教牧的「去」與「留」：適得其所[1]

何啟明

七十年代當我在建道神學院修讀教牧神學課程時，師長的言教與身教最是刻骨銘心。最難忘的是教牧學師長丘育靈牧師再三叮囑我們要忠於所託，不違天示；要學效主耶穌愛護群羊，為群羊捨命；要存著長期牧養的心志在教會裡事奉，若沒有從神而來清楚的指引，不要輕易轉換工場。因此，「長期」[2] 牧養就成為我們那一代神學生追求的目標，無論那工場的事奉如何困難艱辛，若沒有神清楚的帶領，總不敢輕舉莽動！[3] 前輩鄭果牧師也鼓勵後輩不要輕易轉換工場，要清楚神的帶領及

---

[1] 本文題目借用了三位西方作者合寫的著作的翻譯名稱——《如何適得其所》。參貝愛德、金羅博、司道格著，丘慧文譯：《如何適得其所》（台灣：中國主日學協會，1993），頁7。原著： Edward B. Bratcher, Robert G. Kemper, and Douglas G. Scott, *Mastering Transitions* (Carol Stream: Christianity Today Inc., 1991)。

[2]「長期」牧養的定義很難釐定。有些教會研究專家認為，一位牧師到達新的工場，需要到第五或第六年才能開始發揮作用。我個人認為，牧者在某工場事奉超過八年以上才符合本文長期牧養的定義。

[3] 筆者深深記得 1977 年於建道神學院參加畢業工場前的培靈會時，播道神學院院長鮑會園牧師證道，引用耶穌反問青年的官為何稱祂為「良善的夫子」（路十八 17～23）來挑戰我們要認真的承認耶穌為「主」，完全順服祂，包括工場的選擇。聚會完結前，胡問憲老師帶領我們唱《青年聖歌》合訂本第二集第四十二首詩歌——「順服」(Submission)。在唱詩回應時，我深受聖靈感動，淚如雨下，深切體會要全心順服主的帶領，到祂所安排的工場事奉，若沒有從上而來清楚的指引，決不敢輕舉妄動。

順服神的安排，要從神的話語、聖靈的感動、從旁的印證，以及神在前開路來尋求神的旨意。他說：「人的弊病是喜歡依自己的喜愛，筆者也不例外……不以待遇選工場；人的軟弱是看待遇，例如生活費多少、有無房屋可住、有沒有醫藥費等等，這是教會長執們應關心的事。作為傳道人若遇兩間教會同時來聘請，切勿輕易選擇待遇較高的那間教會，應尋求神的旨意，順服神的安排。」[4]

長期牧養是教會增長的其中一個重要因素。教會增長學權威韋納 (C. Peter Wagner) 博士指出，教會增長有七個特徵，其中一項就是牧師的質素、恩賜與委身，而委身的其中一個特徵就是長期牧養。[5] 此外，另一教會研究專家沙勒 (Lyle E. Schaller) 認為，牧者要先取得會眾的信任，才能順利推行事工。牧者要與會眾建立友誼，須經歷一段同甘共苦、披荊斬棘的日子，而這段日子最少需要三至四年時間。他認為，牧者很少可以在第四年之前就取得會眾的信任，所以在一般情況下，會眾要到第四年或第五年後才能與牧者共同進退，事工才得到發展。可是，許多牧者往往就在某工場事奉的第三年底至第四年初這段期間，進入職業的沮喪期；同時，因衝不過這個牧會轉捩點的階段，而成為「短期」牧養的牧者。[6]

---

[4] 鄭果：〈牧者經驗談〉，《文宣》第 172 期（2004 年 7-8 月），頁 6 。

[5] 韋納說：「他／她們（增長教會的牧師）視目前事奉的崗位，是他們一生要事奉的地方，他們並不準備另找尋一個更優厚的職位。換言之，他們的牧養工作都是長壽的 (long term)。」參彼得．韋納著，梁慕玲譯：《教會增長研究》（香港：種籽出版社， 1992），頁 60 ～ 61 。原著：C. Peter Wagner, *Your Church Can Grow* (Glendale: Regal, 1976).

[6] Lyle E. Schaller, *Survival Tactics in the Parish* (Nashville: Abingdon, 1977), 11, 25-28。John A. Esau在 *How Long Should a Pastor Stay*說：「教牧在某工場事奉，對於去留的問題會隨歲月慢慢改變，他會從問『我為何要離開』，轉為問『我為何要留下來』。換言之，初期（即三至四年後）的重點落在離開的理由上，後期（即八至十年後）的重點則落在留下來的理據上。參 Edward White, ed., *Saying Goodbye: A Time of Growth for Congregations and Pastors* (Washington: Alban Institute, 1990), 16 。

綜觀西方教會、北美華人教會及香港教會所得到的結論是：教牧「長期」牧養一間教會並非常見的現象；反之，短期牧養、教牧流失及「跳槽」(即轉換工場)的現象則愈來愈普遍。[7] 誠然，長期牧養並非普遍的現象，牧者在一生事奉中轉換工場是在所難免的，原因也各有不同：有的因深造而離開；有的因有更大的發展而轉職；有的因植堂而離去；有的因教會與牧者的配搭出了問題……當中有自願的，有被迫的，無論如何，轉換工場實在難以避免。然而，「如何」(How) 轉換卻是值得關注的問題，因為牧者轉換工場若適得其所，「牧者」「教會」均受益處，神的名亦得榮耀。[8] 本文並非要研究牧者應何時 (When) 離職或為何轉換工場 (Why)，[9] 而是嘗試探討教牧「去」「留」的倫理問題；[10] 換言

---

[7] 根據美國在八十年代的統計，教牧平均每五年轉換工場一次。參 Paul D. Robbins, *When It's Time to Move: A Guide to Changing Churches* (Carol Stream: Christianity Today Inc./ Waco Books, 1985), 8-9。根據香港教會更新運動所發表的〈一九九九年香港教會普查——堂會普查部分〉的簡要報告中指出，香港九十年代牧者轉換工場的現象日趨嚴重，很多傳道牧者在某工場事奉少於五年就離職。參〈透視教牧『跳槽』現象〉，《時代論壇》第664期（2000年5月）；網址：http://www.christiantimes.org.hk/Content.asp?ID=8415&PaperID=0001。《教新二千通訊：小型堂會困境——教牧同工流失》(研究資訊部 - 廖美虹）網址：http://www.hkcrm.org.hk/event/research/1999/ 200006.htm

[8] 周神助牧師在《如何適得其所》一書的序言中有很好的提醒，他說：「牧者轉換工場在所難免，不論自願或被迫離開，處理得合宜則彼此都受益，否則『牧者』、『教會』都兩敗俱傷，甚至連神的名都受辱……當我們讀完本書，覺得遺憾的是，我們在轉換職場時祇憑服事神的熱誠，卻忽略了審慎評估是否『適得其所』之要件這方面」。參貝愛德、金羅博、司道格：《如何適得其所》，頁7。

[9] 有兩篇關於這方面的文章，值得向讀者介紹：Gordon MacDonald, "When It's Time to Leave: 8 Indicatiors That You Should Go," Leadership (Summer 2002); Don Bubna, "Ten Reasons Not to Resign," Leadership (Winter 1993).

[10] 筆者應邀撰寫教牧倫理問題時，深感已有許多文章及書籍探討「權力」「性」「金錢」及「時間運用」等課題，而較少人著書談論「教牧『去』『留』的倫理」的問題。雖然西方教會也有討論這個題目的書籍(當中也有好些中文譯著），但中文創作的書籍卻是鳳毛麟角。除了夏忠堅所寫的〈今年且留著：談傳道人不適任問題〉，《教牧領導》(1996年冬季）；以及〈好來好去〉，《教牧分享》(1998年11月）之外，好像就沒有其他關於這方面的中文書了。

之，如何離得開心、離得恰當，才是本文要探討的課題。以下我會引用幾個案例，[11] 從中歸納一些原則作為參考，讓大家借鑑好的做法，和避免做出會傷害教會肢體及有辱主名的事。

個案一：理想的功成身退

一位在北美某教會牧養多年的資深牧者，為教會的發展打好了美好的根基。他已屆退休年齡，於是在退休前兩年，跟執事會商量安排退休事宜及接班人。執事會將教會的需要和主任牧師的動向告知會眾，並呼籲會眾為挑選將來合適的接班人祈禱。他們先組織一個聘牧委員會，那即將退休的牧者也獲邀擔任聘牧委員會的顧問。那牧者先訓練聘牧委員會的成員，鼓勵他們閱讀有關聘牧的書籍，然後才開始物色新任牧師。這間教會並沒有在基督教雜誌刊登聘牧廣告，只盼望先從自己教會裡奉獻讀神學的會眾中，以及透過主任牧師與長執的關係網絡裡尋找。最後，他們透過長執的關係網，認識了外州一位在教會中事奉多年，大約三十出頭的年輕牧師。經過多方的接觸和認識，聘牧委員會一致認為那年輕牧師非常適合成為接班人，其後又得會眾的認同，於是就聘請了那位年輕的牧者。

可是，那位已屆退休的牧師在那地方已牧會二十多年，而且無兒無女，在北美亦無任何親戚，教會已成了他的家，夫婦兩人已在那地方落地生根。因此，他退休後仍會住在原處，而且還打算繼續在原來的教會聚會。本來，退休牧師能搬離教會所在的社區是最好不過的；[12] 然而，

---

[11] 這些個案都是本人耳聞目睹的，有些更是我很熟稔的人的親身經歷。個案的細節或許與原來的情況略有出入，但主要內容都取自發生在北美及香港的真實個案。為保護同道的私隱，筆者把個案中的人物、地點及場景等刻意地更改，讀者不宜猜測推斷，只須從個案中汲取教訓便是了。個案如有雷同，實屬巧合。

[12] 貝愛德 (Edward B. Bratcher) 在《如何適得其所》的〈預備退休〉一文中，對退休有如下意見：「我覺得牧師退休就應該搬離教會所在的社區。牧師和會眾彼此都需要有一

這位牧師卻是少有的例外，而且最後亦大團圓結局，實在難得。據了解，這位退休牧師原來早跟將履任的牧師及長執議定了幾項原則：[13] 第一，他將所有的職權完全放下，不作顧問牧師，也不會擔任教會任何工作小組的成員；第二，他絕對不會主持教會會友的嬰兒奉獻禮、婚禮及喪禮，一切禮儀由新任牧師負責；[14] 第三，他絕對不會在會友面前評論新牧師的工作及評估教會執事會的決策；第四，他最多只幫助教授主日學及作團契的導師；第五，由於教會正計劃兩年內到附近城市植堂，他預算跟隨那些有心志植堂的會友到新教會參與事奉，與植堂的牧師配搭，繼續發揮其教導恩賜造就教會。

這種安排是在很特殊的情況下出現的。由於他們早已議定，故兩年內教會果然相安無事。那位年長的牧師沒有效法中國人的「垂簾聽政」，更沒有成為西方的「後座駕駛員」(back seat driver)。據接班人的見證，他們之間更成為靈友，教會亦能穩定地安度交接期。會眾看見牧者的榜樣，信心得到堅固，人數便有所增長。兩年後，教會的植堂計劃如期進行，退休牧師也跟隨會友一起到新堂去，並慢慢將事奉集中在寫作及差傳的工作上，安享晚年。在上列個案中，退休牧師未能離開本地或教會，本來並不是最理想的做法，可是由於他們預先定下一些原則，並且彼此堅守承諾，會眾得到幫助，教會也蒙福，實在是一個很特別的功成身退的例子。

個完全的休息，否則新來的牧師就得面對前任牧師出現在記憶中或是眼前的困擾 —— 而光是一種就夠他受了。」參貝愛德、金羅博、司道格：《如何適得其所》，頁 187 。

[13] 金羅博 (Robert Kemper) 在〈前任者的陰影〉一文中，與在場的前任牧師定下三大協議：第一，他絕對不對別人評論我的傳道工作；第二，不在教會中做任何我沒有請他做的事情；第三，在會眾面前對任何問題不持公開立場。參貝愛德、金羅博、司道格：《如行適得其所》，頁 142 。

[14] 前任牧師回來為舊會友主持這些禮儀通常都會引致混淆不清，甚至阻礙新牧師與會友之間所要建立的正常關係。參Ralph Johnson, "From the Pastor's Desk," in *Saying Goodbye: A Time of Growth for Congregations and Pastors*, ed. Edward A. White (Washington, D.C.: Alban Institute, 1990), 96.

個案二：離職到神學院深造

一位年約三十歲的神學生，剛從神學院畢業就成為香港一間小型教會的首任牧師。他默默耕耘，經過了九年的歲月，教會的人數雖時有上落，但慢慢地也超過了一百二十多人。這位傳道人跟會友的關係非常密切，許多會友更是由他親自帶領信主，接受栽培及門徒訓練。後來，這群由他栽培的信徒，有許多成了教會的中堅分子及執事。經過九年的事奉，這位牧者感到是時候離開，到外國去深造。他與師母經過一段時間等候與禱告，終於清楚神的帶領，於是向執事會請辭。執事會早有心理準備，亦很明白他離職的原因。因此，他們歡然的接受，並與他一起計劃安排接班人的事宜。

教會蒙神的保守，在這位牧者離任前三個月已聘得新任牧者。前任牧師就在那三個月內，整理好教會會議的檔案及會友名冊，使教會得以順利過渡，接替恰到好處。如此，前任牧師也很安心的離開教會，到北美念神學。這位牧者與會眾雖分處相隔千里迢迢的海岸，然而，透過方便的電子郵件及收費相宜的長途電話，執事仍常與他保持往來，聯絡甚密，更常向這位首任牧師請教教會的事。

起初，這位牧師只抱著關心自己在靈裡所生、所養的孩子而給予意見。後來，他醒覺到雖然跟舊教會分隔千里，但臍帶仍未割斷，他的影子更沒有離開他們。[15] 之後，他更發現他們將自己與新任牧師比較，更常用電話會議來詢問意見，甚至在言談中時有批評新任牧師的說話。這

---

[15] 金羅博 (Robert Kemper) 在「前任者的陰影」一文對這問題有很精闢的透視，他說：「這個景象也許有點誇張，不過在許多新的牧養工作中，我們覺得前任牧師從這一天就開始跟著我們。他的身體可能已經離開，但他的靈魂一直坐在我們的書桌旁，站在我們的講臺上，並且在我們的廳堂裡漫遊。這是一定的，尤其當前任牧師在這間教會有出眾的事工時。我們都希望我們的事工在我們走了以後，仍可以繼續影響會眾。然而，當對前任牧師的懷念干擾到新任牧師的事工時，後者就成了一個麻煩人物。更有甚者，有些前任

位牧者了解到這班信眾已不是他的會友了，他們彼此的關係只是靈裡的密友。他深深知道，假如自己的影子仍在舊教會當中，對後繼的同工是不公平的，因為摩西的影子必須消失，約書亞才可以領導百姓前行。因此，他為了教會的好處，更為要保持職業操守，就立下心志，故意切斷那相依的關係。於是，他就暗中在談話之間，潛移默化地教導他們要接受新牧師的帶領。

首先，他不再主動跟他們談論教會的事，只關心他們的靈性及家人的生活。其次，當他們主動問及教會的問題時，他只解釋聖經的原則，不提供意見及細節的建議，更鼓勵他們多與現任牧師商量，詢問意見。再者，當他們向他投訴現任牧師處理教會的事宜如何不恰當時，他直截了當的表明自己不是當事人，故不能給予任何意見，繼而鼓勵他們多為牧師祈禱。最後，有一次他們知道他將會回港，執事會副主席聽聞此事，就致電邀請他到教會講道。那牧者推卻了他們的邀請，並藉此教導他們邀請講員是主任牧師的責任，以後若要邀請他講道，必須先與主任牧師商量。

因著這位牧者深明自己作為離職牧者應扮演的角色，經過了幾年潛移默化的教導後，他與舊教會會友之間的關係，便只限於靈裡的交通和肢體的情誼，教會的領袖也開始接受新牧者的領導。那牧師每次回港探親或公幹，都故意到埗後才通知他們，省去了許多不必要的麻煩與誤會。後來，教會的新任牧師也很大方，常常主動邀請到訪香港的前任牧師到教會中分享信息。

牧師連身體也沒有離開這個教區，或者是退休不久之後又回來了。當他們不顧自己是已經退休的，而繼續在會眾中工作時，事情就變得更麻煩了。這些前任牧師與會眾關係密切，他們雖然人不在場，卻仍然管著教會的事情；他們仍然有一批忠誠者忠實地向他報告，而且他也藉著他們定期地向會眾傳達意願。前任牧師出現的任何狀況都是一個獨特的挑戰，都需要獨特的應對策略。」參貝愛德、金羅博、司道格：《如何適得其所》，頁 139。

個案三：傷痛地被迫離職[16]

有一位年輕傳道到加拿大深造，周末參加一間講普通話、粵語及英語的華人教會。教會的會眾人數約五百多人，屬於一間中型教會。後來，這位年輕傳道獲邀請在該教會作周末實習事奉。經過幾年時間，那傳道快要畢業時，教會正需要增聘助理牧師來協助教會發展。那位傳道就順理成章地加入了同工的行列，與其他牧者配搭事奉，協助主任牧師。一年後，主任牧師接受邀請返回東南亞教授神學。三個月後，教會就聘請了新的主任牧師來領導教會。原來，許多西方教會都效法美國商業機構的做事方法，那就是新官上任，舊員工都要辭退，以便換上另一班新血來組成新的團隊。這位新任牧師先來一個下馬威，要所有舊同工「等待解僱」(pending resignation)；然後，帶著勉強的口吻，再次接納他們加入他的新團隊。

之後兩年，這個教牧團隊起了很大變化，先是普通話部同工離去，然後是粵語及英語同工相隔不到兩個月亦先後請辭。教會事奉團隊大換血也不足為奇，可是，那位傳道人傷痛地被迫離職的倫理問題卻值得參考。現在讓我們從兩方面來探討。首先，主任牧師的作法實在有可商榷之處。原來，主任牧師一直都只用間接的方法，希望那些舊同工離開。他一直沒有明說彼此在配搭上出現了問題，而只用手段規限同工的事奉範圍，冀望同工知難而退。然而，有兩件事在辭退同工的方法上，明顯有點過界犯規。第一件事是其中一位同工竟然收到一個從另一個州打來的電話，一位素未謀面的牧師竟然詢問他是否正在考慮轉換工場，他的教會可能有適合的空缺。第二件事是那位主任牧師竟然使用另一個角

---

[16] 這是指牧者非因道德問題，而只因主任牧師與副牧師，或牧師與會眾未能好好配搭而被迫離職或遭解僱，有兩篇文章可幫助他們面對這種困境。參 Rodney Crowell, "Spiritual Survival for a Forced Exit," *Leadership* (Winter 1989); Roy Price, "When Pastor Gets Fired," *Leadership* (Fall 1983).

色——機構主管的身分，為那位同工暗中寫了一封推薦信給另一間教會的牧師，大力讚揚他非常適合那教會想要填補的職位。此外，主任牧師還常在其他同工面前貶低及奚落那位同工，使其尊嚴受損及自信心受挫。同工之間或團隊中出現配搭不協調是常見之事，尤其是要承接上一個團隊的舊同工，遇到的問題便更大了。可是，使用如此手法迫同工離開，實在處理得不太恰當！

至於那位傷痛地被迫離開的傳道人又如何呢？懷疑、羞愧、沮喪及苦毒的複雜情緒交織心懷。[17] 幸而，經過兩年漫長的休息與療傷後，他終於慢慢從深淵裡爬上來。兩年前，他若順從自己的自然反應離去，請辭所帶來的破壞性可能更大。幸而那時剛有位資深的退休牧者在教會聚會，他引導這位年輕傳道渡過了這段艱難時期，亦幫助他適切地離開教會。他鼓勵這位年輕傳道人要欣然接受肢體為他舉行的告別歡送會。會中弟兄姊妹的見證，肯定了他忠心的事奉，雖然他沒有甚麼豐功偉績，但也不至於是一個無用的工人。會眾的見證為他的離去，畫下了一個完美的休止符號。[18] 此外，他更勸勉這位傳道人不要為自己辯屈，將一切交託給主（參羅十二19；彼前四13），並向探望他的會友講造就人的說話。由於他只是離職到神學院進修，沒有離開那個城市，因此他仍有很多機會接觸教會中的會友。那位退休牧者勸勉他不可主動接觸會友，更

---

[17] 金羅博(Robert Kemper) 在〈被迫離職〉一文中說：「受到公開的拒絕，即使不見得確有其時，但是在被拒絕時也會覺得丟面，而羞辱比罪惡感更有侵略性和腐蝕性……羞辱的力量很大，因為它直接關係到一個人的自我形象。我們對自己、以及別人怎樣對待我們、怎樣了解我們有很高的期望。一個人失去工作就等於告訴別人我失敗了。失去工作就好像失去身份、地位，以及社會關係。然後，就像亞當夏娃一樣，覺得丟臉就想躲起來。有些人則是另一種方式的躲藏；即使對自己也不顯露心事。」貝愛德、金羅博、司道格：《如何適得其所》，頁 103 ～ 104 。

[18] 牧師無論是被迫或自願、高興或憂愁的離去，會眾對這件事都會經過一段像生離死別的過程：否認、忿怒、討價還價、放棄及接納。參Edward A. White, *Saying Goodbye: A Time of Growth for Congregations and Pastors*, 43 。

不要說主任牧師任何一句壞話；相反，當會友向他訴苦時，更鼓勵會友多為牧師禱告，這些提醒非常實際又合乎聖經。我們無論遇到甚麼，必須先以神的家不受損傷為念，生氣卻不要犯罪，隨時只說造就人的說話（參弗四26、29）。正如校友劉承業牧師說：「在離開一個事奉崗位前，必需先得勝了才離開。」[19] 這位傳道人就在不知不覺間上了一堂實用的教牧去留倫理課！誠然，事奉再要有好的開始，全賴結束得適得其所。[20]

個案四：模稜兩可的離留

一位事奉多年的牧師到一個新工場事奉，那間教會已轉換了幾位牧者。這位牧師上任後，為教會作了許多輔導及醫治的工作，而且事奉略見果效，教會人數漸長。可是，剛踏入第五年，牧師與會眾的張力日益加劇，問題開始浮現。原因是這位牧師在這四年內，吸納了一批基督徒進入教會，亦帶領了不少人信主加入教會。新信主的接受栽培，靈性得到餵養，自然服從牧師的帶領；新會友當然也因信任牧師、接受他的領導才加入教會。可是，在舊會友當中，特別是那些從開創期就已加入教會的領袖卻覺得受到威脅。這種微妙的張力成了教會合一及成長的關口，若處理合宜，牧師就能與會眾一起揚帆前進；但若一不小心，就會造成教會的分裂，或牧者被迫黯然離去。[21] 此時，牧師真的要有百般的忍耐與愛心。可是，這位牧師難以接受教會停滯不前的困境，更不能忍

---

[19] 劉承業：〈我的恩師〉，《建道神學院美國聯絡中心通訊》第2期（2004年5月），頁4。

[20] Steve Moore, *"A Grateful Goodbye"*, *Leadership* (Summer 2002): 41.

[21] 所謂「牧師四年」的困擾現象，是指新會友、舊會友與牧師領導角色的微妙關係，通常在第四至第六年發生，而這時期牧師的折損率是最高的。前福樂教會增長中心的總裁及研究教會發展的喬治 (Carl George) 牧師，用了新與舊及年長與年幼的醬果 (Berry-Bucket Theory) 為例解釋這個現象。參Carl George and Robert E. Logan, *Leading & Managing Your Church* (Grand Rapids: Baker Book, 1987), 147-64。

受一些舊會友在許多計劃上的阻延。於是，他在不知不覺間向新會友投訴，更造成新舊會友之間的嫌隙。

此時，有舊會友寫信給長執會指摘牧師，內容並非甚麼嚴重的道德問題，或涉及牧師的個人操守，只是關乎處理教會事宜不太恰當的小事。然而，這件事使牧師心靈受傷，覺得被拒絕，而新舊會友之間也出現意見不合、壁壘分明的情況，洪溝愈來愈大。此時，區監督受邀介入調解，讓雙方都有機會表達意見。結果，那寫信的會友因不願道歉及接受懲治而離開教會，事件也暫告平息。可是，牧師認為自己因這件事已失去領導的威信、群羊的信任，於是自動辭職離開教會。然而，他離開的過程卻值得商榷。

首先，這位牧師離開的信號模糊不清，造成會友之間的關係損傷更大。他原先已向執事會請辭，經挽留無效，長執會最後得到牧師同意，向會友宣告他辭職的消息。會友聽聞牧師辭職，新舊會友反應迥異。然而，不能接受牧師辭職的呼聲蓋過那少數舊會友的聲音。於是，會友中有人發動簽名運動，結果有85%的會友要求牧師留任。牧師想不到原來仍有那麼多人接受他的領導，對他投以信任的一票。他考慮過各項因素，包括大多數會友的意願、教會的發展、搬遷問題及家庭等，便接受挽留繼續事奉，為期一年，看看會友的反應及教會事工的發展後再作打算。

然而，這位牧師這種模稜兩可的態度及信號模糊的動作，只會製造更多問題。會友會覺得牧師存著觀望的心態，並沒有委身的決心；更有些舊會友認為，牧者並沒有顧及群羊，只為了自己的利益而留下來。牧師說「去」又「不去」，舉棋不定，令會眾覺得為何尋求神的旨意是如此「是而又非」的呢？神的旨意不是「是」就「是」嗎？（參林後一13）。牧者的舉棋不定，只會造成會友對牧者與神的關係產生疑問，也減低了牧者的誠信。最後，這位牧師好不容易捱過了一年，期滿後，也得黯然離去。

牧師在去留的決定上要清晰，旗幟要鮮明。若還沒有清楚神的旨意，未深入考慮環境的因素，以及得到個人內心的認定，就不要隨便向長執會請辭。若知會了長執會，又向會眾公布了辭職的意向，就必須存著死而後已、不再回頭的決心。因為，牧者這種「是」而又「非」，「跳草裙舞」的姿態，只會造成會友之間對立的尖銳化，會眾壁壘分明，最後教會也可能因此分裂，肢體大受傷害。牧者的請辭，真的要三思而後行！

轉換工場實是無可避免。「何時」(When) 離開需要清楚知道神的旨意，這是個人與神的關係；「為何」(Why) 可有種種不同的因素；而「怎樣」(How) 離開則需要智慧與技巧，因為這涉及教牧個人的操守、教會的益處及神的榮耀等。若處理恰當，個人生命素質會得著提升，將來更獲神重用，教會事工也能順利過渡，而主的心也得著滿足。誠如伯克利 (James B. Berkley) 說：「轉換工場，分析起來有點是事工當中車廂與車廂之間的連結車鉤；引擎能拉動車廂，帶來鐵路運輸，但只有在一切都緊密連結的情況下才能運作。因此我們要有智慧地轉換工場，要到上帝引領我們去的地方，而不是我們的雄心或渴望安逸的想法引領我們去的地方。我們不難發現，在適得其所的牧養工作中會非常興旺，原因是當我們好好的轉換工場，我們就能夠事奉得更有果效。」[22]

---

[22] 貝愛德、金羅博、司道格：《如何適得其所》，頁 194 。