

靈巧像鴿子與馴良像蛇？

—— 解決衝突良方

本文由凱利·歐當尼爾博士所撰寫，原載於2007年九月43期（頁40-49）的福音宣教季刊。除非得到書面允許，請勿複印或轉載。

真是糟糕！一個頗受敬重的事工單位正在不斷地失去同工。雖然仍有一些好同工留下來，但其他的好同工正在離開。許多同工感到心碎和希望破滅，同工之間形成小團體。有些人說將要離開的同工是不順從的，而且不適宜繼續在這個事工單位事奉。其他人相信個人和機構中具有重大意義的問題沒有被提出來討論，相互的朋友試著保持中立，但是遭到攔阻。董事會想要維持這個事工單位，但是也為正在發生的事感到困擾。在這個過程當中，沒有任何書面的政策來幫助那些受委屈、遭到免職或需要懲處的同工。在團隊當中不存在安全的論壇可以在團體中分享個人和與工作有關的議題，面談的出口不存在，也沒有個別的檢討。有一些心懷善意的同工嘗試來調解紛爭，認為一定有某些地方不對勁，但是似乎沒有人有能力或者樂意做任何事。而且在那之後好幾個月，毒素不斷擴散，導致更多傷亡，因為無法解決的不協調關係和攪擾事工發展的因素像惡性腫瘤一樣地擴散到其他同工。真是太糟糕了！

因素像惡性腫瘤一樣地擴散到其他同工。真是太糟糕了！

【討論重點一：即使有「適當的」步驟，仍然可能會一團亂。想想看，公開的協議和基督徒的價值觀及委身是否總可以在團隊發生機能失調時提供保護的作用？】

在過去幾年中，你經歷了多少次人際關係的衝突？這些衝突拿走或偷走多少你的時間、精神和睡眠？在我一生工作的時間裏（包括那些非正式的職務），差不多花了我百分之十的工作時間來解決各種不同的衝突。我相信這對我們當中許多人來說是事實，研究報告也支持我們的痛苦經驗：與同工之間的衝突使我們筋疲力盡（季需，1983；卡德，1999）。雖然衝突有時能幫助個人成長和使同工之間的關係更加密切，但事實並非總是如此。



在這一篇文章中，我要檢視在宣教工場解決衝突時所面對的二個重要領域，他們是人類機能失調（嚴重的弱點和錯誤導致問題的產生）和聖經中關於紀律的教導（修正可以幫助個人和機構得到重建）所扮演的角色。在這二個領域中提升我們的技巧，可以幫助我們更有效地在根本上解決衝突所產生的問題。我們如何幫助那些長時間對別人產生負面影響（有時影響的層面很廣）的人們和機構呢？而且哪一類的幫助或紀律是適當的呢？我想要實際地檢視在宣教工場所面對的「關係的實質」，如此我們才能從僵局和掙扎中學到功課。我的意圖不是要責備任何人，而是要建立「關係的調適」。

【討論重點二：在我們的團體或機構中存在哪些被認可的方法可以幫助我們檢討我們的「關係的實質」？烏茲別克人或俄國人所說的「說出令人難堪的真相勝於甜蜜的謊言」是否總是真確的？】

若我們小心使用「機能失調」這個名詞，可以增進我們對人們和機構的瞭解。我所指的機能失調是一種會持續帶給自己和相關人士傷害或「毒害的」模式，其特徵為：獨裁主義的、封閉或秘密的溝通、高度的控制和否認正在發生的現實情況（見表一）。當沒有人清楚地看到機能失調的情況，當它埋藏在機能性較佳的行為時，或當沒有人想要或者對它採取行動時，機能失調的情況可能被蒙蔽。當來自不同的文化、神學、世代和機構背景的我們在嘗試「化解衝突」時，更增加其複雜性（舉例來說，如何在討論我們關心的議題時表示「尊重」；如何在分享這些議題時拿捏哪些是直接性的表達？哪些是情緒性的表達？）

【討論重點三：還有哪些行為反應出機能失調？（例如：說謊、報復、羞辱）】

表一 機構機能失調的徵候 (根據 黑，2004；阿特柏恩、費爾騰，1998 的資料)

- ◆ 不佳的領導和管理表現於：
 - 高度的控制、扣留資訊、僵硬的、律法主義的、不容許詢問的、懲罰的、責備別人的、不承認自己有問題、不惜任何代價維持機構的形像、將把錢給機構列為優先次序、有限制地承擔責任；具有影響力的人有變態人格的缺陷、自戀傾向、受虐背景或有上癮的行為；同工留職率 and 同工關係的記錄不佳
- ◆ 同工缺乏滿足感和樂觀表現於：
 - 感覺自己在團隊中「不是必要的」、缺乏工作和生活之間的平衡、缺少學習和發揮的機會、不能夠公開地談論「真實」的情形，不能夠表達真實的感覺除非他們是積極的，不能夠「犯錯」，不能夠做任何超出自己「角色」以外的事，不能夠信任，沒有犯錯的自由

扭曲和辨別

在面對人際關係的張力時，我們很容易認為自己是完全對的，而別人是完全錯的。在這種情況下，朋友可能變成魔鬼，領袖會變成麻瘋病患者，機構會形成好像食人魔一般的組織。我們很容易將彼此之間的差異性貼上機能失調的標籤，儘管我們認為自己屬於「常態」，其實很明顯地我們也是屬於機能失調的一群。所以我們應該成為恩典取向的門徒，而非審判取向的棄船者。

我們是何許人也，哪能請求來自天上的火落在我們弟兄們的頭上？如同雅各和約翰想要用這個方法來對付那些不願接待使徒們的人（路加福音九 54）。又或如詩人所言：「主耶和華阿，你若究察罪孽，誰能站得住呢？」（詩篇一百三十 3）又如保羅所警戒的：「你是誰，竟論斷別人的僕人呢？他或站住，或跌倒，自有他的主人在；而且他也必要站住；因為主能使他站住。」（羅馬書十四 4）衝突，在大多數的情況下是雙向的，求上帝幫助我們，因為我們全都是罪人！我們都是既軟弱而且容易犯錯的。

但是稍等，我們也必須關心被扭曲的另一邊：也就是忽視顯著的機能失調情況和認為明顯的偏差僅是「不同」的人。當然，我們不能如諺語所說的從一個鼯鼠丘來瞭解一座山；然而我們也不應該從一座山來檢視一個鼯鼠丘！微妙的是如何嘗試辨別，誰清楚知道或者至少有最清楚的概念知道什麼問題足以構成一座山或一個鼯鼠丘，尤其是當情況不是如此黑白分明的時候。然而誠如箴言所說：「人一切所行的，在自己眼中看為清潔，惟有耶和華衡量人心。」（箴言十六 2；二十一 2）而且「先訴情由的，似乎有理，但鄰舍來到，就察出實情。」（箴言十八 17）真相往往是不辯自明的。

然而，聖經記載了許多當基督徒的罪被識別出來的時候需要紀律的真實例子（馬太福音十八 17；哥林多前書五 11；帖撒羅尼迦後書三 6, 14）。肯恩·威廉斯在「增進你的人際關係技巧」中說：「聖經教導我們，在某些情況下我們必須將和其他人的關係列為次要的議題，我們必須知道主要議題應列為優先次序，即使它意謂著人際關係的傷害或破裂。」（2002，頁 114）同樣地在《安全的人》一書中，克勞德和湯森德也說：「分離的必要性，是一項殘酷的事實。上帝也希望事情不是這樣（彼得後書三 9）；我們也都是如此。然而，事情的真相是：如果某人不願意改變與和好，有些關係就無法順利地運轉。」（校園，2006，頁 322。）

當沒有適當的責任規劃，或沒有一個人或機構真正地來對質及要求實質的改變時，可能會使問題變得更加複雜。我不是在談論該如何處理人們之間單純的差異（幸運地是這是大部份的情形），而是指那些重大的個人和機構的機能失調。換句話說，不管機構和人們是否察覺，是否願意承認他們對人是有「毒害的」，除非我們具備屬靈的洞察力，是「熟悉民間疾苦的或體察民情的」，及熟悉行為科學領域裏關於系統、協助康復和臨床疾患的知識，而且在解決衝突的過程時完全以聖經為根據，當我們與有些像「馴良的蛇」的人互動時可能會變成「靈巧的鴿子」。沒有恩典的真理可能是殘忍的，但是沒有真理的恩典可是致命的。

令人難過的事實是，我們經常嚴重地被機能失調所迷惑，下面是一些常見的情況：

- 機能失調的第一個程序是隱藏它本身。「不要問有關的問題，不要談有關的問題」是一條普遍的、核心的、不成文的規則。
- 如果第一個程序起不了作用，那麼第二個程序則是藉由不予重視它的負面影響，聲稱團體和個人正在經過一個「常態」的調整階段，或只是顧左右而言他來忽視它的存在。在這種情形下，關係上的合一和一致性往往被列為優先考慮，而忽略了實質上的關係和人與人之間的連接。

- 如果第二個程序不起作用，那麼第三個程序是採用一個模糊真相的方法，承認某事件「不是完全正確」，而且可能指這個問題僅僅只是因為觀點或喜好的不同所引起。主其事者只願意給予很少的承諾，去正視真正的議題和提供討論的空間。
- 如果第三個程序也起不了作用，那麼第四個程序實際上可以與早先的三個程序同時發生，那就是不論指出問題的人多麼小心地指出問題的癥結，他們的誠信都遭到質疑。一個常見的錯誤就是當領袖或顧問在嘗試幫忙解決問題時，高估了人們對機能失調的認知和處理的能力...還有在過程中不被傷害的能力。

【討論重點四：還有哪些途徑可能迷惑我們？我們如何可能欺騙我們自己？】

提供幫助的資源

有許多很好的材料可以用來幫助人們解決差異性，然而這些材料通常假設人們是公正的，而且在被牽涉的人們和機構中不存在重大的機能失調問題。幫忙者和調停者經常疏忽職責，盡可能想要保持中立，幫助人同意反對的意見，相信大家都是好人，盡量保全合一，使大家逐漸增進相互的理解，以達成「雙贏」為目標，當然這些過程通常都經過明智的判斷。然而，這方法有時是不足夠的，所以當面對質和紀律是必須的。這種堅韌的愛要求犯錯的人必須徹底悔悟和改變，否則無辜的人可能會在現在和將來會受到傷害，而且正義沒有被伸張。羅勃特·薛萊特對和好這個議題在社會層面發人深省的評論，也適用於人際關係的層面。他說：

說誠實話，為正義奮鬥，盡力寬恕人：這是和好的社會性過程中三個中心要點。然而就我知道的情形中，他們不可能同時發生；甚至當所有的人都心存善意時，壓抑、暴力和戰爭的結果並不會帶來誠實和正義。大部份的情況下，其過程是有次序的，而且他們似乎永遠沒有完結。事實上，我們通常會經歷關係的切斷、過早地被排斥或被有力人士抬舉...我們所能找到的妥協處理方案，其實只有一半為事實，另一半是測量出來的折衷方法。(薛萊特，2005，頁4)

所以，如何提升我們的衝突管理技巧呢？首先，我想要極力推薦持續一星期的「增進你的人際關係技巧」的課程。此課程的設計是為了幫助我們應用聖經的原則來預防及解決一些比較典型的問題。當存在重大的機能失調的時候，我強烈地推薦使用如表二所總結的其他方法。請仔細地研究這些方法！同時檢視在這篇文章最後所附的核心資源。

其次，容我鼓勵大家和我們的機構發展一套明確的處理衝突的書面指導方針。此方針應包括重建和紀律的聖經原則，加上公義的議題，而非僅僅以和好為目標。(請參考以下賈德納的工具和指導方針)。請注意！當沒有清楚或者完備的指導方針，我們可能會傾向發展一套有利於自己利益的處理方法，而非顧及公平和利他的原則。我們機構的指導方針也需要在當情況曖昧或有許多毒素存在時，經得起衝突和紀律的考驗。有一些機構內部的文件可以在這些方面提供幫助。其中一個例子是加拿大五旬節會的條例(參info@paoc.org；條例 10.6 和 10.7.) 另外一個是青年使命團的和好與公義指導方針(參www.ywam.org)。

第三，我建議機構為處理委屈和「揭發」（指出機構中嚴重問題的具體步驟）提供清楚的指導方針。這些指導方針應為良好管理的一部份，而且是除了那些解決衝突的政策以外的指導方針。舉例來說，可以參考英國的「幫助人」機構的有效材料，尤其是取自「政策壺」關於揭發部分的摘要（www.peopleinnaid.org）。也請參考調解者諮詢團體（www.hispeace.org）所使用的詳細的調停方法。這些指導方針反映查理斯·韓迪在《了解自願的機構》一書中的訴求：「如果美德被明智地組織整理過，實行時就不需要如此痛苦」（1988，頁9）。

表二 處理功能失調/毒素的十項建議

1. 我們必須謹慎地考慮一個連續性的反應。它的範圍從審慎地撤退和自我保護（箴言二十七 12），到審慎地當面對質和站穩立場（箴言二十五 26）。採取行動時應正直誠實，毫不猶豫，並基於你的信念和明智的忠告。
2. 當面對質嚴重的機能失調應該藉由一個團隊的事奉來達成，而非獨自承擔。這個團隊成員應是持續參與的、富有經驗的，而且最好能夠藉助機構以外的諮詢，有時還應包括法律顧問。雖然有些好意的同工想要幫忙，然而他們對機能失調和紀律的有限理解，可能產生更大的問題。最好參照機構的政策來解決關於衝突、委屈和議題的揭發。
3. 當面對質通常是在調停或和解之前或調停同時一個必須採取的步驟（舉例來說，如臨床干預和復原干預）。雖然這個步驟假設人們願意承擔風險，而且有適當的權威結構來擔負起平衡的作用和承擔責任。這個步驟還應包括檢討過去的歷史來幫助識別普遍的機能失調模式，執行這個步驟時應存著憐憫的心，把重心集中在真理和公義上，而不是支吾過去或僅僅被哪一個人的「痛苦」所迷惑。
4. 在機能失調和有毒害的情況下處理和解過程的核心部份應包括真理、公義、悔悟、寬恕、復權和紀律，過早地尋求和解並不能提供實質的幫助。在某些情況下，和解的過程可能要費時數年。而且在沒能證實完全悔悟和改變時，我們只能仰賴我們信實的造化之主（彼得前書四 19），「割捨我們的損失」，繼續前進。當然，寬恕是聖經中一個必須遵守的原則（馬太福音十八 21,22）。
5. 公正無私和客觀性不盡然意味著中立，所以不要害怕採取堅定立場。但是當心別將任何一方視為「全是壞的」或「全是好的」，而應如外交官一樣站在中立的立場，以公正、客觀的態度來解決紛爭。在討論問題時，若強調行為模式而非個性問題和處境的影響而非性格缺陷，也許會令人在討論的過程中較容易接受建議。但是解決衝突時也要面對現實：有些普遍且持續存在的個性和系統的問題不容易被接納而有所改變。
6. 在討論這些議題時，也要考慮關於文化、世代、性別和機構間的差異。不同不盡然是有偏差，偏愛不一定是病原。在許多文化中，無論外交手腕多麼高明或表達方式多麼有禮貌，直接面質的方法可能不容易被接受。

7. 在解決衝突的過程中，必須要預期將會有關於「事實」的分歧解釋，如職責分配有偏差，加上被誤解、操縱和被責備的現象。它是一個散亂的過程，協助解決衝突的人一定要願意妥協，要能夠在重要的議題上接受不完全的結案，最少的悔悟和部分的公義。
8. 真實的信任是贏得的而不是理所當然的，當一個人經歷過機能失調的傷痛，他需要很好的理由，而且需要一段時間，才能再度地信任其他人。信任是慢慢地被建立起來的，它很容易被打破，而且要慢慢地重建。
9. 也許當你在處理這些毒素的時候，你會覺得這個過程讓你發狂，或許它的確影響了你的情緒。處理毒素的過程的確會對我們的心智造成極大的傷害，別忘了從外面檢視現實情況和獲取支持。不要高估了你抵抗毒素或避免使你自己變成有毒的能力。苦毒是會敗壞人的，我們要抵抗它！（希伯來書十二 15）
10. 我們必需堅守聖經的觀點：我們的主經常藉由曠野和不公義的經驗來精煉我們，及表達祂對我們的關心。主深愛世人，甚至是機能失調的人，如同他愛我們一樣；而且事實上我們全都背負著罪債，都需要救主的慈憐。（馬太福音十八 23-35）

為機構的健康可使用的工具

當我們在處理真實的或潛在的機能失調時，有其他二項材料，可以用來使我們機構的運作更健康。想要有效地使用這些工具的人需要委身，正直誠實，且有「柔軟的心，清楚的頭腦和靈巧的手」。第一個工具是由威克里夫聖經翻譯會的洛拉·梅·賈德納為重建道德的失敗或其他嚴重的罪所建立的三個主要的步驟。第二個工具是英國「產生改變機構」的羅伯·黑所使用的，他提供了一個關鍵問題的清單，是取材自重劃地圖第二部關於如何留住職員的研究，機構和其職員可以使用這份清單來追蹤他們的健康狀況和中毒的程度。（研究的結果發表在 2004年六月份的 *Connections* 期刊上，參 www.wearesources.org）。

【討論重點五：列出一些其他有幫助的核心材料。】

工具一：同工的重建（洛拉·梅·賈德納著）

當一個人面臨重大的掙扎，犯了重大的罪或者犯了一項道德的過失，在什麼情況下可以完全恢復在宣教機構的會員身份和職務呢？我想要建議下列三個經過謹慎考慮的步驟。這些步驟是根據「使人歸正的恩典」的精神，和理解機構也像他們的職員一樣，有弱點與錯誤而設計的。

步驟一、紀律

機構裏面的領導應該設立一些正式的紀律規章。犯錯的同工在這個階段還不至於需要協談、輔導，但應包括身分的改變、公開的說明、丟掉職位等等，而且可能要考慮向機構成員的母會報告真相。

步驟二、復原

1. **悔改**。我們必須認清：此人的認罪悔改是真正出於聖靈的光照與催逼，不論要付上什麼代價，都願意回應神，過一個聖潔的生活，而且願意盡全力脫離罪惡感和罪的轄制呢？還是因為被抓到把柄而不得不承認錯誤？若此人僅僅是因為真相曝光感到懊悔、羞愧和尷尬而落淚，我質疑此人悔改的動機，而且其悔改應被視為暫時性的。
2. **補償**。犯罪的人是否已經展示他或她明白他或她所犯的罪已經造成其他人的痛苦，同時此人是否已採取各種可能的步驟來彌補和醫治那些他或她所傷害的人？這意指此人已經「擁有」罪——也就是說他或她犯了罪，那他或她應竭盡全力來幫助那些因他或她而受傷害的人。當一個人是因被抓到把柄而願意補償，而非承認犯罪是測驗他或她是否真實悔改的一個方法。
3. **復健**。假如此人願意嚴肅地檢視自己，而且嘗試去識別易受傷的區域，和在他或她自己的生活中容易被罪感染的地方，同時小心地預防再度落入罪中，並且願意追求生命的長進。我要再次強調，這些都是一個人是否有意願專注於真誠悔改的表現。
4. **時間**。以上所述的步驟都需要時間，改變不可能在一夜之間發生。痊癒、發展自我意識、對自己的行為負責，而且盡力將事情做對、在決定對錯的時候堅持聖經的標準，這些過程都需要花很長的時間。這些過程也許最好是在一個敬畏神的心理諮商師的陪伴和指導之下。這位心理諮商師也將會注意這位犯罪者的配偶，因為這位犯罪者的配偶也許可能是問題的一部份，或者本身深受傷害。療傷的過程應持續包括這個部份。
5. **重新贏得可信度的意願**。當一個人犯罪以後，他或她的誠信理所當然地會遭受質疑；當此人悔改後，人們會很自然地期待他或她的行為有所改變，而顯露出「展示給我看看」的態度。我們不能去定罪任何人，然而已經犯罪的人必須願意採取任何必要的步驟和花時間來贏回別人對它的尊敬與信賴。但是我們經常見到的情況是：犯罪的人對別人不能原諒他或她或同情他們的悔悟精神而非常生氣。這種態度顯示此人對其所犯的罪並沒有真正的悔悟，或意識到對別人已造成傷害，甚至羞辱了主的名或影響機構的名聲。

如果不具備以上這五個條件，我無法想見一個已經犯了道德上的罪的人，或一個因在罪中掙扎而影響自己和其他人生命的人，如何能夠完全恢復其職位來承擔責任。如果一個人是「被抓到把柄」，而不是在起初就承認他的或她的罪，那麼更有充分的理由要求他們必須勤奮地按照以上這五個復原的步驟來處理他們的過失，以展示他們真實的悔改。

步驟三、重建

加拉太書六章一節的確提到應為重建基督的身體而努力，但是重建究竟意味著什麼——它是指完全恢復狀態、位置和特權嗎？我不確定這一點。許多領導的職責是基於個人的品格和證明可信賴的敬虔而得到信任，但是如果此人的誠信已經被破壞，一個人是否能完全恢復他的跟隨者對他最初的信心是大為可疑的。無疑地，重新贏得信任的唯一方法是經由展示在神面前的憂傷

痛悔、真實的悔改、謙卑地與主同行並真誠地信靠祂、為與他人的關係負責，和尋求維持屬靈的活力和聖潔的策略。

工具二：機構的活力（取材自羅伯·黑的資料）

這是一個可以自己做或在團體中做更好的練習。花幾分鐘思索一下你的機構的運作。在下列每一個問題中，填入0至6的分數。0代表沒有完成，1代表做得不好，直到上面6代表做得非常好（由時間、努力和效果的證據來顯示結果）。將你的得分加起來，把總數寫在A欄，然後除以B再將結果填入C欄。哪一項得分最高，哪一項得分最低呢？哪一項做得很好？哪一項做得不好？如何改善工作和生活的品質？連守尼曾說：「了不起的團隊藉由彼此督促來增進同工之間的關係，如此表明了他們彼此尊重，而且對彼此的表現有很高的期待。」（連守尼，2002, 頁213）

1	明確地分享機構的異象和目標並幫助同工瞭解
2	清楚地向同工溝通事工計畫和職責分掌
3	基層同工與領導階層的溝通管道是暢通的
4	差傳總部和工場的溝通是有效的
5	同工能參與和工場有關的重大決策
6	機構制定良好的政策並被充分瞭解
7	大多數的領導同工是機構信念和價值觀的好榜樣
8	大多數的領導同工能即早發現問題並採取適當的行動
9	工場上有好的督導（包括質與量）
10	領導同工和每一位同工進行年度事工的檢討
11	有書面的步驟來處理同工的抱怨
12	在工場上提供有效的新同工訓練
13	根據同工的恩賜和經驗來進行同工的職務分配
14	給予同工空間來發展他們的事工
15	同工們委身於他們的事工
16	同工們委身於並忠於機構
17	一般來說同工們的工作量不會過重
18	同工們定期評估並尋求改善機構的事工
19	同工們的事奉實際上達到機構的目標和期望
20	同工們和他們所事奉的人有良好的關係
21	同工所事奉的人們成為基督的跟隨者
22	在工場的教會看重我們同工的事奉
23	同工們在他們所事奉的人羣中培養領袖
24	同工們經歷到事奉的成就感與滿足感

25	同工彼此之間能提供有效的相互支持		
26	在工場上能提供有效的教牧關顧（包括預防性和危機性）		
27	能及時並合宜地處理人際關係的衝突		
28	強調同工個人屬靈生命的維護和成長		
29	同工們和他們的家人對提供給他們的醫療服務感到滿意		
30	提供同工們年度休假和其他假期的時間		
31	在每一個工場都進行危險性的評估和處理突發事件的計畫		
32	機構有備用的資金來支援同工們最起碼和突發的需要		
	A.總分	B.除以 32	C.平均 D.最高分和最低分

未了的話

我想有時我們對友誼、寬恕和非正式的承諾太天真了，使我們自己太容易受到傷害，而且迴避了應採取的行動。的確是！當和同工解決衝突的時候，我也為我們在處理同工之間的衝突時那種自欺、扭曲和防禦的顯著能力感到驚訝，而且最重要的是，我對「宇宙中最大的惹麻煩的人」所使用的令人混淆的毒素和邪惡的計謀感到驚訝。我要再說一次，我們必須求上帝幫助我們，因為我們全都是罪人，迫切需要接受和給予憐憫！（加拉太書六1 以下）

【討論重點六：我們可以從我們「世俗的」或非基督同事那裡學到哪些關於處理衝突的方式？鑒於路加福音十六8說：「……因為今世之子在世事之上，較比光明之子更加聰明。」想想有哪些例子是惡者所使用的毒素和計謀？我們如何處理這些毒素和計謀？】

有一句阿拉伯諺語說：「在沙漠裏最大的罪行是『找到水，但是保持沈默』。」我有一個建議來回覆這一句諺語：「在沙漠裏的第二大罪行是找到『有毒』的水，但是保持沈默。」（參箴言二十五 26）有時人們碰到麻煩是因為他們揭發了不正當的事情，而且他們在當面與毒水對質時，不管在公開或私下場合都表現地正直誠實，這是不容易做到的，因為這樣的事情既不容易處理，也不容易獨自面對，而且這樣的情形是危險而令人驚怕的。有時最聰明的辦法是退縮或繼續前進，但有時我們必須對機能失調的情形立場堅定，如同魔戒中的甘達爾夫向在莫利亞矮人礦坑的魔王巴爾洛格說：「你過不去！」（托爾金，1998，頁 191）

【討論重點七：你曾經必須當面對證「有毒的水」嗎？果真如此，結果是什麼？你學到了什麼？】

References and Resources

參考書目和其他資源

Arterburn, S., & Felton, J. (2001). *Toxic faith: Experiencing healing from painful spiritual abuse*. Colorado Springs, CO USA: Shaw Books.

中譯本：阿特柏恩、費爾騰著，周慧芳譯，《走出迷霧——信仰的創傷、醫治與復原》，台北：雅歌，2006。

Baker, K. (2005). What do you do when sin seems ignored? *Evangelical Missions Quarterly*, 41, 338-344.

Carder, J. (1999). Missionary stressors and implications for care. *Journal of Psychology/Theology*, 27, 171-180.

Carder, D., et al (1995). *Secrets of your family tree: Healing for adult children of dysfunctional families*. Chicago, IL USA: Moody.

中譯本：大衛·卡得等著，黃羅燕明譯，《傷痛不代傳》，香港：學生福音團契，1999。

Cloud, H., & Townsend, J. (1995). *Safe people*. Grand Rapids, MI USA: Zondervan.

中譯本：亨利·克勞德、約翰·湯森德合著，李世堅譯，《安全的人》，台北：校園，2006。

Gish, D. (1983). Sources of missionary stress. *Journal of Psychology and Theology*, 11, 238-242.

Handy, C. (1988). *Understanding voluntary organizations*. London: Penguin Books.

Hay, R. (2004). The toxic mission organisation: Fiction or fact. *Encounters Mission E-zine*, 2, 1-8.
www.generatingchange.co.uk

Hotchkiss, S. (2002). *Why is it always about you? Saving yourself from narcissists in your life*. NY, USA: Free.

Lencioni, P. (2002). *Five dysfunctions of a team: A leadership fable*. San Francisco, CA USA:

Jossey-Bass. Machiavelli, N. (1513; 1996). *The prince*. New York, NY USA: Bantam Books.

中譯本：派屈克·藍奇歐尼著，邱如美譯，《團隊領導的五大障礙》，台北：天下雜誌，2004。

McIntosh, G., & Rima, S. (1997). *Understanding the dark side of leadership: The paradox of personal dysfunction*. Grand Rapids, MI USA: Baker Books.

McLemore, C. (2003). *Toxic relationships and how to change them: Health and holiness in everyday life*. San Francisco, CA USA: Jossey-Bass.

O'Donnell, K. (2002). (Ed.). *Doing member care well: Perspectives and practices from around the world*. Pasadena, CA USA: William Carey Library.

Reconciliation Network (2005). *Reconciliation as the mission of God: Christian witness in a world of destructive conflicts* (paper from 47 Christian leaders from across the world).
www.reconciliationnetwork.com

Reddix, V. (1992). *Millie and the mudhole*. New York, NY USA: Lothrop, Lee, & Shepherd Books.

Roembke, L. (2000). *Building credible multicultural teams*. Pasadena, CA USA: William Carey Library.

Schaef, A., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco, CA USA: Harper & Row.

Stahlke, L., & Loughlin, J. (2003). *Governance matters: Balancing client and staff fulfillment in faith-based not-for-profit organizations*. www.GovernanceMatters.com

Schritter, R. (2005). Reconciliation as a new paradigm of mission. *Conference on World Mission and Evangelism*, May 9-16, 2005, Athens Greece. www.mission2005.org

Tolkein, J. (1973). *The fellowship of the ring*. New York USA: Ballantine Books.

中譯本：托爾金著，周克希審訂，張儷、鄭大民、張建平譯，《魔戒 II，第一部：魔戒團（上）》，台北：聯經，1998。

Wilson, E. et. al (1997). *Restoring the fallen: A team approach to caring, confronting, and reconciling*. Downers Grove, IL USA: InterVarsity Press.

White, J., & Blue, K. (1985). *Healing the wounded: The costly love of church discipline*. Downers Grove, IL USA: InterVarsity Press.

Williams, K. (2002). *Sharpening your interpersonal skills*. www.ITPartners.org

凱利·歐當尼爾博士是一位專攻宣教士關顧的顧問心理學家，他的基地在歐洲。他與青年使命團、宣教士關顧和 WEA 宣教差會共事。凱利畢業於 Biola 大學的 Rosemead 心理學院。同時對本文提供書評的人特別致謝：布魯斯·那洛姆、碧翠絲·歐甘達·米瓦卡、米雪·路易士·歐當尼爾、頗米拉·瑞真鑽和凱薩琳·譚。同時也要對傑夫·倪瑳普為本文所畫的鴿子和蛇一圖致十二萬分的謝意（這一件藝術品沒有在初版的刊物出現）。