

1 文／姚家琪 圖／聖惠

教會專職服事者 的工作倫理

當立志把自己最好的獻給神，
「不夠好」是我們進步的動力，
不是我們畏懼聖工的藉口。

前言

教會事奉人人有責，每個人都應感念神的恩典，彼此切實相愛，照所得的恩賜彼此服事，成為神百般恩賜的好管家（彼前四 8、10）。為因應各樣事工的推行，教會內產生各層級的事工組織，而組織中的成員或專職服事、或義工服事，構成一個緊密相連的生命體，為著神國事業的開展而齊心努力。雖然，教會組織與社會組織在許多方面的特色截然不同，但在教會組織中的服事仍應注重工作倫理，甚至應比在社會組織更行超越才是。本文將聚焦於教會專職服事者，包括總會和教區中的行政同工和駐牧教會的傳道人，探討其所應遵行的工作倫理，當然大部分的內容也都適用於義工服事者。

一. 順服組織中的上位者和一切制度

在教會中雖然大家都是屬靈的弟兄姊妹，但因著服事的需要，仍必須建立各層級的組織，而組織中因著職務的差異和職權的行使，而有組織的倫理和一切規範的制度。端看《聖經》上所教導的，要「順服掌權者」、「順服人一切的制度」、「用誠實的心聽從你們肉身的主人」（羅十三 1~7；彼前二 13~15；弗六 5~8），在教外尚且應看重並服從組織的倫理，何況在教會中豈不更應順服神所揀選的神僕，及他們和聖靈定意所決議的事項呢？

因此，對於教會已經決策的事工計畫或規章，如有任何「選擇性的順服」或「表面性順服，暗地卻是消極性的抵制」的作為，都不應該。

年幼的要順服年長的，眾人也都要以謙卑束腰，彼此順服（彼前五 5）。前者，是很自然的事也較為容易；但後者，若是要年長的、資深的來順服年輕的、資淺的同工，就不是那麼容易了。雖然前輩們可能以前也都擔任過許多重要的職務，有豐富的閱歷，也為主多多辛勞，理當得到更多的敬重，不過一旦新舊交替，晚輩成了體制上的上位者，前輩們也應學習放下身段，不以屬靈的高者自居，存謙卑的心，願意順服一切職務和制度的安排而不以為忤。尤其擔任行政職的傳道人若能在退休前回歸到教會駐牧的本位工作上，那是何等美好的事。



主題
點燈
在職場

（下）盡力去做；因為在你所必去的陰間沒有工作，沒有謀算，沒有知識，也沒有智慧。

二. 擔任事工領袖更是教會公僕

在教會為大、為首的，當作眾人的用人、僕人，這正是《聖經》所教導「僕人式領導」的模式，主耶穌是最佳典範（可十 43~44）。保羅將之落實在牧會和福音的工作上，為了要多得人，就甘心作眾人的僕人，不求自己的益處，只求眾人的益處，叫他們得救（林前九 19，十 33）。今天，得以身為教會事工的領導者，或許是因為具備某些領袖特質、專業技能或服事熱誠，但不可因此「忘了我是誰」，就自己作王了（林前四 7~8）。所以不應是上對下般趾高氣揚地唆使、責難、或指揮，而是應當秉持愛心、耐心及專業知能，並以謙卑的態度服務眾教會，為其排難解困，使其得著最大的助益才是。

因此，僕人式領導的特色如下：人所能承擔的，不是憑著自己，乃是出於神（林後三 5）；不是在追求誇耀自我的成就，乃是凡事為榮耀神而行（林前十 31）；不是處處看重自己的權利和義務，乃是時時不忘神託付的責任與使命（林前九 14~17）；不是個人英雄式的服事，乃是注重團隊、順服聖靈帶領的團體式領導（徒十三 1~3）；是以忠心的服事，在主裡面勞苦地治理、勸戒，自然贏得眾人的敬重和愛心的接待（帖前五 12~13）；持定「施比受更有福」的信念，效法基督愛人、捨己的精神，將自己當作馨香的供物和祭物獻與神（弗五 1~2）。

三. 當殷勤籌畫並積極任事

教會事工的推動不該是憑著一時的感動或衝動，或不經思索地一味援引舊例，凡事應當是經過審慎的考量與計畫，包括事工的目的、每個工作要項與細節、經費預算及達到成效之具體方案，而後始隆重的登場。即便在現實的執行面上遭遇困難，也都能積極任事立時予以化解。正如《聖



經》所言：「殷勤籌劃的，足致豐裕；行事急躁的，都必缺乏」（箴二一 5）。事工的承辦人，不可老是抱持有如處理例行公事般消極的態度，一切只求應付了事能以交差便罷，而應戰兢從事、勇於創新，若能善用思想，就得聰明，成效立顯（參：提後二 7）。上級指導人，也不應只是「作秀式的關懷」，開個場就匆匆走人，好像事不關己，這對承辦人及參與者都是一種無情的漠視。即便事工繁忙需要趕場，也應發揮團隊服事精神，協調相關幹部駐場關懷，並多與主事同工、與會人員及接待教會多一些互動，相信必得加倍服事果效。

四. 公私之間應有合宜之分際

在社會職場，公司乃以營利為宗旨，因此有非常嚴謹的管理規範和評核制度，若未能符合公司的期望，員工隨時都可能被迫走人。而教會中的專職事奉，則有它一定的特色，除了講求「理和法」，更重視「情」的交融，不以績效掛帥。就總會或教區的辦事專員而言，上級多為聖職人員，可能不擅管理也不願管理，對業務的熟悉度和投入的程度，也未必比他們強，因此在上班時間的管理和運用上往往也產生一些令人詬病的地方。而傳道人的工作更特殊，因為工作性質未必規範在明確的時間或空間內，工作內容也頗為廣泛，又無直接監督的單位，若不能堅守自己的職分、自愛自重，很容易就偏離本位的服事，或忙碌於他人的園地，或做私事圖私利，而忽略經管自己的「葡萄園」，以致常落人批評的口實。既是專職的服事者，應當建立強烈「獻身」的觀念，一切以本位的事奉為重，認定這就是神所付託最重要的責任，甚至犧牲個人的時間、福利、生命也在所不惜（參：徒二十 24）。任何服事都當留心行光明的事，不但在主的面前，就是在人的面前也是這樣（林後八 21），萬不可口口聲聲說對神負責，卻無法對人負責。

五. 同工間應建立屬靈的團契

在教會的服事與外頭的職場還有一顯著不同的地方，就是同仁之間的關係。不只是朋友、同工，更是為患難而生的弟兄（箴十七 17），是互為肢體，共榮共辱，一同聯屬於基督的身體的（林前十二 25~27）。不管是個人或部門之間，除了專責於自己（部門）的職司外，還應協調他人（部）彼此合作，發揮整體團隊事奉的能量，俾使基督的身體得著最大的榮耀，而非個人或某一部門的榮耀。若是，彼此誰都不服誰，老死不相往來，更且明爭暗鬥、互相較勁，這就大錯特錯了。是「同工」而非「同攻」，應以尊重、禮貌、誠懇的態度彼此對待（羅十二 10），對他人服事的成果給予最大的肯定與信任，並努力去維護同工們的權益。而同工間要有相同的目標、同樣的愛心、相同的情感，和一樣的想法，但這必須先建立屬靈的團契，能在基督裡彼此勸勉、用愛心彼此安慰鼓勵、在聖靈裡彼此交通、用同情心彼此親愛，方能成就（腓二 1~2）。



◀同工，不只是朋友、更是為患難而生的弟兄，是互為肢體，共榮共辱，一同聯屬於基督的身體的。

六. 應約束己心維護專業形象

商場上有一重要的成敗關鍵因素就是「品牌」，因此，不斷藉著商品的研發和有效的廣告行銷，來塑造自己的優良品牌。雖然，我們不是在推銷事奉者「個人的魅力」，但因為我們所從事的工作、所推銷的天國福音，具有無比的「神聖性」，所以，這產品的代言人，也應具備一定的專業形象，才能獲得他人對我們所代言的「商品」有更大的信任度。因此，一位專職事奉者的屬靈氣質（即聖潔的生命）格外的重要，而這氣質表現在我們的談吐、穿著、應對態度，更是我們整個生命的內涵，包括敬業的精神、信仰的執著、與對生命的態度。在服務眾教會或眾弟兄時，若使人覺得你在打官腔，或是覺得你輕率馬虎，或是覺得你不是為幫助而是要刁難，或是覺得你是存私心謀私利，或是覺得你是虛情假意非真心關懷，則神僕的專業形象已蕩然無存了。

所以，神僕在世的生活，更要比一般信徒約束己心、謹慎自守，專心盼望耶穌基督顯現時所

要帶來的恩典。能在一切所行的事上保守聖潔、操練敬虔，過分別為聖的生活（彼前一 13~17）。敬虔聖潔的生活，永遠是專職事奉人「優良品牌」的最佳保證。

七. 應不斷地進修以提升服事能力

達爾文的「適者生存，不適者淘汰」似乎也成了社會職場上不變的定律，但在教會中這道理卻顯得有些詭譎。反而，常見有強烈抱負的、有恩賜的、做事態度積極的專職事奉人，較易從教會事奉中被淘汰出局。不是因為貪愛世界，也不是社會向教會挖角，而是這些人因不能適應教會中的服事生態或掛冠求去，或乾脆合流。教會畢竟是個較為封閉的社會，所接觸的工作層面也較為單純，技術性和挑戰性都低，也不像社會中那般地競爭，又欠缺提昇工作人員自發性成長的環境，因此，很容易生發出萎靡不振的心，奉獻的心志也隨之失落了。生活不再有感動、工作不再有企圖心、事奉不再有神聖性，所圖的就是一份輕鬆愉快、無人轄管的安定職業，只要不出大紕漏，教會愛心就是最大的保護網。這樣的服事生態，正是教會沉淪的先兆，教會每年的事工發展計畫雖洋洋灑灑，經費預算雖逐年攀升，但事奉的果效卻是背道而馳、每況愈下，值得深思。

身為一位專職事奉人，當立志把自己最好的獻給神，「不夠好」是我們進步的動力，不是我們畏懼聖工的藉口。知道自己不足的地方，不要等著別人來為難你，趕緊把握機會學習，或專業技能，或《聖經》知識，或讀書自修，或到外面修課，只要不斷進修，必能提升服事的能力，你的長進必能得著眾人的肯定與讚揚。主也必說：「好！你這又良善又忠心的僕人，你在不多的事上有忠心，我要把許多事派你管理；你可以進來享受你主人的快樂。」（太二五 21）

八. 在神面前只當自陳是無用的僕人

在社會職場上為求升官發財，人人不擇手段爭功諉過，以打擊對方作為自己升遷的橋樑。但在教會中的服事卻不一樣，同工不是我們的競爭對手，我們該爭戰的對象是屬靈氣的魔鬼，有時候是心中驕傲的自我。我們爭戰的武器，也不是屬血氣的，

而是靠著神聖靈的能力，因為知道我們不是求個人的榮耀、不是討人的喜悅，而是求神的榮耀、討神的喜悅；不是為人、為自己做的，都是為神做的，也都已做在神身上了。切記：我們不是為自己在建造巴別塔，為要傳揚自己的名（創十一 4）。

因此，每個人所承擔的服事，都屬本分上的工作，做不好要認真反省求主赦免，做得好是應該的，沒什麼可誇的，只當歸榮耀給神。經上所說：「這樣，你們做完一切所吩咐的，只當說：『我們是無用的僕人，所做的本是我們應分做的。』」（路十七 10），正是最好的提醒。

結語

社會的不景氣，許多公司行號進行裁員、縮編，如今一個上班族往往要做上好幾人的工作，每天早出晚歸為老闆賣命，且需不斷充實自我能力以符合公司需求，雖是如此，仍時刻戰戰兢兢的，深怕下一個被裁員的人就是自己。反觀，教會組織內部分的員工，專業行政能力不足又不願積極進修、生活和服事態度顯得有些慵懶、工作不講求效率與方法、自信心不足不能承受過多的要求、對自己的去留沒有危機意識等等，這都是工作倫理失落的一些現象。行政組織的龐大、人事經費預算的壓力，已造成整體教會事工發展莫大的壓力甚或阻力，因此，近年來愈來愈多有關人事縮減、組織改造的議題被提出。但是這些由上而下、由外而內的刺激力量，卻仍因組織內部強大的自我保護意識所阻攔而未能真正開展。雖然，在教會不宜用過分強烈的手段來進行組織改革，因為必會造成一定程度的傷害，但如果就一味地反對、逃避改革，勢必咎由自取，使組織運作的病情積重難返而已。最好的方式，就是從組織內部自發性地重振工作的倫理，建造一個「小而美」總會行政的體系，使眾人看出事奉者的用心與工作的績效，使眾教會藉由我們的服事，信心愛心增長充足，聖工也能持續發展，信徒願意將當納的十分之一全然送入神家的倉庫，自然一切的問題就能迎刃而解。

