

职场宣教

探讨职场宣教的利与弊

成承欢

引言

职场青年人简称「职青」，无论在家庭或职场上都是站在最前线 and 最有影响力的人，在家他们除了是家里的父母有责任教养孩子以外，在职场上也视职青为希望，因为青年人是应该最有魄力、敢于面对挑战和是最积极创意的一群人。除此之外基督徒的职青也更应该是在家庭和在职场上树立一个敬畏神的好榜样。就如（提前 4：12）所说：“不可叫人小看你年轻，总要在言语、行为、爱心、信心、清洁上，都做信徒的榜样。”不过现实中的许多职青却是身兼几职，日理万机，在回应上司客户之余，又要照顾爸爸妈妈，在忙碌当中也要顾虑到配偶的感受和教养孩子，回到家中已经是心疲力竭了，满脑子里焦点都是工作和家庭，根本就没时间想到要读经、祷告和传福音，更不用说要完成主耶稣基督的大使命和大诫命。所以许多职青在社会里当面对挑战、试探和世界时，往往也是信仰生命最脆弱的一群。

当职青把生命的焦点放错位置时，让人在职场上看不到基督徒与世界的价值观有何分别，所以也无法荣耀神为主作见证，到最后他们的生命就如（诗篇九十 10）所说的：“一生的劳苦愁烦，转眼成空。”虽然家庭、工作和婚姻都很重要，但这些都不是生命的焦点。神把家庭、孩子和工作托付给人类管理，人就有很大的责任去作好自己的本分，把家庭和工作带到主的面前来。

Francis Chan 牧师说：“许多人会告诉你，你需要把你的焦点放在婚姻上，把焦点放在家庭上。但是就算你把的家庭和婚姻都维持得很美好；却没带领他们认识神，失去

了永恒中的喜乐，这又有何意义呢？”¹主耶稣说：“人若赚得全世界，赔上自己的生命，有什么益处呢？人还能拿什么换生命呢？”（太 16：26）当人以永恒的国度观去看事情的时候，就会把焦点放在主耶稣的身上。神拣选基督徒就是要他们去宣教和使万民作主的门徒。圣经很明确的指示我们不要单单追求在地上的事，而是“要先求他的国和他的义，这些东西都要加给你们了。”（太 6:33）因此，基督徒都应该要有这宣教的使命感，并且要在职场里为主栽培门徒。为了配合现代职场人士的需要，越来越多的基督教群体也开始把《职场宣教》看为是一项宣教的事工。

支持职场或企业宣教的基督徒认为平信徒都可以在工作岗位上以宣教士的职分，为主传扬福音。几世纪以来的传统的观念认为只有传统的全职传道人才是神的呼召，而没有呼召的人就是做属世的工作就是职场上的工作。麦克·贝尔也认为基督不仅仅是教会的主；祂也宣告祂的权柄和王权在商业、家庭、政府以及所有的生命之上。（参西一 16-20）²所以，教会除了可以是传统牧者的概念来牧养信徒以外，教会也可以是在公司或职场。信徒也是被神所呼召到职场全职事奉，在他的公司设立教会功能的小组，作传福音和门徒训练的工作。这样的传福音和牧养的方式，还可能比传统的教会牧养概念更为有果效。

然而，这样的概念也引起许多传统教会和牧者们的反对。Kevin Deyoung 牧师说：“现今的人高举属灵经历多于信仰、团体是潮流的而教会是被淘汰的时代。他们反对传统教会的聚会模式，是因为他们认为教会是压制人、沉闷、与世不符、没有影响力和浪费时间的。”³ 职场宣教的职场教会也是否最后会演变成，鼓励信徒不再参与传统的教会崇拜聚会，高举个人与神的关系却不与其他信徒团契交流，成位一个有基督元

¹ Francis Chan, You And Me Forever, (Claire Love Publishing, 2014), 11

² 麦克·贝尔《企业宣教》（普世丰盛生命中心，2009），20-21

³ Kevin DeYoung, Why We Love The Church, (Moody Publisher, 2009), 12-13

首，却没有身体（教会），不伦不类的基督徒呢？所以，这篇论文会探讨职场宣教事工的益处、弊端和再次的重新探讨何为教会的定义。除了认清传统教会的角色以外，也让基督徒在职场上要如何能够为主建立以基督为中心的职场事奉，成为信徒的榜样。

职场宣教事工的益处和果效

探讨职场宣教事工

传统的教会一路走来所重视的事工都是在于社会关怀、儿童事工、乐龄事工、布道事工、慈善事工、门徒训练和海外宣教等等。教会作了许多，但往往都不会把职场宣教这项看为是最主要的事工。那为何现代教会需要投入职场宣教事工呢？

成年人一周内用最多时间的地方就是他们的工作，除了忙碌的工作，塞车回家后才有仅仅的 3-4 个小时陪伴家人和自己的时间。再加上教会的事务繁多，许多带职事奉的信徒领袖，放工后还要带领小组、祷告会、晨祷会、团契、练习敬拜、上门训、部门开会等等。再加上教会在年头就已经把所有公共假期锁定为教会营会、退修会、教会事工整合会议等等，而且规定教会领袖务必要参加。看来带职事奉的属灵领袖也真的没有多余的时间再去接触新朋友和非信徒，更不用讲传福音和栽培门徒了。试问有谁愿意这么辛苦地事奉呢？如果信徒每天在公司里都已经历尽沧桑了，他们又怎能见证信仰呢？若教会不帮助他们去面对和处理这类问题，有谁又会去呢

而且现时的教会聚会中，没有多少机会让信徒可以让他们分享日常工作的情况和挑战，也因着许多牧者都没有职场的经验，也不了解他们所面对的工作处境所以也没办法真正的关心到工作者的需要。牧者有高不可攀的理念，但却没有办法教导信徒如何

在职场上实践信仰。牧者能够做的只是鼓励他们放工后来教会聚会和事奉，担心他们因太多时间在工作上而变得贪爱世界。相对的结果如果一位灵命成熟的信徒在工作上勤奋诚实，而且每星期在公司为人祷告和在午休的时间带领查经。可是他不能经常参与教会聚会、祷告会和各项教会活动等等。因为他要把工作后仅有的时间用来陪伴家人，设立家庭祭坛，增进关系。你认为神会讚赏他吗？还是教会只用有没有参与教会活动和团契生活来衡量一个信徒的灵命成熟度？

何为教会

教会不是一幢建筑物，教会在希腊文里是「ekklesia」，意思是称为被神召出来的人，所以圣经所指的教会不是建筑物而是信徒本身。除此之外保罗也常将教会比喻为基督的身体，因此对于基督身体的健康指标，同样不能只看表象或以数量来衡量教会的灵性化为等号。那到底什么是灵性健康的教会，又或者是稳健的人数增长的教会才是健康吗？信徒的质量要如何去衡量呢？

美国圣地亚哥主恩堂牧师林祥源指出，每次看到教会增长这词，我们很容易联想到聚会人数（attendance）、教会建筑（building）及奉献数目（cash）三方面，就是所谓「教会增长的ABC」。其实这是一家教会健康指数的其中几方面而已，并不是全部。比如我们去医院做年度体检，医生亦不会单看你的体重及脸色，他一定会叫你去验血，从血液中看你的血糖、血脂、胆固醇、白血球数量、矿物成分比例等是否正常，甚至从荷尔蒙指数推断是否有患癌症的可能。因此要说一个人是否健康。不能单看表面的状况，亦要同时看看里面其他几个重要的指数。⁴当我们谈到教会增长，我们需要衡量几

⁴林祥源（教会健康指数）《教牧分享》2013年3月号，19-20页

方面的发展，比如信徒们是否有积极参与侍奉、读圣经、传福音、加入小组、团契、参与祷告会等等。而且还需要亲身验证教会崇拜时，信徒们是否有积极听道写笔记，还是崇拜时交头接耳，心不在焉或是低头族玩手机。更严重的是除了信徒以外，就连教会的领袖也是如此，没有好的榜样；也难怪很多时候教会信徒们都没有好的灵性。所以教会所要关注的不仅仅只是领人信主而已，也要培育属灵的耶稣门徒。

何为耶稣门徒？

职场宣教所看重的就是人人皆祭司的观念（彼前二 9），就是信徒除了可以在教会以外，无论是公司、家庭、还是学校，都有责任在他们所事奉的平台上扮演着“牧师”的责任和角色。⁵回应耶稣大使命，要使万人作主的门徒（太十八 19），其实就是属灵领袖要懂得带领人成为下一代门徒。那属灵领袖又是什么呢？有人说是在教会里服事的人、有读经祷告的人和神学知识很丰富的人等等。领袖他可能很会领导，但他不一定是属灵；因为领袖与属灵领袖是两回事。很多时候我们会以外表来评估一个信徒是否已经到达成熟的地步或者是已经达到了属灵领袖的标准。比如说我们很容易以一个人的外表行为、对人的态度、有没有熟读圣经和他有参与教会侍奉，来评估他是否是一个属灵的基督徒或领袖。不过在教会里待久了，我们也会看到一些外表委身侍奉、很有才干、圣经也熟系得很，但是生命却没有好见证的基督徒也很多。所以在这个情况下，我们要怎样才可以评估他就是否成是一个属灵的领袖呢？就是他是否有在他所工作或所服侍的职场上发挥到耶稣门徒的职分，比如传福音、领人归主、训练门徒等等。教会所要作的不仅仅只是停顿在领人信主或作个稳定的会友而已。而是如经上

⁵ Neal Johnson, Distinctive and Challenges of Business as Mission, <http://businessasmission.com/wp-content/uploads/2014/04/DistinctivesAndChallengesOfBusinessAsMission.pdf> (accessed June 11, 2018)

所说是要使万民作主的门徒。耶稣要栽培门徒，而不是要人成为信徒。信徒只要在教会里听道、听诗歌和被服侍，而门徒是传讲神的话语，为主作见证和服侍神。门徒能够再产生门徒，而信徒就只停顿在属灵婴孩的阶段，无法再生门徒。中世纪的天主教没落，就是因为去教堂里聚会的只是信徒而不是门徒。所以门徒也就要实行耶稣所吩咐的“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。”（太廿八 20）因此，最能够让信徒完全发挥到门徒职分的其实就是在他们所在的职场上。

职场服事是呼召

人要怎么知道自己被呼召去事奉神？首先，也最重要的是他必须确定自己的救恩（弗二 8-9）。知道自己已经得救，可以使人在充满暴风雨的事奉生活中站立得稳。他在心中有一种渴望在凡事上顺服神得动力，知道他无法作其他得事（耶廿 9）。他渴望在凡事上顺服神得心（诗一〇三 20；腓 2：12）。⁶因此，如果全职传道人是神的呼召的话，我想在职场工作的人也应该要向神确定自己是否真的是被神呼到一间公司上班或自己创办公司。所有的一切都是属于神的，当人有了呼召的心志，去工作就不会只是为了去赚钱，而是带有更大的基督使命就是去完成。

一位在职人士除了周末，大部分每天都要花上 8 个小时以上的时间在职场里。所以最容易让信徒去接触人的福音平台与群体建立关系的就是职场。人需要被关怀，人注重关系，关系就要有亲密的交流，这种的亲密交流不是在任何大型聚会或社团里可以找到的。现代最有效的传播福音不再是举办节目或活动性布道。“早期 80 年代，基督徒使用有名和有魅力的大布道家举办大活动来召集人，不过现代的文化已经被改变。

⁶ Ed Ethridge 《呼召》（美国：基督教创造传播中心，2015），19 页

越来越多人追求卓越有魅力的讲员而是他们比较看重真实性的东西，所以现代受欢迎的电视节目都是以真实比赛节目或真人秀为题。”⁷ 现代人都不要虚假的东西，他们都要真实性的交流。人需要被关注、被人慰问、而且需要常常被鼓励、被肯定、是实实在在的有人肯花时间在自己的身上和真心面对面交流的机会。所以现时里最有效的传福音的策略就是一对一个人牧养。无论是在家庭还是在教会都一样，需要有一位属灵同伴来关心他，陪伴他，为他的成长的过程当中树立榜样。

有许多的基督徒可能偶尔在特别布道节目时才会邀请非信徒到教会来，或只能够在教会里听到基督徒的信主见证，但是他们不一定能够看到或体会到基督徒在生活上的真实见证，这也包括在职场里常常见面的职场人士。若基督徒在职场里的行为与他的信仰不相称没好见证的话，就会让人以为基督徒是假冒为善的。因此基督徒要有效的牧养和传福音，不再是邀请人去布道会或参与教会的崇拜聚会，而是基督徒需要在职场中作见证、传福音和带领人作主的门徒。

无疑地，有许多人认为职场或商业界是败坏和肮脏。比如：贪婪、欺骗、嫉妒、结党、自私、情欲、是非、进行不道德的活动等等。所以许多的基督徒都认为在职场里越是成功，灵命就越败坏，也是许多基督徒工作一个星期后，去到教会里忏悔的原因。但是耶稣对门徒说你们是光和盐的时候，就是意味着我们要进入黑暗当中为主发光和发挥盐的作用。麦克·贝尔说：“商业其实不腐败、不贪婪、不自私、腐败的是人心。”⁸所以，每位信徒都必须认清自己在职场上的职分其实就是上帝的呼召，有上帝的

⁷ Mark Driscoll, A Call To Resurgence, (Tyndale House Publishers, 2013), 228-229.

⁸ 麦克·贝尔《企业宣教》（普世丰盛生命中心，2009），34

呼召去到职场的信徒才叫职场服事，不然就不是服事上帝而是服事职场。而且当一个人是被呼召去职场事奉时，他也必须能够把真理传讲清楚（徒 4：13）。

很多教会或信徒刚刚投入职场宣教事工的就误以为，职场宣教就是把职场宗教话。在公司里办布道会、早上工作前来一个敬拜赞美时间、午休就是讲道查经时间、掰饼、守圣餐等等。当然这也没有错，但是就好像对工作的原则失去了原本的目的。基督徒在职场上需要建立一个正确的工作的态度，颜明智说：“我们必须把工作重新定义，工作不是人用以赚钱的职业，而是涵盖了几种重要的元素：责任、诚实、仁慈和社会公义，是基于对神的话语更深入与广泛的了解定义。”⁹ 职场宣教不是要把职场宗教化，而是信徒把生活信仰化，比如以耶稣的爱来爱职场里的人、以圣经的原则来经营职场。我们的一切包括职场都是属于神的、所作的一切都是应当为神而做。最重要的是要预备好自己被神所用，特别是在生活圣洁上和圣经真理上扎根，因为被神所呼招作门徒的人是要为主专心传讲神的道和训练门徒的人。而且他也要为主和为别人树立一个很好的属灵领袖的榜样和品格，以生命来影响生命和荣神益人。一个被呼召来到职场服事的信徒，不怕自己在职场上成为一位成功人士，更要为主在职场上追求成功。（西三 23）因为认识神呼召的人，他在职场上越是成功就越靠近主，因为他知道这一切都是靠主做的。

职场宣教策略

基督徒可能偶尔有特别布道节目时才能够邀请非信徒到教会来，或只能够在教会里听到基督徒的信主见证，但是他们不一定能够看到或体会到基督徒在生活上的真实见

⁹ 颜明智，《基督徒成功学》（文桥传播中心有限公司，2007），12

证，甚至可能会怀疑基督徒是假冒伪善的。所以基督徒要有效的牧养和传福音不再是上课或举办大型节目，而是基督徒需要去到人群当中为主作见证。教会不是建筑物，教会不只是召集人来到教堂里见见面聊信仰而已，而是差派一班基督徒去到公司、家中、宿舍、咖啡厅、公园等地方与人分享耶稣。¹⁰地点和哪里聚会不重要，重要的是一个能够让人放下戒备，可以舒适的交流的地方。Jaeson Ma 牧师说：“一位 18 岁的女信徒可以在一年内在中国植下 100 间家庭教会，每间教会只有 15-30 人左右，她所做的就好像现代版的使徒行传一样，没有建筑物教堂、没有广泛的教会活动、没薪金、不用神学院训练毕业。只是一班平凡的人为主作不平凡的事。”¹¹传福音，门训和牧养不一定要在教堂里才办得到。而且小群体规模还小时，成员很容易相聚分享，随时很自然的就在一起；但是当群体开始成长，工作量增加，访客越来越多时，可能只会聚在一起讨论事务，就失去了聚会的意义。¹²因此，我们可以按照以下的职场宣教模式和策略来进行：

第一是祷告，我们需要为我们每天所面对的群体祷告。我们可以为公司同事、客户、供应商、商业社团等等。为他们的心祷告，求主预备他们的心，而且祷告自己有更多机会能够接触他们。祷告能够使不安，烦躁的心能够安静和有平安。当人有需要，向我们埋怨或诉求的时候，我们可以借此机会为他们祷告，让他们能够经历上帝的大能。

第二是关怀，耶稣说：“你们若有彼此相爱的心，众人因此就认出你们是我的门徒了。”（约翰福音 13：35）我们需要多留意我们身边的人，多关怀他们，与他们结交作朋友。任何有机会他们需要帮忙或需要求助时，我们可以即时帮助他们，甚至是可以

¹⁰ Mark Driscoll, A Call To Resurgence, (Tyndale House Publishers, 2013), 228.

¹¹ Jaeson Ma, The Blueprint, (Regal Books, 2007), 200.

¹² 范尼雲，《活出群体的美好》（校园书房，2013），376 页

为他们祷告和施于爱。一对一的关怀，可以方便福音信息和真理不受干扰的传递，关怀使福音的门打开，人便可以很顺利的与他们分享福音。最重要的是这关怀的工作，不是要人依赖我们，而是要引导他凡事要依靠神。

第三是见证，“只要心里尊主基督为圣。有人问你们心中盼望的缘由，就要常作准备，以温柔、敬畏的心回答各人。”（彼前三 15）常常与人分享神在我们生活上或生命上的见证。这通常人都不会拒绝去聆听的。基督徒可以告诉他们我们的喜乐的源头，当我们的生活不顺利的时候，我们还是能够以喜乐的心情和信心来依靠主的话，也能让人把我们所活出的美好见证看在眼里的。

第四是小组，耶稣叫了十二个门徒来，差遣他们两个两个地出去，也赐给他们权柄，制伏污鬼...（可六 7）当耶稣差派门徒去传福音的时候，耶稣是两个两个门徒的差派出去开拓事工。所以当基督徒若要在公司开始小组事工时也一样，需要信徒们彼此扶持和彼此守望。小组的活动可以是以查经、讨论、分享生活和如何实践圣经的教导。最重要的还是以祷告和生活分享作为目的。

第五是栽培门徒，信仰教会是教会稳固成长的根基之一，从福音书的记载发现，教会培训事工使用“栽培”这词汇比起“教育”来得更贴近神的心意，正如耶稣比喻他自己是葡萄树，天父是那位“栽培”的人（约十五 1）。¹³ 耶稣要栽培门徒，而不是要人成为信徒。信徒只要听道、听诗歌和被服侍，而门徒是传讲神的话语，为主作见证和服侍神。一个属灵的领袖也不是神学知识或恩赐利用上的丰富而已，属灵的领袖个人必须要三样的基础：

¹³ 李成就，《在基督里》（协传培训中心，2017），培训篇 2 页

第一、就是他必须要有很稳定的个人灵修和祷告生活，他需要单独亲近神。当一个人愿意有委身的天天亲近神的时候，其他很多事情都能够解决了。第二、他必须要与其他信徒建立属灵的同伴关系，比如加入教会，彼此祷告、一起敬拜赞美等。除了个人与神的关系以外，人与人之间的关系也非常重要，因为与人相处也就是训练我们如何去实践我们的信仰。第三、他必须要去传福音，无论是与人分享见证，还是个人布道；他必须要去传福音和耶稣吩咐，看为他个人的使命。传福音不是一种质询的传递或因为被吩咐所以必须要去作，传福音是一种的状态，是因为自己已经领受了上帝的恩惠，经历与神同行的经历；因此我们愿意而且也是很自然的把我们所领受的恩惠和与神同行的经历分享出去。我称这为「3Ps」，Prayer（祷告灵修）、Partner（伙伴关系）、Preach（见证福音）。

职场宣教事工的问题与弊端

在我过去对马来西亚的职场宣教事工的观察，也曾经多次参与过职场事工的聚会和一起办活动，发现有许多在职场里决志信主后的信徒大部分都不积极参与教会聚会。不是因为忙碌的原因，而是他们无法适应与教会里的生活，而比较适应于在公司里的小型聚会或偶尔一个月一次的职场信徒的大聚会。职场事工所讨论的课题和信息都是与工作有关，比如：如何以圣经的原则在公司里工作更加的有效率？如何靠神的力量去强化我的工作？如何更爱我的工作……等等，似乎都是教导信徒要怎样藉着信仰的力量去强化职场，多过于灵命上的成长。Mark Driscoll 牧师正说中职场宣教事工的问题，他说：“许多喜欢小型宗教聚会的基督徒，通常都不会是因为渴慕耶稣而来聚会，意思是说他们不会谈到要如何渴慕神的话题、悔改、生命改变、认识神的属性、尊重属灵权柄等等。¹⁴他们来聚会的目的都是因为大家都有同样的兴趣、话题和利益关

¹⁴ Mark Driscoll, Vintage Church (Crossway Books, 2008), pg. 127

系。单单只是职场服事这样的牧养系统是不完善的，它还不够全面，因为人除了要关心职场以外，他还有家庭、娱乐、信仰、政治、社交等等，这些都需要被关注和属灵的喂养，信徒才能够知道如何全面性的以神为中心的生命，生命才能够完全的被建造和被牧养到。

有许多信徒因为在职场上信了主，因为不是在传统教会的体系下认识信仰，所以认为信仰是个人的，认为自己不能够适应教会生活，话题不适合。也有认为大型的教会聚会都是冷漠的，因为人太多所以自己的需要没有被关心或被关注到。其实不然，相反的越大型的教会聚会越能够关心到人，一方面人多机会比较多，二方面人越多的群体就会有越多的专才来帮助到不同人的需要。当然，聚会有许多的不同的型态，但是在群体里就只有一个共同目标：团契、建造肢体生活、创造归属感。不论多少事要讨论、大家最后一定要迈向终极目标：一起的爱中聚集。¹⁵而职场宣教的“宣教士”如果没有在这一方面帮助信主后的要加入地方教会，而是把公司小组聚会当成是教会聚会的话。这样的信徒是无法维持的，因为他们就好像工作小组为工作而相聚，完事就走人。更不会想到小组聚会的意义，或要带领孩子家人来到公司里聚会，所能够接触传福音的人是非常有限的。倘若上帝祝福全公司的人，都因职场宣教事工而信了主，人数一多就开始要有系统来管理了，有了系统就会有分属灵权柄和职分，跟传统的教会管理系统无疑，那么这就跟之前，因为反对来传统教会聚会的目的，不攻而破了。

如果成立了职场教会，那会不会演变成另一个教会“抢羊”的风波呢？富勒神学院与康威尔神学院的查威克（Willian Chadwick）博士指出单以数字评估事工的成效的危机除了可能对事实的真相产生错误理解，同时也显示了原处理念出发点的错误。我们很容易对数字错误诠释，这是教会成长的致命伤！教会的规模扩张，被错误诠释为“大

¹⁵ 范尼雲，《活出群体的美好》（校园书房，2013），377页

批人决志信主的人”、“教会有健康增长”；而真正教会增长的原因主要可能只不过是其他教会的会友转换教会而已。事实上，真正决志信主的人远比我们预料中的还少，而圣徒循环流动和作用，严重抵消了在宇宙中基督身体的增长。¹⁶因此个别教会的成长不等于整个基督身体的真正增长，它可能只是教会与教会之间的会友转会或迁移吧了。更何况职场教会所抢的“羊”，是教会里最年轻力壮和最需要的信徒。

在工作时讲信仰会另人反感，甚至太过忙于职场宣教而无法专注于工作，把工作做不好，把员工和客户都吓跑了，搞到公司亏本，那就失去了工作真正的意义了。基督徒不因该只是把工作做完，而是要专注于如何把自己的职分做得更好，方能够在职场上为主作美好的见证。职场只不过是信徒生活中的其中一部分，其实身为基督徒在职场里为主作见证、传福音本来就是该有的责任。宣教差传不只是某一些特殊人物的工作，宣教不是信徒的一个选择，乃是必须。所以不要因为教会没关注职场的需要或牧者不了解职场人的心酸，因太过的高调高举职场宣教而间接贬低传统教会、其他事工和牧者存在的价值。

结语

在现今的时代里，传福音的方法和策略也需要不断的求变和更新，来迎合现代人的需要，而且基督徒需要留意时代的变迁和潮流的趋向。虽然我们不是要成为属世的基督徒但是也不能够一直固步自封，一厢情愿的以老旧的方式或不适合现代文化的方式来传福音，然后把所有的信主的责任都推到圣灵去，这是对神很不负责的行为。就好像妈妈在家里煮菜一样，甜酸苦辣每个孩子的口味都不同，而且妈妈需要照顾到孩子的健康和按着每个人不同的口味来加料炒菜，所以传福音也一样需因人施教。耶稣

¹⁶ 查威克，林秀娟译，《偷羊》（台北：校园出版社，2003），134页

说：“没有人把新布补在旧衣服上，因为所补上的反带坏了那衣服，破的就更大了。也没有人把新酒装在旧皮袋里，若是这样，皮袋就裂开，酒漏出来，连皮袋也坏了。惟独把新酒装在新皮袋里，两样就都保全了。”（太九 16-17）所以耶稣来不是为了修补古旧的犹太教宗教传统和规条，耶稣也不是要来破坏传统，而是他来是要为我们人类带来新的好信息。虽然这福音的信息在新约时代的几百年前先知早已预言，但不能与古旧僵化的既有宗教系统配合，所以要有一个新的开始，来带出这个每一个世代都能接受和实践的新信息。

我们跟从基督，要准备自己接受新的生活方式、新的事奉方式、新的待人接物方式。现代人所要的不是一套古旧和死板的神学知识和宗教规条，现代人所关注的是如何把信仰生活化，如何以圣经里的真理和神学实践在职场和生活当中。人追求创新和进步，任何不符合时代的或拦阻人类进步的教导，都会被淘汰或被人认为是没有价值的东西。这也是为什么现代文化对基督教传统福音的传播方式形成了非常强烈的冲击和拦阻。因此，教会应该改变宣教的策略，看重职场宣教的事工，要教导信徒认清在职场上的服事也是上帝的呼召，支持有负担在职场上做宣教事工的“宣教士”，给予他们帮助和栽培，保持联系和跟进情况。更重要的不要孤立职场宣教事工让他们自生自灭，而是成为附属于教会的其中一样所关注的事工之一。另一方面教会牧者不再只是专研神学，也要提升自己去接触职场，去了解职场，去认识信徒们的工作性质，方能够应付这时代的挑战和信徒们的需要，而对症下药。

参考书目

Francis Chan and Lisa Chan, *You And Me Forever*, (Claire Love Publishing, 2014)

麦克·贝尔《企业宣教》（普世丰盛生命中心，2009）。

Kevin DeYoung and Ted Kluck, *Why We Love The Church*, (Moody Publisher, 2009)。

林祥源 (教会健康指数) 《教牧分享》2013 年 3 月号 , 19-20 页。

Neal Johnson, *Distinctive and Challenges of Business as Mission*,
<http://businessasmission.com/wpcontent/uploads/2014/04/DistinctivesAndChallengesOfBusinessAsMission.pdf> (accessed June 11, 2018)

Ed Ethridge , 《呼招》 (美国 : 基督教创造传播中心 , 2015) 。

Mark Driscoll, *A Call To Resurgence*, (Tyndale House Publishers, 2013)。

颜明智 , 《基督徒成功学》 (文桥传播中心有限公司 , 2007) 。

Jaeson Ma, *The Blueprint*, (Regal Books, 2007)。

范尼雲 , 《活出群体的美好》 (校园书房 , 2013) 。

查威克 , 林秀娟译 , 《偷羊》 (台北 : 校园出版社 , 2003) 。

《環球華人宣教學期刊》 第 57 期 2019 年 7 月號