



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

單身女教牧領導教會的現狀探討
與未來發展 ~ 以台北都會地區為例

指導教授：陳志宏博士

批閱教授：錢玉芬博士

學 生：李瑞華（耕心）

中華福音神學院（台北）道學碩士

二〇一七年四月



中華福音神學院

教牧博士科

教牧博士 學位論文

單身女教牧領導教會的現狀探討
與未來發展——台北都會區為例

經考試合格特此證明

指導老師(簽名): 陳志宏

評閱老師(簽名): 錢玉芬

科主任(簽名): 吳獻章

二〇一七年四月三十日

博碩士論文授權書

(提供授權人裝釘於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在中華福音神學院 教牧博士科

二〇一七 學年度第 二 學期取得 教牧博士 學位之論文。

論文題目：單身女教牧領導教會的現狀探討與未來發展～以台北都會地區為例

指導教授：陳志宏博士

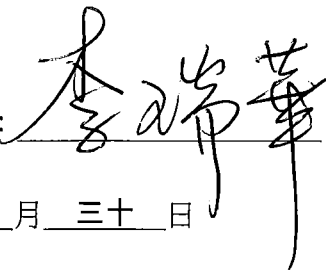
同意 不同意

一、授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，授權中華福音神學院圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或數位化等各種方式重製後散布發行或上載網路，以提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

二、授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，授權中華福音神學院圖書館，為學術研究之目的以各種方法重製，或為上述目的再授權他人以各種方法重製，不限地域與時間，惟每人重製以一份為限。

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

◎讀者基於非營利性質之線上檢索、閱覽或下載、列印上列論文，應依著作權法相關規定辦理。

授權人：李瑞華 簽名(親筆正楷)：

主後 二〇一七 年 四 月 三十 日

致謝

能夠完成這本論文要特別感謝指導教授陳志宏博士，陳博士在指導筆者進行研究過程中，其對學生的無限包容的耐心與鼓勵，指導筆者運用紮根理論來分析單身女教牧領導教會的現狀探討與未來發展，對筆者的提醒在牧會的眼界有莫大助益。

論文口試期間，承蒙批閱教錢玉芬博士對本論文在方法論上惠賜修訂卓見，使論文更臻完善，特此致上由衷感謝；而華神蔡麗真院長在文獻上的建議與引導，及吳獻章博士，亦提供的建議與肯定，使筆者受益良多。教牧博士科牧書彭綉綢姊妹，幫忙處理行政事宜，徐四浪主任與圖書館莊秀禎館長更為筆者建議修正論文格式，在此一併致謝。

在此更要感謝接受訪談的十七位女牧者，她們對神的忠心與對人的愛心，讓筆者極為佩服，她們願意敞開分享，也讓筆者的生命得到建造，更堅定信心，明白在服事的道路上，原來沒有那麼孤單，還可以繼續向前走。

謝謝教會的教牧團隊與核心同工的支持與守望，讓筆者感到擁有極強大的後盾，好友陳俊佑及邵長珍夫婦，協助校對與提供意見，讓人感動莫名；景美策盟的牧者們，提供牧者資訊並幫忙引薦，總是為筆者加油打氣；筆者的屬靈家庭鄒方盛與范雪冰夫婦及筆者的乾兒子女兒：鄒墨、鄒衣、鄒衫及鄒武，他們接待筆者成為一家人已經二十餘年，為了讓筆者專心論文的撰寫，不斷關心與叮嚀，是我最好的陪伴。屬靈同伴，代禱勇士，家人的忍耐，筆者心中感謝，筆墨難以盡述，而這些身旁的幫助者都是天父所賜下的恩典，心存感恩，久久無法言喻。

僅獻給

我誠心愛慕與事奉的神

與

萬隆基督的教會眾弟兄姊妹

還有～

所有忠心默默服事的單身女教牧

序言

女性事奉議題所引發的討論由來已久，自從十六世紀宗教改革以來，大多數福音派基督徒的主張，都不願意讓姊妹以女牧師的身分來事奉。時至廿一世紀，即便經過數個跨世紀的討論也仍未建立具體化及常態化的共識。

從文獻中，筆者發現女教牧事奉的發展並未因爭論而受到限制，反而因應新興教派的興起及福音多元化的傳播，導致女教牧的事奉愈發寬廣。面臨未來複雜多變的世代，這樣的趨勢造就女教牧的獨立自主，默默形成更多單身女教牧的領導模式盎然而生。教會的發展，無法逃避此型態的成長，神學院在培養人才的過程中，勢必要面對此型態的影響及問題。

為此，本研究並非聚焦男女平等的爭論，也非探討婚姻與單身的優缺點，而是聚焦於由單身女教牧所領導的教會模式，現狀的運作與未來的發展，針對信徒生命的建造、神國度福音廣傳的使命，所帶來貢獻與影響。

筆者期許能透過本研究，能對台灣單身女教牧的族群帶來盼望與共鳴，也願神學院針對神國度人才的養成教育過程，宣教與牧養的課程裡，也能關注且供應此需要。

摘要

為了帶人信主、建造生命、復興教會，單身女教牧領導教會的牧養模式也是五花八門、琳琅滿目，其所承受的壓力不下於男性教牧所主導的牧養模式。再者，女教牧還要面臨身分問題、能力問題、情緒問題、感情問題…等等的質疑，實在需要更多生命的提升與支持的系統。

為了讓本研究論文能兼顧理論與應用，以及筆者本身的興趣與需要，本論文採用質性訪談的方式，深入訪談台北都會區的十七位單身女教牧，針對她們的事奉及領導層面，進行深入訪談，以紮根理論的研究方法，將訪談的結果整理、分析，然後對比文獻的相似點與相異點，最後提出適切的建議，以針對個人與教會團體都能應用為目標。

一、 從訪談記錄所分析的優勢與劣勢，探討如下：

1. 單身女教牧在領導教會時，呈現的劣勢：在個人的主觀思維層面以財務的壓力與資源的不足為主，在個人的角色認同層面，以情緒波動明顯、對單身的身分認同較低及行事過於保守為主，在教會的客觀要求層面，則以對異性的牧養與婚姻家庭的牧養，均無法深入為主，在教會的視野格局層面，則以同工質疑權柄、決策力難以落實及偏女性化的領導為主。
2. 單身女教牧在領導教會時，呈現的優勢：在個人的主觀思維層面以接受裝備意願高、支持系統穩定度高及順服度高為主，在個人的身分認同層面以柔性關懷，耐心度高、高度設立界線及溫柔出擊，會友接納度高為主，在

教會的客觀需求層面以時間自由彈性及服事年數長，變動性低為主，在教會的視野格局層面以建立團隊與容易退讓，減少紛爭為主。

二、 單身女教牧領導教會與服事過程中，從優勢與劣勢看出現階段的需要如下：

1. 必須建立異性團隊：從教會客觀的需求及視野格局來看，單身女教牧對異性與婚姻家庭的牧養有瓶頸，帶領教會的規模難以突破，必須藉由建立異性教牧團隊服事來彌補不足，帶出教會增長的契機。
2. 必須擴充支持系統：單身女教牧的支持系統除了屬靈同伴及家人以外，還必須擴充到同工團隊及會外牧者團隊，透過經常性的聚集與禱告，建立友誼式的連結，才能創造個人與教會的優勢。
3. 必須強化裝備課程：整合神學院、各式訓練及教導機構，需要建置完整的教導，供應單身女教牧在牧會過程中的特殊需求，更能幫助單身女教牧突破自我。
4. 必須整合資源供應：需要不分宗派的眾教會看見需求，倚靠主，親自感動成全，幫助單身女教牧在教會領導的格局上突破侷限。

三、 單身女教牧在領導與牧養的過程中，透過優勢與劣勢的歸納，未來還需要更努力的部份如下：

1. 提昇領導的高度：單身女教牧想要增加治理教會的知識，這個還是停留在管理的階層，更要站在領導的高度，才能帶領弟兄姊妹進入神國度的心意。
2. 建立信心的深度：建立更健康的自我形象認知，也更深明白自己的呼召與使命，這是必須努力的目標。

3. 規劃傳承的長度：不論是領導還是牧養，單身女教牧面對需要克服的難關，以及未來傳承的預備動作，更應及早規劃，並訓練合適人才，站在對的位置上承接。
4. 運作突破的速度：尋覓教會規模受限的原因何在，找出因應之道，建造同工生命，凝聚團隊共識，讓教會的生命力與影響力發揮出來。
5. 拓展自由的寬度：單身女教牧時間與金錢的彈性極高，可以關懷別人，可以裝備自己，可以建立友誼，讓這自由度更加拓寬，成為別人的祝福。
6. 發揮柔性的力度：女教牧在建立教牧團隊的領導上，比較不具有個人英雄色彩，也不凸顯個人魅力，當善用謙卑順服的心志，增加和諧度。
7. 增加支持的強度：女教牧本身就有許多屬靈同伴的支援，善用女性的人格特質，讓支持系統強化到牧者團隊的連結，幫助生命的承受度更加穩固。
8. 充實視野的廣度：除了加強教會增長與治理概念之外，單身女教牧要警惕自己，站在領導的位置與眼光上，帶領弟兄姊妹進入神國度的視野。
9. 豎立健康的態度：不管是自我內在的認知或是他人外在的角度如何，單身女教牧要有健康的心態，心靈層面的積極建設，突破生命的格局。

四、 教會內部的教導與教會外部的資源預備

1. 教會內部在教導上需要平衡「婚姻」勝過「獨身」的傳統觀念；在眼光上要跨越男尊女卑的鴻溝，聚焦神的心意與使命；在制度上需要因應新世代的思維，建立整全的辦法與方案。

2. 教會外部可建立跨宗派的關懷系統，使單身女教牧有管道尋求出路與幫助；整合跨宗派資源平台，讓單身女教牧，可以看見自己的需求，得到適度的供應。
3. 神學院可建置更健全的裝備課程，讓尚未畢業的神學生，能事先預備心志，也讓已經畢業的單身女教牧可以有更多的機會重新充電。
4. 神學院的校友會建立雲端平台，辦理聚會，連結經驗分享與交流，讓單身女教牧縮短碰撞的歲月。

由於資源有限，以及時間與空間的不足，無法有更多案例建置數據，未來盼能針對此議題的探討，可以看見更精確且實質的成效。

關鍵字：單身、超單身世代、單身女教牧、支持系統、教牧團隊

目錄

圖目錄	viii
表目錄	ix
附錄目錄	xi
第一章 緒論	1
第一節 研究動機	1
第二節 研究目的	6
第三節 研究範圍	7
第四節 研究限制	8
第五節 名詞釋義	9
第二章 文獻探討	12
第一節 女性「事奉議題」的探討	13
第二節 女教牧「身分議題」的探討	16
第三節 單身女教牧「功能議題」的探討	23
第四節 單身女教牧「領導議題」的探討	28
第五節 台灣教會的現狀報告	40
第三章 研究方法與步驟	42
第一節 研究方法	42
第二節 研究程序	45
第三節 研究對象	49
第四節 研究工具	50
第五節 資料收集	52
第六節 資料分析	58

第四章 研究發現與論述	64
第一節 從訪談樣本發現的劣勢因素	64
第二節 從訪談樣本發現的優勢因素	83
第三節 從訪談記錄發現的發展現況	96
第四節 研究發現總結	120
第五章 結論與建議	126
第一節 結論	126
第二節 建議	142
第三節 建議發展理論與工具	149
第四節 持續研究建議	163
附錄	164
參考書目	173
中文	173
英文	178
作者簡介	179

圖目錄

圖 1-1	人口成長率	3
圖 1-2	二〇一五年單身族人口	9
圖 2-1	近十年單身男女比例	32
圖 2-2	二〇一六年單身男女不想婚比例	32
圖 4-1	領導與管理的變種	102
圖 4-2	建立教牧團隊比例	104
圖 4-3	建立行政團隊比例	105
圖 5-1	單身女教牧領導教會優劣勢的成因	127
圖 5-2	建構紮根理論量化模型縮小比例左圖	150
圖 5-3	建構紮根理論量化模型縮小比例右圖	151
圖 5-4	模擬代碼 a7 的自我評估圖	159
圖 5-5	模擬代碼 b3 的自我評估圖	160
圖 5-6	模擬代碼 c1 的自我評估圖	161
圖 5-7	模擬代碼 d5 的自我評估圖	162

表目錄

表 1-1 人口成長率分析表	4
表 3-1 量化與質化研究的差異簡化表	42
表 3-2 調查訪談與田野訪談差異表	47
表 3-3 受訪者的區域與宗派	53
表 3-4 問卷記錄統計表	54
表 3-5 受訪者背景總整理表	55
表 3-6 劃出重要句子並將事件概念化	58
表 3-7 「類別」與「核心類別」	62
表 4-1 主觀思維的危機項目與人數比例	65
表 4-2 角色認知的危機項目與人數比例	70
表 4-3 客觀需求的危機項目與人數比例	75
表 4-4 視野格局的危機項目與人數比例	79
表 4-5 主觀思維的轉機項目與人數比例	83
表 4-6 角色認知的轉機項目與人數比例	87
表 4-7 客觀需求的轉機項目與人數比例	90
表 4-8 視野格局的轉機項目與人數比例	92
表 4-9 變換代號主觀思維危機項目與人數	112
表 4-10 變換代號角色認知危機項目與人數	114
表 4-11 變換代號客觀需求危機項目與人數	115
表 4-12 變換代號視野格局危機項目與人數	118
表 5-1 劣勢因素和權數及比例	128
表 5-2 訪談記錄的客觀條件	129
表 5-3 優勢因素和權數及比例	132

表 5-4 劣勢量化模型分圖一	154
表 5-5 優勢量化模型分圖二	155
表 5-6 劣勢量化模型分圖三	157

附錄目錄

附錄一	簡易問卷設計	164
附錄二	台灣基督長老教會總會婦女事工委員會條例.	165
附錄三	台灣基督長老教會總會婦女團契條例	166
附錄四	台灣基督長老教會總會婦女事工紀念日	169
附錄五	基督教台灣信義會婦女委員會辦事條例	171

第一章 緒論

在台灣地區，女性傳道按立女牧師的現象愈來愈普遍。再者，近幾年各個神學院的畢業生，成為全職傳道人的男女比例，往往是女多男少。藉此研判，未來按立女牧師的情形，有銳不可擋的發展趨勢。其中，維持單身的身分者，更不在少數。本研究論文探討台灣大台北都會地區的教會中，由單身女教牧帶領的教會，在治理與牧養的過程中，所展現的優勢與劣勢，對教會的發展是助力還是阻力？本章將從：(1)研究動機、(2)研究目的、(3)研究範圍、(4)研究限制以及(5)名詞釋義等五方面做一簡單的研究概述。

第一節 研究動機

從社會現象到教會現象來看，社會對女性的重視，遠比教會來得高，社會比教會更願意接受女性的貢獻，女性在教會的待遇遠不及社會所提供的。在歐美社會，甚至亞洲社會，女性任職州長、大法官、公司總裁、大學校長是常見的現象，但許多教會仍然堅持男性領導，姊妹事奉仍有許多限制，單身姊妹的服事，更是扣上層層枷鎖。由以上現象，產生本次研究動機。研究動機包含大環境的變遷與趨勢、現今教會的現象及筆者個人的經驗，從這三個方面來論述：

一、大環境的變遷與趨勢

首先，是單身女性意識的抬頭。進入廿一世紀，社會結構

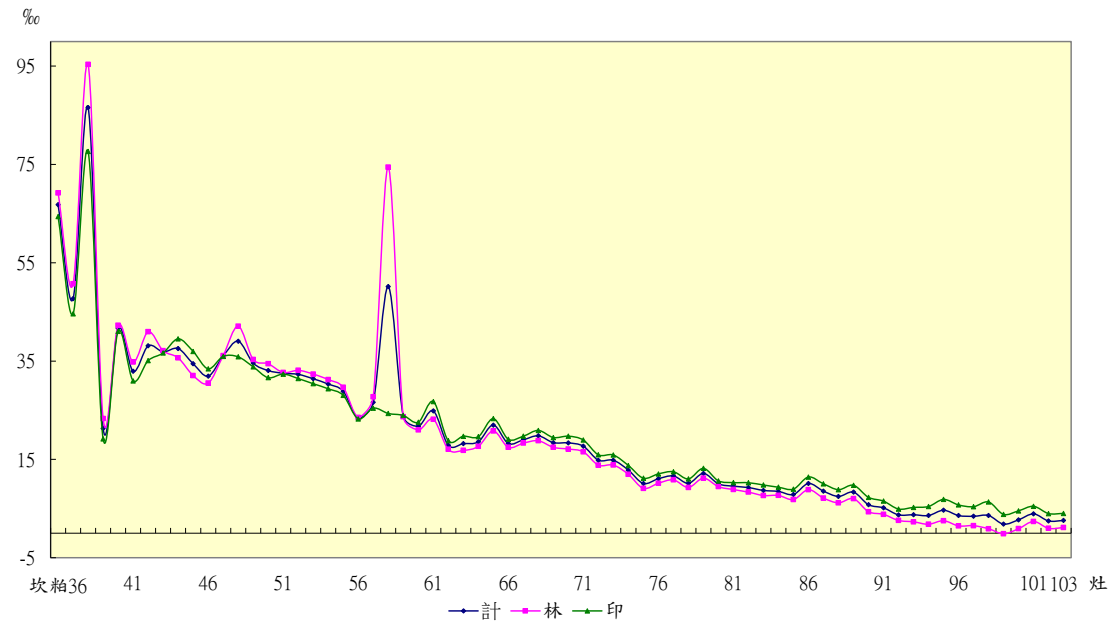
改變，觀念思維的變遷，台灣社會早已是一個結婚率下降的國家，中年單身的女性已經不稀奇。單身風潮不僅已在財經界佇立，也蔓延到政治界，繼韓國總統朴槿惠於二〇一二年獲勝，成為韓國歷史上首位單身女總統之後，台灣社會也挺過「單身歧視」、「性別歧視」的槍林彈雨，單身的蔡英文被選民所接受，二〇一六年當選台灣總統，同時也帶來的政治世代交替新風貌。正如前副總統呂秀蓮在其著作《新女性主義》一書中所倡導的核心思想：(一)先做人，再做男人或女人；(二)是什麼，就像什麼；(三)人盡其才。¹這樣的思維，已經在新世代中蔓延。

再者，是社會問題，除了台灣人口成長率與男女人口不均所造成的問題外，還有加上婚姻環境的不穩定性，影響適婚男女結婚的意願。迫於大環境社會現象的趨勢，不僅結婚率下降，連生育率也同樣急遽下降。根據台灣內政部所統計人口成長的數據中，除了顯示男女人口比例不均²，也更看見我國人口成長逐年趨緩（如圖 1-1），民國一〇三年人口成長率為 2.58%，是世界人口成長緩慢國家之一。人口成長逐年遞減，其中男性人口成長率為 1.14%，女性人口成長率 4.02%（如表 1-1）。可以想見的是，尚未出爐的一〇四年及一〇五年度的人口成長率數據勢必更加減低。這樣的數據，顯出台灣社會婚姻建立的困難度提昇造成單身人口的增加，是必然的現象。

¹ 呂秀蓮，《新女性主義》（台北：聯合文學，2008），181。

² 內政部統計處網站，〈103 年內政性別統計分析專輯〉，<http://sowf.moi.gov.tw/stat/gender/list07.html>（2016 年 9 月 15 日存取）

圖 1-1 人口成長率



資飢政頌：尖刺部汕刺刪U

當政府有關人口遞減的最新精確統計尚未出爐之際，二〇一六年六月底，當政府要求民眾在每年五月底完成報稅程序之後，各大新聞媒體出現聳動的新聞報導：民國一〇四年度的報稅人口統計數據中，國稅局所公布報稅的數字，發現與十二年前的數據相比，台灣單身人口已經超過 50%。³這些數據顯示社會環境變遷所帶來單身人口結構的問題，日漸失衡，問題逐漸升高，這是政府將來要面臨處理的課題。社會已然存在這些隱憂，在教會內部，也沒有例外，同樣存在男女不均的隱憂。

³ Etoday,〈東森新聞雲〉(2016/6/27), <http://www.ettoday.net/news/20160627/724312.htm> (2016年9月19日存取)

表 1-1 人口成長率分析表

灶剝	灶咬隴亥別儒	亥別狂長幃		
		計	林	印
坎耇NQ灶	6,497,734	66.80	69.19	64.38
坎耇OK灶	7,869,247	41.68	42.27	41.06
坎耇PK灶	11,149,139	33.07	34.46	31.62
坎耇QK灶	14,994,823	21.73	20.98	22.55
坎耇RK灶	18,193,955	18.36	17.10	19.72
坎耇SK灶	20,605,831	10.03	9.45	10.64
坎耇TK灶	22,405,568	5.79	4.35	7.29
坎耇TL灶	22,520,776	5.14	3.82	6.52
坎耇TM灶	22,604,550	3.72	2.58	4.90
坎耇TN灶	22,689,122	3.74	2.30	5.23
坎耇TO灶	22,770,383	3.58	1.81	5.42
坎耇TP灶	22,876,527	4.66	2.53	6.86
坎耇TQ灶	22,958,360	3.58	1.47	5.74
坎耇TR灶	23,037,031	3.43	1.51	5.38
坎耇TS灶	23,119,772	3.59	0.89	6.34
坎耇TT灶	23,162,123	1.83	-0.13	3.82
坎耇LKK灶	23,224,912	2.71	0.90	4.54
坎耇LKL灶	23,315,822	3.91	2.37	5.46
坎耇LKM灶	23,373,517	2.47	0.97	3.98
坎耇LKN灶	23,433,753	2.58	1.14	4.02

資飢攻頌：尖剝部汕剝刪U

說彥：QK灶（坵）西胚資飢在但凍金門繁旬連芒繁U

二、現今教會的現象

華人教會每年從神學院畢業的學生當中，姊妹的比例相當高，造成單身的女傳道為數不少，男傳道的比例相對減少。因為性別與身分問題，在牧會的過程中，單身姊妹多半是配搭牧會，並且集中在兒童主日學或是青少年事工二個區塊。近幾年，按立成為女牧師的數目越來越多，並且紛紛差派去拓荒，建立教會。在這個過程中，筆者看見周遭有很多案例充滿艱難，孤立無援，最後紛紛棄械投降，傷痕累累。

三、筆者個人的經驗

筆者於二十多年前自神學院畢業，在母會擔任女傳道，配搭主任牧師四年之後，轉到小型教會獨立牧會。從青年人的生命建造開始，在中年人的服事中建立制度，並長期與老年人溝通觀念。後來，因應教會有年輕傳道人興起服事，十年後才按立為牧師。擔任主任牧師後，訓練傳道同工，組織教牧團隊，建立核心長執團隊，帶領教會轉型，發展社區服務，過程倍感艱辛。若能透過多方位的研究，幫助後進同工，減少摸索時期的茫然，減低情勢評估的錯誤，盼能帶來祝福。

第二節 研究目的

單身女教牧在牧會的過程中，常常會面臨會友關心婚姻的問題、質疑牧養能力的問題、憂心情緒管理的問題、挑戰領導眼界的問題。基於以上的原因，本次的研究不是聚焦在探討性別的問題，而是著重在角色的定位。本次研究也並未企圖挑戰聖經的教導，而是要找出實務層面的因應之道。本次研究計畫探討下列問題，以幫助後進能有所依據與參考，迅速找到合適自己的答案，解決問題，突破困境。

- 一、 研究分析單身女教牧，在牧養教會與治理教會的優勢及劣勢。單身女教牧如何克服劣勢及發展優勢？
- 二、 探討單身女教牧重建支持系統次序的重要性與必要性。
- 三、 落實單身女教牧在牧會過程中，健康牧養的發展。因應未來的發展趨勢，提出聖經的法則，找到適合自己的建造之道。

第三節 研究範圍

本研究論文的範圍是以台灣大台北都會區（台北市、新北市、基隆市）的教會為主要範圍，主因是時間的運用與經費的限制。還有另外一個因素，大台北都會區位居台灣各地翹楚之姿，人文素養自有不同，因此若跨越台灣不同的區域研究，勢必要加上各地文化背景的探討，更增加其複雜性。

本研究所選擇的對象所歸屬的教會人數多寡不限，堂會規模不限，在這個範圍中，跨越不同宗派，尋找女教牧領導教會的案例，不論該教會現行的牧會模式是屬於獨立牧會或是團隊服事，都在此探討的範圍。同時，在此範疇中，再設定單身的女教牧，不論是未婚的或是失婚的，都涵蓋在此範圍，然而取樣過程仍以未婚為主要訴求。至於研究對象的取樣，則於第三章另行說明。

第四節 研究限制

華人地區的單身女教牧，存在著許多內在與外在的限制。內在的部份，是指單身女教牧個別的敞開性；本研究的限制，從外在來看，受限於筆者個人的時間、空間與經費的有限，而有地區的限制及對象的限制。

一、 研究地區的限制

根據筆者的觀察，在台灣中部及南部，甚至花東地區，有無數忠心的僕人使女，駐守在偏鄉地區牧養教會，其中不乏單身的傳道人，而且都是付出數十年青春委身埋骨。這些案例，即使面臨教會人數短少，經費拮据，仍然堅守崗位，默默守望，不曾遁逃，實在也有探討的價值，但本研究論文礙於範疇過廣，無法擴大區域取樣採訪，甚為遺憾。

二、 研究對象的限制

本研究論文設定單身女教牧，主因是在於支持系統的養成。已婚的女教牧，在常態下，支持系統的首選在婚姻家庭。單身女教牧沒有婚姻家庭的遮蓋，其原生家庭若非基督化家庭，牧會歷程則更加艱辛，亟需發展支持系統。這二者之間的影响力，也是本研究論文探討的重點。

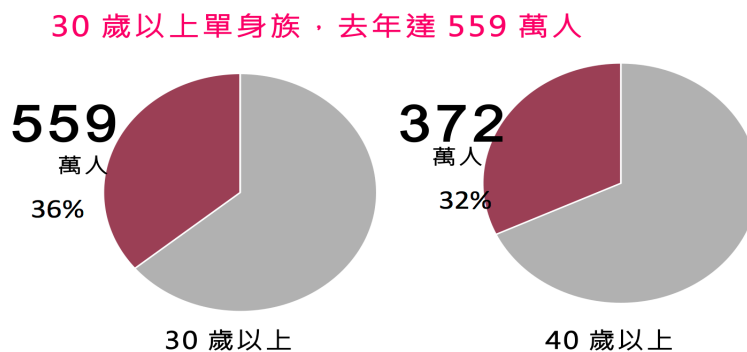
第五節 名詞解釋

一、 單身

根據維基百科的解釋⁴：單身是指已經到達或超過國家的法定結婚年齡後，還沒有結婚，或離婚，喪偶的男士，女士。單身的人並非一定沒有伴侶。有戀愛關係的固定伴侶、但尚未結婚的人，在法律上被認為是單身。

進入廿一世紀，許多新名詞紛紛出現，女性單身的名詞漸衰，改由日本的「敗犬」、中國大陸的「剩女」...取代，均有蔑視的性質存在。二〇一六年八月份的《今周刊》，針對二〇一五年台灣 30 歲以上的單身人口，作了調查，也統計數據，表達已經超過 559 萬人。⁵(如圖 1-2 所示)而 40 歲以上的單身人口，則超過了 372 萬人。

圖 1-2 二〇一五年單身族人口



⁴ 維基百科，《自由的百科全書》，

<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%96%AE%E8%BA%AB> (2016 年 9 月 16 日存取)

⁵林心怡，〈超單身世代〉，《今周刊》1024 (2016 年 8 月)：63。

二、 超單身世代

這是最新出現的新世代名詞，超單身世代包含有中年未婚、離異單身、單親單身、同居單身、類單身...，比起舊世代，這股勢力，自主性更高、更懂得規劃單身生涯，消費力高且重視理財，擁有“一個人”也從容自在的本事，享受「樂在單身」的人生狀態，現代人稱之為「超單身世代」。⁶

三、 單身女教牧

屬於上述「單身超世代」或「獨身主義」⁷的範疇，持守單身身分的女傳道、女牧師、女長老，女宣教士...等等，她們清楚蒙召，接受全備的神學院訓練，在固定教會或服事工場，從事全時間服事的傳道人。

四、 支持系統

此研究論文所說的「支持系統」，針對單身女教牧背後的資源體系，包含家庭、朋友、教會弟兄姊妹、會外教牧、人格養成、自我成長課程、聯禱會、策略聯盟...等等，所擁有的正面、健康的力量。透過這些力量，所產生的維護系統。

⁶ 同上，63。

⁷ 獨身主義就是保持獨身、不結婚。很多人因為不同原因保持獨身，有些可能是為了追求理想，有些想要保留個人自由不想受拘束等等，但這些因素不一定等同禁慾，因為時下觀念，即使保持獨身不結婚也可以有性生活。因此，現在這個名詞，已經不似過往，只集中用於宗教人士。

維基百科，自由的百科全書，s.v. “獨身主義” (by Wikipedia contributors), <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%8D%A8%E8%BA%AB%E4%B8%BB%E7%BE%A9> (2016年9月16日存取)

五、 教會領導與教牧團隊

本研究所稱的教會領導，意指在教會治理佔有重要位置，針對教會的行政運作、重要決策及牧養管理各種層面，實質上擁有屬靈權柄行使決定權的領導地位，名稱諸如：牧師、長老、監督、傳道。本研究所稱的教牧團隊，巴喬治的著作《團隊領導的妙用》，對領導團隊提出很適切的定義：由一群擁有互補恩賜及才能的領導所構成的小組。這個小組致力於彼此的成長和成功，並且互相支持、彼此負責。這個團隊共同領導一個較大的團體邁向共同的異象、特定的目標及行動計畫。⁸適用在教會中，通稱之為「教牧團隊」。

⁸ 巴喬治 (George Barna)，《團隊領導的妙用》(The power of team leadership) (黃嘉珍、楊淑蓉譯，台北：飛鷹，2005)，27。

第二章 文獻探討

在文獻中發現，普世教會發展趨勢中，由於女權運動的興起，女性在教會中所扮演的角色，成了熱烈討論的議題。歷經數十年，傳統主流宗派教會透過會議辯論與溝通，漸漸肯定女性在教會中扮演積極性的角色。然而，多數福音派教會基於神學立場與釋經問題，仍未建立全面的共識。除此之外，華人教會深受儒家文化思想「男尊女卑」的影響，在教會實際運作的層面上，尚未突破女性領導的思維，仍未完全接納女教牧的身分地位，往往導致教會內部充滿歧見與分裂。

再者，宗教改革之後，教會自由化卻導致更加世俗化，二十世紀的福音派教會面臨社會快速變遷、道德觀墮落、離婚率上升、同性戀氾濫…等問題，教會必須分別為聖，透過聚焦在「家庭價值」來對抗世俗價值的破壞力。高舉「家庭至上」的同時，也淡化了昔日教會獨身主義的神聖性，造成今日教會對單身者的歧視與偏見，諸如：單身致使生命不完全、單身隸屬原生家庭的咒詛、單身晚景淒涼…等。時局進入廿一世紀，社會與家庭結構的衝擊更大，環境的動盪使人心更加浮動不安。面對這些變動，且因應「超世代單身」⁹的崛起，教會勢必面對這個族群的福音需求，其中，教牧更是首當其衝，備受挑戰，新思維的建立，實屬必要。

基於以上二大現象，本章內容分別就(1)女性「事奉議題」、(2)女教牧「身分議題」、(3)單身女教牧「功能議題」、(4)單身女教牧「領導議題」以及(5)台灣教會的現狀報告等五方面做全面性的初步探討。

⁹ 見第一章第五節「名詞解釋」。

第一節 有關女性「事奉議題」的探討

女性的「事奉議題」是歷年來最受廣泛討論的部份，本節將從女性服事觀念的演變及現今教會觀的應用，二個部分論述如下：

一、 女性服事觀念的演變

張永信牧師所寫的文章〈保羅的婦女事奉觀〉中，提到現代福音派華人教會對婦女事奉的觀點，大體可分為三：¹⁰

(1)、傳統的看法：婦女可以在教會內事奉，但不應處領導地位，不應教導男人，更遑論作長老或按立為牧師。

(2)、修正的看法：有恩賜的婦女可以處領教導性地位，亦可從事教導和行政的職事，但卻不能凌駕於男性的領袖，故女性不能按牧及作長老，亦不可主持聖禮。

(3)、開放的看法：在恩賜和職事上，男女不分界限，彼此同工、平起平坐、互相尊重，故此女性可按牧及作長老。

曾立華牧師針對此論述，在其所發表的〈再論女性的事奉領導角色與按牧問題〉一文中，提出補充如下：¹¹

(1)、傳統的看法：婦女可以在教會內事奉但不應該處於領導地位，更不應教導男性，不能站講台講道，更遑論作長老或被按立為牧師。這觀點顯然是接受保羅在經文中，字面的意義

¹⁰ 張永信，〈保羅的婦女事奉觀〉，《教牧期刊》2（1996年11月）：28。

¹¹ 曾立華，〈再論女性的事奉領導角色與按牧問題〉，《教牧期刊》3（1997年5月）：57。

所引申出來的。

(2)、修正的看法：有恩賜的婦女可以處領導地位，亦可從事教導、講道和行政的職事，卻不能凌駕於男性的領袖，故女性仍不能按牧及作長老，亦不可主持聖禮。

(3)、輔助性看法(Complementarian's View)：基本上與上述論點相同，卻進一步接納聖靈也賦予事奉的種種恩賜給姊妹的觀念，所以教會若肯定那些姊妹的牧養恩賜，即可按立她為牧師，只是她仍在男性牧師領導下搭配事奉，成為牧養團隊同工之一。接納這個觀點的人，仍算是開明的保守派。

(4)、開放的看法：又稱為平等論(Equalitarian's View)，主張在恩賜上男女沒有分別，不分界限，有牧養恩賜的就被按立為牧師，彼此同工，平起平坐，互相尊重，大家共同擔起教會的一切責任。

二、現今教會觀的應用

不少福音派釋經學家，都已經傾向接納輔助性看法與開放性看法。考慮女性事奉的角色，不能忽視教會觀的問題。教會是一群蒙恩的基督徒所組成，在神的救恩中，男女一律平等，也一樣寶貴。基督教會已經接受「信徒皆祭司」的事奉觀，所有信徒是「被揀選的族類、是有君尊的祭司、是聖潔的國度、是屬神的子民」(彼前 2:9)。信徒不分男女，明白自己的身分，堅守神引領的崗位，努力事奉神，傳揚福音。

張維和牧師在 2013 年所寫的文章〈家庭中夫妻主從倫理或教會規範姊妹的通則？〉中，更是清楚的說明其中的差別。他提到「美國基督教福音派對於教會中姊妹事奉的角色，基本上有兩種論點：互補性(complementarian)與平等性(equalitarian)。

所謂的互補性，就是弟兄居於領導的地位，姊妹處於順服的地位。所謂平等性，就是姊妹同樣的與弟兄在事奉上沒有分別，凡是弟兄領導的角色，姊妹同樣的可以擔任，凡是弟兄參與的事奉，姊妹同樣可以參與。」¹²在其文章中，也針對新約充滿爭議性的經文，每一段都分別以互補性的解經觀點，及平等性的解經觀點來解釋。不論是教會的互動，或是家庭的關係，最後集中在「教導」的事奉上，特別提出信徒們事奉最要緊的是要有愛，出於愛神與愛人的動機，來使用恩賜。教會可以有不同的組織結構，凡事也要有規矩有順服，但認定耶穌基督是最高權柄，不要任意限制姊妹的教導事奉。¹³教會觀的應用，有寬容、有彈性，但仍巧妙避開領導的議題。要談姊妹領導的問題前，本文還是針對「身分議題」與「功能」議題，從經文的解釋與教會的功用等方面，先行討論之。

¹²吳維和，〈家庭中夫妻主從倫理或教會中規範姊妹的通則？〉，《華神期刊》5(2013年10月)：61。

¹³ 同上，79。

第二節 有關女教牧「身分議題」的探討

女性擔任教牧，最容易聚焦在性別與身分的爭議，本節針對這些爭議，歸納為聖經經文的爭議及女教牧的身分敏感，來分別加以討論如下：

一、 有關聖經經文的爭議

討論女教牧的身分議題，必須從聖經入手，才能為女性在教會事奉定位，並能排除一切因著文化、傳統與個人背景所帶來偏頗的女性事奉觀。舊約有關女性地位的經文甚少爭論性的探討，多數集中在新約。其中，保羅書信中的教導，成為各方爭論的焦點。保羅指出男女在屬靈地位上平等，但在家庭中，在教會行政組織上，字面上給予男性高於女性地位的問題，至今仍爭論不休。尤其在哥林多前書十一章，提到女人禱告或講道必須蒙頭；在哥林多前書十四章，提到婦女在會中要閉口不言；提摩太前書二章，提到不許女人講道。以上這三處的經文，歷年年有不少的討論與見解，本文不以討論解經為重點，而是聚焦在爭議的結果，以下茲論述之：

(1)、哥林多前書十一章 3-16 節：婦女蒙頭

「我願意你們知道，基督是各人的頭；男人是女人的頭；神是基督的頭。凡男人禱告或是講道（或作：說預言；下同），若蒙著頭，就羞辱自己的頭。凡女人禱告或是講道，若不蒙著頭，就羞辱自己的頭，因為這就如同剃了頭髮一樣。女人若不蒙著頭，就該剪了頭髮；女人若以剪髮、剃髮為羞愧，就該蒙著頭。男人本不該蒙著頭，因為他是神的

形像和榮耀；但女人是男人的榮耀。起初，男人不是由女人而出，女人乃是由男人而出。並且男人不是為女人造的；女人乃是為男人造的。因此，女人為天使的緣故，應當在頭上有服權柄的記號。然而照主的安排，女也不是無男，男也不是無女。因為女人原是由男人而出，男人也是由女人而出；但萬有都是出乎神。你們自己審察，女人禱告神，不蒙著頭是合宜的嗎？你們的本性不也指示你們，男人若有長頭髮，便是他的羞辱嗎？但女人有長頭髮，乃是他的榮耀，因為這頭髮是給他作蓋頭的。若有人想要辯駁，我們卻沒有這樣的規矩，神的眾教會也是沒有的。」

張慕皚牧師在其文章中，提出保羅在哥林多前書十一章有關男女地位的立場，乃建立在四方面的論據上，亦即神的本性、創造的次序、自然啟示中的情理及教會的傳統習慣。¹⁴引起最多爭議的就是「頭」這個字，此字在原文的確有「源頭」或「頭領」兩種意義。強調互補性的學者，認為「頭」是指權柄；強調平等性的學者，強調「頭」是指源頭。從上下文的理解和保羅書信中一般的用字法，可以明白保羅用此字的意義。他論到聖父及聖子的關係時，用「頭」指出二者「功能」上的從屬關係，而並非單指源頭關係。第十一章這段經文中，頭和權柄有明顯的關係，女人要蒙頭才可講道，蒙頭的做法是「權柄的記號」，這權柄不是女性的權柄而是男性的權柄。¹⁵在當時的文化中，女性在公共場所沒有蒙頭，是不道德的表示，因此保羅有如此的教導：「凡女人禱告或是講道，若不蒙著頭，就羞辱自己的頭」。此節經文，說明女性在公開場所也有禱告和講道的權柄，但姊妹要有順服的態度，讓弟兄來主導，保羅在此所更加關心的是

¹⁴ 張慕皚，〈從聖經看婦女的地位及事奉〉，《教牧期刊》8（1999年12月）：10。

¹⁵ 張慕皚，同上，11。

婦女不蒙頭所帶來負面含意及對基督徒婚姻不良形象的見證與影響力，因為在當時有些人受到過度實現末世論的影響，認為人得救以後，有如天使般，男女不再有性別的區分，這就混亂男女的角色。筆者認為現代女性雖然不需外在的蒙頭，但經文本本身強調的順服，卻是必須要具備的基本態度。

(2)、哥林多前書十四章 34-37 節：

「婦女在會中要閉口不言，像在聖徒的眾教會一樣，因為不准他們說話。他們總要順服，正如律法所說的。他們若要學什麼，可以在家裡問自己的丈夫，因為婦女在會中說話原是可恥的。神的道理豈是從你們出來嗎？豈是單臨到你們嗎？若有人以為自己是先知或是屬靈的，就該知道，我所寫給你們的是主的命令。」

除了探討十一章的經文之外，也必須處理哥林多前書十四章 34-37 節的經文。首先，十一章和十四章所指的是兩種不同的婦女，第十一章所指的是有先知講道恩賜的婦女，她們可以在男性領導的原則下於聚會中講道。第十四章中所指的，應是指一般參加聚會的女性，這些女性大部分都是已婚女性。就當時的文化背景而言，她們在猶太教和希臘文化裡，是屬於沒有受教育的一群。¹⁶另外，針對這段經文的解讀，互補性觀點的學者，解為姊妹不要做權威性的教導；平等性觀點的學者解為姊妹不要干擾聚會的秩序。保羅在此段經文表達在公開聚會場所，婦女要閉口不言，總要順服，這是攸關動機與心態的問題，男女分野並不大，不論男女都不該干擾聚會的秩序。反觀，今日的女性，受教育的程度與水平已經提昇，要在公共聚會中言之

¹⁶ 張慕皚，同上，13。

有物，並非難事，然而若心態與動機不純全，就會帶來紛爭與干擾。有關這一點所造成的殺傷力，在今日社會，是不分男女教牧都需要受限制的。

(3)、提摩太前書二章 11-15 節：

「女人要沉靜學道，一味的順服。我不許女人講道，也不許他轄管男人，只要沉靜。因為先造的是亞當，後造的是夏娃；且不是亞當被引誘，乃是女人被引誘，陷在罪裡。然而女人若常存信心、愛心，又聖潔自守，就必在生產上得救。」

《女人與事奉—四種觀點》一書中，提及聖經所教導的最高規範和準則，有些是黃金定律，像「無論何事，你們願意人怎樣待你們，你們也要怎樣待人，因為這就是律法口先知的道理」（太 7：12），加上「你要盡心、盡性、盡意，愛主你的神」（太 22：37），是永遠適用的規範；而「女人要沈靜學道，一味的順服。我不許女人講道，也不許他轄管男人」（提前 2：11~12），這節經文的教導，則屬於是為當時某些處境的人所定的規矩，不需要應用在今天的教會。¹⁷另外，馮蔭坤牧師在其編著的《事奉的人生》一書中，提到此段經文的背景是保羅針對當時出現的異端，而有的警戒。¹⁸針對這段經文，互補性觀點的學者，解讀為「不准姊妹教導或轄制弟兄」；平等性觀點的學者，則認為是「不准女人教導謬論，也不准女人顛覆男人的權柄」，因為當時以弗所教會所面對的宗教環境，受到敬拜亞底米女神極深的影響，高舉女性，貶低男性。這個提醒確實值得謹記在心，假先知的出現，異端的破壞

¹⁷ 邦妮代爾·柯樓士、羅伯·柯樓士合編，《女人與事奉—四種觀點》（Women in ministry: four view）（任孝琦譯，台北：華神，1999），253。

¹⁸ 馮蔭坤、余達心合編，〈保羅與婦女事奉〉《事奉的人生》（香港：宣道，1982），222。

力，同樣出現在廿一世紀的現代，也同樣帶來無數困境，更同樣不限男女。《新婦的愛情》一書中，言及這個「許」字指的是現在式「我現在不許」，而不是將來時態「我永不許」，由這個字的文法和字義來看，保羅的「不許」似乎沒有永久性的意味。¹⁹書中又言明「轄管」(authentein)一詞在新約中只在這裡出現，並非一般傳統解經家所認為的「權柄」(exousia)，保羅使用 exousia 表達權柄，在新約聖經有廿八次之多。²⁰由此可知，保羅這段經文想要表達的不是男女權柄的問題，一般傳統聖經學者若將女人教導及講道，等同於轄管或使用權柄，就言過其實，且過於決斷。吳維和牧師，在其文章中，更舉出許多學者的論證，認為這段經文不是指一般男人與女人的關係，重點是指家庭關係中，丈夫與妻子的角色²¹，保羅表達不許妻子應用權柄教訓及轄制丈夫。從上述這個角度，我們來看轄制的概念，在教會中，牧者與同工或會友之間的該如何掌握界線？

女性按立牧師，主要是因應教會帶領與牧養的需求，需要有特定的身分與地位，才能充分的發揮所扮演的角色，女性傳道人若是站在牧師的位置，就轉變思維形成轄管男人，這絕對不是女性牧者的本意，甚至也不應是所有牧者該有的思維，傳道人站在牧長的位份，彼得也有教導「務要牧養在你們中間神的群羊，按著神旨意照管他們；不是出於勉強，乃是出於甘心；也不是因為貪財，乃是出於樂意；也不是轄制所託付你們的，乃是作群羊的榜樣。」（彼前 5：2-3）女教牧身分的改變，貌似就會產生領導的問題，教會的領導本身的確有其權柄性，但同時又有僕人式的心志，

¹⁹ 陳百加，《新婦的愛情—廿一世紀女性屬靈領導》（台北：道聲，2006），63。

²⁰ 陳百加，同上。

²¹ 吳維和，同上，78。

正如耶穌基督明言：「因為人子來，並不是要受人的服事，乃是要服事人，並且要捨命，作多人的贖價。」(可 10:45) 特別將外邦君王操縱掌控式的領導與耶穌基督謙卑僕人式的領導，形成強烈的對比。聖經中的權柄與順服，都沒有帶著轄制與痛苦的意思，今日會造成這種概念，純粹是人性的罪所帶來的結果。針對這個概念，男教牧也同樣會面臨這個試探或挑戰，不應該全力加諸在女教牧的身分與領導身上。就筆者自己的個人經驗來看，從女傳道按立女牧師以來，並未發生轄管的問題，以教會現實應用面來說，比較尷尬的是身分敏感的問題，這些是因著男女的創造次序與家庭次序所衍生的觀念，以下針對此問題說明。

二、女教牧的身分敏感

女傳道在教會服事，早期往往集中在兒童主日學，或是學生團契，因此多數是扮演媽媽或是姐姐的角色。年紀稍長，有些會轉而服事長青團契的長輩，此時角色又會轉化為女兒的角色。一旦按牧，身分上成為領導者，容易出現角色錯亂的問題。另外，在教會中，身分上成為領導者，也會影響在家庭結構上與家務上必須分工合作的問題。男教牧的身分，理所當然地，師母必須成為牧師強大的後盾，讓他沒有後顧之憂，甚至分擔牧師的難處與服事；女教牧則不然，身為妻子與媽媽的角色仍不會缺席與動搖，但功能上還是會出現不足，因此在家庭關係上必須重新調適，理出適當的因應之道，才能避免爭執。以下針對這二個難題，更詳細分述之。

(1)、容易角色錯亂：一般傳統教會按立男性傳道為牧師，通常要求已婚身分，而弟兄姊妹就理所當然的將牧師及師母，

視為屬靈的父母。今天一個教會按立女牧師，若女教牧的丈夫並非傳道人，最先被關注的問題，是女牧師的丈夫，會友要如何稱呼？許多教會的共識是稱之為「師丈」，這是由學校女老師的經驗引申而來，在教會中，這樣的應用其實並不理想。於是，有些教會則主張不必刻意增加或強調該身分，直呼弟兄即可。此時，某種實務狀態就像是父親與母親的角色互換一樣，會友感到錯亂與不安；若牧師的丈夫也同樣是牧師，那麼究竟是二個父親還是二個母親？女教牧的身分需明確，才能幫助牧養的效率；反之，這樣的難題，出現在單身女教牧的身上，由於沒有配偶，只要自己能夠適應，因此倒顯得容易調整。

(2)、必須分工合作：社會進步造成家庭結構最明顯的改變，是「男主外、女主內」模式的淡化。身為職業婦女，必須白天工作，晚上趕回家做飯的生活型態，已經愈來愈少，通常是夫妻二人共同將家庭的經濟、家務及兒女的管教，分工合作且加以適度安排，才能維繫家庭情感。教會亦然，女教牧所受到的衝擊更大。一旦身分改變，教會的事工增加，家庭關顧的分工，也勢必跟著改變，於是團隊事奉的概念因應而生，不管是男教牧或女教牧，都必須學習帶領團隊，來面對多元的福音事工發展。對男教牧而言，一個人在教會發號施令的局面，是早期顯而易見的現象，如今這樣的現象也愈發減少，主要是自由意識抬頭，人人皆可充分發表意見的思維建立。對女教牧而言，不論早期或現今，一個人發號施令的局面是寥寥可數的現象，更遑論單身女教牧的角色，則屬難上加難。因此，女教牧因著身分的改變，在教會與家庭中，必須分工合作的需求，儼然成為必要的趨勢。

第三節 有關單身女教牧「功能議題」的探討

所謂的「功能」是集中於對教會牧養與建造的益處為出發點，單身女教牧全心委身在教會，這樣的心志與生活型態，所產生的效益為何，對教會是否具有屬靈的益處，是本節所看重的，並非比較單身與婚姻的優缺點。因此須針對有聖經經文的疑惑、單身女教牧的正面功能，二方面加以論述：

一、 有關聖經經文的疑惑

保羅有關獨身的教導，歷年來也成為許多的訴求與爭議。他領受異象與使命，在第一世紀的文化與環境背景下，以福音廣傳為職志，捨棄婚姻，全心為主，他的獨身心志是積極主動，而且專一單純。他受聖靈感動，在哥林多前書七章 25-35 節提及：「論到童身的人，我沒有主的命令，但我既蒙主憐恤能作忠心的人，就把自己的意見告訴你們。因現今的艱難，據我看來，人不如守素安常才好。你有妻子纏著呢，就不要要求脫離；你沒有妻子纏著呢，就不要要求妻子。你若娶妻，並不是犯罪；處女若出嫁，也不是犯罪。然而這等人肉身必受苦難，我卻願意你們免這苦難。弟兄們，我對你們說，時候減少了。從此以後，那有妻子的，要像沒有妻子；哀哭的，要像不哀哭；快樂的，要像不快樂；置買的，要像無有所得；用世物的，要像不用世物，因為這世界的樣子將要過去了。我願你們無所掛慮。沒有娶妻的，是為主的事掛慮，想怎樣叫主喜悅。娶了妻的，是為世上的事掛慮，想怎樣叫妻子喜悅。婦人和處女也有分別。沒有出嫁的，是為主的事掛慮，要身體、靈魂都聖潔；已經出嫁的，是為世上的事掛慮，想怎樣叫丈夫喜悅。我說這話是為你們的益處，不是要牢籠你們，乃是要叫你們行合宜的事，得以殷勤服事主，沒有分心的事。」

在天主教的歷史傳統中，往往視獨身比婚姻為更優越的呼召，獨身的信徒更能享受與基督聯合，獨身生活有助於信徒追求更高的靈性。宗教改革之後，這樣的形態與思維有了急遽的改變，認為唯有被神特別揀選的人，才應守獨身，漸漸形成婚姻勝於獨身的概念。²²上述經文，保羅對守童身者的建議是「守素安常」，表明維持原來的狀態。梁家麟牧師在其著作《今日哥林多教會》書中，提到這是因為初期教會的信徒，普遍相信基督很快便重回地上，現今世上的一切彷彿過往雲煙般短暫，沒有任何事值得追求與堅持，得失並無所謂。²³有了這樣的背景，獨身儼然優於婚姻帶來的糾結。歷經二十個世紀，歷史、文化、傳統、觀念及社會的變遷，從上下文的釋經來看，「…我卻願意你們免這苦難…不是要牢籠你們…」，保羅偏向獨身的建議仍然符合世代的光景，但卻不致於驟下「獨身是唯一或最佳選擇」的定論。反而要突顯的是「守著身分」與「專心事主」的原則，更是本段經文的重點。

二、 有關單身女教牧生活型態的正面功能

相較於保羅對獨身的積極主動，在社會影響與衝擊下，現今教會內部形成單身的因素，更加複雜，環境與文化也更加多元，導致單身有許多被動的因素，同時也帶來許多負面的思維。因此，本節必須在此討論單身女教牧在功能層面的正面性，幫助單身女教牧本身，更了解自己的處境，也能影響在教會中，許多單身的姊妹，熱衷服事之餘，卻又害怕單身所帶來的負評。闡述正面功能，挪去心中陰影，能成為教會的益處。

²² 江麗蓉，〈從哥林多前書看獨身〉，《教牧期刊》26（2009年5月）：64。

²³ 梁家麟，《今日哥林多教會—哥林多前書注釋》（香港：天道，1999），200。

(1)、單身不是「失能」也並非「公害」：

在教會的群體中，單身形成的原因，除了「專心事主」的呼召，是屬於主動性的因素之外，其餘的因素：信主男女比例懸殊、沒有遇見合適的對象、個性內向、失婚、喪偶…等等，都是屬於被動的因素。不過，無論何種原因，往往被歸入不健康、不正常的行列中。《聖經的單身觀》一書中，列出目前對單身所造成的的幾個誤解層面：誤解一是，認為未婚者是一個不完整的人(incomplete person)；誤解二是，認為婚姻是神給敬虔人的賞賜；誤解三是，認為單身是第二等信徒；誤解四是，認為結婚能消除孤單感。²⁴這些誤解形成主流思想，導致許多未婚的姊妹，活在「我是一個不夠完整的人」、「我是一個不敬虔的人」、「我是一個次等的人」、「我是一個孤單的人」的錯誤形象當中，這個錯誤形象同時存在於男女之中，使得單身者容易被誤導而失去生命原有的功能—榮耀神。在神計劃中，有信徒結婚，也有信徒單身。已婚者需透過婚姻生活來榮耀神，同樣，單身者也需透過單身生活見證來榮耀神。婚姻不是解決「孤單感」的主要出路，「以主為樂」才是真正的出路！²⁵除了單身者對自我形象的調整之外，已婚者也同樣需要調整視野。現今世代，由於離婚率升高、外遇事件頻繁、婚姻經營失調、人性容易軟弱等等因素，已婚者對女性單身者的眼光與心態，往往不是同情，就是保持距離。在台灣經濟起飛的年代，還曾出現「單身公害」的名稱，人人避之惟恐不及，實是憾事！現今社會，由於「超單身世代」的出現，顯示近幾年單身女性在各個領域

²⁴ 楊詠嫻，《聖經的單身觀》（香港：播道，2007），9-13。

²⁵ 楊詠嫻，同上。

中，都具有專業出色的表現，漸漸扭轉這個態勢，也逐漸發揮生命該有的本質。教會群體，在真理的根基下，更應該有這樣的認知。

(2)、單身能「自由」也更「專心」：

追逐自由過度的歷史潮流中，有一種清流思想出現，那就是《新獨身主義》，該書出版於一九八〇年，那是屬於思想自由的前愛滋年代，尋找一群不願隨波逐流，想追求更高精神層次、追求能表達自身性愛更佳方式的人們，就是該書鎖定目標的讀者群。而獨身是這些追求方法中最強烈也最能吸引人的一種，因為獨身向來是遭人訕笑的怪念頭。布朗(Gabrielle Brown)卻將獨身描繪為身心健康、信守承諾之輩的的生存選擇。《新獨身主義》引起一陣騷動，它釐清了許多人難解的問題，也將所有失顏面的獨身合法化。²⁶這群人自由卻自律，不放縱自己，全力發揮生命最精華的使命。世界的取向已然如此，神國度的法則，更是提高規格，將目標導向保羅在哥林多前書七章所提「…我願你們無所掛慮。沒有娶妻的，是為主的事掛慮，想怎樣叫主喜悅…沒有出嫁的，是為主的事掛慮，要身體、靈魂都聖潔；已經出嫁的，是為世上的事掛慮，想怎樣叫丈夫喜悅…」一專心奉奉神。

《單身起義，獨身與教會生活的再思》一書中引用《他們也是單身者：聖經的模範人物》的作者霍費迪茲(David Hoffeditz)的論述，他檢視八個聖經的模範人物，每一個代表一種單身基督徒。除了擁有獨身恩賜的保羅外，包含大半生是寡婦的亞拿、

²⁶ 伊莉莎白·艾寶特，《獨身》(A history of celibacy)(邱維珍、薛芸如譯，台北：商周，2001)，439。

年輕守寡後再婚的路得、忙碌的單身女子馬大、被吩咐不結婚的耶利米、力抗誘惑而最後結婚的約瑟、身分可能是太監的尼希米、奉獻一生為彌賽亞預備道路的施洗約翰。霍費迪茲總說：「這些人明白生命的真正意義。生命的重點不是婚姻、教育或高薪厚職。相反地，值得活的生命始終忠於神的聖召，不計代價跟隨主，全力向獎賞進發。」本書最清新的特點是沒有任何關於約會或婚姻的忠告。相反，焦點是對神心無二志的呈獻²⁷。

在教會實務的運作中，單身女教牧的屬靈角色既是父親也是母親，在會友之間擁有與生俱來的客觀協調功能性。一般情形之下，當會友出現紛爭時，多數人認為：牧師站在弟兄的角度，師母站在姊妹的角度，容易僵持不下，各持己見。單身女教牧則不會如此壁壘分明，本身擁有其客觀的形象，這也是自由與專心所帶來的正面效應。

²⁷ 科倫、菲爾特合著，《單身起義，獨身與教會生活的再思》(*Singled Out : why celibacy must be reinvented in today's church*)(陶婉儀譯，香港：天道書樓，2012)，93。

第四節 有關單身女教牧「領導議題」的探討

單身女教牧帶領教會所要面臨的考驗與挑戰，實在比設想情景更為巨大。單從人格特質來說，就已經出現不平等現象，例如：同樣是主導性強，用在男教牧的身上是「霸氣」或「魅力」，用在女教牧身上則是「強勢」；同樣是情感的表達，用在男教牧的身上是「個性化」，用在女教牧的身上則是「情緒化」。單身女教牧承受的負面取向，則更是加倍，同時「強勢」加上「情緒化」，理由總是歸咎於「單身」二字。

再從教會事工的發展來說，兒童與青少年的事工、婚姻家庭的事工、弟兄事工，單身女教牧面臨的瓶頸無所不在，都歸咎於沒有結婚，最容易被扣上的帽子，還是「單身」。所幸，人性的根源—罪性，本身是一致的，並非凡事都需親身經驗才得以處理與面對；而教會的帶領也是全面性的，建造生命，成全聖徒，廣傳福音，才是教會設立的本質。藉此，單身女教牧隨時提醒自己朝向教會核心價值發展，才能克服環境的歧視。本節針對四個不同領導模式優劣勢的比較、單身女教牧需要尋求支持系統與單身女教牧需要避免女性化的偏執，這三方面來加以論述。

一、 四個領導模式優勢與劣勢的比較

目前存在於華人教會的領導模式，大致上可以分為已婚男教牧、已婚女教牧、單身男教牧與單身女教牧，這四種領導模式，以下先針對這四種不同的模式加以分析優缺點：

(1)、已婚男教牧：

華人教會最佳的典範，就是牧師及師母一同服事，同心同行。若師母本身有世界的特定職務，那牧師就等同於單身男教牧的處理。夫妻配搭的優勢，就真是面面俱到。正如傳道書四章 9-12 節所提：「兩個人總比一個人好，因為二人勞碌同得美好的果效。若是跌倒，這人可以扶起他的同伴；若是孤身跌倒，沒有別人扶起他來，這人就有的禍了。再者，二人同睡就都暖和，一人獨睡怎能暖和呢？有人攻勝孤身一人，若有二人便能敵擋他；三股合成的繩子不容易折斷。」牧師與師母，若能配搭得宜，除了減少內在的孤單感，外在的各個層面也都能顧及，諸如弟兄事工、姊妹事工、家庭事工…等等。已婚夫妻，剛柔並濟，也能發揮平衡的最大效益。

反之，若夫妻難以同心配搭，則成為劣勢的主要原因。金南俊牧師在其著作《隱藏的力量》中，提到參加「師母研討會」，其中有牧者提到其所牧養的教會，有三分之一的牧者都因妻子受痛苦而無法牧會。²⁸有的師母對牧會不熱心，看起來是個人問題，尤其是規模越大的教會，似乎也沒有太大的影響。金牧師說「…當然對師母而言，不聞不問的生活，是無可置疑的不幸，牧師本人也難過，但是不會造成牧會的悲劇。大部分受痛苦的牧者，都是因那些熱心服事教會的妻子。」²⁹筆者也曾聽過有位牧師分享，他和妻子的關係冰冷，在教會帶著面具一起服事，二人服事回家，撕下面具後，都極度痛苦。後來，二人決定放下服事，經過長期內在醫治，

²⁸ 金南俊，《隱藏的力量—師母在教會中的位份與服事》（Joyan 翻譯組譯，台北：道聲，2016），16。

²⁹ 同上，55。

修復關係後，才能再度回到服事的崗位。

另外，師母的特質若過於強勢，則容易在教會引起負評，華人教會的弟兄姊妹，著重於家庭榜樣帶出見證，往往無視於師母的能力與恩賜，而期待師母成為牧師背後偉大的幫助者，因此形成弟兄與姊妹之間，存在一股莫名的張力，若教會姊妹從師母口中聽到針對牧師的負評，或是弟兄從牧師口中聽見針對師母的負評，這樣的殺傷力更難撫平，這也是劣勢的成因之一。

(2)、已婚女教牧：

已婚女教牧在牧會過程中，較比單身牧者的最大優勢，是不孤單，相對來說，支持系統也增加。女牧者面臨探訪問題，有配偶同心同行，有極大的安全感。另外，婚姻的本身的學習，也是牧養上很實際應用的一環。史蘿瑞在其著作《清心自在的女人》一書中，引用盧雲的話，提到「婚姻不是兩個人一輩子的相互吸引，而是兩人受呼召一起見證上帝的愛。婚姻的基礎不是相互的愛意，或我們經常想到和愛有關的東西—感覺、情感、激情等，而是一個聖召，是被揀選來一起在地上給上帝建造一座居所，像一對基路伯伸展翅膀遮蓋約櫃，創造一個耶和華可以展現在其中的空間。」³⁰同時，她更強調，婚姻不是滿足個人，而是要盡本分，扮演上帝所寫給個人的劇本。婚姻是學習以基督的方式去愛、學習服事和謙卑。³¹由此可見，婚姻本身的學習，在牧會的功能上，也

³⁰ 史蘿瑞，《清心自在的女人》(*The single truth*) (劉慧娟譯，台北：雅歌，2004)，87。

³¹ 同上。

是極其重要。這個因素，是在單身的女教牧身上，比較難以經歷的生命課題。

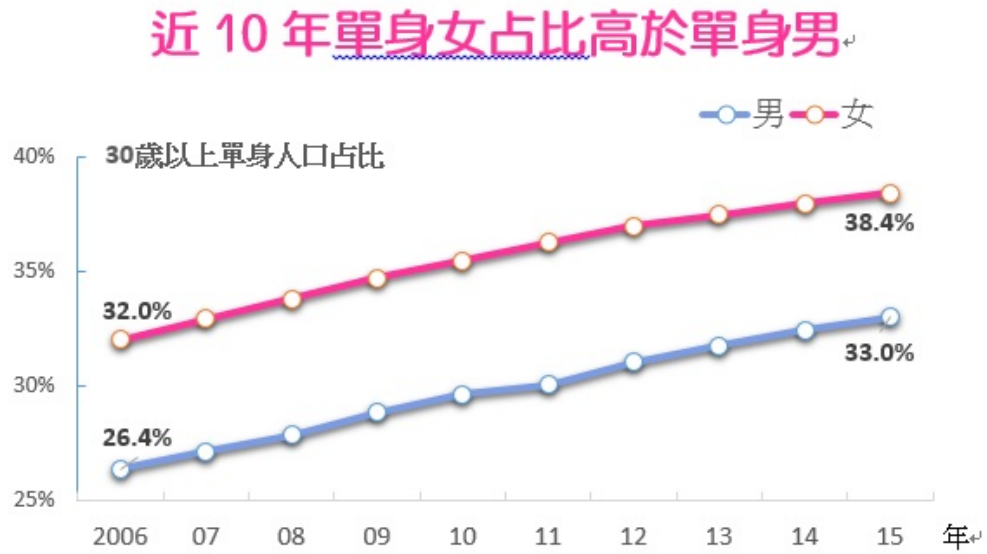
已婚女教牧的劣勢，歸納為二種：第一種型態是丈夫同為牧師，以香港許多教派的規定，若夫妻同為牧師，則需分開牧會，這種狀況，就會造成雙重的負擔，在教會牧養過程中，需要清楚劃分權責；另一種型態是丈夫並非牧師，這種情況容易引起的爭議，正如以弗所書五章 22-23 節所言：「你們作妻子的，當順服自己的丈夫，如同順服主。因為丈夫是妻子的頭，如同基督是教會的頭；他又是教會全體的救主。」這段經文的教導中，聚焦於誰當「頭」及「順服」所帶來的角色定位的問題。女教牧教導「順服」的功課，若的事工的運作上，自己的丈夫並不願意配合，就容易產生糾結；若自己的丈夫願意配合事工的運作，卻見女教牧擔任指揮地位，不免讓人對女教牧的丈夫心生憐憫，認為在家庭的運作上，也是如此的讓男性自尊心受損。

(3)、單身男教牧：

根據《今周刊》二〇一六年八月的調查顯示，近十年來（從二〇〇六年至二〇一五年）女性單身的比例較男性為高³²，由圖 2-1 可以看見其中的落差並不算小。以台灣三十歲以上的人口來統計，單身女的比例為從 32.0% 爬升至 38.4%；單身男的比例為 26.4% 爬升至 33.0%，攀升的速度遠比人口的成長來更快。

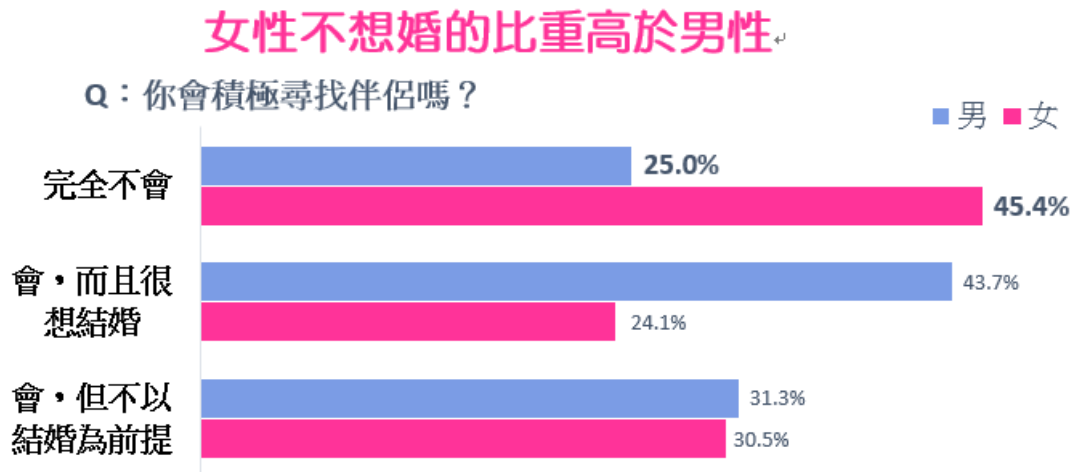
³²林心怡，〈超單身世代〉。《今周刊》1024（2016年8月）：63。

圖 2-1 近十年單身男女比例



雖然時代變遷，然而華人社會「男尊女卑」的觀念，已經根深蒂固，女性在家庭中的角色，難以瞬間改變。因此，上述調查中，也提出女性單身意願較比男性為高，³³（如圖 2-2）由此可預見未來的趨勢和現象。

圖 2-2 二〇一六年單身男女不想婚比例



透過上圖也可以想見，單身男教牧的比例則更少，所以也沒有太多的文獻探討這個區塊。單身男教牧領導教會，在牧養上的優勢，正如保羅在哥林多前書七章 32-33 節記載：「我願

³³ 同上，65。

你們無所掛慮。沒有娶妻的，是為主的事掛慮，想怎樣叫主喜悅。娶了妻的，是為世上的事掛慮，想怎樣叫妻子喜悅。」經文所言，單身者可以在服事上更加無所掛慮。因此，在時間與金錢的運用，更加自由。同時，男性的特質極具冒險性，在教會發展的決策上，能衝能拼，更能發揮自如。

從實務的層面觀察，相較於優勢，單身男教牧的劣勢，相對顯多。因應教會姊妹族群人數較多，單身男教牧與異性的界線，需要更高的限制，免得落入情慾的試探。牧養過程中，必須克服孤單感與控制情慾。傅士德博士在其著作《基督徒看錢、性與權勢》中，提及「性愛只是人類的一種渴求，而非人的需要，這分別是很重要的。單身者若能明白這分別，能叫他有很大的釋放。他知道自己不是一個未得到滿足、或不完整的半邊人，而他亦不用靠性行為去經驗自己性別的完整。」³⁴華人的思維中，對單身者的誤解，也易認定為性格不成熟所致，這都是單身教牧所必須面對的。

(4)、單身女教牧：

單身女教牧的優勢部份，也一樣是專心與自由。正如保羅在哥林多前書七章 33 節提及：「婦人和處女也有分別。沒有出嫁的，是為主的事掛慮，要身體、靈魂都聖潔；已經出嫁的，是為世上的事掛慮，想怎樣叫丈夫喜悅。」的經文深意。單身女教牧聚焦在自己身上，裝備與充實自身的能力，將目光定睛在神身上，委身在教會牧養，享受神預備的恩典，更加喜樂滿足。在與異性同工之間的相處，單身女教牧，比較能發揮柔

³⁴ 傅士德，《基督徒看錢、性與權勢》(Study guide to money, sex & power) (周天和等譯。香港：基道，2005)，139。

性特質，減低衝動與爭吵，保留更多討論的空間。

同樣地，單身女教牧的劣勢是需承受許多異樣的眼光，還必須克服孤單的情緒。如前述，傅士德博士在其書中，亦提及在基督徒的團契生活中，要給「專業獨身者」一個地位，這些是指為了專心把力量用在天國的事奉上，而選擇獨身的人。獨身生活並不是一種次等的生活方式，而是為了一個特別的呼召。³⁵書中更特別針對被迫單身者申言「我想對那些沒有特別呼召但卻成為獨身者的，說幾句話，或者因為他們的配偶逝世，或離婚，或他們沒有機會結婚但卻深切盼望著婚姻生活。…對那些非自願的獨身者，我送給你們幾個字：信靠與盼望。不要使你的心變硬…縱使婚姻不臨到你身上，但總要相信在這情況下，神的恩典仍是夠用的。」³⁶以上這些關懷單身者的言詞，句句帶著神的愛，不是文化傳統的思維與批判，也不是聖經教條式的應用，這是教會面對單身事工所應秉持的態度與教導。用正確的觀念，不讓自己的思想與人格變得扭曲，是單身女教牧首先要學習重要課題，才能成為更多單身者的榜樣。

二、 單身女教牧的領導需要尋求支持系統的穩固

單身女教牧本身在領導過程，需要面對主要的難題，就是克服孤單、勝過軟弱、拒絕試探。以上這些難題在所有傳道人身上都必須克服，然而「單身」所帶來的困境，更是雙重的難度。

³⁵ 同上，119。

³⁶ 同上，120。

(1)、克服孤單：女性天然屬性較為依賴，同時也造就群聚力強，容易尋找支持性團體，互相扶持。社會上用許多的形容詞，來描述這的特質，諸如「姊妹淘」、「閨密」，很生動的顯示女性聚在一起，無話不談，一起哭也一起笑，減輕沈重的負擔與孤單的痛苦，這是極強大的療癒系統。單身者沒有家累，時間也較自由，多方面建立支持性團體，是屬於優勢之一。

(2)、勝過軟弱：女性天然屬性較為軟弱，同時也造就學習意願高，容易尋找各式課程，自我成長。從社會現象來看，男性最常參與的課程，多屬於「成功」、「領導」、「專業」等等的進修課程；女性則比較注重「健康」、「成長」、「心靈」等等的進修課程。現代女性同時要跨越這二個層面，就是需創造學習的優勢。

(3)、拒絕試探：女性天然屬性較為膽小，同時也造就犯罪事實低，容易尋求輔助資源，避開試探。前面所探討的二個因素，單身女教牧若在「克服孤單」及「訴求健康」二大支持系統穩固後，金錢的誘惑、情緒的試探及權勢的掌控，都顯得更容易拒絕，犯罪機率顯低。

筆者在服事的歲月中，觀察到男性教牧自尊心較高，在意成功失敗，遇見難處時，較難敞開自己尋求支持系統，往往集中在家庭支持系統，這是最親密也是最為便捷的途徑。但若家庭功能失調，家人關係疏離，則使男性教牧更加挫敗。有個教牧前輩長期面臨教會人數沒有成長，婚姻家庭關係冷淡、人際關係不佳，轉而尋求異性的慰藉，發展成不正常關係，導致家庭破裂，最後重病纏身，在他病危時，沒有家人陪伴，景況淒

涼，令人鼻酸且惋惜。

同儕的支持系統也很重要，單身女教牧若屬於第一代的基督徒，家庭支持系統較不健全，則需要強大的朋友圈。以筆者自己的經驗而言，在神學院畢業後，當時家人尚未信主，家庭支持功能薄弱，因著神的恩典，獲蒙好友夫婦接待，不預期地與他們夫婦及四個子女，同住二十年，互動及相處宛如一家人，成為沒有血緣關係所組成的家庭支持系統的最佳典範，感恩至極。在按立牧師之後，與同區域的牧者連結，每週聚會建立情誼，以關係導向聚集，助益極大。

神學院的真理課程以及輔導機構的生命課程，對一般的教牧，有極豐富的餵養，對單身女教牧更是不可或缺的营养素。筆者在帶領教會的過程中，深感能力欠缺，重返神學院再次進修，提昇能力；同時，也曾經在輔導機構所開設靈命更新的成長課程中，學習自我療癒，提昇自卑的心態，重新調整自己，建立健康的品格，單身女教牧願意有這樣的翻轉，就會成為教會最大的祝福。

鑑於以上種種因素，盼能找到關鍵性的步驟，幫助單身女教牧將劣勢轉化為優勢，帶領教會邁向健康化的指標。

三、 單身女教牧的領導需要避開女性化的偏執

女性領導加上女性同工，這樣的組合，要帶領教會，難免過於女性化，忽略男性的特質，也容易造成偏執。要淡化這個色彩，要學習團隊服事。《新婦的愛情》一書，舉出舊約士師記中，底波拉的例子，來表達女性領導的團隊。底波拉與巴拉的同工合作，一起為守護民族的自由努力以赴，他們無私的配搭

流露出謙讓的團隊精神，他們之間按著彼此的恩賜有默契的配合，正如彼得所說：「各人要照所得的恩彼此服事，作神百般恩賜的好管家」（彼前 4：10）。³⁷在當今華人教會，婦女領袖愈來愈受重視和肯定時，也看到團隊事奉的型態，也愈來愈受推廣。從底波拉的事奉經歷中，我們可以看見她的成功和智慧，使得婦女領袖們可以從這方面得著啟發和勉勵。³⁸她鼓舞以色列軍隊的官長和首領起來爭戰，又不放棄巴拉的推辭，而不斷激勵他可以奮戰不懈。她自己雖然沒有指揮一兵一卒的權勢，卻受以色列全體官兵和百姓的愛戴。³⁹該書的後半段，訪問梁潔瓊牧師，梁牧師也提出：女性領導服事的秘訣，要發揮四要訣：信心 + 恩賜 + 謙和 + 實力。姊妹在事奉上要認清自己的恩賜，除了信心的問題之外，恩賜的了解也很重要。在恩賜表達上要謙和有禮，具有女性氣質。最後提到，「女性的事奉一定要有實力、有給人供應的滿足」。⁴⁰

同樣是描述底波拉的事奉，華神蔡麗貞院長在其著作《你在何處牧羊》一書中，用了不同的角度來看士師記第五章這場戰役中，二個女人的團隊，底波拉與雅億，她們的實力與威力，令人震撼。蔡院長提到底波拉用神的話語（**word**）指揮，雅億則是用行動（**action**）完成，兩個女人結束了被敵人欺壓的二十年悲慘歲月，帶來四十年的太平日子。⁴¹書中也提到拿俄米與路得的自主性與獨立性，二個女人合作無間，使神的救恩得以繼續發展，路得也登上家譜的名人榜。另外，馬大與馬利亞的組

³⁷ 陳百加，《新婦的愛情—廿一世紀女性屬靈領導》，83。

³⁸ 陳百加，同上，87。

³⁹ 陳百加，同上，163。

⁴⁰ 陳百加，同上，319。

⁴¹ 蔡麗貞，《你在何處牧羊》（台北：校園，2015），344。

合，也是正面的榜樣；腓立比教會的友阿爹和循都基，則是負面教材。除了聖經之外，二十世紀初，歐美有四、五十個以上的婦女宣教組織，由兩百萬的婦女支持一千九百位單身女宣教士，遠赴非洲、亞洲，幫助印度、中國等地的婦女聽聞福音。特別提出留美石美玉女醫師與女宣教士胡遵理，二位終身未婚的女傳道人，配搭同工，在上海開設伯特利教會。⁴²女性的配搭，按恩賜發揮，令人感動又佩服。在以色列歷史中，底波拉當領袖並不尋常，只顯示當時缺乏稱職又願意承擔責任的男人，而導致當下的情況，日後也未有其他的案例。但這個記載也印證近代教會歷史中，缺乏接受全職呼召的弟兄，因此神興起許多姊妹承接責任。女性教牧在特殊的時空之下，站在特定的舞台發揮恩賜與功用，是目前工場的實際生態。未來世代的發展，又將呈現何種樣貌，難以預估。

透過聖經的應用，以目前的各種不同組合團隊中，可以看見男性需要女性的鼓勵與協助，女性也需要男性的參與及支援，二者之間的配搭，有神特殊的帶領與旨意，不再於是與非，而在於完成使命。以實務經驗來看，女教牧發揮柔性特質，有助於減少分裂與紛爭，正如《團隊事奉的妙用》一書中提出：教會常犯的一個重大錯誤就是，團隊的領導者擁有的性向同質性太高，而無法彼此互補。為甚麼會這樣呢？因為我們都是人，與同質性高的人相處，會覺得比較自在舒適，但卻無法避免導致挫折與災難。⁴³其實，不管男教牧還是女教牧，不論是單身還是已婚，針對領導教會的目標，還是以「健康發展」為主要訴求。《健康的領導力—如何避開五種危險的領導模式》書中，提

⁴² 同上，346。

⁴³ 巴喬治(George Barna)，《團隊領導的妙用》，105。

及五個邁向健康領導的步驟⁴⁴：承認你的黑暗面、檢視過去、對抗期望的毒藥、操練漸進的自我認知、了解你在基督裡的身分。針對這五個步驟，以男性特質而言，勢必是一個艱困的工程，但以女性特質來說，卻是較容易建造的生命功課，單身女教牧在領導教會的環節中，盡情發揮柔性化的特質，更是健康達標的優勢。

⁴⁴ 蓋瑞·麥金塔、山姆·利馬合著，《健康的領導力—如何避開五種危險的領導模式》（*Overcoming the dark side of leadership*）（劉祖宇譯，台北：道聲，2007），151。

第五節 台灣教會的現狀報告

台灣地區針對女教牧的探討的文獻，著實少得可憐，更遑論針對單身女教牧的關注。由滕張佳音牧師主編的《華人女教牧今貌—香港、台灣、北美三地統計研究》一書，透過一九九六年及二〇〇九年兩次女教牧問卷調查作比較而突顯香港教會生態之變化；更把香港、台灣、及北美三地區的數據一一作對比，嘗試勾勒出今日華人教會女教牧的輪廓。本書的視野從香港橫跨到台灣、北美，以至馬來西亞，但此次的研究與數據，並未探討中國教會的女教牧情況。⁴⁵以華人地區而言，中國教會女牧者的比例極高，然而身處宗教非完全自由的地區，難以深入調查，實為可惜。

香港區以外，主編單位又邀得中華福音神學院蔡麗貞院長，參加在台灣地區進行〈二〇一〇年台灣教會女教牧問卷調查〉的研究。該研究亦只針對在教會中服事的女教牧，台灣地區採便利抽樣調查，於二〇一〇年五月至六月邀請台灣北部、中部及南部的女教牧，以不記名的方式填寫問卷。共發出七百六十七份問卷。最後共回收三百份有效問卷，回收率近四成(39.1%)。⁴⁶這是近年來所收集到的唯一數據與資料。

有關台灣的調查部分，聚焦在教會牧養的提問，發現：台灣女教牧都會花較多心力在與「人」直接接觸的事奉上，在教導方面，除了講道事奉之外，台灣的樣本在「培訓/主日學」的事奉上，也比香港樣本花更少時間。⁴⁷有關決策影響力方面，平

⁴⁵ 滕張佳音主編，《華人女教牧今貌》(香港、台灣、北美三地統計研究)(香港：建道神學院，2011)。272。

⁴⁶ 滕張佳音主編，同上。

⁴⁷ 滕張佳音主編，85-87。

均得分為 3.66，最多受訪者回答「高」(40.0%)，此結果與香港的調查相似。至於決策的高低是否與其他背景變項有關，則需要進一步統計分析。有關如何能提升領導能力，台港兩地的樣本呈現出類似的部分，最多女教牧期待「增加經驗」(31.9%)，其次依序是「非學位進修」(23.6%)、「學位進修」(19.79%)，認為「暫時有需要」者有 9.2%，最後有 3 位認為「按牧」可提升女教牧的領導能力。

整體而言，「事奉」是本次調查中，最常造成女教牧困擾議題，其次是「健康」與「家庭」、「經濟」、「感情」，而「前途」(平均數 1.79，標準差 1.09)則是最少提到困擾的議題。⁴⁸就此有限的報告資料中，並未有太多針對單身女教牧的探討，然而值得關注的事情是教會治理與牧養的問題，的確是女教牧迫切需要的課程。

⁴⁸ 滕張佳音主編，同上。

第三章 研究方法與步驟

本章內容茲就(1)研究方法、(2)研究程序、(3)研究對象、(4)研究工具、(5)資料蒐集以及(6)資料分析等六方面，依序進一步說明。

第一節 研究方法

單身女教牧的領導模式，情境複雜多元。有關現況的探討、研究等角度，從學術研究面，乃屬於社會科學的領域。在社會科學的研究方法中，又可分為「量化研究」與「質化研究」二種類型。這二種類型的研究方法，差異如下（如表 3-1）：⁴⁹

表 3-1 量化與質化研究的差異簡化表

		量化研究	質化研究
1	研究者	保持中立，驗證假設	投入其中、發掘意義
2	概念	以變項形式存在	以主題事件存在
3	測量工具	標準化	情境化
4	資料取得	精確數據	文字手稿
5	程序	標準性且可複製	特殊性且難複製
6	理論	以因果帶出演繹	非以因果帶出歸納
7	分析	統計分析	主題分析
8	採樣	多數個案	少數個案

⁴⁹ W. Lawrence Neuman，〈社會研究方法質化與量化取向〉（*Social research methods: qualitative and quantitative approaches*）（朱柔若譯。台北：揚智文化，2002），609。

本論文採用的研究方法為質化型態的研究，而質化研究的特性是：情境脈絡是重要關鍵、個案研究法、研究者的誠信、有根基的理論、過程與詮釋。⁵⁰採用此型態的研究是因為單身女教牧領導教會的現況，在台灣地區並沒有適當且足夠的統計數字可以作為分析的依據。

「質化研究」的內涵，有三項主要內涵。第一是資料(data)，這些資料可從訪談、觀察、文件、記錄和影片等不同的來源取得。第二是研究者用來詮釋的程序(procedures)，通常包含概念化(conceptualizing)和縮減(reducing)資料，依據屬性和面向來推衍(elaborating)類別，並藉一系列前提陳述來關連(relating)類別。概念化、還原、推衍和連結的程序，被稱為編碼(coding)。⁵¹「質化研究」相對於實驗室的研究來說，是在處理「外面的世界」，並試圖以不同方式從研究者本身及受訪者「裡面的世界」來描述、觀察、了解、解釋社會現象。亦即本研究論文希望藉由分析台灣大台北地區單身女教牧帶領教會的經驗，關乎這個群體的信仰、理念、人際關係及價值觀等等相關資料的蒐集。這些資料以觀察、互動、記錄及溝通，作為分析的基礎，再藉由某種質化研究的理論，重新建構整理，幫助研究者發展出一些教會領導的模式或理論，來解釋這個族群的相關議題。

「質化研究」的眾多方法中，筆者採用「紮根理論」(Grounded theory)為研究方法。Barney Glaser 與 Anselm Strauss

⁵⁰ 同上，613-620。

⁵¹ Anselm Strauss, Juliet Corbin, 《質性研究入門：紮根理論研究方法》(*Basics of Qualitative Research: techniques and procedures for developing grounded theory*) (吳芝儀、廖梅花譯。嘉義：濤石文化，2001)，18。

二位學者所提出的「紮根理論」，是指透過有系統的蒐集和分析資料的研究歷程之後，從資料所衍生出來的理論。研究者在展開其研究專案時，心中並不存在一個預先構想好的理論；而是，研究者從一個研究領域開始，並允許理論逐漸從所訪談與收集資料中，透過分析而逐漸浮現。⁵²紮根理論研究方法是針對當時美國社會學界所流行的缺乏充分經驗性資料的鉅型理論，以及只有變數分析的實證經驗分析研究所做的一種反擊。⁵³這個理論也有許多爭議與批判，包含二位作者也曾提出不同的修正和補充。一九九〇年代，紮根理論除了其方法步驟之實用性與嚴謹性聞名之外，更因其本身偏向實證主義的假設思維而著稱，因而廣為許多量化研究者所採用，而其發展的資料分析軟體也持續吸引著質性研究者。⁵⁴筆者之所以選用此理論的原因，在於有關單身女教牧領導教會的主題，文獻著述不多，難以有特定預設構想理論，加上單身女教牧的訪談因人而異，有深有淺，期待透過分析，形成理論。筆者也企圖透過設立問卷，經過分析後，建構為量化的模型，盼日後以此為分析輔助工具，能帶來更為廣泛的調查與訪談，詳細說明於第五章第三節論述之。

⁵² 同上，19。

⁵³ 高淑清，《質性研究的 18 堂課—揚帆再訪之旅》（高雄：麗文文化，2008），104。

⁵⁴ 同上，106。

第二節 研究程序

本論文的研究依據陳志宏牧師在中華福音神學院的教牧博士論文中⁵⁵，所引述紮根理論的五個階段：研究設計、蒐集資料、資料整理、資料分析、文獻比較，以及九個步驟：文獻探討、立意取樣、設計嚴謹的資料蒐集方法、進入研究場所、整理資料建檔、分析首案資料、理論取樣、形成理論飽和、導出理論與文獻比較等，簡化研究程序，分為六個步驟：(1)蒐集相關教會資料、(2)初選研究對象、(3)分析決定取樣、(4)進入訪談調查、(5)分析訪談資料、(6)歸納研究結論。上述六個步驟，重點如下：

一、 蒐集相關教會資料

透過教會網絡、教牧資源、電話求證等等方式，尋找有關大台北地區由單身女教牧領導的教會資料，設定至少三十個以上的相關訊息。筆者在蒐集的過程中，實質上得到了四十四個名單。這四十四個名單的獲取，以透過聯禱會與策略聯盟的牧者群組的方式最佳，由牧者推薦來進行聯絡。然而，在過程中仍出現不少資訊錯誤的窘境，諸如：已婚、已經離職…等等，因此必須不斷求證。

二、 初選研究對象

針對上述所蒐集的教會資料，依據教會宗派、教會規模、單身女教牧的牧養資歷、地區的分佈、牧養模式等等的因素，

⁵⁵ 陳志宏，《教牧人員情感出軌與性犯罪的成因探討與預防》（教牧博士論文，中華福音神學院，2014），77-80。

初選受訪可能性高的對象，進行電話詢問，寄發問卷與題目，徵求願意接受訪談的對象，設定至少二十個以上的對象。筆者在初選的過程中，與指導教授討論後，針對上述四十四個名單中，刪去不符合本研究探討的對象，共得到二十五個適合的對象，進行徵求意願。

三、 分析決定取樣

針對上述意願高的對象，選取不同的宗派範本、區分牧養年數為五年以下、五年~十年、十年以上、不同教會型態（獨立牧會或領導團隊）、不同果效（持續發展或停滯）…等等，立意抽樣設定十位至十二位進行訪談的對象。筆者針對上述二十五個名單中，徵詢意願的結果，徵詢十四個女教牧有意願接受訪談，在訪談接近尾聲之際，開始進行分析的同時，發現筆者所訪談的十四位對象中，小型規模教會的單身女教牧人數居多，比例不均，經指導教授建議，再增加三位在大型規模教會的單身女教牧進行訪談，以增加分母的平均數，讓訪談資料的分析不致於有所偏頗。

四、 進入訪談調查

訪談模式也有幾種不同的類型，根據《社會研究方法—質化與量化的去向》一書中，提及二種典型模式⁵⁶，一種是典型的調查訪談，一種是典型的田野訪談，其中的差別，整理如下（如表 3-2）：

⁵⁶ W. Lawrence Neuman 著，《社會研究方法質化與量化取向》，691。

表 3-2 調查訪談與田野訪談差異表

	典型的調查訪談	典型的田野訪談
1	有個明確的開始與結束。	沒有很明確的開始與結束。
2	使用同一份標準化的問卷、相同的時序。	問題與時序都配合特殊的訪問對象與情境而變動。
3	訪談者隨時保持中立。	訪談者投入，鼓勵深談。
4	制式化的提問。	隨性化交談，提問與回答。
5	一次單獨面對一位回答者	較不拘泥受訪人數
6	使用專業腔調且聚焦主題	穿插非專業表情與主題
7	訪談者單獨控制訪談的步調與方向。	訪談者與受訪者一起控制訪談的步調與方向。
8	封閉的問題是常見的型態	開放式問題是常見的型態
9	訪談的社會脈絡常被忽略	訪談的社會脈絡受到注意

典型的調查訪談，建立一個標準的結構，清晰容易擷取要點；典型的田野訪談，建立一個非結構式的訪談，複雜但深入。本研究論文擬採取交互使用的方式，以半開放式的訪談，期待能聚焦也能深入。

五、 分析訪談資料

本研究論文在訪談過後，以文字記錄轉成檔案記錄，會將資料消化、整理、比較，進行編碼。

(1)開放式編碼 (open coding)：理論建立的首要步驟，將蒐集資料概念化 (conceptualizing)，由概念化產生分類，建立類

別（或類目）。⁵⁷

(2)主軸編碼（axial coding）：關連類別（category）與次類別（sub-category）的歷程，稱為「主軸」，因編碼是圍繞著某一類別的軸線來進行，並在屬性與面向的層次上來連結類別。⁵⁸

(3)主題編碼（selective coding）：（或稱選擇編碼）⁵⁹此乃統整與精鍊類目的過程。目的在找出核心主題，連繫所有其他類目的，進行統整（integrating）與精鍊（refining），將資料形成理論。

(4)歷程編碼（coding for process）：指的是一連串演進中的行動或互動，可追蹤到結構條件的改變，結構條件的改變有可能是預期中的，也可能是出乎意料之外的偶發事件需要隨機應變的。⁶⁰

六、 歸納研究結論

筆者撰寫研究報告時，將會秉持教會倫理，守密原則，持守客觀立場，聚焦結論的論述。期盼研究結論能真正洞悉現狀，建立理論，提出合宜的建議。

⁵⁷ Anselm Strauss, Juliet Corbin 著，《質性研究入門：紮根理論研究方法》，107。

⁵⁸ 同上，127。

⁵⁹ 同上，149。

⁶⁰ 高淑清，《質性研究的 18 堂課—揚帆再訪之旅》，112。

第三節 研究對象

本研究論文對象為基督教會中的單身女教牧，以全時間在教會治理與牧養為主。主要重點在於有實際領導的事實，其中因應宗派的不同，稱謂也包含長老、傳道等。至於單身的定義，則不刻意限定，包含：

(1)、清楚獨身恩賜，守獨身主義的奉獻者。這個部分，則涵蓋開拓教會的女牧者、宣教工場的女宣教士及獨立牧養教會或配搭大型教會服事的女牧者。

(2)、原為師母，但牧師離世，而持守崗位者。這個部分的探討，則屬於特殊狀況，列入考慮對象。

(3)、沒有合適對象，被動持守單身者。這個部分也涵蓋開拓教會的女牧者、宣教工場的女宣教士及獨立牧養教會或配搭大型教會服事的女牧者。

(4)、有合適對象，主動持守單身者。這個部分也涵蓋開拓教會的女牧者、宣教工場的女宣教士及獨立牧養教會或配搭大型教會服事的女牧者。

第四節 研究工具

一、設計簡易問卷題目

筆者透過第二章文獻閱讀歸納、研究方法的考量以及台灣教會現況的觀察中，產生簡易問卷調查的題目（參附錄一）。在問卷調查中，第一題至第五題，建置基本資料；第六題的「支持系統」與第七題的「裝備課程」集中在受訪者的他我關係；第八題的「女性身分」與第九題的「單身身分」，則是集中在自我的認知；第十題的與第十一題的「接棒人選」，則是集中在與教會之間的互動。在深入訪談之前，先行填寫簡易問題，並且佈達上述細節。

二、設計深入訪談題目

另外，除了簡易問卷調查之外，筆者也透過文獻歸納，借用研究方法中的深度訪談法，採取半結構式的訪談，根據研究問題與目的，設計訪談大綱，作為訪談指引方針，預備進行單身女教牧的訪談。在訪談進行過程中，有時依照順序，有時按實際狀況，對訪談問題做彈性調整。深入訪談的題目設計，則是集中在過去的經驗累積、現阶段的分享與對未來發展的願景，來進行訪談。有關「考驗」的部份，是針對單身女教牧個人的因素，有關「危機」的部份，則是針對教會的狀態。上述這些細節，均在訪談之前，以口頭說明，作為提醒。

1. 請問您牧會至今，因為單身或女性角色，所面臨的最大的考驗是什麼？您是如何勝過這些考驗？

2. 請問您身為單身女教牧，是否曾經面臨重大的危機？您是如何處理？面對危機所擁有穩固的支持系統是什麼？

3. 請問身為單身女教牧，您認為對教會治理與牧養，最大的優勢為何？此對教會發展的幫助是什麼？您認為主要原因是什麼？

4. 請問身為單身女教牧，您認為對教會治理與牧養，最大的劣勢何在？此對教會發展的阻礙是什麼？您認為主要原因是什麼？

5. 請問身為單身女教牧，對於未來的發展，您希望給予後進什麼建議與勉勵？

第五節 資料蒐集

一、訪談資料蒐集

(1) 蒐集女教牧名單：首先，筆者透過不同神學院的公開通訊資料的搜尋、詢問不同區域教會聯禱會，並在同區域的牧者 line 群組中，發出有關單身女教牧名單的需求。一個月內，收集四十四個名單。其中獨立教會十一位、浸信會八位、靈糧堂四位、長老會三位、循理會三位、衛理公會二位、貴格會二位、神召會二位、宣道會二位、拿撒勒人會一位、信義會一位、行道會二位、聖教會一位、協同會一位、改革宗一位。上述獨立教會，係指沒有任何宗派背景，尚未形成其他分堂的教會。在行政體系、經費運用及牧養組織，都能獨立運作的教會。

(2) 初選合適名單：針對上述所蒐集的名單，依據教會宗派、教會規模、單身女教牧的牧養資歷…等等，經過與指導教授討論過後，分別除去女教牧名單中，有關失婚的案例以及有丈夫配搭協助的案例，不列入本次訪談的對象，篩選出二十五位名單，透過 email 寄發邀請信，並附上問卷與題目，徵求願意接受訪談的對象。

(3) 決定訪談對象：針對上述二十五封寄發邀請信的回應，意願高的有七位，意願不高卻仍接受的有四位，明確拒絕的有三位，信件退回的有三位，沒有回應的有八位。之後，另覓管道再透過其他教牧轉邀且透過電話邀請的有六位，最後選取大台北不同區域、不同宗派、不同教會型態（獨立牧會或團隊領導）…等等，先立意抽樣決定十四位進行訪談的對象。其中包含台北市的松山區二位、內湖區二位、大安區一位、文山區一位、信義區一位、中山區一位；新北市的新店區二位、永和區

二位、汐止區一位、淡水區一位。訪談近尾聲時，發現原先採樣的十四位單身女教牧，以中小型教會居多，於是再增加訪談三位在大型教會擔任配搭服事的單身女教牧，以便進行對比，避免失衡，林口區一位、新店區一位、大安區一位，共計訪談十七位單身女教牧。再以表格形式將所屬教派列出如下：

表 3-3 受訪者的區域與宗派

受訪者區域	人數	教派	人數
台北市松山區	2	長老會	2
台北市內湖區	2	信義會	1
台北市大安區	2	浸信會	2
台北市文山區	1	行道會	2
台北市信義區	1	靈糧堂	2
台北市中山區	1	循理會	1
新北市新店區	3	宣道會	1
新北市汐止區	1	衛理公會	1
新北市永和區	2	神的教會	1
新北市淡水區	1	獨立教會	3
新北市林口區	1	改革宗	1

受訪的十七位單身女教牧中，不論是否有所屬宗派，除了五位大型教會的單身女教牧屬於配搭角色外，另有二位屬於獨立牧會，係指由牧者本身一人帶領同工或會友，尚未形成其他有領導及決策功能的同工，共同建立團隊服事。其餘十位均屬於由單身女教牧帶領團隊的服事型態。

二、問卷及訪談記錄整理

(1)、有關問卷記錄：本次採用簡易問卷的形式，先以十一個問題由受訪者自行填寫，並在問卷上採取記名，但註明秉持保密原則，資料不外流，讓受訪者得以放心。十七位受訪者當中，有四位堅持以電話訪談，故十七份問卷中，有四份是由筆者逐一朗讀題目，由受訪者回答。茲將記錄以表格形式（如表 3-4），歸納如下：

表 3-4 問卷記錄統計表

1. 請問您領導教會的年數多久？					
選項	5 年以下	5-10 年	10 年以上	其他	
人數	2	3	12	0	
2. 請問您帶領的教會，目前的規模人數？					
選項	50 人以下	51-200 人	200 人以上	其他	
人數	8	3	6	0	
3. 請問您帶領的教會，目前教牧團隊人數為何？					
選項	1 人	2-5 人	5 人以上	其他	
人數	4	7	6	0	
4. 請問您帶領的教會，目前行政團隊人數為何？					
選項	3 人以下	3-5 人	5 人以上	其他	
人數	3	3	11	0	
5. 請問您個人目前最主要的支持系統為何？（可複選）					
選項	親人	屬靈同伴	同工	會外牧者	其他
人數	8	16	11	8	1
6. 請問您個人目前最需要的裝備課程為何？（可複選）					

選項	治理	心靈成長	人際關係	其他
人數	10	4	0	3
7. 請問您目前會友及同工對您女性身分的接納度為何？				
選項	待改進	進步中	非常接納	其他
人數	0	2	15	0
8. 請問您目前會友及同工對您單身身分的接納度為何？				
選項	待改進	進步中	非常接納	其他
人數	0	5	12	0
9. 請問您對接棒同工人選的性別期待為何？				
選項	男性為佳	女性為佳	二者皆可	其他
人數	5	1	11	0
10. 請問您對接棒同工人選的婚姻期待為何？				
選項	單身為佳	已婚為佳	二者皆可	其他
人數	0	5	12	0

以上針對問卷第一題至第五題的基本背景資料，結合區域與宗派，再整理如下（如表 3-5）：

A→教會規模在 50 人以下；

B→教會規模在 51-200 人；

C→教會規模在 200 人以上，擔任主任牧師；

D→500 人以上，擔任配搭。

表 3-5 受訪者背景總整理表

	區域	宗派	教牧 人數	行政團 隊人數	角色	領導教會 年數
A1	中山	獨立型	2-5 人	5 人以上	主任牧師	5-10 年

A2	松山	獨立型	2-5 人	3-5 人	主任牧師	5 年以下
A3	新店	衛理會	1 人	0 人	主責傳道	5-10 年
A4	松山	神教會	2-5 人	5 人以上	主任牧師	5-10 年
A5	信義	浸信會	2-5 人	0 人	主任牧師	10 年以上
A6	永和	浸信會	2-5 人	5 人以上	主任牧師	10 年以上
A7	淡水	獨立型	1 人	3 人以下	主任牧師	10 年以上
A8	汐止	長老會	1 人	3-5 人	主任牧師	10 年以上
B1	內湖	長老會	1 人	3-5 人	主任牧師	10 年以上
B2	文山	獨立型	2-5 人	5 人以上	主任牧師	10 年以上
B3	永和	循理會	2-5 人	5 人以上	主任牧師	5 年以下
C1	內湖	信義會	5 以上	5 人以上	主任牧師	20 年以上
D1	大安	靈糧堂	5 以上	5 人以上	配搭牧師	20 年以上
D2	新店	行道會	5 以上	5 人以上	配搭牧師	20 年以上
D3	新店	行道會	5 以上	5 人以上	配搭牧師	10 年以上
D4	林口	靈糧堂	5 以上	5 人以上	配搭牧師	10 年以上
D5	大安	改革宗	5 以上	5 人以上	配搭牧師	20 年以上

(2)、有關訪談記錄：訪談記錄所採取的方法主要為深入訪談法，融合典型的調查訪談與田野訪談，前者有明確的開始與結束、採用標準化的問卷與訪談題目，進行制式化的提問；後者則以開放式的型態進行，採訪者本身非完全中立，而是投入情感，積極鼓勵受訪者深談，並從中得到極大回饋。筆者本身沒有採用錄音方式，主要的原因是單身女教牧面對訪談問題，極為敏感，難以敞開。幾度筆者詢問錄音意願時，幾乎都被拒絕。於是，筆者先以封閉式的

問卷，讓受訪者填寫完畢後，按照次序朗讀四個開放式的題目，受訪者回答的同時，即時手寫記錄，並口述重複一次讓受訪者進行確認，除了四位電話訪談者之外，每位親自訪談時間約為二小時為原則，其中三位甚至將近三小時。待採訪結束，當天隨即以電腦打字，將每份訪談記錄，大約做成 3-5 頁的逐字稿文字記錄，再分別歸檔，預備進行編碼、分析、比較。

第六節 資料分析

資料分析的程序，包含開放式編碼（open coding）、主軸編碼（axial coding）、主題編碼（selective coding）、歷程編碼（coding for process）。

一、 開放式編碼（open coding）

將原始資料的事實陳述轉化成概念，這是建立理論的首要步驟。分段找出重要句子，並將事件概念化。舉例如下：

表 3-6 劃出重要句子並將事件概念化

分段	找出重要句子	事件概念化
1	<p>題目：請問身為單身女教牧，您認為對教會的治理與牧養最大的優勢為何？</p> <p>個案一</p> <p><u>因為是單身，所以時間自由，不用考慮家庭，更加專心牧養，時間運用也更加彈性。因為是女性，所以我比較願意承認不足，接受支援與幫助，激發會友為了幫助牧師，更願投入服事。</u></p>	<p>單身女牧者的時間自由，能專心牧養。</p> <p>對比男教牧的形象，容易接受支援與幫助。</p>
2	<p>個案二</p> <p><u>單身女教牧比較有耐心，而且沒有家累，心無旁騖，自己本身行政事項及講</u></p>	<p>單身女教牧，</p>

	<p>道都能做，<u>在教會內部是校長兼工友的角色，對教會有極大的經濟效益，但我們的教派文化屬於調派制度，傳道人本身很難培養接棒人，訓練之後，也不一定</u>能留在本教會繼續服事。</p>	<p>沒有家累，比較專心。</p> <p>對比已婚男女教牧，對教會有經濟效益。</p>
3	<p>個案三</p> <p><u>最大的優勢就是專心，一人飽全家飽，不需要跟人交代，我可以很專心預備講道，也可以全力準備活動。我曾聽到一個已婚女教牧分享，除了教會這個家以外，同時還要負責婆家與娘家的問題與情緒，非常辛苦。另外，女性是很好的傾聽者，聽完再與對方共同想出解決辦法，女性的溝通力，柔軟度較高。</u></p>	<p>單身女教牧能專心。</p> <p>對比男教牧，比較有耐心傾聽，溝通力與柔軟度較高。</p>
4	<p>個案四</p> <p><u>我在教會的時間頗長，時間也自由，我上過雙翼課程、恩惠宣教神學院，本身也是三福課程的導師，我發現真正權柄的建立在於神的道，所以花了很多時間上裝備課程。</u></p>	<p>單身女教牧時間自由。</p> <p>對比已婚男女教牧，較有時間接受裝備課程。</p>
5	<p>個案五</p> <p><u>最大的優勢，是專心，沒有家累。可以</u></p>	<p>單身女教牧能</p>

	<p><u>上很多裝備課程</u>，我上巴柘聲《<u>把握時機宣教生命課程</u>》，拿到宣教工具，發現唯有發展通識教育，激發平信徒有宣教的看見和動力，才能有跨文化的感動。</p>	<p>專心。 單身女教牧較有時間接受各式裝備。</p>
6	<p>個案六</p> <p><u>最大的優勢就是時間很自由，也非常具有彈性，與教會的會友很容易建立關係。</u>由於可以專心與同工建立關係，所以服事時，也比較容易帶動年輕人。</p>	<p>單身女教牧時間自由。 更能專心與會友及同工建立關係。</p>
7	<p>個案七</p> <p><u>最大的優勢就是沒有家累，所以更能專心服事。</u>我們因為住教會宿舍，所以都是從早到晚的形態，週間小組在會友家，有時忙到十一點才回到教會，我觀察在宿舍中的單身女傳道，幾乎都是<u>十點以後才會回宿舍。</u>這對教會的發展就是<u>可以和會友培養感情，建立深厚的情誼，讓他們感受到教會的愛與溫暖。</u></p>	<p>單身女教牧專心服事。 花很多時間探訪，與會友建立深厚友誼。</p>
8	<p>個案八</p> <p>我剛來的時候，有教會的老姊妹對我說，教會來了個女牧師，<u>終於可以分享</u></p>	<p>女教牧對比男教牧，比較能</p>

	<p><u>心裡的話。</u></p> <p>個案九</p> <p>女牧者必較柔性，具有媽媽的角色與功能，能幫助孩子，加上<u>女性特質，比較細心與敏銳，所以較能發揮關懷的功能。</u>我大部分的心思都在轉介的孩子身上，<u>花很多的時間，這也是單身的好處，甚至沒有時間休假。</u></p> <p>個案十</p> <p>教會的姊妹人數還是比較多，女教牧能<u>讓關係更加緊密。</u>男教牧則比較不便於關心姊妹的情緒。因為姊妹是幫助者，所以我認為<u>當我堅定姊妹的生命時，她們就能成為她們弟兄的幫助。</u></p>	<p>專心傾聽。</p> <p>單身女教牧對比男教牧，比較能發揮關懷功能。</p> <p>女教牧比較能讓女會友關係更緊密，間接幫助弟兄成長。</p>
--	--	--

二、 主軸編碼 (axial coding)

主軸編碼的目的，是為了將再開放編碼中被分割的資料，再加以類聚起來。在主軸編碼中，將「類別」與「次類別」相互關連，以對現象形成更精確且更複雜的解釋。⁶¹由以上分析可看出，同樣是單身女教牧的「時間自由」、「專心」的優勢，卻產生不同的效應，諸如「與會友建立友誼」、「接受裝備課程」、「溝通力佳」…，由此再予以產生類別。

⁶¹ 同上，128。

三、 主題編碼（或稱選擇編碼）(selective coding)

決定出核心類別是統整工作的第一步，一個研究的核心類別代表該研究的主題。⁶²本階段的重點就是發現核心類別，舉例如下：

表 3-7 「類別」與「核心類別」

概念	類別	核心類別
單身女牧者的時間自由，能專心牧養，對比男教牧的形象，容易接受支援與幫助。	有時間能專心牧養與服事	時間比較自由
單身女教牧，沒有家累，對比已婚男女教牧，比較專心，對教會有經濟效益。	沒有家累，對教會有益	時間比較自由
單身女教牧時間自由，對比已婚男女教牧，較有時間接受裝備課程。	有更多時間接受裝備課程	時間比較自由
單身女教牧較有時間接受各式裝備，裝備過程更聚焦找到服事方向。	有時間接受各式裝備課程	時間比較自由
單身女教牧時間自由，更能專心與同工建立關係。	時間具彈性，能專心建立關係	時間比較自由
單身女教牧專心服事，花很多時間探訪，與會友建立深厚友誼。	花很多時間探訪，與會友同工建立友誼	時間比較自由
單身女教牧能專心，對比男	能專心，且較有	比較有耐心

⁶² 同上，152。

教牧，比較有耐心傾聽，溝通力與柔軟度較高。	耐心，溝通力佳	
女教牧對比男教牧，比較能專心傾聽。	有耐心，能專心傾聽	比較有耐心
單身女教牧對比男教牧，比較能發揮關懷功能。	比較能發揮關懷功能	比較有耐心
女教牧較能讓姊妹會友關係更緊密，幫助弟兄成長。	能讓會友關係更緊密	比較有耐心

四、 歷程編碼 (coding for process)

歷程代表了組成行動順序的旋律、多變重複的形式、停頓、中斷以及有變化的節奏。⁶³筆者在分析資料的過程中，在指導教授的提醒下，反省單身女教牧在事奉的困境中，某些因素與小型獨立教會的困境雷同，因此以不同的編號重新分析，也增加不同類型教會單身女教牧的訪談，避免本研究在過程中不致於偏離方向。

透過以上資料分析的步驟，逐一進行資料分析，並比較文獻探討的資料，希望對大台北地區的單身女教牧的牧養現況與需求，能提供基本的了解與建設性的意見。

⁶³ 高淑清，《質性研究的 18 堂課—揚帆再訪之旅》，112。

第四章 研究發現與論述

本章旨在就訪談記錄進行分析與討論，透過十七位單身女教牧的訪談過程，愈發感到單身女教牧的族群為數不少，然而與其在基督教界受到的關注的程度，著實不成比例。另外，單身女教牧在牧養或帶領教會過程中所面臨的困境與危機，她們所能承載的心理負擔，也遠非一般傳道人能理解的。本章針對單身女教牧四個切身的層面：(1)個人的「主觀思維」層面、(2)個人的「角色認知」層面、(3)教會的「客觀需求」層面、(4)教會的「視野格局」層面，從訪談記錄發現相關因素，透過分析來探討單身女教牧在領導牧養上的劣勢與優勢，並在其中找到可能造成影響的變數。以下在陳述的過程中，因應隱私保密的原則，以及為了條理區分的緣故，先以代號 SW(Single Woman) 稱之，並按著訪談對象的順序，列出 SW1~SW17，具體條列，以增加分析過程的可信度。

第一節 由訪談樣本發現的劣勢因素

一、從個人的「主觀思維」的層面來探討

筆者所列訪談題目為：「請問您身為單身女教牧，是否曾經面臨重大的危機？您是如何處理？是否擁有穩固的支持系統？」從訪談過程發現單身女教會在教會事奉中，在主觀思維中產生危機且造成劣勢的因素有「承擔財務危機，壓力沈重」、「面對惡者權勢爭戰，力量薄弱」、「從事行政勞務，先天不足」、「尋求資源的開發，力道不夠」、「外展事工的推動，格局不大」(如表 4-1)。這些因素，男性或已婚牧者也有觸及的可

能性，但相較之下，單身女教牧表達自覺承擔能力較弱，危機發生時的處理心態與情緒產生的焦慮與失衡的嚴重性，相對性的提高。再者，也因為所收集樣本的有限，導致在訪談過程中，發現對象為五十人以下小型教會的單身女牧者比例略高，中型及大型教會的單身女牧者比例略低，因此造成這些思維中，所分析的劣勢因素，容易與小型獨立教會的劣勢造成混淆。有關這方面的分析，筆者將在本章第三節補述之，並且以不同的編號列出對比，以便能真正凸顯問題。

表 4-1 在「主觀思維」所提到的危機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.承擔財務危機，壓力沈重	9	53%	SW1、SW2、SW5、SW9、SW11、SW12、SW13、SW14、SW16
2.面對惡者權勢爭戰，力量薄弱	5	29%	SW2、SW5、SW6、SW9、SW13
3.從事行政勞務，先天不足	6	35%	SW2、SW3、SW4、SW8、SW11、SW14
4.尋求資源的開發，力道不夠	5	29%	SW3、SW8、SW9、SW12、SW13
5.外展事工的推動，格局不大	9	53%	SW1、SW2、SW3、SW4、SW7、SW8、SW9、SW11、SW13

(1)、單身女教牧「承擔財務危機，壓力沉重」：

在十七位訪談對象中，提到財務危機帶來極大心理負擔者有九位。SW1 牧者提到自己之前十幾年都在以禱告事工為主的福音機構全職服事，近幾年才從機構出來建立教會。她這幾年獨立牧會，至今尚未支取任何固定生活費用。由於聚會地點在中山區，房屋承租價位較高，弟兄姊妹的奉獻僅夠支付租金及其他開銷，所以財務的考驗實在艱難；SW2 牧者提到，她所事奉的教會原先是由一對牧師夫婦牧養，她自己是配搭的女傳道，大約二年前，牧師突然因病離世，當下，她起來承接教會牧養，起初經濟壓力大，導致行政同工離開，造成人事動盪；SW5 牧者提及，她剛接教會時，因為建堂的問題，有數千萬的款項卡關。她描述自己大學畢業前就清楚蒙召，先到基督教機構工作二年，再進神學院接受造就，出來傳道沒多久，就碰見這樣的問題，因為本身沒有太多社會的歷練，就要面對這麼艱難的處境，壓力強大；SW9 牧者坦言，她所屬的宗派背景早期的傳統思維是不支持女牧者開拓教會，她剛開始建立教會時，找不到奉獻的支持，沒有領取薪水，還去申請失業補助；SW11 牧者說，她剛到教會服事時，附近很荒涼，奉獻和人力都不足，但那卻是操練信心的開始；SW12 言及教會購堂時，頭期款不足，必須借款，用的是她個人名義借貸，導致壓力很大，後來從所屬宗派教會離開，獨自開拓教會，至今也未領有固定生活費；SW13 牧者提及開拓教會初期，曾經有一次身上只剩下幾塊錢，連續二個星期皆是如此，另有一次是要交付租金，身上並沒有足

夠金額，當時極其憂慮；SW14 牧者也說教會面臨轉型期間，曾經出現經常費短缺的狀態，眼看人事費用將無法支付時，她禁食禱告許久，才得到釋放。SW16 自己在開拓植堂的過程中，雖然財務不是最大的問題，但承擔資金的壓力頗大。對比華人地區，男教牧在帶領教會發展的過程中，不論是購堂或是策略運用，對財務危機處理與承受度，單身女教牧的思維較為傳統保守，也容易聚焦於此而憂慮愁煩。

(2)、單身女教牧「面臨惡者權勢，力量薄弱」：

接受訪談的十七位單身女教牧中，提到面臨惡者權勢，心生懼怕，需要爭戰夥伴者，只有五位。SW2 牧者提到自己曾經遇到罹患躁鬱症的弟兄，病情發作時，拿刀要砍人，被家人要求協助，前往安撫，甚至留宿，造成女牧者自身家人擔心她的安危；SW5 牧者提到剛開始教會附近有很多老街，周邊儘是土地公廟及香燭店，所以出現很多精神病患及被鬼附的人，困擾很大；SW6 牧者提到去宣教的地方，身處荒蕪及充滿巫術的地方，很多人質疑且提問「妳害怕嗎？」，雖然心不害怕，到了當地卻身體不適，檢查不出原因，特別無助；SW9 牧者說到最怕常有怪怪的人來教會敲門或按電鈴，對她是一種壓力；SW13 牧者提到，當她最好的同工罹患急性腎臟炎，短時間內洗腎及離世，造成她極度的憂鬱。對比男教牧，面對這些騷擾與攪擾，先不論其內心世界如何，外在剛強的形象，大都仍處變不驚、沉穩有力。

(3)、單身女牧者「從事行政勞務，先天不足」：

受訪的十七位單身女教牧中，談到行政勞務沈重，需要

徵求外援者有六位。SW2 牧者說，教會許多總務性的粗重工作，深感不力，無法成為榜樣或是與會友一起參與，心中感到虧欠；SW3 牧者認為自己本身行政事項與講道牧養都能做，在教會是校長兼工友，但還是有很多時候是使不上力的；SW4 牧者提及自己在教會事奉七年，去年才封牧，退休的老牧師曾約談十位以上的男牧者，希望已婚男牧者來接棒，這些男教牧全部都沒有答應，之後老牧師才接納她，主要是因為老牧師認為女性比較脆弱，希望她配搭就好；SW8 牧者說，單身女教牧在教會的行政瑣事太多，男教牧往往有師母可以協助，減輕很多負擔；SW11 牧者也說自己以前是校長兼工友，聚會時，常一個人講台上下走來走去，直到幹事來了之後，讓她感覺輕省很多；SW14 牧者也認為，除了文書檔案之類的處理，比較能夠參與，搬運及載送之類的勞務，多半還是麻煩男傳道或行政同工代勞。對比男教牧對於教會行政勞務的事項，擔當力強，參與度高，單身女教牧在此區塊，略顯不足。

(4)、單身女教牧「尋求資源的開發，力道不夠」：

十七位受訪者中，提到教會資源短缺，又缺少連結動力者有五位。SW3 牧者陳述，自己曾離開所屬宗派，再度重新申請加入時，不被總會牧者接納與支持，因此資源非常缺乏，本身又沒有自信加入其他牧者社群，因此力量更弱；SW8 牧者提到，自己所屬宗派的女牧師，不容易自己找教會，宗派屬於調派制度，女牧師在尋找服事教會的過程中，面臨許多挫折。她曾因個性直率得罪人，離開調派教會後，二年空白無法尋覓教會；SW9 牧者，係屬另一個宗派，她說自己的宗

派不支持女牧者，因此總會對女牧者提供資源的意願並不高；SW12 牧者表達自己之前在宗派的教會牧養十多年，現在自己出來開拓教會，從國小課輔班開始，所擁有資源非常有限，反而是非宗教團體提供資源幫助她；SW13 提出她在淡水牧會，淡水與台北不同，資源更加貧瘠，她所服事的會友，很多經濟缺乏的，能給的時間與金錢都不多，曾經嘗試連結其他教會，但效果不佳。對比男教牧開發資源的動力與能力，女教牧的主動性較為受到侷限。

(5)、單身女教牧「外展事工的推動，格局不大」：

這項觀察是由反向思考而得，在受訪的十七位單身女教牧中，只有七間教會發展外展事工，其中五位單身女教牧，屬於在大型教會配搭事奉，而當中二間教會本身教牧團隊強大，因此有多元的外展事工。另外有三間均有成立社區發展協會，規模大小不一。其他九位單身女教牧所帶領的教會，雖有參加會外的牧者連結，但本身著重於教會內部建造，對於外部發展，局限於資源與人力不足。對比男教牧的大器、勇於冒險，單身女教牧，多數顯得小心翼翼。

二、從個人的「角色認知」的層面來探討

與上述的事奉思維息息相關，從訪談過程發現單身女教牧在角色認知項目中，產生考驗且造成劣勢的因素有「情緒波動大，造成困擾」、「身分認同感低，容易沮喪」、「行事過於保守，冒險性低」、「抗壓性低」（如表 4-2）。這些因素，男性或已婚牧者也相同有面臨的可能性，但相較之下，單身女教牧表達自覺信心不夠，考驗來臨時的處理心態，相對不夠積極。尤其單身

的角色容易造成自我形象低落，因此在帶領與牧養的過程中，屢屢產生放棄的念頭。筆者所列的訪談題目為：「請問您牧會至今，因為單身或女性角色，所面臨的最大的考驗是什麼？您是如何勝過這些考驗？」以下就訪談記錄分述之：

表 4-2 在「角色認知」所提到的危機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.情緒波動大，造成困擾	8	47%	SW2、SW3、SW7、SW10、SW12、SW13、SW15、SW16
2.身分認同低，容易沮喪	8	47%	SW3、SW4、SW5、SW6、SW10、SW12、SW14、SW17
3.行事過於保守，冒險性低	8	47%	SW1、SW4、SW7、SW8、SW11、SW14、SW16、SW17
4.處理紛爭抗壓，略顯孤單	8	47%	SW1、SW8、SW9、SW10、SW12、SW14、SW15、SW17

(1)、單身女教牧「情緒波動大，造成困擾」：

在受訪的十七位單身女教牧中，提到失眠、憂鬱、沮喪、煩躁及孤單等情緒的有八位。除了固定生理期，女性年紀稍長者，還有更年期，加上服事的壓力，情緒特別多。SW2 說遇到深夜需要單獨前往醫院探訪時，不便打擾同工，特別感到孤單；SW3 提及由於教會人數少，當同工之間起爭執，就

會造成教會氛圍不佳，她也常感到沮喪；SW7 表達她常常覺得很孤單，雖然會內與會外的朋友很多，但那頂多成為她發洩情緒的管道而已，並沒有辦法一起面對和解決困難；SW10 說當教會轉型小組時，原本以牧養孩童為主的她，開始牧養成人以上的弟兄姊妹，聚會通常在週間晚上，雖然很愉快，但長期累積下來，開始失眠，自律神經失調，思慮沒辦法休息；SW12 說自己很害怕女牧者那種很軟弱、很可憐的感覺，所以不喜歡刻意強調女牧者；SW13 道出自己曾因同工驟世而罹患創傷症候群，有四個月的時間，她除了例行性工作之外，完全無法服事，常常發呆及哭泣。SW15 至今都還有人在積極的介紹對象，有時因此覺得煩躁。SW16 表達，現在與教牧團隊相處融洽，但那是經過九年以上的磨合，才產生的默契。她說自己與教牧同工年齡層相仿，主任牧師個性溫和，接受同工表達立場，因此她常會表達意見，早期容易有摩擦，現在已經累積一定的信任感。對比男教牧，由於天性或傳統禮教使然，比較不容易表達情緒，男教牧面對困境的表達與女教牧的模式截然不同。

(2)、單身女教牧「身分認同感低，容易沮喪」：

除了情緒上的問題，單身女教牧在身分的認同感也有強烈的感受，受訪時主動提及有八位。SW3 說有一位七十歲長輩，因為總會派來女傳道，而不願意再來教會；SW4 表明在所服事的教會待了七年，去年才封牧，最大的考驗就是角色的認同。因為沒有結婚，長輩會認為她還是小朋友；SW5 提到自己從民國七十九年在此教會實習，民國八十年正式服事，當時○○會的傳統還沒有按立女牧師，所以有很多的爭議，

總會召開無數會議討論，第一個按立女牧師的是該會板橋地區的○姓牧師，○牧師是從師母的角色被按牧；她本身則是第二個按立的女牧師，屬於單身的角色被按立；SW6提及自己於民國八十四年按牧，當○○堂體系也沒有按立女牧師，但為了讓宣教士有職份，所以才按立。另外，她以宣教士的經驗提到，她也曾在穆斯林的世界服事，單身女性的地位很低，形同妓女的地位。在他們以男性為主的文化中，很難接受女性牧者，她參加許多聚會，與會基督徒都只願意以姊妹稱呼，不願稱她為牧師；SW10說教會中有個單身女教牧比她服事更久，表現極優秀，但當教會要設立分堂的時候，弟兄姊妹對於領導者的首選還是以男性傳道已婚者為佳，這就是別人的認同感；SW12描述自己最近一年多離開○○會體系，出來開拓教會，由於自己的個性比較中性，她認為性別並不是問題，主要是自己對自我的認同，才是重點。她常常覺得不明白自己的付出，到底是為了什麼；SW14則描述自己早期尚未按牧時，不太有意願參加區域聯禱會，因為與會者多半是弟兄，很多是已婚，自我介紹時，難免覺得尷尬。SW17則提到自己所服事的教會很好，但女傳道在進入教會體系服事前，都會先被清楚告知該體系不會按立女牧師或女長老，這是必須先預備的心態。對比男性或已婚教牧，面對這種問題的比例，則明顯為低。

(3)、單身女教牧「行事過於保守，冒險性低」：

十七位受訪的單身女教牧，有八位主動提出女性帶領教會趨於保守。SW1說女性比較被動但不衝動，在男女關係、金錢、策略運用上，趨於保守，不輕易冒險，因此減少試探；

SW4 表明她個人比較細心保守，不會貿然行動，有些男性牧者，都是先衝刺再進行評估，而女教牧比較期待先站穩，評估後再衝刺，所以教會目前沒有很大的增長；SW7 描述自己比較膽小，不容易接受挑戰，也不敢冒險，教會已經三十多年歷史，以前老牧師也屬於柔和型，很愛護羊群，但比較傳統保守，她個人也有這樣的特質，這也容易影響未來的發展；SW8 說本身處事保守，而且要改變同工狹隘的眼光並不容易，感覺只能做小事，若不謹慎容易流於內耗；SW11 說自己剛來教會時，停掉聯會所有服事，全心關懷，幾年下來，只能先關係建立，所以教會規模不大；SW14 則是分享，自己在教會的經費運用及活動規劃上，比較保守。SW16 提到自己在教會早期是定位在兒童牧區或社區工作，不會有太大的挑戰；SW17 則表明單身女傳道的服事，在教會多半是歸入兒童事工或是單親事工，她自己則是以長者事工為主，作風比較保守低調。相較於男性或已婚教牧，因為文化及角色對其要求較高，也因此男教牧被訓練成敢於突破躍進。

(4)、單身女教牧「處理紛爭抗壓，略顯孤單」：

受訪的十七位單身女教牧，有八位提到抗壓的難處。SW1 說單身女牧者又要領導又要溫柔牧養，挑戰更大，在體力及心力上，都有雙重壓力。不像有些男性牧者專心教導與治理，背後又有師母關心牧養，彼此幫補；SW8 分享自己在南部牧會時，個性直率得罪人，擋人財路，常受刁難，壓力太大就離開教會；SW9 描述自己在牧會初期，受到某個有權勢的家族打壓，最後以財務不清楚攻擊她，當著堂議會眾人面前污衊她，讓她無法承受，於是選擇離開；SW10 坦承教會轉型

小組過程中，難以承受各方壓力，最後選擇離開母會，休息二年後，目前來到同樣是規模較大的○○堂，因為該堂的傳統並不接受女性牧師，所以只能以女傳道的身分配搭服事，她自言壓力減輕也很好；SW12提到教會購堂後要裝潢，也出現經費與人際的紛爭，後來她也在遭受同工背叛後，於是選擇離開。SW14有時面對難溝通的會友時，難免覺得委屈，此時比較感到無助；SW15自己目前還是渴望婚姻，因此還是常常有寂寞的感覺。SW17說自己在牧會的過程中，聽到別人誤解她的時候，會顯得比較孤單沮喪，因為很多細節無法和旁人解釋得清楚，只能自己承受，還好教會有屬靈牧者成為最大的遮蓋。另外，所牧養的區塊有很多愛主的女性長輩，她們對單身女牧者的愛顧與回饋，反而成為她的喜樂。對比男性或已婚教牧，單身女教牧在孤立無援時，承受壓力的能力，相對顯弱。

三、 從教會的「客觀需求」的層面來探討

單身女教牧在教會牧養的客觀需求項目中，產生考驗且造成劣勢的因素有「異性牧養受限制」、「婚姻牧養無法深入」、「獨自咀嚼難處，健康易出問題」(如表 4-3)。這些因素，男性已婚牧者因為有師母互補，已婚女牧者也有丈夫支援，因此所面臨的考驗有異，單身女教牧面對上述的難處，多數以轉移他人扶持或尋求協助為主要方式。

表 4-3 在「客觀需求」所提到的危機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.異性牧 養受限制	9	53%	SW1、SW2、SW3、SW5、 SW7、SW8、SW13、SW15、 SW16
2.婚姻牧 養無法深 入	9	53%	SW2、SW4、SW6、SW7、 SW10、SW12、SW14、 SW15、SW17
3. 獨自 咀嚼難 處，健康 易出問題	4	24%	SW2、SW10、SW13、SW15

(1)、單身女教牧「異性牧養受限制」：

這個問題是普遍存在的現象，在受訪者中有的著重在項目一「異性牧養」分享困境，有的著重在項目二「婚姻牧養」表達困窘，提及異性牧養的難處者有九位。SW1 提及她在探訪時，會受限制，特別是避免單獨關心異性，與異性設立更嚴謹的界線，會帶同工同行。她曾經遇到為弟兄按手禱告，因個人恩賜的問題，對方感受到天父的愛，誤以為是牧師的愛；SW2 說到對於弟兄的輔導和牧養都受到限制，擔心產生情感性的依賴，產生諸多的不便；SW3 也認為在弟兄上的牧養比較困難，教會的弟兄年紀都比她大，而且有些單親弟兄家庭不容易關心；SW5 表明牧養弟兄的事工，她比較不主動，藉由一對傳道夫妻，以及其他同工，來彌補不足之處；SW7

在探訪上通常以姊妹或年輕人居多，弟兄的部份也比較少；SW8 說出探訪弟兄面臨困難，通常會邀請年長的會友一起去探訪。教會有離婚的執事同工，彼此在討論教會事工時，她也很小心，必須設立界線；SW13 則說對於弟兄的牧養，她會比較謹慎，也必須設立界線，弟兄若分享情緒性的事情時，會理性的以真理來分析教導，並且鼓勵其他弟兄起來服事有需要的弟兄。例如：有位弟兄表明，『牧師，我要跟隨妳』，由於對方也是單身弟兄，她就會嚴厲指正『要跟隨神』。SW15 則表明發展男性事工容易受阻礙，尤其是長輩，父親類的角色，很難跨出像女兒的角色，自己本身感覺障礙很大。SW16 表達對於弟兄的牧養，只能集中在真理的教導，至於婚姻與感情方面的教導則無法深入，通常需要額外邀請男性傳道，介入協助。相較於男性或已婚的教牧，單身女教牧，天性和環境上更容易自我設限。

由於以上的問題，是單身女教牧難以避免的課題，所以比例頗高。然而，十七位女教牧中，仍有八位並未將此問題列入劣勢，透過訪談記錄分析如下：SW4、SW9、SW11、SW12 所牧養的教會規模較小，教會弟兄人數較少，同工也以姊妹為主，因此不會覺得弟兄的牧養有太多的障礙；SW6、SW10、SW14、SW17 所牧養的教會規模從中型到大型，均已建立教牧團隊，SW14 在教牧團隊中，尋覓專門服事弟兄的同工，因此她不太需要面對太多這方面的挑戰。SW10 在教會中負責兒童事工，教會主任牧師本身非常看重男女關係界線，同工之間的相處就已經壁壘分明，所以自己與會友之間，就不會有太多這些難題，但當她轉任成人小組，需要碰觸婚姻牧養時，她就倍覺艱辛，所以她覺得劣勢在於婚姻；SW6 在教

會負責宣教事工，比較多接觸的是家庭，她認為婚姻牧養才是劣勢，SW17 在教會負責老人事工，她也提到年長者中以姊妹居多，但不管弟兄或姊妹，雖然在教會中都顯得光鮮亮麗，但其實婚姻問題頗多，她感覺這個區塊較為無力，因此在訪談過程中，未將弟兄的牧養列入劣勢的第一考量。

(2)、單身女教牧「婚姻牧養無法深入」：

這是非常務實的問題，在受訪的十七位單身女教牧中，有九位提到。SW2 說她個人在協談時，容易被質疑，沒有配偶，沒有兒女，如何能以解決夫妻或親子的問題；SW4 的教會目前沒有伉儷小組，她說教會有些夫妻問題、婆媳問題、親子問題，面臨關係緊張時，她目前尚未能克服，有時還是從其他會友身上聽到狀況，會友不會主動與她分享；SW6 表達有關協調夫妻關係，她是比較少接觸的，另外，與已婚弟兄同工的互動，也曾接受提醒，不要太晚打電話給同工，免得影響家庭作息；SW7 提到她比較大的考驗是有關會友的婚姻關係與親子關係，她比較會著重傾聽、分享與陪伴，但不會深入去解決問題，這個部分轉由教會一對傳道人夫婦去處理；SW10 說她最大的劣勢就是沒有婚姻經驗，真的很難去體會真實的難處。即便從事多年兒童服事，仍感有限；SW12 則集中精神帶領課輔班的學生，目前尚難處理這群學生父母的婚姻關係；SW14 說最現實的就是安排教會年輕人上婚姻輔導課程，多半還是轉由已婚教牧來授課。SW15 則提及有關婚姻與親子的輔導，自己缺乏參考值，因此比較受阻礙。SW17 表示對於家庭的牧養，通常由教會安排，但是自己所牧養的對象仍有許多家庭問題，自己本身沒有婚姻的經驗，

只好轉介教牧團隊來輔導。對比已婚牧者，這是單身女教牧，無法避免的現實問題。

同樣地，以單身女教牧的身分來說，婚姻家庭的議題缺乏經驗，因此是不可逃避的難題。然而，十七位接受訪談的對象中，仍有八位並未提到婚姻牧養的難處，因此從訪談記錄分析如下：SW1、SW3、SW9、SW11、SW13 所牧養的教會，人數並不多，姊妹同工居多，每個家庭彼此都很熟識，也有合適的同工可以分擔；SW5 所牧養的教會已建立團隊服事，所以婚姻家庭的牧養，她尋覓一對專責的夫婦來服事，並且訓練同工；SW8 則因所牧養的教會有宗派背景，屬於調派制度，調到目前的教會任職的時間仍不夠長，目前以年輕人及姊妹的服事居多，與團隊同工的關係也正在磨合中，因此劣勢的選項並未提及婚姻牧養；SW16 則因為在大型教會的配搭中，常常出去植堂，比較多的心力都放在建造及訓練同工，本身教會的教牧團隊強大，有關這類的問題，自己並不感到有太多阻礙。

(3)、單身女教牧「獨自咀嚼難處，健康易出問題」：

這個問題是不分男女教牧、已婚或單身教牧，都可能會面臨的難題。然而，在十七位受訪者中，只有四位提出，單身女性在面對此困境時，因為是獨自一個人，所以承受的心理負擔更加難以想像，只能更倚靠神。SW2 表達剛接教會時，身體狀況很差，雖然因此也激發會友為了幫助牧師，更願投入服事，但卻感到很虧欠；SW10 描述她生病後，自我省察，發現以前的服事可能因為沒有真實體驗，容易有錯誤的判斷而不自知。生病到離職，她都不敢讓未信主的家人知情；SW13

說她藉著得癌症的經歷，神提醒她回到祂面前，要得安息；SW15 則表達雖然教牧團隊強大，但她最重要的思慮還是把自己的身體顧好，才能繼續發揮恩賜。對比男性與已婚教牧，突顯單身女教牧，此時必須擁有強大支持系統的重要性。

四、從教會的「視野格局」的層面來探討

單身女教牧在領導教會的課題上，除了文獻探討中所提出的爭議之外，牧養實務層面則出現比較極端的見解，有的認為女性領導，有相當必然性的強勢；有的則認為不夠強勢。在訪談的紀錄上，有同樣出現極端的說法。筆者所列的訪談題目如下：「請問身為單身女教牧，您認為對教會治理與牧養，最大的劣勢何在？此對教會發展的阻礙何在是什麼？主要原因是什麼？」茲就訪談的紀錄，提出「會友和同工經常質疑權柄」、「教會規模增長，難以突破」、「責任沈重，決策力難以落實」、「倚重姊妹，形成女性化帶領」等相關的項目（如表 4-4），茲加以討論之。

表 4-4 在「視野格局」所提到的危機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.會友同工經常質疑權柄	8	47%	SW3、SW4、SW5、SW7、SW8、SW12、SW14、SW15
2.教會規模增長，難以突破	8	47%	由問卷發現的狀態

3.責任沈重，決策力難落實	6	35%	SW3、SW7、SW10、SW14、SW15、SW17
4.倚重姊妹，形成女性化帶領	5	29%	SW2、SW4、SW13、SW15、SW17

(1)、單身女教牧「會友和同工經常質疑權柄」：

在受訪者中，有八位提出在被質疑過程中，產生動搖及挫折。SW3承認自己邏輯思考比較不具前瞻性，本身性格不善策劃及領導性，期待更加成熟；SW4提到，目前教會同工的組合中，剛好是父執輩與子女輩的組合，她本身年齡不算大，所以感到身為牧師的權柄不足，本身的個性又不屬於權威型，因此教會長輩同工及會友將她視為晚輩，許多決策性的議題，討論的空間較少，長輩比較多是要要求，像要求媳婦一般；SW5表示，面臨許多會友對單身女教牧權柄的質疑，她感受到屬靈權柄的建立是透過神的話語，所以自己不斷上課，充實自己；SW7描述，由於資深老牧師退休，因為她的資歷比傳道夫婦久一些，加上已經按立為牧師，所以順理成章成為主任牧師。然而傳道夫婦雖然年紀比她稍長，卻因尚未按立牧師，總會決定仍由她先接任時，引起同工對權柄的質疑，傳道同工的關係也漸漸產生變化；SW8則面臨處理紛爭的質疑，當前任長老與現任長老發生爭執，又在教會大小聲時，現任長老與同工質問她如何處理？他們在觀察她的應變能力與處事方法。其中也有女長老質疑她處理得很過分，

認為她的處理容易引起分裂；SW12 購堂時產生負債，弟兄姊妹有不同的聲音和質疑，教會的長老甚至建議她離開教會；SW14 也因為年紀比核心同工輕，表示曾有核心同工當面責難，並說她無法牧養該位核心同工，讓她很受傷。SW15 則認為自己的角色常像女兒的位份，許多決策性的事情，較難使力。對比男性或已婚教牧，這樣的質疑，相對減少。

(2)、單身女教牧「教會規模增長，難以突破」：

這個劣勢的產生，是從問卷中發現的現象。在受訪的十七位單身女教牧，所填寫的問卷中，有八間教會，規模都在五十人以下。超過一百人以上的教會有三間，其中二間有宗派背景，一間是獨立教會。另外，超過三百人以上的教會共有五個女牧者，其中有二組屬於大型教會，雖有不同服事的區塊，但仍屬同一個教會，所以隸屬三間教會，其中二間超過一千人，這幾位都是屬於配搭的單身女教牧。這個劣勢因素的發現，也有高度的可能性是因為採樣的因素所造成，是否因為單身女教牧自身格局的限制導致增長有限，則仍待觀察，也值得關注與探討。不過，放眼台灣教會，以北部都會區、中部都會區、南部都會區，所顯示的單身女教牧帶領教會的規模，這個態樣已然存在。

(3)、單身女教牧「責任沈重，決策力難以落實」：

在受訪的十七位單身女教牧中，有六位提出，作為一個決策者，扛起責任，實在困難重重。SW3 反省自己在做決策時，還是倚賴資深牧者的引導；SW7 表達自己在決策能力的有限，造成與同工間關係的緊張。同工夫婦覺得她身為主任

牧師，應該要遮蓋他們卻沒做到，所以直接向總會申請調派，而且在公開的會議中反彈，不服權柄，面臨這樣的內耗，讓她情緒已經達到極限；SW10 則慶幸自己的處境，與領導教會的女教牧相比，在規模大的教會配搭的女教牧，相對而言，資源的運用較多，決策壓力的重擔較輕，行政事務較少，所以感覺自己還是比較幸福的；SW14 則曾經在一次重要決議中，正當教會正反雙方僵持不下之時，被要求做決定且負責任，當下內心是哭泣的。SW17 提到自己在牧養年長者的事工，能做的決策也有限，畢竟教牧團隊有更豐富的資歷。有關這個衝擊，比較是屬於單身女教牧的自我反思，但也顯出它極具重負與陰霾。

(4)、單身女教牧「倚重姊妹，形成女性化帶領」：

在受訪的十七位單身女教牧中，有五位提出教會同工群明顯陰盛陽衰。SW2 表達她的同工以姊妹居多，教會敬拜時，有時過於女性化，弟兄會友也會有些微詞；SW4 則分享自己比較著重於婦女小組及兒童事工；SW13 則表明教會的姊妹同工人數還是比較多，女教牧能讓姊妹關係更加緊密。SW15 在大型教會配搭牧養，單身女教牧集中在教會的女生宿舍住宿，生活起居多半是與姊妹相處，也比較容易互相倚賴。SW17 在大型的教會所負責的部分是屬於年長事工，她表達因應教會中老姊妹的人數比例較高，因此同工與會友也都以姊妹為多。相較於男性或已婚教牧，對於弟兄同工及會友的凝聚力有較大的感染力，單身女教牧則比較難以凝聚弟兄的向心力，也較難動員弟兄全力服事。

第二節 由訪談樣本發現的優勢因素

一、 從「主觀思維」層面來探討

筆者所列的訪談題目為：「請問身為單身女教牧，您認為對教會治理與牧養，最大的優勢為何？此對教會發展的幫助何在？主要原因是什麼？」從單身女教牧在主觀思維層面來看，帶領教會產生的優勢，從訪談過程中，可看出「順服度高，堅守崗位」、「承認不足，接受裝備意願高」、「心靈敞開，支持系統穩定度高」。(如表 4-5) 這三個面向，同樣也會發生在男性或已婚教牧身上，然而單身女教牧，更強化了上述因素。以下茲就訪談記錄，分述如下：

表 4-5 在「主觀思維」所提到的轉機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.順服度高，堅守崗位	9	53%	SW4、SW5、SW11、SW12、SW13、SW14、SW15、SW16、SW17
2.承認不足，接受裝備意願高	8	47%	SW1、SW2、SW5、SW6、SW8、SW12、SW14、SW17
3.心靈敞開，支持系統穩定度高	11	65%	SW1、SW2、SW3、SW5、SW8、SW11、SW13、SW14、SW15、SW16、SW17

(1)、單身女教牧「順服度高，堅守崗位」：

在接受訪談的十七位單身女教牧的回答中，有九位提到她們是因為順服主，而持續站在這個崗位上。SW4 說明自己本身是○○神學院讀書畢業，後來又到另一個神學院就讀，深知老牧師不會讓姊妹接主任牧師，只期待她是配搭者。於是向神求印證，順服神的安排，後來也得到老牧師首肯；SW5 表達當時並無單身牧養教會的預備，每一年她都問自己，何時離開？直到第五年，參加特會被提醒畫屬靈地圖時，才發現自己並未委身，沒有順服神，因此重新調整自己；SW11 提到自己再一次經歷更新，她本來很熱心，後來遭嫉妒導致心靈受傷，就變得很冷淡。神親自為她開路，去監獄服事，受訪時，她哽咽的說，嫉妒她的人，後來向她道歉，因此她順服主的引導，才從國外回到台灣，承接教會的服事；SW12 提及她從自己原本所屬○○會體系出走時，是一無所有的離開，一路上都是藉著神的恩典及許多人的奉獻，其中也有很多非基督徒，後來有同工看見數個異象，諸如：牧師頭上有火、從牆壁掉出很多錢、牧師在汐止○○殿前祭拜真神、牧師死了躺在擔架上，後面卻跟了很多人。透過這些異象，讓她更順服也更踏實；SW13 屢遭打擊，一個人牧養教會，行政工作全包，行政、牧養、講道、傳福音，異常辛苦，但因順服神，聽命於神的呼召，繼續往前走。SW14 從牧養學生到成為社青，順服主，苦守崗位，幫助年輕人回應神的呼召，得以在教會服事上站有一定的基礎與地位；SW15 則從女傳道到女牧師，未曾離開母會，不論教會安排何種崗位，都選擇順服；SW16 曾經被派出去設立分堂，後來又回到母堂擔

任執行牧師，自行選擇度低，順服團隊安排；SW17也是在母堂中，從信主到全職，也屆臨退休，服事的區塊都由教牧團隊安排。對比男性與已婚教牧，單身女牧者雖位居比較弱勢的地位，卻有高度的順服，堅守崗位。

(2)、單身女教牧「承認不足，接受裝備意願高」：

受訪者中，有八位都提到不斷接受裝備來提升自己。在問卷的部份，有十位承認自己的不足，表達需要「治理」的裝備課程，有四位提到「心靈成長」，有三位需要更在「神的話」裝備自己。SW1及SW2都提到自己接受恩惠宣教神學院的訓練，也上過啟發課程；SW5表明自己上過雙翼課程、恩惠宣教神學院、本身也是三福課程的導師；SW6上過《把握時機宣教生命課程》，拿到宣教工具，發現唯有發展通識教育，激發平信徒有宣教的看見和動力，才能有跨文化的感動；SW8則是在停滯服事的期間，從南部北上完成神碩課程，又進修教牧博士課程；SW12描述自己去善牧中心上創傷療癒課程，這個創療課程，更是幫助她成長；SW14則是用了近一年的時間完成「靈命與更新」的心靈成長課程，她說參加這個課程的弟兄比例極低，多數是姊妹，顯出願意面對自己軟弱接受幫助的弟兄，比例上明顯較低。SW17則因為自己單身，去接受家庭與心靈成長的課程，她表示這些課程對她的幫助很大。

(3)、單身女教牧「心靈敞開，支持系統穩定度高」：

在十七位受訪中，其實都有提到支持系統，但其中有十一位提到支持系統為他們帶來的幫助和轉機。由於這題選項

是可以複選，所以「屬靈同伴」高達十六位勾選，遠較親友的支持系統及同工的支持系統，比例高出甚多，可見單身女教牧在屬靈同伴的需求與經營，穩定度極高。SW1說她的支持系統是屬靈同伴，遇到難處就與屬靈同伴一起禁食禱告；SW2說她現在是獨立牧會，經濟壓力極大，同工紛紛離職或離開，造成人事動盪。在這些過程中，屬靈同伴與家人是最大的支持系統；SW3在面臨同工紛爭時，當初信主時的本會牧師及師母，成為極大的幫助，是最大的支持系統，常找他們禱告與詢問；SW5一開始牧會，就加入該區聯禱會，得到很多學長的幫助，每週一起聚會，透過禱告成為她的遮蓋。另外，畢業的同學成為她的屬靈同伴，也是她重要的支持系統；SW8說她所屬○○會體系的女傳協會很強，她們有一群女牧者常常交流，北區女牧者聚會給她很大的幫助和放鬆，因為她是第一代基督徒，家人比較難理解服事的困境與考驗，所以這些屬靈同伴是最大的支持系統；SW11說她在會外有年長師母及女牧師朋友，這些都是她的支持系統；SW13描述自己生病時，那時她所在地區聯禱會的牧者扶持她，也有二個屬靈同伴為她禱告；SW14則表示屬靈同伴是建立深度的靈性關係，當她加入以關係為主的聯禱會，成為她擴展高度的開始。SW15則因在大型教會配搭，服事受限，多數與屬靈同伴一起禱告，或是尋求牧長的協助。SW16則著重在與同工密切禱告與經營關係；SW17則說除了同工之外，長輩女性會友的回饋對她非常感動。較比男性與已婚教牧，單身女教牧在屬靈同伴的支持系統更為明顯，男教牧則以加入聯禱會較為明顯。

二、從「角色認知」的層面來探討

在訪談過程中，單身女教牧多數從外在就可以表現出她們的特質，諸如具有親切的笑容、亮麗的妝扮、體貼的問候、敞開的談話…這些都是言語無法呈現的部份。從訪談記錄中，呈現出「柔性關懷，比較有耐心」、「敏銳度高，努力設立界線」、「溫柔出擊，會友接納度高」（如表 4-6），以下分別從這三方面來描述她們的轉機。

表 4-6 在「角色認知」所提到的轉機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.柔性關懷，比較有耐心	6	35%	SW2、SW3、SW4、SW9、SW10、SW12
2.敏銳度高，努力設立界線	6	35%	SW1、SW2、SW3、SW10、SW12、SW14
3.溫柔出擊，會友接納度高	15	88%	由問卷發現的狀態

(1)、單身女教牧「柔性關懷，比較有耐心」：

受訪的十七位中，有六位提到單身女教牧柔性的關懷與溝通力，得到會友的信任，幫助她們化危機為轉機。SW2 曾遇到罹患乳癌的姊妹，在住院時，只要求女牧師陪伴，但卻堅持不驚動家人；SW3 說當同工之間起爭執，就會造成教會氛圍不佳，她個人透過傾聽及協調，才慢慢改變。她認為單

身女教牧比較有耐心；SW4 則表達女性是很好的傾聽者，聽完再與對方共同想出解決辦法，女性的溝通力，柔軟度較高。她本身是比較細心的人；SW9 提到教會姊妹比較多，所以女教牧與她們比較能深談，而且女性比較細心且有耐心，能夠深入問題；SW10 表示女牧者的體貼是很加分的，天然的柔性特質，讓女牧者發揮更多傾聽，減少教會許多人際上的爭執與衝突；SW12 則說女牧者比較柔性，具有媽媽的角色與功能，能幫助孩子，加上女性特質，比較細心與敏銳，所以較能發揮關懷的功能。對比男性教牧，女性教牧在這些特質的發揮，的確甚為明顯。

(2)、單身女教牧「敏銳度高，努力設立界線」：

因著柔性關懷及溝通所帶來的影響，往往會導致界線的模糊，在受訪的十七位單身女教牧，特別有六位提出，她們在牧養的過程中，體會努力設立界線的重要性。SW1 說她特別避免單獨關心異性，與異性設立更嚴謹的界線，會帶同工同行；SW2 提到對於弟兄的輔導和牧養都設限，擔心產生情感性的依賴，產生諸多的不便；SW3 對弟兄的關懷，是透過講台的供應，努力設立界線，加上用電話關懷；SW10 則說明教會牧者對男女之間的界線很看重，因此辦公室的裝潢都是透明玻璃。藉著這些教導與界線設立，在教會中與弟兄同工的配搭，情況都還好；SW12 提出情緒的界線更重要，牧者本身健不健康，是很重要的問題。看清楚界線，當別人發怒時，情緒不需要攬在自己身上。SW14 也提到會盡量避免單獨坐弟兄的車，與弟兄交通時，神情會不自覺嚴肅些。單身女教牧因膽小心細，敏銳度高，對比男性或已婚教牧，對於界線的

拿捏，從實務層面來看，多數比單身男教牧來得落實。

(3)、單身女教牧「溫柔出擊，會友接納度高」：

在受訪的十七位單身女教牧填選問卷中，筆者的問題為「請問您目前會友及同工，對您女性身分的接納度為何？」，其中勾選「非常接納」有十五位，勾選「進步中」有二位；另外一個問題「請問您目前會友及同工，對您單身身分的接納度為何？」，其中勾選「非常接納」有十三位，勾選「進步中」有四位。二個題目有關「待改進」的選項，則無人勾選。由此記錄，可看出跨進新世代，整個基督教會界，對於單身女教牧的接納度明顯提高。

三、從「客觀需求」的層面來探討

單身女教牧最為突顯的特質，更加清晰地呈現在教會牧養的客觀需求層面。由整理的十七份訪談記錄中，歸納出「時間自由，委身度高」、「變動性少，事奉年數」等幾個項目來分析，其中受訪者多數將「自由」與「專心」合併提出（如表 4-7），「自由」的部份，也分別有「時間」自由、「身分」自由、「心靈狀態」自由…等等不同的陳述，雖然當中仍有些微差距，但整體的功能性極為類似，因此針對單身女教牧在教會領導與牧養的客觀需求，教會弟兄姊妹實務上的需要，與單身女教牧在時間與空間的付出與委身，是否成正比？在此合併為同一項目來論述，所呈現的數據與比例也列入同一個項目加總。

表 4-7 在「客觀需求」所提到的轉機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.時間自由，委身度高	12	59%	SW2、SW3、SW4、SW5、SW6、SW7、SW8、SW12、SW14、SW15、SW16、SW17
2.變動性少，事奉年數長	13	76%	由問卷發現的狀態

(1)、單身女教牧「時間自由，委身度高」：

這個狀態，單身男教牧也同樣有此優勢，然而是否呈現在同樣的層面上，則有待觀察。受訪的十七位單身女教牧中，有十二位提到她們的時間自由，更專心在教會牧養，幫助她們得到高度的肯定。SW2 說因為是單身，所以時間自由，不用考慮家庭，更加專心牧養，時間運用也更加彈性；SW3 說單身女教牧比較有耐心，而且沒有家累，心無旁騖；SW4 提出最大的優勢就是專心，一人飽全家飽，不需要跟其他人交代，可以很專心預備講道，也可以全力準備活動；SW5 說就像保羅提到的最大優勢，就是專心，沒有家累；SW6 也說最大的優勢，是專心，沒有家累，可以上很多裝備課程；SW7 說自己時間很自由，也非常具有彈性，與教會的會友很容易建立關係。也可以專心與同工建立關係，所以服事時，也比較容易帶動年輕人，因此服事時是非常愉快且喜樂；SW8 二〇一六年剛接教會，她說自己的時間很自由，也很專心，這個教會以前二十多年都沒辦過夏令營，今年她用心籌辦，有

三、四十個小孩參與。另外，又籌辦靈修營，讓全教會動員，外宿二天。再者，二〇一六年的聖誕節特別聚會，她也帶領青年進入社區舉辦，做了很多創新的行動；SW12則表達大部分的心思都在弱勢孩子身上，花很多的時間，這也是單身的好處，甚至沒有時間休假；SW14也是把大部分的時間和金錢都花在建造年輕人身上；SW15則因教會屬於大型教會，活動極多，而因單身時間充裕，又自由又彈性，不容易受打擾。SW16也說自己時間運用彈性度高，因為沒有家累；SW17則說自己時間非常多，所以可以全心投入。筆者發現所有受訪的單身女教牧，在談到這個項目時，神情都讓人很振奮。她們沒有抱怨，眼神堅定，反而在付出中更加肯定神的呼召，孤單與勞苦，瞬間化為光彩。

(2)、單身女教牧「變動性少，同一個教會事奉年數長」：

這個發現是從問卷記錄而來，筆者的問卷題目為「請問您領導教會的年數多久？」其中勾選「十年以上」有十二位，其中有四位超過二十年；勾選「五至十年」的有三位；勾選「五年以下」的有二位，這二位的事奉年數均超過五年，只是之前為配搭，如今帶領教會的年數為三年以下。單身女教牧，若是沒有轉換跑道，或是身體健康受限，目前看來，繼續委身於同一個教會牧養的年數都很長。教會的確需要全心全意付出的傳道人，服事年數長，帶給弟兄姊妹是一份安全感，即便也容易陷入老化或僵化的可能，但這二者之間，並沒有必然與絕對的連結性，因此將這個項目列為優勢，實務上觀察亦然。

四、 從「視野格局」的層面來探討

單身女教牧在教會領導的視野格局是亟需突破的，在整理的十七份訪談記錄中，呈現「透過建立團隊，提高視野」、「願意放手，訓練接棒同工」、「容易退讓，減少路線爭執」（如表 4-8）三個轉機，透過這些資料分析，可以看見單身女教牧領導教會的通則，與未來努力提昇的方向。

表 4-8 在「視野格局」所提到的轉機項目與人數比例

項目	人數	比例	單身女教牧代號
1.透過建立團隊，提高視野	7	41%	SW1、SW5、SW10、SW14、SW15、SW16、SW17
2.願意放手，訓練接棒同工	5	29%	SW1、SW5、SW14、SW16、SW17
3.容易退讓，減少路線爭執	5	29%	SW1、SW10、SW12、SW14、SW16

(1)、單身女教牧「透過建立團隊，提高視野」：

在受訪的十七位單身女教牧中，有七位提出建立團隊所帶來的轉機。SW1 表示，女牧者比較側重非強勢領導，剛柔並濟，她找到六對夫婦開始建立信任關係，建立團隊服事；SW5 描述她藉由一對傳道夫妻，以及其他同工，來彌補不足之處。建立團隊服事，由於教會發展小組，所以動員小組來配搭服事，比較沒有發展的障礙；SW10 提出單身女教牧難

免受限，團隊服事是一個可以解決這些限制的方法，教會的團隊很強，可以幫助她突破困境。透過不同的人格特質與人生經驗，可以讓服事更加全備。女教牧自己本身的權力慾若不強，與同工建立信任感與安全感，才不會影響教會的發展；SW14則是在封牧後二年，看見自己不足，遂積極建立教牧團隊，教牧成員均為弟兄，其中二位比自己年長二位，一位比自己年輕，期待培養默契，同心建造教會；SW15則是在大型教會，團隊服事的默契與安全感都已建立；SW16則說明教牧團隊中，仍由主任牧師帶領，也讓會友對單身女教牧的接納度提高，面對會友有意見，教牧團隊凝聚共識，表達共同立場，不會有個人的鮮明立場；SW17則因加入教會時已有教牧團隊，且教會規模比較大，所以格局相對提高。

(2)、單身女教牧「願意放手，訓練接棒同工」：

在受訪的十七位單身女教牧中，有五位提出訓練接棒同工的重要，其餘多數受限於環境而無法有人選出線與考量，但願意學習放手，讓年輕人接軌。SW1提出女牧者訓練自己的寬度，成全弟兄的建造；SW5目前有三位全職同工，中年、青少及兒童，分布蠻平均；SW14則引導教牧團隊訓練年輕教牧成長。SW16在大型教會擔任執行牧師，有時擔任宣教事工，有時出去植堂，教會目前使用的訓練策略是雙翼系統，每位同工都受過相同訓練，因此極容易接棒。SW17的狀況亦然，雖然退休，心中有不捨和惆悵，但接棒問題是不需煩惱的。筆者另有問卷題目為「請問您對接棒同工人選的性別期待為何？」其有勾選「二者皆可」有十一位；「男性為佳」有五位，「女性為佳」有一位。另一題為「請問您對接

棒同工人選的婚姻期待為何？」其有勾選「二者皆可」有十二位；「已婚為佳」有五位，「單身為佳」則無人勾選。由此顯示，單身女教牧對接棒同工的寬廣度也大為提昇。從這個問卷資料的分析，也看出少部分單身女教牧的心中仍有糾結，針對接棒同工人選，也期待以男性已婚為佳，有的是因為自己經歷許多難處，不願有人重蹈覆轍；有的是以教會的格局與發展作為考量。不論如何，學習放手是共同的心志。筆者在訪談過程，保持客觀與中立，盡量不投入個人情感，但在填寫記錄的過程中，卻深深被此心志感動。在實務上，對比男教牧的領導，放手意願不高，單身女教牧則苦於很難培養接棒同工。造成此原因的因素，舉凡：弟兄奉獻全職事奉的人數少、弟兄接受女牧者訓練的意願不高、女牧者的格局顯小、女牧者過於注重細節、姊妹同工的凝聚力過強，不喜分開獨立…因素很多，造成接棒人選短缺，這對在同一個教會服事一、二十年的單身女教者而言，原本極樂意的心志，反而成了沈重的負擔，利弊各半。

(3)、單身女教牧「容易退讓，減少路線爭執」：

在受訪的十七位單身女教牧，有五位提到面臨教會路線之爭，因著女性領導而減少分裂與傷害。SW1表示，之前在機構服事，面臨不同路線之時，經過禱告後，神也開路讓她出來牧會，現在她認為如果面臨教會方向的問題，單身女教牧需要強化治理的恩賜，才能避免壓力，單就事工本身帶不出合一，牧者必須先與神合一，才能進一步與人合一；SW10描述教會在轉型之後，年輕一代的裝備與訓練，走的都是新加坡○○牧師的路線與模式，年輕接棒人的思維比較偏向成

功神學，運作到後期好像只剩成功神學，所有的活動與聚會都集中在只供應會友的需要，會友也漸漸地產生消費教會的心態。甚至在教會的主日講道中，福音與真理愈來愈淡化，遂產生紛爭，她最後選擇退出；SW12則面臨當教會同工與她本身對課輔班執行的路線有不同聲音時，當時的決策者是要她離開。於是，她決定帶領三個家庭出來開拓，避免更多傷害；SW14則是面臨教會成立社區協會，同工有不同的路線時，居中協調，將傷害降到最低點；SW16則表明她雖然在教會已經有很多年，而且與主任牧師年紀也相當，即便針對教會的方向或決策，有些不同的意見，但自己不論是回本堂或出去植堂，都願意以教牧團隊的意見為主，以教會最大益處為考量。由此觀察可發現，單身女教牧在面對路線之爭時，所考量的重點明顯是避免傷害教會。

第三節 從訪談記錄發現的發展現況

本段針對十七位單身女教牧的訪談記錄中，觀察到的現況，發現單身女教牧，身處廿一世紀的大環境，與多數二十年來的文獻記載，已大相逕庭。因此歸納成三個部分來論述：(1)與文獻相似的現況、(2)與文獻相異的現況、(3)單身女教牧的事奉牧養劣勢與獨立小型教會。以下分述之，

一、與文獻相似的現況

透過資料分析，與文獻相似的部分，有「委身度」、「支持系統」及「認同感」，這三大部分本質相似，但實際的應用早已經全面提昇。

(1)、委身程度依然深入，但更加寬廣：

筆者訪問十七位單身女教牧，每個人都有她們蒙召的生命故事，無法一一的敘述。多數人提到她們時間更自由，時間運用更彈性，也表達因此更專心服事，花了很多的時間在教會，不論是講道、探訪、帶領聚會、辦理活動、建立關係、連結資源…等等。相較於以前單身女傳道，多數委身於青少年或是孩童，老人或是婦女，層面更加寬廣。此外，還有二位提到服事經歷許多的風風雨雨，重新反省，發現最重要的是建立與神的關係。單身女教牧在困境中行走，顛顛跛跛服事多年後，更深體會神的恩典，多半不吝表達對神的渴慕與愛意。在服事中經歷危機，不論男性或女性，已婚或單身，都同樣需要面對，目前單身女教牧在這個課題上，委身度仍然是深刻付出，但承擔力已與其他身分的教牧，不相上下。

(2)、支持系統依然穩固，但更加多元：

受訪者中，僅僅有一位談到她領導教會的過程中，受到二位傳記人物的影響極深。一位是榮耀秀教士，一位是施寧院母。前者，榮耀秀宣教士，獻身中國五十年的宣教士，她是台灣錫安堂教會的創辦人，一生追求耶穌同在的僕人，過著信心、完全順服和遵行神旨意的姊妹，為台灣的教會開啟基督內住的敬拜生活。⁶⁴她在一九八六年被主接去，雖死猶生，至今仍藉著「我在這裡，請差遣我」這本自傳說話一要愛慕耶穌；後者，施寧院母一九〇四年生於德國，二〇〇一年安息主懷。全職事奉前，從事社會福利工作造福社會。一九四七年成立基督教馬利亞福音姊妹會。當時物質極度缺乏，處境也很危險，甚至遭遇誤解和攻擊，⁶⁵然而她帶領了眾姊妹們全然依靠神，歷盡艱辛困苦，但靈命卻健壯的成長，至今世界各地均有分會，成為美好的見證，使聽見的人都得造就。筆者聽到這些單身女教牧的見證，想起早期單身女教牧的支持系統與感召，很多都是來自這些動人的傳記人物。現代因應大環境使然，從十七位單身女教牧的訪談記錄中，支持系統多半還是屬靈同伴的交通與代禱為主，親人的支持系統和主要同工的支持系統為次。其中，親人若非基督徒，所能支持的部份，最多就是情感與金錢，有的甚至還會成為攻擊的源頭；若同為基督徒，還能一起禱告並守望。教會同工的部份，多數為有共同異象與目標，同心同行的核心人物，他們

⁶⁴榮耀秀著，《我在這裡，請差遣我》（劉秀慧譯。台北：溝仔口錫安堂，1993），49。

⁶⁵施寧著。《一生一世》（曾真譯。台北：瑪利亞福音姊妹會，1985），141。

可以是精神人物，也可以是瓦解人物。單身女教牧的支持系統依然穩固，但值得一提的是，其中異軍突起的是會外牧者，跨越公元二〇〇〇年，華人地區興起各地聯合禱告會、策略聯盟…等，這些聚集也逐漸有單身女教牧加入，並且讓她們得到扶持，使得支持系統的層面更加多元，同時也提高單身女教牧的視野，不再聚焦於自身的問題。

(3)、認同感依然糾結，但心靈層面更健康：

認同感表達出心理狀態，心理狀態是指傳道人對自己的形象認知，這樣的心理狀態也會影響到身體狀態。以前的傳道人形象，不論男性或女性，不論單身或已婚，愛主或優質的傳道人多半有下列這些特質，諸如：刻苦耐勞、早出晚歸、貧窮樸實、十項全能、殷勤守時、謙卑有禮、家庭美滿…等等。有些特質出自聖經，有些則來自文化傳統。在文獻中呈現，單身女教牧往往在這些特質中，建構出很多不健康的自我形象，心中充滿無數糾結。透過訪談記錄中發現，現今的單身女教牧，心理仍有糾結，但心靈層面較為健康。主要是單身女教牧，自己本身更為接納「單身」的身分。十七位受訪者中，沒有人提到她是清楚獨身恩賜而蒙召，多數是因為專心服事，所屬教會或環境中沒有出現合適的對象，因此錯過適婚年紀，導致至今仍單身。另一個因素，現代社會對單身者的認知更加普遍，形成一般民眾對單身者接納度提高，在教會文化裡面亦然。雖然在十七份問卷中，仍有五份填寫「進步中」，但是「非常接納」則佔多數，所以較少出現對單身女教牧面對「不斷介紹對象」或「不斷相親」的情形。因此，單身女教牧的心靈層面，不再容易停留於孤單、寂寞、

異類、自卑…這種程度的情緒，而是不斷提昇自己，轉化思維，尋求幫助。即便這個世代，仍會出現「剩女」、「敗犬」等貶抑的字眼，來形容單身者，但單身者思維轉化強大，就算是剩女，也要當個快樂的剩女，就算是隻敗犬，也要當隻可愛的敗犬。現代單身女教牧搭上這班思維轉化的快速列車，更加懂得經營自己的單身生活。

二、 與文獻相異的現況

透過訪談資料分析，出現相異的部份，幾乎都出現在有關「領導」的區塊，其中有「領導思維：從管理到領導」、「決策能力：從執行到動員」、「裝備課程：從教導到輔導」、「資源運用：從貧瘠到過剩」及「位份形成：從主動到被動」，五個部分，而其中最重要的關鍵步驟，就是領導思維的重建，影響支持系統與裝備意願，茲分述如下：

(1)、領導思維重新建立：從管理到領導

相較於以前的單身女傳道，比較多的重心是擺在牧養層面，如今不同的層面都需要涉及，教會的組織、規劃、策略、目標、社會連結…等等，近年還有社會議題的關注，單身女教牧在領導層面的思維更擴大，層次不斷提昇與堆疊。因此，在十七位受訪者中，有十位勾選需要「治理」的裝備與訓練。這種思維，也跟大環境教會文化的變遷有關。以前的年代，不論男性或女性，單身或已婚，蒙召的傳道人，都受過「不要把世界的管理方法帶進教會」的教導，教會的弟兄姊妹，同樣也存有這種觀念，所以造成屬靈的事情全權交給牧者處理，牧者「一個人說了就算」的局面，是非常普遍的現象。因此，女性要站在「一個人說了就算」的位置，實在是難為。

當教會開始選立長老或執事，就產生「牧師治會」還是「長老治會」的爭執與模糊，在這種領導思維的影響下，單身女教牧的處境，就更顯得艱難。要治理就難牧養，要牧養就難治理。正如同現代心理學之父威廉詹姆斯（William James）曾說過的一句話：「全天下最痛苦的人，就是想討好每個人的人！」⁶⁶今日，現實層面的需求導致大環境的改變，教會治理的課題衝擊著華人地區的所有教牧。這個課題牽連甚廣，它關係到教牧個人的原生家庭背景、性格養成、人格特質、學經歷的訓練…等等，而這些因素，其所呈現的好處是，單身女教牧不再侷限的身分所需要面對的問題，但相對的，它所帶來的挑戰是單身女教牧所需要突破的面向也更加擴充與沈重。正如 Letty Ottin Pognebin 在其著作《女人怎樣在男人世界中打天下》提到「女性第一次當主管，就好像第一次做母親一樣…她們在當主管以前，也像將要生小孩時那麼緊張與焦慮，可是小孩到時候非生不可…當妳生下第一個小孩時，妳就有了一種新的使命與任務。」⁶⁷單身女教牧內外的交戰，思維必須重新建立。

一般管理學的分類為「生產管理」、「行銷管理」、「人力資源管理」、「研發管理」、「財務管理」五大類。牧者帶領教會，也有異曲同工之妙。筆者針對單身女教牧訪談記錄所分析的事奉中五大問題，也坐落在這五大區塊。以應用上來看，舉凡教會內部弟兄姊妹生命建造、同工訓練、各式主日學課程…都歸類「生產」；福音與宣教事工，不分海內外，都歸

⁶⁶ 黑立言，《三明治主管怎麼當》（台北：今周刊，2014），21。

⁶⁷ Letty Ottin Pognebin，《女人怎樣在男人世界中打天下》（How to make it man's world）（杜奇榮譯，台北：大地，1973），40。

類「行銷」；教會內部教牧團隊與行政團隊人員的建立與治理，歸類為「人資」；外展事工、社區協會、社會關懷，則歸類為「研發」；教會的奉獻收支運作，則歸類為「財務」。這些管理運作，不分男女教牧，也不論已婚或未婚，因為所站的位置不同，就會產生不同的領導模式。實務運作中，領導與管理其實不易區分，現代管理理論特別要區分出領導與管理，主要是要說明領導中某些重要的特質與一般所學習的管理確實不同。在葉匡時博士與俞慧芸博士合著的《EMBA的第一門課》的書中，特別作了以下的整理⁶⁸：「領導做對的事情；管理把事情做對」、「領導是自我的實現；管理是紀律的實現」、「領導是引領變革；管理是維持穩定」、「領導是外部導向；管理是內部導向」。近代盛行的思維，由肯尼斯·克洛克及瓊安·高史密斯合著《放下管理，展開領導》一書中，所提及「某些技能、行為和結果可以輕易被他人命令，例如規定上午八點出席；次序性行為，例如先做這個，再做那個；禮貌行為，例如：不要大喊大叫；重複性動作，例如：轉緊螺帽。相形之下，一些基本能力、行為和特性，卻無法被管理，其所產生的結果也完全超出管理範疇，而必須被引導、催化、鼓勵、輔導或指導。⁶⁹例如：關懷、創造力、勇氣、價值、熱情…等等。企業界已然有這樣的認知，未來的領導將可以發展到由所有人共有、共治與共享，其中充滿許多的創造力。從圖 4-1「領導與未來的變種」所呈現的就可以明白未來在企業界或其他各種不同業界的趨勢⁷⁰。而這樣的影響

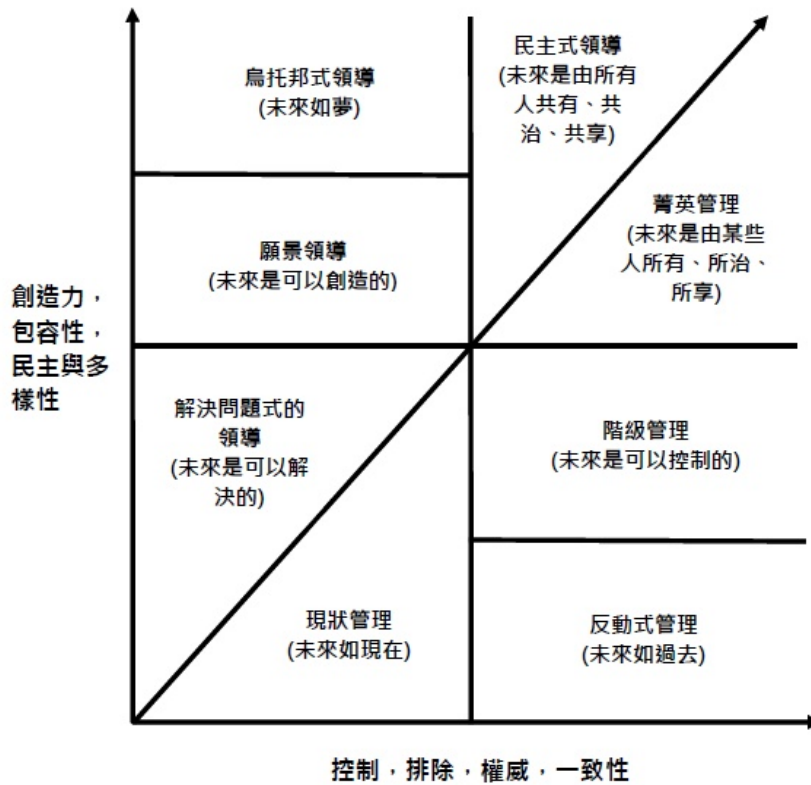
⁶⁸ 葉匡時、俞慧芸合著，《EMBA的第一門課》（台北：台灣商務，2004），143-144。

⁶⁹ 肯尼斯·克洛克、瓊安·高史密斯合著，《放下管理，展開領導》（俞佑蘭譯，台北：中國生產力，2003），215-216。

⁷⁰ 同上，241。

力，也逐漸衝擊教會界。

圖 4-1 領導與管理的變種



教會是一群弟兄姊妹自發性的聚集，教會的運作與發展與企業管理不同，需要的更是領導而非僅管理。這樣的概念，不分男女教牧，都必須面對與改變思維，男性教牧走上領導的機會，藉著資源的開發與運作，因著身分的問題都比女性教牧來得輕省。現階段在大台北都會區的單身女教牧，早期所站的位置，多數列為「專業經理人」的角色，女性的特質也的確如此，正如 Mary Kay Ash 所著《女性是最好的管理者》一書中所言，從「管理生活的十個事實」，可以分為兩大類，一類是「管理者必須處理大量不同的工作，所有的工作都是零碎片斷的，管理者必須在很短的時間內將這些工作處理完畢，無暇深思計畫。另一類是管理者必須與大量的人接觸，

從事口頭溝通，並獲得資訊。這兩類管理生活的事時，女性確實都比男性勝任。」⁷¹如今因應社會的變遷，女教牧也需提昇到「CEO」⁷²之列，比較特別的是，在大型教會擔任配搭的單身女教牧，比較多仍屬於「專業經理人」的角色，著重在管理；小型教會的單身女教牧雖然在名義上有其領導位置，但因為資源不足，人力與財力都不夠，卻難以真正位居領導之實，真正發揮「CEO」的精髓。反觀，中型教會屬於仍在發展的過程，單身女教牧不僅名義上有領導的位份，實質的運作上也有領導的權柄，若能用心將原有的劣勢轉化為優勢，相信其領導教會將進入不同的新氣象。

(2)、決策能力全面提昇：從執行到動員

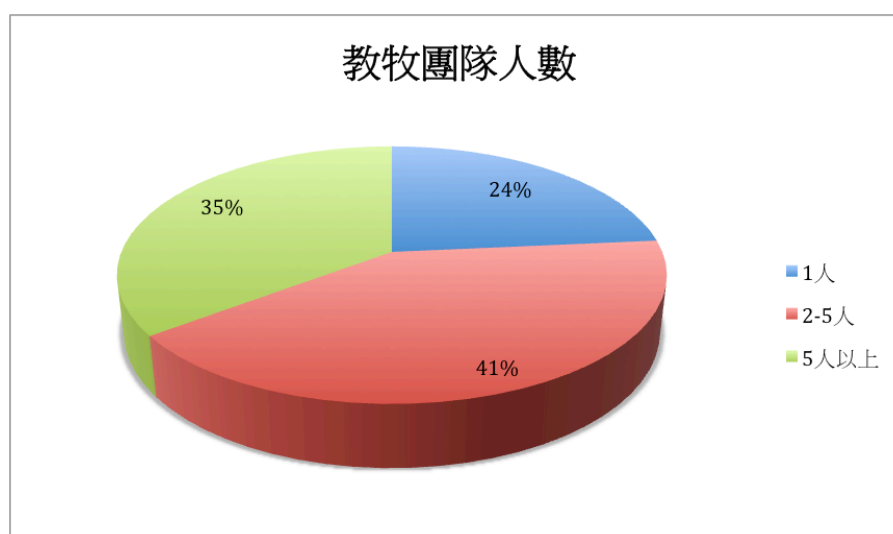
所謂決策能力，是指在團隊服事中，所具有的主導權柄。在受訪的十七位單身女教牧中，有關領導團隊的相關問題，筆者所提問卷的題目是：「請問您帶領的教會，目前教牧團隊人數為何？」在「教牧團隊」這個選項中，勾選「一個人領導」有四位（24%），勾選「二至五人」有七位（41%），勾選「五人以上」有六位（35%）。（如圖 4-2）在這個圖示的比例來說，現今教會只由一個人發號施令的現象，已經相對減少，漸漸由數位全職同工建立教牧團隊，共同決策的模式來取代。教牧團隊含牧師、長老、傳道、宣教士，有時也涵蓋來教會實習的神學生，以全職居多。單身女教牧，建立教牧

⁷¹ Mary Kay Ash 著，《女性是最好的管理者》（徐麗玲譯，台北：遠流，1985），3。

⁷² 執行長（英語：Chief Executive Officer，縮寫為 CEO；香港稱行政總裁；臺灣稱執行長；中國大陸稱首席執行官），公司三長之一（另二為董事長、財務長），是在一個企業集團、財閥或行政單位中的最高行政負責人。維基百科，自由的百科全書，s.v. “執行長”（by Wikipedia contributors），<https://zh.wikipedia.org>（2017年11月7日存取）

團隊，發揮柔性溝通能力，就能全面提昇決策能力，同時有關教會的運作，與教牧團隊執行決策，更加落實目標與方向。同時，在門徒訓練、信徒造就、傳揚福音以及推動與社區服務連結，也因著教牧團隊的分工與配搭，服事更加輕省，而且減少個人英雄色彩，也能讓團隊的被接納度，明顯提高。

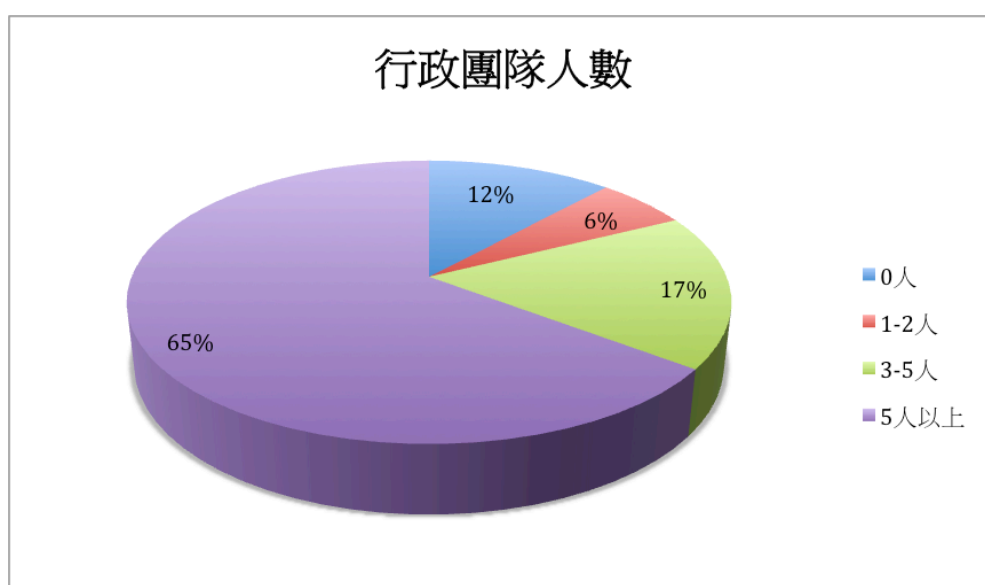
圖 4-2 訪談記錄中，建立教牧團隊比例



筆者所提另外一個題目是：「請問您帶領的教會，目前行政團隊人數為何？」在「行政團隊」這個選項中，勾選「三人以下」共有三位，一位是三人以下（6%），其中二位，還在備註欄填寫「無」（12%），勾選「三至五人」有三位（17%），勾選「五人以上」有十一位（65%）。（如圖 4-3）行政團隊，包含執事、幹事、神學生（此部份因著各個教會不同的作法而異），以非全職居多，主要是執行層面的同工。行政幹事也屬全職，但一般教會的屬性，幹事的福利、時間與薪資，都適用政府的勞工保險條例，傳道人則相對較難適用，

因此還是將行政幹事列在此列。身為單身女教牧，帶領配搭的行政同工，分工合作，發揮柔性關懷的特色，彼此互補，同心領受恩典，讓教會活動的運作，更有效率。這是以前比較不常見的現象，早期的單身女教牧多數為第一線的執行者，帶領聚會、辦理活動、整理環境、探訪會友、預備飯食、接聽電話、文書處理、信件分類…加上看管會堂，認為這是單身女傳道，理所當然要做的工作。即便在大型教會編制比較完整的條件下，單身女傳道的歸類也仍不脫離此區塊。現今，則不同於以往，只是在外表認同由姊妹來主導，內裡仍是不服，因此眾教會漸漸增加機會，讓單身女教牧，能夠站在領導與管理的位置，落實決策的權柄，真正透過神話語的能力，也透過角色的認知，不再侷限於性別，而是取決於能力，得以實際動員弟兄姊妹，同心擔負神國度的責任，全力達成福音的使命。

圖 4-3 訪談記錄中，建立行政團隊的比例



由以上的比例來看：單身女教牧，不論在建立「教牧團隊」及「行政團隊」二方面，都已經超過 60%，比例極高，也顯明這是必然的趨勢。也因著這個必然的趨勢，單身女教牧透過領導團隊的過程中，決策能力相對提高，經由多數人討論，腦力激盪，凝聚共識，互相補足缺失，所衍生出的計畫與執行，也更能落實在教會的福音推動。對比以前由牧者一個人決策與計畫，然後不斷的傳遞異象，勸服弟兄姊妹跟進效尤，往往看見的是推而不動。同樣的，責任也由一個人承擔，徒增更多傷害。由此可知，現今的單身女教牧，身處環境優良條件之下，實為萬幸。

(3)、裝備課程多元豐富：從教導到輔導

因應單身女教牧領導責任加重，所以想要提昇能力，自我進修的需求也相對提高。因此，在十七位受訪者中，有八位主動表明接受裝備，帶來極大的幫助。從問卷當中，看出十位需要「治理」課程，四位需要「心靈成長」課程，三位強調需要「聖經」課程，其中比較特別的是，○位填寫「人際關係」課程，顯然針對單身女教牧來說，並非沒有人際關係的問題，而是人際關係的問題已然不再成為單身女教牧的關心重點。現今教牧的裝備課程豐富有趣，選項更多元。訪談過程中，主動提到已經上過「心靈成長」課程有七位，主動提到已經上過「教會增長」課程的人數有八位。對比以前的裝備課程，現階段所呈現的裝備課程，顯然更能夠提供在領導教會上實際的需要。值得再反思的是，有關生命的供應，也產生漸漸以「心靈成長」取代「主工人栽培」的趨勢。教

牧必讀書目也從「主工人的性格」改成「九型人格」⁷³，雖然豐富實際，但儼然漸漸缺乏深度。

(4)、資源運用差距明顯：從貧瘠到過剩

雖然受訪的十七位單身女教牧，只有五位提出資源短缺的問題，然而這卻是不爭的事實。受訪過程中，也有人說道：「終於有人關注這個問題了！」，這樣的呼求，並非只是獨立教派的問題，包含有宗派背景的女教牧，也有這樣的困境。因此，了解台灣教會的牧養，目前有關注婦女事工，進而關心女教牧，提升到關心單身女教牧領導教會的需求，全力提供資源的概況，有其必要性。茲針對有宗派的教會、獨立教會及三種不同規模教會資源的比較，分述如下：

A、宗派系統缺少關注，資源有限

在受訪的十七位單身女教牧中，有宗派背景的高居十四位，其中總會有針對女教牧提供完整資源的並不多。台灣長老教會在整體事工的規劃上，就有總會婦女事工委員會條例(參附錄二)，其中有獨立的婦女團契條例(參附錄三)，並且設立婦女事工紀念主日(參附錄四)。進而衍生出「女傳教師會」⁷⁴，並且在簡介中表明：十九世紀末葉，歐美教會最大的特色之一，就是婦女踴躍接受正統神學教育，加

⁷³ 王天佑著，《輕鬆學九型—實用九型人格學》(台北：榮益，2011)，46-48。本書說明「九型人格學」基本上是把人先分成三大類：「心」中心、「腦」中心、「腹中心」，再根據「正、反、合」的原理分成「九型」。學習九型人格學有一個目的，就是讓我們與人交往的時候，能學習換檔，面對不同性格的人，我們懂得按著他們的性格換不同的檔，如此我們在人際關係上會產生更多的潤滑，屬於人格心理學的一環。

⁷⁴台灣基督長老教會網站，<http://women.pct.org.tw/> (2017年11月1日存取)

入傳教行列。第二次世界大戰前後，台灣的婦女接受正統神學教育者，仍屬極少數。一九四九年，台灣、台南兩間神學院積極鼓勵女性接受正統神學教育，參與傳教事業。當時有不少女性接受神學訓練，並投入台灣宣教行列，貢獻女性的才華與智慧。A.C.W.C. (亞洲教會婦女大會) 於一九七四年在泰國曼谷召開第五屆大會時，曾熱烈地探討受過神學教育婦女於教會整體生活與使命中，所扮演的角色、地位，及其延伸的功能。大會並定此為主要推行事工之一。在總會婦女幹事葉牧師推動之下，於一九八一年十月廿六日假總會事務所正式組織所謂「女性教會工作者聯誼會」，會長為林月桂牧師。當日參加者共有一四名。女傳教師會組織及事工：設會長、副會長、書記、會計、北區區長、中區區長、嘉南區區長、高屏區區長、花東區區長，這算是目前比較完整的資源。另外，基督教信義會有「婦女委員會辦事條例」(參附錄五)，其中有提到「關心師母及女傳道」一項⁷⁵；中華基督教浸信會聯會，並未出現女教牧規劃，交由各個堂會各自規劃婦女事工；其他新進的宗派，以國度事工為取向，網絡資源連結共享，尚未特別建立單身女教牧關懷事工。由此可見，即便有宗派背景的單身女教牧，受到總會支援的情形，仍屬有限。

B、獨立教會無法關注，資源缺乏

獨立教會本身自顧不暇，無法關注單身女教牧的困境，雖然在筆者訪談對象中，僅列三位屬於獨立教會。但在筆者所收集的四十四位資訊中，獨立教會則佔十二位，比例

⁷⁵信義會台灣基督網站，<http://www.twlutheran.org.tw/>(2017年11月1日存取)

極高。不論在財務、人力、物力、資訊、訓練…各方面，較比有宗派背景出身的單身女教牧，更缺乏資源。

C、有關大型、中型、小型教會資源運用的比較：

大型教會經費雄厚，資源豐富，在其中配搭的單身女教牧，不用擔憂財務的缺乏，也不需煩惱行政勞務的繁瑣，加上大型教會團隊健全，有關於教會的策略與目標早已擬定，單身女教牧只需帶領所屬區塊的弟兄姊妹全力配合，在資源的取得與應用上，不僅得心應手，更常有資源過剩與浪費的現象。對比之下，小型教會財力、物力及人力都缺乏，人脈也不夠，資源相對減少，因此在教會的運作與成長，都比較難推動，單身女教牧集中在處理繁瑣的行政，與安排各式的活動，經營會友之間的人際關係，導致規模不見擴展，容易停滯。中型教會的單身女教牧，處於二者之間，沒有大型教會資源的便利，也沒有小型教會資源的貧瘠，如果能突破摸索的階段，找到幫助的管道，就能避免不必要的錯誤與傷害。

(5)、位份形成充滿變數：從主動到被動

有關這個部分，分成「單身的被動性」與「領導的被動性」二端做論述。首先，在受訪的十七位單身女教牧中，僅有 SW6 一位表達成為單身，有其主動性，她說「在牧養過程，很多人介紹弟兄給我，但因為清楚呼召要做跨文化宣教，因此都不了了之，也因為清楚呼召，所以對弟兄的牧養沒有太大的難處。」受訪的其他單身女教牧，多數形成單身的身分是被動的，也就是說，她們是因為在服事環境中，過於專心或是沒有出現合適

的對象等等因素，因此失去在適婚年齡建立家庭的機會，對於建立婚姻所採取的態度至今仍是敞開的。對比二十世紀以前，全職服事的單身女傳道，在服事前就有堅定的意志持守單身，認定這是最榮耀的福份，即便有再多再好的對象出現，也會選擇放棄，這是處於單身的主動性。針對「單身的被動」對教會所帶來的影響，就是單身女教牧不會在教會刻意鼓勵弟兄姊妹成為不婚主義者，同時也能更加體會超過適婚年齡者的心境，成為他們的扶持。對於單身女教牧本身而言，則必須更多操練連於於神的生命功課，滿足於神的帶領，才不致於過度看重事工，以事工的成就取代對神的渴慕，甚至將目標放在教會的發展，而忽略生命的建造。

早期女權運動的發展，提昇女性的企圖心，凡事尋求平起平坐，公平競爭，世界的訴求雖是如此，但華人教會的氛圍尚未達到這個程度。在受訪的十七位單身女教牧中，有 SW1、SW2、SW4、SW5、SW6、SW7、SW10、SW14、SW15 共九位提到被按牧站在女教牧的位置，都不是自己主動的，是環境因素所造成。諸如：牧者意外過世、牧者老邁、年輕全職同工崛起、教會找不到適合的男性教牧…她們屬於處在「領導的被動性」；其他八位沒有提到按牧的問題，主因是大型教會或有宗派制度的教會，有的直接規定女性不能按牧，有的規定不分男女，全職達到一定年數就必須按牧，因而取得職份。單身女教牧「領導的被動性」對教會所帶來的影響，是成全教會缺乏牧者的需求，也引導教會走入不同模式的挑戰；對單身女教牧本身而言，就是減低建立婚姻的可能性，必須調整思維，因應身分重新建置能力來面對新的挑戰。

「單身的被動性」加上「領導的被動性」雙重因素，對單身

女教牧的身分與位置，到目前為止，都有極大的價值。當許多理念仍在聖經真理上爭議這些位份的形成，是否合神心意之時，若從教會歷史將這群女教牧或單身女教牧的身影與貢獻抽掉，對教會反而是莫大的虧損。然而，此位份的形成極具可變性，未來的世代，是否又因著環境的改變，當「單身」成為主動性，「領導」也具有主動性時，對神的國度來說，究竟是福？是禍？目前實未可知。

三、 單身女教牧的事奉牧養劣勢與獨立小型教會的因果

由於採樣因素，在訪談資料中，有關個人的主觀思維產生的劣勢因素結果，與獨立小型教會的劣勢有所雷同，因此再以重新整理的受訪者基本背景（表 3-5）的代號，試圖再做一次分析（從表 4-9 至表 4-12）。採樣人數也從原本的十四位，再增加三位大型教會配搭事奉的單身女教牧，讓採樣的分母數增加，也更平衡。藉此想要更深了解，單身女教牧事奉牧養的所呈現的劣勢因素，主因究竟是由於單身女教牧的身分與領導所影響，還是獨立小型教會所造成的？這二者之間有無因果關係？若有，其中誰是因？誰是果？還是二者並無實質上的關連？單身男教牧或是已婚男教牧，若身處牧養獨立小型教會的狀態，實務上也會有此困境，男性本身的思維是屬於「不在意」還是「不面對」，這也會出現不同的結果。上述所探討的這些因素是普遍性的問題，也同時存在於都會地區與偏鄉地區，因此更須加以分析了解。

表 4-9 變換代號後「主觀思維」的危機項目與人數

項目	人數	單身女教牧代號
1.承擔財務危機，壓力沈重	9	A1、A2、A5、A6、A7、A8、B2、C1、D4
2.面對惡者權勢爭戰，力量薄弱	5	A2、A5、A7、C1、D1
3.從事行政勞務，先天不足	6	A2、A3、A4、A8、A11、B2
4.尋求資源的開發，力道不夠	5	A3、A5、A8、A7、B1
5.外展事工的推動，格局不大	9	A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、B1、B3

本次有效採樣的訪談人數中，人數在五十人以下的教會
有八間，以 A 為代號；人數在五十人以上至二百人的教會
有三間，以 B 為代號；人數在二百人以上教會
有五間，其中擔任主責者，代號為 C；五百至千人以上擔任配搭者，代號為 D。由以上的表格看出，第一個項目，「承擔財務危機，感到壓力沈重」，同時有三種不同規模的教會都表達有此問題。首先，單身女教牧帶領教會初期，規模較小，奉獻收入不多，幾乎都會為財務的問題感到困擾，一旦經歷神的恩典與供應，信心大增，則繼續牧養，也有因此放棄或始終卡關的。再者，一旦突破早期的困境，教會漸漸有了規模，就面臨購堂的問題，還是會再次面臨經費的壓力，這是單身女教牧與小型教會同樣需要面對的挑戰，單身女教

牧則常因負重能力有限，而感到壓力沈重。第二個項目，「面對惡者權勢，感到力量薄弱」，則小型教會與大型教會的單身女教牧，在牧養過程中，都曾出現的擔憂。由於女性的角色，所面臨的這類問題，從處理流浪漢的騷擾到除偶像及趕鬼，單身女教牧心理層面常嘆心有餘力不足。第三項目到第五項目，「從事行政勞務，先天不足」、「尋求資源開發，力道不夠」及「外展事工推動，格局不大」，在訪談記錄中，則只呈現在小型教會及中型教會的陳述中，大型教會的人力足夠，資源分配較為充分，因此這些困境相對減輕。然而，以台北都會區而言，在大型教會擔任主任牧師的單身女教會，為數實在不多，訪談記錄呈現多數單身女教牧領導教會的規模都屬於小型教會，這是既存且難以抹滅的事實。雖然單身女教牧在事奉上的每個思維，從上述表 4-9 當中，ABCD 四類的單身女牧者皆有提及，但這個的比例很明顯，其問題歸因為小、中型教會的因素會大過單身女牧者的因素。相較下列表 4-10 及表 4-11 的比例是不同的。另外，有幾位在大型教會擔任配搭的單身女教牧，當筆者以電話邀請或信件邀請過程中，曾經對筆者表達她們因為決策能力不夠，針對訪談題目所涉及的内容，她們所能貢獻的不多，因而拒絕訪談。顯然，單身女教牧，若要成為主責教牧，均需預備好心志，接受上述第三項到第五項的挑戰，突破小型教會領導的魔咒，這是必要的過程，而且必須接受的挑戰。否則，就容易造成教會萎縮，單身女教牧不得不棄守的形勢。

表 4-10 變換代號後「角色認知」的危機項目與人數

項目	人數	單身女教牧代號
1.情緒波動大，造成困擾	8	A2、A3、A7、A8、B3、D2、D3、D4
2.身分認同低，容易沮喪	8	A3、A4、A8、B2、C1、D1、D2、D5
3.行事過於保守，冒險性低	8	A1、A4、A6、B1、B2、B3、D4、D5
4.處理紛爭抗壓，略顯孤單	8	A1、A5、A8、B1、B2、D2、D3、D5

根據上述表格所呈現的紀錄，第一個項目「情緒波動大，造成困擾」，不論牧養小型、中型、大型的教會，單身女教牧都難免出現情緒的困擾，只是原因不同而已。在小型教會牧養，什麼事情都要處理，每個會友的情緒都要承受，當同工人數不夠時，則容易心力交瘁；在中型教會牧養，人數增多，奉獻增加，活動也跟著倍增，會友的要求與期待也同時提高，此時單身女教牧多半已經服事超過十年以上，年齡也臨屆更年期，從心理與生理層面來說，情緒更加複雜，都需要重新調適；大型教會的牧養，因為同工多，足夠可以分擔，但承受的壓力相對增加，因為人數多、活動多、競爭也多，批評論斷也多，而且單身女教牧都必須各自獨當一面，誰也難再承載他人的情緒。第二個項目「身分認同低，容易沮喪」，則同樣呈現在三種不同規模的牧養困境中，小型及中型的教會，單身女教牧難以尋覓合適對象，建立婚姻家庭，角色已屬孤單，若再加上一些身分所

造成的流言緋語，沮喪在所難免。大型教會的單身女教牧，在教牧同工群中，形單影隻，更容易形成強烈對比，倍感沮喪，負擔更重。第三個項目「行事保守，冒險性低」，只出現在小型及中型單身女教牧的陳述中，比較有可能的原因，是大型教會配搭的女教牧，因為教牧團隊的運作，本身沒有太多的機會冒險，決策力度比較缺乏所致。第四個項目「處理紛爭抗壓，略顯孤單」，也同樣出現在三種規模的教會，主要的原因是，教會的紛爭各式各樣，難以預估，因此當單身女教牧出現焦慮與痛苦時，身旁難有即時且親密的分擔者，孤單感倍增，等到尋覓的支持系統出現時，多半本身已經透過靈修禱告，與神親近，獨自咀嚼問題且處理好一半的情緒。已婚的教牧則不然，配偶就是最為即時的救援，可以一起禱告，一起分擔，減輕重擔。

表 4-11 變換代號後「客觀需求」的危機項目與人數

項目	人數	單身女教牧代號
1.異性牧養受限制	9	A1、A2、A3、A7、B1、B3、C1、D3、D4
2.婚姻牧養無法深入	9	A2、A4、A8、B1、B2、D1、D2、D3、D5
3. 獨自咀嚼難處，健康易出問題	4	A2、A7、D2、D3

從上述表格所呈現的訪談記錄中，第一個項目「異性牧養受限制」，是多數單身女教牧共同面臨的問題，尤其是男

女之間，如果沒有保持距離，就容易出問題，更是被認為不得體。自從兩位基督徒心理學家亨利·克勞德及約翰·湯森德的著作《過猶不及：如何建立你的心理界線》一書，從神的心意這個角度提出「界線」(Boundaries)⁷⁶的概念，強調「界線」除了告訴我們必須對什麼負責以外，也告訴我們什麼不是我們的所有物，什麼是我們不需要負責的部份。這樣的教導，為基督徒在教會中的處境，帶來新鮮又活潑的人際關係，因此坊間有關這個課題的書籍如雨後春筍般的出刊。「為溝通立界線」、「為婚姻立界線」、「為青少年立界線」、「為婚姻立界線」、「為約會立界線」、「為工作立界線」…等等，這些書籍所提供的知識與方法，也像及時雨一般地解決了人與人之間的許多問題，教會界更是推崇備至。然而，就在推行這些教導的同時，因著個人因素，拿捏程度的不一，「界線」也會漸漸變成「鴻溝」，在家庭中的關係是這樣，在教會中的服事更是這樣。「界線」是家族治療的概念之一，家庭包含夫妻、父母、手足等次系統，而界線是指一條看不見的線，將家庭中每個次系統間和成員間分開。藉由提供系統內不同部分的屏障，來保護系統的完整性。⁷⁷在教會中，有的牧者把教會當家庭在經營，有的牧者把教會當公司在經營。若將教會的牧養以家庭為主題，界線在家庭中具有不同形態，界線就像是一個連續光譜，如果光譜的一端是堅固不變的界線，另一端就是完全開放的界線，光譜的中央是健康的界線，此時家中成員的

⁷⁶亨利·克勞德、約翰·湯森德合著，《過猶不及：如何建立你的心理界線》(Boundaries: when to say yes when to say no to take control of your life)(蔡岱安譯。台北：道聲，2001)，41。

⁷⁷樊雪春等合著，《諮商輔導學辭典》(台北：五南，2009)，18。

互動較有彈性，且個體同時有互動中的統合感與隸屬感。⁷⁸在疏離(disengagement)界線的家庭中，界線是過度限制、缺乏彈性，個體或子系統會變得孤立，家人彼此間的關係相當疏離，且支持有限，因此家庭或個體需面臨相當大的壓力下，家人才會注意到彼此的需求以及調整彼此的關係。單身女教牧，在男性的牧養上，產生疏離界線，這是目前避免不了的現況。已婚的教牧，有夫婦的分工與配搭，則比較不會產生強大的心理界線。有關第二個項目「婚姻牧養無法深入」，是屬於經驗值的問題，同樣也是單身女教牧的考驗。雖然明知經驗值存在它的有限性，每個人的經驗都有限，無法嚐試過各種課題才能提供經驗，正如醫生不是都經歷各種疾病才能醫病一般，但是經驗值仍是一般人性所倚賴的因素。因此，單身女教牧在不同規模教會有關婚姻牧養的過程，所能提供的是聖經的教導與原則，加上陪伴的需求及傾聽的功能，要做到權柄型的要求，則有其難度。第三個選項「獨自咀嚼難處，健康易出問題」，很奇妙的只落在小型教會與大型教會單身女教牧的陳述之中，這也可能是機率的問題，更有可能是焦點的問題。在大型教會配搭的單身女教牧，所負責的區塊有限，屬於內聚型，身處的服事模型與小型教會更為雷同。遇見紛爭時，不像已婚教牧，可以與配偶共同討論，互相安慰，一起承擔，單身女教牧多數先選擇自行咀嚼難處，獨處的時候多，一個人吃飯的機率高，心理負擔大到還來不及找到穩固的支持系統，情緒與身體就已經出狀況。在筆者訪談的過程中，也有數位女牧者表示，身旁許多單身女教牧嚐試獨立牧養，卻因

⁷⁸ 同上。

身體疾病或心靈受傷，而選擇暫時放棄獨立牧養。這個部分所涉及的部份，更須觸及內心深處的軟弱，因此在訪談記錄中，所呈現的比例並不高，所以無法更深著墨。

表 4-12 變換代號後「視野格局」危機項目與人數

項目	人數	單身女教牧代號
1.會友同工經常質疑權柄	8	A3、A4、A8、B1、B2、B3、C1、D3
2.教會規模增長，難以突破	8	由問卷發現的狀態
3.責任沈重，決策力難以落實	6	A3、B2、B3、D2、D3、D5
4.倚重姊妹，形成女性化帶領	5	A2、A4、A7、D3、D5

從上述表格中看出，單身女教牧領導的劣勢，第一個項目「會友同工經常質疑權柄」，分散在小型、中型、大型規模的教會主責女牧者身上，配搭的女牧者則較少。這個部分在文獻的記載已經顯明各種原因，從女性的生理構造與天生特質來看，本身就不是為了上戰場而設計，受質疑也是很難避免。單身女教牧主要目標，還是要明白自己的呼召，並且了解自己的恩賜，同時身為「僕人（或使女）」與「領袖」的角色，對男教牧本身就有拿捏的難度，而單身女牧者所造成的混淆，更是高難度的課題，需要高度智慧才能釐清。第三個項目「責任沈重，決策力難以落實」與

第四個項目「倚重姊妹，形成女性化帶領」則是與第一個項目，息息相關，也是同時落點在不同規模的教會。不過，從比例上來看，這一點反而是中型及大型教會，比較容易出現的問題，尤其是配搭的單身女教牧，更有此困境。第四個項目則更多出現在獨立牧會的現象中，在大型教會配搭的女教牧，則沒有提及此狀況。第二個項目「教會規模增長，難以突破」所產生的現象，除了實務層面的認知之外，在訪談及調查中，受訪者都曾提到，女性的格局與視野，都待突破。單身女教牧，倚靠主的帶領，積極突破困境，才能改變現況，這並非倚靠策略或方法，就可以立即見效。因此，是教會規模大小造成的問題，還是單身女教牧造成的問題，因與果之間，無法在短期之內，得到明確的定論。放眼台灣教會，由單身女教牧或是女教牧擔任主任牧師所帶領的教會，規模超過千人以上的，並不多見，但是在中國大陸，因為地域性的環境因素改變，由單身女教牧或女教牧，擔任主任牧師所帶領的教會，超過千人以上規模，則不在少數。當然，以中國大陸而言，千人以上教會，有可能算是小型規模，此待察驗。值得感動的是，神引導女性教牧在祂的國度裡，佔有一席之地，卻又在不同區域設下不同限制，神的法則與奇妙，令人無法測度！

第四節 研究發現總結

從訪談問卷及記錄的觀察中，發現廿一世紀的單身女教牧所面臨的課題，更為複雜且多元。茲先就現況總結，並提出未來發展的需要。以下是針對單身女教牧，「建立異性教牧團隊是必要的」、「支持系統擴充是必要的」、「裝備課程全備是必要的」、「資源供應充足是必要的」以及「針對未來發展，給予後進的勉勵」五點分述之。

一、「異性教牧團隊」建立的必要性

建立團隊是現代領導的趨勢，已婚男教牧所領導的模式，也有同樣的訴求，透過團隊發揮不同的恩賜來教造教會。然而，從單身女教牧的功能層面的劣勢可以觀察到，不論是弟兄牧養或婚姻牧養的難題，都必須透過其他異性教牧來支援或替代。教牧本身有其一定的成熟度，異性教牧團隊的建立，與對弟兄的牧養不盡相同。建立的過程，也需要面臨思維不同的磨合，但加分仍勝過減分；再者，從角色認知的劣勢中，也觀察到女教牧的情緒問題，面對難題的抗壓性以及冒險性來說，明顯不足；加上從領導視野所顯示，單身女教牧帶領教會的規模難以突破，基於以上種種的現象，訪談記錄呈現一個共識，若能藉由異性教牧團隊的服事來彌補不足，讓教會需求更加被滿足而得以健全，也讓身分引起的壓力得以紓解，更能帶出教會增長的契機。

二、支持系統擴充的必要性

單身女教牧領導思維改變後，首當其衝就是支持系統也

跟著改變。從訪談記錄的分析中，單身女教牧的支持系統，最高的選項落在「屬靈同伴」。而且從訪談中可以發現，多數是因為心靈受傷，壓力沈重，遇到難題時，會邀約屬靈同伴訴苦禱告，或是尋求屬靈長輩輔導，屬於不定期的支援，但若只是停留在屬靈同伴互相療傷，則容易停滯，影響教會發展。若能讓在支持系統穩固之外，也全面擴充支持系統的不同面向，建立定期聚集的習慣，學習付出與接受，更能提昇健康品格的養成。

三、 裝備課程全備的必要性

領導思維重建後，外在的支持系統固然重要，內在的屬靈裝備課程對單身女教牧的影響，更是無法言喻。在訪談的過程中，除了少數大型教會配搭的女教牧，她們的學習必須配合教會的方向與策略，以教會供應與要求為主之外，大部分的單身女教牧都提到她們在徬徨無助時，選擇去上課來充實自己，因此有聖經的課程、心靈成長的課程…這些裝備課程，使她們得到極大的幫助。尤其是心靈成長的裝備，重新認識自己、了解自己的問題之後，更能勇敢的面對自己的困境與傷害，然後得到醫治。不過，筆者在訪談記錄中發現最高的選項落在「治理」課程，凸顯出單身女教牧在這個區塊的訓練非常缺乏，坊間所能提供教導的則是以人為中心，以營利為目的，與教會的運作，以神為中心，在根基上有所不同。因此神學院需要思考如何建置完整的教導，除了生命的供應之外，加強治理方法的造就，供應在牧會過程中的需求。目前狀況，則由單身女教牧，按著情勢所需，到處尋找供應，東一套、西一套，片段式及拼布式的汲取，不夠全備。

四、 資源供應充足的必要性

筆者在訪談過程中，資源不足的議題不斷出現，但許多問題呈現在獨立小型的教會所產生的現象，這也凸顯不少單身女教牧在獨立小型教會堅守崗位的困境。因應教會不同規模的帶領，資源分布不平均的問題，並非單純屬於單身女教牧面臨的危機，這樣的改善很難短期內得到較好的解答，需要不分宗派的眾教會看見需求，倚靠主，親自感動成全。這其中，領導思維也是關鍵性的因素，若更多領導者有雅量重視這個問題，呼籲都會區大型教會的牧者看見需求，撇開門戶之見，伸手扶持，相信也能間接嘉惠許多小型教會的單身女教牧，突破困境，專心建造弟兄姊妹的生命，傳揚福音。

五、 對未來發展，給後進的勉勵

筆者在訪談結束前，均邀請受訪的單身女教牧提出給後進的建言與勉勵，期待這群服事主超過十年或二十年以上的女傳道所累積的豐富經驗，可以對未來單身女傳道有些提醒與幫助。雖然明知，二、三十年，單身女傳道所將面臨的困境，與現今的世代、與未來的世代，在環境的需求上著實不同，但還是深信在服事的心路歷程與實務的考量上，仍有相同之處。

(1)、服事的心路歷程

受訪的單身女教牧針對領導教會未來發展，從本心所提出的建言多數離不開內在的生命，這些建議對每一個要全職服事的同工皆受用，不分男女。以前走上這條路，未曾好好預

估，一路走來，靠主得勝。未來，若單身女教牧預備接受挑戰，站在領導的位置，走在這條路上，需要事先建設自己的心態，不僅讓教會的發展可以突破，也不致於半途而廢，受傷累累，如此方能見證神的心意。茲歸納如下：

- A. 要生命豐富才能挺得住：SW1 提到單身女教牧遇到琳琅滿目的問題，一個人煎熬不容易，需要有強大豐富的生命，才能挺得住考驗；SW6 提出在神學院就必須看重建造生命，預備自己，加強共識；SW9 表明單身女教牧要有開放的心態，面對年輕新世代的興起，也要學習適應；SW10 提出單身女教牧權力不要抓太緊，要建立信任感與安全感；SW11 提到單身女教牧在服事與牧養上，要秉持公開的公正的原則，也注重禮節，互相尊重，才能不落人口實；SW12 提到單身女教牧要省察自己的個性是否良好？評估自己的能力是否適合？再問自己本身是否有極大的安全感？EQ 評估過後再上路；SW15 表示要接納單身現況，開心地服事，不要影響對神的信靠，才能更有未來的發展；SW16 提出要全方位參與事奉，不要受限於恩賜或固定事工，勇於突破。透過上述歸納，發現單身女教牧未來發展，仍大有可為，但亟需建造豐盛的生命容量，才能寬廣自在。
- B. 要清楚呼召，明白恩賜：SW6 表明單身女教牧要抓住最高的呼召，在生活中積極傳福音，才不會停留在內耗。也要清楚自己的職分，找到神給自己的異象，更要有正確的教會觀；SW17 則表達單身女教牧，要清楚明白自己的恩賜，也一定要有同工，而且需要屬靈的遮蓋。縱上所述，也發現有許多單身女教牧，從恩賜來選擇自己所站的位置，特別認為自己沒有講道恩賜的，顯然會避開領導的位置，選擇配搭事奉，

發揮關懷恩賜，只聚焦在「人」身上的輔導，而非事務與方向的引導。

- C. 要用真理信息打動人心：SW1 提出為了彌補自己的不足，她在真理的信息上加強，才能打動人心；SW5 也提到屬靈權柄的建立，神的話語很重要，是最直接能影響會友的，再者，是神的同在，最後是透過美好的見證感動會友；SW14 表達自己在真理上更深下功夫，神學基礎扎根之後，改變會友的生命，更經歷神話與的能力。針對上述勉勵的歸納，發現傳道人講道的恩賜的確攸關領導與牧會的果效，此影響不分男女教牧。單身女教牧認真尋求並發展此恩賜，可以在領導教會的過程，更有加分的效果。
- D. 要與主相親才走得下去：SW4 說自己面對許多意見相左時，透過與主相親，才真正得釋放；SW5 單身女教牧更要尋求聖靈充滿，唯有聖靈造訪，才是教會突破的關鍵；SW8 則提出靈修神學的補強很重要，建立與神的關係，才有力量；SW13 提到要以耶穌為我們的滿足，同時也清楚單身的原因，並且把與神的時間放在最前面，才是最好的預備。SW14 則認為親近等候神，是單身女教牧滿足喜樂的源頭，務要抓住這個秘訣，才能開心地往前走。歸納以上分享，可以想見單身女教牧孤獨的時候，建立與主相親的密室生活，則是創造活力與勇氣的最大來源，面對單身女教牧領導教會的未來發展，不走極端，不走偏路，這的確是重要的課題。

(2)、實務上的考量

- A. 學經歷的必備性：SW9 提到自己的經驗，是不斷累積學經歷，也進修取得學歷，也鼓勵單身女教牧要提昇自己的程度；

SW14 勉勵單身女教牧要充實自己的學經歷，才能面對未來各種層面的衝擊；SW16 提出過去的工作經歷和學歷，對單身女教牧未來領導教會的發展很重要，面對世代不同，要有不同的因應之道。縱上所述，單身女教牧面對未來快速成長的社會，也服事充滿變數的教會，必須更多累積工作經驗，充實學歷的程度，更能在領導教會走向發展時，從容以對。

- B. 老後的規劃的應變：SW1 說自己因著父母的恩澤，有留下房子供她居住，所以未來生活還不算有煩惱，目前也因服事方便，住在教會裡。單身女教牧未來若沒有支援，將是教會的負擔，勉勵單身女教牧如已確定單身應儘早規劃未來；SW5 提到父母親是基督徒，特別北上協助她的生活起居，弟弟也成為傳道人，父母買房在教會附近，讓他們盡心服事，不擔憂未來，也不會成為教會的負擔；SW17 面臨退休，目前住在弟弟家，有時回中部照顧長輩，現今還處在遊山玩水，一路玩到掛的心態中，未來生活尚未安排規劃。歸納以上意見，看見這個部分，是教會與單身女教牧個人同時都要思考與面對的挑戰，個人的預備也牽動著教會的承受度，宗派有宗派的考量與制度，獨立教會也需有其應變之道，若能提早規劃就能無懼，也不會茫然無依。

因應福音廣傳的需要，單身女教牧領導教會的模式，並沒有因為困境而出現漸緩的趨勢，透過十七位單身女教牧對後進的勉勵，不論是從服事的心路歷程來看，或是從實務的考量來說，做好基本的心理預備，在神學院初期就學習良好的態度，不管將來維持單身或是進入婚姻，女教牧蓄勢待發，站上領導位置，從容不迫勝過考驗，進入全方位的事奉，指日可待！

第五章 結論與建議

本章內容總共分為四節：(1) 結論、(2)、建議、(3)、建議發展理論與工具及(4)、持續研究建議。

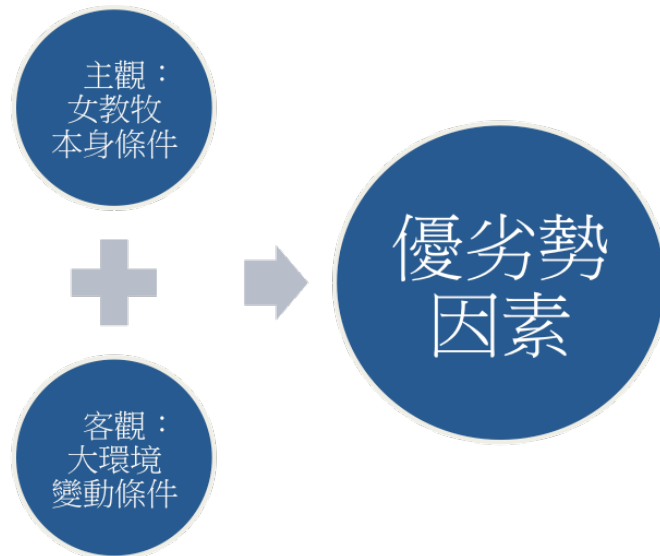
第一節 結論

本研究的對象是以大台北都會地區的單身女教牧為主，研究的內容是單身女教牧領導教會的過程與現況，並從個人的「主觀思維」、個人的「角色認知」、教會的「客觀需求」及教會的「視野格局」四方面所衍生出的劣勢與優勢，並從其中找出如何從劣勢「轉化」成優勢的可行之道。首先，本節將回答以下三個問題，並分成「領導教會劣勢的轉化」、「領導教會優勢的影響」、「支持系統次序重建的必要」及「健康牧養與領導的養成」四點分述之：

- (一) 研究分析單身女教牧，在牧養教會與治理教會的優勢及劣勢。單身女教牧如何克服劣勢及發展優勢？
- (二) 探討單身女教牧重建支持系統次序的重要性與必要性。
- (三) 落實單身女教牧在牧會過程中，健康牧養的發展。因應未來的趨勢，提出聖經的法則，找到適合自己的建造與成長之道。

透過十七位單身女教牧的訪談記錄，對照文獻探討的內容，筆者從受訪者「主觀性」所提單身女教牧本身的條件（如表 5-1 及表 5-3），加上「客觀性」大環境的外在的條件（如表 5-2），形成結論（如圖 5-1）。

圖 5-1 單身女教牧領導教會優劣勢的成因



一、 單身女教牧領導教會的劣勢因素與轉化

受訪者的個人條件，本身就有其多元性，諸如年紀、學歷、經歷、原生家庭…等等，訪談記錄重點聚焦於經歷。在筆者訪談的過程中，發現接受訪談者要陳述這些劣勢因素時，心中有許多卡關，畢竟這是比較個人隱私的部份，加上與筆者之間熟悉度與默契都不足，因此只能單純從被訪談者所陳述的經歷，去表達與理解她們的理念與思維。尤其是單身女教牧「主觀性」自身條件的影響極深，本次訪談的對象，年齡平均在四十歲到五十五歲之間，社會歷練有一定程度的成熟。她們的學歷也都落在大學及碩士的程度，呈現高水平的態樣。而原生家庭部分，筆者所訪談的十七位受訪者，有 SW4、SW5、SW6、SW7、SW11、SW12、SW16 共七位表達他們的父母是基督徒，出自基督化家庭，也提到家庭給予的肯定與支持。因此，筆者發現其中第一代的基督徒與第二代以上的基督徒，在陳述教會問題時，所感

受到沈重度，就有明顯的不同。第一代的基督徒，沒有原生家庭的後盾，倍感艱辛，略顯沈重；而第二代以上的基督徒，由於從小在教會的氛圍中長大，熟悉教會文化和運作的模式，則比較樂天派，加上有原生家庭強大的後盾，一點也不怕天塌下來的姿態。這是筆者針對單身女教牧在接受訪談時的觀察，這同時也影響到對「單身」的自我接納度，也自然而然地影響到對單身女教牧各個層面的觀點。以下針對訪談記錄呈現的劣勢因素（表 5-1）及客觀因素（表 5-2），再逐一分析單身女教牧現今面對挑戰的需求。

表 5-1 訪談記錄呈現的劣勢因素和權數及比例

層面	主觀思維					角色認知				客觀需求			視野格局			
	劣勢因素	承擔財務危機，壓力沈重	面對惡者權勢爭戰，力量薄弱	從事行政勞務，先天不足	尋求資源的開發，力道不夠	外展事工的推動，格局不大	情緒波動大，造成困擾	身分認同低，容易沮喪	行事過於保守，冒險性低	處理紛爭抗壓，略顯孤單	異性牧養受限制	婚姻牧養無法深入	獨自咀嚼難處，健康易出問題	會友同工經常質疑權柄	教會規模增長，難以突破	責任沈重，決策力難以落實
權數	9	5	6	5	9	8	8	8	8	9	9	4	8	8	6	5
百分比	53%	29%	35%	29%	53%	47%	47%	47%	47%	53%	53%	24%	47%	47%	35%	29%

表 5-2 訪談記錄呈現的客觀條件

團隊	教牧團隊			行政團隊			教會規模人數			
	小型	中型	大型	小型	中型	大型	小型	中弱型	中強型	大型
規模	小型	中型	大型	小型	中型	大型	小型	中弱型	中強型	大型
人數	1 人	2-5 人	5 人以上	3 人以下	3-5 人	5 人以上	50 人以下	51-200 人	201-500 人	501-1,001 人以上
權數	4	7	6	3	3	11	8	3	1	5
百分比	24%	41%	35%	18%	18%	65%	47%	18%	5%	29%

(1)、單身女教牧要提昇「領導」的高度：以小型教會來說，由於教牧團隊、行政團隊與奉獻財力明顯不足的情況下，單身女教牧本身在「治理」課題的訓練上，實屬先天不足。第一，當她們面臨財務上的危機時，許多單身女教牧是一面迫切禱告，一面焦慮不安。對比在實務層面，男性教牧勇於高額銀行貸款、運用投資理財、對外募款奉獻、積極傳遞異象，這些選項是單身女教牧較為卻步的；中型教會的單身女教牧，由於正處於人力與財力的建構中，因此除了信心之外，還要勇於接受挑戰，執行冒險行動，訓練承擔能力；大型教會的單身女教牧，則因為多數為配搭牧者，教會建構較為完整，因此思慮與壓力集中於「預算運用分配」的層級。第二，當她們在面臨流浪漢來教會要錢、情緒障礙病患來教會尋求幫助、靈界權勢攻擊時，小型教會的單身女教牧更顯得勢單力薄，即便我們深知做神的工，必須倚靠神的大能，如同撒迦利亞書四章 6 節：「萬軍之耶和華說：不是倚靠勢力，不是倚靠才能，乃是倚靠我的靈方能成事。」。在撒母耳記上十四章提到約拿單的信心，「…或者耶和華為我

們施展能力；因為耶和華使人得勝，不在乎人多人少。」，甚至撒母耳記十七章記載，大衛對戰歌利亞之時對非利士人的宣告「…使這眾人知道耶和華使人得勝，不是用刀用槍，因為爭戰的勝敗全在乎耶和華。他必將你們交在我們手裡。」；然而中型教會與大型教會，單身女教牧因為有人力上的支持，在形勢上則顯得剛強；第三，當她們在推動福音事工，關懷弱勢，面臨瓶頸時，小型教會有人力、物力、財力的限制，導致難以開展，中型教會的單身女教牧，則需奮力一搏，大型教會的單身女教牧，則需使用高度智慧動員可用資源。針對這些因素，單身女教牧因為身分與角色，即便外在因素有所不同，都需付出相當承載力，才能有所突破。

(2)、單身女教牧要建立「信心」的深度：女性情緒波動比較顯明，這個部分有生理及心理因素，還有性格養成過程、自我形象認知等外在環境因素，所造成的結果。這與所處教會規模大小、團隊人數多少，比較沒有直接的影響。彼得前書三章，在提到夫妻關係中，曾教導丈夫說：「你們作丈夫的，也要按情理（原文是知識）和妻子同住；因她比你軟弱（比你軟弱：原文作是軟弱的器皿），與你一同承受生命之恩的，所以要敬重他。」女性的自我形象，係屬軟弱，這種認知由來已久，單身女教牧早期的自我形象極低，處於弱勢層級。愛哭、沮喪、保守、孤單、能力不夠，這些弱勢的形容詞，總是揮之不去。雖然現代社會形勢變遷，並未完全改變這些負面的認知，當單身女教牧，想要刻意顛覆這些形象時，又容易過度強勢，適得其反。未來教會發展過程中，單身女教牧如何扭轉這些情勢，建立更健康的自我形象認知，

也更明白自己的呼召與使命，這是必須努力的目標。

(3)、單身女教牧要規劃「傳承」的長度：單身女教牧在教會牧養與領導中，有二個區塊是難以避免的瓶頸，一個就是異性的牧養，一個就是婚姻關係的牧養。這些問題，在大型教會，多半是將單身女教牧定位在兒童牧區、青少年牧區或是宣教部門；中型教會則必須由教牧團隊中，選立合適的牧者來支援；小型教會則需要借助合適的同工來勝任。因著聖經真理的教導，男女之間的界線問題，是所有的教牧都必須謹守與重視的課題，但相較之下，已婚女教牧或單身女教牧，因為同儕支持系統強大，形成堅固的約束力，因此試探也相對減少。另外，與單身女教牧息息相關，諸如：一個人的老後關顧問題，身體健康及退休機制，多數的教會都未有規劃，甚至連她們本身也甚少預先籌劃與預備。這個問題雖然現實，但所有蒙召的教牧，也會面臨考驗，男性或已婚教牧，可以傾向歸屬於自己的家庭承擔力，例如長輩給予的支援，或是兒女的供應。相對來說，單身女教牧在這個面向，則必須更多倚靠神勝過憂慮。

(4)、單身女教牧要運作「突破」的速度：筆者在這次尋找單身女教牧的名單過程中，發現規模屬於大型教會，實質上又位居主任牧師之職的，實在少之又少。在大型教會擔任配搭的單身女教牧，則為數不少，但其中多數年紀較輕，只是目前尚未進入婚姻，並不構成本研究所謂的「超單身世代」或「獨身主義」的單身女教牧。因此，發現單身女教牧所帶領的教會，規模偏小型教會的居多，這也是影響

發展的考量之一。再者，教會姊妹人數較多，與單身女教牧的關係建立良好，造就的課程與模式集中在姊妹習慣的氛圍，的確讓教會顯得女性化。如何帶動弟兄的服事與建造，帶領弟兄姊妹明白神的心意，有魄力地落實決策的執行與運作，讓教會走向平衡發展，不致於停留在角色的內耗之上，這也是單身女教牧亟需找到出路的課題。

二、 單身女教牧帶領教會的優勢與影響

以下針對訪談記錄呈現優勢逐一分析，提出可發揮的部份：

表 5-3 訪談呈現的優勢因素和權數及比例

層面	主觀思維			角色認知			客觀需求		視野格局		
	順服度高，堅守崗位	承認不足，接受裝備意願高	心靈敞開，支持系統穩定度高	柔性關懷，比較有耐心	敏銳度高，努力設立界線	溫柔出擊，會友接納度高	時間自由，委身度高	變動性少，事奉年數長	透過建立團隊，提高視野	願意放手，訓練接棒同工	容易退讓，減少路線爭執
優勢因素	順服度高，堅守崗位	承認不足，接受裝備意願高	心靈敞開，支持系統穩定度高	柔性關懷，比較有耐心	敏銳度高，努力設立界線	溫柔出擊，會友接納度高	時間自由，委身度高	變動性少，事奉年數長	透過建立團隊，提高視野	願意放手，訓練接棒同工	容易退讓，減少路線爭執
權數	9	8	11	6	6	15	12	13	7	5	5
百分比	53%	47%	65%	35%	35%	88%	71%	76%	41%	29%	29%

(1)、單身女教牧靠著恩典拓展「自由」的寬度：單身女教牧，最大的優勢，莫過於「時間自由」、「沒有家累」、「專心服事」、「心無旁騖」。這些優勢，不論是大型教會、中型教會或是小型教會，所擁有的優勢都是相似的，這對教會發展來說，也是極大的益處。在忙碌的現代生活中，已婚教牧或是帶職同工，同時有工作上的挑戰與壓力，又有家庭的建造與需要，時間及精力已經不夠用，若要加上教會服事與同工訓練，往往是力不從心、重擔累累。舉例來說，當教會弟兄姊妹有難處時，常常需要陪伴，有些陪伴並非短期就能處理，即便電話關懷也常有聊到深夜的情況，已婚教牧勢必影響家庭作息，難以勝任。再者，若已婚教牧面臨兒女屬於年幼之際，許多教牧需暫時以家庭或兒女的經營為重，教會人力頓時減縮，難免有所虧損。教會單身的姊妹數目也不少，單身女教牧最能了解其中的感受與經歷，可以帶領這群單身的姊妹在等候的過程中，建立信心，關心別人，而不停留在自憐當中。單身女教牧也因為委身度高，所以發現許多單身女教牧，在同一個教會或單位，服事超過十年以上的，大有人在，變動性低，這對教會「向下扎根，往上結果」的建造，是利大於弊的趨勢。

(2)、單身女教牧靠著特質發揮「柔性」的力度：男性教牧在帶領教會發展的優勢，有二個明顯的特色，一個是「能力強」，一個是「魅力高」。女性教牧的特色則發揮在其「關懷力」，耐心傾聽，細心引導，這些生命的建造都不是「能力」與「魅力」所能取代的。再者，女教牧的柔性訴求，比較容易在出現紛爭時，選擇退讓，減少教會的分裂與傷

害。事實上，教會出現分裂或紛爭，真正聚焦在「違反真理」的議題上的並不多，往往只是在想法、意念、作法的不同而已。女教牧的情感訴求，在事務性方向或路線的主導性不強，而是以情感面為主導，因此更加看重關係導向帶來的核心價值，來決定去留。另外，女教牧在建立教牧團隊的領導上，比較不具有個人色彩，也不凸顯個人魅力，知名度都不高，但會友的接納度也因此提高，因此和諧度也相對較強。

(3)、單身女教牧靠著智慧增加「支持」的強度：女性教牧善用支持系統，單身女教牧因為情勢所需，則是更加強支持系統的重要性。男性教牧的支持系統，最明顯的就是師母，以家庭為主軸，擴及到同工及會外牧者；單身女教牧，則多數尋求屬靈同伴為主要的支持系統，舉凡教會事工的瑣事、會友之間的紛紛擾擾、心裡的愁苦及身體的健康，能與屬靈同伴分享的，家人不一定能知道。由於領導思維的提升，單身女教牧的支持系統漸漸擴充到同工及會外牧者的趨勢。

(4)、單身女教牧靠著努力充實「視野」的廣度：單身女教牧的時間比較自由，除了委身在教會服事以外，也有漸漸增加充實自己，接受多元裝備課程訓練的趨勢。以前會出現不同特會的男女教牧比例，教會增長的訓練以男教牧帶領同工出席為多，培靈特會則以女教牧帶領同工出席為多。這個區別，仍聚焦在男教牧理性訴求高，女教牧感性訴求高。近幾年，這樣的區別，漸漸打破隔閡。因此，單身女

教牧更多花時間，裝備自己，唯獨在「治理」與「增長」這二個課題，接受訓練之後的運用與執行力，仍然比男教牧有限。

(5)、單身女教牧靠著真理豎立「健康」的態度：單身女教牧除了接受有關治理教會專業的裝備課程之外，其實更不能忘記的，是要建造健康的心靈層次。雖然這也是每位教牧都需面對的課題，但因應「單身」與「女性」雙重的需求，更要走出“容易受傷”的刻板形象，靠著神學的裝備與心理學的認知，重建健康的心態，活出神創造的美好形象與神聖的使命，榮耀主名。提到使命，正如詩篇六十八篇 11 節的寫照，「主發命令，傳好信息的婦女成了大群。」以及福音書也多次提到「有許多百姓跟隨耶穌，內中有好些婦女；婦女們為他號咷痛哭。」顯明姊妹跟隨耶穌的心志。聖經從舊約到新約，使用許多姊妹成就大事，如今，神在末後的世代，也要使用姊妹繼續成就神國的大工。單身女教牧毋須只為了跟上新世代的潮流，刻意淡化女性特質，故意強化男性的性格，要求平起平坐，爭強較勁，這樣反而容易形成扭曲的性格。單身女教牧的跟隨主的忠誠度高，跟隨主的心志強烈，更需發揮女性的特質，強化溫柔堅定的品性，倚靠主的大能，傳揚福音，建造教會。

三、 朝向成熟與健康，支持系統次序重建的重要性

為了幫助單身女教牧個人更加成熟，其所帶領的教會邁向健康，再提支持系統次序的重建。一般社會上所謂的「支持系統」，涵蓋極廣，舉凡家庭支持系統、社會支持系統、決策支持

系統…等等，林治平教授所編著的《心靈健康與輔導》也提及這名稱攸關二十世紀後期興起的輔導理念，書中引用蔡元雲教授的文章說到，「近期輔導界的重點，再由強調“個人成長”（personal growth）轉移到加強“人際成長”（interpersonal growth）；從“個人輔導”（individual counseling）到“系統輔導”（system approach），強調“支持系統”（support systems）對個人成長的重要…」⁷⁹因此，有關「支持系統」這個名詞本者在本論文第一章第五節的名詞解釋中，特別定義了單身女教牧支持系統的限制。本文主要探討的女教牧，在「單身」功能中，配偶的支持已經缺乏，因此有健全及穩固的支持系統，實屬必要。在支持系統的建置中，親人因有血緣關係，是理所當然的第一順位。這當中還有一些關鍵因素：家人有沒有信耶穌？家人信了耶穌能否成為後盾？女教牧與家人關係親疏如何？關係疏離有時比朋友距離還遠。女教牧是否與家人是否同住？同住還可以減少寂寞感。與家人溝通是否暢通？難溝通的狀況，還會造成紛爭與重擔…這些答案的省視，都可發現家人的支持系統，是否彰顯功能？

單身女教牧還有一個很親近的支持系統，就會教會同工，不論是屬於教牧或是行政，天天一起同工，也最了解單身女教牧的實際狀況。同工常常一起開會，一起禱告，一起接受造就，凝聚相同的共識，看見共同的異象，分享所有的感動和領受，一起同心推動，也一起享受勞苦的果實。同工實在是最真實的支持系統，然而，教會畢竟是人的聚集，每個人有不同的原生家庭，不同的成長背景，不同的學經歷，難免有不同性情與不同的看法。教會同工之間引發爭執時，男性被理性主導時，比

⁷⁹ 林治平編著，《心靈健康與輔導》（台北：宇宙光，1988），18。

較容易對事不對人，女性被感性主導時，則往往對人不對事，因此支持系統瞬間變天，女教牧易產生受傷、背叛、對立、結黨…等情緒，導致關上溝通的門。

屬靈同伴的支持系統對單身女教牧而言，是最穩固且暢通無阻的支持，而且多半是同性，仍繞在姊妹的範疇。實務上的經驗，屬靈同伴如同救火隊，當女教牧在牧養過程中遇到難處，或是痛苦的經驗，無法敞開的對同工或是會友分享，甚至也無法向家人求助時，屬靈同伴就是最佳的陳述對象，係屬沒有利害關係的他人。由於屬靈同伴互相信任，一起流淚禱告，互相加油打氣，這都是非常好的機制。然而，有時難免對於當事人的陳述缺乏客觀的判斷，雖然可以給予安慰與扶持，卻不容易提出中肯的意見。

這次訪談獲得極高票數的支持系統，特別亮眼的是「會外牧者」，在訪談過程中，則多數提到地區性的聯禱會。早期聯禱會，以男教牧居多，多半以事工作為連結，以事工導向為主，一個月聚會一次，牧者每個月去開會一次，就增加許多事工帶回教會，導致許多教會望之卻步。近十年來，聯禱會漸漸產生變化，更多女教牧願意加入，以關係導向為訴求的策略聯盟也逐漸增加，開始形成每週聚會一次，不管有無特殊主題，因為牧者所談的也離不開教會及信仰，因此都能有所收獲。由於是群體的聚集，牧者不容易聚焦在自己的問題，對單身女教牧而言，不會反覆舔傷口，是很好的開始。加上與會的牧者，有一定的屬靈深度，因為並非當事人，也非利害關係人，因此在分享或分析事情，立場顯為客觀，對單身女教牧有更為顯著的幫助。群體的聚集，也近似輔導學中的團體輔導，吳武典博士在《團體輔導》一書中，提及「團體的功能要能發揮，成員必須

能做輕易而有效的溝通，在這方面，溝通網絡的安排，關係重大…團體網絡可概分為集權式（centralized pattern）和分權式（decentralized pattern）二種。集權式的溝通網絡，所有的資訊流向一個人，他負責解決問題及傳遞訊息；分權式的溝通網絡，則所有成員都可以獲得資訊，且都要負責解決其問題。…總之，有效的團體溝通建立在真誠、尊重與同理的基礎上；批判、指示、規避有妨礙溝通。溝通的主要技巧是傾聽與表達，都有其要訣，至於溝通的型態，分權式顯然優於集權式。」⁸⁰這樣的優勢也呈現在牧者的連結中，單身女教牧若能善用這個支持系統，將這個支持系統的次序往前挪移，幫助自己拓寬眼界，積極訓練自己脫離情緒的控制，俾能更加成熟。同時，與眾牧者同心禱告，看見神國度的榮耀與異象，更能引導弟兄姊妹走在合神心意的道路。

四、健康牧養與領導的養成

單身女教牧重建領導思維後，必須帶領教會邁向健康的牧養。「健康教會」這個詞是近二十年來被關注的概念，在這個概念形成之前，台灣教會強調的都是「教會增長」，教會增長也同時是代表成功的象徵。基督教界出版了許多有關健康教會的書籍，也都提出健康教會的指標，健康教會儼然成為教會牧養的終極目標。由史蒂芬麥克基亞所著的《健康的教會：十個讓教會健康的特性》一書中，列出十個特性：「神能力的同在」、「讚美神的敬拜」、「屬靈操練」、「信仰群體的學習成長」、「滿有愛心和關懷的人際關係」、「僕人領袖的培育」、「強調外展的視野」、「有智慧且負責任的教會管理」、「與基督身體的聯絡網」、「管

⁸⁰ 吳武典、洪有義、張德聰合著，《團體輔導》（台北：心理，2010），289。

家職份與慷慨」。⁸¹當單身女教牧，也用上述這些特性，來檢視自己所帶領的教會或群體時，就需要克服自我形象低落的問題。王天佑牧師在其著作《健康教會的 DNA》一書中，提及「教會最重要需要改變的不是“形式”，而是“觀念、精神、氣氛及 DNA 的改變”…任何觀念的調整、精神、氣氛及價值觀的培養，都不是一蹴可及的事；我們需要耐心、持續不斷的做，一定會看見果效。」⁸²單身女教牧先改變觀念，建立健康的氛圍，即便身分被質疑也能謙卑的面對，明白並理解自己與男教牧與生俱來的不同特質，勇於發揮女性特質並接受挑戰，這是邁向健康養成的第一步。

另外，接納自己「單身」的身分，建造一個聖潔的生活與環境，這是邁向健康養成的過程。對事奉中的單身人士來說，生命整全的重要來源是家庭式型態的友誼網絡。當教會認定單身者的時間很多，所以很自由，以至於對已婚人士多所包容，對單身人士則加倍要求付出。其實，已婚男教牧有師母打理家務與瑣碎的行政勞務，單身者卻需要自己處理各種家務和維修，所以也需要大量的家庭整理時間，來修復自己的空間，並且也需要大量的時間來經營與他人的友誼，才能在寂寞的情緒中，建造聖潔的生活。靈修神學講師唐慕華在其著作《國度的生命—用安息顛覆世界》，提到教會需要為事奉者定下限制，確保事奉者的家庭、友誼與性的社會層面，都得到充分的關顧，不論是婚姻裡的聯合，還是勇敢的獨身中，都能活出貞潔的性。她特別針對健康的獨身，提及健康的獨身與“專注”有關，「不是

⁸¹ 參：史蒂芬·麥克基亞(Stephen A. Macchia)著。《健康的教會：十個讓教會健康的特性》(Becoming a healthy church: 10 characteristics)。廖和美譯。台北：華神，2004。

⁸² 王天佑著，《健康教會的 DNA》(台北：榮益，2012)，226-227。

專注於「我放棄了什麼」，而是專注於因為放棄而得到的釋放，容許我去服事教會或其他人。」⁸³若是教會慣有的態度是在任用服事者時是存著「這個事工讓○○做吧，因為她是單身的，很有時間。」的心態，那麼教會本身對服事的重點就已經偏頗。單身女教牧往往把大量的時間投注於教會，究竟是教會事工安排不均，還是逃避孤單的意念，打發寂寞的時間，這都需要單身女教牧從接納身分開始，定位專注的精髓，從而帶領會友進入健康的聖潔生活。

再者，加強與神之間的親密連結，來更深確認自己的呼召，經營健康的感情，更是單身女教牧健康層面的指標。我們蒙召的意義就是讓神的國度及神的心意來奪回失落的我們，復興軟弱的我們，更新世俗的我們。正如神透過先知何西阿對神百姓的呼籲：「來吧，我們歸向耶和華！他撕裂我們，也必醫治；他打傷我們，也必纏裹。過兩天他必使我們甦醒，第三天他必使我們興起，我們就在他面前得以存活。我們務要認識耶和華，竭力追求認識他。他出現確如晨光；他必臨到我們像甘雨，像滋潤田地的春雨。」單身女教牧自己的靈修生活務必規律，有時是個人式的，有時是團體式的，都非常重要。有些人迷失在忙碌的服事中，只參加制式化的團體靈修或同工禱告會，而忽略了個人與神之間關係的建立；有些人浸潤在與神的連結中，忽略與人之間連結生命的建造，二者都是虧損的事情。單身女教牧常常回到主面前，確認神的心意，堅定自己的心志，才能在牧會的過程中順服神的引導，經歷神的大能，並且遠離冷淡與麻痺的影響力，如此不會失去起

⁸³ 唐慕華著，《國度的生命—用安息顛覆世界》(The sense of the call: a Sabbath way of life for those who serve God, the church, and the world)(陳永財譯，台北：校園，2013)，222-223。

初對神的愛。

總結來說，單身女教牧，沒有家累，時間自由，發揮女性特質，從管理位置站到領導位置，建設正確的心態，充實裝備課程，建立教牧團隊，連結各式資源，穩固支持系統，是單身女教牧將劣勢轉化為優勢的當務之急。

第二節 建議

本節根據文獻探討與研究結果，因應未來發展的需要，將提出以下「有關教會內部的預備」、「有關教會外部的預備」、「有關神學院的預備」、「筆者本身對單身女教牧建言」四點建議：

一、有關教會內部的預備，使劣勢轉化為優勢

(1)、教導：教會則需要平衡「婚姻」勝過「獨身」的傳統觀念，教導會友關於兩者的神學意義，使單身者或獨身者得到適當的指引，減少單身或獨身者承受不必要的壓力，能更自然地融入教會生活。⁸⁴一個有使命的成熟單身信徒，就算非自願地處於單身的景況，也能活得豐盛自在；一個沒有使命的已婚信徒，縱然有所歸宿，生活亦會失去平衡和意義。特別是廿一世紀，台灣社會在「多元成家立法草案」⁸⁵議題引發的衝擊下，使得基督教會界為了維護真理，

⁸⁴ 江麗蓉，〈從哥林多前書看獨身〉，76。

⁸⁵ 多元成家立法草案是指中華民國（臺灣）法律中一系列為改善性別平等，而修改民法中涉及婚姻及家庭制度的草案。最早起源於1990年代起臺灣社會對性別平等相關議題的重視，之後在馬英九政府時代起由關注性別平等的社會團體推動修法，是「性別主流化」的一環。隨著部份爭議相對較少的法律與政策施行後，目前經常以「多元成家」概括及通稱相關審議中的議題，內容包含婚姻平權草案、伴侶制度草案、家屬制度草案等三個法案，目前其中又以同性婚姻關係的合法化、領養子女的權利最引起輿論關注與評論。三個草案各自獨立，且同時送入立法院審查，其中婚姻平權（含同性婚姻）草案首先獲得足夠提案立委人數的連署，並在2013年10月25日通過一讀，交付司法及法制委員會審查，伴侶制度草案、家屬制度草案仍處於民間倡議的階段。2016年10月下旬，由立委尤美女領銜第二次提出婚姻平權法案，獲得時代力量黨團、以及部分國民黨與民進黨籍立委連署，得以超過15人之提案門檻。各版本法案分別在11月8日和11月11日在院會一讀通過付委。維基百科，自由的百科全書，s.v. “多元成家立法草案”（by Wikipedia contributors），<https://zh.wikipedia.org>（2017年11月7日存取）

更加強「家庭事工」的重要性。在此狀態下，更容易導致「婚姻」與「獨身」失衡，在神的心意中，這並非單純是「比重」的問題，更是「生命」的問題。

(2)、眼光：在新時代的推動下，愈來愈多的男性，對女性領導有較開放的態度，不再狹隘地以性別來衡量一個人的能力，只要牧者本身有聖靈的恩膏和神的呼召，不分男女，都可以在其所領受的職份上發揮所長，得著尊重。⁸⁶站在同工立場，弟兄的支持和遠見，常常能帶給女性領導許多的刺激和突破。對教會而言，這是值得期待與肯定的一件事。因此，建立教牧團隊，即便不同性別，不同年紀、不同身分…等等，期待的是合一的呼召，幫助教會聚焦在神的心意，成就神國度的使命。

(3)、制度：傳道人蒙召是向神負責，領受神的供應，不在乎外在的制度，但教會的運作仍是活在世界中。每個教會針對全職傳道的聘任都有不同的制度與辦法，不論宗派背景，也無分規模大小，若能透視這些制度與辦法，肯定能發現早期的思維，全部定位在已婚男教牧的角色來制定，很難適用在單身女教牧或是教牧團隊運作上。因此，期盼教會內部的制度也能擴大適用性，不讓單身女教牧與已婚男教牧，明明站在同樣的位置上，卻出現極大的落差，因應新世代的思維與模式，做適度的修正，避免在教牧團隊中，造成不必要的困擾。

⁸⁶ 陳百加，《新婦的愛情》，253。

二、 有關教會外部的預備，使劣勢轉化為優勢

(1)、跨宗派的支持系統：

單身女教牧，已經漸漸走出單一式教會內部的建造與牧養，嘗試與教會外部的牧者交通分享，為了避免支持系統過度窄化，尋求更寬廣的支持系統，彼此扶持。然而，目前的形態，多半集中在同一宗派的連結，或是同一區域性的牧者連結。這樣的狀態，雖然同質性高，也方便聚會，然而，只能按著各個不同的宗派、不同的聯禱會、不同的策略聯盟，發展不同性質與特色的聚集，最後容易形成各自的小圈圈。若是服事工場有所變動，就必須重新建立新的支持系統，也無法觀察單身女教牧在靈性上的特殊需求性，以及帶領教會未來發展的動向。若能建立一個跨宗派的支持系統，這個支持系統的成員，不一定只能是單身女教牧，但它的宗旨，是為了建造單身女教牧的靈性生命。例如「中國民國師母關懷協會」⁸⁷，就是集中在關心師母的事工上。自成立師母關懷基金會後，隨即展開對師母們的關懷，出版「師母關懷」季刊：內容包括信息、專題論述、師母見證、師母信箱及消息報導等。贈送屬靈書籍：每一季挑選屬靈書籍一本，免費贈送給來函索閱的師母。辦理師母關懷講座：自一九九一年開始，每年辦理一次師母講座，宴饗師母及女傳道。單身女教牧若能出現這樣的協會，而非僅僅將女傳道歸在師母關懷協會，相信必能顯出更大的果效。

⁸⁷中國民國師母關懷協會網站，

<https://sites.google.com/site/pwcantw/guan-yu-wo-men> (2017年2月1日存取)

(2)、跨宗派的資源連結：

單身女教牧帶領教牧，除了在靈性上有其特殊需求性，在物質上也有其特殊需求性。除了經費、策略、訓練…等等，還需要能提供團隊諮詢與支援，單身女教牧缺乏婚姻家庭的經驗，還能去加入「台灣真愛家庭協會」⁸⁸接受造就來補強知識層面的不則；但單身女教牧缺乏「男性事工」的力道，則難加入強調男性事工的「全福會」⁸⁹。若能建立更具整合性跨宗派的資源連結平台，完整的組織與架構，提供良性循環運作，將成為日後各式族群的典範。

三、 有關神學院的預備，使劣勢轉化為優勢

(1)、神學院是裝備課程是訓練傳道人的根基，若能建置更健全的課程，在尚未畢業之前，不論男女，就有認知單身牧會所面臨的課題並尋求清楚的方向，堅定心志，將能減少畢業後，面臨困境的窘況。首先，是以真理建造生命。傳道人生命不成熟，不論男女，不論已婚或單身，對教會都是災難。男女教牧不論上多少心理學的課程，都無法產生「信心」、「順

⁸⁸社團法人台灣真愛家庭協會網站，該協會成立於 2003 年成立於台北市，是由葉高芳博士所創立的國際真愛家庭協會全球八個分會中第一個成立的分會，並向內政部登記的一全國性社團法人。協會的使命是「推展真愛家庭運動」，相信上帝愛世人並要賜福家庭的美意，因此決心以專業的理念和策略，協助華人將心歸家，建立溫馨和樂且享受上帝的愛的家庭；進而配合相關機構和教會，齊心來推動以家庭為主軸的牧養和宣教事工，推展轉化華人與社會的「真愛家庭運動」。

<http://www.familykeepers.org.tw/2>（2017 年 2 月 1 日存取）

⁸⁹台灣全福會網站，該會是「國際全備福音從業人員團契」之簡稱，是由一群職場上的弟兄們組成。它是一個國際性的團契，並於 1951 年由美國 Demos Shakarian 弟兄創立，在職場帶領工商界男士歸向基督。全球超過 160 個國家設有全福會的團契。台灣全福會是在 1989 年設立，全省現有 15 個分會。

<http://www.fgbmf.org/content/>（2017 年 2 月 1 日存取）

服」、「謙卑」…的生命，但這是所有傳道人必須具備的生命，傳道人在面臨服事困境時，生命破碎時，唯一的出口，還是「神的道」。另外，「認識自我」課程的補充，傳道人性格不健康，不管男女教牧，都是教會的傷痛。因此，加強自我認知極其重要。單身女教牧的自我形象，更須透過認識自我得以修復，例如：「健康品格的養成」、「心靈成長」之類的課程，都能加入單身女教牧的元素，予以探討；畢業後的進修課程，諸如「領導力訓練」、「建造教會模式」之類的課程，若也能增加單身女教牧的單元，相信必能減少摸索過程所產生的傷害與痛苦。不過，筆者深知，神學院開課的前提，乃是必須更多了解單身女教牧的需求，期待有更全面性的探討與訪談，才能提供真正的教導，引導更良性正確的方向。

(2)、各個神學院校友會建立關顧機制，不定期舉辦單身女教牧的訓練，集結前輩的經驗分享，透過小組交流，讓後進在牧會的過程中，迅速找到出路，突破瓶頸，不再存著害怕或自卑的心態，封閉自己。同時，若能建置一個雲端平台，以神學為根基，讓更多單身女教牧，能夠適時了解其他同僚在牧會過程中如何突破單身女教牧的劣勢，扭轉困境，化解危機，創造優勢。透過這個雲端平台產生良性效應，可以激發更多單身姊妹奮不顧身投入服事的行列，同時也造福海內外所有的單身女教牧。

四、 筆者本身對單身女教牧的建議

筆者本身即為單身女教牧，透過訪談得到極大的助益，也從這些單身女教牧的身上，觀察到不同的特色。面對未來許多

的後進，也從個人粗淺的領受中，提供意見。

(1)、從單身女教牧「個人」的需要：

首先，由於筆者本身屬於第一代的基督徒，因此期待單身女教牧多接觸健康的基督化家庭開始。透過基督化的家庭所呈現的核心價值，尊主為大的榜樣，可以讓單身女教牧有整全的家庭觀，塑造正面的形象，更能透過相處與互動，了解家庭的運作。

再者，單身女教牧獨處的時間比一般人多，需要擁有規律性的作息來避免試探，這試探除了情慾之外，還包括錯誤的思想和自憐的情緒，同時也能因為有規律的生活避免過度耗盡，訓練弟兄姊妹尊重教牧的安排和規劃，舉例來說，弟兄姊妹多半知道筆者在傳道人的公休日，星期一早上是整理家務的時間，下午是安排與朋友見面或休閒的時刻，因此，除非有特殊事件，會友已經明白單身女教牧就算時間多，也需要個人空間與休閒安排。

最後，當筆者本身面臨瓶頸時，重新回到學校上課，上課中對神學課程的咀嚼，所得到的省思，成為重新點燃我牧會熱情的關鍵。所以當多數的牧者在學習生命成長課程時，多數的教會在接受各式策略裝備時，尤其許多的策略訓練都以男教牧為基本設定。筆者建議單身女教牧，不要忘記神學根基的訓練，以及神話語的進深研究，毋須盲從，先找到適合自己與教會的方法，再勇敢行動。

(2)、從單身女教牧「教會」的需要

首先，筆者從信主的時候開始，就領受教會牧者的教導，

提醒基督徒要有三個屬靈同伴，最理想的狀態為分布在不同年齡層：一個長輩，一個晚輩，一個平輩。雖然已經遺忘是誰的教導，但至今仍謹記在心。因此，在牧會的過程中，因著神的憐憫，建立教牧團隊時，就採取相同的原則。雖然從建立到運作，也經歷許多的挫折與變化，但深知教牧團隊的帶領，更能彌補本身的不足，因此仍然積極努力地促使教牧團隊凝聚共識，發揮恩賜與特長，成為教會的祝福。

再者，筆者本身看見過許多教會面臨缺乏接棒人的窘境，以我自己所牧養的教會來看，早期由三位中年的寡婦姊妹領受神的恩典而建立，姊妹們凝聚力強，感情也強烈，卻疏於訓練晚輩，形成後期很多的主責同工都是空降部隊，而面臨青黃不接的時刻，都是倚靠會外的牧者和神學生來服事。雖然，神的恩典夠用，也預備了同工，卻終究不是正常的路徑，因此站在教會的立場，鼓勵單身女教牧要比男教牧更早訓練合適的接棒同工，主要的原因是為了教會多元的發展與傳承。

另外，建議單身女教牧參與地區性牧者聯合每週的聚會時，要堅持到底，千萬不要半途而廢。當參與者的比例多數是男教牧時，剛開始確實有很多的顧忌和不便，然而，當牧者間的默契建立時，一同舉辦福音性的特會，辦理各式各樣生命成長的課程，同時可以增加弟兄姊妹的經驗，提昇弟兄姊妹的視野，更可以開闊胸襟，接納不同教會的屬性，同心合意的傳揚福音。

第三節 建議發展理論與工具

本次研究採取質性研究，以深入訪談的方式，紮根理論分析訪談資料，只能較為主觀的窺探單身女教牧的領導現況，無法呈現精確數據，予以觀察。然而，本次研究嘗試在訪談中加入問卷調查，並以微量化的數據，融合在資料分析之中，因此，建議未來能建構量化數據，也擬定一個紮根理論量化模型，原檔為 excel 檔（本論文紙本印製時，以夾頁方式置於書末），由於此圖檔案過大，先以縮小比例左圖及縮小比例右圖（如圖 5-2 及圖 5-3），再以表格分圖一至分圖三（參表 5-4 至表 5-6）更清楚顯示如下，並舉例加以說明，盼未來更能精準了解目前在台灣單身女教牧，跨區域、跨型態的現狀概況。建立本模型的立意，是期待未來透過更精準的數據，提供單身女教牧自我評估，單身女教牧若面臨瓶頸，能找到可以自我突破的關鍵；若處於正在摸索者，能找出自我調整的因素，讓領導教會過程可以減低摸索的過程。

以下分為「有關紮根理論量化模型說明」、「量化模型的應用範例」，論述如下：

圖 5-2 建構紮根理論量化模型縮小比例左圖

種數		類別	核心類別	紮根理論量化模型建構																													
11	支持系統 穩定度	主 觀 思 維	A1	A2	A3	A4	A5	A6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
8	接受度 意願度								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
9	願望度								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
15	會友接納度	角 色 認 知	B1	B2	B3	B4	B5	B6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
6	觀察核心								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
6	持續度								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
12	自由中心 委身度	條 會 備 求	C1	C2	C3	C4	C5	C6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
13	事奉年資長								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
5	減少跟隨年數								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
5	減少跟隨年數	視 野 推 展	D1	D2	D3	D4	D5	D6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
7	建立團隊								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
5	訓練轉同工								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
種數		類別	核心類別	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)										
主觀認知層次變數		類別	女性地位	男性地位	兩者皆可	待改進	進步中	非常接納	單身地位	已婚地位	兩者皆可	待改進	進步中	非常接納	人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工												
優勢		紮根理論量化模型建構																															
種數		類別	核心類別	紮根理論量化模型建構																													
9	外觀不足	主 觀 思 維	E1	E2	E3	E4	E5	E6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
9	與社會疏離								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
6	行動力降低								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
5	資源短缺	角 色 認 知	F1	F2	F3	F4	F5	F6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
5	經濟困難								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
5	經濟困難								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
8	身份認同低	條 會 備 求	G1	G2	G3	G4	G5	G6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
8	行事較保守								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
8	情緒層面多								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
8	抗壓能力低	視 野 推 展	H1	H2	H3	H4	H5	H6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
8	異性牧養								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
8	異性牧養								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
4	健康問題	條 會 備 求	I1	I2	I3	I4	I5	I6	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)					
4	健康問題								待改進		進步中		非常接納		單身地位		已婚地位		兩者皆可		待改進		進步中		非常接納		人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工
4	健康問題								1	5	11	0	2	15	0	5	12	0	5	12	0	4	3	10	8	8	8	11					
種數		類別	核心類別	接轉同工人性別期待				會友同工對女性牧者性別期待				接轉同工人性感期待				會友同工對女性牧者單身期待				裝備課程			支持系統 (可理週)										
主觀認知層次變數		類別	女性地位	男性地位	兩者皆可	待改進	進步中	非常接納	單身地位	已婚地位	兩者皆可	待改進	進步中	非常接納	人際關係	心靈成長	其他	治理	親人	會友牧者	同工												
優勢		紮根理論量化模型建構																															

圖 5-3 建構紮根理論模型縮小比例右圖

														核心類別	類別	權數		
	A7	A8	A9	A10	主 觀 思 維	支持系統 穩定度高	11											
						接受者備 意願度高	8											
						期望度高	9											
	B7	B8	B9	B10	角 色 認 知	會友採納度	15											
						軟有耐心	6											
						界限難懂	6											
	C7	C8	C9	C10	教 會 青 年 求	自由專心 委身度高	12											
						事奉年資長	13											
	D7	D8	D9	D10	視 野 格 局	減少路線爭執	5											
						建立團隊	7											
						訓練後同工	5											
	領導年資			教牧團隊			行政團隊			教會規模人數				核心類別	類別	權數		
屬靈同伴	5年以下	5-10年	10年以上	1人	2-5人	5人以上	3人以下	3-5人	5人以上	50人以下	51-200人	201-1,000人	1,001人以上	類別	客觀環境層次變數			
16	2	3	12	4	7	6	3	3	11	8	3	1	5	權數				
														劣勢				
	E7	E8	E9	E10	主 觀 思 維	外展不足	9											
						財務危機	9											
						行政勞苦性	6											
						資源短缺	5											
						志者轉勢爭戰	5											
	F7	F8	F9	F10	角 色 認 知	身份認同低	8											
						行事較保守	8											
						情緒困擾多	8											
						抗壓感孤單	8											
	G7	G8	G9	G10	教 會 青 年 求	異性牧養	9											
						婚姻牧養	9											
						健康問題	4											
	H7	H8	H9	H10	視 野 格 局	規模增長慢	8											
						質疑權柄	8											
						決策能力弱	6											
						女性化帶領	5											
	領導年資			教牧團隊			行政團隊			教會規模人數				核心類別	類別	權數		
屬靈同伴	5年以下	5-10年	10年以上	1人	2-5人	5人以上	3人以下	3-5人	5人以上	50人以下	51-200人	201-1,000人	1,001人以上	類別	客觀環境層次變數			
16	2	3	12	4	7	6	3	3	11	8	3	1	5	權數				

一、 有關紮根理論量化模型說明

以下分述此量化模型的發展目的、應用範圍及使用方法：

(1)、紮根理論量化模型的發展目的：

紮根理論是傳統社會科學質性研究的重要方法之一，但有時因為缺乏量化數據的補充佐證，總是感覺使理論不夠完備之憾，如果能發展一套量化分析模型，將能使紮根理論成為一套結合質性研究與量化分析的工具，讓紮根理論為社會科學產生更完備深入的貢獻，也使運用紮根理論所做的研究得到量化分析的補足。

(2)、紮根理論量化模型的應用範圍：

舉凡深度訪談、問卷調查等探訪質性研究的方法，需要用量化模型進一步分析，甚至找到傳統質性方法所不易發掘的問題或論點時，將是一個補充並完備質性研究方法的工具，對紮根理論不論在初級資料整理歸納或是次級資料分析探討，都可以不斷循環使用，持續檢核並完善紮根理論所挖掘的立論基礎或成果。

(3)、紮根理論量化模型的使用方法：

- A. 首先將訪談或問卷回覆的資料，分類填入橫軸及縱軸分類方格中。
- B. 再將訪談或問卷回覆的資料原始數值或加權數值填入各分類方格中。
- C. 將分類資料按數值大小由右至左、由上到下依序排列。
- D. 檢視各分類方格中數值最大的分類敘述，回去翻查原始

問卷的關聯性。分析此分類敘述是否具備正相關性或負相關性。若此分類敘述不具備正相關性或負相關，可在追蹤進一步補充答題或暫時先不列入表格中分析。若此分類敘述具備關聯性，則嘗試歸納出相似點或相異點再進一步分析。不斷重複上述步驟，直到每一個分類方格都能找出有顯著意義的論點，填滿所有空格為止。

- E. 將每一個分類方格內容深入分析探討，以做為紮根理論研究論點的基礎並以此關聯性的座標圖顯示其各議題的相關性及重要性，確保研究重點都涵蓋並得到完整論述。在本論文探討中，紮根理論量化模型嘗試將商學研究方法 SWOT⁹⁰做為分類對比的依據，將本論文訪談或問卷回覆的資料分類為核心類別及所屬的次級類別，再依回覆的選項決定是否加權（在本論文探討中，並未加權處理數據），按數值大小由右至左由上到下符合數學座標的使用習慣，以方便識讀。再將每個座標格註記，並檢視每一個縱軸與橫軸交叉的方格中兩個權數最高的兩個類別選項敘述，是否有關聯性，並發掘與探討主題的關係，並找出其相似點或相異點，作進一步深入分析；若無關聯性，也可以重新檢視訪談或問卷內容，需要再補充或擴大問題範圍，以更深入發掘更多資料來分析，透過循環檢視，就可歸納有價值的議題深入分析探討，不斷挖掘有用的資料來佐證。

⁹⁰ 強弱危機分析(又稱:強弱危機綜合分析法、優劣分析法,英語:SWOT Analysis),是一種企業競爭態勢分析方法,是市場行銷的基礎分析方法之一,通過評價企業的優勢(Strengths)、劣勢(Weaknesses)、競爭市場上的機會(Opportunities)和威脅(Threats),用以在制定企業的發展戰略前對企業進行深入全面的分析以及競爭優勢的定位。<https://zh.wikipedia.org/wiki/>(2017年4月10日存取)

表 5-4 優勢量化模型分圖一

優勢			紮根理論量化模型			
權數	類別	核心				
11	支持系統	主觀思維	A5	※ A8	※ A9	A10
9	順服度					
8	接受裝備					
15	接納度	角色認知	B7	B8	B9	B10
6	柔性					
6	界線					
13	年資長	教會需求	C7	C8	C9	C10
12	委身度高					
7	建立團隊	視野				

5	減少紛爭	格局	D7			D8			D9			D10		
5	接棒同工													
權數	類別	核心	領導年資			教牧團隊			行政團隊			教會規模		
客觀認知層次變數	類別		5年以下	5至10年	10年以上	1人	5人以上	2至5人	3人以下	3至5人	5人以上	51至500人	501人以上	50人以下
	權數		2	3	12	4	6	7	3	3	11	3	6	8

針對上述表格中，選出縱軸「主觀需求」選項中最大數值「支持系統」與橫軸「行政團隊」選項中最大數值「5人以上」，在「A9」註記並分析其正關係。但橫軸「教牧團隊」選項中最大數值為「2-5人」，就在「A8」中註記，並分析原因。

表 5-5 優勢量化模型分圖二

優勢			紮根理論量化模型	
權數	類別	核心		
11	支持系統	主觀思維	A5	A6
9	順服度			
8	裝備課程			

15	接納度	角色認知	B5				B6			
6	柔性									
6	界線									
13	年資長	教會需求	C5				C6			
12	委身度高									
7	建立團隊	視野格局	D5				D6			
5	減少紛爭									
5	訓練接棒									
權數	類別	核心	裝備課程				支持系統			
主觀認知層次變數		類別	人際關係	其他	心靈成長	治理	親人	會外牧者	同工	屬靈同伴
		權數	0	3	4	10	8	8	11	16

針對上述表格中，縱軸的「主觀思維」的「裝備課程」選項，雖非數值最大，但對應到橫軸的「裝備課程」，就可以在「A5」座標格中註記「治理」課程的需求性，因此也能幫助單身女教牧在尋求裝備課程中，能夠清楚首要與次要的需求性，免得上了許多課程，卻仍無法得到真正的幫助。

表 5-6 劣勢量化模型分圖三

劣勢			紮根理論量化模型			
權數	類別	核心				
9	外展	主觀需求	E7	E8	E9	E10 ※
9	財務					
6	勞務					
5	資源					
5	爭戰					
8	認同感	角色認知	F7	F8	F9	F10
8	保守度					
8	情緒化					
8	抗壓性					
9	異性牧養	教會需求	G7	G8	G9	G10
9	婚姻牧養					
4	健康承擔					

8	規模	視野 格局	H7			H8			H9			H10		
8	權柄													
6	決策													
5	女性化													
權數	類別	核心	領導年資			教牧團隊			行政團隊			教會規模		
客觀認 知層次 變數	類別	5 年 以 下	5 至 10 年	10 年 以 上	1 人	5 人 以 上	2 至 5 人	3 人 以 下	3 至 5 人	5 人 以 上	51 至 500 人	501 人 以 上	50 人 以 下	
	權數	2	3	12	4	6	7	3	3	11	3	6	8	

以上述表格來說，在縱軸「主觀需求」選項「外展」與橫軸「教會規模」選項「50人以下」的數值最高，因此在「E10」座標格註記，二者之間的關係，加以分析單身女教牧與獨立小型教會，在外展上的問題。

二、 量化模型的應用範例

以本次論文訪談的十七位女教牧為例，特別再針對 ABCD（參表 3-5）四種不同領導型態的單身女教牧各選一人，來進行評估（參圖 5-4 至圖 5-7）。為了與模型的座標格英文字母有所區隔，以下改為小寫 abcd 為代表。首先，先設定在「視野格局」，優勢的座標格落在 D 列，劣勢的座標格落在 H 列，從領導的角度來看，分述如下：

(1)、模擬代碼 a7 的自我評估→可從模型中，看出自己歸在屬於一人教牧 (H8)，小型規模 (H10) 的最低數值中，對比到「視野格局」的 D8 與 D10，(如圖 5-4 以紅框標示) 發現建立團隊的必要性，可以納入該教會的當務之急。

圖 5-4 模擬代碼 a7 的自我評估

													優勢			
													核心競爭力	點位	權數	
A7	A8		A9		A10						三	工作生活 建立生活	11			
													四	團隊成長	9	
													五	建立生活	8	
													六			
B7	B8		B9		B10						高	建立生活	11			
													低	建立生活	4	
													中	團隊成長	8	
													低			
C7	C8		C9		C10						高	建立生活	11			
													中	團隊成長	12	
													低			
													中			
D7	D8		D9		D10						低	建立生活	7			
													中	建立生活	3	
													高	團隊成長	8	
													低			
領導年齡			教牧團隊			小組團隊			教會成員人數				核心競爭力	點位	權數	
20以下	21-30	31以上	1人	2-3人	4-5人	6-7人	8-9人	10-15人	16-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人以上	40人以上	點位	權數
2	3	12	4	6	7	8	9	11	1	3	5	8	8	權數	各教派權數次疊數	
													劣勢			
													核心競爭力	點位	權數	
E7	E8		E9		E10						三	生活工作	9			
													四	生活工作	8	
													五	生活工作	4	
													六	生活工作	3	
													七	生活工作	3	
F7	F8		F9		F10						高	生活工作	8			
													低	生活工作	8	
													中	生活工作	8	
													低	生活工作	8	
G7	G8		G9		G10						高	生活工作	9			
													中	生活工作	9	
													低	生活工作	4	
													中			
H7	H8		H9		H10						低	生活工作	8			
													中	生活工作	8	
													高	生活工作	6	
													低	生活工作	3	
領導年齡			教牧團隊			小組團隊			教會成員人數				核心競爭力	點位	權數	
20以下	21-30	31以上	1人	2-3人	4-5人	6-7人	8-9人	10-15人	16-20人	21-30人	31-50人	51-100人	101人以上	40人以上	點位	權數
2	3	12	4	6	7	8	9	11	1	3	5	8	8	權數	各教派權數次疊數	

(2)、模擬代碼 b3 的自我評估 → 將發現自己雖然教牧團隊與行政團隊都齊全，規模屬於中小型，但年資落在 H7 的最低數值，（如圖 5-5 以藍框標示）該牧者也正面臨同工質疑權柄的高數值中，對比座標格 D7，找到減少爭執的優勢分析如何進行，同時也察覺自己的支持系統（D6）落在較低的數值，可以增加新的支持系統，尋求突破。

圖 5-5 模擬代碼 b3 的自我評估

理論化模型建構																	變動		
																	核心能力	變因	權數
A6		A7		A8		A9		A10			高		專業知識		15	三 四 五 六	工作專業度	15	
B6		B7		B8		B9		B10			低		權柄		4		權柄	9	
C6		C7		C8		C9		C10			中		行政團隊		4		專業知識	9	
D6		D7		D8		D9		D10			低		支持系統		7		權柄	9	
E6		E7		E8		E9		E10			高		專業知識		15	七 八 九 十	專業知識	15	
F6		F7		F8		F9		F10			低		權柄		4		權柄	9	
G6		G7		G8		G9		G10			中		行政團隊		4		專業知識	9	
H6		H7		H8		H9		H10			低		支持系統		7		權柄	9	

(3)、模擬代碼 c1 的自我評估→該牧者所帶領的教會，在模型中，在座標格 H 列中，雖然均屬於高數值，但在 H10 格卻屬於最低數值，顯示規模成長也面臨卡關，(如圖 5-6 以黃色框標示)若能反思在「主觀思維」中 E10 的外展與 D10 的訓練接棒同工，可以嘗試不同的策略與目標。這個部分也相當重要，目前教會規模屬於中大型且擔任主責牧師的比例也相對顯少，如何透過外展突破，訓練接棒同工更多突破，是該牧者首要之務。

圖 5-6 模擬代碼 c1 的自我評估

															優點		
															核心數目	類別	權數
	A7	A8	A9	A10											正	靈性成熟 穩定成長	11
															副	靈性成熟	9
															基	靈性成熟	8
															基		
	B7	B8	B9	B10											負	靈性成熟	11
															負	靈性成熟	4
															負	靈性成熟	4
															基		
	C7	C8	C9	C10											負	靈性成熟	11
															負	靈性成熟	11
															基		
	D7	D8	D9	D10											負	靈性成熟	7
															負	靈性成熟	3
															基	靈性成熟	3
															基		
															核心數目	類別	權數
編號	16	2	3	12	4	4	7	3	3	11	1	3	3	8	高教環境層次數		
															劣點		
															核心數目	類別	權數
	E7	E8	E9	E10											正	外展不足	8
															副	外展不足	8
															基	外展不足	4
															基	外展不足	3
															基	外展不足	3
	F7	F8	F9	F10											負	外展不足	8
															負	外展不足	8
															基	外展不足	8
															基	外展不足	8
	G7	G8	G9	G10											負	外展不足	8
															負	外展不足	9
															基	外展不足	4
															基		
	H7	H8	H9	H10											負	外展不足	8
															負	外展不足	8
															基	外展不足	4
															基	外展不足	3
															核心數目	類別	權數
編號	16	2	3	12	4	4	7	3	3	11	1	3	3	8	高教環境層次數		

(4)、模擬代碼 d5 的自我評估 → 在 H10 的橫軸中屬於最高數值，但在縱軸中屬於決策力不夠與女性化帶領的低數值，(如圖 5-7 以棕色框標示) 可以對比到「教會需求」的縱軸中的最高數值服事年資 C10，找到橫軸中裝備課程，在座標格 C5 開發治理課程的訓練，來提升自己的能力。

圖 5-7 模擬代碼 d5 的自我評估

紮根理論量化模型建構																	類別			
個人因素		心理因素		社會因素		文化因素		宗教因素		組織因素		關係因素		服務因素		核心能力		類別		
A5		A6		A7		A8		A9		A10								二	信	11
B5		B6		B7		B8		B9		B10								三	德	9
C5		C6		C7		C8		C9		C10								四	信	8
D5		D6		D7		D8		D9		D10								五	德	7
																	類別		類別	總數
																	信		11	
																	德		9	
																	四		8	
																	五		7	
																	總數		35	
																	信		11	
																	德		9	
																	四		8	
																	五		7	
																	總數		35	
																	信		11	
																	德		9	
																	四		8	
																	五		7	
																	總數		35	

綜上所述，若數據更多，則能更有依據，紮根理論量化模型剛發展出雛形，本次以此論文來交叉驗證質性研究與量化模型可否整合出共同論點，或可以互補找出對方所不能探討出的內容，希望能豐富引述的佐證，並強化本論文的立論基礎，也期待後續研究學者能補充並完備紮根理論量化模型，讓它更加完善成為社會科學研究方法之一，對運用紮根理論的社會科學論述產生有價值的貢獻。

第四節 持續研究建議

本次研究礙於時間與空間的限制，無法有更多層次的調查與訪談，建議未來持續研究的方向如下：

- 一、 本次的訪談對象的主要區域集中在大台北都會區，因此有許多未能觸及之地。台灣教會現況中，中部都會區的教會、南部都會區的教會，單身女教牧領導教會的態樣，將因不同文化背景、環境因素，產生不同樣貌。可惜本次研究無法呈現不同區域的比較。
- 二、 筆者認識許多偏鄉地區的單身女教會，她們忠心苦守在資源更加缺乏的偏鄉地區，所面臨的爭戰，所經歷的困境，更是都會區的單身女教牧，無法體會的。本次未能涉及偏鄉地區的需要與現況，也是感到惋惜的。

附錄

附錄一 簡易問卷設計(本問卷秉持保密原則,絕不外流)

1. 基本資料

姓名：_____ 教會：_____

2. 請問您領導教會的年數多久？

5 年以下 5-10 年 10 年以上 其他 _____

3. 請問您帶領的教會，目前的規模人數？

50 人以下 51-200 人 200 人以上 其他 _____

4. 請問您帶領的教會，目前的教牧團隊人數為何？

1 人 2-5 人 5 人以上 其他 _____

5. 請問您帶領的教會，目前的行政團隊（含長執）人數為何？

3 人以下 3-5 人 5 人以上 其他 _____

6. 請問您個人目前最主要支持系統（禱告、經濟…）為何？

親人 屬靈同伴 同工 會外牧者 其他

7. 請問您個人目前最需要的裝備課程為何？

治理 心靈成長 人際關係 其他 _____

8. 請問您認為目前會友（同工）對您女性身分的接納度為何？

待改進 進步中 非常接納 其他 _____

9. 請問您認為目前會友（同工）對您單身身分的接納度為何？

待改進 進步中 非常接納 其他 _____

10. 請問您對接棒同工人選的性別期待為何？

男性為佳 女性為佳 二者皆可 其他 _____

11. 請問您對接棒同工人選的婚姻狀況期待為何？

單身為佳 已婚為佳 二者皆可 其他 _____

附錄二 台灣基督長老教會總會婦女事工委員會條例

- 第 01 條 本會稱為台灣基督長老教會總會婦女事工委員會。
- 第 02 條 本會由各中會婦女事工部部長及族群區會推派之代表一人組織之。
- 第 03 條 本會置正副主任委員、書記、會計各一人，由委員互選。任期一年，連選得連任一次。
- 第 04 條 本會置常務委員七人，由正副主委、書記、會計及委員中互選三人擔任之。
- 第 05 條 本會任務如下：
- 一、研究、策劃總會性婦女事工。
 - 二、督導、聯絡各中會及總會直屬區會之教會婦女事工。
 - 三、管理本會所屬機構、財產。
 - 四、主辦總會性各種靈修會、訓練及活動。
 - 五、參與普世性基督教婦女事工。
- 第 06 條 本會為達成任務得設小組推展事工。
- 第 07 條 本會每年召開兩次，必要時主委得召開臨時會議。
- 第 08 條 本會之經費由各中會婦女事工部負擔。

附錄三 台灣基督長老教會總會婦女團契條例

第一章 總則

第 01 條 本團契稱為台灣基督長老教會○○教會婦女團契。

第 02 條 本團契以聯絡教會婦女，宣揚基督，增進團契生活，培養個人靈性，事奉教會而服務社會為宗旨。

第 03 條 本團契隸屬於○○教會小會管理。會址設於○○教會。

第二章 組織

第 04 條 凡屬教會之女性會員或慕道友，而贊同本團契宗旨者，得加入為婦女團契會員。

第 05 條 會員得享受本團契及總會、中會，各種婦女事工所賦予之一切權利，並應盡所規定之義務。

第 06 條 本團契置會長、副會長、書記、會計各一人及委員若干人，年齡 25 歲以上，65 歲以下，在年會中會長由陪餐會員中選出，其他由會員中選出，會長任期一年，連選得連任一次，會長應呈小會任命。

第 07 條 會長代表本團契處理會務，並為年會及委員會主席。

第 08 條 會長、副會長、書記、會計及委員組織委員會，配合總會、中會及執行本團契各項事工。

第 09 條 委員會每兩個月召開一次，必要時會長得召開臨時會，其任務如下：

第 10 條 召開年會。一、執行年會之決議。二、決定本團契一切工作活動。三、提出決、預算及籌募經費。

第 11 條 為達到本團契宗旨得設下列各部，但視實際情形調整之：

- 一、靈修部
- 二、服務部
- 三、文藝部
- 四、音樂部
- 五、康樂部
- 六、總務部
- 七、連絡部

第 12 條 小會得派小會員，或曾任會長者一人為顧問、指導、關懷。

第三章 年會

第 13 條 本團契年會於十一月中由會長召開，其任務如下：

- 一、選舉會長及委員。
- 二、審查委員會之工作及通過決算、預算。
- 三、派會長及委員一名參加中會年會。

第四章 經費

第 14 條 本團契會員應繳納年會決定之會費。

第 15 條 為執行本團契工作，經委員會決議得呈請小會補助或向各界募捐。

中會婦女事工部條例：

第 01 條 本會稱為台灣基督長老教會○○中會婦女事工部。

第 02 條 本部置正副部長各一人及部員若干人，於每年年會由各教會會長及委員中選出，正副書記、會計、出納各一人，由部員互選，提交中會任命，任期一年，部長連選得連任一次。

第 03 條 本部於每年十二月前，由部長召開年會，由各教會婦女團契推派會長及委員（或曾任中會部員）各一名出席，各教會代表不能出席時，應書面委託代理人，代理人有選舉權但無被選舉權。

第 04 條 部員會得聘前任部長為顧問，但顧問無表決權。

本部之任務如下：

一、推行與支持總會婦女事工委員會的工作計劃。

二、研究及輔導教會婦女事工。

三、主辦中會性各種聚會及活動。

第 05 條 部員會每年至少召開四次，必要時部長得召開臨時會。

附錄四 台灣基督長老教會總會婦女事工紀念日

時間：三月第一主日

注意事項：請於活動結束後，協助完成婦女事工紀念主日問卷調查表，並傳真或郵寄回婦女事工委員會。

一、簡介

1995年，第四十二屆總會通常年會通過設立每年三月第一主日為婦女事工紀念主日，故從1996年開始有婦女事工紀念主日之活動。

二、意義

此一主日設立的主要目的，是希望透過一個由婦女為主體（如講道、司會、招待、司獻、獻詩等皆由婦女擔任）所設計的主日，喚起教會和婦女一起來聽見「女聲」，突破「女性很少站講台，或擔任公眾領導者角色」的情況或想法，藉此開拓婦女在教會服事的多元角色，鼓勵婦女積極參與服事，貢獻女性的信仰經驗，智慧和力量。

我們相信，當一向在教會中沈默的婦女開始學習為主發出她們的聲音，分享她們所領受的恩典和呼召時，不僅能使自己的恩賜和潛能得到發揮，還能激勵那些被「卑微」和「不能」所綑綁，無法站出來服事的兄弟姐妹，並豐富教會的信仰生活經驗。

三、實施方式

由總會發公文，婦女事工委員會發請安函、講道篇及宣傳單到各教會。

四、實施方案

A、總會：

事先發公文給各教會、中委會及婦女事工部部長，呼籲各教會確實實施婦女事工紀念主日方案。總會婦女事工委員會將寄發婦女事工紀念主日相關資料到各教會，包括公文、請安函、參考講章等。

B、中會：

婦女事工部長請先與中／區會議長商討後，於中委會提議，在婦女主日交換講台、請安及報告。敦請各教會確實實施婦女事工紀念主日。

C、地方教會：

各中會婦女事工部部長陪同部員分區做問卷調查，以了解是否每個教會都確實實施婦女事工紀念主日。

附錄五 基督教台灣信義會婦女委員會辦事條例

一、依據

本辦事條例係依據基督教台灣信義會各委員會共同章程之內容訂定。

二、組織

本會設主席、副主席、書記、司賬、司庫、總務、聯絡各一職位,共七職位。主席由總議會選出，其他職位人選，由每一區會推選代表一名，共四名，由主席遴選兩名(報議事會核備)，共六名，分別擔任各項職位。

三、職責

1. 推動各堂所姊妹會事工推展。尚未有姊妹會者督促儘速成立。
 - (1)推動姊妹們建立靈修生活，使靈命日益更新。
 - (2)鼓勵姊妹們建立基督化家庭，帶領家人歸主，敦親睦鄰，作好見證。
 - (3)帶動姊妹們投入教會事奉，分擔探訪、關懷、守望等工作。
2. 協助各區定期舉行姊妹聯誼會，加強經常之聯繫，互相激勵，共同學習。
3. 規劃每年一年一度之全省姊妹靈修會，協助各區姊妹會輪流負責籌辦。
4. 鼓勵姊妹參加信仰純正之婦女聯合事工，以擴展視野多作操練。
5. 促進本地及海外信義宗婦女事工之共同合作。
6. 參與世界信義宗聯會各項婦女事工之推展。
7. 關懷師母及女傳道。
8. 建立禱告網，為總會守望及福音機構單位教牧同工代禱。

四、分工

1. 主席：綜理本委員會各項會務，領導委員推動各區婦女事工，並為委員會議之當然召集人。
2. 副主席：協助主席襄理會務推動工作，主席缺席或因故不能執行職務時，代理主席職務。
3. 書記：負責委員會之記錄。撰擬對外之各項文書，繕發開會通知。公文收件、繕發及檔案處理。
4. 司賬：編擬預、決算表、財務報表及書報告，核登收支賬款、保管憑證。
5. 司庫：負責經收及支付各項款額，保管現金，登錄現金收支備查賬。
6. 總務：負責一切事務及不屬於其他職位之工作。
7. 聯絡：負責對內對外之各項聯繫配合工作及諮詢，由各區委員負責該區聯合工作。

五、會議

1. 委員會每年至少召開二次，必要時得由主席召開臨時會議。
2. 須有半數以上之出席始得正式開會，議案須經出席委員半數以上表決通過方為有效。
3. 決議案應送議事會核備。

六、實施

本條例經議事會通過後實施，修改時亦同。

參考書目

中文部分

- Anselm Strauss, Juliet Corbin 著。《質性研究入門：紮根理論研究方法》。吳芝儀、廖梅花譯。嘉義：濤石文化，2001。
- Letty Ottin Pognebin，《女人怎樣在男人世界中打天下》杜奇榮譯。台北：大地，1985。
- Maria Piantanida, Noreen B. Garman 著。《質性研究論文撰寫》。郭俊偉譯。台北：五南，2008。
- Mary Kay Ash 著。《女性是最好的管理者》。徐麗玲譯。台北：遠流，1985。
- Nancy Jean Vyhmeister 著。《優質的研究報告》。李美慧譯。台北：天恩，2011。
- W. Lawrence Neuman 著。《社會研究方法質化與量化取向》。朱柔若譯。台北：揚智文化，2002。
- 上也千鶴子著。《一個人的老後：隨心所欲享受熟齡單身生活》。楊明綺譯。台北：時報文化，2015。
- 巴喬治(George Barna)著，《團隊領導的妙用》(The power of team leadership)，黃嘉珍，楊淑蓉譯，台北：飛鷹，2005。
- 王春安著。《小心教牧陷阱：教牧權力的「正用」與「誤用」》。台北：聖經資源中心，2013。
- 王天佑著。《輕鬆學九型—實用九型人格學》。台北：榮益，2011。
- 王天佑著。《健康教會 DNA》。台北：榮益，2012。
- 今周刊編輯團隊。《今周刊》，2016年，8月。
- 內政部統計處網站。《103年內政性別統計分析專輯》。
<http://sowf.moi.gov.tw/stat/gender/list07.html> (2016/9/15 存

取)

史蒂芬·麥克基亞(Stephen A. Macchia)著。《健康的教會：十個讓教會健康的特性》。廖和美譯。台北：中華福音神學院，2004。

史蘿瑞(Lori Smith)著。《清心自在的女人》。劉慧娟譯。台北：雅歌，2004。

丘清萍、劉秀嫻、吳淑儀合著。《還我伊甸的豐榮》，香港：中國神學研究院，2004。

台灣基督長老教會網站，<http://women.pct.org.tw/> (2017/1/11/存取)

伊慶春主編。《基督信仰在台灣—2012年基督教信仰與社會研究調查》。臺北：21世紀智庫協會，2014。

伊莉莎白·艾寶特(Elizabeth Abbott)著。《獨身》，邱維珍，薛芸如譯，台北：商周，2001。

江麗蓉著。〈從哥林多前書看獨身〉《教牧期刊》(2009年5月)：64。

呂秀蓮著。《新女性主義》。台北：聯合文學，2008。

李金漢著。《尋根究底—基督教事工受眾研究》。香港：中神、證主，1980。

邦妮代爾·柯樓士(Bonnidell Clouse),羅伯·柯樓士(Robert G. Clouse)合編，羅伯·庫佛(Robert D. Culver)等合著。《女人與事奉,四種觀點》，任孝琦譯，台北：中華福音神學院，1999。

狄馬可(Jonathan Edwards)著。《健康教會九標誌》。唐玲莉譯。美國：麥種，2009。

亨利·克勞德、約翰·湯森德合著。《過猶不及：如何建立你的

- 心理界線》。蔡岱安譯。台北：道聲，2001。
- 林治平編著。《心靈健康與輔導》。台北：宇宙光，1988。
- 肯尼斯·克洛克、瓊安·高史密斯合著。《放下管理，展開領導》。
俞佑蘭譯。台北：中國生產力中心，2003。
- 金南俊著。《隱藏的力量—師母在教會中的位份與服事》。Joyan
翻譯組譯。台北：道聲，2015。
- 吳武典、洪有義、張德聰合著。《團體輔導》。台北：心理，2010。
- 吳維和著。〈家庭中夫妻主從倫理或教會規範姊妹的通則？〉。
《華神期刊》5（2013年10月）：60。
- 科倫(Christine A. Colon)，菲爾特(Bonnie E. Field)合著。《單身
起義，獨身與教會生活的再思》(Single people--Religious
life.; Celibacy--Christianity.; Evangelicalism.)，陶婉儀譯，
香港：天道書樓，2012。
- 施寧著。《一生一世》。曾真譯。台北：基督教瑪利亞福音姊妹
會，1985。
- 信義會台灣基督網站，<http://www.twlutheran.org.tw/>（2017/1/11/
存取）
- 高淑清著。《質性研究的18堂課—揚帆再訪之旅》。高雄：麗文
文化，2008。
- 唐慕華著。《國度的生命—用安息顛覆世界》。陳永財譯。台北：
校園，2013。
- 梁家麟著。《今日哥林多教會—哥林多前書注釋》。香港：天道
書樓，1999。
- 泰瑞·慕克編。《如何超越致命的吸引力》。柯美玲譯。台北：
中國主日學協會，1995。

- 陳義聖著。《客家人與基督教—從社會建構論探討在台灣作客家人和作基督徒之間的張力》林秀娟譯。新竹：中華信義神學院，2015。
- 陳百加著。《新婦的愛情：廿一世紀女性屬靈領導》。台北：道聲，2006。
- 張永信著。〈保羅的婦女事奉觀〉。《教牧期刊》2(1996年11月)：28。
- 張慕皚著。〈從聖經看婦女的地位及事奉〉。《教牧期刊》8(1999年12月)：10。
- 傅士德著。《基督徒看錢、性與權勢》。周天和等譯。香港：基道，2005。
- 曾立華著。《自由中的約束—論教牧倫理與品格》。香港：天道，2012。
- 曾立華著。〈再論女性的事奉領導角色與按牧問題〉。《教牧期刊》3(1997年5月)：57。
- 馮蔭坤、余達心編。《事奉的人生》。香港：宣道，1982。
- 黑立言著。《三明治主管怎麼當》。台北：今周刊，2014。
- 葉匡時、俞慧芸合著。《EMBA的第一門課》。台北：台灣商務，2004。
- 楊小松著。《學術研究方法與論文寫作》。香港：宣道，2005。
- 楊詠嫦。《聖經的單身觀》。香港：播道，2007。
- 路益師(C. S. Lewis)著。《卿卿如晤》。台北：雅歌出版社，1994。
- 蓋瑞·麥金塔 & 山姆·利馬著。《健康的領導力—如何避開五種危險的領導模式》。劉祖宇譯。台北：道聲，2007。
- 蔡麗貞著。《你在何處牧羊》。台北：校園，2015。
- 榮耀秀著。《我在這裡，請差遣我》。劉秀慧譯。台北：基督教

溝子口錫安堂，1993。

廖卓堅。《澳門過渡期（1987-1999年）香港教會在澳門植堂的現況研究》。教牧博士論文，中華福音神學院，2014。

維基百科，

<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%96%AE%E8%BA%AB>

（2016年9月16日存取）

維基百科，《自由的百科全書》，

<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%8D%A8%E8%BA%AB%E4%B8%BB%E7%BE%A9>

（2016/9/16存取）

滕張佳音主編。《華人女教牧今貌，香港、台灣、北美三地統計研究》。香港：建道神學院，2011。

樊雪春等合著。《諮商輔導學辭典》，台北：五南，2009。

英文部分

Loveland, *Women's ministry in the 21st century*. Colo. :
Group Pub., 2004.

Koons, Carolyn A., and Michael J. Anthony. *Single adult
passages : uncharted territories*. Grand Rapids,
Mich. : Baker Book House, 1991.

Klaus, Dee. *Effective Women's ministry in the 21st
century*. Ramona, CA. : Vision Publishing, 2004.

Porter, Carol and Mike Hamel. *Women's ministry
handbook*. Wheaton: Victor Books, 1992.

Wheaton, Ill. *Single and satisfied*. Tyndale House
Publishers, 1971.

作者簡介

筆者屬於第一代基督徒，一九八三年畢業於蘭陽女中，考上文化大學法律系。在台北半工半讀之際，神的恩典臨到，不經意地在雜誌上看到「認識祂」的廣告，因好奇心的驅使，寫信詢問，開始了聖經函授的課程，也因此決志。隨後在懷恩堂聚會，一九八五年十月在懷恩堂受洗歸入主的名下。

大學畢業後，在律師事務所工作，有感於領受新生命，很想為自己取個屬靈的新名字，隨時提醒自己的生命，已經不再一樣。從讀經中看見「…你們是神所耕種的田地…」(林前 3：9) 及「不要效法這個世界，只要心意更新而變化…」(林前 12：12)，取其中「耕心」二字，勉勵自己。一九八七年，神帶領我在台北頌主堂聚會，開始有了正常規律的教會生活，也使用此名至今，即便沒有去公部門辦理更名，家人及所有朋友幾乎都忘了筆者的本名。

在律師事務所工作三年之餘，晚上則到華神延伸制上課，裝備自己。一九九〇年蒙召，進入中華福音神學院就讀，一九九三年道學碩士畢業。在華神學習的三年期間，均在母會台北頌主堂實習，畢業後也仍然留在母會擔任女傳道，服事以社青團契為主軸。

服事四年之後，有感於自己的服事需要突破，一九九八年遇見契機來到萬隆基督的教會擔任女傳道至今，後來因應教會有年輕傳道興起，遂于二〇〇八年一月十三日按立為牧師。鑑於教會發展的內蒙宣教與社區福音，面臨新氣象，自覺需要更加提昇，徵得教會核心同工鼓勵，二〇一四年，遂報考華神教牧博士班進修，盼望所學能使教會得幫助，使更多人得益處。筆者的生命歷程，平凡樸實，毫無建樹，惟願一生忠心跟隨主，引導身旁的人同嚐主恩滋味！