**牧師離職的原因 美南浸信會 NAMB 採訪研究 2015**

質性報告

本質性研究是牧師保護多階段研究項目的一部分,旨在發現牧師為何離開事奉。質性階段的目標是確定挑戰牧師並導致他們離開事奉的因素,以及確定幫助牧師存活和蓬勃發展直到退休的健康干預措施。該研究由北美宣教委員會(NAMB)和理查德·多金斯醫生(Richard Dockins)資助。

一個指導小組審查了方法論,提供了有關主題指南的指導,並建議了專家。向亞當·梅森(Adam Mason)、大衛·塞爾夫(David Self)和理查德·多金斯(Richard Dockins)來自休斯頓第一浸信會(Houston’s First Baptist)的許多人表示感謝,凱西·利頓(Kathy Litton)、里奇·斯坦利(Richie Stanley)和金·羅賓遜(Kim Robinson)來自 NAMB,以及梅麗莎·哈斯(Melissa Haas)來自希望探索事工(Hope Quest Ministries)。

LifeWay 研究編制了一份面臨重大困難或失敗的牧師工作個人專家和事工的名單。與 16 位在離開或考慮離開事奉的牧師中從事牧師關懷工作的人進行了深入的電話採訪。八個廣泛的調查領域包括:

o 教會衝突

o 耗盡

o 道德失範

o 疾病

o 召命改變

o 家庭問題

o 與教會不匹配

o 對工作缺乏準備

每位受訪者都對他們最有經驗的兩個領域中的問題進行了回答。還要求專家提供可能導致牧師離開事奉的其他主題。

以下專家於 2014 年 12 月至 2015 年 1 月期間接受了採訪。

1. H.B. 倫敦——H.B.倫敦事工主席兼焦點事工牧師榮休牧師

2. 亞當·梅森 ——休斯頓第一浸信會輔導服務部部長

3. 賈里德·平格爾頓 ——焦點事工輔導服務部主任

4. 詹姆斯·尤班克斯 ——喬治亞州伍德斯托克第一浸信會輔導主任

5. 唐納德·希克斯 ——教會健康解決方案總裁

6. 理察·克雷吉爾 ——“進入你的話語”事工主任

7. 詹姆斯·約翰斯 ——德克薩斯州休斯頓公司牧師

8. 梅麗莎·哈斯 ——希望探索事工支持小組主任

9. 加里·斯威登 ——斯威登生活體系公司共同創始人

10. 肯·斯韋特蘭 ——戈登-康韋爾神學院高級教授

牧師離開事奉工作，無論是自願還是被迫。在核心問題上，可能存在著一個潛在問題，比如靈性健康或不安全感。這些問題經常未經檢查，可能會以其他形式表現出來，比如過勞或道德上的失誤。一個或多個因素可能導致牧師離開事奉工作，而這些因素通常是相互關聯的。牧師通常不願意尋求幫助來解決這些因素或潛在問題。大多教會的文化不容許牧師輕易承認自己的弱點。並不總是有資源提供給牧師來解決這些問題。然而，教會可以採取切實可行的措施來保護並支持他們的牧師。

…………………………………………………….. 部分翻譯 （只有道德失範 和 家庭問題）

**道德失範**

牧師離開事奉的另一個因素是道德失範。常見的道德失範包括婚外情和其他性罪行。藥物和酒精濫用也可以歸為這個因素。道德失範也可能涵蓋誠信問題,如撒謊、濫用權力或財務管理不當。牧師的道德失範可能源於對自我實現的需求。它可能始於滿足情感需求,並升級為滿足身體需求。牧師經常試圖填補生活中的空虛,實現的形式可能是多種多樣的。

“許多道德失敗都是因為試圖在生活中填補空虛。但是如果牧師生活中存在真空,他會用某些東西來填補,因為他需要某種實現。許多時候這種實現是因為在精神上感到空虛和枯竭。”(倫敦)

“婚外情始於情感聯繫,然後通過情感聯繫升級為身體關係。他們對確認、認可或安慰、接納的需求。這只是時間問題,到那個時候就會變成性關係。”(Witt)

“你面對的是性格問題。所以一個預設,如果你願意的話,對自戀的預設。對文化的預設,即個人內在的權利文化。”(Mason)

“牧師經常覺得他們得不到適當的回報。這讓他們變得脆弱。但無論是薪水不夠還是教會中的人沒有給予足夠的稱讚,他們可能因此變得脆弱,更容易被主動提供自己的人引誘,進而陷入有罪和破壞性的關係。” (Swetland)

“如果性格問題非常弱,道德失敗就會暴露出來。”(Litton)

許多時候,與牧師合作或牧師家人都沒有察覺到道德失範。雖然難以檢測,但道德失範可能出現的早期跡象確實存在。當被問及某些情況時,牧師可能會變得防衛。牧師可能花費異常多的時間遠離辦公室。

“我認為一個大問題是隱藏、撒謊、自我辯護。會出現各種隱藏或撒謊行為,無論是對配偶還是員工,這些都是早期警告跡象。掩蓋,真正掩蓋。” (K. MacKenzie)

“需要確認才能感覺良好的不安全領導者。如果受到批評,他們會變得防衛、受傷或批評他人,產生防衛性的愤怒反應。” (M. Haas)

“但是家庭中的衝突可以暗中保密一段時間。第二是對週日講道或他正在做的事情缺乏準備。第三是他花費大量時間遠離辦公室。第四是他可能與教會中的一個人或教會外的一個人單獨相處太多時間,導致情感外遇。”(倫敦)

道德失範可能源於牧師輔導教會成員,尤其是異性。限制牧師輔導某人的次數可能是一個有效的預防措施。牧師的婚姻也是預防道德失範的一個重要部分。

“事工人員不應該與一個人見面超過一次或兩次。如果問題超過這個時間,那就超出了牧養關懷或精神指導的範疇,需要轉介給外部輔導員或內部輔導員(如果有的話)。”(Mason)

“繼續努力維護自己的婚姻,確保自己心中的歡樂來自配偶,不四處張望,因為他們無法相信上帝如此賜福他們,給了他們快樂的配偶和快樂的婚姻。” (Swetland)

“對自己和廣義上的問責,有一種意識,就是當辦公室裡沒有其他人時,你是否輔導異性。”(Mason)

教會和宗派可以採取措施幫助預防道德失範。這可能需要教會文化的改變,將牧師視為一個面臨誘惑的真實人。另一個措施是教會為牧師提供所需的幫助,如婚姻或個人輔導。

“我認為必須有一個文化轉變,擺脫這種牧師不能掙扎的觀念。我認為如果教會向他們的牧師傳達更多開放性,‘嘿,我們知道你和其他人一樣都有缺點,所以我們希望你在需要的任何時候得到任何幫助,甚至提供資源,這沒關係。’” (Eubanks)

“他們可以制定那些幫助保護牧師避免尷尬情況的政策和指導方針。提供問責制,讓牧師在面臨可能使他陷入危險或變得脆弱的情況時,有人可以轉介給。” (M. Haas)

“了解這種情況可能發生在任何地方,並在與牧師或候選人的對話中建立某種系統,以幫助他們建立問責氛圍。”(Litton)

“堅持並鼓勵牧師有一個問責夥伴,靈魂之友,定期見面的人。” (Swetland)

“所以我認為讓你的牧師快樂很重要。讓他周圍都是為他祈禱和鼓勵他的人。” (倫敦)

在尋求幫助時,保密至關重要。出於這個原因,牧師轉向持牌輔導員。在教會內恢復可能是可能的,但在大多數情況下,牧師最好在教會之外甚至在外地尋求輔導。

“变量很可能是,這是他們個性和自我意識的一個深層部分,他們真的需要專業輔導來處理這個問題。” (Swetland)

“持牌輔導員如果泄露保密將失去執照和事業。我會在下一個城鎮或下一個教會中找到一個持牌的人,我可以有信心地知道,如果這個人重複我對他說的話,他將失去事業,我會讓自己相信他們。” (Eubanks)

“我認為在大多數情況下,需要外人介入,不會捲入當地教會的背叛和失望等情緒。” (Litton)

“在你自己的家鄉之外找到一個輔導員,你可以去傾訴。二是,你需要聯繫關心牧師的組織,他們有牧師關懷的資源列表。” (倫敦)

**家庭問題**

牧師的家庭可能是他離開事奉的原因。婚姻衝突可能是牧師把事奉擺在配偶之前的結果。牧師的孩子可能感到被忽視,而教會得到優先照顧。

“如果婚姻衝突是圍繞著教會責任開始發生,或者妻子對事奉感到怨恨或受傷,然後為他設定了一種內在衝突,這將是非常難以處理的。內在衝突當然是‘我的優先順序是什麼?’我感覺被呼召進入事奉,我的妻子在受傷,我該選擇誰?” (M. Haas)

“我認為在孩子方面,當孩子開始發脾氣,我認為事奉中的人有幾個原因......為他們的孩子真正大發雷霆而感到羞恥或失敗。他們可能會覺得自己沒有資格事奉,因為他們無法照顧好自己的家或孩子正在掙扎得很厲害。” (M. Haas)

“家人開始意識到事奉對他們的家庭健康甚至屬靈生活有害,因為教會太有毒或太有爭議,以至於它滲透到家中。並為配偶和孩子們造成脫節,以至於他們甚至不再喜歡去教會,這是其結果。他們想離開。另一件事是,年輕的牧師,他們的妻子看到他們工作得多麼努力和困難,他們只是說,‘我們不會允許教會破壞我們的婚姻或家庭。’”(倫敦)

“教會不了解父母對孩子的要求,所以他們對牧師的要求太高,以至於牧師沒有足夠的時間與配偶或孩子在一起。然後我認為另一件事是,當一個牧師太投入牧養和教會的要求太艱難時,他沒有時間正確地溝通和履行他作為丈夫和父親的角色。”(倫敦)

“換句話說,教會或事奉得到了妻子想要的所有關注。她最終對某些事情感到怨恨。問題是,這也是她最好的朋友。她也喜歡教會。但她陷入了衝突。我經常看到這種情況。隨著時間的推移,它會積累多年,最終在某個地方爆發。” (Shoemake)

**某些跡象可能表明牧師的婚姻或家庭正在受到影響。**

牧師的配偶可能不參加教會活動或聚會。牧師可能在事奉職責上投入不必要的時間。孩子們可能會對教會懷恨在心。

“如果我注意到我的牧師的妻子完全不參與任何事奉機會,不是她過度參與,因為那同樣不健康,而是她完全缺席教會活動、事奉聚會、教會功能,這對我來說可能是一個巨大的紅旗,表明堪薩斯州有什麼不對勁。” (M. Haas)

“牧師從不休息,從不安息。他一直在教會。他總是拜訪醫院。如果教會成員或朋友注意到他出門的時間比在家的時間更多,那將是一個紅旗。” (M. Haas)

“配偶對與教會活動或教會事工有關的事情缺乏興趣或缺席。我認為即使只是一點點暗示衝突的跡象,它在教會框架內的相處中變得更加公開,我並不是指講台上的公開,而是會引起人們開始看到或感覺到的東西。” (Shoemake)

“你太忙於牧師的事情,以至於從未處理家中的未解決衝突。牧師的家庭與外行人的家庭沒有區別,唯一的區別是他們沒有周末來恢復。” (倫敦)

“小學孩子通常不會以會發出紅旗信號的方式發脾氣,直到孩子們進入青春期,他們才有足夠的自主權,你才會開始真正看到一直以來發生的事情。那就是對父親在事奉中花費時間的怨恨,感到無價值、無足輕重、無關緊要,其他人更重要,這類事情。不幸的是,這一直在發生,但我們通常不會看到結果,直到孩子們進入青春期。” (M. Haas)

牧師可以採取一些行動來保護他們的婚姻和家庭。一個是設定在教會花費時間的健康界限。另一個是安排無干擾的時間與家人在一起。

“我認為需要意識到,他真的需要有紀律去花費對他的婚姻至關重要的時間——我認為每一對夫妻都是不同的......有某些事情他們可以一起做,而這兩個人都會說‘是的,當這些事情都是整個過程的一部分時,我們的婚姻會蓬勃發展或茁壯成長。’”(Shoemake)

“我認為在他在教會花費的時間、他的起始時間上設定健康的界限很重要。在他與教會成員的關係方面也需要設定健康的界限,特別是與女性。而且不要與女性有持續的輔導關係。”(M. Haas)

“我也認為有意維持婚姻中的聯繫很重要,約會、一起度過時光、休息時間、優先考慮妻子、不要24小時待命,委託給其他牧師或執事或其他人,以便你不會總是開機狀態,這樣你可以和配偶單獨相處一些無干擾的時間。” (M. Haas)

“首先,需要對這段關係有真正的承諾,這段關係[與配偶]成為最重要的關係。我認為第二件事是他們需要溝通,如果出現問題,他們需要面對並盡一切努力解決,否則它會像膿瘡一樣惡化。第三件事是他們需要休息時間。他們需要時間遠離。他們需要恢復的時間。他們需要時間僅僅是離開並放鬆,許多教會如果他們每天工作20個小時或其他情況都不會給牧師額外的時間。”(倫敦)

“時間,品質時間,無干擾的時間是絕對必要的。就像爸爸關閉手機和媽媽在一起。爸爸關閉手機和孩子在一起。所以當他們在一場比賽或一起做某事時,他不會接到一個叫他離開的電話。與孩子們進行關於弱點和失敗的真誠交流,個人的弱點和失敗,所以他們不會從爸爸那裡感受到來自教會成員要求完美的同樣壓力。” (M. Haas)

我認為每個教會都需要有牧師支持小組,其主要目的是讓他們的牧師和家人保持健康、吃得飽、住得好,確保他們的汽車安全行駛並配備適當的輪胎。他們需要確保給予牧師足夠的薪酬。當牧師得不到適當的薪酬時,他大部分時間都在想辦法如何養活家人。結果,牧師離開了。一個受到良好照顧的牧師將會是一個組織良好和致力於侍奉會眾的僕人。(倫敦)

一些團體有牧師關係委員會。我認為教會本身需要有某個人,有某種意識,知道如何在牧師和他的家人的照顧和福祉方面提供幫助。(Shoemake)

**專家確定的與離職相關的因素清單**

**教會衝突**

**常見衝突**

o 牧師與執事或長老之間的衝突

o 牧師與教會長輩/女長輩之間的衝突

o 對教會架構的誤解

o 對領導風格的衝突

o 牧師未能處理衝突

o 牧師試圖引領教會改變

o 期望不同

o 教義差異

**使牧師容易遭受衝突的性格問題**

o 不安全感

o 拒絕處理衝突

o 不了解他們在基督裡的身份

o 不了解他們作為牧師的身份

o 缺乏屬靈成熟和個人成熟

o 領導者的情感健康

o 高度需要被喜歡、被愛和被欣賞

o 沒有良好的自我形象

o 擔心人們不會喜歡他們或愛他們

**衝突的原因**

o 教會可能不知道如何處理衝突

o 缺乏教會紀律

o 牧師和教會沒有準備好面對衝突

o 沒有按聖經處理衝突

o 教會認為牧師是麻煩製造者

o 沒有處理自己生命中的問題

o 躲避衝突

o 擔心家庭安全和經濟安全

**如何應對或準備衝突的建議**

o 預防和干預衝突;加拉太書6:1

o 學習如何解決衝突;學習以健康的方式解決衝突的技能

o 和平文化必須由牧師樹立典範

o 可以通過理解衝突和認識到它將發生來準備衝突

o 教導教會如何處理衝突

o 選修課程或參加有關領導衝突處理的研討會

o 別避免衝突,但在某些情況下迴避可能是適當的

o 受到指導或接受輔導

o 牧師和領導人需要仔細聽取人們對衝突的跡象

o 牧師可以與長老/執事會面並瞭解人們關注的問題

**道德失敗**

**常見的道德失誤**

o 婚外情,不論是在教會內或外

o 性罪行

o 色情成癮

o 財務管理不善和不誠實

o 吸毒和酗酒

o 誠信問題,如說謊掩飾失敗

o 權力濫用

o 尋求滿足感

**可能導致婚外情的問題**

o 牧師在婚姻關係中不快樂; 與配偶的溝通不良

o 牧師輔導異性時產生不當身體接觸

o 性格問題,如自我中心或自以為是的傾向

o 婚外情通常起初是情感基礎,然後變成肉體

o 另一方開始滿足情感需要(肯定、接納)並走向性

o 尋求肯定感的需要; 想填補牧師生命中的空虛

o 牧師覺得沒有得到適當的回報:財務上、鼓勵、感激

o 家中未解決的衝突

o 沒有問責制

o 和主獨處的時間非常有限

**燃盡症候群**

**燃盡症候群的症狀**

o 燃盡症候群看起來像臨床抑鬱症

o 疲勞、難以集中注意力、冷漠、疏離上帝和家人

o 忘性、常把東西弄丟、缺乏活力、感到負擔沉重

o 孤立

o 對人易怒;覺得人很煩人

o 對他們的事工缺乏投入

o 對工作感到沮喪

o 對任何事缺乏動力;動力下降

o 沒有喜悅,不只是在事工上

o 精神和生理上的疲憊

o 精神上的耗盡

o 同情心疲勞症

o 工作量;沒有設定清楚的邊界

o 在婚姻中缺乏培養和再投資

**燃盡症候群的根源**

o 情緒上和屬靈上不成熟

o 屬靈塑造、屬靈實踐和健康的靈魂被擱置一旁

o 弱的領導力

o 創傷性的情況、精神上疲勞的情況

o 準備不足

o 以成功為導向,需要成功、他人肯定、需要被視為正確

o 牧師被迫保護形象;覺得必須顯得完美

o 感覺自己不足、覺得自己失敗了

o 擁有很少真正的深厚友誼

o 來自教會(外在)和牧師(內在)的期望

o 工作的要求大於滿足這些要求的能力

o 恐懼被教會批判或拒絕

o 健康問題

o 做太多事情太長時間而不休息

o 對事工的幻滅

o 教會的規模帶來不同的問題,仍然會導致燃盡

**預防燃盡症候群的措施**

o 牧師規範資源(時間和能量)

o 能力設定邊界,注意和接受限制

o 花時間與上帝相處;靈魂的休息

o 牧師接受事工成功的意義

o 牧師有意願拒絕一些期望

o 有興趣的愛好

o 安息日,休息時間

o 「拔掉插頭」離開教會

o 個人靜修

o 生命豐盛的友誼

o 有支持團隊

o 重新審視呼召

o 牧師必須負責自己的健康

o 堅持要求牧師重新充電、休閒和重新連接

o 宗派可以培養關係

o 會眾可以祝福和幫助牧師

**教會應該何時、如何介入**

o 教會可以提供保證,表示支持牧師並想得到幫助

o 向牧師保證工作不會受影響

o 教會應該在牧師被聘用的那天就介入

o 確保牧師有足夠的休假和合理的工作描述

o 教會必須以恩典和愛心伴隨牧師

o 想伴隨他來幫助他

**從燃盡症候群中恢復的牧師**

o 牧師可以恢復,但必須了解導致燃盡的原因並解決根本問題

o 牧師可以藉著休息、時間和恢復精神而恢復

o 牧師可以恢復,但必須學習新的習慣和培養新的信念

o 許多牧師由於影響配偶和孩子而不回到事工中

o 牧師可能必須學習身體上和情緒上的限制

**牧師與教會不合**

**牧師可能不合教會的方式**

o 不了解當地文化

o 講道風格

o 領導風格

o 沒有經驗管理特定教會

o 不知道教會的「不成文規則」

o 教會有非聖經的期望

o CEO 模式不合教會

o 不同的領導風格、性情和個性類型

**牧師與教會不合的症狀**

o 與教會成員建立不近的關係

o 對教會及其歷史不感興趣

o 對社區沒有親近感

o 家人不支持搬到新教會

o 不了解教會的歷史或環境

o 認為只要像有名牧師講道就能帶來改變

o 個人失敗、痛苦的挫折

o 「不合教會」通常是要求牧師離開的理由

o 教會不總是有聖經理由; 是因為「受傷的感覺」

**教會和牧師準備好找對的牧師**

o 教會需要知道自己是誰

o 牧師選拔委員會必須了解教會和它想要走的方向

o 教會和牧師之間有書面的合同

o 設定符合教會需要和期望的現實期望

o 教會更熟悉聖經對牧師或「屬下牧者」的描述,聖經模式

o 牧師可以參與「現實世界」; 有非教會人士的朋友

**牧師不合教會時應採取的行動**

o 找到面子上的分離方式;幫助牧師找到其他工作

o 請教會顧問

o 教會領導有透明、持續的交談; 以恩典

o 以主的名義適當相處

**家庭問題**

可能使牧師離開事工的家庭問題

o 弱的婚姻

o 家庭衝突

o 配偶對事工感到不滿,無法支持配偶

o 家庭意識到事工危害家庭健康; 造成配偶和孩子與教會之間的隔閡

o 孩子行為失常

o 牧師可能覺得自己不適合事工,因為不能照顧家庭

o 覺得家庭像魚缸

o 教會對牧師要求太多; 不花足夠時間在配偶或孩子身上

o 在事工上花太多時間,在家庭上花太少時間

o 身體健康:缺乏保險或醫療保健

可能導致離開事工的家庭問題跡象

o 牧師的配偶完全不參與事工機會; 不參加教會活動

o 牧師在教會花太多時間; 時常外出(探訪醫院等)多於在家

o 孩子的跡象更難檢測; 在青春期前不那麼明顯

o 配偶對教會缺乏興趣或不參加

保護牧師婚姻的重要行動

o 在教會花時間的健康邊界

o 與教會成員或教會工作人員的健康邊界,特別是異性

o 在婚姻中維持連繫:約會、共處時間、委派給其他工作人員

o 投入時間做對婚姻重要的事,共同喜歡做的事

**保護牧師家庭的重要行動**

o 參加孩子的活動並參與孩子的生活

o 有質量且不分心的時間與孩子相處;關掉手機

o 與孩子有真誠的談話,談談自己的弱點和失敗

o 幫助孩子不要感到父親從教會那裡得到的壓力

o 與配偶的關係必須是最重要的關係

o 溝通

o 聽配偶談談家庭裡發生的事,特別是孩子的事

**教會可以做不同的事情**

o 對牧師和家庭的現實期望

o 有薪休假和離開時間; 不期望牧師或牧師家庭做所有事情

o 領導為牧師家庭祈禱,肯定他們,鼓勵他們

o 確保為牧師和牧師家庭提供輔導

o 有「聖職人員支持小組」,主要目的是保持牧師和家庭健康

o 足夠支付牧師的薪水,所以牧師不用花時間想怎麼支撐家庭

o 牧者關係委員會

o 給牧師和配偶休息的時間; 離開一下