

目錄

1. 引言
 - (a) 教會和市場事工之間的鴻溝
 - (b) 甚麼是市場或職場事工？
 - (c) 2004 年洛桑論壇中的市場事工
 - (d) 洛桑運動中的市場事工
2. 主日和週一鴻溝的成因
3. 主日和週一鴻溝的消除
4. 分題小組補充論述
 - 4.1 工作世界的靈命觀
 - 4.2 塑造市場友善教會
 - 4.3 重新構思神學教育
 - 4.4 工作世界中的見證
5. 附錄
 - 5.1 信仰和工作的整合
 - 5.2 市場宣言
 - 5.3 市場專題分類書目及網上資源
 - 5.4 專題小組與會者

小心鴻溝：市場事工的基礎



1. 引言：

(a) 教會和市場事工之間的鴻溝

很多人在倫敦、悉尼或其他城市步入地鐵車廂時，都察覺到四週如影隨形的「小心空溝（Mind the Gap）」告示，提醒你不要掉進月台和車廂之間的溝槽。¹這是主日和週一，教會及工作世界或市場之間鴻溝的一個恰當比擬。這篇洛桑專文（共有四章及兩個附件）旨在：

- i. 介紹這道鴻溝（gap），界定市場事工（Marketplace Ministry）及解釋事工的源起，並在洛桑運動中的定位；
- ii. 檢視導致鴻溝出現的各主要因素；
- iii. 提議回歸到聖經和神學基礎的方法去消除/收窄鴻溝（bridging the gap）；²
- iv. 提供實際及市場友善（marketplace-friendly）的另類教會模式；市場處境化（卻非被邊陲化）的靈命觀；市場及信徒為本的神學教育；及市場宣教和職場見證模式。

我們以兩個附件：《市場宣言》（Marketplace Manifesto）及按不同主題的分類書目作結束，藉以裝備眾教會參與市場事工。

(b) 甚麼是市場（Marketplace）或職場事工（Workplace Ministry）？

沒有一個詞彙能完全地含括我們在職場上的事奉與使命，故我們會交替使用職場事工（workplace ministry）和市場事工（marketplace ministry）兩個詞藻。尼爾·約翰遜（Neil Johnson）將市場定義為「一個人類進行經濟貿易的公共空間」。這包括了對經濟體系及在其中謀生的人帶來影響的——商界，任何形式的職場，和地方、國家或國際性的決策機構。他將市場形容為

¹ 比較 Richard Higginson, *Mind the Gap*, (Church Pastoral Aid Society, 1997) and David W. Miller, "The Faith at Work Movement," *Theology Today*, 60 (2003): 301-10.

² 譯者按：Bridge the Gap 本應譯作「跨越鴻溝」，問題就是跨越之後是否就對這個「問題鴻溝」置之不理？當然這並不事搞職場事工者的原意，我們盼望將主日和週一、教會和職場之間的分隔消弭，雖然我們明白實際上也許並不能完全於主再來前實現，但事工背後的原意確是想將這二元思想的毒害根絕，故此我們採用「消滅鴻溝」這個翻譯，謹此說明。

「也許是唯一直接或間接地觸及幾乎世上每個人的建制。無論從那方面來說，它都滲透著每個社會、文化和族群的一部分，且存於每個歷史階段裡的每個宗教和政治體系中。」

約翰遜對市場有著詩意的描寫：

「市場雖有著不同的形態，特色和質感，但其本身仍是所屬之人和文化的倒影。試看那各式各樣、林林總總的類別：從馬可孛羅的絲綢之路，古希臘的普拉卡（Plaka）購物區，古羅馬帝國的市集廢墟（Forum），今日華爾街的股票交易所，佛羅倫斯的維奇歐橋（Ponte Vecchio）飾物市場，伊斯坦堡的室內市集「大巴扎」（Bazaar），九龍的旺角和小販地攤，芝加哥的商品市場，南京的工廠區，倫敦皮卡地里迴旋處（Piccadilly Circus）的鬧市，東京的銀座，美國聖塔菲市（Santa Fe Plaza）廣場，曼谷的水上市場，哈薩克斯坦阿拉木圖（Almaty, Kazakhstan）的花市，巴西朗得力納（Londrina）農夫市集，烏茲別克斯坦塔什幹（Tashkent, Uzbekistan）的香料市場，以致坦桑尼亞阿露沙（Arusha, Tanzania），秘魯庫斯科（Cuzco, Peru）和墨西哥華雷斯（Juarez, Mexico）的市集，還有分散在世界每個角落的跳蚤市場和黑市市場。無論這些市場是怎樣地多元化，全都有著一個共通點，就是內中的人為了生存而易物，為了致富而打拼，期望在全球、國家，地方和個人的層面上致力改善自己的生活。」

面對這些求變的人，我們應設法將世上最大的更新力量——基督的福音帶給他們。³

那麼聖經又如何理解市場？保羅像蘇格拉底般曾駐足於與人對話和辯論的地方（徒十七16-19）——古雅典的廣場（*agora*），這廣場是個「商業學術重鎮」（*town and gown*），既有工作和做生意的地方，亦有高等學府（*academia*）及公眾論壇（*forums*）為人提供探討哲學的環境。當中亦有諸神的廟宇和偶像、娛樂、論政的地方和法院（即亞略巴古，*Areopagus*）。中世紀的市場包括了市政廳（*Town Hall*），教堂（*cathedral*）和市集（*market*）。今日在西方，市場（即市集）已取替了其餘兩個機制成為顯著的視覺象徵（*visual presence*），及新的宏觀敘事方式（*new master-narrative*），或主導言語（*dominant language*）。雖然在今日的西方裡，市場的哲學和宗教層次已沒有那麼明顯，但卻仍有跡可尋。在東方（及部分的西方），從安放在佛教徒麵包店裡的神龕，到回教徒每日五次準時的禱告，在在都說明這兩個層次是明顯地摻雜在一起。

在現代不同的跨文化處境中，「市場」有時會包含著較字面和狹窄的意思，有時卻採取較喻意化及廣泛的解釋。在某些發展中國家或世上大部分地區，市場的字面意思是指那些在食品

³ C. Neil Johnson, 'Transformation to, within, and through the Marketplace,' in Luis K. Bush, ed., *A Unifying Vision of the Church's Mission* (Thailand: Forum for World Evangelization, 2004), 63-4 and n. 46, 145-6.

市場工作，及被社會中、上階層所看不起的人。不同團體有時也會武斷地使用某些詞彙、及賦予它們具爭議性的意義，例如，令人誤以為市場事工所包括的只有商人，更甚者是單指到從商的男仕，或單指那些全職或受聘的雇員。我們將採用市場事工作為職場事工的統稱，但卻不會排拒那些沒有受薪工作的人士。由於 10/40 之窗內的人口不斷膨脹，令到住在區內「未得群體」中 90%的人失業，而就業不足率就徘徊在 30 – 80%之間。

我們得承認很多沒有受薪的家務和社區工作，是特別經由婦女和志願人士所承擔。我們留意到當發展中國家的知識人才被吸納到西方時，亦有數以百萬計的「關顧人才」如保姆，女傭和妓女被引進西方，而導致他們本國及家庭缺乏關懷。⁴當我們身處泰國的性工業中心——芭提雅出席會議時，我們無可避免地目睹了那可悲的人肉交易，那些極年輕的女孩成了比她們年紀大的西方男人之獵物。要克服這些道德和經濟上的困難，提供另類工作的機會是必須的。事實證明，一些像喇合行動 (*Rahab Project*) 的事工，確能幫助年輕婦女和雛妓脫離賣淫生涯，讓他們能夠重獲非剝削性的有薪工作及接受教育。第二屆洛桑的馬尼拉宣言中第 13 條這樣說：「我們確認我們這些自稱為基督身體一份子的，必須在我們愛的團契中超越一切種族、性別和階級的藩籬」。具體來說，市場事工就是向所有種族，階級和性別開展的職場事工。

(c) 2004 年洛桑論壇中的市場事工

在洛桑運動以致更廣泛的福音派運動內，到底市場事工 (Marketplace Ministry) 及整全使命 (Holistic Mission)、帶職事奉 (Tentmaking) 及使命從商 (Business as Mission) 等 [2004 年洛桑論壇專題小組] 相互之間的關係應當怎樣定位？肯定地，這幾方面在神學和實踐上必然有所重疊。我們之間也曾有過一些討論和合作，但要做的還有很多。尼爾·約翰遜 (Neil Johnson) 曾指出，

「就算是參與論壇的與會者也不一定清楚這些不同陣營 (除整全事工外) 之間的差異，他們彼此之間的界線亦很模糊。儘管如此，各陣營到目前為止仍是獨自運作，而三者和教會間的聯繫亦十分疏離。每陣營各自有其組織、會議、刊物及領導班子。陣營之間鮮有聯繫，縱有的話，對其他敵對陣營所發生的事也所知無幾。」

「敵對」和「陣營」這些措辭的語氣或許過重，但約翰遜卻正確地看出各種市場宣教運動 (marketplace mission movements) 在起步期間所不能迴避的副產品——混亂和競爭。⁵不過，我們不能接受這種情況為恰當；反之，我們應視 2004 年洛桑論壇的小組整合會議 (synergy groups) 為更廣泛交流和協調工作的起點，但卻要避免將此發展成為一個與聖靈或市場步伐大

⁴ 參 Barbara Ehrenreich and Arlie Russel Hochschild, ed., *Global Woman: Nannies, Maids and Sex-Workers in the New Economy* (New York: Metropolitan, 2003).

⁵ C. Neil Johnson, 'Transformation to, within, and through the Marketplace,' 68. 另可見於 C. Neil Johnson, "Toward a Marketplace Missiology," *Missiology: An International Review* XXXI: 1 (Jan. 2003).

相徑庭的超級組織或運動。



如上圖所示**整全使命** (Holistic Mission) 所關注的是人如何在被造世界中活出整全的身份和使命⁶，而**市場事工** (Marketplace Ministry) 是指如何在職場中，將前人所建造的神學基礎應用在他們專門的領域。**帶職事奉** (Tentmaking) 採用了保羅 (Pauline) 和傳統宣教 (莫拉維亞差會或威廉·克里) 的模式，藉個人專業技能進入本地和海外的宣教工場，並以此方式支持自己成爲一個「向甚麼樣的人，我就作甚麼樣的人，爲要救些人」⁷ (哥林多前書九 22) 的媒介。這看法本身雖仍具相當爭議性，但最優秀的帶職事奉神學⁷ 卻將一眾帶職事奉的職業、商業和非盈利活動視爲榮耀和敬拜神的途徑 (羅馬書十二 1-2；哥林多前書十 31)。顧名思義，**使命從商** (Business as Mission) 雖亦同樣地夾雜著不同的觀點，但卻視商業本身是使命 (as a form of mission) 而不只是落實使命的手段 (a means to mission)。⁸帶職事奉和使命從商多傾向落實於跨文化處境；而市場事工相對上較著重於本地處境。另一方面，我們亦看到與**國際留學生事工**的重要聯繫，就是透過以上的事工策略去接觸並裝備留學生。

(d) 洛桑運動中的市場事工

洛桑第三次會議中提到 1974 年的首次洛桑大會給了我們「未得群體」的觀念，1989 年的二次洛桑會議給了我們「10/40 之窗」 (即北緯 10 到 40 度平行線內，從非洲到東亞的地區) 的思維。我們現在要問的是，第三次洛桑會議會否在眾多重要宣教事工中給予我們對**市場事工**的重視？市場上的工作者常是最被人遺忘的未得之民。今天，許多在職場上具宣教意識的基督徒都將職場上的「9/5 之窗」⁹和「10/40 視窗」等同視之。洛桑運動的創辦人葛培理 (Billy Graham) 曾說：「我相信上帝往下來一步的大行動，是要藉著身處職場的信徒來完成的。」在強調「整全教會」事奉的當兒，洛桑二次會議的馬尼拉宣言 (Manila Manifesto) 第 6 條注意到，雖有部份人蒙召被裝備成爲牧者、教師和傳福音的，然而上帝全體的子民都蒙召去作見證，而牧者的

⁶ 有關整全使命可參考 C. Rene Padilla, *Transforming Church and Mission*, (Thailand: Forum for World Evangelization, 2004) and Luis K. Bush, *A Unifying Vision of the Church's Mission*, 特別強調福音對個人、社會和創造界的完全更新力量。可特別參考 ch. 5, Howard A. Snyder, 'Creation and Transformation: Salvation Means Creation Healed,' Bush, 32-40.

⁷ 由紐西蘭的奧克蘭克里浸信會神學院 (Carey Baptist College, Auckland, New Zealand) 的德里克·克里斯坦森 (Derek Christiansen) 等人提倡。

⁸ 參 R. Paul Stevens, "The Marketplace: Mission Field or Mission?" *Crux*, XXXVII: 3 (Sept. 2001): 7-16.

⁹ Os Hillman, "God in the Workplace: Reaching the 9 to 5 Window," on the International Coalition of Workplace Ministries website (http://www.icwm.net/articles_view.asp?articleid=935).

特權是要裝備上帝的子民去事奉。亦同時肯定了「男女平信徒，不單透過地方教會...，亦通過友誼在家中或工作裡作見證...。我們首要的責任是向那些已經是我們的朋友、親人、鄰居和同事作見證。」¹⁰職場是「大多數基督徒花上一半以上清醒時間工作的所在，而工作是一個神聖的呼召。基督徒可以藉著口頭宣講基督，也可以透過他們在職場上的勤奮不懈、誠信、關懷及對公義的追求去傳講基督。當他人能從基督徒每天工作的質素中看出他們是為著榮耀神而作時，這名基督徒工作者便切實地在作見證，這時他就能祈求並尋找機會藉言語去表彰福音」。¹¹若要克服主日和週一的鴻溝及實現普世宣教的目標，動員在市場上的基督徒是必須的。彼得·漢蒙（Pete Hammond），美國校園基督徒團契前任市場事工主任在洛桑二次會議說：「百分之九十九上帝子民不動員的情況不單只合乎聖經教導，更帶有歧視性，這將會使我們的普世福音工作變得不可能。」

商人福特·麥迪遜（Ford Madison）在1989年洛桑二次會議的非正式統計調查中發現大部分與會者都是因著平信徒的見證而信仰基督。這發現亦被澳洲教會生活調查（Australian Church Life Survey）所證實。¹²李毅（Lee Yih）將教會聖職人員及平信徒喻為青蛙及蜥蜴：

「今日的教會是這樣運作的，教會工作者就像青蛙一樣，要由別人將工作帶給他們。假如他們要傳福音，就須預定好教會或禮堂，然後由別人將聽眾拉來...但是蜥蜴，那些平信徒，卻進到他們每天的工作崗位，藉著生活中與鄰居、朋友、同事和健身俱樂部會員見面的方式接觸普羅大眾...蜥蜴是沒有危險性的，時刻都在，隨時把握每一個賦予他們的機會去傳講基督。這才是真正的全時間基督徒事奉」。¹³

雖然市場事工在過去十年有超過百分之五十的驕人增長，但事工和教會之間仍存有鴻溝。加拿大青年使命團（Youth With A Mission）的米高·麥洛克林（Mike McLoughlin）在他的 *Scruples Faith at Work* 在線網絡發出了這樣一個挑戰：

「指出教會和專業聖職人員對職場事工的不理解，和沒有呼召及差遣每個在職信徒，已成了信仰在職運動（Faith at Work Movement）中一個普遍的消遣。儘管指出問題容易，...提出解決方案卻是信仰在職運動及其領袖不能推卸的責任...2004年這趟會議就是信仰在職運動著手處理缺乏整體策略的機會了。」¹⁴

¹⁰ Lausanne II Manila Manifesto, paragraph 6 – available on <www.lausanne.org>

¹¹ Alan Nichols, ed., *The Whole Gospel for the Whole World* (Lausanne/Regal, 1989), 117-18.

¹² *Mission under the Microscope* (National Church Life Survey (1995), 87.

¹³ 全部引自 Nichols, ed., *The Whole Gospel*, 49-51.

¹⁴ 可參考他於25th April 2003 –discus@scruples.net的電郵 'Faith at Work Movement Lacks Strategy', 引自他的另一篇文章 'Back to the Future of Missions' www.scruples.org. Randall Kilgore亦贊同說：「上帝不可能尊重一個將基礎建立在攻擊教會的運動，信仰在職場事工（至今仍有些事工）常因為這樣為人詬病。實際上，個別職場基督徒亦犯上同樣錯誤，沒有自承他們肩負著將職場帶進教會的角色，好讓事工能被瞭解和得著裝備。」

2. 主日和週一鴻溝的成因

主日和週一（Sunday-Monday）、信仰與工作（faith-work）的鴻溝必須被消除。若要目睹此事發生，我們必需認清這道鴻溝究竟有多大及其成因如何。其實平信徒¹⁵和聖職人員兩方面對這問題的產生都難辭其咎。

70年前，施都德肯尼迪（G. A. Studdert Kennedy）曾斷言：

「大部分參與主日敬拜和聖禮的人都患有個性分裂症。他們在主日是一個人，但在週一卻變成另一個人。他們對聖所是一種態度，對街外的世界卻抱有另一種態度。他們對教會用的是一種良心尺度，對奴隸制度用的是另一套良心尺度。他們的敬拜與工作相衝，但他們拒絕承認衝突的存在。我要強調這顯而易見的事實，就是當這不被正視的衝突繼續存在時，我們的靈魂是不會得贖的。」¹⁶

一首現代新詩亦同樣說：「生意先生（Mr. Business）上教會，這是他在主日做的事，但生意先生下地獄，是因為他在週一所做的事。」我們也可將這樣的說法套用在其他行業之上。

無數職場的基督徒，包括越來越多的受薪職業婦女，都認為他們之所以被教會邊緣化是情有可原的。在西方無數人組成了一個在迅速增長中沒有歸屬教會的基督徒群體（unchurched Christians）。¹⁷他們的工作關注常被講台、集體敬拜、代禱和牧者所忽略。在一個調查中發現，他們當中 90%到 97%的人說重未聽過一篇與工作有關的講道。¹⁸一名新加坡基督徒建議在教師節當日為老師舉行差遣禮，卻被傳道人誤以為這是個作在主日學老師身上的好建議。

另一方面，不論西方或發展中國家的市場基督徒，他們常覺得他們的職場關注被視為無關痛癢，特別是當牧者、基督徒學者或教會爭取社會公義和福利人士對商業或經濟作出無知評論時更常將他們定型。這些批評者常沒察覺或不承認他們自己對商業的依賴，例如，他們的退休或養老金計劃，物業按揭甚至出版刊物等。縱使是一些做得較出色的福利團體，也不承認他們依賴政府的資助，亦不會揭示他們本身是如何地世俗化，及在社會服務、學術及輔助行業中被專業主義所束縛。

許多基督徒商人覺得他們是教會的二等公民。有一次，一名業已退休的澳洲著名福音派商

¹⁵ 譯者按：將 laity 或 lay people 譯作平信徒是歧視性的，意指在地位上比 clergy 聖職人員為「低」。譯者在這裡沿用此譯法不代表贊同此說，而是考慮到習非成是的情況。如果另覓新詞，也許會做成更大的混淆，亦令讀者不知其所指，故此不得不繼續這樣翻譯。但希望讀者明白 laity 和 clergy，只有功能崗位之分，沒有本質地位之別。

¹⁶ The Report of the Anglican-Catholic Congress (London: Society of Saints Peter and Paul, 1923) 援引自 Kenneth Leech, *The Eye of the Storm, Living Spiritually in the Real World* (Harper Collins, 1992), 2.

¹⁷ David B. Barrett 博士，*World Christian Encyclopedia* 的編輯及陶德約翰遜（Todd M. Johnson），當時擔任美國列治民（Richmond）普世佈道研究中心主任，在他們的年終報告中聲稱根據 2001 年的基督徒統計，約有 1 億 1 千 1 百萬基督徒是沒有所屬的地方教會。<http://gem-werc.org/>

¹⁸ *Your Work Matters to God* (Oxnard CA: Navpress) 1987 的作者 Doug Sherman 及 Howard Hendricks 在美國所做的調查，引自 Os Hillman, "God in the Workplace." http://www.icwm.net/articles_view.asp?articleid=935

人亞倫·科爾（Alan Kerr）在一間教會談及他如何在商界作基督徒，竟被兩名年輕大學生告之基督徒不可能參與這些卑污的活動。¹⁹也許有這樣想法的不止他們？今天仍有不少基督徒不能理解為何「不屬靈」的商業活動可以是基督徒的召命。²⁰因著不少跨國企業被傳媒抹黑的原故（當中有些企業確應受到如此制裁），這種態度是完全可以理解。²¹但這種報導最終仍然誤導，使人忘卻宗教改革的重要特色，就是關乎全信徒的普遍召命這教義（**universal calling or vocation of all believers**）是可以在任何聖經認可為合法的地方尋獲，連商業機構也包括在內。

阿倫·科爾最近闡述²²他在所屬聖公會當財務總監的十年內，如何支持及成為該堂牧師的密友。但在那十年間，他的牧師不會一次問及他的工作及他如何在職場活出他的信仰。有人認為今天少於 10% 的牧師會明瞭今日市場上基督徒所面對的是甚麼挑戰。他們常被會眾的無數瑣事所淹沒。即使他們在按立前曾在外邊工作過，卻仍感到與那迅速改變的工作世界疏遠。難怪他們不聞不問或不表示興趣。他們甚至可能會因工作世界的改變而心生怯畏。

在政治社會範疇另一端的教會和工人階級之間，長久以來都存在著一道鴻溝。我們小組的其中一位召集人哥登·普里斯（Gordon Preece）在課餘時間常到他父親在悉尼的「混凝土產品及家居裝修」公司中幫忙。一天他在展銷場內碰見幾個人圍在混凝土板塊旁。他父親的工人有時在處理混凝土板塊時會把一張報紙放在其上。但今次蓋在板塊上面的是臭名遠播的色情雜誌 *The King's Cross Whisper* 的中間大頁，一個裸露的女性正在展示她那誘人的胴體。他立時察覺在他的教會背景和父親的工人中間存在著的一道鴻溝。同樣地，有一次在他被按立為牧師後到職場探訪一名女會友及其十名電工同事時，當他身處貼滿色情海報的餐間，他又再次覺察到這道鴻溝的存在。²³他意識到他父親的工人及女會友的同事，就似是耶穌當年經常為伍及服侍的稅吏和罪人一般。

既然大多數基督徒在理論上都同意聖經所說，以基督作我們生命中一切的主宰，為何這麼多基督徒活得像施都德·肯尼迪（Studdert Kennedy）所說的一樣？是個人信心不足，缺乏基礎門徒訓練，還是囿於一個二元世界觀？還是以上三者皆對，或有更多其他的原因。問題的根本不僅出在個人方面，更關乎聖經、歷史、結構及實踐幾方面。我們將自己與上帝那位工作者、創造者和救贖者割裂了。我們需要被提醒作上帝子民的意思是甚麼，就是成為世界的光，及讓我們的光照亮別人，好叫人能因我們的好行為將榮耀歸給神（太五 16）。

¹⁹ 參 Alan Kerr, *Guided Journey: Some Experiences of a Lifetime* (Gundaroo, NSW: Brolga Press, 1998). 儘管美國的商業行政主管比一般活躍的教會活動更加活躍，這二等公民身份卻仍然存在。見 Max Stackhouse et al., eds., *On Moral Business: Classical and Contemporary Resources for Ethics in Economic Life* (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans, 1995), 7.

²⁰ 參 Gordon R. Preece, *Changing Work Values* (Melbourne: Acorn, 1995), 3-5.

²¹ 如近期一部極具爭議性的加拿大紀錄片《The Corporation》，通過法律小說的形式將企業描繪為心理上有精神病態的人。

²² 發表於 2002 年 2 月在墨爾本領取撒督公共及工作生活誠信大獎（Zadok Prize for integrity in public and working life）時。

²³ 這並不表示鴻溝只出現於與性倫理有關的事，事實上要比這方面廣泛得多。

在本節中我們將探討這種對聖經、教會歷史及世俗社會結構的扭曲是怎麼產生的。

(A) 我們注意到鴻溝之所以產生，是因為聖經遭到個人化 (individualistic)、二元化 (dualistic，將世界分割為二個不同類別) 和私有化 (privatized) 的誤讀。這是因為受到西方 (希臘) 和東方二元思想影響所致。這種二元論會藉以下幾種方式呈現：

- 神學方面：相對於一個可變 (changeable) 及物質 (material) 的創造界，發展出一個強調上帝是不變 (unchangeable)、非物質靈體 (immaterial Spirit) 的教義；
- 人觀方面：將人分割成不變 (unchangeable)、非物質的靈或魂 (immaterial spirit or soul) 及可變 (changeable)、物質 (material) 身體的教義，令人容易將此教義與聖經「屬肉體 (flesh，即不虔敬)」等屬世價值觀 (如驕傲) 產生混淆；
- 基督論方面：強調耶穌基督是人靈 / 魂的神聖救主，但卻沒有完全道成肉身和擁有完全人性的教義；
- 教會觀方面：強調教會是基督徒為要逃離腐敗的物質和工作世界 (away from the corruption of material, working world) 而匯聚 (ghettoized gathering)，及儘量減少入世參與的教義；
- 末世觀方面：一個將救恩視為靈魂從邪惡、物質世界逃脫至屬靈天堂的「避世主義 (escapology)」式的終末教義，強調人在天堂裡不需再工作。但祖偉圖 □ 沙隆加 (Jovito Salonga) 參議員在 1989 年馬尼拉洛桑二次會議說：「那個漠視我們人民疾苦，妄自建造通往天堂之路的時代已經過去了。」

這種對聖經多元、二元的誤讀 (multiple, dualistic misreading) 剝奪了聖經對公共領域和市場的發言權。令教會的聖職人員無所適從，使他們不能幫助上帝子民面對工作生活上的結構性和道德困境。安東尼·羅素 (Anthony Russell) 主教對多數聖職人員閱讀和教導聖經的方式有以下的描述：

「聖經和教會的大部份道德教訓...都關乎個人及指導他們如何在家庭和鄉村社區中與人面對面交往，這要比在更先進的社會體系中處理非個人的角色關係來得適切。及至 18 世紀末...聖職人員這種傳統傳遞價值準則的方式已不再切合時宜。」²⁴

(B) 我們之所以不能影響工作世界，及視傳福音為僅僅叫人決志信主的偏差門訓觀，其實皆源於我們對三位一體 (Trinity) 教義有失衡的看法所致。這個被極度忽略或輕蔑的三位一體教義，絕非一種對「神內在奧秘」的探究和神秘推論；反之，它是一個非常實用的教義。²⁵ 藉此教義我們得以開展一個視神的工作為創造者，救贖者和成聖者，及我們的工作是在反映祂形象的平衡觀點。雖然，在形式上我們都信仰三位一體，但在實踐上我們卻是一元神觀 (Unitarian)，

²⁴ Anthony Russell, *The Clerical Profession* (London: SPCK, 1980), 32-41, 146-8, 149-67.

²⁵ 參 Catherine Mowry La Cugna, 'The Practical Trinity,' *The Christian Century* (July 15-22, 1992).

對三位一體內的某些位格表示偏好。持守福音主義的不同宗派、屬靈傳統或團體常只強調三位一體裏其中的一個位格及其工作，而忽略了其餘的兩個位格。有些人強調上帝身為創造者的工作及我們在創造界中承擔的責任，其他人則看重聖子的工作及我們在救恩上所需承擔的；更有人只著重聖靈的工作和我們在成聖及成就新創造的角色。就像第二世紀著名教父愛任紐（Irenaeus）所言，我們的行事方式好像常在述說神只有一隻手——就是單有道（Word）或單有靈（Spirit），而不是兩手兼備。這使我們對上帝的工作產生失衡的看法。

（C）有些以二元和個人關係倫理，及一元（unitarian）或二元（binitarian）神觀為出發點的聖經詮釋，會令我們忽略了所謂的創造或文化訓令/使命（creation or cultural mandate/commission），那就是藉履行管理和看守的責任（dominion and stewardship，創一26-28；二15）去維繫我們與大地的關係。²⁶當有承擔的基督徒將大使命（Great Commission）和愛的誠命（Love Commitment）認定為核心信念時就會忽略了文化使命。這種看法對那些沒有傳福音恩賜，不直接從事福音工作，或直接參與關懷及服侍人的基督徒，也就是那些從事科技、處理物質，行政管理、藝術創作或創造財富的人有著負面的影響。他們常覺得自己是次等的，要在工作中扮演社工或傳道人。

若人的自我發展缺乏了一個整全的聖經人治觀（biblical view of human dominion）所承托²⁷，作工的人就會被貶低。正如尼古拉斯·沃特斯托夫（Nicholas Wolterstorff），一名典型的加爾文主義者清楚指出：「我們的社會結構正在解體。它們與上帝的旨意越發疏離...我們再也不能逃避我們的社會處境...連上帝自己也因著人類的處境而深受困擾；如今我們必須奮力去改變這些結構及其背後所代表的力量，以致能解決這種疏離的境況。」沃特斯托夫繼續說：「承擔文化的責任...是人之所以為人的特質，亦是植根於我們受造的本性（creatureliness）...我們並沒堅持經濟活動本身必須負上道德責任...但我們與天國的關係不僅是順從地等待，更是積極地貢獻。」²⁸

（D）我們對教會觀，特別是聚集教會（church gathered）的過份強調，容易使我們忽略了平信徒（laity）的角色，就是上帝子民聚與散的教義（the doctrine of the people of God scattered and gathered）。再加上我們過份執著舊約中，聖靈曾降臨在先知、祭師和君王這些特殊人物身上所表現出來那種過時的隱喻聖職主義（implicit clericalism）。這些都誤導了我們去壓制新

²⁶ 參C.J.H. Wright, *Living as the People of God: The Relevance of Old Testament Ethics* (Leicester: Inter-Varsity Press, 1983).

²⁷ 參John Paul II, *Laborem Exercens [On Human Labour]*, (London: Catholic Truth Society, 1981).

²⁸ Nicholas Wolterstorff, *Until Justice and Peace Embrace* (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans, 1981), 23, 61, 66. 亦可參 Pedro Trigo, *Creation and History* (Maryknoll NY: Orbis, 1991), 132-3. 試比較南非神學家有關工作的著作：Johan Botha, ed., *Work as Calling and Worship* (Wellington: Lux Verbi, 2001)及J. R. Cochrane & G. O. West, eds., *The Three-Fold Cord: Theology, Work and Labour* (Hilton: Cluster, 1991).

約聖靈臨在及賦予所有信徒（**all the believers**）權柄作先知、祭師和君王的革命性教導。此外，亦缺乏強調三一神如何彼此協同在世上作工，及忽略了創造之靈的恩賜如何使上帝子民在公共工作世界裡作貢獻。

當聖靈在五旬節（使徒行傳二章）以個別方式與上帝子民同在，及以風火等非個人方式臨在世界後不久，初期教會的教父便歸回到舊約和異教聖俗之分的聖職領導模式，壟斷而成了聖靈臨在的中介人。²⁹

在中世紀二元論的影響下，西方教會將馬利亞式的「完美」默觀生活（“**perfect contemplative life**”）置於馬大式「被允許」的動態生活（“**permitted active life**”）之上（路十 38-42）。³⁰聖職主義造就了一批「被馴化了的信徒」（**the taming of the pew**）。³¹平信徒的責任就是「奉獻、祈禱和服從」（**pay, pray and obey**）。³²在基督教世界內，基督及聖職人員在文化及平信徒之上的模式（**Christ and Clergy above Culture and Laity Model**）³³，雖為教會對工作和經濟世界提供發揮影響的機會，但聖職人員卻仍以勝利的姿態支配全局。³⁴

聖職人員的部分優勢因著路德重新發現的召命觀及「全信徒皆祭師」的教導所削弱了。然而，由於更正教集中全力於救恩教義的改革，致使教會觀的教義近乎原封不動。為此，宗教改革所作的似乎不夠澈底。除了以傳道人（**preacher**）取代了司鐸（**priest**）外，宗教改革並未帶來足夠的結構性改變，就像在 19 世紀將天主教神學院體系和按立聖職的做法引進的同時，卻沒有相應地承認平信徒在社會中的召命。雖然中世紀教會將默觀生活（**contemplative life**）提升至超越動態生活（**active life**）的層次，但當路德拒絕將召命觀局限於修院，而普及地應用於所有行業時，情勢就逆轉了。今天，動態生活就像一個腦袋停不了的活躍生命，以電腦運算般的速度在越來越資訊化的西方和亞洲經濟體中漫遊。

現今聖職人員面對邊緣化（**marginalization**）已是不爭事實，從昔日鄉村社會中精通統攝各學科的神學專才，到現在成為專才（**specialists**）社會中的神學通才（**general practitioners**），這種改變令他們感到不能或不願意去接觸「專家」的世界。平信徒的窘境³⁵就是辯不過專業的專家，這亦是聖職人員的窘境，因他們對平信徒在公共場所或工作生活中面對的主要課題都只具業餘水平和外行；隨著越來越多的平信徒通曉神學，聖職人員連這方面的優勢也失去了。

著名的差傳學者羅蘭·亞倫（**Roland Allen**）在 *The Case for Voluntary Clergy* 一書這樣寫：

²⁹ R. Paul Stevens, *The Abolition of the Laity: Vocation, Work and Ministry in Biblical Perspective*, (Carlisle: Paternoster Press, 1999), part I. 注意美國版的標題 *The Other Six Days*。

³⁰ 這種所謂的「完美-被允許（**perfect-permitted**）」的二元論源於主後四世紀康斯坦丁大帝的宮廷史學家該撒利亞的優西比烏（**Eusebius of Caesarea**）。

³¹ Anne Rowthorn, *The Liberation of the Laity*, (Morehouse-Barlow: 1986).

³² Pete Hammond在Alan Nichols ed., *The Whole Gospel*, 49頁中引自一本羅馬天主教論及平信徒的書籍。

³³ 參H. R. Niebuhr, *Christ and Culture*, (New York: Harper & Bros., 1956), 從平信徒和聖職人員這觀點來看，確實與基督教和文化的模式遙相呼應。我這樣做是刻意令聖職顯得更為突出。

³⁴ Maurice B. Reckett, *Religion and Social Purpose* (London: SPCK, 1935), 12.

³⁵ Basil Mitchell, *How to Play Theological Ping Pong: Collected Essays on Faith and Reason* (London: Hodder and Stoughton, 1990), ch. 1.

「受薪聖職人員因著不同的訓練和生活方式，導致他們有著與常人不同的經歷，他們常爲了接觸平信徒而心存掙扎地去穿戴他們的服飾，享受他們的娛樂，及組織平信徒的俱樂部；但卻往往不能成功。要與身邊的人接近，真正地分享他們的經驗...就必須做到能身處其中，絕不可能只是盡量靠近，而不置身於內。」³⁶

無數西方的教會和牧師，爲到信仰的世俗化、不切實際、道德及虐待等醜聞所引致的會友流失及地位低落而變得獨斷和自辯。2000年約翰·史託德（John Stott）在凱西克（Keswick）培靈會上說：「小心牧師的專斷（*Beware the papacy of the pastor*）」。不少人相信的「並非全信徒皆祭師，而是全牧師皆專斷。」誠如米高·麥洛克林（Mike McLoughlin）先前所指，平信徒容易以受害人或反對者的身份抱怨，卻沒嘗試提供任何應對之策，或承認自己不願見問題得到解決。平信徒的解放不應是反聖職人員的（*anti-clergy*），而應是將聖職人員釋放。安尼·瓊索恩（Anne Rowthorn）指出：

「貶低平信徒的事奉亦會對聖職人員產生負面影響。聖職人員會因而被孤立，與其他同病相連者組成小圈子，在信仰群體中迷失了方向。他們與整個事奉群體的分割勢將導致他們的事奉過度負荷，受平信徒不合理期望所支配，被要求去滿足會眾所有的屬靈需要，甚至忽略了自己的需要。沒有一個主流宗派裏沒有聖職人員在經歷中年和轉業危機時不感到苦澀難受、心靈破碎、理想幻滅、或忿恨惱怒。這是聖品人和平信徒長期分隔所致的不良後果。」³⁷

（E）更正教於19世紀分別採納了天主教的神學院系統（以雅典爲代表）及大學的神學教育系統（以柏林爲代表）³⁸，並一直以此作聖職人員的神學教育模式。雖然現時越來越多平信徒接受神學教育，但大部分的神學生並未被教導去將信仰和工作整合爲市場事工。所以，他們和聖職人員常爲了爭取時間空間在教會發言而爭吵。許多神學院在他們所在的城市、所屬社區及傳媒面前刻意隱藏自己，這無形中助長了以上爭議的發生。神學院無法在聖職以外塑造任何其他事工模式。³⁹不過，我們亦欣然見到一些成功的平信徒神學教育模式，就如19世紀中葉由摩里斯（F. D. Maurice）創建的工人學院（*Working Men's College*），即日後十分出色的機械工程學院（*Mechanics Institute*）之前身，成功地爲過勞的學生解決沒有時間學習的問題。

（F）我們擁有的管家觀念（*view of stewardship*）實在過於狹隘，只能涵蓋生命中的一小部分。在西方主流宗派面臨衝擊的情況底下，我們很容易爲了維持教會的運作，而以自保、節流和自

³⁶ (London: Eyre & Spottiswoode, 1930), 88.

³⁷ Rowthorn的*The Liberation of the Laity*主要是針對美國教會的情況，但她的論調可應用至更大範圍。根據John Mark Ministries的資料，澳洲教會有多達50%的按立牧師已不再從事牧養事工。

³⁸ David Kelsey, *Between Athens and Berlin: The Theological Education Debate* (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans, 1993).

³⁹ *Sightings* email bulletin 4/10/00. 比較Bob Briner, *Roaring Lambs* (Grand Rapids: Zondervan, 1993), 59-61 指出神學院未能有效地影響身處的城市和職場。

私心態的方式去保存時間和金錢資源。這是十分短視的做法。在缺乏聖經對物質層次全面和具體的解讀下，會容易引致另一種二元論的出現，就是將金錢視為神聖，或將金錢視為不能公開談論的事。縱使我們願意討論管家的課題，也是從個人化、心理學和個人幸福等世俗觀念下進行。⁴⁰這會容易叫人成為廣告所挑起的焦慮、貪婪、工作狂和債務的獵物。在教會裏，我們只有在談論到奉獻時才提及金錢，鮮有在提及工作和管理生命的大前題下談論金錢。

(G) 西方教會的宣教前線，從初期與（偶有敵意的）羅馬帝國之強烈對立，移到第 4 至 18 世紀以政教合一（君士旦丁/基督教會）姿態出現的教廷，再走向具現代性的啓蒙時代（Enlightenment modernity）。⁴¹現代性（modernity）將信仰和道德私有化了。它一方面企圖把基督教局限於人們的住所，另一方面卻將信仰從會議室或選舉票箱的政治現實裡趕出來。結果催生了現代啓蒙時代事實和價值之間的鴻溝——「事實」（facts）管治著公共工作生活，而「價值」（values）則管理私人和宗教生活——並逐步將發展中的西方教會局限於私人化的家庭價值觀裡。當科學、經濟和個人功利主義在管轄我們週一到週五的公共、工作生活時，善於表達的心理治療和宗教個人主義卻掌管了我們的主日，逼我們將價值擠壓到一週僅有剩餘的一天。⁴²此外，女性的關係價值及男性的爭競價值則分別霸佔了我們的主日和週一。

(H) 這些存在於公共和私人（public and private）、工作和住所（work and home）之間的鴻溝，不單因著工業和迅速發展的都市/市郊（urban/suburban）社區而被拉闊了，更進一步將工作、住所和教會在空間/距離上分隔。在前工業社會家庭經濟（pre-industrial house economy）年代，工作、住所和教會都融為一體，教堂的尖塔和鐘聲能夠從市集（town centre）最高的小山上被看到和聽見。豐收的慶典是以農為本的教會年曆裡其中一個讓人分享工作成果的高峰活動。當社會於 19 世紀的轉接期間逐步朝向都市化發展後，對事物的觀點亦起了變化，工作、住所和教會都被分隔了。當人將政治/商業活動規範於倫敦（London），家庭/教會局限於市郊這種兩極化的看法提出後，福音派主義（Evangelicalism）無意間在功能和實體上，將這兩方面帶到無可避免分割的地步，使屬乎家庭的嬌柔/天然/感性官能世界（the feminine/natural/emotional world of family）與剛陽/理性/都市的工作世界（the masculine/rational/urban world of work）分開了。最終，導致福音派主義退縮致更保守和分割的層面，只在意於家庭價值和倫理，而忘卻了對城市、職場、辦公室倫理的關注。可幸的是，我們仍能在歷史上見到一些像威廉·威伯福斯（William Wilberforce）及人所週知的福音派組織

⁴⁰ 參 Robert Wuthnow, *Crisis in the Churches: Spiritual Malaise, Fiscal Woe* (Oxford: Oxford University Press, 1997), chs. 4, 5, 7.

⁴¹ 就像 Loren B. Mead 在 *The Once & Future Church: reinventing the congregation for a new mission frontier* (Washington: Alban Institute, 1991) 中所辯說的情況。

⁴² 參 R. N. Bellah et. al., *Habits of the Heart* (Berkeley and LA: University of California Press, 1985).

克拉罕聯盟（Clapham Sect）等沒有從事信仰和生活割裂的卓越例子。⁴³

此外，越來越多婦女受雇為職業女性，結果導致教會失去許多寶貴的義工資源。事實上，女性在本質上比男性更具宗教情操，為此她們在生活上較為內向、屬於家庭及宗教等層次。從經驗及生活細節等證據顯示，全職工作女性比她們那些沒有全職工作的姐妹較少上教會、禱告和讀經。⁴⁴結果連他們的丈夫也上少了教會。部分原因故然是由於時間所做成的壓力，但更重要的，是因為主日和週一缺乏聯繫所致。⁴⁵我們若因此而責難職業女性的話，其實是在苛責受害人本身。

(I) 分割相對於整合：啓蒙運動、工業革命和迅速冒升的都市化，造成了現代社會和結構的分割 (*segmentation*) 或分隔化 (*compartmentalization*) 的主宰工作形態，使人生活在兩個領域——工作和家庭，而教會就被編進屬於家庭的私人領域。⁴⁶有人會畫一條粗而實的線，清楚地分隔一切。其他人畫的是一條虛線或根本沒有畫線，表明他們有一個較整全的家庭/工作/教會生活模式。分割不一定是壞事，特別當工作影響家庭時。但分割常使我們難於整合我們的信仰和工作，和讓我們使用非強制的方式分享信仰。所以我們有必要和配偶、同事和教會一同清晰地思考這些問題。一般來說，當我們無法以基督徒的觀點去釐清這些界線時，就表示「我們在敬拜我們的工作，在我們敬拜時玩樂，和在我們玩樂時工作（“we worship our work, play at our worship and work at our play” quoted from Gordon Dahl）。」

(J) 我們之所以對工作有著非常狹隘功利主義的看法，認為工作僅為促成口頭佈道或福音宣講的工具或手段，部分是由於西方福音主義受到啓蒙運動私人化的影響。這會對許多人做成良心上難以承受的重擔，認為他們必須用老板的時間來傳福音。這對於一個多元及後 9/11 世界會越加產生問題。最近《時代雜誌》一篇談到後 9/11 時代帶職事奉的文章顯示，這種功利主義的工作觀令到帶職事奉者和從事宣教工作的生意人產生不少問題及帶來很多麻煩。⁴⁷

⁴³ E.M.Howse, *Saints in Politics* (London: George Allen and Unwin, 1973)或參閱Gerald H. Anderson, et al., eds., *Mission Legacies* (Maryknoll, NY: Orbis, 1995), 541-547.

⁴⁴ 參B.R. Hertel, 'Work, Family & Faith: Recent Trends.' In N.T. Ammerman and W. C. Roof, eds., *Work, Family and Religion in Contemporary Society* (New York & London: Routledge, 1995).

⁴⁵ 常有人說現今的人不像從前愛花時間上教堂，因為他們的生活充斥了太多的活動，特別是工作的要求。大多數家庭中的夫婦都是同時受雇。到了主日，很多人還要繼續工作。要不然就是陪家人，見朋友，或在家中休息。他們沒有時間或精力去做其他的活動。然而，澳洲的社區調查顯示人自稱有多忙碌跟他們上教會的次數並沒有任何關連。事實上「失業者就比其他較不會上教會：他們當中有 40%未曾去過教會，相對於整體人口就只有 26%未曾上過教會。」有趣的是，「在全職工作的人比部分時間工作的人更少到教會。」而後者則多數是女性。參 Philip Hughes, John Bellamy, Allen Black and Peter Kaldor, "Dropping out of Church: the Australian Experience" in Leslie J. Francis and Yaacov J. Katz (Gracewing), eds., *Joining and Leaving Religion: Research Perspectives* ch. 10 (esp. p. 174).

⁴⁶ Christena Nippert-Eng, *Home & Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life* (Chicago: University of Chicago Press, 1996), xi.

⁴⁷ David van Biema, 'Christians under Cover,' *Time*, June 30, 2003: 49-56.

3. 主日和週一鴻溝的消除



(A) 在聖經裡並沒有由古老或現代，東方或西方二元極化而導致的私人和公共、信仰和工作、慈愛和公義的鴻溝。反之，從聖經裡我們可見到很多突顯出上帝是工作者的形象（創一、二；約五 17；啓廿一 5），特別是牧羊人（詩廿三）、戰士（出十五 3）、教師（詩一百四十三 10；箴十五 33）、陶匠（耶十八 6；羅九 20-21）、園丁（賽五 1-7；約十五 1-6）等。⁴⁸我們也發現在上帝子民中有不少如約瑟、以斯帖、但以理、尼希米、呂底亞、百基拉和亞居拉等突出的市場聖徒。

爲了抗衡從個人觀點（individualistic）解讀耶穌和山上寶訓（Sermon on the Mount），約翰·侯活·尤達（John Howard Yoder）的《耶穌政治》⁴⁹將上帝的子民描繪爲一座做在山上的城（polis）及世上的光，藉此叫他們的光能照亮，使世人能看見他們的好行爲而歸榮耀給神（太五 16）。此外，保羅亦告訴以弗所的信徒：「我們是上帝的工作/傑作/藝術作品（workmanship/masterpiece/work of art），在基督裡造成的，爲要叫我們行善（good works），就是神所預備叫我們行的（以弗所二 10）」和「不要再偷；總要勞力，親手做正經事（good or useful work），就可有餘，分給那缺少的人（弗四 28）」。注意以弗所六 8 論及奴隸和主人的工作：「曉得個人所行的善事，不論是爲奴的，是自主的，都必按所行的，得主的獎賞」。假使我們像大衛·普瑞爾（David Prior）般將 good work 翻譯爲「善工」，我們就能擺脫中世紀天主教會的誤讀，將「善工」視爲是間中、私人及在空餘時間才做，爲要賺取我們救恩的「善行」，而非在我們職業及工作中持續地作合乎義（justice）的事。「善工」在整體上有「優質工作」（quality work）的意思，也就是使我們每天所作的工作都合乎道德和具吸引力。⁵⁰這使

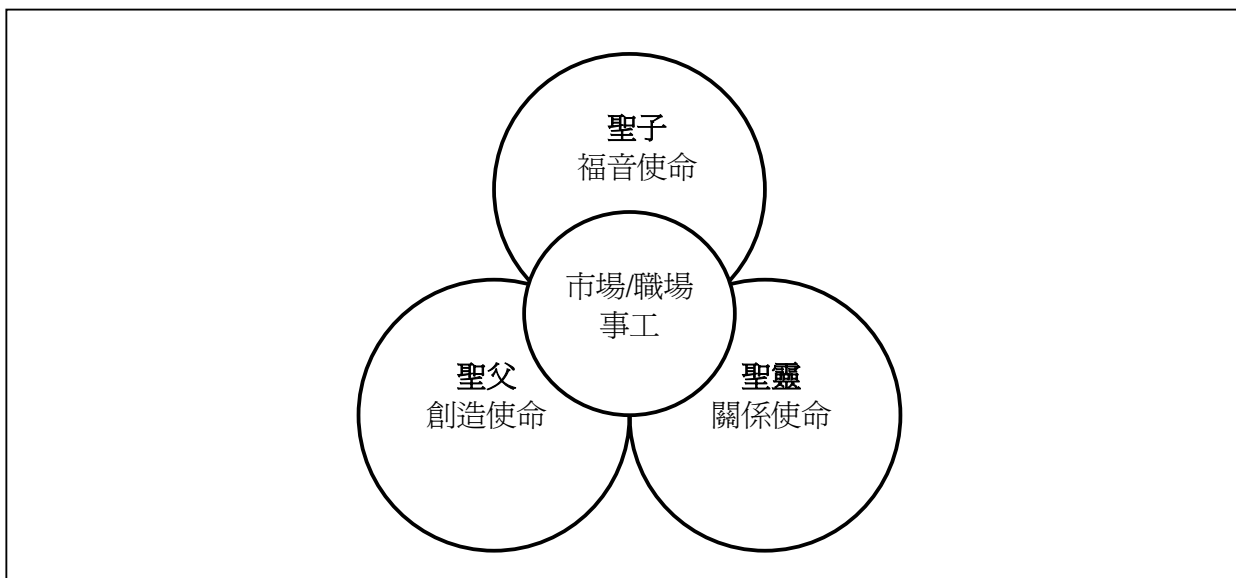
⁴⁸ 參 Robert J. Banks, *God the Worker: Journeys into the Mind, Heart and Imagination of God* (Sutherland: Albatross, 1992) 及他編輯的 *Faith Goes to Work: Reflections from the Marketplace* (Washington DC: Alban Institute, 1993).

⁴⁹ John Howard Yoder, *The Politics of Jesus* (Grand Rapids: Wm.B.Eerdmans, 1972).

⁵⁰ David Prior, "The Ministry of Work", No. 1 in his series *Faith at Work: a biblical basis* (New Maldon: Centre for Marketplace Theology (CMT) n.d.) administration.cmt@city.co.uk

那些上教會的不道德企業鉅子，如已故洛克菲勒（J. D. Rockefeller）之流，不能藉善行來舒緩他們良心的愧疚。

（B）要消除我們對上帝工作理解不足的鴻溝，我們須要成為徹頭徹尾的三一神論者（trinitarian），而不是在實踐上偏好於三一神某一位格的一元神論者（unitarian 一元指到一個位格）。在正統的奧古斯丁三一論裡，三一神中的三個位格是彼此協同合作在世工作。然而，三個位格各自主導其在救恩歷史上的獨特角色——雖然聖父主導創造工作，但聖道/聖子亦參與其中（約一 1；西一 15-20；來一 3），而創造的靈也有分（創一 2；詩一〇四 30：「您發出您的靈，它們便受造；您使地面更換為新。」）基督在使人與上帝和好（reconciliation）的工作雖扮演主導角色，但聖靈卻帶來更新及使整個過程達至完滿（transformation and completion）。故兩者實是彼此同工。可惜的是，無論個人、機構或市場事工，我們通常只是抓住三一神工作中的一方面，及突顯自己的特殊恩賜為最重要的，而使之與其他人競爭。⁵¹有獨特的重點或召命並不是錯，但聲稱「我們擁有的較為重要」就像是說一個身體只有一個器官（林前十二 14-31）一般的霸道。其實，我們當中有些人要集中於創造的發展和護理，有些人主力於傳福音，其他的著重在於恩賜的發掘和重新的創造（new creation）。假使我們對三一神在創造，救贖和更新的工作上有著一個恰當而平衡的觀點，我們就應當一起肯定每個事工的重要性，並祝福每個事工。這正正是為甚麼我們需要發展一個三重使命（mandate/commission）的神學（見下圖）。



⁵¹ 有關這方面請參閱H. R. Niebuhr, "The Doctrine of the Trinity and the Unity of the Church", *Theology Today* 3 (October 1946): 371-84; R.J. Mouw, *The God Who Commands* (Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1990), ch. 8; and G.R. Preece, *The Viability of the Vocation Tradition in Trinitarian, Credal and Reformed Perspective* (Lewiston, NY: Edwin Mellen, 1998) or *The Threefold Call: A Trinitarian and Reformed Theology of Vocation* (University Manuscripts International, Ann Arbor, MI, 1997) or 'The Threefold Call: The Trinitarian Character of our Everyday Vocations,' chap. XIII in Robert J. Banks ed., *Faith Goes to Work: Reflections from the Marketplace* (Bethesda: Alban Institute, 1993).

有些基督徒只注重創造/文化使命（**creational/cultural commission**）。他們正確地強調聖經裡的智慧傳統，就是：我們首先是被造之物（**creatures**），然後才是基督徒，再進一步我們須重視我們和世界之間的水平關係（**horizontal relationship**）。然而，他們卻很容易受到世俗化，在安舒地牧養服侍這個多元社會的同時，失落了傳福音的迫切感和對基督終極權威和獨特性（**finality and uniqueness**）的堅持。

其他的基督徒也許能正確地以基督為中心和迫切地傳福音，但他們卻忘記了約翰福音一章，哥羅西書一章 15-20 節和新約裡頭幾乎每一卷書的第一章所示，基督是創造之主。他們強調要為天國事工訓練更多「全時間基督徒工作者（**fulltime Christian workers**）」的迫切性，但卻把平凡或「世俗」工作的價值，僅僅看成是為了維持生計（**put food on the table and money in the plate**），為了贏取口頭傳福音的機會，或為了賺取金錢支持「天國事工」而已。如龔漢斯（**Hans Kung**）所言，他們無法看到，行使管理大地的治權本身就是天國事工（**exercising dominion is kingdom work**），並且天國就是「被造界的得醫治（**creation healed**）」。見證和宣教比之口頭傳福音或宣講廣闊得多，雖然後者亦是重要及被包括在其內。

另有一些基督徒正確地提醒我們曾有過聖靈同在、賦權、醫治及深感神國將臨的經驗。但他們卻偏偏忘記聖靈亦是聖道/基督及創造的靈。因此，他們把聖靈和屬靈恩賜局限在教會內，使他們與職場變得毫不相干。但管理、巧手、憐憫、傳道、政治領導和輔導等等，在眾多恩賜之中卻明顯地與職場相關。這些基督徒在教會裡祈求聖靈的醫治，但卻忘了為那些同樣有著上帝恩賜的基督徒和非基督徒醫生的工作禱告。⁵²另一方面，一些強調以關係模式牧養的職場牧者（**workplace chaplaincy**）常將焦點放在心理和心靈（**human spirit at work**）的層次，完全忽略了上帝那創造的靈，監督的道又或者是那成了肉身的救贖之道。

（**C**）以私人化或個人關係角度詮釋聖經和倫理，會令我們容易忽略了所謂的創造或文化訓令/使命（**creation or cultural mandate/commission**），那就是藉祝福，管理和看守（ **blessing and dominion and stewardship**）等責任去維繫我們與創造界和大地的關係（創一 26-28；二 15）。這個創造使命常常成為我們極大的忽略（**Great Omission**）。對比福音使命及關係使命/愛的誠命（**Relational Commission/Love Commandment**），創造使命本身顯得較容易被忽略。結果就剩下一張只有兩隻腳和會跌倒的失衡凳子。即使在一間從事出色市場事工的教會，他們的使命宣言也只包含三重使命中的兩個，而將創造使命排拒於外。他們的異象是：「我們期望於 2010 年成為一個擁有 2000 人聚集敬拜及參與小組的群體，在...市或以外的地方活出大使命和大誠

⁵² 如《便西拉智訓》卅八章 1-15 節所說的。根據英國聖公會 39 條中的第 6 條，這些次經可「用作生活楷模和教訓而誦讀」，但不可用來「建立任何教義」。有關創造恩賜（**created gifts**）及重新創造恩賜（**re-created gifts**）之關係，可參 Miroslav Volf, *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work* (Wipf & Stock, 2001), 102-5, 111-22. Volf 將傳統的「添加（**additive**）」模式，就是在天賦才幹以外再添加新的超自然恩賜，與一個更合乎聖經的「互動」模式作出對比 (p. 112)。

命」⁵³。

這也意味著我們要重新掌握「祝福」的聖經意義。有些五旬節宗的基督徒曾設法去得著這些祝福，但到頭來只是藉成功神學（prosperity theology）採取了一個極端立場⁵⁴。這立場是他們對許多持「救贖自然神論」的福音派信徒立場所作的回應；「救贖自然神論」基本上相信上帝只參與救贖歷史中那些偉大奇蹟性的時刻，其他時候祂則與世界保持距離，以鐵定的自然定律、科學定律和經濟規律運作。

如尤金·畢得生（Eugene Petersen）寫道：

「一個星期並不能被劃分成一個承認上帝掌權的主日，而其餘六日卻由工廠、證券交易所、立法議會、傳媒工作者、和軍政府接管，被他們的謊言，槍桿子和金錢所支配。上帝的管治亦不局限於偶發性的干預（occasional interventions），就是那些日後被記念為偉大的歷史事件——出埃及和被擄，聖誕節和復活節」。⁵⁵

福音派信徒經常忽略了上帝對受造界持續不斷的護理和祝福，使牠們能藉生生不息的生命和繁殖力來對抗詛咒和死亡的威脅，祂甚至可特別透過我們的工作來作成這事。若福音派的聖職人員拒絕祝福他教區內憑信心拓展生意的信徒，他可能會傷害了這名信徒。相反地，若一名從事保險業的印度人在他那信奉回教的妻子促使下去請一名地方教會的牧師為他的生意祝福，卻有可能因此而吸引他們參與教會生活。天主教弟兄姐妹為他們的捕漁船隊和新落成的工廠設施祝福這做事，確有很多值得我們福音派信徒借鏡之處。祝福有時似乎像是很迷信，但祝福卻可為到信奉其他宗教的尋道者提供接觸點，並帶領他們與基督建立個人的關係，這就有如耶穌吸引那名患血漏病婦人去摸祂衣裳而得醫治，因而被引進得救的關係（可五 25-36）。職場和住宅的祝福可以是對信徒的莫大鼓勵，表明上帝的同在和祝福我們生活的每一方面。

失去了創造使命/訓令對那些不直接從事人際（people-type）或佈道事工，單只使用科技、物質材料或參與創造財富的基督徒會有不良的影響。這些基督徒常覺得自己是二等信徒，要在工作中扮演社工。一名化學工程師在校園畢業生團契（InterVarsity Graduates Fellowship）聚會中被問及他的信仰和工作時，他形容自己就像服務求助者的社工，卻沒提及他因開發了一種含較少污染物的殺虫劑而履行了創造使命。相反地，於 1840 年 3 月 30 日發現以硫磺乙醚（sulphuric ether）作為手術麻醉劑的克勞福·朗醫生（Crawford W. Long, M.D.），在他那被豎立在美國佐治亞州（Georgia）參議院大樓內的雕像上刻有這些字句：「我的專業於我來說就是從神而來的事奉」。另一個藉得留意的是葛瑞米·克拉克教授（Graeme Clark），他是一名以電子助聽器為全世界 50,000 人恢復聽力的澳洲發展商，因他從科學領域對創造/管理使命的熱誠，及致力於減少聽力受損傷者（包括他父親在內）的痛苦，加上他經常在報刊頭版和電視

⁵³ 參 Stuart Robinson 'Training for a Melbourne Vision', *Southern Cross*, May 2004, 13.

⁵⁴ 參 G. R. Preece, 'Who wants to be a Millionaire?' *The Melbourne Anglican*, April, 2005.

⁵⁵ *Where Your Treasure Is*, (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans, 1985), 64頁，有關詩篇九十三篇的註解。

傳媒上見證基督，使他成爲一位平衡表現全部三重使命和具啓發性的代表。正因如此，令他成爲麥覺理基督教研究中心信仰在工作大獎（Macquarie Christian Studies Institute Faith and Work Award）首位實至名歸的得獎者。

因爲上帝是工作者（God is a Worker）——創造者、救贖者、成聖者——所以我們需要重新連接創造和福音使命。傅禮敦（Leighton Ford）強調大使命那往普天下去的「去」或當你去到每天的工作和生活當中（太廿八 18-20，比較太十 7）的「去」，是由創造使命的「去」和「遍滿地面」（創一 28 節是賦予亞當的，創九 7 節是賦予挪亞的，創十二 1-3 節是賦予亞伯拉罕的）所承托。當耶穌說：「天上地下所有的權柄都賜給我了」，從人真正和終極活動（true and ultimate human activity）的角度來說，祂是在宣告擁有整個受造界的主權。⁵⁶前荷蘭首相、神學家和新聞工作者亞伯拉罕·凱波爾（Abraham Kuyper）曾說：「在整個創造界中沒有一平方英寸的土地是耶穌基督不曾大聲呼喊說：『這是我的！這是屬於我的！』」當上帝國在耶穌生命裡和創造界交錯時，祂就會藉自然神蹟展示祂對創造界的真正僕人式管治（true servantlike rule of creation），和藉比喻去闡釋自然界和工作生活的關係。此外，使人委身作門徒（不僅是決志），或讓人得著「重生」的經驗，就是教導及使人服在耶穌權下（under Jesus），負責任地如僕人般對創造界行使治權。我說「服在耶穌權下」，是因爲祂是首先藉著敗壞死權而將萬物都服在祂的腳下（來二 5-18），如此就履行了詩篇第八篇所說的人之治權（human dominion）。因著耶穌所作的，就使我們能夠「成爲神國度的祭師服侍我們的上帝」，並永遠「在地上執掌王權」（啓五 10；比較啓二 26-27，廿 4，6；廿二 5）。當巴比倫城和其中所有的完全被毀後（啓十八 21-24），全地必被「重生」（regenerated）成爲聖殿，就是新耶路撒冷，地上君王和文化必將自己被煉淨的榮耀歸與聖城（啓廿一 22-27）。那時再沒有神聖和世俗之分。「當那日，馬的鈴鐺上必有『歸耶和華爲聖』的這句話。耶和華殿內的鍋必如祭壇前的碗一樣。凡耶路撒冷和猶大的鍋都必歸萬軍之耶和華爲聖。凡獻祭的都必來取這鍋，煮肉在其中」（亞十四 20-21）。這節經文跟備受讚賞的勞倫斯兄弟（Brother Lawrence）所不同之處在於，勞倫斯兄弟是在修院廚房作洗鍋刷盤的「世俗」勞動工作時以「神性」的心靈（mind and spirit）來祈禱，而經文中的鍋和烹調（和洗滌！）的工作本身就是聖潔的。⁵⁷

將尋常工作視爲世俗或暫時，而使之與被看爲神聖或永恆的傳福音對立，是一種不合乎聖經及違反創造和門徒使命的二元論。當耶穌在上帝旨意達致高峰之時再來，基督徒將不僅因著他們直接的傳福音和教會工作接受審判，亦要就神所賜的資源和責任：物質資源，恩賜，訓練和技能，向神交待他們是否信實的管家（太廿五 31-36）。到時候，那判斷我們是否地球和物質資源的好管家，及我們是否向他人作善工（羅二 6，雅二 14-26）的標準，會將我們現今的

⁵⁶ 參H.W. Wolff, *Anthropology of the Old Testament* (London: SCM Press, 1974), 164-5.

⁵⁷ 參Brother Lawrence, *The Practice of the Presence of God* (Old Tappan, NJ: Fleming H. Revell), 1958.

工作置於永恆的角度來檢視。

舊約聖經的末世異象就是人類會從事有成效的工作（摩九 13，彌四 3，賽十一 1-9，何二 18-23）。我們不會如普遍流行的幻想般在雲中漂浮和彈奏豎琴。上帝說：「看哪！我造新天新地...他們〔我的子民〕要建造房屋，自己居住；栽種葡萄園，吃其中的果子。他們建造的，別人不得住；他們栽種的，別人不得吃；因為我民的日子必像樹木的日子；我選民親手勞碌得來的必長久享用。他們必不徒然勞碌...」（賽六十五 17，21-23）。這幅圖畫在新約中已為我們完成了。我們身為基督徒的終極歸宿是一個榮耀、物質的歸宿——新天和新地（啓廿一-廿二章）。這被救贖的群體會以他們復活，榮耀的身體居住於這新創造之中（林前十五；腓三 21）。他們和他們的工作（林前三 10-15）和整個創造界將經過烈火的煉淨而非毀滅（彼後三 12-13）。地上的君王將帶著他們的文化（啓廿一 24，26）和他們不同的種族和語言（啓五 9）進入聖城。我們那屬神的人為工作（godly human work）將隨我們進入新創造（啓十四 13）。與其說是我們去到（go）天堂，不如說是天堂臨到（come）我們——「我又看見聖城新耶路撒冷由神那裡從天而降」（啓廿一 2）。這將會為到我們現時在基督裡的工作和我們將要在新天和新地裡從事的工作提供一個真正的連貫。⁵⁸以此對比使徒保羅的宣告，祂說上帝「使世界服在虛空之下，並期望」著它的新生，這也成了我們和我們工作的盼望（羅馬書八 20）。正正是在新天新地裡，和在哥林多前書十五章 58 節所載的復活之子的應許，將傳道書對「日光之下」一切都是虛空的判決勾消了。所以，「...你們務要堅固，不可搖動，常常竭力多做主工；因為知道，你們的勞苦在主裡面不是徒然的」。

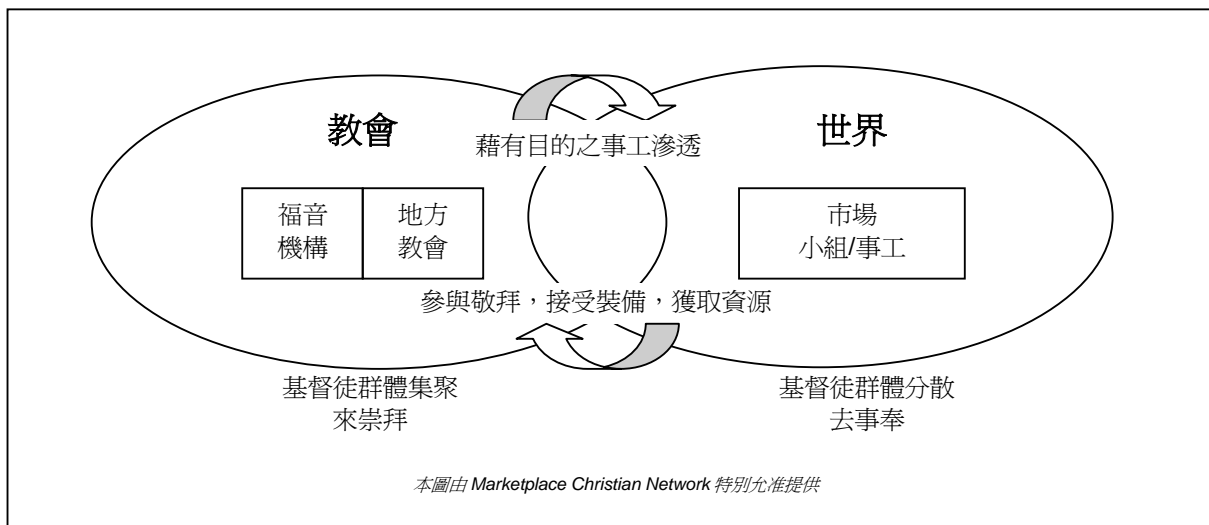
（D）要消除平信徒和聖職人員之間的鴻溝（the lay-clergy gap），我們需要改變我們到底是誰的基本形象，從擁有一至兩名傳道及於主日聚集的「教會」，一轉而為人人在主日和週一，聚集和分散的處境下都是傳道的上帝子民（the People of God）。按聖經的觀點，聚集的教會是上帝子民的一部份（subset）。身為上帝之城的公民，我們不應花掉我們所有的時間在教會（ecclesia）或市政廳「聚集」，成為一個似只有基督徒聚居的社區一樣。反之，在那將臨的上帝之城的亮光下，我們是在聚集排演怎樣謙卑地管理和更新我們的城市和職場。⁵⁹我們也需要重新體驗創造之靈的角色活躍於在工作世界，讓聖靈「隨者祂的意思吹」（約三 8），而不

⁵⁸ 這有別於某些人認為世界將在「烈火銷化」（彼後三 10）後由一個全新世界所取代。更好的文本閱讀是地球和其上的一切在煉淨後被「顯露（disclosed）」或「揭示其本相（seen for what they are）」（CEV）。這正是為甚麼以敬虔的（工作）生活「等候及促使那有義在其中的新天新地來臨」是值得的（13 節）。同樣地，在哥林多前書三章提及那些基於基督和十字架的工作將能「存留」，和啓示錄中論到我們的工作將隨著我們。新天新地的「新」並非如原初從無到有創造時那樣的「全新（neos）」，而是復修那類的「翻新」，即原初創造版本的再生（kainos）。

⁵⁹ 參 G. A. Cole, "The Doctrine of the Church: Towards Conceptual Clarification" in B.G. Webb, ed., *Church, Worship and the Local Congregation: Explorations 2* Sydney: Anzea, 1987, pp 2-17 and "A Response" from R. J. Doyle, pp. 19-25. Also cf. G. R. Preece, 'The Public People of God,' *Evangelical Review of Theology* (October 2000).

是將聖靈拘禁於一個地方，或在意義上將聖靈拘禁於一個人、一段時間（主日）或聖職人員的階級裡（約四 21-24）。現有些組織設法凝聚分散了的上帝子民去重新恢復聖經的理想。這包括有澳洲市場聯繫（Australian Marketplace Connections）、麥覺理基督教研究中心（MCSI）、撒督基督教和社會研究中心（Zadok）、國際職場事工聯盟（ICWM）、倫敦當代基督教研究中心（London Institute of Contemporary Christianity）、維真學院的召命研究中心（Vocatio Institute, Regent College）、紐西蘭的信仰在職場事工（Faith at Work New Zealand）、利得雷基金會（Ridley Hall Foundation）、紐西蘭聖經學院的當代基督教研究院（School of Contemporary Christian Studies at the Bible College of New Zealand）、在斯洛伐克首都布拉提斯拉瓦的整合事工中心（Integra in Bratislava, Slovakia）、南非史特倫柏大學（University of Stellenbosch）的拜爾紐特公共神學研究中心（Beyers Naude Centre for Public Theology）、南非工業福音事工（Industrial Ministry of South Africa），及其他以不同專業和商業為事工對象的福音機構。

有市場事工的踐行者（practitioners）/作者提及「週一的教會（Church on Mondays）」或週一「微觀教會（micro-church）」的概念。⁶⁰然而，在週一使用「教會」這詞彙可能會對上帝子民聚與散的兩種形態造成混淆，和導致同質性職場教會的出現（homogeneous workplace church，或可譯作背景單一的職場教會）。職場組別在職業、階級、甚至乎在性別和年齡都有過於同質化（homogeneous，單一化）的傾向，似未能忠於聖經有關基督身體多元性（diverse Body of Christ）的意象（林前十二 15-39，比較加三 28），甚至有可能對聖職人員和傳統聚集教會造成不必要的挑戰。也許我們還是在工作日（during the week）採用分散教會（the church scattered）來思考較為合適。



國際貿易顧問約翰·佩雷（John Bray）對聚與散的雙向互動關係作了很好的說明：

「我期待至少能從教會獲取間接的支持（indirect support）。在英國、印度、以致

⁶⁰ James Thwaites, *The Church Beyond the Congregation* (Paternoster, 1999/Authentic Media, 2002).

現時的日本，我都重視與那些跟我工作中遇見背景相異的人士所組成的當地敬拜群體交往。我不是藉此在主日逃離辦公室，而是希望能走出辦公室之外。教會可提供一個另類、深邃和更長遠的觀點。我期望從中得到的是啟發，不只是技術性的忠告而已。

話雖如此，...建制教會在聯手對付貪腐，和在更廣泛層面探對企業公共倫理時，可比目前扮演更積極的角色。貪腐是一個複雜問題，而教會將不會...擁有全部的答案，最低限度是因為他們自身的管理有時仍欠缺透明度和問責性使然。然而，教會對道德議題應該有更大的發言權，而不應止於技術層次的建議提出，及要承擔因發言而要付出的代價。」⁶¹

要強化我們基督徒在工作的身份認同，我們需要仿效耶穌「兩個兩個」地將門徒差去城鄉宣教（可六 7）。對不少基督徒來說，職場給他們最大的威脅就是像但以理在獅子坑般那種被孤立的感覺，他們總是在問「一個人能做到些甚麼？」除非形成一種「週一修道主義（Monday monasticism）」或「企業市場使命團（corporate marketplace mission orders）」，加上負責任的生活形態，這跟原初的「專業主義」或「修道主義」相差無幾，唯一不同的是這種使命群團不應被囿於傳統的少數專業。若要實現此方案，得到一小撮高度自律的基督徒支持是非常關鍵的。

身為上帝的恩典之民，我們都是上帝的傳道者及僕人。縱使是羅馬帝國的政權，亦被稱為上帝的僕人（羅十三 4）。在新約裡頭並沒有所謂的**聖職人員（clergy）**，雖然以弗所書四章 12 節提到教會領袖，包括有牧師、教師、先知和傳福音的，他們是「為要裝備聖徒參與事奉」，此外還有長老（**presbyters/elders**）及教牧書信中提及的執事（**deacons**）。然而我們每人都是 **kleros**（聖職人員 **clergy** 這個字就是從 **kleros** 演變而來）。我們每人都是被召（**called**）並且我們每人都是 **laos**（平信徒 **laity** 這個字就是從 **laos** 演變而來）亦即是上帝的子民。⁶²這意味著再沒有聖職人員能以二元性的思維霸道地聲稱，地方教會的事工是上帝使命中最重要的一環。亦沒有人能聲稱跨文化宣教士是你能從事最偉大的事情。他們都是偉大的（**great**）事奉，但他們是否是最偉大的（**greatest**）事奉呢？

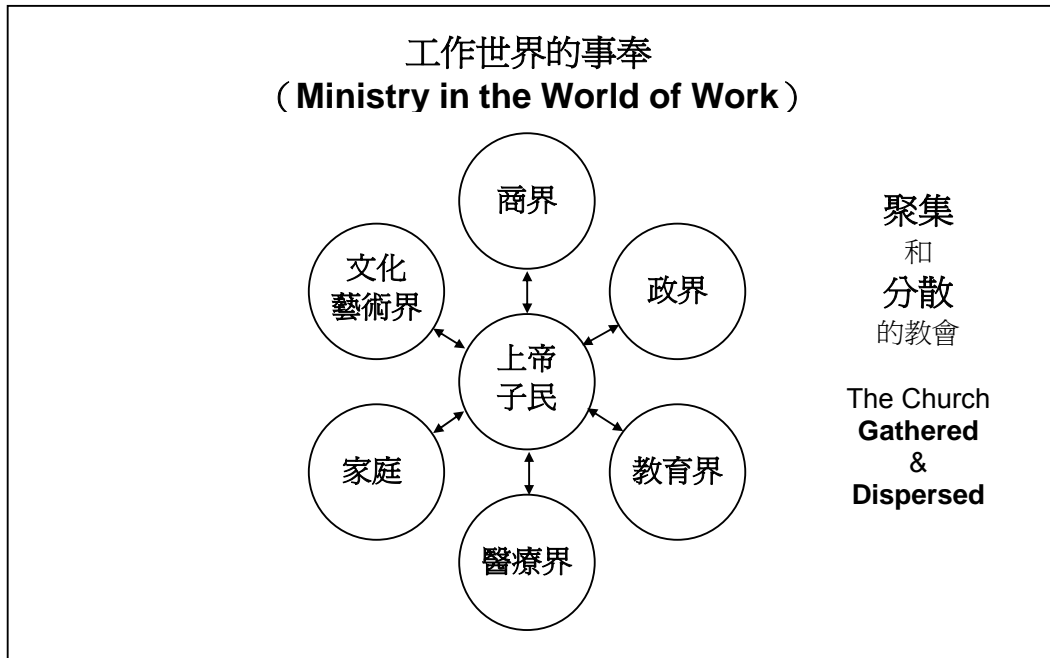
反之，我們要在一個後基督教的宣教處境（**post-Christendom mission context**），重新認識路德的「**全**信徒皆祭師（**priesthood of all believers**）」。注意這裡並不是從新教工作倫理（**Protestant Work Ethic**）那種個人主義觀點所理解的「每名信徒（**every believer**）」，而是從一個西方基督徒業已失落的公共和集體角度（**corporate, communal sense**）而言。這裡所指

⁶¹ John Bray, 'How to Moralise about Corruption,' *Faith in Business Quarterly* 8:3, (Autumn 2004), 15. www.fibq.org

⁶² R. Paul Stevens, *Abolition of the Laity Part I*. 革利免致哥林多人一書（約主後96年）是首次將聖職人員與平信徒兩者作出區分。

的更加不只是專業人士的祭師角色（priesthood only of the professionals）。而是**所有**信徒的祭師角色（priesthood of all believers）。

我們需要重新認識全信徒的祭師、先知和君王職分，藉此教導/牧養，宣講及智慧地治理/管理上帝的子民和整個創造界（耶十八 18）。保羅·史蒂文斯（Paul Stevens）引述希伯來書的原則：「我們越是深入聖所，我們就越能深入滲透世界」。「祭師職分象徵著上帝整體子民事奉的內在性（interiority），君王和先知職分則表達了每名成員事奉的外在性（exteriority）。」這糾正了強調精英主義的天主教和個人主義的新教對上帝子民身分的曲解。除基督以外，再沒任何人或領導團隊能充分體現全部三重職事。縱然如此，我們還是盼望基督徒的群體能清楚平衡這三重角色，並看到這三重角色在教會發揮作用，及成為基督徒如何在世上參與的典範。史蒂文斯引用銀行經理桑德拉·赫倫（Sandra Herron）極有幫助的描述，使我們理解這三重職事如何應用在銀行業務中：「先知幫助不同的機構明白上帝要他們成為一間怎樣的金融機構，祭師則以身作則表達出如何服侍和關懷人，而君王則作人力和資源的忠心管家。」⁶³



右翼或保守派基督徒常強調祭司或牧養事工，而左翼或激進派的基督徒則著重先知性的職分。其實這兩種立場我們都需要，亦需要那些掌權者以智慧管治世界，並以（像君王的）責任心管治創造界。正如 1977 年一群天主教平信徒在芝加哥宣言（Chicago Declaration）所說：

「一般人都有這樣的印象：一個人若要為正義與和平作出貢獻，就必須脫離日常的角色，諸如商人、市長、工人、政府內的專業人士或活躍工運份子等，唯有這樣，一個人才可能以「局外人（outsider）」的身份對社會和整個系統推行改革。」

這種看法其實顯示我們忽略了像俄巴底亞（Obadiah）那樣的人所能扮演的角色。俄巴底

⁶³ *Abolition of the Laity*, 176, 189.

亞在亞哈王的宮廷內保護了 100 名先知免受耶洗別王后的加害，而以利亞則在**朝廷以外**，挑戰巴力的先知（王上十八 13）。舊約的智慧傳統亦十分關注怎樣正確地管治創造界，藉睿智的公僕或謀臣在朝廷內發揮影響力，向君王獻計及提出忠告。

同樣地，召命的觀念亦需要被更新和修訂。保羅·史蒂文斯以一個三層結婚蛋糕來對召命作出一個合乎聖經和牧養觀點的平衡闡釋。蛋糕的最底層是賦予全人類的創造使命（**creation commission**，這包括與上帝相交〔**communion with God**〕，群體的建立〔**community-building**〕和與上帝的共同創造〔**co-creativity**〕——創一 26-28，詩八）。第二層是給予所有基督徒的大使命（如領人信主，加入教會和活出基督的品格和作見證——弗四 1）。第三層是聖靈對個人的獨特個別呼召（這包括了工作，家庭以政治角色——林前七 17，20，羅十三）。這樣一來，就能避免了奧斯·葛尼斯（Os Guinness）所描述天主教那種聖職階級化的異端（**hierarchiacal heresy**），也就是說只有某些基督徒，如修士和神父（司鐸）才擁有基督徒或個人的召命；亦同時迴避了新教徒將召命世俗化的異端（**secularized heresy**），僅將召命視為是個人的職業、事業或工作，而忘記了那位神聖的呼召者（**divine Caller**）神自己。「首先要緊的是，我們是被召去歸向某人（上帝），不是被召去作某事（如作母親，參政或教學）或到某處（如貧民窟或蒙古）。」⁶⁴

要重新肯定召命或呼召在以上這幾重意義，我們需要以不同的途徑或方式，透過舉辦經常性的平信徒或市場/職場差遣禮（**lay or marketplace commissioning services**），表揚平信徒在社會中的召命。我們可於每月差遣不同的行業——如醫生和護士、教師、商人等，同一時間亦小心不要忽略了失業和照顧孩子者、殘障和年長人士——就如賓夕法尼亞州以馬忤斯路德會聖靈堂所作的一樣。在西方社會，教會會友通訊錄（**Church directories**）是受到私隱法所保障的，但我們仍可提供較籠統的個人興趣和職業資料，使這些資料能智慧地被用作市場事工的代禱工具，及讓職場信徒彼此間能互相聯繫和扶持。我們應如保羅·史蒂文斯所著的 *The Equipping Pastor* 或葛里格·奧格登著的 *New Reformation*⁶⁵ 那樣，將現今的聖職人員視為裝備團隊（**equipping team**）中的一員，授權和獎勵他們去裝備信徒，如此我們就能收窄平信徒和聖職人員之間的鴻溝。這類裝備計劃的第一步，是通過對市場事工作仔細的規劃或考核，然後評估事工的需要多集中在那些行業、職場或城市。下一步是聯絡和裝備信徒進駐這些地方事奉。這樣安排的附加好處，就是在不增加更多「教會事工」的前題下，或在研究時間本已是捉襟見肘的情況裡，解決了昔日摩里斯（F. D. Maurice）的工人學院（**Working Men's College**）所要面對的時間不夠問題。人們便可就地於他們身處的環境事奉和反省。而教會亦因而將事工焦點從內移向外。

⁶⁴ *The Call* (Nashville: Word, 1998), 31.

⁶⁵ 可參閱 Jennifer Levering 於 Gordon-Conwell 神學院為 2004 年洛桑論壇專題 11 的市場事工小組所寫但未發表的文章。

(E) 接受神學教育的平信徒正持續增長，他們業已成為許多神學院中學生的大多數。如能教導他們將信仰和工作整合為市場事工，這會為市場宣教 (marketplace mission) 提供極大良機。不幸地，多數的神學和聖經學院仍未察覺這方面的潛力。他們仍傾向於一個以訓練牧者或海外宣教士為主的模式。當艾爾·羅伯特 (Al Robert) 牧師問及一位神學院教務長有關他的學院是否願意裝備信徒進入市場，他被告之學院會邀請外來講師授一堂課，或者開一個課程。面對這不冷不熱的反應，羅伯特悲嘆地道：「神學院到底甚麼時候才開始檢討他們是怎樣訓練牧者，以致他們有頭緒怎去幫助水管裝修工人服侍其他水管裝修工人，木匠服侍其他木匠，及護士服侍其他護士...這才是教會真正事工的發射平台？」教務長回答：「其實，我們仍未走到這地步。」恕我冒昧地說一句，他們最好加快步伐走到這一步，否則他們的訓練會與學員將要投身服侍的世界越來越脫節。

市場事工的神學教育可能涉及不同的策略。某些地方需要的是非經常性的市場事工課程，但這只被視為少數人的選擇。當然，我們需要一些如「日常生活的神學 (Theology of Everyday Life)」等專門的課程，或基督教綜合研究課程或學位 (如澳洲神學院 [The Australian College of Theology]，美國福樂神學院 [Fuller Seminary]，加拿大維真學院 [Regent College] 或南非伯特凱利聖經學院 (Pat Kelly Bible College South Africa) 所提供的課程)，但整體神學課程 (curriculum) 的設計必須重新定位及朝向以後基督教市場宣教的裝備 (equipping for the marketplace mission post-Christendom) 這路線來發展。羅伯特·班克斯 (Robert Banks) 在 *Re-envisioning Theological Education: Exploring a Missional Alternative to Current Models*⁶⁶ 一書強調，有需要以整全使命 (holistic mission) 作為整體神學課程，而不僅是一個學科的基礎。這些課程不只是為外面工作世界作預演排練或實驗前準備，雖然門徒亦有離群與耶穌獨處的時間。事實上，耶穌與門徒共處的三年，就似是一所流動的、經驗學習式的神學院；他們是「在路上 (on the road)」從事國度的事奉，然後作反省的功夫。這三年不是在課堂坐著聽課，亦不是與職場抽離。神學教育最好是以行動和反省 (action-reflection) 的形式反覆進行，並有老師在群體和世界中，包括工作世界在內，示範怎樣實踐使命——和學員一起實踐，一起反思。否則，這些市場事工的受教時刻 (teachable moment) 與教導的本身就會變得南轅北轍。

著名的宣教士及學者萊斯利·紐碧堅 (Lesslie Newbigin) 主教，將在印度學習到的一個宣教模式應用於後基督教的西方社會。他通過福音和文化網絡 (Gospel and Culture Network) 強調有必要裝備平信徒使他們置身於職場宣教的最前線。⁶⁷ 神學教育亦應留意那些廣泛地影響我們生活之現代公共機構的角色和社會發展趨勢，如企業集團、公共服務、科技發展及全球化等。

⁶⁶ (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans 1999).

⁶⁷ 比較 Lesslie Newbigin, *Truth to Tell: The Gospel as Public Truth* (Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans, 1991).

⁶⁸我們更需要學習以禱告和智慧的心去辨識是甚麼樣的力量在「執政和掌權」，甚麼樣的「靈」在操控一個機構或組織的文化。一些嘗試針對以平信徒為主，提供職場教育和裝備的機構有：校園基督徒團契（InterVarsity）及他們所屬的國際學生福音團契（IFES）轄下之畢業生團契和市場事工（Graduates Fellowship and Marketplace ministries），維真學院的召命研究中心（Vocatio Institute），福樂神學院（Fuller Seminary）的帝普雷領袖學研究中心（De Pree Leadership Institute），麥覺理基督教研究中心（Macquarie Christian Studies Institute, www.mcsi.edu.au），利得雷基金會（Ridley Hall Foundation），耶魯神學院的信仰及文化研究中心（Yale Divinity School's Centre for Faith and Culture），路德神學院（Luther Seminary）的中心生活啓導事工（Centred Life Initiative, www.centeredlife.org），倫敦當代基督教研究中心（London Institute for Contemporary Christianity, licc.org.uk）和撒督基督教和社會研究中心（Zadok Institute for Christianity and Society, www.zadok.org.au），還有紐西蘭的信仰在職場事工（Faith at Work, www.faithatwork.org.nz）。麥覺理基督教研究中心提供基督徒觀點的專業進修證書課程（Certificates of Professional Development），幫助學員在整合信仰和專業的同時，能得到「世俗」學術機構認可的學分，甚至時間上的豁免和資助。由澳洲的克麗斯汀□派克（Christine Parker）和伊仁□巴安斯（Ian Barns）設計，為期六堂的「*連接基督教信仰與法律事務（Connecting Christian Faith and Legal Practice）*」短期課程是個極好的例子。⁶⁹在韓國，基督教管理學院（Christian School of Management）和基督徒律師都十分活躍，後者已有他們自己籌辦的韓東國際法律學院（Handong International Law School）。印度的教會向專業團體，如海得拉巴（Hyderabad）市郊的那查拉（Nacharam）教師福音團契（evangteach@sify.com）提供專業培訓。非洲尼日利亞（Nigerian）的基督徒在這方面亦很活躍，透過國度工程（Kingdom Projects, www.tkpmissions.8m.com）和非洲基督徒教師團契（Africa Christian Teachers）有很強的參與。北京大學（Beijing University）正籌備成立一個基督教研究中心，為基督徒的企業、英語教師及其他專業人士製造了很多機會。不過，先進和發展中國家在職場訓練事工上的合作仍須刻意加強。

然而，一些創新的平信徒事工中心，就如美國波士頓基督教會（Church of Christ）屬下安多弗紐頓神學院（Andover Newton Seminary）的平信徒事奉中心（Centre for the Ministry of the Laity），或加州柏克萊新學院（New College Berkeley）的基督教進深研究中心（Centre for Advanced Christian Studies），卻在財政緊絀的情況下被逼腰斬或縮減。又或者當一些大力支持市場事工的人去世或離開後，事工無可避免地受挫，因事工的異象仍未完全深化，以致能為那些具吸引力的初期領袖離開作準備。沒有接班人的成功根本就算不上是成功！我們必須為到

⁶⁸ 參Bruce N. Kaye, *A Church Without Walls: Being Anglican in Australia* (Blackburn: Dove, 1995).

⁶⁹ c.parker@unimelb.edu.au 和 barns@central.murdoch.edu.au

事工的延續作經常性的計劃。我們必須為事工的裝備和發展過程打好基礎。除商學院外，很少有神學院或高等學府是可以完全靠收取的學費自負盈虧。一個或許可行的方法就是讓這些機構以營商的方式運作，訓練在職信徒自己賺取經費從事市場事工。基石群體事工（Cornerstone Community Inc., www.cornerstone.edu.au）就是採用這種模式在澳洲偏遠的農村及部份非洲地區服事，一方面透過在職方式訓練門徒（discipling on the job），另一面亦同時經營薄餅店，耕種...等。

一般來說，平信徒/市場事工中心或職場課程，會被那些以裝備牧者為己任的神學院視為非核心（non-core）或非主流。宣教策略家洛倫·米德（Loren Mead）說，從這角度來看，「平信徒事工現已落在死胡同」，這也許比羅馬天主教的伊凡·孔格（Yves Congar）和普世基督教協進會的亨德利·克萊瑪（Hendrik Kraemer）的觀點略為偏激，他們兩人在 50 年代寫道⁷⁰，「簡而言之，我們所面對的問題不僅存在我們的思想，課程，或程序之內。其實，我們已被一個系統所困住了（*caught up in a system*），這系統包含著一組相關相連的關係（*an interrelated, interconnected set of relationships*），能自我調節使整個系統達致平衡（*homeostasis*）或維持現狀（*status quo*）。市場事工是不利於系統內主要聖職人員和那些假冒聖職人員的個人利益」。⁷¹整個系統的獎勵制度是基於發生在教會內而非教會外的事。然而，隨著越來越多西方主流教會人數下降和貧窮現象越來越在南方普及化，也許按立牧師要以帶職事奉（tentmakers）的方式來支付他們生活費的日子不會太遠了，或者這天已經來臨。但願他們能像使徒保羅一樣，看到他們工作的本身就是一個整體僕人事奉的模式（林前九 19-23）⁷²，而不僅是為了支付事工的費用而已。

初期教會是因為被迫害的原故，才從耶路撒冷遷移進入新的宣教工場（徒八 1-3）。或許同樣的事會再次發生。如果一名基督徒不能成為一名市場上的基督徒，而只做一個主日或業餘的基督徒，他們就很難成為基督的見證或殉道者。或者，我們可將初期教父特土良（Tertullian）的話稍微改動一下成為：「市場基督徒的血是『教會的種子』（*The blood of the marketplace Christian will be the "seed of the church"*）」。

印尼的韓惠琳（Weilin Han）姊妹提醒我們，當基督徒與穆斯林處於緊張關係的情況下，市場事工是可以起著重要的作用，它甚至可能是基督徒面對迫害的最佳準備。印尼在經歷 1997 金融風暴和 1998 年後蘇哈托政治改革時代以後，無數人為了從「壓力中得到解脫」和尋求個人福祉而轉向教會。教會業已成為：

「一個像其他消費生活方式一樣的「市場」，讓人可買到個人休閒和消遣。基督徒

⁷⁰ Yves Congar, *Lay People in the Church* (London: Geoffrey Chapman, 1959) and Hendrik Kraemer, *A Theology of the Laity* (London: SCM, 1958).

⁷¹ 參 Laynet, *The Coalition for the Ministry in Daily Life*, 2004.

⁷² 參 Ronald F. Hock, *The Social Context of Paul's Ministry: Tentmaking and Apostleship* (Philadelphia: Fortress: 1980) 特別是 ch. 4.

學生組織...亦面臨同樣的問題。他們只集中於「垂直的靈性增長 (vertical spiritual growth)」。作個好基督徒就是經常有靈修，寧可去查經也不到桌球中心或的士高 (disco)，但教會的教導卻沒有使一個人質疑政府的政策，或官員的腐敗，或直接去參政。相反地，基督教青年會 (YMCA) 卻栽培了一批參與政府工作的會友。但他們的教導過於強調「橫向的靈性增長 (horizontal)」，許多人卻是靈性枯乾。作「基督徒」根本就不代表甚麼。」

正如神學教育每一範疇都須整合與上帝的垂直關係，及與鄰居和國家的橫向關係，所以韓惠琳說我們也應整合怎樣預備人才在教會內和教會外事奉：

「在教會內...我們有許多人擁有優秀的技能和天分，但我們總是說『沒有足夠的教會活躍分子』。然後，我們就在週一到週五提供給他們「數以噸計」的教會活動，導致他們根本沒法去發展他們的能力。我們造就了一批嚴謹而又屬靈的教會活躍分子，但他們卻是反社會 (anti-social) 和政治冷感 (a-political) 的人。當我們在外面有著優秀如基督徒青年會會友般的基督徒，我們卻沒有真誠地「祝福」和差他們進到「世界」去，因為我們沒有把他們視為基督身體的一部分。結果，我們有著熟練但缺乏鹽味的「基督徒」。但我們業已開始看見教會是可以在任何地方聚集——在辦公室、購物中心、旅館、家中、只要你說得出的都有...。」⁷³

其實，神學院是可以具體和適當地藉以下方法消除鴻溝：

- 肯定平信徒的經驗是神學教育的資源，但別要求一位通用汽車公司的行政人員「把他的經驗留在門外」。他們也許不能使用所有正確的神學語言，但他們那身為市場基督徒的直覺或實戰經驗 (tacit knowledge)，就是所謂的「忠實感官」 (sense of the faithful)，是應該被尊敬和使用的；⁷⁴
- 為接受牧職訓練的神學生提供在市場/職場/工作世界的實際工作經驗；誠如安格斯·麥克利 (Angus McLeay) 正確地建議，視汲取市場經驗為按牧後或安息年神學教育的一部分，令他們對迅速改變的職場趨勢保持接觸；⁷⁵
- 刻意地將神學、聖經和倫理課程與職場主題結合，例如，在神學上探討上帝身為工作者的本質，或有關腐敗、種族主義、性別歧視、貧窮、愛滋病等的道德議題，就如南非史特倫柏大學 (University of Stellenbosch) 的拜爾紐特公共神學研究中心 (Beyers Naude Centre for Public Theology) 的課程一樣；

⁷³ Weilin Han, Alumni Discussion Forum Indonesia, 'Indonesian Church and Nation-Building, a New Wine Skin?' email to Lausanne Marketplace Ministry on-line forum. 如先前所言，教會這個詞彙最好以上帝分散的子民 (God's scattered people) 來取代。

⁷⁴ 參Richard J. Mouw, *Consulting the Faithful: what Christian intellectuals can learn from popular religion* (Grand Rapids: Wm.B. Eerdmans, 1994).

⁷⁵ Email sent 22/8/04 from afmcley@optusnet.com.au to Lausanne 2004 Forum Marketplace Ministry.

- 從教會歷史發展突顯教會和工作世界之間的互動關係，及擺脫以「偉大的、按立的、西方的、男性的（Great Ordained Western Men）」為主的課程大綱，進而將焦點放在上帝全體子民的事奉，就如安德烈·窩斯（Andrew Walls of Aberdeen）所倡議的；
- 將實踐事奉課程（practical ministry courses）及教牧關顧資源開放給在職信徒，使他們能被裝備去履行他們在職場的角色；
- 認同和裝備平信徒在公共和市場倫理的範疇發揮他們的革命性（revolutionary）角色作用，而不是一個由聖職人員主導的社會責任委員會中當一個只會服從決議（resolution-ary）的信徒。正如猶根·莫特曼（Jurgen Moltmann）所說，平信徒才是社會倫理的真正專家。許多神學院在他們所處的城市、所屬社區、傳媒及職場面前顯得毫不起眼，故沒法有效地裝備平信徒扮演這角色。⁷⁶

（F）要消除信仰和工作之間的鴻溝，我們需要擴大我們那狹隘的管家（stewardship）觀念。在美國，聖職人員可能會使用管家這詞彙，但羅伯特·胡傅勞（Robert Wuthnow）指出這詞彙已被淡化、美國化和世俗化到僅僅指對教會和聖職人員生計的維持（ecclesiastical and clerical survival）的看法而已。這種看法甚至會受到許多面對經濟壓力而不甘單單「奉獻、祈禱和服從」的會友所嘲諷。聖職人員常提出透過克苦地工作和職業上的滿足感去達致個人快樂等世俗觀念或美國化的陳腔濫調，所換回來的僅是聳肩的無聲抗議。我們若不用自己的基督徒故事或語言挑戰工作和金錢的世界，就等於縱容福音被邊緣化。瑪莎·韋頓（Marsha G. Witten）審視福音派的出版時發現書籍多集中於個人道德關注，如誠實或針對工作狂（即沒有時間給教會）的講章，這現象可被理解為盲目的樂觀。也許我們應將理查·貝克斯特（Richard Baxter）的著作《基督徒指引（Christian Directory）》和他從清教徒觀點對醫療、軍事濫權現象的批判⁷⁷，與所謂的基督徒普遍召命作一對比，就可發現兩者之間的分別。

聖職人員和整體會眾應裝備信徒在工作和教會生活中作他們技能、才幹、時間和恩賜的管家，並為此而負責（accountable）。他們不單要在消費社會中學曉怎樣做自己金錢的管家，也要在一個充滿著各種重要生態問題的環境中作管家，這些問題在新興工業化的亞洲經濟體，和像充滿燃油資源的尼日利亞等非洲國家顯得日益嚴重。在教會和企業裡教導和示範怎樣作管家是表示世界並不屬於我們，它只不過上帝借給我們的。一位在澳洲負責供應個人保健產品的基督徒行政總裁承諾，他的公司會為被砍掉做紙張而流失的樹木重新植樹以作補替。他的雇員，無論是基督徒或非基督徒，都十分雀躍地響應。

⁷⁶ Sightings email bulletin 4/10/00. 比較Bob Briner, *Roaring Lambs* (Grand Rapids: Zondervan, 1993), 59-61 指出神學院未能有效地影響身處的城市和職場。

⁷⁷ Marsha G. Witten "Popular Evangelical Views of Work, Money and Materialism," in Robert Wuthnow ed., *Rethinking Materialism: perspectives on the spiritual dimension of economic behaviour* (Grand Rapids: Wm.B.Eerdmans, 1995), 117-41.

(G) 西方教會的宣教前線，從初期教會的多元化及經常受迫害的處境（主後 1 至 3 世紀），移到以基督教教區為基礎的教會時期（主後 4 至 17 世紀），又再轉到將信仰和道德私有化的現代啓蒙運動（主後 17 至 21 世紀）。然而，在一個日趨全球化或西方化的世界裡，我們是繞了一圈重回到一個像初期教會那樣充斥著市場事工契機和危機的後現代，多元化處境。

然而，我們所面對的全球化，既有由下而上，從三分之二世界（Two-Thirds World）而來的，亦有從上而下，源於第一世界（First World）的。但歐洲式的啓蒙運動（European Enlightenment）和西方的現代性（Western modernity）以致後現代性（postmodernity）卻非世界其他地區的共同經驗。誠如宣教學者彌迪理（Dan Beeby）所說：「*世俗化和信仰私有化（secularization and privatization of faith）並不是非要沾全球化的光不可，令宗教的島嶼被遺棄於世俗主義的汪洋中。*」西歐的世俗化不是定例（rule），只是全球的一個例外（exception）而已。⁷⁸

越趨全球化的後現代性正朝向初期教會的多元化處境邁進，藉提供各種不同靈性的選擇（smorgasbord of spiritualities）來填滿鴻溝。當某些文化進到較後現代的處境和另一些以宗教為基礎的文明起了衝突，特別是當猶太—基督教（Judeo-Christianity）和伊斯蘭教（Islam）的衝突於後 9/11 處境變得愈加白熱化，這些所謂的靈性選擇就受到挑戰。森姆爾□亨廷頓（Samuel Huntington）在他的著作 *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*（1998）中辯稱，今日世界的主要衝突越來越多是基於宗教和文化因素。因此，它挑戰我們從經濟層面來處理這問題，不要被狹小的西方世俗主義所限，特別在信仰較為開放的地區，及人們渴望填塞信仰和工作間的鴻溝。

美國的天主教企業倫理家丹尼斯□麥肯（Denis McCann）描述在越趨多元化的全球營商環境下，我們有必要提昇我們對靈性和宗教的理解，特別是在亞洲：

「有越來越多以東亞為根據地的跨國企業（multinationals）明顯地將價值奠基於新儒家思想...美國人〔或其他西方人〕怎能在沒弄清楚宗教價值如何影響企業文化（corporate culture）前就對它作出評估呢？反過來說，美國人〔或其他西方人〕怎能在對自己許多未公開承認的宗教假設未瞭解前就與當地人競爭呢？」⁷⁹

我們所關心的是宣教而不是商業競爭。但有一點很清楚的是，我們對全球經濟和宗教世界之關係的瞭解，必須超越我們對支配著西方的二元及現代自由典範（dominant western dualist and modern liberal paradigms）的瞭解。在不少非西方文化（non-western cultures）

⁷⁸ 正如這幾位社會學家的分析：Grace Davie, *Europe: The Exceptional Case* (London: Darton, Longman & Todd, 2002), David Lyon, *Jesus in Disneyland* (Cambridge: Polity Press, 2000), Philip Jenkins, *The Next Christendom* (Oxford: Oxford University Press, 2002), Peter Berger ed., *The Desecularization of the World*, (Grand Rapids: Wm.B.Eerdmans, 1999).

⁷⁹ Dennis P. McCann 'A Word to the Reader' in Stackhouse et. al., ed., *On Moral Business*, 3.

裡，公共和職場的信仰表達是極其明顯的。在工作和信仰之間甚小存在鴻溝，如有的話，這種信仰就會被視為是不真實宗教的記號或是拙劣的商業行徑。在土耳其的貨車和巴士窗口貼滿了「阿拉保祐（Allah protects）」的字句。當西方人初抵穆斯林國家，於機場告訴計程車司機他們的目的地後，會訝異地聽到司機回答「阿拉若願意（if Allah wills）」。在土耳其，擦鞋匠會趁休息時數念珠祈禱。一名身處坦桑尼亞（Tanzania）的澳洲宣教士寫道：

「我們喜歡坦桑尼亞的其中一個原因，就是能開放地談論上帝；西方世界到底發生了甚麼事？以致上帝在教會外成了一個不能談論的禁忌！當我為我的 Land Rover（越野吉普車）保險續期時，在告訴保險代理人我們將離開六個月後，他的反應竟是：『我們會祈求上帝賜你一趟好的旅程。請代我們問候你的家人。』這只是一個陌生人的反應而已，他可能來自任何一間教會，又或者來自另一宗教。同樣地，銀行的職員亦會說：『我們祈求主耶穌保守你平安回來。』」⁸⁰

我們絕不想將這些公然的屬靈文化過份理想化，因公開的屬靈爭戰亦的確存在於這地方。我們小組中一名尼日利亞（Nigerian）成員強調在西方以外的市場處境公開自己信仰的契機和代價：

「在北部，教會因著宗教的分歧而被焚毀，在南部...卻因為資源的爭奪。像銀行這樣的工作場所，經常於工作開始之前有團契聚會，間中還有特邀的講員分享，其他人則舉行午餐聚會...這標誌著越來越多基督徒已準備就緒，及無須歉疚地大膽宣告自己的信仰。不少企業商號的名稱可追溯至聖經。若耶穌再多耽延一會回來的時候，我們不僅有家庭教會，亦會有廠房中的教會。然而，逐步出現的問題就是，在某程度上來說，人們熱衷於報刊中宣稱自己業已重生。舉例來說，一些當地電影演員以幾乎全裸的角色演出，令你羞於自承是重生的基督徒，但他們卻直言在螢幕上所做的僅僅是在演戲！事實上，另一個趨勢就是不少家庭影帶以「榮耀歸神」的字幕作結束，這會使許多人誤以為這是齣「基督教電影」。這裡所呈現的挑戰和機會就是教會必須集中於對內傳福音〔即門徒訓練〕，因為大量新近加入教會的人其實並未得救！橋梁其實已被架好，該是我們過橋的時候了。篩選的過程當怎樣進行呢？毫無疑問地，沒有二分化的生活佈道（lifestyle evangelism）依然是標準答案。⁸¹

同樣地，越來越多非建制宗教的靈性影響正在滲透西方的職場。除基督徒以外，其他人正不斷掉入這個鴻溝。與穆斯林計程車司機談論信仰話題是十分容易的事。靈性在工作運動（The Spirituality at Work Movement）在某些領域正方興未艾。新紀元的冥想和鬆弛運動正被應用於

⁸⁰ Colin and Wendy Reed, CMS missionaries in Tanzania, circular email, 2004.

⁸¹ Nnimmo Bassey email to Lausanne Marketplace Ministry Forum 8th July, 2004.

許多西方職場幫助減壓和鼓吹全人健康（**holistic health**）。新紀元的冥想技術亦被用於公共服務或企業集團。西藏佛教的達賴喇嘛有一本題為 *Happiness at Work*⁸² 的新書最近上了書店的自助架（**self-help shelves**）——儘管基督教出版界新近出版了不少與工作有關的書籍，但在一般書店架子上的基督教書籍到了那裡去？佛教和印度教的冥想和瑜伽運動在西方被視為一種主要抒解壓力，醫治因過渡工作而失去內心寧靜的良方。雖然靈性在工作運動並不特別地標榜基督教，但我們仍須能夠處境化我們的信仰（**contextualize**）以致能與之有關，在必要時與之聯絡甚至糾正它，正如保羅在使徒行傳十七章於雅典市場（**Athenian marketplace**）所做的一樣。⁸³ 在一些更多元的處境裡，設立一些職場靈性和/或倫理小組比查經小組也許更能幫助我們繼續在職場中分享信仰，但我們需要清楚和公開我們自己信仰的聖經立場。

（**H**）我們需要致力於克服工作、教會與住所之間的空間鴻溝（**spatial gap**）。與其主張家庭教會或家庭崇拜（**family church or service**），這種令教會私人化（**privatize**）及排拒那些不符合常規家庭背景人士的方式；我們應重新思考以「上帝/神的家」（**the household of God**，譯者按：參弗二 19；提前三 15）的聖經意象（**biblical image**）來銜接教會和工作的空間，而不是藉著家庭來達成。「上帝/神的家」在昔日是一個包括奴隸在內的職場，當中亦常包括家庭教會。

還有，基督教那種以教區為基礎的住宅事工模式在日益增加的人口流動和市區發展影響變得落伍。福音派將重心扎根於市郊（**suburban**）可追溯至 18 世紀末葉，威伯福斯（**Wilberforce**）和克拉罕聯盟（**Clapham Sect**）在倫敦南部克拉罕（**Clapham**）建立了首個市郊（**suburb**）的時候。這導致了辦公室和住所在空間上的分隔，但他們卻藉著在住所中討論和研究怎樣結束全球最大的職場邪惡——奴隸制度，而奮力地使家庭和工作緊扣在一起。他們之所以能這樣做，是因為他們活現出群體的優勢，成為一個具高度紀律，有責任感的團體，而不是各自為戰。他們用嚴肅的態度看待市郊的居所，以城市為本的工作和政治。⁸⁴

從事藍領牧養事工的牧者雖努力設法收窄職場和地方教會之間的空間鴻溝（**spatial gap**），但這道鴻溝有時仍會存在。一個令人敬佩的工業宣教例子就是 1960 年代南韓的城市工業傳道協會（**Urban Industrial Mission**）。由於當時受到先知性言論的激勵，傳道協會的人數雖少但仍勇敢地支持工人權益。⁸⁵ 另一方面，有些教會，像座落於澳洲悉尼的邦迪交匯處之威斯菲購物中心（**Westfield Shopping Centre in Bondi Junction**）的市場合一教會（**The Uniting Church in the Marketplace**）一樣，被建立在購物商場和辦公室林立的商業中心，他們在一週的工作天

⁸² 比較 Maggie Hamilton, *Love Your Work, Reclaim Your Life* (New York: Viking, 2004).

⁸³ 參 Gordon Preece, 'Ethics as Apologetics,' *Brief CACE*, May 2004 www.ridley.unimelb.edu.au/cace or in longer footnoted form www.case@unsw.edu.au.

⁸⁴ Robert Fishman, *Bourgeois Utopias: The Rise and Fall of Suburbia* (Basic Books: New York, 1987), 51-62.

⁸⁵ Tony Dawson, 'Urban-Industrial Mission in South Korea: An Outside View,' for The Uniting Church in Australia, 2002, available from gprece@mcsi.edu.au.

裡開展了職場的事工。這些工作天的聚會不應被視為主日崇拜的複製品，雖然它們對輪班工作者和其他不能於主日上教會的人有幫助；反之，這些事工應特別針對於裝備信徒於職場事奉和宣教。

女性是受到市郊生活方式對工作和信仰分割負面影響最深的人，因她們極力使自己的受薪工作和家庭責任兩全其美。下班後家中第二輪的家務令她們筋疲力盡。當然，我們需要敏銳於不同的文化性別角色（**cultural gender role**），但男性應盡可能分擔更多的家務。耶穌既餵飽門徒亦同時為他們洗腳，祂所做的通常是婦女和奴隸做的工作。在西方社會，很多女性發覺他們在某些教會裡頭被看成像孩子一樣的二等，相反地在職場則被當為平等的成人來看待。當西方教會仍在辯論是否按立女性擔任牧職時，我們卻沒有好好地裝備女性在職場事奉，致使她們越發越覺得教會跟她們生活中的大部分時間，和全職工作男性一樣覺得毫不相關。我們並未有將女性在教會內的地位調高至如受薪工作般平等待遇的水平。進一步來說，現時大多數的市場事工小組仍是男性主導。像保羅一樣，我們需學會如何「向甚麼樣的人，就作甚麼樣的人」——不論是男性或是女性——無論如何總要救些人。一名姊妹在澳洲阿德萊德（**Adelaide**）和墨爾本（**Melbourne**）開始了一個名為「玻璃天花之外」（**Beyond the Glass Ceiling**）的團體，藉此凝聚一群基督徒職業女性，以福音預工方式，探討她們在一個男性主導的工作世界裡所碰到的問題。我們需要更多像這樣的小組去接觸職業女性，免得我們失去更多像她們這樣覺得被不適切及階級分明的教會所疏離的女性。

(I) 我們的家庭/教會和工作實在需要多些整合，少些分割。對上述問題的調查顯示出，是甚麼歷史及神學因素造成了分割（*segmentalist*）或分隔化（*compartmentalist*）的主導工作形態，使人生活在兩個領域——工作和家庭，將教會編進屬於家庭的私人領域。社會學家克麗絲汀·尼伯特-吳（**Christena Nippert-Eng**）說：

「試想下你的鑰匙、行事曆、手袋和/或錢包內的東西；每日的舟車勞頓、飲食和閱讀習慣；你的午餐時間和假期計劃；你客廳和辦公室內擺設的照片，還有和你交往的人。這些事物，還有許多其他的...，都有一共通點。它們都是些可讓我們在其中畫線區分家庭和工作的範疇。這些事物都是既實在又具超卓的象徵性，既見於外卻又表諸內，讓我們每個人在這兩個領域釐定心理、物質和行為的界限。」⁸⁶

有些人畫一條粗實的線，使一切都變得更加分隔。其他人畫的是一條虛線或根本沒有畫線，令一切變得更為融合。從社會學家描述的角度而言，他們只不過是不同的形態，並沒有好壞之分。但在許多當代市場事工的處境裡，相對於與分割（*segmentation*）、斷裂（*fragmentation*）和二元（*dualism*）等趨勢，我們需要更多強調整合（*integration*）。整合與完整（*integrity*）

⁸⁶ Nippert-Eng, *Home and Work*, xi

是彼此相關的。我們需要將焦點集中於個人/家庭/神聖（**personal/family/sacred**）和公眾/工作/世俗（**public/work/secular**）的範疇之間的整合點（**integration points**）。我們的上帝是一位結連的上帝（**God of the links**），而不是鴻溝之主（**God of the gaps**）。我們的上帝能駕馭所有的界限，在祂的主權之下把所有的範疇連結起來。故我們應該集中於尋找及提供可促進不同範疇互通的交匯點（**points of transition**），藉此重劃界線（**boundary negotiation**）。

在工作時分享信仰之難的原因是因為在職不容易與人分享個人的事。這是一個社會學的問題，也是一個屬靈的問題，它要求我們更多具創意的解決方法，而不單只將罪疚感強加於為那些沒傳福音的人。若我們要讓信仰滲入職場，我們就必須接受訓練，和整合家庭、個人和教會生活。我們也需要擴展工作的邊緣活動，如在咖啡和冷飲機旁交談⁸⁷，與人共進午餐、散步、跑步、上下班、放工後共聚小飲（你大可不必喝含酒精飲料）和運動。

好客和製造待客機會是拉近人際相互關係的關鍵。羅勃（**Rob**）曾描述開放式辦公室如何製造了許多機會讓他能向同事自然地分享自己和自己的信仰。也因這原故，同事從聽到他與宣明會（**World Vision**）的電話對話後自動請纓要幫上一把。

一個有關社區推廣護士季兒（**Jill**）如何建立人際橋樑（**bridge-building**）的有趣個案。像許多基督徒一樣，季兒常為到在工作時沒有直接傳福音而感到良心不安。有時去到一個地步，她甚至覺得自己好像是在受迫害一樣。有一天，當一名經常詆毀她家庭主婦身份的同性戀同事，告之她他要接受愛滋病測試；這讓她有機會回答說她將會為對方禱告。

另一個難相處的同事常在季兒出現午膳時刻意地迴避她。她為到那位同事的得救禱告，亦同時祈求該名同事會於一兩年內離開。出奇地該名同事果然另找到工作，這令到季兒能重新自然地與其他同事一起用膳建立關係。最近，季兒告訴另一位面臨失業的同事，她會為她祈禱，她更親身到那同事的渡假屋去探訪他們一家。

當我們設法使工作和家庭/信仰之間的界線變得更容易滲透時，要小心避免太快地跨越公共和私人領域之間的鴻溝。季兒最近有一位從另一州轉來的同事。他們的孩子都在同一所中學念書。但這位同事卻婉拒了到季兒家晚餐的邀請——也許季兒過早地跨越這公共和私人鴻溝的舉動來得太唐突了。所以季兒改變了策略，邀請同事去喝咖啡。這次，她同事對去一個中性地方的回應變就積極得多。這方法就像在家裡用調光燈（**dimmer lights**）一樣。當我們從一間房走到另一間時，不會立時把燈關掉，而是逐漸地使燈光變得細微昏暗。

這方法開始對季兒奏效了。最近，經過這幾年缺少工作朋友的日子，有廿名基督徒女性朋友和她慶祝生日，當中更包括了兩名和她在工作上十分密切，一起用餐，彼此探望的非基督徒朋友。其中一個偶爾會帶著孩子上季兒的教會，另一個則是掛名的天主教徒。在生日派對上，

⁸⁷ 參Gordon Preece, 'Living Water at the Water-Cooler,' *Southern Cross* Dec 2004 or www.sydneianglicans.org.au

季兒要求人分享她們第一次是怎樣遇見她，期望聽到一些有趣的故事；但他們所分享的卻極其令人鼓舞，都是有關她們仍是陌生人的時候，季兒怎樣接待她們的信仰故事。其中一位更分享到是季兒領她信主。在席上，她的兩名非基督徒同事都聽到了這一切。

(J) 我們可透過重新提倡一個合乎聖經的平衡工作見證模式來消除信仰和工作的鴻溝。從策略上而言，我們在未有於土壤中施肥和撒種的情況下，也就是沒有基督徒在社會各方面履行創造使命的情況下，差遣我們的傳道人出去收割會產生很多問題。教會增長學家埃迪·吉布斯(Eddie Gibbs)說，教會應從邀請人「來」的尋道者敬拜策略(seeker service strategy，這可見於一些大型市郊教會)過渡至一個以「去」為主的分散策略，並以持久方式滲透這分裂瓦解世界的每一角落。要這情況出現，最容易是通過業已分散在不同行業、職場、大學等地方的基督徒，鼓勵他們像保羅在雅典一樣地投身於市場。我們可在傳道人出去收割之先，在職場中作鬆土的工作，如質疑為甚麼本來是好的事物會被追捧為神祇、偶像或「執政和掌權的」(參西一 16)；又或者在一個模稜兩可，多元化環境下像保羅一樣提供另類意見(徒十七 32-34)。

如教會史學家約翰·福斯特(John Foster)說：

「實在難以想像除了藉平信徒外，基督教還能怎樣滲透現代生活的各個領域。有足夠的證據顯示，其中一個因素導致初期基督教快速傳播是因為平信徒，他們刻意地透過平常的生活接觸影響他們的非基督徒鄰居。我們可在第二世紀賽爾瑟斯(Celsus) ... 誹謗教會的話中得到一幅上佳的圖畫：「我們看到在私人房宇裡，有縫製羊毛工人、補鞋匠、洗衣工人、最沒學識的人，都只是些鄉下村夫...他們私下抓住一些小孩和像他們一樣無知的任何婦女，...小聲地說：『...你可以和那些婦女及你們的玩伴一起來，到婦女或補鞋匠的處所、或洗衣店工人的所在，在那裡你們可得到那裡所有的。』藉著這樣的話他們竟然把這些人贏取過來。」⁸⁸

我們也一樣能夠將他們贏取過來。正如馬克·格林(Mark Greene)在 *Evangelism Isn't Working* 這書中說，職場對宣教和事工來說是極具策略性的。我們用百分之五十到七十清醒的時間在那裡渡過。「這是一個基督徒和非基督徒必須相遇的地方。這地方是個公平比賽的場地，基督徒和非基督徒都受同樣的公司文化(corporate culture)所支配，受著同樣的壓力。這地方可讓非基督徒實在地看到基督如何使人的生命變得不一樣——不只是吃晚餐的幾個小時，而是每星期 20、30、40、50 個小時，並且要持續上好幾年...一般而言，那些真正認識我們的人並不是住在隔壁，而是在隔鄰的書桌工作」。試留意有多少電視劇將背景設於職場——警察局、律師事務所、醫院。這些場景就是發生無數戲劇性和改變生命之決定的地方。

相比之下，以教會為基地的佈道接觸經常是生疏冰冷的。如教會處於市郊的話，這樣就會

⁸⁸ John Foster, *After the Apostles* 2nd ed. (Sydney: Anzea, 1972), 37-8.

離人們工作的職場太遠。「與此同時，一般基督徒在職場上已建立和跨過了人際的橋梁，發展了與同事的關係和說著與他們同一的語言。這些相對親切熟絡的接觸其實早已建立。荒謬的是，當人們坐在充滿魚群的湖邊時，我們竟鼓勵他們到魚塘和水池去釣魚」。正如門徒一樣經歷整夜勞苦而一無所獲（約廿一 1-8），我們也同樣需要復活的主耶穌在工作世界裡，指引我們該在何處撒網。

當我們想到職場佈道時，要慎防做出一些不道德和過份挑釁的傳福音行徑，好像一名美國航空公司（America Airlines）機師在 2004 年二月中旬從一班由洛杉磯起飛的航機所做的一樣。據報導他利用機內對講機這麼說：「『各位朋友，我們已達致我們的飛行高度。根據我們的電腦，預計我們將會準時抵達紐約。現在，我想請所有的基督徒都舉起他們的手』」...結果，機師因為乘客投訴他誘使他人改變信仰，結果被免除職務，等候內部調查。這名飛行員談到他曾參與的一次宣教事工，並鼓勵乘客討論宗教課題——更談到他有著一群非聽他不可的聽眾！⁸⁹ 這些充滿善意卻令人尷尬的基督徒不單因基督的原故做了傻瓜，他們本身就是傻瓜。他們不幸地落入那些要在職場中取締所有坦誠宗教對話的世俗主義者之圈套。相比之下，另一名基督徒機師所作的就大有不同，他使用最好的現代科技，將一架空中巴士 A340 安全降落在日內瓦，他視這趟任務為他創造使命和看顧乘客責任的一部分。當他在航程完畢後與基督徒和非基督徒機組人員一起進餐時，他擁有很多機會自然而然地分享他的故事、家庭和信仰。到了第二天，他甚至能邀請其他人一起上教會。⁹⁰

跨文化和本地市場宣教士在分享他們信仰時，面對同樣難題的情況越來越普遍。水壩工程師戈登·羅素（Gordon Russel）是其中一位以專業人士身份協助開發尼泊爾和當地教會⁹¹的 CMS（Church Mission Society）宣教士。在他工作期間，曾受到一名印度教徒投訴他利用工作時間寫福音單張。其實這樣的指控是失實的；但在後 9/11 時代於法國這樣世俗化的西方社會，或尼泊爾和印度等印度教社會，我們必須極之謹慎地使用雇主的時間，及對公開的宗教象徵和討論提高警覺。我們在展示勇氣的同時亦需有智慧。一名洛桑市場事工小組成員在一家著名銀行中當管理層。有次她將要下班到聖經學院上課時，一名基督徒下屬來找她談話。她可以看出那名同事被受困擾和需要幫忙，於是她就打卡下班，然後帶著這名含淚的同事進她房間禱告。次晨，她的上司召見她說有人看見她與同事祈禱。她解釋她所用的是私人時間，故此不應構成任何問題。

許多基督徒說他們直截了當地藉著生命去宣講，他們援引亞西西法蘭西斯（Francis of Assisi）的話，說「在一切事上讓你的生命宣講福音...在必要時才使用言語」。如果我們的生

⁸⁹ Rachel Berger, 'On a wing and an (unwanted) prayer', *The Age*, March 5, 2004, A3, p. 2.

⁹⁰ 參 Peter Kentley, *How Can I Help my Church Make the Sunday-Monday Connection* (Australian Marketplace Connections), 2005, 1-2.

⁹¹ 有關帶職事奉者如何成功地建立尼泊爾教會可參閱 Luke Moon, *Korean Missionary Professionals* (Fuller Seminary School of World Mission, D. Miss. Dissertation, 2004).

命都像聖法蘭西斯（St. Francis）一樣出眾，或許我們可以這樣做；但我們大多數人卻沒有這般偉大。福音派貴格會哲學家艾頓□杜柏德博士（Quaker Philosopher Elton Trueblood）說，只有傲慢和自義的人才會聲稱純粹靠著自己的行為來見證我們的信仰。沒有一個人的生命是那樣地好。我們都有缺失，我們都需要饒恕，但這亦可成為我們去原諒他人，實踐和解，將人指向基督的饒恕的機會。

羅伯特□班克斯（Robert Banks）曾論到聖經的中庸之道。他引用以弗所書六 5-9 節和歌羅西書三 22-四 1 節，指出奴隸不是以取悅人的心態去服事他們的主人，而是將眼目放在他們天上的主之上——藉著在他們所要做的事上「盡心」去表達對基督的愛和服侍（注意這裡與馬太廿二 37 大誡命之間的平行呼應）。⁹²我們雖不是奴隸，但在某一方面來說，我們是為口奔馳（wage slaves）和服在權勢之下——我們並非想像中那麼隨意地運用雇主的時間作口頭的傳福音工作。無論如何，在初期教會裡奴隸的生活方式和話語確曾贏取許多人接受福音。

使徒保羅也強調在宣講福音前禱告所扮演的角色和進到人前的重要性。⁹³「用智慧與外人交往。你們的言語要常常帶著和氣，好像用鹽調和，就可知道該怎樣回答各人」（西四 5-6）。聖經的重點在於我們要懂得怎樣回答人，而不是如何告訴他們某些事。我們的主要工作不是想辦法將福音告訴人，而是想法子使人對福音提出問題。彼得前書三 15 節說：「有人問你們心中盼望的緣由，就要常作準備，以溫柔、敬畏的心回答各人」。這就是作君尊祭師使上帝得讚美的意思。

當我們「在神我們的父面前，不住地記念你們因信心所做的工夫」，「主的道從你們那裡已經傳揚出來」（帖前一 3，8）。所以我們必須在工作上順服地、有愛心地和喜樂地服侍。我們當以機智、風趣的親切談吐引起人的興趣，以致我們有機會告訴人上帝怎樣在我們生命中工作的故事。然後，其他人才會理解，將這些故事傳開，轉變成為見證。我們需要相信上帝的主權。有人說一個人平均需要被接觸 30 次才會成為基督徒。我們都是 4 乘 400 米接力賽的一分子，而非在個人衝刺。或者換個比方，如鑑証學家所說：「每一次的接觸都會留下蛛絲馬跡」。

我們以殉了道的前羅馬天主教聖薩爾瓦多樞機主教（Archbishop of El Salvador）奧斯卡·羅米洛（Oscar Romero）這個挑戰我們邁向更多信仰和工作的整合作為結束：

「你們每一個人都必須，在你自己的職業，在你自己的召命——
修女、已婚者、主教、神父、高中生或大學生、工人、苦力、女小販——
每一個人在你自己的地方好好的將信仰活出，
並感受到在你四周圍的環境裡
你是上帝我們主的真正代言人（microphone of God our Lord）」。

⁹² W. C. Peel and W. Larimore, *Going Public With Your Faith* (Grand Rapids: Zondervan, 2003), 44.

⁹³ 在1904-5年的威爾斯大復興期間，煤礦工人在休息時間聚在一起，不是為了吃喝，而是為了禱告和讀經，有些人甚至在開工前1小時就聚集唱詩祈禱。

4. 分題小組補充論述

4.1 工作世界的靈性觀

靈性是在每個處境、每項工作，每段關係和每天每刻
對上帝的同在和心意之發現和回應

現今福音派群體靈性觀的主流模式極其倚重「修院」(monastic)的退隱和抽離傳統。結果，這模式沒法讓基督徒有效地將上帝同在的事實，與每天生活的實況和處境，特別是在市場的生涯接軌。常被用來描繪這種靈性面貌的詞彙和意象(words and images)包括有退隱、捨棄、寂靜、獨處、默想、寧靜和靜止。然而主導市場生涯的詞彙和意象卻幾乎是前者的反面。可惜的是，這樣卻做成了所謂的「靈性範疇」和工作世界之間不幸的對立。

靈性範疇	市場/工作世界
The Spiritual Realm	The Marketplace/World of Work
退隱 (Withdrawal)	接觸 (Engagement)
獨處 (Solitude)	群體 (Community)
寂靜 (Silence)	噪音 (Noise)
靜止 (Stillness)	活動 (Movement)
寧靜 (Serenity)	混亂 (Chaos)
簡單 (Simplicity)	複雜 (Complexity)
默想 (Meditation)	分心 (Multi-tasking)
秩序 (Order)	紛擾 (Interruption)
集中 (Centred)	分散 (Scattered)
專注 (Focused)	忙亂 (Busyness)
嚴肅 (Seriousness)	幽默 (Humorous)
沉靜 (Quietness)	喧聲 (Raised Voices)

為使那些花了大部份時間於市場生活的基督徒，能「每天每刻」辨識上帝的同在及對祂有所回應，我們需要的不是一個逃離市場現實及生活挑戰，而是與之接軌的靈性觀模式(model of spirituality)。

(a) 在中心尋找上帝

恩斯特·波爾 (Ernest Boyer Jr.) 在他所著的 *Finding God at Home* 一書中，談到兩個既合情理而又彼此互動的靈性觀模式。一個他稱之為**邊陲靈性觀 (spirituality of the edge)**，

或**沙漠靈性觀** (**desert spirituality**)，因這模式是由禁欲主義者 (**ascetic**) 和初期修道群體 (**monastic communities**) 所提倡。這些人都從家庭、市場和公民生活中退致可供他們過獨處生活的地方，去建立他們與上帝的親密關係及學習過順服上帝的生活。

第二個是波爾稱之為**中心靈性觀** (**spirituality of centre**) 的模式，是一個不用**脫離現實生活而在其中心地帶**尋求上帝同在的靈性觀。中心靈性觀是一個切合市場需要的靈性觀，一個奮力以工作的要求、工作的樂趣和工作的挑戰作為與上帝和祂心意相遇之地方的靈性觀。這個靈性觀的產生是基於對以下事實的肯定，就是上帝與我們在辦公桌上的同在有如祂與我們在聖餐桌前的同在一般，兩者並沒有分別。而這種靈性觀的發展是因為確知，聖靈恩賜於週一職場的彰顯有如在主日敬拜場的彰顯一樣。

當然，我們並不認為這兩種靈性追求模式是互相排拒的。所有基督徒都需要在邊陲 (**at the edge**) 的時間，在不受干擾的情況下退隱及專注於與神相交——我們需要獨處、退修、操練默想和禱告的時間。去提議以其他事物取代這種需要，是罔顧聖經的見證及教會通過歷史所累積下來的經驗。縱使耶穌本人亦尋找單獨與父在一起的時間，退到曠野或山上的時間。我們又怎可作得比主少呢？同樣地，所有基督徒——甚至那些大部份時間都住在修院或曠野的群體——都必須最起碼在現實處境的中心 (**at the centre**) 與凡俗生活有定期的接觸。所以，每個基督徒都必須回答的問題就是：那一個靈性範疇是你最根本被召的所在，到邊陲還是中心？

今天依然有些人蒙召的主要所在是在邊陲 (**at the edge**)，他們定意過一種以獨處、安靜及每天定時為人代禱的生活。就我們所知在洛杉磯郊區一個與世隔絕的小群體裡，一群天主教加爾默羅修會 (**Carmelite**) 的修女就是每天如此過著安靜、祈禱的生活，她們將全日大部份時間都花在為洛杉磯市作不間斷的代禱。這樣的召命應當被尊重的。不過，絕大多數普通基督徒每天的生活卻非如此。對這些基督徒而言，上帝的召命主要是到生活的中心 (**the centre of life**)，進到每天的例行公事、進到挑戰及進到不同的地方，這當中亦包括了市場。雖然我們仍需計劃及尋找到邊陲的空間，但這些都只是偶一為之的事，佔日常生活小部分而已。對這些基督徒來說，他們的挑戰就是在市場中尋找方法去辨識上帝的同在及回應祂，卻不是從市場中退出。如果這些基督徒沒受裝備去辨識和回應，他們就注定生活得好像坐在屬靈的冷板凳上，看著其他人與上帝在場上共舞的那種感覺。

值得一提的是，那些在市場中尋求上帝同在的人絕不孤單。就算粗略瀏覽一下福音書，我們也會被提醒耶穌大部份時間都在市場、所屬社區和每天在家裡渡過。當然，我們偶爾也會在「神聖」的空間如聖殿和會堂，或在曠野和山上的「邊陲」地方找到祂；但我們更經常地在凡俗生活的「中心」地帶找到耶穌。在那裡耶穌自不然隨手引用最日常的事物、職業、地方和工作：如一個在搓麵粉的婦女、一個為離家出走兒子哀傷的父親、一個設宴招待鄰舍的主人、一個四出撒種的農夫，以講故事的方式來說明關於基督徒生活或上帝國的本質。上帝國的奧妙，

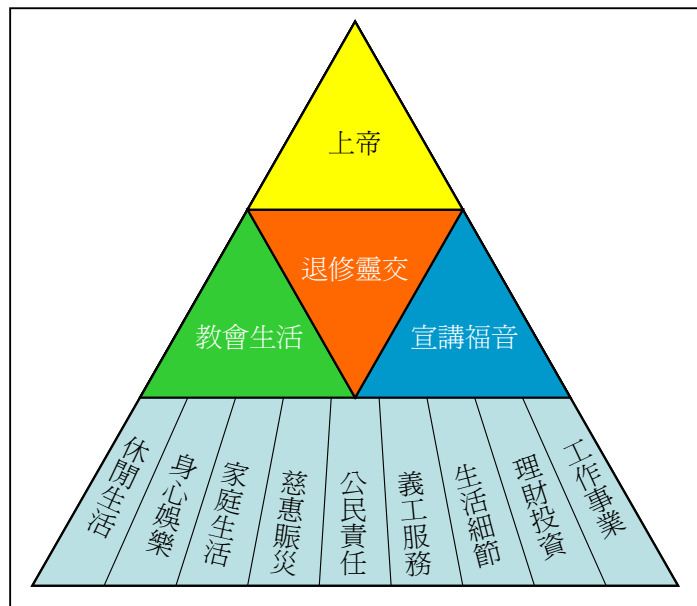
就這樣在最平凡的生活細節中顯出來。

(b) 道成肉身式的靈性觀

在福音派傳統中，決志信靠耶穌（conversion）是整體靈性生命的起始點。而基督徒靈性旅程的開展通常可從三個靈性健康的「指標（indicators）」顯出來。這「指標」可從向初信者決志後所提供的個人輔導（培談）中得到證實：（i）開始每天讀經和禱告；（ii）找一間篤信聖經的教會參與他們聚會；並（iii）告訴人關於你信靠耶穌的決定。我們稱這三步曲為*退修、上教會和傳福音*。一般而言，當初信者逐漸成長後，這三個指標仍在福音派傳統裡對信徒靈性的診斷具有決定性的作用。我們雖肯定這三項活動對健康靈性是不可或缺的，但我們相信這模式作為靈性追求的一個整體描述基本上是不足夠的，因為在日常生活中有許多方面是和這三者之中任何一項都沒直接關係的。到底在我們每天生活中，諸如工作、休閒、睡眠、購物、交友、家庭生活、吃喝、舟車勞頓等佔去一般基督徒不少時間的活動，跟我們在神面前的生活又存在著一個怎樣的關係呢？

如下圖所示，這種靈性觀模式將上帝置於最高點，然後指定了以上教會、退修和傳福音為建立與上帝關係的三種基本中介活動（mediating activities）。而所有其他的活動只能與靈性有附屬、次等（derivative sense）的聯繫。

圖 1：階級模式（Hierarchical Model）



這模式的不逮之處共有四方面：

首先，它強調的重點放在上帝的超越性（transcendence）或上帝的「全然不同性（otherness of God）」——視上帝為在邊陲的上帝（God at the edge），卻沒能將上帝放回到生活的中心地帶；

其次，它將靈性生命過份局限於教會的活動和項目內；

第三，只有在這些日常活動能夠為三個靈性生命指標（indicators of

spirituality）中任何一個提供一個實踐信仰的空間時，它們才能被肯定為與靈性攸關（例如，只有在教會的排球隊打球時，康體休閒活動才可被視為屬靈生命的一部分；只有在家中餐桌上從事讀經和祈禱這樣退修形式的活動時，吃飯才算得上是屬於靈性生活的一部分）；

第四，它視靈性生命為一個逐漸脫離及超越人性範疇（out of and beyond the human-realm）

進到神性範疇（God realm）的進程。

一個以市場為本的靈性觀模式一定要在以下幾方面看起來與別不同：

首先，它必須為我們提供對上帝道成肉身式的同在一個更全面的理解（an *incarnational understanding of the presence of God*）。我們所敬拜的上帝，是位藉著基督的具體人性進到人類經驗中心的神，而不是一位離開和與物質世界疏遠的神。

第二，雖然靈性的培育必須經由教會聚集生活（gathered life of the church）所達致，但卻不應將之局限或規範於教會以內。毫無疑問地，聖靈是深切地存在於上帝子民的聚集生活中，但聖靈卻不是被教會佔據的資產。

第三，它必須讓我們在日常經驗的每一方面都有同等回應上帝的機會。雖然我們得小心提防泛神論的謬誤，但我們亦可有信心地肯定，透過父神的創造之工，聖子的道成肉身和聖靈的更新改造，生活的每方面都可以潛在地成為啓示上帝同在的契機。

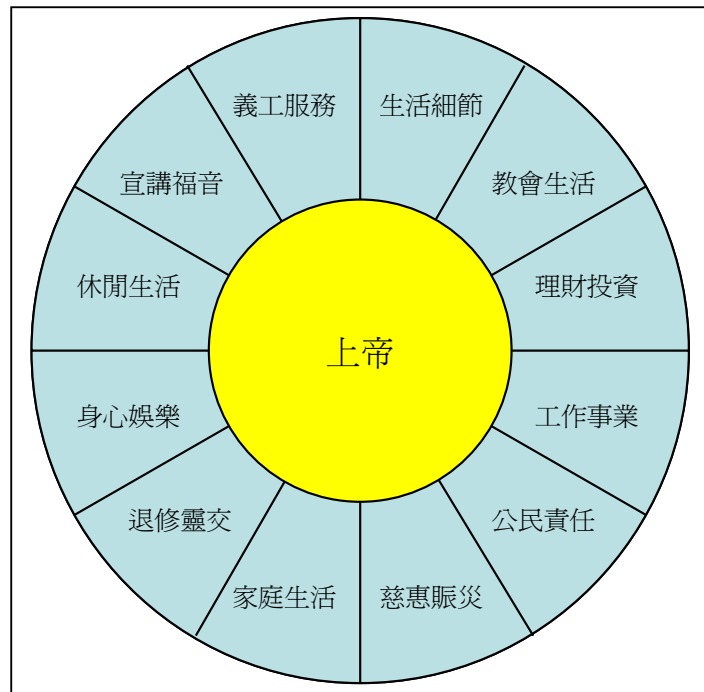
第四，它一定不能是個鼓吹人逐漸脫離人性範疇及往上攀升（*upward and out of the human realm*）的靈性進程，而必須是強調更奮力進到生命的中心，相信上帝是確實地存在那裡。

我們可以這樣的方式來說明道成肉身式靈性觀的模式：

圖 2：道成肉身的模式（Incarnational Model）

這模式可以做到以下的幾件事：

1. 它肯定了上帝是存在於生活的中心地帶；
2. 它可以為到過去很多不被視為表達靈性生命的事物（expressions of spirituality），如現實生活中的工作、角色及處境重新作出平反；
3. 它維護了以上教會、退修和傳福音作為表達靈性生命媒介的重要性；
4. 它提醒了我們，只有當我們能在生活的每一方面都能尋見上帝時，我們才能更全面地認識神。



（c）實際建議

當掌握了這個靈性觀模式後，我們現在要建議一些實際可行的途徑，在上帝子民的聚集和分散的生活中培育一個以市場為本的靈性生命。

A. 上帝子民的分散生活 (The Scattered Life of the People of God)

基督徒都期望能在上帝子民的聚集中與神碰面。我們福音派的信徒被教導和鼓勵透過崇拜、讀經和聽道去經歷上帝。再者，我們更是清楚地帶著與神相遇的期望，進到我們每天的靈修或間中的退修。但當我們坐在電腦螢幕和工作檯前、課室內甚至是面對家中瑣碎的雜務時，卻不常有這樣清楚的期望。邁克爾·弗羅斯特 (Michael Frost) 的著作名稱 *Eyes Open Wide* 提醒我們，若要在市場上見到或經歷上帝，我們就要容許自己擁有一副新鏡片、一套新技能和言語系統，使我們能在那看似平凡與神聖無關的地方或工作中察覺到上帝的存在。

1. 市場基督徒有需要擴闊他們對屬靈操練 (那些所謂的「邊陲」活動) 的理解，去包括一些與日常生活有關的活動。如果屬靈操練可廣義地被理解為，任何刻意及恆常地操練我們更像基督的活動，我們就可以一種嶄新和開放的態度去接納一些好像醞釀友誼、服侍他人、堅持不懈、供養家庭、建立群體、分享飲食、專注聆聽、關心細節等活動為靈性操練。
2. 當市場基督徒看見他們所作的乃是在反映上帝的工作時，他們就能重尋他們工作中的屬靈意義。一個簡單的習作就是試列出神工作的角色 (*working roles of God*) 清單，如創造者、供應者、救贖者、審判者、建造者、栽種者、醫治者、教導者、復和者、執行者，然後反省一下在他們日常工作中，有那一方面和上帝的工作是有關連的。
3. 市場基督徒若能得到相同專業或行業界別基督徒的支持及團契，就能在工作上發現上帝的同在及回應祂。在市場上的靈命塑造絕非獨處的操練，而應該是集體的靈性追求。

B. 上帝子民的聚集生活 (The Gathered Life of the People of God)

上帝聚集的子民能以多種途徑將市場重塑為為上帝同在的地方：

1. 透過將日常生活的經驗帶進主日崇拜的經驗裡。通過具創意的禮儀、見證、音樂、橫額及公禱，我們可以鼓勵基督徒在敬拜時將他們的工作生活獻給上帝，而不是要求他們在進聖所時把它留在教會門外。
2. 透過對市場技能和恩賜的肯定。藉著差遣禮、或將一些代表我們工作生活的象徵物放在祭壇或聖餐桌上，我們以此肯定上帝子民的工作生活是上帝所授受/按立 (*ordained*) 的事奉。
3. 透過提供地方作關係的支援和問責。當市場基督徒在工作上面對重大道德、倫理和人際的挑戰時，聚集的教會就有機會及責任，去為職場信徒提供關係上的支援及群體的識別 (*relational support and communal discernment*)。
4. 透過宣講與市場生活適切相關的講章和教導。聖經充滿著與上帝子民工作生活有關及適切的故事和教導。然而有太少的講章能在應用聖經教導時帶來直接的幫助。這需要改變。
5. 透過對職場提供牧養支持。牧者花時間到市場基督徒的工作場所探拜他們，並對他們所做

產生真誠的興趣，就能給予這些市場基督徒莫大的鼓勵去發揮影響。

6. 透過將「教會」帶到職場。家庭教會和小組是將聚集教會生活帶進職場的最理想單位。藉著放學後於課室裡探訪教師、在實驗室裡探訪科研專家，或在辦公室探訪營業代表，基督徒群體就能同心肯定基督徒的工作對上帝國的意義。

毫無疑問，還有很多其他方法去鼓勵和肯定市場靈性觀。無論做法如何，都必須為到普遍基督徒的好處，為到教會和福音的原故而做。

4.2 塑造市場友善教會

(a) 導言

教會的未來將取決於上帝子民怎樣被有效地裝備和得到支持在世界活出他們的信仰。地方教會在裝備和支持他們的成員從事宣教接觸扮演了決定性的角色。然而，這個在世拓展天國的異象要大於單只令一個地方教會的會眾增長。我們深信單單增長教會不是一個夠大的異象去承托在世界裡的有效事奉。但要改變我們追求一個更大異象的焦點，在主日聚會之外朝向注重在工作日的宣教（*weekday mission*），將要求我們大大改變影響我們事奉的優先次序，資源分配，和事奉模式。

作為擁有一定數目牧師在內的小組，我們得承認教會領袖經常面對很大的壓力要在主日推出一些重大的事工項目，致使我們難於給予工作日的事奉優先考慮。我們不希望再在那些業已受夠過多期望壓迫的教會領袖身上加上另一組期望。反之，我們看見真正有必要的是*改變期望*（*change of expectations*）——如果能更平均地分擔事奉及將之擴展到包括我們教會內和外的整個生活層面，這樣就能使教會的領袖和會眾兩方都有可能得到釋放。我們深受這異象所鼓舞，但仍在摸索著去清楚界定這到底意味著甚麼及包括甚麼可能性。為此，我們謙卑地提出以下關於市場事工的觀察和相應的策略性建議。

(b) 妨礙市場事工的處事或思維方式方面的實例

- 地方教會的成長是以主日出席人數來衡量，而沒有以一個更寬廣的國度觀去衡量不能在地方教會裡看到的成效和果子。
- 教會傾向以主日為中心（*Sunday-centric*）。也就是說，大部分的資源，焦點和能力都用於舉辦一個成功的主日崇拜，以致損害了一週其他六天，大部份活在工作世界裡的人之事奉。
- 通常只有在教會以內和信徒之間進行的事奉才被認可，及於崇拜時為這些事工祈禱。
- 有些教會在她們的年曆上填滿一些需動用許多義工來使之運作的項目。教會領袖和會眾雙方對會眾參與這些教會活動和所扮演的角色也許有著不同的期望。事實上，繁忙的職場信徒對滿足這些期望會感到頗為吃力。
- 那些在工作上已面對極大壓力的基督徒，可能視教會為安息的所在——一個他們選擇抽身及比工作生活參與更低的地方。
- 在某些情況下，牧師的自我須藉著「帶領」去獲得肯定，而會眾卻為到能夠免除事奉責任而感到高興。
- 一些缺乏新近在教會以外工作經驗的牧師，對工作世界裡可能面對的壓力及機會只有很少

甚至乎不夠充分的瞭解。

- 從事專業的會眾，可能不太願意受到教育程度低/閱歷不深的教會領袖所帶領。
- 一些牧者也許會怯於專業人士或職場上的領袖。
- 雙職事奉（**Bi-vocational**）可為牧師提供極佳機會去讓他們認識職場上的議題，但不可避免地令牧者在時間上受到壓力。
- 有些基督徒根本不願意在職場自承是基督徒，是因他們曾看見其他基督徒在辦公室不適當地用公司時間傳福音。也許基督徒的形象（**the Christian image**）在公司裡早已被一些「超級屬靈」的基督徒或「另類」的基督徒所攪垮了。
- 福音派教會經常對道德表達出二元性的看法：她們似乎對家庭倫理感興趣多於工作倫理感興趣。
- 假使人能通過詩歌汲取神學教訓，現今卻鮮有詩歌會選上與職場有關的題材；縱有的話，要不是歌詞空洞，就是旋律難聽。

(c) 怎樣協助教會變得市場友善的一些建議

- 公開從影片、藝術和文學探討神聖和世俗的劃分（**the sacred versus secular divide**）。
- 尋找一些在論及上帝子民時能強調事奉是關乎整全生命的詞彙或片語，例如，*向外延伸模式*（**missionary model**，著重與世界接觸）而不是*向內吸納模式*（**attraction model**，著重領人進入教會），或*分散*（**scattered**）而不是*聚集*（**gathered**）。
- 採納一個「訓練門徒然後差派」的教會觀，而不是「決志之後而後留下」的模式。對這類教會的一個適切類比就是魚兒養殖場（**fish hatchery**），而不是水族館（**aquarium**）。
- 幫助教會領袖探索怎樣去重整他們的事奉職責，使他們能優先向在職場信徒提供裝備和支援面對市場的生涯。
- 教導整全生命的事奉（**ministry in the whole of life**）應從主日學就開始。
- 重新規劃教會的事工讓聖職人員和平信徒能共同承擔事奉。使主任牧師或那些是教會中唯一的牧者，能免除過多的庶務或「疲於奔命」（**be everywhere**）地參與各樣事工。
- 幫助牧者瞭解信徒在工作上面對的挑戰：
 - 他們應到職場探訪會友藉以瞭解他們的工作環境及提供幫助。
 - 在探訪期間牧者的重點應是與會友相交，藉此瞭解他們工作的處境而不是向他們傳道。
- 牧師應提倡和鼓勵信徒成立職場小組，而不是帶領和主導這些小組的發展方向和路線。
- 每年中應將其中一個主日定為市場事工主日（**Marketplace Ministry Sunday**），去肯定信徒週一至五在教會活動以外所作的一切。又或者，可在每年之始為信徒每天在生活中所作的舉行奉獻禮（**dedication service for what people do in everyday life**）。

- 不要單單差遣宣教士、牧師和那些從事人際關懷的專職工作者（**caring professions**），亦同樣應該為到從事其他行業的基督徒，如商人、工匠、經紀等舉行差遣禮。
- 將象徵不同工作的標記帶進教會的崇拜，作為表揚信徒市場技能和恩賜的一種方式，藉此肯定信徒的工作生活是對上帝的事奉（**working life as ministry to God**）。
- 從工作世界中認定一些活在良好榜樣的基督徒，並向他們頒發信仰在工作大獎（**Faith & Work Award**）藉以表揚。
- 在教會的崇拜裡——
 - 邀請信徒為他們的職場經驗作簡短的見證。
 - 上演一些內容有關職場及提倡職業道德的短劇。
 - 可播放一些在職人士（包括母親和失業者）的影像片段，讓教會為他們代禱得更具意義。
 - 不要單單為基督徒在出席令會時禱告，也要為他們出差公幹時祈禱。
- 設計一個包含時間管理，個人理財和壓力處理等課題的門徒訓練課程。
- 尋找一些合適的場合或舉辦論壇來探討在商場上怎樣面對如貪污或其他的道德倫理困境。
- 使用 *Word and Life* 研經版聖經和 **Bible@Work** 查經系列。
- 為牧者製作市場適切講道材料和應用輔助（像南非工業事工出版的材料）。
- 創意地使用傳播媒介，如製作有關專業倫理（**professional ethics**）的電視節目。在香港，「視博恩」（**The Christian Broadcasting Network**）與「全福音商人團契」（**Full Gospel Business Men**）一起製作了一個稱為「快樂人俱樂部」（**Happy Men's Club**）的電視節目，專門播放一些受尊重公眾人物的訪問。

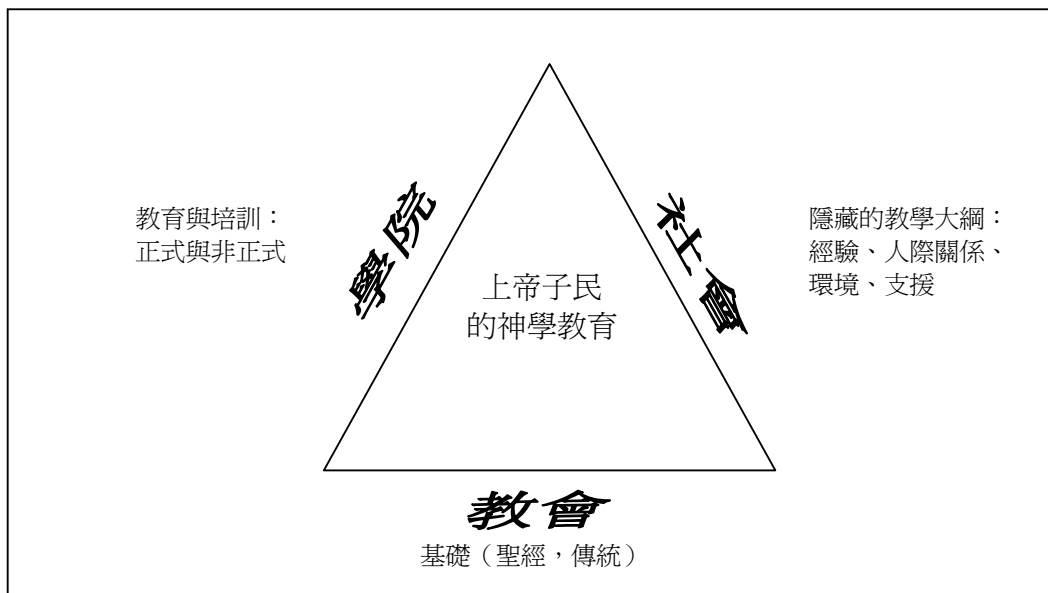
4.3 重新構思神學教育

為要承擔「整體教會將整全福音帶給整個世界」(the whole church taking the whole gospel to the whole world) 的挑戰，我們有必要重新檢視當前神學教育的形式。現存大部份神學教育的模式都是強調「從世界隱退」的默觀模式 (contemplative models)，恰好和經驗學習的模式 (experiential mode of learning) 相反。其他的模式則在社會、政治和經濟等層面處理屬世的課題。而牽涉到工作世界的模式則少之又少。這會削弱了教會在世界中見證的效果及使到神學的本質和角色變得模糊不清。神學必須是實用及能貢獻社會的。

(a) 處境

過去一個世紀，正統神學教育所身處的環境經歷了意義深遠的本質上改變。在 20 世紀當中，經濟的強勁增長對生活的影響到了一個地步，令神學生感到他們被預備要去服侍的世界已不復存在。他們所發現的「真實」世界是充斥著壓力、無法逆料、複雜、曖昧和越趨科技化。我們需要嚴肅地看待這個有事工在其中進行的處境現實，並相應地重塑我們的教育目標。

神學教育的三大處境是學院、教會及社會。



(b) 方法

在完成神學訓練後，神學生常被期望去支援其他身處工作世界的基督徒。但在他們念神學期間，他們並沒得到足夠的訓練教導他們怎去支援。我們的訓練方法常沒充分裝備神學生去承擔我們要他們扮演的角色。

我們的神學教育方法實在令人擔憂。我們安於接受我們所熟悉的事物，並採取狹隘的目光看甚麼是合乎「教會」。我們強調以地方教會為受訓的處境，並專注於傳統的神學課題。我們

教導神學生關於地方教會的事奉，卻沒讓他們考慮在教會以外的事奉。我們只從歷史的角度來處理傳統神學課題，卻沒有教導如何將他們應用於現今的世界。

我們過分強調「學院（academy）」式的學習。隨之而來的，是這種學習模式本身獨有的危機，包括必須達到校外評鑑機構的要求（**accreditation requirements**）和付合課程長短的限制。此外，將所有學術領域都併合在一個課程之內是不切實際的。

對正規神學訓練的資助也會構成一個嚴重問題。這可以主導一個課程的發展方向及甚麼情況下能納入新課程。在許多學術機構裡，職場事工課程通常被當作是新課程。

神學教育的範圍比受評鑑標準規範的學習內容要寬闊得多。在眾多事物之中，應包括生活和教會經驗。我們永遠不要將人當成好像是沒有歷史或背景的，好像在白板上把以前所學的都抹掉一樣。耶穌總會在回覆問題前先發問，教導我們聆聽才是神學教育的起始點。

(c) 內容

一般人百分之 70 的清醒時間是花在從事工作世界以內的活動，因此在神學訓練當中納入工作世界的現實在教導上是必須的。現今的傾向是在課程設計中加入「實際」而比重較輕的科目。

由於基督徒作見證和事奉的工作世界在本質上是非常複雜的，對這方面給予充分而非表面的關注是極其重要的。要做到這樣，我們必須掌握工作世界的中觀、宏觀和微觀三個層次：

- 中觀（**Meso**）——神學教育必須在**大敘事/世界觀**（*meta-narrative [big story] or world view*）範疇協助學習者。這範疇象徵著那用來詮釋工作世界的獨特聖經神學框架，發展一套視工作為召命、使命、聖禮等等的神學理解
- 宏觀（**Macro**）——神學教育必須在**結構**（*structural*）範疇協助學習者，這範疇象徵著如全球化、貧窮、失去工作保障等廣泛、複雜，影響工作世界的全球性實況
- 微觀（**micro**）——神學教育必須在**個人/關係**（*personal-relational*）的範疇協助學習者，這範疇象徵著如道德、衝突、動機和歧視等影響工作者，工作和工作環境之間一些較具體的個人動力

現今神學訓練常邊緣化了以上這些層面。從極端方面來看，這幾個層面可能被視為瑣碎和不重要而被排斥，又或者其中一個層面受到過份的關注而把另外兩個層面握殺了。要平衡地包括以上每個層次，神學教育模式的再構思是必須的。

(d) 應用

信仰和工作的整合可透過不同的途徑發展：從非正式「軟性」的學習到正式「硬性」的學習（參附錄 1）。這當中亦顯示了在整合過程中須面對的獨特挑戰，就是要因應不同的學習受眾而對傳遞和溝通方式作出適當的選擇。

我們承認已採取步驟，藉不同地方的各種神學教育課程，去對應工作世界所帶來的挑戰。一些令人鼓舞的實踐例證（表達了機構對職場事工的支持）包括：

- 新加坡/夏威夷：哈該學院（Haggai Institute）領導課程
- 新加坡：聖經神學院（Biblical Graduate School of Theology）；門徒訓練中心（Discipleship Training Centre）
- 加拿大：維真學院（Regent College）
- 澳洲：麥覺理基督教研究中心（Macquarie Christian Studies Institute）；基石群體事工（Cornerstone Community Inc.）；撒督基督教和社會研究中心（Zadok Institute for Christianity and Society）
- 美國：福樂神學院（Fuller Theological Seminary）；哥登康威神學院（Gordon-Conwell Theological Seminary）
- 菲律賓：亞洲神學院（Asian Theological Seminary）；亞洲基督教研究中心（Asian Centre for Christian Studies）
- 南非：伯特凱利聖經學院（Pat Kelly Bible College）；南非工業福音事工（Industrial Ministry of South Africa）；南非史特倫柏大學（University of Stellenbosch）的拜爾紐特公共神學研究中心（Beyers Naude Centre for Public Theology）
- 印尼：SAPPI 印尼聖經及農業學院（SAPPI Indonesian Bible and Agricultural College）
- 阿根廷：凱洛研究中心（Kairos Research Centre）
- 英國：利得雷基金會（Ridley Hall Foundation）；倫敦當代基督教研究中心（London Institute for Contemporary Christianity）
- 紐西蘭：紐西蘭的聖經學院（Bible College of New Zealand）；克里浸信會神學院（Carey Baptist College）
- 跨國機構
 - 教師福音團契（Evangelical Teachers Fellowship）
 - 醫療福音團契（Fellowship）
 - 專業福音團契（Fellowship）
 - 國際職場事工聯盟（International Coalition of Workplace Ministries）
 - 商業網絡團契（Business Networks）
- 其他（研究方面）
 - 墨爾本聖公會主教轄區按立牧職聖禮和授職後初早期訓練所帶來的心理衝擊調查（澳洲莫納殊大學〔Monash University〕，2004年11月，巴里·羅傑斯〔Barry Rogers〕）；
 - 終身事奉的發展——主教轄區專門小組報告委員會（澳洲墨爾本聖公會主教轄區）

在再構思神學教育時，以上的模式都有其策略性意義，原因如下：

- ✓ 工作世界的取向正逐步被不同的機構吸納和發展成為事工或關注的核心平台（**institutionalized into the core platform**）。
- ✓ 持續教育（**continuing education**）被受肯定和得以實行。
- ✓ 工作世界的各個層面受到多方關注。
- ✓ 開始有更多的資金專門被投放在工作世界課題的研究。

一些有助克服當前挑戰的建議：

1. 編輯及出版一些能適切不同文化處境的例證和個案研究，使工作世界的議題跟不同神學課程都能有所銜接。
2. 引介一些關注工作世界的神學和實踐議題的「專才」（**specialists**）課程。
3. 開發新課程來裝備教會領袖訓練市場基督徒從事工作世界的福音事工。
4. 發起論壇（**Forum**）向神學院、神學評鑑委員會和宗派領袖推介「專才」課程（一種短期課程鼓勵人投身職場事奉）。
5. 制定一個具策略性和健全的營運計劃（**robust business plan**）去接觸及鼓勵神學評鑑機構認真考慮接納「工作世界」為正式學科，再逐步發展文憑課程、學士課程及碩士課程。
6. 設計一套配合在職人士需要的學習方案（顧及他們的時間分配和必須承擔的其他責任）。比如說，以不同組合的形式（**modular approach**）讓學員能透過密集課程、短期課程、晚間課程、函授課程和網上課程來進行學習。
7. 開辦一些不需受評鑒標準所限的短期課程，幫助職場基督徒應對在工作世界出現的情況。
8. 透過分享生命師輔（**mentoring**）、商業倫理諮詢（**ethical consulting**）和協調（**facilitating**）等服務，向工作世界提供制度化的支援。
9. 採用市場營銷方法（**marketing**）探討一些策略性的問題，及建立一個解答以下問題的營運和發送計劃：誰是我們的目標受眾？他們在那裡？他們是怎樣思考？甚麼對他們來說是最可行的發送管道（**delivery channels**）？
10. 在推廣及提供工作世界難題解決方案時更有效地使用傳媒和科技資源。

(e) 需要進一步探討的問題

- 聖職人員應否被允准利用安息年假的時間到非教會的工作場所作親身體驗？
- 我們可以怎樣鼓勵聖職人員對有關工作世界的課題表現得更加開放和透明，包括向教會會眾中一些在工作世界事奉的人開放及授予公開教導的機會？
- 應否明文規定要求聖職人員擁有一些世俗工作的經驗，而不僅是教會工作的經驗？
- 我們是否須要從新考慮聖職人員和平信徒的角色？

4.4 工作世界中的見證

洛桑信約中有關傳福音的定義肯定了在工作中見證的重要性。信約是這樣說：「傳福音是基督徒在世不可或缺的使命...」在工作傳福音傳統上被理解為在職場上領人歸向基督。工作的本身被視為比福音宣講（*gospel proclamation*）較不重要。將傳福音看為重要和將工作本身視為次要的區別削弱了我們在工作中的見證，因這種做法有欠公允及貶低了文化使命（創一 28）。

取而代之的，是本專題小組推介，以三位一體為進路（*Trinitarian approach*）的工作見證模式，讓我們能全人投入工作，全面通過我們在工作上的言和行（*word and deed*）宣講福音，及全然一致地在我們的工作上實踐信仰。透過投入工作，我們履行了那交付給亞當的文化使命，令整個善美的創造界井然有序，反映父的榮耀（創一 26；賽四十三 7）。透過我們在工作上的言行宣講福音（彼前三 15；西四 6），我們歸榮耀給上帝兒子耶穌基督，因著祂的死和復活，為我們開出一條脫離罪和死亡權勢重新為人的道路（太五 13 a；林後二 15-16；羅十二 1-2）。透過誠實和一致地在工作上實踐我們的信仰，我們歸榮耀給上帝的靈（徒一 8），那位賜生命（羅八 11）使我們努力革新工作（多二 9-10）及令我們活出與蒙召之恩相稱的生活（弗四 1）。

投入、宣講和實踐（*presence, proclamation and practice*）是我們面對來自職場多元主義（*pluralism*）和逼害（*persecution*）的手法。身處一個多元化的職場，我們必須通過我們工作的方式來贏取別人聆聽我們的權利（彼前二 11-12；林前九 19-22；約十七 14-15）。在受逼害的時候，我們對耶穌的忠誠將受到考驗（約十五 18-20；提後三 12）。對那些曾聽過卻沒實際地目睹福音大能的人，一個能抵受反對和考驗的信仰可以是強而有力的見證（彼前一 6-7）。

在工作藉著投入、宣講和實踐作見證，能收到門徒訓練的果效（太廿八 18-20）。新的門徒需要不同職場信徒作模範，學習如何忠心地事奉上帝（腓四 9）。在職場的小組若能將聖經上帝話語應用到工作處境，對新的門徒將會是莫大的鼓勵（來十 25）。職場和企業因受基督徒弟的影響而表現出良好商業行為的（西三 24），將會向市場見證了信徒所服侍的是神而非金錢（太六 24；來十三 5）。與地方教會的聯繫亦能為新的職場門徒提供牧養（加六 10），及在社區裡建立基督的身體。

總之，職場見證對普世福音化是不可缺少的，特別在經濟全球化的環境下。不能被具體地證實的福音真理是無法被真誠推薦。現今在職信徒是為了我們的世界而被獨特地安放在不同的崗位，跟耶穌昔日是為了祂的世界被於置世上，在肉身上具體地顯明神的愛。正如保羅所說，你們「在一個彎曲悖謬的世代，作上帝無瑕疵的兒女，你們顯現在這時代中，好像明光照耀，將生命的道表明出來...」（腓二 15-16）。

5. 附錄

5.1 信仰和工作的整合

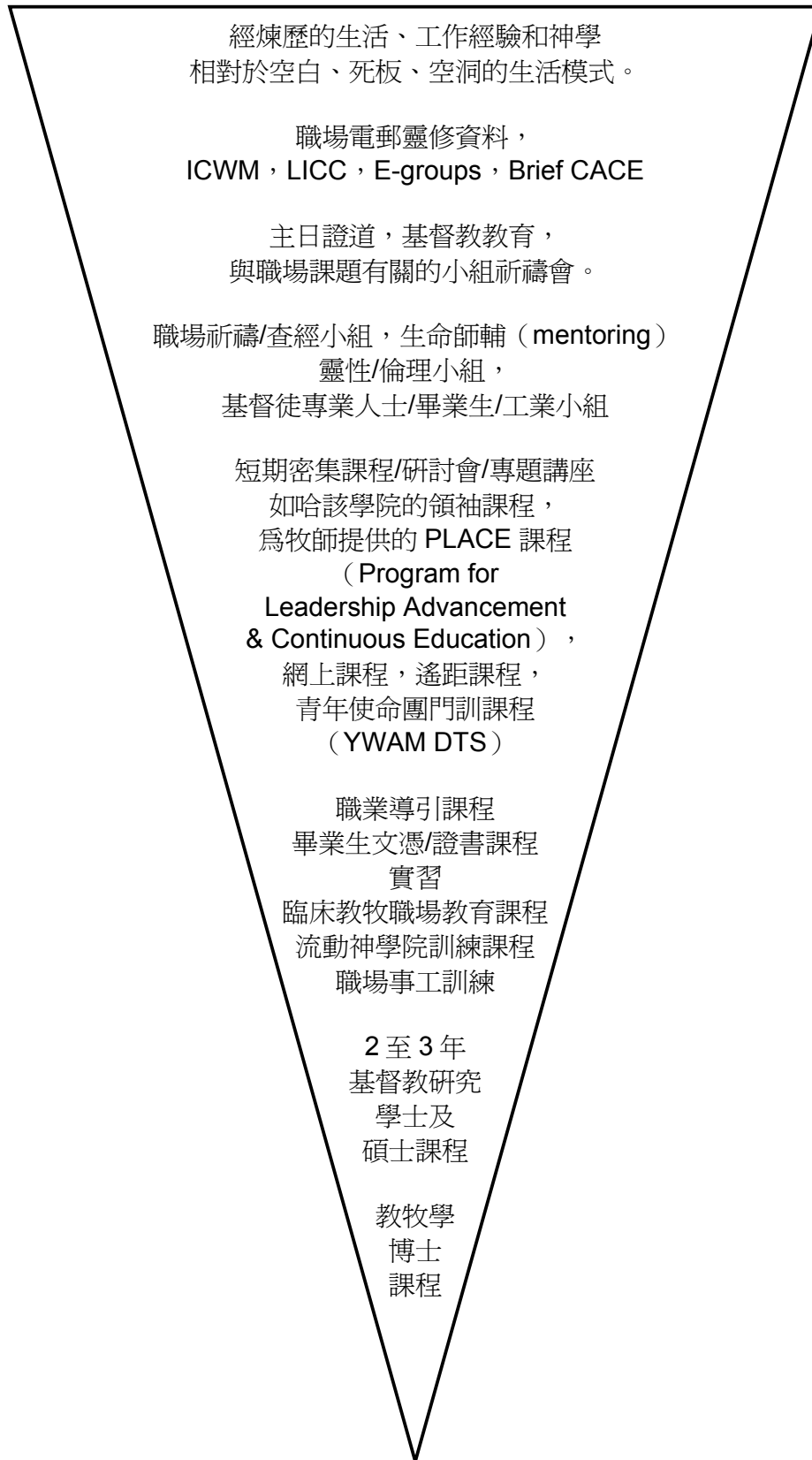
5.2 市場宣言

5.3 市場專題分類書目及網上資源

5.4 專題小組與會者

附錄 5.1：信仰和工作的整合

非正式及較輕鬆



正式和較嚴肅

附錄 5.2：市場宣言

我們相信身為工作者的上帝，祂六日作工並且對祂自己所作的工感到極其滿意。

我們相信上帝喜歡物質，祂創造了它，並稱它為好的。

我們相信上帝按祂形象造了比天使微小一點的我們作祂的同工。

我們相信上帝享受並祝福人類的工作，這工作是在人墮落前賜予給我們。

我們相信上帝要我們治理大地，開發、照顧、保養及保護它。

我們相信人之所以墜落是因為人不服從上帝以合神方式管治，用神知識工作，及敬拜被造之物而不敬拜創造者的召命。

我們相信工作現時之所以是勞苦，艱辛及徒然，是因為地現仍落在詛咒之中。

我們相信上帝仍繼續維護被造世界，祝福及賜予我們美好的工作，更新挪亞的創造使命。

我們相信聖子，永活的道，那位重新創造和藉自然神蹟、教導和比喻及透過十字架救贖人類和世界的工作者。

我們相信所有管治天上地下的權柄都賜給了那位完成了創造使命的真人和君王耶穌。

我們相信基督將管治權託付及差派我們去使人作門徒，並教導他們重新繼承上帝的王權去治理大地。

我們相信我們蒙召及被委派，是要去宣告基督的王權及將神的同在帶到工作的每一個範疇和世界的每一個角落。

我們相信上帝在盼望中與聖靈一起將工作世界服在虛空、奴役和生產的唉聲下引頸以待聖靈所生的一個全新和美善的被造界。

聖靈創造和再造的恩賜和果子，不僅是應用在教會裡面，還會透過我們每日的生活和工作惠及整個被造界。

我們相信、等候並期待一個有義在其中的新天新地；讓我們在基督的治下作管治，並在祂國度裡永無窮盡地作令人快慰、具創意的工作，這就是所謂被造界的得贖。

附錄 5.3：市場專題分類書目及網上資源

A. Foundational Theology: Ecclesiology

1. People of God or church primary?
 Cole, G. "The Doctrine of the Church," in B. G. Webb, *Church, Worship and the Local Congregation*. Homebush: Lancer, 1987.
 Congar, Yves. *Called to Life: A Study for a Theology of Life*. Crossroad, 1987
 Droel, William L. and Gregory F. Augustine Pierce. *Confident and Competent: A Challenge for the Lay Church*. reprint, ACTA Publications, 1997.
 Faivre, L. *The Emergence of the Laity in the Early Church*. Paulist, 1990.
 Gibbs, Eddie. *Church Next: Quantum Changes in How We Do Ministry*. Downers Grove IL: InterVarsity Press, 2000.
 Guder, Darrell. *The Continuing Conversion of the Church*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 2000
 Nash, Laura and Scotty McLennan, with Scotty McLennan. *Church On Sunday, Work On Monday: The Challenge of Fusing Christian Values with Business Life*. Jossey-Bass, 2001
 Preece, Gordon. "The Public People of God," *Evangelical Review of Theology* (Oct 2000).
2. Church gathered and scattered.
 Guder, Darrell. *Be My Witnesses: The Church's Mission, Message and Messengers*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1989.
 Hillman, Os. *Faith@Work: What Every Pastor and Church Leader Should Know*. Aslan Press, 2004
 Humphreys, Kent. *Lasting Investments: A Pastor's Guide for Equipping Workplace Leaders to Leave a Spiritual Legacy*. Navigator Press, 2004.
 Hunsberger, George. *Bearing The Witness of the Spirit: Lesslie Newbigin's Theology of Cultural Plurality*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1998.
 Stott, John R. W. *One People, Helping Your Church Become A Caring Community*. Leister, UK: InterVarsity Press, 1968.
 Thwaites, James. *The Church Beyond the Congregation*. Authentic Media, 2002.

B. Theology of Work/Vocation Discernment

1. Is theology of vocation sufficient?
 Banks, Robert. *Redeeming the Routines: Bringing Theology to Life*. Victor, 1993.
 Hardy, Lee. *The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice, and the Design of Human Work*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1990
 Larive, Armand. *After Sunday: A Theology of Work*. Continuum, 2004.
 Preece, Gordon, *The Viability of the Vocation Tradition in Trinitarian, Credal and Reformed Perspective: The Threefold Call*. Edwin Mellen, 1998.
 _____, "The Threefold Call: The Trinitarian Character of Our Everyday Vocations," chap. XIII in Robert Banks, ed. *Faith Goes to Work: Reflections from the Marketplace*. Alban Institute, 1993.
 Sherman, Doug and William Hendricks. *Your Work Matters to God*. NavPress, 1987.
 Volf, Miroslav. *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work*. Wipf & Stock, 2001.
 White, Christopher J. "Beyond Vocation: New Theologies of Work," *Zadok Paper* S118 (Autumn 2002). (<http://www.zadok.org.au>)
2. How to avoid a subjective feeling/understanding of calling?
 Bolles, Richard Nelson. *How To Find Your Mission in Life*. Ten Speed Press, 1991.
 _____, *What Color Is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters & Career-Changers*. Ten Speed Press, 1983.
 Guinness, Os. *The Call: Finding and Fulfilling The Central Purpose of Your Life*, Word, 1999
 Novak, Michael. *Business as a Calling: Work and the Examined Life*. Free Press, 1996.
 Schuurman, Douglas J. *Vocation: Discerning Our Callings In Life*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 2004
 Stevens, R. Paul. "Calling/Vocation" in Robert Banks and R. Paul Stevens, *The Complete Book of Everyday Christianity*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 1997,

- <http://www.ivmdl.org/cbec.cfm?study=121>
- Catholic understanding.
Congar, Yves. *Lay People in the Church*. Newman Press 1957 and Christian Classics 1985.
Droel, William. *Full-Time Christians: The Real Challenge From Vatican II*. Twenty-Third Publications, 2002.
Pope John Paul II. *On Human Work (Laborem Exercens)*. (United States Catholic Conference 1981) downloadable from: <http://www.cin.org/jp2ency/laborem.html>.
 - Work as mission.
Bang, Sunki. "Tensions in Witness," *Vocatio* 1:2 (July 1998), 17-18, 22. <http://www.vocationline.net>.
Cosden, Darrell. *A Theology of Work: Work and the New Creation*. Exeter, UK: Paternoster, 2005.
Flow, Flow. "A Business Owner's Mission: Working as a Christian in a Car Sales Firm," chap. VI in *Faith Goes to Work*.
Grigg, Viv., ed. *Creating An Auckland Business Theology*. Urban Leadership Foundation, 2000.
Kandalintsev, Vitali. *Business In Christ: The Synthesis of the Christian Faith and Entrepreneurship*. Self-published, 1996 [Russia].
MacKenzie, Alistair & Wayne Kirkland. *Where's God On Monday: Integrating Faith and Work Every Day of the Week*. NavPress, NZ Ltd., 2002.
Mouw, Richard J. *Called To Holy Worldliness*. Fortress, 1980.

C: Marketplace Spirituality

- How to blend together a contemplative spirituality and an active spirituality?
Booher, Dianna. *First Thing Monday Morning: Keeping Your Appointment With God*. New Leaf, 1998 .
Kroeker, Wally. *God's Week Has Seven Days, Monday Musings for Marketplace Christians*. Herald, 1998. <http://www.ivmdl.org/godsweek.cfm>.
Palmer, Parker J. *The Active Life: A Spirituality of Work, Creativity, and Caring*. Jossey-Bass, 1999.
Pierce, Gregory F. A. *Spirituality@Work: 10 Ways to Balance Your Life On-The-Job*. Loyola Press, 2001.
Preece, Gordon. "Everyday Spirituality: Connecting Sunday & Monday," *Zadok Paper* S76 (July 1995). www.zadok.org.au.
Stevens, R. Paul. *Seven Days of Faith: Every Day Alive With God*. Navpress, 2001.
- Is our spirituality too modern? Is there a post-modern spirituality and how does it look like?
McLaren, Brian D. *A New Kind of Christian: A Tale of Two Friends on a Spiritual Journey*. Jossey-Bass, 2001.
Preece, Gordon. "How Do You Post to Postmodernity? Christian Education and Communication in a Post or Hyper-Modern Age," *Zadok Paper* S107 (Winter 2000). www.zadok.org.au.
- How to cultivate an adult spirituality that is rooted in the biblical, particularly OT wisdom, tradition?
Bauer, Susan Wise. "A Paper Doll King David: More Than a Tale with a Moral," *Christianity Today*. June 16, 1997. <http://www.ctlibrary.com/1134>.
Brueggemann, Walter. *The Creative Word: Canon as a Model for Biblical Education*. Fortress, 1982.
Pree, Max De. *Leadership Is An Art*. Dell Publishing, 1987.

D: Character Development: Personal Character and Integrity

Alexander, John F. *The Secular Squeeze: Reclaiming Spiritual Depth In A Shallow World*. Carol Stream, IL: Inter-Varsity Press, 1993.
Estey, Ken. *A New Protestant Labor Ethic At Work*. Pilgrim Press, 2002.

E: Issues and Challenges: Excellence & Competence

- How to measure success? Result-oriented vs. process-oriented approach
Campolo, Tony. *The Success Fantasy*. reprint, Chariot Victor, 1993.
Peters, Thomas and Robert H. Waterman. *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. reprint, Warner; 1988.
Solomon, Robert C. *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business*. OUP, 1992.

2. Ambition and competence vs. compassion
Nash, Laura. "Love and the Competitive Drive" and "Humility and the Ego of Success" in *Believers In Business*. Nelson, 1997.

F: Ethics & Change

1. Ethics of doing vs. ethics of being (virtue ethics/character development)
Deberri, Edward P. and James E. Hug. *Catholic Social Teaching: Our Best Kept Secret*. Orbis Books, 2003.
Goldberg, Michael, ed., *Against the Grain: New Approaches to Professional Ethics*. Trinity Press, 1993.
2. Contextual ethics, the lesser evil.
Bonhoeffer, Dietrich. "What is Meant by 'Telling the Truth'?" in *Ethics*. Reprint, Touchstone Books, 1995.
Chan, Kim-Kwong and Tetsunao Yamamori. *Holistic Entrepreneurs In China, A Handbook on the World Trade Organization and New Opportunities for Christians*. Pasadena, CA: William Carey International University Press, 2002.
Yung, Hwa. "Christian Ethical Thinking in the Asian Context" (available from philip@gcf.org.hk).
3. Compromise and grey areas.
Gill, David. *Doing Right: Practicing Ethical Principles*. Carol Stream, IL: InterVarsityPress, 2004.
Higginson, Richard. "Integrity and the Art of Compromise," chap. 2 in Robert Banks and Kimberly Powell, eds. *Faith in Leadership: How Leaders Live Out Their Faith in Their Work and Why It Matters*. Jossey-Bass, 2000.
Lau, Simon & Philip Wu. "Be Wise As Serpents: Compromise & the Gray Areas" (PowerPoint presentation, 2002). (available from philip@gcf.org.hk).
4. Private values vs. public policy. Moral man in immoral society?
Banks, Robert, ed. *Private Values and Public Policy: The Ethics of Decision Making in Government Administration*. Homebush: Lancer, 1983.
Chaplin, Jonathan. *Faith in the State: The Peril and Promise of Christian Politics*. Institute for Christian Studies, 1999.
Coats, Dan. *Mending Fences: Renewing Justice Between Government and Civil Society*. Grand Rapids, MI: Baker Book House, 1998.
Elshtain, Jean Bethke. *Real Politics At The Center of Everyday Life*. Johns Hopkins University Press, 1997.
Lean, Garth. *God's Politician, William Wilberforce's Struggle*. Darton, Longman & Todd, 1980
Niebuhr, Reinhold. *Immoral Man and Immoral Society: A Study of Ethics and Politics*. reprint, Westminster John Knox Press, 2002.
5. The priority of social ethics over personal/private ethics.
Wright, Christopher J. H. *Living As the People of God: The Relevance of Old Testament Ethics*. Leicester: Inter-Varsity Press, 1983.
_____. "The Use of the Bible in Social Ethics," *Transformation* 1:1 (Jan-Mar 1984).
<http://www.oc.ms.ac.uk/transformation/index.php>.
6. Particular regional issues (such as bribery in Asia).
Higginson, Richard. "Ethics and Corruption," in *Centre for Applied Christian Ethics Newsletter*. 5:3 (2000). http://www.ridley.unimelb.edu.au/cece/publications/2000_V5_N3.pdf
MCSI Conference articles, *Vocatio*. 6:1,2, Regent College, 2000, <http://www.vocationline.net>
7. Corporate character.
Darden, Robert & P.J. Richardson. *Corporate Giants: Personal Stories of Faith and Finance*. Grand Rapids, MI: Baker Book House, 2002.
Pollard, Bill. *The Soul of the Firm*. HarperCollins, 1996.
Sennett, Richard. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Norton, 2000.
Solomon, Robert C. *A Better Way to Think About Business: How Personal Integrity Leads to Corporate Success*. OUP, 1999.

G: Best Practices: Relations & Presence (including Evangelism)

1. Private person vs. public person.
Nippert-Eng, Christena E. *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. University of Chicago, 1996.
Stott, John R.W. *The Contemporary Christian: Applying God's Word To Today's World*. Leicester: Inter-Varsity Press, 1992.
2. Working with non-believers.
Greene, Mark. *Christian Life & Work: A Resource for Small Groups*, videocassette or DVD. <http://www.christianlifeand.com/titles.php>.
_____. *Thanks God It's Monday: Ministry in the Workplace*. London: Scripture Union, 1994.
Hammond, Peter. *Believing In Non-Believers*. <http://www.ivmdl.org/reflections.cfm?study=6>.
3. Evangelism – words, deeds or both? Proclamation, presence and practice.
Green, Michael. *Evangelism In The Early Church*. London: Hodder & Stoughton, 1970.
Hammond, Peter. *Whose Job Is Evangelism?* <http://www.ivmdl.org/reflections.cfm?study=50>.
4. Office politics
Sherman Lam, "Office Politics: Christians' Friend or Foe?" PowerPoint presentation, 2002. <http://www.marketplacechristian.net/lausanne.html>.

H. Stewardship & Service

1. Power and money.
Bartholomew, Craig and Thorsten Moritz, eds. *Christ and Consumerism: A Critical Analysis of the Spirit of the Age*. Exeter: Paternoster, 2000.
Barron, Bruce. *The Health and Wealth Gospel*. Carol Stream, IL: Inter-Varsity Press, 1987.
Ellul, Jacques. *Money and Power*. Leister: Inter-Varsity Press, 1984.
Miller, Vincent J. *Consuming Religion: Christian Faith and Practice in a Consumer Culture*. Continuum, 2003.
Schneider, John. *Godly Materialism: Rethinking Money & Possessions*. Leister: Inter-Varsity Press, 1994.
Shumacher, E. F. *Small Is Beautiful: Economics as if People Mattered*. Harper & Row, 1973.
2. Poverty and social justice.
Beukema, George. *Stories from Below the Poverty Line: Urban Lessons for Today's Mission*. Herald Press, 2001.
DeGraaf, John. *Affluenza: The All Consuming Epidemic*. Barrett Koehler, 2002.
Gutierrez, Gustavo. *On The Job: God-Talk and the Suffering of the Innocent*. Maryknoll, NY: Orbis Books, 1988.
Myers, Bryant. *Walking With The Poor: Principles and Practices of Transformational Development*. Maryknoll, NY: Orbis and Monrovia, CA: World Vision, 2002.
Sider, Ronald. *Rich Christians in an Age of Hunger*. Reprint, Word Publishing, 1997.
3. Ecology – triple bottom line.
Hawken, Paul. *The Ecology of Commerce: A Declaration of Sustainability*. HarperBusiness, 1993.
4. Whole of life or just a tithe?
Frank, Robert. *Luxury Fever*. Princeton University Press, 1999.
Hammond, Peter. *Jesus: Lord of Leftovers, or Lord of All?* www.ivmdl.org
Wuthnow, Robert. *The Crisis in the Churches: Spiritual Malaise, Fiscal Woes*. OUP, 1997.

I. Work-Life Balance?

1. Increasing work-time demands.
Banks, Robert. *The Tyranny of Time*. Wipf & Stock, 1997.
Hochschild, Arlie Russel. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*.

Owl Books, 2001.

McConnell, William. *The Gift of Time: Time in Culture and The Kingdom of God*. Carol Stream, IL: Inter-Varsity Press 1983.

2. Balancing or juggling? Integration or segmentation?
Nippert-Eng, Christina E. *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. University of Chicago, 1996.
Preece, Gordon. "A Job and a Life," *St. Mark's Review* (Spring 1998), available from GPrece@mcsi.edu.au .
3. The myth/heresy of balanced life. Balanced life vs. rhythm of life.
Peterson, Eugene. "In Sync," *Life@Work*. 3:6 (Nov 2000): 48-53.
Sine, Tom and Christine Sine. *Living On Purpose: Finding God's Best for Your Life*. Grand Rapids, MI: Baker Book House, 2002.
4. Sabbath and rest.
Baab, Lynne. *Sabbath Keeping: Finding Freedom in the Rhythms of Rest*. Carol Stream, IL: Inter-Varsity Press, 2005.
Heschel, Abraham Joshua. *The Sabbath*. Noonday Press, 1996.
Stevens, R. Paul. "Being Kept by Sabbath," *Vocatio* 7:1 (Winter 2003), 22-25.
<http://www.vocationline.net>
Schulter, Michael and David John Lee. *The R Option: Building Relationships as a Better Way of Life*. Cambridge: Relationships Foundation, 2003, chap. 1.

J. Women in Marketplace

1. Women in marketplace
Farrel, Pam. *Women of Confidence: Wisdom for Achieving with Integrity*. Carol Stream, IL: Inter-Varsity Press, 2001
_____. *Woman of Influence: Ten Traits of Those Who Want to Make A Difference*. Carol Stream, IL: Inter-Varsity Press 1996.
Flowers, Lois. *Women, Faith, and Work, How Ten Successful Professionals Blend Belief and Business*. Word Publishing, 2001.
Frank, Linnie and Andria Hall. *This Far By Faith: How To Put God First in Everyday Living*. Waterbrook Press, 2000.
Wallace, Catherine M. "Selling Ourselves Short: Why We Struggle to Earn a Living and Have a Life," *Brazos*, Nov. 2003.
Van Leeuwen, Mary Stewart, et al. *After Eden: Facing the Challenge of Gender Reconciliation*. Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans, 1993, chs 14-16 including cross-cultural perspective.

Web-List

Seminaries / Theological Schools

1. Asian Theological Seminary – <http://www.ats.ph>
2. Belhaven College – Center for Marketplace Missions - <http://www.belhaven.edu/>
3. Biblical Graduate School of Theology - <http://www.bgst.edu.sg>
4. Fuller Theological Seminary – <http://www.fuller.edu>
5. Gordon-Conwell Theological Seminary: Mockler Center
6. <http://www.gordonconwell.edu/ockenga/mockler/index.php>
7. Macquarie Christian Studies Institute – <http://www.mcsi.edu.au>
8. Pat Kelly Bible College - <http://academic.sun.ac.za/theology/lebruyns.htm>.
9. Regent College – <http://www.regent.edu>
10. The Yale Centre for Faith and Culture - <http://www.yale.edu/faith/initiatives/fwl.html>
11. Zadok Institute for Christianity and Society – <http://www.zadok.org.au>

Marketplace Ministries

1. Ambassadors for Christ Canada – <http://www.afc-ca.org>

2. Avodah Institute - <http://www.avodahinstitute.com>
3. Business Proverbs - <http://businessproverbs.com>
4. Canadian Tentmakers Network - <http://www.tentmaking.org>
5. Chrism - <http://www.chrism.org.uk>
6. Christian Graduate Network Indonesia - <http://www.grad-net.net/index.php>
7. Christian in Commerce - <http://www.christiansincommerce.org>
8. Christian Working Woman - <http://www.christianworkingwoman.org>
9. Executive Ministries - <http://www.execmin.org>
10. Faith At Work - <http://www.faithatwork.org.nz>
11. Faith at Work Magazine - <http://www.faithatwork.com>
12. FaithWorks Magazine - <http://www.faithatwork.com>
13. Forum for Faith in the Workplace - <http://www.faithatwork.com>
14. Freedom in Christ Ministries - <http://www.ficm.org>
15. Haggai Institute - <http://www.haggai-institute.com>
16. Hong Kong Graduates' Christian Fellowship – <http://www.gcf.org.hk>
17. Illumax Partners - <http://www.illumaxpartners.com>
18. Industrial Ministry of Southern Africa - <http://www.cmn.co.za/missions/imisa/> Institute of
19. Business and Ethics – www.ethix.com
20. International VIP Club Japan - <http://vip-club.tv/>
21. Kairos Research Centre - <http://www.kairos-malaysia.org/>
22. LifeChasers - <http://www.lifechasers.org>
23. London Institute for Contemporary Christians – <http://lcci.org.uk>
24. Marketplace Christian Network - <http://www.marketplacechristian.net>
25. Marketplace Leaders - <http://www.marketplaceleaders.org>
26. Marketplace Ministries - <http://www.marketplaceministries.com>
27. Marketplace Network - <http://www.marketplace-network.org>
28. Mennonite Economic Development Associates (MEDA) - <http://www.meda.org>
29. Mockler Center - <http://www.gordonconwell.edu/ockenga/mockler>
30. Needle's Eye Ministries, Inc. - <http://www.needleseye.org>
31. Perkantas Indonesia - http://www.perkantas.org/graduate_center/
32. Priority Associates - <http://www.priorityassociates.org>
33. Ravi Zaacharias International Ministry – <http://www.rzim.org>
34. Ridley Hall Foundations - <http://www.fibq.org/ridley-1.htm>.
35. Scruples - <http://www.scruples.org>
36. The Coalition For Ministry In Daily Life - <http://www.dailylifeministry.org>
37. The Cornerstone Community – <http://www.cornerstone.edu.au>
38. The Crossroads Center for Faith and Work - <http://www.crossroads-center.org>
39. The Faith & Work Project - <http://users.aol.com/faithwork>
40. The High Calling of Our Daily Work - <http://www.thehighcalling.org>
41. The International Coalition of Workplace Ministries (ICWM) - <http://www.icwm.net>
42. The Southern Institute for Business and Professional Ethics – <http://www.southerninstitute.org/FaithAndWorkfr.htm>
43. <http://www.southerninstitute.org/FaithAndWorkfr.htm>
44. Value of the Person - <http://www.valueoftheperson.com>
45. Workplace Spirituality - <http://www.workplacespirituality.info>
46. WorkplaceMinistry - <http://www.workplaceministry.com>
47. Worship at Work - <http://www.worshipatwork.com>
48. WOWI - Workplace Wisdom Interactive - <http://www.wowi.net>

Professions

1. Affiliation of Christian Engineers (ACE) - <http://christianengineer.net>
2. Africa Christian Teachers – <http://www.tkpmiissions.8m.com>
3. Business & Professional Ministry - <http://navigators.gospelcom.net/bp>
4. Business & Professional Network - <http://www.bpn.org>
5. Business and Professional Ethics - <http://www.members.aol.com/maineu/ethics/ethics.htm>
6. Business by the Book - <http://www.christiansincommerce.org>
7. Christian Leadership Ministries - <http://www.clm.org>
8. Christian Medical & Dental Associations - <http://www.cmdahome.org>
9. Christian Medical Fellowship - <http://www.cmf.org.uk/>
10. Christians In Photojournalism - <http://www.christiansinphotojournalism.org>
11. Corporate Chaplains of America - <http://www.iamchap.org>
12. Fellowship of Companies for Christ International - <http://www.fcci.org/>

13. Following Christ Conference - <http://www.intervarsity.org/followingchrist>
14. InterVarsity Grad and Faculty Ministry - <http://www.intervarsity.org/gfm>
15. Media Fellowship International - <http://www.mediafellowship.org>
16. Nurses Christian Fellowship - <http://www.intervarsity.org/ncf>
17. The Godly Business Woman - <http://www.godlybusinesswoman.com>
18. With You Always - Drawings - <http://members.aol.com/JesusImages>
19. Young Business Leaders - <http://www.ybl.org>

Churches/Denominations Resources

1. Centered Life - <http://www.centeredlife.org>
2. His Church at Work - <http://hischurchatwork.org>
3. Member Mission Press - <http://www.membermissionpress.org>
4. The Center for Baptismal Living - <http://www.baptized.org>
5. The Center for Parish Development - <http://missionalchurch.org>
6. Wooddale's Workplace Ministry –
7. http://www.wooddale.org/getting_connected/WooddaleAtWork

Leadership

1. De Pree Leadership Center - <http://www.depre.org>
2. Koinonia Partners – <http://www.koinoniapartners.org>
3. Regent Business Review – <http://www.regent.edu/review>
4. The Alban Institute – <http://www.alban.org>
5. The Robert K. Greenleaf Center for Servant-Leadership - <http://www.greenleaf.org>
6. Women of Influence Ministries - <http://www.woiministries.com>

附錄 5.4：專題小組與會者

1 至 3 章撰寫人及神學家：哥登·普里斯博士（Gordon Preece），澳洲麥覺理基督教研究中心執行總監，曾與羅伯特·班克斯（Robert Banks）合著 *Getting the Job Done Right*（Victor Books），*Changing Work Values*（Acorn）和 *The Viability of the Vocation*（Edwin Mellen），及與西門·霍德（Simon Holt）合編 *The Bible and the Business of Life*。

編輯：	Wong Siew Li	（王秀莉	馬來西亞凱洛研究中心）
召集人：	Timothy Liu	（廖泉添	新加坡市場基督徒網絡）
	Philip Wu	（胡仕揚	香港基督徒畢業生團契）
	Pete Hammond	（彼得·漢蒙	美國校園基督徒團契）
翻譯：	Peter Lau	（婁志翔	加拿大基督使者協會）

參加者：

Alan Gogbashian	亞美尼亞
Alistair Mackenzie	紐西蘭
Andrew Kasuo Ichimura	日本
Angus McLeay	澳洲
August Gaston Siwy	印尼
Buddy Childress	美國
Bunil Ch. Adhikary	孟加拉
Cecil Clements	印度
Clement Yeung	加拿大
Clint Le Bruyns	南非
Daniel Chlebek	捷克
Dianne Shay	澳洲
Eappen John	印度
Ezekiel Olusola Adebayo	尼日利亞
Jacob Bloemberg	荷蘭
John Smith	英國
L. T. Jeyachandran	印度 / 新加坡
Markus Walzer	瑞士
Mike McLoughlin	加拿大
Nnimmo Basse	尼日利亞
Peter Lau	加拿大
Rev. Dr. Ridley Usherwood	美國
Rev. Paul Nguen	喀麥隆
Ridley Smith	澳洲
Simon Holt	澳洲

參加網上討論但沒出席者：

Alan Ch'ng	馬來西亞
Jennifer Levering	美國
Weilin Han	印尼