



領袖生命事工網
leadersbedoing.net

領袖的核心價值

第一堂

預防異象偏離

內容

一、預防異象偏離 - 機構

1. 何為異象偏離？
2. 異象偏離的例子
3. 異象偏離評估及反思與建議
4. 異象真實：保護異象不遷移/
不走樣的措施

何為異象偏離？

1. “異象偏離” Mission Draft一詞代表著緩慢地，默默地被帶到新的目的地而不自知。
2. 在2013年洛杉磯Q會議上，當向數百名基督徒領袖進行調查，有95%的人均認為，“異象偏離”於信仰的非營利組織faith base organization來說，是一個充滿挑戰的問題。
3. 董事會成員，首席執行官和資金/捐助者，都是造成這種變化的主要原因。
4. 而領導的靈性更是造成偏離的關鍵因素。

<https://www.thegospelcoalition.org/article/the-subtle-danger-of-mission-drift/>



異象偏離的例子 – Peter Greer

1. 山姆•沃爾頓 (Sam Walton) 對沃爾瑪的願景不僅是賺錢，還在於“為人們節省錢，使他們能過更好的生活”，並使員工成為公司成功的合作夥伴，但公司的新一代已將重點從使員工和客戶受益變成了專注獲利。異象偏離無處不在。
2. 哈佛大學和耶魯大學，前者致力於培訓傳教士，而後者的出現，是因為一群牧師對“哈佛的世俗化感到憂心”而於哈佛大學成立65年後，再另外設立耶魯大學，希望藉此保留基督教信仰的元素 (p 18)



Peter Greer and Chris Horst. *Mission Shift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*. Bethany House Publishers, 2014.

3. 香港也有極多基督教志願機構，本來都是由宣教士創立或以基督教信仰為本，例如YMCA、靈實協會、聖公會、聖雅各福群會等，但於接受政府資助後就有偏離的情況了。



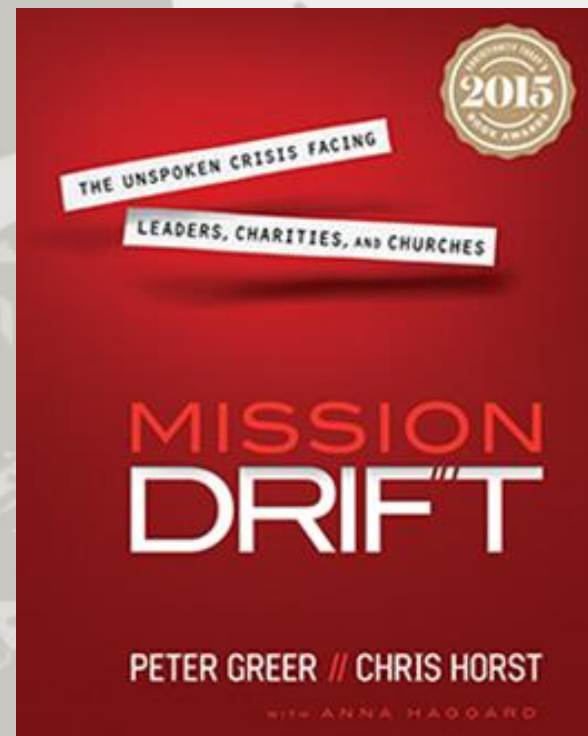
此相片 (作者: 未知的作者) 已透過 [CC BY-SA-NC](#) 授權

異象偏離評估

1. Dr. J. Robert Clinton的領袖理論，提到能finishing well - 終極無悔的領袖，多會有一套事奉價值或理念，並一直嚴加持守，原來在事工亦然。
2. Peter Greer於“Mission Drift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches”一書提到異象嚴重偏離的問題時，很多基督教背景的機構，會存在異象變質或偏離的問題，並且極之普遍。只是過程像溫水煮蛙卻不自知，到知道時就為時已晚，想扭轉也得大費周章。
3. Peter Greer的“Mission Drift”書中有“機構偏離”評估問卷，以異象清晰度clarity和刻意凝造intentionality兩個向度作量度機構的偏離程度。

4. 按著評估得分，機構可以落入三個類別：

- ① 異象不真實Mission untrue.
- ② 異象真實Mission true.
- ③ 異象偏離Mission drift.



Peter Greer and Chris Horst. *Mission Shift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*. Bethany House Publishers, 2014.

異象清晰
度
Clarity

100

80

60

40

20

				異象真實 Mission True
		異象遷移 Mission Drift		
異象不真實 Mission Untrue				

0

20

40

60

80

100

刻意凝造/Intentionality

機構異
象偏離
評估
Agency
Mission
Drift
Survey

Peter Greer and Chris Horst. *Mission Shift: the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*. Bethany House Publishers, 2014.

反思與建議

1. 你見過異象偏離的機構嗎？它的改變為何？

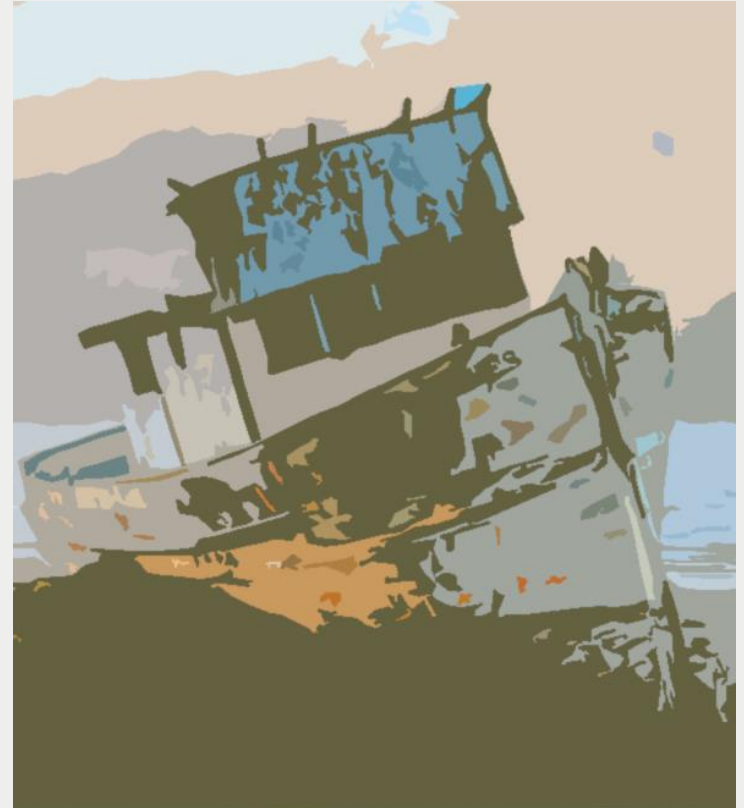
2. 你的機構/教會得分如何？發現了甚麼？



異象真實/Mission True

保護異象不遷移/不走樣的措施

1. 異象真實的組織會認為福音是他們最寶貴的資產。
2. 他們願意做出艱難的決定來保護和推動自己的真實使命。
3. 異象真實的組織領導認為他們會面臨異象遷移而先設立防範措施。
4. 使命真實的組織對其使命是清晰了解的。
5. 異象真實的組織董事會成員了解其首要任務是保持異象真實而不遷移。



7. 異象真實的組織領導會樹立機構文化來保持異象真實。
8. 異象真實的組織會優先按申請者的心志和品格來聘用。
9. 他們選擇擁有同樣異象和使命的捐獻者。
10. 他們為異象訂立指標，並定期檢討其進展。
11. 他們為著活出信仰而在工作上表現卓越。
12. 他們注重常規和執行rituals and practices。
13. 他們勇敢地宣布或表達自己的核心宗旨，以保護自己不受遷移。
14. 他們認定當地的教堂是發展基督教使命的錨。

Peter Greer, Chris Horst, Mission Shift, the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches, Bethany House Publishers, 2014.

異象遷移是必然會發生，除非機構上下
一心，清晰異象，製定保持的措施，機
構才能繼續按著異象而行！



© Aristotle Koskinas



參考

1. 任耶利米：《找到你的事奉哲學》。傳愛家族傳播文化事業有限公司，2014。
2. 甘陵敦著，劉如青譯：《領袖的養成》。台北：天恩出版社，2011。
3. Malphurs, Aubrey. *Values- Driven Leadership: Discovering & Developing Your Core Values for Ministry*, 2006, published by Baker Books, 2006.
4. Schelske, Marc Alan. *Discovering Your Authentic Core Values- A step by Step Guide*. Portland: Orgen by Live 210 Media, 2012.
5. Bloxham, Eleanor. *Value-led Organizations*. Oxford, Capstone Publishing, 2002.
6. Westing, Harold J. *Create and Celebrate Your Church's Uniqueness*. Kregel Resources, 1993.
7. Greer, Peter and Horst, Chris. *Mission Shift, the Unspoken Crisis Facing Leaders, Charities & Churches*, Bethany House Publishers, 2014.