



The Institute of Workplace Chaplaincy
職場牧者牧養關懷協會

職場牧者

(職牧 Workplace Chaplain) 是指在非宗教性的企業、組織或機構中從事牧養工作的神職人員或信徒領袖。職場牧者最重要的工作是提供靈性指導、靈性關懷和靈性輔導，並為需要幫助的人提供安慰和慰藉。

「職場牧者牧養關懷協會」(The Institute of Workplace Chaplaincy) 成立的目的，旨在為職場牧者提供資歷認證、持續專業培訓、並在以下方面輔助服侍的群體：

- 1) 在職場實踐信仰，
- 2) 促進職場的靈性關懷，及
- 3) 倡導全球性職場轉型運動。

有意參加者請訪網址

<https://WorkChaplaincy.org>

或與作者聯絡

Augustine@WorkChaplaincy.org



★ 獲選2023伯特利神學院教牧學博士 - 城市領導總成績獎 ★

本地及世界教會出席人數下降，需要尋找新的出路。然而，在本地人口中，能參加教會或職場團契的人數很少。因此，無論在人數上、人生工作時間比例上、屬靈生命受挑戰上，職場都是接觸、牧養和信徒見證榮耀上帝的必要場所。

1974年洛桑公約開啟了全球教會宣教的使命。但2004年至今，洛桑第40文件共識教會須推動職場事工，在普世及華人教會卻未見成效。研究顯示，教會單靠主日學和講壇牧養無法影響職場信徒的靈性。職場差距仍然存在。

在國外，職場牧者 (Workplace Chaplaincy) 已經成為延伸教會牧養到職場的新力量。在香港，職場牧者以教會及機構差派的牧者、雙職傳道人、平信徒領袖，以及以職場使命為中心的職場教會和網絡教會的形式存在，透過查經、分享、禱告、講座、同行、經驗分享和轉介專業輔導員等方式進行牧養關懷。全人關懷和臨場牧養、心靈關顧的牧養形式尚未普及。

本書三大特色

了解職場事工實況實務

- ▶ 五種職場牧者牧養模式
- ▶ 五種團契信徒參與程度
- ▶ 五種觀念 (召命觀、教會觀、事奉觀、神學觀、牧養觀) 對職場牧養關懷實況的互動影響

明白牧養關懷方式及差距

- ▶ 探討教會牧者、機構牧者、雙職傳道人、平信徒牧者、使命教會、及網絡教會的演化原因
- ▶ 分析職場信徒參與度參差不齊的原因
- ▶ 比較不同牧養和教會觀之間的差距和空間

邁向基督之全人關懷

- ▶ 提出完整的牧養關懷框架，以耶穌基督牧養為範式
- ▶ 介紹全人關懷 (Holistic Care) 和臨場職事 (A Ministry of Presence)
- ▶ 推動職場牧養關懷和職場牧者認證培訓

★ 本書獲以下人士誠意推薦 ★

- 司徒永富博士 Ricky 香港理工大學會計及金融學院實務教授
- 陳敏斯教授 Natalie 城市轉化學院 創辦人及院長
- 陳啓興牧師 Rev Paul Chan 金融業福音團契總幹事
- 何耀新先生 Simon Marketplace Network for Christ 創辦人及總幹事
- 譚張麗嫦女士 Alice CBMC國際工商基督徒協會榮譽主席 CCCOWE世界華福中心香港區委 Echo Valley回聲谷傳道協會董事 前中學及預科教科書作者 執業會計師 基督教研究文憑 (DipCS) (中神)
- 何守謙先生 S Y Ho 中華基督教會灣仔堂執事 建築師規劃師團契董事 香港專業人才服務機構前董事
- 黃慧霞女士 Shirley 德意志銀行成員及團契核心成員

職場牧者牧養關懷協會出版

ISBN 978-968-70367-0-8



9 789887 036708 >

定價 HK\$150

請注意差距！Mind the Gaps please! 周志堅 著

好評序言推薦

司徒永富博士
香港大
會計及金融學院
實務教授

陳敏斯教授
城市轉化學院
創辦人及院長

陳啓興牧師
金融業
福音團契總幹事

何耀新先生
Marketplace
Network for Christ
創辦人及總幹事

譚張麗嫦女士
CBMC國際工商
基督徒協會榮譽主席及
世界華福中心香港區委

何守謙先生
中華基督教會
灣仔堂執事

黃慧霞女士
德意志銀行成員
及團契核心成員

請注意差距！ 職場牧者牧養關懷初探

Mind the Gaps

please!

周志堅 著



此書在問...

你是一位 教會/職場的牧者、信徒領袖、或團契參加者嗎？

你想知道新興的「職場牧者」與 教會牧者工作 有何不同嗎？

你懂得效法基督的 全人關懷牧養 嗎？

你以為職場只是禾場，職場信徒要 歸回教會牧養 嗎？

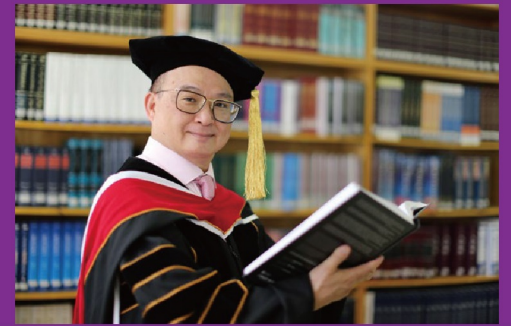
你有 牧養栽培信徒 在職場靈命成長的呼召和能力嗎？

你認為自己在牧養上有任何 自限性迷思 和 差距 嗎？

你有 聖俗二分觀念 嗎？你能幫助職場同事在工作上持守並 活出信仰 嗎？

你信 工作神學、職場神學、實踐神學 嗎？實踐了嗎？

職場牧者牧養關懷協會出版



周志堅

Augustine Cyril Chi-Kin Chow

PhD, MDiv, DMin, MBA, BBA,
FKIM, FHKIoD, FRFP, CPC, MDRT

周志堅 是一名職場牧者

(Workplace Chaplain)、雙職傳道人、香港中文大學市場學博士、及伯特利神學院教牧學(城市領導學)博士。

他畢業於中國神學研究院，香港忠僕事奉中心但以理學院職場宣教課程，曾擔任教會、機構、及職場牧養關懷工作十多年。

他是香港十大傑出青年，歷任國際性頂級銀行及保險公司保險高層管理。他創辦香港元宇宙教會

(MetaChurch-hk.org)、心靈關懷研究社、及現任職場牧者牧養關懷協會 (WorkChaplaincy.org) 總幹事，推動職場牧者認證、職場團契培訓、督導下實習及團契支援。他的個人網誌常常發表職場牧養關懷文章。

<https://augustinechow.com>



此論文意念來自神，也獻給神。

祂要我明白職場牧養關懷現況，

引起思考討論。

以下經文一直啟發激勵我……

主耶和華說：我必親自作我羊的牧人，使他們得以躺臥。失喪的，我必尋找；被逐的，我必領回；受傷的，我必纏裹；有病的，我必醫治；只是肥的壯的，我必除滅，**也要秉公牧養他們。**

以西結書三十四章15-16



我是好牧人；好牧人為羊捨命。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；狼抓住羊，趕散了羊群。雇工逃走，因他是雇工，並不顧念羊。我是好牧人；我認識我的羊，我的羊也認識我，正如父認識我，我也認識父一樣；並且我為羊捨命。我另外有羊，不是這園裡的；我必須領他們來，他們也要聽我的聲音，**並且要合成一群，歸一個牧人了。**

約翰福音十章11-16



所以，我親愛的弟兄們，你們務要堅固，不可搖動，常常竭力多做主工；因為知道，**你們的勞苦在主裡面不是徒然的。**

哥林多前書十五章58

請注意差距！ 職場牧者牧養關懷初探

Mind the Gaps *please!*

周志堅 Augustine Cyril Chi-Kin Chow

教牧學博士 — 城市領導學博士學位論文 2023

指導教授 司徒永富教授

第二閱卷指導教授 陳榮超牧師教授



作者序

請注意差距！ 職場牧者牧養關懷初探

Mind the Gaps *please!*

“此書屬於上帝，也奉上帝之名完成。是祂恩准我完成教牧學博士課程，並以默示方式，指導我的研究方向。願榮耀頌讚歸於神。

謹以此書記念我的家人：太太麗麗、兒子駿偉、大女兒Sherry及女婿Michael，二女兒Cherry及女婿Gregory，他們因為過去六個月我埋頭讀書而疏忽照顧他們而作出各種犧牲。也感恩神賜我外孫Ethan及Nathan，為我們家庭帶來無限溫馨和歡樂。”

在此際本地教會出席人數下降至歷年新低點，教會在尋求出路。在本地360萬勞動力口中，能上教會或參加職場團契的人數只佔少數。故此，無論在人數上、人生工作時間比例上、屬靈生命受挑戰上，職場都是接觸、牧養關懷信徒、見證上帝的榮耀的必要時空和場所。

教會牧者、機構牧者、義務牧者、雙職傳道人、職場牧者和職場教會及使命群體正在興起。在國外，這類層聖職的職場牧者 (Workplace Chaplaincy)，視為神托付作為延伸教會牧養圈外之羊的職場新興力量。

本研究乃一質性研究，透過分別訪問牧者及信徒，嘗試解答：金融界在職場牧者（關懷方）如何牧養關懷，和職場信徒（被關懷方）有何牧養需要、存在什麼實況和差距？其背後受到什麼原因及觀念影響？牧養關係中常見的職場關懷互動是否、及為何存在或不存在？是否需要更有效的專職專業的職場牧者進深培訓的空間？

研究確認目前金融界牧養關懷存在五種模式，這等模式是受到其 1) 歷史背景，2) 行業變革，3) 教會及機構差派職場牧者開拓，4) 平信徒領袖興起，道成肉身的雙職傳道人加入牧養，及 5) 有以職場使命為中心的職場教會及網絡教會產生，



與太太林麗麗外孫 Ethan 同浴主恩，見證頒授學位典禮

以致出現了不同的牧養關懷模式。

研究指出他們的牧養風格 1) 是受到其神學信念所影響；2) 目前是以「查經、分享、禱告、同行、講座、轉介專業輔導員」為主流牧養關懷方向；3) 而以職場召命、教會牧養的主導的牧者較多以講座、培訓、小組支援方式裝備信徒；4) 未有接受過教牧訓練的信徒及職場牧者較多以個人經驗分享、同行為牧養方法；及 5) 在所有牧養模式，未見以全人關懷及臨場牧養心靈關顧的牧養形式出現。

研究亦發現職場牧者，信徒領袖，和信徒之間存在發展障礙、自限性迷思和差距。例如 1) 仍有聖俗二分觀念；2) 以教會事奉牧養為首要；3) 職場只是禾場，只是傳福音的地方，之後要歸回教會牧養；4) 團契核心領袖一般沒有牧養信徒的呼召和意識；5) 其神學思維以召命神學、傳福音的救贖神學、以教會牧養的教牧神學為主。

此論文有以下特色，值得紀錄在案：

- 1) 是次研究在學術界率先採用二元互動關係導向研究教牧關懷。
- 2) 可能是香港第一個在教牧學論文研究中採用NVivo分析多媒體、多來源的質性數據；
- 3) 論文被受訪者授權將其語錄用於出版和教育目的；
- 4) 論文研究結果曾進行初步結果審查，並讓所有調查結果由受訪者確認。

特別鳴謝祺輝印刷製品有限公司余能就總經理資助印刷，售書收入除出版發行開支外，悉數撥作「職場牧者牧養關懷協會」(The Institute of Workplace Chaplaincy) 作事工開拓及職場牧者培訓獎助學金之用。

周志堅

2024年4月



周志堅博士獲頒授2023年度教牧學博士-城市領導最佳總成績獎





推薦序

★ 本書獲以下人士誠意推薦 ★

司徒永富博士 Ricky 香港理工大學會計及金融學院實務教授

陳敏斯教授 Natalie 城市轉化學院 創辦人及院長

陳啓興牧師 Rev Paul Chan 金融業福音團契總幹事

何耀新先生 Simon Marketplace Network for Christ 創辦人及總幹事

譚張麗嫦女士 Alice CBMC國際工商基督徒協會亞太區榮譽主席
CCCOWE世界華福中心香港區委 Echo Valley回聲谷傷健協會董事
前中學及預科教科書作者 執業會計師 基督教研究文憑 (DipCS) (中神)

何守謙先生 S Y Ho 中華基督教會灣仔堂執事
建築師規劃師團契董事 香港專業人才服務機構前董事

黃慧霞女士 Shirley 德意志銀行成員及團契核心成員

「若不起腳，永遠不會取得入球！」

這是一位父親不斷叮囑作為職業球員的兒子，要爭取打好每一場賽事的應有態度。在周博士身上，我完全感受到他那種努力做好每一件事，隨時預備「起腳」、以無比探索精神勇於爭取「入球」的態度，也像「劍路鋒」，完全投入地把他研究成果呈獻出來，單是這種精神，已是值得敬佩。

我有幸沿途參與這個孕育過程，我不斷向志堅兄說我扮演的不是督導者而是同行者，我比較像一位導遊，稍為知道美景所在，但細觀察點還是要一起探索。其實沿途志堅兄找到了不少新發現，可是要有條理及聚焦地表達，又限於篇章，便得取捨，只好放低了不少珍貴的點子，我也扮演了如導遊給予紀律般的提醒。如今志堅兄的論文能整理成書，除了為他取得入球贏波而感恩，我這身為一直場邊吶喊打氣者實在同感驕傲及喜悅。

其實我自己在职場事奉相關議題上從來也像「劍路鋒」，在超過20多年前，我開始探索幾個問題：究竟工作在上主的創造裡有什麼心意？工作跟事奉又有什麼關係？召命與工作及休閒如何踐行於信仰生活？如何在工作中進行靈性操練？一直走來，深慮遇到不少同道，可惜多半是在職場處境中出現，在教會牆內找到的卻仍是停留在「講多過做」的層面，可想而知又大又難又比較孤獨的路。

當時促動自己的其實是源於內心的一份疑惑，就是不解於為甚麼上帝的道與日常生活好像沒甚關係，亦不甘心於作一聖俗二分的信徒；而且真實的我在每天職場處境中的確遇到不少挑戰，缺乏從教會而來的牧養和支援，就是因為這種困惑，我和幾位同道經常走在一起，組織討論會、倫理小組、學習班，與神學教授對話，甚至攬調研、教牧小組，共同尋索工作的神學意義，探討教會如何幫助信徒尋找「做好這分工」的動力，也為教會如何牧養在職信徒探路。

多年下來，感覺挑戰比貢獻多，更多添了一份無力感，我們共同走過不平凡歲月，如今這城市已成為全球工時最長、樓價最高、最不快樂的地方，教會的整體生態亦走進了迷宮，此刻信徒的工作與信仰張力變得更嚴峻，莫想教會關心信徒的工作有系統的牧養和支援會有同步的增長。就在這背景下志堅兄的職場牧者及信徒全人關懷的概念及進言便變得重要和值得認真思考。

我也想借此文總結小弟許過去多年來在職場牧養這議題我所觀察到的兩點現象。第一，今天應該已沒有太多牧長會猶疑教會需不需要為信徒提供職場牧養，只是不知應該怎樣進行；第二，現在大部份的職場信徒都知道要有職涯規劃，但多數是以市場需要甚麼人才，而進行自我裝備，甚少認真思考上帝在他們身上獨特的心意。

就上述第一項的觀察，在過去多年，喜見教會和信徒群體在職場牧養方面的確下了不少功夫，各式各樣的聯會、工作坊、營會、主日專題，以至文字、出版、研討會議、工作神學課程等，都如雨後春筍，適時回應眾多職場信徒的心靈需要。在我參與服侍的微機構（香港專業人才服務機構，HKPES）近年亦提出了職場牧養須朝四個方向幫助信徒，

即（一）裝備（Equip）：通過系統學習，增強在職信徒對踐行信仰的聖經原則，整合信仰與工作的神學基礎；（二）辨識（Enrich）：認識所處的職場處境和挑戰，從而以智慧作出合乎信仰原則的行事及決定；（三）授能（Empower）：承認困難和苦難的存在，鼓勵信徒逆境前行，全力以赴做好當下；（四）踐行（Engage）：持續進行職場門訓，差遣信徒進入特定職份，踐行基督信仰，延展上主的國度。

關於第二方面：職場規劃，不少人都是從職業的「前途」（市場價值）或「錢途」（金錢價值）為主要的考慮因素，於是大多是「被動」地和盲目地進入某個行業，然後本末倒置地強迫自己在該工作做出「卓越表現」，其中的苦澀和「身不由己」的不悅感可想而知。相對於這種被動（市場）模式，我們提出信徒應該以另一種方式進行職涯規劃，就是從創造主的觀點出發，回應上帝在每一受造者身上獨特的呼召（Calling），培養合乎神心意的價值觀、本質和性情（Being）然後以專業熱誠、榮神益人的投入態度，把上帝交付給我們的工作做好（Doing）。

最後祝願每一位當深入閱讀本書時，願你發現充滿聖經智慧的見解和策略，能與你在提供職場牧養關懷的經歷和願景中產生共鳴。

司徒永富博士 Ricky

香港理工大學會計及金融學院實務教授

「志堅人如其名，意志堅定。」

志堅人如其名，意志堅定，擇善而固執之。猶記得當初他來神學院面試，考慮轉校以完成其教牧學博士的學位，他對所研究的課題有一定的看法，方向非常清晰。坦白說，我有少許擔心如此堅定和有自信的他，可能缺乏研究所需要的開放和客觀性。但很快這個疑慮就被證明是不必要的，在他激動的言論和澎湃的情感背後，他很願意開放，擁抱新的想法和建議，由論文初稿至付印，就有不下數百次改動的版本。

回想自己在十多年前的博士論文也是以職場事工為題，整合了自己在職場上多年的經驗，探討其在香港的狀況及成效。誠然，事工在過去十多年，有很大的擴展，也在很多方面進深了，但仍有很多範疇有待開發，志堅所研究的職場牧養正正就是非常重要的一環。職場事工的主導，始終仍是職場裏的信徒，他們每天都活在水深火熱中，了解其迫切性，但很多時，他們都是帶職事奉，未必有專業的訓練和所需的時間。

當我們在神學院設計「職場轉化」的課程時，主要的六個範疇包括神學、召命、靈性、倫理、佈道及牧養。其中關於牧養的研究少之又少，志堅的論文就正正填補了在這方面的不足。他是少有的跨學科和界別的專才，不單在聖經神學，也在職場、輔導、牧養和臨床牧關各方面上有着相當的經驗和專業的訓練。這個博大精深的課題也增加了為他找督導的困難。作為課程主任，我聯絡了不下六位學者，但每人都以不同的原因未能幫助志堅，最後不得不出動我們的鎮山之寶，筆者當年的論文導師司徒永富博士。更寶貴的是Ricky能在百忙中抽出時間與志堅同行，以他在這方面的經驗和研究並循循善誘之下，確實讓論文更豐富、研究更全面，經過細心的梳理後，更突顯其重點和貢獻。

志堅的專注、委身、開放和順服，讓他不但完成論文，更能在短短數月內出版書籍，將研究與更多人分享。當然志堅在提供答案外，也提出了更多的問題和新的研究方向。他以洪荒之力，獻上了自己的一塊磚，盼望有更多有志之士會以生命回應三一真神的呼召，也獻出自己的一塊磚，在上帝的恩典下，讓我們加入這個偉大的工程。職場確實不單止是禾場(mission field)，本身也是使命(mission)。

回顧志堅的歷程，也讓我想到我們的恩師，職場神學的鼻祖保羅·史蒂文斯教授(Paul Stevens)，他在五十多年前已在推動信仰與工作的融合，身體力行，發展這方面的神學。經過多年的努力和不少如同曇花的見證，這場運動已經啟動，一發不可收拾。

雖然史蒂文斯教授已屆八十六之高齡，甚至在兩年前喪偶，最近更因病而導致左眼失明，右眼視力亦受到威脅，但他仍然努力不懈、不斷寫作、教學及發展他在八年前創立的職場轉化學院(Institute for Marketplace Transformation)。我在志堅內看到同樣的毅力和揮之不去的呼召，分別只是，相對來說，他還年輕呢！這書的出版只是個開始，讓我們為他送上祝福，相信神為我們所預備的會是遠超我們的所想所求，很多時我們的回應其實只是很簡單的，「主啊！我在這裏，請差遣我！」

陳敏斯教授 Natalie

城市轉化學院

創辦人及院長

「當周志堅博士找我接受訪問，我有點愕然。」

當周志堅博士找我接受訪問、協助他寫博士論文時，我有點愕然。周博士已擁有博士學位，又有豐富的牧會及管理基督教機構的經驗，為何仍要進修另一個博士學位呢？可見周博士是好學不倦，擁有「神聖的不滿足」，不斷裝備、充實自己以致能為神所使用。一方面，我佩服周博士的上進，另一方面，當我知道論文的主題是關於金融業的職場牧養，我二話不說便答應了，因為我也是一位投身在金融業事奉的職場牧者。

誠如周博士在「自序」中所言，無論在人數上、人生耗費時間的比例上、屬靈生命受到挑戰上，職場都是接觸和牧養信徒、見證和榮耀上帝的必要時空。我十分同意周博士的見解，職場是屬靈的「兵家必爭之地」，不要給魔鬼留地步，要讓每一位信徒在職場中都作神所重用的工人。因為在職場，要收的莊稼甚多，但作工的人卻少。

在香港的金融業界，目前有20多萬名從業員。金融業是硬土，是不爭的事實，這在論文的第二章有較詳細的論述。但按我觀察，在香港的金融業界，原來也有不少基督徒，甚至有不少身居高位，原來神早已在業界中埋下伏兵為祂爭戰。我們要作的，是為神吹號，振臂高呼，凝聚信徒大軍同心合意地為信仰齊心努力。

職場信徒常有「自限性迷思」，是正常的，但正常不等於正確。我們要藉聖經真理破除迷思，戴上神所賜的「眼鏡」，以神的眼光看職場和工作。至於如何作職場牧者、牧養和關懷職場信徒，可有不同的神學理念。因不同的理念，引伸出不同的牧養風格與模式，這在論文的第三章有較詳細的表述。無論是哪種風格或模式，都不一定是對錯或優劣的問題，因為在職場，尤以在瞬息萬變的金融界，我們要按實際的情況去牧養，不能墨守成規，「一本通書看到老」。

欣喜周博士有此研究，並把研究成果結集成書，公諸同好，實乃金融業界之福。我建議各位有志於在金融業界服侍的信徒或領袖都閱讀這書，開拓視野，充實自己，在職場中為主作鹽作光。深願恩主使用這書，讓更多在職的信徒有所裨益；更願恩主藉這書興起更多職場牧者，在職場中完成主所託付的使命。

陳啓興牧師 Rev Paul Chan

金融業福音團契總幹事

很讚同志堅兄在文中的主題： 「請注意差距！」(Mind the gaps please!)

香港教會因社會運動及疫情後的經濟衝擊，使教會浮現出的九大差距：牧養、教會、神學、醒覺、心靈關懷、人材、參與、協作、使命和策略，這些差距已經迫在不少教會的眉睫。看看教會的現況，外在的，沒有看見人人爭相加入教會，教會近10年事實沒有增長，教會漸漸被社會邊緣化，聖經的價值觀也不被世人重視。內在的，信徒大量離開教會，寧願成為網上或流動信徒，也不願意投入於一間堂會以建立關係和委身事奉。這是什麼的差距？

轉望職場，那裡是大部份信徒的主要生活場所，對教會的牧養和宣教而言，是一處必爭之地。香港職場事工大約於七十年代末開始發展，是繼學生福音運動之外，另一個最有影響力的教會福音運動。無論是神學院，福音機構，群體組織或大大小小的教會也紛紛參與這個福音的運動。神學院開辦了不同的職場神學課程，差不多全港神學院都有不同形式的職場探討和研究。

此外，亦有以職場宣教培訓的專門機構成立，以教導信徒如何在職場上宣教。亦有單以職場傳福音為目的的組織成立，以不同形式的福音方法和策略領人歸主。又有以職場文化作為切入點的事工，目的是改變和更新職場文化。又有以行業來分類的專業群體興起，凝聚行內信徒一起探討行業的文化和宣教。總之，林林總總凡想得關於職場事工或服侍通通都有。然而，仍看不見職場人士爭相加入教會，教會也沒有廣泛增長了職場人士，教會仍被職場邊緣化，聖經的價值觀亦不被職場所重視。那麼教會與職場還有什麼的差距？

更甚的，表面的盛世卻使教會失卻了內在堅實的體質，二零一四年之後，在社會政治風波暗湧之下使香港教會陷入了迷茫，再加上二零一九年第二次社會運動和二零年後共三年的新冠肺炎，就把根基不穩的教會摧毀了，尤其是教會最重要的中流砥柱的年齡層。教會問題已經浮出水面，有大量信徒已經淪為網上或流動教徒，總之他們不願加入教會，或許我以更嚴肅的一句話來形容，他們抗拒的是加入表面風光但牧養枯乾的地方。究竟教會出了什麼問題？是教會觀還是牧養觀？教會有什麼地方需要改變？耶穌只帶十二個門徒，是埋身的，是生命的牧養，「小」總是美。然而，我們缺少的就是牧者。

志堅兄正在構想職場牧者服侍 (Workplace Chaplaincy) 以牧養來挽回圈外之羊，重點是興起及訓練職場牧者，是埋身的，是生命的牧養，能夠臨場牧養。職場牧者服侍需要教會的支持才會得到最大的成功。是否值得教會一起探討？

何耀新 Simon

Marketplace Network for Christ 創辦人及總幹事

「願此書成為互勉和協作契機，去成全聖徒！」

認識周志堅博士已經差不多20年，從突破方舟之家的實習神學生，至國際工商基督徒協會的香港區總幹事，他都是不斷學習和不斷提升自己的傳道人。他那種鍥而不捨的精神，實在令人敬佩。

有幸率先拜讀他有待出版的論文，發現有很多對職場事工很深入的探討，如教牧（關懷方）與信徒（被關懷方）的互動，他特別強調全人身、心、社、靈的關顧，是我們在事奉領域中很缺乏的。

其次是運用NVivo質性數據分析軟件去客觀地把質性數據編碼，為避免作者的個人主觀偏差，他特別聘任一位獨立的第三方作資料編碼為對比，反映作者對是項研究之認真和嚴謹，值得欣賞。

最後，作者更列出是項研究的七項限制。這給予讀者更多空間去留意，仍然有很多留白的地方，亟需所有關心職場事奉者的繼續關注。

極其期待此書能夠盡快面世，能激起教牧同工、信徒領袖等對職場範疇的重視。因為它佔了一般人超過三分之二的人生，他們所花費的時間和所在的場景應該被多多加以專注。職場人事的靈命孰優孰劣，足以影響的；不單是該行業的興衰，更是舉足輕重，甚至影響到一些關鍵決策，牽連至社會和國家的福祉。

心願能透過此書成為互勉和協作的契機，去成全聖徒（特別是在職者），各盡其職建立基督的身體（以弗所書4:12）。阿門！

譚張麗端Alice

C B M C國際工商基督徒協會亞太區榮譽主席

CCCOWE世界華福中心香港區委

Echo Valley回聲谷傷健協會董事

前中學及預科教科書作者

執業會計師

基督教研究文憑(DipCS) (中神)

「推動職場牧養關懷是一場運動！」

印象中香港教會探索職場牧養已超過30年，過程中和神學院及機構有不少的合作，可惜基於種種原因，至今發展步伐緩慢，其間有機構進行了大型調查，得到的結果是絕大部分的基督徒，在職場中的價值觀及工作時作出決定的取態和基督徒沒有什麼的不一樣，星期日和星期一的差距仍然十分大！

然而，推動職場牧養關懷是一場運動，周志堅博士在他熟悉的金融業以質性研究分析當今的形勢，進而嘗試提出建議如何優化策略及行動計劃，希望為普世華人教會和跨業界職場牧養帶來轉化，他的努力應受到肯定和欣賞，所以我十分推薦大家學習並成為這運動的同行者。

何守謙 S Y Ho

中華基督教會灣仔堂執事

建築師規劃師團契董事，

香港專業人才服務機構前董事。

「論文分析範疇眾多，數據全面細緻。」

我和志堅本來並不認識，結連於志堅尋求銀行核心小組信徒領袖幫忙協助完成論文文章，透過同事介紹，我欣然答應。

原本以為訪問內容只涉及如何建立小組，以及純粹分享如何帶領同事歸主的見證，誰知兩次訪問的問題，更多是提醒自己在職場團契中能力不足、愛心不足、心志不足、知識不足、承諾不足……，這些問題當頭棒喝，讓我反省自己其實仍在舒適區，我以收割些少便以為可以得到上帝滿意，其實整個禾場之大，所作的遠遠低於上帝的標準，求主幫助自己逃避安逸，並喚起更多彌足珍貴的工人工作。

論文分析範疇眾多，數據全面細緻，全文隻字不提「不足」，以「差距」正面之詞引發讀者思考，希望讀者能與我的感受一樣，被志堅喚醒，一同努力收窄羊圈以外的禾場差距。

黃慧霞 Shirley

德意志銀行成員及團契核心成員



鳴謝

★ 鳴謝各受訪職牧領袖及各信徒領袖 ★

受訪的職場牧者		
1.	何耀新先生 Mr. Simon Ho	前商區福音使團總幹事及現任職場基督福音網絡 Marketplace Network for Christ 總幹事
2.	麥漢勳牧師 Rev Alex Mak	香港中華基督教會灣仔堂堂主任
3.	陳殷興牧師 Rev Paul Chan	金融業福音團契幹事
4.	章可銘先生 Mr. Leo Cheng	Aspire教會創立人章可銘先生
5.	周雪鳳女士 Ms. Dilys Chau	Simplychurch 聯合創始人，香港執業會計師，全球四大會計師事務所的合伙人
6.	李紹基先生 Mr. Kelth Lee	HSBC Trinity 團契核心領袖
7.	霍凱倫先生 Mr. Charles Lui	保險團契核心領袖
研究結束後訪問白金先生有關建立職場牧養團隊經驗		
8.	白金銘先生 Mr. Jimmy Pak	HK Institute For Marketplace Transformation
受訪信徒領袖及信徒		
1.	何守謙先生 Mr. Ho Sau Him	中華基督教會灣仔堂執事，建築師規劃師團契董事，香港專業人才服務機構董事
2.	林凱蒂女士 Ms. Tracy Lam	金融業福音團契 - 觀塘小組核心成員
3.	黃慧霞女士 Ms. Shirley Wong	德意志銀行成員及團契成員
4.	鄭惠芳女士 Ms. Cynthia Cheng	德意志銀行成員及團契成員
5.	張莉娜女士 Ms. Lila Cheung	德意志銀行成員及團契成員
6.	莫杰紅女士 Ms. Nicole Mok	保險公司團契成員
7.	尹加女士 Ms. Wan Ka Ka	前保險公司團契成員
8.	吳紫恩女士 Ms. Candy Ng	前友邦保險友福團契核心成員
9.	林麗嬌女士 Ms. Brenda Lin	前教會職青團契成員
10.	陳曉怡女士 Ms. Maggie Chan	Aspire 教會崇拜團隊核心領袖

「感謝慈悲仁愛的主。」

我謹向慈悲仁愛的主、我的神感恩。祂賜予我論文完成所需的智慧和啟示。謹將此論文獻給祂，感謝祂在我職場道路上的恩典和引導。

在這漫漫的事奉求學路上，神呼召和安排讓我成為一位職場牧者。我由衷的感謝我家人，包括我愛妻麗麗、女兒雪瑩、雪儀、兒子駿偉、女婿嘉誠及家彥。他們不以我進修第二個博士學位為逃避家庭責任，他們的體諒、默默的支持鼓勵，讓我得以專注地完成這篇論文，感恩沒齒難忘。我也要感謝我的外孫Ethan和Nathan，他們帶給我無盡的喜樂和幸福。

我要鄭重感謝我的督導司徒永富教授，他是一位博學多聞、溫文爾雅的導師。在研究期間，他給予我極大的自由和空間，並在我遇到困難時給予我寶貴的指導和幫助。他是一位傑出的職場領袖、導師和學者。追隨這位良師學習是我終生的福氣。

我要隆重感謝陳敏斯Natalie教授、呂慶雄Otto教授，以及同期的博士生Daniel、Kan和Warwick。他們在我的研究和論文撰寫期間，提供了嚴謹認真的指導和評論，讓我能夠修正不足。感謝第二閱卷指導師教授 Rev Dr. Victor S.W. Chan，他綜覽全文並在聖經及神學基礎方面給予我必要的指導。

我要衷心感謝我的學習同盟指導成員：郭沛榆Priscilla女士、何羅新Simon先生、賴淑芬Ada博士和譚張麗嫦Alice女士。他們是我的代禱者、支持者和指導者。Priscilla主持的逢週一午間敬拜，是我過去一年的禱告祭壇。Simon引薦了我認識職場牧者接受訪者。同門林建軍Sam博士和馮迪思Carol博士在研究建議初時給予指導。譚楊美實教授師母及Herisa Chan師姊成為我在臨床相關的顧問。

深深的感謝以下十八位受訪者，其中包括七位資深職場牧者、十位團契領袖與敬虔的信徒，以及職牧界的白金銘先生。他們的名字現已在上方頁面中詳列。大部份受訪職牧和信徒領袖出席於2023年1月份的研究初步結果考證會，而在會後，所有受訪者也欣然同意以實名公開他們的訪問。尤其值得感恩的是，所有受訪牧者均授權作者公開他們的訪問內容以促進事工發展和教學需要。此外，感謝白先生提供了他多年在本地及外地豐富的職場牧養及牧養團隊訓練經驗。正是因為他們的參與和寶貴意見，使得本研究得以順利完成。

我也要向我的研究團隊致以崇高的謝意，包括我的博士班同學趙艷彤Toby協助編碼，研究助理William Choi、Chloe Kwong、及佩芝協助編製逐字文稿；以及伯特利柏祺城市轉化中心的Alison Hui女士曾給予的種種協助，深表無限感激。

還要深深的感謝前天浸信教會的堂主任林廣潤牧師和執事會推薦我在2017-2022年進入建造神學院的教牧學博士課程。特別向前建造神學院院長梁家麟牧師教授表達深深的謝意，他傳授給我華人教會的傳統，建造神學院的各位老師，尤其是曾立華牧師教授，給予我在教會牧養的研修打下堅實的基礎。同時，我也要感謝指道會思福堂葉福成牧師和香港忠僕事奉中心的翁麗玉牧師的推薦和支持，讓我順利轉學進入伯特利神學院完成教牧學博士學位。在忠僕事奉中心，月明老師、比麗老師和各組長栽培我完成了三年的但以理學院職場宣教，對我的生命成長和宣教使命實踐獲益良多。

最後，我要感謝思福堂的一位姊妹，她選擇了匿名。六年來她全額資助了我的教牧學進修學費，願神報答她的忠心。祺輝印刷公司余能就總經理資助「請注意差距」論文一書出版印刷，謹此致謝。

願以生命為祭，為主所用，榮耀歸主！

周志堅

2023年6月

目錄

第一章	一、研究題目：職場牧養關懷	34	第四章	一、職場神學基礎	85
導論	二、聚焦香港金融服務業	35	聖經及神學基礎	二、教會的神學基礎	91
32-47	三、研究課題定義、目的、及變項	37	82-109	三、牧養的聖經神學基礎	95
	四、研究的相關人士及讀者	39		四、教牧神學基礎	97
	五、研究之課題	40		五、聖經及神學基礎的總結	102
	六、研究與城市領導學的關聯	42			
	七、研究前期探索及限制	43	第五章	一、質性實況研究	113
	八、論文組織結構	45	研究方法	二、研究對象及內容	115
			110-133	三、職場牧者：開放式及課題式深入訪談	116
第二章	一、職場是接觸、牧養關懷信徒的必要時空	50		四、職場信徒：半結構式訪談	117
研究的逼切性	二、職場信徒缺乏牧人	51		五、牧養關懷的互動實況：配對的訪談及觀察	118
及貢獻	三、在本地及海外，職場牧養關懷的研究基為缺乏	52		六、訪談選擇及人數	119
48-61	四、職場人士渴求靈性成長及信仰支援	53		七、研究流程與架構	121
	五、職場牧養關懷需要迫在眉睫	54		八、質性研究的優點及限制	126
	六、在國際層面，教會正被邊緣化，職場牧養正迎勢而起	55		九、信度及效度	127
	七、研究的目標及貢獻	57		十、研究方法的總結	130
第三章	一、職場牧者	65	第六章	一、受訪成員背景	137
文獻研究	二、職場牧養形式	67	研究結果	二、內容分析：行業的總體情況	142
62-81	三、職場牧養關懷	68	134-181	三、個案分析：牧者的牧養關懷模式特徵和異同	150
	四、牧養關懷的臨場職事	69		四、橫斷分析：不同模式的牧養重點	153
	五、臨場職事有意識的干預	72		五、橫斷分析：信徒參與職場團契形式及需要	162
	六、職場信仰整合	74		六、綜合分析：職場牧養關懷	166
	七、職場靈性健康	76		七、互動分析：牧養關懷的互動情況	168
	八、文獻研究的總結	78		八、內容分析：對專業職場牧者專業培訓的意見	170
				九、解釋性現象分析：職場牧養關懷現況及展望	172
				十、優化主題分析：職場事工優化空間	176
				十一、研究總結	180



目錄

第七章 總結與建議 182-205	一、研究問題的總結	187	244-261	參考書目	244																											
	二、研究目標的總結	191		262-265	作者簡歷	262																										
	三、結論及建議	193			266-273	後記：一篇沒有機會講的見證	266																									
	四、行動策略	196				274	表列	274																								
	五、信度及效度	198					275-276	圖表	275																							
	六、貢獻及限制	200						277-279	詞彙定義	277																						
	七、未來研究方向	203							280	中文摘要	280																					
	八、最後總結	204								281	英文摘要 (Abstract)	281																				
附件 206-237	附件一 研究訪問同意書	207	244-261								參考書目	244																				
	附件二 受訪者具名徵引同意書	208		262-265									作者簡歷	262																		
	附件三 研究利益、道德、及資助申報	209			266-273										後記：一篇沒有機會講的見證	266																
	附件四 職場牧者深入訪談指引	210				274											表列	274														
	附件五 職場信徒半結構式訪談指引	215					275-276												圖表	275												
	附件六 現場觀察實錄內容指引	219						277-279													詞彙定義	277										
	附件七 神給人全備關懷的經文	220							280														中文摘要	280								
	附件八 職場牧養關懷編碼簿 (共2,079編碼)	224								281															英文摘要 (Abstract)	281						
	附件九 NVivo 軟件作分析工具常用到的各種分析方法	230																									244-261	參考書目	244			
	附件十 受訪者的背景統計	234																												262-265	作者簡歷	262
	附件十一 人本中心與基督為中心的心理輔導比較	237																														
附錄 238-243	附錄一 香港金融服務行業的主要數據	239	274								表列	274																				
	附錄二 目前香港的職場神學及職場牧養培訓	240		275-276									圖表	275																		
	附錄三 職場牧者五階段培訓課程設計	241			277-279										詞彙定義	277																
	附錄四 受訪者考證會報告一 職場牧者部份	242				280											中文摘要	280														
	附錄五 受訪者考證會報告一 職場信徒部份	243					281												英文摘要 (Abstract)	281												

也曾隨浪逐風塵

未許浮名誤己身

年晚方知何處去

朝昏日暮念人神

2021-4

導論

第一章



職場牧養是一個獨特的事工，主要在羊圈外運作。

克里克 (Robert D. Crick) 和米勒 (Brandelan S. Miller)¹

一 | 研究題目：職場牧養關懷

請注意差距！ Mind the gaps please！

每天在上下班我們都會聽到地下鐵路公司的廣播，籲請乘客小心月台與車廂的間隔差距。這個比喻正是洛桑公約下第40號文件對教會的提醒²。

人生有三份之一的時間睡覺，三份之一時間在家庭，另外三分之一人生的黃金時間在工作。每週在教會的時間只有幾個小時，然而教會的牧養一般只集中在教會生活和家庭生活，對人生三份之一時間在職場信仰生活一直都非教會牧養的焦點，容易形成信徒週日與週一信仰生活落差。這一點正是洛桑40號文件指出的內容。20年來，教會信仰與職場信仰，是否仍存在重大差距？

作者在職場工作超過40年，首20年在銀行，後10年在保險公司，近10年在教會及職場福音機構作全職傳道，曾主領大型教會職場事工，及曾在國際性香港工商基督徒協會CBMC擔任總幹事³，推動國際職場事工。近四年則以雙職傳道人身份在保險公司從事理財規劃師及團契牧養工作，深感不少職場信徒在加入教會之後，因各種原因不能參加教會或團契，好像羊群沒有牧人，流離失所，未得牧養。每每讀到以西結書第三十四章被擄及餘民苦況，及約翰福音第十章好牧羊人為羊捨命，基督之羊要合成一群，歸一個牧人，殊深感慨。

這篇文章旨在探討在教會外職場的羊群被牧養關懷實況和發展機遇。他們的人數較恆常在教會內受牧養的人數近3倍有多⁴，分佈在各行各業中。他們有何被牧養關懷的需要？教會和職場牧者如何牧養關懷他們？目前現況如何？這事工該如何發展？有何優化空間？隨著圈外之羊人數越來越多，這課題越顯值得研究。

二 | 聚焦香港金融服務業

職場信徒跨越眾多行業，因為作息時期不同，行業特色不同。例如餐飲業、零售業、服務業、醫護業、商業、紀律部隊等等，休息時間皆非教會主要活動的週六和週日，職場牧養關懷的方式和需要預料會十分不同。作者為更聚焦、更有效研究職場牧養關懷，只選擇其中香港四大行業中作者最熟悉，人數較集中，但對香港經濟影響較深遠，在當今經濟變化轉型中，同業壓力和轉型要求可能是最劇烈，而又有前人研究論及的其中一個行業——香港金融服務業——作為了解職場信徒被牧養關懷實況研究的為初切入点⁵。

本章闡析此研究的關鍵課題、研究目的、變項、範圍及限制。研究的起點是香港金融服務業所面對的職場牧養關懷的挑戰。

香港是世界三大金融中心之一，也是香港最重要的經濟支柱之四大行業之一，在2021年，佔本地生產總值（GDP）整體21.3%，提供約373,000份職位⁶。直至2020年，一直獲評定為亞洲領先的國際金融中心之一⁷。

香港的金融服務行業，涵蓋五大行業，包括銀行業、基金管理業、證券業、保險業、及債務市場業。銀行業從事世界性的零售及商業銀行、企業投資服務。基金管理業管理本地強積金及全球國際性投資市場。證券業從事主板及二手市場交易。保險業以個人人壽、意外健康險、產險及責任險為主要範疇。近年興起債務市場，及私募基金行業，前者為政府債券及企業債券提供發行及買賣服務，後者已成為亞洲第二大私募基金中心，為初創企業及槓桿收購投資。

截至2020年12月底，以市值計算，香港是亞洲第三大及全球第五大證券市場。同期，共有2,538家公司在香港交易所上市，總市值約60,000億美元。香港是全球最活躍的首次公開招股市場之一，2020年集資總額達510億美元。香港建立了在內地以外最大的人民幣資金池⁸。

表一顯示在2020年政府統計的六項經濟指標中，金融行業的機構數目，從業員人數分別排名在第四及第五位，但從經濟增值，人才需求，職位空缺、工資及工資升幅，在所有行業中排名第一位。附錄一列出行業的主要數據。