



信仰出迷宮

危險的信仰(一)

——主觀性困惑

● 梁家麟牧師
leungkl@abs.edu

宗教信仰是最容易作偽的，因為它有強烈的主觀性格。宗教最基本的依據是個人的

宗教經驗，沒有任何外在客觀的方法，可以測量這些內在主觀的經驗，一切都在於個人的自證。當有人聲稱他前一個晚上與上帝相遇，或被聖靈充滿，我們是沒有辦法證明或否認他的，只能在相信與懷疑他的自證中二擇其一。

無疑，若某人不僅宣稱他跟上帝有某種經驗，更宣稱他從上帝獲得某個具客觀內容的啟示，則宣認聖經為信仰客觀權威的信徒，便可按照聖經來審定這個啟示是否真實。客觀的聖經可以調節主觀的經驗。

但我們得承認這種審定仍是有相當限制的。

第一，若是某人所宣稱獲得的啟示，是聖經雖然沒有明載，卻也難以證明為與聖經相衝突的，則這種內容上的「補充」是否合法？舉例言，羅馬天主教便一

直宣稱馬利亞論和煉獄論來自聖靈對大公教會的啟示，它們雖然沒有直接的聖經證據，卻是與聖經教訓不相衝突的；更正教徒的我們，如何看待此等補充性的啟示？

第二，若是某人宣稱獲得的啟示無關於教義與歷史，僅是現實某個情境性(situational)的論斷和抉擇，譬如說，他宣稱上帝告訴他某組織與個人就是撒但的化身，或宣稱上帝託他吩咐每個信徒作十二奉獻，或宣稱觀塘乃由「邪靈A37」所轄制，我們同樣很難從聖經尋著直接駁斥此等情境性宣告的論據。

一個簡單而又有效的做法，是認定六十六卷聖經以外，上帝再不會給任何個人具客觀有效性的啟示，所以不管有衝突沒有，只要聖經沒明說，就不會是直

接啟示，不會是普遍的信仰真理。上帝的啟示行動已告終結，使徒的職分亦已終止。

不過，有靈恩傾向、以「使徒」自居、追求屬靈權柄，常常宣稱上帝給他直接啟迪的牧者，肯定不會接受這個認定；因為這將取消了他個人乃至所屬組織的「神聖權威」。

在講壇說「聖經怎樣說……」，沒什麼希罕；說「我的領受是……」，才顯出個人的屬靈地位哩。

敬虔派強調信仰的個人領受和經歷，以有沒有個人經驗作為聖經知識真偽的判斷(所謂「真知道」)，輕視客觀的教義和理性的教理；靈恩運動高舉信仰經驗，將上帝壓縮為「我們的上帝」，將聖經裡的個別事例與聖經真理相混淆；後現代主義的觀點主義拒絕建構客觀真理的可能性，視一切解說為主觀詮釋。綜觀過去三百年的神學思想發展歷程，信仰的客觀基礎不斷受拆毀，宗教信仰已淪為個人內在的偏好，即使其中仍有某種「理性」存在，亦不過是經濟學的所謂理性選擇(rational choice)，即由需求和滿足來主導人的抉擇。

沒有客觀基礎的宗教信仰是危險的，無論從個人抑或群體層面觀之，皆然。☪

(作者為建造神學院研究教授)



真情男女

一夜風光 半生積蓄

● 朱小海

年少時參加婚禮，看到場面宏大，與老友粗略計算一下前前後後的花費，大家喟然慨嘆：「真是一夜風光，半生積蓄！」

事隔多年，婚禮的鋪張程度，更是愈演愈烈，時下的人動不動就拍攝三輯結婚照，在大酒店筵開數十席，而教堂的佈置，真箇叫人以為基督親臨顯聖。

「結婚工業」是資本主義重要的一環，以狸貓換太子的手法將婚禮的窮奢極侈等同神聖莊嚴。「一世一次嘛」這句話，是一隊尖兵，過五關斬六將，攻破我們「道德心理防線，直搗你的銀行戶口，務求令你千金散盡。」

我跟未婚妻都崇尚簡樸，能省則省，認為只在教堂行禮，已經足夠。我們相信婚禮的神聖性來自上帝，一切將立約者與見證者的視線轉離上帝者，都應該盡量去除，因為婚禮無論多美輪美奐、鋪張奢華，對維繫婚姻毫無幫助。我們連擺酒都覺得多此一舉，繁文縟節，所以只發白色婚卡，不投紅色炸彈，也免得大喜之日，怨聲載道，哀鴻遍野，寧可分批跟朋友歡聚，更有意思。起初我們不打算拍結婚照，倒是我婦人之仁，覺得省儉至此，好像虧待了對方，結果牽一髮動全身，牽連甚廣，見識到資本主義的網原來織得那麼密那麼細。

我明白為了應付家人，有些繁文縟節在所難免，而且偶爾奢侈一下，也的確是件賞心樂事，叫人回味不已——譬如拍結婚照就是個很有趣的經驗。然而結婚者應該量入為出，因為結婚前後還有許多必要開支，不宜孤注一擲的過度投放在婚禮之上。當然，別人喜歡鋪張，旁觀者也無庸置喙，只是聞說有兩小口欲築愛巢而無力，只能寄居夫家，卻又在大酒店擺下豪門夜宴，就覺得很不智。

不過更重要的是，你的錢財在哪裡，你的心也在那裡，奢侈背後常牽涉大量的時間心力。我個人就無法認同有些信徒為了籌備婚禮，一整年都沒有穩定的團契生活、崇拜生活。因為高潮過後，隨之而來的可能是一連串的反高潮，叫人茫然若失，而那些有助維繫夫妻關係的許多其他關係，卻早已失落了。

我們的婚禮愈來愈鋪張，我們的離婚率卻愈來愈高升，我是覺得我們現在連婚禮的意義都搞不懂。☪

(作者為香港性文化學會成員)

面對裁員的倫理抉擇(續)

● 香港專業人才服務機構 (HKPES)



職場聖徒

上期提到王弟兄是一家美資玩具公司在港的設計部主管，在新總裁的要求下，要裁掉部門中六名員工，以提高公司的競爭力。教會的張姊妹給了他五個可行的方法，以解決他的困境，讓我們逐一思想其得失：

總有得與失

1. 裁掉資歷最淺的五名員工——這是否一個「客觀和公平的標準」？因為資歷淺並不代表工作能力低，也不代表對公司沒有貢獻。

2. 裁掉表現最差的五名員工——有時很難判斷誰是表現最差的員工，特別在講求創造性和合作性的工作。

3. 裁掉五名文職人員——雖然這部門的文職人員屬支援性，但不能因此就認為是較不重要的，何況設計人員未必願意有能力去做文職工作。

4. 找出一個減薪方案——表面上沒有人會失去工作，但背後並不意味著同舟共濟，員工甚至會認為公司不重視他們的價值。表現出色的員工會很容易流失，另謀高就。

5. 把決定權交給部門的員工——表面上是民主、和衷共濟，但是作為部門主管若沒有一定的定見，會被員工認為是逃避責任。

尋根究柢問對錯

還有其他方案嗎？當然還有。但面對裁員的要求，首先要問的是「How」嗎？其實以裁員重組來提升競爭力的做法，背後存在著一個未被懷疑過的信念：裁員是在競爭中生存的最好方法，它是最容易大幅度降低成本、見到效果的方法。但這真是最合乎公司利益和人性的方法嗎？

作為管理層，王弟兄要問：為什麼要重組？(以了

解公司的狀況及目標。)公司的競爭優勢在哪裡？只能在成本上競爭嗎？有哪些營運的改善可以為公司減省成本？管理人有責任為公司爭取利益，卻不等於要一味遵從公司的要求/命令。王弟兄要幫助上司弄清楚，作為一家具競爭力的玩具公司，設計人才的重要性在哪裡，所以他問：「[裁員是在競爭中生存的最好方法]這個信念是對的嗎？(註)在這信念中，人只有工具性的價值，這是人對人應該有的看法嗎？」

王弟兄愛他的員工，希望維護大家良好的關係，保障大家都有工做，家庭的經濟不會出問題。當初他爭取到以減薪代替裁員，已盡了他的能力，後果怎樣已不是他可以控制的了。只是，值得反省的是：我們有否細察公司決策背後所隱藏的信念，特別是對人的價值信念是否符合我們信仰的倫理觀？若兩者不符合，我們有否勇氣去挑戰，還是寧願保持著順服掌權者的美德？☪

註：裁員並不一定是在企業在危機中生存的最有效方法，很多研究均發現現在美國企業界中不斷重複的裁員浪潮的結果是降低了利潤和生產，即是說裁員與利潤和生產是個反比的關係，而不是一般想像是個正比的關係。