

對大陸「神父離職」現象的省思

陳開華

普世教會在七、八十年代曾有過一個大浪潮：

神父、會士、修女紛紛離職；且大都還俗組建家庭。僅以美國為例，截止一九九零年的統計數目就有一萬七千多人。數目是很驚人的。究其原因，是梵二的開放性，使他們發現教會打開大門之後，外面的世界很精彩。被無形的牆所禁錮了的理念、欲望與價值觀，在職務之外也可以有其充分的概括性。這無疑，對整個教會所具備的千年傳統是一個很大的挑戰。

在大陸教會中近年來，亦時有耳聞：某某教區的神父不幹了；或說某某神父結婚了。目前景況尚

有愈演愈烈之勢。在這些現象背後的原因是什麼？與上述普世教會中的現象一樣嗎？這無疑是大陸教會所要面臨的一個很大的挑戰。本文擬就個人管見先對現象做一個綜合，然後會有一些分析。本來就本人的閱歷與學養來說，談這問題確有不自量力之嫌，但「神父離職」在大陸教會中已在許多方面產生影響，不幸的是鮮有問津究竟者。本人身處其中，自付有責切之務。故不揣冒昧，切盼不負拋磚之苦。

「神父離職」素描

一個神父離開鐸職行列，不能簡單地歸結為非

此即彼此的對錯問題。當中涉及許多方面的因素。

一·高處不勝寒

事實上，在教友心目中，神父是「很聖」的。基於獻身生活的神聖性。牧靈性及其奉獻理由。教友們大都會不同程度的把神父「神化」。一個天人中介的司祭是不應有任何欲望與差錯的。其理想程度幾乎是不食人間煙火。但是，不可否認的事實卻是由於大陸教會在修院培育工作中，時間、師資、靈修、管理等許多因素的不完善及陶成過程中個人靈修生活的不完善（根源在於缺乏精深合格的專職人員），使許多人在成為神父後，很難讓教友們在德性或才智上認同。那麼，必然會在神父與教友之間產生一股無形的張力。

兼且，絕大多數的人是甫畢業即晉鐸，然後立赴牧靈第一線，獨當一面。由於「青黃不接」這個環節中少了「中年鐸兄」為榜樣，且又與老年司鐸有年齡差別，使他們在「神父模式」上缺了一課。

剛踏上牧靈崗位，一般情況都是躊躇滿志，欲為榮主教靈幹一番轟轟烈烈的大事。但經過工作與時間的磨鍊，在變得成熟的同時，又可能會少了那份「初生之犢」的豪氣。如果再碰上一些問題，諸如：主教不理解，教友期望太高等等，那麼惰性與退隱之心馬上就會出來。

積極的說，這才是決定一個神父一生的時刻。因為不斷的挫折，不斷的反省，也是不斷的向天主皈依和開放的心路歷程。消極方面，則是年青人的浮躁使其在挫折與指責面前無奈、煩躁。如果消極傾向增長呈正值的話，天長日久，心中的矛盾與陰影也日增，在問自己「是否選擇錯？」的時候，有人拉一把的則是他個人的造化，自會有「柳暗花明」之日。要是運氣不佳的再碰上神職界的不和睦（這是不可否認的事實），來自「兄弟相煎」的挑戰，使人萌生「另擇高枝」的想法，似乎已是無可厚非的了。因為這種境況中很難讓人體認到天主的臨在，更好說天主在他心中沒有根。

二·經濟浪潮的沖擊

中國社會十多年來的成就是很輝煌。在計劃經濟向市場經濟轉化的過程中，也塑造了人們不再以單一的思維模式來面對社會、人生。基於傳統倫理道德的破而不立，年輕的轉型思維使社會日趨複雜。各種思維與主義並存。

幾乎與「改革開放」一起成長起來的「新時期的中國天主教」，無論在思維模式還是行事方法上，儘管已「今非昔比」，但還是有其傳統依據的。這一點可在教區管理與修院培育上看出。信仰中有不變的主體，但也有該變的存活與宣講技巧。目前的社會已發展到不同於任何前一時代了。新型的政教關係幾乎是在經濟系統中才能成立。「與社會主義相適應」這個提法，在兩千年的經濟系統中完全是一個空白。如何適應？教會的先知角色怎麼定位？自養產出結構與牧靈幅度之間的比例如何？都是一些極具挑戰的問題。

一九九二年中國天主教第五屆代表會議上四川陳功鰲神父有個報告，說他每日十元的零用錢令到不信教但卻很有錢的中學同學不了解，且力邀他下海。誠然，這是極具誘惑力的，因為可以有一個合理的理由支持，即教區窮、要蓋堂、要開支一切費用，那麼必須去掙錢。慶幸這位神父不為所動。但同時，也確有一些教區傳出神父下海，搞「第二職業」的說法。孰對孰錯，這是一個很有探究前景的話題。

問題的另一面卻是：很多教區出現的「神父還俗」現象，其中一部分人是與經濟有關的。是嫌生活太清貧抑或是手中錢太多造成的呢？

無疑，現在社會消費的衝擊涉及多個方面、各層人士。作為一個神父的消費標準是什麼？金魯賢主教幾年前呼籲過提防拜金主義侵入神職界，但很少見有人回應他的呼聲。

有錢可以蓋很多、很漂亮的聖堂，亦可以改善教會的硬件設施，或藉之提高教友素質。但也不可能

會使人因之腐化、墮落。錢是中性的，怎麼把握這個分寸，對每個過手的神父都是一個挑戰；既挑戰信仰亦挑戰良心。

三·性張力下的異化

一個剃光了頭的和尚身穿僧服走在大街上，堂而皇之。人們會理所當然的肯定他的獨身。而當一個人自稱自己是神父之後，人們最想問的問題是：「你幹嘛不結婚？」或「是否有問題？」問題的差異顯示了社會文化系統中俗文化的不同與系統之間的互異性。畢竟，在這個社會中天主比佛離大多數人的生活遠得多。由是，人們在傳統陰陽思想與男女互適上對一個蓄髮同服而不近女色的人必會產生好奇之心。更重要的是一個神父除了要面對外界的疑問之外，還得面對內心的挑戰，而且這挑戰是不斷增長的。

基於教律和職務的必然，使得獻身生活與婚姻生活之間毫無兼容性可言，一個選擇了度獻身生活

的司鐸，無論就其牧職層面還是私人層面來說，都是要對許諾的忠貞持守終身的。換言之，是全人的奉獻。

但問題大多出在這心，越是没有的東西越好奇，人非草木，孰能無情，面對一個漂亮的女孩，或讚美、或欣賞、或產生邪念，這是個人修持工夫的程

度問題。
中國人素有「飲食男女」的說法，主張性是與生俱來、不可或缺的生存理念。加之，當今社會中透過服飾、傳媒充滿了性的誘惑與挑逗，使入世獨身者更不易持守了。這在神父還俗的個案中所佔比例是相當高的。但另一面卻使那些能篤守不移者更顯得難能可貴了。

四·代溝、聽命與同道

每個教區都有各自不同的難題，但有一個問題卻是大家所共有的：新一代神職與老一代神職之間在處理教會事務上往往有不同的取向。年青人有幹

勁，老年人有韌勁。年長的司鐸用一生的坎坷閱歷告誡年青人辦事要有板有眼，不可急躁冒進；而年青的神父卻憑其火熱的心志為資本對年長者漸趨圓滑的處世方法不解。這衝突也同樣在修女身上浮現，本文僅以神父為分析對象。

1 一個目標兩種文化背景

有著坎坷經歷的老一代神職，大多是七、八十歲了，一般常人到這個年齡是退休之後頤養天年的時刻。但老神父們都是在五、六十年代政治環境所造成的特殊工作中退休之後而再度復出，為教會的重建而伏櫪夕照的。這在整個教會歷史中是罕見的。傳奇性的經歷，對教會、對天主的忠貞，構成了他們這一代人獨特的文化景觀。

與之相反的是年輕一代，無論在學養還是閱歷上都不足以和他們相提並論。到目前為止，年輕一代都是經歷教會從「無」到有的見證人，其文化背景是與「新時期的社會主義建設」一同進展的。看

到教會的現狀，使他們甫上崗之初，即想把教會搞得紅紅火火。「後生可畏」的年輕人欲在興建工作中大顯身手，而有著豐富閱歷的老年人則會告誡「欲速則不達」。共同的福傳目標，不同的行事方法，使他們二者在合作中難免產生衝突。

代溝的產生導源於不同的心路歷程。或許解決問題的方法只有正、反雙方，在對天主的忠信這個共同點上找到「合」之道。彼此接納，謙沖互愛，是十字架上的救贖意義。

2 對聽命的不同理解

今日大陸教會中的代溝衝突，不僅在年長司鐸與年輕神父之間存在，而且在年輕神父與主教之間也同樣顯著的存在。對工作的分配、對生活的理解、對福傳方法的不同取向等等，都可能會在雙方之間投下一些不和諧的陰影。

基於主教們「梵二前」的思維模式，使他們在處理教會事務時一般遵循嚴格的聽命理念。如同半

個世紀之前那樣，對主教權威的不可否決性，使在現代化處境中成長起來的年輕人吃不消。

顯然，老是處於僵持之中是不解決任何問題的。於當事人雙方都沒有什麼好處，事態的嚴重性，只能導致愈演愈烈的緊張氣氛。要誰向誰妥脅都不會是解決問題的最佳方案。如果建基於一種新型的、略帶商討與合作性的工作方法，也許受命者一方真能感覺到其爲人本身的尊嚴與被尊重，不再是附庸，而是天主子民大家庭中的手足。無疑，一種和諧相處、彼此尊重、不同於世俗中的上下級關係的合作方式，將會在爲天主子民服務的具體工作實況中，表達出其聖職的崇高與神聖。

3 弟兄相輕

一個人不出名倒好，一旦有點成就和名氣之後，是很麻煩的，要面對新的挑戰，還得面對別人的挑剔。更讓人吃不消的是來自同輩之間的不服氣與嫉妒，這在聖職界也同樣存在。自古文人相輕，也同

樣反映在教會生活中。你強我要比你更強。積極的競爭鼓勵倒是好事，一旦這個「度」失控時，則禍害無窮矣。完全缺乏靈性的支持，成功的神父會因他人的攻擊而退熱，一無所成的牧者則會爲自己的無能而招怨他人。到最後，也許想到離開是非之地，走爲上策倒是解決的方案。這樣，對誰都不會有好處。

無論是解決神父們之間的代溝或是兄弟鬩牆，抑或主教與神父之間的問題。作爲教區家長的主教，無疑充當了一個極重要的「和事老」角色。怎麼樣在紛繁的行政工作與牧靈工作中分身來解決人與人之間的矛盾，這顯然要讓主教演譯一下其個人的才智與德行的魅力了。由「決策能力、統帥成績、個人德性」這三位一體集一身的威信值的大小，是主教其人行事的保障與關鍵，更是解決問題、以理服人、以德服人的不二法門。一個捲起背包準備走人的神父，完全可能徒然在主教身上看到希望與天恩。這挑戰，對主教來說無疑是全方位的。

五·兩難——政教關係

《鼎》一九九五年總第八十八期劉澎先生的文章提出，政教關係可分作四類，而大陸的政教關係則為第四類，即由不信神的政黨領導教會，教會僅是國家中的一分子而已。對政治的不同取向與教會發展的不同理解，使大陸教會之中產生了不同的信仰表達方式。如何歷史的去看半世紀來的風雨歷程？如何把教會的「社會良心」付諸實踐？與聖座之間的關係如何？迄今為止都是懸而未決的問題。

而年輕神職剛好處在這個歷史實況中。上述諸問題，因其個人所處的環境而定其所好，但卻會因實際處境隨時向每人提問。何去何從，不是憑個人的心智所能解決得了的。無論是過去對大陸教會的二分法，抑或是時下流行的三分法，都是在討論中。大家都是信仰天主的人，在給別人講時，能很明智的表達。但在處理所謂「地上」與「地下」的問題時，發生彼此攻訐、互相指責，實有傷愛德之

嫌。這既不利於雙方之間的合作，亦不利於建設新的教會遠景。首當其衝的，自然是年輕的且無任何「前歷史」背景的神父們了。面對當下紛爭不睦、前景茫然無緒，的確是迷惘的一代。倒是離職的神父們已給教會敲起了警鐘，不應再是攻斥，而應是攜手前瞻，把福音活出來，把先知的良知投放在社會蒼生面前。

「神父離職」的內在因素

這一部分是對上述現象分析之後的深入挖掘。換言之，「神父離職」除了上述諸種外在因素之餘，還得看看實質而內在的因素是什麼。近因在於內在的空乏，或說是「司鐸再培育」的闕如，遠因則在於修院培育中存在的差異與弊端。所以，本文以下分兩部分探討。

一·我是誰——關於修院培育中的心智成長

不可否認的事實是：大陸修院在培育工作中用

「梵二前」的管理模式與來自「現代」社會背景中的青年人之間，存在一種無形的張力。封閉或半封閉的修院生活，使一群活潑而有創造性的熱血青年在「暮鼓晨鐘」之下「潛心靜修」。「院規」是綱，「聽命」是本。修院倒是平靜無事了，但在修士們心中卻波瀾萬千。因為社會已逼著教會不能再用避開而內向的方式來面對挑戰。基於神學課文的配給、教授的學養、靈修導師的深度等基本條件的不能滿足，和每年假期社會實踐所反饋回來的訊息不能得到滿意的答覆，使院方與修士之間產生了張力。這種差異，是信仰與文化之間的差異，也是導師與學生之間價值取向的差異。修院過分強調聖學的成分，而輕視「世俗學問」。但聖學系統卻又不能完整的學到，使年青人大惑不解。想在世俗與神聖之間作點整合的年青人，又使強調「劃一」與「傳統」的院方難耐。衝突是顯而易見的。

四至六年，可以造就一個原本平庸者成爲人才，也可以毀掉一個本來頗有天分的修士。孔子說：君

子務本，本立則道生。無疑修院裡幾年的培育正是一個人一生中最重要的心智成長與立本之期。毫不諱言的說，一個人在二十歲至三十歲之間所處的環境與接受的教育狀況，決定其本人往後一生的價值取向。在修院中，幾年時光，如果學習中得不到充分而完備的教育，那麼在迷惘與無知中走上牧職崗位，則會有「先天不足綜合症」發生。如果靈性生命的成長老被「守規」與「聽命」所限，而又得不到有深度靈性經驗的長者的提攜，那麼已播下危機的種子了。

青春期甫過的年青人，該是用「平常心」去與這個世界、與異性建立正常的關係，而院方卻基於「獨身」的基本理念給修士們大注特注「免疫針」。方法無非是把大門關上，不許與外界往來。有的修院硬性規定修士們來往信件都必須要讓院方先睹爲要。稍有風吹草動，則大做文章，或殺雞儆猴，開除了事，或留校察看，以觀後效。大有聞「色」色變之勢。幾年下來，人長高了；而心中？塵卻越積

越多；年齡增長與心理增長之間成反比例。換言之，社會認同感、人際交往能力與實際年齡之間有很嚴重的互異。由此而造成的逆反心理與人格障礙將會使人變得玩世不恭。所面對的神聖被條條框框束縛太嚴，也許只能可望而不可即了。

這種矯枉過正的做法，如同禪宗裡以手指日的公案一樣，有誤導之嫌。示人以日，可能會讓人浸迷手指之法上，而置終極目標於不顧。那麼，無疑，天恩的甘霖很難有滋潤人心的契機。這一點，不但表現在對財、色、意的三願上，也會在西方靈修注重「知」與東方靈修注重「覺」的比較中顯其端倪。這並非是要批判西方式的傳統靈修，而是透過「覺悟」，使我們去經驗活生生的上主在我們具體的生活中。不是用概念去表示，也不是讓上主游離於身外，而是讓自己的宗教經驗豐滿而有內蘊的體驗到祂的「此在」。這為一個修士更是異常重要的。其影響是持久終身的，尤其在晉鐸三至五年這一段關鍵時期，用祈禱、用活潑的宗教經驗來支持信念，

是很有建設性的。

讓每一個修士在寬榮的環境中，人盡其材的發展各人的天分（神恩）是很可取的。在統一中涵融多元，在威嚴中不乏關愛是領守的前瞻意識，也是承行主旨的綜合體現。

在關愛與信任的氛圍中，讓靈修、生活、學業、人格成長得到相互之間的和諧與共鳴，是認識自我、人格成熟與認真獻身的前提，也是培養出正確而健康的靈修觀、工作觀、義利觀、異性觀與聽命合作觀的關鍵。

無疑，作出一個獻身於主且忠實於自己的獻身生活的承諾，卻得不到清晰度很高的自我認識是很可怕的。

二·孤島——關於司鐸再培育

自從宗教政策開放以來，到目前為止，基本工作方向是：教產的落實、修院的培育和滿足教友的信仰生活。在廢墟上重建，其中一個最最根本而迫

切的需要是人手問題，爲此，大陸教會中出現了一「青黃不接」的局面。

自一九八二年上海佘山修院率先開辦以來，在全國範圍內先後開辦了十餘所修院。八十年代末，已產生了大陸教會自己培育出來的神父，由於師資、環境所限，這些神父可謂「含淚」所播。

現實需要，使他們立赴工作崗位，協助老神父。事情很多，要看望教友、行聖事，還要擔負行政工作、落實教產、政府打交道。事無鉅細，工作繁多。到了九十年代中後期，教產基本落實了，神父鐸弟們也不時在增加，教友們的信仰生活也基本得到保證。這時，工作重心在轉移，教友素質的提高、慕道者的培育、社會福利的參與等擺上了議事日程。同時，也該是神父暫停喘一口氣的時候了。這一歇不打緊，問題卻接踵而來。前幾年落實教產的工作，用的是人的智慧，對老教友們的信仰需求，用修院所學的也足以應付。現在駐足自問，回視內心，卻一片空白。因爲時代在前進，教友們已不滿於老聽

天堂、地獄。尤其是要面對慕道者所帶來的時代挑戰。這種舊瓶新酒的刺激，使神父們迫切需要學習、再培育。學習新的福傳技巧、梵二精神。尤其是因工作繁忙與疲憊所佔據的內心空間更需要補充養分，這些基本需求在海外也許很好解決，但在大陸可不行。需要做的工作很多，再培育的設施、師資都不會是一時所能解決得了的。徬徨之際，內外交困，主教的理解、同道的扶持，都會是一劑良方。否則，禍矣。

有條件的，透過港、台、澳及海外親友的幫助，可能在書籍、資訊等方面了解一些海外情形，新的牧靈方式與梵二精神，儘管可能會是一知半解，但也能造就實際工作和提昇自己。沒機會的神父，或者根本没太多時間去閱讀的，則缺了一個學習、更新的契機。

所以，這時離職的神父與普世教會中七十、八十年代的「神父離職」性質不盡相同，後者都是受到系統而正規的神學教育的，且在比較自由、寬泛

的空間下做自由選擇，而大陸的情形則不一樣，內心的衝撞、時代的挑戰、教會的內爭和看似渺茫的教會前景，使人感到孤獨無助，要麼向天主開放，要麼向外尋找實在而明朗的寄托。異性的溫存、物慾的擴充、生活的奢華都可能是給人安全感的「良方」。

並且，公開申明不幹了，還要面對許多的壓力與新生活的挑戰。所以儘管有「敢為天下先」者公開走人，但也有一些不願跨出這一步的，仍留在教會內。倍受煎熬者有之，繼續放任者有之。突破困境、走出低谷的也大有人在。

結束語

面對一個「神父離職」的具體個案，原因是多方面的，有他自己的因素，更有教會內主教、同道的責任。

他們儘管現在已不再在教會內服務，但他們曾經為教會所付出的心血與建設而努力，是值得肯定的。

的。他們的出走無疑是教會的損失，也是對教會的挑戰。或許，我們多給他們一些關注和愛心，會使他們受傷的心再度向天主開放，在其具體的生活中為主作見證。

人是無法超越歷史的，儘管五、六年前根本想不到「神父離職」這事情的發生，也是當初修院培育中，祝聖神父時大家始料未及的。但是，今天事情發生在眼前了，迴避不會是解決問題的最佳方案。我們得找出原因，對症下藥。所謂亡羊補牢，未為晚矣。值得注意的是，二十年後教會的前景正掌握在這代人手中。相信透過這段特出的歷史，天恩更能直透人心。這種特別的「時代徵兆」也能重塑一代人的精神風貌與文化景觀。

出於歷史因素，昨天的不完善，造成了今天的變異，但明天將會因之而趨向完善。 □