




職場轉化：

在矽谷激勵和動員華人教會以達成福音轉化

陳少豪、溫以諾



Relational Paradigm Series of CDRR

*Marketplace Transformation: Motivating and Mobilizing
Chinese Churches in the Silicon Valley for Gospel Transformation*
Second Edition

Enoch Wan and Howard Shauhau Chen

Copyright 2024 © Western Academic Publishers

ISBN

SCRIPTURE FOR THE BOOK TAKEN FROM THE HOLY BIBLE, NEW INTERNATIONAL
VERSION®. COPYRIGHT © 1973, 1978, 1984 BY INTERNATIONAL BIBLE SOCIETY.
USED BY PERMISSION OF ZONDERVAN PUBLISHING HOUSE. ALL RIGHTS RESERVED

All rights reserved. No part of this work may be reproduced or transmitted in any
form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying and
recording, without the prior permission of the publisher. The only exceptions are
brief quotations in printed reviews.


Western Academic
Publishers

目錄

Table of Contents

List of Figures	ix
第一章	1
前言.....	1
本書背景.....	1
本書目的.....	1
本書的對象.....	2
關鍵詞定義：.....	2
本書的結構.....	7
差傳綜合研究法.....	7
族群描述的參與式行動研究.....	9
問題討論.....	11
第二章 動員堂會和信主專業人士達成宣教使命的神學基礎	12
前言.....	12
反思 “基督徒宣教使命” 的定義，務求達成激勵和動員的目的.....	12
在職場處境的福音轉化神學觀.....	19
「關係轉化典範」和職場處境的轉化.....	19
基督徒在學習/訓練/教育方面的特質.....	20
轉化型改變和關係實在論模式.....	22
目標、目的和 MPT-t 的活動.....	26
在關係實在論的架構中達成職場轉化的職場訓練.....	27
按歷史時序回顧職業神學 (<i>vocatio</i>) 和「信徒皆祭司」.....	29
宗教改革時期的職業神學.....	30
路德的職業觀點.....	30
加爾文的職業觀點.....	32
信徒皆祭司.....	33
當代對職業的觀點.....	34
施氏(R.C. Sproul) 的職業觀.....	34

允氏(Wayne Grudem)的職業觀	35
范氏(John Frame)的職業觀	36
白氏 (J. I. Packer) 的職業觀.....	36
季氏(Timothy Keller) 的職業觀	37
貝氏(John Piper) 的職業觀	39
動員當地會眾達成基督教使命的神學和宣教學基礎.....	41
1.他們會以不同的方式禱告。	43
2.他們將更慷慨地付出	43
3. 他們將作內部動員	43
4.他們將主導派遣和支持宣教士。	44
5.他們將參與地區性和全球性的宣教工作。	44
達成當地教會有效全球宣教承諾有四個關鍵因素	44
關鍵#1 敬拜神.....	44
關鍵#2 委身教會的領袖.....	45
關鍵#3 走過一個過程	45
關鍵#4 鼓勵每一位信徒參與.....	46
動員散聚會眾達成宣教使	46
職場的福音轉化神學	48
聖經觀點的福音轉化	48
洛桑世界福音聯盟(LCWE)論 E 職場事工.....	50
洛桑議題小組(The Lausanne Issue Group):企業宣教的轉化神學(BAM)	50
摘要	55
問題討論	56
第三章 矽谷的華人散聚社群	57
引言	57
全球本地化過程中的散聚民與矽谷華人散聚社群	57
全球／本地化過程中的散聚民.....	57
矽谷的華人散聚社群	58
華人散聚民與美國夢	61
移民美國的華人散聚民.....	62
灣區華人人口增加	63
族群描述的共同主題	64
共同點 — 二合一的生活和工作方式.....	66
身處閒適的環境，但渴求成功，不停忙碌.....	66

對當前採取務實態度，對未來以目標為導向	67
渴求競爭，但要合作共贏.....	68
抱持物質主義態度，但有實現轉化價值的熱情.....	71
共通點——中國傳統和儒家思想帶來的挑戰	72
第一項挑戰：矽谷的世俗社會	72
第二項挑戰：矽谷的世俗工作	74
第三項挑戰：矽谷的本地教會	74
共同點——生命輔導機會的兩大因素.....	75
族群描述的相異主題	77
混合型的華裔美國人——第 1.5 代	79
第 1.5 代的角色——把第一代和第二代聯繫在一起.....	80
總 結	81
討論問題.....	82
第四章 在矽谷實踐職場轉化	83
引言	83
優視頻道事工	84
從關係實在論的角度看優視頻道從事職場轉化的「所知、所願、所行」要素	85
在「所是」方面，透過本地華人教會的領導，服從大使命.....	85
在「所知」方面，認識基督，追求聖潔和經歷神.....	86
在「所願」方面，願意在職場為基督作見證	86
在「所做」方面，進入社會，在社群中建立更深的關係	87
與矽谷本地華人教會結連	87
在眾人中間作見證	88
作好管家.....	88
雲端職場事工.....	89
從關係實在論的角度看雲端事工從事職場轉化的「所是、所知、所願」要素	90
在「所是」方面，透過教會領袖的領導，服從天國召命	90
在「所知」方面，認識基督，盼望能經歷神	90
在「所願」方面，立意成為受導者的榜樣，深化彼此的關係.....	91
從關係實在論的角度看雲端事工從事職場轉化的「所做」要素	92
與矽谷本地華人教會結連.....	92
在眾人中間作見證神的榜樣.....	93
作善用資源的好管家	93
全福時間事工.....	94
從關係實在論的角度看全福時間事工的「所是、所知、所願」要素	94

在「所知」方面，服從神的呼召	94
在「所知」方面，認識基督，經歷神.....	95
在「所願」方面，願意在職場為基督作見證	95
關係實在論角度看全福時間事工的「所做」要素.....	96
從關係實在論的角度看全福會事的「所是、所知、所願」要素	98
在「所是」方面，服從大使命.....	98
在「所知」方面，認識基督，經歷神.....	99
在「所願」方面，願意在職場為基督作見證	99
從關係實在論的角度看全福會職場轉化事工的「所做」要素	100
與矽谷的本地華人教會組成夥伴	100
進入社群.....	100
與成員建立個人關係.....	101
職場轉化事工的共同和相異主題.....	101
四項職場轉化事工的共同主題.....	102
職場轉化事工講求關係	102
在「所是」方面，透過轉化生命的領導和關係化的指導服從大使命	102
在「所是」方面，藉著神國的呼召，進入神國度類型的職場轉化事工.....	103
在「所知」方面，認識基督，經歷神，建立更深關係.....	103
在「所願」方面，願意付代價在職場為基督作見證.....	104
在「所做」方面，與矽谷本地華人教會建立關係.....	104
在「所做」方面，與本地華人社群建立關係	105
四項職場轉化事工的相異主題.....	105
不健康的生活方式.....	106
工作狂心態.....	107
沒有教會的生活.....	107
行動要點 1.....	108
從「所是」到「所做」：職場轉化是跟從耶穌的人實踐宣教事工.....	108
行動要點 2.....	109
小 結.....	110
討論問題.....	112
第5章 激勵和動員矽谷華人教會和基督徒專業人士達成福音轉化.....	113
引言	113
激勵和動員矽谷華人教會達成福音轉化.....	113
激勵和動員矽谷基督徒專業人士達成福音轉化.....	114

職場轉化在轉化生命上的三個角色	114
職場轉化在帶職事奉上的雙重召命角色.....	114
福音轉化的見證角色	115
職場轉化的三項轉化生命的服侍	116
這是轉化生命的領袖在神國度的服侍.....	116
這是福音轉化路徑上的敬拜 / 服侍	117
這是在「所做」上實踐轉化生命的宣教服侍	118
矽谷本地華人教會訓練平信徒領袖參與職場見證的策略	119
策略 1：藉著樹立榜樣訓練領袖——首先訓練教牧人員，然後是平信徒領袖，繼而訓練會眾。	120
策略 2：藉著設計訓練領袖——透過特別設計的訓練課程，讓平信徒領袖「向」職場專業人士傳福音.....	121
策略 3：透過關係化的服侍訓練領袖——教育平信徒領袖「向」職場專業人士傳福音，為世界帶來轉化	122
策略 4：藉著培育謙卑和信任的職場文化，訓練領袖——為平信徒領袖「向」職場人士傳福音，打造以人為本的文化.....	123
策略 5：藉著僕人領導訓練領袖——「向」職場專業人士傳遞真理，「與」職場專業人士傳遞真理	124
策略 6：藉著觀察的姿態訓練領袖——花時間「和」平信徒領袖一起.....	126
策略 7：藉著呼召人參與神國事工來訓練領袖——讓平信徒領袖生命轉化，以神國的事為念，受差遣「到」職場去。	127
行動要點 1 幫助領袖從高權力距離演化成低權力距離的領導方式.....	128
指導領導者與專業人士扣連	128
行動要點 2 教育領袖從低情境關係演化到高情境關係——指導領導者為世界帶來轉化.....	130
行動要點 3（陳少豪）：裝備領袖從高姿態教育水平領導演化至低姿態祭司僕人服侍——指導孤立而聰慧的未信者歸向真理	131
小結	133
討論問題.....	134
第 6 章 結論.....	135
前言	135
調查研究結果	136
1. 追求生命轉化，經歷關係化的神	136

2. 個人的順服帶來生命轉化，從而產生福音轉化.....	137
3. 藉著關係化宣教工作，推動教會達成福音傳化.....	138
4. 轉化生命的領袖是教會參與福音轉化的希望.....	138
5. 轉化生命的領袖帶領會眾經歷生命轉化.....	140
6. 進入矽谷的社群和文化中.....	140
研究的應用意義.....	141
1. 在愛的關係中建立結果纍纍的職場轉化事工——激勵華人教會領袖參與職場轉化事工.....	142
2. 訓練平信徒領袖摒棄以教會為中心的思維，投身於神的國——裝備領袖在職場建立宣教學的關係，參與職場轉化.....	142
3. 動員華人教會信徒進入職場履行大使命——透過職場轉化，讓領導者得力，建立關係化的指導.....	144
討論問題.....	145
附錄一：研究過程和步驟.....	146
引言.....	146
務實的「邊做邊學」調查研究.....	146
研究方法設計：採取「參與並觀察」的方法，作族群描述.....	147
三個發展循環.....	147
以「局內人」身份進行參與式行動研究.....	148
審閱和「守門」措施.....	149
調查研究的過程和步驟.....	150
三個螺旋形循環，包含規劃、行動、評估、反思的步驟.....	150
調查設計採用見面或電話訪問形式.....	151
「邊做邊學」的過程和步驟.....	152
技巧.....	153
「民主和開放」的對話指引.....	153
溫和的關係化進路.....	154
適應、分析、辨別和聆聽技巧.....	154
搜集數據資料.....	155
雙迴圈學習.....	155
附錄二：調查問卷.....	156

List of Figures

圖 1. 從個人到教會與職場.....	5
圖 2. 職場轉化事工的流程.....	6
圖 3. 溫氏治學五要 Wan's Way of Integrative Research (“STARS”)	8
圖 4. 「出於聖經」與「合乎聖經真理」比較.....	8
圖 5. 「出於聖經」與「合乎聖經真理」的研究方向	9
圖 6. 三種宣教導向比較圖表	13
圖 7. 關係型更新模式: 個人佈道	18
圖 8. 「關係性更新」: 過程與進程	20
圖 9. 轉化改變和關係實在論模式.....	23
圖 10. 職場轉化:改變的次序.....	24
圖 11. 達成轉化改變的關係型成人訓練: 向度與轉化性改變.....	26
圖 12. 達成轉化改變的訓練成果.....	27
圖 13. 「全人轉化」: 個體 (自身)與他人.....	28
圖 14. 在矽谷追求「美國夢」	59
圖 15. 與科技相關的五個「淘矽熱」浪潮:	60
圖 16. 在美國最多華人居住的十個大都會區	60
圖 17. 1996 至 2008 年教會出席人數增長	64
圖 18. 矽谷職場專業人士族群描述.....	65
圖 19. 矽谷華人職場專業人士的六個族群描述要素.....	66
圖 20. 中國傳統給矽谷華人職場專業人士帶來的重大挑戰.....	72
圖 21. 影響矽谷華人專業人士生命輔導機會的兩大因素.....	76
圖 22. 混合型的美國人, 第 1.5 代華人散聚民.....	78
圖 23. 矽谷行動研究的四項職場轉化事工.....	84
圖 24. 矽谷職場轉化事工的共同和相異主題.....	102
圖 25. 職場轉化的相異主題	105
圖 26. 研究設計和方法——三個螺旋循環, 每個循環包含規劃、行動、評估、反思的過程, 按第一、第二、第三季度進行。	148
圖 27. 研究過程的八個步驟——行動研究的設計和方法包含八個步驟	150
圖 28. 研究步驟和程序——三個螺旋式循環, 包含規劃、行動、評估、反思的部分, 按第 1、第 2、第 3 季度進行.....	151
圖 29. 四項事工的職場轉化行動研究, 「邊做邊學」的過程和步驟.....	153

第一章

前言

本書背景

花了兩年多的時間，陳少豪牧師在矽谷從事實地研究，並在溫以諾老師的指導下於 2020 年完成研究過程及撰寫博士論文。經過兩人合力整理修改，本書英文版在 2021 年順利出版。承蒙譚達鋒弟兄協助中譯本，於 2022 年出版。

溫老師在西方神學院任職 21 年，並擔任跨文化研究和跨文化教育兩項博士課程主任。積極參與北美福音派宣教學會(Evangelical Missiological Society)逾廿載，且曾連任兩屆會長，現任行政副會長。近十幾年，他致力研究及推廣散聚宣教學(diaspora missiology)和關係實在論(“relational realism”) 兩項課題，且把研究心得，發表多篇論文和出版多本著作。

陳少豪牧師在台灣出生，定居美國 34 年。他擔任 31 年的專業投資顧問(RIA)和基金經理人，也做過幾年帶職事奉的牧師。

此外，他在全福音的電視台 TV U 頻道 (TV UChannel) 擔任製作人，在全福音的廣播電台(Full Gospel Radio)和全福會(Full Gospel Business Men’s Fellowship International，國際全備福音從業人員團契「簡稱全福會) 工作，也是@Cloud 的職場宣教士。

本書目的

撰寫本書有三項目的：

- 1) 提供矽谷職場專業人士的族群描述 (ethnographic description)。
- 2) 開展一項行動研究 (action research)，期盼激勵和動員矽谷當地的華人教會，達成職場專業人士參與職場轉化 (marketplace transformation)，以下稱為

“MPT。”

3) 從研究結果中探索「宣教」的實踐 — 在矽谷激勵和動員華人基督徒及華人專業人士，以達成福音轉化

本書的對象

本書針對三類讀者：

1. 職場的基督徒專業人士。
2. 基督徒領袖 (例如：牧師、差會負責人 **missions executives** 等) 和訓練者 (例如：神學院或聖經學院的教師)。
3. 研究教會歷史者和動員平信徒者。

關鍵詞定義：

為了讓內容更為清楚，下列是一些關鍵名詞的定義

- **Missio Dei** —— “*Missio Dei*”是拉丁文的基督教神學用語，原是指「三一神的使命」或「神的差使」¹。這詞在 20th 世紀中期，流行於教會中。這詞亦是宣教學者 **David Bosch** 及 **Lesslie Newbigin** 常用的關鍵字。² 其綜合的定義是：「跟所神賜救贖及相關的溝通」，狹義是指「教會因被差而該作的一切」³。

- 宣教/差傳 (**mission** 單數) —— 「此詞源自 *Missio Dei*，概含基督差遣教會⁴ (個人及團體) 轉承及推動『三一真神』的『神的宣教』 (*missio Dei*)，在個人及集體的層面，從事屬靈 (搶救亡魂)、社會 (引進和平 **shalom***) 雙向度的事奉：包括救

¹ Bosch, *Transforming Mission*, Introduction, 381, Kindle.

² Bosch, *Transforming Mission*, 233.

³ Harold A. Netland and Charles Edward Van Engen, “*Missio Dei*”: *Evangelical Dictionary of World Missions*, “*Missio Dei*.” (Ada, MI: Baker Books, 2000).

⁴ Harold A. Netland and Charles Edward Van Engen, “*Missiology*”: *Evangelical Dictionary of World Missions*, (Ada, MI: Baker Books, 2000).

贖，和好及更新。」⁵ 此外包括 神差靈界、人界宣告或奉行神公義審判及救贖的實現。⁶

*“shalom”：是指完全健康，在這種環境中，受造的人類可以充分發揮其潛力，並在關係上恰當地回應上帝和他的信息(耶廿九 7; 提前二 1-5)。

- 宣教事奉 (missions 眾數)⁷ —— 完成三位一體神賦予教會和基督徒的「使命 mission 單數」的方法和手段，用來描述教會為了完成上帝的使命(*Missio Dei*)⁸的各種特定又具體的努力⁹。宣教事奉通常和傳福音與擴張神的國度有關¹⁰，是指在特定的時間、地點和需要而去參與的使命¹¹。對信徒來說，宣教就是為了影響為三一真神作見證、傳福音領人歸主¹²、使人信主蒙恩¹³。

- 宣教學 —— 研究教會使命，特別是針對宣教方面的活動，是有意識、刻意、對傳教工作持續性的反思¹⁴。宣教學是連結福音、文化和教會的介面。因此是一種結合神學、人類學、社會學和教會學多種學科的研究¹⁵。

- 全球/本地化 (glocalization) —— 是全球化(globalization)與本地化(localization)的結合詞。這兩種概念，通常形容一種在全球發展和經銷的產品或服務。全球化/本地化，也是為了適應本地文化和市場中的使用者或消費者而設計出來

⁵ Wan, *Diaspora Missiology*, 6-7.

⁶ Netland and Van Engen, “Missiology”: *Evangelical Dictionary of World Missions*.

⁷ Wan, *Diaspora Missiology*, Wan 2014:7

⁸ Harold A. Netland 和 Charles Edward Van Engen, “*Missio Dei*”: *Evangelical Dictionary of World Missions*, “*Missio Dei*.” (Ada, MI: Baker Books, 2000 年).

⁹ Wan, *Diaspora Missiology*, 6-7 頁

¹⁰ Craig Ott, Stephen J. Strauss, 和 Timothy Tennent, *Encountering Theology of Mission* (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2010), XV.

¹¹ Bosch, *Transforming Mission*, 10.

¹² Stephen A. Gruman and Marvin K. Mayers, *Cultural Anthropology, A Christian Perspective* (Grand Rapids, MI: Zondervan, 1988), 29.

¹³ Harold A. Netland 和 Charles Edward Van Engen, “Missiology”: *Evangelical Dictionary of World Missions*, (Ada, MI: Baker Books, 2000 年).

¹⁴ Netland 和 Van Engen, “Missiology”: *Evangelical Dictionary of World Missions*, (Ada, MI: Baker Books, 2000 年).

¹⁵ Gruman and Mayers, *Cultural Anthropology*, 19-29 頁.

的概念¹⁶。為了符合當地法律、文化、習俗或消費者偏好，會量身訂做適合的產品和服務。這個詞彙最早出現在 1980 年代的《哈佛商業評論》(Harvard Business Review)，當時定義全球化為”同時兼具普遍性和特殊化的趨勢”¹⁷。

- 個別性 —— 個別性是一種理解研究的方法，研究者根據參與其中的內部人員的角度¹⁸，探索一個文化或社會的信念、價值觀、和行為準則¹⁹。
- 職場 —— 職場是指在本地和全球範圍內，個人都具有影響力的工作環境。職場環境是商業、教育和政府的結合²⁰。
- 轉化 —— ”轉化”是指整個系統的基本變化，它會造成形式或結構的變態，也就是事物本身的情況與本質的變化，而成為另一種外在形式完全改變的物²¹。或是指個人神性、內在和屬靈生命的基本改變²²。
- 職場轉化 (MPT) —— MPT 是“轉化”的過程和整合：始於個人的救贖，經由個人的態度，價值觀和準則的改變；然後擴展到教會，最後因基督徒的影響，神的國度會從本地擴展到全球的工作環境。²³

當人受到聖靈縱向的轉化，這些順服的人²⁴，便可用透過福音和在職場建立橫向的團契關係(圖 1 的 1、2 項)，來祝福和轉化周遭的人。這樣教會就可以在職場宣

¹⁶ Bernard P. Wong, *The Chinese in Silicon Valley: Globalization, Social Networks, and Ethnic Identity* (Lanham, MD: Rowman and Littlefield Publishers), 6-28 頁.

¹⁷ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 6-28 頁.

¹⁸ R. Burke Johnson and Larry Christensen, *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications and Printed and Bound by CPI Group UK, 2017), 454 頁.

¹⁹ Marvin Gilbert, Alan R. Johnson, and Paul W. Lewis, *Missiological Research: Interdisciplinary Foundations, Methods, and Integration* (Pasadena, CA: William Carey Library, 2011), 386.

²⁰ Ed Silvano, *Anointed for Business: How to Use Your Influence in the Marketplace to Change the World* (Ventura, CA: Regal Books, 2002 年),

²¹ James MacGregor Burns, *Transforming Leadership* (New York, NY: Atlantic Monthly Press, 2003 年), 24-25 頁. Burns, *Transforming Leadership*, 15 頁, 24-25 頁, 184 頁

²² Burns, *Transforming Leadership*, 15 頁, 24-25 頁, 184 頁

²³ Ed Silvano, *Transformation: Change the Marketplace and You Change the World* (Ventura, CA: Regal Books, 2007 年) 149-150 頁

²⁴ George Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented Teaching* (Pasadena, CA: William Carey Library, 1981 年), 4-18 頁.

教和傳福音(圖 1 的 3, 4 項)²⁵。



圖 1. 從個人到教會與職場²⁶

□ **MPT:**

- 1) MPT 是“轉化”的過程和整合：始於個人的救贖，經由個人的態度，價值觀和準則的改變；然後擴展到教會，最後擴展到從本地到全球的職場工作環境。
 - 2) 這些受聖靈（縱向）“轉化”順服的人，藉用福音來祝福和轉化周圍遭的人們，並與職場上的人們，橫向地建立團契。
- 事工 —— 事工是以基督之名及為了基督的原故對人提供服務²⁷。
 - 職場轉化(MPT)：MPT 是“轉化”的過程和整合：始於個人的救贖，經由個人的態度，價值觀和準則的改變；然後擴展到教會，最後因基督徒的影響，神的國度會從本地擴展到全球的工作環境²⁸。當人受到聖靈縱向的轉化，這些順服的人²⁹，便可用透過福音和在職場建立橫向的團契關係(圖 1 的 1、2 項)，來祝福和轉化周遭的

²⁵ Enoch Wan & Mark Hedinger, *Relational Missionary Training: Theology, Theory, and Practice*, (Skyforest, CA: Urban Loft Publishers, 2017 年), 61-93 頁, 118-125 頁.

²⁶ Graham Power and Dion Forster, *Transform Your Work Life: Turn Your Ordinary Day into an Extraordinary Calling* (Boise, ID: Russell Media, 2011), 102-103.

²⁷ Wan, *Diaspora Missiology*, 2014:7.

²⁸ Ed Silvano, *Anointed for Business: How to Use Your Influence in the Marketplace to Change the World* (Ventura, CA: Regal Books, 2002 年),

²⁹ George Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented Teaching* (Pasadena, CA: William Carey Library, 1981 年), 4-18 頁.

人。這樣教會就可以在職場宣教和傳福音(圖 1 的 3, 4 項)³⁰。

- 職場轉化事工流程 —— 通常是指 MPT 的服事、傳福音，或其他基督教的活動³¹。這些事工的目標是針對世俗的職場，而不是家庭、教會或特別的場所。最後的結果，是讓信徒改變自己，並因著與神縱向關係的成長，而在平行的職場帶來改變。
- 職場轉化事工(MPTM)的過程 —— 職場轉化事工(MPTM)的過程是從個人開始，提供回人們的更新“轉化”，再進到職場更新轉化(圖 2 中的 A-B-C)³²。在教堂被聖靈縱向更新轉化的信徒(圖 2 的 B)，會擴展到教會並直接到平行橫向的職場(Figure 2 的 A)向未信者傳揚(圖 2 的 C)上帝救贖的福音。職場轉化事工(MPTM)的過程也可定義成被聖靈轉化(圖 2 的 B)的基督徒，”在世俗職場³³ 引導 MPT 傳福音和基督教活動”(圖 2 的 C)，並願意為主的原故向職場的(圖 2 的 A)非信徒做見證³⁴。下圖顯示 MPT 事工流程(The MPT Ministry Process)³⁵

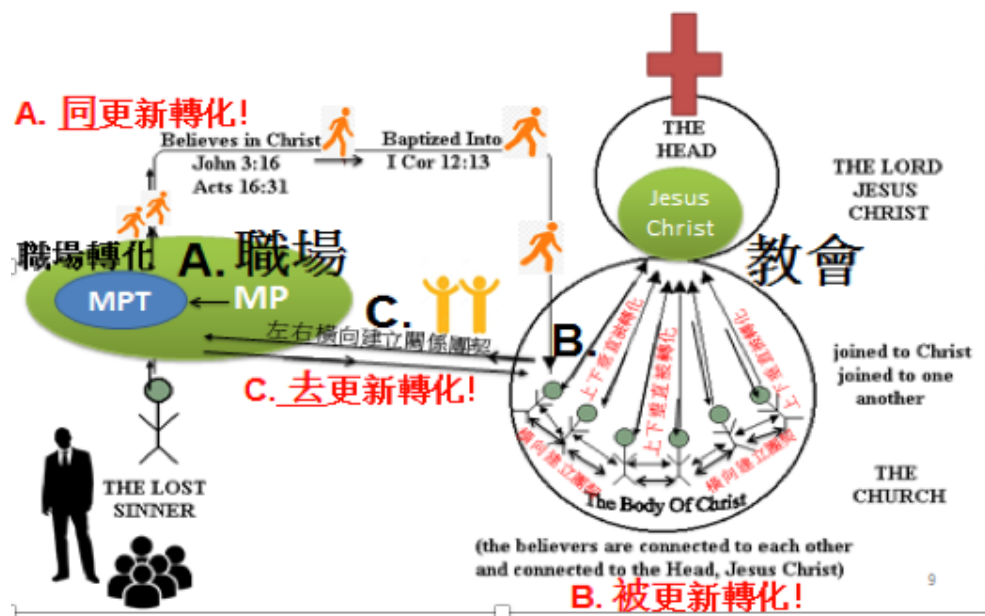


圖 2. 職場轉化事工的流程

³⁰ Enoch Wan 和 Mark Hedinger, *Relational Missionary Training: Theology, Theory, and Practice*, (Skyforest, CA: Urban Loft Publishers, 2017 年), 61-93 頁, 118-125 頁.

³¹ Wan, *Diaspora Missiology*, 7 頁.

³² Wan, *Diaspora Missiology*, 7.

³³ "Ministry in the Marketplace," Website, <https://harvestersng.org/ministry-in-the-marketplace>, accessed December 6, 2017.

³⁴ Wan, *Diaspora Missiology*, 6-8.

³⁵ Wan, *Diaspora Missiology*, 6-8

□ MPTM 流程：

- 1) “MPTM”過程是從個人開始，提供回人們更新“轉化”，持續職場服事(A)。
- 2) 被更新“轉化”，結果對教會影響 (A->B)。
- 3) 導至去職場更新“轉化”，再一次持續對教會的影響 (A->B->C->A)。

註釋：³⁶

—“B”是在教會中被聖靈轉化的信徒，他會直接影響”C”

—上帝的救贖會影響”A”(職場的非信徒)

本書的結構

本書共分為六章，第一章介紹全書，接著是探索動員會眾和基督教專業人士達成宣教使命的神學基礎，第三章是提供矽谷散聚社區華人的背景資料，第四章是矽谷職場轉化的行動，第五章針對如何激勵和動員矽谷的華人教會和基督徒專業人士轉化福音的方法，接著的第六章，就是結論。本書有兩個特色：

(a) 每章的最後，為了分組討論，提供關於”引發動機”的問題，和(b) 在第四章和第五章最後，為了”動員”的目的，增加的行動建議。

差傳綜合研究法

本書內容是根據下面陳述，由差傳綜合研究法得到的成果，研究者使用的方法框架，是以溫氏治學五要 “STARS” 為進路的行動研究。STARS 是溫氏綜合研究方法中，用五個字母按先後次序的縮寫。³⁷

³⁶ Wan, *Diaspora Missiology*, 6-8.

³⁷ Enoch Wan, “Inter-disciplinary and Integrative Missiological Research: the ‘What,’ ‘Why,’ and ‘How,’” July 2017, www.GobalMissiology.org.

溫氏治學五要：由溫以諾倡導的跨科際綜合研究法³⁸，按優先次序排列，如下圖 3 所列，共五有步驟：聖、神、理、境、用（“STARS”）

五項條件 - 按優先次序 CRITERIA – by priority		簡易記憶法 “STARS”
1. 合乎聖經真理	Scripturally sound	聖 S
2. 具備神學基礎	Theologically Supported	神 T
3. 具有整全理論	Analytically Coherent	理 A
4. 適切處境	Relevantly contextual	境 R
5. 具體實用	Strategically practical	用 S

圖 3. 溫氏治學五要 Wan’s Way of Integrative Research (“STARS”) ³⁹

並且這五點考慮的先後次序不能隨意變化，一定首先以聖經為考慮準則，也是最重要的；其次再進行神學考量，最後才是實用性的建議。即以聖經為本、實用為末的考慮，若是本末倒置的實用主義，對基督信仰來講則是後患無窮。所以，有下圖 4、圖 5 作為“溫氏治學五要”的必要說明。

「出於聖經」(BIBLICAL)	「合乎聖經真理」(SCRIPTURAL)
聖經中記載/報導	聖經真理所要求
聖經中的先例： 非成肉身與默示的「道」所指定的	聖經中的原則： 成肉身與默示的「道」所指定的
特定的時、空	超越時、空
特定的文化背景或處境（特殊性）	無特定的文化背景或處境（普遍性）

圖 4. 「出於聖經」與「合乎聖經真理」比較

³⁸ 溫以諾, 張軍玉. 《從綜合研究法反思：全球化、處境化、全球在地化及華人散聚現象》. 《環球華人宣教學期刊》 3, 第 51 期

³⁹ Wan, “Inter-disciplinary and Integrative Missiological Research: the ‘What,’ ‘Why,’ and ‘How.’”

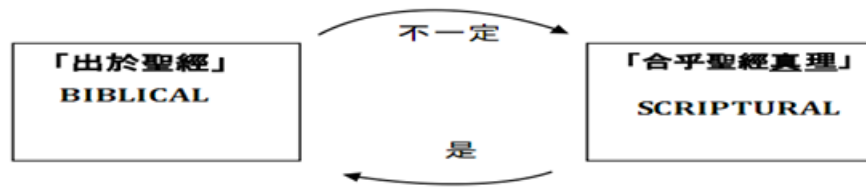


圖 5. 「出於聖經」與「合乎聖經真理」的研究方向

跨科際綜合研究法⁴⁰：此方法論的前設是：人類所處環境及所經歷的一切，既是多處境(包括靈界、動物界、自然界)、多層面(個人及團體)、多向度(知識、情感、意志)...等，既複雜又混雜的存在實況，採用單一學科的進路，或採用單一種研究法進行，易犯瞎子摸象、以偏蓋全的陋習。應該系統又學術性地，按步就班作跨科際綜合研究 (inter- disciplinary and integrative research methodology) 及探討 (investigation)，善用不同學科的相異點及銜接處，取長補短地進行研究。遠 1993 年溫以諾已極力宣導跨科際綜合研究法，始于 Reformed Theological Seminary 博士課程，講授研究法及指導博士論文八年，其後在現職的 Western Seminary，在跨文化研究博士及教育學博士兩項課程中，積極介紹及示範此研究法十多載⁴¹。由博士論文用中、英文成書出版的，亦已十多本。過去廿年來就此課題，出版的中、英文的專文亦有多篇。

族群描述的參與式行動研究(Participatory Action Research with Ethnographic Description)

⁴⁰ 張軍玉、溫以諾。“跨科際綜合研究法的宗教比較應用：諾亞方舟史實、異教故事及「送子觀音」個案探討。”《環球華人宣教學期刊》第 51 期 2018 年 1 月號。

⁴¹ 讀者可參閱下列文章：

- 溫以諾，「民族釋經學：於曆世歷代所有基督徒之必要性及困難」《環球華人宣教學期刊》第 42 期，2015 年 10 月。
- 溫以諾，「傳統式神學與處境化神學論宣教」，《教牧期刊》16 (2004 年 5 月) 149-157.
- 溫以諾，「宣教文化人類學=文化人類學+神學」，《教牧期刊》16 (2004 年 5 月) 115-129.
- 溫以諾，「基督徒從事「研究」—— 遵神旨或從人意？」，《教牧分享》，2005 年 11 月號，第 2-6 頁。
- 溫以諾。「差傳研究的價值與重要 — 對華人教會的啟迪」《往普天下去》2014/1-3 月號 1-4 頁。@ <http://www.hkacm.org.hk/News/2689/p1-4.pdf> (retrieved Dec. 2017)

“參與式行動研究”(PAR)⁴² 用來收集本書的資料。研究者密集地參與四項事工優視頻道 (UChannel TV), 全福音廣播(Full Gospel Radio), 和 雲端職場事工 (@Cloud)來獲得內部人士具有獨特觀點⁴³ 的第一手資料(“第一人”⁴⁴)。作為參與的觀察者，持續收集族群資料的目的是為了提供職場的族群描述。在研究的過程中，研究者有使用 Greenwood 和 Levin 的實用方法與 Creswell 「邊做邊學的方法」⁴⁵。(請參考附錄 1 和附錄 2 的詳細解釋。) 進行中的行動研究涉及三個系列的周期，以達到第二和第三個研究目的(請參考附錄 1 和附錄 2 的研究過程、程序和問卷調查的詳細解釋)。

摘要

第一章的介紹中，有向讀者提到背景資料和基本的理念(如對關鍵詞的定義、本書的結構和研究方法)。

⁴² Johnson and Christensen, *Educational Research*, 64 頁.

⁴³ Gilbert, Johnson, and Lewis, *Missiological Research*, 386 頁

⁴⁴ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 210 頁.

⁴⁵ See: Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 59-61 頁. Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 182 頁. 【英文 注角 40 , 42】

問題討論

- 1.你定義的”職場是”什麼？就你從耶穌與職場關係 (**Jesus' connection to the marketplace**) 的認知，來分享你的見解。
- 2.什麼是你職場的”呼召”？描述上帝如何呼召你接受最近的工作？
3. 在你目前的工作環境中，什麼是你喜歡或不喜歡的部分？你如何讓自己適應這個環境？
4. 就你知道的，你對職場轉化的定義是什麼？在職涯的過程中，你有職場轉化的經歷嗎？就過去幾年你在職場的養成的價值觀，經歷的選擇、行動，建立的態度以及與基督的關係，來描述生命中的職場轉化。
5. 教會的使命和職場轉化事工的連結如何挑戰你在職場和教會的生活？
6. 當你在工作中從事職場轉化時 你感到最興奮的事是什麼？原因是什麼？
7. 對於上帝引領你在工作環境進行 **MPTM**，你的想法是什麼？在執行 **MPTM** 時，你最喜歡哪一部分？為什麼？

第二章 動員堂會和信主專業人士達成宣教使命的神學基礎

前言

從事任何事工，最好具備紮實的神學和宣教學基礎。在這章，讀者將了解探索神學基礎，好能動員堂會和基督教專業人士，達成宣教使命。

反思 ”基督徒宣教使命” 的定義，務求達成激勵和動員的目的

前曾於第一章介紹 “宣教” 的定義，本章討論 ”基督徒使命” 的觀念。別異於時下流行: “宣教”等同 “使萬民作主門徒” 的 「大使命」。一般基督徒對“使命” 的理解和實踐，含概: “末世” 期限 (何時)，以“去傳福音、施洗和教導” 的過程(何法)，“使萬民成為門徒” (何人)，和從“耶路撒冷...到地極”(何處)的“大使命” (何事) 各項的整體計畫。⁴⁶

下圖 6 是三種宣教導向比較圖表，包括: 事工導向、管理導向和關係導向三種。與本書關係選項相比，透過定義、概念、導向和實踐，最普遍的方式是事工導向的宣教/管理導向的宣教。

⁴⁶ Wan, Enoch. *Diaspora Missions to International Students*. Portland, OR: Center of Diaspora and Relational Research, Western Seminary Press, 2019:13.

類別 項目	事工導向宣教	企業/管理導向宣教	關係導向宣教模式
構 想	-存在論:以人界為重,輕視靈界:神,天使 -巴別塔效應:背棄神旨,為己立名(創 11:1-9)		-存在論:神、天使、人; -敬神益人
	-知識論: 持守批判實在論		-知識論:持守關係實在論
	堅信: 辦事循須刻意努力的原則 (effort-optimism), 亦重視事工的 細則	-堅信:企業管理 的原則	-堅信: 關係的互動、互惠原則
	-存在論:以人界為重,輕視靈界:神、天使 -巴別塔效應:背棄神旨,為己立名(創 11:1-9)		-存在論:神、天使、人; -敬神益人
	-知識論: 持守批判實在論		-知識論:持守關係實在論
	堅信:辦事須刻意努力的 原則(effort-optimism), 亦重視事工的細則	-堅信:企業管理的原則	-堅信: 關係的互動、互惠原則
觀 點 角 度	-包裝式: 重視程序及可見效應	-實用主義:可量度的成功 -工具主義 (instrumentalism)	-關係網絡: 重視關係性及互 動的動力
	-單層面: 人界;	-單層面: 人界;	-多層面:三界互通;
	-單向度: 橫向	-單向度: 橫向	-多向度: 既縱又橫; -
	-單處境: 事工為重	-多處境: 企業為重	-多處境:先關係,後事工
	-綜合研究法	-工商管理學	-綜合研究法
	-包裝式: 重視程序及可見效應	-實用主義:可量度的成功 工具主義	-關係網絡: 重視關係性及互動的動力
	-單層面: 人界;	-單層面: 人界;	-多層面:三界互通;
	-單向度: 橫向	-單向度: 橫向	-多向度: 既縱又橫; -
-單處境: 事工為重	-多處境: 企業為重	-多處境:先關係、後事工	
-綜合研究法	-工商管理學	-綜合研究法	

圖 6. 三種宣教導向比較圖表⁴⁷

任何人的世界觀，若是強調行動、執迷於成就、專注量化結果，和偏好衡量式目標，且深受世俗潮流腐化的人，是無法理解：三一神自身的“差遣”和“被差遣者去作見證”的相互關係如下：⁴⁸

- “並且有聖靈作見證，因為聖靈就是真理。作見證的原來有三：就是聖靈、

⁴⁷ 溫以諾。《恩情神學：跨科際研究與應用》香港：天道徒書館，2016:62。【英文版沒有】

⁴⁸ See Figure 1 in Enoch Wan, *Diaspora Missions to International Students*, Portland, OR: Center of Diaspora and Relational Research, Western Seminary Press, 2019:16-17.

水，與血，這三樣也都歸於一。我們既領受人的見證，神的見證更該領受了，因神的見證是為他兒子作的。”約翰一書 5: 7 至 8 (NIV)

- “你們既為兒子，神就差他兒子的靈進入你們的心，呼叫：阿爸！父！。”加拉太書 4:3 至 7 (NIV).

下面經文可以幫助我們了解，三位一體所代表的每一個身分，且互為見證：

- 聖父：耶穌受洗時，聖父見證兒子。馬太在聖經中記錄耶穌受洗時的情況：從天上有聲音說：這是我的愛子，我所喜悅的。(馬太福音 3:17 NLT)。在這個範例，聖父見證聖子。
- 聖子：我們也可以發現聖子見證聖父。約翰記錄耶穌對聖父的描述：耶穌對他們說：我實實在在的告訴你們，子憑著自己不能做什麼，惟有看見父所做的，子才能做；父所做的事，子也照樣做 (約翰福音 5:19 HCSB)。從而可見聖子耶穌，遵從聖父旨意行事，子為父作證。
- 聖靈：聖靈為聖子作證：耶穌說：「但保惠師，就是父因我的名所要差來的聖靈，他要將一切的事指教你們，並且要叫你們想起我對你們所說的一切話」(約翰福音 14:26 NASB)。聖靈將幫助使徒想起耶穌的話。此外耶穌也曾應許：“但我要從父那裡差保惠師來，就是從父出來真理的聖靈；他來了，就要為我作見證”(約翰福音 15:26 節 NKJV)。

總結以上三點，可見三一真神，關係式互為見證的事實。⁴⁹

根據圖 3 — 溫氏治學五要(STARS)的跨科際研究法，關係導向「宣教」的聖經基礎為首要，已於上面交代清楚。接下來讓我們探討其神學根據。

基督教信仰其中一項特色，是信奉三一真神的獨特性：神是「先一後三」(本質 *essence*：獨一真神)，卻又是「既一又三」(實存 *existence*：是聖父、聖子、聖靈)，相互間具完美團契 (*in kononia* — 完美和諧、互相聯結)。⁵⁰

⁴⁹ Blue Letter Bible, “How Do the Different Members of the Trinity Work with Each Other? (The Economic Trinity),” accessed 2 月 1 日, 2021 年, https://www.blueletterbible.org/Comm/stewart_don/fag/thetrinity/17-how-do-the-different-members-of-the-trinity-work-with-each-other.cfm

⁵⁰ 詳參：溫以諾。《中色神學綱要》加拿大：恩福協會 1999:第六章。三一神觀：神是「先一後三」的正統神學信仰；卻又是「既一又三」的整合型思維模式。【与英文注角 46 出版不同】

時下流行把「宣教」等同「大使命」，藉用「使人作主門徒」的事工去完成，基於兩處經文：徒 1:8 及 14。但本書作者認為「宣教」= 既「為神作見證」+ “使萬民作我的門徒”。這就大異於流行的「宣教」只有兩段經文的根據，因為新約聖經，「為神作見證」的拉丁語 *martus, marturia, marturein* 這些名詞，和他們衍生的詞卻出現 200 次。在基督教傳統中，沒有任何地方可以找到這樣豐富的詞句，介定「宣教」是基督徒作見證(**Christian witness**)。⁵¹ 況且倡導事工導向及企業導向的學者們，看不到耳熟能詳的經文中，明確地具備「做見證」(**witnessing**) 的元素，及關係性的瞭解：⁵²

- 耶穌進前來，對他們說：“天上地下所有的權柄都賜給我了。所以，你們要去，使萬民作我的門徒，奉父、子、聖靈的名給他們施洗（或作：給他們施洗，歸於父、子、聖靈的名）。凡我所吩咐你們的，都教訓他們遵守，我就常與你們同在，直到世界的末了。”(馬太福音 28:18 至 20)
- 但聖靈降臨在你們身上，你們就必得著能力，並要在耶路撒冷、猶太全地，和撒瑪利亞，直到地極，作我的見證。”(使徒行傳 1:8 ESV; 也可參考路加福音 24:48 也題及“作見證”)

溫以諾 (後稱「溫氏」)，在先前的著作中提及的「宣教」，包含下列“差遣”和“被差”的要點：⁵³

三位一體：

- 聖父派遣聖子來，為祂做見證(約翰福音 4:34, 17:4)

⁵¹ F. Durrwell, “Christian Witness: A Theological Study,” Wiley Online Library, accessed February 1, 2021, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1758-6631.1980.tb01339.x>.

⁵² Enoch Wan, “My Understanding of ‘Mission’ & ‘The Great Commission,’” Plenary Address, MissioNexus, Aug 5, 2020.

⁵³ See Figure 1 – Interaction: Sending and Submission within the Trinity, and Figure 2 – *Missio Dei* within the Trinity. IN Enoch Wan, *Diaspora Missions to International Students*, Portland, OR: Center of Diaspora and Relational Research, Western Seminary Press, 2019:16.

- 聖父、聖子合差聖靈來作見證：“但保惠師，就是父因我的名所要差來的聖靈，他要將一切的事指教你們，並且要叫你們想起我對你們所說的一切話 (約翰福音 14:26)。” 聖靈為聖子作見證 (約翰福音 15:26)，並要榮耀聖子 (約翰福音 16:13 至 15)。

基督徒：

- 耶穌又對他們說：“願你們平安！父怎樣差遣了我，我也照樣差遣你們。”(約翰福音 20:21，也可以參考約翰福音 17:18)
- 基督升天時說：“但聖靈降臨在你們身上，你們就必得著能力，並要在耶路撒冷、猶太全地，和撒瑪利亞，直到地極，作我的見證。”(使徒行傳 1:8 NIV)

有關係型「宣教」的定義及探討，讀者們可參考：溫以諾、王欽慈編。《宣教新世代》。吉隆坡：華人福音普世差傳會，2020：第一章。

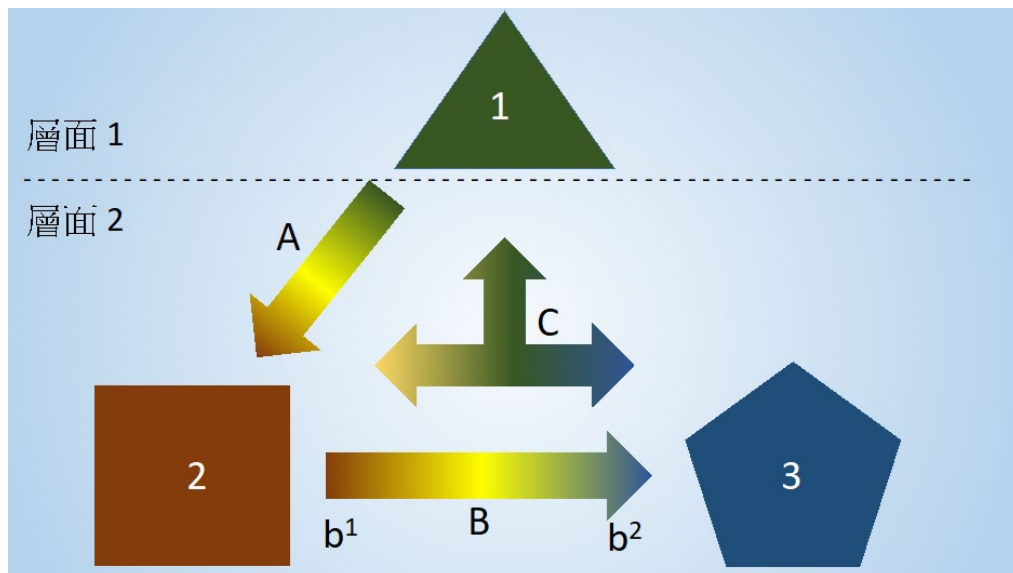
雖然尚未能使人作門徒，為主做見證的基督徒，已經算是參與「宣教」。因此毋須按時下流行「宣教=培訓門徒的大使命」的瞭解，因未能參與「宣教」被罪咎感所困。在艱困處 (如回教國家) 從事「宣教」的同工，只要忠心為主「作見證」，不應因乏使人作主門徒的業績，被判斷為二等天國工人。

使人作主門徒不容急躁，要先領人作信徒，然後教導、栽培門徒。不可事工導向地求量，企業導向地求成，因為撒種、澆貫在人，叫他生長卻在乎神 (提前 3:6)。急就章地要達成目的，草率行事僅求效率，是「橫向」做在人前的「事工」，而非「縱向」敬虔靠主的「事奉」。

坦而言之，在職場帶人信主作「信徒」已是非常大的挑戰，遑論培訓「門徒」。有時，環境的限制也造成傳福音的難度 (例如：在回教、佛教的社區等等)。其實，

職場轉化是長線目標，無法一蹴而就，更不是速食快餐。基督徒具有美好生命的見証，具備良好的生活形態、職場內工作勤奮，待人處事誠信真摯，人前為主「作見証」，像殷勤撒種一樣，可以透過建立的美好「關係」，作福音預工。正如使徒保羅說的：“我栽種了，亞波羅澆灌了，惟有神叫他生長。”(哥林多前書 3: 6 NIV)

基督徒在職場以信心「作見証」，即使沒有領人信主，也不應被罪咎感所困，或認為自己是“次等基督徒”。想想看，在迦南地的亞伯拉罕，大衛王一生，在埃及皇宮的約瑟，或在巴比倫的但以理，他們有引人歸主嗎？然而他們都在不同的環境為主「作見証」。為什麼猶太人要殺拉撒路呢？難道是因為他為基督培訓許多門徒嗎(**doing**)？不是，他在宴席中出現，他本人(**being**) 就是耶穌復活大能的明證 (**witnessing**「作見証」)，許多人相信耶穌，是因為拉撒路經歷耶穌的復活大能 (**in him** - 約翰福音 12:1-11)。見他的人就信了(**through him**)。基督徒先是經歷「神的作為」(上帝縱向更新他們)，在職場體驗上帝的慈愛和憐憫，然後讓他們「為神工作」(上帝透過他們橫向建立團契來作工)。(參考下圖 7)



神界/人界:
 #1 = 三一真神
 #2 = 更新的信徒
 #3 = 非信徒
 互動: (TC=更新變化)
 A = #1更新 #2 (TC¹縱向)
 B = 神安排 #2 與 #3 的相遇, 神藉用 #2 帶領 #3 信主 (橫向)
 b1: #2 預備/裝備向 #3 傳福音(父神願萬人得救、聖子被父所差成就救恩、聖靈賜能力: 縱向)
 b2: #1 賜予 #3 普遍性恩典 (縱向)
 C = TC關係型更新模式 (縱向 + 橫向, 可能是循環式)
 D = #1使 #3更新變化 (TC² = 橫向 B + 縱向 D)
 橫向互動:
 層面 I: 神界
 #1 = 三一真神 (聖父、聖子、聖靈) 內在、橫向互動, 愛中團契、和諧完美
 層面 II: 人界
 TC¹ 及 TC² 因著神的恩情, 屬個人層面的更新變化, 集體 2 被更新, 成為合一又和諧的團契 (生命連結), 是三一真神完美合一/和諧的縮影。導致多層面的「關係性更新」。
 過程: A — #1更新 #2 (TC¹— 縱向)
 B — 經歷更新的信徒 #2, 與 #3 橫向相遇, 並橫向建立關係 (橫向)
 C — 「關係性更新」= TC¹+ TC², 並可能導致TC³— 循環式的更新 (縱向 + 橫向)
 D — #1 的神性動力“divine dynamism”, 藉用 #2為媒介(change agent), 使#3 與 #1 和好 (縱向 + 橫向)

圖 7. 關係型更新模式: 個人佈道 ⁵⁴

上面的圖表呈現的轉化本質，是包含縱向和橫向的關係。在這裡，梅齊羅的方法 (Mezirow's approach⁵⁵) 正確地看到人際關係和對話，是轉化與改變過程的基礎。但本書作者，堅持縱向關係(vertical dimension)的必要性，且轉化動力的根源，來自與三一真神縱向的連結。梅齊羅誤認只須橫向關係，便可以導自更新轉化，是基於人文主義思想，及無神論的教育理論，若套用在基督徒的事奉方面，根本是不切實際的！

唯有三一真神的力量透過「信仰團契」(faith community) 的管道，才能帶來轉化改變。這不是靠著橫向「一對一」的互動及人際關係，便能導致轉化那麼簡單。唯有藉著「信仰團契」，擴展至地方教會→地區教會→普世教教會，才是轉化的關鍵所在。

總結上面圖表 7 的內容，及藉用「溫氏治學五要」，提醒我們信徒，與上帝縱

⁵⁴ Adapted from Enoch Wan and Mark Hendinger, "Transformative Ministry for the Majority World Context: Applying Relational Approaches," *EMS Occasional Bulletin* (Spring 2018): 7.

⁵⁵ 梅齊羅 Jack Mezirow, ed., *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*, 1st ed., San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

向關係的連結，才有轉化的動力，及更新改變的效用。因此也增加了轉化培訓觀念 **(the concept of transformative training)** 的複雜度和正確性。

此外，除了個人關係(即訓練者/老師，和受訓者/學生之間的關係)，絕不可忽視有團體關係: 基督徒團契和教會(**koinonia and ecclesia**)。這種既縱又橫的動力關係性介入(**dynamic relational involvement**)，也很重要。本節討論的要點，可以簡化成下面的方程式：

轉化型的改變 = 神助 (縱向) + 敬虔的老師/導師 + 基督徒學生/門徒的正向回應 (橫向)，藉著參與「關係性團體」中，體驗動力關係性介入

在職場處境的福音轉化神學觀

福音轉化的能力，可以帶來個別信徒的重生、成長及成聖。亦可以藉用信徒，向外擴展，帶動所在環境的改變，在職場處境亦然。

「關係轉化典範」和職場處境的轉化

福音轉化神學觀，概含的進程：信徒個人的轉化→擴展到所處環境的多重人際網路(包括婚姻、家庭、職場和居住的社區)。這種「關係轉化典範」可按下圖解說。

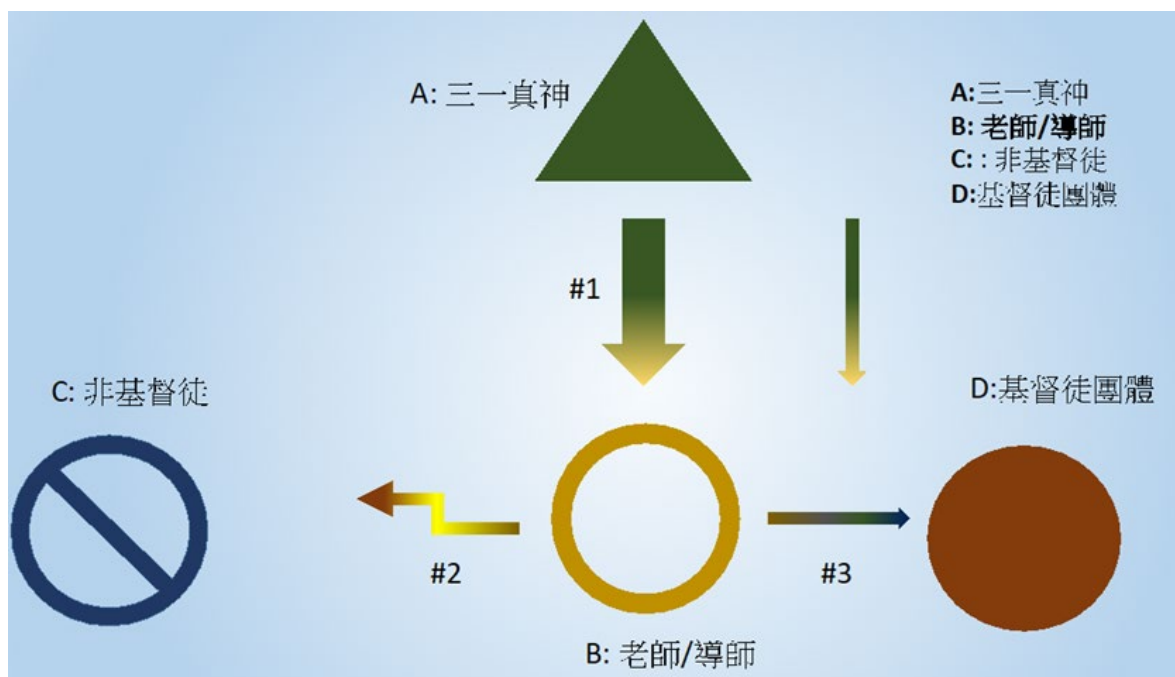


圖 8. 「關係性更新」：過程與進程⁵⁶

運作的過程：

- #1 — 蒙恩信主的老師/導師：重生、蒙召、稟賦、領受神賜能力(縱向)
- #2 — #B 與 #C 相遇：(佈道→信主重生、成長、成聖) (橫向)
- #3 — 互動導致更新型的改變：成長、成熟、成聖→循環式門徒練(縱向 + 橫向)

轉化型的改變(TC)：

- 緣於「蒙恩信主的老師/導師」(縱向導至所是 **being**)，跟學生/門徒的橫向互動，帶來三一真神的介入及轉化能力，使學生/門徒經歷/體驗轉化型的改變(先縱後橫、既縱又橫)。⁵⁷

基督徒在學習/訓練/教育方面的特質

下列是成人基督徒轉化型學習的特點：

⁵⁶ Enoch Wan and Mark Hendinger, "Transformative Ministry for the Majority World Context: Applying Relational Approaches," *EMS Occasional Bulletin* (春 2018 年): 7 頁.

⁵⁷ 50 Jack Mezirow, ed., *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*, 第 1 版., San Francisco: Jossey-Bass, 2000 年. 【英文版沒有】

1. 如圖七所示，是神界與人界領域的交接、神人互動的既具體、又實在的相互關係。
2. 動態互動中的教學融合(Pedagogical confluence in dynamic interaction) ，互動的全程。
3. 整全地概含： 所是、所知、 所願、 所作；信、望、愛；認知、意願、態度及行動。
4. 轉化型的改變 $(TC) = (OC) + (PC)$

與時下流行及普遍模式對比下，關係實在論的獨特處：

- 1.不是個人而是群體：三位一體真神 = 先一後三、既一又三
- 2.不是私人而是公開、以團契為基礎和互相依存
 - a. 聖子對天父的尊敬和依賴(如：約翰福音 4 至 8,12；John 4-8, 12);
 - b. 聖靈見證聖父和聖子(如：約翰福音 14:16 至 31；15:26 至 27；16:13 至 14 和使徒行傳 1:8)
 - c. 聖父差遣聖子(約翰福音 17:6-8, 18, 21)
 - d. 聖子的復活：
 - 聖父讓基督耶穌從死裡復活(加拉太書 1:1；以弗所書 1:17, 20)
 - 聖靈使耶穌從死裡復活(羅馬書 8:11)
3. 整全和動力 (參考圖 13 – 「全人轉化」)
 - a. 多方向≠教育學的線型單向過程(老師≠學生；一起成長)

b. 多向度≠單向的進程(不單是知識或行為的單向，人文主義式及橫向)

c. 轉化性改變(TC) = 神人二界匯合(OC) + 教學趨同(PC)

(Transformational change = ontological convergence + pedagogical convergence)

轉化型改變和關係實在論模式

轉化的概念，同時是教育學和神學，兩門學科的研究題。其中神學發展的一個派別跟“互為內在”(perichoresis)這個字，密切地聯在一起。這個希臘文的字面意思是“交替”⁵⁸。當代英國學者 Collin Gunton 寫作時，把三位一體的屬靈互動 (spiritual interaction)，帶進神和人之間的縱向關係：

“相互延續的活力，事因被造世界的動態程序 (a dynamic order)的世界，源自聖父、聖子和聖靈，無窮無盡創造力的召喚，促使朝向完美的進程……有關創造的神學觀，及本體實在論，定然緊密地與創造者互聯。”⁵⁹

朝著終極國度的方向，發展的動態進程(dynamic progression)架構下，我們認為，神與屬祂者之間的關係，屬轉化性的改變，使故有的「我」(being)，蛻變成「新我」(becoming)。

神學家 J.J. Davis，就「互為內在」(perichoresis)這個神學名詞，評論如下「互為內在」perichoresis)，可以理解為 — 父、子、靈，彼此間共享的內在實質 (a relationship of shared interiority)有關。在這種關係裡，兩人(或以上)向他者開放，彼此分享深層的內在生命，會對其他人‘開放心胸，’並容許他者，進入我的生命

⁵⁸ Walther A. Elwell, “Perichoresis,” In *Evangelical Dictionary of Theology*, Grand Rapids: Baker Book House, 1984 年.

⁵⁹ Colin Gunton, *The One, the Three and the Many: God, Creation, and the Culture of Modernity*. Cambridge UK: Cambridge Univ. Press, 1993 年.

中。⁶⁰

基督徒的轉化，完全符合這種過程：“若有人在基督裡，他就是新造的人，舊事已過，都變成新的了”。哥林多後書 5:17。我們認為三位一體的上帝介入信徒的生命遠甚於個人。

在“關係實在論模式”中，「互為內在」(perichoresis) 一詞，用來描述基督徒在有基督教信仰和實踐的會眾處景下，個人的重生和成熟兩方面都發生轉化。

重生和成熟，源於全能的三一真神，和通過由信徒組成的堂會所促成。使用「縱向」指神與人之間的關係，「橫向」是指人與人之間的關係。如下圖 9 所示，神的轉化能力，藉用「縱向」、「橫向」關係，展現出來。

層面與改變 向度	實存與改變
縱向+橫向	超越與轉化 – 神旨 + 人意 (意願) 互為內在與被轉化(所是 +所作)
橫向	高層: 互動 – 形成 (所是)
	中層: 心理、行動及社交 -形成與更新改革& Reformed(所作)
	低層: 知識 – 知會 (所知)

圖 9. 轉化改變和關係實在論模式

基督徒對轉化改變的理解：包括全能的三一真神和有轉化大能的聖父、聖子，和內住於個別信徒，和信徒羣體組成教會的聖靈。不僅僅在濡化、社會化和成熟過程中，個人的認知能力、心理成形的過程、行為上的改變和社會文化的變遷，全屬橫向的層面。神也透過信徒間的互動，帶來的轉化及更變。有時神參與信徒的個人生活，有時神透過組成的教會。個人和在教會結出果實是基督徒生活轉化的本質：

⁶⁰ John Jefferson Davis, “What Is Perichoresis and Why Does It Matter? Perichoresis as Properly Basic to the Christian Faith,” *Evangelical Review of Theology* 39, no. 2 (四月 2015 年): 146 頁

轉化的影響會透過神及時的媒介，和有祂同在的教會產生。

一個自身經歷靈裡更新的信徒(**transformed believer**)，在職場處境中作為專業人士，因他/她導致「職場轉化型改變 **change**」(“**MPT-c**”)，便可稱作「職場轉化媒介 **agent**」(“**MPT-a**”)，他會從與同事的個人接觸時，自從地以生命及生活作見證 (**witnessing**)及傳福音(**evangelism**)，逐漸擴展 **MPT-c** 到整個職場。**MPT** 的過程，綜合參考上、下兩個圖表，便更明細裡：

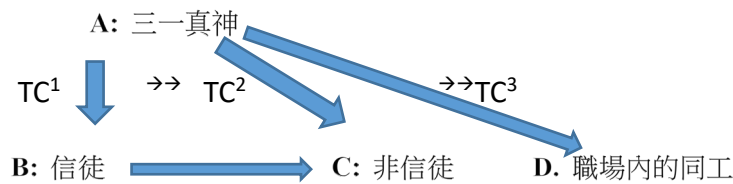


圖 10. 職場轉化:改變的次序

注釋:

- 個體： B.信徒=**MPT-a**；C.非信徒；D.職場內的同工
- 過程：職場轉化#1(**TC1**) → 職場轉化#2(**TC2**) → 職場轉化#3(**TC3**)

「職場轉化型改變 **change**」(“**MPT-c**”)，是藉由「職場轉化媒介 **agent**」(“**MPT-a**”)。

- B引領C信主，又與D同工
- **MPT-c=TC1→TC2→TC3** (**MPT-a** 最好透過提供 **MPT-t**，跟當地堂會合作)

上圖 10 所示：信徒“**B**”是縱向連結三一真神(“**A**”)，所以他/她是職場轉化的媒介(“**MPT-a**”)，但是他/她必須先被轉化(“**MPT-c**”)，也就是在職場的環境中(**MP**)經歷重生、有聖潔的心、並且持續地成熟、成長(=所是)，如同世上的鹽和光。“**B**”有著國度倫理的生活態度，是上帝轉化力量的見證者(**being: witnessing**)。

透過職場，實踐神的大誡命去愛鄰舍，然後他/她便可以為國度贏得其他的人(=所作 **doing**：引人歸主、培訓門徒完成神的大使命)。這不是二選一的情況(不是遵

行大誠命，就是要遵行大使命)，而是兩個都要遵守，並以“見證”(being : witness)為優先，然後藉著培訓門徒(doing)完成大使命。

轉化		轉化性的改變		
向度				
縱向	信	愛	望	
	明白福音訊息 瞭解信仰的主題、 聖經的體材及教導	1.作門徒而效忠於基督的主權 2.敬畏神、順服神、謙恭地與神同行	1. 靠聖靈行事、結聖靈果子(加. 4) 2. 投靠神的生活方式	
橫向	認知：知識	心理：態度	實踐：技巧	
	確定基督徒社團及互相建立的重要 明白地方堂會，在培訓成長的必要 (教會內互為肢體、同被建造)	1.作神愛流通的渠道、愛鄰舍 2.遵守大誡命及大使命	1. 積極參與堂會事工 2. 善用屬靈恩賜、服事人 3. 甘作更新轉化的媒介	

圖 11. 達成轉化改變的關係型成人訓練：向度與轉化性改變

(C & D)，達成職場轉化(MPT)的最後目標。為了讓 C 進行個人轉化，MPT-t 可以是 MPT-a 與當地堂會合作，夥伴式的事奉，進而促成職場的結構性轉化。由 MPT 提供的 MPT-t 是一個教育發展的過程和進程，透過關係的互動（藉用關係轉化：縱向+橫向），達成 C 和 D 的轉化改變（MPT-c）。

這種互動可能是正式、隨興或非正式，或是結合三種形式的過程。在這種場合，C 和 D 透過 MPT-a 與三位一體的上帝，產生縱向關係連結，並發展/增進神同在的體驗，及與神同工結果（“所是”和“所作”）的經驗，（換句話說，多向度包括認知、感情和意志），如下圖 12 所示。職場轉化(MPT)的目的，就是結構性更新轉化，附錄 3 是引用西方神學院，為了達成“福音轉化”，導致結構性更新/轉化的個案實例。

目標、目的和 MPT-t 的活動

作為轉化的媒介，為了 MPT-c 的個人成長和職場環境的集體轉化，MPT-a 可以到外面尋找當地的會眾，成為提供職場訓練，造就新信徒的夥伴(MPT-t)。

如下面圖表 12 陳述，多向度的訓練(也就是說，如認知、意志、和行動)可以提供初信者成長和人數的倍增: MPT-t 為了在職場的 MPT-c 。

層次 \ 轉化	知識	態度	技巧
個人 (個別)	所知: 文化差異、障礙及橋樑	不受自我中心民 族優越感困擾	擅長於溝通及互動
集體 (組織)	殷悅於彼此瞭解	彼此尊重及互惠	強項：跨文化溝通、敬虔的夥伴合作、能榮耀神的双向回饋

圖 12. 達成轉化改變的訓練成果

在關係實在論的架構中達成職場轉化的職場訓練

MPT-t 的課程設計和訓練計畫，目的是設計一個受訓前，及受訓後，相對地，在知識、態度和技能上，具明確的成果)，接著按明確目標、擬定學習目的、並且設計學習活動等詳盡計畫。上面兩個圖表(圖 11, 12)，每個轉化改變的訓練成果，都有三個向度，目標都具體明確。此外還要建議學習目的、範例和 **MPT-c** 的活動。整個課程的目標及期盼成果，應明確又具體，每個學習單元，應細列學習活動。若課程是精心設計的，應完整地配合整個課程，及相關單元。

既然圖 10 的信徒(B)，已經藉著與三一真神的縱向連結，因此更新變化，親身體驗福音的大能，而且因為是 **MPT-t** 的成員，持續地接受栽培。在關係實在論中，他/她的生命，便是福音大能的明証，是一位更新/轉化的新個體(**transformed “being”**)。經歷持續改變(**being transformed**)，讓他更像耶穌，同時也渴望以國度導向(**Kingdom belong**)的方式，帶領他人(**people**)認識耶穌。換句話說，“關係轉化”(**relational transformation**)的定義便是：“先透過和三一真神的縱向關係的連結，再透過團契的橫向關係，帶領他人向基督的主權委身(**power & authority**)的過程”。在當地教會的環境下享受團契(**kononia**)，圖 8 的 **MPT-a** 可以享受合一(**unity**)、互惠(**mutuality**)、互利(**reciprocity**)的佳果。

西方流行基督教事工的模式 (例如：程序式⁶¹、管理式和經營式) 都被世俗化

⁶¹ For the emphasis on relational approach in discipleship against the programmatic way, Steve Hayner, “Discipleship: Now More Than Ever,” Message delivered at the University Presbyterian Church October 1, 1984, http://digitalcommons.spu.edu/av_events/2446/.

和後基督教化，如圖 10 所示。福音派的基督徒，不僅無法效法世界的方法 (conformed to the world)，相反的，應該轉化世界 (be transformed - 羅馬書 12:1-4)。所以流行的模式雖然「出於聖經」(biblical)，但非「合乎聖經」(scriptural)⁶² 重新檢視 (參見溫氏在其他刊物的評論)⁶³。一個關於流行方法和關係轉化典範的關係方法的簡單比較，可在前面的圖 5(10 頁)看到。

當一個人的世界觀或核心價值觀發生轉化，感覺、思考、行動和關係就會改變。如下圖所示，全人轉化是上帝在一個人生命中(垂直)影響的結果，這種轉化改變 (羅馬書 12:1，哥林多後書 3:18) 影響重生的基督徒，無論獨自一人或和他人在一起，心中都會有平安(約翰福音 14:27, 20:19, 21, 26; 迦拉太書 4:2 至 24)。全人轉化無論是“所是”(信念或世界觀) 或“所作”(“doing”) (所知、感覺和行動 acting) 的改變，會從“自己”擴展到“其他人”，如下圖 13 所列。

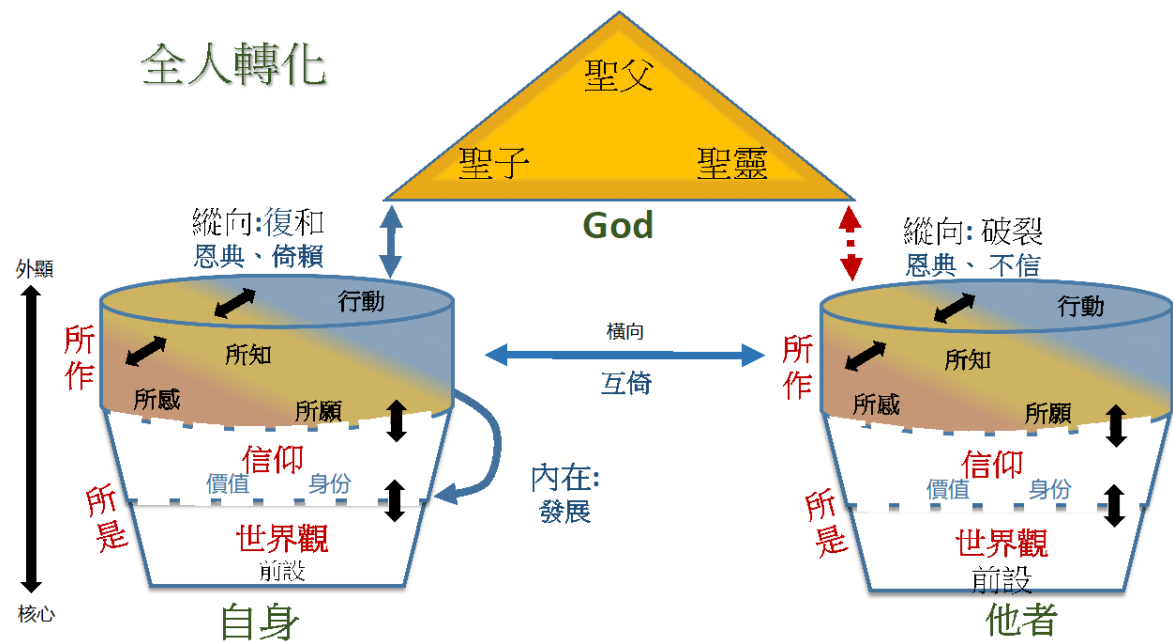


圖 13. 「全人轉化」：個體 (自身)與他人⁶⁴

⁶² Careful distinction between “scriptural” and “biblical” is to be made, see Enoch Wan, “Core values of mission organization in the cultural context of the 21st century,” January 2009, accessed October 1, 2016, www.GlobalMissiology.org.

⁶³ For critique of popular paradigms (chapter 7) and proposal of “relational paradigm” (chapters 13-14), see Enoch Wan, *Diaspora Missiology: Theory, Methodology, and Practice*, 2nd ed., IDS, 2015.

⁶⁴ Jon Raibley, “Relational Ecosystem Model,” unpublished written assignment for EdD at Western Seminary, 2019.

上圖顯示互動的三個單元：三一真神、個體及他者，具備縱、橫向度的相互連結，由右方破裂的縱向關係，藉賴神的恩典及恩情⁶⁵，與神復和關係引進和平 (*shalom*)⁶⁶，這是一種更新變化的改變(*transformational change*, 羅 12:1-4)，內含深度/核心的「所是」(*being*)，及外現/彰顯的「所作」(*doing*)，具多向度(包括「所知」、「所願」、「所感」、「所為」等)。

縱向關係的更新，亦相帶地橫向關係的更新。

故此「全人轉化」，是先縱後橫、既縱又橫、由內至外、由核心至外顯、由自身 (*self*)及至他人(*social*)、含概靈、魂、體的向度，個體與集體的層面。

這種「全人轉化」的要訣是：須縱、橫的親密關係、包括個人及群體的層面，在團契 (*koinonia*) 和平安 (*shalom*) 處境中運作，並有默契及互利互惠(*mutuality and reciprocity*) 的本質。

按歷史時序回顧職業神學 (*vocatio*) 和「信徒皆祭司」

按上帝呼召命定的職份或「職業」，都是十六世紀改革神學的核心信念之一。這詞源自拉丁文 *voco* 和 *vocare*，意指“呼召”或“召喚”⁶⁷。十六世紀重要的神學家馬丁路德和約翰加爾文辯稱所有的工作，包括世俗的職業，都是根據神的呼召。英文字“職業”最早是由威廉泰德勒 (*William Tyndale*) 提出，他也是宗教改革的先鋒。在宗教改革之前，個人的呼召通常是指所有的宗教職位，範圍限制在教會環境的牧者工作。然而，新教改革改變人對呼召的制式想法。

在馬丁路德年代，具體呼召的觀念或職業，仍侷限在教會中使用—當一個人“進入教會服事 (*entered the ministry*)”就是履行神聖的職業。但在中世紀時

⁶⁵ 有關恩典及恩情的異同，詳參溫以諾、《恩情神學》。天道。徒。書館(電子版)，2016【英 无】

⁶⁶ 溫以諾、《關係神學初探》。天道「徒」書館—電子書 2015【英 无】

⁶⁷ See <https://reformationbiblecollege.org/blog/the-reformed-doctrine-of-vocation>

期，工作受到高度重視，尤其在修道院的社區。這些社區賦予工作、休閒意義和價值⁶⁸

Timothy Keller 和 **Katherine Leary Alsdorf** 提出一個改革神學對職業觀念上的簡潔描述，內容和中世紀傳統天主教截然不同：

中世紀認為人的勞力是獲取現世、暫時物質的必要條件，但對實現來世的永恆物質(**eternal goods**)並沒有很大的幫助，所以工作並不重要。然而宗教改革者則看到工作是實踐上帝對人類旨意的重要核心。加爾文學派認為，工作是持續建立榮耀神文化的創意工作。路德派認為工作是上帝為了照顧祂的創造物，命定人類的工具。然而，天主教的工作神學並非一成不變。從 1891 年教皇利奧 13 世 **Rerum Novarum** 開始，到 1981 年教宗若望保祿二世的 **Laborem Exercens**，我們可以看到天主教在職業觀點上的重大改變。例如，教宗保羅六世評論創世紀 **1:28** 上帝告訴人類要“遍滿地面，並治理這地”。他的觀點是“聖經從第一頁開始就教導我們上帝所有的創造都是為了人類。所以人類有責任以智力來發展，以勞力讓世界更為完美，並供人所用。”總之，現在天主教和新教關於工作重要性的教導，不再有很大的分歧。⁶⁹

宗教改革時期的職業神學

路德的職業觀點

宗教改革時，馬丁路德從神學觀點，認為按照上帝呼召命定的職業，是建立在上帝從創造和規則中滲入工作的基礎上。他辯稱，人無須為了取悅神，讓生活過得像修士或牧師一樣。人可以透過平時的工作和家庭生活來榮耀和順服神。

⁶⁸ 同上

⁶⁹ Tim Keller and Katherine Leary Alsdorf, *Every Good Endeavor*, New York, NY: Penguin Books, 2012 年, 268-269 頁.

他說：唱歌、(靈修)閱讀、彈奏樂器、做彌撒、作晨禱(saying matins)、晚禱和在其他(有規範)時間，設置和裝飾教會、祭壇和修道院，收集鈴鐺、珠寶、服飾、小飾品和珠寶，或是到羅馬朝聖或向聖人學習(running to Rome and the saints)。⁷⁰ 就這個意義，路德強調一種在日常生活和工作中以聖潔生活取悅上帝的整體觀點。**Luther on Vocation** 的作者 **Gustaf Wingren** 總結路德對職業的立場：

職業是信徒受洗到最後復活之間的生活狀態－這段時間人處在兩個國度(就路德的神學觀點是指俗世和天堂)，兩個拉扯的力量 (上帝和撒旦)，兩個在基督徒心中(老我和新我)敵對的競爭中，所以會持續處在掙扎裡。職業是對我們生活狀態的呼召，在遵守法律規範的原則下，我們透過工作來服務上帝的創造。

在這個地方，有信仰的人會在上帝和撒旦間的爭戰中選邊。只要活在世上，“老我”(“old self”)就必須背著職業的十字架，持續與魔鬼對抗。死後，將有一個脫離十字架的新國度，天堂將取代人間，同時“新我”將從死裡復活。⁷¹

另一個路德對職業的觀點是職業和法律間的關係。法律的神學用途，不是政治上的法律(路德已經做過很清楚的區隔)，而是揭露我們的罪，讓我們認罪，並讓我們受死的法則，所以福音可以給新生命帶來寬恕、自由和重生。這個關聯是一種對職業的基本瞭解，意指人的職業可以恢復，並在國度中帶來永恆果效的新希望。這也表示，因信稱義的基督徒，不再受到譴責，而是有了新生命，並和上帝與他人擁有新的關係。路德聲明，個人的呼召和聖經哥林多前書 7:20，“各人蒙召的時候是甚麼身份，要守住這身份”有關。他藉著說：

“你怎麼可能不蒙呼召？你總是處在某種身分或位置；你一直是丈夫或妻子，或男孩或女孩，或是奴僕。想想你最卑微時的狀態。你是一個丈夫，你會覺得自己

⁷⁰ Luther's Works, vols. 1-30, St. Louis, 1958; vols. 31-54, Philadelphia, 1966 年; Treatise on Good Works, vol. 45, 32.

⁷¹ Marc Kolden, Luther on Vocation, Journal of JLE Lutheran Ethics. Copyright © 1983 WORD & WORLD, Luther Seminary. Used with permission. From Word & World, Volume III, Number 4, pp. 382-390, <https://www.elca.org/JLE/Articles/1015>.

沒有足夠的權限管理妻子、孩子、家務和產業，所以讓每個人都順服神，你就不會傷害任何人？即便你有五個頭十隻手，仍會軟弱到無法負擔你的工作，以至不敢想朝聖或者從事任何神聖的工作。”⁷²

加爾文的職業觀點

約翰加爾文的天命論影響其對職業的觀點。上帝一開始，在人類墮落前，就創造人類去工作，上帝指派亞當的勞務就是培育和照料花園－這也是大家熟知的文化責任(**cultural mandate**) (創世紀 1:28)。但是，人類受到詛咒，包括用手製造的成品。加爾文相信人類統御世界的權力已經在墮落時喪失，但是當人在基督裡就會恢復管理權。**William Boekestein** 把加爾文的職業觀歸納為三個要點：

“加爾文是最早提出這種觀念的人之一。他反對只把“宗教性的工作”視為呼召的普遍性看法。首先，他開宗明義，強調所有的生活都是宗教。我們都是宗教的工作者，因為我們每個舉動，都是為了表達虔誠無疑的宗教之心。第二，加爾文表示，福音是全部的生活(**the gospel is for all of life**)。當基督拯救一個人時，同時拯救他的一切，祂會潔淨他的思想，更新他的心，活化他的手。第三，工作本身具有尊嚴。工作不是必要之惡。透過世上的形塑和精進來成就完美的創造之後，上帝命令亞當運用他獨特的能力在特定的土地上(創世紀 2:15)。”

相較路德，加爾文對職業的觀點更具包容性。因著命定和上帝安排的恩惠，加爾文相信每一個人都有上帝特別的呼召，而且無論屬神或屬世，都沒有差別。

“路德的結論是，因為上帝呼召人來負責特別的工作，所以人的一生都必須工作。加爾文同意，但用另一種說法：上帝呼召每個人一生從事特別的工作，是為了給人穩定的生活並受到保護，而不至顛沛流離，工作不定。”

⁷² J.N. Lenker (ed. And trans.), *Sermons of Martin Luther* (8 vols.; Grand Rapids: Baker Book House, 1983), I, 242

加爾文甚至相信，未信者的工作也可以榮耀主，同時任何信徒/重生者舉辦的活動，只要動機正確，即使為了休閒，也可以取悅神。他補充說，動機和個人呼召的目的都是為了服務他人。就這個意義，職業在關係中可以被理解成“是解開人與鄰居束縛的工作(**work is a bond which unties a man to his neighbors**)。當工作成為屬靈的另一種恩賜，都是為了在人際之間建立團契和互動交流目的。”

對日內瓦市的看法，也反映出他對職業的觀點。**Allister Stone** 解釋加爾文對在世上建立神權國度的想法。**Cavlin** 對職業的實用神學已經影響其他改革團體，特別是荷蘭、英國、美國的朝聖者和清教徒。

“當在世間建立一個神權國度的承諾只是個人想法時，自然無法受到認同。因為神權國度可能會引起許多社會革新，像醫生和外科醫生除了例行的工作外(那時還沒做的一些事)，還會被叫回醫院照顧窮人。青年旅館是為了陌生人及週六聚集聽道的囚犯而設，同時開始為當地和旅行中生病的人建立醫療所。”

信徒皆祭司⁷³

信徒皆祭司的教義，與宗教改革期間對職業的觀點有密切關係。中世紀的羅馬天主教會相信上帝透過一群被教會揀選出來的小組管理教堂的七個聖禮，包括：聖洗聖事、堅振聖事、聖體聖事(感恩聖事)、和好聖事(懺悔聖事)、病人傅油聖事、聖秩聖事及結婚聖事。但挺身對抗中世紀神父教義的路德，宣稱救贖不需要依賴教會階級的保證，特別是那些執行聖禮和管理他們的神父。**J.V. Fesko** 補充說，在神面前沒有人擁有特權。

因為反對教會的主張，路德質疑當時這種普遍的觀念。他認為教會堅守神職特權的觀念是依據傳統，而不是根據聖經的權威。路德寧可相信犧牲大眾的奉獻，無

⁷³ In Appendix IV, list for further readings on “the priesthood of all believers” is provided for those who desire to pursue the topic.

法使人成為祭司，認為任何相信我們最大的祭司是基督的人，就是上帝真正的祭司。以路德精明的作風，他宣稱：「唯有信仰才是決定神職人員的標準。」（“**Faith alone is the true priestly office.**”）路德對信徒皆祭司的觀點，和神職人員只由少數選出來的人掌控，及信徒必須透過神職人員與神聯合才能分享祝福的觀點牴觸。⁷⁴

耶穌基督高高凌駕神職人員。如希伯來書 4:14 所言：“既然我們有一位偉大、進入高天的大祭司，就是耶穌—上帝的兒子，我們應當持定所宣認的道。”

同時透過直接與基督聯合，我們即可在教會分享來自聖靈澆灌所得的祝福（使徒行傳 2:1-41，加拉太書 3:14）。這顯示每一個相信耶穌死而復活的人都是神的牧者，如同彼得前書 2:9 所確認的：“不過，你們是被揀選的一族，是君尊的祭司，是神聖的國度，是屬上帝的子民，要使你們宣揚那召你們出黑暗入奇妙光明者的美德。”

當代對職業的觀點

施氏(R.C. Sproul) 的職業觀

R. C. Sproul 堅持改革神學對職業的理解。他相信工作在人類墮落前就被創造了。雖然人類墮落之後，工作必須付出勞力和汗水，但工作的本質仍是上帝的恩賜，是「在創造中，賦予男人和女人的光榮特權」。Sproul 把呼召定義成“神聖的召喚”，一種完成上帝賦予的工作和責任的神聖召喚。⁷⁵

如果聖經教導什麼，結論就是神是召喚的上帝。這個世界是透過萬能的創造者召喚出來的：「要有光就有光」，上帝也召喚他的子民悔改，要歸順上帝，要成為上帝家庭的一分子。此外，上帝要我們盡自己最大的天賦和才幹，在祂的國度服事

⁷⁴ J.V. Fesko, “Fesko on the Third Use in Lutheranism” Posted on December 29, 2009 by Zrim, The Confessional Outhouse @ <https://www.google.com/> accessed March 17, 2019

⁷⁵ R.C. Sproul, *God’s Will and Your Job*, Ligonier Ministries, <https://www.ligonier.org/learn/articles/gods-will-and-your-job/>.

祂。然而我們仍要面對一個問題：我如何知道特別職業的呼召是什麼？

允氏(Wayne Grudem)的職業觀⁷⁶

在這些書和文章中，**Grudem** 沒有明確定義呼召或職業，但是他就個人職業探討聖經中管理的神學基礎。他是 **BAM**(企業即宣教)運動強力的擁護者，鼓勵基督徒的專業人士為了榮耀上帝要興盛和實踐他們事業的目標。他使用創世紀的論點，解釋如何“去管理”(to steward)的意思是指上帝已將時間、才能和所有可能的機會託付給祂的子民。

希伯來把“subdue”這個字翻譯成 (意指使地球為人類的利益和享受所用) — 要智慧地“發展它”。神託付亞當和夏娃，暗示要把地球的管理權交給所有的人類。而且，上帝要他們為了自己的益處和享受在地球上創造有用的產品。(這就是所謂管理地球暗示的意思)。

事實上，他相信企業將是中止地球貧困問題的解決方案。把平安帶進世界是基督徒使命的整體觀點。**Grudem** 詳述呼召人進入企業的目的：就是要為別人做好事，要使用上帝賜予的資源來愛我們的鄰居，或為了他人的緣故生產和協助分配物品。就這個意義，他把企業看成是屬靈的禮物。

因此，如果你想要到國外經商，就要生產好東西，販售獲利。並要享受其中的利潤。當然，你一定要用話語和你的產品為上帝做見證，你應該把工作中的獲利大方地捐給教堂和宣教工作。但是，你也應該賺錢，並享受神讓你賺取的一些利潤。歌林多前書 **9:10** 提到：“耕種者應該存著指望。”

基督徒投入企業應該記住他們正在製作、銷售、販賣產品來幫助別人。這些產

⁷⁶ Wayne Grudem, The Eighth Commandment as the Moral Foundation for Property Rights, Human Flourishing, and Careers in Business, Themelios, Vol. 41, Issue 1, <https://www.thegospelcoalition.org/themelios/article/wayne-grudem-eighth-commandment-as-moral-foundation-for-property-rights/>.

品可以幫助其他人有東西吃、睡覺並維護健康，或者可以學習和溝通，或者可以享受家庭生活和友誼，與許多上帝在地球上創造的神奇資源。

范氏(John Frame)的職業觀

John Frame 把職業看成是一種特別的角色和上帝讓他有能力履行文化責任 (**cultural mandate**) 和大使命的恩賜。他認為從改革神學的觀點，職業或上帝對一個人特別的任務，不應該與特別的啟示搞混，這部分聖經已有限制。無論如何，人依據自己所處的環境分辨神的呼召來榮耀神，是適用上帝的屬靈原則。

職業對我們的呼召會透過**(1)**上帝賜我們的天賦，**(2)**聖靈讓我們透過自我檢視和教會其他人的肯定，使我們有能力分辨，**(3)**上帝提供我們發展和練習這些天賦的機會，**(4)**上帝賜我們智慧，讓我們能夠用天賦來榮耀祂，擴展祂的國度，成就祂的誠命，並能在世界的末了享受與神同。⁷⁷

在這裡，表達**(Frame)** 呼召(**calling**)這個字有不同的定義。就呼召的意義，其和下列的意義不同：**(1)** “有效的呼召”(“**effectual calling**,”):這是神召喚選民與基督聯合的主權 (如羅馬書 1:6-7)，也不同於**(2)** “福音呼召”(“**gospel call**”) 或”對外呼召”(“**outward call**”)，其意指傳福音的牧者呼籲聽眾要相信神。⁷⁸

白氏 (J. I. Packer) 的職業觀

2007年 **J. I. Packer** 在德州的 **Laity Lodge** 就職業的議題接受採訪。這裡轉錄 **Packer** 有關職業訪談的觀點。⁷⁹

- 職業的核心是...“感應上帝呼召一個人去做正在做的事”。

⁷⁷ John Frame, *The Doctrine of the Christian Life*, Phillipsburg, NJ: P&R Publishing Company, 2008, 312.

⁷⁸ Footnotes, John Frame, *The Doctrine of the Christian Life*, 312.

⁷⁹ J. I. Packer on God and Vocation, Laity Lodge, Feb 8, 2008, <https://www.youtube.com/watch?v=24kp1jfJniA>.

- 所有誠實的工作都值得為榮耀神而做，我們可能發現自己被呼召去做任何適合的誠實工作。
- “上帝讓我們從事誠實的工作。我們透過作誠實的工作來榮耀祂”。
- “每一種適當方式的崇拜都是榮耀神。當一個人感覺他的勞力是受到呼召的付出，那麼這個人就是在履行他追求的職業”。
- “所有的工作都是以他人的福祉為導向 — 直接或間接。回答 [基督徒如何把他們每天的工作當做事工]這個問題，是意識到你的工作是為了服務別人。”

季氏(Timothy Keller) 的職業觀

Timothy Keller 是 *Every Good Endeavor* 一書的作者⁸⁰，在書中他認為各種形式的工作，是唯獨人類才有的尊嚴標誌，因為人是根據神的形象受造，不像其他的生物，所以人類被賦予去做特殊的工作。他反對以世俗和宗教的二元觀念來區分職業，聲明所有形式的工作都是上帝工作的一部分，並且是以上帝賜給他們的天賦為基礎。Keller 提出一種由三部分組成的方法(a three-part method)來分辨上帝的呼召：親和力、能力和機會。⁸¹

- 親和力: “人需要”什麼會引起我的共鳴嗎? 在你周遭的社區(環境)尋找具體的需要。你需要什麼來“激發熱情”? 什麼問題，或哪種人，或事工會感動你? 你在哪裡可以發現親和力?就像使徒保羅在雅典看到偶像時，內心感到憂傷和波動。

(使徒行傳 17:16)因為這樣，開啟他護教的事工(使徒行傳 17:17)。我們為了

⁸⁰ Tim Keller and Katherine Leary Alsdorf, *Every Good Endeavor*, New York, NY: Penguin Books, 2012 年, 268-269 頁.

⁸¹ Timothy Keller, *Vocation: Discerning Your Calling*, Redeemer City to City, http://storage.cloversites.com/highpeakfellowship/documents/Vocation-Discerning_Your_Calling.pdf, 3-4.

特定的原因或迫切需要，把熱情帶入事工是很重要的關鍵。

- **能力:** 我們的能力和缺點是什麼?你必須很清楚你在事工中能夠扮演的角色?你現在應該做什麼?你需要其他人做什麼?另外，你有足夠的成熟度了解自己信仰上的年齡程度嗎?你可能了解到自己的虔誠無法彌補你天賦的不足，因此你需要強大的小組在你旁邊。
- **機會:** 哪個社區表示需要我?最後，在分辨事工的時候，我們絕不能受到個人主義的影響。對罪的認識，就足以證明你不該嘗試自己做決定。

此外，聖經的教導提到當我們成為基督徒時，我們就會成為“另一個人的肢體”(以弗所書 4:25 NRSV)。若沒有注意弟兄姊妹所看到的，我們就無法了解自己。服事我們從未關心的人，是讓我們更為完美的機會。

Millard Erickson 回應上帝呼召的信息 (Millard Erickson 的 Message on Responding to God's Call)

1992 年 **Erickson** 在南方浸信會神學院提供一個回應神呼召的簡短信息。雖然他沒有談到職業的神學觀點，但他的訊息卻是針對神關於事工的呼召。**Erickson** 藉著探討新約彼得的事工與呼召提出三個重點。第一，被呼召是為了主。這個意思是放下其他的責任、安全感、和抱負跟從主。路加福音 5 章提到彼得遇到耶穌時，即被耶穌神奇的能力吸引，所以他放下所有的事情跟從主(路加福音 5:1-11)。從彼得開始跟從主的那一刻，他就失業並喪失生活的安全感。

第二，呼召和順服有關。彼得被呼召要順服。**Erickson** 以使徒行傳 5 章的經文說明彼得當時受到當權者的抵制，及與其他的使徒被囚禁。但是當他們被釋放後，馬上傳講上帝的話：“順從神，不順從人，是應當的。”(使徒行傳 5:29)

做事工時，會遇到微妙形式或直接的反對，但被神呼召意指要以耐心和毅力來

順服

第三，蒙召要有彈性。Erickson 提到使徒行傳 10 章，彼得看到一群動物的異象。身為猶太人，他有堅強的信念。對他而言，福音是每個猶太人都要接受耶穌和獲得生命的好消息。但是當彼得和外邦人 Cornelius 互動時，他沒有改變福音的訊息，而是改變應用的方式。因為事工的型態不斷改變，形式也有所不同，有時很難分辨。所以每個人都有不同程度的保守和彈性，被呼召做事工需要放棄自己的主見，順服神。⁸²

貝氏(John Piper) 的職業觀

如同當代其他神學家，John Piper 相信上帝呼召子民進入不同的職場。上帝沒有呼召每個基督徒擔任牧者或長老。因為神意的恩惠，只有一些被需要的人，或具有屬靈服事恩賜者會接受呼召進入事工。Piper 使用保羅在羅馬書 15:22 至 29 有關職業的經文，說明新約作者們不是以明確的說法，就是以含蓄的假設指出人只有在適當的位置，才能在他們現有的職業上做鹽做光。就這個意義，Piper 沒把職業侷限在教會的宗教呼召，而是任何情況下神對人的呼召。所以，他提供職業上的七個原則：⁸³

1. 精煉恩典的禮物

我認為保羅和彼得擁有的恩賜，可在彼得前書 4:10 得到結論：“各人要照所得的恩賜彼此服事、作神百般恩賜的好管家。”所謂的恩賜就是：各種不同的恩賜會體現在人的性格上，這樣我們就可以成為有益別人的好管家。你知道上帝如何以這個方法給你恩賜嗎？

⁸² His sermon can be found in the Southern Baptist Theological Seminary's audio collection at <https://repository.sbts.edu/handle/10392/3110>. This should probably be put in a footnote

⁸³ John Piper, How Do I Know God's Calling for My Life?, Desiring God, audio transcript, episode 744, Dec. 7, 2015, <https://www.desiringgod.org/interviews/how-do-i-know-gods-calling-for-my-life>

2. 現在有需要的感動

每一個基督徒都應該去勸導。每個基督徒都應該慷慨。每個基督徒都應該表示憐憫。保羅把這三件事視為恩賜。就我看來，有些人會發現世界上有一大堆的需要——人的團體、危機的狀況——非常特別的是，上帝給人同情、憐憫、慷慨或一心想去給予的心。這應該就是神對個人呼召非常明顯的徵兆。

3. 實用技巧

更新的思維會讓人認真看待技能。我不是以屬靈恩賜為主——它們可能會重疊——而是上帝會在一些環境以特別的方式來使用的技能。例如，財務、木工、或組織、或其他幾十種以特別有幫助的方式，讓事工興盛的能力。

4. 反覆出現的興趣

更新的思維會認真看待反覆出現和越來越有興趣的現象，並對某人或某個地方更了解。當上帝感動某人投入使命時，通常會給這些人反覆的應證——不只是一閃而過——這種漸漸增加的興趣和對需要的了解，引導他們朝向目標。

5. 對使命的渴望

更新的思維會認真看待心中對使命越來越強的渴望——總而言之，就是渴望。如提摩太前書 **3:1** 提到的，人若想要得監督的職分，就是羨慕善工。

我認為這是上帝用來吸引我們執行祂工作的原則：你覺得這個工作令人滿意嗎？你對這份工作的渴望與日俱增嗎？是否到了無法抗拒的情況？

6. 當地的確認

更新的思維會認真看待當地教會的肯定與確認。成為當地教會的一份子是必要

的。這是基督徒正常的作法。就我所知，這是唯一讓任何人進入事工領域並知道如何馬上著手的唯一方式。教會就是我們想要進入，所以信徒可以在那裡受到訓練的地方。從當地教會獲得的部分經驗，可以確認我們的天賦、渴望、技能和熱情。沒有教會的確認，我們容易成為誤判上帝帶領的獨行俠。

7. 上帝的榮耀

最後我要說的一件事是，更新的思維讓人想在每一件事上榮耀神。我們想榮耀上帝，看到上帝在世界被尊榮。所以要問你自己：“在所有這些事情上，我們有追求上帝的榮耀嗎？看到自己現在的情況時，我們會想到什麼最能榮耀神嗎？”

動員當地會眾達成基督教使命的神學和宣教學基礎

關於動員當地教會達成使命，可以在 **Andy Johnson** 的“**Two Ways Missions Should Focus on the Local Church**” (2017)⁸⁴ 文章中看到兩種觀點：“在一群未得之民中植堂”⁸⁵和“強化已經建堂並廣傳福音的教會”。

地方教會以財務支持宣教的方式，是在福音未到之地建植新堂的一部分。他表示，“建植新堂”這個名詞並沒有在聖經時代出現，但有充分的證明地方教會以經費支持在嚴格限制福音國家的宣教工作。

宣教士應該建立當地的教會是很重要的事。這是我們從聖經中看到的。雖然沒有經文提到“去傳福音並要建植教會”，但是我們知道所有的基督徒應該都會聚集在當地教會，遵守“你們不可停止聚會”(希伯來書 **10:25**) 的規定。在使徒行傳中看到，每個地方的宣教士都有豐富的屬靈收穫，教會很快就聚滿信徒(使徒行傳 **14:1**

⁸⁴ Andy Johnson, “Two Ways Missions Should Focus on the Local Church,” The Gospel Coalition, September 2017, <https://www.thegospelcoalition.org/article/two-ways-missions-should-focus-on-local-church/>.

⁸⁵ Johnson refers to Rom. 15:20-21 to support his first position on planting new churches: “Thus I make it my ambition to preach the gospel, not where Christ has already been named, lest I build on someone else’s foundation, but as it is written, ‘Those who have never been told of him will see, and those who have never heard will understand’” (Rom. 15:20–21)

至 23; 18:8; 19; 20)。宣教的目標就是聚集建立其他教堂的教會。⁸⁶

另一個當地教會宣教的觀點，是把已經建立的教會串聯在一起。**Johnson** 引用聖經中的經文：“我從前留你在革哩底、是要你將那沒有辦完的事都辦整齊了、又照我所吩咐你的、在各城設立長老 (提多書 1:5)。”

“我往馬其頓去的時候、曾勸你仍住在以弗所、好囑咐那幾個人、不可傳異教、也不可聽從荒渺無憑的話語、和無窮的家譜。這等事只生辯論、並不發明神在信上所立的章程”(提摩太前書 1:3 至 4)。

當保羅鼓勵提摩太勉勵教會領袖時，對於新約的作者而言，培訓和訓練當地教會長老的過程是至關重要的。動員當地教會到世界不同的地區，就是典型宣教的形式，但 **Johnson** 強調在當地教會裡仍有工作要做，並有社區的事工要照顧。這關係到要以教導和訓練來強化會友，讓他們成為更重視福音的基督肢體。

這可能意味要刻意強化新興教會並為他們培訓領袖。這個意思也可能是努力讓教會在社區建全發展。因為社區雖然有成立很久的教會，卻一直受到忽視，也不興旺。以更正統和傳統的意思來說，這可能指意在聖經學院教書或在成立的教會訓練地方教會的植堂人才。較不正式的說法，這意指訓練門徒和在更受限制的國家傳福音的宣教士家中訓練教會領袖。⁸⁷

透過傳揚聖經中上帝救贖的故事來動員當地會眾(**Mobilizing local congregations by preaching God's redemptive biblical story**)

Robert Wells V 在“**Preaching the Biblical Basis for Mission**” (2017 年)⁸⁸文章中提到以傳揚聖經中上帝救贖的故事，動員當地會眾實踐全球宣教的使命。在這篇文

⁸⁶ Andy Johnson, “Two Ways Missions Should Focus on the Local Church.”

⁸⁷ Andy Johnson, “Two Ways Missions Should Focus on the Local Church.”

⁸⁸ Robert Wells V, “Preaching the Biblical Basis for Mission,” IMB Article, September 2017, accessed February 1, 2021, <https://www.imb.org/2017/09/19/preaching-the-biblical-basis-for-mission/3>

章裡，他特別談到跨文化宣教事工，也就是當地教會以財務支持派遣在外地的宣道士們。

他的意思是“宣教的聖經基礎/biblical basis for mission”和“傳揚上帝的使命/preaching God's mission”是以路加福音 24:22 至 28 為依據。他宣稱上帝要從各國各族呼召人執行宣教的使命，這個使命可在摩西律法、預言、和詩篇中看到。

Wells 詳述地方教會將經歷五種改變，只要每周日定期傳講上帝救贖使命和聖經神學的訊息。

1. 他們會以不同的方式禱告。

當每星期都經歷到上帝的旨意超乎個人的生活現實時，會眾禱告的重心就會從專注內部、以人為中心的禱告，變成專注外部，以神為中心和幫未信者祈求的禱告。宣揚福音的程度，顯現上帝對這些國家的計畫，會眾的心意可以從禱告者的聲音顯露，並反映上帝對這些國家的心意。

2. 他們將更慷慨地付出

當他們觀察到上帝對萬國的心意，和真實現況有明顯的落差，以致許多沒聽過福音的人和上帝隔離，便會以更大的熱情回應你對全球宣教事工的呼籲。請重讀這個句子。比較世上缺少福音的地方與神在聖經中對萬國的計畫，將會使他們相信，花在動員宣教事工的經費，會比為了舒適生活所花的錢還更有價值。

3. 他們將作內部動員

你的教會向神祈求更多收莊稼的工人，教會的人會因為看到更多工人進入禾場而喜樂。他們的策略將從一種被動式的鼓勵，變成主動的招募—從只是為那些被呼召去禾場的人拍手，到主動從他們的隊伍找出具有資格和有能力的“觀眾” (“goers”)。因為對宣教任務有更清楚的認識和更多的熱情，透過短期、中期和長期

的參與，教會將會更有策略地動員會眾。

4. 他們將主導派遣和支持宣教士。

不再只是把派遣和支持宣教的過程委託給專業的宣教代理單位，他們將照顧差派在外的宣教士而擁有自己的宣教事工。在訓練和支持他們差派的宣教士上，當然不會與外面的機構切割，但是那些想要和萬國分享上帝心意的人，絕不會滿足於把宣教工作“留給專業單位”。

5. 他們將參與地區性和全球性的宣教工作。

每個牧師都希望看到教會參與事工，它不像是一盤開胃小菜，固定在每星期的公告上列出服事的機會，而是讓會友在有規範的環境中，經過牧者每次講道的潛移默化，產生福音的參與感。每星期你都有機會改變教會以為「參加上帝的宣教使命是為了一群特別的聖人」的誤解。你只要告訴他們，就聖經的立場，為什麼是錯的。

達成當地教會有效全球宣教承諾有四個關鍵因素

做為參與教會使命的宣教顧問和 **Missio Nexus** 的教練，**Matthew Ellison** 強烈表示以下觀點：在全球宣教事工中，地方教會是中央參與者(**the central players**)和正式的合作夥伴，每個地方教會都有獨特的恩典、專業和環境成為全球宣教的一部分。他提出四個地方教會參與全球宣教的有效關鍵。⁸⁹

關鍵#1 敬拜神

Piper 表示，敬拜神是最重要的事。當崇拜的熱情變弱，宣教的熱情也會弱化。要讓教會有效參與宣教事工，需要紮實的方法，如：合乎全球實際狀況的策

⁸⁹ Matthew Ellison, “Keys for Effective Global Missions Engagement for Local Churches, Missio Nexus, October 2017, <https://missionexus.org/local-church- Missions>

略，有效能的合作夥伴，和了解在沒接觸或幾乎沒聽過福音的地方植堂複雜性的人。簡而言之，教會需要豐富的宣教技巧和知識...而且不會犯錯，缺少技巧和知識，將阻礙全球的工作。如果教會不知道愛和敬拜神，就無法匯集必要的熱情去萬國宣教，尤其是還沒接觸福音的地方，自然不可能落實宣教的工作。

關鍵#2 委身教會的領袖 (Key #2 – Engage Church Leaders)

以我當領袖的經驗，會眾的成員可以成為宣教事工的催化劑，但是沒有願意委身的教會領袖，動員教會會變得很困難。當我首次到當地教會，提供宣教的訓練時，我很高興認識教會任何尋求協助的人。通常，這些大膽、有宣教心志的邊緣化族群，都渴望改變，只是缺少發動變革的影響力。我了解到沒有教會領導者的投入和肯定，宣教事工很可能會被邊緣化。當我們開始要求教會領袖參加宣教事工的訓練過程，他們會開始為改造世界的異象流下精神之血，成為這個異象的優勝者。

關鍵#3 走過一個過程

我堅信，計劃不會動員教會—教會是由經歷一個過程的人動員起來的。

我把過程定義為簡單地思考，然後執行宣教事工。思考是困難的事，所以許多教會寧可模仿其他效果好的教會。問題是，他們抄襲的教會曾經歷一段達成他們異象和策略的過程，即使是不知不覺，模仿的教會卻對此一無所知。不只這樣，動員宣教的項目式方法，是無法考慮每個教會獨特的專業、能力和熱情。

每個教會的領袖需要帶領教會經過一段過程，這樣他們的宣教異象對他們和會友才有特殊性。

在經歷宣教動員的過程時，許多疑問會出現。像是：

- 我們應該做什麼？

- 驅使我們的動機是什麼？
- 情況看起來會如何？
- 我們如何達成應該做的事？

其中最重要的一個問題是，教會需要考慮到：“宣教事工是什麼？和宣教事工為什麼重要？”在現今，這些問題尤其重要。因為有許多西方教會，已經接受一種哲學，認為善良的、無私的、或傳福音的工作就是宣教事工。每個基督的信徒都是宣教士。但是這種想法是聖經的觀點嗎？它們對宣教工作有幫助嗎？它們會造成更多完成的宣教工作或更少的狀況呢？如果沒有聖經定義的告知和由教會決定和行動的宣教事工，他們會發現很多被認為是宣教的事工，根本就不是宣教事工。何況，根據聖經定義的宣教事工，不只是可以協助宣教的方法，也可以成為宣教事工的動機。

關鍵#4 – 鼓勵每一位信徒參與

在 **George Miley** 所著的 *Loving the Church, Blessing the Nations* 這本書中提到，“在教會改革期間，改革者要讓每個信徒都能使用上帝的話。現在我們處在一個時代，就是屬神領袖都認知到我們必須讓每位信徒參與上帝的工作。”

我們要和所有的人接觸，呼召每位信徒的恩賜和貢獻，就可以看到啟動、策略發展、實現、管理、牧養、支持、和資金籌措的整個過程，同時你將開始看到各種不同的角色，每個角色都是每個信徒參與服事的管道。大部分的人不會離家永遠在宣教場域服事。即使他們參與世界的宣教事工，也會離開他們所屬的地方教會。

動員散聚會眾達成宣教使⁹⁰

Nacpil 說明散聚人口，也就是從非西方國家來的基督徒移民，是振興地方教會

⁹⁰ Marian Nacpil, “The Church in the Twenty-First Century Diaspora: The Local Church on Mission,” *International Bulletin of Mission Research*, 42 no 1 (January 2018)

宣教事工的有力資源。作者談到散聚者—分散在世界各地的人，特別是住在都市區—可以視為實現上帝“聚集祂子民”的關鍵因素。

聚集上帝子民的觀念，對萬國的呼召，被認為是完成上帝全球救贖的使命。詩篇 67:4 描述萬國都因神快樂歡呼的畫面。使徒行傳 2:1-12, 路加提到五旬節那天，門徒按著聖靈所賜的口才，說起多國的語言。根據路加的觀點，聖靈降臨和福音到萬國宣揚有關。Nacpil 進一步提供更多聖經支持的觀點。

“要擴張你帳幕之地，張大你居所的幔子，不要限止；要放長你的繩子，堅固你的橛子。(以賽亞書 54:2)”；“要預備自己來迎接上帝的子民”在這被招聚的人以外，我還要招聚別人歸併他們。(以賽亞書 56:8)上帝的異象在這句話完全顯明，也是實踐祂與萬民和解的承諾。在 **To the Nations for the Earth** 書中提到：一個宣教的心靈。Charles Fensham 寫到“上帝對世界的計畫，是要透過亞伯拉罕家族，帶領所有的家庭進入上帝救贖的祝福(God’s redemptive domain of blessing)”。上帝的使命是聚集萬民的會眾—這些人包括曾經流離失所，有信仰的外國人和太監。上帝”將使祂們喜樂(以賽亞書. 56:7) 上帝的救贖計畫呼召我們以祂的心意參與變動的世界，呼籲大家轉向祂，因為上帝的大愛，顯明在耶穌的受難、死亡和復活，也擁抱每個民族、部落、語言和國家。⁹¹

移民間的強烈社區意識可以強化當地教會的團結。今天在許多教會看到的問題之一是，缺少真正的社區和一個讓人有歸屬感的地方。強調人際為重的移民，可以協助當地教會，特別在市區中的教會，可以建立有友誼和一個實質的社區。

從非西方國家來的基督徒移民是激勵基督徒參與城市，興起一群新基督徒主流的有力資源。他們有許多人受到良好的教育，卻在認為宣教無關技能或策略，只是一種生活方式的傳統中成長。他們強大的社區意識，為慶祝擁有自主權的社會提供

⁹¹ 同上

一種解藥。(Their strong sense of community offers an antidote to a society that celebrates the autonomous self.) 他們許多具有創意、多采多姿的崇拜方式與對傳福音的熱情，為許多延襲舊制的教會與他們充滿疲憊的表達方式⁹²注入一股新血。

職場的福音轉化神學

這個單元，職場的福音轉化神學將囊括聖經觀點和宣教學觀點。

聖經觀點的福音轉化

福音轉化(gospel-transformation)可以用不同的角度理解，以致在聖經和神學上產生不同的意涵。關於傳福音和福音的話題，9Marks⁹³討論福音轉化和對社會的影響，這是所有企業和職場相關的運動造成的整體轉化。

探討這個問題有兩種不同的角度：“福音包含社會轉化嗎？”“他們定義福音為”好消息，也就是耶穌為了解救世上的罪人降世為人，在世上生活，並為了承受上帝對世人犯罪的憤怒，在世上受死，為了給世人永生和平安，死而復活”⁹⁴

第一個立場認為，福音的影響包括社會轉化或有時候稱為“新創造”(“new creation”)。根據路加福音 7:22 的記載，耶穌傳福音給窮人，而福音包括要耶穌在世上建立神的國度(馬可福音 1:14-15；使徒行傳 13:32 和啟示錄 21:1 至 22:5)。然而，聖經對福音的解釋，並沒有清楚地提及人類社會的轉化。總之，在新約中被大量使用的”福音”，意思是關於耶穌代表所有那些脫離罪惡，並相信祂的人(羅馬書 1:16-17；哥林多前書 15:1-5)贖罪、死亡和復活的訊息。福音是好消息，意指耶穌透過救贖，原諒人們的罪，並賜給那些離開罪惡並且相信祂的人永遠的生命。

⁹² Marian Nacpil, “The Church in the Twenty-First Century Diaspora: The Local Church on Mission,” International Bulletin of Mission Research, 42 no 1 (January 2018):

⁹³ “Does the gospel include the transformation of society?,” IX 9Marks, <https://www.9marks.org/answer/doesgospel-include-transformation-society/>.

⁹⁴ “Does the gospel include the transformation of society?,” IX 9Marks, <https://www.9marks.org/answer/doesgospel-include-transformation-society/>.

福音將改變人們此時此地的生活方式，並對更大範圍的文化造成具體的影響。但如果說福音包括社會轉化，又超出聖經的意思，並對福音的涵義造成混淆。在歷史上，這個舉動曾造成基督徒無法掌握信息，而不知所措。⁹⁵

從宣教學的角度看福音轉化

按照它對個人生活的實際影響和對宣教的整體方法(**holistic approach**)而言，宣教學對福音轉化的解釋是相當具有包容性的。那些以整體方法(**holistic approach**)來執行宣教的人支持整合宣教的使命(**the integral mission**)。C. Rene Padilla 定義整合宣教 (**the integral mission**)為:從整體宣教的觀點，跨文化宣教(**transcultural mission**)絲毫沒有耗盡教會的宣教使命。宣教可以或不能包括跨越地理邊界，但基本上在每種情況下，它意指跨越信與不信之間的界線，無論是在自己國家(本國)或在國外(在宣教領域)，都是為了見證基督耶穌是所有生命和創造物的主。

每個地方每一代領受聖靈大能的基督徒，都可能在耶路撒冷、猶大全境、撒馬利和地極為福音作見證(使徒行傳 1.8)。換言之，無論在哪裡的教會，都會被呼召來分享上帝在當地、地區和全世界範圍的宣教使命—也就是從耶路撒冷開始的使命。為了跨越信與不信之間的藩籬，不一定要跨越地理界線，因為地理因素是次要的。

96

Padilla 進一步解釋，從神學和宣教學的角度，轉化如下列所述: 它的目的是體現神國度的價值，並且見證反映在基督耶穌身上所展現的愛和公義。藉著聖靈的力量，人類生命的轉化無論是個人層面或社區層面，都是全向度的轉化。⁹⁷

在這個意義上，福音轉化是整體的，是整合全部的轉化。關於職場的整體轉

⁹⁵ 同上

⁹⁶ C. Rene Padilla, "What is Integral Mission?" Del Camino Network for Integral Mission in Latin America, 4, http://www.dmr.org/images/pdf%20dokumenter/C_Ren%C3%A9_Padilla_-_What_is_integral_mission.pdf.

⁹⁷ 同上

化， **Business for Transformation**⁹⁸一書的作者 **Patrick Lai** 提到，“轉化要先由上帝開始，並為了神的榮耀透過我們來影響別人。很顯然的，除非神已經在我們身上作工，否則祂不會透過我們”。⁹⁹這種轉化的方式是內在性格的改變和成長，也是在職場或其他生活環境做見證的一部分。

洛桑世界福音聯盟(LCWE)論 E 職場事工¹⁰⁰

我們可以從多種資源發現福音轉化神學在企業/ 職場形成的重要的運動、組織和神學家。這些用來辨識福音轉化在企業 / 職場為主的同義詞，包括“企業即宣教”(business as mission) 、“轉化的企業”(transformational business) 、“大使命公司”(great commission companies) 、“國度企業”(kingdom business) 、“信仰和工作”(faith & work) 、“職場或市場事工”(workplace or marketplace ministry)和” 織帳棚事工”(tentmaking)。這個企圖將福音轉化的神學基礎和一般工作聯繫起來的團體，正是洛桑世界福音大會(the Lausanne Congress of World Evangelization /LCWE)和其他更大規模的福音運動，包括 BAM、B4T、信仰和工作運動(Faith & Work movements)等等。

洛桑議題小組(The Lausanne Issue Group):企業宣教的轉化神學(BAM)

「轉化」是洛桑企業宣教工作小組 (**Business as Mission**) 提出的一項主題。我們知道自己需要不停地轉化，對聖靈的引領要持續開放，把上帝的話語當成挑戰 (**to the challenges of God's word**)，並在基督裡一同與基督徒會友們成長，就會達到社會和經濟的轉化。我們知道，福音的範圍和建立神的國度會牽涉到身體、心智、靈魂

⁹⁸ Patrick Lai, *Business for Transformation: Getting Started* (Pasadena, CA: William Carey Library, 2015), 16.

⁹⁹ 同上.

¹⁰⁰ “Marketplace Ministry” Lausanne Occasional Paper, no. 40, produced by the Issue Group on this topic at 2004 forum (October 2004), <https://www.lausanne.org/content/lop/marketplace-ministry-lop-40#3>

和靈性。因此，我們要加强社會服務的整合和傳講福音的水準。¹⁰¹

工作神學總結每個營會整體轉化的神學基礎。¹⁰²

整體使命 (**holistic mission**) 聲稱所有的人都包含在全世界所有的生物中。透過由他人建立並在許多專業領域使用的某些神學基礎，職場事工適用於所有的職場。

織帳棚事工 (**tent-making**) 採用保羅式(**Pauline**) 屬和古典宣教士 (**Moravian, William Carey**) 的模式，也就是使用個人技能到宣教領域(當地或海外)，並且以“為了拯救一些人，向什麼樣的人，我就作什麼樣的人”，作為獲得支持的方法 (哥林多前書 9:22)。雖然有一些爭辯，但是織帳篷神學最好的部分是看到各種職業，企業和非企業的織帳篷活動，都是為了榮耀神和敬拜神(羅馬書 12:1-2,哥林多前書 10:31)。

企業即宣教(**Business as Mission**)，縱使涉及到特別的觀點，但由其名稱看到，企業本身不單是宣教的方法，也是一種宣教的型式。織帳篷事工和企業即宣教，往往更專注(雖然不會僅限於)於跨文化的環境；而職場事工 (雖然不會僅限於)則傾向當地的環境。我們也看到與國際學生散聚族群的重要連結，並將其當成一種接觸學生和培養他們成為前面提及的策略宣教士。

洛桑世界福音聯盟(LCWE) - 整體轉化

許多學者經常使用“福音轉化”和“整體轉化”的名詞來說明福音改變個人的生命，並帶給人心靈與肉體兩方面的轉化。當談到轉化宣教事工時，他們會避免心靈與肉體或經濟福祉這種二元論。

¹⁰¹ Mats Tunehag, Wayne McGee, and Josie Plummer eds., “Business as Mission,” Lausanne Occasional Paper, no. 59 (October 2005): 4, https://www.lausanne.org/wp-content/uploads/2007/06/LOP59_IG30.pdf.

¹⁰² David Claydon, “Lausanne Committee for World Evangelization Occasional Paper on Marketplace Ministry,” Theology of Work Academic Paper, <https://www.theologyofwork.org/lausanne-committee-for-world-evangelization-occasion>

福音帶來個人和社區的轉化。洛桑議題小組對整體轉化的解釋是：

根據上帝國度的動機，企業將使用各種機會為社區帶來靈性(**spiritual**)、社會、經濟或環境的利益。而且，這家企業在社區裡具有相當的分量，並且受到當地領袖的尊重。

如果可能的話，這個企業會盡可能與股東和平相處，並在文化上以適當的方式負起社會責任。企業本身會制定高的道德標準，而非只是符合法律的最低要求。企業也會避免生產有害的產品和服務，或生產在某些文化中視為有害或有罪的產品。

例如：亞洲的公司發現經由企業的活動，大部分的企業員工都接受基督，同時當地的許多民眾也受到福音的影響。而在偏遠地方設立的新公司，最後也會促成設立新教會的結果。此外，許多員工會主動投注時間影響他們的社區。因為政府會頒發獎項鼓勵企業活動，所以企業人士在官員面前就有機會成為良好生活方式的榜樣，並對該區產生正面的影響。¹⁰³

整體轉化在企業環境的神學意義，是以企業具有救贖潛能為基礎。意指整體轉化的核心，就是給人每一方面的生活帶來平安。至於做為創造任務(**the creation mandate**)的管家，亦根植在這個觀念上。例如，企業藉著給人工作和支持家計的權力，恢復人的尊嚴，這是上帝救贖過程的一部分。當他們創造工作，並在職場上產生正面的影響，上帝就會帶來社會和經濟的轉化。企業也可以成為門徒培訓的環境。訓練門徒不只在教會，也可以在人們每天的生活中實踐，包括他們的職場。

企業即宣教，是模仿上帝共同創造的行為，因此也是對創造任務 (**the Creation Mandate**) 的回應。企業本身就是好消息，也是實踐大使命無法分割的一部分。

¹⁰³ Mats Tunehag, Wayne McGee, and Josie Plummer eds., "Business as Mission," *Lausanne Occasional Paper*, no. 59 (October 2005): 4, https://www.lausanne.org/wp-content/uploads/2007/06/LOP59_IG30.pdf, 34.

建立國度和創造財富與心靈轉化有關。所以，不要用教會-宣教-企業的狹義角度看待企業即宣教的觀念，而要以持續轉化發展，涵括富足、授權、品格和服務這種更寬廣的角度，幫助人們擺脫貧窮的束縛。¹⁰⁴

可以帶來屬靈救贖 (**spiritual redemption**) 的福音轉化，與恢復創造使命有關，因為可以把平安帶進生活的各層面。工作神學和職場是以轉化的觀點為基礎。

重生的信徒不該只活在將世上生活與天堂永生分開的心靈的狀態(**The spiritual mindset**)。每個人都被呼召去參與上帝創造世界時的工作。洛桑議題小組解釋如何將信仰落實到工作和生活的想法。

因為上帝就是一位工作者—創造者、救贖者和聖器(**Sanctifier**)—我們需要重新和創造，與傳福音的使命(**evangelistic commissions**)或任務(**mandates**)連結。正如 **Leighton Ford** 強調的，創造使命的遍滿地面，是在大使命的“去”世界或當你去進行每天的工作或生活之後(馬太福音 **28:18-20** cf. 馬太福音 **10:7**)。

當耶穌說“天上和地上所有的權柄都賜給我了”，祂就是在聲明統管萬物是人類真實和最終的活動。正如前荷蘭總理，也是神學家和新聞記者的 **Abraham Kuyper** 所言：“所有的創造沒有一平方英吋，耶穌都不會哭著說，‘這是我的，這屬於我！’”當國度和創造物與神互動時，耶穌在神的自然奇蹟與關乎自然和工作生活的寓言中，證明真正如僕人的創造法則。此外，成為門徒，不只是決定、承諾或‘重生’的經歷，而是關乎訓練和教導人們在耶穌底下行使像僕人一樣管理萬物的責任。我所謂的‘在耶穌底下’乃是因為祂透過行使死亡的管理權和把每件事放在神的腳下(希伯來書 **2:5-18**) 來實現詩篇 **8** 章，和人類的管轄權。

這能夠使我們成為一個服事神的國度牧者.....並永遠的統治世界 (啟示錄 **5:10**; cf. **2:26-7, 20: 4, 6; 22:5**)。然後整個地球將“重生”，並且成為一座聖殿，新的耶路撒

¹⁰⁴ 同上, 22.

冷在巴比倫城完全毀滅和所有的工作完成後(啟示錄 18:21- 24)，將有聖潔的君王和輝煌的世間文化被帶進來 (啟示錄 21: 22-27) 。¹⁰⁵

洛桑世界福音聯盟(LCWE) — 財富創造宣言¹⁰⁶

背景

洛桑行動和 BAM 全球(全球營商宣教組織)，在 2017 年五月的泰國清邁舉辦了一個創富在整體轉化中的角色 (**The Role of Wealth Creation for Holistic Transformation**) 的全球諮商會議。大約有來自世界 20 國家的 30 個人參加。基本上有來自企業、教會、宣教事工和學術界的人。會議內容將出版成一些報告和書籍和教育性的影音資料。其宣言傳遞了我們 在會前和會議期間商議的重點。

宣言的內容包括(Affirmations)¹⁰⁷

- 1.創造財富源於創造萬物的神，祂創造了一個豐富、充滿多樣性的世界。
- 2.我們是按照神的形像創造的，要與祂一同創造，為共同利益創造產品和服務。
- 3.創造財富是一個聖潔的呼召，也是神所賜予的恩賜，是聖經所表彰的。
- 4.創造財富者應當受到教會認可，經裝備後被指派到各民族和國家中的職場服務。
- 5.聚斂財富是錯誤的，分享財富應當受到鼓勵，但是如果沒有財富被創造出來，也就沒有財富可供分享。
- 6.慷慨是普遍的呼召。知足是一種美德，但物質上的簡樸則由個人抉擇。非自願

¹⁰⁵ “Marketplace Ministry,” Lausanne Occasional Paper, no. 40, produced by the Issue Group on this topic at 2004 forum (October 2004), <https://www.lausanne.org/content/lop/marketplace-ministry-lop-40#3>

¹⁰⁶ “Wealth Creation Manifesto,” Lausanne Movement & BAM Global, version 4.0: 23 April, 2017.

¹⁰⁷ “Wealth Creation Manifesto,” Lausanne Movement & BAM Global, version 4.0: 23 April, 2017.

的貧窮應當減少。

7. 通過商業創造財富的目的不只為了慷慨捐贈，儘管這要表彰；良好的經商在提供物質上有其固有的價值，它也可以是社會中良性轉化的媒介。
8. 商業具有創造金融財富的獨特能力，同時也可能為許多持份者創造不同的財富，包括社會的、知識的、物質的和屬靈層面的財富。
9. 通過企業來創造財富已被證明能使人們和國家擺脫貧困。
10. 創造財富必須以公正的方式追求並對窮人保持關懷，同時應對每種獨特的文化背景保持敏銳。
11. 創造關懷不是可有可無。對創造和環境挑戰的商業解決方案的管理，應該是透過商業創造財富中一個不可或缺的部分。

呼籲¹⁰⁸

- 我們將這些宣言展示給全球的教會，尤其是商界、教會、政府和學術界的領袖。
- 我們呼籲教會將創造財富作為我們對民族和社會整體轉化的核心使命。
- 我們呼籲進行新的、持續不斷的努力，以裝備和動員創富者。
- 我們呼籲創造財富者堅持不懈，努力用神賜的恩賜去服事神和人。

摘要

這一章，我們向讀者提出動員會眾和基督徒專業人士達成基督徒使命的神學基礎。是以第一章對基督徒“使命”的相關定義為基礎，並在相關的框架中，以神學的

¹⁰⁸ “Wealth Creation Manifesto,” Lausanne Movement & BAM Global, version 4.0: 23 April, 2017.

角度解釋動機和動員。

回顧有關職業神學的各種評論後，即討論動員當地會眾達成基督徒使命的神學和宣教學的基礎。

問題討論

1. 讀過信徒皆祭司的單元後，你得到什麼新的見解？由許多虔誠的羅馬天主教和改革宗基督徒提出的 **MPT**，其原則是否和書中建議的內容一樣重要？原因是什麼？究竟是如何發生？
2. “平信徒”(laity) 這個字原來的意思是什麼？就目前教會一般的使用，它是如何被誤用？
3. 解釋教會的使命和 **MPT** 如何透過會眾信徒和全職傳道人的攜手合作達成大使命？如果你不同意教會的宣教事工和 **MPT** 合作，請解釋原因？
4. 在你的職場生活和教會生活中，如何連結大使命、教會宣教和 **MPTM** 對你生活的挑戰？
5. 你是一位在職場事奉基督的平信徒嗎？你可以怎麼做才能藉由 **MPT** 更努力的服事神？如果可以，你的原因是什麼？你計劃如何做？如果不行，原因是什麼？阻礙是什麼？

第三章 矽谷的華人散聚社群

引言

在我們進入第四章，討論職場轉化的行動，並提出鼓勵和動員華人會眾的方法（第五章）之前，我們先描述矽谷散聚華人社群的族群情況，藉此提供背景資料。

全球本地化過程中的散聚民與矽谷華人散聚社群

矽谷是全世界（散聚群體中）科技最先進、最有影響力的地區之一。在全球／本地化的散聚過程中，來自不同國家和文化的許多華人知識分子聚集在一起。住在矽谷的散聚華人知識分子，雖然改變了文化身份、家庭生活，而且常常也改變了公民身份，但卻蓬勃地發展起來。他們學會了運用新的社會網絡去追求美國夢，在新的全球經濟、科技環境中，在矽谷的美國主流文化和華人傳統文化交會的處境中，去爭取成功。

全球／本地化過程中的散聚民

矽谷是世界上最具影響力、科技最先進的聚散民居住地區之一。¹⁰⁹ 這裡吸引了來自世界各地不同文化背景的華人散聚民，帶來了大量機會，能夠發展本地華人會眾的散聚宣教事工，使全球職場得以轉化。

「全球／本地化」（**glocalization**）這個用語，是由「全球化」（**globalization**）和「本地化」（**localization**）兩個詞語組成。事實上，全球化的過程需要廣泛運用本地網絡和資源。¹¹⁰ 這兩個概念，本來是用以描述產品或服務在全球層面上發展和分發，但這兩個概念也經過模塑和調整，用以形容矽谷本地散聚文化和全球市場的用

¹⁰⁹ Ortberg. *Who Is This Man?* 中譯：奧伯格著，屈貝琴譯：《耶穌如何改變世界》（新北：校園，2015）。

¹¹⁰ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 232.

家或消費者的情況。

矽谷的華人散聚社群

根據資料顯示，在我們所做族群研究中的十二位受訪者，都是在美國以外地方出生的華人散聚者。¹¹¹ 就是這一群散聚知識分子，使矽谷的科技公司暢順地運作，使高科技夢想得以成真。這一群聰慧的散聚民工程師，令到矽谷的科技公司統馭全球。矽谷的整體人口中，大約 **45%** 擁有大學或以上學位，相比之下，美國整體人口只有 **28%** 達到相同教育水平。而持有研究所學業或專業學位的美國人，大約為整體人口的 **20%**。¹¹²

矽谷的高科技公司，吸引了來自各種文化背景，擁有各種技能的人才。在矽谷的科學和工程領域工作、擁有大學學歷的人，**60%** 以上都是在美國以外地方出生的。根據 **Earnest** 公司發表的資料，「近年從高等學府畢業，來住在矽谷的人，將近 **60%** 是在其他地方的都市區上學，後來才移居到西方的」。¹¹³

更值得注意的是，在矽谷科技圈的工作者當中，在美國以外地方出生的，比起美國公民或加州居民要多很多。在矽谷的人口當中，有 **37.5%** 都不是美國公民，他們進入美國，在科技領域從事特別工作。¹¹⁴ 相比之下，在加州的人口當中，只有 **27%** 來自其他國家；而美國全國平均人口當中，只有 **13%** 來自其他國家。¹¹⁵ 隨著科技工業蓬勃發展，更多的勞工和大學生進入西方國家。在這個多元化的背景下，一個可觀的「散聚社群」隨之而產生，形成了各種觀念、宗教、社會政治、社會動

¹¹¹ 陳少豪：族群研究資料冊，3/1/2019-1/27/2020。

¹¹² Accenture Research Website, <https://www.accenture.com>, 2018, accessed March 14, 2019.

¹¹³ Simmons, "What it's really like for millennials working in Silicon Valley," Life in the Bay Area tech scene has been glorified to no end—but should it be? @<https://career-advice.worksourcewa.com/career-levels/entry-level/what-it-is-really-like-for-a-millennial-working-in-silicon-valley/article.aspx> - accessed March 19, 2019.

¹¹⁴ Bay Area Census, CA: US, <http://www.bayareacensus.ca.gov>, accessed March 17, 2019

¹¹⁵ Anna Giaritelli, "37 percent of Silicon Valley foreign-born," *Washington Examiner*, February 2, 2016.

態、生活方式的跨文化交流局面。¹¹⁶

對於在矽谷的許多華人散聚民來說，執業和就業機會是他們來這裡的重要考慮要素。同樣地，上大學、就業、從商，都是構成社會流通性的重要因素。在矽谷的華人散聚居民，他們的生活方式離不開長時間工作，下班後還把工作帶回家。他們的散聚生活的態度有一種強烈的傾向，就是生存、爭取成功，最後在矽谷獲勝。¹¹⁷

在矽谷追求美國夢的外僑

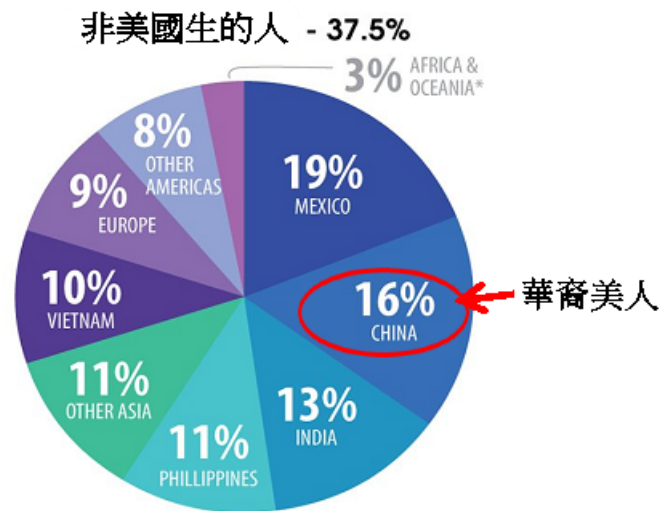


圖 14. 在矽谷追求「美國夢」¹¹⁸

註：在矽谷的三百萬人當中，37.5%在美國以外地方出生。¹¹⁹

從「淘金熱」到「淘矽熱」¹²⁰

在美國以外地方出生的華人散聚民，追趕與科技相關的「淘矽熱」，先後湧現了五波的浪潮，最初是在 1950 年代（見下圖），由 IBM 及其他美國公司推波助瀾，形成第一波，最後是在 2000 年代，中國大陸的大學生前往美國，形成第五波。¹²¹「淘矽熱」浪潮在矽谷延續了六十年，華人散聚民紛至沓來，追逐「美國夢」。¹²²

¹¹⁶ Enoch Wan and Michael Pocock, *Diaspora Missiology – Reflections on Reaching the Scattered Peoples of the World* (Pasadena, CA: William Carey Library, 2015), 130-132.

¹¹⁷ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 80-81.

¹¹⁸ Anna Giaritelli, “37 percent of Silicon Valley Foreign-born”, *Washington Examiner*, February 2, 2016.

¹¹⁹ Anna Giaritelli. *Washington Examiner*, February 2, 2016.

¹²⁰ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 19.

¹²¹ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 19.

¹²² Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 19.

五次移民浪潮

時間	移民潮的成員 - 矽谷高科技浪潮
1950s	高科技散聚華僑任職於 IBM, Intel, Fairchild, 及其他科技公司工作者。
1960s	高科技散聚華僑趁著矽谷高科技浪潮到加州國防工業任職者。
1970s	中國大陸學生來美就學者。
1980s-'90s	來自台灣, 中國, 其他海外華人社區, 與美國其他地區的散聚居民。
1990s-2000	中國大陸學生畢業後的散聚居民。

圖 15. 與科技相關的五個「淘矽熱」浪潮：

在美國以外地方出生的華人散聚民¹²³資料顯示，住在中國大陸以外全球各地的華人散聚民，數量達六千萬人。¹²⁴ 在這六千萬人之中，五百萬人住在美國；而在美國居住的這五百萬人之中，七十萬人住在三藩市（見下圖）。¹²⁵ 這七十萬華人，大約佔三藩市灣區七百萬人口的 10%。¹²⁶

城市都會區	華人人口
紐約	798,000
洛杉磯	604,000
舊金山	519,000
加州聖何塞	194,000
波士頓	153,000
華盛頓特區	125,000
芝加哥	124,000
西雅圖	119,000
檀香山	114,000
休斯頓	99,000

PEW RESEARCH CENTER, 7/6/2017

圖 16. 在美國最多華人居住的十個大都會區¹²⁷

在美國，華人移民是第三大出生於外國的群組，僅次於墨西哥人和印度人。華

¹²³ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 19.

¹²⁴ Tira and Yamamori, *Scattered and Gathered*, 384.

¹²⁵ U.S. Census Bureau, “American Fact Finder – Results,” factfinder.census.gov, 2016, accessed March 1, 2019.

¹²⁶ Paragon Market Report, Paragon。這些分析大多數與三藩市大都會的五個地區相關，數據由美國普查局發表，美國社區調查（American Community Survey，簡稱 ACS）。有時候也會使用其他資料。2017 年 12 月。

¹²⁷ PEW Research Center, “Social & Demographic Trends: Top 10 U.S. Metropolitan Areas by Chinese Population,” 2015, <http://www.pewsocialtrends.org/chart/top-u-s-metro-areas-chinese-population/>. July 6, 2017, 瀏覽日期：2019 年 3 月 1 日。

人移民到美國，經過兩次浪潮，第一次出現在十九世紀中葉，第二次則從 1970 年代後期開始，直到今天。自從 1980 年代開始，華人移民人口增長了六倍以上，到 2016 年已達二百三十萬人，佔四千四百萬總移民人口的 5% 左右。¹²⁸ 十九世紀的淘金熱吸引了來自全世界各地的散聚民，從這時期開始，軍事需求帶動了對科技的追求，繼而引發了科技工程的奇蹟。從 1970 年代中期開始，這個地區呈現「淘矽熱」狂潮，¹²⁹ 散聚民相繼來到這裡追逐美國夢，努力獲取成功。

華人散聚民與美國夢

在過去十年，來自印度、東南亞、台灣、香港和中國大陸的移民漸多，呈現跨文化局面，矽谷社群也實現了巨大的經濟增長。這實在是矽谷散聚民的當代淘金熱版本。根據美國普查局（U.S. Census Bureau）所做的 2014 至 2015 年美國社區調查（American Community Survey），最低經濟增長的地方是紅木城（Redwood City），據報增長率為 1.26%。最高經濟增長的地方是米爾皮塔斯（Milpitas），增長率為 3.87%；在 2015 年 5 月，矽谷的人口首次突破三百萬。

假若矽谷是個城市的話，它將會是美國最三大城市，排名在紐約（840 萬）、洛杉磯（390 萬）之後。假若它是一個州，排名將會在密西西比和艾奧瓦之間。¹³⁰ 在 2014 年 1 月至 2015 年 1 月間，矽谷所在地的聖克拉拉（Santa Clara）和聖馬刁（Santa Mateo），是加州增長速度最快的兩個郡。按增長率排名，聖克拉拉是該年加州增長第七快的郡，前一年則排名第一。矽谷的好多個城市，在 2014 至 2015 年的經濟增長都比加州快三倍；有賴於雲端計算、人工智能及相關資訊科技業務的蓬

¹²⁸ Jie Zong and Jeanne Batalova, Migration Policy Institute: Chinese Immigrants in the United States, https://www.migrationpolicy.org/article/chinese-immigrants-united-states?gclid=CjwKCAiAwojkBRBbEiwAeRcJZLF5TifY5F4xvq2OeTf3A8PyL28zpq_OvOEMbqtoeZtMBaL9TFfRoCpMoQAvD_BwE#Diaspora, 瀏覽日期：2017 年 9 月 7 日。

¹²⁹ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 19.

¹³⁰ 矽谷地區研究所（The Silicon Valley Institute for Regional Studies），是矽谷聯合投資（Joint Venture Silicon Valley）的研究分支，位於該機構之內。<https://jointventure.org/publications/institute-publications>.

勃發展，這裡也發展成為一個富庶的地區。

根據我們從這項研究所得的資料，這些職場專業人士藉著金錢報酬，例如豐厚的薪水、認股權、首次公開認股（IPO）等，得到實質的獎賞，由此也獲得極大的工作動力。¹³¹ 透過這個跨文化的全球散聚過程，矽谷確實脫穎而出，成為美國最多富裕人的地方。

另外，聖克拉拉郡是全美最高家庭收入中位數的地方。根據美國普查局的報告，2014年該地區的家庭收入中位數是\$93,500左右。16%的聖克拉拉郡家庭每年最少賺取\$191,000，排名在全國收入最高5%行列當中。也有指標顯示，許多冒險的資本家繼續以矽谷為發展的重點，因為這裡集中了大量智囊。高科技帶來的發展，使財富如噴泉般爆增，擴寬了高收入階層與中低收入工人的距離。

值得特別一提的是，在這股「淘矽熱」之中，矽谷五大科技企業巨擘傲視同群，也即合稱FAANG的臉書（Facebook）、蘋果（Apple）、亞馬遜（Amazon）、Netflix、谷歌（Google）。在2018至2019年，這五大公司錄得驚人利潤，帶動股票價格創下新高，也吸引了世界各地的才智之士進入矽谷，成為擁有科技資訊專長的散聚民。

移民美國的華人散聚民

資料顯示，在我們這項研究中參與四類職場轉化事工的專業人士，都是華人散聚民，他們全是在美國以外地方出生的移民。¹³² 在過去三十年，大量移民從台灣、東南亞、中國大陸、香港湧入美國。在許多方面，華人散聚民來美國的動力，與大多數移民相似。有些人以為這裡就是「金山」，會有更好的經濟機遇；有些人被迫離開在中國的家鄉，以僱工或難民的身份來到美國。他們帶來各自的語言、文化、社

¹³¹ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹³² 陳少豪：族群研究資料冊。

會制度和風俗，逐漸為這個收養國家作出長久的貢獻，也力求成為美國人口不可分割的一部分。¹³³ 這裡是華人散聚民高度密集的地方，於是也成為教會服侍華人散聚民的理想地點。

本調查研究是以三藩市灣區為背景。灣區的華人教會，佔整體美國華人教會的**15%至20%**。¹³⁴ 高密集的華人散聚民教會，成為散聚服侍的理想地點。筆者的祈禱和盼望是，這些華人散聚民將有益於矽谷的華人教會，有益於他們的事奉。

灣區華人人口增加

根據亞裔美國人基督教研究所（**The Institute of Asian American Christianity**，簡稱**ISAAC**）¹³⁵ 2009年的研究，¹³⁶ 華人人口在這些地區急遽增加，成為1996年進行研究以來，教會聚會出席人數顯著增長的主要因素。下面的圖4說明各郡教會人數和百分比的增長。聖克拉拉郡的華人人口增長（**55,576**）和百分比增長（**85%**）都是最高的。阿拉米達郡（**Alameda**）增長**66%**，其後是聖馬刁郡（**56%**）、康特拉科斯塔郡（**Contra Costa**，**46%**）。三藩市郡的華人總人口增長百分比最低（**23%**）。

137

¹³³ L. Ling-chi Wang, Country and Their Culture: Chinese Americans, <https://www.everyculture.com/multi/Bu-Dr/Chinese-Americans.html>, accessed March 1, 2019.

¹³⁴ James Chuck and Timothy Tseng, THE 2008 Report The Bay Area Chinese Churches Research Project Phase II, Castro Valley of CA: The Institute for the Study of Asian American Christianity [ISAAC], 2009, <http://www.chinesecommunityumc.org/docs/File%20for%20the%202008%20REPORT.pdf>, 瀏覽日期：2019年3月1日。

¹³⁵ Chuck and Tseng, THE 2008 Report The Bay Area Chinese Churches Research Project Phase II, Castro Valley of CA.

¹³⁶ Chuck and Tseng, THE 2008 Report The Bay Area Chinese Churches Research Project Phase II, Castro Valley of CA.

¹³⁷ Chuck and Tseng, THE 2008 Report The Bay Area Chinese Churches Research Project Phase II, Castro Valley of CA.

從1996到2008 舊金山矽谷地區新增加教教會

縣市	1996	2008	# 增加	% 增加
Alameda	40	46	6	15%
Contra Costa	16	19	3	19%
Marin	n/a	2	n/a	n/a
San Francisco	52	61	9	17%
San Mateo	11	18	7	64%
Santa Clara	39	49	10	26%
Total	158	194	37	23%

從1996到2008 教會出席人數的增長

縣市	1996	2008	# 增加	% 增加
Alameda	5150	6718	1568	30%
Contra Costa	1180	1555	375	32%
Marin	n/a	n/a	n/a	n/a
San Francisco	8090	8830	740	9%
San Mateo	1270	2222	952	75%
Santa Clara	5745	10720	4975	87%
Total	21435	30130	8695	41%

圖 17. 1996 至 2008 年教會出席人數增長¹³⁸

註：三藩市灣區和矽谷的七十萬華人和七百萬總人口當中，有三萬本地華人散聚會眾。

筆者得到向華人散聚民傳福音的機會後，準備回答一個關乎存在的問題：身為華裔美國基督徒是甚麼意思？如果人覺得處於社會邊緣位置，既不獲第一代華人平信徒領袖接受，也不獲美國社會的接受，如何尋找召命感和自信心？這趟散聚研究的旅程，讓筆者能夠從更寬廣的角度去理解在矽谷作華人基督徒的意義。很明顯，那二百間華人散聚教會的所有事奉者都領受了這召命，要向三藩市灣區和矽谷七十萬未信主的散聚民傳福音。

族群描述的共同主題

根據行動研究所得的數據，¹³⁹ 矽谷華人散聚民的文化受著多方面的影響，包括族群身份、次族群身份、科技、多元文化主義、全球化、本地化、意識形識和中國儒家傳統等。

¹³⁸ Chuck and Tseng, THE 2008 Report The Bay Area Chinese Churches Research Project Phase II, Castro Valley of CA.

¹³⁹ 陳少豪：族群研究資料冊。

MPT 事工訪談	族群描述	太忙 & 不停地工作	績效 導向	追求成 功 & 財富	失衡的 家庭與 生活	目標導 向 和務實	面子與 攀比 文化	自我中 心與自 私	為下一 代兒童 教育	中國儒 家傳統 的影響
優視 TV										
	1. 第一代	X	X	X	X	X			X	X
	2. 第一代	X		X	X	X	X	X		X
	3. 第一代	X	X		X		X		X	X
@Cloud										
	4. 1.5代	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	5. 第一代	X	X	X	X	X	X	X		X
	6. 第一代	X		X	X	X				X
全福 Radio										
	7. 第一代	X		X	X		X		X	X
	8. 第一代	X	X	X	X	X			X	X
	9. 1.5代	X		X				X		X
全福會										
	10. 第一代	X	X	X	X	X	X			X
	11. 第一代	X	X	X	X		X			X
	12. 第一代	X		X	X	X		X		X
Total /12 訪談		12/12	7/12	11/12	11/12	8/12	7/12	5/12	5/12	12/12

圖 18. 矽谷職場專業人士族群描述¹⁴⁰

這個獨特的華人散聚文化是由「矽湯」(Silicon Soup) 構成，¹⁴¹ 它至少包含六個族群要素，牽涉到矽谷生活和工作方式的相似和相異之處。¹⁴²

¹⁴⁰ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁴¹ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 112.

¹⁴² Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 112.

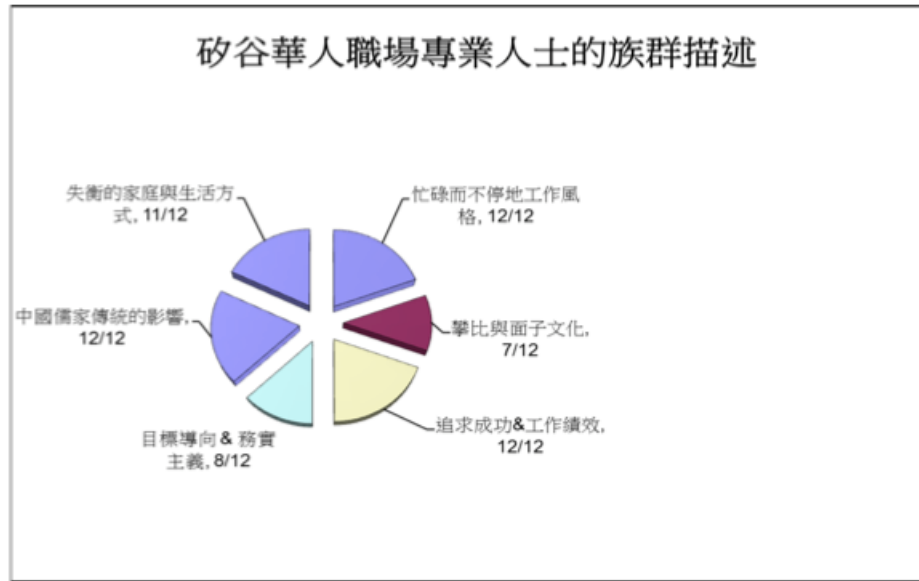


圖 19. 矽谷華人職場專業人士的六個族群描述要素

共同點 — 二合一的生活和工作方式

哈理斯 (Jeanne G. Harris) 和奧爾特 (Allan E. Alter) 用「二合一」(“two limits in one”) 這個片語，談論生活和工作方式。¹⁴³

身處閒適的環境，但渴求成功，不停忙碌

資料顯示，矽谷的工作方式給人帶來了矛盾的生活方式。生活方式看似是輕鬆，人穿著便服，和朋友在咖啡店閒聊，但背後還有更大的圖畫。在這種寫意生活的背後，是急促的步伐，人受著爭取成功的強烈慾望驅動，要不斷地追趕死線。¹⁴⁴許多公司的產品開發週期，一般只有幾星期時間。矽谷的許多公司，都著重把事情很快做成，焦點不是放在要消除潛在的瑕疵。朱克伯格的一句名言，印在「臉書」公司的牆上，概括表達了這種態度：「完成比完美更好。」¹⁴⁵

憑著爭勝鬥強和謀求成功的強烈取態，這些華人專業人士難以容忍企業官僚制

¹⁴³ Jeanne G. Harris and Allan E. Alter, www.accenture.com, (Accenture's Journal, 2018), 瀏覽日期：2019年3月1日。

¹⁴⁴ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁴⁵ The Silicon Valley Culture – “The California Dreaming,” <https://digimarconsiliconvalley.com/silicon-valley-culture/>, 瀏覽日期：2019年3月17日。

度，或任何拖慢他們速度的東西。他們相信，公司若是有嚴格要求、果斷決定，就能夠在行業中獲勝，但所有受訪者都表示，這樣追求快速成功，會犧牲家庭生活。

¹⁴⁶ 不過，周遭文化卻重視實驗方法，主張漸進、疊代的進程，而不是啟動一項企劃時就力圖一步到位。有一句著名的格言說：「行動、嘗試、修正。」在矽谷，快速、靈活地作決定，比起緩慢、條理分明地達成共識更受重視。¹⁴⁷

在我們這項行動研究中，接受訪問的 12 位華人職場專業人士都表示，他們的工作風格就是不停地做，為了賺取金錢、在職業上取得成功，生活處於失衡的狀態。¹⁴⁸ 在競爭的環境中，產品幾乎在一夜之間就變得過時，緊迫、快速的決定顯得特別重要。追求績效的跨文化元素遍布矽谷各處，人有追求成功的慾望，也希望在人眼中看為成功而不像要努力工作的樣子。在這種文化背景下，人因追求效績而引起焦慮，而專注務實的中國傳統，則使人對生活和教會事奉都長期感到不滿，華人工程師也不例外。他們看似從容自若，但隨時隨地準備行動。這是講求快速反應、敢於冒險，但優悠自在的文化，這種文化也得到加快產品開發的方法支持。¹⁴⁹

對當前採取務實態度，對未來以目標為導向

在矽谷這裡，華人散聚民的專業人士傾向採取務實和目標導向的態度，¹⁵⁰ 他們長時間工作，還把工作帶回家。公司供應三餐免費膳食。在受訪者當中，71%承認對僱主忠誠；與在其他地區工作的人相比，這個比例頗高。¹⁵¹ 他們忠誠於工作，忠誠於他們的同事。他們向現時的僱主許諾，要懷著熱情創造富有科技特色的未來，希望在自己的職業上獲得成功，而且改變世界。他們為公司效勞，公司的名牌

¹⁴⁶ Ortberg, *Who Is This Man*.

¹⁴⁷ Jeanne G. Harris and Allan E. Alter, "Corporate Culture – California Dreaming." @ accenture-outlook-california-dreaming-corporate-culture-silicon-valley. 瀏覽日期：2019 年 3 月 17 日。

¹⁴⁸ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁴⁹ The Silicon Valley Culture – "The California Dreaming."

¹⁵⁰ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁵¹ "California Dreaming – Outlook for California 2014." <https://digimarconsiliconvalley.com/silicon-valley-culture/>, accessed March 17, 2019.

從某方面說只是他們贏取財富名聲的一個輔助平台而已。¹⁵²

這樣，這些華人職場專業人士願意抱著務實的態度，自由地從一家公司跳槽到另一家公司，尤其是為了爭取機會與頂尖的同事合作完成某個企劃。我們搜隻到的資料清楚顯示，他們受到華人傳統的影響，對當前採取務實態度，對未來抱持成功的渴望。¹⁵³

在矽谷職場工作的華人散聚民，更像是獨立承建商，可以自由地轉換工作。結果，矽谷成了一個具有高度流動性的人才基地，這裡的專業人員不時獲得其他公司聘用的機會，這種機會比在矽谷以外的同行更多。超過一半的調查發現，他們很容易在兩個月內找到新工作。¹⁵⁴

雖然不是每個行業都希望有這種形式的人才流動，但許多資訊科技公司都看到這種人力和觀念轉移的價值。我們從收集到的資料觀察到，一種文化背景由此而形成，促進了資訊科技和工程之間的人才轉移，讓矽谷的公司能夠自由地共用人力，共享觀念。¹⁵⁵

渴求競爭，但要合作共贏

矽谷的高科技公司和專業人士可能是無情的競爭對手，但公司之間普遍存在著一種合作的態度。哈裡斯和奧爾特討論到這個現象，稱之為渴求競爭，但希望團隊合作，達致共贏。¹⁵⁶ 矽谷的僱員對於有效團隊合作之重要性，抱持正面的看法。我們訪問參與四個職場轉化事工的 12 位受訪者後發現，華人專業人士在工作上渴求競爭，追求致富，也為孩子的教育著想，但同時也熱切希望協力贏取世人，使地上的

¹⁵² Eugene Kim, "The Dark Side of Silicon Valley: The 13 Worst Thing About Silicon Valley," *Business Insider*, <https://www.businessinsider.com/the-dark-side-of-silicon-valley/>, accessed March 17, 2019.

¹⁵³ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁵⁴ "California Dreaming – Outlook for California 2014." <https://digimarconsiliconvalley.com/silicon-valley-culture/>, accessed March 17, 2019.

¹⁵⁵ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁵⁶ Harris and Alter, *Accenture's Journal*, 2018.

社群轉化，融入神的國度裡。¹⁵⁷

總結資料後可以發現，華人職場專業人士非常關注同儕壓力，又喜歡與教會和公司裡的其他華人同事比較。¹⁵⁸ 雖然矽谷的公司鼓勵內部合作，但華人職場專業人士之間彼此競爭也是常見的現象，因為中國傳統講求「面子文化」，也就是榮辱的文化。換句話說，華人職場專業人士非常看重「面子」，要贏得面子、保存面子，不要失去面子。實質上，「面子」指的是這些專業人士在矽谷高科技職場激烈競爭的環境下，在華人社群的人眼中所見的社會價值。「面子」本質上也是公開的。¹⁵⁹ 職場專業人士的面子，決定了他的群體身份。

這個面子的觀念是多方面的。雖然華人職場專業人士也傾向於培養深厚的友誼和團隊情誼，但面子觀念妨礙他們這樣做。¹⁶⁰

固定的辦公室和高圍板的小隔間，被開放式空間所取代，方便集思廣益，也讓團隊的人坐得更靠近一些。這種辦公室設計，目的是鼓勵面對面溝通與合作，成為了矽谷室內設計的常見標誌。培養和參與同儕之間的網絡，也促進了矽谷的競爭與合作並存這種具有諷刺性的氣氛。華人專業人士相信，在矽谷這個地方，與組織內外的同事彼此聯繫和競爭，對於他們在職業上爭取成功，比起在其他地方來得更重要。¹⁶¹

擁有實際的應變力，也有樂觀的創業與追求績效精神

根據我們收集到的族群研究資料，12位受訪者反應一致，顯示矽谷的華人專業人士非常渴望成功，追求績效。他們明白，成功貴乎嘗試，失敗乃成功之母。¹⁶² 他

¹⁵⁷ Kim, "The Dark Side of Silicon Valley."

¹⁵⁸ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁵⁹ Hui Ching Chang and G. Richard Holt, *A Chinese Perspective on Face: A Inter-Relational Concern*, in *The Challenge of Facework: Cross-Cultural and Interpersonal Issues* (Albany, NY: State University of New York Press, 1994), 122.

¹⁶⁰ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁶¹ The Silicon Valley Culture – "The California Dreaming."

¹⁶² 陳少豪：族群研究資料冊。

們視失敗為邁向成功過程的一部分，能給他們帶來學習、成長、改進的機會。受著華人的務實作風和儒家傳統的薰陶，他們對於事業和家庭都抱著樂觀向上的態度。他們非常踏實地安排時間的優次，盡力增進工作表現，爭取事業成功。¹⁶³

這一群人也相信，只要足夠努力，用正確的方法，與對的人合作，大多數難題最終都能夠迎刃而解。他們相信，憑著人類的智慧，就能夠克服挑戰，取得成功。¹⁶⁴ 他們會提升專門技術和管理技能，來面對在工作中遇到的挑戰。在追求績效和成功的時候，他們秉持華人傳統的價值觀和規範。¹⁶⁵

醞釀出這種務實而樂觀的性格特徵的社會文化背景，從兩大方面使矽谷的華人職場專業人士受益。首先，它給人灌輸一種合乎實際而具有韌力的強烈感覺，和堅強的創業精神。人即使嚐過失敗的滋味，但仍能夠建立自己，於是重新振作起來，對家庭和事業抱著樂觀態度，繼續工作。

其次，這種文化背景鼓勵職場專業人士勇於冒險，為了追求華人傳統的「五子登科」，¹⁶⁶ 甘願犧牲家庭時間，過著失衡的生活。根據我們收集到的資料，雖然這些華人專業人士認為在受聘的公司要承擔較高風險，但他們秉持這種甘於冒險的價值觀，希望邁向成功的未來。¹⁶⁷

有鑑於傳統上追求成功強烈慾望和矽谷科技行業反覆波動的背景，冒險作風伴隨著一種務實而樂觀的生活方式，華人工程師也沒有例外。「臉書」行政總裁朱克伯格說：「最大的風險就是不去冒任何風險。這個世界變化這麼快，若不冒險，你就注定失敗。」¹⁶⁸

¹⁶³ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁶⁴ Kim, "The Dark Side of Silicon Valley."

¹⁶⁵ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁶⁶ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 245.

¹⁶⁷ The Silicon Valley Culture – "The California Dreaming."

¹⁶⁸ Kim, "The Dark Side of Silicon Valley."

抱持物質主義態度，但有實現轉化價值的熱情

在我們這項職場轉化事工的研究中，**12**位受訪者的資料也顯示，矽谷的華人職場專業人士獲得強大的推動力，是因為透過金錢報酬，例如豐厚的薪水、認股權、首次公開認股等，而得到外在的實質獎賞，但他們也藉著內在價值而得到滿足感。¹⁶⁹雖然這**12**位受訪者為事業而異常忙碌，但矛盾的是，他們也充滿熱忱地服侍神的國，希望在四個事工上實現屬靈轉化和永恆的價值。¹⁷⁰

這種文化背景，反映在我們與較年輕華人專業人士的訪談結果上，這些發現非常有趣。一方面，根據行動研究所得的資料，這些人認為藉著認股權賺錢對他們很重要；另一方面，他們當中的許多人寧願減少工作，爭取機會在教會服侍，好讓他們在靈性、專業和個人潛能等層面上，能夠重獲活力，有助於繼續成長。¹⁷¹他們渴望在教會、企業組織和社區都創造更多價值。¹⁷²他們有強烈的熱情，要履行神的呼召，透過職場轉化事工使自己轉化，也使他們的社區轉化。

要理解這個表面上的矛盾，可以這樣考慮：這些矽谷的華人職場專業人士非常重視知性的激發，和開放創新的方法來解決難題。他們為金錢而工作，也為神而工作，服侍社群。他們重視自己的科技企劃，也重視教會。因此，教會幫助會眾滿足內在需要的一個極有效方法，是向這群知識豐富的專業人士發出挑戰，並且讓他們在神國的事奉上嚐到受賞賜的滋味。¹⁷³

為賺取財富而追求工作績效，是普遍可見的現象，因為華人職場專業人士受金錢獎賞推動，而且渴求成功。¹⁷⁴不過，我們從研究中發現，在這些華人職場人員的

¹⁶⁹ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁷⁰ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁷¹ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁷² Kim, "The Dark Side of Silicon Valley."

¹⁷³ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁷⁴ 陳少豪：族群研究資料冊。

心底深處，他們也懷著一股熱情和渴望，要轉化自己，並且藉著福音轉化世界。¹⁷⁵

共通點——中國傳統和儒家思想帶來的挑戰

在我們對職場轉化事工的研究中，與 12 位專業人士訪談所得的資料顯示，一個共同主題是中國儒家傳統的影響。圖 11 說明中國傳統（包括儒家思想）給職場專業人士帶來的三項挑戰。

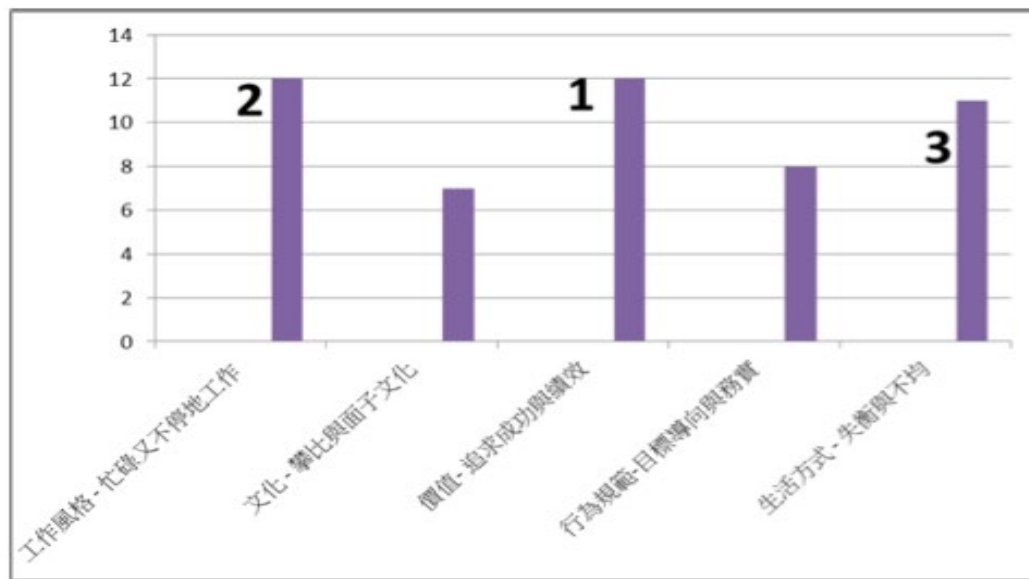


圖 20. 中國傳統給矽谷華人職場專業人士帶來的重大挑戰¹⁷⁶

第一項挑戰：矽谷的世俗社會

以族群和社會為焦點，在我們這項研究中受訪的華人職場專業人士，都沒有保留地一致同意，中國傳統和儒家思想影響了他們的家庭、生活方式、事業、思維、價值觀和行為規範。¹⁷⁷ 根據所得的資料，參與四個職場轉化事工的所有專業人士，都受著中國傳統和儒家思想的「內向聚焦」和「封閉政策」所影響，拒絕接受或迎合來自教會以外的價值觀和習俗。¹⁷⁸

¹⁷⁵ Ortberg, *Who Is This Man?*

¹⁷⁶ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁷⁷ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁷⁸ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 390-391..

孔子是中國歷史上偉大的學者和教師，也影響了在矽谷當地的華人教會會眾。即使一些流行的儒家學說沒法完全證實，仍有足夠分量的言論，可以獲得華人會眾的尊敬。¹⁷⁹ 儒家重視讀書人，輕視商人；重視殷勤學習的士人，鄙視其他行業的人。¹⁸⁰ 這個華人文化脈絡，也在矽谷本地的華人會眾中間，與基督教「屬靈」傳統並存，而且把人與「暫存」的俗世分隔，與那些不理會職場基督徒見證的人分隔。

181

在我們研究中的這些矽谷華人專業人士，採取教會與職場分隔的態度，因為經商沒有獲得人的敬重。「屬世」這個詞，在職場上會被視為不誠實、邪惡。華牧者常批評當代美國社會道德敗壞、遠離神。他們也譴責社會上的許多流行活動，例如玩撲克牌、跳舞、唱流行曲、股票投資、吸煙、喝酒等。他們也指摘許多其他宗教，例如天主教、摩門教、猶太教、基督教科學會，批評這些宗教信仰是不真實、異端、假冒為善。¹⁸²

矽谷當地的華人教會受中國儒家傳統影響，對於教會以外的商業活動、政治參與或社區服務沒有很大興趣。根據族群研究的訪問，華人牧者教導會眾過基督徒生活，明言傳福音應該是人生的唯一目標。¹⁸³

不過，我們也知道，我們的使命是來自神的使命，履行使命是為了全世界的緣故¹⁸⁴，而不只是為教會。也就是說，在教會範圍以外，職場也應當視為宣教的場地，在這項行動研究中參與四項職場轉化事工的華人專業人士也不例外。我們相信

¹⁷⁹ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 393.

¹⁸⁰ Enoch Wan, Notes by Chen, Howard in class "IS 709 - Education in Intercultural Context and Contextualization," Western Seminary, 2/12-16/2018.

¹⁸¹ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 390-391.

¹⁸² Julia Ching, *Confucianism and Christianity: A Comparative Study* (Tokyo, Japan: Kodansha International Ltd., 1978), 68-83.

¹⁸³ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁸⁴ Wright, *The Mission of God's People*, 26.萊特著，李望遠譯：《宣教中的上帝》（校園，2019）。

神命定了世上的制度，我們也可以懷著信心和盼望，在職場活出祂的道。¹⁸⁵

第二項挑戰：矽谷的世俗工作

中國儒家傳統把職場工作看作維生的實用途徑，追求「五子登科」（現代的說法是屋子、車子、金子（金錢）、妻子、孩子）。¹⁸⁶ 我們收集到的資料一致顯示，這個信念繼續影響著矽谷的華人會眾。大多數華人職場專業人士都認為，全職事奉比起教會以外的工作更神聖、更高級。¹⁸⁷ 結果，他們把教牧工作與職場的世俗工作分割。

雖然本地華人會眾尊崇教牧工作，而且敬重教會牧者，平信徒卻忘記了他們受揀選在職場擔當著祭司和僕人職分。¹⁸⁸ 這個不正確的神學觀點，貶損自我形象，對基督交託給人的工作能力（創一~二；羅十二 1~2）造成破壞。這是本地華人教會常見的現象，令教會平信徒領袖猶豫不決，或是對傳福音、指導別人、職場為主作見證缺乏興趣。¹⁸⁹

然而，出埃及記十九章 5 至 6 節有清楚的教導，並且提醒我們：「如今你們若實在聽從我的話，遵守我的約，就要在萬民中作屬我的子民，因為全地都是我的。」彼得前書二章 2 節也呼應這段經文，說明神希望祂的子民作祭司和僕人，在生活的各方面服侍祂。因此，矽谷的華人教會應當鼓勵平信徒領袖把工作視為從主而來的呼召，要在職場服侍主，歸榮耀給主。

第三項挑戰：矽谷的本地教會

儒家敬重教育的上流階層，這個觀念成功融入了華人教會，帶動了矽谷的華

¹⁸⁵ John G. Jr. Stackhouse, *Engaging the Culture: Current Issues Bible Study Series* (Nashville, TN: Christian Today International, 2008).

¹⁸⁶ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 80-81.

¹⁸⁷ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁸⁸ Ching, *Confucianism and Christianity*, 93-105.

¹⁸⁹ 陳少豪：族群研究資料冊。

人專業人士將儒家思想和基督教信仰融合的局面。¹⁹⁰根據我們收集的資料，所有這些華人職場專業人士無疑都受著聖靈的感動，並且在教會領袖和資深牧者的鼓勵之下，承擔職場轉化的事工。¹⁹¹本地華人會眾可能會認為，全職牧者比起大多數的平信徒工作更屬靈、更有見識。華人會眾相信教會牧者可以教導他們活出敬虔的生命，成為模範榜樣，「作教會中的光」，而不是作職場的光。

更重要的是，從儒家思想的角度來看，牧長所懷抱的異象，是教會信眾委身宣教所倚賴的基礎。¹⁹²牧者負責帶領會眾從事職場轉化工作，是矽谷本地教會的榜樣。不過，這些薄弱的華人神學思想，令教會白白失去了裝備本地華人會眾在職場傳福音的寶貴機會（提後四 2）。

華人職場專業人士除了在本地華人教會以外，在家庭、事業、靈性上都得不到幫助，平時在職場就更形孤單。他們主日如果不在教會，就得不到支援。根據我們這項研究所得的資料，無論在職場還是在本地華人教會，矽谷的華人會眾長久以來都受到忽略。¹⁹³

共同點——生命輔導機會的兩大因素

除了華人傳統和儒家思想帶來的挑戰，我們也觀察到至少有兩大因素，阻礙華人的領袖整全地裝備和輔導華人專業人士在職場作見證。見圖 21。

¹⁹⁰ John D. Young, *Confucianism and Christianity* (Hong Kong: Hong Kong University Press, 1983), 25-39.

¹⁹¹ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁹² Tira and Yamamori, *Scattered and Gathered*, 390-391.

¹⁹³ 陳少豪：族群研究資料冊。

生命輔導機會的兩個主要因素

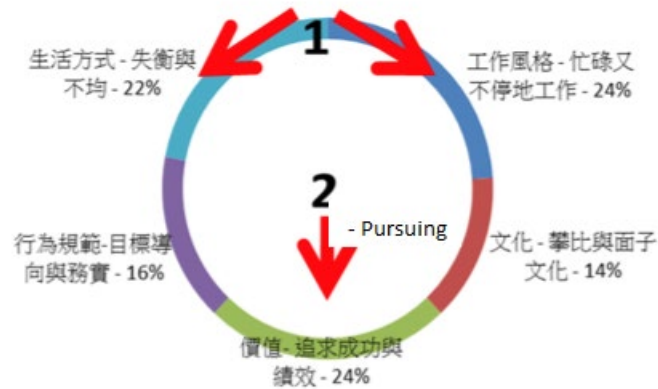


圖 21. 影響矽谷華人專業人士生命輔導機會的兩大因素¹⁹⁴

以生命指導支援信徒平衡工作和家庭生活

矽谷的華人職場專業人士，竭力平衡教會生活和專業工作。根據我們從行動研究中得到的資料，這些願意參與職場轉化事工，推展神國度的專業人士，渴求接受一對一的指導，竭力平衡他們的生活。¹⁹⁵ 100%受訪者在矽谷的職場事奉上，都是受到模範榜樣的激勵，從中得到動力去參與職場轉化事工。¹⁹⁶

不過，在追求「五子登科」的華人傳統影響之下，這些專業人士努力掙扎，要同一時間在家庭、教會、事業之間取得平衡。¹⁹⁷ 他們在事業上不停進取，爭取成功，同時卻總是沒能夠享受教會的事奉。當牧者沒有職場經驗作為裝備，去幫助這群華人專業人士，問題就更顯得嚴峻。¹⁹⁸

以生命指導支援信徒追求職場轉化事工的永恆價值

另一個影響矽谷華人會眾的因素，是與主日和平日的行為、價值和規範的差別有關。¹⁹⁹ 華人在教會裡得不到關於職場見證的教導和指導，對於週中日子怎樣過基

¹⁹⁴ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁹⁵ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁹⁶ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁹⁷ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁹⁸ 陳少豪：族群研究資料冊。

¹⁹⁹ 陳少豪：族群研究資料冊。

督徒生活就沒有充分的理解。²⁰⁰ 在這方面，教會也可以尋找機會推動這些願意跟從聖靈引導的華人專業人士。在遵從聖靈呼召的時候，這些華人專業人士能夠在教會的服侍和職場轉化事工上經歷神。心存謙卑，渴望認識神、經歷神，在職場為神做成轉化工作的門徒，就由此得到獲指導的機會。

屬靈的華人平信徒領袖，竭力填補教會與職場之間的空隙，但證據顯示，本地華人會眾仍然受到儒家思想的巨大影響。華人會眾，連同本地華人教會的同工和神職人員，都需要受訓練，去對付和糾正教會與職場之間的空隙所造成的難題。平信徒領袖想要在職場作見證，若得不到充足的訓練，就難以達成轉化的工作。本地華人會眾需要活出信仰，在職場作跟隨耶穌的人。

族群描述的相異主題

散聚民的不同代溝

根據族群調查所得的資料，**12**位受訪者都受著儒家思想和華人傳統文化的薰陶，在這些人當中，十人是第一代，兩人是**1.5**代，他們都熱切與身邊的人分享福音的大能。²⁰¹

²⁰⁰ Wright, *The Mission of God's People*, 226.

²⁰¹ 陳少豪：族群研究資料冊。

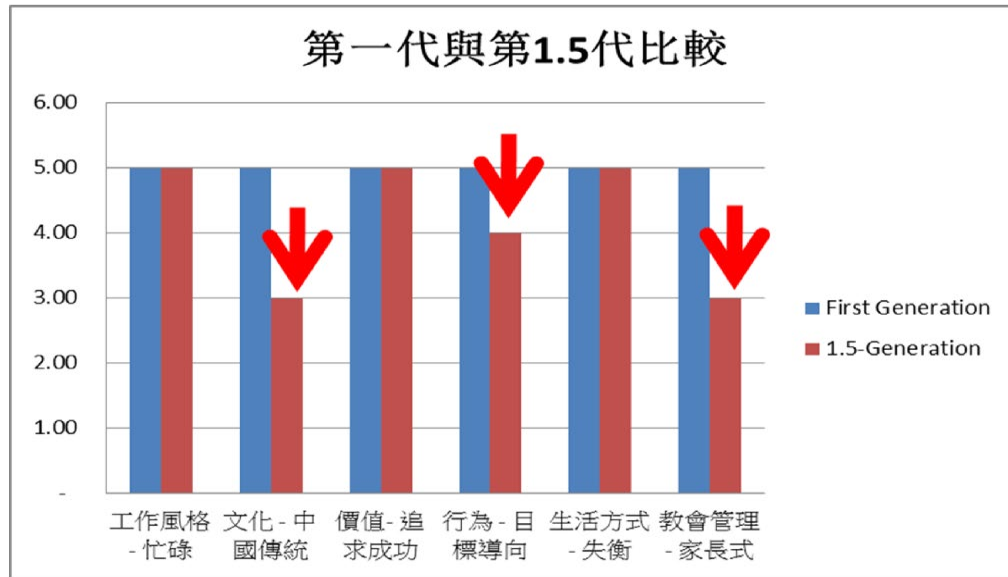


圖 22. 混合型的美國人，第 1.5 代華人散聚民

註：混合型的美國人；²⁰² 第 1.5 代華人 ²⁰³散聚民

在過去三十年，散聚華人移民在矽谷找到肥沃的土壤。眾多華人散聚民的堂會遍布美國各處，足以反映這個事實。這些華人散聚民的堂會，包含第一代、第二代，和第 1.5 代的領袖和會眾。²⁰⁴ 他們來自不同的跨文化、社會、政治背景，全都懷抱「美國夢」，要在矽谷的職場上追求成功。

在 1980 年代，第一代的華人散聚民來到美國，接受高等教育，還成為信徒，並且在矽谷安頓下來，希望過上更好的生活。他們建立了華人教會，在過去三十年來，一直表現出擴展神國度的熱情。他們在本地社區扎根，目睹年輕的一代，和第 1.5 代新的散聚會眾留下來，一同服侍教會。矽谷的本地華人散聚會眾，包含第一代、第二代、第 1.5 代的會眾，也有第二代的牧者。²⁰⁵

²⁰² 「混合型的美國人」（Hybrid American）——第 1.5 代移民孩童與他們所繼承的文化的聯繫，與第二代移民類似，甚或更強，但比不上第一代移民的水平。陳少豪：族群研究資料冊。

²⁰³ Leslie Berestein Rojas, "Gen 1.5".

²⁰⁴ Smith and Lee, "Significance and Implications of Paul's Concept of Leadership for the Korean Church Today, 114-128.

²⁰⁵ Leslie Berestein Rojas, "Gen 1.5".

混合型的華裔美國人——第 1.5 代

矽谷的第 1.5 代華人散聚民會眾，具有很濃厚的跨文化經驗特徵。與屬於第一代的父母，或屬於第二代、出生於美國的兄弟姐妹不同，他們的身份是分裂的。首先，他們從台灣、中國大陸和東南亞等地方移民到美國。這些人是新的散聚移民。視乎這些第 1.5 的人抵達美國時年齡有多大，他們身為美國散聚移民的身份有很大差異，他們在移民散聚群體中擔當的角色也有很大分別。²⁰⁶

根據我們與兩位受訪者訪談所得的資料，從文化方面說，他們在家庭中和教會裡分別是華裔美國人、搭橋者、跨文化傳譯員。²⁰⁷ 他們可以作父母和教會領袖的導航者，幫助他們探索主流的生活環境，和美國化的文化處境如何呈現在華人教會的管理上。這個獨特的混合式美國經驗可以化成一股力量，有利用轉化矽谷年輕華人未信者的生命。

在這兩位第 1.5 代的受訪者當中，其中一位說：「我們這些第 1.5 代的專業人士，是一群沒有根的人，我們年輕的時候，既不是美國人，也不是華人。」²⁰⁸ 兩位受訪者都說，他們年輕的時候，曾為著自己模糊不清的文化身份掙扎不已，自尊心極低。但是現在，他們較少看重 1.5 代人的身份帶來的難題，反而較多重視它帶來的益處。這實在是水桶半空還是半滿的一個例子，是好是壞，端視你的態度而定。²⁰⁹

身為第 1.5 代的職場專業人士，意味著你在任何地方都可以選擇做局外人，也可以融入多個群組，學習在教會裡出入。當然，著重點是在於個人的選擇——沒有人告訴我們要側重於華人，或是側重於美國的一面，因為「我們兩者兼有，站在中間，是第 1.5 代的人」。²¹⁰

²⁰⁶ Leslie Berestein Rojas, "Gen 1.5".

²⁰⁷ 陳少豪：族群研究資料冊。

²⁰⁸ 陳少豪：族群研究資料冊。

²⁰⁹ 陳少豪：族群研究資料冊。

²¹⁰ 陳少豪：族群研究資料冊。

第 1.5 代的角色——把第一代和第二代聯繫在一起

從族群研究得到的資料顯示，第 1.5 代的職場專業人士「比起第二代人，與華人傳統聯繫更強，開放程度更高，但比不上第一代移民的水平」。²¹¹ 身為第 1.5 代的人，他們靈活地游走於兩種文化和兩代人之間。一位參與雲端職場事工的第 1.5 代人說：「我們培養出一種能力，可以快速適應，與教會第一代的牧者溝通，因為我與不同世代的人來往，這讓我更能夠與身邊的人融洽相處。」²¹²

第一代的教會平信徒領袖，憑著家長和長輩的權柄在教會作決定。第一代的平信徒領袖擁有建立華人教會的經驗，他們藉此贏得人的尊重和愛戴，所以能夠作教會年輕一代的導師。

第一代教會領袖通常按照華人文化、傳統和屬靈背景來帶領和指導人。²¹³ 根據我們研究所得的資料，因為儒家思想對這些職場專業人士的影響，華人教會可以被告知如何增進了解教會領袖的角色。²¹⁴ 因為儒家文化十分重視教育，華人平信徒領袖和牧者都被視為老師和導師。²¹⁵ 最終來說，教會領袖與其餘會眾的關係，是建立在領導和指導的權柄上。²¹⁶

第一代和第 1.5 代華人職場專業人士，從不同角度看待平信徒領袖的角色。無論第一代、第二代還是第 1.5 代的人對跨文化的華人教會抱持甚麼信念，我們的研究顯示，他們都不是無根、無基礎的散聚會眾，²¹⁷ 他們大多數人仍是歸屬於整體的矽谷華人群組，但帶有文化異質性。²¹⁸

²¹¹ 陳少豪：族群研究資料冊。

²¹² 陳少豪：族群研究資料冊。

²¹³ Craig A. Smith, *Building Unity among First and Second-Generation Chinese Churches and Leaders* (Wheaton, IL: Missio Nexus, 2017).

²¹⁴ Smith, *Building Unity among First and Second-Generation Chinese Churches and Leaders*.

²¹⁵ John Mark Terry and Robert L. Gallagher, *Encountering the History of Missions* (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2017), 164-165.

²¹⁶ Ching, *Confucianism and Christianity*, 93-102.

²¹⁷ 陳少豪：族群研究資料冊。

²¹⁸ Wong, *The Chinese in Silicon Valley*, 219-221.

在我們訪問的兩位第 1.5 代職場專業人士當中，其中一位回應說：「我們可以教育第二代，向他們說明，為甚麼必須帶動教會裡的兩代人邁向下一步，並且激勵第二代信徒繼續向前進，卻不要忘記第一代在過去奠定的基礎。除了第 1.5 代的人，再沒有人能擔當這個角色。」²¹⁹ 這就是第 1.5 的人在職場轉化事工上，為傳福音、轉化生命所要承擔的使命。

總 結

在這一章，我們為矽谷的華人散聚群體作了族群描述，幫助我們初步了解他們「是誰」、他們「在哪裡」、他們「如何」生活，也就是說，了解他們的生活方式、人生的理想和志向。這為我們做好了準備工作。在下一章，我們要為職場轉化事工制定行動策略。

²¹⁹ 陳少豪：族群研究資料冊。

討論問題

1. 你怎樣為「散聚」(diaspora)下定義？請描述你身為散聚民，在職場轉化事工上要面對的挑戰。
2. 依你的看法，你身為散聚民，在你的工作環境中參與職場轉化事工，有甚麼正面和負面因素？為甚麼？你怎樣克服這些困難？
3. 從生命、價值、選擇、行為、態度、與基督的關係等方面，描述你身為散聚民，過去多年來在職場經歷到的屬靈轉化。為甚麼這種轉化會發生？你經歷了哪些轉化？
4. 有哪些障礙，妨礙你參與職場轉化工作？你如何克服這些障礙？
5. 你有沒有請求你教會的牧者和平信徒領袖幫助你，投入參與職場轉化工作？如果「有」，你如何尋求他們的幫助？如果「沒有」，為甚麼？
6. 依你的看法，教會領袖需要作出甚麼改變，來幫助會眾履行職場轉化事工？要怎樣幫助這些職場專業人士積極參與職場轉化事工？

第四章 在矽谷實踐職場轉化

引言

這項研究有三重目標：第一，提出矽谷職場專業人士的族群描述；第二，展開行動研究，看如何激勵和動員矽谷當地的華人教會，推動職場專業人士參與職場轉化；第三，從研究結果獲取宣教學的應用意義。

本書目的是展開行動研究，焦點會放在四項職場轉化事工：優視頻道、國際全備福音從業人員團契（全福會）、全福時間、雲端職場事工。本章縷述行動研究，包含三個連續的螺旋式循環發展，每個循環包括規劃、行動、評估、反思的過程。我們希望在這項行動研究中，能找出職場轉化的共同點和相異點，從而更深入理解如何激勵和動員矽谷本地華人教會，去推動職場專業人士參與職場轉化，最後從研究結果中獲取宣教學的應用意義。

職場轉化描述 職場轉化事工	受牧 者和領	服從大 使命	追求聖 潔和經 歷神	發展與基 督的更深 關係	為基督 作見證	發展與 人的更深 關係	與本地 華人教 會連結	與社區建 立關係	作好 管家
優視頻道	所是	所是	所知	所知	所願	所願	所做	所做	所做
1. 第一代	x	x	○	○	x	x	○	○	○
2. 第一代	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3. 第一代	x			x	x		x	x	x
雲端事工	所是	所是	所知	所知	所願	所願	所做	所做	所做
4. 第 1.5 代	x	x	x	x	x	x	x		x
5. 第一代	x	x		x	x	x	x	x	x
6. 第一代	x	x		x	x	x	x		x
全福時間	所是	所是	所知	所知	所願	所願	所做	所做	所做
7. 第一代	x	x		x	x	x		x	x
8. 第一代	x	x	x	x	x	x	x	x	x
9. 第 1.5 代	x	x		x	x	x	x	x	x
全福會	所是	所是	所知	所知	所願	所願	所做	所做	所做
10. 第一代	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11. 第一代	x	x	○	○	x		○	○	○
12. 第一代	x	x	x	x	x	x	x	x	x
總計	12	11	5	10	12	10	9	8	10

圖 23. 矽谷行動研究的四項職場轉化事工²²⁰

優視頻道事工

優視頻道是一項職場轉化事工，宗旨是藉著聯繫各界人士，在矽谷以至全世界培養有活力、有影響力的華人社群。優視頻道讓華人社群在文化、教育、見證、優質生活、工作經驗、基督徒價值觀的公民論述等方面，能夠彼此連結。透過電視媒體，藉著富創意的高質素節目和服務，在所處的文化環境中發揮影響力，就是這項事工的異象。

這個非牟利機構，在生命河教會（River of Life Church）設置製作室，每週七天、每天 24 小時不停運作。五名全職受薪員工、70 名義務工作者，努力不懈地

²²⁰ 陳少豪：為本書研究而編製的行動研究資料冊，2019 年 3 月 1 日至 2020 年 1 月 17 日。

製作影音節目，在本地數碼和有線電視頻道播放，也把節目下載於網頁和媒體應用程序。

從關係實在論的角度看優視頻道從事職場轉化的「所知、所願、所行」要素

關係實在論的範式，²²¹以下列要素為基礎：在「所是」（**being**）上，服從大使命；在「所願」（**willing**）和「所知」（**knowing**）上，立意聽從和認識神的呼召；在「所做」（**doing**）上，為神的國出力。²²²這項行動研究所要探討的職場轉化，焦點放在矽谷一間本地華人教會參與優視頻道事奉的人。筆者在這項研究中，與來自優視頻道的受訪者交談，了解個人生命轉化，透過對話和反思搜集資料，從而探索如何激勵和動員矽谷華人教會傳福音，裝備職場專業人士。根據三個循環的訪談，對於職場轉化的「所是、所知、所願」搜集資料，並且作個人反思，結果縷述如下：²²³

在「所是」方面，透過本地華人教會的領導，服從大使命

資料顯示，參與優視頻道事工的三位受訪者都回應說，他們得到動力參與優視頻道的事奉，是因為在縱向方面，領受了神的呼召；在橫向方面，得到屬靈領袖的帶領和引導。²²⁴幾位受訪者不一定受過電視行業的專業訓練，但他們是本地華人教會中的一群願意委身的平信徒，服從大使命，在矽谷的跨教會平台服侍。他們受到本地華人教會屬靈領袖的鼓勵，以這些領袖為模範榜樣，在「所是」上服從大使命。²²⁵

²²¹ Enoch Wan and Jacky Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers: In Action and with Guidance* (Portland, OR: Western Seminary Press, 2019), 25-75.

²²² Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 11-29.

²²³ 陳少豪：行動研究資料冊。

²²⁴ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93, 118-125.

²²⁵ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 11-29.

在「所知」方面，認識基督，追求聖潔和經歷神

大多數來自優視頻道的受訪者，都表現出對屬靈經歷的熱情，熱衷於成長，要在電視行業的服事上認識和經歷基督。²²⁶他們帶著強烈的渴望，要與基督同行，願意在職場轉化的服事上，接受聖靈的轉化。²²⁷根據研究所得的資料，他們深入發展與基督的關係。他們得著動力研讀聖經，希望裝備自己，透過在矽谷當地的電視事工擴展神的國。

一位女性受訪者說：「我忠誠於基督的呼召。我認識基督，我們與祂關係深厚。祂改變了我的生命，我藉著電視事奉經歷神。現在我更多地祈禱，關心更多的人。我不但生命得以轉化，我也經歷到神。我和優視頻道的同工們都經歷到靈命轉化。²²⁸

在「所願」方面，願意在職場為基督作見證

資料顯示，三位受訪者在三個循環的行動研究中，經歷了生命轉化之後，都願意為基督作見證。一位專業攝影師說：「我希望為基督作更好的見證。我願意更積極地在職場分享見證。我努力每一天深化我與主的關係。」²²⁹

三位受訪者都反思，他們覺得受催迫，要在世上作麵「酵」，因為優視頻道事工是讓他們聯繫社會、進入社群的平台。其中一位受訪者表示：「只要我們不放棄藉著電視的事奉在職場作見證，我們就能夠改變社會，最後收穫福音的果實。」

230

²²⁶ 陳少豪：行動研究資料冊。

²²⁷ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 118-125.

²²⁸ 陳少豪：行動研究資料冊。

²²⁹ 陳少豪：行動研究資料冊。

²³⁰ 陳少豪：行動研究資料冊。

在「所做」方面，進入社會，在社群中建立更深的關係

關係實在論的「所做」要素，是根據溫以諾和劉 XX 的著作而設定的。²³¹資料顯示，受訪者認為，透過優視頻道事工與本地華人社群建立聯繫，藉此建立更深厚的關係，是經過三個循環後，他們得到最大改進的地方。²³²藉著社群參與和互動交流，五年電視行業的事工有助華人教會接觸更多的人。在完成三個循環的研究之後，受訪者顯出有力的證據，電視事工必須在矽谷成為有影響的文化媒介。這樣，電視事工的所有員工和義務工作者都必須進入與本地社群的「關係文化」中。²³³

筆者搜集資料後，記下受訪者最常給予的回應。研究結果顯示，要鼓勵本地社群認識基督，機構就需要設計和安排各項活動。因此，受訪者與本地社群和華人小企業組成夥伴，協助服侍矽谷的社群。與受訪者訪談，最常聽到的是他們受鼓勵遵行神的呼召，藉著電視事工進入社群。

所以，優視頻道在 2019 年 11 月 16 日舉行了事工成立五週年紀念活動，希望加強與本地社群的交往。從進入社群、建立更深入關係這個角度看，這項活動取得圓滿的成果。受訪者在劉 X X 牧師的召喚和鼓勵下，進入社群，在世上發揮影響力。

與矽谷本地華人教會結連

資料也顯示，受訪者在「所做」方面另一個較常發生的轉化，是與本地華人教會結連，分享同一異象和宣教工作，在矽谷推動優視頻道的電視事工。雖然電視事工的主要目標是「宣教事奉」，但優視頻道不是教會，它在財務、傳福音、靈性

²³¹ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 25-75.

²³² 陳少豪：行動研究資料冊。

²³³ Johnson, *Business as Mission*, 220.

及各樣資源上，仍然需要本地華人教會的支持。特別要說的是，普世教會是由神的子民組成的，優視頻道的事工是在本地華人堂會中間展開的天國事工。

優視頻道雖然不是向世人傳福音的傳統宣教管道，卻可以作聯繫本地華人教會與矽谷本地社群的橋樑。優視頻道把握機會與本地華人教會組成夥伴，與眾多堂會建立更深厚的關係。有些同工是這些華人教會的成員，他們能夠得到支援，訓練和鼓勵更多有恩賜的義務工作者參與優視頻道的事奉。

在眾人中間作見證

大多數受訪者都表現出有強烈的渴望，要在社群中間「作鹽作光」。他們更常研讀聖經，更常禱告，與神發展更深的關係，在職場轉化的事工上彼此合作配搭。優視頻道的同工們有了動員本地華人教會參與職場轉化的經驗，就察覺到需要接受聖經的裝備，接受教導，成為更忠實的門徒。

受訪者深信，他們需要犧牲自己，在不同的社群中間服侍。他們認識到，必須更加積極主動在職場作見證，更加放膽在電視事工的服侍上見證主的作為。

作好管家

受訪者也接受挑戰，要在電視媒體行業表現得更專業，發揮更強職能，善用他們所得的資源。雖然優視頻道是一項「宣教事工」，但它也是專業媒體的「商業組織」，所以擁有雙重組織結構。²³⁴優視頻道的成功，不僅有賴主的賜福，也有賴於同工有效運用資源。資源和職能若能夠妥加運用，在媒體質素、專業表現、市場推廣、財務的持續發展等方面，都能夠發揮良好績效。

優視頻道不斷地改進，要善用資源，作神的好管家：

²³⁴ Johnson, *Business as Mission*, 378.

- 擁有高效的管理團隊
- 深思熟慮制定事工計劃
- 改良事工組織——仍需繼續改進
- 傑出的電視媒體事工

因此，優視頻道實施「目標及關鍵結果」（**Objective and Key Results**）系統，探討這套系統如何藉著制定目標，幫助英特爾（**Intel**）、谷歌等科技巨頭取得爆炸性的增長，並且研究它如何幫助優視頻道在 2020 年改進績效。²³⁵這反映了優視頻道擁有強烈的熱誠，在參與神國事工與保持高效、專業、更新轉化的組織這兩方面，擔當著平衡的角色。

雲端職場事工

雲端職場事工，是矽谷的一項職場轉化事工，致力栽培基督徒平信徒領袖在職場發揮影響力。他們為本地華人教會開辦訓練班、指導課程、研討會。事工的目標是在公司內拓植職場教會，設立「職場馬槽」——它具有培育的作用，讓有真知灼見、以天國事為念的企業家接受經驗導師的教導和指導。

雲端事工的異象，是在職場加快擴展神的國。事工的焦點是讓基督徒藉信心，而非靠行為得救，信徒的好行為應當是因蒙受基督拯救而有的外在表現。雲端事工的多項事奉，包括呼召和裝備基督徒領袖在職場發揮影響力，協助和支援公司內的團契，帶領更多專業人士，讓他們生命轉化，歸向主。雲端事工結合信心和行為，幫助職場人士在工作中活出神的話，藉著工作見證基督。

²³⁵ John Doerr, *Measure What Matters* (New York, NY: Portfolio/Penguin, 2018).

從關係實在論的角度看雲端事工從事職場轉化的「所是、所知、所願」要素

「所是、所知、所願」，是溫以諾和劉X X提出的關係實在論的要素。在本書餘下部分，我們探討關係實在論的「所是、所知、所願」這幾個重大要素，連同「所做」的要素，會以溫以諾、劉X X《華人散聚國度工人》一書的內容為基礎²³⁶

在「所是」方面，透過教會領袖的領導，服從天國召命

資料顯示，雲端事工的三位受訪者，都透過屬靈領袖的帶領和關係密切的指導，感受到神的特別呼召。²³⁷他們都是經驗豐富的導師，在縱向層面服從大使命，在橫向層面幫助受導者成長。²³⁸同樣地，這些導師也在「所是」的基礎上服從神的呼召，遵行大使命。²³⁹

許X X導師表示，他透過雲端事工得到鼓勵，要推動神國的工作，去接觸矽谷本地華人教會。用他的話說，「我蒙受主的呼召，有祂的印證，加入雲端事工」。

幾位受訪者都受到小組領袖或X X X牧師的感召和鼓勵。他們是職場的專業行政人員，蒙召加入雲端事工，服侍矽谷本地華人教會的會眾。

在「所知」方面，認識基督，盼望能經歷神

大多數受訪者都表達，熱切想要在雲端事工服侍，也盼望能在靈性上成長，與基督同行。²⁴⁰受訪者藉著分享福音而經歷神，生命得到轉化。他們受到鼓勵，要

²³⁶ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 25-75.

²³⁷ 陳少豪：行動研究資料冊。

²³⁸ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93.

²³⁹ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 31-33.

²⁴⁰ 陳少豪：行動研究資料冊。

認識神的話語，深化他們與基督的關係，透過雲端事工的服侍，以身作則，成為受導者的榜樣。

其中一位受訪者，馬 X X 表示：「我要更多認識神！.....我想更深入地發展我和神的關係，藉著這項事工經歷神。」大多數受訪者都受到鼓勵，藉著在雲端事工擔任導師，要深化他們與神的關係。他們希望更加忠誠於基督，透過雲端事工讓生命得到轉化。生命的轉化，表現在關顧受導者，為他們祈禱。²⁴¹

張 XX 導師表示：「我不但透過這項事工更多認識基督，更深經歷神，也體會到受導者的靈性轉化。」²⁴²

在「所願」方面，立意成為受導者的榜樣，深化彼此的關係

資料顯示，三位受訪者都願意更多為基督作見證。一位導師說：「我需要在受導者中間，成為見證基督的好榜樣。我願意從現在起，為主的緣故，更多為人禱告，關顧受導者。我會盡我所能學習謙卑。」

馬導師表示：「我願意透過雲端職場事工，在縱向層面上，深化我與主的關係；在橫向層面上，每天深入發展我和受導者的關係，但我需要更多深化我與神的關係。」²⁴³從資料可見，受訪者表示他們希望花更多時間與受導者一起，了解他們在職場的需要。²⁴⁴若沒有在縱向層面與神建立牢固的關係，導師就不可能在橫向層面影響受導者。²⁴⁵

²⁴¹ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁴² 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁴³ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93.

²⁴⁴ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁴⁵ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93, 118-125.

從關係實在論的角度看雲端事工從事職場轉化的「所做」要素

與受導者建立更深的關係

資料顯示，三位受訪者都印證了生命的轉化，與受導者發展更深入的人際關係，在職場發揮影響力。²⁴⁶導師的角色，不僅是幫助學員—專業人士在職場上改善技能，也要透過彼此的關係，帶領他們到主面前，這是經過三循環的訪談後所發現結果。導師會安排更多的個人指導，與受導者單對單會面。經過雲端事工五年的服侍，他們與受導者培養了更深的關係，又與本地的專業人士交流互動，藉此擴展神的國。

受訪者全都顯示充分的證據，當我們談到受導者，以及與本地社群的關係時，雲端職場事工必須把自己放在「關係文化」的位置上。²⁴⁷根據筆者搜集到的資料，和大多數受訪者的意見，雲端職場事工的導師都表示，要與受導者和本地社群締造和制定人際關係的行動，讓基督得著榮耀。

與矽谷本地華人教會結連

資料顯示，幾位受訪者都透過雲端職場事工與本地華人教會結連，分享異象，一同承擔宣教工作，在矽谷一同推廣雲端事工的服侍。²⁴⁸雖然雲端事工不是一個在全球普傳福音的傳統宣教管道，但它在矽谷本地華人教會與當地社群中間，仍發揮著橋樑的作用。

雲端職場事工是由眾多本地華人教會一同承擔的天國事工。雲端事工的異象，是在職場的宣教使命上，達成頌揚和擴展神國度的使命。因此，雲端職場事工仍然需要得到本地華人教會在財政、傳福音、靈性及各種資源上的支持。

²⁴⁶ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁴⁷ Johnson, *Business as Mission*, 220.

²⁴⁸ 陳少豪：行動研究資料冊。

在眾人中間作見證神的榜樣

資料也顯明，受訪者經過三個循環的訪談後，在「作鹽作光」，於社區作好榜樣方面，都經歷了生命的轉化。²⁴⁹受訪者表示，他們的改變包括更多研讀聖經，更多祈禱，與神、與受導者的關係更深厚。透過雲端職場事工，導師們學習動員本地華人教會參與職場轉化事奉，也顯示他們在工作上也有進步，在職場見證方面樹立更美好的榜樣。

受訪者顯示，透過雲端職場事工，他們常在受導者中間作見證。許 XX 導師表示：「身為導師，我們必須帶頭，為基督作見證。在這項事奉上，我們必須更積極主動地在職場人士中間作見證。」

作善用資源的好管家

另外，受訪者也經歷生命的轉化，成為好的管家，能夠善用神所賜的各樣資源。三位參與雲端職場事工的受訪者，在自身工作的職能上都有了進步，表現突出。²⁵⁰

雲端職場事工舉辦的 2020 年「升級」(Level-Up) 研討會獲得成功，證明這項事工不僅有賴於神賜福，幫助人擴展神的國，也有賴於人在職場的隊工上追求卓越表現。幾位導師在這個分為四個專題的座談會上，與職場受導者互動交流，分享他們的經驗、洞見、忠告和熱忱。²⁵¹三位受訪者表示，生命的轉化有助他們成為更高效、更專業的職場導師。

²⁴⁹ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁵⁰ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁵¹ 陳少豪：行動研究資料冊。

全福時間事工

全福時間事工，是矽谷的一個跨宗派基督教職場生命轉化事工。全福時間致力於做到堪以信任、表裡一致，在華人社群中間發出另類的聲音，藉著持守他們的價值觀和信念，為主作見證，鼓勵人，達致生命轉化之目的。全福時間事工的廣播策略，是協力同工，展現真實的信仰生活，把握每個機會見證神在人生命中的作為。

全福時間的宗旨，是激勵、栽培、扶持矽谷的華人社群，去與人分享基督徒的價值觀。許多本地教會目睹信徒忠心作見證，使人得蒙拯救，生命得以轉化，紛紛支持全福時間的事奉，希望更多的群體被轉化。

全福時間事工的異象是在職場擴展神的國。全福時間聚焦於在職場作見證，鼓勵人分享個人故事，用真誠而饒富意義的方式服侍華人社群。參與全福時間服侍的人，專注學習並且接納矽谷不同的文化、生活方式和工作方式。這個台事工專以家庭和職場為服侍對象，培養人成為堅毅、富創意、肯創新、表現卓越的榜樣。

從關係實在論的角度看全福時間事工的「所是、所知、所願」要素

在「所知」方面，服從神的呼召

幾位受訪者都表示，他們加入全福時間，是為了要熱切回應神的呼召。受訪者在屬靈引導和相交往來的關係上，受到主任牧者劉X X牧師的感召。²⁵²他們不一定是受過行業嚴格訓練的電台主持人，但都委身服侍本地華人平信徒，蒙召服侍矽谷的華人社群。

其中一位電台主持人，XXX表示：「我喜歡在全福時間這樣的跨教會平台事奉，服侍本地華人教會。」另一位主持人，XX X表示：「在全福時間服侍是神的

²⁵² 陳少豪：行動研究資料冊。

呼召，又有聖靈的印證，值得付出熱忱。」和前兩項職場轉化事工的參與者一樣，這幾位電台主持人都受到激勵，要在「所是」方面服從神的呼召，藉著聖靈的引導履行大使命。²⁵³

在「所知」方面，認識基督，經歷神

資料也披露，許多受訪者透過全福時間的事工經歷神，與神的關係更加深厚。²⁵⁴受訪者渴望參與事奉，渴望見到主感動他們的心靈，也觸動其他人的心靈。根據所得的資料，受訪者在全福事奉，他們渴望將深入發展與基督的關係視為人生使命。他們渴望在生命中經歷神，讓生命繼續轉化，能夠忠誠地服侍基督。

除了渴望見到主在他們的生命，和其他人的生命中工作之外，受訪者也希望以做神的工作為目標。一位受訪者說：「我們在矽谷的電視事奉上經歷神，我透過全福時間改變了生命。我對基督的呼召更忠誠，更多在眾人面前作見證！」

除此之外，所有受訪者都透過在全福時間服侍，深化了與神的關係。受訪者表示，他們認識神更多，對神的話語更虔誠。²⁵⁵有受訪者把深入鑽研聖經視為優先要做的事情。而且，許多受訪者不但透過全福時間經歷神，他們的生命也不斷轉化，信心更加堅定。

在「所願」方面，願意在職場為基督作見證

根據所得的資料，許多受訪者在全福時間事工分享個人故事，藉此為基督作職場見證。²⁵⁶全福時間事工致力於維護信任、誠信、表裡一致、真實價值，在華人社群中為真理發聲，藉著見證宏揚基督教的價值觀，鼓勵人，讓人的生命得到轉

²⁵³ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 31-33.

²⁵⁴ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁵⁵ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 31-33.

²⁵⁶ 陳少豪：行動研究資料冊。

化。電台主持人 XXX 說：「我想用更多力量，更多為基督作見證，透過電台分享基督徒的故事，在華人社群中發揮積極的影響力。」

受訪者也提到，他們的生命故事，和主在他們生命中施行的作為，都可以成為他們在眾人面前的見證。而且，他們在基督裡成長和邁向成熟的過程，對全福時間的同工和廣大的華人社群，都起了鼓舞和轉化生命的作用。

關係實在論角度看全福時間事工的「所做」要素

與社群建立更深入的關係

根據所得的資料，所有受訪者都願意接受挑戰，要進入社群，發展深入的人際關係。²⁵⁷ 建立關係，被視為全福時間事工的一個重要基礎，目的是更深入培養與本地社群的關係。受訪者相信，全福時間應當給本地社群的人帶來鼓勵，促進互動。受訪者提出有力的論據，證明全福時間應當進入華人社群，浸淫在他們的文化中，從而發揮影響力。因此，所有參與全福時間事奉的人都必須進入本地社群。

從所得的資料可以看到，受訪者相信，制定和安排反饋行動，扣連本地社群，可以為全福時間帶來益處。²⁵⁸ 他們運用 **Google**、**Facebook** 等媒體，做串流直播。最後，受訪者與本地社群和本地小型華人公司結成夥伴，對於他們的需要，可得到更多的意見反饋。

²⁵⁷ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁵⁸ 陳少豪：行動研究資料冊。

與矽谷的本地華人教會結連

許多受訪者都發現，全福時間事工的領導者對於推廣全福時間，擔當著關鍵角色。受訪者相信，全福時間的領導者應當與本地華人教會聯繫，分享異象和使命，在矽谷推廣全福時間的事工。既注意到電台事奉與其他教會彼此連接的重要橋樑作用，全福時間就應當以聯繫本地華人教會為目標，與本地華人教會建立更深入的關係。

分享更多動人故事

受訪者表示，為了接觸社區的聽眾，他們相信全福時間應當作出改變，用富有意義的個人故事作素材，製作高質素的節目。²⁵⁹他們認識到，為了從事這項職場轉化的事奉，他們在靈性上需要神的話語，需要更虔誠地禱告，與主建立更深厚的關係。要在電台作真實的見證，主持人也要認識到，他們需要接受神話語的裝備，接受全福時間事工領導者的指導。

受訪者也感受到一股推動力，要作眾人的好榜樣，在全福時間的事奉上貢獻更多。經過三個循環的調查研究後，筆者發現他們願意接受挑戰，要更積極主動地在職場作見證，在事奉上見證主。

全備福音從業人員團契事工

矽谷的全備福音從業人員團契（簡稱「全福會」），是一個從事職場轉化事工的非牟利組織，由華人基督徒平信徒組成，他們的背景幾乎涵蓋所有宗派。參與這項事工的平信徒奉獻自己，向人傳揚基督的好消息。全福會的使命是為耶穌基督去接觸各地的男士，帶他們歸向神，廣傳福音，教導年輕人，組織團契，在基督的身體裡合一。

²⁵⁹ 陳少豪：行動研究資料冊。

全福會把握每一個機會與男士結連，在他們的生活中給予支持，建立更強的社群。這項事工提供服侍的機會，將人導向基督，提倡誠信和道德，參與神的工作，給當前文化潮流中的領袖帶來影響力。

全福會由五十位男士組成，他們來自不同的華人教會。這些男人在每個月的一個星期六相聚，在米爾皮塔斯（Milpitas）的一家餐廳共享早餐。全福音在過去二十年，一直保持恆常的聚會。除了每月一次的早餐會，還有一年兩次的福音餐會，共有四百人赴席，彼此團契相交，分享個人見證。

這項事工不只是要建立商業網絡，也擁有全球視野，目的是影響包括矽谷在內的眾多社群。全福會把握機會培育本地華人教會的弟兄，擴展神的國。事工的策略要求每一名成員透過全福會貢獻自己的一份力量，在各個華人教會和華人社群發揮影響力。與此同時，事工成員透過自己行業和團契的支援得著能力，發光發熱。

從關係實在論的角度看全福會事的「所是、所知、所願」要素

在「所是」方面，服從大使命

資料顯示，受訪者總結說，他們參與全福會的事工，是因為順從神的呼召。

²⁶⁰他們在教會弟兄、屬靈領袖、導師的邀請和鼓勵下，加入這項事工。受訪者全是職場的專業人士，來自不同的華人教會。他們是一群委身事奉的本地華人基督徒，在「所是」上服從大使命和神的呼召，在矽谷這個跨教會平台為擴展神的國出力。

²⁶¹

²⁶⁰ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁶¹ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 31-33.

其中一名成員，XXX說：「我喜歡在全福會這樣的跨教會平台服侍，因為它與我教會提供的事奉不同。」另一位成員表示：「在全福會事奉是神的呼召，也有聖靈的印證。」

在「所知」方面，認識基督，經歷神

大多數受訪者都顯出強烈的屬靈渴望，在縱向層面，要透過服侍神而深化與神的關係；在橫向層面，透過全福會的事奉經歷神。²⁶²三位受訪者都表示，全福會是讓一群基督徒業員相聚交往的職場團契，他們在本地華人教會裡面找不到這種類型的團契。他們渴望在這項事工上與基督同行，追求聖潔。他們在全福會服侍，希望經歷神，跟從基督。他們有強烈的渴望，要認識基督，讓生命轉化，成為更順服神的門徒。

資料顯示，大多數受訪者透過這項事工，在擴展神國度的事奉中，生命得以轉化，更加聽從神的話。²⁶³其中一名受訪者，曾X X表示：「我在這個男士團契經歷神，因為我的生命改變了，透過其他同工經歷神。我更加委身和忠誠於基督的呼召！」

在「所願」方面，願意在職場為基督作見證

根據資料，受訪者看到弟兄們在全福會事奉的見證後，在與基督同行的屬靈經歷上有所成長。²⁶⁴這個成長進路是藉著見證鼓勵從業員轉化生命，灌輸基督徒的價值觀。受訪者X X X說：「我在團契中，會更多傳福音，為基督作見證。我要為基督做得更多。我現在做得還不夠，將來肯定要努力更多地作見證。」

²⁶² Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93.

²⁶³ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁶⁴ 陳少豪：行動研究資料冊。

根據所得的資料，幾位受訪者都深信，他們的個人見證源於自己的故事。他們相信自己的成長之路可以影響其他從業員的生命。²⁶⁵

從關係實在論的角度看全福會職場轉化事工的「所做」要素

與矽谷的本地華人教會組成夥伴

資料顯示，許多受訪者相信，全福會事工的領導者必須與本地華人教會結連，分享全福會的異象和使命。²⁶⁶他們也做了更多聯絡的工作，希望推廣全福會，為職場帶來轉化。

雖然全福會不是傳統的傳福音平台，它仍然成為連接矽谷本地華人教會和職場公司的橋樑。最終來說，全福會必須與本地華人教會結連，與本地華人會眾建立關係。

進入社群

資料顯示，所有受訪者都有強烈的渴望，要進入本地華人社群，而且相信這是他們的首要任務。全福會的事工必須深化他們與本地社群和職場的關係，與社群和更多本地人交流互動。受訪者提出了有力的證據，證明全福會的使命必須進入職場，在矽谷本地華人社群中間發揮影響力。

有幾位受訪者相信，全福會的領導者應當接觸矽谷本地華人教會的領袖。一位受訪者表示：「我們需要與更多教會聯繫。全福會的領導者必須接觸其他教會。」另一位受訪者指出：「全福會的事工必須創造和制定有效的活動，吸引更多在職場的人。」受訪者表示，為這緣故全福會可以進入本地社群，為職場帶來改變。

²⁶⁵ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁶⁶ 陳少豪：行動研究資料冊。

與成員建立個人關係

根據我們搜集到的資料，大多數受訪者都相信，全福會的領導者必須鼓勵成員建立更深厚的人際關係。領導者可以為成員建立有效的栽培指導課程，導人歸向基督。全福會的成員需要花更多時間一起相交，在事奉上彼此服侍。最終來說，男士團契必須抗拒膚淺，深化彼此的關係。他們必須提出問題，然後從職場得到反饋，給這項事工的其他成員帶來盼望和指導。

受訪者相信，他們需要花更多時間投入在這項事工上，從而在人群中間作好榜樣。他們願意接受挑戰，更加積極主動地與年輕的職場專業人員交往，為主作見證，動員本地華人教會參與職場轉化事工。

職場轉化事工的共同和相異主題

這項行動研究的一個期望結果，是藉著參與四項事工的 12 位職場專業人士，更清楚理解職場轉化事工。透過搜集到的資料，筆者比較矽谷華人職業專業人士經過三個循環後，在靈性轉化方面的共同和相異之處。

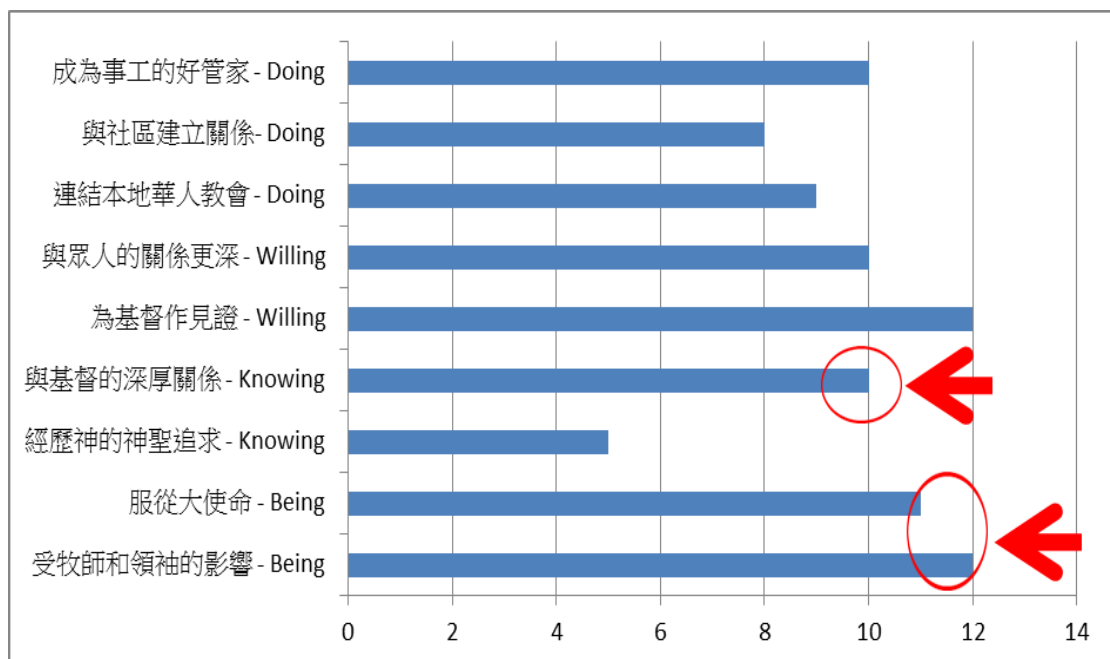


圖 24. 矽谷職場轉化事工的共同和相異主題²⁶⁷

四項職場轉化事工的共同主題

我們對四項職場轉化事工，進行了三個循環的行動研究，所搜集到的資料顯示，參與這項研究的 12 位專業人在職場轉化事工上表現的共同點，有以下幾項。

職場轉化事工講求關係

溫以諾相信，強調「關係」既有聖經根據，也適切於福音派基督徒社群的處境需要。²⁶⁸基督徒的信仰和實踐，是在關係性的框架下展現出來的，特別是以華人的跨文化處境而言。因此，矽谷的華人專業人士確實是以關係為基礎，以縱向層面來說，在「所是」上服從大使命，在「所知」上認識神的話、神的呼召；以橫向層面來說，在「所願」上願意作見證，在「所做」上以實際行動從事職場轉化工作，為擴展神國而努力。²⁶⁹

在「所是」方面，透過轉化生命的領導和關係化的指導服從大使命

「我是，故我在」，是從溫以諾的關係實在論範式衍生而來的本體論宣稱。²⁷⁰資料顯示，參與四項職場轉化事工的所有 12 位受訪者，都是因為在縱向層面上服從大使命和神的呼召，在橫向層面上受到他們領袖的鼓勵。²⁷¹

資料顯示，12 位受訪者都是在緊密的關係上，受到他們教會領袖或牧者的指導，生命受到影響而轉化。劉 X 牧師就是其中一位教會牧者。²⁷²矽谷教會的領袖，應當著力召喚和訓練這些華人基督徒委身實踐信仰。

²⁶⁷ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁶⁸ Enoch Wan, "Relational Theology and Relational Missiology," *Occasional Bulletin*, Fall 2007, vol. 21, no. 1.

²⁶⁹ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 11-29.

²⁷⁰ Wan, "Relational Theology and Relational Missiology."

²⁷¹ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93, 118-125.

²⁷² 陳少豪：行動研究資料冊。

轉化生命的領導和關係上的指導，需要反思、時間、勇氣、愛和恩典。²⁷³根據所搜集的資料，教會領袖不但幫助這 12 位職場專業人士增進職場技能，也以身作則，透過關係上的影響，帶領他們更靠近主。這些職場專業人士透轉化生命的領導者，獲得屬靈方面的鼓勵和關係上的指導，有助在職場達致靈命成長和轉化。

在「所是」方面，藉著神國的呼召，進入神國度類型的職場轉化事工

根據搜集到的資料，12 位受訪者都強調，他們是受到教會領袖的召喚，得到鼓勵，參與神國度類型的職場轉化事工。²⁷⁴若沒有受到本地華人教會領袖的邀請，在「所是」上服從神國的呼召，他們就不會在「所做」方面，以實踐行動踏上職場轉化事奉的道路。²⁷⁵

受訪者是華人教會平信徒中，委身服侍的一群人，他們蒙召進入矽谷的跨教會平台，參與神國度類型的事奉。他們在「所是」上，按次序是受到邀請，然後順從呼召，在「所做」上為神的國從事國度類型的職場轉化事工。資料顯示，從邏輯上說，若沒有先在「所是」上建立身份，就無法進入職場轉化事工的步驟。²⁷⁶

在「所知」方面，認識基督，經歷神，建立更深關係

「我是，故我知」這個知識論要素，和個人關係的重要性，是基督教信仰和實踐的一個獨特之處。²⁷⁷資料顯示，這 12 位受訪者之中，有 10 人表現出渴望在職場轉化事工上更深入建立他們與基督的關係，認識並且經歷基督。²⁷⁸

²⁷³ Wright, *Relational Leadership*, 17-27.

²⁷⁴ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁷⁵ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93, 118-125.

²⁷⁶ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 17-18.

²⁷⁷ Wan, "Relational Theology and Relational Missiology."

²⁷⁸ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 17-18.

他們也展示出強烈的渴望，要與基督同行，願意透過職場轉化事工被聖靈改變。²⁷⁹根據資料，他們與基督建立了更深厚的關係。²⁸⁰他們受激勵研讀聖經，要認識神的話語，透過矽谷的本地事工擴展神的國。他們與基督建立更深厚的關係，生命也因此而改變。

在「所願」方面，願意付代價在職場為基督作見證

「你們立志行事，都是神在你們心裡運行，為要成就他的美意」（腓二 13）。神有轉化生命的能力（羅十二 1~2）。不過，如果「所是」和「所知」是第一步，「所行」是第三步，那麼「所願」就是中間的第二步。²⁸¹

資料顯示，受訪者經歷了生命轉化後，在「所願」上願意付代價為基督作見證。所有受訪者都覺得受到推動，要在職場作見證。他們願意與社群連結，積極為基督作見證。

在「所做」方面，與矽谷本地華人教會建立關係

資料也顯示，受訪者在職場服侍，在「所是」「所知」「所願」都經歷了生命的轉化之後，也應當與本地華人教會結連，分享職場轉化事工的異象和使命。²⁸²他們也做了更多的聯絡工作，希望推廣職場轉化事工，為職場帶來改變。他們顯示在行動上與矽谷的眾多本地華人教會組成事奉夥伴。²⁸³

他們與矽谷的本地華人教會和在職場的公司結連。最終，他們不但與本地華人教會的平信徒領袖建立了關係，也在職場轉化事工上與本地華人會眾建立了聯繫。

²⁷⁹ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 118-125.

²⁸⁰ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 17-18.

²⁸¹ Enoch Wan, "Relationship in the 21st Century: Theory and Practice," Gospel Life: A Resource of the Billy Graham Center, March 7, 2014.

²⁸² Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 17-39.

²⁸³ 陳少豪：行動研究資料冊。

在「所做」方面，與本地華人社群建立關係

資料披露，受訪者經歷生命轉化，進入本地華人社群，並且相信這是他們優先要做的事情。²⁸⁴他們進入社群，與矽谷的人建立更深的關係。他們努力與社群扣連，與更多本地人交流互動。

資料也顯示，受訪者在「所是」、「所知」、「所願」方面經歷了生命轉化之後，最後一個步驟是在「所做」方面組成行動夥伴，與本地職場的專業人士建立關係和網絡。²⁸⁵

四項職場轉化事工的相異主題

以四項職場轉化事工為對象進行行動研究，經過三個循環後，數據資料顯示 12 位職場專業人士在職場轉化事工上表現的相異之處。

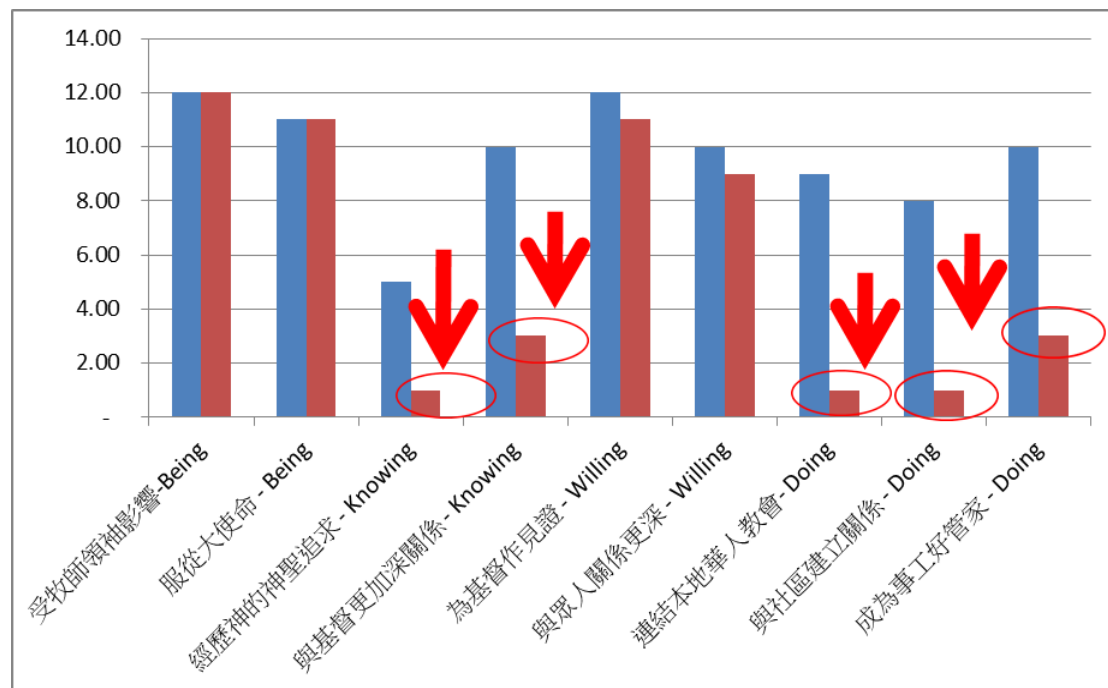


圖 25. 職場轉化的相異主題²⁸⁶

²⁸⁴ 陳少豪：行動研究資料冊。

²⁸⁵ Wan, "Relationship in the 21st Century: Theory and Practice."

²⁸⁶ 陳少豪：行動研究資料冊。

矽谷職場的華人專業人士，在參與職場轉化事工的時候，有哪些原因造成共同、相異之處？透過在這項研究中搜集到的資料，我們發現有以下原因導致轉化生命和傳福音方面的相異表現。

不健康的生活方式

資料顯示，職場轉化的第一個相異之處，是不健康的生活方式。²⁸⁷不健康的生活方式包括週中長時間工作，週末較少時間陪伴家人，幾乎沒有教會的屬靈生活（可能仍有宗教的取態），這都成了矽谷職場華人基督徒的常態。²⁸⁸這 12 位職場華人基督徒當中，有些人似乎在兩種生活上出現割裂：一方面是追求「矽谷的工作生活方式」，另一方面是參與職場轉化事工，渴望認真看待信仰。另外，根據資料披露，華人傳統也令他們在養家活口的日常生活上趨向務實。這種生活方式往往令華人基督徒精疲力竭，無法犧牲更多去認識基督，在矽谷職場活出福音之道。²⁸⁹

尤有甚者，若沒有「像樣」的薪金——年薪十萬美元左右，要成家立室是非常困難的。財富效應引發聖克拉克縣一帶的家居生活價格呈現天文數字的增長。夫婦兩人都必須工作來維持家庭開支。低收入帶來的結果，就是夫婦不能生育更多孩子。在週末，一家人改變繁忙的生活節奏，鬆弛一下，不想承擔太多教會的職責，也是自然不過的。

除此之外，在過去幾年，上班的交通越益繁忙，情況越來越壞。矽谷的基礎建設，原先的設計並不是給太多人同一時間通勤之用的。許多科技人員花在通勤上的時間都很長，因為他們喜歡住在矽谷附近，那裡的房屋價格比較容易負擔得起。就以個人經驗來說，自從 2012 年雲端電腦產業在矽谷急速起飛後，筆者的交通時間也急遽增加。

所有這些因素，都迫使華人職場基督徒專注於週中工作天的繁忙生活日程，比較忽略優質生活。最終，他們對神的呼召失去了敏銳的觸覺和順從的回應，對於追求認識神也表現得猶豫。理所當然的，從搜集到的資料來看，生命轉化受到限制的人自然不會參與任何宣教夥伴工作，或是與本地華人教會聯繫，在職場擴展神的國度。²⁹⁰

²⁸⁷ 陳少豪：《族群描述資料冊》。

²⁸⁸ 陳少豪：《族群描述資料冊》。

²⁸⁹ 陳少豪：《族群描述資料冊》。

²⁹⁰ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

工作狂心態

資料顯示，職場轉化事工的第二個相異之處，是工作狂心態。²⁹¹當然，矽谷不是懷舊之地，因為技術人員總是追求淘汰舊東西，代之以更好的產品。這種工作狂態度是行業的常規準則，特別是對華人基督徒來說。

根據搜集到的資料，正是這種工作狂的態度使人的生命無從轉化，反而驅使人更加拚命工作，爭取成功。²⁹²在以績效為重的文化中，他們的工作受著同儕壓力推動，希望透過公司的首次公開招股認購和股票價格上升，實現他們的矽谷夢想。在矽谷這股貪婪風氣影響下，這些華人職場基督徒怎會有空間在職場活出滿有榮光的生命和虔誠的信仰呢？

矽谷的華人基督徒，被來自世界各地受到高等教育、學識豐富的人包圍，能夠有機會親自體驗眾多公司推動世界潮流的過程。人們常聽到谷歌、Meta 等領先公司，但其實在矽谷佔大多數的，都是快速運轉，受著各樣瑣碎的競爭政治驅動的公司，和其他地方的企業沒什麼太大不同。

分別只在於，許多這類公司生產的是尖端產品，例如需求甚高的雲端電腦軟件。華人基督徒在這地方工作，過著沒有宗教的生活。超過四十歲的人，就算是過了高峰。所以，華人基督徒，特別是新移民，在別無選擇之下，懷著矽谷的夢想，在公司享受免費膳食，傾向於花更長時間工作。

沒有教會的生活

根據搜集到的資料，職場轉化的第三個相異之處，是沒有教會的生活。²⁹³置身於以科技為重心的社會，要面對的危險是，凡是不以科技為重心的東西，都顯得沒有那麼重要。在這樣一個地方，要推銷一種文化，或宣揚宗教和信仰，都是非常艱難的，因為每個人都一直在努力工作，沒有穩定持久的教會屬靈生活。雖然矽谷的本地華人教會給人服侍和相交的機會，但華人教會的文化並不是矽谷職場專業人士生活不可分割的一部分。²⁹⁴

另外，浸淫在矽谷的做事方法中，就得相信科技是解決一切問題的良方妙藥。在職場，很少人談論教會生活。這個現象使三藩市大都會灣區高踞美國最缺乏教會生活城市的首位。每十個灣區居民，有六人（61%）在過去的六個月，在假日期間以外沒有參加主日崇拜。在三藩市灣區的 70 萬華人當中，選擇教會生活的人少於 5%，使得這地方被視為美國最缺乏教會生活的地區。

²⁹¹ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

²⁹² 陳少豪：《行動研究資料冊》。

²⁹³ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

²⁹⁴ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

行動要點 1

從「所是」到「所做」：職場轉化是跟從耶穌的人實踐宣教事工

職場轉化是按著關係化的範式運作，²⁹⁵這個範式的幾項基礎要素，按次序排列是：在「所是」上服從大使命；在「所願」和「所知」上，願意順從和認識神的呼召；在「所做」上，以行動做神國的工作。²⁹⁶

1. 職場轉化是按著關係化的範式運作，它不是二分法的——基督徒需要接受矽谷本地教會領袖的訓練。

資料顯示，聖與俗、屬靈與物質範疇的分割，不合乎聖經原則，也造成這些基督徒專業人士過著不健康、工作狂、缺乏教會的生活。這種看法，矽谷的本地華人教會視之為異端。不過，這種觀念仍然滲透在本地華人教會的思想、神學和宣教策略中。牧者和平信徒領袖都需要立即矯正、訓練、教導華人會眾，從關係實在論的角度灌輸職場轉化的概念，在職場作榜樣，活出福音的樣式。

第一步，是鼓勵和訓練教牧人員理解職場轉化。接下來，職場轉化的訓練項目是由教牧人員訓練平信徒領袖。最後，平信徒領袖會負責訓練本地華人會眾成員從事職場轉化。資料顯示，屬靈與屬世的二分法肯定造成了本地華人會眾觀念上的缺陷，這些基督徒專業人士錯誤地把傳福音的工作推到全職牧者和屬靈領袖的肩頭上。這個觀點不合聖經的教導，可是在矽谷大多數的本地華人教會中卻相信普遍。做牧師常被看作屬於較高階的召命，是屬靈的服侍，華人教會常用「全職事奉」來形容。至於在職場工作的專業人士，就常被視為不是事奉神，而是從事有關錢財的事情。奉獻金錢給教會和宣教事業，可使人赦罪。

資料也顯示，矽谷的本地華人教會及其宣教工作，仍然受到屬靈與屬世、神職事務與平信徒事奉二分法的不良影響。這些資訊科技的專業人士低貶了自己的工作，認為他們的工作是俗世而無可挽救，或只能透過奉獻金錢給教會或宣教機構的屬靈用途，而得到認可。然而，正如神呼召和裝備基督徒專業人士從事聖經翻譯或傳福音工作，神也呼召和裝備他們在職場服侍祂和其他人。

²⁹⁵ Enoch Wan and Jacky Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers: In Action and with Guidance* (Portland, OR: Western Seminary Press, 2019), 25-75.

²⁹⁶ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 11-29.

矽谷本地華人教會的牧者和平信徒領袖，需要被賦予能力，獲得肯定，並且接受挑戰：神給他們獨特的恩賜、召命、經驗，要把握極大的機遇，滿足極大的需要，訓練華人會眾參與職場轉化，給職場帶來福音轉化的果效。他們需要教導會眾參與職場轉化，打破二分法的錯誤教導，免得那些不良教導滲透我們的思想、語言和行動。他們必須到職場宣教工作的及時反饋，為參與職場轉化的本地華人堂會帶來盼望和指引。

行動要點 2

2. 職場轉化事工是跟從耶穌的人實踐宣教事工，不是完成某項職務——職場轉化需要由職場的領導者以忠誠的心，起感染和帶動的作用。

矽谷本地華人教會的屬靈領袖，必須以職場轉化為異象和使命，召喚和訓練華人會眾幫助職場專業人士，避免不健康、工作狂、無教會支援的生活。我們必須尊耶穌基督為主，服從祂的權柄，跟從祂的步履，耶穌就會讓我們領受到祂的關切和憐憫。神的愛激勵我們，叫我們無從選擇，必須進入職場轉化的實際行動中。對於永生的主和祂在我們生命中展現的大能，我們不能夠再緘默無言。華人教會不可以是華人基督徒專享的俱樂部或庇護所。

如果矽谷的本地華人教會能夠進入職場轉化，把耶穌的福音帶入職場，那是多麼美好！根據研究所得的資料，未能夠有力地作見證、動員整體會眾參與職場事奉和傳福音，原因往往是教會牧者和屬靈領袖的教導和領導所造成。我們必須粉碎一個印象：牧者是個當跑腿的，聽候差使，專為有錢有勢的人奔走。牧者不能夠這樣服侍他的羊群。牧者的主要工作是教導和訓練會眾敬拜、愛慕和服侍永生神。

換句話說，我們所要推倡的是回到聖經，以牧者和平信徒領袖為跟從耶穌的人，要實踐職場轉化，而不僅是隨便的一項工作。除非我們恢復這個印象，否則矽谷本地華人教會絕不能夠在職場轉化事工上發揮有力的角色，來配合神對我們這一代人的計劃。

為這緣故，牧者和平信徒領袖可以擔當感染和帶動的角色，把職場轉化的異象和使命傳遞給矽谷的本地華人教會和在職場從事資訊科技行業的專業人士。他們的職分包括殷勤預備以職場轉化為主題的講道，為會眾尋找職場轉化的機會，讓他們發揮不同的恩賜，在更深層的意義上實踐職場轉化，服侍主。牧者和平信徒領袖也可以在以下幾方面，透過密切的相交來往，作這資訊科技專業人士的榜樣：第一，在早餐或辦公室喝咖啡的休息時間，作單對

單的指導；第二，分享彼此的恩賜，透過 **Zoom** 作屬靈引導，安排在職場的個人時間；第三，邀請未信者來家裡作客，安排 **Zoom** 形式的網上團契，或是在辦公室的團契相交。在採取這些步驟，跟從主耶穌的時候，華人教會的牧者和平信徒領袖可以建立和培養對這些散聚專業人士的同情心，引導他們應對職場的掙扎和需要。

資料顯示，牧者和平信徒領袖提供優質的職場轉化事工訓練，是幫助華人會眾進入職場轉化服侍、傳福音的最有效、最直接的方法。傳統的神學院訓練，或聖經學院的課程，不一定適合用作訓練在繁盛的矽谷參與職場轉化的天國工人。

職場轉化是特別的召命，要求人跟從耶穌，積極主動地服侍在矽谷從事資訊科技行業的專業人士，就像主服侍人那樣。我們要以自己的生命映照耶穌的生命和使命，如耶穌所說，「父怎樣差遣了我，我也照樣差遣你們」（約二十 21）。職場轉化讓人能夠同一時間實踐職場傳福音的使命和社會責任。神關心矽谷的資訊科技專業人士在矽谷社會和環境脈絡中的人性需要。因此，本地華人教會的牧者和平信徒領袖必須遵從耶穌的服侍樣式，既著重傳講，也透過職場轉化的實際行動，藉著福音帶來生命的轉化，彰顯神的國度（賽五十八 6~7；路七 22）。

小 結

根據行動研究的發現，職場轉化要求有靈性反思、轉化生命的領導力、關係性的指導、鼓勵、時間、自我動力、犧牲、愛、同情和神的恩典。這種職場轉化建立「和平」（shalom）的關係²⁹⁷，在縱向層面的「所是」、「所知」、「所願」方面與神建立關係，延伸至橫向層面的「所行」，與神的子民組成夥伴，協力同工。

職場轉化的執行步驟，首先是從個人救贖開始（「所是」的改變），由此繼續接受基督徒的教導（「所知」的改變，即認識神的旨意），經歷成聖的過程（「所願」和「所行」的改變，即在態

²⁹⁷ Wright, *Relational Leadership*, 19.

度和行動上服從神的旨意)。²⁹⁸職場基督徒個人生命轉化，經歷到神國度的真實性，就可以影響身邊的其他人。

這些職場專業人士順服神，在縱向層面，在生命本質的「所是」方面被聖靈改變，在「所知」方面認識神，與基督建立更深的關係，在「所願」方面，願意透過福音祝福和改變其他人，在橫向層面的「所做」方面，透過實際行動建立團契情誼，與職場的其他人結成夥伴。²⁹⁹最後，藉著在縱向層面個人生命被聖靈改變，在橫向層面透過福音改變在職場的其他人，神就把轉化的過程從個人延展到教會，繼而對矽谷的廣大社群產生影響力。

總結而言，上一章提供了 **12** 位職場專業人士的族群描述分析，本章則對他們從事的職場轉化作行動研究。按照這樣的邏輯鋪排，在接下來的一章，筆者會透過反思「激勵和動員」職場專業人士傳福音、轉化生命，從中獲得宣教學的應用意義。

²⁹⁸ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 52.

²⁹⁹ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 25-75.

討論問題

1. 針對你所處身的職場，辨識出有哪些主要困難，妨礙你過平衡生活，維持參與職場轉化，經歷生命的轉化，秉持基督徒的價值觀、選擇、行動、態度，與基督建立更深的關係。為什麼這些困難會妨礙你參與職場轉化？
2. 辨識出這些困難後，你可以如何克服這些困難，在職場經歷生命轉化？假如不能克服這些困難，原因何在？
3. 為甚麼受績效驅動、存工作狂心態、生活不平衡的職場基督徒，有時候是實踐職場轉化的最大障礙？
4. 矽谷本地華人教會的牧者和平信徒領袖，可以怎樣培育職場的初信者成長和成熟，成為職場轉化的中介人，擴展神的國度？
5. 試以你的經驗描述，你教會的牧師和平信徒領袖可以如何幫助你參與職場轉化事工。你如何加強他們幫助本地的職場轉化事工？
6. 縱向層面和橫向層面的關係，在職場是否有基本上的重要性，如作者的研究所顯示？為甚麼？
7. 你認為在哪方面，你可以在職場更好地參與職場轉化事工，實踐基督教信仰？你在家裡，或是在職場，可以怎樣作出系統化的改變，使你的工作場所成為更榮耀基督、以福音為中心的地方？你可以怎麼做，以達成這目標？

第5章 激勵和動員矽谷華人教會和基督徒專業人士達成福音轉化

引言

本章要詳細討論的課目，是激勵和動員矽谷華人教會和基督徒專業人員傳福音，帶來生命的轉化。

激勵和動員矽谷華人教會達成福音轉化

資料顯示，對於從事高科技行業的職場專業人士來說，生活在矽谷既是祝福，也是咒詛。工作和職業帶來機遇和利益，但伴隨而來的壓力和挑戰，大大消抹了光輝的一面。³⁰⁰這些聰慧的專業技術人員都異常繁忙，為實現物質的夢想而不知疲倦地工作，華人基督徒也沒有例外。矽谷的資訊科技專業人士處身於這種追求績效、以物質為重的文化中，職場基督徒則需要關係化的指導，在信、望、愛中受培育，以耶穌基督為主，順服祂的權柄。³⁰¹

矽谷本地華人教會的事奉目的，是帶領從事資訊科技專業的散聚民與創造主建立整全的關係，生命得以轉化。人受造之目的，就是要榮耀神！³⁰²矽谷的本地華人教會要帶領和訓練專業人士捨棄物質主義，歸信基督教，這個機會不但重要，其影響也延續到永恆。

³⁰⁰ Ortberg, *Who Is This Man?*

³⁰¹ The Silicon Valley Culture, "The California Dreaming."

³⁰² James E. Plueddemann, *Leading Across Cultures: Effective Ministry and Mission in the Global Church* (Downers Grove, IL: Inter Varsity Press, 2009), 161.

激勵和動員矽谷基督徒專業人士達成福音轉化

轉化生命的僕人領導，給人帶來盼望、異象、生命的轉化。這種僕人領導，讓教會的培訓課程賦予能力，也帶來三個有效的職場轉化角色，和三個職場轉化的服侍。

職場轉化在轉化生命上的三個角色

全球化職場轉化在關係化宣教事工上的關係化角色

根據行動研究得到的資料，越多參與關係化的宣教事工，在本地社群做傳福音、轉化生命的工作，就越有動力在矽谷職場作見證（圖 2，A）。³⁰³我們相信，在平信徒領袖訓練中強調關係，既有聖經根據，也適切於職場轉化訓練課程的處境需要。³⁰⁴因此，訓練者的信仰和訓練課程的實踐，都應當在關係化的框架下呈現出來，特別是在華人跨文化處境中。

資料也顯示，儒家—基督教思想的結合，對本地華人教會的會眾在職場中作見證產生了影響。³⁰⁵從大使命陳明的宣教學範圍來看（太二十八 19~20；徒一 8），在職場作見證並不要求華人教會的平信徒領袖離開他們的地理位置，從事全時間的宣教事工。全世界都是宣教的禾場，全球化的事奉也可以在本地職場實踐。³⁰⁶

職場轉化在帶職事奉上的雙重召命角色

在我們所做的行動研究中，所有受訪者都是在矽谷工作，擁有雙重召命的角色，既是職場轉化的同工，也是職場專業人士（圖 2，A）。就像早期教會大多數的

³⁰³ Wright, *The Mission of God's People*, 27 & 113. 中譯：萊特：《上帝子民的宣教使命》。

³⁰⁴ Wan, "Relational Theology and Relational Missiology."

³⁰⁵ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³⁰⁶ Wright, *The Mission of God's People*, 27, 113.

宣教士那樣，受訪者也是專業工作者。聖經講述使徒保羅、亞居拉、百基拉等人，從事專業的織造帳棚工作（徒十八 3，二十 34；林前四 12）。保羅不僅是奉獻做宣教工作，也幫助一起事奉的同工。他是織造帳棚的工人，是實踐雙重召命的特出例子。³⁰⁷

大多數早期教會的宣教士，並沒有以宣教工作為主要的職業。反之，他們除了作監督、修士、教師、買賣經商及其他職業的「日常工作」之外，也以「雙重召命」的宣教士身份，³⁰⁸參與跨文化事工。³⁰⁹這種「雙重召命」模式，與今天的「帶職事奉」模式非常相似。³¹⁰筆者相信，早期教會的「雙重召命」宣教模式，比起十九和二十世紀的宣教模式，大概更加適切於今天許多全球化的處境。³¹¹這項行動研究的受訪者，被聖靈改變後，顯示出他們願意在職場、在社區熱心地為基督作見證。

所以，矽谷的每一位職場專業人士都應當在縱向層面經歷生命的轉化，接受基督的愛心教導，然後擔當全職織造帳棚者的角色，在橫向層面使其他人的生命得以轉化。³¹²由此，這項職場轉化事工策略讓它能夠進入反基督教的國家、地區，甚至公司。

福音轉化的見證角色

資料顯示，矽谷本地華人教會的聚散民使用今世的語言，把儒家思想混入福音，貶低了基督教信仰（圖 2，B）。³¹³教會平信徒領袖把職場工作視為謀生的途徑。不過聖經指出，不信的人成為基督徒後，就獲得祭司的嶄新職位（彼前二 9）。

³⁰⁷ Edward L. Smither, *Mission in the Early Church – Themes and Reflections* (Eugene, OR: Wipf and Stock Publishers, 2014), 32-42.

³⁰⁸ Smither, *Mission in the Early Church*, 10.

³⁰⁹ Smither, *Mission in the Early Church*, 32-33.

³¹⁰ Smither, *Mission in the Early Church*, 45.

³¹¹ Smither, *Mission in the Early Church*, 45.

³¹² Enoch Wan, Notes by Howard Chen, "IS 709 - Education in Intercultural Context And Contextualization," Western Seminary, 2/12-16/2018.

³¹³ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

從行動研究得到的資料顯示，生命轉化的人有了新的角色，行事為人就應該有基督徒的樣式，無論在哪裡都活出福音。所以，我們把基督教信仰視為獲致狀況（**achieved status**），而不是先賦狀況（**ascribed status**）。³¹⁴本地華人教會的會眾必須接受裝備和訓練，生命得以轉化，在職場作見證。

根據這項行動研究中受訪者給予的回應，職場專業人士經過職場轉化後，都願意遵行呼召，在職場作見證，他們把職場召命視為從神而來的呼召，是一項屬靈操練，也是敬拜的行動（圖 2，**B→C**）。³¹⁵最終來說，專業的召命是來自神的呼召和使命，是一項屬靈操練、屬靈指導，是全人的敬拜，如此事奉是向神獻上的活祭（羅十二 1~2）。³¹⁶身為蒙揀選的祭司，人無論從事什麼行業，都要服侍神。

根據受訪者的回應，我們在職場應當忠誠地看待自己領受的呼召，把工作視為事奉，因為當我們的工作成為屬靈的敬拜，這在主看來是可喜悅的。³¹⁷

職場轉化的三項轉化生命的服侍

這是轉化生命的領袖在神國度的服侍

資料顯示，12 位參與職場轉化事工專業人士，在關係化指導和轉化生命領導的過程中，受到屬靈領袖（例如堂主任牧師）的激勵，順從神的呼召，在四項職場轉化事工中服侍（圖 2，**B**，然後 **B→C**）。

強調關係化的領導和轉化生命的領袖，都可以激發職場專業人士作出正面的改變和轉化。按照筆者的觀察，轉化生命的領袖一般都是充滿活力、熱情洋溢的。領導者不但關心和投入在四項職場轉化事工之中，他們也專注於幫助每一名組員爭取成功。

³¹⁴ Grulan and Mayers, *Cultural Anthropology*, 135.

³¹⁵ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³¹⁶ Carson and Keller, *The Gospel as Center*, 70-75.

³¹⁷ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

神的子民蒙受呼召，要與神創造的萬物扣連，參與轉化世界的工作。³¹⁸聖經教導我們，信徒可以藉由多種方法與大眾扣連，這完全符合神的呼召，和神託付給祂子民的使命。³¹⁹舊約聖經創世記二章 8 節說：「耶和華神在東方的伊甸立了一個園子，把所造的人安置在那裡。」創世記二章 15 節說：「耶和華神將那人安置在伊甸園，使他修理、看守。」兩節經文都提到，神把亞當「安置」（“Yaw-Nakh”）在伊甸園，³²⁰「任命」他工作。這不僅是神分派給亞當的任務，也是呼召和福分，讓他在工作場所工作，歸榮耀給神。³²¹

受訪者都重視「見證的雙重角色」（言語和行為），要藉著好行為，歸榮耀給基督（路二十四 48），堅定不移地在世上傳揚福音（約二十 29）。³²²華人教會蒙受了呼召，要在世上為基督作見證，接受裝備，向普羅大眾傳福音（賽四十三 10、12，四十四 18）。³²³

這是福音轉化路徑上的敬拜 / 服侍

資料也披露，職場專業人士心懷熱忱，他們經歷生命轉化之後，要在「所知」上認識基督，在「所願」上願意付代價在職場傳福音、轉化生命（圖 2，B→C）。³²⁴四項職場轉化事工的使命，必須從神的國和拿撒勒人耶穌的事奉的角度來理解，但我們必須避免落入以教會為中心的陷阱。³²⁵正如羅馬書十二章 1 節說：「所以，弟兄們，我以神的慈悲勸你們，將身體獻上，當作活祭，是聖潔的，是神所喜悅的；你們如此事奉乃是理所當然的。」使徒保羅勸勉我們，要把整個人無條件地獻上，當作活祭。完全獻上自己，才是正確的奉獻和事奉。身為在職場全時間服侍主

³¹⁸ Philip W. Eaton, *Engaging the Culture, Changing the World*, (Downers Grove, IL: Inter Varsity Press, 2011), 21-29

³¹⁹ Wright, *The Mission of God's People*, 229.

³²⁰ James Strong, *Strong's Dictionary digital* (Miklal Software, 2011).

³²¹ Doug Sherman and William Hendricks, *Your Work Matters to God* (Colorado Springs, CO: NavPress, 1990, 98.

³²² Wright, *The Mission of God's People*, 173-175.

³²³ D.A. Carson. *New Dictionary of Biblical Theology* (Downers Grove, IL: Inter-Varsity Press, 2000), 814.

³²⁴ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³²⁵ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 166-177.

的人，我們仰賴神的恩典。神的恩典，都是我們不配得的。當我們作出正確的決定，在人際關係中彼此扣連，與身邊的其他人來往，我們就是事奉神。

資料說明，並且提醒我們，在今天傳福音需要有神國的意識——宣教是一趟朝聖之旅，要在職場上見證恩典的神，見證神的恩典（圖 2，圖 B→C）。³²⁶當我們與客戶來往，每天倚靠主得著能力和堅忍，我們就歸榮耀給基督。³²⁷我們在職場回應神的呼召，要敬拜祂，以討神喜悅為目標。³²⁸以賽亞書六十章 3 節說：「萬國要來就你的光，君王要來就你發現的光輝。」華人教會領袖的使命目標是敬拜和榮耀獨一、永生的真神，教會的使命是指導人去愛、敬拜、榮耀和享受神。神喜愛與祂在世上的子民同在，盼望能把渴求心靈滿足，而不僅滿足於在職場工作糊口的人歸向祂。

如果神道成肉身來到世上是要拯救世人，那麼華人教會從事轉化生命服侍的領袖，當然也會帶領矽谷職場的專業人士歸向神，他們會懷著好奇、讚歎，來到神面前敬拜，正如研究資料顯示。³²⁹如此，當神的光藉著祂的子民照耀在職場，那些在黑暗中尋求光的人就會來就近世界的真光（約八 12）。

這是在「所做」上實踐轉化生命的宣教服侍

資料顯示，蒙召參與四項職場轉化事工的職場專業人士，都經歷了獨特的生命轉化，與神建立特別的關係，對神的國心懷熱忱（圖 2，B→C）。事實上，這 12 位受訪的職場專業人士，每一位都是從事轉化生命工作的中介人，在「所做」的範疇，以行動實踐轉化生命的宣教事奉。他們是轉化生命的專業人士，實踐轉化生命的宣教工作，正如轉化生命的門徒實踐轉化生命的宣教工作那樣。

³²⁶ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of*, 185.

³²⁷ Graham Power and Dion Forster, *Transform Your Work Life: Turn Your Ordinary Day into an Extraordinary Calling* (Boise, ID: Russell Media, 2011), 32.

³²⁸ Rick Warren, *The Purpose Driven Life* (Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House, 2002), 67. 中譯：華理克：《標竿人生》。

³²⁹ Wright, *The Mission of God's People*, 128-145.

不難理解，這 12 位職場專業人士是轉化生命的中介人，他們在矽谷職場與未信的人「共處」，尋求達成福音轉化的工作。出埃及記十九章 6 節說：「你們要歸我作祭司的國度，為聖潔的國民。」他們是著重關係的人，他們蒙召為主而活，但也要活在這世上。這也是我們這些基督門徒的故事。神的兒女蒙召服侍，他們領受了祭司的職分，又使身邊的人蒙福（民六 22~27）。³³⁰他們與所有信徒一起擔當祭司的普世職分，作宣教的中介人。³³¹

正如資料顯示，這 12 位職場專業人士是神國的祭司，「藉著」聖靈達成生命轉化。這個過程從信徒開始（B），延伸到其他基督徒（C），擴展到職場未信的人（A）（圖 2，B→C→A）。³³²

職場見證不再被視為必要之惡，而是基督徒的服事。³³³所有信徒必須努力不懈、貫徹一致地履行祭司的職分，才能夠使矽谷職場的宣教工作取得成效。

矽谷本地華人教會訓練平信徒領袖參與職場見證的策略

根據研究所得的資料，矽谷本地華人教會散聚群體的職業和社會流動性，受著文化、道德及道德以外的障礙等多方面因素的影響。³³⁴我們必須認識和了解這些因素，好讓我們能夠幫助華人教會參與矽谷職場的事奉和見證。

我們認識到，本地華人教會的職場專業人士，著意在教會表現得內向、沉默、被動。³³⁵資料顯示，華人教會的屬靈領袖和牧者要對會眾參與職場轉化事工發揮影

³³⁰ Wright, *The Mission of God's People*, 118-121.

³³¹ Sidney Rooy, *Lutero Y La Mission: Luther and Mission* (St. Louis, MO: Concordia Publishing House, 1999), 239.

³³² Peter Wagner, *The Church in The Marketplace – How God's People Can Transform Society* (Ventura, CA: Rocket Book Store Press, 2006)

³³³ Heeren, *Marketplace*, 190-201.

³³⁴ Sherwood D. Lingenfelter and Marvin K. Mayers, *Ministering Cross-Culturally: A Model for Effective Personal Relationships* (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2016), 106.

³³⁵ Tira and Yamamori, *Scattered and Gathered*, 390-391.

響力，就必須以身作則，在教會檢視相關的聖經教導和神學課題，帶領和指導這些從事專業工作的平信徒領袖。³³⁶

我們接受這些跨文化的差異，親自作榜樣進入矽谷的文化處境中，才能夠使職場的個人需要得到滿足。³³⁷而且，了解到職場轉化事工的這些跨文化差異，我們就更能夠了解如何幫助矽谷華人教會的事奉。因此，在矽谷所有本地華人教會領導者迫切面對的問題上，教會領袖若是能夠把以下七項為神的國搶救靈魂的訓練策略視為己任，就可以領會神的權柄和能力。

策略 1：藉著樹立榜樣訓練領袖——首先訓練教牧人員，然後是平信徒領袖，繼而訓練會眾。

研究結果顯示，轉化生命的領導可傳達信任感，帶來豐富意義和個人挑戰，建立 12 位職場專業人士的生命³³⁸，也對他們的靈性福祉產生正面影響。³³⁹我們發現，第一代華人散聚民的平信徒領袖，受到儒家思想和高權力距離（**high-power-distance**）領導方式的影響。³⁴⁰因此，領袖應當接受挑戰，聆聽訓練和指導細則，樹立榜樣。他們必須提出問題，然後從職場事奉中得到及時的意見反饋，在這項職場轉化事工上給本地華人教會帶來盼望和引導。³⁴¹

第一步，是激勵和訓練教牧同工。教牧同工完成訓練之後，再接受指導去訓練平信徒領袖。最後，平信徒領袖負責訓練本地的華人教會肢體。最終來說，這個培育同工的過程，目的是模造平信徒領袖和會眾，透過學習和訓練不斷地成長。教牧同工和平信徒領袖必須回到真理上，遵循僕人領導的方式，跟從主的步履而行。

平信徒可以懷著愛心，藉著緊密的關係來模造從事資訊科技的專業人士。模造的方式包括以下：

³³⁶ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³³⁷ Lingenfelter and Mayers, *Ministering Cross-Culturally*, 111-113.

³³⁸ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³³⁹ Cherry, "Very Well Mind: Transformational Leadership."

³⁴⁰ Plueddemann, *Leading Across Cultures*, 97.

³⁴¹ Randy D. Reese and Robert Loane, *Deep Mentoring* (Downers Grove, IL: Inter Varsity, 2012), 205-207.

1. 藉著單對單的指導（可安排早餐、喝咖啡的小休時間），深化彼此的關係；
2. 藉著贈送禮物、心意卡、電郵指導、見面約談等途徑，建立更具體的關係；
3. 邀請未信的人來家中，在辦公室組織團契，發揮殷勤款待的精神；³⁴²
4. 邀請散聚民的資訊科技專業人士接受個人職業訓練。

採取這些步驟，遵循主的步履，華人教會的平信徒領袖就可以懷著熱忱，建立散聚民的資訊科技專業人士，帶領他們成長，指導他們面對各樣的掙扎和需要。³⁴³

策略 2：藉著設計訓練領袖——透過特別設計的訓練課程，讓平信徒領袖「向」職場專業人士傳福音

就如資料顯示，教會的領導者對於開創職場轉化事工起了關鍵作用；同樣地，在本地教會處境中安排的指導，對於職場轉化也發揮重要的影響力。華人教會可以學習訓練平信徒領袖，在矽谷的職場服侍和作見證。從事資訊科技的人，來自不同的宗教背景，包括純粹尋求內心平安，或是尋求與神結連，建立關係。我們可以幫助教牧同工和平信徒領袖去發掘天賦，或神是否對他們有獨特的旨意。³⁴⁴有許多機會可讓本地華人教會得到幫助，更好地服侍華人職場專業人士（第一代或第 1.5 代）。³⁴⁵華人教會的領袖必須認識到華人職場社群的這種需要，邁出步伐去幫助他們。

³⁴² Reese and Loane, *Deep Mentoring*, 179-181.

³⁴³ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 223-225.

³⁴⁴ Church Central, Pastor: "How to Develop Leaders in Your Church," <https://www.christianitytoday.com/pastors/2009/june-online-only/howtodevelopleadersinyourchurch.html>.

³⁴⁵ Wan, *Diaspora Missiology*, 5-6.

還有一個計劃中的行動，要協調訓練安排，指導平信徒領袖參與職場見證。當前正在積極進行中的事工包括：

1. 「人物團契」：³⁴⁶這是在本地華人散聚群體中的專業人士的聚會；
2. 「外展工作」：在一年之中的一個主日，騰出教會地方，專注於服侍迫切需要庇護所的散聚社群；
3. 「非牟利機構」：也有非牟利機構，在學校、公園、教會等地方服侍職場專業人士和社群。這些事工開拓機會，與未信的職場專業人士建立關係。

這些未信的職場人士，能夠找到屬於自己的教會群體，滿足自己的屬靈需要。在這些華人教會當中，有些群體的服侍超過一個週末的時間，為人尋覓真實的信仰而締造機會，也為職業和家庭指導建立關係基礎。

策略 3：透過關係化的服侍訓練領袖——教育平信徒領袖「向」職場專業人士傳福音，為世界帶來轉化

資料顯示，本地華人教會的領袖面臨的另一個抉擇，是他們對於走出安舒區去服侍職場的領袖感到猶豫，這種猶豫可從儒家思想的角度來解釋。我們需要教育他們，回到關係化的高情境（**high-context**）僕人領導方式，就像主耶穌帶領人那樣。

347

根據行動研究所得的資料，我們需要加強關係化的指導，給這些處身於矽谷後現代高情境的人帶來影響，帶動他們參與職場轉化。這些職場專業人士擁有熱情，夢想要建立一個「馬克思的烏托邦」社會，給世界帶來轉化。³⁴⁸科技提供了達致這種社會境況的一套主要方法。不過，雖然人是團隊的一分子，但科技發展是要靠個人努力，而且可以給人在職場中贏得身份認同。一如我們所知的，驕傲會對人與神的關係構成障礙。

³⁴⁶ Reese and Loane, *Deep Mentoring*, 184.

³⁴⁷ Plueddemann, *Leading Across Cultures*, 86-88.

³⁴⁸ Richard H. Robbins, *Cultural Anthropology* (Belmont, CA: Wadsworth Publisher, 2009), 254-256, & 274.

所以，華人平信徒領袖可以藉著訓練，與從事科技行業的專業人在緊密的關係中結伴同行，包括在以下幾方面：

1. 開放教會，歡迎高智能職場的專業人士，把關係化的指導視為服侍的首要任務；
2. 提供訓練和關係化的指導，讓這些散聚民的職場專業人士，在舒適愜意的環境下分享人生的喜與悲；³⁴⁹
3. 培養充滿愛心和保密的「保羅—提摩太」關係，導師為受導者作單對單的指導。³⁵⁰這樣，華人教會的平信徒領袖就能夠接受訓練，準備在職場作見證；他們也可以與未信的專業人士建立關係，指導他們去面對人生的各種掙扎和需要。³⁵¹

策略 4：藉著培育謙卑和信任的職場文化，訓練領袖——為平信徒領袖「向」職場人士傳福音，打造以人為本的文化

根據研究所得的資料，參與四項職場轉化事工的同工受到激勵，經歷生命轉化後，就能夠在信任、使命、呼召、異象中得到鼓舞，繼而獲得動力，繼續參與職場轉化服侍。總括而言，在職場營造謙卑和信任的文化³⁵²，有助領袖在應該發聲的時候說話，在應該閉嘴的時候保持沉默。這也有助領袖心靈柔和，但臉皮夠厚。³⁵³我們會看見，隨著更多謙卑、人本導向、著重培養關係的平信徒領袖興起，本地華人教會也會蓬勃發展。當然，我們也學習敬重，愛那些職場的專業人士。³⁵⁴

以個人來說，筆者認識一些追求成長的本地華人教會平信徒領袖，他們都尋求培育謙卑和信任的事工文化。這些本地華人教會採取多地點（**multi-campus**）的進

³⁴⁹ Reese and Loane, *Deep Mentoring*, 231.

³⁵⁰ Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented*, 16.

³⁵¹ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 223-225.

³⁵² Mark Dever, "The Gospel Coalition – Personal Discipleship: 9 Ways to Raise Up Leaders in Your Church," <https://www.thegospelcoalition.org/article/9-ways-to-raise-up-leaders-in-your-church/>.

³⁵³ Dever, "The Gospel Coalition – Personal Discipleship: 9 Ways to Raise Up Leaders in Your Church."

³⁵⁴ Dever, "The Gospel Coalition – Personal Discipleship: 9 Ways to Raise Up Leaders in Your Church."

路，希望吸引矽谷更多未信的散聚民歸向基督。有一些教會，在事工的發展上已相當成功，例子包括：

1. 生命河基督教會為社區的專業人士開辦的職場指導課程；
2. 矽谷教會「雲端職場事工」舉辦的 2020 年「升級」研討會，提供職業上的關係化和個人化的指導；
3. 三藩市灣區華人教會舉辦的春令會和職場啟發研討會；
4. 主恩教會（The Lord Grace Church）舉辦的營商宣教研討會。

這些多地點平台，目的都是要吸引未信的人歸向基督，以及運用職場轉化在矽谷傳福音，使人作門徒。筆者相信，在本地華人教會中培養一種謙卑和信任的文化，藉此訓練平信徒領袖，是很重要的。平信徒領袖接受訓練，在家庭和公司小組聚會這些人數較少，著重關係的場合指導接觸未信的職場工作者，³⁵⁵這可以給矽谷本地華人教會未來的文化帶來重大貢獻。³⁵⁶

要幫助平信徒領袖在縱向層面與基督建立關係，把他們的熱忱導向職場，必須先培養謙卑和信任，建立一種願意接受訓練的文化。最重要的是，這也為他們在職場向未信的專人士作見證，帶來了更多途徑和機會。

策略 5：藉著僕人領導訓練領袖——「向」職場專業人士傳遞真理，「與」職場專業人士傳遞真理

根據我們從這項研究得到的族群描述的資料，矽谷的生活方式和工作方式與華人文化脈絡和儒家思想息息相關。³⁵⁷按照儒家思想，一個主要的權力架構是建立在「君臣」觀念，和這些受高等教育的領袖與會眾的關係上。³⁵⁸華人平信徒領袖的常規領導方式是「上司—領導」，而不是僕人—領導。由於屬世的領袖性質，本地華人

³⁵⁵ Wan, *Diaspora Missiology*, 5-6.

³⁵⁶ Wright, *Relational Leadership*, 24-35.

³⁵⁷ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³⁵⁸ Ching, *Confucianism and Christianity*, 96-99.

教會的平信徒領袖會表現得謙遜，雖然身為領袖，卻以自己為僕人，藉此表示承認自己的弱點，並且努力克服這些弱點。³⁵⁹

平信徒領袖也必須進入這些高科技華人技術人員的處境式文化，與許多未信人接觸。資訊科技的專業人士喜歡閱讀，認為自己是心思縝密、著重關係、踏實、願意接受任何真理。³⁶⁰這個領域裡的許多華人專業人士，即使在華人教會中成長，也根本沒考慮過基督教信仰。這些從事資訊科技行業的人，在傳統信仰中成長，卻離開了教會。許多華人基督徒都對基督教信仰漠不關心，這既是教會面對的挑戰，也是機遇。

所以，本地華人散聚群體的領袖可以接受訓練，走「向」未信的職場人士，也「和」他們同行，透過關係化的門徒訓練和指導，引導他們順服和跟從基督³⁶¹，包括以下方法：

1. 向工讀生和未信的專業人士示範如何解釋聖經、跟從基督；他們的教會領袖可以作他們的榜樣（林前十一 1；腓三 7）；³⁶²
2. 鼓勵平信徒領袖和會眾分享福音，在職場為基督作美好的見證；
3. 指導平信徒領袖過聖潔的生活；
4. 引導平信徒領袖在職場為未信者開辦福音聚會，為信徒舉辦小型敬拜聚會；
5. 與工讀生組成夥伴，在職場舉辦「人物團契」，邀請未信者一起參加。³⁶³

運用以上五項祭司僕人的實踐和訓練活動，本地華人教會的平信徒領袖可以接受訓練，「向」職場專業人士傳福音，「和」他們一起傳福音；這些資訊科技專業

³⁵⁹ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 232.

³⁶⁰ Paul G. Hiebert, *Missiological Implications of Epistemological Shifts – Affirming Truth in a Modern/Postmodern World* (Harrisburg, PA: Trinity Press, Library of Congress Cataloging in Publication Data, 1998), 107.

³⁶¹ Wan, *Diaspora Missiology*, 5-6.

³⁶² Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented*, 4-18.

³⁶³ Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented*, 4-18.

人員藉著個人化和關係化的指導，就能夠在靈性上成長，神的國就在職場得以擴展。

策略 6：藉著觀察的姿態訓練領袖——花時間「和」平信徒領袖一起

如果教牧同工希望培育平信徒領袖，就需要持久地觀察，物色有潛質的人選。這些平信徒領袖應當得到牧者的關懷。悉尼聖公會的詹森（**Philip Jensen**）形容他們是「值得留意的傢伙」。³⁶⁴對於在本地華人教會培育平信徒領袖參與職場轉化，牧者要善於把握時機。本地華人教會也應當有深厚的信心，相信主必定興起新的領袖。

根據我們的行動研究，職場專業人士渴求接受單對單的關係化指導和訓練。不過，培養關係需要反思、共度時光、鼓勵和恩典。³⁶⁵因此，藉著本地華人教會轉化生命的牧者的幫助，平信徒領袖能夠進入職場和社群，參與職場轉化事工。平信徒領袖能夠接受有效力的訓練和裝備，在職場傳福音。這種獨特的關係化進路，也將會協助平信徒領袖聽從傳福音的呼召，從長遠角度來說，給本地華人教會和職場帶來轉化。³⁶⁶

牧者可以留意觀察會眾當中具有潛質的平信徒領袖，花時間與他們交往。牧者應當在每週的教會生活中提供教導的機會，讓有恩賜的平信徒領袖興起。最後，有潛質的平信徒領袖要接受訓練，以符合聖經的要求，這是底線。有潛質的領袖越多展現敬虔的恩賜，牧者就可以越多尋找機會，讓這些平信徒領袖在職場實踐領導的事奉。

³⁶⁴ Dever, "The Gospel Coalition – Personal Discipleship: 9 Ways to Raise Up Leaders in Your Church."

³⁶⁵ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³⁶⁶ Wright, *Relational Leadership*, 60.

策略 7：藉著呼召人參與神國事工來訓練領袖——讓平信徒領袖生命轉化，以神國的事為念，受差遣「到」職場去。

根據我們從研究得到的資料，參與四項職場轉化事工的專業人士，都是受到教會裡模範榜樣的感召，順從他們的呼召。因此，本地華人教會的平信徒領袖經歷生命的轉化，從擁有實務型的「小堂會思維」，轉而具備關係化的神國度思維，³⁶⁷這樣就能夠裝備和釋放本地華人教會的力量，在矽谷職場為神的國作見證。

矽谷的本地華人教會，必須從神的國和拿撒勒人耶穌的事奉這個角度，來理解他們的使命。³⁶⁸平信徒領袖可以走出去，放下以教會為中心的想法，藉著轉化會眾當中的平信徒領袖，更多承擔神國的事工。可採取的方法包括以下：³⁶⁹

1. 確認平信徒領袖的資格、牧養的心懷和經驗。若是缺少這些，可以向具備這些資格的人請益學習；
2. 跟從基督，轉化平信徒領袖的生命，去影響和鼓勵本地華人教會會眾，藉著職場的關係化指導，與職場基督徒和未信者建立關係；
3. 邁出腳步，要抗拒恐懼，免得墮入以教會為中心的思維，只強調教會日常事工的重要性（來十三 7；彼前五 3），因為這些平信徒領袖可能會感到教會事工會窒礙招募人手發揮教會其他重要的平信徒領袖職能。

除了上面列出的三個要點，最後要說的是，本地華人教會散聚群體的平信徒領袖可以開始號召和差遣門徒去承擔責任，在職場擴展神的國。他們可以首先在辦公室或咖啡室組成團契，深思細想與他們的職場工作有關的經文。訓練和指導的過程，需要由教會的平信徒在神的愛中開始，然後擴展到各個團契和細胞小組。

本地華人教會的一小群人聆聽聖經，彼此分享和勸勉，默想經文的意義。然後，小組的成員各自分享他們從經文中得到的反省，或是在生活中應用的方法。各

³⁶⁷ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 194.

³⁶⁸ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 166-167.

³⁶⁹ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 190-194.

成員也可以從工作經驗中選擇個案研究。小組組員聆聽所描述的經歷。每個人都思想並給予回應，並且保留機會日後作單對單的指導。小組成員可以討論，各人怎樣看職場見證對自己的意義。最後，組員輪流分享工作上的需要，互相給予支持，彼此代禱。³⁷⁰

就如資料顯示，惟有當平信徒領袖避免以教會為中心，他們經歷生命的轉化，適合做神國的工作，我們才可以訓練和教導神國的跟從者，使他們在個人生命和教會生活都有轉化和成長。³⁷¹這個轉化生命的整全教會觀，從神的角度出發，有助矽谷的平信徒領袖和本地華人教會成長，在職場作見證。³⁷²

行動要點 1 幫助領袖從高權力距離演化成低權力距離的領導方式

指導領導者與專業人士扣連

進入矽谷文化

我們發現，本地華人教會的牧者和平信徒領袖對於參與矽谷的職場事奉，通常會選擇保持沉默和被動。華人教會的領導者應當檢視教會的聖經教導和神學課題，好使他們能夠帶領和指導從事專門行業的門徒。

當我們接受跨文化處境的差異，進入矽谷的文化，我們才能夠真正滿足這些資訊科技的專業人士在職場的需要。³⁷³這樣，我們就可以明白怎樣幫助華人教會參與矽谷的職場轉化事工。

³⁷⁰ 陳少豪，與生命河基督教會弟兄團契和里蒙特（Fremont）基督之家的訪談，2017年11月。

³⁷¹ Wright, *Relational Leadership*, 75.

³⁷² Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 190-194.

³⁷³ Sherwood D. Lingenfelter & Marvin K. Mayers, *Ministering Cross-Culturally – A Model for Effective Personal Relationships* (Grand Rapids: Baker Academic, 2016), 111-113.

我們發現，第一代的華人教會領袖受到儒家思想的影響，採取高權力距離的領袖方式。³⁷⁴這些領袖必須抗拒膚淺化，在指導學員時聆聽細節，及時提出問，在這趟旅程上給會眾帶來盼望和方向。³⁷⁵作領袖的，要回到僕人領導的真理上，重視低權力距離領導方式，就像主所做的那樣。他們可以憑著愛心與資訊科技專業人士同行，建立緊密的關係，包括以下幾方面：第一，透過單對單的餐桌指導（早餐相聚、喝咖啡的小休時間等），深化彼此的關係；第二，透過贈送禮物、心意卡、電郵指導，使彼此的關係更具體；第三，發揮款待的恩賜，邀請未信者到家中和辦公室相聚；³⁷⁶第四，邀請資訊科技的專業人士參加個人和職業訓練。藉此，就像主耶穌那樣，華人教會的領袖可以學習同情對待這些從事資訊科技的專業人士，指導他們面對各樣的掙扎和需要。³⁷⁷

透過參與全球化的宣教工作和本地職場事工，華人教會就可以學習在矽谷參與運用職場轉化。從事這些商業活動的人，來自不同的宗教背景，包括純粹追求內心平靜，或是尋求與神結連。有許多機會，可以讓華人基督教群體協助服侍華人移民（第一代或第 1.5 代）。華人教會的領袖必須認識到華人移民群體的這種需要，走出屬靈安舒區，伸出援手給予幫助。

有好幾個途徑，可以去接觸未信者，例如，

華人教會為這些專業人士安排「餐桌交誼」³⁷⁸；

一年的某一個主日，幾間華人教會不舉行崇拜，開放教會作緊急庇護用途，服侍有迫切需要的華人社群；

³⁷⁴ James E. Plueddemann, *Leading Across Cultures – Effective Ministry and Mission in the Global Church* (Downers Grove: Inter Varsity Press, 2001), 97.

³⁷⁵ Randy D. Reese & Robert Loane, *Deep Mentoring* (Downers Grove: Inter Varsity, 2012), 205-207.

³⁷⁶ Randy D. Reese & Robert Loane, *Deep Mentoring* (Downers Grove: Inter Varsity, 2012), 179-181.

³⁷⁷ Tetsunao Yamamori Y. C. Rene Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation – An Ecclesiology for Integral Mission* (Argentina: Ediciones Kairos, 2004), 223-225.

³⁷⁸ Randy D. Reese & Robert Loane, *Deep Mentoring* (Downers Grove: Inter Varsity, 2012), 184.

此外，還有非牟利組織在學校和公園服侍處於弱勢的移民。這些事奉帶來了機會，讓教會與未信的人建立關係。這些未信的人就能夠找到屬於自己的教會群體，滿足他們的靈性需要。有一些華人教會的服侍超逾一個週末，創造了讓人尋找真信仰的機會，也給發展職場和家庭指導的關係創造了條件。

行動要點 2

教育領袖從低情境關係演化到高情境關係——指導領導者為世界帶來轉化

華人教會領袖面對的另一個抉擇，是對於在職場帶領服侍感到猶豫。這種猶豫的表現，可以從儒家思想的角度來解釋。我們需要教育他們，回到高情境的僕人—領袖關係中，就像主耶穌帶領人那樣。³⁷⁹

我們認識到，這些處身於矽谷後現代高情境關係的人，想要給世界帶來改變。他們心懷熱忱，夢想要建立一個「馬克思的烏托邦」社會，從而改變世界。³⁸⁰因此，科技為達成這種社會提供了一套主要的方法。雖然從事科技行業的人是團隊中的一分子，但科技發展本身的性質就是深入而細緻的，是個人的工夫。工作形成了他們在職場中的身份認同。一如我們所知的，驕傲對於人與神建立關係造成了障礙。所以，華人教會的領袖可以在相互往來的關係中，與從事資訊科技行業的專業人士同行，包括以下方面：第一，在這樣的高智能社區拓植教會，把關係化的指導視為優先任務；第二，為參與這項職場轉化事工的資訊科技人員提供關係化的指導，讓人在親切愜意的環境中，分享生命的喜與悲；³⁸¹第三，在導師和學員之間，建立一種充滿愛和保密的「保羅—提摩太」關係。³⁸²這樣，華人教會的領袖就可以

³⁷⁹ James E. Plueddemann, *Leading Across Cultures – Effective Ministry and Mission in the Global Church* (Downers Grove: Inter Varsity Press, 2001), 86-88.

³⁸⁰ Richard H. Robbins, *Cultural Anthropology* (Wadsworth: Indaba Publishing, 2009), 254-256, & 274.

³⁸¹ Randy D. Reese & Robert Loane, *Deep Mentoring* (Downers Grove: Inter Varsity, 2012), 231.

³⁸² George Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented Teaching* (Pasadena: William Carey Library, 1981), 16.

學習愛這些資訊科技專業人士，指導他們，幫助他們面對人生的各種掙扎和需要。

383

以個人來說，筆者認識一些正計劃在矽谷拓展職場轉化事工的華人教會牧者和平信徒領袖。這些華人教會採取多地點的進路，希望吸引未信者歸向基督，並且運用職場轉化事工在矽谷訓練門徒。這些教會當中，有些已取得成功，例如：第一，生命河基督教會為社區的專業人士開辦職場指導課程；第二，矽谷教會的雲端職場事工，為從事風險投資行業的專業人士開辦關係化和個人性的指導課程；第三，主恩基督教會舉辦職場研討會。以上僅是少數例子。所有這些多地點平台，都是為了吸引未信的人歸向基督，並且運用職場轉化事工在矽谷傳福音，使人作門徒。

筆者相信，在家中和辦公室開辦關係導向的小組聚會，建立關係化的指導，可以為矽谷華人教會的未來作出巨大貢獻。³⁸⁴要幫助基督徒專業人士在縱向層面建立與基督的關係，讓他們發揮熱忱給職場帶來轉化，就要先有這種關係化的指導。最重要的是，這樣做可以締造更多的途徑和機會，能運用職場轉化事工去接觸熱心改變世界的未信者。

行動要點 3 (陳少豪): 裝備領袖從高姿態教育水平領導演化至低姿態祭司僕人服侍——指導孤立而聰慧的未信者歸向真理

根據儒家思想，一個主要的權柄架構是建立在「君臣」觀念，和受高等教育的領袖與會眾的關係上。³⁸⁵傳統上，這些華人領袖是「上司—領導」，而不是僕人—領導的方式，更加不是祭司僕人的服侍。與屬世的領導概念不同，華人教會領袖必

³⁸³ Tetsunao Yamamori, Y. C. Rene Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation – An Ecclesiology for Integral Mission* (Argentina: Ediciones Kairos, 2004), 223-225.

³⁸⁴ Walter C. Wright, *Relational Leadership – A Biblical Model for Influence and Service* (Downers Grove: Inter Varsity Press, 2009), 24-35.

³⁸⁵ Julia Ching, *Confucianism and Christianity: A Comparative Study* (Tokyo, Japan: Printed by Kodansha International Ltd., 1978), 96-99.

須謙卑自己，認識自己的弱點，作僕人—領袖，就像耶穌那樣（太二十 28；可十 45；約十三 1~17）。³⁸⁶

從事資訊科技行業的專業人士喜歡閱讀，認為自己心思縝密、作風務實，在真理的問題上有主觀意見。³⁸⁷在矽谷，有許多華人專業人士，除了少數在華人教會裡成長的之外，甚至不會深入思考基督教信仰。他們在傳統信仰中成長，但離開了教會。許多華人基督徒對基督教信仰都表現得無動於衷，這既是我們面對的挑戰，也是機遇。

所以，本地華人教會的牧者和平信徒領袖可以在關係化的門徒訓練中，與他們同行，以順服基督的樣式作指導，包括以下方法：第一，向這些學習中的資料科技工作人員說明，效法教會的領袖，遵從神的話，跟從基督（林前十一 1；腓三 7）；鼓勵他們在職場為基督作見證；第三，指導這些資訊科技專業人士活出聖潔的生命；第四，帶領資訊科技專業人士開辦以未信者為對象的福音聚會，或是為職場的信徒舉行小型敬拜聚會；第五，與他們組成事奉夥伴，安排與未信者餐敘交誼。³⁸⁸用這些方法，就可以接觸從事資訊科技行業的專業人士，藉著個人和關係化的指導，幫助他們靈命成長；透過建立職場轉化事工平台，與未信者交流對話，神的國就得以擴展。

由此可見，藉著轉化矽谷華人教會領袖的生命，幫助職場專業人士進入本地社區，就能夠在愛心的指導中收取美好果效。這種特別的方法，可以協助華人教會的牧者和平信徒領袖聽從福音的召命，使會眾經歷生命的轉化，從「良好」成長至「優秀」。³⁸⁹

³⁸⁶ Tetsunao Yamamori and Y.C. Rene Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation – An Ecclesiology for Integral Mission* (Argentina: Ediciones Kairos, 2004), 232.

³⁸⁷ Hiebert, Paul G. "Missiological Implications of Epistemological Shifts – Affirming Truth in Modern/Postmodern World," *Library of Congress Cataloging in Publication Data*, 107, 1998.

³⁸⁸ George Patterson, *Church Planting Through Obedience Oriented Teaching* (Pasadena: William Carey Library, 1981), 4-18.

³⁸⁹ Walter C. Wright, *Relational Leadership – A Biblical Model for Influence and Service* (Downers Grove: Inter Varsity Press, 2009), 60.

小結

本章解釋了「為何」、「如何」激勵和動員矽谷華人教會參與福音轉化的事奉。我們以職場轉化事工為目標，陳述在矽谷本地華人教會訓練基督徒職場專業人士的策略。

討論問題

1. 在你所處身的社區或職場，辨識主要的困難，並且描述教會如何承擔宣教使命，在職場轉化上動員會眾參與福音轉化的工作。
2. 作者談論到三類型的宣教工作：神的國、職場轉化、大使命。三者有什麼分別？試解釋這三種工作有何關係。它們對教會的宣教使命有何重要性？為什麼？
3. 「生命轉化」似乎是今天基督徒宣教的流行術語。它對於你有什麼意義？你是如何認識這些意義的？你是否期待你教會的牧者和平信徒領袖幫助你、訓練你參與職場轉化？如果期待，有哪些可行方法？如果不期待，為什麼？
4. 身為職場專業人士，你需要從本地華人教會牧者那裡得到什麼幫助，從而激勵你作見證，在職場參與職場轉化？
5. 假如本地教會準備好要伸出援手，你願意接受他們的幫助嗎？
6. 有哪些職場轉化事工流程適合你使用，來幫助你的教會在你身處的職場做福音轉化的工作？你會邀請誰一同參與？為什麼？你會怎樣號召教會的牧者和領袖幫助你推展職場轉化？
7. 你會要求自己教會的領袖在什麼程度上為你的職場轉化事奉守望？你參與職場轉化的結果，會向誰問責？你怎樣向他們問責？你怎樣衡量職場轉化事奉的結果？

第 6 章 結論

前言

根據行動研究的發現，職場轉化服侍需要有屬靈反思、轉化生命的領導、關係化的指導、時間、自我激勵、犧牲、愛、同情和神的恩典。這樣的職場轉化強調和平的關係，³⁹⁰在縱向層面與神建立關係，從「所是」、「所知」、「所願」，進入到橫向層面的「所做」，與其他人建立夥伴關係。

職場轉化的步驟，首先是個別基督徒生命轉化（得救和成聖，在「所是」、「所知」、「所願」上改變），如圖 6-11 所示。從態度上的改變（在「所願」上願意服侍神，順服神的旨意），進到生活方式的轉變（更像基督），準備好可以參與神國的事工。³⁹¹他們在矽谷的工作環境中參與基督教的宣教工作，為主作見證，具有神國度的重要含意。如果這些委身的基督徒可以維持高誠信水平（質素），最後就能藉著訓練有所培增（質量）。假若這個模式可以複製到其他資訊科技的核心區域（例如，印度邦加羅爾〔**Bangalore**〕），加上一些處境化的修改，這項研究在矽谷發現的結果就會有全球性的應用含意。

當職場專業人士在「所是」上，在縱向層面被聖靈轉化，順服神，他們就在「所知」上與基督建立更深厚的關係，而且在「所願」上願意透過福音祝福和改變其他人，然後在「所做」方面，在橫向層面與職場的其他人建立團契和夥伴關係。³⁹²最終來說，這是先在縱向層面被聖靈轉化，然後在橫向層面在職場達成福音轉化的事奉果效；透過這樣的過程，神就擴展轉化的工作，從個人延伸到教會，繼而對矽谷的社區發揮影響力。

³⁹⁰ Wright, *Relational Leadership*, 19.

³⁹¹ Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 52.

³⁹² Wan and Lau, *Chinese Diaspora Kingdom Workers*, 25-75.

最後，從第四章對 12 位職場專業人士所作的族群描述分析，到第五章的職場轉化行動研究，順應邏輯條理，筆者會藉著反思如何「激勵和動員」矽谷職場專業人士參與福音轉化，得出宣教學的應用意義。

這項研究聚焦於矽谷的職場轉化，檢視本地華人教會的四項職場事工。本研究相信，矽谷的本地華人教會應當激勵和動員會眾在職場傳福音，裝備專業人士參與職場轉化。

在研究期間，我們針對對象制定問卷，從而得出經驗證據。除此之外，我們從研究結果中獲取應用意義，希望藉著矽谷的職場轉化實踐大使命。

調查研究結果

從職場轉化事工研究搜集數據資料，經過分析後，我們為推行矽谷本地華人教會的福音轉化事奉，得出以下六項重大發現。

1. 追求生命轉化，經歷關係化的神

根據搜集到的資料（圖 14），12 位受訪者都肯定地表示，他們在神的呼召之下，受激勵參與天國類型的職場轉化事工。³⁹³資料顯示，這些受訪者都展現出強烈的屬靈渴望，他們身為受造的生命存有，願意藉著參與這四項職場事工，深化他們與基督的關係。³⁹⁴參與這四項職場事工所得到的嶄新經驗，是他們在矽谷本地華人教會得不到的。他們希望在事奉上經歷神，跟從基督。他們強烈地渴求認識基督，為基督作見證，讓生命轉化，作更順服神的門徒。

搜集到的資料表明，大多數受訪者都透過參與四項職場事工，與神建立了更深的關係，因為他們受激勵轉化生命，渴望藉著在矽谷的四項事工活出神的話。他們

³⁹³ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³⁹⁴ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

追求生命轉化、跟從基督，這讓他們明白，他們需要花上更多個人時間認識基督，尋求神的旨意。

大多數受訪者不但在四項事工中經歷到關係化的神，也藉著其他同工經歷到生命的轉化。他們就更加委身和忠誠於基督。

2. 個人的順服帶來生命轉化，從而產生福音轉化

資料顯示，12位受訪者參與職場轉化事工，都是因為在橫向層面受到轉化生命的領袖鼓勵，在縱向層面順從大使命和神的呼召。³⁹⁵職場轉化事工的研究顯示，這項調查是個有益、有效的方法，讓人明白個人順服，參與職場轉化，能給矽谷職場帶來福音轉化的果效（見圖 2：A→B→C→A）。³⁹⁶

資料顯示，12位受訪者參與職場事工，都是熱切遵行神對於職場轉化事工的呼召，從教會走出去，進入職場，然後回到教會（見圖 2：A→B→C→A）。³⁹⁷他們渴望參與事奉，是因為受到教會弟兄、屬靈領袖和導師的邀請。受訪者都是職場專業人士，也是一群在本地華人教會委身事奉的平信徒，他們蒙受呼召，在矽谷跨教會的職場轉化事工平台服侍。

大多數受訪者在個人反省的時候都表示，參與四項事工的主要動機，是在「所願」上願意遵行神的旨意，要經歷自我生命的轉化。受訪者表示，他們希望參與跨教會的職場轉化事工平台，這樣的事奉是他們在自己教會無法體驗的。他們順服神的呼召，參與職場轉化事工，有聖靈的印證。

³⁹⁵ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93, 118-125.

³⁹⁶ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

³⁹⁷ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

3. 藉著關係化宣教工作，推動教會達成福音傳化

圖 6 的資料顯示，受訪者要在職場從「所是」、「所知」到「所願」等方面，都得以轉化，就應當與矽谷本地華人教會結連，分享職場轉化事工的異象和使命。³⁹⁸研究也顯明，要讓這四項職場轉化事工推動本地華人教會參與矽谷的職場轉化事工，最有效的方法就是與他們建立關係（見圖 2：A→B→C→A）。³⁹⁹

職場轉化事工是一項關係化的宣教工作，目的是影響矽谷的華人教會，分享和推廣職場轉化的異象和使命。這些經歷生命轉化的受訪者，與矽谷本地華人教會和職場群體聯繫在一起。最終，他們不但與本地華人教會平信徒領袖建立了關係，也和本地華人教會的信眾培養了關係，一同參與職場轉化。

雖然這四項職場事工不是傳統的傳福音平台，但是在矽谷本地華人教會和職場群體之間建立了一道橋樑。優視頻道、雲端職場事工、全福時間、全福會這幾個扎根於矽谷的事工，若是能夠與本地華人會結連，與本地華人會眾建立更深厚的關係，得到更多支持、資源和人力，事奉就會更有效力（見圖 2：A→B→C→A）。

4. 轉化生命的領袖是教會參與福音轉化的希望

資料顯示，12 位受訪者都是受到教會領袖（例如劉 XX 牧師）的影響，得到轉化生命的塑造和關係化的指導，受呼召參與這四項職場轉化事工的。⁴⁰⁰資料有力地表明，矽谷本地華人教會轉化生命的領袖，是華人教會參與矽谷職場轉化事工的希望。⁴⁰¹我們可以合理地期望，轉化生命的教會領袖在職場轉化事工的步驟上，擔當著關鍵角色；領袖和跟從他們的專業人士互相幫助，在「所是」、「所知」、「所

³⁹⁸ Wan, *Diaspora Missions to International Students*, 17-39.

³⁹⁹ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

⁴⁰⁰ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

⁴⁰¹ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

願」、「所做」等各方面，把職場轉化事工的士氣和屬靈動力提升到更高的層次（見圖 2：**B→C→A→B**）。⁴⁰²

第一步，是激勵和訓練教牧人員，然後教導教牧人員去訓練平信徒領袖，最後由平信徒領袖負責訓練本地華人教會會眾參與職場轉化。海波斯（**Bill Hybels**）說：「教會是世界的希望，領袖是教會的希望。」⁴⁰³地方教會的起落興衰，取決於平信徒領袖的表現。因此，培育本地華人散聚群體中的平信徒領袖，必須視為首要和關鍵的事奉項目。訓練和培育平信徒領袖，要從個人得救開始，延伸到矽谷的本地華人散聚群體會眾，再擴大到職場，從本地到全球範圍，為神的國發揮基督徒的影響力，達致福音轉化的果效。⁴⁰⁴

個人生命在縱向層面「由」聖靈轉化後，教會就會導「向」賜福別人，轉化別人的生命，在橫向層面「與」人建立關係，然後又回到教會中（見圖 2：**B→C→A→B**）。⁴⁰⁵

⁴⁰² Burns, *Transforming Leadership*, 23-29.

⁴⁰³ Malphurs, *The Nuts and Bolts of Church Planting*, 161.

⁴⁰⁴ *Transformation*, 149-150.

⁴⁰⁵ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 61-93, 118-125.

5.轉化生命的領袖帶領會眾經歷生命轉化

我們從搜集到的資料發現，轉化生命的教會領袖不但有幫助 12 位職場專業人士增長職場技能的角色，也要透過建立緊密關係發揮影響，以身作則，帶領他們從「所是」、「所知」、「所願」到「所行」各方面更靠近主。矽谷本地華人散聚群體的平信徒領袖可以活出他們所領受的召命，「向」散聚群體作見證，「與」散聚群體一同作見證⁴⁰⁶，擴展神的國。平信徒領袖必須確保他們有能力帶領、指導、動員本地華人散聚群體實踐這項使命。

我們承認，要裝備本地華人教會的平信徒領袖，不是一夜之間做到的。這需要自覺、培訓、深化信仰，而且擁有神國度的異象。我們必須倚靠神，才能夠成就這一切事情。⁴⁰⁷本地華人散聚群體的委身的平信徒領袖，要持續推動異象，調校方法裝備和支援教會裡每個人實踐異象。我們希望這些領袖訓練和指導的資源可運用於本地華人教會散聚群體當中，幫助人在職場作有力的見證。

我們的策略是聚焦於如何裝備、指導、訓練矽谷本地華人教會的散聚群體，幫助他們「向」教會以外的散聚群體作見證，並且「與」他們一起作見證。⁴⁰⁸這只是旅程的開始而已。當矽谷本地華人教會的平信徒領袖接受訓練，把資源投放在職場擴展神國度的時候，願神賜福給他們。

6.進入矽谷的社群和文化中

資料顯示，受訪者經歷生命轉化後，進入本地華人社群，而且相信這是他們的首要任務。⁴⁰⁹他們進入社群，與矽谷當地的人建立了更深厚的關係。四項職場事工

⁴⁰⁶ Wan, *Diaspora Missiology*, 5-6.

⁴⁰⁷ Pue, *Mentoring Leaders*, 30-118.

⁴⁰⁸ Wan, *Diaspora Missiology*, 5-6.

⁴⁰⁹ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

都必須扣連於本地社群，與當地的人互動交流，好讓參與事工的人與在職場與人建立更深厚的關係。

根據所得的資料，我們可以得出一個有力的結論：四項職場轉化進入職場後，能夠在「所做」方面，對於服侍矽谷本地華人社群發揮影響的作用。⁴¹⁰其他資料也顯明，職場事工必須創造和設計有效的活動，吸引職場人士參與職場和社區的轉化事工。

資料顯示，參與四項職場轉化事工的領袖必須擔當起領導職分，去接觸社群，與矽谷本地華人教會的屬靈領袖建立關係（見圖 2：A→B→C→A）。領袖必須視之為首要任務，好讓本地華人會眾可以跟從他們的領導，擴展神的國。

資料反映，有效力的職場轉化需要轉化生命的職場事工領袖與矽谷本地華人教會聯繫。參與職場轉化的領袖必須與矽谷社群的本地教會領袖組成宣教夥伴。

研究的應用意義

我們是世上的「鹽和光」（太五 12~14），應該存著迫切的心，在我們所處身的職場和社區服侍未信的人。藉著聽從呼召，我們可以帶未信者歸向基督，把我們處身的職場和社區改造成更符合基督形象的地方。矽谷肯定世界上科技最前進、最有影響力的地區之一。我們有大量的機會使職場轉化，擴展神的國，因為這是個廣大的職場轉化平台。

因此，這項研究的意義就在於，我們要激勵和動員矽谷的華人教會向職場專業人士傳福音，裝備他們，帶來職場轉化，並且由此得出宣教學的應用意義，希望幫助華人教實踐大使命。

⁴¹⁰ 陳少豪：《行動研究資料冊》。

1. 在愛的關係中建立結果纍纍的職場轉化事工——激勵華人教會領袖參與職場轉化事工

資料顯示，我們從四項職場轉化事工認識到，在職場工作的本地華人教會信徒，往往在教會中表現得內向、沉默、被動。⁴¹¹這項研究的意義就在於，我們希望激勵參與四項職場轉化事工的領袖進「到」社會中，「與」矽谷本地華人教會的領袖建立關係，參與職場轉化（見 2：→B→C→A）。

參與四項職場轉化事工的領袖不但要「去搞活動」，也必須「去建立關係」，與本地社區和職場的人協力同工。⁴¹²我們知道，人若沒有在縱向層面與基督建立個人關係，在橫向層面與其他培養相交情誼，職場的基督徒事奉就沒有成效，無法收取果實。⁴¹³惟有當我們接受跨文化的差異，進入矽谷的文化中，職場的個人需要才會得到滿足。⁴¹⁴而且，藉著了解這種跨文化差異，我們會更理解要面對的問題，就更能夠幫助矽谷的這四項事工。

2. 訓練平信徒領袖摒棄以教會為中心的思維，投身於神的國——裝備領袖在職場建立宣教學的關係，參與職場轉化

四項職場轉化事工要面對的另一個抉擇，是矽谷本地華人教會的平信徒領袖對於在社區和職場擔當領導和服侍角色感到猶豫（見圖 2，B）。這種猶豫的表現，可以用「小教堂思維」來解釋——這是一種狹隘的宗派主義、小群體宗教的表現，要與罪惡的世界斷絕來往。⁴¹⁵因此，這項研究的意義就在於，我們需要教育平信徒領袖職場培養宣教學的關係，⁴¹⁶作主的僕人領袖（見圖 2：B→C）。⁴¹⁷

⁴¹¹ Tira and Yamamori, *Scattered and Gathered*, 390-391.

⁴¹² Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 43-44.

⁴¹³ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 24-48.

⁴¹⁴ Lingenfelter and Mayers, *Ministering Cross-Culturally*, 111-113.

⁴¹⁵ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 194-195.

⁴¹⁶ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 85-88.

⁴¹⁷ Plueddemann, *Leading Across Cultures*, 86-88.

藉著訓練華人教會的領袖，使他們摒棄「小教堂思維」，⁴¹⁸轉而培養宣教學的關係，⁴¹⁹我們就能夠釋放教會的力量，使信徒準備好，可以進入矽谷的職場，為神的國效力（圖 2：B→C→A→B）。藉著轉化生命的領導，從而確認領導者的資格、牧者心腸和經歷，華人教會的領袖就能夠走出以教會以中心的限制，投身於神的國。

華人平信徒領袖可以接受訓練，在緊密的關係中，與參與四項職場事工的資訊科技專業人士同行：第一，在這樣的高智能社區建立教會，把培養關係化的指導視為首要任務；第二，在舒適愜意的環境下，提供關係化的訓練和指導，讓參與職場轉化事工的資訊科技專業人士分享人生的喜與悲；⁴²⁰第三，在導師和受導者之間，建立一種有愛心和保密的「保羅—提摩太」關係。⁴²¹這樣，本地華人教會的平信徒領袖就可以藉著訓練，組成夥伴，參與四項職場事工，在職場作見證。⁴²²

「神是講求關係的神，所以祂的事工也是關係化的。」⁴²³我們發現，平信徒領袖必須避免以教為中心的思維，才能夠在職場的宣教關係中得到生命的轉化。⁴²⁴因此，矽谷本地華人教會的平信徒領袖能夠在個人生命轉化成長和教會增長的脈絡下，培養滿有愛心的關係，使跟從他們的人得力。⁴²⁵只有這樣，從神的國度出發，轉化生命的整全教會觀，才能夠幫助領導者和受導者成為，參與職場轉化。

⁴¹⁸ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 194.

⁴¹⁹ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 85-88.

⁴²⁰ Reese and Loane, *Deep Mentoring*, 231.

⁴²¹ Patterson, George. *Church Planting Through Obedience Oriented Teaching*. 1981:16.

⁴²² Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 223-225.

⁴²³ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 91-93.

⁴²⁴ Wan and Hedinger, *Relational Missionary Training*, 58-59.

⁴²⁵ Wright, *Relational Leadership*, 75.

3. 動員華人教會信徒進入職場履行大使命——透過職場轉化，讓領導者得力，建立關係化的指導

本地華人教會需要從事神國度工作的僕人領袖，帶領並幫助矽谷的華人信徒經歷生命轉化（見圖 2，B）。這項研究的意義就在於，華人教會也需要差遣能培養關係的導師，並且賦予他們能力，在緊密的關係中幫助和指導在職場從事資訊科技的專業人士（見圖 2：B→C）。⁴²⁶要推動本地華人教會信徒參與職場轉化的策略，首先必須轉化本地華人教會，使教會成為屬靈轉化的中介，並且與其他華人教會組成夥伴，在職場履行大使命（見圖 2: B→C→A→B）。⁴²⁷

讓我們繼續在矽谷本地華人教會中作見證，參與外展事奉，建立社群，協助矽谷的社群經歷神。職場轉化的指導活動，包括但不限於這四項職場事工、細胞小組、查經小組、家庭治療聚會、外展團契相交、午後日間照顧、生活經歷分享圈子等。⁴²⁸神已給了我們恩賜、技巧、才幹，我們可以做得更多。正如沃爾夫

（Miroslav Volf）說：「我們需要建立和鞏固成熟、有異象、有品格素質的群體，他們在神面前聚集敬拜，慶頌他們所信的，以所信的為生活方式，並且受神差遣，分散到世界的各地方去履行各種任務，活出信仰。」⁴²⁹

⁴²⁶ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 47.

⁴²⁷ Yamamori and Padilla, *The Local Church, Agent of Transformation*, 19-20.

⁴²⁸ Heeren, *Marketplace*, 190-201.

⁴²⁹ Volf, *Engaging the Culture*, 108.

討論問題

1. 讀完本書後，你是否覺得神呼召你參與職場轉化？如果你感覺到職場轉化的呼召，你期望在職場轉化的哪些方面使自己成長？請解釋。你會怎樣做？
2. 讀完本書後，你是否更了解你教會的牧者和平信徒領袖可以怎樣在職場和社區幫助職場轉化工作？請解釋，他們可以怎樣幫助。你可以怎樣推動他們參與，在職場轉化上幫助你？
3. 如何透過你所在工作場所的職場轉化服侍使神得榮耀？有哪些方法，可以與你本地教會和其他教會的領導者組成宣教夥伴，讓神得榮耀？這個宣教夥伴在職場帶來哪些宣教的問題？請解釋。
4. 你可以跟自己教會的哪些人分享職場轉化的經驗？你可以分享職場轉化的哪些方面，讓你們一同成長？
5. 你是否同意，學習職場轉化的理論，然後在職場見證上實踐，是一項真正的挑戰？
6. 在你自己的本地華人教會裡，有沒有在矽谷工作的專業人士？如果有，他們有沒有得到激勵和動員，為福音轉化作見證？如果沒有，你可否帶著禱告的心考慮幫助，使這事發生？
7. 本書作者談到三個類型的宣教工作：神的國、職場轉化、大使命。三者有甚麼分別？請解釋，這三個類型的工作彼此有甚麼關係？這些分別對於教會的宣教使命有何重要性？為甚麼？
8. 在當今世界，在哪種職場環境下，你不會參與職場轉化？為甚麼？你可以怎樣尋求牧者和平信徒領袖的幫助，在這種職場環境帶來福音轉化？

附錄一：研究過程和步驟

引言

本書所作的研究，是以格林伍德和萊文（**Greenwood and Levin**）的務實進路，和克萊斯維爾（**Creswell**）提出的「邊做邊學」方法論為基礎。⁴³⁰

務實的「邊做邊學」調查研究

本書的研究，是採取族群研究和行動研究的方式。我們與優視頻道、國際全備福音從業人員團契（簡稱全福會）、全福時間、雲端職場事工的領袖和員工會面訪談，期望完成三重目標。族群研究是採用「參與並觀察」（**participant-as-observer**）的方法，藉著和參與四項事奉的同工訪問來進行。⁴³¹行動研究是參與性質的，研究的方式是「民主、開放」的，經過三個循環，作出評估。⁴³²三個循環的研究，是依循「邊做邊學」的進程，經過規劃、行動、評估、反思這幾個步驟。⁴³³這項行動研究，是用三個季度來反思四項事工。第一個循環，和接下來兩個循環的目的，是確保這幾項事工是可以自我管理、開放、可持續的。筆者進行這項行動研究，在行動和研究上，以「第一人稱」參與⁴³⁴，發揮積極的角色。

這項研究的第一個目的，是藉著族群研究，為矽谷職場專業人士作出族群描述。研究的第二、第三個目的，是藉著行動研究，看如何激勵和動員矽谷本地華人教會信徒傳福音，並且裝備職場專業人士參與職場轉化，從中得到宣教學的應用意義。最後，經過三個季度，做過三輪調查，與四項事工的領導者和核心同工進行訪談，整項研究強調傳福音和宣教的性質。

⁴³⁰ 見 Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 59-61. Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 182。

⁴³¹ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 241-243.

⁴³² Creswell, *Qualitative Inquiry & Research*, 182.

⁴³³ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 69.

⁴³⁴ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 6,210 (原英文稿注 431, 432)

研究方法設計：採取「參與並觀察」的方法，作族群描述

研究的第一個目的，是訪問在優視頻道、全福會、全福時間、雲端職場事奉的同工，搜集數據資料作族群調查。筆者以局內人的身份，長時間與參與這四項事工的同工共處，採用「參與並觀察」的方法作研究。⁴³⁵每一項事工，都有三位受訪者，藉著三個發展循環，進行族群調查。搜集數據資料後，進行族群分析，從而分類、引導和確證發現結果。⁴³⁶我們作族群調查的目標，是提供一個職場專業人士的族群描述，探索四項事工的參與者的共同價值、行為規範、禮儀和人生觀。

在族群研究中的所有共同的發現，都是來自研究者親自體驗職場專業人士經歷的各種處境要素的結果。筆者請參與這項族群研究的受訪者，反思他們身為矽谷專業人士的一次職場經驗和人生經歷。決定了反思範圍後，筆者再向受訪者提出另一道與他們在職場事奉有關的反思問題。（參看附錄 A 的問卷。）收到他們的回應後，用這些資料來檢驗職場的主要共同主題，從而得出職場專業人士的族群描述。

三個發展循環

行動研究包含持三個循環，持續進行，搜集資料，以達成這項研究的第二、第三個目的。第一個發展循環包括規劃、行動、評估、反思。⁴³⁷這三個循環，用以反思本地華人教會的四項事工。我們假設，作這項行動研究時，研究者採用「邊做邊學」的方法，⁴³⁸親自參與每一個螺旋循環，以求在職場轉化上不斷尋求改變和改進。⁴³⁹這三個循環，如圖 24 所示。

⁴³⁵ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 241-243.

⁴³⁶ Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 197-199.

⁴³⁷ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 69.

⁴³⁸ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Thousand Oaks, CA: Sage, 2014), 182.

⁴³⁹ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 182.

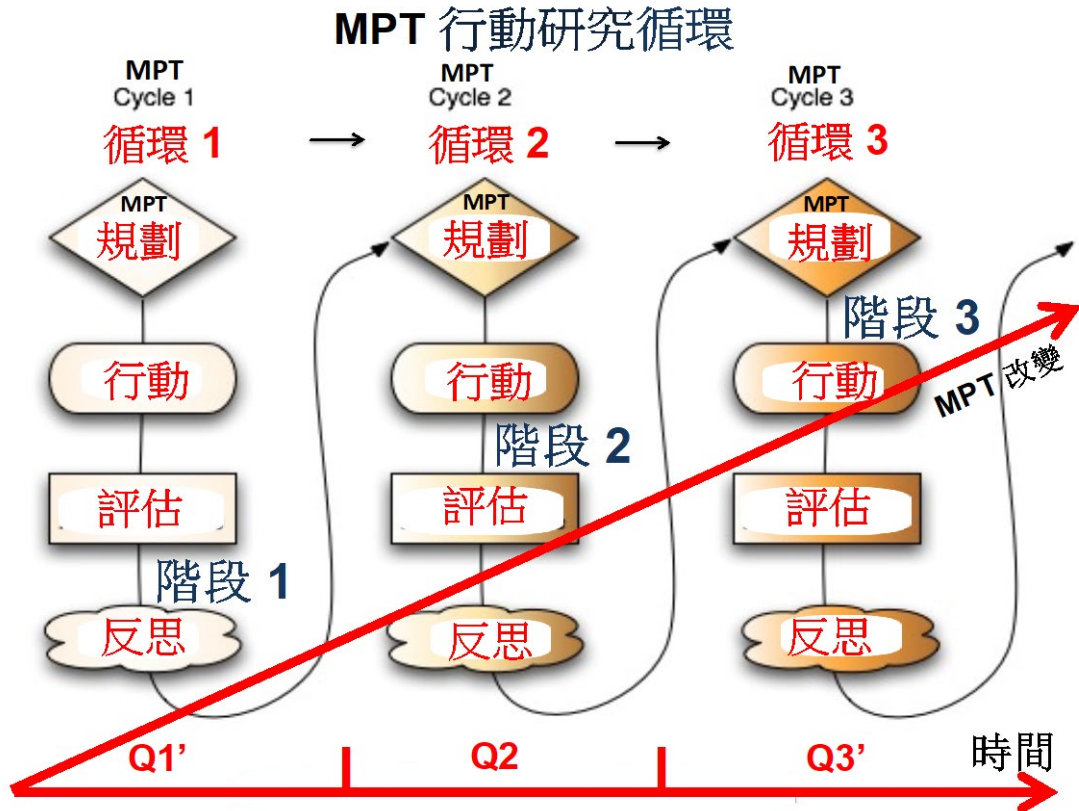


圖 26. 研究設計和方法——三個螺旋循環，每個循環包含規劃、行動、評估、反思的過程，按第一、第二、第三季度進行。⁴⁴⁰

以「局內人」身份進行參與式行動研究

筆者進行這項調查，採用參與式行動研究（Participatory Action Research，簡稱 PAR）⁴⁴¹，以主位（emic）⁴⁴²、「局內人」⁴⁴³、「第一人稱」身份，⁴⁴⁴參與四項事工。藉著在研究過程中親自參與，筆者體驗實地的真實行動。⁴⁴⁵筆者也和參與這幾項事奉的同工合作，反思他們當前的事奉工作。而在三個研究循環中，在每個季度的第一個月份，筆者也安排一次反思和研討聚會。⁴⁴⁶

⁴⁴⁰ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 69.

⁴⁴¹ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 64.

⁴⁴² Gilbert, Johnson, and Lewis, *Missiological Research*, 386.

⁴⁴³ Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 92-93.

⁴⁴⁴ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 210.

⁴⁴⁵ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 64-65.

⁴⁴⁶ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 136-137.

在第一個循環，筆者在每項事工都各訪問三位領袖和同工（總共 12 位受訪者）。三次訪談都是在第一次反思聚會後進行。在每次訪談中，筆者在每次訪談中，筆者在每次訪談中，筆者都引導受訪者反思他們個人和集體的職場轉化經驗。而訪問每一項事工的參與者，都會使用規劃、行動、評估、反思這個職場轉化循環。

審閱和「守門」措施

族群研究和行動研究的方法，都包含與特約人物作訪談、搜集資料和記錄的程序，以及分析數據的步驟，還有陳述、闡釋、核實數據的方法，最後是撰寫研究結果。搜集到的數據資料，會作進一步的審閱，組織和確認發現的結果。經過審閱之後，筆者會把行動研究所得的資料與仔細的闡釋，⁴⁴⁷，作為「守門」的措施。⁴⁴⁸

所有這些發現，都是從職場轉化的個別要素，組合成一個整體。參與這項研究的人，都獲邀反思在職場事奉經歷到的個人改變和靈命塑造的經驗。在這之後，參與者要問答與他們的職場轉化經驗相關的幾條問題。「邊做邊學」的螺旋形循環方法，⁴⁴⁹可讓參與者反思他們的經驗。藉著他們所給的回應，可總結出職場轉化的共同主題。這項研究的設計和方法步驟，如圖 5 所示。

最後，行動研究讓我們更了解矽谷的職場轉化，以及本地華人教會如何從中得到傳福音的應用意義。透過反思和評估華人信徒的經驗，矽谷本地華人教會就更能夠理解職場轉化，有助在職場作見證。

⁴⁴⁷ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 91-93.

⁴⁴⁸ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 188.

⁴⁴⁹ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 182.

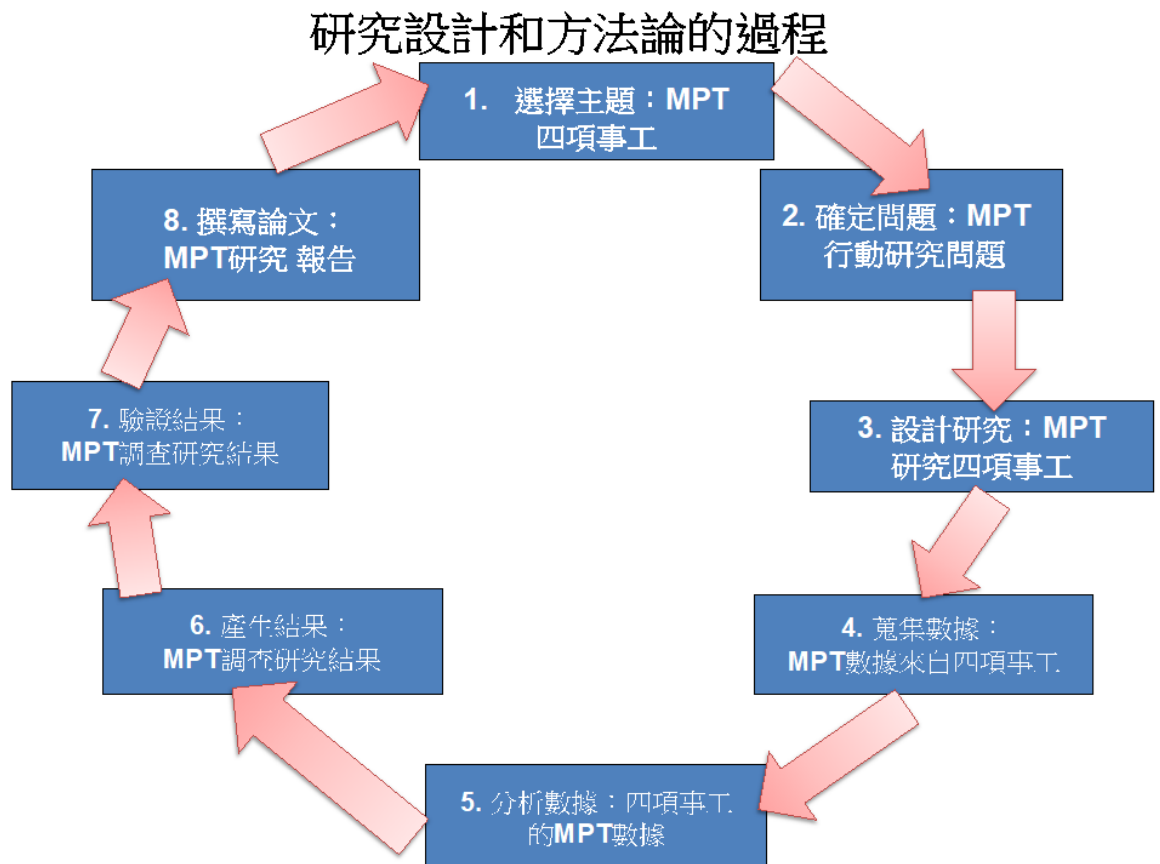


圖 27. 研究過程的八個步驟——行動研究的設計和方法包含八個步驟⁴⁵⁰

調查研究的過程和步驟

三個螺旋形循環，包含規劃、行動、評估、反思的步驟

在調查的過程和步驟方面，本研究的焦點是透過族群描述和行動研究的質性研究（**qualitative research**），來搜集資料。質性數據資料需要透過季度反思聚會，然後訪問參與四項事工的核心成員來搜集。這項行動研究經過三個螺旋式的循環，每個循環包含規劃、行動、評估、反思的部分。筆者在這項行動研究中，採用「邊做邊學」的概念，⁴⁵¹反思並評估事工。把螺旋式方法運用到四項事工上，目的

⁴⁵⁰ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 418.

⁴⁵¹ Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 182.

是逐漸地在不同的方面改進整體的事工。⁴⁵²在這項質性的行動研究中，筆者擔當改革者的角色，而不是革命家，希望改善四項事工的步驟。⁴⁵³這些步驟如圖 6 所示。

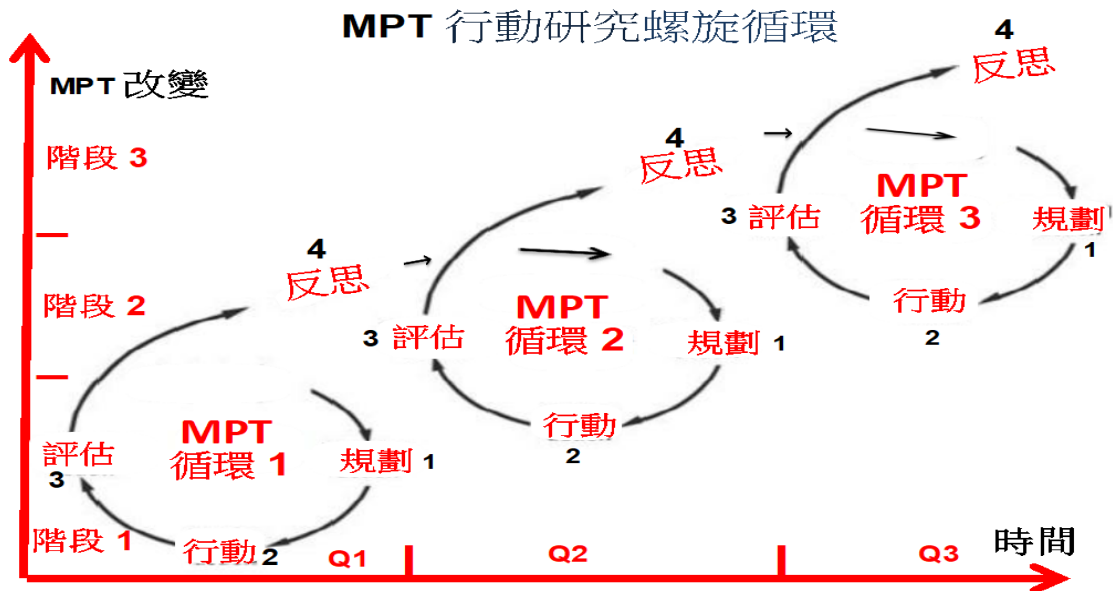


圖 28. 研究步驟和程序——三個螺旋式循環，包含規劃、行動、評估、反思的部分，按第 1、第 2、第 3 季度進行⁴⁵⁴

調查設計採用見面或電話訪問形式

為了撰寫研究報告，筆者在每項事工的三個循環調查中，安排了三次訪問，與參與事工的領袖和同工做訪談。12 位受訪者主要來自 ROLCC、基督之家、主恩華人教會。他們在三個循環過程中，參與三次持續的見面訪談。在每個螺旋式的循環中，筆者為每位受訪者預留 60 至 90 分鐘做訪問。⁴⁵⁵

⁴⁵² Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 182.

⁴⁵³ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 9.

⁴⁵⁴ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 69.

⁴⁵⁵ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 91-93.

為 12 位受訪者約定時間後，筆者發出兩組關於職場轉化的問卷：一組有三條問題，讓受訪者回答他們在事奉上的個人生命轉化經歷；另一組也有三條問題，問到在職場和社區事奉的生命轉化經歷。筆者採用開放式的提問，用親自見面或電話方式，與受訪者談論職場轉化經歷（調查問卷，見附錄 C）。

收到受訪者的回應後，資料經過分析；筆者再設計另一組開放式的問題，準備在下一季度做另一次的面對面訪談。面對面的訪談，用書面形式記錄。所記錄的訪談內容、受訪者的回答、筆者身為參與者的觀察，經過全面的分析。筆者使用歸納和演繹的方法，希望準備地闡釋這個資料搜集的部分。⁴⁵⁶筆者根據調查過程撰寫報告，研究結果由筆者核實和評估，然後陳述研究的發現結果。

從整體上說，在每一次訪問的過程中，目的都是維持開放的思想，在完成實地訪問後隨即檢視並分析資料數據。筆者必須對所要搜集的資料心中有數，但也有對任何新的發現存開放態度。當然，身為這四項事工的局內人，筆者掌握所搜集的資料和實地考察過程。透過進行這項調查研究，筆者有機會與各項事工的領袖和同工建立真誠的關係。

「邊做邊學」的過程和步驟

採用「邊做邊學」的方法，⁴⁵⁷能確保這項調查研究在三個循環中都保持迫切、流暢，有快速反應，⁴⁵⁸而且在整個過程中，也使四項事工受益，成為「學習的機構」。⁴⁵⁹故此，這項研究以全面性的方式進行，筆者並沒有發現任何難題。研究的過程和步驟如下圖所示。

⁴⁵⁶ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 186.

⁴⁵⁷ Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 182.

⁴⁵⁸ Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, 182.

⁴⁵⁹ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 66.

四個事工的行動研究流程和程序

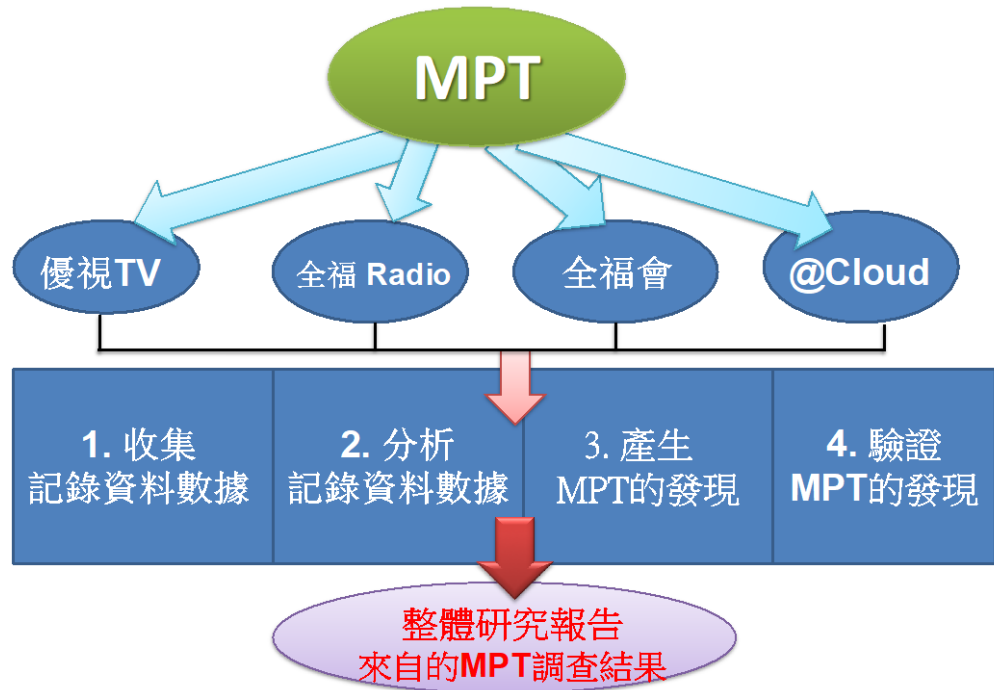


圖 29. 四項事工的職場轉化行動研究，「邊做邊學」的過程和步驟

技巧

「民主和開放」的對話指引

筆者與來自優視頻道、全福會、全福時間、雲端職場事工的核心同工訪談，搜集資料，倚重的是「民主和開放」的對話指引。⁴⁶⁰做行動研究時，筆者相信參與者應當訂立規則，指引決定的過程。⁴⁶¹筆者相信，激發多元、互動、開放的意見反

⁴⁶⁰ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 64-68, 106-107

⁴⁶¹ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 10.

饋，有助持續帶來改進。⁴⁶²搜集到的數據，用以探究四項事工。數據資料會作詳細解釋。最後，根據重疊的職業轉化主題，得出研究結果。⁴⁶³

研究的最後一個步驟是撰寫敘事報告，⁴⁶⁴焦點是一般的模式和藉著經驗學習，⁴⁶⁵希望為四項職場轉化事工帶來改善。

溫和的關係化進路

在與各項事工的領導者和核心同工訪談的各樣細節中，筆者進行三個循環的行動研究，作用是搜集資料、分類、提供指導，核實結果、記錄、儲存，用基本方法匯集數據資料。⁴⁶⁶訪問眾多的核心同工，是以溫和的關係化方式進行，希望搜集到的數據能夠快速有效地寫成筆記，突出記錄重要的日期，高效地儲存資料。筆者按照訪談前擬定的標準須知，依照特別的生命轉化題目，以開放式的提問進行訪談。筆者準備了印刷版本，在訪問之後，把筆錄的重點和所有資料轉移為數碼版本。⁴⁶⁷

適應、分析、辨別和聆聽技巧

經過行動研究，把數據作透徹的定位、記錄、儲存、匯集後，筆者把研究報告輸入個人電腦。所得的數據，每天都做備份，將資料流失的機會減至最低。在這項行動研究中用到的技巧，包括適應、分析、辨別、聆聽、觀察、組織、推理和寫作。⁴⁶⁸

⁴⁶² Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 10.

⁴⁶³ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 95.

⁴⁶⁴ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 110.

⁴⁶⁵ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 110-111.

⁴⁶⁶ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 189-190.

⁴⁶⁷ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 191-193.

⁴⁶⁸ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 197-202.

筆者深感慶幸，擁有自己的公司，可按自己的時間靈活安排研究的日程。這項研究要求筆者按營業時間有規律地工作。保守地說，筆者在一週之中至少用兩天時間專注於這項研究。

搜集數據資料

在這項研究中得到的數據，是透過行動研究，詢問四項特選的職場轉化事工的參與者而獲得的。搜集資料的過程，經過一年當中的三個螺旋式循環發展，研究報告是根據三個循環的發現而撰寫的。螺旋式的發展循環包含規劃、行動、評估、反思。⁴⁶⁹搜集數據資料，需要經過「邊做邊學」的過程，⁴⁷⁰每一個螺旋式循環的參與者都是徵詢的對象，目的是給四項職場轉化事工帶來改進。⁴⁷¹

雙迴圈學習

筆者倚重「雙迴圈學習」⁴⁷²的行動指引來搜集數據，希望改變行為策略。藉著採用「雙迴圈學習」的行動指引，筆者希望參與者可以改善和解決在三個循環中發現，而原本沒有預期的問題。所搜集的數據不但是為了回應問題、改變參與者的行為，也是為了提出新的可行選項，讓參與者改變行為策略。⁴⁷³

另外，搜集數據資料後，我們也會在後續研究中尋索整體的模式，希望持續地為四項職場轉化事工帶來改善。三個循環的研究，是質性的行動調查研究，經由一系列訪談的形式進行。這些訪談都經過分類、指導和核實結果等步驟的處理。

⁴⁶⁹ Johnson and Christensen, *Educational Research*, 69.

⁴⁷⁰ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 182.

⁴⁷¹ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 182.

⁴⁷² Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 226.

⁴⁷³ Greenwood and Levin, *Introduction to Action Research*, 226.

附錄二：調查問卷

這份調查問卷，是為本研究搜查資料而擬定。

調查問卷

- (1) 請談談你的背景。身為在矽谷職場工作的專業人士，你怎樣描述你的生活和工作方式？身為矽谷職場的專業人士，你怎樣描述你的屬靈背景？
- (2) 為甚麼你會領受呼召，以職場專業人士的身分進入這項事奉？你在這項事工上服侍了多長時間？
- (3) 你參與這項事工（優視頻道、全福時間、雲端事工、全福會）後，內在生命有甚麼轉化？請分享你的屬靈經歷。身為職場專業人士，有哪些因素影響你在這項事工上經歷生命轉化？為甚麼？
- (4) 你在這項事工上經歷生命轉化，受到哪些限制？遇到哪些難題？你可以怎樣處理這些難題，使你經歷靈命轉化？
- (5) 你參這項事工（優視頻道、全福時間、雲端事工、全福會），在使別人生命轉化上，有甚麼屬靈經歷？有哪些因素促使你藉著這項事工轉化別人的生命？為甚麼？
- (6) 有哪些重要的限制，未能立即改變？有哪些重要的限制，可以用創意方法改變？
- (7) 在哪些理想的情況下，你參與這項事工（優視頻道、全福時間、雲端事工、全福會），能夠轉化矽谷的職場和社區？

