攤分給留下來的設計師。這是對部門主要的功能帶來最少的負面衝擊。

4. 提出一個減薪方案，鼓勵部門所有同事接受。這樣就沒有人會失去工作。

5. 把決定權交給部門的員工。這樣可以利用原來的和諧氣氛，找出最需要留下，或最有條件離開的員工。

抉擇省思

王弟兄經過禱告和深思熟慮後，在維護大家良好的關係和保障大家都有工做的前提下，提出了減薪方案，最終部門所有員工都接受了。但是，在短短六個月內，部門中有六個設計師被同行的競爭者「獵頭」離開了，使部門的工作氣氛異常低落。

王弟兄的決定是否有倫理問題？若有，是什麼？如果是你，你會怎樣決定？站在公司、部門和員工的立場，你的決定會帶來什麼倫理問題？你會怎樣解決？ ㊦

(基於保密原則，個案內容作了適度修改)