

牧養新契機 ～ 開展職場牧養新一頁

作者：馬可·格林

譯者：伍鳳媚

出版：香港專業人才服務機構

初版：2004年3月

版權所有© 2004香港專業人才服務機構

Supporting Christians at Work

By Mark Greene

Translated by Shirley Ng

First Edition: January 2004

Chinese Copyright© 2004 by Hong Kong Professional & Educational Services, Ltd.

All Rights Reserved

Not for Sale

This book was first published in Britain by Administry with the title of Supporting Christians at Work, copyright 2001, 2002 by Administry and Mark Greene. Translated by permission.

經文取自《新標點和合本聖經》，© 香港聖經公會版權所有，承蒙允許使用。



謹將此書獻給過去幾年曾牧養過我的牧者：

Charles Stevens、Peter Hicks、Ewen Huffman、Andy Cowley、Peter Pearmain 及 Peter Baron

前言

試猜一下：

基督徒在甚麼時候不是基督徒？

牧師在甚麼時候不是牧師？

教會在甚麼時候不成教會？

靈命在甚麼時候不再屬靈？

書中有許多建議都是來自別人的，而當中大部分是來自牧者，另一些則來自電郵、別人轉述或是在看書時，無意發現的，故此我也忘了是誰的念頭。如有襲用，祈能見諒。

謹此感謝下列人士提供意見並給予幫助：Graham Anderson、Greg Anderson、Bob Archer、Graham Ashworth、Kamal Bengougam、Peter Clark、Ian Coffey、Ken Costa、Steve Davie、Graham Dow、John Ellis、Steve Gaukroger、Dave Gooderidge、Lynn Green、Peter Heslam、Ewen Huffman、Ken Ladd、Mark McConnell、Dave Morris、Rob Norman、Gordon Preece、David Prior、Eddie Purse、Bob Smart、Tim Vickers、Trevor Woodget……

此外，我特別要向 Administry 的 Rob Norman 致謝，是他促使此書面世。

我也非常感激 Hildenborough Hall Trust、the Laing Trust 及倫敦聖經學院的 God@Work Project，承蒙他們的支持與協助，這本書才得以順利誕生。

最後，我要感謝職場牧者 Brian Ladd，他在職場上的異象，為我提供許多活生生的例子，他又給予我很多鼓勵。他寬大的胸襟、屬天的智慧和付出的時間，使本書生色不少。

倫敦當代基督教中心行政總監

馬可·格林

二零零一年八月

目錄

- 第一章 與職場何干
- 第二章 被人忽略的職場
 - ～ 從歷史、社會學及神學角度反思
 - ～ 五個錯誤的神學觀念
- 第三章 今日職場信徒面對的難處
 - ～ 十一點鐘神學
 - ～ 憂慮、猜疑、身心枯竭
 - ～ 當代職場的五種信念
- 第四章 支援職場信徒的四大秘訣
 - ～ 創建信仰框架
 - ～ 結合工作與召命
 - ～ 一顆聆聽的心
 - ～ 建立支援網絡
- 第五章 支援職場信徒的五十種良方
 - ～ 宣講在職者關心的課題
 - ～ 崇拜－禱告、詩歌
 - ～ 幫助在職者自助
- 第六章 大好時機
- 第七章 參考資源
 - ～ 書籍及錄影帶
 - ～ 出版物及機構
 - ～ 網上資源
 - ～ 可供複印的資料
 - － 教會問卷樣本
 - － 職場信徒備忘清單
 - － 宣教士檔案

第一章 與職場何干

「我們深信，如果平信徒不把握日常工作崗位上的機會，英國就永遠不會歸向神。」

《英國邁向神的國度》(Towards the Conversion of England)，一九四五

我對此深信不疑。

職場—有許多基督徒。

職場—有許多人仍未認識耶穌。

職場—是基督徒可以轉化社會的地方。

時至今日，職場當然不是基督徒唯一可以發揮影響力和帶來改變的地方，學校、會所、商場、球會、住宅等處處皆可。無論神安排他們在甚麼地方，他們都可以在那裡發揮影響力，帶來改變。我的重點不是要將職場的重要性凌駕於其他地方之上，而是希望你們知道職場如同其他地方一樣—是神為祂子民安排的地方，祂要在那裡使用他們，他們就在那裡需要我們的幫助。

工作不是為專題小組而設的課題，而是全教會應當關注的課題。畢竟，大多數的基督徒都有工作，有受薪的，有非受薪的—有的在家、有的在世俗的職場、有的在學校工作。教會需要關注職場，因為職場有我們的信徒。在教會裡，從事非傳統模式工作的信徒都十分關心職場，因為很多主內的弟兄姊妹在那裡工作，他們需要別人的支持，正如在職人士需要支援退休人士；已婚人士需要支援未婚人士；未婚人士又需要支援已婚人士一樣。

希望這本書能幫助你去幫助那些投放大部分時間在職場的信徒—為他們自己，也為了他們的同事，也為著教會的存在和健康發展、神國度的擴張和使祂得榮耀的緣故。

大部分牧者可能已感到力有不逮，無法再承擔更多工作，但我們可以使信徒在他們投放大多時間的工作上發揮較大的影響力嗎？

管理學的權威人士理查·法森 (Richard Farson) 提出：「……一個領袖，其真正的實力在於引發群體的力量，讓他們盡展所長。」

另一方面，這本書主要為你提供不同種類的資源，使你能夠幫助在職信徒。書中無可避免地會重覆《歡天喜地星期一》一書中一、兩個論點，此書是我較早前為職場信徒而寫的；但整體而言，此書在於互補而非重覆之前出版的刊物及影音產品內容。

好消息

你現在所獲得的資料是你教會的職場信徒渴望得到的。他們沒料到你已取得這些資料，但當你牧養他們時，他們就會知道。

在不斷遞增的工作壓力下，在職信徒冀盼別人的支持，同時，又渴望找到工作的意義和目的，希望自己每日被神使用。

其實，很多牧者及教會領袖都可以傳講這方面的信息。我們曾接受釋經訓練，可以在聖經裡找到不同層面的教導；我們也曾接受傳意訓練，可以明白別人的意思。除非我們是新上任的傳道人，否則我們很可能沒有修讀過有關工作的屬靈價值、職場宣教、工作職事等題目的課程。

壞消息

有一位在職信徒訴說：「我一星期負責教一小時主日學，牧者已十分著緊的拉我到台前為我禱告。可是，從星期一到星期六，我是一位全職教師，教會卻從不為我的工作禱告。」

有時，問題不在於我們作了甚麼，而是我們沒有作甚麼。

一個全國性跨宗派的調查報告顯示，在職信徒認為教會群體沒有明顯的給予他們工作上的支持，講道沒有、教導沒有、崇拜沒有、牧養也沒有。

有 47% 的受訪者認為，他們所接受的教導和聽過的講道都與他們的日常生活拉不上關係。他們投放最多時間在工作及家庭上，但信仰偏偏與這些最沒有關係。當問及講道和教導怎樣幫助他們面對生活的各個層面時，他們回答說，在「個人屬靈層面」上非常有幫助，但在教會及家庭方面的幫助則較少，而工作方面則完全沒有太大幫助。

信徒從教會所得的幫助：
(0 分為最低 4 分為最高)
個人方面：2.57
教會方面：2.12

家庭方面：1.83

工作方面：1.68

我們的調查發現，有 50% 的基督徒從未聽過一篇有關工作的講道，從來沒有，連一篇也沒有！有 75% 的基督徒則未曾聽過從聖經的角度看工作或召命的教導，以上的數字真使人大吃一驚。當代的基督徒竟然沒有接受過任何裝備，以應付佔去了人生三分二醒著時間的工作！

如果我們真的相信神的話語能裝備信徒行各樣的善事，為何那麼多基督徒認為他們的工作不及牧者神聖？為何他們覺得他們的工作只是神關注的次等事項？為何他們認為職場與牧養或傳福音是風馬牛不相及的？為何他們認為在家工作是三等的選擇？

我們若單以弟兄姊妹能為教會貢獻多少，而不是以他們能在神安排的地方為神的國度貢獻多少來衡量他們，這是一項很危險的事情。但我們是否已陷入了一個危機？就是我們要建立一間大教會的慾望，分散了我們應要求問神怎樣在教會以外使用信徒的注意力。如果神使用信徒在教會以外的地方發揮影響力，教會豈不會大大的增長？

問題很明顯，但深究起來可能令人感到驚訝。畢竟，我們不會認為我們的教導與生活是毫無關係的。大部分牧者曾在職場工作，我們理應敏感職場上出現的挑戰和機遇；但實際上，牧者沒有視那些工作為事工的一部分，教會也有相同的看法。我們會認為支援在職信徒並不屬於牧養模式的一部分。此外，我們明白到工作本身不斷在變；當一個人離開職場，接受三、四年的神學訓練，到了畢業後，可能已經對今時今日要求不斷提高的職場一無所知了。

英國的職場充滿各種各類的人，有著各式各樣的問題－疾病纏繞、裁員恐慌、通姦亂交、痛苦悲傷、思想混亂、欠缺目標、道德困惑、刑事過失、種族主義、手段詭詐等。所以，我們要鼓勵信徒看待同事，如同我們看待他們一樣－有憐憫和體諒別人的心腸，並由衷的希望他們的同事得著基督裡的自由和豐盛。事實上，我們可以改變更多人，使他們得著釋放。

職場與教會又何干

「如果我們真的明白這些有關職場的資料，我們的教會將會徹底轉化。」

加里·羅南森牧師（Rev Gary Rowlandson）說：「星期日，弟兄姊妹前來找我，

對我說：『請以神的話語餵養我，充滿我，並包紮我的傷口，使我有力量面對下星期的挑戰。』他們的生命就是這樣經常枯乾，但如果他們視工作和職場為一項事工，則他們回到教會，就會以神在職場上一切奇妙的作為來餵養我們，充滿我們……這樣，整間教會便會立時注入新的動力。」

羅南森牧師所言使我們想起耶穌向一個井旁婦人所說的話。耶穌當時又倦、又餓、又渴，於是便差派門徒進城買食物。有一個撒瑪利亞婦人前來打水，開始她日常的工作。耶穌便把握牧養的機會，使她的生命迅即轉化。當門徒回來時，發現耶穌既沒有吃、也沒有喝，但卻是精神煥發，原來牧養他人是信徒重新得力的來源。

「我的食物就是遵行差我來者的旨意，作成他的工。」(約 4:34)

當你的信徒回到教會，述說神在他們身上的作為時，他們興奮雀躍、重新得力，整間教會的信心也因而大大提高。

這是一個很重要的向度，一間教會在這裡才算真正的教會？教會的事工應在哪裡展開？信徒怎樣才能得著造就？答案就是：如果教會的事工由信徒來承擔，他們在那裡，就在那裡展開事工。當信徒有機會與人分享神的作為時，聽的和講的同樣得著造就。

廣大禾場

現今，教會有林林總總的傳福音方法—上門佈道、街頭詩歌佈道、畫板佈道、邀請朋友參加慕道聚會、與鄰舍建立關係、啟發課程等等，這些方法通通都好。不過，以鄰近地區為中心的佈道策略，在果效方面，卻不及以配合工作、學校、學院為主的事工。

事實上，有一個地方，人在那裡投放了 50% 至 70% 的醒著時間，可是大部分信徒卻得不著支援和裝備。那裡是基督徒與非基督徒相遇的地方，他們面對相同的公司文化、相同的壓力、相同的老闆……非基督徒可以在那裡親眼看見耶穌改變人的生命—不僅是晚飯的幾個小時，而是在幾年裡每個星期的二十至五十個小時—那裡就是職場。

一間全國性的教會進行了一項調查，發現認識耶穌的人越來越少—少得連《太陽報》也要在復活節以三大頁跨版篇幅向讀者介紹該節日。教會認為我們需要出去，學習教外人士的語言，與他們建立關係。我們走進各城各鄉，向我們完全不認識，又對信仰沒有多大興趣的人傳福音，這種以教會為本的傳福音工作，對他

們而言是冷漠的。

在職場，基督徒一般都與非基督徒建立了關係，亦跟他們說著同一種語言，也普遍曾與一百位以上的同事接觸過。參與教會的人數在過去十年持續下跌，而參與我們教會主日的人數已下跌了 7.5%。雖然這只佔 1:13 的成年人口，但已足夠改變英國。

當人已在一個盛產魚類的湖上，我們會否仍勸導他們到池塘及水坑垂釣呢？通常，認識基督徒較多的不會是你的左鄰右里，而是坐在你辦公室隔鄰的同事，但又有多少教會會裝備信徒在職場事奉呢？這數字雖然一直上升，但仍然太少了！

職場與男性出席率

大部分人都承認，要吸引男性到教會，工作是關鍵因素。今時今日，女性比男性較少外出工作，而女性的工作時間也趨向較短，所以教會扮演著一個很重要的社會角色，就是為婦女和小朋友開辦親子小組。男性的辦公地點通常與教會距離很遠，所以教會很少機會與他們接觸及建立關係，因此，將焦點放在工作上，對教會會有莫大的幫助。男性需要知道信仰與他們的日常工作如何息息相關，並且神是關心他們的工作的，所以到他們工作的地方探訪他們，會令牧師與男性信徒的關係更形密切。

職場與女性出席率

有關究竟應關心全職主婦，還是職業婦女的爭論，一直了無休止。有趣的是，當代的女權主義者都各執一詞。女性無論基於甚麼原因，選擇哪一條路—在家或在外工作，在其尋求神對她們及其家人的心意上，都需要教會支持。這些支持對她們來說是很重要的，因為無論她們決定走哪一條路，隨之而來的是對家人的內疚或是失去自尊。

職場與青少年工作

有一首我們在教會經常唱的詩歌：「要勇敢，要剛強，因為主你的神與你同在，我必不懼怕……，不不不……。」當我們和年青人一起崇拜時，我們常在首二十分鐘唱這首歌，這可能是因為如果我們待他們在崇拜中退席後，成年人不會那麼積極地隨歌伴上動作或大唱「不不不」。我喜愛這首詩歌，但我唱時，心裡越發感到不自在，因為我越來越覺得自己像一個偽君子。在年青人所處的社會環境下，我們描述返教會的情境，就好像時下穿著藍色外套，吹著貝瑞·曼尼洛 (Barry Manilow) 所唱的調子般輕鬆，但我們卻教導孩子為耶穌「要勇敢」。我勸勉他

們要為基督爭戰到底，但我是否同樣的為基督爭戰到底呢？我是否與鄰舍一同冒險？其他人又是否與他們的同事一同冒險？

年青人要看到關心他們的成年人怎樣在朝九晚五為耶穌工作，他們需要像我們一樣接受培訓，使其明白不單只他們的空餘時間，甚至他們的學習，都是與神相關的。成年人需要從聖經的角度看工作；年青人也同樣需要從聖經的角度看學習。他們需要以屬靈的眼光看數學、生物、文學、地理、歷史，否則他們在思想發展上，便把朝九晚五和晚五朝九分割了，信仰生活就淪為他們追求的休閒活動，而基督教思想的應用層面，就被局限於個人的言行和休閒活動上。我們會跟年青人討論哈利波特（Harry Potter），但不會討論其他，例如在普通中學教育文憑試（GCSEs）出現的反基督教字眼等，情況絕不應如此。如果成年人認為他們的工作不屬於神掌管的範圍，不要妄想他們的孩子會持相反的看法。

「無論作甚麼，都要從心裏作，像是給主作的，不是給人作的，因你們知道，從主那裏必得著基業為賞賜，你們所事奉的，乃是主基督。」（西 3:23-24）

「我怎能在工作上活得更像耶穌？我每日禱告，期望從鏡子看到的不再是模糊不清的影像，而是我的本來面目。」

銷售總監艾絲莉·波特（Ashley Potter）

「我希望牧師知道我的職場也是他的牧場！他是否知道他的事奉可以為距離他家門三十哩以外的地方，帶來正面的影響？」

第二章 被人忽略的職場

「我工作了十七年，但直至去年才發現職場就是我事奉的地方。遺憾的是，不知有多少基督徒到了死前的一刻，也不曾發現這是神為他們預備的事奉工場？」

從歷史、社會學及神學角度反思

傳統解釋基督徒放棄職場作為發揮積極影響力的地方，是因為他們集中注意力在現代性（modernity）—世俗化、多元論、城市化、享樂主義及自戀症等等，這些原因形成並鞏固了在私人信仰世界與公共層面之間的一堵牆。這是事實，但不是事實的全部。

如果我們視教會為一頭有病的恐龍，既無智慧，又無屬靈能力招架世俗的連番攻擊，無情的張力便會把我們擠趕到狹小的地區裡。我們要問，改教運動期間究竟發生了甚麼事情？在促進社會的共同利益上，我們對召命、工作及營商的目的、創富等的理解又出了甚麼問題？

事實上，我們對工作帶有錯誤的看法，是由於我們對於有關牧者、事奉、教會及創造的神學觀念出了問題，以致發展出不整全的福音策略，重點錯放在工餘時間，而漠視了工作時間。除非我們正視這問題，否則我們就只會一直錯下去。

1. 錯誤的神學觀念：牧者的地位

很多基督徒認為牧師的工作比他們的工作重要，牧師與宣教士的工作是神聖的，教會的事工是聖工，除此之外，其他工作都說不上是聖工和事奉，這觀念大大的貶低了在職人士的自我價值，以及他們對工作所賦予的價值。

2. 錯誤的神學觀念：牧者的角色

牧者的角色很多時是負責招募平信徒支持教會的事工，多於裝備他們在不同的地方事奉。我們需要提問的不單只是：「這人在教會可以參與甚麼事奉？」還有的是：「神怎樣在祂的國度裡使用這人？」

很多職場信徒以為，他們的委身程度，可以以他們參與多少個教會聚會來衡量；參與越多，便越能取悅神。當然，參與聚會及事奉，是能獲得其他基督徒及教會領袖所肯定的最基本條件，但在教會以外的工作，是否應同被計算在內呢？

牧者的角色不是要使人成為教會事工的義工，而是要裝備他們在神呼召的地方事奉祂。

正如以弗所書 4:11-12 提到：

「他所賜的，有使徒，有先知，有傳福音的，有牧師和教師，為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體。」

信徒應該在哪裡事奉呢？這當然要包括職場在內。

所以，牧者的角色，就是要成為一位教練，為信徒提供裝備。

3. 錯誤的神學觀念：教會

直至最近，當代教會學仍認為當基督徒聚集在一座建築物內，又或是當他們從一座建築物進到鄰近的地區時，基督徒本身就是教會了。當然，我們聚在一起，我們便成為教會—「山上的光」，但當我們分散作「世上的鹽」時，我們仍是教會、仍是基督的身體嗎？那時，我們只得獨個兒面對世界。信徒籌辦啟發課程，會得到整間教會的支持和禱告，但他們卻是孤伶伶的獨自面對工作。在職場，信徒通常不會視自己為教會、為基督身體的代表，他們也得不到教會的支持或禱告。

4. 錯誤的神學觀念：創造及金錢

很多創富的人經常感到教會對創富抱有懷疑態度，並帶著批判的眼光看那些參與者。

耶穌會的商業倫理學家傑克·馬漢尼（Jack Mahoney）指出：「我以更神學的觀點說，有時我也不知道基督徒是否真的相信物質創造是美善的，我也不知道在我們當中是否有摩尼教徒，他們認為世界和其中的一切都是罪惡的，這就是二元論（dualism），二元論認為物質、生產、市場、消費不單是次等，更與基督教相牴觸。」

人們對金錢的態度就足以證明這點。金錢是不重要的，肉體的生命也不重要，所以世人賺多少錢也不重要，因此，牧者的工資低是正常的。俗語說給牛吃粟米是不值的—但我們何不寬容些，給牠送上一杯 Magnum 雪糕呢！很多人認為牧者的工作比起大部分職場人士來說都是較低級的—可悲的是他們是以培訓及技能作比較。

非聖經的反唯物主義（anti-materialism）帶來的一個惡果，就是平信徒在擁有金錢及消費享受時產生罪疚感。人應該享受上帝的創造及祂所賜予人的技巧和才能，因此無論是焗製蛋糕、插花、製造外套及生產鋼琴的人，我們都同樣欣賞。上帝賦予每一項事物的價值是無須自我證明的：祂創造了多姿多采的生活給我們享受，讓我們品嚐豐富的美食，又賜人享受性愛的歡愉等等，都不是為了任何原因。總而言之，神容許我們享受「物質」，這不是出於任何原因，只是為了快樂。西方國家的物資富庶，神就是要我們看見貧窮人的需要，並施以慷慨及無私的援助。

這些可怕的反唯物主義是源自奧古斯丁（Augustine）強調屬靈的事物勝過物質的世界。根據他的世界觀，營商是一個重擔，而默想就是較高層次的活動：

「如果沒有人將這重擔（以誠信公義營商）放諸我們身上，我們應該可以給予自己更多空閒時間去理解及默想真理。」

奧古斯丁忽略了舊約希伯來人的心態及他們對肉身生命的重視，新約包含道成肉身的含意就更不用說了。事實上，耶穌在天上是有肉體的，將來我們在天家也一樣。

基督教很自然地成為一項休閒活動，因為我們與世人有著同樣的目標，就是卸下工作的重擔。我們一到星期五晚便歡天喜地，因為我們可以從工作中釋放出來，享受自由、平安（Shalom）。這不是與聖經相違背嗎？事實上，我們在基督裡就有平安；我們倚靠祂，便有能力面對世俗的工作，在職場裡我們應同樣感受到祂所賜的平安。

5. 錯誤的神學觀念：宣教策略

戰後的宣教策略大部分強調集中在鄰近地方，而傳福音的方法亦層出不窮－柳溪教會（Willow Creek）的模式、教會增長運動（The Church Growth Movement）的模式，甚至是啟發課程－都是著重帶領非基督徒進到鄰近地方聆聽一位有經驗的講者分享，儘管講者可能只是在錄影帶裡出現。很少人會具創意地想到怎樣裝備信徒在工作上與人建立良好的關係，從而將福音傳給他們。

這些狹隘的傳福音觀點與平信徒狹隘的宣教觀不謀而合。信徒是否只可以做個人佈道？他們的傳福音層面能否擴大至轉化現有的架構呢？謝福斯白瑞（Shaftebury）的見證就是一個好例子，他嘗試發揮影響力，改變政治架構，但這樣還未足以使信徒看見，他們就是職場上使架構層面轉化的媒體。

分水嶺

所有這些錯誤的神學觀念都是由於聖俗二分所致－普遍人誤以為我們生活的某些部分對神來說是無關痛癢－工作、學業、餘暇－但只要是跟祈禱、事奉、教會活動有關的事，就截然不同了。今日，很多教會領袖認為聖俗二分是英國教會面對的最大挑戰，但要勝過它卻並不容易。大部分基督徒都會回應海外宣教士的要求，點名為得救的人禱告，但卻很少認識小組中（配偶除外）其他組員的上司。如果我們不知道我們最親密的基督徒朋友的上司的名字，我們是否真的說是在生活上支持他們呢？那就是聖俗二分了一我們為宣教士接觸的人禱告，但卻沒有為我們朋友在工作上接觸的人禱告；那就是聖俗二分了一信徒認為生命中微小的地方是神看重的地方，但其他更大的地方卻認為與神無關。

第三章 今日職場信徒面對的難處

問：「甚麼是你忙碌生活中的最大損失？」

答：「與神相交的生活。」

「如果你犯了罪，你可以即時悔改。但你與神的關係，卻不能像開燈一樣，一觸按鈕，便燈火通明。」

華伯格銀行（Warburgs）副總裁肯·哥斯達（Ken Costa）

十一點鐘神學

我們可以想一想，問問自己：星期一早上十一點，信徒會在做甚麼？我們有沒有裝備他們去面對星期一要接觸的人和處理的事情？

假設：

你是啟榮，今年四十多歲。

早上十一點。你在一間小規模的公司當會計師，據你所知，你是公司裡唯一的基督徒。現在你面對的難題是：「你能否合法地將這一小賬項撥入公司的支出項目上？」你與上司爭論過，你希能妥善處理的同時，又能做到誠實無偽，但前者總比後者容易達到，而你上司只希望將這一小賬項撥入支出項目，以減少要付的稅款。你會怎樣處理？

假設：

你是佩芳，身體狀況良好。

早上十一點。你正在處理今日清洗的第二機衣物，你的孩子正在梳洗，一小時後便會出門。一直到你接另一個孩子放學為止，你才能把手頭上的家務完成。打從早上八時開始，你已經有三個小時未曾與一個成年人交談過半句，這情況可能持續到晚上八時，幸運的話則可能只持續到下午茶時間為止。這時，翠玲突然造訪，她對靈界的事物很感興趣，她說她曾與去世的父親通靈。你會放下手頭上的工作，與她談論信仰的問題嗎？這就是生活，最低限度是你的生活，而你的家就是你的職場。

這對神來說重要嗎？

此刻我們開始想到，哪裡是人投放最多時間的地方？他們在那裡會面對甚麼問題？想到這點，我們可能會即時在教導及牧養上作出三百六十度的轉變，但除了考慮這些問題外，最重要是了解在職者的工作環境及塑造他們思想模式的因素。

吃力不討好

英國人的工作時間比起其他歐盟國家的人為多，他們承受不斷增加的壓力、憂慮和壓抑，但在關係上所獲得的滿足感、目標感和人生意義卻較少，結果他們在生活上的各個範疇都承受極大的壓力。管理學會（Institute of Management）的調查顯示：「受訪人士缺乏均衡的生活，加上長時間工作對個人及生產力造成負面影響，因而引起廣泛關注。」調查結果顯示，以下五個主要的生活質素範疇受影響的程度，較兩年前同期上升：

長時間工作的影響

	1997	1999
無暇兼顧其他感興趣的事情	77%	87%
健康受損	59%	71%
影響與孩子的關係	73%	86%
影響與伴侶的關係	72%	79%
超時工作減低生產力	55%	68%

（資料來源：The Quality of Working Life, 1999 Survey of Managers' Changing Experience, Les Worrall & Cary Cooper, Institute of Management.）

工業學會（The Industrial Society）前任主席東尼·摩根（Tony Morgan）曾培訓不少高級行政人員，他形容現時的生活情況：「簡直是地獄。」

試問有誰願意長時間及艱辛地工作？那只是迫不得已而已，因為如果他們不這樣做，老闆自會找一個願意幹的人去取代他們。

這現象不單見於中產階層的白領，所有階層的在職者也同樣受害。我們需要幫助他們面對，作為教會群體，我們要挑戰英國現存的當代資本主義思想模式。我們不單要幫助人面對現時的困境，更要改變它；我們不單要與不斷壓迫人的制度共存，更要與神同工，改變它。

其實，越來越多人支援在職者，這並不是因為教會已醒覺到職場是推動事工及傳福音最有效的地方，而是被信徒在工作上所承受的痛楚所喚醒。

當代職場的五種信念

沒有職場在思想形態上是中立的，公司領導層的價值觀或多或少也會滲進公司裡，並且從對待員工、供應商和顧客的態度中表現出來。事實上，很多機構的信

念都很值得細閱，以下是巴克萊（Barclays）公司的信念：

- ◇ 誠信至上
- ◇ 以客為尊
- ◇ 專業求精
- ◇ 待人如己

一些機構的信念，一日復一日的影響著公司的營運；相反，另一些機構的信念，如誠信、誠實等，雖已刻於掛在公司接待處的牌匾上，但卻可以與公司的日常運作毫不相干。

不過，人與人之間的信任程度下跌，也大大影響在職人士與人的關係。再者，公司內外的競爭加劇、提早退休及以短期合約聘用模式成為大趨勢，加上九十年代的經濟衰退及對工作缺乏安全感等，這些都令情況變得更為惡劣。

所以當代工作的三個主調是：憂慮不安、互不信任、身心衰竭，因而導致人對工作的滿足感下降，人與人之間的關係疏離。

資料顯示，年青人進到職場，並不願意像他們的父母一樣投資長時間在工作上，為何會這樣呢？因為他們看見父母或父母的朋友將二十年的青春貢獻給公司，到頭來還是遭解僱，由護衛員護送離開，連向人道別或收拾物件的機會也沒有。既然如此，為何還要對公司忠心？這種對公司的猜疑形成了一種張力，職場所需的，好像只是短暫、表面的和諧和合作，但矛盾的是，人卻想將一直持守的價值觀—事奉、忠心、委身帶給下一代或在朋輩面前行出來。那些想在四十歲後仍然在職場上無風無險過活的人，發現這些想法完全不被他人欣賞，又不合時宜，要活出這些信念，談何容易。（理察·桑內特（Richard Sennett）所著的《職場啟示錄》（*The Corrosion of Character*）一書在這方面，描繪得十分細膩。）

除了要處理工作與信仰的融合外，我們還須注意在職場上五個塑造在職人士信念的因素：

1. 實際的無神論

很多當代的職場都假設了沒有神的存在，因此他們認為無須向神負責，神也不會插手他們的業務上。現代主義者的思想模式是以因果關係主導商業運作的，即如果做了 X，就會出現 Y 的情況，但事實並非事事如是。例如：英國廣播公司（BBC）成立時，從神裡領受了一個清晰、明確的使命—不單是為人提供娛樂。很多大規模的公司都秉持基督教的原則成立—巴克萊（Barclays）、吉伯利（Cadbury）、亨

特利與帕爾默 (Huntley & Palmes)、勞埃德 (Lloyds)、蘭克 (Rank)、雷傑與高文 (Reckitt & Coleman)、朗特里 (Rowtree) 等，有時它們會以履行社會公義為目標，為人提供就業機會，與純為賺取利潤截然不同。

實際的無神論很容易令基督徒有同樣的看法－在經濟發展的過程中，忽略了神的參與。聖經記載神使蝗蟲摧毀所有農作物；又可以使以色列地三年不降雨；更可以使用亞述王給以色列人上了屬靈的一課。神能呼風喚雨，又能差使事奉別神的君王，但我們是否相信祂大能的手能影響今天的經濟？我們要深信神在每項事情上的參與，祂能在董事會引領董事們的方向，同樣也能給麵包店的製餅師指引，木匠耶穌不是也曾指示漁夫彼得在哪裡下網嗎？

2. 人 = 功能

西方人士一生與人會面的次數較前幾代的人為多，但大部分的接觸都是蜻蜓點水，流於表面和膚淺。同樣，現代人轉換工作的次數也較二十年前的人頻密。今日，在同區居住及工作的人數也較少，以上種種原因，進一步影響著工作間人與人之間的關係。結果，同事就淪為功能的提供者－他們不再是一個完整的人，而是一台機器。在不知不覺間，同事互不干涉、漠不關心，所以我們必須以神的眼睛看待同事，這是很重要的。

3. 個人主義

今日的職場和社會雖然常常提到隊工，但其實個人主義的思想卻大行其道。因此，獨來獨往和錯誤的自主自立意識形態，可能已不知不覺地滲入了基督徒的生活模式中，使他們與基督的身體－智慧、鼓勵及禱告分割了，因而職場事工很容易變成「各人單顧自己的事」的事工。

4. 唯物主義／消費主義與「知足」的問題

無可否認，大部分在職人士的推動力都是來自金錢。一個人在地位上的分別可見於其擁有的物質－車子的型號、辦公室的面積、花紅的數目。同樣，人都希望將成功的一面展現出來－穿著名牌的服飾、駕駛名貴的房車等。一個基督徒董事長可能認為一輛萬事達房車已足夠，但董事會卻想在顧客面前炫耀他們是一間成功的公司。故此，其中一個方法，就是要在公司的高層人員身上，顯示成功的象徵。有人會認為這是無可厚非的，但這些意識形態，同樣會塑造我們看別人的標準。

公司內的資本主義不斷膨脹，令人也逐漸變得貪得無厭。很多公司希望在通貨膨脹下，利潤仍可持續上升。總之，今年要比去年多。員工受到這方面的影響，也

同樣渴望甚麼都是越多越好。傑夫·沙塔克 (Geoff Shattock) 曾對一大群聽眾說：「我可以準確地告訴你們，這房子裡的人想擁有多少財富。」接著，他等了片刻，讓他們稍作盤算，然後說：「越多越好。」今日，我們認為這是理所當然的，但當最初引入以件數來計算工資的方法時，工人只會完成他們足夠維持生計的數量——這就是知足。

今日，人為了金錢願意犧牲時間，其實這是不值得的。

國邦在倫敦一間地產公司工作，由於他表現出色，便獲邀成為合夥人，但他卻斷然拒絕，原因是公司要求他簽署一份合約，合約訂明他至少工作至五時三十分後，才可以下班，他認為這就等於剝削了他與家人相聚的時間。儘管他連續十一年獲得邀請，但他每次都拒絕。他依舊駕駛福特嘉年華房車往返公司，雖然在價值上，嘉年華跟法拉利有天淵之別，但兩者的功能卻是一樣。在第十二年，公司再次邀請他加盟，並表示已刪除了要求他五時三十分後工作的附帶條件。

很多人不是在長時間工作或與家人相聚兩者中作出選擇，而是在長時間工作與失業之間二擇其一。因此，我們不要誤以為所有長時間工作的人都是因為唯物主義或出於其他自私的動機。

5. 工作 = 價值

投放越多時間在工作上的人，就越覺得工作是身分和價值的象徵。基督徒也不能免疫，特別是在工作上不斷被灌輸這種思想後，他們也認為事奉是取悅神的途徑——靠事奉得救，雖然信徒對事奉的理解不正確，但在職信徒也自覺在事奉上無能為力了，所以我們必須加強教導，使他們明白得救是本乎恩，也因著信。

「沒有工作的人生——了無趣味；
沒有休息的人生——苦不堪言；
沒有玩樂的人生——枯燥乏味；
沒有反省的人生——空洞無物；
沒有上帝的人生——全無意義。」

「人生最糟的是投放了七份一時間在星期一。」
美國陸軍物資指揮 (US Army Material Command) 湯姆斯·韋恩巴薩 (Thomas
'Wayne' Brazell)

「白領人員及中層經理級面對的恐懼大於沉悶，隨壓力而來的疾病遠多於因工作需要而使用重型機械或有毒化學物質所造成的疾病。」

一位被壓迫的中層人員艾爾·瑞斯 (Earl Shorris)

「英國社會認為金錢比時間重要。」

第四章 支援職場信徒的四大秘訣

「一年前，我講了四篇有關工作的信息，沒料到會收到這麼多正面的迴響，這是我事奉以來從未遇過的。當信徒發現聖經與他們日常生活相關時，他們感到非常興奮。」

大衛·莫利斯牧師 (Rev Dave Morris)

職場信徒期望得到你的支援

你無需付出太多額外的時間去支援職場信徒，你只需要認同他們在職者的身分，並樂意聆聽他們的分享。吉爾·丹迪 (Gill Dandy) 在一間公關公司工作，她表示在工作上獲得牧師很大的支持。到底她的牧師作了甚麼？

「我並不是說他給予我很多工作方面的教導，而是他時常在崇拜中，或多或少的肯定我作為在職者的角色，可能只是祈禱中的片言隻語或是講道裡的零星小段，但至少他有提及我這角色。」

作為牧者，在職場牧養事工上，我們要達到甚麼目標？

1. 幫助信徒整合信仰與工作

- 鼓勵信徒在日常工作中，活出信仰、實踐信仰、分享信仰。
- 激發信徒在職場上的屬靈意識，操練他們時刻察驗上帝的同在。
- 裝備及勸勉信徒不要效法世界。
- 裝備及鼓勵信徒主動以禱告及行動轉化職場。

2. 幫助信徒整合信仰、工作與生活

- 幫助信徒明白怎樣管理他們的生命，使之在與神的關係上、家庭上、工作上、休息上，都能取得平衡。
- 鼓勵信徒向同儕或導師分享他們的工作情況及工作與他們生命的關係。

以下提供四種秘訣，助你達成目標：

秘訣一：創建信仰框架

為鼓勵信徒將工作與信仰整合，他們必須作出以下六個認信：

1. 我信工作與神息息相關

工作不僅是為信徒、為世人、為貧窮人而設，更是為神國度的事工，為向創造者

表達崇敬而設。

2. 我信工作是神起初為人類計劃的一部分

3. 我信基本的召命是作耶穌基督的僕人

信徒一生的定義不在乎工作，乃在乎他與神及與人的關係。在神眼中，他們工作的重要性絕不比大主教遜色。

4. 我信無論在哪裡工作或作甚麼，都會得到弟兄姊妹的支持

無論信徒散佈在世界的哪一個角落，又或是聚集在教會或信徒家中，弟兄姊妹都會給予同樣的支援。

5. 我信職場是屬靈成長、發展事工及傳揚福音的地方

6. 我信我不會將工作變成偶像

信徒要遵守安息日，並盡上自己的責任和義務，照顧家人、朋友，建立教會。

秘訣二：結合工作與召命

「一年前，我講了四篇有關工作的信息，弟兄姊妹的反應是空前的熱烈，沒料到會收到這麼多正面的迴響，這是我事奉以來從未遇過的。信徒與我談論這事，更重要的是在之後的幾個星期，他們仍然在討論。當信徒發現聖經與他們日常生活相關時，他們感到非常興奮。

之後發生了一件平常，但別具意義的事。

有一位會友最近告訴我有一個主日，我傳講有關膏抹的信息。接著的第二天，在她駕車到公司的途中，她依照交通燈指示停下車子，在她腦海裡突然出現了一個信息：『今天我可以求神膏抹我的工作。』於是她為此禱告。她告訴我這樣禱告真的能幫助她，雖然我還未告訴她可以在職場上求聖靈加給她力量，但她卻自己作了，因為我們在一年前已為信徒的信仰根基打好基礎，我們還在微小的地方，加強教導。」

大衛·莫利斯牧師

莫利斯牧師的會友在工作上保持屬靈意識，她知道她的工作和職場是與神有關的，她也知道怎樣把兩者整合起來。

她一生投放了 65% 的醒著時間在職場，這對她來說，已不再是一件苦事。

支援職場信徒的秘訣其實很簡單。

我們無須將今年餘下的時間通通放在教導及傳講有關工作的信息上，這樣一面倒，只會導致信徒發育不全，其實秘訣就是為信徒建立一個信仰的基礎架構，然後一步一步的使它更加堅固。

這樣做的目的是要將信徒在非信徒當中面對的工作問題，成為整間教會日常關注的一部分—它不應被忽略，也不應被過分重視。

整全的宣教

教會在職場上作出的貢獻不應只局限於協助信徒解決壓力問題，以及鼓勵他們行事正直等方面，我們應進一步鼓勵他們挑戰及轉化公司的信念、架構和道德文化。假如信徒要為耶穌改變英國，他們便需要在職場上打更多美好的仗。

因此，信徒需要面對三個層面的職場問題，在某些情況下，他們可能需要尋求教會以外的專業人士協助。

1. 微觀經濟層面：個人道德抉擇

信徒每日都面對無數的道德抉擇，但卻很少有時間可以在抉擇前後細心思想。他們需要一個信仰架構幫助他們作出抉擇，但無論他們的抉擇正確與否，他們都需要教牧的支持。

2. 中觀經濟層面：涉及公司與機構、商業與國家、商業與社會之間的關係的道德、倫理責任

利潤對任何一間公司來說，猶如氧氣對人一樣重要，但利潤或氧氣不是他們生存的唯一目的，還有其他，例如：甚麼是公司對服事群體的商業責任？

3. 宏觀經濟層面：在經濟體系裡，蘊含在資本主義中的道德、倫理問題

從宏觀的角度看，現時的前景並不明朗，至少人對於工作前景不感到樂觀，牧師的角色不是要為資本主義帶來的惡果制訂解決方法，而是要像先知般斥責罪惡，保護貧窮人。

我們需要幫助信徒從基督教的角度看資本主義，畢竟這是主導全球的意識形態，而且還不斷在日常生活裡滲透影響力，比世界上的其他宗教更甚。

秘訣三：一顆聆聽的心

大部分會友知道牧者的工作十分繁重，這對你的工作範圍沒有絲毫影響，但就會令弟兄姊妹卻步，不敢與你分享職場上的苦與樂，除非他們面對危機，否則也免得打擾你的工作。信徒若遭遇緊急事故，牧者只是他們第五個求救的對象—先是消防處，然後是警察局、救護車、汽車會，之後才是牧師。在支離破碎的社會裡，人們面對沉重的工作壓力，加上人的流動性大，人與人之間互不認識—英國大部分人不知道鄰居姓甚名誰，人與人之間的接觸減少，使我們難於與人建立深入的關係。

個別聆聽

聆聽是一種很重要的工具。

當你認為工作重要時，你的對話模式亦會轉變。傳統上，人們不會從屬靈的角度談論工作，除非工作影響他們在教會的事奉，或影響他／她作為一個好父親／母親、妻子／丈夫、會友、朋友……

當你與信徒談及他們的工作，你會有意想不到的發現。我一直以為航空服務員在中途站會有機會與其他航空服務員建立關係，但現實卻並非如此。在大型的航空公司裡，航空服務員一年內很少會與同一組人員合作超過兩次，他們只會在起飛前一小時一同出席簡介會，之後便各就各位，很少有其他機會接觸。起初，我認為這是一份經常與人接觸，有無數傳福音機會的工作，原來事實卻剛剛相反。

因此，我們不要太快下定論，以為工作時間長，與人接觸的機會就較多。有些很忙碌的人與配偶及家人也有很深入、親密及滿足的關係，溝通可以在五分鐘內由「喂」一聲開始，然後建立親密的關係，也有夫婦用數小時作深入的溝通。不過，很多人仍然認為時間的長短與關係的建立有著密切的關係。整體上，英國的家庭都是受害者。

當牧師刻意製造機會，聆聽信徒分享時，就會清楚了解他們需要甚麼支援。有一位牧師在星期六早上，進行了一個有關工作的討論，他首先以一套二十分鐘有關工作的短片開始，然後問信徒希望獲得甚麼支援。安德烈·沃夫牧師 (Rev Andrew Waugh) 與其中一位信徒交談，知道他在八年的工作裡，上司沒有對他說過一句鼓勵性的說話，於是他立即買了一個小皮包，放入一塊白石，在他上班時送給他，並以啟 2:17 鼓勵他：

「聖靈向眾教會所說的話，凡有耳的，就應當聽！得勝的，我必將那隱藏的嗎哪賜給他；並賜他一塊白石，石上寫著新名；除了那領受的以外，沒有人能認識。」

親身探訪

如果有人能在辦公時間，就算只是在午飯時間探訪在職信徒，他們也會感到非常高

興，並對到訪者非常感激，此舉對你和信徒都有重大的影響，就算你只是坐在接待處十分鐘，你也能體會到那間公司／工廠的工作氣氛及文化。雖然在你身邊擦身而過的只是一、兩個人，但最重要的是你能親身了解信徒的工作環境。這樣，你便已進入了他們的世界，因而更容易了解他們所面對的問題。

有一位牧師到工廠探訪一位在教會服事多年的區委，這間工廠是由那位區委投資開設的。當他們一起同行時，那區委突然哭起來，牧師問道：「你為甚麼事難過呢？」他回答：「三十年來，這是第一次有教會人士關心我在教會以外的工作。」

實地體驗

在這幾年來，彼得·克拉克牧師（Rev Peter Clark）每月都會騰出一日的時間到不同的職場工作，但與他一起工作的不一定是他的會友。幾年來，他從事過牧羊業、又當過急性精神病房助理、火車車長、股票經紀、以警衛隊名義當 VIP 等。他會穿著軍服或西裝，接觸不同階層的人。以前他曾擔任英國空軍部體能訓練導師，所以他會到空軍部不同的組別探訪曾接受過他訓練的人。這些體驗的好處顯而易見－他有機會認識別人，更可以經常與人分享福音。此外，他亦透過教會的通訊，與弟兄姊妹分享每月一日的體驗，其後更有弟兄姊妹主動致電邀請他到他們的職場體驗。克拉克牧師覺得這些實地體驗不單為他增添了不少樂趣，更使他能更深入地認識他的會友和了解他們面對的挑戰，也使他發現人生真實的一面，豐富了他講道的內容。

電話慰問

在辦公時間，以電話方式關心職場信徒也是一個好方法，但也要視乎個別情況而定，有些人喜歡這種方式，有些卻不，所以最好是事先徵詢信徒的意願。

小型問卷調查

你可以用幾條簡單的問題調查會友的意見，例如：

- 你現時在哪方面面對最大的問題：
 - － 家庭？
 - － 工作／學業？
 - － 靈命成長？
- 你認為教會在這些問題上，怎樣能提供更適切的支援？
- 在未來六個月，你希望我在講道／教導中探討哪些課題（可舉兩、三個題目）？

起初，你可能收到的是神學上的問題，因為你的會友認為講道／教導只會講論「屬靈」的問題，但時間長了，他們就會改變，問題就會到位些。接著，你便會有意想不到的收獲。

伊恩·高菲牧師 (Rev Ian Coffey) 徵詢一個青年小組的意見，問他們在未來八個星期日傍晚的聚會中，希望聽甚麼主題的講道。高菲牧師與教會長老嘗試猜測，但只猜中其中兩個。

第七章刊登了一份教會問卷樣本，這是根據大衛·葛特理察牧師 (Rev David Gooderidge) 設計的問卷而修訂的。

講道晚宴

西門·史提亞牧師 (Rev Simon Steer) 曾經在一個夏季裡，兩至三次將六星期後用的講道經文預先給了一個家庭或一班朋友，邀請他們細閱經文的內容，思想這些經文對他們的意義和所帶出的問題，然後在講道前幾星期，史提亞牧師就在與他們一起吃晚飯時進行討論。這方法有幾個好處：第一，可了解信徒怎樣與聖經產生互動；第二，可了解他們所關注的問題；第三，可加深對信徒的認識；第四，參與的信徒會感到在教會的事工上有份。

與時並進

偶爾閱讀報章的財經版或挑一些商業刊物，如《今日管理》(Management Today) 等，或任何職場信徒關心的資料來閱讀，也是非常有助的。

了解行情

我的教會有些弟兄姊妹會定期將他們行內的文章給我閱讀，你不妨也鼓勵一些弟兄姊妹偶爾將他們行內的雜誌給你看，例如：《弧焊月刊》(Arc Welding Monthly)，它可能不是一本很有吸引力的讀物，但卻可以讓你盡快了解信徒在他的行業中所面對的問題。

秘訣四：建立支援網絡

支援及責任對職場事工的果效有十分大的影響。你的信徒在哪裡取得支援並不重要，最重要的是他們已經取得支援。配偶能提供極大的支援，但若想支援真正有效，就得將普通的問題如：「老公／老婆，你的工作怎麼樣？」變成屬靈的探問。同樣，現有的支援架構如小組等，只要它能將工作的課題放進每次的聚會中，便可以提供幫助，這不是指要舉辦一系列四至六個有關工作的聚會，而是將這些時間讓弟兄姊妹分享職場事工，為職場事工禱告，並使之成為小組聚會中固定的環節。若能鼓勵信徒各自制訂一個事工計劃，就已經等同向前邁進了一大步（請參看第七章）。

不過，對很多忙碌的在職者，特別是男性來說，他們通常不喜歡在小組中分享他

們面對的工作問題。此外，按照傳統在八時開始小組聚會，這也未必是最佳的時間，所以你可以考慮更改時間和地點，以方便在職信徒。有一位牧師在職場開設了一個早上查經班，或許你可考慮舉辦每月一次晚餐祈禱會，時間可以安排在晚上八時半或九時。

短期小組

阿德里安·沃爾特（Adrian Walter）是職場事工的主要負責人，他很熱心推動職場事工。去年，他教會容許信徒選擇六個星期不參與正常的小組聚會，改為跟阿德里安一同專注推動職場事工。他一年舉辦幾次連續六堂的職場聚會，這項安排，使他們能更有效地運用資源，即能叫很多弟兄姊妹知道，職場事工不單是負責人的一腔熱誠，而是可具體地實現的，而且在這項事工上有心的信徒並不是如你想像中般少。

同聲同氣

我們可以為工作性質相同、職級相同或面對某種特殊壓力的肢體成立一個小組，這樣他們在分享時便會覺得更有共鳴。

高菲牧師為工作性質相同的肢體分別成立了不同類型的小組，使他們能夠聆聽在同一行業中，其他人所面對的挑戰。首三個成立的小組是為教師、健康護理員及經商人士而設的，接著，他又問會友有沒有興趣成立其他小組，繼而便為地方政府人員、公務員及社會服務員成立了三個小組，其實高菲牧師只是一位催化者及聆聽者。

有一間教會採用了同一種構思，就是在週末讓信徒根據他們的職業，自由組成小組。有十一位教師組成了一組，他們在討論中發現，彼此在課室都曾受襲擊，之前他們全不知情，也沒有想過可以互相支持。

另一方面，我們不要忽略了從事體力勞動工作的肢體，因為在一般以中產階級信徒佔多數的教會中，上述類別的信徒通常都會覺得自己是被忽略的一群。

格雷格·安德遜（Greg Anderson）在一間另類的教會事奉，這間教會的核心成員多是移居海外的公司董事及高級行政人員，他們花了半生的時間在飛機上，故安德遜希望讓他們聚首一堂，彼此分享所面對的問題，於是就在一間餐廳舉行每六個星期一次的晚宴，他有時會邀請一些人先打開話匣子，有時就由他自己開始，但很多時他只是一個聆聽者。

為信徒預備一個安全及固定的地方，讓他們盡上本份，建立支援網絡，這是大有果效的。工作本身可以成為助力，又能持續建立信徒的屬靈意識，為他們的禱告

生活及行事為人注入新動力。

「一位男士站在火車站的月台上，有人問他：『你是誰？』他回答：『我是一個基督徒，現在喬裝成為一位會計師。』」

「……當一塊肉變壞，我們不應將責任歸咎於那塊肉及引致它變壞的細菌，歸根究底，是鹽沒有發揮它的功效……」

約翰·斯托得 (John Stott)

「得到別人的聆聽近乎得到別人的愛，一般人都難以分辨。」

大衛·奧斯堡格 (David Augsburger) 《愛的溝通》(Caring Enough to Hear)

「工作不是一小撮人的職務問題，而是差不多每個人的核心問題。」

第五章 支援職場信徒的五十種良方

「耶穌的教導事工有 54% 是他回應別人開口和心裡發出的提問。」

宣講在職者關心的課題

幾年前，柏克萊集團（Barclay Group）的基督徒團契邀請我在他們的周年會議上分享。當時，英國已持續了好幾年的經濟衰退，銀行界削減了數以千個職位，柏克萊銀行也沒有例外。他們建議給我的題目是焦慮，無可否認，焦慮正困擾著白領階層，所以我並不感到意外。

但這問題在另一方面引起我擔心，數以千計的教會都是以中產階層為主，信徒面對失業問題，終日誠惶誠恐，教會好像已經處理了信徒的焦慮問題，但在感覺上他們仍然充滿憂慮。

為何會出現這種情況？

當然並非牧者對這問題漠不關心。

聖經是否沒有給予這方面的教導？還是我們忽略了？我們一方面不讓人的問題牽著教導的方向。另一方面，我們又需要正視人的問題，我們需要問，為何我們的教導總令人覺得與生活毫不相關？聖經明明不是這樣的。

我認為有兩個主要原因：

1. 傳道人未能敏感地意識到聖經中與工作及其相關的課題，結果我們就找不到相關的經文。
2. 就方法而言，有些傳道人承襲了錯誤的方法，沒有回應人真正的問題。

還有很多原因，我們會討論一些，但其中一個主因，是教會欠缺一個收集會友意見的機制。一個有關講道的全國性調查顯示，少於 1% 的受訪者表示他們有正式向教會表達意見的機會，但每位曾反映意見的信徒均表示他們的意見最終都是石沈大海。菲·湯姆斯牧師（Rev Phil Thomas）提出：

「今時今日，任何行業都需要收集意見……你也不例外。」

如果我們不知道別人的提問，又怎能給予答案，除非向他們求證，否則我們不能確定是否為他們提供了適切的幫助。

此外，我們選取的講題也可能妨礙了我們回應人的真正需要，例如：在英國，很多講道的經文內容可以在釋經書或全年聖經選文集內找到，這些書有一定的作用，但卻不是教導聖經真理的唯一方法，由於有很多教牧採用，所以導致有 50% 的基督徒從未聽過一篇有關工作的講道。

研究顯示，耶穌的教導中，有 54% 是他回應別人開口和心裡發出的提問。

「耶穌知道他們所議論的，就說：『你們心裏議論的是甚麼呢？』」（路 5:22）

有時，經文已清楚交待他們發問的動機不純正，在路 10:29，律法師說：「……那人要顯明自己有理，就對耶穌說：『誰是我的鄰舍呢？』」

接著記載好撒馬利亞人的比喻，就是耶穌詳細回答一個動機不純正的人的提問，耶穌沒有讓聽眾決定他全盤的教導內容，但卻經常以聽眾的發問開始。彼得·亞當（Peter Adam）在他所著的《宣講神的話語》（*Speaking God's Word*）一書中，分析彼得在五旬節的講道，使我們反省到，我們未能應用聖經來教導講道的方法。

亞當說路加收錄了彼得在五旬節的講道，目的是要給我們一個講道模式，就是講題本身要具爭議性。他接著從結構及內容分析，但卻忽略了聽眾和環境的重要性。彼得的教導是回應一些特別的提問，亞當知道這點，但卻沒有就這點繼續發揮。彼得的講道不是受聖經選文集所規定，也不是按系統地一段接一段的教導聖經，而是回應群眾提問有關他們所看見、所聽見的神蹟奇事。他不是因為這星期在會堂讀的哈弗他拉（*Raftorah*）是約珥書，就傳講約珥的信息，而是因為人們覺得彼得和門徒不應在巴比倫就喝得酩酊大醉，約珥先知所說的話，正是聖經的預言，亦正解釋此事為何發生。同樣，阿摩司沒有傳講申命記，他只是以申命記的真理，應用在當時的社會經濟環境上，因此，選取聖經的內容來講道應由實際的處境、人們的需要及提問出發。

現將話題轉到聆聽。比爾·海布斯（Bill Hybels）想了解信徒的生命狀況，於是找了八、九個會友，請他們各自提議五十個講題。然後在週末與他們一起討論他們選擇這些題目的原因，接著再與教會領袖商討。對於我們來說，我們大部分都不能像他那樣，投資那麼多時間進行調查，但我們可以從中學習，最關鍵的是詢問的對象，畢竟最容易找的對象是執事和長老，他們十分關注教會附近發生的事務，其他較遠的問題就沒有放在心上，這反映傳統教會所關注的，並非是會友面對的問題。

看看有甚麼發現

創世記第一章

很多人都曾宣講創世記第一章的信息，但重點都放在創造天地萬物的主身上或回應科學質疑經文的合理性，無疑兩者都是重要的，因為前者宣告神是天地萬物的創造主，後者解答了大部分信徒面對科學質疑創世記第一章的可信性，但這不是唯一可宣講的題目。在創世記第一章，隨著神出現的「造」字有十一個（英文的”made”字則出現了五次），我們所見的圖畫就是神在工作，這是很重要的，我們看到為何有神形象的人在伊甸園獲賜予工作，因為神和人也是工人。

但以理

跟約瑟和尼希米一樣，但以理是在一個敬拜別神的國家裡身居要職，從但以理身上，我們不單要學習怎樣在敬拜別神的世界中生活，而且要學習怎樣在當中工作。

在但以理書第一章及第六章，我們可以學習怎樣在職場上處理道德倫理的挑戰，究竟是有智慧的妥協，還是堅守立場。

施弗拉和普阿

她們的事蹟記載在出埃及記第一章，她們不只是在主日學中受推崇的女中豪傑，她們從事健康服務業，在執行殺嬰政策的壓力下，她們不畏強權，拯救無限，成為美德的典範。

大衛

在詩篇 144:1，大衛說：「耶和華我的磐石是應當稱頌的！他教導我的手爭戰，教導我的指頭打仗。」打仗是他工作的一部分，他承認神的手在當中參與。

我們是否真的相信神能夠為我們每一個人提供在職培訓，甚至遠超過僱主所提供的培訓項目？

我們也可以大衛和掃羅的關係為例，說明僱員對僱主要持尊敬的態度，正如保羅在羅馬書 13：1 所說：「凡掌權的，都是神所命的。」

耶弗他

據士師記 11:1-12 記載，耶弗他是個大能的勇士，他被兄弟趕逐，使他十分痛苦，因此他很渴望成功。時機終於到了，基列人面臨亞捫人嚴重的威脅，便要求耶弗他的保護。雙方達成協議，如果耶弗他打勝，他就成為基列人的領袖。他向神許願，如果神使他打勝，無論是誰，先從門出來迎接他的都獻給神為祭。他可曾想過第一個到門迎接他的會是誰？他喜愛的小狗？婢女？他起了一個不顧後果的誓言，這誓言是建基於渴望成功、野心及缺乏安全感上。事實上，神並沒有命他立誓，但耶弗他最後卻把他的家庭犧牲在事業的祭壇上。

你認為這些例子與我們的會友相關嗎？

傳道書叫人要快樂，又帶出工作的限制；箴言充滿在職者的智慧；阿摩司書關注受經濟剝削的弱勢社群。

總的來說，聖經提供了包羅萬有有關工作的題材。

主題式講道及教導

儘管聖經提供了很多有關工作的經文，但我們也可以主題方式作教導。這是很重要的，因為很多人都需要接受有關工作、召命、職場事工的基本教導，從而建立一個穩固的基礎，如果我們要待找到合適的經文或以釋經的方式才開始，就未必能做到。

以下列出一些主題，首五個最重要，最好能先處理：

職場神學	成功	壓力
召命	失敗	時間管理
職場事工	野心	調情挑逗
職場見證	閒暇	性誘惑
與上司相處之道	休息	說真話
掌權	安息日	環保問題
創造	金錢／債務	職場靈性

以上的主題絕不深奧，信徒不會在工作的講道系列裡，第一個星期便期望一篇薪酬與表現掛鉤的神學，也不是要一跳便跳到以神學的角度，批評從葉忒羅建議摩西委任審判官看現代模式的時間管理。當然，有一個整體的架構對年青人及成年人來說都是重要的，這是一個難得的機會，以聖經教導年青人及大專生有關工作的課題，讓他們尋找工作時，著重尋求上帝的心意。同樣，較早前曾提到他們需要一個屬靈的眼光去看他們所選修的科目，CARE 出版的《學界屬靈反省的起點》（*Entry Points for Christian Reflection within Education*）一書，在這方面提供了很詳盡的資料。

實例

我們所用的實例以帶出福音與人生不同層面的關聯為主，在提後 2:4-6，保羅就以當時人的工作為例子－士兵的焦點、農夫的辛勞、運動員的按規比賽。

當你了解職場，並連繫他們所讀、所聽、所看的資料，你會發現類似的例子俯拾皆是。

崇拜－禱告、詩歌

在崇拜中可以加入很多充滿創意的元素，以建立信徒對工作的屬靈意識，以下是一些提議：

一般的禱告

最簡單幫助信徒建構屬靈意識的方法就是在一般禱告裡提及工作和學業，例如以下的認罪禱文：

「主阿！我們把與人的關係擺在祢面前，求祢鑑察我們對家人、鄰居、同事和同學是否有所虧欠，讓我們懂得效法祢的大愛。」

上述禱文中，「同事和同學」寥寥數語，已迅即將這禱告轉化為對會眾的勉勵，使他們知道屬靈生命與工作或學業是不能分割的。神關注我們朝九晚五的生活，其實，說這句話只需短短三秒而已。

為覓得新工作的肢體而禱告

末底改對以斯帖說：「此時你若閉口不言，猶大人必從別處得解脫，蒙拯救，你和你父家必致滅亡。焉知你得了王后的位分，不是為現今的機會嗎？」(斯 4:14)

若有弟兄姊妹覓得一份新工作，我們就要把握這個好機會，為他／她願意接受神的呼召到職場事奉，並能認識到工作的策略性意義及將要面對的同事關係禱告。以斯帖與服事乃縵的一個無名女子(王下 5 章)是兩個很明顯的例子，說明人雖然不能預料身處的位置，卻能發揮具策略性的影響力。

為某特定時間承受較多壓力的職場信徒禱告

各行各業的旺季不同：會計師最忙是申報稅項；教師最忙是應付教育標準局的學校評核；零售商最忙是速銷期；牧羊人最忙是產羊期，我們可以在崇拜或代禱事項中記念他們的需要。

祝福

有一位牧師祝福會眾時，會吩咐他們面向出口－這是一個簡單但具影響力的做法，象徵信徒蒙神祝福進到世界服事。

職場宣教士

相關的模式有很多：

TTT—即「明日此時」(This Time Tomorrow)，我們可以一星期或兩星期一次，在主日崇拜中訪問一些在職信徒翌日此時他們會做甚麼。如果翌日是公眾假期，就改為問「星期二此時」(This Time Tuesday)他們會做甚麼。由於這是固定在崇拜時進行的，就算今次選不中的弟兄姊妹也不會介意，因為仍然有機會。

公開分享—據我所知，最少有兩間教會在每個主日都會騰出一段時間，公開給弟兄姊妹分享在過去一星期神在他們身上的奇妙作為。同樣，因為這是每星期都有的項目，便建立了弟兄姊妹的期望，並認同神在作工，他們便會將自己的事情帶到教會。有信徒說：「在我們的教會，所有人都知道聖經與我們的生活息息相關。」

認領在職者—有一間教會認領了一個本地警察，而你可以認領一間公司，為它禱告。有些教會則為本地足球會禱告，他們的牧師也在足球會當會牧。

奉獻

付出金錢與付出勞力之間的關係不證自明，我們可以定時及自然地在奉獻中提及工作，相關的主題可編排如下：

- 為工作獻上感謝
- 為神所賜予的技能獻上感謝
- 認同管家的需要
- 為有一個穩健的經濟獻上感謝
- 認同神是金錢的來源
- 為金錢獻上感謝
- 為有能力施予獻上感謝

聖餐

聖餐的餅和酒是他人工作的成果，這雖然是很顯淺的道理，但卻值得深思。

鹽禮

馬太福音第五章提到鹽在世上的功用。有一間教會採用這個意念，設計了一個簡單但卻使人感動的儀式—會友往前取少量鹽放在手上，然後一同禱告，同心委身作世上的鹽，之後，把鹽吃了，作為一個委身的表示。

聖樂、詩歌及合唱

一般詩集很少收集有關工作的詩歌，但 *Touching the Pulse: Worship and Where We Work* 就是一本精妙的詩歌集，它收集了超過一百首以上有關工作的聖詩、短歌、

詩章、文選、禱文及心得。我們可以詩歌作為為工作的禱告，其中一種方式是將歌詞稍作更改，如在〈在我的生命裡，願主得榮耀〉中加一小節—「在我的工作裡，願主得榮耀」。

禮儀年

一年裡有三個明顯的節日可以引起人們對工作的關注：收割節、特禱主日（屬於聖公會傳統）及勞動節。

1. 收割節

遠離郊區或在生產食物區居住的人，很難聯想到蔬果與父母每星期辛勤工作的關係。有些教會想出很有創意的辦法，將世上的工作與神的供應明顯聯繫起來。

有一間教會在祭壇前擺設了很多工作所需用的工具—梯、頭盔、聽筒、拖把、電腦等。

有些教會則邀請信徒帶一件他們日常生活所需用的物品回教會，然後放在台前，接著便為這些物件的象徵意義禱告。一位女士帶了一塊尿布，有一位男士則帶了他的離職資料表。

另外，有一間教會在四周展示信徒的工作照片。

2. 特禱主日

特禱主日是在四月初的，教會會祈求神祝福農夫所撒的種，求祂賜予好收成。這反映聖公會的禮儀與人的工作相關。現在我們可以將特禱日安排在課稅年度之後的第一個主日，也可以同樣安排在四月初，在新一個財政年度開始的月份，我們可以求神藉著我們手所作的工供應我們日常所需。犁田主日通常是在二月，在犁田季節開始前，人們會將一把犁帶到教會接受祝福。今天可能找不到相對應的主日，但也可以感謝神賜予生產工具，幫助我們利用它供應我們和家人的需要，這未嘗不是一個好建議。

3. 勞動節

工黨與勞工階層的聯繫已不及以往般緊密和明顯，但勞動節仍保留與「勞工」的一些關係，因此，這是一個傳講有關工作的信息的合適時候。

裝飾

在邦斯特柏（Barnstable），有一間很大的弟兄會（Brethren Church），名為格羅斯維諾（Grosvenor）教會，這間教會是由一個美麗的火車站改建而成。在教會的出口有一個指示牌，寫著「你們將進入宣教的禾場。」

當然，並非每個人都可以為加這個信息而興建一間新教堂，所以，我們可以將這概念活學活用。我們不妨考慮一下善用教會的壁報板。很多教會會在壁報板貼上一幅地區圖，上面寫著小組組長的名字和地址。另外可能會貼上一幅世界地圖，上面有著宣教士的名字及工場位置，我們有沒有想過貼上第三幅地圖？上面有著職場及學校「宣教士」的名字及地點。這樣不單能建立工作的意識，也能讓肢體互通消息，建立關係。

我們也可以參考宣教士的海外來鴻，將其模式應用在職場宣教士上，你可以使用類似的宣教士檔案（見第七章），讓職場宣教士透過這簡單的形式，報告他們職場宣教的情況－每月邀請一個小組填寫，然後貼在壁報板上，喜歡的話，可以附上照片。這方法既可建立肢體間的關係，又帶來不少趣味及感人的故事。有一位牧師稱他其中一位「職場同工」為工業界的牧師。

幫助在職者自助

第七章列出了一張清單，除了可以幫助在職者自助外，也希望幫助他們支援其他人及幫助你支援他們。以下提議一些簡單方法，你可以鼓勵信徒在工作上保持屬靈意識，但我們需要先了解信徒的上班路程、乘搭的交通工具和喜歡選用的資料：

- 鼓勵信徒刻意在每日區分一特定時間出來：有一位商人，他在到達滑鐵盧（Waterloo）前都不會購買《金融時報》，因為他在火車途中是他在一日裡唯一可以讀聖經的時間。另外有一位男士，他每天都會駕車返公司，當途經一棵很特別的樹時，便開始禱告，因為那棵樹是一個標記，提醒他誰是他真正的老闆。
- 鼓勵信徒放置一些與信仰有關的物件在辦公室－很多人會利用擺設或科研產品提醒他們在職場的身分，例如：電腦螢幕保護裝置上一些明顯或隱藏的字句、手提電話顯示屏上的一些簡單信息，如「平安」、有屬靈意味的桌面擺設，如一本聖經，有一位信徒擺放了一隻大貝殼，因這隻貝殼令他回憶起受洗時的情景。
- 為駕駛人士及乘坐長途車的信徒建立一個錄音帶圖書館，這不單包括一般教導的錄音帶，也包括聖經錄音帶。
- 鼓勵信徒選用聖經導讀－你可能有你喜愛的一本，而基甸聖經（Gideon Bibles）及當·卡森的《神的愛》（Love of God）也是一個不錯的選擇。前者為信徒提供一個閱讀計劃，後者是按麥克世（McCheyne）的建議，引導信徒在一年裡閱讀全本聖經。
- 製作教會網頁，每星期提供有關工作反思的文章，或為信徒提供網站連結，讓他們找到與工作有關的網頁，例如 LICC's Word-for the Week。
- 推動電子禱告：以電郵禱告鍊方式，加強會友間的聯繫。

如果我們不知道別人的提問，又怎能給予答案。除非向他們求證，否則我們不能確定是否為他們提供了適切的幫助。

「彼得在使徒行傳第二章的信息不是由聖經選文集所編定，而是他回應人發問有關他們所看見的神蹟奇事。」

第六章 大好時機

我認識許多基督徒都很想為神發揮信仰的影響力，從而帶來改變。

很多牧者也想幫助他們。

職場不是專家研究的課題，也不是一小撮人需要處理的問題，而是一個會深深影響社會裡每個人的核心問題。

很多基督徒把生命分成兩部分－在工餘時是一個不屈不撓的基督徒，但在工作上卻是一個不節不扣的世俗人。

這是他們清醒的時候了！很多人會因此而感激我們。他們是一群愛主的基督徒，所以，當他們知道無論作甚麼都能服事神，又能被神使用時，便會感到非常高興。他們將有機會在投放最多醒著時間的地方，靠著神的大愛、恩典和智慧來事奉祂。

當然，還有許多基督徒的生命是完整的，沒有被割裂。在《歡天喜地星期一》一書中，我提出基督徒可以在職場上作見證的六個層面。書中輯錄了一些見證，從而帶出神怎樣在不同的層面使用信徒－讓信徒透過參與、工作及從聖經的角度看個人、文化及工作，在神給予的機會下，樂於與人分享福音。

幾個月前，我在曼徹斯特（Manchester）的一間教會分享，之後，有幾位弟兄姊妹告訴我神怎樣在他們所處的地方使用他們－牧養別人、持守道德、倫理和與人分享福音。一位商人在往中國公幹前禱告，求神給他機會與人分享信仰。會議後，一位他不認識的中國女商人問他：「怎樣才能成為基督徒？」

只是一間教會，就已經在上述六個層面上有那麼多分享，但據我所知，還有教會從未聽過、從未得著這方面的激勵，也不知道原來神在祂子民身上扮演著那麼積極、主動的角色。

五十年前，英國教會認同了一個清晰的傳福音方向：

「我們深信，如果平信徒不把握日常工作崗位上的機會，英國就永遠不會歸向神。」

然而，在過去五十年，各宗派、教會團體、牧師及信徒整體上也不相信其中一個最有果效帶來轉化、以神的恩典和真理牧養別人的地方，就是神把信徒放在其

中，又讓他們投放最多醒著時間的地方－職場，我希望在今後的五十年，他們不再有這樣的想法。

無論你的教會在哪裡，求主給你智慧、能力和喜樂，使你懂得計劃怎樣應用這本書裡的資料。我希望你能想出更多新穎的構思，然後告訴我，好讓我能藉著互聯網及出版刊物與其他人分享。

願榮耀歸與神！

馬可·格林

第七章 參考資源

這章為你 and 信徒提供不同種類的資源。只要你肯花點心思，加點創意，這些資源便可成為你傳講有關工作信息的輔助材料。

書籍及錄影帶

詳細資料，請登上 www.licc.org.uk/work 或聯絡倫敦當代基督教中心(The London Institute for Contemporary Christianity)。以下列出一些重點書目：

Mark Greene, *Thank God it's Monday – Ministry in the Workplace*, SU, 2001 (3rd Ed)。(中譯：馬可·格林著。《歡天喜地星期一》。香港：學生福音團契，2002。) 撇除個人對此書的愛好，此書趣味盎然，廣受歡迎，談論職場神學、召命、事工、傳福音及倫理挑戰等題目。

Doug Sherman & William Hendricks, *Your Work Matters to God*, Nav Press 1987。感染力強，詳盡透徹，著重神學觀點，並附以很多實踐的理念。

R Paul Stevens, *The Abolition of the Laity*, Paternoster Press 1999。啟發思考，以充分的神學及歷史資料，說服讀者相信：「沒有神職人員和平信徒之分」。

Miroslav Volf, *Work in the Spirit: Towards a Theology of Work*, OUP, 1991。頗具分量，又能啟發讀者作深入探討。

聖樂、敬拜及禱告

Bernard Brailey (Ed), *Touching the Pulse: Worship and Where We Work*, Stainer & Bell, 1996。一本精妙的詩歌集，它收集了超過一百首以上有關工作的聖詩、短歌、詩章、文選、禱文及心得。

小組參考資料

Mark Greene, *Christian Life & Work*, LBC, 2000。兩小時的錄影帶(附有組長手冊及《歡天喜地星期一》一書)，特別為小組而設，共包括六個主題：職場神學、傳揚福音、上司與我、說出真話、處理壓力及工作與靈命。導演及編輯：Rob Purbrick，價錢：26.99 英鎊，查詢請聯絡：LBC (電話：01923 456457) 或倫敦當代基督教中心 (電話：020 7399 9555；傳真：020 7399 9556；電

郵：mail@licc.org.uk）。

Mark Greene, *God@Work: A Vision for Workplace Ministry*, LBC, 1998。二十分鐘的短片，出現了兩個頗具創意的鏡頭，給你很多反省的同時，又帶出職場事工，推動你作進一步探究。導演及編輯：Rob Purbrick，價錢：12.99 英鎊，查詢請聯絡：LBC 或倫敦當代基督教中心（地址及電話同上）。

Richard Higginson, *Mind the Gap*, CPAS, 1997。印製精美，圍繞創造、墮落、救贖和盼望四個主題探討工作的神學，從不同的工作範疇作個案及例子分析。

商業倫理

Scott Rae & Kenman Wong, *Beyond Integrity*, Zondervan, 1996。書價略貴，卻是我的首選。書中談論很多當代不同範疇的商業課題，在導言部分探討基本的倫理問題，處理得相當不俗；書中更以大量「真人真事」為例子。

Alexander Hill, *Just Business*, Paternoster, 1997。（中譯：希爾著。《商界高手》。香港：宣道，2001。）內容詳盡透徹，指出聖潔、公義和慈愛三項神的屬性，是商界中實踐道德倫理的關鍵，書中更引用大量例子。

一般書籍

Richard Bolles, *What Colour is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunter and Career Changers*, TenSpeed, Berkeley。經典好書，值得細閱，共翻印了二十九次之多。以基督教的世界觀為基礎，頗為實用。

Richard Sennett, *The Corrosion of Character*, Norton, New York, 1998。（中譯：理查·賽內特著。《職場便示錄》。台灣：時報，1999。）必讀著作，此書解釋英美的資本主義如何侵蝕人的性格。

工作的前景

Leon Kreitzman, *The 24 Hour Society*, Profile Books, 1999。可能是對工作前景最有啟發性的書，分析尖銳，認為貪心是問題的核心所在。Kreitzman 十分愛好科技，對未來充滿憧憬。

Suzanne Franks, *Having None of it: Women, Men and the Future of Work*, Granta, London, 2000。概述今日的工作情況，附有統計數字，很有真知灼見。

出版物

Workwise，十二頁的季刊，由倫敦當代基督教中心、UCCF 及 Christian at Work 聯合出版，主要討論信仰與工作整合的實際問題，訂閱價：一年 6 英鎊。

Faith in Business，季刊，討論基督教信仰與商業世界的關係。聯絡人：伊恩·格洛斯博士 (Dr Ian Groves)，地址：4 Broughton rd, Ipswich, Suffolk Ip1 3QR。

Management Today，月刊，值得偶爾翻閱。

機構

有很多基督教機構參與支援在職者，例如：A Call to Business、Christians at Work、Christians in Business、the ICC、Midweek in Mayfair、the Ridley Hall Foundation、the Worknet Partnership，詳情請與倫敦當代基督教中心聯絡（電話：0207 3999 555；電郵：work@licc.org.uk；www.licc.org.uk）。

網上資源

倫敦當代基督教中心（網址：www.licc.org.uk）提供很多與工作有關的資料、書目、文章，也為畢業生提供資料，並連結與其他工作有關的網站。倫敦當代基督教中心每星期會以電郵方式寄出 Word-for-the-Week。

可供複印的資料（頁 44-46）

1. 教會問卷樣本
2. 職場信徒備忘清單－用以提醒信徒自我支援、彼此支援及幫助你支援信徒。
3. 宣教士檔案－無論信徒身處何方，他們都是宣教士。檔案是模擬宣教士的報告形式，信徒填寫後，可以在小組中分享或張貼在教會的壁報板上，像宣教士來鴻般與人分享。

職場與你－問卷調查

這份問卷的資料絕對保密。我們希望藉著這份問卷了解你的狀況，從而給予適切的幫助。請誠實回答下列問題，如空位不敷，請續在背面填寫。多謝合作。

姓名（可選擇性填寫）：

年齡： 性別：男／女

職業：

- 1a. 此刻，你在工作上最關注的是甚麼？
- 1b. 教會在甚麼程度上可以幫助你處理上述問題？
- 2a. 你在工作上所面對的道德／倫理兩難是甚麼？
- 2b. 教會的教導在甚麼程度上可以幫助你處理上述問題？
3. 你認為教會對職場信徒有多關注？
4. 你在工作上最享受的是甚麼？
5. 你最渴望聽的三個講道題目是甚麼？
- 6a. 你認為教會可以怎樣支援你在職場上的事奉？
- 6b. 以上哪一項建議最能給予你最適切的幫助？

～ 多謝合作 ～

職場信徒備忘清單

1. 自我支援：
 - 為自己的工作禱告.....
 - 與下列人士分享代禱事項：
 - －家人.....
 - －朋友.....
 - －小組.....

- 基督徒同事.....
 - 邀請牧師參觀我辦公的地方.....
 - 找一些與工作有關的資料.....
 - 成立一個以電郵方式互通代禱消息的小組.....
 - 告訴牧師教會可以怎樣支援在職信徒.....
 - 制訂職場事工計劃.....
 - 填寫宣教士檔案，並張貼於教會壁報板上.....
2. 支援別人：
- 了解他們的工作情況.....
 - 為他們的工作禱告.....
 - 為他們提供資源.....
3. 幫助牧者支援信徒：
- 邀請他／她到我的職場.....
 - 告訴他／她怎樣支援我們.....
 - 為他／她提供資源.....

宣教士檔案

姓名：

職業：

主要的宣教活動地點：

參與主要宣教活動的人數：

我一週內會與多少人接觸：

在這些人當中，有多少是基督徒？

過去三個月，在宣教工場上發生過甚麼事情？

有哪些人為這項宣教事工禱告？

我面對最大的挑戰是甚麼？

我要為甚麼事情禱告？

香港專業人才服務機構簡介

香港專業人才服務機構是由一群熱心的基督徒發起，於一九九一年成立，在香港註冊為非牟利機構。我們的使命是要動員、裝備及支援專業及商界信徒，在香港及中國大陸正面影響職場及社會。我們是一所服務機構，與其他團體合作，協助信徒在職場上作鹽作光，發揮影響，帶來改變，更新文化，造就生命。

為實踐該使命，我們嘗試以教育、培訓及指導的方式進行，我們推動的三項主要服務，包括職場培育、北上信徒支援及商業倫理教育。職場培育旨在幫助專業人士在職場上視工作為一項召命，鼓勵他們追求卓越、提升倫理、彰顯憐憫、服事見證。北上信徒支援是要裝備及支持香港的專業人士面對中國大陸工作及生活的挑戰及機遇。商業倫理教育主要是協助建立及推動商業倫理理念及守則，作為上述兩項事工的基礎。

另一方面，我們促進本港及內地教育交流，安排建築師及城市規劃師在華南地區大學教學，並接待中國學生到港學習參觀。我們亦支持香港學術界及神學界學者與國內大學合作出版。

作者簡介

馬可·格林 (Mark Greene) 為資深廣告傳媒人，曾於倫敦及紐約奧美廣告公司 (Ogilvy & Mather) 工作，及後在倫敦聖經學院 (London Bible College) 修讀神學，其後擔任該院副院長及傳理科講師。除專注傳理學課題外，馬可亦專注於工作及當代文化等相關課題。他於一九九九年出任倫敦當代基督教中心 (The London Institute for Contemporary Christianity) 行政總監。

有關工作的課題，馬可著述甚豐，論述甚廣，他著有《歡天喜地星期一》一書，又撰寫 *A Vision for Workplace Ministry* 錄影帶及 *Church Life & Work* 錄影帶內容，這是為小組而製作的資源。他亦著述了一本有關當代文化的書 – *Of Love, Life & Caffee Lattee* 及一本詩集 – *Opening Night*。

馬可在劍橋取得希伯來文學士學位、在 LBC 取得神學學士學位、在愛丁堡取得神學、傳理及媒體學學士學位。

馬可已婚，與妻子 Katriina 及三個活潑的小孩 – Matti、Tomas 及 Anna-Marie 一起生活。