第七章：闡明我們的價值觀、熱忱和慾望

如果你不是實踐自己的價值觀，你在實踐誰的價值觀？

- Michael Henderson（米高．亨德森）

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

29 價值觀

蘇珊（Susan）、米克（Mike）和迪安（Dion）正在為酒店業人士準備一場研討會。他們花了幾個小時來研究研討會的內容，對即將提供的資料也很滿意，但蘇珊有點忐忑不安，因米克建議把筆記複印釘裝成集，蘇珊認為這形式非常乏味，不大滿意，而且在演講中放棄影視輔助讓她感到焦慮。

蘇珊為此表示擔憂。大家跟著討論筆記應該採用甚麼形式，以及是否值得製作幻燈片。

雖然有些爭論涉及如何使溝通有效，但蘇珊主要在意的是美感，她非常注重事物的外觀。參觀一下她的房子，很快就會發現蘇珊在裝飾佈置方面十分落力，室內有一種獨特氣氛，訪客一進門就會被吸引。而且蘇珊宴請賓客時，樂於將菜餚製作成藝術品。味道固然出色，但蘇珊個人部分的滿足感，來自菜餚能以色香味全的方式呈現。

另一方面，米克非常看重簡約，事事講求實用。只需做好工作，外觀不太重要。難怪他開著一輛面板需要認真修理的舊車，服飾亦欠缺時尚感！米克的重點是將時間金錢投入生活中重要方面——人際關係、熱情好客、慷慨大方，以及一般人的問題。

蘇珊對美觀的執著是對是錯？是好是壞？兩者都不是。

是神的啟迪嗎？絕對是。

神重視美感，是否就意味著所有人都應該重視美感？是——也不是。我們骨子裡可能沒有審美眼光，縱使如此，我們也毋須強求蘇珊的天分，但卻可以學習觀賞及感受事物，從而開始視美好事物為部分神留在世上的斧鑿痕跡。

「價值觀」是甚麼意思？

蘇珊和米克經歷著的鬥爭基本上是個人價值觀之爭。兩者都根據自己對世界四周的看法形成偏好和優次，有些理想和概念比另一些來得重要或珍貴。每個人都有價值觀，對某些事情的重視會因人而異。

價值觀：

- 你覺得重要的事物
- 幫你界定基本性格
- 賦予你工作和生活的意義
- 影響你做決定

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

- 驅使你表明立場
- 提供令你工作最有成效的環境氣氛

（來自 *Lifekeys* — 請參閱結尾的資源。）

價值觀從何而來？

這帶來一個重要問題——我們的價值觀從何而來？是遺傳（或「指紋」）的一部分？還是主要來自我們成長的環境和經歷？

與個性一樣，答案是兩者兼而有之。有些價值觀是遺傳而來，是與生俱來的一部分，與個性、天賦和動力關係密切。但沉浸其中的文化、家庭和信仰環境也發揮著重要作用。事實上，某些價值觀在特定的家庭、信仰社區或文化中比較重要。

例如，西歐文化非常重視守時。*如果巴士預定 7 點開出，那麼七點五分到達意味著給其他 30 名乘客帶來不便，每人浪費 5 分鐘等於總共浪費了 150 分鐘*。然而，在許多其他文化中，時間的看法要靈活得多。人們較少受時鐘支配，維持關係最重要。*如有必要，我們可把公共汽車停到七點半，這樣梅雷娜就不會趕不上跟我們會面了。*

同樣道理，許多價值觀由信仰體系或世界觀形成。我們怎樣看世界和自己，就主宰著我們看事物輕重的感受。

就像世界觀一樣，價值觀會不時作出調整及演變。新的經歷和關係會挑戰我們的信念和優先事項。人生不同階段亦如是——包括肉體和靈性（見第 10 章）。例如，許多人 20 多歲時高度重視財務成就，經歷以上所有因素結合的影響，40 多歲時通常會變得不那麼重視金錢了。其他人可能經歷婚姻失敗才發現「成就」的空虛，令他們重新思考自己的世界觀和價值觀。

為甚麼認定價值觀很重要？

價值觀對我們的靈命標竿非常重要，也關係到我們探索事奉的何去何從，讓我們更了解自己，也讓我們制定框架，決定要辦的事及辦事方法，以及作出評估。

但實情是許多人都與自己的真正價值觀脫節。我們以為自己重視的，卻往往與日常生活的表現背道而馳。例如我們的家庭、同儕或信仰可能令我們以為人際關係非常重要——但如果我們的生活方式、工作及行為並非如此，生活就會出現不和及混亂，更可能以壓力、消極和沮喪等形式表現出來。

因此，我們定必要學會誠懇面對自己重視的事情，我們必須擁護自己的價值體系。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

這種誠懇也可能令人改變優先次序。「我必須誠實地承認，我現在的生活方式表明健康和健身對我來說並不是很重要。但我想改變這一點。」這樣說是沒有問題，但讓所講的變得有意義，你便需要重整你的生活方式，可能需要其他的幫助才能如願以償。

到底，價值觀令我們聚精會神，確立方向，為生命作引導。判斷甚麼才是真的重要，可讓我們作出評估：把精力投放在哪裡？怎樣才等同我真正的優先事項？

確定價值觀，也是尋找生活中的能量和力量的關鍵。米高．亨德森（Michael Henderson）這樣說：*「價值觀的拉丁詞根是 valor，意思是力量。是我們的價值觀賦予生活意義，而意義反過來賦予我們力量、動力和意志力。明白價值觀，就為自己配備了源源不斷的動力、焦點和力量，去成就至關重要的事情。」*[1]

道德價值觀還是個人喜好？

這裡關於價值觀的說法很容易令人迷惘。我們談論的，是絕對道德價值觀，還是只是個人喜好？答案是兩者兼而有之，儘管本章中使用的練習多是為了探索個人偏好。

至於要弄清楚甚麼至關重要，你要認識自己的道德關注和個人偏好之間的相互影響。我們鼓勵你在決定甚麼最重要時兩者都要考慮。有時如果你覺得兩者背道而馳，那麼分析內心衝突的起源可以帶出一些非常重要的領悟。

當你因未能活出真我而覺得委屈時，神可能想你記起一些忽略了的重要價值觀，也可能是其他東西──通常只是為了符合他人的期望和價值觀而受到壓力的結果，也許神就是不想你欣然接受的。

定立價值觀

澄清自己重視甚麼的過程並不容易。每個人都有很多覺得重要的理想。本章第一個練習開展了你澄清自己真正重視甚麼的過程。當你閱讀我們有欠詳盡的價值觀列表時，令你發生興趣的可能多達二、三十項。

但是，想定立基本價值觀，你先要按其優次排序。關鍵問題不是「這是我所重視的嗎？」而是「對比其他價值我對此有多重視？」

因此，澄清價值觀的過程，實際上就是確立我們最重視的價值觀的過程，如果這些價值觀受到挑戰，我們會堅守到底。因為只有當一種價值危及另一種價值時，我們才會發現何者更重要。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

例如，伊恩與同事約翰相處有些困難，主要是約翰處理公司資金和物料的手法粗疏。直言不諱的話，伊恩覺得約翰白白浪費了寶貴的資源，似乎用了大量張紙作顯然無謂的複印，這是與伊恩個人節儉及環保價值觀背道而馳。

這令到樣樣小心減少浪費的伊恩感到沮喪又氣憤，然而伊恩也很珍惜同事之間和諧相處，他和約翰合作愉快，協作當中還帶有相當幽默和信任。要決定如何處理漸漸對約翰的不滿時，伊恩必須權衡輕重，要「堅守反對浪費的立場」還是要「保持溫馨互信的工作關係」。畢竟兩者都很重要，但判斷何者更有價值，就會決定伊恩要學會容忍同事的浪費，還是甘冒破壞良好工作關係的危險。

要在相互衝突的價值之間作出抉擇會有壓力，是一種痛苦經驗，但卻要經常面對，處理這些抉擇讓我們建立一套優次分明的價值觀。

切合組織

不僅個人有價值觀，團體、組織甚至整個文化也有價值觀。如果我們找到的事奉崗位，個人價值觀跟所屬群體相輔相成，毫無疑問，對我們有利 (雖非必要)，所以至少應該盡力了解組織的價值觀。固然，知易行難，應該注意組織倡議的價值與組織真正重視的價值之間可能存在差距。例如，一家企業可能會信心十足自稱「關愛家庭」，但你可能要與同事對話，查證這是現實，還是只是動聽的說法。(因此，組織與個別成員沒有甚麼分別。對所有人來說，言語和行為之間通常存在差距！)

「切合組織」的概念在商業世界中越來越重要。許多組織現在評估僱員時，不僅要求僱員切合任務或職能，還要求僱員切合組織文化和價值觀。

特此警告！當你審視自己的工作或事業時，會懷疑自己是否選錯職業。有時，當然是，亦往往可能是選擇的職業正確，卻處身錯誤的職場或組織之中。你所經歷的煩惱和不安主要是價值觀發生衝突的結果。

如果你懷疑自己處身錯誤的職場而**非入職錯誤**(即個人價值觀與組織文化所鼓勵的價值觀不一致)，你仍然有一些選項，我們將本章附錄作概括探討。

30 熱忱 (激情)

與價值觀息息相關的是熱忱。跟所有詞語一樣，熱忱有其限制，主要是因為熱忱通常用於浪漫的深情。熱情的戀人應該通過身體的接觸表現出濃厚的感情。然而這個詞語有更廣泛的含

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

義，這裡用的是熱忱的完整意義，指的是對一項活動或一項事業充滿的熱誠（熱誠=「與神同在」)，是因天生我才必有用而體驗到的無上喜樂。

熱忱是「讓我起動」,「讓我興奮」的力量，正可能產生艾力．列達（Eric Liddell）在電影《烈火戰車》(Chariots of Fire)中對妹妹解釋的那種反應:「當我跑步時，我覺得神喜歡我跑步。」一種「我為此而生」的感覺。

要測試我們對某項活動是否充滿熱忱，只要看我們是否樂在其中，以至廢寢忘餐，既讓我們充分發揮，又讓我們全神貫注。心理學家米克．奇克森米哈伊（Mike Csikszentmilhalyi）將之稱為「一種全情投入，渾然忘我的境界；體驗本身令人極之愉快，以至人們不惜一切代價，只為追求體驗。」[2] 一生之中，我們曾幾何時都有過這種感覺。

當我們對身分和生存有所領悟（靈命標竿）時，熱忱就會成為一股強大的向善力量。這樣一來，熱忱比我們從喜好（例如：踢足球）中獲得的莫大樂趣更深刻，我們談論的是參與一項超越人類的偉大行動所帶來的深刻喜悅。基本上就是小說家傅瑞德．畢克納（Frederick Buechner）在寫到我們「深切的喜悅」時所要表達的意思。

會有各種各樣聲音呼喚你做不同工作，問題是要找出神的聲音而非社會的聲音、或者超自我的聲音、又或者自利的聲音...神呼召你的地方，就是你心底的喜樂與世界深切的渴求交會之處。[3]

羅莎．帕斯（Rosa Parks）是這種熱情的典範。她就是那位在巴士上拒絕給白人乘客讓座，並因她的立場而入獄的美國黑人，從而掀起了蓬勃發展的民權運動。早年世道不公的經歷，以及神的面前人人平等的信念，讓她產生了一股即使是牢獄之災也無法撲滅的激情。她的生命證明了個人的奮鬥及苦難可以讓人躍進更廣闊的領域。面對個人的生活問題之餘，我們最終亦會為人挺身而出。

也許羅拔．甘迺迪（Robert Kennedy）說話時想起的就是羅莎：

每當一個男人（或女人）為一個想法挺身而出，或採取行動改善別人的命運，或出手打擊不公義時，她/他就會泛起一絲希望的漣漪，成千上萬的漣漪散發出來的能量和勇氣互相交錯，匯成一股湍流，可以推倒最強大的壓迫和抵抗的壁壘。

很少有人願意勇敢面對朋友的反對、同事的譴責、社會的憤怒。與沙場的奮勇或超卓的智慧相比，道德勇氣更見罕有。然而，對於那些力求改變一個舉步維艱的世界的人來說，這是一種不可或缺的要素。[4]

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

甘迺迪所指的勇氣通常只能來自熱忱/激情。激情是推動人努力變革的動力和燃料。

31 慾望

價值觀和熱忱與慾望緊密糾纏。

根據字典解釋，「慾望」是強烈的意欲或希望得到甚麼的感覺。是對事物或目標的渴望──甚至熱切追求──的情感。

本書關乎人生規劃。但我們真的可以根據自己的慾望選擇方向？尋求神的指引豈不是一種自私的做法？事實上，我們的慾望真的可信嗎？

慾望從何而來？

聖經對這個話題的評論有正有反。顯然，渴望有好壞之分。例如：

積極：
「又要以耶和華為樂。祂就將你心裡所求的賜給你。」詩篇 37:4（NIV）
「人若想得監督的職分，就是羨慕善工。」提摩太前書 3:1（NIV）

消極：
「耶和華阿，求你不要遂惡人的心願。」詩篇 140:8（NIV）
「我們從前也都在他們中間，放縱肉體的私慾，隨著肉體和心中所喜好的去行。」以弗所書 2:3（NIV）

這些經文指出慾望是混合包裝，有好有壞，大部分可能是好壞參半，取決於初衷及追求方式。

創造與墮落

人是按照神的形象造的。神有渴望，也創造了七情六慾的人。所以慾望本身並不壞。

許多慾望是人所共有的。例如，追求顯赫和意義、渴望得到安全、事奉、愛（施與受）的...都是人類結構的一部分。

然而在生活中追求慾望的方式各有不同，因人而異。神將憧憬加諸人身，鼓勵人追求滿足感和靈命標竿。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

就像生命的其他一切，罪影響著我們的慾望。現代人類是按一個有著嚴重品格缺陷的神的形象塑造而成，慾望已被玷污扭曲。

這並不意味著當今的慾望都是惡劣、錯誤或邪惡，很多事物依然反映出(即使有時很難看透) 神塑造的人原本是怎樣的。

區分正邪

大家都明白，要追求腦海湧現的每一個慾望，對信仰會造成危險。另一個極端則是過分在意信仰，因而抹煞了實現慾望的滿足感。如何在兩個謬誤之間尋找出路呢？

把生活上有益和無益的影響力區分開來並不容易，需要智慧來識別真正由神埋藏於我們內心的慾望...而這些渴求又有多少為人的罪所動搖，我們需要更多智慧來掌握追求正當慾望的正確時機。例如：神給人性慾，是要人在情投意合的關係中尋求滿足，並非鼓勵大家盡快在每段關係中滿足慾念，而是鼓勵大家善用辨識力，耐心行事。

我們可能有志成為公眾演說家，志向本身是神賜的正當慾望，以便跟人有效溝通。然而，矢志成為演說家的慾望也可被自私的野心扭曲，盡情放縱，變得過分嘩眾取寵，甚至成為操控別人的工具。原本神賜的慾望就此敗壞。

我們對慾望的看法，也會受到生於斯長於斯的信仰社群影響。例如，企業家的商業技能似乎受到部分基督教會賞識及重視，而其他教會則持懷疑態度。這通常取決於大家對商業和資本主義的理解，而非技能本身，所以很容易基於其他假設而重視或蔑視某些慾望，故此需要小心分辨。

那麼我們得著甚麼？

讓我們整合一下：

- 有些慾望由神埋藏我們心內，指引我們去做應做的事。
- 有些慾望由文化驅使，要我們追求大眾推崇的目標。
- 有些慾望由我們認同的群體激發。
- 有些慾望驅動我們，演變成為衝動，甚至不能自拔，皆因生命裡有未能癒合的傷口和痛苦。

被私慾驅使的人和神帶領的人是有分別的。私慾源於不當的衝動，受非來自神的力量擺佈。但神早已埋藏了慾望在我們心底裡，用以激勵及引導我們進一步實現祂的旨意。認清這些慾望就是神給人的指導。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

我們要辨識自己的動機。有些人要避免對慾望抱有過於消極的看法，另一些人則要提防過於積極的觀點。如何看待慾望往往取決於自幼所受基督教傳統或社群的薰陶。

有人耳濡目染，對慾望深表懷疑，甚至抗拒。自幼就以為自己真心喜歡做的事，神可能不喜歡。「人心詭詐，比萬物都邪惡！」(過分排斥慾望)

也有人對慾望過於樂觀，不分青紅皂白。受「喜歡做就去做」的口號影響，我們可能認定凡渴望的就是好的。(過分相信慾望)

所以問題變成了：

我的慾望有多少反映了神在我身上的形象？有多少是墮落的結果，需要徹底改變？

如果有一種簡單的方法可以針對我們所處的每種情況回答這個問題就好了！但這就是與耶穌同行的意義所在。越緊緊的跟隨神，慾望就越受改造，越能跟神的意願保持一致。當我們更了解與耶穌同在的生命，以及跟耶穌一起更認清靈命標竿時，慾望就會改變，並且成長。

總而言之...

- 神創造了人心的慾望。
- 墮落令慾望扭曲變形。
- 然而慾望的根源是正常的，是神造的。
- 有些人需要對慾望更有信心，另一些人則需要更加小心。
- 越多與耶穌同行，人的慾望就越能與祂的旨意保持一致。

詩篇 37:4 的信息是探索靈命標竿的重要部分：「又要以耶和華為樂。祂就將你心裡所求的賜給你。」

32 釐清價值、熱忱(激情)和慾望練習

價值、激情和慾望都與靈命標竿息息相關，都是不可或缺的拼圖。以下練習是我們挑選的一些有用的方法，用以探索價值、激情和慾望。

練習 1 旨在澄清你最重要的價值觀。
練習 2 提出問題幫你檢視你聲稱的價值與目前的生活方式是否一致。
練習 3 利用施恩(Schein)的「職業生涯錨」作為一種方法，釐清日常工作中的重中之重。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

練習 4 列出了一些可以提出的問題，以確定你的熱忱。
練習 5 如欲進一步探索基本價值、熱忱和慾望，可列出多條反思的問題。

練習 1：釐清價值

可以通過兩種方式完成此練習。選項 A 需要用較長的時間，但會讓你對自己有更廣泛的瞭解。有時，我們從那些對我們來說不是或是優先事項的價值觀中學到了很多東西。選項 B 仍可辨識你主要的值價觀，並在可用的時間較少時使用。

選項 A
看看下面列出的價值觀，這清單絕非詳盡無遺的，因此你可隨時作出增加。請將價值作以下分類：

1. 對我非常重要
2. 對我頗為重要
3. 對我無關緊要
4. 對我毫無價值

選項 B
看看下面列出的價值觀，這清單絕非詳盡無遺的，因此你可隨時作出增加。標記你立即感到強烈認同的價值觀(由最初的直覺反應繼續進行)。重新閱讀你的清單，並嘗試對其進行優化，直到你擁有 10 個或更少。

精確：小心細節，確保無誤。
成就：達到目標，完成使命。
活躍：生活繁忙，節奏急速。
發展：平步青雲，出人頭地。
冒險：尋找機會，接受挑戰。
美學：欣賞人為的及自然的美。
真誠：內外如一。
自主：獨立自主，自給自足。
平衡：關注生活各方面。
挑戰：喜歡迎難而上，勇於挑戰極限。
變化：無懼世事多變，不太墨守成規。
能力：能夠迅速有效回應要求。
競爭：求勝之心殷切，喜歡與人比試。
從眾：不求突出，希望與人保持一致。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

聯繫：人際關係深厚持久，細水長流。
合作：合作以建立並保持良好關係為原則。
創意：做事手法創新，打破思考常規。
責任：不計較個人得失，做正確的事。
經濟成就：通過有效管理，達致理想經濟狀況。
經濟安穩：不冒太大風險，收入足夠應付開支。
教育：學習及/或取得學歷，追求理想職位、影響力或地位。
效率：及時準確完成任務。
平等：堅信不分性別、種族、年齡等，人人享有相同權利。
信仰：實踐一套信念，加以培養，並將之融入生活日常。
家庭：投入時間精神，關注家庭關係和家人幸福。
靈活：對新事物新方法持開放態度。
友誼：投入時間精神，關心朋友和朋友幸福。
幸福：知足常樂。
健康：保持身心舒泰。
獨立：從心所欲。
影響力：能夠改變現狀或影響他人。
正直：秉持信念、道德和價值觀。
正義：希望看到公義──公平公正、一視同仁。
知識/學習：增廣見聞及專業知識。
休閒：培養愉快輕鬆的愛好。
居住位置：住在一個對你的價值觀和生活方式有利的地方。
忠誠：堅持與人（民眾、組織、思想、傳統）同甘共苦。
秩序/組織：掌握時間、方法和財產有條不紊。
個人發展：渴望充分發揮潛能。
體格：通過體育運動培養良好體格。
權力：有機會影響或指揮一個行動、一個人或一群人。
認受：以成就聞名於世，實至名歸。
負責：對事/人負責，穩重可靠。
自尊：欣賞自己，清楚個人身份。
服務：渴望幫助他人，以別人的最大利益為依歸。
穩重：對人事、或行動始終如一。
簡約：希望削減不必要的刺激、財產和活動，只需符合基本要求。
地位：藉著地位、財富或交朋結友而贏得尊重和聲望。
寬容：對別人的觀點持開放態度，不論斷別人。
傳統：欣賞行之有效的成規──持續穩定。
團結：願意團結合作，放下歧見。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

多樣性：喜歡變幻莫測，不一樣的任務、人物和常規。
其他：

練習 2：價值一致

當你列出最重要的價值觀之後，就要開始評估你的生活有沒有真正反映出這些價值觀，如果沒有，則可能要重新作出調整。以下是開始重整過程的一些問題：

1. 請熟悉你的人細閱這份清單，並提出他們眼中你的十大價值觀——檢視他們的清單，是否與自己的清單相符。

2. 你可能想請來自生活各方面的人，說出他們眼中你的十大價值觀是甚麼；例如：家庭、朋友、工作或社區關係，再一次檢視你在他們眼中的十大價值觀清單，跟自己的清單有幾多是吻合。

3. 想想你最投入的事情，是否反映你的價值觀？

4. 想想你如何運用時間，運用時間的方法是否反映了你的價值觀？

5. 想想你參與的組織（家庭、工作、社區等），這些組織的價值觀和優先事項是甚麼？你的價值觀與這些群體的價值觀有幾多是吻合的？

6. 你在生活中有甚麼取捨？準備繼續接受哪些？還有沒有其他選擇？

7. 你會考慮在哪些方面調整工作方式，以配合你的價值觀？

練習 3：職業錨

有一個基於艾特加．施恩（Edgar Schein）著作的「職業錨」練習，許多參加我們課程的人都發覺有用。練習涉及探索你在工作上的激勵和指導。這方法建基於一種認知，就是人們出於不同原因，各懷不同抱負而工作。有些人要工作充滿刺激變化不斷才高興，又有些人喜歡例行公事及天下太平。有些人要覺得工作有助創造美好新世界，而另一些人只是喜歡應對挑戰。

我們會繼續使用施恩（Schein）的詞語——職業錨——但在談論靈命標竿時可能會引起誤會。「職業」一詞往往限於有償工作，你可能更喜歡使用「工作錨」這個詞語，因為它更適合你在生活中的角色。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

施恩確認的八大職業錨是：

- 技術/職能能力
- 一般管理能力
- 自主/獨立
- 安全/穩定
- 企業創意
- 為事業服務/奉獻
- 純粹挑戰
- 生活方式

注意：人人都可能在某程度上認同所有這些類別。但「職業錨」這個標籤暗示，它可能會在生命的每個階段重演，是你的最重要基本寫照，因為它與你的自我形象緊扣在一起。

因此...你的目標是分辨哪個類別對你最重要。

看看每個標題下的說明，哪一組說明最能引起你的共鳴？如果不是很明顯，你可能希望為每個說明評分，由 1「從來不是」到 5「一直都是」。將每個類別的總和相加，看看哪個分數最高。然後看看是否你的寫照。

1. 技術/職能能力

- 我喜歡在工作上用我的特殊技能（不一定是技術技能──可以是人或實用技能）。
- 我的專業知識備受重視比成為總經理更重要。
- 我想別人認同我工作出色能幹。
- 我喜歡提供專業意見。
- 我寧願離開也不願扮演我專業領域以外的角色。

2. 一般管理能力

- 我喜歡權力和責任，夢想成為一個重要組織的負責人。
- 我喜歡管理和督導他人。
- 我喜歡培訓和指揮其他人工作。
- 我有出色的分析能力、人際關係和情緒能力。
- 如果我覺得自己無法升任重要的管理職位，會感到沮喪，可能會離開。

3. 自主/獨立

- 我希望自己的成就得到認同。
- 自由比安全更重要。我的夢想是自由自在做自己的事。
- 我喜歡有自己方式、自己時間做事的自由。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

- 其他人的規則和程序會令我感到沮喪。
- 我寧願離開也不願接受一個自由受到限制的職責。

4. 安全/穩定

- 我喜歡可以預測和感到自在的制度。
- 我喜歡妥善完成任務。
- 安全和穩定對我非常重要。
- 我不喜歡冒險。
- 我夢想有一份能提供經濟保障的穩定工作。

5. 企業創意

- 我喜歡創業的挑戰。
- 我興趣廣泛，精力充沛。
- 我喜歡同時進行多個項目。
- 用自己的意念和努力所成就的最令我心滿意足。
- 我夢想闖一番事業。

6. 為事業服務/奉獻

- 我要覺得自己對社會有良好貢獻。
- 我樂於用天賦服事別人。
- 感覺自己有助於令世界變得更美好，對我來說是最重要的事情。
- 我寧願離開也不願接受一個妨礙我服事別人的職位。
- 我夢想擁有一份能夠真正改變人類的職業。

7. 純粹挑戰

- 我喜歡可以促進我解決問題或競爭能力的工作。
- 我寧願解決幾乎無法解決的問題，也不願完成一份平平無奇的工作或升到高位。
- 我在面對困難，克服挑戰中得到滿足感。
- 我熱切期待衝破障礙。
- 我面對逆境時非常專心一致。

8. 生活方式

- 我希望享受工作，但工作只是我生活的一部分。
- 我「為生活而工作」而不是「為工作而生活」。
- 我關心工作能否配合（以一種平衡的方式）我其餘的生活。
- 我希望能夠盡量減少工作對個人和家庭的干擾。
- 個人和職業之間的平衡比爬上高位或出人頭地更重要。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

如何應用職業錨於特定工作

至於審視特定工作和職務時，職業錨適用於可能吸引你又能滿足你的職責類型。

錨涉及你工作的背景，即你最有希望大展拳腳的範圍多於你工作的內容或特定領域。

這是承認個別人士會重視而且喜歡工作的不同方面，也會視某些方面為有益或無益。因此有可能兩個人被同一個工作領域吸引，原因卻截然不同。

根據施恩（Schein）的主張...

- 所有人都會有一個最能引起共鳴的因素，而且會令人在往後的任何工作中不斷追尋。
- 若要長期得到滿足，這個因素必須存在。
- 迫於無奈，最後才會選擇放棄這個元素。
- 一旦失去這個因素，將會是無可彌補的損失。
- 沒有商榷餘地。
- 這就是職業錨。

以下是我們對每個職業錨有吸引力的工作類型的簡要總結。

1. 技術/職能能力

- 看待工作內容比工作背景更重要。
- 滿足來自獲得專業知識。
- 沒有挑戰就會感到無聊。
- 教學及指導是展示專業知識的機會。
- 專業同事和同行的認可帶來滿足。

2. 一般管理能力

- 掌管整個行動或過程帶來滿足。
- 無懼壓力，實際上經常面對艱難處境反而覺得刺激。
- 追求更大的責任。
- 期望靠功績和成果晉升。
- 期待經濟回報作為嘉許。

3. 自主/獨立

- 追求既有自由又有選擇的工作。
- 會因諸多制肘而氣餒。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

- 通常充滿創意，成效裴然，但獨立工作更為出色，例如出任顧問、承包商、自由職業者，也會成為獨立商貿人士。
- 如果有自由，可以在更大的組織中工作。
- 晉升意味著更獨立自主，欣賞獎勵、推薦和獎品等回報。

4. 安全/穩定

- 關心工作環境及工作關係，以及工作能否持續，較少理會工作內容。
- 理想工作是職位安定，論資排輩，穩步晉升。
- 喜歡獎勵忠誠的職位等級制度，也希望能夠改善薪酬、福利以及工作環境。

5. 創業創意

- 需要參與創新，如果沒有新意，很快就會感到厭煩。
- 除非有不斷考驗創意的機會，否則會焦躁不安。
- 自主權是最重要的問題。
- 追求權力和自由以晉身心目中要職，並以扶植企業、積累財富及公眾認可來衡量回報。

6. 服事/奉獻事業

- 會因工作反映某些核心價值的重要性而受激勵，而非工作本身。
- 追求反映價值觀的工作，例如：與人合作、為人服務、愛護地球以及締造和平。
- 希望得到合理待遇，但主要不是金錢。
- 將公眾和同行的認可及支持視為回報。

7. 純粹挑戰

- 喜歡以競爭為主的職業，可以是解決問題、人際關係以至體能挑戰。
- 得到鼓勵和支持來迎接新挑戰，就是回報。
- 可以放棄穩定和各式各樣回報，以換取迎難而上的機會。

8. 生活方式

- 希望享有靈活彈性。
- 事業需要與生活融為一體。
- 希望加入尊重個人和家庭的組織。
- 未必想搬遷。
- 覺得滿意：彈性工時、兼職工作、產假、休假、日間托管和其他顯示組織顧及員工工作以外問題的跡象。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

練習 4：識別熱忱

- 甚麼話題會讓你一直聊到凌晨？
- 甚麼讓你願意付出而不求回報？
- 甚麼主題的書籍佔據你的書架？
- 甚麼活動會讓你失去時間觀念？
- 甚麼工作計劃令你早上迫不及待起床？
- 甚麼目標最吸引你？

現在試寫下你有甚麼激情熱忱

花點時間問問兩個非常了解你的人，你有甚麼熱忱。

練習 5：價值觀/熱忱/慾望提示

如果你在確認自己的價值觀、熱忱和慾望方面遇到困難，以下問題可用作提示──問題的答案未必涉及價值觀或熱忱，但通過審視答案，你可能會發現其中存在相關的主題：

- 你最看重別人哪些質素？
- 你過去支持或反對甚麼？
- 你生活中哪方面最滿足？
- 傳給下一代甚麼最重要？
- 你最想別人記住你甚麼？

朋友的回饋意見；小組個人反思

在上面的練習中，我們多次建議你尋找別人對你的價值觀、慾望和熱忱的真知灼見。可以為此召開小組會議。建議會議的形式如下：

邀請小組成員各自完成上述部分或全部練習，然後選擇一個領域提交給小組。當每位成員陳述他/她的個人見解時，讓小組有機會對這些見解作出認同或補充（有時可能會質疑）。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

視乎小組希望如何深入探索這些問題，你可以選擇為該主題分開幾次會議。

資源

書目

Edgar Schein, Career Anchors: Discovering Your Real Values (Jossey-Bass/Pfeiffer – workbook edition, 1985)

Jane Kise, David Stark and Sandra Krebs Hirsh, Life Keys (Minneapolis: Bethany House Publishers, 1996)

Michael Henderson, Finding True North (Auckland: HarperCollins, 2003)

網站

可以在網際網路上找到施恩（Schein）關於職業錨的工作的最新更新資料

https://www.careerachorsonline.com/SCA/about.do?open=prod

33 附錄：如果我的價值觀不切合所屬組織的價值觀怎麼辦？

當你花時間審視工作/職業時，可能會遇到很多問題，以至懷疑自己是否入錯行。有時情況可能確實如此。然而，感到不快的人很多時做著正確的工作，只是處身錯誤的地方。他們經歷的憂慮不安主要是價值觀衝突所致。

如果覺得這就是你的處境(即你的價值觀與公司或集團鼓吹的價值觀不一致)，你有幾個選擇：

1. 嘗試找更多資訊。這應該與官方組織在特定問題上的立場一致，以及組織中有哪些(如果有）可以讓你彈性處理，並且影響改變的地方。

2. 如果你的價值觀與參與組織的價值觀存在明顯分歧，而且似乎不容改變，那麼最好考慮另謀高就。這可能知易行難，但即使你在短期內無法離開組織，仍有事可為，求存之餘可以保守你的價值觀和身份，這包括與職場內外具有相似價值觀的其他人會面，互相鼓勵，或者利用有限的機會表達你的價值觀，而不至於破壞大局；例如，你的衣著、你的工作空間的裝飾、你選擇的領導作風等等。如果你的價值觀與組織不配合，請不要貿然假設你必須離開組織。有時我們可以在組織內部推行有價值的改變。

3. 如果你與組織在許多重要問題上意見分歧，但自信有談判的餘地，那何樂而不為。有禮貌地提出可行的替代方案，拉攏其他人參與討論改變。組織內外(重申要尊重那些可能與你意見不同的人）的集體行動可能會帶來改變。

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

例如，當蕭菲亞（Sylvia）發現部門將他們的規劃會議安排在星期六時，她很擔心，因為她曾應承星期六擔任女兒的投球隊教練。同時，由於部門其他人還沒有孩子，也沒有意識到蕭菲亞感受到的矛盾，因此很難反對這個時間安排。所以蕭菲亞（Sylvia）帶著一個替代方案去找領隊──團隊可否以幾次早餐會議來討論資料？解釋了自己與原定安排時間的衝突，並指出當下雖然只有她一個人受到影響，難保幾年後很多其他員工會有相同處境。如果他們意識到組織重視他們的家庭責任，確保他們週末享有空閒，那對他們將有益無害。

4. 決定留在組織內，並確定價值觀不太重要，這可會損害你的誠信，並非真正妥善的選擇，很不幸卻是許多人的選擇，因為他們害怕探索及追求前面三種選擇其中之一。

插曲：振作吧！

唉！前面幾章有很多東西要消化。

希望大量的練習和問題開始讓你更全面了解甚麼切合自己（Fit）。

為了在這方面幫你，請花點時間總結一下自我的探索（或者加深的了解）。

以下練習就是為此而設計的。

練習 1

把生活想像成一個輪子。（我們這些比較圓的人可能會比其他人更易做到！）

輪子的中心（輪轂）是我們與神的關係。正是我們的生命與神的聯繫，為我們所做的一切提供了理據和重點。

我們在這個中心寫下了「靈命標竿」（SoulPurpose），就是要提醒自己，我們是神創造的、神親近的、神栽培的。如果沒有這種持續的聯繫，我們將無法實現我們的命運。追求這種以上帝為中心的生活方式將影響我們一生。

圍繞這個中心樞紐的向內輻條環，總結了我們個人大部分核心成分。

花點時間思考一下所有自己探索過的，獨一無二的切合（Fit）元素：

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

- 「指紋」(第 3 章)
- 品格(第 4 章)
- 才能和技能(第 5 章)
- 屬靈恩賜(第 6 章)
- 價值和激情(第 7 章)

將這些章節練習中的心得寫入下面的輪輻中。

練習 2

第二個「輪子」(如下圖所示)顯示了一系列外輻條。

這些外部輻條代表了生活各個領域。全部都是:

- 我們目前表達的靈命標竿的大前題,以及
- 有助進一步塑造及改變我們的本性以及靈命標竿的機會和關係。

注意:要知道這個輪子圖案並非試圖總結關於你或你的靈命標竿的**一切**,亦非意圖代表「全貌」。用意只在於確定我們至今一直探討著的生活元素如何組合成為我們靈命標竿。

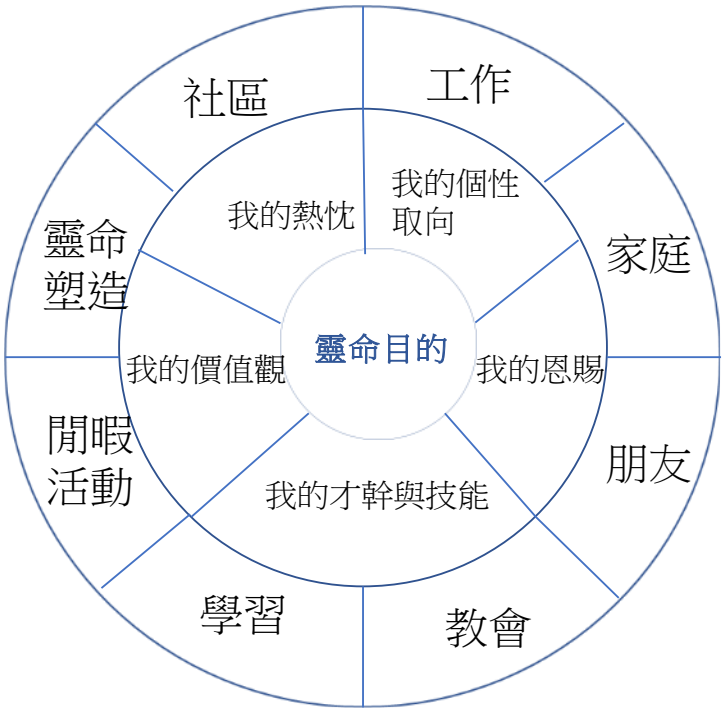
抽點時間找出其中一些特定的背境、機會和關係,寫點東西。
例如,你可列出:

- 一些現行的重要關係(有關友誼、社區、教會和職場)
- 任何你現時正在做的研究(正式或非正式)(有關學習)

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

- 你參與特定類型的工作（有償和無償）以及你的職責和目標是甚麼等等

請隨意更改我們為每個輻條訂立的名目（我們認定的輻條並非神聖不可侵犯）。
你甚至想改變各部分的大小，以反映你在特定領域投入的時間，或者這個生活環節的重要性。



<u>關於尋求進一步幫助</u>

本節（獨一無二的「我」：練習冊）可能提出了一些問題，你需要求助於「專業指南」。

如果你需要幫助，我們建議你考慮找有專業資格的職業顧問。例如，在新西蘭，新西蘭職業從業者協會（CPANZ）網站（www.cdanz.org.nz）提供了所有合格成員的姓名[5]。

或者，你可向周圍的人（朋友和熟人）打聽擁有相關訓練和能力的人。

當心滿口承諾的人，或者自己不夠努力！請記住，職業顧問不會告訴你應該做甚麼，他們只會幫你提高自覺，與你並肩探索一些可能方法，也可能會幫你釐清思路以及作出決策，但請記住，最終的方案/方向仍然由你決定。畢竟，你才是承擔受後果的人。

<u>求職</u>

對於那些想要更多有關求職細節資訊的人，我們建議你查看：
The "Career and Life Planning" section of the Faith At Work website:
www.faithatwork.org.nz

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有

Richard Bolles *What Color is Your Parachute?* (Ten Speed Press, 2004)

Barbara Moses *What Next?* (Dorling Kindersley, 2003)

---

[1] Michael Henderson, Finding True North (Auckland: HarperCollins, 2003), page 17.

[2] M. Csikszentmihalyi, Flow: The Psychology of Optimal Experience (New York: HarperPerennial, 1991).

[3] Frederick Buechner, Wishful Thinking: A Theological ABC (New York: HarperCollins, 1973), page 95.

[4] Quoted by Deborah Myerson in Tempered Radicals (Boston: Harvard School Press, 2001).

[5] 除作者所介紹的網站，可與 HKPES 聯絡 www.hkpes.com 查詢有關工作諮詢服務

Translated by HKPES Content Provided by Theology of Work, Used with Permission 版權所有