核心课程：职场圣徒 2.0

第六讲：工作中的关系

# 导论

你喜欢你的老板吗？你喜欢你的同事们吗？我们工作中最艰难的部分可能不是来自工作本身，而是来自那些本该与我们并肩服事的人。这不是说这些关系不重要，而是说与那些缺乏爱心、不讲道理、不公平待人、说话过于直接，或是缺乏相应能力的人共事很容易让我们的工作变得痛苦、艰难和令人惧怕。

让我们诚实地思考这个问题。我们认为同事、上司或者是员工所带来的问题，其实更多是我们自己的问题，而不是他们的问题。我们都有一个倾向，就是以自私和罪的方式来思想我们的工作，这种倾向不仅仅影响我们手中所做的工作，也影响到我们的工作关系。[[1]](#footnote-1)

我们在前几周所说的圣经世界观挑战和直面我们对待同事那种罪恶的思考和态度，也教导我们不要把同事、下属和老板看作是达成目的的阻碍（或是加持），而是看他们为“人”——照着神的形象被造的男人和女人，也是神所爱的。这就是我们今天早上想要讨论的课题。

几周之前，我们讲到我们的工作是如何最终为耶稣而做的——无论你在地上的上司是谁（哪怕是总统）。而耶稣交托给我们的责任则是努力地工作，以至于彰显基督的大能和奇妙。换句话说，工作的本质就是要在主的面前忠心。在这个基础之上，上周我们讲到了这一圣经工作观的第一个延伸应用：我们为什么要工作？我们工作的动机是什么？今天，我们要讲到圣经工作观的第二个延伸应用：我们如何透过工作服事人。

我们要从耶稣呼召我们对待同事的基本态度开始，然后我们会讲到这一基本态度应当如何塑造我们每天的工作——无论你是一个管理者，还是一个被管理者。

# 信心加力（FAITH-FUELED）的服事

一旦意识到你的工作都是在服事耶稣，你的第一责任就是跟随耶稣，那么你就会同时意识到你的工作不再是仅仅属于你的。你的工作成为一个敬拜和荣耀神的地方。然后怎么样了？耶稣说，什么表明我们是爱神的呢？透过爱其他人，对吗？

让我们再回顾一下歌罗西书3:22-4:1这段非常熟悉的经文，但这次要用一个更大的视角来看。保罗是这样说的：

22你们作仆人的，要凡事听从你们肉身的主人，不要只在眼前事奉，像是讨人喜欢的，总要存心诚实敬畏主。23无论做什么，都要从心里做，像是给主做的，不是给人做的，24因你们知道从主那里必得着基业为赏赐；你们所事奉的乃是主基督。25那行不义的必受不义的报应；主并不偏待人。1你们作主人的，要公公平平地待仆人，因为知道你们也有一位主在天上。

如果要总结一下这段经文，我想保罗是在说我们在对待别人时一定要记得神在天上看着我们。[[2]](#footnote-2)

虽然保罗和其他新约作者说的是奴隶制度下的主仆关系——这种关系今天已经不存在了，而且和现代企业制度中的雇佣关系有很大区别。但使徒们在经文中主张的原则仍然很重要，因为这些原则是从福音而来、是福音的应用，同时也针对工作中关系紧张和矛盾的根源：我们心里的恶。

在这段经文中，保罗挑战我们，作为基督徒去思想如何服事那些对我们有权柄的人。如果你是一个员工，那么你蒙召荣耀基督的方式之一就是为了他人的益处舍己，而你的老板是“他人”之一。保罗呼吁基督徒奴隶要“凡事”听从肉身的主人。当然，这里的“凡事”不包括犯罪的事，但一定包括你认为的蠢事。你的老板可能忽视你的建议而要求你做这个那个，但他叫你做的只要不是犯罪，你就应当去做。而且，你做的时候“**要存心诚实敬畏主。**”这样就能够荣耀耶稣。

而且，你的顺服和老板有没有看到、有没有观察你无关。为什么呢？因为更重要的一个事实是神在天上、神在观察你。神的注视应当比老板在不在、你的季度考评有没有如期进行更加重要。

保罗同样把这个原则带到那些有权柄管辖他人的老板和上司身上。正如一个员工、下属要记得不是老板，而是神在注视他的工作，那么一个雇主也要记得这一点。请看4:1。如果你曾经用不尊重、不良善的方式对待过你的员工。要记得天上的主人看到你所做的。如果你用良善、温柔、慈爱和忍耐对待你的下属，天上的主人也看到。

所以，让我用一句话总结一下：信心加力的服事（faith-fueled service）。我们在各自的工作场所都是仆人——无论你是员工还是雇主，因为最终你都是基督的仆人。但我们并不是为我们眼所能见的劳力，我们是在为看不见的、存到永恒的奖赏而劳力。所以我们要凭信心工作，像奴仆一样工作，因为耶稣就是这样告诉我们的，并且耶稣会因我们的服事而大大奖赏我们。

在我们的工作场所成为一个信心加力的仆人意味着什么呢？看起来是什么样子的呢？接下来让我们来学习一下，一个凭着对神和耶稣基督福音的信心而努力工作的基督徒有哪些外在的标记。

## 标记一：决定不发怨言

你可能没有想到，不发怨言是一个少见和强有力的见证。在工作上，抱怨似乎是司空见惯的事情。所以如果有一个同事，抱怨从来都不是他的本能，这样的见证是非常令人印象深刻的。保罗在腓立比书2:14-16这样说：

14凡所行的，都不要发怨言、起争论，15使你们无可指摘，诚实无伪，在这弯曲悖谬的世代作神无瑕疵的儿女。你们显在这世代中，好像明光照耀，16将生命的道表明出来，叫我在基督的日子好夸我没有空跑，也没有徒劳。

留意这段经文是从哪里开始的？从一个呼吁“**凡所行的，都不要发怨言、起争论**”开始的。没有想到吧？然后你再看看，是到哪里结束呢？到“**好像明光照耀，将生命的道表明出来**”结束。换句话说，不发怨言、起争论，有一个令人惊讶的见证，甚至是明光照耀、表明真道的，没有想到吧？

我绝不是说有抱怨不说出来是件很容易的事情，这很难，非常难。我们很自然地想要别人知道自己所处的情况特别特别糟糕、特别特别值得抱怨。但是信心加力的工作却由这样的一个态度来标记：我决定我不发怨言，我决定我不抱怨，我决定了我要在工作上知足。

## 标记二：乐意顺服权柄

只要我们的上司没有要我们去犯罪，我们就应当在凡事上“**存心诚实敬畏主**”，而不是用虚假的笑容和机械麻木的手脚顺服，心里却充满愤怒或抱怨。

如果你的上司是一个很良善、很尊重人，而且很体贴你的人，顺服并不难。但是如果你的上司是个混蛋，常常自我中心和自以为是，那么你的反应就体现了你的内心——你到底是不是在为耶稣工作。

【如果可以的话，下面这个事例可以改写成你的】

我们的一个朋友曾经为一个非常聪明、非常有才华的上司工作。但是这位上司同时也很贪婪、自我和狂妄，常常对下属使用言语暴力，为极小的事情向下属大声咆哮。对我的这位朋友来说，他有很多理由反击这位上司：喊回去、把项目做砸、让他在他的上司面前丢脸，等等。但这位朋友并没有这样做，因为他对圣经的顺服，所以他决定不但不加以还击，而且还要“**凡事听从……存心诚实敬畏主**”（歌罗西书3:22），因为耶稣把他放在这个工作职位上，所以他要像歌罗西书3:23所说的那样“**无论做什么，都要从心里做，像是给主做的，不是给人做的**”。他很努力地工作，他也尽力地不向其他人说这位上司的坏话，他常常为上司祷告，让他能够意识到自己的罪，也能够信靠基督、得救恩。

如果你们期待一个美好的结局，那我要让大家失望了。那位上司并没有悔改，他的做事方式也没有很大的改变。我的这位朋友甚至也不知道，他的上司是否留意到了他的特别。但他这样做并不是因为这位上司很好、很配得他这样去待他，他这样做仅仅是因为耶稣这位君王配得我们凡事听从。

如果你也有非常难以相处的同事或上司，像我的这位朋友一样。为让你觉得难以相处的人祷告：为他们的家庭、关系、处境，和独特的挑战祷告。为他能够得救恩祷告，为你能够继续为他工作（或与他合作）祷告，不要简单地辞职，而是“**存心诚实敬畏主**”的态度服事你的上司或同事。

信心加力的工作意味着我们乐意顺服权柄，哪怕这权柄让人艰难或不公平。

## 标记三：真实的谦卑

我们在工作中的另一个病症，是我们有的时候觉得被要求去做的事情太小了、不值得让我们去做。“我的价值远比这些要高得多。”真的吗？这样的思维方式在基督徒生活中合理吗？如果我们都是耶稣基督的跟随者，我们不该期待我们做那些与我们的身份并不完全相称的服事吗？想像耶稣，耶稣做了与他身份相称的事吗？思想保罗是怎样在腓立比书2:5-8描述耶稣的工作的：

5你们当以基督耶稣的心为心：6他本有神的形象，不以自己与神同等为强夺的；7反倒虚己，取了奴仆的形象，成为人的样式；8既有人的样子，就自己卑微，存心顺服，以至于死，且死在十字架上。

无论你的地位如何，你都不可能与耶稣的降卑相提并论。圣经教导说，耶稣的跟随者们应当以谦卑为生命的记号、应当存心卑微，就像耶稣基督的心志一样。

信心加力的工作必定有真实的谦卑，这种谦卑会带领我们跟随那位君王降卑和倒空自己的脚步。

## 标记四：敬虔地竞争

工作还有一个常有的问题，就是彼此冲突的野心。我们想要得到别人拥有的东西，这让同事之间常常发生竞争、彼此怀疑和嫉妒，甚至有的时候嫉妒上司。这背后都是疯长的野心和欲望。

但是，福音把我们从不敬虔的争竞中释放出来，福音重新安排和设定了我们的野心，所以，我们不再是为自己的利益而争竞，我们是想要让耶稣基督在一切事上都得荣耀。

这是不是说，我们就不该与其他人竞争？不是，竞争并不是一件坏事。但我们不该按着世界竞争的方式竞争，世界竞争的方式是说如果你要上去，那你一定要把别人拉下来；但我们作为基督徒一方面与同事竞争，另一方面也爱我们的同事。基督徒的竞争是靠跑得快，而不是靠绊倒其他人得胜，不仅如此，基督徒的竞争也是鼓励其他人也跑得更快。

信心加力的工作意味着，我们有一个敬虔竞争的态度，是为主而努力工作，而不是要让别人下来。

## 总结：给基督徒员工

在讨论了那么多之后，我们看到圣经并没有给基督徒的工作者什么秘密配方。但有的时候，换一个角度看问题可以改换我们的内心，而内心的改变其实可以改变很多事情。如果你认为你的上司或同事是你职业发展的阻碍，那么想想他们眼中的你呢？祷告，求神帮助你清楚地看见那个人是神要你服事和爱的对象，然后勇敢地去做。用喜乐的心而不是抱怨的心工作，停止发怨言、停止翻白眼，成为谦卑和能鼓励他人的人。

【大家有什么问题吗？】

# 基督徒雇主该怎么做呢？[[3]](#footnote-3)

作为基督徒，我们应当知道我们对下属的权柄最终是来自神的。我们如何使用权柄，其实是在高举或者消弱神真正的权柄。即便你是一个雇主（或管理者），你仍然需要“爱人如己”——神的话依然对你适用。

下面，我给你六个圣经教导的权柄原则。

## 原则一：权柄来自神

神创造了人类，然后授权给人类要代表他去管理世界、治理这地。创世记1:28说：“**神就赐福给他们，又对他们说：‘要生养众多，遍满地面，治理这地，也要管理海里的鱼、空中的鸟，和地上各样行动的活物。’**”人类之所以在所有受造物的顶端，并不是因为人的智力超群，而是因为神的吩咐和命令。所以亚当和夏娃就照着神的吩咐使用权柄，在园中收获和耕种而不是毁坏；管理动物、喂养它们，而不是奴役它们。

对任何神所赐给你的权柄，你也应当如此。这不是你挣来的，这是神给你的。神给你，这样你可以用权柄给你所管理的人带去益处，而不是为了服事你自己的私欲。这就意味着说，你如何使用权柄在告诉世界你的君王是一位怎样的君王。好好使用权柄，你就在告诉你的员工，权柄是美好的、权柄是用来造就人的，因为这是从一个带着完全的爱和完全的公义拥有完全权柄的神而来的交托。你如何滥用权柄，你也在向世界扭曲神的形象。你如何使用权柄，这不是一个关乎你自己的事情，这是一个关乎神形象的事情。

## 原则二：权柄应当被用来服事和祝福他人

圣经反复地教导说，有智慧地使用权柄能够给那权下的人带去美好的祝福。约瑟在埃及的权柄让埃及在饥荒的七年仍然可以有很好的秩序和管理；尼希米则使用了他的权柄在被掳归回的百姓当中建立架构、完成了城墙，那城墙能够保护他们免受敌人的侵害。你可能还记得，上周我们提到了大卫在撒母耳记下23章所说的遗言，在那里他反思了自己的一生，得出结论说：得着妥善使用的权柄是一国的祝福。

虽然你并不是法老的左右手，也不是君王，但是原则仍然是这样：妥善使用的权柄能够带来极大的祝福。当你用权柄建造人而不是毁坏人的时候，用权柄纠正错误而不是放任的时候，用权柄鼓励人而不是给人重压的时候，用权柄服事人而不是服事自己的时候，带来的都是办公室里的光和生命。让我们回到大卫所说的（撒下23:3-4）：“**那以公义治理人民的，敬畏神执掌权柄，他必像日出的晨光，如无云的清晨，雨后的晴光，使地发生嫩草。**”这是你描述你使用权柄可以用的语言吗？很遗憾，我们找不到很多这样的领袖，但是基督徒应当追求成为这样的领袖。

## 原则三：权柄容易被滥用

很多人认为，权力是一种坏东西，是令人惧怕的存在，是一个“不得已的恶”。有足够的证据表明，只要有权柄，权柄就有遭到滥用的高度可能。虽然这并不是神创造权柄的本意，但却是这堕落世界中权柄的实际。在马太福音20:25，耶稣说：“**你们知道外邦人有君王为主治理他们，有大臣操权管束他们。**”很遗憾，在这个犯罪堕落的世界里，这就是权力运作的实情。

但是，思想耶稣后面紧接着说的：“**只是在你们中间，不可这样**”。我们要拒绝来自世界的滥用权力，并且定意以神所设计的方式去使用权柄，让权柄都被用在美好的事上。所以，要观察你自己的心，确保你不会像世界一样辖制你的员工，不要以邪恶和自私的方式管理手下，而是像神所说的那样，成为他们生命中的光和盐。

## 原则四：牺牲地使用权柄

耶稣在告诉门徒们权柄不是什么之后（不是治理和操权），在20:26-28，他进一步地告诉他们权柄应当怎样被使用：

只是在你们中间，不可这样；你们中间谁愿为大，就必作你们的用人；谁愿为首，就必作你们的仆人。正如人子来，不是要受人的服事，乃是要服事人，并且要舍命，作多人的赎价。

敬虔的领袖服事他人，他们观察、看顾，并且造就自己的下属。然而，服事总是有代价的。服事意味着你要付出你原本的优先为代价，付出你有限的时间为代价，甚至可能需要付出你的组织短期成功为代价。但这就是耶稣呼召我们用权柄应当做的——为他人的益处而牺牲自己。

## 原则五：被福音驱动，以恩典为源泉，敬虔地使用权柄

我们所知道的、唯一能让我们正确使用权柄的方式，是使用来自我们那位大君王的解药。因为他为我们的缘故谦卑了自己，我们就不再被自己知道的唯一使用权柄的方法——操权辖管他人——所辖制。我们的身份、我们的奖赏并不来自我们的工作表现，而是来自我们的主。所以，我们就不应像世上的君王那样催促和利用手下的人，像牲口一样驱使他们去追求我们所要的成功。福音给我们能力，让我们像基督一样去爱人、服事人，并且给他人祝福。

这并不等于说，基督徒团队就不在意成功和结果；这也不是说我们不能催促别人完成目的，更不是说我们不能纠正员工的错误或不能解雇某些不称职的员工。我的意思是说，当我们催促员工的时候、当我们矫正甚至解雇的时候，我们都不能只想着自己的荣耀得失或名誉，我们要有恩典、有真理，带着爱心，为对方的益处。

## 实践指南：如何带领和管理

要带领的好，首先要预备自己的心，让自己渴慕成为好领袖。没有什么可以替代你自己的愿望。如果你自己并不在乎自己是不是好领袖，那么什么建议或者方法都不会给你有帮助。一旦你自己建立了一个敬虔和真诚的渴望是想要以反映耶稣权柄的方式去带领的，那么你就要想一想，这意味着你的管理方式要有什么样的改变？你做事的方式会有什么不一样？有什么是你不会再做的？我不能给你所有的答案，但是你自己要去思想，要把前面所说的原则应用到你的工作上，尤其是你特定的处境、工作节奏和工作环境上。

或许我可以给你一些简单的建议，这是从我自己的经验得出来的，可以帮助你思想如何使用权柄。

第一个简单但是可能极具革命性的建议，是为那些为你工作的人祷告。无论他们是不是基督徒，都为他们祷告，求主使他们在工作中找到喜乐，让工作不会成为他的重担，也为他们在工作中知足而祷告。为他们的家庭祷告，尤其是他们家庭中现阶段特别的困难。为你与他们的交往祷告，为你们可能有冲突的地方祷告。如果你曾经说话直接、粗鲁、自私，或者居高临下，求神改变你的心让你在谈话中彰显神的性情，充满恩典与温柔。祷告求主给你与他们分享福音的机会。还有什么比为你的下属祷告，替他们向那大君王代求更美好的事情呢？

与你的员工常常一对一谈话，这也很有帮助。这就像门训他们一样，不是像基督徒一样的门训（除非他们的确是基督徒），而是像员工和朋友那样。《工作中的福音》（*The Gospel at Work*）的作者塞巴斯蒂安在书中介绍了他这样的做法：他每周和每个员工花30分钟进行一对一的谈话。首先他会给对方15分钟讲他想讲的东西，例如他的工作、他的家庭、他对于做事的想法，等等。然后这位弟兄用接下来的15分钟和他分享一些其他的事情，例如给他鼓励和建议，目的是能够造就员工。也给他们合适的资源告诉下属可以怎样得到提高或者帮助。刚开始的时候，需要一些预备工作，但是后来的话你会花越来越少的时间准备，谈话也会越来越容易，你会看到这样的谈话如何给别人的生命带去帮助。

你也可以与你的一些员工建立师徒关系。很少有经理人愿意花时间、付出努力，来作为他们下属的师傅。年轻的职员往往渴望得到资深职员的指导和智慧。有经验的基督徒可以使用这样的机会让年轻人看到福音如何能够塑造我们的工作和工作方式。这样服事年轻的职员并不需要一生的委身，比如先答应见几次面，然后决定要不要继续见面，这样就会很有帮助。这样有深度地服事一些人是一个大有能力的服事机会，不仅可以预备这样的年轻人承担更多更大的责任，而且也可以塑造一个慷慨的文化，最后会给整个组织带来健康的影响。

## 小结

我得承认，管理人对我过去的几年来说都是很有挑战的事情。有的时候，我只是把员工看作是达成我目的的工具。毫无疑问，这样的思维方式并不能向员工彰显神的荣耀和神设计权柄应有的样式。

过了很多年，靠着神的恩典，我在这些方面有长足的进步，但仍然处在挣扎中。你怎么样？你是否在尽力地使用你的权柄在工作上建造其他人呢？你有没有每天提醒自己，你所使用的权柄其实是来自神的呢？你有没有照着主的心意使用权柄呢？还是说这些问题从来都没有出现在你的脑海中过？

要记住，即便你是大老板，你也是为主工作的。重新委身于基督吧，这让你更好地按着主的心意使用权柄，使你的君王得到荣耀和敬畏——即便是在你那些不信的下属当中。

1. 如果你把工作当作偶像，你就会把你的老板看作是阻碍、你的同事看作是竞争者。你对待同事和老板的方式取决于他们是在让你的工作更加顺利呢，还是给你达成目的制造艰难。如果你在工作中懒散，你就会把老板看作是监工，并且当自己的同事不存在。我们总是把问题看做是别人的。但如果我们对自己足够诚实，你就会发现，是不敬虔的、罪中的思想影响你看待别人。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 因为我们现在是把这段关于奴隶制度的经文应用在我们的日常工作关系中，所以我们就必须在这里停一停，认识到这一令人不舒适的现实，那就是新约圣经似乎默许了奴隶制度，而没有立即地否定它。这种不舒适让一些学者认为，罗马的奴隶制度和后世英美的奴隶制度不同、罗马的奴隶们有更大的自由，等等。这样说当然有一些道理，但是奴隶制仍然是奴隶制，罗马的奴隶制与今天的企业雇佣关系有本质的不同，它仍然是一个不公义的强制劳动，带着血腥和压榨。我们当然会思考，为什么新约圣经似乎接受了奴隶制度的存在。我们可以就这个话题讲很多，也有很多人写了很多书。一个重要的原因，是耶稣与使徒们的目的比改革社会制度要更深刻、更重要。他们关注社会制度之恶背后的原因：人心的败坏和罪恶。社会制度的不公义并不是奴隶制度的足额根源，改变社会制度也不能给世界带来长期的解决之道。即便罗马的奴隶制度没有了，人的罪心也会找到别的方法继续去压迫人。所以，这是耶稣基督和使徒们所关注的：人心，无论社会制度是怎样的，人心才是罪恶的根源。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 事实上，关于领导的话题比如何做员工的话题（或本课提到的任何其他话题）要更加吸引人。如果你在亚马逊书店做个搜索，你会找到超过八万六千本的关于领导力的书。虽然看起来都差不多，但这些书里绝对有些好书。神并没有把所有关于领导力的智慧都留给基督徒，有很多关于领导力的书籍都在讲合乎圣经并且很实用的一些原则，包括：谦卑、有魅力、善于传递愿景、激励跟随者、创造动力、调整目标、建立团队、远离破坏性的东西、有道德根基，等等，这些都是很好的建议。

我比较推荐的是《从优秀到卓越》的作者吉姆·柯林斯。他留意到好公司和卓越公司的区别往往在于领袖。卓越公司的领袖透过个人的谦卑和职业素养带领公司，他们非常乐意看到公司的成功，而他们眼中的成功不是为了自己能够成就传奇或者自己能够得到多少钱。作为基督徒，我们应当称赞这样的领袖、渴慕成为这样的领袖，这的确是很好的领袖。可是，这样的领袖和圣经中所描述的领袖差别又在哪里呢？ [↑](#footnote-ref-3)