

家多一點

— 家庭友善在教會



2025 週年研討會文集

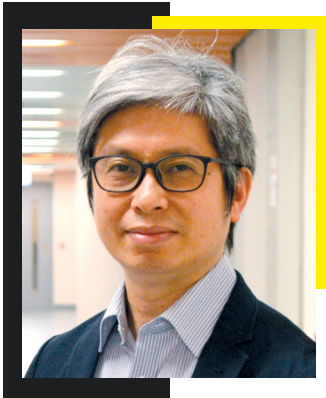
吳慧華 主編

生命及倫理研究中心



簡介

李樹甘教授



香港樹仁大學經濟及金融學系系主任、商業、經濟及公共政策研究中心主任。曾任北京大學國際經濟研究所特邀研究員，並曾獲特區政府委任為零售業人力發展專責小組及勞工顧問委員會轄下勞資關係委員會成員。李教授現為投資者及理財教育委員會青年人理財教育諮詢小組成員，數間非牟利機構董事會、大學諮議會成員和項目計劃顧問，並擔任一間中學校監與三間中學校董。合著並共同編輯專書十本，在國內外學術期刊及論文集發表論文數十篇。

陳永浩博士



現任香港恒生大學社會科學系高級講師，生命及倫理研究中心研究主任（義務）。多年來在明光社義務工作，並在生命及倫理研究中心的週年研討會上發表研究報告，包括「香港人婚姻態度」（2016）、「子女對父與母參與的觀感及自尊感的關係」（2017）、以及匯報「香港嬰兒潮出生者對臨終的看法」（2018）等，並對「香港基督徒離婚再婚觀研究」（2023）、「有關對變性的看法及接納度研究」（2024）作出回應。作品有《生命倫理錦囊》（合著）、短片〈大城·小理〉。

陳傳華博士



現為播道會雅斤堂創堂牧師及顧問牧師(義務)、中國神學研究院訪問教授及播道神學院特約教授、播道會總會執行委員會主席，曾擔任中國神學研究院院董。他畢業於美國福樂神學院，獲教牧學博士學位，亦於中國神學研究院獲道學碩士學位。著有《徹底翻身的旅程 -- 門徒的靈命成長》、Authentic Forgiveness: A Biblical Approach、《真饒恕 -- 徹底悔改，實踐復和》。

司徒永富博士



現任香港鴻福堂集團行政總裁兼執行董事，香港理工大學金融會計學院實務教授，並曾擔任香港樹仁大學工商管理學系行政系主任及消費者行為學碩士課程統籌。1999 年加入鴻福堂集團帶領草本品牌轉型，並成功於 2014 年在香港聯交所上市。司徒博士擁有多個跨領域學術背景，包括教育管理哲學博士、工商管理碩士及神學碩士（香港信義宗神學院），並撰寫多本暢銷職場管理書籍，包括《老闆要的不是牛》、《營商有道》、《樂活職場》等，新近著作有《何解要做打工狗》及多篇學術文章刊登於國際期刊。此外，他亦出任多項公職，包括香港旅遊發展局成員、社會福利諮詢委員會成員、最低工資委員會成員，現為香港專業人才服務機構主席、香港復康會副主席及世界華福中心常委會主席。

蔡志森先生



明光社總幹事，曾任記者、編劇及教師，致力推行有價值的情性教育；關注性文化、傳媒、流行文化對青少年及家庭的影響；並於 2008 年推動成立生命及倫理研究中心，以基督教倫理角度結合聖經真理，透過研究有關生命倫理議題，服事教牧和信徒。曾任香港基督教機構協會主席、現為副主席。作品包括《被陶造成前鋒的後衛：回望我和明光社在風雨中的成長》一書，以及〈港我心情〉、〈茶餘飯後的神學〉、〈總是社關情〉和〈點解明光社？〉系列。

吳慧華女士



生命及倫理研究中心高級研究員，主要整合信仰、及社會上的倫理議題。負責〈教牧社關倫理速遞〉、〈生命倫理〉、〈週年研討會文集〉等網上或實體刊物。作品包括《AI 倫理小冊子》、《Dear 老師——請幫我建立健康的情性價值觀》、《生命倫理錦囊》(合著)，以及〈與鼠鼠一起上信仰課〉和〈其實你不用看完一本書〉短片。

目錄

序：家庭友善，轉眼十五年	陳永浩	08
--------------	-----	----

香港教會的家庭友善措施研究工作報告	陳永浩	
-------------------	-----	--

1. 引言：研究緣起		11
2. 研究簡介		12
3. 初部分析		13
4. 結語		14

聖經角度看家庭友善：從召命開始	陳傳華	
-----------------	-----	--

1. 引言：明光社提出的「教會家庭友善政策」具有深遠意義		15
2. 呼召是事奉的基礎		15
2.1 聖經中的呼召見證		15
2.1.1 摩西的呼召		15
2.1.2 以賽亞的呼召		16
2.1.3 耶利米的呼召		16
2.1.4 西門彼得的呼召		16
3. 呼召的本質與深度		16
4. 辨識呼召——全職事奉與委身		17
5. 教牧同工們要劃分好時間		18
6. 教會制定政策，成就教牧同工們的召命		19
7. 結語		20
參考資料		21

友善的力量

| 司徒永富 |

1. 引言	22
2. 企業友善的新世代	22
3. 當管理遇上信仰	23
4. 教會歷史中的家庭友善實踐	23
5. 管理的「神聖日常」	24
6. Chick-fil-A 的啟示	25
6.1 每週日公休	25
6.2 彈性排班與「三天工作週」	25
6.3 公平薪資與獎金制度	25
6.4 完善福利機制	25
6.5 學費補助與獎學金	25
6.6 晉升與平等文化	25
7. 我們的實踐與盼望	26
8. 結語	26

家庭友善文化實踐之路

| 蔡志森 |

1. 引言	27
2. 建立既重視操守又有生命力的屬靈群體	27
3. 工人當得工價	28
4. 給予有需要的員工彈性工作	29
5. 結語：重視員工成長	30

「牛在踹穀的時候，不可籠住牠的嘴」 ——工人當得工價	吳慧華	
1. 引言		31
2. 作工的配得工價		31
3. 這一切都必加給你們		32
4. 享受勞碌而來的分		33
5. 安息日是為人而設的		34
6. 結語		36
參考資料		37

家庭友善在教會……我有話說	吳慧華	
1. 引言		39
2. 身份是壓力的來源		39
3. 身為教牧的配偶也不容易		41
4. 為事奉得力設立界線		42
5. 結語：家庭友善先從自己做起		43

序：家庭友善，轉眼十五年

陳永浩

我們必須承認：現時（2008 年）本港仍未有一套完善的「家庭政策」。

回頭一看，生命及倫理研究中心自 2008 年成立後，次年舉辦首屆研討會，主題就是「家庭友善政策初探」。當中道理很簡單：因為家庭，人人有份，也塑造人人——就如大家熟悉的十誡中，第一條帶應許的誡命，就是論及家庭倫理：「當孝敬父母，使你的日子在耶和華——你神所賜你的地上得以長久（出二十 12）。」一個人自出生、受養、家教、成人、再組織自己的新家庭、養育下一代，人類自此流傳下來——不只是血脈族裔，更是社會倫理、文化、價值觀念，以至信仰，這一切都以家庭為重要的源流。2009 年研討會文集中，引用了張慕皚牧師的分享，到今天仍然擲地有聲：

從人類文明的發展來看，家庭由始至終都是社會最基本的建構單位。家庭的好壞直接影響社會的好壞。今天的社會問題雖多，但基督徒若能建立美好的家庭，就如光和鹽的作用一樣，影響世上眾多的家庭。從基督教信仰的價值觀來看，我們確信婚姻和家庭都是神恩賜的。祂不單創造天地萬物，也是人類、國家、社會、家庭及個人生命的主宰。人的禍患，很多時源於不珍惜、不懂得建立家庭，使家庭淪為人間地獄；相反地，懂得齊家的，能使家庭變成人間天堂，這也是一切幸福的源頭。¹

十五年來，香港的家庭友善情況可有改變？香港社會隨著時代的演進，家庭的結構亦漸漸產生了不同的變化。以往「三代同堂」的大家庭畫面，相信現在只會在電視台的肥皂劇才能看到；現今多數家庭都已變成「一家三口」的核心小家庭，而近年

1 張慕皚牧師：《家庭：人間地獄或人間天堂》，九龍城浸信會 2004 年 3 月 21 日證道內容。

更多出現的是同居、遲婚、離婚、甚至不婚的情況，隨之而來的就會形成「單親家庭」及「再婚家庭」等，使家庭的組合狀態較以往更為複雜。原來以為中港融合、兩地婚姻就會加劇「兩地分隔的家庭」的情況，但近年移民潮下，年輕一代家庭移民，留下老人在港的情況更叫人擔心。香港家庭福利會於 2022 年發表的「香港家庭幸福指數」研究指出，家庭幸福指數平均分為 6.10 分，比社運時期的 2019 年分數更低（6.31 分），家庭幸福指數屬於「一般」的家庭較 2019 年顯著減少，而屬於「較差」的則顯著增加。如何照顧好這些破碎、變型、空巢、缺乏支持，無人照應的家庭？相信是我們這個時代要回應的問題。²

在政策上，除了十多年前成立的家庭議會外，由 2018 年起，勞工處推出了《好僱主約章》計劃，希望可推動香港的公司和機構推行更多的家庭友善僱傭措施，讓資方可以協助僱員兼顧工作和家庭責任，從而達到良好人事管理，達致勞資雙贏。一些家庭友善的僱傭措施，的確體貼員工（如照顧員工家庭需要的特別事假、給予員工及其家人醫療保障，甚至在情況許可下容許僱員於有需要時帶同子女上班），但更多的安排，其實能夠促進雙方達致共贏，如：推行彈性工作時間或彈性上班時間，讓員工在協定的範圍內彈性地調整上下班時間；甚或從疫情後漸漸流行的「Home Office」：員工以居家工作模式在家辦公或以遙距 / 混合工作模式運作；安排較短工作周或工時，以讓員工每周可享有更長的休假日，有更多時間與家人共聚天倫等。這些措施除了對員工家庭友善，其實也能提高工作效益，也能增加員工對公司的歸屬感。³ 可惜的是，有調查指出，香港只有 17% 的僱主有實施家庭友善僱傭政策，情況並不理想。⁴ 而在上述的「香港家庭幸福指數」研究，六個研究範疇中（家庭團結、家庭資源、家庭健康、社會資源、社會連繫和生活平衡），以「生活平衡」得分僅得 4.66 分，代表港人可能因長工時而缺乏家庭生活，可以想像，在現今經濟不景氣之下，情況只會更見嚴峻。⁵

2 香港家庭福利會：《香港家庭幸福指數 2022 調查結果》，網址：https://www.hkfws.org.hk/assets/files/whats-news/services/hkfws_2022may19_presentation_public.pdf。

3 勞工處：《家庭友善僱傭措施》，2023 年。網址：<https://www.gec.labour.gov.hk/tc/familyFriendly1.html>；及勞工處：《工作安排更靈活 勞資雙贏更和諧》，2024 年，網址：<https://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/FlexibleWork.pdf>。

4 平等機會委員會：《香港家庭的概況》，2020 年，網址：<https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/FactSheet/FamilyFactSheetChi.pdf>。

5 見註 2。

而且世界發展，往往不似預期。尤其在一日千里的新時代，一波未平，一波又起。當「打份理想好工」已被「斜槓工作」取代之時，大家以為「元宇宙」會改變大世界，結果後來居上的是各式各樣的 Open AI 人工智能工具，當中大有取代人類（不只是工作）的之勢。人與人之間的聯繫，可能比不上社交媒體的「朋友」，管理手機上網，社交媒體和打機時間，更成了不知多少家長和子女爭吵的主旋律。如此，我們要如何再探「家庭友善」？

讓我們回到基本點：我們要知道，無論世界有多變幻，身處任何逆境，家庭幸福，永遠都是至為重要，且最值得追求的東西。說到尾，朋友再多，家人才是我們血肉之親，也是最佳夥伴。而教會作為教化者、信仰者、見證者、甚至是僱主，我們在強化家庭的社會作用、強化家庭教育、裝備家長管教子女的能力，可以有何貢獻？當我們的信仰這樣重視家庭價值，教會本身可以發展出一套多向度、綜合及整全（Holistic）的「家庭友善政策」嗎？

基督徒若能建立美好的家庭，就如成為光和鹽一樣，成為世上眾多的家庭的榜樣。然而我們的信仰雖然強調家庭的重要性，但在教會運作的層面中，又是另一番光景：香港教會的運作強調「事工興旺」，服侍強調要「吃苦」，做旺「教會個場」，事工發展帶來復興，卻又往往令同工與會眾容易「為主耗盡」，很有可能顧此失彼，減少了對自身家庭的照料和關顧。在西方教會早已有教牧同工因缺乏關愛，以至子女們變成對教會冷淡，與父母疏離，甚至離棄信仰（Pastor's Kid）的情況。另一方面，教會活動高度集中於週末、週日和公眾假期的時間舉行，偏偏這又撞上「家庭樂」的日子。教牧同工在假日固然必須上班當值，工餘時間要準備講章，平日又要開會，也有可能肢體有突發的事情需要照顧；同一時間，長執的情況可能更辛酸：主日固然要回教會，成為眾人「見到」的好榜樣，好見證，同工平日還可以有「休假」，但長執平日卻是忙碌的工作天。一星期七日也是「戰鬥狀態」，比創造天地時，起碼可以安息一天的神更加繁忙！

今年的研討會，我們會以「教會的家庭友善措施」出發，透過研究了解教會在日常運作中對執行家庭友善措施的張力，也會邀請教會同工、長執和會友一起對談，看看教會怎樣既要做「好管家」，也能「顧好頭家」，阿們。

香港教會的家庭友善措施研究 工作報告

陳永浩

1. 引言：研究緣起

生命及倫理研究中心於 2009 年舉辦首屆研討會，以「家庭友善政策初探」為主題。基督教從來重視家庭發展，相信家庭健康是社會穩定，健康發展的基石，也能令孩子在最好的環境下成長，發展健康均衡的價值觀。香港教會普遍對一般平信徒都有非常友善的安排和服侍：如為新婚夫婦提供婚前輔導，或是在資源許可時，教會多會另設一房或角落，方便有嬰孩的父母參加親子崇拜，也會有分齡兒童主日學或兒童崇拜，讓父母在安頓小朋友後，自己可以安心參加成人的崇拜等，都是對家庭友善的安排。

然而，香港教會活動多集中於週末、週日和公眾假期的時間舉行，偏偏這又撞上了「家庭樂」的日子。同時，一些華人教會的傳統強調「吃苦」、要求同工盡力事奉，若「斤斤計較」休假或工作的作息安排就是「不夠屬靈」的表現；結果，教牧同工在星期六、假日固然必須需上班當值，工餘時間又要預備講章，平日也要帶小組，和應付永遠開不完的會議，也有可能肢體有突發的事情需要照顧，使教牧同工或信徒領袖忙得透不過氣來。¹ 同一時間，長執的情況可能更辛酸：主日固然要回教會，成為眾人「見到」的好榜樣，好見證，同工平日還可以有「休假」，但長執平日卻是忙

1 比對香港教會對同工的工作要求，有時可能還比不上一般商業機構。香港只有 17% 的僱主有實施家庭友善僱用政策。而香港就業人口每年工作時數是全球稱冠，每年長達 2,606 小時。在全球的 107 個國家 / 地區之中，已經有 101 個地區就工作時數設定了某種形式的限制，其中有 41% 將每週工時定在 40 小時以內。但時至今日，香港只實施了最低工資，法定標準或最高工作時數則從未能夠立法實施。參平機會：〈香港家庭的概況〉資料單張。網址：<https://www.eoc.org.hk/eoc/Upload/UserFiles/File/FactSheet/FamilyFactSheetChi.pdf>

碌的工作天，一星期七日也是在「戰鬥狀態」，身心耗盡，影響家庭生活的情況並不罕見。²

另一方面，近年香港教會正面對會眾，同工等流失的嚴峻挑戰。2024 年全港華語堂會雖增長至 1,318 間；但會眾人數比對五年前卻下降了 12.6%，小型堂會增加，大型堂會減少，83.5% 堂會人數縮減，規模越大流失越重。與此同時，教會因退休與移民潮，受薪同工減少了 4.8%，職位空缺高企，人力短缺明顯。這使不少同工需要「死頂」而不能言退，導政同工老化加劇，也使教會義務同工增加。³

2. 研究簡介

在教會資源、同工人手皆短缺的情況下，還想同一時間推動家庭友善政策，難度之大，可想而知。究竟香港教會對於家庭友善政策的取態如何？在執行方面有何因素影響？教牧同工、長執，教會義工和平信徒的看法及訴求又是如何？本年度「香港教會的家庭友善措施研究」由研究中心委託香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心進行，旨在探討香港教會家庭友善措施現況，並分析其措施在教會推行的可行性，為相關持分者提供幫助。此問卷調查屬自由參與性質，於 2025 年 4 月 1 日 - 5 月 31 日期間進行，共收集有效問卷 403 份。是次受訪者以已婚及較年長人士為主（45-54 歲為 31%；55-64 歲為 38.7%），當中女性佔大多數（受訪者中，39% 為男性，61% 為女性）。教會宗派背景方面，來自傳統宗派（三宗佔：38% 及禮儀教會佔：11%）和新型教會的受訪者各佔一半。

2 事實上，不止在香港，世界各地的教牧同工、長執也要面對「耗盡」的情況。根據美國福音派研究調查機構 Barna Group 在 2021 年 11 月發佈的調查結果，2021 年 1 月，有 29% 的教牧曾經認真考慮辭去全職事奉，到了同年 10 月，百分比更增至 38%。在想要辭職的牧者中，45 歲以下的牧者佔了 46%，45 歲或以上的牧師佔 34%。到了 2022 年 9 月，Barna Group 的同類型調查顯示，41% 的教牧曾認真考慮過想離開全職事奉崗位。牧者想要離場，或者因過往幾年面對新冠疫情而弄得身心靈耗盡。2022 年，當教牧被問及身心靈等健康狀況時，結果與五年前相比，各方面都每況愈下：靈性方面，2015 年有 37% 受訪教牧認為自己的狀況極好，2022 年只有 14%；體能方面，2015 年有 24% 認為其狀況極好，2022 年只有 9%；精神和情緒方面，2015 年有 39% 認為其狀況極好，2022 年只有 11%；生活質素方面，2015 年有 42% 認為其狀況極好，2022 年只有 18%。參吳慧華：〈事奉耗盡前須調整的心態〉，《生命倫理錦囊》，第 52 期，2024 年 4 月 19 日。網址：<https://www.truth-light.org.hk/nt/article/事奉耗盡前須調整的心態>。

3 香港教會更新運動：〈2024 香港教會普查〉簡報摘要。網址：<https://hkchurch.wordpress.com/wp-content/uploads/2025/04/2024surveysummary.pdf>。

在教會身份方面，受訪人數中以會友（接受服務者）比例最高（38.2%）；需要在教會參與服事的導師／組長（義工，即擔任事奉崗位但沒有薪酬或福利保障）為24.1%；教牧同工（僱員）為30.5%；而長執（被設定為僱主角色）為7.2%。這四個「持份者」的分類，在分析各種教會家庭友善政策的問題取態上會多作分析。

堂會規模方面，53.1%的受訪者於中小型堂會（51-200人）聚會；大型堂會（201人以上）佔38%，來自小型教會則不足一成。傳統智慧告訴我們，較大型的堂會擁有更多資源，同工人數也較多，教會推出家庭友善政策的阻力相對較少；但大教會往往同時有複雜的行政，甚或來自宗派影響，這也可能是推行家庭友善政策的阻力。相反地，一些細教會，資源雖然短缺，但對同工事奉的彈性可容度較大，可能更易推動家庭友善政策。

3. 初部分析

本次調查問卷，以三方面問題詢問受訪者在教會推行家庭友善政策的見解：

- 一、教會支援與資源配套；
- 二、家庭價值的信仰理念；
- 三、家庭友善承諾

綜合這三方面，初部統計結果顯示：大部分受訪者（約七成）認同所屬堂會是家庭友善教會，在1至7分之間選擇同意程度（1分為絕不同意，7分為非常同意），得分在5分或以上。同時，大部分受訪者十分認同促進家庭關係和諧是基督教核心信仰和價值觀，而且教會有責任維繫家庭生活以及推廣家庭價值，不過，就這一點，受訪者的分歧相對較大。另外，大家也十分認同教會應致力為同工提供家庭友善的環境，但所屬堂會對此重視程度、資源投放、以及措施力度均有改善空間。

教牧（員工）對財務補償制度的認同程度比長執（僱主）低，一般會友與導師／組長最高。傳統觀念或許影響教牧不要為自己爭取財務得益。另外，教牧同工對牽涉行政、制度、財務支援的措施較為保留，可能反映其實際執行經驗或資源壓力的不同視角。整體而言，角色不同對家庭友善理念與實踐的評價存在落差，值得教會針對不同角色的期待與需求進行進一步對話與調整。

在分析推動家庭友善政策的困難時，受訪者認為堂會未能推行家庭友善措施的拖的主因，以教會財政、同工數目、行政體系、以及教會所持的神學觀念等四個因素有較大的影響。整體而言，來自大型教會的受訪者較滿意其家庭友善狀況，對實施相關措施持更開放樂觀的態度（資源和人數充足）。對比中小型教會，來自小型教會的受訪者認為所屬教會在舉行活動 / 提供同工培訓 / 照顧會友時，更能考慮各年齡層的需要。

一般對來，教會因其非牟利及收入不穩定的性質，對於金錢運用往往比一般商業公司謹慎（雖然不少教會是以「有限公司」名義註冊），若有額外增加的錢財運用，經過層層會議審批，就會更加複雜。一些華人教會的傳統觀念認為傳道人要「屬靈」，就必先要有「吃苦」心志，甚至要拋下家庭，為教會全然擺上；同工斤斤計較工時、工資、福利就是「世俗」了。教會和教牧應該跳出這些框框，建立健康的金錢觀，最理想的情況應該是同工不計較，同時執事們要多顧念同工，幫助他們爭取福利，也多去參考其他教會給予同工的薪酬及福利，在能力範圍之下善待同工。

可幸的是，調查結果顯示，長執（僱主）比教牧同工（僱員）對於執行家庭友善政策，持有更開放態度：長執普遍認為家庭友善措施在教會是可行的，相對於教牧同工，則有可能是在前線工作，更清楚實際環境，知道教會需要多少人及資源實際運作，而作出較保守的評估。

4. 結語

是次研究的初部結果和分析，於 2025 年 6 月 27 日的研討會中發佈，稍後發表最後的研究報告。在此感謝香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心主任李樹甘博士及同工的辛勞，完成是次研究調查，並作出分析。

聖經角度看家庭友善：從召命開始

陳傳華

1. 引言：明光社提出的「教會家庭友善政策」具有深遠意義

這項政策引導我們重新思考：在現代社會中，如何作為教會的同工忠誠地服侍主，同時兼顧家庭、進修與休憩的需要？面對這個議題，我們需要深入思考一些核心問題。為何要成為教會的同工？或者更準確地說，為何要全職服侍神？接著便是，作為全職事奉者，其事奉的形態是如何？而這種形態該如何與不同教會的需要和節奏連上？

2. 呼召是事奉的基礎

作為教會的同工，我們並非僅僅服務於某間堂會，背後更需清晰地明白：全職事奉神的人，是基於回應神的呼召進入職分，而非只出於個人的選擇或意願。聖經中多位神的僕人，他們的事奉始於神的呼召。例如，摩西、以賽亞、耶利米和西門彼得，我們都清楚知道，他們的工作都不是世俗意義上的一份職業，而是關於從神而來的召命與使命。

2.1 聖經中的呼召見證

2.1.1 摩西的呼召

神透過荊棘火焰的異象呼召摩西，要他成為以色列的領袖，與法老交涉，帶領百姓脫離埃及的奴役，敬拜事奉耶和華神，進入神所應許之美好寬闊流奶與蜜之地（參出三 1-12）。

2.1.2 以賽亞的呼召

神在異象中呼召以賽亞為先知，向猶大發出審判的預告，因為他們叛逆犯罪。同時，以賽亞也宣告神透過彌賽亞將帶來的奇妙救贖，臨到猶大與列國。然而，神也警告以賽亞，他的信息將不被百姓接受——百姓的耳朵將發沉，聽不明白，眼睛將昏迷，看不曉得——直到城邑荒涼、無人居住為止（參以賽亞書 六 1-13，四十九 14-26，六十五 17-25）。

2.1.3 耶利米的呼召

神在耶利米未出母胎時就已分別他為聖，揀選他為列國的先知，賜予異象，並呼召他傳遞神審判的信息。耶利米要面對和忍受各樣的反對與迫害，忠心履行神的使命，傳遞違背猶大國家政策的訊息（參耶一 1-19，十八 1-23）。

2.1.4 西門彼得的呼召

耶穌透過一場奇蹟性的大量捕魚，讓彼得認出祂是神。背景是彼得前一晚「整夜勞力，並沒有打着甚麼」，竟然在不是漁夫的耶穌吩咐之下逆轉。這樣的對比令彼得震驚，隨即就俯伏在耶穌膝前，說：「主啊，離開我，我是個罪人！」。這一刻，耶穌就呼召西門，說：「不要怕！從今以後，你要得人。」他就撇下所有的，跟從了耶穌，從得魚的漁夫成為得人的門徒（參路五 1-11，六 12-16）。

3. 呼召的本質與深度

神呼召的本質、深度與廣度遠超世俗所能定義為單純的「職業」(job)。英文字 vocation 是「天職」，源自拉丁語 vocare，意為「呼召」。這份呼召不僅限於聖工、職業或家庭角色，更涵蓋整個生命的召命——它是人生目的與使命，是傳遞信息、顛覆錯誤價值、更新與恢復生命和秩序、燃點熱誠的力量，是人生的喜樂與祝福，也要人付出和委身。當我們接受神的呼召，便承擔起生命的召命：「……各人一生都要活出祂所要造的那個人。上帝向人發出呼召，人以生命來回應，這就是召命。」¹ 不論身份為醫護人員、教師、家庭主婦、商界同事、運輸司機、父親、牧者、會計或消防

1 楊錫鏞：《召命》（香港：福音證主協會，2017 年），頁 11。

員……，每個角色都能因召命而變得卓越，充滿意義與熱誠。反之，若僅僅為謀生而行動，生命的意義便顯得蒼白而平庸。一個充滿召命與熱誠的消防員或醫護人員，與僅僅為求溫飽、「開工等放工」而工作的，截然不同！

呼召對每個人極度重要，正如作家 Os Guinness 在其經典之作 *The Call* 中所言，呼召是一種世界性的使命，與我們的個人生命息息相關：「我們必須從一開始就認識到，我們不僅僅是在談論純粹個人、靈性和虔誠的呼召——你個人的和我自己的。呼召包含所有這些方面，但它遠遠不止是你我之間的真理。上帝在呼召我們參與糾正世界上的不公，參與地球的更新和恢復，並將祂的訊息傳遞到地極……其迫切性涵蓋了整個地球，整個人類歷史的進程，以及我們生活的每一個時刻。……在我們心靈深處，我們都想找到並實現一個比我們自己更大的目標……對我們每個人來說，真正的目的既個人又熱情：知道我們來到這裡是要做什麼，以及為什麼。」²

4. 辨識呼召——全職事奉與委身

呼召並不限於聖工，而是滲透於我們的日常生活、工作與家庭角色中。它可以在醫院、職場、社區或家庭中得以實現。然而，對於教會的全職同工，尤其需要對自己的使命與代價有深刻的認識與準備。因此，我們需慎重分辨：神是否邀請我們全時間事奉，委身於祂的計劃與旨意？

每一個天職都有其獨特的形態，既是人生的喜樂，也需要付出與委身。例如，作為父母，照顧和培育兒女不僅是最蒙福的責任，也是最艱辛的天職，日夜不分，眠乾睡濕；作為醫生，使命感、受人尊敬的地位與可觀收入背後，是需面對龐大的工作壓力與責任，長期人手嚴重不足及隨時候命 (On Call) 長達 36 小時的挑戰——根據醫療醫生協會的調查，包括候命時間，公立醫院醫生每週平均工作時數達 60 至 80 小時。此外，無論是消防員、飲食業從業者還是運輸行業從業者等，皆有其輪班與週末工作的特殊形態與節奏，無一不要求計算代價，付出努力。

2 Os Guinness, *The Call: Finding and Fulfilling the Central Purpose of Your Life* (Nashville: Thomas Nelson, 2018), x, xi, 3.

對於蒙召全時間事奉神、進入教會服侍的全職教牧同工，也有其特殊的形態與節奏，例如週末崇拜服事、週日晚上教導牧養、突發凌晨醫院洗禮、公眾假期退修營會，週末晚上安息禮拜等等。除了服事時間的特殊形態與節奏外，全職同工也需要深刻體會並接受其中牧養的「樂」與「苦」，做人的工作變數極多，壓力沉重——夫婦關係、靈命成長、品格塑造、門徒培育、職場見證、兩代張力、饒恕復和等等，教牧同工要計算代價。耶穌提醒我們：「人到我這裏來，若不愛我勝過愛自己的父母、妻子、兒女、弟兄、姐妹，和自己的性命，就不能作我的門徒。凡不背着自己十字架跟從我的，也不能作我的門徒。你們哪一個要蓋一座樓，不先坐下算計花費，能蓋成不能呢？恐怕安了地基，不能成功，看見的人都笑話他，說：『這個人開了工，卻不能完工。』或是一個王出去和別的王打仗，豈不先坐下酌量，能用一萬兵去敵那領二萬兵來攻打他的嗎？若是不能，就趁敵人還遠的時候，派使者去求和息的條款。這樣，你們無論甚麼人，若不撇下一切所有的，就不能作我的門徒。」(路十四 26-33)。

5. 教牧同工們要劃分好時間

無論身處何地，呼召都是神對我們生命的邀請，讓我們以全然的委身參與祂的計劃，成就祂的旨意。事奉是充滿喜樂的，卻也充滿挑戰。教牧同工和領袖們懷著深切的渴望，希望以忠心、熱誠投入服事。他們並非為名聲或金錢利益踏入這個職分，而是因為堅信耶穌基督與祂的教會能夠改變生命，並對世界帶來深遠的影響。當他們見證會眾茁壯成長，成為忠心跟隨耶穌的門徒時，內心便充滿一種完成召命的喜悅與滿足感。

然而，教牧的職分並非易事。它伴隨著巨大的壓力和持續的疲憊，有時甚至會感到孤單，這種感受只有經歷過教牧事奉的人才能深刻體會和理解。此外，教牧同工也渴望成為好丈夫、好父母、好子女，這同樣是其召命的一部分。但事奉的需求往往佔據了大量的時間，導致摯愛的人往往未能得到足夠的陪伴與關注。

若要行得更遠、更穩，教牧同工需要選擇與自身召命、形態及節奏相契合的教會事奉，這能使他們有力量前行。否則，就會有不配合、不協調、不對位，帶來雙方的困難。同時，他們要有意識地劃分時間，制定清晰而切實的計劃，包括：

- 1) 刻意安息：每週預留一天作為安息日，更新身體、靈魂和最重要的關係。唐慕華在《俗世中的安息日操練》中提到『停止』、『休息』、『擁抱』、『享受』四重實踐方向，解釋了安息的具體意義，非常值得參考。不僅每週一天，每天也要養成靈修與安息片刻的習慣；每季再創造一天安息日，進行反思並重燃對召命的熱誠；每年安排一次退修，與神深深連結，更新和擁抱召命。
- 2) 照顧身體與享受神創造：保持良好飲食習慣、充足睡眠、適當運動和健康的娛樂活動。
- 3) 選擇合適的培靈方法：包括讀經、禱告、敬拜、默想、團契、獨處、感受大自然以及善行等。
- 4) 投放時間與資源於重要的關係：與配偶、孩子、父母、摯愛的朋友建立更深的連結，照顧他們的需要，也讓他們照顧教牧同工的需要。千萬不要忽視這些關係與需要，因為這也是召命的一部分。
- 5) 進修和裝備：閱讀神學和非神學書籍與課程，了解自己才幹與恩賜，並在事奉中加以操練和發揮。
- 6) 拓展思維：定期與生命師傅或志同道合的人聚會，分享、夢想、討論和祈禱。

6. 教會制定政策，成就教牧同工們的召命

教牧同工們的召命需要教會的支持，教會應當制定相應的政策，為他們的召命與委身提供助力。這不僅有助於同工們維持健康的生活節奏，更能幫助他們在事奉中走得更遠，持續忠心地教會內外完成神所託付的使命。以下是一些教會可考慮的做法，筆者自 2014 年植堂開始，教會逐步提供這些選擇與配套，讓教牧同工自行決定：

- 1) 特別時間安排：週末是教會事奉的主要時段，也是家人相聚的時間。教會可以考慮讓不需當值的教牧同工，特別是有年幼兒女的同工，星期六和星期日不需要兩天全天事奉，可其中一天只返半天；此外，週末晚上減少聚會，讓他們多點回家；執事會不在星期日下午舉行，而安排在星期六早上或週日晚上舉行，使教牧同工週末能有更多時間與家人相聚；設有生日假，讓教牧同工在重要日子能與親友共度美好時光，日後有著美好回憶。筆者在兒女年幼時，除非是當值、有會議、講道、教導、培訓、執事會等，星期六早上與晚上和星期日下午二時後，盡量回家與家人相聚。當兒女成長到少年時期，對父親的需求相對減少，筆者週末在教會事奉的時間又可以相應增加。
- 2) 特別空間安排：教會設有特別位置給予教牧同工家人自由享用，使家人能在教牧同工繁忙的工作中與其短暫相聚、一起吃飯聊天、休息等候教牧同工下班或做功課，表示教會對教牧同工及其家人的重視。
- 3) 特別福利安排：除了盡量讓教牧同工在繁忙事奉中可多點時間與家人相聚，教會應提供更多資源幫助他們照顧家人，使其能安心服事主。例如，為配偶與子女提供醫療保險，子女的保險期限至大學畢業或 25 歲，以較早者為準；由於教牧事奉時間長，常需家務助理或外傭照顧幼小子女，教會可為有子女的教牧同工提供特別津貼，直至子女能夠自理，表示教會對教牧及其家人的關心。
- 4) 特別進修安排：每人都有進修的需要，一方面可以裝備自己，面對不同時代的改變和需要，另一方面可以拓展思維。教會應為教牧同工提供特別進修津貼與安排。
- 5) 特別退修安排：每年為教牧同工提供退修安排與假期，鼓勵他們有穩定的退修。

7. 結語

教牧同工們並非因教會的支持而事奉，而是因為召命，並與教會的使命相吻合。但教會對教牧同工們提供不同形式的支持，為了關愛教牧同工們的需要，有助於他們更好地滿足自身需要，盼望他們可走得更遠。教會在有限資源下應盡量常思考並制定相應政策，為教牧同工們提供體貼的支持。

參考資料：

楊錫鏘：《召命》。香港：福音證主協會，2017 年。

Guinness, Os, *The Call: Finding and Fulfilling the Central Purpose of Your Life*.
Nashville: Thomas Nelson, 2018.

友善的力量

司徒永富

1. 引言

試想像兩個截然不同的辦公室：

第一個，員工一踏進門口便愁眉苦臉，手中的咖啡不是為了提神，而是為了續命。老闆的房門總是緊閉，辦公室中只有壓抑低語，鮮有笑容。工作的唯一目標，就是等下班與月底薪水。

第二個，員工之間的問候不止是寒暄，而是真誠的關懷。老闆出現在辦公空間，能叫出每位員工的名字，知道誰的孩子剛入學、誰愛遠足、誰最近壓力大。雖然工作依然繁重，但這裡有安全感，也有被看見的感覺。

你會選擇在哪一家公司工作？答案不言而喻：是那位有溫度的僱主。

2. 企業友善的新世代

在後疫情時代，混合工作模式盛行、Z 世代進場、心理健康意識提升，讓職場價值觀迅速轉變。員工不再只看重報酬，而更關注歸屬感與工作意義。在這股潮流中，同理心正成為企業最強的競爭優勢。

根據麥肯錫（McKinsey）2022 年研究，心理安全感與富有同理心的領導，是激發員工投入與創新的關鍵。昔日那種威嚴、冷漠、唯績效是問的領導風格，正逐步退出舞台。現今最成功的領袖，是能將「專業」與「關懷」融為一體的人。

我所理解的「專業」，不是頭銜學歷，不是追求績效表現到極致，而是能通盤掌握、預見風險，兼顧效率與人性。專業領導者的處境，就如走鋼索者般艱難。

2012 年，鋼索特技家瓦倫達（Nik Wallenda）在水氣瀰漫、風速極高的環境下，成功橫跨尼亞加拉瀑布。他要安全行完這段鋼索，除堅實體能與訓練外，還需冷靜的心理素質與周全風險評估。這不正像是今日企業領袖的寫照？孤身做決策、如履薄冰，卻得帶領整隊人跨越難關。

3. 當管理遇上信仰

這些年，我漸漸體會到，「友善」不只是管理哲學，更是信仰的實踐。

聖經提醒我們：「你們願意人怎樣待你們，你們也要怎樣待人。」（路六 31）這句金律，不僅適用於日常人際，更該成為領導者與企業文化的根本價值。

耶穌在服事中從不以效率為先，而是看見人、聽見人。當祂經過撒馬利亞井邊，祂選擇停下來與一位被社會排斥的婦人對話；當祂醫治病人，祂不只是解決問題，更是傳達一種：你被看見、被尊重的愛。

這正是今日職場所需要的——一種不以人為工具，而是以人為核心的精神。

4. 教會歷史中的家庭友善實踐

初代教會極重視家庭與社群的關係。保羅在《以弗所書》中勸勉信徒：「你們作父親的，不要惹兒女的氣，只要照著主的教訓和警戒養育他們。」（弗六 4）這不只是教導父母個人責任，更是一種社群共同承擔的呼籲。

在中世紀，修道院曾提供孕婦庇護、孤兒收留與教育照顧，而在改教運動中，馬丁路德強調信仰不只是修道院裡的事，更是家庭生活中的見證。他本人就以身作則，與妻子建立出一個「開放家園」，接待學生、旅人，甚至是城內窮人。這種把家庭與職場融合的精神，早已植根於教會文化。

馬丁路德在 16 世紀宗教改革中，打破了「只有教士、修道士的生活才是屬靈」的迷思。他在《給所有在修道院中的基督徒忠告》（1520）中寫道：

教士與俗人之間沒有真實的區別，除了職責的不同。所有基督徒都是神職人員，透過洗禮成為祭司。

There is no true, basic difference between laymen and priests... except for the sake of office and work.

他在《論婚姻生活》（1522）更進一步指出：

在婚姻中作母親、父親、丈夫、妻子，是一種比修道士或修女更神聖的工作。

God, with all his angels and creatures, is smiling—not because that father is washing diapers, but because he is doing so in Christian faith.

對路德而言，家庭生活、工作崗位、照顧子女——這些日常事務本身就是信仰的展現。不是抽離世界才叫敬虔，而是在每一份職責中活出信仰，才是「神聖的日常」。

5. 管理的「神聖日常」

然而現代社會，企業在人事管理上卻愈加複雜，美國近年兩宗案例值得深思。一位美國女警員，因調任而需於週末工作、失去原有部門的「聲望」與人脈，儘管薪資不變，她認為這是基於性別的歧視。美國最高法院裁定，員工無需證明重大損害，也可提出歧視訴訟。這說明人事調動也需考慮人性化因素與程序公義。

另一例子來自 AI 招聘的爭議。一名黑人員工控告某企業使用 AI 招聘時，多次被拒工作機會，理由疑似涉及種族、年齡與心理疾病。法院指出，僱主若不審查演算法、公平性，有可能承擔歧視風險的法律責任。事件也揭示，任何決策都必須以人為本，顧及尊嚴與公平。

管理學上，赫茨伯格（Herzberg）1959 年的「雙因素理論」至今仍適用。他指出，員工滿意來自兩類因素：「保健因素」如薪酬與安全，提供基本穩定；而真正激發動力的，則是「激勵因素」——成長、認可與意義。

從信仰角度來看，這正呼應聖經對人性尊嚴的看法：人不是工具，而是按著上帝形象被造（創一 27），每個人都配得被尊重與成全。

6. Chick-fil-A 的啟示

美國連鎖速食店 Chick-fil-A，是將基督信仰的信念融入職場友善的經典例子。

6.1 每週 6.2 彈性排班與「三天工作週」

為配合員工照顧家庭或進修，部分門市推出「三天工作週」制度——每天工作 14 小時，三天即完成一週工時。結果這制度大受歡迎，應徵人數大增，留任率甚至一度達到 100%。

6.3 公平薪資與獎金制度

起薪普遍高於法定標準，表現優異者更可獲得最高 6,000 美元獎金。讓「努力」不被漠視，而是被具體獎勵。

6.4 完善福利機制

Chick-fil-A 提供醫療、牙科、心理支援服務，並設有退休儲蓄配對計畫。不是只顧眼前的工作效能，更是照顧員工的長期福祉。

6.5 學費補助與獎學金

自 1973 年起，企業累計提供超過 7,500 萬美元獎學金，幫助超過 53,000 名員工升學，最高可達 25,000 美元。這不只是補助，更是為員工與其家庭創造未來的橋樑。

6.6 晉升與平等文化

許多門市經理與加盟主來自內部晉升，使前線員工不只是「打份工」，而是看得見希望的「職涯旅程」。文化上，Chick-fil-A 堅持人人平等，反對歧視，從語言到制度皆營造尊重文化，如經典服務用語 "My pleasure" 就是這樣的體現。

這些措施並非出自行銷策略，而是企業創辦人 Truett Cathy 的基督信仰驅動：「我們不是在賣雞肉，而是在關心人。」

在速食業高達 100% 流動率的常態下，Chick-fil-A 員工年流動率僅約 60%，加盟店主更低於 5%，靠的不是高薪，而是真誠。企業亦連續 9 年蟬聯美國顧客滿意度榜首，優質服務和健康食材廣受認可。

7. 我們的實踐與盼望

以我所經營的企業為例，我們也特別推行了一些以「家庭為本」的友善措施，包括容許員工帶同子女上班、設立子女開學日假期，每週任選一天在任何地方工作、週五提早一小時下班，以及在特定節日前夕提供在家工作的彈性安排，務求讓員工能兼顧事業與家庭，感受到職場中的溫度與體貼。我們希望營造的，是一個人可以「如其所是」地工作的地方。

在有人情味的職場，工作不再只是謀生方式，而是人生旅程的一部分。當員工擁有體面的薪水、一個被聽見的聲音、一個可見的未來，那才是企業真正的競爭力。

8. 結語

正如《孟子·離婁上》所言：「得天下有道，得其民，斯得天下矣。得其民有道，得其心，斯得民矣。」古之為政者如此，今之管理者亦然。管理者不只是策略家，更是「得人心」的工匠。

而對我們基督徒來說，更是回應主的召命——用我們的工作與管理方式，活出一種叫人得安息的愛。而作為信仰的延伸，我們更相信如路德所言：「即使你只是洗尿布，若因信心而行，天使都為你微笑。」

家庭友善文化實踐之路

蔡志森

1. 引言

葉公好龍，但他真的喜歡龍嗎？教會聲稱重視家庭，但教會真的對家庭友善嗎？

所謂家庭友善，其實從另一個角度來說是以人為本，重視同工個人和他們家庭的需要。在路加福音十四章 26 至 27 節，耶穌提醒有意跟從祂，與祂同行的人說：「無論甚麼人到我這裏來，若不愛我勝過愛自己的父母、妻子、兒女、兄弟、姊妹，甚至自己的性命，就不能作我的門徒。凡不背著自己的十字架來跟從我的，也不能作我的門徒。」耶穌期望祂的門徒要將祂放在首位，超過自己的父母子女、甚至性命，相信這也是歷代不少忠心服事主的人的態度，而很多上一代的華人教牧亦廢寢忘餐，不計時間及待遇的投入教會的事奉，令人敬佩。可惜的是，亦因為這樣，往往卻又容易忽略了自己的家人，包括配偶和子女，以至一些教牧本身的婚姻亦出現問題，一些教牧的子女亦對教會反感，覺得教會搶走了他們的父親 / 母親，令人惋惜！究竟忠心服事與關心家庭是否必然有矛盾的呢？正如辛勤地事奉是否就等如不能 / 不應享有安息日呢？將主放在首位，是否等如目中無人（家人）呢？愛神之餘，是否也要愛人 / 愛鄰如己呢？我們若將優先次序誤認作只能二選一的是非題，恐怕只會將好事變成壞事！

2. 建立既重視操守又有生命力的屬靈群體

轉眼我在機構事奉已超過 25 年，一直深信基督教機構作為翼鋒教會，其實本身就是教會的一部份，而同工之間的關係就像團契裡的弟兄姊妹，不過，它同時也是一間公司、一個機構，因此，基督教機構既是所謂的「屬靈」群體亦需要遵守一些「世俗」的規則，凱撒的仍然要歸凱撒。其實基督教機構應該明白自己比起外間的機構有更高的要求，因為我們既是一個「屬靈」的群體，也是一個按照香港法律成立的慈善

團體，我們要同時滿足兩套規則，既要對神負責，也要符合法律和公眾人士的期望，需要在教內教外也有好的名聲，好的名聲不代表其他人一定會認同機構的宗旨和路向，但會尊重我們是行事正直、重視操守、有效率和對奉獻者負責任的機構，今時今日當世俗機構也強調社會責任和家庭友善的時候，教會群體理應做得更好。

我深信作為一個基督教機構的領導人，首先必須是一個有使命感的信徒或牧者，每個機構的成立都必定有其背後的異象和使命、服務的宗旨和對象，作為帶領的必須充份了解和認同機構本身的理念，否則無從感染其他人認同和支持，一個有生命力的人自然就會有感染力，有生命力不代表是工作狂，不代表毋須休息，反而應該是一個懂得平衡事奉與生活、工作與家庭的人。事奉是充滿喜樂、令人興奮的事，事奉的過程難免會有困難和衝擊，但能夠事奉就是恩典，這是我們應有的信念，我們必須讓同工明白，在機構事奉不應該抱有屈就的心態，亦不是因為無法適應外界的競爭或文化才無奈加入機構，而是我們明白人生有些價值比金錢和社會地位更重要，無論在甚麼機構，若終日怨天尤人不如及早離職。

正因為我們明白能夠事奉是神給我們的福份，不是我們「俾面」神而加入機構，而是神「俾機會」我們去體會更豐盛和精彩的人生，因此，在機構事奉的態度絕對不應該敷衍了事，當我們在職場工作也十分嚴謹、著重上司和客戶的評價的時候，在機構工作更應加倍認真，因為我們既做給人看，更是做給神看的。機構的包容文化應該是包容同工因為經驗、能力不足、身體軟弱或家庭需要而有些地方做得未如理想，但絕對不應包容一些同工以得過且過的態度，濫用別人的愛心作為自己不負責任的藉口，基督教機構並非讓同工逃避責任、不思進取的地方，不稱職的同工會被辭退或勸退是理所當然的。正因為同工願意忠心事奉，機構更應該主動考慮同工的不同需要，而不是要同工自己去爭取甚麼福利和權益，甚至同工不提出也應該為他們多想多做。

3. 工人當得工價

工人得工價是應當的，相信不少教會和機構的負責人都不會（亦不敢）反對，但大家心目中的工價可能有很大的差別，一直以來，不少教會傳道和機構同工的薪酬都是偏低的，似乎參與全職事奉就理所當然地應有此心理準備。若果教會或機構沒有足夠的能力，未能付出較高的薪酬，相信大家都會理解和接受，因為參與機構的同工

理應異象先行，亦憑信心踏上事奉的道路，問題是有些機構明明有能力，卻沒有適當地增加同工的薪酬福利便說不過去。其實不少同工都要養家，有些上有高堂、下有子女，在香港要供樓或應付租金絕不容易，醫療和教育的支出可以十分驚人，基本的娛樂和消費等開支小數亦怕長計，機構同工的薪酬不應與實際的生活指數有太大的差異，應盡量以外間機構相近職位的薪酬作參考，按機構的能力給予較接近的待遇，並且每年以適合的方法評估同工的表現，讓表現好的同工有加薪的機會或獎勵。以為在機構事奉只需要向神而毋須向人交賬，恐怕只是一些人敷衍塞責的藉口，這種態度會對其他盡心盡力事奉的同工帶來不公平。

一些年青同工剛畢業時仍然有空間可以一無掛慮，但當成家立室，甚至要養兒育女時就會有不同的考慮，對於有心志全職事奉的人來說，自己要作出犧牲早已有心理準備，但要令家人（特別是子女）犧牲卻容易會有歉意。一直以來，我都認為機構應努力為同工爭取一個較合理的薪酬，讓他們毋須為基本的生活煩惱。此外，購買醫療保險和提供較高的僱主強積金自願供款比率亦可以協助同工應付不時之需，以及在退休後有多一點積蓄，以我們的機構為例，由強積金計劃開始之初，我們便決定僱主的供款維持在薪酬的百分之五，但不設上限，每月可以供多於 1,500 元，另外，為了獎勵長期忠心服事的同工，由同工入職第六年開始，僱主供款會增加至百分之六，第七年是百分之七，上限為百分之十。在平均壽命愈來愈高，醫療及住屋開支愈來愈昂貴的年代，為員工退休後的基本保障多行一步，是所有聲稱重視人的價值、講求愛心的機構應有的表現，但願所有機構都成為有責任感和遠見，以人為本的群體。

4. 給予有需要的員工彈性工作

基督教經常高舉家庭的重要性，我們對待同工時更應該家庭友善呢，因為我們是以人為本的機構，看重人的價值而不是像一些以利益掛帥的牟利機構，只看重金錢上的利益，將人當作生產工具，要將人用到盡，基督教機構除了不會奉行此道，反過來更應主動考慮員工在身心靈和家庭各方面的需要。為了讓人明白我們是言行一致的機構，當我們想同工有進步及事奉更有力的時候，理應給予他們適當的休息和假期，不鼓勵同工加班和樂見同工準時放工是我多年以來抱持的管理態度，此外，若有同工因為需要照顧家人，例如接送子女上學、陪同家人覆診等等，只要不影響已應承或必

須的工作，皆可以安排彈性上班、調動返工時間或請假。而同事在返放工或午膳的安排，為了避開人流最多的時段，亦可以彈性地改動，只要同事在工作時間盡心盡力，亦沒有必須趕死線的工作在手，準時放工是合情合理的事，大家早點回家陪伴家人更好，當與家人的關係和諧，心情愉快，事奉亦會事半功倍。當同工有一定的人數，出於效率和管理上的需要，辦公室必須訂定一些守則，是各同事都需要遵守的，不過，若有需要這些章則還是可以改變的。

5. 結語：重視員工成長

我深信若同工有接觸多些不同的機構、人和事、更多參與研討會和培訓的機會，對同工本身和機構都有好處，讓他們可以有更廣闊的眼界，因此。過去兩年的暑假，我也有安排同工去別的機構交流兩至三個星期，和其他機構的同工一起工作，觀摩和學習，效果十分理想。作為主管，看見同工有成長、讓他們對事奉保持熱誠，以及將其他機構和教會看為肢體，有一個普世教會的胸襟，不將自己的機構看成唯一重要和值得關心的對象是十分重要的。個人認為，能夠成為一個重視同工、服侍對象的需要和重視成長的主管，才能成為一個以人為本去服侍上帝的機構總幹事，這也是過去25年我追求的目標，以人為本、家庭友善。

「牛在踹穀的時候，不可籠住牠的嘴」 ——工人當得工價

吳慧華

1. 引言

「牛在踹穀的時候，不可籠住牠的嘴。」(申二十五4)，¹ 為甚麼牛在踹穀的時候，要套住牠的嘴？在今日多見車少見牛的城市中長大的人，可能不知道甚麼是「牛籠」？「牛籠」是農具之一，或是用竹製，類似三角錐狀的套子：² 或是經過進化用尼龍製成，成為可調整的牛頸圈，無論牛籠用甚麼物料製成，都可以達至管好牛的嘴，讓牠在耕田時不會食到田地中的農作物。簡單來說，這是為了農夫的利益而設的工具，工作中的牛受制於牛籠，農夫的秧苗便不會蒙受損失。

人類只知保護自己的財產，卻忽略對牛的傷害，原來牛在耕田時很用力，呼吸量隨之增加，由於無法打開嘴巴幫助呼吸，只能夠用嘴角的孔隙吸氣，可憐的牛只好「一邊喘氣，一邊嘴角泡沫，邊走邊流唾液」。³ 神不讓人用牛籠套住牛的嘴，確實是憐憫了牛。

2. 作工的配得工價

神不單憐惜人類，也憐惜動物；應該說，神既然憐惜動物，豈不更憐惜人類？就如耶穌教人不要憂慮穿甚麼吃甚麼，祂說天父連天空的飛鳥都會看顧，更何況是人類？特別是那些重視神國的事奉者呢(太六25-33)？相信神必定看顧及供應，保羅

1. 如非特別指明，經文引用《新譯本》。

2. 張文亮：〈為什麼牛在踹穀的時候，不可籠住牠的嘴？〉，《基督教今日報》，2019年8月26日。<https://cdn-news.org/News.aspx?EntityID=News&PK=0000000000652e591f34e9df8fa2d5418d61088810b5f16a>

3. 同上。

清楚點明神的心意，點出「那些善於治理教會的長老，尤其是那些在講道和教導上勞苦的長老，你們應當看他們是配受加倍的敬重和供奉的。因為經上說：『牛踹穀的時候，不可籠住牠的嘴。』又說：『作工的配得工價。』」(提前五 17-18)，不但勞苦的長老可以得到工價，工價更應該是加倍的。當保羅與祂創立的哥林多教會爭論自己是否使徒，他和巴拿巴是否有權利接受物質上的供應時，他同樣引用了「牛踹穀的時候，不可籠住牠的嘴。」這一句話來闡明神不是只關心牛，更關心祂所使用的人(林前九 1-11)，服侍神的人理應得到尊重，得到供應，當然，他們為了福音的原故，如保羅一樣甘願自給自足又是另一回事(林前九 12)。

在辯論自己是否有權利得到物質支持的過程中，保羅質問哥林多教會「有誰當兵要自備糧餉呢？有誰栽種葡萄園，不吃園裡的果子呢？有誰牧養羊群，不喝羊的奶呢？」(林前九 7)。的確，沒有人牧養羊群，是不喝羊的奶的。耶穌昔日吩咐門徒傳講神國的福音，醫治及釋放以色列家的羔羊，期間不必攜帶任何錢財，或多餘的設備，他們只要輕裝上陣服事主便可以，因為他們所需要的一切，都由被服事的人來預備(太十 1-10)。對於現代人來說，這或許是操練信心的功課，但對於身處耶穌時代的門徒來說不成問題，與醫病及釋放他人相比起來，尋找可以供應他們需要的人，毋須需要太大的信心，因為以色列人向來看重接待客人，視接待陌生人為一種美德、價值，以及極為重要的責任。⁴ 時至今日，雖然以色列人未必接待陌生人到他們家中居住，卻仍樂意慷慨款待陌生人。⁵

3. 這一切都必加給你們

昔日耶穌的門徒在傳講神國福音的時候，他們並不需要為到「寄人籬下」而感到不好意思，他們並非「白吃白喝」，只是收取他當得的工資，反而耶穌提醒他們，事前要打聽清楚，誰配接待他們(太十 11)，那些配得的人，門徒所發的平安必然臨到他們身上(太十 12-13)。這樣看來，身為耶穌的門徒，雖然要學習耶穌的謙卑，不

4. R. T. France, *The Gospel of Matthew. The New International Commentary on the New Testament* (Grand Rapids: Eerdmans, 2007), p. 386; "The Jewish Value of Hospitality," *My Jewish Learning*. <https://www.myjewishlearning.com/article/jewish-hospitality/>

5. Hayyei Sarah, "The Mitzvah of Welcoming Guests," *JTS*. Nov 10, 2001. <https://www.jtsa.edu/torah/the-mitzvah-of-welcoming-guests/>

能以為自己高人一等便趾高氣揚，但亦不需要卑躬屈膝去乞求人家供養，之前亦提到，他們是應當配受加倍的敬重和供奉的。只是，工人可以理直氣壯收取工價，卻不能追求過於接待者所能給與的款待，接待他們的人擺上甚麼，他們吃甚麼便是了（路十8）。額外的需要，神必然為他們預備一切，因為惟有神知道他們最需要的是甚麼，他們惟一要做的便是先求祂的國和祂的義（太六33）。

「你們要先求他的國和他的義，這一切都必加給你們。」（太六33），這一句話並非空談，歷世歷代都有不少傳講福音的先賢，見證了這一句話的真實性。戴德生在內地服事貧民的時候，曾為了幫助一個家庭，把身上僅有的半克朗⁶送出去，結果是，第二日早上，他收到一封匿名信，裡面的半沙弗林⁷，價值是半克朗的四倍。他在日記寫到：「我們要的不是一顆偉大的信心，而是一位偉大的神……不必懷疑，按神的方法做神的工作，斷然不會缺少神的供應。」⁸神不是只對昔日的先賢慷慨，誰跟從祂的心意，完成祂的使命，祂都必定為事奉者預備一切：事工所需要的資金，以及其生活費，是沒有欠缺的。潘卓靈當初從英國來到九龍城寨傳福音時，身上僅有100元港幣，這筆錢可以維持她三個月的生活，但她很快便找到工作，教授英文及音樂，之後便在香港生活數十年，期間更創立了「聖士提芬會」。⁹

4. 享受勞碌而來的分

神供應人的方式，絕對是超乎人所想所求的。祂是看顧人的神，事奉祂的人從不缺乏衣食，不單如此，神亦創造了廣大遼闊的大地、各式各樣琳琅滿目的美味蔬果，好讓人在事奉的同時，也能好好享受生活，暢遊於神所創造的天地之間，並且在其中吃喝快樂，享受勞碌得來的份（傳五18）。

起初，神創造天地，在創造亞當後，把亞當置放在伊甸園，叫他耕種及看守伊

6. 克朗 (crown)，英國舊貨幣單位，一個克朗約值 2.5 先令。

7. 沙弗林 (sovereign) 是英國的一種金幣，1 沙弗林等於 1 英鎊，當時 1 英鎊等於 20 先令。

8. 馮浩靈：〈戴德生的信念對今天的啟迪〉，《加拿大華福》。<https://www.halfcrownmedia.com/publications/refocusing-ht-wwhdo-zh-tw/>。

9. 〈城寨「追龍」潘靈卓〉，《基督教角聲佈道團 英國號角》，2024 年 3 月 13 日。<https://www.herald-uk.org/2024/03/13/p18-9/>。

甸園，吩咐他除了分別善惡樹的果子，「園中各樣樹上的果子，你都可以吃」(創二 16)，這正正表明，起初亞當根本毋須為到飲食憂慮，只要負責任地做一位園丁，地土自然生長出食物(參創 17-19)。不單在飲食上，亞當若然缺少甚麼，對他來說是「不好」(創二 18)，神會主動為他「補上」，讓亞當感受到無比的興奮及萬分雀躍(創一 23)。神為亞當預備飲食、親自為他建立家室，美好的事又豈只這些，當時亞當與神之間的關係非比尋常，神親自把生命的氣息吹向他(創二 7)、神向他說話(創二 6-17)、神容許他為到每一個動物命名(創二 19-20 上)。

對很多人來說，伊甸園是天堂的同義詞，當大家在世上工作，環境中遇上不少荊棘和蒺藜，要終生勞苦，汗流滿面才有飯吃的時候，很多人都不想耗盡、想躺平，回到創世之初的伊甸園。其實，伊甸園可以是天堂，卻不是一處躺平的地方，身處伊甸園中的亞當仍要工作，只不過他應該是快樂地工作，因為努力一定有成果，不必為到生活及一切所需憂慮，有話事權、實現自主。即使神的工人不是在如天堂般的伊甸園工作，累的時候，也可以好好休息，因為假期是工價的一部份，而神為了人類的緣故，的確設立了安息日。

5. 安息日是為人而設的

人要在安息日歇工是不能漠視的事，因為神既然把此誠命連同不可敬拜別的神、不可殺人，以及要孝敬父母等重要誠命一起頒佈，神的子民當然要高度重視它，遵守安息日。神用了六日完成了創世這項偉大的工程(創二 1-3)，然後在第七天休息，人有神的形象，自然要效法神。守安息日的意義亦在於安息日定時提醒神的子民，要記著人類與整個宇宙都是被造的，另外，也提醒人們要記住神與人之間的約。當然，牧者不必仿效猶太人在星期五的日落時份開始紀念安息日，也不必拘泥於一定要在星期六或星期日「安息」，在容許的情況之下，在這充滿壓力的世代，每週有一天撇開一切家務及工作，分配時間禱告、默想、內省、從容不迫地吃飯聚餐，以及進行有意義的對話，好好地與神、親人及朋友等連結，讓身體好好休息，心靈得以復甦，以此消除六日中累積的壓力，這一天的「安息日」已經過得非常有意義。¹⁰

10 魏道思〔W. Dosick〕著，劉幸枝譯：《猶太文化之旅：走進猶太人的信仰，傳統與生活》(Living Judaism: the complete guide to Jewish belief, tradition, and practice)，(南昌：江西人民，2009)，頁 147。

神的工人未能好好休息，很多時都是出於良好的動機及意願，他們捨不得休息，想要燃燒自己服侍主。然而，神設計人的身體，本來就是需要休息。如果人一直燃燒自己，罔顧身心靈需要，導致心力交瘁，最後可能不得不放棄事奉。根據美國福音派研究調查機構 Barna Group 在 2021 年 11 月發佈的調查結果，2021 年 1 月，有 29% 的教牧曾經認真考慮辭去全職事奉，到了同年 10 月，百分比更增至 38%。在想要辭職的牧者中，45 歲以下的牧者佔了 46%，45 歲或以上的牧師佔 34%。¹¹ 到了 2022 年 9 月，Barna Group 的同類型調查顯示，41% 的教牧曾認真考慮過想離開全職事奉崗位。¹² 牧者想要離場，或者因過往幾年面對新冠疫情而弄得身心靈耗盡。¹³ 2022 年，當教牧被問及身心靈等健康狀況時，結果與五年前相比，各方面都每況愈下：靈性方面，2015 年有 37% 受訪教牧認為自己的狀況極好，2022 年只有 14%；體能方面，2015 年有 24% 認為其狀況極好，2022 年只有 9%；精神和情緒方面，2015 年有 39% 認為其狀況極好，2022 年只有 11%；生活質數方面，2015 年有 42% 認為其狀況極好，2022 年只有 18%。¹⁴ 即使沒有疫情，事奉壓力本來便無分國界及銜頭，上至牧師下至信徒，或多或少都會因在事奉中面對數不清的挑戰而弄得身心疲累，甚至身心靈耗盡。

神著重安息日，除了想要人們記住他們與祂的約定外，事實上也是為了人們著想，正如耶穌所說：「安息日是為人設立的，人並不是為安息日設立的」（可二 27《新譯本》）。重要的不是禮儀，而是希望人在這日與神連結，洗去六天的惱人的事情。耶穌在安息日醫治病人，神何嘗不是藉著安息日醫治人的身心靈，「每週一次的安息日不是要『做甚麼』（to do），而是『存在』（to be）。有人甚至提到，守安息日

11 "38% of U.S. Pastors have thought about quitting full-time Ministry in the Past Year," *Barna*, November 16, 2021, <https://www.barna.com/research/pastors-well-being/>.

12 "5 Shocking Realities About the Real State of Pastor Burnout," *Western North Carolina Conference*, April 12, 2023, <https://www.wnccumc.org/resourcedetail/5-shocking-realities-about-the-real-state-of-pastor-burnout-17392915>.

13 Peter Smith and the Associated Press, "Your pastor is burned out from the pandemic, too. Over half are thinking about leaving, survey says," *Fortune*, January 12, 2024, <https://fortune.com/2024/01/11/church-pastor-burnout-clergy-religion-post-pandemic/>.

14 "5 Shocking Realities About the Real State of Pastor Burnout," *Western North Carolina Conference*；詳情可參考吳慧華：〈事奉耗盡前須調整的心態〉，明光社網頁，2024 年 4 月 19 日，網站：<https://www.truth-light.org.hk/nt/article/%E4%BA%8B%E5%A5%89%E8%80%97%E7%9B%A1%E5%89%8D%E9%A0%88%E8%AA%BF%E6%95%B4%E7%9A%84%E5%BF%83%E6%85%8B>。

是預先體會彌賽亞國度，讓人在一段短暫卻含有能力的時間裡，先經歷一下終極的和平、安寧、祥和與世界的完滿。」¹⁵

6. 結語

神是愛，祂給人恩典，也相當慷慨，作為神的工人，得到的工價是相當豐足的，除了獲得生活及事工上的供應、可以恰如其分地享受世界的美食及美景，也可以有足夠時間休息。畢竟，牧者要先讓自己的身心靈甦醒過來，有健康的體魄，才能夠在牧養路上，更有力地帶領羊群向前行及事奉神。

¹⁵ 魏道思：《猶太文化之旅》，頁 148。

參考資料：

〈城寨「追龍」潘靈卓〉，《基督教角聲佈道團 英國號角》，2024年3月13日。
<https://www.herald-uk.org/2024/03/13/p18-9/>。

吳慧華：〈事奉耗盡前須調整的心態〉，明光社網頁，2024年4月19日，網站：
<https://www.truth-light.org.hk/nt/article/%E4%BA%8B%E5%A5%89%E8%80%97%E7%9B%A1%E5%89%8D%E9%A0%88%E8%AA%BF%E6%95%B4%E7%9A%84%E5%BF%83%E6%85%8B>。

張文亮：〈為什麼牛在踹穀的時候，不可籠住牠的嘴？〉，《基督教今日報》，2019年8月26日。
<https://cdn-news.org/News.aspx?EntityID=News&PK=00000000652e591f34e9df8fa2d5418d61088810b5f16a>

馮浩鑒：〈戴德生的信念對今天的啟迪〉，《加拿大華福》。
<https://www.halfcrownmedia.com/publications/refocusing-ht-wwhtdo-zh-tw/>。

魏道思〔W. Dosick〕著，劉幸枝譯：《猶太文化之旅：走進猶太人的信仰，傳統與生活》（Living Judaism : the complete guide to Jewish belief, tradition, and practice）。南昌：江西人民，2009。

"38% of U.S. Pastors have thought about quitting full-time Ministry in the Past Year." *Barna*, November 16, 2021, <https://www.barna.com/research/pastors-well-being/>.

"5 Shocking Realities About the Real State of Pastor Burnout." *Western North Carolina Conference*, April 12, 2023, <https://www.wnccumc.org/resourcedetail/5-shocking-realities-about-the-real-state-of-pastor-burnout-17392915>.

"The Jewish Value of Hospitality." *My Jewish Learning*. <https://www.myjewishlearning.com/article/jewish-hospitality/>

Sarah, Hayyei, "The Mitzvah of Welcoming Guests." *JTS*. Nov 10, 2001. <https://www.jtsa.edu/torah/the-mitzvah-of-welcoming-guests/>

Smith, Peter and the Associated Press, "Your pastor is burned out from the pandemic, too. Over half are thinking about leaving, survey says." *Fortune*, January 12, 2024, <https://fortune.com/2024/01/11/church-pastor-burnout-clergy-religion-post-pandemic/>.

France, R. T., *The Gospel of Matthew. The New International Commentary on the New Testament*. Grand Rapids: Eerdmans, 2007.

家庭友善在教會……我有話說

吳慧華

1. 引言

「你是牧者，星期六要去青少年團契，星期日亦要回教會，暑假教會辦夏令營，你又要入營陪伴他們。其實我也是青少年，平日你要牧會，我已經無人陪伴，連暑假想去旅行，你亦分身不暇，無法陪伴……」、「為何教會開會要開到晚上 12 時？又為何年初一一定要安排崇拜？」以上也許是一些教牧同工家人的心底話。相信沒有信徒會反對，教牧同工雖然是教會弟兄姊妹的大牧人，但他們也需要照顧自己的家庭，相信有不少教會樂意推行家庭友善措施，讓牧者可以同時兼顧事奉及家庭，可惜在現實中，教牧同工想要好好休息，想要與自己的親人共聚美好的時光，很多時都困難重重，到底問題出現在哪裡，有沒有一些建議，可以讓牧者既能事奉有時，休息有時，與弟兄姊妹暢談有時，又能與家中成員歡聚有時呢？曾是全職傳道人，現時是義務同工的家輝（化名），以及在教會事奉的神學生陳同學，與我們坦誠地分享他們的經歷及看法。

2. 身份是壓力的來源

家輝在服侍的路上，與其他熱心事奉的信徒一樣，被父母埋怨過，說他只照顧教會，因為他在教會已經度過了無數的節日，特別是如果年初一至三碰巧是星期六及日，他一定沒有空在家吃團年飯或與父母出外拜年。即使他的家人抱恙，若正值他要負責教會某些活動，惟有懇請親友陪同家人去看醫生，自己則留在教會繼續服侍。

家輝並無忽略父母之心，身為傳道人，假日工作本是職責所在，但讓家輝倍感掙扎的是，在照顧家人與牧養教會群體之間要作出取捨。儘管家庭友善政策有助牧者

平衡職場與家庭，然而，制度是制度，若教會未能將此價值深化為文化，或會眾缺乏認同，牧者的需求仍可能遭到漠視。有些會眾甚至期望，在任何情況之下牧者的職責便是服侍他們，他們的需要應該先於教牧同工的家庭。會眾的期望為牧者帶來不少壓力，讓牧者在作出決定時有諸多顧慮，有時會在取捨之下，事奉不一定是「甘心樂意」。

家輝在他的服侍生涯中，雖然知道神才是服侍的焦點，但他坦言，某些決定是在群眾壓力下作出的妥協。不單是他，他也分享了一位同是牧者的朋友的故事，當中有不為人所知的掙扎。故事發生在某一天的零晨時份，他的朋友已上床就寢，但突然接到一通來電，原來有位會友的親人已走到人生的盡頭，極渴望他的朋友可以到醫院一趟，為親人作一次祈禱，在無法說不的情況之下，他的朋友只有拖著疲憊的身軀趕去醫院。對於朋友的處境，家輝感同身受，坦言說若是他，也會有所掙扎，即使他未曾見過會友的親人，與病榻上的人沒有任何感情，最後還是會直奔醫院，因為他知道若然缺席，必定會失去會友的信任，後果是日後需要花上很長的時間，才能與會友重修關係，這絕對是他難以承受的。

會眾的壓力不一定來自類似的特殊情況，簡單如教牧同工在星期一休假，當日是否要馬上回覆一些訊息，也可能讓教牧同工感困擾，如果教會整體文化又或是教牧本身明白休息的重要性，教牧同工才能休息得心安理得。在教會事奉的神學生陳同學便提到，他們這一代的年青同工，大多比較重視個人空間，以及相信生活與工作之間應該取得平衡，除非有緊急事件需要處理，否則他們放假便是真的放假，毋須掙扎便能放下教會的工作。

至於過往大多認為傳道同工應該為主燃燒，鞠躬盡瘁這種觀念，現今大多的年青同工則持有不同的看法，陳同學分享到若然工作量太多，他們這一輩的傳道人會與上級溝通討論，當然，有些人會體諒他們的情況，有些人卻認為上一代的教牧都是這樣走過來的，為甚麼年青牧者便不能承擔？其實，承受多少工作量與年青與否並不一定有直接的關係，而是每個人承受工作量及壓力都不盡同。家輝分享到他曾被人批評過「錫身」及「不夠馴身」，曾接受過輔導訓練的他明白人始終是人，有軟弱、有情緒低落，有陰暗面的時候，不能因為他的一些狀況便否定他的價值，並且否定他仍是

神所愛的一位，同時身陷低潮的人也要接受自己有這類狀態。當然，面對批評時，他會回到神面前反思自己，分辨他人的指責是否正確，若然是，自己便作出調整，若然不是，便會明白是對方的要求過高，既然自己沒辦法或能力滿足對方的要求，只好繼續專心處理面前的事務。

3. 身為教牧的配偶也不容易

教會不單只對教牧同工寄予厚望，對教牧同工的配偶也會有相當要求。陳同學表示她的丈夫並不是傳道人，當她打算入神學院時，教會便問及她的丈夫會否上一些課程，以好好裝備自己來配合妻子的呼召，這無疑是給了她先生不少壓力。相信教會希望成為家庭友善的地方，但在現實中，當會眾對傳道的夫婦寄予厚望時，只會帶給他們壓力。陳同學感到夫婦二人一起服侍，自然會成為一台戲，當中沒有私隱可言，即使二人發生微不足道的磨擦，不經意的微表情，很快便被會友評論為黑面，她有時會反問自己，自己想要做一個真實的人來牧養會眾，還是要在會友面前與丈夫化身為一對模範夫妻。

與陳同學一樣感到壓力的還有家輝，雖然他服侍的教會沒有抱著「買一送一」的心態，即是傳道同工的配偶不需要自動成為義務同工，但他知道有一些教會，會眾的一聲「師母」或「師丈」，意味著他們對教牧同工的配偶有所期待。會眾對傳道人的配偶「另眼相看」本不是壞事，但家輝提到，這也要視乎當事人本身的個性如何，有些人天生外向，喜歡廣結朋友，跟著配偶來到教會，與弟兄姊妹相交，自然其樂融融，但有些人個性內向，得力真的在乎平靜安穩，要他們工餘時間與弟兄姊妹作海量相交，自然倍感疲憊及吃不消。家輝的太太正好是內向型，因此崇拜過後，她會先行離開教會，不會留下來與弟兄姊妹飯聚，他們可能會以為她是冷漠的人，但她只想留一點安靜的時間給自己。每逢教會舉行活動，家輝不想給太太壓力，他每每運用智慧為太太擋下熱情的邀請，自己亦不會要求她參與，因為他知道太太出於愛，會遷就他的要求，但同樣基於愛及尊重，家輝會先一步考慮到太太的需要，而不想她疲憊不堪。家輝示範了，尊重配偶的個性與需求，這也是家庭友善的起點。

4. 為事奉得力設立界線

在忙碌的事奉或學業中，家輝與陳同學能夠同時兼顧自己的身心靈及家庭，除了得到配偶的體諒及支持，亦在於他們了解自己的強處及限制。家輝與陳同學都是內向形，需要界線及空間，以及需要好好休息才能事奉得力。以前全職事奉的家輝，現在寧願以「平信徒」的身份活躍於教會的事奉，作此決定是因為他認為沒有了受薪同工這身份，可以免除了他人甚或自己給予自己不必要的期望或壓力。另外，不受薪代表可以拒絕一些自己不想接受的安排，事奉內容可以更自主及更有彈性。無獨有偶，陳同學亦希望在條件允許的情況之下，將來可以找一份正職，然後在教會成為一名義務傳道人。一方面，她看見教會有很多需要，但資源卻有限，這樣可以為教會減省開支，另一方面，她本身需要空間及較多時間休息，所以不想與群眾過於親近。還有，她看過不少恩賜與事奉崗位不一致的情況出現，有些教牧對某些事奉有負擔，礙於繁重的工作又或配合教會的需要，而沒有機會回應這些負擔，她坦言自己不想成為一個齒輪，存在的目的只是確保一部「機械」運作正常，她相信惟有不是受薪同工的時候，才能按恩賜服侍。

家輝及陳同學都著重空間及休息，極為認同應該按神給予的恩賜去服侍教會。他們另一共通之處，在於大家都從以人為本這一角度去思考事奉及牧者的角色。家輝提到因應時代的需要和會眾的需要，教會產生了很多事工，需要同工負責，但事工增多，並不等於牧者的人數增多，同工的精力並不一定足以應付不斷增加的項目，他希望當教會開拓新事工的同時，可以與教牧同工一起討論，檢視一下教會目前的狀況是否有足夠的人力物力去開展新的工作，若然沒有，是否可以暫緩一下，而不是只由上層決定，然後直接命令下屬執行，免得下面的同工應接不暇。陳同學亦眼見有些教牧同工只是一味工作，她對此有一些提議，她認為教會中若有一些不懂得休息的教牧，為了服侍的質素，以及同工的健康及生命，決策者可以主動減少他們的工作量，好讓牧者有更多空間及休息時間，她認為體系要有彈性，才可以按著情況去完善整個制度。

5. 結語：家庭友善先從自己做起

若然教會有家庭友善的政策，會眾卻體諒不到牧者的需要，牧者是難以真的安心照顧自己及家庭的需要，不過，縱使教會由上而下都明白牧者的需要，牧者卻不肯放過自己，不敢「懶惰」，仍然選擇日夜操勞，那麼，也不見得教會的家庭友善措施能夠落實生效。家庭友善是需要教會、會眾及牧者本人三方面一起努力的。

經歷過他人期望而來的掙扎，家輝體會到要成為一個好牧者，當然是要盡己力服侍神，但亦不必要加給自己過多壓力，認為自己有責任要回應到每一位會眾的需要，做到為人無可詬病。反而，他認為一位好牧者，某程度上是可以讓會眾看見自己有想躺平的時候，有低沉的時候、有乏力的時候，但重要的是，不會因此埋怨神，而是靠著神接受自己有限制，相信神仍是會愛自己的，靠著神經歷每一個幽谷，對他來說，這一種生命的道更能夠牧養會眾，讓他們得到安慰。

原載於明光社 2025 年 6 月的「教牧社關倫理速遞」。

2025 週年研討會文集

家多一點 ——家庭友善在教會

督印人 蔡志森

主 編 吳慧華

設 計 鄧樂婷

出 版 生命及倫理研究中心



香港九龍荔枝角長裕街 8 號億京廣場 11 樓 1105 室

電話 (852) 2768 4204

電郵 research@truth-light.org.hk

傳真 (852) 2743 9780

網址 <http://ethics.truth-light.org.hk/>

facebook.com/Soc.for.TruthLightinstagram.com/truth.light.hk

youtube.com/@truthlight1997

© 明光社 2025

2025 年 6 月

國際書號：978-988-76656-6-3

版權所有 All Rights Reserved

週年研討會文集及研究報告回顧

2023

文集
網上版



研究報告
網上版



2024

文集
網上版



研究報告
網上版



其他文集詳情



其他研究詳情





ISBN 978-988-76656-6-3

9 789887 665663