

Leadership

突破職場關鍵

天國領導力

朱正中 著



職場，「品格」與「才能」的大競技場——才能、知識很容易過時，
惟有品格無法取代；聖靈的果子就是人生命最高的品格。



愛文協會

LOVEWORD

善用文字 | 傳遞福音 | 翻化靈家

朱正中長老個人簡歷

教會生活

- ◎ 1944 年生於上海，四歲隨父母遷到新竹。年幼時就跟隨母親參加新竹南大路的信義會教會。高中時曾參加建國中學團契（是台灣第一批校園團契學生），1963 年於板橋信義會教會受洗，大學時加入中興大學團契。
- ◎ 1969 年前往美國進修研究所。
- ◎ 1971 年獲食品化學碩士，於芝加哥 Lake Forest 管理碩士學院獲 EMBA 學位。後移居亞特蘭大市，在 Emory 大學做癌症醫學研究工作，並加入亞特蘭大華人基督徒查經班（後來成長為亞特蘭大華人教會）。
- ◎ 1976 年搬至阿拉巴馬州亨斯威爾市加入美國玉米公司，也加入亨斯威爾華人查經班（兩年後註冊為亨斯威爾華人基督徒教會）。
- ◎ 1983 年被按立為教會長老，1989 年搬至芝加哥，在芝北華人教會服事。
- ◎ 2008-2012 年任華人基督徒創業協會總幹事，目前擔任正道神學院董事。

職場工作

朱長老曾在美國的工業產品以及快速消費產品兩大類型行業工作，有四十年的經驗，從基層職位逐步晉升為主管，以及高層管理職位。

- ◎ 1986 年至 1990 年期間，擔任美國「中美食品協會」會長。
- ◎ 1988 年被選入美國專業人士名人錄。
- ◎ 1992 年到中國擔任可口可樂亞太區濃縮液部總經理，1995-1998 年轉任市場部副總裁，1998 年晉升為可口可樂中國飲料公司總經理及副總裁。
- ◎ 2002 年從可口可樂公司退休後，任職香港友信行總經理，在九個月內把連續三年虧損的公司轉虧為盈。之後加入上海梅迪派勒 MPI 廣告公司集團，任首席營運總裁。在此之前曾任美國諮詢公司 Thomas Group 中國區總經理一職，為中國民營、國營、外企做過許多有關市場營銷、策略、組織等專業諮詢服務。
- ◎ 在上海十六年，因不遺餘力地參與中國扶貧希望工程，1996、1998 年兩次榮獲上海市政府頒發「最傑出外籍人士白玉蘭獎」，並於 1998 年任上海美商會董事。
- ◎ 曾任中智、安踏、蒙牛、美鋁、默克醫藥集團及歐洲大陸集團等公司的管理、品牌及銷售營銷顧問，以及中國恆安集團、永樂家電的獨立董事、香港摩根史坦利顧問。
- ◎ 瑞誠資訊公司創辦人。

在職場為耶穌活得精彩！

2006 年真理堂新堂建成之時，上帝把一個啟示很深地放在我裡面：教會需要更看重職場宣教事奉；我們必須得著職場，才有可能完成主所託付的大使命。

主讓我看到，單單透過植堂宣教，不可能完成主耶穌基督給我們的大使命。原因如下：大部分地方堂會的聚會時間，都是針對中產階級規劃出來的，集中在週末，這種時間對很多職業的人來說並不方便，因此不太容易帶領他們認識耶穌、作主的門徒，例如計程車司機、美髮業者、飯店業者等等；另外，還有一種人，目前的堂會聚會模式也無法得著他們——那就是政治人物，因為他們在週末都有忙不完的公務，選舉期間更是忙得不可開交，根本不可能來到地方堂會聚會。再者，假如有政府高層官員信了耶穌，但要到一般堂會聚會還真困難，因為無論對哪一個堂會來說，單單維安就會是一個很大的工程。

此外，當我們想要轉化國家社會時，職場宣教更是必經之路。目前在職場上的基督徒，人數不僅稀少，僅有的少數基督徒還活得很不如「主」意。長期從事職場宣教的艾德·史福索（Ed Silvos）牧師提到，今天，職場上的基督徒大致上可以分為四種：

- 第一種基督徒跟非基督徒沒兩樣，已經被世界同化，只是掛名的基督徒，雖然他們也參加主日崇拜、也參加教會聚會。
- 第二種基督徒和世界保持井水不犯河水的關係，「你拜你的中元節，我信我的主耶穌」。他們認為信仰是個人的事情，只要自己好好讀聖經、好好禱告、好好跟隨主，自己不打擾別人，別人也不要打攪他們就好了。
- 第三種基督徒帶著聖靈的能力在職場上為主作見證，遇到難處懂得禱告，活出上帝的價值觀，藉著自己的生命見證耶穌的能力。
- 第四種基督徒能夠進一步轉化整個職場單位，讓身邊的人開始活出上帝國的價值觀，甚至成為敬畏主愛主的人。這種基督徒不只自己經歷聖靈的能力，也讓別人得到聖靈的能力，把整個職場從巴比倫文化變成新耶路撒冷文化。

史福索牧師說，第一、第二種基督徒佔 90% 以上，我的觀察也是如此。我接觸到的基督徒不算少，他們分布在政治界、教育界、媒體界等各行各業，可是他們在職場

上有屬靈影響力的不多。

心繫使命的主工人必須正視這個問題，誠懇地尋求解決之道。《突破職場關鍵：天國領導力》這份教材，就是我們教會這些年來在上帝面前尋求的結果之一。

2019年年底，我們教會在規劃一系列見證佈道會時，朱正中長老的名字在我們眼前一亮。那時，他已從職場退休，從上帝領受建造年輕門徒的負擔，渴望把過去在職場風浪中操練出、累積起的智慧，傳承下去，於是欣然接受邀請。見證佈道會中，年輕人聽到，在人心詭詐的時代，竟然有人在職場上活得這麼榮耀耶穌基督，在競爭激烈的頂尖企業中，聖經所教導的謙卑、正直、忠心、良善等品格，竟然是閃閃發光的職場優勢，心中莫不升起一股對主的敬畏，繼而握拳立志：「只此一生，當然要為主活！」

2020年二月，我們進一步與朱長老商議，針對基督徒的職場生涯，規劃出一系列培訓課程，更深入地分享，如何在工作上表現卓越，成為長官、同事、客戶的祝福，並在職場上發揮屬靈影響力等等。培訓為期六天，朱長老講得仔細，弟兄姊妹聽得專注；每堂課後的問答時間，年輕人問得犀利，朱長老答得實際。真是精彩與豐盛的六天！

那六天的精彩與豐富，都收錄在《突破職場關鍵：天國領導力》當中。《突破職場關鍵：天國領導力》正是台灣教會目前在職場宣教事奉上很大的需要。

上帝用以完成祂工作的兩大器皿——一是福音工人，一是福音教材。過去教會界發展出很多堂會內使用的福音教材，培養起很多在堂會服事的福音工人；現在，面對轉化國家社會這個異象，我們需要職場適用的福音教材，培養出職場上的福音工人。這份教材可以很實際地裝備、造就職場上的基督徒，將從上帝那裡領受、靈魂深處的恩典與真理，又真又活地展現在各自的角色上，為耶穌基督活得精彩，影響、轉化各行各業變成上帝所喜悅的樣子！

台北真理堂主任牧師
楊寧亞

謙卑低調、祝福眾人

約十三年前，朱正中長老從成功的事業退休後，蒙主清楚引導，搬到南加州聖地牙哥居住。通過好友的介紹，朱長老很快就來到我的教會參加崇拜。他事奉經驗豐富，常在北美、中國等地的講台上做證道和教導的工作，用上帝的話建立主的教會，祝福了眾多弟兄姊妹的生命。此外，朱長老在職場上成就顯赫，但他在教會中極為謙卑低調，從來沒有讓人感到高高在上。除非你問他，否則他從來不提過去的成就及今天的地位，心中只想作謙卑服事主的人。

認識朱長老不久後的一天，我大膽問他是否願意藉著個人諮詢，幫助在工作上遇到困難的弟兄姊妹，他二話不說立即答應。此消息公告之後，弟兄姊妹開始向他求教，討教的問題包羅萬象——從如何應試面談，到是否應該創業和如何創業等，朱長老都如主內兄長、父親般循循善誘，慢慢解說。有時鼓勵，有時安慰，有時指正，有時獻議，受惠過的弟兄姊妹，無不對他的智慧言語心存極致的感激及敬佩。

其實最重要的，就是朱長老輔導弟兄姊妹時，他的大原則永遠都建基於上帝的話。無論環境、成敗、人的褒貶如何，他所教導的一切都以上帝的話為依歸。他從不看重，也不追逐教內名望（其實他在北美華人教會中知名度非常高）。請他作大會講員，他必定竭力準備，從不鬆懈；請他去幫忙一個無名的小弟兄，他同樣以做大事的態度去服事一個小子。因為他知道做在這小子身上，就是做在主的身上。

朱長老人生歷練豐富，這些豐富不但是指他各方面令人羨慕的成就，亦包括他生命中受過的試煉與打擊。然而在主大能的保守下，他沒有被打倒，這些試煉反倒成為他安慰人、鼓勵人、提升他人的一種巨大力量。

今日有機會翻閱《突破職場關鍵：天國領導力》這份教材，內容所述正正反應出朱長老生命、為人、處世、做事的原則。這教材不是自傳，但我敢大膽地說，這教材裡每章每段所言，恰恰就是朱長老個人在基督裡面生命的反照。我十分榮幸，有機會為此教材書寫一篇簡單的序，我熱忱推介此書給每一位嚮往成為有高度屬靈感染力的基督徒，此教材絕對不會讓你失望！

美國聖地牙哥主恩堂主任牧師
林祥源

深入淺出的職涯精粹

大約八、九年前，我在好友邵餘生弟兄的邀請下，一起到聖地牙哥拜訪朱正中長老，因此得知他愛主、且過去在事業上很有成就。後來我們又有幾次接觸的機會，我感受到朱長老對基督徒在職場上為主作見證，特別有心得和負擔。因此，我特別邀請他到正道神學院的培育中心授課。

再過幾年，越密切與朱長老接觸，我越確知他信仰的堅實，也越了解他在職場上成長、管理、領導，以及擔任顧問的經驗實在是非常豐富。2018 年底，趁著一個難得的時機，我遂邀請朱長老擔任本院的董事。

本教材頁數不多，深入淺出、短小精悍、言簡意賅，彷如基督徒在職場上的教戰守策與基要真理。教材中的主題都不算新穎，然而出自朱長老口中，輔以聖經的教導、他的親身經歷和旁徵博引的重量級研究報告，不但讓讀者很快明白這些原則的重要性，也學到了具體落實的方法。

好的開始是成功的一半。我特別鼓勵仍在大學就讀和剛踏入職場不久的基督徒，能反覆研讀、默想、應用本教材，並記下應用的心得。若是能在一個小組中，彼此持續分享讀後感，討論每章後面所列的題目，並互相代禱守望，深信必能為弟兄姊妹在職場的成功與見證奠定最美好的基礎——是為序。

美國正道福音神學院院長
林國亮

起於恩，立於信，行於愛

複雜職場吞吃工作熱情

近二十年前，當我躊躇滿志地從學校進入工作崗位之時，我夢想以我對科技和創新的熱情來改變世界。我以為只要埋頭苦幹，積極學習業界最前沿的技術，將老闆給的一切工作做好，並盡可能多做事，我就能有令自己滿意的職業人生，在職場脫穎而出。就像很多剛踏入職場的畢業生一樣，我很快就發現自己的想法太簡單了，因為職場遠比我想的要複雜。

我雖然進入了在業界中領袖群倫的企業，並得以致力於當代最新技術和產品研發，我卻發現自己大半時間，都在瑣碎的雜務和複雜的人際關係中感到困擾，並沒有獲得沈浸在工作中的自由和喜樂。在工作和生活之間，我的時間管理嚴重失衡，有時情緒也無法自控。我無法和家人花時間相處，常以冰冷不耐煩的態度對待伴侶，孩子也不願和我玩。憂慮和超時工作，也使我的身體雖在壯年卻時常生病，多有憔悴。儘管我在公司的職責飛速增加，我的職業熱情卻在漸漸消失。我也曾在漫長的旅途和無眠的黑夜中苦苦思索：「究竟是哪裡出了問題？」

在主愛中得著翻轉

慈愛的上帝為我在黑暗中的求索，帶來了光芒！感謝上帝，主耶穌基督的恩典奇妙地進入了我的生命，帶領我悔改，翻轉我的人生。我重新以天國的角度管理生命、定位工作，靠信心成長。十多年來，我在喜樂和感恩中學習，不斷領受上帝的恩典。上帝的恩典之一，就是將朱正中長老帶進了我的生命。他是我在職場成長的重要導師，也是職場團契的屬靈夥伴。

朱長老多年以身作則、以愛陪伴，在他清楚嚴格的原則裡，我得到警醒；在他坦誠和深入的經驗分享中，我學到實戰技巧。透過朱長老的言行，我看到並切身經歷到一個美好、完全實現的人生——火熱的熱情和嚴格的管理在上帝的智慧中結合，不僅成就一段職能全然發揮的工作生涯，也有幸福、充滿愛的家庭伴隨著，並有用愛心分享，幫助他人積極服事眾人的心。

我第一次認識朱長老，是在八年前的一次職場福音聚會中。那時，作為剛信主的基督徒，我知道聖經是個人品格、家庭生活，和教會服事的指南針。但是，一直到我聽到朱長老的精彩分享前，我從未想到聖經也是職場中寶貴的基本原則，和實際操作

的指南。我當時十分震撼，從此常向朱長老請教，如何結合職場和基督信仰。他寶貴的意見，每每成為我深入思考和禱告尋求的方向。

感謝上帝的恩典，在聖地牙哥主恩堂林祥源牧師和劉孝棟牧師的推動下，我有幸和朱長老以及另外幾位職場前輩、弟兄姊妹，一同開始聖地牙哥的光鹽職場團契。每週二，我們都在聖地牙哥的高科技區——索倫托谷高通公司附近聚會，為當地職場有需要的人裝備天國領導力，照亮工作環境。八年來，我們的聚會從未間斷。隨著職場變遷，新舊成員變更，光鹽職場團契現有數百位成員，背景不同、地域不同、職業不同，但是有一點是相同的：就是我們都因著上帝的恩典，在朱長老深刻和切實的團契分享中，獲得幫助和鼓勵。

起於恩／工作是上帝的恩典

朱長老分享的諸多職場領導力中，對我最有幫助的是三個方面：（一）熱忱勇敢的心態，（二）嚴格律己的管理，（三）基於愛心和智慧的溝通。

在心態方面，朱長老時常提醒我們，職業是上帝的呼召，我們應以此祝福人並塑造品格。因此我們要非常認真地規劃職業生涯，以火熱的心迎接每一天的工作，以認真的態度完成每個任務，以尊重的心對待上司和同事。朱長老也鼓勵我們不要害怕挑戰，要積極走出舒適圈，因著跟隨上帝而不斷接受挑戰，從中學習和成長。朱長老自己就是榮耀的見證人，他已經七十多歲，卻依然頻繁穿梭於歐、亞、美三大洲，以鼓勵和分享幫助各種不同的團契；他實在是走出舒適圈的好榜樣。我們之所以能夠剛強壯膽、充滿熱情，是因為工作是上帝的恩典——這就是「起於恩」。

立於信／品格建基於對上帝的信心

正確的心態，必須從一進入職場時就開始建立，並且需要經過時間的磨練和嚴格的自我管理，才能循序漸進地培養出良好的習慣和品格。

朱長老深湛實在的管理理論，配合他多年豐富多元的經驗，每一次都給我帶來嶄新的亮光。舉例來說，在習慣的建立和養成上，他讓我明白了時間管理的核心其實是「管理優先順序」，我們要以「重要性」和「緊急性」來區分各樣事情的優先順序，並且盡量把時間花在「重要但不緊急」的事情上，比如學習、鍛鍊，與家人和他人建立關係等。

在品格培養上，朱長老鼓勵我們要注意職場操守。我們凡事要有清楚的界線，以聖經的原則，分清哪些是不合聖經道德而不當做的，並且遠離誘惑。在個人修養上，

我們永遠要抱有謙卑學習的心態，避免自大，學習以不同角度來看待一個問題，並且以開放的心態吸取不同的建議。優良習慣和品格的建造，建立於我們對上帝的信心，可以幫助我們在職場樹立信用——這就是「立於信」。

行於愛／溝通的基礎是愛人如己

在職場突破的過程中，對於大多數人來說，最複雜、最具挑戰的就是人際關係的處理。今天的工作，都是倚靠團隊配合來進行，因此在工作中和他人有彼此信任的關係，是發揮職場影響力的關鍵，信任是建立在個人信用和良好的溝通之上。朱長老的教導非常注重溝通的根本心態和實際技巧，他鼓勵我們活出積極進取而非攻擊性（Assertive but not aggressive）的職場溝通風格，要積極在愛心和雙贏的基礎上溝通，而不是為了單單表現自己。

從他的分享中，我學到了以「一對一」和「會議前預先溝通」的認真態度準備每一場會議，與上司、同事、跨部門間建立有效和彼此信任的溝通。我也學會了怎樣在充滿挑戰的會議中，積極面對困難的問題。一切溝通的基礎，要建立在「愛人如己」的原則上，最終目標是建立雙贏——這就是「行於愛」。

結語

我很高興看見，朱長老分享的職場寶貴智慧，在本教材中得以體現。如果一開始進入職場時，我就能讀到裡面的內容，相信我會少走很多的冤枉路。

工作是上帝給你的一份獨特的禮物，是我們可以為上帝在世上作見證、傳遞祝福的媒介，將來自天國的光帶進世界的黑暗中。盼望每一位讀者在朱長老的分享中，看見、感受他「起於恩，立於信，行於愛」的生命，並積極將所學的投入工作與生活中。

你和我在職場都是主耶穌的使者，就如使徒彼得說的：「惟有你們是被揀選的族類，是有君尊的祭司，是聖潔的國度，是屬上帝的子民，要叫你們宣揚那召你們出黑暗入奇妙光明者的美德。」（彼得前書二：9）願上帝的愛和恩典與你同在，在你發光的職場生命中流露出來，將盼望和祝福帶給更多人，如同朱長老一樣。

聯發科技副總經理
范明熙

說不盡的諸般恩典

感謝主，我在 2020 年 2 月收到楊牧師的邀請，第二次拜訪台北真理堂。在與楊牧師的交通中，我理解到楊牧師與真理堂，是非常注重職場禱告、宣教的牧者和教會。北美的教會會眾普遍年齡偏高，但真理堂四、五百個小組中，我卻看到青年牧區（國高中生、大專生、社青）就有超過四十多個的小組，充滿年輕活力！除此之外，楊牧師與同工甚至深入社會的不同領域，成立慈善機構，實際參與社區社群的工作。

2020 年 2 月，我在真理堂花了六天的時間，每天早上、晚上各有三個小時分享聖經中的領導力。讓我感動的是，每天早上都有許多年輕人用休假的方式來參加聚會。而且，每一堂都有相當多的時間讓我跟聽眾互動，進行問題解答。在大家踴躍的問題中，可以見到年輕人面對目前艱難的社會環境以及變化快速的職場生活，的確有許多疑惑、恐懼與需要。

感謝上帝，在我四十餘年的職場歷程中，祂讓我從實驗室裡最底層的技術員，步步擢升，直到在國際百大企業擔任管理高層，管理一家公司在中國區的整體業務。藉此我理解到上帝要給我的不是職位，也不是權力的光環，而是有機會學習各方面的領導，以及關於管理的知識和技巧；這些都是我在學校裡不熟悉的領域。我從職場退休後，又有機會自己創業，藉此機會帶領公司內的員工，逐步學習以基督、以聖經為準則的工作模式。

這一切，都是為了讓我可以現在現今幫助從學校即將要進入社會，以及已經在社會工作、經商的年輕基督徒。

當想到上帝在事業上不斷的帶領、豐富的恩典，並給予我的不同經驗，我每每低頭謙卑地感謝祂。我真實經歷到祂豐豐富富的諸般恩典。

我在此要特別感謝真理堂的編輯同工，周倬甫牧師、葆平和俊德，他們三位花了許多時間與精力，整理我分享的內容。希望這只是一個開始，未來能陸續有更多機會，與職場上的基督徒分享不同主題。

本書作者
朱正中

目次

設定你的目標

- 01 基督徒的人生目標
- 07 如何達成你的目標？

時間管理

- 12 時間管理九法
- 18 產能與產出

熱情的領導

- 24 發現熱情的力量
- 29 找到你的熱情

不斷學習與成長

- 34 基督徒成長法則
- 39 為何要持續學習？

傾聽的能力

- 44 學習傾聽、認真傾聽
- 49 溝通與回饋

EQ 提升

- 54 高 EQ 讓你戰勝職場
- 60 提升你的 EQ

走出生活舒適圈

- 65 舒適圈讓你寸步難行
- 70 走出你的舒適圈

事業成功必備的品格

- 76 正確的職場品格
- 81 建立你的人脈

職場上得勝的人際關係

(大學生的職場入門指南)

- 85 進入職場前必須知道的事
- 90 完勝職場祕訣

基督徒的人生目標

敬拜詩歌

在耶穌的腳前



靈修經文

腓立比書三章 12-14 節

¹²這不是說我已經得著了，已經完全了；我乃是竭力追求，或者可以得著基督耶穌所以得著我的（所以得著我的：或譯所要我得的）。¹³弟兄們，我不是以為自己已經得著了；我只有一件事，就是忘記背後，努力面前的，¹⁴向著標竿直跑，要得上帝在基督耶穌裡從上面召我來得的獎賞。

主題信息

前言：保羅的榜樣

保羅是有目標的人，他的目標是榮耀上帝、不斷傳福音讓人得到幫助。他在腓立比書三章 12-14 節講得很清楚：

第一，目標是持續不斷的，沒有休止，是永遠的目標。

第二，目標很清楚，目標總是在前面，要忘記背後，努力面前。

第三，我們的目標是要得到從天上來的獎賞。

從天上來的獎賞不是從人來的獎賞。今天我們有太多人尋求別人的認可，我們以為別人的認可可以滿足我們。臉書為什麼那麼多人看？大家都在分享吃什麼、玩什麼，我沒有 Facebook 帳號，我不看別人的 Facebook。因為你吃得再好、玩得再好，我都沒興趣知道。我們不要尋求別人的認可，乃要尋求上帝對我們的認可。

做「對」的事情

我們的一生要有很清楚的方向。年輕人常跟我說他們很忙，但我一聽到有人說他很忙就非常擔心。因為當你很忙碌的時候，就沒有時間靜下來思考，這是非常可怕的。

我的工作生涯中，尤其是早期的拚搏，幾乎每天加班拚命，後來卻發現那根本不對，是錯的事情。如果是錯的事情，即使再怎麼努力，也不會有好的結果。所以我常跟年輕人說：「選擇做對的事情。」所謂對的事情就是「有時間思考」。如果我們的人生走到一半才發現目標、方向錯誤，那就糟糕了，因為我們已經浪費太多時間。

所以我們要把人生交在上帝的手中，祂常常糾正我的人生，很奇妙地把我從各種陷阱中拉回來。人生走到一半發現錯了，但在上帝手中還是有機會回頭。服事上帝最寶貴的地方，是上帝的字典裡沒有「退休」這個詞，因此我們永遠有機會回頭。如果你不知道自己的錯誤、沒有目標，就來到上帝面前求祂給你智慧。

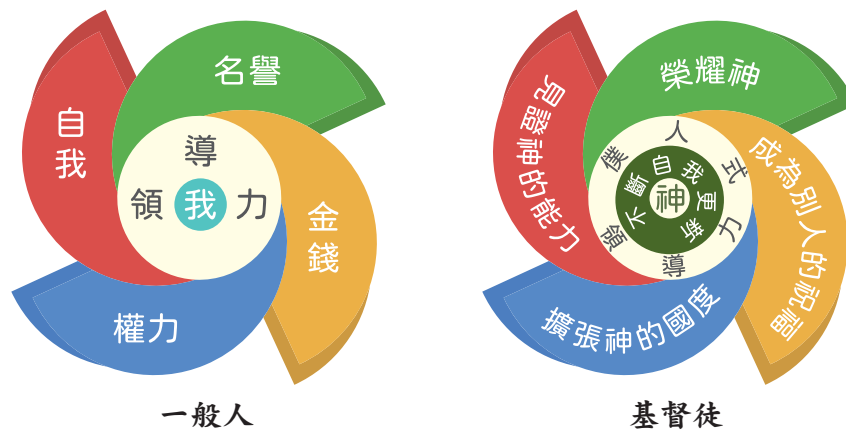
回應上帝的呼召

2007 年，我退休後回到美國，住在聖地牙哥的小城，那裡有二十幾座高爾夫球場，很適合退休生活。有一天發生森林大火，我與家人只好避居海邊，那三天裡我一直在思考：「上帝讓我回美國退休卻碰到這樣的事情，必定有祂的旨意！」就在那個禮拜天，教會牧師講道提到出埃及記十九章，以色列人出埃及到了利非訂以後，耶和華曉諭摩西說：「你要這樣告訴雅各家，曉諭以色列人說：『我向埃及人所行的事，你們都看見了，且看見我如鷹將你們背在翅膀上，帶來歸我。如今你們若實在聽從我的話，遵守我的約，就要在萬民中作屬我的子民，因為全地都是我的。你們要歸我作祭司的國度，為聖潔的國民。』這些話你要告訴以色列人。」（出埃及記十九：3-6）牧師還講到老鷹如何教導小鷹飛翔，就是把小鷹叼出來丟在外面，強迫牠們飛翔。我問上帝：「我的房子快要被燒掉了，祢的意思是不是要我出去服事？」於是從 2007 年開始我重新挑戰自己，服事上帝直到現在。

也因此，我開始思考上帝到底要我做哪一方面的服事？後來我領悟到，過去上帝為什麼在職場給我這樣的成就——我在可口可樂公司當過執行副總裁，又分別到另外兩家公司當執行長和營運長，然後又到中國當了四家公司的獨立董事——上帝給我這些不同職場的經歷，我原以為是在建立自己的生涯，後來我才知道這些經歷是為了讓我服事商場上的年輕人。

一般人的目標：為自己尋找快樂

一般人的目標，大多數是尋找快樂，想方法得到權力，追求金錢滿足自己的需求。正如傳道書二章 3-9 節描繪的畫面：「我心裡察究，如何用酒使我肉體舒暢，我心卻仍以智慧引導我；又如何持住愚昧，等我看明世人，在天下一生當行何事為美。我為自己動大工程，建造房屋，栽種葡萄園，修造園圃，在其中栽種各樣果木樹；挖造水池，用以澆灌嫩小的樹木。我買了僕婢，也有生在家中的僕婢；又有許多牛群羊群，勝過以前在耶路撒冷眾人所有的。我又為自己積蓄金銀和君王的財寶，並各省的財寶；又得唱歌的男女和世人所喜愛的物，並許多的妃嬪。這樣，我就日見昌盛，勝過以前在



耶路撒冷的眾人。我的智慧仍然存留。」所羅門王尋找世間快樂的方法，總結有三種：

- 一、透過娛樂：用酒使身體舒暢，有歌手為他唱歌，有妃嬪跳舞作樂。（參3、8節）
- 二、累積財富：所羅門在那個時代是最富裕的人，有數不盡的財寶、牛羊、房舍、池塘、樹林等等。（參4-8節）
- 三、獲得成功：在事業、工作、金錢上功成名就。（參9節）

我有位醫生朋友說，他的人生目標是周遊全世界。如果像他一樣把目標訂在滿足自己世俗的慾望、肉身的享樂、受人尊敬的名譽地位上，我們不難猜想，這些無止盡慾望帶出的目標，絕對無法長時間滿足我們虛空的內心，以及逐漸衰殘的身體！

基督徒的目標：僕人式領導，幫助他人

上帝希望我們不斷地更新。我們在教會聚會時，常做一件不很正確的事，特別是姊妹之間常會說：「妳都沒變！」我就想：「這下慘了！」因為聖經的原則是心意更新而變化，一個有生命的基督徒會不停地改變。因為上帝在我們裡面，我們自然就會有改變。然後我們會改變到一個地步——活出僕人的樣式，就是服事人。

作僕人幫助別人，有時會遇到一些問題，特別是時間上的困難。哈佛大學曾針對最忙碌的三種職業——律師、工程師和醫師做過研究。這三種人的工作分秒必爭，通常不太會有額外的時間去幫助人，因此這項研究給了他們一個任務：他們必須改變做法，常常去幫助人。

他們很快就察覺自己的工作果效降低了，因為幫助人必須把時間分出去。然而六個月後，工作績效竟然提升了！哈佛大學於是更進一步地研究，發現當一個醫師幫助他的病人、護理師、同事之後，就開始跟人建立了良好的互動關係，而這種關係有助於績效表現，真是很有趣的現象。通常我們會認為幫助別人是損失時間，沒想到向他人伸出援手，就跟對方建立了彼此互助的關係，當我們有需要時，對方也會來幫助我們。所以僕人式的領導確實有其道理，作僕人好像是在服事別人，但其實到後來很多

人會來幫助、支持我們。

基督徒的四個共同目標

我們的主耶穌，以及大衛、但以理、以斯帖、彼得、雅各、約翰、保羅，都是以敬畏上帝為生命的目標。這給我們一個很大的啟示，基督徒在世上可以有不同目標，但是最終的目標是，為這位上帝擺上我們所有的，而且很清楚地知道祂在我們身上的呼召。現今的基督徒在職場上做事情，應該要有很清楚的四個共同目標。

1. 成為別人的祝福

亞伯拉罕出去時，耶和華對他說，他要成為萬國萬民的祝福（參創世記十二：1-3）。這個目標非常重要，因為當我們越來越好時，有一種現象會產生，就是我們周圍的人也變得越來越好。如果我們越來越好，可是周圍的人沒有越來越好，那就有問題了。

如果你是管理者，下屬做事沒有達到你預期的標準時，你會不會說：「算了，我自己做好了，我比你做得快、做得好！」其實這表示我們並沒有真正地幫助下屬，還會產生另一個更大的問題，變成喜歡用做事情得到滿足感！因為做事情是得到滿足感最快的一種方法，相對地，帶領人、幫助人、教育人、訓練人等這些工作都是非常難的工作。很多管理者常常覺得下屬一個個都像笨蛋，當你這樣想的時候，其實就是在罵自己是大笨蛋！因為你沒有訓練下屬成為聰明人！我要告訴大家一個很重要的原則：要成為別人的祝福。若我們越來越進步，照理說我們身邊的人應該也會越來越蒙福。

2. 榮耀上帝

在美國，很少人願意在職場上公開承認自己是基督徒，過去職場、學校對基督徒的態度、氛圍並不友善。基督徒榮耀上帝有一個很重要的原則，就是你一到職場工作，立刻跟眾人表明你的基督徒身分。一旦讓別人知道你是基督徒，這就會成為你自己行為的規範。

我在中國工作了十六年，期間充滿許多誘惑，包括女色、賄賂等等。我在公司擔任副總裁不久，馬上就有供應商找我說：「可不可以讓我們賣罐子給你，然後你讓我們擔任銷售。」我說不行，我們的銷售都有獨特的通路，我不能這樣做。他說：「以前都可以，而且你也有錢可以拿，為什麼不做呢？」我告訴對方，因為我是一個基督徒。有次我剛到上海沒有多久，住在飯店裡面，有一個祕書問我可不可以到我住的飯店來看我。我說沒有人可以到飯店來看我，有什麼事情就在辦公室裡面談。

基督徒若要榮耀上帝，除非你願意公開跟別人講你是基督徒，不然你很難抵擋外面各式各樣的誘惑，這是很常發生的事情。當別人知道你是基督徒的時候，榮耀上帝的事就會很自然地流露出來。然而，當你不願意公開承認你是基督徒，只有禮拜六、禮拜天作基督徒，很多灰色地帶的事情都會發生。

3. 見證上帝的能力

我從 2007 年退休到現在，一年差不多有 36 個禮拜在外服事，抱定服事上帝的心志到現在沒有一點減少，也經歷很多神蹟奇事在我身上。我原本在聖地牙哥過著舒服的日子，卻不覺得上帝在我旁邊。但是每一次我出去服事，都感受到上帝與我同在。

舉個例子，有一次我在上海對一群基督徒做兩天的培訓。早上九點的培訓，我八點就到了。我一打開電腦，發現它竟然當機了！我趕緊傳訊息給我太太，請她為我禱告。到了八點五十分，電腦的燈突然亮了！我緊張是因為我講課的資料全在電腦裡面，沒有另外備份，嚇得我一身冷汗！從此我就學會一件事情，做任何培訓前的第一件事，就是為我的電腦禱告，到現在再也沒有發生類似的事。所以我們有一個很重要的使命，就是見證上帝的能力，因為這位上帝真是奇妙！

4. 擴張上帝的國度

基督徒最終的目標，是傳福音。我希望職場上的基督徒都能夠作鹽作光。你如果不能作鹽作光，就無法完成傳福音的使命，你再怎麼用口去傳福音，還是沒用。如果別人看到你行事為人覺得很失望，他絕對不會相信上帝。這是傳福音很重要的原則，我們一定要做出好成績。

努力傳福音的使命，我們應當牢記在心，這是耶穌離世前重複交代門徒的事——在耶路撒冷、猶大全地，和撒馬利亞，直到地極傳福音、作主的見證（參使徒行傳一：8）。不論工作上設定了什麼目標，基督徒最大的目標就是傳福音。也就是說，我們工作、生活的目標，都在這項大目標之下。

結語：藉由兩項反思，重新審視自我目標

反思①：教會是為傳福音而設立的！

要能成為別人的祝福、榮耀上帝、見證上帝的能力、擴張上帝的國度，傳福音就是最重要的。傳福音是每一個基督徒的使命，但最近美國針對一千所教會做了研究，發現有 79% 的基督徒認為教會的設立是為了基督徒。這是多麼錯誤的認知！教會是為傳福音而設立！當弟兄姊妹有如此錯誤的認知時，就會對教會產生所謂的消費者心態——禮拜天到教會聽牧師講道，覺得哪個牧師講得不錯他就會來，哪個牧師講得很差他就不來。如果弟兄姊妹把教會當作上帝的家，就絕對不會有這樣的心態。今天美國的教會越來越小、成員越來越老，正是因為他們逐漸遠離基督徒的主要目標，沒有去傳福音。

反思②：你的同事會一直記得你嗎？

我在職場工作已經四十五、六年了，看過許多不信上帝的人。他們在職場上的確很成功，但他們的成功通常不會維持很久，以後也沒有人會記得他們。非基督徒做事都是為了滿足自己的 Ego（自我），自我會越變越大。自我是非常驕傲的，它的目的是

賺錢、名譽、滿足自我以及權力，例如政治鬥爭、內部角力等都是這種現象的呈現。

然而，如果我們是一個榮耀上帝的基督徒，周圍的人都會一直記得我們。我之
前在三、四個公司作過 CEO（執行長，Chief Executive Officer）和 COO（營運長，Chief
Operating Officer），到現在同事都還記得我，逢年過節也都會收到網路傳來的許多卡片。
我盼望今天不只是我，而是有更多基督徒也能在職場活出一個見證上帝、榮耀上帝的
生命，使人因著基督徒在職場的表現，能認識我們這位奇妙的真神。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 保羅設定目標時的態度跟你設定目標時的態度，有什麼不同？你覺得自己所追求的，是從天上來的獎賞，還是從人來的獎賞？
2. 基督徒在職場的四個共同目標，對你來說有什麼啟發？你印象最深刻的是哪一個目標？為什麼？
3. 信息提到傳福音是基督徒的最終目標，你覺得自己可以怎樣在職場或學校傳福音？

禱讀經文

哥林多前書九章 23-27 節

²³凡我所行的，都是為福音的緣故，為要與人同得這福音的好處。²⁴豈不知在場上賽跑的都跑，但得獎賞的只有一人？你們也當這樣跑，好叫你們得著獎賞。

²⁵凡較力爭勝的，諸事都有節制，他們不過是要得能壞的冠冕；我們卻是要得不能壞的冠冕。²⁶所以，我奔跑不像無定向的；我鬥拳不像打空氣的。²⁷我是攻克己身，叫身服我，恐怕我傳福音給別人，自己反被棄絕了。

如何達成你的目標？

敬拜詩歌

煉淨我



靈修經文

箴言十六章 3 節

你所做的，要交託耶和華，你所謀的，就必成立。

哥林多前書十章 31 節

所以，你們或吃或喝，無論做什麼，都要為榮耀上帝而行。

路加福音十四章 28-30 節

²⁸你們哪一個要蓋一座樓，不先坐下算計花費，能蓋成不能呢？²⁹恐怕安了地基，不能成功，看見的人都笑話他，說：³⁰「這個人開了工，卻不能完工。」

主題信息

一般人設定目標都維持不久。比如說每年一月的時候，最多人訂的目標就是鍛鍊身體。但在美國經過統計，三月時運動的人數就只剩一半。

我們面對目標要有四種正確的態度，才不會半途而廢。第一，專一聚焦。第二，不隨意動搖。很多人變來變去，變化的程度大於計畫的幅度，這樣根本沒有辦法做事。第三，持續意志。第四，不斷激勵自己。我們怎樣激勵自己？包括透過外界和自己，但外界的激勵能維持的時間都很短。如果我們能養成自我激勵的習慣，這樣的激勵力量很大，還可以長久維持。

找到改變的動力：「拉力」與「推力」

我們設定目標，想要達成目標，就像是往上爬樓梯。我們會想這個目標到底能夠帶給我們什麼好處？我們想要達到的目標，通常都是正面、有好處的，但是單單用好處吸引自己，是不夠的。因為有一股很大的力量（地心引力）會拉住我們，教我們動彈

不得。要真正讓我們往目標前進需要兩種力量，一種力量吸引我們向上（拉力），另外一種力量抵抗將我們往下拉的地心引力（推力）。

「推」你離開舒適圈，「拉」你朝目標前進

如果停留在同一種狀態，對未來會有什麼不好的影響？我們會發現如果自己在工作、職位、公司沒有學習和成長，到了一個地步就可能被淘汰。另外一個影響是，要是我們的成長和改變不夠快，照樣會被淘汰。意識到這不好的影響，就會產生推力，推動我們離開現在的狀態。

我大學主修化學，第一份工作是在冰淇淋工廠作測試人員。那個實驗室的工作單調又無聊，薪水更是低。我當時之所以會在那裡工作，純粹是為了申請綠卡。我那時就在想，難道我每一天就做這樣的工作？我一輩子就待在這個實驗室裡面嗎？我的同事是一個越南老兵，他看到東方人就討厭，所以他很討厭我。我不想待在這個實驗室，這樣的工作環境促使我一直思考未來要做什麼。後來我決定要作管理者，可是我欠缺很多領導者應該具備的能力。

有一次我聽到銷售人員在講銷售話術，讓我很心動，很想去買他說的東西。我回家就向太太和孩子宣布：「我現在開始要學演講，請你們當我的聽眾。」我練習了一個月，我的兒子受不了，哀求我不要再懲罰他。後來我買了一面全身鏡，站在鏡子面前練習了大概兩年。為了成為銷售員的動力，不足以促使我練習演講，而是因為我如果不練習這些技術，我可能就只能當基層技術員，但那不是我想要的。

所以我們訂目標的時候有兩件事要考慮，不是目標好，我們就會去做，還要清楚告訴自己，如果不改變、不增加自己的能力，就會停留在基層，而這不是一件好事。很重要的是，我們設定目標的時候一定要考慮，什麼可以把我們推離現在的狀況？如果我們沒有這種動力就無法往前，因為人本來就習慣於舒適環境，很難走出舒適圈。也因此，當一邊是拉力、一邊是推力，這兩種力量同時在我們身上時，我們就願意朝著所設定的目標前進。

真正除去障礙的方法

以下這個論點源自一本書：《快樂是可以練習的》（*The Happiness Equation*）。

牛頓力學第二定律： $F - f = ma$

F 就是總力量（動力）， f 是摩擦力（阻力），動力減去阻力等於運動量的增量。其實，這公式反映了生活中的普遍規律，即事物要想運動、發展，問題要想得以解決，都要處理好動力與阻力的問題。由於動力總是積極的、主動的；而阻力總是消極的、

被動的，因此人們形成了一種常規的解決問題模式：只考慮增大動力來克服阻力，這實際上是一種典型的思維障礙。也就是說，若你的目的是想把 ma 變大，那就增加 F ，減少 f 。但其實這並不符合經濟的原則，真正經濟的原則是拿掉 f （阻力）， ma 就會變大了。

今天很多人做不完公司的工作，馬上想到的解決方案就是加班。加班很可怕，我們以為加班是解決工作沒有效率，或是產能很低的問題。其實不是！加班只是暫時延後問題的發生，並沒有真正解決問題；這一點我們要注意、要思考。

從上面的公式來看，加班是增加 F ，但其實我們的經濟、時間、家庭和健康都損失了，整體來說，並沒有得到好的結果。如果我們用加班解決問題，老闆會覺得我們既然做得完，就再增加工作量，結果我們反而更不快樂。以下有四種方法，可以幫助我們除去障礙、達成目標。

達成目標的四個重要因素

1. 釐定清楚的目標

我們的目標要越清楚越好。在創世記廿四章中，亞伯拉罕要僕人幫他的兒子以撒找妻子時，他把要求講得很清楚，因此幫助老僕人順利達成任務，找到他要的媳婦；這都是因為有清楚的目標。

今天我們在職場工作，是以滿足服務對象為目標，任何工作沒有滿足顧客的需求就是浪費，這個顧客包括內部顧客和外顧客。今天教會也是一樣，教會的使命是傳福音，目標是針對未信者傳福音，那麼教會的策略一定是以傳福音為核心。因為必須先帶人信主之後才能談靈命建造，所以我們的目標清楚，策略也會很清楚。公司定位很清楚，產品定價和銷售管道就很清楚。今天很多公司的定位不清，定價也令人困惑，他們的顧客也很困惑，不知道這個公司到底要賣什麼？我服務的可口可樂公司賣的東西很清楚，就是飲料，不是瓶子、瓶蓋。雖然我們每年用很多瓶罐，但是我們要賣的是裡面的飲料，不是罐子。

2. 與成員溝通目標

如果你是一個組織的領導者，不要單打獨鬥，你一定要與員工清楚溝通共同的目標，並達成共識與支持。領導者要花大量時間溝通，這是今天職場工作者常常欠缺的。為什麼你的團隊不能成為合作無間的團隊？因為很多領導者跟員工之間的目標不一樣。所以領導者需要很清楚地與團隊溝通目標。

所謂「清楚的溝通」是很有學問的。如果你的目標是你個人單方面設定的，你的團隊絕對不會了解你的目標是什麼。不管你是領導者或是專案小組長，不只要能夠跟人很清楚地溝通，還要能夠說服他們：這是一個很值得追求的目標。一個領導者所訂

的目標不可以是自己的目標，必須是大家的目標，否則成員不會認同。

因為各人的差異，各人的目標、執行目標的方法、看重的利益點、性格都不一樣，所以一個組織的領導者需要在事前花大量時間溝通，讓全體成員達成共識，這個目標才會有意義。

3. 將大目標拆成小目標

目標本身必須能夠拆分成幾個較小、較容易執行的小目標。有個小故事是這麼說的。在一場馬拉松邀請賽中，一位普通選手大爆冷門獲得冠軍。當媒體好奇他是如何成功的時候，他的答案出人意料之外：用智慧取勝！原來在賽前他會沿著比賽路線把沿途醒目的地標：醫院、郵局、公園等一一記下來，他把四十二公里多的賽程分解成幾十個小目標。

把目標拆成好幾個比較容易達成的小目標，就很容易達到大目標。這讓我想四年前我想開始寫書，我發現我每天需要寫十五章才行！這麼大的目標讓我越想越可怕，越想越做不到，結果兩年過去，還是一片空白。於是我分解目標、各個擊破。我不應該把十五章當作目標，我一次只寫一章就好，慢慢地寫。後來花了一年的時間，我把書寫完並且出版了。當我們在設定今年的目標時，可以將其分成第一季、第二季、第三季、第四季，這樣會更容易實行。

4. 清楚達成目標前的障礙

開始朝目標前進之前，要先考慮所有可能的障礙。我舉一個運動的例子。假如你今天讀了這篇文章後，決定明天開始要走路、運動。結果，第二天早上起床發現下雨，你就不想走了，決定回去睡覺。第三天起床又下雨，又回去睡覺。雖然第四天出太陽，但你也不想運動了。如果你真的想要運動，就要想清楚在走路這件事上，你最大的障礙是什麼？假如天氣、懶惰是你的障礙，那你要怎麼克服？

比如：找一個也想運動的夥伴，彼此打電話相約起床運動；或是寫一篇「立志運動文」，簽上名，貼在住家附近大街小巷的牆上——這樣鄰居都看得到，你就會去運動了。一旦發現障礙，就要找到解決之道。同樣地，如果天氣是你運動的障礙，那你就去找有走廊的地方，起床之後不再問自己：「要不要去運動？」而是問：「我要去哪裡運動？」這兩個是完全不同的問題。任何一個目標如果不找出障礙，就沒有辦法克服障礙，也就無法達成目標！

結語：上帝是克服一切障礙的祕訣

箴言十六章 3 節：「你所做的，要交託耶和華，你所謀的，就必成立。」當我們在職場上想要除去達成目標前的障礙，可能會需要很多的資源、人脈、機會、培訓等等。但是不要忘記，所有的資源都來自上帝，這是我的親身經歷。一旦你找到上帝，你所

需要的靈感、自我激勵的動力、東山再起的力量，包括在極其困難環境下所需要的力量等等，都會出現。

聖經中大衛對戰歌利亞就是典型的例子。他們兩個人的裝備、身材差很多，歌利亞以為是用傳統的肉搏戰來打，但大衛不打肉搏戰、不硬碰硬，而是以智慧贏得這場搏鬥。他在牧羊時學會扔石子，技術好到可以殺死猛獸以保護羊群。他知道自己弱點，於是用其他方式彌補。如果你要效法大衛，你知道自己的弱點嗎？當你清楚你的劣勢，並找到可以彌補的東西，就可以跟別人競爭，甚至有超越別人的競爭優勢。

這麼多年來，我在職場和教會服事，我對自己目標的要求非常嚴謹。如果你對自己的工作沒有清楚的目標，你後面走的路不會成功，也不能作上帝榮耀的見證人。當別人看基督徒連目標都沒有，就無法信任上帝，我們也就不能跟人分享這個上帝是幫助我們的上帝。因為你連目標都沒有，祂怎麼幫助你？所以我們一定要設立好目標，並竭力完成它。這樣別人看到我們完成目標時，就會歸榮耀給我們的上帝。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 現階段你在學校或職場的目標是什麼？你如何將它拆分成幾個小目標來完成？
2. 要完成你的目標，可能會出現什麼障礙？你覺得自己可以如何克服它？你相信上帝可以幫你克服它嗎？
3. 你有沒有因著上帝的恩典而克服困難的經驗？
4. 你滿意自己目前所處的環境嗎？有沒有什麼拉與推的力量可以幫助你離開舒適圈？

禱讀經文

箴言廿一章 5 節

殷勤籌劃的，足致豐裕；行事急躁的，都必缺乏。

箴言廿九章 18 節

沒有異象（或譯：默示），民就放肆；惟遵守律法的，便為有福。

哥林多前書三章 9 節

因為我們是與上帝同工的；你們是上帝所耕種的田地，所建造的房屋。

時間管理九法

敬拜詩歌

純潔的心



靈修經文

詩篇九十篇 12 節

求祢指教我們怎樣數算自己的日子，好叫我們得著智慧的心。

雅各書四章 14-15 節

¹⁴其實明天如何，你們還不知道。你們的生命是什麼呢？你們原來是一片雲霧，出現少時就不見了。¹⁵你們只當說：「主若願意，我們就可以活著，也可以做這事，或做那事。」

箴言廿七章 1 節

不要為明日自誇，因為一日要生何事，你尚且不能知道。

主題信息

前言：對時間的正確看法

昨天是歷史，明天由上帝決定（Yesterday is History, Tomorrow is a Mystery.）。雅各書告訴我們，我們不知道明天會發生什麼事（參雅各書四：14）。所以重點是把握「今天」，運用上帝給我們的「禮物」。這就是為什麼今天與禮物是同一個字（The Present）。

時間像流水，我們永遠無法碰觸一樣的水兩次，所以我們要珍惜時間，享受生命的每個當下！曾有科學家計算過，如果人可以活到八十歲，吃飯要用掉五年；睡覺、休息要花二十至三十年；走路、旅行約二至三年；講話、聊天、開玩笑用掉三至四年；其他如刷牙、洗臉、洗澡、梳頭、做運動等要用掉六至八年，就連上廁所都用掉半年多；除去小時候不懂事、老年癡呆，時間所剩無幾，大概就二十年左右；我們還不是能完全利用這二十年。難怪摩西說：「求祢指教我們怎樣數算自己的日子，好叫我們得著智慧的心。」（詩篇九十：12）。

容易吞吃大量時間的事物

時間管理的重點並非管理時間，最重要的是管理自己，以及影響我們時間的各種因素。有些事情不是不能做，但頻繁地做這些事，容易浪費大量時間。所以面對它們時，我們要格外小心謹慎。

1. 電子郵件

有多少人一到辦公室就馬上看 e-mail？注意！e-mail 是陷阱。因為它是從四面八方來的，我們一看心就分散到各處。等我們把心收回來，可能已經過了兩個小時，所以千萬不要一到辦公室就看 e-mail。有人說，他們是國際性的公司，很多 e-mail 是晚上從國外傳來，必須要看才知道哪些重要。如果是這樣，我勸你早起，快速把所有 e-mail 看一遍，分辨哪些訊息重要，哪些不重要。重要的訊息就是今天要做的事。

2. 開會

我最怕開會，因為會議至少要花一、兩個小時，而且很多會議都在談論重複的事，因為會議後沒有行動也沒有結果。根據經濟學家計算，在美國沒有效率的會議加起來的總花費，可以達到 37 億美元。想想看，我們在公司或教會有多少會議沒有清楚目標，開完也沒有清楚的結論或行動方案？我曾經參加過一家諮詢公司的會議，他們每次會議的前廿分鐘會討論上次會議所討論的事情及結果。這逼得大家要思想：我們討論的事有沒有做？結果是什麼？沒有結果的話，就繼續把事情做好。所以會議應該是越開越少，因為已解決了很多問題。

還有一點很重要，如果我們必須參加會議，但是去了也沒有什麼可貢獻的，也學不到東西——我們可以跟老闆說不去開會，這段時間可以用來做其他事。老闆如果了解我們，他會表示支持。

3. 緊急的問題

如果我們的生活一直忙著解決緊急問題（滅火），不只會非常疲倦，還會浪費時間。因為滅火非常可怕，會給人相當大的滿足感，結果反而更使人期待下次的火災！可是滅火實質上不會帶來人的成長，成長是要減少火災發生；頻繁滅火是在浪費時間。而且滅火工作的成本通常比正常工作高，因為要加班，還會造成人際之間負面的關係（大家會互相指責，人際關係會變得很糟糕）。滅火工作還可能造成部門間的不和，久了以後會成為組織不好的文化。滅火時做的工作是暫時性的，問題大多都會再發生，所以重點是要解決火災發生的原因。只滿足於滅火，火災一定還會再發生！

4. 主管自己做事

很多主管忙於做事，因為做事讓人有滿足感，然而當他越忙於做事，下屬就越不會做事。通常員工做得不會像主管那麼好，因為主管的層次、職位，以及考慮的東西一定更多。但是當主管自己做事時，就犯了非常可怕的錯誤：員工沒有機會犯錯，也

沒有機會學習，這樣員工跟主管的距離就會越來越大。當主管覺得員工是笨蛋時，其實那個大笨蛋就是主管！因為他沒有花時間去訓練、輔導員工。

訓練、輔導人需要極大的耐性、愛心，以及很強的前瞻性眼光和時間；所有的成長和改變都要花時間。今天即使我們說要改變自己，等看到結果都是六個月或一年以後的事。所以千萬記得，成長不是變魔術、一蹴可幾，但員工若不成長，公司也就永遠不會成長。惟有當員工成長，主管才可以得到更多時間去處理其他更重要的事。

5. 其他同事或部門的工作

我們必須理解其他部門在做什麼，才能做好自己的工作。因為現今的工作都不是單獨一人或一個部門可以完成的，必須跟其他部門連結。越了解其他同事或部門的話，我們的策略和計畫越能考慮得更加周詳，也越不會浪費時間。

部門溝通不是聊八卦，而是理解、關懷對方。不要以為自己的部門是高科技部門或行銷業務部，就看不起總務部、人力資源部，因為若沒有他們，我們肯定事倍功半。平常就要多花時間跟其他部門建立關係，絕對不能等到有需要時才去找他們。因為第一次人家可能會幫忙，可是第二次就會刻意避開我們。

管理時間的方式

1. 自我節制與管理

很多年輕人喜歡上網，網路世界很強大，提供很多訊息，但如果我們不節制，花兩、三個鐘頭上網是很稀鬆平常的事。這表示我們損失了兩、三個鐘頭，所以我們要懂得自我節制。如果明天有一個很重要的會議，前一天晚上我們要如何預備自己？是不是應該早點休息？所謂自我管理，就是在適當的時間做適當的事，但這很不容易。

2. 清楚自己的目標

一個不清楚目標的人，往往不知道自己要什麼，導致無法分辨事情的先後次序。當我們不能分辨什麼重要、什麼不重要，就無法分配時間。而且在不同的人生階段中，我們的目標都會不一樣，也就是當年齡成長到一個地步，我們的目標會跟著改變。如果學習沒有清楚的目標，就是在浪費時間。要認真看待上帝給我們的時間，這些時間過去之後就不會再回來了。

3. 思考、回顧、計畫

「思考」是年輕人一定要學會的。忙碌是很可怕的敵人，越忙就越沒有時間思考；越不思考，就越容易浪費時間。每週我們都要給自己一段時間思考，問自己一些很簡單的問題：我有沒有走對方向、做對事情？我有沒有跟正確的人打交道？這些問題都很簡單，卻會帶來許多反省，並幫助我們更好地運用時間。我一週會花兩個鐘頭，一個人在公園一邊散步一邊思考。

4. 提升效率、增加產能

一個人能有多少「產量」，是由他的「產能」決定的。產能，是這個人的知識、經驗、能力……。為了提升產量，很多人會選擇加班——增加工作時間，產量自然會提高。但這樣沒有解決根本的問題，反而變成要常常加班，非常沒有效率。

如果想要提升產量、提升效率，正確的方法是提升產能。讓一個人經過培訓、學習與成長，可以提升他的能力。組織則是靠結構、人才、資源、管理領導而有產能。如果要提升產能，需要有更好的人才、組織協調融洽、新的技術、更優秀的領導人才。提升產能，才能同樣的時間內有更多的產量。至於個人要如何有效地提升自己的產能？則是透過閱讀不同主題類型的書、跟不同的人接觸、從別人身上學習做事的方法等等。

5. 安定自己的身心靈

身體和情緒的狀態，會影響到我們做事的效率和方式。我們經常會聽到一個很生氣的人說：「生氣？我哪有生氣！」一個很情緒化的人在公司裡無法跟別人相處，他要花很多時間去解釋，去安定自己的心。身體狀況也是一樣，如果我們不能保持身體健康，會拖累、減低我們的效率，也是在浪費時間。

6. 提升人際關係

① 建立與他人的信任關係

在短時間內獲得別人的信任非常不容易。派屈克·藍奇歐尼（Patrick Lencioni）是一位非常有名的諮商師，他常常在基督徒的領導力會議演講，他說：「那些願意承認並分享自己弱點的人，很容易得到別人的信任。」華人很不希望別人知道我們的弱點，但老闆或領袖願意主動跟員工分享弱點時，員工肯定給他加分。什麼是謙卑？華理克（Rick Warren）牧師說：「真正謙卑是接受你的優點，改進你的弱點。」在他這句話上，我再加上一點：你要願意分享你的弱點！

② 建立人際網絡，減少衝突

不是把頭埋在沙子裡面假裝看不見衝突，就等於沒有衝突。我們要承認人和人之間有衝突，但是衝突過後彼此漸漸理解對方，衝突就會越來越少。真正能夠解決衝突的方法，不是逃避，乃是面對它，不過要有技巧。

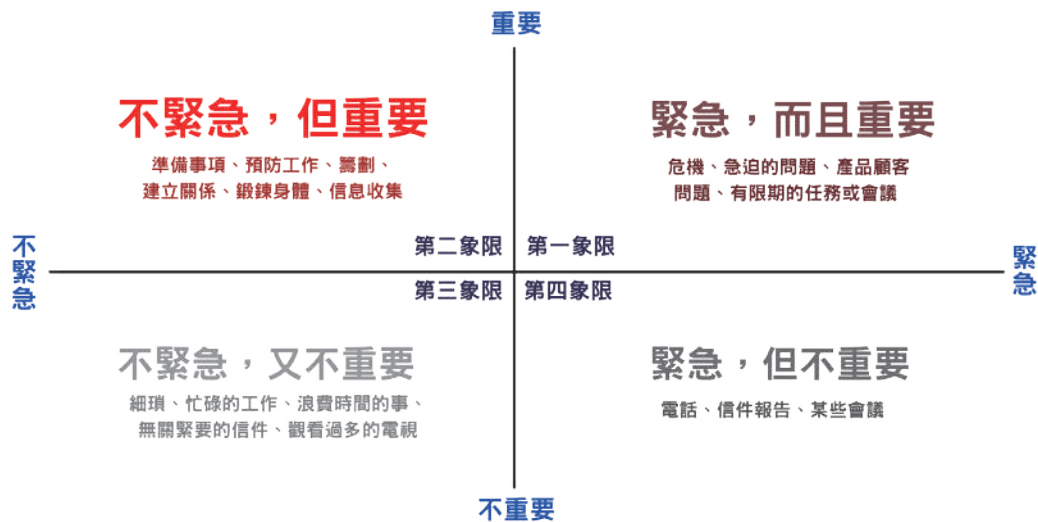
③ 取得家人的共識

假設你這段時間有一個專案要做，將會很忙，我勸你先去跟另一半說。你要得到家人的支持才能做事，當你加班時想到家人的支持，感覺會很好。不然你一直想：「我回去是不是要挨罵？先生／太太、孩子是不是又要抱怨？」搞到最後心神不寧，根本無法專心做事。所以，要跟家人達到共識——共識需要事先溝通，並讓家人了解——這也需要平時就跟他們關係良好，並需要以前講過的事情都做到，

家人才會信任和支持我們。

7. 分出輕重緩急

時間管理最重要的，就是分辨事情的輕重緩急。《與成功有約：高效能人士的七個習慣》（*The 7 Habits of Highly Effective People*）作者史蒂芬·柯維（Stephen Covey）在書中提出四象限的時間管理法，可以幫助我們分辨事情的輕重緩急：



第三和第四象限不需要討論，因為沒有重要性。我們做的事大部分都處於第一以及第二象限。所有第二象限的事情，都是籌劃性的、長期性的事情。比如我勸大家要天天運動，現在不運動不會怎麼樣，但將來會很慘；第二象限的特點就在這裡。但第一象限則是不處理會立刻出事，所以我們很容易傾向處理第一象限、拖延第二象限。

第一象限還有一個特徵，就是所有又重要又緊急的事情，都是從外面來的，不是我們心裡面想做的。當外面來的事加在我們身上時，事情變得非常緊迫，讓我們毫無選擇。因為它又緊急又重要，所以我們沒有時間充分準備，做出來絕對不完美。這樣就容易發生問題，然後變成要彌補這些問題，讓又緊急又重要的事情變得越來越多，導致惡性循環。另外，我們也不能夠用滅火的反應模式，來處理第一象限很緊急的問題，因為那不是解決問題的方法。

在美國的公司，通常希望員工能夠把 65%-80% 的時間，放在第二象限；放在第一象限只有 20%-25%。舉個例子，亞馬遜公司的老闆每天早上十點鐘準備會議，所有重要的會議在早上十一點鐘就全部結束，因為他懂得管理時間。所以很多成功人士告訴我們一個重要原則：要投資第二象限！

8. 決定何時完成，並提前完成

要做好時間管理，必須設定截止日期，並且提前截止。比如說可以一個禮拜做完，就用五天做完，在適當的壓力下，效率會更高，因為人會更加地專注。

9. 善於運用等候的時間

這是最後一個方法，也是我常常在用的。我非常珍惜時間，我會想辦法利用任何等候的時間，例如在捷運等車、坐車，在飛機上的時間，在銀行……。我去剪頭髮時，一定帶書去看。還有，我常搭飛機，但我的手提行李從不放到置物櫃，我會放在座位下面，這樣可以隨時拿資料出來看。

結語：懂得管理時間，才能把握機會

「我又轉念：見日光之下，快跑的未必能贏；力戰的未必得勝；智慧的未必得糧食；明哲的未必得資財；靈巧的未必得喜悅。所臨到眾人的是在乎當時的機會。」（傳道書九：11）。這裡說的「當時的機會」，新國際版（NIV）英文聖經譯為「時間與機會」。深思該經文的含意便可了解：有機會的時間才有意義，有時間的機會才是機會。只要有時間，遲早會等到機會。所以傳道書三章1節說：「凡事都有定期，天下萬務都有定時。」要完成任何事，有其一定的時間與機會，善用時間就是把握機會。懂得時間管理的人，才能把握住機會。

我很感謝上帝，我這一生上帝透過好些事讓我敏銳於抓住周圍的機會，使我在事業上能好好地發揮，這都是上帝給我的恩典。願大家也都能把握好自己的時間，抓住上帝所賜的機會，在職場上為主作見證。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 為什麼作者說時間是上帝的禮物？你同意嗎？你也會為著自己所擁有的時間而感謝上帝嗎？為什麼？
2. 你的時間最常被什麼事情「吞吃」、「浪費」？為什麼？如何可以停止這種浪費？
3. 在管理時間的九種方式中，哪一種是你目前做得最好的？哪一種是你目前還需要努力的？為什麼？如何努力改善？

禱讀經文

傳道書九章 10-12 節

¹⁰凡你手所當做的事要盡力去做；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。¹¹我又轉念：見日光之下，快跑的未必能贏；力戰的未必得勝；智慧的未必得糧食；明哲的未必得資財；靈巧的未必得喜悅。所臨到眾人的是在乎當時的機會。¹²原來人也不知道自己的定期。魚被惡網圈住，鳥被網羅捉住，禍患忽然臨到的時候，世人陷在其中也是如此。

產能與產出

敬拜詩歌

一生跟隨祢



靈修經文

馬太福音廿五章 14-18、20-21 節

¹⁴天國又好比一個人要往外國去，就叫了僕人來，把他的家業交給他們，¹⁵按著各人的才幹給他們銀子：一個給了五千，一個給了二千，一個給了一千，就往外國去了。¹⁶那領五千的隨即拿去做買賣，另外賺了五千。¹⁷那領二千的也照樣另賺了二千。¹⁸但那領一千的去掘開地，把主人的銀子埋藏了。……²⁰那領五千銀子的又帶著那另外的五千來，說：「主啊，你交給我五千銀子。請看，我又賺了五千。」²¹主人說：「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；可以進來享受你主人的快樂。」

主題信息

前言：產出和產能之間的連動性

當我們沒有產能的時候，就無法有相對應的產出。產能是指能產生東西的能力，產能的增加會導致我們產出的增加。所以產能與產出，是絕對有相關聯性的。

根據研究，絕大多數的組織或公司，花在內部運作、規劃、追蹤和檢查的資源，是遠遠超過花在該組織被賦予的責任或目標。意思是，我們花了很多資源在維持內部運作，但是我們忽略有多少產出。今天的公司越來越難經營，台灣的中小企業和服務業很難生存下去，就是因為沒考慮產能和產出的問題；我們只關心今天或明天能賺錢就好。教會、公司、組織都一樣，我們必須考慮和重視產出和產能之間的關係。

今天的環境是一個遽變的環境，我們不能一直用同樣的方法在這快速改變的世界生存。所謂的愚笨就是一直用同樣的方法做事，卻想要得到不同的結果，這是不可能的！想用過去、過時的方法跟知識，處理明日更加複雜的工作與問題，只會造成更多

壓力與困擾。所以我們一定要開始思考不同的做事方法，才會得到更高、更好的結果，而且是上帝看重的服事結果。

馬太福音廿五章中提到主人按著僕人的才幹，分別給他們一千、二千、五千兩銀子的比喻，就是一個典型的例子（參 14-30 節）。我們必須好好思考現在的產能夠不夠用，如果不夠用的話，又該怎麼提升我們的產能？

影響產能的八個因素

影響我們個人產能的因素有很多，如果能在這些因素上成長，我們的產能會提升，產量自然也會跟著增加。

1. 個人的性格

基督徒的性格應該是非常樂觀、正面、有建設性的，如果你是這樣的人，肯定會有很多人願意幫助你。所以我們要注意自己的性格，不要變成消極負面的人。一般來說，人都喜歡跟正面、樂觀、積極的人在一起，因為跟負面消極的人說話，不到五分鐘就沒勁了。正向思考的人不僅讓自己有高效率，也會帶給別人動力。

2. 目標與計畫

當我們在做計畫時，不要只是做一些按部就班的計畫，而是要學習做策略性的計畫。也就是說，我們要把未來無法預測的事物也放進計畫中，到時就能及時應付各種危機。比如我們要問：明年我該做什麼？在職場上，公司的目標每年都要往上走，但這有一個條件，就是我們需要改變。這個改變是策略性的改變，我們如果已經看到該怎麼改變，就會開始計畫、準備和學習。

3. 分析資訊

學會分析訊息與資訊，是非常關鍵性的重要優點，因為現在不缺訊息，而是缺少分析訊息的人。現在在國外做資訊分析的人非常搶手，例如亞馬遜、星巴克等公司，所有消費性產品部門每一天都在分析一大堆資訊和數據。從這些資訊可以分析出顧客的需求與喜好，從而提升銷售成功的機會。

4. 選擇做對的事

「做對的事」比「把事做對」更加重要。很多人有事情就去做，但我們應該思考這是不是對的。如果你把應該做的事做對，這就會是一件具有高度價值的事情。在辦公室裡幫助別人是好事，但在某些時間可能不是對的事情。我不是說不要幫助別人，有人找我們幫忙的時候，我們是被動的，對方是主動的。我們一定要把自己變成主動，也就是我們要幫助他，但是要等我們有空時，這時候我們就變成主動了，時間的控制權就會在我們手上。

5. 專注的程度

專注是提升產能很重要的因素。如何專注？我們做事時必須盡量減少受到別人干擾的機會。如果辦公室很吵，就去找一個安靜的地方。舉個例子，有個基督徒同學聽了我的課以後，他告訴我，他找到一個學習專注最好的地方，就是廁所！在沒有人干擾的情況下，他坐在馬桶上可以很專心地做事。

愛迪生說，「專注」是將身體與心智的力量，鏗而不捨地運用在同一件事情上，而不會感到厭倦。你整天不都在做事嗎？假如有人早上七點起床，晚上十一點睡覺，從時間來看，他做了整整十六個小時的事。對大多數人而言，肯定認為自己是在做「一件事」，其實他是一直在做「很多、很多事」——他在十六個小時內，做著各種不同方向與目標的事情。假如他將這些時間運用在一個方向、一個目標上，他就會成功。但他分散了注意力與時間，許多事情就不容易成功。

6. 回饋的文化

我們要發展一種文化，就是願意互相給對方意見上的回饋。我們不太願意討論回饋，是因為我們沒有能力接受別人的回饋。我們都希望別人稱讚我們做得好，但是有多少人願意聽聽別人負面的回饋？回饋可以增長我們的產能，當別人告訴我們哪方面需要改進時，就可以請他做進一步的解釋。因為我們要從他的回饋中，得到進步的動力與方向。

作為領袖，我認為一定要在開會時，鼓勵大家盡量說出自己的想法；我不希望看到有人在開會時不說話。創意需要彼此之間的訊息碰撞，訊息的碰撞會產生更重要的訊息或新的創意。但是訊息的碰撞不簡單，必須要大家都願意講出心中的話才行。

7. 從管理時間到管理能量

要想增加我們的產能，不要從管理時間的角度去想，而是要從管理能量的角度去想。我看了一本書，作者提到 70%-80% 的人在早上的能量是最高的。所以早上做事情通常效率較高，過了中午以後就開始下滑，一直要等到晚上回家、孩子睡覺以後，人的能量才會重新提升。我習慣早上四點鐘起來準備資料，那時候我的效率最好。當然每一個人都不一樣，所以我們要懂得管理自己的能量。能量很低的時候，是做不出什麼果效的。

8. 提升產能

想要有更多的產出，最直接的方法就是提升產能。也就是不斷地學習提升自己的技術與知識，尤其是在現今知識與技術不斷更新的世代，更要如此。

提升效率必須具備的條件

1. 設定計畫

在企業或教會裡面，員工的職責要很具體，界線要很清楚。管理的人要知道自己負責什麼事情，而且目標也要很清楚，每個禮拜都知道自己要做什麼。當目標與界線很清晰，我們做出來的東西也會很清晰。但是我發現很多教會的工作分配和責任不夠清晰，很多事情都重複地做；不同的人做同樣的事，這就會產生很多的問題和矛盾。

要清楚了解每個下屬的職責是要花時間的。我在美國工作的時候，我的老闆對我說：「我寧可你花時間做計畫，也不要你馬上就去做事。」做計畫很重要，因為做計畫會讓我們考慮得比較周詳，避免將來出現一些問題還要再修改。

這是我們華人常有的問題，我們喜歡做事情，卻很少做計畫。我們華人很怕問問題，怕對方以為我們不信任他。可是做計畫的時候需要問很多問題，例如你可以做嗎？你能做嗎？你做的能達到我的期望嗎？大部分人覺得這些問題很傷感情就不願意去問，而讓人直接去做。可是我要告訴你，寧可現在傷感情，不要到最後花了時間卻做不出成果，那時更傷感情。

2. 管理好他人以及自己的期望值

每個人都有自己的期望值，我們為老闆做事常常做得不夠好，或者是讓他很失望時，就是我們沒有符合他的期望值。我在中國管理企業時就深受其害，因為當我把事情交待給下屬去做，他們胸有成竹地對我說：「沒問題，包在我身上！」但最後的成果讓我一直搖頭。下一次他再拍胸脯作保證時，我就連忙阻止。我要他把我說的話先複述一遍，然後再問他：「我到底要你做什麼？」他一講出來，我就知道他根本不懂。所以管理期望值，需要彼此之間有更多溝通、來回問答，才能確保雙方的理解一致。

3. 鼓勵相互幫助

希望大家能夠建立一種文化，就是在一起工作的時候要彼此鼓勵，這是非常重要的文化。比如要常常對同事說：「哇！你做得非常好！」我經常會準備一張小卡片放在員工的桌上，上面寫著：「Good job! Let's keep doing that.」這種文化能夠幫助我們提升產能。不過我們華人不太喜歡這樣做，我們不好意思稱讚人，被人家稱讚也感到不好意思，但我們要開始改變這個文化！

4. 責任制的條件是界線清楚

我們需要知道事情的責任歸屬是在誰身上，也就是我們必須允許員工知道，當工作有問題時該找誰？需要各種不同資訊時，又該找誰？

今天在教會或非營利組織（NGO）中，我們常有一個錯誤的概念：「這些是義務的志工，我沒有權力要求他們。」這是不對的，這是錯誤的界線。我們有權力向志工說

明我們的期望值，希望對方能夠完成屬於他的責任，如果他做不到，我們就應該幫助他做到。這是一個在主裡面的操練，需要耐心和愛心。我最怕一種心態，認為來幫忙做事的弟兄姊妹都是義工、薪水不高（甚至沒有薪水），所以我們怎麼能夠要求他們？這樣一來，教會就會變成難民收容所，無法完成任何事情。我們要很清楚，不管怎樣我們對所有人都要平等地做出要求。

5. 避免低回報的工作

我們要避免做低回報的工作，這樣我們的產能就能提升。所謂「低回報的工作」，是指填表格、做文書工作、批准文件、閱讀他人的臉書或 LINE、參加不重要的會議、尋找訊息和檔案、檔案歸檔等等。這些事很容易佔去許多時間，會使我們的產能越來越小。想想看，五年或十年後的真理堂，當同工人數越來越多時，大家若不按照規矩處理檔案流程，就要花很多時間找檔案，找不到的話只好重新做——問題就出現了。所以我們必須要有清楚、簡潔的行政流程，以減少我們做低回報工作的狀況。

低回報的工作還有另外一種，就是花時間解決「誤解」——當我們逃避、不處理衝突時，衝突就會變成難以解決的誤解。因此，解決衝突是非常重要的課題，我們現在教導如何解決衝突時，不稱它為「衝突」，而是「健康的衝突」。衝突是好的，當你有這樣的認知時，你就願意去面對它、解決它。今天很多人以為衝突是不好的，就逃避不處理，結果之後就必須花更大的力氣才能解決，以致整體就變成了低回報的工作。

結語：我們能做耶穌所做、且更大的事

主耶穌在世上最後的三年半中，帶領十二個門徒，卻用了最少的資源——就是用祂的兩條腿——傳遍救人的福音。祂能做出這麼大且有影響力的工作，不得不讓我們重新反省，上帝給教會的教導是什麼？我們有多少的資源可以用？我們真的要常常勉勵自己和弟兄姊妹，注重產能的問題。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 作者在影響產能的八個因素中提到基督徒的性格應該樂觀、有建設性，請分享你自己的性格，以及你需要做什麼樣的改變。
2. 在管理能量這一點，你覺得自己一天之中，能量最高、效率最好的時間是什麼時候？通常你會做些什麼事？你有需要再做什麼樣的調整嗎？
3. 作者希望建立一種鼓勵的文化，鼓勵人對你來說有什麼困難之處？從現在開始，試著每天鼓勵人，看看會發生什麼事。
4. 你有想到如何善用時間，來提升自己的能力、技術與知識嗎？

禱讀經文

彼得前書四章 9-11 節

⁹你們要互相款待，不發怨言。¹⁰各人要照所得的恩賜彼此服事，作上帝百般恩賜的好管家。¹¹若有講道的，要按著上帝的聖言講；若有服事人的，要按著上帝所賜的力量服事，叫上帝在凡事上因耶穌基督得榮耀。原來榮耀、權能都是祂的，直到永永遠遠。阿們！

申命記八章 3 節

祂苦煉你，任你飢餓，將你和你列祖所不認識的嗎哪賜給你吃，使你知道，人活著不是單靠食物，乃是靠耶和華口裡所出的一切話。

發現熱情的力量

敬拜詩歌

大山為我挪開



靈修經文

馬可福音十二章 29-31 節

²⁹耶穌回答說：「第一要緊的就是說：『以色列啊，你要聽，主——我們上帝是獨一的主。³⁰你要盡心、盡性、盡意、盡力愛主——你的上帝。』³¹其次就是說：『要愛人如己。』再沒有比這兩條誡命更大的了。」

主題信息

熱情的定義是什麼？韋氏大字典解釋：「熱情是一種很強烈的感受及情緒，它能把人所有的心思帶走。」而我自己個人的定義則是：「熱情是對人或事一種內在強烈的感覺，它能產生強大的力量，而表現在個人外在的行為上。」

作為基督徒，在今日的教會中我們必須要有熱情。有人問耶穌：「上帝給我們最大的誡命是什麼？」耶穌回答：「你要盡心、盡性、盡意、盡力愛主——你的上帝。」（馬可福音十二：30）所以我們要問自己，我們在上帝的家中服事，是不是盡心、盡性、盡意、盡力愛我們的上帝？如果我們是盡心、盡性、盡意、盡力愛我們的上帝，不只教會會震動，整個城市、國家都會震動！我不得不說，今天教會的光景需要上帝震動的力量。

熱情帶來力量和祝福

不管我們在哪裡，不管我們是年輕或年老，我們一早能從床上跳起來，是因為有我們喜歡做的事、相信的事、擅長的事、上帝託付給我們的事，在等著我們去完成。當上帝賜我們力量的時候，我們可以把事情做得很好，而且我們會迫不及待地想要去嘗試。當一個基督徒有很清楚的目標，是不會賴床的。在使徒行傳第三章中，彼得醫治了一個瘸腿的人，當他被上帝醫治的時候，他「就跳起來，站著，又行走……走著，跳著，讚美上帝。」（使徒行傳三：8）所以我鼓勵弟兄姊妹不要坐著，讓我們站起來！上帝要我們站起來服事祂！主耶穌也是這樣，走遍各城各鄉要完成祂的任務。如果我

們有熱情的話，我們生活的方式會跟世人不一樣，因為熱情會激勵我們。

有沒有一件事情是我們一直渴望達成，卻一直無法做到的？我們要尋找熱情，熱情能夠幫助我們做到。當我們有熱情，願意去做的時候，事情就會有所轉變。當火車停滯時，就算只是在車軌上放一根小木條，它也走不過去，因為它缺乏動力；但是當火車開始行駛時，一小時可達到五十英哩的速度，甚至能把鋼筋水泥撞得粉碎！因為它有動力。生命的動力就是我們的熱情，它能推動我們去做很多事情，完成不可能的任務。

推動宗教改革的馬丁路德，以及在美國為黑人爭取人權的馬丁路德·金恩博士（Martin Luther King, Jr.）都是充滿熱情的人。1960年代我初到美國時，在美國南方的廁所門口還可以看到牌子上寫著：「No blacks, no dogs」。還有，我從亞特蘭大坐巴士到俄亥俄州時，巴士前面坐的全是白人，後面坐的全是黑人，我只好坐在中間。金恩博士充滿熱情地為他的同胞爭取權益，所以能夠說出震撼當時的名言：「我有一個夢想！」（I have a dream!）他充滿熱情，希望看到黑人的孩子可以跟白人的孩子在同一間教室一起學習和成長，在同樣的空間一起吃飯和生活。如果他的熱情只是為了自己的政治生涯，像許多政客一樣，一切只為自己的利益和企圖，人權的改革可能根本不會發生。

羅馬書十二章 10-11 節說：「愛弟兄，要彼此親熱；恭敬人，要彼此推讓。殷勤，不可懶惰；要心裡火熱，常常服事主。」所以基督徒應該要過一個熱情的生活。熱情能夠吸引人、解決問題、幫助他人達成目標，並成為一個標誌：活出耶穌的樣式。這樣別人一看就可以很清楚地理解，我們是不一樣的。作為基督徒，我們要宣揚上帝的偉大，用熱情來推動一切的事奉。

熱情為什麼會消失？

祭壇有火沒有祭物，是很可怕的事。但更可怕的是，祭壇有祭物卻沒有火（冰冷的事奉）。火就是我們的熱情，我們要把火點燃起來，越事奉越有熱情，因為上帝會恩上加恩，力上加力。而對我們來說，這麼重要的熱情會消失有幾個原因：

1. 目標不清楚

沒有確定的目標，會殺死我們的熱情。因為不清楚目標會讓我們空轉，而得不到任何成功的喜悅。久而久之，我們的熱情就會消耗殆盡。

2. 未挖掘出自己的才能

每一個人都有才能，問題是：怎麼樣挖掘出我們的才能？就是「走出舒適圈」！如果不肯走出舒適圈，我們怎麼知道自己可不可以做其他的事情？我們要多方嘗試！不要怕失敗！任何事情一定有風險，但上帝會給我們勇氣走出去！

在我過去的職涯中，我嘗試做了很多工作，從做化學到管理，再到市場行銷，乃

至管理整個企業。我在上海作美國商會董事時，香港一家投資公司打電話給我，他們想投資中國乳業，請我做一份調查。我研究到最後，找了三家大型乳業公司，分別實際去了解、做評估。我跟第三家乳業集團董事長開會之後，發現可以投資，就建議香港投資公司投資他們，結果四年之後的投資回報率超過 1760%！因此，這家投資公司進一步請我作這家乳業集團的董事，我沒作過這個領域的董事，但他們鼓勵我去作。第二家找我去作董事的公司，是專門做婦幼衛生產品的公司。第三次是作家電公司的董事，這些都是不同領域的事務，但我都盡量去嘗試。

3. 時間表太忙碌

忙碌過頭也會使我們的熱情消失。所以千萬不要讓自己太忙，一定要有時間思考自己的定位，以及將來的計畫。

4. 世俗不好的事

提摩太前書四章 7 節說：「只是要棄絕那世俗的言語和老婦荒渺的話，在敬虔上操練自己。」要遠離世俗不好的事，因為魔鬼非常會利用世俗的事引誘我們。

5. 犯罪

我們要認罪悔改，因為詩篇卅八篇 4 節說：「我的罪孽高過我的頭，如同重擔叫我擔當不起。」認罪悔改是把上帝祝福的管道清理乾淨，讓骯髒污穢得以清除，讓祝福得以降下，我們才能坦然無懼。今天許多人對自己的罪不再敏感，因為人人都如此行，但做大家都做的事不見得是正確的。

6. 未解決的衝突

在教會的服事裡，弟兄姊妹可能會有許多衝突，倘若衝突不解決，就無法維持對教會服事的熱情。

重新尋回你的熱情

「我覺得我被困住了。」夜深人靜時，你的內心是否曾發出過這樣的聲音？EQ 之父丹尼爾·高曼（Daniel Goleman）在《高 EQ 領導》（*What Makes A Leader: Why Emotional Intelligence Matters*）一書中指出，這樣的聲音其實是提醒你該「重新盤點人生」的訊號。這是每個人生命中必經的覺醒，也是尋回工作和生活熱情的過程之一。我們該如何尋回自己的熱情？

1. 創造「省思結構」

今天我們常常忙到沒有時間思考，沒有熱情就是因為缺乏思考；我們缺乏一個可以讓我們省思的結構。領導管理大師華倫·班尼斯（Warren Bennis）在 1990 年初期訪問過各行各業的領導者，發現他們都在生活中設置了他稱為「省思結構」的時間。不管是一星期中的數小時，或一個月中的一、兩天，或是每年有一段更長的時間，他們

會用這段時間自我檢視。對很多人而言，宗教信仰提供了省思的管道，其中有些人會在一天或是一星期中，安排一段固定時段禱告。除此以外，運動和健康的娛樂也是很多人的出口——有些主管還會在日程表中訂定時間，規律地健身。

有一家資本額二十億美元的公司的執行長，每星期預留八小時的自我省思時間，在那段時間內他可能悠閒地散個步，或是在自家的店面工作，或是騎哈雷機車出去兜風。不管省思的方式為何，重點是保留一段時間或儀式，離開個人的工作職責，與自己的內心思想對話，以幫助我們重新得到熱情。

2. 改變規律的生活

規律的生活是很可怕的一件事，因為它會讓人的內心逐漸失去熱情的動力，而令人煩躁、疲倦的工作也容易使人喪失熱情。當我們逐漸失去熱情的時候，就要想辦法讓自己抽離，完全離開這種環境一段時間，做自己喜歡做的事。例如，唱卡拉 OK、與好友相聚等等。

3. 交託心中的憂慮

憂慮會分裂我們的心思，使我們喪失熱情。我們在家庭、工作上會面對很多生命、財富以及健康上的憂慮，但是基督徒應當把生命交給上帝，不應該有任何憂慮。

以我自己為例。我每三、四個月要去看一次醫生，因為我以前有脂肪肝，照了兩次超音波，還做進一步的斷層掃描。結果醫生發現我的動脈上有三處血管瘤，瘤的大小還不需要動手術，不過得密切觀察。他還囑咐我搭機時要特別小心，因為機艙內的氣壓高，為了防止大量出血，規定我要服用高劑量的阿斯匹靈。我身上還有其他病，但我從來不憂慮。這些事情可以看得嚴重也可以不嚴重，可是我深知每一天都需要倚靠上帝才能活。若上帝保守我，我就能夠繼續服事祂，所以我們要把一切憂慮卸在上帝面前，因為憂慮會澆熄我們的熱情。

結語：熱情能讓人銘記在心

假如我們要投資一家咖啡廳，除了要能煮出很好喝的咖啡，更重要的是要把情感投資在整間咖啡店裡。舉星巴克為例，他們一開始很強調氛圍，用咖啡杯、燈光、咖啡香氣……，製造令人流連忘返的氛圍，但是這樣做的成本很高，以至於後來有一陣子他們改變做法，利用中央廚房把咖啡做好送到各分店。結果消費者馬上察覺店內失去原來的氣氛，消費情況立刻改變，於是星巴克便改回在店裡現煮咖啡的做法，才重新挽回消費者的心。

再舉一個例子，有一次我在芝加哥的一家咖啡館點了一杯拿鐵，為我服務的是一位黑人，她走路好輕快，看起來很高興。我問她為何如此快樂？她說有一位上帝在她心裡面。我永遠不會忘記那個情景，我對自己說，以後有機會回到芝加哥，我一定還

要再去那家店。那位服務生給我的印象實在太深！那時候她大概一小時拿五美元的薪水，但是她的服務態度遠遠超過於此，讓人感動不已！（整理／吳俊德）

問題討論

1. 你覺得熱情是什麼？你同意本篇信息所定義的熱情嗎？為什麼？
2. 本篇信息提到澆熄熱情的因素，在你的生活中，有什麼正在消磨你對生命的熱情？
3. 在目前的職場或是教會的服事，你有熱情嗎？為什麼？如果沒有，你覺得該如何尋回你的熱情？

禱讀經文

詩篇十六篇 8-11 節

⁸我將耶和華常擺在我面前，因祂在我右邊，我便不致搖動。⁹因此，我的心歡喜，我的靈（原文是榮耀）快樂；我的肉身也要安然居住。¹⁰因為祢必不將我的靈魂撇在陰間，也不叫祢的聖者見朽壞。¹¹祢必將生命的道路指示我。在祢面前有滿足的喜樂；在祢右手中有永遠的福樂。

找到你的熱情

敬拜詩歌

帶領我



靈修經文

尼希米記一章 1-11 節

¹哈迦利亞的兒子尼希米的言語如下：亞達薛西王二十年基斯流月，我在書珊城的宮中。²那時，有我一個弟兄哈拿尼，同著幾個人從猶大來。我問他們那些被擄歸回、剩下逃脫的猶大人和耶路撒冷的光景。³他們對我說：「那些被擄歸回剩下的人在猶大省遭大難，受凌辱；並且耶路撒冷的城牆拆毀，城門被火焚燒。」⁴我聽見這話，就坐下哭泣，悲哀幾日，在天上的上帝面前禁食祈禱，說：⁵「耶和華——天上的上帝，大而可畏的上帝啊，祢向愛祢、守祢誠命的人守約施慈愛。⁶願祢睜眼看，側耳聽，祢僕人晝夜在祢面前為祢眾僕人以色列民的祈禱，承認我們以色列人向祢所犯的罪；我與我父家都有罪了。⁷我們向祢所行的甚是邪惡，沒有遵守祢藉著僕人摩西所吩咐的誠命、律例、典章。⁸求祢記念所吩咐祢僕人摩西的話，說：『你們若犯罪，我就把你們分散在萬民中；⁹但你們若歸向我，謹守遵行我的誠命，你們被趕散的人雖在天涯，我也必從那裡將他們招聚回來，帶到我所選擇立為我名的居所。』¹⁰這都是祢的僕人、祢的百姓，就是祢用大力和大能的手所救贖的。¹¹主啊，求祢側耳聽祢僕人的祈禱，和喜愛敬畏祢名眾僕人的祈禱，使祢僕人現今亨通，在王面前蒙恩。」我是作王酒政的。

主題信息

我們的生活應該要有熱情，否則我們很難為主作見證。作見證就需要有熱情，若是一副懶懶散散的樣子，怎麼見證上帝？所以在上帝的國度裡面，我們要常常注意自己的行為。

尼希米就是一個有熱情的好榜樣。他在亞達薛西王的書珊宮裡作酒政，確保國王和王后一切飲食起居的安全。這份工作一定相當舒適又穩定，從經文來看，尼希米在工作上已得到老闆完全的信任。在最短的時間內能夠得到別人的信任，這種人在職場

上、工作上就比較順利。

看重上帝所看重的

尼希米記一章 1-4 節：「亞達薛西王二十年基斯流月，我在書珊城的宮中。那時，有我一個弟兄哈拿尼，同著幾個人從猶大來。我問他們那些被擄歸回、剩下逃脫的猶大人和耶路撒冷的光景。他們對我說：『那些被擄歸回剩下的人在猶大省遭大難，受凌辱；並且耶路撒冷的城牆拆毀，城門被火焚燒。』我聽見這話，就坐下哭泣，悲哀幾日。」

尼希米心裡十分惦記猶大和耶路撒冷，當他得知它們遭難且蕭條的光景，就坐下哭泣。從他的反應，我們可以看到他有非常高漲的情緒。尼希米所在的書珊城與耶路撒冷距離相當遠，而且他應該是在波斯出生，根本沒去過耶路撒冷，照理說他對耶路撒冷的情感應該沒有那麼深。既然他根本就沒住過耶路撒冷，為什麼他的情感如此強烈？這跟他的信仰有絕對密切的關係。

這裡，上帝給我們一個很重要的啟示：當我們接受上帝成為救主，我們所看重的事物會跟沒信主時完全不一樣。所以當尼希米聽到耶路撒冷的城牆被毀、居民被凌辱時，他心裡湧現極大的情緒反應。尼希米的悲哀不是一天，而是數日。一個人對上帝國度的情感和感動有多深，可以從他的行為看出來。我在想有多少時候，我們會為上帝國度的工作流淚數日？只有對上帝的情感深到一個地步，才會有這樣的反應。

在上帝面前認罪悔改

尼希米開始禁食並向上帝禱告：「耶和華——天上的上帝，大而可畏的上帝啊，祢向愛祢、守祢誡命的人守約施慈愛。願祢睜眼看，側耳聽，祢僕人晝夜在祢面前為祢眾僕人以色列民的祈禱，承認我們以色列人向祢所犯的罪；我與我父家都有罪了。我們向祢所行的甚是邪惡，沒有遵守祢藉着僕人摩西所吩咐的誡命、律例、典章。」（5-7 節）他的第一個禱告，是求上帝實現祂跟以色列人之間的約——祂是愛以色列的上帝，而且從來不改變——以此提醒上帝跟我們之間的約定。

接下來，一個愛上帝的人必然會做一件事——在上帝面前承認自己有罪，求上帝潔淨自己，否則我們跟上帝之間必然有隔閡，因為我們不是潔淨的人。所以尼希米熱情地提醒自己，在上帝面前要認罪悔改，這樣他才能跟上帝有很親密的關係。反觀今天，我們基督徒的認罪悔改根本不夠。我們常帶著很多污穢和罪惡服事，這就是為什麼我們的服事沒有能力，但是尼希米所做的跟我們不一樣。

尼希米繼續禱告：「求祢記念所吩咐祢僕人摩西的話，說：『你們若犯罪，我就把你們分散在萬民中；但你們若歸向我，謹守遵行我的誡命，你們被趕散的人雖在天

涯，我也必從那裡將他們招聚回來，帶到我所選擇立為我名的居所。」這都是祢的僕人、祢的百姓，就是祢用大力和大能的手所救贖的。」（8-10 節）尼希米不但在上帝面前認罪悔改，還希望上帝能把他們從各地帶回耶路撒冷、猶大地。

從舒適到艱難的熱情

11 節中，尼希米說：「『主啊，求祢側耳聽祢僕人的祈禱，和喜愛敬畏祢名眾僕人的祈禱，使祢僕人現今亨通，在王面前蒙恩。』我是作王酒政的。」這邊講的「亨通」不是指事業高升，而是求上帝讓他的主人能夠聽他的要求，這是他要的亨通。他的亨通是從上帝的角度出發，不是從人的角度，不是一般人所求的事業成功、家庭婚姻美滿或學業進步。尼希米是求上帝道路的亨通，希望亞達薛西王能讓他離開並得到王的祝福。

尼希米在八章 10 節說：「你們不要憂愁，因靠耶和華而得的喜樂是你們的力量。」酒政的生活是一個固定、安穩的生活。當他到耶路撒冷重建城牆時，他變成建造城牆的工程師，從舒適的環境變成艱難的環境；這對尼希米來說是一個非常大的挑戰。請問：有多少人願意從舒適的環境換到困難的環境？

2007 年我從中國大陸回美國，想要好好地過退休生活。我還有好多年可以過，我要到各地吃喝玩樂，打高爾夫球、吃米其林餐廳等等；然而上帝的帶領不是我想的那樣。我九月回到聖地牙哥，搬進一棟全新的房子，才兩個月就碰到森林大火，那場大火幾乎燒光我家，我不知道要去哪裡。

上帝從這時候開始帶領我做新的工作，專門服事年輕人。這並不輕鬆，但上帝對我說，這是祂的帶領。上帝常常把我們從一個舒適的環境帶往另一個環境，而這環境往往不是我們想要的。但現在每逢別人問我：「這一生你什麼時候最快樂？」我常這樣回答：「從職場退休的這十幾年，是我最快樂的時候。」身體的確會勞累，因為我需要到處跑、到處飛，但是我常常感覺到上帝的同在和激勵，讓我非常快樂。

今天我們在職場做事，最怕每天做一樣的例行工作。我不相信上帝要我們做這樣的例行工作，因為當一件事變成例行工作時，它的價值會越來越少。上帝給我們一天廿四小時，不是要我們做越來越沒有價值的事，所以我們要問自己：「今天我做的工作是上帝要我做的嗎？」

把工作做好的極大熱情

有些弟兄姊妹告訴我，他們在工作上碰到很多難處，我都會先挑戰他們：「你的工作做好了沒有？」我們的工作沒有做好，反而看老闆不順眼，問題不在老闆，而在我們自己。今天美國的華裔年輕人常抱怨在職場上被老闆歧視、被美國人歧視，我說：

「人家不一定歧視你，但你的英文很爛，老闆聽不懂，不能跟你溝通。這樣他怎麼敢把重要的工作交給你？老闆不把工作交給你，你就覺得被歧視？」我們必須找到問題的根本。我們一直覺得被歧視，就會覺得這個環境不是自己想要的，以致敵對環境，這樣人際關係怎麼會好？所以我常常反問大家：「我們到底把事情做對了沒有？」我們做事的態度不可以是「有做就好」，而必須是「做到最好」，做得不好怎麼得到別人的信任？怎麼能在職場上順心？不可能！

在職場上如何有熱情地把工作做好？有三個面向：第一是自己，第二是交付工作給我們的人，第三是事情。老闆把每一樣事情交給我們時，我們必須思考這三方面的問題：「我能做這個嗎？不能做的話，我需要什麼幫助？我需要其他部門的什麼資源？」在做事之前，我們需要先釐清有哪些人能幫我們，因此必須進行很多溝通。

我曾在美國一家公司作技術監督（Technical Director），有一天老闆將一份工作交給我，希望我在兩週內完成，預算是七萬美金。首先，我跟他溝通清楚，確定他希望我怎麼做。接著，我針對事情的內容以及複雜程度做眾多評估之後，思考如何把這個項目做得更好。比如說，我要如何在兩個禮拜「之前」就做好，讓這個工作的目標是「一個禮拜又五天」。在預算方面，盡量控制在六萬五千元到六萬八千元左右。當我設定好清楚的目標後，接下來做事的方法就會跟著變化。

後來，我找了六個部門的經理來開會，我說：「老闆給我一個工作，要在一個禮拜又五天之內，花六萬五千元把事情做好。」今天我們想在職場做好，不能只靠一個人，我們若創造一個文化，讓其他下屬也能有同樣的文化，這個力量會非常大。這六個經理以我提出的時限進行討論，他們討論完後傳達給下屬的是：「期限是一個禮拜又三天，預算是六萬二千元。」最後這個專案完成時，無論在時間和費用都遠遠低於當時規劃的成本！今天很多人在職場上做事，都認為拖一點時間沒關係，錢多花一點沒關係，至少把工作做出來了，但我要說：「Just "OK" is not OK!」

尼希米在亞達薛西王面前做事的態度就是這樣，所以王完全信任他。當他說要離開書珊城時，王問他要去多久，可見王多麼依賴尼希米。亞達薛西王是不信上帝的人，但是上帝感動亞達薛西王，讓他願意支持尼希米。其次，因為尼希米的好表現，亞達薛西王應允提供他資源，比如說木材、人力等等。王下詔書給管理王園林的亞薩提供尼希米木料，甚至幫他運到耶路撒冷。王同意尼希米一切的要求，尼希米清楚這是因為上帝施恩的手在管理、保護、幫助他。（參二：5-8）

我們工作做得不錯，才能在職場上作鹽作光，因為很多人事物會站在我們這一邊。重要的是，我們要怎麼得到老闆、同事、下屬的信任和支持？作鹽作光並不容易，是很大的挑戰。尼希米在二章 8 節講得非常好：「王就允准我，因我上帝施恩的手幫助我。」尼希米清楚地知道不是他在做事，是上帝幫助他做事。

結語：上帝才是熱情與動力的源頭

我認識的一位姊妹生病了，專程回台灣治療才醫好她的病。她回到美國就作見證：「這位醫生太厲害了，如果沒有他，我的病是醫不好的。」其實不是這位醫生好，是上帝對她好，賜下這樣一位醫生。我們要弄清楚：上帝是我們的源頭！我們今天在職場上需要很多資源才能做很多的工作，若我們盡心盡意地向上帝禱告，跟祂有很好的關係，就不用擔心資源；當我們跟上帝關係不好，就會每天擔心這個沒有、那個沒有，或是被老闆、同事排擠等等，那是因為我們沒有一個可信靠的源頭。

尼希米知道自己必須要轉換工作，服事不同的人。他要服事的工作是重建城牆、重建聖殿的門，因此他必須做出極大的改變。我們從經文看到尼希米生活上的轉變，這是從上帝來的。基督徒一定要知道源頭在哪裡，當我們找對源頭，上帝就會對我們說話、帶領我們。不過，如果我們找不到源頭，我們的職涯會陷入迷惘，因為不知道該做什麼。若我們的源頭是自己，到頭來我們就是在服事自己，而不是上帝，這是非常重大的差別。上帝才是我們最大力量的源頭，這種從上帝而來的源頭是豐富、滿溢，而且超出人的想像。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 本篇信息提到，尼希米願意從舒適環境轉換到艱難環境，其中的原因是什麼？你覺得自己現在處在舒適環境還是艱難環境？為什麼？
2. 你在職場工作的動力源頭是什麼？什麼支撐著你一直在職場工作、服事？
3. 你曾有想要轉換工作、職場的跑道嗎？如果你心中明知這份工作不適合你，為何到如今還勉強自己在做？想想你離不開的原因是什麼？
4. 你在職場中遇過什麼樣的障礙？本篇信息如何幫助你挪去、突破這些障礙？

禱讀經文

馬太福音六章 31-34 節

³¹所以，不要憂慮說，吃什麼？喝什麼？穿什麼？³²這都是外邦人所求的，你們需用的這一切東西，你們的天父是知道的。³³你們要先求祂的國和祂的義，這些東西都要加給你們了。³⁴所以，不要為明天憂慮，因為明天自有明天的憂慮；一天的難處一天當就夠了。

羅馬書八章 31 節

上帝若幫助我們，誰能敵擋我們呢？

基督徒成長法則

敬拜詩歌

禱告



靈修經文

以弗所書四章 13-16 節

¹³直等到我們眾人在真道上同歸於一，認識上帝的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量，¹⁴使我們不再作小孩子，中了人的詭計和欺騙的法術，被一切異教之風搖動，飄來飄去，就隨從各樣的異端；¹⁵惟用愛心說誠實話，凡事長進，連於元首基督，¹⁶全身都靠祂聯絡得合式，百節各按各職，照著各體的功用彼此相助，便叫身體漸漸增長，在愛中建立自己。

主題信息

前言：耶穌是我們學習的目標

今天，在服事、工作中，我們真的需要常常學習，尤其是職場上變化多端，必須持有學習的心態。「直等到我們眾人在真道上同歸於一，認識上帝的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量。」（以弗所書四：13）想想看，基督長成的身量是何等的智慧、成熟又豐盛的身量！若要長大像祂那樣，真的需要很多學習與不斷改進。這條路是很清楚的，是每個基督徒今天該有的心態。

「直等到……」是指學習的過程不是一蹴可幾，而是要花很多時間。約翰福音十三章 15 節：「我給你們作了榜樣，叫你們照著我向你們所做的去做。」這裡很清楚地說明，我們學習的榜樣就是耶穌。羅馬書十二章 2 節：「不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為上帝的善良、純全、可喜悅的旨意。」以及哥林多前書三章 6 節：「我栽種了，亞波羅澆灌了，惟有上帝叫他生長。」都是同樣的意思。

不斷學習成長的必要

1. 不成長，容易落入網路試探

在這變化快速的時代，不論是面對教會內日漸複雜的問題與需要，或外在快速變遷的環境所帶來的諸多誘惑，對我們而言都是很大的挑戰。尤其是魔鬼會利用這些來引誘與攻擊我們，所以我們真的要小心。

我的兒子以前在一家遊戲公司上班，他們公司設計的遊戲讓七、八歲小孩跟七、八十歲的老人都可以玩。一旦孩子愛上這些遊戲，可能一輩子都被牽著鼻子走，時間、精力都會耗在遊戲上。作為孩子的榜樣，我個人覺得為人父母者也要很小心，不要自己先迷上遊戲並被控制。網路上還有很多廣告的陷阱，尤其是一不小心點到色情廣告，其他不好的事情就會全都跟著來。這世界實在太多誘惑，所以我們必須成長，否則就會讓魔鬼在我們生命中作惡。

2. 加速學習、辨別真偽

最近一些與管理有關的雜誌中，「Agility」是常常不經意就出現的名詞，意思是快速學習。不單是要「學習」，還必須「快速學習」。因為新東西產生的速度太快，所以我們應對與學習的速度也必須夠快。

不僅如此，現今的資訊爆炸，有太多假訊息充斥在網路上，因此學校開始教導小孩「批判性思維」（Critical Thinking），幫助他們分辨對錯、真假。批判性思維在國外是非常受重視的一件事，就是「對任何事物的論點或者描述給予客觀分析以及評估，以便達到某種不同的結論」。許多人把重點放在「批判」二字，以為這種思維是在「挑錯」、找出他人不對的地方，其實並不正確。批判性思維的重點不在批判，而是學習以不同思想及角度來看事情。

例如，針對「電動汽車會為個人生活帶來更好的境界」這句話，老師會問孩子：「你同意嗎？」很多學生可能認為這是正確的。但老師又問孩子：「假設你的爸爸就在底特律汽車廠上班，這句話還正確嗎？」一旦電動汽車越來越多，傳統汽車公司就會沒生意，連帶地爸爸就會失去工作，孩子就會發現這句話可能有問題。老師可以透過批判性思維這種方式刺激學生思考，刺激他們以不同的角度看事情。

基督徒學習與成長的原則

1. 學習與成長是必備的心態

上帝已經將學習與成長放在我們的生命中，所以這是基督徒理所當然該具備的心態；若基督徒停滯不前，是不可接受的。現今的世代，我們不僅要學得多還要學得快，時間管理不是為了讓我們省下時間去打電玩、玩物喪志，而是要去學習。

舉一個實例。新冠肺炎流行之前，威脅到北美教會的，不是伊斯蘭教或其他信仰，而是旅遊！很多基督徒會告訴牧師：「很抱歉，這個月我要去阿拉斯加，下個月要去北歐旅遊，都排好了，所以不能服事。」魔鬼藉著這樣的喜好，讓我們把肉體的享受看得比任何事情都重要。所以我們要成長，要優先把服事放進我們的時間表，剩下的時間再來規劃其他事情。

任何成長與改變都需要力量，改變的方式有三種：「被動」、「主動」，還有「神動」。被動是說我們被環境推進，必須做一些事情。但被動不好，很累很辛苦，我們若化被動為主動，情勢就會改觀。不過這還不夠，我們要讓上帝在裡面感動、幫助、推動我們，成為我們源源不絕的動力，這才是最重要的。

2. 改變才能帶來學習與成長

學習與成長的契機是改變，改變的原則是先要知道「自己在哪裡？」。先知道我們自己的處境、位置在哪，然後設定我們要去的方向。當我們開始改變，從原有的位置前往另一個地方時，會有兩個力量（推、拉）支持我們前進。

一是拉力，因為我們要去一個好地方，這地方會吸引我們，但光有拉力還不夠。因為我們雖然想去，卻會遇到一個力量，像地心引力一樣拖著我們，不斷對我們的心說話：「改變生活很麻煩，不如不要改變。這樣不是很好嗎？安安靜靜地過日子！」原位置的拖力會抵銷拉力。這時我們必須自問：「如果我不改變，明年會落到什麼光景？後年會變成什麼樣子？」這樣，我們就會警覺到自己在走下坡，這種警覺就成了推動我們向前的力量。一推一拉之間，我們就步上改變的軌道，就會有所成長。

3. 是心態，也是習慣

學習與成長是一種心態，更是一種習慣。什麼是習慣？就是不需要思考就會做的事。沒有學習就不可能成長，學習、成長兩者交互作用，刺激我們不斷去學習與成長，並帶來無比的快樂。當我們感受到學習新事物的快樂、興奮，就會幫助我們喜歡持續地學習，養成學習的習慣。以下，我分享幾個幫助我們持續學習與成長的心態與習慣。

❶ 要謙卑

學習與成長必須具備的心態，首要是謙卑。若覺得自己什麼都知道，什麼都會，就會失去學習的動機。謙卑讓人專心，也讓我們保有很強的學習渴望。

❷ 學了就去用

從學習中去「行」出來，是成長的必要條件。如果不去行的話，就像看書，看過以後就忘了，沒什麼用；學了一定要去用。約翰福音十四章 21 節：「有了我的命令又遵守的，這人就是愛我的」。「行」是把我們腦袋中的知識轉化（Transform）成實際的行為（遵守），這是一個內化（Internalize）的改變。藉著行出來，行了多次，就能把知識從頭腦移到心裡，變成了自己習慣的一部分。

③ 年齡不是問題

學習不在乎「生理年齡」，而是在乎「心理年齡」，七十歲的人照樣可以學習。人是從什麼時候開始老化的？伊莉莎白·布雷克本（Elizabeth Blackburn）在 2009 年得到諾貝爾醫學獎，她研究的題目就是「人怎麼會老？」但她研究的結論跟我們想的不一樣。我們一般認為，想要活得長久，最重要的是要注意飲食，要吃健康有機的食物。她研究的結果發現，一個人能否活得長久的因素中，飲食只佔 20%，而心態佔了 60%！

她將七十到八十歲之間的老人分成兩組。一組安排在很明亮通風的環境，給予他們所有的機會去學習新事物，想學什麼都讓他們學，並提供快樂的活動，每晚睡前還讓他們一起分享快樂的事。另一組則沒有這種待遇。一年之後檢測他們的血糖、血脂、三酸甘油酯，第一組人的所有指標都比標準值還好，第二組則沒有改善。所以可知道，人真正年輕的因素是在心態。

所以我們要特別注意怎樣保有心理的年輕，而學習是維持心理年輕很好的方式。前不久我在電視上看到美國前總統卡特先生，他高齡九十五歲，每天還拿榔頭為無家可歸的人蓋房子，真是基督徒的好榜樣！

④ 倚靠從上帝來的力量

學習需要從上帝來的力量，需要有走出舒適圈的勇氣。有一年我受邀去台南一個戒毒懲治所演講，很天真地準備了一些管理及領導的內容。可是等我到了現場一看，那些聽眾從脖子以下都是刺青，他們才沒興趣聽領導管理，他們的管理方式就是拳頭！我想：「完了！」我所準備的根本就不能用，怎麼辦？那天晚上實在難以成眠，凌晨三點就起來禱告。沒想到外面有一位弟兄也在禱告，我們跪在地上禱告兩個小時，上帝啟示了我演講的內容。

後來我又回到戒毒懲治所服事，我告訴他們：「明天要呼召了，呼召的意思是……，今晚我有一個請求：若你心裡覺得差不多是時候了，你願意接受這位真神，有一件事你要做，就是在祂面前悔改。」第二天早上，我那一組有個矮個子的組員，我看他眼睛充滿血絲，就知道他昨晚哭過。我問他昨晚睡得怎樣？他說：「老師你叫我們要悔改，但是我以前做了太多壞事！所以我從十二點鐘開始認罪禱告，一直到凌晨兩點還在悔改，幾乎都沒睡覺。」因為他們心裡準備好了，所以我一呼召他們就跑到講台前跪在地上。一班 59 個人，有 58 個人都跪在地上決志信主！我們當場一個個去為他們按手祝福禱告。我看到上帝的能力是何等浩大！這種情況我只能學習更加倚靠上帝，而非倚靠自己。

結語：學習需要上帝的引導

由於我們的時間有限，我們想要學的東西可能會很多，加上現在網路上各種工具

到處可見，我們要在禱告中求上帝引導我們學習。要學什麼？如何學習？學習後要做什么改變？我們也需要認知，學習的動力如果是從上帝而來，才會維持得久。如果只靠現實環境中的物質、金錢、職位的激勵，是無法持久的。羅馬書五章 3-4 節說：「患難生忍耐，忍耐生老練，老練生盼望」，「老練」二字其實是指養成品格，學習要變成一種個人的品格，是要有動力並且持之以恆。（整理／黃哲生）

問題討論

1. 未來的五年到十年，你想成為怎樣的人？請在小組中分享。
2. 要成為這樣的人，你的推力與拉力是什麼？
3. 要成為這樣的人，你需要訂定什麼樣的學習與成長計畫？

禱讀經文

以弗所書四章 13-16 節

¹³直等到我們眾人在真道上同歸於一，認識上帝的兒子，得以長大成人，滿有基督長成的身量，¹⁴使我們不再作小孩子，中了人的詭計和欺騙的法術，被一切異教之風搖動，飄來飄去，就隨從各樣的異端；¹⁵惟用愛心說誠實話，凡事長進，連於元首基督，¹⁶全身都靠祂聯絡得合式，百節各按各職，照著各體的功用彼此相助，便叫身體漸漸增長，在愛中建立自己。

為何要持續學習？

敬拜詩歌

我以禱告來到祢跟前



靈修經文

約書亞記十四章 6-13 節

⁶那時，猶大人來到吉甲見約書亞，有基尼洗族耶孚尼的兒子迦勒對約書亞說：「耶和華在加低斯·巴尼亞指著我與你對神人摩西所說的話，你都知道了。⁷耶和華的僕人摩西從加低斯·巴尼亞打發我窺探這地，那時我正四十歲；我按著心意回報他。⁸然而，同我上去的眾弟兄使百姓的心消化；但我專心跟從耶和華——我的上帝。⁹當日摩西起誓說：『你腳所踏之地定要歸你和你的子孫永遠為業，因為你專心跟從耶和華——我的上帝。』¹⁰自從耶和華對摩西說這話的時候，耶和華照祂所應許的使我存活這四十五年；其間以色列人在曠野行走。看哪，現今我八十五歲了，¹¹我還是強壯，像摩西打發我去的那天一樣；無論是爭戰，是出入，我的力量那時如何，現在還是如何。¹²求你將耶和華那日應許我的這山地給我；那裡有亞納族人，並寬大堅固的城，你也曾聽見了。或者耶和華照祂所應許的與我同在，我就把他們趕出去。」¹³於是約書亞為耶孚尼的兒子迦勒祝福，將希伯崙給他為業。

主題信息

前言：會堂外的學習

今天談的學習不是在教堂裡，不是在家裡，而是在外面；基督徒一定要學會走在人群裡。

管理學中有一種「走動式管理」（Management by Walking Around），起初是由惠普（HP）的創辦人威廉·惠爾（William Hewlett）及大衛·派克（David Packard）共同建立的。他們認為花時間去各處走動，與人隨機交流以拉近彼此距離，是絕對正確的管理方法，他們稱之為 HP Way。前 Yahoo 執行長梅莉莎·梅爾（Marissa Mayer）女士的辦公室，

位於年輕的企管碩士及工程師中間，跟英特爾（Intel）的 CEO 一樣。因為這些管理高科技的人深深理解到，他們必須活在這些年輕的工程師中間，而不是坐在獨立的辦公室裡發號施令。以我自己為例，我是做行銷的，每週一定去家樂福、好市多等賣場以及各便利商店，觀察消費者購物，每天都活在市場環境裡。

第一線接觸，是最真實寶貴的學習

今天，教會也要走出去，不是在舒服的會堂裡等人進來。我在超市中學到很多，有一次見識到真實的一幕：超市裡都有促銷員向顧客推銷產品，有一個大媽卻很不一樣。她看到一個人推車裡放兩瓶其他品牌的可樂，就一個箭步上前跟客人說：「這不是真的可樂！」硬把客人那兩瓶可樂拿出來放回貨架。顧客嚷著說平日就喝這個，兩人拉扯起來，最後那個大媽贏了，顧客拿了兩瓶我們公司生產的可樂。我覺得這個銷售員真厲害，這才是真正好的銷售員。

所以我就回去跟公司報告，我們也要進用這種銷售員。我後來採用了末位淘汰制，只要推銷員連續六個月銷售都敬陪末座就解雇，改聘「大媽銷售員」。她們的熱情讓那些成績落後的銷售員產生壓力，這就是我在生活裡學到的，並應用在職場的管理上。

另外講一個例子，上海有一家五星級飯店，他們的資訊部請我幫忙檢視顧客的評價。令他們感到困惑的是，顧客的反應都是服務品質達 98 分，但這根本不可能！那麼，到底是什麼原因造成如此高的分數？有一天我早上六點就到飯店，看到一個顧客在退房，我趕快上前邀請：「我有五、六個關於飯店的問題想請教您，請您幫我填一下表格好嗎？」後來我才了解，因為顧客退房後都趕著去搭機，拿到問卷，根本無心回饋就直接勾選「極好」。後來我看到一個顧客看起來比較悠閒，就問他：「你有沒有時間？我請你喝杯咖啡。」他坐了下來，回答同樣的問題時，結果卻是跟我抱怨一大堆。我們自以為了解顧客，卻不見得真的了解，除非我們真正跟他們接觸，否則很難知道實況。

基督徒該學習成長的傳福音方式

1. 為新朋友創造歸屬感（客製化）

來到教會的新人是否會再來第二、三次，最關鍵的因素在於他們是否有歸屬感。我們要常常問自己，究竟怎樣的人會覺得自己屬於這裡？年輕人所要的歸屬感跟其他年齡層不一樣，所以我們問候他們的時候，可能就需要不一樣的方式；這就是客製化。現在的教會需要有彈性，跟過去說一不二的時代不同了。

2. 說見證要像說故事一樣

基督徒一定要學會講故事。有些人講見證，讓人聽不下去，既冗長又沒有重點。因此，作見證需要教導與訓練，每個人都要練習。不要隨便讓人上台講，要小心，上

帝的殿要擺上最好的器皿。

3. 針對人最迫切的需要來服事

帶領別人的人，如何實際幫助需要服事的人？我每週二中午會帶一群年輕人聚會，我是怎麼帶領他們進入信仰？我們這群服事的老師，一開始就詢問他們：「想不想學一些面試、演講的技巧？」他們當中有一位姊妹是腦神經領域的博士（現在連手機都要研究腦神經，因為他們要了解顧客握手機的觸覺如何），但她面試了幾家公司，都沒被錄取。我們請她介紹她所學的，結果她說完沒有人聽得懂，真是高深的學問！於是我們給她一樣功課：「想辦法把妳的學問讓大家都聽得懂，像講故事一樣有趣，也先練習跟家人說。」

練習幾次以後，她把內容做成簡報，用一些圖片表達，我們就稍微聽懂了。然後，我們再教她一些回答問題的技巧，下次的面試她果真錄取了。她回去跟朋友分享，還陸續帶了六個人來參加聚會，到現在每次聚會她都會來。我們給年輕人非常實際的幫助之後，再傳福音就會很容易。

不斷學習的五項優勢

人活著就離不開學習，只是快慢的差別，但學習意願是關鍵。以下是我們要持續不斷學習的五個理由。

1. **學習讓我們敢於面對未來**——學習是一種渴望，渴望越強，就越願意學習；而渴望是上帝所賜的。當我們學習得越多，就越能夠面對瞬息萬變的未來。
2. **學習成長絕不是只注重知識，更能夠挑起我們的好奇心、自信心、學習力，讓周邊的人同得益處**——這很重要，我們生命的改變不是求自己的益處，也不是要得別人的認可。這些都不重要，更重要的是我們能幫助他人。比如在家裡，為什麼我們總是無法跟家人傳福音？因為我們的行為太差了，我們言行不一，家人都看在眼裡，他們最了解我們。我們何時可以真正向家人傳福音？等我們能夠真正地坦然無懼面對家人，並有感動家人的言行時，他們很快就能夠信主。這一點需要我們誠實面對。
3. **學習讓我們更能克服逆境**——學習可以充實我們的能力、知識，這樣當我們面臨逆境時，也就更容易克服它。人生總是充滿逆境，不學習的人容易被打敗、無力再戰。
4. **持續學習，也就是累積個人的競爭力**——什麼是競爭力？就是我們達成的成果，別人很難模仿，而且競爭力是持續性的。中國為什麼這些年能夠突飛猛進？因為他們學會了全世界的技術。舉個例子，上海的磁浮列車由德國西門子公司建造，可是上海在兩年內學會了所有技術，還去幫別的國家用極低的價錢建造磁浮列車！

5. **學習可以強化大腦活力**——試著比較一個公車司機跟計程車司機，會發現一個有趣的結論：公車司機腦部動得沒有計程車司機那麼快，因為公車每天行駛固定路線，但計程車司機卻要依據客人需求規劃不同的路線，想辦法在最短的時間內抵達。規劃路線時，腦中的神經元有很多連結的刺激，每次有新的路線刺激時，神經元就產生新的連結，彼此交錯，使人的反應變得非常快。

人最怕的就是每天一成不變，當腦部的刺激減少導致神經元萎縮，連結越來越少，到最後老化。所以我們要去想新的東西，這是一個很好的訓練，在科學上也已經得到證實——我們越有變化，大腦就越有可塑性、反應就越快，而這些都是可塑造的。

聰明與努力的差異

《心態致勝：全新成功心理學》（*Mindset: The New Psychology of Success*）的作者杜維克博士（Dr. Carol Dweck）做了一項實驗。

第一回合，安排一群小學生回答一張簡單的試卷。考完以後，他將這些學生分為 A、B 兩組，研究人員告訴 A 組學生說：你們答得非常好，你們好聰明；跟 B 組學生說：你們做得很好，因為你們很努力，所以有好成果。兩者之間有什麼差別？一個是稱讚他們聰明，一個是稱讚他們努力。

第二回合，他安排兩份不同程度的試卷，一份較難，另一份還是一樣簡單。問 A 組的學生選哪一份？絕大多數都選了容易的試卷。B 組學生，則多半選擇較難的試卷。為什麼？因為那些被稱讚聰明的學生很怕被人看為不聰明，被稱讚很努力的學生卻想：「若我努力的話，照樣可以做到。」兩者之間就有很大的區別了。

第三回合，安排了一份中學生程度的試卷，對小學生而言更難了。被稱讚聰明的 A 組就很害怕，甚至放棄作答，因為他們害怕考不好而被視為不聰明。但 B 組卻加倍專心作答，想盡一切辦法來解決問題，因為他們已被肯定，只要努力就會做得好。

第四回合，給了跟第一份考卷程度相似的考卷。做完後發現，A 組的成績下降 20%，B 組的學生成績卻成長 30%。這告訴我們什麼？今天我們的教育方法可能都錯了！我們常常稱讚孩子的聰明，這個很危險，因為聰明是天生的，不可能改變。你什麼時候知道你不聰明？到國中高中就知道了，你只能怪誰？怪父母，因為那大部分是遺傳的，但是你的努力不足能怪誰？只能怪自己。

固定型心態和成長型心態

本書也提到，一般人的學習主要可分為兩個不同的心態：一個是固定型心態（Fixed Mindset），另一個是成長型心態（Growth Mindset）。成長型心態的人面對任何事、在任

何時間都會問自己：「我可以從中學到什麼？」所以我要勉勵大家，千萬記得要有成長型的心態，尤其在教育孩子時，如果培養他擁有成長型的心態，你就不需要擔心，因為他自己會不斷學習。如果你的孩子覺得：「噢，我不能改變，我已經定型了……」這樣問題就大了！因為對於別人的意見回饋，固定型心態的人常常會覺得那是負面的，並否定自我；然而，成長型的人會覺得別人的回饋非常寶貴，能幫助他看見自己的盲點，是自我改進的開始。

有人會說：「我是菜鳥，我不行的」、「我從小就不會溝通……」，這些話顯示他是固定型心態的人。摩西不就是這樣？當上帝差遣他去跟法老王溝通時，他跟上帝說：「我拙口笨舌。」他沒想到上帝可以賜人口才。所以基督徒不該是固定型心態，一定要是成長型心態。為什麼有人會保持固定型心態？因為已經待慣舒適圈，缺乏勇氣面對挑戰，且他周圍多半是這樣的人，因為人以類聚。只看眼前短暫的付出，持短線心態，卻看不到遠處的收成，缺乏信心，就不敢冒險了。

結語：隨時開始，勇於「走出去」

從上述學習的理由與優點來看，不斷學習與成長是基督徒應該養成的習慣。由於是習慣，所以我們隨時都可以重新開始。而且，我們也需要對環境、他人的行為反應，有敏銳的觀察能力。我們要勇於走出去，因為許多人的進步，就是藉由每天與人相處而不斷學習與改進。（整理／黃哲生）

問題討論

1. 今天上帝有讓你看見什麼人的需要嗎？你可以怎樣幫助他們？
2. 你有固定型心態嗎？請清點一下並寫下來，作為改變的依據。
3. 為了不斷學習與成長，你需要建立的成長型心態是什麼？請分享。

禱讀經文

腓立比書三章 12-16 節

¹²這不是說我已經得著了，已經完全了；我乃是竭力追求，或者可以得著基督耶穌所以得著我的（所以得著我的：或譯所要我得的）。¹³弟兄們，我不是以為自己已經得著了；我只有一件事，就是忘記背後，努力面前的，¹⁴向著標竿直跑，要得上帝在基督耶穌裡從上面召我來得的獎賞。¹⁵所以我們中間，凡是完全人總要存這樣的心；若在什麼事上存別樣的心，上帝也必以此指示你們。¹⁶然而，我們到了什麼地步，就當照著什麼地步行。

學習傾聽、認真傾聽

敬拜詩歌

腳步



靈修經文

箴言十章 19 節

多言多語難免有過；禁止嘴唇是有智慧。

箴言十五章 1 節

回答柔和，使怒消退；言語暴戾，觸動怒氣。

主題信息

神學家卡爾·巴特（Karl Barth）說過：「基督徒必須一手拿聖經，一手拿報紙。」卡爾·巴特是二十世紀初的神學家，他所指的「報紙」，就是各式各樣不同的訊息。為什麼卡爾·巴特認為我們需要報紙？他是這樣解釋的：「我們要傾聽世界的聲音，才能隨時觀察『吼叫的獅子』有什麼舉動，使我們時刻保持警醒的心。傾聽教會弟兄姊妹的聲音，使我們能常做預備，了解他們的需要。」所以今天的教會必須知道弟兄姊妹的需要在哪裡？他們面對什麼樣的世界？

我們不能只是站在台上提醒、教導、教訓我們的弟兄姊妹。很多的父母親常常教訓孩子，到最後孩子根本不聽父母說話。每次父母一開口說話，孩子就直接關上耳朵，心想：「又在講這些東西了！」我們要怎樣才能讓我們的孩子、朋友，甚至於我們的下屬願意聽我們說話？這不是容易的事情。讓別人聽我們說話之前，我們需要先了解「聽」這件事情。

我覺得中文字很有意思，比如「聽」的左邊是「耳」，這告訴我們，我們當然需要耳朵才能聽。另外，「聽」的右邊有一個「十」跟「目」，為什麼需要十個眼睛？它強調我們要看著別人聽。我們跟別人說話的時候，必須看著對方，不可以看著別的地方。「聽」下面有一個「心」字，表示要一心一意地去聽。最後是左下角的「王」字，「王」就是頭，就是聽的時候還要用頭去思考、去傾聽。

東西方的「傾聽」差異

東方人的溝通，很多都止於表層而已。譬如孩子從學校回來，我們問孩子：「學校今天怎麼樣？」孩子說：「很好。」你相不相信大部分父母親會說：「喔！那就很好。」但是美國人比較不一樣，他們還會繼續問下去：「很棒，在學校發生什麼事情讓你覺得很好？」結果孩子可能會說：「我把一個人打了一頓，感覺很好。」「為什麼打一頓會感覺很好？」「因為我是一個英雄，把壞人打了一頓。」原來孩子想滿足自己作英雄的期待。

在這方面，我們必須要跟外國人學。1967 年我到美國後，我發現外國人在教孩子傾聽的這個部分是不一樣的。當時我的老闆是基督徒，一個非常非常好的基督徒。聖誕節的時候，他請我們到他家去開派對，他的孩子也坐在我們中間，和大人在一起。我們講一些大人的事情，小孩子就在旁邊跟著我們一起聽、一起回應。其實，一個七、八歲的孩子，怎麼能聽懂三、四十歲的成年人溝通的內容？更不要說回應了；所以他講的都是胡說八道的話。但是，你猜他的爸爸怎麼說？我這位基督徒老闆對他的孩子說：「很棒，請繼續說，我想聽。」你想想看，如果是我們華人的父母親，可能會說：「大人講話，小孩子閉嘴。」

為什麼會有傾聽的障礙？

當我們想要聽別人說話的時候，有一些因素會造成我們的障礙。

1. 聽比思考慢

我們的思考速度很快，根據研究，一分鐘以內我們可以思考一千到三千個字，卻只能聽到一百二十五到三百個字。所以，常常我們在聽人說話的時候，也同時在想別的事情，這是因為思考的速度比聽覺還要快。很多人在聽別人說話的時候，並沒有在聽，其實是在想別的事情。

曾經在國外工作、走過語言障礙的人特別能夠理解一種情況，就是：因為英文不好，當別人在講英語時，我們很難持續地聽，因為我們總是在想著如何回答對方，導致我們落後於對方所講的內容。所以用英語溝通時，只要抓住一些關鍵字就好了。關鍵字，就是我們在溝通時，重複一、兩次以上的字。抓住關鍵字詞是很重要的傾聽技巧，這可以幫助人專心地聽。

2. 環境的干擾越來越多

現在的年輕人不管走到哪，總是將耳機掛在耳朵上。如果你正在跟這樣的年輕人講話，你根本不知道他到底是在聽你說話，還是在聽音樂。我兒子也是這樣，他現在三十多歲了，我常跟他說：「你跟爸爸講話的時候，可不可以把耳機拿下來？」控制環境的干擾，是一個很現實的事情。

3. 壓力越來越大，一切講究速度

現今是個講求效率的時代，一切都要求快、快、快。我自己也是這樣，講話的速度太快，這實在不是好習慣，我自己也想要改。

4. 資訊爆炸的時代，資訊多如牛毛

充斥在我們周圍的訊息非常多，根據統計，網路發出的訊息可以刻滿 1.68 億張 DVD，e-mail 數量每天達到 2940 億封，Blog 每天多增加兩百萬篇文章，等於是《時代雜誌》(TIME) 七百七十年的文字量。這個世界的訊息非常的多，導致大家對於傾聽感到困難，訊息那麼多，有真有假，聽哪些才是對的？

5. 領袖的錯誤示範

現今企業內部的高層管理者，似乎都是說得多、做得少，也很少聽員工說話。這給了員工一些錯誤的示範，以為傾聽是不重要的事情。這也讓人以為越能說的人，他就越有權力，位置也就越高。所以越來越少的人願意「聽」，大家都只想「說」。

聽的五個層次

事實上，「聽」並非只有一種，它其實可以分成五個層次：

1. 完全漠視的聽

什麼叫「完全漠視的聽」？就是看起來在聽，事實上沒有在聽。我們其實一看就知道，因為聽的人兩個眼睛是發直的！完全沒有焦點，沒有在看說話的人。

2. 假裝在聽

還有一些人是「假裝在聽」，他眼睛雖然看著你，看起來好像是在聽，其實，他正在盤算、在思想其他事。

3. 選擇性的聽

什麼是「選擇性的聽」？例如我們跟一位負責財務的人說話，若講跟數字有關的內容，他就很有興趣；但如果我們講別的事情，他就提不起興趣，聽不進去。所以，他是選擇性地在聽。

4. 雙贏的、同理性的聽

所謂的「雙贏」，就是我在聽的時候會先問自己：「他到底要講什麼？」、「他到底在想什麼？我該要告知他什麼？」若是我要告知對方自己的需要，我要把它放在對方需要的後面，這就是「雙贏」！

今天企業的管理者常常要跟員工講話，但我們先不要急著講，而是稍微思考一下：「他到底想要聽什麼？」「到底在什麼狀況下他會想要聽？」如果我們很敏銳的話，

我們就能變成一個雙贏的傾聽者。如果能夠「換位思考」，我們會成為一個很好的「傾聽者」，也能順利傳遞我們所要說的訊息。這是一個非常重要的習慣。今天很多領導者都不會聽別人說話，只想講話，這是很嚴重的事情。

同理性的傾聽在溝通的時候，總是有雙贏的思維，在對方講話的時候眼神能看著對方、專注地聽，願意拋開成見並站在對方的立場思考。這種傾聽就是打開身上所有的收訊器，去感受、觀察、感同身受。這種傾聽不但可以聽到事實，還可以聽到對方心裡的話——心理層面的語言所透露的訊息，遠比說出口的話更重要。

5. 專業諮詢的聽

傾聽的五個層次中，最高的層次是「專業諮詢的聽」。比如心理學家的聽都是屬於專業諮詢的聽，是要收費的。你想想看，要成為一個專業的心理諮商師，他得要讓別人聽他說話多少小時？他同時也要聽別人說話多少小時？專業的傾聽，可以聽出很多細節，這個層次並不是那麼容易達到的。

不要錯過傾聽帶來的好處

專業諮詢的傾聽我們不一定能做到，但我們至少可以練習做到雙贏與同理性的傾聽，這可以為我們帶來許多益處。

1. 願意聽的人，容易交到好朋友

每個人都有強烈的傾訴慾望，特別期待有人願意聆聽自己的心聲，發發牢騷、訴苦、扯扯閒話。如果你能傾聽，讓他人盡情訴說自己想說的話，會拉近與對方之間的距離。

今天，我們可以有很多的朋友，然而真正的好朋友，都是願意傾聽我們說話的人。傾聽不是單向的，一定是雙向的。換句話說，我們也要傾聽別人所說的話。還有，夫妻之間如果想要成為好朋友，先生要多聽太太講話，太太要多聽先生講話。所以，夫妻之間真的是需要單獨相處的時間。

2. 善於聽，才能夠善於言語

真正的溝通是從聽開始，因此我鼓勵大家，跟人對話的時候，不要張嘴就說話，要先聽對方說話。早期我們教領導管理的時候，討論到會議該怎麼開，當時的觀念是閒話少說，按照議程一直談下去。現在我們會鼓勵大家在會議的前十分鐘，談一些輕鬆的話題，會議主持人只要傾聽就好。因為放鬆，大家的心打開了，接下來就會比較敞開地談論事情。如果一開始就馬上進入議程，很容易造成大家情緒緊繃，接下來就很難溝通。

3. 激發對方談話的慾望

對於一個不願意說話、很安靜的人，怎樣才能夠激發他願意說話？就是透過同理性的傾聽，在他表達出來的有限話語中，發現他的期待，一步步引導他更多地敞開自己。這真的是一門藝術！

4. 發現影響對方的關鍵所在

通過同理性的傾聽，我們可以明白對方的動機、優勢與不足，找出足以影響對方的關鍵點。如果是在商業上，這時我們已經可以發現說服對方合作的契機。

結語：正確的聽可以拉近人的距離

我們與人溝通的目的在哪裡？就是要讓對方了解我們的意見，並且願意接受。不僅如此，我們希望在溝通時能得到預期的反應，並讓我們更理解對方，使我們雙方情感更好。所以，如果說我們是一個很會傾聽的人，經過一段時間的溝通以後，照理講我們與對方的情感和距離應該越來越近、越來越好。反之，如果我們的距離越來越遠、情感越來越淡，甚至發生衝突，這表示我們過去的溝通和傾聽都沒有達到目的。而這正好是個提醒：讓我們重新學習傾聽對方。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 信息中提到傾聽的障礙，你覺得對你來說最難突破的是哪一種？為什麼？
2. 對於傾聽的層次，你覺得你自己傾聽的能力在哪一個層次？你需要做哪些調整？
3. 信息中提到傾聽的益處，哪一點是你今日的新發現？在你的經驗中，傾聽曾經帶給你什麼樣的實質益處嗎？

禱讀經文

雅各書一章 19-21 節

¹⁹我親愛的弟兄們，這是你們所知道的。但你們各人要快快地聽，慢慢地說，慢慢地動怒，²⁰因為人的怒氣並不成就上帝的義。²¹所以，你們要脫去一切的污穢和盈餘的邪惡，存溫柔的心領受那所栽種的道，就是能救你們靈魂的道。

路加福音十章 39、41-42 節

³⁹……馬利亞，在耶穌腳前坐著聽祂的道。……⁴¹耶穌回答說：「馬大！馬大！你為許多的事思慮煩擾，⁴²但是不可少的只有一件；馬利亞已經選擇那上好的福分，是不能奪去的。」

溝通與回饋

敬拜詩歌

主恩典



靈修經文

以弗所書四章 29-32 節

²⁹污穢的言語一句不可出口，只要隨事說造就人的好話，叫聽見的人得益處。

³⁰不要叫上帝的聖靈擔憂；你們原是受了祂的印記，等候得贖的日子來到。³¹一切苦毒、惱恨、忿怒、嚷鬧、毀謗，並一切的惡毒（或譯：陰毒），都當從你們中間除掉；³²並要以恩慈相待，存憐憫的心，彼此饒恕，正如上帝在基督裡饒恕了你們一樣。

箴言十九章 20 節

你要聽勸教，受訓誨，使你終久有智慧。

主題信息

前言：回饋是溝通的極重要因素

溝通，一般來說包含六個因素：傳遞訊息的人、訊息的內容、訊息的傳遞管道、阻礙傳遞的雜音、接受訊息的人，最後是回饋的訊息。其實，這六種因素中，最重要的是回饋的訊息。為什麼？因為回饋的訊息會告訴我們，對方是不是正確理解我們的訊息。但這是溝通六因素的最後一項，所以很多人並未重視它，甚至下達完訊息就走人！尤其是老闆，常常講完自己想說的話就以為溝通完成，其實下屬不見得理解他想傳遞的訊息。這也是員工有時被派做一件事情，做好才發現不合乎老闆要求的原因。這是因為老闆沒有給員工回饋的時間，所以他不曉得員工是不是真的已理解訊息。

我自己學做管理，建立了一個上下之間很重要的互動模式——每當我把一件很重要的工作交給下屬處理的時候，在他離開之前，我一定會問：「可不可以請你描述一下，我剛剛交代你做什麼？」如果他能清楚描述我的要求，我就再問：「請你告訴我，你

預備完成這項任務的幾個大方向時，你打算做些什麼事情？」我為什麼要問這些問題？我是想要確定，他是不是完全理解任務的重點和內容。

今天，很多人浪費時間和很多資源，就是因為沒有溝通好。我們常常以為對方理解我們想表達的，其實不然。因此，我想提醒各位，回饋是確定對方認知我們訊息的最重要方式。

對一個企業員工來說，聽清楚老闆說的話真的很重要。因為常常使員工跟老闆之間產生問題的，就是員工聽得不夠清楚，不知道老闆在說什麼——員工沒有換位思考，沒有想到老闆所想到的。而今天很多企業管理者（老闆）都變成了怪物，眼睛小小的，只看得見錢；嘴巴很大，每天都在教訓別人；耳朵很小，都聽不見別人說話；他們最喜歡聽的就是奉承、稱讚、吹捧。當高層管理者只聽自己想聽的話，下屬只說高層管理者想聽的話，溝通就失去它真正的意義。

所以，今天身為企業管理者或是創業人士，若是不脫離主觀意識，就很難聽到別人的聲音。而當中最可怕的是，如果你根本就不願意聽正面的回饋，或者是負面的回饋，你的員工也會開始改變；員工肯定順你的意，只講一些你想聽的話。這是我們經常在職場上看到的，一個很可怕的現象。

給予回饋的 SAINT 原則

聆聽回饋，是很重要的行為，使我們能夠學習。而給予別人回饋也是很重要的，一方面我們使別人知道，我們確實有清楚接收到他想表達的訊息，另一方面，透過回饋我們可以給予別人幫助。

回饋有一個很好的原則：「SAINT」——當我們要給別人回饋時，首先應該很清楚地描述我們是在什麼情況（Situation）聽到別人的話；其次是我們看到對方做了什麼事情（Action）；然後，對方所做的事，會有什麼正面或負面的影響（Impact）；而下一步（Next Steps），我們會建議對方應該怎麼去做；最後，我們要謝謝（Thanks）別人願意聽我們的回饋，以及願意接受我們的回饋。

常見的回饋類型與技巧

回饋有幾種類型：正面的回饋、建設性的回饋、負面的回饋。我個人覺得，尤其是給別人負面回饋的時候，一定要帶到正面積極的意義。比如，我們給人回饋時，一定要說正面的意義是什麼，以及我們到底是要建議對方做些什麼事情？這樣一來，我相信我們給人的每一個回饋就非常有意義，對方也會樂意接受。

有很多事情都是以目標為導向，像是開會有開會的目標，跟老闆溝通有跟老闆溝

通的目標。目標幫助我們做策畫，目標幫助我們有計畫性，目標幫助我們能夠做好事前準備，可見目標非常重要。回饋的目標，是要讓對方願意聽。所以若我們是老闆，給員工回饋的時候，不要透過第三者，要與員工直接地溝通。

其次，我們可以選擇適合的場所，尤其是我們要給負面回饋時，要選擇好的場所。現在辦公室都是開放式的，我們講回饋的時候，所有人都可以聽到。這是一個非常不好的環境，如果在會議室裡講，或者下班的時候（辦公室裡沒人），就比較好一點。

而且回饋要很即時，如果經過一段時間以後再給別人回饋，有時候別人會不知道我們在講些什麼；因為他已經忘記之前跟我們說了什麼。所以我們給回饋一定要即時，這是重要的原則。

回饋也需要客觀。客觀是什麼？就是不要用自己主觀的角度，來猜測、解讀對方的訊息。最好的方法是引述別人對我們所做的事，至於對這事的感受則用第三方或第四方的意見來陳述，這樣就比較客觀。還有，要盡量舉出事實，比如對方在開會的時候講了什麼、做了些什麼，這是客觀事實。不要說：「我『好像』、『聽說』別人講了……」，因為「好像」加上「聽說」等於沒有價值的回饋，這反而可能把事情引到一個地步，對方會挑戰我們所講的是不是符合事實。

給別人回饋時要特別注意一件事情，就是要保持積極的態度。我們千萬不要說：「唉呀！你這事情做得太糟糕了！死定了！沒救了！」這會讓對方一聽就覺得，你的這個回饋還有什麼價值？當我們以積極的態度給予對方回饋，對方才聽得進去，我們的回饋也才有價值。

學習接受並內化成為習慣

對我們有危險的事情發生時，我們通常會有兩種心態：一個是 Fight（戰鬥），還有一個是 Flight（逃跑）。尤其在公司裡，當我們跟別人意見、看法不同時，或有人挑戰我們時，我們若不是很生氣地要跟別人戰鬥，就是不想理他了。

這些情緒反應和人腦的構造與機能有關。前額葉的灰色皮層主導人的理性思考，但當我們遇到危險時，我們做出的反應不是出自這裡，而是出自杏仁核。杏仁核專門指導我們情緒的反應，而且短短幾秒內就會給出反應。所以一有什麼事情發生，我們最直接的反應，都是情緒反應。除非我們已經建立一個習慣，比如說很喜歡聽別人的回饋——尤其是負面的回饋——的習慣。這樣我們才能勝過自然的情緒反應。但這種人不多，大部分的人都不大喜歡聽別人的負面回饋。

但是接受回饋是很重要的，我們一定要練習並內化成為習慣。首先，我們要把回饋當作別人給我們的禮物。想想看，別人願意給我們回饋，一定是有很大的勇氣，才

會這樣做。否則的話，怎麼敢給我們回饋？說不定我們翻臉不認人怎麼辦？所以，我們應該把回饋當成禮物接受，並明白它是很寶貴的。

積極正面地回應每一個回饋

教會也是一樣，我們從會眾聽到回饋了嗎？我們願不願意聽？我們聽了以後，是否有做出改變？如果我們的會眾是非常寶貴的，我們就應該珍惜會眾給予我們的回饋，更應該常常去聽這些聲音。

這當然很不容易，對公司組織也是一樣。你看現在的企業與公司組織，有幾家願意公開放置意見箱？而且如果有老闆宣布從明天起開放意見箱，員工有什麼意見都可以放到裡面去，因為老闆希望聽到大家的意見——第一天可能會有很多人投入很多紙張，但兩個月以後就沒有紙張了。為什麼？因為發現，放了也沒有產生任何作用！看不到任何的改變！如果真有心要改變，就放意見箱，並且真的照意見箱裡的意見去做出相對應的改變；沒有心要聽，就不要放意見箱。

我們真的要珍惜別人給我們的回饋，包含從老闆來的回饋。雖然老闆常常給下屬非常模糊且隨便的回饋，比如：「啊！你最近做得還不錯！」這個回饋沒有價值，但我們可以這樣回應：「謝謝老闆。你說我最近做得不錯，可不可以再稍微描述一下我什麼地方做得不錯？我相信不會是我做的每一件事情，你都覺得不錯吧？」我們這樣講，就是提醒老闆：模糊不清的回饋沒有價值。如果是負面的回饋，也可以請對方清楚描述我們需要加強的地方。我們可以跟對方說，我們之所以這樣，是希望對方能告訴我們是否還有哪裡需要加強，這可以讓我們做得更好。而老闆肯定也沒辦法拒絕這樣的員工。

結語：改進需要計畫，並不停重新檢視自己

我以前在公司上班的時候，幾乎都是員工裡面第一個作績效考評的人。作完以後，我立刻回去擬一份改進計畫，改進自己的行為（我對績效考核的回饋）。接著去找老闆，告訴他我根據績效考核做了改進方案，以及大約多久以後可以達到我預期的目標，到時我會再檢視我的改進計畫。

你想想看，如果我們對工作是保持這種態度，老闆會不珍惜我們嗎？我對核心團隊的員工，也是按照這樣去要求他們：在績效考核以後做計畫、定目標，以及訂定完成的期限；甚至鼓勵他們，如果要做得更好一點，可以在計畫中描述改進後的願景對公司、部門有什麼影響。假如你是這樣在做事情，我相信對管理團隊只有好處，沒有壞處。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 你曾經給別人回饋過嗎？當時你是如何給予回饋的？根據今天的信息，你覺得可以如何改進？
2. 當別人給你回饋的時候，你有什麼感覺？為什麼你會有這種感覺？
3. 我們的公司（或教會）能接受回饋嗎？請你針對公司（或教會）試試給予回饋。

禱讀經文

雅各書三章 2-5 節

- ²原來我們在許多事上都有過失；若有人在話語上沒有過失，他就是完全人，也能勒住自己的全身。³我們若把嚼環放在馬嘴裡，叫牠順服，就能調動牠的全身。⁴看哪，船隻雖然甚大，又被大風催逼，只用小小的舵，就隨著掌舵的意思轉動。⁵這樣，舌頭在百體裡也是最小的，卻能說大話。看哪，最小的火能點著最大的樹林。

高 EQ 讓你戰勝職場

敬拜詩歌

我要全心稱頌我的主



靈修經文

箴言十七章 22、27 節

²²喜樂的心乃是良藥；憂傷的靈使骨枯乾。……²⁷寡少言語的，有知識；性情溫良的，有聰明。

箴言十五章 23 節

口善應對，自覺喜樂；話合其時，何等美好。

主題信息

所謂的「EQ」，也就是情緒商數（Emotional Intelligence Quotient）、情感智商，是衡量我們管理情緒能力的指標。於 1995 年，由當時在哈佛管理學院擔任教授的丹尼爾·高曼（Daniel Goleman）所推廣，他出版了《EQ II：工作 EQ》（*Working With Emotional Intel*）這本暢銷書，並在哈佛開了有關 EQ 的領導力課程。

自我省察，自我調控

哈該書一章 5-6 節：「現在萬軍之耶和華如此說：你們要省察自己的行為。你們撒的種多，收的卻少；你們吃，卻不得飽……」哥林多後書十三章 5 節：「你們總要自己省察有信心沒有，也要自己試驗。」這兩處經文都提到及強調要省察自我，EQ 最大部分也就是自我省察，也稱自我認知。

EQ 是一種透過理解自己和他人情緒，來管理及調控自己思想與行為的能力。所以良好的 EQ，也就是知道及掌握自己的情緒狀況後，進行調控與節制，不致產生憤怒、生氣、衝動等過頭的情緒。有這樣能力的人，能帶來人際關係與事業的順利，因為有同理心，知道別人的需要，了解對方的狀況。

此外，我們還必須知道如何自我激勵，激勵有外在的及內在的。好的激勵來自內在，因為外在的因素非我們能掌握；而自我激勵可隨時進行，能迅速扭轉情勢，戰勝情緒的低谷，使我們不容易進入情緒失控的狀態。

適時表達情緒，而非吞忍懦弱

我曾在美國一家公司擔任技術總監，管理五個部門，包括品管、污水處理等。大家都知道品管與生產常常是站在對立面的，我又是外國人，因此生產部門的主管常挑戰我們品管的實驗結果，常質問我是否正確。若產品沒有通過品管而上了封條，是不能出貨的，所以他常要求我再做一次。我告訴他我不會重做，生產部門一定要信任我們所做的結果，不然沒完沒了。

有一次開會，總裁與高階主管都在。他又質疑我的數據，我告訴他我們該做的都做了。他說如果因此不能出貨的話，損失慘重。我跟他起了爭執，最後我拍桌子說：「你不要再跟我爭論了！你要再這樣，我要封你更多的產品！」講完，我生氣地離開會議室。當背後的門一關上，我知道我已發怒了，變成一個無法收拾的殘局。我回到自己的辦公室禱告，覺得一個基督徒作成這樣非常失敗，特別是在總裁面前，讓他很沒面子。等他們散會，我去見總裁，對自己的失控表達歉意。沒想到他說：「一切 OK，沒問題，你沒有錯。」結果就是，這位主管再也沒來找麻煩了。

EQ 並非意味著要一直忍讓而變得懦弱，它有不同的作用，在必要時我們要適時表達不悅的情緒。EQ 是一種感覺，是內在的紅綠燈，從外在看是行為上的禁止或通行，是該做？還是不該做？——我們常說傾聽內心的聲音，就是指這個。

EQ 必修！IQ / EQ 有差別



一個管理者要從「學識」開始，在學校裡研究學問，累積成「知識」。這兩個階段使用 EQ 的地方不是很多，大多是發揮 IQ，但在「知識」之後幾乎都有 EQ 的成分。例如我們常說，做人要有「常識」，知道如何待人處事，常識裡有一大部分是 EQ。接著是「認識」，例如認識一個人的性格特質並讓其特質發揮，也包括許多 EQ。

然後就有「賞識」，包括一個人的品格、知識及能力。就領導而言，要管理一個部門，用一個對的人，是何等不容易！有人請下屬幫忙處理一個客戶，結果下屬把客

戶搶走，超越了他，這是識人不清。主管不僅要看員工的能力，還要看他的品格。股神巴菲特說：「雇用一個品格不好的人，可以在最短時間內把公司搞垮！」所以，品格的好壞是很關鍵的。

再來是「見識」，是我們對人、對事的看法。最後是「膽識」，我們要做決定及決策。這一路走來，都有許多 EQ 的成分，這就是為何哈佛大學的領導力課程一定要修 EQ。

EQ 高會使你鶴立雞群

職場的 EQ 為何很重要？原因在於公司的人資部門在開出員額需求時，對於該員額應具備什麼樣的學經歷、條件與特質都有要求的標準。經過這些標準的篩選機制，能通過前來面試者基本上都達到其要求的門檻，這就是所謂的「地板效應」——在這樣的地板上，大家都差不多。那麼，你要如何才能被凸顯出來？這時候如果加上 EQ 的部分，讓人看到你是如何待人處事、如何話合其時，我們與別人就會顯出高低了；這是所謂的「差異化特質」。這樣公司在徵選人才時，就可以從一群應徵者中找出最好、最合適的人。

EQ 低讓人避之惟恐不及

生活周遭不乏 EQ 低的人，我足跡遍及世界各地，特別是搭機時常遇到 EQ 低的人。記得有一次，我跟鄰座的一位美國人聊天，他侃侃而談自己的故事，後來更提到離婚兩次，講了一個多小時。我聽得好累啊，就告訴他：「夠了，我知道了，我需要休息一下。」結果，他還要繼續講，這就是低 EQ。

有沒有見過搭機喜歡看報紙的人？我遇過兩三次，兩手將報紙展開，要你一起看。我旅行都有計畫要看的書，對他的報紙沒興趣，提醒對方了，過一會兒他又展開報紙。更離譜的是，有一次我在飛機上用電腦工作，鄰座的人竟然伸頭過來看我的電腦！我調整角度讓他看不見，他不死心，傾身過來再看，還告訴我打錯字了！這些都是 EQ 過低的表現，不懂得替人著想。在職場上不能體會老闆的立場，只想到自己，也是 EQ 過低的表現。

有很多人際關係常常因為我們的不敏銳，而逐漸變質。再舉一例：公司中，一個組的原組長離職後，其中一位組員升職為新組長。新組長下達工作指示時，其中一個組員是他的好友，升為組長的他卻一視同仁，一副冷冰冰的樣子。好友就表現出愛理不理的樣子，組長覺得奇怪，反而施加壓力給對方，兩個人鬧得很不愉快。我告訴組長，不是要他對好友另眼看待、徇私苟且，而是以徵詢好友的看法與意見，表示對他的尊重——是讓對方成為最好的夥伴，而非被排拒在外而遠離。組長固然有權要求組員做事，但組員能否百分之百地付出，需要運用 EQ，而非用命令與要求。

EQ 高的人會帶來「認同性的影響力」（Receptive Influence），讓對方接受你，並死心塌地將自己的才智、心力全然貢獻出來，幫助你達成任務；而另一種「表達性的影響力」（Expressive Influence）是指唱作俱佳，動之以情，的確也讓對方買單，但他的心不見得給你。前者，比後者強多了。

結語：EQ 使多元團隊運作順暢

不同類型的人在一起工作、彼此配搭，需要高度的 EQ。EQ 就像潤滑油，機件加上潤滑油就會運轉順暢。現在我們講團隊都是指多元化的團隊，團隊絕對不能由單一性格的人組成。但我們華人很喜歡搞成一樣的、物以類聚，這是很可怕的，會縮限我們看事情的角度。我們要學會跟不同性格的人相處、共事，而這需要高 EQ。若只以自己的背景和所學的去跟人相處，往往會發生許多衝突，所以我們要學習認識彼此的差異，並投其所好，才能使團隊運作順利。（整理／黃哲生）

從一粒砂看到堅持到底的 EQ

持之以恆的砂礫智慧

什麼是 Grit（恆毅力）？

《恆毅力：人生成功的究極能力》（*Grit: The Power of Passion and Perseverance*）作者李惠安（Angela Duckworth）女士畢業於哈佛，她在 TED 的演講中提出「Grit」的概念，因而轟動全美國——Grit 到底是什麼意思？

「Grit」（恆毅力）原意為砂礫，李惠安引用砂礫的特性說明，當人在一堆砂礫中彼此摩擦，卻依然保存原有形態的堅毅特質。但，如果在摩擦的過程中因外力而崩解，便在環境中失去了優勢。因此，恆毅力就是即便跌倒、陷入低潮，仍能快速爬起來的品格，這也是 21 世紀的年輕人所必須具備的重要品格——這不就是 EQ 嗎？

恆毅力正是高 EQ 的表現

李惠安在書中提到，對孩子的教育無論是認知技能的培養、性格的培育，不是要孩子跑得多快、起跑得多早，更重要的是，即便是最後一名也要能堅毅地走完全程。

◎見證：John Stephen Akhwari

1968 年的墨西哥奧運會，坦尚尼亞選手約翰·史帝芬·阿赫瓦里（John Stephen Akhwari）在馬拉松比賽中受了嚴重的傷——重摔一跤，手脫臼，膝蓋等多

處破皮流血——退出比賽也是人之常情。然而，即使冠軍已經出爐、頒獎儀式結束、觀眾都開始離場，他依舊沒有放棄、堅持跑完全程！後來記者問他：「為什麼不放棄比賽？」他堅定地回答：「我的國家送我到這麼遠的地方，不是為了開始比賽，而是為了完成它！」

阿赫瓦里在比賽上的堅定，就是恆毅力的表現，而恆毅力正是高 EQ 的表現——高 EQ 是我們利用自我堅韌的情感，走過一些艱難的狀況。不要在事情的狀況看似糟糕時就結束，而要堅持到底！上帝呼召我們，將我們留在世上，給我們家庭、工作，讓我們在生活中學習服事祂服事人。祂同樣不是叫我們開始一個競賽、工作、服事，而是要我們完成呼召，完成個人的使命異象。不管阿赫瓦里摔得多重，他把砂的特質保持住了！

「完成」比「做得好」更有價值

今日台灣有許多孩子站在起跑線上，搶著起跑。起跑快有什麼用？最重要的是能跑完全程，但能跑完的人不多！大部分的人半路就退出了，有的人在公司跟老闆相處不好，跟同事鬧彆扭，就離職。辭職走人不是解決問題，而是製造其他問題，因為品格沒有改變，問題會重複出現。有人說沒關係，我出來自己創業。創業更加困難！上帝的美意是要我們在任何環境，都保有聖靈所賜的果實、寶貴的品格，我們才能完賽，這跟 EQ 有很大的關係。

李惠安認為，要將挑戰放在孩子面前，讓他們學習面對。孩子可能跑來跟你說：「爸爸，這個好難，我不要做了！」你千萬不能答應說：「OK，你不要做了。」一定要幫助他完成工作，讓他知道「完成」比「做得好」更有價值！她也提醒為人師長、父母者不要鼓勵或強調孩子的聰明，不要讓孩子在最糟糕的情況下停住，而是鼓勵他們堅持到底，完成任務。其次，才是做得好或壞的問題。

◎見證：Misty Copeland

我再舉一例，2015 年米斯蒂·柯普蘭（Misty Copeland）女士登上《時代》（*TIME*）雜誌封面，她是美國芭蕾舞界第一位非裔首席女舞者，也是第一位被紐約「美國芭蕾舞劇團」（American Ballet Theatre, ABT）接受的非裔舞者。她很興奮，因為很不容易。但她進去以後，發現裡面都是白人，她被排擠，因而非常失望。她失望到不想再跳，跑去買了廿四個甜甜圈，一口氣吃掉！

她向一位非裔芭蕾舞者的長輩（也是她的導師）訴苦，說自己被排擠、感覺孤單、想放棄。長輩聽完後，告訴她：「你要從這裡畢業，然後成為非裔人士在芭蕾舞界的先驅者，為後人開路，成為別人的祝福。」後來她真的為許多非裔女舞者開了大門。今天許多事情要開始不是那麼困難，但是要完成就真的很難，除非我們有高 EQ，否則沒有辦法完成的。（整理／黃哲生）

問題討論

1. 關於 EQ，這篇信息給你什麼啟發？
2. 在團隊中（職場、學校、堂會……），你的 EQ 表現如何？有哪方面是需要成長的？
3. 關於「持之以恆的砂礫智慧」，對於你的人生規劃或親職教育有什麼提醒或需要調整之處？

禱讀經文

箴言四章 20-21、23 節

²⁰我兒，要留心聽我的言詞，側耳聽我的話語，²¹都不可離你的眼目，要存記在你心中。……²³你要保守你心，勝過保守一切（或譯：你要切切保守你心），因為一生的果效是由心發出。

提升你的 EQ

敬拜詩歌

主啊！我到祢面前



靈修經文

箴言十五章 17-18 節

¹⁷吃素菜，彼此相愛，強如吃肥牛，彼此相恨。¹⁸暴怒的人挑啟爭端；忍怒的人止息紛爭。

主題信息

2015 年，美國史丹佛大學在一項研究中，訪問了七十五位史丹佛商學院的顧問理事：「一位領袖最需要發展的能力是什麼？」幾乎全員異口同聲說：「自我認知，EQ 是最重要的。」

情緒的感染力

美國密西根大學的研究報導也顯示，只要十分鐘，人低落的情緒就會傳染給旁人。性子急會影響，性子不急也影響，下班回家，你的情緒會影響另一半及家人。所以，進門前，先把生氣、不高興抖掉，家人為何要承受你不愉快的情緒？他們是無辜的。

我們要學會處理情緒。聖經說要喜樂，因為喜樂會感染他人，別人會因為你的笑臉，長臉變圓臉，使人在教會裡就變成一個快樂的天使。我們可以痛，但不要苦，一旦抱怨，就成了苦毒。孩子的情緒絕大多數是源於家庭，我們千萬要注意我們對待孩子的態度，這會影響孩子的一生。若一個孩子說：「爸媽，你們對待我的方式，讓我恨你們！」若孩子有這樣的反應，我的建議是趕快將孩子帶來教會，因為只有福音能使人從苦變甜，從苦毒變饒恕。

高 EQ 與低 EQ 的差別

現代研究顯示，所有情緒沒有絕對的好或壞。情緒就像樹幹，可以結出不同的果



子，這樹上的每一顆果子，如信任、自我認知、情緒調節、積極性，以及社交能力、同理心、時間管理都跟情緒管理有關。你的 EQ 高，工作效率、時間管理、人際關係就會好。

高 EQ 的人，幾乎 90% 以上人際關係都很好。他們理解別人的情緒，有同理心，能激勵他人，並能管理自己，這些都是促進人際關係的基本動作。相反地，當你有重大而緊急的事找老闆，若他說：「你那麼緊張幹什麼？你沒看到我在忙啊！走走走，等一下再來處理你的問題。」這樣的主管或老闆，EQ 太低，讓下屬感覺他一點都不重視別人所遇到的問題，他的人際關係一定不好。那麼低 EQ 的人會有哪些表現？

1. 缺乏管理調整自己情緒以及行為的能力——因為不了解自己的情緒狀態，所以無從調整。
2. 通常具有侵略性——如言行粗魯，或是咄咄逼人，很難相處。
3. 經常責怪他人——團隊有問題時，責任都不在他。
4. 對他人的需求不敏銳——當老闆越爬越高、越做越大時，完全忘了下屬的需求，不了解下屬的需要，根本不在意對方；這種老闆滿可怕的。
5. 不具備同理心，不理解他人的感受，或者不顧他人的情緒——有一次，我為績效考核約談一位下屬，講了一半她就開始哭，哭得好傷心。我看這個情況就跟她說：「先到此為止好了，也沒辦法繼續談下去，等妳情緒平復了，再來找我。」她過了兩、三天才又找我。這就是理解對方的情緒，適時喊停。
6. 無法處理自己的情緒時，通常會離開現場，避免面對，但這樣並未解決問題。
7. 有很強的自我，或者喜歡自我吹噓（自我中心）。
8. 缺乏轉化弱點成為優點的能力。

情緒是一種溝通的訊息，是內心最誠實的言語，是給自己也給他人的訊息，假裝不了、也隱藏不住。

反轉情緒的學習功課

我舉一個故事為例。有一位護士愉悅地走進病房，年長的病患卻十分挑剔，護士便啟動自我防衛機制為自己辯解。老人聽了就生氣地責罵護士，護士很生氣、很懊惱地離開，回到家越想越難過。直到有一天，她的腦中閃過一個念頭：「我選擇這項職業，就是因為很喜歡照顧病人，可是當我從那個病房出來時，我恨死那個老頭了，希望他早點死。怎麼會這樣？」想到這裡，她突然領悟：當病患挑東挑西，我就防衛辯解，他便生氣地罵我，導致我也變得很生氣……這等於是將自己情緒的鑰匙交在對方手中，讓對方控制我的情緒。後來，她決定拿回自己情緒的鑰匙，再也不被那位病患影響。

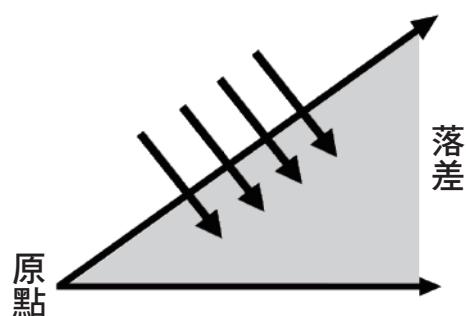
當我們責怪、控訴別人時，我們是處在被動反應、受人控制的情勢中。我們因對方令人困擾的行為而變得情緒化，就會使我們喪失——為了達到最好的結果——所需要的思想及行為反應能力。積極主動則正好相反，我們可以控制局面，不會讓別人控制我們——在情緒裡做各種決定——而落入悲慘的結果。

我們對於令人沮喪的環境與事物，是如何回應？是積極主動？因為我們是基督徒，有正確的價值觀與信仰，所以能保持心境平和？還是，我們也隨之起舞？老闆高興，我們就高興；老闆不高興，我們就不高興？這是我們要學習的功課。

自我認知的重要性

自我認知也就是自我省察，丹尼爾·高曼認為這是EQ的起點。懂得自我認知的人，才可能有高EQ，因此它非常重要。而且懂得自我認知的人，也會問：我目前是怎樣的人？我要成為怎樣的人？我如何從這裡到那裡？我如何改變自己並確定不會回頭？誰能助我一臂之力？

想像一個三角形，斜邊是我們期望往上走，是前面要走的方向。斜邊的原點是我們目前的位置，也是持平走的方向。兩者之間形成一個夾角，變成一個三角形，產生落差。從持平到爬升之間，必須將仰角墊出來，將空間填滿，落差就產生了。每個人的落差可能不一樣，有的人可能在品格上有些地方要填補，有些人可能要加強一些基本技巧，例如：解決問題、溝通技巧、人際衝突處理……一定要填補這些落差，才能到達那樣的高度。



因此，第一個重要的概念，就是要找到我們的空缺，要知道自己的位置，要走向何處，才知道要填補什麼。並且只有我們自己發現與處理，才能上路。第二，越早知道，就能越早開始處理。若你現在還不知道自己需要什麼，你就比那些知道的人慢了！知道了還要去執行，事情才會發生。所以，這是一個很嚴肅的問題。每個人不論做什麼事，在事業、教會服事……都有一個「高點」要達到，我們必須知道自己需要填進什麼，才能達到高點。

今日的大學生，玩社群媒體、談戀愛、打線上遊戲，日子好像很好過。可是進了社會，到現實的職場，若面對問題不改變、不調整，這一套是行不通的，不可能在事業上成功。有人說沒關係，我跟家裡長輩借錢創業，做一些小生意。我保證，這些錢後來都會虧掉，這世界沒那麼簡單！我們都需要努力，以及建立正確的自我認知。

但自我認知並非易事，因為忙碌的生活與節奏，使我們無暇反思與正視。職場上的競爭造成我們快速反應的慣性，卻不願定期規律性地停下來面對、反思。自我認知基本上會是一個相當負面的過程，因為認識自我的過程肯定會看到自己的不足與缺乏。而我們大部分人都不會願意面對自己的不足。勇於面對自己的不足與改進，需要付出努力的代價，但結果緩慢而不明顯。自我認知絕大部分是靠他人的回饋，聽取別人的回饋是需要勇氣的，所以我們更需要勇氣去接受與面對。

活在持續的內在激勵裡

一般人是靠外在激勵讓自己前進，如薪資、獎金、職位升遷等，但外在的激勵時效都很短、不持久。高 EQ 的人可以給自己內在激勵，而基督徒與眾不同的是，我們的上帝會激勵我們。

上帝給我們的激勵是一項非常重要的資源，因為可以很持久。基督徒千萬不可忽視上帝給我們的一個非常重要的恩典——永生。當我們覺得：「惡人為何拿得比我多？上帝不公平！」這是因為我們將目光定睛在「今世」的錢財、名譽、利益上，但若將時間拉長到「永世」時，上帝絕對不會虧待我們，這是我們要想通的地方。年輕時，我曾遭遇重大車禍，我怎麼都想不通這種事為何會發生在我身上，我甚至是教會長執會的主席！但上帝很清楚地告訴我：「我們這至暫至輕的苦楚，要為我們成就極重無比、永遠的榮耀！」（哥林多後書四：17）

結語：改變必須要有目標

我們是可以改變的，不是一成不變的。我在事業剛起步時，個性很內向，躲在人後。上帝告訴我，我必須要走出去，要改變要突破，我就去參加美國人的社交派對。他們的聚會乏善可陳，簡單的餅乾、小熱狗等輕食，根本填不飽肚子，還喝一堆酒；我又不喝酒，感覺很無趣！後來，我設定目標，要認識幾個人，要交換幾張名片，要跟人

聊一聊，了解對方的背景、專業。然後我回去寫電子郵件：「某某先生，很高興認識你，我知道你做……希望以後能跟你保持聯繫，我有需要時，希望你能幫助我。」若對方回信，我就將對方的名片分別出來擺放，成為我的資源，需要時很快就可以找到。

有一天，當我想換工作時，我詢問對方可否幫我介紹，對方回信說抱歉，他無法幫助我。我說：「沒關係，可不可以請你將你認識的三個人介紹給我？」經過這樣的訓練，我的社交網絡越來越大，我的性格也因此逐漸改變，EQ 也隨之成長。所以，你有沒有想要提升你的 EQ？這就回應前面所講的：你的目標清不清楚？原先無聊的派對，因為有清楚的目標，就會變得很有意思。（整理／黃哲生）

問題討論

1. 在家庭中，你 EQ 的表現如何？可以如何成長與改變？
2. 請模擬一下，面對低 EQ 的人與事（請設想不同的處境與情況），該如何回應比較理想（合乎聖經的）？然後練習幾遍。
3. 思想自我認知五步驟：目前你是怎樣的人？想成為怎樣的人？從這裡如何到那裡？如何改變自己並確定不會回頭？誰能助你一臂之力？並寫下來。

禱讀經文

腓立比書四章 4-7 節

⁴你們要靠主常常喜樂。我再說，你們要喜樂。⁵當叫眾人知道你們謙讓的心。主已經近了。⁶應當一無掛慮，只要凡事藉著禱告、祈求，和感謝，將你們所要的告訴上帝。⁷上帝所賜、出人意外的平安必在基督耶穌裡保守你們的心懷意念。

舒適圈讓你寸步難行

敬拜詩歌

我要愛慕祢



靈修經文

使徒行傳三章 1-10 節、四章 22 節

^{3:1}申初禱告的時候，彼得、約翰上聖殿去。²有一個人，生來是瘸腿的，天天被人抬來，放在殿的一個門口（那門名叫美門），要求進殿的人賙濟。³他看見彼得、約翰將要進殿，就求他們賙濟。⁴彼得、約翰定睛看他；彼得說：「你看我們！」⁵那人就留意看他們，指望得著什麼。⁶彼得說：「金銀我都沒有，只把我所有的給你：我奉拿撒勒人耶穌基督的名，叫你起來行走！」⁷於是拉著他的右手，扶他起來；他的腳和踝子骨立刻健壯了，⁸就跳起來，站著，又行走，同他們進了殿，走著，跳著，讚美上帝。⁹百姓都看見他行走，讚美上帝；¹⁰認得他是那素常坐在殿的美門口求賙濟的，就因他所遇著的事滿心希奇、驚訝。……^{4:22}原來藉著神蹟醫好的那人有四十多歲了。

詩篇一廿一篇 1-2 節

¹我要向山舉目；我的幫助從何而來？²我的幫助從造天地的耶和華而來。

主題信息

前言：心理的殘疾

走出生活舒適圈是很重要的事情，不論我們聽了多少關於改變、關於人生的演講，到最後都要靠自己的勇氣走出舒適圈，因為人本來就有惰性。

使徒行傳三章 2 節提到一位天生瘸腿的人，他每天早上被別人抬到聖殿門口；四章 22 節提到這個人大概四十多歲。猶太人在十三歲的時候會有成人禮，之後就需要負責自己的生活起居。所以這位瘸腿的人從十三歲開始，至少乞討了二十五年。這個人生理上是一個殘疾人士，在依靠施捨過了二十五年以後，很可能他在心理上也變成了

殘疾人士。這是一個重點：如果我們持續在同樣的地方做同樣的事情，一段時間以後，我們的心理也可能變成殘疾！我們很可能學習了很多知識，但是最重要的一點是，我們能不能做出改變？能不能有行動？如果沒有行動、改變，學再多知識都沒有幫助，等於變成心理殘疾的人。

經文說到「申初禱告的時候」，猶太人一天要進入聖殿禱告三次，「申初」差不多是下午三點多。彼得、約翰要進聖殿禱告的時候，在門口看見這個乞丐。他們看到他時，大概是受到上帝的感動，所以去跟他說話並幫助這個人。

這個人二十多年來都在同一個地方乞討，我可以想像他的生活非常規律：早上起來梳洗一下，就等著別人帶他去聖殿。猶太人一天有三次禱告，所以他可能早上九點多就到聖殿門口。因為擔心地點會被人佔去，因此必須早點去。而且這麼多年來他始終在聖殿乞討，相信他找的地點一定是最好的，是所有進聖殿的人必經之地。甚至於他乞討的地方路可能比較窄，逼得人們一定要經過他的面前，一定會看到他的盤子，然後把錢丟進去。他一天裡最注重、最關心的，是他面前的盤子。當人丟錢進去時，很可能他光聽丟錢的聲音就可以分辨幣值。這個人完全是倚靠別人施捨，來決定他當天生活怎麼過。

不要變成屬靈乞丐

今天很多基督徒也是同樣光景，他們的屬靈生活是靠別人施捨、供應，自己沒有跟上帝連結。他們無法從上帝那裡直接領受更大的供應和福氣，因而變成屬靈乞丐。我常說基督徒作久了，屁股越變越大，因為我們都坐著領受。我們聽詩歌、聽信息、聽見證或查經，都是從別人那裡領受，無法找到跟上帝直接連結的管道。這是基督徒的悲哀，侷限自己的現狀，以至於生命無法長大。

做任何事都需要資源，上帝是一切資源的源頭。我們常說，我需要這個或那個訊息，我需要老闆、同事的幫助等等，然而我們真正的幫助是從上帝來的。以色列人一年三次到聖殿敬拜上帝，他們都會說：「我要向山舉目；我的幫助從何而來？我的幫助從造天地的耶和華而來。」（詩篇一廿一：1-2）我們得幫助、得拯救、得力量的源頭，是耶和華上帝。這段經文告訴我們，要跟上帝有直接接觸，不要像這個瘸腿的人，完全倚靠別人的施捨和供應。

這個瘸腿者天生生理上有問題，但是我覺得更可怕的，是他生理上的問題造成他心理上的問題。今天我們也要思考自己心理的狀態，我們是倚靠別人，還是能直接跟上帝連結？

另外，他每天都用同樣的方式生活，沒有任何改變與進步。我們每天的生活是不是也是如此？每天起床後就去上班或上學，生活非常規律。生活一旦變成規律是一件

很可怕的事，它就像鎖鍊一樣把我們鎖住。甚至我們早上起來都不需要用大腦想今天要做什麼，比如說去洗手間、整理儀容、買早餐等等。每個步驟都不用想就知道要做什么。生活的規律把我們侷限在同樣的方式裡，我們因此錯失了很多機會，沒有任何改變與進步。這位癱腿的弟兄二十五年來都沒有改變，都用同樣的方式生活，是一件悲哀的事。

舒適圈的定義

生活的舒適圈是一種生活方式，是一種規律，我們不用思考就可以行動。我們在這個生活裡感到自由自在、舒服、沒有壓力，這就是舒適圈。我們希望付最小的代價，就能過舒適又自然的生活，導致我們變成無意識被動（Unconscious Reactive Mode）的人，很多人因為這樣，找不到進步的空間和改變的目標。所以在舒適圈裡面的人有一個特徵——不會尋求成長與改變。不僅如此，還會越來越退步。

有一年我們教會辦了職場年輕人的團契，牧師希望這個團契能夠把年輕人聚在一起分享、彼此激勵。第一天聚集的時候團契有一百多個人，六個月以後團契人數只剩下六個人！當一個團契失去生命而變成例行公事，就是它死亡的時候。果然這團契後來就沒人了！我相信很多教會都有這樣的問題。一旦習慣舒適圈，我們裡面會缺乏燃燒的熱情，就像祭壇上有火卻沒有祭物，或有祭物卻沒有火，這是很可怕的光景。

不願走出舒適圈的心理因素

諾貝爾經濟學獎得主理查·塞勒（Richard Thaler）認為，人類在做決定時並不理性，因為我們心理的各種缺陷會讓我們誤判訊息，以致我們離開不了舒適圈。塞勒認為導致人不願意改變的心理因素，有四種：

1. 誇大失去的痛苦，低估改變的快樂

比如搬家，我們不喜歡搬離自己原本熟悉的地方，甚至不往好的方面想，只想到不習慣、不方便。我們越想越多，就越不願意搬家，寧可忍受原先的種種問題。

2. 做決策時，過去的事件會被賦予更大的權重，導致我們排斥改變，選擇保持現狀

比如，一個人曾經買彩券中獎，後來他又用十元買了彩券，而另一個人想用十倍、二十倍，甚至三十倍的價格買他手上的彩券。可是這個人卻不賣，因為他覺得這張彩券可能會再次中獎（事實上中獎的機率微乎其微）。

3. 收入常常成為留在工作上的原因

這個原因讓我們覺得目前的工作有優點，比其他機會都好。這讓我們不願離開既有工作，而沒有看到新工作帶來的機會。曾經有人問我，老闆對他不好，同事也排擠他，該不該換工作？我告訴他趕快換工作，但是到最後他還是沒換。他既然已經把這

份工作所有不好的地方都列出來了，為什麼他不換？因為他覺得這份工作的錢比較多，但他忘了他付出的機會成本更高、更痛苦。這是常常發生的事情。

4. 自我服務偏見 (Self-serving Bias)

自我服務偏見又稱「自利性偏差」，指的是人們常從好的方面看待自己，當取得成功時，容易歸因於自己；做錯事時就怨天尤人，歸因於外在因素。這是一種主觀意識的表現，也是一種歸因偏見。這種消極的心態促使我們停滯不動。簡單地說，我今天工作若做得好，功勞歸自己；若做得不好，就怪罪別人。最後就會變成自己不想改變，卻希望別人改變，這就是自我服務偏見造成的結果。

心理狀態影響人走不出舒適圈

前面四個心理的問題導致兩種心理狀態，讓我們無法走出舒適圈。

第一種是「稟賦效應」(Endowment Effect)以及「損失的厭惡」(Loss Aversion)。稟賦效應指的是我們一旦擁有某種東西，就會高估它的價值，尤其有情感在裡面的話會更高估它。在時代快速變化的時候更明顯，因為我們會更加懷念以前擁有的東西。加上我們對「損失」會比對「得益」有更強烈的感覺，所以我們都會盡量避免損失，不做新的決定，以為留在原地可以避免風險和損失。

另一個心理狀態是「錨定效應」(Anchoring Effect)，是指我們的腳像錨一樣無法移動，到最後關頭才被逼著要動，這是很多弟兄姊妹在職場上的現象。即使環境非常糟糕，還是拖到最後才肯改變。當時間越來越少的時候，我們能做的選擇也跟著減少。想想看，許多事情是我們在三十歲應該做的，但四十歲時還是沒做，到五十歲快退休了才想要做。我們能做的選擇會多嗎？其實沒有什麼選擇了！

擁有的訊息左右我們的意志

還有一個令我們無法走出舒適圈的原因，就是我們擁有的訊息量是有限的。我們熟悉原有的職位和工作，資訊都掌握在我們手上。走出舒適圈到另一個新領域時，我們的資訊少之又少，新公司裡也沒有人脈。今天，我們換工作最擔心不認識新老闆、新同事，不知道自己會不會碰到困難或被排擠，大部分都是未知的資訊，所以我們很不願意離開舒適圈。

我舉一個自己的例子，我離開可口可樂公司之後，到一家賣膠水的公司工作。這家公司的主要業務，是賣膠水給世界上最大的製鞋公司。我去上班不久就發生員工告公司的事件，我請下屬去查為什麼我們會被告。原來，董事會在很偏遠的地方設了一個小工廠，把買來的膠水分裝成小包賣給國內的中小型鞋業公司，利潤高達 60%-70%！但我一發現這件事就非常緊張，因為在加工區的原物料是免稅的，但是按規定

產品一定要外銷。我立刻寫信給董事會，說明我們不應該違法。不過，董事會不聽，因為這個交易的利潤很高，當下我就知道自己必須離開，因為逃稅不是上帝要我做的。如果我之前有掌握這個訊息，就不會接下這份工作。

所以找工作時，務必花一點時間跟新公司裡面的人接觸，因為有些企業文化很不好。若在這樣惡質的企業文化底下做事，即使薪水多一些也沒有意義。雖然「擁有的訊息量」（Available Information）會阻攔我們走出舒適圈，但這是可以改變的。

很多年輕人找我商量換工作的問題，我發現年輕人很在意薪水，卻不在意工作環境與工作的實質內容。工作環境是不可忽略的重要因素，它會影響工作效率和心情，並直接影響工作結果。就算我們拿了很高的薪水，但可能拿不到獎金，因為做不出任何東西。再加上我們是基督徒，不能違背基督徒的價值和原則，就形成矛盾的心態，這樣工作會變得很辛苦。因此，我鼓勵大家找工作時要多注意工作環境，不要只看薪水，也要為老闆禱告。如果我們是老闆，就為核心職員好好禱告。當這些人變成基督徒時，我們跟老闆或下屬的關係，就會很自然地變得不一樣。同時也要考慮，工作的實質內容是否適合自己的個性？如果完全不合，除非能改變個性，否則會很痛苦。

結語：找出關鍵原因，走出舒適圈

每當我們想要改變的時候，「稟賦效應」會使我們認為目前擁有的一切比未來可能得到的更珍貴。我們也會因為對「損失的厭惡」，過度誇大失去的痛苦，低估改變的快樂，更加不願走出舒適圈。最後，目前的一切會成為我們的「錨點」，讓我們難以跳出既有框架。我們必須清楚知道妨礙我們改變的原因，才有可能針對這些原因加以解決，進而走出舒適圈，做出改變。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 文中提到「屬靈乞丐」，你覺得自己能否從上帝那裡領受屬靈的供應？抑或完全仰賴牧者的供應？
2. 讓人無法走出舒適圈的心理因素有四種，哪一種對你來說是最難克服的？
3. 你覺得自己是不是待在舒適圈中？你目前最需要做出改變與成長的是哪一方面？請分享，並彼此代禱。

禱讀經文

詩篇一廿一篇 1-2 節

¹我要向山舉目；我的幫助從何而來？²我的幫助從造天地的耶和華而來。

走出你的舒適圈

敬拜詩歌

基督是我滿足



靈修經文

路加福音五章 1-11 節

¹耶穌站在革尼撒勒湖邊，眾人擁擠祂，要聽上帝的道。²祂見有兩隻船灣在湖邊；打魚的人卻離開船洗網去了。³有一隻船是西門的，耶穌就上去，請他把船撐開，稍微離岸，就坐下，從船上教訓眾人。⁴講完了，對西門說：「把船開到水深之處，下網打魚。」⁵西門說：「夫子，我們整夜勞力，並沒有打著什麼。但依從祢的話，我就下網。」⁶他們下了網，就圍住許多魚，網險些裂開，⁷便招呼那隻船上的同伴來幫助。他們就來，把魚裝滿了兩隻船，甚至船要沉下去。⁸西門·彼得看見，就俯伏在耶穌膝前，說：「主啊，離開我，我是個罪人！」⁹他和一切同在的人都驚訝這一網所打的魚。¹⁰他的夥伴西庇太的兒子雅各、約翰，也是這樣。耶穌對西門說：「不要怕！從今以後，你要得人了。」¹¹他們把兩隻船攏了岸，就撇下所有的，跟從了耶穌。

主題信息

活在舒適圈的現象是悠然自得，每天活在習慣中，不需花腦子思考，一切都是慣性。但是在現代高速變化的環境中，這種生活態度絕不可能持久。

置身舒適圈所產生的現象

活在舒適圈中的人是怎麼樣的？我們如何知道自己活在舒適圈中？通常走出舒適圈的人都會遇到各種挑戰，生活多采多姿。至於活在舒適圈中的人，則會產生相同的幾種現象。

1. 處於低風險狀態

活在舒適圈中的人不會改變，會一直按照自己的常態做事。因為改變會帶來風險，

而風險就會讓我們卻步。我們越擔心風險，就越不敢去做。

2. 拖延

拖延在領導和管理中是非常巨大的敵人，明明是今天該做的事，卻想要明天再做，到了明天又說到下週再做。明知要行動，卻遲遲不動（鴛鴦心態），可以拖就拖，可以不要做就不做。這樣下去，一年以後也不會做，兩年以後也不會做；這就是拖延。

3. 擁有「舒適就好」的錯誤人生觀

活在舒適圈中的人有著不正確的人生觀，覺得自己可以放緩步調，舒適地過日子。看到他人在改變，做不一樣的事情，心裡就非常不舒服。我在公司裡常聽到人說：「你這樣豈不是把我們都搞得不安寧嗎？」「拜託你不要這樣，別讓大家日子都不好過！」

4. 被困在錯誤習慣的圈圈中

活在舒適圈中會被不適當的習慣或行為轄制。尋找各樣的失敗藉口、拖延藉口，並把藉口合理化。

5. 一切都是「自動駕駛」模式

當飛機飛到三萬八千呎高空時，飛行員就會切換到自動駕駛模式。當我們進入舒適的生活圈，也是切換到自動駕駛模式，會覺得一切都順其自然，不需要擔心，並沉浸於目前的安逸生活，以為「船到橋頭自然直」，時間到就沒問題了。以前可能是這樣，但現在不是。如果不行動，問題會越來越複雜，船到橋頭不會直，只會撞橋頭！這是很可怕的現象。

6. 團隊發生嚴重的問題

一個團隊如果活在舒適圈、習慣做同樣的事情，它的價值就會越來越少。現在 AI（人工智能）能取代的都是例行的工作——將來銀行不會再有櫃檯服務；還有醫生護士在做的量溫度、填表格等工作都會被取代……。很多例行工作在急速變化，如果我們每天都做同樣的工作，以為這樣很舒服，不用花腦筋，那麼五年後就真的不用花腦筋，因為可能連工作都沒有了！公司或部門一旦養成不願改變的工作思維與態度，遇見有人提出新的建議或提倡改變，馬上就會有人反對、抗議。

小心教會服事的舒適圈

不只是在職場、生活中有舒適圈，教會也經常會有舒適圈的現象。你可能也見過一些人在某個領域服事，幾年到幾十年沒變過，還認為這是上帝給他們的天賦！

1. 地盤主義造成服事衝突

我們在教會裡的服事角色是基於什麼考量？是因為歌喉不錯，所以參加詩班？過了十年還在詩班？難道上帝只給我們一副好歌喉，沒有其他恩賜？過去十年我們有沒

有嘗試尋找自己的潛能，發展不同的恩賜？今天教會很多人選擇服事的方向和角色，十年都不改變。其實最可怕的是像使徒行傳中那癱腿的乞丐，數十年如一日地被抬到聖殿門口乞討。那是屬於他的地盤，一旦有人靠近，他就不高興。

希望大家不要誤會！假設我們在教會司琴，後來教會又找了別人來彈琴，我們怎麼想？如果因為事工被取代感到不舒服，教會就變成了「工作地盤主義」。一旦有了地盤的觀念，我們就不願意改變，甚至會敵對那些對我們地盤有威脅的人。我的重點是，我們應該怎麼擴張帳幕，找到水深之處？上帝給我們每個人的才能和智慧不只一樣，如果我們十年只做一種工作或角色，等於把自己侷限在相當小的範圍，這樣豈不是小看了我們的上帝？

我在教會做的是偏向教導性的服事。有一次教會缺乏帶領兒童的人，我就自願投入。服事過後，我簡直快瘋了，終於知道平常帶領兒童的弟兄姊妹付出多少愛和忍耐。如果我不去接觸小孩子，我怎麼知道他們的辛苦以及這個工作的難度？上帝要我們在不同的角色中，看到每一個角色的重要和獨特，因為我們的上帝是無比豐富的神。舒適圈很可怕，它讓我們在教會裡許多的服事變成單一角色，因而忽略了上帝的豐富。

一旦形成地盤主義，教會就會因著爭奪地盤而發生衝突。在教會可能會比較收斂，不會說得很明白，但在公司裡這種情形更直接：「你怎麼可以拿走我的工作，這是我的！」所以我們要小心地盤主義。希伯來書五章 13-14 節說：「凡只能吃奶的都不熟練仁義的道理，因為他是嬰孩；惟獨長大成人的才能吃乾糧；他們的心竅習練得通達，就能分辨好歹了。」我們要有長大的身量，體會到上帝的需要，明白上帝在每一個基督徒身上的託付和呼召。

2. 忽略上帝要我們走入水深之處的心意

我們喜歡做駕輕就熟的事，就沒辦法領悟耶穌在革尼撒勒湖，叫彼得把船開到水深之處、下網打魚的用意。彼得跟耶穌說，他們整夜勞力，一條魚也沒抓到。但是當他聽從耶穌的話下了網，竟然捕了很多魚上來，他的第一個反應是：「主啊，離開我，我是個罪人！」（路加福音五：8）

若我當時也在船上，一定會興奮地邀請耶穌組一個「彼得魚」公司。這樣我就可以每天抓很多魚、賺大錢，然後把錢奉獻給耶穌的事工，這樣不是雙贏嗎？但這不是耶穌要的，祂要彼得走到水深之處，是要彼得找到服事的藍海、服事的空間，讓他知道自己處在舒適圈中——因為他對抓魚感到自信，但這時上帝要彼得走出他的舒適圈。

3. 被習慣轄制，失去傳福音的熱情

我們被習慣轄制，並認為坐在教會裡面聽信息、聽見證、聽詩歌是理所當然，卻忽略了其實上帝叫我們到教會，是要像癱腿的人一樣——當他被醫治以後，就站起來、跳起來，讚美上帝！（參使徒行傳三：1-10）耶穌也很少坐著，祂用三年半的時間在各

地行走；在會堂的時間少之又少。祂在會堂都是跟文士、法利賽人辯論真理，祂真正的服事是生在生病、貧窮等有需要的人群中間。這跟今日基督徒抱持著舒適的心態進入教會，完全不同。

我們不應該失去起初對教會生活的熱情！不管是台灣或北美，我看到很多基督徒其實已經失去熱情，尤其是北美教會，大概有 70%、80% 的教會已經失去熱情。我曾在一間教會講道，他們會友大約一百多人，90% 都是老年人！牧師說，他非常擔心教會人口老化，可能再過五年教會就消失了！

如果我們失去熱情，教會的傳承會成為嚴重的問題。年輕人如果不願意為上帝興起，不願意把自己獻給上帝，教會到這一代差不多就完了。這是一個很嚴肅的問題，我們要恢復服事的熱情！要是這個世界沒有教會傳遞真理，不知道會變成什麼樣子。今天台灣的教會如果持續地失去熱情，會變成跟美國教會一樣，被逼到最後根本沒有容身之處，所以我們要重新點燃我們的熱情！

如何走出教會舒適圈？

今天教會的生活很容易成為舒適圈，我們只活在一群基督徒中間，我們的敬拜、禱告與讀經都可能成為慣性。有句話講得很好：「傳福音，有一樣是最需要警惕的，就是基督徒只和基督徒在一起！」

什麼是離開舒適圈？就是離開我們已經熟悉的環境，甚至到最後是離開世界的舒適圈，比如年輕人喜歡玩的電玩、眼目肉體的情慾等等，這些東西就像鎖鍊一樣轄制著下一代。所以我們一定要離開我們原有的舒適圈、離開有太多掌聲的環境、離開我們可以倚靠自己能力生存的環境，離開我們以為對自己最好的環境——走出去！

聖經中的榜樣

但以理為我們樹立了好榜樣，但以理書一章 8 節說：「但以理卻立志不以王的膳和王所飲的酒玷污自己，所以求太監長容他不玷污自己。」但以理進入皇宮之前，就立下心志不吃王的膳、不飲王的酒。因為他很清楚王宮裡面的食物、飲酒等都是拜過外邦偶像的。這正是走出舒適圈的正確態度——立志要改變、要成長。

路得是摩押女子，當她的婆婆要回伯利恆時，她沒有理由跟著走，因為婆婆叫她不要去，那個地方她也不熟。然而，路得對婆婆說：「妳的國就是我的國，妳的上帝就是我的上帝。」（路得記一：16）路得定意跟隨婆婆去了伯利恆，最後她得到的祝福，遠遠超過留在摩押地所能得到的。她獲得波阿斯的幫助，成為大衛王的祖先，被記錄在聖經中。上帝透過路得的故事告訴我們，作基督徒不能停留在舒適圈，要走出去！

尼希米也是走出舒適圈很好的例子。他擔任酒政過著多麼舒服的日子，王和王后多麼倚靠他，他的王全力支持他做任何事情。這等於今天我們在一家公司做事，老闆完全信任我們，這麼好的工作難怪很多人都會選擇不要離開。然而，尼希米記二章 4-5 節記載：「王問我說：『你要求什麼？』於是我默禱天上的上帝。我對王說：『僕人若在王眼前蒙恩，王若喜歡，求王差遣我往猶大，到我列祖墳墓所在的那城去，我好重新建造。』」

尼希米原來的工作是酒政，他到新的地方變成土木工程的首領，這是他職業上的轉換。他現今酒政的工作，是為明日上帝的呼召所預備的。我不是鼓勵大家換工作，我的重點是不要停留在舒適圈，試試自己能不能進到新的領域，不斷地成長和改進。我鼓勵大家敞開心尋找新的機會，去成長、拓展自己的經驗，這一點很重要。

結語：起來，走出去！

詹姆斯·坎特隆（James Cantelon）醫生是一位加拿大的宣教士，被派到南非的貧民窟去宣教。他起初非常不願意，那裡極度貧窮，房子都是用紙板做的。有一天他去探望一位骨瘦如柴的老太太，她收容了十八個被父母丟棄的愛滋兒。當坎特隆見到這個老太太時，她正在哭，她說她實在受不了了，又說：「我什麼都沒有，沒有一個人，沒有希望！」然後停頓了一下，舉起手：「喔，我是有希望的！我把希望放在天父那裡。」當我們把心放在上帝面前，難道還不能走出舒適圈嗎？還是，我們繼續坐在教會裡聽講道、聽見證、聽詩歌？就像那個乞討了二十五年的癱瘓者。「彼得說：『金銀我都沒有，只把我所有的給你：我奉拿撒勒人耶穌基督的名，叫你起來行走！』於是拉著他的右手，扶他起來；他的腳和踝子骨立刻健壯了，就跳起來，站著，又行走，同他們進了殿，走著，跳著，讚美上帝。」（使徒行傳三：6-8）當上帝要我們站立時，我們還能坐著嗎？我們不要繼續坐著，享受、沉浸在舒適圈裡。走出生活的舒適圈是上帝給我們的挑戰，遠超過我們在舒適圈裡所能看到、經歷到、想到的。

我們談論了很多關於舒適圈的話題，但如果我們還是坐著不動、永遠活在舒適圈裡面，就不會改變。讓我們舉起手說：「我願意走出舒適圈！」讓我們重新得力，走出自己的舒適圈。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 對於目前的生活、工作，或者教會中的服事，你覺得自己是處於舒適圈嗎？
2. 如果繼續保持現狀，不管是服事或工作，你最終會成為什麼樣子？
3. 你有沒有想過要改變，但是一直沒有行動，為什麼？

禱讀經文

希伯來書十一章 8 節

亞伯拉罕因著信，蒙召的時候就遵命出去，往將來要得為業的地方去；出去的時候，還不知往哪裡去。

申命記卅一章 6 節

你們當剛強壯膽，不要害怕，也不要畏懼他們，因為耶和華——你的上帝和你同去。祂必不撇下你，也不丟棄你。

提摩太後書一章 7 節

因為上帝賜給我們，不是膽怯的心，乃是剛強、仁愛、謹守的心。

正確的職場品格

敬拜詩歌

豐盛的應許



靈修經文

加拉太書五章 22-23 節

²²聖靈所結的果子，就是仁愛、喜樂、和平、忍耐、恩慈、良善、信實、²³溫柔、節制。這樣的事沒有律法禁止。

箴言四章 23 節

你要保守你心，勝過保守一切，因為一生的果效是由心發出。

主題信息

前言：對職場的誤解

對於職場我們有許多誤解，我想大家可能都很熟悉我所說的這些誤解。

1. **以為工作是穩定的**——大家可以看到，今天職場充滿了不穩定。我們根本不知道這個工作可以做多久！因為職場充滿競爭，很可能我們會被別人取代，也可能一項新技術產生，工作就被市場淘汰。所以，所謂一份穩定的工作、固定的收入，並不見得是事實。
2. **穩定的工作收入帶來生活的快樂**——這不是必然的，我曾看過一項研究，90% 的人從大學畢業、進入職場工作的時候，都以為自己會很快樂。實質上，真正快樂的人只有大約 30-40%，有 60% 的人覺得不快樂。
3. **工作是朝九晚五，每天上班八小時**——其實絕對不是這樣！一般而言，我們每一天的工作都非常辛苦，大部分時間都不是準時下班。以亞洲國家來說，2019 年每人一年工時最高者為新加坡（2324 小時），再者為台灣（2028 小時），其次者為韓國（1967 小時）、日本（1644 小時）。假設一年 52 週、每週工作 5 天，扣除 2019 年

國定假日 115 天，總工作天數是 145 天，則台灣人平均一個工作天，要工作 14 小時（2028 小時 /145 天）。（資料來源：<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3308304>）

4. **做好老闆交代的工作就好——錯！**今天在職場上只做老闆交代的工作，絕對沒有辦法提升自己的職務。
5. **可以結束學習的生活——**在學校的時候，我們花很多時間念書、學習，但是畢業後在公司做事情，仍然有大量的東西需要學習。我自己差不多一個禮拜一定要讀一本書，因為現今世代的變化太快太快了！這是我們今天所面臨一個相當大的挑戰。

以上都是我們對今日職場的誤解，那麼職場到底是什麼樣子？

職場的真實面貌：品格與才能的競技場

我把職場定義為「品格和才能表現的大競技場」，我一直強調要把「品格」放在「才能」前面。我們不要以為在學校、在過去的工作上，我們積累了一些經驗、知識或技能，就能夠駕馭職場。這是不夠的！今天的技能和知識馬上就會過去，我們可以看到高科技產業現在在談區塊鏈、AI、電動車，但過幾年這些東西都會改變，都會過去。

我用現在很流行的共享經濟（Sharing Economy）來舉例。在美國，很多人已經不是只為一家公司做事。一個人所有的資料，包括專長、論文……都在網路上，我們只要搜尋他的名字，可以很清楚地了解這個人的專長。當我們的公司需要這樣的人才，就可以直接跟這個人說：「我需要你來幫助我做這個項目，時間大概是兩個月。」這個人就會把他的工作、時間投入在我們的項目裡。他不是我們公司的員工，所以別家公司當然也可以找他。他不再是為一家公司做事，他是為很多家公司做事。這種人力資源的共享概念來自 Uber，從分享汽車到現在連人力資源都可以分享。這世代變化太快，所以我們在職場上更需要有正確的品格，更甚於擁有知識、技能。

通俗一點講，所謂的品格到底是什麼？就是當四下無人的時候，你會做什麼事情？對基督徒來說，聖靈所結的果子：仁愛、喜樂、和平、忍耐、恩慈、良善、信實、溫柔、節制，就是聖靈給我們最高的品格（參加拉太書五：22-23），這都是我們接下來會談到的。

正確的職場品格

1. 忍耐

我以前是化學科系的學生，後來做行銷方面的工作。在收到邀請，準備前往上海擔任可口可樂中國區的行銷副總裁前，我在美國特地花了 6 個月的時間學習市場行銷，甚至開過貨車送貨。當我回到上海，還以為可以安穩地作副總裁。結果沒想到，公司在我下面安插另一個人，比我年輕，而且是真正做市場行銷的人。我已經五十多歲，

他才 41 歲，我知道他對我的威脅非常大。這種競爭每一天都在職場上發生。而且公司的目標是每一年的業績都要提升，這個壓力也非常大。我那時晚上做夢也在賣飲料，而且都是賣不掉可樂的惡夢！我常常被驚醒，醒來拿起紙筆開始想，我明天要做什麼事情，要怎麼幫助銷量……

在這個快速變化、壓力繁重的環境中，只有堅忍的人、能夠忍耐到底的人才能夠成功。不然壓力來的時候，我們真的不知道怎麼處理。

2. 溫柔

現在環境所碰到的許許多多問題，完全需要倚靠人與人之間彼此的合作。如果你想自己解決問題，這是不可能的！但是我們怎麼能把人聚在一起，成為一個團隊一起工作、解決問題呢？我們需要與人建立好的人際關係。不是有需要的時候才建立人際關係，而是在平時就要溫柔對待別人。不要一直抱怨同事、跟人吵架、兇巴巴的！這樣將來需要團隊合作時，彼此才能成為一個很好的團隊。

3. 節制

時間管理很重要的因素是管理自己，也就是節制。如果一個年輕人每天晚上都搞到晚上 2 點鐘才睡，時間管理一定一團混亂。這種人第二天早上，不可能 8 點鐘起床，甚至不可能 9 點鐘起床，勉強起床也是迷迷糊糊的，這樣怎麼可能帶著很清靜的心工作？我們必須節制，什麼時間該休息，什麼時間該工作，都必須有所節制。

4. 喜樂

基督徒的晨更很重要！藉著早上的晨更，在上帝面前安靜下來，祂的話就進到我們心裡。藉著禱告跟上帝在一起的時候，我們那一天就被聖靈充滿，那一天就是豐富的一天，是快樂的一天。我們將喜樂帶進公司，就可以改變公司的文化與氣氛。

我沒有辦法忘記，我有一次在一家咖啡廳喝咖啡的美好經驗。一位服務生走過來詢問：「你要喝什麼？」我說：「我要喝拿鐵。」「Good! That's a good latte!」我感到非常開心。她拿咖啡來的時候，我說：「妳看起來真是開心。」她說：「是的，因為有耶穌在我心裡，所以我非常喜樂。」她的工作只是服務生，薪水很低！她可能家裡還有孩子，還有教育費用、生活費用的問題，但這些都不能阻礙她的喜樂！而且她的喜樂能夠感染別人。

5. 信實

在英文中，積極主動和責任是同一個字（Responsibility 是 Response 加上 Ability）。當別人還沒想到的時候，積極主動的人已經想到了；當別人想到的時候，他已經在做了；當別人在做的時候，他已經做得不錯了；當別人做得不錯的時候，他已經做到最好；然後，當別人做得跟他一樣好的時候；他已經準備換跑道了。所以，別人怎麼跟他競爭？

積極主動的人一定是負責任的人。做任何事情都會有結果，我們要對所做的事情負責。很多人說他做了，但他並沒有做到讓人滿意的程度。什麼是信任？很多人說：「為什麼我的老闆不信任我？」把信任的責任放在老闆身上。其實應該倒過來，我們要問：「我值得人家信任嗎？」一講到信任，我們需要考慮兩方面，一個是品格（Character），一個是能力（Competency）。這人的能力足夠嗎？他的品格是否高尚？當這兩方面都滿足時，我們才能信任他、把工作交付給他。

6. 和平

社會的亂象很多都是從「輸贏」的觀念產生，我輸你贏、我贏你輸。這很可怕，因為到最後會變成雙輸。所以，擁有雙贏的思維是非常重要的思維，是人際關係的基礎。每一次我講雙贏時，很多人就說：「『雙贏』根本不可能！不是你贏，就是我贏；不是你輸，就是我輸。這世上不可能兩個人都贏。」雙贏的思維不是講結果，而是「思維」。我們與人相處時，先想如何滿足對方的需要，我們做的事情就能打開對方的心門，事情就會轉變成不同的狀況。舉例來說，今天很多老闆把績效考核當作發洩情緒的工具，但績效考核應該是雙贏思維的工具。績效考核真正的目的，是要幫助員工在未來做得更好。當員工做得更好的時候，部門才會更好，這就是雙贏。

職場談判需要雙贏，溝通需要雙贏，績效考核需要雙贏，輔導需要雙贏，解決問題需要雙贏，開會需要雙贏。當我們的視野不一樣，做的事情也會完全不一樣。

結語：要預備好我們的心

聖經是智慧的書，裡面充滿至理名言，尤其是聖經在幾千年前就告訴我們：「你要保守你心，勝過保守一切，因為一生的果效是由心發出。」（箴言四：23）所以我們要預備好自己的心，不要被許多的事情迷惑。這世代有很多新的想法、事物一直產生，然而最重要的始終是生命的品格。沒有品格，我們再聰明、技術再好，也不會在職場上獲得成功。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 你對職場有什麼樣的誤解？為什麼會這樣想？
2. 職場最需要的品格中，你覺得自己最需要加強哪一項？
3. 雙贏的思維模式，對你有何啟發與幫助？

禱讀經文

羅馬書十二章 1-3 節

¹所以，弟兄們，我以上帝的慈悲勸你們，將身體獻上，當作活祭，是聖潔的，是上帝所喜悅的；你們如此事奉乃是理所當然的。²不要效法這個世界，只要心意更新而變化，叫你們察驗何為上帝的善良、純全、可喜悅的旨意。³我憑著所賜我的恩對你們各人說：不要看自己過於所當看的；要照著上帝所分給各人信心的大小，看得合乎中道。

建立你的人脈

敬拜詩歌

我要一心稱謝祢



靈修經文

腓立比書二章 4 節

各人不要單顧自己的事，也要顧別人的事。

箴言十七章 17 節

朋友乃時常親愛，弟兄為患難而生。

箴言廿七章 17 節

鐵磨鐵，磨出刃來；朋友相感（原文是磨朋友的臉）也是如此。

主題信息

21 世紀競爭的職場有哪些特徵？它的變化快速，週期很短，更替非常快。而且本世紀的科技多元化，加上網路、3C 產品的普及，導致人才的競爭加劇。今天已經不再是倚靠單一重量級人物的時代，不是公司沒有我就會垮掉的時代。21 世紀的公司透過裁員精簡人力，根本就經常發生！更有意思的是，像通用汽車公司前一陣子才公佈財報，告訴大家去年是他們得到最高利潤的年度，接著卻馬上裁員兩千人。所以與公司賺不賺錢沒有關係，裁員已經變成常態。

在這競爭激烈的世界裡，我們要先認識自己，認識自己有什麼優點？有什麼缺點？我們是怎樣的性格？別人又是怎樣？我們才能知道該如何生存下去。

認識人的性格——知己知彼，團結合作

不管是不是基督徒，每一個人的性格都不一樣。網路上有一種四個顏色的性格分析：藍色、綠色、紅色、黃色，這四種不同的性格在溝通上、在相處上有很多不同的狀況，值得我們深思。

◎藍色：邏輯性很強，注重程序，是理性的人物。大部分工程師都是藍色。藍色的人很難做決定，因為他要收集所有的資訊，才能做一個理性、邏輯性的決定。

◎綠色：性格溫柔，不喜歡跟人發生衝突，希望在一個大家都相安無事的環境裡面。如果碰到衝突時，第一個逃走的就是綠色的人。所以綠色的人也很難做決定，因為他每一次做決定都會想：「我會不會得罪人？」

◎黃色：喜歡社交、性格開朗、很喜歡講笑話。這種人無論到哪裡去，那裡就會聽到笑聲。

◎紅色：管理層的人大部分都是紅色的人，他們什麼都不要，就要結果。一個只要結果的人，性格一定比較急，一定是非常直來直往。所以如果你請他等一下，他根本不會等你。

一個團隊想要合作，我們必須要先理解團隊中每個人的性格，要順著每一個人的性格來用每一個人。比如說，同事是一個藍色性格的人，常常要收集各種訊息、各種資料，做完整體的分析以後才做決定。當我要跟這樣的人合作時，我不會告訴他：「我要結果！」他心裡肯定會想：「你要結果，你就等！因為我要分析以後才有結果。」那麼該怎麼跟他說？我們可以說：「我知道你是一個懂得分析資訊的人，分析資料後的結果一定有很大的價值。可不可以請你『盡快地』把這些訊息收集起來分析它？我相信你如果在這方面讓我幫助你，或再找一個人幫助你，我們很快就能得到良好的分析結果，很快可以做出決定。」所以我們需要從不同的角度切入，這樣人家才樂意幫助我們的工作。

依賴身邊的人——與人互相依存的关系網

在人生的過程中，無論工作、生活、成長都有一個規律。第一個規律是人都有依賴性，從出生到成長的過程中，我們必須依賴別人，才能夠生活。當我們是小孩時，要靠父母親餵養；青少年時，十幾歲的我們最想做的是獨立；等我們要去讀大學了，爸爸媽媽可能會說：「你自己要洗衣服，自己要照顧自己，還有好多事情你都要自己去面對，我好擔心你。」父母的眼淚正在流，但我們心裡想的卻是：「好高興！我要獨立了！你們再也管不到我啦！」但是當我們走過那些階段，到了自己成家以後，什麼時候才開始覺得家庭有真正的快樂？是當我們的孩子返家、當親友回來、當夫妻倆在一起的時候。家人同在一起時，才是家庭最快樂的時光。

像我這個年紀，我有孫女，我多麼高興跟孫女們在一起，能夠玩、能夠笑、能夠談天。所以我們一定會從依賴走到獨立，然後走到相互依存，這是另一個規律。

今天在公司裡也是一樣，一個真正好的員工，必須擁有與人相互依存的良好品格。

當一家公司有許多這樣的好員工時，才會有一個很強壯穩固的團隊，而這樣的團隊才能完成他們被賦予的艱難任務。

影響身邊的人——不要小看你的影響力

我們在職場上的工作，包括了如何影響我們身邊的人、影響在我們之上的人。我記得一個發生在我身上的真實故事。

有一天，我家的門鈴響了，站在門口的是一個在社區裡賣餅乾，也兼賣其他東西的女童子軍。我說：「我可以為妳做什麼？」她說：「我在賣馬戲團的門票，我們城裡現在有個馬戲團正在表演。」我說：「一張票多少錢？」她說：「25 塊美金。」我說：「太貴了！我這個年紀對馬戲團的表演沒什麼興趣了！」

我正要把門關起來時，她說：「先生，請等一下！」我再次把門打開。她說：「我也有在賣巧克力棒。」我說：「多少錢呢？」「一塊美金。」我說：「這樣啊！那我就買 5 根吧。」然後就付給她 5 塊錢美金。門一關，一轉身，我就糊塗了，心想：「我為什麼買巧克力棒？我是糖尿病的患者啊！」她是怎麼影響我的？她先賣一張很貴的門票，我拒絕了，然後她再賣一個很便宜的東西——我還好意思拒絕嗎？這個小童子軍多聰明！她能夠影響別人。

今天我們必須要能影響別人，這在工作上是很重要的事。很多人問我：「我們如何向上管理？我們怎麼管理老闆？」我們沒有辦法管理老闆，老闆的職位比我們高，權力比我們大。我們惟一能做的是，我們能夠影響他。要影響一個人，第一個先決條件是什麼？要有可信賴的品格。當他認為我們是可信賴的，我們就能對他產生影響力。

建立你的人脈——得到完全不同的機會

《華爾街日報》(The Wall Street Journal) 在 2015 年做的一項報告，我覺得滿有意思。報告中提到兩種人：第一種人，在公司裡常跟同事一起參與社交活動；第二種人則不參與活動。大部分的東方人在公司裡都是第二種人，我們是沉默的一群，不大喜歡跟人家東拉西扯的，我們有時候甚至覺得這樣比較清高。但是我們看看這兩種人的結果。一個喜歡跟不同的人溝通社交的人，每增加與他人 10% 的溝通機會，晉升的機會就增加 10.4%。人際之間的關係會帶給我們一個很重要的東西，叫做人脈。

我最早在芝加哥一家公司工作，同時也是美國食品協會 (American Food Society) 的主席。我是學食品的，所以我幾乎都在食品業裡工作。原先我在美國有一個協會，是由所有從事食品業的華人組成，會員約有六百多人。而美國另外有一個組織叫 Institute of Food Technology，這個協會很大，粗估有一萬五千人。我參與這個協會以後，在裡面很活躍、認識了許多人，很多人也因此知道我們這個華人食品協會。

有一天我接到一通電話，從聯合國打來的。聯合國跟我有什麼關係？我問：「我能夠為你做什麼？」他說：「我們從義大利的政府收到一筆捐款，是 230 萬美金。義大利政府指定這筆錢要給中國，幫助中國的食品工業。」因為，當時中國的食品工業非常的落後。他說：「我們希望你們這個由華人組成的協會，把這筆錢帶到中國去開發一個項目。」我說：「可以，沒問題！」我們的協會一起討論以後，決定在北京的三里屯建立一個發酵研究中心，因為食品業有很多產品要靠發酵來完成。

做這個項目以後，我每一年要去中國一、兩趟。最後，可口可樂公司打電話給我，問我：「我們聽說你在中國很活躍，可不可以請你到我們公司來，幫我們發展在中國的業務？」那個時候可口可樂公司在中國的業務，每一年的增長高達 30%-70%，所以我就去了。

因為人脈的關係，為我創造出完全不同的方向。所以我常常勉勵年輕人，千萬不要每天都只是從家裡到辦公室，從辦公室又回到家裡面。我們一定要參與社交活動，在其中可以得到很多的資訊，能夠幫助我們有一個完全不同的機會。

結語：注意不正確的心態

華人做事情的方法，常常是坐在位子上不動。我們很少離開自己的位置，我們很少跟人家交談。所以我說東方人在品格的教育上，是劣勢的。為什麼？因為我們早一代的原生家庭的教育，是教我們要沉默，教我們要謙讓，叫我們不要跟人家爭辯；是告訴我們槍打出頭鳥、多忍讓、自掃門前雪，叫我們不要去管別人的事情……這都是今天在職場上完全不正確的心態和做法，我們要特別注意。（整理／吳俊德）

信息默想

1. 本文提到人的四種顏色品格，你覺得自己屬於哪一種？請彼此分享和討論。
2. 你知道身邊的同事對你的評價如何嗎？你是否與他們有相互依存的關係？為什麼？
3. 作者因著人脈關係，開啟了不同的職涯發展。你覺得可以如何建立自己的人脈？

禱讀經文

以弗所書四章 1-3 節

¹我為主被囚的勸你們：既然蒙召，行事為人就當與蒙召的恩相稱。²凡事謙虛、溫柔、忍耐，用愛心互相寬容，³用和平彼此聯絡，竭力保守聖靈所賜合而為一的心。

箴言十八章 24 節

濫交朋友的，自取敗壞；但有一朋友比弟兄更親密。

進入職場前必須知道的事

敬拜詩歌

永遠敬拜



靈修經文

馬太福音七章 12 節

所以，無論何事，你們願意人怎樣待你們，你們也要怎樣待人，因為這就是律法和先知的道理。

歌羅西書三章 13 節

倘若這人與那人有嫌隙，總要彼此包容，彼此饒恕；主怎樣饒恕了你們，你們也要怎樣饒恕人。

傳道書四章 9 節

兩個人總比一個人好，因為二人勞碌同得美好的果效。

主題信息

據統計，大學生對未來職場最關心的問題，第一，如何能夠順利找到心中理想的工作？第二，如何才能在工作上盡快得心應手？第三，工作內涵與在學校所學沒什麼關聯，怎麼辦？第四，職場上要如何建立良好的人際關係？最後，我們會有足夠的時間做好工作嗎？我們很忙，現在就很忙，會有時間嗎？我要回答這幾個問題，帮助大家順利地進入職場，並且能在現在的職場中適應得更好。

如何順利找到理想的工作？

學校的成績，在過去是滿重要的。但在今天，學校成績已經不那麼重要。尤其是在高科技工作與服務業，成績與被雇用的關係不是很直接。所以剛進職場的人可能會很沮喪，因為發現自己在大學四年所學到的東西根本就沒什麼用。究竟哪些才是我們在職場所需要的基本技巧？

首先是面談技巧，我們能跟老闆、顧客在一起談天，是有技巧的。有些人說：「我性格很急、很直爽，希望我講的話不要傷害到你。」講這種話的人，已經傷害到別人了。我跟大家分享一個自己的經驗。在大學時我參加了校園團契，給我相當大的幫助，因為我開始學會在眾人面前報告、講一些話。剛開始我都不知道該怎麼講，到後來越講越精彩，大家都喜歡聽我講。所以，口才是可以學習和操練的。

回答問題也需要技巧，回答得好可以讓別人知道你理解他的問題，才能延續對話溝通的時間。如果你跟顧客能夠延續對話約十分鐘，基本上把產品賣掉的或然率，會從 20% 提升到 40%；如果能延續超過十分鐘，賣出產品的或然率就高達 75%。回答別人問題的時候有很多技巧，可以藉著回答別人的問題展現自己的優勢。

有一次我面試一個年輕人，我問他家裡有沒有兄弟姊妹。這個年輕人的回答我永遠都不會忘記，他說：「我有兩個弟弟、一個妹妹。我的兩個弟弟都很皮，我的妹妹很乖，兩個弟弟常常欺負妹妹。所以我學會告訴他們男孩子該怎麼樣幫助女孩子、怎麼和女孩子相處。我告訴妹妹，當哥哥欺負妳的時候要如何處理中間的衝突。」他在告訴我什麼？他在告訴我一個很基礎的技術——解決衝突。回答問題為什麼很重要？回答問題時我們能夠表現出自己的優勢。藉著我們和人的溝通，可以傳遞很多訊息，所以回答問題是一個很重要的技術。

另外，我們要能表現自己的優勢。華人有一個缺點，當我們有一些優勢，別人稱讚我們時，通常我們都回答：「沒有啦」、「我不會啦」、「我很差的」。這是虛偽，聽到別人稱讚我們，我們回答：「是的，謝謝。」就可以了。表達優勢不是驕傲，因為那是事實，如果不是事實而是假冒為善的話，那是虛偽。但如果是事實，就該承認自己有這樣的優點。任何優勢都可以成長，我們要學會把自己的優勢最大化，擴大我們自己的強項。

如何盡快在工作上得心應手？

在職場上當菜鳥，跟在別的地方很不一樣。如果今天公司要雇一個高階管理人員（比如首席營運長，COO / Chief of Operating Officer），我們要知道他所有的經歷：他在前公司有沒有不法行為？在倫理上是不是非常守法？以及，我們要知道他的品格如何，還有他過去的經歷必須具備管理公司的能力。然而，剛從學校畢業進到職場的人沒有任何經歷，只能靠著證明自己的能力在工作上穩定下來；品格就成為其次的考量。

我以自己為例。我在學校主修化學，後來做管理的工作，最後我到市場上作營銷副總裁。市場營銷跟化學、管理是三個不同的世界。當我做市場營銷的時候，我跟自己說，公司給了我這樣的機會非常難得，所以我要努力學習。

可口可樂公司的產品，根本就沒有什麼奧祕，它真正的奧祕在其市場經營策略。

它把產品包裝、廣告做到一個地步，人看到這些廣告畫面，心裡就會想：「我要喝這個飲料！」一個公司的市場能夠做到這個地步，裡面的東西是非常奧祕的。比如可口可樂公司研究男性走到超市裡，是往左走，還是往右走？女性是往左走，還是往右走？都有不同趨向。當我們能夠掌握消費者心態的時候，才知道貨架空間該怎麼擺放，這叫「貨架陳設」。

當我在可口可樂工作時，我跟自己說，有這樣好的機會，我一定要在六個月內學會所有市場營銷的技巧和知識。所以我每週都到超市、便利商店看人怎麼買飲料，真的讓我學到很多。有一天我看到一個小孩走進商店，他拿了一罐藍色包裝的飲料（別家公司的飲料）就走了。我問他：「你為什麼選那個藍色的飲料，卻不選紅色的飲料？」「我喜歡藍色飲料包裝上的那個明星。」這一句話點醒我，我們的包裝還是用傳統的包裝，別人卻把明星擺在包裝上。

學校與職場的落差

學校裡學的東西跟我們工作的內涵無法接上，這是一個很大的現實問題，而且是不可避免的。這不應該成為你焦慮的事，因為每個人都會面臨這個狀況，重點反而是我們該如何處理？第一，學習謙卑的態度。不管你是什麼學校畢業都要謙虛，因為你還是個菜鳥，若你進到公司裡說我是什麼學校畢業、是學電子工程還是物理、我的 IQ 有多高……，那又怎樣？你要謙卑，謙虛的人才能讓人喜歡和你一起工作。

工作上你所知道的事，別人不一定在乎！不要炫耀自己的證書、專業，應該謙虛。在學校裡學的專業，之後到公司裡真正能夠用到的，其實少之又少。在學校裡應該多花時間去學溝通的能力、解決衝突的能力，學怎麼負責任、怎麼積極主動、怎麼提高 EQ……這樣你所得到的成果，會遠遠大過於在物理學、電子學拿到 A 的成績。

我不是學工的，所以面對電腦時常常像個文盲。我在管理公司時，電腦一有問題我都會打電話請教電腦部經理。有一天我的電腦又有狀況，他第一句話竟然是說：「這個問題很簡單啦！」這個人聰不聰明、機不機警，從這裡就可以看出來了。如果他說：「這是個很有意思的問題。」他就不會傷我的自尊心。他說這個問題很簡單，意思就是說我很笨！做人處事的道理就在於，也許我們在某些事上知道很多，但我們跟不懂的人打交道時，怎麼樣才不會傷到對方的自尊心，還能把問題解決，而且讓人很喜歡我；這才是最重要的事。

建立良性互動的職場人際關係

在會議中不講話的人經常會被忽略，所以我勸大家學會在會議中發言。沒有什麼蠢問題，只有不敢問的問題，所以我們要訓練自己發言的勇氣。譬如別人講了一些東西，我們可以沿著人家講的再延伸問一些問題，這樣通常不會出大錯。問問題的時候

不要挑戰人「對」或「錯」，而是問一些開放性的問題，像是：「可不可以請你再解釋一下，再多說一點」、「為什麼你的想法是這樣，而不是那樣？（「那樣」是我們自己的想法）」。我們可以用一些技巧，表達自己的想法。

另外，在公司裡面盡量說正向樂觀、有建設性，而不是毀滅性的話，不要說人糟糕或負面的論斷。喜歡抱怨的人是最令人討厭的人！我自己管理企業，如果看到一些人抱怨一些公司的事或人的事，我一定請他走。因為這種人就是個麻煩製造者，是造成許多問題的人。

良好的人際關係還有一個祕訣，就是要和人建立信任的關係。要建立彼此信任的關係，首先給人的第一印象一定要好，千萬不要讓人覺得我們很怪、很壓抑、不快樂。大部分東方人都有這個問題。我曾經請一個非裔美國人當祕書，他來了兩個禮拜後問我：「所有事情都好嗎？」我說：「很好，沒有什麼事。」過了兩個禮拜，他又問我一切都好嗎？我說一切都好。等他第三次問我，我回問他：「你為什麼一直這樣問我？」他說：「You look sad.」（你看起來很悲傷）我到鏡子前看，我真的看起來很悲傷，因為我都不笑！我們在學校時就要練習笑。笑可以給人好印象，最起碼「伸手不打笑臉人」。

第一印象為什麼重要？有第一印象之後，別人就開始探索，證明他對我們的印象是正確的。如果別人發現我們好像比較被動、負面，沒那麼樂觀，這樣的印象一旦形成，就很難再翻轉他對我們的既定印象；尤其如果對方是老闆，就更難了。所以在學校裡盡量學會積極正向、樂觀、開放性的思考，不管別人的想法多負面，我們仍然要保持比較正面的看法。

接下來，我們要快速地學習，一定要快速，因為現在的速度都非常地快。

結語：學生時期就培養品格、累積實力

成功與快樂的職場生活絕對不容易，很多人因此延畢，但遲早我們都要面對現實的工作和社會。然而從另一個角度看，職場是讓我們更加成熟、蛻變、成長的地方。我以前性格很害羞，但不斷鍛鍊後，現在可以在新加坡、亞太地區向做直銷的人演講。所以我要告訴大家，性格是可以改變的，沒有事情是不能改變的。尤其是一些基本的技術、技巧，都是可以學習的。因此在學校裡不要浪費時間玩樂，而要認真學習對職場有用的技巧，重要的是把品格樹立起來。等你進到職場，不論職場怎麼變化，你都能平靜安穩地處理、面對。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 面對職場，你最大的問題是什麼？今天的信息給你什麼啟發或提醒？

2. 職場必備的一些基本技巧，你具備了嗎？你覺得自己最擅長的是什麼？最不懂的又是什麼？
3. 關於品格，你覺得自己是否已經具備足夠好的品格？為什麼？信仰對你的品格有什麼幫助嗎？

禱讀經文

歌羅西書三章 12-13、16-17 節

¹²所以，你們既是上帝的選民，聖潔蒙愛的人，就要存（原文是穿；下同）憐憫、恩慈、謙虛、溫柔、忍耐的心。¹³倘若這人與那人有嫌隙，總要彼此包容，彼此饒恕；主怎樣饒恕了你們，你們也要怎樣饒恕人。……¹⁶當用各樣的智慧，把基督的道理豐豐富富地存在心裡（或譯：當把基督的道理豐豐富富地存在心裡，以各樣的智慧），用詩章、頌詞、靈歌，彼此教導，互相勸戒，心被恩感，歌頌上帝。

¹⁷無論做什麼，或說話或行事，都要奉主耶穌的名，藉著祂感謝父上帝。

完勝職場秘訣

敬拜詩歌

耶穌基督



靈修經文

羅馬書十二章 14-15 節

¹⁴逼迫你們的，要給他們祝福；只要祝福，不可咒詛。¹⁵與喜樂的人要同樂；與哀哭的人要同哭。

主題信息

學校、職場以及商場，有什麼差別？它們之間的差別相當大。如果我們搞不清楚狀況，以為在職場跟在學校一樣，肯定會吃虧，創業也肯定失敗。最大的問題是，失敗了也搞不清楚自己怎麼失敗的。所以，我們一定要清楚這其中的差別。

學校、職場與商場的差別

首先，在學校學生基本上自我管理，自己管自己，老師也不管我們。你能不能夠管理自己？若是不管理自己，我們很可能睡到早上十點鐘、十一點鐘，甚至中午十二點才起床！一早上不上課也沒人管我們。而職場呢？基本上是個人和團隊的綜合表現。自己表現要好，再加上所在的團隊好，這兩項加總在一起，才能有凸出的表現。個人要好，在團隊裡表現又要好，一定要有相當的自律性。一個人在團隊裡如果沒有相當的自律性，開會遲到、該做的事沒做……這個團隊肯定出問題。

在商場上，除了個人自律與內部團隊的表現之外，還有「協同效應」。什麼是「協同效應」？商場上有很多環節是跟公司以外的人有關的，譬如我們開一間店，有供應商、顧客，這些都在整體的形象裡。所以我們必須考慮：供應商的服務品質好不好？顧客滿不滿意（所以我們必須知道顧客的回饋是什麼）？這些東西加總在一起，都會影響公司的業務。

其次，在職場上待人處事要面面俱到，而且要能把軟體和硬體的技術綜合在一起；否則，我們在公司就沒辦法處理很多工作。到商場，還要隨機掌握市場的變化，因為市場的局況瞬息萬變，需要很多機制來管理企業。而且商場還有資本投入、投資者的問題，所以，我們也必須要考慮怎麼樣才能夠幫助到企業，盡快地回收投資成本；這都是很大的挑戰。而在學校裡努力地念書、考試，就可以算是一個好學生。但在職場上，光努力是不夠的，我們更要有一個正確做事和做人的態度。

再者，從學校跨進職場有一道相當大的鴻溝，有很大的落差，因為學校的教學方式到目前為止仍然著重在教授／老師的灌輸。所謂教授／老師的灌輸，是他們把自己的經驗和學識教給學生，而學生所會的、所得到的，不會超過教授／老師知道的。尤其再加上現在的大學考試，經常是以老師所教的東西為準，我們所學的就更受侷限。

今天在公司裡所需要的是知識的衝撞（Collision of Knowledge），知識衝撞就能創造更多新的知識，創造更高的價值。我們如果想在職場上真正具備高價值，我們要學會用自己擁有的知識和訊息和別人碰撞。跟別人碰撞不是件容易的事，因為別人可能會挑戰我們，也可能會拒絕我們。這種情況下，我們有沒有足夠的心胸來面對？有沒有足夠的技巧能跟人討論？有沒有足夠的專業把別人的東西整合起來，變成一個新的想法？如果我們有這些能力，就是一個非常高價值的員工。

面對複雜化的人際關係

最後，學校裡人與人的關係非常單純，就是教授跟學生之間。但是進入職場後，人際關係就變成多面向。你跟老闆之間的關係不僅是你跟老闆之間的關係，因為很可能你老闆的老闆也參與在其中做決策，他有很大的權力決定你將來事業的發展，所以人際的關係變得很複雜。

另一個造成職場人際關係複雜的原因，是同事。同事很重要，很多時候老闆想要知道我們是個怎樣的人，他會去問我們的同事，不會直接問本人。當同事說：「這個人相處很不錯，他的為人……」，同事可以幫助我們，也可以不幫助我們，甚至反對我們，所以在職場上就會有相對複雜的人際關係。

第三個造成人際關係複雜的因素就是競爭、政治的問題，這會把職場上的人際關係變得非常的複雜。如果我們沒有具備基本能力，比如「EQ」，當我們沒有同理心、也無法認知到自己的短處和強項時，就會碰到許多瓶頸。職場有直接的利益關係，當我們賺錢的時候，就可以拿到紅利和獎金，所以利益衝突非常的直接。我希望大家明白，從學校進入職場和商場時，你所面臨的環境將不再像是學校那麼單純了。

為進入職場預備自己

1. 塑造你的品格

在今天的職場上，真正的能力、真正的優勢是從你的「品格」整體性地呈現出來。當品格加上知識和技術，力量就非常非常大。這是什麼意思？講一個比較簡單的比喻。如果我們有積極主動、非常負責任的品格，再加上能力和知識，我們所做的事情就會變得非常地好。有些人做事能力普通，另外有些人做得還可以，而我們做的事情因為負責任和積極主動，變成非常好；這中間就造成了差異性。

如果我們要真正準備好進入職場，最重要的事情是在學生階段就塑造品格，並且塑造基本的能力、技術、知識。這些準備好以後，我們就可以進入職場，發揮作用。學生時期是建造基本品格、素質和能力最重要的時期。在大學裡，很多人交朋友、談戀愛、玩網路遊戲，但我不覺得這些是重要的事情。如果我們把很多時間花在這些事上，我們所得到的回報不會很高。

2. 提升你的 EQ

很多人都認為自己的 IQ 很高、很聰明，等到 16、17 歲才發現自己原來不夠聰明！到那時，我們只能怪兩個人：爸爸和媽媽，因為是遺傳。但 EQ 可以學習，EQ 幫助人認知自己、有同理心、能調控自己的情緒、認識別人的情緒、能激勵人，這些都能使人願意靠近我們、跟我們做朋友，所以 EQ 在工作上很重要。

哈佛大學規定所有 MBA 的學生都必須修 EQ 的課程。EQ 是什麼？心理學家丹尼爾·高曼（Daniel Goleman，哈佛大學心理學博士）曾對 EQ 提出五個層面的探討。

❶ 自我認知（自己的情緒）

最上面一層是自我認知。現在究竟有多少年輕人，真正地能夠認知到自己的問題、強項、短處，以及該如何面對和調整自己的情緒？有很多 EQ 低的人根本不知道自己的情緒在變化（心跳已經提高、血液速度已經加快），於是他們很難調控、管理自己的情緒，就常常在人際關係中發生衝突和問題。所以很多 EQ 低的人明明在生氣，卻偏偏說：「我哪有生氣？」

❷ 調控自己情緒的能力

因為認知到自己的情緒，就能調控自己的情緒。請注意！EQ 沒有叫我們不要有負面情緒，任何情緒都有正面和負面的意義。如果沒有「悲傷」的心情，詩人就不會寫傷春悲秋的唐詩三百首；而「恐懼」讓我們警惕，不致犯下大錯。所以任何情緒都有正反兩面，不見得完全不好。當我們有情緒的時候，要知道自己正處在什麼情緒，我們才知道如何控制情緒。有時候生氣是好的，因為可以告訴別人：「你已經踩到我的底線。」我們的情緒是可以自己來調控及使用的。

③ 了解別人情緒的能力

有一次我在飛機上，坐我隔壁的年輕人把報紙攤開，就逼得我也必須看報紙。我跟他說：「年輕人，能不能把報紙摺半，我不想看你的報紙。」他就把它摺起來，過了十分鐘又打開，所以我在飛機上一半的時間還是在看報紙。EQ 低的人也不會想到別人，只想到自己，在很多行為上是沒有意識的。若我們不只了解自己的情緒，也了解別人的情緒，我們會知道對方可能正處在一個難過的狀態，就可以安慰、幫助他，不會再去刺激他。這樣我們就可以交到一些很好、很親近的朋友。

④ 激勵的能力

怎麼激勵？答案是動機（Motivation）與啟發（Inspiration）。動機和啟發分二種：外在和內在。99% 的成功人士都是能從內在自我激勵的人，當走到非常艱難的地步時，他們可以自己激勵自己，重新從人生的低谷走出來。但現今的基督徒不同，因為我們擁有最有力量的內在激勵——藉由創造萬物的上帝幫助我們、勉勵我們，我們可以把憂傷、焦慮卸在祂腳前，並且在祂的帶領下度過人生最艱難的處境。外在激勵（External Motivation）是有侷限的，它所維持的時間非常短暫。講一個比喻：如果老闆給你加薪，那個加薪的激勵可以維持多久？你相不相信加薪後的一個禮拜你就會問：「下一次加薪是什麼時候？」但自我激勵可以隨時激勵自己。

⑤ 維繫融洽人際關係的能力

維繫融洽的人際關係，這是職場上最大的挑戰。在職場上的社交很重要，但今天大部分的社交是透過 Facebook、Twitter，這已經走樣了！社群媒體上的每一個人都在炫耀自己的生活，已經失去了社交的作用。真正的社群媒體，是能藉著媒體知道彼此生活的處境、碰到的困難，彼此幫助，才真正有價值。高 EQ 能幫助我們與人相處，理解別人的情況，使我們有同理心而能換位思考，知道別人處在什麼狀況之下。不是同情心，而是同理心。在公司裡想和人合作，同理心扮演了非常重要的角色。

我在上海時，曾在公園看到一個爸爸帶著五歲的小孩在練習騎腳踏車。孩子一騎就摔跤，爸爸連忙說：「起來繼續練，練得很好。」我想說這個爸爸很不錯，很會鼓勵人。不過接下來孩子摔得很重，膝蓋已經有一點流血了。你猜爸爸說什麼？他說：「不痛的，起來再練。」這個爸爸真的沒有同理心，因為都流血了。如果我是爸爸，你猜我會怎麼做？我一定跪下來保持和孩子同樣的高度，對他說：「你的膝蓋流血一定會痛的。哭吧，你可以哭的。」這就是同理心。有同理心的人願意離開自己的位置，和人同等高度、講同樣的話，而不是訓誡對方。

結語：改變心態，是進入職場的首要事項

我要再次強調，學校與職場是完全不同的處境，想要以同樣的心態、方式在職場

生存，肯定行不通。我們必須在學校時就先預備好自己的品格，增進自己的 EQ，去面對複雜、瞬息萬變的職場。這樣當我們進入職場，才不會無法適應，也不至於在職場失敗了，還搞不清楚自己到底為什麼會失敗。（整理／吳俊德）

問題討論

1. 透過今天的信息，你知道職場與學校的差別在哪嗎？你覺得自己可以如何準備進入職場，或更好地在職場工作？
2. 你通常都用什麼方式自我激勵？基督信仰是如何幫助你面對生活中的難處？
3. 你覺得自己的 EQ 高嗎？為什麼？如何才能提升自己的 EQ？

禱讀經文

彼得前書三章 8-12 節

⁸總而言之，你們都要同心，彼此體恤，相愛如弟兄，存慈憐謙卑的心。⁹不以惡報惡，以辱罵還辱罵，倒要祝福；因你們是為此蒙召，好叫你們承受福氣。¹⁰因為經上說：人若愛生命，願享美福，須要禁止舌頭不出惡言，嘴唇不說詭詐的話；¹¹也要離惡行善，尋求和睦，一心追趕。¹²因為，主的眼看顧義人；主的耳聽他們的祈禱。惟有行惡的人，主向他們變臉。

突破職場關鍵：天國領導力

著者：朱正中

編審：楊寧亞、周倬甫

執行編輯：吳俊德

文稿整理：吳俊德、黃哲生、何宜靜、劉葆平

封面設計：劉 馨

內頁編排：何宜靜



出版者：台北真理堂

電話：(02) 2363-2096

傳真：(02) 2363-9401

地址：台北市大安區新生南路三段 86 號

網址：<https://www.tlc.org.tw>



推廣連結：社團法人中華民國基督教愛文福音藝術傳播協會

電話：(02) 2369-1811

傳真：(02) 2369-1822

地址：台北市中正區汀州路三段 27 巷 7 號 1 樓

網址：<https://celwca.wordpress.com/>

2021 年 1 月 初版

免費提供使用，請勿翻印販售

在職場，為耶穌基督活得精彩！

這份教材可以很實際地裝備、造就職場上的基督徒，將從上帝那裡領受和靈魂深處的恩典與真理，又真又活地展現在各自的角色上，為耶穌基督活得精彩，影響、轉化各行各業變成上帝所喜悅的樣子！

—— 台北真理堂主任牧師 楊寧亞

其實最重要的，就是朱長老輔導弟兄姊妹時，他的大原則永遠都建基於上帝的話。無論環境、成敗、人的褒貶如何，他所教導的一切都以上帝的話為依歸。

—— 美國聖地牙哥主恩堂主任牧師 林祥源

我特別鼓勵仍在大學就讀和剛踏入職場不久的基督徒，能反覆研讀、默想、應用本教材，並記下應用的心得，在小組中彼此分享、互相代禱守望，必能為弟兄姊妹在職場的成功與見證奠定最美好的基礎。

—— 美國正道福音神學院院長 林國亮

朱長老鼓勵我們活出積極進取而非攻擊性 (Assertive but not aggressive) 的職場溝通風格，要積極在愛心和雙贏的基礎上溝通，而不是為了單單表現自己。

—— 聯發科技副總經理 范明熙

我從職場退休後，又有機會自己創業。藉此機會我帶領公司內的員工，逐步學習：以基督、以聖經為準則的工作模式。這一切，都是為了讓我可以幫助將要進入社會，以及已經在社會工作、經商的年輕基督徒。

本書作者 朱正中