

不屈于受创的服事恢复力(韧性)

全球的局势正在改变，今天有许多国家已经被视为高度警戒的风险地区。例如，在非洲生活和工作所必须面对的暴力较以往更为巨大。随时都会有数个国家被牵连到种族战争、濒临政变的边缘、或陷入不同原因的动荡。当陷入战争时，民众便不得不面对突如其来的风险，因政治因素而撤离、流离失所。

在这类环境中工作的人，多半服务于非政府组织、紧急救援、国际发展机构以及教会团体。令人不安的是，他们很容易在海外服事期间遭遇个人的创伤。他们带着好消息进入险境服事，而这险境也成为福音的另一道前线。对于陷在危机中的国家，又急需充满盼望的福音，因此这事实的迫切性是前所未有的。

近来有一份「研究计画」¹在探讨哪些因素赋予工作者受创后的恢复力(韧性)及留任力，他们即使在非洲服事时，经历了创伤事件，却还能留守于事奉的岗位。此一研究计画中，针对服事非洲的西方跨文化工作者，加以厘清并分析其中几个可能的关键因素，是有助于他们的恢复力(韧性)的。这些因素，也正好是他们所属机构强调的「最佳应变措施」。

有助于创伤后留任的因素

研究计画中访谈了一些工作者，他们经历过不同类型的创伤。在创伤之后，他们仍在所领受的呼召中坚持下来。我们研讨了以下两个问题：

- 对续任事奉有帮助的「创伤前因素」是什么？
- 对续任事奉有帮助的「创伤后因素」是什么？

其中有四个创伤前的因素，受创者带进了创伤历程：强烈的个人呼召要他们滞留原处、之前的经历让他们有备而来、上帝的话语、稳固的人际关系。

创伤后呈现的四个因素则有：经历神保守的一面、来自具权柄领袖们的关心、迅速找到新的方向、从有效的关系网络中获得助益。

创伤事件也同时带来三个意想不到的结果，包括：不再重装上任的生活方式、突如其来的机转/打开全新机会的大门、生命重整以进行将来的事奉。

机构能为所属的工作者做什么？

研究进一步建议，团队中有人经历了创伤事件，领导者要如何强化/延展同工的恢复力(韧性)和服事任期。研究中的三十位工作者，即使经历了政治撤退、性侵强暴、汽车劫持、武装侵宅、抢劫等创伤，但并未因此离开服事的岗位，受访时被询及：哪些因素是有助于他们守住前线服事的恢复力(韧性)与续任性。

以下七项因素，是有助于前线工人守住岗位的恢复力(韧性)与续任性：

1. 经营好的关系网络

高频率述及的留任因素是，工作者之间健康的人际关系，让他们更容易坚韧以对。工作

¹ Ronald Brown (2005) 在非洲服事的西方工作者自我觉察能在创伤事件后持续事奉的因素；事奉教牧博士学位计画，三一国际大学。

者的差派机构一方面确保成员之间的团队合作，同时提供训练和指导（coaching）以培育良好的团队关系。像这种「最佳应变措施」的作法，让团队间彼此提供「软性沉降」（soft landing），弥补了受创后的伤害。

差派机构建立的另一个网络也很有帮助，就是跨区域网络。当工作者必须撤退到邻近的国家，暂时庇护停留时，这个网络就能派上用场。机构定期的跨区域聚会，不经意地拓展、培养了工作者更广阔的人际网络。宽广的关系网络对于往后受创的恢复力(韧性)，还可能是一剂大补帖。

2. 认知创伤

假如机构领袖不能认清工作者所遭遇的创伤，只会让鸵鸟心态蔓延(彼此关系蒙上阴影)。工作者承受的创伤可能对个人造成了巨大的影响，但机构领袖若只是从电子邮件中匆匆瞥过事件的描述，并不会有太多情绪的牵动。领袖的职责应该是去认知所发生的事件，然后积极跟进、了解工作者受创后的调适情形。

有个家庭在遭遇重大创伤事件之后，回到了家乡短期停留。谈到他们机构的领导人与妻子同来探望时，满了感动与温馨说：「不是只寄一封电子邮件，他和太太一起过来了！」行动胜过千言万语，因着关键领袖的探访，工作者家人觉得所受的痛苦得到了认同。相反的，另一个家庭遇到一起激烈的抢劫事件后，却没有收到任何来自机构领袖的回应。「看来他们好像就是漠不关心！」后者的家庭感到自扫门前雪的无助，也因为缺乏领袖的回应而心里受伤。

3. 留在所属洲区

依照撤离的守则，滞留于所属洲区团的所在地，包括第一阶段先撤退到该洲区内的他国（而非直接回到家乡），这对于创伤事件后的工作者可能是比较好的做法。根据研究数据可以看出，那些最有助于撤退者的存续力与恢复力(韧性)的，其实是既存关系给予的关爱和支持。

通常，在工场中所建立的个人关系，会比在家乡的来得坚固。同样的，在工场中同侪的同理心，也常常是比较宽广的，因为比较容易遇到经历类似创伤的同路人。

4. 在爱中说智慧的话语

在工作者生命的关键时刻，领袖对他们说话的遣词用字要格外用心，这样受创者会比较容易欣然接受。有一位在工场忠心服事了二十年的工作者，经历一场撤离行动之后，获邀加入其他国家的服事团队。虽然这个机会很吸引人，她心理上仍委身于原来的服事工场。当她的领袖来访时，亲口说：「妳已获准离开这个事工，我认为妳应该接受另一个国家的服事邀请。」这句话卸下了她心头的重担，让她能够转换服事的跑道，而没有弃守职分的罪疚感。

研究数据也显示出，跨文化工作者具有强烈的委身态度，不轻易离开职分。事实上，他们常把离开、调动看成一种失败或背叛了属天的授谕。要能推翻这种错误的想法，需要一位信誉卓越的领袖，来适时说出合宜的话语。像这样的领袖需要仔细聆听、明白工作者的处境，才能做到近乎为神发声。

5. 建立个人的风险与苦难神学

根据ReMAP II的结果来看，具有高度恢复力(韧性)的机构，在筛选候选人的程序上也有完善的落实。良好的筛选机制，会要求候选人研讨自己面对风险和苦难的定位何在。

机构过去会要求候选人预备一份教义声明，可是这份文件通常并未说明受苦的立场。如今，愈来愈多的申请人身处于高风险警戒的国家，我们可以准确地认定，遭遇创伤已是无可避免的。他们会遭到抢劫、会生病、受创伤，所以申请人势必要考虑到这些风险，发展出自己的苦难神学。

在前往海外之前就建立风险与苦难的神学，可以恰当地理解苦难所在的景况，正促进了工作者恢复力(韧性)的增长。这对成长于西方文化的人来说至为关键，因为西方的苦难观点，会说我们受苦是因为哪里出了错，因此要尽全力避免苦难。有一位年轻妈妈，当年就带着传统西方的苦难价值观来到工场，认为如果她做对的事，神就会保护看顾她的家庭，她就不会受苦。

研究中74%的受访者都提到，从圣经观点理解苦难（译注:而非从文化观点），是他们宣教服事后的长进。一位工作者引用约翰福音十六章33节「在世上，你们有苦难」；另一位则思想，既然耶稣是受苦者也熟知悲痛，我们跟随他脚踪的人，就应该预期会有苦难。

一位领袖提到，他相信当机构在跨文化族群中服事，苦难是必然可期的；故此神的工人们需要预工，穿上适切的全副军装，建立充分的祷告网络基础。

6. 培养责任感

令人惊讶的一个发现是，从研究中看见许多工作者出身务农家庭所养成的价值观：勤劳劳动、完成派任、负责尽职、坚忍不拔、持守到底。一位越战的退役军人，将这些核心价值带进职场，提醒他除非指令变更，他都坚守岗位。有好几位走过创伤的工作者都提到相同的坚持，就是当困难来时，绝不逃跑。他们也比较定意在创伤中存活下来，奋力前行以完成交付的任务。由此可见，机构的领导者的确需要思考如何发掘、培养候选人的责任感。

7. 坚立呼召

差派机构必须不厌其烦地厘清「呼召」在当代所表述的实质意涵。申请者的动机是想在世界上做些善事吗？还是意识到别人的需要？或是来自于打抱不平的感受？如果是，这些情感意念如何调整、转换为坚强的信念，足以在困难试炼中能站立得稳？这呼召是如何发展成型的？新进的成员要从哪里得着机会，来感知自己的呼召呢？

或许更深一层的提问是，上帝如何对祂的子民说话，呼召他们追随主、作主的工。不管使用什么语言或语意来选才，差派机构在审核申请者去高风险地区服事时，其过程应感到满足意和确信，确认这呼召与服事的工场属实。在遴选初期，确认来者有坚定的呼召，并在服事中试炼其呼召，这必然对来日创伤后的恢复(韧性)大有帮助。

讨论问题：

1. 请思想有哪些创伤前、创伤后的因素对工作者的留任有帮助。在你团队的服事处境里，哪些因素是最重要的呢？除此之外，还有哪些因素对他们服事历程的复原(韧性)有益处？

2. 请讨论机构能帮助受创同工的，有哪七件事。有哪些「最佳应变措施」合适在你的组织推动？在你的文化中，哪些「最佳应变措施」有关连到苦难/创伤中的恢复力(韧性)？

笔者Ron Brown自己经历过三次政治因素的撤退：第一次是1991年在刚果辛巴政变时离开首都金夏沙，然后是1997年离开刚果的布拉萨维尔。他与太太Myra和两个女儿在1979年前往非洲工作到2006年。目前Ron在加拿大卡加利市的基督教宣道会担任顾问兼指导者，并同时是MMCT国际理监事会的一员。这篇文章出自2007出版的Worth Keeping - Global Perspectives on Best Practice in Retention, Rob Hay editor, published by William Carey Library。

Mobile Member Care Toolbox www.mmct.org

出处

原文作者: Ron Brown, [Resilience in Service Despite Trauma](#)

检自: <http://www.mmct.org/>

经许可使用。