

牧养新契机 ～ 开展职场牧养新一页

作者：马可·格林

译者：伍凤媚

出版：香港专业人才服务机构

初版：2004年3月

版权所有© 2004香港专业人才服务机构

Supporting Christians at Work

By Mark Greene

Translated by Shirley Ng

First Edition: January 2004

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

All Rights Reserved

Not for Sale

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

经文取自《新标点和合本圣经》，© 香港圣经公会版权所有，承蒙允许使用。



谨将此书献给过去几年曾牧养过我的牧者：

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

前言

试猜一下：

基督徒在甚么时候不是基督徒？

牧师在甚么时候不是牧师？

教会在甚么时候不成教会？

灵命在甚么时候不再属灵？

书中有许多建议都是来自别人的，而当中大部分是来自牧者，另一些则来自电邮、别人转述或是在看书时，无意发现的，故此我也忘了是谁的念头。如有袭用，祈能见谅。

谨此感谢下列人士提供意见并给予帮助：Graham Anderson、Greg Anderson、Bob Archer、Graham Ashworth、Kamal Bengougam、Peter Clark、Ian Coffey、Ken Costa、Steve Davie、Graham Dow、John Ellis、Steve Gaukroger、Dave Gooderidge、Lynn Green、Peter Heslam、Ewen Huffman、Ken Ladd、Mark McConnell、Dave Morris、Rob Norman、Gordon Preece、David Prior、Eddie Purse、Bob Smart、Tim Vickers、Trevor Woodget……

此外，我特别要向 Administry 的 Rob Norman 致谢，是他促使此书面世。

我也非常感激 Hildenborough Hall Trust、the Laing Trust 及伦敦圣经学院的 God@Work Project，承蒙他们的支持与协助，这本书才得以顺利诞生。

最后，我要感谢职场牧者 Brian Ladd，他在职场上的异象，为我提供许多活生生的例子，他又给予我很多鼓励。他宽大的胸襟、属天的智慧和付出的时间，使本书生色不少。

伦敦当代基督教中心行政总监

马可·格林

二零零一年八月

目录

- 第一章 与职场何干
- 第二章 被人忽略的职场
 - ～ 从历史、社会学及神学角度反思
 - ～ 五个错误的神学观念
- 第三章 今日职场信徒面对的难处
 - ～ 十一点钟神学
 - ～ 忧虑、猜疑、身心枯竭
 - ～ 当代职场的五种信念
- 第四章 支援职场信徒的四大秘诀
 - ～ 创建信仰框架
 - ～ 结合工作与召命
 - ～ 一颗聆听的心
 - ～ 建立支援网络
- 第五章 支援职场信徒的五十种良方
 - ～ 宣讲在职者关心的课题
 - ～ 崇拜—祷告、诗歌
 - ～ 帮助在职者自助
- 第六章 大好时机
- 第七章 参考资源
 - ～ 书籍及录影带
 - ～ 出版物及机构
 - ～ 网上资源
 - ～ 可供复印的资料
 - 教会问卷样本
 - 职场信徒备忘清单
 - 宣教士档案

第一章 与职场何干

「我们深信，如果平信徒不把握日常工作岗位上的机会，英国就永远不会归向神。」

《英国迈向神的国度》(Towards the Conversion of England)，一九四五

我对此深信不疑。

职场一有许多基督徒。

职场一有许多人仍未认识耶稣。

职场一是基督徒可以转化社会的地方。

时至今日，职场当然不是基督徒唯一可以发挥影响力和带来改变的地方，学校、会所、商场、球会、住宅等处处皆可。无论神安排他们在甚么地方，他们都可以在那里发挥影响力，带来改变。我的重点不是要将职场的重要性凌驾于其他地方之上，而是希望你们知道职场如同其他地方一样一是神为祂子民安排的地方，祂要在那里使用他们，他们就在那里需要我们的帮助。

工作不是为专题小组而设的课题，而是全教会应当关注的课题。毕竟，大多数的基督徒都有工作，有受薪的，有非受薪的一有的在家、有的在世俗的职场、有的在教会工作。教会需要关注职场，因为职场有我们的信徒。在教会里，从事非传统模式工作的信徒都十分关心职场，因为很多主内的弟兄姊妹在那里工作，他们需要别人的支持，正如在职人士需要支援退休人士；已婚人士需要支援未婚人士；未婚人士又需要支援已婚人士一样。

希望这本书能帮助你去帮助那些投放大部分时间在职场的信徒一为他们自己，也为了他们的同事，也为着教会的存在和健康发展、神国度的扩张和使祂得荣耀的缘故。

大部分牧者可能已感到力有不逮，无法再承担更多工作，但我们可以使信徒在他们投放最多时间的工作上发挥较大的影响力吗？

管理学的权威人士理查·法森（Richard Farson）提出：「……一个领袖，其真正的实力在于引发群体的力量，让他们尽展所长。」

另一方面，这本书主要为你提供不同种类的资源，使你能够帮助在职信徒。书中无可避免地会重复《欢天喜地星期一》一书中一、两个论点，此书是我较早前为职场信徒而写的；但整体而言，此书在于互补而非重复之前出版的刊物及影音产品内容。

好消息

你现在所获得的资料是你教会的职场信徒渴望得到的。他们没料到你已取得这些资料，但当你牧养他们时，他们就会知道。

在不断递增的工作压力下，在职信徒冀盼别人的支持，同时，又渴望找到工作的意义和目的，希望自己每日被神使用。

其实，很多牧者及教会领袖都可以传讲这方面的信息。我们曾接受释经训练，可以在圣经里找到不同层面的教导；我们曾接受传意训练，可以明白别人的意思。除非我们是新上任的传道人，否则我们很可能没有修读过有关工作的属灵价值、职场宣教、工作职事等题目的课程。

坏消息

有一位在职信徒诉说：「我一星期负责教一小时主日学，牧者已十分着紧的拉我到台前为我祷告。可是，从星期一到星期六，我是一位全职教师，教会却从不为我的工作祷告。」

有时，问题不在于我们作了甚么，而是我们没有作甚么。

一个全国性跨宗派的调查报告显示，在职信徒认为教会群体没有明显的给予他们工作上的支持，讲道没有、教导没有、崇拜没有、牧养也没有。

有 47% 的受访者认为，他们所接受的教导和听过的讲道都与他们的日常生活拉不上关系。他们投放最多时间在工作及家庭上，但信仰偏偏与这些最没有关系。当问及讲道和教导怎样帮助他们面对生活的各个层面时，他们回答说，在「个人属灵层面」上非常有帮助，但在教会及家庭方面的帮助则较少，而工作方面则完全没有太大帮助。

信徒从教会所得的帮助：
(0 分为最低 4 分为最高)
个人方面： 2.57
教会方面： 2.12

家庭方面： 1.83

工作方面： 1.68

我们的调查发现，有 50% 的基督徒从未听过一篇有关工作的讲道，从来没有，连一篇也没有！有 75% 的基督徒则未曾听过从圣经的角度看工作或召命的教导，以上的数字真使人大吃一惊。当代的基督徒竟然没有接受过任何装备，以应付占去了人生三分二醒着时间的工作！

如果我们真的相信神的话语能装备信徒行各样的善事，为何那么多基督徒认为他们的工作不及牧者神圣？为何他们觉得他们的工作只是神关注的次等事项？为何他们认为职场与牧养或传福音是风马牛不相及的？为何他们认为在家工作是三等的选择？

我们若单以弟兄姊妹能为教会贡献多少，而不是以他们能在神安排的地方为神的国度贡献多少来衡量他们，这是一项很危险的事情。但我们是否已陷入了一个危机？就是我们要建立一间大教会的欲望，分散了我们应要求问神怎样在教会以外使用信徒的注意力。如果神使用信徒在教会以外的地方发挥影响力，教会岂不会大大的增长？

问题很明显，但深究起来可能令人感到惊讶。毕竟，我们不会认为我们的教导与生活是毫无关系的。大部分牧者曾在职场工作，我们理应敏感职场上出现的挑战和机遇；但实际上，牧者没有视那些工作为事工的一部分，教会也有相同的看法。我们会认为支援在职信徒并不属于牧养模式的一部分。此外，我们明白到工作本身不断在变；当一个人离开职场，接受三、四年的神学训练，到了毕业后，可能已经对今时今日要求不断提高的职场一无所知了。

英国的职场充满各种各样的人，有着各式各样的问题—疾病缠绕、裁员恐慌、通奸乱交、痛苦悲伤、思想混乱、欠缺目标、道德困惑、刑事过失、种族主义、手段诡诈等。所以，我们要鼓励信徒看待同事，如同我们看待他们一样—有怜悯和体谅别人的心肠，并由衷的希望他们的同事得着基督里的自由和丰盛。事实上，我们可以改变更多人，使他们得着释放。

职场与教会又何干

「如果我们真的明白这些有关职场的资料，我们的教会将会彻底转化。」

加里·罗南森牧师（Rev Gary Rowlandson）说：「星期日，弟兄姊妹前来找我，

对我说：『请以神的话语喂养我，充满我，并包扎我的伤口，使我有力量面对下星期的挑战。』他们的生命就是这样经常枯干，但如果他们视工作和职场为一项事工，则他们回到教会，就会以神在职场上一切奇妙的作为来喂养我们，充满我们……这样，整间教会便会立时注入新的动力。』

罗南森牧师所言使我们想起耶稣向一个井旁妇人所说的话。耶稣当时又倦、又饿、又渴，于是便差派门徒进城买食物。有一个撒玛利亚妇人前来打水，开始她日常的工作。耶稣便把握牧养的机会，使她的生命迅即转化。当门徒回来时，发现耶稣既没有吃、也没有喝，但却是精神焕发，原来牧养他人是信徒重新得力的来源。

「我的食物就是遵行差我来者的旨意，作成他的工。」（约 4:34）

当你的信徒回到教会，述说神在他们身上的作为时，他们兴奋雀跃、重新得力，整间教会的信心也因而大大提高。

这是一个很重要的向度，一间教会在哪里才算真正的教会？教会的事工应在哪里展开？信徒怎样才能得着造就？答案就是：如果教会的事工由信徒来承担，他们在那里，就在那里展开事工。当信徒有机会与人分享神的作为时，听的和讲的同样得着造就。

广大禾场

现今，教会有林林总总的传福音方法——上门布道、街头诗歌布道、画板布道、邀请朋友参加慕道聚会、与邻舍建立关系、启发课程等等，这些方法通通都好。不过，以邻近地区为中心的布道策略，在果效方面，却不及以配合工作、学校、学院为主的事工。

事实上，有一个地方，人在那里投放了 50% 至 70% 的醒着时间，可是大部分信徒却得不着支援和装备。那里是基督徒与非基督徒相遇的地方，他们面对相同的公司文化、相同的压力、相同的老板……非基督徒可以在那里亲眼看见耶稣改变人的生命——不仅是晚饭的几个小时，而是在几年里每个星期的二十至五十个小时——那里就是职场。

一间全国性的教会进行了一项调查，发现认识耶稣的人越来越少——少得连《太阳报》也要在复活节以三大页跨版篇幅向读者介绍该节日。教会认为我们需要出去，学习教外人士的语言，与他们建立关系。我们走进各城各乡，向我们完全不认识，又对信仰没有多大兴趣的人传福音，这种以教会为本的传福音工作，对他们而言是冷漠的。

在职场，基督徒一般都与非基督徒建立了关系，亦跟他们说着同一种语言，也普遍曾与一百位以上的同事接触过。参与教会的人数在过去十年持续下跌，而参与我们教会主日的人数已下跌了 7.5%。虽然这只占 1:13 的成年人口，但已足够改变英国。

当人已在在一个盛产鱼类的湖上，我们会否仍劝导他们到池塘及水坑垂钓呢？通常，认识基督徒较多的不会是你的左邻右里，而是坐在你办公室隔邻的同事，但又有多少教会会装备信徒在职场事奉呢？这数字虽然一直上升，但仍然太少了！

职场与男性出席率

大部分人都承认，要吸引男性到教会，工作是关键因素。今时今日，女性比男性较少外出工作，而女性的工作时间也趋向较短，所以教会扮演着一个很重要的社会角色，就是为妇女和小朋友开办亲子小组。男性的办公地点通常与教会距离很远，所以教会很少机会与他们接触及建立关系，因此，将焦点放在工作上，对教会会有莫大的帮助。男性需要知道信仰与他们的日常工作如何息息相关，并且神是关心他们的工作的，所以到他们工作的地方探访他们，会令牧师与男性信徒的关系更形密切。

职场与女性出席率

有关究竟应关心全职主妇，还是职业妇女的争论，一直了无休止。有趣的是，当代的女权主义者都各执一词。女性无论基于甚么原因，选择哪一条路—在家或在外工作，在其寻求神对她们及其家人的心意上，都需要教会支持。这些支持对她们来说是很重要的，因为无论她们决定走哪一条路，随之而来的是对家人的内疚或是失去自尊。

职场与青少年工作

有一首我们在教会经常唱的诗歌：「要勇敢，要刚强，因为主你的神与你同在，我必不惧怕……，不不不……。」当我们和年青人一起崇拜时，我们常在首二十分钟唱这首歌，这可能是因为我们待他们在崇拜中退席后，成年人不会那么积极地随歌伴上动作或大唱「不不不」。我喜爱这首诗歌，但我唱时，心里越发感到不自在，因为我越来越觉得自己像一个伪君子。在年青人所处的社会环境下，我们描述返教会的情境，就好像时下穿着蓝色外套，吹着贝瑞·曼尼洛（Barry Manilow）所唱的调子般轻松，但我们却教导孩子为耶稣「要勇敢」。我劝勉他们要为基督争战到底，但我是否同样的为基督争战到底呢？我是否与邻舍一同冒

险？其他人又是否与他们的同事一同冒险？

年青人要看到关心他们的成年人怎样在朝九晚五为耶稣工作，他们需要像我们一样接受培训，使其明白不单只他们的空余时间，甚至他们的学习，都是与神相关的。成年人需要从圣经的角度看工作；年青人也同样需要从圣经的角度看学习。他们需要以属灵的眼光看数学、生物、文学、地理、历史，否则他们在思想发展上，便把朝九晚五和晚五朝九分割了，信仰生活就沦为他们追求的休闲活动，而基督教思想的应用层面，就被局限于个人的言行和休闲活动上。我们会跟年青人讨论哈利波特（Harry Potter），但不会讨论其他，例如在普通中学教育文凭试（GCSEs）出现的反基督教学眼等，情况绝不应如此。如果成年人认为他们的工作不属于神掌管的范围，不要妄想他们的孩子会持相反的看法。

「无论作甚么，都要从心里作，像是给主作的，不是给人作的，因你们知道，从主那里必得着基业为赏赐，你们所事奉的，乃是主基督。」（西 3:23-24）

「我怎能在工作上活得更像耶稣？我每日祷告，期望从镜子看到的不再是模糊不清的影像，而是我的本来面目。」

销售总监艾丝莉·波特（Ashley Potter）

「我希望牧师知道我的职场也是他的牧场！他是否知道他的事奉可以为距离他家门三十哩以外的地方，带来正面的影响？」

第二章 被人忽略的职场

「我工作了十七年，但直至去年才发现职场就是我事奉的地方。遗憾的是，不知有多少基督徒到了死前的一刻，也不曾发现这是神为他们预备的事奉工场？」

从历史、社会学及神学角度反思

传统解释基督徒放弃职场作为发挥积极影响力的地方，是因为他们集中注意力在现代性（modernity）—世俗化、多元论、城市化、享乐主义及自恋症等等，这些原因形成并巩固了在私人信仰世界与公共层面之间的一堵墙。这是事实，但不是事实的全部。

如果我们视教会为一头有病的恐龙，既无智慧，又无属灵能力招架世俗的连番攻击，无情的张力便会把我们挤赶到狭小的地区里。我们要问，改教运动期间究竟发生了甚么事情？在促进社会的共同利益上，我们对召命、工作及营商的目的、创富等的理解又出了甚么问题？

事实上，我们对工作带有错误的看法，是由于我们对于有关牧者、事奉、教会及创造的神学观念出了问题，以致发展出不整全的福音策略，重点错放在工余时间，而漠视了工作时间。除非我们正视这问题，否则我们就只会一直错下去。

1. 错误的神学观念：牧者的地位

很多基督徒认为牧师的工作比他们的工作重要，牧师与宣教士的工作是神圣的，教会的事工是圣工，除此之外，其他工作都说不上是圣工和事奉，这观念大大的贬低了在职人士的自我价值，以及他们对工作所赋予的价值。

2. 错误的神学观念：牧者的角色

牧者的角色很多时是负责招募平信徒支持教会的事工，多于装备他们在不同的地方事奉。我们需要提问的不单只是：「这人在教会可以参与甚么事奉？」还有的是：「神怎样在祂的国度里使用这人？」

很多职场信徒以为，他们的委身程度，可以以他们参与多少个教会聚会来衡量；参与越多，便越能取悦神。当然，参与聚会及事奉，是能获得其他基督徒及教会领袖所肯定的最基本条件，但在教会以外的工作，是否应同被计算在内呢？

牧者的角色不是要使人成为教会事工的义工，而是要装备他们在神呼召的地方事奉祂。

正如以弗所书 4:11-12 提到：

「他所赐的，有使徒，有先知，有传福音的，有牧师和教师，为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体。」

信徒应该在哪里事奉呢？这当然要包括职场在内。

所以，牧者的角色，就是要成为一位教练，为信徒提供装备。

3. 错误的神学观念：教会

直至最近，当代教会学仍认为当基督徒聚集在一座建筑物内，又或是当他们从一座建筑物进到邻近的地区时，基督徒本身就是教会了。当然，我们聚在一起，我们便成为教会—「山上的光」，但当我们分散作「世上的盐」时，我们仍是教会、仍是基督的身体吗？那时，我们只得自个儿面对世界。信徒筹办启发课程，会得到整间教会的支持和祷告，但他们却是孤伶伶的独自面对工作。在职场，信徒通常不会视自己为教会、为基督身体的代表，他们也得不到教会的支持或祷告。

4. 错误的神学观念：创造及金钱

很多创富的人经常感到教会对创富抱有怀疑态度，并带着批判的眼光看那些参与者。

耶稣会的商业伦理学家杰克·马汉尼（Jack Mahoney）指出：「我以更神学的观点说，有时我也不知道基督徒是否真的相信物质创造是美善的，我也不知道在我们当中是否有摩尼教徒，他们认为世界和其中的一切都是罪恶的，这就是二元论（dualism），二元论认为物质、生产、市场、消费不单是次等，更与基督教相抵触。」

人们对金钱的态度就足以证明这点。金钱是不重要的，肉体的生命也不重要，所以世人赚多少钱也不重要，因此，牧者的工资低是正常的。俗语说给牛吃粟米是不值的一但我们何不宽容些，给牠送上一杯 Magnum 雪糕呢！很多人认为牧者的工作比起大部分职场人士来说都是较低级的一可悲的是他们是以培训及技能作比较。

非圣经的反唯物主义（anti-materialism）带来的一个恶果，就是平信徒在拥有金钱及消费享受时产生罪疚感。人应该享受上帝的创造及祂所赐予人的技巧和才能，因此无论是焗制蛋糕、插花、制造外套及生产钢琴的人，我们都同样欣赏。上帝赋予每一项事物的价值是无须自我证明的：祂创造了多姿多采的生活给我们享受，让我们品尝丰富的美食，又赐人享受性爱的欢愉等等，都不是为了任何原因。总而言之，神容许我们享受「物质」，这不是出于任何原因，只是为了快乐。西方国家的物资富庶，神就是要我们看见贫穷人的需要，并施以慷慨及无私的援助。

这些可怕的反唯物主义是源自奥古斯丁（Augustine）强调属灵的事物胜过物质的世界。根据他的世界观，营商是一个重担，而默想就是较高层次的活动：

「如果没有人将这重担（以诚信公义营商）放诸我们身上，我们应该可以给予自己更多空闲时间去理解及默想真理。」

奥古斯丁忽略了旧约希伯来人的心态及他们对肉身生命的重视，新约包含道成肉身的含意就更不用说了。事实上，耶稣在天上是有肉体的，将来我们在天家也一样。

基督教很自然地成为一项休闲活动，因为我们与世人有着同样的目标，就是卸下工作的重担。我们一到星期五晚便欢天喜地，因为我们可以从工作中释放出来，享受自由、平安（Shalom）。这不是与圣经相违背吗？事实上，我们在基督里就有平安；我们倚靠祂，便有力量面对世俗的工作，在职场里我们应同样感受到祂所赐的平安。

5. 错误的神学观念：宣教策略

战后的宣教策略大部分强调集中在邻近地方，而传福音的方法亦层出不穷—柳溪教会（Willow Creek）的模式、教会增长运动（The Church Growth Movement）的模式，甚至是启发课程—都是着重带领非基督徒进到邻近地方聆听一位有经验的讲者分享，尽管讲者可能只是在录影带里出现。很少人会具创意地想到怎样装备信徒在工作上与人建立良好的关系，从而将福音传给他们。

这些狭隘的传福音观点与平信徒狭隘的宣教观不谋而合。信徒是否只可以做个人布道？他们的传福音层面能否扩大至转化现有的架构呢？谢福斯白瑞（Shaftebury）的见证就是一个好例子，他尝试发挥影响力，改变政治架构，但这样还未足以使信徒看见，他们就是职场上使架构层面转化的媒体。

分水岭

所有这些错误的神学观念都是由于圣俗二分所致——普遍人误以为我们生活的某些部分对神来说是无关痛痒——工作、学业、余暇——但只要是跟祈祷、事奉、教会活动有关的事，就截然不同了。今日，很多教会领袖认为圣俗二分是英国教会面对的最大挑战，但要胜过它却并不容易。大部分基督徒都会回应海外宣教士的要求，点名为得救的人祷告，但却很少认识小组中（配偶除外）其他组员的上司。如果我们不知道我们最亲密的基督徒朋友的上司的名字，我们是否真的说是在生活上支持他们呢？那就是圣俗二分了一我们为宣教士接触的人祷告，但却没有为我们朋友在工作上接触的人祷告；那就是圣俗二分了一信徒认为生命中微小的地方是神看重的地方，但其他更大的地方却认为与神无关。

第三章 今日职场信徒面对的难处

问：「甚么是你忙碌生活中的最大损失？」

答：「与神相交的生活。」

「如果你犯了罪，你可以即时悔改。但你与神的关系，却不能像开灯一样，一触按钮，便灯火通明。」

华伯格银行（Warburgs）副总裁肯·哥斯达（Ken Costa）

十一点钟神学

我们可以想一想，问问自己：星期一早上十一点，信徒会在做甚么？我们有没有装备他们去面对星期一要接触的人和处理的事情？

假设：

你是启荣，今年四十多岁。

早上十一点。你在一间小规模的公司当会计师，据你所知，你是公司里唯一的基督徒。现在你面对的难题是：「你能否合法地将这一小账项拨入公司的支出项目上？」你与上司争论过，你希能妥善处理的同时，又能做到诚实无伪，但前者总比后者容易达到，而你上司只希望将这一小账项拨入支出项目，以减少要付的税款。你会怎样处理？

假设：

你是佩芳，身体状况良好。

早上十一点。你正在处理今日清洗的第二机衣物，你的孩子正在梳洗，一小时后便会出门。一直到你接另一个孩子放学为止，你才能把手头上的家务完成。打从早上八时开始，你已经有三个小时未曾与一个成年人交谈过半句，这情况可能持续到晚上八时，幸运的话则可能只持续到下午茶时间为止。这时，翠玲突然造访，她对灵界的事物很感兴趣，她说她曾与去世的父亲通灵。你会放下手头上的工作，与她谈论信仰的问题吗？这就是生活，最低限度是你的生活，而你的家就是你的职场。

这对神来说重要吗？

此刻我们开始想到，哪里是人投放最多时间的地方？他们在那里会面对甚么问题？想到这点，我们可能会即时在教导及牧养上作出三百六十度的转变，但除了考虑这些问题外，最重要是了解在职者的工作环境及塑造他们思想模式的因素。

吃力不讨好

英国人的工作时间比起其他欧盟国家的人为多，他们承受不断增加的压力、忧虑和压抑，但在关系上所获得的满足感、目标感和人生意义却较少，结果他们在生活上的各个范畴都承受极大的压力。管理学会（Institute of Management）的调查显示：「受访人士缺乏均衡的生活，加上长时间工作对个人及生产力造成负面影响，因而引起广泛关注。」调查结果显示，以下五个主要的生活质素范畴受影响的程度，较两年前同期上升：

长时间工作的影响

	1997	1999
无暇兼顾其他感兴趣的事情	77%	87%
健康受损	59%	71%
影响与孩子的关系	73%	86%
影响与伴侣的关系	72%	79%
超时工作减低生产力	55%	68%

（资料来源：The Quality of Working Life, 1999 Survey of Managers' Changing Experience, Les Worrall & Cary Cooper, Institute of Management.）

工业学会（The Industrial Society）前任主席东尼·摩根（Tony Morgan）曾培训不少高级行政人员，他形容现时的生活情况：「简直是地狱。」

试问有谁愿意长时间及艰辛地工作？那只是迫不得已而已，因为如果他们不这样做，老板自会找一个愿意干的人去取代他们。

这现象不单见于中产阶层的白领，所有阶层的在职者也同样受害。我们需要帮助他们面对，作为教会群体，我们要挑战英国现存的当代资本主义思想模式。我们不但要帮助人面对现时的困境，更要改变它；我们不但要与不断压迫人的制度共存，更要与神同工，改变它。

其实，越来越多人支援在职者，这并不是因为教会已醒觉到职场是推动事工及传福音最有效的地方，而是被信徒在工作上所承受的痛楚所唤醒。

当代职场的五种信念

没有职场在思想形态上是中立的，公司领导层的价值观或多或少也会渗进公司里，并且从对待员工、供应商和顾客的态度中表现出来。事实上，很多机构的信

念都很值得细阅，以下是巴克莱（Barclays）公司的信念：

- ✧ 诚信至上
- ✧ 以客为尊
- ✧ 专业求精
- ✧ 待人如己

一些机构的信念，一日复一日的影响着公司的营运；相反，另一些机构的信念，如诚信、诚实等，虽已刻于挂在公司接待处的牌匾上，但却可以与公司的日常运作毫不相干。

不过，人与人之间的信任程度下跌，也大大影响在职人士与人的关系。再者，公司内外的竞争加剧、提早退休及以短期合约聘用模式成为大趋势，加上九十年代的经济衰退及对工作缺乏安全感等，这些都令情况变得更为恶劣。

所以当代工作的三个主调是：忧虑不安、互不信任、身心衰竭，因而导致人对工作的满足感下降，人与人之间的关系疏离。

资料显示，年青人进到职场，并不愿意像他们的父母一样投资长时间在工作上，为何会这样呢？因为他们看见父母或父母的朋友将二十年的青春贡献给公司，到头来还是遭解雇，由护卫员护送离开，连向人道别或收拾物件的机会也没有。既然如此，为何还要对公司忠心？这种对公司的猜疑形成了一种张力，职场所需的，好像只是短暂、表面的和谐和合作，但矛盾的是，人却想将一直持守的价值观一事奉、忠心、委身带给下一代或在朋辈面前行出来。那些想在四十岁后仍然在职场上无风无险过活的人，发现这些想法完全不被他人欣赏，又不合时宜，要活出这些信念，谈何容易。（理察·桑内特（Richard Sennett）所著的《职场启示录》（*The Corrosion of Character*）一书在这方面，描绘得十分细腻。）

除了要处理工作与信仰的融合外，我们还须注意在职场上五个塑造在职人士信念的因素：

1. 实际的无神论

很多当代的职场都假设了没有神的存在，因此他们认为无须向神负责，神也不会插手他们的业务上。现代主义者的思想模式是以因果关系主导商业运作的，即如果做了 X，就会出现 Y 的情况，但事实并非事事如是。例如：英国广播公司（BBC）成立时，从神里领受了一个清晰、明确的使命—不单是为人提供娱乐。很多大规模的公司都秉持基督教的原则成立—巴克莱（Barclays）、吉伯利（Cadbury）、亨

特利与帕尔默 (Huntley & Palmes)、劳埃德 (Lloyds)、兰克 (Rank)、雷杰与高文 (Reckitt & Coleman)、朗特里 (Rowntree) 等, 有时它们会以履行社会公义为目标, 为人提供就业机会, 与纯为赚取利润截然不同。

实际的无神论很容易令基督徒有同样的看法—在经济发展的过程中, 忽略了神的参与。圣经记载神使蝗虫摧毁所有农作物; 又可以使以色列地三年不降雨; 更可以使用亚述王给以色列人上了属灵的一课。神能呼风唤雨, 又能差使事奉别神的君王, 但我们是否相信祂大能的手能影响今天的经济? 我们要深信神在每项事情上的参与, 祂能在董事会引领董事们的方向, 同样也能给面包店的制饼师指引, 木匠耶稣不是也曾指示渔夫彼得在哪里下网吗?

2. 人 = 功能

西方人士一生与人会面的次数较前几代的人为多, 但大部分的接触都是蜻蜓点水, 流于表面和肤浅。同样, 现代人转换工作的次数也较二十年前的人频密。今日, 在同区居住及工作的人数也较少, 以上种种原因, 进一步影响着工作间人与人之间的关系。结果, 同事就沦为功能的提供者—他们不再是一个完整的人, 而是一台机器。在不知不觉间, 同事互不干涉、漠不关心, 所以我们必须以神的眼睛看待同事, 这是很重要的。

3. 个人主义

今日的职场和社会虽然常常提到队工, 但其实个人主义的思想却大行其道。因此, 独来独往和错误的自主自立意识形态, 可能已不知不觉地渗入了基督徒的生活模式中, 使他们与基督的身体—智慧、鼓励及祷告分割了, 因而职场事工很容易变成「各人单顾自己的事」的事工。

4. 唯物主义 / 消费主义与「知足」的问题

无可否认, 大部分在职人士的推动力都是来自金钱。一个人在地位上的分别可见于其拥有的物质—车子的型号、办公室的面积、花红的数目。同样, 人都希望将成功的一面展现出来—穿着名牌的服饰、驾驶名贵的房车等。一个基督徒董事长可能认为一辆万事达房车已足够, 但董事会却想在顾客面前炫耀他们是一间成功的公司。故此, 其中一个方法, 就是要在公司的高层人员身上, 显示成功的象征。有人会认为这是无可厚非的, 但这些意识形态, 同样会塑造我们看别人的标准。

公司内的资本主义不断膨胀, 令人也逐渐变得贪得无厌。很多公司希望在通货膨胀下, 利润仍可持续上升。总之, 今年要比去年多。员工受到这方面的影响, 也

同样渴望甚么都是越多越好。杰夫·沙塔克 (Geoff Shattock) 曾对一大群听众说：「我可以准确地告诉你们，这房子里的人想拥有多少财富。」接着，他等了片刻，让他们稍作盘算，然后说：「越多越好。」今日，我们认为这是理所当然的，但当最初引入以件数来计算工资的方法时，工人只会完成他们足够维持生计的数量——这就是知足。

今日，人为了金钱愿意牺牲时间，其实这是不值得的。

国邦在伦敦一间地产公司工作，由于他表现出色，便获邀成为合伙人，但他却断然拒绝，原因是公司要求他签署一份合约，合约订明他至少工作至五时三十分后，才可以下班，他认为这就等于剥削了他与家人相聚的时间。尽管他连续十一年获得邀请，但他每次都拒绝。他依旧驾驶福特嘉年华房车往返公司，虽然在价值上，嘉年华跟法拉利有天渊之别，但两者的功能却是一样。在第十二年，公司再次邀请他加盟，并表示已删除了要求他五时三十分后工作的附带条件。

很多人不是在长时间工作或与家人相聚两者中作出选择，而是在长时间工作与失业之间二择其一。因此，我们不要误以为所有长时间工作的人都是因为唯物主义或出于其他自私的动机。

5. 工作 = 价值

投放越多时间在工作上的人，就越觉得工作是身分和价值的象征。基督徒也不能免疫，特别是在工作上不断被灌输这种思想后，他们也认为事奉是取悦神的途径——靠事奉得救，虽然信徒对事奉的理解不正确，但在信信徒也自觉在事奉上无能为力了，所以必须加强教导，使他们明白得救是本乎恩，也因着信。

「没有工作的人生——了无趣味；
没有休息的人生——苦不堪言；
没有玩乐的人生——枯燥乏味；
没有反省的人生——空洞无物；
没有上帝的人生——全无意义。」

「人生最糟的是投放了七份一时间在星期一。」
美国陆军物资指挥 (US Army Material Command) 汤姆斯·韦恩巴萨 (Thomas 'Wayne' Brazell)

「白领人员及中层经理级面对的恐惧大于沉闷，随压力而来的疾病远多于因工作需要而使用重型机械或有毒化学物质所造成的疾病。」

一位被压迫的中层人员艾尔· 瑞斯 (Earl Shorris)

「英国社会认为金钱比时间重要。」

第四章 支援职场信徒的四大秘诀

「一年前，我讲了四篇有关工作的信息，没料到会收到这么多正面的回响，这是我事奉以来从未遇过的。当信徒发现圣经与他们日常生活相关时，他们感到非常兴奋。」

大卫·莫利斯牧师 (Rev Dave Morris)

职场信徒期望得到你的支援

你无需付出太多额外的时间去支援职场信徒，你只需要认同他们在职者的身分，并乐意聆听他们的分享。吉尔·丹迪 (Gill Dandy) 在一间公关公司工作，她表示在工作上获得牧师很大的支持。到底她的牧师作了甚么？

「我并不是说他给予我很多工作方面的教导，而是他时常在崇拜中，或多或少的肯定我作为在职者的角色，可能只是祈祷中的片言只语或是讲道里的零星小段，但至少他有提及我这角色。」

作为牧者，在职场牧养事工上，我们要达到甚么目标？

1. 帮助信徒整合信仰与工作

- 鼓励信徒在日常工作中，活出信仰、实践信仰、分享信仰。
- 激发信徒在职场上的属灵意识，操练他们时刻察验上帝的同在。
- 装备及劝勉信徒不要效法世界。
- 装备及鼓励信徒主动以祷告及行动转化职场。

2. 帮助信徒整合信仰、工作与生活

- 帮助信徒明白怎样管理他们的生命，使之在与神的关系上、家庭上、工作上、休息上，都能取得平衡。
- 鼓励信徒向同侪或导师分享他们的工作情况及工作与他们生命的关系。

以下提供四种秘诀，助你达成目标：

秘诀一：创建信仰框架

为鼓励信徒将工作与信仰整合，他们必须作出以下六个认信：

1. 我信工作与神息息相关

工作不仅是为信徒、为世人、为贫穷人而设，更是为神国度的事工，为向创造者

表达崇敬而设。

2. 我信工作是神起初为人类计划的一部分

3. 我信基本的召命是作耶稣基督的仆人

信徒一生的定义不在乎工作，乃在乎他与神及与人的关系。在神眼中，他们工作的重要性绝不比大主教逊色。

4. 我信无论在哪里工作或作甚么，都会得到弟兄姊妹的支持

无论信徒散布在世界的哪一个角落，又或是聚集在教会或信徒家中，弟兄姊妹都会给予同样的支援。

5. 我信职场是属灵成长、发展事工及传扬福音的地方

6. 我信我不会将工作变成偶像

信徒要遵守安息日，并尽上自己的责任和义务，照顾家人、朋友，建立教会。

秘诀二：结合工作与召命

「一年前，我讲了四篇有关工作的信息，弟兄姊妹的反应是空前的热烈，没料到会收到这么多正面的回响，这是我事奉以来从未遇过的。信徒与我谈论这事，更重要的是在之后的几个星期，他们仍然在讨论。当信徒发现圣经与他们日常生活相关时，他们感到非常兴奋。

之后发生了一件平常，但别具意义的事。

有一位会友最近告诉我有一个主日，我传讲有关膏抹的信息。接着的第二天，在她驾车到公司的途中，她依照交通灯指示停下车子，在她脑海里突然出现了一个信息：『今天我可以求神膏抹我的工作。』于是她为此祷告。她告诉我这样祷告真的能帮助她，虽然我还未告诉她可以在职场上求圣灵加给她力量，但她却自己作了，因为我们在一年前已为信徒的信仰根基打好基础，我们还在微小的地方，加强教导。」

大卫·莫利斯牧师

莫利斯牧师的会友在工作上保持属灵意识，她知道她的工作和职场是与神有关的，她也知道怎样把两者整合起来。

她一生投放了 65% 的醒着时间在职场，这对她来说，已不再是一件苦事。

支援职场信徒的秘诀其实很简单。

我们无须将今年余下的时间通通放在教导及传讲有关工作的信息上，这样一面倒，只会导致信徒发育不全，其实秘诀就是为信徒建立一个信仰的基础架构，然后一步一步的使它更加坚固。

这样做的目的是要将信徒在非信徒当中面对的工作问题，成为整间教会日常关注的一部分——它不应被忽略，也不应被过分重视。

整全的宣教

教会在职场上作出的贡献不应只局限于协助信徒解决压力问题，以及鼓励他们行事正直等方面，我们应进一步鼓励他们挑战及转化公司的信念、架构和道德文化。假如信徒要为耶稣改变英国，他们便需要在职场上打更多美好的仗。

因此，信徒需要面对三个层面的职场问题，在某些情况下，他们可能需要寻求教会以外的专业人士协助。

1. 微观经济层面：个人道德抉择

信徒每日都面对无数的道德抉择，但却很少有时间可以在抉择前后细思想。他们需要信仰架构帮助他们作出抉择，但无论他们的抉择正确与否，他们都需要教牧的支持。

2. 中观经济层面：涉及公司与机构、商业与国家、商业与社会之间的关系的道德、伦理责任

利润对任何一间公司来说，犹如氧气对人一样重要，但利润或氧气不是他们生存的唯一目的，还有其他，例如：甚么是公司对于服事群体的商业责任？

3. 宏观经济层面：在经济体系里，蕴含在资本主义中的道德、伦理问题

从宏观的角度看，现时的前景并不明朗，至少人对于工作前景不感到乐观，牧师的角色不是要为资本主义带来的恶果制订解决方法，而是要像先知般斥责罪恶，保护贫穷人。

我们需要帮助信徒从基督教的角度看资本主义，毕竟这是主导全球的意识形态，而且还不断在日常生活里渗透影响力，比世界上的其他宗教更甚。

秘诀三：一颗聆听的心

大部分会友知道牧者的工作十分繁重，这对你的工作范围没有丝毫影响，但就会令弟兄姊妹却步，不敢与你分享职场上的苦与乐，除非他们面对危机，否则也免得打扰你的工作。信徒若遭遇紧急事故，牧者只是他们第五个求救的对象—先是消防处，然后是警察局、救护车、汽车会，之后才是牧师。在支离破碎的社会里，人们面对沉重的工作压力，加上人的流动性大，人与人之间互不认识—英国大部分人不知道邻居姓甚名谁，人与人之间的接触减少，使我们难于与人建立深入的关系。

个别聆听

聆听是一种很重要的工具。

当你认为工作重要时，你的对话模式亦会转变。传统上，人们不会从属灵的角度谈论工作，除非工作影响他们在教会的事奉，或影响他 / 她作为一个好父亲 / 母亲、妻子 / 丈夫、会友、朋友……

当你与信徒谈及他们的工作，你会有意想不到的发现。我一直以为航空服务员在中途站会有机会与其他航空服务员建立关系，但现实却并非如此。在大型的航空公司里，航空服务员一年内很少会与同一组人员合作超过两次，他们只会在起飞前一小时一同出席简介会，之后便各就各位，很少有其他机会接触。起初，我认为这是一份经常与人接触，有无数传福音机会的工作，原来事实却刚刚相反。

因此，我们不要太快下定论，以为工作时间长，与人接触的机会就较多。有些很忙碌的人与配偶及家人也有很深入、亲密及满足的关系，沟通可以在五分钟内由「喂」一声开始，然后建立亲密的关系，也有夫妇用数小时作深入的沟通。不过，很多人仍然认为时间的长短与关系的建立有着密切的关系。整体上，英国的家庭都是受害者。

当牧师刻意制造机会，聆听信徒分享时，就会清楚了解他们需要甚么支援。有一位牧师在星期六早上，进行了一个有关工作的讨论，他首先以一套二十分钟有关工作的短片开始，然后问信徒希望获得甚么支援。安德烈·沃夫牧师 (Rev Andrew Waugh) 与其中一位信徒交谈，知道他在八年的工作里，上司没有对他说过一句鼓励性的说话，于是他立即买了一个小皮包，放入一块白石，在他上班时送给他，并以启 2:17 鼓励他：

「圣灵向众教会所说的话，凡有耳的，就当听！得胜的，我必将那隐藏的吗哪赐给他；并赐他一块白石，石上写着新名；除了那领受的以外，没有人能认识。」

亲身探访

如果有人人在办公时间，就算只是在午饭时间探访在职信徒，他们也会感到非常高

兴，并对到访者非常感激，此举对你和信徒都有重大的影响，就算你只是坐在接待处十分钟，你也能体会到那间公司 / 工厂的工作气氛及文化。虽然在你身边擦身而过的只是一、两个人，但最重要的是你能亲身了解信徒的工作环境。这样，你便已进入了他们的世界，因而更容易了解他们所面对的问题。

有一位牧师到工厂探访一位在教会服事多年的区委，这间工厂是由那位区委投资开设的。当他们一起同行时，那区委突然哭起来，牧师问道：「你为甚么事难过呢？」他回答：「三十年来，这是第一次有教会人士关心我在教会以外的工作。」

实地体验

在这几年来，彼得·克拉克牧师（Rev Peter Clark）每月都会腾出一日的时间到不同的职场工作，但与他一起工作的不一定是他的会友。几年来，他从事过牧羊业、又当过急性精神病房助理、火车车长、股票经纪、以警卫队名义当 VIP 等。他会穿着军服或西装，接触不同阶层的人。以前他曾担任英国空军部体能训练导师，所以他会到空军部不同的组别探访曾接受过他训练的人。这些体验的好处显而易见——他有机会认识别人，更可以经常与人分享福音。此外，他亦透过教会的通讯，与弟兄姊妹分享每月一日的体验，其后更有弟兄姊妹主动致电邀请他到他们的职场体验。克拉克牧师觉得这些实地体验不单为他增添了不少乐趣，更使他能更深入地认识他的会友和了解他们面对的挑战，也使他发现人生真实的一面，丰富了他讲道的内容。

电话慰问

在办公时间，以电话方式关心职场信徒也是一个好方法，但也要视乎个别情况而定，有些人喜欢这种方式，有些却不，所以最好是事先征询信徒的意愿。

小型问卷调查

你可以用几条简单的问题调查会友的意见，例如：

- 你现时在哪方面面对最大的问题：
 - 家庭？
 - 工作 / 学业？
 - 灵命成长？
- 你认为教会在这些问题上，怎样能提供更适切的支援？
- 在未来六个月，你希望我在讲道 / 教导中探讨哪些课题（可举两、三个题目）？

起初，你可能收到的是神学上的问题，因为你的会友认为讲道 / 教导只会讲论「属灵」的问题，但时间长了，他们就会改变，问题就会到位些。接着，你便会有意想不到的收获。

伊恩·高菲牧师（Rev Ian Coffey）征询一个青年小组的意见，问他们在未来八个星期日傍晚的聚会中，希望听甚么主题的讲道。高菲牧师与教会长老尝试猜测，但只猜中其中两个。

第七章刊登了一份教会问卷样本，这是根据大卫·葛特理察牧师（Rev David Gooderidge）设计的问卷而修订的。

讲道晚宴

西门·史提亚牧师（Rev Simon Steer）曾经在一个夏季里，两至三次将六星期后用的讲道经文预先给了一个家庭或一班朋友，邀请他们细阅经文的内容，思想这些经文对他们的意义和所带出的问题，然后在讲道前几星期，史提亚牧师就在与他们一起吃晚饭时进行讨论。这方法有几个好处：第一，可了解信徒怎样与圣经产生互动；第二，可了解他们所关注的问题；第三，可加深对信徒的认识；第四，参与的信徒会感到在教会的事工上有份。

与时俱进

偶尔阅读报章的财经版或挑一些商业刊物，如《今日管理》（*Management Today*）等，或任何职场信徒关心的资料来阅读，也是非常有帮助的。

了解行情

我的教会有些弟兄姊妹会定期将他们行内的文章给我阅读，你不妨也鼓励一些弟兄姊妹偶尔将他们行内的杂志给你看，例如：《弧焊月刊》（*Arc Welding Monthly*），它可能不是一本很有吸引力的读物，但却可以让你尽快了解信徒在他的行业中所面对的问题。

秘诀四：建立支援网络

支援及责任对职场事工的果效有十分大的影响。你的信徒在哪里取得支援并不重要，最重要的是他们已经取得支援。配偶能提供极大的支援，但若想支援真正有效，就得将普通的问题如：「老公 / 老婆，你的工作怎么样？」变成属灵的探问。同样，现有的支援架构如小组等，只要它能将工作的课题放进每次的聚会中，便可以提供帮助，这不是指要举办一系列四至六个有关工作的聚会，而是将这段时间让弟兄姊妹分享职场事工，为职场事工祷告，并使之成为小组聚会中固定的环节。若能鼓励信徒各自制订一个事工计划，就已经等同向前迈进了一大步（请参看第七章）。

不过，对很多忙碌的在职者，特别是男性来说，他们通常不喜欢在小组中分享他

们面对的工作问题。此外，按照传统在八时开始小组聚会，这也未必是最佳的时间，所以你可以考虑更改时间和地点，以方便在职信徒。有一位牧师在职场开设了一个早上查经班，或许你可考虑举办每月一次晚餐祈祷会，时间可以安排在晚上八时半或九时。

短期小组

阿德里安·沃尔特（Adrian Walter）是职场事工的主要负责人，他很热心推动职场事工。去年，他教会容许信徒选择六个星期不参与正常的小组聚会，改为跟阿德里安一同专注推动职场事工。他一年举办几次连续六堂的职场聚会，这项安排，使他们能更有效地运用资源，即能叫很多弟兄姊妹知道，职场事工不单是负责人的一腔热诚，而是可具体地实现的，而且在这项事工上有心的信徒并不是如你想象中般少。

同声同气

我们可以为工作性质相同、职级相同或面对某种特殊压力的肢体成立一个小组，这样他们在分享时便会觉得更有共鸣。

高菲牧师为工作性质相同的肢体分别成立了不同类型的小组，使他们能够聆听在同一行业中，其他人所面对的挑战。首三个成立的小组是为教师、健康护理员及经商人士而设的，接着，他又问会友有没有兴趣成立其他小组，继而便为地方政府人员、公务员及社会服务员成立了三个小组，其实高菲牧师只是一位催化者及聆听者。

有一间教会采用了同一种构思，就是在周末让信徒根据他们的职业，自由组成小组。有十一位教师组成了一组，他们在讨论中发现，彼此在课室都曾受袭击，之前他们全不知情，也没有想过可以互相支持。

另一方面，我们不要忽略了从事体力劳动工作的肢体，因为在一般以中产阶级信徒占多数的教会中，上述类别的信徒通常都会觉得自己是被忽略的一群。

格雷格·安德逊（Greg Anderson）在一间另类的教会事奉，这间教会的核心成员多是移居海外的公司董事及高级行政人员，他们花了半生的时间在飞机上，故安德逊希望让他们聚首一堂，彼此分享所面对的问题，于是就在一间餐厅举行每六个星期一次的晚宴，他有时会邀请一些人先打开话匣子，有时就由他自己开始，但很多时他只是一个聆听者。

为信徒预备一个安全及固定的地方，让他们尽上本份，建立支援网络，这是大有果效的。工作本身可以成为助力，又能持续建立信徒的属灵意识，为他们的祷告

生活及行事为人注入新动力。

「一位男士站在火车站的月台上，有人问他：『你是谁？』他回答：『我是一个基督徒，现在乔装成为一位会计师。』」

「……当一块肉变坏，我们不应将责任归咎于那块肉及引致它变坏的细菌，归根究底，是盐没有发挥它的功效……」

约翰·斯托得 (John Stott)

「得到别人的聆听近乎得到别人的爱，一般人都难以分辨。」

大卫·奥斯堡格 (David Augsburger) 《爱的沟通》(Caring Enough to Hear)

「工作不是一小撮人的职务问题，而是差不多每个人的核心问题。」

第五章 支援职场信徒的五十种良方

「耶稣的教导事工有 54% 是他回应别人开口和心里发出的提问。」

宣讲在职者关心的课题

几年前，柏克莱集团（Barclay Group）的基督徒团契邀请我在他们的周年会议上分享。当时，英国已持续了好几年的经济衰退，银行界削减了数以千个职位，柏克莱银行也没有例外。他们建议给我的题目是焦虑，无可否认，焦虑正困扰着白领阶层，所以我并不感到意外。

但这问题在另一方面引起我担心，数以千计的教会都是以中产阶级为主，信徒面对失业问题，终日诚惶诚恐，教会好像已经处理了信徒的焦虑问题，但在感觉上他们仍然充满忧虑。

为何会出现这种情况？

当然并非牧者对这问题漠不关心。

圣经是否没有给予这方面的教导？还是我们忽略了？我们一方面不让人的问题牵着教导的方向。另一方面，我们又需要正视人的问题，我们需要问，为何我们的教导总令人觉得与生活毫不相关？圣经明明不是这样的。

我认为有两个主要原因：

1. 传道人未能敏感地意识到圣经中与工作及其相关的课题，结果我们就找不到相关的经文。
2. 就方法而言，有些传道人承袭了错误的方法，没有回应人真正的问题。

还有很多原因，我们会讨论一些，但其中一个主因，是教会欠缺一个收集会友意见的机制。一个有关讲道的全国性调查显示，少于 1% 的受访者表示他们有正式向教会表达意见的机会，但每位曾反映意见的信徒均表示他们的意见最终都是石沈大海。菲·汤姆斯牧师（Rev Phil Thomas）提出：

「今时今日，任何行业都需要收集意见……你也不例外。」

如果我们不知道别人的提问，又怎能给予答案，除非向他们求证，否则我们不能确定是否为他们提供了适切的帮助。

此外，我们选取的讲题也可能妨碍了我们回应人的真正需要，例如：在英国，很多讲道的经文内容可以在释经书或全年圣经选文集内找到，这些书有一定的作用，但却不是教导圣经真理的唯一方法，由于有很多教牧采用，所以导致有 50% 的基督徒从未听过一篇有关工作的讲道。

研究显示，耶稣的教导中，有 54% 是他回应别人开口和心里发出的提问。

「耶稣知道他们所议论的，就说：『你们心里议论的是甚么呢？』」（路 5:22）

有时，经文已清楚交待他们发问的动机不纯正，在路 10:29，律法师说：「……那人要显明自己有理，就对耶稣说：『谁是我的邻舍呢？』」

接着记载好撒马利亚人的比喻，就是耶稣详细回答一个动机不纯正的人的提问，耶稣没有让听众决定他全盘的教导内容，但却经常以听众的发问开始。彼得·亚当（Peter Adam）在他所著的《宣讲神的话语》（*Speaking God's Word*）一书中，分析彼得在五旬节的讲道，使我们反省到，我们未能应用圣经来教导讲道的方法。

亚当说路加收录了彼得在五旬节的讲道，目的是要给我们一个讲道模式，就是讲题本身要具争议性。他接着从结构及内容分析，但却忽略了听众和环境的重要性。彼得的教导是回应一些特别的提问，亚当知道这点，但却没有就这点继续发挥。彼得的讲道不是受圣经选文集所规定，也不是按系统地一段接一段的教导圣经，而是回应群众提问有关他们所看见、所听见的神迹奇事。他不是因为这星期在会堂读的哈弗他拉（Raftorah）是约珥书，就传讲约珥的信息，而是因为人们觉得彼得和门徒不应在已初就喝得酩酊大醉，约珥先知所说的话，正是圣经的预言，亦正解释此事为何发生。同样，阿摩司没有传讲申命记，他只是以申命记的真理，应用在当时的社会经济环境上，因此，选取圣经的内容来讲道应由实际的处境、人们的需要及提问出发。

现将话题转到聆听。比尔·海布斯（Bill Hybels）想了解信徒的生命状况，于是找了八、九个会友，请他们各自提议五十个讲题。然后在周末与他们一起讨论他们选择这些题目的原因，接着再与教会领袖商讨。对于我们来说，我们大部分都不能像他那样，投资那么多时间进行调查，但我们可以从中学习，最关键的是询问的对象，毕竟最容易找的对象是执事和长老，他们十分关注教会附近发生的事务，其他较远的问题就没有放在心上，这反映传统教会所关注的，并非是会友面对的问题。

看看有甚么发现

创世记第一章

很多人都曾宣讲创世记第一章的信息，但重点都放在创造天地万物的主身上或回应科学质疑经文的合理性，无疑两者都是重要的，因为前者宣告神是天地万物的创造主，后者解答了大部分信徒面对科学质疑创世记第一章的可信性，但这不是唯一可宣讲的题目。在创世记第一章，随着神出现的「造」字有十一个（英文的”made”字则出现了五次），我们所见的图画就是神在工作，这是很重要的，我们看到为何有神形象的人在伊甸园获赐予工作，因为神和人也是工人。

但以理

跟约瑟和尼希米一样，但以理是在一个敬拜别神的国家里身居要职，从但以理身上，我们不单要学习怎样在敬拜别神的世界中生活，而且要学习怎样在当中工作。

在但以理书第一章及第六章，我们可以学习怎样在职场上处理道德伦理的挑战，究竟是有智慧的妥协，还是坚守立场。

施弗拉和普阿

她们的事迹记载在出埃及记第一章，她们不只是在主日学中受推崇的女中豪杰，她们从事健康服务业，在执行杀婴政策的压力下，她们不畏强权，拯救无限，成为美德的典范。

大卫

在诗篇 144:1，大卫说：「耶和华我的盘石是应当称颂的！他教导我的手争战，教导我的指头打仗。」打仗是他工作的一部分，他承认神的手在当中参与。

我们是否真的相信神能够为我们每一个人提供在职培训，甚至远超过雇主所提供的培训项目？

我们也可以大卫和扫罗的关系为例，说明雇员对雇主要持尊敬的态度，正如保罗在罗马书 13: 1 所说：「凡掌权的，都是神所命的。」

耶弗他

据士师记 11:1-12 记载，耶弗他是个大能的勇士，他被兄弟赶逐，使他十分痛苦，因此他很渴望成功。时机终于到了，基列人面临亚扪人严重的威胁，便要求耶弗他的保护。双方达成协议，如果耶弗他打胜，他就成为基列人的领袖。他向神许愿，如果神使他打胜，无论是谁，先从门出来迎接他的都献给神为祭。他可曾想过第一个到门迎接他的会是谁？他喜爱的小狗？婢女？他起了一个不顾后果的誓言，这誓言是建基于渴望成功、野心及缺乏安全感上。事实上，神并没有命他立誓，但耶弗他最后却把他的家庭牺牲在事业的祭坛上。

你认为这些例子与我们的会友相关吗？

传道书叫人要快乐，又带出工作的限制；箴言充满在职者的智慧；阿摩司书关注受经济剥削的弱势社群。

总的来说，圣经提供了包罗万有有关工作的题材。

主题式讲道及教导

尽管圣经提供了很多有关工作的经文，但我们也可以主题方式作教导。这是很重要的，因为很多人都需要接受有关工作、召命、职场事工的基本教导，从而建立一个稳固的基础，如果我们要待找到合适的经文或以释经的方式才开始，就未必能做到。

以下列出一些主题，首五个最重要，最好能先处理：

职场神学	成功	压力
召命	失败	时间管理
职场事工	野心	调情挑逗
职场见证	闲暇	性诱惑
与上司相处之道	休息	说真话
掌权	安息日	环保问题
创造	金钱 / 债务	职场灵性

以上的主题绝不深奥，信徒不会在工作的讲道系列里，第一个星期便期望一篇薪酬与表现挂钩的神学，也不是要一跳便跳到以神学的角度，批评从叶忒罗建议摩西委任审判官看现代模式的时间管理。当然，有一个整体的架构对年青人及成年人来说都是重要的，这是一个难得的机会，以圣经教导年青人及大专生有关工作的课题，让他们寻找工作时，着重寻求上帝的心意。同样，较早前曾提到他们需要有一个属灵的眼光去看他们所选修的科目，CARE 出版的《学界属灵反省的起点》（*Entry Points for Christian Reflection within Education*）一书，在这方面提供了很详尽的资料。

实例

我们所用的实例以带出福音与人生不同层面的关联为主，在提后 2:4-6，保罗就以当时人的工作为例子——士兵的焦点、农夫的辛劳、运动员的按规比赛。

当你了解职场，并连系他们所读、所听、所看的资料，你会发现类似的例子俯拾皆是。

崇拜—祷告、诗歌

在崇拜中可以加入很多充满创意的元素，以建立信徒对工作的属灵意识，以下是一些提议：

一般的祷告

最简单帮助信徒建构属灵意识的方法就是在一般祷告里提及工作和学业，例如以下的认罪祷文：

「主阿！我们把与人的关系摆在祢面前，求祢鉴察我们对家人、邻居、同事和同学是否有所亏欠，让我们懂得效法祢的大爱。」

上述祷文中，「同事和同学」寥寥数语，已迅即将这祷告转化为对会众的勉励，使他们知道属灵生命与工作或学业是不能分割的。神关注我们朝九晚五的生活，其实，说这句话只需短短三秒而已。

为觅得新工作的肢体而祷告

末底改对以斯帖说：「此时你若闭口不言，犹大人必从别处得解脱，蒙拯救，你和你父家必致灭亡。焉知你得了王后的位分，不是为现今的机会吗？」（斯 4:14）

若有弟兄姊妹觅得一份新工作，我们就要把握这个好机会，为他 / 她愿意接受神的呼召到职场事奉，并能认识到工作的策略性意义及将要面对的同事关系祷告。以斯帖与服事乃缦的一个无名女子（王下 5 章）是两个很明显的例子，说明人虽然不能预料身处的位置，却能发挥具策略性的影响力。

为某特定时间承受较多压力的职场信徒祷告

各行各业的旺季不同：会计师最忙是申报税项；教师最忙是应付教育标准局的学校评核；零售商最忙是速销期；牧羊人最忙是产羊期，我们可以在崇拜或代祷事项中记念他们的需要。

祝福

有一位牧师祝福会众时，会吩咐他们面向出口—这是一个简单但具影响力的做法，象征信徒蒙神祝福进到世界服事。

职场宣教士

相关的模式有很多：

TTT—即「明日此时」(This Time Tomorrow)，我们可以一星期或两星期一次，在主日崇拜中访问一些在职信徒翌日此时他们会做甚么。如果翌日是公众假期，就改为问「星期二此时」(This Time Tuesday) 他们会做甚么。由于这是固定在崇拜时进行的，就算今次选不中的弟兄姊妹也不会介意，因为仍然有机会。

公开分享—据我所知，最少有两间教会在每个主日都会腾出一段时间，公开给弟兄姊妹分享在过去一星期神在他们身上的奇妙作为。同样，因为这是每星期都有的项目，便建立了弟兄姊妹的期望，并认同神在作工，他们便会将自己的事情带到教会。有信徒说：「在我们的教会，所有人都知道圣经与我们的生活息息相关。」

认领在职者—有一间教会认领了一个本地警察，而你可以认领一间公司，为它祷告。有些教会则为本地足球会祷告，他们的牧师也在足球会当会牧。

奉献

付出金钱与付出劳力之间的关系不证自明，我们可以定时及自然地在奉献中提及工作，相关的主题可编排如下：

- 为工作献上感谢
- 为神所赐予的技能献上感谢
- 认同管家的需要
- 为有一个稳健的经济献上感谢
- 认同神是金钱的来源
- 为金钱献上感谢
- 为有能力施予献上感谢

圣餐

圣餐的饼和酒是他人工作的成果，这虽然是很显浅的道理，但却值得深思。

盐礼

马太福音第五章提到盐在世上的功用。有一间教会采用这个意念，设计了一个简单但却使人感动的仪式—会友往前取少量盐放在手上，然后一同祷告，同心委身作世上的盐，之后，把盐吃了，作为一个委身的表示。

圣乐、诗歌及合唱

一般诗集很少收集有关工作的诗歌，但 *Touching the Pulse: Worship and Where We Work* 就是一本精妙的诗歌集，它收集了超过一百首以上有关工作的圣诗、短歌、

诗章、文选、祷文及心得。我们可以诗歌作为为工作的祷告，其中一种方式是将歌词稍作更改，如在〈在我的生命里，愿主得荣耀〉中加一小节—「在我的工作里，愿主得荣耀」。

礼仪年

一年里有三个明显的节日可以引起人们对工作的关注：收割节、特祷主日（属于圣公会传统）及劳动节。

1. 收割节

远离郊区或在生产食物区居住的人，很难联想到蔬果与父母每星期辛勤工作的关系。有些教会想出很有创意的方法，将世上的工作与神的供应明显联系起来。

有一间教会在祭坛前摆设了很多工作所需用的工具—梯、头盔、听筒、拖把、电脑等。

有些教会则邀请信徒带一件他们日常生活所需用的物品回教会，然后放在台前，接着便为这些物件的象征意义祷告。一位女士带了一块尿布，有一位男士则带了他的离职资料表。

另外，有一间教会在四周展示信徒的工作照片。

2. 特祷主日

特祷主日是在四月初的，教会会祈求神祝福农夫所撒的种，求祂赐予好收成。这反映圣公会的礼仪与人的工作相关。现在我们可以将特祷日安排在课税年度之后的第一个主日，也可以同样安排在四月初，在新一个财政年度开始的月份，我们可以求神借着我们的工供应我们日常所需。犁田主日通常是在二月，在犁田季节开始前，人们会将一把犁带到教会接受祝福。今天可能找不到相对应的主日，但也可以感谢神赐予生产工具，帮助我们利用它供应我们和家人的需要，这未尝不是一个好建议。

3. 劳动节

工党与劳工阶层的联系已不及以往般紧密和明显，但劳动节仍保留与「劳工」的一些关系，因此，这是一个传讲有关工作的信息的合适时候。

装饰

在邦斯特柏（Barnstable），有一间很大的弟兄会（Brethren Church），名为格洛斯维诺（Grosvenor）教会，这间教会是由一个美丽的火车站改建而成。在教会的出口有一个指示牌，写着「你们将进入宣教的禾场。」

当然，并非每个人都可以为加这个信息而兴建一间新教堂，所以，我们可以将这概念活学活用。我们不妨考虑一下善用教会的壁报板。很多教会会在壁报板上贴上一幅地区图，上面写着小组组长的名字和地址。另外可能会贴上一幅世界地图，上面有着宣教士的名字及工场位置，我们有没有想过贴上第三幅地图？上面有着职场及学校「宣教士」的名字及地点。这样不单能建立工作的意识，也能让肢体互通消息，建立关系。

我们也可以参考宣教士的海外来鸿，将其模式应用在职场宣教士上，你可以使用类似的宣教士档案（见第七章），让职场宣教士透过这简单的形式，报告他们职场宣教的情况—每月邀请一个小组填写，然后贴在壁报板上，喜欢的话，可以附上照片。这方法既可建立肢体间的关系，又带来不少趣味及感人的故事。有一位牧师称他其中一位「职场同工」为工业界的牧师。

帮助在职者自助

第七章列出了一张清单，除了可以帮助在职者自助外，也希望帮助他们支援其他人及帮助你支援他们。以下提议一些简单方法，你可以鼓励信徒在工作上保持属灵意识，但我们需要先了解信徒的上班路程、乘搭的交通工具和喜欢选用的资料：

- 鼓励信徒刻意在每日区分一特定时间出来：有一位商人，他在到达滑铁卢（Waterloo）前都不会购买《金融时报》，因为他在火车途中是他在一日里唯一可以读圣经的时间。另外有一位男士，他每天都会驾车返公司，当途经一棵很特别的树时，便开始祷告，因为那棵树是一个标记，提醒他谁是他真正的老板。
- 鼓励信徒放置一些与信仰有关的物件在办公室—很多人会利用摆设或科研产品提醒他们在职场的身分，例如：电脑萤幕保护装置上一些明显或隐藏的字句、手提电话显示屏上的一些简单信息，如「平安」、有属灵意味的桌面摆设，如一本圣经，有一位信徒摆放了一只大贝壳，因这只贝壳令他回忆起受洗时的情景。
- 为驾驶人士及乘坐长途车的信徒建立一个录音带图书馆，这不单包括一般教导的录音带，也包括圣经录音带。
- 鼓励信徒选用圣经导读—你可能有你喜爱的一本，而基甸圣经（Gideon Bibles）及当·卡森的《神的爱》（Love of God）也是一个不错的选择。前者为信徒提供一个阅读计划，后者是按麦克世（McCheyne）的建议，引导信徒在一年里阅读全本圣经。
- 制作教会网页，每星期提供有关工作反思的文章，或为信徒提供网站连结，让他们找到与工作有关的网页，例如 LICC's Word-for the Week。
- 推动电子祷告：以电邮祷告炼方式，加强会友间的联系。

如果我们不知道别人的提问，又怎能给予答案。除非向他们求证，否则我们不能确定是否为他们提供了适切的帮助。

「彼得在使徒行传第二章的信息不是由圣经选文集所编定，而是他回应人发问有关他们所看见的神迹奇事。」

第六章 大好时机

我认识许多基督徒都很想为神发挥信仰的影响力，从而带来改变。

很多牧者也想帮助他们。

职场不是专家研究的课题，也不是一小撮人需要处理的问题，而是一个会深深影响社会里每个人的核心问题。

很多基督徒把生命分成两部分——在工余时是一个不屈不挠的基督徒，但在工作上却是一个不节不扣的世俗人。

这是他们清醒的时候了！很多人会因此而感激我们。他们是一群爱主的基督徒，所以，当他们知道无论作甚么都能服事神，又能被神使用时，便会感到非常高兴。他们将有机会在投放最多醒着时间的地方，靠着神的大爱、恩典和智慧来事奉祂。

当然，还有许多基督徒的生命是完整的，没有被割裂。在《欢天喜地星期一》一书中，我提出基督徒可以在职场上作见证的六个层面。书中辑录了一些见证，从而带出神怎样在不同的层面使用信徒——让信徒透过参与、工作及从圣经的角度看个人、文化及工作，在神给予的机会下，乐于与人分享福音。

几个月前，我在曼彻斯特（Manchester）的一间教会分享，之后，有几位弟兄姊妹告诉我神怎样在他们所处的地方使用他们——牧养别人、持守道德、伦理和与人分享福音。一位商人在往中国公干前祷告，求神给他机会与人分享信仰。会议后，一位他不认识的中国女商人问他：「怎样才能成为基督徒？」

只是一间教会，就已经在上述六个层面上有那么多分享，但据我所知，还有教会从未听过、从未得着这方面的激励，也不知道原来神在祂子民身上扮演着那么积极、主动的角色。

五十年前，英国教会认同了一个清晰的传福音方向：

「我们深信，如果平信徒不把握日常工作岗位上的机会，英国就永远不会归向神。」

然而，在过去五十年，各宗派、教会团体、牧师及信徒整体上也不相信其中一个最有果效带来转化、以神的恩典和真理牧养别人的地方，就是神把信徒放在其中，

又让他们投放最多醒着时间的地方—职场，我希望在今后的五十年，他们不再有这样的想法。

无论你的教会在哪里，求主给你智慧、能力和喜乐，使你懂得计划怎样应用这本书里的资料。我希望你能想出更多新颖的构思，然后告诉我，好让我能借着互联网及出版刊物与其他人分享。

愿荣耀归与神！

马可·格林

第七章 参考资源

本章为你和信徒提供不同种类的资源。只要你肯花点心思，加点创意，这些资源便可成为你传讲有关工作信息的辅助材料。

书籍及录影带

详细资料，请登上 www.licc.org.uk/work 或联络伦敦当代基督教中心(The London Institute for Contemporary Christianity)。以下列出一些重点书目：

Mark Greene, *Thank God it's Monday – Ministry in the Workplace*, SU, 2001 (3rd Ed)。(中译：马可·格林着。《欢天喜地星期一》。香港：学生福音团契，2002。)撇除个人对此书的爱好，此书趣味盎然，广受欢迎，谈论职场神学、召命、事工、传福音及伦理挑战等题目。

Doug Sherman & William Hendricks, *Your Work Matters to God*, Nav Press 1987。感染力强，详尽透彻，着重神学观点，并附以很多实践的理念。

R Paul Stevens, *The Abolition of the Laity*, Paternoster Press 1999。启发思考，以充分的神学及历史资料，说服读者相信：「没有神职人员和平信徒之分」。

Miroslav Volf, *Work in the Spirit: Towards a Theology of Work*, OUP, 1991。颇具分量，又能启发读者作深入探讨。

圣乐、敬拜及祷告

Bernard Brailey (Ed), *Touching the Pulse: Worship and Where We Work*, Stainer & Bell, 1996。一本精妙的诗歌集，它收集了超过一百首以上有关工作的圣诗、短歌、诗章、文选、祷文及心得。

小组参考资料

Mark Greene, *Christian Life & Work*, LBC, 2000。两小时的录影带（附有组长手册及《欢天喜地星期一》一书），特别为小组而设，共包括六个主题：职场神学、传扬福音、上司与我、说出真话、处理压力及工作与灵命。导演及编辑：Rob Purbrick，价钱：26.99 英镑，查询请联络：LBC（电话：01923 456457）或伦敦当代基督教中心（电话：020 7399 9555；传真：020 7399 9556；电

邮: mail@licc.org.uk)。

Mark Greene, *God@Work: A Vision for Workplace Ministry*, LBC, 1998。二十分钟的短片, 出现了两个颇具创意的镜头, 给你很多反省的同时, 又带出职场事工, 推动你作进一步探究。导演及编辑: Rob Purbrick, 价钱: 12.99 英镑, 查询请联络: LBC 或伦敦当代基督教中心 (地址及电话同上)。

Richard Higginson, *Mind the Gap*, CPAS, 1997。印制精美, 围绕创造、堕落、救赎和盼望四个主题探讨工作的神学, 从不同的工作范畴作个案及例子分析。

商业伦理

Scott Rae & Kenman Wong, *Beyond Integrity*, Zondervan, 1996。书价略贵, 却是我的首选。书中谈论很多当代不同范畴的商业课题, 在导言部分探讨基本的伦理问题, 处理得相当不俗; 书中更以大量「真人真事」为例子。

Alexander Hill, *Just Business*, Paternoster, 1997。(中译: 希尔着。《商界高手》。香港: 宣道, 2001。)内容详尽透彻, 指出圣洁、公义和慈爱三项神的属性, 是商界中实践道德伦理的关键, 书中更引用大量例子。

一般书籍

Richard Bolles, *What Colour is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunter and Career Changers*, TenSpeed, Berkeley。经典好书, 值得细阅, 共翻印了二十九次之多。以基督教的世界观为基础, 颇为实用。

Richard Sennett, *The Corrosion of Character*, Norton, New York, 1998。(中译: 理查·赛内特着。《职场便示录》。台湾: 时报, 1999。)必读著作, 此书解释英美的资本主义如何侵蚀人的性格。

工作的前景

Leon Kreitzman, *The 24 Hour Society*, Profile Books, 1999。可能是对工作前景最有启发性的书, 分析尖锐, 认为贪心是问题的核心所在。Kreitzman 十分爱好科技, 对未来充满憧憬。

Suzanne Franks, *Having None of it: Women, Men and the Future of Work*, Granta, London, 2000。概述今日的工作情况, 附有统计数字, 很有真知灼见。

出版物

Workwise, 十二页的季刊, 由伦敦当代基督教中心、UCCF 及 Christian at Work 联合出版, 主要讨论信仰与工作整合的实际问题, 订阅价: 一年 6 英镑。

Faith in Business, 季刊, 讨论基督教信仰与商业世界的关系。联络人: 伊恩·格洛斯博士 (Dr Ian Groves), 地址: 4 Broughton rd, Ipswich, Suffolk Ip1 3QR。

Management Today, 月刊, 值得偶尔翻阅。

机构

有很多基督教机构参与支援在职者, 例如: A Call to Business、Christians at Work、Christians in Business、the ICC、Midweek in Mayfair、the Ridley Hall Foundation、the Worknet Partnership, 详情请与伦敦当代基督教中心联络 (电话: 0207 3999 555; 电邮: work@licc.org.uk; www.licc.org.uk)。

网上资源

伦敦当代基督教中心 (网址: www.licc.org.uk) 提供很多与工作有关的资料、书目、文章, 也为毕业生提供资料, 并连结与其他工作有关的网站。伦敦当代基督教中心每星期会以电邮方式寄出 Word-for-the-Week。

可供复印的资料 (页 44-46)

1. 教会问卷样本
2. 职场信徒备忘清单—用以提醒信徒自我支援、彼此支援及帮助你支援信徒。
3. 宣教士档案—无论信徒身处何方, 他们都是宣教士。档案是模拟宣教士的报告形式, 信徒填写后, 可以在小组中分享或张贴在教会的壁报板上, 像宣教士来鸿般与人分享。

职场与你一问卷调查

这份问卷的资料绝对保密。我们希望借着这份问卷了解你的状况，从而给予适切的帮助。请诚实回答下列问题，如空位不敷，请续在背面填写。多谢合作。

姓名（可选择性填写）：

年龄： 性别：男 / 女

职业：

- 1a. 此刻，你在工作上最关注的是甚么？
- 1b. 教会在甚么程度上可以帮助你处理上述问题？
- 2a. 你在工作上所面对的道德 / 伦理两难是甚么？
- 2b. 教会的教导在甚么程度上可以帮助你处理上述问题？
3. 你认为教会对职场信徒有多关注？
4. 你在工作上最享受的是甚么？
5. 你最渴望听的三个讲道题目是甚么？
- 6a. 你认为教会可以怎样支援你在职场上的事奉？
- 6b. 以上哪一项建议最能给予你最适切的帮助？

～ 多谢合作 ～

职场信徒备忘清单

1. 自我支援：
 - 为自己的工作祷告.....
 - 与下列人士分享代祷事项：
 - 家人.....
 - 朋友.....
 - 小组.....

- 基督徒同事.....
 - 邀请牧师参观我办公的地方.....
 - 找一些与工作有关的资料.....
 - 成立一个以电邮方式互通代祷消息的小组.....
 - 告诉牧师教会可以怎样支援在职信徒.....
 - 制订职场事工计划.....
 - 填写宣教士档案，并张贴于教会壁报板上.....
2. 支援别人：
- 了解他们的工作情况.....
 - 为他们的工作祷告.....
 - 为他们提供资源.....
3. 帮助牧者支援信徒：
- 邀请他 / 她到我的职场.....
 - 告诉他 / 她怎样支援我们.....
 - 为他 / 她提供资源.....

宣教士档案

姓名：

职业：

主要的宣教活动地点：

参与主要宣教活动的人数：

我一周内会与多少人接触：

在这些人当中，有多少是基督徒？

过去三个月，在宣教工场上发生过甚么事情？

有哪些人为这项宣教事工祷告？

我面对最大的挑战是甚么？

我要为甚么事情祷告？

香港专业人才服务机构简介

香港专业人才服务机构是由一群热心的基督徒发起，于一九九一年成立，在香港注册为非牟利机构。我们的使命是要动员、装备及支援专业及商界信徒，在香港及中国大陆正面影响职场及社会。我们是一所服务机构，与其他团体合作，协助信徒在职场上作盐作光，发挥影响，带来改变，更新文化，造就生命。

为实践该使命，我们尝试以教育、培训及指导的方式进行，我们推动的三项主要服务，包括职场培育、北上信徒支援及商业伦理教育。职场培育旨在帮助专业人士在职场上视工作为一项召命，鼓励他们追求卓越、提升伦理、彰显怜悯、服事见证。北上信徒支援是要装备及支持香港的专业人士面对中国大陆工作及生活的挑战及机遇。商业伦理教育主要是协助建立及推动商业伦理理念及守则，作为上述两项事工的基础。

另一方面，我们促进本港及内地教育交流，安排建筑师及城市规划师在华南地区大学教学，并接待中国学生到港学习参观。我们亦支持香港学术界及神学界学者与国内大学合作出版。

作者简介

马可·格林 (Mark Greene) 为资深广告传媒人，曾于伦敦及纽约奥美广告公司 (Ogilvy & Mather) 工作，及后在伦敦圣经学院 (London Bible College) 修读神学，其后担任该院副院长及传理科讲师。除专注传理学课题外，马可亦专注于工作及当代文化等相关课题。他于一九九九年出任伦敦当代基督教中心 (The London Institute for Contemporary Christianity) 行政总监。

有关工作的课题，马可著述甚丰，论述甚广，他着有《欢天喜地星期一》一书，又撰写 *A Vision for Workplace Ministry* 录影带及 *Church Life & Work* 录影带内容，这是为小组而制作的资源。他亦著述了一本有关当代文化的书—*Of Love, Life & Caffee Lattee* 及一本诗集—*Opening Night*。

马可可在剑桥取得希伯来文学士学位、在 LBC 取得神学学士学位、在爱丁堡取得神学、传理及媒体学学士学位。

马可已婚，与妻子 Katriina 及三个活泼的小孩—Matti、Tomas 及 Anna-Marie 一起生活。