

道場與職場之中道路線

——以臺灣當代現代化佛教道場為例

釋寬恕*

摘要：

隨著時代發展，佛教修道場域由傳統式轉變成多功能、現代化之樣態，其中組織人員加入職工的新局面，與階層上中下三者之間的微妙關係，凸顯出當代佛教團體及宗教師在對內運作，及對外弘化時會面臨到之議題。

本文在道場性質的轉變中，特別分析在大量人力資源需求下，道場聘請職工讓「道場」與「職場」兩者間，出現特殊的相融關係，以及由此衍生在行政層面上世法與佛法間，如何走在平衡中道路線之課題。

筆者針對上位主導角色、中間管理階層、基層工作人員三個層級分析，比如：對於上位主導角色面臨的「領導權威與六度同事」、「權力結構與心性修持」、「人力運用與利益有情」；對於中間管理階層面對的「業績計算與業力籌量」、「能力觀察與善根形塑」、「工作夥伴與修行助伴」；對於基層工作人員面對的「奉命行事與發心奉獻」、「賺錢謀生與積福投生」、「調薪福利與調心修行」等共九種面向，試圖剖析當代佛教道場的上中下階層人事運作現況，及省思未來發展脈絡之延續性。

關鍵詞：佛教道場、僧俗倫理、佛教組織現代化

* 玄奘大學宗教與文化學系碩士生。

The Middle Way between Daochang and Workplace: Case Study of Contemporary Modernized Buddhist Daochang in Taiwan

Shih, Kuan-hsu*

Abstract:

With the passing of time, Buddhist practice fields have transformed from traditional types to multifunctional and modernized environments. The inclusion of staff members in these organizations has created a complex dynamic among the hierarchical levels, highlighting the issues faced by contemporary Buddhist groups and religious leaders in their internal operations and external propaga-tion.

This paper examines the changing nature of Buddhist *daochang* and analyzes the unique integrated relationship between the “*daochang*” and the “workplace” that emerges when a large number of human resources are required. It also explores the challenges faced in striking a balanced middle way between secular and Buddhist aspects in the administrative dimension.

The author analyzes three levels of roles: upper-level leadership, middle management, and grassroots staff. For upper-level leadership, topics such as “leadership authority and practice of *samānāṛthat-saṃgraha*,” “power structure and spiritual cultivation,” and “human resource utilization and benefits” are discussed. Middle management faces issues such as “performance evaluation and karmic measurements,” “observation of abilities and cultivation of *Kuśala-mūla*,” and “work partners and practice companions.” Grassroots staff encounter challenges related to “carrying out orders and making voluntary dedications,” “earning a livelihood and accumulating merits for rebirth,” and “salary and welfare adjustments versus

* Graduate student, Department of Religion and Culture, Hsuan Chuang University.

cultivating the mind.”

Through the examination of these nine aspects, the paper aims to analyze the current state of personnel operations in contemporary Buddhist *daochang* across different hierarchical levels and reflect on the continuity of future development.

Keywords: Buddhist *daochang*, monastic-secular ethics, modernization of Buddhist organizations

一、前言

因應時代變化，佛教修行場域也從傳統的叢林制度演變成現代化道場經營，而在臺灣多元化面向的佛教弘法局面下，除了傳統的義工招募之外，聘用固定的職工也成為多數道場選擇的經營模式。¹

本文主要探討當「職工」進入道場後，原先的「道場」將轉變成「職場」的可能性，以及由此衍生出的實際問題。第一段落會分析「道場」與「職場」之本質與方向；第二段落將探討當兩者相遇與相融，對該場域所產生特殊的化學變化；第三段落則會依照人員組成結構，來論述各階層所面臨之問題與倫理上之衝突。

二、道場與職場之本質與方向

(一)道場之定義

道場之定義，道場本為修道或成道之場所，² 而依據佛法教義修持，不外乎以出世、解脫、成佛為大方向，其中組成人員也多以有志於修道之僧俗二眾為主。也因佛法教義以少欲、捨棄今生利益為主，故在各種現實經營層面上，都會在在思量清淨道風之維繫。

而道風通常不離對清規戒律之嚴格遵守，以及僧俗齊力修持之嚴謹向道，所以傳統道場在顯現上都較為保守且以自修為主。

¹ 宗教組織會隨著時代的轉移與社會的變遷，變化其對應的組織型態。參見鄭志明著，《台灣宗教組織與行政》（臺北：文津出版社，2010年），頁170。鄭氏曾於輔仁大學宗教學系任教，擅長於民間信仰、新興宗教、生命禮儀及易經等研究。

² 參見劉震、王汝娟著，〈何謂「道場」(Bodhimāṇḍa)？〉，《佛光學報》第2卷第2期（宜蘭：佛光大學佛教研究中心，2016年7月），頁189-228。劉氏為復旦大學文史研究院研究員。

(二) 職場之本質

職場即涉及到職業工作之場域，參照臺灣行政院所頒布之勞動基準法中，就有明確定義「勞工」即指受雇主僱用從事工作獲致工資者；「雇主」即指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。而只要和職務、薪資、福利等現實及現世層面連結上，就會和管理營運、永續經營、經濟模式等之相關領域建立網絡關係。³

三、道場與職場相遇與相融

因應新時代道場經營之特色及弘化模式之轉變，在人力資源的需求上，也比過去傳統內修道場多元且豐沛，導致道場與職場這兩者之間的藩籬與界線，似乎已被淡化或是消彌。⁴

在命名方面，比如佛光山的台北道場，在其官網之簡介中就提及：

為了佛教的蓬勃發展，與因應現代趨勢的需要，1994年農曆正月初一，一座「現代化、具多功能、親善環境極佳及生活功能齊全」的佛教道場——佛光山台北道場，終於在千萬信眾的期盼之下誕

³ 參照全國法規資料庫，網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>，瀏覽日期：2022年12月18日。

⁴ 最早佛世僧眾以托鉢為主，不從事農事生產活動。到了中國佛教的時代出現禪宗叢林制度，逐漸形成僧人自行耕作、財產自行管理的情況。一直到民國60年代，隨著臺灣經濟起飛，寺院經濟水漲船高，大型道場紛紛建立。民國76年戒嚴後，佛教內部出現將寺院經營理念轉型為非營利事業（NPO）。參見黃運喜著，〈當代台灣寺院經濟與寺產問題〉，《玄奘佛學研究》第8期（新竹：玄奘大學，民國96年11月），頁1-30。黃氏曾任玄奘大學宗教與文化學系系主任，為大千佛教文化企業（股）公司創辦人。

生了。⁵

從其命名的取向，即可發現「道場」二字亦可運用在現代化、多功能、生活功能齊全等之修道場所上。再者，如法鼓山的農禪寺水月道場也是一例。對比農禪寺早期風格，⁶ 水月道場被設定規劃為「景觀道場」，如法鼓山創辦人釋聖嚴所說：

希望成為臺北市市區內唯一的景觀道場，它是清雅、樸實、幽靜的、明朗的，沒有太多的色彩，也沒有太多的裝飾，讓這道場成為臺北市的一個地標式的寺廟。⁷

上述二例可見當今臺灣佛教圈內，對於「道場」定位與功能已有所轉變，⁸ 而且大道場已經擺脫傳統經營模式，並引進各類現代式管理及

⁵ 佛光山台北道場簡介，網址：<https://www.fgs.org.tw/tpevihara/aboutus01>，瀏覽日期：2022年12月18日。

⁶ 農禪寺當中的「開山農舍」為釋東初所建，1975年落成啟用。建舍目的為落實自給自足的農耕生活之用，以及自修閱讀的閱經樓。參見法鼓山農禪寺新建水月道場啟用大典網站，網址：https://icd.ddm.org.tw/page02_03.htm，瀏覽日期：2022年12月19日。

⁷ 參見法鼓山農禪寺新建水月道場啟用大典網站，網址：<https://icd.ddm.org.tw/page02.htm>，瀏覽日期：2022年12月19日。

⁸ 隨著企業模式的蛻變，當代還出現「社會企業」之經營樣態。「社會企業」是以商業手法在教育、生態、貧窮弱勢族群等社會議題上達到公益目的。有關佛教社會企業和利他精神實踐之研究，可參見簡意濤著，〈佛教社會企業利他精神的實踐〉，《法印學報》第11期（桃園：弘誓文教基金會，民國109年12月），頁123-144。簡氏為大千佛教文化社會企業公司董事長。再者，亦可參考黃運喜著，〈佛教社會企業的源流與發展趨勢〉，《佛教的社會關懷與寺產問題》（新北市：大千出版社，民國108年6月），頁43-74。

積極展現回應現代性的入世化特徵，⁹ 而轉變型態亦和道場規模的大小有關，本文礙於篇幅不在此詳加論述。

四、成員面臨之角色定位

本章節將從組織中的人員結構，分析角色地位及切換上的現實情境。主要分為「上位主導」、「管理階層」及「工作人員」三階層，並在每一個階層中列出三項倫理上的思擇。¹⁰

(一) 上位主導之角色

1. 管理與四攝

對於上位者在統御管理上的原則或方針，是用世間的管理學，還是佛法的四攝法？¹¹ 比如：四攝法中的同事，對於菩薩而言，同事是一個跨越階級種姓的平等修持，¹² 但在一般的工作場域，同事夥伴就是同事

⁹ 參見林修全專訪，〈當代臺灣佛教五大道場的管理革命——佛光山、慈濟、法鼓山、中臺山與靈鷲山〉，《臺灣近代佛教的變革與反思——去殖民化與臺灣佛教主體性確立的新探索》（臺北：東大出版，2003年10月），頁375-395。（原載於《新新聞周刊》第884期，2003年5月8-14日）而臺灣佛教場域因應大眾俗世需求，而持續建構與創生發展之研究，可參見劉怡寧著，〈佛教與現代性：多元文化脈絡的臺灣佛教變遷〉，《入世、修持與跨界：當代臺灣宗教的社會學解讀》（臺北：臺大出版中心，2022年），頁41-84。

¹⁰ 寺廟是修學佛道，且負有接引信眾學佛使命之處，因此教團及職工的組織能力要健全，方能發揮弘法度眾之目標。參見簡意濤著，《振興臺灣佛教發展大未來：寺廟經營管理與資產活化應用》（新北市：大千出版社，2017年），頁118。本書對於寺廟經營管理具有廣泛之討論與辨析。

¹¹ 四攝法包含布施、愛語、利行、同事。參見《大集法門經》卷1(CBETA 2023.Q1, T01, no. 12, p. 229b28)。

¹² 同事之體性為：「教他修學何事，自亦往彼，與他共學。」參見宗喀巴著，釋

夥伴，如果還要履行菩薩道修持中的同事，是否有可能把階級關係消彌掉，¹³ 這就會牽涉到一個場域裡權力結構展現的課題。

2. 權力與心性

在道場與職場相融的情境中，權力是否應該被保留？如果權力過盛，將有影響修道人心性修為上停滯的可能性。¹⁴ 反之，如果在一個道場中，僧眾的權力過輕，乃至無權，而由居士完全主導，這時僧俗倫理也會出現紊亂的情況。¹⁵ 因此，在組織架構上，取得權力使用與心性修持上的平衡是相當重要，否則很容易產生各類優越感所帶來之我慢與愚癡。¹⁶

3. 用人與利人

而居上位者，在面對「人力資源」時，是很有可能將對方視為「資源」，而拿來運用或使用，在這樣的情境下，如何把「利益他人」這樣修行的目標做出連結，將是上位者需要思考的課題。抑或是，會把這樣的

如性譯，《菩提道次第略論》（臺北：福智之聲出版社，民國 101 年），頁 246。

¹³ 在佛門中也不是不能有階級，如釋星雲在《星雲大師全集》中提到淨土也有人事制度，如同九品往生即象徵了有次序的九個位階。參見釋星雲著，〈佛教管理學 1〉，《星雲大師全集》第 19 冊（高雄：佛光出版社，2017 年），頁 40。

¹⁴ 過度強調權力不僅影響上位者之修道，亦容易導致跟隨者思考僵化與愚民政策之形成。參見釋昭慧主講，呂姝貞、葉雲蘭編輯，《妙雲集導論》（臺南：中華佛教百科文獻基金會，民國 90 年），頁 20-24。

¹⁵ 僧俗兩者相融的制度中，僧眾本身的自我提昇及尋求正信虔信的居士皆非常重要。參見釋印順著，《教制教典與教學》（臺北：正聞出版社，民國 81 年 3 月修訂一版），頁 1-9。

¹⁶ 任何一種階級意識，包括身份（地位、職業）優越論……等，都是無明的愚癡相及我慢的變相產物。參見釋昭慧著，《千載沈吟——解構佛門男性沙文主義》（臺北：法界出版社，民國 90 年 4 月初版），頁 7。

人力運用，就當作是對他人的「利益」，因為分派任務的同時，也是賦予對方發揮、承事和護持的機會，因此，可以思考如何在看似「用人」的情況下，同時也在讓對方得到饒益。

(二)管理階層之角色

1. 業績與業力

當工作進度或成效達標時，這時候計量的是業績還是業力？對管理階層來說，這是一個非常重要的觀察指標，如現今常用的「關鍵績效指標」(Key Performance Indicators，簡稱：KPI)。

如果達標，顯示工作效率良好，在量化可被觀察的情況下具體見到之事實；如果不達標，就表示工作效率欠佳，應該要被修正或提升工作品質。

但如果是從造業的角度來看，屬於隱蔽分很難被量化可見，¹⁷ 而業果的思量也很難從工作外在呈現來觀察，因為工作者本身內在的動機與內心運作才是判別業果的準則。¹⁸ 此處就會出現兩難，如果過於偏向世間導向，即會過度就外在表現上評判一個人；如果過於以佛法角度論及

¹⁷ 一切所量可被「現前分」與「隱蔽分」所涵蓋。若無法被現識所見，必須經由理由來了解的所量屬於「隱蔽分」。業果法則中的「同類因感同類果」屬於「略隱蔽分」，極細微的因果關聯則屬「極隱蔽分」。詳見達賴喇嘛監製，總集編著小組編著，蔣揚仁欽譯，《佛法科學總集》上冊（臺北：商周出版，2017年），頁244-250。

¹⁸ 若動機為了後世而行善，所造之善行可成為正法。參見宗喀巴著，日宗仁波切釋，釋如性譯，《菩提道次第略論講記》第1冊（臺北：釋如性，民國104年），頁123。

動機，卻又很難具體呈現或提升修正。¹⁹

2. 能力與善根²⁰

當要挑選或培育人才時，會不會單從其工作能力上來觀察，而容易忽略其潛藏之善根及待開發之實力？畢竟在講究效率的年代，很難花大量時間投入在耐心啟發或形塑一個人的善根，當工作情況不良，要選擇換人還是留有成長的機緣，對管理階層也是一大兩難的抉擇。

3. 夥伴與陪伴

當彼此成為工作夥伴的同時，是否還會考慮之間還存有一種「菩提眷屬」或是「修行同道」的關係？倘若在道場承擔發生一些不愉快的事情，有可能會像世間人面對人事問題一樣，老死不相往來，哪怕卸下了職務，在外面碰到仍然像仇人一樣，但如果是從修行及因緣角度來看，未來的無限生命中還是會因為因緣而相遇，那到時候的關係究竟如何建立。²¹ 所以，值得思考：在道場身邊的這些人，究竟是不是一直走下去的修行助伴，還是僅僅短暫的工作夥伴。

¹⁹ 佛教管理的戒律主要是用來規範修行者的行為，與企業管理機制主要是被應用於事務處理的功效，不盡相同。參見釋依空（張滿足）著，〈管理科學機制思維與人間佛教管理的關聯性〉，《管理科學研究》第8卷（嘉義：南華大學企管系，2012年），頁1-17。釋依空為南華大學文學系助理教授。

²⁰ 參見《入阿毘達磨論》卷1：「善根有三種：一、無貪，是違貪法；二、無瞋，是違瞋法；三、無癡，是違癡法，即前所說慧為自性。如是三法是善自性，亦能為根生餘善法，故名善根。」（CBETA 2023.Q1, T28, no. 1554, p. 982b25-28）

²¹ 佛教的輪迴觀會認為人與人之間的關係，會隨著不斷投生而親怨不定。參見《菩提道次第略論》，頁141。

(三)工作人員之角色

1. 奉命與奉獻

當接到工作指派時，只是單純以工作導向奉命行事，還是能想到眼前就是承事三寶——為道場、為教法、為眾生，設若遇到不合理的指示或是要求，是要以工作崗位上的階級而遵循，還是能以法理抉擇為依歸。

這也會跟上述提及權力議題有關。上位者必須考量把持權力與否，下位者必須思考尊重權力與否，或是必要時，是否要推翻權力機制，在一個維持正常運行常軌的道場來說，是一個會面臨的隱藏問題。

2. 賺錢與積福

在工作的同時，因為還是會顧及現實的生活經濟層面，那這時所作所為，是以賺錢的面相為重？還是以積福的角度為主？還是可以兩者兼具——既賺錢財又賺法財，²² 但問題是，單一個體意識，應該無法同時想著現世和後世之事。²³

而又因為世間人以錢財謀生，這會觸及到現實面的生活問題，很多時候佛教徒很難有勇氣開口去討論錢財的問題，如果太過於沈溺其中，好像會被視為貪著現世者，但如果有些福利不去爭取，又好像生活上顯得艱辛，因此時常會卡在中間，很難像出家的出世者單純以追求修道為主，但也不想像一般的世間人，僅追求現世利益為主，變成不上不下的中間份子。

²² 當部分佛教徒完全置身於積聚功德 (merit) 思想運作體系之外，亦會帶來教團組織、儀軌修行、經濟活動等之變動。參見 Wilson, J. (2019). Buddhism Without Merit: Theorizing Buddhist Religio-Economic Activity in the Contemporary World. *Journal of Global Buddhism*, 20, 87-104.

²³ 道場不是被世俗化資本社會所同化，而是要轉化資本社會的世俗困境。參見《台灣宗教組織與行政》，頁 267。

3. 調薪與調心

當工作人員遇到一些工作上的困難時，或是有良好業績表現時，是否可以向主管申請調薪？還是只能用傳統佛教教義的角度上，深自反省、調伏自心？此亦和上一段提及的出世、入世觀念相衝突有關聯。

而對主管階層而言，對於員工的福利是否需要同等被重視，還是僅希望員工能降低對現世需求，在此處則會出現一個很值得思考的問題：什麼才是給予員工真正的「福利」？是給予現世、現實的種種普世認定的福利，還是給予工作人員在佛法饒益上的獲得？所以到底「調薪」比較實際，還是「調心」比較重要，亦是基層工作人員可能會面對的工作情境。

(四)探討具有緣起觀之人格特質

懷抱緣起觀者的視野與觀點必定更加多元與客觀，由此即可避免落入兩個極端的思考模式，而順利進入中道脈絡。如釋印順在其著作《佛在人間》中提及：

佛所說的緣起觀，不是武斷的，而是就事論事，闡明緣起的事相，不落二邊。也就因此，能更深刻的通達緣起的本性。如能對緣起說而有所理解，就不會陷於偏見；佛就是依緣起以掃蕩一切偏見，依緣起以顯示中道的。²⁴

「中道」一詞以佛教典籍角度，可以追溯參照龍樹所造《中論》之〈觀四諦品〉提到：「眾因緣生法，我說即是無，亦為是假名，亦是中道義。」²⁵ 此中道義主要是為了避免落入各種二邊，如：生滅、斷常、一

²⁴ 釋印順著，《佛在人間》（臺北：正聞出版社，2003年），頁197。

²⁵ 龍樹造，鳩摩羅什譯，《中論》卷4（CBETA 2023.Q3, T30, no. 1564, p. 33b11-

異、來去等。²⁶ 筆者在本文中借用「中道」一詞，並非著重於佛典名相中辨析「中道」、「中觀」、「緣起」等之差異，僅是援引用來論述如何在傳統修持與現代創新之間，不落入二邊極端或矛盾衝突的中間道路。

再者，關於位居中道之人格特質顯現，可參照釋昭慧的著作《佛教倫理學》一書中，指出具有緣起觀者之特徵：(一)養成不卑不亢的謙和胸懷，(二)內心充滿感恩，(三)對眾生湧現慈悲之情，(四)民主的精神，(五)平等的精神，(六)科學的精神。²⁷ 倘若以符合緣起的中道觀思想，在一個佛行事業的團隊中，應該能讓彼此的善能量發揮到最大值。

五、結論

隨著時代更替後的道場運作模式，融入了更多當代元素及因應快速轉變後之創新，在經營型態上的演變中，組織結構中的人事管理，特別是僧俗之間的微妙關係，是本文所側重之處。

從主管階層來看，分析管理權力與心性修持等，從管理階層來看，探討世上之業績與佛法上的業力等，從底層工作人員來看，論述投入工作時的心態與所求。三種階層包含共九個面向，皆是環繞出世與入世兩者會遇後這個大命題而轉。

原本筆者僅想就平時所見聞的情境來闡釋，但透過本文之整理與書寫後，發現佛教團體之運作模式真的是一個相當大的研究領域有待開

12)。

²⁶ 參見《中論》卷1：「不生亦不滅，不常亦不斷，不一亦不異，不來亦不出。能說是因緣，善滅諸戲論，我稽首禮佛，諸說中第一。」(CBETA 2023.Q3, T30, no. 1564, p. 1b14-17)

²⁷ 釋昭慧著，《佛教倫理學》(臺北：法界出版社，民國87年8月3版)，頁56-63。

發，特別是當代佛教團體已經從傳統寺院，演化為包含所有相關一切的佛行事業，比如：財團法人、社團法人、非營利組織、社會企業、股份有限公司……等，似乎只要跟佛教團體建立連結性的，所有都變成了「佛教組織」。

本文不足之處在於剖析情境時，僅將矛盾處點出，並未採用個案實際訪談，以及廣引佛教典籍針對「中道思想」作完整詳細的闡釋，這部分將留待未來引用更多相關資料來一併論述。

參考書目

一、專書

宗喀巴著，日宗仁波切釋，釋如性譯，《菩提道次第略論講記》第一冊，臺北：釋如性，民國 104 年。

宗喀巴著，釋如性譯，《菩提道次第略論》，臺北：福智之聲出版社，民國 101 年。

林修全專訪，〈當代臺灣佛教五大道場的管理革命——佛光山、慈濟、法鼓山、中臺山與靈鷲山〉，《臺灣近代佛教的變革與反思——去殖民化與臺灣佛教主體性確立的新探索》，臺北：東大出版，2003 年 10 月。

黃運喜，〈佛教社會企業的源流與發展趨勢〉，《佛教的社會關懷與寺產問題》，新北市：大千出版社，民國 108 年 6 月。

達賴喇嘛監製，總集編著小組編著，蔣揚仁欽譯，《佛法科學總集》上冊，臺北：商周出版，2017 年。

劉怡寧，〈佛教與現代性：多元文化脈絡的臺灣佛教變遷〉，《入世、修持與跨界：當代臺灣宗教的社會學解讀》，臺北：臺大出版中心，2022 年。

鄭志明，《台灣宗教組織與行政》，臺北：文津出版社，2010 年。

簡意濤，《振興台灣佛教發展大未來：寺廟經營管理與資產活化應用》，新北市：大千出版社，2017 年。

釋印順，《佛在人間》，臺北：正聞出版社，2003 年。

釋印順，《教制教典與教學》，臺北：正聞出版社，民國 81 年 3 月修訂一版。

釋星雲，〈佛教管理學 1〉，《星雲大師全集》第 19 冊，高雄：佛光出版

社，2017年。

釋昭慧主講，呂姝貞、葉雲蘭編輯，《妙雲集導論》，臺南：中華佛教百科文獻基金會，民國90年。

釋昭慧，《千載沈吟——解構佛門男性沙文主義》，臺北：法界出版社，民國90年4月初版。

釋昭慧，《佛教倫理學》，臺北：法界出版社，民國87年8月3版。

二、期刊論文

黃運喜，〈當代台灣寺院經濟與寺產問題〉，《玄奘佛學研究》第8期，新竹：玄奘大學，民國96年11月。

劉震、王汝娟，〈何謂「道場」(Bodhimaṇḍa)？〉，《佛光學報》第2卷第2期，宜蘭：佛光大學佛教研究中心，2016年7月。

簡意濤，〈佛教社會企業利他精神的實踐〉，《法印學報》第11期，桃園：弘誓文教基金會，民國109年12月。

釋依空（張滿足），〈管理科學機制思維與人間佛教管理的關聯性〉，《管理科學研究》第8卷，嘉義：南華大學企管系，2012年。

Wilson, J. (2019). Buddhism Without Merit: Theorizing Buddhist Religious Economic Activity in the Contemporary World. *Journal of Global Buddhism*, 20, 87-104.

三、網路資料

全國法規資料庫，網址：<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>，瀏覽日期：2022年12月18日。

佛光山台北道場簡介，網址：<https://www.fgs.org.tw/tpevihara/aboutus01>，瀏覽日期：2022年12月18日。

法鼓山農禪寺新建水月道場啟用大典網站，網址：<https://icd.ddm.org.tw/page02.htm>，瀏覽日期：2022年12月19日。

四、電子資源

《大集法門經》卷1（CBETA 2023.Q1, T01, no. 12, p. 229b28）。

《入阿毘達磨論》卷1（CBETA 2023.Q1, T28, no. 1554, p. 982b25-28）。

《中論》卷1（CBETA 2023.Q3, T30, no. 1564, p. 1b14-17）。

《中論》卷4（CBETA 2023.Q3, T30, no. 1564, p. 33b11-12）。

