

聖工 伴我成長(上)

2 聖工心理學

文／呂日星 圖／安其

在教會作聖工，乃是回應神的呼召，領受神的憐憫，而不是尋找自己的舞台。

「凡事不可結黨，不可貪圖虛浮的榮耀；只要存心謙卑，各人看別人比自己強。各人不要單顧自己的事，也要顧別人的事。」（腓二3-4）。這段經文提醒了信徒從事聖工必備的心理素質：單純的動機、謙卑的靈與關懷他人的心。換言之，只有當我們擁有成熟的心靈，基督已經成形在我們心裡，我們才能夠在健康的心理狀態下從事聖工，榮神益人，在愛中建立自己。因此本文嘗試以負面表列的方式，談談如何透過靈修與心理學的素養，以健康的心靈來從事聖工。



▲信徒表面上雖有互動，卻以「尊重他人」為藉口，大家毫無彼此為鏡的膽識，讓每個人「盲目的我」，繼續阻礙教會的成長。

一. 「盲目的我」是所有聖工障礙的總病根

心理學知名的「周哈里窗戶理論」(Johari Window)指出，每個人的內在都像一扇窗，分成四個區塊。¹其中第三個區塊就是「盲目的我」：別人看得到、自己卻看不到的部分。少數安息日領會人員，喜歡拖延講道時間，經常性的造成聚會延後結束，又屢勸不聽，所有信徒都知道他對地方教會造成的困擾，只有他自己不知道；有人喜歡在講道中數算自己家族的榮耀，所有信徒都知道這樣的講道內容不妥，只有他自己不知道。少數牧者，已經有一大群信徒對他議論紛紛，只有他自己感覺良好。如果信徒不認識自己，不能在神面前謙卑下來，貿然擔任教會重要聖工，必然造成以上所提種種聖工所衍生的亂象。

註

1. 周哈里窗戶將人的心靈世界區分為四個區塊。

	我知	我不知
別人知	公開的我	盲目的我
別人不知	隱私的我	潛意識



「認識自己」對聖工人員的重要性，先知以賽亞的遭遇是個範例。他在異象中面對威嚴的神，頓悟自己的虧欠：「禍哉！我滅亡了！因為我是嘴唇不潔的人，又住在嘴唇不潔的民中，又因我眼見大君王——萬軍之耶和華。」（賽六5）。只有他深刻認識自己生命的虧欠，又藉著神彌補這虧欠，最後他才有勇氣回應神的呼召：「我在這裡，請差遣我！」（賽六8）

因此我深信，信仰之旅若缺乏「認識自己」這段歷程，靈命絕對不可能成長，更無能成為稱職的聖工人員。為何許多聖工人員不認識自己？第一，沒有經歷試煉。試煉是神讓我們認識自己的祕密武器，也是從天而降的神祕禮物。許多信徒經過試煉之後，突然發現自己長久以來眼中有樑木擋住視線，把這樑木移除之後，盲點消失，不但看清自己的軟弱，也看到別人的需要。第二，教會長期以來，沒有醞釀出「用愛心說誠實話」的文化氛圍，信徒表面上雖有互動，卻以「尊重他人」為藉口，大家毫無彼此為鏡的膽識，讓每個人「盲目的我」，繼續阻礙教會的成長。而其解決之道在於體會律法主義對教會的危害，2律法主義讓許多信徒不願被「剝皮」，也常常使說真話的人「踢到鐵板」。改善教會的體質，讓教會真的成為神的家——信徒心靈可以真正放鬆的地方，是我們努力的目標。第三，這是教會長期輕忽心理學素養的後遺症。因此，真教會雖擁有全備的福音，但是許多信徒的心理狀態卻是不健康、失去喜樂的。改善之道並不難，首先就是觀念的突破，不要再把心理學視為世上的「小學」。鼓勵信徒閱讀各種心理書籍，參加民間心靈成長團體舉辦的優質講

習，認識投射作用等各種心理機制，透過心理學的素養讓我們更認識自己。讓「認識神」與「認識自己」發揮相乘效應，讓我們藉著更健康的心理狀態催化靈命的成長。

二. 貪圖虛浮的榮耀，是事工安排的牽絆

關於貪圖虛浮的榮耀，第一，就是曝光度的誘惑。領會人員站在高高的講台上對眾信徒宣講，其成就感不言而喻，有人因此強求領會工作，甚至要求在安息日領會；詩班指揮的光環，使人羨慕；甚至連投稿教會期刊，都牽扯到曝光度的誘惑。如何避免進入這誘惑？就是認識自己：「我以神使者的身分勸告各位不要自視過高，要以中肯的態度，照著信心的程度來衡量自己」（羅十二3，《當代聖經譯本》）。雖然人人都有羨慕聖工的權利，但是並非每人都有相對的恩賜（才華）。保羅又說：「為此我提醒你，使你將神藉我按手所給你的恩賜，再如火挑旺起來。」（提後一6）。當聖工人員擁有如火挑旺的恩賜，自然會成就一切超過他們所想所求的。反之，若缺乏某領域聖工的恩賜，即使全力以赴，也是成效不彰。以下種種跡象：聖工之途長期窒礙難行、聖工之果事倍功半、事工安排人員勉強的答應或接納，這都是提醒我們退出該聖工行列的訊號。

第二，就是職分光環的誘惑。我的孩子已經升上高一，為何沒有被推薦為見習教員？許多同輩已經被立為執事，那我呢？為何跳過我這位資深職務人員，提名年輕晚輩為執事？我已經當了多年的助理負責人，

註

2. 請參閱拙文〈神學發展與教會成長〉，《聖靈》月刊第381期，2009年6月份。

難道不能被扶正？以上種種思維，都牽扯職分光環的誘惑。其破解之道，就是回歸聖經的真理。保羅說過：「保羅算甚麼，無非是執事。」（林前三5），在其心目中，「執事」是個卑微的名詞，事實上「執事」原文之意為「僕人」。因此廣義來說，所有聖工人員都是執事。本會把行政幹部志工稱為負責人，其他教會卻稱之為執事，不同的職稱，卻有同樣的神僕本質。若能破解對職分的迷思，我們就會發現，在教會中沒有「懷才不遇」這回事。保羅往大馬色途中被神揀選，當年是28歲的青年，接著消失在歷史舞台，等到他第一次往國外宣道，已是43歲的中年人，這漫長的15年，他懷才不遇嗎？當然不是。在這段期間，他讀通了舊約，破解了因信稱義的奧秘，為人生後段的事奉，打下美好的基礎。

既然明白「執事」的真義，當我們面對各種聖工，自然會產生平常心而不恃不求，更不會造成教會「平衡提名」等等困擾。因為我們已經明白，檯面上的聖工，其本質是沉重的十字架，我們勉強自己順服領受；檯面下的聖工，在主裡面勞苦不徒然，我們也甘心領受。

三. 「非我不可」的心態，是凝聚共識的絆腳石

為何會產生「非我不可」的心態？第一，來自大老心態。輩分與職分的加持，長輩的尊重，使得少數的資深長老、執事，從中年時代的主觀，變成老年時代的獨裁，使他們在職務會擁有類似安理會的否決權，用一句話就可推翻年輕負責人的共識。大老心

態變成教會凝聚共識的絆腳石，難怪教會中呼籲長老、執事要有任期的聲音從未終止。其解決之道，就是體認時代大環境的改變，在某些聖工領域，年輕人的規劃，常常比較貼近目前教會的實際需求，因此身為長輩的人，也要放下身段，尊重專業，以謙卑束腰，彼此順服。另外，就是尊重開會議案表決的民主機制，有「英明意見」被否決的雅量。

其次，權力慾望的轄制，也會產生「非我不可」的心態。譬如，自己所帶領的慕道者，其他信徒不能介入關懷。在組織運作上，不能忍受才華橫溢的下屬。這都是權力慾望轄制的徵兆。其破解之道，就是向生命內部探索隱藏的恐懼，因為「愛裡沒有懼怕，愛既完全，就把懼怕除去。」（約壹四18）。沒有懼怕，自然沒有權力的患得患失。

四. 結論

「我們既然蒙憐憫，受了這職分，就不喪膽。」（林後四1-2）。在教會作聖工，乃是回應神的呼召，領受神的憐憫，而不是尋找自己的舞台。聖工的現實與聖工的理想，若是落差太大，其衝突會像一把火，燒向各人的信仰工程，使聖工人員的信仰本質——動機、靈性與愛心，都暴露出來。唯願所有聖工人員仰望神的憐憫，藉著靈修生活與心理學的素養，漸漸多知道神，深深認識自己，靈命成熟、心理健康，在所從事的聖工領域，又長進又喜樂。

