

台、美、日三地區特訓班之原靈分析 與組織績效之探討

翁明珠(鏡幾)* 黃秋俐(敏原)*

摘 要

正宗靜坐特訓班於76年最先在美國洛杉磯開辦，80年於日本開辦，82年舉辦台灣春特班，至目前98年止共計966人參加(美國362人，日本363人，台灣241人)，本研究分析這三個地區歷年來參加特訓班的人數變動，並根據性別探討原靈來自天界的分佈狀況及平均轉世的差異性。其次，本研究說明修道的基礎在於堅定的信仰，探討如何透過「信、願、行」達到親和熱準而獲得感應與印證，本文利用靈魂意識引合網絡的大腦反射區，說明個人依內在「誠、敬」態度不同而區分為四個層次，此理論模式可做為辨別真信仰與假信仰之用途。接下來，本研究利用五個社會文化價值觀(權力距離、個人主義/集體主義、陽剛社會/陰柔社會、避免不確定性、時間觀念等五項)進行台、美、日三地區社會文化之差異比較，期望對於天帝教走入國際化，如何因應不同社會文化進行教化有所助益，同時探討教院的管理問題，並提出組織經營的五個管理機能(規劃、組織、用人、領導與控制)，期望提升教院的管理績效。

關鍵詞：正宗靜坐、特訓班、文化價值、管理機能、原靈

* 翁明珠(鏡幾)：崑山科技大學企管系暨天帝教天人親和院研究員

* 黃秋俐(敏原)：天帝教天人親和院榮譽傳訊使者

台、美、日三地區特訓班之原靈分析 與組織績效之探討

翁明珠(鏡幾)、黃秋俐(敏原)

壹、正宗靜坐特訓班之人數分析

台灣、美國、日本三地區正宗靜坐特訓班參加學員至98年止共計966人。台灣地區春特班從82年到97年共舉辦11期，參與人數241人，平均每期22人。美國地區分成洛杉磯與西雅圖兩個班共計362人，洛杉磯特訓班從76年到98年共舉辦12期，參與人數337人，平均每期28人；西雅圖特訓班從93年到97年共舉辦7期，參與人數25人，平均每期3.5人，算是草創初期道氣等待無形有形的凝聚。日本地區從80年到98年共舉辦27期，參與人數363人，平均每期13.4人。三個地區歷年來的詳細資料彙整如表一，趨勢圖如圖一所示。

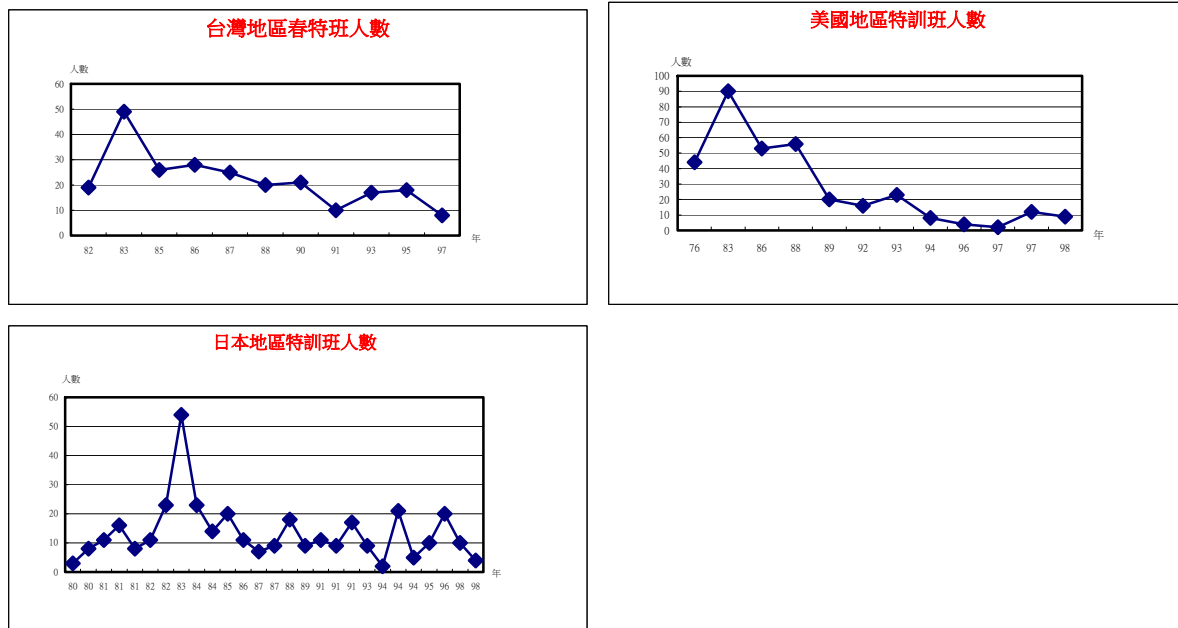
由圖形可知83年是特訓班的鼎盛時期，各地區參加人數是平均人數的2-4倍，這一年共有193人參加，比例佔20%，表示特訓班中五個人就有一人是83年引渡參加正宗靜坐班，顯示師尊在回歸之前，以靈肉佈施、廣渡原人的盛況。此時期除了參加學員特別多之外，質的部分也與其他時期有很大差異，將在原靈分析中說明。

表一 台、美、日三地區特訓班之歷年人數彙整表

春特					美國(洛杉磯)					日本				
年	期	乾	坤	人數	年	期	乾	坤	人數	年	期	乾	坤	人數
82	一	12	7	19	76	一	18	26	44	80	一	3	0	3
83	二	32	17	49	83	二	46	44	90	80	二	4	4	8
85	三	16	10	26	86	三	25	28	53	81	三	6	5	11
86	四	17	11	28	88	四	32	24	56	81	四	10	6	16
87	五	11	14	25	89	五	11	9	20	81	五	4	4	8
88	六	6	14	20	92	六	7	9	16	82	六	7	4	11
90	七	11	10	21	93	七	8	15	23	82	七	16	7	23
91	八	4	6	10	94	八	2	6	8	83	八	39	15	54
93	九	10	7	17	96	九	2	2	4	84	九	15	8	23
95	十	10	8	18	97	十	0	2	2	84	十	9	5	14
97	十一	3	5	8	97	十一	5	7	12	85	十一	6	14	20
	合計	132	109	241	98	十二	3	6	9	86	十二	10	1	11
		平均人數		22		合計	159	178	337	87	十三	3	4	7

								平均人數	28	87	十四	7	2	9		
										88	十五	9	9	18		
								美國(西雅圖)			89	十六	4	5	9	
						年	期	乾	坤	人數	91	十七	5	6	11	
						93	一	1	5	6	91	十八	7	2	9	
						93	二	4	2	6	91	十九	10	7	17	
						94	三	1	1	2	93	二十	1	8	9	
						94	四	3	1	4	94	二十一	1	1	2	
						97	六	2	1	3	94	二十二	9	12	21	
						97	七	1	3	4	94	二十三	5	0	5	
							合計	12	13	25	95	二十四	4	6	10	
								平均人數			3.5	96	二十五	11	9	20
											98	二十六	3	7	10	
											98	二十七	1	3	4	
							美國合計	171	191	362		合計	209	154	363(13.4)	

圖一 台、美、日三地區特訓班人數之趨勢圖



貳、特訓班之男女比例分析

聖訓預示玄機，指出世界氣數的轉變，坤強乾弱，母系抬頭¹。我們從一般正宗靜坐

班的男女比例發現，自86年之後女性比例高於男性，且呈直線上升趨勢，最高到 63%，可以證明此一預示。在特訓班部分，美國地區自92年之後女性人數多於男性，最高到67%，這與美國社會屬於個人主義的文化有關，其強調超越他人，著重工作的挑戰以及工作的自由度。但是台灣、日本特訓班之男女比例並沒有如此顯著的變化，兩地區之女性由初期的少數漸漸增加，而達到男女比例呈現平均發展的良性趨勢。男女比例的趨勢變化詳見圖二。三個地區男女性別的總比例，日本與台灣兩地區的男性多於女性，日本男性佔 57.6%，台灣男性佔 55%，而美國則女性多於男性，男性僅佔 47.2%。

雖然美國地區參與特訓班的人數不多，男女比例資料無法代表整個歐美的現象，但是我們可以從其他輔助資料說明女性抬頭的現象，以下針對英美職場性別比例的資料說明之2：

- 一、女性就業率提升：英國男性在職率，由1971年的92%降到現在75%，女性在職率則由56%升至69%，預計四年內，英國職場的女性就會過半。
- 二、女性經濟自主：經濟自主讓過去依賴男性的女性，開始掌過自己的經濟命運。這是富裕國家半世紀以來最驚人、最顯著的社會變革。
- 三、教育程度提升：英美大學畢業生，女性比例超過男性，達到六成。教育程度的提升，拉抬女性就業市場的身價。

從另一個角度來談，女性雖然教育程度、就業率不斷提升，可以掌握自己的經濟命運，但是在舊觀念思想之下，女性所承受的壓力不斷提升，同時也帶來許多負面影響，以下我們彙整相關資料：

- 一、社會價值觀改變較慢：舊觀念的改變腳步，跟不上女性經濟自主的速度，女性在大企業頂層仍屬少數，美國「財星五百大企業」，僅2%由女性當家，董事會女性成員僅13%。英國「金融時報一百指數」之企業，女性執行長僅5%。美國全職女性上班族收入，只有男性的七成七，英國及台灣也才八成^{2、3}。

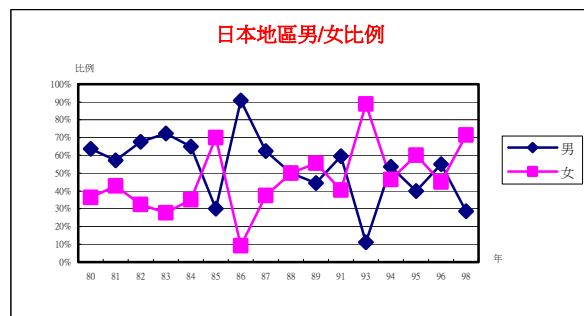
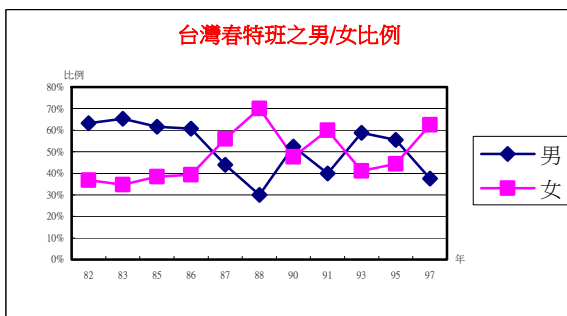
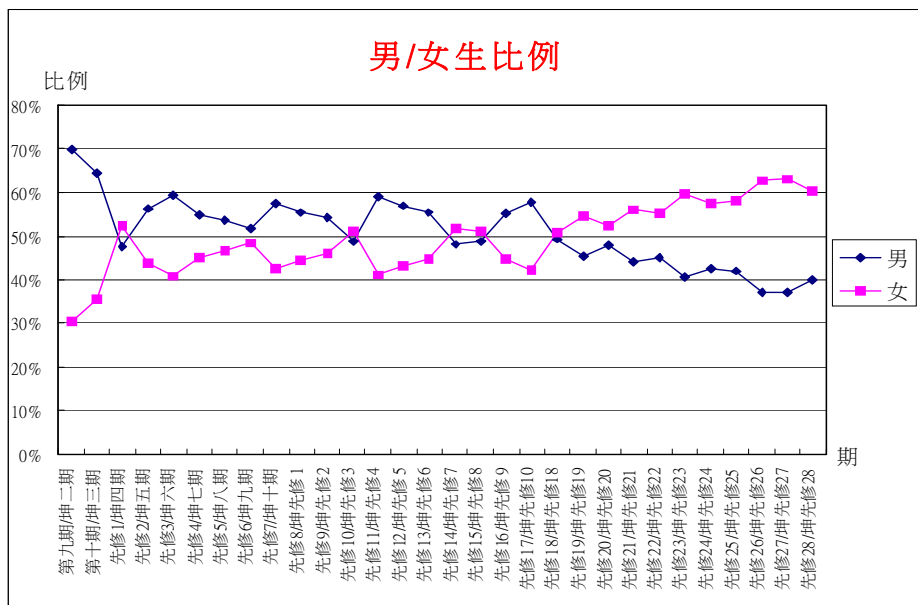
因應之道：老子的清靜經指出「天清地濁，天動地靜，男清女濁，男動女靜，降本流末，而生萬物。」男女各有特長，發揮所長，即是完成天命，故女性應以正面積極的角度思考，自我肯定女性的柔和、細心、任勞任怨、可塑性大等優點，凡事以柔克剛，和順自然，化解對立，以自謙和承載之處事準則，忍辱負重，藏器待時，這是師尊對於女性的期勉。

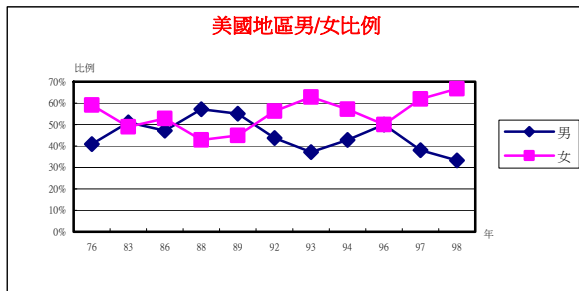
二、女性憂鬱症的比例高於男性：世界上有3%的人，近兩億人口罹患不同種類的憂鬱症。台灣精神醫學會統計，憂鬱症的終生盛行率約5-11%，台灣有150萬至250萬人有憂鬱症，女性是男性的兩倍。美國有25%女性，及12%男性終其一生，至少得到一次憂鬱症⁴。

因應之道：女性應自我期許，改善狹窄、小氣的習性，不固執，凡事合乎道理，透過祈禱、反省懺悔，早晚以人生守則(廿字真言)洗心革面，則對於身心靈之健康應有所幫助。

三、事業與家庭兼顧困難：對女性上班族而言，性別不是事業的阻礙，母親身分才是困難所在。職業婦女難以兼顧事業與家庭，因此，女性選擇不生育或少生育來因應，導致目前台灣的總生育率只有1.03，世界第二低的國家³。

圖二 一般正宗靜坐班、台灣、美國、日本特訓班之男/女比例趨勢圖



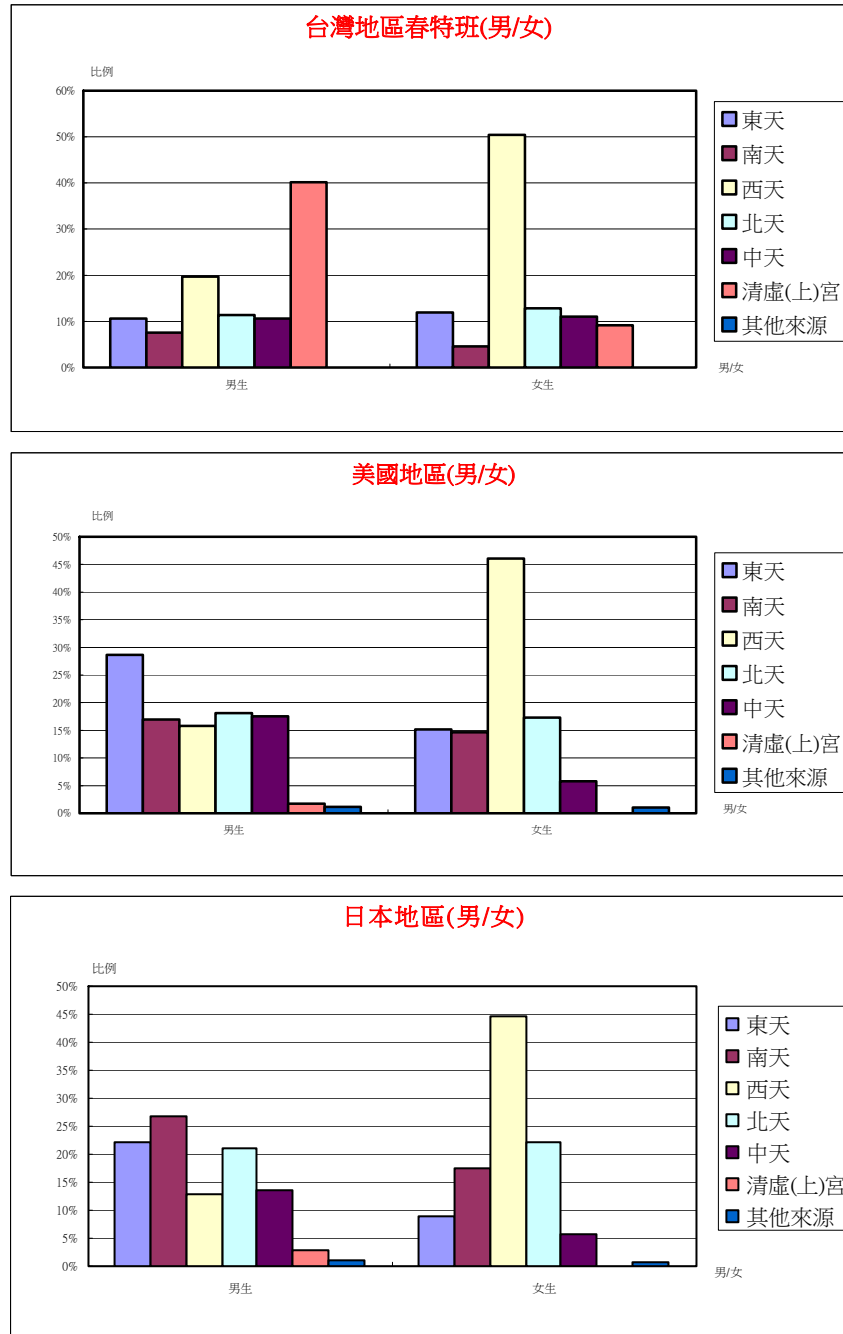


參、男性與女性之原靈分佈狀況

性別不同其原靈來自各天界的狀況也不同，彙整台灣、美國、日本等地區男性與女性之原靈分佈，我們發現女性其原靈主要來自西天，比例幾乎接近一半，表示二個女性就有一個來自西天，女性來自西天的比例，台灣50.5%，美國46.7%，日本44.8%。而三個地區之男性，其原靈的分佈狀況則明顯不同，台灣地區的男性主要來自清虛宮，比例高達40%，132人之中有53人來自清虛宮而以師尊時期為主。美國地區的男性主要來自東天，比例佔28.7%，而南天、西天、北天及中天的比例介於16-18%之間。日本地區的男性主要來自南天，比例佔26.8%，其次為東天佔22%，再其次為北天佔21%。

東、西、南、北、中等天界，以及清虛宮是屬於無形宇宙組織，處於無形之中運化有形世界，也是天人親和常奮常鬥的依據，以下依序說明各天界的功能。西天為清淨之域，有儒釋道之道場，如瑤池聖宮、西天極樂世界、紫竹林、雷音寺、文王殿、西天下院等，類似人間學校、道場等進修單位，坤道同奮的原靈主要來自此天界。清虛宮為三期主宰之宮殿，屬於無極天，凡遭逢三期末劫之星球，均有清虛宮之對應設施，以統領三期末劫之行運，師尊時期台灣春特班的男性主要來自此天界。東天為堯、舜、禹三官大帝所居，主司考核諸真昇降，分錄善惡、劫厄、吉凶、存亡、錫福、延年等工作，類似人間之考核、銓敘單位，美國地區的男性主要來自東天。南天為人曹通往天界之咽喉，分為八部六府，主司對應人間之各種行政，如雷電、霜雪、水火、風雨與萬物之演化、天律之執行。人間上疏表文都經此修繕，類似人間之行政單位。日本地區的男性主要來自南天。北天為總領天經地緯、日、月、星宿，統管延生祚福之權，類似人間司法單位。中天位於東南西北天之中央，關聖帝君總轄其責，而西天只有西天下院受其管轄，其餘直接受命於金闕，中天有朝禮宮、昭明聖殿等宮殿，分別為中天大臣仙吏的辦事處及開會決策之單位，弘道院則負責諸天與人間的弘道，設有帝教講習班。

圖三 台灣、美國、日本等地區男性與女性之原靈分佈圖

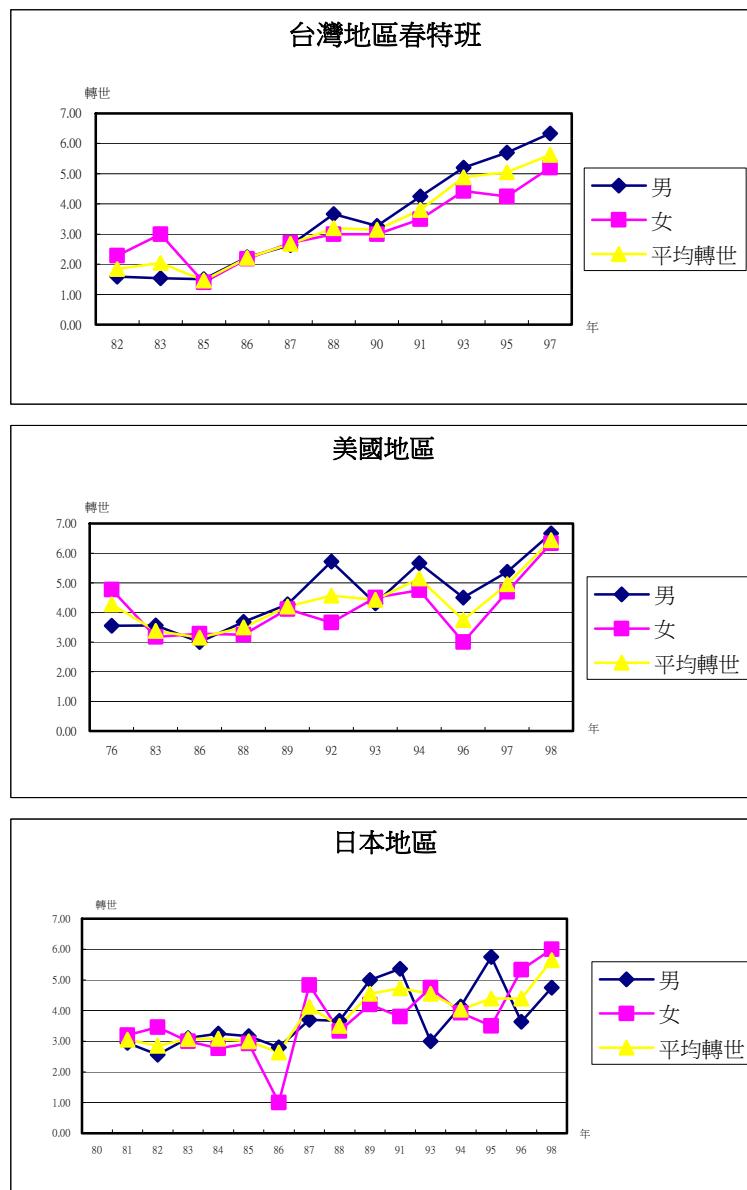


肆、原靈平均轉世

原靈平均轉世的統計資料，我們發現隨著時間的演進，同奮原靈的平均轉世有愈來愈高的趨勢，這種現象以台灣春特班狀況最明顯，由初期的1.5世至97年的5.6世，尤其以82、83、85年男性原靈的平均轉世最低，主要原因是這三期的男性其原靈來自清虛宮的

比例較高。我們由台灣正宗靜坐班八千多筆的資料分析顯示，原靈來自各天界的平均轉世由低至高分別為：清虛宮(3.75)、中天(3.81)、北天(4.04)、東天(4.11)、西天(4.37)及南天(4.39)，此結果可說明原靈平均轉世較低的現象。整體而言，台灣、美國兩地區的男性其原靈平均轉世高於女性，日本地區則性別與轉世兩者無明顯差異。美國、日本兩地區的原靈平均轉世介於3-6世之間，而且隨著時間的演進，原靈平均轉世有愈高的現象。日本因為每期參加人數不多(平均每期13人)，導致分析結果容易受特殊個案的影響，而造成波動性較大。

圖四 台灣、美國、日本等地區男性與女性之原靈平均轉世



伍、真修道與假修道(真信仰與假信仰)

修道應建立在信、願、行三方面，有了堅定的信仰，進而在信仰的意念中產生無比的力量，再由此無堅不摧的宏大力量，進而身體力行，以達到修道的證果境界⁵。「信、願、行」的親和熱準有層次上的不同，個人可依內在「誠、敬」態度不同而區分為四個層次⁶，層次一稱為「疑信、私願、暫行」，層次二稱為「確信、小願、漸行」，層次三稱為「正信、大願、篤行」，層次四稱為「深信、深願、深行」，分別說明如下：

層次一：稱為「疑信、私願、暫行」，此類型個人意識作用的範圍，在大腦反射區的「意識」部份為主。此層次的親和關係，以人與人之間的親和力居多。此層次的「信、願、行」內涵說明如下：

疑信：對所認知的信仰尚未全然接受，心中抱持懷疑的態度。

私願：內心祈祝的事項，以個人所欲的願望為主。

暫行：心中許下個人的願望，並承諾個人履行其願，直到私願圓滿達成。

層次二：稱為「確信、小願、漸行」，此類型個人意識作用的範圍，在大腦反射區的「靈識」部份為主。此層次的親和關係，以人與和子之間的親和力居多，個人易獲得冥冥中的靈感啟示。若一位對信仰產生「確信」之人，其意識活動在該人的「靈識」產生作用，該人自內心許下的「願」力與踐「行」方向，自然是以「小願」、「漸行」的意識形態做為該人的思考與行動原則。此層次的「信、願、行」內涵說明如下：

確信：對於個人所認知的信仰已經全然接受，心中不存懷疑的態度。

小願：內心許下個人能力所及的善舉、善行，並祈祝獲得無形配合與護持。

漸行：承諾個人理應履行與配合方式，以漸進不斷的力行履行其願。

層次三：稱為「正信、大願、篤行」，此類型個人意識作用的範圍，在大腦反射區的「靈覺」部份為主。此層次的親和關係，以人與自由神或以上的仙佛的親和力居多，個人可獲得無形的護持與靈感啟發，幫助個人面對周遭生活與修行上的矛盾與衝擊。此層次的「信、願、行」內涵說明如下：

正信：對於個人所認知的信仰無任何懷疑之處，並能幫助同修之人解除心中的盲點。

大願：內心許下個人能力所應承擔的善舉、善行，保持無畏無懼的態度，並時時

正視此一願力。

篤行：以篤行不渝的奮鬥毅力，履行個人此生中所曾發下的願力。

層次四：稱為「深信、深願、深行」，此類型個人意識作用的範圍，在大腦反射區的「魂識」部份為主，對於處在深信、深願、深行之人，由於熱準極高，和子在魂識部份獲得電力的強化，致使各原素的功能帶有顯著差異，而分別表現出深信、深願、深行的特質。此層次的親和關係，以人與高級神的親和力居多，個人可獲得無形的大力護持與靈感的壓、挾，以此幫助個人接受生活與修行的雙重考驗，並時時給予魔難，以激發「魂識」中的原有潛力。分別說明如下：

深信：個人除了具有「正信」的特質之外，也能深入自我潛意識，產生「誠、敬」熱準的親力，於潛移默化中影響他人。

深願：心中不但許下個人此生能力所及，理應承擔的善舉善行，且內心頓然獲得清明意識，為來生事先許下無比的大願。

深行：以一門深入、精進不已的踐行毅力，履行此生所發下的願力，並以此生的精誠毅力影響來生之善果。

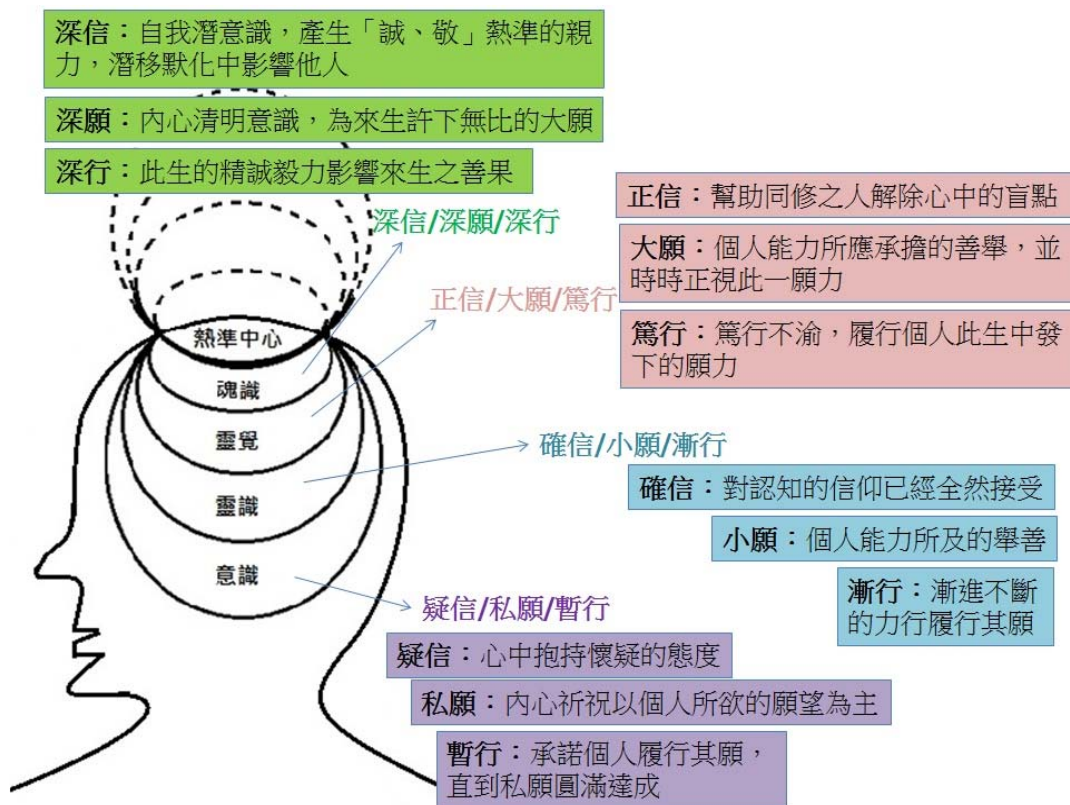
和子的四原素(X原素、電質、O原素與H原素)與信、願、行之間如何產生作用，以一位深信、深願、深行之人而言，由於熱準極高，和子在「魂識」部分獲得電力的強化，致使各原素的功能產生變化，諸如X原素之執著性與電質之真愛性的配合發揮，則深信的理念更加顯著；O原素之和善性與電質之真愛性的配合發揮，則深願的理念更加顯著；H原素之溫良性與電質之真愛性的配合發揮，則深行的理念更加顯著。

堅定的信仰是最重要的修道基礎，如果同奮一定要求有所感應，迷惑於怪力亂神之術，高談闊論修道捷徑，才來修道，這是一種假修道；或是同奮的觀念存有懷疑，認為帝教是救劫而來的時代性宗教嗎？真有「三期末劫」？會發生嗎？這些疑惑若一直存在於個人心中，心結難釋，無法解決，對帝教產生懷疑，裹足不前，則無法突破自己的信仰理念，將無法獲得天人親和的感應和印證⁵。這裡所謂「天人親和的感應和印證」就是大腦反射區的層次二(人與和子的親和)、層次三(人與自由神或以上仙佛的親和)、以及層次四(人與高級神的親和)的作用。「信、願、行」三者是互相配合的關係，以上所提信、願、行四個層次的修道模式，雖屬於理論模式，但是同奮可以自我驗證，確認自己的信仰與修持屬於哪一個階段，並作為修持的調整。

同時，正宗靜坐的合靈合體是依據個人奮鬥之熱準而定，如師尊所說：「無形之中，

找回同奮們的原靈是基予下列四個條件1. 信心2. 志願3. 正氣4. 功行，每位原靈同時即依此考核而定其合靈成分之多少，於必要時可整個原靈投入⁷。」找回原靈及合體比例的多寡所考慮的四個條件，歸納出來就是「信、願、行」，若持續奮鬥不懈，將引來更高層次的原靈協助，故修道一途，永無止盡，常奮常應。

圖五 靈魂意識交集引合網路的四個大腦反射區



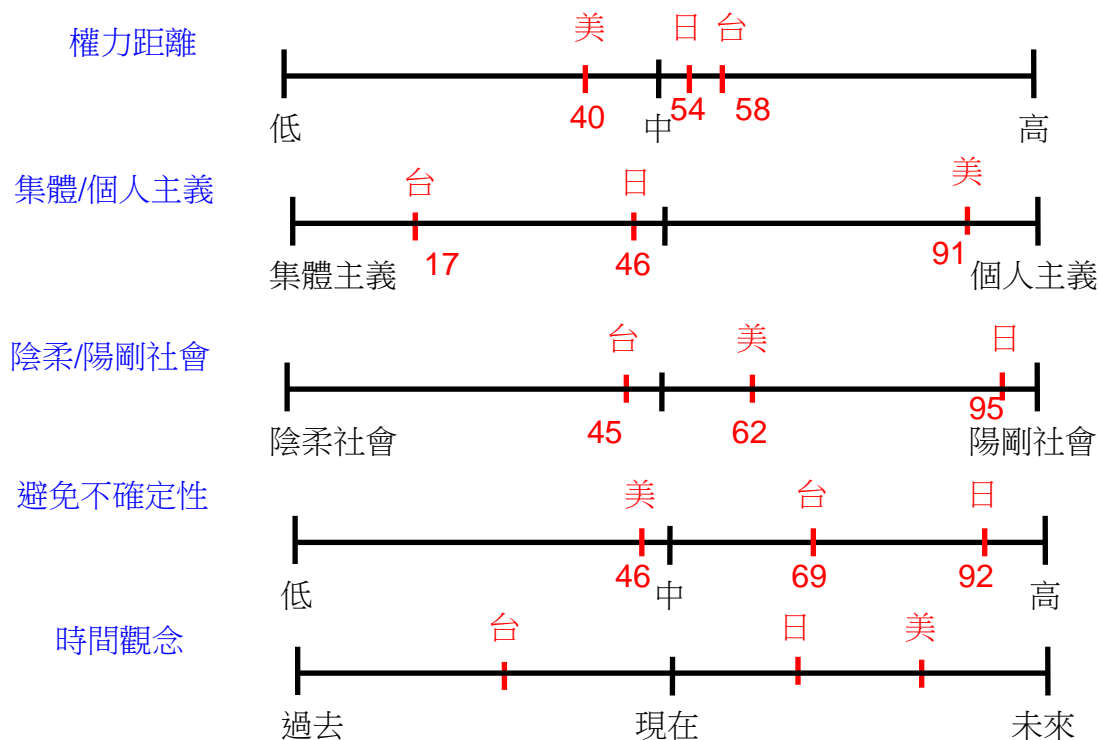
陸、台、美、日三地區社會文化之比較

台灣、美國，以及日本地區的民族文化各有不同，掌握各地區的社會文化差異將有助於天帝教拓展成為世界性宗教，尤其各地區教院如何「因地制宜」，適度調整組織的經營管理模式，達到事半功倍的成效是本文的主要目的。以下以跨國企業IBM公司，調查全球各國IBM的員工，共計七萬二千份問卷(是目前有關組織及所屬員工規模最大的研究)，整理出五個社會文化價值觀，如權力距離、個人主義/集體主義、陽剛社會/陰柔社會、避免不確定性、時間觀念等五項，本節從這五個社會文化價值面，比較台灣、美國、日本等三地區的差異性，說明如下⁸：

- 一、**權力距離**：所謂權力距離主要討論屬下和上級之間的親疏遠近。權力距離高的文化，各方可以接受不平等的事實，各司所職，各安其位，在這種權威之下，管理者比較傾向獨裁及父權。亞洲地區權力距離較高的國家，有印度(77)、新加坡(74)與香港(68)(可能受到帝國階級嚴明統治的影響有關)；權力距離中等的國家，有台灣(58)及日本(54)。日本具有社會階級嚴明，仰賴權威，責任感及相互依賴程度較深等特色。權力距離低的文化，組織會盡量減少不公平及明顯的地位象徵，管理者相對比較鼓勵屬下參與。低權力距離的國家如美國(40)。
- 二、**個人主義/集體主義**：個人主義的文化強調超越他人，著重工作的挑戰以及工作的自由度，員工希望擁有私人生活，而不受老闆的約束，如美國社會(91)。反之，集體主義文化強調歸屬感，著重人與人的關係，組織必須透過家族網絡和其他人脈關係才能運作順利，如中華民族傾向於集體主義和尊重權威，台灣的得分17，而日本介於個人主義和集體主義的中間(日本得分46)。
- 三、**陽剛社會/陰柔社會**：這兩個名詞用來形容職場文化中的剛性及柔性之程度。陽剛文化強調升遷、工作挑戰、贏得高報酬的機會，在陽剛社會中以績效為重、金錢至上，而雄心鬥志是原動力，在比較陽剛的文化，男人應該勇往直前、獨攬大權，女性應該相夫教子，如日本的陽剛文化最令人震撼(95)。陰柔文化強調和同事合作愉快、和上司關係良好、工作安穩，比較重視兩性平等，以及生活品質、人與環境的和諧關係。美國(62)與台灣(45)則介於中間。
- 四、**避免不確定性**：有些文化能夠坦然接受不確定性，對於生活比較能夠逆來順受；有些文化則極力避免生命中的不確定，希望事情一清二楚。分數由高到低，列出最希望避免不確定的國家，日本得分很高(92)，強烈具備這種傾向；台灣其次(69)，最後是美國(46)，三者比較之下，美國對於不確定性比較能夠抱持輕鬆的態度。
- 五、**時間觀念**：人類對於時間的觀念及評價截然不同，有些文化強調過去，有些文化重視現在或未來，中國這種古老社會屬於向後看的社會，管理模式比較保守，改變的速度較慢。日本則一反固有傳統，特意向前看，大步邁向現代化。美國人對未來比較樂觀，認為明天會更好，他們以積極、不畏挑戰、勇往直前的態度看待組織及管理。

綜合以上資料，台灣屬於權力距離中等的國家、傾向於集體主義、屬於陰柔文化、避免不確定性偏向中高等級、時間的觀念強調過去等特質，而美國及日本的五個文化特質得分如圖六所示。雖然文化價值觀會隨著時間而改變，尤其受到西方大眾媒體及經濟發展的強勢影響，但是文化價值觀改變的速度很慢，因此，這些數據至今仍具有其參考的價值。

圖六 台灣、美國、日本之五個社會文化價值面的得分



柒、教院問題及如何提升管理績效

一、日本與美國教院的困境

美國地區參加正宗靜坐的總人數(362人)與日本地區的總人數(363人)相等，但是奮鬥成果卻絕然不同，統計2009年美國、日本兩地區的兩誥數、上光殿人數、奉獻金及奉獻人數，美國比日本多3-4倍，統計資料如表二。歸納原因，語言是一個最大的障礙，天帝教的經典書籍，以及形而上的描述，語言確實是溝通的阻力，加上日本民族文化的特殊性(自我民族意識強烈)，使得傳教及奮鬥精神不如預期，這也是天帝教想走入國際化必須克服的困境。

表二 2009年美國、日本兩地區的奮鬥成果

	兩誥數	上光殿人數	奉獻金額(台幣)	奉獻人數
美國地區	1663萬	1108	585萬	830
日本地區	508萬	707	153萬	186
美、日之比例	3.3倍	1.57倍	3.8倍	4.46倍

(註：美金185908*31.5=585萬台幣；日圓4609826*0.333=153萬台幣)

以下摘錄《天語傳真》一書中，上聖高真對於美國、日本兩地區的觀察，不動明王指出「日本是一個現代化的工業大國，國民較重視現實環境，彼此之間的利害關係，不顧道義，倫理日漸衰微，因此到處充滿暴戾之氣，無法發揮正氣力量與無形運化相互配合，導致救劫任務急退不前」。應元都天少皇的聖訓指出「美國玉霄殿這個「霄」字的由來，是直承「凌霄直轄帝教寶殿」傳佈上帝真道之意。美國社會講求自由開放，宗教信仰，名目繁多，眾說紛紜，卻不能產生匡正人心的實質力量。人們競逐名利、慾望的結果，隨處可見墮落、頹唐、敗壞等等衰敗景象。希望帝教的傳揚能真正發揮救劫力量，感化冥頑，從根自救，澈知本來，加強四門功課的宣揚；研究中華文化的精髓「廿字真言」，藉以洗心革面，自可正氣充沛，形成一股強勢的感化力量，西方人自然近悅遠來，無不信服」。除了以上對於美國社會現象的描述，聖訓也指出教院內部的人事問題，「身為執事者，謙虛互讓，彼此關切是基本的修養，無形已付出各種顯化力量，人道上不能配合，就會浪費很多精神去應付種種人事衝突。」

二、五個管理機能⁹

不管是營利組織或非營利組織均需要透過管理機能，以提升組織績效。管理機能可歸類為規劃、組織、用人、領導及控制等五種基本功能。天帝教屬於非營利組織，在台灣、美國、日本等地區已成立許多教院以執行其任務，但是因為無法完全掌握管理功能，導致組織執行成效不彰，教院問題層出不窮，以下分別說明這五個基本功能，並彙整《天語傳真》一書中，上聖高真對於教院經營過程所提出的訓勉與建議，做為各地教院改善之依據。《「天語傳真」》是72年至77年間無形降示之聖訓匯總而成，其間偶有透露天機，或蘊藏玄機，或流露無形帝教司職神媒對有形人間帝教教務推展之指教，字字珠璣，可做為同奮修道精神資糧，故特別摘錄說明。

(一) 規劃

經深思熟慮後，經營者決定企業未來的理想及目標是什麼？及達成該目標應

採用什麼方法？動用多少資源？規劃是管理人員最重要的管理功能，規劃可使經營者影響未來，而非只接受未來，**是將未來帶入企業，而不只是帶企業走入未來，這就是遠見。**

帝教目前所遇到的問題是「遠見不足、缺乏居安思危的憂患意識」，聖訓指出「同奮應認清世界局勢及環境，不容奢靡之心、安逸放縱之情，應有內憂外患的意識，居安思危的心理，團結奮鬥的精神，一切以全民利益與國家前途為首要，應以先天下之憂而憂，以國家興亡為己任，關懷國家社會之前途。」

天帝教不同於其他宗教，天帝教是積極的救劫宗教，以「預防勝於治療」的先知角度，由仙佛將同奮所持誦的皇誥、寶誥之正氣轉化為救劫的力量，達到化滅災劫的目的，這是何等殊勝的法門。今天身為救劫使者的我們，應該時時牢記帝教的共同目標與理想(化延核子毀滅浩劫；確保台灣復興基地，兩岸和平統一，中華文化復興)，多加宣導，凝聚共識，站穩腳步，規劃未來。

(二) 組織

為執行計畫以達成企業目標，企業需要一個組織結構以收分工合作之效，其重點包含如何適當地將組織分成次單位，如何適當地授權，以及組織單位之間如何整合？

帝教的組織制度經過多次的調整與補足，整體而言，制度已趨健全化，目前所遇到的問題是**體制易於被破壞，無法遵循制度**，如何建立「制度的權威性」？聖訓指出「建立體制，以為遵行，公家所決定的事，各部門必須誠心誠意去配合。事後進行檢討改進，使之日臻妥善。」此為人力資源管理與執行的問題，若能與下一節所談的「用人」相互配合，方能獲得解決。

(三) 用人

人力資源是企業是否具有競爭力的關鍵因素，人力資源**規劃**談的是工作分析、未來人力需求、人力資源管理目標及策略；而人力資源**執行**主要談徵才、選才、育才、用才及留才；人力資源**控制**主要說明績效評估與獎懲。

帝教所遇到的主要問題是人力資源管理問題，其中缺乏工作分析、缺少未來人力需求的規劃與培育，沒有人力資源管理的目標，只有走一步算一步的被動行事，缺乏遠見及規劃，用才與留才也不靈活，聖訓指出「教務進展有限，墨守成規者居多，舉辦活動不夠積極」「有才華肯奉獻同奮，或不願任教職，而有心奉獻

智慧者，卻不得其門而入，無緣參與宏教工作」**「缺乏承擔過失的勇氣，喜歡推卸責任，工作進展一點也不踏實，往往徒勞無功。」**建議**「成立專門單位，廣納建言，以供宏教研究參考，達到人盡其所能，發揮所長」****「教職人員的再教育，時代變化快速，新知識陳出不窮，科技突飛猛進，教職應虛心求教，不要得過且過，只求表面，尊重專家的指導方會進步。」**個人建議實施工作輪調，歷練不同的工作經驗，培養多技能的人才，增加視野，有助於部門之間的工作協調與合作。

另一方面，聖訓對於教職人員的期勉**「責任的尊嚴性，教職不分大小，必須全心全力貢獻己能，教職一旦接到任務，一定負責到底，於尊重制度的前提下，努力去做，不管成功與失敗，只問自己是否盡心盡力」****「犧牲奉獻的精神，勿吹毛求疵，任勞任怨，勇於接受閒氣怨氣，言行合一」**，對於個人的修持方面，上聖高真的建議為**「同奮應實行人生守則，同奮平時素養即代表帝教教風，感覺同奮雅而不俗，並且自然散發一股郁烈宗教親和力之氣息，達到宗教親和的外交工作，獲得外界肯定，進而響應帝教的救劫使命」**。

(四) 領導與激勵

帶人帶心，領導全員努力以達成企業的目標，設計一套獎賞與懲罰制度，用以激勵員工，領導者最關心的是員工能否完成工作，負責監督與協助，**恩威並重**使員工努力工作。

帝教的管理階層缺乏管理知識與領導技能，無法有效激勵同奮，以及適時的提供協助，完全實施責任制，一有脫序，沒有獎賞與懲罰的約束力，只其任其自由發展。聖訓所示**「教院人事怨隙日深，嚴重不和，實因主事者未能心口如一，言行偏頗，不思自我檢討以致教院風氣日衰，影響同奮奮鬥信心至鉅。期望三教長、五中心應發起自律運動，澈底改善積習，以身作則，重整教內風氣。惡言詆譏教院或他人者，將依序報請無形帝教總殿懲處，以敬效尤」**建議**「成立親和小組，同奮互相鼓勵、溝通，解決困難，親愛精誠，同心協力，和諧相處，發揮救劫使命」**，以及加強管理階層的教育訓練，提升管理技能與領導能力。

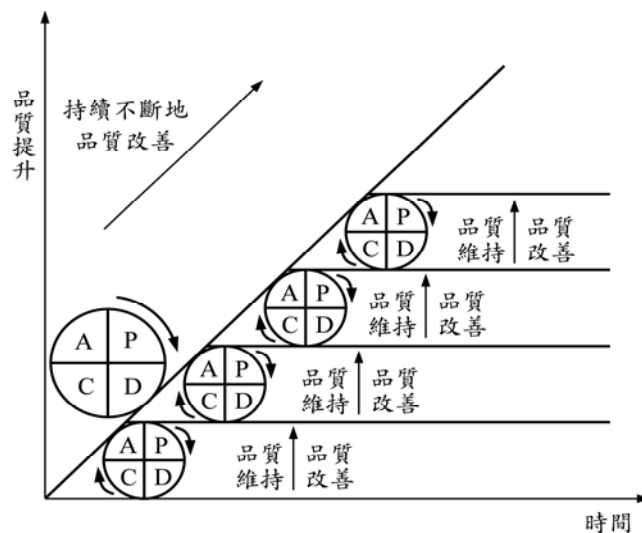
(五) 控制

控制系統提供經營者所需的資訊，以了解計畫的進度，並對於不符目標的事件做必要的因應及修正，有過能改，善莫大焉，有錯要記取教訓，不再犯相同的錯誤，此即不二過的道理。

教院所舉辦的各項活動，缺乏事後的檢討、知識的累積及經驗的傳承不足，

明顯的斷層，導致組織文化不易凝聚。聖訓指出「人事制度龐大，教院紀律普遍不張，致問題叢生。始院督教處應強化組織功能。下行指導各級教院，定期實行考核，務使弘教功能與教院紀律同步並進。」

以上所提的五個管理機能若能配合「管理循環」持續不斷的改善，企業才能達到永續經營的目標。品管專家戴明博士提出PDCA管理循環，所謂PDCA即是規劃(Plan)、執行(Do)、檢討(Check)與矯正行動(Action)等四個步驟。規劃是管理功能的智慧，以理性思考組織目標及執行方法，再透過執行來完成目標，執行過程中要有監督者的檢討把關程序，以防偏離目標，行動是對於能如期完成任務者給予回饋，如獎勵、升遷職務等，對於不能如期達成目標者，應修改計畫、更換負責人、增加資源投入或其他必要變更的行動。下次的規劃則以此次行動成果為基準，引發另一個PDCA循環，如圖七所示。組織經過PDCA持續不斷的改善，才能達成企業目標。



圖七 PDCA管理循環

捌、結論

天帝教以靜坐為手段，以搶救、引渡原人為目的，其中以化解災劫為共同的時代使命。天帝教的靜坐由初階的靜心靜坐至進階的正宗靜坐，兩者之區別在於靜心靜坐是以廿字真言為護法，以後天正氣來調體，先是以意導氣，然後引動後天機運，自然運行，為靜心治病法門。而正宗靜坐需透過點道(開天門)、口訣、貫念師尊法像及引來先天之靈

陽真炁，使得本身的性靈充沛、開啟先天智慧，配合先天原靈，除了治病之外，其重點在於「靈肉合體」。可以開發新的靈命，運無形而救有形，為了是啟動「救劫」的力量⁵。

分析歷年來參與正宗靜坐班的學員屬性，我們發現男女性別具有明顯的差異，故本研究從性別角度切入，分析特訓班之原靈來自天界的狀況，研究發現女性的原靈主要來自西天，其平均轉世有較低的現象，而男性原靈的來處會因不同國度而有不同，台灣春特班的男性主要來自清虛宮(比例高達40%)；美國地區的男性主要來自東天(比例佔28.7%)；日本地區的男性主要來自南天(比例佔26.8%)，男性之原靈其平均轉世有高於女性的現象。

本研究依據「信、願、行」所引動的人類意識中大腦反射區的四個不同層次，說明真修道與假修道之區別，此理論模型可做為同奮個人修持的評鑑考核之用，期望未來有志之士也能依此靈魂意識之四個層次，設計詳盡的問卷以做為修持考核之憑藉。有鑒於天帝教漸漸走入國際化的過程，不同的社會文化將帶來不同的文化衝擊，為瞭解各國的不同文化價值觀，本研究彙整台、美、日三地區的社會文化價值之差異性，此資料可做為天帝教擴展為國際性宗教的參考。最後，本研究彙整上聖高真的聖訓，針對天帝教的組織運作、管理方法所遇到的困境，提出管理的五個機能：規劃、組織、用人、領導和控制，做為管理階層、神職和專職人員之參考，希望提升組織的管理績效，祈願天帝教的道運、世運能蒸蒸日上，則天下蒼生之福也。

參考文獻

1. 《天堂新認識—科學的宗教宇宙觀》，天帝教出版，第56-60頁。
2. 中國時報，國際新聞，2010年1月2日。
3. 150萬嬰兒的挑戰，天下雜誌，第444期，2010年4月，第101-109頁。
4. 林慈敏，認識憂鬱症，
<http://www.logos-seminary.edu/WebImages/Depression%20file%200909.pdf>
5. 《天語傳真》，天帝教始院出版，第126、230、233頁(清虛天王)、第179頁(維法佛王)、129頁(不動明王)、140頁(應元都天少皇)。
6. 《天人文化新探討第一集》，天帝教天人研究總院，第41-57頁。
7. 《涵靜老人天命之路三》，帝教出版有限公司，2009年，第270頁。
8. 齊思賢譯，《全球管透透—跨越文化看管理》，先覺出版，2000年，第19-57頁。
9. 林永順著，《高級管理學》，全力顧問有限公司，2006年，第41-44頁。