

## 緒論

在當今的經濟活動中，很多人迷失了方向，爲了賺到錢爾虞我詐、見利忘義、急功近利，甚至於道德淪喪。每個人像賺錢的機器，嚴重破壞了社會的人際關係，使人們喪失的相互信任。人與人之間陷入了無休止的猜忌、懷疑，因此在當今社會急需一種指導思想去規範人的行爲，而最爲恰當的指導思想就是神的旨意。

一個成功的神國度企業必須以委身於討神的喜悅爲目標（林後 5：9）。我們必須以神的心爲心，將自己獻上作爲活祭，效法使徒保羅（羅 12：1），”我們生活、動作、存留都在乎祂。”（徒 17:28）立志遵循神的話語，每日心意更新而變化，活在基督裡（羅馬書 12：2），這樣我們就能明白神的心意並以基督的心爲心，遵行神的旨意與誠命來經營神國度企業（林前 2:16）。當我們以神爲樂，爲主而活，神就帶領我們成功地經營祂的國度事業（詩 37：4）。所以我們經營神國度企業要照著神國度經營的方式來運作。

身爲一位職場宣教者，我們首先要尋求神在我們企業中的旨意。從我們個人的恩賜、才幹、天賦及人生的經驗當中，尋求我們的企業是屬於哪一種事奉的範疇。當我們從事一個企業開始的動機，不是因著個人的利益及喜好或其他人的想法，也不是因著某一個好的個人經營理念爲基礎，而是建立在神的話語上，成爲我們經營企業的基石，若不是如此，企業終將失敗（太 7:24）。

首先，一個神國度企業的存在是爲了尊崇及榮耀神（羅 14：7;林前 10:31）。我們必須要有一個誠實及敬畏神的心來服務我們周遭的人及環境，反映出神的聖潔。同時意味著神國度企業必須尋求推動的性質，動力，以及神的旨意。也就是成爲神的一個好管家，擔負起管理神所給予一切的資源與責任。在我們企業的每一個領域、我們的經營和決定都必須以神的意志爲導向，而不與世界妥協。我們如何運作我們的企業以及帶領我們的員工必須用神的話語作爲準則。我們必須次序性、有組織、並準確的管理公司的營業系統，以高效率的生產方式，管理我們的業務資源。身爲職場宣教者，我們也必須尋求持續加強專業的知識和技能。經營神國度企業每日與神同工，追求一個創新的企業經營模式，同時我們的企業也是卓越的企業表徵。當我們在企業中遵循神的話語，祂會帶領我們的企業蓬勃發展並持續的進步，成爲一個成熟的神國度企業（書 1：8）。

在公司或組織裡，我們可以分享福音以及建造員工的生命擁有基督的品格。企業領袖要以基督的身量爲做事原則，成爲員工的楷模。在職場上也有小組查經與靈修、禱告會或福音傳媒分享、並關懷社區的需求。

同時神國度企業也照顧周圍窮人的需要（箴 28:27;羅 12:13）以及對員工的薪資及社會福利安全保障給予適當的關注（申 24：14-15;耶。22:13;腓 2：4;提前 5:18）。可與當地的教會宣教事工彼此扶持，以及有互補的作用。靠著主的大能大力剛強壯膽，抵擋魔鬼的詭計，並破除宗教派別（弗 3:16-21）、種族歧視（弗 4:1-6）、性別差異（弗 5:21-33）、家庭問題（弗所書 6:1-4）及在職場工作中所面臨的問題（弗 6:5 9）。

神國度企業不僅是獲取公司的利潤及爲宣教福音事工財務上的支持，更重要的是推動與執行神國度的發展，使我們屬靈的生命更加成熟，在真道上同歸於一。將聖經原則應用在財

務和管理職務方面，避免偏離神的法則或隨從自己的想法偏離正道去開發市場。鼓勵教會及職場的所有成員參與其中，達成共同目標。企業家所有的投資都領受教會蒙福的屬靈教導，報酬與利潤匯集統一於奉獻社會和神國發展。葡萄樹能結果；所有的果實生產豐收：在呼召中成就神的國度事業，是可尋求並尋見的，只要良善又忠心地遵循神的法則。

本論文之研究內容及範圍包括以下三種型態：(一)企業為宣教(Business for Missions)，意即企業所獲取的利潤支持神國度宣教的使用。(二)企業與宣教(Business and Missions)，意指帶職事奉，在工作以外的時間從事宜教事工，和在工作環境中傳遞福音。(三)企業即宣教(Business as Missions)，意指企業本身是為拓展神國度而設立的，企業提供平台帶動屬靈的、社會的及經濟的需要。現今世界上大多數人屬於企業為神國度的導向，就是將所得利潤奉獻作為神國度使用。第二類型的人，企業和宣教，利用業餘時間宣教或在職場進行轉化工作。而第三類型的群體視企業即是宣教，即企業是為神國度目的所設立的。教會的職場信徒應朝向企業即宣教的目標而努力，將神的經營法則帶入工作及事業當中。如此一來，企業是有神國的目標。在日常的生活中將企業經營和宣教使命融合為一，因為商業是完成神國使命的一項工具。這種經營模式成為今日教會成員於職場的事奉原則。促使企業即是宣教(Business as Missions)適用於教會中的每一份子。

錢。

- D. 神國度企業家以言語、生命、行動見證福音，活出信仰，領人歸向基督。
- E. 神國度企業家成為領袖，將異象帶進文化，提供職業，企業機構，成為服事國家，影響民族的所在。

## 第一章

# 神國與世界國的差異

神的國度是以愛、謙卑、  
犧牲與奉獻為中心，  
而非權力、貪婪或野心。

「不要愛世界和世界上的事。人若愛世界，愛父的心就不在他裡面了。因為凡世界上的事，就像肉體的情慾，眼目的情慾，並今生的驕傲，都不是從父來的，乃是從世界來的。這世界和其上的情慾都要過去，惟獨遵行神旨意的，是永遠常存。」（約壹 2:15-17）人類對事物和各種成就的慾望、情慾和驕傲，「我們知道，我們是屬神的，全世界都臥在那惡者手下。」（約壹 5:19）都是屬世工作以自我為中心的行為表現，同時也反映出一種由人類本性推動的生命本質。大多數人的工作崗位都是按著屬世的工作方法行事，現今各行各業許多的制度

都是受人類本性的影響支配著，但神創造世界與人類時，祂的心意並非如此。「有一條路，人以為正，至終成為死亡之路。」（箴 12:12）由此可見，屬世的工作方法看起來似乎正確，實際上卻引導人走向錯誤當中。神的國和世界國的差異何在？

## 神國度的中心原則

神的國度是以愛、謙卑、犧牲與奉獻為中心，而非權力、貪婪或野心。耶穌呼召一群人來跟隨祂，然後花了三年半的時間教導、教訓他們神國的道路。當他們回應耶穌，以祂為生命之主時，他們就進入了神的國度（約 3:3-8）。從那一刻起，他們的生命就此改變並開始學習由神的眼光去看自己的生命。

耶穌常用比喻解說神國的道路和神做事的方式。有兩個比喻分別是有關芥菜種和麵酵。馬太福音描述了神國起初開始的一些方式。「祂又設個比喻對他們說：天國好像一粒芥菜種，有

神卻關注細微之處。神只要有了適當的要素，就可以讓它成長。

人拿去種在田裡。這原是百種裏最小的，等到長起來，卻比各樣的菜都大，且成了樹，天上的飛鳥來宿在它的枝上。祂又對他們講個比喻說：天國好像麵酵，有婦人拿來，藏在三斗麵裏，直等全團都發起來。」（太 13:31-33）

世界尋求以立即的果效，達到目的讓人留下深刻印象。神

卻關注細微之處。神只要有了適當的要素，就可以讓它成長。起初微小、不起眼，但是到末了，它的影響卻是廣泛又徹底。

表 1-1 聖經偉人的例證：神所看重的人的影響力<sup>1</sup>

人	結 果
挪亞（創 6-9 章）	神的子民得保存
亞伯拉罕（創 12 章）	神的子民開始建立
摩西（出 2-12 章）	神的子民被釋放
大衛（撒下 16-24 章）	神的子民立一個國王
耶利米（耶 15 章）	神的子民被警戒
門徒（徒 2:42-47）	神的教會開始建立
保羅（羅 11:13）	福音傳給了外邦人

神看重的是我們擁有一顆願意的心，祂不在乎我們的過去，然後祂要為我們造一顆新心，一顆懂得尋求祂的心。當改變發生時，就知道是神在動工，不是自己所為。神能使用每件生命的經歷來塑造人。祂可以利用各種經驗來裝備我們，讓我們能去服事他人。神要讓我們述說祂奇妙的作為，讓我們能與人分享祂如何信實地帶領我們經過各樣掙扎試煉與得勝，如約伯、約瑟、但以理，成為眾人的幫助與鼓勵。

<sup>1</sup> 駱邁克和金科德，見前，210。

### 神國做事的法則

神的比喻常有些與世界不同的說法，例如耶穌說，如果你要救自己的性命，就會喪掉生命（太 8:35）；以及為主活著，你必須先死（約 11:25）。屬靈的真理常常跟我們一般屬世的想法、認知相牴觸。看看以下所列，仔細對照世界的說法和神國度說法之間的出入。

表 1-2 世界國與神國的差異<sup>2</sup>

世界的說法	神國的說法
必須有傲人之處	謙卑是基本要素
要有雄心壯志	耶穌是主，學習順服
追求自我成功	成就神的旨意
作老闆	作僕人
競爭對方	服事眾人
爭取自己的權利	將主權交給神
看重自己的利益	順服神的命令
追求名譽地位	尋求神的心意
救自己的性命	為基督捨己
彰顯自我	治死老我

<sup>2</sup> 同上，148-149。

世界的說法	神國的說法
要有成就	要有好品行
不必為別人受苦	背起十字架
駕馭控制的領導	影響力的領導
憑眼見而行	憑信心而行
定下長遠目標	神啟示未來
自我為中心	先求神的國
吃喝玩樂	聖靈中的喜樂
世上的事物讓你快樂	敬虔的品行帶來喜樂

### 神國與世界國領袖的差異

誰願為首，就必作你們的僕人（太 20:27）；耶穌藉著給門徒洗腳，來顯出祂的權柄。在今日世界，作主人或老闆的卻是以發號施令來統治或控制。

神使用的人必須以神的國度為念。保羅給加拉太人的書信說到：「我斷不以別的誇口，只誇我們主耶穌基督的十字架；因這十字架，就我而論，世界已經釘在十字架上；就世界而論，我已經釘在十字架上。」（加 6:14）保羅是向外邦人傳福音的宣教領袖，是有極大信心和毅力的人，他忍受了坐監、挨打、被人丟石頭、鞭刑等一切刑罰，至死忠心，為了要榮耀神。

表 1-3 世界國與神國領袖的分別之處<sup>3</sup>

世界國的領袖	神國的領袖
相信自己	信靠神
自高自大	柔和謙卑
自己做決定	尋求神的旨意
喜歡指揮操控人	樂於順服跟從神
動機是為自己的益處	動機在於愛神愛人
壓力使他們軟弱	壓力使他們剛強
重利潤多於原則	重原則多於利潤

對照世界國與神國的領袖差異，最大的不同處在於身分上的認同。屬世的領袖較強調自身的利益，而神國的領袖則視自己為神的僕人，凡事以神為中心。「領袖」和「僕人」這兩種身分如何並存？

在新約中對僕人一詞有翻成奴隸的意思，希臘原文的解釋，doulos(δούλος)，中文應翻成「奴隸」，此詞意味著對主人絕對的順服，隨時聽命並完成主人的吩咐。當保羅自稱為主耶穌的奴隸時，他所強調的是對基督完全的委身與

神國的領袖是一位願意順服的僕人，並且以身作則領導羊群。

甘心的事奉。diakonos(διάκονος)在中文聖經中翻成「執事」(林後 3:6、弗 3:7、西 1:23、羅 15:8)，「佣人」(太 20:26、林後 6:4)，「差役」(林後 11:15)，「僕人」(林後 11:23)。此詞原指「僕人」(servent)、「助手」(helper)，但在保羅書信中把它變成為基督化的詞；新約的執事(林後 6:4)，基督的僕人(林後 11:23)，神的佣人(林後 6:4)，福音的執事(弗 3:7)，教會的執事(西 1:25)。diakonos(διάκονος)一詞強調僕人與其工作內容的關係。新約中作僕人的內涵如下：

- (一) 願順服：因著認清自己是僕人身分，甘心順服主人的意思而行。
- (二) 肯服務：願意謙卑服事眾人。
- (三) 作管家：忠心的好管理者，才有好的生命見證與學習。

神國的領袖是一位願意順服的僕人，並且以身作則領導羊群。(約 13:15)<sup>4</sup>

### 神的意念非同人的意念

「耶和華說，我的意念非同你們的意念；我的道路非同你們的道路。天怎樣高過地，照樣，我的道路高過你們的道路；我的意念高過你們的意念。」(賽 55:8-9)

以賽亞書五十五章 8-9 節提醒我們，神的道路不同於世界

3 朱利安，《神是我的 CEO》，郭寶琪譯（香港，九龍：福音證主協會，2007），19。

4 杜正夫，《愛的傳承》（台灣，台北：導航會，1993），146-147。



的道路。我們知道人在歷史上的作為，也可預測世人今日或往後可能有的作為，但這通常並不反映神的觀點。世人的行為顯示出世界的道路。世界並不倚靠神，世人以為人的目標就追求至高的良善，但世界所認為至高良善的標準，卻會受限於不同族群的缺欠、慾望和需要。神的道路彰顯出祂在每個情況中掌權。在神看來，耶穌基督的真理是每件事的過濾器。神供給祂百姓一切能力，包括祂的智慧、權能、恩典、忍耐和日用飲食所需。一個按神的方式行事的人，不只是這世界的居民；他已經成為神國的公民，是按照神國的方式在行事。<sup>5</sup>

### A. 神的道路非同人的道路

聖經記載一次最奇特的戰事就出現在約書亞記六章 1 至 27 節；連續六天，每天一次，等他們聽到一長聲的號角響起，大家就眾口一心地朝城牆高聲呼喊。「當那日，在猶大地人必唱這歌說：我們有堅固的城。耶和華要將救恩定為城牆，為外郭。敞開城門，使守信的義民得以進入。」（賽 26:1-2）順服是關鍵所在，即使神的某些作為看起來實在不太合理。神的道路不同於我們的道路，而祂的國度也不同於世界的國度。

### B. 神的觀點不同於人的觀點

我們所掛念的是財務問題；耶穌在意的是永恆。我們忙於每日的日程表；耶穌講的是永恆。我們忙得精力耗盡；耶穌講

的是永恆。我們尋求舒適生活；耶穌講的是永恆。<sup>6</sup> 要能從永恆的角度來看，我們必須要有基督的心思。聖經告訴我們，如果我們與耶穌同復活，神的百姓應該思念上面的事，不要思念地上的事。「所以，你們若真與基督一同復活，就當求在上面的事；那裡有基督坐在神的右邊。你們要思念上面的事，不要思念地上的事。」（西 3:1-2）。

神是昔在、今在、永在的神，祂無所不知、無所不在、無所不能。如果你是在時間的基礎上做成生命的抉擇，它們就會是單向的。但如果是在永恆的基礎上做相同的決定，就會得到全然不同的結果。當神在我們的生命動工時，祂會把我們帶到祂國度裡一個更寬廣的境界。

戴德生說：「把焦點集中在基督的工作上，對我們絕對有益；實現神的工作並不表示人要去為神做工，而是神自己的工作透過人來做成。」

## 神國與中國文化差異之處<sup>7</sup>

神的國就是神的義的彰顯。「公義和公平是你寶座的根基。」（詩 89:14）和神有好關係，才有和人、環境有好關係及對的影響力。

孔孟思想著重人與人之間的和諧與關係，而基督的思想著

<sup>6</sup> 同上，143。

<sup>7</sup> 楊慶球，「儒家與基督教看工作的道德承擔」，《中國神學研究院期刊》，第 46 期（2009.1）：37-58。

<sup>5</sup> 亨利·布克比和湯姆·布克比，見前，141-142。

重於人與神之間的關係。人們必須先建立與神之間的關係，才能行出神的義，因為人都是有罪的，「世人都犯了罪，虧缺了神的榮耀」，（羅 3:23）所以在人是沒有義的。「就如經上所記：沒有義人，連一個也沒有。」（羅 3:10）世人需要接受耶穌基督的拯救，才能與神的義有分。因此經上記著「神的義，因信耶穌基督加給一切相信的人」（羅 3:22）「這義是本於信，以至於信。如經上所記：義人必因信得生。」（羅 1:17）神又說「神設立耶穌作挽回祭，是憑著耶穌的血，藉著人的信，要顯明神的義；因為祂用忍耐的心寬容人先時所犯的罪。」（羅 3:25）

中國歷代的文化背景與基督文化中心思想在工作上的同異處，同時也看見中國自古以來也在尋求一個「道」；一個天理，就是一個有神論的種族人民國家。

中國自古以來都有一個「道」可循，基督教也有一個「道」可循。**中國是以孔孟思想為中心，基督教則是以聖經為原則。**孔子重視整體性或普遍性的道德教育，以禮、仁、德等為論政中心。孔子提出克己復禮，主要是看到周朝禮崩樂壞，政治制度敗落，引致社會混亂，所以要重建周的秩序，使無序（disorder）的社會歸回有序（order）的統治，因此孔子的學說都是從大原則著眼。在孔子的龐大體系中，要點在於重建社會秩序，亦及孔子所說的「道」。孟子提出了國家人民分工的必然道理，然而，他把治理國家的地位放在百工之上。在〈許行篇〉中，孟子論及分工，一個人不能做所有的工作，必須與別人分工。許行自命為神農信徒，宣揚天下以農耕為本，認為理想的聖人，包括君王及政治家，都應與農人並耕而食。孟子質疑許

行何以只重農耕而輕冶金、紡織等其他職業，因此孟子指出各行業都應該是平等的。



## 第二章

## 職場事奉的 聖經觀與神學觀

工作有分於神的創造，  
也是敬拜與順服的表現。

### 聖經中「呼召」的含意

**舊**約的呼召（qara）用語，原是指神的子民被分別出來去參與神對世界的救贖計劃。神的國要進入世界的國，就是進入救恩的呼召、追求分別為聖的呼召（出 19:6）和服事的呼召，成為祭司的國度，聖潔的國民。新約也一樣，呼召（kaleo 和 Klesis）一詞，用來指邀請人藉著基督得救成為耶穌的門徒，成就人過聖潔神國子民的群體及個人生活，並呼召人與神同工參

與國度事奉。

在聖經裏，神的呼召臨到神的子民，這種呼召有三種含意：（一）所屬（to belong）、（二）所是（to be）、（三）所為（to do）。

第一是呼召人歸屬於神，屬於神兒女之尊貴身分（出 19:5；何 11:1-2；太 9:13；可 2:17；路 5:32；徒 2:39；羅 1:6-7，8:28，9:24；林前 1:24、26，7:17、20；弗 1:18，4:1；腓 3:14；帖前 2:12，5:24；帖後 2:14；提前 6:12）。<sup>1</sup>

第二是呼召人成為神的子民，為要建立教會與神國有分，成為聖潔走在成聖的道路上，讓神的榮耀得著頌讚（林前 1:9，7:15；加 5:13；弗 4:4；帖前 4:7；提後 1:9）。

第三是呼召人做神的工，在教會裏或在日常生活中活出神的形像與生命。發揮各人的恩賜、才能、工作、職業、角色、事奉和使命（賽 41:9，42:6；太 4:21-22；可 3:13-14；弗 4:1；彼前 2:9-10）。如此看來，基督徒的呼召是為履行創世記一章 27 至 28 節提及的人類呼召，<sup>2</sup>這項呼召為要成就神創造人的旨意：亞伯拉罕被神呼召離開本地、本族和父家，去神指定他去的地方，與神同工，完成神的應許及使命，成就神在他生命中的計劃，祝福地上的萬族萬民。<sup>3</sup>走上神的計劃裡履行神的呼召需要倒空自己，謙卑順服，與神同行。甚至神的兒子耶穌基督，也需要謙卑順服，且死在十字架上，完成天父的呼召與在祂身上的

<sup>1</sup> 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通識手冊》，44。

<sup>2</sup> 同上，45。

<sup>3</sup> Frank F. Marinkovich, *Marketplace Priest* (Fairfax, VA: Xulon Press, 2002), 27.

救贖計劃。<sup>4</sup>

- (1) 享受與神相交（所屬）：在神聖的伊甸園裡與神相交，<sup>5</sup>恢復與神已有的和好關係。
- (2) 建立社群（所是）：神造男造女，使人類建立社群，遵行神的話語，遵守祂的大誡命，建立教會，彼此相愛。
- (3) 共同創造（所為）：與神共同創作，在地上成就神好管家的職分，執行大使命，轉換世界的國，使之成為神的國。

## 聖經中的工作觀

### A. 工作的聖經基礎

希伯來文 *abodah* 有工作、事奉、敬拜的意思。在聖經中事奉與敬拜常是同一詞彙，在出埃及記中摩西多次向法老說：「容我的百姓去，好事奉我。」（Let my people go, so that they may worship me.）（出 7:16，8:1，9:1，10:3）這裡的事奉，英文翻成敬拜。<sup>6</sup>因此，工作有份於神的創造，也是敬拜與順服的表現。工作是神賜給人的使命和權柄。「神就賜福給他們，又對他們說：要生養眾多，遍滿地面，治理這地，也要管理海裡的魚、空中

<sup>4</sup> Ibid., 29.

<sup>5</sup> 保羅·史蒂文斯，《工作真重要：向聖經人物學工作》，黃凱津譯（台灣，新北市：校園，2011），22。

<sup>6</sup> 劉志信等，《職場事奉的挑戰與實踐》，（台灣，台北市：天恩，2014），3。

的鳥，和地上各樣行動的活物。」（創 1:28）工作與管理是我們的責任與榮耀，一般人總以為為主做工指的是講道、傳福音或牧養關懷等，然而神的工做卻遠遠超越宗教活動，神是牧者、陶匠、管家、園丁、農夫、工匠、窯匠等。

工作的目的是與神同工、為主所用。工作場所是我們與神相遇的地方，使我們在信心、愛心及盼望中工作。「在神我們的父面前，不住的記念你們因信心所做的工夫，因愛心所受的勞苦，因盼望我們主耶穌基督所存的忍耐。」（帖前 1:3）我們真正事奉的對象是主耶穌，因此工作不是虛空，而是屬靈的體現。勞倫斯弟兄（Brother Lawrence）在《與神同在》（The Practice of the Presence of God）中提到，無論甚麼細微的工作都是為耶穌做的，「無論做什麼，都要從心裡做，像是給主做的，不是給人做的」（西 3:23）因此他在工作中能甘之如飴，不停的唱詩讚美神。對他來說，每日工作的地點就是事奉、敬拜、與神相遇、經歷神的地方。

## B. 耶和華是工作的主

聖經教導我們，人必須照著上帝的旨意來工作，否則人的工作最終只是徒然，毫無價值。

上帝在第六日創造的高峰，按自己的形像創造了人（創 1:26）。擁有上帝形像的人類，要負起管理和事奉神國的責任；人藉著好好管理上帝的託付來彰顯神的形像，成就祂的工（創 1:26-28）。從這個角度看，工作有一個非常寬廣的涵義，而最重要的是領受上帝的呼召（calling），在地上遵行及實踐祂的旨

意。工作因此是充滿榮耀、活力及意義的。

上帝交給亞當和夏娃的首要任務，是為各種活物起名，將動物分類，賦予大地秩序，從中顯示出人的管理能力。上帝又讓他們照顧園子，吃園中的果子；人與大地彼此依賴，和諧相處。人在地上繁衍，為要管理而不是征服大地，是與上帝共同治理大地。上帝是工作的主，祂一直都在工作。祂的智慧與能力透過工作彰顯出來，祂創造萬有，凡事美好。祂把亞當安置在伊甸園中，要他們看顧耕種，所以工作與管理是上帝給亞當的使命。<sup>7</sup>

工作有一個非常寬廣的涵義，而最重要的是領受上帝的呼召（calling），在地上遵行及實踐祂的旨意。

## C. 墮落後的工作觀

人犯罪後，工作的本質被曲解了，因人不順服神的命令所必須承受的結果。因此地長出荊棘蒺藜，人要汗流滿面，終身勞苦才得糊口（創 3:17-19）。今日我們對工作的負面定義都來自亞當違命墮落的結果。

今日，工作帶給人類的是辛勞、挫敗。工作暴露出人的貪

<sup>7</sup> 楊慶球，「儒家與基督教看工作的道德承擔」，《中國神學研究院期刊》，46 期（2009.1）：46-47。

婪，工作的環境顯露人性的醜惡，爾虞我詐、剝削異己。人人盼望盡早完工，或盡早退休，以求安逸。「二分法的工作觀」可能是由於經過一天長時間或一週的工作之後，許多人覺得疲憊、厭煩，因此很容易認定工作是神給人的詛咒。但工作不是被神所詛咒的，乃是祂賜給世人的禮物。如果神是工作的神，那麼工作的本質絕非邪惡，而人既是按著神的形像被造的工作者，那麼所從事的工作本質就非邪惡，歸根究柢，人的工作是神交派的。<sup>8</sup>

聖經沒有鄙視工作。掃羅用牛耕田（撒下 11:5），大衛牧羊（撒下 16:11），兩個以色列王原來從事的都是平凡的工作；至於耶穌，祂是木匠的兒子，也可算是木匠，有技能及勞動力。聖經對工作的描述其實十分正面，只是由於人犯罪，工作的原意開始被扭曲，我們應當從歷史中重塑工作的意義。<sup>9</sup>

## 工作的神學觀

### A. 工作的「呼召」

韋柏（Weber）在《新教倫理與資本主義精神》，指出基督教的工作含有「呼召」（calling）的意義。馬丁路德（Martin Luther）把聖經翻譯為德文時，進一步發展這思想，認為「呼召」的原意為「職務」，如諸祭司的職責（利 6、7 章）又或

為王服務辦事（撒下 8:16）。「呼召」翻成德語 *Beruf*，即中文的「職業」，指的是一般的工作，例如在田裡勞動的農夫（代上 27:26）、工匠（出 31:5）、商人（詩 107:23）所從事的，其中都包含倫理的要求，即完成上帝所委派的旨意。路德講述的重點是職業無聖俗之分。上帝應許的唯一生活方式，不是要人以修道主義超越世俗道德，而是要人在現世所處的崗位上，完成上帝交給他們的責任和義務。這是他們的天職（*Beruf* 或 *callig*）。為了對抗修道主義的生活，路德貶抑修士的生活，認為放棄世俗的工作是逃避責任並提出「信徒皆祭司」的觀念，徹底把神聖和世俗的分界線模糊化。<sup>10</sup>

約瑟的呼召生活有很多我們可以學習的地方。他不僅只知道神的呼召，在他的生命中有三個重要階段，首先，約瑟有個職業（career），早年他跟隨父親的腳步成為牧人，「與哥哥們一同牧羊」（創 37:2）。接著，約瑟有一個工作（job），是在波提乏家中當奴隸。最後當約瑟從監牢被提拔到皇宮時，他才發現神在他生命中的召命（vocation），完成神對他的呼召（calling）。

召命的意義遠超過單純的工作，是神對你的呼喚，要你屬祂，以神喜悅的生活方式來生活，在世上為神做工。對約瑟來說，越到晚期他越清楚是神派他去埃及。整個宣教任務就是要去管理埃及的資源，不只為了埃及人，也為了應許之族。就算是奴隸工作，也是神的呼召，是神的心意。<sup>11</sup> 所以不要在乎環境

<sup>8</sup> 薛門和韓立克，《職場大贏家：上班族必勝手冊》，99。

<sup>9</sup> 同上：47-48。

<sup>10</sup> 楊慶堃，見前：50。

<sup>11</sup> 保羅·史蒂文斯，見前，56-57。



的艱難與工作的艱辛，而是看我們在神面前工作的態度。當我們了解到工作有呼召的意義在其中，知道是為誰而做的，我們的工作態度就會完全不一樣了。<sup>12</sup>「你們作僕人的，要懼怕戰兢，用誠實的心聽從你們肉身的主人，好像聽從基督一般。不要只在眼前事奉，像是討人喜歡的，要像基督的僕人，從心裡遵行神的旨意。甘心事奉，好像服事主，不像服事人。」(弗 6:5-7) 世人努力工作也許是為了錢財、為升遷、為了取悅於人，但蒙召的職場信徒的心志卻是為了討神喜悅，如同服事主一般的來服事人。如同使徒保羅所說的，就算蒙召時是為奴的，也不要輕看自己卑微的社會地位，因為我們是主耶穌重價買來的，是主耶穌以寶血贖回的，所以我們不是作人的奴僕。<sup>13</sup>

聖經中仍有許多例子是歸信基督後仍持守自己原本的聖召，都是值得我們學習的，如：呂底亞販售紫色布匹、路加行醫、撒該擔任稅吏等，因此我們應該順服領受自己的聖召，在工作崗位上為主發光。活出工作的意義，決不是那些擁有較強工作能力及收入較高者的專利品，相反的，只要走

只要走在屬神的心意裡，  
人人都能活出生命的永恆  
價值。

<sup>12</sup> 劉志雄，《聖經中的工作觀》(台灣，台北市：道聲，2008)，72。

<sup>13</sup> 韋真爾，《上帝 @ 工作：基督徒生命中的聖召》，劉思潔譯(台灣，台北市：雅歌，2006)，214。

在屬神的心意裡，人人都能活出生命的永恆價值。<sup>14</sup>

## B. 工作的「事業」(enterprise)

「工作」(work)一般指操勞的工作或有報酬的職業。現今人們使用「工作」一詞時，主要是指有報酬的職業。工業革命之後，有報酬的職業成了大多數人賴以維生的主要途徑，在個人及家庭生活當中占了極重要的核心位置。既然有報酬的職業是主要的工作形式，人們因此將兩者畫上等號，但其實工作與有報酬的職業之間並不相同，即使工作與收入緊密相繫著現代經濟制度。並非所有的職業都是「工作」，有些人坐領乾薪。並非所有的工作都是「職業」，有些人在沒有報酬的情況下工作。此外，工作為有報酬職業的觀念往往有異化作用，因為根據其定義，工作的基本意義是收入，而非事情。人們越為工作而工作，就越少感到異化。<sup>15</sup>

人類得救或沉淪，不在於個人的功德或行為，而在於神的信實與恩典。「因為世人都犯了罪，虧缺了神的榮耀；如今卻蒙神的恩典，因基督耶穌的救贖，就白白的稱義。」(羅 3:23-24)「所以凡有血氣的，沒有一個因行律法能在神面前稱義。」(羅 3:20) 加爾文(Calvin)為對抗天主教的行為主義，提出預定論，指出人的得救是上帝預定的，人得救與否完全與個人的功德或行為無關。但必須留意的是，預定的教義基礎在於恩典，

<sup>14</sup> 林榮樹，《職場特工》，94。

<sup>15</sup> 沃弗，《在聖靈裡工作》，20-21。

而不在於專橫、獨斷。加爾文（Calvin）說：「就被揀選者來說，是完全根據神白白賞賜的仁愛，與人的功勞絲毫無關。」加爾文（Calvin）極重視上帝的榮耀及絕對的權柄，他這種精神促使人努力工作，以榮耀上帝。而莫特曼（Moltmann）提出工作不是一個呼召，世界沒有神聖光環，政治架構、經濟體制也不具神聖性。世界只是一個中性的地方，讓人在其中盡上一己責任，開拓環境，建立事業，這是上帝給人的福氣，人要存感恩的心去做。人若在工作上成功，證明他本身的熟練通達，而熟練通達使人能合理地生存下去。

基督徒對職業的看待，工作不僅表達了人的信仰，也表達了宗教的節制精神。人不要在乎階級、團體之別，只要專心致力做自己所能做，施予自己所能施予，所帶出的結果是將累積賺取的利潤，同時又節制不揮霍，將盈餘重新計劃投資。謀取合理的利潤和報酬不是罪惡，競爭致富亦可以接受，但工作必須帶有誠信，因為這是上帝管轄的世界，神是信實無欺的。成功創立事業，發展企業，是合理且蒙上帝喜悅的事，不過必須謹記上帝的恩典，把盈餘回饋社會，幫助世上有需要的人，並且提防過度耗用資源，個人財產既是來自上帝的恩典，就不應據為己有，或只留給子女，應當歸為神所有，成為神國忠心的管家。

### C. 工作的「工具意義」

印歐語系「工作」一詞的字源，帶有乏味、繁重的苦差事之意。例如，克羅埃西亞語裡「工作」（rad）、「奴隸」（rob）、

「囚犯」（robijas）的字源之間密切相關。英文的「勞工」（labor）一詞，源自於 labare 這個字根，意思是「因背負重擔而跌倒」。因此，把工作理解為乏味繁重的苦差事也符合歷史上對工作的認知。雖然現代人越來越相信工作應是一種享樂，但大多數的工作者肯定仍是汗流滿面。<sup>16</sup>

自亞當夏娃犯罪後，人的工作與神隔絕，所以工作本身便成為一項工具，藉以滿足自我企圖心的，失去了上帝原本賜給人工作的善良本意。認為工作不可能是完全自由活動，總有許多方面的侷限。該隱與亞伯分別以務農和牧羊人的身分成為維生的工具。上帝並非厭惡耕種而喜悅畜牧，祂對兩兄弟本來一視同仁。該隱的後代打造鐵器，創作音樂和藝術，多才多藝，但拉麥的刀劍之歌暴露了該隱後代的罪惡（創 4:23-24）。工作原是中性的，卻可以為人的罪性所利用，成為暴力的工具。也可以為神所使用作為養生、創造環境、管理大地與神同工的工具，榮耀神所在與神同工的地方。以色列人在埃及為奴的時候，工作成了奴役人的工具，把以色列人壓得透不過氣來，視工作等同痛苦的表徵。上帝說：「我的百姓在埃及所受的困苦，我實在看見了；他們因受督工的轄制所發的哀聲，我也

---

上帝關心的是人，不是工作，祂要把人從工作的奴役中釋放出來。

---

<sup>16</sup> 同前，20。



聽見了……」(出 3:7) 上帝關心的是人，不是工作，祂要把人從工作的奴役中釋放出來。但法老看不見以色列人，只看見他們的工作。摩西要求法老容許以色列人離開埃及三天，到曠野敬拜祭祀耶和華，法老立刻想到的便是「工作」，「你們為甚麼叫百姓曠工呢？」(出 5:4)。當人的價值完全被工作取代，罪會使人的心發狂，視人命為草芥，使工作變為奴役人的工具。馬克思 (Marx) 指出，當工作只有工具意義而失去建造人的目的時，它就變成「異化」(alienating)，不再合乎人道。莫特曼 (Moltmann) 指出我們不能把善德 (virtue) 與工作分割，否則工作會變成惡，成為奴役的工具；但工作本身沒有神聖性，工作並不等於事奉上帝。我們在社會努力服事人群，是盡本分，突顯人與人之間的關係，當中並不涉及「事奉上帝」的神聖本質。然而工作必須與善德、自由、意義結合，否則離開了人的主體，工作只會異化。為了公正看待現今全球瞬息萬變的工作情境，避免傳統工作觀的壓迫性含意，工作的全面性定義如下：工作應是誠實、具有目的性並使用明確方法的社會活動。其主要目標是製造產品或情境，可滿足工作者或其同伴的需要；或指工作者必須進行的活動，以滿足自己對這活動的需要以外的其他需要。

#### D. 工作的「關係意義」

神與受造物之間的立約關係，這個立約的對象就是人，特別是神的選民。盟約是一種隸屬關係，當中會列出條款，「你們要作我的子民，我要作你們的神」(耶 30:22)，就像在婚約中所

提到的：「你屬我，我也屬你。」盟約和合約恰恰相反，合約有先決條件，然後彼此才同意互換物品或服務。盟約卻是先建立在雙方的「關係」上。因此，神的創造力就展現在祂屬於祂的受造物，祂的受造物也屬於祂。神創造的整個過程中，特別是人類，都是在表達神形像中的「創造想像力」(imagination)。創造的高潮是神按祂的形像造人 (創 1:26)，人類就是神內在形像的外在表彰。神學家卡爾·巴特 (Karl Barth) 說：「所謂的忠誠盟約 (covenant fidelity) 就是神按自己形像造人的內涵與目的。」工作就是這個盟約要求你負起的責任 (covenant fidelity)，要照顧全地。在這個盟約裡，我們屬於神，榮耀神，也願意投入心力來成就神的心意。工作不是人類的發明，而是神聖的呼召，是我們在學習、模仿創造主。「按神的形像造人」就是，人類受造，就像神一樣是重視關係、重視工作的。<sup>17</sup>

### ✿ 小結：重塑工作的意義

論述工作、人、神三者之關係，<sup>18</sup> 使人認識工作的目標與方向，使之回應人在上帝國度的行動。

從創世記認識，人是按上帝的形像被造，定義上人及其工作當在上帝起初的秩序之下運作，而此秩序已貫注於人的本性

<sup>17</sup> 保羅·史蒂文斯，見前，21。

<sup>18</sup> 鄭順佳，「工作神學初探：從《工作通論》說起」，《中國神學研究院期刊》，第 46 期 (2009.1)：61-86。

之中，因此一切有關人的思想行為，應以人是否依循上帝起初秩序為準則。巴特對工作的定義如下：「工作是人對上帝命令的一種順從，以及成就人性的定律。」就是以聖經為原則，所以當我們經營國度事業時，理應遵照上帝的法則與規章。

神的創造與人的關係。工作使人有別於上帝，也使人有別於其他不用工作的受造物。工作並不是人的自我肯定，而是顯出人與萬物的差異所在。工作是人的活動，與上帝的照管（providence）相應，以此肯定人的生命存在。「當人被召服事天國與上帝慈父的照管，此說意味著主動的參與。但它並非指人之於上帝的活動成為共同創造者（co-creator）、共同拯救者（co-saviors）或共同攝政者（co-regent）。」這相應視工作為召命，是人回應上帝國度的行動，以上帝的行動為起點。換言之，人的工作與上帝的創造行動並不相同，由此亦否定了人是「共同創造者」之說！

從聖經創世記中我們可以學習到：（一）工作是必須的，當人有了工作就有尊嚴，因為人是照著上帝的形像被造的，而上帝自己是一位工作者。（二）上帝是因著工作而造人，亞當和夏娃在伊甸園修理及看守園子，是為了成就上帝創造的旨意。因此工作本身並不是咒詛而是福樂。由聖經觀點來看，人們享受工作的機會而獲得報酬，是一份滿足。（三）神賦予人類工作者尊貴身分的善意，已被人類的罪惡破壞，人類工作的地方，本應在上帝的律法下成為幸福而愉悅的所在，但人類墮落後卻成為相互爭競、自私自利、勾心鬥角的競技場，使得神原本創造的幸福而快樂的工作禾場因著人類悖逆的結果而陷入混亂，

破壞了上帝美善的原意。（四）因罪惡潛入人的心思意念，促使人類以自己的方法建立一座巴別塔，在這個巴別塔中，使人類的工作在反覆的錯誤當中承受勞苦，越來越背離神的道。（五）人類的背叛無法取代上帝聖潔規律的權能，無論人類如何的叛逆，仍在上帝的律法管轄之下。如果人類試圖規避上帝的管轄，只會陷入更大的痛苦。但若人類心中覺悟，將會驅使他們尋求那位能拯救他們脫離罪惡並救贖全人類生活的主宰——上帝。脫離這世界敗壞的轄制，領受神的恩典並蒙福，得享神兒女自由的榮耀。<sup>19</sup>「但受造之物仍然指望脫離敗壞的轄制，得享（享：原文是入）神兒女自由的榮耀。」（羅 8:21）

我們身處世界，卻可以不屬這世界。只要謙卑、敬畏神、盼望祂的同在，並在祂的智慧與真理中成長，認識神的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量。（弗 4:13），藉著祂的靈，叫我們心裡的力量剛強起來，並照著聖靈運行在我們心裡的能力，充充足足的成就一切，超過我們所求所想（弗 3:16、20），過一個得勝的基督徒生活。<sup>20</sup>

「工作」可以是屬靈操練的機會，其中的資源能夠幫助我們靈性的成長。所以無論在任何的工作崗位上，只要我們願意分別為聖，不為世俗所用，專歸於神，「那召你們的既是聖潔，你們在一切所行的事上也要聖潔。」（彼前 1:15）那麼所有的工作都是分別為聖、為神所使用的；與神同工，有分於拓展神的

<sup>19</sup> 亞蘭·黎加生，《做個敬業的基督徒》（台灣，台南市：人光，1984），18-20。

<sup>20</sup> 海特利，《工作是一份禮物》，陳曉微譯（台灣，新北市：校園，2010），177。

國，成為國度使用的工具。<sup>21</sup>

從健康整全的工作觀中認識良善的工作，可以建立社區，也可以服務鄰舍。神呼召我們一起工作，互為同工。工作本身和工作機構會影響到社會結構及社會秩序。我們每個人都在人際關係中發展出自我的角色，如夫妻關係、親子關係、親屬關係、鄰舍關係、同事關係等。<sup>22</sup> 同時，一個企業應該與員工、顧客、供應商、財務夥伴、政府、社區，甚至整個地球都有直接的關聯。<sup>23</sup>

## 職場事奉的聖經觀

職場事奉並不是現今基督徒所提出的新話題，而是深植於聖經啟示的事奉原則。此原則建立於神賜予人類的整全使命，聖徒蒙恩領受福音的呼召，而在這個墮落的創造中，神要藉基督的救贖，來更新整個世界，建立祂的國度。

今日教會若要推動信徒在職場上見證榮耀神，必須實踐下列的聖經真理：

- A. 信仰與生活不可分開：信徒每天的生活行為，必須與「所蒙的恩，即呼召」相稱，表裡一致。「既然蒙召，行事為人就當與蒙召的恩相稱。」(弗 4:1)

<sup>21</sup> 劉志信等，見前，146。

<sup>22</sup> 保羅·史蒂文斯，見前，23。

<sup>23</sup> 艾歷克斯·佩塔可斯博士，《活出工作的意義：利用七大原則，找出生命與工作的價值》。陳筱宛譯（台灣，台北市：啟示出版，2009），73。

- B. 工作與事奉不可分開：工作就是事奉，而事奉就是全人獻上、心意更新、遵行神的旨意。「所以弟兄們，我以神的慈悲勸你們，將身體獻上，當作活祭，是聖潔的，是神所喜悅的；你們如此事奉乃是理所當然的。不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為神的善良、純全、可喜悅的旨意。」(羅 12:1-2)
- C. 教牧與信徒不可分開：基督的肢體，彼此要在愛裡合一配搭，不分貴賤，也沒有聖俗二分，而是彼此服事，共建神家，在世界中同作見證，彰顯神國榮美。「我們這許多人，在基督裡成為一身，互相聯絡作肢體。」(羅 12:5)「用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。」(弗 4:3)
- D. 傳福音與社會關懷不可分開：此兩項是同一使命，就是榮耀神，領人作門徒，建立群體，參與建立更新和治理世界的使命。「你們要去，使萬民作我的門徒。」(太 28:19)
- E. 創造與救贖不可分開：神整個創造的更新是救贖的目的，而生命的救贖是全地更新、完全改變的開始。「坐寶座的說：看哪，我將一切都更新了！」(啟 21:5)
- F. 愛神與愛人不可分開：專一愛神和敬拜神，是教會和聖徒至崇高的召命，但愛神的具體表現和見證是「愛鄰舍如同自己」，同時跟隨和委身於耶穌。(可 12:28-37；



太 19:16-22)<sup>24</sup>「你要盡心、盡性、盡意、盡力愛主你的神。」(可 12:30) 要愛上帝，愛別人，愛自己，這是上帝要我們做的。而工作不但沒有偏離神的心意，實際上它還是一個最重要的方法，使我們得以愛上帝、愛他人、愛自己。神看重我們所做的工作，我們的工作是具有實用價值。<sup>25</sup> 愛超越所有一切的努力、眼淚與時間。<sup>26</sup>

## 職場事奉的神學觀

「……我父做事直到如今，我也做事。」(約 5:17) 我們的神是第一位工作者，同時也是一位完美的工作者，因為祂所創造的一切都是美好的(創 1:10、12)。在聖經當中也有許多對神工作不同的描述，其中包括創造主(箴 8:27-31)、教師(太 7:28-29)、窯匠(耶 18:6)等，神藉此來彰顯祂的作為。所以，當人類工作時，可說是人回應神而工作，同時也是人與神共同來建設並維護這個世界。<sup>27</sup> 當我們視工作為生命中令人滿足及富有意義的部分時，就能為我們帶來正面的思維，相信工作為生命注入了新的意義與目的。<sup>28</sup> 讓工作成為回應神呼召的一個平台，活出我們生命的目的及使命，如同主耶穌成就天父的事來

<sup>24</sup> 劉志信等，見前，77-78。

<sup>25</sup> 薛門和韓立克，見前，96。

<sup>26</sup> 蘿莉·白·瓊斯，《耶穌談企業：愛與鼓舞的成功之路》，林苑珊譯（台灣，台北市：智庫，2003），23。

<sup>27</sup> 何建宇和林志成，《樂在工作：基督徒的工作觀》（香港，九龍：播道神學院，2012），7。

<sup>28</sup> 駱邁克和金科德，《不再一樣的工作間》，葉白菁譯（香港，九龍：浸信會，2001），65。

推動祂的一生。<sup>29</sup>

每個人都有工作，工作的本質就是責任，為生活而勞碌，但也帶來滿足和喜樂。創世記三章記載，人在未犯罪之先亦極其喜樂地工作。當人犯了罪，地受咒詛，工作才變得勞苦。因為工作是來自神，即神交託人去做，所以我們要抱持自由、喜樂和有目標的精神工作。

## 尊主為大

耶穌說：「你要盡心、盡性、盡意愛主——你的神。這是誠命中的第一，且是最大的。」(太 22:37-38) 愛上帝是誠命中最的，因此我們必須讓主在生命當中居首位。平衡的生活是需要與神建立親密關係。耶穌也說：「你們要先求祂的國和祂的義。」(太 6:33) 神會審視我們生活中排列的先後順序，是否讓主居首位，倘若不是，我們的生命也會受到虧損。<sup>30</sup> 你的事奉，不論甚麼工作，神都看重。「你們作僕人的，要凡事聽從你們肉身的主人，不要只在眼前事奉，像是討人喜歡的，總要存心誠實敬畏主。無論做甚麼，都要從心裡做，像是給主做的，不是給人做的，因你們知

平衡的生活是需要與神建立親密關係。

<sup>29</sup> 林榮樹，見前，31。

<sup>30</sup> 李力斯，《馳聘在職場》，鄭偉文譯（香港，九龍：道聲，2004），82-83。

道從主那裡必得著基業為賞賜；你們所事奉的乃是主基督。」（西 3:22-24）聖經讓我們清楚知道，工作是為了主，是神的賞賜。無論做什麼都是真心為主做的，<sup>31</sup>這是一個使我們得以靠著耶穌基督來完成生活中一切大小事情的方法，「無論做甚麼，在言語或行為上」，總要照著主的心意而行，便會得到真正的快樂和人生意義。耶穌使我們的生命因祂得以完全，在約翰福音十五章 10-12 節，提到就是將祂的喜樂存在我們心裡，好叫我們的喜樂可以滿足。神的良善與信實，是我們放膽邁進的動力。<sup>32</sup>而工作的目標是著重於永恆，幫助我們不要將眼目專注於世界，而是定睛在主的身上，因祂是我們的生命，我們的一切。<sup>33</sup>

## 與神同工

思想家斯托得（John Stott）論到工作的神聖時，提到：「造物主特地謙卑祂自己，邀請人類與祂合作。祂創造了地球，但將治理地球的責任託付給人類。祂栽種了伊甸園，但把看守的責任託給亞當。」從這個角度來看工作，是神的治理權彰顯在地上的機會。耶穌在地上所做的，證明了工作的神聖，祂醫病趕鬼，祂訓練門徒，祂傳道教導，祂成全救恩。神對人類救贖的工作：我們原是祂的工作，在基督耶穌裡造成的（弗 2:10）。趁著白日，我們必須做那差我來者的工（約 9:4）。<sup>34</sup>

31 唐世勳，「職場宣教神學」，《今日華人教會》，280 期（2010.10），7-8。

32 海特力，見前，158。

33 蘿莉·白·瓊斯，見前，47。

34 李順長，「職場生涯真面目」，《飛揚》，32 期（2003.6），2-3。

在世界與神同工，「我們與神同工的，也勸你們不可徒受祂的恩典。」（林後 6:1）神管理祂的國，已預備了一個神國的工作方案與計劃，以完成祂救贖世界的旨意。為著神的榮耀，神要透過我們的工作來完成祂的旨意。神絕不希望我們的工作是由人類的本性來塑造與支配。創世之初，神已在祂和人類之間締造出同工的關係。在這關係當中，祂是主宰，而人類則擔負起合作和順服的責任。透過與神相交，我們與神建立起愛的關係，而神國的工作方法也就是由這種愛的關係產生的。只要我們持續與神同工，就能經歷神國的工作方案。<sup>35</sup>

聖靈彰顯在工作中，如果我們同意基督徒在世俗的工作也是在聖靈裡工作，那麼人類工作都靠神的靈在工作者身上運行；所有的本質與結果都反映新創造價值的工作，都是在聖靈的指導與啟發下進行。祂啟發我們、賜恩給我們，使我們得以完成任務。人的工作若展現新創造的價值（如保羅所說的聖靈的果子），聖靈就在我們裡面動工，也藉著我們工作。新約中基督徒生活觀蘊含著工作是與神同工的觀點。保羅以自己的經歷為典範：「現在活著的不再是我，乃是基督在我裡面活著；並且我如今在肉身活著，是因信神的兒子而活。」（加 2:20）基督徒的整個生命是藉著聖靈的同在，與神同工的生命。因此基督徒在世俗的工作也不例外，我們可以說，我工作，神的靈則透過我工作。神賜下恩賜及聖靈，既是終末新創造落實的「憑據」（林後 1:22；羅 8:23），在工作中與神合作，便是預告了在

35 駱邁克和金科德，見前，33-34。

終末轉化世界當中與神合作。雖然神的統治仍被黑暗勢力所挑戰，但祂透過這些恩賜在世上落實祂愛的統治。基督徒從事世俗的工作時，聖靈使他們在神國裡與神同工，完成創造，更新天地。<sup>36</sup>

1. 不是我們為主做了甚麼，乃是主透過我們來完成祂的工。
2. 我們是被呼召是與神同工，而不是單向的為主做工。
3. 神呼召我們與祂同工，事工是由祂開始，祂加添能力，使祂的工得以完成<sup>37</sup>。

## 彰顯神的機會

以基督徒的眼光來看，每一個行業都是服事的機會。你的工作成果可以幫助人，你的工作態度可以榮耀神。將工作的本身成為分別為聖的地方，為神使用的管道，成為生活事奉的一部分和見證神的機會，就會經歷到整全有意義的人生。在使徒行傳一章 8 節，中文翻譯為「作見證」，較正確的說法應是英文的翻譯「是見證」，就是以生命來事奉神。基督徒的人生就是榮耀神的人生。當我們去傳揚神的名，成為神的見證，以自己的生命去榮耀神時，就是一種生命的事奉。我們的生活、品格及所有的表現，都是神的見證。路加福音廿四章 48 節：「你們就是這些事的見證。」<sup>38</sup>

<sup>36</sup> 沃弗，見前，161-162。

<sup>37</sup> R. Paul Stevens, *Doing God's business: meaning and motivation for the marketplace* (Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 2006), 53.

<sup>38</sup> 劉志信等，見前，3-4。

聖經上的敬虔人物都做到將工作和服事自然地融合在一起，每個人都有重要的工作要去完成，無論我們做什麼都是重要的，不管在任何時間、地點都能找出工作的意義。<sup>39</sup>

我們在工作中彰顯神的作為，會看見神的作為。雖然我們不知道上帝會做甚麼，但可確信的是祂正在動工。可以從我們自身開始，亦或是從我們周遭所接觸的人開始。<sup>40</sup> 例如在職場的工作崗位上，在以下的情況見證神的榮耀，如：

1. 做宰相的但以理：忠心辦事，毫無過失（但 6:4）。
2. 做國會議員的迦瑪列：一席智慧話語，解決一件懸案（徒 5:33-40）。
3. 做農夫的阿摩司：忠心牧養又修理桑樹（摩 7:14）。
4. 做家宰的苦撒（及約亞拿）：用財物支持耶穌的宣教工作（路 8:3）。
5. 做王后的以斯帖：違例晉見王，拯救了以色列民族（斯 4:16）。
6. 做酒政的尼希米：重建耶路撒冷的牆垣（尼 2:5）。
7. 做女先知的亞拿：晝夜在聖殿禁食祈禱，事奉神（路 2:36-37）。

每個基督徒若都能以自己的職場做為宣教的禾場，以工作為榮耀神的機會、傳福音的觸角，效果將會更普及，將工作和服事的結合，也會帶來滿足和喜樂。

<sup>39</sup> 艾歷克斯·佩塔可斯博士，見前，60。

<sup>40</sup> 李力斯，見前，27。



將信仰和生活態度整合，在個人的職場規劃裡，並把工作看作是神所給的呼召，讓耶穌基督的榮美彰顯在我們的職業生活、家庭生活、休閒生活、教會生活的每一層面，平安喜樂就會充滿我們全身的每一個細胞。

## ✿ 小結：神國工作與職場事奉觀

在地若天的神國工作體驗包括：（一）神參與其中，並在你的工作上動工：整卷聖經中我們可看到神不斷地在人及人的四周積極的做工，包括建立品格、操練生命、引導方向等。（二）神定意透過人完成祂的工作：神要揀選任何人承擔祂的事工，祂有絕對的主權來主導，以完成祂的工作。（三）神有能力成就祂的旨意：有時環境看似艱難，我們仍要相信神是大有能力的神，必在我們身處的環境中成就祂自己的命定。（四）順服與神同工，必要與周遭的人一同經歷神蹟。甘心順服與神同工，祂就會向我們及身邊的人彰顯祂自己，讓我們透過工作為神做見證。<sup>41</sup>

現今職場上有許多基督徒，在各行各業中都佔有決策性的領導地位。他們必須了解，各人蒙召在建造地上的神國中扮演的重要角色。倘若少了他們積極的參與，我們將無法經歷轉化，也就無法在這個世代實現神所託付的大使命。<sup>42</sup> 神藉著按手

所給各人的恩賜「再如火挑旺起來」（提後 1:6），並有分於這末世的大使命，完成神在我們各人生命當中的呼召，正如主所說的：「我在地上已經榮耀祢，祢所託付我的事，我已成全了。」（約 17:4）

<sup>41</sup> 駱邁克和金科德，見前，52-56。

<sup>42</sup> 艾德·史福索，《商場恩膏》，黎珊黛譯（台灣，台北市：天恩，2003），11。

## 第三章

## 企業在職場事奉中 所面臨的問題

地球村上，人們為求生存空間，  
競爭變得格外激烈，故此衝擊性加劇，  
造成彼此嚴重的敵對問題。

### 認識今日全球化企業的演變

**全**球化（globalize，作為主動動詞）就是「在範圍和層面上普及全世界」。這個定義暗示人類有分於創造一種全球意識，所以我們是世界的締造者——這是聖經所確認的。全球化指一個地球、一個世界、一個教會的意識。作為一個國度性的責任管家，以及一個教會的成員，我們如何對這些事做出回

應？目前出現的全球狀態如下：

**第一，環境污染是全球性問題：**在不同的國家及地區性的  
大量使用有毒化學品，會影響地球防護層的素質，使它保護人  
類免受有毒幅射的效能降低。

**第二，全球性的技術共享：**國與國的技術交流以及在主要  
科研項目上的全球合作，例如太空漫遊和醫藥研究計劃，帶來  
了一個科技專門知識的世界。

**第三，全球資訊網絡化：**資訊超級網絡讓人在世界各地從  
電腦取用資訊。

**第四，全球性文化趨勢：**流行音樂、衣著風格、軟性飲  
料、女性有平等角色，以及更加主張人人平等的社交關係，在  
全世界變得越來越「一致」。

**第五，全球共通經濟體系：**所有國家的經濟體系都連結成  
一個龐大系統。《時代》（Time）週刊有一篇文章〈They're All  
Connected〉指出：「世界金融市場盤根錯節，以致一處出錯，  
全場失序敗傷。」

**第六，全球化的共通市場：**整個世界被視為全球商業文化  
的單一市場。

**第七，民主意識的抬頭：**政治在全世界的趨向裏正被全球  
化，邁向民主政治，儘管這種趨勢缺乏統一的意識形態或哲學  
基礎。我們正在見證一切事物的相對化，包括價值觀、道德和  
信仰。

**第八，旅遊成為生活的一部分：**旅遊不僅是到達某地方做  
生意或體驗閒暇的途徑，而是一種生活方式，一種全球的生活

方式。

**第九，都市人口的湧入：**都市化是人從農村遷移到城市的  
全球現象。然而所有城市都有一個共同之處，尤其是貧民區。  
這九項趨勢看來勢不可擋，但並非受到每個人的歡迎，且可能  
不像有些人聲稱那樣無所不能。

正當人們認知到一個地球、一個世界的意識時，我們發現  
這個地球村上，人們為求生存空間，競爭變得格外激烈，故此  
衝擊性加劇，造成彼此嚴重的敵對問題。使我們所生存的社會  
分成了敵對的鄰舍、集團、貧富差距懸殊及派系等等，基於在  
文化和經濟上生存的需要。當你屬於所有人，你就不屬於任何  
人，而且你也無法定位自己。多元文化正在興起，如同種族意  
識那樣，有一種宗教基要主義的復興，尤其在伊斯蘭教內。以  
種族、語言或派系為基礎的細小單位正在形成，竭力在同一世  
界的文化中尋找身分的認同。<sup>1</sup>

特納（Ted Turner）給美國有線新聞網絡（CNN）員工的便  
條紙上印著：「在全世界並沒有外國人。」基於全球網際網路  
的盛行，網路無國界的結果，充分改變了全球間的互通聯繫模  
式。資訊全球化讓人們可以輕易的透過電腦取得任何的知識及  
資源，只有一根手指頭的距離，便可以縱覽全球，舉凡流行文  
化、全球即時新聞、百科全書等等。知識共享成為國與國之間  
技術合作的橋梁，擴及的領域包括：航太業、醫療業、出版業  
等等。為人類帶來前所未有的全新感受並從中獲益。旅遊的頻

<sup>1</sup> 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通識手冊》，150。

繁，也是促使地球村形成的因素之一。「世界級的公民」是全球化下所產生的新新人類。因此，生活在廿一世紀的我們，正經歷其中，生活著、體驗著科技所帶來的零國界生活。

## 全球化與經濟

全球化幾乎影響了現代生活的每一個層面。在經濟學中，是指在國際經濟活動方面一些關鍵性的發展連鎖效應促使國際貿易的重要性相對增加了。舉例來說，在 1950 年代全世界只有 8% 的產品輸出到國外去；2007 年，這個數字直線攀升至 58%。意味著各國之間互相交易的購買量增加了，亦表示全球的經濟正變得比以往更相互依賴。

另一個讓我們看見全球經濟更加彼此依賴的跡象是，外商

### 直接投資——Foreign Direct

Investment (FDI) 的情況大量

增加。定期追蹤國際生產和外

商投資情形的**聯合國貿易發展**

**委員會——United Nations**

**Conference on Trade and**

**Development (UNCTAD)** 評

估指出，有超過八萬兩千家的

國際企業，在世界各地擁有約八十一萬間的關係企業，這數字從 1995 年到 2009 年增加了四倍多。此外，還有「許多不計其數的公司，經由**非股權關係——non-equity relationship**彼此相連在一起」。以美元的價值來說，外商直接投資所外流的資金從

一個產品或是一間公司的  
「國籍」概念，在今天的經  
濟環境中已無關重要。

1990 年到 2008 年，已經增加超過 800% 了，遠遠超過國際貿易在同一時期 473% 的成長速度。一個產品或是一間公司的「國籍」概念，在今天的經濟環境中已無關重要。此外，國與國之間的國際貨幣流通量激增，例如，1973 年到 2013 年間，每一天外匯成交金額從一百五十億美元增加到四兆美元。如我們近年所見的，這種輕而易舉就將幾十億美元從一個國家轉移到另一個國家的能力，擁有令人害怕的潛力，幾乎可以讓一個國家在一夕之間破產。<sup>2</sup>

全球經濟整合的結果之一是生產過程逐漸地瓦解。我們所謂的瓦解是指那些大型並自己生產所有產品的公司，正讓位給較小的、更有彈性與更具企業型態公司的全球網路系統，這些公司靠著不同的股權與非股權關係彼此連結在一起。這樣的網路系統讓公司之間可以共享資源、風險和報酬，同時各自維持某種程度的獨立與彈性。

一般都認為公司將部分的營運設在國外的主要原因，是為了避開本國高昂的工資和嚴格的法規。如果這樣的假設是正確的，那全球外商直接投資的資金流向就會變成單向的，也就是說，從工資高、法規多的國家流向那些工資較低並且政府規定較少的國家。雖然對某些行業確實是如此，但大多數的證據指出，大家都一面倒地偏向將公司設在工業化或更法治的國家中。例如：比利時這個小國吸引到的外商投資，遠遠超過那

<sup>2</sup> 史帝夫·蘭德爾和湯姆·史戴芬，《大使命公司》，周奕婷譯（台灣，台北市：普世豐盛生命中心，2013），70-71。



五十個最末開發國家加起來所吸引到的外商。另外，有高度法規限制的美國，通常吸引到的外商直接投資，比貧窮又較少法規限制的鄰國墨西哥，平均多了十倍。事實是，只有大約三分之一的外商直接投資流向低工資和較少法規的國家。對那些相信公司只受法規和工資限制所推動的人，更站不住腳的是，外商直接投資流往相反方向的部分正在增加。尤其是從開發中國家流出的外商直接投資的部分，在 1987 年到 1998 年間增加了三倍，從 7% 增加到 21%。將總部設在亞洲的公司在這方面是最積極的，不過聯合國貿易發展委員會也注意到，總部位於東歐和拉丁美洲的公司對外的投資也有很大的增長。以工資為中心的外商投資理論，無法解釋為何有越來越多的總部設於開發中國家的公司，要將他們部分的資產設在北美和西歐一些工資高、法規多的國家中。這並不是說工資和法規等在供應方面的顧慮不重要。但是要更完整的解釋為何公司會「走向全球化」就必須考慮工業在需求方面所遇到實際壓力。<sup>3</sup>

綜觀上述趨勢背後的兩股強大的推動力為科技的進步與經濟的自由化。科技進步，包括通信與資訊工業快速的發展，使得任何一家公司都有可能做跨國生意。這種資訊共享以及全球之間能保持密切聯繫的能力，也體現過去許多被認為是無法輸出的服務，例如健康照顧、線上教學和電腦程式設計等，變成全球性無國界的行業。此外，運輸業和冷凍業的革新，也使許多產品在國際間銷售範圍擴大了，諸如：花卉蔬果、海鮮、肉

類食品等產品得以運輸於州與州之間，甚至是國與國之間。

現今越來越多開發中的國家領袖們意識到，為了成功進入全球化系統，需要的不只是一個新興的市場，而是一個新興的社會。因著全球化造成的經濟轉換以及經濟變革導致更重要的是必須強化經濟道德，它需要屏除「把詐欺貪污和任用親信等合理化」的舊有觀念，取而代之以「鼓勵透明化、誠信和尊重權威的世界觀」。如前蘇聯共和國的經驗所示，缺乏全國一致並且為大眾所接受的價值體系。個人與社會體制的轉化對發展過程是非常重要的，以至於像世界銀行及美國國際開發總署——United States Agency for International Development (USAID) 等機構，開始支持加強經濟的道德與社會基礎所做的研究與努力。

相形之下，國度企業參與社會經濟的轉換使之當今的基督徒加強了大使命的異象。企業也可以成為轉化的媒介，在全球中，使得跨國公司的經營模式，成為大使命公司傳道事工的影響更加廣大。

## 全球化與企業

企業全球化在經濟上有重大的進步，但平均國民生產總值 (GDP) 仍有極大差異，並且現今貧窮與富裕國家的差距是有史以來最大的。1% 巨富擁有全球逾半財富，貧富不均惡化，十億人每天花不到 2 美元。在一份名為「財富：掌控一切，想到更多」的報告中指出，全世界最富有的 80 人，總共持有 1.9 兆美元的財富，相當於全球收入較低的半數人口，約 35 億人的總資產。全球總財富，除了 48% 是由全球金字塔頂端的 1% 巨富所

<sup>3</sup> 同上，77-78。

擁有，剩餘的 52%，其中約有 46%，是由全球五分之一的富人所擁有。報告進一步指出，現今財富分配不均的現象近五年來日趨惡化，也導致全球對抗貧窮的努力受阻。如以目前美元匯率計算，自 2002 年到 2010 年，全球收入較低的半數人口與億萬富豪相較，兩者的財富增加速度大致相同，但從 2010 年以來，貧者財富增加速度越來越慢。<sup>4</sup>

企業全球化的發展可以帶動貧困國家的整體經濟成長。將已開發國家的經濟資源分享至較落後的地區，以減少貧富的差距，促進全球資源共享的理想境界。每個國家都有自己的一套對於政治、文化、經濟和地理情況的反應對策，這些對策將協助各國適應這瞬息萬變的世界。

教會特別能在全球化企業的發展提供協助，因為宣教是跨文化、受到普世性的支持，此外聖經的教導是要先求別人的益處。因此，基督徒完全適合加入這場企業全球化的轉變運動、協助企業發展、教導，在不同國家中生活和從事商業活動，並且尋找方法來創造所需的社會經濟條件，使經濟繁榮起來。以及幫助世上最貧窮的人得著益處。

基督徒在關心全球化對我們的生活及利益帶來的影響之外，同時也需關注如何更有效地善用現有的資源，去促進其他人的經濟和屬靈發展，「凡有世上財物的，看見弟兄窮乏，卻塞住憐恤的心，愛神的心怎能存在他裡面呢？」（約壹 3:17）我們

<sup>4</sup> 「1% 巨富明年擁有世界逾半財富」，《世界日報 World Journal》（美國，洛杉磯：2015 年 1 月 20 日），A1 版。

的目的是要藉由全球化的發展，強調跨國企業在全球化經濟發展所扮演的角色以及大使命公司的涵義，使我們有更清楚的認識。

## 從基督徒和全球的角度思考

全球化趨勢是神計劃中的一部分，為要使基督的身體融入神普世的大業當中。不論是市場的專業人士或是一般信徒參與宣教的情況都越來越普遍，透過經濟、政治和社會方面所驅策，所帶來的結果就是產品、服務、資訊和文化的交流增加了。有越來越多的跨國商業活動是由開發中國家發起的，並且我們居住的社區、學校和工作場所都變得更國際化和種族多元化。<sup>5</sup>

全球化趨勢是神計劃中的一部分，為要使基督的身體融入神普世的大業當中。

## 全球化與大使命

神的子民有全球性的使命要完成。在創世記一至二章，神對人類的呼召：(1) 與神團契；(2) 要在世上建立神的國；(3) 成為神的好管家，與神同工；一起管理世界。這不單包含創造一種全球意識，而是要擔負起作管家的責任，管理神所託付的大地。

<sup>5</sup> 史帝夫·蘭德爾和湯姆·史戴芬，見前，66。



使命的根本觀念就是「被差遣」或「要去」。沒有「走出去」，就不能在世界上拓展神的國。「所以，你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗，凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」（太 28:19-20）藉著使我們與神復合，讓人能夠變得更充滿神的屬性，並且成為世界的好管家，把世界滿有神的榮耀。「受造之物切望等候神的眾子顯出來。因為受造之物服在虛空之下，不是自己願意，乃是因那叫他如此的。但受造之物仍然指望脫離敗壞的轄制，得享神兒女自由的榮耀。」（羅 8:19-21）在第一世紀，基督宣教的使命大多是透過門徒跨出宣教的步伐，在各地開展福音事工，如：保羅在腓立比遇到來自推雅推拉城的呂底亞，一名賣布的女商人。初代教會沿著亞西西的貿易路線植堂，例如保羅在以弗所兩年的事奉期間，在推喇奴講堂領人歸正。如今，期望更多人透過旅遊、海外工作人員、跨國性企業員工，成為分享福音使命上的先鋒。<sup>6</sup>

神的子民蒙召去開展全球性的使命。聖經中「充滿這地」的呼召，必須向外拓展，就是人的分散。巴別的人不願順服神的命令，繁殖增多並拓展神的國。他們反而建造一座象徵身分的巴別塔，企圖藉此鞏固遠離神的自主生活，打造一個統一和同質的「社區」。這種枯燥乏味的共同性，和今日許多文化和靈性的全球化現象無異。然而神對這種統一性施行審判，迫使在巴別的人分散。直到五旬節，我們才明白神真正追求的是一群

6 史蒂文斯和班克斯，見前，151-152。

多種多樣的人，因著差異保有不同的特性，在神愛的國度裡彼此相愛，合而為一。因此，全球的合一並不是使人在共同主義裡，失去原有的身分、文化、屬靈恩賜及個性。它應是耶穌所祈求的豐富的社會複合體（約 17:18、21-22），類似三一神的共同體。在這種滿有差異的合一裏，有國族差異（徒 17:26）和文化差異的需要。單一文化主義（頌揚統一而非差異），以及普遍提倡的多元文化主義（頌揚差異而非統一）。

上帝是聖父、聖子、聖靈三位一體的真神上帝，彼此聯繫，但不兼併。希臘文的措詞是 perichoresis (περιχώρησις)，意思是互相激勵，互相協和，而不是枯燥乏味的同質「一神」。三位一體組成的豐富共同體，彼此相互支持一個合一的整體。而上帝造人是二元化的（神造男造女），祂定意人類的生活也不應是單調枯燥的，而是應開創出多樣的文化、生活型態和語言，成為豐富共榮的人類群體。信心之父亞伯拉罕的蒙召就是為要成就這個使命，使萬國得福。而與神的全球使命相違背的就是巴別塔的建立。上帝要人豐富多元的使命，在五旬節中徹底的體現出來，神喜悅看見一個多樣元素組成的豐富群體，而使徒保羅的宣教使命就是受這異象的激勵與驅使。神的全球使命最終的成果就是新耶路撒冷，由萬國萬民所整合而成的新群體，包含了各邦、各族，不同的語言、文化，彼此相容並兼，一同在天上與三位一體的真神同享福樂。<sup>7</sup>

7 史蒂文斯，《上帝的企管學》，154-155。

耶穌的身體——教會，是全球化的合一最具楷模的範例：展現出在發展中國家和已開發的信徒，大家來自不同種族和文

耶穌的身體——教會，大家來自不同種族和文化的信徒，卻能在主裡真正合而為一並接受彼此間的差異。

化的信徒，卻能在主裡真正合而為一並接受彼此間的差異，而不是抵制彼此的差異。保羅的宣教事奉，並非僅僅為主贏得靈魂，而是要建立一個互相依存、國際性和跨文化的猶太人及外邦人大教會，就是一群新人類（弗 2:15），在他們當中既有合一也享有平等（林後 8:14）。只有「和眾聖徒一同」

（弗 3:18），我們才能充分認識基督，並有神的屬性深植我們的心裡。

## 企業中所面臨的弊病與危機

西方社會因深陷於資本主義物質追求的猖狂，使得醜聞和騙財的手段早已司空見慣。有些人甚至出賣身體以換取金錢，信諾和委身早已不復見。而東方社會則受政治壓迫所箝制。罪行在我們的生活周遭不斷發生，道德價值淪喪，造成許多社會及家庭問題。身為神的兒女應有新的向度去理解經濟和政治體系所造成社會的實際影響。了解到社會的轉變是因為人心的轉變，而非社會改變了人。現今所面臨的危機不是政治性的，而

是道德和心靈層面的敗壞。個人信仰與市場活動所產生的張力，將造成兩方都蒙受損失。我們必須承認，資本主義活動和基督教倫理之間所產生的衝突，如何取捨，需要有從神而來的智慧與恩典，幫助我們勝過世上的試探。<sup>8</sup>

對於從商或政界工作的人來說，「職場與聖潔」常是相當矛盾。要保持聖潔，同時享受賺取金錢的快感；要保持聖潔，同時又要看到業績不斷的上升。「聖潔」一詞往往令人想到禁慾的生活、冗長的聚會等等，遠離世俗的生活方式。但其實聖潔的觀念就是將自己的生命獻給主，由主來掌管，做合神心意的事。但現今的職場上到處充斥著不法的事跡，層出不窮，以下探討企業中所出現的弊病與危機，作為警惕。<sup>9</sup>

## 何謂有病的組織

組織可能出現的病徵如下：缺乏目標、沒有動力、操控人、成癮等。有些組織「把員工榨乾」，完全不雇員工的體力、心力是否能負荷，一味地耗盡他們的精力，而不是鼓勵他們。另一種現象現象卻是組織的領袖處於長期的疲勞，凡事自己親力親為，這常常是系統性的問題：一位高效率的領袖，與一群低效率的員工處於一段互相拖累的關係裏，因員工長期下來已習慣領袖的「一手包辦、面面俱能」，儘管人人都可能對現狀抱怨，員工卻往往不自覺地保持現狀。<sup>10</sup>

8 羅拉·納舒，《商場聖徒》，張國棟譯（香港，沙田：基道，1999年），47。

9 史蒂文斯，見前，264。

10 史蒂文斯和班克斯，見前，224。

此外，有些公司、企業和機構會變得完全取代了家庭、教會和鄰舍生活，到了超出範圍的程度，組織會變得具有操控力，完全抓住人的注意力，使人遠離神，導致令人乏力和無感的生活方式。組織取代神原本在人心中居首位的位置，當人們將眼目關注於世俗時，在日常生活的一切事情上都將產生惡性循環。

成癮的現象是組織問題的極端例子。人們日益意識到社會上的癮癖，如：性誘惑、金錢、毒品、權力和浪漫等等。因此企業應該面對關乎組織中成癮的棘手問題。第一級程度的成癮發生在成癮者身居要職，假如主管或牧師迷戀工作或權力，員工或同工就無論如何努力都無法令上司滿意。第二級的成癮發生在組織以助長者的姿態支持成癮者，如：組織或教會當中有酗酒者或工作狂的沉溺行為之時，其他人卻漠視這樣的差劣表現，不加以提醒，任其繼續惡化。第三級的成癮是組織本身的成癮，並為癮癖提供補給品。人們指望讓組織生活取代家庭生活，就注定要大失所望。有些人為高科技、高要求的公司工作，覺得自己不是為企業工作，更像是為宗教團體工作。在這樣的情況，組織（即使是教會）的使命變得太過重要。在人事的處理上，「在上述情況下，組織的使命表述與實際行為不一致，著重操控，以及運用權力來達到目的。」<sup>11</sup>

<sup>11</sup> 同上，225。

## 何謂有罪的組織

有罪的組織，必須論及組織的犯罪和悔改。組織的弊病使組織有犯罪傾向，組織的罪使組織及其成員陷入不道德的光景中。

自從亞當和夏娃墮落之後，人類就帶著罪性，所有組織、國家、教會、家庭和婚姻的制度，以及由人創立的社團、職場和各種事業的組織，也都墮落了。在創世記三章，個人的罪導致體制的惡，抵抗神在世上的目的。巴別塔的組織（創 11 章）就是個適切的例子。有罪的機構往往專橫獨行，不服從神的教導。自我為中心的人文主義，利益為前題的資本主義來經營企業，使用公權、竄改法規、謀取私利，不顧共榮。遠離了神，導致組織及其成員變得驕傲自大、目中無人、偏行己路。這是今日許多主要企業、政府，甚至教會所面臨的危機。我們必須警惕並加以避免犯下類似的錯誤。它與神為組織賜下的三個目的背道而馳：(1) 為自己建立名聲而非培養與神的契合；(2) 締造同質的人民，而非建立豐富多元的社群；(3) 抗拒神的創造和文化呼召，把精力投注於單一的事業上，榮耀人類及其技能。

## 愛心與競爭的對比

在商界裏競爭是真實的，勝利往往加入一些令人難堪的道德問題，就像親手從別人的餐盤裡取走食物一般。在很多市場裏，我所得的愈多，別人就必定有所損失。若快人一步得到合約或成功推銷產品，自然會導致他人失去賺錢機會。事實上，



不少經理相信促使商業勝利的唯一途徑，是樹立敵人而非廣結善緣。<sup>12</sup>

商界領袖都認為自己有責任參與這場競爭，也樂此不疲。其中有些人會覺得只要不違反法律便可，並沒有甚麼迫切需要去改變這扭曲的商業倫理思想。不過其他大部分的人，都感到這與強調仁愛的基督教相互矛盾，因而深深改變了自己的競爭方式。耶穌提供一個效果顯著的整合取向，<sup>13</sup> 對爭競的神國原則有明確的教導。在馬太福音中說到：「你們中間誰願為大，就必作你們的用人；誰願為首，就必作你們的僕人。」（太 20:26-27）雖然如此，在耶穌的門徒當中，有人為了個人的權勢地位而爭大位、爭排名。「願你叫我這兩個兒子在你國裡，一個坐在你右邊，一個坐在你左邊。」（太 20:21）如同現今職場上到處可見同事間在職位升遷的爭競。<sup>14</sup> 耶穌的教導也在企業領袖中勾畫出僕人領導的方式，企業以用愛心來服務群眾為中心。<sup>15</sup> 企業中爭競所帶來的後果就是罪惡與貪婪，因為現今的自由企業制度使人們陷入放縱個人私慾與貪戀的無底洞，造成創世記所講的眼目的情慾、今生的驕傲，沒有信仰的約束，以自我主義為中心。<sup>16</sup>

<sup>12</sup> 羅拉·納舒，見前，129。

<sup>13</sup> 同上，130。

<sup>14</sup> 布魯斯·巴頓，《無人知曉之人：耶穌最偉大的 CEO》，陳雅毛譯（中國，西安：陝西師範大學出版社，2006），139。

<sup>15</sup> 肯恩·布蘭佳和艾爾·豪吉斯，《僕人領導》，何修瑜譯（台灣，台北市：商周，2004），16。

<sup>16</sup> 帕特·威廉姆斯和吉姆·戴尼，《像理查·狄維士一樣成功》，南振興和高路譯（中國，呼和浩特：內蒙古人民出版社，2005），189。

愛與良知是一種直覺的能力：它們是不加思索就會去做的事，也是在我們心靈最深處定義自我的東西。<sup>17</sup> 愛是人類可以想望的終極與最高目標，人類的救贖只能透過愛以及在愛中進行。然而我們將愛融入生活的能力，特別是融入我們的工作生涯中。<sup>18</sup>

## 錢財試探的陷阱

基督教的價值和謀取利潤如此一致，可能我們會問，基督徒追求事業的過程中究竟有沒有任何張力呢？尋覓者在處理業務和職業時，時刻都在掙扎要去遵行基督的教導，這往往在商界裡持續地成為建設性的弔詭。

但是，並非每一個矛盾都會有一個愉快和有建設性的結果。如果基督徒的價值與牟取利潤的機會明顯地剛好相反，從投資角度看這機會卻非常具吸引力，如果一般的行內操守或財務限制都以使我們強烈地傾向不正確的手段，剩下的只有去留的選擇，那又如何？

神創造了許多工作讓屬神的兒女去做，也透過工作將許多的錢財託付祂的兒女去管理、去運用，可惜的是，有許多神的兒女卻不願將神所託管的錢財運用在神所喜悅的地方，並認為這些財富是屬於自己的。聖經中提到當將所得的十分之一奉獻與神，「萬軍之耶和華說：你們要將當納的十分之一全然送入倉

<sup>17</sup> 艾歷克斯·佩塔可斯博士，《活出工作的意義：利用七大原則，找出生命與工作的價值》，145。

<sup>18</sup> 同上，43。

庫，使我家有糧，以此試試我，是否為你們敞開天上的窗戶，傾福與你們，甚至無處可容。」（瑪 3:10）我們將百分之十給了神，同時也向神表明了百分之九十也都是屬神的，是神所賞賜的。我們的生命氣息、智慧才幹、時間金錢、家庭鄰舍，所有的一切都是從神而來的，也都該歸給祂。<sup>19</sup>

君子愛財取之有道，神賜我們工作的能力以賺取金錢，但我們賺錢不可不擇手段，必須遵照聖經的原則。箴言廿八章 22 節說到：「人有惡眼想要急速發財，卻不知窮乏必臨到他身。」這段經文說明了一個人若想快速致富，就會有不好事臨到。人往往欲事事求快，這和神的心意相反，神喜悅我們一步一腳印，腳踏實地用公平、正當的方法謀財。「不勞而得之財必然消耗；勤勞積蓄的，必見加增。」（箴 13:11）又說「兩樣的法碼為耶和華所憎惡；詭詐的天平也為不善。」（箴 20:23）這兩節經文都看到神不喜悅我們用不正當或欺騙的行為來賺取金錢，若是如此，遲早會出問題。

當我們不知如何善用及管理所賺取的錢財時，仍會陷入愁苦當中。那時，財富不會是祝福，而是危險的，因為財富會讓人驕傲、使人遠離神、放縱自己的私慾、視金錢為偶像，最後生出貪婪的心，禍害自己及家人。歌羅西書中說到：「所以，要治死你們在地上的肢體，就如淫亂、污穢、邪情、惡慾，和貪婪（貪婪就與拜偶像一樣）。因這些事，神的忿怒必臨到那悖逆之子。」（西 3:5-6）因為人的罪性裡往往是不懂知足的，以致

工作的主要目的是為了賺錢，而不是更多的服事神。因此屬神的兒女應將所得的財富投資在永恆裡，路加福音中，主耶穌提到的不義管家（路 16:1-13），主耶穌藉此提醒我們要將今生中所賺取短暫的錢財，投資在具有永恆意義及價值的事情上。

### 倫理道德的失喪

倫理就是做對的事情和決定，不僅有一個目標，同時導向一個正確的成果。這個成果是否與神的國有份？<sup>20</sup> 道德腐敗影響的衝擊性遍及社會，每個階層的領袖都能感受到，特別是商業界的人士。他們必須面對商場上混亂與墮落文化中的員工與顧客、合夥人與同業。「商業道德」已不復存在，揭發商界人士品德與誠信的醜聞，時有所聞。道德腐敗將影響每位領袖。人是組織的組成分子，而領導在其中居高位其影響力至關重要。今日我們處在一個道德沉淪的世界，許多破碎的人生與上癮的惡習已普遍存在。因此領袖必須以身作則，好在這道德腐敗的世代中，成為組織的楷模。<sup>21</sup> 今日基督徒需要將靈性不僅展現在主日教會的事工上，同時在工作中更要看見內在生命的影響。

2014 年 9 月份，台灣出現的餿水油混入食用油所引發的食安問題影響層面之大，實難想像！許多知名大品牌因使用此問題原物料而陷入這次的食安危機中。問題商品包括：香豬油、調味料、肉鬆、速食麵調味包、糕點麵包業、冷凍食品、早

<sup>19</sup> 劉志雄，《聖經中的工作觀》，103。

<sup>20</sup> Ben Witherington III. *Work: a kingdom perspective on labor* (Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Co, 2011), 14.

<sup>21</sup> 戴爾伯克，《合神心意的領導》。賀安慈譯（台灣，台北市：雅歌，2007），28-29。

餐店業者等等。由於上游原物料廠商罔顧消費者健康，私自違法使用餿水油混入食用油，造成下游廠商近千家公司的產品遭受波及，而全面下架回收。這波食安危機使得全台上下人人自危，造成民眾恐慌。紛紛至賣場及商家要求退貨退款。更有些產品已外銷到各國，如：中國、香港、新加坡、美國、澳洲、巴西、越南等地。這起食安問題，影響範圍之廣，值得全民深思警惕。2014年10月份再度驚傳紅遍兩岸三地的知名食品大廠將工業用油摻入食用油當中，此一消息再度引起民眾譁然、恐慌，紛紛抵制購買該廠家的所有產品，使民眾對台灣的食安品管產生極度的不信任感，這種罔顧人命的卑劣作為，令人髮指，同時也發人深思，現今的企業道德如此淪喪，毫無誠信可言。

中國食品同樣出現極大誠信危機，有人把三聚氰氨（俗稱蛋白精，原來用作建築材料）加進牛奶，藉此在蛋白質含量測試中矇混過關，結果嬰孩長期食用後罹患腎結石。2008年9月15日報導已有五名嬰孩死亡，六千多宗病例確診，而且隨著測試的範圍不斷擴大，發現有毒的奶類製成品亦不斷增加，由牛奶、奶粉、冰淇淋、巧克力、餅乾、蛋糕，以至三合一奶茶等等均榜上有名。全世界對中國製食品極不信任，多國下令禁止從中國進口與奶有關的食物，對中國其他食品及產品亦加強檢測。

試觀現今社會，上至企業及政府機構，一路到教會確實有許多道德偏差的例子發生，對個人生涯及公司企業，甚至市場

信心都造成巨大的損失。<sup>22</sup> 目前企業倫理道德的淪喪，所影響的層面之廣是超乎我們所能想像的。台灣及中國食品製造業的瞞騙行為，以及以美國為首的西方社會對資本累積的貪婪，都反映了人們對工作的觀念完全扭曲了。前者為的是私利，不顧消費者的健康；後者為了累積財富，奪取投資者的金錢。商場上還有許多屢見不鮮的倫理挑戰，如：吹噓造假的不實廣告、性別歧視問題、弱勢族群的忽視、不公平的補償金、偷竊公物、浪費工作時間、毀謗、價格壟斷、商業間諜、內線交易等不當的行為充斥在商場上。

### 民生經濟的下滑與漏洞

近年來全球爆發數起大型企業破產的醜聞，令世人震驚。無數人畢生的積蓄在一夜之間化為烏有；或是因為作假的財務報表使投資人的財產瞬間縮水。這樣的狀況使得社會群眾對現今的經濟活動產生信心危機。<sup>23</sup> 有些人原本計劃提前退休，卻成了負資產的受害者，連尊嚴也失掉了，在心態上必須調整「歸零」，一切從頭開始。<sup>24</sup>

美國信貸危機同樣也引發的金融海嘯（2007-2008年）席捲全球，起因是過去十年（自2006年）美國寬鬆的低利率貨幣政策造就了一種市場環境，很多高風險的投資衍生工具被包裝

22 克勞德，《職場軟實力》，江智惠和毛樂祈譯（台灣，新北市：校園，2012），12。

23 彼得·塚平，《榮耀職場：以天父的事為念》，程珮然譯。（台灣，台北市：全福文化事業，2005），7。

24 司徒永富，《縱橫職場秘笈》（香港，九龍：道聲，2012），vii。



成各等債券，向全球推銷。這些債券很多是次按產品，沒有抵押。過去十年，美國房價一直上漲，首按由銀行負責，房契抵押給銀行；次按公司為了鼓勵人買房，即使無抵押也借錢給人作首期。當房價下滑，與次按相關的債券即變成廢紙。那些投資銀行的高層把損失轉嫁給投資者，自己坐享數千萬以至上億美元的年薪，投資者卻血本無歸。這些「毒債券」使人對美國金融中心華爾街信心盡失，而世界各地亦要共同為美國的爛帳付款。<sup>25</sup>

## 追溯工作與信仰的分割問題

一般人認為「神聖的工作」主要是指與教會或服事人群有關的範疇。所以一般信徒會視神職工作及一些以服務為主的行業，如：醫護人員、老師等，為神聖的工作。因此一些從事商業的基督徒會被視為與世界為友，並得不到聖經中上帝的祝福與應許。近年來這樣的看法已被改變，神學家指出工作二分法的觀念是錯誤的，同時指出只要信徒從事正當的工作時，就是在事奉神。那些在商界中工作的基督徒就好像但以理一樣，是神呼召他們在巴比倫中事奉神，他們同樣可以在受罪污染的社會中站立得穩。<sup>26</sup> 因此我們不該表現出「世俗工作在神看來並不重要」的心態，因為不論我們所從事的行業為何，神都關心也

25 楊慶球，「儒家與基督教看工作的道的承擔」，《中國神學研究院期刊》：37-38。

26 何建宇和林志成，《樂在工作：基督徒的工作觀》，21。

都看重。<sup>27</sup>

既有聖經對靈性和工作的整合觀點，靈性和工作怎樣割裂，以致許多基督徒感覺不到兩者的關係。過往希臘以及西方思想傾向將世界分為兩個部分：物質與精神。事實上，這種二分法是與希伯來文化視生命為一個整體是兼具「屬神」與「屬世」兩個範疇，並且在神的同在當中一同成聖，這樣的觀念與希臘的舊有觀念恰是相反。<sup>28</sup>

## 追溯歷史

在希臘世界，工作被視為奴僕非做不可的事或詛咒。真正自由和人類追求的事業是政治和哲學：「工作被稱為『無閒空』……*ergon or ponos*，一種重擔和勞動。」在公元前五世紀，有些城邦頒布法令，禁止公民工作！因此希臘人高舉經學家過於手藝人，高舉默想和閒暇過於滿足物慾的行動。只有免除辛勤勞動的人才能變得有智慧，因為工人必須專注於工作而非世界的奇妙和奧秘。商人或生意人「難免犯錯」，因為罪惡鑽進買賣之間。<sup>29</sup>

上述的思考模式依然是許多基督徒看待手藝和生意的方式。在職業等級上，神職人員和宣教士依然處於社會階級的頂端，關顧人的專業（例如社會工作者和醫生）次之，商人和手藝工作者社會階級最低。提供技術、處理財務和行政庶務一類

27 駱邁克和金科德，《不再一樣的工作間》，35。

28 彼得·塚平，見前，9。

29 史蒂文斯和班克斯，見前，422。

的工作，常被視為等級低於那些著重贏取靈魂和社會行動的工作。這源於靈性與工作、思考與行動、智慧與技能、人與事的分割，造成職業分貴賤的偏頗想法。

受到希臘二元論的影響，初期教會和中世紀教會強化了靈性和工作的區分。結果，教會中人重新詮釋馬利亞和馬大的故事（路 10:38-42），高舉默想生活過於勞動生活。

馬丁路德（Martin Luther）反對中世紀偏愛祭司或修士工作而貶抑平凡工作。他提倡恢復一般基督徒（如主婦、受薪工人或公民）回應神對工作呼召的觀念。路德認為基督徒可透過工作來服事鄰舍和敬拜神。一個人在工作中所用的工具，可以不斷提醒他，例如：麵包師傅帶著喜樂的心做好麵包，如同事奉神一般，與宣講聖道的人完全一樣，因為他們都是順服從神而來的呼召。」路德曾說：「神會藉著有擠牛奶呼召的人來擠牛奶！」遺憾的是在清教徒時代（十七世紀中葉），召命的觀念變得世俗化，淪為替人打工。召命變得越來越傾向個人主義，失去了敬拜神和為社會公益服務的意義。透過富蘭克林（Benjamin Franklin；自然神論者，不是基督徒），更正教工作倫理藉著一些格言，如「早睡早起使人健康、富有、聰明」和「時間就是金錢」，變得普及化。透過事業（career）的概念，工作日益變成一種手段，只為了爭取社會地位和安全感，而非為了事奉神並支持自己及別人的需要。<sup>30</sup>

儘管工業革命使人們的生活水平大為提高，卻分割了工

作、家庭、教會的領域，為賺取工資成為工作的主要目的。儘管工業革命前人們的生活較為困乏，但工業化以前的生活對工作、家庭、教會有更大的網絡關係。一切都在彼此關照的範圍內，而教會就把整體的生活脈動連繫起來。

## 現今狀況

今天，許多人都把星期日與星期一，或私人與公共的生活範疇區分開來。在這高度專業化的社會，人們帶著人格的不同部分，按照不同的規則扮演不同的角色，我們的人生就慢慢地割裂。有些職場基督徒視每天的工作只是必須履行的責任，職場是看不見神的地方，只有在星期天去到教堂時才回復基督徒的身分。似乎在他們的工作當中與信仰無法連結。信仰只單單屬於主日，並不在其他日子當中。<sup>31</sup>

人們面對的許多牧養及屬靈危機，都是工作、家庭、教會割裂的直接後果。教會絕不可畫地自限於一群神職人員所帶領的周日活動。主日之所以也稱為安息日，是為了幫助信徒靈命得著更新，好預備要在一周其他的六天當中，以聖潔的力量來影響這個世界。<sup>32</sup>

現今父親缺席症候群現已擴展到包括母親缺席，因為雙薪家庭的父母為了竭力保住工作，又要維繫婚姻和家庭，蠟燭多頭燒。而家庭、教育、職業和教會對人的要求越來越高，各

<sup>30</sup> 同上，422-423。

<sup>31</sup> 何建宇和林志成，見前，47。

<sup>32</sup> 彼得·塚平，見前，11。

樣要求之間常常有直接的衝突，而衝突導致人陷於癱瘓，除非教會教導、塑造和培育一種對人生各階段敏銳的整合靈性，以幫助雙薪家庭取得生活各方面的平衡。調查顯示，在上下班通勤需時較長、位處偏遠的近郊住宅區，教會出席率較低，並不是由於那裏的人較不虔誠，而是由於工作時間或上下班來回時間很長。即使人們想上教會或參加小組，但時間和精力都不允許。而教會裏主要以女性為義工的人數急遽減少，是因為工作帶來的個人、社交及財物回報更具吸引力。教會未能塑造並建立一種職場的靈性，且忽視了挑戰職場非人性化結構所帶來的挑戰，自然就被職場歪曲地塑造。<sup>33</sup>

讓我們試從聖經對工作的觀點，重拾工作的正確觀念。或許人們常對職場上的一切現象感到力不從心，不論是人際關係、道德和職業操守各方面的敗落，使人感到無法勝任改變的艱鉅任務。靠著自己的確困難，但靠著聖靈在我們的裡面做工，賜我們智慧與能力，來完成神的旨意。<sup>34</sup> 讓我們擴張視野與心胸，使我們心中充滿熱情，以基督的心為心，更新我們的心智，潔淨我們的意念，在職場上為主發光。<sup>35</sup> 無論我們的光有多渺小，讓我們成為主在世上的光。

33 史蒂文斯和班克斯，見前，424。

34 駱邁克和金科德，見前，241-242。

35 蘿莉·白·瓊斯，《耶穌談企業：愛與鼓舞的成功之路》，95。

## 職場牧養所需要的關注課題

「職場」是指一般人專職工作的場所，每個行業都有它獨特的工作環境，甚至營運的商業語言和文化。如何裝備信徒面對職場的事奉，培訓適合職場的宣教牧人，發展適合職場的靈命、教會模式及宣教策略等，便成為當前關注的課題。<sup>36</sup>

如果我們要克服星期日與星期一之間那道已覺察到的鴻溝，教會就必須把牧養及宣教的優先次序考量轉移到週間。今天，男女主要的活動地點是職場。市井佈道在新約很常見（徒 16:16-19；17:17；19:9-10、23-29）。雖然我們不該在上班的時間內傳福音，但一種真正整合的生命，一個樂意用睿智和適當的話語貼近別人需求的心懷（西 4:5-6），會引起同事的興趣，可以讓人在休息、午飯和工作以外的時間分享。<sup>37</sup> 耶穌在登山寶訓中說到：「你們的光也當這樣照在人前，叫他們看見你們的好行為，便將榮耀歸給你們在天上的父。」（太 5:16）職場基督徒在商場中為主贏得靈魂就是神眼中「最好的工作表現」；我們的專業態度、正直、智慧與成功。當人們看見基督徒同事有好的工作表現時，就會自然而然的受到吸引。進而當我們與人們分享天國是一個比現今世俗、經濟與過眼雲煙般的世界更真實的偉大國度時，他們會充滿興趣的聆聽。<sup>38</sup>

正如聖經中的許多例子，透過職場來傳揚福音信息，職場

36 余雋瑞，「職場使命與教會繁殖」，見前：107。

37 史蒂文斯和班克斯，見前，426。

38 彼得·塚平，見前，45。



基督徒也該這樣分享我們的信仰。在早期基督教時代，獻祭（關乎人手所做的工作）、救贖（關乎奴僕）和債（關乎金錢）這些用語，都有強烈的職場關係。新約中保羅詳細地講到主僕關係（弗 6:5-9；西 3:22-4:1）。在提摩太後書二章 1-7 節，他也提到一連串工作實例（運動員、農夫、士兵），舉出專心致志在工作中傳揚福音的例子。<sup>39</sup>

教牧關顧應該延伸到職場。平時的關懷慰問，以了解會友的工作狀況，適時給予輔導協助。當會友面臨失業或工作中的艱困問題時，以聖經的角度提供情緒上的撫慰及財務上的支援。再者，教會要恢復彼此認罪、規勸和紀律，並且把這三項操練與職場的掙扎和罪惡相連。清教徒的禮儀書常常處理職場上的良心問題。教牧、領袖小組、教會輔導事工和小組，可以提供適當的支援性及解決問題衝突的環境。藉著有創意的連接，將星期日的教會與工作場所的延伸教會，星期日與星期一的鴻溝可以進一步的減少。

一場屬靈復興正在展開，以往教會不是失去職場，而是放棄了職場。如今教會牧者應思想改善以上的問題，才能夠促進信仰與工作、週日與週間、靈性與生活的更大整合。

## 培育職場神國領袖

耶穌培養祂十二個門徒成為祂神國度領袖以及使命的接班人。祂的目的不再於挑選一位頭戴皇冠的君王，而是培育信仰

<sup>39</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，426。

承傳的傳承者。耶穌在世的後三年以祂生活上的見證來傳道並教導門徒。這十二個門徒就具有拓展神國的領袖的代表性及影響力。因此祂對門徒說：「以後我不再稱你們為僕人，因僕人不知道主人所做的工作。我乃稱你們為朋友；因我從我父所聽見的，已經都告訴你們了。」（約 15:15）<sup>40</sup>

神國領袖本身必須具備一顆信靠神的心，並且能夠幫助他人回轉歸向神，而不是遇到困難就尋求人的幫忙。歷史上有很多屬靈的好領袖，如：大衛、以斯帖、尼希米等，都將神國好領袖的特質發揮完全。但也有如所羅門王和掃羅王的不順服神的領袖，因驕傲或不順服，終將導致失敗而被神遺棄，失去內心的平安與喜樂。<sup>41</sup> 在驕傲和不順服中產生錯誤的決定，「驕傲只啟爭競；聽勸言的，卻有智慧。」（箴 13:10）<sup>42</sup> 這兩位不順服神的領袖，讓我們可以去思考並學習作一個「對」的人、「好」的人，有助於幫助我們如何更有智慧的解決衝突，並有能力及勇氣去應對，深知自己所處的大環境，認清問題所在並加以解決。<sup>43</sup> 所以作一個「對」的人需要在品格上做一個整全的

所以作一個「對」的人需要在品格上做一個整全的工作。

<sup>40</sup> 肯恩·布蘭佳和艾爾·豪吉斯，見前，24-25。

<sup>41</sup> 史蒂文斯，《工作真重要：向聖經人物學工作》，78。

<sup>42</sup> Dave Anderson, *How to Run Your Business by The Book* (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2011), 75.

<sup>43</sup> 賴利·包熙迪和瑞姆·夏藍，《執行力》，李明譯（台灣，台北市：天下遠見，2003，23。

工作，一般人認為品格很重要，這意謂了品格是阻止壞事情發生的首道防線。因為好的品格可以避免偷竊、說謊、欺騙及種種違背良知的事情發生。<sup>44</sup>「你要保守你心，勝過保守一切（或譯：你要切切保守你心），因為一生的果效是由心發出。」（箴4:23）

「靈性管理」的觀念，是把心靈的面向包含在所有的決策層面。重視心靈的領導者，也會激勵員工的心靈。主管能夠了解員工內心深處的渴望，比用工資犒賞更能夠激勵員工完成使命。重視心靈層面的領導者是以「愛」來營造工作環境，因為恐懼只會使人癱瘓，在恐懼的氣氛中，無法滋生新的想法，也無法提升工作效率。一位令員工恐懼的主管，會在公司裡製造恐懼和分裂的氣氛，迫使員工彼此爭競、糾紛叢生、互不信任，每個人只顧自己，心懷恐懼使人容易推諉過失。今日在許多企業中普遍存在的「攻擊與欺負」，基本上要歸咎於主管錯誤的領導風格。<sup>45</sup> 因此如何培養合神心意的職場神國領袖，成為當前的重要課題之一。

<sup>44</sup> 克勞德，見前，12-13。

<sup>45</sup> 古倫神父，見前，67。

## 第四章

# 探討神國企業的發展

培訓適合職場的宣教牧人，  
發展適合職場的靈命、  
教會模式及宣教策略等，  
便成為當前關注的課題。

## 是否能在工作中敬拜神呢？<sup>1</sup>

### （一）在全地建立神國，重新恢復工作中的樂趣。

主耶穌在福音書中應許門徒一個國度，他們將所應許的聖靈內住，看成是進入這個國度的門檻。不過耶穌有不同的焦

<sup>1</sup> 艾德·史福索，《轉化：改變世界由職場開始》，胡幗英和林敏雯譯（台灣，台北市：天恩，2008）。



點；祂命令門徒去到萬國，而非等著萬國來歸向他們。祂清楚地明白地指示他們，自一個城市（耶路撒冷）開始，訓練人民做門徒。從那裏再拓展到猶太全地，直到獲得一些地區門徒訓練的經驗。接著對付第一個國家（撒馬利亞），其後，要走遍天涯海角。重點是耶穌說關鍵不在人，關鍵在神，而神是關乎萬國的。

神的心意是要以色列復國。祂確實將聖靈澆灌在人身上，賜給他們超自然的能力，好勝過個人生命中的挑戰。問題是，門徒們賠上窺見全貌的代價，只聚焦於淺近的層面。聖經上的原則與人生息息相關，若想要實現聖經的應許，必須改變思想架構，好讓我們從基督的救贖工作中得力，訓練萬國為門徒，重新收復職場，且在工作中敬拜神，如此便能將神的國度帶入黑暗權勢籠罩之地，使萬國得以恢復尊貴與榮耀。「這稱為我名下的子民，若是自卑、禱告，尋求我的面，轉離他們的惡行，我必從天上垂聽，赦免他們的罪，醫治他們的地。」（代下 7:14）

靠著聖靈大能運行在企業領袖及公司員工之中，轉化他們的心，以至於對生活及工作中的價值觀有所改變，越發合神心意並恢復與神之間和好的關係，影響自己與生意所及之處。這就是生命的延伸，得以榮耀神的名，拓展神的國。

如何從工作中得著喜樂？

（1）「神的國不在乎吃喝，只在乎公義、和平，並聖靈中的喜樂。」（羅 14:17）基督徒在工作中得著喜樂與滿足，不再受詛咒的捆綁，在工作生活中也能討神的喜悅。

聖俗二分的現象令信徒未能完全了解工作的真正召命。事實上，「主日是聚合教會」；而職場是日常星期一至星期六「分散的延伸教會」，所以我們的事奉並不分教會裡、外，而是每天、每分、每秒都是屬神的事奉並尊主為大。「你們作僕人的，要凡事聽從你們肉身的主人，不要只在眼前事奉，像是討人喜歡的，總要存心誠實敬畏主。無論做甚麼，都要從心裡做，像是給主做的，不是給人做的，因你們知道從主那裡必得著基業為賞賜；你們所事奉的乃是主基督。」（西 3:22-24）明白這一點，職場事奉便有了框架。

（2）工作的本質就是責任，為生活而勞碌，但也帶來滿足和喜樂。「……我父做事直到如今，我也做事。」（約 5:17）每個人都有工作，在創世記三章記載，人在未犯罪之先亦極其喜樂地工作。當人犯了罪，地受咒詛，工作才變得勞苦。因為工作是來自神，即神交託人去做，所以我們要抱持自由、喜樂和有目標的精神工作，因為這是人的事奉，不論什麼工作，神一樣看重。聖經讓我們清楚知道，工作是為了主，而不只是為養家餬口。

## （二）因著工作的敗壞，人類失去了什麼？

該隱的父母亞當夏娃，他們住在神聖的園子裡，面對了一個抉擇。他們可以靠自己、為自己在園子裡找工作、找樂趣，不理會神。或者他們也可以過著順服神、與神相交的生活。分別善惡樹代表著供應（「好作食物」）、享樂（「悅人眼目」）、能力（能分辨善惡的「智慧」），但是會沒有神。亞當夏娃的選

擇是，離開神去得「自由」，可是他們所找到的卻是捆綁，此後受波及的範圍廣大，不僅是個體，還有雙方關係：失去親密、彼此責怪、互相卸責、關係僵化，而且連工作也受到影響。創世記三章 16 節說到：工作必汗流滿面，地必給你長出荊棘和蒺藜來。這段經文表明了工作所帶給人類將面對的困難。亞當夏娃的長子該隱就是個代表性的人物，他必須面對工作及工作環境接踵而來的問題。

在此可爭議的是，怎麼知道亞當和夏娃就不需要面對工作上的困難呢？當他們離開伊甸園時，應該是必須面對很多在工作上的難處。因神對亞當說：「你必汗流滿面才得糊口，直到你歸了土。」（創 3:19）所以工作的敗壞源頭是從亞當和夏娃開始，延續至今。

耶穌要拯救那些迷失的、失喪的，是超越人和靈魂的。要明白到底失喪了什麼，必須回到創世記看在伊甸園裡失去了什麼。

第一、失去了與神直接面對面的關係。因人的原罪，而被禁止住在神的面前。

第二、男女之間的和諧關係被破壞，特別是在婚姻中，自人類墮落後，亞當與夏娃不再是平等夥伴一般的同行同工，男尊女卑的社會型態從創世記中就開始出現。

第三、失去了職場。人類的墮落影響了商業、政治和教育。整個商業界受損，當土地不再出產豐盛的果實，逼迫人類要以額上的汗水換取土地的產物。工作各層面遭受負面打擊，因為叛逆深植於受造物之中，使人的統管成為持續的挑戰。不

再直接領受從神來的教導，神聖啟示的教育因此中斷。

### （三）耶穌的救贖工作完成了什麼？

耶穌來到世上不只是為要拯救靈魂，且要尋找、尋見並恢復一切失喪之物。正如經上給我們確證：「既然藉著祂在十字架上所流的血成就了和平，便藉著祂叫萬有——無論是地上的、天上的——都與自己和好了。」（西 1:20）神樂意使萬物與祂和好，無論是地上的或天上的。最後強調神帶出和好的全面性，天上及地上就包含了整個宇宙。

以弗所書一章 7-10 節，也得到同樣的確證：「我們藉這愛子的血得蒙救贖，過犯得以赦免，乃是照祂豐富的恩典。這恩典是神用諸般智慧聰明，充充足足賞給我們的；都是照祂自己所預定的美意，叫我們知道祂旨意的奧秘，要照所安排的，在日期滿足的時候，使天上、地上、一切所有的都在基督裡面同歸於一。」這段經文中有三個關鍵詞：「救贖」、「寶血」、「恩典」，強調了全備性的和好，這是耶穌救贖使命的核心。耶穌在十字架上所成就的救贖，是全面的，並且目的在於恢復所有失喪之物。

神的救贖不單是臨到「個人」，乃是要臨到「全家」。

神的救贖不單是臨到「個人」，乃是要臨到「全家」。聖經中，家和全家指的不只是個人與其親人，更包括了「職場」，因

為當時絕大多數的人都在家中做工，稅務員在家中數算稅銀，漁夫住在海邊，農人在居住的土地上耕種，醫生在家中醫治病人，裁縫師在家中縫製衣服。除此之外，父母、子女，甚至祖父母們一代代守著世襲的職業，使家庭和商業合為一體。

## 職場事奉的基本理念及使命<sup>2</sup>

(1) 神的呼召無處不在。神的呼召是針對我們所有人，神不只呼召特別的少數人，祂已呼召你，你的工作就是你的事奉。在每天的工作環境中，職場使徒活出神對他們的呼召，他們是一群傳福音的神的兒女，工作不再是他們僅有的滿足。他們爭戰的武器是，建立與神親密的關係、持續不斷的恆切禱告、行為誠實正直、良好的道德品格，以及對失喪靈魂的迫切關愛。他們堅定不移地與那些需要耶穌的人建立關係，他們手中還有一項有力的武器就是「為人祝福」。神是信實的，祂在你裡面所動的善工，必要成全！（腓 1:6）現今的世代，屬神的子民已再度被神呼召，看見福音的傳揚不再只侷限於教堂裡，而是向外拓展並興起在職場、商場、家庭、學校裡動工的實際行動。這是一個更新的日子，令人興奮，必要看見豐收的果實。

(2) 所有人都是被神所呼召的，並且是為了要在社會的各個層面中事奉。這個大使命的呼召不僅在商場或職場，同時也在政府機構、傳播界、醫療界，以及其他所有的領域。「所以，你

們要去，使萬民作我的門徒。」（太 28:19）那些在各個層面被神放在領導地位的人，都歸為「君王」這個稱呼。而神職人員可以是牧師、宣教士、教會同工等各種基督教機構的領袖。然而，不管被委派甚麼樣的事奉，他們都是「神職人員」。祭司、先知和君王是一起工作與事奉的，只是各自的呼召不同，卻都為了神國度的事奉而努力著。

(3) 神在每個人身上的呼召及命定都不同，職場企業被神呼召在商場上賺取金錢，再用於神國度的事工上。雖然有些人並不認同這樣的說法，甚至認為這樣會大大污損神的聖潔。但是，這群職場聖徒深知他們在職場的事奉必有神的帶領和祝福。他們被呼召在服事策略上的思考要創新，要去轉化他們的職場、城市和國家，甚至跨國的宣教事奉。他們知道神的呼召要為基督而活，如同羊羔進入狼群，「你們去吧！我差你們出去，如同羊羔進入狼群。」（路 10:3）他們相信，神要使用他們在職場上行神蹟。神呼召他們去牧養身邊尚未認識神的失喪靈魂，為主贏得生命。

(4) 聖靈恩膏職場聖徒在工作崗位上事奉神。開始將工作場合視為榮耀主、服事主的地方，所有的工作都當是「為主」而做。「無論做甚麼，或說話或行事，都要奉主耶穌的名，藉著祂感謝父神。」（西 3:17）「無論做甚麼，都要為榮耀神而行。」（林前 10:31）這種恩膏是有創造力、生命力，是一種豐盛的恩膏，也是一種大膽宣講神話語的恩膏。因此，要敏銳於聖靈的帶領。

現今的商業界有很大的權柄與影響力，神賜下企業領袖贏

<sup>2</sup> 里奇·馬歇爾，《職場事奉與恩膏》，國度編譯小組譯（台灣，台北市：國度雜誌，2002）。



得城市的屬靈權柄。成功的商人領袖是權力的核心和做決策的人。神職人員的服事主要是在教導真理，但在商場上的職場聖徒可發揮的影響力卻是更為廣泛及深遠的。

耶穌對門徒說：「我已經給你們權柄……勝過仇敵一切的能力。」（加 10:19）神的恩膏與權柄相連結，那些行在神權柄中的人，將領導即將來臨的職場大復興。這世上總有人比你更會賺錢，比你更有能力；但是，當你行在神的權柄中，就沒有任何事能攔阻你了。

(5) 建立職場裝備學校是有必需性的，現今我們有很多裝備聖徒的課程，卻鮮少看到特別為職場上的事奉裝備任何人。我們談論復興、為復興禱告，卻不為復興做準備。但我們有個裝備的任務，在末後的日子必須完成，就是裝備更多的神國度企業領袖，為神在社會的各個層面廣傳福音。

### 有效裝備及支援職場信徒領袖的牧養模式<sup>3</sup>

信徒屬靈生命的成長不能離開神的話語和群體關係。當我們肯定信徒的工作也是事奉，他們在現實中面對的挑戰、價值觀的衝擊及生活的大小場景，必須尋找真理的指引。因此，教會在講台的信息，需要不斷以信仰跟現今的文化、社會制度、現實的處境作出回應，幫助信徒建構合乎聖經的世界觀，更新他們被傳媒文化所影響的價值觀。

<sup>3</sup> 倪曾雪瑩，「培育職場領袖」，《教牧分享》，第 157 卷（2008.1），15-16。

傳統的查經著重找出經文的中心信息，以及一些普遍性應用的觀念或原則，如愛心、信靠、捨己等。以職場為例，涉及利益的競爭、權力的鬥爭和職位的界線，信徒未必能直接應用簡單的原則，因此鼓勵信徒在小組查經的過程，著重對話、發現和分享，帶領組員投入聖經故事的情節，感受不同角色的所思所想，分享個人的經驗與掙扎，以現實的經驗與聖經故事對照，讓聖靈在人心裡工作，對他們作督責、提醒或安慰。聖經中不少人物故事呈現人性的軟弱、困境中的掙扎及待人處事的智慧，皆是今天職場信徒豐富的屬靈資源。

平日在工作中栽培屬靈領袖，幫助轉化生命。團契和小組也是一種神家的生命建造與連結，信徒要學習以基督徒的身分來分享和討論工作經驗，成為彼此的支持，而不只是申訴的對象。可嘗試應用小組模式，幫助組員經歷靈命更新（renewal）、靈裡得力（empowerment）、分享支持（support）及生命改變（transformation），鼓勵在職場作基督的門徒。

### 在工作崗位上如何傳福音，帶職事奉和企業宣教有更深的看見與實踐<sup>4</sup>

人們往往有一個觀念，在教會愛主熱心事奉的弟兄姊妹，最終會辭去工作，到神學院受訓練，然後在教會或主內機構全時間服事。其中有少數的人，會受感召到海外宣教。我們可能仍存在聖俗二分化的觀念，覺得「世俗的工作」不及「全職事

<sup>4</sup> 姚桂芬，「職場宣教」，《教牧分享》，第 153 卷（2007.5）：13-14。



奉」神聖與委身。今天全職服事神的人，可能大多數及大多的時間都在服事信徒，而大多數所謂在社會上工作的信徒，卻天天接觸著無數的非信徒。信徒若把信仰與工作結合，不單有好的工作表現，更可以因為生命美好的見證，與上司、下屬、工作夥伴分享信仰。

現今社會男女平等，很多女性在社會工作，也在職位上擔當重任，佔有舉足輕重的影響力。若能裝備她們，便可在職場發揮莫大的影響力，婦女職場團契也有相當的需求。因著中國經濟發展的契機，愈來愈多信徒遊走於中、港、台、美之間，在跨國公司工作的，出差已是司空見慣的事，這也帶來職場宣教的機會。

## 為何有延伸職場教會的出現

西方社會與海外的華人教會一般以教堂為聚集點，教會的多元化表現於宗派主義色彩。職場教會的類別不多，宗派主要在教會辦的非營利事工中建立教會，如：藉教育事工建立教會學校和學校教會，藉醫療事工建立院牧事工和教會，藉社會服務而建立社區教會。工商業職場雖出現團契，但未有提出職場教會，如：商店教會或工廠教會。原因主要與宗教自由、教會建堂的自主權和經濟能力有關。海外教會有經濟能力和自主權建堂，政府並不干預。職場寸土寸金、分秒必爭，並無時間和空間給教會聚會；而社區到處都有教會，何需建立職場教會？一般教會的觀念，也認為職場事工只是教會的左右手而已，不

應另建無牆教會以取代聖殿教會。<sup>5</sup>

## 延伸的職場教會

按照聖經教導中「融合」的生活方式，基督徒應是在社會中的各個領域撒下福音的種子。重生的商人、政府公僕與社會各階層的信徒，藉著順服他們各人神聖的呼召，在工作崗位上各盡其職，成為改變世界的強大力量。<sup>6</sup>

耶穌是否把漁民（一個專業群體）視作宣教的對象？祂的宣教使命有沒有職場的焦點？這些問題的答案其實不難找到。耶穌呼召門徒是要他們跟從祂，但卻是祂跟隨門徒彼得到他的工作間。一般信徒只認知主日到教會朝見敬拜耶穌，卻很少意識到在星期一開始，一週五、六天，一天八小時，耶穌跟他們上班！耶穌最先呼召的四名門徒，都是從事打魚行業的，包括彼得和安德烈、雅各和約翰兩對兄弟（太 4:18、21）。耶穌在彼得一人前後作出三次呼召（太 4，路 5，約 21），三次都發生在他的工作間。呼召的內涵是要彼得作祂的門徒，首先在他的工作間作一個得人的漁夫，然後在漁村的羊群作餵養的牧人。馬可福音中發現耶穌的活動主要環繞加利利的海邊（可 2:13，3:7，5:1，7:31，8:13），竟佔了這本福音書一半的篇幅。由此可見，耶穌非常重視捕魚業的福音事工。為甚麼祂會以此專業群體為呼召的重點呢？無他，巴勒斯坦的地理環境，西面有地中

<sup>5</sup> 余雋瑞，「築壇建殿在職場」，《中宣文集》，第 10 期（2010.1）：160。

<sup>6</sup> 彼得·塚平，見前，11。

海，東面是約旦河，北面有加利利海，因此捕魚業可能是農、牧業以外，當地最主要的一個行業。從耶穌十二個門徒中有三分之一來自捕魚業，便可看到祂定意引導這專業群體進入神的國度。教會要發展職場使命，首先要為教會成員及所處社區的群體，作專業群體的統計和分析，並針對該地區的福音需要，向他們展開職場使命。<sup>7</sup>

週間的教會（職場）和主日的教會（教堂），兩者同等的重要性需取得平衡。基督徒的呼召式活動（週間的教會）和敬拜式活動（主日的教會）都是重要的。在星期日，主日的聚會裝備並動員在職場上的神的子民，在週間履行神對他們的使命和呼召。因此教會的團契小組，必須是讓人可以坦誠分享信仰、家庭和工作上所遭遇困難的所在。同樣的，我們在職場上除了需要基督徒朋輩和導師，也需要職場使命小組。沒有職場使命小組，職場的專業領域就不自覺地變成了生活主要的重心，為我們決定重大的生活抉擇，食衣住行育樂各方面將圍繞著工作生活而進行。然後，這也將決定我們實際的靈命生活。

### 中國職場教會的產生

在亞洲和西方國家，基督徒都太習慣於「教堂」模式的教會，而忽略了其他模式的可能性。事實上，「教堂」模式是中國教會承襲由初期猶太會堂轉化的新約教會模式。但在「文革」後，中國教會歷經屬靈大復興，全球的教會領袖開始注意到家

7 余雋瑞，「職場使命與教會繁殖」，《中宣文集》，第7期（2007.1）：107-107。

庭教會的崛起。家庭教會在壓迫下的迅速興起，以及所展現出來的活力，令傳統教會的領袖感到驚訝。聖經學者重新發現，家庭教會的源頭可追溯至新約時代的教會，現今美國已有家庭教會的研究著作，並有成功的實踐個案，證明家庭教會也可在西方社會建立。新約時代家庭教會的式微，是由於建制教會取而代之，它的消失對普世教會是一種損失，因為家庭教會模式是中國教會在壓迫下復興的主要因素。如此，職場教會的消失，是否又與此有關？是否中國及西方的教會均忽視了第三種教會——職場教會？在南美洲及非洲基督教復興的地區，職場教會又再出現，它是不是教會復興的因素和動力？<sup>8</sup>

中國教會出現二元化模式，不是公開的「三自」教會，就是隱密的家庭教會。前者以教堂為中心，後者以家庭為基地，兩種模式的教會在增長和外展上，各有長短和限制。「三自」教會可建立很大的禮拜堂，但須按政府的宗教政策管理，並不鼓勵廣傳福音及繁殖教會，但因規模微小而缺乏向外發展的人力和財力。因此，這在二元模式之間，有沒有另一種教會模式可促進福音廣傳及教會繁殖？職場教會的湧現提供一個可行的教會模式。問題是這種新的教會模式，是否合乎聖經

雙職培訓和職場宣教是化危機和打開契機的可行方案。

8 余雋瑞，「築壇建殿在職場」，見前：160。

的教會觀。

職場在中國社會也經歷急劇的變化，自 1978 年推行經濟開放及改革政策後，國內的主要職場已由單元的國營企業，轉型為多元的大小企業及私營個體戶。面對現代化、城市化的急劇轉變，中國教會一籌莫展，危機重重。在協助國內教會嘗試走上經商宣教的道路時，我們發現雙職培訓和職場宣教是化危機和打開契機的可行方案。職場使命已成為今日教會急需探討的課題。

## 如何栽培神國度企業的領袖<sup>9</sup>

轉換個人企業成為國度企業必須從轉化個人開始。企業老闆成為有國度信念的屬靈人，內在品格修練與對神的認識，用聖經為經營個人企業的原則，發展國度大使命的宣教事工，以拓展神國企業為願景。經營事業時，要存一顆成就神國的心，因為我們回天家時，連一分錢也不能帶去，因此在這世上將事業的利潤投資在宣教的事業上，不但靈魂得救，更要在今世的事業上得到極大的祝福。

企業家應對社會所付的責任以及大使命的託付，同時不是倚靠勢力才能，乃是倚靠萬軍之耶和華，才能戰勝職場的試探，使之轉換個人從天然人到屬靈人。

### （一）企業家身負的社會責任

企業家身負重大的社會責任，也是幫助多人解決生活問題的幫助者。企業家在事業發展成功之際，需要僱用很多的員工，而員工可以使用這份薪資來供應家庭的開支及需要，幫助員工達成心中所盼望的目標。因此，企業家在社會上扮演著舉足輕重的角色，因此企業家需要被聖靈充滿。要從無變有、在混沌中建立秩序、絕望中帶來希望、使醜陋變為美善、死亡變成生命、貧窮變為富足，這些都無法靠人類的智慧、手段與方法達到，只有神的靈和權柄同在的同工，才能成就這些事情。世上所有問題的解答在於基督徒的福音見證裡面，同樣地，聖靈充滿在企業家的身上，就必須領受聖靈的能力，而創造出使無變有的偉大神蹟。

### （二）企業家在個人的崗位上靠主站立得穩

「神若幫助我們，誰能敵擋我們呢？神既不愛惜自己的兒子，為我們眾人捨了，豈不也把萬物和祂一同白白地賜給我們嗎？」（羅 8:31-32）

因此，我們生活在這世上，遇到很多的試煉與患難，不要以為奇怪，乃要接受神對我們「自我」的破碎。放棄人本主義的思想，回到神的面前俯伏在地，如同毫無能力的一條蟲般，你可知道這正是蒙神賜福的轉捩點，也是信仰更加成熟的機動力，要更加依靠全能的神，也要站穩在真理的根基上，忍耐等候春天的臨到，那麼必會經驗到神偉大的恩典。

<sup>9</sup> 趙鏞基，《偉大的實業家》，張漢業和王桂珠譯（台灣，台北市：以琳，1986）。



### （三）企業家帶著大使命致力宣教

今天我們帶著豐盛的物資到五大洋六大洲去見證福音，宣教是耶穌在世上最大的命令。因此，我們要奉獻自己的時間、體力及物質，盡心盡力去傳福音。我們若先去做神的事工，神就讓我們如同靈魂興盛一樣，凡事就興盛，身體也健壯，得著豐盛生命的祝福。

#### 在工作中能明白神的旨意嗎？<sup>10</sup>

透過職場上的工作來明白神在每個人生命當中的旨意與託付，並在工作中持守自己的崗位，堅心倚靠聖靈的帶領，把握時機並完成神所託付的使命。恢復神起初創造工作的美意。

每個人都想要為這個世界帶來新的開創。工作，就是一個可以讓我們施展身手、發揮所長的地方。只可惜，我們常常苦

於現實，為了追求業績、成效而漸漸迷失，甚至遺忘了那個開疆闢土的原初使命。

神卻關注細微之處。神只要有了適當的要素，就可以讓它成長。

聖經人物的代表王后以斯帖。「你莫想在王宮裡強過一切猶大人，得免這禍。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

<sup>10</sup> 保羅·史蒂文斯，《工作真重要：向聖經人物學工作》，黃凱津譯（台灣，新北市：校園，2011）。

必致滅亡。焉知你得了王后的位分不是為現今的機會嗎？」（斯4:13-14）末底改對以斯帖的這番挑戰，讓她轉為先鋒。雖然王沒有召見她，她依舊冒死晉見，結果王對她伸出金杖，問她所求為何，就算是國的一半也願意賜給她。聰明的以斯帖邀王來赴宴，並邀請哈曼一起來，她知道對付猶太人的一切陰謀都是哈曼在背後煽動。在此，我們看到以斯帖對於自己的計劃是何等有信心，知道一定會成功，所以在向王進言獲得首肯的同時，宴席就已預備妥當！宴席中，亞達薛西王再次詢問王后有何請求，以斯帖便請王隔日再度赴宴，她必向王說明請求。

神的旨意意味著我們的處境不是偶然的。相信神的旨意存在，表示不管我們的環境如何，甚至身心障礙、工作能力與恩賜，都不是偶然的，而是神在我們身上有美好、充滿恩典的旨意，就如同以斯帖被放在關鍵的位置上來影響王。神把我們放在特殊的位置上，為的就是「現今的機會」。有時我們也會遇到特別的時刻、特別的機會，必須小心分辨是否把握時機。若是能掌握這樣的時刻，往往可以幫助我們完成神在我們身上所託的任務。

從聖經人物以斯帖讓我看到如何在工作中明白神的旨意，把握現今的機會，完成神在我們身上所託的任務。我們在工作中，如何得知神的旨意：首先，就是讓神參與在我們的工作與工作環境中，因為神有祂的美意。神的旨意指出人類歷史、個人命運的方向與目的，這意味著神比我們還關心我們的人生目標。如同以斯帖的例子，我們的人生不是一連串的意外，相反地，有些是表面上看起來好像沒有意義，很世俗，卻有神的旨



意在背後動工。

當我們了解神在我們身上有祂特別的旨意，就會為我們帶來自信、感恩的心、對神的信靠；一旦明白神的心意，將激勵我們懷抱希望去冒險，因為就算犯錯，神也會讓萬事互相效力，讓祂的旨意得以成就。我們的全能神可以穿越時空在一切事上動工，因此，我們要好好把握契機，回應出於神恩典的轉折點。

為了能重新找回對工作的熱情，在職場裡如鷹展翅。透過聖經，期望職場工作者的內心激發出四項特質與能力：經得起考驗的價值觀念（Worth）、豐富的創造力（Originality）、夢想的實踐力（Reality），以及開創新格局的知識（Knowledge）。

### 職場使徒性的特質與事奉<sup>11</sup>

神在職場事奉中的觀點，以往我們所認知的傳統呼召是在講道、教導、傳福音上的呼召。但今日更廣義的事奉，已不再拘泥於教會的辦公室或是宣教機構的總部。有使命的基督門徒就是有使徒性的特質，稱之為職場使徒，他們跨出步伐進入職場去為主傳福音，建立基督化的公司。

如今有股職場使徒性的事奉潮流，就是傳福音的種子，大部分是中小型企業份子，帶著使命在職場傳遞福音，好預備即將臨到的收割。聖靈已經澆灌下來，澆灌充滿在他們身上，有勇敢的心為主拓展國度，尋找失喪被壓的靈魂。而身在職場的基

督徒，人人皆可具有使徒的特質，好好善用在公司及企業的影響力，參與這場跨時代的使徒性運動，有分於建造神的國度企業。

近代全球各地已出現一波又一波的教會復興運動。現今使徒浪潮正在堆聚中，教會已嚐到末世另一波大復興所結的初熟果子。

首先，教會在二十世紀的成長速度十分驚人，多年前的禱告，看似不可能成就的事，如今卻顯在眼前。眾所皆知柏林圍牆的倒塌和蘇聯的解體，使福音可以傳至過去所不能及的蘇聯境內。回教勢力興起時，我們無助地看著撒哈拉沙漠以南的非洲陷入其勢力範圍。然而，今日這些地方又恢復以基督信仰為其主要的屬靈力量。至於英國，原本抗拒基督福音的冰冷態度，也在各處復興的火焰下開始逐漸融化。

過去幾十年來，教會成長的紀錄也同樣令人興奮。根據報導，1980 年全世界有二億七千五百萬向基督委身且積極參與教會的信徒。自那時起，據可信賴的估計指出，每天在世界各地約有八萬人回轉歸向基督，而其中至少有二萬人是來自鐵幕共產統治下的中國。這些數目遠超過五旬節教會成立初期時，福音快速傳播下得救的人數。

研究宣教學的人士意識到，我們擁有靈性、財力及人力各方面的資源，足以完成所託付的大使命。宣教士代言人大衛·薛柏理（David Shibley）如此宣告：「劃時代的大事要發生了！全世界的基督徒都應覺醒，如今是神所定全球性大收割的時刻。人力與活動都已被整合起來，預備共同完成此項任務，這真是前所未見的情況。」

<sup>11</sup> 大衛·坎納崔西，《使徒性運動》，陳貞吟譯（台灣，台北市：以琳，2001）。

## 第五章

## 重建神國企業的倫理道德觀



在現在社會中，企業組織佔有舉足輕重的角色，而職業倫理道德更是影響著我們每一天的生活。一家公司的使命、願景、價值與目標宣言，都反映出一家公司的倫理道德。然而，也是一家公司真實的行為文化。成文的宣言與不成文的道德一樣重要，我們有責任提倡倫理道德，這有助於使神對工作的心意轉化有清楚的觀念，展現起初的健全，並與神一同行動。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 海特利，《工作是一份禮物》，141-143。

## 企業中不同倫理制度的比較分析

### A. 自我利益的倫理

- 商業目的：增加個人利益
- 社會約制：以經濟利潤的回報為重
- 基本假設：經濟系統帶來個人最大的益處
- 解決問題：著重效率

### B. 盟約式的倫理

- 商業目的：創造和傳達價值
- 社會約制：遵守法律和尊重當地的習俗
- 基本假設：商業是一項服務
- 解決問題：增進關係

人所面對最強的競爭對手就是自己。縱使我們能夠從別人身上看見信仰所產生的果效，我們卻是沒有那份實踐的勇氣。如果我們是一位身負重任的決策者，手上所操縱的不僅是企業的前途，亦可能是員工及他們家人的生計時，我們便會認真了解信仰可能面對的具體困難。雖然競爭是市場經濟的特色，我們應當努力尋求雙贏的局面，就是面對商業決策時，考慮的不僅是企業的形像、盈利的可能性、員工的士氣和如何為顧客提供無微不至的服務的問題，甚至會考慮跟對手互利共存的可能性。我們可以明白信仰對基督徒企業所起的積極作用，將神的屬性實踐在企業工作中。<sup>2</sup>

### 1. 神國的愛心

在舊約，盟約之愛（hesed）是愛加上深摯的忠誠。它包含 ahabah，就是試圖接納外人的愛。盟約之愛關注於「關係」多於「好處」。它不僅是一種感情，而是牽涉到主動的關懷和富創造力的忠誠。在新約，藉著耶穌的捨己服事，以及聖靈的豐沛澆灌，祂不但包容人，也包容受造界。Agape 進一步闡明並延伸這種愛。這意味著這世上的物質現實和有序結構是神的愛的對象，因此也該是我們的愛的對象。<sup>3</sup>

### 2. 個人的愛心

與神相比，雖然我們的愛心較為有限，但我們的愛心應反映出神的愛，例如對員工、客戶、同行和顧客顯示忠誠。這包括滿足真正的需要，以同理心了解別人的處境，支持別人的誠信，以及恪守組織發表的價值信念。愛心使我們得以包容別人偶爾的犯錯，儘管他們令我們不悅，因慌亂行事而造成損失，或無法達到我們的期望。我們必須處理人際與利益衝突的問題，也懂得欣賞他們的價值，且給人改變及重新出發的機會。

### 3. 團體的愛心

愛心激發人對組織體系的文化及價值觀有忠誠的心，正如神愛世人，我們被呼召放下自我，不單為個人，也為了組織，

<sup>2</sup> 羅拉·納舒，《商場聖徒》，177。

<sup>3</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，241。

盼望組織能更人性化，並得以轉化，進入神國度的行列。一個蒙贖的社群，表現出神的仁慈，從而引導人為罪悔改（羅 2:4），並幫助人轉向那位尋找人的天父。在組織裡服事，其本身的價值是有信心、有盼望、有愛心的服事，使我們與神的性情有分。我們的服事是目標導向的，並是超越今生的。在聖經的啟示裡，現在決定將來。我們在今世地上的所有生活和工作，都是將來在新天新地的預演，它將會在基督再來時完整呈現。在新耶路撒冷，信心會真實可見地實現，盼望得以完成，而愛心將是天上聖城的情感表露。

#### 4. 尊嚴與尊重

組織對待員工的態度，要以為員工提供機會，得到情感上的滿足，並在人際關係中被接納。「使人得到尊嚴」，無論是態度和行動，其目的是要提升人的尊嚴，並促進人與人之間和諧的人際關係。學習尊重以說服為職志的完整性和自律，以接受說服者本身亦可能改變的態度來處理人際關係。<sup>4</sup>

基督徒所喜見的「服事生命」，強調個人關係的內涵。禮貌、對人的關心、尊重和願意聆聽的態度。「尊重」包括打破種族主義、性別歧視、階級主義的牆籬。

無條件地堅持要尊重每個人，這正好反映出工作場所裡對人的關懷、均等主義和上司的開放態度，在種族問題之類的事上產生果效。開始整個過程的就是基督信仰；相信要尊重不同

的文化。

#### 5. 服務的精神——工作、服務與事奉

工作與服務的關聯，是福音影響西方社會的反映。形容早期基督徒活動的關鍵詞是服事（service），或譯作「事奉」（ministry）。用來說明人們在教會以外參與的活動，如每個人在職場上不同工作崗位的付出。而聖經也曾提到，非基督徒也是神的僕役，只要他們所行的符合神的心意（羅 13:4）。這個態度和用語漸漸普及到其他類型的工作，如「公務」（civic service）或「公職」（public service）。另一個例子是對整個「服務業」的描述，現在占先進工業社會 75% 左右的經濟結構。在現今 service 一詞已表明了它在人類活動中所扮演的重要地位。

人類的生活方式早已認同工作與服務的神學關係。要改善職場服務，要從更充分地了解工作與服務的關係。僅是單方面的要求人們提供更好的服務是不足夠的，除非他們視工作為事奉主的表現。與其說服務與我們實際上做甚麼、怎樣做有關，不如說與我們對自己工作的看法及我們對自我定位的認定有關，因為若沒有對自己工作和身分的重新認知，在服務方面的任何改善都只是建立在不穩固的基礎上。因此，促進整個商業文化和職場的轉化以事奉神的國為目標準則才是根本的改善方法。

「無論作甚麼都要從心裏做，像是給主做的，不是給人做的。因為你們知道從主那裏必得著（天上）基業為賞賜，你們所事奉的乃是主基督。」（西 3:23-24）這是神在聖經中對我們

<sup>4</sup> 唐·佛瑞克，《僕人領導力》，146。



的教導。我們做任何事情若能保有這樣心態——打從心裡樂意的服務並看重自己的工作，那麼必能改善服務的品質及提升工作的效能。耶穌為此做了最好的示範，祂放下尊貴的身分屈身親自為門徒洗腳（路加 22:7-13，約翰 13:1-17），為的就是成為眾人的榜樣。上至企業主下至公司員工都必須有這樣的新認知，從心態上轉化，才能真正地確實改變企業的體質。

## 整全企業中關係性的健康新倫理

新的倫理就是為了人而存在的工作和為了工作而存在的人一樣多。也就是企業會提供有意義的工作給人們，就像提供產品或服務給顧客一樣。

### A. 帶有使命感

大多數的人之所以無法在工作中擁有使命感，原因之一是使命感大半已被從事職業或打工的觀念取代了，以致人所做的許多工作的素質也變差。要以服務為工作的精神，就是在職場有使命的觀念。雖然我們的呼召觸及人生所有範疇，而不單是我們的工作，人若把工作看為在某種意義上的呼召，就更有可能帶著較多的服務精神工作。

### B. 服務就是事奉

新倫理中對生產者的服務就會排在對使用者的服務之上，而工作的重要性亦是強調執行的喜樂，而非所生產的產品或服

務。當然，產品和服務也會達到一定的水準。此一見解不僅會建構一個更好的社會，在未來這也是使用者或顧客得到良好服務的唯​​一方式。提供服務比被服務更重要，以及擁有金錢並不能賦予一個人命令或指揮他人服務到無限權力等概念。將此一信念向提供服務的人展開溝通，那麼，他們就一定可以得到更好的服務。<sup>5</sup>

### C. 施與受的品管制度

為顧客添加額外的益處，就是所謂的增值果效，消費者認為現今是買家的市場，而不是賣家的市場，並且顧客越來越重視產品的質量，買到最好的產品或服務是消費者最在意的。認真看待「追求卓越」、「整體品質管理」、「整體產品概念」或「完整原則」的商業理念，是相當重要的。這意味著把顧客視為持續終身施與受關係裏的夥伴，按著服務對象的需求來調整經營方針。

### D. 健康的企業關係性

員工關係制度是建立在互惠的關係，意思是希望雙方都能為對方的好處著想，遠超過以合約形式所要求的，因為合約形式完全是建基於「金錢的捆綁」。盟約式趨向正反映著「關係的神聖本質」，其中包括自由、共同擔當承諾、團結等價值。尋求雇主與雇員間的和諧關係，而不是一個分割的做法，這並不像

<sup>5</sup> 同上，118-119。

許多員工政策背後的核心思想，以個人利益來提高工作動機。

緊接著互惠式關係而來的，有以下幾個結構和生活方式上的主張。首先最重要的，是盡量避免階級架構，而不強調一個以公司狀況為主導的組織制度。不過分強調財富和權力，人與人之間的愛和人性化就成了那些促進和諧的元素，甚至有時貧窮、謙遜和委身，使卑微的人升為高。(太 25:40：「這些是你們既做在我這弟兄中一個最小的身上，就是做在我身上了。」)

### 1. 避免階級架構

「整合式」鼓勵主管主動打破階層之間的隔膜，讓公司內各人的技能有更好的合作。達到這目的的兩項主要工具是知識和關係：員工和通訊是重要的，前線員工學習知識的巨大能力應當被重視，藉著培訓和讓工人更多接觸其他生產程序、貨品或有關價格的資料，都能更進一步提升這能力。

### 2. 員工的對待

盟約式關係，以互相幫助和支持作為基本元素。這關係為一內在價值，而不是純功能性的責任。對待服務了十年的員工，和對待新加入公司的職員，兩者並不相同。忠誠重要的是要使所有員工得到應得的報酬。

員工政策中人的層面與基督教倫理的關係十分密切，對人際關係尤為重視。所以，這自然是精明管理的一項關注點。希伯來傳統充滿具體的建議，合約式的要求，教導人如何履行工作條件和衡量報酬，新約卻強調順服和慈愛。保羅給以弗所人

的信是一個很好的範例：

「你們作僕人的，要懼怕戰兢，用誠實的心聽從你們肉身的主人，好像聽從基督一般。……要像基督的僕人，從心裡遵行神的旨意。甘心事奉，好像服事主，不像服事人。你們作主人的，待僕人也是一理，不要威嚇他們。因為知道，他們和你們同有一位主在天上；祂並不偏待人。」(弗 6:5-7、9)

雇主雇員之間存在著盟約式的互惠互利關係，這在員工關係上帶來了培訓員工的責任，但也附帶著一些嚴峻的限制。

要成功，公司就要由一群有建設性和有創意的人組成。所以，公司必須營造和維持一個合適的環境，使每一個有創見的人都得到獎勵。

主管之所以有別於他人，願意更努力為員工爭取福利，是基於信仰和道德的動力，而不是文明地追求自我利益的表現。信仰除了賦予人們勇氣，還會顧念他人，使人成為有愛心的人。

勞工短缺時，主管總會覺得很容易做好人，但這不是基督徒立場的根據。基督徒的愛心、建立人的員工關係、商業利益這三者之間的平衡，並沒有一位尋覓者會說這是容易的。可是，在尋找合適解決方法的同時，人們往往能想到一些新政策，員工皆有得到公司的股份。

## E. 企業的目的不只是獲利

### 1. 利潤與企業

企業的宗旨是創造顧客，而不是賺取利潤。然而，只要好好正軌的經營企業，就能夠賺取利潤。要思考如何在職場蒙召、

表達信仰的基督徒，需要更清楚地了解合神心意的利潤概念。

利潤之於企業就如血液之於人。正如人沒有血液就不能生存，機構沒有利潤也不能生存。機構必須有利潤，才能夠永續生存。無論如何，對利潤的討論，首先必須將其納入機構的使命或宗旨的架構內。在利潤以外，我們需要額外的準則去衡量公司的表現。<sup>6</sup>

商場到處充滿撒但所設下的陷阱，透過任何屬世的誘惑企圖引誘企業主將目標導向的企業宗旨，轉為追求利潤為首的經營理念。一旦企業將焦點轉為汲汲營營於追求利潤的提高，往往卻是正一步步的遠離創立企業的初衷。貪得無厭的後果，利慾薰心蒙蔽了道德良知，會將企業帶入罪惡的深坑而無法自拔。因此企業主必須謹慎自守，確保在追求合理利潤的同時，更不可輕忽企業的宗旨——企業道德觀。

## 2. 利潤與公義

顧客以金錢換取商品或服務，在交易背後是公義的問題，尤其是交易公義（commutative justice），這種公義禁止造成損害。對所有職場基督徒來說，公義是呼召的主要表現。交易要公義，買賣雙方都必須得到交易的對等地位。要達到這一點，雙方都必須賦予同等的利益。本於聖經的架構就是在群體處境裏的盟約和公義。盟約意味著關係的存在，是為彼此的福祉服務，包括機構所服務的群體。他們服務鄰舍，是憑藉商品的交

<sup>6</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，290。

易，並且確保顧客會得到具有一定品質的商品承諾。

企業和顧客間的承諾關係，正如同神與人之間的盟約關係。盟約不單是負責任的體現，更多了一份堅定地持守在其中；神是信實公義的象徵，祂必持守與祂子民間的約定。公義的盟約是企業給予顧客最高層次的保障。企業與顧客間保持互利對等的關係。企業提供優質的產品或服務給顧客，顧客為所獲得的產品或服務付出等值的金錢。在此健康的互利關係下，企業與顧客之間方可保有長久的供需關係。反之，若企業單顧自身的利潤而藐視顧客的權益，這樣的劣質關係將無法長久經營，進而導致顧客不再信任企業，企業因而流失顧客，無法永續經營。

## ✿ 小結：合乎聖經中神國企業的聖潔、公義、仁愛

平衡的觀點要求聖潔、公義、仁愛受到同等的尊重。「聖潔」，意思就是從屬世中被分別出來。「公義」，意思就是放棄自己的權利。「仁愛」，意思就是不顧自我的利益。沒有聖潔，群體就會墮落以致放任，幾乎任何事情都可以在愛心的名義下被合理化：誹謗、價格壟斷、工業間諜活動。相反，沒有愛的聖潔會產生無法寬待人的完美主義。然而，聖潔的愛就產生至高至純的誠信和憐恤。

沒有公義的愛會陷入偏私和短視的陷阱裡，沒有愛的公義同樣令人難以接受。如果一名主管總是按規章辦事，從不給予



個別的例外，員工就無法體會到雇主的愛心，這樣嚴苛的態度使人感到冷酷無情。唯有把公義和愛結合起來，才能形成「堅韌的愛」，有紀律地發展長遠的利益。

缺乏公義的聖潔會逐漸使人遠離社群，相反，缺乏聖潔的公義會帶來無從區分是非的程序公平，欠缺道德根據，決策者因而專注於程序細節（例如時間表、指定簽署、免責聲明），未能著眼於程序中的深層權責。唯有藉著聖潔的公義，才能確保道德正直和程序公義。我們最終的目標是培育效法神聖潔、公義、慈愛的性情，實踐合乎聖經商業倫理的信仰。

## 建立神國企業的關係性

工作是上帝所賜的一條途徑，讓我們藉著在彼此服事中實現我們的共同人生目標，並以上帝的國度為出發點作為「上帝所賜的一條途徑」，「先求祂的國和祂的義，這些東西都要加給你們了。」（太 6:33）工作是成為進入神國之途徑，意即把工作相對化，亦對工作加以肯定，同時進行研究與探討。「實現整合性全人健康、健全的人生」所指的，包括對真、善、美、自由和愛等的實現。「彼此服事」意味正視人在身體、心靈、關係、社會、屬靈等需要，醫治創傷和彼此建立。

### 工作與宇宙間的關係性

工作的意義必須置於關係架構中來闡述，並且應從人論入手建構工作神學。從國度的角度在工作組織中建立關係性的概

念，包括 (1) 人與上帝、(2) 人與他人、(3) 人與自己、(4) 人與世界的四重關係。

#### A. 就人與上帝的關係而言

工作是人對上帝呼召的回應，也是上帝賜予人的禮物，因此工作最終必須面對上帝的旨意，並且向上帝交賬。這關係性正好針對現代社會的一個現象，就是人傾向把自我身份和價值建基於工作，讓工作喧賓奪主。如通諭所言，「工作是為人設立的，人不是為工作設立的」。人不可受自我的衝動被工作鞭策，不斷工作，或無法放下工作，以致工作成為一種沉溺，人活在工作中的牢籠中。適當的時候卸下工作或分擔責任，把權責託付合適的人，都是負責任的工作態度。<sup>7</sup>

在十誡中，上帝吩咐以色列人「六日要勞碌做你一切的工，但第七日是向耶和華你神當守的安息日。這一日……無論何工都不可做」（出 20:9-10）。所以工作為生命提供了意義，我們需要從安息日的角度去了解及定義工作。生命並非只有從工作才獲得價值，而是從順服上帝的旨意，在聖經中學習工作及休息的聖經教導，得著從上帝來的喜樂、健康與能力。我們不應從功利角度，每日強迫自己用勞力或心力去生產或賺取財富，體驗生命本身的愉悅及美好也是非常重要。從這角度看，上帝不單只關心人（包括生命）的表現（performance），更關心人的存在（being）。商業社會往往以人的生產力來評估人的價值，結果

<sup>7</sup> 鄭順佳，「工作神學初探——從《工作通諭》說起」，《中國神學研究院期刊》：84。



人拼命工作，忙碌一生，卻從未好好過生活。上帝要人歸回安息，因為得力在乎平靜安穩（賽 30:15）。惟有在上帝面前安靜，人才能從變質了的工作意義中，奴隸的捆鎖釋放出來。<sup>8</sup>

在新約中，馬大和馬利亞的表現，可讓我們再次思想和神的關係。馬大忙碌事奉，為耶穌供應各種需要，馬利亞卻坐著聽耶穌講道。馬大做得心煩意亂，要求耶穌吩咐馬利亞幫忙。耶穌的回答正好道出工作的價值：「你為許多的事思慮煩擾，但是不可少的只有一件；馬利亞已經選擇那上好的福分，是不能奪去的。」（路 10:38-42）當工作使人煩擾，便已失去其價值也不具有意義，而成為工作的奴僕，好像以色列人在埃及為奴一般，受盡捆綁，不得釋放。相形之下，馬利亞選擇那上好的福分是不能奪去的；上好的福分是人與神的親密關係，是生命的最崇高價值。

## B. 就人與他人的關係性而言

人對他人會有兩種完全相反的態度，也因此會產生兩種完全不同的關係。在所謂的「我－它」（I-It）關係中，我是以物件的角度來對待他人，並且期待從每個關係當中得到益處。另一種則是「我－你」（I-Thou）的關係，我們與他人的連結是基於尊重、友誼與愛。我們不是將他人當作物件，以自私的目的來利用這段關係，而是會替他人設想必尊重對方。<sup>9</sup>

<sup>8</sup> 楊慶堃，「儒家與基督教看工作的道德承擔」：49-50。

<sup>9</sup> 艾歷克斯·佩塔可斯博士，《活出工作的意義：利用七大原則，找出生命與工作的價值》，73。

無論是雇主與雇員、上司與下屬、同級的同事、組長與組員、服務提供者與服務需求者、商品生產者與使用者，以至中介性質的機構人員，在彼此負責的背後，都須如鄰舍相待，以誠懇和恩慈相交，以公平和公正相對，以尊嚴和尊重相容，以情誼和珍惜相處，以大眾福祉（common good）為重，因為人是按上帝的形像被造（「神就照著自己的形像造人」創 1:27），具不可褫奪的尊嚴。言下之意，須兼顧法、理、情、德，辨別人與事。若工作使人與他人疏離，逼迫人卑躬屈膝，令人尊嚴盡失，藉此競爭而剝削員工，不合理地壓低工資，賄賂欺詐，產品或服務未達標準，危及生命或有損健康……，凡此種種，都是不可接受的。換言之，今天把道德驅逐出公眾人權的政治體系潮流，只會令工作成為人的囚牢和折磨。工作必須受道德的規範，不能單單訴諸程序，以「律法」為藉口。工作在經濟或其他需要上照顧家人，以及為鄰舍的需要盡己所能，是成全人之為人服務的本質，亦應有一份責任感，對個人的良心負責。工作的創新，是針對過去工廠生產線的機械式工作所做出的改善。只是今天資訊科技的世界與昔日工廠的刻板工作已大相逕庭，所需要的是工作多元化，讓不同特質的人在合適的工作上發揮所長。當然還必須作息有時，若以有形無形的壓力強制員工超時工作，叫人耗盡心力體力，都是不被認同的。失業、工資不足、工作缺乏保障、員工福利等問題，亦須關注。<sup>10</sup>

<sup>10</sup> 鄭順佳，見前，84-85。

### C. 就人與自己的關係而言

工作應為人賦予意義。這意義未必內蘊於工作本身，乃在人成為關係性的主體。更準確的說，工作的價值在於貢獻社會或人類整體的福祉，在於回應上帝的呼召。工作在我們生命中所體驗過的一切：理智與情緒、身體與心靈、失落與獲得、成功與失敗、歡樂與悲傷等，這種種的經歷，都有助於我們面對挑戰，思考的方向是，我們是否清楚自己目前面對當下處境的態度？是否願意改變它？當我們有足夠的勇氣與智慧去面對挑戰時，我們祈禱希望能獲得神的恩典、寬恕與理解。等到重新出發時，我們就變得滿有能力，準備好再度面對生命中的挑戰。每一個人都有重要的工作要去完成，無論我們做甚麼，不管在任何時間、地點，將我們的工作視為身、心、靈的體現時，表示我們尊重自己內在的生命，也尊重他人，還有與整個世界的連結，因此意義無所不在。<sup>11</sup>

### D. 就人與世界的關係而言

整體世界可區分自然界與人文界，工作須顧及生態環境，此說包括針對：(1) 過度捕殺生物和開發地球資源，使之食物和資源的供應缺乏可持續性；(2) 排放過多廢氣，胡亂棄置有毒廢料或難以分解的垃圾，污染環境，令生態失衡；(3) 浪費能源導致全球加速暖化等等問題。以上涉及自然界的工作，離不開人文界的參與，因此涉及批判消費主義、製造假象、生產過度

<sup>11</sup> 艾歷克斯·佩塔可斯博士，見前，66-67。

以致浪費食物等現象。在現今的人文界，當代思潮已如脫韁野馬，在爭取自由的旗幟下挑戰一切傳統與規範，解構真理、嘲弄道德，結果導致人類數千年累積的文明毀於一旦。若文化工作只隨著政治體系的走向，後果令人擔憂。可見工作神學不能脫離人類文明與價值，世界觀尤其重要。<sup>12</sup>

### 管理神國度企業的方針

神是萬物的最終主人，而且把非人類的受造界託付給人類管理。要描述人類與神和與世界的雙重關係，「受託人職責」(trusteeship) 是一個相當貼切的解釋：人類受託管理世界，忠於神的託付。祂擁有全世界、全人類，也宣告了祂的心意。受託人職責源自創世記一章 26-29 節即所謂管理神創造的責任。人類擁有除自身外對萬物的「正式認可的自由支配權力」。管家應該照管大地，並且按神的呼召來發展它。<sup>13</sup>

這廣泛的管家職分包含：(1) 關愛世界，從而管理陸地和海洋的資源；(2) 展現各種形式的創造力，從而發展神的藝術創作，把更多的美帶進世界；(3) 維持神所造萬物的結構，從而使神的世界運作；(4) 轉化世界的文化，發展種種人類價值觀、結構和生活型態的表現方式，從而給世上的民族帶來特殊意義；(5) 發明製造物品的工具和系統，利用大地的資源，從而給人類帶來益處；(6) 按時間交替安排人類生活，並且保持每週一天的

<sup>12</sup> 鄭順佳，見前，85。

<sup>13</sup> 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通識手冊》，319。

休息和省思，從而體現對時間的管理與支配；(7) 建立人類的社會、組織和民族、國家，使人遍滿全地，在各自不同但彼此和睦的社區和國家生活，從而創造出做為人類生活處境組織機構的體制。整合看來，這些都是人類管理神家的方式。這包羅萬象的管家職分，是每個人的管家職分；所有活著的人和整個物質受造界，都要一起與神同工來承擔神在起初對人類的託付。<sup>14</sup>

### A. 關愛受造界

管家職分為人類帶來幾個重要含意。第一，神對人類的呼召，不僅是直接向個人發出，也是向組織和群體發出。甚至團體和國家也有從神而來的呼召，應負責承擔管家職分。成為聖潔的子民，有君尊祭司的身分，來管理神的家。使工作從無意義變成有意義的；從不被看重變成有尊貴身分的神兒女。「惟有你們是被揀選的族類，是有君尊的祭司，是聖潔的國度，是屬神的子民，要叫你們宣揚那召你們出黑暗入奇妙光明者的美德。你們從前算不得子民，現在卻作了神的子民；從前未曾蒙憐恤，現在卻蒙了憐恤。」（彼前 2:9-10）<sup>15</sup>

第二，在界定人類與物質受造界的關係上，管家職分使我們不致與大地發展出兩種極端關係：(1) 尊崇並敬拜大地（生態運動正在邁向趨勢）；(2) 操控並無情地開採大地，這在工業化國家依然很普遍。

<sup>14</sup> 同上，319。

<sup>15</sup> Stephen Everett, *God's Kingdom* (Shippensburg, PA: Destiny Image Publishers, Inc., 2005), 25.

第三，在舊約，神為了所有人的好處，賜予全人類「正式認可的自由支配權力」（創 1:26-29）。人類的首項所有權就是管家職分，意味著要共同擁有、共同運用世上的物質資源。所有人的權利優先於個人或個別國家囤積財富的權利。因此，個人或國家對地球資源的所有權，都要嚴格的限制；它們是神所賜的禮物，為了所有人的利益而託付給人類。<sup>16</sup>

### B. 財富的管家

管家職分不止於捐獻金錢給教會或慈善機構。管家職分是關愛受造界，管理神的家，帶來神的公義。舊約的社會律例指向那將臨（和現在）的神國，包括一些在經濟上體恤人的原則：規定人不可割盡所有的農作物，要讓窮人拾落穗（路得記）；有關土地和負債人的安息日規定；到第七年豁免以色列人和僑居外族人的債項——從而強調鄰舍之愛（參申 15:1-6）；借款給鄰舍而不收利息（參申 15:7-11）；到第七年釋放以色列人奴僕（參申 15:12-18）；禧年的規定，讓絕望的負債人可以重新開始（利 25 章）；君王和領袖不得利用領導權以自肥，反而該過著領袖的簡樸生活（參申 17:16-20）。儘管這些命令不是要身處新約時代的人類唯命是從，但卻反映出給「在基督裡」的人經濟生活上的應用準則。基督徒的管家職分是關愛大地，豁免債項，給窮人應有的權力，給邊緣化人帶來尊嚴，締造平等機會，包括

<sup>16</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，320。



直接的捐獻。<sup>17</sup>

沒有任何因素，比如何運用財富和以何種心態分享財富更能顯示人們真正的靈命。基督徒的施予，特點在於樂意奉獻，它超越了精確計算的什一奉獻，反映出神的慷慨寬宏。

第一，我們唯一能夠從今生帶到永世的財寶，是我們藉著耶穌建立的關係，與神國的大業有分。積蓄天上的財寶，就是我們一直藉著向神獻上金錢成就神國度的事奉，這是把今生的事物投資在永恆的世界，是永不抹滅、永不朽壞，並具有永恆的價值。

第二，我們應該明智謹慎地捐獻。衛斯理（John Wesley）建議：「盡你所能賺錢，盡你所能儲蓄，盡你所能奉獻。」幫助弱勢貧窮的人，也是基督徒展現愛心的行為表現，藉此彰顯基督的愛，但應避免過度宣揚，「你施捨的時候，不要叫左手知道右手所作的，要叫你施捨的事行在暗中。你父在暗中察看，必然報答你。」（太 6:3-4）並且教會應設法提出解決造成貧窮的方案，包括造成貧窮狀況的人和事，幫助弱勢脫離貧困。

第三，所有跟隨耶穌的人都必須懷有知足常樂的胸懷。我們都必須儆醒不要陷入金錢的誘惑與試探，把今生的財富看為不及天上的豐富財寶。把主權交給神，並且為神所賞賜的一切獻上感恩，這是在任何境況都知足的不二法門。我們應守法交稅，因為部分金錢會用來為貧困和低層人士提供服務和照顧。同時奉獻支持神國的普世事工。最後，我們應準備好，隨時為

<sup>17</sup> 同上，412。

主獻上一切。

順服神的兒女所做的每一項服事，都是回應神特別的呼召與感動。正如保羅在羅馬書十二章 7-8 節指出，是神把這職事賜給那些使自己與聖靈一致的人。然而，行善的要「樂意」，捐獻的要「慷慨」。整部新約強調的就是這內涵：擺脫操控或貪婪，藉由對神和鄰舍的真愛來推動。最終，我們將跟隨自己在世上所追求的：屬神或屬世的豐盛，而進入永恆或進入永死。（參太 6:21）

## 經營神國企業的終極目標

### 建立神國度企業的關係性與永恆計劃

總觀神創造企業在組織生活中的關係性與永恆計劃：第一，神創造了一個井然有序的生活，讓人類在這環境下興盛發展。第二，神賦予人類能力和呼召去創造並經營組織（創 1:26-28）。組織的存在，為要成就神在世上的目的，這具體表現在人類回應其呼召的三個方面：(1) 與神契合；(2) 與人建立社群；(3) 藉著與神共同創造來開拓世界的潛能。人類工作所提供的服事，在舊約裏以所謂先知、祭司、君王的三重職分作為象徵：先知辨識並帶來公義，祭司教導並帶來和平，君王統治並服務世人。<sup>18</sup>

<sup>18</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，225-226。



建立神國企業的關係性在所有的關係的次序中，以與神建立關係為首要。「你們腰裡要束上帶，燈也要點著。」（路 12:35）神要透過我們在世上的生命為永恆價值做預備。（一）明白生命中最重要的是與耶穌建立關係：花時間與上帝交通並學習祂的教導。（二）讓上帝教導以永恆的角度來審視情況：定睛於耶穌，神永恆的屬靈眼光會引導我們做出正確的抉擇來討上帝喜悅。（三）善用所有機會建立上帝的國度：我們是上帝為了服事祂自己而創造的，身為神的好管家，應善用生命的每分每秒來服事祂。<sup>19</sup>

### 在世上短暫的工作中成就神國度永恆的計劃

為了在職場中拓展神的國，使更多人透過工作認識福音，職場事奉必須培養更多的屬靈人並活出信心的生涯與永恆的價值。在職場領袖的生命中，屬靈導師和同行者是不可或缺的，神國的工作更是成全聖徒，如同基督的身體，在世上各盡其職，建立神的國度。「為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體，直等到我們眾人在真道上同歸於一，認識神的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量。」（弗 4:12-13）

與神同工必有永恆的價值，人在工作，神也在工作。神在六天中創造了宇宙萬物，並且授予人職責，在受造物中管理經營（創 2:15、19）。雖然人有神所託付的工作使命，但人本身也是神的工作，因此保羅以此來鼓勵基督徒，「我們原是祂的工

作，在基督耶穌裡造成的，為要叫我們行善，就是神所預備叫我們行的。」（弗 2:10）每個人一生被神所託付的工作都不同，規模有大有小，過程有難有易，但無論如何我們卻同為神的工作，祂為我們的一生都有最美好的預備。「我心裡柔和謙卑，你們當負我的軛，學我的樣式，這樣，你們心裡就必得享安息。因為我的軛是容易的，我的擔子是輕省的。」（太 11:29）無論你現在的工作是順利，是艱苦，是喜歡的，或是厭倦的，有一件事卻是相同的，就是我們都有幸能與神一起同工，使我們確信工作必有永恆的價值！<sup>20</sup>

每個人在地上所做的一切，只是具有短暫價值的事，或是具有永恆價值的事？如何將自己的人生從短暫帶入永恆？世人常以一個人所從事的工作來衡量成功與否，是否活得有價值？而我們自己又是以甚麼標準來衡量呢？我們傾注一生的心血、精力、時間專注於工作上，又是由誰來決定我們的價值？<sup>21</sup>我們從神那裡領受呼召；得著工作機會，就要珍惜並在各人的工作崗位上，時常尋求神的同在與恩典，與神永恆的旨意相連結。屬神的兒女是有盼望的，無論我們在地上所做何事，只要是神要我們做的，都具有永恆的價值。我們必須學會清楚分辨神的指引與帶領，並求神教導我們分辨工作中永恆與短暫價值的區別。在這短暫的世界上，我們所做的事，若能與神永恆的旨意有分，那麼我們所做的事情就能夠從短暫進入到永恆。「不要

<sup>19</sup> 李力斯，見前，168-169。

<sup>20</sup> 劉亦文，「職場勇士」，《飛揚》，第 32 期（2003.6）：10-11。

<sup>21</sup> 劉志雄，見前，47。

為那必壞的食物勞力，要為那存到永生的食物勞力，就是人子要賜給你們的，因為人子是父神所印證的。」（約 6:27）「耶穌說：我的食物就是遵行差我來者的旨意，做成祂的工。」（約 4:34）

## 第六章

# 塑造神國企業文化

建立一個天國文化是注重人性的調整、  
翻轉與重塑。

從國度的角度去看工作，耶穌必定有祂天國的原則與法則，  
因此而建立一個天國文化是注重人性的調整、翻轉與重  
塑。

耶穌祂雖然是木匠，祂並沒有建立一間教堂，或新的政治系統，或新的商業體系。但祂重視的是建立一個新生命、新亞當，新的人類文化，使我們每個人有機會轉換生命，且是照著天父的旨意而行，謙卑順服，且死在十字架上，成就人類的救贖，使我們有機會活在新的文化裡面。十字架就是轉換新文化的象徵與印記，活在此文化中的人都有神國的馨香之氣。

## 從神學角度反思企業文化

### 企業文化對社會的影響力

企業所創造出來的文化不單單只影響到公司的內部，同時也擴及公司的外部。因此，每家企業都有自己的社會責任。而經濟生產力是一個國家最重要的力量，但同時也是問題的主要造成者，例如：環境污染及社會問題。一家企業若能在公司內部營造人性化的企業氛圍，那麼，它對外就能夠對社會發揮重要的醫治作用。<sup>1</sup>

不論是教會或企業機構，組織的領袖在某種意義上是「文化牧者」，培養組織的文化，促使組織裏的人茁壯成長。這個任務蘊含在身為人類的呼召裡，就是我們受召成為文化和世界的締造者（創 1:26-28）。神給亞當及夏娃造聖所花園時，創造了第一個文化，這個花園有界線、結構、限制、考驗、要做的工作、可享有的快樂。第一個人類文化就是安息日文化：神、人類、受造界有三重的融洽。然而，一旦人類犯罪，他們創造的文化就不會給人和大地帶來安息。<sup>2</sup>

### 領導文化對企業的影響力

如何在職場上建立與人之間交往的文化，在聖經上的教導

<sup>1</sup> 古倫神父，《領導就是喚醒生命：靈性化的生命力領導》，吳信如譯（台灣，台北市：南與北文化出版社，2009），166。

<sup>2</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，233。

是：對待員工、同事，以及與他們共同參與的事情，必須有負責任的態度。新約中並沒有提到現在任何的職位頭銜，因為當時的社會及經濟運作與現今不同，所以我們要根據聖經在第一世紀的經濟環境中的教導來推論。以弗所書和歌羅西書提到僕人忠心服事主人的經文，給了我們一些指引。第一世紀的經濟體制仰賴許多的奴僕。聖經比喻中的主人可以用來對照今日企業領導人，他們擁有管理奴僕的權利。主人被教導要對神負責，「他們（僕人）和你們同有一位主在天上」（弗 6:9）、「你們也有一位主在天上」（西 4:1）。保羅告訴我們，世間的主人被授權作為天上主人的代表，因此主人對待僕人應以神對待他們的方式來對待僕人才是，**就是正義及公平。主人應該跟僕人分享一起做決策的喜樂，如同神與我們一起分享決策權。**<sup>3</sup>

因此，組織領導不只是在組織內帶領個別的人員，而是必須處理關顧整體，包括文化和系統。過程中，領導以引導的方式問問題、澄清目標，幫助員工以使命為導向，協助員工和其組織，在工作中認識、經歷文化的價值性與重要性。為他們有系統化生活承擔責任。領袖最終要負起一個令人敬畏的主任務，就是創造一個環境，在愛中建立自己，得以成長（弗 4:16）。

### 神國文化對人類的影響力

舊約中提到神在地上或異教組織的恩典。**埃及監獄的文化裝備了約瑟，使他興起成為領袖（創 39:20-23）。**尼希米身任

<sup>3</sup> 雷蒙·貝克、韓立克和布萊德·史密斯，《工作靈修學》，115。

異教皇帝亞達薛西的嘗酒侍臣，得以表達他對耶路撒冷城的關心，而且獲授權回去重建城牆（尼二章）。但以理精通波斯文化，並在當時的處境裏，成為他影響同胞命運裏重大的角色（但一至六章）。這三位聖經中的偉人，都讓我們看到神透過祂樂意使用的人來彰顯祂的計劃和心意。

在新約，保羅不斷構築文化。他畢生的努力，就是按神心意創造一種包容猶太人和外邦人的神國文化，要使眾人成為在基督裏平等的後嗣。保羅宣教致力於宣揚，猶太人並不是基督裏的外邦人，外邦人也沒有成為猶太人。兩者反而是結合成「一群在主裡新造的人」（弗 2:15），彼此接納，而不抹殺差異。「你們不再作外人和客旅，是與聖徒同國，是神家裡的人了。」（弗 2:19）不分男女、種族、奴僕或自由人，也是如此。「因為你們在基督耶穌裡都成為一了。」（加 3:28）神在世上的社群必須豐富多元，卻又必須平等對待所有成員（林後 8:14）。

聖經裏最後的文化意象，最能激勵人心。在新天新地（啟 21-22 章），每個人的貢獻被描繪成所有信徒履行祭司職分（啟 1:6）。各邦國、各方言、各支派都有各自發展的空間，而非合併為同質的統一體。未來在基督裏，神的子民以復活的身體，在新天新地體驗全新的屬天生活，神、人類、受造界的三重融洽。連地上的眾王也把他們財寶和禮物帶進聖城裏（啟 21:24）。所有的人類都得以完全實踐，神必擦去他們一切的眼淚（啟 7:17），只有永遠的福樂。以天堂為指望，原是在地上追求永恆的目標。<sup>4</sup>

## 神國企業文化的塑造

### A. 究竟神為人類建立了三大機構或四大機構？

十六世紀時，馬丁路德宣稱神所制定的三大機構分別為：家庭、政府和教會。馬丁路德將企業和經濟歸於家庭一類，或許是因為在當時的文化背景之下，絕大部分的企業都採取家庭經營的方式。我們是否能從聖經中找到有關這三大機構的出處？答案是肯定的。創世記第二章 24 節往往被引證為神設立家庭組織的經文出處，而設立的目的在於繁衍後代，以及傳遞信仰與價值觀；羅馬書十三章 1-7 被視為給予政府維護工藝與秩序的權力；馬太福音十六章 18 則告訴我們，教會是人與神和好的橋梁，負責造就門徒，並代表神在地上掌權。<sup>5</sup>

我們有足夠的理由相信，除了這三大機構之外，上帝還設立了第四個機構，或許這個機構並不像其他三大機構在聖經中都有明白的出處，但其重要性卻不亞於其他三者，這第四個機構就是企業。創世記第一、第二章中，上帝給了人工作，人進而加以組織，成立企業，以管理地上的工作。

### B. 什麼是企業文化？

「文化」是指一個群體共同的價值觀、語言、行為、信仰、

<sup>4</sup> 同上，234。

<sup>5</sup> 雷蒙·貝克、韓立克和布萊德·史密斯，《工作靈修學》，46。



習俗、儀式以及認知。職場上，企業的文化就是一個企業的環境——「我們在這裏做事的方法」。從文化中可以看出什麼是被預期的。它不是企業手冊中的文宣，或者掛在牆上的匾額，而是機構實際運作的方式。

企業文化的力量是非常巨大的，並且超出想像地有活力。它是可以去追求的價值觀，即使維護的過程中有時會產生痛苦。它包含了有目標的經營原則，獎勵與該文化一致的行為，以及懲罰不符合其精神的行為，來塑造工作方式。確切地說，企業文化建立了行為的界線。它並非由中央總部控制，而是一種上至高層執行官員，下至第一線員工，對於事情應該如何處理的「標準期待」。<sup>6</sup>

偶爾會看見一些公司的高層領導人具前瞻性、小心翼翼地塑造一種企業文化，然後透過各層級願意接受此價值觀的領導人，全面地傳遞到整個企業。

### C. 把神國帶進企業文化

如何把神國帶進企業文化呢？(1) 教導神的法則。發現到一個重點，法則能使人合一，宗教則會帶來分裂。最好能強調神國法則和模式中的正直，而非我們個人的屬靈經驗。神國法則就會吸引人了。(2) 造成典範。我們把神的法則帶進社會，它們就會產生效用。它們會引人注目，大家會開始觀察我們究竟是

<sup>6</sup> R. Paul Stevens. *Doing God's business: meaning and motivation for the marketplace*, 66.

誰？我們的動機是什麼？我們做事背後的觀念是什麼？然後，他們會發現神的國在我們裏面，因著看見神國的運行，他們開始相信它的真實性。我們可以運用屬世的包裝，把神國法則帶進公眾的場合，好讓它被更多人聽見。神的法則必會除去黑暗國度的權勢，一如芥菜種長起來會擠掉其他的植物。當我們立下解決社會問題的典範，便會激勵他人也這麼做。我們不為國家的現況悲嘆，反而是一件負起責任、擬定方案、申請組織和發起運動。例如：社會吸毒的問題，我們不再將它視為政府的問題，乃是視為我們自己的問題，他們是我們受苦的弟兄姐妹。我們是世上的鹽。倘若我們不解決問題，問題就不會被解決。(3) 進行組織。每個小小的構想或靈感都可能成長，變成偉大的事物，只要我們懂得如何用心處理。重要的是，它有賴於我們的組織技巧和注意小事的能力。神是有組織的，祂留心小事。少了結構、管理和組織，任何神蹟都結不出持久的果實。世界最有果效的方案，都是有組織的人所帶領的。我們必定能把神國的生活方式帶進整個國家，若果我們能在現代社會階層的不同的領域（靈性／社會；政府／政治；商業／經濟；教育；媒體；文化／娛樂；運動）有滲透的影響力。

世界最有果效的方案，都是有組織的人所帶領的。

## D. 精心引導的企業文化

每個人除了對工作做出個人貢獻之外，位居領導層的人應該發展出一套企業文化，幫助員工把工作視為事奉神的禾場，是使他們視自己為管家，而不是機構的受控者，行使職責而非使用特權，建立夥伴合作關係而非互相推諉，使人擁有權力而不濫用權力。在機構內增進服事（ministry）的做法包括：接納核心員工參與構思並修改政策的機會；重新整合工作的管理和執行；容許衡量標準和健全的管理措施服務員工；支持臨時變通的解決辦法，而不是要求所有群組墨守成規。領袖該鼓勵人把事奉放在首位，尋找恰當方式去監察、獎賞並改善服務品管的素質、一致性和新穎風格，特別關注機構所重視的核心人員與團隊人員，並為他們提供訓練。「將身體獻上，當作活祭，是聖潔的，是神所喜悅的；你們如此事奉乃是理所當然的。」（羅 12:1）組織上下都需要有同一個目標，就是要追求聖潔及蒙神的悅納。在整個過程中，這些領袖該充分意識到，服事不僅是給人有用的產品或服務，而是與神和人建立一種關係。「不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為神的善良、純全、可喜悅的旨意。」（羅 12:2）企業組織需要在文化的方向上不斷追求合神心意的更新變化，並且在事奉中時時尋求明白神的旨意，務要達到良善、純全的神國標準。並鼓勵員工提供在未來某一處地方滿足同樣的需要。事關如何建立今日的神國度企業文化。

## 建立企業文化四要素

- （一）機構價值觀：與員工、顧客、股東、供應商，以及其他受益人有關之主張。
- （二）營運的守則：將價值觀轉換成為政策和程序，使得組織得以活出其價值觀。
- （三）評估與修正：評估修正人、政策、策略，以及方案是否有助於其組織企業的文化發展。
- （四）領導人品格：內在生命與外在展現的生命活動有一致性的活出公司的價值觀。

## 品格與誠信

誠信關乎品格。品格不只是包含信念和見解。品格所代表的核心價值和委身，界定了一個人，最終還塑造人類的生命。人們公開表明的信念、見解或價值，就是活出自己獨特品格的呈現。品格來自人的心靈。誠信表彰品格的一致性，就是言語與行動、願景與選擇、價值與行為相稱，同時也塑造人一切行為的內在核心價值。有誠信的生命，就是整全的生命。在數學上，整數（integer）是完整的數目，不能再分成不同部分的整數。誠信就是如此。正是這種品格的一致性，向人呈現單一的面貌：「所見即所是。」<sup>7</sup>

誠信關乎真相和誠實。這表示一個所說的就是心中的想法，你們的話，是就說是，不是就說不是（雅 5:12），達到表

<sup>7</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，166。

裡合一的真實性。內在和外在的一致，產生他人對我們的信任感，可稱之為「關係的誠信」。人際關係建基於信任；要求人要可靠、可信、值得信賴。信任既是贏取得來，相對的也是付出所帶來他人正面的回應。

正如人與人之間的信任建基於品格的一致性，在機構裡面，企業文化或價值與實際的政策、程序和行為之間有一致性。每個機構都有本身的文化，那就是一套基本的信念和價值，支配著機構如何活出其企業生命。今天，許多機構都在試

圖用章程及規條來公開表明其承諾及企業價值信念。在這種情況下，誠信是指公開表明的機構價值信念，與產生自機構文化的實際行動一致。

企業誠信意味著在企業的政策、程序的價值上，一致地體現企業文化。

誠信關乎生活的一致性，容讓人在生活上，透過言語和行為，體現內心的品格。企業

誠信意味著在企業的政策、程序的價值上，一致地體現企業文化。誠信關乎真相、誠實、信任、一致。

## 公義與正直

公義正直的組織，不僅是一群基督徒為同一間企業、非營利社團或教會工作。其最終的目的關乎價值觀、待人的方式、關係、組織運用權力的方法，以及組織文化等。以下方法表明組織如何表現出聖潔及合神心意，並以聖經神學為組織經營的

基礎。

a. **受託職分**。組織有一個遠大的目的，就是履行神對人類的三重呼召：與神契合、建立社群、共同創造。公義正直的組織獲授予一個神聖託付，常常來自創辦人從神而來的異象。對於這種思考方式，關鍵是建立受託職分：成為有異象遠景的管家，而非獲取所有權。

b. **群體關係**。公義正直的組織關注到建立並培養豐盛健康的相互依存關係，如：主管和員工、商家和顧客、老師和學生等人際關係。組織內所有階層的員工，從上至下，都得到同等的尊嚴與對待。人不應被視為受人支配和利用的人力資源，而是有神形像的受造物，帶有崇高的生命價值。每個人接納各人不同的特質，因為那能促進一個充滿豐富的人格、恩賜、才能的社會綜合體。以神學角度來說，目標是五旬節（許多人的豐富、相互依存的合一），而不是巴別（無生氣、同質的統一）。<sup>8</sup>

c. **服事事奉**。組織的最終目標是服事。服事把我們帶到世上事奉的核心，正如以賽亞書四段僕人之歌（賽 42:1-9，49:1-6，50:4-9，52:13-53:12）和耶穌的話（太 20:26-27）所表明。企業目的主要不是賺取利潤，而是致力提供顧客附加價值。組織服事人，其成員也服事人。服事（serve）和事奉（ministry）在希臘文是同一個詞，職場基督徒可以把自己視為從事全時間基督教事奉的服事。

d. **裝備學習**。每一個人際間的互動，以及每一個與組織結

<sup>8</sup> 同上，227。



構的接觸，都被視為裝備的機會（弗 4:11-12），使人發揮出最好的才幹，顯出各人的恩賜和才幹，協助人變得成熟。組織上下在時間分配、對待控制和權力的態度、投注時間的重點、建立團隊的承擔、樂意以提攜態度與人同工上，裝備人和充實文化。為此組織所面臨的考驗和困難需以神學基礎概念來處理，而非制式規條的解決方案，企圖使組織成為學習的所在。

**e. 信念挑戰。**公司基礎的組織價值觀，是以聖經和神學為架構：信、望、愛所塑造（林前 13:13；帖前 1:3），其精意為 (1) 信心，相信每個人和每個組織都有無限的潛力。(2) 盼望，是深信未來是值得努力與奮鬥的，帶著對未來的堅定信念；對關係和組織有把握、有勇氣，來回應目前的所面臨的挑戰。(3) 愛，是無條件地付出，滿足人真正的需要，無條件地關懷每個人，不以人們的工作表現來衡量他們的價值，並向組織的文化、結構和價值表明深摯的忠誠。

**f. 心靈健康。**除了在組織員工在生活和工作方面，使人更新得鼓舞力量，也需關顧員工在心靈上面的需要。透過組織文化散發出基督的馨香氣息，感化員工願意認識基督，進而成為基督的門徒。

## 神國企業文化的實踐

### A. 企業文化的轉化

就受託職分、群體、服事、裝備學習、價值觀和心靈而

言，機構朝這些方向作出改變時需要面對一些考驗與歷程。顯而易見的是，組織生活如同屬靈操練。靈性不是透過宗教實踐和語言而強加於組織，而是已隱含在為整個群體（共同利益）一起工作的考驗裡。組織生活激發信心，訴諸於心靈。組織生活又揭示出體制性的罪，而且迫切需要體制性的救贖。競爭、創造力、協作、共同創造等問題，邀請組織內的人參與轉化過程，那是從個人到機構，且最終從組織到世界的轉化。就所有其他人類事業而言，組織生活在今生只能經歷部分的救贖，且必須等待新天新地的開始。<sup>9</sup>

### B. 企業的专业精神

企業文化就是幫助專業教育人性化。專業人士該從大學裡學習的，不是專業知識，而是指導他們運用其他專業知識的能力，並且能夠帶著普及文化的知識去闡明某項專業技能。宣揚一種專業生活的世界觀，充分整合並包含道德教育、品格發展和個人屬靈指導，這些專業教育的內容，都比目前專門職業的預備訓練更重要。專業人士必須是一個整全的人。專業精神包括提供卓越的

宣揚一種專業生活的世界觀，充分整合並包含道德教育、品格發展和個人屬靈指導。

<sup>9</sup> 同上，229。



服務，而且有標準可供衡量，他們就藉此得到信任。今日對於專業的認知有別與以往，過去是根據個人誠信而建立起人際間的信任，現在卻變成藉著認證來保證專業能力。無論如何，建立完整人格，依然是專業教育及生活的最大考驗，思考樹立國度事業拓展神國的企業，為我們的目標導向。<sup>10</sup> 基督教信仰，強調以邁向思想成熟為主要的教育概念。「直等到我們眾人在真道上同歸於一，認識神的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量。」（弗 4:13），顯得非常適切。

### C. 卓越企業文化目標

企業擁有國家所賦予的特殊地位及相關的權力與責任，既可能為社會帶來益處，亦可能帶來災難。因此企業理應懷抱比賺取利潤還要更廣闊、更具意義的目標。

#### 現代化企業應設法完成下列四大目標

- (1) 為社會提供優質的產品和服務
- (2) 維持企業組織系統財務的健全
- (3) 堅守道德原則與共同價值觀
- (4) 反映對神國和社會的信念

<sup>10</sup> Witherington III. *Work: a kingdom perspective on labor*, 14.

有些企業主認為，只要合乎道德地賺取利潤以外，企業不須負任何的社會責任。但企業的經濟體系和社會群體之間又是息息相關、環環相扣的緊密連結。企業並非離群孤立營運，而是接收廣大社會共同的文化及知性財富，因而要對社會負責。企業在社會上佔有策略性的影響力，應以表現公義、互惠社群的管家職分來看待自身。如此一來，才能夠履行神賦予企業的使命，及回應神在世上的計劃，為人類和受造界帶來福祉。

企業老闆應當以彰顯神的榮耀作為企業的運作方針，在「銷售」與「管理」方面。倘若企業能明白員工是資源的守護者或管理者，而非擁有者，並將社會利益視為有限目標，則員工的工作士氣必將大為提升。相信絕大多數的企業執行長都知道，公司的成功與整體價值有賴所有利益關係人的貢獻，而非只有股東。因此，公司一切的決策，無論是薪資問題或營運策略，都應經過評估，看看其中的經濟與非經濟考量是否符合企業宗旨。董事會及主管們應全力支持這項作法，並向投資人、銀行、社會及其他利益關係人強調此一重點。企業本應擁有遠大的目標；選擇目標不應只著眼其成果是否容易評估，而應講求方向是否正確。

企業本應擁有遠大的目標；選擇目標不應只著眼其成果是否容易評估，而應講求方向是否正確。

### 例子：

有一家公司「AES」的創辦人貝克生長在華盛頓州名為諾克沙的小村莊，家中兄弟姊妹共四人。他從小在幫忙農事及獨立飼養牛隻的過程中，學習到經營、責任、事奉與時間管理等事務，也體會到工作所帶來的滿足感。貝克的雙親十分信任孩子們的能力，因此自小他在工作上便享有充分的自主權。

貝克修得哈佛大學管理學碩士，畢業後在聯邦政府服務的六年中，卻眼見高層主管的「專斷獨裁」所帶來的損害。因此貝克起了自己創業的念頭並相信崇高的使命能使工作變得有意義，也認為工作與樂趣是可以並存的。因此，當他和商業策略家羅傑山特規劃成立私人電力企業時，心中已有全然不同的藍圖。山特說：「讓我們把工作變成一件有趣的事吧！」於是兩人於一九八二年一月，向銀行貸款了六萬美元，成立了 AES 公司。貝克認為，既然企業享有社會所賦予的特定地位與權利，經營上自然應以社會利益為念，以降低潛在的負面影響。有鑑於此，AES 在成立之初舉辦了一場為期兩天的研討會，由當時的二十位員工擬定公司的「共同價值觀」：誠信、公平、樂趣及社會責任。<sup>11</sup>

「AES」非常重視基層員工的想法，公司邀請員工加入重要決策，董事會基本上只是提供意見。貝克的作風亦然，作為首席執行長，但他自我約束，一年只做少數幾個組織上的決策。「幾乎每個人都試圖成為一個商人，而不是工人。」貝克於 2000

<sup>11</sup> 雷蒙·貝克、韓立克和布萊德·史密斯，見前，79。

年的公司年度報告中闡述：「將員工塑造成為獨立的商人，這個核心的理念和目標是，我們要創造一個前所未有、充滿樂趣的工作環境。我們確信，創造一個有趣的工作環境所需的關鍵條件是，能容許最多的個體在公司業務的每個層面做出重要的決策。」將員工視為有思想、有看法的獨立個體，而不僅只是工作的機器。<sup>12</sup>

此外有一家網路公司老闆有兩樣最愛：傳福音和科技，兩者有效地結合在一起。「『裝備網路』確實令人興奮，」他說：「因為我可以將職場生涯中所獲得的資產與經驗，應用在擴展世界各地神的工作。我現在才明白，神在我年輕時曾清楚地呼召我去宣教，只是祂要我踏上高科技之路，以達成這使命。」<sup>13</sup>

「拓展神國宣教事工」的呼召，不一定要出走異地，而是過何種生活方式來回應神的呼召。耶穌差派到外邦人當中服事的第一位宣教士說：「『你回家去，到你的親屬那裏，將主為你所做的是何等大的事，是怎樣憐憫你，都告訴他們。』」那人就走了，在低加坡里傳揚耶穌為他做了何等大的事，眾人就都希奇。」（可 5:19-20）如同這位無名的門徒，我們最有果效的事工可能就是在我們的家人與同事中間。假如我們忠心地在所居住的地區忠心地服事，也會為拓展神國的使命帶來豐盛的果效。

<sup>12</sup> 克里斯朵夫·柯瑞恩和邁可·何梅，《職場宣教 CEO》，楊韓甲華、林敏雯和張麗春譯（美國：飛鷹出版社，2009 年），117。

<sup>13</sup> 同上，133。

## 第七章

## 建立神國企業管理的機制

企業所要經營的就是人。

### 建立一個健全的企業組織機構<sup>1</sup>

如何建立一個健康的組織，進入一個理想的神國度的企業管理？「什麼是理想的機構？」

<sup>1</sup> 柯克·范士沃斯，《受創的上班族》，蔡岱安譯（El Monte，CA：台福傳播中心，2005）。

## （一）建立以人為中心的神國企業文化

### 工作的基本原則就是以服事神及服務人為中心<sup>2</sup>

企業所要經營的就是人，昨日如此，今日如此，永遠如此。在客戶、股東、員工之間，需把公司的「內部顧客」——員工，放在第一位。這個協同作用（Synergy）的道理很簡單：只有尊重、關切、保護和報償員工，並為他們的福祉著想，所得的回報是，無論員工有什麼頭銜或什麼職位，他們彼此的相處，以及對外來顧客，都會秉持親切、關心、友善的態度。這樣一來，外部顧客會再度上門，股東也會因此滿意。

公司的任務不僅止於提供更可信賴的服務、更低廉的產品，更要為員工注入歡樂、溫馨、友善，以及殷勤服務的精神，因為無形的精神比有形的物質更重要。企業文化與士氣和職業道德有關。單從企業角度來講，有形質的東西，花錢就買得到，但無形的精神卻是競爭對手難以模仿複製的。公司需以服務作為報酬，因員工和顧客主要尋求的是心理滿足。

若希望團隊將交代的任務有效率的完成，主管就需常與員工溝通，傾聽他們的聲音。避免用企業術語和官僚喊話，因為這些非但無趣，還難以令員工接受。設立員工關懷和服務部門，經常與遇到困難的員工保持聯繫，讓員工感受到受重視，而不單只是職員。藉由言語、行動與參與他們個人的重要時

刻，感受到生活中無論有什麼重大事件發生，都得到公司的關懷。當企業發展具相當規模，就需成立文化委員會，就像宣教團隊一般，傳遞信息，讓企業文化熱情繼續燃燒。時常讚揚表現良好的員工。你願意別人怎樣待你，你也要如此待人。因為他們是所有員工的楷模，亦是對全體員工的期望。

合神心意的企業文化：

誠信：培養員工的責任感

精通：幫助員工追求卓越，發展出神所賜的恩賜

服務：員工為別人的利益努力，像僕人一樣地彼此服事

團隊精神：管理與非管理階層能彼此溝通對話

分享異象：員工與領導為其共同的目標彼此委身立約

## （二）僕人領導的管理信念

身負領導位分的企業主，必須履行耶穌奴僕形像的教導，待人處事柔和謙卑，廣納員工意見，並秉持著公義與愛心並存的領導風範，創造和諧的工作環境，盡力培養員工，使公司上下共同齊心，為共同的異象一起努力。

新約馬太福音把以賽亞這整段話又重複一遍，預表耶穌的成就。因此要成為一個奴僕，就必須學習耶穌的樣式。根據聖經，奴僕樣式意味著 (1) 要溫和、(2) 要容忍、(3) 建造、(4) 給予公義、(5) 祝福他人。「你們當以基督耶穌的心為心，祂本有神的形像，不以自己與神同等為強奪的；反倒虛己，取了奴僕的形像，成為人的樣式；既有人的樣子，就自己卑微，存心順服，以至於死，且死在十字架上。」（腓 2:5-8）

<sup>2</sup> 「建立以人為中心的文化」，《神國》，第 33 期（2013.9），19。



## 賦予權能的工作果效

舊約中以賽亞書中說到：「看哪，我的僕人，我所扶持、所揀選、心裡所喜悅的！我已將我的靈賜給祂；祂必將公理傳給外邦。祂不喧嚷，不揚聲，也不使街上聽見祂的聲音。壓傷的蘆葦，祂不折斷；將殘的燈火，祂不吹滅。祂憑真實將公理傳開。」（賽 42:1-3）工作的權能來自聖靈的充滿，彰顯神的權柄，可以產生出工作的果效。(1) 創造出一種共同的異象來；(2) 使個人能為自己的問題負起責任。在共同的異象方面，這代表機構未來的異象，並不只是僅僅靠上級的領受與下級的執行。也就是說，機構未來的意象不光只是建立在屬下的順服，而是上下雙方彼此的承諾與委身；不僅僅是一種義務，而是共同擁有。

個人在工作職場上所受到的誘惑及傷害，造成身心靈的不平衡、思想的偏差、靈裡受到罪的轄制，導致身體的虧損及病痛接踵而來。同時影響組織成為「有病」及「有罪」的組織。

營壘的造成，有幾個方面，包括：

1. 你生活中的態度、習慣或行為，是否使你陷入挫敗的惡性循環裡，讓惡習進入你的生活中？
2. 你是否需要為那被扭曲了的個人身分、自我價值去抗爭？
3. 你內心是否需要經過一番掙扎才能相信神與接受神的愛？
4. 你是否對別人存有嫉妒、威脅、恐懼、怒氣、批評等，無法控制的感覺？

這四個問題是互相牽制並根深蒂固的一種「不能原諒自己與別人」的行為模式，這跟神的作為與旨意正好相反。不能原諒自己與他人、不能接受神的寬恕，是惡靈最堅固的營壘。撒但會譴責我們，在我們內心深植自卑的心態，讓我們整個人癱瘓下來。相反地，聖靈會讓我們知道甚麼是錯誤的，然後給予我們能力去設法改進。

## 在職場中過一個基督徒得勝的生活<sup>3</sup>

一些從商的基督徒，希望盡量在不違背聖經的原則下，將業務經營好。如何處理賄賂問題？有的兄弟採取了折衷的方式，自己不主動給予回扣，一切交仲介公司全權代理。有的兄弟則選擇付出時間和精力陪吃陪喝，在酒桌上解決問題。有的企業為了不落入試探，選擇從事不太涉及賄賂的業務。

基督徒並非不食人間煙火，有信仰的人的生活要一般人和而不同，融入社會，卻也要彰顯自己的不同之處。

## 有智慧的基督徒

賄賂不僅僅是物質上的付出，很多時候也包括了時間和精力，甚至健康等方面的付出。所以在職場上要有「靈巧像蛇，馴良像鴿子」（太 10:16）的屬靈辨別能力。

這是兩個在職場即是禾場的好見證：

<sup>3</sup> 王茵，「賄賂和禮物」，《舉目》，第 60 期（2013.3）：5-7。

### 例一、賄賂

筆者的上一份工作，就職於中國最大的一家國企。因工作能力較強，經常被單位委派一些額外的工作。記得有一次主持完大型活動後，午餐席間，一位女同事授意我向在座的各位領導敬酒，而她先喝了七、八杯！在這種氛圍下，筆者選擇端起茶杯，祝福在座所有人後，抱歉地說自己從不喝酒，但是願意以歌代酒，為各位領導助興。本來想唱一首讚美詩，但最後想了想，還是唱了一首《好人一生平安》，因為各位領導這次都是來參與好人好事代表的評選。

### 例二、送禮

一位弟兄經常購買大量的主內書籍和讚美詩，備在車上。拜訪客戶的時候，根據客戶的現況，比如孩子教育出現問題或夫妻關係緊張，就送上相關的書籍。他說，現代人都不太缺少物質上的東西，但是在精神方面常常感到空虛。藉著優秀的信仰書籍，真心關心這些人的生命，也是一種愛的禮物。因此，他的客戶最後大多和他建立了很好的私交。

有一句話是：「有關係就沒關係，沒關係就有關係。」這個關係的建立，不一定要用金錢、物質等去維繫。聖經教導我們，要去愛人。如果我們將利益交換擺在前面或我們的動機是交換對方手中的金錢或權力，我們已經不是真正愛對方了。

## （三）建立一個神國健康組織的要件

第一個原則，你至少必須能說出你的工作，確實有個值得

你去努力的目標。第二個原則，工作必須建立在有意義的參與其中。有人說參與其實是一種道德上的責任。換句話說，如果不能讓人有參與感的工作，長期下來，將會導致人心理上的創傷，甚至肉體上的傷害。相反地，那些能讓人有參與感的工作，則可以促進心理與生理上的健康。

思想當一個機構不能提供員工們有參與的機會，或以欺騙的方式來矇騙員工，隸屬在這個機構工作的人，不只在心理上、生理上會受到傷害，靈性上也將遭受殘害。像這種靈性迫害型的機構，基督徒將失去辨別與傾聽聖靈所帶來的感動能力。他們只會依靠領導者替他們傾聽神的聲音。在失去自己傾聽神話語的耳朵以後，他們便不再有來自神的權柄去傳揚神的真道了。不管是對他們自己或對其他的人，他們很可能將會失去神對他們呼召的感覺，其領導階層與機構，也將會失去神的一些指正。當同工不能參與在認知、識別的過程，每個人都是輸家。

## 建立一套有效的企業管理規範<sup>4</sup>

建立一套有效的企業管理規範，作為營運的目標準則。並針對公司培育管理人才提出建議，以及好的管理者需具備宏觀的視野及胸襟。

4 唐·佛瑞克，《僕人領導力》，李璞良譯（台灣，台北市：商周，2007）。

### （一）在企業界建立起力量的倫理

「力量」(strength) 這個詞彙在此會先產生「技術能力」(technical competence) 之意，亦即一個人的努力；不論何種形式的努力均包括在內。可是，有許多在技術上堪稱能幹的人，卻並不是那麼地堅強、在能力範圍內沒有足夠的選擇可供挑選或是缺乏不屈不饒的精神。能夠讓強者高下立判的能力究竟是甚麼？其中最重要的為：敏銳度、直覺、遠大的眼光、說服力，以及坦然面對權利的態度。

另一個則是運用權力以及面對權力的能力；任何人只要擁有力量，就等同擁有傷害及服務他人的能力。在運用權力或能力方面，較重要的是避免自己被其他運用權力的人傷害。不過，更重要的是，得以更正面的態度運用一己的權力或能力服務他人，而且在被服務者的認知中，他們也會由於你的服務而變得更聰明、健康、自由、自律，並且更能促進他們成為僕人。

### （二）塑造具有宏觀視野的神國企業管理者

「管理」(manage) 這個字出於拉丁字根「manus」，是「手」的意思，言外之意則為「控制」。另外，「管理者」(administer) 這個字語出於「administrare」，暗指「照顧」或「關懷」。這個世界充斥著各式機構或組織，需要許多能幹的主管或行政官員，可是更重要的卻是迥然不同的政治家才能，尤其在大型組織內更是如此。

### （三）有效的長期管理規劃是值得成為我們企業發展的目標

1. 管理與計劃。建立廣泛的管理經驗是無價的，並且和所有成功行動所仰賴的「知識」一樣。創造力就像計劃的心臟和肌肉，只有當我們釋放自己的心靈，盡可能發明和創造，才能建構出相關情勢的預估，並從中選擇有效的替代方案。
2. 日益卓越的管理者。管理能力務必從具備發展潛力的員工進行栽培，其培育工程刻不容緩，原因如下：
  - a. 企業持續擴張。
  - b. 企業日趨複雜。
  - c. 導致更加匱乏的眾多因素。
  - d. 全球在社會政治經濟和技術上的不斷改變，使得管理工作都變得更加困難。
  - e. 人口分布不平均，處於「幸福中年」期的人在比率上要比老年人和年輕人為低。
3. 對企業管理的培訓，我們得讓有潛力的人才庫產生出更多的主管；比起上一代的主管，他們必須具備更大的能力。
  - a. 企業會派遣主管赴大學進修，或是到企業內部所設的訓練課程中充電。
  - b. 比過去更注重主管輪替，讓有潛力的主管輪流到更廣泛的工作領域接受歷練。

政治家就是擁有強烈歷史感的人，無論對他所屬的特定機構或是在進化社會中的地位，都必須充分了解其沿革。跟著這種歷史感一起出現的，則是對該機構何去何從的認知，以及對未來的正確預估，知道在未來的特定時間點上會身處何處。總之，這個人會看到事物的全貌，或是比大多數人看得更完整，甚至更能認清未來事物的全貌。大多數的主管目光短淺，只知道所屬機構目前應該做些甚麼，以延續其優勢；可是具有歷史感的領導者所具有的洞察力，卻賦予他更大的視野，使其目光遠超過大多數的主管，也因此賦予其更大的談判能力，以便面對其他團體時能夠應變時局。這類型政治家比大多數人優秀，知道何時該妥協、該站穩立場、該小心翼翼、該全盤托出、該以無比的活力出擊，甚至該屈膝投降。這個人一定具備所有領導者所應該展現的精神，以及人類身上相當罕見的天賦：**一顆仁民愛物及尊重所有人的心。**

例子：聖經人物但以理<sup>5</sup>

(A) 成為國度人：但以理身在職場心繫國度

本書詳細描述但以理是持守真理的職場戰士。他是神國最具影響力之一的聖經人物。他的一生在職場工作乃為榮耀神、經歷神、見證神，絕非只是為了養家活口而已，必須從神國異象來看。換上職場戰士但以理的眼光，就會看到職場必有爭戰，信徒在職場真正的敵人其實是撒但。進入職場，謹記你是

天國子民，要為神而戰。

從但以理在職場中奔波超過六十年，屢受不同老闆（帝王）的愛戴尊敬，更被上帝所大大「眷愛」來看，有影響力的人不僅在事業上為主發光，也要在事奉上為主發光；有影響力的人不僅在明處受世人所看重，在暗處的禱告也當被上帝所看重。

進入職場，謹記你是天國子民，要為神而戰。

但以理之所以能在服事上得神及人的喜悅，是因為他是一位身在職場卻心繫神國的人。他並沒有因為自己在地上位高權重，就忽略了天上神國的事。他是一位認識神、敬畏神、恨惡罪惡、謙卑悔改，替國人同胞代求，以至於上帝回應他的禱告。

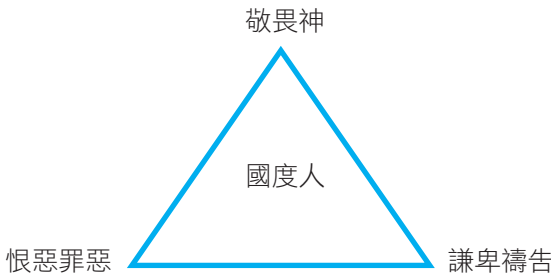


圖 7-1 神國度人具備的品格

<sup>5</sup> 吳獻章，《獅子坑裡的職場戰士》（台灣，新北市：校園，2012）。



(B) 成為代禱的勇士：領受神的異象、堅定信念、順服神的指引

但以理禱告的結果——上帝以七十個七啟示聖城命運

神垂聽但以理的呼求，在他正禱告的時候差派使者加百列向他顯現（但 9:21-23），說明上帝設立這「七十個七」，並非為了人間的帝國，而是為了特定的對象：聖民和聖城（「為你本國之民和你聖城，已經定了七十個七」，但 9:24），藉著六個希伯來文所引導的六個不定詞，顯明其特殊的六個目標：(1) 要止住罪過、(2) 要除盡罪惡、(3) 要贖盡罪孽、(4) 要引進永義、(5) 要封住異象和預言、(6) 要膏至聖所／至聖者。這六個特殊的目標表明了人非聖潔，不能見主面。蘇格蘭的復興家麥其尼（R. M. McCheyne）說：「我的同胞最需要的乃是我個人的聖潔。」留心你是否聖潔決定了在職場上的影響力！因此，除了關心表現（performance）以外，是否也該關心你的轉變（transformation），好讓「止住罪過、除淨罪惡、贖盡罪孽、引進永義」成為你職場的靈程目標。

(C) 遵守神的誠命

在職場上近七十年的老將但以理，見識到巴比倫帝國被古列王所推翻的史實（但 5:30-31），也經歷幾乎在獅子坑中被吞吃的驚險（但 6 章）；雖然他安然走出困境，但不會忘記十二年前自己所目睹的異象（但 7、8 章）。那時他得知神國必然受人國的「大角」和「小角」所衝擊，因而驚恐不已，甚至昏迷、生病（但 7:28、8:27）。雖然自己在職場上的地位從來沒有動搖

過（但 6:28），掛念著的卻是聖殿、聖城的未來，職場的地位並不能讓他滿足。他對神國顯現的心思其實很飢渴的，處於困頓、枯萎、無力之際。這位職場領袖開始偉大的禱告：「我便禁食，披麻蒙灰，定意向主神祈禱懇求。我向耶和華——我的神祈禱、認罪，說：主啊，大而可畏的神，向愛主、守主誠命的人守約施慈愛。」（但 9:3-4）

但以理如孩童般，無力又無助地呈現他內心中最深切的渴望：認罪、悔改和懇求；他尋找的是上帝，而不是「答案」。但以理從舊約它處知道上帝仍是「大而可畏」（申 7:21），更是守約施慈愛的神（申 7:9；出 20:6；王上 8:23；詩 89:28；賽 54:10）。他的禱告呼應著所羅門在聖殿的禱告（「我們犯罪作孽，行惡叛逆，偏離你的誠命典章」，但 9:5；王上 8:47），並從先知的教導（尤其是流淚的耶利米一生），來為同胞和自己的罪在神面前痛徹認罪、悔改（「沒有聽從你僕人眾先知奉你名向我們君王、首領、列祖，和國中一切百姓所說的話」，（但 9:6；耶 1:18，44:21），以如此無依無靠的罪囚身分，將自己和同胞交給上帝。

(D) 以神國為念

從但以理被上帝稱為大蒙眷愛，給我們極重要的反思：職場上最重要的乃是擁有上帝所愛兒女的身分，而非世人眼光中的金錢、名聲、地位，正如《孤星淚》作者法國大文豪雨果說：「生命中最幸福的事，是知道自己被愛！」

但以理給我們的啟發：趁今天，在你年幼、衰敗的日子尚

未來到之前，以永恆眼光置身職場。誠然，沒有人能回頭打造一個全新的開始，但人人都可以從現在起打造一個全然不同的結局。正如加拿大有一處森林公園苗圃的牆上，貼著這麼一句話：「種下一棵大樹的最好時機是二十五年前，第二個好時機就是今天。」

#### （四）建立企業管理團隊<sup>6</sup>

##### A. 建立主管與員工團隊的重要性

保持高績效的祕訣就是看重「人」，所以企業團隊中借重每個人不同的專長，來達成共同的目標，應付各種狀況。所以基本上，不論是企業、機構或教會，都需要團隊合作。

##### B. 提高團隊績效的要素

主管必須幫助團隊成員看到企業的異象與實踐方針。增加團隊的附加價值，並按照各人的專長，安排適當工作。團隊中若有不適任的成員，處理方式為：（一）加以栽培、跟進、訓練。（二）撤換不適用的成員。此外，團員必須要有積極向前進展的動力，促進團隊成功。隨時關注團員的心態，一旦發現不好的心態，需即時告誡並制止。建立互信互賴的團隊，以提高團隊績效。

高績效團隊的三大評估，幫助我們在發展企業時作為引導的方針。

6 高俐理，「高績效團隊 7 大領導守則」，《神國》，第 33 期（2013.9），18-23。

1. 找對的人：適才適用，成員要有正確思考及相同價值觀
2. 做對的事：遵守公司的目標、使命與異象
3. 用對方法：採取有績效的正確執行流程

尋找「對」的人是企業成功基石中最首要的一點，企業上下認同一致的看見及方向，並共同努力朝著同一目標前進，並徹底執行正確的工作流程，以達到最好的績效。

#### 建立聖經為原則的經濟價值觀<sup>7</sup>

以聖經的角度去觀看今日的經濟學。聖經的經濟學是以管家職分為基礎的。將聖經的經濟學與歐美盛行的資本主義模式對照來看，前者強調經濟活動必須結出善果、關顧受造萬有、支持尊榮上帝的文化。西方的資本主義不同，只有一個清楚的目標，就是要盡力擴充財富，導致社會與環境方面要付上的代價大大提高。聖經的經濟學致力促進關係的和諧，資本主義的願景則是個人的自由。不像聖經經濟學所提倡的，要為受造全體尋求利益，資本主義關注的是個體的效益，結果成了貪婪與崇拜財富的藉口。現代資本主義強調徹底流通的重要，而聖經卻限制資金的流動，具體的將社會關係與穩定（包括了相對的勞力固定）擴展到最大程度。更基本的，現代資本主義看重個人的自由，超過社群的凝聚，而聖經卻願意犧牲個人自由的某些成分、犧牲財富的生聚，以便確保維持關係的自由。

7 史蒂文斯，《上帝的企管學》，何明珠譯（台灣，新北市：校園，2010）。

聖經管家職分的經濟理念與現今資本主義經濟理念之差別所在，資本主義最重要的預設就是自由選擇的經濟理論。每個個體都盡量善用選擇，讓自己的效用擴張到最大。這種制度要運作起來，必須要有勞力與資金的自由市場，還要有自由貿易。對比於資本主義，舊約聖經的經濟法規（也是以色列本應為萬國作示範的），則是奠基在幾個要件之上：上帝最終的主權；宗族與其生產工具之間強韌的連結；透過禁止放貸取利，增強社群與親族的關係（因為既然無利可圖，自然失去誘因借錢給親族之外的人）；以及為經歷經濟困難的人，提供得釋放、得恢復的途徑。舊約聖經的經濟法規，基本上是重視關係、共有共享的。

要成為忠心的好管家，從馬太福音廿五章的比喻，可以領悟到無論在家庭或職場，上帝都按才幹給予每個人資源，如何使用則是我們的選擇。當認知所有權在上帝手中，我們是受託的管家，自然就按照主人的意思經營，忠誠地為祂謀求最大的利益。

### 認識基督徒的投資觀及個人的本位觀<sup>8</sup>

在神國每個人都是神所受託管的僕人，因為「我們所有的都是屬於上帝」和「把主權交給主」，並非新的觀念。馬太福音廿五章裡，所說才幹的比喻，主人按各人才幹給了僕人五千、兩千、一千銀子去經營，交帳時領了五千的又賺了五千，兩千

8 林敏雯，「忠心良善，僕人心態」，《真愛》，第 71 期（2013.6），4-6。

的賺了兩千，一千的卻把銀子埋在地裡，盡數歸還。主人稱讚頭兩個僕人忠心又良善，卻責備第三個又惡又懶。從經文中作者認為神有在天國投資的方式與期待，是要倍增的，不單單僅只是守住個人的產業而已。

## 建立成功企業家的內涵與素養<sup>9</sup>

企業家對於企業的成功具有極深的影響力，企業家需有神國度觀的宏觀視野及胸襟，帶領企業走向國度企業的永恆願景。

（一）**誠信**。誠信深層的涵義就是「找到正確的人，做正確的事」。員工必須適才適用，各人堅守崗位，盡力完成工作。「我們的行動，反映出我們堅守道德，全然可信。狀況不明時，必以最佳判斷，做『正確之事』。」——阿拉斯加航空（Alaska Airlines）。

誠信深層的涵義就是「找到正確的人，做正確的事」。

（二）**增長**。企業必須對市場及顧客的需求具有極佳的敏銳度。時時跟進市場需求的變化，有助於提供符合客戶需求的服務，進而提升公司業績。「增長至關重要，亦令人嚮往。它意味

9 貝克特，《聖經領導學》，顧瓊華譯（台灣，新北市：校園，2008）。



著，我們會適當地反映出市場的需要。」——卡斯銀行和信託公司（Cass Bank and Trust Company）。

（三）**接納**。一個企業體追求成功，必須廣納人才，企業主應以開放的胸襟去接納不同的想法，以增添公司的多元性。「我們重視不同的觀點。來自不同種族、文化和背景的男女，產生出不同觀點，也豐富其應用。」——伊士曼化學有限公司（Eastman Chemical）。

（四）**利潤**。讓利潤成為企業提供更好服務給顧客的出發點，利潤的追求是為了顧客的福祉。懷抱著感恩的心，取之於顧客，用之於顧客。「追求利潤並非我們企業的目標，也不應該為了賺錢而賺錢。但是，追求利潤有其必要性，以確保我們有能力為客戶持續增值。」——愛德華茲證券公司（A.G Edwards and Sons, Inc.）。

（五）**積極**。鼓勵員工積極向上的工作態度，是企業持續進步的動力。「持續進步推動我們做好每件事，也是公司每一位員工的責任。」——愛默森馬達公司（Emerson Motor Company）。

（六）**家庭**。家庭是事業成功的基石，企業家主動關懷員工家庭生活，提供必要協助，有助於員工向心力。「我們支持和鼓勵個人擁有平衡的生活，並了解家庭是平衡生活中的重要元素。」——鮮貨快遞公司（Fresh Express）。

（七）**改變**。主動積極尋求創新是企業成功的動力。世界每天都在改變，墨守成規，停滯不前，將會導致企業走向僵化、衰弱。「我們相信，改變是一種生活方式；我們需要迎向它、期待它；我們需要創造它、促成它。我們不應等著別人造成改

變，才做出回應。」——哥登飲食服務（Gordon Food Service）。

（八）**包容**。懂得欣賞並接納不同的意見；企業主提供意見平台，讓員工有機會表達想法，是尊重員工的最高表現。「我們重視每個人本身的價值與獨特性。我們認可每個人的貢獻，也尊重他／她的意見。我們的工作環境開放、誠實、彼此支援，也能令人實現抱負。我們公司建立在彼此信任的基礎上。」——製圖包裝公司（Graphic Packaging Corporation）。

（九）**負責**。員工是企業最重要的資產，積極培養員工獨立的應變能力，是企業良好體質的根基。「承擔責任培植出追求卓越願望，也容許團隊成員成長到能獨當一面。」——引導保險公司（GuideOne Insurance）。

（十）**倫理**。以聖經的原則為企業文化的立足點，這樣將帶領企業走向一個合神心意的境界。「絕對道德倫理，無法存在於超越的創造主，獨一真神之外。若擁有絕對道德倫理，即神的引領和指導，就有穩定性和目標。失去了絕對道德倫理，生存就變得迷惑、失控和空虛。因此，我們公司的指導原則以神不變的律法和指引為根基，在此點上不容妥協。」——美透柯特公司（Metokote Corporation）。

同時公司企業的領導人首要的責任，就是要擬定機構的宗旨。一些公司的宗旨清楚分明，如：

#### 企業的閃耀之光

以身作則（**L**ead by example）

重視員工（**I**nvest in employees）

慷慨捐獻（**G**ive freely）



榮耀上帝（Honor God）

待人以誠（Treat everyone with integrity）

現今我們活在一個兩極化的世界裡，信念和工作就像是南轅北轍一般，互不相屬。然而，「聖」與「俗」之間不一定需要對立，反而可以相輔相成。事實上，職場是經歷神的愛的理想所在。聖靈能將最瑣碎的事務，轉變為信心和喜樂。

顯然地，社會大眾十分希望企業界能重視道德行為和操守。然而，企業領袖層出不窮的醜聞卻令我們大失所望。說穿了，英雄也有致命的弱點。不堪一擊的人類想要勝過世上的引誘和試探，就不需與神建立關係。有了神的幫助，我們才能按著被造的目的，成為一位忠誠的僕人。

從古至今，充滿勇氣和信念的人士，在與神的關係及人類彼此的關係上，給了我們美好的榜樣。他們的生命顯示出，只要我們盡心、盡性、盡意、盡力愛神和愛我們的鄰舍，我們個人和集體的生命就會得到更新與改變。「以信心向前進」，像耶穌一般的領導（Lead Like Jesus），完成神的託付與使命。

## 第八章

# 發展全面性的職場教會

教會模式應不限於「教堂模式」，  
也容許多元化的教會模式。

## 職場教會的聖經定義

教會（Church）這個字是由希臘文的 *ekklesia* 翻譯而來的。  
*ekklesia*（*ek* 是指 out，*klesia* 是指 called）的原意就是「召出來」。新約聖經對這個字有兩種用法：一種是指神的子民聚集在一起，這種說法是人們對地方教會的傳統概念。另一種說法則是指全體的信徒。這兩種教會都是真實的教會。神學理論引導我們在解釋 *ekklesia* 這個字時，只強調「會眾聚集」這個層面的意義。事實上，這個字還有其他的意義。例如，*ekklesia* 這個字在以弗所書中，並未與「會眾的聚集」有關。當然，一個在

家庭裡的聚會是一種教會形態的聚會；但我們必須了解，並不是因為他們的聚會才使他們成為教會。他們就是教會；因此，當他們聚集時，就是教會的聚會。<sup>1</sup>

教會的聚集有兩種形式：一種是每個主日在地方教會聚會的眾信徒，另一種是週間的六天散佈在職場的眾信徒；他們同是屬神的子民。從希伯來人的觀點來看，他們是一個教會兩種形態，彼此和諧共處，而不是互相敵對或競爭的。然而，會眾聚集的教會和會眾散佈的教會，兩者在運作方式上是大大不同。「職場教會」就是信徒週間六日分散在職場中，他們聚集在一起的事奉活動。這就是所謂六日的「延伸教會」，也有人稱為「週一的教會」。<sup>2</sup>



■原意「神的子民被召出來」新約聖經對這個字有兩種用法：

- 一種是指**神的子民聚集在一起**。
- 一種說法則是指**全體的信徒**（不論他們身在那裡）。

■教會有兩種形式：

- 一種是每個主日在**地方教會聚會**的眾信徒。
- 一種是週間的**六天（主日除外）散佈在職場**的信徒。

圖 8-1 教會的聖經意義

1 彼得·魏格納。《教會在職場》，戴保堂譯（台灣，台北市：以琳，2007），16。

2 同上，17。

## 職場教會的神學觀

教會這詞原文之意是蒙召的群體，重點不在於聚會的地點，而是這群人的聚集是否按神藉基督救贖和設立教會的目的而發揮其功能，如敬拜、禱告、團契、教導神話語和事奉等。耶穌在海邊招聚漁民群體，似乎朝向建立教會的方向；雖然耶穌在傳道較後期（太 16:18，18:17）才提及教會的建立。這個漁村沒有會堂（新約教會的前身），聚會的講台設在船上，讓岸上的會眾清楚看見和聽見耶穌，這是一個獨特的職場講壇。耶穌在漁村裏服事門徒，與他們一起服事漁村群體，當中進行的屬靈活動包括認罪、悔改、敬拜及門徒訓練等等。<sup>3</sup>

### A. 舊約的敬拜模式

舊約的教會（以色列民）在曠野的敬拜模式，是以帳幕為中心的，地點並非固定而是流動的，與列祖的敬拜方式一貫。他們在何處遇見神，便在那裏建祭壇，向神獻祭敬拜。洪水後挪亞在亞拉臘山上方舟旁築壇獻祭（創 8:4、20），亞伯拉罕在與他立約的耶和華向他顯現的多處地方築壇獻祭（創 12:7-8，13:4、8）。以撒（創 26:25）、雅各（創 33:20，35:1、3、7）和摩西（出 17:15）都如此行。神是無所不在的，祂在哪裡向我們顯現，就喜悅我們在那地敬拜祂。大衛立國後便想為神建聖殿，雖然神不喜悅，因為祂不住人手所造的帳幕（徒 7:48，

3 余雋瑞，「築壇建殿在職場」，《中宣文集》，161。

17:24)，但仍容許他的兒子所羅門去建聖殿（撒下 7:5-13）。所羅門建聖殿後，便把敬拜固定在耶路撒冷的聖殿內，如此方便了帝王敬拜，卻造成了百姓的不便。<sup>4</sup>

## B. 新約的敬拜模式

耶穌道成肉身來到這世界，便提出新的敬拜模式，在約翰福音四章 20-24 節耶穌向撒馬利亞婦人解釋何為真正的敬拜可以見得。耶穌強調敬拜的地方不再被限制在某一地點。敬拜的正確焦點是以天父為敬拜的對象，並藉聖靈和真理引導進入真正的敬拜。因此，地點不是敬拜主要的關注。希伯來書甚至強調基督釘十字架向神獻贖罪祭的地方，並非「人所造的」帳幕（來 9:11）或聖所（來 9:24），表示復活的基督所進入的新的聖所，是屬靈的和不受物質空間所限制。另外，「教會」這個詞意指蒙召群體的「集會」，重點在「聚集的會眾」，而不是聚會的地點或建築物。因此，教會模式應不限於「教堂模式」，也容許多元化的教會模式。事實上，家庭教會的出現，印證了多元的教會模式。但教會模式仍需進一步延伸至職場教會的概念。<sup>5</sup>

如果我們確認職場使命及職場教會在福音書有蛛絲馬跡可尋，在耶穌建立教會的過程中呼之欲出，這也是發展教會的可循方向。耶穌建立教會的策略很簡單，在甚麼地方遇到人群，就在那裏向他們傳講天國的福音，召他們作門徒。當祂能召集

了一個相信的群體，祂就在那裡把他們建立為教會，不論那地方是會堂、住家或是工作間。社區建立了教堂，全會眾便可在那裡一起敬拜。這樣看來，教會聚會是靈活機動的，三種教會模式並非互相排斥而是相輔相成。聚集的教會在主日到教堂聚會；分散的教會可在職場重新凝聚，在那裡一週五天一邊工作一邊敬拜事奉，這是耶穌及使徒宣教工作裏可看到的樣式。

因此，十六世紀的宗教改革，帶出了人人（信徒）皆祭司的觀念，尚未足夠，還要加上處處皆聖殿。這樣，信徒才會意識到建立家庭教會及職場教會的使命，並意識到教會運作的真理，其實同樣適用於家庭和職場中的基督的身體。

人人（信徒）皆祭司，處處皆聖殿。

## C. 職場教會既是新婦又是軍隊

教會要成為基督的新婦，「我因耶和華大大歡喜；我的心靠神快樂。因祂以拯救為衣給我穿上，以公義為袍給我披上，好像新郎戴上華冠，又像新婦佩戴妝飾。」（賽 61:10）「娶新婦的就是新郎；新郎的朋友站著，聽見新郎的聲音就甚喜樂。故此，我這喜樂滿足了。祂必興旺，我必衰微。」（約 3:29-30）「我們要歡喜快樂，將榮耀歸給祂。因為，羔羊婚娶的時候到了；新婦也自己預備好了。」（啟 19:7）教會當然是基督的新婦，並且教會和神的關係在實質上是一種內室的親密關係，

<sup>4</sup> 同上，161。

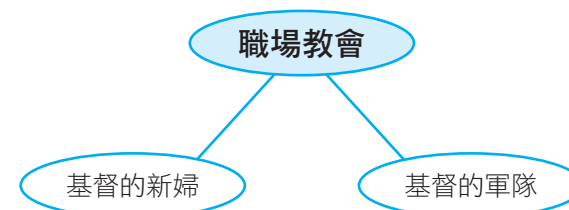
<sup>5</sup> 同上，162。

「造你的是你的丈夫；萬軍之耶和華是祂的名。救贖你的是以色列的聖者；祂必稱為全地之神。」（賽 54:5）「要用水藉著道把教會洗淨，成為聖潔，可以獻給自己，作個榮耀的教會，毫無玷污、皺紋等類的病，乃是聖潔沒有瑕疵的。丈夫也當照樣愛妻子，如同愛自己的身子；愛妻子便是愛自己了。」（弗 5:26-28）這份直接關係是一個關鍵。教會與世上的其他機構不同，因為教會是屬主的。以「基督」的群體形式出現，是基督的身體、是蒙召成為基督的新婦，因此教會的本質是末世性的（Eschatological）。教會的成敗不是由今世的價值決定，而是指望於主再來的日子。<sup>6</sup>

然而教會的存在已不再只是一種目的，而是一個達成目的的管道。教會必須投入戰場與仇敵爭戰，把撒但從亞當所竊取的治理權柄奪回來。因此，教會也是神的軍隊，「弟兄勝過他，是因羔羊的血和自己所見證的道。他們雖至於死，也不愛惜性命。」（啟 12:11）在這個層面上，教會與神的關係則是在神的寶座上實現的。屬天的元帥是在寶座上下達作戰命令的。就是：「上升則敬拜，下降則爭戰。」<sup>7</sup>

<sup>6</sup> 周永健、楊慶球和劉忠明，《勇於領導》（香港，新界：福音證主協會，2011），94。

<sup>7</sup> 彼得·魏格納，見前，3-4。



教會要成為基督的新婦。

教會和神的關係在實質上有一種親密的關係。

教會要成為基督的軍隊。

與仇敵爭戰，把撒但從亞當所竊取的治理權柄奪回來。

圖 8-2 職場教會的組成

## 職場教會的事奉理念

所謂職場事奉就是神的子民（ekklesia）在延伸教會中所做的一切事，所帶出的果效就是一種事奉。以基督的愛和聖經的話語，視為工作上的最高準則。

你的工作就是一種事奉。「我的工作就是我的敬拜」弗雷德·史密斯（Fred Smith）說。「工作」的希伯來文是「avodah」就是「敬拜」。

1. 工作就是我們對神敬拜的一部分。
2. 工作是神所設立的。因此，它應該歸給神，也是我們事奉神的一部分。
3. 工作就是對神和對人的服事，經歷神的大能。



4. 工作是我們在生活中以榮耀神為目的。

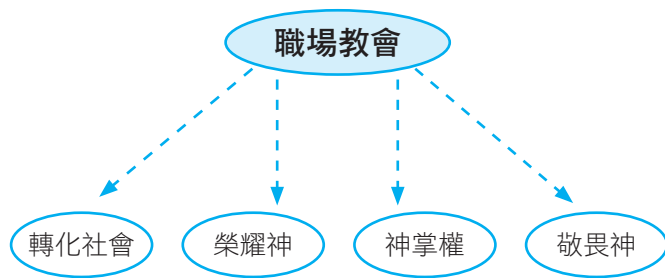


圖 8-3 職場教會的目的

## A. 工作是神聖的

根據創世記二章 15 節，當神將亞當和夏娃安置在伊甸園中時，祂就安排他們在園子裡工作。這個說法和柏拉圖的主張是大相逕庭的。柏拉圖認為，工作是物質界的生活，是低於靈界活動的。然而，希伯來人的觀念則認為，工作是屬神的；它是神起初創造的一部分，一樣屬靈、一樣神聖。<sup>8</sup>

那麼「工作」和「事奉」又有何區別呢？當神帶領你進入職場，而你將神的話語、恩膏和聖經的原則應用在你的工作上時，你的工作就是一種事奉。史密斯說得很好。他說：「我的工作就是我的敬拜。」他所主張的，並不單單是一種出自基督徒道德觀的機械式行動，而是在「屬世的工作歷程」與「實現一

8 同上，19。

個基督徒的個人命定」之間，更深入地創造一個沒有間斷的關係。

## B. 在工作中建造神國的生命

1. 建立工作中健全的系統，基本原則是以人為中心，合乎他人的需要，維護他人的利益，以生命的建造為基礎。「只要存心謙卑，各人看別人比自己強。各人不要單顧自己的事，也要顧別人的事。」（腓 2:3-4）
2. 建立人與人之間和睦健康的關係，以無私的愛為基石，在工作中凡事察驗自己做事的動機，是合乎真理的仁義與聖潔（弗 4:24）。
3. 神的國就是公義和平和聖靈中的喜樂，「用愛心互相寬容，用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。」（弗 4:2-3）。
4. 建立工作中有效率的管理制度，提供在專業訓練課程中，使人走向提高自我形像、自我控制約束的能力，增加自我信心，發現自我價值。「為要成全聖徒，各盡其職，建立基督的身體。」（弗 4:12）
5. 建立團體互相聯合的團隊精神，犧牲小我完成大我，在組織中成全聖徒各盡其職。「百節各按各職，照著各體的功用彼此相助，便叫身體漸漸增長，在愛中建立自己。」（弗 4:16）

## 今日職場使徒的特質

### A. 使徒的原意

「使徒」這名詞指出使徒的工作與性情。希臘原文是「apostolos」，字根的意思是「受差遣的人」，或由一地被差派到另一地去完成特定的使命。使徒的任務是監督整個行程及遠航船艦上的工作，好完成當局所指派的目標。使徒負責督管資源，人力的調配和運作，處理隨時可能發生的狀況，並對抗敵人的勢力，他們盡心竭力達成上司交辦的任務。<sup>9</sup>

「apostolos」可被譯為「信差」或「帶著命令被派出去的人」。使徒是為某重要人物成就某特定任務的代表，是指揮官的代言人，出發為完成受命之事。「使徒」這詞在新約裡很顯著，現在新約許多經卷中：福音書（十次）、使徒行傳（廿八次）、書信（卅八次）和啟示錄（三次），共七十九次。另外相關字「apostello」，意為「被差遣」；在使徒行傳 13:1-4 中，使徒即是「被差遣的人」。另一個相關字「pempo」，也譯為「被差遣」，只用於約翰的書信裡。這個字的意思和「apostolos」大致相同，都是「被差遣」，兩個字可交互使用。如約翰福音 13:16：「我實實在在地告訴你們，僕人不能大於主人，差人也不能大於差他的人。」<sup>10</sup>

<sup>9</sup> 大衛·坎納崔西，《使徒性運動》，92-93。

<sup>10</sup> 同上，93-94。

「在安提阿的教會中，有幾位先知和教師，就是巴拿巴和稱呼尼結的西面、古利奈人路求，與分封之王希律同養的馬念，並掃羅。他們事奉主、禁食的時候，聖靈說：要為我分派巴拿巴和掃羅，去做我召他們所做的工。於是禁食禱告，按手在他們頭上，就打發他們去了。他們既被聖靈差遣，就下到西流基，從那裡坐船往塞浦路斯去。」（使 13:1-4）

使徒在聖經裡被視為教會的傳信者：「論到提多，他是我的同伴，一同為你們勞碌的。論到那兩位兄弟，他們是眾教會的使者，是基督的榮耀。」（林後 8:23）「然而，我想必須打發以巴弗提到你們那裡去。他是我的兄弟，與我一同做工，一同當兵，是你們所差遣的，也是供給我需用的。」（腓 2:25）最重要的是，這些人是基督所賜，用來裝備祂的身體，使基督的身體能長大成人的人選（弗 4:11-16）。

### B. 使徒的神學定義

什麼是「使徒」？就整個教會歷史而言，「使徒」這名稱被用於不同狀況，意指不同的人。例如用於稱呼耶穌所設立的「十二使徒」（太 10:2-4），而在基要福音派裡，因受「聖靈恩賜中止神學」（cessationist theology）的影響，認為除了極少數的例外，「使徒」就只限於當時的那十二位。在新約裡，除了起初的十二位，還有些也被稱為使徒，例如著名的使徒保羅和巴拿巴。「使徒」這名詞也被用來稱呼那些最先到某個國家宣教的基督徒領袖，例如愛爾蘭的聖派屈克（Saint Patrick of Ireland）或斯拉夫的聖區利羅（Saint Cyril of the Slavs）。教會視這些宣

教士和建立教會的先驅為使徒，因為這些人肩負將基督信仰傳至異域的責任，就如同新約時代的使徒所做的一般。其他常用「使徒」或「與使徒有關」等詞的情況如下：十七世紀以後，教會稱呼新約聖經以外的初代教會領袖們為「使徒時代的教父」（Apostolical Fathers）；另廣被基督徒接受的信仰理念，是為「使徒信經」（Apostles' Creed），而在東正教及羅馬天主教的教會裡，一個最普遍的敬拜儀禮則稱為「使徒傳統」（Apostolic tradition）；另外有許多更正教徒則將使徒性的恩賜闡釋為具有宣教士精神的恩賜。<sup>11</sup>

### C. 職場教會——產生「被差遣的職場使徒」

#### 職場使徒性的特質：

（一）、與神有合好的親密關係。（二）、經營企業遵守聖經的教導。（三）、具有神國的權柄與能力，以及破除黑暗權勢的捆綁。（四）、將神的國帶進企業文化。（五）、轉移財富進入合乎國度使用。（六）、足跡遍及列國以拓展神國。

## 職場教會目標與發展

### A. 財富轉移

社會的轉變視為神在地上的旨意，那麼我們必須認清，人

<sup>11</sup> 同上，12-14。

類的歷史中改變社會走向的三大因素就是：暴力、知識和財富，其中最大的因素就是財富。為什麼？因為財富必帶來相對的影響力和權柄。因為經濟控制著今日的社會，也控制著政治的選舉與外交政策。因此，在我們的文化中，企業界的領袖是社會中扮演著最具有舉足輕重的角色。

### 聖經中神在財富的祝福

神願意祝福我們包括在財務方面，在舊約神給我們一個創造財富的能力，「你要記念耶和華——你的神，因為得貨財的力量是祂給你的，為要堅定祂向你列祖起誓所立的約，像今日一樣。」（申 8:18），但是我們要謹守祂的誡命，在我們一生的道路上豐盛亨通，「這律法書不可離開你的口，總要晝夜思想，好使你謹守遵行這書上所寫的一切話。如此，你的道路就可以亨通，凡事順利。」（書 1:8）在雅比斯的禱告祈求神賜福與他，「雅比斯求告以色列的神說：『甚願你賜福與我，擴張我的境界，常與我同在，保佑我不遭患難，不受艱苦。』神就應允他所求的。」（代上 4:10）同時在財務產業也蒙祝福，「耶和華所賜的福使人富足，並不加上憂慮。」（箴 10:22）「善人給子孫遺留產業；罪人為義人積存資財。」（箴 13:22）另一個致富之道，就是神的應許打開天窗傾福於你，當我們奉獻越多，就得著越多。「你們要給人，就必有給你們的，並且用十足的升斗，連搖帶按，上尖下流地倒在你們懷裡；因為你們用什麼量器量給人，也必用什麼量器量給你們。」（路 6:38）神要我們的財富如同我們的靈魂體一樣興盛。「親愛的兄弟啊，我願你凡事與

盛，身體健壯，正如你的靈魂興盛一樣。」（約叁 1:2）神願意在財務方面祝福祂的兒女，我們也要成為祂財務的好管家及流通的管道。<sup>12</sup>

## B. 文化的轉移

### 神的國就是改變人類的文化，進入新時代的文明

耶穌來到世上，成了第二個亞當，也就是末後的亞當（林前 15:45-47）。歷史新頁就此展開，人類從此離開舊約時代，進入新約時代。耶穌帶來一個新的國度，也就是神的國，取代了地上的國，從撒但手中將世界的統治權奪回。首先宣告神國來臨的人是施洗約翰，他在曠野宣揚主的道，說：「天國近了，你們應當悔改！」（太 3:2）

耶穌也期待我們傳揚天國的福音。天國的福音是傳給靈裡貧窮、心中渴慕的人，使貧窮軟弱的人得著富足和能力。<sup>13</sup> 耶穌開始在地上的事工時祂說：「傳福音給貧窮的人；差遣我報告：被擄的得釋放，瞎眼的得看見，叫那受壓制的得自由，報告神悅納人的禧年。」（路 4:18-19）<sup>14</sup> 天國福音的基本內涵就是，對貧窮的人報告好消息，在地上時的拯救，享有生命中豐盛的供應。

國度是什麼樣子？一切答案都在耶穌裡。有位神父將耶穌正確地稱為 *autobasileia*，希臘文的意思就是「國度就在祂自己

裡面」。耶穌不但醫治人、餵飽眾人、安慰貧窮人與困苦人、宣講盼望與赦免的信息，甚至祂自己死在十字架上，三日後復活。這說明了耶穌的信息不只在屬靈的層面，也在國度的聖潔，是關乎個人、社會、政治、經濟及宇宙萬物的。國度的降臨對於一切活物都將有深遠的影響。<sup>15</sup> 例如：門諾派作者尤達（John Howard Yoder）說：「耶穌不單是道德家，祂的教導不單對政治有影響，祂也不單只著重屬靈層面的教導……」事實上，「耶穌是各個新局面的開創者：人類、社會乃至於政治關係，都包括其中。」<sup>16</sup> 對耶穌國度抱有相同看法的還有安迪·克勞奇（Andy Crouch），他說：「耶穌時代，當時的人是在獨裁殘酷政治下生活，政權是世襲的。相較之下，耶穌的福音預言這樣的社會生活景況將完全顛覆，神的國度會改變所有層面、改變所有文化階層，也將改變婚姻關係與飲食，改變對羅馬治權的反抗，改變妓女的社會地位與法利賽人的敬虔，改變潔淨的意義，以及對疾病的解釋，也會帶來企業的公義、誠實的禱告。」<sup>17</sup>

### 所謂「貧窮」是甚麼意思？

維基百科（Wikipedia）將「貧窮」定義為：「人類一般生活情況非常困難，資源短缺。」<sup>18</sup> 因此，貧窮的本質，是缺乏使生命得著尊嚴的必要資源。

<sup>12</sup> Paul Gazelka, *Marketplace Ministers* (Lake Mary, FL: Creation House Press, 2003), 98.

<sup>13</sup> Witherington III, *Ibid*, 124.

<sup>14</sup> 彼得·魏格納，見前，59。

<sup>15</sup> 保羅·史蒂文斯，《工作真重要：向聖經人物學工作》，194-196。

<sup>16</sup> John H. Yoder, *The Politics of Jesus* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1972), 63.

<sup>17</sup> Witherington III, *Ibid*, 112.

<sup>18</sup> 維基百科（Wikipedia），「貧窮」，accessed January 29, 2015. <http://zh.wikipedia.org/wiki/%E8%B2%A7%E7%AA%AE>



## 全面性的貧窮之靈

全面性的貧窮與個人貧窮的不同處，是大多數人生於貧窮的狀況之下，他們的命運受貧困指揮控制，沒有生在其中的人，也會被帶入貧困之中，這就是為何必須去除全面性的貧窮，因為它反映出一個邪惡的陰謀。這個陰謀偷竊人們勞動的成果，使他們得不到日用飲食，而陷於社會貧困中。「這些人實在是貧窮的，是愚昧的，因為不曉得耶和華的作為和他們神的法則。」（耶 5:4）

### 1. 貧窮的本質

貧窮的本質就是缺乏使生命得著尊嚴的必要資源。全面性的貧窮是指，一個集體性的社會經濟結構，剝削人民，使他們極度缺乏。它的存在是因為機制性的態度使得兩個弊因的前提合理化。第一，有些人比別人應得到更多的機會；第二，對於這種普遍的社會不平等，我們不能也不該做甚麼。就像當年人們使奴隸制度合理化。既然這兩種弊因是全面性的，若想剷除，不能從細微末節著手，只是照顧個人需要；應以宏觀角度來救援大眾所需，將其連根拔起。<sup>19</sup>

### 2. 四種貧窮

四種型態的貧窮：靈魂、關係、動機及物質。

(1) 靈魂的貧窮，不認識宇宙的真神耶穌基督。

(2) 關係的貧窮，與神沒有好關係，利用所在團體來滿足自我的需要。

(3) 動機的貧窮，良知、道德、倫理失喪，導致失去自我的信心與尊嚴。

(4) 物質的貧窮，缺乏基本所需以維生。

與這四種層次的貧窮相反則是靈魂、關係、有盼望的人生及物質的富足。「父喜歡叫一切的豐盛在祂裡面居住。既然藉著祂在十字架上所流的血成就了和平，便藉著祂叫萬有——無論是地上的、天上的——都與自己和好了。」（西 1:19-20）

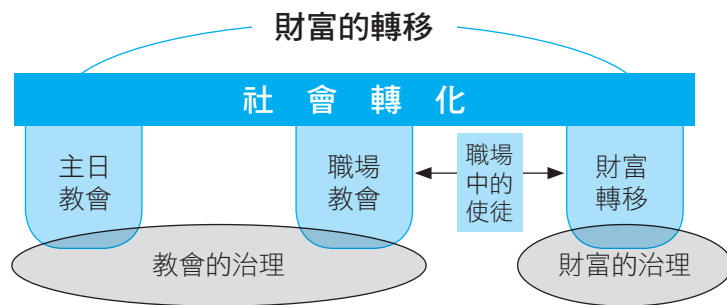
社會的轉化除了主日教會，同時進行的還有「職場教會」和「財富轉移」。若是沒有同時擁有著兩根支柱，社會就不可能轉化。職場中的教會是建立在教會的聖經管理基礎上，而財富的轉移則是建立在破除貧窮之靈的基礎上。

## 神國度改變職場文化

以下工作都屬於國度工作：創造新財富、破除貧窮、促進人類福祉、使人與神和睦、改善人類生活，甚至是挑戰那些反抗神平安（Shalom）的政權。也就是說，醫生、技術人員、修車工人、家庭主婦、政治家、神職人員、教師、護士、藝術創作者、農牧業者、科學家、企業家等，當他們按著神的心意來服事，為神的創造帶來更新與發展，同樣都是在做國度工作。<sup>20</sup>

<sup>19</sup> 艾德·史福索，《轉化：改變世界由職場開始》，159-160。

<sup>20</sup> 保羅·史蒂文斯，見前，196-197。



財富轉移運動 (The Transfer-of-Wealth)  
財富轉移運動是支撐「社會轉化」的兩大支柱之一。

你要記念耶和華你的神，因為得貨財的力量是祂給你的，  
為要堅定祂向你列祖起誓所立的約，像今日一樣。——申 8:18

圖 8-4 財富的轉移

神的國就是建立一個新的文化，這個文化是耶穌來到地上要建立祂的國，將祂的天國典章、例律、法則傳遞在整個社會不同的層次面。使之社會被改建、百姓被栽培轉換，一個新的文化因此產生。<sup>21</sup>

儘管我們若要推動社會的轉化，就必須在延伸教會中兼顧以弗所書四章 11 節所提到的五重職務，但其中最關鍵的就是使徒的職務。使徒所擔任的工作是開路先鋒。以神之名管理社會是首先且最重要的屬靈爭戰，我們每天的工作在職場上倚靠神，成為一個得勝者，因為「我們爭戰的兵器本不是屬血氣的，

乃是在神面前有能力，可以攻破堅固的營壘，將各樣的計謀，各樣攔阻人認識神的那些自高之事，一概攻破了，又將人所有的心意奪回，使他都順服基督。」(林後 10:4-5)<sup>22</sup>而使徒就如同軍隊的元帥。使徒的首要任務，就是帶領眾人爭戰。先知是以神的話吸引你；教師是要教育你；牧師是在你有問題或受傷時幫助你；傳福音的是要使眾人得救；但向仇敵宣戰、帶領教會投入爭戰的使徒面臨極重的角色。

以弗所說六章 12 節說：「因我們並不是與屬血氣的爭戰，乃是與那些執政的、掌權的、管轄這幽暗世界的，以及天空屬靈氣的惡魔爭戰。」因此，社會的轉化牽涉到最高層次的屬靈爭戰。使徒保羅解釋說，他的事奉是「為要藉著教會使天上執政的、掌權的，現在得知神百姓的智慧」(弗 3:10)。這也是我們事奉的目的。如果我們不能靠著聖靈的能力行事，仇敵勢將一一破壞示意圖上的各個構成要素，致使神的子民無力完成他們「治理這地」的屬天命定。

如果延伸教會的使徒要帶領眾人爭戰以轉化社會，那麼這個爭戰的戰場又在哪裡？這個問題一再地出現在與職場信仰有關的著作中。艾德·史福索指出了三個戰場：企業界、政治界和教育界。職場還面臨有經濟、科技、醫藥、工業、教育、軍事、政府、法律、交通、核子科學、農業和社會上其他領域的戰場。我們暫且分為七個領域。

<sup>21</sup> Witherington III, Ibid, 116-117.

<sup>22</sup> Hillman, Faith and Work, 44.

### 「文化的七個範疇」：

- 家庭文化
- 信仰文化
- 政府文化
- 媒體文化
- 教育文化
- 商業文化
- 藝術文化

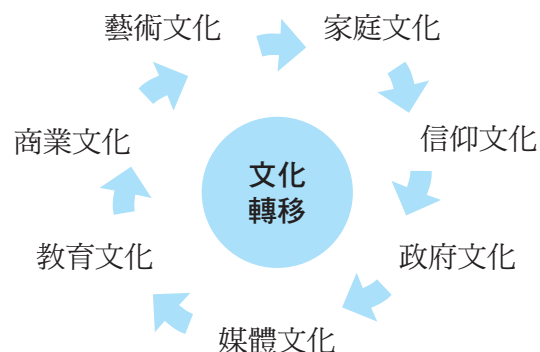


圖 8-5 文化的七個範疇

權柄應該包括雙重的任務：傳福音的使命（拯救靈魂）和文化使命（轉化社會）。「人子來，為要尋找、拯救失喪的人。」（路 19:10）這段經文傳統上的解釋為耶穌來到地上，是要拯救失喪的人。然而它的原意是尋找拯救失喪的。我們所失喪的是甚麼？就是管理一切受造物的權柄。耶穌來到世上就是要帶領我們奪回被仇敵所竊取的管理全地的權柄。第二處經文：「你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗（或作：給他們施洗，歸於父、子、聖靈的名）。凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」（太 28:19-20）這句話並沒有說，使萬國中的個人成為門徒。希臘原文是 *panta ta ethen* 成為門徒，是指族裔、社會和人民團體。它的意義就是社會學上所謂個人所組成的團體。整個社群和國家都應成為主耶穌的集體門徒，並且在其所處的社會中實行耶穌的命令。因此「大使命」的聖經目標就是要使我們去實

踐「社會轉化」。<sup>23</sup>

使徒性的任務就是要發揮帶領的作用，轉化該區成為一個能反映天國的價值觀和生活方式的社會。這七個領域的影響力將會幫助我們轉化社會，使之歸向基督。

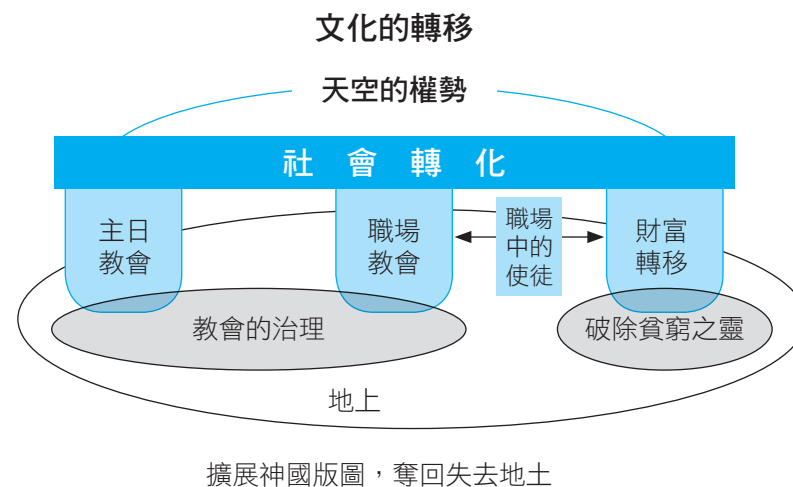


圖 8-6 文化的轉移

<sup>23</sup> 彼得·魏格納，見前，59-60。

## 職場教會事奉的策略與實踐

### 異象：

改變職場企業體質，成為轉換社會文化的機制，以基督為首，引導人類文明。

### 目標：

職場成為我們事奉神和服事人的禾場。

### 對象：

1. 從事領導與管理工作的人。
2. 上班族的工作人。

### 宗旨：

1. 企業以神居首位的核心價值觀。
2. 事業追求平衡成功的原則。
3. 以基督的愛和聖經的話語，視為工作上的最高準則。

### 職場教會中的五種職務

1. 使徒就如同企業的創辦人，他在各地設立分公司，擔任的工作是開路先鋒，就如同軍隊的元帥。
2. 先知就如同謀略家，計劃和評估如何達成神國的目標並以神的話引導人。

3. 傳福音的就如同行銷部經理，負責激勵行銷團隊、擴展公司的業績。
4. 教師就如同人事部的主管，負責幫助員工熟悉公司的信念、產品和服務。
5. 牧師則如同各地分公司的經理，負責督導員工每天的工作，激發他們盡量發揮其潛力，幫助他們發揮團隊的精神。

### 策略與實踐：

#### （一）建立公司團契小組

教會團契的延伸 → 職場裡的基督徒團契

### 職場事奉 Marketplace Ministry

職場即禾場——宣揚福音、栽培門徒，在職場上建立傳福音、帶領門徒的宣教使命。

得人 → 造就人 → 差遣人

1. 得人：為公司員工熱心禱告、愛心關懷、決心參與
2. 造就人：成立不同的團契，以幫助公司員工靈命成長。  
福音小組 → 認識基督 → 明白真理  
生命小組 → 作光作鹽 → 生根建造  
成長小組 → 屬靈果子 → 邁向成熟



委身小組 → 門徒訓練 → 真道上同歸於一

職場宣教可達到：(1) 真理有根基

(2) 靈命有深度

(3) 生活有見證

(4) 事奉有操練

3. 差遣人：在公司組織產生更有向心力、生產力與生命力的團隊面向企業挑戰。

例如：教導如何得人、成立福音小組、見證生命改變、領人決志、跟進栽培決志者。

轉換生命 → 靈修生活（建立與神關係）

閃亮生命 → 屬靈果子（有神復活大能）

倍增生命 → 建造門徒（忠於神的託付）

## （二）建立基督化企業的培訓課程：

小組訓練包括：成為禱告的企業、加強人際關係、致力性格塑造、溝通領導、潛能開發、輔導生涯規劃、使員工過著喜樂的生活、生命得以成長。安排各類不同課程，讓員工有機會在職進修。

### A. 理財規劃：

1. 探索上帝的理財之道

2. 理財贏家、經商有道、理財有道

3. 個人及企業財務管理

4. 針對兒童、員工、社青，大學的真道理財計劃

### B. 企業經營管理：

#### 1. 基礎概念：

a. 經營事業的聖經原則

b. 商業準則的底限

c. 小心事業的陷阱

d. 如何擬定財富目標

e. 如何發揮事業功能

#### 2. 實際運作：

a. 如何做個成功的領導者

b. 如何挑選合適的員工

c. 如何適才適用

d. 解雇員工的原則及步驟

e. 如何選用高階主管

f. 如何訂定員工薪資

#### 3. 個人行動：

a. 信守承諾

b. 如何找尋適當的顧問輔導

c. 婚姻伴侶也是事業良伴

d. 借貸的基本原則

e. 別人賒賬怎麼辦

f. 如何訂定減價、折扣的原則

g. 合夥事業怎麼做

h. 奉獻的原則與方式

C. 舉辦各類研討會：

1. 企業領導：

- a. 提升個人的影響能力
- b. 如何發揮團隊精神與委身
- c. 如何建立目標導向的團隊事奉
- d. 如何成為一位良好的溝通者
- e. 如何建造一位好的領袖
- f. 人才培育

2. 人生規劃：

- a. 如何有健全的人生
- b. 如何走出憂傷悲痛
- c. 如何處理憂慮恐懼
- d. 如何調整個人情緒
- e. 如何建立和好人際關係
- f. 如何化敵為友，反敗為勝
- g. 如何發掘你的潛能
- h. 如何化異象為行動
- i. 如何產生有力量的人生
- j. 如何產生有能力的話語
- k. 如何促進身心靈的平衡
- l. 如何使我們心靈得醫治
- m. 如何整合我的人生

n. 人生的動力在哪裡

o. 人生的智慧在哪裡

p. 人生的價值在哪裡

q. 人生的情感寄託在哪裡

(三) 尋求並建立事奉的核心團隊：

任何有影響力並願意參與的個人或機構團體都可以成為我們的核心團隊。

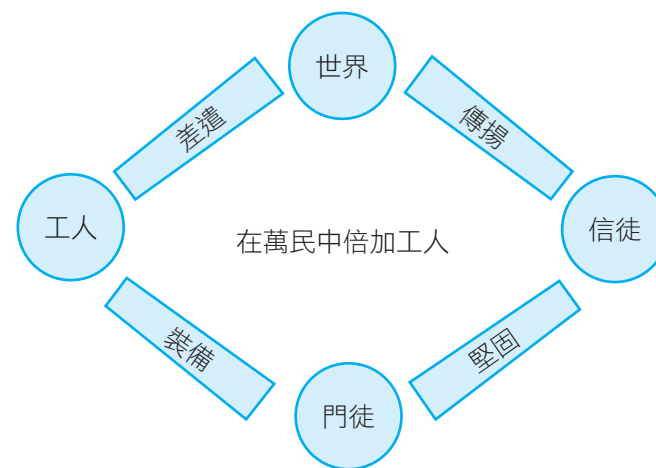


圖 8-7 倍加工人<sup>24</sup>

<sup>24</sup> 蘇文隆，《人才培育與教會增長》（正道福音神學院，2010 年夏季學期）。

#### （四）繼續尋求宣教基金：

宣教基金的充裕，有助於持續性的推展職場宣教使命。企業除了將公司的部分營收撥為宣教專款使用，也可向有同樣國度觀的個人或團體募款。

#### （五）在企業中可行的職場事奉方式：

1. 成立職場事奉小組。每個月在公共場合聚會兩次，進行為期一個小時的禱告。
2. 在銷售會議或公司會議中由牧師或具有基督動機的發言者主持。
3. 讓公司優先建立書面的聖經價值。
4. 每天為員工、客戶、供應商以及競爭者禱告，並讓他們知道。
5. 開始男性或女性早餐或午餐聖經學習。
6. 在公司會議上進行禱告。
7. 與不同行業及公司舉行聯合禱告會。
8. 在業務狀況下應用聖經。尋找有教導意義的一刻，用來例舉應用。
9. 安排雇員子女參與基督營會或為社區提供獎學金。
10. 安排雇員及其配偶參加家庭生活研討會。
11. 發送卡片。利用特殊節日比如聖誕節、復活節、感恩節或新年，寫上基督相關的信息。
12. 向客戶、供應商等發送「我們在為您禱告」的卡片。
13. 從聖經以基督為中心的角度為業務通訊或其它形式與人

分享個人的挑戰以及時事的看法。

14. 向雇員發放兒童聖經或是聖經故事書供其子女或祖孫輩閱讀。
15. 捐獻一些利潤以支持當地的基督教區。
16. 為雇員的子女提供教育獎學金。
17. 從基督世界觀角度召開研討會。
18. 召開論題為「聖經角度的財務計劃」的小組研討會。
19. 召開供應商感謝宴會。
20. 召開耶穌為主題的聖誕晚會。
21. 讓員工在工作時間帶職事奉。
22. 主辦基督電臺節目。
23. 陳列基督有關的藝術品、圖片及雕塑，用以裝飾辦公室。
24. 在接待處放置基督有關的雜誌及文學刊物。
25. 在電話系統及大廳使用基督有關的音樂。
26. 掛放基督旗幟。
27. 與發票及其他郵件一起放置箴言及其他宗教傳單。
28. 設計一個個性化的箴言傳單，並發送給業務合作廠商。
29. 舉行公司野餐，並由主管或員工與大家分享各自的見證。
30. 聘請一名牧師（訂立合約每月來訪一次，或甚至全職）。
31. 購買一所公司退休中心，並提供給雇員及其家人使用。
32. 購買當地基督活動的會員資格，並將其作為禮品贈送給員工、供應商、客戶。

33. 為已婚、再婚、離婚夫婦提供參加婚姻輔導及培訓課程。
34. 向人發送耶穌電影 DVD。
35. 支付員工每週 2 小時的時間，用以探訪當地療養院的居民或其他基督服務機構。
36. 邀請牧師到公司，舉辦福音佈道會。
37. 給市長發封信，告訴他您在為他祈禱。
38. 財務上支持一間社區教堂。

#### （六）職場教會的事奉例子與榜樣

身為基督徒主管，就好像公司的小牧者，帶動公司的基督徒一同服事。也可以幫助未信的員工認識耶穌基督，還可以與生意伙伴分享見證經歷，讓更多人有機會認識神。有一位姊妹到一大公司應徵，老闆是愛主的基督徒。她應徵的時間約一小時，該公司的職員竟然幫助她處理因工作而帶來的創傷。最後該公司沒有聘請她，她卻得到這公司的祝福，心靈得釋放。有另一位姊妹在中國開公司，在招聘員工時，常帶領應徵者信主。在公司開設小組、關心牧養信徒，幫助信仰探索者找到真神，同時也培育員工服事神。還有另一位姊妹，看見員工在生活上有不同的困難，於是選了一位員工作專職關顧，她認定這樣對員工、公司都有好處，員工因為公司的關愛，大多都很用心工作，並且陸續接受耶穌為生命的救主。<sup>25</sup>

<sup>25</sup> 姚桂芬，「職場宣教」，《教牧分享》，153 卷（2007.5）：14。

作為員工的職場基督徒，不要輕看在工作崗位服事主的機會，那是全職傳道人無法接觸的範圍，這就好像是牧者的延伸。每一個信徒所能接觸的人及範圍，可以使教會的牧區大大擴張。有一位姊妹任職投資顧問，在職場上有美好的見證，時常與身邊的人分享信仰。她一直渴慕能全時間事奉，當時機成熟，就要辭職去讀神學院，神很清楚的感動她轉職，雖然工作性質沒有改變，公司的老闆卻以宣教為念，使她可以名正言順探訪及參與不同類型的宣教工作，這是她始料不及的。另一位姊妹，天父感動她離開已工作十多年的跨國公司，進入一家歷史較短的公司工作，工作性質也是不變，然而在新公司卻未能發揮多年累積的豐富工作經驗。後來她的老闆禱告，在公司開了一個新的部門，就是關顧員工，不單照顧公司旗下的香港員工，更包括中國的所有員工，她在沒有計劃下竟然進入職場宣教。<sup>26</sup>

<sup>26</sup> 同上：14。



## 第九章

## 轉換個人企業成為神國企業

大使命公司主要的目標就是拓展神國領土，  
要將福音帶進未得民之地。

### 轉化信徒「成為神國度的人」

#### A. 認識神國度觀與教會關係

**新**約用神的國，諸天的國，神愛子的國，基督和神的國，主和祂基督的國，主和救主耶穌基督永遠的國，父的國，人子的國，和創世以來所豫備的國等名稱，來啟示神國的各個面向。神的國是神掌權的所在，包括過去、現在和將來。舊約時代的列祖，以色列諸國，新約中今世的教會，來世的千禧國，及永世的新天新地，就是將來的永遠。天國是諸天的掌權，是

神的國的一部分，包括今世的教會和來世的千禧國。基督和神的國，主（神）和祂基督的國，及主和救主耶穌基督永遠的國，都是指來世的千年國和永世的新天新地。父的國是指千禧國的屬地部分。子的國是指千禧國的屬地部分。

神有一個宇宙性、全盤性的救贖計劃。祂想拯救的靈魂，遠遠超過只佈滿天空的星數。聖經講述一個有關所有受造物的神聖計劃，教會在其中擔當重要的角色。聖經也指出何謂教會，並詳細說明了它的使命。

### 1. 大家庭的主人

以弗所書首三章簡潔地說明了神對宇宙的計劃，保羅說，「奉神旨意」（弗 1:1）、「按著自己意旨所喜悅的」（弗 1:5）、「都是照祂自己所預定的美意，叫我們知道祂旨意的奧秘」（弗 1:9）。保羅重覆說，神是按祂自己的旨意「揀選」、「命定」和「預定」來待我們。要特別留意以弗所書一章 10 節的含義。「安排」Oikonomia，是由「家」House 或「家庭」Household 變化而成，就是指一個家庭的經營，或家庭管理的計劃或安排；亦即是說，「神是這個大家庭的主人，一切皆由祂妥善管理，先後有序」。保羅看神的計劃是一個有關宇宙所有受造物的策略，是「要照所安排的……使天上、地上、一切所有的，都在基督裡同歸於一」（弗 1:10），保羅在以弗所書曾五次提到「天上的王國」，神就是「眾人的父，超乎眾人之上，貫乎眾人之中，也住在眾人之內」，基督是「遠升諸天之上，要充滿萬有的」（弗 4:6、10）。

### 2. 在神宇宙計劃中的教會

「為要藉著教會使天上執政的、掌權的，現在得知神百般的智慧。」（弗 3:10）這是神在宇宙中對教會的計劃。「你們念了，就能曉得我深知基督的奧秘。這奧秘在以前的世代沒有叫人知道，像如今藉著聖靈啟示祂的聖使徒和先知一樣。這奧秘就是外邦人在基督耶穌裏，藉著福音，得以同為後嗣，同為一體，同蒙應許。」（弗 3:4-6）

可知，這奧秘就是外邦人和猶太人都可以分享神應許的救贖。實際上，猶太人和外邦人已連成為「一體」了。正如保羅所解釋，接著耶穌基督，神已經「將兩下合而為一，拆毀了中間隔斷的牆」。所有的基督徒都成為一體，「一個新人」，因為「在十字架上滅了冤仇」（弗 2:16）。

這裏說的兩個層面：猶太和外邦信徒都與神復合，也彼此復合。接著與耶穌的復合，他們連結起來，也拆毀了昔日彼此的冤仇，成為兄弟姐妹，不再是敵人。那麼什麼是神計劃的奧秘呢？就是在基督裡，神的大能勝過憎恨，也治癒了冤仇。猶太人和外邦人與神復合，成為一體。這奧秘不僅是將福音傳給外邦人，更藉著福音的傳播，外邦信徒已「同為後嗣」，也「同為一體」了。

### 3. 神對教會的計劃及於全宇宙

為要藉著教會，又使眾人都明白，這歷代以來隱藏在創造萬物之神裏的奧秘是如何安排的，為要藉著教會使天上執政的、掌權的，現在得知神百般的智慧（弗 3:9-10）。

出於神的「百般智慧」，教會是初步展示，在末世時基督要完成的事。奇妙的是，這項公開的展示是超越人類，甚至到達天使的領域。教會是神彰顯基督復合之愛的地方，在第一世紀使猶太人和外邦人成為神子民團體內的兄弟姊妹。神的計劃還有很多奧秘。最初的歷史性復合，顯露神藉著十架的寶血使所有隔離的人和群體與神復合，這復合由猶太人和外邦人開始，然後延伸至自由的和為奴的、男人和女人、黑人和白人、富有的和貧窮的（西 3:10-11；加 3:28），最後至「天上地上的各家」（弗 3:15）是全宇宙性的教會。

#### 4. 沒有國度觀的教會產生的弊病

當教會忽視神所託付要轉化萬國的大使命時，就會掉入幾個可預期的陷阱：(1) 內部紛爭，當基督徒讓教會成為他們生活和服事的焦點，他們就像一個灑了太多鹽的盤子，以致灼傷彼此，又像一個聚光燈過多的房間，以致刺瞎彼此。(2) 自我中心的領導，最大的徵兆就是把教會當成是自己的。我們就會開始利用國度的資源來建造自己的國度。(3) 只在乎教會人數和教堂建築物的尺寸。(4) 自我中心的跟隨者，認為教會的存在是為了滿足他們個人的需要。(5) 缺乏目的性，他們可能擁有龐大的群眾、名望和財富，卻不知如何使用這些資源。(6) 教導缺乏完整性的真理，有些教會和事工強調醫治；有些則強調成功興盛、家庭價值、禱告、聖靈的洗和救恩。有句諺語說：「一半的真理就是謊言。」當教會教導的真理缺乏整全性，就是在毀壞真理。

## B. 培養有國度信念的人

領導智慧乃適用於當代，使領袖們能夠迎合急劇轉變的社會。使領導力能夠在不同的範疇，挑戰及啟迪今日和未來的領袖，在職場及社會發揮為主做光做鹽的作用。

### 1. 培養國度領袖的信念

要成為神國度的領袖，需要有宏觀的信念，也必須了解自己及其服務的對象。對基督徒領袖來說，有關靈性的三「V」——聲音（voice）、願景（vision）與上帝的價值觀（values）能穩固靈性，塑造品格與行為。靈性軟弱的領袖，將發現自己任世界擺佈，世界也並不在乎他，只在乎能從他身上榨取多少。如果不想被這樣的世界觀殘害，就需要有一股來自內在核心的靈性所發生的真實、強烈的信念。<sup>1</sup>

耶穌說：「我來了，是要叫羊得生命，並且得的更豐盛。」（約 10:10），領袖必須從靈命著手，就是對上帝的聲音、願景和價值觀的委身，而且這三「V」又需要在第四個「V」——不可或缺的關係（vital relationship）中活出來。所以，作為基督徒領袖，生活的第一優先是回答以下問題：誰是我最終的老闆？我每天廿四小時最終的權威屬誰？若上帝是我的主，我該如何，又該在何處與祂——我生命的執行長——連結？換句話說，我

<sup>1</sup> 戴爾伯克，見前，47。

如何將祂帶進我所做的一切？<sup>2</sup>耶穌用五餅二魚餵飽五千人的服事之後，立即退到曠野與天父相連結，繼續與神相交。（可 4:46）<sup>3</sup>

#### a. 事奉一個主

上帝每天賜給祂兒女極大的自由和責任，祂要「帶領」，而非「管理」你的生活，但你必須認定上帝是主。耶穌在馬太福音六章 24 節說：「一個人不能事奉兩個主；不是惡這個，就是愛那個。」我們不可能同時事奉兩個主，而耶穌在此處提及的兩個主是上帝和瑪門。耶穌並不是說擁有財富是不對的，事實上，管家的比喻強調我們應該適當的理財，甚至使其價值倍增；但我們必須確定的是：上帝才是真正的主人，而非祂託付給我們的財物。若期望上帝做生命的主人，就需順服神的引導、智慧與方向，如此對領導的各方面都會帶來屬天的影響。事實上，好的靈命能帶出領導的力量，同時平衡生活。<sup>4</sup>

#### b. 管家的角色

英國著名神學家巴克萊（William Barclay）曾說：「沒有紀律的人，永遠不能有卓越的成就；有成就的人，若沒有紀律，亦不能保持卓越的成就。」戴德生牧師也說：「一個人可以奉

獻自己給神，但如果缺少自律，那麼貢獻也不會太大。」《天下》雜誌（1988 年 1 月 92 期）製作了李光耀和孫運璿的專訪，其中歸納了這兩位領導人三項共有的特質：「一、時時以國家社稷為念。對各個角落的百姓，無論多麼貧窮偏遠，都能有感同身受，民胞物與的真誠關懷。二、給予方向感。由於他們用於輔助的誠懇態度，在亂中自然能給人方向感。三、重策略與方法。除了感召力外，他們也都重視整全的策略、計劃與方法，採取行動，契而不捨地克服障礙，一步一步地解決困難。」如果將「國家社稷」改為「神國」，那麼這樣的一位領袖一定是一位有管理恩賜的屬靈領袖。<sup>5</sup>

#### 「管家角色」的內涵

我們可以發現對「管家角色」的基本觀念。這些基本觀念可歸納成：

- 神自己是救贖計劃的管家。（弗 1:10，3:9）
- 神將這份管家角色交給屬靈領袖，為完成祂的使命。（林前 4:1 指「使徒的責任」；彼前 4:10，提多 1:7，提前 1:4）
- 管家角色的權柄和責任的多少，是根基於其忠心的程度。（林前 4:1，路 16:10，路 12:41，42，提前 1:12，提後 1:14，2:2）
- 管家角色是積極地服事神和人。（太 20:20-28，腓 2:1-5，太 25:31-41，雅 1:27）

<sup>2</sup> 同上，47-48。

<sup>3</sup> Dave Anderson, *How to Run Your Business by The Book* (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2011), 73.

<sup>4</sup> 戴爾伯克，見前，48。

<sup>5</sup> 杜正夫，《愛的傳承》，（台灣，台北：導航會，1993），157。



### c. 尼希米是一位成功的屬靈管家

尼希米是聖經中一位神所重用的僕人。他在短短五十二天中重建了耶路撒冷的城牆。尼希米記一至六章中，可以看見他是一位看重使命的人，也是一位禱告仰望神的人。他的成功絕不是偶然的，而是除了具備上述兩項特質外，他是一位懂得善用工作方法的人。讓我們以尼希米作為榜樣來學習他成功的祕訣。一位成功的屬靈管家是一位：

- 會禱告和計劃的人
- 會組織及委派工作的人
- 會領導及幫助同工支持下去的人
- 會培養訓練同工的人

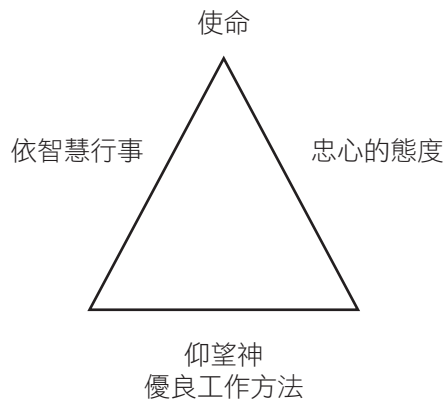


圖 9-1 屬靈管家的特質<sup>6</sup>

6 同上，168-171。

### d. 企業的管家

一位善為管理的領袖特徵如下：（一）從神來的明確使命和異象，因為他對神是非常忠心並且有責任感。（二）常激勵人努力工作而完成使命。（三）有智慧處事待人，解決困難。（四）思想未來的計劃，並且對時代的潮流很敏感，也能夠察看出屬靈的意義。（五）善於將抽象的異象變為具體可實踐的計劃，並推動完成。<sup>7</sup>

## 2. 拓展職場領袖的視野<sup>8</sup>

### a. 生產力的未來視野

未來的商業市場變動越趨全球化，生產組織就越趨向專業化。要在全球市場中建立焦點，讓消費者一想起同質商品或服務，就想起你。公司的組織面臨轉變時，就要重新為組織定位，有鮮明的定位，才能爭取市場。世界越是複雜，生產線就要越簡單。不要與全球對手競爭，應該致力創造一個沒有競爭對手的品牌。

### b. 機構未來的視野

一個機構要不斷創造優勢、特質和競爭力，市場推廣及產品要不斷的更新。

7 同上，158。

8 梁永泰，《新領袖 DNA》（香港，沙田：突破出版社，2005），120-122。

### c. 國家的未來視野

公司的「大小」概念正在改變，過去的「大」是指員工多，未來的「大」是指合作的網絡。一個網絡能通行，就要讓每個人都覺得自己處於核心。

### d. 媒介與文化的未來視野

企業與文化及媒介文化的壟斷。全球文化有兩個極端：內爆炸型與外爆炸型。許多傳媒許多時候壟斷了資訊，把自己的文化及觀點擴展至全世界。

### e. 未來世代存活的未來視野

人類破壞了大自然與社會的承受力；工業社會雖帶來效率，卻也帶來許多負面的影響，產生了所謂「進步」的後遺症。未來領袖先要學習在貧乏中憑著基本資源生存，學習參與群體，和別人分享。這些能在缺乏中生存的人，就是帶領我們進入未來世代的領袖。

### f. 文明時空的未來視野

現代文明的根源是以古時打獵和採摘為生的原始部族，這文明的成長建基於征服和挑戰、佔有和利己。在古時候並存的另一種文明——森林文明，隨四季更替培育與栽種，部族之間和人與大自然之間關係融洽。人類歷史和萬物都有生命週期與節奏，歷史是文明的交替，如同以宗教為文明的中心，歷史是多元的，任何一個文明或國家都會循環興衰。

## 3. 建立領袖的向度和深度

塑造領袖的過程，要求的是向度和深度，而教育的三個層次分別為：a. 知識（information）、b. 人格（formation）、c. 更新（transformation）。

第一、知識是資訊層面的認識，是對大地與外界社會的認知，了解萬物的運作與緣由。人格是人與社會、人與大地的關係，和立身處世的態度。更新是人內在生命的轉變，因著人認識外在社會、大地而改變調整自己；從而要求提升自己。人認識真理之後，就要回應真理的召喚。學會學習、學會生活、學會做人。「學會學習」是認知的層面，認識怎樣學習、怎樣吸收新知識；學習批判思考，並創造新知識。「學會生活」是學習與人相處，與大地相處。人與知識是互動的，是動態的。外在世界不是靜止或完全客觀的；人投入世界，是世界的一部分，彼此互有關聯。「學會做人」是指肯定自己為人的身分，從而肯定這身分的使命。學會做人包括學會人與上帝的關係、人在地上的身分，以及個人的獨特性質，學會傾聽內心的聲音等。

第二、人格的教育。人格（formation）的層面是把人放回大地之中。現代化之前的社會，人往往覺得自然很神祕，有靈性、天地有情；而非外物，隨意探究，然後征服，據為己有或破壞。人格教育是要讓人認識人與大地、人與人都是互動關係，息息相關。人不是超然而立，不是與他人隔離的個體，而是與萬物相連。

第三、更新的教育。除了認知外在世界，認知人與人、人與大地的關係外，教育最深層的意義是改變人的內在。每個人

與生俱來都是獨特的，有內在的智慧、潛力與性格。人要聆聽內心的聲音、內心的呼召，把自己的特性發揮出來。

#### 4. 塑造領袖的素質

21 世紀的領袖素質包括：系統思維、未來視野、倫理判斷、溝通技巧、想像與創意、面對逆境的韌性、情感智慧、尊重兩性平權、關懷弱者、文化承傳和社會與民族意識。這些素質大致可以分為四大類：（一）遠見的領袖、（二）溝通的領袖、（三）群居的領袖、（四）關懷的領袖。<sup>9</sup>

##### 領袖態度與委身

2001 年 2 月 1 日，布希總統於演說時留下一句名言：「權力不是從地位而來，而是從你所信的而來。」你所信的是什麼？力量和權力就是從你所信的而來！2000 年總統大選時，媒體詢問候選人最尊敬的人物是誰，當時身為候選人的布希毫不猶豫地回答：「耶穌基督。」一時之間，透過媒體奚落布希的言論傳遍全美。當問及布希尊敬耶穌基督的理由時，他以坦誠的態度說：「因為耶穌改變了我和我的人生。」記者問海倫·凱勒，盲人和聾啞者相較，誰比較可憐，她的回答既不是盲人也不是聾啞的人，而是「看得見卻沒有願景的人」。

馬丁·路德·金恩牧師的成就動機，使他擁有偉大的異象，立志為消彌種族歧視而奮鬥，進而成為偉大的成就者。當

時絕大多數黑人都將種族歧視視為命運而無奈地接受。對黑人而言，種族歧視是無法逃避的苦難，但金恩牧師卻不認同，他並沒有將種族歧視視為無法抗拒的命運，反而積極面對、挑戰，並相信自己能夠克服及戰勝，種族平等成為他致力追求的美麗夢想。英國首相托尼·布萊爾也是個胸懷美麗世界的人，他所追求的世界是由公義、寬容與親切所主導的國家。在他就讀牛津大學時，有一位澳洲宣教士傳福音給他，使他成為基督徒。公義、寬容、親切三項價值，是他在成為基督徒之後所學到的。有一位英國哲學家曾說：「一個人只要為了改變另一個人而委身，並付諸實踐，世界就能被改善。」

華盛頓特區有四位歷代美國總統的紀念館，分別記念創建美國的喬治·華盛頓、起草美國獨立宣言的湯瑪斯·傑弗遜、解放黑奴的亞伯拉罕·林肯，而二十世紀受世人記念擁戴，在華盛頓特區擁有獨立紀念館的，就只有羅斯福總統。據說在他患小兒麻痺症前是個冰冷強悍、對人缺乏憐憫心的政治人物。但自從變成重度殘障者後，他的性格完全改變，成為溫和且願意替他人著想的人。換言之，從貴族變成弱勢的一份子，經歷了痛苦黑暗的蛻變，反而得以成為偉大的總統。羅斯福夫人（Eleanor Roosevelt）曾說：「疾病的痛苦讓他變得更堅韌、有耐心，並有一顆能體恤別人的悲傷、分擔別人痛苦的心。」二次世界大戰的英雄邱吉爾，最重視的價值則是毅力。他在自己母校的畢業典禮上發表了一篇非常著名的演講——「絕對、絕對、絕對不要放棄」。

領袖氣質是與生俱來的，實踐愛與服務的委身卻是一種態

<sup>9</sup> 同上，92-93。

度，所以是可以教導、學習的，這也是領導者不可或缺的美德之一。領導力的類型大致可分為「權威型的領導力」和「服事型的領導力」，前者是在權威、權柄的社會中經常看到的類型。全本聖經，尤其是新約聖經，都在強調愛的實踐，耶穌也說：祂不是為了被服事，而是為了服事人才來到世上。

祝福會臨到預備好 4C（Competent, Character, Communication, Commitment），即實力、品格、溝通及委身的人身上，因為上帝是藉著人工作，所以祂會讓那些兼備 4C 之人所擁有的那建造美麗世界的夢想得以成就。<sup>10</sup>

第一個 C（Competent），培養好實力的人是努力勤奮的，做事能夠專注並善於管理實踐，並發揮上帝所賜的恩賜，進而順服上帝的話語。第二個 C（Character），具備品格的人會信實地遵守誠命。第三個 C（Communication），與上帝建立親密關係，在人際關係方面也會發揮其卓越的能力。第四個 C（Commitment），預備好委身態度的人，就是遵守愛的誠命的人，並會繼續不斷地致力於使上帝的國度降臨在地上而委身。<sup>11</sup>

簡而言之，只要兼備實力、品格和委身的態度，上帝所賜的祝福自然就會臨到。上帝已經應許我們「萬事都互相效力，叫愛神的人得益處，就是按他旨意被召的人。」（羅 8:28）上帝一定會守約。因此，即使我們處在試煉與逆境中，只要持守在神愛子的國度裡，必可得到最終的勝利。只要堅持信靠上帝、

忍耐禱告，上帝要賜福給我們的應許必會成就。

### 小結：

商業交易由來已久。社群總是能夠組織形成各自的經濟體系，如資本主義、社會主義或是共產主義。邱吉爾說：「資本主義本身的缺陷在於不能平均分享祝福，而社會主義本身的優點在於平均分攤苦難。」當經濟學家和哲學家對資本、勞動與生產方式的最佳排列爭論不休時，戰爭也同時不斷地爆發，為著建立或保護某個特定的市場動力。驅動全球性策劃的動力大部分來自人想要賺錢的慾望。「企業界 90% 的人相信他們的目標是為自己 and 股東們賺錢。」「AES 發電有限公司」的首席執行長丹尼斯·貝克（Dennis Bakke）說：「我則認為不是。很明顯的，你必須付錢給股東，你得給員工發工資，還得交稅。儘管這些都是做生意的一部分，但這不是它主要的目的。一個企業的目標不應當是賺錢、創造工作機會，或是成為州政府的工具。企業的目標在於運用所賦予你的一切，來讓這個世界變得更好。」<sup>12</sup>

### 思考：

#### • 我們是否以神聖的管家職分來承擔企業責任？

信仰應當怎樣影響企業結構及企業的管理？我們怎樣才能創造一個充滿樂趣的工作環境，好讓人們發揮最大恩賜與技

<sup>10</sup> 姜亦佑，《3C 傑出人才》，王桂珠譯，（台灣，台北市：雅歌出版社，2007），145。

<sup>11</sup> 同上，145-146。

<sup>12</sup> 克里斯朵夫·柯瑞恩和邁可·何梅，《職場宣教 CEO》，113-114。



能？我們相信工作應當是讓人們表達他們自己的一種方式，工作應當給人們機會去做神呼召他們做的事。

#### • 是否可以成為受託管的僕人？

「我們所有的都是屬於上帝」和「把主權交給主」並非新的觀念。馬太福音廿五章裡，所說才幹的比喻，主人按各人才幹給了僕人五千、兩千、一千銀子去經營，交帳時領了五千的又賺了五千，兩千的賺了兩千，一千的卻把銀子埋在地裡，盡數歸還。主人稱讚頭兩個僕人忠心又良善，卻責備第三個又惡又懶。從這個比喻，可以領悟到無論在家庭或職場，上帝都按才幹給予每個人資源，如何使用則是我們的選擇。當認知所有權在上帝手中，我們是受託的管家，自然就按照主人的意思經營，忠誠地為祂謀求最大利益。<sup>13</sup>

「服務大師」公司的前任首席執行長認為，基督徒領袖分享信仰的最佳途徑之一是服務別人，正如耶穌拿著毛巾為門徒洗腳，祂親身實踐了僕人事奉的領導模式。祂如此行是要教導領袖並不比他（或她）所領導的人更尊貴；即使最卑微的工作，也不會降低領導的身分。「耶穌說：『外邦人有君王為主治理他們，那掌權管他們的稱為恩主。但你們不可這樣；你們裡頭為大的，倒要像年幼的；為首領的，倒要像服事人的。是誰為大？是坐席的呢？是服事人的呢？不是坐席的大嗎？然而，我在你們中間如同服事人的。』（路 22:25-27）<sup>14</sup> 你們是世上的光，

<sup>13</sup> 林敏雯，「忠心良善僕人心態」，《真愛》，見前，5。

<sup>14</sup> 克里斯朵夫·柯瑞恩和邁可·何梅，見前，23。

耶穌對祂的門徒說：「城造在山上是不能隱藏的。人點燈，不放在斗底下，是放在燈台上，就照亮一家的人。你們的光也當這樣照在人前，叫他們看見你們的好行為，便將榮耀歸給你們在天上的父。」（太 5:14-16）

## 培育信徒「經營神國度事業」

轉化個人企業 → 成為基督化公司 → 進而成為神國度企業

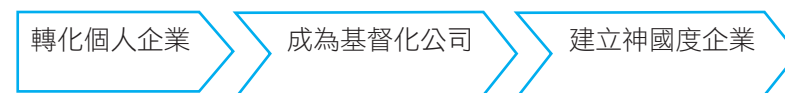


圖 9-2 經營神國度事業

基督化公司是反映出聖經的價值觀，並且按基督的樣式，以尊重與尊敬的態度對待員工、客戶及廠商，並且以正直和崇高的倫理道德為準繩。許多公司藉由將經文或其他屬靈的信息擺放在顯眼之處，如：公司大廳、產品包裝上或公關文件中，以見證其信仰。基督化公司能為所屬的社區帶來正面的影響力。而國度企業的特徵就是更深的用心程度和責任感。兩者間的區別除了十一奉獻之外，在公司的計劃和大使命耶穌的全人類救贖計劃，是否有清楚明確的連結？高層主管是否對這些目標負責？很明顯的，大多數基督化公司並不符合一個國度企業的定義。以下圖表可以看出兩者間的差異。

表 8-1 基督化公司與神國度企業的差別<sup>15</sup>

基督化公司	神國度企業
公司以正直、公平和維持高品質產品著稱	神的宣教使命驅策著公司的使命和異象宣言及核心價值
以行為的型態來做見證，而非言語的傳講	傳道計劃著重行為與言行上的見證，藉此推動產生新的信仰群體
公司的目標是在鄰近社區做見證	公司的目標是要看見基督被彰顯於未接觸福音的人當中

國度企業的特徵如下：負有社會責任、營利的公司，由國度專業人士經營管理，並且為了榮耀神及在世上福音未到之處促進地方教會的增長與繁殖。大使命公司主要的目標就是拓展神國領土，要將福音帶進未得民之地。「我立了志向，不在基督的名被稱過的地方傳福音，免得建造在別人的根基上。」（羅 15:20）。拓展神國領土可以包括自己所處的社區和城市的人，也可以包括裝備其他人從事跨國文化的商業傳道事工。

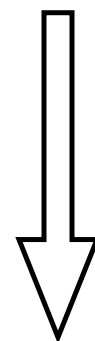
### A. 經營神國度企業的實踐方針

當我們在發展經營一個國度企業時，需要建立一套有系統的策略計劃，能增加對神國度的發展。「你所做的，要交託耶和華，你所謀的，就必成立。人心籌算自己的道路；惟耶和華指引他的腳步。」（箴 16:3、9）。

<sup>15</sup> 史帝夫·蘭德爾和湯姆·史戴芬，《大使命公司》，54-55。

- （第一）建立國度企業的基本原則（見附錄三）
- （第二）預先尋找應有的團隊（見附錄四）
- （第三）經營國度企業預先評估經濟效益的可行性（見附錄五）
- （第四）企業長期穩健發展的指標（見附錄六）
- （第五）國度企業發展過程（見附錄七）
- （第六）國度企業策略發展方案（見附錄八）
- （第七）今日經營企業的商業基本模式（見附錄九）

### B. 發展小型神國度企業的步驟



- A. 市場開發研究
- B. 以聖經基礎為原則
- C. 業務規劃與審批
- D. 成立公司
- E. 業務開展
- F. 在當地建立人際關係網絡

### C. 小型神國度企業跟進的五要素

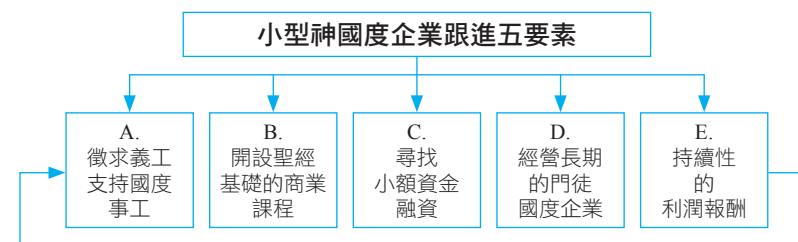


圖 9-3 小型神國度企業跟進五要素

## D. 健全的團隊組織

一間發展成功的企業和具傳道的功能需要一個團隊的努力；它更需要一個能夠反映平衡的恩賜、個性和文化的男女所組成的團隊。團隊合作——齊心為全體的益處而努力的重要性在聖經中處處可見，因為它是神宣教使命的一環，反映出神自己三位一體的本質中重要的一部分。有三點理由讓我們看見為什麼強大和平衡的團隊在大使命公司的情況中特別重要。<sup>16</sup>

1. 屬靈的責任和力量。傳道書四章 12 節說：「三股合成的繩子，不易折斷。」當公司願意將生命和希望帶進在屬靈上最受壓迫的地區時，這樣的力量就顯得特別重要。
2. 深具說服力的見證。團隊合作所需要的恩典和饒恕會成為深具說服力的見證，為神的恩典與無條件的愛做了很好的模範（約 13:35）。我們在使徒行傳的安提阿教會中就看見一個這樣的例子。這群會眾由許多不同種族和文化背景的人所組成，真是前所未有的。安提阿教會如此的與眾不同，以至於外邦人說：這間教會多元種族和多元文化的領導成為深具說服力的見證，讓人看見神確實在做一件新事。
3. 同心協力。一個運作良好的團隊是彼此同心協力的；大家一起合作所能完成的比個人獨立作業所能達成的更多（林前 12:4-31）。值得注意的是，耶穌總是以團隊的方式差派祂的門徒出去（可 6:7）。同樣地，使徒保羅總是與

團隊一起建立教會。仔細研究那些團隊便帶來許多啟發。

我們了解到某些內部的衝突幾乎是無可避免的。例如意見不合讓保羅與巴拿巴的團隊分開了，他們各自帶領團隊繼續去傳福音。最有果效的團隊至少擁有一位經驗豐富的成員或領袖。團隊的組成份子幾乎都是來自不同文化的人。對保羅來說，擁有一個跨文化、由來自他想要去建立教會之地的人所組成的團隊，這一點非常重要。一個大使命公司的團隊能成功，關鍵在於順服神的帶領、對彼此和對工作的委身。團隊成員必須承認、尊重與欣賞每位成員帶給團隊的不同的個性、恩賜和呼召。

## E. 團隊組織的成員組成<sup>17</sup>

- |           |           |
|-----------|-----------|
| • 職場宣教士   | • 神國度專業人士 |
| • 非專業宣教士  | • 基督徒專業人士 |
| • 職場使徒    | • 大使命公司   |
| • 職場牧者    | • 全球化基督徒  |
| • 自我支持者   | • 神的使者    |
| • 自我支持宣教士 | • 屬靈企業家   |
| • 帶職宣教士   | • 神國度企業家  |
| • 帶職牧師    | • 商場宣教團   |
| • 帶職專業人士  |           |

<sup>16</sup> 史帝夫·蘭德爾和湯姆·史戴芬，見前，122。

<sup>17</sup> C. Neal Johnson. *Business as mission a comprehensive guide to theory and practice* (Downers Grove, IL: Inter Varsity Press, 2009), 117.

從歷史以來，我們看見執行國度企業的公司如下：

#### 例證一、絲路手工傢俱公司

創立：1988 年

地點：法爾斯坦（Fastan）

模式：獨立的先鋒型大使命公司

員工：約 200 人

2010 年預期營業收入：300 萬美元

使命宣言：賺錢、造就人，以及創造永恆的價值

絲路手工傢俱公司（Silk Road Handicraft Company）是一間製造家庭和辦公室手工傢俱的公司。部分產品經由家得寶（Home Depot）等大型商店來販售，其他則透過如大都會美術博物館（Metropolitan Museum of Art）等高檔的零售店來銷售，其他還有一些產品是經由 Hallmark 禮品店等零售商和 QVC 電視購物頻道來販賣。這間公司的創辦人創立公司時，並沒有特別強的商業經驗，但他用禱告、信心和努力來彌補經驗上的不足。今天這個創辦人已經成為「精益生產」（lean manufacturing）領域的專家，而精益生產已是公司競爭優勢的來源。目前公司有 200 名員工，乃是從 2007 年最高峰時雇用 550 人縮減到此人數。營業收入也比高峰期減少了約 50%。但值得慶幸的是，許多員工陸續在工作時遇見耶穌，成為公司最有價值的屬天資產。在他們那人口密集、為各種問題所苦的城市中，有明確的徵兆顯示社會和屬靈方面正經歷轉化，因為看見本地人現在正以過去罕見的方式向其他本地人傳福音。此外，已經有超過八

間教會被建立起來，並且積極在當地傳揚福音。<sup>18</sup>

#### 例證二、巴加力亞貿易公司／巴加力亞國際集團

創立：2003 年

地點：總部位於美國，在二十個開發中的國家設有分公司

模式：獨立的推手型大使命公司

員工：約 5000 人

2010 年預期營業收入：400 萬美元

使命宣言：巴加力亞貿易公司（Bajalia Trading Company）

要與開發中國家的工匠和企業家合夥，創立公司、銷售他們的產品以及使用那些收入為開發中國家的生活和社群帶來持續與有力的改變。

巴加力亞貿易公司創立於 2003 年，是一間非營利的公平貿易機構，與開發中國家的工匠和企業家合作，幫助解除貧窮並且使人認識耶穌基督。創辦人黛比·法拉（Debbie Farah）擁有廣泛的企業和銀行業務經驗，也曾擔任幾家全球五百大企業的設計師，她利用這些經驗去協助裝備與培育開發中國家本土的企業。藉由在美國和歐洲的經銷網絡，巴加力亞公司使工匠們能在一個他們永遠無法靠自己達到的規模中經營事業，並幫助他們管理逐漸擴展的企業。巴加力亞公司也鼓勵合作的企業為了轉化社會盡一份心力，並將這種模式傳承下去。<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> 同上，149-150。

<sup>19</sup> 同上，175-176。



2010 年巴加力亞 90% 的營運幾乎都是由販賣這些手工藝品所得的收入來支持。但黛比相信，要讓傳道事工得以充分發揮其潛能，她需要創立一間將會與她非營利機構密切合作的營利公司。這讓她可以將責任區分開來，營利公司可以發掘內部最好的人才並積極擴展業務，而非營利機構則專注於訓練和社區發展等目標。為了將可能引發的法律上複雜性減到最低，她將非營利企業的資產賣給這家營利的公司。讓非營利機構持有營利公司 90% 的股份。而 2010 年他們在行銷上有顯著的突破，尤其讓這個重組計劃顯得更加重要。<sup>20</sup>

#### 例證三、小德州

創立：1997 年

地點：羅馬尼亞的雅西城

模式：聯盟的推手型大使命公司

員工：約 45 人

2010 年預期營業收入：135 萬美元

使命宣言：小德州存在的目的是為光臨飯店的旅客創造一個令人難忘、受到熱情款待的經驗，以此來反映基督的特質。

小德州（Little Texas）是一間位於羅馬尼亞雅西城（Iasi）的四星級旅館、會議中心和餐廳。餐廳的兩間餐廳和戶外的中庭已經成為本地人舉辦會議、婚禮、畢業派對和其他重要活動的場所。旅館內有卅二間客房和套房，接待過超過三十個國家

<sup>20</sup> 同上，176。

的外交官、國家政治領袖、明星、企業人士和遊客。小德州是由教會資源事工（Church Resource Ministries，簡稱 CRM，[www.crmleaders.org](http://www.crmleaders.org)）的一位宣教士所創立的，為了創造收入來支持羅馬尼亞本地的傳道事工和教會的建立。1997 年創建以來，已經收入超過二百萬美元來支持將近二十個宣教士和傳道事工，其中有些人已經拓展自己的企業宣教計劃。<sup>21</sup>

## 在職場教會中發展信徒「活出神國度生命」

第一、必須自覺自己是個蒙恩的罪人，因此與耶穌基督保有持續的個人關係。第二、必須意識到有責任去見證基督的愛和三一神的神聖本質。第三、致力讓生活的每個層面都降服於聖經的權柄之下。<sup>22</sup>

### A. 拓展神國在教會中扮演的角色

教會存在的目的包括：敬拜、教導、交通、事奉和見證。但教會存在最基本的功能是見證，神以聖經是我們最高指導原則，在永恆裡，教會將繼續敬拜、事奉和讚美。她要到地極做見證（徒 1:8），並要「做見證直到世界末了」（太 28:20）。宣揚基督福音，是有生命的基督徒自然的表現。一個生命，其活動不是偶然的，乃是此生命基本的表現。活動本身就是此生命

<sup>21</sup> 同上，199-200。

<sup>22</sup> 羅拉·納舒，見前，17。

存在的表現。其表現是出於自然的。教會的見證活動也是同一原理。教會應是活潑生命力的存在，見證正是表彰出教會的存在。教會傳揚福音，引人歸入耶穌基督的行動，是表明教會在世上責無旁貸的任務，這任務就是大使命。在五旬節這任務已經產生功效。大使命的任務是「向萬民做見證」。

大使命不是教會工作的一部分，遵行大使命就是全教會的工作。教會一切的工作都是要達到完成使命的目的。耶穌應許給教會的能力是見證的能力。教會一切的活動都是根據見證的任務，也要受見證任務的鑑定。新約聖經清楚指示我們見證的要點。早期門徒就是福音的中心，復活真理的活見證。為復活做見證是使徒的任務之一（徒 1:22，林前 9:1）。無論使徒到那裡，都是傳講耶穌和祂的復活（徒 4:2）。耶穌的死與復活是教會所見證的內容，這內容就同時決定了做見證的形式。人們不只從教會看見福音；它不只必須被宣揚，也必須被活出來。

## B. 神的心意是要我們離開世界的國進入神的國度

「基督照我們父神的旨意，為我們的罪捨己，要救我們脫離這罪惡的世代。」（加 1:4）世界——這個詞，包括了一切與墮落的人類有關的各種關係。神當初創造這世界是好的，但是當人聽了蛇的話，選擇那「肉眼所見的快樂」而超過「對神的順服」以後，人和世界就都落入了撒但的權勢下。「世界」，那原來該來服事人，引導人歸向神的工具，竟變成了人的主宰，欺騙人，驅使人遠離神！耶穌來到世上是一位「不屬這世界的」，祂提到祂的門徒——「他們不屬世界，正如我不屬世界一樣。」

（約 17:16）。祂來要把我們從現今這罪惡的世界裏拉出來。初信的基督徒必須明白：這是基督要做的工作——把他從「這罪惡的時代」裡拉出來，「我們知道，我們是屬神的，全世界都臥在那惡者手下。」（約壹 5:19）因為這是神的旨意。他必須看見這是神的旨意，且必須忠心的與神合作。

基督照著神的旨意為我們的罪捨己，是要拯救我們脫離世界。神的旨意和世界是兩個彼此敵對、互相爭戰的權勢，雙方都在我們的心思裏施予影響力；雖然我們自己幾乎察覺不出來，但那實在是非常大的力量。一個要知道神旨意的基督徒，當對此警覺，是何等的重要，並且還要學習如何來面對這世界。他必須知道：神的旨意是要他完全的擺脫它，以致他雖然仍身在世界，卻一點也不屬這世界。他也必須知道，神願意他因著基督被拯救出來。

當一個基督徒明白了這是神的旨意，並且也由衷的認同了這件事，他就必須學習，如何讓這件事成全。基督是在我們的內心做工。祂為我們的罪捨己，好把我們拉出這世界。罪，藉著律法，賦予了世界和撒但對我們合法的統治權。

世界向我們施展它虛假的誘惑，贏得我們的心，使我們離開神。但是耶穌，祂那屬天、尊貴、榮耀的權柄，更奪了我們心中的愛，把我們拉離開這世界，進入祂愛子的國度。不過，我們不要把這想成是一種來自我們上方，或是來自我們外界的吸引力。那是基督在我們心裡，真實的住在我們裡面，被我們的愛緊緊的擁住，抱住，對我們越來越寶貴，滿足我們一切的心願。如此，祂就把我們從這邪惡的世界裡拉出來。我們如何

才能經驗到祂這奇妙、恩典的工作呢？當然絕不會是藉著我站在基督和世界當中，呼求主在我每一次離得太遠的時候，把我拉回來。要知道，基督與世界是彼此為敵的；我們必須完全的否認世界，即使我們仍尚未完全脫離它的影響力，都必須毫無保留的選擇基督。全心全意的認同神的旨意，認同祂「要求我脫離這邪惡世界」的計劃。我們必須把我們的心及一切的愛慕都專定在基督的身上。而祂，就會像一塊屬天的磁鐵，吸住我們遠遠脫離一切世界的吸引，脫離世界的靈（約壹 2:15-17）。

改變世界的具體目標也必須被看作是暫時的。就如德伯斯所說：「基督和祂的國度的確是大有能力地臨在於當前這個世界。但是此刻最重要的是聖靈的能力和同在。現在，未來國度還未顯出新天新地屬天的榮耀，因為聖靈自己尚在等待，並與教會一起禱告說：「主耶穌啊，我願祢來。」國度臨在世界的暫時性應當促使教會持續不斷的進行評估，既拒絕現存的統治秩序，也不接受任何此世的烏托邦提議。教會知道，自己之所以在世上是因為它們被世界和教會的主和王差派入世。基督透過宣教的地方教會臨在於世，這儘管只是暫時的，但這一臨在仍舊具有推動和更新的大能。自由地在世上為上帝國度服事是每個信徒的任務，是作為信徒群體的地方教會的任務，也是作為基督身體的整體教會的任務。任何關於職場教會和國度的談論都驅使我們進入世界。這對企業宣教具有深遠的意義。

「教會—國度—世界」這一關係幫我們找到嶄新的、延伸教會的職場的行政管理結構。特別是從系統的角度來看，如果我們希望建立宣教的教會以正確反映天國的形像，我們的教會管

理就不能遵行一套內縮的、自享的、封閉的程序。職場教會的管理系統必須能向外爆發，進入世界，一直向前迎接上帝國度的來臨。職場教會是實踐入世界但不屬這世界的宣教大使命。

### C. 使工作成為轉換社會的管道

非比尋常的事正在世界各地發生。許多平凡人正做著不平凡的事，轉化著學校、公司、監獄、城市，甚至整個國家。今日，數以萬計的男女回應神的呼召，在職場上全時間事奉神。這群人分佈在各行各業當中，許多人已經明白他們被呼召承負重任，要在世上建立神的國度。他們相信自己是神設立的牧者，並將工作轉變成服事眾人的管道。<sup>23</sup>

#### 例證一

一位非洲種植鳳梨的農人，先為他的員工購買土地，後為自己置屋。此舉不但供給員工經濟上的獨立，也為他們樹立領袖典範。不久之後，這位農人成為全國最大的鳳梨種植企業家。今天，他的企業扶助數間孤兒院的 665 名孤兒，並資助學校，讓 1531 位愛滋病學童接受教育。

#### 例證二

一位代表航空公司登記破產的美國律師，與另一位代表公司債權人的律師協談，兩人決意為這件牽動數千員工生計的艱

<sup>23</sup> 艾德·史福索，《轉化：改變世界由職場開始》，2。



難的案件禱告，希望能研究出最理想的解決方案。他們一起禱告尋求一個雙贏的對策。結果從天而降的解決方案，使這家航空公司在極短的時間內脫離破產危機，再度進入商場。這件奇蹟，眾人有目共睹，也讓其他律師省思「禱告」對自己的專業有重大價值。

#### 例證三

美國明尼蘇達州的一位石油公司執行長，提議在海外開拓新教會的目標，自現有的 500 所，增加至 2500 所。在他的指示下，這個團隊經常樂捐數萬美元，幫助貧困地區，訓練有商業頭腦的人創業，並在海外教會所服事的國家開創神國企業機構。

#### 例證四

一位第三世界國家首位女稅務局首長，宣誓就職後，在其辦公室為神設立祭壇，邀請敬畏神的幕僚一同進行屬靈爭戰，對抗全國逃稅陋習的腐敗風氣。在她就任一年後，國稅回收增加打破以往紀錄。更令人難以置信的是，許多曾經逃稅的商界領袖向首長認錯，並同意補繳拖欠的稅金。

#### 例證五

一位經商失敗的商人，在經歷超自然的恩典後，決定將公司獻給神。此後八年，他親眼見到利潤倍增，超出所想，第一年便有 65% 的增加，到最後兩年甚至增長到 385%。這樣的豐富，使他願意為鎮裡 5% 的人口提供所需糧食。

#### 例證六

美國西部一個城市，曾是全美人口密度青少年自殺率最高之地，並充斥著毒品，極其困擾。因此市長開始聚集教會及職場領袖一起禱告，邀請神入住此地。每週固定花時間與主親近，將各樣需要帶到主的面前，懇求神的指引或求神介入。全城屬靈空氣大大改善，人們在回到自己的工作崗位仍不斷禱告。

一位高中生在充滿暴力與毒品的學校裡與神面對面。於是開始一個運動，先是迅速轉化了他的學校，並在全州影響其他 76 所學校。犯罪率下降了，課堂出席率提升了，學習成績提高了，更給學生及老師注入新的盼望。

#### 例證七

一位職業婦女在一家名列五百大的公司居高位，她醒悟到神不僅關心她的工作，神對她所服務的公司，有獨特的設計與任務。這個啟示讓她宣告：我不只是此處的行政高官，更是這家企業的牧長！她開始視工作為屬靈操練。每天清晨，她會花一段時間為公司、為長官、為部屬及同事禱告，更為她平日所負責的買賣交易事務禱告。

陰間的城門能被打碎，是因為神的子民把神的國度帶入城市。結果，各種企業內發生轉化，包括整個公司、學校、移民中心，甚至成千上萬的人都進入神的國度！證明了神的教會擁有能力及權柄，能連根拔除系統性的邪惡。<sup>24</sup>

<sup>24</sup> 同上，152。



### 真實生命的轉化

走遍世界各地，處處都可聽見許多不平常而充滿戲劇性轉變的故事。這些真實的、發生在此刻的轉化，出於單一發現：神熱情的關懷，不僅對世人，也對職場、城市和列國。這個轉化運動完全屬靈，卻不至宗教化。即使它的中心思想是為神的信心，卻毫無宗教意味。事實上，除了在神的殿中運行，更深入職場。它影響個人，也同時觸動城市和列國。它既無畏死亡，又賜予生命，因為一群得勝者因那至聖者在十字架上流的寶血勝過集體邪惡，他們已得到祂的生命，出死入生了（啟 12:11）。

## 拓展神國企業與宣教計劃

### 上帝的宣教始於創世之初——大使命與文化使命

一般對宣教的誤解，就是錯把大使命（太 28:18-20）與文化使命（創 1:26-28）分開。前者涉及福音的管家職分；後者涉及生命與受造界的管家職分。許多基督教宗派會僅將兩者之一，視為教會的命脈所繫。亞當夏娃（及其後代），在創世記一、二章領受了三份全職的工作：第一，與上帝相交團契；第二，建立人類社會群體；第三，與上帝一同從事創造的工作。將福音使命與文化使命分開將導致基督徒之間產生爭議，辯論哪一種才是最神聖的；在西方基督教世界也引發了爭辯。其實轉而探討最大的使命（Greatest Commission），就要更有助益得多。約

翰福音十七章 18 節與二十章耶穌說到：「父怎樣差遣了我，我也照樣差遣你們。」（約 20:21）祂差遣我們進入全然道成肉身的宣教使命：帶著三一上帝一切的資源，我們進入祂的宣教工作裡。<sup>25</sup>

創造之初，上帝已經在宣教，以祂的話語和祂的靈為「宣教士」。上帝呼召祂首批的受造物遍滿地面（創 1:28），藉此把祂的宣教工作延伸出去。亞伯拉罕與撒拉被差遣要祝福萬國，這也是「遍滿」的一部分。這是全球性的宣教計劃。以色列同樣蒙召，要成為外邦人的光；成為一個管理受造界與人類社群的典範。最後，基督從天父那裡被差來，而祂又差遣了教會，上帝的子民。<sup>26</sup>

### 企業宣教事奉的內涵

1. 創立公司的動機是為了大使命的呼召
2. 如何進行神的計劃在你的企業中
3. 以企業的技能來服事，成就神的旨意
4. 以我們的企業成為神開拓教會的起點

我們探討企業團體如何配合神的計劃，使祂得榮耀。甚至使用企業在遠處地方做開拓教會的起點。如果神呼召我們去做生意，我們的目標就是找到為什麼和怎樣完成那個目的。花時間追求我們的工作、信仰和生活連結在一起來榮耀神。履行、

<sup>25</sup> 史蒂文斯，《上帝的企管學》，120-121。

<sup>26</sup> 同上，121。

實踐神的大使命和大誠命。我們要是能那麼做，神的受造物將會被祝福，同時在我們個人和企業上，神所要成就的旨意。

## 分辨「基督徒企業」與「神國度企業」

「基督徒企業」通常用來指，一個基督徒所擁有的企業，或者說，一個根據基督教原則管理的企業，有時候也被用來描寫一個公司實際參與某些宗教的工作，比如一個基督教音樂公司或一個基督教書店。但是，當說到一個「國度企業」或「國度公司」時，是用這個名詞來描寫一個公司，是特別的、有意識的、清楚的、有目的的，和在世上建立基督的國度是相關的，換句話來說，它直接牽涉到使萬民做我的門徒——從本地自家開始，同時也延伸至國際性的相關活動。

目前在工作中傳福音，職場即禾場通常稱為「職場事奉」，職場事奉教導的重點主要是鼓勵企業界裏（老闆和員工）的基督徒能更敞開而且有效地和他們的員工分享福音。然而，這和國度企業仍然有所區別，做為一個國度企業，必須和神在這個世上永恆的旨意有一個國際性的連結，這個連結最終總是導致在某些方面是參與普世宣教的。

如何確定企業是世俗的或是基督的，還是國度企業？我們以為生活被分為神聖和世俗的，或者說把生意和服事分成不相干的活動。聖經教導我們抓住一個真理：所有基督僕人的呼召都來自上頭，是聖潔的，同樣地討神喜歡。耶穌很清楚說明祂的心意，「教導百姓，萬民，來跟從我」。（太 28:18）如果我們是依照耶穌所說的委身來管理我們的公司，那麼，我們就需要

委身把我們的公司和主的大使命相連結。

然而也有基督徒的企業領袖這麼說：「是的。我是深深地委身於大使命，拯救更多靈魂。事實上，我努力從我基督徒企業裏拿出更多的時間用來做大使命的工作。」這點看起來值得敬佩，但和神所想的距離相差甚遠。神對你從你的工作「拿出」時間來「服事」是不同的，祂也是要教導你怎麼在你的「工作中來服事祂和成就祂的旨意，那就是你真正的服事。不只把我們工作的時間和神喜歡的大使命相連結，祂也要把我們的公司和祂的計劃相連結，這種連結才是真正國度的公司，而不只是一個基督徒的公司而已。

## 神國度企業的特徵

### A. 有神的呼召：企業是來自神的呼召

創世記以來，不同的程度，教會把神職人員和平信徒，聖潔的和世俗的做一個清楚的劃分，我們把它分成一種是從神來的神聖呼召去「全時間」服事的人，和那些基本上不覺得有什麼特別呼召的人。歷代以來，平信徒在世俗的職場工作，在公司工作得到生活的收入並且支持聖職人員神聖的服事。雖然也經常教導每個基督徒的責任，像聖徒的祭司職分，但是這種「呼召」和「不被呼召」的分歧繼續地增長。到今天仍然是如此。

一般人對於呼召的認識仍停留在教會的服事，更深入些，將很快地發覺到，就算信徒嘗試著在某方面（通常和教會工作有關）來服事神，企業人士常常感到自己不配接觸聖工。他們會認為，如果自己真正虔誠的話，神會呼召他們進入神職人員

的服事領域。服事的呼召和做生意看起來是分開的，但神的心意又是甚麼？

聖經簡單的真理和今世傳統的智慧有很大的不同。在神的國度裏，企業像生活的每一部分，是聽從神的帶領，因此它本身可以是一種呼召，基督不只在教會為首，在企業、家庭、政府、生活每個層面都擁有主權，祂是全地的主宰。認識基督的主權在企業之上是第一步，然後才是認識神在你的生活裏對企業的呼召。

保羅鼓勵信徒過一個與蒙召（呼召）相稱的生活（弗 4:1），正確地應用，這節經文是指所有信徒，不只是牧師和宣教士，而是神呼召所有的人。神並沒有嚴格地區分聖職人員和平信徒，也沒有區分什麼人是全時間在教會服事或者什麼人是在企業界裏全時間的基督徒，我們都被呼召，我們都被指派成歸屬基督的，與基督同行的，我們的生活是活在呼召裏的。

在聖經裏我們不僅看不到蒙召與不蒙召的區別，我們也看不出什麼呼召是比較崇高和聖潔，我們看到是都被呼召，都被一些崇高和聖潔的事所呼召，這正是保羅說的。當他寫信給在羅馬的基督徒時，他稱那些人是「奉召作聖徒的眾人」（羅 1:7）。字面的意義是指他們是被呼召成為聖徒或眾聖徒，呼召成為聖潔。換句話說，不論神呼召你做什麼，或成為什麼人也就是祂從一開始的本意，呼召這件事本身，從定義來說，就是完全的和聖潔的（羅 12:2）。聖潔的意思就是被分別出來屬神的。

如果我是一個生意人，這就是神對我的呼召。如果是這樣，我就要在生意上的活動，管理工作上配合神在我身上的計

劃，整體來看我的生命，並思想我的生意是那麼神聖的成為被邀請的一部分，我要為著神呼召我的事實感到高興。只要神呼召我，祂把我擺在我現在那個位置就有祂的目的。

### B. 有獨特的目的：神對每一個企業都有一個獨特的目的

一旦我們完全理解企業是神對我們的呼召而開始運作時，就要尋求神對企業的特別目的（弗 4:1）。神的呼召是一般的呼召，要過一個與蒙召的恩典相稱的生活，但是在以弗所書的另一部分，保羅告訴我們基督徒的生活裏不只有一般的呼召，還有一個特別的呼召，一個特別的目的，是神期望從我們的生活中活出來的。

保羅告訴我們，我們是「在基督耶穌裏造成的，為要叫我們行善，就是神所預備叫我們行的。」（弗 2:10）這句話有多方面的暗示。（一）早在我們還未成形前，神就在我們身上展開祂的計劃；（二）祂期望我們按著祂的計劃行，藉著行善去完成祂預備我們行的。換句話說，我們有一般的呼召（不論我們做什麼都有崇高聖潔的本質），我們也有一個特別的呼召去完成神在我們身上的計劃（個人的目的）。有些人被呼召去做生意，就要了解被呼召做生意的目的，更進一步，如果有計劃而且要去完成的話，就要努力地去執行到底，而且要把生活和生意連結在一起。

神創造生意較明確的目的，其中有些是去支持教會和宣教行動，產生利潤去供給宣教事工的需要，或給沒工作的人提供工作機會，建立關係（和員工，雇主，顧客），透過這種關係，



福音可以被傳達和影響。比較不明確的目的可以包括與本國和海外的領袖打開政治性談話的機會，使以基督為中心的救援工作落實在世上被戰爭破壞的地方，挑戰傳統的宣教觀念，而且在全世界開始新的國度企業，重點是要認識到神有一個目的；一個國度的目的。就你的生意來說，祂呼召你去做生意，對你的企業有一個特別的目的，神為祂的榮耀早就計劃好要使用你的公司。

### C. 有國度的關係性：關係是基督被榮耀的地方

基督徒兩條最大的誡命分別是「盡心、盡性、盡意、盡力愛主你的神」和「愛鄰居如同愛自己」（可 12:30-31）很明顯地，神告訴我們，在祂的國度裏關係是首要的，建立「和神的關係」與「和人的關係」。

生意不只是工廠、電腦、辦公室、資本負債表和銷售資料，生意更是關係。員工、股東、雇主、顧客、競爭對手和政府公務員，這些關係，沒有他們無法做生意，是耶穌要我們注意的層面。神呼召我們有一個特別的目的，然後把我們放進一組祂認為重要的關係裏，在每天的活動裏，透過生意我們會遇見一些人是從來不去教會活動的人，有些是迷途的信徒，有些是懷疑神與他們有什麼關係的墮落信徒，另外有些是福音的頑固抵抗者，宣稱他們是十字架的仇敵，有些是尋求者對基督感興趣，但對真正的基督教情況不了解，另外有些是無知，從來沒有看到或聽到有人把福音可靠地表達出來。不管怎麼樣，神把我們放在這種透過生意的途徑才可能和這些人建立關係的情

況裏，這是祂的計劃，使我們靠祂的名可以接觸到不同的人。

我們在日常生活中展現的生命表現，態度更能為基督影響人們。不管他們是否知道我們是基督徒，人們因著這種關係與我們接觸，而有機會聽見福音。所以，一個國度企業十分強調與人建立關係。

### D. 有企業文化的管理：一個國度企業用卓越來管理

「你們或吃或喝，無論做什麼，都要麼榮耀神而行。」（林前 10:31）我們怎麼經營生意才是重要的。我們被呼召用卓越的理念來運作公司，用最好的計劃，創造一個偉大的企業，在我們的企業中活出神同在的見證。

從實用的標準來說，這意味著基督徒不能為馬虎的經營態度找藉口，神呼召我們在商場上努力，那麼經營我們的生意就應當反映這點。推銷的過程就應該值得人尊敬和有果效。財政的管理必須是誠實的和積極的。利潤的表現應該是傑出的，技術也是勝人一籌的，而工作的表現更是可為模範的，展銷是可靠的，對於顧客的服務也應該反映基督僕人的心態。

神要讓我們的生意開展到甚麼程度是我們無法得知的，但是經營的標準卻是一樣，是崇高的，是有屬天的高度與意義。在舊約，那些被神悅納的獻祭，神是很清楚的，它們是完全的，沒有瑕疵的，不是次等的。同樣的原則要引導我們的態度在經營我們的生意上，我們在生意上的作為是獻給神的奉獻，所以，它必須是完全的。



## 企業成為拓展神國管道的例證<sup>27</sup>

- (1) 以商業方式進入未得之民之地，拓展神的國。
- (2) 在回教國家及共產國家以企業建立福音的據點。
- (3) 帶動當地人開始小農業或小生意，成為教會的起點。

例一：馬尼拉 CCT，Center For Community Transformation，在 97 million 的人口中，有 35% 的人活在貧窮邊緣，每日生活費為 1.25 美元。

CCT 成員每日一起禱告之後出去銷售日用品，成員們委身於服事貧民及服事神的心志，自 1992 年開始，已建立 6 千個小組，共計 125000 人。

例二：Muhammad Yunas 創始，小額貸款銀行，目前在全世界擁有三千個組織，提供小額貸款，為窮人開設銀行，有六千六百萬人受惠。2006 年 Yuna 獲得諾貝爾和平獎殊榮。

例三：Ruth Callante

1988 年生命被神更新，深感人們都太以自我為中心，人心需要改變，而只有耶穌能改變人心。立志要藉福音改變人心，本身參加哈該學院，如今擁有 800 名同工。

<sup>27</sup> 周淑慧，《建立宣教導向的教會》（正道福音神學院課室講授筆記，2010 年冬季學期）。

With your, Transformation, you can shapes effective strategies, that Shepherd the hearts of people thru, around over barriers of the mind and Soul.

## 歷史上成功企業在宣教場的例證<sup>28</sup>

例一：Livingstone

1857 年在劍橋大學之演講「基督教與商業是永遠分不開的」

a) 幫助當地建立基督教原則的商業

1877 基督徒商人 John Frederick Moir 由 Glasgow 去創辦 Livingstone Center Africa Company 後來改名為 African Lakes Company。

b) Dr. James Stewart 帶領這間公司訓練工業技術，且從事進出口貿易，經由企業把福音帶入。

例二：Hawaiian Missions

1820 年，宣教士及兒女抵達夏威夷，不久參與商業介紹土地買賣，之前該地國王擁有所有的土地（1840），1848 年國王將土地分給其他王（24%），酋長（39%）政府（36%）人民（1%）

當時有幾間大公司參與宣教機構的事工：

- Castle and Cooke：1851 年，宣教士機構的採購主任擁有 Amos star Cooke 公司。Castle and Cooke 公司尚存在，作土地開發且擁有 Lanai 小島的 98% 土地權。

<sup>28</sup> 同上。

- Alexander Henry Baldwin：由宣教士 Samuel Alexander 以 12 畝田開始，翌年增加幾百畝，1876 年增加到 3 千畝，在 Hanes Maui 缺水時，他們建立 17 哩之灌水道。現在這公司值 1.2 億，至今管理且生產糖與咖啡，當時宣教士的初衷是建立企業為國度。
- Basel Mission：1815 年法國將軍 Barvaneg 揚言要毀滅 Basel 市，該地牧者信徒為此禱告，所願若蒙保守要開宣教士訓練所，法國戰敗遂照所願，創辦 Evangelical Missionary Society of Basel。
  1. 1816 年創校，學生七人。
  2. 宣教士受神學與商業課程之訓練，The Craftman Theologian。
  3. 由 Basel 差出去的宣教士大部分是商人。
  4. 商人宣教士訓練新信徒如何作生意。

例三：差派宣教士發展商業 Gottlob Pflenderer

1. Basel Mission 差派商人宣教士到印度創辦公司，進口所需用品。
2. 1859 年開辦 Basel Mission Trading Company。
3. 1862 年再開另一貿易公司。
4. 1879 年進口種子，棉花，咖啡，可可亞，教導人民栽種。
5. 1891 年出口可可粉。
6. 1911 年成為世界大宗可可出口公司，包括 34 位宣教士，556 位非同工與不少宣教工廠。

7. 1874 年訓練印第安人，木匠，鐵匠，鐘表匠，戰爭中回國，戰後重返有的再恢復公司、行業。

結語：

以上的例子，達到：1. 企業宣教、2. 經濟發展、3. 訓練技術、4. 領人歸主。

## 第十章

## 神國企業的願景與實踐

國度事業是一個全球性的運動。

**國**度事業是一個全球性的運動，因為傳播是神的運動，而不是人類與生俱來的。我們了解，神的國度會進入各個領域，並最終接管每個層面，在路加福音十三章 18 節被描述為一棵不斷增長的樹漸漸布滿整個地球，直到所有的鳥兒可以在枝幹上築巢。我們這些被稱為國度企業的神國子民具有獨特的品格，我們的滿足與喜樂，不單是從參與教會活動而來，同時也是從工作中追求成功與賺取利潤，並且擴大組織機構為社區服務並提供好的產品。推動國度事業的神國子民不會特別為個人的慾望而汲汲營營於追求金錢，乃是為要看見一個新的經濟體在神的國度當中被發展茁壯。

當神的子民為著同樣的看見，一起發展國度企業時，因著這個願景，全球凝聚在一起時，雖然彼此來自不同的教派及文化背景，很快地，將會有全球平台的產生。我們已經看到了政治的疲乏和徒勞，並不能有效地轉化社會。神正在預備祂的經濟體系及祂的子民，將祂的旨意彰顯在新天新地，祂將參與其中（啟 21:1-3）。我們祈禱：「願祢的國降臨，願祢的旨意行在地上，如同行在天上。」（太 6:10）。神的子民將在每個層面被改變被提升，包括健康、教育及其他各方面。

奉行上帝的經濟法則來開展業務，將使我們的事業和個人生活蒙受祝福。此時正是企業革命的開展，來翻轉舊有的企業模式。馬太福音 5:16：「你們的光也當這樣照在人前，叫他們看見你們的好行為，便將榮耀歸給你們在天上的父。」

我們應該竭力追求（一）關心彼此、接納彼此。（二）避免在組織中發生爭競。（三）遵循上帝的法則，建立國度事業。（四）成為給予者而不是接受者。（五）企業本身成為一個相互依存的宣教機構。

## 企業帶動社會的轉變

如今看來，一位基督的門徒能夠有屬靈的辨別能力，分辨神國和世界國的差異，使我們從個人的轉換過程延伸至群體及社會的改變，並增加對神國的認識、企業帶動社會的轉換，國度企業未來的推展方向，將地上的國與基督再來的榮耀國度相連接。

## I 聖俗不再二分法

決定一個人的工作是神聖的或是世俗的，不在於他所做的事，而在於他為甚麼要做那些事。——陶恕（A.W. Tozer）

在今日社會，西方世俗化不斷擴大之際，教會與社會的關聯日益薄弱，尤其在傳統上並非基督教國家的東方社會，「呼召」與「工作」更需要劃分清楚。這不是說一切世俗工作都是邪惡的，而是說上帝福音的呼召與世上的職業有不同的範疇，兩者雖然都在同一位創造主的看顧之下，但目的及盼望不同。一個人在世上忠於工作，克盡職守，這原是屬於上帝創造的諭令（creation mandate），是為全人類謀求福祉。福音的呼召則是為了上帝的國，為福音的好處而做。莫特曼說：在神學基礎上，被召與重生成為一個基督徒是一次性的，是不可撤回、不改變的，並且直接指向將來榮耀的盼望，帶領人進入基督的團契，並且成為基督門徒的途徑。職業（vocations）是歷史的、可改變的、有時間限制，並且直接指向鄰舍及社會。職業是一門手藝，根據指令進行修正、製造等行為。在基督徒滿有盼望的諭令下，工作並非像坐牢似地毫無自由又傷害身心的活動；相反地，它是行動中的盼望，充滿光明性與積極性。<sup>1</sup>

## II 整全工作、生活與信仰

工作、生活與信仰是不可分開的，在工作中要有基督的生

<sup>1</sup> 楊慶堃，「儒家與基督教看工作的道的承擔」，《中國神學研究院期刊》：51-52。



命彰顯與流露。基督徒要好好的跟隨及服事主耶穌，認定我們的生命和工作都是屬主的。而生活的最高目標就是全心全意服事主。然而全心全意服事主，不一定就等於要做傳道人，因為主權在神手中。無論從事何種職業、擁有甚麼頭銜，都可以在職業中服事神。今天仍有好多國家不歡迎宣教士進入，但基督徒仍可以用不同的身分進入當地學習、工作或生活，在外地作光作鹽，在生活、工作中帶出基督的愛，最終得到當地人的信任，並領人歸向耶穌基督。

### 工作的動力在於永恆

工作是基於外在與內在的動力。「外在」是物質上的滿足，供給生活中實際的需要。「內在」是指心靈、情緒上的滿足，工作完成時的滿足感、成就感。一些人有更高層次的動力，那是一種永在的動力，是信仰與永恆的動力，他們以工作事奉主（西 3:22-24），又透過工作去榮神益人（林前 6:19-20）。這就是敬拜的工作觀或工作的敬拜觀<sup>2</sup>。

### 讓神介入你的工作

詩篇一二七篇說：若非耶和華建造房屋……若非耶和華看守城池……。在工作上依靠神，深切認知到我們要帶著神去公司上班，不要將聖與俗分割開來。工作是我們投入最多時間的地方，若沒有神介入，我們的生命便會出現缺乏，因為沒有

2 林榮樹，《職場特工》（香港：福音證主協會，2006），74。

神同在。若我們的辦公室充滿爭競、手段，我們便更需要神的同在，以免自己隨從惡人的計謀，坐到罪人的位子上，被罪污染，被罪惡得勝。<sup>3</sup>

箴言三章 9-10 節說：「你要以財物和一切初熟的土產尊榮耶和華。這樣，你的倉房必充滿有餘；你的酒榨有新酒盈溢。」我們要尊崇主，將一切首生的收穫先獻給主，與主分享我們所得的。換言之，心中尊主為大！我們應把工作上的利潤獻予主，來表示我們對主的敬拜與尊崇。

讓主介入工作，是必然蒙福的。因此，我們當存敬拜的態度工作，不應將工作與神分開，變成分割分裂的信仰。我們追求信仰生活化，生活信仰化，將兩者緊密結合。在動力層面，讓主介入我們的工作生活；在態度層面，讓敬拜的人生目的活現在我們的工作中。這樣，我們與神同在，在神的指示下工作，在工作倫理上便有力，工作壓力也因著主而減少了，這便是門徒生活的本質。

### 見證基督的愛

要意識到有責任去見證基督的愛和三一神的神聖本質。傳福音（evangelize）這個英文字希臘原意是去宣揚一個好消息，信徒都會責無旁貸地肩負起這責任，即所謂「作見證」。不過，見證的方式卻可以有很大分別，福音使命可以指單對單的口述福音的內容，並邀請對方「接受基督」，同時信徒則會盡力

3 同上，74。

做好基督徒的本分，希望藉他／她的好榜樣引導別人歸向基督。

### 聖經是企業文化的基石

要讓生活的所有層面降服於聖經的權威下。企業文化處境並沒有所謂世俗與神聖之分。在信仰的世界觀裡，一些後現代的概念如大型企業（Large corporation），縱然在聖經找不到，卻仍在聖經的統管範圍內。並沒有所謂的世俗處境，在每一處都可見到神。

讓我們將一生當中投入最多時間、精力與智慧的領域——工作，放在信仰中應該處的位置上，正視它、討論它、操作它，使得更多個人、教會、機構，甚至企業的資源，好好培養它，讓神使他產生極深遠的影響力。

### III 今日全球化的趨勢及使命

今天，全球社會都在急速變化。當代管理學創始大師彼得·杜拉克（Peter Drucker）在其著作《後資本主義社會》（Post-Capitalist Society）中指出，西方文化每數百年經歷一次鉅變，上一次這樣的轉變是十六世紀的文藝復興。杜拉克認為，自二十世紀九十年代開始，自資訊科技嶄新發展的影響下，整個世界已進入了為期二、三十年的過渡期，在這過渡期完成後，全球的政治、經濟、社會結構，以至文化及世界觀等都將徹底改變。<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 錢北斗，「神怎樣帶領我走進『職場事奉』」，《教牧分享》，157 卷（2008.1），13。

經濟全球化是其中一項重大轉變。美國公認最具影響力的新聞從業員湯馬斯·佛里曼（Thomas Friedman），在他的近作《世界是平的》（The World is Flat）中分析，全球化發展可分三大階段，第一階段出現在西方殖民主義擴張時期，特色是國與國間互爭資源；第二階段是企業間爭市場，主角是跨國公司。而由於在九十年代出現的各項因素，包括網際網路公司、資訊科技企業在經濟泡沫爆破前，大量投資鋪設光纖帶來的傳訊革新等。踏進 2000 年，整個世界已成了一個「工作企業的平台」（work platform），任何個人都有參與的機會，消除了過往的國家級地域限制，促成了佛里曼所指的「全球化第三版」（Globalization 3.0）出現。這階段全球化的主角是個人，在世界市場上爭工作。<sup>5</sup>

我們從福音信仰的角度，了解現今時代轉變的意義。轉而從基督信仰角度，宏觀地了解現今管理理念的演化與社會轉變之間的相互影響。個人需要從哪些方面的適應和更新，才能應付工作及事業轉變的要求？同樣重要的是，現今社會需要怎樣的領袖帶動轉變？

領袖帶動公司的目標就是竭力榮神，建立他人，追求卓越，盈利倍增。<sup>6</sup> 原來固有的基督教價值觀，在現今企業管理變革大潮中，不但沒有被邊緣化，反而成了全球社會「亂中有序」的重要元素和動力。現今公司及企業的員工訓練，講求團

<sup>5</sup> 同上，13。

<sup>6</sup> 朱利安，《神是我的 CEO》，37。

隊精神、核心價值、企業的發展前景來自異象和貢獻、「領袖為僕」(servant leadership)成了理想的領袖人才素質、大公司管理階層渴求能作「生命師傅」(life coaching)並懂得「生涯規劃」(career development)的「高層教練」(executive coach)。如此種種變化，對福音信仰在職場的意義，以及社會轉型中可以擔當的角色，都產生了刷新的視野。明顯地，在這人類文明的歷史轉折時刻，教會與社會，《聖經》教導與現今管理理念，存在著非常有利於彼此對話及互動的空間。

「全人生命資源」——包括時間、知識、恩賜、興趣、經驗、金錢和機會等等——以發展豐富而具有活力的事業與人生。<sup>7</sup>

有人說基督信仰下一波巨大的風潮是行出基督的樣式。倘若我們希望人們相信耶穌基督，那麼基督徒的行為舉止必須不同於世人。有人曾經引用甘地的話：「假如基督徒按照耶穌的教導活出這樣的生命，我們所有人都會成為基督徒。」若說基督信仰重於一切，為何那麼多所謂的基督徒領袖經營的機構，其倫理道德都偏離正軌？這些機構的成立只是讓錢財、名望與權力將統治階層提升得更高，遠離那些要面對顧客、張羅所有事情的員工。利己的領導方式似乎已成了準則，而基督倡導的僕人式領導反而成了異類。

彼得前書二章 9 節說到：「惟有你們是被揀選的族類，是有君尊的祭司，是聖潔的國度，是屬神的子民，要叫你們宣揚那

召你們出黑暗入奇妙光明者的美德。」在職場中的基督徒，在職場的時間遠多於在教會服事的時間。職場是耶穌門徒活出神見證的所在之地，而我們的身分是神的子民，是君尊的祭司，在職場上站在人與神的中間，藉著職場倫理的實踐，宣揚那召我們出黑暗入光明者的美德。職場倫理的實踐，在於我們活出基督門徒的工作態度，包括誠信、忠心、憐恤、與人和睦等，藉著我們個人的品格，見證神的慈愛、公義、信實和聖潔，也藉著工作對家庭、社會、國家及各方面做出貢獻。<sup>8</sup>

假如有更多處於領導管理階層的人在採取行動之前先自問：「耶穌會怎麼做？」工作果效便會大大不同。我們必須透過工作向人彰顯基督的信仰。在此並非宣揚以「善行」為連結我們與神和同事的途徑。信心使你得以進入天堂，然而你的工作將天堂帶到人間。當我們在天堂遇見耶穌時，判斷我們的唯一重要指標是，耶穌對我們微笑時嘴角上揚的高度，祂會說：「做得好！我良善又忠心的僕人。」(太 25:21)

## 從全球化的角度行動

從全球角度思考，按地方角度行動。視觀現今透過網際網路及交通的發達，使我們成為零距離的全球鄰舍，神的使命從本地傳遍全球。從整全的基督徒意義上說，要成為世界宣教的締造者，可以從本地著手，也可以在全世界進行。從今日社會

7 克里斯朵夫·柯瑞恩和邁可·何梅，《職場宣教 CEO》，3-4。

8 劉志信等，《職場事奉的挑戰與實踐》，128。



全球化的演變的現狀：第一，如今我們商品交易，可以察覺到全球的互相依存性。我們會發現很多東西是從外地進口，並且盡可能在選購物品時行使基督徒的公義。第二，從全球經驗的縮影，即人們從學校、社會及教會和鄰里間體驗到的差異中學習。必須跨越種族差異的優越感，正視自己的成見，學習珍視那些與我們不同的人作出的貢獻。第三，因著全球化的系統性質自我教育：政治、經濟、社會的結構及制度互相依存，以致所有在世界脈動的元素都互相連結。並了解今天要治理一個國家，必須認識執政掌權者的錯綜複雜之處。第四，嘗試體現不同的跨國文化。每年選擇與一個村落或企業單位建立關係，彼此學習。西方的地方教會可以與海外的地方教會聯繫，透過這種連結，雙方都會得著轉化。第五，基督徒可以從事全球化的服事，在習得適應市場的技能，成為織帳棚者，在短期或長期的跨文化宣教上支持自己。第六，現今全球商務的暢行成為經營的主流跨國企業、全球教育跨國界不同文化的學習交流，彼此學校合作、全球科技和全球旅遊視為參與宣教的良機，並加以善用。<sup>9</sup>

全球化地球村提供的嶄新意識和實踐機會也給予基督徒無比的良機，去更深入認識神，且在世上實踐祂的使命。傳福音的大使命，神會興起許多工商企業的基督徒一起完成。

<sup>9</sup> 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通識手冊》，153-154。

## 企業在社會中產生轉化的作用

現今工商科技發達的社會中，「在職群體」相當龐大，大部分人也許聽過福音，卻很少主動接觸教會，要真正領人認識神，常常要抓緊他們生命中需要耶穌的那時刻（如生活中遭遇困難、工作受挫等等）；然而抓住這時刻的，往往不是教會中的牧師，而是他們身邊的基督徒同事。因此職場基督徒比教會全職牧者更能發揮職場上的影響力。透過公司內的禱告會、同事間的團契小組、福音聚餐等活動，在自然的氛圍下將福音傳給同事。同時，我們也必須注意，「職場宣教」不完全發生在辦公室內，有時也發生在醫院、餐廳、各類商店等場所，也都是職場宣教的禾場。<sup>10</sup>

如果每個基督徒生意人了解到，神在他（或她）的公司有個比盈利、工作、或滿足顧客需要更大的計劃時，如果絕大多數滿有信心的企業老闆和工作人員為了神的榮耀把他們的公司交給神管理時，把企業和對神國度的信心結合在一起所產生的能力和喜樂，再聯結企業在經濟上、技術上、人力資源上能實際產生的作用，這樣這個社會在許多的方面因著基督而被轉化了。

職場基督徒在各行各業中，將神的國帶進社會，發揮在工作中的影響力，並積極參與和領導，以團隊服事的精神，轉化職場、城市、國家，以基督為中心，引導人類的文明。

<sup>10</sup> 劉志信等，《職場事奉的挑戰與實踐》，147。



## 神國企業的推展方針

今日在職場上所呈現的問題，使我更深入的分析研討，以不同的角度尋找答案，協助職場人士探索及完成神的託付，並在職場上完成神的使命及呼召。

### 在企業工作中發掘恩賜

促使每個人幫助自己及他人發掘恩賜，塑造健康工作環境、參與社區事務的責任從神的眼光來看成功和失敗。重新重視工作價值及美德的重要性。為生命的每一部分負責，追求喜樂，作為現在以及未來的獎賞。

### 在職場中舉辦各樣的活動

全球化是一個文化上的現象，也是經濟上的。就此而論，有抱負的國度專業人士，應該尋求擁有某種程度的能力，可以在跨文化的環境中反映出基督，不論他們是否實際搬到國外去居住。在跨文化的溝通、經濟人類學、外國語言、建立教會和屬靈爭戰等方面接受一些明確的訓練，尤其有幫助。有許多人透過正式的訓練獲得那些知識和技能。

1. 透過專業團隊、座談研習的方式協助企業文化的更新與興盛。
2. 透過目標導向的研習會幫助企業人士解決角色與關係上的壓力與衝突。
3. 透過生活服事小組，健全員工身、心、靈的平衡發展並

促進其向心力。

4. 應企業的需要，舉辦福音佈道會，提供有關工作倫理、宗教信仰等諮詢。
5. 建立與職場人士、宣教機構及社區教會的諮詢及夥伴關係。

### 鼓勵積極參與職場事奉

在自己的工作中服事神（Workplace Ministry）。更進一步踏上職場宣教（Marketplace Ministry）：如何把職場變成福音的禾場。

在企業工作中，公司可以協助安排與商業相關的短宣機會，讓商業專業人士擴展眼界。與各個不同行業互聯友誼佈道與禱告聚會。例如：建築、教育、醫藥業等等。同時，今天有許多機構與教會協助職場人士，創造經濟發展課題的短宣機會，包括 Business Professional Network、Partners Worldwide、Opportunity International 以及 Hope International。

### 裝備學習職場事奉課程

積極參予各種福音機構為職場事工所提供的課程，經驗分享和資源供應。在眾多的職場事奉機構中，如「國際基督徒工商人員協會」（Christian Business Men's Committee）、「國際基督徒商會」、「國際全備福音從業人員團契」（Businessmen's Fellowship International）、「國際基督徒辦公室團契」（Fellowship of Companies for Christ International）、「C12 小組」、「基督徒管

理協會」(Christian Management Association)、福音裝備學校(正道培育中心)、「榮光使命團」(Glory Mission)等，這些團體中最具指標性的基督徒從業人員協會剛成立時寥寥數人，至今已發展成有三千多會員的團體。這些會員來自一千五百多個機構、企業和教會的牧者、企業主、各階主管等。<sup>11</sup>

驅策的動力通常是全球化所帶來的壓力——需要控制成本、需要讓供應鏈多樣化、需要與顧客有更緊密的關係。明瞭神如何在那間公司和那個人的生命動工的教會領袖，職場領袖會看出這些是將公司的社會和屬靈影響力延伸出去的機會。此時，這位商業人士(或牧師)可以考慮修習一門 iBAM 課程(參 [www.businessasmission.com](http://www.businessasmission.com))，或是參加 Global CEO Network 的會議，這是由心懷國度的企業老闆們所組成的一個團體，他們定期聚集，彼此鼓勵、代禱和督責(參 [www.globalceonetwork.org](http://www.globalceonetwork.org))。其他像是 Convene 和 Fellowship of Companies for Christ 也有類似的做法，不過 Global CEO Group 更刻意著重於國際化和跨文化的角度。

## 榮耀職場迎接神國降臨

### 神的國度企業目的

在最高的層次上，我們可以有把握地說，企業的存在是為

<sup>11</sup> 歐斯·希爾曼，《九五之窗》，戴保堂譯(台灣，台北市：以琳，2008)，87。

了促成神終極旨意並為祂帶來榮耀。它的存在也為了促成那些支持這整個旨意的主要活動：治理和管理萬物、個人的救恩、信徒的成聖，以及社會的改變更新。企業是神精心安排的一部分，並且不斷朝著一個榮耀和永恆的目的前進，就是有一天將會看見祂受到萬國尊榮與敬拜。

神也授予企業其他目的，這些目的包括供應我們的家庭、窮人、教會以及關係的需要。所有的事物，神對企業有一個旨意，企業不是人們發明用來獲取財富或是去控制他人的東西，雖然在人類墮落之後，它的確實變成那樣。相反地，它是一個帶著神聖的目的來執行神的旨意。<sup>12</sup> 恢復起初神創造賜予人類工作的目的。深入了解人類的墮落如何破壞了神原本的目的。

### 在工作中活出國度人的新生命

論及人的墮落，我們必須提及全然的墮落此一神學概念。這個由加爾文(John Calvin)所提出的觀點認為，人的本質受到罪徹底的污染，已完全失去選擇歸向神的能力。人之所以能靠著信心歸向神，完全是因為神向人們伸出救援的手，使人能夠選擇回到祂面前，與祂和好。這意味著神採取主動，而人只是藉著祂所賜的力量來回應。<sup>13</sup>(羅 5:9-11、弗 2:12-16、林後 5:18-20、西 1:13-22)

<sup>12</sup> 麥可·貝爾，《企業宣教》，周亦婷譯(台灣，台北市：普世豐盛生命中心，2009年)，56。

<sup>13</sup> 雷蒙·貝克、韓立克和布萊德·史密斯，見前，74。

耶穌強調「重生」是普遍而絕對必要的。在基督教的時代中，祂的話向各族各國各階層強調，人抉擇信靠的重要性：「人若不重生，就不能見神的國」（約 3:3）。不悔改的罪人「不能承受神的國」（林前 6:9-10；加 5:21；弗 5:5）。基督勉勵人「天國近了，你們要悔改」（太 4:17）。這些話在當時和現在都一樣的迫切。<sup>14</sup> 然而，身為基督徒的我們，不但擁有神尊貴的形像，同時也在基督裡「重獲新生」，成為新造的亞當跟夏娃：

若有人在基督裡，他就是新造的人，舊事已過，都變成新的了！（林後 5:17）

這新人是照著神的形像造的，有真理的仁義和聖潔。（弗 4:24）

這新人在知識上漸漸更新，正如造他主的形像。（西 3:10）

基督徒必須了解，每個人都擁有神尊貴的形像，而我們更具有新亞當與新夏娃的特殊身分。這份認知，對於我們要完成「享受工作樂趣，也為他人創造工作樂趣」的使命而言，極其重要。<sup>15</sup>

神創造我們每一個人都是很獨特的，都有理性思考的能力。祂給我們自由意志，讓我們自己做決定，並為自己的行為負責，從而在選擇的結果中獲益或受挫折。

神對我們的呼召，以及如何在社會群體中服事，不論我們的角色或身分為何，是企業執行長、非營利組織的領導、政府

官員、傳道人或家長。無論我們的工作為何、無論我們在哪裡工作，我們的工作對他人都具有影響力，這是聖經要我們接受的挑戰。

## 在工作中活出有意義的生命（羅馬 8:21-39）

初代教會藉著復活主同在的教訓，明白神國不僅是未來的事：「神的國……在乎公義、和平並聖靈中的喜樂」（羅 14:17），它是「權能」（林前 4:20）。如保羅對歌羅西信徒所說的：「祂救了我們脫離黑暗的權勢，把我們遷到祂愛子的國裡」（西 1:13）。基督護衛屬祂的人，把他們平安的帶到天國中（提後 4:18）。基督徒現在的目標是，「所過的生活配得神召你們進祂的國度和榮耀」（帖前 2:12）。在患難時，能表現出配得神的國（帖後 1:5）。<sup>16</sup>

### 1. 樂在工作的關鍵

創世記中告訴我們，人受造不僅是為了同心開創更美好的世界，更是為了一個崇高無私的使命，作個稱職的管理者，並以此敬拜、尊榮神。換句話說，你周遭的每個工作夥伴都是依照神的形像而造，並且在心底深處都有成就大事的渴望。

工作能夠喜樂的原因在於恢復其最初的目的，就是作神一切創造物的管家。管家職分責任包括了：

<sup>14</sup> 韓客爾，《神、啟示、權威 II》，康來昌譯（台灣，台北市：中華福音神學院出版社，1980），36。

<sup>15</sup> 同上，75。

<sup>16</sup> 同上，30。

- a. 認識神起初創造人類的目的。
- b. 了解人類的墮落破壞了神原本設立工作的目的。
- c. 承擔其幫助自己及他人發覺及使用恩賜的責任。
- d. 承擔起塑造健康工作環境的責任。
- e. 承擔起取得以及分發權力的責任。
- f. 從神的眼光來看成功和失敗。
- g. 承擔起社區需要的責任。
- h. 為工作價值及美德負責。
- i. 為生命的每一部分負責。
- j. 追求喜樂，作為現在以及未來的獎賞。

## 2. 建立工作的態度與責任

基督教強調愛心行為，一詞利己利人，而在深入探究，就了解基督教更強調愛心行為的基礎，就是生命的素質。一言以蔽之，就是生命和行為合而為一，成為一個思想和行為都完全整合的人，而我們的一生靈修工夫，就是趨向這一個境地。

職場基督徒在辦公室遇上不少事情，在每個行業都有規定他們的做法和規條，基督徒常常詢問：「怎樣回應？怎樣履行工作上的責任而不失基督徒的體統？」但其實更核心的問題，是我們可否分割自己的生命素質和行為，以達到符合世界所要求的標準？答案是不應該。反而，我們更要積極地去思考如何將自己的屬靈生命素養在職場中活出來（約壹 3:18）。

生命是一種流露，別人看到基督徒在工作上的生命流露，自然會歸榮耀給上帝。愛、鼓勵、寬恕、平衡、責任、卓越表

現、溝通、守信、好管家及忠誠，就是一幅很好的指示圖，讓信徒在職場中「和而不同」。按照聖經《箴言》的看法：一個人的生命站立得穩，自然生活也不會成問題。職場的挑戰並不單單是外面的，最大的責任挑戰是我們是否有信心依靠上帝而在職場中顯揚上帝賜予的生命（約壹 4:7，12）。

## 在工作中活出蒙召子民的生活

認識並體驗神的呼召，能給日常生活帶來深深的喜樂。懷著呼召而活，而非只是順應屬世眼目飛黃騰達的刻板印象，帶來屬天豐碩的果實。第一，呼召使我們能夠恰當地看待工作；工作既非詛咒也非偶像，而是包含在神宏大的旨意裡。第二，促進明確的身分意識，形塑身分的要素是我們屬於誰，而非我們所做為何。第三，平衡群體及個人的門徒生活，以免我們的基督徒生活變得私有化或政治化。第四，呼召能透過有益的方式處理野心，為人的進取心設立界線，好叫我們捨己服事人，而不變得狂熱或沉溺。第五，使我們面對種種導致分心的事物時，能夠專心一意，因為需要不等於呼召。第六，當我們活在世俗的壓力之下，呼召給我們深刻的整全感，激發我們活在抗衡主流文化和抗衡主流社群的群體，屬神的子民裡，所以我們不會成為「公司人」，而會成為「國度人」。第七，呼召有助我們理解人生的短暫，正如大衛「在世的時候遵行了神的旨意，就睡了。」（徒 13:36）我們也可以活出有意義的生命，即使我們的異象不可能在短暫的一生完全實現。第八，聖經對呼召的觀點使我們確信，每個信徒都蒙召從事全時間事奉，沒有階級



分別的基督門徒生活。<sup>17</sup>

## 神國度的再臨

「那時，義人在他們父的國裡，要發出光來，像太陽一樣。有耳可聽的，就應當聽！」（太 13:43），「在神國裡吃飯的有福了！」（路 15:14）應許的國度近了（太 11:12；可 1:15；路 10:9-10，17:20，16:16），隨著耶穌的來臨，天父賜下國度（路 22:29）。群眾雖然誤解了彌賽亞的角色，但他們曾正確的用棕樹枝歡迎要來的王。耶穌顯出「來世的權能」（來 6:5），祂在地上意味著天國的降臨。祂在肉身顯現了神的存在和言行。耶穌反映出在神國裡面新人的樣式。在這個地球上，面對歷世歷代的君王，甚至撒但的敵意，神堅定不移的建立了神所愛的國度（來 12:28）。耶穌勝過罪、疾病、從死裡復活、勝過撒但和死亡（太 12:18；路 9:2，11:20），耶穌證明天國與祂自己的存在。天國是從祂而來的，人要在身體、靈魂上都對祂完全的盡忠，這樣可以使我們避免把神的國和人的意識形態混淆，並讓我們記住，罪和救贖是主要的問題。<sup>18</sup>

我們已在天國內；我們得到永生，可以說與主同活，因祂賜新生命又住在我們中間。聖靈使我們照神的旨意而活，成為在地上擴大的天國一份子。因此神所做的，絕不只於未來和個人的救恩。我們不可忽略神目前對政府及社會的管理要求，

而縮小神隨時隨地所作的拯救和審判。雖然近代教會的使命常與社會和政治的理想主義混淆，把神的國貶為民主、或自由企業、或社會主義、或未重生的四海之內皆兄弟等觀念之擴大，並且用人為的千禧年取代彌賽亞創建的天國。<sup>19</sup>但神國度企業的發展仍是一條當行的路。

<sup>17</sup> 史蒂文斯和班克斯，見前，47-48。

<sup>18</sup> 韓客爾，見前，30。

<sup>19</sup> 同上，30-31。

## 商業中倫理道德信仰問題

大部分的商業倫理研究，從來都不會將個人決策與宗教信仰連上關係，反而多將焦點集中於這些課題：

1. 在商界裡甚麼價值觀才是「正確」的。
2. 分析使員工投入和支持公司的計劃，例如研究企業倫理守則和訓練課程，或從社會角度分析商業罪行。
3. 討論那些牽涉研究倫理兩難的個案，包括商學院裏的個案研究，甚或商業報刊對公司醜聞的極度敏感性剖析。任何形式的偏頗都是違背道德的，對社會也會造成破壞，所以我著手作這項研究，甚麼是合神心意的職業道德倫理。

探討和解釋事業有成而又具有信仰的職場領袖，既然說自

已委身於耶穌，會如何理解他們的商業事務。

這是大家熟悉的道德問題：

1. 作為基督徒（或只是人文主義者），可不可以合乎道德地在資本主義制度下謀取利潤？
2. 在賺取利潤時，有沒有一個合理的制度？
3. 當資源缺乏，股東各持己見時，必然有人會成為失敗者，憐憫的心腸又有甚麼作為？
4. 當一個人的道德抉擇受到環境限制，他／她應付上甚麼個人責任？

這些尋覓者努力地仰賴信仰，使他們能有建設性地熬過工作上那些倫理張力，最後得出四個重要的結果：

1. 在社會層面，這能抵擋極端資本主義那巧取豪奪的一面。
2. 在經濟層面，這刺激價值的創造。
3. 在公司層面，這會引發出人性化和恪守較高倫理標準的員工政策。
4. 在個人層面，這使經濟活動轉化為對個人和社會皆有意義的體驗。

## 附錄二

# 探索目前職場上企業中所面臨的問題

1. 機構中如果授權給他人較大的責任，最令人擔心的是什麼？
2. 什麼是機構中「正式的」企業文化？什麼是「實際的」企業文化？個人如何影響機構的文化？是讓它變得更好或更糟？
3. 機構是否需要透過中央集權的方式來建立一個健康的文化？
4. 如何處理機構中不適任的員工？「管家」的概念有沒有影響你們管理人的方式？

5. 在沒有罪惡的環境中，你的工作會有何不同？
6. 如何同步做好管理受造物及傳揚福音這兩項使命？
7. 當你在研讀創世記第一、二章，尋找其中對工作及企業的觀點時，可有哪些深刻的體悟？
8. 你的現職為何？倘若這世界未陷入罪中，伊甸園裡是否仍需要這類工作？你的工作又會和今日的有何不同？
9. 若以「管理神所造萬物」的立場，重新草擬一份公司的宗旨，其內容會是什麼？
10. 要成為地上優秀的管理者，你可以透過工作在下列事項上做什麼改變？
  - a. 改變職場文化
  - b. 與部署或同仁的溝通
  - c. 用獲利之外的方式衡量績效
  - d. 在工作中與神對談，尋求祂的同在

附錄三

## 建立神國度企業的基本原則<sup>1</sup>

1. 在設立目標時，以馬太福音 6:33（「你們要先求祂的國……」）為指引。
2. 等候神的引導，做祂所選擇的商業與傳道工作。
3. 等候神來挑選與你擁有神所賜相同願景與目標的夥伴。
4. 在神的引導下，將盈餘再投資於傳道事工與企業中。
5. 努力建立你的員工、合夥人、供應商和顧客，並且促進社會公益。
6. 培養交棒的領導人，使你可以自由地參與其他的傳道事工。

---

<sup>1</sup> C. Neal Johnson. *Business as mission a comprehensive guide to theory and practice*, 307.



7. 根據能力，從事不具任何商業利益的國度工作。
8. 藉由禱告和信心來解決企業與傳道事工之間無可避免的衝突。
9. 預先下定決心，若對國度的委身和企業利益之間的衝突無法解決時，要選擇神的國度。

附錄四

## 經營大使命的神國度企業 預先尋找應有的團隊

1. 神是尋找適合的人參與國度事奉為先提，而不是個人的才幹。
2. 有果效的國度專業人必須擁有一個整全的工作、商業和傳道觀。
3. 有果效的國度專業人是終生的學習者，努力學習新的技能，隨時隨地裝備自己，以面對瞬息萬變的世界。
4. 有果效的國度專業人士，是積極投入職場外的傳道事工。他們不僅向近鄰傳福音，同時也渴望讓遠地不同文化的人能聽到福音。

5. 成功和具有果效的大使命公司，應有神國度觀的企業團隊專業人員所組成。
6. 有果效的大使命公司與當地的教會和傳道事工合作，共同拓展宣教事工。

附錄五

## 經營神國度企業預先評估 經濟效益的可行性<sup>2</sup>

1. 是否有清楚的公司目的和目標宣言？
2. 管理團隊有足夠的經驗和訓練嗎？
3. 公司能夠創造並維持競爭優勢嗎？
4. 從財務的角度來看，公司具有投資的吸引力嗎？
5. 從創業到財務穩定是否有明確的途徑？
6. 是否有投資人和顧問承諾要幫助公司達成財務穩定？
7. 這是一個在其他環境中也能成功的商業概念嗎？

---

<sup>2</sup> Ibid., 305.

8. 這個企業模式是否夠有彈性，可以容許將來的擴展、改變方向或與其他公司聯盟？
9. 公司的淨收入將如何分配？投資人如何獲得預期投資的回報？

附錄六

## 企業長期穩健發展的指標

1. 獲得令人滿意的利潤。
2. 維持良好的股東關係。
3. 遵照法律和道德標準。
4. 贏得所屬社群的尊敬。
5. 對管理的技巧做出貢獻。
6. 增進企業營運管理方面的知識。
7. 培育企業未來的最高管理階層。
8. 與競爭對手維持良好關係以改善產業。
9. 發展新產品、新領域、新技術和新需求。
10. 對所有企業的經營環境發揮有益的影響力。
11. 維持並改善所屬企業在產業和經濟體中的地位。

12. 滿足客戶，並幫助他們成為穩當可靠的長期顧客。
13. 保護資產並有效利用——確保目前所需的資本，並取得未來的資本。
14. 使員工成長——從士氣、工作態度、能力、主動性和自信心等方面著手。
15. 促進員工福祉——從經營層面的保障、健康、安全、家庭穩定及社會責任等方面著手。

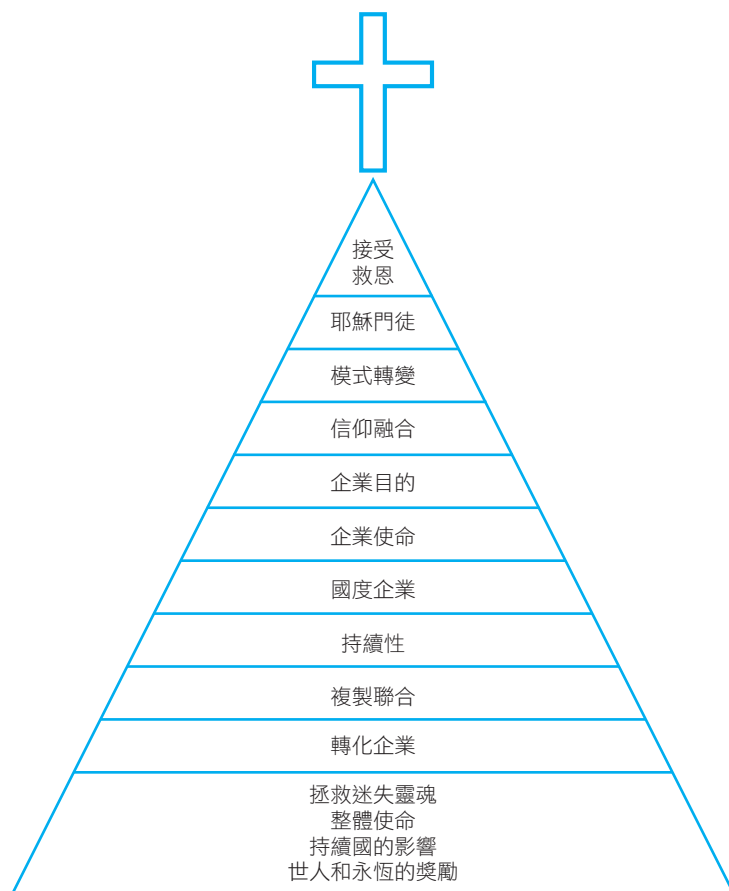
## 附錄七

# 神國度企業發展過程<sup>3</sup>

1. **接受救恩**：公司主管接受主耶穌基督成為他／她的救主。
2. **耶穌門徒**：公司主管是門徒，在耶穌裡成長，發展個人信仰並實踐在聖經中學習，參與教會活動和為耶穌做見證。
3. **模式轉變**：公司主管有信心的將生活、工作融入信仰中，包括在企業中，進而開始尋求神在企業中的心意與計劃。
4. **信仰融合**：公司主管尋找如果在基督裡帶領企業，聖經的原則納入企業和利用企業作為平台來服務對他／她周圍的人，職場即禾場。
5. **企業目的**：公司的存在是為了榮耀神，當公司的政策與神

<sup>3</sup> Ibid., 234.





做事的法則有衝突時，必須要有神國的準則。

6. **企業使命**：公司主管維持努力成為一個國度的企業，增加跨社區型的文化發展以作為公司發展的重點。
7. **國度企業**：帶有使命的企業公司，拯救更多的靈魂為宗旨，拓展神的國為原則。
8. **持續性**：企業使命主管認同按業務和任務的雙重責任。堅持神的計劃和管理公司企業使命，努力增加國度影響力。
9. **複製聯合**：企業使命主管實施商討計劃，為了讓當地其他基督徒領導使命企業融入企業範疇。
10. **轉化企業**：企業使命在人群和社區中擁有著一個重要的國度影響力，這樣他們則經歷真正的屬靈和世俗的轉化。

附錄八

## 神國度企業策略發展方案<sup>4</sup>

### 1. 區域性策略分析 Strategic Area / Country Analysis (SAA)：

區域性策略分析對於全面的業務發展計劃，提供有價值的訊息及周邊環境（尤其是企業及宗教環境）的相關訊息，成為企業區域開發的草案。

### 2. 策略企業計劃 Strategic Business Plan (SBP)：

企業使命團隊起草一份策略企業計劃書，從而滿足企業要求。策略企業計劃全方面強調企業的預期目標、運作方式、產品及市場推銷，包括構造、策略和多方面觸角的經營。

---

<sup>4</sup> Ibid., 309.

### 3. 策略使命分析 Strategic Mission Analysis (SMA) :

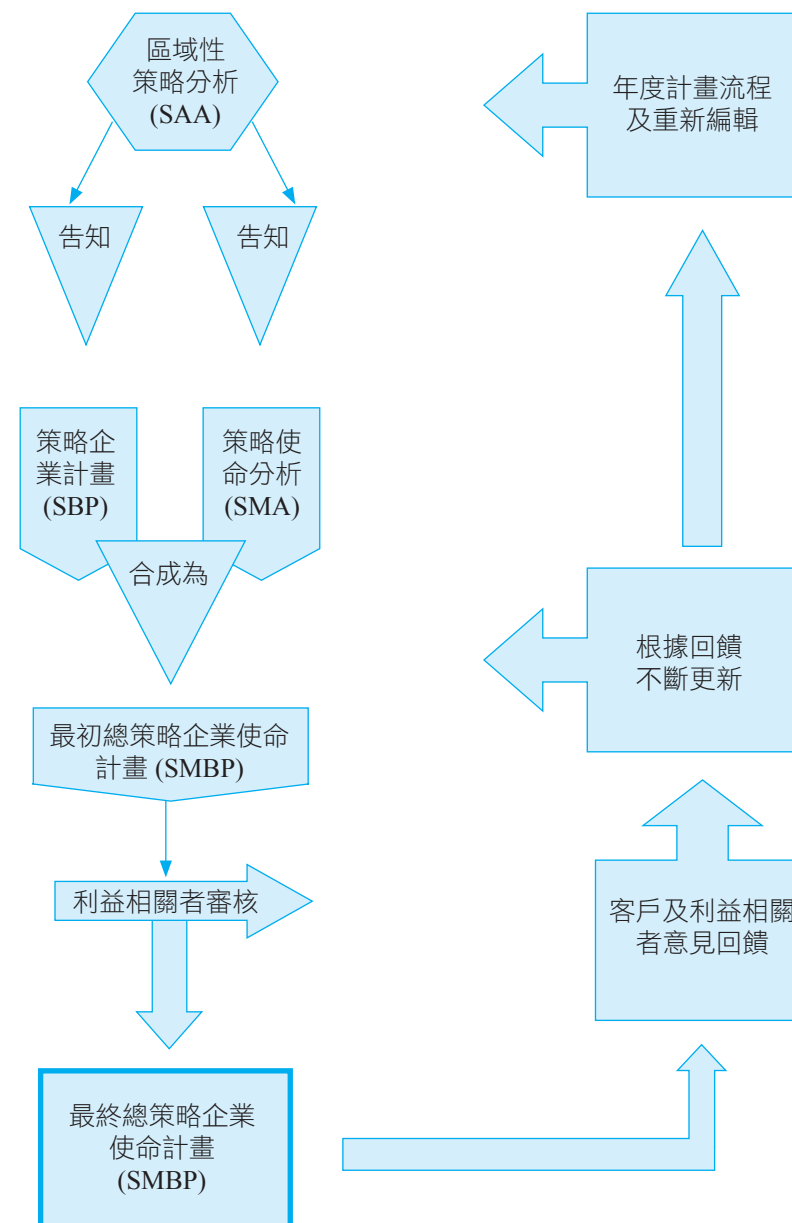
從基督信仰融入國度眼光，並以全面性的角度來分析及定義策略企業計劃。企業員工及伙伴一起了解使命與事奉的分析，將有助於發展大使命公司的走向。

### 4. 最初總策略企業使命計劃 Strategic Master BAM Plan (SMBP) :

擬定一個全面性的初步總策略企業使命計劃書，將 SAA、SBP 及 SMA 列為計劃發展方針。

### 5. 最終總策略企業使命計劃 Strategic Master BAM Plan (SMBP) :

根據最初總策略企業使命計劃書所提供的訊息，起草一份最終總策略企業使命計劃書交給公司董事會來批准。



附錄九

## 今日經營企業的商業基本模式

### 經營商業模式<sup>5</sup> A Customization Business Model Framework

建立一個新的企業公司的商業模式，基本上有四個要素：

- 產品

關於產品需要考慮以下的幾點：

---

<sup>5</sup> Treehouselogic's Blog. "A mass customization business model framework," accessed October 21, 2014, <http://steveblank.com/tools-and-blogs-for-entrepreneurs/>



**質量：**產品質量仍是消費者考慮的首要因素。消費者需要了解產品的制造地，該公司的成立背景（核心的價值、宣教等因素），以及其他消費者的評價。

**價格：**消費者對價格非常在意，特別是在經濟衰退時期。不過，奢侈產品，繼續要求議價。

**包裝：**忽略產品包裝的重要性這將是一個嚴重的錯誤。對於一個精心設計的產品，精美的包裝是一個極大的亮點。個性化的包裝能增強一份精心打造的禮物的價值。

產品推行中需要把握的幾點事項：

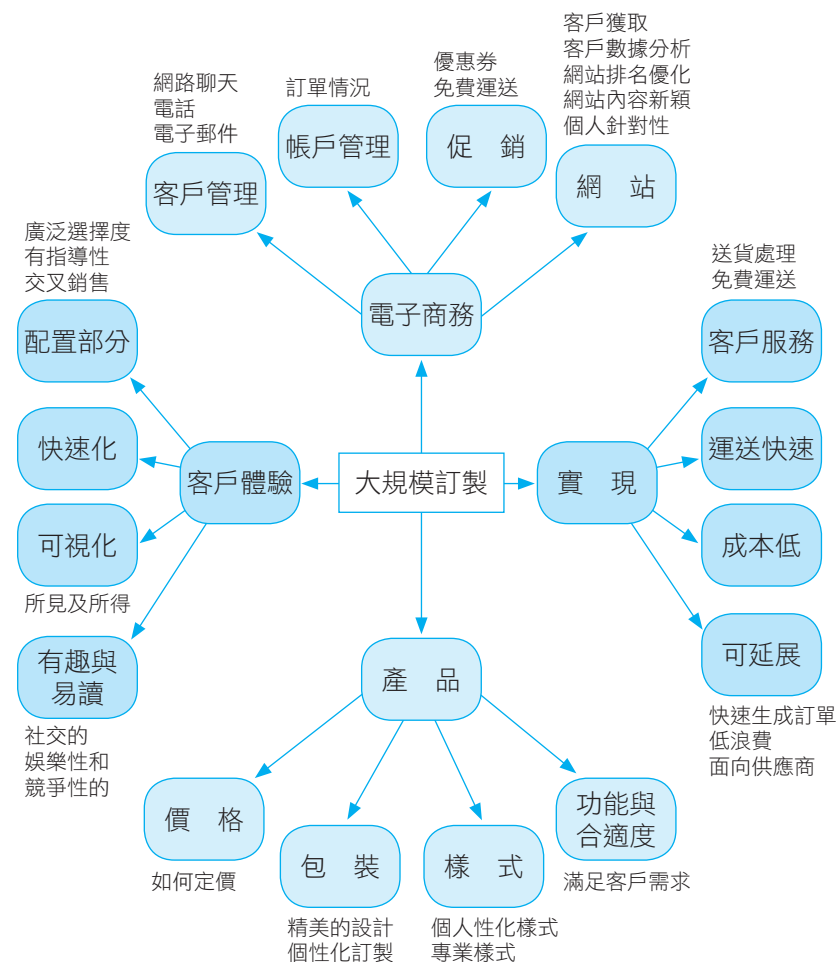
- 一、價格：如何定價
- 二、包裝：精美的設計，人性化定制
- 三、樣式：個人人性化樣式，專業樣式
- 四、功能與合適度：滿足客戶需求

## • 客戶體驗

客戶體驗，應該是快速的、社交的、有趣的，直接的，具有很強的視覺效果。太多的選擇或太多的步驟會造成混亂，並破壞了客制化的體驗。

體驗本身可以與各種消費的渠道整合；例如，一個獨立的網站，嵌入在 Facebook 的頁面里，或者作為一個移動應用程式（App）。

考慮到客戶整體購物的經歷。消費者在選擇之前，如何瀏覽一系列的產品，並能非常順暢的搜索、瀏覽和訂製是關鍵。在整個購物體驗的經歷中，消費者希望聽到建議和指導。



附圖九-1 經營商業模式

## 方法

配置部分：廣泛的選擇度、有指導性、交叉銷售

快速化：反應快速

可視化：所見即所得

有趣和容易讀：社交的、娛樂性和競爭性的

## • 實現

後端系統需要做好準備接受各類的訂單，這些問題要考慮周全，系統的規模和需求變化要相互配合，成本結構要支持你的商業模式。傳統上，訂製產品比起大規模生產的產品需要更長的時間。您的客戶是否可以接受更長的交貨時間，或者你們可以提供一個快速周轉渠道給客戶。電子商務神話，像 Zappos 公司和亞馬遜已經證明，客戶服務是網上購物者所看重的一環。你是否可以提供兩種免運費的方式？你是否可以很容易找到一個客戶代表來解決任何問題？你們的支援模式是否可擴展？

## 實現中的關鍵部分

一、客戶服務：退貨處理、免運費。

二、運送快速，安全。

三、成本低。

四、可延展快速生成訂單，低浪費，面向供應商。

## • 電子商務戰略

一個網站，銷售成績的好壞，端看設計精良的網絡營銷策略。其重要性，以優化性能，加入新鮮的網頁內容，精心建構的網站布局，便於搜索引擎搜尋，不斷進行的促銷活動，專注於客戶忠誠度和回購率，簡化結算流程，並整合電子郵件和社交媒體的客戶拓展策略。如果您提供的客戶帳戶和社區互動，使簡單登錄並加入對話。消費者可以看到所有過去的訂單紀錄，並能夠很容易地重新排序，以便利往後的購物經驗。

## 戰略方法

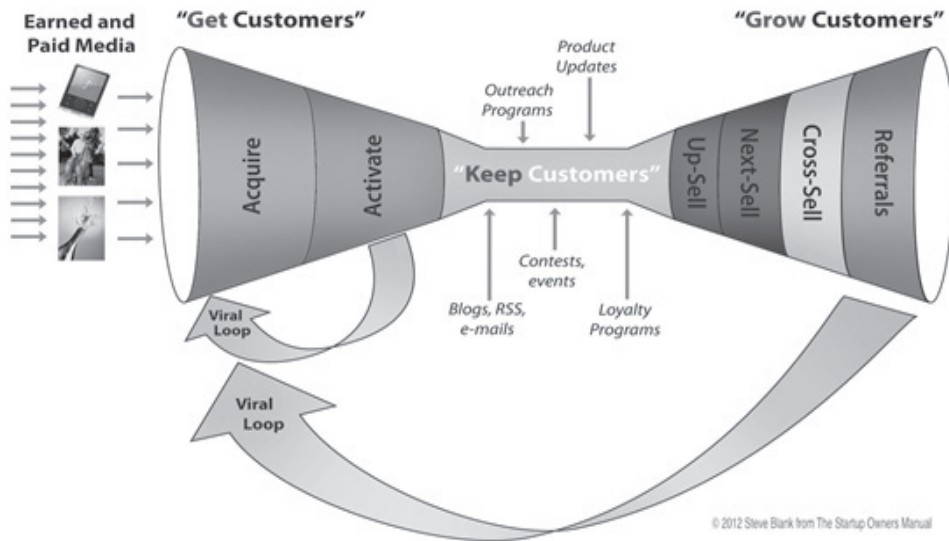
一、客戶服務：網絡聊天、電話、電子郵件

二、賬戶管理：讓客戶可以清楚的知道自己的訂單情況

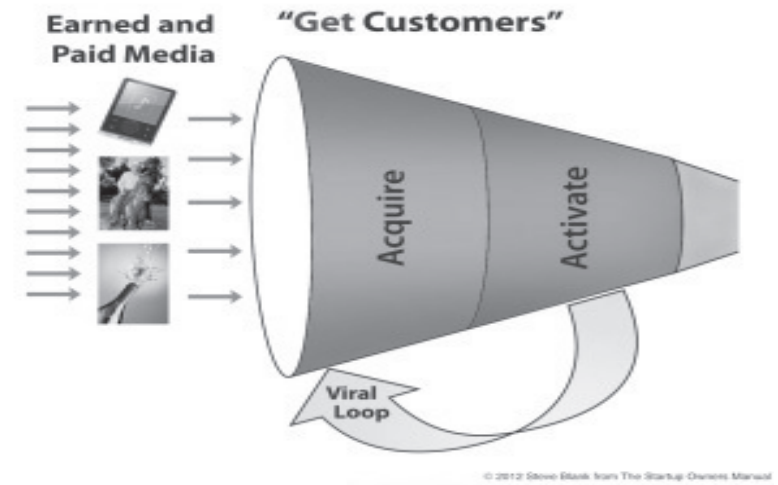
三、促銷：優惠券、免費運送

四、網站：客戶獲取、客戶數據分析、網站排名優化、網站內容新穎、個人針對性

## 客戶聯絡關係網模式<sup>6</sup> A Contact Customer Relationship Model



附圖九-2 客戶連絡關係網模式



附圖九-3 創造客戶群階段

### “How Do I Contact Customers?” Tools

- LinkedIn Alumni – awesome way to contact school alumni
- Data.Com – find business connections
- RelateIQ – relationship intelligence
- Rapportive – find LinkedIn profiles inside of Gmail
- Vibe – get info about email contacts
- Connect6 – Chrome extension for people discovery
- Hoovers – phone and email contacts for sale
- Harrisinfo – sales leads for sale
- InfoUSA – email lists for sale

<sup>6</sup> <http://treehouselogic.wordpress.com/2011/02/02/a-mass-customization-business-model-framework/>.

- [ThomasNet](#) – find any company
- **Traditional Media**
- [Media Planning and Buying Calculators](#)
- [SRDS Media Buyers info](#) – advertising rates and data
- **On-Line Advertising Platforms (SEO)**
- [Google Ads](#)
- [Google Keywords Tool](#)
- [LinkedIn Ads](#)
- [Facebook Ads](#)
- [Bing & Yahoo Ads](#)
- **Search Engine Optimization and Tools**
- [How Does Google Adwords Work?](#)
- [Great SEO Programmers Tutorial](#)
- [Great tutorial on the conversion funnel](#) – andrew chen
- [Ad Contrarian](#) – Grumpy old ad guy with great insights
- [SEO Digest](#) – helpful articles
- [SEOBook Tools](#) – Free SEO tools
- [SEO Digger](#) – Find the top ten keywords ranking to your websites
- [SEMRush](#) – SEO and campaign management tool
- [SimilarWeb](#) – discover traffic for any web site
- [Clickable](#) – Pay per click management
- [Spyfu](#) – tells you how much adwords cost
- [Market Samurai](#) – SEO Keyword Analysis Tool

- [WooRank](#) – SEO optimization tool
- [Ahrefs](#) – SEO tool, backlinks and keyword analysis
- [MoonSearch](#) – SEO tool, backlinks and keyword analysis
- [SearchEngineLand](#) – News about Search Marketing
- **Web/Social Customer Analytics Tools**
- [Google Analytics](#) – web analytics and optimiz
- er from the borg
- o [DoubleClick Floodlight](#) – now owned by Googel
- [Kissmetrics](#)– actionable analytics
- [QuantcastMeasure](#) – measure reach, traffic, frequency, demographics, interests/lifestyle, etc
- [Comscore](#) – ad agency/enterprise analytics
- [AdobeAnalytics](#) – ex Omniture
- [Amazon Analytics](#) – cross–platform mobile analytics reporting service for your app or game
- [FacebookDomainInsights](#) – provides developers and Page owners with metrics about their content
- [HeapAnalytics](#) – captures user action Clicks, taps, swipes, form submissions, page views and lets you measure it
- [GetClicky](#) – real-time web analytics
- [Swix](#) – analytics for social media and online
- [Leadlander](#) – marketing automation analytics
- [Segment.io](#) – analytics API
- [Wordtracker](#) – find the best keywords and links



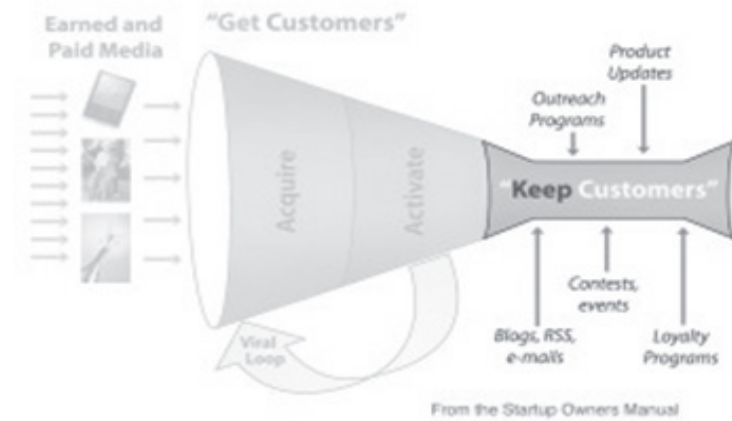
- [Serpico](#) – monitor your competition, backlinks & rankings
- [WhatRunsWhere](#) – locate and assess competitors ads and copy
- [Chart.io](#)– easy analytics for business data
- [Mixpanel](#)– real-time event tracking
- [Mixpanel Analytics Tutorials](#)
- [DigMyData](#) – analytics dashboard for sales, email, social and ad marketing
- [Crazyegg](#)– visualize analytics
- [MozAnalytics](#) – measure all your inbound marketing
- [Mint](#) – site analytics
- [Piwik](#) – open source web analytics
- [Visistat](#) – web analytics measure marketing campaigns
- [Webtrends](#) – analytics and segments
- [Chartbeat](#) – website analytics for doers
- [Kontagent](#) – user analytics for the social and mobile web
- [Forsee](#) – web, mobile, social, contact center analytics
- [Woopra](#) – real time customer and visitor analytics
- [StatsMix](#) – track and display internal & web metrics
- [Keylines](#) – amazing email visualization tool (Palantir for the rest of us)
- [Ducksboard](#) – very cool way to measure any online metrics
- [Cyfe](#) – monitor social media, analytics, marketing, sales, support
- [Mention](#) – media and social monitoring

- [Geckoboard](#) – widget-driven business dashboard
- [Grappster](#) – dashboard for your cloud apps
- [Leftronic](#) – dashboard for real-time analytics
- [Ubiq](#) – data into dashboards
- [PirateMetrics](#) – track acquisition, activation, retention, referral, and revenue
- [Recon.io](#) – Twitter brand monitoring
- [WhosTalkin](#) – Social Media Search tool
- [Diffbot](#) – identify and extract from any web page (stealth search engine!)
- [Kumu](#) – track, visualize and leverage relationships
- **SEO for Mobile Apps**
- [MobileDevHQ](#) – app store optimization made simple
- [SearchManSEO](#) – mobile SEO for IOS apps
- [AppCodes](#) – iOS app store optimization
- [AppStoreRankings](#) – mobile SEO and keyword optimization
- [IOS SEO Tutorials](#) – excellent primer
- **Mobile App Store Customer Analytics / Ad Platform**
- [Amazon Mobile Analytics](#)
- [Amazon Simple Notification Service](#)
- [Amazon Mobile Analytics](#)
- [Google Analytics](#) – for Mobile
- [AppAnnie](#) – Apple/Google/Amazon app store analytics
- [Appfigures](#) – mobile analytics and sales data

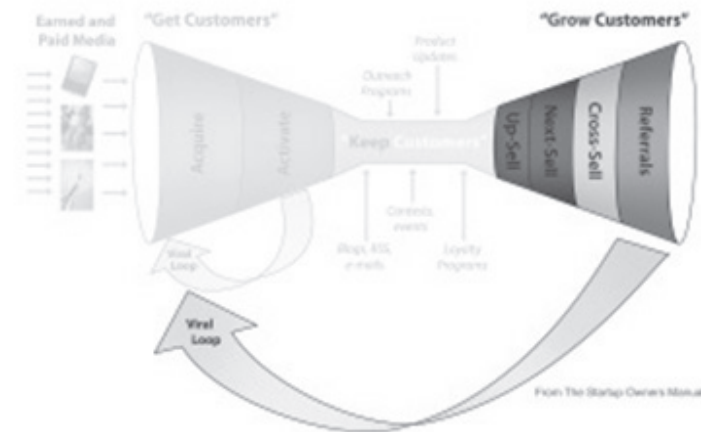
- HeapAnalytics – captures user action Clicks, taps, swipes, form submissions, page views and lets you measure it
- Mopapp – mobile analytics, sales data, rankings
- Distimo – Apple/Google/Amazon app store analytics
- Xylogics – search engine for Apple/Google/Amazon app store
- Apptrace – app store intelligence
- AskingPoint – mobile analytics with polling
- Flurry – mobile app analytics and traffic acquisition
- TestFlight – IOS analytics in beta testing on the fly
- Apsalar – mobile apps analytics & ads
- Count.ly – multiplatform mobile analytics
- KeenIO – analytics as an API
- Capptain – mobile analytics + push
- TapStream – Marketing analytics for apps

## Loyalty Programs

- RewardStream – loyalty, customer referral
- 500Friends – customer loyalty program for ecommerce
- NextBee – customer referral and loyalty programs
- BigDoor – gamified loyalty and reward programs
- UrbanAirship – push marketing for mobile



附圖九 -4 維持客戶群階段



附圖九 -5 倍增客戶群階段

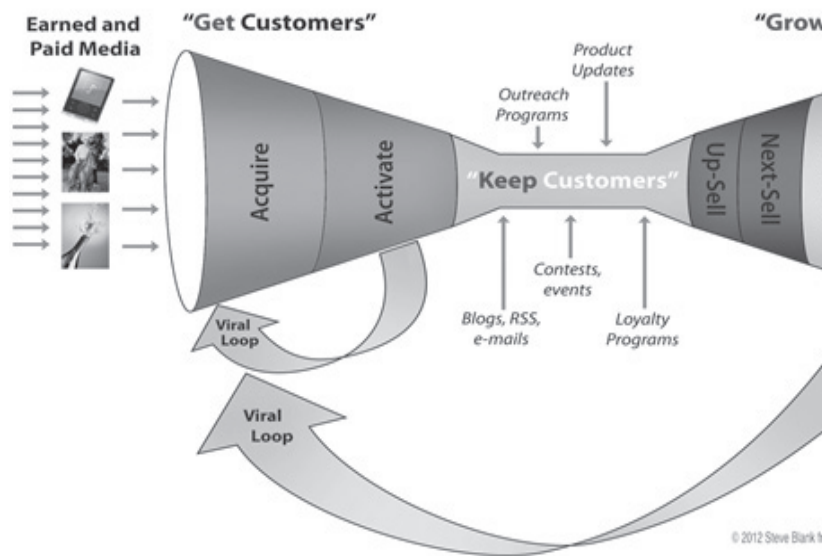
## Customer Support/Feedback

- Tender – support, knowledgebase tool for your site
- GetSatisfaction – conversations between companies / customers
- Triibe – incentive-based customer service
- Zendesk – web help software
- Clickdesk – Help desk, live chat, social toolbar
- Zopim – real time customer support/live chat
- HelpScout – simple setup, easy integration, help desk software
- Desk – from Salesforce, easy and simple; email/social/chat/phone
- SnapEngage – live chat integrates with your apps
- Freshdesk – completely unique never seen before web help software
- Olark – live customer chat and customer loyalty
- LiveChat – live customer chat, archives of conversations
- Groove – simple online Help Desk
- VisitorEngage – behavioral-based feedback button, surveys & website notifications
- Assistly – Support customers by Web, email, chat, and social networks
- Vision Helpdesk – Support for multiple companies from one place
- OneDesk – ideation to delivery and support issues, tickets,

tasks

- HappyFox – collate, categorize and respond to all requests
- CustomerSure – online customer service, feedback into retention
- HelpSpot – Helpdesk software
- Webengage – website survey, feedback and notification tool
- SupportBee – help customers via email, robust ticketing
- **Testimonials/Social Reviews**
- Testimonial Monkey – integrate customer feedback into your site
- PostKudos – collect customer testimonials
- Yotpo – social reviews for eCommerce
- Kayako – Help desk
- UserVoice – turn customer feedback into action
- Kampyle – turn customer feedback into sales and relationships
- **Recruiting Tools**
- JobVite – recruiting software, applicant tracking
- Zoho Recruit – applicant tracking
- Resumator – applicant tracking and social recruiting
- RecruiterBox – recruitment software, applicant tracking
- ActiveInterview – Video interviewing
- JobPage – applicant tracking and social recruiting
- Zartis – social recruiting
- HiringThing -online recruiting

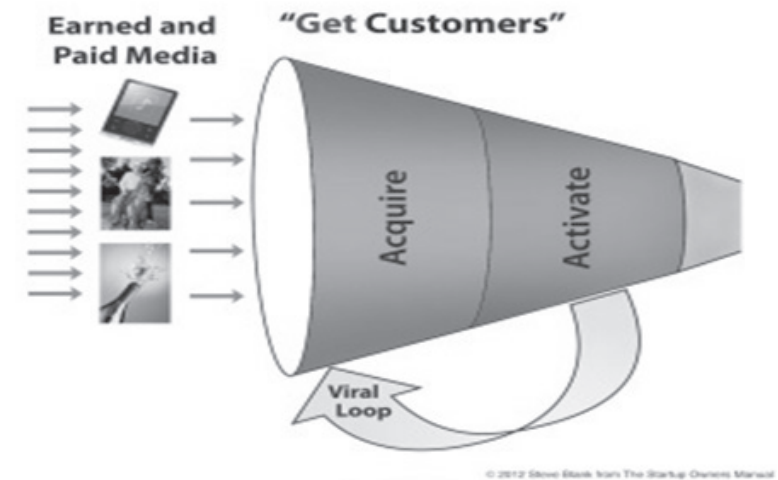
- Workable – recruitment and applicant tracking
- RecruitmentWorx – online recruitment and tracking
- OneRecruit – free applicant tracking
- GroupTalent – hire short term help/or freelance
- MasterBranch – show off your skills
- VidCruiter – video interview software
- LinkedIn – the uber connector



附圖九-6 客戶聯絡關係網模式

這個模型就是說明如何建立一個成功的客戶關係模型，如何在銷售管道中抓住客戶（你需要創造出需求），並且使他們持

續的成為你的客戶（留住你的客戶，讓客人有理由繼續回購你的商品），並且還要讓現有的客戶為你創造出附加價值（繼續大量的購買你的新產品並且推薦新的客戶來到你們公司）。



附圖九-7 創造客戶群階段

抓住客戶的四個步驟如下：

1. 吸引客戶注意力（Acquire）：這個步驟是要讓客戶知道你的產品和服務。
2. 讓客戶感興趣：讓客戶有想嘗試產品的感動，這是基於上一步驟的結果，只要在這個步驟上，刺激客戶做決定。
3. 誘導客戶下決定（activate）：提供強而有力的產品資訊，使客人下定決心購買，那麼就成功了。



4. 促使客戶下單購買：客戶一旦決定購買，為了要讓你的客戶意識到，有興趣並且要做決定，主要有兩種的策略付費或是免費的媒體。

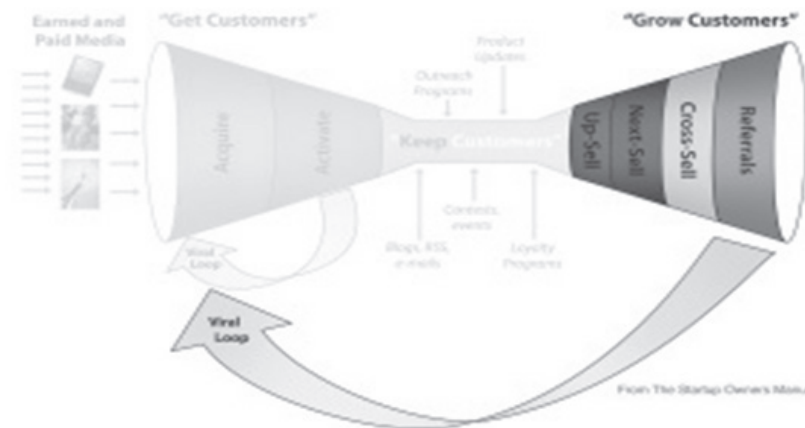


附圖九 -8 維持客戶群階段

在成功抓住客戶後，下一個重要的動作就是保留住客戶，這個部分可以用幾個方法來處理：

1. 提高客戶忠誠度（Loyalty Programs）：你可以用這類的工具來保留你的客戶。
2. 持續客戶關懷追蹤（Outreach Programs）：對每個客人一月一次或是一季一次的問候（電話，Email），並且聽聽他們對產品的回饋，從而做相應的調整。
3. 對客戶的滿意度進行調查：通過網站，電話，Email 或是信件瞭解客戶對產品和服務的滿意程度。

4. 保持優質客戶服務：對有問題發生的客戶做到積極的處理解決客戶問題，務必讓客戶滿意。



附圖九 -9 倍增客戶群階段

保留住客戶後，很重要的一個動作就是讓現有的客戶創造出附加價值。這裏有兩個主要的部分：

1. 讓客戶繼續大量的購買新產品。
2. 讓客戶推薦新的客戶來到公司

Upsell：比如，花 \$25 可以得到 free shipping

Cross sell：就是向擁有本公司 A 產品的客戶推銷本公司 B 產品。比如說某客戶購買一款遊戲機，你可以同時銷售充電器或者電池給他。

Unbuilding：非綁定銷售