

灵巧像鸽子与驯良像蛇？ ——解决冲突良方



本文由凯利·欧当尼尔博士所撰写，原载于2007年九月43期（页40-49）的福音宣教季刊。除非得到书面允许，请勿复印或转载。

真是糟糕！一个颇受敬重的事工单位正在不断地失去同工。虽然仍有一些好同工留下来，但其它的好同工正在离开。许多同工感到心碎和希望破灭，同工之间形成小团体。有些人说将要离开的是不顺从的，而且不适宜继续在这个事工单位事奉。其它人相信个人和机构中具有重大意义的问题没有被提出来讨论，相互的朋友试着保持中立，但是遭到拦阻。董事会想要维持这个事工单位，但是也为正在发生的事感到困扰。在这个过程中，没有任何书面的政策来帮助那些受委屈、遭到免职或需要惩处的同工。在团队当中不存在安全的论坛可以在团体中分享个人和与工作有关的议题，面谈的出口不存在，也没有个别的检讨。有一些心怀善意的同工尝试来调解纷争，认为一定有某些地方不对劲，但是似乎没有人有能力或者乐意做任何事。而且在那之后好几个月，

毒素不断扩散，导致更多伤亡，因为无法解决的不协调关系和搅扰事工发展的因素像恶性肿瘤一样地扩散到其它同工。真是太糟糕了！

【讨论重点一：即使有“适当的”步骤，仍然可能会一团乱。想想看，公开的协议和基督徒的价值观及委身是否总可以在团队发生机能失调时提供保护的作用？】

在过去几年中，你经历了多少次人际关系的冲突？这些冲突拿走或偷走多少你的时间、精神和睡眠？在我一生工作的时间里（包括那些非正式的职务），差不多花了我百分之十的工作时间来解决各种不同的冲突。我相信这对我们当中许多人来说是事实，研究报告也支持我们的痛苦经验：与同工之间的冲突使我们筋疲力尽（季需，1983；卡德，1999）。虽然冲突有时能帮助个人成长和使同工之间的关系更加密切，但事实并非总是如此。

在这一篇文章中，我要检视在宣教工场解决冲突时所面对的二个重要领域，他们是人类机能失调（严重的弱点和错误导致问题的产生）和圣经中关于纪律的教导（修正可以帮助个人和机构得到重建）所扮演的角色。在这二个领域中提升我们的技巧，可以帮助我们更有效地在根本上

解决冲突所产生的问题。我们如何帮助那些长时间对别人产生负面影响（有时影响的层面很广）的人们和机构呢？而且哪一类的帮助或纪律是适当的呢？我想要实际地检视在宣教工场所面对的“关系的实质”，如此我们才能从僵局和挣扎中学到功课。我的意图不是要责备任何人，而是要建立“关系的调适”。

【讨论重点二：在我们的团体或机构中存在哪些被认可的方法可以帮助我们检讨我们的“关系的实质”？乌兹别克人或俄国人所说的“说出令人难堪的真相胜于甜蜜的谎言”是否总是真确的？】

若我们小心使用“机能失调”这个名词，可以增进我们对人们和机构的了解。我所指的机能失调是一种会持续带给自己和相关人士伤害或“毒害的”模式，其特征为：独裁主义的、封闭或秘密的沟通、高度的控制和否认正在发生的现实情况（见表一）。当没有人清楚地看到机能失调的情况，当它埋藏在机能性较佳的行为时，或当没有人想要或者对它采取行动时，机能失调的情况可能被蒙蔽。当来自不同的文化、神学、世代和机构背景的我们在尝试“化解冲突”时，更增加其复杂性（举例来说，如何在讨论我们关心的议题时表示“尊重”；如何在分享这些议题时拿捏哪些是直接性的表达？哪些是情绪性的表达？）

【讨论重点三：还有哪些行为反应出机能失调？（例如：说谎、报复、羞辱）】

表一 机构机能失调的征候（根据 黑，2004；阿特柏恩、费尔腾，1998 的资料）

◆ 不佳的领导和管理表现于：

高度的控制、扣留信息、僵硬的、律法主义的、不容许询问的、惩罚的、责备别人的、不承认自己有问题、不惜任何代价维持机构的形像、将把钱给机构列为优先次序、有限制地承担责任；具有影响力的人有变态人格的缺陷、自恋倾向、受虐背景或有上瘾的行为；同工留职率和同工关系的记录不佳

◆ 同工缺乏满足感和乐观表现于：

感觉自己在团队中“不是必要的”、缺乏工作和生活之间的平衡、缺少学习和发挥的机会、不能够公开地谈论“真实”的情形，不能够表达真实的感觉除非他们是积极的，不能够“犯错”，不能够做任何超出自己“角色”以外的事，不能够信任，没有犯错的自由

扭曲和辨别

在面对人际关系的张力时，我们很容易认为自己是完全对的，而别人是完全错的。在这种情况下，朋友可能变成魔鬼，领袖会变成麻疯病患者，机构会形成好象食人魔一般的组织。我们很容易将彼此之间的差异性贴上机能失调的卷标，尽管我们认为自己属于“常态”，其实很明显地我们也是属于机能失调的一群。所以我们应该成为恩典取向的门徒，而非审判取向的弃船者。我们是何许人也，哪能请求来自天上的火落在我们弟兄们的头上？如同雅各和约翰想要用这个方法来对付那些不愿接待使徒们的人（路加福音9: 54）。又或如诗人所言：“主耶和華阿，你

若究察罪孽，谁能站得住呢？”（诗篇130:3）又如保罗所警戒的：“你是谁，竟论断别人的仆人呢？他或站住，或跌倒，自有他的主人在；而且他也必要站住；因为主能使他站住。”（罗马书14:4）冲突，在大多数的情况下是双向的，求上帝帮助我们，因为我们全都是罪人！我们都是既软弱而且容易犯错的。

但是稍等，我们也必须关心被扭曲的另一边：也就是忽视显着的机能失调情况和认为明显的偏差仅是“不同”的人。当然，我们不能如谚语所说的从一个鼯鼠丘来了解一座山；然而我们也不应该从一座山来检视一个鼯鼠丘！微妙的是如何尝试辨别，谁清楚知道或者至少有最清楚的概念知道什么问题足以构成一座山或一个鼯鼠丘，尤其是当情况不是如此黑白分明的时候。然而诚如箴言所说：“人一切所行的，在自己眼中看为清洁，惟有耶和華衡量人心。”（箴言 16:2；21:2）而且“先诉情由的，似乎有理，但邻舍来到，就察出实情。”（箴言 18:17）真相往往是不辩自明的。

然而，圣经记载了许多当基督徒的罪被识别出来的时候需要纪律的真实例子（马太福音 18:17；哥林多前书 5:11；帖撒罗尼迦后书 3:6, 14）。肯恩·威廉斯在“增进你的人际关系技巧”中说：“圣经教导我们，在某些情况下我们必须将和其它人的关系列为次要的议题，我们必须知道主要议题应列为优先次序，即使它意味着人际关系的伤害或破裂。”（2002，页 114）同样地在《安全的人》一书中，克劳德和汤森德也说：“分离的必要性，是一项残酷的事实。上帝也希望事情不是这样（彼得后书 3:9）；我们也都是如此。然而，事情的真相是：如果某人不愿意改变与和好，有些关系就无法顺利地运转。”（校园，2006，页 322。）

当没有适当的责任规划，或没有一个人或机构真正地来对质及要求实质的改变时，可能会使问题变得更加复杂。我不是在谈论该如何处理人们之间单纯的差异（幸运地是这是大部份的情形），而是指那些重大的个人和机构的机能失调。换句话说，不管机构和人们是否察觉，是否愿意承认他们对人是有“毒害的”，除非我们具备属灵的洞察力，是“熟悉民间疾苦的或体察民情的”，及熟悉行为科学领域里关于系统、协助康复和临床疾患的知识，而且在解决冲突的过程时完全以圣经为根据，当我们与有些像“驯良的蛇”的人互动时可能会变成“灵巧的鸽子”。没有恩典的真理可能是残忍的，但是没有真理的恩典可是致命的。

令人难过的事实是，我们经常严重地被机能失调所迷惑，下面是一些常见的情况：

- 机能失调的第一个程序是隐藏它本身。“不要问有关的问题，不要谈有关的问题”是一条普遍的、核心的、不成文的规则。
- 如果第一个程序起不了作用，那么第二个程序则是藉由不予重视它的负面影响，声称团体和个人正在经过一个“常态”的调整阶段，或只是顾左右而言他来忽视它的存在。在这种情形下，关系上的合一和一致性往往被列为优先考虑，而忽略了实质上的关系和人与人之间的连接。
- 如果第二个程序不起作用，那么第三个程序是采用一个模糊真相的方法，承认某事件“不是完全正确”，而且可能指这个问题仅仅只是因为观点或喜好的不同所引起。主其

事者只愿意给予很少的承诺，去正视真正的议题和提供讨论的空间。

- 如果第三个程序也起不了作用，那么第四个程序实际上可以与早先的三个程序同时发生，那就是不论指出问题的人多么小心地指出问题的症结，他们的诚信都遭到质疑。一个常见的错误就是当领袖或顾问在尝试帮忙解决问题时，高估了人们对机能失调的认知和处理的能力...还有在过程中不被伤害的能力。

【讨论重点四：还有哪些途径可能迷惑我们？我们如何可能欺骗我们自己？】

提供帮助的资源

有许多很好的材料可以用来帮助人们解决差异性，然而这些材料通常假设人们是公正的，而且在被牵涉的人们和机构中不存在重大的机能失调问题。帮忙者和调停者经常疏忽职责，尽可能想要保持中立，帮助人同意反对的意见，相信大家都是好人，尽量保全合一，使大家逐渐增进相互的理解，以达成“双赢”为目标，当然这些过程通常都经过明智的判断。然而，这方法有时是不足够的，所以当面对质和纪律是必须的。这种坚韧的爱要求犯错的人必须彻底悔悟和改变，否则无辜的人可能会在现在和将来会受到伤害，而且正义没有被伸张。罗勃特·薛莱特对和好这个议题在社会层面发人深省的评论，也适用于人际关系的层面。他说：

说诚实话，为正义奋斗，尽力宽恕人：这是和好的社会性过程中三个中心要点。然而就我知道的情形中，他们不可能同时发生；甚至当所有的人都心存善意时，压抑、暴力和战争的结果并不会带来诚实和正义。大部份的情况下，其过程是有次序的，而且他们似乎永远没有完结。事实上，我们通常会经历关系的切断、过早地被排斥或被有力人士抬举...我们所能找到的妥协处理方案，其实只有一半为事实，另一半是测量出来的折衷方法。（薛莱特，2005，页4）

所以，如何提升我们的冲突管理技巧呢？首先，我想要极力推荐持续一星期的“增进你的人际关系技巧”的课程。此课程的设计是为了帮助我们应用圣经的原则来预防及解决一些比较典型的问题。当存在重大的机能失调的时候，我强烈地推荐使用如表二所总结的其它方法。请仔细地研究这些方法！同时检视在这篇文章最后所附的核心资源。

其次，容我鼓励大家和我们的机构发展一套明确的处理冲突的书面指导方针。此方针应包括重建和纪律的圣经原则，加上公义的议题，而非仅仅以和好为目标。（请参考以下贾德纳的工具和指导方针）。请注意！当没有清楚或者完备的指导方针，我们可能会倾向发展一套有利于自己利益的处理方法，而非顾及公平和利他的原则。我们机构的指导方针也需要在当情况暧昧或有許多毒素存在时，经得起冲突和纪律的考验。有一些机构内部的文件可以在这些方面提供帮助。其中一个例子是加拿大五旬节会的条例（参info@paoc.org；条例 10.6 和 10.7.）另外一个青年使命团的和好与公义指导方针（参www.ywam.org）。

第三，我建议机构为处理委屈和“揭发”（指出机构中严重问题的具体步骤）提供清楚的指导方针。这些指导方针应为良好管理的一部份，而且是除了那些解决冲突的政策以外的指导方针。举例来说，可以参考英国的“帮助人”机构的有效材料，尤其是取自“政策壶”关于揭发部分的摘要（www.peopleinnaid.org）。也请参考调解者咨询团体（www.hispeace.org）所使用的详细的调停方法。这些指导方针反映查理斯·韩迪在《了解自愿的机构》一书中的诉求：“如果美德被明智地组织整理过，实行时就不需要如此痛苦”（1988，页9）。

表二 处理功能失调/毒素的十项建议

1. 我们必须谨慎地考虑一个连续性的反应。它的范围从审慎地撤退和自我保护（箴言27:12），到审慎地当面对质和站稳立场（箴言25:26）。采取行动时应正直诚实，毫不犹豫，并基于你的信念和明智的忠告。
2. 当面对质严重的机能失调应该藉由一个团队的事奉来达成，而非独自承担。这个团队成员应是持续参与的、富有经验的，而且最好能够藉助机构以外的咨询，有时还应包括法律顾问。虽然有些好意的同工想要帮忙，然而他们对机能失调和纪律的有限理解，可能产生更大的问题。最好参照机构的政策来解决关于冲突、委屈和议题的揭发。
3. 当面对质通常是在调停或和解之前或调停同时一个必须采取的步骤（举例来说，如临床干预和复原干预）。虽然这个步骤假设人们愿意承担风险，而且有适当的权威结构来担负起平衡的作用和承担责任。这个步骤还应包括检讨过去的历史来帮助识别普遍的机能失调模式，执行这个步骤时应存着怜悯的心，把重心集中在真理和公义上，而不是支吾过去或仅仅被哪一个人的“痛苦”所迷惑。
4. 在机能失调和有毒害的情况下处理和解决过程的核心部份应包括真理、公义、悔悟、宽恕、复权和纪律，过早地寻求和解并不能提供实质的帮助。在某些情况下，和解的过程可能要费时数年。而且在没能证实完全悔悟和改变时，我们只能仰赖我们信实的造化之主（彼得前书4:19），“割舍我们的损失”，继续前进。当然，宽恕是圣经中一个必须遵守的原则（马太福音18: 21, 22）。
5. 公正无私和客观性不尽然意味着中立，所以不要害怕采取坚定立场。但是当心别将任何一方视为“全是坏的”或“全是好的”，而应如外交官一样站在中立的立场，以公正、客观的态度来解决纷争。在讨论问题时，若强调行为模式而非个性问题和处境的影响而非性格缺陷，也许会令人在讨论的过程中较容易接受建议。但是解决冲突时也要面对现实：有些普遍且持续存在的个性和系统的问题不容易被接纳而有所改变。
6. 在讨论这些议题时，也要考虑关于文化、世代、性别和机构间的差异。不同不尽然是有偏差，偏爱不一定是病原。在许多文化中，无论外交手腕多么高明或表达方式多么有礼貌，直接面质的方法可能不容易被接受。

7. 在解决冲突的过程中，必须要预期将会有关于“事实”的分歧解释，如职责分配有偏差，加上被误解、操纵和被责备的现象。它是一个散乱的过程，协助解决冲突的人一定要愿意妥协，要能够在重要的议题上接受不完全的结案，最少的悔悟和部分的公义。
8. 真实的信任是赢得的而不是理所当然的，当一个人经历过机能失调的伤痛，他需要很好的理由，而且需要一段时间，才能再度地信任其它人。信任是慢慢地被建立起来的，它很容易被打破，而且要慢慢地重建。
9. 也许当你在处理这些毒素的时候，你会觉得这个过程让你发狂，或许它的确影响了你的情绪。处理毒素的过程的确会对我们的心智造成极大的伤害，别忘了从外面检视现实情况和获取支持。不要高估了你抵抗毒素或避免使你自己变成有毒的能力。苦毒是会败坏人的，我们要抵抗它！（希伯来书12:15）
10. 我们必需坚守圣经的观点：我们的主经常藉由旷野和不公义的经验来精炼我们，及表达祂对我们的关心。主深爱世人，甚至是机能失调的人，如同他爱我们一样；而且事实上我们全都背负着罪债，都需要救主的慈怜。（马太福音18: 23-35）

为机构的健康可使用的工具

当我们在处理真实的或潜在的机能失调时，有其它二项材料，可以用来使我们机构的运作更健康。想要有效地使用这些工具的人需要委身，正直诚实，且有“柔软的心，清楚的头脑和灵巧的手”。第一个工具是由威克里夫圣经翻译会的洛拉·梅·贾德纳为重建道德的失败或其它严重的罪所建立的三个主要的步骤。第二个工具是英国“产生改变”机构的罗伯·黑所使用的，他提供了一个关键问题的清单，是取材自重划地图第二部关于如何留住职员的研究，机构和其职员可以使用这份清单来追踪他们的健康状况和中毒的程度。（研究的结果发表在 2004年六月份的 *Connections* 期刊上，参 www.wearesources.org）。

【讨论重点五：列出一些其它有帮助的核心材料。】

工具一：同工的重建（洛拉·梅·贾德纳着）

当一个人面临重大的挣扎，犯了重大的罪或者犯了一项道德的过失，在什么情况下可以完全恢复在宣教机构的会员身份和职务呢？我想要建议下列三个经过谨慎考虑的步骤。这些步骤是根据“使人归正的恩典”的精神，和理解机构也像他们的职员一样，有弱点与错误而设计的。

步骤一、纪律

机构里面的领导应该设立一些正式的纪律规章。犯错的同工在这个阶段还不至于需要谈判、辅导，但应包括身分的改变、公开的说明、丢掉职位等等，而且可能要考虑向机构成员的母会报告真相。

步骤二、复原

1. **悔改。**我们必须认清：此人的认罪悔改是真正出于圣灵的光照与催逼，不论要付出什么代价，都愿意回应神，过一个圣洁的生活，而且愿意尽全力脱离罪恶感和罪的辖制呢？还是因为被抓到把柄而不得不承认错误？若此人仅仅是因为真相曝光感到懊悔、羞愧和尴尬而落泪，我质疑此人悔改的动机，而且其悔改应被视为暂时性的。
2. **补偿。**犯罪的人是否已经展示他或她明白他或她所犯的罪已经造成其它人的痛苦，同时此人是否已采取各种可能的步骤来弥补和医治那些他或她所伤害的人？这意指此人已经“拥有”罪——也就是说他或她犯了罪，那他或她应竭尽全力来帮助那些因他或她而受伤害的人。当一个人是因被抓到把柄而愿意补偿，而非承认犯罪是测验他或她是否真实悔改的一个方法。
3. **复健。**假如此人愿意严肃地检视自己，而且尝试去识别易受伤的区域，和在他或她自己的生活中容易被罪感染的地方，同时小心地预防再度落入罪中，并且愿意追求生命的长进。我要再次强调，这些都是一个人是否有意愿专注于真诚悔改的表现。
4. **时间。**以上所述的步骤都需要时间，改变不可能在一夜之间发生。痊愈、发展自我意识、对自己的行为负责，而且尽力将事情做对、在决定对错的时候坚持圣经的标准，这些过程都需要花很长的时间。这些过程也许最好是在一个敬畏神的心理咨询师的陪伴和指导之下。这位心理咨询师也将会注意这位犯罪者的配偶，因为这位犯罪者的配偶也许可能是问题的一部份，或者本身深受伤害。疗伤的过程应持续包括这个部份。
5. **重新赢得可信度的意愿。**当一个人犯罪以后，他或她的诚信理所当然地会遭受质疑；当此人悔改后，人们会很自然地期待他或她的行为有所改变，而显露出“展示给我看看”的态度。我们不能去定罪任何人，然而已经犯罪的人必须愿意采取任何必要的步骤和花时间来赢回别人对它的尊敬与信赖。但是我们经常见到的情况是：犯罪的人对别人不能原谅他或她或同情他们的悔悟精神而非常生气。这种态度显示此人对其所犯的罪并没有真正的悔悟，或意识到对别人已造成伤害，甚至羞辱了主的名或影响机构的名声。

如果不具备以上这五个条件，我无法想见一个已经犯了道德上的罪的人，或一个因在罪中挣扎而影响自己和其它人生命的人，如何能够完全恢复其职位来承担责任。如果一个人是“被抓到把柄”，而不是在起初就承认他的或她的罪，那么更有充分的理由要求他们必须勤奋地按照以上这五个复原的步骤来处理他们的过失，以展示他们真实的悔改。

步骤三、重建

加拉太书六章一节的确提到应为重建基督的身体而努力，但是重建究竟意味着什么——它是指完全恢复状态、位置和特权吗？我不确定这一点。许多领导的职责是基于个人的品格和证明可信赖的敬虔而得到信任，但是如果此人的诚信已经被破坏，一个人是否能完全恢复他的跟随者

对他最初的信心是大为可疑的。无疑地，重新赢得信任的唯一方法是经由展示在神面前的忧伤痛悔、真实的悔改、谦卑地与主同行并真诚地信靠祂、为与他人的关系负责，和寻求维持属灵的活力和圣洁的策略。

工具二：机构的活力（取材自罗伯·黑的资料）

这是一个可以自己做或在团体中做更好的练习。花几分钟思索一下你的机构的运作。在下列每一个问题中，填入0至6的分数。0代表没有完成，1代表做得不好，直到上面6代表做得非常好（由时间、努力和效果的证据来显示结果）。将你的得分加起来，把总数写在A栏，然后除以B再将结果填入C栏。哪一项得分最高，哪一项得分最低呢？哪一项做得很好？哪一项做得不好？如何改善工作和生活的品质？连守尼曾说：“了不起的团队藉由彼此督促来增进同工之间的关系，如此表明了他们彼此尊重，而且对彼此的表现有很高的期待。”（连守尼，2002，页213）

| | |
|----|-------------------------|
| 1 | 明确地分享机构的异象和目标并帮助同工了解 |
| 2 | 清楚地向同工沟通事工计划和职责分掌 |
| 3 | 基层同工与领导阶层的沟通管道是畅通的 |
| 4 | 差传总部和工场的沟通是有效的 |
| 5 | 同工能参与和工场有关的重大决策 |
| 6 | 机构制定良好的政策并被充分了解 |
| 7 | 大多数的领导同工是机构信念和价值观的好榜样 |
| 8 | 大多数的领导同工能即早发现问题并采取适当的行动 |
| 9 | 工场上有好的督导（包括质与量） |
| 10 | 领导同工和每一位同工进行年度事工的检讨 |
| 11 | 有书面的步骤来处理同工的抱怨 |
| 12 | 在工场上提供有效的同工训练 |
| 13 | 根据同工的恩赐和经验来进行同工的职务分配 |
| 14 | 给予同工空间来发展他们的事工 |
| 15 | 同工们委身于他们的事工 |
| 16 | 同工们委身于并忠于机构 |
| 17 | 一般来说同工们的工作量不会过重 |
| 18 | 同工们定期评估并寻求改善机构的事工 |
| 19 | 同工们的事奉实际上达到机构的目标和期望 |
| 20 | 同工们和他们所事奉的人有良好的关系 |
| 21 | 同工所事奉的人们成为基督的跟随者 |
| 22 | 在工场的教会看重我们同工的事奉 |

| | | | |
|----|---------------------------|---------|-----------|
| 23 | 同工们在他们所事奉的人羣中培养领袖 | | |
| 24 | 同工们经历到事奉的成就感与满足感 | | |
| 25 | 同工彼此之间能提供有效的相互支持 | | |
| 26 | 在工场上能提供有效的教牧关顾（包括预防性和危机性） | | |
| 27 | 能及时并合宜地处理人际关系的冲突 | | |
| 28 | 强调同工个人属灵生命的维护和成长 | | |
| 29 | 同工们和他们的家人对提供给他们的医疗服务感到满意 | | |
| 30 | 提供同工们年度休假和其它假期的时间 | | |
| 31 | 在每一个工场都进行危险性的评估和处理突发事件的计画 | | |
| 32 | 机构有备用的资金来支持同工们最起码和突发的需要 | | |
| | A.总分 | B.除以 32 | C.平均 |
| | | | D.最高分和最低分 |

末了的话

我想有时我们对友谊、宽恕和非正式的承诺太天真了，使我们自己太容易受到伤害，而且回避了应采取的行动。的确是！当和同工解决冲突的时候，我也为我们在处理同工之间的冲突时那种自欺、扭曲和防御的显着能力感到惊讶，而且最重要的是，我对“宇宙中最大的惹麻烦的人”所使用的令人混淆的毒素和邪恶的计谋感到惊讶。我要再说一次，我们必须求上帝帮助我们，因为我们全都是罪人，迫切需要接受和给予怜悯！（加拉太书 6:1 以下）

【讨论重点六：我们可以从我们“世俗的”或非基督同事那里学到哪些关于处理冲突的方式？鉴于路加福音16:8说：“……因为今世之子在世事之上，较比光明之子更加聪明。”想想有哪些例子是恶者所使用的毒素和计谋？我们如何处理这些毒素和计谋？】

有一句阿拉伯谚语说：“在沙漠里最大的罪行是‘找到水，但是保持沉默。’”我有一个建议来回复这一句谚语：“在沙漠里的第二大罪行是找到‘有毒’的水，但是保持沉默。”（参箴言 25:26）有时人们碰到麻烦是因为他们揭发了不正当的事情，而且他们在当面与毒水对质时，不管在公开或私下场合都表现地正直诚实，这是不容易做到的，因为这样的事情既不容易处理，也不容易独自面对，而且这样的情形是危险而令人惊怕的。有时最聪明的办法是退缩或继续前进，但有时我们必须对机能失调的情形立场坚定，如同魔戒中的甘达尔夫向在莫利亚矮人矿坑的魔王巴尔洛格说：“你过不去！”（托尔金，1998，页 191）

【讨论重点七：你曾经必须当面对证“有毒的水”吗？果真如此，结果是什么？你学到了什么？】

References and Resources

参考书目和其它资源

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

中译本：阿特柏恩、费尔腾着，周慧芳译，《走出迷雾—信仰的创伤、医治与复原》，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.

中译本：大卫·卡得等着，黄罗燕明译，《伤痛不代传》，香港：学生福音团契，1999。

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

中译本：亨利·克劳德、约翰·汤森德合着，李世坚译，《安全的人》，台北：校园，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.

中译本：派屈克·蓝奇欧尼着，邱如美译，《团队领导的五大障碍》，台北：天下杂志，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

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

中译本：托尔金著，周克希审订，张翎、郑大民、张建平译，《魔戒 II，第一部：魔戒团（上）》，台北：联经，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

凯利·欧当尼尔博士是一位专攻宣教士关顾的顾问心理学家，他的基地在欧洲。他与青年使命团、宣教士关顾和 WEA 宣教差会共事。凯利毕业于 Biola 大学的 Rosemead 心理学院。同时对本文提供书评的人特别致谢：布鲁斯·那洛姆、碧翠丝·欧甘达·米瓦卡、米雪·路易士·欧当尼尔、颇米拉·瑞真钻和凯萨琳·谭。同时也要对杰夫·倪瑳普为本文所画的鸽子和蛇一图致十二万分的谢意（这一件艺术品没有在初版的刊物出现）。