《一分鐘經理》肯・布蘭查強力推薦

# 聖經領導學

[illegible]職業就是[illegible]舞台

Mast[illegible]de to integrating faith and work



Ernst & Young 年度企業家貝克特又一力作

聖經領導學，讓您開工大吉，活力星期一！

大老闆看了，充滿領導力；小職員讀了，充滿實踐力

貝克特（John D. Beckett）／著　劉瑞華／譯

John D. Beckett

## 貝克特

誕生並成長於俄亥俄州伊利里亞市（Elyria, Ohio）。1960年自羅省理工學院畢業，取得經濟和機械工程學士。畢業後，在航太工業擔任工程師。

### 事業經營

1963年，加入父親的公司。1965年父親去世後，成為公司的總經理。目前為貝克特企業總裁，協助企業在製造和銷售居家和商業暖氣的工程零件上，朝國際領導地位邁進。

### 教會事奉

長久以來熱心於教會事奉，也積極關心社區活動。1973年，協助成立「為美國代禱」（Intercessors For America）的全國性組織，並且出任董事會主席。也是紐約市國王學院（The King's College）的副總委員會成員。製圖包裝公司（Graphic Packaging Corporation）——紐約證券交易所上市公司的經理。此外，也擔任學園傳道會（Campus Crusade for Christ）的董事。

# 聖經領導學

作　　者／貝克特（John D. Beckett）
譯　　者／顧瓊華
責任編輯／洪幸維
美術設計／林鳳英

發 行 人／饒孝楙
出 版 者／校園書房出版社
發 行 所／231台北縣新店市民權路50號6樓
電　　話／(02)2918-2460
傳　　真／(02)2918-2462
網　　址／http://www.campus.org.tw
郵政信箱／台北郵政13-144號信箱
劃撥帳號／19922014，校園書房出版社
網路書房／http://shop.campus.org.tw
訂購電話／(02)2918-2460 # 241~242
訂購傳真／(02)2918-2248

2008年（民97）5月初版

**Mastering Monday: a guide to integrating faith and work**

Published by InterVarsity Press
P.O. Box 1400, Downers Grove, IL 60515-1426, U.S.A.
Chinese edition published by permission

P.O. Box 13-144, Taipei 106, Taiwan, R.O.C.

First Edition: May, 2008
Printed in Taiwan

ISBN：978-986-198-063-8（精裝）


08 09 10 11 12 13 14 年度｜刷次 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

獻給神，
因祂是良善。
獻給溫蒂和我們的家，
目前的人數超過二十人了，
真是神良善的明證。

# 目錄

# 目錄



# 推薦序

我們活在一個兩極化的世界裡，信念和工作就像是南轅北轍一般，互不相屬。然而，「聖」與「俗」之間不一定需要對立，反而，可以相輔相成。事實上，職場是經歷神的愛的理想所在。聖靈能將最瑣碎的事務，轉變爲信心和喜樂。

顯然地，社會大衆十分希望企業界能重視道德行爲和操守。然而，企業領袖層出不窮的醜聞卻令我們大失所望。說穿了，英雄也有致命的弱點。不堪一擊的人類若想要勝過世上的引誘和試探，就必須與神建立關係。有了神的幫助，我們才能按著被造的目的，成爲一位忠誠的僕人。

從古至今，充滿勇氣和信念的人士，在與神的關係及人類彼此的關係上，給了我們美好的榜樣。他們的生命顯示出，只要我們盡心、盡性、盡意、盡力愛神和愛我們的鄰舍，我們個人和集體的生命就會得到更新改變。

這是爲何我對貝克特及本書的洞見滿懷感恩。近年來，我有幸認識貝克特，並被他的生命和工作深深打動。在一場爲公司總裁而設的會議中，我看了一則總長二十分鐘的影片，內容描述貝克特公司如何將信念和工作融爲一體。這個故事給我極深刻的印象。與貝克特商量後，我們提供一份拷貝給「以信心向前進」（Center for FaithWalk）的全國董事

們。「以信心向前進」是一家致力於教導人們「像耶穌一般領導」（Lead Like Jesus）的機構。我相信透過本書，同樣會有許多人從他的經驗中得益。

貝克特是一個謙虛的人，從來不會誇耀他自身的成就，相反地，他將讀者的注意力導向那些帶給他啓示的榜樣身上。本書著重的人物包括聖經中的「天路夥伴」。他們擔當重任，面臨的處境常與今日職場類似。另一方面，本書也提及大有信心和專心服事的現代「英雄」，並認同他們所遵行的原則。這些英雄的生命深具啓示性，我們實在需要這些榜樣作爲指引。

閱讀《聖經領導學》帶給我眞實的喜樂。本書深入淺出地說明我們每個人如何能將每段時刻，不論工作或遊戲，都轉化爲種種以神爲中心的樂趣。此外，本書也幫助我們實現受造的眞正目的，並鼓勵我們不住地聆聽一個微小的聲音：不論開始或結束，都要以服務爲本。享受這本書吧！

肯．布蘭查（Ken Blanchard）
《一分鐘經理》（*The One Minute Manager*）
及*The Secret*合著者

# 致謝

撰寫《聖經領導學》花了我整整一年的時間，但這是一份充滿了愛的努力，而非孤立無援之作。許多人欣然相助。我特別要感謝我的老朋友利加特（Dick Leggatt）在編輯上的支援，及InterVarsity出版社的編輯許艾（Al Hsu）。我也要特別多謝我的得力助手麥達隆（Pam Madalon），以及許多爲本書提供個人故事的企業界領袖：亞登（John Aden）、伯格曼（Dean Borgman）、鄧漢（Archie Dunham）、皮爾莫（Eric Pillmore）和普爾（David Pugh）。

吉加略利（Mike Zigarelli），雷根大學商業研究所所長，特別花時間調查了校友們目前所面臨的挑戰，我引用了其中不少的問題。我非常感謝肯．布蘭查在百忙之中仍爲本書寫序，也謝謝我們公司的上下員工，在我埋首著作的期間，經營好公司的業務。此外，謝謝所有——包括溫蒂和其他家人在內——審核初稿並提出寶貴意見的人。如我的一位朋友所說：「若是你見到一隻烏龜待在樹墩上，你可以確定牠絕非靠自己爬上去的。」

# 前言

在我短暫的生涯中，人類已分裂了原子、征服了小兒麻痺症、在月球上行走，並透過網際網路縮短世界的距離。然而，成千上萬的人卻仍然無法掌握禮拜一。

禮拜一承擔特別的挑戰。對大多數人來說，禮拜一是週末通往工作日令人憎惡的正門。這是一道腐朽的大門，必須費盡力氣才推得開。經過週末兩天的休息，它的絞鍊又鏽蝕得更加厲害了。

「千萬不要買在禮拜一製造出來的車，」汽車公司的內部人員忠告。「裝配部的員工有大半不見蹤影，而回來上班的人大都心不在焉。」

我也不能免除禮拜一的挑戰。要說一週裡有哪一天我會頭痛，那就是禮拜一。有些人的症狀比我更加嚴重。事實上，根據亞特蘭大疾病控制中心的調查，禮拜一早上九點是心臟病突發的高峰時期！

然而，禮拜一實在是獨特的一天，它是其餘工作日的發射臺。可惜，由於工作本身被視爲是「無法避免的邪惡」，是爲了糊口飯吃而不得不做的差事，所以可憐的禮拜一成了出氣的對象。

儘管如此，禮拜一的負面印象正被扭轉中，尤其有許多

信心人士，開始意識到投入職場其實是種獨特的「呼召」。從這個角度來看，在有回報、有目標的週間工作天中，禮拜一成了受人期待的第一日。

幾年前，我寫了一本討論此主題的書，名叫《愛上星期一》（*Loving Monday*）。書中記錄我自己由一個持懷疑態度、畢業於麻省理工學院的工程師，轉變爲熱心跟隨耶穌基督的門徒的過程。在接下來的旅程中，我發現自己可以在「俗世」的工作裡，找到最深的滿足，就像在更直接的事奉中所得到的滿足一般。我述說自己如何依靠聖經的指引，將信念和工作這兩個世界融合在一起。逐漸地，藉著將信念與工作連結的緣故，我所領導的企業突飛猛進，並受到產業和社區的高度重視。

從撰寫《愛上星期一》起，我愈來愈注意職場中所發生的大規模變化。我發現神好像特別將焦點轉向企業家與專業人士。顯然地，這解釋了爲什麼媒體報導如雨後春筍般出現，爲什麼市面上討論職場信念的書超過一千本以上。此外，促進信念與工作相連結的機構及網絡也紛紛成立。有一千兩百多間之多，其中大多數是在過去十年之間成立的。

我對這些現象的了解，來自於廣泛的管道，例如旅行、演講……及聆聽。經由這些的管道，我聽見人們常問一些問題：



- 從神的角度來看，工作目的是什麼？
- 我如何平衡財政目標與員工需要？
- 在一個似乎要我放棄信念的世界中，該如何發展我的事業？
- 我如何衡量成功？
- 結合信念與工作是指什麼？這會與那些不想如此做的人有衝突嗎？

上述的問題十分重要，我經常聽到。這顯示許多人期望他們的工作是眞正的呼召，因此他們能全心投入，並得到深深的滿足。這些問題也反映出愈來愈多的人渴望眞正與主同行，並將聖經眞理應用在工作上。他們尋找榜樣和實例，也就是能在旅程的下一階段協助他們的人物和信念。我寫作本書的目標，就在於回應日益增加的需要，協助那些蒙召進入職場的人明白神的原則，並運用到每日生活中。

## 本書路線圖

讓我告訴你《聖經領導學》的大綱。第一部是「我的心路歷程」。我回想過去所遭遇的種種掙扎，及從中對信仰和工作所產生的新看法。

接著，第二部是「天路夥伴」。我會介紹一些聖經人

信心人士，開始意識到投入職場其實是種獨特的「呼召」。從這個角度來看，在有回報、有目標的週間工作天中，禮拜一成了受人期待的第一日。

幾年前，我寫了一本討論此主題的書，名叫《愛上星期一》（*Loving Monday*）。書中記錄我自己由一個持懷疑態度、畢業於麻省理工學院的工程師，轉變爲熱心跟隨耶穌基督的門徒的過程。在接下來的旅程中，我發現自己可以在「俗世」的工作裡，找到最深的滿足，就像在更直接的事奉中所得到的滿足一般。我述說自己如何依靠聖經的指引，將信念和工作這兩個世界融合在一起。逐漸地，藉著將信念與工作連結的緣故，我所領導的企業突飛猛進，並受到產業和社區的高度重視。

從撰寫《愛上星期一》起，我愈來愈注意職場中所發生的大規模變化。我發現神好像特別將焦點轉向企業家與專業人士。顯然地，這解釋了爲什麼媒體報導如雨後春筍般出現，爲什麼市面上討論職場信念的書超過一千本以上。此外，促進信念與工作相連結的機構及網絡也紛紛成立。有一千兩百多間之多，其中大多數是在過去十年之間成立的。

我對這些現象的了解，來自於廣泛的管道，例如旅行、演講……及聆聽。經由這些的管道，我聽見人們常問一些問題：



- 從神的角度來看，工作目的是什麼？
- 我如何平衡財政目標與員工需要？
- 在一個似乎要我放棄信念的世界中，該如何發展我的事業？
- 我如何衡量成功？
- 結合信念與工作是指什麼？這會與那些不想如此做的人有衝突嗎？

上述的問題十分重要，我經常聽到。這顯示許多人期望他們的工作是眞正的呼召，因此他們能全心投入，並得到深深的滿足。這些問題也反映出愈來愈多的人渴望眞正與主同行，並將聖經眞理應用在工作上。他們尋找榜樣和實例，也就是能在旅程的下一階段協助他們的人物和信念。我寫作本書的目標，就在於回應日益增加的需要，協助那些蒙召進入職場的人明白神的原則，並運用到每日生活中。

## 本書路線圖

讓我告訴你《聖經領導學》的大綱。第一部是「我的心路歷程」。我回想過去所遭遇的種種掙扎，及從中對信仰和工作所產生的新看法。

接著，第二部是「天路夥伴」。我會介紹一些聖經人

物。他們非常值得我們效法，使我們能在職場中實踐出信心的生活。我巴不得在事業早期面臨驚濤駭浪時，能有他們作爲我的榜樣。

在第三部「屬神的職場議程」中，我把焦點放在聖經眞理面和企業現實面所交集的五個主題中。根據過去四十多年的職場經驗，我發現若你能掌握這些務實的理念，你的事業將邁進成功的一大步。

整體而言，我以三個基本觀念貫穿全書：

- 與主建立親密的個人關係。
- 因著這份關係，品格受到陶煉。因著敬虔的品格，聖經的理念就能以一種全面且持久的方式，應用於企業處境中。
- 將信念與工作密切連結。
- 若我們將這兩個世界想像成兩個分開的圓圈，我們的目的便是要見到這兩個圓圈愈來愈靠近，最後合爲一體。
- 在職場中透過多種面向開展神的國度。
- 耶穌來，並不是爲了宣揚宗教；祂來，是爲了宣揚國度的信息。我們期望了解，耶穌的國度觀如何影響我們職場中的人際關係、視野和優先次序。



這些觀念十分具挑戰性，但我相信它們也存在你的心中，在你旅程的下一階段，你必定會想更進一步地探索它們。

## 更高之境

最近，我從每日靈修小品《荒漠甘泉》（*Streams in the Desert*）中讀到：「人生就像在攀登陡峭的山坡，最令人鼓舞的莫過於走在我們前面的人『回頭呼叫』我們，召喚我們登上更高之境。」「走在前面」對我而言，是指累積了幾十年的經驗或錯誤，身經百戰，滿身是疤，以至於我對攀山者有著深切的同理。

靈修小品接著說：「登山生涯是一件艱辛，但卻榮耀的事；需要力量和恆心才能抵達山頂。但當我們到達一定的高度，視野會變得更加廣闊。若我們發現重要之事，就理當『回頭呼叫』鼓勵其他的人。」

我期望藉著我所學到的教訓來鼓勵你：催促你與神建立關係、引導你在工作中見到神的作爲、在每日你所面臨的挑戰中，抓緊神所賜下拯救、持守神會帶領你走出困境的盼望、在整個過程中，建立祂的國度。假使我能協助你「攀上更高之境」，就是我最大的獎賞了。

第 1 部

# 我的心路歷程

# 01

# 進出熔爐

我生在一個經商的家庭。我爸爸是個很有天份的工程師，在三十年代晚期，他決定開設一間製造公司，老實說，地點不過是在我們俄亥俄州自家的地下室。這項事業差不多跟我同一時間誕生，看來這可真是爸爸一生中最有生產力的時期哩！

雖然我只是個小毛頭，但卻記得公司最早期面臨的重大挑戰：掙扎求生！我們公司製造的是家居和商業暖氣用的燃油機，但因第二次世界大戰的緣故，產品的零件受到嚴格限制。爲了維持公司的營運，爸爸轉向另一門截然不同的生意——爲我們當地的房子做絕緣設施。

當時的我才六歲，但爸爸帶著我去「幫忙」負責絕緣的工作人員。他們從一輛輛受特別裝置的卡車上下來，然後從一個巨大的貯物槽中將玻璃石棉抽出，再打入被絕緣房



子的牆壁和天花板中。我仍依稀記得石棉的飛絮弄得我全身發癢。對於我的「幫忙」，爸爸一聲多謝也沒有，只管經營他的小生意，而等到戰爭結束，他又做回生產燃油機的事業了。

高中畢業前，我對升讀哪間大學舉棋不定。當時，我確信自己的決定與將來的事業密切相關。爲了某些理由，我在生意人和傳道人這兩條路上往來徘徊。我渴望跟隨爸爸的腳步去讀工程。若是全國頂尖的麻省理工學院，即我的第一志願，能接受我的申請，就無異爲我打開一道尋夢的門。然而，另一部分的我卻被做傳道人吸引，原因很簡單，因爲傳道工作看來似乎「更有價值」。所以，我同時也申請了肯揚學院（Kenyon College），一間位於俄亥俄州包括聖公會神學院在內的文學院。我想藉著申請的結果來決定自己的去向。

第一封收到的入學許可是來自肯揚學院，當時雖然感到高興，卻不致太開心。但幾個禮拜後（對我就像永恆之久），當我接到麻省理工學院的入學許可時，我簡直就樂上雲霄。假如我不是從小在聖公會長大，我早就翻上好幾個筋斗了。麻省理工學院接受我的申請（和我表現出的興奮之情）就像一個清楚的印證，讓我得以隨心所願，進入科學和工程的領域。

然而到了畢業前，過去的掙扎又浮現了。我應該直接找

一份工程方面的工作，還是克制自己的願望，做一個隨軍的軍牧？我向波士頓三一聖公會受敬重的教區牧師費理斯博士（Dr. Theodore Parker Ferris）請教。他明智地建議我說，除非我清楚自己蒙召，心中毫無疑惑，否則不要投入任何形式的傳道工作。過幾天後，我得到航空公司的一份工作，這眞可說是對我未來職業的及時指引。

就這樣我一路順暢地投入我的事業，但最終這項事業卻包含著「傳道」的層面。儘管早年的「引導」像是由環境造成的，但如今我明白神的確在掌管我的決定。在當年，祂還得在我的靈性成長上多下一些工夫。

首個讓我成長的機遇來自一段剛萌芽的感情。我認識了一位非常特別的年輕女子，名叫何溫蒂（Wendy Hunt）。她是我在赴學院途中認識的。背景爲何？是位於加拿大亞岡昆省立公園的一間露營設備店，溫蒂在那兒打暑期工，賺學費去多倫多大學讀書。不久後，我認識了她的父母。令我感到驚訝的是，我發現溫蒂和她的家人都大有信心，在靈性的深度上是我所不及的。他們論及自己與基督所建立的個人關係，相對於我過去所經歷的，是何等大異其趣啊。

溫蒂家人帶給我深刻的印象，但是要將他們全心全意擺上的信心，與我較爲「理性」的態度連結在一起，還眞是不容易。因此，我等待著、觀察著。說句老實話，當時，靈性追求並不是我的第一優先。



溫蒂從大學畢業後，我們就結婚了，在北俄亥俄州建立我們的小家庭。我開始在李爾公司的羅梅克分部（the Romec Division of Lear, Inc.）上班，負責設計飛機和導彈的導航系統。一年後，我們的第一個孩子克絲頓（Kirsten）誕生了。大部分時候，生活過得很愜意。但是，即便如此，我卻有些許失落的感覺。對我而言，神仍然很遙遠，與我漠不相關。

## 意外的邀請

克絲頓出生後的一年，我爸爸出乎意料地邀請我加入他小型的製造公司，過去他從未做過任何暗示。假如我答應的話，就意味著要離開尖端的航空業，投入低技術的家庭工業。但是，能與我爸爸共事的想法令我感到興奮不已，因此我爽快地答應了。

與爸爸共事比我想像中好得太多：他是師父，我是徒弟。一整年下來，他毫無保留地分享他的知識和技術，而我則全心地盼望未來幾年都繼續向他學習。然而，那些日子永遠不會臨到了。

在一九六五年二月一個淒冷的清晨，我接到一通警察局打來的電話。時年六十七歲的爸爸，被人發現倒臥在自己車內的方向盤上，死因是突發性心臟病。從出事的地點來看，

我曉得他正在上班的途中。我的第一個反應是不予置信。在幾個鐘頭前，他看來還那麼健康、熱心工作和照顧家庭。此外，我們還有那麼多的夢想還沒有實現。但現在這個殘酷的事實，卻予我重重的一擊——爸爸去世了！當時才二十來歲的我，一時之間，不但失去了師父和密友，還必須負起責任，領導他創立和經營了二十八年的公司。頃刻間，我感到排山倒海的壓力，壓得我喘不過氣來。

## 煉獄

爸爸的死並不是當年唯一的打擊。幾個月後的一個三更半夜，突然有一通緊急電話從消防局打來說「貝克特，工廠起火了！」睡眼惺忪的我猛然驚醒，才發覺這個「噩夢」是真的。報信者的聲音至今記憶猶新：

「貝克特，不得了啦！火焰竄上樓頂二十呎高。你最好趕緊來！」

當我抵達工廠時，令我戰慄的事出現了。只見狂野的烈焰，在工廠的玻璃窗後肆意起舞，直飆上天花板，插入夜空。消防隊員到達現場，卻望樓興嘆，遲疑不進去。他們擔心工廠裡有許多爆炸物，一個不小心就會被炸個粉身碎骨。我向他們保證自己曉得如何安全出入廠房，最後，他們終於同意讓我領他們進入這所煉獄的核心。



我們與火勢搏鬥，一直到天亮。當第一道晨曦射入工廠時，帶來了一線希望。我們從被煙薰黑的窗戶看進去，發現有些設備並沒有受到波及。那天之後，我們集合全公司十二個人的力量，每天與時間賽跑，全力搶修到可以恢復生產的地步。奇妙的是，我們竟沒有延誤任何一批訂單。至今我仍不清楚我們是如何做到的！

這兩件事帶給我巨大的影響，就像接二連三致命的閃電，當頭劈下一般。當時，看來似乎我可以靠自己的聰明掌控一切，但我的信心卻徹底動搖了。雖然，溫蒂一家全力支持我，但我卻感到徬徨失措。神對我而言，仍然是那麼遙不可及。

常有人說，需要「信心的跳躍」，大膽地投入遠超過理性的未知領域，才能更接近神。但我頑冥不靈的腦袋，卻命令我不情願的腳，死守在安全地帶，寸步不移。幾個月過去了，我心中的疑雲未解，而工作的挑戰也未曾減少。我發現自己既消沉又迷惘。然而，就在此時，神靜悄悄地吸引我，堅持不懈地把我帶到祂的身邊。

有許多件小事不斷地帶給我鼓勵：從朋友處得到一本有益的書，或聽一場演講，正好解開我心中的難題。當我快接近三十歲時，漸漸雲消霧散，一幅巨型拼圖浮現了。

## 走出黑暗

儘管心中仍有許多問題懸而未決，但我卻感覺自己不能再坐視不理了。不論代價如何，我渴望與神建立正常的關係。然而，目前我與神之間的距離就像深淵一般。因著自我中心、傷害別人而造成的惡劣關係，以及錯誤決定所帶來的糾纏不清的罪，使得這道深淵更加擴大。帶著這麼多的包袱，我又豈能與神建立美好的關係呢？世上真有所謂「重新開始」這回事嗎？

雖然我不敢抱什麼期望，但我終於開口求神饒恕我，拿走使我與祂隔開的種種障礙。祂的回應非常快速，就像老師擦掉黑板上的字一樣，主也將我過去不好的記錄一掃而空。頃刻間，我意識到肩頭的重擔被挪開了。我感到自己被洗得乾乾淨淨。

但是，不是這樣就結束了。接下來的一步，我跨入了一個全然陌生的領域。第一次在人生中，我能夠放下自己，完全順服在神面前。我向神說：「主，我把自己完全獻給你。我不想再有所保留。我想歸屬於你，也相信你會按我的本相來接納我。」

接下來所發生的事令我感到驚訝。我經驗到前所未有的平安，好似神已完全接納了我一般。我沒有靠自己的努力去賺取，也感到自己不配。我只是踏出了信心的一步，而祂便張開膀臂歡迎我。第一次，我感到與神的關係變得正常了，不再覺得祂遙不可及。當時，以我一知半解的辭彙來說，我經歷了「重生」。我以爲「重生」這個奇怪的詞語只適用在別人身上，但卻與我無關。（幾年後，我讀到十八世紀偉大的改革者和傳教士約翰衛斯理的日記。他說當他將自己委身給神時，他感到「異常的溫暖」。這個描述對我而言十分貼切。）總之，我從未如此親近神，連想都沒有想過。我終於發覺自己失落的是什麼了！

當我回顧所發生的事時，我可以看出一個清晰的模式。儘管我是如此固執，但神卻從第一天起，就已預備好要帶我回到祂身邊。祂賜給我雙親，向我展現慈愛，也成爲我最佳的模範。祂引導我做出重大決定，比如我該讀那所大學，和要從事何種工作。祂使我有能力與溫蒂及其家人建立寶貴的關係。祂在我落入困境中時，賜下朋友和導師，尤其當我經歷父親去世和工廠大火的那幾個月裡。祂的手一直默默地引導和供應。但祂卻從不催逼和強迫，只是耐心地等待我自己去發掘內心眞正的需要。如今，我終於按照祂期待的方式，做出了回應。

# 02

# 融合兩個世界

「生活是艱難的。神卻是美善的。切莫將兩者混淆了。」

一位朋友給安妮．貝勒（Anne Beiler）——
「安妮阿姨脆餅專賣店」的創辦人和前任總裁——的忠告。

自從更新了與主的關係之後，意想不到的改變發生了。聖經變成一本有生命的書，一字一句都猶如當頭棒喝，這是過去我從未經歷過的。我日益欣賞溫蒂的信心，也對以往我所輕看的事情，比如對她意義深遠的禱告生活和對不幸者的深切同情，有了新的看法。我結交了一群同樣追求屬靈成長的新朋友。然而，正當我對自己重新尋回信心感到興奮不已時，卻愈來愈無法享受我的工作。每天當我走向辦公室時，我痛苦地察覺自己從一個世界走向另一個世界。我的信心與工作的隔閡日益加深，真有如天壤之別。

在職場上，我沒有遇見過像我一樣陷入維谷的人。有些人對信仰很認真，但他們並不從事一般職場的工作，而是做與教會有關的事。再一次，我重返職場與事奉不遑相讓的戰場。我掙扎到一個地步，甚至想不如來一個徹頭徹尾的轉向



吧！即使神要我去外國宣教，我也願意。然而，我卻感覺，若有所謂進入「職場」的呼召，那這就正是我的呼召。

懷著重生者的勇氣，我「鍥而不捨」地尋求清楚的指引。答案並沒有立時顯明，但逐漸地，我感到愈來愈肯定。主似乎在對我說：「貝克特，你所從事的正合乎我的期望，在職場上服事我吧。這就是你的呼召。」猶記當時，一種釋放和感激的感覺從內心湧流出來，促使我清楚地向神委身：是的，我會盡全力把信念帶入我的工作中。我不要禮拜日是一個模樣，禮拜一又是變成另一個模樣。我會避免「一般的生意經」，比如偷工減料、妥協讓步。我會試著用榮耀神和討祂喜悅的方式，來領導我的公司。

就這樣，我展開了融合兩個世界的旅程。出乎我意料的是，我發現當我的信念增長時，我的工作也有所突破；反之亦然。工作上的問題既帶給我挑戰，也增強我的信念，遠遠超過我所預期。

## 早期的試驗

我記得有次發生一件事，涉及兩位爭吵得很厲害的員工。較早前，我會用傳統的方式來平息爭端，也就是分別與每一位約談，也可能引進外來的輔導。但這次，我向主尋求指引，雖然心中不確定祂是否會回答或如何回答。不久之

後，我正巧翻到一節聖經，說：「倘若你的弟兄得罪你，你就去，趁著只有他和你在一處的時候，指出他的錯來」（太十八15）。

我決定照這節經文所建議的實行，讓這兩位員工先私下商議和解之道。「除非你們取得一些實際的進展，否則不要走出這個房間，」我說。在這樣的指令下，他們彼此商討，直到找到誤解的根源。當誤會澄清後，他們互相請對方饒恕，笑中帶淚地走出房間。在他們握手言歡之後，關係變得比從前更加緊密。這麼多年來，我發現這個方法幾乎次次奏效。只有極少數幾次需要出動其他人斡旋言和。

## 不間斷的挑戰

在七十年代早期，公司開始增長，員工也增加許多。但在毫無設防的情形下，我最擔心的事情發生了。有一個勞工聯盟想要將我們的人力組織起來。當時，我們大約有三十位的雇員。整個衝突與對立的過程，至今我仍歷歷在目。我只能感恩地說，我們的員工最後投票表明他們維持不聯盟的狀態，以致於我們可以與所有員工保持一個直接和開放的關係，而無須透過第三個團體進行溝通。但這件事就像是一個警訊，使我們發覺在無意之中，我們已將員工的付出視爲是理所當然。因此，我們立刻開始調整我們的政策和作法，使



新的制度更加關注我們員工的福利。多麼重要的一課啊！今日，我們公司已有六百多名員工，而全公司的人員都保持不聯盟的狀態。

其他的挑戰接踵而來。七十年代中，我們的企業有兩次受到全球能源危機的波及。油價飆昇，使得銷售我們產品的每個市場都受到打擊。影響所至，我們的一些競爭對手紛紛退出燃油機的經銷生意。然而，就像先前勞工聯盟的事件一樣，「塞翁失馬，焉知非福」。爲了因應危機，我們調整市場策略、改進燃燒的技術，並且在八十年代中，成爲我們這行中的佼佼者。更重要的是，我們在決策，和信念方面，更上一層樓，在面對非我們所控制的變局時，學習如何做出回應。

不消幾年，我們的公司已開發出嶄新的領域。貝克特航空公司，專門製造飛行用的渦輪，而貝克特煤氣公司，則負責製造燃燒瓦斯的產品。隨著企業的多樣化和數百名員工的增長，我們曉得在溝通的標準上也必須有一定的提昇。因此，我們決定要讓經理們以一個新的眼光來看我們的政策和作法。他們是否正確地反應出公司的期望，鼓勵員工在工作和家庭之間取得平衡、眞心關懷員工的健康和安全，也讓他們在工作中追求個人的成長？我們能使員工從心裡遵循這些指引，而非只是頭腦上知道嗎？他們是否能在各方面榮耀神呢？

爲了達到上述目標，我們花了許多額外的努力，最終產生出屬於我們自己的「公司路線圖」（Corporate Roadmap），其中宣示我們的異象、使命、核心價值和管理原則。這是一張協助我們鍛鍊和維持合作精神，及指引公司未來方向的藍圖。（我們的「公司路線圖」可從www.beckettcorp.com下載。）我無法向你形容這項材料是何等的寶貴。全因著它，我們多家公司的企業文化得以定位和維持。（雖然我們擁有多間公司，但以下我只將焦點集中在我們的核心企業R.W. Beckett Corporation上。）

## 全國焦點

在九十年代中期，有上百個大大小小的跡象，顯示出神在我們當中工作。但是，我們對於在公司中維持一個「對信念友善」的工作環境一事，始終保持低調。這正是爲何當彼得詹寧斯（Peter Jennings）主持的ABC今晚世界新聞（World News Tonight）要求採訪我們時，令我們感到驚訝莫名的原因。

在收到新聞邀約前約一年，平等工作機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission）提出一份「指引」。許多人看了，都覺得這份指引的目的，在於限制在工作場所中表達宗教意識。我們公開反對他們的立場，使得



我們成爲全國媒體關注的焦點。最終促使ABC新聞網想做更深入的採訪，因爲他們留意到使用聖經作爲企業的指導，已在美國蔚爲一股風潮。由於我們捲入平等工作機會委員會的事件，使我們登上ABC新聞網的螢幕，成爲被採訪的對象。

當新聞網打電話來說，他們想請貝克特公司作爲「示範」時，我們都抱著懷疑的態度。因爲一個嘲諷的報導有可能帶來致命的傷害。儘管我們最初充滿了疑慮，但最後，我們得出了一個結論：說出我們的故事，可以幫助到其他人。就這樣，我們同意接受採訪。

結果就是，在一九九五年的九月，電視上有四分鐘關於貝克特公司的專題報導。值得注意的是，這次報導不但如實，而且絕無我們所擔心的偏見。播映之後，ABC的採訪員佩姬．維梅爾（Peggy Wehmeyer）致電給我說：「貝克特，我剛剛打電話去紐約，那裡的人說，開播晚間新聞以來，從沒有這麼多人打電話進來，並且給予好評。」帶著驚訝之情，我掛上了電話，突然間感到電視廣播深深觸動了人心。全國的人已準備好迎接一個不一樣的工作環境。在我心中，我曉得，時候到了！要讓以聖經爲基礎的信仰打破教會的限制，進入商業的交叉路口。

與此同時，我也接到另一些電話。一些想售賣點子的創作者，他們請求我們與他們合作。其中一通電話來自紐約的

一個書籍代理商。

「貝克特，」他粗魯地說道，「我看了那集報導。你應該寫一本關於它的書！」

他的建議令我感到措手不及，因此，我請他解釋一下該怎麼做。

「寫幾章出來，」他回答說，「我多的是出版商可以聯絡。」

幾個月以後，我打電話給那位代理商。帶著幾分自滿，我說：「我完成你的建議了。請問要把頭幾章的稿子寄到何處？」

「不要煩我，」他說，「我已經失去興趣了。我得忙別的事了。」

我記得掛下電話之後，我走了好長一段路，長到足以平息他唐突又令人洩氣的回答。等冷靜下來之後，我寫了一封信給他說：「我曉得你已失去興趣了，但我還是要謝謝你最初打電話給我。我已著手寫這本書，並且絕不會中斷。」

兩年半之後，InterVasity出版了《愛上星期一》一書。此書的信息引起了極大的迴響，顯示出有衆多的人渴望拆毀信仰與工作之間的圍牆。出乎意料地，今天此書已被翻譯爲多國語言，世上大部分的人都可有自己語言的譯本。（當我寫本書時，中文版的《愛上星期一》已發行，在全中國五十三間的Wal-Mart商店中都買得到！）



從電視廣播、書籍和上百次演講所收到的回應中，我愈來愈意識到，有一個非常重要的世界性運動正在展開。舉例來說，當我訪問位於康乃狄克州新坎那市（New Canaan, Connecticut）的紐約投資銀行家藍尼（Jim Lane）寬敞的家時，我感到既驚訝又高興。每個禮拜五早上七點，有一百五十人在那裡舉行聚會。鞋子整齊地排在後門。他們雄壯地唱詩、分享個人和工作上的重擔、從主和彼此之間支取力量。從康州到加州、從多倫多到坦帕（Tampa），在早禱會、研討會、客廳、咖啡廳裡，男男女女三五成群，談論他們的信仰和工作。

希曼（Os Hillman）在其所著的《信念@工作》（*Faith@Work*）一書中，記錄以信仰爲根基的聚會在企業界的增長，而過去十年，親基督教的團體在可口可樂、美國航空、英特爾、德州儀器，和Sears百貨等公司成形。無怪乎，著名的作家和講員布萊克比博士（Dr. Henry Blackaby）總結這個令人矚目的運動說：「神正以前所未有的方式，在工作環境中，號召祂的百姓。」（Os Hillman, *Faith@Work*, p. xi）。

## 傳遞公司異象

我們盡可能以聖經爲基礎，持續營運日益增長的企業。

幾乎每一天，工作上的挑戰都更新我們的信仰、提醒我們與主和祂的計畫靠近，更謹慎自己不要自滿。我們期望盡其所能去保持和加強公司的文化，因爲得來不易，失去卻很容易。我們的第一優先是栽培機構裡的員工，使之將我們的使命、價值、榮耀神及討祂喜悅的渴望內化。我很高興見到自己的家庭成員，在公司承擔愈來愈多重任時，能緊緊守住這些文化。我的長子凱文（Kevin）正是如此。他繼承我擔任核心企業的總裁。他和我以十年的時間來進行交接。（顯然地，我們彼此都非常感恩，因爲沒有像最初我接替我爸爸時那麼狼狽！）

我渴望見到我們所有的公司都持續成長和興旺，而同時又緊緊堅守我們獨特的文化（我擔任每間公司的董事長）。除此之外，我希望幫助其他的企業，將信仰和工作結合在一起。這些機會多到難以理解。財星雜誌在二〇〇一年七月的封面故事裡，描述工作環境的轉變就好像「一群無組織的信徒蜂擁而起，在美國各地的企業中，冒出一股抗衡的文化，想在分隔靈性和工作的傳統深淵中搭起一座橋樑。」這股新的抗衡文化，如今變得愈來愈有組織，可能已經把你和你的同事都包括進去；就算還未包括，也爲時不久了——不論你是財星雜誌評爲前一百大公司的經理，還是在角落的雜貨店打工的員工。

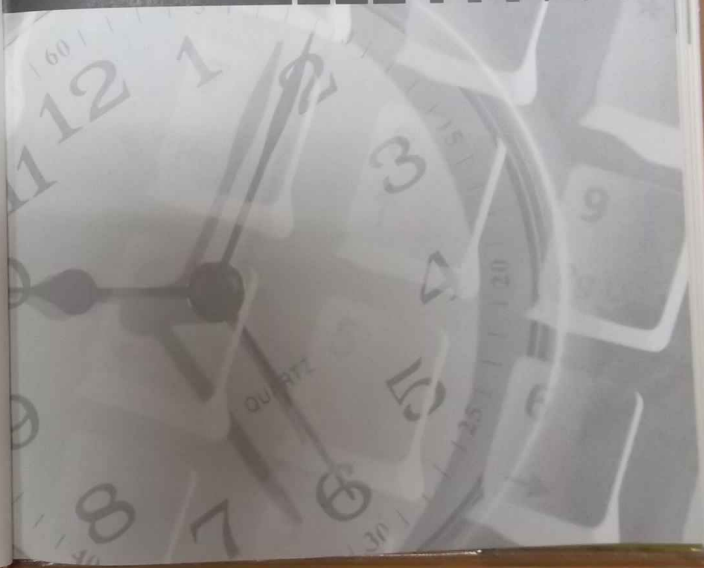
但若是你像我一樣的話，你就需要在企業的旅程上有大量的幫助。在下一章中，我會討論一些十分特別的人物。他們是聖經中的榜樣，我暱稱他們爲「天路夥伴」。他們的故事帶給上百萬人鼓勵，眞可說是工作事奉中的先驅。當你履行工作中的呼召和計畫時，你會因他們所立下的明確榜樣而感到驚訝不已。

幾乎每一天，工作上的挑戰都更新我們的信仰、提醒我們與主和祂的計畫靠近，更謹慎自己不要自滿。我們期望盡其所能去保持和加強公司的文化，因爲得來不易，失去卻很容易。我們的第一優先是栽培機構裡的員工，使之將我們的使命、價值、榮耀神及討祂喜悅的渴望內化。我很高興見到自己的家庭成員，在公司承擔愈來愈多重任時，能緊緊守住這些文化。我的長子凱文（Kevin）正是如此。他繼承我擔任核心企業的總裁。他和我以十年的時間來進行交接。（顯然地，我們彼此都非常感恩，因爲沒有像最初我接替我爸爸時那麼狼狽！）

我渴望見到我們所有的公司都持續成長和興旺，而同時又緊緊堅守我們獨特的文化（我擔任每間公司的董事長）。除此之外，我希望幫助其他的企業，將信仰和工作結合在一起。這些機會多到難以理解。財星雜誌在二〇〇一年七月的封面故事裡，描述工作環境的轉變就好像「一群無組織的信徒蜂擁而起，在美國各地的企業中，冒出一股抗衡的文化，想在分隔靈性和工作的傳統深淵中搭起一座橋樑。」這股新的抗衡文化，如今變得愈來愈有組織，可能已經把你和你的同事都包括進去；就算還未包括，也爲時不久了——不論你是財星雜誌評爲前一百大公司的經理，還是在角落的雜貨店打工的員工。

但若是你像我一樣的話，你就需要在企業的旅程上有大量的幫助。在下一章中，我會討論一些十分特別的人物。他們是聖經中的榜樣，我暱稱他們爲「天路夥伴」。他們的故事帶給上百萬人鼓勵，眞可說是工作事奉中的先驅。當你履行工作中的呼召和計畫時，你會因他們所立下的明確榜樣而感到驚訝不已。

# 第2部
# 天路夥伴



# 03

# 我們最早的職場前輩

## 從亞當到波阿斯

信……古人在這信上得了美好的證據。

來十一1～2

過去幾年，我在工作場所中遇到許多基督徒，發覺他們心中有一股吶喊，渴望知道如何將信念和工作這兩個世界實際結合在一起。以下是一些我常聽見的問題：「我如何在一間世俗化的公司裡，實踐出我的信仰？」「我如何與混水摸魚的同事，或手段卑劣的經理共事？」「我如何在員工和股份持有人之間維持一個正直清廉的底線？」

賓女士（Kimberly Bean）管理一間位於維吉尼亞州的諮商公司。她問我說：「當你面臨棘手的問題時，你認爲神會以何種方式來引導你做決定？」大哉問！假如我們眞的了解「主的方式」，我們豈會不在每日所面對的困難抉擇上，勇敢邁步？

我發現要明白主的方式，必須先明白神的話。但是這不是立時就體會到的，而是漸漸領悟的。



## 聖經：發現職場位置的羅盤

童年時期的我，把聖經看爲一本故事合輯，內容不眞實。媽媽讀兒童版的聖經故事給我聽，包括神的創造、挪亞方舟與洪水、摩西過紅海出埃及，和少年大衛勇敢擊敗歌利亞的故事。

當我日漸長大，我對讀聖經愈發感到意興闌珊。當然，有時我會將聖經上的灰塵掃掉，漫不經心地翻上幾頁，然而一看到沒完沒了的家譜就陷入泥沼。（誰生誰，難道眞的那麼重要嗎？）我很後悔自己當時就像今天許多人一樣，把聖經束之高閣，就像是消防車的閃燈或短波的收音機一般，只在遇到危難時，才拿出來使用。

但是，當我調整與基督的關係之後，我對聖經的態度起了變化。我開始明白其內容遠比有趣的故事更加豐富。它是神活生生的見證，述說神的性格和祂與我們的關係。因著一位研習會講員的建議，我開始每日讀經。一開始，讀經是責任；很快地，變成一種享受。當我更穩定地讀經、研經後，我發現針對職場議題，聖經能提出務實的建議。這眞是最振奮人心，也最有幫助的發現了。本書談的內容，正是這些發現。

你我的旅程十分重要。每一天，我們可以選擇「划自己

的獨木舟」，或將我們的思想、優先次序或活動與神聯繫在一起，容許祂透過我們動工。這是爲何向信仰的先輩學習，是如此重要的原因。我發現他們正是我們所需要的師傅、榜樣和同伴，因爲他們就像我們一般，必須面對他們當時的挑戰與掙扎。

除了是好榜樣之外，他們也是我們人生旅途中的好夥伴。

## 創世之初

在聖經六十六卷書中，《創世記》是第一卷。就字面意義來看，就是一卷屬於創世之初的書。最初幾章描述的是令人屏息的創世過程，接著是人類墮落前的短暫時期。那段時期標示了神與祂最有價值的創作——第一位男人和女人——之間美好的相處。亞當和夏娃雖受到規範，但在規範內卻享有極大的權利和自由。

在創世記的前幾章，工作是最重要的內容。神被描寫爲一位工作者，祂從無生有，創造出令人驚訝的宇宙，有光、陸地、水、植物、動物和最後登場的人類。散發出創造的能量後，祂對世界發出首次的評價：「神看著一切所造的都甚好。」（創一31）神的本性從過去和現在都一樣，都是在工作。這項特徵與其他宗教神祇所表現出來的消極、抽象和被動截然不同。

接著，神以自己的本性爲典範，託付任務給亞當，命令他栽種園地、爲動物命名、與夏娃同工、生養衆多，並成爲家中的領導。我們今日對工作的觀感，與最初的情形大不相同。在最初，亞當和夏娃的工作不單是喜樂的來源和對神的尊貴事奉，也反映出天父本身的創造力和勤奮。因此，當一個人不照著神原初的設計工作時，就會感到倦怠乏力了。

## 德貝齊的祕訣

從德貝齊（Michael DeBakey）的工作習慣中，可以看出職業在一個人生命中的重要性。在美國醫學聯會雜誌（*Journal of the American Medical Association*）的一篇文章中說道：「許多人認爲，德貝齊是有史以來最偉大的外科醫生。」但除了外科方面的成就外，《華爾街日報》（*The Wall Street Journal*，二〇〇五年三月8日）的一篇文章則特寫德貝齊個人健康的祕訣。

在文章發表時，德貝齊正擔任休士頓貝勒醫學院（Baylor College of Medicine in Houston）的榮譽院士。這位九十六歲的醫生維持令人驚異的積極生活，包括寫作、研究和巡迴世界各地演講。訪問這位傳奇醫生的記者說：「他個人的習慣大多與醫生的吩咐配合。他吃得很清淡……時常走

動……選擇走樓梯，代替搭電梯。他不服食藥物、不飲酒，也從不吸煙。他將昔日的軍裝穿上身，仍然非常合身。」

眞叫人刮目相看吧！然而更令我驚訝的是底下的一段敘述：「但是，德貝齊自認長壽的原因是：工作。他清晨五點起床，在研究室中寫作兩個小時，然後於七點半開車去醫院，在那裡一直待到下午六點。吃完晚餐後，他進去自己的圖書室，花大約兩、三個鐘頭在那裡讀書和寫作，直到午夜就寢。他一天才睡四至五個鐘頭。」

對於把重心全放在休閒上，期待週末快點來到的人來說，德貝齊的「祕訣」眞令人訝異。然而，他勤奮工作到九十餘歲的榜樣，顯示出一個事實，即我們每一個人都有潛在的生產力。如同我爸爸在我可以拿得起鏟子時，就催促我說：「辛勤工作絕不會帶給任何人傷害！」

## 獨特的夥伴關係

然而，工作很快就偏離了神原先的設計。起初，神和亞當與夏娃的關係，非但不令人生厭，反而充滿了和諧、溫馨、信任、開放和無限的滿足，而工作只是整體關係中的一部分（創二15）。在他們的夥伴關係裡，完全找不到任何緊張、挫折和不道德的事，而這些卻是今日工作關係裡的標記與殺手。然而，當亞當和夏娃背叛了神，越過了神所給予他



們的自由界線後，一切都變樣了。

墮落帶來了難以想像的後果。猶記我與一位朋友談到全世界人們在工作中所經驗到的重大困難，有痛苦、心痛、掙扎、腐敗。種種罪所帶來的最壞的影響。我的朋友淚眼盈眶地說：「貝克特，我想我們不會曉得我們墮落得有多深。」

人類悲劇性的墮落所帶來的重大影響，是工作性質的改變。在墮落的世界中，工作不再是神原先所設計的使人快樂，而是成爲勞役重擔：「你必汗流滿面才得糊口」（創三19）。之後，我們將會見到，工作被貶抑的情況並非永久。但是從墮落的角度來看，所有一切都趨向敗壞了，包括我們每日的工作。

儘管如此，當時的男女仍十分看重工作和職業。亞當和夏娃的首兩名孩子，該隱和亞伯，負責耕田和牧羊。他們的子孫甚至就以職業聞名，分別是農民、樂師和礦工（創四19～22）。同樣地，許多舊約中的人物也與工作緊緊相扣，如約瑟成爲埃及法老王的宰相（創四十一41），而約書亞率領希伯來人進迦南地時，必須召募各行各業不同技術的人。現在，我們特別來看看一些榜樣，有職場前輩挪亞和摩西，及較少被人提及的比撒列和波阿斯。

## 挪亞：品性的楷模

假想你自己面對的是華金斯女士（Sherron Watkins）在安隆公司（Enron）的處境吧。這間以休士頓爲基地的能源巨人，原本是由一間不起眼的煤氣和輸油管公司起家的。之後，它崛起成爲華爾街的奇蹟，憑著可觀的稅捐，晉升美國第七大巨型企業。在二〇〇一年夏天，安隆公司的財政副總裁華金斯女士開始對公司的會計帳目產生懷疑。難道這間如日中天的公司只是紙糊的豪宅？她該怎麼做呢？向上級說出她的憂慮，可能會使她丟掉飯碗，但保持緘默，又可能會危害整個企業。

華金斯女士，和其他在工作場合面臨道德困境的人士，可以從挪亞的身上得到啓示。他是我們第一位的「天路夥伴」。挪亞生在一個道德嚴重淪喪的時代：「耶和華見人在地上罪惡很大，終日所思想的盡都是惡」（創六5）。然而，神選擇挪亞承擔一項無比重大的任務：造一艘船，保全生靈。他被揀選是因爲——留意其品格——他「在耶和華面前蒙恩」。他「是個義人，在當時的世代是個完全人」。並且他「與神同行」（六8～9）。

除了品格之外，挪亞還需要具備一些不尋常的技巧來應付挑戰。方舟的設計師是神自己，因此唯一的成功之道就是完全的順服：「凡神所吩咐的，他都照樣行了」（六22）。他所造的方舟據估計有十萬平方英呎（大約二十個標準藍球場）長寬，整體空間相當於五百輛現代化鐵路貨車！

從挪亞的例子可以看出，透過全心順服祂的人，神能行出令人難以置信的事。像挪亞這樣的人，不僅要具備所需的技巧、禁得起衆人的嘲笑、忍受看似無止盡的拖延，還要犧牲已排定的行事曆，以便「做神看爲正的事」。華金女士正是安諾公司裡的挪亞，容我們稍後再做深入的探討。

現在我們往前推進八百年，來查看摩西這位領袖的典範。

## 摩西：領袖的典範

中國正經歷一項前所未有的大工程，就是馴服「巨龍」長江。從西藏流至東海，長江全長三千四百英哩。想像一下你被任命擔任這項史上最大工程的總監。這座「三峽大壩工程」要在長江之上建立起一座長達一英哩，高達五百七十五英呎的水壩。被水壩淹沒的地區，必須遷移至少一百二十萬人。這些人中半數爲農民。有些居民態度堅決，誓死不遷。此刻，你身邊是否有一位也曾承擔如此重責大任的「天路夥伴」，能幫助你面對挑戰？

摩西可能是最佳之選。嬰兒時逃過死亡的勒令，童年時

在埃及皇宮中長大，中年時流亡至沙漠牧羊，摩西至終被神呼召，拯救三百萬人脫離爲奴的枷鎖。在摩西身上，我們發現卓越的企業管理觀。

授權。當摩西和群衆渡過紅海後，他從早到晚排解群衆的紛爭，忙得不可開交，就像自己一個人在唱獨角戲一般！他的岳父葉忒羅來探望他時，見他筋疲力盡，就提供一個要訣，協助他建立一個有效的管理架構：「要從百姓中揀選有才能的人，就是敬畏神、誠實無妄、恨不義之財的人」（出十八21）。摩西聽取了忠告，在他的管理圈中，加入了「有智慧、爲衆人所認識的人」（申一15）。

一位領袖最重要的責任，大概莫過於小心揀選他的核心團隊了。傑出的領袖會揀選某些在專業能力上強過自己的人。柯林斯（Jim Collins）在《從A到A+》（*Good to Great*）一書中，稱之爲「讓適合的人上巴士。」「把企業經營地有聲有色的經理，首先考慮的不是要將巴士開往何處，然後才載一些人上車，開往目的地。不，他們首先要做的，是讓合適的人上巴士（不合適的離去），然後才計畫開往何處。」（*Good to Great*, p. 41）一旦上了巴士，那些有效率的領袖，不僅分擔職權，也背負責任。

雷根總統（Ronald Reagan）說：「授權你所能找到的最佳人選，一旦他開始執行你已決定的政策，切莫從中干擾。」懂得授權的領袖會建立一個彼此信任、尊敬和有生產力的工作氣氛。這氣氛以開放和眞誠作爲標誌。他們與團隊堅持開誠佈公的原則，他們知道雖然這樣做會帶傷害，但惟有如此，才能面對問題、處理問題。

有一個反面教材（至少是公司董事會的意見）是惠普集團（Hewlett-Packard Co.）前任董事長及執行長菲奧莉娜女士（Carly Fiorina）。二〇〇五年一月卸任前不久，一位了解內情的人說：「菲奧莉娜女士能力出衆，但她不應該無論大小事都攬上身，而且每天都這麼做」（《華爾街日報》，二〇〇五年一月24日）。

技術。摩西召募了許多具有特殊技能的男女。他們符合環境的需要，又能肩負重任。有些人擁有非凡的能力，如同挪亞當時所擁有的一般。其中之一是比撒列。這位被揀選的僕人，讓我們見到神如何將創意和技巧分派到藝術、貿易、設計、建築，和工程領域。摩西辨認出比撒列是神所揀選的（出三十一1～2），因此，委派他在曠野建造會幕和所需的一切器具。這是重要的任務嗎？當然是的，因爲這是神在人間的居所：「我也以我的靈充滿了他，使他有智慧，有聰明，有知識，能做各樣的工，能想出巧工，用金、銀、銅製造各物，又能刻寶石，可以鑲嵌，能雕刻木頭，能做各樣的工」（出三十一3～5）。有哪一位雇主不想有像比撒列一樣的員工在他的機構中呢？比撒列除了擁有的工藝能力外，他的才能也延伸至動員人力和訓練人才。

建立團隊。比撒列並沒有靠他自己一個人建造會幕。主指派了一位得力的助手，亞何利亞伯，與他同工。不僅如此，他也召募其他工匠，組成一支隊伍。「耶和華又使他，和……亞何利亞伯，心裡靈明，能教導人。耶和華使他們的心滿有智慧，能做各樣的工……並機匠的工，他們都能做，也能想出奇巧的工」（出三十五34～35）。神賜給工匠們技能，但他們仍然需要接受訓練，了解這點對我們很有幫助。因爲，同樣的，除了要能好好辨識出神賜給員工的才能，我們還必須有計畫地協助他們在神所賜的才幹上精益求精。

當比撒列親手製造放置兩塊十誡法版的約櫃時（出三十七1），其他人就負責製作以金子包裹的桌子和施恩座，及用精金錘出來的基路伯和燈臺。他們也用撚的細麻和線來縫製帳幕，用皂莢木做桌子，並以銅製造各種器具。另外，他們還做了以金線並撚的細麻縫製祭司的衣服，及鑲上寶石的胸牌（出二十五～二十八）。所需要的技巧是何等包羅萬象啊！

無疑地，這些工匠們不僅具備多樣的技術，也各有各的脾氣。若要建立一個好的團隊，不論是球隊、軍隊或樂隊，都必須把懷有不同技術和脾氣的人團結在一起，向著同一個目標努力。只要這個團隊願意彼此尊重、虛心學習和互相支持，多樣化就會是一項資產，而非負累。

泰科國際公司（Tyco International）在全世界擁有二十五萬員工。過去有一段時間，在前總裁科洛斯基（Dennis Kozlowski）的帶領下，整個公司瀕臨瓦解。如今它正努力地走出這段慘痛期。新團隊一員，負責合作管理事務的皮爾莫，在最近的總裁會議中說，就像最失敗的公司一般，泰科國際公司的前團隊充滿了「唯命是從」的人，在公司總裁面前只會點頭稱是。這個模式導致美國企業史上最令人震驚的貪污醜聞。相反地，皮爾莫加重語氣說：「泰科國際公司今日的團隊必須在溝通上，持開放和坦誠的態度，這方面的表現將視爲工作評估的一部分。我們的新團隊相信，在一個運作良好的團隊中，多樣化的才幹能協助解決複雜的問題，並達成崇高的目標。」泰科國際公司的新團隊正同心一意地致力扭轉這個巨型公司的命運，使它不致步上安隆公司破產倒閉，使上萬人頓時失業的後塵。它的員工、投資者和社區都因此獲益。

文化傳承。摩西並不以爲文化傳承是理所當然的事。他曉得希伯來獨特的文化是何等輕易就會喪失，因此他一方面以身作則，一方面諄諄告誡說：「你們要將我這話存在心內，留在意中……也要教訓你們的兒女……留意謹守遵行我所吩咐這一切的誡命，愛耶和華你們的神，行他的道，專靠他」（申十一18～19、22）。希伯來家庭、部族的品格和名聲，甚至整個民族的存亡都繫之於此。

做好「文化傳承」，使每一個人保有相同心志，是公司

增長時的首要挑戰。有一段時間，我們假設所雇用的員工都具有基本的品格，如誠實、準時和良好的工作習慣。但現在，我們不再做這種假設，因爲影響大衆的社會趨勢，常常與我們公司的價值觀背道而馳。所以，我們公司的領袖委身在教導和訓練上，以便將我們的期望和標準能傳遞下去，並且使公司的文化能延續不斷。這就是之前提及的公司路線圖的首要目標。

爲引導公司度過組織和文化上的大變動，泰科國際公司下了許多功夫重新設立並傳遞價值觀。他們設計出一本「護照」，清楚指明公司遵循的道德標準。他們與全世界分公司主管一同視此護照爲第一重要的事，務使每一位員工在思想和行爲上，都遵循新的指引。皮爾莫說：「這是個巨大的挑戰，但當員工切實遵照公司的高標準和高期望時，結果令人難以置信。」

接班人。多數人不會思考接班人的問題。但每個組織，不論大小，接班人是領袖必須思考的首要課題。事實上，著名的管理顧問彼得．杜拉克（Peter Drucker）說，挑選接班人是管理人最後，也是最大的挑戰。在走生命的最後一程時，摩西花了許多時間思考他的接班人。他了解其中的風險：一個民族的命運繫於正確的選擇。他先推薦了一位名叫約書亞的年輕人，並在時機成熟時任命他：「嫩的兒子約書亞；因爲摩西曾按手在他頭上，就被智慧的靈充滿」（申



三十四9）。聖經中的一卷書以「約書亞」命名，證明他是摩西傑出的接班人。約書亞掌管了整個以色列民族，並且四百年來帶領了以色列人首次進入迦南地。

理想上，尋找接班人的計畫應該在接班之前就仔細安排。歷史顯示，許多企業，不論大小，都沒有妥善處理接班人的問題。讓不合適的人就位，會打擊整個企業的士氣，甚至損壞這間公司。令人驚訝的是，短期補救辦法往往是請前任主管「停止退休」，並回來穩定企業，等到找到合適的接班人爲止。有時尋找接班人的問題會因拖延太久而失敗，一個可能原因是在位主管太眷戀職位，不願放下權力所致。這同樣也會打擊年輕有潛力的領袖的士氣。

接班順利不僅能保存組織的最佳特質，也爲新思維和新動力所帶來的進步預備好舞台。我們的公司就是一例。我的兒子凱文成爲我們公司的新領導人後，他組織新團隊，啓動新的成長計畫，與此同時，緊抓住我們視爲至關重要的價值觀不放。

從摩西傳承給約書亞的「典範」裡，我們學到以敬虔的方式來交接是非常有成效的。但這需要殷勤的禱告、留意神的作爲、監督、仔細的計畫，和適合的時機。

## 波阿斯：關懷的模式

想像一下，你決定出售你家族的企業，也開始尋找一位新的買主／總裁。當然，他需要有優良的領導才能，但你更期望他是一個「得人緣」的人，也就是能與員工、供應商和其他人都保持良好關係的人。聖經裡是否有這樣的領導人才，可以成爲我們的「天路夥伴」呢？

波阿斯正是一位。路德記中的波阿斯只是一個配角。聖經介紹他是一位「有地位」的大財主。當他來到自己的農場，見到收割的人時，顯得何等熱情洋溢啊！「願耶和華與你們同在！」他大聲打招呼。「願耶和華賜福與你！」他們回應（路二4）。我們能不想像到他臉上燦爛無比的笑容嗎？能不感覺到他對員工的衷心讚賞嗎？他的員工也是這樣對待他。

我很喜歡探視工廠。招待我的人員忙著向我展示生產的設備、系統、程序和設施。我很高興見到基礎設備全都完善，但我首要的關注卻在於人。他們受到重視嗎？他們的關係融洽嗎？當我們走在通道上，繞過各種機器時，我特別留意員工間是否有眼神交流。眼神交流能透露出他們是否被肯定和受賞識。但結果經常是沒有交流，這使我懷疑這些員工是否只被視爲微不足道的工具。員工受到的對待，是有效領導最重要的試金石。企業是否能眞正成功，就在這個細微卻可靠的指標上顯示出來。整個組織中上上下下的員工，都希望知道他們是否眞正受到重視，若答案是肯定的，他們就會對公司做出非凡的貢獻。

波阿斯與今日職場中的一些領導人可謂截然不同。他熱情、有禮、具同情心，是一位「不斷地恩待活人死人」（路二20）的主管。這位不尋常的領袖具有何等的魅力，而他是我們旅程中多麼理想的夥伴啊。如果我要爲企業尋找下一位領袖，我巴不得他擁有波阿斯的待人之道。

## 我們都一樣

事實上，挪亞、摩西、比撒列，和波阿斯，跟你我並沒有什麼不同。在人生初期，他們所從事的都是平凡無奇的工作，如牧羊、耕種，和各種手藝等等。就像在「上學」一般，他們學到管理人事、突破工作困境、克服懷疑和恐懼。他們也會有犯錯的時刻。但是使他們愈來愈獲得信任和影響力的原因，並非由於才幹，而是他們每一個人與主所建立的深厚且持久的關係。對蒙召進入職場的我們，這是最關鍵性的挑戰。

如我們所知，挪亞「在耶和華眼前蒙恩」（創六8）。摩西非常敬畏神：「耶和華啊，衆神之中，誰能像你？誰能

像你至聖至榮，可頌可畏，施行奇事？」（出十五11）波阿斯和路德受到神的重視，得享尊榮，成爲大衛的祖父母，被納入救世主的家譜中（路四17）。的確，他們全是因爲信心而受到讚揚（來十一1～2）。

我們可以從他們身上得到極大的鼓勵。成爲一個事業成功的基督徒，需要具備的技能何其多。專業的技術、可靠的品格、殷勤的努力、領導的才能，和組織的能力。不錯，這些都非常重要，但更重要的成功關鍵在於堅定不移的決心。忠心服事神並討祂喜悅的決心。

到目前爲止所查考的職場前輩，幫助我們了解自己絕對可以培養一顆敬畏神的心，學習討祂喜悅的方法，並且相信祂會按照所定的計畫引領我們的道路。祂「開發」我們每一個人的方式是何等奇妙啊！

# 04

# 適用於今日的聖經智慧

## 大衛和所羅門

假如我們在遭遇試煉的環境中，學習敬拜神，
祂就會在所選定的兩秒鐘內扭轉乾坤。

章伯斯（Oswald Chambers）

普爾面臨一個困境。身爲具有一點六億美元價值紐約股市工業產品交易批發商的主管，他的難題是：他與公司管理階層在價格政策上，意見完全相左。他心急如焚地想要縮短彼此的鴻溝。

幾個禮拜以來，他的資深經理與主要供應商開了幾次會。這些供應商振振有詞地警告說，他們的價格一定會上漲。經過多年努力，公司財務首次穩定增長，供應商的價格在這時候上漲，公司盈利勢必委縮。所以問題在於，原料價格上漲後，公司的貨品是否也要因此加價。然而，顧客所期待的是降價，而非漲價。

在與經理們的正常溝通過程中，普爾擔心自己沒有足夠理由說服他們採取大膽的漲價行動。但漲價卻是勢在必行的。日子一天天過去，他要如何突破這個日益困難的局面



呢？事情的後續發展，出乎他所意料。

每日早餐喝咖啡時，普爾都有讀箴言的習慣。這日，當他閱讀時，二十章4節的經文彷彿跳了出來：「懶惰人因冬寒不肯耕種，到了收割的時候，他必討飯而無所得。」當他思想這節經文時，他了解到，這節提及耕種和收割之間連帶關係的經文，正可以運用於他的兩難困境。所以，在餐桌上，他毫不猶豫地就寫了一則備忘錄給首席經理們，裡面引用了這句經文。主旨是「關於漲價——『快去耕種吧！』」（普爾准許我引用他的備忘錄，謝謝他的好意。）

這短短的幾個句子，含意卻是何等豐富啊！這裡對懶惰人的著墨甚多，卻無一句是好話。它令我想起我們的處境。成本正在上升或即將上升，我們準備好將成本反映到市場價格上了嗎？。我們現在正在耕種嗎？若沒有，到收割的時候，就一無所得。

我們並非想佔人便宜或利用任何情勢哄抬價格。過去，我們誤解了「仁慈些」和「溫和些」的意義，因而在適當的時機，沒有提高價格。正因這緣故，在獲取合理的利潤上，我們落在對手之後。這次，我們不能再重蹈覆轍。

我們過於辛勞，也過於努力，因此不能再承受

倒退的痛苦。對我們全體來說，現在就是耕種的時候。這個團隊不能再一無所獲！

懷著新的理念，這間公司向前邁進，必要的價格調整生效了，利潤也維持了。這個寫在備忘錄的勇敢行動，讓公司的市場價值增加了百分之四十。數千年前寫成的箴言，提供了寶貴的智慧，成爲神引導一間大公司總裁和經理們的方式。

在本章中，我們會查考兩位「總裁」。實際上，在當時，他們是君王，但他們所面對的處境與我們今日在職場上所遇見的雷同。這兩人分別是大衛和其子所羅門。兩者均是前所未有的最具影響力的領袖。有五卷書提及他們的史實，分別是撒母耳記上下、列王紀上，及歷代志上下。此外，我們在詩篇、箴言、傳道書和雅歌（或所羅門之歌）裡都可以讀到他們的省思。大衛和所羅門的影響力歷經幾個世紀仍然存在。

## 大衛：蒙召爲王

大衛在聖經中第一次出場時，只是個年輕的小伙子。當時，先知撒母耳沒有揀選他的七個哥哥，反而選擇他擔任以色列下一任的王。看起來他並不是最可能的人選，但很明顯是出於主的揀選。撒母耳必須被提醒，才曉得神並非依照我們一般人的標準，來呼召人從事特殊的職務：「耶和華不像人看人；人是看外貌；耶和華是看內心」（撒上十六7）。當我們考慮用什麼標準來聘請人時，這個忠告不錯！

華尼（J. Lee Gwaltney），維吉尼亞州的一位行銷經理，最近問我說：「神會『呼召』人從事特定的行業、某個專業或進入某間公司嗎？」大多數人都會同意神會呼召人從事傳道或教會的工作，但我們卻不敢肯定神是否會呼召人從事其他行業。神透過先知呼召大衛成爲以色列君王的事實，應可以爲華尼和我們每個人帶來鼓勵。無庸置疑地，神不僅呼召人進入屬靈的工場，也會呼召人像大衛一般，成爲政治領袖，或者其他任何一個有價值的職場。我的一位朋友說，你可以成爲一位「被任命的水管工人」！

從年輕時代開始，神就動工在大衛身上，塑造他日後所需要的品格。當撒母耳找到大衛時，他已展示出戰士的勇敢和樂師的技巧。在不同的生命階段，這些技巧的確成爲他的專業，成爲他的「呼召」。到了他三十歲時，這位年輕的牧羊人、樂師、詩人和戰士，成爲了君王。

## 一顆尋求神的心

即使成爲大有權力的君王，大衛仍然定意要緊緊跟隨

神：「於是大衛王進去，坐在耶和華面前」（撒下七18）。這絕非一時興起，而是一種生活形態。我不禁想知道，大衛成爲以色列最偉大君王的主要原因，是否在於他專一向神的心志，而非他多樣的恩賜與才華。

大衛深深渴慕與天上的父建立親密和永久關係的心情，在詩篇中表露無遺。對大衛來說，這種關係是最首要的，遠超過了解和應用屬神原則。以下是幾個例子：

- 神啊，求你為我造清潔的心，使我裡面重新有正直的靈。（詩五十一10）
- 我的神啊，我樂意照你的旨意行；你的律法在我心裡。（詩四十8）
- 我一心尋求了你……我將你的話藏在心裡，免得我得罪你。（詩一一九10～11）
- 耶和華，我的力量啊，我愛你！（詩十八1）
- 但我倚靠你的慈愛。（詩十三5）
- 我的心專向你的律例，永遠遵行，一直到底。（詩一一九112）

除此之外，最重要的是，大衛有一顆尋求神的心。



## 慘痛教訓

令人哀傷的是，如此愛神的大衛卻犯了幾個極爲嚴重的錯誤，現今的主管也常常墮入這個網羅。因著一時的怠忽和軟弱，大衛與手下將領的妻子，拔示巴，通姦（撒下十一）。事件發生時，大衛並不像往常一樣率領軍隊出去打仗，反而閒懶地待在皇宮裡。明顯不過地，他沒有置身應有的崗位，以致該做的事沒有做，不該做的事倒做了。這是個嚴重的教訓。我們必須時刻堅守住自己的崗位，認眞地承擔應有的責任。

大衛深深迷戀拔示巴，甚至想出一個詭計來殺死她丈夫。神非常憎惡這些罪行，因而差遣先知拿單斥責他。拿單首先數算神賜給大衛的種種福氣，接著厲聲責備他說：「你若還以爲不足，我早就加倍地賜給你。你爲什麼藐視耶和華的命令，行祂眼中看爲惡的事呢？」（撒下十二8～9）

犯罪就必須承受惡果，這是天經地義的事。大衛和拔示巴所生的第一個孩子死了，並且如先知拿單所說，在大衛餘下的日子裡，整個家族災禍連連。

從大衛的過犯裡，我們可以學到什麼教訓呢？首先，我們要感謝聖經的直言不諱。假如我是史官，恐怕我會悄悄地刪去大衛生平中這不光彩的一章。畢竟他功績顯赫，何苦要

將他的醜事公諸於事呢？但記錄這些事是有目的的。他山之石可以攻錯：別人的失敗正是我們的鑑戒（參見林前十1～13）。的確，大衛慘痛的教訓提醒我，無論我有多大的成就，假如不謹言慎行，這些成就都會因道德上的失敗而一筆勾消。

我主要的生活原則之一就是「停止逞強」。因爲我了解自己十分禁不起引誘，所以不再自恃自己是個「天生」免疫的人。幾年前，葛理翰（Billy Graham）所說的一番話帶給我警惕。他說，他寧可被主帶回天家，也不願做出對其妻子路德不忠的事。之後，我聽見國際學園傳道會的創辦人白立德（Bill Bright）對其妻子方妮特（Vonette）做出類似的宣誓。我也向溫蒂宣告出同樣的承諾。我視之爲一個重要的保護罩，用以平衡自己過度的自信。

從大衛生平中所學到的另一個教訓是，在神嚴厲的管教中，也見到祂的恩典。當大衛來到神面前憂傷痛悔時，神的恩典就彰顯了。大衛認清自己的罪，就坦然承認說：「我得罪耶和華了！」（撒下十二13）「因爲，我知道我的過犯……我向你犯罪，惟獨得罪了你」（詩五十一3～4）。值得我們振奮的是，正如神饒恕了大衛一般，不論我們犯的罪有多嚴重，我們的天父仍然愛我們、垂聽我們，並在我們呼求時，饒恕我們。

數十世紀後，先知保羅總結大衛的一生說：「大衛在世的時候，遵行了神的旨意，就睡了」（徒十三36）。多麼高興知道，儘管大衛犯過罪，但他仍留下寶貴的資產：「遵行神的旨意」。我巴不得在我的墓誌銘上，也能留下這麼一句話！

## 所羅門：今日的智慧

大衛和拔示巴有第二個兒子，名叫所羅門（留意神饒恕大衛的具體證據）。所羅門繼承大衛做王。聖經中最清晰和詳盡的教導，包括工作、經濟、商業、人際關係和實用智慧等，均出自所羅門。有一次，我聽見一位講員說：「假如你想要懂得如何經營事業，就讀聖經中的箴言吧！」我發現這個忠告很適用於我的企業。

所羅門的智慧是直接向神求得的：「所以求你賜我智慧，可以判斷你的民，能辨別是非」（王上三9）。神允許了這項請求，而祂今日仍然賜下，就像我們所見到普爾的例子一般。如雅各在新約中所教導的：「你們中間若有缺少智慧的，應當求那厚賜與衆人，也不斥責人的神，主就必賜給他」（雅一5）。神是一切智慧的源頭。

## 箴言的智慧

大衛啓發我的是與主親密的關係，而所羅門卻藉著他在箴言中所流露出的無窮智慧，來影響我的事業。以下是一些值得停下來思考的例子，是要「刻在你心版上」（箴三3）的話。

你要專心仰賴耶和華，
不可倚靠你自己的聰明，
在你一切所行的事上都要認定他，
他必指引你的路。（箴三5～6）

因為耶和華是你所倚靠的。（三26）

聽從我、日日在我門口仰望、
在我門框旁邊等候的，那人便為有福。
因為尋得我的，就尋得生命，
也必蒙耶和華的恩惠。（八34～35）

行正直路的，步步安穩。（十9）



與智慧人同行的，必得智慧。（十三20）

謀士眾多，人便得勝。（二十四6）

人心籌算自己的道路；
惟耶和華指引他的腳步。（十六9）

你當買真理；
就是智慧、訓誨，和聰明也都不可賣。（二十三23）

以上全是帶有能力的想法，是能改變生命的觀念，與「屬世的智慧」截然不同。想想箴言三章26節：「因爲耶和華是你所倚靠的」，再看看周邊的人。他們用盡辦法透過精神講話、藥物，甚至購物，來撐起自己或他人的信心。但其實他們眞正需要的是主。神不僅給我們信心，祂自己就是我們的信心。

尋求智慧可說是職場基督徒最重要的禱告。在我們之中，大多數的人每天都面臨「傳統智慧」派不上用場的挑戰。我們需要不一樣的、從上頭來的「智慧」來應付，而顯然地神很喜歡賜下這種智慧給我們。常常（說經常還不足以形容），當我把困境交給神，尋求祂的智慧時，我在驚訝中得到一個全新的意念，或一個看事情的不同角度。

## 客戶變成對手

幾年前，我們的企業經歷了一項危機，正好是一則尋求屬天智慧的例子。我們的公司靠科技取勝，但只有極少部分產品受到專利保護。當時我們的公司製造了一款高度精密的產品，然而，在偶然的機會裡，我們發現公司的一個最大客戶抄襲了這個產品。他們雄心勃勃地想要成爲我們的競爭對手。相信我，我們眞的禱告求智慧！

我們找不到一個具體的方法來處理這個狀況。難道要我們降低產品的價格，與客戶所提出的價格相當嗎？顯然行不通。因爲我們的價格與對方所花的成本相差太遠了。此外，爲了公平起見，任何價格的調整都必須適用於其他的客戶。我們尋求其他的解決方案，但卻毫無頭緒。儘管感到十分挫折，但我們卻一致認爲，當務之急在於如何妥善管理好自己。我們要找出最佳的解決辦法，要繼續維持專業水準，也要盡一切努力維繫花了十幾年所建立的客戶關係。

幾個禮拜過去了，在這段期間內，我們多次禱告，尋求智慧。接著有一天清晨，當我坐在英國南部一位朋友家中的客廳裡「安靜」時，一節經文突然浮現在腦海中。這是摩西率領百姓出埃及，面對茫茫無盡的紅海時，所說的話：「只管站住！看耶和華今天向你們所要施行的救恩」（出十四



13）。雖然答案仍不清晰，但這節經文卻帶給我一線希望，相信主無論如何一定會「使紅海分開」。問題在於，我是否能「站住」，直到看見神蹟的發生。

我們已約定了日期要與對方的行政主管商討解決的方案。然而，經過幾個月時間，我們絞盡腦汁卻仍然沒有具體的計畫，只有從聖經來的一小段話的保證。直到開會的前一天下午，一個可行的方案才出爐。事實上，這是我與我的大兒子凱文長途駕車旅行時，在車內得出的結論。但是疑雲仍未散去。就算這個突來的意念是禱告得出的回應，我們的客戶是否會贊同呢？那天傍晚，我們公司的幾位主管聚集在一起祈禱，將整件事情交託給神。

第二天清晨，我們與客戶一同坐在會議室裡，氣氛異常地緊張。

在稍做寒暄之後，他們問說：「怎麼樣，你們有些什麼建議？」

我實在猜不透他們期望我們做出什麼回應。感覺上，我們好像被團團困住了。我深深吸了一口氣。「以下是我們的方案，」我說：「我們會買下你們的研發計畫，包括設計的成本、模具、每一樣東西。這是我們提供的價錢。」

他們驚訝地說不出話來。「你們是認眞的嗎？」最後他們問說。

「非常認眞，」我回答道。「此外，我們將會制定一個

不得爭議的長期供應條款。」

沉默一陣後，他們說，「請容許我們私下做些商議。」

他們要求二十分鐘後才重新開會。以下所說的話關係我們公司未來幾年的命運。假如他們「否決」我們的提議，我們就必須立即減產和裁員。不僅如此，假如他們眞的成功生產，將產品推出市場，我們其他的客戶可能會轉買他們的產品，以致更進一步威脅我們的企業。

然而，回到會議室後，他們只簡單地說：「我們接受你們的提議。」

我的外表保持鎮定，但內心卻高聲歡呼「阿們！」，同時一股熱流從頭頂貫穿腳趾。我們重新恢復關係，取得他們研發的產品，並且繼續擔任供應商的角色，幾乎每項目標都達成了。

主賜下智慧的話語。首先要我們等候、放下焦慮，單單信靠祂，之後要我們遵照一個具體的策略：「買下他們研發的計畫。」這個策略在最後一分鐘才出現。事情經常如此。這對我是何等大的提醒，不論是細微的瑣事或重大的決定，都要倚靠神、尋求祂的智慧。

## 所羅門的結局如何？

在離開所羅門之前，還有一件事要留意。神賜給所羅門的福氣可說前無古人，後無來者。事實上，當示巴女王來見他，看見主所賜給他的福氣時，忍不住驚嘆道：「我先不信那些話，及至我來親眼見了才知道人所告訴我的還不到一半。你的智慧和你的福分越過我所聽見的風聲」（王上十7）。所羅門在當時的世界聲名遠播：「普天下的王都來求見所羅門」（王上十24）。但是，智慧、財富和名聲都不能保證所羅門不跌倒。我們也是如此。

就像許多偉大的領袖，所羅門一頭栽進人生中「然而」的網羅。「然而，所羅門又寵愛許多外邦女子」（王上十一1）。跟著外邦女子而來的，便是外邦的神。這是對主明顯的冒犯，所羅門犯了第一誡：「除了我以外，你不可以有別的神」（出二十3）。神在這件事上，直接警告所羅門說：「你們不可與她們往來相通，因爲她們必誘惑你們的心去隨從她們的神」（王上十一2）。悲哀的是，事情果然發生了：「所羅門年老的時候，他的妃嬪誘惑他的心去隨從別神，不效法他父親大衛誠誠實實地順服耶和華他的神」（十一4）。當所羅門晚年之時，國家內憂外患，但從神的角度來看，他是罪有應得：「我必將你的國奪回，賜給你的臣子」（十一11）。

對現代人言，這是個嚴肅的課題：許多傑出的企業領袖，年輕時充滿魄力、成就非凡，但到晚年時，卻妥協讓步。甚至就在我寫這本書時，波音公司的董事會異口同聲地

要求他們六十八歲的總裁下台，倉促地中止他在航空工業中輝煌的事業。他被解職不是因爲領導無方，而是由於他與公司中的一位女性主管有不可告人的關係。諷刺的是，這位總裁當年是以道德清高的形象入職，在他的改革下，公司才得以擺脫過去的醜聞，而重新崛起。

這些事情的發生既無法解釋，也不合邏輯。只能說，人的防衛性是很低的。可能有太多閒暇和太多可支配的金錢，也可能是被成功沖昏了頭，自以爲天下無敵。可能是靈性上的怠惰，忽視了「恐怕我們隨流失去」（來二1）的嚴重警告，又可能是無視「將起初確實的信心堅持到底」（來三14）的告誡。《荒漠甘泉》詮釋這節經文說：「必須堅持到最後半小時，才曉得自己有沒有通過挑戰，得到神的賞賜。」我們不能爲最後半小時預做計畫，但我相信，主的用意是要我們在最後半小時的行事爲人，就像其餘任何時刻一般正直高尚。

神希望我們在餘下的年日，活得精彩豐盛，充滿機會和影響力。到那時，我們可以綜合從人生中得到的經驗、可以向崛起的下一代傳遞能力、可以智慧地運用託付給我們的資源。總而言之，這些年日是考驗我們眞實信仰的時刻。主希望我們堅持到最後一刻。祂希望我們堅守到底、貫徹始終。

大衛和所羅門這兩位「總裁」，不論從他們的成功、失敗，到他們靈思湧現的大量作品，都令我們獲益匪淺。這些

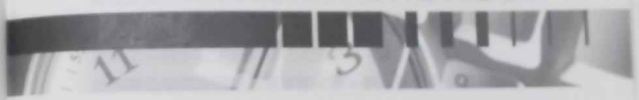


遺產是伴隨我們同行的好材料，從神的角度來教導我們如何思考和生活。

# 05

## 世界級領袖

### 但以理和尼希米



神不斷裝備英雄，
當時機成熟，祂就在瞬息之間，安排他們出線。
祂的行動是如此迅速，以致世人無不好奇他們來自何處。

宣信（A. B. Simpson）

提出意見是一種冒險。但有時，有信念的人不應該保持沉默。因爲，若靜默不言，將導致更大的危機，即損害人格的正直。比爾就面對了這樣的抉擇。他的故事生動地描述了一個本身不是行政總裁的人，仍可以超越他職責範圍，發揮重大影響力。

身爲財星五百大企業的分店經理，比爾非常關心誰是下任總裁接班人。下任總裁的人選雖經過仔細的推薦，但卻得不到公司幾位資深主管的信任，包括比爾在內。儘管如此，繼任的計畫看來無可避免了。

經過良心的尋求和禱告，比爾決定將自己的憂慮告訴現任的總裁，雖然他曉得這位總裁作風強硬又脾氣火爆。他的感覺可能與以斯帖進去見王時相去不遠：「我違例進去見王，我若死就死吧！」（帖四16）成爲皇后之後，以斯帖得



知了一個殺害所有猶太人的計謀。她的叔叔莫底改以下面一段經典的說話，挑戰她採取大膽的行動：「焉知你得了王后的位分不是爲現今的機會嗎？」（帖四14）當她從中介入後，事情峰迴路轉，所有在王統治下的猶太人，從印度到伊索比亞，都免遭大難。

令比爾欣慰的是，他與總裁的會面進行得非常順利。總裁很欣賞比爾歷年來的服務績效及他在公司逐年晉升的等級，並且也重視他的建言。如今總裁已了解到計畫中的接班人，未必適合領導整間公司走向未來。

但這整件事僅只是個開始而已。爲了解決這件事，需要有更多的分析、更多的會議。有時需要比爾對質，更多時候需要他直接參與。最終，則需要經過董事會的決議。最後，在董事會中，大家投票通過對繼任人選的「不信任」案。懷著無比的勇氣、恩惠與機智，比爾默默地引導他的公司做出一個邁向二十一世紀的最重大決定。最後，董事會委任了另一位接班人。繼任者在經營公司的能力和知識上都適任，並擅長溝通，且與衆人的關係和諧一致。經過多年的考驗，證明第二位的接班人才是眞正的理想總裁。

## 你不是總裁，怎麼辦？

當我與職場員工交談時，經常有基督徒問我說，當他們

本身不是主管，而上司又與他們不同信仰，甚至不同價值觀時，他們該怎麼做呢？比爾正是一個值得我們探討的絕佳例子，究竟神如何使用他來影響公司的未來發展呢？

首先，他在職責範圍內贏得眾人尊敬。事實上，在整個企業中，有最多的人想要去他的分店工作。其次，他關心整個企業的發展，而不是自掃門前雪。當事關重大時，他有勇氣敢說出眞相，甚至冒著個人被撤職的危險。第三，他懷著禱告和敬畏的心，處理這件棘手的事。

聖經中是否有像比爾一樣，勇於爲人效力，而又效果顯著的實例呢？當然有。本章中，我們會查考兩個重要的榜樣，但以理和尼希米。兩者都服事掌有大權但對神認識極少的君王。兩者都對「小事」忠心，在有限的機會裡，有卓越的表現。兩者都甘冒大不諱，因爲知道他們最終的倚靠是神，而非人。兩者都把握千載難逢的時機，扭轉了歷史。兩者都提供實際的洞見，讓我們能應用於職場。

## 但以理：王的僕人

在巴比倫王尼布甲尼撒統治的時期，但以理與其他的年輕人一同被擄到巴比倫。在但以理被擄的初期，已可以看出神對他有重大的計畫，並且細心地塑造他成爲一位領袖。舉例來說，「神使但以理在太監長（負責管理但以理及其同伴）眼前蒙恩惠、受憐憫」（但一9）。「神在各樣文字學問上賜給他們聰明知識」（一17）。當尼布甲尼撒王受夢困擾，而他的哲士們束手無策時，神賜給但以理解夢的能力（但二）。

在解夢之後，但以理一再受到擢升。他擔任的位置相當於今日的總理、資政和外交官，三職合一。在大流士王的統治下，但以理是三名總長之一。聖經描述說：「因這但以理有美好的靈性，所以顯然超乎其餘的總長和總督，王又想立他治理通國」（六3）。他的對手十分嫉妒，於是設計陷害他，將他丟入獅子坑中。但即使在坑中，神仍與他同在：「我的神差遣使者，封住獅子的口，叫獅子不傷我」（六22）。

我樂見神在但以理的生命中採取主動，這可以從聖經所用、強而有力的動詞中看出：神「使」、神「賜」、神「差遣」。神積極地與他同在，提供各樣的恩惠。從其他的經文中，我們得以了解原因何在。

首先，但以理品格優良，連他的仇敵也找不到他任何的缺點：「那時，總長和總督尋找但以理誤國的把柄，想要參他；只是找不著他的錯誤過失，因他忠心辦事，毫無錯誤過失」（六4）。其次，他建立一個嚴謹的禱告生活：「一日三次，雙膝跪在他神面前，禱告感謝」（六10）。

但以理的成功不是一個因素造成，而是三方面因素都齊

備：品格、禱告倚賴神，和神的主動。這些因素決定了但以理的一生，甚至連大流士王都視但以理爲一個經常事奉神的人（六16）。

品格的培養、祈禱和神的主動，可以爲我們的人生帶來成功。品格是藉著我們所做的每一個決定所建立起的特質。祈禱是透過日日的操練而養成的習慣。當神見到人積極操練前二者，就會採取主動，好像祂對待但以理一般。

你身處困境嗎？先檢查自己的品格吧。你曉得自己做過什麼得罪神的事嗎？若有，就嚴格地要求自己改正。你有委身於禱告嗎？對但以理來說，禱告太重要了，即使牴觸了王的諭令，他仍冒著生命危險祈禱。若是你守住了這兩個重要的環節（品格和祈禱）就仰望神的介入吧，不用擔心處境如何。

當比爾傍徨失措時，他也有同樣的發現。首先，他美好的品格使他夠資格蒙神揀選來面對公司中棘手的繼任問題。其次，他爲每個階段的發展禱告，將代禱的事項羅列出來。接著神以出人意外的方式成就他的心願。同樣地，祂也會以同樣的方式來對待你。

你我可能永遠不會像但以理一樣有機會擔任要角，統理行政、位高權重，服事大有權能的君王。但他的故事啓示我們，不管神把我們擺在什麼位置，我們都可以忠心和有效地服事神。好像神在說：「你盡你的責任，我也會盡我的。」



## 不止做一個酒政

與但以理一般，尼希米也有許多值得我們學習和應用之處，尤其他行動果決、統籌重大的計畫、應付複雜的人際關係、達成戰略目標，並且建立一群忠心的回歸者。尼希米的經驗在今日仍然適用，就像在二千五百年前一樣。

尼希米在亞達薛西王宮中的「俗世」工作位階不高，但卻必須忠心不二。身爲一個酒政，他要保證君王的飲食絕對安全，以免叛亂份子趁機下毒。尼希米的工作好比現代保護元首的保安隊長，隨侍在側、全然可靠，必要時要捨身護主。

當尼希米得知他所心愛的耶路撒冷遭遇災難的消息時，他一直都忠於職守。他敢於擔當且細心籌畫的舉動，時至今日，仍值得我們效法。請注意以下的元素：他立即祈禱、精心策畫，並且執行計畫、貫徹始終。

在收到消息時，尼希米立時的反應是謙卑在神面前：「我聽見這話，就坐下哭泣，悲哀幾日，在天上的神面前禁食祈禱」（尼一4）。他禱告的焦點不是他自己或百姓的情況，而是大而可畏的神：「耶和華天上的神，大而可畏的神啊，你向愛你、守你誡命的人守約施慈愛」（尼一5）。

他接著爲自己和以色列民認罪：「承認我們以色列人向

你所犯的罪：我與我父家都有罪了」（一6）他沒有將自己置身事外，反而視自己爲問題的一部分。（若是今日的企業領袖能挺身出來，承擔問題的責任，而非指責別人，就會帶來復興。）

接著，尼希米情辭迫切地懇求說：「使你僕人現今亨通，在王面前蒙恩」（一11）。他曉得自己的成功在於倚靠神的恩惠和憐憫，而不在於他本身的職位或能力。這點提醒我們，當我們將重擔全然交託給主時，祂就會聆聽和幫助我們（詩五十五22）。

## 尼希米計畫成功的「祕訣」

當機會來臨時（時機非常重要），尼希米立刻向王懇求。首先，亞達薛西王尖銳地質問他，尼希米默默向神提出「求救」的禱告：「於是我默禱天上的神。」（尼二4～5）使徒保羅之後曾告訴要我們「不住的禱告」（帖前五17）。尼希米在面對王時，正是這麼做。這個禱告模式確實有效，值得我們在開會或與人交談時使用。其實，主就在我們身邊，只有禱告之隔。

接著，尼希米請求能親身參與重建耶路撒冷城牆的計畫：「王若喜歡，求王差遣我」（尼二5）。這豈不正是偉大領袖的標誌嗎？親身參與。（還記得大衛決定在戰場後方安歇，結果與拔示巴犯下了姦淫的罪？）緊接著，當王問及要花多少時間，和需要什麼援助時，尼希米立即將周詳的計畫全盤托出。原來，他一早已詳細考量自己需要何種的支援。（你是否即將參加一個重要的會議？預先考慮開會的目的和議程，將會帶來更有效的結果。）

想在事前預備妥當的念頭，促使尼希米在夜間視察耶路撒冷毀壞的情形（尼二11～15）。有趣的是，敬畏神的李將軍（Robert E. Lee）也有同樣的舉動。在美國內戰時，他堅持要親自探聽敵情。當時他騎著馬，深入敵軍陣營，想第一時間辨識出敵軍的動向（H. W. Crocker, *Robert E. Lee on Leadership*, p. 135）。同樣地，若是現代的主管肯親自了解顧客或雇員的需要，就會得益良多。在我看來，這是掌握實情的最佳之道。

我記得當我有機會參與北俄亥俄州地區的重建計畫時，尼希米成爲我的榜樣。當時，我負責領導一個名爲「羅蘭省2020」（Lorain County 2020）的組織。這是一個以社區爲本所組成的聯盟，針對阻礙地區發展的系統性問題，提出建言。雖然我在羅蘭省長大，但對這個區域缺乏廣闊的認識。因此，我的第一步，就是雇用了一架小飛機和一位機師，花了幾個鐘頭時間，盤旋在整個省的上空，鳥瞰主要城市、主要工廠、農田、河流系統，和愛爾湖（Lake Erie）沿岸。接著，我訪查城市和鄉鎮、視察基礎設施、與居民交談，並

評估整個省的資產和信用。我們召集了有同樣目標的領袖，在接下來的幾年，爲有需要的地區，展開一系列的改善措施。對尼希米在數千年前，爲改善社區行動而留下來的「榜樣」，我心存感謝。

## 不乏反對之聲

尼希米重建耶路撒冷城牆的計畫，馬上遭到反對。反對者想以嘲笑和譏諷威脅、打擊工人士氣。「你們做什麼呢？要背叛王嗎？」（二19）在職場上，我們免不了會遭遇反對，尤其是居於領導位置的人。任何好的計畫一定會遭遇反對。有時來自外在，有時來自內部，有時則遭受內外夾攻。既要對他人的考量保持敏銳，又要避免剛愎自用，領導者一定要態度堅決，抵抗那些將公司帶離最初使命的障礙。

當尼希米發現敵人的攔阻，令百姓心慌意亂時，他立刻大聲疾呼：「不要怕他們，當記念主是大而可畏的，你們要爲弟兄、兒女、妻子、家產爭戰」（四14）。有時，我們的動作必須顯示出無比的決心。想像一下，當時重建城牆的畫面是何等強而有力：「修造城牆的，扛抬材料的，都一手做工，一手拿兵器」（四17）。



## 提防陷阱

雖然尼希米與百姓採取了防禦措施，但反對仍然持續，不過是以新的詭計出現。這回他的敵對者想要請君入甕，他們向尼希米說：「請你來，我們在阿挪平原的一個莊村相會」（六2）。但尼希米曉得他們計畫要害他。因此，意志堅定地回答說：「我現在辦理大工，不能下去」（六3）。當有人想要阻礙我們完成使命時，我們也應該用這番話回答他。

若你我所從事的工作符合神的旨意，那就夠資格稱爲「大工」，不論它是爲孩子作飯，或是設計一條橫跨亞馬遜河的大橋。我們需要尼希米意志堅定的回應，來面對我們所遭遇的各種攔阻，包括拖延、分心或令人意志消沉。爲了達致成功，我們不能「下去」，向引誘我們遠離目標的任何攪擾低頭。

重建城牆的計畫在短短的五十二天內就完成了。當最後一塊石頭安放好之後，一件令人矚目的事發生了：「我們一切仇敵，四圍的外邦人聽見了便懼怕，愁眉不展，因爲見這工作完成是出乎我們的神」（六16）。何等有力的教訓！當我們意志堅定，將我們的信心植根在神裏面，就能排除萬難，勝券在握。

在聖經人物中，能結合信念和工作的榜樣，非尼希米莫屬。他順服神和他的上司。在靈性上，他成熟、智慧、專心一致、意志堅定，並且大有效率。他激發「平凡的」跟隨者，成就「非凡的」大事。在天路旅程中，能有這樣一位伙侶與我們同行，實在是莫大的榮幸。

## 主的方式

探訪舊約天路夥伴的旅程，開始於第三章的一個問題：「當你在企業上面臨棘手的問題時，你認爲神會以何種方式來引導你做決定？」我相信其中的答案，從我們考查過的聖經人物身上，已可見到。

- 挪亞，儘管遭遇批評和恥笑，仍順服神的大計，發揮了保存人類和動物餘種的功能。
- 摩西，有技巧地使用至今仍然有效的管理策略，帶領三百萬人民掙脫枷鎖，邁向自由。
- 比撒列，受聖靈恩膏，有各樣工藝、技巧來製作神的會幕。
- 波阿斯，一位熱情洋溢的傑出領袖，深切體恤下屬的需要。
- 大衛，對神充滿激情，一心尋求神的心意，既是樂師、戰士、詩人，也是君王。
- 所羅門，他提出的實際的生活智慧，至今仍成爲我們每日做決定的指引。
- 但以理，服事多位君王的「世俗」工作，其實是全時間服事神。
- 尼希米，以謙卑、禱告的心，和堅定的意志，重建了耶路撒冷的城牆，也復興了心灰意冷的百姓。

以上這些人物，以及許多我未曾記錄的例子，在職場上均表現卓越。他們是屬靈的偉人，含蓋今日的建築師、工匠、領袖、「君王」和君王的僕人。雖然，他們的生命看似十分不平凡，但事實上，他們都是有血有肉的凡人。他們活出主的方式，看重順服神，勝過討好人。他們爲遠大的理想犧牲，重視服事主，過於名聲和財富。如希伯來書的作者所描述，他們是「世間界不配有的人」（來十一38）。

同時，他們也激發了新約的先驅者，他們是在人類歷史上發動「革命」，影響深遠的男男女女。我們即將要看見，這些人與從商或做生意有極深的淵源。

# 06

# 訂立新約

## 耶穌及其跟隨者

因為這神永永遠遠為我們的神；
他必作我們引路的，直到死時。

詩四十八14

梅爾吉勃遜（Mel Gibson）導演的《受難記》（*The Passion of the Christ*）深深觸動我的心弦，也許你也深有同感。葛理翰評論說：「恐怕這是電影史上頭一遭，有人能將耶穌的死亡與復活，描寫地如此生動感人。」

其中有一幕描繪耶穌早年的木匠生活，爲緊接著主在世最後十二小時的沉重、緊迫的場面，提供一個輕鬆、喘息的開場白。在屋外豔陽高照的院子裡，耶穌和其母親有以下的對白：

馬利亞：耶穌，耶穌……你餓了嗎？
耶穌：是啊，我很餓。
馬利亞走出屋外觀看耶穌最新的製品。
馬利亞：這張桌子可眞高啊！爲誰做的？



耶穌：一個有錢人。
馬利亞：他喜歡站著吃飯嗎？
耶穌：不，他喜歡這樣吃……
耶穌將手肘放在桌面上，然後扮出坐的姿勢。
耶穌：高桌子、高椅子！
馬利亞環顧四周，見不到有椅子。
耶穌：喔，我還沒做呢。
他開懷大笑說。
馬利亞：趕不及做囉！
畢竟是個母親，馬利亞做個手勢，向兒子表示午餐準備好了。
馬利亞：唷！不可以這樣！先把髒圍裙脫了才進來。還要把手洗乾淨！
馬利亞把水倒在耶穌手上，他開玩笑地轉身把水潑在馬利亞身上，然後親她的臉頰。

耶穌，是個木匠。耶穌這段時期的生活及門徒所受到的影響，將使我們對聖經的職業觀有更深一層的理解。這個主題稍後會再詳述。首先，讓我們先思想一下銜接舊約和新約的一些重要觀念。

新約既是舊約的延續版，也是更新版。說它是延續，是因爲從舊約到新約，焦點都在同一位神身上。新約《希伯來

書》中所引用的舊約詩篇，就在強調這個延續性：「惟有你永不改變，你的年數沒有窮盡」（詩一〇二27；來一12）。神的本性、對是非的標準，及其最終的目標是永恆不變的。

另一方面，新約是一項更新。舊約所著重的目標，在新約得以成全。以耶穌的話說：「莫想我來要廢掉律法和先知。我來不是要廢掉，乃是要成全」（太五17）。十八世紀早期的一位英國宣教士及聖經註釋家亨利馬太（Matthew Henry），以一個比喻來解釋「成全」的觀念：「假使我們將律法看作是一個器皿，過去裝了一些水在裡面，而耶穌來，並不是要倒掉那些水，卻是要將水注滿那個器皿。」

成全律法和先知，只不過是耶穌所帶來翻天覆地的改變中的一個層面而已。此外，希伯來書還強調祂的超越性。基督遠超過天使，因爲連天使都要敬拜祂（一4～6）。祂比摩西配得更大的尊榮，因爲祂是摩西的創造者（三3）。祂成全了亞倫的祭司職分所不能達成的目的，因其一次將自己獻上，就永遠成全了律法（七27）。祂的事奉遠超過律法的事奉，因爲祂是更美之約的中保（八6）。

章伯斯描述耶穌的獨特性如下：

> 耶穌基督降生到這世上，而非由這世界生出。祂不是從歷史中進化而來，而是由外在介入歷史。耶穌不是人類中最好的，而是根本不能被人類所理解的存有。祂不是人成為神，而是神化身為人；是神從外在進入人世，成為有血肉之軀的人。（*My Utmost for His Highest*, December 25）



耶穌猛然介入人類歷史，爲神與每個人之間的關係，開創了一個新紀元。當祂提及「神的國」時，祂使用特殊的詞彙來傳達一個重大的改變。讓我們較爲深入地探討這個觀念，因爲其中隱含著主在新約中對我們的期望。

## 神的國

耶穌在馬可福音的開場白中，首先宣告說：「日期滿了，」接著，祂說：「神的國近了」（可一15）。而在另一處，祂說「我必須……傳神國的福音，因我奉差原是爲此」（路四43）。祂教導門徒將祂所看重的事列爲第一優先。在每日的生活中，他們首要的責任就是尋求神的國。「你們要先求祂的國和祂的義，這些東西（物質需要、工作、職業、甚至細微如食物和衣物）都要加給你們了」（太六33）。

什麼是神的國呢？我的密友伯格（Gary Bergel）是爲美國代禱（Intercessors for America）機構的主席，他對此問題的見解獨到。我很喜歡他簡明的定義：「神的國＝神延及之處。」換言之，神，透過基督，以祂無法衡量的慈愛、恩

典、影響力和權能，延伸至生活的每一個層面。

作家兼編輯許艾，在一篇名爲〈公司？不，更像是一個王國〉（*A Company? No, More Like a Kingdom*）的精彩文章中，有趣地將我們的工作與神的國聯繫起來：

> 我常常思考「耶穌是王」代表什麼意思。祂宣稱神的國近了。身為基督徒，我們是王的僕人。如同中世紀時代，每個君王都需要有為王國做事的臣僕。有些是保護人民的騎士，有些則是藝人、工匠和商人。有些人耕種田地，有些人醫療傷者。有些人教養年輕人。有些人傳達君王的旨意。在王國有效運作，君王公正統治之下，每一個角色都顯得那麼重要。沒有一個王國會自動運作。（www.TheHigh-Calling.org）

我發現這幅畫面非常有用，雖然中世紀王國有許多我們今日要避免的弊端，但耶穌確實提及王與王國的事實。問題在於，我們如何與這些事實連上關係。

## 橋樑：由舊通往新

若要架起一座橋，貫穿新舊約和神的國，就必須留意舊約至新約的顯著進展，亦即神在創世記所顯露的最初計畫，以及在新約中的成全實現。

- 親密關係。神創造男女，爲要與他們建立一份敞開、信任和親密的關係。在其中，他們可以順服、熱情地服事創造他們的主。在首次顯現的「神的國度」裡，工作是件令人喜悅的事，也屬於那份關係。
- 信用破產。亞當破壞了信任的關係，深深刺痛了神的心。那次的反叛令神痛下決心：「把他們趕了出去，」又安設基路伯，阻擋他們回來（創三23～24）。然而，神並沒有放棄最初想建立一個正常運作的國度的渴望。事實上，祂以一個救贖的計畫來抗衡這次的反叛：「及至時候滿足，神就差遣他的兒子」（加四4）。
- 拯救計畫。神的兒子耶穌，原本享有與父同等的尊榮地位，如今卻取了奴僕卑微的身分，降世爲人（腓二6～8）。祂具體實踐了首位亞當的許多特質，「亞當乃是那以後要來之人的預像」（羅五14）。耶穌活出了完美的生活，勝過了令首位亞當無法抗拒的罪的引誘。祂最終被釘在十字架，打開了與父和好的可能性。「若因一人的過犯，死就因這一人作了王，何況那些受洪恩又蒙所賜之義的，豈不更要因耶穌基督一

人在生命中作王嗎」（羅五17）。

- **關係復和**。耶穌在世的日子，彰顯出天父的眞實性情。祂將神國的奧秘啓示給任何渴望知道的人。祂本身就是一個親眼可以見得到的榜樣，教導我們如何思想、行動，以及如何「跟隨他的腳蹤行」（彼前二21）。因著祂強而有力的榜樣，祂以無限的憐憫、細微的看顧和如海一般深的大愛，令祂的跟隨者心悅誠服。
- **現代應用**。時至今日，許多人接受了耶穌的救贖大恩。他們在靈性上經歷重生，成爲「新造的人」（林後五17）。他們對神的國，包括他們的工作，都有一定程度的了解。對我而言，我愈來愈驚見，只要與我的王緊密合作，我每日的生活就都能經歷到神的拯救。

（關於我個人蒙救贖和改變的內容，可參考以下網址，其中有較詳盡的描述。<www.LifesGreatestQuestion.com>）

此刻，讓我們瀏覽幾個新約之中的天路夥伴。就像舊約的前輩們一般，他們的生活見證對我們大有助益，能幫助我們「掌管禮拜一」。



## 耶穌與祂身邊的工作者

聖經之中，能在「勝任工作」上帶給我們啓示的例子，莫過於耶穌的生活。歷史學家拉圖瑞（Kenneth Scott Latourette）曾觀察到：「歷世歷代以來，各方面的證據都不斷顯示，耶穌是地球上最有影響力的生命。這個影響力仍繼續在擴大之中」（Josh McDowell, *More than a Carpenter*）。我們渴望有朝一日，這個影響力能滲入每一位想要跟隨祂的人的心思、決策和生活之中。

當我發現耶穌生活事蹟的每個層面都令人注目，而當我對祂的委身程度日益加深時，祂在「職場」的日子，就在我的心中佔據特殊的地位。我在辦公桌前掛了一幅大型的木炭畫，作爲我自己的提醒。這幅畫是藝術家胡克（Frances Hook）的作品，旨在凸顯出耶穌身爲木匠的角色。畫中的耶穌，肌肉結實，正在用刨子鋸開一截木頭。他專心地注視著正在製作的物件，整個人格都反應出祂在工作上的卓越。

大概有超過十年的時間，耶穌經營一間小型的木工店。就像我們經營較大型的生意一般，祂必須事先擬訂計畫、採買材料、保養工具和盤點存貨、管理其他員工、管制品質、討好顧客及付稅款。祂製造的是實際的傢俱，是桌椅、櫥櫃、公牛耕田用的軛。祂滿足的是實際的需要。

你能想像耶穌在這份工作中所找到的滿足感嗎？祂工作不僅是爲滿足自己，更是要叫天上的父喜悅。藉著卓越的表現，祂不只是學習有價值的技術作爲來日之用而已，更在木屑洋溢的場所，迎接挑戰，收取報酬，作爲神國的楷模，並擴展神的國度。

耶穌經營事業的經驗，是祂最後呼召（成爲人類救主）的基石。祂從其中所吸收的心得，和作爲工匠所歷練的人際關係，都影響未來的服事。當祂進入有廣大需要的人群當中，進行改變人心的工作時，這些經驗就派上用場了。

- 當耶穌開始宣教時，隨即選召核心門徒。在職場中，祂見識過各行各業的人，這經驗可能影響耶穌對十二個門徒的選擇。因爲所有門徒都各有當時代的工作背景。
- 祂的工作經驗也影響教訓的內容。祂所講的比喻，與農夫、商人、漁夫和稅吏息息相關。
- 當祂講道和教導時，不只是待在屋內敬拜而已，還走入人群中。祂出現在街上、山丘上，和市集中。這常令宗教領袖感到驚愕，因爲他們視自己的「宗教」比這些日常生活神聖。

工作的影響滲透入耶穌的教導中。若將買賣、做生意和經商等主題從耶穌渴望改變人、影響人的教導中拿走，會只剩下一副骨架了。

耶穌出身職場，祂的心意是要將影響範圍遍及整個世界，也成爲跟隨者的使命。這個使命在耶穌爲門徒所做的最後禱告中，可以看得很清楚。祂向天父禱告說：「你怎樣差我到世上，我也照樣差他們到世上」（約十七18）。他委派跟隨者成爲神國的大使，送他們進入敵國的領土。雖然，他們將遭遇激烈的反對，然而事實卻會證明，他們廣傳福音，讓整個世界經歷「翻天覆地」的改變。

「去到全世界」的使命不是只託付給當時聽見耶穌禱告的門徒而已，因爲祂繼續禱告說：「我不但爲這些人祈求，也爲那些因他們的話信我的人祈求」（約十七20）。若我們是耶穌基督的跟隨者，這段話就是針對我們說的。每當我想到神的獨生愛子，那位從加利利而來的木匠，祂不僅差遣我們，而是且此刻就與我們同在，並且不論神把我們擺在何處，祂都伴隨著我們，我的心就充滿敬畏。

## 三位工作大使

在本章的尾聲，我將以三位「工作大使」作爲結束。這三位大使的職業各不相同，但他們所從事的「世俗」工作，對於早期教會的增長大有貢獻。我們可以在由醫生路加執筆

的《使徒行傳》中找到他們。

一般來說，起初跟隨基督的人都以爲福音只傳給猶太人，在他們看來，外邦人並不在神的救贖計畫之內，因爲若說猶太人是「選民」，這豈不是自動將非猶太人排除在外？但神的心意卻非如此，在使徒行傳第十章，神藉著彼得在夢中向彼得發出啓示，他絕毫不含糊地銷毀彼得根深蒂固的思想，讓他明白大地所有神對猶太人和外邦人的計畫是一樣的。

## 羅馬軍官哥尼流

首先是哥尼流的故事，彼得在夢醒之後，隨從聖靈的引導去探望此人，身爲百夫長的哥尼流，一點也不像是會相信福音的人，在羅馬軍隊中，要升到百夫長的位置，一定要有「鋼鐵的意志」加上「鐵石心腸」，然而，如我們之前所看的大衛，神看重的是他的「內心」，絕非外表可以衡量。

哥尼流的心非比尋常，「他是個虔誠人，他和全家都敬畏神，多多施濟百姓，常常禱告神」（徒十2），哥尼流的僕人在請彼得去他主人家中時，形容說：「百夫長哥尼流是個義人，敬畏神，爲猶太通國所稱讚」（徒十22）。

當彼得抵達時，他向哥尼流的親屬和密友講道，令彼得驚訝的是，「聖靈降在一切聽道的人身上」（徒十44），之



後，彼得向耶路撒冷的教會領袖報告事情的經過，起初，他們十分反對，但最後下結論說：「這樣看來，神也賜恩給外邦人，叫他們悔改得生命了」（徒十一18），如此一來，虔誠的百夫長哥尼流，成爲神用來向外邦人傳福音的出口。

你自己、家人或朋友是軍人嗎？但願哥尼流的例子鼓勵你，使你不論在軍校或戰地的訓練營中，都蒙神差遣和使用，祂可以在你身上動工，也在各種大大小小的方式上，透過你來拓展祂的國度。

## 女王的財務總管

第二個例子，是在伊索比亞女王甘大基手下總管銀庫的太監，我們不曉得他的名字，只曉得他的職業，腓利是初代教會的執事之一，他受聖靈引導向著迦薩的路上走去，在那裡他遇見了這位剛上耶路撒冷作完禮拜，如今在回程之中的太監。

腓利爲這位女王的僕人講解舊約的一段經文，「從這經上起，對他傳講耶穌」（徒八35），這位太監全心全意地回應說：「我信耶穌基督是神的兒子」（徒八37），我可以想像他重生得救的經驗將會是他「財政報告」中的重點，因著這份報告，福音有可能進入政府的網絡，也可能沿著商貿的路線傳入其他非洲的國家。

的《使徒行傳》中找到他們。

一般來說，起初跟隨基督的人都以爲福音只傳給猶太人。在他們看來，外邦人並不在神的救贖計畫之內。因爲若說猶太人是「選民」，這豈不是自動將非猶太人排除在外？但神的心意卻非如此。在使徒行傳第十章，神戲劇性地在夢中向彼得發出啓示。祂絲毫不含糊地挑戰彼得根深柢固的思想，讓他恍然大悟原來神對猶太人和外邦人的計畫是一樣的。

## 羅馬軍官哥尼流

首先是哥尼流的故事。彼得在夢醒之後，隨從聖靈的引導去探望此人。身爲百夫長的哥尼流，一點也不像是會相信福音的人。在羅馬軍隊中，要升到百夫長的位置，一定要有「鋼鐵的意志」加上「鐵石心腸」。然而，如我們之前所看的大衛，神看重的是他的「內心」，絕非外表可以衡量。

哥尼流的心非比尋常。「他是個虔誠人，他和全家都敬畏神，多多賙濟百姓，常常禱告神」（徒十2）。哥尼流的僕人在請彼得去他主人家中時，形容說：「百夫長哥尼流是個義人，敬畏神，爲猶太通國所稱讚」（徒十22）。

當彼得抵達時，他向哥尼流的親屬和密友講道。令彼得驚訝的是，「聖靈降在一切聽道的人身上」（徒十44）。之後，彼得向耶路撒冷的教會領袖報告事情的經過。起初，他們十分反對，但最後下結論說：「這樣看來，神也賜恩給外邦人，叫他們悔改得生命了」（徒十一18）。如此一來，虔誠的百夫長哥尼流，成爲神用來向外邦人傳福音的出口。

你自己、家人或朋友是軍人嗎？但願哥尼流的例子鼓勵你，使你不論在軍校或戰地的訓練營中，都蒙神差遣和使用。祂可以在你身上動工，也在各種大大小小的方式上，透過你來拓展祂的國度。

## 女王的財務總管

第二個例子，是在伊索比亞女王甘大基手下總管銀庫的太監。我們不曉得他的名字，只曉得他的職業。腓利是初代教會的執事之一。他受聖靈引導向著迦薩的路上走去。在那裡他遇見了這位剛上耶路撒冷作完禮拜，如今在回程之中的太監。

腓利爲這位女王的僕人講解舊約的一段經文，「從這經上起，對他傳講耶穌」（徒八35）。這位太監全心全意地回應說：「我信耶穌基督是神的兒子」（徒八37）。我可以想像他重生得救的經驗將會是他「財政報告」中的重點。因著這份報告，福音有可能進入政府的網絡，也可能沿著商貿的路線傳入其他非洲的國家。

在今日的衣索匹亞，基督徒的比例相當高，於所有人口中佔幾近百分之六十。雖然，此事距今已有兩千多年，但是否這位公僕許久之前所撒下的種子，潛伏一段時期後，如今開花結果呢？耶穌問說：「神的國好像甚麼？我拿甚麼來比較呢？好像一粒芥菜種，有人拿去種在園子裡，長大成樹，天上的飛鳥宿在它的枝上」（路十三18～19）。同樣地，是否有可能你在喝下午茶時所撒下的「神國」的種子，或在同事需要時所伸出的援手，都會在上帝的栽培下，結果纍纍呢？

## 做生意的婦女呂底亞

最後，我們以一位做生意的婦女呂底亞爲例。在馬其頓的腓立比城外有一道河流。河邊有一群婦女在禱告。呂底亞就是其中一位。使徒保羅和其同伴原本要往亞洲去，但聖靈不許，他們於是轉往這座羅馬的駐防城。這是他們進入歐洲的第一站。當保羅講道時，「有一個賣紫色布疋的婦人，名叫呂底亞，……主就開導她的心，叫她留心聽保羅所講的話」（徒十六14）。當她和她的一家人都受洗之後，她就勸保羅和他的同伴留在她家中。你能想像這些初信者接受了什麼速成課程，使他們運用職場上的影響力，將福音傳入歐洲大陸嗎？



此三位福音大使：羅馬軍官、女王的財政總管和做生意的婦女，經常被人忽略。然而，這些「平凡人」卻隨時候命、服從聽教，是神手中的一粒棋子。透過他們，福音傳入了外邦人、非洲和亞洲之中。若是他們能做到，我們也能！我們可以成爲神的大使，在我們身處的職場中，拓展祂的國度。

# 07

# 企業崩壞的邊緣

地上的邦國也有困苦，
因海中波浪的響聲，就慌慌不定。

路二十一25

當我寫這本書時，世界正經歷前所未有的狂風暴雨和天然災害。有一連串的颶風，吹襲人口密集的加勒比海地區和墨西哥海峽沿岸，又有七點六級的強烈地震，在巴基斯坦造成嚴重的傷亡，而印度和阿富汗的部分地區，也受到波及。

我們又豈能忘記在二〇〇四年十二月26日，橫掃印度洋的大海嘯？家園、商業和基礎建設所遭到的破壞可能要經過許多年，甚至十幾年，才能復原。但畢竟這些外在的建築是可以重建的。然而，家人、朋友、鄰居和同事的喪生，卻在人心中留下永難彌補的傷痕。

科學家曾推算，透過早期預警系統，可以保存多少人的性命。只消幾分鐘的預警，大約千分之十的人就足以從海灘撤離，確保人身安全。然而，警報聲沒有響。預警系統沒有啓動。沒有警笛聲，劃破祥和的海灘和寧靜的漁村上空，宣告迫在眉睫的災難。一切都太不可能、太過突然了，過半數的人就在毫無意識下喪生了。

如同海嘯瞬間強大的殺傷力，聖經所描述的突然來臨的事件，也同樣會令列國及其機構，包括企業和商貿，都陷入困境和遭遇破壞。這些事件是如此令人毛骨悚然，連「地上的君王、臣宰、將軍、富戶、壯士，和一切爲奴的、自主的，都藏在山洞和巖石穴裡」，甚至向大山和巖石召喚說，倒在他們身上吧，使他們逃避將臨的審判（啓六15～16）。

## 早期預警系統

然而，與海嘯時未收到預警的人相反，我們一早就滿有恩典地得到神的警告，要我們防範將來會影響世界職場的事件。在此章裡，我們會查看啓示錄裡最重要的一些警告。但在這之前，我想先解釋何以這些啓示如此重要，以及何以我如此重視的原因。

大概有將近十年的時間，我養成一個習慣，每年都會看一次啓示錄。每閱讀一次，就愈切中這本「神秘」之書的含義，同時也對聖經的其他書卷有更深入的了解。幾年前，我驚訝地「發現」啓示錄第十八章對現代的企業和商貿所持的觀點。此章描述巴比倫帝國迅即的敗亡（有許多聖經學者認爲這裡描述的並非指實際上的巴比倫城，而是代表墮落的世

界及其系統）。

我認爲此章意義重大，因爲：

- 在提及企業和貿易的篇章中，啓示錄第十八章可謂整部聖經中陳述最全面的一章。
- 它是主宣告終極得勝（主與教會，即新郎與新娘的婚宴）之前的最後一章。
- 它詳盡、清晰地將巴比倫將要受審的行徑指陳出來。值得留意的是，所有這些行徑都出現在現代的企業和企業系統中。
- 它清楚地解釋主對於這些犯罪行徑的立場。今日的立場與最後審判時的立場是一致的。
- 在企業和貿易方面，主最憎惡的議題，此章提供了清楚和明確的解釋。
- 它亦幫助我們看清主最重視的價值是什麼。正是與祂所審判的恰恰相反的價值。
- 它應許，若是我們行出祂最看重的價值，就會得到祝福，而非審判。

以上列出的只是大綱，我們尚未開始查考這段寶貴經文的細節。然而，我希望，下一頁你會見到神帶領我們「回到未來」，提供實際、及時和重要的教訓，和警告，使我們從文明衰亡的邊緣被拯救回來。這些教訓，如同前幾章所介紹的人物一般，都是我們「天路歷程中的夥伴」。

## 巴比倫的審判

當我仔細查考啓示錄第十八章時，我注意到七個神審判巴比倫的特定理由。我會引用相關的經文，以中黑體字標出審判的理由，然後提供解決的方法。這方法能使我們避開審判之途，踏上蒙福之路。

### 1. 靈性上的墮落

> 此後，我看見另有一位有大權柄的天使從天降下，地就因他的榮耀發光。他大聲喊著說：「巴比倫大城傾倒了！傾倒了！成了鬼魔的住處，和各樣污穢之靈的巢穴，並各樣污穢可憎之雀鳥的巢穴。」（啓十八1～2）

啓示錄第十八章2節說巴比倫城「成了鬼魔的住處，和各樣污穢之靈的巢穴」，眞是把靈性墮落之後的結果生動地描繪出來。它形容腐敗沉淪如同洪水氾濫，勢不可擋，而光明完全被黑暗吞噬了。

你曾置身類似的環境嗎？幾年前，我在達拉斯的聯誼

體育場（the Reunion Arena in Dallas）曾有過類似的強烈感受。我當時前往參加一個禱告會，穿過大廳看去，我見到一個搖滾樂團正在佈置晚間音樂會的場地。我從未聽過「黑色安息日」（Black Sabbath）這個樂團，因此很好奇地探頭一望。在舞台上，他們豎立起一個巨大的撒但頭像。邪惡的氣氛籠罩整個場地。假如這個像會說話，它肯定會冷笑地說：「等著看我緊緊地攫住今晚來這裡的小伙子吧！」

這種邪惡的氣焰，不一定會在你工作的場所公開展示。但不要弄錯了：聖經清楚地說，有一個眞正的仇敵在抵擋我們。我們絕不可過於天眞或自滿。只要一有機會，撒但就會擾亂你的工作場所，將它變成一個「鬼魔的住處，和各樣污穢之靈的巢穴」。

有時，我們在公司裡會遭遇到屬靈上的騷擾。舉例來說，幾年前，每隔幾個月，我們主要的工廠就會發生幾起小型火災，令我們疲於奔命。起火的原因一直找不到合理的解釋。幸好，所造成的損失不是太大。然而，這種重複不斷又起因不明的模式，令我們懷疑我們所面對的是一場屬靈爭戰。終於有一天，我們厭倦了這種頻頻救火的騷擾，於是，請任何願意留下的員工，在下班後一起爲這種情況禱告。我們聚集在午餐桌前，有些人高聲祈禱，有些人靜默禱告。在祈禱結束時，我們感受到出人意外的平安，確信神已經聽了我們的祈禱。火災呢？就好比關上了開關一般，從此之後，



那些無明的火災再也沒有發生了。

在你的工作場所裡，你和你的基督徒同伴可能就是打擊邪惡的一股力量。神在屬靈的領域已賜給你不尋常的能力。還記得耶穌差遣一群門徒出去傳福音，他們回來之後的反應嗎？當時，他們帶回得勝的宣言：「主啊，因你的名，就是鬼也服了我們」（見路十1～3、17）。今日，耶穌會讓我們操練這種能力。你的禱告、讚美和作爲基督使者的身分，不僅能阻擋邪惡權勢，更能邀請神的同在。有時，我說出心中的期待：「主啊，歡迎祢來我們的公司。請來，並且喜悅居住在這裡。」

## 2. 奢侈

> 因為列國都被她邪淫大怒的酒傾倒了。地上的君王與她行淫，地上的客商因她奢華太過就發了財。（啓十八3）

地點：佛羅里達州，福勞得岱（Fort Lauderdake, Florida）

過去，每當韋斯頓（Don Weston）駕著他一百呎長的遊艇航行世界時，他感到得意洋洋。然而，不久前的一個早晨，在國際遊艇展上，這位退休的

辛辛那提商人，站在甲板上，身形卻被籠罩在四周巨型遊艇的陰影下。

隔鄰是林內（Corrie Lynn），一位擁有一百三十呎長遊艇的人。這艘遊艇有豪華按摩浴缸、五個客艙、可伸縮的離子電視螢幕，和一對噴氣式滑橇。甲板底下則是一百九十七呎長的Alfa Four，裡面有室內健身室、游泳池和直昇機升降台。展覽中最引人注目的當屬百萬富翁艾倫（Paul Allen）所造，名為章魚的新型遊艇。這艘遊艇有四百呎長，有一個籃球場、音樂廳和私人潛水艇。但不久之後，它就會黯然失色了。因為一艘沙烏地阿拉伯人所擁有的遊艇，正在杜拜建造中。據說它將超過五百呎長，就相當於一艘小型的郵輪。（《華爾街日報》，二〇〇四年十二月4日）

我喜歡遊艇，也不認爲「大」或「快」有什麼不好。但這篇文章訴求的問題是：「正確和負責任的事有止盡嗎？」每個人都必須做決定。奢侈是不討神喜悅的。祂了解我們的需要，也供應我們的需要。「你們不要……掛心……這都是外邦人所求的。你們必須用這些東西，你們的父是知道的。你們只要求他的國，這些東西就必加給你們了」（路十二29～31）。



神一點也不吝嗇，相反地，祂十分慷慨。祂的本性是樂意賜下豐盛的祝福。在針對什一奉獻做出指示後，主藉著先知瑪拉基說：「以此試試我，是否爲你們敞開天上的窗戶，傾福與你們，甚至無處可容」（瑪三10）。

神的子民在花費金錢上，到底要持什麼態度呢？正確的態度是，既不奢侈過度，又不以貧乏爲美德。就我看來，我們應當按照我們的呼召和環境，用得「合乎中道」。不要太快以別人的標準來下定論。神特別使某些人昌盛，這是祂的特權（當祝福加增時，更有責任做出有智慧的領導和慷慨的行爲）。不論對個人或機構而言，一個不偏不倚、合乎中道的用錢方式，就是討主喜悅的方式。

## 3. 腐敗

我又聽見從天上有聲音說：「我的民哪，你們要從那城出來，免得與她一同有罪，受她所受的災殃；因她的罪惡滔天，她的不義，神已經想起來了。」（啓十八4～5）

過去幾年，企業界腐敗的行爲，使得不少工業巨無霸傾覆，也使得財經市場陷入混亂。舉例來說，像安隆公司及Arthur Anderson會計公司這類曾經是世界第五大的會計公司，過去一直信譽良好，如今卻破產倒閉。這類公司的瓦

解，使我們預先嚐到巴比倫傾倒時，所造成的混亂的場面。神透過先知以賽亞說：「我必因邪惡刑罰世界」（賽十三11）。

貪腐之根最初十分細微，難以察覺，通常先是由一個人試探公司的財務系統，尋找漏洞乘虛而入。在未被發現的情況下，這個貪污的舉動日益作大，終至不可收拾。在我們公司，就有這樣的一個例子。有一位原本受人信賴的經理，開始盜用公司財產。由於一直未被察覺，這位員工的「罪行」也不斷加增，直到有一天，信實的神「打開了探照燈」，才使得眞相大白。公司爲這位員工採取了補救的措施，但其本身、家人和名譽，都受到嚴重的傷害；相對地，公司也受到不少的損失和打擊。

在職場中的神的僕人，要如何阻止腐敗的過程，以免最終難逃審判呢？答案在於我們如何處理罪。我們會犯罪。「我們若說自己無罪，便是自欺，眞理不在我們心裡了」（約壹一8）。通常問題會發生，是因爲「小」罪沒被對付，而逐漸累積成大罪。（這令我想到，玩具積木愈疊愈高，但最後，再加上一塊，就使得全堆都倒。）基督徒可以有較好的處理方式，亦即按照聖經，迅速地對付罪。「我們若認自己的罪，神是信實的，是公義的，必要赦免我們的罪，洗淨我們一切的不義」（約壹一9）。

套用現代職場的話來說，我們必須「日日清帳」。若是



我們得知自己冒犯了別人，就要立刻澄清道歉。若是濫用了公款，就要馬上糾正償還。撒「小」謊（所謂的「白色」謊言）終究仍是撒謊！假如我們留意到公司中所存在的非法行爲，就要祈禱，求神賜下智慧，讓我們曉得該如何介入和採取什麼措施。

就如同欺騙的「酵」會在公司中，散播疾病一般，敬虔的酵也能影響他人，帶來所需要的修正。「我拿什麼來比神的國呢？」耶穌說：「好比麵酵，有婦人拿來藏在三斗麵裡，直等全團都發起來」（路十三20～21）。舉例而言，當安隆公司的員工發現公司的財務和操守出狀況時，上層領導若能認眞聆聽並採取行動，此間公司是否有可能免去破產的命運？無疑地，這個問題，至今仍有許多人捫心自問。

## 4. 驕傲

她怎樣榮耀自己，怎樣奢華，也當叫她照樣痛苦悲哀，因她心裡說：「我坐了皇后的位，並不是寡婦，決不至於悲哀。」所以在一天之內，她的災殃要一齊來到，就是死亡、悲哀、饑荒。她又要被火燒盡了，因為審判她的主神大有能力。（啓十八7～8）

神對巴比倫沉淪的表現，自誇、驕傲和冷酷，即時做出

嚴懲。當罪惡滿盈時，審判就會快速臨到。

在箴言第八章13節中，主說：「驕傲、狂妄……都爲我所恨惡。」英格曼（Chip Ingram）在他所著的《神聖野心》（*Holy Ambition*）一書中，強調說：「神對驕傲恨之入骨。」這種「恨」與神的愛相稱嗎？答案是對的。事實上，這種看似違背神本性的恨，正成全了神的愛，正如黑夜補足白天一般。了解神對驕傲的嚴厲態度，使得我更加小心謹慎，因爲我深知自己的軟弱。驕傲的罪善於潛伏隱藏，伺機要腐蝕我的心靈和態度。

思想一下，驕傲如何使那些位居高位者墮落。驕傲充斥了天使長路西弗的心，煽動他向神發動宇宙性的叛變：「你心裡曾說：『我要升到天上，我要高舉我的寶座在神衆星以上，我要坐在聚會的山上……我要與至上者同等』」（賽十四13～14，中黑體字是作者強調處）。

驕傲使古代的巴比倫王墮落。雖然尼布甲尼撒王已受到警告，他仍然遊行在王宮裡說：「這大巴比倫不是我用大能大力建爲京都，要顯我威嚴的榮耀嗎？」（但四30）注意「我」和「我的」的字眼出現許多次，當人心驕傲時，就只見到自己。然而，在現今的企業界中，這種自我膨脹的代名詞是何等普遍啊？

根據我的觀察，在貿易和企業界中，最具破壞性和普遍性的傷害就是驕傲。驕傲使人自以爲高人一等，看不起其他人。驕傲產生出偏見。驕傲使我們不理會別人的感受，而顯得冷酷無情。驕傲使我們對顧客和員工的需要充耳不聞。驕傲使我們恣意放縱，不重視彼此的關係，破壞婚姻和家庭。箴言第十六章18節，雖常被引用，卻沒有被好好遵行。它道出了驕傲的下場：

> 驕傲在敗壞以先，
> 狂心在跌倒之前。

職場的信徒理當有不同的表現。面對驕傲，首先要做的就是，行出與其相反的德行，謙卑。這並不是件容易的事。（有一個有趣的故事是說，有一個人因榮膺某間教會最謙卑之人，而得到一個別針作爲獎勵。但是長老們到頭來卻必須把別針收回，因爲那人正配戴著它！）我發現我很難察覺自己是否驕傲。常常，在明白自己有都多麼自我中心、自視重要和自以爲是之前，我已筆直地朝著得罪人的路上走去。感謝神，祂常差遣一些人，他們通常配戴著大頭針，來戳破我自我膨脹的汽球！

據我觀察，抵擋驕傲最有效的方法就是操練謙卑。如我們在彼得前書五章6節所見，神想要我們採取主動：「你們要自卑，服在神大能的手下。」我們的禱告不應該是：「主啊，把我變得謙卑。」謙卑自己是我們的責任。

以下是在職場中操練謙卑的一些方法：

- 用我們和我們的來代替我和我的。
- 以簡單的一句話「多謝」來回應別人給你的讚美。不要得意洋洋，也不用故作謙卑。不要自我陶醉，而要把榮耀歸給主和其他人。
- 坐在「末位」上（路十四10～11）。這項智慧的忠告適用於商業和社交場合。
- 與哀哭的人同哭。耶穌說：「哀慟的人有福了」（太五4）。同行的員工與貿易的夥伴本身都面對巨大挑戰，需要我們的同情、愛和關懷。
- 建立防線。若是我們不刻意避開試探，有朝一日就會墮入網羅。與異性同事一起出差或私下進行輔導，都是冒不必要的危險。請另一位同事在場可以減低風險。總之，在職場的人際關係上，要徹底持守職業道德。
- 平日生活以慷慨爲懷，但留意不要讓禮物成爲支配人或尋求別人注意的手段。

在《從A到A+》一書中，作者柯林斯評論說，他考察了一些最成功的總裁，深深爲他們「謙卑爲懷」的態度所懾服。他形容他們「安靜、謙卑、平實、含蓄、害羞、恩慈、溫柔、內斂和善體人意。」並非所有商界鉅子都有這種表現。但當我們曉得辦事最有效率的人士中，具有這些人格特質，豈不是一件美事？



## 5. 貶低人的價值

> 地上的客商也都為她哭泣悲哀，因為沒有人再買他們的貨物了；這貨物就是金、銀、寶石、珍珠、細麻布、紫色料、綢子、朱紅色料、各樣香木、各樣象牙的器皿、各樣極寶貴的木頭，和銅、鐵、漢白玉的器皿，並肉桂、荳蔻、香料、香膏、乳香、酒、油、細麵、麥子、牛、羊、車、馬，和奴僕、人口。（啓十八11～13）

這節經文裡列出大約三十樣「貨品」，而商品目錄中的排序，道出何以巴比倫要受審判的原因。對那些爲巴比倫毀滅而哀哭的商人而言，最重大的損失是：金、銀、寶石、珍珠。而列在目錄最後，最不受重視的則是：奴僕和人口。

這種將價值公然倒轉的情形，豈不也發生在今日的商業界嗎？我們所用的語言是清楚的指標。「達致財政目標」、「符合分析期望」、企業「精簡人事」、「理性化」和「縮減」人力。透過 網上查詢「縮減人力」這四個字時，竟可以查到八千九百萬筆參考資料。「精簡規模」則有二千四百

萬筆資料。這是否是現今社會普遍貶低人們價值的一個線索呢？

當然，你可以說，企業界必須做出艱難的決定，而這些決定又常常影響到人。然而，我們必須小心地衡量人的價值，避免任何一絲把人當作商品的想法。當人被列爲商品目錄中的最後一項時，各種形式的人力剝削，包括販賣奴隸，就紛紛出籠。這種情形是何等地侮辱神，甚至觸怒祂，因祂「照著自己的形象造人」（創一27）。這個令人屏息的事實，表達出祂對每一個人深不可測的愛。

爲了避開神公義的審判，尋求祂的恩惠，我們豈不應將啓示錄第十八章中的商品目錄倒轉，將人的身體與靈魂置於第一位，而將金、銀、寶石「縮編」嗎？

## 6. 濫用權力

> 燈光在你中間決不能再照耀；新郎和新婦的聲音，在你中間決不能再聽見。你的客商原來是地上的尊貴人；萬國也被你的邪術迷惑了。（啓十八23）

巴比倫受到審判，因爲重要的領袖濫用權力，導致整個國家偏離正路。不論是處心積慮，還是冥頑不靈，總之，這些領袖在商業活動上，不循正道，玩弄邪術。物質主義是擁有權勢的。

正如物質主義是擁有權勢一般，世界的商人也都擁有權勢——不論是正是邪。宏觀人類歷史，到了二十世紀中期，商業成爲全世界最主要的影響力。在較早階段，主要的勢力包括有軍事、宗教和國家的政權。的確，現今有許多跨國公司，其市場價值已超越地主國的國民生產總值。

當一位「商人」濫用權力時，全球都受到震盪。舉例來說，當泰科國際公司前任總裁，科洛斯基，被查出從公司盜取六億美金，及其他各式各樣的濫權手段時，四千多間遍及全美五十個州和一百多個國家的分公司，立刻受到波及。不但如此，公司上千間供應商、債權人和它們所處的社區都陷入恐慌。現今的商人確實是大權在握，能呼風喚雨的「尊貴人」。

當這些「尊貴人」擁有正直、可靠的品行時，他們就能運用廣大的影響力，爲商業活動來正面的影響。（順帶一提，泰科的新領導團隊，正致力要使這間市值四百億的公司，起死回生。）

讓我感到振奮的是，在這個全球一體的世界裡，神將愈來愈多的子民放於重要的位置上。我想起一位名叫伯格曼（Dean Borgman）的朋友。他剛從斯各斯基航空製造公司（Sikorsky Aircraft，一間生產直昇機的公司，包括美國空軍的黑鷹直昇機在內）的總裁位置卸任。伯格曼曾到中東的一

個小國家出差。這個國家想訂購十二架直昇機。他的任務是要確定這批直昇機的規格。由於這是新的機種，因此他的公司很想得到這筆交易。

令伯格曼感到異樣的是，行程的第一站，竟是在這個國家的軍事首長家中進行晚餐。他的顧慮是正確的。這個晚餐十分隱密，事實上，只有他一位客人。在尋常的寒暄過後，招待他的主人開始單刀直入地「談生意」。這位首長說，他有權利決定由哪間公司接這筆生意，接著厚著臉皮說，他期望能得到一些「回報」，作爲酬勞。

若失去這份訂單，斯各斯基公司將會損失上百萬美元的生意。但伯格曼曉得若是私相授受，將觸犯美國政府的合約法、他本身公司的商業道德，更重要的是，損害他個人的操守。「這就好比，將我想在企業界努力持守的每項原則，都破壞殆盡。」他之後描述說。因此，伯格曼有禮但堅定地拒絕了，而那位主人則唐突地結束了晚宴。（直昇機的訂單最後由一位歐洲的供應商取得。）雖然伯格曼感到失望，但晚上卻能心安理得地入睡。他曉得自己這樣做是正確的。出人意料的是，那位軍事首長在這件事發生後不久，就被開除，反而斯各斯基公司的業務蒸蒸日上，成爲信譽優良的公司。

如同伯格曼一般，大型公司的總裁常有機會接觸到世界各國的權力核心。若他們能有智慧地運用影響力，就不僅能將祝福帶給他們的公司，也帶給他們所代表的國家。巴比倫因「尊貴人」將整個國家帶入歧途的緣故，而遭受審判。但令人鼓舞的是，另有一條出路，可以扭轉受審的命運。

## 7. 拒絕神的僕人

先知和聖徒，並地上一切被殺之人的血，都在這城裡看見了。（啓十八24）

巴比倫受審判的第七個（也是最後一個）理由是，這座邪惡的城市，和其所代表的世界系統，拒絕神所差遣的僕人。這令我想起耶穌爲耶路撒冷哀哭的話：「耶路撒冷啊！「耶路撒冷啊！你常殺害先知，又用石頭打死那奉差遣到你這裡來的人。我多次願意聚集你的兒女，好像母雞把小雞聚集在翅膀底下，只是你們不願意。看哪！你們的家成爲荒場留給你們」（太二十三37～38）。

那些拒絕神所差派的僕人的機構，付出極高的代價。公司裡的「先知和聖徒」可能隱藏在一些不起眼的崗位上，也可能擔任行政主管的職務。他們常常有些與衆不同之處：不隨波逐流，或不「依」傳統行事。他們盡忠職守，對公司高度委身。他們具有強烈的是非觀念。根據我的直覺判斷，每個機構都有這樣的人。

第三章曾提及，在安隆公司裡，有一位勇於仗義直言的華金斯女士。她是休士頓第一長老教會（Houston's First

Presbyterian Church）會友，被時代雜誌（*Time Magazine*）提名爲二〇〇二年的年度人物，是三位想矯正公司弊端的「告發者」之一。另兩位亦是女性，分別在世界通訊公司（WorldCom）和聯邦調查局任職。當華金斯發覺安隆公司的帳目出現問題，她想以有建設性的方式讓問題浮上檯面。最後她得以見到安隆公司的董事長，雷依（Kenneth Lay），並且詳細陳述公司中「掩人耳目的假帳」。然而，她的建言完全被忽視了。幾個月後，這間巨型公司就倒閉了。

諷刺的是，時代雜誌說，當華金斯女士打開一個從安隆辦公室拿回的箱子時，她發現一張公司過去發給員工的貼紙。上面引述馬丁路德．金的話：「當我們對重大的事情保持緘默的時候，就是步向死亡之日。」華金斯女士是勇於挺身而出的一位，可惜的是，沒有人願意聆聽。

若神會因先知和聖徒遭到拒絕而施行審判，那麼公司的領導層，將會愈發謹慎地採取另一種作法，也就是歡迎神所差遣的人。根據我的經驗，首先要從禱告開始，求神引導那些祂所挑選的人進入我們機構。在雇用過程中，必須仔細分辨。要牢記撒母耳在考慮大衛時，所聽到的指示：「耶和華不像人看人」（撒上十六7）。

最後，我們必須培養一種敢言的公司文化，鼓勵員工建言，並且確保意見可以上達。公司應存在多樣化的溝通管道，因爲並非每個人都像華金斯女士一樣，有辦法直接與公司高層會面。從願意接納（和理解）的主管，到意見箱、電郵，各種管道都應隨時開放。我們必須鼓勵下情能夠上達。我們需要歡迎先知和聖徒。

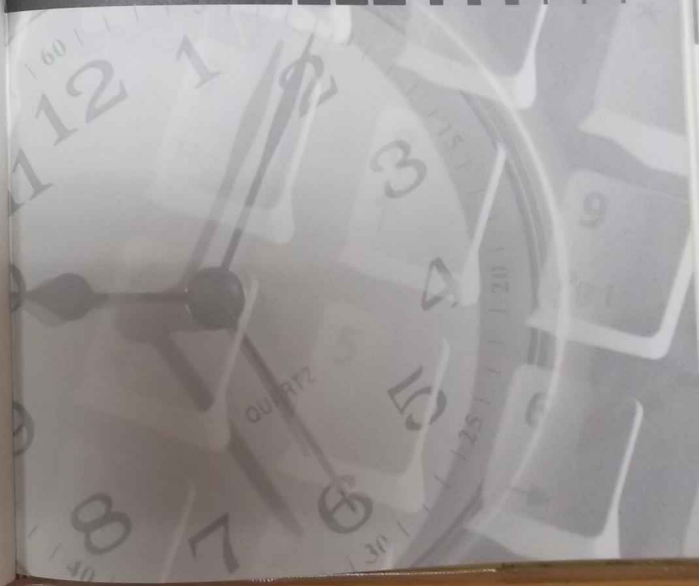
## 警告會得到重視嗎？

神會等到何時才審判巴比倫呢？在啓示錄中，使徒約翰所記錄的神的發怒，是末日所發生的最後一件事。「此後，我聽見好像群衆在天上大聲說：『哈利路亞！救恩、榮耀、權能，都屬乎我們的神！祂的判斷是眞實公義的』」（啓十九1～2）。

從中我發現，主對世界及其系統，特別是企業界，有無比的寬容與忍耐。事實上，啓示錄一開始就提及「耶穌基督的忍耐」（啓一9）。祂希望有最多的時間，讓祂的百姓遍傳救恩，結出果子。最後，審判必將來臨，一切都要得到公正的判決。然而，眞正重要的是，我們能記取帝國敗亡的致命弊端，而痛下決心，抓住每一個時機，行在正道上。

# 第3部

# 屬神的職場議程



# 08

# 運籌於原則之上

他手中拿杖，又在溪中挑選了五塊光滑石子。

撒上十七40

前往俄國東部的旅程，諸事不順。航班誤點、行李遺失、電腦當機，加上語言不通。

海參威（Vladivostok）是蘇聯太平洋艦隊的總部。幾年前，甚至大多數俄國人，都對此地感到陌生。時至今日，就像舊金山的舊市區一般，這個城市急於擺脫過去七十年來在共產黨統治下的荒蕪面貌。這個挑戰相當大。它與莫斯科相隔七個時區，是西伯利亞鐵路轉運線的終點站。事實上，這個位於俄國遠東區，與中國毗鄰的城市，在許多方面似乎更近似亞洲，而非俄國。

因此，何等榮幸，我們有一小隊人馬受邀前往這個城市，去舉辦爲期兩天的座談會，討論主題是以聖經方式經營企業。據我們所知，這是該地區首次開辦這類培訓。我們何等期望參加者，包括我們在內，都經歷重大的生命更新。



我們聚會的場地，是過去共產黨的教化大樓。就這點來說，我們一點也不感到訝異。眞正令我們驚奇的是，竟有一百六十人出席，其中有些人遠從北極圈而來。眞是叫人驚訝！十年前，這批人完全無法想像，有朝一日他們能經營自己的企業，置身於集資、製造、銷售、發行和追求利潤的洪流中。如今，他們是俄國最殷勤的學員，渴望打進全世界商業和貿易的領域。所以，我們在此，受邀前來協助。我的挑戰是：爲他們的事業奠定聖經根基。我決定將聖經交集企業所產生的最有效觀念，集中爲五個職場主題呈現出來。我稱之爲「屬神的職場議程」。

這群俄國新一代的企業家，非常專注地聆聽，不時做筆記，又提出尖銳的問題，並且把握每一個時刻，討論在生活和工作上的應用。這群男士和女士們士氣高昂。在臨近尾聲時，他們下結論說，他們確實是被呼召進入職場的，並要求我們爲他們禱告，以肯定他們的委身。他們發誓要堅定地抵擋貪污及各式各樣腐化的問題。他們自願成爲神在商業和企業界的僕人。

## 五個職場主題

過去許多年，我一直研究可以應用於職場中的聖經經文。我所得到的洞見分爲兩大類。第一類與值得我們效法的

聖經人物有關。這些人物由亞當到以斯帖，由波阿斯到呂底亞，是我們的「天路夥伴」。此部分已在前幾章中討論。

第二類不是以人物爲焦點，而是與職場有關的主題。是超越時間、環境與人物的聖經理念。這些理念是被神的話所浸透的原則和型態：是在聖經中重複出現，值得特別關注的概念：是政策和作法賴以建立的基本結構：是聯繫聖經眞理和企業需求的媒介：是達致更高效率的推動力。它們絕非商學院之類的課程——雖然其內容能裨益每一位有抱負的商業領袖。

在接下來第三部「屬神的職場議程」中，我會集中討論五個職場主題。根據過去數十年在職場中的經驗，我發現當我的工作與這些主題相連時，神的平安與恩惠就在衆多方面顯現出來。

有些人可能嫌五個主題太多或太少。然而對我個人來說，我認爲這些主題含蓋的範圍廣闊且提供實質的幫助。就如同大衛以「五塊光滑的石子」擊敗仇敵，這五個主題可能正是你投入職場所需要的兵器。（順帶一提，大衛情願選擇五塊石頭，而不穿掃羅的盔甲，因他擔心盔甲太重，把他壓垮。同樣地，我們也要小心各種五花八門的管理課程，讓我們難以消化。）

未來幾章中所提及的五個主題如下：



- 目標。不論個人或機構，若是有清晰的目標，效率就會大增。我們每個人都必須問自己：「我在這裡做什麼？」目標清楚了，我們就不會無所適從、不會徬徨，反而能集中精神去做最重要的事。
- 價值。核心價值就好比機器內部的迴轉儀，使我們保持在一定的軌道上。核心價值提醒我們：「這就是我們的立場。」它們也訂出界線，向我們指示出何者爲尊貴、美善和必須堅持的事。
- 人。神最看重的是人。假如我們將別人的需要擺在個人需要之前，我們就與神的心意相連。從心底尊敬每一個個體，可以改變職場的體質與文化。
- 管理。管理涉及擁有權。究竟我們要對自己負責，還是對神？了解兩者的分別，將對我們在管理時間、財物和其他資源上，有重大影響。它也能幫助我們度過困境，擁有眞正的成功。
- 服事。服事的態度反映出耶穌的心。祂來是服事人，而非受人服事。我們若以服事爲重心，就能留意到其他人的需要，包括顧客和客戶在內。

我建議你將此五個主題應用在你的工作中。以它們作爲提醒，將使你鎖定目標，勇往直前。你也可以在你機構的指引中，反映出這五個主題的精神。

## 超越原則之上

此五個主題絕非「既定公式」。我一點也不認同將聖經眞理當作公式來運用，雖然在現代企業中，我們見到許多類似的例子。有許多人，包括非基督徒在內，相信只要運用一個原則或一句箴言，「就一定能得到神的祝福」，好事自然會跟著來到。沒錯，神樂意賜福，但祂絕不希望自己被減化爲一條公式。祂不會像某些「吉祥物」（mascot, David Bryant在*Christ is All!*一書中所用的詞語。）一般，有求必應。

神工作的方式大爲不同。雖然祂的道路有一定的形式和原則，但卻不會自動生效或是可被清楚預測，更沒有一個既定的溝通模式。祂藉著聖靈的能力行事，與祂所說的話語一致。祂藉著與祂子民所建立的關係，及透過他們的委身和順服工作。祂與那些尋求祂的人同行，準備親自介入他們的生活。

想起我們的俄國朋友，在座談會期間，受到的挑戰以幫助，又想起他們願意委身職場事奉神的話，仍迴響在我的耳邊，現在就讓我們更深入地探究「屬神的職場議程」吧。



# 09
# 目標帶來力量

有效率的總裁擇定兩項任務，然後全力以赴。
當任務完成後，他們不會繼續從事第三項任務，
而是開啓新的工作單。
彼得杜拉克

完成一項任務，意味著回絕其他任何事。
桑塔耶納（George Santayana）

公司失去目標的那一天，就是公司面臨重大危機的那一天。

要了解我們公司的困境，必須將你帶回十幾年前，公司剛成立的時期。早年的環境相當嚴峻，經驗不足的公司倒閉連連。

在一九三七年開業之初，我們公司的資本很有限。因爲較早之前，爸爸在經濟大蕭條中喪失了他的積蓄，因此只能以小額資金開始第一筆生意。他引進了一位合夥人，以公司一半的擁有權，換取不算多的資金。眞是昂貴的抵押啊！然而，在當時卻不得不如此。

公司成立才幾年的時間，第二次世界大戰就爆發了。如第一章所述，由於零件的短缺，公司無法再生產核心產品。爲了因應環境，爸爸在接下來的幾年間，將公司帶往一個新的方向——家居絕緣事業。這個做法雖然將公司帶離了核心事業，但卻使公司繼續生存下去，並且使所有的員工都保住了飯碗。

大戰之後，公司回復原來的使命，生產暖氣機需用的燃油機，給家庭、學校、教會和小型企業使用。產品的銷量迅速上昇。事實上，在五十年代初期，爸爸甚至買了一輛克萊斯勒。這是十年來的第一部新車，令我們驚喜不已。然而，就在一片欣欣向榮之中，一個全新的威脅悄悄崛起了。當時我正讀大學，全神貫注在自己的世界裡，絲毫沒有察覺爸爸所面臨的危機。到了後期，我才曉得發生了什麼事。到了後期，我才發現我們公司失去了目標。

## 失去目標之日

在公司成立初期，石油是通用的燃料。如今佔據家居燃料市場的天然氣，在當時毫不值錢。工廠視它不過是燃燒生油時所產生的副產品，任其在大氣中揮發散溢。然而，不久之後，生產商開始搜集這些「廢棄的副產品」，用新的管線網絡，將其運送到中西部主要的城市。當時，大規模地轉用這種便宜、豐富的燃料，蔚爲一股風潮。

爸爸爲自己下了一個悲觀的結論：燃油工業再也不能與天然氣競爭。這個無可匹敵的對手，遲早會侵吞他整個年輕

的企業。爸爸這麼認定的那天，就是公司喪失目標的那天。

在失望之際，爸爸決定將剩餘的資金全數投資在開發加拿大的石棉礦上。豈知石棉涉及的健康問題，引來大衆的關注。他的投資以驚人的速度，在頃刻之間，化爲烏有。缺乏了流通的資金，公司的命運岌岌可危。

最後，爸爸將做錯的決定拋諸腦後，費盡工夫改進公司的核心產品。有些市場的銷售情形不錯，尤其是未受到天然氣威脅的東北部市場。在這種情況下，公司以日益精進的技術，重新站穩腳跟。之後，爸爸的一位朋友告訴我，當爸爸再次回歸「最初的使命」時，他的熱情又回來了，並且以無比的精力，迎向未來。

在往後的年日，公司遇見其他的挑戰，其中有些相當棘手。但沒有一個危機，像貝克特公司失去方向（失去目標）的那天，那麼嚴重。

## 學到的教訓

我眞希望能與爸爸有一次「爐邊談話」的機會，聽他談談自己對企業轉危爲安的看法。然而，我從沒機會這麼做。若眞有機會，我想他會說：

約翰，我開創這個事業的目的，是要在寒冷的



氣候裡，為人們提供乾淨、方便又負擔得起的暖氣。在我童年時期，人們必須剷煤到爐裡，這個情景仍歷歷在目，宛如昨日一般。到了1920年中期，燃油比煤礦好的知識開始普及。因為燃油較為清潔也節省人力。不需要再剷煤了！這的確是技術上的一大進步，所以當我有機會開創自己的事業時，我對燃油的未來充滿憧憬。我最大的夢想莫過於研製出全世界最精良的燃油機。

但旗開得勝沒多久，我讓來自另一種燃料的威脅籠罩了我的思想。我失去了目標，而變得挫折沮喪。其實，我們的核心事業仍然有許多可開發之處，但我卻視而不見。最後，我明白我們可以在產品和市場策略上做出調整，然後繼續生氣蓬勃地向著最初的目標邁進。

## 目標帶來力量

當個人或企業找到目標，並持續邁進時，就產生重大的影響力。目標可以使曾經一度失序、破碎和雜亂的事物，變得集中一致、井然有序，且令人振奮不已。

你曾聽過管弦樂團在演奏前的預備嗎？聽起來可眞像是一群貓在打架哩！小提琴和單簧管毫無目的地在上下音階中

流轉、喇叭和長管迸發出巨大的噪音、鑼鼓聲鏗鏘喧囂。在這些例行出現的聲音中，穿插著樂師軟化手指、滋潤簧片和舒展肌肉的動作中。（這些雜亂無章的聲音，倒有幾分近似一些現代化機構所發出的吵雜聲。）

恢復次序的第一個暗示出現了。當指揮指著雙簧管，要樂手發出一個A音時，其他不同的樂器都隨之而行。樂師們忙著進行最後的調整。接著，樂團安靜下來了。台上和台下的觀衆都變得出奇寧靜。每一雙眼都盯著指揮。他提起了指揮棒，用力一揮－音樂！和諧！精力！目標！隨著指揮棒一揮，雜亂無章變成有焦點，有策略。上百人剎時合作無間、彼此配搭，向著同一個目標，全力以赴。

這便是值得你的人生和公司所追求的和諧境地。這便是目標的本質，及目標帶來的改變能力。

## 目標源於何處

華理克的暢銷書《標竿人生》肯定地說道：「惟有在神身上，我們才能找到自己的來源、身分、意義、目的、價值和計畫。其他任何道路都引人步入死巷」（英文書，p.18）。

華理克將以神爲中心的觀點與一般以自我爲中心的取向相比較。「教人自助的書，即使是基督教書籍，經常提供一些既定的步驟，來協助你找到人生目的……澄清你的價值觀、設定一些目標、找出你的強項、高瞻遠矚……」

儘管這些陳年老調具有某些效力，但聖經卻從以神爲中心的角度向我們保證，天父對我們的人生有最好的計畫和目的，遠超過我們自己所能籌算。舉例而言，先知耶利米寫給被擄的以色列民說：「耶和華說：我知道我向你們所懷的意念是賜平安的意念，不是降災禍的意念，要叫你們末後有指望」（耶二十九11）。而詩篇的作者也懇求說：

> （願祂）將你心所願的賜給你，
> 成就你一切的籌算。（詩二十4）

我相信，神對你的關懷，長闊高深又無微不至，這不僅適用於每一個人，甚至任何機構、協會、社區和國家都包括在內。祂對你的人生有一個計畫。對你的公司亦復如此。

## 我的人生見證

我們每個人都有一個故事，透露出神在我們生命中的獨特計畫。我原本是不可能出生的，更遑論在這裡講見證了。

我的爸爸能在第一次世界大戰裡生還，實在是個神蹟。有三年的時間，我的爸爸與加拿大步兵團一起，在法國前線

並肩作戰。戰時，傷亡人數非常龐大，在超過八十人的部隊中，只有我爸爸和另一人得以倖免於難。在法國戰線之外，神顯然對他的人生有一個計畫。

我的父母於一九三三年結婚，他們的第一胎是個女孩。然而，在她出生時發生了一些事故（顯然是醫療上的錯誤），以致她出生不久就夭折了。我的父母沮喪到一個地步，甚至不想再生孩子。但神有其計畫，幾年後，於一九三八年，我出生了，隨後又添了個妹妹。

在幼年時，我曾經病得相當嚴重。當時，稱爲「神奇之藥」的盤尼西林正在測試的階段。雖冒著幾分危險，但父母仍讓我服用。沒想到，盤尼西林眞的有效，我的性命因而保住了。神有其計畫，並且開路。

之前，我曾提及我生命中的一些關鍵時刻：選大學、認識溫蒂、「蒙召」進入職場、與爸爸共同經營公司、與基督建立親密的關係。以上這些交織成我生命之網的事件，實在是出自神慈愛的手。當我偏離了祂的計畫（我經常如此），祂就信實又慈愛地將我帶回祂身邊，爲要成全祂在我身上的計畫。我毫不懷疑耶利米所寫的：「耶和華說：我向你們所懷的意念是賜平安的意念。」



## 神對你生命的計畫

同樣地，天父也曉得你的人生計畫。這個計畫遠比你或我所能想像的更爲周詳細緻。

以下有一個練習，很有幫助。仔細回想一下神在你人生中的作爲。將你所看見的神的作爲一件一件寫下來。幾年前，我曾這樣做過，整個過程帶給我極多的啓發。我見到祂參與在我的生命中，然而當其時，我卻絲毫查覺不出祂的介入。你也會有同樣的發現。甚至你可以鼓勵你的家人、朋友或同事一起評論你的人生，將他們所見到的，神如何塑造和引導你的作爲，一一講述出來。他們所注意到的事，可能連你自己都不記得了。

## 耶穌的使命

耶穌是名符其實的「標竿人生」的領袖。祂曉得自己的呼召是什麼，而在人生結束時，祂也完全成就了自己的使命。

祂清楚明白自己所做的一切事，都爲要行出天父的旨意：「因爲我從天上降下來，不是要按自己的意思行，乃是要按那差我來者的意思行」（約六38）。接著，祂說出天父

的旨意是：「他所賜給我的，叫我一個也不失落，在末日卻叫他復活」（約六39）。將這兩個宣言合併在一起，就強而有力地說明了耶穌降世的目的：祂從天上降下，是要使所有仰望祂和相信祂的人，都得永生。

當耶穌展開祂短暫的事工時，祂將自己的大使命演繹爲更明確的目標，亦即「實踐計畫」。在拿撒勒時，祂說出一些細分的項目：「主的靈在我身上，因爲他用膏膏我，叫我傳福音給貧窮人；差遣我報告：被擄的得釋放，瞎眼的得看見，叫那受壓制的得自由，報告神悅納人的禧年」（路四18～19）。接下來的三年，耶穌以個別的關懷來達成這些目標。

想像一下，耶穌的作爲要偏離正軌有多麼容易（按照現今的標準，看似名正言順）。祂大可訴諸政治選戰，或創立一間昂貴的事奉機構。又何不建立教學中心、寫書或至少出版物呢？至於只挑選十二個核心門徒這件事，相對這樣一位偉大的領袖和事工而言，未免格局太小了吧？

然而，若是耶穌偏離了重心，祂將無法達成目標。即使偏離「一點點」，後果都難以想像。在從事任何事時，若缺少了十字架，就等於剝奪了神賜給你我的最大禮物——與天父復和的清晰路徑。

耶穌是何等有決心要完成祂的使命啊？馬可在描述前往耶路撒冷的最後一段路程時寫道：「他們行路上耶路撒冷去。耶穌在前頭走，門徒就希奇，跟從的人也害怕」（可十32）。在整群人中，耶穌是唯一一位知道即將會發生什麼事的人，然而祂卻邁開大步，走在衆人前面。以賽亞形容說，祂「硬著臉面好像堅石」（賽五十7）。何等意志堅決的畫像！

耶穌忠心地完成了天父的旨意，以致祂能在生命結束之前說：「我在地上已經榮耀你，你所託付我的事，我已成全了」（約十七4）。且停下來思想一下。那些還沒得到醫治的人，怎麼辦？那些未曾聽見福音或聽見了卻還沒相信的人，怎麼辦？不是還剩下許多未完成的工作嗎？

然而，就祂使命的範圍而言，祂的工作已完成了。我感覺這點令我訝異，也令我感到鼓舞，因爲有朝一日，我們也能成就祂給我們的人生計畫，並且完成我們在地上的工作。

華理克肯定聚焦在使命所帶來的大能。他主張我們要對自己的使命有透徹的了解。若非如此，我們會在本來就已排滿活動的行程中，又擠進更多活動。但事實上，我們的活動應該少一點，要把焦點放在最重要的事上。如此才能「成全神創造你的目的」（英文本，p. 19）。

## 耶穌門徒的使命

使徒行傳透露出初代教會的清晰使命。舉例來說，就在

五旬節之後，彼得和約翰醫好了一位生來就是瘸腿的人，卻因此而被逮捕。然而，即使遭受威脅，他們仍勇敢地宣稱：「聽從你們，不聽從神，這在神面前合理不合理，你們自己酌量吧！我們所看見所聽見的，不能不說」（徒四19～20）。他們無畏權勢，一心只想將所見到和所聽到的神的大能宣揚出來。

被任命爲教會七個執事之一的司提反，「在民間行了大奇事和神蹟，」也爲此付上了生命的代價（徒六8）。但神有其計畫。在他死後，教會隨即大遭逼迫，然而正因爲這個緣故，門徒分散四處，福音也得以「傳到地極」（徒八1，一8）。

同樣地，使徒保羅由信主之日起，就牢牢持守在大馬士革路上所領受的使命：「（主說：）我差你到他們（外邦人）那裡去，要叫他們的眼睛得開，從黑暗中歸向光明，從撒但權下歸向神；又因信我，得蒙赦罪」（徒二十六17～18）。若你是外邦人，你就因保羅的忠於使命，而直接受益了。

置身於職場的我們，可以找到同樣清晰的使命。是否類似司提反的使命，驅策了十九世紀的「時代改革者」[1] 威伯福斯（William Wilberforce），以致他費盡艱辛，排除萬難，定意要廢止英國的奴隸制度？又是否傳揚神救恩信息的熱情，激勵韓德爾（George Frideric Handel）在一七四一年，於短短的二十四日內，就創作出彌賽亞樂曲？不論我們被促使去從事社會改革、創作音樂、服務顧客，或準備每日的三餐，神都呼召我們去完成祂在我們身上的旨意和計畫。

1 John Pollock, in Os Guinness, *Character Counts*, 頁77。



## 目標受阻時

目標愈清晰，就愈容易受到抵擋。這就好比，我們的仇敵，不論有形或無形，都見到我們背上畫著一對公牛眼一般。尼希米在尚未籌建城牆時，根本不被仇敵看在眼裡（尼二17～19）。但以理若非「雙膝跪在他神面前，禱告感謝」，也不必被丟入獅子坑（但六10）。司提反大可避開被石頭打死的命運，只要他在公會前重述以色列歷史時，不嚴詞斥責那些控訴他的人是「硬著頸項」，時常抗拒聖靈的人（徒七51）。

我們鍥而不捨地去達成一個高尚的目標時，仇敵會感到憤怒。但正如神幫助我們確立目標，祂也幫助我們勝過困境。尼希米抵抗誹謗者的決心，激發了耶路撒冷居民齊心建造城牆的鬥志。但以理從獅子坑中生還，令君王深深感動，以致他下詔「曉諭我所統轄的全國人民，要在但以理的神面

前，戰兢恐懼」（但六26）。而其中最令人震撼的是，耶穌被釘十字架而死。這個世紀悲劇，竟成就有史以來最輝煌的勝利。

無可否認地，當我們身處困境時，很難見到神全部的計畫。事實上，一齣超越我們視野的戲劇，不斷上演著。當爸爸驟然去世及隨後發生火災時，我見不到整幅場景，但這些事件卻促使我更靠近神，最後更與基督建立親密的關係。當公會企圖將員工組織起來時，我見不到整幅場景，但在處理問題的過程中，我們重新調整了對待員工的態度和政策。當公司接受ABC新聞網訪問，而成爲全國焦點時，我見不到整幅場景，但這個事件所帶來的正面影響，促使我關注目前的課題——以神在職場的作爲來鼓勵他人。

雖然，我們只見到整齣戲劇的一小部分，但我們可以確信神在當中動工。祂常以意想不到的方式和時間，信實地達成祂的旨意。即使烏雲密佈、困難重重，但我們卻可以信心十足地信靠祂。的確，祂使萬事都互相效力，叫愛神的人得益處，就是按祂旨意被召的人（羅八28）。

## 職場目標

一個機構必須有清晰的目標，同樣地，工作的群體，甚至個人，都應該要擁有清晰的目標。在機構裡，資深的領導人首要的責任，就是要擬訂機構的宗旨。我見過一些公司的宗旨，有些清楚分明，十分值得效法。

摩根公司（C. P. Morgan）每年在印地安那波里（Indianapolis，印第安那州首府）地區興建三千幢房屋。總裁摩根（Chuck Morgan）是一個相當有原則的基督徒。他希望信仰影響公司每一個層面的工作。「爲更多的人提供超乎想像的夢想之屋」（www.cpmorgan.com）。

安妮阿姨（Auntie Anne's）的脆餅令人難以抗拒，風靡全國。一提起，就令人垂涎三尺！身爲前任總裁的安妮．貝勒，帶頭將公司的遠大宗旨發揚光大，使之成爲「企業界的閃耀之光」。這些目標是：

以身作則（**L** ead by example）
重視員工（**I** nvest in employees）
慷慨捐獻（**G** ive freely）
榮耀上帝（**H** onor God）
待人以誠（**T** reat everyone with integrity）

在一個以企業界的貪婪爲挖苦對象的世界裡，安娜阿姨公司的使命是：「我們的利潤將用來協助他人盡顯潛能，及維持在職場中推陳出新的領導地位。我們盡忠職守，向將此工作託付給我們的上帝交賬。」（www.auntieannes.com）

許多機構正試圖「趕上進度」，草擬出一份宗旨。我可以體會箇中心情。因爲我們公司創立了十幾年，卻一直沒有一份宗旨。一位分部的經理指出這項缺失，認爲我們需要草擬一份目標宣言。（我寫出草稿，然後由資深主管修改潤飾。）我們聲明說：

> 我們的使命是要建立一群優秀的分公司。每間公司都以獨特和卓越的方式來服務顧客。每間公司亦將聖經的價值觀徹底地實踐出來。

這份宣言對我們十分有裨益，不僅協助我們的員工追求卓越、謙卑服事、重視顧客，也維持高水準的品質。財政的目標並非我們首要的驅動力。然而，當我們實踐出我們的宣言時，公司業務卻昌盛興隆，遠超過我所能預期。

也許你的公司已經有目標宣言了，但卻不太理想。你能運用影響力做出一些改進嗎？即使「位階不高」的人，都可以藉著創新的思維，爲公司注入靈感。記得幾年前，美國一間大型的汽車公司，寫下一個宣言，結果使得那間公司在財星雜誌首五百名大公司的排名上，晉升了一個等級。這個宣言高尚嗎？不，平淡無奇。也許是爲了給另一些人機會，以便想出一個更崇高的宣言吧。

若是你是一個部門或工作小組的主管。你是否能集結衆人的期望，而訂立出一個目標宣言呢？例如：「我們客戶服務的部門，致力於協調公司的資源，以提供全面、完善的客戶服務。」而人力資源的部門，可能會說：「我們的目標是在我們所有的員工當中，提供一個彼此信任、開放溝通，機會均等和充滿熱忱的環境。」

## 個人的目標

機構或部門可以因清晰的目標而獲益，同樣地，個人也可以藉著思考人生中的優先次序而獲益。以我以自己爲例。我的目標是「以一位丈夫和父親的身分，來服事主，在職場中擴展祂的國度。」我妻子溫蒂的目標是，「將生命視爲向主湧流而出的敬拜，愛丈夫，並爲丈夫、我們的家庭、教會、猶太人和萬人代禱。」不論身處順境或逆境，溫蒂和我都會經常回到這些基本目標中，確保我們的時間和精力，得到最有效的利用。

清楚你的目標有何益處呢？假想你是管弦樂團中的小提琴手。有些人說，你在其中，不過是撥弄出一些音符而已。但你可以有更宏大的視野，將你的音樂天分看作是神創造的絕妙表現。（歷世歷代以來，豈不是祂賜下樂曲的創意和靈感，給祂的跟隨者嗎？）放寬視野之後，會讓你每早晨起床和外出「工作」，都有非常不同的經歷。

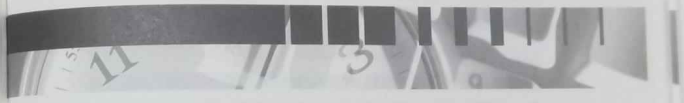
在製造工廠上班的人可以有高尚的目標嗎？且讓我以瑪麗爲例。雖然體形矮小、身體虛弱，且患有糖尿病，瑪麗卻蒙召來我們公司的組裝部上班。她準時、可靠、經常面帶笑容，行爲舉止都十分高尚。她最大的優點就是關懷別人。只要有人問她，她便樂意講述她所愛的主。許多人都很想聽她的見證。若是有人陷入困境，瑪麗都會陪伴在側。最後，這成了她的使命。她發現她的目標是，協助與她一起工作的夥伴，經驗救主的愛。

華理克說：「我生在世上要做什麼？」找到答案後，就像是有了一把鑰匙，可以開啓神在未來爲你預備的計畫。不論在你在什麼工作場合，不論神把你擺在任何領域，我都鼓勵你向自己問這個問題。

找到你的目標，你就可以掌管禮拜一了。



# 10
# 核心價值



勇氣具有傳染性。當一個勇敢的人立穩腳跟，
其他的人就都挺得筆直。

葛理翰

鄧漢是康諾克公司（Conoco, Inc.）的董事長兼總裁。最近，這間公司的主要工程之一出現了危機，他必須著手解決這個「燙手山芋」。這件事的起因是，兩位員工因明目張膽地破壞了公司的安全標準，而被開除了。爲了表示抗議，全部員工罷工示威。他們的要求是什麼呢？他們要求除非讓這兩位員工復職，否則沒有一位員工願意返回工作崗位。

康諾克公司在其他國家設廠時，除了給予實質財力上的保證，更承諾遵循公司的核心價值。這些價值如下：

> 在康諾克公司裡，我們所做的任何事都受核心價值的引導。這些價值包括安全至上、環境管理、重視每一個人，和持守道德水準。這些核心價值已與我們的文化交織在一起，是我們的使命和行動的基石。全世界都因這些價值而承認康諾克是一間真正優秀的公司。



處理當時的衝突，牽涉三方面的考量。首先，主要工程停工所造成的擾亂和損失。其次，每一個國家的公司對員工的重視程度。第三，維持公司核心價值，尤其是安全至上的重要性。鄧漢衡量整個情勢，評估可能發展，最後做出結論。他決定公司所強調的「安全至上」，是正確的選擇。對於正在興建新廠的國家，康諾克尊重當地文化，但員工的安全卻是首要的考量。除非執行安全標準，否則整個工地及所有員工的安全都將受到威脅。因此，他下結論說：「我們不會再雇用那兩個人。」

## 令人驚訝的造訪

幾個禮拜之後，罷工仍然持續著。沒想到當地國家的總統竟突然抵達位於休士頓的康諾克公司總部，拜訪鄧漢先生。總統先生告訴鄧漢說，他們國家的工會組織勢力龐大，因此康諾克公司最好軟化立場，重新雇用那兩位員工。「這樣做對康諾克公司、工會和我們國家，都最有利。」

「總統先生，」鄧漢回答說：「你必須了解一件事。我們堅持守公司的核心價值。其中一個重要的價值是人員的安

全。這兩個人危及了同事的安全。由於他們這麼做，我們才開除他們，並且絕不會再重新雇用。」

鄭漢繼續說：「總統先生，我希望你帶這個信息回工會：即使康諾克必須停工，我們都不會再雇用那兩個人。因爲這些價值對我們太重要了。」

不到兩個禮拜，全部員工都回到了工作崗位，除了那兩個被開除的人之外。信息十分清楚：康諾克公司的核心價值是不容妥協的。

這種堅守價值的精神，是否正是康諾克公司（如今爲康諾克－飛利浦公司）成爲全美國最受讚賞並最優異公司的其中一個理由呢？（《商業周刊》〔*Business Week*〕，二〇〇五年四月號）是否也是他們在能源危機期間，仍能取得傲人成績的因素呢？

## 爲何要有核心價值？

聖經裡，關於「價值」（values）的定義，與現今最通用的字義並不相同。字義較爲近似的，是在馬太福音十章31節裡所提「人的價值」：「所以，不要懼怕，你們比許多麻雀還貴重。」（you are worth more ["of more value," NKJV] than any other sparrows.）

從歷史上來看，最初字典對「價值」一詞的定義是經濟方面的：「在某段時期，將某樣東西以金錢或物質交易，所得到的報酬：市場價格。」較爲近代的字典擴充了這個詞語的用法：「被視爲配得或渴望擁有的原則、標準或品質。」抑或「事物本身配得或渴望擁有的評量；事物或質素所具有的內在評價。」

現代的機構正逐漸回歸過去所定義的「價值」。在西方文化中，這個需要愈加明顯，因爲我們已遠離根植在猶太－基督道德中的「傳統價值」。柯維（Stephen Covey），這位值得敬佩的作者，曾著有《與成功有約》（*The Seven Habits of Highly Effective People*，天下文化）一書。根據他的研究，他指出背離傳統價值的時間點始於一次世界大戰之後。從那時起，美國從他所謂的品格倫理（強調正直、謙卑、勇氣、公義和黃金律），轉向性格倫理（強調技術、快速解決、「社交上的膠布和阿斯匹靈」）。

悲哀的是，我們的文化愈來愈脫離道德倫理的根源。我們將一些觀念，如「容忍」和「多元主義」等，重新定義到一個程度，使過去我們認爲是不可妥協的價值，如今被視爲陳腐不堪和無關緊要。相反地，正如葛尼斯（Os Guinness）在《一的聖召》（*The Call*）一書中所指出的，「清教徒的生活就好比吞下一個迴轉儀一般。」我喜歡這個比喻，意指我們的祖先有一個內置的，以信心爲根基的安定裝置，可以管理他們的思想行動，使之按正常軌道運行。

清教徒謹守遵行聖經的教訓。舉例來說，他們明白十誡永不會被廢止，因爲其所包含的眞理具有永恆性。十誡可說是他們的「價值」所在：單單敬拜獨一的眞神、不妄稱祂的名、守安息日、孝敬父母、保守自己遠離謀殺、姦淫、偷盜、貪婪和做假見證等罪。在文明的悠久歷史中，以上的價值就如同文化上的指南針一般（參見出二十）。例如，法律體系的根基，布萊克史東爵士所寫的法律釋義（Blackstone's Commentaries），便完全立基在神的律法上。許多優秀的大學、醫院和濟貧事工的建立，探究最初的動機，均是爲實踐聖經的教訓而產生。

經正確地了解之後，現時機構對核心價值的強調，實則是想要將過去塑造文化高峰且經過時間考驗的價值觀，再次發揚光大。他們宣稱（至少向機構內部）：「這些價值是我們行動和管理的指標，是塑造我們文化的努力。」

如此強調是否正當呢？以康諾克公司爲例，持守核心價值實在至關重要。鄧漢對於安全的堅持，不僅讓公司挺過了代價高昂的衝突局面，也向全公司傳遞了一個清晰的信息。他爲高層領導者樹立了一個塑造公司品格的良好榜樣。若非如此，公司就會被社會固有的巨大引力，拖到大衆輿論的最低層次。由於大衆輿論經常受到公然敵對聖經的議題左右，再透過主流的文化擴音器，如電視或高等教育傳播出來，因此，我們必須格外警醒，堅決持守之前所述的價值的定義：



「被視爲配得或渴望擁有的原則、標準或品質。」

核心價值還具有以下的好處：

- 它們賦予機構特色：期望在何種環境工作及與什麼樣的人交易。
- 它們是帶來改變的驅動力，呼召人達成更高的標準（跳高欄維持在較高水平）。
- 它們是適當的約束，使人在限制範圍內自由發揮。因爲，當員工曉得公司的立場爲何，就可以在規定的範圍內，獨立做出決定。他們曉得界線所在，也深信其他堅守價值的員工，會支持他們所作的決定。
- 它們協助塑造機構文化，因而提高整個組織的效率。前密西根大學商學院教授但尼森博士（Dr. Daniel Denison）透過大量研究發現，機構文化對基層表現的影響非常大，包括利潤、市場佔有率、資本回報、銷售和成長等在內。（*Corporate Culture and Organizational Effectiveness*）

核心價值不必跟隨潮流改變。它們之所以有效，正因持久性和簡潔性。例如美國海軍兵團的核心價值是：光榮、勇敢、委身。從一七七三年迄今，在兵團輝煌的歷史中，這些核心價值從沒有變過。一九九九年退休的海軍陸戰隊退休指

揮官查理斯・庫拉克（Charles Krulak）發現，今日的新兵對簡潔、清晰的要求有良好的反應。「明確地定出範圍。在界線裡，他們的表現非常優異。」古魯拉克說道。這個事實值得今日所有的機構仿效，也同樣鼓勵我們，以清晰的價值爲基礎，來確立和塑造我們的機構文化。

## 我們的經驗

根據我們觀察，我們公司的員工，上至總經理，下至資料輸入員，都大力支持公司的三個核心價值：誠信、卓越、尊重每個個體。這些價值都有聖經根據，歷久不衰。都值得教導、仿效。也不停歇地提供說明，即使對高層管理亦然。

我難以忘懷一位工廠的基層員工帶給我的親身經歷。有一日，他來到我辦公室，恭敬地指陳說，我們的管理層破壞了公司其中一個核心價值。他立刻引起我的注意！「我沒有獲得升遷，」麥克說：「但我並不在意這個結果。我所在意的是，當我透過一些消息途徑，得知事情經過時，我感覺公司沒有給予我適當的尊重。當時我正請病假在家休養，而公司經過幾個小時後做出了決定，接著有幾位同事陸續打電話給我說，我沒獲得升遷。」「麥克，我會查明這件事，再給你一個交代」我向他保證說。

按正常情況，我們會十分謹慎地會見每一位申請升職的員工，不論其成功與否。但這次我們沒有這麼做。深入了解狀況後，我發現工廠的主管已經討論了這件事，也認爲對於剛做完手術的麥克而言，不致電到他家，應是「較有同理心」的作法。經過反省之後，大家都認同這次的作法不夠妥當。麥克與我再次會面，澄清了這件事。他帶著微笑離開辦公室，而我也深深感到滿意。我們的核心價值是那麼徹底地滲透整個機構，以致連一位兼職的員工都敢於提出他的疑慮，共同尋求解決，而非忍氣吞聲、懷恨在心。

## 何種價值？

一旦一間機構打算確立核心價值時，要決定如何取捨，實非易事。這些價值必須反映出資深領導層的心思，因爲他們將是最先倡導這些價值的人。有些公司必須考慮其他人如何看待他們所提出的價值，包括董事會成員、股份持有人、股市分析員和一般大衆。有時，價值的設立反而招致批評或甚至引起有組織的對抗，結果使得價值變得縮水，毫無用處。「獲取最大利潤」、「提昇市場佔有率」和「改進社會」等等的「價值」，就屬於這一類。老實說，並非所有價值都是同等的。

在選擇價值上，有什麼原則可以依循呢？若可能的話，一個機構所選取的價值最好有聖經的觀念作爲根基。可選

用的詞彙包括服事、誠實、道德行爲、榮譽、家庭、個人價值、自我節制、可靠性。這些價值持久有效。將它們置於「優先和中心」的位置，並且在生活中實踐出來，將使我們的日常生活更接近神的國度。

我曾見過許多公家或私人公司的價值宣言，這些公司都受到基督徒領導層的影響。我深爲這些價值所透露的遠見和創意感到驚訝和激勵。有些例子更反應出神的樣式。

## 有內涵的價值

誠信。「我們的行動，反映出我們堅守道德，全然可信。狀況不明時，必以最佳判斷，做『正確之事』。」——阿拉斯加航空（Alaska Airlines）

增長。「增長至關重要，亦令人嚮往。它意味著，我們會適當地反映出市場的需要。」——卡斯銀行和信託公司（Cass Bank and Trust Company）

多樣性。「我們重視不同的觀點。來自不同種族、文化和背景的男女，滋生出不同觀點，也豐富其應用。」——伊士曼化學有限公司（Eastman Chemical）

利潤。「追求利潤並非我們企業的目標，也不應該爲了賺錢而賺錢。但是，追求利潤有其必要性，以確保我們有能力爲客戶持續增值。」——愛德華茲證券公司（A. G. Edwards and Sons, Inc.）

持續進步。「持續進步推動我們做好每件事，也是公司每一位員工的責任。」——愛默森馬達公司（Emerson Motor Company）

平衡生活。「我們支持和鼓勵個人擁有平衡的生活，並了解家庭是平衡生活中的重要元素。」——鮮貨快遞公司（Fresh Express）

改變。「我們相信，改變是一種生活方式；我們需要迎向它、期待它；我們需要創造它、促成它。我們不應等著別人造成改變，才做出回應。」——哥登飲食服務（Gordon Food Service）

尊重別人。「我們重視每個人本身的價值與獨特性。我們認可每個人的貢獻，也尊重他／她的意見。我們的工作環境開放、誠實、彼此支援，也能令人實現抱負。我們公司建立在彼此信任的基礎上。」——製圖包裝公司（Graphic Packaging Corporation）

負責。「承擔責任培植出追求卓越的願望，也容許團隊成員成長到能獨當一面。」——引導保險公司（GuideOne Insurance）

絕對道德倫理。「絕對道德倫理，無法存在於超越的創造主，獨一眞神之外。若擁有絕對道德倫理，即神的引領和指導，就有穩定性和目標。失去了絕對道德倫理，生存就變

得迷惑、失控和空虛。因此，我們公司的指導原則以神不變的律法和指引爲根基，在此點上絕不容妥協。」——美透柯特公司（Metokote Corporation）

這些大公司的宣言鼓勵我們以持久的信念爲指導原則。舉例而言，當阿拉斯加航空宣稱他們的員工會以最佳判斷，去做『正確之事』，這表示他們相信員工有分辨對錯的本能，並鼓勵他們去使用。

另一個例子是，卡斯銀行和信託公司高舉增長的重要性。增長實際上是反映出創造主的本性，祂看顧正在擴張的宇宙，也願意將更多的事託付給跟隨祂的人。

最後，美透柯特公司非常清楚（也可說非常大膽）地描述出他們核心價值的基礎。他們將這些價值直接與神不變的律法連在一起，使神的國度離世界更近一些。這對任何職場而言，是何等的宏圖大志啊。

## 堅持到何種程度？

雷奇（Stephen Resch）是位於印地安那州福威市的魏斯理大學（Indiana Wesleyan University in Fort Wayne, Indiana）的副教授。他苦思不同價值的衝突問題，我們大多數人也都面臨這種困擾。他問說：「身爲一位總裁，當周圍的文化都主張相對主義和實用主義時，你能要求你的員工聽從你的命令，達到絕對的標準嗎？」眞難以作答。不過，我的答案是可以，只要此標準的確有不容置疑的品質。比如像誠實和道德行爲這類標準，是不容有妥協的空間的。

我同意現今的文化流行「相對主義和實用主義」。然而，我認爲機構的領導層有責任要製定出機構的次文化。他們有義務要說：「這是我們的身分。這是我們的信念。這是我們期望的行爲。」不論是海軍陸戰隊、職業足球隊、陶氏化學（Dow Chemical），或甚至美國政府，外在的文化都不能主宰內部的準則。主導準則的應是領導層。（打個比方，父母應制定家規。儘管「其他人都這樣做」，但在你家卻行不通。）

就我認爲，處在領導層的人必須遵循核心價值，以身作則。（若是領袖自己不遵守，卻要求下屬遵守，就是假冒僞善了。）資深行政人員、部門主管和經理，都代表管理階層。他們必須「認同」機構的價值，並它實踐出來。在我們公司裡，我們堅持領導層要達到這方面的要求，並且將價值的實踐視爲評估表現的重要一環。

對於不屬於領導層的一般員工又如何呢？在某些方面，需要較大的「寬容度」，但基本的核心價值則不容妥協。舉例來說，對於一般員工的私生活，如作息安排、生活方式，我們都不會過問。但是，對於員工不誠實或不順服的行爲則不能容忍。

雷奇還問道：「在多元化的社會裡，容忍有限度嗎？在公司守則裡，要呈現什麼樣式呢？」有容忍，就必定有限度。不論在家中或在公司裡，必要時我們會說：「這個我可以容忍，但那個不行。」康諾克公司在處理工程問題時，無法「容忍」對安全條例的破壞。安全至上的價值勝過了那兩位肇事員工的個人自由。公司的守則可以具多樣性，但勾勒出來的要求卻是不容妥協的。當個人的意見與公司制定的價值相牴觸時，必須維護的是公司的價值。

有關不同價值衝突的最後一個問題（其實還有好多問題）是由一位來自奧克拉荷馬州土沙市（Tulsa, Oklahoma）的男士提出的。這個問題愈來愈緊迫：「你如何有效地與同性戀的客戶或同事共事？我的公司『無所不容』，亦即不分種族、性別、性傾向和宗教。有些人的道德觀與我的價值相衝突，造成緊張的局面。在這樣的環境中，該如何有效地工作，並成爲這個公司的祝福？」

若要我們不去注意性傾向這類的社會議題，簡直是不可能的事情，更別提宗教信念、胎兒生存權、複製、胚胎的幹細胞研究，和其他道德／倫理的挑戰。不論在個人或機構的生活圈裡，文化的衝突都到了劍拔弩張的地步。我們不能只選擇與我們有同樣信念的同事或客戶交往，也不能迴避當代的倫理和道德問題。總有時候，我們必須面對他們。

若在職場中，遇到了類似上述的難題，你會如何輔導當事人呢？畢竟，我們無法測透另一個人的私生活，也不曉得神將如何在這人身上動工。但可以確信的是，神清楚地洞悉每一個人的眞實情況：

> 因為，人所行的道，都在耶和華眼前，
> 祂也修平人一切的道路。（箴五21）

這點讓我們有信心向祂求智慧：事實上，這一直都是最好的起點。

我發現當價值似乎彼此衝突時，神的話可以澄清問題的所在。舉例來說，詩篇第八十五篇10節，將神的兩個不同本性連結在一起：「慈愛和誠實（譯注，英文作truth，眞理）彼此相遇。」（當我想像這兩個有影響力的「品格」，坐在一起，喝咖啡聊聊天時，就不禁莞爾一笑。）

有時，當我在處理職場的難題時，常會過於仁慈，卻沒有將眞理的教訓帶出來。又有時，我太著重眞理的訓誡，而失去了應有的同情心。耶穌令人驚嘆地將慈愛和眞理，同情和說理，結合在一起，結果在恩典和律法之間達致完美的平衡。且讓我們以被帶到耶穌面前的行淫婦人爲例。祂結合憐憫與眞理，不但化解了這個嚴峻的衝突，更證明天父豐盛的慈愛。

憐憫：「你們中間誰是沒有罪的，誰就可以先拿石頭打她。」（約八7）

之後，當衆人羞慚地散去後，耶穌轉向這位婦人，給予勸告。

真理：「去吧，從此不要再犯罪了。」（約八11）

當我們緊緊跟隨耶穌時，我們也會一方面告知眞理，一方面表示出祂的憐憫、恩典和慈愛。

## 使用你的影響力

在你的機構中，你負責制定政策的嗎？若是的話，就要留意員工政策的發展和演變。政策就如同河床一般，若不認眞維護，公司的文化就會遭到腐蝕。舉例來說，現在許多大公司會給予員工「家庭伴侶福利」，亦即將健康和其他福利延及夫婦以外的所謂「伴侶」。這樣做，通常是因爲管理層聽信了輔導員的建議，或屈服於壓力團體，而未曾考慮這種政策是否眞正對整個機構有利，也未曾思量它是否鼓動員工去過違反神原則的生活。但在某些機構中，有「守望者」的存在，一方面採取理性和堅定的方式，避免這類政策的制定，另一方面，又保持對每一個個人的關懷與尊重。

若是你不負責政策的制定，你仍然可以做許多事。有時，你可能需要直接挑戰政策，甚至不顧個人利益。以斯帖正是這樣做，以致扭轉了整個局勢。你可以仔細思考，在你所負責的範圍內，找出方法實踐機構的核心價值。你可以採取核心價值的「附屬項目」，例如，要求會計部精確無誤或在設計功能上促進革新。若是公司價值並不是以聖經爲原則，你仍然可以運用影響力，將較多的聖經價值應用在你直接負責的領域。但以理及其朋友，在對信仰充滿敵意的巴比倫，正是這樣做。此外，還可以使用「滴水穿石」的方式，讓部分漸漸影響全體，尤其當某個部門或工作單位取得卓越的績效時，就能夠將影響力蔓延開來。

最後，不要限制了禱告大能和聖靈的工作。「耶和華的眼目遍察全地，要顯大能幫助向他心存誠實的人」（代下十六9）。神將你擺在目前的位置，正是要你作爲神的代表。

## 活出價值

若不經過深入的溝通和廣泛的討論，機構的價值宣言無論寫得再好，也無異於一張廢紙。這項工作一點也不容易。首先，領導層必須將價值實踐出來，這是最有力的教導方

式。這些價值也需要經過反覆討論，並深深根植在員工心裡。（走筆至此，我的心情異常沉重，因爲在一份新聞雜誌上，我讀到一度世界知名的安隆公司，擁有與我們公司一樣的核心價值。）

協助活出價值的一個方法，是創造並鼓吹能接納並加強這些價值的機構文化。這涉及肯定和獎勵那些委身機構價值的行動。相反地，對於那些妨礙價值實施的結構性障礙，就必須移除，例如不必要或官僚式的過程或程序。

關注價值是我們公司會議中的經常性主題。有時，我們會爲員工舉辦訓練營，將這些價值詳細地教導他們。我們喜歡讓員工參與在訓練過程中。例如，在一次會議中，我們向員工提出挑戰：「我們的管理層上山開會，隨後帶了三個核心價值下山：誠信、卓越和尊重個人。現在，我們要求你們組成團隊，提出活出這些價值的方法。」他們認眞做這項功課，到了分享日，他們的創意傾巢而出。在那日，每人獲得一件繡有三個價值的T恤。同時，製造廠的上方也橫掛一條旗幟，上面寫著說：

> 願貝克特公司的員工因致力活出三個價值：誠信、卓越和尊重個人，而聞名全世界。

員工們還發明一個棋賽，協助員工將價值與行動連在一起。核心價值也出現在名牌和電郵的抬頭裡。這個遊戲不但饒有趣味，也有效地傳達出一個信息：惟有在我們甘心情願地將其內化，且實踐出來時，價值才顯出其意義。

不論你的職位如何，都切勿任憑機構文化隨波逐流。機構的品格太重要了。務要明白你的立場是什麼。（古言不虛：沒有立場的人，遇見任何引誘都會跌倒。）設立出崇高的價值，並將之實踐出來。一旦受到試驗，這些價值的根將會愈長愈深，就好像巨大的橡樹，愈經風吹雨打，就愈堅韌不移一般。

若是你在機構中的生活，是定睛在價值上，那麼當問題出現、立即要做決定，或是當試探來臨時，你早已自信滿滿地設定好迴轉儀了。在衡量情勢後，你將很有把握地說：「我們已經掌握這個特別的禮拜一了。」

# 11

# 以人為優先

不要因一些案例而驟下結論說，
神冷酷無情。
神比我們所能想像的更加溫柔。

章伯斯

二〇〇五年六月，我參加了葛理翰在紐約舉行的佈道大會。這眞是一次令人震撼的珍貴經驗。八十六歲的葛理翰博士以過去五十年一貫的眞誠、簡潔和清晰來講道。我發現自己全神貫注，一字不漏地聆聽。

在青年大會那晚，我夾雜在成千上萬個青年中間。這些源自不同種族和國家的青年，形成一幅浩大壯觀的場面，大概只有紐約這個城市才能製造出來。

在講道的尾聲，葛理翰博士將身體微微向前傾，定睛看著這些青年，以無比穩重的聲音，一字一字地宣告說：「神－愛－你。」

若這眞是如衆人所認爲，葛理翰的最後一次佈道大會，那麼可以看得出，他是何等迫切地想要聽衆保留這個世人極度需要的遺產：

神愛你。

我相信這三個字在聽見的人心中，炙熱地焚燒，就像在我心中一般。由於天父對每一個人的大愛，以致基督的跟隨者無不蒙召將人放在優先位置。的確，許多工商企業都沒有這麼做，例如把人視爲交易商品、處置表現不理想的人，及種種人際關係的問題。然而，從神的角度來看，世上沒有任何事比人更加重要。

在本章中，我將討論這個主題。我們會以美珍的故事作爲開始。這是我在職場中所經驗到最令人刻骨銘心的事件。

## 美珍的故事

威克最近被任命爲我們工廠的監督。我順道拜訪他，與他聊聊天，也看他進展得如何。他燦爛的笑容和樂觀的態度，顯示他對新職務充滿熱情。這也是爲什麼當天稍後他走進我辦公室時，情形看起來那麼不協調。當時，他的笑容消失了，惆悵的表情背後藏著一顆沉重無比的心。

「我們的員工，一位年輕的女士，要求要見我，」威克以低沉的聲音說道：「她想以私人理由請一天假。我沒有多問，就說沒有問題。但她猶疑的神情透露出她似乎有些話想說。」威克停頓了一下，然後搖著頭說：「貝克特先生，她告訴我，她想請假去墮胎。」

威克哽咽地說：「我試著向她說，公司會盡力協助她渡過難關。但她卻說，她心意已決，再沒有其他選擇。」

「威克，」我說：「我不曉得該做些什麼，但我們何不花些時間禱告？」

威克同意了，但他說他不能提供那位女子的姓名給我，因爲他已向她保證會爲她守密。

那天傍晚我回家後，便將這件事與溫蒂分享。我們同樣爲這位我們所不認識，但神卻認識的人代禱。

平時，我很少會半夜醒來。（通常是吃得太飽而醒。）但那個晚上卻十分異樣。我睡到半夜大約兩點鐘就醒了，心中記掛著那位員工。突然間，出乎我意料之外地，我「見到」她的相貌，也知道了她的姓名。我是否在作夢？不，我相當清醒。

第二天一早，一邊仍思想著這個不尋常的經歷，一邊我立即找了威克來。「我曉得你不能告訴我那位女子是誰。但如果我說出她的名字，你能給我一個印證嗎？」我問道。

「我想可以吧……」

「那人是美珍，對嗎？」

威克非常驚訝。「在這麼多員工中，你怎麼會曉得是她？」

我告訴威克昨晚的經歷。兩人面面相覷地靜默了一陣子。之後，我們商量請美珍來見我們。



「美珍，首先我想說的是，威克並沒有破壞他對你的承諾。他一點也沒有提起你的名字。他只是將你的處境告訴我。」美珍張大雙眼，想知道發生了什麼事。

「昨天，威克和我爲這個情況禱告，求主協助我們曉得該怎麼辦。接著，昨晚，我太太和我一起爲這件事代禱。你能相信嗎？就在半夜，我醒過來，你的長相和你的名字竟出現在我腦海中。我立刻曉得就是你！今早我告訴威克事情的經過，他與我一樣感到驚訝不已。現在，我需要問你一個問題，美珍。你認爲這件事代表什麼意思？」

她顯得有些不知所措。接著，她回答說：「我想神一定是想告訴我一些事。」

「我也這麼認爲，」我說。

當我們一路談話的時候，美珍開始淚如泉湧。她將困難的情況傾訴而出，有財務上的艱難、因丈夫濫用藥物引致對胎兒的擔心。「我不曉得該怎麼辦。我看不到出路。其實我也不想墮胎，但我沒有選擇……」

我問美珍說，我們是否可以一起禱告，她回答說：「好吧，應該會有些幫助。」

「主啊，」我禱告說：「你一定非常愛美珍。她面臨一個重大的決定。你能協助她曉得怎麼做才正確嗎？」

那天，當美珍離開我的辦公室時，威克和我都不曉得她下一步會採取什麼行動。對她來說，這就像她所形容的，是

一生當中最艱難的決定。

美珍隔天會來上班嗎？若不來，就必定是按照她原先的計畫，去墮胎了。第二天早上，我一到公司，立刻就問威克說，她有沒有上班。

「她來了，」威克語帶樂觀地說：「我希望這表示她回心轉意了。」

「我們和她談談。」我說。

當美珍踏入我的辦公室時，就好像千斤重擔從她肩頭卸下了一般。一邊流著淚，一邊綻放著笑容，她大聲說：「我決定留住我的嬰兒了！」

我哭了，威克也哭了。我們笑著，擁抱著。我們向美珍保證說，不論她遇到什麼困難，我們都會支持她。醫藥費、請假、新生嬰兒的需要等等，我們會確保她得到這些援助。

接著，我感到聖靈「拉扯我的衣袖」。接下來所說的話是未經過預先策畫，而自然流露出來的。「美珍，你已經見到主是何等愛你和關心你。你想邀請祂進入你的生命之中嗎？」

就好像早已預備要回答這個問題，她毫不猶豫地說：「是的，我願意。」我們簡短地談了一下接受耶穌是怎麼一回事，接著就三個人一起禱告。我絕不會忘記她睜開眼睛、抬起頭來時的神情。美珍已經轉變成一個新人了。

即使到今日，我仍然找不到適合的詞彙，來形容這次的經歷所帶給我的意義。見到神無比關懷這位在困境中的年輕女子。見證神在半夜向我揭示這位女子的身分。尤其重要的是，見到這件事發生在一間普通的製造公司，和兩個「平凡」如威克和我的人身上。兩條生命因此而得到拯救——美珍未出生的孩子和美珍本身的屬靈生命。我不禁要高呼：何等偉大的殊榮啊！

## 神對人的心意

在較早的幾章中，我曾提及神在職場中動工的現況，所含蓋的範圍包括了大大小小幾千間機構。這不是一個幻覺，也不是一時的風尚。這是實在發生的事。

但是，何以會發生呢？在眾多理由中，我相信最重要的理由是，神極其渴望要得著人和造就人。祂把焦點放在職場，是因爲全世界，成千上億的人，都投身在職場中。這些人中，大多數都沒有上教會，也不參加佈道會。他們可能偶爾聽一下福音電台的節目，或看一本有益的書。但有一件眾人皆知的事：他們一定會去上班，一年超過兩千多小時。

若是美珍認識一位牧師，她會不會把她的問題帶去和牧師商量？可能會。她會不會尋求昂貴的輔導援助？不太可能。然而，就在她上班的日子，神爲她一生中最重要的事作出安排。那些神差遣入職場的人，盡一切可能配合神的旨

意，以協助人爲第一優先，這是何等至關重要的事啊。

聖經多次提及神對我們的愛。大衛說：「聖民……是我最喜悅的」（詩十六3）。「最」這個字表達得清楚不過。先知西番雅向我們保證說：

> 耶和華你的神是施行拯救，大有能力的主。
> 他在你中間必因你歡欣喜樂，默然愛你，
> 且因你喜樂而歡呼。（番三17）

何等美麗的畫面，主自己以我們爲樂，甚至因祂的百姓而歡呼。

耶穌回應神這方面的本性，因祂比任何人，更加了解天父的心。有一次，祂述說一個浪子的故事。猶記兩兄弟中的小兒子，要求父親分家產，然後遠走高飛，過著奢侈放蕩的生活。在花盡了一切財產後，他走上歸家之路，只期望能做父親的一名雇工。但相反地，他父親卻「宰肥牛」慶祝他回來，甚至引起他哥哥的嫉妒。

## 相離還遠

此刻，我想將焦點放在父親，而非兒子的身上。小兒子「起來，往他父親那裡去。相離還遠，他父親看見，就動了慈心，跑去抱著他的頸項，連連與他親嘴」（路十五20）。

當我讀這個故事時，令我印象深刻的是，這位父親並非偶然地，在「相離還遠」的情況下，見到他的兒子。（神豈不是在我們離祂尚有一長段距離的時候，就見到我們每一個嗎？）我可以想像，這位父親在兒子離去後，一天有好幾次用著傷感的眼睛，瞭望通向遠方、滿是風沙的漫漫長路。他心中熱切渴望著或許，只是或許而已，這一天他的兒子會回來。如今好幾個月過去了，今日可有任何不同嗎？

隨著炎熱的朝陽在東方的天空昇起，這位父親外出工作時，偶爾掃視了一下遠方。出乎意料地，他見到地平線上有一個長長的黑影。一時之間，他的心跳加速，但隨即又平靜下來。那只不過是一位客旅：一位順道來訪的客人吧。然而，一線希望穿透他疲憊的心靈。這人的身形、步伐看起來好熟悉。難道這就是他的兒子？

當身影愈走愈近時，他的眼睛逐漸睜大。對啦！這正是他的兒子！不論過去何等地憂傷、痛苦，此刻的情緒完全奔放出來。夾著只有愛才能測透的深深憐憫，這位父親使盡全身力氣，展開雙臂，跑向他引頸企盼的兒子。在老淚縱橫中，他「抱著他的頸項，連連與他親嘴」。他的兒子，死而復生。他的兒子，失而復得。

在講述這個故事時，我相信耶穌希望祂的聽衆了解天父的心。祂在說：「你豈不曉得我父是何等愛你嗎？你過去曾

做過的事不是重點。沒有罪是大到不能被拯救的。祂渴望你回家，渴望與你復和。」在你我工作的場所有多少位浪蕩子和浪蕩女？我是否經常看著他們問題叢生的背景、不良的表現和蓬亂的儀容……就冷酷地鄙視他們？我豈不是應該透過天父的雙眼，以深厚的憐憫看待他們嗎？

## 職場上的困難

雖然，我們可以，也應該，心存憐憫地看待職場上的每一位員工，但是，實際的問題的確存在：壞習慣、低表現、態度惡劣和不適任某項職務。我發現這些問題普遍存在於企業界主管的心中。他們想知道該如何應付這些人，又該如何在解決問題時，給他們一條出路。

就我看來，我們需要盡力以合理的方式，協助員工渡過困境，陪著他們走多一里路，以使失敗轉爲成功。有時是時機的問題。美珍不到個人危機形成，不會認眞面對未計畫就懷孕的問題。浪子不到飢腸轆轆的程度，不會走上回家之途。見到一位身陷困境的員工，願意做出適當的調整，是非常令人滿意的事。但有時，我們出盡全力，卻徒勞無功。這時就必須採取最艱難的一步：停職。然而，若是這是帶著憐憫和恩典而做的，結果常會峰迴路轉。

我是在一個不尋常的（也可說幽默）場合裡，體會到這點的。有一次，我躺在牙醫診所的椅子上，準備接受補牙手術。就在我的嘴裡塞滿了補牙器材，正有口難言時，牙科技師意外地問我說：「你是貝克特先生，對嗎？」

我咕噥著說是。

「嗯，我得謝謝你把我丈夫炒魷魚。」

我動彈不得，既不能移動，也不能作聲，只能默默地聽著底下的獨白。

「這是十年前的事了，」她說：「就在你們公司雇用我先生的幾天後，他接獲報告，被測出有吸毒。」（之後，我們改變了政策。如今我們等測試結果出來，才決定雇用與否。）「你可能不記得了，」她繼續說：「在他離開公司前，你叫他進你的辦公室。你說：『你曉得我不得不把你開除。但我想告訴你一些事。你正面對一個十字路口。你可以繼續走你這條路，但下場是可以預期的。你也可以將這次的停職看作是當頭棒喝。從此，下定決心，痛改前非。』」

我肯定那位技師沒有留意到我額上冒出的冷汗，她接著說：「我想讓你知道，我丈夫接受了你的勸告。今日，他已是個好父親、好丈夫，也擁有一份好工作。謝謝你開除我的丈夫！」

我眞希望所有被我們開除的員工，都有類似的好結局。但並非每個都是。其中有些人心懷怨恨，忿忿不平。但感恩的是，有許多終於破繭而出，從事有生產和有回報的事業。

做過的事不是重點。沒有罪是大到不能被拯救的。祂渴望你回家，渴望與你復和。」在你我工作的場所有多少位浪蕩子和浪蕩女？我是否經常看著他們問題叢生的背景、不良的表現和蓬亂的儀容……就冷酷地鄙視他們？我豈不是應該透過天父的雙眼，以深厚的憐憫看待他們嗎？

## 職場上的困難

雖然，我們可以，也應該，心存憐憫地看待職場上的每一位員工，但是，實際的問題的確存在：壞習慣、低表現、態度惡劣和不適任某項職務。我發現這些問題普遍存在於企業界主管的心中。他們想知道該如何應付這些人，又該如何在解決問題時，給他們一條出路。

就我看來，我們需要盡力以合理的方式，協助員工渡過困境，陪著他們走多一里路，以使失敗轉爲成功。有時是時機的問題。美珍不到個人危機形成，不會認眞面對未計畫就懷孕的問題。浪子不到飢腸轆轆的程度，不會走上回家之途。見到一位身陷困境的員工，願意做出適當的調整，是非常令人滿意的事。但有時，我們出盡全力，卻徒勞無功。這時就必須採取最艱難的一步：停職。然而，若是這是帶著憐憫和恩典而做的，結果常會峰迴路轉。

我是在一個不尋常的（也可說幽默）場合裡，體會到這點的。有一次，我躺在牙醫診所的椅子上，準備接受補牙手術。就在我的嘴裡塞滿了補牙器材，正有口難言時，牙科技師意外地問我說：「你是貝克特先生，對嗎？」

我咕噥著說是。

「嗯，我得謝謝你把我丈夫炒魷魚。」

我動彈不得，既不能移動，也不能作聲，只能默默地聽著底下的獨白。

「這是十年前的事了，」她說：「就在你們公司雇用我先生的幾天後，他接獲報告，被測出有吸毒。」（之後，我們改變了政策。如今我們等測試結果出來，才決定雇用與否。）「你可能不記得了，」她繼續說：「在他離開公司前，你叫他進你的辦公室。你說：『你曉得我不得不把你開除。但我想告訴你一些事。你正面對一個十字路口。你可以繼續走你這條路，但下場是可以預期的。你也可以將這次的停職看作是當頭棒喝。從此，下定決心，痛改前非。』」

我肯定那位技師沒有留意到我額上冒出的冷汗，她接著說：「我想讓你知道，我丈夫接受了你的勸告。今日，他已是個好父親、好丈夫，也擁有一份好工作。謝謝你開除我的丈夫！」

我眞希望所有被我們開除的員工，都有類似的好結局。但並非每個都是。其中有些人心懷怨恨，忿忿不平。但感恩的是，有許多終於破繭而出，從事有生產和有回報的事業。

總之，不論結果如何，當情況難以挽回時，我們必須採取必要的行動。雖然是不容易的決定，但卻是我們向人表達關懷的一種方式。

## 雇員與利潤的對立

職場困境的產生，常是由於雇員與利潤彼此抗衡的緣故。來自馬里蘭州費德拉斯堡市（Federalsburg, Maryland），專門爲商界人士提供諮商服務的桑德斯牧師（Nathan Sanders），問說：「企業家應該較重視員工福利，還是利潤？」這個問題很難作答，因爲牽涉許多的細節和實際應用。但從聖經角度來看，將雇員擺在利潤之前，是絕對不會錯的。畢竟是雇員產生利潤，若沒有雇員，就一定不會有利潤，甚至也不會有企業的存在。將對的人擺在適合的位置，使之得到尊重及合理的報酬，這就是使企業和利潤增長的唯一關鍵之道了。這亦是柯林斯所謂的「讓適合的人上車」的意思。

但柯林斯同時也說，要讓不適任的人下車。他引用富國銀行保險公司（Wells Fargo）中一位人士的觀點說：「使有成就的人脫困的惟一方法，就是不要以沒有成就的人來加重他的負擔。」（*Good to Great*, p. 53）我們用盡各樣方法來協助員工度過困境，常常因此而見到好的結果。但我們也經常錯誤地容讓「兩里路」變成三、四、五里，拖延了無可避免的停職決定。當然，在別無選擇的情況下，採取最後的步驟時，必須要伴以憐憫的心。但無論如何，這一步一定要實行，否則付出的代價就更大了。

據我所知，今日的企業，若不能增加生產力、不能更有智慧地運用資源，及無法更有創意地使用員工，就難以生存。全球競爭太劇烈了。我們告訴員工，我們必須「持續在北俄亥俄州，贏得適合的人來從事製造。」我們絲毫不能自滿，而要不斷進步，才能生存。

## 國外資源

運用國外資源這個課題有太多爭議，不適合在這裡一一討論。但我想在人員方面，給予一些意見。許多人曲解了在海外開工廠的意義，尤其在製造業部分。但這個趨勢從1990年中期開始，爲美國的消費者節省了大約六千億美元。（《財星》，二〇〇四年十月4日）此外，從外國員工的福利考量，若我們能使這些人在一生中第一次享受到一份好收入，不但養活自己的家庭，還可以擁有住宅。這豈不是「益處更多」嗎？儘管有許多不同的論點，但我卻相信運用國外資源，在短期方面可能對某些人有損，但長期來看，不但對全世界其他國家的人有益，最終更會有益於我們自己的國

家。

從另一個角度而言，佛里曼（Thomas L. Friedman）在他具前瞻性的書《世界是平的》（*The World is Flat*）中說道：「大多數公司在海外設廠，不僅是爲了利用廉價勞工，以降低銷售至歐美等地產品的價格而已，另一個動機是要滿足外國市場的需要。」（p. 123）事實上，他注意到，美國商業部發現美國海外工廠的產品，有百分之九十是販賣給外國消費者。

近來，我們的一間公司在中國成立製造廠，所抱持的正是上述的動機。我們的產品主要在亞洲銷售，而非再銷回美國。中國本身是一個快速增長的市場，有十億潛在的消費者，這實在是千載難逢之機。除了我們所創造的職位以外，我們想將過去所學，建立一個榮耀神的企業的經驗，「外銷」到中國。我們希望在中國建立一間公司，其中每一個人都受到尊重，而核心價值與道德標準是不容妥協的，並且產品的品質一流，各方面的表現都足以作爲楷模。我們曉得，在一個主體文化與我們本國迥異的國家裡，要達到這個目標絕非易事。但我們相信，神想將祂的國度延伸至中國，不僅如此，更延伸至全世界的職場中。目的是爲要使那些不論在身體上、經濟上和靈性上，都遭遇極大困境的生命，得著能力和尊重。



## 指導原則

在雇用員工上，我們遇到的挑戰非常多，公司若是能夠建立和傳遞管理哲學與指引，將會裨益良多。

然而，出乎我意料的是，只有少數公司的核心哲學，專門強調個人本身價值的。

以下是少數幾間公司的宣言。這些宣言眞正反映出對人的基本尊重：

- 阿拉斯加航空：「關心人與協助人，是阿拉斯加航空的靈魂。我們相信，生命的豐盛在於每個人的仁慈和憐憫。」
- 康諾克公司：「在康諾克公司，我們努力創造一個彼此包容的工作環境，使所有員工都受到尊重。我們鼓勵員工表達意見，並且發揮其最大潛能。」
- 雷尼爾公司：「不論在公司內外，我們都以公平、有禮和高尚的態度，對待每一位員工。期望藉此提倡彼此尊重，並顯示我們對平等、公義和家庭的委身。」
- 美透柯特公司：「員工是我們力量的來源。他們爲公司提供智慧，決定我們的名譽和活力。員工參與和團隊合作是人力資源的主要內涵。」

在我們公司裡，如之前所述，我們的核心價值之一，是期望「深深尊重每個個體」，不論那人是同事、供應商、客戶，或社區成員。接下來，我們將這個期望擴展到我們的工作環境：

- 我們期望我們的工作與工作關係是充滿活力、挑戰，且有益處和彼此尊敬的——所有員工都具備充足知識、訓練有素，並有強烈的責任感和個人的承擔。」
- 我們期待持續改變，並希望視改變爲契機，而非威脅。
- 我們期望個人成長，並提供各種教育和訓練的機會，來鼓勵人成長。
- 我們在公司上下培養一種發明的文化，鼓勵作出大型或許多小型的革新。
- 我們希望以團隊合作的觀念爲基礎，鼓勵良性溝通、彼此支援，並且尊重每一位同事，無視其職位高低。

這些指引就像是照亮工作環境的燈塔，鼓勵員工有旺盛的工作意志，也在我們公司的成功上扮演重要角色。在我們看來，這些指引實踐出一個隱含的眞理：神深深顧念每個人。



## 關心人的總裁

在雷根擔任美國總統的期間，我很榮幸有機會去白宮訪問。在某些場合，我參加一些能與總統會面的小組。雷根先生眞誠待人的態度，常令我感到驚訝。記得有一次，我與其他二十幾位客人坐在一起，只見總統繞著會議桌，熱情地稱呼每一位的名字，並逐一地問候。

還有一次，我跟著大隊人馬參觀白宮。這座典雅的建築，可追溯到西元一八〇〇年。由於過去我曾經參觀過，因此這次一馬當先，走在其他人的前頭。當我抵達最後一間參觀的房間時，房間中有一位魁梧的保安員。當我走進前，想向他打招呼時，我見到附近掛著一幅大型的雷根畫像。我不像過去一貫地說：「哈囉，」而是指著那幅畫，語氣略帶莽撞地說：「你覺得這個人怎麼樣呀？」

「我們愛他！」我沒有預期聽到這樣的回答，尤其出自一個高大、強壯的總統保安員。

「你說『我們愛他！』，是指什麼意思？」我反問。

「你看，」他說：「我服事過他們七個人。」（我的腦海快速地回帶：卡特、福特、尼克森、詹森、甘迺迪和艾森豪。以上這些總統他全都服事過。）

這位保安員接著說：「雷根總統不論在順境或逆境時的

在我們公司裡，如之前所述，我們的核心價值之一，是期望「深深尊重每個個體」，不論那人是同事、供應商、客戶，或社區成員。接下來，我們將這個期望擴展到我們的工作環境：

- 我們期望我們的工作與工作關係是充滿活力、挑戰，且有益處和彼此尊敬的——所有員工都具備充足知識、訓練有素，並有強烈的責任感和個人的承擔。」
- 我們期待持續改變，並希望視改變爲契機，而非威脅。
- 我們期望個人成長，並提供各種教育和訓練的機會，來鼓勵人成長。
- 我們在公司上下培養一種發明的文化，鼓勵作出大型或許多小型的革新。
- 我們希望以團隊合作的觀念爲基礎，鼓勵良性溝通、彼此支援，並且尊重每一位同事，無視其職位高低。

這些指引就像是照亮工作環境的燈塔，鼓勵員工有旺盛的工作意志，也在我們公司的成功上扮演重要角色。在我們看來，這些指引實踐出一個隱含的眞理：神深深顧念每個人。

## 關心人的總裁

在雷根擔任美國總統的期間，我很榮幸有機會去白宮訪問。在某些場合，我參加一些能與總統會面的小組。雷根先生眞誠待人的態度，常令我感到驚訝。記得有一次，我與其他二十幾位客人坐在一起，只見總統繞著會議桌，熱情地稱呼每一位的名字，並逐一地問候。

還有一次，我跟著大隊人馬參觀白宮。這座典雅的建築，可追溯到西元一八〇〇年。由於過去我曾經參觀過，因此這次一馬當先，走在其他人的前頭。當我抵達最後一間參觀的房間時，房間中有一位魁梧的保安員。當我走進前，想向他打招呼時，我見到附近掛著一幅大型的雷根畫像。我不像過去一貫地說：「哈囉，」而是指著那幅畫，語氣略帶莽撞地說：「你覺得這個人怎麼樣呀？」

「我們愛他！」我沒有預期聽到這樣的回答，尤其出自一個高大、強壯的總統保安員。

「你說『我們愛他！』，是指什麼意思？」我反問。

「你看，」他說：「我服事過他們七個人。」（我的腦海快速地回帶：卡特、福特、尼克森、詹森、甘迺迪和艾森豪。以上這些總統他全都服事過。）

這位保安員接著說：「雷根總統不論在順境或逆境時的

樣子，我都見過。甚至深夜兩點在軍機上，累得像隻狗的樣子。他就是一個樣，很關心我們。想知道我們情況如何，問候我們的家庭。我們愛他！」

這個「貼身侍衛」的見證，告訴我做總統之道。儘管日理萬機，他卻關心一個「小人物」。對雷根總統來說，可一點也不微不足道。這位美國總統對每一個人都有發自內心的尊重。他的心反映出天父的心，因爲神深深顧念每個人。我們也應如此。



# 12 管理

要追求的不是成為一個成功的人，
而是一個有價值的人。

愛因斯坦

一九七九年中東石油禁運，頓時令我們公司方寸大亂。這次危機因推翻伊朗君主而觸發，禁運促使石油價格居高不下。短短時間內，我們的市場銳減一半。全國每個人都受到牽連。汽車在加油站大排長龍。高昇的燃油價格使得整體經濟都受到通貨膨脹的威脅。國家的「痛苦指數」，即失業率和通貨膨脹率，在1980年的六月攀至百分之二十二的高峰。單是我們俄亥俄州社區的失業率就超過百分之三十。

我們公司的產品使用燃油作爲家庭暖氣機的燃料。在一九八〇年，北美有大約一千二百萬個住宅單位使用燃油。以此推算，石油價格的高漲，意味著家庭燃料方面的開支，就整體來說，要多負擔七十億美元。因此，當一位發明家向我們展示促進燃油燃燒的新技術時，立刻贏得我們所有人的注目。



這項新技術雖然看似純熟，但價格卻相當昂貴，尤其我們公司的市場正一路下跌中。然而，隨著我靈性的成長，我愈來愈相信，只要我們開口求主引導，祂一定會指引方向。的確，祂指引了。當時我正在閱讀耶穌餵飽五千人的故事。但給我指引的，並非變出餅和魚的神蹟，而是之後所發生的事：「他們吃飽了，耶穌對門徒說：『把剩下的零碎收拾起來，免得有蹧蹋的。』」（約六12）

何等奇妙！我想。五千人吃得飽飽地坐在地上，沉浸在五餅二魚變爲筵席的餘暉中。而此刻，那位施行神蹟者卻搖身一變，成爲管理者。耶穌留意到吃剩下的餅。祂在行神蹟後所做的第一件事，就是將天父所供應的資源，保存起來。

這件事令我感到驚訝。耶穌是否也同樣希望我們公司，全美首屈一指的燃油機生產公司，協助我們的客戶節省燃料並且保存世界的石油儲量？其實，就這些石油形成和儲存的過程來看，其本身豈不就是一個「神蹟」？

這個靈思喚醒了我，使我明白神對於我們公司，在管理上的心意。在新的信念指引下，我們投資在新技術上，準備在五年之後，將它推出市場。

然而出乎意料地，我們一直不能將這個氧化的新概念商業化。到最後，機器的構造太過複雜，也十分昂貴，超過市場能承擔的範圍。但是，塞翁失馬，焉知非福。節約成爲我們的生活方式。自從做出那次的決定後，我們積極地管理能

源、減少浪費，包括在整個生產過程中，採取「精簡製造」的方法。尤其重要的是，我們在氧化技術上取得突破性的進展，使得用戶在過去幾年減少了約二十億加侖的石油用量。這個數量可以裝滿一整列長度足以環繞整個地球的運油車。

## 管理：不只是金錢而已

最近，有人問我要如何定義管理。我對這個問題的答案，在這幾年間改變了許多次。最初，我提及管理時，大多與金錢連想在一起，例如與教會制定翌年預算的「管理會議」連在一起。如今，我對管理的定義是「照料並非屬於我們本身的資源」。比以前的定義寬廣許多。我們公司的指導原則是，我們致力於成爲一個「有智慧和有能力的管家，管理神所託付給我們的東西。」

韋氏字典對管理的定義，強調家居管理的觀念：「統管一個大家族或資產的事務，其職責包括監督廚房和僕人，和管理家族的賬目等等」。這個觀念可以延伸至現代企業般的「大家族」，在其中每個角色都會影響到資源是否有效的運用：

- 清潔工，他／她負責管理清潔用品
- 監督，協助員工辦事有效率（時間是最有價值的資源）
- 工程師，精簡產品設計的程序
- 售貨員，決定租金和膳食的花費，及必要的開支項目
- 總裁，執行整間公司有關資金、人事和市場商機的運用

管理的主題在聖經中一直重複出現，其與職場的關係相當密切。這個觀念從伊甸園時期就開始了。亞當的任務是要管理神的創造（創二15）。而伊甸園、亞當和其他所有的萬物都是屬於主的。

詩人宣稱神統領萬物的主權：

> 地和其中所充滿的，世界和住在其間的，都屬耶和華。（詩二十四1）

有任何不屬於祂的嗎？沒有。分子、老鼠、花的香味、藍寶石的燦爛，全都屬於主。

在新約中，耶穌使用一些例子來說明管理的觀念。其中一個例子是說，有一位管家因浪費主人的財物，而失去了工作：「有一個財主的管家，別人向他主人告他浪費主人的財物」（路十六1）。比喻的重點是說：「人在最小的事上忠心，在大事上也忠心；在最小的事上不義，在大事上也不

義。倘若你們在不義的錢財上不忠心，誰還把那眞實的錢財託付你們呢？倘若你們在別人的東西上不忠心，誰還把你們自己的東西給你們呢？」（路十六10～12）

這個例子令我想起一位老鄰居，巴杜先生，向我說的故事。巴杜先生年少時住在匈牙利。他在一個有錢人家裡做傭人。當他做清理工作時，必須將椅子和沙發上的墊子都鋪平。有時，他會找到一些從人們褲袋中掉出的零錢。每一次，他都會將這些零錢交還給主人。過了一個月之後，年輕的巴杜留意到自己沒有再找到任何零錢。這時，他恍然大悟。原來這些零錢是主人故意擺在那裡的，爲要在小事上試驗他的忠心。如今，主人曉得可以將更大的責任託付給他這位傭人了。許多年之後，巴杜先生移居至一個新的國家（即美國）。在那裡，他開了一個花市。很快地，他建立起良好的信譽，終其一生，事業都昌盛興隆。他誠實和謙卑的榜樣，實在值得效法。巴杜先生就是一個可以託付更多事的人。

耶穌將此主題擴展，以出人意外的方式，將管理的觀念應用到預備祂的再來：「主人來了，看見僕人警醒，那人就有福了」（路十二37）。在這個例子中，未能專心預備的人，就不是一個好管家。但「忠心和智慧的管家」是警醒並隨時預備好的。這便是管家的職責了。（注意，這裡並未提及金錢。）



## 初代教會的管理觀

使徒保羅的管理觀念很寬廣。例如，他視自己及傳福音的夥伴爲「神奧祕事的管家」（林前四1；西一25～29；弗三2～10）。他了解自己承擔的是關於神及神國度的啓示。爲了要成爲一個好管家，他必須用盡全副精力，甚至犧牲自己的性命，來與人分享他的領受。這是關於忠心的事。「所求於管家的，是要他有忠心」（林前四2）。保羅曉得他必須爲所託付的事負責。

保羅視長老（在教會承擔領導責任的人）爲「神的管家」（多一7）。這意味著長老要在各方面，即神的國度、祂的創造、祂的本性、祂的方式和祂的標準，都忠於神的託付。你如何將管理觀念應用在領導家庭、工作、社區和國家的責任上呢？

使徒彼得說，每個人需要認眞管理神因著恩典而賜下的各樣恩賜。「各人要照所得的恩賜彼此服事，作神百般恩賜的好管家」（彼前四10）。所管理的恩賜包括禱告、彼此切實相愛、互相款待和彼此服事（見彼前四7～11）。神賜給我們恩賜，不是爲了服事我們自己，而是爲了服事別人。好管家的本質就是要忠心管理好這些恩賜。

一九八一年，有一部名爲「火戰車」（*Chariots of*

*Fire*）的電影。在影片中，蘇格蘭的宣教士李岱爾（Eric Liddell）說明他跑向妹妹珍妮時，心中所湧溢的熱情。他以無比的確信說道：「我相信神創造我有其目的，祂也使我跑得很快。每當我跑步時，我便感覺到祂的喜悅。」跑步是神給他的恩賜。他最終在一九二四年巴黎夏季奧運會的世界舞台上，將恩賜發揮到極致。

## 我們負責的內容爲何？

幾年前，布萊克比（Henry Blackaby）博士建議我做「恩賜清點」（之前曾提及）。換言之，就是將我可以用來擴展神國度的才幹、能力和關係網列出。我寫滿了兩頁，仍未寫完，使我不禁訝異神託付給我的事還真不少呢！這項操練促使我更有責任感地管理好我所有的恩賜。

以下是一些較大的分類，我們大多數人都在其中負有管理的責任。

- 家庭
- 時間
- 影響力
- 知識、認識和智慧
- 資源
- 能力
- 與神和與人的關係
- 工作
- 環繞我們的屬靈氣氛

底下只針對家庭、影響力、資源和屬靈氣氛，略作評論。

家庭。要平衡工作與家庭，對我們每個人而言，都是一個挑戰。近年來，這個挑戰更加劇烈。不僅工作方面的要求增多（尤其公司爲追求利潤而無情地壓榨員工，再加上機構的裁員等等），配偶和孩子也各有各的活動和參與。因此，全家要找時間相聚都不是一件容易的事。就這點來說，我無法提供完美的解決方案，不過，我願意在此簡短地爲神的信實做見證。撫養六個孩子長大的過程中，我和溫蒂遇見許多困難。有時我會想，他們，和我，到底能不能達到平衡家庭和工作的目標。但如今，他們全長大了，完成大學學業，也參與重要的工作。神也祝福我們擁有很好的媳婦、女婿和孫兒。

當我的孩子們還在家中時，雖然困難重重，但我和溫蒂試著將他們擺在優先順位。我們強調三個原則：愛、紀律和樂趣。我很感恩溫蒂能在家看孩子，提供母親的照顧和熱切的禱告。我們的孩子曉得自己是深深被愛的和被欣賞的。雖

然在長大的過程中，手足之間難免爭吵，但如今他們之間的感情很好，而我則與兩個兒子和女婿一起工作。回顧過去我和溫蒂對家庭的投資，的確結出了許多美好的果子。我真感恩神幫助我們認真地負起這項管理的責任。

影響力。我們每個人都擁有一個最能發揮影響力的領域。在長途跋涉又參與了各樣活動之後，保羅試著待在「神所量給『他』的界線」裡（林後十13）。在神所量給我們的界線裡，我們可以有效地工作。在界線之外，我們就不見得有效率了。（這好比下雨時，站在你自己的傘下一般。）了解我們的界線，能使我們較容易拒絕在我們界線之外的活動。

我將以下的備忘錄，放在辦公室的顯眼之處。

## 說不的好處

「不」是最能為你節省時間的字眼。儘管看似無情，卻勇氣可嘉。當你說「不」時，就不會再模棱兩可。雖然冒著得罪人的危險，但經過深思熟慮和得體的回答後，「不」將能為你節省大把時間。「不」將責任交還給原本當負責任的人。「不」使你專注於優先要做的事上。「不」防止你過於好心。不要輕視這個斬釘截鐵、清楚分明的「不」字，它是使你邁向成功的門票。

我們如何管理所賦予我們的影響力呢？正確回答這個問題相當的重要。你可以回想第七章所提及的巴比倫人。這些以邪術迷惑萬國的「尊貴人」，因濫用影響力而遭到審判。我們管理的範圍愈大，我們的責任就愈大。耶穌說：「因為多給誰，就向誰多取」（路十二48）。

資源。我們如何管理所託付給我們的資源呢？在窮寡婦的故事中，耶穌強調在管理金錢時，重要的不是我們擁有的是多還是少，而是我們的心是如何（見路二十一3）。事實上，有良好動機的小筆奉獻，能以令人驚異的方式倍增。

幾年前，我見到這個原則果然可行。當時，在英國有一位敬虔的寡婦。她為在紐約市成立基督教學院的計畫奉獻了一千美元。相比籌建一所學院所需要的幾百萬美元資金，這筆奉獻實在是「寡婦的兩個小錢」。然而，神卻以令人注目的方法使用這筆微小的奉獻。有一位聽聞這筆奉獻的人，將三百五十萬美元轉而協助這所學院的籌建。這筆基金本來另有用途。這件事轉而觸發了另外的奉獻，以致原本的奉獻增加三萬五千倍，達到三千五百萬美元以上的金額。這全都源自一小筆奉獻。我們有責任管理所託付給我們的資源，不論是兩個小錢還是一百萬。

我搜集了一些大公司在管理資源方面的目標宣言：W.

C. Bradley家庭休閒集團的核心價值是：「以服務他人的心，管理好託付給我們資源。」First Southern National Bank的宣言是：「負責地管理所託付給我們的資源。」而哈里斯集團的分支Lanier Worldwide公司（a division of Harris），則將託付給他們管理的資源視爲「神聖的信託」。

不論個人或機構的資源，都需要以一種殷勤和節制的態度來管理。

**屬靈氣氛**。另一個我們必須管理的領域是環繞（及籠罩）我們的屬靈氣氛。雖然看似有些奇怪，但透過禱告和代禱，我們的確能影響圍繞我們家庭、工作和社區的屬靈氣氛。

使徒保羅告訴我們，我們處於戰鬥狀態，是與「天空屬靈氣的惡魔爭戰」（弗六10～12）。我們要藉著禱告來打這場仗。對這位偉大的使徒而言，這絕非理論而已。儘管遭遇各樣困難，但他卻將福音傳遍了整個亞洲（徒十九20、26）。想想看，一個忠於呼召的人，在神量給他的界線內工作，竟然使得整個洲的文化翻轉過來！保羅做到了，你也一樣可以。

## 管家如何發揮功能？

我們必須牢記，管家不一定是老闆或主人。他是在權柄之下，爲討他人喜悅而工作的人。他不是發號施令者。他的職責是警醒、委身、樂意和順服。我們的管理權是來自天父。我們代表祂及祂在地上的國度。

在結束本章前，我想簡短分享忠心管理的一些特質：

- 堅忍
- 慷慨
- 監護
- 理解「成功」

堅忍。基督徒的生活不容易過。（其實，非基督徒的生活也不容易過。）使徒行傳和保羅書信都清楚指出，遭受反對，是生活中的常事。使徒保羅以「忍耐、患難、窮乏、困苦」來證明他是神的用人（林後六4）。

比起我的一些朋友，我的生活已經算是容易得多了。（有時我會想，這是否表示我受的逼迫還不夠多。）然而，我的家庭和企業都曾捱過一些艱苦時期，如意外、疾病、死亡、火災、遭人誤會和關係破裂等等。我們必須堅持不懈，才能渡過種種難關。到最後，我們將會發現神容讓這些事情發生，有其特別的用意，即使是最艱困的情況亦然。但是，惟有勇敢面對並堅持到底，我們才能洞悉神更偉大的計畫。

**慷慨**。之前，我們留意到，管理的範疇比起單單處理金

錢要廣闊得多。處理好財務本身固然重要，但更重要的是，它反映出我們的心的所在。已故的巴克（Larry Burkett）是探索財政責任的先驅者。他詳列出超過二千條關於金錢和經濟的經文。顯然地，神要我們重視這個主題。

在此提出兩個重點。首先，所有財務管理都建基於一個簡單的認知：財物全屬於主。是祂的，而非我們的。祂只是借給我們使用而已。神擁有「千山上的牲畜」（詩五十10），而有人加上說：「你曾想過嗎？連千山也是祂的！」當我們施捨時，我們基本上是將祂給我們的東西，不論是賺來的或繼承而得的，再給出去。

其次，神喜悅我們慷慨。祂向我們提出一個挑戰。「你們要將當納的十分之一，全然送入倉庫……以此試試我，」全能的主後繼續說：「是否爲你們敞開天上的窗戶，傾福與你們，甚至無處可容」（瑪三10）。同樣地，耶穌也鼓勵人慷慨施捨：「你們要給人，就必有給你們的，並且用十足的升斗，連搖帶按，上尖下流地倒在你們懷裡。」（路六38）

當我說，神喜愛他的僕人慷慨時，我不是只從書上看來的。許多年前，溫蒂和我決定要遵行十一奉獻（即奉獻收入的十分之一），我們見到祂對我們的供應穩定地增加，使我們有能力給的更多。對我們而言，聽從神，然後遵照祂的指示給出去，眞是莫大的喜樂。

監護。眞正的管理者即使在困境中，都持守立場，屹立不搖。耶穌曾將牧羊人和雇工做了一個分別：「若是雇工，不是牧人，羊也不是他自己的，他看見狼來，就撇下羊逃走」（約十12）。有幾次，在我經營企業時，我恨不得用一切來換一張去渡假村釣魚的單程票，至少能銷聲匿跡幾日。

其中一次事件在之前曾經提過，亦即，有一個勞工聯盟想要將我們的員工組織起來。在艱難的處境中，事實擺在眼前，我並非一個「雇工」。身爲公司領導，我沒有撇下和逃跑的選擇。我必須留在原位，尋求解決的途徑。因此，我爲著那些並不想聯合的員工而堅守崗位。我相信這是我們的員工最後決定不參加聯盟組織的主要因素。

耶穌給我們一個神聖的託付。祂將管理地上國度的責任交給我們。並且，祂深深期望我們，謹慎地守護所有祂託付給我們的東西。

理解「成功」。有些人「從未成功過」。來自密西根的派德生（Lloyd Pedersen）有三十五年營商的經驗。他寫道：「有朝一日，我將寫一本書，名叫《失敗史》（*Chronicles of Failure*）。這是寫給世界上大多數未能在事業上成功的人。他們的生活大都達不到社會期望，儘管如此，他們之中卻有許多人在養育家人和有效的傳福音上，成就非凡。」我們的確很需要有這樣一本書。

在工作世界裡最大的驅策力是「成功」。然而，我們雖熱烈追求它，卻不知其眞正意義何在。因目標模糊不清，以

致有時我們達到目標了，卻仍渾然不知。抑或我們改變了成功的指標，以致活在不滿足的光景。要用少數幾個字來定義「成功」，實在不容易。應該要有一把好的「量尺」來衡量，但實際上卻沒有。

韋氏字典將成功定義爲：「對人有益或令人滿足的結果或結局」，這個意義並不明確。在聖經中極少提到成功一詞（在舊的英文翻譯本中的prosper，在新譯本中譯爲success）。以下有少數幾個提及成功（success）的例子：在進入應許之地前，神告訴約書亞說，只要謹守遵行摩西所吩咐的一切律法，就可以亨通（書一7～8）。希西家，以色列少數幾個好君王之一，因「耶和華與祂同在」，盡都亨通（王下十八7）。在尼希米向君王懇求重建耶路撒冷城牆之前，他祈求神使他亨通（尼一11）。

美國長老會的牧師米勒（J. R. Miller），在十九世紀末時說：「基督是以世上破碎之物來建立祂的國度。人只想以生活中強壯、成功、勝利和完整的事物，來建立他們的王國，但神是不成功者的神，是那些曾經失敗者的神。祂可以將世上最慘痛的失敗提昇爲天堂的榮耀。」（出自《荒漠甘泉》）

我不抱奢望。不要說上述的著作，就算是有一百本書，都不能扭轉時下所流行的對成功的看法。但我呼籲在職場中想要跟隨耶穌的同僚們，留心一個貼近神心意的聖經詞彙。這個詞是忠心（faithful，譯註：和合本有時譯爲誠實），其與良好的管理關係密切。

成功這個詞語在聖經中用得不多，而忠心卻隨處可見。以下是由箴言到啓示錄的幾個例子：

- 誠實人必多得福。（箴二十八20）
- 好，你這又良善又忠心的僕人。（太二十五21）
- 所求於管家的，是要他有忠心。（林前四2）
- （使徒保羅寫給）在基督裡有忠心的弟兄。（西2）
- 羔羊必勝過他們，因爲羔羊是萬主之主，萬王之王，同著羔羊的，就是蒙召被選有忠心的，也必得勝。（啓十七14）

有一次，我從一位選情極端不利的政治家身上聽到一番話：「神並沒有呼召我成功，但祂卻呼召我忠心。」這個心態可能並不能使他當選，但卻使他能專心去做最重要的事，而無視選舉的結果如何。

之前，我曾提及溫蒂和我有一個難得的機會，與俄國東部的企業家共聚一堂。令人不感到訝異的是，這個長久以來被剝奪機會的國家，極其渴求「成功」。爲了向他們傳達我對成功的理解，我說：「有許多方法可以衡量成功，但並不是所有的方法都良好、可靠。成功有時並非你所認爲的。」

接著，我從我的聖經中抽出兩張照片。（每次旅行時，我都會帶著它們。）一張是溫蒂和我。「成功對我而言，是與同一位女士共度四十多年美好婚姻的喜悅。」另一張照片是由我們所延伸出的大家族，包括女婿、媳婦和孫子、孫女，總共有二十多人。「這兩張照片，對我而言，」我說：「所代表的成功，遠超過我在企業上的成就、所賺得的一切，及所得到的所有名聲。」

突然，聽眾席上有一位女士鼓掌，接著整間房間都充滿了掌聲。這些照片使他們明白：眞正的成功遠超過金錢、利益和短暫的名聲。

管理觸及生活的每個領域。我們如何掌管時間、家庭、友誼、責任、靈性成長，甚至成功，在在反映出我們對神的態度及我們與祂的關係。究竟我們是如何管理所託付給我們的事呢？祂謹慎地做出評估，也渴望在最後一刻，向祂的跟隨者說：「好，你這又良善又忠心的僕人！」（太二十五23）但願我們重視這個神聖的託付，好好管理我們的人生，並深盼能得著主最終的讚賞。



# 13
# 甘心服事

甘心服事。

弗六7

假如有人請你去挽救一間價值數百億美元的國營企業的分公司，你會怎麼做？這間分公司的財政可說是「病入膏肓」、不斷虧損、消耗大量資金，又週轉不靈。必須立下猛藥，才能轉危爲機。這個處境正是艾登（John Aden）所面臨的。他在二〇〇〇年六月時，繼任了史丹利公司（The Stanley Works）的分支，麥克工具公司（Mac Tools）的總裁。對他而言，汽車工具產業不僅是一個新的領域，擔任公司總裁一職，也是他人生中的第一次。畢竟，他才三十三歲！

這間公司不但財務陷入危機，非財務的領域更不堪設想。「我看過的每個部門都有問題，」艾登在接受訪問時說：「我們發現有一個單位有訛詐的嫌疑。人們慣於偷竊。整間公司的文化充斥著貪婪、驕傲和恐懼的氣氛。開支龐大，毫無節制。這不是一幅美麗的畫面。」這間一度傲視全國，透過一千五百個供應商，服務六十萬顧客的公司，如今沉淪至不可收拾的地步。

可能你認爲，本章的主題是講服事，以上述的故事做爲起頭，豈不是文不對題。然而，服事不只是工廠中的清潔工、零售業的進貨員或機場的搬運工所做的職務而已。有一方面的服事是我們經常看不見的，即由上層到下層的服事。在艾登接掌這間公司時，他常自問說：「身爲一位非常年輕的總裁，我會如何服事麥克工具公司，同時又雷厲風行地進行必要的改革？」艾登掌管幾年之後，公司有了令人驚異的進展。但是其間免不了激烈和痛苦的步驟。最初，他由思想服事的眞正意義作爲開始。

「我曉得對許多人而言，『服事』和『僕人式領袖』，這兩個名詞已被企業作家和領袖諮商員炒作得成爲衆人皆知的行話。但我見到他們的理論有些漏洞，」艾登說：「他們視『服事』爲領導流程中的下一個階段，也就是經理工具箱中的另一個資源。但我認爲這種方式會變成另一種控制，或甚至是支配的手段，也就是說，成爲促進表現或生產力的一種方法。這相當於『因爲員工的表現配得老闆服事……所以……』，而非爲服事本身而服事。」

艾登不斷地增進自己對服事的眞正理解，「自私的服事與聖經的觀念背道而馳。聖經式的服事，不會因時機的好壞

而半途而廢。聖經式的服事，不會因人的表現優劣而有所改變。聖經式的服事，是保持永遠以別人爲優先的態度。」正是這種服事，激勵艾登承擔起挽救麥克工具公司這幾近不可能的任務。

## 解決難題

艾登以密集的考察作爲解難的第一步。（還記得尼希米抵達耶路撒冷後的第一件事就是視察城牆破壞的情況嗎？）「我第一件做的事就是實地考察。在我上任的一百一十天裡，有九十天的時間，我走出辦公室。我花了至少一個小時會見共一百二十位的分區經理。我花了十二天搭乘經銷商的貨車。每到一處，我就會開一次圓桌會議，用以聆聽並搜集資料。」

當艾登查閱他所搜集的所有資料後，他明白「在收到的報告與企業的實際狀況之間存在巨大的差距。我明瞭我們與顧客之間的溝通已完全中斷了。」情況嚴重到一個地步，他不得不在七個地區經理中，撤換其中六位，以他所能信任的人來取代。

「在兩年艱難的改革中，這僅只是開始而已。我們還必須劇烈地調整大約一千位經銷商的津貼方式。最終的結果是整體削減了百分之二十至三十的薪金。員工十分憤怒……老實說，憤怒到威脅我人身安全的地步。」然而，在別無選擇下，重大的調整仍照樣進行。「到第一年的年底，十五位直接向我通報的主管中，有十四位被撤換了。在兩年之間，公司一百五十位的高層人員中，有一百位是新上任的。」

回顧早期重整的階段，艾登顯得有些遺憾。雖然，這些裁撤的行動勢在必行，但過程卻充滿痛苦。有鑑於此，他更加留意自己對待犯錯員工的方式，甚至承擔部分失敗的責任。「如今我曉得每次有員工被撤職時，就反應出我的領導出了問題。這是很難正視的現實。但我想，所有身爲領導者需要爲員工的成功負上更多責任，亦即盡力去幫助他們發揮最大的潛能。」

兩年之後，整間公司較有起色，但仍要採取一些艱難的步驟。「我明白我們在這邊灌氣，但氣卻從氣球的另一端漏出。」此刻，艾登在處理這些關鍵問題時，同時也考慮到彌補的措施。「我曉得我們必須關閉一整間分公司，並裁減百分之五十四的員工。然而我決定要使用一些方法，使離職的員工仍能保有他們的尊嚴。因此，我們推出不同的離職計畫：投資在人身上，協助他們自立。」艾登以開放溝通的方式進行這項「殘酷的變動」。他曉得員工需要知道眞相，因此，儘管與員工討論的過程相當痛苦，但他確信員工都清楚接收到他的信息了。「我從未如此眞實地感受到神的同在。」他說。

## 爲何要服事？

我們會再回到艾登的故事，但在這之前，想先問一個問題。爲何對主來說，服事的態度是那麼重要，甚至連一間大公司的總裁都必須具備？底下是一些聖經的提示：

- 神創造我們的目的，是要我們服事（創二15）。人墮落是因爲將服事的心態擺在一邊，而試圖「如神」一般（創三5）。
- 撒但輕視服事。牠甚至想與神同等：「我要升到天上……我要高舉我的寶座……我要與至上者同等」（賽十四13～14）。
- 我們首要服事對象是神。「當拜主你的神，單要事奉祂」（太四10；申六13）。
- 接著，我們要服事其他人。「總要用愛心互相服事」（加五13）。
- 服事是出於自願的。「今日就可以選擇你們要事奉的（是誰）」（書二十四15）。是否服事的決定是在乎人本身，而不像奴隸，只能聽命行事。
- 我們的工作就是一種服事。「無論做什麼，都要從心裡做，像是給主做的，不是給人做的。……因爲你們所事奉的乃是主基督」（西三23～24）。
- 我們服事的能力是可以培養的。基督教領袖必須「成全聖徒，各盡其職」（弗四12）。

神期望祂地上的國度是以服事的方式來運作。耶穌強調這點說：「你們知道外邦人有君主爲主治理他們，有大臣操權管束他們。只是在你們中間，不可這樣，你們中間誰願爲大，就必作你們的用人」（太二十25～26）。

雖然，此章著重於探討行政主管如何服事其機構，但其中的信息卻不論職位高低都可以適用。舉例來說，一間公司維修部門的職責，是要保持設備和機器的運作正常。我曾見過一間公司，其維修部的資深人員，就像建立自己的小王國一般，專制掌控、不可一世。但一位有服事心態的維修人員，應想辦法協助其他人事半功倍。他們會迅速且開心地回應問題，並採取防範措施，以防止機器故障。他們是導師和訓練員，幫助別人趕上進度。

部門主管也同樣可以服事。我發現最有效率的管理者，就好比教練、推動員和鼓舞者一般，而非像早期「工頭助手」般的刻板模式。

艾登以領導者的身分，以身作則，用一顆僕人的心來服事。我相信這必定有助推動其他人，找出方法，服事整間公司的同事。

## 麥克工具公司的突破

艾登首要的服事，是盡力挽救麥克工具公司的生存，而這項艱難的任務終於達成了。比起四年前，公司的財務指標令人鼓舞。雖然，由於關閉了一間沒有盈利的分公司，使得整體銷量在過去三年，減少了百分之三十。但連帶而來的好消息是，銷售和行政的支出削減了百分之七十。當麥克工具公司的現金收入多過支出時，週轉不靈的問題就得到解決了。隨著資本額降低，資本報酬率（ROCE）朝正向發展，最後超過了資本的付出。是大好消息。

許多公司常被批評調整過度，裁撤了幾百或幾千個職位。有些批評的確有理。我每次聽見一些隨口說出的指令，如：「我們要把總人數裁減百分之十五」，就會感到很不舒服。好像人只不過是商品，就如同剩餘的貨物清單一般。然而，麥克工具公司的重整是必要的。理由是這間公司必須「掙扎求存」。就好比一個患了重病的人，若要病情有起色，就要進行重大的手術。等出了手術室之後，麥克工具公司的重點就從只求生存，再次轉向成爲一間卓越的公司。

艾登評估公司的進步時，看重的部分不只是財務方面而已，而是更廣闊，也可說更重要的目標。他們採取的行動旨在改變人的生命！「最清晰的指標來自於人與人之間的相處，彼此間肯眞正互動和眞情流露。我發現，當我們開誠佈公時，就有美好的事發生。」在一項包括所有母公司的分支機構的員工調查中，麥克工具公司的調查結果令人矚目。不論是工作滿意度、工作環境、士氣等等，麥克工具公司的員工調查，幾乎都達到史丹利工作公司所有分公司的頂級程度。在經歷劇變後能有這樣的結果，眞是令人刮目相看。

## 公司轉變的關鍵

麥克工具公司能絕處逢生，是由於採取了上千種措施，但其中有三個最重要的步驟。第一步是凝聚管理團隊，共同爲一個異象而努力。艾登首先採取主動：「我感覺我們即將開創新局，因爲我一早就學到在重大的失敗之後，就會有重大的突破。」

爲了取得突破，艾登要求管理階層在以下三個方向中選定一個作爲目標：待客親切、產品優秀或經營卓越。[1]

最後，管理團隊同意以待客親切作爲第一優先，即不論在產品、服務或支援上，隨時爲顧客提供最佳的解答。（基

1 在麥可．崔西（Michael Treacy）和佛萊德．魏斯瑪（Fred Wiersema）合著的《市場領導學》（*The Discipline of Market Leaders*）一書中，詳盡介紹了這些可供選擇的價值訓練。

本上，麥克工具公司確實制定了公司目標，也就是在第八章所論及的優先要務。）若成功的話，他們的新焦點將是帶出「顧客生活」，並成爲在公司內外都廣爲宣傳的主題。「管理團隊中的每一個人都熱切地想將我們的異象融入生活中。」在清晰的目標指引下，他們積極地採取行動，不論在幕前或幕後，都持定目標，全力以赴。

第二步是因應第一步行動的需要而來的。管理團隊聚在一起後，主要領袖關心「做得正確」，多過於思考何者才對公司最好，這種心態在管理層中引起了不必要的衝突。結果管理團隊決定制定一系列的指引，來規範在會議和其他互動場合裡的可接受和不可接受的行爲。他們制定出六個營運上的價值，在全公司推行。

- 我們每一個人都百分百負責。
- 我們尊重其他人。
- 我們讚賞彼此的貢獻。
- 我們聯合一致，如一個團隊般合作無間。
- 我們以無可置疑的誠信來營運。
- 我們營造一個持續學習的環境。

最初實施時，已預期到會有一些領導者的行爲與公司價值不一致。艾登告訴他們說：「你們對於這些價值的委身程度，將會受到考驗。」在考驗之下，短期內已有兩位直接向他通報的主管必須被撤換。在互動過程中，清楚的價值會令加入領導團隊的成員，面對「修剪」的挑戰。

艾登服事公司的首兩個主要步驟（協助釐清異象和制定清楚的營運價值）令公司的情況大有改善。而第三步更需要技巧，卻同樣重要的，就是深入且廣泛地傳遞公司最重要的原則，尤其是異象和價值。更重要的是，艾登明白他的經營成果取決於他是怎樣的一個人。在公司面臨重大的轉型的同時，一個「新」的艾登也被冶煉而出。

## 生命改變

艾登愈來愈意識到，他在基督裡日益增長的信心如何影響到他的工作，特別是，耶穌如何教導他做一位稱職的領袖。「耶穌擔任領袖的榜樣，在我身上產生了激烈的變化，」艾登說：「舉例來說，耶穌領導的方式是周遊四處、述說比喻和與衆人同在。「與衆人同在」這個句子意味著耶穌並沒有與衆人保持距離。他不是只是「容忍」他們，假裝在聆聽而已。他是眞正與他們同在。」

對艾登而言，這是一個巨大的調整。「在我之前的工作，我晉升得非常快速。當我三十歲時，我已經營Frito-Lay的一間分公司，銷售額達四億美元，旗下有二千員工。我以

爲自己應付裕如。但經歷過一些事後，我發覺甚至在目前公司的頭兩年，都可以用完全不同的動機來辦事。」接著，艾登加上一句說：「如今，經過那兩年後，神不斷在改變我的生命！」在最近公司的一場聚會中，超過二千五百位麥克工具公司的顧客們，都明顯地見到這個改變。

## 一次不同的公司聚會

艾登說：「一般來說，每當週年大會一開始，我們都會大聲『歡呼』。接著，在播放一段戲劇性的短片後，我騎著哈雷機車上台。焦點全在乎我！但這次，我坐在觀衆席，拿著一個麥克風說話，完全不踏足舞台。我說：『我今天要向你說的話非常重要，我不能讓這個聚會都圍繞在我一個人身上：哈雷機車和一切。焦點應該是在你們身上。』接下來，我們播放了一段褒獎麥克工具公司員工配偶的錄影帶。我們過去從未這樣做過。」

然而，艾登還有未盡之言，因此在聚會的尾聲，他走上了講台。他曉得觀衆席中的一群骨幹份子可能會挖苦他接下來的舉動，但這並沒有打消他的念頭。因爲這群人並非他要爭取的對象。「我指著一些塞滿東西的粗麻布袋說，這些袋子就象徵我們人生中的許多『故事』。是它們造成今日的我們。舉例來說，我們在學校操場上學到我們不應該哭。之後，我們聽見一位滿臉不開心的叔叔說，他恨他的工作，於是，這就成爲我們對工作的看法。」

此刻，觀衆變得鴉雀無聲。艾登繼續說：「這些故事可能是正面的，也可能是負面的，總之，它們決定了我們是怎樣的人。而今問題來了。負面的故事會向後拉扯我們，使我們無法了解自己眞正的潛能。」接著艾登分享了一些個人心情。「我抓著一些自己的袋子，一個一個往肩後丟。這裡有個說：『我獨當一面，十分了不起，就以此姿態進軍麥克工具公司吧。』這裡另有一個袋子，它塞滿了我所聽過關於偉大領袖的陳腔濫調，比如，你若是老闆，就必須永遠是對的，千萬不要讓下屬見到你的錯誤。這裡還有另一個袋子，它說你不能在職場中交到朋友。還有一個說，我不能將家中的價值觀帶入職場，也不能展示眞我。甚至，在我人生中還聽過：『我每天上班，就是要你們這群人服事我。』」

接著，艾登將所有的袋子都丟成一堆，說：「我要將這些袋子拋諸腦後。我曾經經常希望聽到這些話，但我決定要奪回它們對我的影響力。我不希望成爲一個在職場上不能結交眞正朋友的人。我不希望成爲一個不能每天將個人價值帶回職場的人。我不希望上班時再說：『你在這兒就得服事我。』我眞心期望學習服事你。我決心要做一個不一樣的領袖。我要在每個人面前，活出眞我。」

艾登下結論，跟我說：「從此公司變得再也不一樣

爲自己應付裕如。但經歷過一些事後，我發覺甚至在目前公司的頭兩年，都可以用完全不同的動機來辦事。」接著，艾登加上一句說：「如今，經過那兩年後，神不斷在改變我的生命！」在最近公司的一場聚會中，超過二千五百位麥克工具公司的顧客們，都明顯地見到這個改變。

## 一次不同的公司聚會

艾登說：「一般來說，每當週年大會一開始，我們都會大聲『歡呼』。接著，在播放一段戲劇性的短片後，我騎著哈雷機車上台。焦點全在乎我！但這次，我坐在觀衆席，拿著一個麥克風說話，完全不踏足舞台。我說：『我今天要向你說的話非常重要，我不能讓這個聚會都圍繞在我一個人身上：哈雷機車和一切。焦點應該是在你們身上。』接下來，我們播放了一段褒獎麥克工具公司員工配偶的錄影帶。我們過去從未這樣做過。」

然而，艾登還有未盡之言，因此在聚會的尾聲，他走上了講台。他曉得觀衆席中的一群骨幹份子可能會挖苦他接下來的舉動，但這並沒有打消他的念頭。因爲這群人並非他要爭取的對象。「我指著一些塞滿東西的粗麻布袋說，這些袋子就象徵我們人生中的許多『故事』。是它們造成今日的我們。舉例來說，我們在學校操場上學到我們不應該哭。之後，我們聽見一位滿臉不開心的叔叔說，他恨他的工作，於是，這就成爲我們對工作的看法。」

此刻，觀衆變得鴉雀無聲。艾登繼續說：「這些故事可能是正面的，也可能是負面的，總之，它們決定了我們是怎樣的人。而今問題來了。負面的故事會向後拉扯我們，使我們無法了解自己眞正的潛能。」接著艾登分享了一些個人心情。「我抓著一些自己的袋子，一個一個往肩後丟。這裡有個說：『我獨當一面，十分了不起，就以此姿態進軍麥克工具公司吧。』這裡另有一個袋子，它塞滿了我所聽過關於偉大領袖的陳腔濫調，比如，你若是老闆，就必須永遠是對的，千萬不要讓下屬見到你的錯誤。這裡還有另一個袋子，它說你不能在職場中交到朋友。還有一個說，我不能將家中的價值觀帶入職場，也不能展示眞我。甚至，在我人生中還聽過：『我每天上班，就是要你們這群人服事我。』」

接著，艾登將所有的袋子都丟成一堆，說：「我要將這些袋子拋諸腦後。我曾經經常希望聽到這些話，但我決定要奪回它們對我的影響力。我不希望成爲一個在職場上不能結交眞正朋友的人。我不希望成爲一個不能每天將個人價值帶回職場的人。我不希望上班時再說：『你在這兒就得服事我。』我眞心期望學習服事你。我決心要做一個不一樣的領袖。我要在每個人面前，活出眞我。」

艾登下結論，跟我說：「從此公司變得再也不一樣

了。」聚會完後，他走在走廊上，有一個人淚眼盈眶地說：「有些重擔，我背負了幾十年。如今我曉得要拋在腦後了。」

## 由領導開始

當我爲寫作本章而打算訪問艾登時，我不曉得他會向我坦露多少擔任領袖的心聲。他生命所經歷的深層變化，乃至於在經營公司上的轉變，帶給我極深的印象。如之前所述，艾登可能不喜歡用「僕人式領袖」的稱號，但據我的觀察，他的確是一位以創新和有效的方式，來服事主及公司的領袖。以下是他最後的心得。對所有想要領導和發揮影響力的人而言，這段話是一個值得效法的典範，尤其在強調個人的透明度方面：

> 我所學到最寶貴的教訓是，保持透明度是何等重要。生命是不完美的。若我在公司上班時，總是顯出光鮮亮麗、事事稱心的一面，那麼我其實是在招聚一群人在我身邊，這群人天天回家時會說：「我真希望像艾登那樣，因為我現在的生活糟透了。」然而，真相是我們每個人都在為生活掙扎。身為領袖，我們有責任將生活凌亂失序的一面呈現出來。



> 對我而言，即是坦白面對成為領導者前的自己是什麼模樣。這是真正的學習。我們讓自己這個「不完美的人」來服事別人，並且，也坦然接受這種不完美。我如今曉得保持透明度帶來何等大的自由，尤其是能將在家的我與在職場的我的差距縮短了。

## 職場裡的信仰

帶著極大的決心，艾登在基督徒的本分與「世俗」職場氣氛的對壘中，實踐出他的信仰。「人們聽信各式各樣的謊言，例如，禁止將宗教帶入職場等等。在我看來，這不是一個宗教問題，而是溝通的問題。我可以與其他人外出，騎著我的哈雷機車，或和同事一起去健身房做運動。但假如我和一些人一起禱告，就有人看不過去了。如同『犯了大忌』一般。然而，由於我期望在每一個領域都『活出眞我』，因此在生活的靈性方面，我也擁有更大的自由度。」

有些零星的回應肯定了這一點。「過去諮商員向我說：『你若把信仰帶入職場，就會被開除。』如今，他們說：『因爲你使生活變得如此透明，所以這個問題已經不存在。』因此，現在我們公司有一群人，一個月聚集兩次，每次都花上幾個鐘頭。我與其他人一同參加，不論誰在那裡，我們只管禱告。」

## 領袖的心

如同坦誠對待公司員工一般，艾登也誠實地向我說：「我想說，神真的在我內心深處動工。過去兩年，我曾經求神幫助我真正愛人。這與過去的我截然不同。我要去期待人們能夠達成超乎我所能想像的生命目標。我期望成爲的領袖，是一位真正熱愛和關心員工的人。這意味著放下驕傲，真正鼓勵和服事我周圍的人。」

我問艾登說，他是否發現自己的服事觀與公司的其他目標有衝突之處。「這個問題很有挑戰性，」他說：

「有些時候，我們的服事觀似乎與其他的目標相衝突，例如，達到財政目標等。有時，我的情感抽屜充滿了與人在一起時所發生的種種美事，但我的財政抽屜卻非如此。驕傲常常佔據我們的心，尤其當整個團隊的焦點都集中在『達到數字目標』時。自我和付薪支票常常糾纏不休。但我情願將焦點放在使命上，這並非表示將財政目標排除在外，而是確認這個目標只是整體使命的一部分而已。我相信在人身上的投資，有朝一日會產生巨大的效果。我們這樣做，因為這是正確之道，而不是出於不得已。



數字只是衡量我們有沒有達標的其中一個方法。更加重要的是我們的員工。我們想爲員工創造一份重要的事業，而不只是一份工作而已，並且將我們真正的關懷傳遞給他們。人有成功和受到尊重的強烈慾望，但他們常認爲帶給他們成就感的是工作，而帶給他們尊重的則是家庭。我嘗試創造一個文化，使成就和受尊重的兩條線不是平行的，而是交叉的。」

艾登在下結論時，並不是將責任推到別人身上，而是自己承擔：

「我了解自己必須以身作則。我所談論的內容，關於什麼是公司的價值觀或合乎道德的行為，並不是委託給人事部辦理就算數。我不能說：『去籌畫一個有關價值的方案，我們會在公司裡推行。』所有我們談論的重點都不在於方案，也不在於技術，而在於領袖的心要改變。要改變一個人的心，要花上許多工夫。而最先開始的必須是我。我得持續不斷地實踐出我的信念。我必須先擁有一顆僕人的心，並持守價值觀，而不能一下就要求整個機構改變。這改變必須由上層影響至下層，並始終如一。若是領袖心口不一，不能持守價值，整個機構很快就會察覺。因此，動機必須正確。」

雖然，艾登沒有詳細說明，但顯然地在他服事麥克工具公司的期間，一定受到許多阻力。要使整間公司脫胎換骨肯定是件吃力不討好的事。但艾登有偉大領袖所具有的遠見。他大膽的、短期的行動只不過是遠大計畫中的某些重要元素而已，而他成功的根源就在於他全情投入服事。

## 企業：服事的榜樣

一九九〇年，勞倫斯．米勒（Lawrence M. MIller）寫了一本書名叫《領導者的7次微笑——從野蠻到官僚的循環》（*Barbarians to Bureaucrats: Corporate Life Cycle Strategies*，1992，時報）。其中說道，企業的發展有跡可尋。在創業之後，公司通常進入快速增長的階段。接著就在鐘形曲線的中央點停頓下來。此刻，公司常陷入兩個困境：變得官僚和向內注視。爲避免從鐘形曲線的另一端滑落（甚至消失），就必須採取兩大措施：打破官僚制和注意力向外，以無比的熱忱服事顧客。

將焦點放在購買產品和享用服務的客戶上，是保持機構健康的良方。這對麥克工具公司別具意義。他們以建立「顧客生活」爲圓心，重新整頓整個機構。因爲艾登了解到他們已經與顧客的層面脫節。

這項使機構從危機中復甦的策略，同樣也可應用於防止機構衰頹。每個渴望成功的企業必須具有一股強烈的衝動，以卓越的表現，全面性地服事他們的客戶。以下是摘錄自我們公司的一些承諾。我們保證：

- 照顧客戶各方面的需要，爲他們提供最佳的解決方案。
- 提供方便的交易，絕不爲難
- 用心聆聽，積極回應，遵守承諾，與此同時，避免任何形式的誇大和冷漠。

當這些承諾變成公司所遵循的標準時，公司上下所有員工都成爲僕人，將焦點由內向外轉至顧客的身上。顧客成爲火車頭，所有的車廂都隨著相同方向前進。員工在公司內部也學習彼此服事，因爲這是支持外在使命的惟一出路。換言之，焦點向外導致整間公司都變得以服事爲取向。

我們公司最近就從一家新的供應商經驗到類似的服務。我們說好要向我們其中一個最大的客戶提供塑膠模具，使他們的新產品能順利上市。沒想到我們的零件供應商卻接收到一批無法使用的原料，我們一直到禮拜五才知道這項壞消息。我們已預訂下禮拜初就要將貨運出去。一些員工因此而整個週末都徹夜難眠。這個未經驗證過的供應商能克服難關嗎？我們能承受客戶給我們的臉色嗎？結果是，供應商順利

交貨了，因他們生產部門的員工在週末連夜趕工。驗證成功了。這家新的供應商被列入我們交易的名單，下回我們仍會找他們做生意。

企業可以成爲服事的巨大動力，不論是向內部的員工，還是向外在的顧客。這正是麥克工具公司所重新塑造的文化。它以總裁艾登作爲開始，現在已擴展至整間機構。在我們公司，我們同樣說出了領袖角色的功能：

> 管理的主要功能是去服事下屬，意即設立清晰的目標、鼓勵主動、給予正向鼓勵、除去障礙、取得所需的資源（包括其他人的協助），且對進展做出評估和認可。

如何將這些原則運用在你上班的地方呢？你是以服事作爲優先嗎？你的工作是以服務顧客爲動力嗎？在服事內部員工方面又如何呢？我的結論是，掌握了服事眞義的基督門徒，可以在他或她所任職的機構裡，發揮極大的影響力，並且促進整間機構的健康。艾登就是一個絕佳的例子。而耶穌是我們效法的對象，因爲祂是所有服事者之中最偉大的僕人。祂極其渴望將祂服事的心志和精神栽植在我們每一個人的心中。



* * *

在本書尾聲，花點時間回想一下這一篇中的五個主題：目標、價值、人、管理和服事。我發現當我將這五個主題串成一篇禱詞時，它們就穩穩扎根在我的心中：

> 主啊，我祈求在我生命和工作中，能有清晰的目標。協助我堅守永恆的核心價值，並以祢深深尊重人的眼光，來看待人。願我視我所擁有的一切都是屬於祢的，是向一位滿有智慧的最大管家所借貸而來的。但願我全心全意地服事祢和其他人。

交貨了，因他們生產部門的員工在週末連夜趕工。驗證成功了。這家新的供應商被列入我們交易的名單，下回我們仍會找他們做生意。

企業可以成爲服事的巨大動力，不論是向內部的員工，還是向外在的顧客。這正是麥克工具公司所重新塑造的文化。它以總裁艾登作爲開始，現在已擴展至整間機構。在我們公司，我們同樣說出了領袖角色的功能：

> 管理的主要功能是去服事下屬，意即設立清晰的目標、鼓勵主動、給予正向鼓勵、除去障礙、取得所需的資源（包括其他人的協助），且對進展做出評估和認可。

如何將這些原則運用在你上班的地方呢？你是以服事作爲優先嗎？你的工作是以服務顧客爲動力嗎？在服事內部員工方面又如何呢？我的結論是，掌握了服事眞義的基督門徒，可以在他或她所任職的機構裡，發揮極大的影響力，並且促進整間機構的健康。艾登就是一個絕佳的例子。而耶穌是我們效法的對象，因爲祂是所有服事者之中最偉大的僕人。祂極其渴望將祂服事的心志和精神栽植在我們每一個人的心中。



* * *

在本書尾聲，花點時間回想一下這一篇中的五個主題：目標、價值、人、管理和服事。我發現當我將這五個主題串成一篇禱詞時，它們就穩穩扎根在我的心中：

> 主啊，我祈求在我生命和工作中，能有清晰的目標。協助我堅守永恆的核心價值，並以祢深深尊重人的眼光，來看待人。願我視我所擁有的一切都是屬於祢的，是向一位滿有智慧的最大管家所借貸而來的。但願我全心全意地服事祢和其他人。

# 結語

我相信神下一步的偉大行動，
將透過職場信徒推動。
葛理翰

好叫世界得知你的道路，
萬國得知你的救恩。
詩六十七2

這場旅程從前言展開，其中一直強調的觀念是，星期一這個經常令人嫌惡的工作日，其實是可以被制伏的。當旅程結束，我相信你已注意到，其實是主自己才能使我們主宰工作，「掌管星期一」。

在學習掌管星期一的旅程中，我們遇見一些聖經人物，如挪亞、摩西、大衛和但以理，也遇見現代的企業領袖，如普爾、鄧漢、貝勒和艾登。他們是激勵人的夥伴，讓我們見到神透過我們天天都會見到的敬虔人做工。他們跟你我差不多，但卻安靜地、穩健地將國度視野帶入自己影響力所及的領域中。這對完成神最終的目標，至爲重要。眞希望有更多像他們一樣具備良好品格和能力的人，能在全球出任主管之職。可惜，事與願違。



## 醜聞和僕人

最近，一間世界級大公司的一位高層主管，因虛報公司支出而被傳訊。據稱他詐騙的款項大約在十萬至五十萬美元之間。雖然這不算是一筆「零星小數」，但令人矚目的是，他從公司得到的年薪就有六百萬美元之多，竟還做出這樣的行徑。我與他的一位前同事談到這件事時，他顯得難以置信。「眞是匪夷所思，」他說：「我與他共事二十年之久，自以爲很了解他。我完全想不出他爲何會這樣做。」悲哀的是，過去幾年間，許多名聲顯赫的機構領袖不斷爆出醜聞，有些正等待審訊，有些已在服刑，而這只不過是其中一例而已。這些層出不窮的案件已使得美利堅合衆國蒙受有史以來最大的羞辱。

然而，近年來另一個故事正在發生：愈來愈多的神的僕人正在他們所屬的企業中進行改革。最近，我特地花了一天的時間參加一個組織的活動：總裁論壇（CEO Forum）。大約一百五十名會員，全都是大型企業的領袖，包括一些《財星》雜誌全球五百大企業在內。令人驚奇的是，這些公司所雇用的總人數超過五百萬人。這些男士和女士們不是在從事「一般的企業」。反之，他們容許神在他們生命中大大的動工，使他們成爲一位屬靈的管家。他們領導工作並不張揚，

但卻非常有效率。並且，其中沒有一位製造出貪污瀆職的頭條新聞。

總裁會議是全世界幾個傑出的組織之一。它的成員尋求能在職場推展神國度的機會。我有機會更深入地認識其他組織，包括在美國擁有一萬八千個會員的基督徒商人委員會[1]；活躍於一百三十個國家之中的國際全福商人團契[2]；基督企業團契[3] 以及國際基督徒商會[4] 。從波士頓到聖荷西，從卡加利（Calgary）到休斯頓，當我見到地方性和地區性的職場宣教事工蓬勃發展時，不禁深深被感動。

## 普世運動

我曾在一些看似不太可能的國家親眼目睹這項運動的影響力，如匈牙利、以色列、前蘇聯和厄瓜多爾。顯然地，全世界的信徒正凝聚一股力量，去活出敬虔的生活，也將他們的個人價值觀帶入職場。最近，我有機會參與將工作與信念運動（work-faith movement）引進北非摩洛哥和中國大陸。我發現即使在這些對福音「緊閉」的國家裡，將信念注入工

1 the Christian Businessman's Committee，縮寫爲CBMC。
2 the Full Gospel Business Men's Fellowship International，縮寫爲FGBMFI。
3 the Fellowship of Companies for Christ，縮寫爲FCCI。
4 the International Christian Chamber of Commerce，縮寫爲ICCC。



作的觀念仍有實踐的可能。

希曼在《信念@工作》一書中，證實工作與信念運動快速增長的事實：

> 在過去十二年間，職場宣教出現一個新的趨勢。十二年前，只能找出二十五個正式的職場宣教事工。但今天，我們可見到一千二百個尋求結合信念與工作的機構。這包括非營利導向的職場事工、教育機構、商業組織，和以信念與工作為焦點的教會。增長的速度令人難以置信，無怪乎有人說神真的在這個領域動工，並可能藉此改變地方教會、城市和國家的屬靈景觀。

與此同時，主流媒體也注意到這件事，如《財星》雜誌、《商業週刊》、《工業週刊》、《紐約時報》、《華爾街日報》[5] 和許多其他刊物，都以封面故事或專論的方式來報導這個運動。幾乎每個主要的電視台也都爲這個現象製作專輯。

二〇〇一年九月，在紐約市、華盛頓特區和賓州西部農

5 上述雜誌原文依序如下：*Fortune Magazine, Business Week, Industry Week, The New York Times, The Wall Street Journal*。

地所發生的九一一事件，進一步推動了這個運動，使公司領袖們更有膽量地當衆宣示他們最深的信念。舉例來說，百事可樂公司的前執行長，賴恩蒙德（Steve Reinemund），讓員工有機會在九一一紀念日，聚集在位於紐約市郊的公司總部一起禱告。令人注目的是，約一千二百名全體員工都出席了禱告會。BNSF鐵路公司（Burlington Northern Santa Fe Railroad）的總裁，羅斯（Matt Rose），在位於德州福特沃市（Fort Worth）的公司總部，也有類似的經驗。

## 把握神對職場的重視

從各方面衡量，現時有一股巨大的動力，將信念和工作結合在一起。十年前流經企業界的小河，如今已匯成洪流。神的國正以眞實的和前所未有的方式，在職場進行翻天覆地的改變。

靈性運動的歷史提醒我們，不可將神的動工視爲理所當然。雖然，我們可能無法完全測透神爲何以職場爲焦點，但重要的是，我們承認祂的作爲，並且盡力掌握住眼前的機會。有多少次我們眼睜睜看著靈性運動的浪潮澎湃洶湧，卻因未及時把握而令浪花四濺，最終化爲烏有？

麥克阿瑟將軍（General Douglas MacArthur）的告誡，雖是針對軍事交戰而說，但同樣可以應用於目前企業界所面臨的挑戰：

> 戰爭失敗的歷史可以用兩個字概括：太慢。太慢洞悉危險、太慢做準備、太慢結合所有可調配的軍力抵抗、太慢支援我們的朋友。

的確，現在我們需要抓緊時機、不能太慢、要掌握神在職場中的脈動，在祂主動興起和收割的運動中，扮演好我們的角色。

## 呼召、委身、差遣

耶穌離世前所說的話可以消除我們心中的疑慮。祂清楚地希望我們「去」、直到「地極」，從事高風險、高回報的生活方式，以擴展祂的國度。祂呼召並委任我們，不要待在安樂窩享福，而要深入並轉化每一吋祂差遣我們去的地方——倚靠祂的能力，而非我們的。「我不求你叫他們離開世界，只求你保守他們脫離那惡者」（約十七15）。我們的使命與祂自己的相似：「你怎樣差我到世上，我也照樣差他們到世上」（約十七18）。

這種進取的態度與今日許多教會並不一致。有許多教會認爲避免屬世的惟一方法，就是避免涉世。因爲進入世界的

風險極高，我們會被世界所引誘。然而，這種觀點使許多信徒變得消極、避世，放棄參與社會的大部分活動，也任憑邪惡勢力愈發囂張。

面對當前入世卻又不被世界勝過的挑戰，葛理翰有精闢的見解。據他觀察，我們在世界上的角色，就好比大海中的灣流（Gulf Stream）一般：

> 灣流雖置身大海之中，卻不屬於大海。信徒雖置身世界，卻不應被世界同化。灣流即使位於北大西洋的冰水中，仍維持其溫暖的溫度。假使基督徒要完成他們在世的目的，就不應在社會冷漠、不敬虔的氛圍下，也變得漠不關心。——《決心雜誌》（*Decision magazine*），二〇〇五年二月號

你可知道在蘇格蘭西岸的離島上，長著許多棕櫚樹？然而位於同一緯度，只是稍爲偏東的西伯利亞，卻終年嚴寒，寸草不生。差別就在於灣流。這項資訊是否令你像我一般感到興奮？我們就如同灣流一般，受神所呼召、委派和差遣，以進入這個未曾得救，充滿黑暗，甚至敵視基督徒的世界。這個事實是否激勵你拒絕被同化，而保持一個獨特的、改變周圍氣候的身分？你是否願意成爲冰冷的大西洋中的一股溫暖的灣流？



如同我之前所引述：

> 神不斷裝備英雄，當時機成熟，祂就在瞬息之間，安排他們出線。祂的行動是迅速，以致世人無不好奇他們來自何處。

我鼓勵你成爲一位屬神的英雄，一位學習掌握星期一的屬靈領袖。

願你下定決心要有所不同。願你散發出基督的榮耀之光。就在現在的崗位上。就在目前的職場中。就在每個星期一清晨！

心·得·筆·記

校園書房出版社 Living 生活館
我們靠「獲取」以謀生，卻因「付出」而生活。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 恩典多奇異 | 楊腓力 | 徐成德 | 290元 |
| 恩典百分百 | 路卡杜 | 葉娜芬等 | 290元 |
| 愛上星期一 | 貝克特 | 徐中緒 | 210元 |
| 生活占上風 | 海波斯 | 邱艷芳 | 290元 |
| 科學尖兵 | 華特・赫恩 | 蕭寧馨 | 170元 |
| 歡喜讚頌約——重新品味上帝的深情與智慧 | 楊腓力 | 徐成德 | 260元 |
| 擁抱耶穌的心——還有比像耶穌更棒的禮物嗎？ | 路卡杜 | 屈貝琴 | 250元 |
| 用祝福來著色 | 特倫德 | 吳美真 | 290元 |
| 明白神旨意 | 史密斯 | 林智娟 | 320元 |
| 何必上教會 | 楊腓力 | 屈貝琴 | 160元 |
| 脫下你的鞋子 | 韋約翰 | 陳恩明 | 250元 |
| 上帝的憤怒話 | 路卡杜 | 謝芬城 | 280元 |
| 克里姆林宮的鐘聲 | 楊腓力 | 李永成等 | 160元 |
| 尋神啓事 | 楊腓力 | 徐成德 | 330元 |
| 行在水面上 | 奧伯格 | 屈貝琴 | 280元 |
| 破碎的夢 | 克萊布 | 林智娟 | 260元 |
| 愛從不缺席 | 特倫德 | 張玫珊 | 260元 |
| 沙灘上的手跡（書＋CD・附研讀指引） | 卡爾德 | 徐成德 | 370元 |
| 一個星期五的6小時 | 路卡杜 | 邱艷芳・呂底亞 | 210元 |
| 神聖的渴望 | 艾傑奇 | 林智娟 | 280元 |
| 衣衫襤褸的福音 | 曼　寧 | 吳憂玲 | 260元 |
| 耶穌真貌 | 楊腓力 | 劉志雄 | 340元 |
| 我心狂野 | 艾傑奇 | 甘燿嘉等 | 250元 |
| 成長神學 | 克勞德、湯森德 | 劉如菁 | 380元 |
| 名不虛傳 | 葛法蘭 | 廖錫芬 | 280元 |

校園書房出版社 Living 生活館
我們靠「獲取」以謀生，卻因「付出」而生活。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 另一世界的傳言 | 楊腓力 | 徐成德 | 300元 |
| 耶穌的簽名 | 曼　寧 | 劉如菁 | 220元 |
| 起死回生 | 艾傑奇 | 平　山 | 260元 |
| 活著就是基督 | 貝思・穆爾 | 曾話晴 | 340元 |
| 獅子圈契 | 奧伯格 | 屈貝琴 | 320元 |
| 上帝出難題 | 史特博 | 黃玉琴 | 320元 |
| 交換明天 | 葛尼斯 | 吳　品 | 250元 |
| 愛的摸滿 | 路卡杜 | 林智娟 | 280元 |
| 新品種的基督徒 | 麥拉倫 | 凌琪翔 | 310元 |
| 毫不留情的信任 | 曼　寧 | 吳憂玲 | 220元 |
| 我的上帝　無限可能 | 海波斯 | 陸嘉汐 | 250元 |
| 神要開道路 | 克勞德、湯森德 | 謝達峰 | 300元 |
| 我的鄰居叫耶穌 | 路卡杜 | 張悅、郭秀娟 | 250元 |
| 麻雀變鳳凰 | 艾傑奇夫婦 | 平　山 | 280元 |
| 以神爲樂 | 路卡杜 | 吳　品 | 170元 |
| 無語問上帝（修訂版） | 楊腓力 | 白陳毓華 | 260元 |
| 暴風雨中的耶穌 | 路卡杜 | 吳憂玲 | 250元 |
| 神與你同在 | 奧伯格 | 林鳳英 | 240元 |
| 饒恕原理 | 柯恩德 | 朱麗文 | 240元 |
| 溫柔的智慧 | 曼　寧 | 沈眉綺 | 170元 |
| 給盼望一個理由 | 貝碧琦 | 嚴彩琇 | 250元 |
| 微笑工作論 | 丹尼斯・貝克 | 盧敏芸 | 360元 |

## 校園書房出版社Oil動力家書系

啓動．活力．冒險家

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 台上台下Easy Talk | 史密斯 | 陳筱寧 | 240元 |
| 耶穌陪你闖天下 | 藍普 | 鄔錫芬 | 270元 |
| 排隊上天堂的77招 | 費伯里 | 徐中緒 | 160元 |
| 與豪豬共舞——建立和諧的人際關係 | 鮑布．勝立普斯 | 胡茉玲 | 170元 |
| 還你自己一個大人 | 畢潔絲 | 廖乃慧 | 180元 |
| 生氣動力學 | 黎曦庭、勝立普斯 | 李世堅 | 280元 |
| 恩典處方箋 | 大衛．席蒙得 | 黃玉燕、屈貝琴 | 210元 |
| 安全的人 | 克勞德&湯森德 | 李世堅 | 250元 |
| 與愛捉迷藏 | 湯森德 | 張偉民 | 320元 |

## 校園書房出版社Move系列

生命需要移動，活著需要感動。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 上帝的聲音 | 魏樂德 | 鄔錫芬 | 320元 |
| 醫治之路 | 艾倫德 | 何醇麗、傅雲仙 | 320元 |
| 聖潔讓你想得不一樣 | 畢哲思 | 許惠珺 | 200元 |
| 靈性操練眞諦 | 魏樂德 | 文子梁、應仁祥 | 360元 |
| 勇氣與謙卑——祁克果談作基督徒 | 祁克果 | 林梓鳳 | 280元 |
| 編織靈魂的話語 | 克萊布 | 林智娟 | 290元 |
| 一生的聖召（增修版） | 葛尼斯 | 林以舜 等 | 330元 |
| 樂在敬拜的生活 | 唐慕華 | 林秀娟 | 230元 |

校園書房出版社 **Spirituality 心靈小站**

這是一個鼓動人心，讓靈性綻放活力的支援書類。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 住在基督裏 | 慕安得烈 | 校園編輯室 | 180元 |
| 親眼見你——十個扭轉性的禱告 | 韋約翰 | 葉淑和 等 | 150元 |
| 禱告的學校 | 慕安得烈 | 董挽華 等 | 185元 |
| 讚美手札 | 路得．邁爾 | 顧瓊華 | 120元 |
| 聽主微聲——與耶穌一同禱告 | 畢德生 | 徐成德 | 180元 |
| 讚美365 | 魏爾森 | 丁　琪 | 250元 |
| 浪子回頭——一個歸家的故事 | 盧　雲 | 徐成德 | 170元 |
| 心靈麵包 | 盧　雲 | 徐成德 | 280元 |
| 飛鴻22帖——魯益師論禱告 | 魯益師 | 龐自堅 等 | 190元 |
| 天路之旅 | 麥葛福 | 白陳毓華 | 165元 |
| 靜修之旅 | 張修齊 | | 150元 |
| 戀戀福爾摩沙 | 羅白如雪 | 溫肇垣 | 170元 |
| 詩情禱語——與詩篇一起禱告 | 畢德生 | 張玫珊 | 350元 |
| 有效禱告十五訣 | 沙利文．休斯 | 樓曉敏 | 100元 |

校園書房出版社 **Spirituality 心靈小站**

這是一個鼓動人心，讓靈性綻放活力的支援書類。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 給你的禮物 | 路卡杜 | 徐成德、李靈芝 | 180元 |
| 恩典時刻 | 路卡杜 | 洪淑慧 等 | 280元 |
| 天天爲婚姻禱告 | 考柏夫婦 | 吳　品 | 250元 |
| 天天爲孩子禱告 | 考柏夫婦 | 江惠蓮、鄭嘉宛 | 250元 |
| 無以名之的雲 | 周學信 | | 280元 |
| 給上帝一點空間 | 阮　肯 | 萬海生 | 180元 |
| 聽，神在說話 | 喬絲．荷桂特 | 陳　綏 | 240元 |
| 天路客的行囊 | 畢德生 | 郭秀娟 | 230元 |
| 天天有盼望 | 葛理翰 | 張玫珊 | 250元 |
| 忙中取靜學禱告 | 海波斯 | 吳碧霜 | 180元 |
| 天天有信心 | 海波斯 | 顧瓊華 | 250元 |
| 拉比傳奇（書+MP3） | 周學信 | | 280元 |
| 聖經遇見小故事（書+MP3） | 劉良淑 | | 220元 |
| 天天聽見神 | 魏樂德 | 鄒錫芬 | 250元 |

校園書房出版社 Spirituality 心靈小站

這是一個鼓動人心，讓靈性綻放活力的支援書類。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 住在基督裏 | 慕安得烈 | 校園編輯室 | 180元 |
| 親眼見你——十個扭轉性的禱告 | 韋約翰 | 葉蔚和 等 | 150元 |
| 禱告的學校 | 慕安得烈 | 董挽華 等 | 185元 |
| 讀美手札 | 路得・遇爾 | 顧瓊蓉 | 120元 |
| 聽主發聲——與耶穌一同禱告 | 華德生 | 徐成德 | 180元 |
| 讀美365 | 魏爾森 | 丁 琪 | 250元 |
| 浪子回頭——一個歸家的故事 | 盧 雲 | 徐成德 | 170元 |
| 心靈麵包 | 盧 雲 | 徐成德 | 280元 |
| 飛鴻22帖——魯益師論禱告 | 魯益師 | 龐白堅 等 | 190元 |
| 天路之旅 | 麥葛福 | 白陵毓華 | 165元 |
| 靜修之旅 | 張修齊 | | 150元 |
| 戀戀福爾摩沙 | 羅白如雪 | 溫肇垣 | 170元 |
| 詩情禱語——與詩篇一起禱告 | 華德生 | 張玫珊 | 350元 |
| 有效禱告十五訣 | 沙利文・休斯 | 楊曉敏 | 100元 |

校園書房出版社 Spirituality 心靈小站

這是一個鼓動人心，讓靈性綻放活力的支援書類。

| 書名 | 作者 | 譯者 | 建議售價 |
|---|---|---|---|
| 給你的禮物 | 路卡杜 | 徐成德、李靈芝 | 180元 |
| 恩典時刻 | 路卡杜 | 洪淑慧 等 | 280元 |
| 天天爲婚姻禱告 | 考柏夫婦 | 吳 品 | 250元 |
| 天天爲孩子禱告 | 考柏夫婦 | 江惠蓮、鄭嘉宛 | 250元 |
| 無以名之的雲 | 周學信 | | 280元 |
| 給上帝一點空間 | 阮 肯 | 馬海生 | 180元 |
| 聽，神在說話 | 喬絲・荷桂特 | 陳 紈 | 240元 |
| 天路客的行囊 | 華德生 | 郭秀娟 | 230元 |
| 天天有盼望 | 葛瑪翰 | 張玫珊 | 250元 |
| 忙中取靜學禱告 | 海波斯 | 吳碧霜 | 180元 |
| 天天有信心 | 海波斯 | 顧瓊華 | 250元 |
| 拉比傳奇（書+MP3） | 周學信 | | 280元 |
| 聖經遇見小故事（書+MP3） | 劉良淑 | | 220元 |
| 天天聽見神 | 魏樂德 | 邱錫存 | 250元 |

Wave 系列
校園書房出版社

## 重繪信仰
Velvet Elvis: Repainting the Christian Faith

貝爾伯（Rob Bell）著／藍恩理 譯／256頁／平裝／250元

如果要你畫出你的信仰，你會怎麼畫？
教義，是拿來區分你我的圍牆？
十字架，只是兩千年前救恩成就的地方？
復興，是教會人數愈來愈興旺？
透過耶穌，上帝重述了我們每個人的故事，
原本刻板的、受限的，抽一添上色彩，就邊開新的生命力！

A1233

## 上帝的爵士樂
Blue Like Jazz

唐・米勒（Donald Miller）著／王瑜玲 譯／304頁／平裝／260元

讓上帝的爵士樂，從你心深處響起！唐·米勒談上帝，乍看很像在跟你聊天，其實是嘗試把一些基督教的既定觀念抓出來搖撼一下，抖掉上面覆蓋的塵埃。如果你對眼前這嶄新的信仰大爲驚奇，那麼你一定也和唐．米勒，覺得上帝就像爵士樂，無比眞實，無比美善。

A1217

## 耶穌關心的七件事
A Generous Orthodoxy

麥拉倫（Brian D. McLaren）著／凌琪翔 譯／352頁／平裝／350元

麥拉倫鼓勵我們，要以寬容的心，以眞理爲路標，隨著歷世歷代信徒的軌跡，向不同的基督徒團體學習，從他們的身上看見基督教信仰內涵，是何等的多樣而獨特。而我們所認識的耶穌，將會更爲樸實、完整而豐富！

A1248

## 訂購辦法

**●校園網路書房**
網址：http://shop.campus.org.tw

**●信用卡或郵遞訂購**
可直接利用傳眞電話：02-2918-2248
或者直接郵寄：231台北縣新店市民權路50號6樓
如已傳眞，請勿再投郵，以免重複訂購

**●郵政劃撥訂購**
劃撥帳號：19922014
戶名：校園書房出版社

●書目價格爲台幣建議售價，但會依當時物價調整，敬請到校園網路書房或致電本社查詢。

●一律掛號郵寄訂書。郵購金額滿1500元免郵費，500元（含）以上郵費80元，500元以下郵費55元；國外郵購金額1000元以上，郵費以金額20%計；1000元（含）以下，郵費以金額25%計；400元（含）以下，郵費一律100元。

**●如果您有任何疑問，請洽詢本社服務電話或使用電子郵件接洽**
(02)2918-2460分機240～244或E-mail：sales@campus.org.tw
服務時間：週一至週五9：00am～5：30pm

## 得獎紀錄

1999年，基督教廣播網（Christian Broadcasting Network）選選為「年度基督徒[illegible]」；2002年，榮譽泰勒大學（Sp[illegible]bor University）的榮譽法學博士；2003年，獲得Ernst & Young的「[illegible]業家」獎。

## 著作

他的第一本書，《愛上星期一》，於1998年由美國InterVarsity出版，中文版於2000年由校園出版社出版。此書陳述與克特如何將個人和工作關係結合在一起，目前此書已出版十二種語言。

## 家庭

與妻子蘇菲住在佛羅里達州的伊利亞郡市，他們於1961年結婚，育六個孩子的父母和十一個孫子的祖父母。

## 網站資源

www.masteringmonday.com
www.lovingmonday.com
www.becketcorp.com
www.lifegreatestquestion.com

「你的職業，就是你的呼召。」

[illegible]

貝克[illegible]

[illegible]，[illegible]

[illegible]

工作、家庭、友誼、責任、靈性成長，甚至對成功的定義，在在反映出我們對神的態度及我們與祂的關係。馬太福音之主在最後一則，對我們說：「你這又良善又忠的僕人！」（太二十五23），現在就讓我們的神學說話，好好管理我們的職場人生。

我發現自己可以在「每天」的工作裏，找到最深的滿足，就像在最棒的事業中所得到的滿足一樣。——[illegible]

ISBN 978-986198063-8
00240
9 789861 980638
校園書房出版社 A1253