**傳道人夫妻婚姻衝突之復原力**

**【宣教士關顧】婚姻這件事**

**色情現象 巴納研究 2016**

**牧師和色情 2020**

**當傳道人掙扎於色情 (9 Marks Approach)**

**教會領袖倦怠的原因：牧師的質性現象學研究**

**燃盡與牧師燃盡: 實用原則及其對牧會事工的影響**

**傳道人夫妻婚姻衝突之復原力**

The Resilience of Pastor Couples in Marital Conflicts

謝佳吟



摘要

本研究探討傳道人夫妻面對婚姻衝突的歷程及其復原力。傳道人工作的特殊性，若夫妻間有好的關係，除了可以相互合作在個人家庭經營上，在教會的工作上也能發揮各自的專長與恩賜成為彼此的幫助，產生相乘的力量。然而傳道人的工作性質複雜，家庭與教會間的界線模糊，可能增加傳道人夫妻間相處的衝突。從另一方面來說，傳道人夫妻有著相同的信仰，對於夫妻的相處應有相似的信念來面對衝突。

本研究透過深度訪談三對傳道人夫妻，希望了解傳道人夫妻相處上可能會碰到的問題及其面對困難的解決方式，藉以了解在婚姻中發生衝突時，基督教信仰的教導是否能幫助他們解決問題或渡過難關，並期待了解傳道人夫妻面對婚姻衝突時所產生的影響。

**一，傳道人應有的處理方式**

裝備自己：傳道人夫妻應該規劃時間裝備自己，讓傳道人有喘息的時間，並且可以學習新的觀念而影響教會。

求助他人：遇到困難時，要有勇氣求助他人或向專業機構求助，不用擔心失面子。

堅持與委身：絕不輕易放棄婚姻，並且相信神的帶領，堅持不離婚。

有精心時刻：特意安排時間與家人相處，特別是與孩子的相處時間和夫妻的獨處時刻。

一起學習成長：夫妻應一起學習成長，在生活方面、服事方面、信仰方面一起學習，以產生更多共識。

**二、信仰對於婚姻的幫助**

一. 結婚是上帝安排,不輕易放棄

夫妻相信他們的婚姻是上帝精心安排的,所以在困難時期也不會輕易放棄。他們相信上帝會幫助他們度過難關。

二. 實踐聖經的教導

丈夫認真遵守聖經教導,體貼妻子和接納她的情緒。他強調這是基督徒應該做的。

三. 信仰調整個性及醫治創傷

夫妻透過信仰看到自己的缺點和需要改變,從而減少衝突。信仰也幫助他們治療童年創傷。

四. 信仰成為力量克服挑戰

夫妻在面對重大挑戰時,信仰成為他們的依靠和力量。他們相信上帝即使關上一扇門,也會開啟另一扇窗。

五. 精心時刻對夫妻關係的重要性

夫妻強調要有單獨相處的時間,不談教會事工,而是專注彼此。這樣的情感交流有益於他們的關係。

**三、婚姻衝突的復原力**

本研究中的三對傳道人夫妻雖然在婚姻中有衝突，也面臨重大的挫折與挑戰， 但是這三對傳道人夫妻都能從這些逆境中重新站起來，這樣的力量就是在家族治 療領域貢獻卓越的學者華許博士（2008）所謂的復原力。

本段將從華許提到的復 原力關鍵因素分析這三對夫妻在婚姻衝突及逆境中的復原力元素。

一. 家庭信念系統

夫妻的正面信念支持他們面對婚姻挑戰。他們的信仰教導提供指導如何超越困難並恢復關係。

二. 家庭組織模式

夫妻的彈性、緊密聯繫和調適能力幫助他們以合作方式解決衝突。隨著時間的推移,他們的自我認知和溝通技巧也有所改進。

三. 溝通歷程

憑藉愛心和包容,夫妻學會以真誠的情緒表達和聆聽對方。他們避免負面溝通模式,專注於解決方案。

四. 自我覺察能力

夫妻高度的自我認知能力使他們能夠認識到個性問題並相應調整,從而減少衝突。這有助於在分歧後恢復良好的關係。

五. 關注情感交流

夫妻特別安排相處時間,為彼此的「情感賬戶」儲蓄足夠的存款。即使夫妻相處中無可避免的摩擦,充足的「情感存款」有助於快速從衝突中恢復,不至於破壞關係。

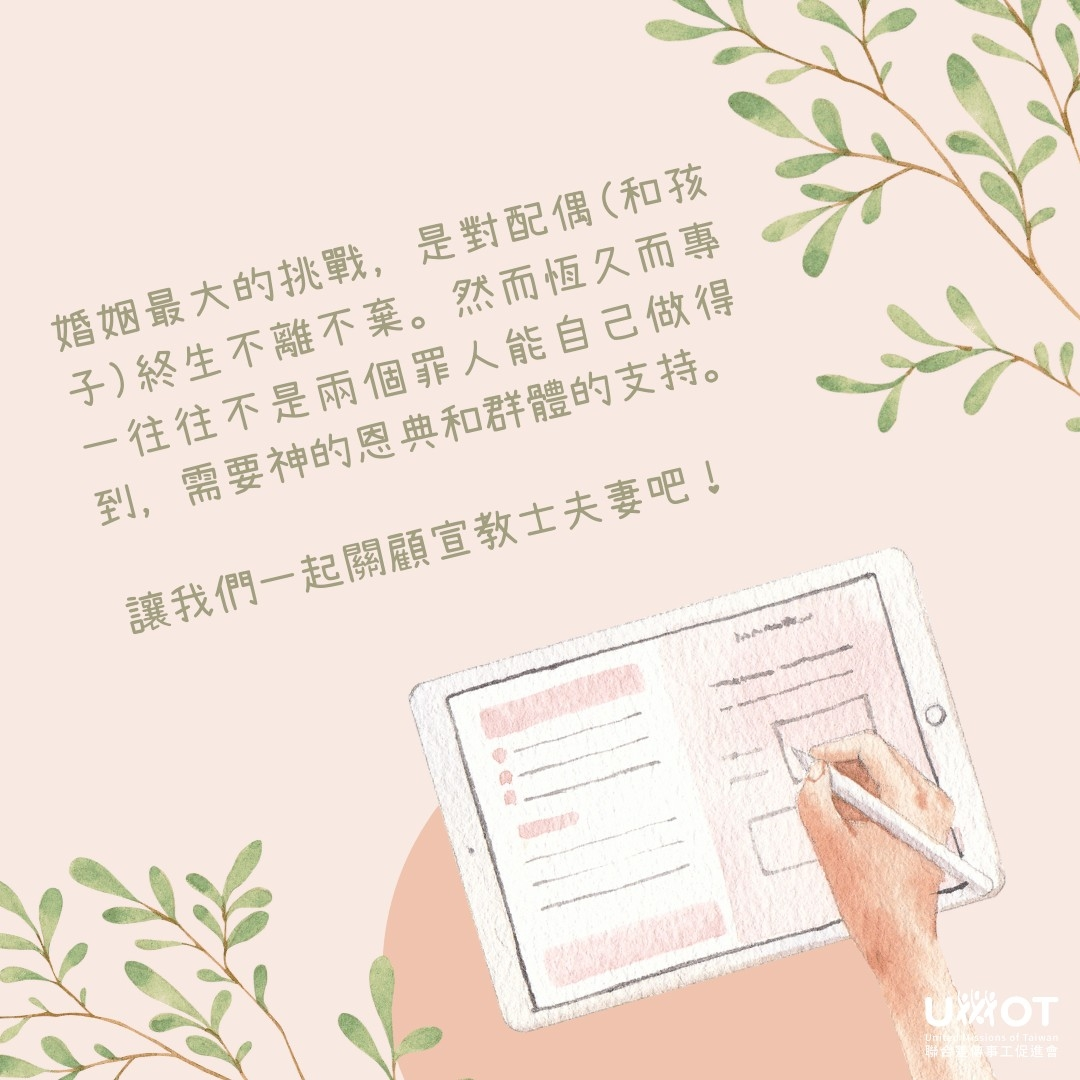
初探傳道人夫妻婚姻衝突之復原力

The Resilience of Pastor Couples in Marital Conflicts

謝佳吟 2002 台灣神學院 碩士論文

文章出處： <https://ir.taitheo.org.tw/bitstream/987654321/7413/2/M.A.CSC+2022-1_%E8%AC%9D%E4%BD%B3%E5%90%9F.pdf>

**【宣教士關顧】婚姻這件事**



2023年4月13日 https://umot.group/mcare12/

根據宣教士折損相關研究，宣教士離開服事工場的因素之一，是婚姻問題與夫妻衝突，尤其是婚姻中的道德失敗和不道德行為。

若不好好加固婚姻，禾場上的許多壓力/試探都可成為最後一根稻草。

【壓垮婚姻的最後一根稻草】

►心力耗竭：宣教士渴望竭盡所能為主作工，結果進入過度工作模式，忽略重要的婚姻關係。

►生活改變：宣教士的生活總是不斷改變，諸如：遇到經濟崩盤、動亂、斷網、疾病、所屬機構改變事工方向，或是母會分裂大幅影響金錢支持。

►情感出軌：與配偶以外的人發生情感依戀，這可能發生在同事、領導、下屬、甚至是服事對象之間。

►網路色情：來自性的試探自古便有，但在這網路時代，網路色情相對更隱密，隨處可取，且人人都可匿名為之。目前並無相關研究顯示，有多少比例的宣教士深陷其中。但根據針對美國牧者的研究發現，超過半數承認他們都曾在網路色情掙扎過。

**【宣教士的跨文化婚姻】**

更別說是跨文化婚姻了！跨文化婚姻本身就須面對巨大的文化差異。

►各自的文化中是如何面對衝突？

►各自的家庭是如何對待親屬？

►是否有種族主義因素參雜其中？

►如何看待各自的社會地位？

►文化中的夫妻角色定位？

►食物有什麼不同？時間觀念如何？餐桌禮儀如何？如何使用閒暇時間以及如何使用金錢？

**【宣教士夫妻的自我關顧】**

►學習溝通技巧：有效的溝通，有助於減少衝突和誤解。

►學習積極聆聽：學習做一個好的聆聽者，對夫妻關係發展極有助益。

►學習如何愛與被愛：保持觸摸對方的習慣、暫離工作和孩子、分辨對方的愛之語。

►在婚姻周圍築籬笆：適當築起籬笆是一種保護，避免與異性同工單獨接觸、小心回覆異性簡訊。

**【婚姻和事工從來就不是個單選題】**

進入過度工作模式的宣教士需要認知到，婚姻和事工從來就不是個單選題。

在宣教事工中，建立一段愛的關係——夫妻之間的互動、如何一起招待訪客，也是向當地人見證主的一種方式。

**【我們要如何關顧宣教士夫妻】**

1.弟兄姐妹可組織關懷網，與宣教士夫妻成為朋友。

2.有輔導背景的專業人士，可針對婚姻提供諮詢。

3.母會與差會的牧者定期牧養關懷。

4.母會提供經費支持宣教士夫妻，去參加夫妻成長營。

婚姻最大的挑戰，是對配偶(和孩子)終生不離不棄，

然而恆久而專一往往不是兩個罪人能自己做得到，

需要神的恩典和群體的支持。

資料來源：《活得好、站得穩、走得遠》ch11；《陪你同行，與你同工》ch16、17、19；《家庭神學》；《跨文化婚姻：有人關心麼？》；《跨文化工作者婚姻問題：婚姻還是事工？》；《電腦、性還是我？》；《以下是 770 位牧師如何描述他們與色情的鬥爭》(Here’s How 770 Pastors Describe Their Struggle with Porn)

**色情現象 巴納研究 2016**

大多數牧師都曾與色情作過鬥爭。

這是 Barna Group 對近 3,000 名成年人、青少年和牧師進行的線上研究得出的結論。 這項研究包括 432 名牧師和 338 名青年牧師，並由 Josh McDowell Ministry 和 Cru 委託在 4 月舉行的峰會上進行。

該研究調查了色情內容對牧師、教會、一般民眾和年輕人的影響。

「大多數牧師 (57%) 和青年牧師 (64%) 承認，無論是現在還是過去，他們都曾與色情作過鬥爭，」巴納報道。 「總體而言，21% 的青年牧師和 14% 的牧師承認他們目前在使用色情內容方面遇到困難。”

這項研究肯定會在我們的社會和基督教社群中掀起關於色情的討論,我們希望它能帶來健康、有意義的改變。因為我們目前為了幫助數位文化中處理色情問題所做的很多努力,似乎都不是很有效。

以下是一些主要發現:

**色情:定 義與使用目的**



色情通常很難下定義。對美國人來說,這更是一個功能而不是形式的問題。

大多數美國人認為色情主要是基於它所服務的功能定義:為了性唤起的目的。

大多數美國人不認為全裸或部分裸體構成色情。

社會各階層對於色情有很廣泛的定義。

人們使用色情主要是為了唤起性慾。但也為了消遣、好奇和娛樂。

年輕人和青少年更有可能出於消遣、好奇和娛樂的目的使用色情,而不是老年人。

25至50歲的人更傾向於為了獲取性技巧或與伴侶建立氣氛而使用色情。

“比真實性行為風險更小”是青少年和老年人使用色情的更高動機,雖然推測是出於不同的原因。

**色情的道德性** The Morality of Porn

研究發現的一個有利現實是受訪者在這個話題上顯示出的透明度。

與20年前相比,色情現在是一個更容易“研究”的話題。它不再具有之前的社會禁忌。當允許受訪者“選擇不回答”個人性質的問題時,90%以上仍然完成了調查問題,這表明了數據的可靠性。

**大多數美國人認為色情對社會“有害”,但年輕一代的態度正在向中立或“對社會有益”轉變。**

**只有少數使用色情的成年人報告有“內疚”感。**

**青少年是最有可能感到內疚的年齡段,儘管仍然是少數。**

**信奉基督教的人比其他人更有可能感到內疚,且可能性加倍。**

**青少年和年輕人對色情持“鼓勵”或“接受”的態度進行交流。**

當他們與朋友談論色情時,89%的青少年和95%的年輕人表示以中立、接受或鼓勵的方式進行。也就是說,只有1/10的青少年和1/20的年輕人說他們的朋友認為觀看色情是壞事。

青少年和年輕人認為“不回收利用”比觀看色情更不道德。

32%認為觀看色情“通常或總是錯誤的”,而56%認為不回收利用是“通常或總是錯誤的”。

**“屏幕時代”中的色情**

色情幾乎完全數位化了。

例如:85%的青少年和年輕人,以及71%的成年人在觀看色情時是使用在線視頻。

雜誌、圖文小說、隨選視頻和有線或租賃/購買的DVD只占很小的一部分“市場”。

在數位環境中,色情不僅更容易獲取,而且未經請求的色情也大幅增加。

近一半的年輕人說,即使不是有意尋找,他們每週至少會遇到一次色情。

近三分之二的年輕人(71%)和一半的青少年(50%)每月至少遇到一次他們認為是色情的內容,無論是否有意尋找。

雖然色情通常是男性的領域,但由於數位獲取的便利,年輕女性似乎也更常使用。

與25歲以上女性相比,青少年女孩和年輕女性更有可能主動尋找色情,這與男性類似。

但是,56%的25歲以下女性有過尋找色情的經歷,33%每月至少尋找一次,而25歲以上女性的比例分別只有27%和12%。

相比之下,81%的青少年和年輕男性有過尋找色情的經歷,67%每月至少尋找一次。25歲以上男性的比例分別是65%和47%。

大多數青少年都在“發送短信” - 無論是接收還是發送性暗示圖片。

62%的青少年和年輕人收到過性暗示圖片,41%發送過(通常是從/發給男/女朋友或朋友)。

**牧師與色情**

大多數牧師(57%)和青少年牧師(64%)承認他們目前或過去曾經掙扎過色情。

總體而言,21%的青少年牧師和14%的牧師承認他們目前仍在掙扎使用色情。

約12%的青少年牧師和5%的牧師說他們沉迷於色情。

87%使用色情的牧師對此感到極大的羞恥。

55%使用色情的牧師說他們時刻生活在被發現的恐懼中。

絕大多數掙扎於色情的信仰領袖說這嚴重影響了他們的事工。不明原因,青少年牧師報告這種不利影響的可能性是牧師的兩倍。

**信仰領袖和會眾在牧師掙扎色情的後果上有很大的分歧。**

只有8%的牧師認為如果牧師掙扎於色情,應該辭去職位。大多數牧師認為他/她應該通過輔導或問責處理這種掙扎。

相反,41%的成年基督徒認為如果發現牧師使用色情,應該開除或要求他辭職。年輕的基督徒更可能採取寬容的態度。

絕大多數信仰團體,包括領袖和平信徒,認為與20年前相比,色情在教會中成為更大的問題。但許多人不知道該怎麼處理。

93%的牧師和94%的青少年牧師說,與過去相比,這是更大或稍大的問題。

超過一半的青少年牧師在過去12個月中至少有一個青少年來尋求幫助以處理色情。

尋求幫助的青少年主要是男孩,但仍有大量女孩尋求青少年牧師的幫助。

各個年齡和階段的男性,尤其是已婚男性,也在求助牧師以處理色情掙扎。

儘管人們意識到這個問題,但大多數教會沒有專門設計來幫助那些掙扎於色情的人的計劃。

基督教社群,我們能做些什麼來應對這樣的研究結果? 我們應當考慮和為形成這些數字的非常個人的故事和掙扎祈禱。你今天可以以什麼方式應對你所在背景中色情現象的挑戰呢?

**牧師和色情**

https://www.psychologytoday.com/us/blog/minority-report/202001/pastors-and-porn

[Sam Louie MA, LMHC, CSAT](https://www.psychologytoday.com/us/contributors/sam-louie-ma-lmhc-csat)

色情內容普遍存在於大眾,所以也影響到教會團體並不奇怪。但是有多少牧師願意站出來談論他們的掙扎呢?

一項Barna的研究發現,大多數牧師(57%)和青年牧師(64%)承認他們目前或過去曾經掙扎於色情。但是少於1%建議告訴他們的會眾。

這很合理,因為即使是普通人,也很難承認自己有性或色情成癮的問題,更何況是牧師,他們的工作是闡釋精神真理,並成為道德楷模。

Barna的研究還調查了3000名基督徒,如果發現牧師使用色情,應該怎麼辦。超過40%的成年基督徒認為牧師應該被開除或要求辭職。但是,只有8%的牧師同意終止職務或辭職是適當的處理方案。兩者存在如此大的分歧,難怪很少牧師願意承認他們與色情的掙扎。

作為一名專治宗教團體性衝動控制障礙的治療師,我可以證明承認色情問題的挑戰。首先,人們普遍認為他們可以憑藉自身意志力停止任何負面行為。人們對承認被物質或行為(如酒精、色情、賭博/購物、飲食失調等)控制有一種完全的蔑視。一般需要多年(如果確實去做的話),一個有負面衝動行為的人才會認識到,這些行為不僅適應不良,而且已經達到了個人“意志力”難以自行停止的地步。

從本質上講,渴望自由的人終於達到了一種心理或精神的謙卑閾值。他們已經放棄了憑藉個人意志力戰勝毒癮的想法,並承認與他人分享掙扎是唯一出路。這是一個同時謙卑和勇敢的信心之舉。這謙卑地面對自己成癮的殘酷現實,打破了否認的循環;也是勇敢地認識到誠實和透明的重要性。雖然這為人們的康復之路鋪平了道路,也同時讓他們的工作和人際關係面臨風險。

如今,尋常人斷除迷思之難,可見教會領袖脫離困境之不易。對牧師和教會,如何判斷存在問題?可自問以下問題:

過去一年,你有意访问色情内容嗎?色情影片固然存在,但更多材料可視覺挑逗人而不構成色情。情色電影、言情小說、漫畫和雜誌,均可激起慾念。

访问這類材料的頻率如何?

自慰的頻率(無論是否使用色情内容)如何?此重要,因部分人認為可在不用色情的情況下自慰而無害。但此時性幻想和意象介入,可能形成成癮循環。此也需處理。

你是否在此事上對任何人說謊或欺瞞?

你具體查看什麼內容?(例如,成人色情需與兒童色情不同治療)。

走向:性上癮情形改善或惡化?

我不能告知教會如何處理其牧師,但我認為教會需營造環境,重新建立自己為“人間淨土”。 教會應是精神避風港,可分享最深創傷,斬斷上癮和羞恥枷鎖。你的教會是救贖和自由之地,還是散播恐懼、羞恥和秘密之地?

**當傳道人掙扎於色情 (9 Marks Approach)**

https://www.9marks.org/article/when-a-servant-struggles-with-pornography/

傳道人公開的事奉會加劇他隱藏罪惡的誘惑。這個現實在主要講道牧師身上被放大。由於好壞原因,人們對他有更高的期望。此外,他依靠教會收入的事實可能會使局面複雜化,使他更難以公開承認自己的失敗。

這可能是為什麼有那麼多經文警告不要認可那些貪愛金錢的長老(彼前5:2;多1:7;提前3:3; 林後11:7)。過分依戀某種生活標準的牧師可能更難承認和戰勝罪惡。

但主要講道牧師真的期望更高嗎?我認為是的。這在一定程度上是因為他講道的次數比任何人都多,因此,在教會中他是最明顯的長老。因此,當普通訪客或成員尋找基督教信仰的例子時,他們最有可能指向那個人。此外,如果那些異常投入講道和教導的長老特別值得雙倍的尊重(提前5:17),那麼期待這些長老特別忠實於他們講道和教導的話語是合理的。

當他們的主要講道人絆倒時,教會領導應如何回應?在您繼續閱讀之前,如果您還沒有,請查看文章“當僕人絆倒”和“當長老絆倒”。其中所說的很多都適用於此 - 我不會全部重複。在以下段落中,我想只關注幾點可能與處於聚光燈下的長老獨特的地方 - 處理大部分講道的人。我們都同意,如果色情存在於他的生活中,它需要被解決。

那麼,當講道人絆倒時,我們該怎麼辦呢?

**有一個類別是為掙扎於罪不至於淘汰的牧師。**

當考慮牧師墮入色情的絆倒時,我們必須再次記住,一些罪惡比其他罪惡更嚴重。加勒特·希格比在這裡很有幫助:

雖然所有的色情都是不道德的,但不同程度的性罪行應該有不同的後果。將罪惡看作一個連續體是有幫助的。性罪確實有一套獨特的後果(林前6:18)。一些因素是罪行的私人和公開性質(誰受到影響),什麼是孤立的事件與定期的習慣,以及嚴重性。他們是否偶然看到電影中的性場景但很快轉台?他們是否流連忘返但隨後產生罪惡感並與問責夥伴分享?是否預謀在深夜瀏覽網站?他們是否必須被抓住?它是否已經超越觀看到調情或性不當活動?

當然,沒有人想到他的牧師在這些方面掙扎,但統計數字表明事實並非如此。允許這一類牧師的絆倒,承認並適當地被牧養到更大更大程度的聖潔中,是我們減少牧師職業中色情使用的最好方法之一。我不是說我們應該允許它繼續! 我是說我們應該給予在連續體較不嚴重一邊絆倒的牧師向教會領袖承認的自由,而不必擔心自己的工作。

**指定一位長老成為講道人的問責夥伴。**

當然,牧師可以在教會內外有許多問責夥伴。 沒問題。 但教會中應該有一位長老,主要講道牧師特別對他負責。

在我服事的地方,長老主席是我的問責夥伴。 我想知道他會問我艱難的問題,我也承諾當我感到誘惑時與他分享。 作為長老們的主席,在某種意義上他主管我,儘管我是高級牧師。 他對我靈魂的獨特監督對我很重要,我很感激它所激發的透明度。

**快速判斷需要採取哪些步驟。**

當一位牧師承認觀看色情時,另一位長老應該快速判斷需要採取哪些步驟。 他應該是第一道防線和進攻。 他應該是:

加壓以查看是否有更多的事情發生(確保講道人完全誠實);

判斷是否有任何不良的事工模式使講道人更難與罪惡作鬥爭(這些模式不是絆倒的藉口,但教會仍應該對大多數講道人承擔的不尋常負擔敏感);

並探索講道人的婚姻是否健康,在適當的情況下與他的配偶交談。

簡而言之,當教會的主要講道長老絆倒時,教會中領導的長老成為開始牧養他靈魂過程的人是非常明智的。

**在必要時,要求講道人向整個長老團體承認。**

作為牧師是如此的特權。 當教會一切順利時,我們經常收到過多的公開讚揚。 其他長老傾向於以極大的尊重和欽佩看待我們。 多麼大的榮耀!

一個好的牧師會理解,隨著他異常公開的事奉而來的是對他失敗的異常公開的特殊責任。 換句話說,當適當時,他應該感到有更高程度的責任,不僅向一位長老,而且向所有長老透明。

如果他在掙扎色情,已向另一位長老承認了這一點,但仍有些疑問是否需要採取進一步行動,請把它帶到長老們面前。 讓他們為這種情況祈禱。 神使他們成為長老(徒20:28),他們應該被信任採取將使主、教會和講道人得榮耀的行動 - 按這個順序。

得知你的主要講道長老一直在絆倒 - 尤其是色情 - 並不容易。 但這並不一定意味著他不應該講道。 讓長老們討論、祈禱,然後做出決定。

**感覺有自由呼籲講道人下台。**

根據他犯罪的程度和規律性,他可能根本不合格成為長老。 如果是這種情況,教會領導階層需要做出這個決定,然後向會眾提出適當的建議。 這一點都不容易,但這個選項必須擺在桌面上。 如果我們的領導團隊和教會滿足於允許不合格的人擔任講道人,他們不應該對上帝移走祝福之手感到驚訝。

我是一位講道牧師,我常以這種或那種形式體驗到對色欲的誘惑。 我透過隱藏那種誘惑沒有幫助自己,我的家人或我的教會。 此外,我同意查爾斯·布里奇(Charles Bridges)將講道人的品格與教會的屬靈活力之間畫了一條直線。 布里奇說:「我們工作上缺乏神聖的影響,因此應進行密切和仔細的審查——整個心靈是否以單一的目的奉獻於基督教事工?」 [iv] 換句話說,教會領導者的聖潔 對整個教會有影響。 神管教他所愛的人。

教會應該要好好回應他們絆倒的講道人。 讓他們知道如果他們絆倒會發生什麼,這是一個很好的開始。

**教會領袖倦怠的原因：牧師的質性現象學研究**

克雷格費 瓦爾登大學 Walden University 2018年

<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6356&context=dissertations>

結論

美國教會採納現代主義的情況已有充分的記錄（Fitch, 2005; Kessler, 2013; Ward, 2012; Wilder, 2013）。根據Fitch（2005）的觀點，領導力的認知也受到影響，因為教會已開始通過效率和效能的觀點來衡量領導成功。對於領導的現代假設，例如偉人理論，驅使教會和教會領袖對領導者角色的理解。各個教會的追求是找到一位英雄般的領袖，引導他們走向成長和成功。領導的偉人理論深深植根於衛斯理教會文化的集體心靈中，而偉人理論已經導致對牧師產生不健康的期望，他們常常感到精疲力竭、孤立無援並且被耗盡。

教派和地方教會面臨著牧師因過勞而可能失去的現實可能性。根據Krejcir（2016）的調查，美國各地的8000位牧師中，有35%的人面臨抑鬱問題，43%顯示出壓力、疲勞和其他燒盡的跡象。牧師面臨著高度的燒盡，並因此離開這個職業的人數正在增加（Elkington, 2013）。儘管有大量關於牧師燒盡的研究，但牧師們面臨燒盡的前景仍然黯淡。現在是時候從不同的角度來看待燒盡問題，更深入地了解導致燒盡的領導假設。是時候來檢視那些促使牧師承擔沉重負擔、加班工作、獨自工作以及相信只有他們自己能夠管理教會工作的基本假設。

為了避免燒盡，牧師們必須開始展示教會的使命和目的不能由單打獨鬥者和有薪專業人員完成。教會的工作是多樣化的，為了牧師和他們的信眾，現在是時候來看看偉人理論對領導認知的影響，並做出一些有意識的決定來以不同的方式來領導。為了避免燒盡，牧師們需要以不是自上而下且不促進單打獨鬥者或專業人士工作的方式來領導。牧師們需要以新的方式來領導，不再把領導塑造成如此非凡或如此神聖以至於它與其他教會成員區分開來。牧師們需要淡化領導是一種頭銜、職位或能力的觀念。相反，牧師們需要開始溝通和展示領導作為教會的一種功能，可以由眾多人行使。

**離開會眾事工的神職人員：文獻綜述**

艾莉森·K·哈姆和大衛·E·伊格爾

https://doi.org/10.1177/00916471211011597

Abstract

自1960年代以來，對於提早（即在退休前）離開教會事工的牧師的研究，一直著重於識別導致並減輕牧師離職的因素，而牧師離開事工的比率一直沒有一致地被追蹤。有關牧師離職的文獻充斥著令人震驚的高離職率的說法；然而，這些研究缺乏強有力的實證支持。儘管證據零碎，但始終一致地顯示，牧師並不會大量離開教會事工。在新教教派和天主教神父中，每年約有1%–2%的離職率是典型的。

此外，與普遍觀念相反，很少有證據表明在教會事工的最初5年內離職率特別高。在離職原因方面，新教徒中最常提到的因素是與教會或宗派體系的衝突；少數人為追求個人目標或照顧家庭而離開。在天主教徒中，孤獨和隔離，主要與獨身要求有關，是最常被引用的離職原因。財務問題或信仰的喪失很少被天主教徒或新教徒作為離職原因引用。

**燃盡與牧師燃盡: 實用原則及其對牧會事工的影響**

https://www.campbellsville.edu/university-faculty/campbellsville-review/understanding-burnout-and-pastoral-burnout-practical-principles-implications-for-pastoral-ministries/

一個成功的組織最寶貴的資產是它的人員(Schneider, 1987; Parris & Peachey, 2012)。健康的組織會投入時間和財力來促進員工的生理和心理健康。組織期望員工能全心投入工作,積極創新,以幫助組織取得成功(Bagi, 2013)。然而,缺乏支持和指導、工作時間過長、工作量過重等壓力可能導致員工產生高水平的工作壓力,從而導致燃盡(Bagi, 2013; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Michie & Williams, 2003; Maslach & Jackson, 1981a)。

燃盡是“長期面對工作中的人際緊張壓力所產生的反應”(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, p. 397)。這種現象的特徵是情感耗盡、冷漠和個人成就感低落(Martin, 2018; Maslach et al., 2001; Maslach & Jackson, 1981a)。燃盡研究源於 H. Freudenberger, C. Maslach, S.E. Jackson, A. Pines, W. Schaufeli, M.P. Leiter 等人的研究(Schaufeli et al., 2009)。自 Freudenberger (1974) 和 Maslach & Jackson (1981a) 最先提出這個概念以來,已經發現許多導致燃盡的因素(Martin, 2018; Bagi, 2013)。本文檢視了燃盡的各種構想及其對個人和組織的相關影響,特別是與牧會事工相關的影響。

**瞭解燃盡**

“工作燃盡”作為一個重要概念在1970年代出現。Freudenberger 在題為“員工燃盡”的文章中首次提出了這個詞,指出紐約東村的聖馬克免費診所的“奉獻和投入”的護理人員(包括他自己)經歷了“燃盡”(p. 159)。後來的研究似乎證實了 Freudenberger 最初的觀察結果,聲稱燃盡限制了個人的生理、心理和行為能力(Martin, 2018; Dolghie, 2018; Lourenco, 2016; Bagnall, Jones, Akter, & Woodall, 2016; Begi, 2013)。與此同時,社會心理學家 Christiana Maslach 和她的同事在加州採訪人力服務工作者時獨立地注意到了“燃盡”一詞(Schaufeli et al., 2009, p. 205)。Maslach 觀察到接受採訪的人使用“燃盡”來描述他們與“客戶或病人的負面看法和感受”,並且他們因情感動盪而“經歷職業能力危機”(Schaufeli et al., 2009, p. 206)。

最近,多項研究確定情感耗盡、冷漠和個人成就感低落是燃盡的三個可測量構想(或維度)(Maslach, 2018; Martin, 2018; Dolghie 2018; Santos 2014; Bagi, 2013; Schaufeli et al., 2009)。情感耗盡是燃盡的基本壓力維度。學者將情感耗盡描述為在情感上擴展過度、情感資源短缺、疲憊、能量流失、衰竭、虛弱和疲勞的感覺(Dolghie, 2018; Martin, 2018; Danielson, 2017; Bagi, 2013; Maslach, Jackson, & Leiter, 1997)。情感耗盡的主要來源是工作過載和工作中的人際衝突(Dolghie, 2018; Lourenco, 2016)。冷漠代表燃盡的人際維度。研究人員將冷漠定義為對其他個人的負面或過度漠不關心的反應(Martin, 2018; Dolghie, 2018; Lourenco, 2016; Bagi, 2013; Maslach et al., 1997)。冷漠通常包括理想主義的喪失和易怒(Martin, 2018; Danielson, 2017; Maslach, Jackson, & Leiter, 1997)。個人成就感低落代表燃盡的自我評價維度。這通常導致工作表現低落、能力感下降、士氣低落、退縮、無法處理日常需求以及工作效率或工作能力下降(Martin, 2018; Dolghie, 2018; Lourenco, 2016; Bagi, 2013; Maslach et al., 1997)。這種降低的自我效能感與抑鬱和無法處理工作中的日常需求相關(Rossler, 2012; Hakanen & Schaufeli, 2012)。

儘管 Freudenberger 最初對燃盡的觀察沒有經驗基礎,但他的早期說法得到了驗證。燃盡與工作者在超越其心理韌性的壓力工作條件下經歷的情感耗盡呈正相關(Martin, 2018; Rossler, 2012; Maslach et al., 1997; Freudenberger, 1974)。Maslach (1998) 補充說,燃盡已被認為是各種以人為本的專業領域的職業危害,如人力服務、教育和醫療保健。這種增加的風險存在的原因是這些護理人員提供的治療或服務關係需要“持續和高度的個人情感接觸”(Maslach, 1998, p. 68)。 Maslach (1998) 寫道:

這種[燃盡]經歷會損害個人和社會功能。雖然有些人可能因燃盡而辭去工作,但其他人會留下來,只做最基本的事情,而不是盡己所能。這種工作質量以及身心健康的下降不僅對個人工人代價高昂,也會影響與該人相關的每個人(p. 68)。

Maslach & Schaufeli (1993) 確定了燃盡現象中存在於大多數(如果不是所有)各專業領域的五個共同元素。這些元素包括痛苦症狀、心理和行為症狀、與工作相關的燃盡症狀、在之前沒有遭受精神病理的正常健康個體中出現的症狀,以及由於負面態度和行為而導致的效率和工作表現下降。雖然各專業領域的燃盡個體似乎經歷了疲勞/壓力和抑鬱的高水平,這五個共同點之一,但必須澄清壓力、抑鬱和燃盡不是相同的構想。燃盡是對工作環境的長期反應,而抑鬱傾向於滲透個人生活的每個領域(Maslach, 2018; Leiter & Durup, 1994)。燃盡可能源於壓力,但其影響超越了壓力的負面影響。“雖然某種程度的壓力對生產力表現至關重要,但過度的壓力極大地影響組織的健康、生產力和參與”(Bruce, 2015)。

研究表明,工作投入是燃盡的解藥(Danielson, 2017; Schaufeli 等,2008; Schaufeli 等,2002)。工作投入是“一種積極的、令人滿意的、與工作相關的心理狀態,它由在工作中體驗到的活力、奉獻和專注所描述”(Upadyaya等,2016,第102頁)。那些在工作中體驗到高水平活力、奉獻和專注的工人確實通常能免於燃盡症狀的侵襲。

Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker 和 De Jonge(2001)確認,工作投入高的工人與工作中毒的工人不同。這些個人似乎不僅在工作中,而且在工作之外也找到意義。他們似乎體驗到研究人員所說的“生活滿意度”。生活滿意度與工作投入呈正相關(Upadyaya等,2016)。

然而,工作中毒實際上可能導致燃盡(Schaufeli等,2008)。可能是工作投入高的個人和被認為是工作中毒的個人實際上都在走向燃盡的同一條道路。當研究聲稱工作投入和燃盡與工作中毒呈正相關時(Shimazu,Schaufeli,Kamiyama和Kawakami,2015),這條推理線索似乎得到了支持。工作投入高和生活滿意度高的工人與工作中毒者之間的主要區別可能在於高生活滿意度起到了工作投入和生活滿意度高的工人的“休息區”的作用。

學者認為,工作投入、燃盡和工作中毒之間共享的這種相關性“也可能反映了投入的‘黑暗面’”(Upadyaya等,2016,第106頁; Salmela-Aro,2015; Sonnentag,2011; Bakker,Albrecht和Leiter,2011)。如果可以經驗地測試和證明這種工作投入的“黑暗面”,那麼作為燃盡的解藥的工作投入,可能僅僅是治療方法而不是解藥。然而,高工作投入確實可能使燃盡的過程變得更慢、痛苦更小。

研究似乎表明,當工作要求高和/或缺乏完成任務所需的工作資源時,工人會體驗燃盡症狀(Upadyaya等,2016)。已經證明高工作要求和缺乏工作資源的組合會導致個人不僅體驗燃盡最常見和最有害的症狀,如情感耗盡、冷漠和工作表現低落,而且還會體驗“抑鬱、肌肉骨骼疼痛、2型糖尿病、心血管疾病和過早死亡”(Bagnall等,2016,第6頁; Maslach,Schaufeli和Leiter,2001,第397-422頁)。

燃盡個體也有在工作和家庭之間建立界限的問題(Hessel,2015; Wells,Probst,Mckeown,Mitchem和Hiejong,2012)。這種缺乏明確界限可能會產生嚴重的家庭後果,尤其是當該工人體驗慢性疾病、失業和/或過早死亡時(Bagnall等,2016; Hessel,2015)。在人際關係層面上,研究人員似乎一致認為,受燃盡困擾的人與他人(尤其是同事)相處時更加傲慢和愛挑剔(Martin,2018; Lourenco,2016; Upadyaya等,2016; Schaufeli等,2009; Maslach和Jackson,1981a; Freudenberger,1974)。這種由燃盡引起的負面行為被稱為冷漠(Maslach,2018),並與低工作表現呈正相關(Upadyaya等,2016)。

在組織層面上檢查燃盡,研究人員似乎一致確認低工作表現是燃盡的可測量構成部分之一(Upadyaya等,2016; Santos 2014; Maslach和Jackson,1981a)。進一步的研究表明,燃盡個體不僅對自己的工作和生活感到不滿意;他們也更加悲觀;他們的工作產出更少,質量更低;他們更容易缺勤;他們更有可能經歷工作換崗(Upadyaya等,2016; Bagnall等,2016; Schaufeli等,2009; Maslach和Jackson,1981a; Freudenberger,1974)。根據Maslach(2018)的說法,燃盡工人只做保住工作所必需的最低限度的工作。當燃盡工人為了應對而請病假時,他們的缺勤會增加健康同事的工作量和壓力水平,這就顯示出燃盡可能是循環的(Lourenco,2016; Begi,2013)。由於受燃盡影響的員工的缺勤導致健康員工壓力水平的增加,反過來又增加了那些健康個體也會體驗燃盡的可能性(Michie和Williams,2003)。

Bagnall等(2016)認為,關於燃盡干預措施的大多數討論都集中在以個人為中心的解決方案上(第8頁)。雖然這些干預可能會產生暫時的積極結果,但與在組織層面實施的干預相比,這些解決方案往往相對無效(Maslach,2018;Bagnall等,2016,第8頁)。 此外,Bagnall等(2016)聲稱,獲得最有效和最持久的燃盡解決方案不是僅在組織層面發起的,而是在組織和個人層面同時實施解決方案時獲得的。具有諷刺意味的是,雖然大多數關於燃盡的研究都集中在組織上,尤其是大型組織,但大多數研究、研究項目和燃盡的解決方案似乎與尋找更有效、更實用和更持久的干預措施不一致,這些干預措施將個人和組織解決方案統一起來。到目前為止,對燃盡綜合徵的解決方案似乎僅限於為了保持組織機器運轉而實施的緩解治療。這些解決方案只能暫時減輕一個人的情感和身體疲憊,同時掩蓋燃盡綜合徵的真正根源——高工作要求和缺乏工作資源(Upadyaya等,2016; Demerouti和Bakker,2011; Demerouti,Nachreiner和Schaufeli,2001)。

Hessel (2015) 同意 Maslach 等人 (2001) 的觀點,他們認為燃盡治療在其他領域有了進展;然而,需要進行更多研究以確定某些工作職業和文化中的情境因素(Hessel, 2015, p. 173)。牧師領域就是一個值得更加關注的燃盡研究領域。雖然文獻回顧表明,西方世界的牧師燃盡研究比東方世界的更多,但牧師燃盡對全球的牧師來說都是一個真實的問題(Barna, 2020; Nichols, 2019)。雖然不同國家的慢性牧師壓力源可能有所不同,但長期面對牧師慢性壓力源可能導致情感耗盡,從而導致燃盡,無論地理位置如何(Nakano, 2017; Santos, 2014)。因此,在上述對燃盡的一般概述的基礎上,本研究現轉向了解牧師燃盡及其成因和影響。

過去的忠實牧師可能認為離開牧職是不可想像的,但 Exantus (2011) 估計,每個月都有 1800 名各種宗派的牧師拋棄他們的牧職。正如 Pinion (2008) 所說:“美國的牧師正在如蠅一般死去”(p. 93)。例如,在南方浸信會中,牧師的平均任期是三到四年(Exantus, 2011)。目前,學者們似乎一致認為,許多優秀的牧師正在離開他們的牧職和/或被迫離開他們的教會(Exantus, 2011; Pinion, 2008; Baggi, 2008)。在對734名前新教牧師的一項研究中,Lifeway Research(2015)證實了這些先前的研究。他們發現32%的參與者經歷了燃盡,並因此考慮離開他們的牧職。 15%的首任牧師在五年內離開了牧職,並永遠不會返回教會領導崗位。 在這15%中,有44%的牧師因未解決的衝突或牧職燃盡而離開牧職。總的來說,多項研究證實,由於燃盡和/或牧職的失望,教會正在迅速失去優秀的領導者(Exantus, 2011; Baggi, 2008)。

如預期,壓力是牧師燒盡症候群的主要原因。

在一項研究424名男女牧師的研究中,Tomic、Tomic和Will(2004年)發現,面臨高水平壓力的牧師在馬斯拉奇燒盡量表(MBI)的三個維度中經歷燒盡:情感耗竭、冷漠和低工作表現(Tomic等人,2004年)。雖然任何工作都可能有高水平的壓力,但牧師事工有特定的因素與牧師壓力有關,正如Exantus(2011年)所指出,神學院並沒有充分為這些牧師生活方面進行培訓(第26頁)。

研究牧師壓力和燒盡症候群發現多種與牧師事工和牧師生活性質有關的原因。

例如,Hessel(2015年)發現許多導致牧師燒盡的壓力來源,他將其分為七個主要主題:(a)靈性關懷,(b)家庭關懷,(c)日程控制差,(d)管理控制,(e)不必要的高地位,(f)缺少導師和(g)關係技巧差。Hessel(2015年)進一步將這些主題縮減為三個類別:(a)靈性形成,(b)家庭支持和(c)管理技能。他總結說,牧師燒盡或不發生取決於這三個因素的調整和平衡有多好。在Hessel的觀察基礎上並加以補充,以下是與牧師燒盡有關的因素摘要。

**個人生活**

**缺乏日常靈修習慣。**

Hessel(2015年)和Chandler(2009年)認為,如果牧師學會倚靠上帝的力量,牧師燒盡可能會減輕。Exantus(2011年)報告說:「80%的牧師每天花少於15分鐘祈禱,[70%的牧師說]他們只有在準備講道時才研讀上帝的話」(Exantus,2011年,第40頁;倫敦和懷斯曼,1993年)。那些對祈禱有積極態度並有規律的靈修生活的牧師,傾向於經歷較低水平的情感耗竭和冷漠,同時維持較高的個人成就感(Hessel,2015年;Turton和Francis,2007年)。

缺乏信心。個性因素和情緒穩定似乎對燒盡有重大影響(Golden等人,2004年;Tomic等人,2004年)。Beaumont(2010年)和Mueller與McDuff(2004年)同意,缺乏信心可能是牧師燒盡的另一個因素。缺乏信心處理牧師需求的牧師可能經歷高水平的壓力,最終導致燒盡(Maslach,1993年;Maslach等人,1986年;Maslach等人,1981年)。

**牧師家庭問題。**

缺乏家庭支持的牧師可能比有家庭支持的牧師更容易經歷燒盡(Tomic等人,2004年)。此外,牧師需求與個人家庭關懷之間缺乏界限也可能導致牧師燒盡(Hessel,2015年;Wells等人,2012年)。

**缺乏陪伴**。

在英格蘭和威爾斯進行的研究顯示,擁有狗隻的天主教教區牧師在情感耗竭和冷漠方面得分低於沒有狗隻的牧師,這表明狗的陪伴似乎減輕了燒盡的負面構建(Francis,2007年)。

**牧師的長壽。**

研究表明,年輕的牧師更容易燒盡(Santos,2014年;Randall,2007年;Tomic等人,2004年)。牧師的長壽似乎在牧師燒盡和流失中起著關鍵作用(Lifeway Research,2015年;Hessel,2015年;Santos ,2014年;Beene,2007年)。研究似乎同意,服務時間更長的牧師不太可能經歷牧師燒盡。可悲的是,雖然50%的牧師超過了他們事工的前五年,但其他人往往離開事工從事其他領域(Barna,2006年;Zondag,2004年)。

**人際關係**

牧師不滿意。研究似乎表明,不滿意的牧師更可能離開他們的事工(Lifeway Research,2015年;Hessel,2015年;Santos,2014年;Barna,2011年;Zondag,2004年)。其他研究已確立工作滿意度和燒盡之間的正相關性(Upadyaya等人,2016年;Schaufeli等人,2009年)。

**牧師的自主權。**

牧師缺乏自主權似乎是牧師燒盡的另一個可能因素(Miner等人,2010年)。Rainer(2016年)認為,當教會成員不尊重他們的權威和領導時,牧師往往感到沮喪。Hessel(2015年)認為,缺乏明確的領導角色可能是牧師自主權受侵犯的原因之一。Evers和Tomic(2003年)同意Hessel(2015年)的觀點,他們觀察到「角色模糊和缺乏社會支持」可能導致神職人員燒盡(第329頁)。

**Nichols(2019年)聲稱,燒盡的牧師往往更不耐煩教會成員。**挫折、不尊重和不耐煩在牧師和教會成員之間產生衝突(Rainer,2013年;Cordeiro,2009年)。對於Rainer(2013年),教會的持續衝突和批評可能導致牧師的情感耗竭。情感耗竭的牧師更可能對他們的事工感到不滿,並放棄他們的教會(Martin,2018年;Dolghie,2018年;Santos,2014年)。總的來說,牧師的事工自主權低的牧師更可能對他們的事工感到不滿意,經歷牧師燒盡,從而放棄他們的教會(Hessel,2015年)。

**缺乏存在意義的滿足感。**

2009年的研究表明,36名前往南美洲擔任短期傳教工作的人員(大多是護士和醫生)在返回美國後,燒盡率有所改善(Campbell等人,2009年)。也許短期傳教之旅可以有效幫助牧師恢復他們的身心靈能量水平和存在意義的滿足感(Stetzer,2017年;Bolsinger,2015年)。

**創造空間。**

Stetzer(2017年)認識到,牧師通常有高要求的日程,因此他建議牧師有意識地安排休息,包括晚上和週末恢復工作、體育鍛煉、良好的飲食習慣、1-2天與家人在一起、投入個人靈性成長和每年教會提供額外的度假費用(Stetzer,2020年;Upadyaya等人,2016年;Hessel,2015年;Rainer,2013年;Sonnentag,2003年)。牧師需要三種關係來避免靈性乾涸:了解他們個人和私密的朋友、負責他們靈性生活並提供指導的導師以及幫助他們領導的組織委員會(Stetzer,2020年)。雖然Stetzer(2020年)建議三種關係來幫助牧師應對牧師燒盡,但本作者建議將第四種關係添加到列表中-家庭友誼。牧師必須利用他們的休息日享受家庭生活並參與促進家庭成員親密的活動。

**教會因素**

**高要求的教會。**

日常冥想生活乾涸的牧師不太可能為他們的教會提供健康的靈性領導(Hessel,2015年;Exantus,2011年)。高要求的教會似乎對牧師的情緒、身體和精神健康很有害(Hessel,2015年;Exantus,2011年;Vitello,2010年)。雖然Hessel(2015年)聲稱大教會比小教會更加要求,但Danielson(2017年)和Santos(2014年)聲稱小教會更可能導致牧師經歷牧師燒盡。儘管有關教會規模的分歧,但這些研究似乎同意高要求的教會似乎是牧師燒盡的一個相關因素。高要求的教會似乎與工作滿意度存在負相關(Hessel,2015年)。我們可以很容易地得出結論,健康的工作環境對個人健康有心理安全影響,而像教會這樣高要求的工作場所可能對牧師有毒(Upadyaya等人,2016年)。

**延長工作時間。**

延長工作時間似乎是導致牧師燒盡的另一個因素(Hessel,2015年;Exantus,2011年)。Exantus(2011年)認為,牧師平均每週工作46個小時。然而,Vitello(2010年)似乎表明更高的數字。在他看來,牧師往往工作長時間,覺得自己每天24小時,每週7天都在值班。

**管理責任。**

Flynn(2009年)表示,牧師認為管理類責任是另一個燒盡的原因。管理建築問題、教育項目和員工的需求,尤其是強加給缺乏管理技能的人,可能導致牧師經歷燒盡。

農村地區。數據還表明,農村神職人員更可能經歷情感耗竭和燒盡(Rutledge,2006年)。Danielson(2017年)的一項研究似乎支持這一發現,表明在蒙大拿州的小教會獨自工作的牧師在工作參與方面得分低於擔任有多個有薪牧師職位的教會的牧師。

**結論**

Rainer(2016年)、Exantus(2011年)和Malphurs(2003年)似乎同意美國福音派教會處於危機中。危機似乎根源於牧師家庭因牧師職責的高要求而燒盡(Barna,1993年)。顯然,教會作為組織和牧師作為個人不具有神聖的免疫性。事實上,研究清楚地表明,教會和牧師受到燒盡的負面影響,可能比在世俗環境更嚴重——由於牧師燒盡涉及的額外的精神壓力(Nakano,2017年;Abernethy等人,2016年;Adams等人,2016年;McGarity,2016年;Souza,2015年;Lifeway Research,2015年;Santos,2014年)。

牧師聲稱,教會對他們和他們的家庭的要求往往不切實際(Hessel,2015年;Exantus,2011年)。

根據Barna(1993年),牧師往往認為牧師事工對他們的家庭有負面影響。三分之一的牧師將牧師事工歸類為「對家庭有害」(Exantus,2011年,第22頁)。然而諷刺的是,神職人員同時感到家庭壓力很大,因為他們的教會期望他們有理想的家庭。

更糟糕的是,牧師往往沒有足夠的時間陪伴家人(Hessel,2015年)。他們經常面臨性問題並似乎在撫養子女方面存在困難(Exantus,2011年)。除了這些問題,牧師似乎認為他們的薪酬不足直接導致婚姻衝突。牧師燒盡不僅對牧師和他的家庭有害,而且燒盡的牧師往往經歷牧師職責質量下降(Nakano,2017年;Santos,2014年)。因此,教會也受到牧師燒盡的負面影響。

這項豐富的研究引發的問題是:牧師燒盡顯然是牧師、他們的家庭和他們的教會的問題,但我們可以做什麼改善當前情況?本研究人員的意見是,教會和宗派應該教育燒盡、提高早期意識和舉行大型對話。與燒盡有關的問題應該由教育機構與領導者、工作人員和員工的家庭學習、教授和討論,以幫助防止燒盡(Bagnall等人,2016年;Hessel,2015年)。研討會、工作坊和新課程應考慮作為提高意識的可能途徑,患有燒盡症的人應被確定、由專家檢查並提供恢復性治療選擇(Upadyaya等人,2016年)。Melville和Reuters(2020年)報導,英國教會目前正在與神職人員、教區、教省和更廣泛的教會進行「大型對話」,通過界定界限來與牧師壓力和燒盡作鬥爭,目的是呼籲參與教會生活的人共同負責「為神職人員和他們的家庭福祉」。「大型對話」倡議已建立工作組為神職人員提供教練、諮詢和/或指導,使牧師更有信心和更好地為事工做好準備(Beaumont,2010年;Golden等人,2004年;Tomic等人,2004年)。

雖然本次審查顯示牧師倦怠是一個問題； 這也讓人們意識到牧師的家庭和會眾也受到了這種倦怠的影響。 然而，牧師幾乎是所有研究的主要對象，未來顯然需要對職業倦怠對神職人員配偶和子女的影響進行定性、定量和混合方法的研究。