

使徒性的創造力和領導：改革的原動力

Bernadette Miles 著

何潤成譯

依納爵的靈修很自然地提供了一個領導的模範——一種鼓勵使徒性創造力的領導：對個人而言如此，對團體而言，特別在變動的時勢中是如此。當改變是大的，不安全感能將恐懼慢慢地滲入組織當中，我們的注意力可能從使命轉到「危機管理」。我們開始懷疑天主的恩寵不夠，使徒熱火被恐懼削減。我們有可能將我們的使徒神恩拋諸腦後，而採取商業組織管理模式。現在我想和你一起探討一個依納爵領導模式如何在改革中維持一個組織的使徒性創造力。

一個依納爵模式的領導

在 1556 年，依納爵逝世前，超過一千個人加入聖依納爵的使徒使命，他們為了愈顯主榮而加入新成立的修會——耶穌會，也有平信徒男女跟隨和支持依納爵和他的同伴。他沒有使用電視、收音機、網路、報紙或電話來向人們宣傳他的訊息，而他只用了少於 30 年的時間！他是怎麼做到的？

在那時候，世界正處於巨大的改變當中——教會面臨危機；貪污很嚴重；馬丁路德被逐出羅馬天主教，他在教外發動宗教改革；哥倫布發現新大陸；麥哲倫環遊全世界，第一次橫渡太平洋。世界走向開放，教會則走上瓦解。這聽起來是不是很熟悉？

處於 2010 年的我們明白什麼是處於巨變當中。當我和我的孩子談起今時改變的速度，他們說：「但是，那本來就是如此。」改變似乎變成常態。在 1980 年，澳洲電視節目「Beyond 2000」（飛越 2000）探究未來的令人驚喜的可能性——在我們還難以想像住在二千年的人會被新發明和鉅變包圍時，他們就提出，那將會是我們的社會和文化的一部份。然而，他們都出現了，網路、手提電腦、行動電話、人聲辨識軟件、掃描器，還有更多，2000 年的人也出現了。市場上每日都有新科技上市，國家與國家之間的圍牆與邊界被打破了，全球化是一個事實。

同樣的，羅馬天主教會壓力也增加，教會面臨採用現時階層式和父權式的結構去面對持續變動的世界的壓力。抗拒改變的力量是大的，這對於教會渴望生活在一身、一神、一使命的真誠形成張力¹。就像依納爵把我們的使徒工作紮根於深且神聖的基礎上，且將之成為不平凡的改革的原動力，我們同樣有責任去改變和為未來做使徒。我們是未來的守護者，而不是自己的守護者，我們現在做的工作會成為我們的後代的房角石。

但是「使徒性」是什麼意思呢？

- 成為使徒就是成為「被派遣，去延續耶穌的使命」²
- 它代表要有豐盈的信德，而不是缺乏信德³
- 要去冒險，並相信天主會提供一切我們所需⁴

¹ Bernadette Miles. 'One Body, One Spirit, One Mission: Uncovering Essential Elements of a Collaborative Ministry Team'. *The Proceedings of the Inaugural National Symposium of the Australian Ecumenical Council for Spiritual Direction*. (2010).

² Paul Achtemier. *HarperCollins Bible Dictionary*, (Harper: San Francisco, 1996) p.44.

³ 'I came that they may have life and have it abundantly' (Jn 10:10, NRSV)

⁴ The miracle of the feeding of 5000 - (Mtt 14:12-21 NRSV)

- 相信聖神的力量充滿我們和我們的牧職，期待天主以恩寵為我們的使命增加力量⁵
- 以及知道天主會使用我們去建立天國⁶

雖然我們無法保證天主以特定的方式去工作，我們被選召，是「立足於半空中，以信德、希望和信任」⁷往前邁進。這是冒險的，也是具生產力的。

雖然依納爵沒有使用「生產力」這字眼，他肯定明白服侍天主和近人是需要熱忱的。他為了幫助早期耶穌會士能發展得最好而去發掘他們心中最渴望的是什麼⁸。他假設最有效能和最充滿活力的耶穌會士是那些能產生熱忱的人。依納爵想要耶穌會士充滿深刻且神聖的渴望。他想要那些行動方便的、受過良好教育的，和準備好派遣到世界各處的人，他要他們能為「愈顯主榮」而成為獨特的改革先鋒，他要他們相信聖神會透過團體成員之間的差異，以有創意的方式帶領他們的團體。

本篤會修女 Joan Chittester 說過：

很多人容易忘記創意來自差異。創意是不理會我們那已經受到限制的思維模式，是超越點和線，去做未來的建築師。事實上，當我們正需要一些對神學、天主、信仰、科學和生命的想法新穎的人的時候，我們往往想要每個人的想法相似。有一句諺語這樣說：「你不會在去

⁵ The coming of the Holy Spirit (Acts 2:1-21)

⁶ I chose you to bear fruit that will last (John 15:16-17)

⁷ William Barry, 'Discernment of Spirits as an Act of Faith', *Presence: An International Journal of Spiritual Direction*. Volume 7, No 3, (October 2001).

⁸ E. Edward Kinerk, S.J. 'Eliciting Great Desires: Their Place in the Spirituality of the Society of Jesus', in *Studies in the Spirituality of Jesuits* 16, no. 5 (November 1984) pp. 9-11.

年的巢找到今年的鳥。」我們很容易遺漏了這句話的完整意義。以上的觀察隱含了人生就是變遷的意思。⁹

聖依納爵的領導模式肯定了以上的話。依納爵勇於在傳統之外工作。他鼓勵每個人去經驗天主和以一個知心朋友的方式來認識耶穌，並將這種關係帶進整個生命當中。他告訴我們，愛是用行動而非言語來表達的，而慷慨是使命的核心。他教導我們要成為「行動中的默觀者」，要創造一個新的使命性教會的「巢穴」。

經濟理性及危機管理的文化的圈套

我在澳洲某個依納爵靈修中心做主任，我感覺到自己像一隻「老巢中的新鳥」，我經驗到要適應現有父權式和階層式結構的壓力，因為他們不是為了支持已婚女性而設計的。起初看來，我好像在一個匱乏的世界；修道生活和神職的聖召曾經很充裕，現在戲劇性地減少¹⁰；成本在上漲；資金和各種資源減少。然而，就在這種困難的環境當中，一位耶穌會士使我運用我的恩賜，以前所未有的方式去服侍天主及近人。

聖保祿提醒我們，如果我們靠著聖神而活，我們會看到在基督身體內各種各樣的恩賜¹¹。坎皮恩（Campion）以蓬勃發展的修會見證了這個真理，那修會被一個團隊所祝福，那團隊也為我們的修會帶來了非常多樣的恩賜。平信徒男女、男女會士、晉鐸的神職人員和耶穌會士在充滿創意的修會中並肩工作。作為領袖，

⁹ Joan Chittester and Rowan Williams. *Uncommon Gratitude*, (Liturgical Press: Minnesota, 2010).

¹⁰ James and Evelyn Whitehead. "The Promise of Partnership: A Model for Collaborative Ministry", (An Authors Guild Backprint.com Edition, 2000) p.16.

¹¹ *ibid.*, p16.

我的任務是主持這個充滿活力的團體，創造足夠的空間給他們，讓他們發現天主召叫的他們的獨特方式，讓他們爲了「愈顯主榮」和中心的好處，去使用他們的獨特的恩賜。

這樣做有時是具有挑戰性的，而我時常發現自己被盛行的經濟理性的文化和全球經濟危機抓住。有時候，關於使命的溝通好像是不可能的，因爲「我們如何籌集到資金？」這問題會阻礙我們的使徒性夢想，阻礙我們如何把天主子民服侍得更好的夢。有時候，我們很匆忙地提出方法的問題：資金短缺、人力資源及其他資料等等，而沒有想清楚更深也更重要的問題：天主召叫我們去實行什麼計劃？我們的使命是什麼？匱乏可以造成焦慮和恐懼，削減我們冒險的意願。我們很容易將恐懼向上投射，使我們責怪上級單位阻斷我們的願景，但是，我發現真正實踐使命的力量來自團體之內。

團體內部強而有力的力量

有一種對力量的看法，是來自一個中世紀留傳下來的想法，認爲領袖擁有所有的力量。「在晉鐸禮中授予神職人員的力量，只屬於領袖而不是社群的人」¹²，這就意味著追隨者是沒有力量去參與祝聖他成爲莊嚴而神聖的神職人員¹³。當我們活在中世紀的力量觀點之中，我們放棄我們的力量，而在匱乏模式中貧乏地活著。這是我過去的經驗，我一直讓自己喪失力量，不明白福音中對力量的訊息是潛藏的，是動態的。我感覺到自己要對修會的盛衰成敗負上責任，我曾經沒有讓團隊成員在他們的工作上擁有足

¹² *Ibid.*, p17.

¹³ James Borberly et al. *Ignatian Spiritual Exercises for the Corporate Person*. (Jesuit Centre for Spiritual Growth, 1976).

夠的掌控權。「力量不是少數領袖所擁有的貨物，不管怎樣，它是在一群人當中流動的動態互動。」¹⁴團體擁有真正的力量、能量，和活潑的、對使命的熱忱，團體領袖的角色是鼓勵和擴展這種能量，這種流動的力量，而不是感覺到自己有責任提供和發送力量給他們。這是何等的釋放！

所以，我開始注意這種在我的團體內的潛藏的力量，而我發現他們對中心有出乎意料之外的富饒的慷慨，恩賜和熱忱。我越是信任團隊的富饒、慷慨、恩賜和創造力，就產生越多對使命的能量。這出乎意料之處在於它反過來使我們的資源變得充裕。真相是，真正的力量「是每一個人對他們自由選擇的目標和目的自由的委身。」¹⁵而每一個團隊成員有著很深的，想在修會中與每一個成員共事的渴望。這是領袖角色中關鍵性的一個部份，領袖要見證到這種渴望，使他們有機會去服侍，鼓勵每一個人使用自己的恩賜。

就如在五旬節的門徒一樣，聖神的恩賜不是只給那些領袖的，它是傾注在所有團體成員身上的。領袖必須認識到這裡，並且鼓勵團體成員也認識到這點。領導的真正權威在於牧養生命，尋求結果實；這想法與掌控一切和感覺到必須對每一個結果負責相反。利瑪竇將他的使命建基在友情。他明白關係對於使徒的使命是關鍵的，他也明白如果他要與人溝通任何事情，他需要使他們有改變的意願。或許這是有生產有的、有創意的、使徒性的領導最爲重要的特性。

¹⁴ 1 Cor 12:1-27

¹⁵ 1 Peter 2.9

如果我們追隨利瑪竇或者依納爵的榜樣，我相信依納爵式領導的挑戰，是認識到創造力來自團體內部，而不是由外在注入的。我相信天主在某種程度上將對的人以友情連繫起來，而從這種關係流出聖神的恩賜。有創意的領導是建立在信任天主會賜予建立天國所需要的一切。但是這不是盲目的信任。依納爵在「分辨神類」中鼓勵我們以善神或惡神的果子來認識祂／牠，我們應跟隨帶來平安、希望、愛、喜悅和愛的善神（帶來神慰）。同樣的，我們應該不信任那會帶來焦慮、恐懼、失調、缺乏信德和希望的惡神（帶來神枯）。

所以，什麼東西是對改革原動力而言不可或缺的使徒領導和創造力？我想，答案很簡單。一個使徒領袖會相信他／她身處的天主子民的群體，明白他／她的角色是鼓勵和發展所有團隊成員的恩賜，並祈求天主賜給他們充足的恩賜去完成使命。這個依納爵領導模式鼓勵使徒性創造力，並且在教會和在變化萬千的世界中，有機會為組織發展提供新的願景。

參考書目

1. Achtemier, Paul. *HarperCollins Bible Dictionary*, Harper: San Francisco, 1996.
2. William Barry. 'Discernment of Spirits as an Act of Faith'. *Presence: An International Journal of Spiritual Direction*. Volume 7, No 3, October 2001.
3. Chittester, J and Williams, R, *Uncommon Gratitude*, Liturgical Press: Minnesota, 2010.
4. Kinerk, E.E. 'Eliciting Great Desires: Their Place in the Spirituality of the Society of Jesus', in *Studies in the Spirituality of Jesuits* 16, no. 5. November 1984.

5. Miles, Bernadette. 'One Body, One Spirit, One Mission: Uncovering Essential Elements of a Collaborative Ministry Team'. *The Proceedings of the Inaugural National Symposium of the Australian Ecumenical Council for Spiritual Direction*. (2010).
6. O'Malley, J.W. *The First Jesuits*. Harvard University Press: Cambridge, Massachusetts, London, England, 1993.
7. Whitehead, James and Evelyn. 'The Promise of Partnership: A Model for Collaborative Ministry', An Authors Guild Backprint.com Edition, 2000.

Holy Spirit Seminary Library