

寬愛

◆ 撰文 / 何日生

情感，是趨動人與人互相合作最大的動力。慈濟的情是長情，慈濟人之間的愛是大愛。它是因著愛眾生所凝聚的團體，是對眾生的長情感所激發的大家庭。

傳統中國社會的人情與其所衍生的裙帶關係，一直被認為是現代化的阻礙。但是認真地探究起來，現代社會中過度生冷、過度講求制度化的環境，造成官僚體系的氣息，其弊病仍然不亞於裙帶社會所衍生的後遺症。慈濟社群講求情感，只不過這情感比較不是為了一己之私，因為慈濟是一個公益團體，任何營私的個人是無法在這裡伸展，甚或無法長期待下來。

因此，人情關係在慈濟轉化成人人必須照顧他人的感受、尊重他人的感受，因此做事不是只講求成果，不只事圓，還要人圓、理圓。「人圓、事圓，理圓」，是證嚴上人對於「德」的重要詮釋。組織最重要的還是人，對於人的珍惜，是慈濟社群很重要的核心價值。特別是志工，不為金錢與權力來參與，因此人的感受與尊重是組織裡很重要的關鍵。

在慈濟這樣「類家庭」體系的管理動力是情感，以情感相互依靠，彼此疼惜，因此在慈濟很少討論誰做錯什

麼，並不是大家都彼此鄉愿，而是對於錯誤，大家都談得很委婉隱諱，針對事很少針對人，因為不可以傷害到別人，因為對錯與誰負責經常不是正確的論斷。以西方二元分立、熟悉權利與義務、習慣權責分明的人而言，對這種和合、非對立的運作方式是十分陌生的。

上人常說，對於做錯的人都是持一「寬」字，在慈濟即使有人犯了錯誤，上人在他們面前會告誡他們，但是在其他人面前其實都還會為他們緩頰，立刻追究責任在很多情況下不是真正解決問題的方法。但如果因此就認為做錯事的人，都一直會被原諒，而不會作任何更動，那也是過於偏激的想法。如果一個人不適任，他當然還是會被調整，只不過是以一種很和緩的方式，在盡量照顧到他的尊嚴的情況下，進行職位移轉。這裡指的尊嚴不只是維護他的面子，更是照顧好他的道心慧命。上人的理念是，一個志工或同仁不繼續承擔某項工作，只有在他不能接受別人，而且其他人也都不能接受他時，才会有這個因緣產生。而即使他離開某個職位，並不等於他離開慈濟，上人會希望他繼續透過其他的方式付出奉獻，並藉此精進

修行。

慈濟世界講求「因緣觀」，連用人或做個人的生命規劃也是如此。

著名的人力管理啓蒙大師史帝芬·科維（Stephen Covey）曾在他的名著《七個成功的習慣》一書中提到，邁向成功的第七個好習慣就是，一開始就要想好最終要什麼（Begin with the End）。這是西方式的思考，審慎規劃，追隨著自我的興趣，努力奮鬥，將一生的生涯從一開始就設定，朝著目標邁進，這幾乎是西方式教育的最大特色與優點。但是一開始就設定好一生要做什麼，固然讓自己找到堅定目標，但是久而久之這目標變成唯一的自己，自我熔鑄在這個目標當中，而自我的真正潛能與可塑性，反而在這一路上追求的過程中被稀釋、被合理化，甚或被遺忘。

與西方的這種精細規劃的生涯發展不同，在慈濟做事遵循佛教的「因緣觀」。因緣觀貫穿慈濟人力培育與整體的組織運作。很少聽到慈濟人在自己的組織內部，規劃自己的未來。一個人能做甚麼？會做什麼？其實很難有一個定數。我們當然可以提前作精密的規劃，但是一切都可能隨因緣改變。

其實慈濟基金會的志工或職工，經常做同類的工作超過十年、二十年或三十年，也有些人卻在數十年間經歷各種不同的承擔。無論是數十年如一日的相同工作，或經歷不同之承擔，他們都有一個共通點，那就是沒有哪一種承擔或工作是自己刻意規劃出來的。因為無我、無私，是大家奉行的準則，為自己規劃難免把自己擺在第一位，把自己的考量置於群體之上，這和組織的核心理念強調無私精神是相違背的。

慈濟因為奉行無所求的付出與因緣觀，因此雖然大家沒有規劃自己，但是回首過去數十載，他們卻都充滿感恩與成就感。不管從事一項工作數十年，或者經歷不同之工作，他們的感受都很類似。因緣生法，是一個謙卑的修行者所奉行的圭臬，它也可能是人生最快樂的法則。處處「有我」是苦，處處「有所求」是苦。有求就有失，有我就有分別心。人能夠快樂自在，是因為他們以無我的心去付出，所以才會越來越快樂。

