

職場信徒牧養個案研究及 制定相關的牧養策略

曾培銘

一 引言

職場牧養事工可算是近年來教會愈來愈關注的事工之一。¹ 隨

¹ 從筆者在蒐集資料過程中，發現從2004年開始，基督教報章就「職場神學」和「職場事工模式」有不少討論，例如《時代論壇》中的專欄作者，就曾熱烈地討論「職場神學」。參古斌：「職場之苦：倫理定性的錯讀」，《時代論壇》，2004年11月7日，頁11；司徒永富：「由怨懟變欣賞」及古斌：「在職場創造公義空間——回應陳國棟君的「深化，卻有簡單美」」，《時代論壇》，2004年12月12日，頁11；張國棟：「「職場神學」評論（上）」，《時代論壇》，2005年1月30日，頁11；郭鴻標：「回應張國棟對「職場神學」的評論」，《時代論壇》，2005年4月10日，頁11；張國棟：「職場倫理——敬覆郭鴻標博士」，《時代論壇》，2005年4月24日，頁11。除此之外，亦有不少職場專業人士，就職場的課題寫了一系列文章，如刊登在《時代論壇》中的「職場牧養系列」，或是「為何在商不言商？」，參劉帝傑：「為何在商不言商？」，《時代論壇》，2005年7月17日，頁12，郭鴻標博士在2003年和吳宗文牧師在2008年，刊於《基督教週報》的一系列有關職場的文章，如郭鴻標：「職場神學（二）」<http://www.christianweekly.net/4DACTION/W4D_CWREAD/2173/CWQSETUP/BACK>、吳宗文：「職場驛站（上）」<http://www.christianweekly.net/4DACTION/W4D_CWREAD/16319/CWQSETUP/BACK>及「職場驛站（下）」<http://www.christianweekly.net/4DACTION/W4D_CWREAD/16366/CWQSETUP/BACK>（下載日期：2008年4月20日）。

另外，坊間有不少有關職場的研討聚會，如在2004年9月舉行的「時代卓越論壇：暢談職場與人生」和同年11月舉行的「信徒職場行為研究教牧研討會」，或是在2008年1月4日，由禧福協會舉辦的「職場靈力對峙與爭戰」，以往很少舉辦類似的聚會。此外，在2003年，香港專業人才服務機構發表的「2003信徒職場行為調查研究報告」，都反映近年教會和機構漸漸關注職場事工這一個課題。就有關的研究報告，可參考以下網址：<http://www.hkpes.com/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=40&Itemid=82>（下載日期：2008年4月20日）。

香港「九七」回歸，不少僱員的工作模式起了重大變化。² 並且受到香港經濟不斷轉型，³ 大眾提倡不斷地自我增值，⁴ 加上金融風暴和非典型肺炎等重大事件影響之下，⁵ 那些在職場上日以繼夜於信仰和現實之間掙扎和作出合乎基督教倫理決定的信徒，在處理與信仰有衝突的人和事方面，承受的壓力更沈重。另外，會眾在職場上見證神，影響身邊的未信者對基督教產生興趣，甚至帶領他們參與教會各種福音性聚會，都是教會希望大力發展的事工之一。⁶

² 自「九七」回歸之後，香港的經濟模式漸漸轉型，有不少員工均要到中國內地工作。另外，在金融風暴和非典型肺炎 (SARS) 的影響之下，香港員工面臨更嚴峻的挑戰：超時工作和不斷地自我增值，都是不少員工的「惡夢」。這種工作模式的轉變，有時候會令信徒在工作場所中有「無所適從」之感。參蔡聖龍：《為誰辛苦為誰忙——香港首頂基督徒職場倫理行為研究》，《時代論壇》，2004年8月29日，頁1；蔡聖龍：《教會怕男人？前線男士福音體的經驗分享》，《時代論壇》，2004年11月7日，頁1；及蔡聖龍、麥世賢、甄敏宜：《經濟出谷底——職場迎新季》，《時代論壇》，2005年5月1日，頁1。

³ 從郭國全於2005年在立法會工商事務委員會上發表的「經濟轉型的影響」中可見，香港經濟的轉型從沒有停止。參郭國全：《經濟轉型的影響》，立法會工商事務委員會簡報內容，下載自<<http://www.legco.gov.hk/yr04-05/chinese/panels/ci/papers/ci0419cb1-1259-5c.pdf>>（下載日期：2008年4月20日）。

⁴ 參楊家聲太平紳士：《「居安思危」的自我增值觀》，下載自美聯大學堂網頁<<http://www.midland.com.hk/agency/chi/campus/book/yeungkasing.shtml>>（下載日期：2008年4月22日）及蔡聖龍在一個有關職場的講座上的採訪，當中亦提及自我增值等職場問題。參蔡聖龍：《溫偉耀·李錦洪——暢論職場與人生》，《時代論壇》，2004年9月19日，頁4。

⁵ 除了經濟轉型之外，金融風暴和2003年的非典型肺炎，對香港經濟造成沈重的打擊。有些信徒因此失業或是一個人要兼顧多人的工作，故此承受沈重的壓力和衝擊。參蔡聖龍、麥世賢、甄敏宜：《經濟出谷底——職場迎新季》，《時代論壇》，2005年5月1日，頁1。即使到了2008年經濟和股市好像有起色，百業興旺，但是通脹和樓價的壓力，令信徒的工作和生活壓力仍然沒有得到很大的緩和。

⁶ 雖然有些機構，如商區福音使團已經有二十五年歷史，參《商福銀禧廿五載》，下載自<<http://www.central-gospel.org.hk/Word/w0509.htm>>（下載日期：2008年4月20日），但有不少教會和機構在近十年來，才開始增加策劃不同的職場事工。

牧養職場信徒去面對工作困難和作美善見證，便成為牧者近年來越發需要面對和發展的項目。

本文旨在研究一位職青在工作場所面對的掙扎，以及他處理這些問題的方法，從中分析教會應如何教導信徒在職場上持有的正確身分，制定和開展牧養職青的策略。值得一提的是，由於篇幅關係，筆者無意分析各種職場信徒應該如何選擇適合的職場倫理觀，或是職場基督教倫理觀。⁷ 另外，筆者嘗試在本文中以職場信徒所遇到的問題和掙扎作為出發點，來思考教會可以怎樣幫助他們，而不想為一個又一個的個案找出一些「對號入座」的解決答案。⁸

可見，職場事工及其衍生的相關事工，是現在教會期望發展的項目之一。參袁海柏：「職場事工淺談（II）」，《職報》，2007年4月，頁1；曾雪瑩：「職場牧養從何開始（下）」，《時代論壇》，2004年11月21日，頁12；及蔡聖龍：「信徒職場行為研究」教牧研討會，下載自<http://christiantimes.org.hk/Common/Reader/News/ShowNews.jsp?Nid=26756&Pid=2&Version=899&Cid=105&Charset=big5_hkscs>（下載日期：2008年4月20日）。

⁷ 筆者認同「職場倫理觀」，或是「職場基督教倫理觀」對職場信徒如何作出抉擇，或是了解更多有關職場的倫理有非常重要的影響，如袁海柏曾經在《時代論壇》撰寫的「工作中的四重職事」，又或是郭鴻標與張國棟兩位對「職場神學」的討論，均能幫助信徒反思。但是這些討論均涉及複雜的神學、倫理和處境化的問題，故筆者不欲在此專文中作深入探討。讀者可參袁海柏：「工作中的四重職事（一）」，《時代論壇》，2004年11月28日，頁12；袁海柏：「工作中的四重職事（二）」，《時代論壇》，2004年12月5日，頁11；張國棟：「職場神學評論（一）」，《時代論壇》，2005年1月30日，頁11。

⁸ 好像斯普朗格 (Ben Sprunger)、蘇特 (Carol J. Suter) 和 沃利 (Kroekr Wally) 所著的 *Faith Dilemmas for Marketplace Christians* 中，就有13個在職場的個案，供讀者反思當中的倫理決定。這些都對職場信徒帶來很大的提醒，但筆者認為教會更重要的事工，是如何在日常聚會中，不斷訓練和牧養職場信徒，並成立一些系統來幫助他們。這樣比建構一本又一本的倫理指南更有效。畢竟，試探總是層出不窮。參 Ben Sprunger, Carol J. Suter and Kroekr Wally, *Faith Dilemmas for Marketplace Christians* (Scottsdale: Herald Press, 1997), 17-73.

二 蒐集資料方式

本文所研究的個案的主角，為筆者認識多年，且曾一起共事的同事。筆者經過三次詳盡訪問後，才把資料整合而成。訪問內容主要集中在於受訪者所遇到信仰與工作之間的張力和掙扎，並其克服的方法。⁹

三 個案介紹

張緯傑先生現時為InfoExpress亞太區銷售部總經理，負責推銷公司的網絡防護技術予亞太區的客戶，包括中國內地、日本、馬來西亞、新加坡、泰國等。由於業務關係，張先生需要到外地洽談生意。¹⁰ 在這家公司工作兩年多期間，他遇到數件令他甚為困擾的事，而筆者就選擇其中四項作為本文研究的對象。¹¹

⁹ 訪問內容都是受訪者的真實掙扎個案，其中包括他克服試探的方法。訪問於2008年5月8日、12日和14日進行，以互聯網實時對話會議模式 (Internet Conferencing) 進行。以下以「訪問」來表示作為資料參考。

¹⁰ 張先生述及經常都要單獨去外地洽談生意。到了外地之後，當地的客戶通常會有人接應，但有不少時間，都是他獨自一人在外地。資料來源：張緯傑先生，「訪問」。

¹¹ 這四個問題分別是：夜總會的試探、性試探、金錢的試探和瀏覽色情網站的試探。這些都是一般職青在工作上會遇到的問題。參Perry C. Cotham, *The Heart & Soul of Business: A Christian Perspective* (Tennessee: Providence House Publishers, 1998), 124-39及179-87。

(一) 夜總會的試探

張先生有不少客戶會到香港來觀看最新產品的測試結果，和為到所提供的網絡防護方案作實地的參考。他們與張先生洽談合作計劃，或是簽署合約之前，都會要求張先生領他們到處觀光。張先生表示，有些客戶明言要求張先生帶他們到「夜總會喝酒」，或是「唱卡拉OK」。¹² 張先生從其他同行的口中得知，這些客戶不但喜歡到夜總會消費，而且還會進行不道德的活動。¹³ 張先生知道，若是帶這些客戶去消遣的話，這些客戶一定會留下好印象，以致討論合約之時，必能事半功倍。但張先生知道自己的信仰立場，並不允許他到這些地方消遣。張先生亦表示不想介紹那些地方給別人，因為會絆倒他們。曾經有同行因此而嘲笑張先生，說他「不識時務」、「不夠圓滑」，而且說他不去這些地方而只是介紹客戶去根本沒有甚麼問題。¹⁴

另一方面，張先生因工作而需要到外地推銷產品和洽談生意，當地的客戶不時會邀請他往夜總會和紅燈區消遣娛樂。由於張先生大多獨自往外地傾談生意，在沒有同行者的情況之下，他不但會感到難於拒絕，而且心中亦想到，即或他去了，也沒有相熟的人會知道。感謝神，張先生因有數位弟兄的幫助和分享，懂得怎樣解決以上的問題。筆者會在下文就此作詳細的分析。

¹² 據張先生透露，有些客戶曾經要求他帶他們去有女伴唱，和提供色情舞蹈的卡拉OK場所消遣。另外，那些客戶有時要求張先生帶他們到知名的夜總會去。資料來源：張緯傑先生，訪問。

¹³ 張先生提到，有些客戶會詢問張先生的同行，那 可以找到妓女，或是有機會找到肯進行「一夜情」的女士的酒吧。資料來源：張緯傑先生，訪問。

¹⁴ 張先生認為，即使自己不去那些地方和進行任何不道德的活動，而只是介紹別人去，也是絆倒人的行為。不過，這種「中介」的角色在職場上甚為常見。資料來源：張緯傑先生，訪問。

（二）客戶的年輕女助手的性試探

另一方面，張先生描述曾經遇到兩位客戶的年輕女助手，對他作出「挑釁（逗）性的暗示」。¹⁵ 這些女助手多次以不同的方式聯絡張先生，例如以電郵、電子短訊和實時信息傳送工具等。¹⁶ 由於這些女助手是公司的潛在買家的聯絡人，在業務上來往頻繁。張先生知道 he 可以利用職權去親近那些女助手，甚至可以發展婚外情。雖然張先生已經結婚並育有一子，但他對於她們的試探，亦時有猶豫。張先生指出，男女同行因工作而日夕相對，以致發生越軌行為的事亦時有所聞。¹⁷ 所以，他通常會與同業的弟兄分訴其掙扎，並定時祈禱和互相督責。¹⁸

（三）金錢的試探

張先生透露，曾數次有客戶要求他更改發票或合約上應付的金額，並以現金作回佣。張先生說，這樣的回佣手法在行內甚為常見，而且有些客戶更是習慣性地這樣行。¹⁹ 另外，有些客戶有時要

¹⁵ 這些「挑釁（逗）性的暗示」包括充滿性暗示的說話或留言、公餘時相約用膳時刻意穿 暴露，或是有不正當的身體接觸，如「搭膊頭」。資料來源：張緯傑先生， 訪問 。嚴格來說，這是性騷擾的一種。參Cotham, *The Heart & Soul of Business*, 179-87.

¹⁶ 即電郵、MSN Messenger和 Yahoo Messenger這些實時信息傳送工具。

¹⁷ 張先生知道有不少同行亦因這些性試探而導致家庭破裂。資料來源：張緯傑先生， 訪問 。

¹⁸ 這亦是下文提到的「同業小組」的功用。張先生說，當 he 或是同業小組的組員遇到相似的問題時，他們都會互相聯絡、提點和祈禱。張先生表示，這種支持令 he 和組員克服不少試探。資料來源：張緯傑先生， 訪問 。

¹⁹ 張先生指出，對於某些公司或買手來說，這是「行規」和「慣常做法」。否則，在洽談生意合約時，會有諸多限制。資料來源：張緯傑先生， 訪問 。

求張先生送一些名貴的禮物和優惠給他們或其家眷。²⁰ 張先生說，如果他這樣做的話，必定會獲得較多客戶和生意。據張先生透露，行內有不少基督徒都會進行類似的交易，他們則解釋這些行為是「行內遊戲規則」，並表示會把生意上的利潤奉獻給教會，這是張先生不能接受的事。²¹

（四）瀏覽色情網站的試探

近年來互聯網已經成為生意上不可或缺的工具，而且張先生所推銷的產品和企業方案，絕大部分都是和互聯網防護技術有關。據張先生透露，他經常都會接觸到色情的網站和資訊。有時候他獨自在外地工作，在酒店時都會面對瀏覽那些不良網站的試探。他可以避免開啟電視機看色情電影，但是他必須要使用電腦和互聯網去工作，故此，他不斷要面對瀏覽色情網站的試探。²² 有見及此，他以

²⁰ 張先生說，有些客戶在來香港之前，會給張先生一張清單，請他購買一些東西，或聲稱，對方太太和女兒想購買一些東西。張先生明白這些客戶想得到這些東西作為禮物。不過，張先生只會提供商店的地址，並不會贈送這些名牌物品。因為他認為這是一種行賄的行為。不過，張先生說，有不少同行會把用於購買禮物的金錢，納入生意的預算之內。他認為這是不當的行為而加而拒絕。資料來源：張緯傑先生，訪問。

²¹ 張先生認為，這些以不當手法得來的金錢或生意，不應作為奉獻。另外，他認為一個信徒不可以奉獻金錢給教會，而合理化不當的行為。資料來源：張緯傑先生，訪問。

²² 網絡沉溺和網絡帶來的性試探和性沉溺為近年來浮現的問題。它已經與酗酒和賭博，為一種極度受人關注的問題。有不少文章皆反映網絡沉溺的嚴重性。參陳鑑銘：《虛擬空間為家庭帶來的危與機》，下載自<<http://www.hkcs.org/cnews/c289/c28905.htm>>（下載日期：2008年4月24日）；逃出性沉溺迷宮，《明報》，2008年1月16日，下載自<<http://www.mingpaohealth.com/cfm/health3.cfm?File=20080116/sex/vna1.txt>>（下載日期：2008年4月24日）；李耀全：《沉溺色情網站至召妓資深信徒痛苦不堪》，《時代論壇》，2006年9月24日，頁11。由於張先生需要接觸大量互聯網資訊，他較一般人更容易接觸色情資訊。如何抗拒它成為張先生經常要面對的課題。資料來源：張緯傑先生，訪問。

本身對互聯網的認識，安裝了過濾色情資訊的軟件，從而減少遇見試探的機會。²³

（五）分析及小結

張先生在職場上所遇到的問題，大部分都是與客戶交往而產生的居多，反而有關同事之間的內鬥比較少。²⁴ 這可能因為張先生已經是該公司的亞太區總負責人，不存在與同事「爭上位」或是「爭訂單」的問題。²⁵ 可是誠如上述所言，他與客戶之間的互動，以及外出工作時所遇到的試探，也是現在很多職場基督徒都會面對的問題。

張先生所陳述的四個個案大致可以分為兩大類：第一類是有關處理金錢方面的試探；另外一類是有關情慾的試探。這兩類問題亦是職場上非常普遍會遇到的問題。²⁶ 對於基督徒應怎樣處理這些問題，筆者認為教會不應只以「是或非」來教導信徒怎樣作決定。²⁷

²³ 張先生透露，現在有不少電腦軟件均提供阻礙使用者瀏覽色情資訊。如 Zone Alarm。參<<http://www.zonealarm.com/store/content/home.jsp>>（下載日期：2008年4月24日）。

²⁴ 「辦公室政治」和同事之間的「分黨內鬥」，是很多職場信徒都要面對的問題。參司徒永富：「辦公室之「以和為貴」」，《職報》（2008年2月），頁2；趙崇明：「不是你死，便是我亡——讀《撒母耳記》看透職場人生」《職報》（2008年4月），頁1、2、7。

²⁵ 另一方面，因為他的公司是香港新成立的分公司，員工數目較少，故此公司內部不存在太多「爭上位」或是「爭訂單」的情況。資料來源：張緯傑先生，訪問。

²⁶ Cotham, *The Heart & Soul of Business*, 124-39及179-87。

²⁷ 據香港樹仁大學助理教授林志輝說，人的行為很難以一條線來清楚分辨「是或非」。就算是決定一件事是否有辦公室政治的動機，也需要經過很多思考步驟，並不是一個答案就可以把事情順利解決。參林志輝：「解讀辦公室政治」，《職報》（2008年4月），頁2。

張先生指出，有些試探根本沒有「黑白分明」的元素在內。²⁸ 另外，試探總是層出不窮。教會如何在信徒不能自拔之前，教導和幫助他們面對和分辨試探是非常重要的。²⁹ 故此，筆者在下半部便以這個角度，首先嘗試探討，信徒在職場上的定位，以致塑造一個更健康，更合神心意的職場信徒的身分。³⁰ 筆者從這個立論出發，構思教會可以發展和推行的職場事工。

筆者也得承認，張先生上述所遇到的問題，大部分都是在男士身上出現，而鮮有教會姊妹有如此掙扎。³¹ 另一方面，筆者在互聯網和坊間書本中找到的例子，或是機構舉辦有關基督徒如何在職場見證神的講座或課程，較多以男士作為出發點，而鮮有以姊妹的角度來思考職場上所遇到的困難，教會亦較少提及如何幫助姊妹解決有關職場上的問題。³² 不過，筆者認為，最重要的是確立信徒對職

²⁸ 他提出，有時請客戶吃飯，或是帶他們觀光時，送一些小禮物作為留念，究竟算不算是「賣人情」，或是「懂得人情世故」呢？所以在面臨職場倫理的抉擇時，不能墨守成規地「一本通書看到老」。資料來源：張緯傑先生，訪問。

²⁹ 曾雪瑩：《職場牧養從何開始（下）》，頁12；司徒永富：《由怨懟變欣賞》，頁12；蔡聖龍、麥世賢、甄敏宜：《經濟出谷底——職場迎新年》《時代論壇》，頁1。另外，牧者在講台上宣講的信息，對信徒具有很大的影響力和教導性。參香港專業人才服務機構：《牧師，為甚麼我不告訴你》，《時代論壇》，2004年9月12日，頁12。

³⁰ 為職場和工作定義，特別是了解聖經如何看待工作，是思考職場牧養的最重要根基。誠如上述所言，坊間有不少學者對「職場神學」或「職場倫理」有甚多的討論，但最重要的，還是要從聖經中確立工作的真義。參袁海柏：《工作中的四重職事（一）》，頁12；袁海柏：《工作中的四重職事（二）》，頁11。

³¹ 張先生所遇到的問題，與前線男士福音體的經驗分享中，男士分享他們所遇到的問題非常相似。參蔡聖龍：《教會怕男人？前線男士福音體的經驗分享》，頁1。從外國有關職場倫理的例子中，這些問題絕大部分都是男士所遇到。參 Sprunger and others, *Faith Dilemmas for Marketplace Christians*, 17-73.

³² 單從商區福音使團，工業福音團契，香港國際全備福音商人團契，或是近年來教會漸漸大力推行的男士事工等等聚會，反映出以姊妹在職場當中遇到掙扎為主

場和工作的正確觀念，從而思考教會在這方面的事工，因為筆者認為，教會首要是找出合乎聖經的工作和職場觀，而不只是去找出輔導和解決問題的方法。

四 最基本的教導：聖經如何看工作

筆者認同「信念是一切行為的指標」³³ 有時候，不少信徒視工作為「牛工」或「為兩餐飯」（編按：指「餬口」）的消極且乏味的活動，³⁴ 以致工作成為沈重的負擔，甚至使信徒的信仰與職場生活割裂，令信徒變成「星期日信徒」。³⁵ 這實在是一件可悲的事。歸根究柢，這可能是信徒對工作或職業的本質並不了解，以致工作起來不但乏味，厭惡工作，甚至在職場上作出妥協，把信仰原則拋開。筆者認為，教會在牧養職場的信徒時，首要是要重新教導信徒一個合乎聖經的工作觀。³⁶ 筆者現從聖經和歷代一些神學家的工作

的聚會，一般都比較少。參工業福音團契<<http://www.hkief.org.hk>>；香港國際全備福音商人團契<<http://www.fgb.com.hk/site/index.php>>及商區福音使團<<http://www.central-gospel.org.hk>>。

³³ 曾雪瑩： 職場牧養從何開始（上） ，《時代論壇》，2004年11月14日，頁11。

³⁴ 司徒永富： 人工作不單為了搵食 ，《時代論壇》，2004年9月5日，頁11；蔡聖龍、麥世賢、甄敏宜： 經濟出谷底——職場迎新季 ，頁1。

³⁵ 從 2003信徒職場行為調查報告 的結果顯示：「我們發現信徒在職場上的工作態度，價值取向等，與非信徒的表現基本上相同 可見不少信徒都是『人在江湖，身不由主』」。參香港專業人才服務機構， 2003信徒職場行為調查報告 ，頁20；下載自<http://www.hkpes.com/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=40&Itemid=82>（下載日期：2008年4月20日）。如此，這些信徒不知不覺變成「星期日信徒」。

³⁶ 曾雪瑩： 職場牧養從何開始（上） ，頁13。

觀，進而思考教會在教導信徒有關職場與工作時，如何找到力的方向。

近年有關職場神學和職場事工的討論愈見熱烈，³⁷ 然而筆者認為這些討論的核心在於「甚麼是職場？」另一方面，筆者暫未發現有人對職場下一個定義，彷彿「職場」是一個「人所共知」的詞彙。³⁸ 按筆者粗略的定義，職場是指「一個人在一個特定的時間和場景之下，從事一種工作、活動或職業，以得到報酬；當中的人可能會涉及與這個場景中其他的人，或是與另一個職場的人之間的合作機會」。³⁹ 根據這個定義，職場是一個人一個已安排的時間之內，在某一個場所進行一種或多種的工作。其實，這個「職場」的詞彙無形中已經把一個人的生活劃分成「在職場工作」、「回家或去外間休息」、「到教會事奉崇拜」或是「到郊外靈修」等等生活片段。換句話說，這豈不是把「職場」與其他生活部分分開，重回「聖俗二分」的問題上去了？⁴⁰ 故此，筆者現在為「工作」作較深入的剖析。

³⁷ 參注1。

³⁸ 雖然張國棟在「職場神學評論」中曾經提及，「職場」(workplace) 和「市場」(marketplace) 的分別，但觀乎各學者的討論，甚至是有關職場的文章，皆未曾對「職場」的定義達致共識。參張國棟：「職場神學」評論(上)，頁11。

³⁹ 筆者綜合了有關「職場神學」和信徒在職場所遇到的問題，並與當中的人和事的互動，而作出這個定義。參蔡聖龍：「為誰辛苦為誰忙——香港首項基督徒職場倫理行為研究」，頁1；司徒永富：「人工作不單為了搵食」，頁11；司徒永富：「求職不是求薪金！」，《時代論壇》，2004年10月3日，頁12；蔡聖龍：「信徒職場行為研究」教牧研討會，《時代論壇》，2004年11月21日，頁6；曾雪瑩：「職場牧養從何開始(下)」，頁12；袁海柏：「工作中的四重職事(一)」，頁12；李耀全：「職場上要退讓吃虧？受侮辱也要容忍？」，《時代論壇》，2005年9月25日，頁13。另參William Nix, *Transforming Your Workplace for Christ* (Tennessee: Broadman & Holman Publishers, 1997), 5-204.

⁴⁰ 由於篇幅關係，筆者未能在本文處理「聖俗二分」或「聖俗不二分」等「職場神學」的課題。「職場」只是生活其中一個空間而已，沒有了當中的員工和互動

要討論工作在聖經中的含義，最貼切的是創世記中，神對「工作」的詮釋作為出發點。⁴¹ 創世記二章15節記載神要人修理看守 (Hrḥm| | Hdḥ|[l]), Hdḥ|[l]，即修理，亦可解作工作、事奉和敬拜。⁴² 到了新約時期，保羅在歌羅西書就工作和事奉神之間的關係和分別交代得非常清楚：「無論做甚麼，都要從心 做，像是給主做的，不是給人做的」（西三23）。因此，聖經從舊約到新約，都貫徹始終地認為，工作與見證神在本質上，根本沒有分別。

換句話說，我們可以把工作解釋為敬拜神和見證神的一種行動。到了宗教改革時期，加爾文說：「『職業』這個詞，含有呼召的意思；而所謂呼召，乃是指上帝用祂的手指頭指向某一個人說，我要你如此如此的生活。」⁴³ 綜合二者來說，工作、生活和召命有密不可分的關係。

對於一個信徒來說，召命不單是指工作本身，吳懷港指出：「上帝對每個信徒的召命並不止於他的職業，而是涉及他的全人，

的話，職場只是一個空無一人的辦公室。故此，問題並不僅僅是集中於「職場」，而是在「職場」當中，信徒如何看待「工作」和如何「工作」。當各人進行不同「工作」和「互動」時，討論「職場牧養」才有意義。故此，筆者認為，最重要和最核心的，是要先討論，聖經對工作的定義。參古斌：「職場之苦：倫理定性的錯讀」，《時代論壇》，2004年11月7日，頁11。

⁴¹ 參吳懷港：「職業與召命：基督徒生命與工作的反省」；下載自<http://www.bcvchinese.org.au/journal_articles_12_9.htm>（下載日期：2008年4月25日）及吳健暉：「加爾文的工作觀」；下載自<<http://www.chinesetheology.com/NgKF1/CalvinOnVocation.htm>>（下載日期：2008年4月25日）。

⁴² Hdḥ|[l] 當中的字根 db[] 可解作工作 (work)、事奉 (serve) 和敬拜 (do service)。參 Holladay Lexicon, s.v. "db[;]" BibleWorks 7 CD-ROM，（下載日期：2008年4月25日）

⁴³ 威廉·艾恩著，趙心瑜譯：「加爾文的經濟神學思想——職業無分聖俗」；下載自<http://www.christiansstudy.com/data/theology/calvin_on_career.html>（下載日期：2008年4月25日）。

包括了在家庭、社會、職場和教會，信徒需要在每一個崗位活出使命。」故此，工作或職業本身並不是召命的本質，而是實現信徒生活的媒介。⁴⁴ 另外，馬丁路德提出生命是一切活動的中心，任何工作，包括日常婦女的家務，也是榮耀神的事。⁴⁵ 同時期的加爾文則認為，工作是神在亞當墮落之前已經賜予人的職分，故此，人工作是要維持神的創造，在工作中活出對神有信心生活見證，是回應神的最好外顯方式。⁴⁶ 工作絕不是一種咒詛。筆者認同郭鴻標博士所言，宗教改革者並沒有「聖俗二分」的觀念。或更準確一點來說，人所有行動的對象都是神。因此，人無論在世俗化的社會中，或是充滿神聖感受的修院當中工作，在神眼中，都是人見證神的媒介。⁴⁷ 「職場」只是人從事一種「工作」的特定時空領域而已。

筆者認為職場神學，或是職場牧養方式的議題之興起，極可能是由於信徒已經不知不覺陷入「聖俗二分」的意識形態之中，視職場為一充滿「屬世之子」的智慧的地方。⁴⁸ 當十七世紀的啟蒙運動

⁴⁴ 吳懷港： 職業與召命：基督徒生命與工作的反省 。

⁴⁵ 「工作沒有聖俗之分，平凡的工作包括家務在內也可以用來榮耀神，生命才是工作的核心」。參吳懷港： 職業與召命：基督徒生命與工作的反省 。

⁴⁶ 「勤奮、盡本份地工作，在工作中實踐對上帝滿有信心生活，是回應上帝恩典的最好體現」。參吳懷港： 職業與召命：基督徒生命與工作的反省 。

⁴⁷ 郭鴻標： 回應張國棟對「職場神學」的評論 ，頁11。

⁴⁸ 不但從 2003信徒職場行為調查報告 ，或是郭鴻標： 靈命更新重整與職場召命 ，《職報》（2007年2月），頁1中，皆視職場為充滿罪的地方，是「社會的大染缸」。另外，方偉文說，有些信徒在職場中「身不由己」，「唔肯放手」，又或是視職場是一個時常要參與辦公室政治遊戲的地方。參蔡聖龍、麥世賢、甄敬宜： 經濟出谷底——職場迎新春 ，頁1。當然，筆者承認，「職場問題」是一人在一個稱為「職場」的特定時空之中所營造的問題。「職場」則是一個問題處處的「屬世地方」。故此，筆者認為，核心問題是出現在「工作觀」，而不是如何去處理一個又一個的問題。先把核心問題點出來之後，其後的牧養策劃才能夠「對症下藥」。

開始之後，神權不再被視為社會的絕對標準。⁴⁹ 西方社會已經漸漸陷入世俗化和無神論化，到了今天已經是多元化的光景。信徒在多元混雜的社會中工作，不免視職場為撒但的國度。但回看聖經，神在任何地方和處境都坐為王，⁵⁰ 信徒需要重尋自己在任何時空之下的真正身分，以及與神的關係。另外，當信徒遇到倫理上的掙扎時，他們賴以決定所有掙扎的根本，就是神所啟示的聖經。⁵¹ 總括來說，教會在思考職場事工和開展何種牧養方式的同時，一定要教導信徒有關工作、職場和基督徒本身的真正本質和使命。教牧亦要按正意分解真道，把神在聖經中的教導闡明，並確立正確的基督教倫理，這是至為重要的工作。

五 牧養策略

誠如上述所言，信徒在職場所面對的試探和問題總是層出不窮。教會除了教導信徒正確的職場和工作觀、聖經真理和有關基督徒倫理這些核心課題之外，筆者認為教會亦可專門發展有關職場的事工和資料庫，以加強對職場信徒，特別是在外地工作的信徒的持續牧養和關顧。信徒在團體中彼此支持和關顧，比獨自一人面對更容易克服困難。另外，教會亦應教導信徒如何在個人的靈命上堅固自己，以致靠聖靈的能力來抵抗試探。

⁴⁹ 凱文·奧頓奈爾著，宋作艷、胡斌譯：《從創造到虛擬》（北京：北京大學出版社，2005），頁119。

⁵⁰ 尤其是啟示錄所載，無論撒但如何猖獗，神仍然坐在寶座上為王。參詩九7，二十九10。

⁵¹ 雖然有些時候，聖經並不能提供「一刀切」式的答案，但是其大原則的思考進路，卻是信徒賴以作職場倫理的依歸。

(一) 建立資料庫

教會需要對職場信徒的工作狀況有初步的認識才可以策劃相關的事工，⁵² 而且信徒的資料能夠使教會牧者得知信徒的工作類別和工作地點。從這些資料中，教會便可以較容易地組織在相近地區工作的信徒參加聚會，或是開設小組。另外，信徒的資料能使教會在開設各種工作的團契和小組時，減少錯配的情況出現。⁵³ 所以，教會如果要更有效地牧養職場信徒，首要的工作是建立一個信徒資料庫。另外，教會亦應把輔導和與職場事工相關的機構的聯絡資料蒐集起來，並上載到教會的網址上供信徒參考。⁵⁴

(二) 教會和機構合作舉辦午間聚餐和講座

現在有不少教會都有開設午間聚餐活動，內容主要是福音性的聚會，或是一些見證分享講座。⁵⁵ 另外，有些教會與機構聯合舉辦一些午間信徒聚會。⁵⁶ 在繁忙的工作中有一個時間可以讓主內弟兄

⁵² 史蒂芬·麥克基亞著，廖和美譯：《健康的教會——十個讓教會健康的特性》（台北：中華福音神學院，2004），頁223-255及薛利著，鐘越娜譯：《教會是甚麼》（美國：美國活泉出版社，1986），頁60。

⁵³ 如果教會把背景差異很大的會眾，編排在同一小組內聚會，雖然能教導會眾彼此相愛和接納的功課，但若是針對職場的話，來自不同背景的會眾很難坦誠深入地分享自己在工作地方的經驗。這就是筆者所指出的「錯配」。蔡聖龍：「教會怕男人？前線男士福音體的經驗分享」，頁1。

⁵⁴ 蔡聖龍、麥世賢：「從網連網到人連人——探討教會網絡事工的範式轉移」，《時代論壇》，2005年7月10日，頁1。

⁵⁵ 例如宣道會北角堂、九龍塘宣道會、商區福音使團、工業福音團契、香港國際全備福音商人團契，都有舉辦相關的職場聚會。參宣道會北角堂<<http://www.npac.org.hk>>; 九龍塘宣道會<<http://www.ktac.org.hk>>; 工業福音團契<<http://www.hkief.org.hk>>; 香港國際全備福音商人團契<<http://www.fgb.com.hk/site/index.php>> 及商區福音使團<<http://www.central-gospel.org.hk>>。

⁵⁶ 如九龍塘宣道會與明道社合辦的「查經加油站」，便是以職場信徒為主要對象。參明道社<<http://www.mingdaopress.org>>。

姊妹彼此分享掙扎，互相支持是一件好事。然而，香港的教會中有大約76%屬於中小型的規模，⁵⁷ 有時因教會位置、場地和人手缺乏等問題而不能夠開設午間聚餐及活動。因此教會要蒐集各區相關的午間聚會的資料，並根據資料庫的分析，因應信徒的工作地點而介紹相關的聚會給他們。此外，牧者可以相約信徒一同前往參加，一方面信徒在牧者帶領之下，增加參加的意欲，另一方面，牧者亦可以在信徒之間作牧養和橋梁的工作，促進信徒之間的交往。⁵⁸ 牧者亦可以在堂會內組織午餐聚會，藉此了解職場信徒所面對的現況和掙扎等等。抽離於信徒的職場 體來牧養，是很難對症下藥的。⁵⁹

再者，教會亦應鼓勵信徒自行參與有關基督徒在職場上作見證的講座，從中汲取別人的經驗。教會可以在講座之後，舉辦研討會，使信徒彼此之間能增加認識，互相支持。⁶⁰

（三）職場祈禱會

除了以上的聚餐和聯誼活動之外，教會亦應舉辦職場祈禱會，為職場上遇到的困難讓信徒互相代禱。在屬靈的分享當中，信徒更

⁵⁷ 雖然這是4年前的調查數字，但筆者認為它仍然具參考價值：「2004年香港教會仍以中型或以下者為主，佔全香港教會約76.6%」。參 2004香港基督教教會普查；下載自<http://old.cccowe.org/churchreport/topic_body.asp?id=92>（下載日期：2008年4月28日）。

⁵⁸ 「牧者不妨嘗試探訪在職信徒」參曾雪瑩：《職場牧養從何開始（下）》，頁12；「主任牧師方偉文 經常跑到小組所在的公司去開福音查經班」參蔡聖龍、麥世賢、甄敏宜：《經濟出谷底——職場迎新年》，頁1。

⁵⁹ 教牧抽離於現實的職場處境，而只在台上提及聖經真理，有時不能回應信徒實際面對的問題。參香港專業人才服務機構：《牧師，為甚麼我不告訴你》，頁11。

⁶⁰ 機構活動精華——支援教牧及堂會事工，《職報》，2007年8月，頁3；蔡聖龍：《溫偉耀、李錦洪——暢論職場與人生》，頁4。

會體驗從神而來的平安，與教會中弟兄姊妹的互相支持和鼓勵。⁶¹ 教會之間亦可以聯合舉辦職場或同業祈禱會，藉此增進同業信徒之間的認識和互相支持。基督徒支取力量的最大泉源，不是人間的學術與輔導，而是神自己。

（四）成立同業小組

由於每一個行業都有其行內的特定術語、文化、辦事手法與問題，教會不能把廚師與醫生安排在同一小組之中進行牧養。因為他們的職場有很大的分別，他們各自在行內的掙扎是行外人不能明白的。故此，教會應參照資料庫中的數據，來設立不同類別的同業小組。⁶² 這些小組有別於一般的團契，是特別為了職場的信徒而設。同業小組並不限於相同的行業，而是以相似的工種，例如醫護界，保險界，文職，資訊科技界，或是服務界來劃分。由於行業的工作性質、工作時間模式、或是行內的消息，都是小組成員明白和有共鳴的話題，能使信徒之間達致更深入的交流和分享。張先生面對試探時，他便立即通知同業小組的弟兄，希望他們為他祈禱，並分享面對這些問題的方法。張先生說，這種分享對抵抗試探非常有效。⁶³

然而，基於資源問題，中小型教會能夠開設的同業小組數目有限。第一，教會同行業的人數可能很少，根本不足以成立同業小

⁶¹ 曾雪瑩： 職場牧養從何開始（下） ，頁12。

⁶² 蔡聖龍、麥世賢、甄敏宜： 經濟出谷底——職場迎新季 ，頁1。

⁶³ 張先生分享到，由於同業小組內的組員，均熟悉張先生工作的環境和行內文化，故張先生所遇到的問題，組員一聽便能明白，且理解當中的掙扎和出路。資料來源：張緯傑先生， 訪問 。另外，同業小組各組員能深入地分享自己在工作中的掙扎，因為大家都能明白對方所遇到的困難。參蔡聖龍： 教會怕男人？前線勇士福音 體的經驗分享 ，頁1。

組；第二，教會沒有足夠資源牧養他們。⁶⁴ 筆者建議同區的教會可以互相組成聯網系統，並設立相似的小組，如旺角區某某行業小組，由區內不同教會的信徒組成。教會間共享資源，互相支持幫助。此外，教會也可以與機構合作，避免額外消耗資源。⁶⁵ 這些小組旨在分享和給予支持，不涉及教會的神學立場，或是宗派的傳統。可是教會牧者需要擴闊眼界，甚至是拋開成見，為職場事工彼此合作。⁶⁶

（五）定期舉辦聯合退修營

香港信徒的工作時間愈來愈長，⁶⁷ 假期時大多會到外地旅遊休息。教會可於假期期間舉辦針對職場的退修會，因應上述教會資源和人力的問題，教會間可以聯合舉辦這類退修會，並藉以建立同業小組。⁶⁸ 筆者相信，這種退修會的優點是針對性地牧養和處理職場信徒的問題，以及教導聖經的職場倫理觀。由於信徒有數天共處的時間，可彼此在主內建立友誼，從而擴闊職場的眼界。教牧亦可以此機會分享牧養心得。這樣比一個全教會的退修會更有效地牧養職場體。

⁶⁴ 由於機構能非常專注地服侍職場的體，其資源和對職場的了解，一定比教牧為多和廣。中小型教會間可以合辦有關職場的活動，除了可避免額外消耗資源外，教會之間的弟兄姊妹還能彼此守望。參袁海柏：《職場事工淺談（III）》，《職報》，2007年8月，頁1。

⁶⁵ 好像是「得息得力Rest小組」便是一例。參《機構活動精華》，《職報》（2007年6月），頁4。

⁶⁶ 誠如上述所言，不同教會的弟兄姊妹已經組成職場小組，互相支持，教會為何不能在職場事工方面，與機構合作，以建立一個更佳的牧養網絡？參《機構活動精華》，《職報》，2007年6月，頁4；袁海柏：《職場事工淺談（III）》，頁1。

⁶⁷ 「香港人的工時很長，平均是55.2小時」。參林志輝：《平衡是美》，《職報》，2007年2月，頁2；袁海柏：《工作中的四重職事（一）》，頁12。

⁶⁸ 蔡聖龍：《溫偉耀·李錦洪——暢論職場與人生》，頁4。

（六）鼓勵教牧參加有關職場研討，並邀請職場信徒參與策劃教會職場事工

最明白職場中的掙扎的人便是在職場工作的信徒。如果教會需要發展更多合適的職場事工，教牧需要抽空參加有關職場最新發展的研討會，和多閱讀相關新聞。⁶⁹ 教牧亦應定時約見不同職業的信徒，及定期參與教牧聚會，加深了解不同的職場問題。更重要的，是教牧應邀請職場信徒加入策劃教會職場事工的行列。教牧可以從中運用聖經的教訓來牧養和教導信徒，而信徒則可以提供他們的專業意見和講述在職場上遇到的掙扎，可算是相得益彰之舉。⁷⁰

（七）設立網上系統來分享和關顧外地信徒的需要

現時互聯網科技發展，實時信息通訊系統 (Instant Messaging) 已經是一些企業之間用來溝通的主要工具。⁷¹ 由於互聯網的費用遠比長途電話低，教牧和信徒之間可以嘗試使用這種工具來牧養和關心信徒，特別是身處外地工作的信徒。張先生表示，他很多時候會

⁶⁹ 如蔡聖龍：溫偉耀·李錦洪——暢論職場與人生，頁4；蔡聖龍：「信徒職場行為研究」教牧研討會，頁6中報導的聚會，或是閱讀一些有關職場事工的機構的新聞，如香港專業人才服務機構的電子報等。

⁷⁰ 司徒永富：由怨懟變欣賞，頁11。

⁷¹ 如微軟公司便曾提出企業如何教導員工使用實時信息通訊工具。從中可見，這種電子溝通工具，已經是企業不可或缺的了。參Monte Enbysk, "10 tips for using instant messaging for business," 下載自<<http://www.microsoft.com/smallbusiness/resources/technology/communications/10-tips-for-using-instant-messaging-for-business.aspx#tipsforusinginstantmessagingforbusiness>> (下載日期：2008年4月26日)。另參All Business, "Using Instant Messaging for Business," 下載自<<http://www.allbusiness.com/technology/computer-software-productivity-applications/1229-1.html>> (下載日期：2008年4月26日)。

透過互聯網，與弟兄姊妹分享工作和屬靈的掙扎，特別當他獨自身處外地的酒店時，這個工具更起了互相監察的作用。⁷²

信徒在外地往往孤單無助，在面對試探時可以此工具來找朋友或主內肢體分享。教牧或是信徒領袖亦可以在能力範圍之內，學習使用這些實時信息通訊系統幫助信徒。有時候信徒對所遇到的問題感到難於啟齒，這些工具便能使信徒安心地以電子信息來分享。由於這些信息通訊系統有記錄功能，教牧可以在信徒回港之後，再作跟進。另外，教會的網頁除了上載有關教會的資料和講道錄音錄影之外，筆者認為教會應利用網頁作互動性的牧養工作，例如討論區和實時聊天室，讓弟兄姊妹可以在互聯網上，彼此分享支持。⁷³ 這個系統可以為信徒設定密碼，並且限制使用者的資格，免卻被人騷擾，或是非同業小組的弟兄姊妹「誤闖」而造成不便。教牧亦可以為系統設定登入時間，以便信徒在登入時，能找到弟兄姊妹溝通。

（八）提供電腦防護設備的介紹

互聯網上充斥很多不良資訊，職場信徒必須接觸互聯網，有不少信徒，甚至教牧，沉溺於瀏覽互聯網色情資訊。⁷⁴ 教會可以聯絡

⁷² 張先生說，他會使用網上攝錄鏡作實時溝通，與他對話的朋友便可以知道張先生正在做甚麼。這個互相監察的行動的確有效，不過就只能限於互相信任的組員了。資料來源：張緯傑先生，訪問。

⁷³ 教會可以設立不同種類的登入識別證和密碼，以致這種討論區和實時聊天室，只限於教牧准許的人員使用。參蔡聖龍、麥世賢：《從網連網到人連人——探討教會網絡事工的範式轉移》，頁1。

⁷⁴ 「以性沉溺為例，不少基督徒，包括教牧在內，也會不自覺地將對親密行為的渴望變成『網上性沉溺』，不斷瀏覽色情資訊，甚至影響夫婦正常的婚姻生活」。參胡志偉：《走出沉溺》，《宣道牧函》（香港：宣道會香港區聯會出版，2007），頁3。

專門提供互聯網防護技術的公司，到教會舉辦關於互聯網安全的講座，而且教會亦可以與機構合作，解釋互聯網的利弊，並介紹相應的防護技術，讓教會和弟兄姊妹選購，以隔絕大部分互聯網上的不良資訊。⁷⁵

（九）制定有系統的讀經和靈修計劃

正如詩篇一百一十九篇11節提到：「我將你的話藏在心，免得我得罪你。」聖經是信徒抵抗試探和作美善見證的最基本和最重要的指引。教會可為信徒制定不同長度的讀經計劃和指引，並配合教會的主日學課程，幫助信徒每天靈修，逐漸把神的話語藏在心中。當信徒遇到試探時，這些經文便成為提醒信徒的「警告」了。

（十）善用不同的時間片段

由於信徒工作越見忙碌，⁷⁶ 睡眠時間既愈來愈不足，讀經遂成為一種「奢侈」的活動。即使信徒可能很想每天讀經，但有時卻力不從心。教會可以鼓勵信徒利用不同的「時間片段」靈修，如在乘車時間使用聆聽版聖經，或是聆聽講道和講座的錄音。這樣，雖然信徒在一天之中可能沒有辦法閱讀聖經或屬靈書籍，但藉聆聽，信徒亦可以靈修。信徒也可在一個禮拜或一個月中選定某些午飯時間，獨自用膳和讀經，好讓自己在百忙之中得到休息，並與神親近。

⁷⁵ 據張先生說，有些隔阻色情資訊的軟件，可以阻止電腦使用者隨意更改設定的。資料來源：張緯傑先生，訪問。

⁷⁶ 見注2及5。

(十一) 小擺設和金句卡

有些信徒隸屬的公司不容許員工自行更改電腦上的桌面，或是接收非公司電郵郵箱的電郵。⁷⁷ 不過，他們可以放置一些附有金句或屬靈信息的小擺設。這些擺設不但可以提醒信徒基督徒的身分，該金句或信息更可以不時作為信徒默想的材料。此外，信徒可以購買一疊金句卡，每天把一張放在錢包，並每天更換，以它作為休息時默想之用。

(十二) 盡上自己的本分

誠如上述所說，「職場」只是另一個生活的場所，信徒在當中最重要「任務」，是要盡力辦妥手上的工作，當一個稱職的員工。⁷⁸ 另外，信徒要常存感恩與交託的心，就算是遇到一些令人氣憤的事時，信徒絕不能口出惡言。⁷⁹ 故此，信徒在每天的祈禱、讀經和親近神的時間，應祈求自己的行為變得更像主。

⁷⁷ 有些信徒喜歡把電腦的桌面變成付上金句的風景或人物圖畫；另外，有些信徒會在公司的午飯時間，到網上閱讀聖經或接收不同的電郵。但是有些信徒的工作環境基於網上保安的理由，並不容許他們進行以上行動。故此，小擺設和金句卡最能適合各個場所的信徒使用。

⁷⁸ 在二十一世紀的香港社會沒有任何「宗教迫害」；另外，要信徒作出合乎信仰的抉擇的時刻並不常見。一般信徒每天在「職場」所面對的問題，極可能都是有關辦公室所遇到的工事與人事，甚少有危及信仰生命的抉擇出現。

⁷⁹ 這並不是指信徒遇到不公平的事時要「啞忍」，當然要據理力爭，但是，筆者重的，是信徒口中所說的話和對事有怎樣的情緒和回應（參雅三9-13及彼前二1）。未信者最能體認信徒的信仰生命，不只是信徒所傳的「福音」，更是信徒日常生活的行事為人。

六 總結

成為基督的門徒就是意味 要在世上不斷地掙扎，不斷在各種世俗的事務上，與未信者磨合。職場可以算是二十一世紀信徒花最多時間，在信仰領域上掙扎的地方。教會如何牧養在職場工作的信徒，漸漸成為一個非常重大的事工和課題。其實，「聖俗二分」是教會必須要面對的首要課題。「職場」絕不是一個與教會相對的時空狀態，而是在神的創造和管理之下的一個場所而已。⁸⁰ 信徒在當中掙扎時，最重要的，是要認清自己不單是公司的員工，而更重要的，是基督的跟隨者，其本質已經與未信者有 絕對的差異。⁸¹

因 這個認知，教會便要不斷地深化信徒對自己身分的認同。其次，牧者應教導和訓練信徒認識聖經和基督教倫理。除此之外，教牧需要從信徒和機構中得知職場的最新情況，緊貼職場信徒所處的環境。另外，香港教會因資源所限，有時候空有計劃而未能發展相應事工，筆者認為教會之間可以認真思想互相合作和資源分配的議題。

值得注意的是，坊間有不少心理學、管理學和輔導學的理論，能幫助職場信徒作出抉擇。筆者認為這些學問均有其實用價值，但是，教牧應按聖經的真理來建造信徒，並以此幫助信徒面對職場上的難題。畢竟，聖經才是信徒行事為人的最高權威。

⁸⁰ 「職場是一個日常生活的空間」。參古斌： 職場之苦：倫理定性的錯讀 ，頁11。不過，教會亦有其實質的「分別為聖」和「神聖性」的本質和功能，不能與「職場」等量齊觀。好像「崇拜」這個禮儀便不能在職場中進行了。但是，信徒的生命不會因其物質的身體處於不同的時空而有所改變，他們都是屬主的人，在任何地方也要活出基督的樣式。參郭鴻標： 回應張國棟對「職場神學」的評論 ，頁11。

⁸¹ 這是指 屬靈生命的本質而言。因此，信徒應在職場中活出基督的樣式，亦要在不違反聖經原則之下，順服「在位掌權者」（多三1）。