

打造神国企业

在职场中建立荣耀神的企业



作者：李虹

目 录

前 言	7
绪 论	10
第一节 研究动机与目的	14
I. 研究动机	14
II. 研究目的	14
第二节 研究内容与范畴	17
I. 建立神国的工作神学观	17
II. 认识全面性的工作价值观	18
III. 发掘神在企业中的计划	19
第三节 今日工商企业中出现的问题	21
I、经济、社会和人权	21
II. 高压、暴力和文明	21
III. 企业、伦理和操纵	22
IV. 企业、领导和管理	22
V. 今日职场牧养的需要	23
I、圣经中「呼召」的含意	24
II. 圣经的工作观	25
III. 工作的神学观	27
IV. 职场事奉的圣经观	33
V. 职场事奉的神学观	35
小结：神国工作与职场事奉观	39
I. 神国度的中心原则	41
II. 神国做事的法则	42

III. 神国与世界国领袖的差异	43
IV. 神的意念非同人的意念	45
I. 何谓有病的组织	48
II. 何谓有罪的组织	49
III. 爱心与竞争的对比	50
IV. 钱财试探的陷阱	51
V. 伦理道德的丧失	52
VI. 民生经济的下滑与漏洞	54
追溯工作与信仰的分割问题	55
I. 追溯历史	55
II. 现今状况	57
第一节 认识全球化企业的演变	58
I. 全球化与经济	59
II. 全球化与企业	61
III. 从基督徒和全球的角度思考	62
第二节 从神学角度反思企业文化	65
I. 企业文化对社会的影响力	65
II. 领导文化对企业的影响力	65
III. 神国文化对人类的影响力	66
I、是否能在工作中敬拜神呢?	68
II. 职场基督徒事奉的基本理念及使命	70
III. 今日职场教会的出现	73
I. 企业中不同伦理制度的比较分析	80
II. 整全健康的新伦理	83
小结：合乎圣经中神国企业的圣洁、公义、仁爱	86
建立神国度企业的关系性	87
页码：4/199	
I. 工作与宇宙间的关系性	87

II. 管理神国度企业的方针	90
I. 神国度企业文化的塑造	93
II. 神国度企业文化的实践	99
I、建立一个健全组织的机构	102
II. 建立一套有效的企业管理规范	106
III. 神国度企业的经济价值观	111
IV. 建立神国度企业家的内涵与素养	112
小结：经营神国企业的终极目标	114
I. 职场教会的圣经定义	117
II. 职场教会的神学观	118
III. 职场教会既是新妇又是军队	119
IV. 职场教会的事奉	120
V. 今日职场使徒性的特质	122
VI. 职场教会目标与发展	124
VII. 职场教会事奉的策略与实践	130
I、在职场教会中建立信徒“成为神国度的人”	138
II. 在职场教会中栽培信徒“经营神国度事业”	148
III. 在职场教会中发展信徒“活出神国度生命”	154
I. 分辨“基督徒企业”与“神国度企业”	160
II. 神国度企业的特征	161
第一节 企业带动社会的转化	167
I. 圣俗不再二分法	167
II. 整全工作、生活与信仰	167
III. 今日全球化的趋势及使命	169
IV. 从基督徒和全球的角度行动	171
页码：5/199	
第二节 神国度企业未来的推展方向	173
I. 在企业工作中发掘恩赐	173

II. 在职场中举办各样的活动	173
III. 鼓励积极参与职场事奉	173
IV. 装备学习职场事奉课程	174
第三节 荣耀职场迎接神国度的降临	175
I. 在工作中活出国度人的新生命	175
II. 在工作中活出有意义的生命	176
III. 在工作中活出蒙召子民的生活	178
IV. 神国度的再临	178
附录一、商业中伦理道德信仰问题	180
附录二、探索目前职场上企业中所面临的问题	181
附录三、建立神国度企业的基本原则	182
附录四、经营大使命的神国度企业预先寻找应有的团队	183
附录五、经营神国度企业预先评估经济效益的可行性	184
附录六、企业长期稳健发展的指标	185
附录七、神国度企业发展过程	186
附录八、神国度企业策略发展方案	188
附录九、今日经营企业的商业基本模式	190

前言

在当今的经济活动中，很多人迷失了方向，为了赚到钱尔虞我诈、见利忘义、急功近利，甚至于道德沦丧。每个人像赚钱的机器，严重破坏了社会的人际关系，使人们丧失的相互信任。人与人之间陷入了无休止的猜忌、怀疑，因此在当今社会急需一种指导思想去规范人的行为，而最为恰当的指导思想就是神的旨意。

一个成功的神国度企业必须以委身于讨神的喜悦为目标（林后5：9）。我们必须以神的心为心，将自己献上作为活祭，效法使徒保罗（罗12：1），”我们生活、动作、存留都在乎祂。”（徒17:28）立志遵循神的话语，每日心意更新而变化，活在基督里（罗马书12：2），这样我们就能明白神的心意并以基督的心为心，遵行神的旨意与诫命来经营神国度企业（林前2:16）。当我们以神为乐，为主而活，神就带领我们成功地经营祂的国度事业（诗37：4）。所以我们经营神国度企业要照着神国度经营的方式来运作。

身为一位职场宣教者，我们首先要寻求神在我们企业中的旨意。从我们个人的恩赐、才干、天赋及人生的经验当中，寻求我们的企业是属于哪一种事奉的范畴。当我们从事一个企业开始的动机，不是因着个人的利益及喜好或其他人的想法，也不是因着某一个好的个人经营理念为基础，而是建立在神的话语上，成为我们经营企业的基石，若不是如此，企业终将失败（太7:24）。

首先，一个神国度企业的存在是为了尊崇及荣耀神（罗14：7;林前10:31）。我们必须要有有一个诚实及敬畏神的心来服务我们周遭的人及环境，反映出神的圣洁。同时意味着神国度企业必须寻求推动的性质，动力，以及神的旨意。也就是成为神的一个好管家，担负起管理神所给予一切的资源与责任。

在我们企业的每一个领域、我们的经营和决定都必须以神的意志为导向，而不与世界妥协。我们如何运作我们的企业以及带领我们的员工必须用神的话语作为准则。我们必须次序性、有组织、并准确的管理公司的营业系统，以高效率的生产方式，管理我们的业务资源。身为职场宣教者，我们也必须寻求持续加强专业的知识和技能。经营神国度企业每日与神同工，追求一个创新的企业经营模式，同时我们的企业也是卓越的企业表征。当我们在企业中遵循神的

话语，祂会带领我们的企业蓬勃发展并持续的进步，成为一个成熟的神国度企业（书1：8）。

在公司或组织里，我们可以分享福音以及建造员工的生命拥有基督的品格。企业领袖要以基督的身量为做事原则，成为员工的楷模。在职场上也有小组查经与灵修、祷告会或福音传媒分享、并关怀社区的需求。

同时，神国度企业也照顾周围穷人的需要（箴28:27;罗12:13）以及对员工的薪资及社会福利安全保障给予适当的关注（申24：14-15;耶。22:13;腓2：4;提前5:18）。可与当地的教会宣教事工彼此扶持，以及有互补的作用。靠着主的大能大力刚强壮胆，抵挡魔鬼的诡计，并破除宗教派别（弗3:16-21）、种族歧视（弗4:1-6）、性别差异（弗5:21-33）、家庭问题（弗所书6:1-4）及在职场工作中所面临的问题（弗6:5 9）。

神国度企业不仅是获取公司的利润及为宣教福音事工财务上的支持，更重要的是推动与执行神国度的发展，使我们属灵的生命更加成熟，在真道上同归于一。将圣经原则应用在财务和管理职务方面，避免偏离神的法则或随从自己的想法偏离正道去开发市场。

鼓励教会及职场的所有成员参与其中，达成共同目标。企业家所有的投资都领受教会蒙福的属灵教导，报酬与利润汇集统一于奉献社会和神国发展。葡萄树能结果；所有的果实生产丰收：在呼召中成就神的国度事业，是可寻求并寻见的，只要良善又忠心地遵循神的法则。

本研究的范围包括三种模式：（1）以商业支持宣教（**Business for Missions**），即将商业利润用于支持神国的宣教事工；（2）商业与宣教并行（**Business and Missions**），指帐棚事奉模式，即个人在工作之余参与宣教，并在职场中分享福音；（3）商业即宣教（**Business as Missions**），即企业本身就是为扩展神的国度而设立，作为一个平台来回应属灵、社会和经济层面的需要。

今天，大多数人仍然处于第一种模式，将利润奉献于神国事工。第二种模式则是在业余时间参与宣教，或通过转化职场来实践使命。第三种模式则将企业本身视为宣教，是明确为神国目的而建立的。

教会中的职场信徒应当努力迈向第三种模式，将神的原则融入自己的工作与职业之中。如此一来，商业便成为完成神国使命的工具，使日常经营运作与宣教呼召相结合。这一模式可作为当代教会职场信徒的指导原则，使“商业即宣教”成为每一位信徒都可实践的方向。

绪 论

神的国

耶稣在马可福音的开场白中，首先宣告说：「日期满了。」接着，祂说：「神的国近了。」(可1:15)而在另一处，耶稣说：「我必须.....传神国的福音，因我奉差原是如此。」(路4:43)祂教导门徒将祂所看重的事居首位。在日常的生活中，门徒首要的责任就是寻求神的国。「你们要先求祂的国和祂的义，这些东西(物质需要、工作、职业、甚至细微如食物和衣物)都要加给你们了。」(太6:33)

同时遵守神国的法则，将得到神应许的产业及神国的一切的丰盛。¹「你要进去得为业的那地，本不像你出来的埃及地。你在那里撒种，用脚浇灌，像浇灌菜园一样。你们要过去得为业的那地乃是有山有谷、雨水滋润之地，你们若留意听从我今日所吩咐的诫命，爱耶和华你们的神，尽心尽性事奉祂，祂必按时降秋雨春雨在你们的地上，使你们可以收藏五谷、新酒和油，也必使你吃得饱足，并使田野为你的牲畜长草。」(申11:10-15)

神的国乃是由祂神圣生命所构成的生命体，成为祂掌权的领域，神在其中凭着神圣的生命掌权，而在祂这神圣生命中，彰显祂自己。这伟大的创造始于旧约的圣徒，在今世的教会成长茁壮，在千禧国的新耶路撒冷得着完成，在新天新地的新耶路撒冷达到终极的境地。神的神圣生命，就是基督自己，乃是这神圣生命的种子，发展成为祂掌权的国度。这个神的国就是基督。基督是神国的第一粒生命种子，撒在信祂之人的心里，并从信祂之人当中开枝散叶，而繁生出许多的子粒。

信徒也成为种子，结出更多的子粒，使神的国得以扩张。如此繁生发展，直到神的国遍满天下，直到地极。在来世承受这神国的荣耀，得着神永远生命的丰满享受，与在今世得着永生的盼望之生命不同。前者是在来世得赏赐；后

4. Paul L. Cuny, *Secrets of Kingdom Economy: Discovering God's Principles for the Marketplace* (Bloomington, MN: Bethany Press, 2007), 25.

者是在今世得救恩。神国的信徒，在今世是操练，在来世是赏赐。这赏赐对那在今世肯忠心操练的信徒是鼓励。²

愿祢的国降临

愿祢的国降临；愿祢的旨意行在地上，如同行在天上。」(太6:10；路11:2) 我们所处的社会和社区若要彰显出神国的特征，惟一的方法就是透过基督徒的言行举止。天国就在我们心里，不论我们在哪里居住和服事，都有责任要把天国带进所到之处。教会的属天任务就是转化社会。然而，我们不能独立完成这事，我们需要彼此合作，正如身体上各个肢体彼此配搭一样。这就是我们被称为「基督的身体」的原因。³ 神的子民，靠着神的能力、恩典与同在，和神的众儿女一同将世界的国转换成为神的国。(出33:16)⁴ 神必保守坚固神百姓手中的工作，直到耶稣的再来。⁵ 「愿主，我们神的荣美归于我们身上。愿祢坚立我们手所作的工；我们手所作的工，愿祢坚立。」(诗90:17)

职场中的事奉

当亚当和夏娃犯罪、败坏堕落进入世界时，堕落就影响了神所造的一切，包括商业。我们在商场看见许多不道德的事件频频发生，正如在世界上其他地方所看到的一样。然而神却从未定商业或是那些经商的人是有罪的。商业过去是，现在仍是神所创造计划的一部分，而且商场中处处可见许多被圣灵充满的商人经商并被神使用的例子。

圣经中的吕底亚是欧洲第一位归信基督的人。她是一位商人，一个「卖紫色布的妇人。」(徒16:14)基本上，就现今而言，吕底亚是一位企业老板。而彼得、雅各和约翰则是从事捕鱼行业。阿摩司和大卫是牧羊人。路加是一位医生。旧约时代所有被神使用去建造和装饰会幕及圣殿的巧匠、信心之父亚伯

5. 水流执事站，「新约的纲领(七)神的国」，《真理课程第一级(卷二)》，accessed January 8, 2015. <http://www.lsmchinese.org/big5/03perfect/books/read.asp?file=15-033-003-23>

6. 彼得·魏格纳，《教会在职场》，戴保堂译(台湾，台北市：以琳，2007)，11。

7. Cuny, Ibid., 31.

8. Hillman, Ibid., 37.

拉罕，从事过很多工作，最主要包括：农夫、牧人和雇主。士师中的底波拉和基甸，在扫罗当王之前统治以色列；他们经常兼两份差，意思是他们在政府单位任职并同时从事某种形式的商业投资。还有更多例子，每一个都是投入某个贸易或企业中神忠心仆人的例子。没有一处指出神认为他们的职业有何不妥。

保罗和耶稣。制造帐篷这个名称起源于保罗的商业背景，并且他使用这个领域的技能，以协助事工的需要、并藉此与其他人互动，并在不支薪服事教会时，供应日常需要的东西。（林前9:6-18）即便是主耶稣，也投身于家庭的木工行业。祂、祂父亲和祂在世上的弟弟制造家具、门或木制工具，然后販售产品来供应家庭。职场事奉在今日占着极重要的角色，因为我们每天的工作时间远超过在家休息的时间，工作可说是我们生活的大部分，因此，工作、生活与信仰三大部分的连结与神的救赎计划有何关系？以下我们来探讨职场使命的来源及新使命。

耶稣的使命

耶稣是实至名归的标杆人生的楷模。祂清楚知道自己的呼召为何，而在人生终点时，祂也完全成就了自己的使命。耶稣在地上生活时，祂所做的一切是以目的导向驱动着。有关主耶稣童年的记载，在路加福音中提到祂十二岁上圣殿，以父的事为念，本应该回家的祂，却留在圣殿学习。甚至到了即将离世时，祂仍谨记降世为人的目的，在十架七言中，祂说：「成了！」意味着祂已完成降世的使命。⁶

祂清楚明白自己所做的一切事，都为要行出天父的旨意：「因为我从天上降下来，不是要按自己的意思行，乃是要按那差我来者的意思行。」（约6:38）接着，祂说出天父的旨意是：「祂所赐给我的，叫我一个也不失落，在末日却叫他复活。」（约6:39）将这两个宣言合并在一起，就强而有力地说明了耶稣降世的目的：祂从天上降下，是要使所有仰望祂和相信祂的人，都得着永生。

当耶稣展开祂在地上短暂的事工时，祂将自己的大使命演绎为更明确的目标，亦即实践计划。在拿撒勒时，祂指出：「主的灵在我身上，因为祂用膏膏

9. 林荣树，《职场特工》（香港，九龙：福音证主协会，2006），31。

我，叫我传福音给贫穷人；差遣我报告，被掳的得释放，瞎眼的得看见，叫那受压制的得自由，报告神悦纳人的禧年。」(路4:18-19) 接下来的三年，耶稣以个别的关怀来达成这些目标。⁷

10. 贝克特，见前，147-148。

第一节 研究动机与目的

I. 研究动机

帮助更多人能认识信仰与工作生活中的生活之间密不可分的关系。在你的生活中活出信仰的非凡人生，就是「生活即是信仰，信仰即是生活」。在每个人的生活当中，工作占了极大部分的时间，如何将信仰带进工作领域当中，将职场视为事奉神及服事人的地方。使工作有永恒的价值，并在工作中明白神的旨意、经历神的大能、活出基督的生命，带着神给我们的使命与托付，在职场中彰显神的荣耀。

透过神所创造的宇宙中，纵观今日的世界，商业已走向全球化是个趋势；全世界不再有地域、种族、国家的界线。我们如何行出在工作中有积极、有动力、有喜乐，使我们的生命有成长、工作有目标、有意义，在职场事奉中，遵循神的旨意，使我们发挥神所赐的恩赐，与众圣徒一同建造基督的圣殿，迎接耶稣再度降临，就是圣城新耶路撒冷的美丽新天新地。「看哪，神的帐幕在人间。祂要与人同住，他们要作祂的子民。神要亲自与他们同在，作他们的神。」(启21:3)

职场使命的总括应该是在工作中帮助人们成长，追求卓越，创造利润。将自己的才能和天份用于荣耀神的国度，主不仅能滋养我们的灵魂，还能透过我们每天喂养他人。工作就是敬拜神、荣耀神及彰显神。工作就是我们事奉的位置，职场基督徒在各行各业中，将神国带进城市核心，发挥在工作中的影响力，并积极参与和领导，以团队服事的精神，转化职场、城市、国家，并引导人类的文明。

II. 研究目的

探索圣经中从创世记，神起初创造工作的心意，透过神的眼光来审视并帮助人看到神创造工作的目的及工作与我们之间的关系。协助职场上的信徒了解工作的意义，转化人们对工作的看法，将神的国带进我们的工作中，并看到其所

产生的功效与影响。同时发掘神在商场中设立国度企业的目的以及认识国度企业的特征。实践神在我们企业中的使命与托付。

A. 认识工作的意义

我们的工作不仅是供应我们自己和家庭的需要，也供应我们所处的环境周遭有需要的人（弗4:28），这些是神非常在意的事。神也使用工作让我们能为祂的工作、为祂的教会奉献金钱以及神国度的延伸使用。

思想商业在圣经中还有另一个重要性：它是我们与周围世界建立关系的管道，并且在这层关系当中，彰显神在我们生命当中的恩典。例如：保罗经由工作遇到亚基拉和百居拉，并且与他们同工。试想，在你自己的生命中，有多少透过工作或公司遇到的人，是你不曾在别处遇见的？在我们的工作中，有无数人们归向基督的例子。在职场为基督做见证，教会建立起来，多数透过现今在商业往来中培养出来的关系。

培养工作的正确观

工作不仅能满足自己与家人的需要，同时可以服务他人。在工作中学习与神同工，生命越发成熟，更多认识神。⁸ 同时认清工作对神国度的影响。

1. 工作是被神分别为圣的，给神所使用，以基督为首。
2. 透过工作使我们与神和人之间建立良好的关系。
3. 工作的基本原则以圣经为基础，忠心事奉，成为神的好管家。
4. 在工作岗位上为追求卓越，看见神的荣耀并见证神的同在。
5. 帮助职场人士清楚明白在神永恒的国度里，对工作特别的意义及目的。

B. 企业的国度目的

领导一个企业，追求建立一间国度公司(Kingdom Company)，就必须从圣经来了解商业的合法性。首先我们要了解的就是，早在神创造人类时，就已设立了一个管理机制，例如：环境管理、时间运用、满足身体生活需求的机制，例如耕种、打猎。在创世记一、二章中，我们看到神创造了亚当和夏娃，让两人在伊甸园中工作。上帝指示他们将园子向外拓展，直到地极，并代表祂来照

11. 薛门和韩立克，《职场大赢家：上班族必胜手册》，林晓霞、萧暇丽和程晓文译（台湾，新北市：橄榄，2007），89。

管世上万物，祂赋予人类始祖特别的能力来完成这些工作。这个机制也是一个神国度管理的方式。⁹ 我们必须认知，一切都是上帝的恩赐。专业技能、特殊才干、财物资源、工作伙伴、商业契机、或是其他好处，我们都可以拥有，都是上帝允许我们去赚取的。求神更新我们的意念，让我们知道必需要为主的缘故，管理祂所交托的。我们最终不能反被我们所管理的事务所挟制。¹⁰

让我们试着发掘神对你企业的国度目的。耶稣说，若有人要作祂的门徒，就要「舍己，天天背起他的十字架来跟从。」(路9:23)。这样做便是一个真门徒的标记。简单地说，一个真实的跟随者必须放下他自己的计划和目的，不论神的旨意是甚么，他都完全顺服，并且全心追求神的旨意。这意味著身为企业老板的基督门徒要将自己的目的放一边，完全顺服神对他们企业的目的。正是这样的行动，区分了一间神国度公司与一间基督徒经营的公司。国度企业是着重神的心意与祂的计划。国度企业的特征包括：(一) 拥有崇高而神圣的呼召、(二) 找到并且执行的目的、(三) 有价值的重要关系组合、(四) 追求卓越的管理机制。(五) 发挥神国的影响力。

12. 雷蒙·贝克、韩立克和布莱德·史密斯，《工作灵修学》，卢筱芸译(台湾，台北：校园，2008)，64。

13. 同上，175。

第二节 研究内容与范畴

I. 建立神国的工作神学观

一个创新观念为基础的工作神学，必须是包含全面性的普世观，也具备完整以圣经为中心的基础及对未来新天新地耶稣第二次降临的期待。以此为基础的工作神学，就需要能回答人类的工作如何与一切万有的存在相关联，包含神、人类、及全宇宙间的环境。

人类工作的重要性，要求这种总括一切的工作神学架构。我们可以把全人类历史，视为各个世代人类工作总合起来的结果。因此，从神学角度来看，人类的工作最终与历史的目标息息相关，要把人类，和一切非人类的受造物，都带进与神同在的和平与和谐当中。因而，无论是个人发展(自我实现)或是社会群体的福祉(团结一致)，都不足以作为人类工作的神学反思脉络。一个能够公平看待其主题(工作) 和来源 (启示) 的工作神学，势必要认真探究工作与整体受造世界未来发展间的关系；这将会包括作为个人和社会群体的人类，及非人类的环境。因此，适合用来发展工作神学的神学架构，不是人论，而是涵盖所有层面的末世论。¹¹

由于新创造的普遍性，工作神学需要是全面性的，除了藉着连结工作与所有层面的存在；神、人类、大自然，也要连结其背后的人性及本质。工作神学需要是全球性的，因为人类的工作世界是全球化的世界，工作神学必须在全球化的脉络之中反思工作的议题。

追溯历史上自出现劳力分工的现象以来，人与人之间的相互依赖，到了今天已几乎普及至全人类，并有进一步扩展的倾向。富裕及科技发达的地方，与贫穷的地方，越来越依赖彼此的资源并互补对方的不足，成为流动性的资源供应网络。新兴的全球经济，把我们的世界从自给自足的部落和国家转变为地球村，人类的合一已不再是一个抽象的概念。大自然环境也是如此：强大的科技(新兴世界经济所创造的科技) 产生了生态的效应，把整体独立的地理单元融合成单一的全球化环境。

14. 沃弗，《在圣灵里工作》，李望远译(台湾，新北市：校园：2012)，119。

基于地球村及全球化的现况，今日工作神学的全面性，必须具有共时(synchronic)及历时(diachronic)的考量。作为互相依赖的工作个体及群体，现今的世代必定会形塑未来的世界；因着现代科技对人类环境带来的累积效应，基于这个理由，我们需要重新思考工作神学，要在反思现今处境的同时也着眼于现今可能产生的未来。若我们把工作神学建立在创新观念的基础上，就可以把现今世代及未来世代的工作，视为一体之两面，也就是一个由全人类族群结合起来的成果。一个适合于现今世界的工作神学，必定是跨越文化与历史、及全体人类的工作神学。¹²

II. 认识全面性的工作价值观

从神学人论所引申的工作准则：

第一，工作是一种生命的方式，要求人订定目标，并且尽心竭力达到所订目标。从客观层面看，人拥有心灵思想，工作要求人把心灵投入其中，努力达到工作所要求的目的。纵然工作并非目的本身，但也要求人付出最好的工作表现。工作一旦成为人顺服上帝命令的管道，便是正确的工作态度。

第二，人的工作必须是诚实、有价值的，并能促进发展、改善、照亮增添人生命存在的意义。有些工作会因其性质而具有意义，有些则很可能缺乏意义，所以，我们不宜把工作一概而论，必须分辨哪些是认可和合法的工作，哪些是被禁止和不合法的工作。避免那些令人忙碌而又没有建设性的工作，当然也反对军事工业等伤害性的工作。

第三，人必须与他人共生共存，共度群体生活，也为日用饮食祈求，故此工作应配合人的社会性，不应使人因工作而受孤立，陷入恶性竞争或不人道的状况。而共产主义透过编配的制度来玩弄人的工作，资本主义也使用不人道的手段(means)，藉此达到经济目的。虽然自由竞争被奉为市场资本主义的金科玉律，社会上举目所见的，尽是贫富悬殊加剧，人人视他人为达到自己目标的手段，以及强势欺压弱勢的种种现实，昔日雇主与雇员相互忠诚的美德尽失。因此工作应以彼此配搭为焦点，并以维护弱势为原则。

第四，人拥有感情与意志，因此人具有自我反照(reflectivity)的能力。人的内在或心灵的反省和计划，本先于外在的工作。例如：处于失业、令人麻木的

15. 同上，120-121。

机械式工作或疾病，又或琐碎家务.....，这反省的工作仍然可能做到。例如疾病并不意味人就此被逐离工作的领域，病患者只是没有参与外在的工作，却可进行内心的深切反省。

第五，上帝完成其创造和救赎之工，叫人得释放得自由，人既有自由的认识，应促进在基督里的自由，而不是个人放纵的自由。强制性或专权性的工作都有违人性，甚至人也会被自己所做的工作捆绑，被强制力量奴役。人须努力工作，也须同时倚靠神，而非惶恐终日。休息也是不可或缺的。

总之，工作本身和工作者的不应被视为达至目的之手段，而失去了神所创造人类以及工作的意义。我们不应与其工作的客观性、价值、人性三方面疏离，反倒应促进相交以圣经教导为基本原则，实现人在基督里完全的自由。¹³

III. 发掘神在企业中的计划

企业就是上帝的计划从亘古到永远，因为上帝照着祂的形像「造男造女」(创1:27)，是为了建立社会、关系与爱而造的。上帝的计划，是要在地上建立人类社会与信徒的团体。因此，圣经中忠实的记载了人类整体的奋斗过程，虽然其中也有失败，但人类仍不断持续的建立家庭、文化团体、宗教团体、国家，乃至最终建立一个全球性的社群。商业团体也是这个神圣使命其中的一员。

圣经结尾所提到的新天新地，此一异象至关重要，因为这正是上帝与人类携手同工，努力要达成的终点，亦即一个「经过转化的受造界」，全然复活的人类在其中组成和谐相爱的共同体。末世论对于基督教的世界观而言是核心思想，这思想向我们显示出，我们所处的不是迟暮黄昏，而是黎明破晓。上帝心里先想到羔羊的婚宴，这个出现在启示录十九章至二十二章的伟大隐喻，涉及人类、地上及更新的受造界，然后祂才用意念创造出世界，创造出承袭祂形像的人类、甚至差遣祂的独生子来救赎万有，让人类及整个受造界可以重返起初的目的地。上帝设计的终局是一个花园城市，一个所有民族组成的共同体，一同体验上帝、受造界与人类和乐融融的安息。那个结局其实是一切的开始。我

16. 郑顺佳，「工作神学初探：从《工作通谕》说起」，《中国神学研究院期刊》，第46期(2009.1)：81-82。

们现在处于中间点，介于起初的创造与新天新地之间，我们现今的位置，也同样与社会群体息息相关。

企业是一个分享生命共存的有机共同体，提供人们一种事奉的关系网络，往往比地方教会或居住社区还要深入。从一开始，现代商业经济的设计，就是要成为国际化的系统，关切提升列国的财富，所有国家都包括在内，以系统化、社会集体性的方式来进行。其焦点绝对不是只专注在某一些个人的财富。不论是任何商品都无法只透过单独一个人的工作而创造出来，而是需要众人一起合作，以达成共同的目标。**14**

17. 史蒂文斯，《上帝的企管学》，何明珠译（台湾，新北市：校园，2010），93-94。

第三节 今日工商企业中出现的问题

I、经济、社会和人权

目前全球社会的工作环境大都不如人意，令人感到沮丧。全球经济的危机、企业文化的欠缺，产生种种的社会问题，如：过长的工时、过低的工资、贫富悬殊日益严重，大企业垄断市场；企业在全球竞争及对股东负责的重担下，以利润为目标取向，「名正言顺」地剥削员工，逆市加价。在这样的形势下，生存彷彿只是为了工作，为公司赚取金钱。昔日两、三人的工作量，今日由一人承担。压力之大，实难以想象。今日患抑郁和焦虑症者日增。工作究竟为何？辛劳又为了甚么？这是许多人心中的呐喊，也是人们对工作意义感到困惑。

II. 高压、暴力和文明

文明(civilization)的定义为：「由艺术科学和政策等面向的相对进展，以及表达对人性的渴望，所形成的一种社会文化状态。」当社会由建构力量和摧毁力量混和支配时，文明即有所进展或倒退。最成功的文明进展或许会在文明结束后发现，但这表示文明其实已经在开倒车了。任何尝试如果具有真正的建设性，所拥有的唯一效应，就是使损失要比原本甚么都不努力的情况轻微一些。有鉴于此，这些努力还是值得付出的。一个人要先接受「方法决定结果」的观点，然后才会对追求理想主义结局的努力保持怀疑态度，并宁愿希望自己成为进化情势的一部分，使其以正确的行动做出其贡献。

所谓高压就是压力。高压或许是公开执行与残忍的，如果一个人不顺从，可能会招致明确的惩罚；如果牵扯到需求或欲念时，也有可能是隐密而微妙的。或是打着善意的正义旗号，运用一套没有暴力但却充满高压手段的策略，以压制一种具有恶意的力量。长久以来公然的高压和暴力有关，所累积的证据也显示出隐密和非暴力的策略或许是暴力行为的主要原因。如果所谓的文明人运用隐密或非暴力的策略达成其目的，即使当下适用，但这种高压力量的运用也会引发暴力行为的全面「开放」，进入不文明的世界。

III. 企业、伦理和操纵

商业伦理牵涉到三件事：第一，商业活动所提供服务和货品在道德上的价值；第二，商业人士与机构的行为操守；第三，商业活动对社会所产生的影响。

我们也似乎正走在一条彼此冲突和互相抵触的道路上，在人口爆炸、生活日渐富裕、自然资源遭到无情滥用，以及废弃物任意处置等诸多不利因素的交相冲击下，我们的环境正步入毁灭。如今我们犹如生活在核子大战的阴影中，而且每天都可能会受到侵略，绝大多数人类受到很大的迫害。其次，对不正义和贫穷所长期累积的冷漠和接受等态度，也把我们带往暴力和互不信任的危机中。

此外，所谓的「企业军事情结」(business-military complex)也象征了一股邪恶的力量，巧妙操纵了我们每个人。当愚不可及和不道德的战争俯拾即是，让我们大家都身陷其中时，在许多人眼中这无异表示下一代年轻人的工作已蒙上阴影。一个人可以容易读取到这类讯号，进而认定我们已步入一条毁灭之路，而且断无回头可能。无疑地，对许多年轻人而言，这种形势实在是太冷酷无情了。现今的年轻人看到今日社会有这么多人为操纵或做假的现象时，自然会产生反感。若这种心态继续存在，到最后一定会成为带领我们迈向新伦理的一股主要力量，并因而建立起新的团体。¹⁵

IV. 企业、领导和管理

面对企业伦理和操纵的问题，涉及「操纵」(manipulation)、「领导」(Leadership)和「管理」(management)。如今当解读有关权利、权威和决策的议题时，即发现自身正处于一个激烈的时期，它们彷彿无处不在，而且任何形式的领导统御和管理似乎都面临乌云罩顶。在这种情况下，所有团体都受到这些趋势的影响，而所有团体或机构的领导统御亦都与过去相去甚远。¹⁶

20. 同上，109-110。

21. 同上，112。

同时企业界也需要处理更多财务方面的问题，并调整公司营运方向。因此企业界许多怠慢职守或因经营不善而倒闭的事件，就变得更具有新闻炒作的价值。

试观商场上种种出现道德伦理的问题是如此的显著，很多人因此而愤世忌俗的说到，「商业伦理」根本是个互相矛盾的用语。几乎每天，都有财报舞弊的新闻曝光。「因为那时人要专顾自己、贪爱钱财、自夸、狂傲、谤讟、违背父母、忘恩负义、心不圣洁、卖主卖友、任意妄为、自高自大、爱宴乐、不爱神。」(提后3:2, 4) 贪爱钱财、爱宴乐、不爱神，是圣经里对末世一般世人的描述，就连基督徒也会受到影响，重视物质生活的享乐多于灵命上的追求。人们的价值观也以金钱及享乐为标准。尽管如此，不论哪个工作领域：政界、商界、宗教界，大家都渴望见到正直的人品。只有可靠的领袖才能让改革创新蓬勃发展。有哪些属灵的动力可以激励我们按照一致的道德标准作决策有待思考。

V. 今日职场牧养的需要

在职场中出现种种的弊病令信徒未能完全了解工作的真正召命。在工作中我们也可以经历神的恩典与能力。而职场是日常主日教会的「延伸的教会」，所以我们的事奉并不分教会里、外，我们每天、每分、每秒都是属神的事奉。明白了这种关系，职场事奉便是服事神的平台。现今看见职场有需要更多牧者的关怀与协助。

第一章 职场事奉圣经与神学基础

I、圣经中「呼召」的含意

旧约的呼召(qara)用语，原是指神的子民被分别出来去参与神对世界的救赎计划。神的国要进入世界的国，就是进入救恩的呼召、追求分别为圣的呼召(出19:6)和服事的呼召，成为祭司的国度，圣洁的国民。新约也一样，呼召(kaleo和Klesis)一词，用来指邀请人藉着基督得救成为耶稣的门徒，成就人过圣洁神国子民的群体及个人生活，并呼召人与神同工参与国度事奉。

在圣经里，神的呼召临到神的子民，这种呼召有三种含意：

(一)所属(to belong)、(二)所是(to be)、(三)所为(to do)。

第一是呼召人归属于神，属于神儿女之尊贵身分(出19:5；何11:1-2；太9:13；可2:17；路5:32；徒2:39；罗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；帖后2:14；提前6:12)。¹⁷

第二是呼召人成为神的子民，为要建立教会与神国有份，成为圣洁走在成圣的道路上，让神的荣耀得着颂赞。(林前1:9，7:15；加5:13；弗4:4；帖前4:7；提后1:9)。

第三是呼召人做神的工，在教会里或在日常生活中活出神的形像与生命。发挥各人的恩赐、才能、工作、职业、角色、事奉和使命(赛41:9，42:6；太4:21-22；可3:13-14；弗4:1；彼前2:9-10)。如此看来，基督徒的呼召是为履行创世记一章27至28节提及的人类呼召，¹⁸ 这项呼召为要成就神创造人的旨意：亚伯拉罕被神呼召离开本地、本族和父家，去神指定他去的地方，与神同工，完成神的应许及使命，成就神在他生命中的计划，祝福地上的万族万民。¹⁹ 走上神的计划里履行神的呼召需要倒空自己，谦卑顺服，与神同行。甚至神的儿

1. 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通识手册》，44。

2. 同上，45。

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

子耶稣基督，也需要谦卑顺服，且死在十字架上，完成天父的呼召与在祂身上的救赎计划。²⁰

(1) 享受与神相交 (所属)：在神圣的伊甸园里与神相交，²¹ 恢复与神已有的和好关系。(2) 建立社群 (所是)：神造男造女，使人类建立社群，遵行神的话语，遵守祂的大诫命令，建立教会，彼此相爱。(3) 共同创造 (所为)：与神共同创作，在地上成就神好管家的职份，执行大使命，转换世界的国，使之成为神的国。

II. 圣经的工作观

A. 工作的圣经基础

希伯来文abodah有工作、事奉、敬拜的意思。在圣经中事奉与敬拜常是同一词汇，在出埃及记中摩西多次向法老说：「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) 这里的事奉，英文翻成敬拜。²² 因此，工作有份于神的创造，也是敬拜与顺服的表现。工作是神赐给人的使命和权柄。「神就赐福给他们，又对他们说：要生养众多，遍满地面，治理这地，也要管理海里的鱼、空中的鸟，和地上各样行动的活物。」(创1:28) 工作与管理是我们的责任与荣耀，一般人总以为为主工作指的是讲道、传福音或牧养关怀等，然而神的工作却远远超越宗教活动，神是牧者、陶匠、管家、园丁、农夫、工匠、窑匠等。

工作的目的是与神同工、为主所用。工作场所是我们与神相遇的地方，使我们在信心、爱心及盼望中工作。「在神我们的父面前，不住的記念你们因信心所作的工夫，因爱心所受的劳苦，因盼望我们主耶稣基督所存的忍耐。」(帖前1:3) 我们真正事奉的对象是主耶稣，因此工作不是虚空，而是属灵的体现。劳伦斯弟兄(Brother Lawrence) 在《与神同在》(The Practice of the Presence of God)中提到，无论甚么细微的工作都是为耶稣做的，「无论作什么，都要从心里作，象是给主作的，不是给人作的」(西3:23)因此他在工作能甘之如饴，

4. Ibid., 29.

5. 保罗·史蒂文斯，《工作真重要：向圣经人物学工作》，黄凯津译(台湾，新北市：校园，2011)，22。

6. 刘志信等，《职场事奉的挑战与实践》，(台湾，台北市：天恩，2014)，3。

不停的唱诗赞美神。对他来说，每日工作的地点就是事奉、敬拜、与神相遇、经历神的地方。

B.耶和華是工作的主

圣经教导我们，人必须照着上帝的旨意来工作，否则人的工作最终只是徒然，毫无价值。上帝在第六日创造的高峰，按自己的形像创造了人(创1:26)。拥有上帝形像的人类，要负起管理和事奉神国的责任；人藉着好好管理上帝的托付来彰显神的形像，成就祂的工(创1:26-28)。从这个角度看，工作有一个非常宽广的涵义，而最重要的是领受上帝的呼召(calling)，在地上遵行及实践祂的旨意。工作因此是充满荣耀、活力及意义的。

上帝交给亚当和夏娃的首要任务，是为各种活物起名，将动物分类，赋予大地秩序，从中显示出人的管理能力。上帝又让他们照顾园子，吃园中的果子；人与大地彼此依赖，和谐相处。人在地上繁衍，为要管理而不是征服大地，是与上帝共同治理大地。上帝是工作的主，祂一直都在工作。祂的智慧与能力透过工作彰显出来。祂创造万有，凡事美好。祂把亚当安置在伊甸园中，要他们看顾耕种，所以工作与管理是上帝给亚当的使命。²³

C.墮落后的工作觀

人犯罪后，工作的本质被曲解了，因人不顺服神的命令所必须承受的结果。因此地长出荆棘蒺藜，人要汗流满面，终身劳苦才得糊口。(创3:17-19)今日我们对工作的负面定义都来自亚当违命堕落的结果。

今日，工作带给人类的是辛劳、挫败。工作暴露出人的贪婪，工作的环境显露人性的丑恶；尔虞我诈、剥削异己。人人盼望尽早完工，或尽早退休，以求安逸。「二分法的工作观」可能是由于经过一天长时间或一周的工作之后，许多人觉得疲惫、厌烦，因此很容易认定工作是神给人的诅咒。但工作不是被神所诅咒的，乃是祂赐给世人的礼物。如果神是工作的主，那么工作的本质绝

7. 杨庆球，「儒家与基督教看工作的道德承担」，《中国神学研究院期刊》，46期(2009.1)：46-47。

非邪恶，而人既是按着神的形像被造的工作者，那么所从事的工作本质就非邪恶，归根究柢，人的工作是神交派的。²⁴

圣经没有鄙视工作。扫罗用牛耕田(撒上11:5)，大卫牧羊(撒上16:11)，两个以色列王原来从事的都是平凡的工作；至于耶稣，祂是木匠的儿子，也可算是木匠，有技能及劳动力。圣经对工作的描述其实十分正面，只是由于人犯罪，工作的原意开始被扭曲，我们应当从历史中重塑工作的意义。²⁵

III. 工作的神学观

A. 工作的「呼召」

韦柏(Weber)在《新教伦理与资本主义精神》，指出基督教的工作含有「呼召」(calling)的意义。马丁路德(Martin Luther)把圣经翻译为德文时，进一步发展这思想，认为「呼召」的原意为「职务」，如诸祭司的职责(利6、7章)又或为王服务办事(撒上8:16)。「呼召」翻成德语*Beruf*，即中文的「职业」，指的是一般的工作，例如在田里劳动的农夫(代上27:26)、工匠(出31:5)、商人(诗107:23)所从事的，其中都包含伦理的要求，即完成上帝所委派的旨意。路德(Luther)讲述的重点是职业无圣俗之分。上帝应许的唯一生活方式，不是要人以修道主义超越世俗道德，而是要人在现世所处的岗位上，完成上帝交给他们的责任和义务。这是他们的天职(*Beruf*或*callig*)。为了对抗修道主义的生活，路德(Luther)贬抑修士的生活，认为放弃世俗的工作是逃避责任并提出「信徒皆祭司」的观念，彻底把神圣和世俗的分界线模糊化。²⁶

约瑟的呼召生活有很多我们可以学习的地方。他不仅只知道神的呼召，在他的生命中有三个重要阶段，首先，约瑟有个职业(*career*)，早年他跟随父亲的脚步成为牧人，「与哥哥们一同牧羊」(创37:2)。接着，约瑟有一个工作(*job*)，是在波提乏家中当奴隶。最后当约瑟从监牢被提拔到皇宫时，他才发现神在他生命中的召命(*vocation*)，完成神对他的呼召(*calling*)。

8. 薛门和韩立克，《职场大赢家：上班族必胜手册》，99。

9. 同上：47-48。

10. 杨庆球，见前：50。

召命(vocation)的意义远超过单纯的工作，是神对你的呼唤，要你属祂，以神喜悦的生活方式来生活，在世上为神做工。对约瑟来说，越到晚期他越清楚是神派他去埃及。整个宣教任务就是要去管理埃及的资源，不只为了埃及人，也为了应许之族。就算是奴隶工作，也是神的呼召，是神的心意。²⁷ 所以不要在乎环境的艰难与工作的艰辛，而是看我们在神面前工作的态度。当我们了解到工作有呼召的意义在其中，知道是为谁而作的，我们的工作态度就会完全不一样了。²⁸ 「你们作仆人的，要惧怕战兢，用诚实的心听从你们肉身的主人，好像听从基督一般。不要只在眼前事奉，象是讨人喜欢的，要像基督的仆人，从心里遵行神的旨意。甘心事奉，好像服事主，不像服事人。」(弗6:5-7) 世人努力工作也许是为了钱财、为升迁、为了取悦于人，但蒙召的职场信徒的心志却是为了讨神喜悦，如同服事主一般的来服事人。如同使徒保罗所说的，就算蒙召时是为奴的，也不要轻看自己卑微的社会地位，因为我们是主耶稣重价买来的；是主耶稣以宝血赎回的，所以我们不是作人的奴仆。²⁹

圣经中仍有许多例子是归信基督后仍持守自己原本的圣召，都是值得我们学习的，如：吕底亚贩售紫色布匹、路加行医、撒该担任税吏等，因此我们应该顺服领受自己的圣召，在工作岗位上为主发光。活出工作的意义，决不是那些拥有较强工作能力及收入较高者的专利品，相反的，只要走在属神的心意里，人人都能活出生命的永恒价值。³⁰

B. 工作的「事业」(enterprise)

「工作」(work)一般指操劳的工作或有报酬的职业。现今人们使用「工作」一词时，主要是指有报酬的职业。工业革命之后，有报酬的职业成了大多数人赖以维生的主要途径，在个人及家庭生活当中占了极重要的核心位置。既然有报酬的职业是主要的工作形式，人们因此将两者画上等号，但其实工作与有报

11. 保罗·史蒂文斯，见前，56-57。

12. 刘志雄，《圣经中的工作观》(台湾，台北市：道声，2008)，72。

13. 韦真尔，《上帝@工作：基督徒生命中的圣召》，刘思洁译(台湾，台北市：雅歌，2006)，214。

14. 林荣树，《职场特工》，94。

酬的职业之间并不相同，即使工作与收入紧密相系着现代经济制度。并非所有的职业都是「工作」，有些人在不做事的情况下干领薪水；并非所有的工作都是「职业」，有些人在没有报酬的情况下工作。此外，工作为有报酬职业的观念往往有异化作用，因为根据其定义，工作的基本意义是收入，而非事情。人们越为工作而工作，就越少感到异化。³¹

人类得救或沉沦，不在于个人的功德或行为，而在于神的信实与恩典。

「因为世人都犯了罪，亏缺了神的荣耀；如今却蒙神的恩典，因基督耶稣的救赎，就白白的称义。」(罗3:23-24)「所以凡有血气的，没有一个因行律法能在神面前称义。」(罗3:20) 加尔文 (Calvin) 为对抗天主教的行为主义，提出预定论，指出人的得救是上帝预定的，人得救与否完全与个人的功德或行为无关。但必须留意的是，预定的教义基础在于恩典，而不在于专横、独断。加尔文 (Calvin) 说：「就被拣选者来说，是完全根据神白白赏赐的仁爱，与人的功劳丝毫无关。」加尔文 (Calvin) 极重视上帝的荣耀及绝对的权柄，他这种精神促使人努力工作，以荣耀上帝。而莫特曼 (Moltmann) 提出工作不是一个呼召，世界没有神圣光环，政治架构、经济体制也不具神圣性。世界只是一个中性的地方，让人在其中尽上一己责任，开拓环境，建立事业，这是上帝给人的福气，人要存感恩的心去做。人若在工作上成功，证明他本身的熟练通达，而熟练通达使人能合理地生存下去。

基督徒对职业的看法，工作不仅表达了人的信仰，也表达了宗教的节制精神。人不要在乎阶级、团体之别，只要专心致力做自己所能做，施予自己所能施予，所带出的结果是将累积赚取的利润，同时又节制不挥霍，将盈余重新计划投资。谋取合理的利润和报酬不是罪恶，竞争致富亦可以接受，但工作必须带有诚信，因为这是上帝管辖的世界，神是信实无欺的。成功创立事业，发展企业，是合理且蒙上帝喜悦的事，不过必须谨记上帝的恩典，把盈余反馈社会，帮助世上有需要的人，并且提防过度耗用资源，个人财产既是来自上帝的恩典，就不应据为己有，或只留给子女，应当归为神所有，成为神国忠心的管家。

15. 沃弗，《在圣灵里工作》，20-21。

C. 工作的「工具意义」

印欧语系「工作」一词的字源，带有乏味繁重的苦差事之意。例如，克罗埃西亚语里「工作」(rad)、「奴隶」(rob)、「囚犯」(robijas)的字源之间密切相关。英文的「劳工」(labor)一词，源自于labare这个字根，意思是「因背负重担而跌倒」。因此，把工作理解为乏味繁重的苦差事也符合历史上对工作的认知。虽然现代人越来越相信工作应是一种享乐，但大多数的工作者肯定仍是汗流满面。³²

自亚当夏娃犯罪后，人的工作与神隔绝，所以工作本身便成为一项工具，借以达成自我企图心的满足，失去了上帝原本赐给人工作的善良本意。认为工作不可能是完全自由活动，总有许多方面的侷限。该隐与亚伯分别以务农和牧羊人的身分成为维活的工具。上帝并非厌恶耕种而喜悦畜牧，祂对两兄弟本来一视同仁。该隐的后代打造铁器，创作音乐和艺术，多才多艺，但拉麦的刀剑之歌暴露了该隐后代的罪恶(创4:23-24)。工作原是中性的，却可以为人的罪性所利用，成为暴力的工具。也可以为神所使用作为养生、创造环境、管理大地与神同工的工具，荣耀神所在与神同工的地方。以色列人在埃及为奴的时候，工作成了奴役人的工具，把以色列人压得透不过气来，视工作等同痛苦的表徵。上帝说：「我的百姓在埃及所受的困苦，我实在看见了，他们因受督工的辖制所发的哀声，我也听见了.....」(出3:7)上帝关心的是人，不是工作，祂要把人从工作的奴役中释放出来。但法老看不见以色列人，只看见他们的工作。摩西要求法老容许以色列人离开埃及三天，到旷野敬拜祭祀耶和华，法老立刻想到的便是「工作」，「你们为甚么叫百姓旷工呢？」(出5:4)。当人的价值完全被工作取代，罪会使人的心发狂，视人命为草芥，使工作变为奴役人的工具。马克思(Marx)指出，当工作只有工具意义而失去建造人的目的时，它就变成「异化」(alienating)，不再合乎人道。莫特曼(Moltmann)指出我们不能把善德(virtue)与工作分割，否则工作会变成恶，成为奴役的工具；但工作本身没有神圣性，工作并不等于事奉上帝。我们在社会努力服事人群，是尽本分，突显人与人之间的关系，当中并不涉及「事奉上帝」的神圣本质。然而工作必须与善德、自由、意义结合，否则离开了人的主体，工作只会异化。为了公正看待现今全球

16. 同上，20。

瞬息万变的工作情境，避免传统工作观的压迫性含意，工作的全面性定义如下：工作应是诚实、具有目的性并使用明确方法的社会活动。其主要目标是制造产品或情境，可满足工作者或其同伴的需要；或指工作者必须进行的活动，以满足自己对这活动的需要以外的其他需要。

D. 工作的「关系意义」

神与受造物之间的立约关系，这个立约的对象就是人，特别是神的选民。盟约是一种隶属关系，当中会列出条款，「你们要作我的子民，我要作你们的神」(耶30:22)，就像在婚约中所提到的：「你属我，我也属你。」盟约和合约恰恰相反，合约有先决条件，然后彼此才同意互换物品或服务；盟约却是先建立在双方的「关系」上。因此，神的创造力就展现在祂属于祂的受造物，祂的受造物也属于祂。神创造的整个过程中，特别是人类，都是在表达神形像中的「创造想象力」(imagination)。创造的高潮是神按祂的形像造人(创1:26)，人类就是神内在形像的外在表彰。神学家卡尔·巴特 (Karl Barth)说：「所谓的忠诚盟约(covenant fidelity)就是神按自己形像造人的内涵与目的。」工作就是这个盟约要求你负起的责任(covenant fidelity)，要照顾全地。在这个盟约里，我们属于神，荣耀神，也愿意投入心力来成就神的心意。工作不是人类的发明，而是神圣的呼召，是我们在学习、模仿创造主。「按神的形像造人」就是，人类受造，就像神一样是重视关系、重视工作的。³³

小结：重塑工作的意义

工作、人、神三者之关系³⁴

论述工作、人、神三者之关系，使人认识工作的目标与方向，使之回应人在上帝国度的行动。

从创世记认识，人是按上帝的形像被造，定义上人及其工作当在上帝起初的秩序之下运作，而此秩序已贯注于人的本性之中，因此一切有关人的思想行

17. 保罗·史蒂文斯，见前，21。

18. 郑顺佳，「工作神学初探：从《工作通谕》说起」，《中国神学研究院期刊》，第46期(2009.1): 61-86。

为，应以人是否依循上帝起初秩序为准则。巴特(Barth) 对工作的定义如下：

「工作是人上帝命令的一种顺从以及成就人性的定律。」就是以圣经为原则，所以当我们经营国度事业时，理应遵照上帝的法则与规章。

神的创造与人的关系。工作使人有别于上帝，也使人有别于其它不用工作的受造物。工作并不是人的自我肯定，而是显出人与万物的差异所在。工作是人的活动，与上帝的照管(providence)相应(correspondent)，以此肯定人的生命存在。「当人被召服事天国与上帝慈父的照管，此说意味着主动的参与。但它并非指人之于上帝的活动成为共同创造者(co-creator)、共同拯救者(co-saviors)或共同摄政者(co-regent)。」这相应视工作为召命，是人回应上帝国度的行动，以上帝的行动为起点。换言之，人的工作与上帝的创造行动并不相同，由此亦否定了人是「共同创造者」之说！

从圣经创世记中我们可以学习到，(一) 工作是必须的，当人有了工作就有尊严，因为人是照着上帝的形像被造的，而上帝自己是一位工作者。(二) 上帝是因着工作而造人，亚当和夏娃在伊甸园修理及看守园子，是为了成就上帝创造的旨意。因此工作本身并不是咒诅而是福乐。由圣经观点来看，人们享受工作的机会而获得报酬，是一份满足。(三) 神赋予人类工作者尊贵身份的善意，已被人类的罪恶破坏，人类工作的地方，本应在上帝的律法下成为幸福而愉悦的所在，但人类堕落后却成为相互争竞、自私自利、勾心斗角的竞技场。使得神原本创造的幸福而快乐的工作禾场因着人类悖逆的结果而陷入混乱，破坏了上帝美善的原意。(四) 因罪恶潜入人的心思意念，促使人类以自己的方法建立一座巴别塔，在这个巴别塔中，使人类的工作在反覆的错误当中承受劳苦，越来越背离神的道。(五) 人类的背叛无法取代上帝圣洁规律的权能，无论人类如何的叛逆，仍在上帝的律法管辖之下。如果人类试图规避上帝的管辖，只会陷入更大的痛苦。但若人类心中觉悟，将会驱使他们寻求那位能拯救他们脱离罪恶并救赎全人类生活的主宰—上帝。脱离这世界败坏的挟制，领受神的恩典并蒙福，得享神儿女自由的荣耀。³⁵ 「但受造之物仍然指望脱离败坏的辖制，得享（享：原文是入）神儿女自由的荣耀。」(罗8:21)

19. 亚兰·黎加生，《做个敬业的基督徒》(台湾，台南市：人光，1984)，18-20。

我们身处世界，却可以不属这世界。只要谦卑、敬畏神、盼望祂的同在，并在祂的智慧与真理中成长，认识神的儿子，得以长大成人，满有基督长成的身量。(弗4:13)，藉着祂的灵，叫我们心里的力量刚强起来，并照着圣灵运行在我们心里的能力，充充足足的成就一切，超过我们所求所想(弗3:16、20)，过一个得胜的基督徒生活。³⁶

「工作」可以是属灵操练的机会，其中的资源能够帮助我们灵性的成长。所以无论在任何的工作岗位上，只要我们愿意分别为圣，不为世俗所用，专归于神，「那召你们的既是圣洁，你们在一切所行的事上也要圣洁。」(彼前1:15)那么所有的工作都是分别为圣、为神所使用的；与神同工，有份于拓展神的国，成为国度使用的工具。³⁷

从健康整全的工作观中认识良善的工作，可以建立社区，也可以服务邻舍。神呼召我们一起工作，互为同工。工作本身和工作机构会影响到社会结构及社会秩序。我们每个人都在人际关系中发展出自我的角色，如夫妻关系、亲子关系、亲属关系、邻舍关系、同事关系等。³⁸同时，一个企业应该与员工、顾客、供应商、财务伙伴、政府、社区，甚至整个地球都有直接的关联。³⁹

IV. 职场事奉的圣经观

职场事奉并不是现今基督徒所提出的新话题，而是深植于圣经启示的事奉原则。此原则建立于神赐予人类的整全使命，圣徒蒙恩领受福音的呼召，而在这个堕落的创造中，神要藉基督的救赎，来更新整个世界，建立祂的国度。

今日教会若要推动信徒在职场上见证荣耀神，必须实践下列的圣经真理：

A、信仰与生活不可分开：信徒每天的生活行为，必须与「所蒙的恩，即呼召」相称，表里一致。「既然蒙召，行事为人就当与蒙召的恩相称。」(弗4:1)

20. 海特利，《工作是一份礼物》，陈晓微译(台湾，新北市：校园，2010)，177。

21. 刘志信等，见前，146。

22. 保罗·史蒂文斯，见前，23。

23. 艾历克斯·佩塔可斯博士，《活出工作的意义：利用七大原则，找出生命与工作的价值》。陈筱宛译(台湾，台北市：启示出版，2009)，73。

B. 工作与事奉不可分开：工作就是事奉，而事奉就是全人献上、心意更新、遵行神的旨意。「所以弟兄们，我以神的慈悲劝你们，将身体献上，当作活祭，是圣洁的，是神所喜悦的；你们如此事奉乃是理所当然的。不要效法这个世界，只要心意更新而变化，叫你们察验何为神的善良、纯全、可喜悦的旨意。」(罗12:1-2)

C. 教牧与信徒不可分开：基督的肢体，彼此要在爱里合一配搭，不分贵贱，也没有圣俗二分，而是彼此服事，共建神家，在世界中同作见证，彰显神国荣美。「我们这许多人，在基督里成为一身，互相联络作肢体。」(罗12:5)
「用和平彼此联络，竭力保守圣灵所赐合而为一的心。」(弗4:3)

D. 传福音与社会关怀不可分开：此两项是同一使命，就是荣耀神，领人作门徒，建立群体，参与建立更新和治理世界的使命。「你们要去，使万民作我的门徒。」(太28:19)

E. 创造与救赎不可分开：神整个创造的更新是救赎的目的，而生命的救赎是全地更新，完全改变的开始。「坐宝座的说：看哪，我将一切都更新了！」(启21:5)

F. 爱神与爱人不可分开：专一爱神和敬拜神，是教会和圣徒至崇高的召命，但爱神的具体表现和见证是「爱邻舍如同自己」，同时跟随和委身于耶稣。(可12:28-37；太19:16-22)⁴⁰「你要尽心、尽性、尽意、尽力爱主你的神。」(可12:30) 要爱上帝，爱别人，爱自己，这是上帝要我们做的。而工作不但没有偏离神的心意，实际上它还是一个最重要的方法，使我们得以爱上帝、爱他人、爱自己。神看重我们所做的工作，我们的工作是具有实用价值。⁴¹ 爱超越所有一切的努力、眼泪与时间。⁴²

24. 刘志信等，见前，77-78。

25. 薛门和韩立克，见前，96。

26. 萝莉·白·琼斯，《耶稣谈企业：爱与鼓舞的成功之路》，林苑珊译(台湾，台北市：智库，2003)，23。

V. 职场事奉的神学观

「我父做事直到如今，我也做事。」(约5:17) 我们的神是第一位工作者，同时也是一位完美的工作者，因为祂所创造的一切都是美好的(创1:10、12)。在圣经当中也有许多对神工作不同的描述，其中包括创造主(箴8:27-31)、教师(太7:28-29)、窑匠(耶18:6)等，神藉此来彰显祂的作为。所以，当人类工作时，可说是人回应神而工作，同时也是人与神共同来建设并维护这个世界。⁴³ 当我们视工作为生命中令人满足及富有意义的部分时，就能为我们带来正面的思维，相信工作为生命注入了新的意义与目的。⁴⁴ 让工作成为回应神呼召的一个平台，活出我们生命的目的及使命，如同主耶稣成就天父的事来推动祂的一生。⁴⁵

每个人都有工作，工作的本质就是责任，为生活而劳碌，但也带来满足和喜乐。创世记三章记载，人在未犯罪之先亦极其喜乐地工作。当人犯了罪，地受咒诅，工作才变得劳苦。因为工作是来自神，即神交托人去做，所以我们要抱持自由、喜乐和有目标的精神工作。

A. 尊主为大

耶稣说：「你要尽心、尽性、尽意爱主你的神。这是诫命中的第一，且是最大的。」(太22:37-38) 爱上帝是诫命中最大的，因此我们必须让主在生命中居首位。平衡的生活是需要与神建立亲密关系。耶稣也说：「你们要先求祂的国和祂的义。」(太6:33) 神会审视我们生活中排列的先后顺序，是否让主居首位，倘若不是，我们的生命也会受到亏损。⁴⁶ 你的事奉，不论甚么工作，神都看重。「你们作仆人的，要凡事听从你们肉身的主人，不要只在眼前事奉，象是讨人喜欢的，总要存心诚实敬畏主。无论做甚么，都要从心里做，象是给主做的，不是给人做的，因你们知道从主那里必得着基业为赏赐；你们所事奉

27. 何建宇和林志成，《乐在工作：基督徒的工作观》(香港，九龙：播道神学院，2012)，7。

28. 骆迈克和金科德，《不再一样的工作间》，叶自菁译(香港，九龙：浸信会，2001)，65。

29. 林荣树，见前，31。

30. 李力斯，《驰骋在职场》，邝伟文译(香港，九龙：道声，2004)，82-83。

的乃是主基督。」(西3:22-24) 圣经让我们清楚知道，工作是为了主，是神的赏赐。无论做什么都是真心为主作的，⁴⁷ 这是一个使我们得以靠着耶稣基督来完成生活中一切大小事情的方法，「无论做甚么，在言语或行为上」，总要照着主的心意而行，便会得到真正的快乐和人生意义。耶稣使我们的生命因祂得以完全，在约翰福音十五章10-12节，提到就是将祂的喜乐存在我们心里，好叫我们的喜乐可以满足。神的良善与信实，是我们放胆迈进的动力。⁴⁸ 而工作的目标是着重于永恒，帮助我们不要将眼目专注于世界，而是定睛在主的身上，因祂是我们的生命，我们的一切。⁴⁹

B. 与神同工

思想家斯托得(John Stott)论到工作的神圣时，提到：「造物主特地谦卑祂自己，邀请人类与祂合作。祂创造了地球，但将治理地球的责任托付给人类。祂栽种了伊甸园，但把看守的责任托给亚当。」从这个角度来看工作，是神的治理权彰显在地上的机会。耶稣在地上所做的，证明了工作的神圣，祂医病赶鬼，祂训练门徒，祂传道教导，祂成全救恩。神对人类救赎的工作：我们原是祂的工作，在基督耶稣里造成的。(弗2:10)趁着白日，我们必须做那差我来者的工。(约9:4)⁵⁰

在世界与神同工，「我们与 神同工的、也劝你们、不可徒受祂的恩典。」(林后6:1) 神管理祂的国，已预备了一个神国的工作方案与计划，以完成祂救赎世界的旨意。为着神的荣耀，神要透过我们的工作来完成祂的旨意。神绝不希望我们的工作是由人类的本性来塑造与支配。创世之初，神已在祂和人类之间缔造出同工的关系。在这关系当中，祂是主宰，而人类则担负起合作和顺服的责任。透过与神相交，我们与神建立起爱的关系，而神国的工作方法

31. 唐世勋，「职场宣教神学」，《今日华人教会》，280期(2010.10)，7-8。

32. 海特力，见前，158。

33. 萝莉·白·琼斯，见前，47。

34. 李顺长，「职场生涯真面目」，《飞扬》，32期(2003.6)，2-3。

也就是由这种爱的关系产生的。只要我们持续与神同工，就能经历神国的工作方案。⁵¹

圣灵彰显在工作中，如果我们同意基督徒在世俗的工作也是在圣灵里工作，那么人类工作都靠神的灵在工作者身上运行；所有的本质与结果都反映新创造价值的工作，都是在圣灵的指导与启发下进行。祂启发我们、赐恩给我们，使我们得以完成任务。人的工作若展现新创造的价值(如保罗所说的圣灵的果子)，圣灵就在我们里面动工，也藉着我们工作。新约中基督徒生活观蕴含着工作是与神同工的观点。保罗以自己的经历为典范：「现在活着的不再是我，乃是基督在我里面活着；并且我如今在肉身活着，是因信神的儿子而活。」(加2:20) 基督徒的整个生命是藉着圣灵的同在，与神同工的生命。因此基督徒在世俗的工作也不例外，我们可以说，我工作，神的灵则透过我工作。神赐下恩赐及圣灵，既是终末新创造落实的「凭据」(林后1:22；罗8:23)，在工作中与神合作，便是预告了在终末转化世界当中与神合作。虽然神的统治仍被黑暗势力所挑战，但祂透过这些恩赐在世上落实祂爱的统治。基督徒从事世俗的工作时，圣灵使他们在神国里与神同工，完成创造，更新天地。⁵²

1. 不是我们为主做了甚么，乃是主透过我们来完成祂的工
2. 我们是被呼召是与神同工，而不是单向的为主做工
3. 神呼召我们与祂同工，事工是由祂开始，祂加添能力，使祂的工得以完成⁵³

C. 彰显神的机会

以基督徒的眼光来看，每一个行业都是服事的机会。你的工作成果可以帮助人，你的工作态度可以荣耀神。将工作的本身成为分别为圣的地方，为神使用的管道，成为生活事奉的一部分和见证神的机会，就会经历到整全有意义的人生。在使徒行传一章8节，中文翻译为「作见证」，较正确的说法应是英文

35. 骆迈克和金科德，见前，33-34。

36. 沃弗，见前，161-162。

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

的翻译「是见证」，就是以生命来事奉神。基督徒的人生就是荣耀神的人生。当我们去传扬神的名，成为神的见证，以自己的生命去荣耀神时，就是一种生命的事奉。我们的生活、品格及所有的表现，都是神的见证。路加福音二十四章48节说到：「你们就是这些事的见证。」⁵⁴

圣经上的敬虔人物都做到将工作和服事自然地融合在一起，每个人都有重要的工作要去完成，无论我们做什么都是重要的，不管在任何时间、地点都能找出工作的意义。⁵⁵

我们在工作中彰显神的作为，会看见神的作为。虽然我们不知道上帝会做什么，但可确信的是祂正在动工。可以从我们自身开始，亦或是从我们周遭所接触的人开始。⁵⁶例如在职场的工作岗位上，在以下的情况见证神的荣耀，如：

1. 做宰相的但以理：忠心办事，毫无过失。(但6:4)
2. 做国会议员的迦玛列：一席智慧话语，解决一件悬案。(徒5:33-40)
3. 做农夫的阿摩司：忠心牧养又修理桑树。(摩7:14)
4. 做家宰的苦撒(及约亚拿)：用财物支持耶稣的宣教工作。(路8:3)
5. 做王后的以斯帖：违例晋见王，拯救了以色列民族。(斯4:16)
6. 做酒政的尼希米：重建耶路撒冷的墙垣。(尼2:5)
7. 做女先知的亚拿：昼夜在圣殿禁食祈祷，事奉神。(路2:36-37)

每个基督徒若都能以自己的职场做为宣教的禾场，以工作为荣耀神的机会、传福音的触角，效果将会更普及，将工作和服事的结合，也会带来满足和喜乐。

38. 刘志信等，见前，3-4。

39. 艾历克斯·佩塔可斯博士，见前，60。

40. 李力斯，见前，27。

将信仰和生活态度整合，在个人的职场规划里，并把工作看作是神所给的呼召，让耶稣基督的荣美彰显在我们的职业生活、家庭生活、休闲生活、教会生活的每一层面，平安喜乐就会充满我们全身的每一个细胞。

小结：神国工作与职场事奉观

在地若天的神国工作体验包括：(一) 神参与其中，并在你的工作上动工：整卷圣经中我们可看到神不断地在人及人的四周积极的做工，包括建立品格、操练生命、引导方向等。(二) 神定意透过人完成祂的工作：神要拣选任何人承担祂的事工，祂有绝对的主权来主导，以完成祂的工作。(三) 神有能力成就祂的旨意：有时环境看似艰难，我们仍要相信神是大有能力的神，必在我们身处的环境中成就祂自己的命定。(四) 顺服与神同工，必要与周遭的人一同经历神迹。甘心顺服与神同工，祂就会向我们及身边的人彰显祂自己，让我们透过工作作为神做见证。⁵⁷

现今职场上有许多基督徒，在各行各业中都占有决策性的领导地位。他们必须了解，各人蒙召在建造地上的神国中扮演的重要角色。倘若少了他们积极的参与，我们将无法经历转化，也就无法在这个世代实现神所托付的大使命。⁵⁸ 神藉着按手所给各人的恩赐「再如火挑旺起来」(提后1:6)，并有份于这末世的大使命，完成神在我们各人生命当中的呼召，正如主所说的：「我在地上已经荣耀你，你所托付我的事，我已成全了。」(约17:4)

结语：

从这些圣经和神学基础、书籍与期刊的研究当中，有关于国度企业与今日的社会现状所造成的一些问题，作者提出的论点与圣经真理及神学理念差异之处，值得深入思考，

在下章中进行讨论。

41. 骆迈克和金科德，见前，52-56。

42. 艾德·史福索，《商场恩膏》，黎珊黛译(台湾，台北市：天恩，2003)，11。

- (一)认识全球化的问题与变迁、
- (二)从神学角度反思企业文化的问题、
- (三) 追溯工作与信仰的分割问题、
- (四) 企业中所出现的弊病与危机、
- (五) 今日职场教会的出现、
- (六) 职场牧养的需要。

第二章 从圣经中认识神国度与世界国的差异

「不要爱世界和世界上的事。人若爱世界，爱父的心就不在他里面了。因为凡世界上的事，就像肉体的情欲，眼目的情欲，并今生的骄傲，都不是从父来的，乃是从世界来的。这世界和其上的情欲都要过去，惟独遵行神旨意的，是永远常存。」(约壹2:15-17) 人类对事物和各种成就的欲望、情欲和骄傲，「我们知道，我们是属神的，全世界都卧在那恶者手下。」(约壹5:19)都是属世工作以自我为中心的行为表现，同时也反映出一种由人类本性推动的生命本质。大多数人的工作岗位都是按着属世的工作方法行事，现今各行各业许多的制度都是受人类本性的影响支配着，但神创造世界与人类时，祂的心意并非如此。「有一条路，人以为正，至终成为死亡之路。」(箴12:17)由此可见，属世的工作方法看起来似乎正确，实际上却引导人走向错误当中。神的国和世界国的差异何在？

I. 神国度的中心原则

神的国度是以爱、谦卑、牺牲与奉献为中心，而非权力、贪婪，或野心。耶稣呼召一群人来跟随祂，然后花了三年半的时间教导、教训他们神国的道路。当他们回应耶稣，以祂为生命之主时，他们就进入了神的国度(约3:3-8)从那一刻起，他们的生命就此改变并开始学习由神的眼光去看自己的生命。

耶稣常用比喻解说神国的道路和神做事的方式。有两个比喻分别是有关芥菜种和面酵。马太福音描述了神国起初开始的一些方式。「祂又设个比喻对他们说：天国好像一粒芥菜种，有人拿去种在田里。这原是百种里最小的，等到长起来，却比各样的菜都大，且成了树，天上的飞鸟来宿在它的枝上。祂又对他们讲个比喻说：天国好像面酵，有妇人拿来，藏在三斗面里，直等全团都发起来。」(太13:31-33)

世界寻求以立即的果效，达到目的让人留下深刻印象。神却关注细微之处。神只要有了适当的要素，就可以让它成长，起初微小、不起眼。但是到末了，它的影响却是广泛又彻底。

表一-1 圣经伟人的例証：神所看重的人的影响力⁵⁹

人	结果
挪亚（创6-9章）	神的子民得保存
亚伯拉罕（创12章）	神的子民开始建立
摩西（出2-12章）	神的子民被释放
大卫（撒下16-24章）	神的子民立一个国王
耶利米（耶15章）	神的子民被警戒
门徒（徒2:42-47）	神的教会开始建立
保罗（罗11:13）	福音传给了外邦人

神看重的是我们拥有一颗愿意的心，祂不在乎我们的过去，然后祂要为我们造一颗新心，一颗懂得寻求祂的心。当改变发生时，就知道是神在动工，不是自己所为。神能使用每件生命的经历来塑造人。祂可以利用各种经验来装备我们，让我们能去服事他人。神要让我们述说祂奇妙的作为，让我们能与人分享祂如何信实地带领我们经过各样挣扎试炼与得胜，如约伯、约瑟、但以理，成为众人的帮助与鼓励。

II. 神国做事的法则

22. 骆迈克和金科德，见前，210。

表一-2 世界国与神国度的差异⁶⁰

世界的说法	神国的说法
必须有傲人之处	谦卑是基本要素
要有雄心壮志	耶稣是主，学习顺服
追求自我成功	成就神的旨意
作老板	作仆人
竞争对方	服事众人
争取自己的权利	将主权交给神
看重自己的利益	顺服神的命令
追求名誉地位	寻求神的心意
救自己的性命	为基督舍己
彰显自我	致死老我
要有成就	要有好品行
不必为别人受苦	背起十字架
驾驭控制的领导	影响力的领导
凭眼见而行	凭信心而行
定下长远目标	神启示未来
自我为中心	先求神的国
吃喝玩乐	圣灵中的喜乐
世上的事物让你快乐	敬虔的品行带来喜乐

III. 神国与世界国领袖的差异

谁愿为首，就必作你们的仆人（太20:27）；耶稣藉着给祂的门徒洗脚，来显出祂的权柄。在今日世界，作主人或老板的却是以发号施令来统治或控制。

神使用的人必须以神的国度为念。保罗给加拉太人的书信说到：「我断不以别的夸口，只夸我们主耶稣基督的十字架；因这十字架，就我而论，世界已

23. 同上，148-149。

经钉在十字架上；就世界而论，我已经钉在十字架上。」（加6:14）保罗是向外邦人传福音的宣教领袖，是有极大信心和毅力的人，他忍受了坐监、挨打、被人丢石头、鞭刑等一切刑罚，至死忠心，为了要荣耀神。

表一-3 世界国与神国度领袖的分别之处⁶¹

世界国的领袖	神国度的领袖
相信自己	信靠神
自高自大	柔和谦卑
自己做决定	寻求神的旨意
喜欢指挥操控人	乐于顺服跟从神
动机是为自己的益处	动机在于爱神爱人
压力使他们软弱	压力使他们刚强
重利润多于原则	重原则多于利润

对照世界国与神国的领袖差异，最大的不同处在于身份上的认同。属世的领袖较强调自身的利益，而神国的领袖则视自己为神的仆人，凡事以神为中心。「领袖」和「仆人」这两种身分如何并存？在新约中对仆人一词有翻成奴隶的意思，希腊原文的解释，*doulos*(δούλος)，中文应翻成「奴隶」，此词意味着对主人绝对的顺服，随时听命并完成主人的吩咐。当保罗自称为主耶稣的奴隶时，他所强调的是对基督完全的委身与甘心的事奉。*diakonos*(διάκονος)在中文圣经中翻成「执事」(林后3:6、弗3:7、西1:23、罗15:8)，「佣人」(太20:26、林后6:4)，「差役」(林后11:15)，「仆人」(林后11:23)。此词原指，「仆人」(*servent*)、「助手」(*helper*)，但在保罗书信中把它变成为基督化的词；新约的执事(林后6:4)，基督的仆人(林后11:23)，神的佣人(林后6:4)，福音的执事(弗3:7)，教会的执事(西1:25)。*diakonos*(διάκονος)一词强调仆人与其工作内容的关系。新约中作仆人的内涵如下：

24. 朱利安，《神是我的CEO》，郭宝琪译(香港，九龙：福音证主协会，2007)，19。

(一) 愿顺服：因着认清自己是仆人身分，甘心顺服主人的意思而行。
(二) 肯服务：愿意谦卑服事众人。(三) 作管家：忠心的好管理者，才有好的生命见证与学习。

神国的领袖是一位愿意顺服的仆人，并且以身作则领导羊群。(约13:15)⁶²

IV. 神的意念非同人的意念

耶和華說：「耶和華說，我的意念、非同你们的意念、我的道路、非同你们的道路。天怎样高过地、照样我的道路、高过你们的道路、我的意念、高过你们的意念。」(赛55:8-9)

以赛亚书55:8-9提醒我们，神的道路不同于世界的道路。我们知道人在历史上的作为，也可预测世人今日或往后可能有的作为，但这通常并不反映神的观点。世人的行为显示出世界的道路。世界并不倚靠神，世人以为人的目标就追求至高的良善，但世界所认为至高良善的标准，却会受限于不同族群的缺欠、欲望和需要。神的道路彰显出祂在每个情况中掌权。在神看来，耶稣基督的真理是每件事的过滤器。神供给祂百姓一切能力，包括祂的智慧、权能、恩典、忍耐和日用饮食所需。一个按神的方式行事的人，不只是这世界的居民；他已经成为神国的公民，是按照神国的方式在行事。⁶³

A. 神的道路非同人的道路

圣经记载一次最奇特的战事就出现在约书亚记六章1至27节；连续六天，每天一次，等他们听到一长声的号角响起，大家就众口一心地朝城墙高声呼喊。

「当那日，在犹大地人必唱这歌说：我们有坚固的城。耶和華要将救恩定为城墙，为外郭。敞开城门，使守信的义民得以进入。」(赛26:1-2) 顺服是关键所在，即使神的某些作为看起来实在不太合理。神的道路不同于我们的道路，而祂的国度也不同于世界的国度。

B. 神的观点不同于人的观点

25. 杜正夫，《爱的传承》(台湾，台北：导航会，1993)，146-147。

26. 亨利·布克比和汤姆·布克比，见前，141-142。

我们所挂念的是财务问题，耶稣在意的是永恒。我们忙于每日的日程表，耶稣讲的是永恒。我们忙得精力耗尽，耶稣讲的是永恒。我们寻求舒适生活，耶稣讲的是永恒。⁶⁴ 要能从永恒的角度来看，我们必须要有基督的心思。圣经告诉我们，如果我们与耶稣同复活，神的百姓应该思念上面的事，不要思念地上的事。「所以，你们若真与基督一同复活，就当求在上面的事；那里有基督坐在神的右边。你们要思念上面的事，不要思念地上的事。」(西3:1-2)。

神是昔在、今在、永在的神。祂无所不知、无所不在、无所不能。如果你是在时间的基础上做成生命的抉择，它们就会是单向的。但如果是在永恒的基础上做相同的决定，就会得到全然不同的结果。当神在我们的生命动工时，祂会把我们带到祂国度里一个更宽广的境界。

「把焦点集中在基督的工作上，对我们绝对有益；实现神的工作并不表示人要去为神做工，而是神自己的工作透过人来做成。」戴德生

V. 神的国与中国文化的差异之处⁶⁵

神的国就是神的义的彰显。「公义和公平是你宝座的根基。」(诗89:14) 和神有好关系，才有和人、环境有好关系及对的影响力。

孔孟思想着重人与人之间的和谐与关系。而基督的思想着重于人与神之间的关系。人们必须先建立与神之间的关系，才能行出神的义，因为人都是有罪的，「世人都犯了罪，亏缺了神的荣耀」，(罗3:23)所以在人是没有义的。「就如经上所记：没有义人，连一个也没有。」(罗3:10) 世人需要接受耶稣基督的拯救，才能与神的义有份。因此经上记着「神的义，因信耶稣基督加给一切相信的人」(罗3:22)「这义是本于信，以致于信。如经上所记：义人必因信得生。」(罗1:17) 神又说「神设立耶稣作挽回祭，是凭着耶稣的血，藉着人的信，要显明神的义；因为他用忍耐的心宽容人先时所犯的罪。」(罗3:25)

中国历代的文化背景与基督文化中心思想在工作上的同异处，同时也看见中国自古以来也在寻求一个「道」；一个天理，就是一个有神论的种族人民国家。

27. 同上，143。

28. 杨庆球，「儒家与基督教看工作的道德承担」，《中国神学研究院期刊》，第46期(2009.1)：37-58。

中国自古以来都有一个「道」可循，基督教也有一个「道」可循。中国是以孔孟思想为中心，基督教则是以圣经为原则。孔子重视整体性或普遍性的道德教育，以礼、仁、德等为论政中心。孔子提出克己复礼，主要是看到周朝礼崩乐坏，政治制度败落，引致社会混乱，所以要重建周的秩序，使无序(disorder)的社会回归有序(order)的统治，因此孔子的学说都是从大原则着眼。在孔子的庞大体系中，要点在于重建社会秩序，亦及孔子所说的「道」。孟子提出了国家人民分工的必然道理，然而，他把治理国家的地位放在百工之上。在〈许行篇〉中，孟子论及分工，一个人不能作所有的工作，必须与别人分工。许行自命为神农信徒，宣扬天下以农耕为本，认为理想的圣人，包括君王及政治家，都应与农人并耕而食。孟子质疑许行何以只重农耕而轻冶金、纺织等其他职业，因此孟子指出各行业都应该是平等的。

第三章 今日企业中所面临的弊病与危机

西方社会因深陷于资本主义物质追求的猖狂，使得丑闻和骗财的手段早已司空见惯。有些人甚至出卖身体以换取金钱，信诺和委身早已不复见。而东方社会则受政治压迫所箝制。罪行在我们的生活周遭不断发生，道德价值沦丧，造成许多社会及家庭问题。身为神的儿女应有新的向度去理解经济和政治体系所造成社会的实际影响。了解到社会的转变是因为人心的转变，而非社会改变了人。现今所面临的危机不是政治性的，而是道德和心灵层面的败坏。个人信仰与市场活动所产生的张力，将造成两方都蒙受损失。我们必须承认，资本主义活动和基督教伦理之间所产生的冲突，如何取舍，需要有从神而来的智慧与恩典，帮助我们胜过世上的试探。⁶⁶

对于从商或政界工作的人来说，「职场与圣洁」常是相当矛盾。要保持圣洁，同时享受赚取金钱的快感；要保持圣洁，同时又要看到业绩不断的上升。「圣洁」一词往往令人想到禁欲的生活、拢长的聚会等等，远离世俗的生活方式。但其实圣洁的观念就是将自己的生命献给主，由主来掌管，做合神心意的事。但现今的职场上到处充斥着不法的事迹败露，层出不穷，以下探讨企业中所出现的弊病与危机，作为警惕。⁶⁷

I. 何谓有病的组织

组织可能出现的病征如下：缺乏目标、没有动力、操控人、成瘾等。有些组织「把员工榨干」，完全不雇员工的体力、心力是否能负荷，一味地耗尽他们的精力，而不是鼓励他们。另一种现象却是组织的领袖处于长期的疲劳，凡事自己亲力亲为，这常常是系统性的问题：一位高效率的领袖，与一群低效率的员工处于一段互相拖累的关系里，因员工长期下来已习惯领袖的「一

12. 罗拉·纳舒，《商场圣徒》，张国栋译（香港，沙田：基道，1999年），47。

13. 史蒂文斯，见前，264。

手包办、面面俱能」，尽管人人都可能对现状抱怨，员工却往往不自觉地保持现状。⁶⁸

此外，有些公司、企业和机构会变得完全取代了家庭、教会和邻舍生活，到了超出范围的程度，组织会变得具有操控力，完全抓住人的注意力，使人远离神，导致令人乏力和无感的生活方式。组织取代神原本在人心中居首位的位置，当人们将眼目关注于世俗时，在日常生活的一切事情上都将产生恶性循环。

成瘾的现象是组织是出问题的极端例子。人们日益意识到社会上的瘾癖，如：性诱惑、金钱、毒品、权力和浪漫等等。因此企业应该面对关乎组织中成瘾的棘手问题。第一级程度的成瘾发生在成瘾者身居要职，假如主管或牧师迷恋工作或权力，员工或同工就无论如何努力都无法令上司满意。第二级的成瘾发生在组织以助长者的姿态支持成瘾者，如：组织或教会当中有酗酒者或工作狂的沉溺行为之时；其他人却漠视这样的差劣表现，不加以制止，任其继续恶化。第三级的成瘾是组织本身的成瘾，并为瘾癖提供补给品。人们指望让组织生活取代家庭生活，就注定要大失所望。有些人为高科技、高要求的公司工作，觉得自己不是为企业工作，更象是为宗教团体工作。在这样的情况，组织(即使是教会)的使命变得太过重要。在人事的处理上，「在上述情况下，组织的使命表述与实际行为不一致，着重操控，以及运用权力来达到目的。⁶⁹

II. 何谓有罪的组织

有罪的组织，必须论及组织的犯罪和悔改。组织的弊病使组织有犯罪倾向，组织的罪使组织及其成员陷入不道德的光景中。

自从亚当和夏娃堕落之后，人类就带着罪性，所有组织、国家、教会、家庭和婚姻的制度，以及由人创立的社团、职场和各种事业的组织，也都堕落了。在创世记三章，个人的罪导致体制的恶，抵抗神在世上的目的。巴别塔的组织(创十一章)就是个适切的例子。有罪的机构往往专横独行，不服从神的教导。自我为中心的人文主义，利益为前题的资本主义来经营企业，使用公权、篡改法规、谋取私利，不顾共荣。远离了神，导致组织及其成员变得骄傲自

14. 史蒂文斯和班克斯，见前，224。

15. 同上，225。

大、目中无人、偏行己路。这是今日许多主要企业、政府，甚至教会所面临的危机。我们必须警惕并加以避免犯下类似的错误。它与神为组织赐下的三个目的背道而驰：(1)为自己建立名声而非培养与神的契合；(2)缔造同质的人民，而非建立丰富多元的社群；(3)抗拒神的创造和文化呼召，把精力投注于单一的事业上，荣耀人类及其技能。

III. 爱心与竞争的对比

在商界里竞争是真实的，胜利往往加入一些令人难堪的道德问题，就像亲手从别人的餐盘里取走食物一般。在很多市场里，我所得的愈多，别人的就必定有所损失。若快人一步得到合约或成功推销产品，自然会导致他人失去赚钱机会。事实上，不少经理相信促使商业胜利的唯一途径，是树立敌人而非广结善缘。⁷⁰

商界领袖都认为自己有责任参与这场竞争，也乐此不疲。其中有些人会觉得只要不违反法律便可，并没有甚么迫切需要去改变这扭曲的商业伦理思想。不过其他大部分的人，都感到这与强调仁爱的基督教相互矛盾，因而深深改变了自己的竞争方式。耶稣提供一个效果显著的整合取向，⁷¹ 对争竞的神国原则有明确的教导。在太福音中说到：「你们中间谁愿为大，就必作你们的用人；谁愿为首，就必作你们的仆人。」(太20:26-27) 虽然如此，在耶稣的门徒当中，有人为了个人的权势地位而争大位、争排名。「愿你叫我这两个儿子在你国里，一个坐在你右边，一个坐在你左边。」(太20:21) 如同现今职场上到处可见同事间在职位升迁的争竞。⁷² 耶稣的教导也在企业领袖中勾画出仆人领导的方式，企业以用爱心来服务群众为中心。⁷³ 企业中争竞所带来的后果就是罪恶与贪婪，因为现今的自由企业制度使人们陷入放纵个人私欲与贪恋的无底

16. 罗拉·纳舒，见前，129。

17. 同上，130。

18. 布鲁斯·巴顿，《无人知晓之人：耶稣最伟大的CEO》，陈雅毛译（中国，西安：陕西师范大学出版社，2006），139。

19. 肯恩·布兰佳和艾尔·豪吉斯，《仆人领导》，何修瑜译（台湾，台北市：商周，2004），16。

洞，造成创世记所讲的眼目的情欲、今生的骄傲，没有信仰的约束，以自我主义为中心。⁷⁴

爱与良知是一种直觉的能力：它们是不加思索就会去做的事，也是在我们心灵最深处定义自我的东西。⁷⁵ 爱是人类可以想望的终极与最高目标，人类的救赎只能透过爱以及在爱中进行。然而我们将爱融入生活的能力，特别是融入我们的工作生涯中。⁷⁶

IV. 钱财试探的陷阱

基督教的价值和谋取利润如此一致，可能我们会问，基督徒追求事业的过程中究竟有没有任何张力呢？寻觅者在处理业务和职业时，时刻都在挣扎要去遵行基督的教导，这往往在商界里持续地成为建设性的吊诡。

但是，并非每一个矛盾都会有一个愉快和有建设性的结果。如果基督徒的价值与牟取利润的机会明显地刚好相反，从投资角度看这机会却非常具吸引力，如果一般的行内操守或财务限制都以使我们强烈地倾向不正确的手段，剩下的只有去留的选择，那又如何？

神创造了许多工作让属神的儿女去做，也透过工作将许多的钱财托付祂的儿女去管理、去运用，可惜的是，有许多神的儿女却不愿将神所托管的钱财运用在神所喜悦的地方，并认为这些财富是属于自己的。圣经中提到当将所得的十分之一奉献与神，「万军之耶和华说：你们要将当纳的十分之一全然送入仓库，使我家有粮，以此试试我，是否为你们敞开天上的窗户，倾福与你们，甚至无处可容。」(玛3:10) 我们将百分之十给了神，同时也向神表明了百分之九十也都是属神的，是神所赏赐的。我们的生命气息、智慧才干、时间金钱、家庭邻舍，所有的一切都是从神而来的，也都该归给祂。⁷⁷

君子爱财取之有道，神赐我们工作的能力以赚取金钱，但我们赚钱不可不择手段，必须遵照圣经的原则。箴言二十八章22节说到：「人有恶眼想要急速

20. 帕特·威廉姆斯和吉姆·戴尼，《像理查·狄维士一样成功》，南振兴和高路译（中国，呼和浩特：内蒙古人民出版社，2005），189。

21. 艾历克斯·佩塔可斯博士，《活出工作的意义：利用七大原则，找出生命与工作的价值》，145。

22. 同上，43。

23. 刘志雄，《圣经中的工作观》，103。

发财，却不知穷乏必临到他身。」这段经文说明了一个人若想快速致富，就会有不好事临到。人往往欲事事求快，这和神的心意相反，神喜悦我们一步一脚印，脚踏实地用公平、正当的方法谋财。「不劳而得之财必然消耗；勤劳积蓄的，必见加增。」(箴13:11)又说「两样的法码为耶和华所憎恶；诡诈的天平也为不善。」(箴20:23)这两节经文都看到神不喜悦我们用不正当或欺骗的行为来赚取金钱，若是如此，迟早会出问题。

当我们不知如何善用及管理所赚取的钱财时，仍会陷入愁苦当中。那时，财富不会是祝福，而是危险的，因为财富会让人骄傲、使人远离神、放纵自己的私欲、视金钱为偶像，最后生出贪婪的心，祸害自己及家人。歌罗西书中说到：「所以，要治死你们在地上的肢体，就如淫乱、污秽、邪情、恶欲，和贪婪。贪婪就与拜偶像一样。因这些事，神的忿怒必临到那悖逆之子。」(西3:5-6)因为人的罪行里往往是不懂知足的，以致工作的主要目的是为了赚钱，而不是更多的服事神。因此属神的儿女应将所得的财富投资在永恒里，路加福音中，主耶稣提到的不义管家(路16:1-13)，主耶稣藉此提醒我们要将今生中所赚取短暂的钱财，投资在具有永恒意义及价值的事情上。

V. 伦理道德的丧失

伦理就是做对的事情和决定，不仅有一个目标，同时导向一个正确的成果。这个成果是否与神的国有份？⁷⁸ 道德腐败影响的冲击性遍及社会，每个阶层的领袖都能感受到，特别是商业界的人士。他们必须面对商场上混乱与堕落文化中的员工与顾客、合伙人与同业。「商业道德」已不复存在，揭发商界人士品德与诚信的丑闻，时有耳闻。道德腐败将影响每位领袖。人是组织的组成分子，而领导在其中居高位其影响力至关重要。今日我们处在一个道德沉沦的世界，许多破碎的人生与上瘾的恶习已普及到如同社会的常态。因此领袖必须以身作则，好在这道德腐败的世代中，成为组织的楷模。⁷⁹ 今日基督徒需要将灵性不仅展现在主日教会的事工上，同时在工作中更要看见内在生命的影响。

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

25. 戴尔伯克，《合神心意的领导》。贺安慈译(台湾，台北市：雅歌，2007)，28-29。

2014年九月份，台湾出现的馊水油混入食用油所引发的食安问题影响层面之大，实难想象！许多知名大品牌因使用此问题猪油为原物料而陷入这次的食安危机当中。问题商品包括：香猪油、调味料、肉松、方便面调味包、糕点面包业、冷冻食品、早餐店业者等等.....。由于上游原物料厂商罔顾消费者健康，私自违法使用馊水油混入食用油，造成下游厂商近千家公司产品遭受波及，而全面回收下架。这波食安危机使得全台上下人人自危，造成民众恐慌。纷纷至卖场及商家要求退货退款。更有些产品已外销到各国，如：中国、香港、新加坡、美国、澳洲、巴西、越南等地。这起食安问题，影响范围之广，值得全民深思警惕。2014年十月份再度惊传红遍两岸三地的知名食品大厂将工业用油掺入食用油当中，问题食用油的丑闻在台湾层出不穷的被揭发，此一消息再度引起民众哗然、恐慌，纷纷抵制购买该厂家的所有产品，使民众对台湾的食安品管产生极度的不信任感，这种罔顾人命的卑劣作为，令众人发指，同时也发人深思，现今的企业道德如此沦丧，毫无诚信可言。

中国食品出现极大诚信危机，有人把三聚氰氨(俗称蛋白精，原来用作建筑材料)加进牛奶，藉此在蛋白质含量测试中蒙混过关，结果婴孩长期食用后罹患肾结石。2008年9月15日已有五名婴孩死亡，六千多宗病例确诊，而且随着测试的范围不断扩大，发现有毒的奶类制成品亦不断增加，由牛奶、奶粉、冰淇淋、巧克力、饼干、蛋糕以至三合一奶茶等等均榜上有名。全世界对中国制食品极不信任，多国下令禁止从中国进口与奶有关的食物，对中国其他食品及产品亦加强检测。

试观现今社会上至企业及政府机构，一路到教会确实有许多道德偏差的例子发生，对个人生涯及公司企业，甚至市场信心都造成巨大的损失。⁸⁰ 目前企业伦理道德的沦丧，所影响的层面之广是超乎我们所能想象的。台湾及中国食品制造工业的瞒骗行为，以及以美国为首的西方社会对资本累积的贪婪，都反映了人们对工作的观念完全扭曲了。前者为的私利，不顾消费者的健康；后者为了累积财富，夺取投资者的金钱。商场上还有许多屡见不鲜的伦理挑战，如：吹嘘造假的不实广告、性别歧视问题、弱势族群的忽视、不公平的补偿

26. 克劳德，《职场软实力》，江智惠和毛乐祈译(台湾，新北市：校园，2012)，12。

金、偷窃公物、浪费工作时间、毁谤、价格垄断、商业间谍、内线交易等不当的行为充斥在商场上。

VI. 民生经济的下滑与漏洞

近年来全球爆发数起大型企业破产的丑闻，令世人震惊。无数人毕生的积蓄在一夜之间化为乌有；或是因为作假的财务报表使投资人的财产瞬间缩水。这样的状况使得社会群众对现今的经济活动产生信心危机。⁸¹ 有些人原本计划提前退休，却成了负资产的受害者，连尊严也失掉了，在心态上必须调整「归零」，一切从头开始。⁸²

美国信贷危机同样也引发的金融海啸(2007-2008年)席卷全球，起因是近过去十年(自2006年)美国宽松的低利率货币政策造就了一种市场环境，很多高风险的投资衍生工具被包装成各等债券，向全球推销。这些债券很多是次按产品，没有抵押。过去十年，美国房价一直上涨，首按由银行负责，房契抵押给银行；次按公司为了鼓励人买房，即使无抵押也借钱给人作首期。当房价下滑，与次按相关的债券即变成废纸。那些投资银行的高层把损失转嫁投资者，自己坐享数千万以至上亿美元的年薪，投资却血本无归。这些「毒债券」使人对美国金融中心华尔街信心尽失，而世界各地亦要共同为美国的烂帐付款。⁸³

27. 彼得·冢平，《荣耀职场：以天父的事为念》，程珮然译。(台湾，台北市：全福文化事业，2005)，7。

28. 司徒永富，《纵横职场秘籍》(香港，九龙：道声，2012)，vii。

29. 杨庆球，「儒家与基督教看工作的道的承担」，《中国神学研究院期刊》：37-38。

追溯工作与信仰的分割问题

一般人认为「神圣的工作」主要是指与教会或服事人群有关的范畴。所以一般信徒会视神职工作及一些以服务人为主的行业，如：医护人员、老师等，为神圣的工作。因此一些从事商业的基督徒会被视为与世界为友，并得不到圣经中上帝的祝福与应许。近年来这样的看法已被改变，神学家指出工作二分法的观念是错误的，同时指出只要信徒从事正当的工作时，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样，是神呼召他们在巴比伦中事奉神，他们同样可以在受罪污染的社会中站立得稳。⁸⁴ 因此我们不该表现出「世俗工作在神看来并不重要」的心态，因

为不论我们所从事的行业为何，神都关心也都看重。⁸⁵

既有圣经对灵性和工作的整合观点，灵性和工作怎样割裂，以致许多基督徒感觉不到两者的关系。过往希腊以及西方思想倾向将世界分为两个部分：物质与精神。事实上，这种二分法是与希伯来文化视生命为一个整体是兼具「属神」与「属世」两个范畴，并且在神的同在当中一同成圣，这样的观念与希腊的旧有观念恰是相反。⁸⁶

I. 追溯历史

在希腊世界，工作被视为奴仆非做不可的事或诅咒。真正自由和人类追求的事业是政治和哲学：「工作被称为『无闲空』..... *ergon or ponos*，一种重担和劳动。」在公元前五世纪，有些城邦颁布法令，禁止公民工作！因此希腊人高举经学家过于手艺人，高举默想和闲暇过于满足物欲的行动。只有免除辛勤劳动的人才能变得有智慧，因为工人必须专注于工作而非世界的奇妙和奥秘。商人或生意人「难免犯错」，因为罪恶钻进买卖之间。⁸⁷

30. 何建宇和林志成，《乐在工作：基督徒的工作观》，21。

31. 骆迈克和金科德，《不再一样的工作间》，35。

32. 彼得·冢平，见前，9。

33. 史蒂文斯和班克斯，见前，422。

上述的思考模式依然是许多基督徒看待手艺和生意的方式。在职业等级上，神职人员和宣教士依然处于社会阶级的顶端，关顾人的专业(例如社会工作者和医生)次之，从商人和手艺工作者社会阶级最低。提供技术、处理财务和行政庶务一类的工作，常被视为等级低于那些着重赢取灵魂和社会行动的工作。这源于灵性与工作、思考与行动、智慧与技能、人与事的分割，造成职业分贵贱的偏颇想法。

受到希腊二元论的影响，初期教会和中世纪教会强化了灵性和工作的区分。结果，教会中人重新诠释马利亚和马大的故事(路10:38-42)，高举默想生活过于劳动生活。

马丁路德(Martin Luther)反对中世纪偏爱祭司或修士工作而贬抑平凡工作。他提倡恢复一般基督徒(如主妇、受薪工人或公民)回应神对工作呼召的观念。路德(Luther)认为基督徒可透过工作来服事邻舍和敬拜神。一个人在工作中所用的工具，可以不断提醒他，例如：面包师傅带着喜乐的心做好面包，如同事奉神一般，与宣讲圣道的人完全一样，因为他们都是顺服从神而来的呼召。」路德(Luther)曾说：「神会藉着有挤牛奶呼召的人来挤牛奶！」遗憾的是在清教徒时代(十七世纪中叶)，召命的观念变得世俗化，沦为替人打工。召命变得越来越倾向个人主义，失去了敬拜神和为社会公益服务的意义。通过富兰克林(Benjamin Franklin；自然神论者，不是基督徒)，更正教工作伦理藉着一些格言，如「早睡早起使人健康、富有、聪明」和「时间就是金钱」，变得普及化。通过事业(career)的概念，工作日益变成一种手段，只为了争取社会地位和安全感，而非为了事奉神并支持自己及别人的需要。⁸⁸

尽管工业革命使人们的生活水平大为提高，却分割了工作、家庭、教会的领域。把为赚取工资而工作为主要目的。尽管工业革命前人们的生活较为困乏，但工业化以前的生活对工作、家庭、教会有更大的网络关系。一切都在彼此关照的范围内，而教会就把整体的生活脉动连系起来。

34. 同上，422-423。

II. 现今状况

今天，许多人都把星期日与星期一，或私人与公共的生活范畴区分开来。在这高度专业化的社会，人们带着人格的不同部分，按照不同的规则扮演不同的角色，我们的人生就慢慢地割裂。有些职场基督徒视每天的工作只是必须履行的责任，职场是看不见神的地方，只有在星期天去到教堂时才回复基督徒的身分。似乎在他们的工作当中与信仰无法连结。信仰只单单属于主日，并不在其它日子当中。⁸⁹

人们面对的许多牧养及属灵危机，都是工作、家庭、教会割裂的直接后果。教会绝不可画地自限于一群神职人员所带领的周日活动。主日之所以也称为安息日，是为了帮助信徒灵命得着更新，好预备要在一周其它的六天当中，以圣洁的力量来影响这个世界。⁹⁰

现今父亲缺席症候群现已扩展到包括母亲缺席，因为双薪家庭的父母为了竭力保住工作，又要维系婚姻和家庭，蜡烛多头烧。而家庭、教育、职业和教会对人的要求越来越高，各样要求之间常常有直接的冲突，而冲突导致人陷于瘫痪，除非教会教导、塑造和培育一种对人生各阶段敏锐的整合灵性，以帮助双薪家庭取得生活各方面的平衡。调查显示，在上下班通勤需时较长、位处偏远的近郊住宅区，教会出席率较低，并不是由于那里的人较不虔诚，而是由于工作时间或上下班来回时间很长。即使人们想上教会或参加小组，但时间和精力都不允许。而教会里主要以女性为义工的人数急遽减少，是因为工作带来的个人、社交及财物回报更具吸引力。教会未能塑造并建立一种职场的灵性，且忽视了挑战职场非人化结构所带来的挑战，自然就被职场歪曲地塑造。⁹¹

35. 何建宇和林志成，见前，47。

36. 彼得·冢平，见前，11。

37. 史蒂文斯和班克斯，见前，424。

第四章 企业在职场事奉中所面临的问题

第一节 认识全球化企业的演变

全球化(globalize，作为主动动词)就是「在范围和层面上普及全世界」。这个定义暗示人类有份于创造一种全球意识，所以我们是世界的缔造者 -- 这是圣经所确认的。全球化指一个地球、一个世界、一个教会的意识。作为一个国度性的责任管家，以及一个教会的成员，我们如何对这些事做出回应？目前出现的全球状态如下：

第一，环境污染是全球性问题：在不同的国家及地区性的大量使用有毒化学品，会影响地球防护层的素质，使它保护人类免受有毒辐射的效能降低。

第二，全球性的技术共享：国与国的技术交流以及在主要科研项目上的全球合作，例如太空漫游和医药研究计划，带来了一个科技专门知识的世界。

第三，全球信息网络化：信息超级网络让人在世界各地从计算机取用信息。

第四，全球性文化趋势：流行音乐、衣着风格、软性饮料、女性有平等角色，以及更加主张人人平等的社交关系，在全世界变得越来越「一致」。

第五，全球共通经济体系：所有国家的经济体系都连结成一个庞大系统。《时代》(Time)周刊有一篇文章“*They’re All Connected*”指出：「世界金融市场盘根错节，以致一处出错，全场失序败伤。」

第六，全球化的共通市场：整个世界被视为全球商业文化的单一市场。

第七，民主意识的抬头：政治在全世界的趋向里正被全球化，迈向民主政治，尽管这种趋势缺乏统一的意识形态或哲学基础。我们正在见证一切事物的相对化，包括价值观、道德和信仰。

第八，旅游成为生活的一部分：旅游不仅是到达某地方做生意或体验闲暇的途径，而是一种生活方式，一种全球的生活方式。

第九，都市人口的涌入：都市化是人从农村迁移到城市的全球现象。然而所有城市都有一个共同之处，尤其是贫民区。这九项趋势看来势不可挡，但并非受到每个人的欢迎，且可能不像有些人声称那样无所不能。

正当人们认知到一个地球、一个世界的意识时，我们发现这个地球村上，人们为求彼此的生存空间，竞争变得格外激烈与澎湃，故此冲击性加剧，造成彼此严重的敌对问题。使我们所生存的社会分成了敌对的邻舍、集团、贫富悬殊大及派系等等.....，基于在文化和经济上生存的需要。当你属于所有人，你就不属于任何人，而且你也无法定位自己。多元文化正在兴起，如同种族意识那样，有一种宗教基要主义的复兴，尤其在伊斯兰教内。以种族、语言或派系为基础的细小单位正在形成，竭力在同一世界的文化中寻找身分的认同。⁹²

特纳(Ted Turner)给美国有线新闻网络(CNN)员工的便条纸上印着：「在全世界并没有外国人。」基于全球网际网络的盛行，网络无国界的结果，充分改变了全球间的互通联系模式。信息全球化让人们可以轻易的透过计算机取得任何的知识及资源，只有一根手指头的距离，便可以众览全球；举凡流行文化、全球实时新闻、百科全书等等.....。知识共享成为国与国之间技术合作的桥梁，扩及的领域包括：航天业、医疗业、出版业等等...。为人类带来前所未有的全新感受并获益其中。旅游的频繁，也是促使地球村形成的因素之一。”“世界级的公民”是全球化下所产生的新新人类。因此，生活在21世纪的我们，正经历其中，生活着、体验着科技所带来的零国界生活。

I. 全球化与经济

全球化几乎影响了现代生活的每一个层面。在经济学中，是指在国际经济活动方面一些关键性的发展连锁效应促使国际贸易的重要性相对增加了。举例来说，在1950年代全世界只有8%的产品输出到国外去；2007年，这个数字直线攀升至58%。意味着各国之间互相交易的购买量增加了，亦表示全球的经济正变得比以往更为相互依赖。

另一个让我们看见全球经济更加彼此依赖的迹象是，外商**直接投资** -- Foreign Direct Investment (FDI)的情况大量增加。定期追踪国际生产和外商投资情形的**联合国贸易发展委员会** -- United Nations Conference on Trade and

1. 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通识手册》，150。

Development (UNCTAD) 评估指出，有超过八万两千家的国际企业，在世界各地拥有约八十一万间的关系企业，这数字从1995年到2009年增加了4倍多。此外，还有「许多不计其数的公司，经由**非股权关系** -- non-equity relationship彼此相连在一起」。以美元的价值来说，外商直接投资所外流的资金从1990年到2008年，已经增加超过800%了，远远超过国际贸易在同一时期473%的成长速度。一个产品或是一间公司的「国籍」概念，在今天的经济环境中已无关重要。此外，国与国之间的国际货币流通量激增，例如，1973年到2013年间，每一天外汇成交金额从一百五十亿美元增加到四兆美元。如我们近年所见的，这种轻而易举就将几十亿美元从一个国家转移到另一个国家的能力，拥有令人害怕的潜力，几乎可以让一个国家在一夕之间破产。⁹³

全球经济整合的结果之一是生产过程逐渐地瓦解。我们所谓的瓦解是指那些大型并自己生产所有产品的公司，正让位给较小的、更有弹性与更具企业型态公司的全球网络系统，这些公司靠着不同的股权与非股权关系彼此连结在一起。这样的网络系统让公司之间可以共享资源、风险和报酬，同时各自维持某种程度的独立与弹性。

一般都认为公司将部分的营运设在国外的主要原因，是为了避开本国高昂的工资和严格的法规。如果这样的假设是正确的，那全球外商直接投资的资金流向就会变成单向的，也就是说，从工资高、法规多的国家流向那些工资较低并且政府规定较少的国家。虽然对某些行业确实是如此，但大多数的证据指出，大家都一面倒地偏向将公司设在工业化或更法治的国家中。例如：比利时这个小国吸引到的外商投资，远远超过那五十个最未开发国家加起来所吸引到的外商。另外，有高度法规限制的美国，通常吸引到的外商直接投资，比贫穷又较少法规限制的邻国墨西哥，平均多了十倍。事实是，只有大约三分之一的外商直接投资流向低工资和较少法规的国家。对那些相信公司只受法规和工资限制所推动的人，更站不住脚的是，外商直接投资流往相反方向的部分正在增加。尤其是从开发中国家流出的外商直接投资的部分。在1987年到1998年间增加了三倍，从7%增加到21%。将总部设在亚洲的公司在这方面是最积极的，不过联合国贸易发展委员会也注意到，总部位于东欧和拉丁美洲的公司对外的投

2. 史帝夫·兰德尔和汤姆·史戴芬，《大使命公司》，周奕婷译（台湾，台北市：普世丰盛生命中心，2013），70-71。

资也有很大的增长。以工资为中心的外商投资理论，无法解释为何有越来越多的总部设于开发中国家的公司，要将他们部分的资产设在北美和西欧一些工资高、法规多的国家中。这并不是说工资和法规等在供应方面的顾虑不重要。但是要更完整的解释为何公司会「走向全球化」就必须考虑工业在需求方面所遇到实际压力。⁹⁴

综观上述趋势背后的两股强大的推动力为科技的进步与经济的自由化。科技进步，包括通信与信息工业快速的发展，使得任何一家公司都有可能做跨国生意。这种信息共享以及全球之间能保持密切联系的能力，也体现过去许多被认为是无法输出的服务，例如健康照顾、在线教学和计算机程序设计等，变成全球性无国界的行业。此外，运输业和冷冻业的革新，也使许多产品在国际间销售范围扩大了，诸如：花卉蔬果、海鲜、肉类食品等产品得以运输于州与州之间，甚至是国与国之间。

现今越来越多开发中的国家领袖们意识到，为了成功进入全球化系统，需要的不只是一个新兴的市场，而是一个新兴的社会。因着全球化造成的经济转换以及经济变革导致更重要的是必须强化经济道德，它需要屏除「把诈欺贪污和任用亲信等合理化」的旧有观念，取而代之以「鼓励透明化、诚信和尊重权威的世界观。」如前苏联共和国的经验所示，缺乏全国一致并且为大众所接受的价值体系。个人与社会体制的转化对发展过程是非常重要的，以致于像世界银行及美国国际开发总署 -- United States Agency for International Development(USAID)等机构，开始支持加强经济的道德与社会基础所做的研究与努力。

相形之下，国度企业参与社会经济的转换使之当今的基督徒加强了大使命的异象。企业也可以成为转化的媒介，在全球中，使得跨国公司的经营模式，成为大使命公司传道事工的影响更加广大。

II. 全球化与企业

企业全球化在经济上有重大的进步，但平均国民生产总值(GDP)仍有极大差异，并且现今贫穷与富裕国家的差距是有史以来最大的。1%巨富拥有全球逾半

3. 同上，77-78。

财富，贫富不均恶化，十亿人每天花不到2美元。在一份名为「财富：掌控一切，想到更多」的报告中指出，全世界最富有的80人，总共持有1.9兆美元的财富，相当于全球收入较低的半数人口，约35亿人的总资产。全球总财富，除了48%是由全球金字塔顶端的1%巨富所拥有，剩余的52%，其中约有46%，是由全球五分之一的富人所拥有。报告进一步指出，现今财富分配不均的现象近五年来日趋恶化，也导致全球对抗频球的努力受阻。如以目前美元汇率计算，自2002年到2010年，全球收入较低的半数人口与亿万富豪相较，两者的财富增加速度大致相同，但从2010年以来，贫者财富增加速度越来越慢。⁹⁵

企业全球化的发展可以带动贫困国家的整体经济成长。将已开发国家的经济资源分享至较落后的地区，以减少贫富的差距，促进全球资源共享的理想境界。每个国家都有自己的一套对于政治、文化、经济和地理情况的反应对策，这些对策将协助各国适应这瞬息万变的世界。

教会特别能在全球化企业的发展提供协助，因为宣教是跨文化、受到普世性的支持，此外圣经的教导是要先求别人的益处。因此，基督徒完全适合加入这场企业全球化的转变运动、协助企业发展、教导，在不同国家中生活和从事商业活动，并且寻找方法来创造所需的社会经济条件，使经济繁荣起来。以及帮助世上最贫穷的人得着益处。

基督徒在关心全球化对我们的生活及利益带来的影响之外，同时也需关注如何更有效地善用现有的资源，去促进其他人的经济和属灵发展，「凡有世上财物的，看见弟兄穷乏，却塞住怜恤的心，爱神的心怎能存在他里面呢？」(约壹3:17) 我们的目的是要藉由全球化的发展，强调跨国企业在全球化经济发展所扮演的角色以及大使命公司的涵义，使我们有更清楚的认识。

III. 从基督徒和全球的角度思考

全球化趋势是神计划中的一部分，为要使基督的身体融入神普世的大业当中。不论是商场的专业人士或是一般信徒参与宣教的情况都越来越普遍，透过经济、政治和社会方面所驱策，所带来的结果就是产品、服务、信息和文化的

4. 「1%巨富明年拥有世界逾半财富」，《世界日报 World Journal》(美国，洛杉矶：2015年1月20日)，A1版。

交流增加了。有越来越多的跨国商业活动是由开发中国家发起的，并且我们居住的社区、学校和工作场所都变得更国际化和种族多元化。⁹⁶

全球化与大使命

神的子民有全球性的使命要完成。在创世记一至二章，神对人类的呼召：(1)与神团契；(2)要在世上建立神的国；(3)成为神的好管家，与神同工；一起管理世界。这不单包含创造一种全球意识，而是要担负起作管家的责任，管理神所托付的大地。

使命的根本观念就是「被差遣」或「要去」。没有“走出去”，就不能在世界上拓展神的国。「所以，你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗，凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的末了。」(马太28:19-20) 藉着使我们与神复合，让人能够变得更充满神的属性，并且成为世界的好管家，把世界满有神的荣耀。「受造之物切望等候神的众子显出来。因为受造之物服在虚空之下，不是自己愿意，乃是因那叫他如此的。但受造之物仍然指望脱离败坏的辖制，得享（享：原文是入）神儿女自由的荣耀。」(罗马书8:19-21) 在第一世纪，基督宣教的使命大多是透过门徒跨出宣教的步伐，在各地开展福音事工，如：保罗在腓立比遇到来自推雅推拉城的吕底亚；一名卖布的女商人。初代教会沿着亚西西的贸易路线植堂，例如保罗在以弗所两年的事奉期间，在推喇奴讲堂领人归正。如今，期望更多人透过旅游、海外工作人员、跨国性企业员工，成为分享福音使命上的先锋。⁹⁷

神的子民蒙召去开展全球性的使命。圣经中「充满这地」的呼召，必须向外拓展，就是人的分散。巴别的人不愿顺服神的命令，繁殖增多并拓展神的国。他们反而建造一座象征身分的巴别塔，企图藉此巩固远离神的自主生活，打造一个统一和同质的「社区」。这种枯燥乏味的共同性，和今日许多文化和灵性的全球化现象无异。然而神对这种统一性施行审判，迫使在巴别的人分散。直到五旬节，我们才明白神真正追求的是一群多种多样的人，因着差异保有不同的特性，在神爱的国度里彼此相爱，合而为一。因此，全球的合一并不是使人在共同主义里，失去原有的身分、文化、属灵恩赐及个性。它应是耶稣

5. 史帝夫·兰德尔和汤姆·史戴芬，见前，66。

6. 史蒂文斯和班克斯，见前，151-152。

所祈求的丰富的社会复合体(约17:18、21-22)，类似三一神的共同体。在这种满有差异的合一里，有国族差异(徒17:26)和文化差异的需要。单一文化主义(颂扬统一而非差异)，以及普遍提倡的多元文化主义(颂扬差异而非统一)。

上帝是圣父、圣子、圣灵三位一体的真神上帝，彼此联系，但不兼并。希腊文的措词是perichoresis (περιχώρησις)，意思是互相激励，互相协和，而不是枯燥乏味的同质「一神」。三位一体组成的丰富共同体，彼此相互支持一个合一的整体。而上帝造人是二元化的(神造男造女)，祂定意人类的生活也不应是单调枯燥的，而是应开创造出多样的文化、生活型态和语言，成为丰富共荣的人类群体。信心之父亚伯拉罕的蒙召就是要成就这个使命，使万国得福。而与神的全球使命相违背的就是巴别塔的建立。上帝要人丰富多元的使命，在五旬节中彻底的体现出来，神喜悦看见一个多样元素组成的丰富群体，而使徒保罗的宣教使命就是受这异象的激励与驱使。神的全球使命最终的成果就是新耶路撒冷，由万国万民所整合而成的新群体，包含了各邦、各族，不同的语言、文化，彼此兼容并兼，一同在天上与三位一体的真神同享福乐。⁹⁸

耶稣的身体—教会，是全球化的合一最具楷模的范例：展现出在发展中国家和已开发的信徒，大家来自不同种族和文化的信徒，却能在主里真正合而为一并接受彼此间的差异，而不是抵制彼此的差异。保罗的宣教事奉，并非仅仅为主赢得灵魂，而是要建立一个互相依存、国际性和跨文化的犹太人及外邦人大教会，就是一群新人类(弗2:15)，在他们当中既有合一也享有平等(林后8:14)。只有「和众圣徒一同」(弗3:18)，我们才能充分认识基督，并有神的属性深植我们的心里。

7. 史蒂文斯，《上帝的企管学》，154-155。

第二节 从神学角度反思企业文化

I. 企业文化对社会的影响力

企业所创造出来的文化不单单只影响到公司的内部，同时也扩及公司的外部。因此，每家企业都有自己的社会责任。而经济生产力是一个国家最重要的力量，但同时也是问题的主要造成者，例如：环境污染及社会问题。一家企业若能在公司内部营造人性化的企业氛围，那么，它对外就能够对社会发挥重要的医治作用。⁹⁹

不论是教会或企业机构，组织的领袖在某种意义上是「文化牧者」，培养组织的文化，促使组织里的人茁壮成长。这个任务蕴含在身为人类的呼召里，就是我们受召成为文化和世界的缔造者(创1:26-28)。神给亚当及夏娃造圣所花园时，创造了第一个文化，这个花园有界线、结构、限制、考验、要做的工作、可享有的快乐。第一个人类文化就是安息日文化：神、人类、受造界有三重的融洽。然而，一旦人类犯罪，他们创造的文化就不会给人和大地带来安息。¹⁰⁰

II. 领导文化对企业的影响力

如何在职场上建立与人之间交往的文化，在圣经上的教导是：对待员工、同事，以及与他们共同参与的事情，必须有负责任的态度。新约中并没有提到现在任何的职位头衔，因为当时的社会及经济运作与现今不同，所以我们要根据圣经在第一世纪的经济环境中的教导来推论。以弗所书和歌罗西书提到仆人忠心服事主人的经文，给了我们一些指引。第一世纪的经济体制仰赖许多的奴仆。圣经比喻中的主人可以用来对照今日企业领导人，他们拥有管理奴仆的权利。主人被教导要对神负责，「他们(仆人)和你们同有一位主在天上」(弗6:9)、「你们也有一位主在天上」(西4:1)。保罗告诉我们，世间的主人被授权作为天上主人的代表，因此主对待仆人应以神对待他们的方式来对待仆人才是，就是

8. 古伦神父，《领导就是唤醒生命：灵性化的生命力领导》，吴信如译(台湾，台北市：南与北文化出版社，2009)，166。

9. 史蒂文斯和班克斯，见前，233。

正义及公平。主人应该跟仆人分享一起做决策的喜乐，如同神与我们一起分享决策权。¹⁰¹

因此，组织领导不只是在组织内带领个别的人员，而是必须处理关顾整体，包括文化和系统。过程中，领导以引导的方式发问问题、澄清目标、帮助员工以使命为导向，协助员工和其组织，在工作中认识、经历文化的价值性与重要性。为他们有系统化生活承担责任。领袖最终要负起一个令人敬畏的主任务，就是创造一个环境，在爱中建立自己，得以成长(弗4:16)。

III. 神国文化对人类的影响力

旧约中提到神在地上或异教组织的恩典。埃及监狱的文化装备了约瑟，使他兴起成为领袖(创39:20-23)。尼希米身任异教皇帝亚达薛西的尝酒侍臣，得以表达他对耶路撒冷城的关心，而且获授权回去重建城墙(尼二章)。但以理精通波斯文化，并在当时的处境里，成为他同胞命运里重大的角色(但一至六章)。这三位圣经中的伟人，都让我们看到神透过祂乐意使用的人来彰显祂的计划和心意。

在新约，保罗不断构筑文化。他毕生的努力，就是按神心意创造一种包容犹太人和外邦人的神国文化，要使众人成为在基督里平等的后嗣。保罗宣教致力于宣扬，犹太人并不是基督里的外邦人，外邦人也没有成为犹太人。两者反而是结合成「一群在主里新造的人」(弗2:15)，彼此接纳，而不抹杀差异。「我们不再作外人和客旅，是与圣徒同国，是神家里的人了」(弗2:19)。不分男女、种族、奴仆或自由人，也是如此。「因为你们在基督耶稣里都成为一了。」(加3:28) 神在世上的社群必须丰富多元，却又必须平等对待所有成员(林后8:14)。

圣经里最后的文化意象，最能激励人心。在新天新地(启21-22章)，每个人的贡献被描绘成所有信徒履行祭司职份(启1:6)。各邦国、各方言、各支派都有各自发展的空间，而非合并为同质的统一体。未来在基督里，神的子民以复活的身体，在新天新地体验的全新的属天生活，神、人类、受造界的三重融洽。连地上的众王也把他们财宝和礼物带进圣城里(启21:24)。所有的人类都得以完

10. 雷蒙·贝克、韩立克和布莱德·史密斯，《工作灵修学》，115。

全实践，神必擦去他们一切的眼泪(启7:17)，只有永远的福乐。以天堂为指望，原是在地上追求永恒的目标。¹⁰²

11. 同上，234。

第五章 探讨神国度企业的发展

I、是否能在工作中敬拜神呢？¹⁰³

(一) 在全地建立神国，重新恢复工作中的乐趣

主耶稣在福音书中应许门徒一个国度，他们将所应许的圣灵内住，看成是进入这个国度的门槛。不过耶稣有不同的焦点；祂命令门徒去到万国，而非等着万国来归向他们。祂清楚明白地指示他们，自一个城市(耶路撒冷)开始，训练人民做门徒。从那里再拓展到犹太全地，直到获得一些地区门徒训练的经验。接着对付第一个国家(撒玛利亚)，其后，要走遍天涯海角。重点是耶稣说关键不在人，关键在神，而神是关乎万国的。

神的心意是要以色列复国。祂确实将圣灵浇灌在人身上，赐给他们超自然的能力，好胜过个人生命中的挑战。问题是，门徒们赔上窥见全貌的代价，只聚焦于浅近的层面。圣经上的原则与人生息息相关，若想要实现圣经的应许，必须改变思想架构，好让我们从基督的救赎工作中得力，训练万国为门徒，重新收复职场，且在工作中敬拜神，如此便能将神的国度带入黑暗权势笼罩之地，使万国得以恢复尊贵与荣耀。「这称为我名下的子民，若是自卑、祷告，寻求我的面，转离他们的恶行，我必从天上垂听，赦免他们的罪，医治他们的地。」(历下7:14)

靠着圣灵大能运行在企业领袖及公司员工之中，转化他们的心，以至于对生活及工作中的价值观有所改变，越发合神心意并恢复与神之间和好的关系，影响自己与生意所及之处。这就是生命的延伸，得以荣耀神的名，拓展神的国。

如何从工作中得着喜乐？

(1) 「神的国不在乎吃喝，只在乎公义、和平，并圣灵中的喜乐。」(罗14:17) 基督徒在工作中得着喜乐与满足，不再受诅咒的捆绑，在工作生活中也能讨神的喜悦。

圣俗二分的现象令信徒未能完全了解工作的真正召命。事实上，「主日是聚合教会」；而职场是日常星期一至星期六「分散的延伸教会」，所以我们的

43. 艾德·史福索，《转化：改变世界由职场开始》，胡帼英和林敏雯译(台湾，台北市：天恩，2008)。

事奉并不分教会里、外，而是每天、每分、每秒都是属神的事奉并尊主为大。

「你们作仆人的，要凡事听从你们肉身的主人，不要只在眼前事奉，象是讨人喜欢的，总要存心诚实敬畏主。无论做甚么，都要从心里做，象是给主做的，不是给人做的，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3:22-24)明白这一点，职场事奉便有了框架。

(2) 工作的本质就是责任，为生活而劳碌，但也带来满足和喜乐。「我父做事直到如今，我也做事。」(约5:17) 每个人都有工作，在创世记三章记载，人在未犯罪之先亦极其喜乐地工作。当人犯了罪，地受咒诅，工作才变得劳苦。因为工作是来自神，即神交托人去做，所以我们要抱持自由、喜乐和有目标的精神工作，因为这是人的事奉，不论什么工作，神一样看重。圣经让我们清楚知道，工作是为了主，而不只是为养家糊口。

(二) 因着工作的败坏，人类失去了什么？

该隐的父母亚当夏娃，他们住在神圣的园子里，面对了一个抉择。他们可以靠自己、为自己在园子里找工作、找乐趣，不理睬神。或者他们也可以过着顺服神、与神相交的生活。分别善恶树代表着供应(「好作食物」) 享乐(「悦人眼目」) 能力(能分辨善恶的「智慧」)，但是会没有神。亚当夏娃的选择是，离开神去得「自由」，可是他们所找到的却是捆绑，此后受波及的范围广大，不仅是个体，还有双方关系：失去亲密、彼此责怪、互相卸责、关系僵化，而且连工作也受到影响。创世记3:16说到：「工作必汗流满面，地必给你长出荆棘和蒺藜来。」这段经文表明了工作所带给人类将面对的困难。亚当夏娃的长子该隐就是个代表性的人物，他必须面对工作及工作环境接踵而来的问题。

在此可争议的是，怎么知道亚当和夏娃就不需要面对工作上的困难呢？当他们离开伊甸园时，应该是必须面对很多在工作上的难处。因神对亚当说：「你必汗流满面才得糊口，直到你归了土。」(创 3:19) 所以工作的败坏源头是从亚当和夏娃开始，延续至今。

耶稣要拯救那些迷失的、失丧的，是超越人和灵魂的。要明白到底失丧了什么，必须回到创世记看伊甸园里失去了什么。

第一、失去了与神直接面对面的关系。因人的原罪，而被禁止住在神的面前。

第二、男女之间的和谐关系被毁坏。特别是在婚姻中，自人类堕落后，亚当与夏娃不再是平等伙伴一般的同行同工，男尊女卑的社会型态从创世记中就开始出现。

第三、失去了职场。人类的堕落影响了商业、政治和教育。整个商业界受损，当土地不再出产丰盛的果实，逼迫人类要以额上的汗水换取土地的产物。工作各层面遭受负面打击，因为叛逆深植于受造物之中，使人的统管成为持续的挑战；不再直接领受从神来的教导，神圣启示的教育因此中断。

(三)耶稣的救赎工作完成了什么？

耶稣来到世上不只是为要拯救灵魂，且要寻找、寻见并恢复一切失丧之物。正如经上给我们确证：「既然藉着祂在十字架上所流的血成就了和平，便藉着祂叫万有—无论是地上的、天上的—都与自己和好了。」(西1：20)神乐意使万物与祂和好，无论是地上的或天上的。最后强调神带出和好的全面性，天上及地上就包含了整个宇宙。

以弗所书一章7-10节，也得到同样的确证：「我们藉这爱子的血得蒙救赎，过犯得以赦免，乃是照祂丰富的恩典。这恩典是神用诸般智慧聪明，充充足足赏给我们的；都是照祂自己所预定的美意，叫我们知道祂旨意的奥秘，要照所安排的，在日期满足的时候，使天上、地上、一切所有的都在基督里面同归于一。」这段经文中有三个关键词：「救赎」、「宝血」、「恩典」，强调了全备性的和好，这是耶稣救赎使命的核心。耶稣在十字架上所成就的救赎，是全面的，并且目的在于恢复所有失丧之物。

神的救赎不单是临到「个人」，乃是要临到「全家」。圣经中，家和全家指的不只是个人与其亲人，更包括了「职场」，因为当时绝大多数的人都在家中作工。税务员在家中数算税银、渔夫住在海边、农人在居住的土地上耕种、医生在家中医治病人、裁缝师在家中缝制衣服。除此之外，父母、子女，甚至祖父母们一代代守着世袭的职业，使家庭和商业合为一体。

II. 职场基督徒事奉的基本理念及使命¹⁰⁴

44. 里奇·马歇尔，《职场事奉与恩膏》，国度编译小组译（台湾，台北市：国度杂志，2002）。

(一) 神的呼召无处不在。神的呼召是针对我们所有人，神不只呼召特别的少数人，祂已呼召你，你的工作就是你的事奉。」在每天的工作环境中，职场使徒活出神对他们的呼召，他们是一群传福音的神儿女，工作不再是他们仅有的满足。他们争战的武器是，建立与神亲密的关系、持续不断的恒切祷告、行为诚实正直、良好的道德品格、以及对失丧灵魂的迫切关爱。他们坚定不移地与那些需要耶稣的人建立关系，他们手中还有一项有力的武器就是“为人祝福”。神是信实的，祂在你里面所动的善工，必要成全！(腓1:6) 现今的世代，属神的子民已再度被神呼召，看见福音的传扬不再只侷限于教堂里，而是向外拓展并兴起在职场、商场、家庭、学校里动工的实际行动。这是一个更新的日子，令人兴奋，必要看见丰收的果实。

(二) 所有人都是被神所呼召的，并且是为了要在社会的各个层面中事奉。这个大使命的呼召不仅在商场或职场，同时也在政府机构、传播界、医疗界，以及其他所有的领域。「所以，你们要去，使万民作我的门徒。」(太28:19) 那些在各个层面被神放在领导地位的人，都归为“君王”这个称呼。而神职人员可以是牧师、宣教士、教会同工等各种基督教机构的领袖。然而，不管被委派甚么样的事奉，他们都是“神职人员”。祭司、先知和君王是一起工作与事奉的，只是各自的呼召不同，却都为了神国度的事奉而努力着。

(三) 神在每个人身上的呼召及命定都不同，职场企业被神呼召在商场上赚取金钱，再用于神国度的事工上。虽然有些人并不认同这样的说法，甚至认为这样会大大污损神的圣洁。但是，这群职场圣徒深知他们在职场的事奉必有神的带领和祝福。他们被呼召在服事策略上的思考要创新，要去转化他们的职场、城市和国家，甚至跨国的宣教事奉。他们知道神的呼召要为基督而活，如同羊羔进入狼群，「你们去吧！我差你们出去，如同羊羔进入狼群。」(路10:3) 他们相信，神要使用他们在职场上行神迹。神呼召他们去牧养身边尚未认识神的失丧灵魂，为主赢得生命。

(四) 圣灵恩膏职场圣徒在工作岗位上事奉神。开始将工作场合视为荣耀主、服事主的地方，所有的工作都当是「为主」而做。「无论做甚么，或说话，或行事，都要奉主的名，藉着祂感谢父神。」(西3:17)「无论做甚么，都要为荣耀神而行。」(林前10:31) 这种恩膏是有创造力、生命力，是一种丰盛的恩膏，也是一种大胆宣讲神话语的恩膏。因此，要敏感于圣灵的带领。

现今的商业界有很大的权柄与影响力，神赐下赢得城市的属灵权柄赋予企业领袖。成功的商人领袖是权力的核心和做决策的人。神职人员的服事主要是在教导真理。但在商场上的职场圣徒可发挥的影响力却是更为广泛深远的。

耶稣对门徒说：「我已经给你们权柄，胜过仇敌一切的能力。」(加 10:19) 神的恩膏与权柄相连结，那些行在神权柄中的人，将领导即将来临的职场大复兴。这世上总有人比你更会赚钱，比你更有能力；但是，当你行在神的权柄中，就没有任何事能阻拦你了。

(五) 建立职场装备学校是有必需性的，现今我们有很多装备圣徒的课程，却鲜少看到特别为职场上的事奉装备任何人。我们谈论复兴、为复兴祷告，却不为复兴做准备。但我们有个装备的任务，在末后的日子必须完成，就是装备更多的神国度企业领袖，为神在社会的各个层面广传福音。

有效装备及支援职场信徒领袖的牧养模式¹⁰⁵

信徒属灵生命的成长不能离开神的话语和群体关系。当我们肯定信徒的工作也是事奉，他们在现实中面对的挑战、价值观的冲击及生活的大小场景，必须寻找真理的指引。因此，教会在讲台的信息，需要不断以信仰跟现今的文化、社会制度、现实的处境作出回应，帮助信徒建构合乎圣经的世界观，更新他们被传媒文化所影响的价值观。

传统的查经着重找出经文的中心信息，以及一些普遍性应用的观念或原则，如爱心、信靠、舍己等。以职场为例，涉及利益的竞争、权力的角力斗争和职位的界线，信徒未必能直接应用简单的原则，因此鼓励信徒在小组查经的过程，着重对话、发现和分享，带领组员投入圣经故事的情节，感受不同角色的所思所想，分享个人的经验与挣扎，以现实的经验与圣经故事对照，让圣灵在人心里工作，对他们作督责、提醒或安慰。圣经中不少人物故事呈现人性的软弱、困境中的挣扎及待人处事的智慧，皆是今天职场信徒丰富的属灵资源。

平日在工作中栽培属灵领袖，帮助转化生命。团契和小组也是一种神家的生命建造与连结，信徒要学习以基督徒的身分来分享和讨论工作经验，成为彼此的支持，而不只是申诉的对象。可尝试应用小组模式，帮助组员经历灵命更

45. 倪曾雪莹，「培育职场领袖」，《教牧分享》，第157卷 (2008.1)，15-16。

新(renewal)、灵里得力 (empowerment)、分享支持 (support) 及生命改变 (transformation)，鼓励在职场作基督的门徒。

在工作岗位上如何传福音，带职事奉和企业宣教有更深的看见与实践¹⁰⁶

人们往往有一个观念，在教会爱主热心事奉的弟兄姊妹，最终会辞去工作，到神学院受训练，然后在教会或主内机构全时间服事。其中有少数的人，会受感召到海外宣教。我们可能仍存在圣俗二分化的观念，觉得「世俗的工作」不及「全职事奉」神圣与委身。今天全职服事神的人，可能大多数及大多数的时间都在服事信徒，而大多数所谓在社会上工作的信徒，却天天接触着无数的非信徒。信徒若把信仰与工作结合，不单有好的工作表现，更可以因为生命美好的见证，与上司、下属、工作伙伴分享信仰。

现今社会男女平等，很多女性在社会工作，也在职位上担当重任，占有举足轻重的影响力。若能装备她们，便可在职场发挥莫大影响，妇女职场团契也有相当的需求。因着中国经济发展的契机，愈来愈多信徒游走于中、港、台、美之间，在跨国公司工作的，出差已是司空见惯的事，这也带来职场宣教的机会。

III. 今日职场教会的出现

西方社会与海外的华人教会一般以教堂为聚集点，教会的多元化表达于宗派主义色彩，职场教会的类别不多，宗派主要在教会办的不营理事工中建立教会，如：藉教育事工建立教会学校和学校教会，藉医疗事工建立院牧事工和教会，藉社会服务而建立社区教会。工商业职场虽出现团契，但未有提出职场教会，如：商店教会或工厂教会。原因主要与宗教自由、教会建堂的自主权和经济能力有关。海外教会有经济能力和自主权建堂，政府并不干预。职场寸土寸金、分秒必争，并无时间和空间给教会聚会；而社区到处都有教会，何需建立职场教会？一般教会的观念，也认为职场事工只是教会的左右手而已，不应另建无墙教会以取代圣殿教会。¹⁰⁷

46. 姚桂芬，「职场宣教」，《教牧分享》，第153卷 (2007.5)：13-14。

47. 余隽瑞，「筑坛建殿在职场」，《中宣文集》，第10期 (2010.1)：160。

（一）延伸的职场教会

按照圣经教导中「融合」的生活方式，基督徒应是在社会中的各个领域撒下福音的种子。重生的商人、政府公仆与社会各阶层的信徒，藉着顺服他们各人神圣的呼召，在工作岗位上各尽其职，成为改变世界的强大力量。¹⁰⁸

耶稣是否把渔民(一个专业群体)视作宣教的对象？祂的宣教使命有没有职场的焦点？这些问题的答案其实不难找到。耶稣呼召门徒是要他们跟从祂，但却是祂跟随门徒彼得到他的工作间。一般信徒只认知主日到教会朝见敬拜耶稣，却很少意识到在星期一开始，一周五、六天，一天八小时，耶稣跟他们上班！耶稣最先呼召的四名门徒，都是从事打鱼行业的，包括彼得和安德烈、雅各和约翰两对兄弟(太4:18、21)。耶稣在彼得一人前后作出三次呼召(太4，路5，约21)，三次都发生在他的工作间。呼召的内涵是要彼得作祂的门徒，首先在他的工作间作一个得人的渔夫，然后在渔村的羊群作喂养的牧人。马可福音中发现耶稣的活动主要环绕加利利的海边(可2:13，3:7，5:1，7:31，8:13)，竟占了这本福音书一半的篇幅；由此可见，耶稣非常重视捕鱼业的福音事工。为甚么祂会以此专业群体为呼召的重点呢？无他，巴勒斯坦的地理环境，西面有地中海，东面是约旦河，北面有加利利海，因此捕鱼业可能是农、牧业以外，当地最主要的一个行业。从耶稣十二个门徒中有三分之一来自捕鱼业，便可看到祂定意引导这专业群体进入神的国度。教会要发展职场使命，首先要为教会成员及所处社区的群体，作专业群体的统计和分析，并针对该地区的福音需要，向他们展开职场使命。¹⁰⁹

周间的教会(职场)和主日的教会(教堂)，两者等同的重要性需取得平衡。基督徒的呼召式活动(周间的教会)和敬拜式活动(主日的教会)都是重要的。在星期日，主日的聚会装备并动员在职场上的神的子民，在周间履行神对他们的使命和呼召。因此教会的团契小组，必须是让人可以坦诚分享信仰、家庭和工作上所遭遇困难的所在同样的，我们在职场上除了需要基督徒朋辈和导师，也需要职场使命小组。没有职场使命小组，职场的专业领域就不自觉地变成了生活主

48. 彼得·冢平，见前，11。

49. 余隽瑞，「职场使命与教会繁殖」，《中宣文集》，第7期(2007.1)：107-107。

要的重心，为我们决定重大的生活抉择，食衣住行育乐各方面将围绕着工作生活而进行。然后，这也将决定我们实际的灵命生活。

（二）中国职场教会的产生

在亚洲和西方国家，基督徒都太习惯于「教堂」模式的教会，而忽略了他模式的可能性。事实上，「教堂」模式是中国教会承袭由初期犹太会堂转化的新约教会模式。但在「文革」后，中国教会历经属灵大复兴，全球的教会领袖开始注意到家庭教会的崛起。家庭教会在压迫下的迅速兴起，以及所展现出来的活力，令传统教会的领袖感到惊讶。圣经学者重新发现，家庭教会的源头可追溯至新约时代的教会，现时美国已有家庭教会的研究著作，并有成功的实践个案，证明家庭教会也可在西方社会建立。新约时代家庭教会的式微，是由于建制教会取而代之，它的消失对普世教会是一种损失，因为家庭教会模式是中国教会在压力下复兴的主要因素。如此，职场教会的消失，是否又与此有关？是否中国及西方的教会均忽视了第三种教会——职场教会？在南美洲及非洲基督教复兴的地区，职场教会又再出现，它是不是教会复兴的因素和动力？¹¹⁰

中国教会出现二元化模式，不是公开的「三自」教会就是隐密的家庭教会。前者以教堂为中心，后者以家庭为基地。两种模式的教会在增长和外展上，各有长短和限制。「三自」教会可建立很大的礼拜堂，但须按政府的宗教政策管理，并不鼓励广传福音及繁殖教会，但因规模微小而缺乏向外发展的人力和财力。因此，这在二元模式之间，有没有另一种教会模式可促进福音广传及教会繁殖？职场教会的涌现提供一个可行的教会模式。问题是这种新的教会模式，是否合乎圣经的教会观。

职场在中国社会也经历急剧的变化，自1978年推行经济开放及改革政策后，国内的主要职场已由单元的国营企业，转型为多元的大小企业及私营个体户。面对现代化、城市化的急剧转变，中国教会一筹莫展，危机重重。在协助国内教会尝试走上经商宣教的道路时，我们发现双职培训和职场宣教是化危机和打开契机的可行方案。职场使命已成为今日教会急需探讨的课题。

50. 余隽瑞，「筑坛建殿在职场」，见前：160。

IV. 栽培神国度企业的领袖¹¹¹

转换个人企业成为国度企业必须从转化个人开始。企业老板成为有国度信念的属灵人，内在品格修练与对神的认识，用圣经为经营个人企业的原则，发展国度大使命的宣教事工，以拓展神国企业为愿景。经营事业时，要存一颗成就神国的心，因为我们回天家时，连一分钱也不能带去，因此在这世上将事业的利润投资在宣教的事业上，不但灵魂得救，更要在今世的事业上得到极大的祝福。

企业家应对社会所付的责任以及大使命的托付，同时不是倚靠势力才能，乃是倚靠万军之耶和华，才能战胜职场的试探，使之转换个人从天然人到属灵人。

(一) 企业家身负的社会责任

企业家身负重大的社会责任，也是帮助多人解决生活问题的帮助者。企业家在事业发展成功之际，需要雇用很多的员工，而员工可以使用这份薪资来供应家庭的开支及需要，帮助员工达成心中所盼望的目标。因此，企业家在社会上扮演着举足轻重的角色，因此企业家需要被圣灵充满。要从无变有、在混沌中建立秩序、绝望中带来希望、使丑陋变为美善、死亡变成生命、贫穷变为富足，这些都无法靠人类的智慧、手段与方法达到，只有神的灵和权柄同在同工，才能成就这些事情。世界上所有问题的解答在于基督徒的福音见证里面，同样地，圣灵充满在企业家的身上，就必须受圣灵的能力，而创造出使无变有的伟大神迹。

(二) 企业家在个人的岗位上靠主站立得稳

「神若帮助我们，谁能敌挡我们呢？神既不爱惜自己的儿子，为我们众人舍了，岂不也把万物和祂一同白白的赐给我们吗？」(罗8:31-32)

因此，我们生活在这世上，遇到很多的试炼与患难，不要以为奇怪。乃要接受神对我们「自我」的破碎。若你的大腿窝被扭瘸就认为一切都绝望了，放弃人本主义的思想，回到神的面前俯伏在地，如同毫无能力的一条虫般，你可知道这正是蒙神赐福的转折点，也是信仰更加成熟的机动力，要更加依靠全能的神，也要站稳在真理的根基上，忍耐等候春天的临到，那么必会经验到神伟大的恩典。

51. 赵镛基，《伟大的实业家》，张汉业和王桂珠译(台湾，台北市：以琳，1986)。

(三) 企业家带着大使命致力宣教

今天我们带着丰盛的物资到五大洋六大洲去见证福音，宣教是耶稣在世上最大的命令。因此，我们要奉献自己的时间、体力及物质，尽心尽力去传福音。我们若先去做神的事工，神就让我们如同灵魂兴盛一样，凡事就兴盛，身体也健壮，得着丰盛生命的祝福。

V. 在工作中明白神的旨意成就神的工作¹¹²

透过职场上的工作来明白神在每个人生命当中的旨意与托付，并在工作中持守自己的岗位，坚心倚靠圣灵的带领，把握时机并完成神所托付的使命。恢复神起初创造工作的美意。

每个人都想要为这个世界带来新的开创。工作，就是一个可以让我们施展身手，发挥所长的地方。只可惜，我们常常苦于现实，为了追求业绩、成效，而渐渐迷失、甚至遗忘了那个开疆辟土的原初使命。

圣经人物的代表王后以斯帖。「你莫想在王宫里强过一切犹大人，得免这祸。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4:13-14) 末底改对以斯帖的这番挑战，让她转为先锋。虽然王没有召见她，她依旧冒死晋见，结果王对她伸出金杖，问她所求为何，就算是国的一半也愿意赐给她。聪明的以斯帖邀王来赴宴，并邀请哈曼一起来，她知道对付犹太人的一切阴谋都是哈曼在背后煽动。在此，我们看到以斯帖对于自己的计划是何等有信心，知道一定会成功，所以在向王进言获得首肯的同时，宴席就已预备妥当！宴席中，亚达薛西王再次询问王后有何请求，以斯帖便请王隔日再度赴宴，她必向王说明请求。

神的旨意意味着我们的处境不是偶然的。相信神的旨意存在，表示不管我们的环境如何，甚至身心障碍、工作能力与恩赐，都不是偶然的，而是神在我们身上有美好、充满恩典的旨意。就如同以斯帖被放在关键的位置上来影响王。神把我们放在特殊的位置上，为的就是「现今的机会」。有时我们也会遇到特别的时刻、特别的机会，必须小心分辨是否把握时机。若是能掌握这样的时刻，往往可以帮助我们完成神在我们身上所托的任务。

52. 保罗·史蒂文斯，《工作真重要：向圣经人物学工作》，黄凯津译(台湾，新北市：校园，2011)。

从圣经人物以斯帖让我看到如何在工作中明白神的旨意，把握现今的机会，完成神在我们身上所托的任务。我们在工作中，如何得知神的旨意：首先，就是让神参与在我们的工作与工作环境中，因为神有祂的美意。神的旨意指出人类历史、个人命运的方向与目的，这意味着神比我们还关心我们的人生目标。如同以斯帖的例子，我们的人生不是一连串的意外，相反地，有些是表面上看起来好像没有意义，很世俗，却有神的旨意在背后动工。

当我们了解神在我们身上有祂特别的旨意，就会为我们带来自信、感恩的心、对神的信靠；一旦明白神的心意，将激励我们怀抱希望去冒险，因为就算犯错，神也会让万事互相效力，让祂的旨意得以成就。我们的全能神可以穿越时空在一切事上动工，因此，我们要好好把握契机，回应出于神恩典的转折点。

为了能重新找回对工作的热情，在职场里如鹰展翅。透过圣经，期望职场工作者的内心激发出四项特质与能力：经得起考验的价值观念(Worth)、丰富的创造力(Originality)、梦想的实践力(Reality)，以及开创新格局的知识(Knowledge)。

VI. 职场使徒性的特质与事奉¹¹³

神在职场事奉中的观点，以往我们所认知的传统呼召是在讲道、教导、传福音上的呼召。但今日更广义的事奉，已不再拘泥于教会的办公室、或是宣教机构的总部。有使命的基督门徒就是有使徒性的特质，称之为职场使徒，他们跨出步伐进入职场去为主传福音，建立基督化的公司。

如今有股职场使徒性的事奉潮流，就是传福音的种子，大部分是中小型企业份子，带着使命在职场传递福音，好预备即将临到的收割。圣灵已经浇灌下来，浇灌充满在他们身上，有勇敢的心为主拓展国度，寻找失丧被压的灵魂。而身在职场的基督徒，人人皆可有使徒的特质，好好善用在公司及企业的影响力，参与这场跨时代的使徒性运动，有份于建造神的国度企业。

近代全球各地已出现一波又一波的教会复兴运动。现今使徒浪潮正在堆聚中，教会已尝到末世另一波大复兴所结的初熟果子。

53. 大卫·坎纳崔西，《使徒性运动》，陈贞吟译(台湾，台北市：以琳，2001)。

首先，教会在二十世纪的成长速度十分惊人，多年前的祷告，看似不可能成就的事，如今却显在眼前。众所皆知柏林围墙的倒塌和苏联的解体，使福音可以传至过去所不能及的苏联境内；回教势力兴起时，我们无助地看着撒哈拉沙漠以南的非洲陷入其势力范围。然而，今日这些地方又恢复以基督信仰为其主要属灵力量；至于英国，原本抗拒基督福音的冰冷态度，也在各处复兴的焰火下开始逐渐融化。

过去几十年来，教会成长的记录也同样令人兴奋。根据报导，1980年全世界有二亿七千五百万向基督委身且积极参与教会的信徒。自那时起，据可信赖的估计指出，每天在世界各地约有八万人回转归向基督，而其中至少有二万人是来自铁幕共产统治下的中国。这些数目远超过五旬节教会成立初期时，福音快速传播下得救的人数。

研究宣教学的人士意识到，我们拥有灵性、财力及人力各方面的资源，足以完成所托付的大使命。宣教士代言人大卫·薛柏里 (David Shibley) 如此宣告：「划时代的大事要发生了！全世界的基督徒都应觉醒，如今是神所定全球性大收割的时刻。人力与活动都已被整合起来，预备共同完成此项任务。这真是前所未见的情况。」

第六章 建立神国度企业的伦理道德观

在现在社会中，企业组织占有举足轻重的角色，而职业伦理道德更是影响着我们的生活。一家公司的使命、愿景、价值与目标宣言，都反映出一家公司的伦理道德。然而，也是一家公司真实的行为文化。成文的宣言与不成文的道德一样重要，我们有责任提倡伦理道德，这有助于使神对工作的心意转化有清楚的观念，展现起初的健全，并与神一同行动。¹¹⁴

I. 企业中不同伦理制度的比较分析

A. 自我利益的伦理

- 商业目的：增加个人利益
- 社会约制：以经济利润的回报为重
- 基本假设：经济系统带来个人最大的益处
- 解决问题：着重效率

B. 盟约式的伦理

- 商业目的：创造和传达价值
- 社会约制：遵守法律和尊重当地的习俗
- 基本假设：商业是一项服务
- 解决问题：增进关系

人所面对最强的竞争对手就是自己。纵使我们能够从别人身上看见信仰所产生的果效，我们却是没有那份实践的勇气。如果我们是一位身负重任的决策者，手上所操纵的不仅是企业的前途，亦可能是员工及他们家人的生计时，我们便会认真了解信仰可能面对的具体困难。虽然竞争是市场经济的特色，我们应当努力寻求双赢的局面，就是面对商业决策时，考虑的不仅是企业的形像、盈利的可能性、员工的士气和如何为顾客提供无微不至的服务的问题，甚至会考虑跟对手互利共存的可能性。我们可以明白信仰对基督徒企业所起的积极作用，将神的属性实践在企业工作中。¹¹⁵

12. 海特利，《工作是一份礼物》，141-143。

13. 罗拉·纳舒，《商场圣徒》，177。

1. 神国的爱心

在旧约，盟约之爱(hesed)是爱加上深挚的忠诚。它包含ahabah，就是试图接纳外人的爱。盟约之爱关注于「关系」多于「好处」。它不仅是一种感情，而是牵涉到主动的关怀和富创造力的忠诚。在新约，藉着耶稣的舍己服事，以及圣灵的丰沛浇灌；祂不但包容人，也包容受造界。agape进一步阐明并延伸这种爱。这意味着这世上的物质现实和有序结构是神的爱的对象，因此也该是我们的爱的对象。¹¹⁶

2. 个人的爱心

与神相比，虽然我们的爱心较为有限，但我们的爱心应反映出神的爱，例如对员工、客户、同行和顾客显示忠诚。这包括满足真正的需要，以同理心了解别人的处境，支持别人的诚信，以及恪守组织发表的价值信念。爱心使我们得以包容别人偶尔的犯错，尽管他们令我们不悦，因慌乱行事而造成损失，或无法达到我们的期望。我们必须处理人际与利益冲突的问题，也懂得欣赏他们的价值，且给人改变及重新出发的机会。

3. 团体的爱心

爱心激发人对组织体系的文化及价值观有忠诚的心，正如神爱世人，我们被呼召放下自我，不单为个人，也为了组织，盼望组织能更人性化，并得以转化，进入神国度的行列。一个蒙赎的社群，表现出神的仁慈，从而引导人为罪悔改(罗2:4)并帮助人转向那位寻找人的天父。在组织里服事，其本身的价值是有信心、有盼望、有爱心的服事，使我们与神的性情有份。我们的服事是目标导向的，并是超越今生的。在圣经的启示里，现在决定将来。我们在今世地上的所有生活和工作，都是将来在新天新地的预演，它将会在基督再来时完整呈现。在新耶路撒冷，信心会真实可见地实现，盼望得以完成，而爱心将是天上圣城的情感表露。

4. 尊严与尊重

组织对待员工的态度，要以为员工提供机会，得到情感上的满足，并在人际关系中被接纳。「使人得到尊严」，无论是态度和行动，其目的是要提升人

14. 史蒂文斯和班克斯，见前，241。

的尊严，并促进人与人之间和谐的人际关系。学习尊重以说服为职志的完整性和自律，以接受说服者本身亦可能改变的态度处理人际关系。¹¹⁷

基督徒所喜见的「服事生命」，强调个人关系的内涵。礼貌、对人的关心、尊重和愿意聆听的态度。「尊重」包括打破种族主义、性别歧视、阶级主义的墙篱。

无条件地坚持要尊重每个人，这正好反映出工作地方里对人的关怀、均等主义和上司的开放态度，在种族问题之类的事上产生果效。开始整个过程的就是基督信仰；相信要尊重不同文化。

5. 服务的精神

工作、服务与事奉

工作与服务的关联，是福音影响西方社会的反映。形容早期基督徒活动的关键词是服事(service)，或译作「事奉」(ministry)。用来说明人们在教会以外参与的活动，如每个人在职场上不同工作岗位的付出。而圣经也曾提到，非基督徒也是神的仆役，只要他们所行的符合神的心意(罗13:4)。这个态度和用语渐渐普及到其他类型的工作，如「公务」(civic service)或「公职」(public service)。另一个例子是对整个「服务业」的描述，现在占先进工业社会75%左右的经济结构。在现今service一词已表明了它在人类活动中所扮演的重要地位。

人类的生活方式早已认同工作与服务的神学关系。要改善职场服务，要从更充分地了解工作与服务的关系。仅是单方面的要求人们提供更好的服务是不够的，除非他们视工作为事奉主的表现。与其说服务与我们实际上做甚么、怎样做有关，不如说与我们对自己工作的看法及我们对自我定位的认定有关，因为若没有对自己工作和身分的重新认知，在服务方面的任何改善都只是建立在不稳固的基础上。因此，促进整个商业文化和职场的转化以事奉神的国为目标准则才是根本的改善方法。

「无论作甚么都要从心里作，象是给主作的，不是给人做的。因为你们知道从主那里必得着(天上)基业为赏赐，你们所事奉的乃是主基督。」(歌罗西3:23-24)这是神在圣经中对我们的教导。我们做任何事情若能保有这样心态 --

15. 唐·佛瑞克，《仆人领导力》，146。

打从心里乐意的服务并看重自己的工作，那么必能改善服务的质量及提升工作的效能。耶稣为此做了最好的示范，祂放下尊贵的身分屈身亲自为门徒洗脚(路加22:7-13，约翰13:1-17)，为的就是成为众人的榜样。上至企业主下至公司员工都必须有这样的新认知，从心态上转化，才能真正地确实改变企业的体质。

II. 整全健康的新伦理

新的伦理就是为了人而存在的工作和为了工作而存在的人一样多。也就是企业会提供有意义的工作给人们，就像提供产品或服务给顾客一样。

A. 带有使命感

大多数的人之所以无法在工作中拥有使命感，原因之一是使命感大半已被从事职业或打工的观念取代了，以致人所做的许多工作的素质也变差。要以服务为工作的精神，就是在职场有使命的观念。虽然我们的呼召触及人生所有范畴，而不单是我们的工作，人若把工作看为在某种意义上的呼召，就更有可能带着较多的服务精神工作。

B. 服务就是事奉

新伦理中对生产者的服务就会排在对使用者的服务之上，而工作的重要性亦是强调执行的喜乐，而非所生产的产品或服务。当然，产品和服务也会达到一定的水平。此一见解不仅会建构一个更好的社会，在未来这也是使用者或顾客得到良好服务的唯一方式。接受服务比被服务更重要，以及拥有金钱并不能赋予一个人命令或指挥他人服务到无限权力等概念。将此一信念向提供服务的人展开沟通，那么，他们就一定可以得到更好的服务。¹¹⁸

C. 施与受的品管制度

为顾客添加额外的益处，就是所谓的增值果效，消费者认为现今是买家的市场，而不是卖家的市场，并且顾客越来越重视产品的质量，买到最好的产品或服务是消费者最在意的。认真看待「追求卓越」、「整体质量管理」、「整体产品概念」或「完整原则」的商业理念，是相当重要的。这意味着把顾客视为持续终身的施与受关系里的伙伴，按着服务对象的需求来调整经营方针。

D. 健康的企业关系性

16. 同上，118-119。

员工关系制度是建立在互惠的关系，意思是希望双方都能为对方的好处着想，远超过以合约形式所要求的，因为合约形式完全是建基于「金钱的捆绑」。盟约式趋向正反映着「关系的神圣本质」，其中包括自由、共同担当承诺、团结等价值。寻求雇主与雇员间和谐关系，而不是一个分割的做法，这并不像许多员工政策背后的中心思想那；以个人利益来提高工作动机。

紧接着互惠式关系而来的，有以下几个结构和生活方式上的主张。首先最重要的，是尽量避免阶级架构，而不强调一个以公司状况为主导的组织制度。不过份强调财富和权力，人与人之间的爱和人人性化就成为了那些促进和谐的元素，甚至有时贫穷、谦逊和委身，使卑微的人升为高。(太25:40:「这些是你们既作在我这弟兄中一个最小的身上，就是作在我身上了。」)

1. 避免阶级架构

「整合式」鼓励主管主动打破阶层之间的隔膜，让公司内各人的技能有更好的合作。达到这目的的两项主要工具是知识和关系：员工和通讯是重要的，前线员工学习知识的巨大能力应当被重视，藉着培训和让工人更多接触其他生产程序、货品或有关价格的资料，都能更进一步提升这能力。

2. 员工的对待

盟约式关系，以互相帮助和支持作为基本元素。这关系为一内在价值，而不是纯功能性的责任。对待服务了十年的员工，和对待新加入公司的职员，两者并不相同。忠诚重要的是要使所有员工得到应得的报酬。

员工政策中人的层面与基督教伦理的关系十分密切，对人际关系尤为重视。所以，这自然是精明管理的一项关注点。希伯来传统充满具体的建议，合约式的要求，教导人如何履行工作条件和衡量报酬，新约却强调顺服和慈爱。保罗给以弗所人的信是一个很好的范例：

「你们作仆人的，要惧怕战兢，用诚实的心听从你们肉身的主人，好像听从基督一般。.....要像基督的仆人，从心里遵行神的旨意。甘心事奉，好像服事主，不像服事人。你们作主人的，待仆人也是一理，不要威吓他们。因为知道，他们和你们同有一位主在天上；他并不偏待人。」(弗6:5-7, 9)

雇主雇员之间存在着盟约式的互惠互利关系，这在员工关系上带来了培训员工的责任，但也附带着一些严峻的限制。

要成功，公司就要由一群有建设性和有创意的人组成。所以，公司必须营造和维持一个合适的环境，使每一个有创见的人都得到奖励。

主管之所以有别于他人，愿意更努力为员工争取福利，是基于信仰和道德的动力，而不是文明地追求自我利益的表现。信仰除了赋予人们勇气，还会顾念他人，使人成为有爱心的人。

劳工短缺时，主管总会觉得很容易做好人，但这不是基督徒立场的根据。基督徒的爱心、建立人的员工关系、商业利益这三者之间的平衡，并没有一位寻觅者会说是容易的。可是，在寻找合适解决方法的同时，人们往往能想到一些新政策，员工皆有得到公司的股份。

E. 企业的目的不只是获利

(1) 利润与企业

企业的宗旨是创造顾客，而不是赚取利润。然而，只要好好正轨的经营企业，就能够赚取利润。要思考如何蒙召在职场表达信仰的职场基督徒，需要更清楚的了解和神心意的利润概念。

利润之于企业就如血液之于人。正如人没有血液就不能生存，机构没有利润也不能生存。机构必须有利润，才能够永续生存。无论如何，对利润的讨论，首先必须将其纳入机构的使命或宗旨的架构内。在利润以外，我们需要额外的准则去衡量公司的表现。¹¹⁹

商场到处充满撒但所设下的陷阱，透过任何属世的诱惑企图引诱企业主将目标导向的企业宗旨，转为追求利润为首的经营理念。一旦企业将焦点转为汲汲营营于追求利润的提高，往往却是正一步步的远离创立企业的初衷。贪得无厌的后果；利欲熏心蒙蔽了道德良知，会将企业带入罪恶的深坑而无法自拔。因此企业主必须谨慎自守，确保在追求合理利润的同时，更不可轻忽企业的宗旨——企业道德观。

(2) 利润与公义

顾客以金钱换取商品或服务，在交易背后是公义的问题，尤其是交易公义(commutative justice)，这种公义禁止造成损害。对所有职场基督徒来说，公义是呼召的主要表现。交易要公义，买卖双方都必须得到交易的对等地位。要达到这一点，双方都必须获赋予同等的利益。本于圣经的架构就是在群体处境里的盟约和公义。盟约意味着关系的存在，是为彼此的福祉服务，包括机构所服

17. 史蒂文斯和班克斯，见前，290。

务的群体。他们服务邻舍，是凭借商品的交易，并且确保顾客会得到具有一定质量的商品承诺。

企业和顾客间的承诺关系，正如同神与人之间的盟约关系。盟约不单是责任的体现，更多了一份坚定地持守在其中；神是信实公义的象征，祂必持守与祂子民间的约定。公义的盟约是企业给予顾客最高层次的保障。企业与顾客间保持互利对等的关系。企业提供优质的产品或服务给顾客；顾客为所获得的产品或服务付出等值的金钱。在此健康的互利关系下，企业与顾客之间方可保有长久的供需关系。反之，若企业单顾自身的利润而藐视顾客的权益，这样的劣质关系将无法长久经营，进而导致顾客不再信任企业，企业因而流失顾客，亦无法长久永续经营。

小结：合乎圣经中神国企业的圣洁、公义、仁爱

平衡的观点要求圣洁、公义、仁爱受到同等的尊重。「圣洁」，意思就是从属世中被分别出来。「公义」，意思就是放弃自己的权利。「仁爱」，意思就是不顾自我的利益。没有圣洁，群体就会堕落以致放任，几乎任何事情都可以在爱心的名义下被合理化：诽谤、价格垄断、工业间谍活动。相反，没有爱的圣洁会产生无法宽待人的完美主义。然而，圣洁的爱就产生至高至纯的诚信和怜恤。

没有公义的爱会陷入偏私和短视的陷阱里，没有爱的公义同样令人难以接受。如果一名主管总是按规章办事，从不给予个别的例外，员工就无法体会到雇主的爱心，这样严苛的态度使人感到冷酷无情。唯有把公义和爱结合起来，才能形成「坚韧的爱」，有纪律地发展长远的利益。

缺乏公义的圣洁会逐渐使人远离社群，相反，缺乏圣洁的公义会带来无从区分是非的程序公平，欠缺道德根据，决策者因而专注于程序细节(例如时间表、指定签署、免责声明)，未能着眼于程序中的深层权责。唯有藉着圣洁的公义，才能确保道德正直和程序公义。我们最终的目标是培育效法神圣洁、公义、慈爱的性情。实践合乎圣经商业伦理的信仰。

建立神国度企业的关系性

工作是上帝所赐的一条途径，让我们藉着在彼此服事中实现我们的共同人生目标，并以上帝的国度为出发点作为「上帝所赐的一条途径」，「先求祂的国和祂的义，这些东西都要加给你们了。」(马太6:33) 工作是成为进入神国之途径，意即把工作相对化，亦对工作加以肯定，同时进行研究探讨。「实现整合性全人健康、健全的人生」所指的，包括对真、善、美、自由和爱等的实现。「彼此服事」意味正视人在身体、心灵、关系、社会、属灵等需要，医治创伤和彼此建立。

I. 工作与宇宙间的关系性

工作的意义必须置于关系架构中来阐述，并且应从人论入手建构工作神学。从国度的角度在工作组织中建立关系性的概念，包括(1)人与上帝、(2)人与他人、(3)人与自己、(4)人与世界的四重关系。

A. 就人与上帝的关系而言

工作是人上帝呼召的回应，也是上帝赐予人的礼物，因此工作最终必须面对上帝的旨意，并且向上帝交账。这关系性正好针对现代社会的一个现象，就是人倾向把自我身份和价值建基于工作，让工作喧宾夺主。如通谕所言，「工作是为人类设立的，人不是为工作设立的」。人不可受自我的冲动被工作鞭策，不断工作，或无法放下工作，以致工作成为一种沉溺，人活在工作的牢笼中。适当的时候卸下工作或分担责任，把权责托付合适的人，都是负责任的工作态度。¹²⁰

在十诫中，上帝吩咐以色列人「六日要劳碌做你一切的工，但第七日是向耶和华你神当守的安息日。这一日 无论何工都不可做」(出20:9-10)。所以工作作为生命提供了意义，我们需要从安息日的角度去了解及定义工作。生命并非只有从工作才获得价值，而是从顺服上帝的旨意，在圣经中学习工作及休息的圣经教导，得着从上帝来的喜乐、健康与能力。我们不应从功利角度，每日强迫自己用劳力或心力去生产或赚取财富，体验生命本身的愉悦及美好也是非常

1. 郑顺佳，「工作神学初探 -- 从《工作通谕》说起」，《中国神学研究院期刊》：84。

重要。从这角度看，上帝不单只关心人(包括生命)的表现(performance)，更关心人的存在(being)。商业社会往往以人的生产力来评估人的价值，结果人拼命工作，忙碌一生，却从未好好过生活。上帝要人归回安息，因为得力在乎平静安稳(赛30:15)。惟有在上帝面前安静，人才能从变质了的工作意义中，奴隶的枷锁释放出来。¹²¹

在新约中，马大和马利亚的表现，可让我们再次思想和神的关系。马大忙碌事奉，为耶稣供应各种需要，马利亚却坐着听耶稣讲道。马大做得心烦意乱，要求耶稣吩咐马利亚帮忙。耶稣的回答正好道出工作的价值：「你为许多的事思虑烦扰，但是不可少的只有一件；马利亚已经选择那上好的福分，是不能夺去的。」(路10:38-42)当工作使人烦扰，便已失去其价值也不具没有意义，而成为工作的奴仆，好像以色列人在埃及为奴一般，受尽捆绑，不得释放。相形之下，马利亚选择那上好的福分是不能夺去的；上好的福分是人与神的亲密关系，是生命的最崇高价值。

B. 就人与他人的关系性而言

人对他人会有两种完全相反的态度，也因此会产生两种完全不同的关系。在所谓的「我—它」(I-It)关系中，我是以物件的角度来对待他人，并且期待从每个关系当中得到益处。另一种则是「我—你」(I-Thou)的关系，我们与他人的连结是基于尊重、友谊与爱。我们不是将他人当作物件，以自私的目的来利用这段关系，而是会替他人设想必尊重对方。¹²²

无论是雇主与雇员、上司与下属、同级的同事、组长与组员、服务提供者与服务需求者、商品生产者与使用者，以至中介性质的机构人员，在彼此负责的背后，都须如邻舍相待，以诚恳和恩慈相交，以公平和公正相对，以尊严和尊重兼容，以情谊和珍惜相处，以大众福祉 (common good) 为重，因为人是按上帝的形像被造(「神就照着自己的形像造人」创1:27)，具不可褫夺的尊严。言下之意，须兼顾法、理、情、德，辨别人与事。若工作使人与他人疏离，逼迫人卑躬屈膝，令人尊严尽失，藉此竞争而剥削员工，不合理地压低工资，贿赂欺诈，产品或服务未达标准，危及生命或有损健康，凡此种种，都是不

2. 杨庆球，「儒家与基督教看工作的道德承担」：49-50。

3. 艾历克斯·佩塔可斯博士，《活出工作的意义：利用七大原则，找出生命与工作的价值》，73。

可接受的。换言之，今天把道德驱逐出公众人权的政治体系潮流，只会令工作成为人的囚牢和折磨。工作必须受道德的规范，不能单单诉诸程序，以「律法」为借口。工作在经济或其他需要上照顾家人，以及为邻舍的需要尽己所能，是成全人之为人服务的本质，亦应有一份责任感，对个人的良心负责。工作的创新，是针对过去工厂生产线的机械式工作所做出的改善。只是今天信息科技的世界与昔日工厂的刻板工作已大相迳庭，所需要的是工作多元化，让不同特质的人在合适的工作上发挥所长。当然还必须作息有时，若以有形无形的压力强制员工超时工作，叫人耗尽心力体力，都是不被认同的。失业、工资不足、工作缺乏保障、员工福利等问题，亦须关注。¹²³

C. 就人与自己的关系而言

工作应为人赋予意义。这意义未必内蕴于工作本身，乃在人成为关系性的主体。更准确的说，工作的价值在于贡献社会或人类整体的福祉，在于回应上帝的呼召。工作在我们生命中所体验过的一切：理智与情绪、身体与心灵、失落与获得、成功与失败、欢乐与悲伤等，这种种的经历，都有助于我们面对挑战，思考的方向是，我们是否清楚自己目前面对当下处境的态度？是否愿意改变它？当我们有足够的勇气与智慧去面对挑战时，我们祈祷希望能获得神的恩典、宽恕与理解。等到重新出发时，我们就变得满有能力，准备好再度面对生命中的挑战。每一个人都有重要的工作要去完成，无论我们做甚么，不管在任何时间、地点，将我们的工作视为身、心、灵的体现时，表示我们尊重自己内在的生命，也尊重他人，还有与整个世界的连结，因此意义无所不在。¹²⁴

D. 就人与世界的关系而言

整体世界可区分自然界与人文界，工作须顾及生态环境，此说包括针对：(1) 过度捕杀生物和开发地球资源，使之食物和资源的供应缺乏可持续性；(2) 排放过多废气，胡乱弃置有毒废料或难以分解的垃圾，污染环境，令生态失衡；(3) 浪费能源导致全球加速暖化等等问题。以上涉及自然界的工作，离不开人文界的参与，因此涉及批判消费主义、制造假象、生产过度以致浪费食物等现象。

4. 郑顺佳，见前，84-85。

5. 艾历克斯·佩塔可斯博士，见前，66-67。

在现今的人文界，当代思潮已如脱缰野马，在争取自由的旗帜下挑战一切传统与规范，解构真理、嘲弄道德，结果导致人类数千年累积的文明毁于一旦。若文化工作只随着政治体系的走向，后果令人担忧。可见工作神学不能脱离人类文明与价值，世界观尤其重要。¹²⁵

II. 管理神国度企业的方针

神是万物的最终主人(诗25:1，50:10)，而且把非人类的受造界托付给人类管理。要描述人类与神和与世界的双重关系，「受托人职责」(trusteeship)是一个相当贴切的解释：人类受托管理世界，忠于神的托付。祂拥有全世界、全人类，也宣告了祂的心意。受托人职责源自创世记一章26-29节即所谓管理神创造的责任。人类拥有除自身外对万物的「正式认可的自由支配权力」。管家应该照管大地(创2:15)，并且按神的呼召来发展它。¹²⁶

这广泛的管家职分包含：(1)关爱世界，从而管理陆地和海洋的资源；(2)展现各种形式的创造力，从而发展神的艺术创作，把更多的美带进世界；(3)维持神所造万物的结构，从而使神的世界运作；(4)转化世界的文化，发展种种人类价值观、结构和生活型态的表现方式，从而给世上的民族带来特殊意义；(5)发明制造物品的工具和系统，利用大地的资源，从而给人类带来益处；(6)按时间交替安排人类生活，并且保持每周一天的休息和省思，从而体现对时间的管理与支配；(7)建立人类的社会、组织和民族、国家，使人遍满全地，在各自不同但彼此和睦的社区和国家生活，从而创造出做为人类生活处境组织机构的体制。整合看来，这些都是人类管理神家的方式。这包罗万象的管家职分，是每个人的管家职分；所有活着的人和整个物质受造界，都要一起与神同工来承担神在起初对人类的托付。¹²⁷

A. 关爱受造界

6. 郑顺佳，见前，85。

7. 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通识手册》，319。

8. 同上，319。

管家职分为人类带来几个重要含意。第一，神对人类的呼召，不仅是直接向个人发出，也是向组织和群体发出。甚至团体和国家也有从神而来的呼召，应负责承担管家职分。成为圣洁的子民，有君尊祭司的身分，来管理神的家。使工作从无意义变成有意义的；从不被看重变成有尊贵身分的神儿女。「惟有你们是被拣选的族类，是有君尊的祭司，是圣洁的国度，是属神的子民，要叫你们宣扬那召你们出黑暗入奇妙光明者的美德。你们从前算不得子民，现在却作了神的子民；从前未曾蒙怜恤，现在却蒙了怜恤。」(彼前2:9-10)¹²⁸

第二，在界定人类与物质受造界的关系上，管家职分使我们不致与大地发展出两种极端关系：(1)尊崇并敬拜大地(生态运动正在迈向趋势)；(2)操控并无情地开采大地，这在工业化国家依然很普遍。

第三，在旧约，神为了所有人的好处，赐予全人类「正式认可的自由支配权力」(创1:26-29)。人类的首项所有权就是管家职分，意味着要共同拥有、共同运用世上的物质资源。所有人的权利优先于个人或个别国家囤积财富的权利。因此，个人或国家对地球资源的所有权，都要严格的限制；它们是神所赐的礼物，为了所有人的利益而托付给人类。¹²⁹

B. 财富的管家

管家职分不止于捐献金钱给教会或慈善机构。管家职分是关爱受造界，管理神的家，带来神的公义。旧约的社会律例指向那将临(和现在)的神国，包括一些在经济上体恤人的原则：规定人不可割尽所有的农作物，要让穷人拾落穗(路得记)；有关土地和负债人的安息日规定；到第七年豁免以色列人和侨居外族人的债项--从而强调邻舍之爱(申15:1-6)；借款给邻舍而不收利息(申15:7-11)；到第七年释放以色列人奴仆(申15:12-18)；禧年的规定，让绝望的负债人可以重新开始(利25章)；君王和领袖不得利用领导权以自肥，反而该过着领袖的简朴生活(申17:16-20)。尽管这些命令不是要身处新约时代的人类唯命是从，但却反映出给「在基督里」的人经济生活上的应用准则。基督徒的管家职分是关爱大

9. Stephen Everett, *God's Kingdom* (Shippensburg, PA: Destiny Image Publishers, Inc., 2005), 25.

10. 史蒂文斯和班克斯，见前，320。

地，豁免债项，给穷人应有的权力，给边缘化人带来尊严，缔造平等机会，包括直接的捐献。¹³⁰

没有任何因素，比如何运用财富和以何种心态分享财富更能显示人们真正的灵命。基督徒的施予，特点在于乐意奉献(路6:38；林后9:7)，它超越了精确计算的什一奉献，反映出神的慷慨宽宏。

第一，我们唯一能够从今生带到永世的财宝，是我们藉着耶稣建立的关系，与神国的大业有份(路16:9)。积蓄天上的财宝，就是我们一直藉着向神献上金钱成就神国度的事奉，这是把今生的事物投资在永恒的世界，是永不抹灭、永不朽坏，并具有永恒的价值。

第二，我们应该明智谨慎地捐献。卫斯理(John Wesley)建议：「尽你所能赚钱，尽你所能储蓄，尽你所能奉献。」帮助弱势贫穷的人，也是基督徒展现爱心的行为表现，藉此彰显基督的爱，但应避免过度宣扬，「你施舍的时候，不要叫左手知道右手所作的，要叫你施舍的事行在暗中。你父在暗中察看，必然报答你。」(太6:3-4)并且教会应设法提出解决造成贫穷的方案，包括造成贫穷状况的人和事，帮助弱势脱离贫困。

第三，所有跟随耶稣的人都必须怀有知足常乐的胸怀。我们都必须做醒不要陷入金钱的诱惑与试探，把今生的财富看为不及天上的丰富财宝。把主权交给神，并且为神所赏赐的一切献上感恩，这是在任何境况都知足的不二法门(腓4:12-13)。我们应守法交税，因为部分金钱会用来为贫困和低层人士提供服务 and 照顾。同时奉献支持神国的普世事工(林后8-9章)。最后，我们应准备好，随时为主献上一切。

顺服神的儿女所做的每一项服事，都是回应神特别的呼召与感动。正如保罗在罗马书12章7-8节指出，是神把这职事赐给那些使自己与圣灵一致的人。然而，行善的要「乐意」，捐献的要「慷慨」。整部新约强调的就是这内涵：摆脱操控或贪婪，藉由对神和邻舍的真爱来推动。最终，我们将跟随自己在世上所追求的：属神或属世的丰盛，而进入永恒或进入永死。(太6:21)

11. 同上，412。

第七章 重塑神国度企业的文化

从国度的角度去看工作，耶稣必定有祂天国的原则与法则，因此而建立一个天国文化是注重人性的调整、翻转与重塑。

耶稣祂虽然是木匠，祂并没有建立一间教堂，或新的政治系统，或新的商业体系。但祂重视的是建立一个新生命、新亚当，新的人类文化，使我们每个人有机会转换生命，且是照着神天父的旨意而行，谦卑顺服，且死在十字架上，成就人类的救赎，使我们有机会活在新的文化里面。十字架就是转换新文化的象征与印记，活在此文化中人都有神国的馨香之气。

I. 神国度企业文化的塑造

A. 究竟神为人类建立了三大机构或四大机构？

十六世纪时，马丁路德(Martin Luther)宣称神所制定的三大机构分别为：家庭、政府和教会。马丁路德将企业和经济归于家庭一类，或许是因为在当时的文化背景之下，绝大部分的企业都采取家庭经营的方式。我们是否能从圣经中找到有关这三大机构的出处？答案是肯定的。创世纪第二章24节往往被引证为神设立家庭组织的经文出处，而设立的目的在于繁衍后代，以及传递信仰与价值观；罗马书13:1-7被视为给予政府维护工艺与秩序的权力；马太福音16:18则告诉我们，教会是人与神和好的桥梁，负责造就门徒，并代表神在地上掌权。¹⁸¹

我们有足够的理由相信，除了这三大机构之外，上帝还设立了第四个机构。或许这个机构并不像其他三大机构在圣经中都有明白的出处，但其重要性却不亚于其他三者，这第四个机构就是企业。创世纪第一、第二章中，上帝给了人工作，人进而加以组织，成立企业，以管理地上的工作。

B. 什么是企业文化？

18. 雷蒙·贝克、韩立克和布莱德·史密斯，《工作灵修学》，46。

「文化」是指一个群体共同的价值观、语言、行为、信仰、习俗、仪式以及认知。职场上，企业的文化就是一个企业的环境—「我们在这里做事的方法」。从文化中可以看出什么是被预期的。它不是企业手册中的文宣，或者挂在墙上的匾额，而是机构实际运作的方式。

企业文化的力量是非常巨大的，并且超出想象地有活力。它是可以去追求的价值观，即使维护的过程中有时会产生痛苦。它包含了有目标的经营原则，奖励与该文化一致的行为，以及惩罚不符合其精神的行为，来塑造工作方式。确切的说，企业文化建立了行为的界线。它并非由中央总部控制，而是一种上至高层执行官员，下至第一线员工，对于事情应该如何处理的「标准期待」。¹³²

偶尔会看见一些公司的高层领导人具前瞻性、小心翼翼地塑造一种企业文化，然后透过各层级愿意接受此价值观的领导人，全面地传递到整个企业。

C. 把神国带进企业文化

如何把神国带进企业文化呢？(1) 教导神的法则。发现到一个重点，法则能使人合一，宗教则会带来分裂。最好能强调神国法则和模式中的正直，而非我们个人的属灵经验。神国法则就会吸引人了。(2) 造成典范。我们把神的法则带进社会，它们就会产生效用。它们会引人注目，大家会开始观察我们究竟是谁？我们的动机是什麽？我们做事背后的观念是什麽？然后，他们会发现神的国在我们里面，因着看见神国的运行，他们开始相信它的真实性。我们可以运用属世的包装，把神国法则带进公众的场合，好让它被更多人听见。神的法则必会除去黑暗国度的权势，一如芥菜种长起来会挤掉其他的植物。当我们立下解决社会问题的典范，便会激励他人也这么做。我们不为国家的现况悲叹，反而是一件负起责任、拟定方案、申请组织和发起运动。例如：社会吸毒的问题。我们不再将它视为政府的问题，乃是视为我们自己的问题。他们是我们受苦的弟兄姐妹。我们是世上的盐。倘若我们不解决问题，问题就不会被解决。(3) 进行组织。每个小小的构想或灵感都可能成长，变成伟大的事物，只要我们懂得如何用心处理。重要的是，它有赖于我们的组织技巧和注意小事的能力。神是有组织的，祂留心小事。少了结构、管理和组织，任何神迹都结不出持久

19. R. Paul Stevens. *Doing God's business: meaning and motivation for the marketplace*, 66.

的果实。世界最有果效的方案，都是有组织的人所带领的。我们必定能把神国的生活方式带进整个国家，若果我们能在现代社会阶层的不同的领域(灵性/社会；政府/政治；商业/经济；教育；媒体；文化/娱乐；运动)有渗透的影响力。

D. 精心引导的企业文化

每个人除了对工作作出个人贡献之外，位居领导层的人应该发展出一套企业文化，帮助员工把工作视为事奉神的禾场，是使他们视自己为管家，而不是机构的受控者，行使职责而非使用特权，建立伙伴合作关系而非互相推诿，使人拥有权力而不滥用权力。在机构内增进服事(ministry)的做法包括：接纳核心员工参与构思并修改政策的机会；重新整合工作的管理和执行；容许衡量标准和健全的管理措施服务员工；支持临时变通的解决办法，而不是要求所有群组墨守成规。领袖该鼓励人把事奉放在首位，寻找恰当方式去监察、奖赏并改善服务品管的素质、一致性和新颖风格，特别关注机构所重视的核心人员与团队人员，并为他们提供训练。「将身体献上，当作活祭，是圣洁的，是神所喜悦的；你们如此事奉乃是理所当然的。」(罗12:1)组织上下都需要有同一个目标，就是要追求圣洁及蒙神的悦纳。在整个过程中，这些领袖该充分意识到，服事不仅是给人有用的产品或服务，而是与神和人建立一种关系。「不要效法这个世界，只要心意更新而变化，叫你们察验何为神的善良、纯全、可喜悦的旨意。」(罗12:2)企业组织需要在文化的方向上不断追求合神心意的更新变化，并且在事奉中时时寻求明白神的旨意，务要达到良善、纯全的神国标准。并鼓励员工提供在未来某一处地方满足同样的需要。视观如何建立今日的神国度企业文化？

建立企业文化四要素：

- (1) 机构价值观：与员工、顾客、股东、供应商、以及其他受益人有关之主张。
- (2) 营运的守则：将价值观转换成为政策和程序，使得组织得以活出其价值观。
- (3) 评估与修正：评估修正人、政策、策略、以及方案是否有助于其组织企业的文化发展。

(4) 领导人品格：内在生命与外在展现的生命活动有一致性的活出公司的价值观。

A. 品格与诚信

诚信关乎品格。品格不只是包含信念和见解。品格所代表的核心价值和委身，界定了一个人，最终还塑造人类的生命。人们公开表明信念、见解或价值，就是活出自己独特品格的呈现。品格来自人的心灵。诚信表彰品格的一致性，就是言语与行动、愿景与选择、价值与行为相称，同时也塑造人一切行为的内在核心价值。有诚信的生命，就是整全的生命。在数学上，整数(integer)是完整的数目，不能再分成不同部分的整数。诚信就是如此。正是这种品格的一致性，向人呈现单一的面貌：「所见即所是。」¹³³

诚信关乎真相和诚实。这表示一个所说的就是心中的想法，你们的话，是就说是，不是就说不是(雅5:12)，达到表里合一的真实性。内在和外在的一致，产生他人对我们的信任感，可称之为「关系的诚信」。人际关系建基于信任；要求人要可靠、可信、值得信赖。信任既是赢取得来，相对的也是付出所带来他人正面的回应。

正如人与人之间的信任建基于品格的一致性，在机构里面，企业文化或价值与实际的政策、程序和行为之间有一致性。每个机构都有本身的文化，那就是一套基本的信念和价值，支配着机构如何活出其企业生命。今天，许多机构都在试图用章程及规条来公开表明其承诺及企业价值信念。在这种情况下，诚信是指公开表明的机构价值信念，与产生自机构文化的实际行动一致。

诚信关乎生活的一致性，容让人在生活上，透过言语和行为，体现内心的品格。企业诚信意味着在企业的政策、程序的价值上，一致地体现企业文化。诚信关乎真相、诚实、信任、一致。

B. 公义与正直

公义正直的组织，不仅是一群基督徒为同一间企业、非牟利社团或教会工作。其最终的目的关乎价值观、待人的方式、关系、组织运用权力的方法，以

20. 史蒂文斯和班克斯，见前，166。

及组织文化等。以下方法表明组织如何表现出圣洁及合神心意并以圣经神学为组织经营的基础。

受托职分。组织有一个远大的目的，就是履行神对人类的三重呼召：与神契合、建立社群、共同创造。公义正直的组织获授予一个神圣托付，常常来自创办人从神而来的异象。对于这种思考方式，关键是建立受托职分：成为有异象远景的管家，而非获取所有权。

群体。公义正直的组织关注到建立并培养丰盛健康的相互依存关系，如：主管和员工、商家和顾客、老师和学生等人际关系。组织内所有阶层的员工，从上至下，都得到同等的尊严与对待。人不应被视为受人支配和利用的人力资源，而是有神形像的受造物，带有崇高的生命价值。每个人接纳各人不同的特质，因为那能促进一个充满丰富的人格、恩赐、才能的社会综合体。以神学角度来说，目标是五旬节(许多人的丰富、相互依存的合一)，而不是巴别(无生气、同质的统一)。¹³⁴

服事。组织的最终目标是服事。服事把我们带到世上事奉的核心，正如以赛亚书四段仆人之歌(赛42:1-9，49:1-6，50:4-9，52:13-53:12)和耶稣的话(太20:26-27)所表明。企业目的主要不是赚取利润，而是致力提供顾客附加价值。组织服事人，其成员也服事人。服事(serve)和事奉(ministry)在希腊文是同一个词，职场基督徒可以把自己视为从事全时间基督教事奉的服事。

装备和学习。每一个人际间的互动，以及每一个与组织结构的接触，都被视为装备的机会(弗4:11-12)；使人发挥出最好的才干，显出各人的恩赐和才干，协助人变得成熟。组织上下在时间分配、对待控制和权力的态度、投注时间的重点、建立团队的承担、乐意以提携态度与人同工上，装备人和充实文化。为此组织所面临的考验和困难需以神学基础概念来处理，而非制式规条的解决方案，企图使组织成为学习的所在。

价值观。公司基础的组织价值观，是以圣经和神学为架构：信、望、爱所塑造。(林前13:13；帖前1:3)，其精意为(1)信心，相信每个人和每个组织都有无限的潜力。(2)盼望，是深信未来是值得努力与奋斗的，带着对未来的坚定信念；对关系和组织有把握、有勇气，来回应目前的所面临的挑战。(3)爱，是无

21. 同上，227。

条件地付出，满足人真正的需要，无条件地关怀每个人，不以人们的工作表现来衡量他们的价值，并向组织的文化、结构和价值表明深挚的忠诚。

心灵。除了组织员工在生活和工作方面，使人更新得鼓舞力量，也需关雇员工在心灵上面的需要。透过组织文化散发出基督的馨香气息，感化员工愿意认识基督，进而成为基督的门徒。

企业文化的转化

就受托职分、群体、服事、装备和学习、价值观和心灵而言，机构朝这些方向作出改变时需要面对一些考验与历程。显而易见的是，组织生活如同属灵操练。灵性不是通过宗教实践和语言而强加于组织，而是已隐含在为整个群体(共同利益)一起工作的考验里。组织生活激发信心，诉诸于心灵。组织生活又揭示出体制性的罪，而且迫切需要体制性的救赎。竞争、创造力、协作、共同创造等问题、邀请组织内的人参与转化过程，那是从个人到机构，且最终从组织到世界的转化。就所有其他人类事业而言，组织生活在今生只能经历部分的救赎，且必须等待新天新地的开始。¹³⁵

企业的专业精神

企业文化就是帮助专业教育人性化。专业人士该从大学里学习的，不是专业知识，而是指导他们运用其他专业知识的能力，并且能够带着普及文化的知识去阐明某项专业技能。宣扬一种专业生活的世界观，充分整合并包含道德教育、品格发展和个人属灵指导，这些专业教育的内容，都比目前专门职业的预备训练更重要。专业人士必须是一个整全的人。专业精神包括提供卓越服务，而且有标准可供衡量，他们就藉此得到信任。今日对于专业的认知有别与以往，过去是根据个人诚信而建立起人际间的信任，现在却变成藉着认证来保证专业能力。无论如何，建立完整人格，依然是专业教育及生活的最大考验，思考树立国度事业拓展神国的企业，为我们的目标导向。¹³⁶ 基督教信仰，强调以迈向思想成熟为主要的教育概念。「直等到我们众人在真道上同归于一，认识神的儿子，得以长大成人，满有基督长成的身量。」(弗4:13)，显得非常适切。

22. 同上，229。

23. Witherington III. *Work: a kingdom perspective on labor*, 14.

II. 神国度企业文化的实践

企业拥有国家所赋予的特殊地位及相关的权力与责任，既可能为社会带来益处，亦可能带来灾难。因此企业理应怀抱比赚取利润还要更广阔，更具意义的目标。现代化企业应设法完成下列四大目标：

A. 为社会提供优质的产品和服务

B. 维持企业组织系统财务的健全

C. 坚守道德原则与共同价值观

D. 反映对神和社会的信念

有些企业主认为，只要合乎道德地赚取利润以外，企业不须负任何的社会责任。但企业的经济体系和社会群体之间又是息息相关、环环相扣的紧密连结。企业离群孤立营运，而是接收广大社会共同的文化及知性财富，因而要对社会负任。企业在社会上占有策略性的影响力，应以表现公义、互惠社群的管家职分来看待自身。如此一来，才能够履行神赋予企业的使命，及回应神在世上的计划，为人类和受造界带来福祉。

企业老板应当，以彰显神的荣耀作为企业的运作方针，在「销售」与「管理」方面。倘若企业能明白员工是资源的守护者或管理者，而非拥有者，并将社会利益视为有限目标，则员工的工作士气必将大为提升。相信绝大多数的企业执行长都知道，公司的成功与整体价值有赖所有利益关系人的贡献，而非只有股东。因此，公司一切的决策，无论是薪资问题或营运测略，都应经过评估，看看其中的经济与非经济考量是否符合企业宗旨。董事会及主管们应全力支持这项作法，并向投资人、银行、社会及其他利益关系人强调此一重点。企业本应拥有远大的目标；选择目标不应只着眼前其成果是否容易评估，而应讲求方向是否正确。

例子：

有一家公司「AES」的创办人贝克生长在华盛顿州名为诺克沙的小村庄，家中兄弟姊妹共四人。他从小在帮忙农事及独立饲养牛只的过程中，学习到经营、责任、事奉与时间管理等事务，也体会到工作所带来的满足感。贝克的双亲十分信任孩子们的能力，因此自小他在工作上便享有充分的自主权。

贝克修得哈佛大学管理学硕士。毕业后在联邦政府服务的六年中，却眼见高层主管的「专断独裁」所带来的损害。因此贝克起了自己创业的念头并相信崇高的使命能使工作变得有意义，也认为工作与乐趣是可以并存的。因此，当他和商业策略家罗杰·山特规划成立私人电力企业时，心中已有全然不同的蓝图。山特说：「让我们把工作变成一件有趣的事吧！」于是两人于一九八二年一月，向银行贷款了六万美元，成立了AES公司。贝克认为，既然企业享有社会所赋予的特定地位与权利，经营上自然应以社会利益为念，以降低潜在的负面影响。有鉴于此，AES在成立之初举办了一场为期两天的研讨会，由当时的二十位员工拟定公司的「共同价值观」：诚信、公平、乐趣及社会责任。¹³⁷

「AES」非常重视基层员工的想法，公司邀请员工他们加入重要决策，董事会基本上只是提供意见。贝克的作风亦然，作为首席执行长，但他自我约束，一年只做少数几个组织上的决策。「几乎每个人都试图成为一个商人，而不是工人。」贝克于2000年的公司年度报告中阐述：「将员工塑造成为独立的商人，这个核心理念和目标是，我们要创造一个前所未有、充满乐趣的工作环境。我们确信，创造一个有趣的工作环境所需的关键条件是，能容许最多的个体在公司业务的每个层面做出重要的决策。」将员工视为有思想、有看法的独立个体，而不仅仅是工作的机器。¹³⁸

此外有一家网络公司老板有两样最爱：传福音和科技，两者有效地结合在一起。「『装备网络』确实令人兴奋，」他说：「因为我可以将职场生涯中所获得的资产与经验，应用在扩展世界各地神的工作。我现在才明白，神在我年轻时曾清楚地呼召我去宣教，只是祂要我踏上高科技之路，以达成这使命。」¹³⁹

「拓展神国宣教事工」的呼召，不一定要出走异地，而是过何种生活方式来回应神的呼召。耶稣差派到外邦人当中服事的第一位宣教士说：「『你回家去，到你的亲属那里，将主为你所做的是何等大的事，是怎样怜悯你，都告诉他们。』」那人就走了，在低加坡里传扬耶稣为他做了何等大的事，众人就都希

24. 雷蒙·贝克、韩立克和布莱德·史密斯，见前，79。

25. 克里斯朵夫·柯瑞恩和迈可·何梅，《职场宣教CEO》，杨韩甲华、林敏雯和张丽春译（美国：飞鹰出版社，2009年），117。

26. 同上，133。

奇。」(马可5:19-20)如同这位无名的门徒，我们最有果效的事工可能就是在我们的家人与同事中间。假如我们忠心地在所居住的地区忠心地服事，也会为拓展神国的使命带来丰盛的果效。

第八章 建立神国企业管理的机制

I、建立一个健全组织的机构¹⁴⁰

如何建立一个健康的组织，进入一个理想的神国度的企业管理。「什么是理想的机构？」

(一) 建立以人为中心的神国企业文化

工作的基本原则就是以服事神及服务人为中心¹⁴¹

企业所要经营的就是人。昨日如此，今日如此，永远如此。在客户、股东、员工之间，需把公司的“内部顾客”员工，放在第一位。这个协同作用（Synergy）的道理很简单：只有尊重、关切、保护和报偿员工，并为他们的福祉着想，所得的回报是，无论员工有什么头衔或什么职位，他们彼此的相处，以及对外来顾客，都会秉持亲切、关心、友善的态度。这样一来，外部顾客会再度上门，股东也会因此满意。

公司的任务不仅止于提供更可信赖的服务、更低廉的产品，更要为员工注入欢乐、温馨、友善，以及殷勤服务的精神，因为无形的精神比有形的物质更重要。企业文化与士气和职业道德有关。单从企业角度来讲，有形质的东西，花钱就买得到，但无形的精神却是竞争对手难以模仿复制的。公司需以服务作为报酬，因员工和顾客主要寻求的是心理满足。

若希望团队将交代的任务有效率的完成，主管就需常与员工沟通，倾听他们的声音。避免用企业术语和官僚喊话，因为这些非但无趣，还难以令员工接受。设立员工关怀和服务部门，经常与遇到困难的员工保持联系，让员工感受到受重视，而不单只是职员。藉由言语、行动与参与他们个人的重要时刻，感受到生活中无论有什么重大事件发生，都得到公司的关怀。当企业发展具相当规模，就需成立文化委员会，就像宣教团队一般，传递信息，让企业文化热情继续燃烧。时常赞扬表现良好的员工。你愿意别人怎样待你，你也要如此待人。因为他们是所有员工的楷模，亦是对全体员工的期望。

54. 柯克·范士沃斯，《受创的上班族》，蔡岱安译（El Monte，CA：台福传播中心，2005）。

55. 「建立以人为中心的文化」，《神国》，第33期（2013.9），19。

合神心意的企业文化

诚信：培养员工的责任感

精通：帮助员工追求卓越, 发展出神所赐的恩赐

服务：员工为别人的利益努力, 像仆人一样地彼此服事

团队精神：管理与非管理阶层能彼此沟通对话

分享异象：员工与领导为其共同的目标彼此委身立约

(二) 仆人领导的管理信念

身负领导位份的企业主，必须履行耶稣奴仆形像的教导，处事待人柔和谦卑，广纳员工意见，并秉持着公义与爱心并存的领导风范，创造和谐的工作环境，尽力培养员工，使公司上下共同齐心，为共同的异象一起努力。

新约马太福音把以赛亚这整段话又重覆一遍，预表耶稣的成就。因此要成为一个奴仆，就必须学习耶稣的样式。根据圣经，奴仆模式意味着(1)要温和、(2)要容忍、(3)建造、(4)给予公义、(5)祝福他人。「你们当以基督耶稣的心为心，祂本有神的形像，不以自己与神同等为强夺的；反倒虚己，取了奴仆的形像，成为人的样式；既有人的样子，就自己卑微，存心顺服，以至于死，且死在十字架上。」(腓2:5-8)

赋予权能的工作果效

旧约中以赛亚书中说到：「看哪，我的仆人，我所扶持、所拣选、心里所喜悦的！我已将我的灵赐给祂；祂必将公理传给外邦。祂不喧嚷，不扬声，也不使街上听见祂的声音。压伤的芦苇，祂不折断；将残的灯火，祂不吹灭。祂凭真实将公理传开。」(赛42:1-3) 工作的权能来自圣灵的充满，彰显神的权柄，可以产生出工作的果效。(1) 创造出一种共同的异象来；(2) 使个人能为自己的问题负起责任。在共同的异象方面，这代表机构未来的异象，并不只是仅仅靠上级的领受与下级的执行。也就是说，机构未来的意象不光只是建立在属下的顺服，而是上下双方彼此的承诺与委身；不仅仅是一种义务而已，而是共同地拥有。

个人在工作职场上所受到的诱惑及伤害，造成身心灵的不平衡、思想的偏差、灵里受到罪的辖制，导致身体的亏损及病痛接踵而来。同时影响组织成为「有病」及「有罪」的组织。

营垒的造成，有几个方面，包括：

1. 你生活中的态度、习惯或行为，是否使你陷入挫败的恶性循环里，让恶习进入你生活中？
2. 你是否需要为那被扭曲了的个人身份、自我价值去抗争？
3. 你内心是否需要经过一番挣扎才能相信神与接受神的爱？
4. 你是否对别人存有嫉妒、威胁、恐惧、怒气、批评... 等，无法控制的感觉？

这四个问题是互相牵制并根深蒂固的一种「不能原谅自己与别人」的行为模式，这跟神的作为与旨意正好相反。不能原谅自己与他人、不能接受神的宽恕，是恶灵最坚固的营垒。撒旦会谴责我们，在我们内心深植自卑的心态，让我们整个人瘫痪下来。相反地，圣灵会让我们知道甚么是错误的，然后给予我们能力去设法改进。

在职场中过一个基督徒得胜的生活¹⁴²

一些从商的基督徒，希望尽量在不违背圣经的原则下，将业务经营好。如何处理贿赂问题？有的兄姊采取了折衷的方式，自己不主动给予回扣，一切交中介公司全权代理。有的兄姊则选择付出时间和精力陪吃陪喝，在酒桌上解决问题。有的企业为了不落入试探，选择从事不太涉及贿赂的业务。

基督徒并非不食人间烟火的人，有信仰的人的生活要一般人和而不同，融入社会，却也要彰显自己的不同之处。

有智慧的基督徒

贿赂不仅仅是物质上的付出，很多时候也包括了时间和精力，甚至健康等方面的付出。所以在职场上要有「灵巧像蛇，驯良像鸽子」(太10:16)的属灵辨别能力。

这是两个在职场即是禾场的好见证：

例一．贿赂

56. 王茵，「“贿赂”和“礼物”」，《举目》，第60期 (2013.3)：5-7。

笔者的上一份工作，就职于中国最大的一家国企。因工作能力较强，经常被单位委派一些额外的工作。记得有一次主持完大型活动后，午餐席间，一位女同事授意我向在座的各位领导敬酒，而她先喝了7、8杯！在这种氛围下，笔者选择端起茶杯，祝福在座所有人后，抱歉地说自己从不喝酒，但是愿意以歌代酒，为各位领导助兴。本来想唱一首赞美诗，但最后想了想，还是唱了一首《好人一生平安》，因为各位领导这次都是来参与好人好事代表的评选。

例二. 送礼

一位弟兄经常购买大量的主内书籍和赞美诗，备在车上。拜访客户的时候，根据客户的现况，比如孩子教育出现问题或夫妻关系紧张，就送上相关的书籍。他说，现代人都不太缺少物质上的东西，但是在精神方面常常感到空虚。藉着优秀的信仰书籍，真心关心这些人的生命，也是一种爱的礼物。因此，他的客户最后大多和他建立了很好的私交。

有一句话是：“有关系就没关系，没关系就有关系”。这个关系的建立，不一定要用金钱、物质等去维系。圣经教导我们，要去爱人。如果我们将利益交换摆在前面或我们的动机是交换对方手中的金钱或权力，我们已经不是真正爱对方。

(三) 建立一个神国健康组织的要件

第一个原则，你至少必须能说出你的工作，确实有个值得你去努力的目标。第二个原则，工作必须建立在有意义的参与其中。有人说参与其实是一种道德上的责任。换句话说，如果不能让人有参与感的工作，长期下来，将会导致人心理上的创伤，甚至肉体上的伤害。相反地，那些能让人有参与感的工作，则可以促进心理与生理上的健康。

思想当一个机构不能提供员工们有参与的机会，或以欺骗的方式来蒙骗员工，隶属在这个机构工作的人，不只在心理上、生理上会受到伤害，灵性上也将遭受残害的。像这种灵性迫害型的机构，基督徒将失去辨别与倾听圣灵所带来的感动能力。他们只会依靠领导者替他们倾听神的声音。在失去自己倾听神话语的耳朵以后，他们便不再有来自神的权柄去传扬神的真道了；不管是对他们自己或对其他的人，他们很可能将会失去神对他们呼召的感觉，其领导阶层与机构，也将会失去神的一些指正。当同工不能参与在认知、识别的过程，每个人都是输家。

II. 建立一套有效的企业管理规范¹⁴³

建立一套有效的企业管理规范，作为营运的目标准则。并针对公司培育管理人才提出建议，以及好的管理者需具备宏观的视野及胸襟。

(一) 在企业界建立起力量的伦理

「力量」(strength)这个词汇在此会先产生「技术能力」(technical competence)之意，亦即一个人的努力；不论何种形式的努力均包括在内。可是，有许多在技术上堪称能干的人，却并不是那么地坚强、在能力范围内没有足够的选择可供挑选或是缺乏不屈不挠的精神。能够让强者高下立判的能力究竟是甚么？其中最重要的为：敏锐度、直觉、远大的眼光、说服力、以及坦然面对权利的态度。

另一个则是运用权力以及面对权力的能力；任何人只要拥有力量，就等同拥有伤害及服务他人的能力。在运用权力或能力方面，较重要的是避免自己被其他运用权力的人伤害；不过，更重要的是，得以更正面的态度运用一己的权力或能力服务他人，而且在被服务者的认知中，他们也会由于你的服务而变得更聪明、健康、自由、自律，并且更能促进他们成为仆人。

(二) 塑造具有宏观视野的神国企业管理者

「管理」(manage)这个字出于拉丁字根「manus」，是「手」的意思，言外之意则为「控制」。另外，「管理者」(administer)这个字语出于

「administrare」，暗指「照顾」或「关怀」。这个世界充斥着各式机构或组织，需要许多能干的主管或行政官员，可是更重要的却是迥然不同的政治家才能，尤其在大型组织内更是如此。

(三) 有效的长期管理规划是值得成为我们企业发展的目标

1. 管理与计划。建立广泛的管理经验，是无价的，并且和所有成功行动所仰赖的「知识」一样。创造力就像计划的心脏和肌肉，只有当我们释放自己的

57. 唐·佛瑞克，《仆人领导力》，李璞良译（台湾，台北市：商周，2007）。

心灵，尽可能发明和创造，才能建构出相关情势的预估，并从中选择有效的替代方案。

2. 日益卓越的管理者。管理能力务必从具备发展潜力的人员工进行栽培，其培育工程刻不容缓，原因如下：

a. 企业持续扩张。

b. 企业日趋复杂。

c. 导致更加匮乏的众多因素。

d. 全球在社会政治经济和技术上的不断改变，使得管理工作都变得更加困难。

e. 人口分布不平均，处于「幸福中年」期的人在比率上要比老年人和年轻人为低。

3. 对企业管理的培训，我们得让有潜力的人才库产生出更多的主管；比起上一代的主管，他们必须具备更大的能力。

a. 企业会派遣主管赴大学进修，或是到企业内部所设的训练课程中充电。

b. 比过去更注重主管轮替，让有潜力的主管轮流到更广泛的工作领域接受历练。

政治家就是拥有强烈历史感的人，无论对他所属的特定机构或是在进化社会中的地位，都必须充分了解其沿革。跟着这种历史感一起出现的，则是对该机构何去何从的认知，以及对未来的正确预估，知道在未来的特定时间点上会身处何处。总之，这个人会看到事物的全貌，或是比大多数人看得更完整，甚至更能认清未来事物的全貌。大多数的主管目光短浅，只知道所属机构目前应该做些甚么，以延续其优势；可是具有历史感的领导者所具有的洞察力，却赋予他更大的视野，使其目光远超过大多数的主管，也因此赋予其更大的谈判能力，以便面对其他团体时能够应变时局。这类型政治家比大多数人优秀，知道何时该妥协、该站稳立场、该小心翼翼、该全盘托出、该以无比的活力出击，甚至该屈膝投降。这个人一定具备所有领导者所应该展现的精神，以及人类身上相当罕见的天赋；一颗仁民爱物及尊重所有人的心。

例子：圣经人物但以理¹⁴⁴

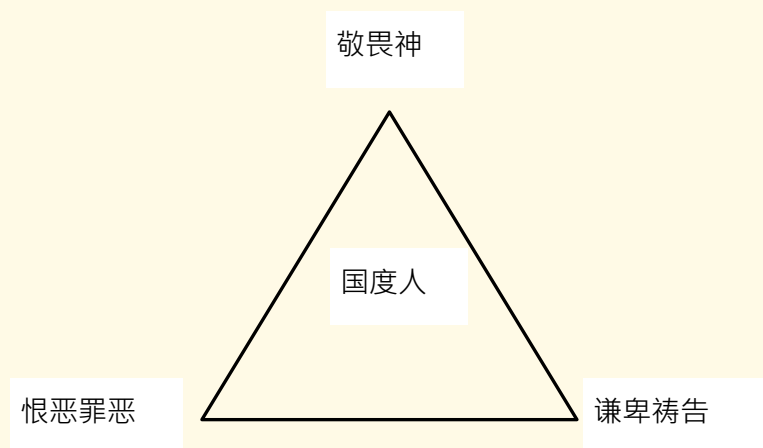
58. 吴献章，《狮子坑里的职场战士》(台湾，新北市：校园，2012)。

(A) 成为国度人：但以理身在职场心系国度

本书详细描述但以理是持守真理的职场战士。他是神国最具影响力之一的圣经人物。他的一生在职场工作乃为荣耀神、经历神、见证神，绝非只是为了养家活口而已，必须从神国异象来看。换上职场战士但以理的眼光，就会看到职场必有争战，信徒在职场真正的敌人其实是撒但。进入职场，谨记你是天国子民，要为神而战。

从但以理在职场中奔波超过六十年，屡受不同老板(帝王)的爱戴尊敬，更被上帝所大大「眷爱」来看，有影响力的人不仅在事业上为主发光，也要在事奉上为主发光；有影响力的人不仅在明处受世人所看重，在暗处的祷告也当被上帝所看重。

但以理之所以能在服事上得神及人的喜悦，是因为他是一位身在职场却心系神国的人。他并没有因为自己在地上位高权重，就忽略了天上神国的事。他是一位认识神、敬畏神、恨恶罪恶、谦卑悔改，替国人同胞代求，以致于上帝回应他的祷告。



图三-1 神国度人具备的品格

(B) 成为代祷的勇士：领受神的异象、坚定信念、顺服神的指引

但以理祷告的结果 -- 上帝以七十个七启示圣城命运

神垂听但以理的呼求，在他正祷告的时候差派使者加百列向他显现(但9:21-23)，说明上帝设立这「七十个七」，并非为了人间的帝国，而是为了特定的

对象：圣民和圣城(「为你本国之民和你圣城，已经定了七十个七」，但9:24)，藉着六个希伯来文所引导的六个不定词，显明其特殊的六个目标：(1)要止住罪过、(2)要除尽罪恶、(3)要赎尽罪孽、(4)要引进永义、(5)要封住异象和预言、(6)要膏至圣所 / 至圣者。这六个特殊的目标表明了人非圣洁，不能见主面。苏格兰的复兴家麦其尼(R. M. McCheyne)说：「我的同胞最需要的乃是我个人的圣洁。」留心你是否圣洁决定了在职场上的影响力！因此，除了关心表现(performance)以外，是否也该关心你的转变(transformation)，好让「止住罪过、除净罪恶、赎尽罪孽、引进永义」成为你职场的灵程目标。

(C) 遵守神的诫命

在职场上近七十年的老将但以理，见识到巴比伦帝国被古列王所推翻的史实(但5:30-31)，也经历几乎在狮子坑中被吞吃的惊险(但6章)；虽然他安然走出困境，但不会忘记十二年前自己所目睹的异象(但7、8章)。那时他得知神国必然受人国的「大角」和「小角」所冲击，因而惊恐不已，甚至昏迷、生病(但7:28、8:27)。虽然自己在职场上的地位从来没有动摇过(但6:28)，挂念着的却是圣殿、圣城的未来，职场的地位并不能让他满足。他对神国显现的心思其实很飢渴，处于困顿、枯萎、无力之际。这位职场领袖开始伟大的祷告：「我便禁食，披麻蒙灰，定意向主神祈祷恳求。我向耶和华—我的神祈祷、认罪，说：主啊，大而可畏的神，向爱主、守主诫命的人守约施慈爱。」(但9:3-4)

但以理如孩童般，无力又无助地呈现他内中最深切的渴望：认罪、悔改和恳求；他寻找的是上帝，而不是「答案」。但以理从旧约它处知道上帝仍是「大而可畏」(申7:21)，更是守约施慈爱的神(申7:9；出20:6；王上8:23；诗89:28；赛54:10)。他的祷告呼应着所罗门在圣殿的祷告(「我们犯罪作孽，行恶叛逆，偏离你的诫命典章」，但9:5；王上8:47)，并从先知的教导(尤其是流泪的耶利米一生)，来为同胞和自己的罪在神面前痛彻认罪、悔改(「没有听从你仆人众先知奉你名向我们君王、首领、列祖，和国中一切百姓所说的话」但9:6；耶1:18，44:21)，以如此无依无靠的罪囚身分，将自己和同胞交给上帝。

(D) 以神国为念

从但以理被上帝称为大蒙眷爱，给我们极重要的反思：职场上最重要的乃是拥有上帝所爱儿女的身分，而非世人眼光中的金钱、名声、地位，正如《孤星泪》作者法国大文豪雨果说：「生命中最幸福的事，是知道自己被爱！」

但以理给我们的启发：趁今天，在你年幼、衰败的日子尚未来到之前，以永恒眼光置身职场。诚然，没有人能回头打造一个全新的开始，但人人都可以从现在起打造一个全然不同的结局。正如加拿大有一处森林公园苗圃的墙上，贴着这么一句话：「种下一棵大树的最好时机是二十五年前，第二个好时机就是今天。」

(四) 建立企业管理团队¹⁴⁵

A. 建立主管与员工团队的重要性

保持高绩效的秘诀就是看重「人」，所以企业团队中借重每个人不同的专长，来达成共同的目标，应付各种状况。所以基本上，不论是企业、机构或教会，都需要团队合作。

B. 提高团队绩效的要素

主管必须帮助团队成员看到企业的异象与实践方针。增加团队的附加价值，并按照各人的专长，安排适当工作。团队若中有不适用的成员，处理方式为：(一) 加以栽培、跟进、训练。(二) 撤换不适用的成员。此外，团员必须要有积极向前进展的动力，促进团队成功。随时关注团员的心态，一旦发现不好的心态，需实时告诫并制止。建立互信互赖的团队，以提高团队绩效。

高绩效团队的三大评估，帮助我们在发展企业时作为引导的方针。

1. 找对的人：适才适用，成员要有正确思考及相同价值观
2. 做对的事：遵守公司的目标、使命与异象
3. 用对方法：采取有绩效的正确执行流程

寻找「对」的人是企业成功基石中最首要的一点，企业上下认同一致的看见及方向，并共同努力朝着同一目标前进，并彻底执行正确的工作流程，以达到最好的绩效。

59. 高俐理，「高绩效团队7大领导守则」，《神国》，第33期 (2013.9)，18-23。

III. 神国度企业的经济价值观¹⁴⁶

以圣经的角度去观看今日的经济学。圣经的经济学是以管家职分为基础的。将圣经的经济学与欧美盛行的资本主义模式对照来看，前者强调经济活动必须结出善果、关顾受造万有、支持尊荣上帝的文化。西方的资本主义不同，只有一个清楚的目标，就是要尽力扩充财富，导致社会与环境方面要付上的代价大大提高。圣经的经济学致力促进关系的和谐，资本主义的愿景则是个人的自由。不像圣经经济学所提倡的，要为受造全体寻求利益，资本主义关注的是个体的效益，结果成了贪婪与财富崇拜的借口。现代资本主义强调彻底流通的重要，而圣经却限制资金的流动，具体的将社会关系与稳定(包括了相对的劳力固定)扩展到最大程度。更基本的，现代资本主义看重个人的自由，超过社群的凝聚，而圣经却愿意牺牲个人自由的某些成分、牺牲财富的生聚，以便确保维持关系的自由。

圣经管家职分的经济理念与现今资本主义经济理念之差别所在，资本主义最重要的预设就是自由选择的经济理论。每个个体都尽量善用选择，让自己的效用扩张到最大。这种制度要运作起来，必须要有劳力与资金的自由市场，还要有自由贸易。对比于资本主义，旧约圣经的经济法规(也是以色列本应为万国作示范的)，则是奠基在几个要件之上：上帝最终的主权；宗族与其生产工具之间强韧的连结；透过禁止放贷取利，增强社群与亲族的关系(因为既然无利可图，自然失去诱因借钱给亲族之外的人)；以及，为经历经济困难的人，提供得释放、得恢复的途径。旧约圣经的经济法规，基本上是重视关系、共有共享的。

要成为忠心的好管家，从马太福音二十五章的比喻，可以领悟到无论在家庭或职场，上帝都按才干给予每个人资源，如何使用则是我们的选择。当认知所有权在上帝手中，我们是受托的管家，自然就按照主人的意思经营，忠诚地为祂谋求最大利益。

认识基督徒的投资观及个人的本位观¹⁴⁷

60. 史蒂文斯，《上帝的企管学》，何明珠译(台湾，新北市：校园，2010)。

61. 林敏雯，「忠心良善，仆人心态」，《真爱》，第71期(2013.6)，4-6。

在神国每个人都是神所受托管的仆人，因为「我们所有的都是属于上帝」和「把主权交给主」，并非新的观念。马太福音二十五章里，所说才干的比喻，主人按各人才干给了仆人五千、两千、一千银子去经营，交帐时领了五千的又赚了五千，两千的赚了两千，一千的却把银子埋在地里，尽数归还。主人称赞头两个仆人忠心又良善，却责备第三个又恶又懒。从经文中作者认为神有在天国投资的方式与期待，是要倍增的，不单单仅只是守住个人的产业而已。

IV. 建立神国度企业家的内涵与素养¹⁴⁸

企业家对于企业的成功具有极深的影响力，企业家需有神国度观的宏观视野及胸襟，带领企业走向国度企业的永恒愿景。

(一) 诚信。诚信深层的涵义就是“找到正确的人，做正确的事”。员工必须适才适用，各人坚守岗位，尽力完成工作。「我们的行动，反映出我们坚守道德，全然可信。状况不明时，必以最佳判断，做『正确之事』。」 -- 阿拉斯加航空 (Alaska Airlines)。

(二) 增长。企业必须对市场及顾客的需求具有极佳的敏锐度。时时跟进市场需求的变化，有助于提供符合客户需求的服务，进而提升公司业绩。「增长至关重要，亦令人向往。它意味着，我们会适当地反映出市场的需要。」 -- 卡斯银行和信托公司 (Cass Bank and Trust Company)。

(三) 接纳。一个企业体追求成功，必须广纳人才，企业主应以开放的胸襟去接纳不同的想法，以增添公司的多元性。「我们重视不同的观点。来自不同种族、文化和背景的男女，产生出不同观点，也丰富其应用。」 -- 伊士曼化学有限公司 (Eastman Chemical)。

(四) 利润。让利润成为企业提供更好服务给顾客的出发点，利润的追求是为了顾客的福祉。怀抱着感恩的心，取之于顾客，用之于顾客。「追求利润并非我们企业的目标，也不应该为了赚钱而赚钱。但是，追求利润有其必要性，以确保我们有能力为客户持续增值。」 -- 爱德华兹证券公司 (A.G Edwards and Sons, Inc.)。

62. 贝克特，《圣经领导学》，顾琼华译 (台湾，新北市：校园，2008)。

(五) 积极。鼓励员工积极向上的工作态度，是企业持续进步的动力。「持续进步推动我们做好每件事，也是公司每一位员工的责任。」 -- 爱默森马达公司 (Emerson Motor Company)。

(六) 家庭。家庭是事业成功的基石，企业家主动关怀员工家庭生活，提供必要协助，有助于员工向心力。「我们支持和鼓励个人拥有平衡的生活，并了解家庭是平衡生活中的重要元素。」 -- 鲜货快递公司 (Fresh Express)。

(七) 改变。主动积极寻求创新是企业成功的动力。世界每天都在改变，墨守成规，停滞不前，将会导致企业走向僵化、衰弱。「我们相信，改变是一种生活方式；我们需要迎向它、期待它；我们需要创造它、促成它。我们不应等着别人造成改变，才做出回应。」 -- 哥登饮食服务 (Gordon Food Service)。

(八) 包容。懂得欣赏并接纳不同的意见；企业主提供意见平台，让员工有机会表达想法，是尊重员工的最高表现。「我们重视每个人本身的价值与独特性。我们认可每个人的贡献，也尊重他/她的意见。我们的工作环境开放、诚实、彼此支援，也能令人实现抱负。我们公司建立在彼此信任的基础上。」 -- 制图包装公司 (Graphic Packaging Corporation)。

(九) 负责。员工是企业最重要的资产，积极培养员工独立的应变能力，是企业良好体质的根基。「承担责任培植出追求卓越的愿望，也容许团队成员成长到能独当一面。」 -- 引导保险公司 (GuideOne Insurance)。

(十) 伦理。以圣经的原则为企业文化的立足点；这样将带领企业走向一个合神心意的境界。「绝对道德伦理，无法存在于超越的创造主，独一真神之外。若拥有绝对道德伦理，即神的引领和指导，就有稳定性和目标。失去了绝对道德伦理，生存就变得迷惑、失控和空虚。因此，我们公司的指导原则以神不变得律法和指引为根基，在此点上不容妥协。」 -- 美透柯特公司 (Metokote Corporation)。

同时公司企业的领导人首要的责任，就是要拟定机构的宗旨。一些公司的宗旨清楚分明，如：

企业的闪耀之光

以身作则 (**L** ead by example)

重视员工 (**I** nvest in employees)

慷慨捐献 (**G** ive freely)

荣耀上帝 (**H** onor God)

待人以诚 (**T** reat everyone with integrity)

现今我们活在一个两极化的世界里，信念和工作就象是南辕北辙一般，互不相属。然而，「圣」与「俗」之间不一定需要对立，反而可以相辅相成。事实上，职场是经历神的爱的理想所在。圣灵能将最琐碎的事务，转变为信心和喜乐。

显然地，社会大众十分希望企业界能重视道德行为和操守。然而，企业领袖层出不穷的丑闻却令我们大失所望。说穿了，英雄也有致命的弱点。不堪一击的人类想要胜过世界上的引诱和试探，就不需与神建立关系。有了神的帮助，我们才能按着被造的目的，成为一位忠诚的仆人。

从古至今，充满勇气和信念的人士，在与神的关系及人类彼此的关系上，给了我们美好的榜样。他们的生命显示出，只要我们尽心、尽性、尽意、尽力爱神和爱我们的邻舍，我们个人和集体的生命就会得到更新与改变。「以信心向前进」，像耶稣一般的领导(Lead Like Jesus)，完成神的托付与使命。

小结：经营神国企业的终极目标

建立神国度企业的关系性与永恒计划

总观神创造企业在组织生活中的关系性与永恒计划：第一，神创造了一个井然有序的生活，让人类在这环境下兴盛发展。第二，神赋予人类能力和呼召去创造并经营组织(创1:26-28)。组织的存在，为要成就神在世上的目的，这具体表现在人类回应其呼召的三个方面：(1) 与神契合；(2) 与人建立社群；(3) 藉着与神共同创造来开拓世界的潜能。人类工作所提供的服事，在旧约里以所谓

先知、祭司、君王的三重职分作为象征；先知辨识并带来公义，祭司教导并带来和平，君王统治并服务世人。¹⁴⁹

建立神国企业的关系性在所有的关系的次序中，以与神建立关系为首要。「你们腰里要束上带，灯也要点着。」(路12：35) 神要透过我们在世上的生命为永恒价值做预备。(一) 明白生命中最重要的是与耶稣建立关系：花时间与上帝交通并学习祂的教导。(二) 让上帝教导以永恒的角度来审视情况：定睛于耶稣，神永恒的属灵眼光会引导我们做出正确的抉择来喜悦上帝。(三) 善用所有机会建立上帝的国度：我们是上帝为了服事祂自己而创造的，身为神的好管家，应善用生命的每分每秒来服事祂。¹⁵⁰

在世上短暂的工作中成就神国度永恒的计划

为了在职场中拓展神的国，使更多人透过工作认识福音，职场事奉必须培养更多的属灵人并活出信心的生涯与永恒的价值。在职场领袖的生命中，属灵导师和同行者是不可或缺的，神国的工作更是成全圣徒，如同基督的身体，在世上各尽其职，建立神的国度。「为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体，直等到我们众人在真道上同归于一，认识神的儿子，得以长大成人，满有基督长成的身量。」(弗4:12-13)

与神同工必有永恒的价值，人在工作，神也在工作。神在六天中创造了宇宙万物，并且授予人职责，在受造物中管理经营(创2:15，19)。虽然人有神所托付的工作使命，但人本身也是神的工作，因此保罗以此来鼓励基督徒，「我们原是祂的工作，在基督耶稣里造成的，为要叫我们行善，就是神所预备叫我们行的。」(弗2:10) 每个人一生被神所托付的工作都不同，规模有大有小，过程有难有易，但无论如何我们却同为神的工作，祂为我们的一生都有最美好的预备。「我心里柔和谦卑，你们当负我的轭，学我的样式，这样，你们心里就必得享安息。因为我的轭是容易的，我的担子是轻省的。」(太11:29) 无论你

63. 史蒂文斯和班克斯，见前，225-226。

64. 李力斯，见前，168-169。

现在的工作是顺利，是艰苦，是喜欢的，或是厌倦的，有一件事却是相同的，就是我们都有幸能与神一起同工，使我们确信工作必有永恒的价值！¹⁵¹

每个人在地上所做的一切，只是具有短暂价值的事，或是具有永恒价值的事？如何将自己的人生从短暂带入永恒？世人常以一个人所从事的工作来衡量成功与否，是否活得有价值？而我们自己又是以甚么标准来衡量呢？我们倾注一生的心血、精力、时间专注于工作上，又是由谁来决定我们的价值？¹⁵² 我们从神那里领受呼召；得着工作机会，就要珍惜并在各人的工作岗位上，时常寻求神的同在与恩典，与神永恒的旨意相连结。属神的儿女是有盼望的，无论我们在地上所做何事，只要是神要我们做的，都具有永恒的价值。我们必须学会清楚分辨神的指引与带领，并求神教导我们分辨工作中永恒与短暂价值的区别。在这短暂的世界里，我们所做的事，若能与神永恒的旨意有份，那么我们所做的事情就能够从短暂进入到永恒。「不要为那必坏的食物劳力，要为那存到永生的食物劳力，就是人子要赐给你们的，因为人子是父神所印证的。」(约6:27)「耶稣说：我的食物就是遵行差我来者的旨意，作成他的工。」(约4:34)

65. 刘亦文，「职场勇士」，《飞扬》，第32期(2003.6)：10-11。

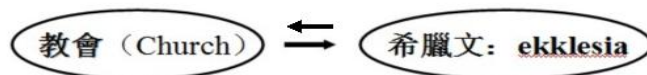
66. 刘志雄，见前，47。

第九章 发展全面性的职场教会

I. 职场教会的圣经定义

教会 (Church) 这个字是由希腊文的ekklesia翻译而来的。ekklesia(ek 是指 out、klesia是指 called)的原意就是「召出来」。新约圣经对这个字有两种用法。一种是指神的子民聚集在一起，这种说法是人们对地方教会的传统概念。另一种说法则是指全体的信徒。这两种教会都是真实的教会。神学理论引导我们在解释ekklesia这个字时，只强调「会众聚集」这个层面的意义。事实上，这个字还有其他的意义。例如，ekklesia这个字在以弗所书中，并未与「会众的聚集」有关。当然，一个在家庭里的聚会是一种教会形态的聚会；但我们必须了解，并不是因为他们的聚会才使他们成为教会。他们就是教会；因此，当他们聚集时，就是教会的聚会。¹⁵³

教会的聚集有两种形式。一种是每个主日在地方教会聚会的众信徒，另一种是周间的六天散布在职场的众信徒；他们同是属神的子民。从希伯来人的观点来看，他们是一个教会两种形态，彼此和谐共处，而不是互相敌对或竞争的。然而，会众聚集的教会和会众散布的教会，两者在运作方式上是大不相同。「职场教会」就是信徒周间六日分散在职场中，他们聚集在一起的事奉活动。这就是所谓六日的「延伸教会」，也有人称为「周一的教会」。¹⁵⁴



■ 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（不論他們身在那裏）

■ 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)散佈在職場的眾信徒。

27. 彼得·魏格纳。《教会在职场》·戴保堂译(台湾，台北市：以琳，2007)，16。

28. 同上，17。

II. 职场教会的神学观

教会这词原文之意是蒙召的群体，重点不在于聚会的地点，而是这群人的聚集是否按神藉基督救赎和设立教会的目的而发挥其功能，如敬拜、祷告、团契、教导神话语和事奉等。耶稣在海边招聚渔民群体，似乎朝向建立教会的方向；虽然耶稣在传道较后期(太16:18，18:17)才提及教会的建立。这个渔村没有会堂(新约教会的前身)，聚会的讲台设在船上，让岸上的会众清楚看见和听见耶稣，这是一个独特的职场讲坛。耶稣在渔村里服侍门徒，与他们一起服侍渔村群体，当中进行的属灵活动包括认罪、悔改、敬拜及门徒训练等等。¹⁵⁵

A. 旧约的敬拜模式

旧约的教会(以色列民)在旷野的敬拜模式，是以帐幕为中心的，地点并非固定而是流动的，与列祖的敬拜方式一贯。他们在何处遇见神，便在那里建祭坛，向神献祭敬拜。洪水后挪亚在亚拉腊山上方舟旁筑坛献祭(创8:4、20)，亚伯拉罕在与他立约的耶和华向他显现的多处地方筑坛献祭(创12:7-8，13:4、8)。以撒(创26:25)、雅各(创33:20，35:1、3、7)和摩西(出17:15)都如此型。神是无所不在的，祂在那里向我们显现，就喜悦我们再那地敬拜祂。大卫立国后便想为神建圣殿，虽然神不喜悦，因为祂不住人手所造的帐幕(徒7:48，17:24)，但仍容许他的儿子所罗门去建圣殿(撒下7:5-13)。所罗门建圣殿后，便把敬拜固定在耶路撒冷的圣殿内，如此方便了帝王敬拜却造成了百姓的不便。¹⁵⁶

B. 新约的敬拜模式

耶稣道成肉身来到这世界，便提出新的敬拜模式，在约翰福音四章20-24节耶稣向撒玛利亚妇人解释何为真正的敬拜可以见得。耶稣强调敬拜的地方不再被限制在某一地点。敬拜的正确焦点是以天父为敬拜的对象，并藉圣灵和真理引导进入真正的敬拜。因此，地点不是敬拜主要的关注。希伯来书甚至强调基督钉十字架向神献赎罪祭的地方，并非「人所造的」帐幕(来9:11)或圣所(来

29. 余隽瑞，「筑坛建殿在职场」，《中宣文集》：161。

30. 同上，161。

9:24)，表示复活的基督所进入的新的圣所，是属灵的和不受物质空间所限制。另外，「教会」这个词意指蒙召群体的「集会」，重点在「聚集的会众」，而不是聚会的地点或建筑物。因此，教会模式应不限于「教堂模式」，也容许多元化的教会模式。事实上，家庭教会的出现，印证了多元的教会模式。但教会模式仍需进一步延伸至职场教会的概念。¹⁵⁷

如果我们确认职场使命及职场教会在福音书有蛛丝马迹可寻，在耶稣建立教会的过程中呼之欲出，这也是发展教会的可循方向。耶稣建立教会的策略很简单，在甚么地方遇到人群，就在那里向他们传讲天国的福音，召他们作门徒。当祂能召集了一个相信的群体，祂就在那里把他们建立为教会 -- 不论那地方是会堂、住家或是工作间，社区建立了教堂，全会众便可在那里一起敬拜。这样看来，教会聚会是灵活机动的，三种教会模式并非互相排斥而是相辅相成。聚集的教会在主日到教堂聚会；分散的教会可在职场重新凝聚，在那里一周五天一边工作一边敬拜事奉。这是耶稣及使徒宣教工作里可看到的样式。因此，十六世纪的宗教改革，带出了人人(信徒)皆祭司的观念，尚未足够；须加上处处皆圣殿。这样，信徒才会意识到建立家庭教会及职场教会的使命，并意识到教会运作的真理，其实同样适用于家庭和职场中的基督的身体。

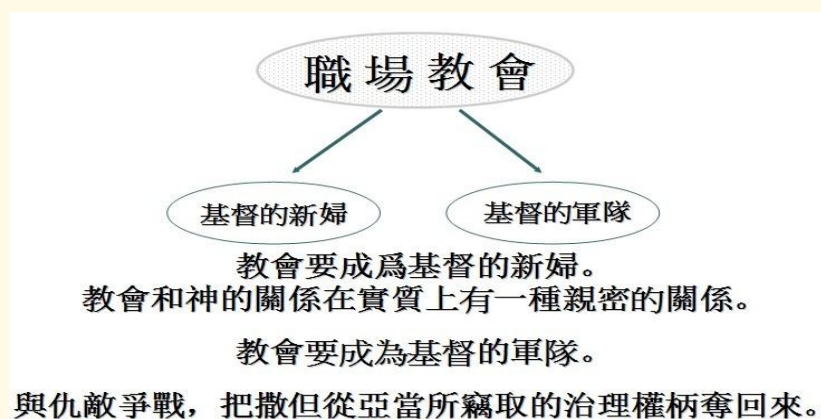
III. 职场教会既是新妇又是军队

教会要成为基督的新妇，「我因耶和华大大欢喜；我的心靠神快乐。因他以拯救为衣给我穿上，以公义为袍给我披上，好像新郎戴上华冠，又像新妇佩戴妆饰。」(赛61:10)「娶新妇的就是新郎；新郎的朋友站着，听见新郎的声音就甚喜乐。故此，我这喜乐满足了。他必兴旺，我必衰微。」(约3:29-30)「我们要欢喜快乐，将荣耀归给他。因为，羔羊婚娶的时候到了；新妇也自己预备好了。」(启19:7)教会当然是基督的新妇，并且教会和神的关系在实质上是一种内室的亲密关系，「造你的是你的丈夫；万军之耶和华是他的名。救赎你的是以色列的圣者；他必称为全地之神。」(赛54:5)「要用水藉着道把教会洗净，成为圣洁，可以献给自己，作个荣耀的教会，毫无玷污、皱纹等类的病，乃是圣洁没有瑕疵的。丈夫也当照样爱妻子，如同爱自己的身子；爱妻子便是爱自

31. 同上，162。

己了。」(弗5:26-28)这份直接关系是一个关键。教会与世上的其它机构不同，因为教会是属主的。以「基督」的群体形式出现，是基督的身体、是蒙召成为基督的新妇，因此教会的本质是末世性的(Eschatological)。教会的成败不是由今世的价值决定，而是指望于主再来的日子。¹⁵⁸

然而教会的存在已不再只是一种目的，而是一个达成目的的管道。教会必须投入战场与仇敌争战，把撒但 from 亚当所窃取的治理权柄夺回来。因此，教会也是神的军队，「弟兄胜过他，是因羔羊的血和自己所见证的道。他们虽至于死，也不爱惜性命。」(启12:11)在这个层面上，教会与神的关系则是在神的宝座上实现的。属天的大元帅是在宝座上下达作战命令的。就是：「上升则敬拜，下降则争战。」¹⁵⁹



图五-2 职场教会的组成

IV. 职场教会的事奉

所谓职场事奉就是神的子民(ekklesia)在延伸教会中所做的一切事，所带出的果效就是一种事奉。以基督的爱和圣经的话语，视为工作上的最高准则。

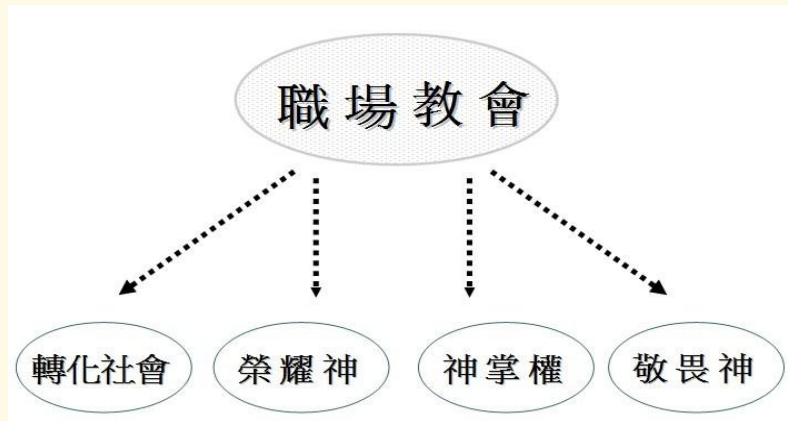
你的工作就是一种事奉；“我的工作就是我的敬拜” 弗雷德·史密斯 (Fred Smith)。「工作」的希伯来文是「avodah」就是「敬拜」。

1. 工作就是我们对神敬拜的一部分。

32. 周永健、杨庆球和刘忠明，《勇于领导》(香港，新界：福音证主协会，2011)，94。

33. 彼得·魏格纳，见前，3-4。

2. 工作是神所设立的。因此，它应该归给神，也是我们事奉神的一部分。
3. 工作就是对神和对人的服事，经历神的大能。
4. 工作是我们在生活中以荣耀神为目的。



图五-3 职场教会的目的

A. 工作是神圣的

根据创世纪二章15节，当神将亚当和夏娃安置在伊甸园中时，祂就安排他们在园子里工作。这个说法和柏拉图的主张是大相径庭的。柏拉图认为，工作是物质界的生活，是低于灵界活动的。然而，希伯来人的观念则认为，工作是属神的；它的神起初创造的一部分，一样属灵、一样神圣。¹⁶⁰

那么「工作」和「事奉」又有何区别呢？当神带领你进入职场，而你将神的话语、恩膏、和圣经的原则应用在你的工作上时，你的工作就是一种事奉。史密斯（Fred Smith）说得很好。他说：「我的工作就是我的敬拜。」他所主张的，并不单单是一种出自基督徒道德观的机械式行动，而是在「属世的工作历程」与「实现一个基督徒的个人命定」之间，更深入地创造一个没有间断的关系。

B. 在工作中建造神国的生命

1. 建立工作中健全的系统，基本原则是以人为中心，合乎他人的需要，维护他人的利益，以生命的建造为基础。「只要存心谦卑，各人看别人比自己强。各人不要单顾自己的事，也要顾别人的事。」(腓 2:3-4)

34. 同上，19。

2. 建立人与人之间和睦健康的关系，以无私的爱为基石，在工作中凡事查验自己做事的动机，是合乎真理的仁义与圣洁。(弗4:24)

3. 神的国就是公义和平和圣灵中的喜乐，「用爱心互相宽容，用和平彼此联络，竭力圣灵所赐合而为一的心。」(弗4:2-3)。

4. 建立工作中有效率的管理制度，提供在专业训练课程中，使人走向提高自我形像，自我的控制约束的能力，增加自我信心，发现自我价值。「为要成全圣徒，各尽其职，建立基督的身体。」(弗4:12)

5. 建立团体互相联合的团队精神，牺牲小我完成大我，在组织中成全圣徒各尽其职。「百节各按各职，照着各体的功用彼此相助，便叫身体渐渐增长，在爱中建立自己。」(弗4:16)

V. 今日职场使徒性的特质

A. 使徒的原意

「使徒」这名词指出使徒的工作与性情。希腊原文是「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。使徒的任务是监督整个行程及远航船舰上的工作，好完成当局所指派的目标。使徒负责督管资源，人力的调配和运作，处理随时可能发生的状况，并对抗敌人的势力，他们尽心竭力达成上司交办的任务。¹⁶¹

「apostolos」可被译为「信差」或「带着命令被派出去的人」。使徒是为某重要人物成就某特定任务的代表，是指挥官的代言人，出发为完成受命之事。「使徒」这词在新约里很显著，现在新约许多经卷中：福音书(十次)、使徒行传(二十八次)、书信(三十八次)和启示录(三次)，共七十九次。另外相关字「apostello」，意为「被差遣」；在使徒行传13:1-4中，使徒即是「被差遣的人」。另一个相关字「pempo」，也译为「被差遣」，只用于约翰的书信里。这个字的意思和「apostolos」大致相同，都是「被差遣」，两个字可交互使用。如约翰福音13:16：「我实实在在的告诉你们，仆人不能大于主人，差人也不能大于差他的人。」¹⁶²

35. 大卫·坎纳崔西，《使徒性运动》，92-93。

36. 同上，93-94。

「在安提阿的教会中，有几位先知和教师，就是巴拿巴和称呼尼结的西面、古利奈人路求，与分封之王希律同养的马念，并扫罗。他们事奉主、禁食的时候，圣灵说：要为我分派巴拿巴和扫罗，去作我召他们所作的工。于是禁食祷告，按手在他们头上，就打发他们去了。他们既被圣灵差遣，就下到西流基，从那里坐船往居比路去。」(使13:1-4)

使徒在圣经里被视为教会的传信者：「论到提多，他是我的同伴，一同为你们劳碌的。论到那两位兄弟，他们是众教会的使者，是基督的荣耀。」(林后8:23)「然而，我想必须打发以巴弗提到你们那里去。他是我的兄弟，与我一同作工，一同当兵，是你们所差遣的，也是供给我需用的。」(腓2:25)最重要的是，这些人是基督所赐，用来装备祂的身体，使基督的身体能长大成人的人选(弗4:11-16)。

B. 使徒的神学定义

什么是「使徒」？就整个教会历史而言，「使徒」这名称被用于不同状况，意指不同的人。例如用于称呼耶稣所设立的「十二使徒」(太10:2-4)，而在基要福音派里，因受「圣灵恩赐中止神学」(cessationist theology)的影响，认为除了极少数的例外，「使徒」就只限于当时的那十二位。在新约里，除了起初的十二位，还有些也被称为使徒，例如著名的使徒保罗和巴拿巴。「使徒」这名词也被用来称呼那些最先到某个国家宣教的基督徒领袖，例如爱尔兰的圣派屈克(Saint Patrick of Ireland)或斯拉夫的圣区利罗(Saint Cyril of the Slavs)。教会视这些宣教士和建立教会的先驱为使徒，因为这些人肩负将基督信仰传至异域的责任，就如同新约时代的使徒所做的一般。其他常用「使徒」或「与使徒有关」等词的情况如下：十七世纪以后，教会称呼新约圣经以外的初代教会领袖们为「使徒时代的教父」(Apostolical Fathers)；另广被基督徒接受的信仰理念，是为「使徒信经」(Apostles' Creed)，而在东正教及罗马天主教的教会里，一个最普遍的敬拜仪礼则称为「使徒传统」(Apostolic tradition)；另外有许多更正教徒(Protestants)则将使徒性的恩赐阐释为具有宣教士精神的恩赐。¹⁶³

C. 职场教会 -- 产生「被差遣的职场使徒」

37. 同上，12-14。

职场使徒性的特质：

(一). 与神有合好的亲密关系。(二). 经营企业遵守圣经的教导。(三). 具有神国的权柄与能力，以及破除黑暗权势的捆绑。(四). 将神的国带进企业文化。(五). 转移财富进入合乎国度使用。(六). 足迹遍及列国以拓展神国。

VI. 职场教会目标与发展

A. 财富转移

社会的转变视为神在地上的旨意，那么我们必须认清，人类的历史中改变社会走向的三大因素就是：暴力，知识，和财富；其中最大的因素就是财富。为什么？因为财富必带来相对的影响力和权柄。因为经济控制着今日的社会，也控制着政治的选举与外交政策。因此，在我们的文化中，企业界的领袖是社会扮演着最具有举足轻重的角色。

圣经中神在财富的祝福

神愿意祝福我们包括在财务方面，在旧约神给我们一个创造财富的能力，「你要记念耶和华—你的神，因为得货财的力量是他给你的，为要坚定他向你列祖起誓所立的约，像今日一样。」(申8:18)，但是我们要谨守祂的诫命，在我们一生的道路上丰盛亨通，「这律法书不可离开你的口，总要昼夜思想，好使你谨守遵行这书上所写的一切话。如此，你的道路就可以亨通，凡事顺利。」(书1:8) 在雅比斯的祷告祈求神赐福与他，「雅比斯求告以色列的神说：甚愿你赐福与我，扩张我的境界，常与我同在，保佑我不遭患难，不受艰苦。神就应允他所求的。」(历上4:10) 同时在财务产业也蒙祝福，「耶和华所赐的福使人富足，并不加上忧虑。」(箴10:22) 「善人给子孙遗留产业；罪人为义人积存资财。」(箴13:22) 另一个致富之道，就是神的应许打开天窗倾福于你，当我们奉献越多，就得着越多。「你们要给人，就必有给你们，并且用十足的升斗，连摇带按，上尖下流的倒在你们怀里；因为你们用什么量器量给人，也必用什么量器量给你们。」(路6:38) 神要我们的财富如同我们的灵魂体一样兴盛。「亲爱的兄弟阿，我愿你凡事兴盛，身体健壮，正如你的灵魂兴盛一样。」(约叁1:2) 神愿意在财务方面祝福祂的儿女，我们也要成为祂财务的好管家及流通

B. 文化的转移

神的国就是改变人类的文化，进入新时代的文明

耶稣来到世上，成了第二个亚当，也就是末后的亚当(林前15:45-47)。历史新页就此展开，人类从此离开旧约时代，进入新约时代。耶稣带来一个新的国度，也就是神的国，取代了地上的国，从撒旦手中将世界的统治权夺回。首先宣告神国来临的人是施洗约翰，他在旷野宣扬主的道，说：「天国近了，你们应当悔改！」(太3:2)

耶稣也期待我们传扬天国的福音。天国的福音是传给灵里贫穷、心中渴慕的人，使贫穷软弱的人得着富足和能力。¹⁶⁵ 耶稣开始在地上的事工时祂说：「传福音给贫穷的人；差遣我报告：被掳的得释放，瞎眼的得看见，叫那受压制的得自由，报告神悦纳人的禧年。」(路4:18-19)¹⁶⁶ 天国福音的基本内涵就是，对贫穷的人报告好消息，在地上时的拯救，享有生命中丰盛的供应。

国度是什模样子？一切答案都在耶稣里。有位神父将耶稣正确地称为 *autobasileia*，希腊文的意思就是「国度就在祂自己里面」。耶稣不但医治人、喂饱众人、安慰贫穷人与困苦人、宣讲盼望与赦免的信息，甚至祂自己死在十字架上，三日后复活。这说明了耶稣的信息不只在属灵的层面，也在国度的圣洁，是关乎个人、社会、政治、经济及宇宙万物的。国度的降临对于一切活物都将有深远的影响。¹⁶⁷ 例如：门诺派作者尤达(John Howard Yoder) 说：「耶稣不单是道德家，祂的教导不单对政治有影响；祂也不单只着重属灵层面的教导.....」事实上，「耶稣是各个新局面的开创者：人类、社会乃至政治关系，都包括其中」。¹⁶⁸ 对耶稣国度抱有相同看法的还有安迪·克劳奇(Andy Crouch)，他说：「耶稣时代，当时的人是在独裁残酷政治下生活，政权是世

38. Paul Gazelka, *Marketplace Ministers* (Lake Mary, FL: Creation House Press, 2003), 98.

39. Witherington III, *Ibid*, 124.

40. 彼得·魏格纳，见前，59。

41. 保罗·史蒂文斯，《工作真重要：向圣经人物学工作》，194-196。

42. John H. Yoder, *The Politics of Jesus* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1972), 63.

袭的。相较之下，耶稣的福音预言这样的社会生活景况将完全颠覆，神的国度会改变所有层面、改变所有文化阶层，也将改变婚姻关系与饮食，改变对罗马治权的反抗，改变妓女的社会地位与法利赛人的敬虔，改变洁净的意义以及对疾病的解释，也会带来企业的公义、诚实的祷告。」¹⁶⁹

所谓「贫穷」是甚么意思？

维基百科(Wikipedia)将「贫穷」定义为：「人类一般生活情况非常困难，资源短缺。」¹⁷⁰ 因此，贫穷的本质，是缺乏使生命得着尊严的必要资源。

全面性的贫穷之灵

全面性的贫穷与个人贫穷的不同处，是大多数人生于频琼的状况之下，他们的命运受贫困指挥控制。没有生在其中的人，也会被带入贫困之中。这就是为何全面性的贫穷必须去除，因为它反映出一个邪恶的阴谋。这个阴谋偷窃人们劳动的成果，使他们得不到日用饮食，而陷于社会贫困中。「这些人实在是贫穷的，是愚昧的，因为不晓得耶和华的作为和他们神的法则。」(耶5:4)

1. 贫穷的本质

贫穷的本质就是缺乏使生命得着尊严的必要资源。全面性的贫穷是指，一个集体性的社会经济结构，剥削人民，使他们极度缺乏。它的存在是因为机制性的态度使得两个弊因的前提合理化。第一，有些人比别人应得到更多的机会；第二，对于这种普遍的社会不平等，我们不能也不该做甚么。就像当年人们使奴隶制度合理化。既然这两种弊因是全面性的，若想铲除，不能从枝微末节着手，只是照顾个人需要；应以宏观角度来救援大众所需，将其连根拔起。¹⁷¹

2. 四种贫穷

四种型态的贫穷：灵魂、关系、动机及物质。

43. Witherington III, Ibid, 112.

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

45. 艾德·史福索，《转化：改变世界由职场开始》，159-160。

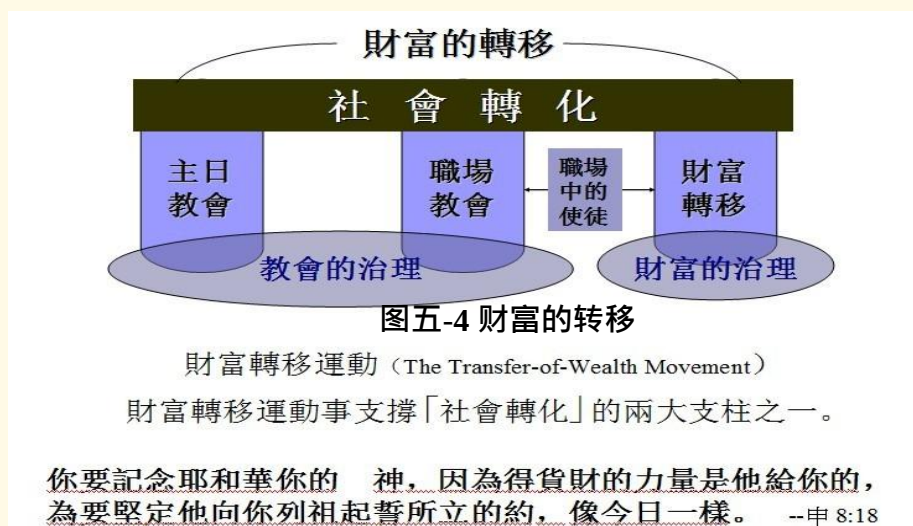
- (1)灵魂的贫穷，不认识宇宙的真神耶稣基督。
- (2)关系的贫穷，与神没有好关系，利用所在团体来满足自我的需要。
- (3)动机的贫穷，良知、道德、伦理丧失，导致失去自我的信心与尊严。
- (4)物质的贫穷，缺乏基本所需以维生。

与这四种层次的贫穷相反则是灵魂、关系、有盼望的人生及物质的富足。「父喜欢叫一切的丰盛在祂里面居住。既然藉着祂在十字架上所流的血成就了和平，便藉着祂叫万有，无论是地上的、天上的，都与自己和好了。」(西1：19-20)

社会的转化除了主日教会，同时进行的还有「职场教会」和「财富转移」。若是没有同时拥有这两根支柱，社会就不可能转化。职场中的教会是建立在教会的圣经管理基础上，而财富的转移则是建立在破除贫穷之灵的基础上。

神国度改变职场文化

以下工作都属于国度工作：创造新财富、破除贫穷、促进人类福祉、使人 与神和睦、改善人类生活、甚至是挑战那些反抗神平安(Shalom)的政权。也就是说，医生、技术人员、修车工人、家庭主妇、政治家、神职人员、教师、护士、艺术创作者、农牧业者、科学家、企业家等，当他们按着神的心意来服事，为神的创造带来更心与发展，同样都是在做国度工作。¹⁷²



46. 保罗·史蒂文斯，见前，196-197。

神的国就是建立一个新的文化，这个文化是耶稣来到地上要建立祂的国，将祂的天国典章例律、天国法则传递在整个社会不同的层次面。使之社会被改建、百姓被栽培转换，一个新的文化因此产生。¹⁷³

尽管我们若要推动社会的转化，就必须在延伸教会中兼顾以弗所4:11所提到的五重职务，但其中最关键的就是使徒的职务。使徒所担任的工作是开路先锋；以神之名管理社会是首先且最重要的属灵争战，我们每天的工作在职场上倚靠神，成为一个得胜者，因为「我们争战的兵器本不是属血气的，乃是在神面前有能力，可以攻破坚固的营垒，将各样的计谋，各样拦阻人认识神的那些自高之事，一概攻破了，又将人所有的心意夺回，使他都顺服基督。」(林后10:4-5)¹⁷⁴而使徒就如同军队的元帅。使徒的首要任务，就是带领众人争战。先知是以神的话吸引你；教师是要教育你；牧师是在你有问题或受伤时帮助你；传福音的是要使众人得救；但向仇敌宣战、带领教会投入争战的使徒面临极重的角色。

以弗所说六章12节说：「因我们并不是与属血气的争战，乃是与那些执政的、掌权的、管辖这幽暗世界的，以及天空属灵气的恶魔争战。」因此，社会的转化牵涉到最高层次的属灵争战。使徒保罗解释说，他的事奉是「为要藉着教会使天上执政的、掌权的，现在得知神百姓的智慧」(弗3:10)。这也是我们事奉的目的。如果我们不能靠着圣灵的能力行事，仇敌势将一破坏示意图上的各个构成要素，致使神的子民无力完成他们「治理这地」的属天命定。

如果延伸教会的使徒要带领众人争战以转化社会，那么这个争战的战场又在哪里？这个问题一再地出现在与职场信仰有关的著作中。艾德.史福索之处了三个战场：企业界、政治界和教育界。职场还面临有经济、科技、医药、工业、教育、军事、政府、法律、交通、核子科学、农业、和社会上其他领域的战场。我们暂且分为七个领域。

47. Witherington III, *Ibid*, 116-117.

48. Hillman, *Faith and Work*, 44.

「文化的七个范畴」：

- 家庭文化
- 信仰文化
- 政府文化
- 媒体文化
- 教育文化
- 商业文化
- 艺术文化

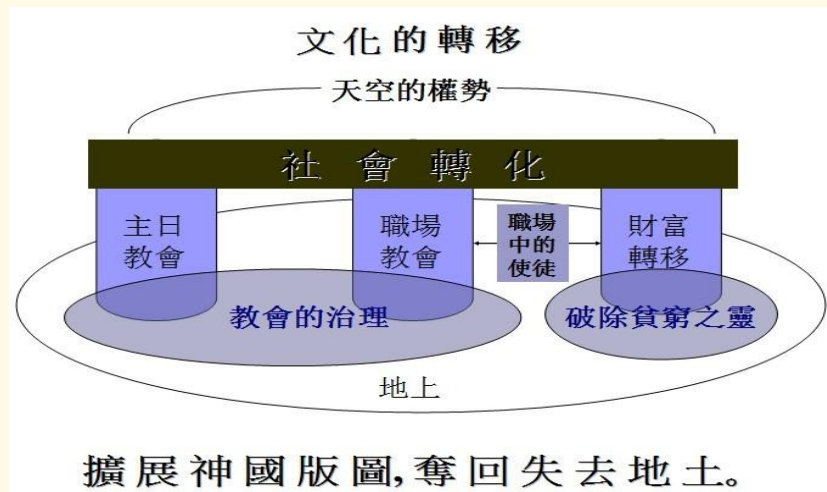


图五-5 文化的七个范畴

权柄应该包括双重的任务：传福音的使命(拯救灵魂)和文化使命(转化社会)。「人子来，为要寻找，拯救失丧的人。」(路19:10) 这段经文传统上的解释为耶稣来到地上，是要拯救失丧的人。然而它的原意是寻找拯救失丧的。我们所失丧的是甚么？就是管理一切受造物的权柄。耶稣来到世上就是要带领我们夺回被仇敌所窃取的管理全地的权柄。第二处经文，「你们要去，使万民作我的门徒，奉父、子、圣灵的名给他们施洗（或作：给他们施洗，归于父、子、圣灵的名）。凡我所吩咐你们的，都教训他们遵守，我就常与你们同在，直到世界的末了。」(太28:19-20)这句话并没有说，使万国中的个人成为门徒。希腊原文是panta ta ethen成为门徒；是指族裔、社会和人民团体。它的意义就是社会学上所谓个人所组成的团体。整个社群和国家都应成为主耶稣的集体门徒，并且在其所处的社会中实行耶稣的命令。因此「大使命」的圣经目标就是要使我们去实践「社会转化」。¹⁷⁵

使徒性的任务就是要发挥带领的作用，转化该区成为一个能反映天国的价值观和生活方式的社会。这七个领域的影响力将会帮助我们转化社会，使之归向基督。

49. 彼得·魏格纳，见前，59-60。



VII. 职场教会事奉的策略与实践

异象：

改变职场企业体质，成为转换社会文化的机制，以基督为首，引导人类文明。

目标：

职场成为我们事奉神和服事人的禾场

对象：

1. 从事领导与管理工作的入
2. 上班族的工作人

宗旨：

1. 企业以神居首位的核心价值观
2. 事业追求平衡成功的原则
3. 以基督的爱和圣经的话语，视为工作上的最高准则。

职场教会中的五种职务

1. 使徒就如同企业的创办人，他在各地设立分公司。担任的工作是开路先锋；就如同军队的元帅。
2. 先知就如同谋略家，计划和评估如何达成神国的目标并以神的话引导人。
3. 传福音的就如同营销部经理，负责激励营销团队、扩展公司的业绩。
4. 教师就如同人事部的主管，负责帮助员工熟悉公司的信念、产品、和服

务。

5. 牧师则如同各地分公司的经历，负责督导员工每天的工作，激发他们尽量发挥其潜力，帮助他们发挥团队的精神。

策略与实践：

(一) 建立公司团契小组

教会团契的延伸 → 职场里的基督徒团契

职场事奉 Marketplace Ministry

职场即禾场 — 宣扬福音、栽培门徒，在职场上建立传福音、带领门徒的宣教使命。

得人 → 造就人 → 差遣人

1. 得人：为公司员工热心祷告、爱心关怀、决心参与

2. 造就人：成立不同的团契，以帮助公司员工灵命成长。

- 福音小组 → 认识基督 → 明白真理
- 生命小组 → 作光作盐 → 生根建造
- 成长小组 → 属灵果子 → 迈向成熟
- 委身小组 → 门徒训练 → 真道上同归于一

职场宣教可达到：

- 真理有根基
- 灵命有深度
- 生活有见证
- 事奉有操练

3. 差遣人：在公司组织产生更有向心力、生产力与生命力的团队面向企业挑战。例如：教导如何得人、成立福音小组、见证生命改变、领人决志、跟进栽培决志者。

- 转换生命 → 灵修生活 (建立与神关系)
- 闪亮生命 → 属灵果子 (有神复活大能)
- 倍增生命 → 建造门徒 (忠于神的托付)

(二) 建立基督化企业的培训课程：

小组训练包括：成为祷告的企业、加强人际关系、致力性格塑造、沟通领导、潜能开发、辅导生涯规划、使员工过着喜乐的生活、生命得以成长。安排各类不同课程，让员工有机会在职进修。

A. 理财规划：

1. 探索上帝的理财之道
2. 理财赢家、经商有道、理财有道
3. 个人及企业财务管理
4. 针对儿童、员工、社青，大学的真道理财计划

B. 企业经营管理：

1. 基础概念：
 - a. 经营事业的圣经原则
 - b. 商业准则的底限
 - c. 小心事业的陷阱
 - d. 如何拟定财富目标
 - e. 如何发挥事业功能
2. 实际运作：
 - a. 如何做个成功的领导者
 - b. 如何挑选合适的员工
 - c. 如何适才适用
 - d. 解雇员工的原则及步骤
 - e. 如何选用高阶主管
 - f. 如何订定员工薪资
3. 个人行动：
 - a. 信守承诺
 - b. 如何找寻适当的顾问辅导
 - c. 婚姻伴侣也是事业良伴
 - d. 借贷的基本原则
 - e. 别人赊账怎么办

- f. 如何订定减价、折扣的原则
- g. 合伙事业怎么做
- h. 奉献的原则与方式

C. 举办各类研讨会：

1. 企业领导:

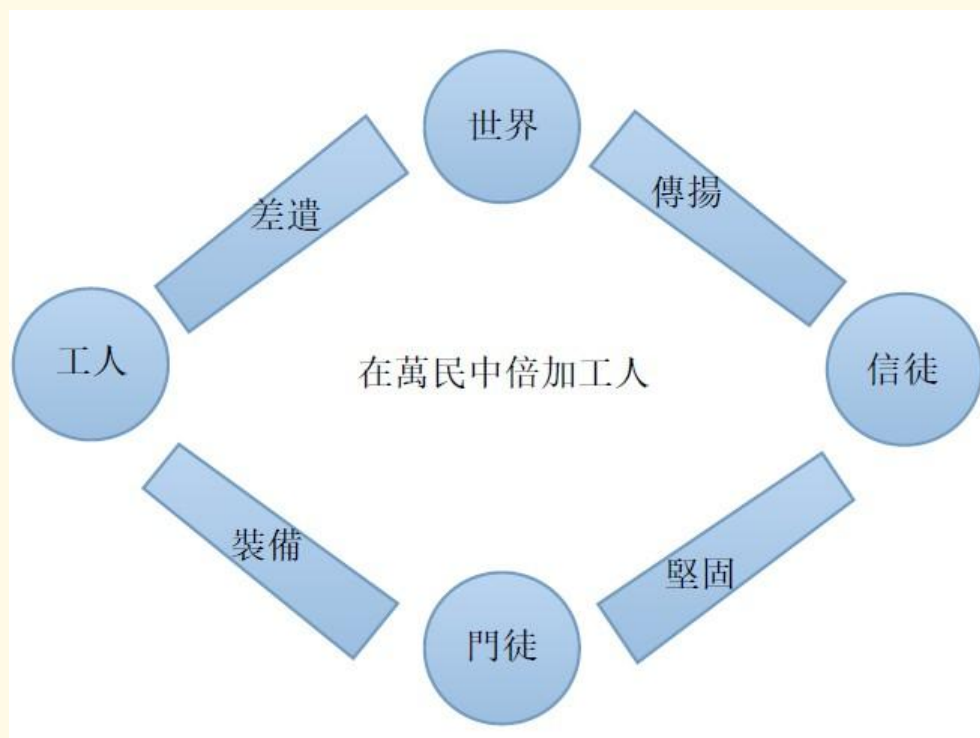
- a. 提升个人的影响能力
- b. 如何发挥团队精神与委身
- c. 如何建立目标导向的团队事奉
- d. 如何成为一位良好的沟通者
- e. 如何建造一位好的领袖
- f. 人才培育

2. 人生规划:

- a. 如何有健全的人生
- b. 如何走出忧伤悲痛
- c. 如何处理忧虑恐惧
- d. 如何调整个人情绪
- e. 如何建立和好人际关系
- f. 如何化敌为友, 反败为胜
- g. 如何发掘你的潜能
- h. 如何化异象为行动
- i. 如何产生有力量的人生
- j. 如何产生有能力的话语
- k. 如何促进身心灵的平衡
- l. 如何使我们心灵得医治
- m. 如何整合我的人生
- n. 人生的动力在哪里
- o. 人生的智慧在哪里
- p. 人生的价值在哪里
- q. 人生的情感寄托在哪里

(三) 寻求并建立事奉的核心团队：

任何有影响力并愿意参与的个人或机构团体都可以成为我们的核心团队。



图五-7 倍加工人¹⁷⁶

(四)继续寻求宣教基金：

宣教基金的充裕，有助于持续性的推展职场宣教使命。企业除了将公司的部分营收拨为宣教专款使用，也可向有同样国度观的个人或团体募款。

(五) 在企业中可行的职场事奉方式：

1. 成立职场事奉小组。每个月在公共场合聚会两次，进行為期一个小时的祷告。
2. 在销售会议或公司会议中由牧师或具有基督动机的发言者主持。
3. 让公司优先建立书面的圣经价值。
4. 每天为员工、客户、供应商以及竞争者祷告，并让他们知道。

50. 苏文隆，《人才培育与教会增长》(正道福音神学院，二零一零年夏季学期)。

5. 开始男性或女性早餐或午餐圣经学习。
6. 在公司会议上进行祷告。
7. 与不同行业及公司举行联合祷告会。
8. 在业务状况下应用圣经。寻找有教导意义的一刻，用来例举应用。
9. 安排雇员子女参与基督营会或为社区提供奖学金。
10. 安排雇员及其配偶参加家庭生活研讨会。
11. 发送卡片。利用特殊节日比如圣诞节、复活节、感恩节或新年，写上基督相关的信息。
12. 向客户、供应商等发送“我们在为您祷告”的卡片。
13. 从圣经以基督为中心的角度为业务通讯或其它形式与人分享个人的挑战以及时事的看法。
14. 向雇员发放儿童圣经或是圣经故事书供其子女或祖孙辈阅读。
15. 捐献一些利润以支持当地的基督教区。
16. 为雇员的子女提供教育奖学金。
17. 从基督世界观角度召开研讨会。
18. 召开论题为“圣经角度的财务计划”的小组研讨会。
19. 召开供应商感谢宴会。
20. 召开耶稣为主题的圣诞晚会。
21. 让员工在工作时间带职事奉。
22. 主办基督电台节目。
23. 陈列基督有关的艺术品、图片及雕塑，用以装饰办公室。
24. 在接待处放置基督有关的杂志及文学刊物。
25. 在电话系统及大厅使用基督有关的音乐。
26. 挂放基督旗帜。
27. 与发票及其它邮件一起放置箴言及其它宗教传单。
28. 设计一个个性化的箴言传单，并发送给业务合作厂商。
29. 举行公司野餐，并由主管或员工与大家分享各自的见证。
30. 聘请一名牧师（订立合同每月来访一次，或甚至全职）。
31. 购买一所公司退休中心，并提供给雇员及其家人使用。
32. 购买当地基督活动的会员资格，并将其作为礼品赠送给员工、供应商、

客户。

33. 爲已婚、再婚、离婚夫妇提供参加婚姻辅导及培训课程。

34. 向人发送耶稣电影DVD。

35. 支付员工每周2小时的时间，用以探访当地疗养院的居民或其它基督服务机构。

36. 邀请牧师到公司，举办福音布道会。

37. 给您的市长发封信，告诉他您在为他祈祷。

38. 财务上支持一间社区教堂。

(六) 职场教会的事奉例子与榜样

身为基督徒主管，就好像公司的小牧者，带动公司的基督徒一同服事；也可以帮助未信的员工认识耶稣基督；还可以与生意伙伴分享见证经历，让更多人有机会认识神。有一位姊妹到一大公司应征，老板是爱主基督徒。她应征的时间约一小时，该公司的职员竟然帮助她处理因工作而带来的创伤。最后该公司没有聘请她，她却得到这公司的祝福，心灵得释放。有另一位姊妹在中国开公司，在招聘员工时，常带领应征者信主。在公司开设小组、关心牧养信徒，帮助信仰探索者找到真神，同时也培育员工服事神。还有另一位姊妹，看见员工在生活上有不同的困难，于是选了一位员工作专职关顾，她认定这样对员工、公司都有好处，员工因为公司的关爱，大多都很用心工作，并且陆续接受耶稣为生命的救主。¹⁷⁷

作为员工的职场基督徒，不要轻看在工作岗位服事主的机会，那是全职传道人无法接触的范围，这就好像是牧者的延伸。每一个信徒所能接触的人及范围，可以使教会的牧区大大扩张。有一位姊妹任职投资顾问，在职场上有美好的见证，时常与身边的人分享信仰。她一直渴慕能全时间事奉，当时机成熟，就要辞职读神学院，神很清楚的感动她转工，虽然工作性质没有改变，公司的老板却以宣教为念，使她可以名正言顺探访及参与不同类型的宣教工作，这是她始料不及的。另一位姊妹，天父感动她离开已工作十多年的跨国公司，进入一家历史较短的公司工作，工作性质也是不变，然而在新公司却未能发挥多年累积的丰富工作经验。后来她的老板祷告，在公司开了一个新的部门，就是关

51. 姚桂芬，「职场宣教」，《教牧分享》，153卷 (2007.5)：14。

顾员工，不单照顾公司旗下的香港员工，更包括中国的所有员工，她在没有计划下竟然进入职场宣教。¹⁷⁸

52. 同上：14。

第十章 转换个人企业成为神国度企业

I、在职场教会中建立信徒“成为神国度的人”

A. 认识神国度观与教会关系

新约用神的国，诸天的国，神爱子的国，基督和神的国，主和祂基督的国，主和救主耶稣基督永远的国，父的国，人子的国，和创世以来所预备的国等名称，来启示神国的各个面向。神的国是神掌权的所在，包括过去、现在和将来。旧约时代的列祖，以色列诸国，新约中今世的教会，来世的千禧国，及永世的新天新地，就是将来的永远。天国是诸天的掌权，是神的国的一部分，包括今世的教会和来世的千禧国。基督和神的国，主（神）和祂基督的国，及主和救主耶稣基督永远的国，都是指来世的千年国和永世的新天新地。父的国是指千禧国的属天部分。子的国是指千禧国的属地部分。

神有一个宇宙性、全盘性的救赎计划。祂想拯救的灵魂，远远超过只布满天空的星数。圣经讲述一个有关所有受造物的神圣计划，教会在其中担当重要的角色。圣经也指出何谓教会，并详细说明了它的使命。

1. 大家庭的主人

以弗所书首三章简洁地说明了神对宇宙的计划，保罗说，「奉神旨意」（弗1:1）、「按着自己意旨所喜悦的」（弗1:5）、「都是照祂自己所预定的美意叫我们知道祂旨意的奥秘」（弗1:9）。保罗重覆说，神是按祂自己的旨意「拣选」、「命定」和「预定」来待我们。要特别留意弗1:10的含义。「安排」Oikonomia, 是由「家」House或「家庭」Household变化而成，就是指一个家庭的经营，或家庭管理的计划或安排；亦即是说，「神是这个大家庭的主人，一切皆由祂妥善管理，先后有序」。保罗看神的计划是一个有关宇宙所有受造物的策略，是「要照所安排的...使天上地上所有的，都在基督里同归于一」（弗1:10），保罗在以弗所书曾5次提到「天上的王国」，神就是「众人的父，超乎众人之上，贯乎众人之中，也住在众人之内」，基督是「远升诸天之上，要充满万有的」（弗4:6、10）

2. 在神宇宙计划中的教会

「为要藉着教会，使天上执政的、掌权的，现在得知神百般的智慧。」(弗3:10)这是神在宇宙中对教会的计划。「你们念了、就能晓得我深知基督的奥秘。这奥秘在以前的世代、没有叫人知道、像如今藉着圣灵启示他的圣使徒和先知一样。这奥秘就是外邦人在基督耶稣里、藉着福音、得以同为后嗣、同为一体、同蒙应许。」(弗3:4-6)

可知，这奥秘就是外邦人和犹太人都可以分享神应许的救赎。实际上，犹太人和外邦人已连成为「一体」了。正如保罗所解释，接着耶稣基督，神已经「将两下合而为一，拆毁了中间隔断的墙。」所有的基督徒都成为一体，「一个新人」，因为「在十字架上灭了冤仇」(弗2:14-16)

这里说的两个层面：犹太和外邦信徒都与神复合，也彼此复合。接着与耶稣的复合，他们连结起来，也拆毁了昔日彼此的冤仇，成为兄弟姐妹，不再是敌人。那么什么是神计划的奥秘呢？就是在基督里，神的大能胜过憎恨，也治愈了冤仇。犹太人和外邦人与神复合，成为一体。这奥秘不仅是将福音传给外邦人，更藉着福音的传播，外邦信徒已「同为后嗣」，也「同位一体」了。

3. 神对教会的计划及于全宇宙

为要藉着教会又使众人都明白、这历代以来隐藏在创造万物之神里的奥秘，是如何安排的，为要藉着教会、使天上执政的、掌权的、现在得知神百般的智慧。(弗3:10-11)

出于神的「百般智慧」，教会是初步展示，在末世时基督要完成的事；奇妙的是，这项公开的展示是超越人类，甚至到达天使的领域。教会是神彰显基督复合之爱的地方，在第一世纪使犹太人和外邦人成为神子民团体内的兄弟姊妹，神的计划还有很多奥秘。最初的历史性复合，显露神藉着十架的宝血使所有隔离的人和群体与神复合；这复合由犹太人和外邦人开始，然后延伸至自由的和为奴的、男人和女人、黑人和白人、富有的和贫穷的(西3:10-11；加3:28)，最后至「天上地上的各家」(弗3:15)是全宇宙性的教会。

B. 没有国度观的教会产生的弊病

当教会忽视神所托付要转化万国的大使命时，就会掉入几个可预期的陷

阱：(1)内部纷争，当基督徒让教会成为他们生活和服事的焦点，他们就像一个洒了太多盐的盘子，以致灼伤彼此，又像一个聚光灯过多的房间，以致刺瞎彼此。(2)自我中心的领导，最大的征兆就是把教会当成是自己的。我们就会开始利用国度的资源来建造自己的国度。(3)只在乎教会人数和教堂建筑物的大小。(4)自我中心的跟随者，认为教会的存在是爲了满足他们个人的需要。(5)缺乏目的性，他们可能拥有庞大的群众、名望和财富，却不知该如何使用这些资源。(6)教导缺乏完整性的真理，有些教会和事工强调医治；有些则强调成功兴盛、家庭价值、祷告、圣灵的洗和救恩。有句谚语说：“一半的真理就是谎言。”当教会的真理教导缺乏整全性，就是在毁坏真理。

C. 培养神国度人才

领导智慧乃适用于当代，使领袖们能够迎合急剧转变的社会。使领导力能够在不同的范畴，挑战及启迪今日和未来的领袖，在职场及社会发挥为主做光做盐的作用。

1. 培养国度领袖的信念

要成为神国度的领袖，需要有宏观的信念，也必须了解自己及其服务的对象。对基督徒领袖来说，有关灵性的三「V」——声音 (voice)、愿景 (vision) 与上帝的价值观 (values) 能稳固灵性，塑造品格与行为。灵性软弱的领袖，将发现自己任世界摆布，世界也并不在乎他，只在乎能从他身上榨取多少。如果不想被这样的世界观残害，就需要有一股来自内在核心的灵性所发生的真实、强烈的信念。¹⁷⁹

耶稣说：「我来了，是要叫羊得生命，并且得的更丰盛。」(约10:10)，领袖必须从灵命着手，就是对上帝的声音、愿景和价值观的委身，而且这三「V」又需要在第四个「V」——不可或缺的关系 (vital relationship) 中活出来。所以，作为基督徒领袖，生活的第一优先是回答以下问题：谁是我最终的老板？我每天二十四小时最终的权威属谁？若上帝是我的主，我该如何，又该在何处与祂——我生命的执行长——连结？换句话说，我如何将祂带进我所作的一

53. 戴尔伯克，见前，47。

切？¹⁸⁰ 耶稣用五饼二鱼喂饱五千人的服事之后，立即退到旷野与天父相连结，继续与神相交。(可4:46)¹⁸¹

a. 事奉一个主

上帝每天赐给祂儿女极大的自由和责任，祂要「带领」，而非「管理」你的生活，但你必须认定上帝是主。耶稣在马太福音六章24节说：「一个人不能事奉两个主；不是恶这个，就是爱那个。」我们不可能同时事奉两个主，而耶稣在此处提及的两个主是上帝和玛门。耶稣并不是说拥有财富是不对的，事实上，管家的比喻强调我们应该适当的理财，甚至使其的价值倍增；但我们必须确定的是：上帝才是真正的主人，而非祂托付给我们的财物。若期望上帝做生命的主人，就需顺服神的引导、智慧与方向，如此对领导的各方面都会带来属天的影响。事实上，好的灵命能带出领导的力量，同时平衡生活。¹⁸²

b. 管家的角色

英国著名神学家巴克莱(William Barclay)曾说：「没有纪律的人，永远不能有卓越的成就；有成就的人，若没有纪律，亦不能保持卓越的成就。」戴德生牧师也说：「一个人可以奉献自己给神，但如果缺少自律，那么贡献也不会太大。」天下杂志(1988年1月92期)制作了李光耀和孙运璿的专访，其中归纳了这两位领导人三项共有的特质：「一、时时以国家社稷为念。对各个角落的百姓，无论多么贫穷偏远，都能有感同身受，民胞物与的真诚关怀。二、给予方向感。由于他们用于辅助的诚恳态度，在乱中自然能给人方向感。三、重策略与方法。除了感召力外，他们也都重视整全的策略、计划与方法，采取行动，契而不舍的克服障碍，一步一步地解决困难。」如果将「国家社稷」改为「神国」，那么这样的一位领袖一定是一位有管理恩赐的属灵领袖。¹⁸³

「管家角色」的内涵

我们可以发现对「管家角色」的基本观念。这些基本观念可归纳成：

- 神自己是救赎计划的管家。(弗1:10, 3:9)

54. 同上，47-48。

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

56. 戴尔伯克，见前，48。

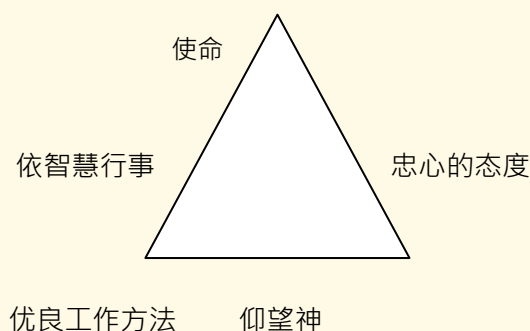
57. 杜正夫，《爱的传承》，(台湾，台北：导航会，1993)，157。

- 神将这份管家角色交给属灵领袖，为完成祂的使命。（林前4：1指「使徒的责任」；彼前4：10，提多1：7，提前1：4）
- 管家角色权柄和责任的多少，是根基于其忠心的程度。（林前4：1，路16;10,路12：41，42，提前1：12，提后1：14，2：2）
- 管家角色是积极地服事神和人。（太20：20-28，腓2：1-5，太25：31-41，雅1：27）

c. 尼希米是为成功的属灵管家

尼希米是圣经中一位神所重用的仆人。他在短短52天中重建了耶路撒冷的城墙。尼希米记一至六章中，可以看见他是一位看重使命的人，也是一位祷告仰望神的人。他的成功绝不是偶然的，而是除了具备上述两项特质外，他是一位懂得善用工作方法的人。让我们以尼希米作为榜样来学习他成功的秘诀。一位成功的属灵管家是一位：

- 会祷告和计划的人
- 会组织及委派工作的人
- 会领导及帮助同工支持下去的人
- 会培养训练同工的人



图五-8 属灵管家的特质¹⁸⁴

d. 企业的管家

一位善为管理的领袖特征如下：（一）从神来的明确使命和异象，因为他对神是非常忠心并且有责任感。（二）常激励人努力工作而完成使命。（三）有智慧处事待人，解决困难。（四）思想未来的计划，并且对时代的潮流很敏

58. 同上，168-171。

感，也能够察看出属灵的意义。（五）善于将抽象的异象变为具体可实践的计划，并推动完成。185

2. 拓展职场领袖的视野¹⁸⁶

a. 生产力的未来视野

未来的商业市场变动越趋全球化，生产组织就越趋向专业化。要在全球市场中建立焦点，让消费者一想起同质商品或服务，就想起你。公司的组织面临转变时，就要重新为组织定位，有鲜明的定位，才能争取市场。世界越是复杂，生产线就要越简单。不要与全球对手竞争，应该致力创造一个没有竞争对手的品牌。

b. 机构的未来的视野

一个机构要不断创造优势、特质和竞争力，市场推广及产品要不断的更新。

c. 国家的未来视野

公司的「大小」概念正在改变，过去的「大」是指员工多，未来的「大」是指合作的网络。一个网络能通行，就要让每个人都觉得自己处于核心。

d. 媒介与文化的未来视野

企业与文化及媒介文化的垄断。全球文化有两个极端：内爆炸型与外爆炸型。许多传媒许多时候垄断了信息，把自己的文化及观点扩展至全世界。

e. 未来世代存活的未来视野

人类破坏了大自然与社会的承受力；工业社会虽带来效率，却也带来许多负面的影响，产生了所谓「进步」的后遗症。未来领袖先要学习在贫乏中凭着基本资源生存，学习参与群体，和别人分享。这些能在缺乏中生存的人，就是带领我们进入未来世代的领袖。

f. 文明时空的未来视野

现代文明的根源是以古时打猎和采摘为生的原始部族，这文明的成长建基于征服和挑战、占有和利己。在古时候并存的另一种文明—森林文明，随四季

59. 同上，158。

60. 梁永泰，《新领袖DNA》（香港，沙田：突破出版社，2005），120-122。

更替培育与栽种，部族之间和人与大自然之间关系融洽。人类历史和万物都有生命周期与节奏，历史是文明的交替，如同以宗教为文明的中心，历史是多元的，任何一个文明或国家都会循环兴衰。

3. 建立领袖的向度和深度

塑造领袖的过程，要求的是向度和深度，而教育的三个层次分别为：a. 知识 (information) 、b. 人格 (formation) 、c, 更新 (transformation)

第一、知识是信息层面的认识，是对大地与外界社会的认知，了解万物的运作与缘由。人格是人与社会、人与大地的关系，和立身处世的态度。更新是人内在生命的转变，因着人认识外在社会、大地、而改变调整自己；从而要求提升自己。人认识真理之后，就要回应真理的召唤。学会学习、学会生活、学会做人。「学会学习」是认知的层面，认识怎样学习、怎样吸收新知识；学习批判思考，并创造新知识。「学会生活」是学习与人相处，与大地相处。人与知识是互动的，是动态的。外在世界不是静止或完全客观的；人投入世界，是世界的一部分，彼此互有关联。「学会做人」是指肯定自己为人的身份，从而肯定这身份的使命。学会做人包括学会人与上帝的关系、人在地上的身分，以及个人的独特性质，学会倾听内心的声音等。

第二、人格的教育。人格 (formation) 的层面是把人放回大地之中。现代化之前的社会，人往往觉得自然很神秘，有灵性、天地有情；而非外物，随意探究，然后征服，据为己有或破坏。人格教育是要让人认识人与大地、人与人都是互动关系，息息相关。人不是超然而立，不是与他人隔离的个体，而是与万物相连。

第三、更新的教育。除了认知外在世界，认知人与人、人与大地的关系外，教育最深层的意义是改变人的内在。每个人与生俱来都是独特的，有内在的智慧、潜力与性格。人要聆听内心的声音、内心的呼召，把自己的特性发挥出来。

4. 塑造领袖的素质

21世纪的领袖素质包括：系统思维、未来视野、伦理判断、沟通技巧、想象与创意、面对逆境的韧性、情感智慧、尊重两性平权、关怀弱者、文化承传和社会与民族意识。这些素质大致可以分为四大类：(一)远见的领袖、(二)沟通

的领袖、(三)羣居的领袖、(四)关怀的领袖。187

领袖态度与委身

2001年2月1日，布什总统于演说时留下一句名言：「权力不是从地位而来，而是从你所信的而来。」你所信的是什么？力量和权力就是从你所信的而来！2000年总统大选时，媒体询问候选人最尊敬的人物是谁，当时身为候选人的布什毫不犹豫地回答：「耶稣基督」。一时之间，透过媒体奚落布什的言论传遍全美。当问及布什尊敬耶稣基督的理由时，他以坦诚的态度说：「因为耶稣改变了我和我的人生。」记者问海伦·凯勒，盲人和聋哑者相较，谁比较可怜，她的回答既不是盲人也不是聋哑的人，而是「看得见却没有愿景的人」。

马丁·路德·金恩牧师的成就动机，使他拥有伟大的异象，立志为消弥种族歧视而奋斗，进而成为伟大的成就者。当时绝大多数黑人都将种族歧视视为命运而无奈地接受。对黑人而言，种族歧视是无法逃避的苦难，但金恩牧师却不认同，他并没有将种族歧视视为无法抗拒的命运，反而积极面对、挑战，并相信自己能够克服及战胜，种族平等成为他致力追求的美丽梦想。英国首相托尼布莱尔也是个胸怀美丽世界的人，他所追求的世界是由公义、宽容与亲切所主导的国家。在他就读牛津大学时，有一位澳洲宣教士传福音给他，使他成为基督徒。公义、宽容、亲切三项价值，是他在成为基督徒之后所学到的。有一位英国哲学家曾说：「一个人只要为了改变另一个人而委身，并付诸实践，世界就能被改善。」

华盛顿特区有四位历代美国总统的纪念馆，分别纪念创建美国的乔治·华盛顿、起草美国独立宣言的汤玛斯·杰弗逊、解放黑奴的亚伯拉罕·林肯，而二十世纪受世人纪念拥戴，在华盛顿特区拥有独立纪念馆的，就只有罗斯福总统。据说在他患小儿麻痺症前是个冰冷强悍、对人缺乏怜悯心的政治人物。但自从变成重度残障者后，他的性格完全改变，成为温和且愿意替他人着想的人。换言之，从贵族变成弱势的一份子，经历了痛苦黑暗的蜕变，反而得以成为伟大的总统。罗斯福夫人 (Eleanor Roosevelt) 曾说：「疾病的痛苦让他变得更坚韧、有耐心、并有一颗能体恤别人的悲伤、分担别人痛苦的心。」世界大战的英雄邱吉尔，最重视的价值则是毅力。他在自己母校的毕业典礼上发表了一篇非常著名的演讲——「绝对、绝对、绝对不要放弃」。

61. 同上，92-93。

领袖气质是与生俱来的，实践爱与服务的委身却是一种态度，所以是可以教导、学习的，这也是领导者不可或缺的美德之一。领导力的类型大致可分为「权威型的领导力」和「服事型的领导力」，前者是在权威、权柄的社会中经常看到的类型。全本圣经，尤其是新约圣经，都在强调爱的实践，耶稣也说：祂不是为了被服事，而是为了服事人才来到世上。

祝福会临到预备好4C (Competent, Character, Communication, Commitment)，即实力、品格及委身的人身上，因为上帝是藉着人工作，所以祂会让那些兼备4C之人所拥有的那建造美丽世界的梦想得以成就。¹⁸⁸

第一个C (Competent)，培养好实力的人是努力勤奋的，做事能够专注并善于管理实践，并发挥上帝所赐的恩赐，进而顺服上帝的话语。第二个C (Character)，具备品格的人会信实地遵守诫命。第三个C (Communication)，与上帝建立亲密关系，在人际关系方面也会发挥其卓越的能力。第四个C (Commitment)，预备好委身态度的人，就是遵守爱的诫命的人，并会继续不断地致力于使上帝的国度降临在地上而委身。¹⁸⁹

简而言之，只要兼备实力、品格和委身的态度，上帝所赐的祝福自然就会临到。上帝已经应许我们「万事互相效力，叫爱上帝的人得益处，就是按他旨意被召的人。」(罗8:28)上帝一定会守约。因此，即使我们处在试炼与逆境中，只要持守在神爱子的国度里，必可得到最终的胜利。只要坚持信靠上帝、忍耐祷告，上帝要赐福给我们的应许必会成就。

小结：

商业交易由来已久。社群总是能够组织形成各自的经济体系，如资本主义、社会主义或是共产主义。温斯顿·邱吉尔 (Winston Churchill) 说：「资本主义本身的缺陷在于不能平均分享祝福，而社会主义本身的优点在于平均分摊苦难。」当经济学家和哲学家对资本、劳动与生产方式的最佳排列争论不休时，战争也同时不断地爆发，为着建立或保护某个特定的市场动力。驱动全球性策划的动力大部份来自人想要赚钱的欲望。「企业界90%的人相信他们的目标是

62. 姜亦佑，《3C杰出人才》，王桂珠译，(台湾，台北市：雅歌出版社，2007)，145。

63. 同上，145-146。

为自己和股东们赚钱。」「AES发电有限公司」的首席执行长丹尼斯·贝克(Dennis Bakke)说：「我则认为不是。很明显的，你必须付钱给股东，你得给员工发工资，还得交税。尽管这些都是做生意的一部分，但这不是它主要的目的。一个企业的目标不应当是赚钱、创造工作机会，或是成为州政府的工具。企业的目标在于运用所赋予你的一切，来让这个世界变得更美好。」¹⁹⁰

思考：

我们是否以神圣的管家职分来承担企业责任？

信仰应当怎样影响企业结构及企业的管理？我们怎样才能创造一个充满乐趣的工作环境，好让人们发挥最大恩赐与技能？我们相信工作应当是让人们表达他们自己的一种方式，工作应当给人们机会去做神呼召他们做的事。

是否可以成为受托管的仆人？

「我们所有的都是属于上帝」和「把主权交给主」并非新的观念。马太福音二十五章里，所说才干的比喻，主人按各人才干给了仆人五千、两千、一千银子去经营，交帐时领了五千的又赚了五千，两千的赚了两千，一千的却把银子埋在地里，尽数归还。主人称赞头两个仆人忠心又良善，却责备第三个又恶又懒。从这个比喻，可以领悟到无论在家庭或职场，上帝都按才干给予每个人资源，如何使用则是我们的选择。当认知所有权在上帝手中，我们是受托的管家，自然就按照主人的意思经营，忠诚地为祂谋求最大利益。¹⁹¹

「服务大师」公司的前任首席执行长认为，基督徒领袖分享信仰的最佳途径之一是服务别人，正如耶稣拿着毛巾为门徒洗脚，祂亲身实践了仆人事奉的领导模式。祂如此行是要教导领袖并不比他(或她)所领导的人更尊贵；即使最卑微的工作，也不会降低领导的身分。「耶稣说：外邦人有君王为主治理他们，那掌权管他们的称为恩主。但你们不可这样；你们里头为大的，倒要像年幼的；为首领的，倒要像服事人的。是谁为大？是坐席的呢？是服事人的呢？不是坐席的大吗？然而，我在你们中间如同服事人的。」(路22:25-27)¹⁹² 「你

64. 克里斯朵夫·柯瑞恩和迈可·何梅，《职场宣教CEO》，113-114。

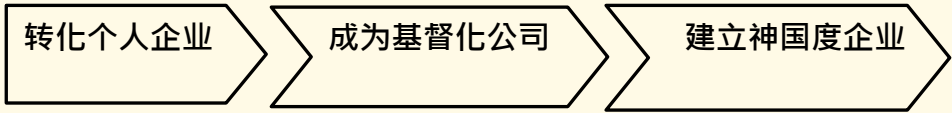
65. 林敏雯，「忠心良善仆人心态」，《真爱》，见前，5。

66. 克里斯朵夫·柯瑞恩和迈可·何梅，见前，23。

们是世上的光，」耶稣对祂的门徒说：「城造在山上是不能隐藏的。人点灯不放在斗底下，是放在灯台上，就照亮一家的人。你们的光也当这样照在人前，叫他们看见你们的好行为，便将荣耀归给你们在天上的父。」(马太5:14-16)

II. 在职场教会中栽培信徒“经营神国度事业”

转换个人企业 → 成为基督化的公司 → 进而成为神国度企业



图五-9 经营神国度事业

基督化公司是反映出圣经的价值观，并且按基督的样式，以尊重与尊敬的态度对待员工、客户及厂商，并且以正直和崇高的伦理道德为准绳。许多公司藉由将经文或其他属灵的信息摆放在显眼之处，如：公司大厅、产品包装上或公关文件中，以见证其信仰。基督化公司能为所属的社区带来正面的影响力。而国度企业的特征就是更深的用心程度和责任感。两者间的区别除了十一奉献之外，在公司的计划和大使命耶稣的全人类救赎计划，是否有清楚明确的连结？高层主管是否对这些目标负责？很明显的，大多数基督化公司并不符合一个国度企业的定义。以下图表可以看出两者间的差异。

表五-1 基督化公司与神国度企业的差别¹⁹³

基督化公司	神国度企业
公司以正直、公平和维持高质量产品著称	神的宣教使命驱策着公司的使命和异象宣言及核心价值
以行为的型态来做见证，而非言语的传讲	传道计划着重行为与言行上的见证，藉此推动产生新的信仰群

67. 史帝夫·兰德尔和汤姆·史戴芬，《大使命公司》，54-55。

公司的目标是在邻近社区做见证	公司的目标是要看见基督被彰显于未接触福音的人当中
----------------	--------------------------

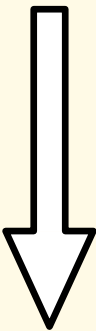
国度企业的特征如下：负有社会责任、营利的公司，由国度专业人士经营管理，并且为了荣耀神及在世上福音未到之处促进地方教会的增长于繁殖。大使命公司主要的目标就是拓展神国领土，要将福音带进为得民之地。「我立了志向，不在基督的名被称过的地方传福音，免得建造在别人的根基上。」(罗15:20)。拓展神国领土可以包括自己所处的社区和城市的人，也可以包括装备其他人从事跨国文化的商业传道事工。

A. 经营神国度企业的实践方针

当我们在发展经营一个国度企业时，需要建立一套有系统的策略计划，能增加对神国度的发展。「你所作的，要交托耶和华，你所谋的，就必成立。人心筹算自己的道路；惟耶和华指引他的脚步。」（箴16:3,9）。

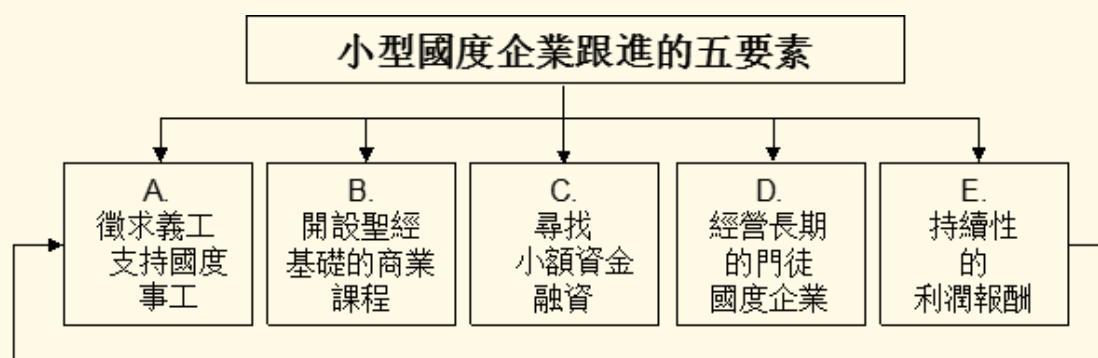
- 第一、建立国度企业的基本原则 (见附录三)
- 第二、预先寻找应有的团队 (见附录四)
- 第三、经营国度企业预先评估经济效益的可行性 (见附录五)
- 第四、企业长期稳健发展的指标 (见附录六)
- 第五、国度企业发展过程 (见附录七)
- 第六、国度企业策略发展方案 (见附录八)
- 第七、今日经营企业的商业基本模式 (见附录九)

B. 发展小型神国度企业的步骤



- A. 市场开发研究
- B. 以圣经基础为原则
- C. 业务规划与审批
- D. 成立公司
- E. 业务开展
- F. 在当地建立人际关系网络

C. 小型神国度企业跟进的五要素



图五-10 小型神国度企业跟进五要素

D. 健全的团队组织

一间发展成功的企业和传道的功能需要一个团队的努力；它更需要一个能够反映平衡的恩赐、个性和文化的男女所组成的团队。团队合作——齐心为全体的益处而努力的重要性在圣经中处处可见，因为它是神宣教使命的一环，反映出神自己三位一体的本质中重要的一部分。有三点理由让我们看见为什么强大和平衡的团队在大使命公司的情况中特别重要。¹⁹⁴

1. 属灵的责任和力量。传道书四章12节说：「三股合成的绳子，不易折断。」当公司愿意将生命和希望带进在属灵上最受压迫的地区时，这样的力量就显得特别重要。

2. 深具说服力的见证。团队合作所需要的恩典和饶恕会成为深具说服力的见证，为神的恩典与无条件的爱做了很好的模范（约13:35）。我们在使徒行传的安提阿教会中就看见一个这样的例子。这一群会众由许多不同种族和文化背景的人所组成，真是前所未有的。安提阿教会如此地与众不同，以至于外邦人给说：这间教会多元种族和多元文化的领导成为深具说服力的见证，让人看见神确实在做一件新事。

3. 同心协力。一个运作良好的团队是彼此同心协力的；大家一起合作所能完成的比个人独立作业所能达成的更多（林前12:4-31）。值得注意的是，耶稣

68. 史帝夫·兰德尔和汤姆·史戴芬，见前，122。

总是以团队的方式差派祂的门徒出去 (可6:7) 同样地，使徒保罗总是与团队一起建立教会。仔细研究那些团队便带来许多启发。

我们了解到某些内部的冲突几乎是无可避免的。例如意见不合让保罗与巴拿巴的团队分开了，他们各自带领其他团队继续去传福音。最有果效的团队至少拥有一位经验丰富的成员或领袖。团队的组成份子几乎都是来自不同文化的人。对保罗来说，拥有一个跨文化、由来自他想要去建立教会之地的人所组成的团队，这一点非常重要。一个大使命公司的团队能成功，关键在于顺服神的带领、对彼此和对工作的委身。团队成员必须承认、尊重与欣赏每位成员带给团队的不同的个性、恩赐和呼召。

E. 团队组织的成员组成¹⁹⁵

- | | |
|-----------|-----------|
| · 职场宣教士 | · 神国度专业人士 |
| · 非专业宣教士 | · 基督徒专业人士 |
| · 职场使徒 | · 大使命公司 |
| · 职场牧者 | · 全球化基督徒 |
| · 自我支持者 | · 神的使者 |
| · 自我支持宣教士 | · 属灵企业家 |
| · 带职宣教士 | · 神国度企业家 |
| · 带职牧师 | · 商场宣教团 |
| · 带职专业人士 | |

从历史以来，我们看见执行国度企业的公司如下：

例证一. 丝路手工家具公司

创立：1988年

地点：法尔斯坦 (Fastan)

模式：独立的先锋型大使命公司

员工：约200人

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

2010年预期营业收入：300万美元

使命宣言：赚钱、造就人，以及创造永恒的价值

丝路手工家具公司(Silk Road Handicraft Company)是一间制造家庭和办公室手工家具的公司。部分产品经由家得宝(Home Depot)等大型商店来贩售，其他则透过如大都会艺术博物馆(Metropolitan Museum of Art)等高档的零售店来销售，其他还有一些产品是经由Hallmark礼品店等零售商和QVC电视购物频道来贩卖。这间公司的创办人创立公司时，并没有特别强的商业经验，但他用祷告、信心和努力来弥补经验上的不足。今天这个创办人已经成为「精益生产」(lean manufacturing)领域的专家，而精益生产已是公司竞争优势的来源。目前公司有200名员工，乃是从2007年最高峰时雇用550人缩减到此人数。营业收入也比高峰期减少了约50%。但值得庆幸的是，许多员工陆续在工作时遇见耶稣，成为公司最有价值的属天资产。在他们那人口密集、为各种问题所苦的城市中，有明确的征兆显示社会和属灵方面正经历转化，因为看见本地人现在正以过去罕见的方式向其他本地人传福音。此外，已经有超过八间教会被建立起来，并且积极在当地传扬福音。¹⁹⁶

例证二. 巴加力亚贸易公司 / 巴加力亚国际集团

创立：2003年

地点：总部位于美国，在二十个开发中的国家设有分公司

模式：独立的推手型大使命公司

员工：约5000人

2010年预期营业收入：400万美元

使命宣言：巴加力亚贸易公司要与开发中国家的工匠和企业家合伙，创立公司、销售他们的产品以及使用那些收入为开发中国家的生活和社群带来持续与有力的改变。

巴加力亚贸易公司(Bajalia Trading Company)创立于2003年，是一间非营利的公平贸易机构，与开发中国家的工匠(artisan)和企业家合作，帮助解除贫穷并且使人认识耶稣基督。创办人黛比·法拉(Debbie Farah)拥有广泛的企业和银行业务经验，也曾担任几家全球五百大企业的设计师，她利用这些经验去协

70. 同上，149-150。

助装备与培育开发中国家本土的企业。藉由在美国和欧洲的经销网络，巴加力亚公司使工匠们能在一个他们永远无法靠自己达到的规模中经营事业，并帮助他们管理逐渐扩展的企业。巴加力亚公司也鼓励合作的企业为了转化社会尽一份心力，并将这种模式传承下去。¹⁹⁷

2010年巴加力亚90%的营运几乎都是由贩卖这些手工艺品所得的收入来支持。但黛比相信，要让传道事工得以充分发挥其潜能，她需要创立一间将会与她非营利机构密切合作的营利公司。这让她可以将责任区分开来，营利公司可以发掘内部最好的人才并积极扩展业务，而非营利机构则专注于训练和社区发展等目标。为了将可能引发的法律上复杂性减到最低，她将非营利企业的资产卖给这家营利的公司。让非营利机构持有营利公司90%的股份。而2010年他们在行销上有显著的突破，尤其让这个重组计划显得更加重要。¹⁹⁸

例证三. 小德州

创立：1997年

地点：罗马尼亚的雅西城

模式：联盟的推手型大使命公司

员工：约45人

2010年预期营业收入：135万美元

使命宣言：小德州存在的目的是为要光临我们饭店的旅客创造一个令人难忘、受到热情款待的经验，以此来反映基督的特质。

小德州(Little Texas)是一间位于罗马尼亚雅西城(Iasi)的四星级旅馆、会议中心和餐厅。餐厅的两间餐厅和户外的中庭已经成为本地人举办会议、婚礼、毕业派对和其他重要活动的场所。旅馆内有32间客房和套房，接待过超过30个国家的外交官、国家政治领袖、明星、企业人士和游客。小德州是由教会资源事工(Church Resource Ministries，简称CRM，www.crmleaders.org)的一位宣教士所创立的，为了创造收入来支持罗马尼亚本地的传道事工和教会的建立。

71. 同上，175-176。

72. 同上，176。

1997年创建以来，已经收入超过200万美元来支持将近20个宣教士和传道事工，其中有些人已经拓展自己的企业宣教计划。¹⁹⁹

III. 在职场教会中发展信徒“活出神国度生命”

第一、必须自觉自己是个蒙恩的罪人，因此与耶稣基督保有持续的个人关系。第二、必须意识到有责任去见证基督的爱和三一神的神圣本质。第三、致力让生活的每个层面都降服于圣经的权柄之下。²⁰⁰

A. 拓展神国在教会中扮演的角色

教会存在的目的包括：敬拜、教导、交通、事奉和见证。但教会存在最基本的功能是见证，神以圣经是我们最高指导原则，在永恒里，教会将继续敬拜，事奉和赞美。她要到地极做见证（徒1:8），并要「做见证直到世界末了」（太28:20）。宣扬基督福音，是有生命的基督徒自然的表现。一个生命，其活动不是偶然的，乃是此生命基本的表现。活动本身就是此生命存在的表现。其表现是出于自然的。教会的见证活动也是同一原理。教会应是活发生命力的存在，见证正是表彰出教会的存在。教会传扬福音，引人归入耶稣基督的行动，是表明教会在世界上责无旁贷的任务。这任务就是大使命。在五旬节这任务已经产生功效。大使命的任务是「向万民做见证」。

大使命不是教会工作的一部分。遵行大使命就是全教会的工作。教会一切的工作都是要达到完成使命的目的。耶稣应许给教会的能力是见证的能力。教会一切的活动都是根据见证的任务，也要受见证任务的鉴定。新约圣经清楚指示我们见证的要点。早期门徒就是福音的中心，复活真理的活见证。为复活做见证是使徒的任务之一（徒1:22，林前9:1）。无论使徒到那里，都是传讲耶稣和祂的复活（徒4:2）。耶稣的死与复活是教会所见证的内容，这内容就同时决定了做见证的形式。人们不只从教会看见福音；它不只必须被宣扬，也必须被活出来。

B. 神的心意是要我们离开世界的国进入神的国度

「基督照我们父神的旨意，为我们的罪舍己，要救我们脱离这罪恶的世

73. 同上，199-200。

74. 罗拉·纳舒，见前，17。

代。」(加1:4)世界—这个词，包括了一切与堕落的人类有关的各种关系。神当初创造这世界是好的，但是当人听了蛇的话，选择那「肉眼所见的快乐」而超过「对神的顺服」以后，人和世界就都落入了撒旦的权势下。“世界”，那原来该来服事人，引导人归向神的工具，竟变成了人的主宰，欺骗人，驱使人远离神！耶稣来到世上是一位「不属这世界的」，祂提到祂的门徒——「他们不属世界，正如我不属世界一样。」(约17:16)。祂来要把我们从现今这罪恶的世界里拉出来。初信的基督徒必须明白：这是基督要做的工作——把祂从「这罪恶的时代」里拉出来，「我们知道，我们是属神的，全世界都卧在那恶者手下。」(约壹5:19)因为这是神的旨意。祂必须看见这是神的旨意，且必须衷心的与神合作。

基督照着神的旨意为我们的罪舍己，是要拯救我们脱离世界。神的旨意和世界是两个彼此敌对、互相争战的权势。双方都在我们的心思里施予影响力；虽然我们几乎察觉不出来，但那实在是非常大的力量。一个要知道神旨意的基督徒，当对此警觉，是何等的重要，并且还要学习如何来面对这世界。祂必须知道：神的旨意是要祂完全的摆脱它，以致祂虽然仍身在世界，却一点也不属这世界。祂也必须知道，神愿意祂因着基督被拯救出来。

当一个基督徒明白了这是神的旨意，并且也由衷的认同了这件事，祂就必须学习，如何让这件事成全。基督是在我们的内心作工。祂为我们的罪舍己，好把我们拉出这世界。罪，藉着律法，赋予了世界和撒旦对我们合法的统治权。

世界向我们施展它虚假的诱惑，赢得我们的心，使我们离开神。但是耶稣，祂那属天、尊贵、荣耀的权柄，更夺了我们心中的爱，把我们拉离开这世界，进入祂爱子的国度。不过，我们不要把这想成是一种来自我们上方，或是来自我们外界的吸引力。那是基督在我们心里，真实的住在我们里面，被我们的爱紧紧的拥住，抱住，对我们越来越宝贵，满足我们一切的心愿。如此，祂就把我们从这邪恶的世界里拉出来。我们如何才能经验到祂这奇妙、恩典的工作呢？当然绝不会是藉着我站在基督和世界当中，呼求主在我每一次离得太远的时候，把我拉回来。要知道，基督与世界是彼此为敌的；我们必须完全的否认世界，即使我们仍尚未完全脱离它的影响力，都必须毫无保留的选择基督。全心全意的认同神的旨意，认同祂「要求我脱离这邪恶世界」的计划。我们必

须把我们的的心及一切的爱慕都专定在基督的身上。而祂，就会像一块属天的磁铁，吸住我们远远脱离一切世界的吸引，脱离世界的灵。(约壹2:15-17)

改变世界的具体目标也必须被看作是暂时的。就如德伯斯所说：「基督和祂的国度的确是大有能力地临在于当前这个世界。但是此刻最重要的是圣灵的能力和同在。现在，未来国度还未显出新天新地属天的荣耀。因为圣灵自己尚在等待，并与教会一起祷告说：「主耶稣啊，我愿祢来。」国度临在世界的暂时性应当促使教会持续不断的进行评估，既拒绝现存的统治秩序，也不接受任何此世的乌托邦提议。教会知道，自己之所以在世上是因为它们被世界和教会的主和王差派入世。基督通过宣教的地方教会临在于世，这尽管只是暂时的，但这一临在仍旧具有推动和更新的大能。自由地在世上为上帝国度服事是每个信徒的任务，是作为信徒群体的地方教会的任务，也是作为基督身体的整体教会的任务。任何关于职场教会和国度的谈论都驱使我们进入世界。这对企业宣教具有深远的意义。

「教会—国度—世界」这一关系帮我们找到崭新的、延伸教会的职场的行政管理结构。特别是从系统的角度来看，如果我们希望建立宣教的教会以正确反映天国的形像，我们的教会管理就不能遵行一套内缩的，自享的、封闭的程序。职场教会的管理系统必须能向外爆发，进入世界，一直向前迎接上帝国度的来临。职场教会是实践入世界但不属这世界的宣教大使命。

C. 使工作成为转换社会的管道

非比寻常的事正在世界各地发生。许多平凡人正做着不平凡的事，转化着学校、公司，监狱、城市、甚至整个国家。今日，数以万计的男女回应神的呼召，在职场上全时间事奉神。这群人分布在各行各业当中，许多人已经明白他们被呼召承负重任，要在世上建立神的国度。他们相信自己是神设立的牧者，并将工作转变成服事众人的管道。²⁰¹

例证一.

一位非洲种植凤梨的农人，先为他的员工购买土地，后为自己置屋。此举不但供给员工经济上的独立，也为他们树立领袖典范。不久之后，这位农人成

75. 艾德·史福索，《转化：改变世界由职场开始》，2。

为全国最大的凤梨种植企业家。今天，他的企业扶助数间孤儿院的665名孤儿，并资助学校，让1531位艾滋病学童接受教育。

例证二.

一位代表航空公司登记破产的美国律师，与另一位代表公司债权人的律师协谈，两人决意为这件牵动数千员工生计的艰难的案件祷告，希望能研究出最理想的解决方案。他们一起祷告寻求一个双赢的对策。结果从天而降的解决方案，使这家航空公司在极短的时间内脱离破产危机，再度进入商场。这件奇迹，众人有目共睹，也让其他律师省思「祷告」对自己的专业有重大价值。

例证三.

美国明尼苏达州的一位石油公司执行长，提议在海外开拓新教会的目标，自现有的500所，增加至2500所。在他的指示下，这个团队经常乐捐数十万美元，帮助贫困地区，训练有商业头脑的人创业，并在海外教会所服事的国家开创神国企业机构。

例证四.

一位第三世界国家首位女税务局首长，宣誓就职后，在其办公室为神设立祭坛，邀请敬畏神的幕僚一同进行属灵争战，对抗全国逃税陋习的腐败风气。在她就任一年后，国税回收增加打破以往纪录。更令人难以置信的是，许多曾经逃税的商界领袖向首长认错，并同意补缴拖欠的税金。

例证五.

一位经商失败的商人，在经历超自然的恩典后，决定将公司献给神。此后八年，他亲眼见到利润倍增，超出所想，第一年便有65%的增加，到最后两年甚至增长到385%。这样的丰富，使他愿意为镇里5%的人口提供所需粮食。

例证六.

美国西部一个城市，曾是全美人口密度青少年自杀率最高之地，并充斥着毒品，极其困扰。因此市长开始会集教会及职场领袖一起祷告，邀请神入住此地。每周固定花时间与主亲近，将各样需要带到主的面前，恳求神的指引或求神介入。全城属灵空气大大改善，人们在回到自己的工作岗位仍不断祷告。

一位高中生在充满暴力与毒品的学校里与神面对面。于是开始一个运动，先是迅速转化了他的学校，并在全州影响其他76所学校。犯罪率下降了，课堂出席率提升了，学习成绩提高了，更给学生及老师注入新的盼望。

例证七.

一位职业妇女在一家名列五百大的公司居高位，她醒悟到神不仅关心她的工作，神对她所服务的公司，有独特的设计与任务。这个启示让她宣告：我不只是此处的行政高官，更是这家企业的牧长！她开始视工作为属灵操练。每天清晨，她会花一段时间为公司、为长官、为部属及同事祷告，更为她平日所负责的买卖交易事务祷告。

阴间的城门能被打碎，是因为神的子民把神的国度带入城市。结果，各种企业内发生转化，包括整个公司、学校、移民中心，甚至成千上万的人都进入神的国度！证明了神的教会拥有能力及权柄，能连根拔除系统性邪恶。²⁰²

真实生命的转化

走遍世界各地，处处都可听见许多不平常而充满戏剧性转变的故事。这些真实的、发生在此刻的转化，出于单一发现：神热情的关怀，不仅对世人，也对职场、城市和列国。这个转化运动完全属灵，却不至宗教化。即使它的中心思想是为神的信心，却毫无宗教意味。事实上，除了在神的殿中运行，更深入职场。它影响个人，也同时触动城市和列国。它既无畏死亡，又赐予生命，因为一群得胜者因那至圣者在十字架上流的宝血胜过集体邪恶，他们已得到祂的生命，出死入生了。(启12:11)

第十一章 发展神国度企业宣教

上帝的宣教始于创世之初 --大使命与文化使命

一般对宣教的误解，就是错把大使命(太28:18-20)与文化使命(创1:26-28)分开。前者涉及福音的管家职分；后者涉及生命与受造界的管家职分。许多基督教宗派会仅将两者之一为其教会的命脉所系。亚当夏娃(及其后代)，在创世记一、二章领受了三份全职的工作：第一，与上帝相交团契、第二，建立人类社会群体、第三，与上帝一同从事创造的工作。将福音使命与文化使命分开将导致基督徒之间产生争议，辩论哪一种才是最神圣的；在西方基督教世界也引发了争辩。其实转而探讨最大的使命(Greatest Commission)，就要更有助益得多。约翰福音十七章18节与二十章耶稣说到：「父怎样差遣了我，我也照样差遣你们。」(约20:21)祂差遣我们进入全然道成肉身的宣教使命：带着三一上帝一切的资源，我们进入祂的宣教工作里。²⁰³

创造之初，上帝已经在宣教，以祂的话语和祂的灵为「宣教士」。上帝呼召祂首批的受造物遍满地面(创1:28)，藉此把祂的宣教工作延伸出去。亚伯拉罕与撒拉被差遣要祝福万国，这也是「遍满」的一部分。这是全球性的宣教计划。以色列同样蒙召，要成为外邦人的光；成为一个管理受造界与人类社群的典范。最后，基督从天父那里被差来，而祂又差遣了教会，上帝的子民。²⁰⁴

企业宣教事奉的内涵

1. 起创成立公司的动机是为了大使命的呼召
2. 如何进行神的计划在你的企业中
3. 以企业的技能来服事，成就神的旨意
4. 以我们的企业成为神开拓教会的起点

我们探讨企业团体如何配合神的计划，使祂的荣耀。甚至使用企业在远处地方做开拓教会的起点。如果神呼召我们去做生意，我们的目标就是找到为什

77. 史蒂文斯，《上帝的企管学》，120-121。

78. 同上，121。

么和怎样完成那个目的。花时间追求我们的工作、信仰和生活连结在一起来荣耀神。履行、实践神的大使命和大诫命。我们要是能那么做，神的受造物将会被祝福，同时在我们个人和企业上，神所要成就的旨意。

I. 分辨“基督徒企业”与“神国度企业”

「基督徒企业」通常用来指，一个基督徒所拥有的企业，或者说，一个根据基督教原则管理的企业，有时候也被用来描写一个公司实际参与某些宗教的工作，比如一个基督教音乐公司或一个基督教书店。但是，当说到一个「国度企业」或「国度公司」时，是用这个名词来描写一个公司，是特别的、有意识的、清楚的；有目的的，和在世上建立基督的国度是相关的，换句话说，它直接牵涉到使万民做我的门徒——从本地自家开始，同时也延伸至国际性的相关活动。

目前在工作中传福音职场即是禾场通常称为「职场事奉」，职场事奉教导的重点主要是鼓励企业界里（老板和员工）的基督徒能更敞开而且有效地和他们的员工分享福音。然而，这和国度企业仍然有所区别，做为一个国度企业，必须和神在这个世上永恒的旨意有一个国际性的连结，这个连结最终总是导致在某些方面是参与普世宣教的。

如何确定企业是世俗的或是基督的，还是国度企业？我们以爲生活被分为神圣和世俗的，或者说把生意和服事分成不相干的活动。圣经教导我们抓住一个真理：所有基督仆人的呼召都来自上头，是圣洁的，同样地讨神喜欢。耶稣很清楚说明祂的心意，”教导百姓，万民，来跟从我”。(太28:18) 如果我们是依照耶稣所说的委身来管理我们的公司，那么，我们就需要委身把我们的公司和主的大使命相连结。

然而也有基督徒的企业领袖这么说：“是的。我是深深地委身于大使命，拯救更多灵魂。事实上，我努力从我基督徒企业里拿出更多的时间用来做大使命的工作。”这点看起来值得敬佩，但和神所想的距离相差甚远。神对你从你的工作“拿出”时间来“服事”是不同的，祂也是要教导你怎么在你的“工作”中来服事祂和成就祂的旨意，那就是你真正的服事。不只把我们工作的时间和神喜欢的大使命相连结，祂也要把我们的公司和祂的计划相连结，这种连结才是真正国度的公司，而不只是一个基督徒的公司而已。

II. 神国度企业的特征

A. 有神的呼召：企业是来自神的呼召

创世纪以来，不同的程度，教会把神职人员和平信徒，圣洁的和世俗的做一个清楚的划分，我们把它分成一种是从神来的神圣呼召去“全时间”服事的人，和那些基本上不觉得有什么特别呼召的人。历代以来，平信徒在世俗的职场工作，在公司工作得到生活的收入并且支持圣职人员神圣的服事。虽然也经常教导每个基督徒的责任，像圣徒的祭司职分，但是这种“呼召”和“不被呼召”的分歧继续地增长。到今天仍然是如此。

一般人对于呼召的认识仍停留在教会的服事，更深入些，将很快地发觉到，就算信徒尝试着在某方面（通常和教会工作有关）来服事神，企业人士常常感到自己不配接触圣工。他们会认为，如果自己真正虔诚的话，神会呼召我们进入神职人员的服事领域。服事的呼召和做生意看起来是分开的，但神的心意又是甚么？

圣经简单的真理和今世传统的智慧有很大的不同。在神的国度里，企业像生活的每一部分，是听从神的带领，因此它本身可以是一种呼召，基督不只在教会为首，在企业、家庭、政府、生活每个层面都拥有主权，祂是全地的主宰。认识基督的主权在企业之上是第一步，然后才是认识神在你的生活里对企业的呼召。

保罗鼓励信徒过一个与蒙召（呼召）相称的生活（弗4:1），正确地应用，这节经文是指所有信徒，不只是牧师和宣教士，而是神呼召所有的人。神并没有严格地区分圣职人员和平信徒，也没有区分什么人是全时间在教会服事或者什么人是在企业界里全时间的基督徒，我们都被呼召，我们都被指派成为归属基督的，与基督同行的，我们的生活是活在呼召里的。

在圣经里我们不仅看不到蒙召与不蒙召的区别，我们也看不出什么呼召是比较崇高和圣洁，我们看到是都被呼召，都被一些崇高和圣洁的事所呼召，这正是保罗说的。当他写信给在罗马的基督徒时，他称那些人是“奉召作圣徒的众人”（罗1:7）。字面的意义是指他们是被呼召成为圣徒或众圣徒，呼召成为圣洁。换句话说，不论神呼召你做什么，或成为什么人也就是祂从一开始的

本意，呼召这件事本身，从定义来说，就是完全的和圣洁的（罗12:1:2）。圣洁的意思就是被分辨出来属神的。

如果我是一个生意人，这就是神对我的呼召。如果是这样，我就要在生意上的活动，管理工作上配合神在我身上的计划，整体来看我的生命，并思想我的生意是那麽神圣的成为被邀请的一部分，我要为着神呼召我的事实感到高兴。只要神呼召我，祂把我摆在我现在那个位置就有祂的目的。

B. 有独特的目的：神对每一个企业都有一个独特的目的

一旦我们完全理解企业是神对我们的呼召而开始运作时，就要寻求神对企业的特别目的（弗4:1）。神的呼召是一般的呼召，要过一个与蒙召的恩典相称的生活，但是在以弗所书的另一部分，保罗告诉我们基督徒的生活里不只是一般的呼召，还有一个特别的呼召，一个特别的目的，是神期望从我们的生活中活出来的。

保罗告诉我们，我们是「在基督耶稣里造成的，为要叫我们行善，就是神所预备呼召我们行的。」（弗2:10）这句话有多方面的暗示。（一）早在我们还未成形前，神就在我们身上展开祂的计划；（二）祂期望我们按着祂的计划行，藉着行善去完成祂预备我们行的。换句话说，我们有一般的呼召（不论我们做什么都有崇高圣洁的本质），我们也有一个特别的呼召去完成神在我们身上的计划（个人的目的）。有些人被呼召去做生意，就要了解被呼召做生意的目的，更进一步，如果有计划而且要去完成的话，就要努力地去执行到底，而且要把生活和生意连结在一起。

神创造生意较明确的目的，其中有些是去支持教会和宣教行动，产生利润去供给宣教事工的需要，或给没工作的人提供工作机会，建立关系（和员工，雇主，顾客），透过这种关系，福音可以被传达和影响。比较不明确的目的可以包括与本国和海外的领袖打开政治性谈话的机会，使以基督为中心的救援工作落实在世上被战争破坏的地方，挑战传统的宣教观念，而且在全世界开始新的国度企业，重点是要认识到神有一个目的；一个国度的目的。就你的生意来说，祂呼召你去做生意，对你的企业有一个特别的目的，神为祂的荣耀早就计划好要使用你的公司。

C. 有国度的关系性：关系是基督被荣耀的地方

基督徒两条最大的诫命分别是「尽心、尽性、尽意、尽力爱主你的神」和「爱邻居如同爱自己」（可12：30-31）很明显地，神告诉我们，在祂的国度里关系是首要的，建立「和神的关系」与「和人的关系」。

生意不只是工厂、计算机、办公室、资产负债表和销售资料，生意更是关系。员工、股东、雇主、顾客、竞争对手和政府公务员，这些关系，没有它们没法做生意，是耶稣要我们注意的层面。神呼召我们有一个特别的目的，然后把我们的放进一组祂认为重要的关系里，在每天的活动里，透过生意我们会遇见一些人是从不去教会活动的人，有些是迷途的信徒，有些是怀疑神与他们有什么关系的堕落信徒，另外有些是福音的顽固抵抗者，宣称他们是十字架的仇敌，有些是寻求者对基督感兴趣，但对真正的基督教情况不了解，另外有些是无知，从来没有看到或听到有人把福音可靠地表达出来。不管怎么样，神把我们放在这种透过生意的途径才可能和这些人建立关系的情况里，这是祂的计划，使我们靠祂的名可以接触到不同的人。

我们在日常生活中展现的生命表现，态度更能成为基督影响人们。不管他们是否知道我们是基督徒，人们因着这种关系与我们接触，而有机会听见福音。所以，一个国度企业十分强调与人建立关系。

D. 有企业文化的管理：一个国度企业用卓越来管理

「你们或吃或喝，无论做什么，都要为荣耀神而行。」（林前10:31）我们怎么经营生意才是重要的。我们被呼召用卓越的理念来运作公司，用最好的计划，创造一个伟大的企业，活出一个见证神的同在在我们的企业中间。

从实用的标准来说，这意味着基督徒不能为马虎的经营态度找借口，神呼召我们在商场上努力，那么经营我们的生意就应当反映这点。推销的过程就应该值得人尊敬和有果效。财政的管理必须是诚实和积极的。利润的表现应该是杰出的，技术也是胜人一筹的，而工作的表现更是可为模范的，展销是可靠的，对于顾客的服务也应该反映基督仆人的心态。

神要让我们生意开展到什么程度是我们无法得知得，但是经营的标准却是一样，是崇高的，是有属天的高度与意义。在旧约，那些被神悦纳的献祭，神是很清楚的，它们是完全的，没有瑕疵的，不是次等的。同样的原则要引导

我们的态度在经营我们的生意上，我们在生意上的做为是给神的奉献，所以，它必须是完全的。

III. 企业成为拓展神国管道的例证²⁰⁵

- (1) 以商业方式进入未得民之地，拓展神的国
- (2) 在回教国家及共产国家以企业建立福音的据点
- (3) 带动当地人开始小农业或小生意，成为教会的起点

例一：马尼拉 CCT，Center For Community Transformation，在97 million的人口中，有35%的人活在贫穷边缘，每日生活费为1.25元。CCT成员每日一起祷告之后出去销售日用品，成员们委身于服事贫民及服事神的心志，自1992年开始，已建立6千个小组，共计125000人。

例二：Muhammad Yunus创始，小额贷款银行，目前在全世界拥有三千个组织，提供小额贷款，为穷人开设银行。2006年Yuna获的诺贝尔和平奖殊荣，提供人寿保险给120亿人。

例三：Ruth Callante 1988年生命被神更新，深感人们都太以自我为中心，人心需改变，而只有耶稣能改变人心。立志要藉福音改变人心，本身参加哈该学院，如今拥有800名同工。With your, Transformation, you can shapes effective strategies, that Shepherd the hearts of people thru, around over barriers of the mind and Soul.

IV. 历史上成功企业在宣教场的例证²⁰⁶

例一：Livingston

1857年在剑桥大学之演讲，『基督教与商业是永远分不开的』

a) 帮助当地建立基督教原则之商业 1877基督徒商人 John Frederick Moir 由Glasgow去创办Livingstone Center Africa Company后来改名为African Lakes Company。

b) Dr. James Stewart带领这间公司训练工业技术，且从事进出口贸易，经由企业把福音带入。

例二：Hawaiian Missions

1820年，宣教士及儿女抵达夏威夷，不久参与商业介绍土地买卖，之前该地国王拥有所有的土地（1840），1848年国王将土地分给其他王（24%），酋长（39%）政府（36%）人民（1%）当时有几间大公司参与宣教机构的事

79. 周淑慧，《建立宣教导向的教会》（正道福音神学院课室讲授笔记，二零一零年冬季学期）。

80. 同上。

工：` Castle and Cooke：1851年，宣教士机构的采购主任拥有 Amos star Cooke公司。Castle and Cooke公司尚存在，作土地开发且拥有Lanai小岛的98%土地权。

`Alexander Henry Baldwin：由宣教士Samuel Alexander以12亩田开始，翌年增加几百亩，1876年增加到3千亩，在Hanes Maui缺水时，他们建立17哩之灌水道，现在这公司值1.2亿，至今管理且生产糖与咖啡，当时宣教士的初衷是建立企业为国度。

Basel Mission：1815年法国将军Barvanegge扬言要毁灭Basel市，该地牧者信徒为此祷告，所愿若蒙保守要开宣教士训练所，法国战败遂照所愿，创办Evangelical Missionary Society of Basel.

1. 1816年创校，学生七人
2. 宣教士受神学与商业课程之训练，The Craftman Theologian
3. 由Basel 差出去的宣教士大部份是商人
4. 商人宣教士训练新信徒如何作生意

例三：差派宣教士发展商业Gottlob Pflenderer

1. Basel Mission 差派商人宣教士到印度创办公司，进口所需用品
2. 1859年开办Basel Mission Trading Company
3. 1862年再开另一贸易公司
4. 1879年进口种子，棉花，咖啡，可可亚，教导人民栽种
5. 1891 年出口可可粉
6. 1911年成为世界大宗可可出口公司，包括34位宣教士，556位非同工与不少宣教工厂。
7. 1874年训练印第安人，木匠，铁匠，钟表匠，战争中回国，战后重返有的再恢复公司、行业。

结语：

以上的例子，达到：

1. 企业宣教
- 2、经济发展
- 3、训练技术、
- 4、领人归主。

第十二章 神国度企业未来的愿景与期待

国度事业是一个全球性的运动，因为传播是神的运动，而不是人类与生俱来的。我们了解，神的国度会进入各个领域，并最终接管每个层面，在路加福音13:18被描述为一棵不断增长的树渐渐布满整个地球，直到所有的鸟儿可以在枝干上筑巢。我们这些被称为国度企业的神国子民具有独特的品格，我们的满足与喜乐，不单是从参与教会活动而来，同时也是从工作中追求成功与赚取利润，并且扩大组织机构为社区服务并提供好的产品。推动国度事业的神国子民不会特别为个人的欲望而汲汲营营于追求金钱，乃是为要看见一个新的经济体在神的国度当中被发展茁壮。

当神的子民为着同样的看见，一起发展国度企业时，因着这个愿景，全球凝聚在一起时，虽然彼此来自不同的教派及文化背景，很快地，将会有全球平台的产生。我们已经看到了政治的疲乏和徒劳，并不能有效地转化社会。神正在预备祂的经济体系及祂的子民，将祂的旨意彰显在新天新地，祂将参与其中（启21:1-3）。我们祈祷：「愿祢的国降临，愿祢的旨意行在地上，如同行在天上。」（太6:10）。神的子民将在每个层面被改变被提升，包括健康，教育及其他各方面。

奉行上帝的经济法则来开展业务，将使我们的事业和个人生活蒙受祝福。此时正是企业革命的开展，来翻转旧有的企业模式。马太福音5:16：「你们的光也当这样照在人前，叫他们看见你们的好行为，便将荣耀归给你们在天上的父。」

我们应该竭力追求(一)关心彼此、接纳彼此。(二)避免争竞在组织中发生。(三)遵循上帝的法则，建立国度事业。(四)成为给予者而不是受施者。(五)企业本身成为一个相互依存的宣教机构。

第一节 企业带动社会的转化

如今看来，一位基督的门徒能够有属灵的辨别能力，分辨神国和世界国的差异，使我们从个人的转换过程延伸至群体及社会的改变，并增加对神国的认识、企业带动社会的转换，国度企业未来的推展方向、将地上的国与基督再来的荣耀国度相连接。

I. 圣俗不再二分法

决定一个人的工作是神圣的或是世俗的，不在于他所做的事，而在于他为甚么要做那些事。 -- 陶恕 (A.W. Tozer)

在今日社会，西方世俗化不断扩大之际，教会与社会的关联日益薄弱，尤其在传统上并非基督教国家的东方社会，「呼召」与「工作」更需要划分清楚。这不是说一切世俗工作都是邪恶的，而是说上帝福音的呼召与世上的职业有不同的范畴，两者虽然都在同一位创造主的看顾之下，但目的及盼望不同。一个人在世上忠于工作，克尽职守，这原是属于上帝创造的谕令(creation mandate)，是为全人类谋求福祉。福音的呼召则是为了上帝的国，为福音的好处而做。莫特曼说：在神学基础上，被召与重生成为一个基督徒是一次性的，是不可撤回、不改变的，并且直接指向将来荣耀的盼望，带领人进入基督的团契并且成为基督门徒的途径。职业(vocations)是历史的、可改变的、有时间限制，并且直接指向邻舍及社会。职业是一门手艺，根据指令进行修正、制造等行为。在基督徒满有盼望的谕令下，工作并非像坐牢似地毫无自由又伤害身心的活动；相反，它是行动中的盼望，充满光明性与积极性。²⁰⁷

II. 整全工作、生活与信仰

工作、生活与信仰是不可分开的，在工作中要有基督的生命彰显与流露。基督徒要好好的跟随及服事主耶稣，认定我们的生命和工作都是属主的。而生活的最高目标就是全心全意服事主。然而全心全意服事主，不一定就等于要做传道人，因为主权在神手中。无论从事何种职业、拥有甚么头衔，都可以在职业中服事神。今天仍有好多国家不欢迎宣教士进入，但基督徒仍可以用不同的

1. 杨庆球，「儒家与基督教看工作的道的承担」，《中国神学研究院期刊》：51-52。

身分进入当地学习、工作或生活，在外地作光作盐，在生活、工作中带出基督的爱，最终得到当地人的信任，并领人归向耶稣基督。

工作的动力在于永恒

工作是基于外在与内在的动力。「外在」是物质上的满足，供给生活中实际的需要。「内在」是指心灵、情绪上的满足，工作完成时的满足感、成就感。一些人有更高层次的动力，那是一种永在的动力，是信仰与永恒的动力，他们以工作事奉主(西3:22-24)，又透过工作去荣神益人(林前6:19-20)。这就是敬拜的工作观或工作的敬拜观²⁰⁸。

让神介入你的工作

诗篇127篇说：「若非耶和华建造房屋.....若非耶和华看守城池.....」。在工作上依靠神，深切认知到我们要带着神去公司上班，不要将圣与俗分割开来。工作是我们投入最多时间的地方，若没有神介入，我们的生命便会出现缺乏，因为没有神同在。若我们的办公室充满争竞、手段，我们便更需要神的同在，以免自己随从恶人的计谋，坐到罪人的位子上，被罪污染，被罪恶得胜。²⁰⁹

箴言3:9-10说：「你要以财物和一切出熟的土产尊荣耶和华。这样你的仓房必充满有余；你的酒榨有新酒盈溢。」我们要尊崇主，将一切首生的收获先献给主，与主分享我们所得的。换言之，心中尊主为大！我们应把工作上的利润献予主，来表示我们对主的敬拜与尊崇。

让主藉入工作，是必然蒙福的。因此，我们当存敬拜的态度工作，不应将工作与神分开，变成分割分裂的信仰。我们追求信仰生活化，生活信仰化，将两者紧密结合。在动力层面，让主介入我们的工作生活；在态度层面，让敬拜的人生目的活现在我们的工作中。这样，我们与神同在，在神的指示下工作，在工作伦理上便有力量的，工作压力也因着主而减少了，这便是门徒生活的本质。

见证基督的爱

2. 林荣树，《职场特工》(香港：福音证主协会，2006)，74。

3. 同上，74。

要意识到有责任去见证基督的爱和三一神的神圣本质。传福音(evangelize)这个英文字的希腊原意是去宣扬一个好信息，信徒都会责无旁贷地肩负起这责任，即所谓「作见证」。不过，见证的方式却可以有很大分别，福音使命可以指单对单的口述福音的内容，并邀请对方「接受基督」，同时信徒则会尽力做好基督徒的本份，希望藉他/她的好榜样引导别人归向基督。

圣经是企业文化的基石

要让生活的所有层面降服于圣经的权威下。企业文化处境并没有所谓世俗与神圣之分。在信仰的世界观里，一些后现代的概念如大型企业(Large corporation)，纵然在圣经找不到，却仍在圣经的统管范围内。并没有所谓的世俗处境，在每一处都可见到神。

让我们将一生当中投入最多时间、精力与智慧的领域——工作，放在信仰中应该处的位置上，正视它、讨论它、操作它，使得更多个人、教会、机构、甚至企业的资源，好好培养它，让神使他产生极深远的影响力。

III. 今日全球化的趋势及使命

今天，全球社会都在急速变化。当代管理学创始大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)在其著作《后资本主义社会》(Post-Capitalist Society)中指出，西方文化每数百年经历一次巨变，上一次这样的转变是十六世纪的文艺复兴。德鲁克认为，自二十世纪九十年代开始，自信息科技崭新发展的影响下，整个世界已进入了为期二、三十年的过渡期，在这过渡期完成后，全球的政治、经济、社会结构，以至文化及世界观等都将彻底改变。²¹⁰

经济全球化是其中一项重大转变。美国公认最具影响力的新闻从业员汤马斯·佛里曼(Thomas Friedman)，在他的近作《世界是平的》(The World is Flat)中分析，全球化发展可分三大阶段，第一阶段出现在西方殖民地主义扩张时期，特色是国与国间互争资源；第二阶段是企业间争市场，主角是跨国公司；而由于在九十年代出现的各项因素，包括网际网络公司、信息科技企业在经济泡沫爆破前，大量投资铺设光纤带来的传讯革新等。踏进二千年，整个世界已

4. 钱北斗，「神怎样带领我走进『职场事奉』」，《教牧分享》，157卷(2008.1)，13。

成了一个「工作企业的平台」(work platform)，任何个人都有参与的机会，消除了过往的国家级地域限制，促成了佛里曼所指的「全球化第三版」

(Globalization 3.0) 出现。这阶段全球化的主角是个人，在世界市场上争工作。²¹¹

我们从福音信仰的角度，了解现今时代转变的意义。转而从基督信仰角度，宏观地了解现今管理理念的演化与社会转变之间的相互影响。个人需要从哪些方面的适应和更新，才能应付工作及事业转变的要求？同样重要的是，现今社会需要怎样的领袖带动转变？

领袖带动公司的目标就是竭力荣神，建立他人，追求卓越，盈利倍增。²¹²原来固有的基督教价值观，在现今企业管理变革大潮中，不但没有被边缘化，反而成了全球社会「乱中有序」的重要元素和动力。现今公司及企业的员工训练，讲求团队精神、核心价值、企业的发展前景来自异象和贡献、「领袖为仆」(servant leadership)成了理想的领袖人才素质、大公司管理阶层渴求能作「生命师傅」(life coaching) 并懂得「生涯规划」(career development)的「高层教练」(executive coach)。如此种种变化，对福音信仰在职场的意义，以及社会转型中可以担当的角色，都产生了刷新的视野。明显地，在这人类文明的历史转折时刻，教会与社会，《圣经》教导与现今管理理念，存在着非常有利于彼此对话及互动的空间。

「全人生命资源」-- 包括时间、知识、恩赐、兴趣、经验、金钱和机会等等 -- 以发展丰富而具有活力的事业与人生。²¹³

有人说基督信仰下一波巨大的风潮是行出基督的样式。倘若我们希望人们相信耶稣基督，那么基督徒的行为举止必须不同于世人。有人曾经引用甘地的话：「假如基督徒按照耶稣的教导活出这样的生命，我们所有人都会成为基督徒。」若说基督信仰重于一切，为何那么多所谓的基督徒领袖经营的机构，其伦理道德都偏离正轨？这些机构的成立只是让钱财、名望与权力将统治阶层提

5. 同上，13。

6. 朱利安，《神是我的CEO》，37。

7. 克里斯朵夫·柯瑞恩和迈可·何梅，《职场宣教CEO》，3-4。

升得更高，远离那些要面对顾客、张罗所有事情的员工。利己的领导方式似乎已成了准则，而基督倡导的仆人式领导反而成了异类。

彼前二章9节说到：「惟有你们是被拣选的族类，是有君尊的祭司，是圣洁的国度，是属神的子民，要叫你们宣扬那召你们出黑暗入奇妙光明者的美德。」在职场中的基督徒，在职场的时间远多于在教会服事的时间。职场是耶稣门徒活出神见证的所在之地，而我们的身分是神的子民，是君尊的祭司，在职场上站在人与神的中间，藉着职场伦理的实践，宣扬那召我们出黑暗入光明的美德。职场伦理的实践，在于我们活出基督门徒的工作态度，包括诚信、忠心、怜恤、与人和睦等，藉着我们个人的品格，见证神的慈爱、公义、信实和圣洁，也藉着工作对家庭、社会、国家及各方面做出贡献。²¹⁴

假如有更多处于领导管理阶层的人在采取行动之前先自问：「耶稣会怎么做？」工作果效便会大大不同。我们必须透过工作向人彰显基督的信仰。在此并非宣扬以「善行」为连结我们与神和同事的途径。信心使你得以进入天堂，然而你的工作将天堂带到人间。当我们在天堂遇见耶稣时，判断我们的唯一重要指标是，耶稣对我们微笑时嘴角上扬的高度，祂会说：「做得好！我良善又忠心的仆人。」(太 25:21)

IV. 从基督徒和全球的角度行动

从全球角度思考，按地方角度行动。视观现今透过网际网络及交通的发达，使我们成为零距离的全球邻舍，神的使命从本地传遍全球。从整全的基督徒意义上说，要成为世界宣教的缔造者，可以从本地着手，也可以在全世界进行。从今日社会全球化的演变的现状：第一，如今我们商品交易，可以察觉到全球的互相依存性。我们会发现很多东西是从外地进口，并且尽可能在选购物品时行使基督徒的公义。第二，从全球经验的缩影，即人们从学校、社会及教会和邻里间体验到的差异中学习。必须跨越种族差异的优越感，正视自己的成见，学习珍视那些与我们不同的人作出的贡献。第三，因着全球化的系统性质自我教育：政治、经济、社会的结构及制度互相依存，以致所有在世界脉动的元素都互相结连。并了解今天要治理一个国家，必须认识执政掌权者的错综复杂之处。第四，尝试体现不同的跨国文化。每年选择与一个村落或企业单位建

8. 刘志信等，《职场事奉的挑战与实践》，128。

立关系，彼此学习。西方的地方教会可以与海外的地方教会联系，透过这种连结，双方都会得着转化。第五，基督徒可以从事全球化的服事，在习得适应市场的技能，成为织帐篷者，在短期或长期的跨文化宣教上支持自己。第六，现今全球商务的畅行成为经营的主流跨国企业、全球教育跨国界不同文化的学习交流，彼此学校合作、全球科技和全球旅游视为参与宣教的良机，并加以善用。²¹⁵

全球化地球村提供的崭新意识和实践机会也给予基督徒无比的良机，去更深入认识神，且在世上实践祂的使命。传福音的大使命，神会兴起许多工商企业的基督徒一起完成。

企业在社会中产生转化的作用

现今工商科技发达的社会中，「在职群体」相当庞大，大部分人也许听过福音，却很少主动接触教会，要真正领人认识神，常常要抓紧他们生命中需要耶稣的那时刻(如生活中遭遇困难、工作受挫等等)；然而抓住这时刻的，往往不是教会中的牧师，而是他们身边的基督徒同事。因此职场基督徒比教会全职牧者更能发挥职场上的影响力。透过公司内的祷告会、同事间的团契小组、福音聚餐等活动，在自然的氛围下将福音传给同事。同时，我们也必须注意，「职场宣教，」不完全发生在办公室内，有时也发生在医院、餐厅、各类商店等场所，也都是职场宣教的禾场。²¹⁶

如果每个基督徒生意人了解到，神在他（或她）的公司有个比盈利、工作、或满足顾客需要更大的计划时，如果绝大多数满有信心的企业老板和工作人员为了神的荣耀把他们的公司交给神管理时，把企业和对神国度的信心结合在一起所产生的能力和喜乐，再联结企业在经济上、技术上、人力资源上能实际产生的作用，这样这个社会在许多的方面因着基督而被转化了。

职场基督徒在各行各业中，将神的国带进社会，发挥在工作中的影响力，并积极参与和领导，以团队服事的精神，转化职场、城市、国家，以基督为中心，引导人类的文明。

9. 史蒂文斯和班克斯，《市井信徒通识手册》，153-154。

10. 刘志信等，《职场事奉的挑战与实践》，147。

第二节 神国度企业未来的推展方向

今日在职场上所呈现的问题，使我更深入的分析研讨，以不同的角度寻找答案，协助职场人士探索及完成神的托付，并在职场上完成神的使命及呼召。

I. 在企业工作中发掘恩赐

促使每个人帮助自己及他人发掘恩赐，塑造健康工作环境、参与社区事务的责任从神的眼光来看成功和失败。重新重视工作价值及美德的重要性。为生命的每一部分负责，追求喜乐，作为现在以及未来的奖赏。

II. 在职场中举办各样的活动

全球化是一个文化上的现象，也是经济上的。就此而论，有抱负的国度专业人士，应该寻求拥有某种程度的能力，可以在跨文化的环境中反映出基督，不论他们是否实际搬到国外去居住。在跨文化的沟通、经济人类学、外国语言、建立教会和属灵争战等方面接受一些明确的训练，尤其会有帮助。有许多人透过正式的训练获得那些知识和技能。

1. 透过专业团队、座谈研习的方式协助企业文化的更新与兴盛。
2. 透过目标导向的研习会帮助企业人士解决角色与关系上的压力与冲突。
3. 透过生活服事小组，健全员工身、心、灵的平衡发展并促进其向心力。
4. 应企业的需要，举办福音布道会，提供有关工作伦理、宗教信仰等咨询。
5. 建立与职场人士、宣教机构及社区教会的咨询及伙伴关系。

III. 鼓励积极参与职场事奉

在自己的工作中服事神 (Workplace Ministry)。更进一步踏上职场宣教 (Marketplace Ministry)：如何把职场变成福音的禾场。

在企业工作中，公司可以协助安排与商业相关的短宣机会，让商业专业人士扩展眼界。与各个不同行业互联友谊布道与祷告聚会。例如：建筑、教育、医药业等等。同时，今天有许多机构与教会协助职场人士，创造经济发展课题

的短宣机会，包括Business Professional Network、Partners Worldwide、Opportunity International 以及Hope International。

IV. 装备学习职场事奉课程

积极参予各种福音机构为职场事工所提供的课程，经验分享和资源供应。在众多的职场事奉机构中，如「国际基督徒工商人员协会」(Christian Business Men's Committee)、「国际基督徒商会」、「国际全备福音从业人员团契」(Businessmen's Fellowship International)、「国际基督徒办公室团契」(Fellowship of Companies for Christ International)、「C12小组」、「基督徒管理协会」(Christian Management Association)、福音装备学校(正道培育中心)、「荣光使命团」(Glory Mission)等，这些团体中最具指标性的基督徒从业人员协会刚成立时寥寥数人，至今已发展成有三千多会员的团体。这些会员来自一千五百多个机构、企业和校会的牧者、企业主、各阶主管等。²¹⁷

驱策的动力通常是全球化所带来的压力 -- 需要控制成本、需要让供应链多样化、需要与顾客有更紧密的关系。明了神如何在那间公司和那个人的生命中动工的教会领袖，职场领袖会看出致这些是将公司的社会和属灵影响力延伸出去的机会。此时，这位商业人士(或牧师)可以考虑修习一门iBAM课程(参 www.businessasmission.com)，或是参加Global CEO Network的会议，这是由心怀国度的企业老板们所组成的一个团体，他们定期聚集彼此鼓励、代祷和督责(参 www.globalceonetwork.org)。其他象是Convene和Fellowship of Companies for Christ也有类似的做法，不过Global CEO Group更刻意着重于国际化和跨文化的角度。

11. 欧斯·希尔曼，《九五之窗》，戴保堂译(台湾，台北市：以琳，2008)，87。

第三节 荣耀职场迎接神国度的降临

神的国度企业目的

在最高的层次上，我们可以有把握地说，企业的存在是为了促成神终极旨意并为祂带来荣耀。它的存在也为了促成那些支持这整个旨意的主要活动：统治和管理万物、个人的救恩、信徒的成圣，以及社会的改变更新。企业是神精心安排的一部分并且不断朝着一个荣耀和永恒的目的前进，就是有一天将会看见祂受到万国尊荣与敬拜。

神也授予企业其他目的，这些目的包括供应我们的家庭、穷人、教会以及关系的需要。所有的事物，神对企业有一个旨意，企业不是人们发明用来获取财富或是去控制他人的东西，虽然在人类堕落之后，它的确实行变成那样。相反地，它是一个带着神圣的目的来执行神的旨意。²¹⁸ 恢复起初神创造赐予人类工作的目的。深入了解人类的堕落如何破坏了神原本的目的。

I. 在工作中活出国度人的新生命

论及人的堕落，我们必须提及全然的堕落此一神学概念。这个由加尔文（John Calvin：1509-1564）所提出的观点认为，人的本质受到罪彻底的污染，已完全失去选择归向神的能力。人之所以能靠着信心归向神，完全是因为神向人们伸出救援的手，使人能够选择回到祂面前，与祂和好。这意味着神采取主动，而人只是藉着祂所赐的力量来回应。²¹⁹（罗5:9-11、弗2:12-16、林后5:18-20、西1:13-22）

耶稣强调「重生」是普遍而绝对必要的。在基督教的时代中，祂的话向各族各国各阶层强调，人抉择信靠的重要性：「人若不重生，就不能见神的国」（约3:3）。不悔改的罪人「不能承受神的国」（林前6:9-10；加5:21；弗5:5）。基督勉励人「天国近了，你们要悔改」（太4:17）。这些话在当时和现在都一样的迫

12. 麦可·贝尔，《企业宣教》，周亦婷译（台湾，台北市：普世丰盛生命中心，2009年），56。

13. 雷蒙·贝克、韩立克和布莱德·史密斯，见前，74。

切。²²⁰ 然而，身为基督徒的我们，不但拥有神尊贵的形像，同时也在基督里「重获新生」，成为新造的亚当跟夏娃：

若有人在基督里，他就是新造的人，旧事已过，都变成新的了！（林后5：17）这新人是照着神的形像造的，有真理的仁义和圣洁。（弗4:24）

这新人在知识上渐渐更新，正如造他主的形像。（西3:10）

基督徒必须了解，每个人都拥有神尊贵的形像，而我们更具有新亚当与新夏娃的特殊身份。这份认知，对于我们要完成「享受工作乐趣，也为他人创造工作乐趣」的使命而言，极其重要。²²¹

神创造我们每一个人都是很独特的，都有理性思考的能力。祂给我们自由意志，让我们自己做决定，并为自己的行为负责，从而在选择的结果中获益或受挫折。

神对我们的呼召，以及如何在社会群体中服事，不论我们的角色或身份为何，是企业执行长、非营利组织的领导、政府官员、传道人或家长。无论我们的工作为何、无论我们在哪里工作，我们的工作对他人都具有影响力，这是圣经要我们接受的挑战。

II. 在工作中活出有意义的生命

（罗马8:21-39）

初代教会藉着复活主同在的教训，明白神国不仅是未来的事：「神的国……在于公义、和平并圣灵中的喜乐」（罗14:17），它是「权能」（林前4:20）。如保罗对歌罗西信徒所说的：「祂救了我们脱离黑暗的权势，把我们迁到祂爱子的国度里」（西1:13）。基督护卫属祂的人，把他们平安的带到天国中（提后4:18）。基督徒现在的目标是，「所过的生活配得神召你们进祂的国度和荣耀」（帖前2:12）。在患难时，能表现出配得神的国（帖后1:5）。²²²

1. 乐在工作的关键

创世纪中告诉我们，人受造不仅是为了同心开创更美好的世界，更是为了

14. 韩客尔，《神、启示、权威II》，康来昌译（台湾，台北市：中华福音神学院出版社，1980），36。

15. 同上，75。

16. 同上，30。

一个崇高无私的使命，作个称职的管理者，并以此敬拜、尊荣神。换句话说，你周遭的每个工作伙伴都是依照神的形像而造，并且在心底深处都有成就大事的渴望。

工作能够喜乐的原因在于恢复其最初的目的就是作神一切创造物的管家。管家职分责任包括了：

- a. 认识神起初创造人类的目的。
- b. 了解人类的堕落破坏了神原本设立工作的目的。
- c. 承担其帮助自己及其他人发觉及使用恩赐的责任。
- d. 承担起塑造健康工作环境的责任。
- e. 承担起取得以及分发权力的责任。
- f. 从神的眼光来看成功和失败。
- g. 承担起社区需要的责任。
- h. 为工作价值及美德负责。
- i. 为生命的每一部分负责。
- j. 追求喜乐，作为现在以及未来的奖赏。

2. 建立工作的态度与责任

基督教强调爱心行为，一词利己利人，而在深入探究，就了解基督教更强调爱心行为的基础，就是生命的素质。一言以蔽之，就是生命和行为合而为一，成为一个思想和行为都完全整合的人，而我们的一生灵修工夫，就是趋向这一个境地。

职场基督徒在办公室遇上不少事情，在每个行业都有规定他们的做法和规条，基督徒常常询问：「怎样回应？怎样持履行工作上的责任而不失基督徒的体统？」但其实更核心的问题，是我们可否分割自己的生命素质和行为，以达到符合世界所要求的标准。答案是不应该。反而，我们更要积极地去思考如何将属灵生命素养在职场中活出来。(约壹3:18)

生命是一种流露，别人看到基督徒在工作上的生命流露，自然会归荣耀上帝。爱、鼓励、宽恕、平衡、责任、卓越表现、沟通、守信、好管家及忠诚，就是一幅很好的指示图，让信徒在职场中「和而不同」。按照圣经《箴言》的看法：一个人的生命站立得稳，自然生活也不会成问题。职场的挑战并不单单

是外面的，最大的责任挑战是我们是否有信心依靠上帝而在职场中显扬上帝赐予的生命。(约壹4:7，12)

III. 在工作中活出蒙召子民的生活

认识并体验神的呼召，能给日常生活带来深深的喜乐。怀着呼召而活，而非只是顺应属世眼目飞黄腾达的刻板印象，带来属天丰硕的果实。第一，呼召使我们能够恰当地看待工作；工作既非诅咒也非偶像，而是包含在神宏大的旨意里。第二，促进明确的身份意识，形塑身份的要素是我们属于谁，而非我们所做为何。第三，平衡群体及个人的门徒生活，以免我们的基督徒生活变得私有化或政治化。第四，呼召能透过有益的方式处理野心，为人的进取心设立界线，好叫我们舍己服事人，而不变得狂热或沉溺。第五，使我们面对种种导致分心的事物时，能够专心一意，因为需要不等于呼召。第六，当我们活在职俗的压力之下，呼召给我们深刻的整全感，激发我们活在抗衡主流文化和抗衡主流社群的群体，属神的子民里，所以我们不会成为「公司人」，而会成为「国度人」。第七，呼召有助我们理解人生的短暂，正如大卫「在世的时候遵行了神的旨意，就睡了。」(徒13:36)，我们也可以活出有意义的生命，即使我们的异象不可能在短暂的一生完全实现。第八，圣经对呼召的观点使我们确信，每个信徒都蒙召从事全时间事奉，没有阶级分别的基督门徒生活。²²³

IV. 神国度的再临

「那时，义人在他们父的国里，要发出光来，像太阳一样。有耳可听的，就应当听！」(太13:43)，「在神国里吃饭的有福了！」(路15:14) 应许的国度近了(太11:12；可1:15；路10:9-10，17:20，16:16)，随着耶稣的来临，天父赐下国度(路22:29)。群众虽然误解了弥赛亚的角色，但他们曾正确的用棕树枝欢迎要来的王。耶稣显出「来世的权能」(来6:5)，祂在地上意味着天国的降临。祂在肉身显现了神的存在和言行。耶稣反应出在神国里面新人的样式。在这个地球上，面对历世历代的君王，甚至撒但的敌意，神坚定不移的建立了神所爱的国度(来12:28)。耶稣胜过罪、疾病、从死里复活、胜过撒但和死亡(太12:18；路9:2，11:20)，耶稣证明天国与祂自己存在。天国是从祂而来的，人要在身体、

17. 史蒂文斯和班克斯，见前，47-48。

灵魂上都对祂完全的尽忠，这样可以使我们避免把神的国和人的意识形态混淆，并让我们记住，罪和救赎是主要的问题。²²⁴

我们已在天国内；我们得到永生，可以说与主同活，因祂赐新生命又住在我们中间。圣灵使我们照神的旨意而活，成为在地上扩大的天国一份子。因此神所做的，绝不只于未来和个人的救恩。我们不可忽略神目前对政府及社会的管理要求，而缩小神随时随地所作的拯救和审判。虽然近代教会的使命常与社会和政治的理想主义混淆，把神的国贬为民主、或自由企业、或社会主义、或未重生的四海之内皆兄弟等观念之扩大，并且用人造的千禧年取代弥赛亚创建的天国。²²⁵ 但神国度企业的发展仍是一条当行的路。

18. 韩客尔，见前，30。

19. 同上，30-31。

十二章 附录

附录一、商业中伦理道德信仰问题

大部分的商业伦理研究，从来都不会将个人决策与宗教信仰连上关系，反而多将焦点集中于这些课题：

1. 在商界里甚么价值观才是「正确」的。

2. 分析使员工投入和支持公司的计划，例如研究企业伦理守则和训练课程，或从社会角度分析商业罪行。

3. 讨论那些牵涉研究伦理两难的个案，包括商学院里的个案研究，甚或商业报刊对公司丑闻的极度敏感性剖析。

任何形式的偏颇都是违背道德的，对社会也会造成破坏，所以我着手作这项研究，甚么是合神心意的职业道德伦理。

探讨和解释事业有成而又具有信仰的职场领袖，既然说自己委身于耶稣，会如何理解他们的商业事务。

这是大家熟悉的道德问题：

1. 作为基督徒 (或只是人文主义者)，可不可以合乎道德地在资本主义制度下谋取利润？

2. 在赚取利润时，有没有一个合理的制度？

3. 当资源缺乏，股东各持己见时，必然有人会成为失败者，怜悯的心肠又有甚么作为？

4. 当一个人的道德抉择受到环境限制，他/她应付上甚么个人责任？

这些寻觅者努力地仰赖信仰，使他们能有建设性地熬过工作上那些伦理张力，最后得出四个重要的结果：

1. 在社会层面，这能抵挡极端资本主义那巧取豪夺的一面。

2. 在经济层面，这刺激价值的创造。

3. 在公司层面，这会引发出人性化和恪守较高伦理标准的员工政策。

4. 在个人层面，这使经济活动转化为对个人和社会皆有意义的体验。

附录二、探索目前职场上企业中所面临的问题

1. 机构中如果授权给他人较大的责任，最令人担心的是什么？
2. 什么是机构中「正式的」企业文化？什么是「实际的」企业文化？个人如何影响机构的文化？是让它变得更好或更糟？
3. 机构是否不需要透过中央集权的方式来建立一个健康的文化？
4. 如何处理机构中不适任的员工？「管家」的概念有没有影响你们管理人的方式？
5. 在没有罪恶的环境中，你的工作会有何不同？
6. 如何同步做好管理受造物及传扬福音这两项使命？
7. 当你在研读创世纪第一、二章，寻找其中对工作及企业的观点时，可有哪些深刻的体悟？
8. 你的现职为何？倘若这世界未陷入最终，伊甸园里是否仍需要这类工作？你的工作又会和今日的有何不同？
9. 若以「管理神所造万物」的立场，重新草拟一份公司的宗旨，其内容会是什么？
10. 要成为地上优秀的管理者，你可以透过工作在下列事项上做什么改变？
 - a. 改变职场文化
 - b. 与部署或同仁的沟通
 - c. 用获利之外的方式衡量绩效
 - d. 在工作中与神对谈，寻求祂的同在

附录三、建立神国度企业的基本原则²²⁶

1. 在设立目标时，以马太福音6:33(「你们又先求祂的国……」)为指引。
2. 等候神的引导，做祂所选择的商业与传道工作。
3. 等候神来挑选与你拥有神所赐相同愿景与目标的伙伴。
4. 在神的引导下，将盈余再投资于传道事工与企业中。
5. 努力建立你的员工、合伙人、供应商和顾客，并且促进社会公益。
6. 培养交棒的领导人，使你可以自由地参与其他的传道事工。
7. 根据能力，从事不具任何商业利益的国度工作。
8. 藉由祷告和信心来解决企业与传道事工之间无可避免的冲突。
9. 预先下定决心，若对国度的委身和企业利益之间的冲突无法解决时，要选择神的国度。

20. C. Neal Johnson. *Business as mission a comprehensive guide to theory and practice*, 307.

附录四、经营大使命的神国度企业预先寻找应有的团队

1. 神是寻找适合的人参与国度事奉为先提，而不是个人的才干。
2. 有果效的国度专业人必须拥有一个整全的工作、商业和传道观。
3. 有果效的国度专业人是终生的学习者，努力学习新的技能，随时装备自己，以面对瞬息万变的世界。
4. 有果效的国度专业人士，是积极投入职场外的传道事工。他们不仅向近邻传福音，同时也渴望让远地不同文化的人能听到福音。
5. 成功和具有果效的大使命公司，应有神国度观的企业团队专业人员所组成。
6. 有果效的大使命公司与当地的教会和传道事工合作，共同拓展宣教事工。

附录五、 经营神国度企业预先评估经济效益的可行性²²⁷

1. 是否有清楚的公司目的和目标宣言？
2. 管理团队有足够的经验和训练吗？
3. 公司能够创造并维持竞争优势吗？
4. 从财务的角度来看，公司具有投资的吸引力吗？
5. 从创业到财务稳定是否有明确的途径？
6. 是否有投资人和顾问承诺要帮助公司达成财务稳定？
7. 这是一个在其他环境中也能成功的商业概念吗？
8. 这个企业模式是否够有弹性，可以容许将来的扩展、改变方向或与提它公司联盟？
9. 公司的净收入将如何分配？投资人如何获得预期投资的回报？

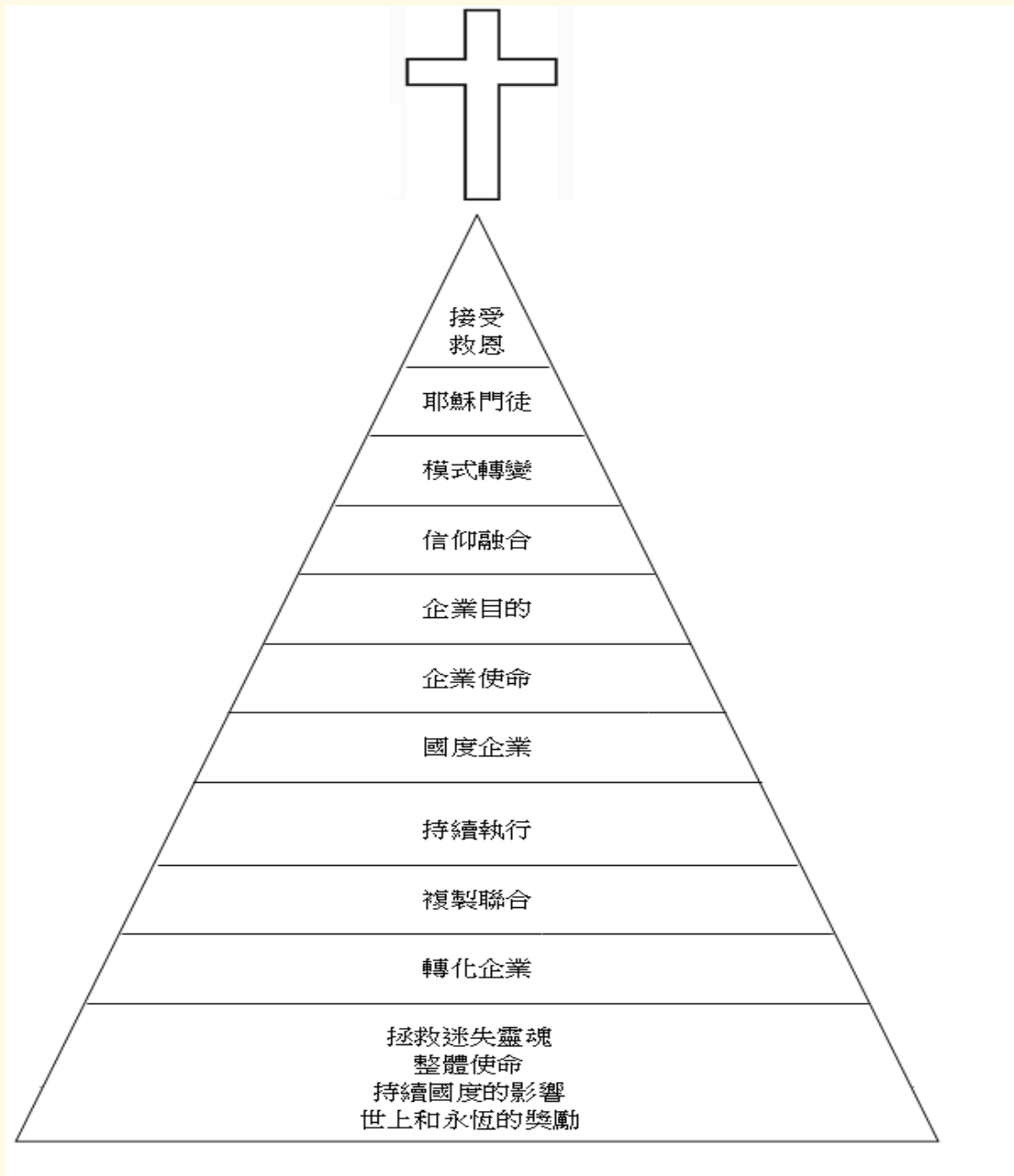
21. Ibid., 305.

附录六、企业长期稳健发展的指标

1. 获得令人满意的利润
2. 维持良好的股东关系
3. 遵照法律和道德标准
4. 赢得所属社群的尊敬
5. 对管理的技巧做出贡献
6. 增进企业营运管理方面的知识
7. 培育企业未来的最高管理阶层
8. 与竞争对手维持良好关系以改善产业
9. 发展新产品、新领域、新技术和新需求
10. 对所有企业的经营环境发挥有益的影响力
11. 维持并改善所属企业在产业和经济体中的地位
12. 满足客户，并帮助他们成为稳当可靠的长期顾客
13. 保护资产并有效利用 -- 确保目前所需的资本，并取得未来的资本
14. 使员工成长 -- 从士气、工作态度、能力、主动性和自信心等方面着手
15. 促进员工福祉 -- 从经营层面的保障、健康、安全、家庭稳定及社会责任等方面着手

附录七、神国度企业发展过程²²⁸

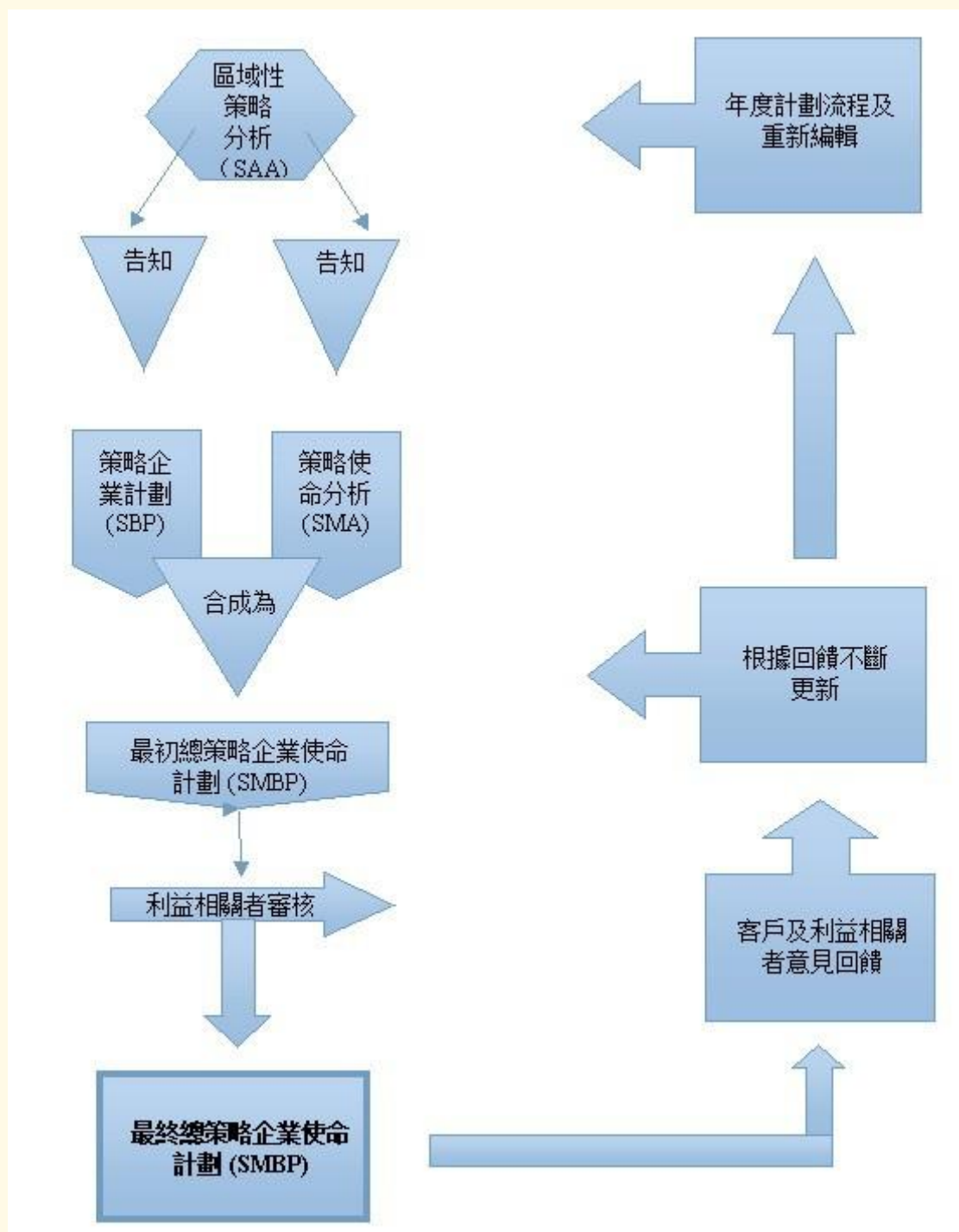
(彼前2:2-3、希5:12、6:1)



22. Ibid., 234.

- 1. 接受救恩：**公司主管接受主耶稣基督成为他/她的救主。
- 2. 耶稣门徒：**公司主管是门徒，在耶稣里成长，发展个人信仰并实践在圣经中学习，参与教会活动和为耶稣做见证。
- 3. 模式转变：**公司主管有信心的将生活、工作融入信仰中，进而开始寻求神在企业中的心意与计划。
- 4. 信仰融合：**公司主管寻找如果在基督里带领企业，圣经的原则纳入企业 and 利用企业作为平台来服务对他/她周围的人，职场即禾场。
- 5. 企业目的：**公司的存在是为了荣耀神，当公司的政策与神做事的法则有冲突时，必须要有神国的准则。
- 6. 企业使命：**公司主管维持努力成为一个国度的企业，增加跨社区型的文化发展以作为公司发展的重点。
- 7. 国度企业：**带有使命的企业公司，拯救更多的灵魂为宗旨，拓展神的国为原则。
- 8. 持续执行：**企业使命主管认同按业务和任务的双重责任。坚持神的计划和管理公司企业使命，努力增加国度影响力。
- 9. 复制联合：**企业使命主管实施商讨计划为了让其他当地基督领导使命企业融入企业范畴。
- 10. 转化企业：**企业使命在人群和社区中拥有着一个重要的国度影响力，这样他们则经历真正的属灵和世俗的转化。

附录八、神国度企业策略发展方案²²⁹



23. Ibid., 309.

1. 区域性策略分析Strategic Area / Country Analysis (SAA) :

区域性策略分析对于全面的业务发展计划，提供有价值的讯息及周边环境（尤其是企业及其宗教环境）的相关讯息，成为企业区域开发的草案。

2. 策略企业计划Strategic Business Plan (SBP) :

企业使命团队起草一份策略企业计划书，从而满足企业要求。策略企业计划全方面强调企业的预期目标、运作方式、产品及市场推销，包括构造，策略和多方面触角的经营。

3. 策略使命分析Strategic Mission Analysis (SMA) :

从基督信仰融入国度眼光，并以全面性的角度来分析及定义策略企业计划。企业员工及伙伴一起了解使命与事奉的分析，将有助于发展大使命公司的走向。

4. 最初总策略企业使命计划Strategic Master BAM Plan (SMBP) :

拟定一个全面性的初步总策略企业使命计划书，将SAA、SBP及SMA列为计划发展方针。

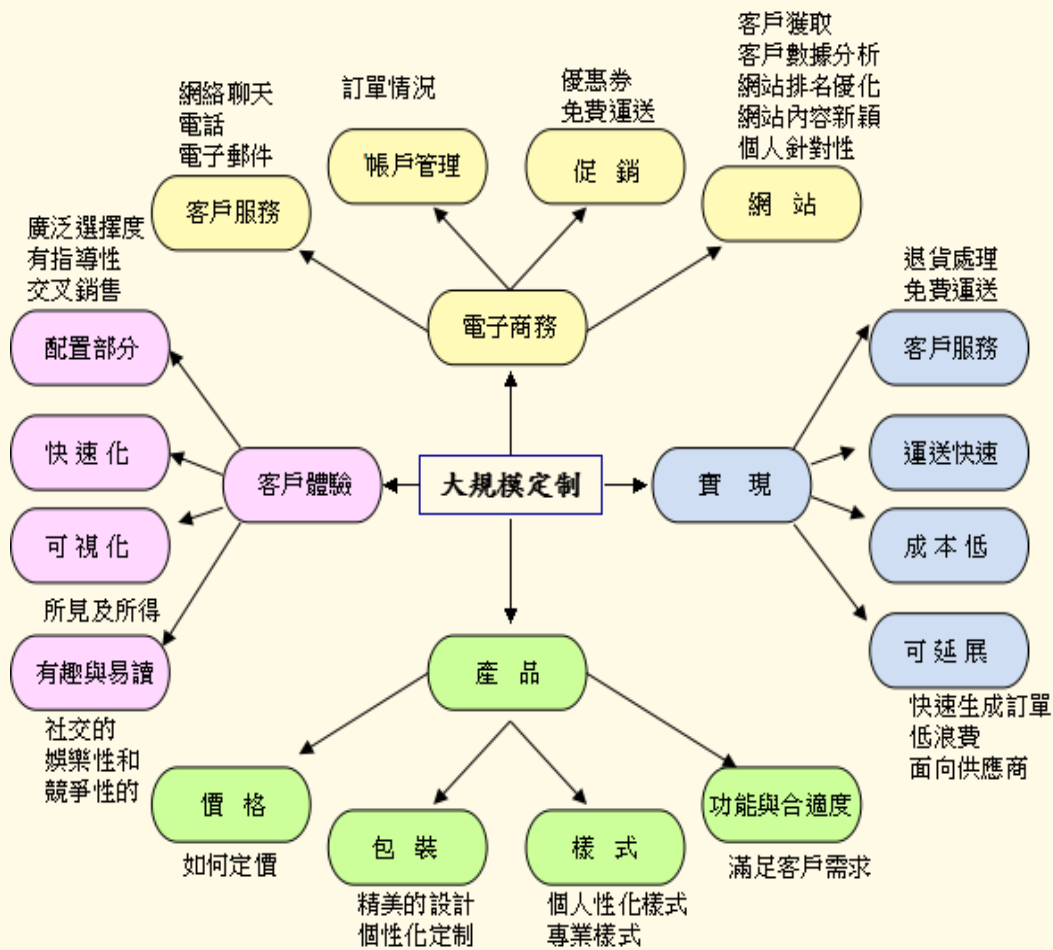
5. 最终总策略企业使命计划Strategic Master BAM Plan (SMBP) :

根据最初总策略企业使命计划书所提供的讯息，起草一份最终总策略企业使命计划书交给公司董事会来批准。

附录九、今日经营企业的商业基本模式

经营商业模式²³⁰

A Customization Business Model Framework



附图九-1 经营商业模式

24. Treehouselogic's Blog. "A mass customization business model framework," accessed October 21, 2014, <http://treehouselogic.wordpress.com/2011/02/02/a-mass-customization-business-model-framework/>.

建立一个新的企业公司的商业模式，基本上有四个要素：

· **产品**

关于产品需要考虑以下的几点：

质量：产品质量仍是消费者考虑的首要因素。消费者需要了解产品的制造地，该公司的成立背景(核心的价值、宣教等因素)，以及其他消费者的评价。

价格：消费者对价格非常在意，特别是在经济衰退时期。不过，奢侈产品，继续要求议价。

包装：忽略产品包装的重要性这将是一个严重的错误。对于一个精心设计的产品，精美的包装是一个极大的亮点。个性化的包装能增强一份精心打造的礼物的价值。

产品推行中需要把握的几点事项：

- 1、 价格：如何定价
- 2、 包装：精美的设计，人性化定制
- 3、 样式：个人人性化样式，专业样式
- 4、 功能与合适度：满足客户需求

· **客户体验**

客户体验，应该是快速的、社交的、有趣的，直接的，具有很强的视觉效果。太多的选择或太多的步骤会造成混乱，并破坏了客户定制化体验。

体验本身可以与各种消费渠道的整合；例如，一个独立的网站，嵌入在Facebook的页面里，或者作为一个移动应用程序（App）。

考虑到客户整体购物的经历。消费者在选择之前，如何浏览一系列的产品，并能非常顺畅的搜索，浏览和定制是关键。在整个购物体验的经历中，消费者希望听到建议和指导。

方法

配置部分：广泛的选择度、有指导性、交叉销售

快速化：反应快速

可视化：所见即所得

有趣和容易读：社交的、娱乐性和竞争性的

· **实现**

后端系统需要做好准备接受各类的订单。这些问题要考虑周全，系统的规模和需求变化要相互配合，成本结构要支持你的商业模式。传统上，定制产品需要更长的时间比起组装大规模生产的产品。您的客户是否可以接受更长的交货时间，或者你们可以提供一个快速周转渠道给客户。电子商务神话，像 Zappos 公司和亚马逊已经证明，客户服务是网上购物者所看重的一环。你是否可以提供两种免费送货方式？你是否可以很容易找到一个客户代表来解决任何问题？你们的支援模式是否可扩展？

实现中的关键部分

- 一. 客户服务：退货处理、免费运送
- 二. 运送快速，安全
- 三. 成本低
- 四. 可延展快速生成订单，低浪费，面向供应商

· 电子商务战略

一个网站，销售成绩的好坏，端看设计精良的网络营销策略。其重要性，以优化性能，加入新鲜的网页内容，精心建构的网站布局，便于搜索引擎搜寻，不断进行的促销活动，专注于客户忠诚度和回购率，简化结算流程，并整合电子邮件和社交媒体的客户拓展策略。如果您提供的客户账户和社区互动，使简单登录并加入对话。消费者可以看到所有过去的订单纪录，并能够很容易地重新排序，以便利往后的购物体验。

战略方法

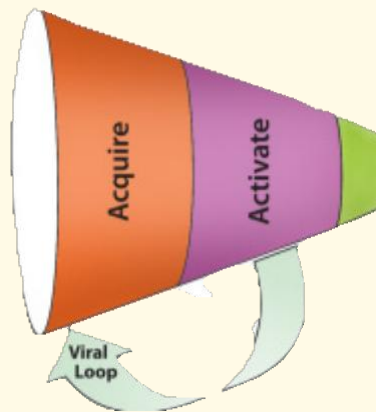
- 1. 客户服务：网络聊天、电话、电子邮件
- 2. 账户管理：让客户可以清楚的知道自己的订单情况
- 3. 促销：优惠券、免费运送
- 4. 网站：客户获取、客户数据分析、网站排名优化、网站内容新颖、个人针对性

客户联络关系网模式²³¹

A Contact Customer Relationship Model



附图九-2 客户连络关系网模式



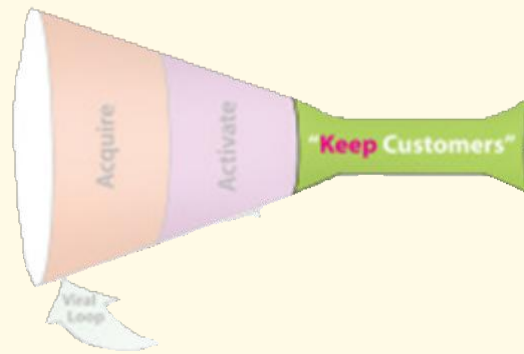
附图九-3 创造客户群阶段

“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
- [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 optimizer from the borg
 - [DoubleClick Floodlight](#) – now owned by Google
- [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

附图九-4 维持客户群阶段

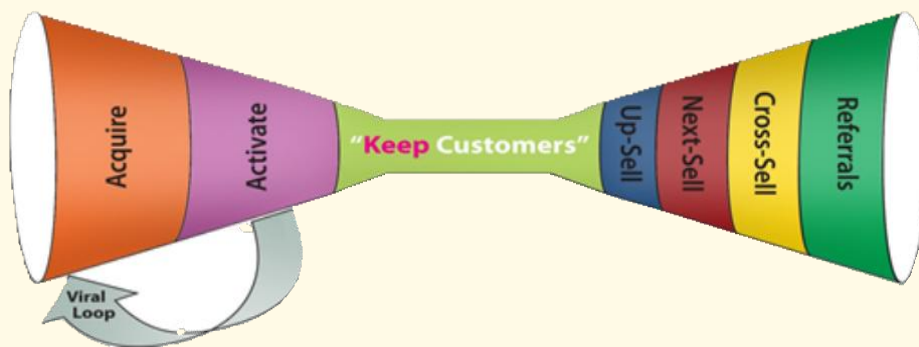


附图九-5 倍增客户群阶段

Customer Support/Feedback

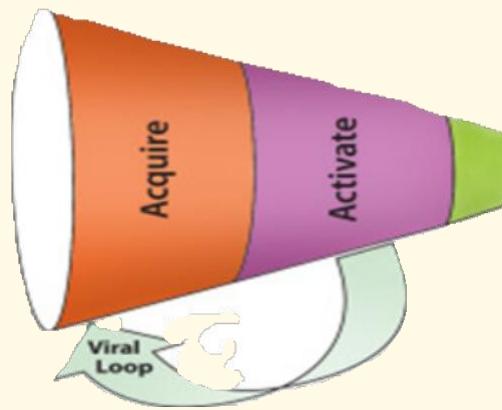
- [Tender](#) – support, knowledgebase tool for your site
- [GetSatisfaction](#) - conversations between companies / customers
- [Triibe](#) – incentive-based customer service
- [Zendesk](#) – web help software
- [Clickdesk](#) – Help desk, live chat, social toolbar
- [Zopim](#) – real time customer 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



附图九-6客户联络关系网模式

这个模型就是说明如何建立一个成功的客户关系模型，如何在销售管道中抓住客户（你需要创造出需求），并且使他们持续的成为你的客户（留住你的客户，让客人有理由继续回购你的商品），并且还要让现有的客户为你创造出附加价值（继续大量的购买你的新产品并且推荐新的客户来到你们公司）。



附图九-7 创造客户群阶段

- 抓住客户的四个步骤如下：
- 1. 吸引客户注意力(Acquire)：这个步骤是要让客户知道你的产品和服务。
- 2. 让客户感兴趣：让客户有想尝试产品的感动，这是基于上一步骤的结果，只要在这个步骤上，刺激客户做决定。
- 3. 诱导客户下决定(activate)：提供强而有力的产品信息，使客人下定决心购买，那么就成功了。
- 4. 促使客户下单购买：客户一旦决定购买，为了要让你的客户意识到，有兴趣并且要做决定，主要有两种的策略 付费或是免费的媒体。



- 附图九-8 维持客户群阶段
-
- 在成功抓住客户后，下一个重要的动作就是保留住客户，这个部分可以用几个方法来处理：

- 1. 提高客户忠诚度(Loyalty Programs)：你可以用这类的工具来保留你的客户。
- 2. 持续客户关怀追踪(Outreach Programs)：对每个客人一月一次或是一季度一次的问候（电话，Email），并且听听他们对产品的反馈，从而做相应的调整。
- 3. 对客户的满意度进行调查：通过网站，电话，Email或是信件了解客户对产品和服务的满意程度。
- 4. 保持优质客户服务：对有问题发生的客户做到积极的处理解决客户问题，务必让客户满意。



附图九-9 倍增客户群阶段

- 保留住客户后，很重要的一个动作就是让现有的客户创造出附加价值。这里有两个主要的部分：
 - 1. 让客户继续大量的购买新产品
 - 2. 让客户推荐新的客户来到公司
- Upsell：比如，花\$25可以得到free shipping
- Cross sell：就是向拥有本公司A产品的客户推销本公司B产品。比如说某客户购买一款游戏机, 你可以同时销售充电器或者电池给他。
- Unbuilding：非绑定销售