启航课程

信仰与工作

周清风

目录

第一部：基础理论

第 一 课　导论 2
第 二 课　工作神学（一）..... 3
第 三 课　工作神学（二）..... 4
第 四 课　圣经中的工作（一）..... 6
第 五 课　圣经中的工作（二）..... 7
第 六 课　工作与呼召 9
第 七 课　工作伦理（一）..... 10
第 八 课　工作伦理（二）..... 12

第二部：职场实践

第 九 课　工作与生活的平衡 14
第 十 课　压力管理 15
第十一课　沟通技巧（一）..... 16
第十二课　沟通技巧（二）..... 18
第十三课　人际关系（一）..... 20
第十四课　人际关系（二）..... 21
第十五课　职场中的宣教 23

第三部：特定群体

第十六课　基督徒商人 24
第十七课　基督徒领导（一）..... 26
第十八课　基督徒领导（二）..... 27
第十九课　基督徒职工 29
第二十课　基督徒农民与民工 31
第廿一课　基督徒专业人士 33

第四部：祷告生活

第廿二课　如何为工作祷告（一）..... 34
第廿三课　如何为工作祷告（二）..... 36
第廿四课　总结 37

参考书目 39

第一课
导论

一、认识“信仰与工作”的重要

A. 工作是人的天性

工作是人受造的一部份，即便是富豪也同样需要工作。从事公益和慈善活动也可以算是工作。

B. 工作占据人生很多时间

以男性的退休年龄为 60 岁计算，减去每天 8 小时的睡眠，工作占我们人生超过五分一时间。人生这么长的时间怎么会跟信仰没关系呢？

C. 信仰生命的整全性

罗 12：1 教导信徒：“将身体献上，当作活祭，是圣洁的，是神所喜悦的，你们如此事奉，乃是理所当然的。”利未记提到的献祭就是完全献上：“要把一切全烧在坛上，当作燔祭，献与耶和华为馨香的火祭。”（利 1：9）把自己献给主，就是毫无保留地献上，生命中每个部份都合乎信仰，当然包括占据人生超过五分一时间的工作。

二、课程概览

A. 基础理论

1. 工作神学—神学一般归类为系统神学、圣经神学和应用神学。工作神学实践性强，理应属于应用神学，但如果牵涉神论、人论，那就是系统神学的范畴。所以，工作神学是个庞杂而广泛的题目。
2. 圣经中的工作—在宗教改革时期，马丁·路德（Martin Luther, 1483-1546）提出“唯独圣经”的重要口号，探讨工作神学时也离不开圣经。圣经记载的不同人物都有工作，包括正面和反面的例子，甚至耶稣也有工作。当时的社会一般都是子承父业，所以耶稣可能在 13 岁的成人礼后做了木匠大约 17 年，然后才出来传道 3 年。
3. 工作与呼召—我们通常把“呼召”看为神拣选人进入圣职的专有名词，但“圣俗二分”已被马丁·路德打破，在牧职以外的工作也会有呼召。
4. 基督徒的工作伦理—工作场所存在很多灰色地带，是我们需要注意的。另外，我们如何在职场里活出信仰？基督徒又是否不应从事某些工作？

B. 职场实践

1. 工作与生活的平衡—今天的人讲求生活素质，追求过平衡的生活。我们会从信仰角度探讨，尤其是跟“呼召”的关系。
2. 压力管理—我们会在基督徒的价值观及生活场景的框架中，分析压力的来源和探讨纾解压力的方法。
3. 职场中的沟通—有关职场的沟通理论和技巧多如牛毛，我们会从信仰的角度探讨当中可取之法及应当避免的。另外，福音书展现的耶稣就是一个沟通高手，我们可以向他学习。
4. 职场中的人际关系—三一真神是活在关系中的神，而基督信仰的核心是爱。爱是人际关系的真谛，但是如何在职场中实践呢？
5. 职场中的宣教—如何在工作环境中实践大使命和传福音，是每个基督徒都必须面对的问题。我们会分享不同人的榜样和例子作为参考，以便学员探索一条适合自己的新路。

C. 特定群体

1. 商人—俗语说“无奸不商”，那么基督徒就不应从商。但是，从西方的历史看，资本主义的形成和发展，跟基督教文化，特别是清教徒的思想有密切关系。中国古代也有所谓“儒商”，把儒家思想融入营商之中。那么基督徒商人又当如何？
2. 领导—权力是人类的巨大试探，而领导就是在职场上拥有权力的人。领导滥用权力及变得腐败的情况往往比他人多。我们会详细探讨“仆人领导”、“耶稣领导”等非信徒也很受落的热门课题。
3. 职工—除了领导学之外，“跟从”也是一种学问。圣经里有臣民在君王面前作见证的例子，跟今天下属在上司面前展现基督徒美好的一面，实有异曲同工之妙。
4. 农民与民工—中国以农立国，农民是社会的重要成员。农民的工作环境就是神所创造的大自然。近来有人提倡自然农耕法，比过去主流的耕种方式更切合基督信仰的原则。不过，近代很多农民都成了农民工，也是一个人数庞大的群体。
5. 专业人士—他们在社会的影响力较大，如果基督徒专业人士能作美好见证，就如同在提供服务之时进行宣教。但是，这又涉及角色冲突和专业操守等问题，需要在两者之中取得平衡。

D. 祷告生活

耶稣常常在传道工作中退到野地去独自祷告，也会和门徒一起祷告。他是所有信徒都应该效法的榜样。圣经教导我们要不住祷告，所以我们也要学习如何为工作祷告，以及如何在工作场景祷告。

第二课
工作神学（一）：
理论篇

一、工作的定义

A. 经济学、社会学和心理学的综合角度

工作是人为了生存和发展而进行带有目的之活动。工作体现人在经济、社会和个人发展等层面的需求和实现，是人与社会互动及创造价值的重要形式。

B. 基督教信仰的角度

1. 圣经学者韦特宁顿(Ben Witherington III,1951-)为工作下的定义："神呼召一个人去做，并给这人恩赐去做的任何必须执行和有意义的任务。这些任务既为了神的荣耀，也为造就及帮助人类。这样的工作由圣灵启发，预示新创造的实在。"[1]
2. 小说家兼神学家布赫纳（Frederick Buechner, 1926-2022）对工作的描述："你深刻的快乐与世界深刻的需要相遇之处。"[2]

二、古今中外对工作的看法

A. 古希腊思想

1. 古希腊世界是二元宇宙的观念，所以压根儿否定及轻视劳动工作的价值。二元宇宙观把世界分为理念世界和物质世界，人也分为灵魂和肉体，而前者的层次比后者高。劳动工作属于物质世界和肉体，价值较低，甚至是邪恶的，应极力避免。
2. 柏拉图（Plato, 约前429- 约347）和亚里士多德（Aristotle, 前384-322）等希腊哲学家都认为，比一般劳动工作高层次的，是政治工作（包括军事功业）。不过，更高层次的工作是沉思生活，就是平静、沉默地为永恒思考所有真理。

B. 中国传统观念

1. 中国古代社会把职业分为士、农、工、商几个阶级。政治参与是成功的士大夫阶层该做的事；只有不得志的士子、读书人，才会去过古希腊那"最高层次"的沉思生活。
2. 中国传统并非全盘否定劳动工作。《论语·微子篇》中"四体不勤，五谷不分"一句，是文人的自嘲，后来也没有成为主流思想。

C. 中古时期

不论东方还是西方，到了中世纪，这种思想方向仍然延续。西方基督教修道院的生活虽然包含很多劳动，但最重要还是非劳动的灵性生活。至于中国，到了宋、明期间，虽然商人和工匠的地位有所提升，但是在职业阶级的排名上不变。

D. 近代世俗新观点—马克思和佛洛伊德[3]

西方的文艺复兴和工业革命开展了一个新时代，工作的观念也有所变化。马克思（Karl Marx, 1818-1883）和佛洛伊德（Sigmund Freud, 1856-1939）的工作观反映罪进入世界后的不完美状态。

1. 马克思—认为工作是人类最基本的活动，是人通过生产活动以维持生存的手段。人本来可以在工作中找到满足感，但资本主义社会的资本家侵占工人的剩余价值，导致工人被"异化"，失去对自己劳动的控制和自主性，丧失工作本来带给人的满足感。要摆脱扭曲的工作环境，就要透过革命，使所有生产资源成为公共财产，才能合乎公共利益。
2. 佛洛伊德—作为心理学家，他对工作的态度负面。他认为人的本性是追寻快乐，而工作并不合乎这种本性。工作的主要目的，是让人得到食物而继续生存；但是，人具侵略性和敌对的本质，使文明生活充满暴力和敌意。人只是利用别人的工作来满足自己，最后带来痛苦和折磨。在这个问题上，佛洛伊德并没有提供出路和答案。

E. 改教家的观点—马丁·路德和加尔文[4]

1. 马丁·路德：

a. 背景—路德对工作的看法，正是对修道院生活的反动。当时普遍认为，人立誓进修道院作服从严谨生活的修士，就会得到神圣的恩宠。相反，世俗工作没有什么属灵意义，充其量只是帮助人抵挡闲懒的诱惑。

b. 对工作的看法—基于天上和地上国度的对比：

	天上国度	地上国度
关注点	神、人关系	人际关系
重点	信	爱
实践行动／呼召	在神面前因信称义	爱邻舍、服侍人

"爱邻舍"是神对所有人的呼召。人在工作中服侍其他人，就是实践爱的途径，所以工作也是神圣的呼召。每个人只要在岗位上尽忠，就是回应神的呼召。

c. 轻视商贸活动—认为营商环境都是扭曲的，信徒难以在其中实践信仰。他说："如果贸易公司要留下来，正直和诚信必须灭亡；如果正直和诚信要留下来，贸易公司必须灭亡。"

2. 加尔文（John Calvin, 1509-1564）—基本上承袭

[1] 韦特宁顿著，陈永财译：《工作：从束缚到自由》（香港：基道，2017），页 xi。
[2] 同上，页 ix。
[3] 李适清：《驾驭工作》（香港：证主，2022），页 36－37。
[4] 同上，页 37－45；李·哈迪著，杨璿译：《用你的工作转动世界》（台北：校园，2017），页 84－110。

路德的观点，破除过去对工作圣俗二分的看法。但是，随着社会发展，他的工作观也稍作修订。

路德时代	加尔文时代
现存的社会结构是神的旨意，无须批判或改动	社会结构的不公越发彰显，当中明显可以看见罪的影响
职业的流动较少，鼓励人在固有的岗位上尽忠	鼓励人按恩赐、才干寻找适合岗位，以回应个人的呼召
轻视商务贸易	虽然特别推崇农业，但对不同的工作都一视同仁

3. 小结—改教家对工作的正面态度，推动资本主义的发展。这绝对不是说资本主义更合乎基督教信仰，只是改教家的工作观增加了工人的积极性，使当时西方社会因着整体生产力提升，在资本主义下的经济发展得以进一步推进。

三、工作神学—理论

A. 创造论

1. 从创造看工作的神：

a. 圣经由创造的故事开始（创 1：1）。创造是神的工作，他是工作的神。神自有永有，完全完美，一无所缺，根本不需要创造什么来满足他的需要。所以，创造是神在完全自由中所做的决定，反映神的特性（伯 38：4；诗 104：24）。

b. 古近东和希腊的创造故事都充满斗争和冲突，但圣经的创造故事却不是这样，十分独特。创世记描述神的创造工作的内涵：

① 秩序—创造之前是空虚混沌，创造建立了秩序：光和暗、天和地、地和海、生物各从其类。

② 发展—神在创造时发出命令："多多滋生……滋生繁多……多生在地上"（创 1：20、22）。

2. 从创造看人的工作：

a. 神照着自己的形象、样式造人，所以人不但拥有神的形象和样式，也同时拥有工作的特性。神指派人的工作就是治理大地，管理各种活物，并且可以在其中得食物。

b. 我们今天的工作也是治理大地，而不同的职业和工作都包含"秩序"或"发展"的元素。例：公安维持社会秩序，清洁工作恢复卫生秩序，医疗工作恢复人体的秩序，农业、畜牧业、工业和各项研发都包含"发展"的元素。

B. 救赎论

1. 从创造论来建构工作神学似乎很圆满，但仍然有不足之处，[5] 因为创 1－2 章记载的，是人类堕落前的情况：大地效力，多劳多得，没有不公和剥削。但是，罪进入世界后，人陷在罪中不能自拔，大地作为人工作的环境同样遭受咒诅。人除了劳动，还要受痛苦，人际关系也破裂，衍生各种矛盾和剥削。唯有藉着耶稣基督的救赎，生命才能够得着转化，回复原初的模样。

2. 救赎论帮助我们面对现实生活中工作和职场上的种种矛盾与冲突。因着基督的拯救，我们不需靠自己的力量面对弯曲悖谬的工作世界，而是基督与我们同在，并让我们与他同工。

3. 救赎不是单单恢复原来的秩序，更是建立新的秩序，或者称为"再创造"。如果只是回复伊甸园的原始生活环境和状态，就会扼杀创新和发展。再者，把救赎理解为再创造，也可以平衡创造论和救赎论在工作神学中的位置。

C. 终末论

1. 圣父、圣子、圣灵是 3 个位格，在创造工作上各有不同位置。创造以圣父牵头，救赎以圣子为中心，但这不是说其他两位在创造和救赎中没有参与，而是谁作牵头、以谁为中心的次序问题。至于圣灵在工作神学中的位置，就涉及终末论，因为圣灵要在终末时复兴和更新万事。

2. 圣灵在工作神学的位置：

a. 林前 12：11 指出，信徒所得的恩赐都是圣灵"随己意分给各人的"。加尔文强调人应当运用恩赐和能力工作，这个主张就跟圣灵息息相关。

b. 圣灵复兴万事，代表一切工作都有圣灵参与，包括非信徒所做的工作。这有助解决关于信徒和非信徒一起工作（同负一轭）的问题。

第三课
工作神学（二）：
实践篇

一、理论与实践的关系及知行合一的重要

1. 理论是基于对现象的深入研究和分析而建立的抽象概念和原理，对实践有指导作用。基督教的理论建立在神的启示之上，包括圣经的教导、基督的生平，还有后来的教会传统。

2. 实践或应用可以丰富并促进理论的发展，因为实践过程中遇到的新问题和挑战，有助不断完善理论。在神学的范畴，只有把神学理论跟信徒的实际生活紧密结合，才能真正体现基督教的实质内涵。这也是基督教得以产生巨大影响力的关键。

3. 中国传统思想也强调理论与实践的相辅相承。儒家的仁、义、礼等核心概念，都要求人在日常生活里实践出来。明代理学家王阳明提出知行合一，强调"良知"是人人生而具有的道德本性，

[5] 郭鸿标：《朝向职场神学的建构》（香港：德慧文化，2011），页 92－108；《驾驭工作》，页 98－119。

通过“致良知”可以达到修养和实践合一。这被誉为中国传统智慧的精华之作，同样包含理论与实践合一的智慧。

二、3 个工作神学的实践问题

A. 我可以不工作吗？

1. “躺平”风气与特征—很多人抱怨工作辛苦，压力大，于是出现“躺平”这股社会风气和现象。这个词早于 2021 年在互联网出现，形容人拒绝过度竞争，甘愿放弃追求高薪厚职、社会地位，转而选择简单平淡的生活方式。具体表现为：

a. 人生方向—降低生活目标和欲望。

b. 生活方式—精简生活开支，减少对物质的依赖。

c. 工作就业—不追求升职加薪，接受相对较低的收入，以致可以减少工作，争取更多闲暇时间。

这种“躺平”的想法和行为推到极致，就是完全不工作，例：电影《热辣滚烫》的女主角。

2. 回应：

a. 从创造论—神的本性有工作这特质，人按着神的形象和样式被造，同样有这天性。所以，拒绝工作违反天性。更何况人不工作，就无法履行神赋予人管理大地的职分，同时违背神在整个创造中所包含的发展原则。

b. 从帖后 3：10－12—帖撒罗尼迦教会有人抱着偏差的末世观，以为耶稣很快再来，世上的工作已不重要，于是不工作，专心等候耶稣回来，更引起了教会的一些乱子。使徒保罗直接批评那些不肯做工又无所事事的人。

c. 从箴言的教导—圣经向来高举勤劳，批评懒惰，例：箴 6：6－11，10：4。

3. 两个避免：

a. 过分简单化地批评“躺平”—这个风气背后是人对社会现实的退却，并抗议现今过度功利化的社会。何况只是极端的“躺平”才什么工作也不做。

b. 过分狭窄地定义“工作”—工作不一定是受薪的，家庭主妇、参与慈善公益活动也是工作。甚至跟“躺平”一词差不多同时出现的“全职子女”也是工作，就是成年子女辞职回家全时间照顾年老父母，家长则负担所有生活费用。

B. 如何选择工作？

1. 有没有神不喜悦的工作，是信徒不应参与的？

a. 例子讨论 1—娼妓（申 23：17）。娼妓明显违反十诫中“不可奸淫”（出 20：14）的诫命。

b. 例子讨论 2—军人。这个职业的本质似乎违反了“不可杀人”（出 20：13）的诫命。但是，徒 10 章记载意大利营的百夫长哥尼流信主，使徒彼得却完全没有劝他放弃军人的职业。有学者提出，“不可杀人”的诫命应准确地翻译为“不可谋杀”，所禁绝的是为了个人原因而伤害别人的性命，所以信徒参军并无不可。

2. 从创造论回应—神创造时建立秩序、带着美感，并发出要繁衍和发展的指令。因此，凡是建立秩序、彰显美感、推动发展的工作或职业，都合乎神的心意。这个原则涵盖了绝大部份职业。

a. 例子讨论 1—清洁。虽然这是基层工作，但带来美感，也有助恢复秩序，所以是蒙神喜悦的工作。

b. 例子讨论 2—贩卖毒品、网络诈骗。这些工作不但违法，也带来混乱和丑恶，是神不喜悦的。

c. 例子讨论 3—过度开采和砍伐。这些工作直接破坏环境的秩序和美，信徒也当避免参与。

d. 例子讨论 4—“赛马会”等有赌博元素的机构。有些地方政府容许举行合法的赛马活动，由一所庞大的公私合营机构“赛马会”负责统筹，不但雇用很多职工，也在社会上支持及参与大量慈善工作，业务多元化（赌博、运动和慈善）。这是处于灰色地带的职业，如果信徒要作出这类职业选择时，不但要多祷告，认真求问神，也应多听牧者和属灵前辈的意见。其实，不同的人在不同情景里，会有从神而来的不同领受。所以，我们要带着敬虔和顺服的心态去寻索。

C. 可以为了更好的待遇而转换工作吗？

1. 有人认为信徒既然领受了神的呼召和引领而进入一份工作，就不应为了赚取更多金钱而改变。不过，神的引领往往是进入某个专业，而不是单指某个单位里的某个工作岗位。

2. 工作中的财富观：

a. 按照耶稣在约 10：11－15 所说的，那些只为金钱而工作的就是“雇工”，没有使命感，也不会真正投入。这绝非耶稣自己所展现出来的“好牧人”榜样。因此，有信徒认为我们工作不应计较酬劳，特别是教会的牧者。然而，这个理念在实践上常常带来难处。城市的生活成本相当高，如果牧者完全不计较薪酬，又如何养活家庭呢？

b. 路 10：7 和提前 5：18 都清楚指出：“工人得工价是应当的”。无论在教会、福音机构或任何工作岗位，这个原则都适用。所以，我们需要从中取得平衡。一方面，我们工作不应单单为了金钱，或者以金钱作为首要考虑；另一方面，也不能完全把薪酬待遇的考虑排除在外。

3. 一般而言，待遇越佳，代表人在工作中所带来的价值越大，并对机构和他人的贡献越大。由于信徒应当运用从神领受的不同恩赐和能力，发挥最大效益，对人带来最大的贡献，所以转换到一个待遇更佳的工作岗位是正面而合宜的事。当然，

这是指在个人蒙受神的呼召的范围之内。例：蒙神呼召作教师，如果寻找一个待遇较理想的教育工作岗位没有问题；但如果他为了赚更多钱而去做生意，就是背弃了个人的呼召。

第四课
圣经中的工作（一）：和工作有关的字词

一、引言

1. 要讨论圣经中和工作有关的字词，就要先简单了解圣经的原文，也就是原初用来编写新旧约圣经的文字。旧约圣经绝大部份用希伯来文写成，新约圣经则是希腊文。今天我们读到的中文圣经，是经过了翻译的过程。
2. 翻译是艰巨的工作，背后有深奥的学问，因为不同文化衍生不同的语言，要做到完全互通是不可能的。例：爱斯基摩人的因纽特语系中，有几十个词语用来描述不同类型的雪和冰，能够精确地表达冰雪的不同状态、类型、深度和质量。要把这些词语精准翻译为容易明白的中文，是不可能的事。因此，要准确地理解圣经的文字所表达的观念，就要回到原文的研究里。

二、圣经中和工作有关的关键词[6]

A. 工作

1. 希伯来文“מַעֲשֶׂה”：

a. 这个字在旧约出现210次，意思是工作，但经常翻译为“所做/造的”，或者“作为”、“事”、“手工”等。例：诗92：5；耶10：15。

b. 比较特别的，是这个字在创2：2-3用来描述神的创造，表达神的工作就是创造，工作是神的属性，而创造就是神这种属性的结果。

c. 当这种属性转移到人的身上时，就带有差遣的意味。出20：9-10是十诫的条文，规定人什么时候工作，什么时候不可工作。

d. 这个字后来多次用作形容修建圣殿和会幕，例：比撒列“能作各样的工”（出31：5），拥有知识和灵巧的手艺。这个用法也延伸到各行各业带有技巧的工作，包括贵重金属（出38：24）、耕种（代上27：26）、陶瓷（耶18：3）等。

e. 工作不是单纯地重复劳动，而是带有使命及需要运用技巧，所以应当追求卓越和进步。

2. 希腊文“ἔργον”：

a. 这个字在新约出现164次，多翻译为“行为”（39次），有时译作“事”、“所行的”，指人经常做的事，或是藉工作造成之物。

b. 这个字也经常用来形容神和耶稣的作为，特别是神迹，例：约7:21的“事”和启15:3的“作为”。

3. 无论在希伯来文还是希腊文，“工作”都是从神而来，并且是传递给人的特性和使命，要求人精心钻研，努力完成。工作就是生活。

B. 工人

1. 希伯来文“שָׂכִיר”—这个字在旧约出现16次，但只有一次译作“工人”（利25:50）。其他译为“雇工”或“雇工人”，明显指人为了工价而工作。
2. 希腊文“ἐργάτης”—这个字在新约出现16次，其中10次译为“工人”。较特别的是有两次竟然和“恶”连上，译作“作恶的”（腓3：2）和“作恶的人”（路13：27），带负面含意。

C. 仆人

1. 希伯来文“עֶבֶד”—这个字在旧约出现788次，比“工人”一词还多。其中511次译作“仆人”，另外也有译作“奴仆”或“臣仆”。
2. 希腊文“δοῦλος”—这个字在新约出现126次，最经常译为“仆人”，其次是“奴仆”。
3. 从现代人的眼光看，奴隶制度是不人道、不公平的；但从古代社会（包括旧约和新约时代）的眼光看，奴隶制度没有不妥，而且许多劳动性、技术性甚至业务性的工作岗位，都是由奴隶担当的。
4. “工人”和“仆人”两词的比较—“工人”基本上是唯利是图的，“仆人”却包含对他人的忠诚、对使命或任务的委身。所以，如果要表达在宗教上的忠诚时，多会选择“仆人”一词，例：王下9：7。新约也是一样，保罗和其他使徒在书信开首自我介绍时，大多自称为基督耶稣的“仆人”。
5. 面对工作时，如果只是从金钱利益出发，并且以自我为中心，那不过是雇工的心态；唯有带着谦卑的态度，愿意放下自己，并委身于神所赐的使命和任务，才是正确的工作态度。

D. 主人

1. 希伯来文“אָדוֹן”—这个字在旧约出现758次，译作“主人”只有151次，638次翻译为“主”，更常常指“主，神”，并有6次直接译为“耶和华”。
2. 希腊文“κύριος”—这个字在新约出现712次，当中689次译作“主”或“主人”。
3. 主或主人都拥有绝对权力，当用来形容神的时候更是如此。今天的人比较难接受这个观念，因为我们认为无论上司或老板都不应拥有那么大的权力。但从另一个角度看，如果把神作为“主”的

[6] 赵崇明、邵樟平编：《当工作遇上安息》（香港：基道，2007），页7。

观念应用到上司或老板身上，那可是个很高的期望和要求。在职场里，一般下属都期望领导拥有公平和慈爱等特质。

E. 事奉

1. 希伯来文“עבד”—这个字在旧约出现285次，译作“服侍”和“耕种”。神最初委派给人的工作是耕种（创2：5）。人犯罪后，神打发人离开伊甸园，“耕种他所自出之土”（创3：23），因此种地得食是我们今天的常识。但是，最初食物都是神所赐的。神把一切结种子的菜蔬和树上的果子赐给人作食物（创1：29，2：16）。所以，神最初委派人工作不是为了食物。土地受咒诅不再为人效力，人要汗流满面才能得食，都是人犯罪之后的景况，并非神原初的设计。
2. 希腊文“λατρεύω”—这个字在新约只出现21次，含义较狭窄，通常指宗教上的专职服侍。不过，它有时译为“敬拜”或“礼拜”，指以工作事奉作为向神的敬拜。

F. 看守

1. 希伯来文“שמר”—这个字在旧约出现463次，但只有40次译为“看守”。更常见的翻译是“谨守”（89次）或“遵守”（68次）。神最初委派给人的工作除了耕种，还有看守（创2：15）。
2. 希腊文“φυλάσσω”—这个字在新约出现31次，意思是看守（6次）或遵从守则（9次）。
3. 最初神赐人看守的职分后（创2：15），紧接着就要求人遵守规矩（创2：16－17）。可见人不但要看守，也有规矩要遵守。结果，人没有遵守规矩，被逐出乐园。后来，神透过摩西颁布十诫及不同的律例、诫命，要求人谨守。人也必须谨守自己的工作岗位和职分。以色列南北国诸王的职分是敬神爱民，但是他们不能谨守职分，最后落得国破家亡的下场。以古为鉴，信徒在不同的工作岗位上也当思想自己须谨守什么。

G. 劳碌

1. 希伯来文“עָמָל”—这个字在旧约出现54次，译为“劳碌”18次，当中16次在传道书。其余有译作“奸恶”或“毒害”，含意负面。
2. 希腊文“κόπος”—这个字在新约出现18次，意思是不舒适或在痛苦的状态、烦恼、困难等。很多时都是因为从事沉重的活动或工作，所以译为“劳苦”。
3. 传道书作者不断寻索在日光之下何为美好，最后发觉在太阳之下，人的一切劳碌没有益处，都是虚空和捕风。但是，他并非消极放弃，而是鼓励人把握机会工作，寻求回报及享受成果，在劳碌中看见美好（传2：24，3：12－13）。这是务实的看法，也把目光转移到神身上。

三、结语—字词研究的局限

1. 圣经里有很多与工作相关的同义词或近义词，但作者可能只是藉着重复来加强信息，又或者是文学技巧，所以我们不应过分解读。
2. 如果我们单单着眼于字词，可能会忽略一些重要的经文，因为圣经讨论工作的时候，不一定使用与工作相关的字眼。

第五课
圣经中的工作（二）：从圣经人物看工作

一、亚当和夏娃（创2：15–17）

他们是世上第一对工人。神创造人，并委以重任，这些责任就是他们的工作。在神最初的设计中，工作是美好的，因为神所创造的一切，在他看来都是好的。以下略述工作各方面的美好。

A. 成长性

1. 不单在知识或技术方面成长，也包括属灵方面。神派始祖修理和看守伊甸园，并吩咐他们不可吃分别善恶树上的果子。于是，人必须在工作中学习顺服神及避免试探。这是属灵上的成长。没有试探、困难，就没有成长的机会，从而与神建立更深厚密切的关系。
2. 始祖失败了，是执行上出现问题，并不影响原初神对工作的美好设计。现代人以为繁忙的工作会影响自己的属灵追求，殊不知在始祖的故事中，工作本来是神用来促成人属灵成长的工具。

B. 群体性

神创造夏娃是因为“那人独居不好”（创2：18）。独居就是独自生活，而生活包含了工作，所以也指独自完成工作不好。三一神是活在关系中的神，圣父、圣子、圣灵在创造过程中彼此配搭。人在工作中发挥群体性，与伙伴互相配搭，学习包容、忍耐、发挥所长，就是彰显神群体性的形象和样式。

C. 创造性

神创造世界，委派给人管家的责任。人管理世界，正是延续神的创造。不同领域的工作，无论是建筑、艺术、生产或研究等，其中都有创造的元素。此外，

神又继续护佑世界，因此形成“神、人同工”的持续创造过程，让人透过工作参与神的创造。

二、雅各（创 30：37–43）

1. 圣经很少详细描述圣经人物的工作，但雅各是例外。经文记载他牧养拉班的羊，整个过程描述得非常细致。值得注意的，是雅各为拉班辛勤作工 14 年，10 次被改工价，历尽辛酸，背后是因为他深爱拉结，要跟自己心爱的人建立家庭。
2. 今天很多人都是为了自己所爱的人而努力工作。以爱为动力，以爱为中心的工作生活取向，原是美好及蒙神悦纳的。可是，不少人本来为了家庭而努力工作，最后却因为工作，严重影响跟家人的相处，结果为了工作而付上家庭为代价。因此，我们需要智慧，并在两者之间取得平衡。

三、约瑟

1. 从牧羊人到奴隶，从奴隶到宰相，“召命”贯串约瑟的整个职场人生。他认定自己的人生，是要成就神的心意（创 50：20），这就是他的职场召命。特别的是，他是事后才看清自己的召命，跟我们今天都期望从开始就要看清楚大不相同。
2. 面对试探的约瑟：

a. 权力—约瑟少年时的两个异梦，都跟权力的主题有关。那时他不能成熟地处理，甚至有点沾沾自喜，于是惹来哥哥的嫉妒，开启后来的厄运。

b. 性—经过不少人生波折，约瑟进入职场，做了护卫长波提乏的管家。面对主母的诱惑，就是性的试探，他却能非常坚定地抗拒诱惑。讽刺的是，这个截然不同的反应同样导致他后面的恶运。基督徒的职场伦理就是要遵行神的诫命，贯彻基督徒的价值观，并非单纯的实用主义取向。所以无论结果如何，我们都应该持守，纵然这会带来不良的短期后果。

四、贤德妇人（箴 31：10–31）[7]

A. 为爱家而工作

这贤德妇人和雅各一样，工作的动力也来自家人。她使丈夫有益无损（箴 31：12），甚至丈夫因为不用为生活烦心，可以参与公共事务（箴 31：23）。她为家人预备冬天的衣服（箴 31：21）。她所做的一切，最后让“她的儿女起来称她有福，她的丈夫也称赞她”（箴 31：28）。

B. 勤劳且善于经营

箴 31：18 说：“她的灯终夜不灭。”箴 31：18、19、22、24 都表达她经营的业务涉及农业、制造业和商业贸易，并且获利甚丰。

C. 具备企业良心和社会关怀

“她张手周济困苦人，伸手帮补穷乏人。”（箴 31：20）更难得是她自己也享受和投入事业之中。箴 31：13、25 提到她“甘心”及“喜笑”。

D. 小结

有人认为贤德妇人这样完美的典范人物在现实中根本不存在。无论如何，在古代性别平等严重失衡的社会，圣经对她的工作描述极为宝贵。即便是今天，在职场上追求男女平权，仍然是一段很长的路。

五、约拿[8]

A. 约拿的问题

如果约拿是今天的机构员工，他大概是最令人头疼的一个：

1. 与机构理念不同—约拿压根儿不认同机构的策略方向。他对机构的服务对象（尼尼微城居民）心怀不满，甚至痛恨他们。
2. 工作行为表现偏差—他拒绝执行命令，采取旷工行动。直到迫不得已时，他就按章工作，甚至“偷工减料”。当项目有正面效果时，他反而希望项目以失败告终。

B. 神的回应

无论何种性质的工作单位，一般人只会想到开除像约拿这样的员工；然而，神并非如此。神为这个员工提供在职培训，是一个体验式的训练课程，希望他回转。约拿书采取开放式结局，全书的最后两节是神提出的问题（拿 4：10－11），但没有记载约拿的回答，所以我们也不知道这个“再培训”课程最后有没有成功。

六、保罗

1. 保罗的本业是织帐棚，和他的好友亚居拉夫妇是同行。他开始宣教旅行后，也没有成为受薪的全职传道人，而是继续织帐棚，为的是不想加重别人的负担，或者让人觉得他为个人利益而传福音。
2. 在教会历史中，不少教会领袖甚至传道人，都仿效保罗这种“织帐棚”的事奉模式，就是一边工作，一边在教会服侍。评价：

a. 负面—一个人同时服侍两个主，要做到平衡，一点也不容易。

b. 正面—补足教会对传道人的生活支持不足；教会领袖的专业也可能对教会提供宝贵的帮助；基督徒商人乘业务之便，可以向员工和顾客传福音；

[7] 保罗·史蒂文斯著，黄凯津译：《工作真重要》（新北市：校园，2018），页 11。

[8] 汪善仪：《受托仆人（三）》（香港：祚顾问，2016）。

可以在福音不开放的地区进行营商宣教（但要同时兼顾营商和宣教绝不容易）。

七、耶稣[9]

耶稣的本业继承自约瑟，就是木匠，但是圣经没有记载他在这方面的工作，只详尽记载他的宣教和救赎工作。耶稣这个任务从父神而来，而他执行任务期间，处处表现完美：亲自部署、策划、执行和跟进，并且早已栽培接班人。耶稣有超强的沟通能力，善于处理冲突，采用“仆人式”领导方式。

第六课
工作与呼召

工作是呼召。神呼召人担当某些工作，人只需弄清神对自己在工作上的呼召并遵行，就是一件美事。

一、“呼召”在圣经的含义

A. 希伯来文“קרא”

这个字有吩咐、命名、召唤和叫等意思，例：创1:5，5：2。神创造万物之时，也为所造之物命名，反映神对创造物原初的设计目的。所以，“呼召”就是让人活出神原初创造他的设计和心意。

B. 希腊文“κλῆσις”

这个字有呼召、邀请、叫人获得特权或职责等意思。在早期基督教文献中，这个字几乎都是指神的邀请。被召的对象不单是使徒，也包括蒙召的信徒（弗4：1）。[10] 因此，马丁·路德和加尔文破除圣俗二分的观念，提出在教牧圣职以外的工作也是神的呼召。神不单呼召教牧人员担任牧职，对其他人的工作也有他的心意。

二、呼召的多样性

A. 普遍呼召

这是所有工作者共有的，有关工作的态度和伦理。

B. 特殊呼召

1. 神呼召不同的人从事不同的职业和工作。所以，不仅受薪工作才有工作呼召，义务工作、公益活动、全职母亲、照顾家人等，全都可以是工作呼召。
2. 一个人可以有多重呼召，并且不一定有哪个角色优先于其他角色。例：同时是父亲、丈夫、儿子、医生和教会的执事。其实，基督的三重职事都是这样：同时是祭司、先知和君王。

三、如何领受工作的呼召？

凡是能够建立秩序、彰显美感、推动发展的工作或职业，都合乎神的心意。但是，要找出自己在工作上的特殊呼召，就要回到神创造心意的原点，根据神所创造的自己的特点，推敲神对自己的特殊呼召。

A. “S-H-A-P-E”（《天生我才为主用》）

这是美国马鞍峰教会设计的课程，不但帮助信徒了解自己的特质，在教会中寻找合适的事奉岗位，也可以帮助我们用来分辨个人的工作呼召。

1. S：灵性恩赐（Spiritual Gifts）—就职场环境而言，指天生的才能。假如神把一些特殊的才能赐给一个人，往往会间接影响他的职业方向。当然，天生才能也需要被发掘。
2. H：心志（Heart）—一个人最关心的事物、最热情和感兴趣的范围，就是他理想的职业领域。这份热情是神放置在他生命中的动力。
3. A：能力（Abilities）—能力和天生才能之不同，在于能力可以透过后天培养和学习而掌握。
4. P：性格（Personality）—一般来说，某种性格特质会较适合某类职业。不过也有人反对这个看法，认为性格只是天生倾向，至于人在职业上的行为表现，也可以透过后天训练达致同等水平。
5. E：经历（Experiences）—例：中国的“杂交水稻之父”袁隆平投身水稻方面的研究，源于他早年曾经亲眼目睹粮食短缺时期人民的苦况。个人经历的确有助我们选定自己职业生涯的方向。

B. 霍兰德职业兴趣测评（Holland Test）

根据个人兴趣和性格类型，划分为以下6种职业类型，并帮助人寻找适合的职业：

1. 现实型—喜欢实际、具体的工作，偏好动手操作或户外活动。适合职业：工程师、农民、技术工人、建筑工、机械师等。
2. 研究型—喜欢分析、研究和解决问题，通常较为好奇，对科学和数据有兴趣。适合职业：科学家、医生、数学家、研究员、信息技术专家等。
3. 艺术型—喜欢表达创意和情感，对艺术、音乐、设计等有兴趣，偏好自由和不受限制的工作环境。适合职业：艺术家、作家、设计师、音乐家、演员等。
4. 社会型—喜欢与人互动，对帮助人和社会服务感兴趣，具同情心和关怀人的心。适合职业：教师、社会工作者、心理学家、护士、顾客服务专员等。
5. 企业型—喜欢领导、影响他人，对商业和管理感兴趣，善于说服和激励人。适合职业：企业主管、

[9] 汪善仪：《受托仆人（二）》（香港：祚顾问，2016）。
[10] 《朝向职场神学的建构》，页71－72。

销售经理、创业者、营销专家、律师等。

6. 传统型—喜欢结构化、组织化的工作环境，对细节和数据有兴趣，偏好稳定的工作。适合职业：会计师、行政助理、银行职员、资料分析师等。

C. 寻问工作呼召的其他途径与考量

1. 除了运用以上的工具评测，在祷告中寻问神、向相熟的属灵前辈请教，并在生活环境中寻找神的印证，都是寻问神心意的可行办法。最好不要单依赖一种方法，而是采取不同方法，互相印证。
2. 寻找个人的工作召命时，除了考虑自己有哪些能力、经验和爱好，也应该认真评估各类型工作的社会价值。在一个完美而合理的社会中，报酬当然可以反映工作对社会的贡献和价值；但是，在这个已经被罪污染的世界，有时优厚的报酬却来自某些不大实用、根本无用，甚至为社会带来巨大破坏的工作，是信徒绝对不应考虑的。例：色情事业、毒品交易、低俗的娱乐事业、制造垃圾食物的行业、烟酒行业等对人类的福祉没有贡献，甚至有损的工作。工作必须有益于人，同时能够荣耀神。

四、实际的困难

A. 缺乏选择

由于社会或经济等因素，根本无法找到从神领受的理想工作。信徒在职场和寻找工作召命的过程中遇到困难，也是一种试炼，可以化为操练属灵素质的机会（雅1：2-3）。我们的终极目标不是要完成什么工作，而是更亲近神，蒙神喜悦。

B. 选择太多

随着经济发展和社会变化，有研究指中国人一生平均转换7至10份工作。特别是年轻人，转换工作的频率逐渐增加，尤其在职业生涯的早期。工作的转换很多时更是跨领域、跨行业的。这跟上一课提及雅各的儿子约瑟有些相像。他曾经是牧羊人、管家、监狱管理员，最后成为宰相。回首前尘，他知道一切都是神美好的心意，并且全在神的手中。相信他早年不同的工作经验，都帮助他后来管理埃及全地。早年的工作经历，可以造就终极的工作召命。

C. 工作没有成效

有些人确认了工作上神对自己的召命，也确实进入那个行业。但是，工作总是没有什么成效，自己的表现未如理想。由于确认了这是神的心意，不好随便转换工作，心情难免变得非常郁闷。我们要知道，在这个弯曲悖谬的世界里，义人所不能够完成的善工，神最终都会成就，所有的努力都没有徒然。有人说，忠于召命的最大报酬，就是能够把自己完全奉献给有负担的人、事、物，更带着爱与渴望，乐见自己是这样的人。

第七课
工作伦理（一）：
理论篇

一、什么是伦理？

伦理是研究道德、正义、善与恶的哲学科目，旨在探讨人类行为的准则和原则。

A. 西方的伦理

1. 古希腊—苏格拉底（Socrates, 前470-399）强调自我认识和道德真理，认为美德是知识；柏拉图（Plato, 约前429- 约347）提出“理想国”的概念，认为理想社会应以真、善、美为基础；亚里士多德提倡“德性伦理学”，主张美德是良好生活的核心。
2. 后来有以功利主义出发，主张行为的道德性取决于其结果，最终目的是尽量扩大幸福。
3. 当代伦理学发展得更为丰富多元，包括环保、商业、医学等，工作伦理也属其中一个分支。

B. 东方的伦理

中国是礼义之邦，历来着重伦理观念。儒家强调仁、义、礼的重要，主张道德修养和社会责任；道家主张顺应自然；佛家则强调因果法则。

二、什么是工作伦理？

人在工作环境中应当展现的道德价值观和行为准则。从功利和务实角度看，良好的工作伦理也可以提升生产力，改善工作间的氛围及提高员工满足感。

三、对比世俗与基督徒的工作伦理

A. 相同之处—普遍恩典的观念[11]

1. 神向所有人施予恩典，无论是信徒或非信徒，使人得以享受生活的基本福祉。普遍恩典彰显神对所有受造物的慈爱，体现在自然界的美好和丰富之中。因着神的普遍恩典，人在道德和精神上倾向抵挡罪恶，选择和展现良善。因此，人可以在道德上彼此合作，建立良好的社会关系，促进社会和谐稳定。这是神护佑观念的延伸，也代表圣灵的权能和影响无远弗届，并不局限于教会和信仰群体。

[11] 《驾驭工作》，页55。

2. 因着神的普遍恩典，非基督徒也可以在工作中做美善的事，合乎神的心意。例：不少专业如会计、医疗、教育、社会工作等，都各自建立了专业的道德伦理和规管机制，让从业员不但在能力和资格上获得认证，在专业道德行为上也得到规范。

B. 相异之处

1. 美善和正确定义的来源：

a. 世俗—价值观一般是社会上约定俗成，或者以群体的最大利益为依归。

b. 基督徒—唯有神的旨意才是终极判断。至于对神旨意的理解，则来自我们对圣经的认识。

2. 以信、望、爱为工作伦理的根基：

a. 信—对神的确信，包括对神的旨意作为终极伦理价值判断的信心。

b. 望—面对现实中的种种败坏，对未来的盼望帮助我们不致随波逐流或沮丧失望。

c. 爱—让我们愿意在各种工作伦理和专业守则以外“多走一里路”。

3. 在实践上有圣灵的保守与同在：

a. 世俗—假设人是理性的，有择善弃恶的能力。

b. 基督徒—人活在受到罪破坏的景况中，没有能力救自己脱离罪；唯有得到圣灵的同在与帮助，才可以走上正路。

四、圣经中的工作伦理

A. 忠诚（西 3：22－24）

1. 在圣经时代，奴隶和主人的关系存在于家庭和商业世界。但是，这种关系在教会中被主内弟兄姊妹的新关系所取代。保罗却勉励当时作奴隶的信徒不要以这种新角色自居，或是作为他们疏懒的藉口。相反，因着这种新关系，作奴隶的应该更忠诚地服务主人。

2. 今天的基督徒员工有着最高的动机来忠诚而尽责地履行职责，因为他们首先是基督的仆人，要先努力取悦基督。面对严厉、不讲理和忘恩负义的上司或雇主，基督徒员工仍然能够充满热情，因为称赞不是来自人，而是来自主，并且这也是在职场为主作见证的大好机会。

B. 勤奋尽责（箴 10：4－5；弗 4：28）

在宗教改革时期，马丁·路德和加尔文提出崭新的工作观，不少人把努力工作和奉献给教会拉上关系。约翰·卫斯理（John Wesley, 1703-1791）鼓励人“努力挣钱，努力储蓄，努力奉献”。努力工作赚取金钱，不但可以周济穷人，彰显神的慈爱和恩典，还有助推动教会的福音事工。

C. 正直

雅各为了娶拉结而为拉班工作（创 29－31 章），期间用了一些技巧繁殖羊群，使自己的羊生出更多带条纹和斑点的羊，以此增加自己羊群的数目，最后获得大量牲畜。雅各一向被认为是骗子，但是在为羊配种的过程中，他只是利用拉班的羊来生产属于自己的羊，就是藉着资产的转化来建立自己的财富，所以不算不正直行为。今天，基督徒在职场上常会面对以不诚实手段牟取暴利、欺压下属的上司或雇主，雅各的故事或许可以启发我们如何在这样的情况下生存及保持正直，甚至得到发展的机会。

D. 追求卓越

圣经里有很多人物都在工作上表现出色，例：大卫（撒上 18：5）。约瑟更是最佳员工的典范，无论在大官的家里、监狱、王宫都表现出色，深受上司的信任和赞赏（创 39－41 章）。从创造论看，神的创造都是好的，就是神的工作成效都是好的。人既按照神的形象和样式创造，在工作上追求卓越表现，就是彰显神的智慧。

五、职场九宗罪

A. 教会传统中的七宗罪（其他罪恶的根源）

1. 骄傲（Pride）—过度自信自负，自以为高于他人。
2. 贪婪（Greed）—过度追求物质财富，无法满足。
3. 色欲（Lust）—过度渴望肉体快乐，导致不道德的性行为和性关系。
4. 暴食（Gluttony）—过度消耗食物、饮料，缺乏自制。
5. 愤怒（Wrath）—对人怨恨、心存报复，导致冲动和暴力行为。
6. 懒惰（Sloth）—缺乏动力和懈怠，逃避生活和责任。
7. 嫉妒（Envy）—对他人成功或拥有财富心生不满，渴望拥有他人所拥有的。

B. 职场上的第八和第九宗罪 [12]

1. 躁动：

a. 这是一种内心不安、焦虑或不平静的状态，包括：
① 情绪不稳定—焦虑、紧张、烦躁，难以平静下来。
② 思绪纷乱—难以集中注意力，思维跳跃，情绪波动频繁。

b. 躁动是一种致命的想法，因为经常处于这种状态的人，容易被引诱放弃效忠基督。以往人们的职业都是祖传的，而且不容易改变；今天的社会及职场的流动性和机会却大增，如果经常想着很多

[12] 史蒂文斯、洪赐明著，谭晴译：《带着灵魂上班：克服职场九宗罪》（香港：天道，2013），页 92。

不同的可能性（例：转到另一个城市、另一间公司、创业等），就容易引起心里的躁动。

2. 沉闷：

a. 这是另一种容易在工作上形成的情绪或氛围，表现是缺乏活力和生气。原因可能是工作环境单调，氛围沉重、无趣，没有刺激或变化，引致情绪上的压抑，感到沮丧、无聊或缺乏兴趣，对周围的事物失去热情。

b. 沉闷是通往其他致命之罪的路径，圣经中的大卫是经典的例子（撒下 11 章）。大卫犯了奸淫和杀人大罪，都是源于他感到沉闷。所以，我们今天也不应忽视在工作上感到沉闷，却又不要过分反应，变成躁动。

六、合乎神心意的工作伦理

1. 有人提出圣灵果子的 9 种特质（加 5：22-23），正是对应“职场九宗罪”的良方：

a. 喜乐应对骄傲—骄傲的人以自我为中心，但是只有当人以神为首的时候，才能够为工作感到喜悦。

b. 良善应对贪婪—良善可以培养一种重视施与多于攫取的性情。

c. 仁爱应对色欲—只有仁爱才能够带来人与人之间最密切、最美好的关系。

d. 节制应对暴食—两者的关系显而易见。

e. 温柔应对愤怒—后者执着于自己的权益，因着权益受损而愤怒；前者为他人着想，愿意顺服和配合。

f. 信实应对懒惰—后者靠不住，前者却是可以信任之人的特质。

g. 恩慈应对嫉妒—恩慈的人不会嫉妒，反而会为别人的恩赐和成就而欢喜。

h. 忍耐应对躁动—忍耐就是能够怀着盼望而留守原处。

i. 平安应对沉闷。

2. 我们不一定完全赞同以上的配对，但总意是面对职场上的种种试探，要持守基督徒正确的工作伦理，倚靠的不是自己，而是圣灵。唯有倚靠圣灵，结出圣灵的果子，才是我们唯一的出路。

第八课
工作伦理（二）：
实践篇

一、《洛桑职场事工文件》

A. 洛桑运动

1974 年，第一届全球福音大会在瑞士洛桑举行，引发了举世闻名的洛桑运动。这是基督教界的全球性运动，关注基督徒在全球化之下如何促进福音的传播和实践基督信仰。运动的核心目标是促进基督徒团结，并鼓励信徒在各自的文化和社会环境中活出信仰。洛桑运动对全球基督教影响深远，成为推动福音化的重要力量，既促进福音派基督徒的合作，也鼓励信徒积极参与社会和文化事务。

B.《洛桑职场事工文件》简介

《洛桑职场事工文件》（Marketplace Ministry, Lausanne Occasional Paper No. 40, 2005）是由洛桑运动发布的一份重要文件，旨在探讨基督信仰如何在职场和商业环境中具体实践。文件聚焦于基督徒在职场的角色，强调在工作中活出信仰，把基督教的价值观和伦理应用于日常的职场生活：

1. 强调职场的神圣—职场不是跟信仰无关的世俗空间，而是荣耀神的地方。基督徒应该把工作视为另一种敬拜神的方式，并在当中寻找神的旨意。

2. 着重基督徒的角色：

a. 个人见证—提倡基督徒在职场上作好榜样，展现基督的爱和公义。信徒成为基督在世上的代表，行为和价值观都要影响周围的人。

b. 社会责任—基督徒在商业和职场中具有社会责任，强调公义、诚信和伦理的重要，并鼓励基督徒在商业决策中考虑对社会和环境的影响。面对全球化趋势，文件分析在这个背景下的职场事工，鼓励基督徒在不同文化和经济环境中合适地表达信仰。

3. 提供实用建议—提供有关职场事工策略的实用建议，帮助基督徒在职场上有效地传递信仰，包括建立关系、参与社区、提供服务等。

《洛桑职场事工文件》提出的目标既远且大，反映近代教会重视基督徒的职场生活和伦理实践。

二、在职信徒工作处境的调查报告

2018 年，香港的教会曾经针对基督徒的工作处境进行调查，以下是调查提出的部份问题和调查结果。

A. 关于教会的教导

1. “教会的教导可以帮助你处理工作上面对的道德

或伦理两难吗？”—15%的回应者表示教会有这方面的提醒和教导，但19.7%的人认为教会的教导没有实际地支援在职信徒。

2. “你认为教会有没有关注在职信徒？（0－10分）”—多达40.5%的答复是“0”，而回答“0－5”的受访者高达73.4%。
3. “教会可以怎样帮助你处理工作上的问题？”—48.5%的受访者表示“没有/没想过”。

B. 关于信徒的表现

1. “你对工作有什么感受？”—69%认为工作是“维生”，61%是“责任”，35%是“事奉”，29%感到“满足感”，27%感到“充实”。
2. “你选择工作时有什么考虑因素？”—45%认为“薪酬待遇”是首要条件，其余依次为“工作意义”（38%）、“工作性质”（36%）、“个人兴趣”（32.4%）及“配合个人信仰”（31.6%）。

C. 小结

从以上数据看，无论在教会或个人层面，基督徒工作伦理的实践仍然有很大的进步空间。

三、个案讨论

A. 推销及传销

1. 推销就是促进产品或服务的销售，通过与潜在顾客的互动，促使他们购买某种产品或服务。
2. 在理想的情况中，每个顾客都能够拥有关于产品和服务的所有资讯，并针对自己的需要和购买能力作最明智的决定。销售人员也能够符合以下几个工作伦理的原则：

a. 卓越—如果他为顾客提供了更多产品或服务资讯，或者帮助顾客更了解自己的需要，就是透过他的推销祝福了别人。

b. 正直—如果他提供的资讯正确而完整。

c. 公平竞争—如果他在提供资讯的过程中，没有诋毁或抹黑对手。

3. 可是，在现实环境中，推销通常是一个系统性和群体性的商业行为，除了个人推销外，还包括广告和促销活动等。即便推销员诚实地个别推销，但是产品或服务的广告却含有夸张失实的资料，那么推销员还是参与了不诚实的商业行为。假如出现这种情况，奉劝信徒避免推销这些产品或服务为妙，以免失见证。在太10：14及可6：11，耶稣教导门徒面对拒绝他们之人时，要把脚上的尘土跺掉，表达跟不属神或不洁净的群体或活动划清界线。基督徒在职场上也当如此。
4. 传销是另一个更复杂的问题。传销的特点是通过建立多层级的分销网络来销售产品或服务。推销者（经销商或会员）不仅可以直接销售产品，还可以招募其他人加入销售团队，形成一个层级结构。在这种结构中，推销者可以从自己及下级推销者的销售中获得佣金。有两点提醒：

a. 即便所推销的产品或服务品质良好，在教会里进行推销，难免影响信徒的敬拜和相交。耶稣曾驱赶在圣殿里做买卖的人（太21：12），提醒我们不要在教会里进行商业活动。

b. 传销在不少地方存在着法律的灰色地带。在中国，根据《中华人民共和国反不正当竞争法》和《中华人民共和国传销管理条例》，传销必须合法登记，销售产品需有实际的市场价值，禁止虚假宣传和收取入会费。要判断传销活动是否合法颇为复杂，信徒须格外审慎。

B. 医学伦理—例：人工流产

1. 不少国家或地区的法律，容许在符合一定条件后进行人工流产。不过，人工流产确实侵犯生命的神圣，因为生命的主权属于神。那么基督徒医护人员可否参与人工流产手术呢？如果个案是残障或畸胎呢？处理因奸成孕的个案又可以吗？
2. 面对这个问题时，信徒需要从信仰角度仔细考虑，请教属灵前辈或牧者的意见，并在祷告中寻求神的指引，才是负责任的行为。

C. 人工智能

人工智能的应用广泛，但在使用这种新兴技术之前，需要认真地作信仰反思。以下的原则可供大家参考：

1. 智慧与效率—在工作中使用人工智能的基本原因，是为了提升工作品质和效率。在可能及合乎信仰原则的情况里，采取成本最低和最有效率的方法完成工作是合理的。
2. 生命与神圣—人的受造奇妙，人的心志能力不可能完全为人工智能所取代。
3. 敬畏与节制—有些范畴理应接受圣灵的引领（例：祷告、讲道），不应依赖人工智能生成以完成。
4. 公正与爱心—使用人工智能协作时，必须确保自己有能力核实成品是否正确，并为成品的质量、正确性和后果负责。特别要留意人工智能工具背后的数据库是否带有偏见及歧视。人要为人工智能负上最终的责任。
5. 诚实与开放—采用人工智能工作，需要抱持公开透明的态度，不刻意隐瞒，并主动声明和标示。
6. 审慎与传扬—使用人工智能时，留意个人及机构的资料会否被收集或泄露，以及使用人工智能有没有违背传扬福音的目的。

第九课
工作与生活的平衡

一、概念的发展

工作与生活平衡是指人在职业生涯和个人生活之间达到和谐，以致有效管理工作责任、家庭义务和个人兴趣，从而减少压力，提高幸福感和生活质量。

1. 在1970－80年代，随着女性进入职场，家庭结构产生变化。人们开始关注如何在工作和个人生活之间找到平衡。此概念逐渐演变为社会和文化的讨论，强调人在追求职业成功的同时，也要关注家庭、健康和个人幸福。
2. 在1990－2000年代，工作与生活平衡的理念进一步发展，尤其得到企业的重视。许多公司开始实施灵活工作制、远程办公等政策，帮助员工更好管理工作和生活。
3. 今天，工作与生活平衡已成为职场的重要议题，越来越多人意识到维持这种平衡对身心健康和工作效率的积极影响。

工作与生活平衡是相当近代的观念，因为在工业革命之前，大部份人都要为生活挣扎求存，日夜辛劳，一家才得温饱，根本没条件谈论什么平衡。

二、工作过劳的问题

1. 圣经鼓励人勤劳工作，箴言特别多这方面的教导，例：箴10：4，12：24，13：4。宗教改革进一步强化这种观念：

a. 马丁·路德提倡“信徒皆祭司”，把世俗工作重新定义为对神的服务。
b. 改教家强调勤劳和节俭是基督徒的美德。
c. 加尔文主义特别强调要为神的荣耀而积累和使用财富，认为财富是神的恩赐，应该有智慧和节制地使用。

2. 这种价值观促使人在经济活动中追求效率和节约，鼓励人在经济活动中的自主性，推动商业和市场的发展，为资本主义的经济行为奠定基础。清教徒秉承这种工作观念，深刻影响美国的经济发展，最终使美国成为世界最大的经济体。
3. 但是，太投入工作却带来工作过劳的问题。因着文化、经济发展水平和劳动法律的差异，世界各国在工作过劳方面的情况各有不同：

a. 日本有所谓“过劳死”的严重社会问题，指因过度工作导致出现健康问题，甚至每年有数百个因工作过度致死的事件。
b. 美国的法律虽然对加班有规定，但许多行业仍然存在过劳的现象。
c. 欧洲大部份国家都注重工作与生活平衡，有些国家的表现更是突出，如瑞典和挪威。
d. 中国的工作过劳现象近年来引起广泛关注，许多行业看加班为常态，员工工作时间长，工作压力大，为了升职加薪而加班和拼命工作。

三、从圣经看工作与生活平衡[13]

A. 旧约

1. 当初神要求以色列人守安息日的规定非常严格（出31：13－17），违反的要被治死。后来以色列人为了具体执行这些严厉的指示，定了更多明细的规矩放在《米示拿》里面，以致变得舍本逐末，失却安息日最根本的精神意义。
2. 创2：1－3记载神在创造后安息。神用了6天，从空虚混沌中创造一切秩序与丰盛，第七天安息。这不是因为神工作得疲倦了（赛40：28），而是因为造物的工已经完毕，一切都是好的，没有可以再做的事。然而，神安息不是什么也不做，而是享受创造的完美，感受他和所有受造物之间完美而亲密的关系。人享受工作的成果，与神享受创造的完美一样，当中包括享受物质及与人的关系（传2：24）。

B. 新约

1. 福音书有关安息日的记载，往往伴随耶稣与法利赛人的争论：门徒在安息日掐麦穗（可2：23－28）、医治枯手的病人（可3：1－6）、医治被鬼附的驼背妇人（路13：10－17）、医治水臌病人（路14：1－6）、医治毕士大池旁患病38年的人（约5:1－18）、医治生来瞎眼的人（约9：13－16）等。
2. 经文展现法利赛人律法主义的安息日观，妄顾人的需要，甚至善恶颠倒。另一方面，耶稣却由始至终持守敬神爱人的原则，教导我们安息日的重点在于生命本身，在于人与神的关系，而不是诫命规条。

四、安息日精神的实践

A. 蒙神喜悦和整合的人生

安息日的精神乃是一种正确的生活态度，而不是时间上的区分。能够在任何时间坚守敬神爱人的原则，才是真正的工作与生活平衡。我们应达至一个蒙神喜悦和整合的人生，而不是区分人生的不同部份，然后努力让这些部份达至平衡。

B. 在工作中享受人际关系

1. 与工作伙伴的关系—须处理好彼此的关系（参第十三、十四课）。

[13] 《当工作遇上安息》，页49。

2. 与家人的关系—对基督徒来说，追求平衡工作与家庭生活具有特殊意义。神赐我们才能，让我们在工作中努力追求卓越；同时，婚姻和家庭也是神的呼召，是我们的生活和公正社会的神圣基石。因此，作为配偶和父母的责任与义务，跟我们与神的关系及作为基督徒的身分密切相关。对已婚者来说，服务配偶和孩子是向神奉献服务的最重要和直接的方式之一。我们要留心，切勿因热心投入教会的服侍而影响了跟家人的关系。当然，如果夫妻或家人能够一同服侍是最好的。

C. 工作中的休息与玩耍

1. 滕近辉牧师曾说，他在讲坛上讲道时是在享受最大的休息。大概因为在宣讲圣言之时，无论对神或对人，都是在建立亲密的关系，可以享受其中，就如神在创造之后在安息里的享受一样。
2. 华人传统认为“勤有功，戏无益”，难以接受在工作中玩耍。但是，西方却发展出“游戏神学”。莫特曼（J. Moltmann, 1926-2024）提出把创造视为神的游戏，并重新诠释游戏、美学、快乐和感性等重要观念。一方面，游戏神学似乎能够“解放”深陷原罪的传统神学；另一方面，也“解放”那些承载重负而未能完成解放人类使命的美学。
3. 现代管理学也有人提出在工作里寻找玩耍的机会，不影响工作成效之余，也从中得到乐趣。例：美国西雅图派克市场的鱼贩。假如我们在工作中注入玩乐元素，也能减轻因工作而来的压力。

第十课
压力管理

一、压力管理的重要

1. 压力是一个普遍困扰着现代人的问题，在世界各地都越来越受关注。随着社会的快速变迁和经济发展，压力的影响越发显著，并且和焦虑、抑郁等症状密切相关。
2. 在社会转型的过程中，中国城市居民的心理健康问题发生率显著上升，约 20% 的城市居民经历过不同程度的心理压力，尤其年轻人和在职人士。
3. 压力的来源很多，工作肯定是重要一环。长期承受工作压力，会导致员工的生产力下降，甚至出现职业倦怠，严重的更会引发情绪心理疾病。

二、从信仰角度看压力管理（箴 3：5-6）

A. 按着召命编配工作优先顺序

1. 时间管理与压力管理密切相关，史蒂芬·柯维（Stephen R. Covey, 1932-2012）在《高效能人士的七个习惯》一书提出时间管理四分法，建议根据紧急性和重要性把工作分成 4 个类别：

a. 紧急且重要—需要立即处理的事，例：企业的产品出现安全问题、医院发生医疗事故、学校有学童自杀。这些都是必须马上处理的危机。
b. 重要但不紧急—例：长远计划、定期检查和维修、员工训练和发展。这些都是重要的事，但不立刻做也不会即时出现问题。
c. 紧急但不重要—这是日常工作中充斥着的事，例：顾客来电问一些琐碎的问题、同事需要帮个小忙。这些事好像很紧急，但是一点也不重要。
d. 不紧急且不重要—这些大概是在工作间根本不应该花时间的事，例：闲聊公司里的八卦、阅读推销产品的电邮短讯。

2. 如果我们把注意力放在不同类别的事上，会产生不同的后果：

a. 集中在第四类，是在工作上完全不负责任的人。
b. 集在在第三类，会感觉繁忙得来却没有意义，长远会对工作感到怠倦。
c. 集中在第一类，就是承受最大压力的人，精神和心理很容易出现问题。

3. 我们应把更多注意力放在第二类别：重要但不紧急的事。方法是减少投放时间在第三和第四类事务。如果能够做到这一点，更能减少第一类事情的出现，从而减轻工作的压力。这个推论完全合理，因为能够有更多长远的规划、更多员工培训、更多研究，自然会减少各种危机的发生。
4. 要实践这个理念，关键是必须厘定各项事务的重要性，因为紧急性都是明显的，反而事情的重要性可能模糊不清。要弄清楚何谓重要，就要回到个人的人生召命（个人的工作召命）。清楚重要性和紧急性，就可以把工作上的事务作出分类，从而恰当地分配时间，减轻从工作而来的压力。换句话说，人若按照神的心意活出人生，而他自己也确信如此，心中必然充满平安和喜乐，不可能存在太多焦虑和压力。

B. 提升抗压能力

做个健康的人才会有足够抗压能力，所以要妥善管理“神的殿”（林前 6：19）。

1. 建立健康的灵修习惯：

a. 有健康的灵修习惯、与神亲近的时光是最重要的。按照柯维的时间管理四分法，灵修属于第二类别，十分重要却不紧急。一天不灵修，大概不会马上发生什么事；但是天天不灵修，长远来说整个人的身、心、灵都会垮下来。
b. 耶稣是最佳榜样，事奉非常忙碌，却刻意找出空

间独自祷告。例：五饼二鱼神迹之后（太14：23），为许多人治病、赶鬼之后（可1：35），名声远扬及极多人聚集来听道之后（路5：16）。经文记载耶稣往往在忙碌或召命方向受到干扰后，独自跟父神交通、祷告。灵修让人从忙碌中重新得力，也可以再次确认自己的召命和方向，所以对于压力管理非常重要。

2. 建立健康的团契生活：

a. 良好人际关系的好处很多，包括：

① 舒缓压力—藉倾诉、交流得到共情和理解，可以减轻心理负担，增强心理韧性。

② 资源共用—获得建议、解决方案和实际帮助。

③ 增强归属感—减少孤独和焦虑。别人的支援也可以提升自信心，更有勇气面对挑战。

b. 不过，不良的人际关系反而会增添压力。团契是一个由爱维系的人际关系网络，优于其他人际关系，所以建立理想的团契很重要。

3. 建立健康的生活习惯：

a. 适当的休息—充足的睡眠有助身体和大脑恢复。休息充足时，情绪更稳定，更能处理压力和挑战。

b. 合宜的饮食—均衡饮食有助保持血糖稳定，避免情绪波动，从而减轻压力感。富含欧米伽3脂肪酸的鱼类、坚果和全谷物等，证明对心理健康有积极影响。

c. 规律的运动—运动可以促进内啡肽的分泌，增强快乐感。规律的锻炼也有助提高睡眠品质，使人更容易入睡和保持深度睡眠。另外，通过锻炼改善身体形象，更可以增强自信心。

d. 适当的消闲娱乐—玩乐是需要的，但是罗13：13提醒我们“不可荒宴醉酒”。应用在今天，就是要建立好的嗜好。近来有人提出要建立主动型的兴趣，就是那些需要积极参与和投入的活动。这类兴趣通常涉及探索、学习、创造或跟他人互动，透过投入时间和努力学习，达至知识和技术的提升，包括学习新技能（例：乐器演奏、绘画、程式设计）、体育活动（例：登山、舞蹈）、探索活动（例：旅游、摄影、探访新地方）等。相反，沉迷看短视频就是被动型的兴趣，因为会减少主动思考和创造的机会，影响创造力。长期久坐看短视频，更会引起身体健康的问题。

4. 培养健康的心态：

a. 正确的自我形象—面对压力、竞争、批评等，要学习以基督的眼光看待自己。基督爱我们，用重价把我们买赎回来，这就是我们的价值，也是唯一正确的自我形象。

b. 感恩（弗5：20；西3：15）—现代心理学研究印证了这些圣经教导的正确。一项对200名学生的研究发现，他们连续9周写下感恩清单后，幸福感显著提高，身体健康状况也有所改善，更积极参与运动和其他健康活动。另一项研究要求慢性疼痛患者每天写下5件感恩的事，结果他们的疼痛感显著减少，睡眠品质也有所改善。感恩不仅影响心理状态，也对身体健康产生积极影响。

c. 交托（诗55：22；腓4：6-7；彼前5：7）—不少人会教导或鼓励人学习放下，但是交托比放下更好，也更容易做到。交托给这位创天造地、全知全能、至善至美的创造主，远比保留在自己手中更让人安心。

第十一课
沟通技巧（一）

一、有效的沟通

1. “沟通”指传递和交流信息的过程，涉及两个或更多个体彼此在思想、情感和意见上的分享。这个过程通常包含以下几个要素：

a. 发信者—传递信息的人。在传递信息时，会有一个“编码”的步骤。

b. 信息—要传递的内容，可以是语言、文字、符号或非语言的信号。

c. 媒介—用来传递信息的方式或渠道，例：口头上的交流、书面文件、电子邮件、社交媒体等。

d. 接收者—接收信息的人。在接收信息时，会有一个“解码”的步骤。

e. 反馈—接收者对信息的回应。反馈有助确认信息是否得到正确的理解。

2. 有效的沟通是指在信息的传递和接收过程中，发信者和接收者都能够利用适当的媒介，清楚、准确地理解彼此的意思，并有反馈的机会，最后达成共识。

二、耶稣的沟通技巧

耶稣毫无疑问是最伟大的沟通者。他的话语、行为，甚至沟通方式，都是神所喜悦的。最根本也是最重要的，就是耶稣的沟通是道成肉身式的（约1：1-4、14）。神的道（即耶稣基督）成为人的形象来到世间。作为神的儿子，耶稣甘愿倒空自己的丰盛，取了人的样式。他不仅宣称与神同在，更宣称自己就是神，集生命和智慧于一身。耶稣的降生使人能亲眼看见、亲手摸到神，他充满并展现神的恩典、真理，彰显神的荣光。道成肉身，目的是让人相信耶稣是神的儿子，并因信他而得生命。这是神的救赎计划里最核心的沟通策略。以下是道成肉身式沟通在具体技巧上的呈现。

A. 因应接收者的情况来传达信息

1. 耶稣作为发信者，在信息编码的过程中会考虑到接收者的状况，确保对方能够解码，充分掌握信息的内容。
2. 当时在巴勒斯坦地的人主要透过渔、农、畜牧业维生，耶稣就用了许多这类的比喻来教导人。以下是一些著名的例子：

a. 撒种的比喻（太 13：1－23）—耶稣讲述农夫撒种的故事，种子落在不同的土壤中，象征人对神的话语不同的反应。这个比喻强调心灵的准备对于接受信仰的重要。

b. 好树和坏树的比喻（太 7：17－20）—以好树结好果子、坏树结坏果子的比喻，说明人的行为和品德反映他内在的本质。

c. 失落的羊的比喻（路 15：3－7）—耶稣讲述牧羊人为了寻找失落的一只羊，而离开 99 只羊的故事，表达神对每个失落者的关心和寻找。

d. 渔夫的比喻（太 4：19）—耶稣呼召彼得和安德烈时说："来跟从我，我要叫你们得人如得鱼一样。"耶稣藉此邀请门徒一同承担使命，并强调传福音的工作。

e. 葡萄树与枝子的比喻（约 15：1－8）—耶稣自比为真葡萄树，信徒为枝子，强调与他保持联系的重要，并指出只有在他里面才能结出好果子。

3. 这些比喻不仅生动、形象化，也深入人心，使听众能够理解更深的灵性真理。透过熟悉的渔、农、畜牧业场景，耶稣有效地说明神的教导。保罗在林前 9：22 也说："向什么样的人，我就作什么样的人。无论如何，总要救些人。"
4. 我们作为发信者固然有自己的沟通目的，不是只顺着对方聊他喜欢听的事。这是"先跟后带"的技巧，先用对方有兴趣的话题打开话盒子，才更容易表达后面的信息，达到沟通的目的。

B. 超强的说故事技巧

1. 在这方面，路加福音的记载很丰富，例：好撒玛利亚人的故事（路 10：25－37）、浪子回头的故事（路 15：11－32）。
2. 说故事的好处：

a. 吸引注意力，引起听众的兴趣。

b. 让听众更容易投入情感，提高信息的传达效果。

c. 可以增强听众的记忆，更容易回忆起来。

d. 能够触动情感，建立共鸣，让听众感受到故事中的人物和情景，从而使信息更具影响力。

e. 可以促进理解，透过具体的情景和角色，帮助听众更易理解复杂的概念或观念。

3. 在现代的商业社会，企业都要说好品牌故事。品牌故事是指一个品牌所传达的叙述，旨在塑造品牌的形象、价值观和情感连结，通常包含品牌的起源、使命、愿景、核心价值、与消费者的关系等。品牌故事是品牌跟目标受众建立情感连结的工具。好的品牌故事能够引起消费者的共鸣、增强彼此的情感连结，并让消费者感受到品牌的价值和信念。一个独特且吸引的故事有助于品牌在市场中脱颖而出，让消费者更容易记住和识别品牌，甚至成为品牌的忠实支持者。现在国家领导人提出要说好中国故事，就是一个在国家层面的品牌故事。

C. 善用非语言沟通

1. 例：耶稣为门徒洗脚，以行动展示谦卑和服务的重要（约 13：1－17）；法利赛人问耶稣可不可以纳税给凯撒时，耶稣拿着一个银钱问上面的像是谁，然后说出"凯撒的物当归给凯撒，神的物当归给神"的名句，以道具和视觉效果增强信息的传达能力（太 22：15－22）。
2. 历来有很多研究支持非语言沟通的重要。根据梅拉比安（Albert Mehrabian, 1939-）的研究，言语的影响力仅占 7%，而 93% 的影响力来自语调（38%）和非语言行为（55%）。哈佛商学院的研究则指出，良好的非语言互动能够增强人对彼此的信任。今天我们作简报时都会使用PPT投影片，所谓"一图胜千言"，便是这个道理。

D. 善用提问技巧

1. 耶稣在沟通时善用提问技巧，帮助他与人互动、引导对方思考和教导真理。耶稣的提问包括不同类型的发问方式，包括引导性问题，例：太 22：41－45。耶稣的问题往往促使对方反思，例：

a. 可 8：27 的开放式问题"人说我是谁？"鼓励对方详细回答，而不仅仅回覆"是"或"不是"。

b. 路 14：1－5 的一连串问题，挑战人对安息日律法的理解，促使对方自我检视。

2. 耶稣是全知的，知道人心里所想，我们却需要通过适当的提问来收集信息，促进理解，所以在沟通中要懂得问问题。柯维在《高效能人士的七个习惯》一书提出的其中一个习惯，就是"先了解对方，然后被了解"。在沟通中先要努力理解对方的观点，然后再表达自己的想法，促进有效的交流。而要充分理解对方的观点，就要懂得提问。

E. 善用"易构"（reframing）技巧

1. 这是一种心理学和沟通技巧，改变人对某个情景、问题或概念的看法和理解方式，有时翻译为"重新框架"或"重新定义"。这种技巧通过重新定义或重构信息的框架，帮助人从不同角度看

待事物，以促进新的理解、情感反应或行为改变。

2. 耶稣对这个技巧的运用超凡入圣，福音书也记载了不少例子：

a. 太 20：25－28—门徒争论谁为大，耶稣却说："你们中间谁愿为大，就必作你们的用人"。耶稣重新定义"伟大"，强调服务和谦卑的重要。

b. 可 2：27—法利赛人批评门徒在安息日摘穗子，耶稣回应："安息日是为人设立的，人不是为安息日设立的。"耶稣重新定义安息日的意义，强调其目的是为了人的益处，而不是僵化的规则。

c. 路 6：20—耶稣说："你们贫穷的人有福了，因为神的国是你们的。"他挑战当时社会对富裕和成功的看法，把贫穷重新框架为灵性上的祝福。

d. 约 11：25—拉撒路去世后，耶稣告诉马大："复活在我，生命也在我；信我的人，虽然死了，也必复活。"这句话把死亡重新框架为生命的转变，强调信仰和永恒的希望。

3. 易构是强有力的沟通技巧，帮助我们在沟通的过程中重新夺回主导权，并且为双方突破思想上的困局，开拓新的境界。

F. 小结

有关耶稣的沟通技巧还有很多，例如他对人的痛苦和需求表现出深切的同理心。他关心病人、穷人和罪人，用理解和爱心来回应他们的需要。又例如他在教导真理时，常常是直接而真诚的，不畏惧挑战权威，并在必要时表达对不公的批评，显出他的诚实和勇气。这些都是很好的沟通技巧。

第十二课
沟通技巧（二）

一、希腊的修辞学

1. "修辞学"是指用言语说服、影响或启发他人的艺术。希腊的修辞学是研究言语和书写技巧的学科，主要关注如何有效地表达思想和影响听众。它起源于古希腊，并在公元前 5 世纪至公元前 4 世纪达到巅峰。修辞学对于政治、法律和文学等领域都具有深远的影响。

2. 亚里士多德撰写了《修辞学》，系统地阐述修辞的理论和实践，提出说服人的 3 个主要手段：

a. 逻辑—通过理性和证据来支持论点，使用推理和事例以建立论据。

b. 情感—通过引发听众的情感来影响他们的反应，激发共鸣。

c. 道德—通过建立对讲者的信任和道德权威来增强说服力。

二、保罗的修辞技巧

1. 使徒保罗曾经接受高等教育。他受教于迦玛列的门下，肯定接触过修辞学这门当时的显学。虽然保罗在林前 2：1 说自己并没有用高言大智宣传神的奥秘，别人却说他的信"又沉重、又厉害"（林后 10：10）。学者都认为他的书信用了很多修辞学的技巧，例：

a. 交错法（chiasmus）—林前 3：17。

b. 曲言法（litotes）—罗 1：28。

c. 头韵（alliteration）—林后 6：3。

d. 高潮（climax）—罗 8：29－30。

e. 矛盾修饰法（oxymoron）—林后 6：9。

f. 双关语（paronomasia）—林后 3：2。

2. 保罗在罗马书就运用了多种逻辑推论的技巧，以支持他的神学论点和说服读者：

a. 逻辑的演绎推理—书信一开始就指出，所有人都知道神的存在，并通过自然界的创造显明出来，叫人无可推诿。保罗从人普遍的认识出发，论证所有人都需要救恩。

b. 为关键术语下定义—保罗接着明确定义"义"、"恩典"和"信心"等一系列关键术语，并透过这些定义继续推论。

c. 自问自答的反证法—在推论的过程中，他预期会有反对意见，就一人分演两个角色一问一答，透过反证法来回应。例：罗 3 章回答关于律法的问题，指出无论犹太人还是外邦人，人人都在罪中，反驳那些认为仅靠遵守律法就能称义的观点。

3. 罗马书也多次运用了情感说服方式，例：

a. 罗 9：2－3—这段经文可能是保罗书信中最强烈的民族情感的表达。他说甚至自己与基督分离也愿意，是用了非常夸张的说法。

b. 罗 16 章—保罗在罗马书结尾的长篇点名问安也非常特别，很明显是诉诸于感情，为要增强与读者的亲密感，特别是跟罗马教会的关系。

4. 在腓利门书，保罗用了道德权柄的方式来劝说。一方面，他声称放弃运用使徒身分赋予他的权柄，反倒用朋友和同工的关系（门 1、7），以爱心劝说腓利门（门 5－9）；另一方面，保罗说他愿意承担阿尼西母造成的所有亏欠时，巧妙地把腓利门"被阿尼西母亏欠"的身分，倒转成"亏欠保罗"的身分（门 18－19），间接诉诸他的使徒权柄。最后更以使徒权柄提醒对方顺服（门 21）。

三、"交流分析"的沟通技巧

A. 简介

交流分析（Transactional Analysis）是从家庭的基本角色衍生出来的沟通学说。我们的沟通技巧最初都是在原生家庭中学习得来的，而且都是最深刻

和不容易改变的。交流分析法除了是沟通技巧，也是一套心理学理论和治疗方法，旨在理解人际交流和个体行为，于1950年代由心理学家伯恩（Eric Berne, 1910-1970）提出。

B. 3种自我状态

1. 伯恩把人的心理结构分为3个自我状态：

a. 父母自我—反映人从父母或权威人物那里学到的行为、信念和价值观。体现在具体的沟通行为时，包含批判和保护两方面。

b. 成人自我—代表理性思考和客观分析能力，在沟通当中能够根据当前情况作出明智决策和应对。

c. 儿童自我—体现人的情感、创造力和本能反应。

2. 例：在职场环境中，一个任务未能赶上进度，主管可能作出的说话反应：

a. 父母自我状态—“你必须按时完成这个项目，这样才是负责任和合格的员工。不要懒散，不要找藉口，不要拖延了！”

b. 成人自我状态—“根据最新的数据，这个阶段的项目进展比预期慢了20%，相应成本也比预期超出30%。我们要找出原因并制定计划赶上进度。”

c. 儿童自我状态—“怎么办？这一下子我们都要完蛋了，公司会叫我们都滚蛋吧，我心里慌着呢！”

C. 两种“交易”类型

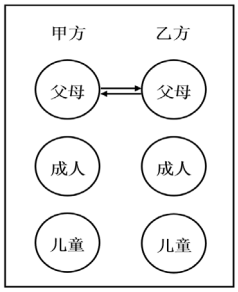
1. 伯恩的交流分析强调人际沟通里的所谓“交易”，即交流中发出的信息和回应。交易类型有两种：

a. 平行交易—两个自我模式在同一层次上交流，通常是有效的沟通，或起码是可持续下去的沟通。

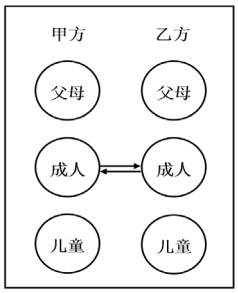
b. 交叉交易/跨交易—一方的回应来自不同的自我模式，可能导致误解或冲突，以致沟通破裂，无法持续。

2. 平行交易式的沟通例子—有4种可能性：

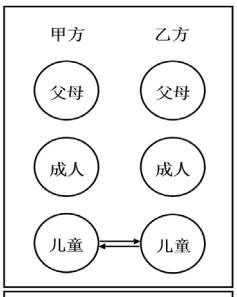
a. 甲方父母对乙方父母，乙方父母对甲方父母，双方形成一对平行线。例：在职场环境中，两位资深员工在交谈中以父母权威式或者倚老卖老式口吻，不断批评时下的后辈不负责任、不尊重前辈。这样的沟通很和谐，而且可以不断持续下去。



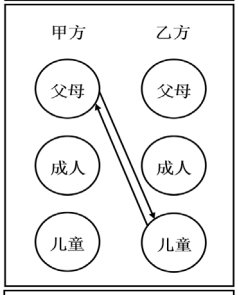
b. 甲方成人对乙方成人，乙方成人对甲方成人，双方形成一对平行线。例：两位员工都用理性客观的态度就工作问题沟通。这种沟通同样是和谐及可持续的。



c. 甲方儿童对乙方儿童，乙方儿童对甲方儿童，双方形成一对平行线。例：两位员工在茶水间开心地谈论公司里一些有趣的事，或者周末吃喝玩乐的好去处。

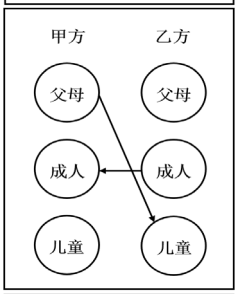


d. 甲方父母对乙方儿童，乙方儿童对甲方父母，双方形成一对平行线。例：一位前辈对后辈呵护备至，而后辈报以尊重顺服；或者前辈对后辈批评责备，后辈则像小孩不听话。这种关系和沟通也可持续下去。

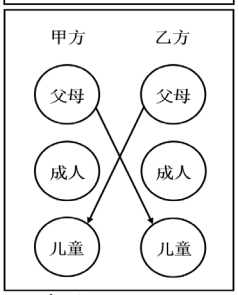


3. 交叉交易式的沟通例子：

a. 甲方父母对乙方儿童，乙方成人对甲方成人。两个箭嘴不能成为平行线，而是交叉，沟通因无法持续而中断。例：甲方以父母自居与乙方沟通，但乙方要用成人模式和甲方以事论事。



b. 甲乙双方都以父母自居，互相视对方为不成熟的儿童。



4. 应用在日常沟通，我们先要尝试和对方建立平行的沟通；如果想作出改变，就用“先跟后带”的方式进行。例：儿女长大后，父母还是把他们当作小孩看待，儿女可以暂且顺着父母，跟他们形成平行的沟通关系，然后慢慢尝试把沟通模式调校为成人与成人的平行沟通。不然的话，两代之间根本无法好好沟通下去。到了父母年老，有时他们的行为和沟通模式渐渐变得和小孩一样，反而儿女要开始充当家长的角色，双方也会回复上面提及的第四种平行交易式沟通。

四、聆听技巧

1. 与人沟通的时候，我们总是说得太多，听得太少。雅1：19劝勉我们要“快快地听，慢慢地说”，意思就是多听少说。聆听技巧一点不复杂，主要是全神贯注、保持眼神接触、点头、微笑、反馈重述、适时沉默等。然而，重点不是技巧，而是态度：我们真的愿意聆听吗？

2. 德国神学家朋霍费尔（Dietrich Bonhoeffer, 1906-1945）批评那些表面和形式化的交流方式，强调真正的聆听是爱的表现，不单聆听话语，更是深入理解对方的情感和需要。聆听是对他人的尊重和关怀，让对方感受到被理解和重视。这不

但适用于个人层面的聆听，也包括群体和社区层面，当然在职场也适用。朋霍费尔还强调灵修中的聆听，特别是聆听神的话语。信徒应当在祈祷和静默中寻求神的引导，这样才能准确理解神的旨意。神就是爱，基督教信仰的核心是爱，而聆听是爱的表现，我们又怎可以不聆听呢？

第十三课
人际关系（一）

一、人际关系的重要

A.神是关系性的神

20世纪末出现讨论三一神观的热潮，其中有强调神3个位格的社群性，认为三一神的3个位格之间是相爱、互爱的，以爱来维系，坚定地结连为一。这个社群性的概念也反映在基督徒的信仰实践中。基督信仰实践的核心是爱，除了爱神，也彼此相爱。爱是完美人际关系的体现。这种具体的信仰应该实践在不同的生活场景，包括工作。

B.基督徒是世上的盐

耶稣说门徒“是世上的盐”（太5：13）。在当时来说，盐的作用有两种：

1. 防腐—为世界带来良好的社会和道德风气，更重要是带来解决罪和死的福音。
2. 调味—在人际关系中发挥调和的作用。信徒除了爱人，也把爱带入群体之中，作和平之子。

二、MBTI—建立人际关系的工具

A.选择MBTI的原因

1. 要选择适合基督徒使用的知识和技巧，需要考虑其背后的“三观”，也就是世界观、人生观和价值观。这3个观念共同构成人对世界、生活和事物的基本看法和态度。
2. MBTI全名是“迈尔斯－布里格斯类型指标”（Myers-Briggs Type Indicator），是一套现在非常流行的性格分析工具，帮助人了解自己和他人，并以此为基础建立良好人际关系。MBTI最初由一对母女根据心理学家荣格（Carl Jung, 1875-1961）的理论编制，后来转化为一套评估工具（MBTI问卷），应用于教育、职业发展、心理咨询等领域。在20世纪后半叶，更用于企业培训和团队建设。
3. 荣格的父亲是瑞士一名改革宗牧师，所以荣格从小接触基督教思想，并影响他日后建立的心理学理论。虽然他并非基督徒，但对圣经持正面态度，认为基督教的教义和象征提供了深刻的心理和灵性洞见。他的理念与基督教教义的应用相近，只是他也从更广泛的文学和神话中寻找普遍标准。有不少心理学派提倡环境决定论，认为人的行为和性格是通过学习和经验获得，而不是由内在的天生倾向所决定。但是，荣格认为人的性格有天生的倾向，跟圣经一些经文所说的吻合，例：诗139：13－16。

B.MBTI简介

MBTI是一种性格类型指标，采取不同心理类型的维度把人的性格分类。它基于4个主要的维度，每个维度都有两个对立的特征（每个特征用一个英文字母代表，共8个）。这样的性格组合可以有16种，所以也有人把MBTI称为“16种性格分析”。

1. 外向（E）对内向（I）—荣格认为人只要生存，就有一种生命的能量，这能量可以是外向或内向：
   a. 外向型—倾向从外部世界获取能量，喜与人互动。
   b. 内向型—倾向从内心世界获取能量，更喜欢独处或跟少数人深度交流。
2. 感觉（S）对直觉（N）—无论是外向或内向的人，都会跟外界交流接触，而感觉和直觉就是从外界获取资讯的两种模式：
   a. 感觉型—关注现实和具体的资讯，倾向依赖感官体验，也就是看到、听到、嗅到、尝到和触摸到的五官体验。
   b. 直觉型—关注可能性和大局，并事物的整体模式和意义。倾向依赖直觉和灵感。
3. 思维（T）对情感（F）—人在外在环境吸收信息后，总会产生回应或作决定，而作决定的元素可以倾向思维（理性）或情感（感性）：
   a. 思维型—作决定时更注重逻辑和客观分析。
   b. 情感型—作决定时更关注个人价值和他人感受。
4. 判断（J）对知觉（P）—这两种心理活动，其实就是上面第二和第三个维度：利用感觉或直觉去感知外在世界是知觉的活动，采取思维或情感去作决定或反应是判断的行为。有些人较喜欢进行知觉的活动，有些人则较喜欢进行判断的行为：
   a. 判断型—较喜欢结构和计划，喜欢生活有条理。
   b. 知觉型—较灵活和开放，喜欢适应变化和新情况。

如果要进行认真严谨的MBTI性格分析，就需要填写一份正规的问卷。这份问卷经过统计学验证，是可靠的工具，在网络上也不难找到。

C.在职场上的应用

MBTI可以帮助我们知己知彼，即便不填写问卷，单靠理论上的掌握也有一定价值。以下是一些实际例子，说明MBTI在工作场所的应用。

1. 外向或内向：

a. 在工作团队里，沟通是重要的，内向的人要刻意多表达心中的想法和感受。特别是领袖，如果下属不知道他的计划和想法，就会感到无所适从。外向的人面对着比较内敛的工作伙伴，就要留心自己有没有太多主动的社交行为，使其他人感到骚扰。

b. 外向型的人比较喜欢开会，因为他们是通过与人沟通，使自己的心思意念更具体成形；内向型的人却比较喜欢自己独处思量，许多好意念都是在开会之前自己想出来的。主持会议的人可以观察留意会议中较沉静的人，并在适当时候邀请他们发表意见。

2. 感觉或直觉—感觉型的人采用归纳式的思考模式，就是先部份后整体，整理过不同内容，最后才作结论。直觉型的人往往马上跳到结论，然后才就着结论把相关理据和细节罗列出来。当他阅读一份报告时，未必耐性地读完所有细节和数据分析，才去到结论的部份。所以，在报告的开始先有一个概要，就更符合他们的思考模式。

3. 思维或情感：

a. 这个维度跟决策有关。在工作上常争论的，就是应当纯粹基于理性做决策，还是要同时考虑人的感受和需要。在这方面，每个人都有一个倾向，千万别以为自己一定对，却要尊重不同倾向的人，做决策时才会平衡，情理兼备。

b. 在工作场所讲求公平，但是从理性角度和感性角度看公平是不同的。以裁员为例，从理性角度就会看员工的表现和机构的需要，选出要离开的人；但从感性的角度，就会考虑员工的经济状况和家庭需要。感性的取向是充分考虑每个人的情况，并且对待每个人都是这样，那就是公平，所以结果或许和理性的取向截然不同。

4. 判断或知觉—这个维度在工作场所很容易形成张力。判断型的人喜欢当机立断，尽快制定计划及付诸实行，因为事情还没定下来，对他们来说是压力，而尽快规划和执行就是减压的方法。知觉型的人更着重深思熟虑，也觉得环境在不断变化，太早作决定是不智的。不同取向的人在工作项目中合作时，容易形成矛盾和冲突，所以必须透过对自己及工作伙伴的了解和尊重，有所调适和包容。

神所造的人各有不同性格，为要让人学习包容和接纳（参林前 12 章）。学习跟不同性格的人建立良好关系，是一份爱的功课，而爱就是最大的恩赐（林前 13 章）。

第十四课
人际关系（二）

一、TKI—冲突管理模型

TKI 全名是“汤玛斯－吉尔曼冲突管理模型”（Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument），于 1970 年代由两位心理学家根据心理学和社会学理论开创，目的是帮助个人和团体理解自己在冲突中的行为模式，并提供结构化的方法来评估和改善解决冲突的能力。今天，TKI 应用于企业的员工培训、心理咨商和教育等领域。

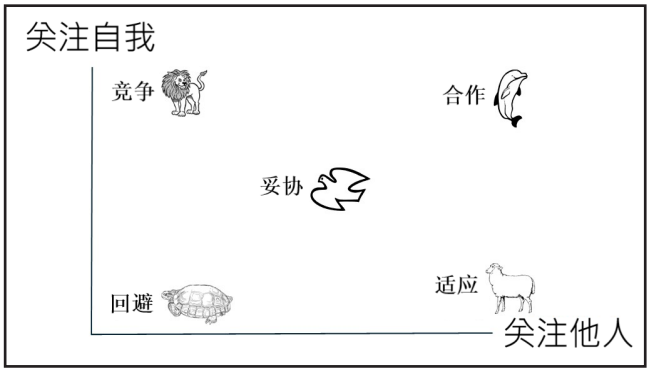
A. 两个维度

TKI 理论建立在两个主要的维度之上：

1. 关注自我—在冲突中主张自己利益的程度。高度关注自我的人，会积极地寻求满足自己的需求和愿望。
2. 关注他人—在冲突中考虑他人需求的程度。高度关注他人的，会优先考虑他人的感受和要求，希望双方达成共识。

B. 5 种处理冲突的风格

根据上述两个维度，把处理冲突的风格分为 5 个主要类型：



1. 竞争—强烈主张自己的立场，追求自己的目标，高度关注自我而不去关注他人。当需要快速决策而自己拥有压倒性优势时，这个风格可能较为有效。然而，过度如此却会导致关系紧张。有人用狮子来形容这个类型，因为狮子象征力量和主导地位。作为竞争者，狮子不会妥协，总是努力争取自己的利益。
2. 合作—寻求双方满意的解决方案，同时高度重视彼此的需求，让大家都能够达到目的。当各方都非常希望达成共识，而大家又拥有足够时间和资源时，这个风格最为理想，除了可以解决问题，也能促进长期的关系和信任。有人用海豚来形容这个类型，因为海豚以智慧和社交能力见称，象征合作和团队精神。海豚在群体中工作，寻求双方的需求和满足，努力达成共赢的解决方案。

3. 妥协—双方都让步，以达成解决方案，对双方的立场和需要都作出中度的关注。当时间有限而双方势力均等，又想维持一定关系时，妥协是实用的解决方式。有人用鸽子来形容这个类型，因为鸽子代表和平与和谐，并且动作敏捷，绝不拖泥带水。
4. 回避—避免冲突，逃避直接对抗，最后没有解决问题，所以对于自己或他人的立场和需要，都是低度关注。在冲突不重要或不值得投入精力时，回避可能是合理的选择。有人用乌龟来形容这个类型。
5. 适应—迎合对方的需求，放弃自己的要求，对他人是高度关注，对自己则低度关注。当关系比问题重要，或者希望平息冲突时，适应风格可以有效。有人用羊来形容这个类型，因为羊通常是温顺的，别人要剪羊毛也逆来顺受。

二、耶稣处理人际冲突的方式

A. 不全面的理解

1. 很多人基于耶稣的教导和榜样，认为合作、妥协，甚至适应，是较合乎基督徒信仰的处理冲突方式：
a. 耶稣强调宽恕的重要，无论冲突的严重性如何（太 18：21－22）；
b. 他以身作则，在十字架上为那些钉他的人祈祷；
c. 他鼓励人在发生冲突之前主动寻求和解（太 5：23－24）。
2. 这种理解也是对的，但并不全面，而且可能受了中国传统文化观念的影响，也就是儒家、道家和佛教强调和谐、妥协和人际关系的思想：
a. 儒家强调“和为贵”，追求和谐社会关系，提倡中庸之道，避免激烈对抗，寻求平衡、妥协。儒家也重视“仁”，也就是对人的关怀、同情，所以要先考虑他人的感受，以理解和包容来解决问题。
b. 道家强调顺应自然法则，解决冲突以自然为导向，避免强行对抗；提倡“无为而治”，不过度干预，不强调自我，而是顺其自然；又提出“上善若水”，认为柔性和灵活性是解决冲突的关键。
c. 佛家强调慈悲、宽恕，认为冲突源于无明和贪欲。透过内心的修行，培养慈悲心，能够减少冲突和对立。基本上是从根本否定自我的立场和需要。
3. 这些植根于我们思想中的观念会影响我们对圣经的认知，所谓“选择性认知偏差”，倾向注意符合期待的内容，忽略或忘却不符合期待的部份。

B. 根据情况选择合适方式

1. 无法完全避免冲突：
a. 信徒在世上是无法逃避冲突的。在耶稣降生那夜，天使宣告了“地上的平安”（路 2：14）；但在太 10：34－39，耶稣似乎否认这个宣告。其实，不是在地上有和平，而是在天上有和平（路 19：38）。
b. 我们一旦与耶稣认同，承认他，就卷入了战争。发起这场战争的不是我们，而是神，是他向撒但宣战。始祖受撒但的引诱犯罪后，神说：“我又要叫你和女人彼此为仇；你的后裔和女人的后裔也彼此为仇。”（创 3：15）对基督徒而言，在地上完全逃离冲突的唯一方法是否认基督、妥协，跟这个已被罪败坏的世界同流合污。
2. 面对冲突，耶稣并不是一味合作、妥协或适应，而是采取各种处理冲突的方法，包括：
a. 回避—尤其当“他的时候”还没有到之时，例：约 7：1；太 12：14－16。
b. 竞争—耶稣也有跟人直接冲突，但他不是为自己的利益，而是为真理和公义。例：太 21：12－13 是行动上的冲突；太 23：27 是言语上的冲突，严厉谴责法利赛人和宗教领袖的伪善和不公。
3. TKI 冲突管理模型对信徒具有参考价值，因为可以帮助我们识别自己处理冲突的风格。如果了解自己的优势风格，就可以在适当的时候发挥优势；而如果评估显示某种风格过于强烈，也可以寻求改善，学习运用其他模式。总的来说，我们应该根据不同情况选择合适的冲突处理方式。

三、调解冲突

1. 虽然不是只有合作、妥协和适应才是合乎圣徒体统的处理冲突方法，基督徒还是应该避免制造冲突，并在面对冲突时迅速而合理地解决它。罗 12：18 说我们要尽一切努力跟每个人和睦相处。
2. 复和观念是基督教信仰的核心之一。神创造人类并赋予他们良好的关系，但随着罪的进入，这种关系受损，神却计划恢复神与人的关系，并以此为基础，让人与人之间也保持和平友爱的关系。
3. 面对冲突时，最好采取调解的方式来处理。调解通常由一位中立的协力厂商（调解者）协助冲突双方沟通，达成双方都能接受的解决方案，当中包含自愿性、保密性和非对抗性 3 个元素。调解提供一个非对抗性的方式来解决冲突，可以保护各方的面子和尊严。
4. 调解在中国越来越流行，而在中国的法律体系中，法院在诉讼过程通常会鼓励调解，并设有专门的调解机构，让案件在正式审理之前进行调解。中国的社区调解制度非常成熟，各地社区均设有调解委员会，专门处理邻里纠纷、家庭矛盾等问题。
5. 圣经教导我们要作和平之子，所以学习和掌握调解技巧，帮助别人解决冲突，是非常好的见证。

第十五课
职场中的宣教

一、什么是“职场宣教”？

A. 与带职宣教的差别

1. 职场宣教不同于营商宣教或带职宣教。有些人无法公开以宣教士身分进入封闭的族群或地区传福音，就要用商人或专业/半专业人士的身分前往，例：医护人员、教师等。而训练宣教士的机构也会给予准宣教士在技能上的培育，使他们有半专业的水准，方便在工场找到与人接触的工作。这就是营商宣教或带职宣教。神对他们的呼召是作宣教士，而商人或专业人士的身分只是有助他们进入工场。
2. 职场宣教是指神呼召人在职场作工，他的核心身分是某类工作人员，不过作为基督徒就有履行大使命的责任，要把福音传给身边的人。对传福音有负担的人，不一定就要放下世俗工作，全时间传福音，最重要是神对他的呼召。神在任何时代、任何地方，从来没要求所有人全时间投入宗教职务。即便在摩西时代，十二支派里也只有利未支派这样做。人只要遵从神的呼召，就会蒙神喜悦，能够为他作佳美的见证。

B. 职场宣教的例子

1. 亚居拉和百基拉：

a. 他们的名字在新约圣经共出现6次。他们是使徒保罗的同工，曾为福音工作冒生命危险。他们和保罗一同织帐棚，一边工作，一边事奉。

b. 徒18：1－4把“同住作工”和“在会堂里辩论”连在一起描述，表达保罗不但跟亚居拉夫妇一起工作，每逢安息日也一起到会堂劝人信主。所以，亚居拉夫妇的事奉与工作是平衡的。保罗和他们在哥林多同住，同织帐棚，同宣教，同建立教会。

c. 一年半后，保罗往叙利亚宣教，亚居拉夫妇就结束事业，以“福音移民”的策略与保罗同行。经过以弗所时，保罗一心赶往耶路撒冷，但面对这个亚细亚第一大城的福音需要，就特别请亚居拉夫妇留下，继续宣教和建立教会（徒18：18－22）。在大城市建立事业较容易，所以亚居拉夫妇留在以弗所继续工作和建立教会。他们是出色的福音使者，却从来没有放下自己的专业。

2. 威伯福斯（William Wilberforce, 1759-1833）：

a. 他是英国政治人物，最著名的事迹是推动英国废除奴隶制度。

b. 威伯福斯信主后曾认真考虑全时间投入宣教服侍，求教于约翰·牛顿（John Newton, 1725-1807）。牛顿劝他留在政界，认为从政也是天职。

c. 后来，威伯福斯和7个分属不同党派的朋友组成联盟，他们的专业分别是政治、法律、经济、教育、财税、外交、管理和文学。他们以基督信仰为准则，在自己的专业上推动《禁止奴隶贩卖法案》，不惜与庞大的利益集团冲突。法案在1790年提出，1807年才获得通过。

d. 政治是很复杂的，身处其中要坚守信仰不容易，但是威伯福斯作了美好的见证。

二、实践职场宣教

可能有人认为要实践职场宣教，起码需要一个比较开放的环境，或者在工作场所具有一定的权力和地位。不过，即便不具备这些条件，我们仍然可以采取比较谨慎的方式在职场宣教，以下就是其中一些建议。

A. 了解公司的文化和遵循公司政策

1. 有些公司对宗教活动有明确限制，如果加上当地对宗教活动场所的规定严格，就要额外谨慎。如果活动是在私密的环境中进行，且不影响工作，可能较容易。当然，有时这些活动也可以注入创意，就可以在更公开的情况下进行。
2. 例：非洲有些地区的基督徒在工作场所组织合唱团，成员不一定是基督徒，对唱歌感兴趣就可以。他们在午休等空闲时间练习，有时更会在机构的活动中演唱。工作场所合唱团把信徒和非信徒团结在一起，让基督徒有更多机会向同事传福音。

B. 着重建立关系和彼此尊重

1. 与同事建立友谊和信任的关系，创造开放的交流环境，便利信仰的分享。传福音不是通过咄咄逼人的一次对话，而是基于关系，并通常是一个漫长的过程。在工作场所朝夕相对，有意识地观察圣灵在对方的生命中所做的工作，就会看到神要如何使用自己，一步步让对方更接近耶稣。
2. 分享时尊重的态度也非常重要。要包容同事的不同信仰和观点，并使用中性和包容的语言，避免使用可能引起争议的宗教术语。例：急于求成，很快就跟同事说：“不信的结局就是沉沦、永死，在地狱的火湖中永远受苦。”虽然这是真理，但对于未信的人来说太过沉重和复杂。

C. 留心自己在职场上的见证

1. 通过行为和态度，如诚实、善良和尊重等，展现基督教的价值观，并用乐观和积极的态度面对工作中的挑战，传达信仰带来的内心平和及力量。
2. 例：一个客服人员总是能够保持耐性，人前人后也对服务对象带着尊重和爱心，甚至面对诸多刁

难的人依然喜乐平安，就会引起同事的好奇和羡慕，可以在回应他人询问时，自然谈到个人的信仰。在适当的时候，也可以分享一些跟信仰相关的个人故事：如何在困难时找到力量，或者展示信仰对自己生活的积极影响。

3. 在专业技能上有一定的水准，也是在工作场所获得尊重和信任的基本条件。假如让人觉得基督徒的态度良好，但是工作质量欠佳，这并不是好的见证。
4. 要作见证，第一步起码先让人知道自己是基督徒。有些信徒和同事相处了一段长时间，别人都不知道他们是基督徒，那便谈不上见证了。

D. 善于营造和掌握机会

1. 假如建立关系和见证是栽种，掌握机会就是懂得在适当时候收割。
2. 人生的难关往往是信仰的契机，在同事遇到困难时，主动倾听并提供支援。用基督信仰来鼓励他们，给予希望和安慰，是很好的切入点。又或者在讨论工作中的决策或团队合作时，谈论到诚信、责任感、互爱等基督教价值观，也可以自然地提到信仰。另外，如果公司动员员工参与社区服务或慈善活动，期间展现基督徒与别不同的爱和关怀，也可以吸引别人的关注。
3. 在一个对信仰不太友善的环境，让别人主动问及才说出，是更安全和合宜的做法。关键是要用好行为去引起别人的关注和好奇心。

E. 尽量建立一个团队

1. 在工作场所建立一个由志同道合的基督徒组成的团队，为神的国度目标一起工作。传福音不是单靠个人努力，耶稣派门徒出去布道，最少也是两人一起。与志同道合的基督徒合作履行大使命，既符合圣经，又符合实际。
2. 团队可以克服个人的局限，例如一人乐于关顾，另一人能言善道，就是很好的配搭。成员之间互相支持，也可以避免倦怠和灰心。以利亚先知陷入绝望和困倦时，神就指示他去找以利沙作同伴。这个做法当然也有传承的意义，因为团队的可持续性始终较高。
3. 要建立团队，先要从祷告开始。如果可以选择伙伴，就要考虑彼此的性格、恩赐和属灵程度。

三、结语—小人物也可以成就大事

1. 王下 5 章记载以色列一个年轻女孩在亚兰人的突袭中被掳，成为亚兰军队元帅乃缦妻子的侍女。这位小侍女对主母说，希望乃缦能去见撒玛利亚的先知，因为先知能治好他的大麻风。最后，以利沙先知不但治好乃缦，也让他归信了耶和华。
2. 这个故事突出了一个小人物所扮演的重要角色。小侍女身处外邦的异教环境，却在工作的地方忠实地为耶和华作见证。可能她平常的工作和态度也不错，才获得主母的信任，得以进言并得到接纳。小侍女又很懂得把握机会，在主人一家受到家主不治之症困扰时，勇敢分享自己的信仰，而且态度温和谦卑。这个故事差不多把上面所说在职场分享福音的 5 个建议和重点都包括在其中。

第十六课
基督徒商人

一、中国传统的儒商

1. “儒商”是指在商业活动中秉持儒家思想和价值观的人，不仅关注经济利益，还重视诚信、道德规范，并注重对社会和环境的责任。儒商的特点包括诚信经营、重视人际关系、社会责任和追求可持续发展。儒商的理念是把商业和道德结合，努力在成功营商的同时，促进社会的和谐进步。
2. 要考究儒商的早期代表人物，有人提到是春秋末期的越国大夫范蠡。他三次经商成巨富，又三散家财，心系人民，积极投入社会事务，曾经协助越王勾践复国，后世称他为商圣、商祖。另外，明代著名商人沈万三以其巨大的财富和对社会的贡献而闻名，也有人把他归入儒商的类别。

二、基督徒商人的特点

A. 营商目的与使命

1. 从世俗观点看，营商就是为了争取最大的利润；基督徒商人却视之为荣神益人的途径，不仅盈利，还要对社会和社区作出积极贡献，通过商业活动传播信仰或帮助他人，以此荣耀神。
2. 有人根据太 6：24，认为商人不可能既赚钱，又荣耀神。但是，太 6：25 让我们看见经文的重点其实是人的心态，也就是关于优先顺序的问题（参太 6：33）。基督徒商人只须在心态上以神为首位，仍然可以赚取利润，并且这些利润是神赐给他们的。
3. 基督徒商人也要跟从市场的标准和规则，不必为了别人的好处而定价特别便宜。这样做是不切实际的。基督徒商人应该在市场上得到合理的利润后，再按照信仰的教导为他人付出，可以是奉献给教会或投入公益事务。追求盈利和荣神益人是可以并存的，最重要是在整个过程以基督为中心。以基督为中心的公司，是一个创造价值、产

生利润、遵守法律的组织，致力通过展示以基督为中心的圣经商业习惯来传播对神荣耀的认识。

B. 道德标准（箴 11：1）

1. 作商业决策时，基督徒商人须更注重道德和伦理，强调诚信、公正和诚实交易。但是，教会历史中有人对此却不乐观。奥古斯丁（Augustine, 354-430）直言“商业本身就是邪恶的”，特土良（Tertullian, 约 155- 约 220）则说贸易“几乎不适合神的仆人”。这种想法在宗教改革时期出现了很大变化，马丁·路德和加尔文都认为工作，包括营商，也是从神而来的呼召。神会呼召信徒营商，而营商就是他们回应神的最佳方式。
2. 随着历史的发展，有人说西方资本主义的形成，背后受着基督教的影响，特别是清教徒。基督教的价值伦理在某程度上影响或塑造了现代商业道德的标准，所以基督徒商人更应遵行谨守这些标准。进一步来说，基督徒商人都有这样的使命：用基督教的价值观，在商界里作盐作光，继续维持并塑造合乎神心意的商业文化。
3. 例：很多商人都为了争取最大利润而逃税、瞒税，或起码在合法情况下尽量减少要付的税金。但是，耶稣却为了不叫人绊倒，吩咐彼得去海边钓鱼，从鱼口得钱来交税（太 17：24－27），说明信徒不但要履行公民纳税的责任，更会得着神的供应。不少基督徒商人从这个故事得到指引，甘心乐意向政府缴付当纳的税金。有位成功的基督徒商人，因为乐意向政府缴纳当付的税金，所以跟地方政府建立了良好关系。虽然大环境对基督教不是很友善，但信徒的好行为和影响力，却为那里的教会争取了更大的宣教空间。

C. 对待客户和员工的态度

1. 营商的首要目的是荣神益人，而在营商过程中接触最多的，就是客户和员工。基督徒商人须更关注客户的需要和员工的福祉，努力创造公平和提供支持的工作环境，以爱和尊重对待所有人。
2. 现代商业社会也推崇以上的价值观和做法：

a. 对待客户的态度—“顾客是王”的说法可以追溯到 20 世纪初，商业界开始重视顾客的需求和满意，特别是零售、餐饮和旅游等行业。企业逐渐意识到顾客服务是竞争的重要因素。这种态度背后的动机明显并非出于对人的爱心，而是由于商业竞争和盈利的考量。在这种动机的推动下，容易出现极端的情况。过度重视顾客，可能会忽视其他相关者的利益，如员工、社区、供应商和投资者，影响企业的整体健康。

b. 对待员工的态度—关注员工的福祉是现代商业经营的普遍共识，包括：

① 提供灵活工作安排，允许远程工作或弹性工作时间，以便员工平衡工作和生活。
② 提供健康保险、心理健康支援和健身计划，促进员工的身心健康。
③ 改善工作环境，提供舒适和安全的工作场所。
④ 支持家庭友好的政策，提供育婴假、家庭照顾假等政策，帮助员工应对家庭需求。

跟对待客户的态度类似，一切最终也是和营利挂钩。企业着重员工福祉的动机，都是为了提高生产力、降低流失率和提升公司形象。

3. 在对待客户和员工的外在行为方面，基督徒商人可能跟其他商人没有很大分别；最重要的，是背后的动机是爱人而非盈利。心态非常重要（箴 4：23），有时甚至是关键的。例：假如动机是爱人，在不为人知的情况下仍然会善待客户和员工。

D. 奉献与回馈

基督徒商人获得盈利后，会把部份收益奉献给教会或用于公益事业。这是信徒的本分，也是美好的见证。但是，要避免两方面的试探：

1. 以为自己奉献多，在教会里可以有更大发言权、得到更多尊重，甚至影响或主导教会事工的发展方向。要知道一切都是来自神的赐予，我们只是把当中的一部份重新归给神。商人的千金奉献，在神眼中不比穷寡妇的两个小钱为重（可 12：41－44），在属神之人的眼中也当如此。
2. 另一个试探是把营商的观念过度引入教会的事工。商业经营讲求衡工量值，着重投资与回报；天国的事工却不应完全遵从这样的原则。以宣教事工为例，很多时都是投资与回报不成比例的。教会差遣宣教士到未闻福音之处宣教，可能花上数年时间也带不了多少人信主。从商业角度看，这大概是不值得投资及应该终止的项目。然而，当年西方教会却坚持投资在宣教上，福音才最终传到中国。

E. 应对挑战的方式

面对商业挑战和困境时，基督徒商人当寻求祷告和灵性的指导，帮助他们作出符合信仰的决策。例：面对一个伦理上有争议的商业机会，基督徒商人要放慢决策过程，为这个决定祷告，倾听神所赋予的良知和圣灵的声音，研究神的话语，并寻求牧者及其他信徒的智慧建议。在变化急速、需要当机立断的商业环境中，这种做法是不可思议的，但是神的愚拙总比人智慧，神的软弱总比人强壮。另外，基督徒商人面对困难时，行为和反应也当有别于常人。

三、结语

圣经中也有基督徒商人的见证。徒16章记载吕底亚是住在腓立比城的推罗商人，所卖的紫色布料在当时是昂贵商品，象征财富和地位。保罗在第二次宣教旅行时来到腓立比，和同伴在安息日到河边祈祷，遇到吕底亚并向她传福音。吕底亚信了主，全家都受了洗，成为基督徒。她信主后热情地邀请保罗等人到她家中住宿，表达她对信仰的坚定和对使徒的支持。这个记载说明基督徒商人在神的救恩计划里占一席位，昨日如此，今天亦如是。

第十七课
基督徒领导（一）

一、引言

1. 神创造人后，委派人管理大地，所以人工作就是去履行这个职分。当工作的人超过一个时，他们之间便需要建立“管理与被管理”的关系，就好像亚当受委派为领导者，夏娃成为辅助者一样。所以，管理大地的职分除了是“人管理事”之外，同时也包含“人管理人”，牵涉领导者和辅助者的关系。
2. 在始祖犯罪的记载中，这种关系出了问题，辅助者被误导后，转过来把领导者带到错误的方向去，人管理大地的任务便完全失败。因此，做好领导的角色非常重要。

二、现代管理学的发展

A. 工业革命时期[14]

1. 工业革命是指18世纪中期至19世纪初期，发生在西方国家的一系列经济和社会变革。社会从以农业为主，转变为以工业为主。技术创新如蒸汽机的发明，使家庭手工生产转变为集中大规模生产的工厂，同时促成现代管理学的萌芽发展。
2. 其中一位代表人物是腓德烈·泰勒（Frederick Winslow Taylor, 1856-1915）。他潜心研究以科学方法提升工人的生产力，把提供最佳效率的工具和操作标准化，并训练工人使用。这便是著名的泰勒科学管理，结果生产力因而大大提升。
3. 从信仰角度看，当工人的恩赐、才能和创造力被标准工序所限制，就会出现“去召命化”的情况。工作变得“非人性化”，因为标准工序是机器人或训练有素的动物也能做到，工作不再是人运用神所赐的特有恩赐去服务他人。违反神创造心意的事不能长期得到成功，泰勒科学管理的方法很快遇到瓶颈。后续的研究发现，重复单调的工序所带来的无聊和疲劳，影响生产力。

B. 后来的发展

1. 有人提出“人性因数”对生产力的重要，包括主管的态度和工作间的社交生活等。
2. 1920－30年代的霍桑实验（Hawthorne Studies）发现，工人如果能够参与主管的决策，一同讨论如何改变工作条件，就能大大提升生产力。
3. 1950－60年代，麦格雷戈（Douglas McGregor, 1906-1964）以心理学家马斯诺（Abraham Maslow, 1908-1970）的需求层次理论为基础，提出著名的“X理论”和“Y理论”。其中推荐的Y理论，假设工作是人性的自然活动，管理者要相信员工有内在的动机，并愿意为达到目标而努力工作。这些内在动机包括自我实现、责任心和成就感。为了营造这些感觉，工作环境要强调信任和参与，鼓励员工的自主性和创造性。
4. Y理论跟基督教的人观颇为吻合，后来的许多管理工具都是循着这个概念发展出来，包括目标管理、自主工作小组、优质工作间等。

C. 小结

拥抱基督教价值观的信徒领导在设计工作流程和工作环境时，基本的目的就是要回归信仰，把召命的意义还给工作，让神所创造的人性能够在工作的过程中发挥出来。管理学的发展历史也印证这个做法能够使生产力提升，让企业得到成功。

三、从圣经人物看领导力元素

A. 远景和洞见（高瞻远瞩）

1. 这是一种基于可测量的资料和对无形因素的直觉，例：员工士气、组织动力或人际关系。优秀的领袖本能地、几乎自动地知道如何在任何情况中作出对未来的分析。他们的领导力自然而然地显现出来，能够比其他人作出更快的反应。有效的领袖能够洞察情况、趋势、机会和人，并惯于通过领导的视角来审视。
2. 没有远景和洞见的领袖会带来灾难性的影响，拿八就是这样的人（撒上25：2－38）：

a. 他是个大富户，大卫在流亡期间带领部下保护了他的牧羊人和羊群。在拿八丰收时，大卫派人去向他问好，并请求一些食物作为回报。拿八不但拒绝，更回以侮辱的话，甚至质疑大卫的身分。

b. 大卫于是带着部下去报复，但是拿八的妻子亚比该得知情况，聪明而果断地准备了丰盛的食物，亲自出门迎接大卫，恳求他不要因拿八的愚蠢行为而施加报复。她的智慧和勇气打动了大卫，最终他煞停报复行动。后来，拿八在醒酒后得知亚

[14] 《用你的工作转动世界》，页181。

比该所做的事，十分震惊，心脏病发作而死。

c. 拿八是缺乏远景和洞见的领袖。大卫和部下保护了他的牧羊人和羊群，他既没有意识到这一点，更没有感激大卫的帮助。拿八没有认识到跟有力人士建立良好关系的重要，也没有考虑到自己的愚顽和鲁莽可能带来严重后果。

B. 权力和影响力

1. 在工作场所，权力和影响力的来源一般为：

a. 惩罚或奖赏的能力—领导可以决定下属的加薪、升迁、纪律处分，甚至有开除下属的权力。

b. 知识和专业能力—领导在特定领域有深厚知识和技能，因而在这个领域具有权威及影响力。

c. 个人魅力—领导的性格、风格和吸引力能够吸引人，使他更有影响力。

d. 道德权威—领导的价值观和道德标准得到其他人的信任和尊重，使他更有影响力。职场里对秩序和服从的价值观念，有助提高这种影响力。

e. 情感共鸣—通过与他人的情感连接，激发共鸣，可以增加影响力。领导如果能够理解和回应别人的感受，往往可以影响他们的态度和行为。

2. 评价：

a. 传统认为职场里最有效的影响力是惩罚或奖赏能力，但这种影响力有效期甚短，而且也不深入。

b. 有人认为知识就是力量，那么具有专业知识就等于拥有影响力。但是，那些有知识和智慧的人不一定是领导，例：卓越的科学家和哲学家的思维能力高得超出常规，但他们对社会的影响力却不一定能够发挥出来。在现今的网络时代，加上人工智能盛行，很多人都不难获得广泛的知识。

c. 剩下来的几个影响力来源反而更重要:个人魅力、道德权威和情感共鸣。徒 27 章记载保罗被押解往罗马受审途中遇到海难，当时他只是一个没有任何惩罚或奖赏能力的囚犯，也没有相关的航海知识，最后却主导着整个群体的方向，靠的就是个人魅力、道德权威和情感共鸣。

C. 信任

1. 如果基督徒领导相信每个人被造都有其独特性和使命，就会对所有下属都有基本的信任。当然，由于罪恶和种种不圆满，很多人都不能掌握和发挥自己的天赋。领导有责任协助下属发现自己的天赋，并把他们放在合适的工作岗位。

2. 伴随着信任是充分的授权，有人称为“充权”：

a. 成功的领袖在影响人们追随他之后，会指导并给追随者充权。指导就是告诉人该去哪里和该做什么，充权则是给予他们达到目标所需的工具和能力。领导提供资源和权力，就可以为追随者清除要达到目标的障碍。当人获得充权时，他不仅能够完成工作，还可以发挥自己的全部潜力，最终实现双赢。

b. 如果领导分配责任却不提供资源或权力，实际上就是削弱追随者而非充权。虽然组织和领导在短期内可能成功了，但追随者却感到自己是失败的。如果他们不断面临领导设置的障碍，要么放弃不再尝试，要么选择离开。人人都希望追随那些允许并赋予他们成功及发挥潜力的领袖。

3. 出 18：13－26 记载摩西的岳父叶忒罗向摩西提出透过充权改善领导的建议：

a. 摩西治理以色列人的工作量庞大，不仅使他疲惫，也使民众等待过久，影响效率。叶忒罗建议摩西不要独自承担所有责任，而是要挑选有能力的人作领袖，管理小组事务，重要的事才由摩西处理。

b. 摩西就挑选合适的人，设立领导小组，按照等级和能力分工。这个举措有效地改善治理的结构，使以色列民众能够得到更大的帮助。

c. 这段经文强调充权对有效领导的重要，展示合作与分工的价值，也体现智慧的领导方式。

四、结语

基督徒领导最重要的特质是谦卑。神拣选一些人作领导，赋予他们更大权力，但骄傲的试探伴随而来，而谦卑正是消除骄傲的良方。当我们每天为自己的工作祷告时，最首要的是求神赐我们谦卑。除了祈求以外，第二就是学效其他人谦卑的榜样。

第十八课
基督徒领导（二）

一、耶稣的领导风格—仆人式领导

A. 路 22：24－27

1. 耶稣在最后晚餐设立圣餐后，提到自己会被出卖，门徒彼此对问出卖者是谁，后来讨论却变成争论谁为大。太 20 章和可 9－10 章也有类似的争论，背景是耶稣和门徒上耶路撒冷之时，可见这个争论延续了很久，甚至可能是常常发生的。

2. 路 22：25 提到外邦人的管治，而在耶稣时代的外邦管治者就是罗马帝国的凯撒：

a. 罗马帝国的统治者称为“凯撒”，是因犹流·凯撒（Julius Caesar, 前 100-44）之故。他主要藉着军事能力和政治手腕而得以掌权。虽然他也关心民众，推行了一些民主和改革措施，最终却走向中央集权，实行独裁统治。这种专制的管理

方式使许多人恐惧和反感，最终导致他在公元前44年被行刺毙命。他的结局使后来的罗马统治者在公众形象上更为谨慎，倾向通过权威和制度来维持统治，而非直接与人民互动。

b. 耶稣出生时的罗马凯撒是奥古斯都（Augustus, 前63- 公元14）。他通过一系列改革和政策，建立了罗马帝国的基础，成就了所谓的“和平时代”（*Pax Romana*）。

c. 耶稣传道时期的凯撒是提比留（Tiberius, 前42- 公元37），延续了上一任凯撒的统治模式。

3. 门徒的争论是在这种政治、文化的背景中产生的。耶稣却告诉他们，像凯撒这样的领导不会为人民带来真正的和平。

B. 约13：1－17

1. 这段经文记载耶稣使用类似现在行为艺术的方式，展示不一样的仆人领导风格。
2. 在逾越节前夕，耶稣和门徒同享最后晚餐。在这个重要时刻，耶稣知道自己即将被钉十字架，心中充满了对门徒的关怀。他们将来都是教会的领袖，但是对于如何领导仍然存着错误观念。于是，耶稣亲自逐一为门徒洗脚。这在当时是仆人或奴隶的工作，耶稣却以此示范真正的领导。
3. 对于如何领导，耶稣有一种洞见：领导的影响力源自于服务人，而非权威和地位。通过洗脚的行动，耶稣也强调人与人之间的关系，鼓励门徒建立信任和尊重。

C. 小结

虽然耶稣早已展示仆人领导的方式，但是因着人的愚昧和罪性，教会和世俗社会还是走了很多歪路。罗马天主教之后确立了教皇制度，中世纪的教会出现了很多权力斗争和腐败的事。而世俗社会也经历了许多如科学管理等非人性化的领导方式，然后才渐渐迷途知返，重新认识并接受耶稣教导的仆人领导方式。

二、《仆人：修道院的领导启示录》

“仆人领导”一词最早出现于格林里夫（Robert K. Greenleaf, 1904-1990）在1970年发表的文章〈仆人是领袖〉（The Servant as Leader）。在公元2000年后，这个观念受到更广泛的关注和推崇，其中甚具代表性的著作是詹姆斯·亨特（James C. Hunter）所著的《仆人：修道院的领导启示录》。这本书受到广泛欢迎，成为多个组织和教育机构的推荐读物。其内容不仅适用于企业领导，还适合教会和社区组织的领导。书中的理念深受读者喜爱，许多人说他们阅读这书后，领导的观念和实践都得到显著提升。以下介绍书中提出的一些重点。

A. 仆人领导的方式

1. 作者结合了修道院的智慧，探讨如何在现代社会和组织中有效地运用这些古老的原则。他提出仆人领导是一种关注服务他人、谦卑和奉献的领导方式。领袖的真正责任是服务团队和组织，而不是追求个人的权力和地位。这个理念跟传统的权威型领导形成鲜明对比，因为所强调的是领导应优先考虑他人的需求。
2. 书中也对修道院的生活做了深入探讨，说明修士如何通过共同的信仰、纪律和服务来塑造彼此的品格。作者认为修道院的生活提供了一个理想的环境，让人把自我利益置于集体的需求之下，进而形成深厚的社区意识。这种文化背景为仆人领导提供了有力的支持。

B. 仆人领袖应具备的特质

1. 谦卑—认识自己的局限，并愿意倾听他人。
2. 关怀—须展示对团队成员的真正关心，关注他们的成长和幸福。
3. 诚信—诚实和言行一致是建立信任的重要基石。
4. 勇气—面对挑战时有勇气作出艰难的决定。

C. 强调沟通及共同的愿景

1. 领袖须通过倾听和回馈来建立良好的关系，确保团队成员能够充分表达自己的想法和感受。
2. 共同的愿景是激励团队的重要因素，所以领导应与团队分享清晰而有意义的目标，让成员感到自己的工作对整体目标的重要性。通过共同的愿景，团队乐意和衷心地团结在一起，朝着相同的方向努力。

D. 实践的具体策略

1. 倾听—领导主动倾听团队成员的意见和建议。
2. 授权—给予团队成员一定的自主权，鼓励他们在工作中发挥创造力。
3. 回馈—定期提供建设性的回馈，帮助团队成员改进表现。

E. 仆人领导的重要性

仆人领导风格可以带来更高的团队满足感和更出色的工作表现。领导应该重新审视自己的领导方式，思考如何把服务和谦卑融入自己的领导实践之中。

F. 灵性在领导中的作用

领袖应培养自己的灵性，通过祷告、反思和沉思来增强领导能力。提升灵性，不仅帮助领导更深入了

解自己的价值观，也能够在决策时提供更深层次的洞察力。作者通过多个修道院的案例，阐述灵性在仆人领导中的作用。

1. 本笃会—本笃修道院的特点是严格的纪律和共同生活。本笃会的修士遵循“祷告与工作”的生活原则，强调灵性和工作的结合。修士通过共同的祷告和努力工作，增强彼此的信任和合作。现代的领导可以从中领会到，建立有共同目标和价值观的团队，有助提升团队的凝聚力和效率。
2. 方济各会—创始人亚西西的方济各（Francis of Assisi, 1182-1226）提倡贫穷、谦卑和对自然的尊重。修士通过简朴的生活方式和服务他人，体现仆人领导的精神。他们常常走出修道院帮助有需要的人，在社区中赢得尊重。现代的领导应关注社会责任，鼓励团队成员参与社区服务，以增强团队的使命感和归属感。
3. 卡尔梅尔修道院—以沉默和冥想的传统著称。修士通过静默的生活，培养内心的平静和智慧。这种环境使他们能够倾听自己和别人的声音，从而在决策时表现出更敏锐的洞察力。现代的领导可以借鉴卡尔梅尔修道院的做法，重视思考和反思的时间，以便在复杂的决策中保持清晰的头脑。

三、结语

1. 耶稣的教导和榜样为仆人式领导奠定基础，强调服务、谦卑和关爱他人的重要。仆人式领袖也可以在基督里找到身分的认同。而圣经对耶稣的记载，就是仆人领导最好的教材：

a. 尽管耶稣是神的儿子，却选择成为众人的仆人，以谦卑的态度来服务他人。他洗门徒的脚，示范真正的谦卑和服务精神。
b. 耶稣跟门徒建立了深厚的个人关系，重视彼此的信任和支持。这种关系使他可以有效地传达信息和价值观。
c. 耶稣用引导的方式影响门徒，而不是强加权威。他通过故事和比喻启发他们的思考，帮助他们在信仰和生活中成长。
d. 耶稣善于倾听，理解人的需求和痛苦。他与人交谈，关心他们的灵魂和生活，展现出良好的沟通能力。
e. 面对挑战和困境时，耶稣愿意承担责任。他在十字架上为人类的罪牺牲，展现无比的勇气和爱。

2. 肯·布兰查德（Ken Blanchard, 1939-）是著名的管理顾问和作家，他和斯宾塞·詹森（Spencer Johnson, 1939-2017）合著的书《一分钟经理》值得一读。此书通过简洁的故事形式，介绍3种关键的管理技巧：

a. 管理者和员工共同设定明确的短期目标；
b. 员工表现良好时，管理者立即给予具体的赞赏和回馈；
c. 员工的表现不符预期时，管理者迅速作出纠正。

3. 这里顺带提醒一下按圣经教导在家中作领导的弟兄。丈夫虽然是家里的头，但按照仆人领导的原则，他在家里不应该只是发出指令、施加权威在妻子和孩子身上，反而要多服务他们。所以，弟兄也请主动洗碗、清洁打扫和照顾孩子吧！

第十九课
基督徒职工

一、引言

1. 基督徒职工应如何作为，才是蒙主喜悦的见证呢？人人都想当领导，而不是作跟从者，即便是耶稣的门徒也争论谁为大。这是普遍的人性，也反映人性的局限。其实，没有跟从者就没有领导。跟从是一种信任和信念的行为。
2. 圣经直接谈论领导的地方不多，反而常常教导人如何跟从和顺从。顺从就是服从权威或遵守命令的行为或状态，通常指对神权威的服从及遵守神圣的律法，例：撒上15：22强调顺从比献祭更重要。顺从是信仰的一部份，而耶稣以顺从天父的旨意直至死亡为榜样，为人带来称义的恩典，所以信徒也当效法耶稣的顺从。总的来说，顺从是美德，是生活见证，也应体现在信徒的工作中。
3. 从宣教角度看，在前线工作的跟从者比领导有更多机会接触人群，传扬福音。在服务台工作的客服人员、在小区当班的保全，也肯定比在办公室当领导的信徒接触更多人。这不是说我们可以在工作的场景直接分享福音；当然，我们可以祈求神赐下这样的机会。但即便是我们身上一个跟信仰有关的小挂饰，配合亲切的关怀、喜乐的态度、加倍的耐性，我们已是默默地传扬福音信息了。

二、职场中的试探

A. 发怨言

1. 具体行为表现：

a. 在私下或公开场合频繁吐槽同事的工作表现或领导的决策。
b. 批评工作环境，例：办公室的空调和光线、饭堂的膳食、公司提供的电脑设备和文具等。
c. 针对客户发怨言。
d. 机构或行业的从业人员在网上组成群组，抱怨和批评相关机构或行业。

2. 负面影响：

a. 频繁的抱怨会影响团队的整体情绪，使同事感到沮丧，降低士气和工作积极性。
b. 消极言论可能导致工作环境变得紧张和对立，影响同事之间的合作和信任。
c. 经常发怨言的员工可能被视为负面人物，损害他在同事和领导心中的专业形象，所以是损人害己的行为。对基督徒来说，常发怨言是很坏的见证。
3. 圣经中的负面例子—以色列人出埃及后多次向摩西发怨言，包括对膳食、环境和领袖的质疑。为了平息怨言，民 17 章记载神指示摩西把 12 根从以色列十二支派收集及写上各自首领名字的杖，放在会幕的法柜前，然后神使利未支派写上亚伦名字的杖发芽及开花结果，表示亚伦就是神所拣选的人。这是神对叛逆者的警示，以此平息以色列人的怨言。神藉此重新确认谁是领袖，谁是跟从者，使混乱的状态回复平衡和秩序。从混乱到秩序，正是神在创造时的基本方向和原则。

B. 冷漠

因对工作不满而在情感上抽离。严重的状态是只有躯壳在工作，没有灵魂。

1. 具体行为表现：
a. 按章工作、公事公办。
b. 不主动跟同事交流，甚至在工作需要合作时也不愿意沟通。
c. 下班便马上离开，对团队建设活动、聚会或会议表现不感兴趣或拒绝参与。
d. 同事面对困难或情绪低落时缺乏同情心，不关心、不理解。
2. 负面影响：
a. 削弱团队成员之间的信任和合作，影响整体工作效率。
b. 缺乏沟通会造成资讯不畅，导致误解和错误。
c. 持续的冷漠氛围会导致员工对工作环境的不满，大家都感到孤独和压力，影响心理健康。
3. 冷漠就是缺乏爱心，圣经说这会带来严重后果：
a. 约壹 4：20—人若声称爱神却不爱他人，就是在说谎，表明他不认识神，也不是真正的基督徒。
b. 约 13：35—在职场里没有爱心，就不能为神作见证。
c. 林前 13：1－3—缺乏爱心，让人所有的行为都变得毫无价值；即便做了看似卓越的事，在神眼中也是无益的。

C. 争竞

1. 具体行为表现：
a. 员工为了获得有限的资源，比如预算、设备或人力而竞争。
b. 员工之间在绩效评估、晋升机会等方面互相比较，争取更高的评价和奖励。
c. 员工结成小团体，增强在竞争中的力量，相互支持以对抗其他团队或个人。
2. 圣经对于争竞的提醒：
a. 太 20：26－27—在职场中应以服务为导向，而非争夺权力。
b. 腓 2：3—保罗劝勉信徒以谦卑的态度取代争竞的心的，更不要结党营私。

三、遇到不良领导的对应

A. 职场中不良领导的类型

1. 喜欢控制一切，做决策时不考虑团队的意见，使员工感到压制和无力。
2. 不负责任，把错误推给下属，对团队的成功和失败缺乏任何责任感。
3. 过度干预，对下属的工作缺乏信任，使员工感到束缚，无法发挥创造力。

B. 回应建议

1. 面对不良领袖，首先我们的态度依然要谦卑，抚心自问自己是否有能力公平正确地判断领袖的好坏。白居易诗：“周公恐惧流言日，王莽谦恭未篡时。向使当初身便死，一生真伪复谁知？”我们对领袖也要长时间认真观察，才好作出判断。
2. 可以考虑以下几种反应方式：
a. 藉祷告寻求神的指引和智慧—祷告帮助我们在困境中保持内心平静，并确定下一步行动。
b. 保持敬业—无论领导的行为如何，我们应当尽力保持自己的专业素养，继续认真工作，展现基督徒的品格。
c. 尝试对话—如果可能，尝试跟领导进行建设性的对话。以尊重和诚恳的态度表达自己的看法，或许有助缓解一些问题。
d. 设定界限—假如不良领导的行为牵涉道德或与信仰相违背的事，就必须设定适当界限，包括避免参与不当行为。如果情况严重，考虑向人力资源部门或上级反映问题。假如情况没有改善，就要考虑寻找一个更符合自己价值观的新工作。
3. 无论如何，面对任何事都要保持信心和希望，相信神在一切事上都有计划，并且他会引导和保护我们。

C. 大卫的例子

扫罗就像大卫的上司，大卫面对他的逼迫，仍然表现出美好的品格和信心：

1. 信靠神的保护和引导—大卫在诗篇中多次表达对神的依赖，在困难中仍然赞美神的拯救和保护。

2. 仍然尊重扫罗的权威—撒上 24 章记载大卫在洞中有机会杀死扫罗，但他选择不这样做，理由是他不可伸手攻击耶和华的受膏者。
3. 对扫罗表现出宽恕的态度—在撒上 26 章，大卫再有机会杀掉扫罗，他却选择怜悯，甚至为扫罗的过错祷告。
4. 智慧和谨慎—面对扫罗的追杀，大卫展现出过人的智慧和谨慎。他采取了回避的方式，躲开扫罗的追击，而不是正面冲突。

大卫因着对神的信靠而如此回应上司对他的逼迫，最后神拣选他取代扫罗的位置。我们在职场上也当有这份坚韧和信心。

第二十课
基督徒农民与民工

一、基督徒农民

A. 农业是圣经的重要主题

在圣经中，农业是一个核心主题，从创世记的伊甸园开始就贯穿整本圣经：

1. 农业是人类最早的活动之一，亚当的任务就是耕种和看守伊甸园，他的长子该隐也是农夫。
2. 摩西律法把以色列国建立在农业的基础之上，使每个家庭都拥有土地。
3. 农业是耶稣的比喻中常用的主题，大概占 35%。最经典的例子是太 13 章一共用了 4 个农业相关的比喻：撒种、麦子和稗子、芥菜种及藏宝的比喻。这些比喻通常形式简单，易于记忆，却带有让人惊讶的转折，旨在引发思考。

B. 农业带来的属灵学习

在巴勒斯坦地区，农业面临诸多挑战。雨季较短（10 月至 4 月），气候干旱，土地多为岩石和不平坦，需要开垦才能耕种。灌溉系统对农业至关重要，但自然水源稀缺，农民主要依赖雨水。这些环境因素使农民认识到人的有限，更需要仰赖神的供应和恩典。今天，虽然农业科技比圣经时代先进得多，但基督徒农民还是可以在这种生活场景中学习属灵的功课。

C. 不恰当的农耕

农业是神在创造时给人的第一份工作，从中体现神、人与其他受造物之间最完美的关系。但是，罪进入世界后，这种关系受到破坏。具体的情况就是出现了很多不恰当的农耕方式，既破坏生态环境，也在更深的层次影响了神与人的关系。

1. 不恰当的农耕方法：
a. 过度耕作—不断耕作同一片土地，导致土壤疲乏和养分流失。
b. 单一作物栽培—大规模种植单一作物，降低生物多样性，增加病虫害风险。
c. 过量使用化肥和农药—使土壤和水源受污染，对生态系统造成破坏，并可能影响人的健康。
d. 不合理的灌溉—过度灌溉或缺乏灌溉会导致水资源浪费或土壤盐碱化。
e. 焚烧农作物残留物—不仅释放二氧化碳，还影响空气品质和生态系统。释放温室气体，会加剧全球暖化。
2. 不恰当农耕背后的罪：
a. 骄傲和贪婪扭曲人性，导致人背离正道：
① 骄傲—导致人背叛神，失去与神的交通，陷入空虚和无意义的景况。
② 贪婪—人试图通过物质满足和自我满足来填补内心的空虚。
b. 圣经的例子：
① 法利赛人外表清洁，内心却充满贪婪和邪恶。
② 巴比伦王尼布甲尼撒因贪婪和骄傲而受谴责。
③ 使徒保罗说假使徒的骄傲最明显的表现是贪婪，为了钱财而传道。
④ 犹大出卖耶稣的动机是贪婪。
c. 在农业发展的过程中，骄傲和贪婪使人妄以为自己能够取代神，成为大地的主人，于是研发农业科技，以为可以把大地牢牢地掌握在自己手中。科研绝对不是罪，但是能够承载最伟大科研的生命素质，是谦卑和节制，而不是骄傲和贪婪。

D. 可持续农业

1. 近年有一个更正确的农业技术研发方向，就是自然农耕或可持续农业，简单来说包含以下几部份：
a. 轮作—定期更换不同作物的种植，防止土壤养分的耗竭和病虫害的积累。
b. 覆盖作物—在主要作物生长期间之外种植覆盖作物，防止土壤侵蚀、改善土壤结构并增加有机质。
c. 有机农业—使用有机肥料（如堆肥和绿肥）代替化学肥料，并减少或不使用农药。
d. 保护性耕作—减少耕地的频率和深度，保持土壤结构和水分，并减少侵蚀。
e. 水资源管理—采用滴灌或喷灌系统以提高水的使用效率，并采取雨水收集和土壤保湿技术。
f. 促进生物多样性—透过种植多样化的作物和保护自然栖息地，增强生态系统的健康和抵抗力。
2. 近年中国政府也着力推行可持续农耕，制定《农业绿色发展规划》和《农业可持续发展规划》，透过补贴政策、科研和技术推广、水资源管理、土地政策、生态补偿机制、农产品认证等措施，

朝着可持续农耕的方向迈进。

3. 可持续农业也称为自然农耕，从基督信仰的角度看，“自然”就是神的创造，所以自然农耕是按着神创造的心意来耕种。在这个过程中，感恩是非常重要的元素：

a. 感恩促使农民认识到土地是神的创造，应该以尊重和保护的态度对待。农民通过可持续的耕作方法来维护土壤健康，避免过度开垦和使用化肥。

b. 对水源、植物和动物资源也心存感恩，所以要采用节水和节能的技术，减少对自然资源的消耗，实现可持续发展。

c. 人与人之间的关系也讲求感恩。农民要和社区成员合作，分享资源和知识。通过建立类似合作社的专案，促进相互支持和责任感。

d. 感恩还可以体现在教育下一代关于可持续农业的重要。通过传承知识和价值观，培养对自然和社区的责任感。

二、基督徒民工

随着中国的经济和社会发展，大量农民离开家乡，进入城市，变成农民工。

A. 民工的处境

1. 中国的民工是指来自农村地区，在城市中从事各种工作的劳动者。他们通常在建筑、制造、服务等行业工作，并对中国的经济增长起重要作用。根据 2022 年的数据，中国民工人数大约在 3 亿左右。这个数字随着城市化的推进而变化，但整体上仍然是个庞大的群体。

2. 民工面对不同的生活困难，主要包括：

a. 收入问题—尽管民工的工资逐年上升，但是跟城市居民相比仍然偏低，而且收入不稳定。

b. 居住条件—许多民工无法负担城市的正式住房，往往居住在拥挤的临时住房或工厂宿舍。

c. 社会保障—民工通常无法享受和城市居民相同的社会保障，包括医疗保险、失业保险等。

d. 教育问题—他们的子女在城市上学遇到许多困难，包括入学限制和教育资源不足。

e. 社会融入—民工常常受到歧视，社会地位较低，影响他们融入城市生活。

f. 工作条件—许多民工的工作环境恶劣，工时长，安全保障不足。

g. 信仰上的挑战—一方面，基督徒民工离开家乡教会的属灵群体和牧者的牧养；另一方面，他们要投入城市教会也不容易，包括要克服敬拜传统、神学观念，以至生活习惯上的差异。所以，很多基督徒民工进入城市后，就再没有教会生活了。在缺乏属灵群体支持的情况，他们还要面对生活上的压力，以及城市里各种物质和罪恶的试探，不少基督徒民工便渐渐远离信仰。

B. 信仰反思—离散神学

1. 圣经时代的“离散”（Diaspora）：

a. 这个词源自希腊文，意为“分散”。离散的人包括被迫离开家园及因各种原因自愿迁移的犹太人。最大规模的离散有两次，就是在公元前 722 年和公元前 586 年，分别是以色列北国亡于亚述和南国亡于巴比伦之时。到了耶稣时代，大量犹太人已经分散在地中海世界各地，特别是亚历山太、巴比伦和罗马等城市。

b. 离散的犹太人在神学和文化上与本土犹太人产生许多差异，例如对圣殿崇拜、饮食律法，甚至割礼等做法的争议。然而，这些分散各地的犹太人仍然因为对一神信仰的坚持和对希伯来圣经（特别是摩西五经）的崇敬而被认定为犹太人。

c. 在新约圣经，彼得前书把“离散”一词应用于居住在小亚细亚某些罗马省份的基督徒。

2. 今天称为离散或散居者要符合的条件：

a. 离散性—分散居住在家乡以外多个国家或地区。

b. 离散原因—离开故乡的原因通常与政治压迫、经济机会不平等、战争或冲突等因素有关。

c. 共同身分—成员保持共同文化、语言、宗教或民族身分，而这共同性是联系他们的重要因素。

d. 文化传承—成员身处不同的社会环境，仍然努力保持和传承本身的文化习俗、语言和价值观。

按照以上条件，今天的犹太人、非洲人或华侨，都可以视为散居群体。城市中的民工，也同样符合以上条件。

3. 圣经中的但以理是离散犹太人持守信仰，并在异地活出美好见证的最佳例子，很值得民工学习：

a. 分别为圣的生活态度—巴比伦王命令给但以理提供王的膳食和美酒，他却选择不吃王的膳食，而请求吃蔬菜和喝水。在城市里面对各种物质引诱的基督徒民工，也当持守简朴的生活习惯。但要认清这不是在经济压力下无可奈何的选择，而是自己在属灵上对简朴节制生活的追求和坚持。

b. 群体的支持—但以理有 3 个朋友和他一同不吃王膳。群体的支持非常重要，特别对仍然处于青年期的但以理。基督徒民工在城市里也需要属灵友伴。假如一时之间无法投入城市教会，也要寻找有类似背景的信徒，两三人定期聚集读经、祷告和分享。

c. 保持原有的属灵连系—纵然面对生命的威胁，但以理仍然坚持每天 3 次的祷告。基督徒民工也当与家乡的属灵群体保持联系，尽量透过社交媒体和通讯软件，参与原有教会或团契的聚会。

4. 但以理凭着神的恩典、美好的生命和能力，最后在外邦成为位高权重的大官。在今天的社会环境中，或许不容易出现类似情况，但是在城市里活出美好的生活见证，同样是基督徒民工所蒙的呼召和当有的立志。

第廿一课
基督徒专业人士

一、“专业人士”的定义

定义可涵盖多方面，并因文化和社会背景而略有不同。总的来说，“专业人士”应具备以下特质：

1. 拥有高等专业知识和技能—在特定领域受过高深教育和培训，并持续学习和精进，拥有高水准的专业能力。这通常需要多年学习和实践经验。
2. 拥有专业认证或资格—在某些行业，专业人士需要获得相关执照、认证或资格，以证明具备相应的专业能力和资格，例：医生、律师、工程师等。
3. 具有独立工作能力及对自己的工作负责—能够运用专业知识和经验，独立分析和解决复杂问题，然后作出合理判断，也对自己的工作品质和结果负责，并承担相应的责任。
4. 遵守职业道德规范—遵守行业内公认的道德标准和行为准则，例：诚实、正直、保密、客观公正等。这样可以确保他们工作的品质和信誉。
5. 注重持续的专业发展—积极参与专业组织，参加行业会议和培训，不断更新知识和技能，以适应行业的变化和发展。

二、基督徒专业人士的优势与挑战

A. 优势

在信仰实践和传福音方面，基督徒专业人士最少有两个优势：

1. 一般人会对他们有额外的信心和信任，所以跟人分享信仰和生命见证时会因此而增添了分量。
2. 比其他人更容易进入封闭的地区做福音工作。例：具医疗背景的团队和个人，可以短期甚至长期进入一些对福音封闭的国家工作。

B. 挑战

基督徒专业人士通常要面对额外的困难：

1. 工作压力普遍较大，所以要参与教会的服侍或在工作岗位做福音工作，格外不容易。
2. 在特定的专业范畴里要面对更大的名利引诱和试探。另外，对专业的追求也可以成为偶像。表面上，考取更高级别的专业资格是积极进取的负责任行为，却同时可能成为信仰追求的绊脚石。还有，当信仰的价值观和专业操守产生冲突时，基督徒专业人士可能需要面对困难的抉择。例：基督徒辅导员在帮助婚姻遇到困难的非基督徒时，可以探讨离婚这个选项吗？

三、特定专业的探讨

以下选择了4个专业作更具体的探讨：医生、教师、律师和工程师。这些专业都跟耶稣有关：

1. 耶稣是伟大的医生和教师。
2. 耶稣也像辩护律师。从死里复活的基督现今坐在神的右边，在昼夜控告信徒的撒但面前替我们祈求（罗8：34；启12：10）。
3. 耶稣也是工程师。圣经说他是木匠的儿子，所以在公开传道之前很可能是木匠。“木匠”在原文是“τέκτων”，含义广泛，可以指木匠、工匠、建筑工人，所以比较接近今天的工程师。

A. 基督徒医生

1. 医生是面对巨大压力的专业。长时间工作、高强度学习、沉重的责任、复杂的医患关系、生死攸关的决策，加上可能遇到的道德困境，都会使医生身心俱疲。要应对这些挑战，信仰正好发挥重要作用。祷告、灵修、与其他基督徒医生团契，都可以帮助他们保持内心的平静和坚韧，从而应对职业上的压力。
2. 很多时候，基督徒医生最强的生命见证都是发生在他们面对重大危机、力不能胜的时候。2003年非典型肺炎突然而来，传染性和致死率高，对全球构成严重威胁。香港的威尔斯医院是其中一个爆发地点，两名基督徒医生却在这个时候留下了佳美的见证：

a. 沈祖尧医生—当时是医院内科部门主管，身处的8A病房疫情非常严重，医护人员四分之一受感染。在他感到完全无能为力的时候，毅然招聚部门里的基督徒同事一同祷告。这在一个重视科学的工作场所是很特别的事。那天的祷告，大家都不知从何说起。沈医生终于开口说：“神啊，求你不要因我们对这个疾病的无知，而使我们失去同事和病人的宝贵性命……”说到这里，整个房间的人都哭了，但是祈祷让沈医生有了新的希望、新的力量。第二天，他找到注射类固醇的治疗方法。虽然这些方法事后也受到质疑，但是他和他的团队被《时代周刊》评为亚洲英雄。

b. 谢婉雯医生—在疫情中殉职的医护人员之一。她明知病毒的危险性，仍然义无反顾地投入救治病人，主动要求调到非典病房，照顾病情危重的人。最终她不幸感染病毒，以35岁的年轻生命，谱

写了一曲感人至深的英雄赞歌。她把对病人的爱放在首位，充分体现基督徒医生的大爱精神。她的故事被拍摄为福音电影《天作之合》，主题曲《爱是不保留》有粤语和普通话版本。

B. 基督徒教师

1. 教师对学生具有影响力，所以在传福音方面有优势。不过，很多学校也有不少限制，有些连教师佩戴基督教的饰物都不可以，甚至因此被劝吁离开教学岗位。这样的事却不仅在无神论的政权之下发生。
2. 美国作为最大的基督教国家，宪法第一修正案的政教分离条款《设立条款》和《自由行使条款》，构成美国政教分离的法律基础：

a.《设立条款》禁止政府偏袒任何一个宗教；

b.《自由行使条款》保障个人享有自由选择、实践和改变宗教信仰的权利，包括不信仰任何宗教。因此，公立学校不能组织、领导或赞助任何宗教祈祷活动，即便这祈祷是自愿的。公立学校教师在履行职责期间，不得引导或参与学生的宗教活动。他们不能宣扬或反对任何宗教，也不能在课堂上进行宗教教导。

3. 在极为有限的空间里，基督徒教师还是可以：

a. 在教学中融入基督教价值观。例：在品格教育方面，在不传教的情况下，培养学生的诚实、正直、尊重、责任感等来自基督信仰的普世价值观。

b. 在关爱学生方面，以基督的爱对待学生。这是强有力的生命见证，老师虽然没有直接言明，但几年的相处也会让学生知道老师是基督徒。如果师生建立了深厚的信任关系，老师在学生毕业后还是可以跟他们分享福音的。

c. 培养学生的独立批判思维，可以帮助他们从客观理性的角度思考生命和信仰问题。

C. 基督徒律师

1. 多3:13提到一位叫西纳的律师，而改教家马丁·路德和加尔文都曾经学习法律。
2. 法律并非人类的发明，而是根植于神创造的秩序和公义。法律的最终目的是维护正义、保护弱势群体、促进社会和谐，跟基督教的核心价值一致。
3. 基督徒律师要从圣经中汲取智慧，在法律框架内寻求公义和怜悯。他们不仅要追求法律的公正，也要关注弱势群体的需求，并积极参与服务弱势群体的法律援助工作，例：为贫困人群、残疾人士、移民等提供法律服务，维护他们的权益。
4. 更进一步，是按照基督信仰的价值观塑造法律文化，推动法律改革，特别是与宗教相关的法律。中国在依法治国的大原则之下，出现了很多与宗教相关的法规。2004年的《宗教事务条例》是首份综合性的宗教行政法规，实施超过10年之后，于2018年有庞大的修订，陆续又推出许多跟宗教人员、宗教场所、财务管理等相关的法规。基督徒律师可以做的包括：

a. 协助教会认识这些法规，避免误堕法网，影响教会的运作。

b. 现时立法的方向以规管为主，在保障正常宗教活动方面较少着墨，例如从来没有清楚界定何谓正常的宗教活动。在推行相关法例进一步完善方面，基督徒律师可以作出努力和贡献。

D. 基督徒工程师

1. 圣经有不少伟大工程的描述，如挪亚方舟和耶路撒冷的圣殿，当中有许多关于尺寸、形状等细致的记载。对一般人来说，这些都是很沉闷枯燥的资料，但是基督徒工程师和建筑师却可以从专业角度解释这些经文，丰富大家对圣经的理解。
2. 基督徒工程师肩负特殊的责任和挑战，必须明智地使用资源作基础研究和实际应用，并选择最合乎人类利益的项目。人对环境有责任，这是基于圣经的创造教义。然而，在高度技术性的工程专业中，严格的理性和客观性价值观可能跟基督教的职业观念产生冲突。基督徒工程师在进行技术创新时，不仅要考虑技术的可行性，更要考虑对伦理、社会和环境方面的影响。科技并非万能，但是基督徒工程师可以用科技来荣耀神及服务人，最终实现神在他们生命中的旨意。

第廿二课
如何为工作祷告（一）

一、祷告的基本概念

1. 以下是人工智能按照几千本属灵书籍所衍生出来有关祷告的定义：“祷告是一种深刻的渴望，渴望与超越自我的存在或神圣力量连结，即使我们可能还无法准确地命名这种渴望。它被描述为‘向神提升心灵和思想’及‘对真实的长久凝视’。祷告是一种向神表达我们的愿望，并祈求属灵恩典的方式。它包括敬拜、认罪和祈求3个主要方面，目的是通过与神有意识的交流来认识神，同时敬拜他并请求他回应我们的请求。祷告是将我们的灵魂倾注给全能的神，在圣灵的帮助和影响下进行的。它被比作与神摔跤和奋斗。总的来说，祷告是一种个人向神呼求的方式，基于神的旨意和话语，并我们合法的愿望。”
2. 这个课程主要不是探讨祷告，所以鼓励大家之后

继续学习良院另一门课《祷告生活》。这里只为祷告下一个最简单的定义：好好地跟神说话。

二、从耶稣的祷告学习为工作祷告

耶稣祷告的场合和时刻：受洗时、选择门徒之前整夜祷告、医治麻风病人后、70 个门徒回来时、祝福小孩时、登山变像时、最后晚餐时、在客西马尼园、被出卖时，还有在十字架上。综合来说，他就像帖前 5：17 所说的“不住地祷告”，为自己、同工和所服侍的对象祈祷。以下尝试从工作场景的框架来理解这些场合和时刻。

A. 开展新的工作前祷告[15]

按今天的处境，开展新工作就是找工作，而找工作的目的是寻找自己回应召命的岗位。我们可以这样为找工作祷告：

1. 一切从祷告开始，并确认祷告在寻找工作上的重要。可以这样开始祷告：“主啊！在我忘记你的时候，请提醒我，提醒我要以祷告寻求你在我生命中的旨意。主啊！提醒我你比我更关心我的下一个工作。主啊！我来到你面前赞美你，阿门！”
2. 有了好的开始，接下来可以这样说：“主啊！我首先要大胆地寻求你的旨意，然后要大胆地寻找任何工作机会。主啊！请打开大门让我看见适合的机会，给我智慧使我明白我可以做什么和不能做什么。主啊！教导我如何应征工作。主啊！请你先为我预备那些要和我面谈的人的心。主啊！我需要工作，在我需要时帮助我，阿门！”
3. 在寻找工作的过程中，内心可能会有属灵的争战。这时可以这样祷告：“主啊！我顺服你，所以找工作时我不坚持自己的想法和喜好，也不坚持我一生的梦想。当我心中充满贪念的时候，求主保守我放下属血气的想法，引领我放下违背你旨意的恶念。请帮助我看见你在我生命中的旨意，引导我寻找你为我预备的工作。如果我找错了，请引领我改变方向，帮助我重新聚焦。如果我找工作的心态有误，请帮助我改进，阿门！”

B. 作重大决定前祷告

1. 寻求神的旨意是对的，但是我们也要尽上自己的本分。所以，明确问题和目标、收集资讯数据和其他人的意见、制定和评估不同的方案，这些都是应该先做的。但是，在作出最后决定前，就应该进入祷告，向神寻问：

a. 先要承认自己的不足，可以这样说：“主啊，我承认自己的有限，需要你的智慧来引导我做正确决定。求你开启我的心眼，让我明白你的心意。”

b. 要向神具体说明情况，把自己面对的抉择、不同的评估和方案、自己的想法和顾虑，一一陈明。整个过程就好像向上司汇报和请示一样，只是这位上司是全知全能、全美全善，而且非常爱我们的，我们可以把一切都告诉他，不必隐瞒或保留。

c. 接着要默然不语，静静等待神的批示和决定。很多人不习惯在祷告中静默，总是滔滔不绝向神倾诉。其实，静默在祷告中有重大意义：

① 这是在更深层次与神连结的方式—静默让人清空思绪，专注于感受神的同在，聆听他透过圣灵说话。神可能透过一些意念、感动、经文或内心的平安，启示我们怎样做最合乎他心意的决定。

② 在静默中可以领受从神而来的平安—每当要做重大决定时，焦虑不安的情绪往往伴随而来，静默就是腾出空间让神来安慰和平复我们。

2. 有时在静默中什么也听不到，好像神没有指示。关于神的旨意，以下的观念可以帮助我们：

a. 神的旨意有时是一个点—神对我们要做的选择和决定有明确的心意。假如是这样的话，我们就可以在静默的祷告中明确地领受到神的心意。

b. 神的旨意有时是一个圈—如果我们在静默中一直没有领受，可以推断神在这件事上的心意是一个圈；只要我们所做的决定在这个圈的范围内，就是合乎神心意的。我们可以按着神所赐的智慧做决定，然后把决定放在祷告中，如果内心是平安的，就可以进一步确认这个决定合乎神的心意，否则就要继续祷告寻问。

3. 无论透过什么方法做最终决定，我们都要把结果交托给神，相信他会掌管，并有最好的安排。可以这样祷告：“主啊！我把这个决定交托在你的手中，我相信你会带领我走最好的道路，无论结果如何，我都愿意顺服你的旨意，阿门！”

C. 在工作取得成功时祷告

在工作上获得成功，得到赞赏，除了献上感恩的祷告之外，也需要警醒和认罪：

1. 路 10 章记载耶稣设立 70 个人，差遣他们出去布道。他们都取得成功，回来后欢欢喜喜地向耶稣汇报。耶稣的回应一开始就提到撒但（路 10：18），要提醒门徒千万不要因成功而骄傲，因为撒但就是骄傲，从天使长变成魔鬼。
2. 书 7 章记载以色列人也曾在成功之后失败。他们在耶利哥一役得胜后，因为亚干取了当灭之物，结果后来的作战惨败。对我们来说，“当灭之物”可能就是伴随成功而来的骄傲和自满。所以，如果工作获得成功，我们除了在祷告中感恩，还要检视自己的内心。假如有骄傲的话，就向神认罪

[15] 参唐恩石、伊尔理著，罗丽芳译：《如何为工作祷告》（新北：橄榄，2013）。

及弃绝骄傲。

D. 面对重大困难时祷告

耶稣在履行使命的过程中面对的最大困难，当数被钉十字架之时。圣经记载他在十字架上说过7句话，称为“十架七言”：

1. 其中两句是“我的神，我的神！为什么离弃我？”（太27：46）和“我渴了”（约19：28），陈明他在十字架上的苦楚。这些话也是很多人在困难中自然发出的呼求。
2. 其中3句跟其他人有关，分别在路23：34、43和约19：26－27。我们在工作上遇到困难时，除了为自己祷告，有没有想到其他人的需要呢？其实在工作的整个过程中，祷告的焦点除了是自己，也可以是同事、上司或服务对象，纵然他们表面上就是我们灾难的来源。
3. 另一句是“成了”（约19：30），反映耶稣在极艰难时依然把自己的工作使命牢记心中。
4. 最后一句是“父啊，我将我的灵魂交在你手里”（路23：46），代表他对天父全然的信靠和交托。这也是我们在工作遇到困难时当有的祷告态度。

第廿三课
如何为工作祷告（二）

一、学习圣经的祷文

A. “闪电式”祷告

1. 太14：30记载彼得一个极为简短的祷告。当时他大着胆子想仿效耶稣在海上行走，稍一分神便要沉入海中，马上呼喊：“主啊，救我！”
2. 我们往往认为在工作中很难停下来祷告，这可能纯粹只是感觉，或者基于实际环境的性质和状况。但是，这种闪电式的祷告却没有问题。像彼得一样，只要是在困难中情词迫切地恳求，虽然只是寥寥数字，也会蒙神垂听和应允。

B. 不住的祷告—《耶稣祷文》

1. 《耶稣祷文》起源于5世纪的东方基督教会，是一个简短而重复的祷告，很适合在工作期间使用。最常见的版本是“主耶稣基督，神的儿子，开恩怜悯我这个罪人。”祷文来自路18：13税吏的祷告：“神啊，开恩可怜我这个罪人！”后来的人特别针对耶稣的身分而把内容稍为扩充。
2. 《耶稣祷文》也称为“呼吸祷告”，因为可以在一次呼吸中完成诵念：吸气时念“主耶稣基督，神的儿子”，呼气时念“开恩怜悯我这个罪人”。这种方法有助于集中注意力和平静心灵，是通往灵性成长和与神相交的简单方法。
3. 东方教会修院的修士常会一边工作，一边默念《耶稣祷文》，特别是从事一些无需思考、简单重复的体力劳动时。东正教一些神秘主义传统强调通过反复诵念《耶稣祷文》，最终达致与神合一的静默状态。虽然不同教派对静默祷告的理解和实践存在细微差别，但是在进行某些工作时，心里重复默念类似《耶稣祷文》的祷告，就可以实践在工作期间不住祷告，具体地把神的尊位放在工作场所之中，并工作者的心中、口中。

C. 日常工作的四重祷告—雅比斯的祷告(代上4：9-10)

2000年，威尔金森（Bruce Wilkinson, 1940-）出版《雅比斯的祷告》一书，大受欢迎，后来更翻译成多种语言包括中文，在全球发行。

1. 把雅比斯的祷告应用在工作的场景时，有人称它为“日常工作的四重祷告”：

a. 祈求赐福—雅比斯勇敢地抓住神，求神赐福，就好像雅各在雅博渡口的经历（创32章）。雅各与神摔跤，他的生命就开始转化：
   ① 他的名字改变了—神称他为“以色列”，确认他作为以色列先祖的召命。
   ② 那个地方的名字改变了—雅各给那地方起名为“毗努伊勒”，意思是“神的面”。人的改变也为他所身处的地方带来转化。

   同样，假如我们能够确认自己的工作为神的召命，就应该大胆地向神求祝福，而我们的工作场所也可以成为与神相遇的神圣地方。

b. 祈求扩张境界—不少圣经人物都主动地要求扩张境界，例：约书亚求山地，押撒求水泉。应用在今天的职场，就等于祈求事业成功、升职、生意做得更好。这会否让人陷入成功神学的错误呢？
   ① 成功神学也称为“健康财富神学”，强调神希望信徒在物质上富足、身体健康、生活幸福，而信心、积极认罪和金钱奉献是获得神赐下财富、健康和成功等福气的关键。这样的看法在神学和伦理上都有问题，因为把物质财富等同神的恩典，并利用人对更好生活的渴望。它可能导致不健康的信仰观，让人把重点放在物质财富，而不是真正的属灵成长和对神的服侍。
   ② 祈求扩张境界与成功神学的根本分别，在于前者以神为中心，一心跟从神的召命，并为了他人，要透过这召命去祝福人；成功神学却完全是自我中心的。旁人不容易从表面看出两者的分别，但我们自己心里知道，神也十分清楚。

c. 祈求神常与我同在—神与我们同在，我们才能够以他为中心。神与我们同在是圣经一个重要的概念，也是“以马内利”的意思：

① 以赛亚书预言以马内利的到来，而马太福音就把这个预言跟耶稣的降生联系起来。耶稣作为以马内利，道成肉身来到世间，为要带领信徒最终和他一同进入天国，永远享受神的同在。

② 以马内利的概念与神的保护密切相关，这在我们工作的时候非常重要，并且提醒我们在工作上的终极追求就是神自己，就是与神同在。其他一切都不过是副产品。

d. 祈求不遭遇患难—表面上跟民间宗教的祈福没什么分别，但其实让人联想到主祷文“不叫我们遇见试探”（太 6：13）一句。而这句更准确的翻译是“不让我们陷入试探”或“不要让我们进入试探”。“试探”是指考验或试炼，而非引诱人犯罪的诱惑。神允许信徒经历考验，目的是炼净我们的信心，使我们更成熟。因此，这个祷告有两方面的意义：

① 祈求神赐予力量和智慧，使我们能够在面对考验时站立得稳，不至跌倒。这在经常会遇到挑战的工作场景十分重要。

② 提醒我们要认识自己的软弱和容易受试探的本性。我们祈求神帮助，是因为知道单凭自己的力量无法抵挡试探。这是谦卑的祷告，承认自己需要神的恩典和力量。

2. 要在日常工作中使用雅比斯的祷告，我们可以背诵圣经原本的经文，也可以按照它的精神设计自己的祷文，例：“主啊！感谢你给我工作。今天，求你赐福给我，将你的恩典倾倒在我的努力上，帮助我以从你得到的福气去祝福别人。求你扩张我的境界，帮助我为你和你的国度扩张更大的境界。请与我同在，如果你不与我同在，我就不去任何地方，我需要你与你的同在。保守我不遭患难，保护我不受试探，带领我远离凶恶，把我从那恶者手中释放。阿门！”

二、学习圣经人物的榜样—尼希米

1. 除了耶稣以外，尼希米也是圣经中祷告的榜样或模范。以下经文都记载他向神祷告：

a. 尼 1：4－11—在低潮时为群体和个人认罪祷告。

b. 尼 2：4—在难以做决定时寻求指引的祷告。

c. 尼 4：4－5、9—面对敌人的嘲讽和威胁，他带领百姓祷告，求神帮助他们抵挡敌人。

d. 尼 5：19—他在治理犹大期间，为百姓做了许多善事，简短地祈求神记念他。

e. 尼6:9—他识破敌人的诡计，祈求神坚固他的手。

f. 尼 13：14、22、29、31—他纠正百姓的错误后，多次祈求神记念他。这些祷告虽然简短，却表达他对神的依靠和渴望得到神的肯定。

2. 今天很多人把尼希米的故事当作领导力的范本：

a. 组织和领导快速高效—他在短短 52 天完成城墙的重建，展现卓越的组织和领导才能。他把工程划分给不同的家族和群体，有效地调动人力资源，又激励百姓积极参与，并且克服来自周围敌人的嘲讽、威胁和阴谋，最后完成不可能的任务。

b. 领导社会改革—他纠正贫富差距和社会不公等问题，严厉谴责向穷人放高利贷的贵族，并带头作榜样，减轻百姓的负担，维护社会的公平正义。

3. 然而，我们更应学习的，是尼希米在工作过程中由始至终都把祷告放在核心和最关键的位置。他的祷文展现他敬畏神、谦卑认罪、倚靠神、恒切祷告的属灵特质，而这些特质正是他能够完成重建耶路撒冷城墙及带领百姓复兴的重要原因。我们在日常的工作中也要学习他，不是偶尔祷告，而是把祷告融合在整个工作的过程中，并且是放在最关键的位置。

第廿四课
总结

一、课程内容回顾

A. 基础理论

1. 古今中外对工作的看法。
2. 从系统神学的创造论、救赎论和终末论探讨工作神学。
3. 3 个工作神学的实践问题：我可以不工作吗？如何选择工作?可以为了更好的待遇而转换工作吗?
4. 分析圣经中和工作有关的关键词：工作、工人、仆人、主人、事奉、看守和劳碌。
5. 从圣经人物看工作：亚当和夏娃、雅各、约瑟、贤德妇人、约拿、保罗和耶稣。
6. 运用不同分析工具了解个人特质，从而明白自己在工作上的人生呼召。
7. 探讨基督徒的工作伦理—以神为依归，基于信、望、爱，并且蒙圣灵保守，在充斥各种罪恶的职场活出忠诚、勤奋尽责、正直和追求卓越 4 个基本原则。
8. 参考《洛桑职场事工文件》和一些相关的调查研究，探讨 3 个有关工作伦理的个案：推销及传销、医学伦理和人工智能。

B. 职场实践

1. 在工作与生活的平衡方面，虽然圣经鼓励勤劳，但如果我们领略安息日的真正意义，即便在工作中有玩乐，我们也可以享受其中。
2. 要管理压力，先要有良好的时间管理，而健康的灵修习惯、团契生活、生活习惯和心态，都有助

提升抗压能力。
3. 学习耶稣的沟通技巧。
4. 介绍“交流分析”的沟通技巧。
5. 处理人际关系时须知己知彼，欣赏神创造人在性格方面的差异，并且可以学习使用一些工具，包括 MBTI 性格分析工具和 TKI 冲突管理模型。
6. 学习如何实践职场中的宣教，分享了亚居拉和百基拉、威伯福斯和小侍女的例子。

C. 特定群体

拣选了 5 个群体作实践上的探索：
1. 商人—基督徒商人与其他商人在以下几方面的分别：营商目的、道德标准、待人态度、奉献与回馈及应对挑战的方式。
2. 领导—远见、影响力和信任等领导力元素，以及从圣经看耶稣的领导。
3. 职工—在职场上要留心的陋习和试探，以及面对不良领导时的对应。
4. 农民和民工—符合圣经原则的农耕方式，并从离散神学的角度来理解城市中的民工。
5. 专业人士—探讨医生、教师、律师和工程师几个行业在宣教上的优势及面对的特殊挑战。

D. 祷告生活

1. 学习耶稣的祷告榜样：在开展新的工作前、作重大决定前、工作取得成功及面对重大困难时，他都为自己、同工和服侍对象祷告。
2. 分享“闪电式”祷告、不住的祷告和雅比斯的祷告，还有尼希米的祷告榜样—把祷告融汇在整个事奉和生命之中。

二、检讨与反思

1. 课程在理论的系统性和严谨程度方面有进步的空间。这是因为相对于基督论等由初代教会已开始研究的课题，工作神学的确较新，在未来的日子还需要更多人来参与建构的工作。不过，面对一套未尽完善的工作神学也有好处，就是大家都可以在未来的实践和思考当中，参与其系统化和完善化的过程。
2. 工作神学是实践的神学，所以处境化十分重要。不同地方有不同的工作文化，而且文化是在流动和变化之中，工作文化会随着时代的改变而产生变化，例：职场中的饮酒文化。
3. 其他：人工智能的运用、祷告等。

三、人类未来的工作发展趋势

A. 科技驱动的变革

1. 随着人工智能的普及，越来越多工作会被机器取代。这不单是蓝领的工作，也包括白领的一些工作，主要是重复性高、规则明确、需要大量数据处理但决策过程较简单的任务，例：数据输入和处理、客户服务、金融保险、行政和办公室支援、销售和市场营销、法律、会计审计和翻译等。与此同时，大量新的职业也会应时而生，例：人工智能训练师、数据科学家、机器人工程师、生物资讯学家。未来的工作模式会更转向人、机协作，就是人和机器共同完成任务，例：医生用人工智能辅助诊断、设计师用人工智能生成设计方案。
2. 以上的转变会导致一些人失业，基督徒当如何看待财富的再分配和社会公义？当科技取代人类部份的劳动时，如何重新定义“工作”的价值和目的？又如何实践“殷勤不可懒惰”（罗 12：11）的圣经教导？另外，也要面对科技带来的种种伦理挑战。

B. 工作模式的转变

1. 科技的发展使远程办公和灵活工作制成为可能，员工可以更自由安排工作时间和地点。远程工作、居家工作的模式在新冠疫情肆虐的时候大为流行，也加快了相关科技的发展。另外，越来越多人选择以自由职业者的身分工作，通过平台承接各种短期项目。这种灵活的工作模式也为企业提供更多用工的选择。
2. 工作模式的转变会导致传统工作群体的瓦解。传统工作场所提供了一个重要的社交平台，让员工建立联系和发展友谊。远程工作和零工经济的兴起，减少了面对面的互动，可能导致社会孤立和疏离感加剧，尤其影响那些不善于线上社交的人。社会孤立、工作压力、缺乏工作保障等因素，都可能导致焦虑和抑郁等心理健康问题。
3. 基督徒和教会怎样面对这种情况呢？这会带来新的福音机遇吗？在现代社会的发展中，其实类似的情况并非首次发生。之前随着城市化的发展，农村的大家庭制度慢慢消失，随之而来是在城市里以核心家庭为主的家庭模式，以往大家族所提供的群体支援也大为削弱。当时的教会藉此成为重要的社群中心，提供人们连结和交流的平台，例：举办社区活动、节日庆祝，组织探访，提供生活协助，举办关怀老年人的活动，为儿童和青少年提供主日学、团契和课后辅导等。
4. 面对传统工作团队制度的瓦解，教会可以提供职业指导、技能培训、心理支持等，帮助人应对新挑战。信仰群体实体的团契，在社会孤立感加剧的时代显得更吸引和宝贵。另外，灵活的工作时间和模式，也让信徒可以参与从前在固定工作时间所无法参与的服侍。

C. 对工作意义和价值的关注

1. 从前的人为口奔驰，要付出大量精神和时间才能为家人提供基本的温饱，鲜有想到信仰的事。随着生活水准提高，人们越来越重视工作和生活的平衡，追求更有意义和价值的工作，也会更多思考人生的意义。这对教会来说是传福音的契机。
2. 越来越多人希望自己的工作能贡献社会，例：环保、教育、医疗等领域。基督徒可以更进一步，在工作上寻找自己的召命，也就是自己在神的救恩计划里的独特位置。

参考书目

1. 韦特宁顿著。陈永财译。《工作:从束缚到自由》。香港：基道，2017。
2. 史蒂文斯、洪赐明著。谭晴译。《带着灵魂上班：克服职场九宗罪》。香港：天道，2013。
3. 刘志雄。《圣经中的工作观》。香港：道声，2008。
4. 李丝莉·叶克斯著。胡洲贤译：《谁说工作时不能跳舞》。台北：奥林文化，2004。
5. 李·哈迪著。杨璿译。《用你的工作转动世界》。台北：校园，2017。
6. 李适清。《驾驭工作：平凡生活中演绎工作神学》。香港：证主，2022。
7. 保罗·史蒂文斯著。黄凯津译。《工作真重要：向圣经人物学工作》。新北：校园，2018。
8. 赵崇明、邵樟平编。《当工作遇上安息》。香港：基道，2007。
9. 唐恩石、伊尔理著。罗丽芳译。《如何为工作祷告》。新北：橄榄，2013。
10. 郭鸿标。《朝向职场神学的建构》。香港：德慧文化，2011。
11. Greene, Mark. *Fruitfulness on the Frontline: Making a Difference Where You Are*. Nottingham: IVP, 2014.
12. Keller, Timothy. *Every Good Endeavour: Connecting Your Work to God's Plan for the World*. Redeemer City: Penguin, 2012.