

## 職場宣教

---

### 探討職場宣教的利與弊

成承歡

#### 引言

職場青年人簡稱「職青」，無論在家庭或職場上都是站在最前線和最有影響力的人，在家他們除了是家裡的父母有責任教養孩子以外，在職場上也視職青為希望，因為青年人是應該最有魄力、敢於面對挑戰和是最積極創意的一群人。除此之外基督徒的職青也更應該是在家庭和在職場上樹立一個敬畏神的好榜樣。就如（提前 4：12）所說：「不可叫人小看你年輕，總要在言語、行為、愛心、信心、清潔上，都做信徒的榜樣。」不過現實中的許多職青卻是身兼幾職，日理萬機，在回應上司客戶之余，又要照顧爸爸媽媽，在忙碌當中也要顧慮到配偶的感受和教養孩子，回到家中已經是心疲力竭了，滿腦子里焦點都是工作和家庭，根本就沒時間想到要讀經、禱告和傳福音，更不用說要完成主耶穌基督的大使命和大誡命。所以許多職青在社會里當面對挑戰、試探和世界時，往往也是信仰生命最脆弱的一群。

當職青把生命的焦點放錯位置時，讓人在職場上看不到基督徒與世界的價值觀有何分別，所以也無法榮耀神為主作見證，到最後他們的生命就如（詩篇九十 10）所說的：「一生的勞苦愁煩，轉眼成空。」雖然家庭、工作和婚姻都很重要，但這些都不是生命的焦點。神把家庭、孩子和工作托付給人類管理，人就有很大的責任去作好自己的本分，把家庭和工作帶到主的面前來。

Francis Chan 牧師說：「許多人會告訴你，你需要把你的焦點放在婚姻上，把焦點放在家庭上。但是就算你把的家庭和婚姻都維持得很美好；卻沒帶領他們認識神，失去了永恆中的喜樂，這又有何意義呢？」<sup>1</sup>主耶穌說：「人若賺得全世界，賠上自己的生命，有什麼益處呢？人還能拿什麼換生命呢？」（太 16：26）當人以永恆的國度觀去看事情的時候，就會把焦點放在主耶穌的身上。神揀選基督徒就是要他們去宣教和使萬民作主的門徒。聖經很明確的指示我們不要單單追求在地上的事，而是「要先求他的國和他的義，這些東西都要加給你們了。」（太 6:33）因此，基督徒都應該要有這宣教的使命感，並且要在職場里為主栽培門徒。為了配合現代職場人士的需要，越來越多的基督教群體也開始把《職場宣教》看為是一項宣教的事工。

支持職場或企業宣教的基督徒認為平信徒都可以在工作崗位上以宣教士的職分，為主傳揚福音。幾世紀以來的傳統的觀念認為只有傳統的全職傳道人才是神的呼召，而沒有呼召的人就是做屬世的工作就是職場上的工作。麥克·貝爾也認為基督不僅僅是教會的主；祂也宣告祂的權柄和王權在商業、家庭、政府以及所有的生命之上。（參西一 16-20）<sup>2</sup>所以，教會除了可以是傳統牧者的概念來牧養信徒以外，教會也可以是在公司或職場。信徒也是被神所呼召到職場全職事奉，在他的公司設立教會功能的小組，作傳福音和門徒訓練的工作。這樣的傳福音和牧養的方式，還可能比傳統的教會牧養概念更為有果效。

然而，這樣的概念也引起許多傳統教會和牧者們的反對。Kevin Deyoung 牧師說：「現今的人高舉屬靈經歷多於信仰、團體是潮流的而教會是被淘汰的時代。他們反對傳統教會的聚會模式，是因為他們認為教會是壓制人、沈悶、與世不符、沒有影響力和

---

<sup>1</sup> Francis Chan, *You And Me Forever*, (Claire Love Publishing, 2014), 11

<sup>2</sup> 麥克·貝爾《企業宣教》（普世豐盛生命中心，2009），20-21

浪費時間的。」<sup>3</sup> 職場宣教的職場教會也是否最後會演變成，鼓勵信徒不再參與傳統的教會崇拜聚會，高舉個人與神的關係卻不與其他信徒團契交流，成位一個有基督元首，卻沒有身體（教會），不倫不類的基督徒呢？所以，這篇論文會探討職場宣教事工的益處、弊端和再次的重新探討何為教會的定義。除了認清傳統教會的角色以外，也讓基督徒在職場上要如何能夠為主建立以基督為中心的職場事奉，成為信徒的榜樣。

## 職場宣教事工的益處和果效

### 探討職場宣教事工

傳統的教會一路來所重視的事工都是在於社會關懷、兒童事工、樂齡事工、佈道事工、慈善事工、門徒訓練和海外宣教等等。教會作了許多，但往往都不會把職場宣教這項看為是最主要的事工。那為何現代教會需要投入職場宣教事工呢？

成年人一周內用最多時間的地方就是他們的工作，除了忙碌的工作，塞車回家後才有僅僅的 3-4 個小時陪伴家人和自己的時間。再加上教會的事務繁多，許多帶職事奉的信徒領袖，放工後還要帶領小組、禱告會、晨禱會、團契、練習敬拜、上門訓、部門開會等等。再加上教會在年頭就已經把所有公共假期鎖定為教會營會、退修會、教會事工整合會議等等，而且規定教會領袖務必要參加。看來帶職事奉的屬靈領袖也真的沒有多餘的時間再去接觸新朋友和非信徒，更不用講傳福音和栽培門徒了。試問有誰願意這麼辛苦地事奉呢？如果信徒每天在公司里都已經歷盡滄桑了，他們又怎能見證信仰呢？若教會不幫助他們去面對和處理這類問題，有誰又會去呢

---

<sup>3</sup> Kevin DeYoung, *Why We Love The Church*, (Moody Publisher, 2009), 12-13

而且現時的教會聚會中，沒有多少機會讓信徒可以讓他們分享日常工作的情況和挑戰，也因著許多牧者都沒有職場的經驗，也不瞭解他們所面對的工作處境所以也沒辦法真正的關心到工作者的需要。牧者有高不可攀的理念，但卻沒有辦法教導信徒如何在職場上實踐信仰。牧者能夠做的只是鼓勵他們放工後來教會聚會和事奉，擔心他們因太多時間在工作上而變得貪愛世界。相對的如果一位靈命成熟的信徒在工作上勤奮誠實，而且每星期在公司為人禱告和在午休的時間帶領查經。可是他不能經常參與教會聚會、禱告會和各項教會活動等等。因為他要把工作後僅有的時間用來陪伴家人，設立家庭祭壇，增進關係。你認為神會讚賞他嗎？還是教會只用有沒有參與教會活動和團契生活來衡量一個信徒的靈命成熟度？

## 何為教會

教會不是一幢建築物，教會在希臘文里是「ekklesia」，意思是稱為被神召出來的人，所以聖經所指的教會不是建築物而是信徒本身。除此之外保羅也常將教會比喻為基督的身體，因此對於基督身體的健康指標，同樣不能只看表象或以數量來衡量教會的靈性化為等號。那到底什麼是靈性健康的教會，又或者是穩健的人數增長的教會才是健康嗎？信徒的質量要如何去衡量呢？

美國聖地亞哥主恩堂牧師林祥源指出，每次看到教會增長這詞，我們很容易聯想到聚會人數（attendance）、教會建築（building）及奉獻數目（cash）三方面，就是所謂「教會增長的ABC」。其實這是一家教會健康指數的其中幾方面而已，並不是全部。比如我們去醫院做年度體驗，醫生亦不會單看你的體重及臉色，他一定會叫你去驗血，從血液中看你的血糖、血脂、膽固醇、白血球數量、礦物成分比例等是否正常，甚至從

荷爾蒙指數推斷是否有患癌症的可能。因此要說一個人是否健康。不能單看表面的狀況，亦要同時看看裡面其他幾個重要的指數。<sup>4</sup>當我們談到教會增長，我們需要衡量幾方面的發展，比如信徒們是否有積極參與侍奉、讀聖經、傳福音、加入小組、團契、參與禱告會等等。而且還需要親身驗證教會崇拜時，信徒們是否有積極聽道寫筆記，還是崇拜時交頭接耳，心不在焉或是低頭族玩手機。更嚴重的是除了信徒以外，就連教會的領袖也是如此，沒有好的榜樣；也難怪很多時候教會信徒們都沒有好的靈性。所以教會所要關注的不單單只是領人信主而已，也要培育屬靈的耶穌門徒。

### 何為耶穌門徒？

職場宣教所看重的就是人人皆祭司的觀念（彼前二 9），就是信徒除了可以在教會以外，無論是公司、家庭、還是學校，都有責任在他們所事奉的平台上扮演著「牧師」的責任和角色。回應耶穌大使命，要使萬人作主的門徒（太十八 19），其實就是屬靈領袖要懂得帶領人成為下一代門徒。那屬靈領袖又是什麼呢？有人說是在教會里服事的人、有讀經禱告的人和神學知識很豐富的人等等。領袖他可能很會領導，但他不一定是屬靈；因為領袖與屬靈領袖是兩回事。很多時候我們會以外表來評估一個信徒是否已經到達成熟的地步或者是已經達到了屬靈領袖的標準。比如說我們很容易以一個人的外表行為、對人的態度、有沒有熟讀聖經和他有參與教會侍奉，來評估他是否是一個屬靈的基督徒或領袖。不過在教會里待久了，我們也會看過去一些外表委身侍奉、很有才幹、聖經也熟系得很，但是生命卻沒有好見證的基督徒也很多。所以在這個情況下，我們要怎樣才可以評估他就是否成是一個屬靈的領袖呢？就是他是否有在他所工作或所服侍的職場上發揮到耶穌門徒的職分，比如傳福音、領人歸主、訓練門徒等等。教會所要作的不能單單只是停頓在領人信主或作個穩定的會友而已。而是如經上

---

<sup>4</sup>林祥源（教會健康指數）《教牧分享》2013年3月號，19-20頁

所說是要使萬民作主的門徒。耶穌要栽培門徒，而不是要人成為信徒。信徒只要在教會里聽道、聽詩歌和被服侍，而門徒是傳講神的話語，為主作見證和服侍神。門徒能夠再產生門徒，而信徒就只停頓在屬靈嬰孩的階段，無法再生門徒。中世紀的天主教沒落，就是因為去教堂里聚會的只是信徒而不是門徒。所以門徒也就要實行耶穌所吩咐的「凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。」（太廿八 20）因此，最能夠讓信徒完全發揮到門徒職分的其實就是在他們所在的職場上。

### 職場服事是呼召

人要怎麼知道自己被呼召去事奉神？首先，也最重要的是他必須確定自己的救恩（弗二 8-9）。知道自己已經得救，可以使人在充滿暴風雨的事奉生活中站立得穩。他在心中有一種渴望在凡事上順服神得動力，知道他無法作其他得事（耶廿九）。他渴望在凡事上順服神得心（詩一〇三 20；腓 2：12）。<sup>5</sup>因此，如果全職傳道人是神的呼召的話，我想在職場工作的人也應該要向神確定自己是否真的是被神呼到一間公司上班或自己創辦公司。所有的一切都是屬於神的，當人有了呼召的心志，去工作就不會只是為了去賺錢，而是帶有更大的基督使命就是去完成。

一位在職人士除了週末，大部分每天都要花上 8 個小時以上的時間在職場里。所以最容易讓信徒去接觸人的福音平台與群體建立關係的就是職場。人需要被關懷，人注重關係，關係就要有親密的交流，這種的親密交流不是在任何大型聚會或社團里可以找到的。現代最有效的傳播福音不再是舉辦節目或活動性佈道。「早期 80 年代，基督徒使用有名和有魅力的大佈道家舉辦大活動來召集人，不過現代的文化已經被改變。

---

<sup>5</sup> Ed Ethridge 《呼召》（美國：基督教創造傳播中心，2015），19 頁

越來越少人追求卓越有魅力的講員而是他們比較看重真實性的東西，所以現代受歡迎的電視節目都是以真實比賽節目或真人秀為題。」<sup>6</sup>現代人都不要虛假的東西，他們都要真實性的交流。人需要被關注、被人慰問、而且需要常常被鼓勵、被肯定、是實實在在的有人肯花時間在自己的身上和真心面對面交流的機會。所以現時里最有效的傳福音的策略就是一對一個人牧養。無論是在家庭還是在教會都一樣，需要有一位屬靈同伴來關心他，陪伴他，為他的成長的過程當中樹立榜樣。

有許多的基督徒可能偶爾在特別佈道節目時才會邀請非信徒到教會來，或只能夠在教會里聽到基督徒的信主見證，但是他們不一定能夠看到或體會到基督徒在生活上的真實見證，這也包括在職場里常常見面的職場人士。若基督徒在職場里的行為與他的信仰不相稱沒好見證的話，就會讓人以為基督徒是假冒為善的。因此基督徒要有效的牧養和傳福音，不再是邀請人去佈道會或參與教會的崇拜聚會，而是基督徒需要在職場中作見證、傳福音和帶領人作主的門徒。

無疑地，有許多人認為職場或商業界是敗壞和骯臟。比如：貪婪、欺騙、嫉妒、結黨、自私、情慾、是非、進行不道德的活動等等。所以許多的基督徒都認為在職場里越是成功，靈命就越敗壞，也是許多基督徒工作一個星期後，去到教會里懺悔的原因。但是耶穌對門徒說你們是光和鹽的時候，就是意味著我們要進入黑暗當中為主發光和發揮鹽的作用。麥克·貝爾說：「商業其實不腐敗、不貪婪、不自私、腐敗的是人心。」<sup>7</sup>所以，每位信徒都必須認清自己在職場上的職分其實就是上帝的呼召，有上帝的呼召去到職場的信徒才叫職場服事，不然就不是服事上帝而是服事職場。而且當一個人是被呼召去職場事奉時，他也必須能夠把真理傳講清楚（徒 4：13）。

---

<sup>6</sup> Mark Driscoll, *A Call To Resurgence*, (Tyndale House Publishers, 2013), 228-229.

<sup>7</sup> 麥克·貝爾《企業宣教》（普世豐盛生命中心，2009），34

很多教會或信徒剛剛投入職場宣教事工的就誤以為，職場宣教就是把職場宗教話。在公司里辦佈道會、早上工作前來一個敬拜讚美時間、午休就是講道查經時間、掰餅、守聖餐等等。當然這也沒有錯，但是就好像對工作的原則失去了原本的目的。基督徒在職場上需要建立一個正確的工作的態度，顏明智說：「我們必須把工作重新定義，工作不是人用以賺錢的職業，而是涵蓋了幾種重要的元素：責任、誠實、仁慈和社會公義，是基於對神的話語更深入與廣泛的瞭解定義。」<sup>8</sup> 職場宣教不是要把職場宗教化，而是信徒把生活信仰化，比如以耶穌的愛來愛職場里的人、以聖經的原則來經營職場。我們的一切包括職場都是屬於神的、所作的一切都是應當為神而做。最重要的是要預備好自己被神所用，特別是在生活聖潔上和在聖經真理上扎根，因為被神所呼招作門徒的人是要為主專心傳講神的道和訓練門徒的人。而且他也要為主和為別人樹立一個很好的屬靈領袖的榜樣和品格，以生命來影響生命和榮神益人。一個被呼召來到職場服事的信徒，不怕自己在職場上成為一位成功人士，更要為主在職場上追求成功。（西三 23）因為認識神呼召的人，他在職場上越是成功就越靠近主，因為他知道這一切都是靠主做的。

## 職場宣教策略

基督徒可能偶爾有特別佈道節目時才能夠邀請非信徒到教會來，或只能夠在教會里聽到基督徒的信主見證，但是他們不一定能夠看到或體會到基督徒在生活上的真實見證，甚至可能會懷疑基督徒是假冒偽善的。所以基督徒要有效的牧養和傳福音不再是上課或舉辦大型節目，而是基督徒需要去到人群當中為主作見證。教會不是建築物，教會不只是召集人來到教堂里見見面聊信仰而已，而是差派一班基督徒去到公司、家

---

<sup>8</sup> 顏明智，《基督徒成功學》（文橋傳播中心有限公司，2007），12



中、宿舍、咖啡廳、公園等地方與人分享耶穌。<sup>9</sup>地點和哪裡聚會不重要，重要的是一個能夠讓人放下戒備，可以舒適的交流的地方。Jaeson Ma 牧師說：「一位 18 歲的女信徒可以在一年內在中國植下 100 間家庭教會，每間教會只有 15-30 人左右，她所做的就好像現代版的使徒行傳一樣，沒有建築物教堂、沒有廣泛的教會活動、沒薪金、不用神學院訓練畢業。只是一班平凡的人為主作不平凡的事。」<sup>10</sup>傳福音，門訓和牧養不一定要在教堂里才辦得到。而且小群體規模還小時，成員很容易相聚分享，隨時很自然的就在一起；但是當群體開始成長，工作量增加，訪客越來越多時，可能只會聚在一起討論事務，就失去了聚會的意義。<sup>11</sup>因此，我們可以按照以下的職場宣教模式和策略來進行：

第一是禱告，我們需要為我們每天所面對的群體禱告。我們可以為公司同事、客戶、供應商、商業社團等等。為他們的心禱告，求主預備他們的心，而且禱告自己有更多機會能夠接觸他們。禱告能夠使不安，煩躁的心能夠安靜和有平安。當人有需要，向我們埋怨或訴求的時候，我們可以借此機會為他們禱告，讓他們能夠經歷上帝的大能。

第二是關懷，耶穌說：「你們若有彼此相愛的心，眾人因此就認出你們是我的門徒了。」（約翰福音 13：35）我們需要多留意我們身邊的人，多關懷他們，與他們結交作朋友。任何有機會他們需要幫忙或需要求助時，我們可以即時幫助他們，甚至是可以為他們禱告和施於愛。一對一的關懷，可以方便福音信息和真理不受干擾的傳遞，

---

<sup>9</sup> Mark Driscoll, *A Call To Resurgence*, (Tyndale House Publishers, 2013), 228.

<sup>10</sup> Jaeson Ma, *The Blueprint*, (Regal Books, 2007), 200.

<sup>11</sup> 範尼雲，《活出群體的美好》（校園書房，2013），376 頁

關懷使福音的門打開，人便可以很順利的與他們分享福音。最重要的是這關懷的工作，不是要人依賴我們，而是要引導他凡事要依靠神。

第三是見證，「只要心裡尊主基督為聖。有人問你們心中盼望的緣由，就要常作準備，以溫柔、敬畏的心回答各人。」（彼前三 15）常常與人分享神在我們生活上或生命上的見證。這通常人都不會拒絕去聆聽的。基督徒可以告訴他們我們的喜樂的源頭，當我們的生活不順利的時候，我們還是能夠以喜樂的心情和信心來依靠主的話，也能讓人把我們所活出的美好見證看在眼裡的。

第四是小組，耶穌叫了十二個門徒來，差遣他們兩個兩個地出去，也賜給他們權柄，制伏污鬼...（可六 7）當耶穌差派門徒去傳福音的時候，耶穌是兩個兩個門徒的差派出去開拓事工。所以當基督徒若要在公司開始小組事工時也一樣，需要信徒們彼此扶持和彼此守望。小組的活動可以是以查經、討論、分享生活和如何實踐聖經的教導。最重要的還是以禱告和生活分享作為目的。

第五是栽培門徒，信仰教會是教會穩固成長的根基之一，從福音書的記載發現，教會培訓事工使用「栽培」這詞彙比起「教育」來得更貼近神的心意，正如耶穌比喻自己是葡萄樹，天父是那位「栽培」的人（約十五 1）。<sup>12</sup> 耶穌要栽培門徒，而不是要人成為信徒。信徒只要聽道、聽詩歌和被服侍，而門徒是傳講神的話語，為主作見證和服侍神。一個屬靈的領袖也不是神學知識或恩賜利用上的豐富而已，屬靈的領袖個人必須要有三樣的基礎：

第一、就是他必須要有很穩定的個人靈修和禱告生活，他需要單獨親近神。當一個人願意有委身的天天親近神的時候，其他很多事情都能夠解決了。第二、他必須是

---

<sup>12</sup> 李成就，《在基督里》（協傳培訓中心，2017），培訓篇 2 頁

要與其他信徒建立屬靈的同伴關係，比如加入教會，彼此禱告、一起敬拜讚美等。除了個人與神的關係以外，人與人之間的關係也非常重要，因為與人相處也就是訓練我們如何去實踐我們的信仰。第三、他必須要去傳福音，無論是與人分享見證，還是個人佈道；他必須要把傳福音和耶穌吩咐，看為他個人的使命。傳福音不是一種質詢的傳遞或因為被吩咐所以必須要去作，傳福音是一種的狀態，是因為自己已經領受了上帝的恩惠，經歷與神同行的經歷；因此我們願意而且也是很自然的把我們所領受的恩惠和與神同行的經歷分享出去。我稱這為「3Ps」，Prayer（禱告靈修）、Partner（夥伴關係）、Preach（見證福音）。

### 職場宣教事工的問題與弊端

在我過去對馬來西亞的職場宣教事工的觀察，也曾經多次參與過職場事工的聚會和一起辦活動，發現有許多在職場里決志信主後的信徒大部分都不積極參與教會聚會。不是因為忙碌的原因，而是他們無法適應與教會里的生活，而比較適應於在公司里的小型聚會或偶爾一個月一次的職場信徒的大聚會。職場事工所討論的課題和信息都是與工作有關，比如：如何以聖經的原則在公司里工作更加的有效率？如何靠神的力量去強化我的工作？如何更愛我的工作……等等，似乎都是教導信徒要怎樣藉著信仰的力量去強化職場，多過於靈命上的成長。Mark Driscoll 牧師正說中職場宣教事工的問題，他說：「許多喜歡小型宗教聚會的基督徒，通常都不會是因為渴慕耶穌而來聚會，意思是說他們不會談到要如何渴慕神的話題、悔改、生命改變、認識神的屬性、尊重屬靈權柄等等。<sup>13</sup>他們來聚會的目的都是因為大家都有同一樣的興趣、話題和利益關係。單單只是職場服事這樣的牧養系統是不完善的，它還不夠全面，因為人除了要關心職場以外，他還有家庭、娛樂、信仰、政治、社交等等，這些都需要被關注和屬

---

<sup>13</sup> Mark Driscoll, *Vintage Church* (Crossway Books, 2008), pg. 127

靈的餵養，信徒才能夠知道如何全面性的以神為中心的生命，生命才能夠完全的被建造和被牧養到。

有許多信徒因為在職場上信了主，因為不是在傳統教會的體系下認識信仰，所以認為信仰是個人的，認為自己不能夠適應教會生活，話題不適合。也有認為大型的教會聚會都是冷漠的，因為人太多所以自己的需要沒有被關心或被關注到。其實不然，相反的越大型的教會聚會越能夠關心到人，一方面人多機會比較多，二方面人越多的群體就會有越多的專才來幫助到不同人的需要。當然，聚會有許多的不同的型態，但是在群體里就只有一個共同目標：團契、建造肢體生活、創造歸屬感。不論多少事要討論、大家最後一定要邁向終極目標：一起在愛中聚集。<sup>14</sup>而職場宣教的「宣教士」如果沒有在這一方面幫助信主後的要加入地方教會，而是把公司小組聚會當成是教會聚會的話。這樣的信徒是無法維持的，因為他們就好像工作小組為工作而相聚，完事就走人。更不會想到小組聚會的意義，或要帶領孩子家人來到公司里聚會，所能夠接觸傳福音的人是非常有限的。倘若上帝祝福全公司的人，都因職場宣教事工而信了主，人數一多就開始要有系統來管理了，有了系統就會有分屬靈權柄和職分，跟傳統的教會管理系統無疑，那麼這就跟之前，因為反對來傳統教會聚會的目的，不攻而破了。

如果成立了職場教會，那會不會演變成另一個教會「搶羊」的風波呢？富勒神學院與康威爾神學院的查威克（Willian Chadwick）博士指出單以數字評估事工的成效的危機除了可能對事實的真相產生錯誤理解，同時也顯示了原處理念出發點的錯誤。我們很容易對數字錯誤詮釋，這是教會成長的致命傷！教會的規模擴張，被錯誤詮釋為「大批人決志信主的人」、「教會有健康增長」；而真正教會增長的原因主要可能只不過是其他教會的會友轉換教會而已。事實上，真正決志信主的人遠比我們預料中的還少，而

---

<sup>14</sup> 範尼雲，《活出群體的美好》（校園書房，2013），377 頁

聖徒循環流動和作用，嚴重抵消了在宇宙中基督身體的增長。<sup>15</sup>因此個別教會的成長不等於整個基督身體的真正增長，它可能只是教會與教會之間的會友轉會或遷移吧了。更何況職場教會所搶的「羊」，是教會里最年輕力壯和最需要的信徒。

在工作時講信仰會另人反感，甚至太過忙於職場宣教而無法專注於工作，把工作做不好，把員工和客戶都嚇跑了，搞到公司虧本，那就失去了工作真正的意義了。基督徒不因該只是把工作做完，而是要專注於如何把自己的職分做得更好，方能夠在職場上為主作美好的見證。職場只不過是信徒生活中的其中一部分，其實身為基督徒在職場里為主作見證、傳福音本來就是該有的責任。宣教差傳不只是某一些特殊人物的工作，宣教不是信徒的一個選擇，乃是必須。所以不要因為教會沒關注職場的需要或牧者不瞭解職場人的心酸，因太過的高調高舉職場宣教而間接貶低傳統教會、其他事工和牧者存在的價值。

## 結語

在現今的時代里，傳福音的方法和策略也需要不斷的求變和更新，來迎合現代人的需要，而且基督徒需要留意時代的變遷和潮流的趨向。雖然我們不是要成為屬世的基督徒但是也不能夠一直固步自封，一廂情願的以老舊的方式或不適合現代文化的方式來傳福音，然後把所有的信主的責任都推到聖靈去，這是對神很不負責的行為。就好像媽媽在家裡煮菜一樣，甜酸苦辣每個孩子的口味都不同，而且媽媽需要照顧到孩子的健康和按著每個人不同的口味來加料炒菜，所以傳福音也一樣需因人施教。耶穌說：「沒有人把新布補在舊衣服上，因為所補上的反帶壞了那衣服，破的就更大了。也沒有人把新酒裝在舊皮袋里，若是這樣，皮袋就裂開，酒漏出來，連皮袋也壞了。惟

---

<sup>15</sup> 查威克，林秀娟譯，《偷羊》（台北：校園出版社，2003），134頁

獨把新酒裝在新皮袋里，兩樣就都保全了。」(太九 16-17) 所以耶穌來不是為了修補古舊的猶太教宗教傳統和規條，耶穌也不是要來破壞傳統，而是他來是要為我們人類帶來新的好信息。雖然這福音的信息在新約時代的幾百年前先知早已預言，但不能與古舊僵化的既有宗教系統配合，所以要有一個新的開始，來帶出這個每一個世代都能接受和實踐的新信息。

我們跟從基督，要準備自己接受新的生活方式、新的事奉方式、新的待人接物方式。現代人所要的不是一套古舊和死板的神學知識和宗教規條，現代人所關注的是如何把信仰生活化，如何以聖經里的真理和神學實踐在職場和生活當中。人追求創新和進步，任何不符合時代的或攔阻人類進步的教導，都會被淘汰或被人認為是沒有價值的東西。這也是為什麼現代文化對基督教傳統福音的傳播方式形成了非常強烈的衝擊和攔阻。因此，教會應該改變宣教的策略，看重職場宣教的事工，要教導信徒認清在職場上的服事也是上帝的呼召，支持有負擔在職場上做宣教事工的「宣教士」，給與他們幫助和栽培，保持聯繫和跟進情況。更重要的不要孤立職場宣教事工讓他們自生自滅，而是成為附屬於教會的其中一樣所關注的事工之一。另一方面教會牧者不再只是專研神學，也要提升自己去接觸職場，去瞭解職場，去認識信徒們的工作性質，方能夠應付這時代的挑戰和信徒們的需要，而對症下藥。

## 參考書目

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

麥克·貝爾《企業宣教》(普世豐盛生命中心, 2009)。

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

林祥源 (教會健康指數) 《教牧分享》2013年3月號, 19-20頁。

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》 ( 美國 : 基督教創造傳播中心 , 2015 ) 。

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

顏明智 , 《基督徒成功學》 ( 文橋傳播中心有限公司 , 2007 ) 。

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

範尼雲 , 《活出群體的美好》 ( 校園書房 , 2013 ) 。

查威克 , 林秀娟譯 , 《偷羊》 ( 台北 : 校園出版社 , 2003 ) 。

**《環球華人宣教學期刊》 第 57 期 2019 年 7 月號**