



The CEO and the monk

一位是充满智慧的CEO，一位是曾经从事宗教事业的修道士，两人如何为了一家公司的利益走到一起？在成功的道路上，他们是亲人，是伙伴，是战友。在商业世界里，看两人怎样共同演绎信用与关怀的商业传奇。

CEO

→ 与修道士

公司追求赢利和价值之旅

〔美〕 罗伯特·鲍勃·卡特尔 肯尼·莫尔 格伦·里夫金 著
孟永彪 译

CEO 与修道士

公司追求赢利和价值之旅

〔美〕罗伯特·鲍勃·卡特尔 肯尼·莫尔 格伦·里夫金 著
孟永彪 译

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

CEO 与修道士:公司追求赢利和价值之旅/[美]卡特尔,[美]莫尔,
[美]里夫金著;孟永彪译. —北京:中国社会科学出版社,2008.3

书名原文:The CEO and the Monk

ISBN 978-7-5004-6759-5

I. C… II. ①卡…②莫…③里…④孟… III. 公司-企业管理-经验-美国 IV. F279.712.46

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 018007 号

Original English language edition Copyright © 2004 by John Wiley & Sons, Inc.

Simplified Chinese edition Copyright © 2008 by China Social Sciences Press.

All rights reserved.

中国社会科学出版社享有本书中国大陆地区简体中文版专有权,该权利受法律保护。
版权贸易合同登记号 图字:01-2005-0492

责任编辑 喻 苗

责任校对 李 莉

封面设计 李尘工作室

责任印制 王炳图

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010-84029450(邮购)

传 真 010-84017153

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印刷装订 三河市君旺印装厂

版 次 2008 年 3 月第 1 版

印 次 2008 年 3 月第 1 次印刷

开 本 710×1000 1/16

印 张 12.5

字 数 180 千字

定 价 22.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与发行部联系调换
版权所有 侵权必究

献给我的母亲

一生的激励和关爱，教导我如何观察这个世界以及做正确的事情。

——罗伯特·鲍勃·卡特尔

献给公正、美丽的辛西娅

我离开修道院的生活后，她和我一起同癌症做斗争，教授我公司中的政治礼仪（包括她为本书做的大量工作……），她抚养子女、呵护婚姻，她富有同情心：她是我人生幸福的源泉。

——肯尼·莫尔

《CEO 与修道士》的更多书评

本书绝不是传统意义上的商务类书籍——它来自于灵感！本书提供了精选案例，任何一个公司都没有理由不以同样的道德规范和经营理念从事公司的运作。

——伊恩·米特罗夫(Ian Mitroff)博士

美国南加州大学商业政策著名教授，USC 危机管理中心的创始人，《美国公司的精神审查》(*A Spiritual Audit of Corporate America*)的作者

目前存在两类有关首席执行官的出版物：一类是对那些虚张声势的首席执行官过度吹捧，另一类则是大量地曝光发生在首席执行官们身上的丑闻。本书提醒我们，领导人必须重视公司及其员工的思想整合。该书抛弃了那些陈词滥调，带领读者深入首席执行官的内心世界，了解幕后有什么样的真实选择在挑战公司的准则和领导者的荣誉。我每月阅读数十种管理类书籍，其中很少书籍做到如此的坦率而深入。

——杰弗里·桑尼菲尔德(Jeffrey Sonnenfeld)

美国耶鲁大学管理学院副院长

本书引领你深入一家公司及其两位领导人的灵魂，展示诚实是如何创造公司效益以及实现个人成就的。阅读本书，你能够体验两位领导人为营造一个适于寻求财富和个人发展的工作环境所做出的不懈努力。

——马克·艾比昂(Mark Albion)

《纽约时报》撰稿人，畅销书《赚钱，也赚到人生》(*Making a life, Making a Living*)的作者

卡特尔和莫尔探索商业活动的灵魂——他们成功了！他们坚信，平衡的财务报表应建立在尊严、优雅和幽默的基础上，符合社会规范的要求。本书是我们每一天正确处理事务强大而又出色的标杆。建议你认真阅读本书并领悟其内在的思想，你将从中受益无穷！

——比尔·詹森 (Bill Jensen)

前布鲁克林人，《简单就是力量》(Simplicity)和《才产 2.0》(Work 2.0)的作者

本书具有十足的魅力，有趣而又有益……本书能够引发我们这些商界人士的思考。

——汤姆·哈门特 (Monsignor Tom Hartman)

美国电视脱口秀节目《上帝使团》的联合主持人和联合撰稿人，报刊专栏作家，曾获艾美导演奖

谢谢你们，罗伯特·卡特尔和肯尼·莫尔。你们使我们明白，尽管我们的世界饱受伤害，但遵循规则同样能够取得成功。

——拉比·马克·杰尔曼 (Rabbi Marc Gellman)

美国电视脱口秀节目《上帝使团》的联合主持人和联合撰稿人，报刊专栏作家

本书对于任何公司的管理人员来说都是一部不可多得的力作，特别对当今那些陷入困境的公司更是如此。它再次印证了以道德为指南管理团队和把握员工思想动态的重要性。本书的核心在于，这些原则是如何推动获得同事们支持的罗伯特·卡特尔成功地将布鲁克林联合公司 (Brooklyn Union) 和长岛电力公司 (LILCO) 重组为 KeySpan 的。我非常欣赏这本读物。

——大卫·W. 海伦尼亚克 (David W. Heleniak)

谢尔曼·思特灵律师事务所资深合伙人

我们需要肯尼·莫尔和罗伯特·卡特尔这样富有同情心和爱心的领导人。本书中的故事令人鼓舞，它表明这个世界依然存在具有道德感的组织，而且正是这些组织改变着我们的世界。

——朱迪·尼奥(Judi Neal)博士
纽黑文大学精神研究中心主任

本书造就了一支超级的团队——他们的目标具有绝对的感染力。本书为不可多得之作。

——理查·雷得(Richard Leider)

创意集团(Inventure Group)创始人，畅销书《重整行囊》(*Repacking Your Bags*)和《目标的力量》(*The Power of Purpose*)的作者



C E O 与 修 道 士
The CEO and the Monk

前 言	有益于灵魂的健全即有益于公司的经营	001
第一章	葬礼	013
第二章	布鲁克林联合公司——高产的鸡	029
第三章	开明自利	045
第四章	长岛电力公司的交易	068
第五章	危机时刻	083
第六章	恶战之后	099
第七章	千禧年	121
第八章	“9·11”	145
第九章	继承和发扬公司的优秀传统	162
后 记		181
鸣 谢		190

前言

有益于灵魂的健全即有益于公司的经营

商业归根到底是一种道德行为。

——查尔斯·汉迪 (Charles Handy)

2001年3月，杰弗瑞·斯基林 (Jeffrey Skilling) ——安然公司的董事长兼首席执行官，出席了由高盛公司在科罗拉多州阿斯彭市 (Aspen, Colorado) 举办的能源产业分析人士的聚会，并在这个人数众多的大会上发表演讲。这个脾气急躁的前麦肯锡顾问在安然公司驶入发展的快车道过程中扮演着举足轻重的角色。安然已经成为世界上规模最大的公司之一。这个在能源领域占据统治地位的庞然大物一心想碾过竞争对手，修改游戏规则。

在斯基林和安然董事长肯尼斯·雷的领导下，安然由传统的能源供应商开始向能源交易商转型。斯基林利用技术以及一系列巧妙而又具有侵略性的策略，使安然逐渐成长为自己所设想中的“商业成功典范”，21世纪的公司楷模。他通过录像带告诉观众：“大型的石油公司已经壮大为新时期的恐龙。能源商和电信巨头将统治这个世界。安然具备完善的体系和出色的

人力资源，没有理由不成为世界上规模最大的公司。”

他补充道，新的成功战略即是“轻资产”的战略——你没有必要拥有资产，而是只需要控制资产。这意味着，如果能源公司继续扮演传统天然气供应商的角色，他们很快就会成为老古董。只有抛弃资本密集型的固定资产，例如管道和发电厂，专注于创造市场的厂商才能拥有未来。安然内部管理严格，两万名怀有强烈竞争意识的员工使安然的发展日新月异。那些关注股市的人认为没有任何力量能阻挡安然前进的脚步。

观众们一脸错愕地呆坐在那里。这种过度的自信在能源界屡见不鲜。KeySpan 公司的董事长兼首席执行官罗伯特·卡特尔当时也坐在观众席间。像其他业内同行一样，卡特尔一直在关注着安然的发展。斯基林可能是正确的，这个想法不时地折磨着他的神经。过去的几年间，整个金融界都为安然的业绩所吸引。仅仅是一份新股票上市商业计划的初步启动，短短几个月内即可以在市场上募集到高于通用汽车的资本。预言家们鼓吹因特网将永久性地颠覆传统的商业模式。股票期权每天都会造就百万甚至亿万富翁。对于新经济标准的宠爱，使人们将传统的商业法则弃之如敝屣。作为成功但又有些保守的传统能源公司，KeySpan 如何能与安然这样的公司竞争呢？

KeySpan 的业务围绕纽约布鲁克林区展开。这家能源公司市值为 60 亿美元，在纽约和新英格兰两地的员工达一万两千人。KeySpan 是人口稠密的东北部地区里规模最大的能源公司之一，全美第五大天然气经销商。不过与安然相比，KeySpan 就好比是龟兔赛跑中在泥泞里蹒跚前行的乌龟。

2001 年的上半年，作为一只乌龟的处境是非常困窘的。然而，一夜间世界发生了翻天覆地的变化。种种迹象表明因特网的泡沫终将破裂，但是没人知道这会在哪一时刻发生。尽管卡特尔身受斯基林对于能源业认识的影响，但这些并没有引起他的恐慌或者过度的反应。不过在他的内心深处，隐约觉得安然的做法有欠妥之处。危机开始呈现出冰山的一角，数不清的问题有待解答。此时的一切看起来太容易、太顺利了，以至于让人难以相信这是真的。卡特尔从事能源业四十多年，他设计了布鲁克林大街下每条

管道的走向，清楚每个客户的需求。他深知业务发展过程中的每个流程与结构。

经过布鲁克林联合天然气等几家公共事业公司的合并，KeySpan 作为一家拥有百年历史的不动产公司在某种意义上站到了安然的对立一侧。它深深根植于社区，一代又一代人在那里繁衍生息，它的客户们有着很高的忠诚度。

即使卡特尔有过片刻的渴望去仿效安然公司，但是他清楚 KeySpan 不是那种类型的公司，而自己也不是那种类型的领导人。他的疑虑转瞬即逝，带着决心离开了高盛组织的研讨会。KeySpan 的航向没有错误，不管安然发生了什么，自己仍有许多事情需要去做。他很久以前就明白了一个道理，稳定发展、做正确事情的本身即具有强大的力量。

当然，安然的内爆式发展已经铸就了一个商业传奇。但在那次会议的数月之后，斯基林突然离职，安然轰然倒地的消息成为全球各大媒体的头条新闻。此后的几年间物是人非，斯基林所说的安然可能成为全球规模最大公司的预言不过是过往一声空洞的口号。事实上，经历如此巨变，全球商界内外不得不回过头审视过去，思考前进的方向。令人震惊的“9·11”事件发生后，经济状况持续下滑，反恐战争、伊拉克战争引发了人们的焦虑。自经济大萧条和第二次世界大战起，公司的贪婪和不法行为从没有像今天这样在世界范围内冲击着商业准则。

我们在深受创伤后，有时能知微见著，从细小之处发掘到意义深远的商业故事，唤醒我们心中的希望和奋斗的激情，这也正是美国商业赖以生存的基石。本书所要讲述的是所有这些故事里的其中一个。

尽管本书内容从表面上看是一个商业故事，但它的意义并不仅限于此。书中介绍了一家公司的领袖、雇员、客户及其自身的核心理念，讲述了公司的发展历程。

显然，在 21 世纪的商业环境下，KeySpan 的故事与丑闻、贪婪，或者诚信和正直的扭曲无关（尽管公司赢得了同贪婪和丑闻的斗争）。与之相反，这是一个有关如何摆正态度和关系、个人和团体间利益的故事。公司将风

险视为潜在的机遇。公司领袖认为，“开明自利”，坚持高尚的价值观在提高利润的同时能够收获无价的信誉。

两个走在不同道路上的人由于共同的信念和一定的运气走到了一起。能源界有时乏味但有时还有些令人难以捉摸。当初的工程师一步步地登上了首席执行官的位置，与之合作的伙伴简直令人难以置信：一位此前有着 15 年教堂生活的牧师。此后他们便步入了异常陌生、凶险的商界。他们拥有共同的企业价值观，也正是这种价值观，造就了不同于以往的工作环境。尽管这里没有宗教仪式，但是某些宗教色彩隐约闪现于其中。

事实上，KeySpan 与其他大多数公司实体没有什么两样，关心赢利状况，满足股东的要求。KeySpan 同样经受着违规的诱惑，充满争议的合并以及风波诡谲的商业环境的考验。有时，赢利状况和发展速度并不能令公司官员和雇员满意，不过 KeySpan 的某些举措营造了一种令其他大多数公司羡慕不已并努力效仿的氛围。KeySpan 的管理哲学不事宣扬，公司认为与对员工的要求相比，人道和家庭感同等重要。此外，KeySpan 抱有这样的理念，即有益于公司凝聚力的事情同样有益于公司业务的发展。尽管这可能听起来像新时期的废话，不过 KeySpan 的首席执行官和牧师通过行动使其在公司范围内得以推行。

罗伯特·卡特从 1991 年担任 KeySpan 的首席执行官以来，见证了布鲁克林一家小规模能源公司是如何成长为全国范围内最大、最成功的能源公司之一。这位 45 岁的 KeySpan 公司的 CEO 及原布鲁克林联合天然气公司的元老话语温和，态度谦卑，很难将他与强硬、睿智等词语联系在一起。他凭借自己十多年的努力，将公司凝聚为一个具有向心力的集体。

肯尼·莫尔曾是一位牧师，现在他担任这家公司的监察官。这个职位是罗伯特·卡特特意为他安排的。肯尼直接向卡特汇报，可在公司各部门自由行走。他听取员工和管理人员的意见，负责公司员工的思想管理，他喜欢这种说法。他所扮演的角色是推动公司在困难时期的转型，保证员工队伍思想的稳定性。镶有彩色玻璃的空旷教堂以及一排排的长凳已经离他远去，不过他觉得自己的任务与在教堂时没有太大的差别。

公司的发展千头万绪、崎岖转折。对于罗伯特·卡特尔和肯尼·莫尔来说，这一过程营造了一种不同于以往的环境，为后人留下一份遗产。人们难以确切指出 KeySpan 与其他公司的不同之处，但 KeySpan 还是承诺做正确的事情——宁可损害公司的发展也要维护公众的利益；雇佣社工扶助低收入者摆脱经济窘境；鼓励这位前牧师担当知己、顾问和导师的重任，而不是局限于教堂里所扮演的角色。

员工带着所有情感上班可能已经成为一项共识。坐在你面前的不仅仅是一位同事，背后还有他们的整个家庭，他们的嗜好，他们的能力。员工既然选择来到这个工作环境，那么他们除去睡眠后大部分的时间将在这个集体中度过。卡特尔使公司认识到，不仅要在工作层面认识员工，更要在情感和个人层面上理解员工。在肯尼的支持下，卡特尔的工作卓有成效。但并不是每个人都能理解卡特尔的工作，或者接受他的理念。就像是其他的任何组织一样，都会有持怀疑论调的人。对于部分人来说，他的做法可能过于超前了，让人感到不舒服。

不过好在大多数人认同他的做法，甚至非常欣赏。这中间既有男职员也有女职员，既有普通员工又有管理人员，既有资方代表又有工会人员。随着人们对国家范围内公司不良行径认识的深入，他们尤其为自己所投身的这家公司自豪。这些员工的归属感和忠诚度在大部分的公司里已经逐渐凋零。当今的镜头下不断上演着首席执行官锒铛入狱的活剧，KeySpan 的成功经验证明，其公司理念对于首席执行官们的管理活动具有普遍的适用性，是一个公司得以正常运营的基本因素。

KeySpan 不属于那种令人兴奋不已的公司，而是一家从事公用事业的能源公司，充满了工程文化氛围。KeySpan 能够吸引他人为之效力的原因在于处于其核心地位的布鲁克林传统，即家的感觉。人们像是来自卡纳西（Canarsie）、瑞奇湾（Bay Ridge）、海员公园（Marine Park）和弗莱布什（Flatbush）的叔叔、阿姨或者表兄弟。作为公司的基石，他们谦虚谨慎，属于中产阶级。他们的领导人精明干练，关注公司的利润和股票价值，这也正是为他们所推崇的，公司得以克服困难，实现转型的内在品质。罗伯特·卡特

尔自就任以来充满了工作激情，勇于承担责任。即使公司处于不断壮大、拓展新业务的过程中，他也坚持自己的理念，不懈地进行着公司内部革新。

你可能无法从 KeySpan 的故事中找到解决问题的方案，但是最佳的方案常常出现在最不惹人注目的地方，它很可能就隐藏在布鲁克林中心地段的一家天然气公司内。

CEO

我已经记不起第一次见到肯尼·莫尔的时间了。不过对他初步了解后，我意识到他将带给公司的不仅仅是传统的商业技巧。事实上，他作为牧师已经度过了 15 年的教堂生活，却对商业自有一番独到的见解。另外，他经历了癌症晚期的劫后余生。令我深受感动的是，他康复后以更加饱满的热情投入工作。

公司召开的几次会议使我们相互有了进一步的了解。莫尔对人的把握非常敏锐。他认为，通过了解员工，倾听他们的所思所想，以及与他们一起工作，你能够解决很多问题。他还说，仁善是每个人的天性，它时刻伴随着我们的成长。每个人都有能力发现它，将其化为实际的行动。这些观点真正引起我的注意。

20 世纪 90 年代初，我刚担任布鲁克林联合天然气公司首席执行官不久，正在努力地寻找为其打上自己印记的途径。如何才能做到与众不同呢？我们这家小规模的天燃气公司已经有了将近百年的历史，历来业绩出众。作为可靠的供应商，我们信誉良好，客户分布于布鲁克林、斯塔滕岛和皇后区。除此之外，我们已经成为社区的一部分，是优秀的企业公民。客户欢迎我们，布鲁克林欢迎我们。员工为能够投身于我们这家公司而自豪，在布鲁克林联合公司工作已经成为一种荣誉。公司稳定发展，利润丰厚，热心于公益事业，与管理部门、政客和工会领导人关系良好。

但是在 20 世纪 90 年代初，我开始发现业界正在发生深刻的变化。我们所处的环境与此前相比，高度的垄断逐渐瓦解，慢慢走向竞争和无序。变革到来了，我有责任带领公司步入新的时代。竞争环境日益激烈，如何维系我们与员工、客户“家族”式的关系已经成为一项严峻的挑战。

我相信我们的商业技巧能够帮助公司渡过难关，但是我认为我们需要一些方式帮助员工接纳当前的变革——这些变革将会带来阵痛甚至创伤——以积极的方式。我希望找到一条途径，将布鲁克林联合公司过去的良好传统保持下去，在公司新的运作模式下继续发挥作用。我觉得肯尼有能力帮助我创造出这种新的模式。在我们的对话中，肯尼谈及了员工和激情。我们一起讨论了如何激发员工的工作热情，这令我受益匪浅。

这不仅仅是一个商业问题，尽管当你谈及一家上市公司时摆脱不了商业干系。它涉及员工的思想状态以及领导层如何做出正确的决策。这与宗教无关，尽管肯尼曾经沉浸其中十几年。我将肯尼视为公司“灵魂”的代表，虽然这听起来可能有些老套。如果我有责任在今后的十年继续领导公司步入新千年，那么我希望公司能够以新的面貌出现，而不仅仅是一架商业机器。我此前一直拥有一个梦想：如果我任职首席执行官，我希望公司能够有自己的灵魂，能够超越赢利、亏损以及华尔街的股价。

我的这些想法源自于幼时的经历。父母在我幼小时就离异，父亲不久就去世了。母亲一人在布鲁克林的公园区将我和妹妹拉扯大。我们从没有认为自己贫穷，尽管日子难以为继。我们唯一拥有的是洋溢于家庭之中的无尽的爱。

母亲管教我们甚严，在我年幼时即教导我如何工作、赚钱以及肩负自己的责任。她还教育我如何为人处世。她关心他人，结交了许多来自不同国家、不同种族的朋友。我们的寓所尽管比较小，却常常挤满各类有趣的人，他们有着不同的道德标准、不同的宗教信仰，甚至不同的性取向。总之，我在树立起自己的人生观之前接触到了大量的人。她不关心种族、信仰或者肤色。你的品行好坏才是她所真正关心的。她相当健谈，意志坚强，今年已经 96 岁高龄。她的言行对我可谓影响深远，我从中学会了如何处理

与他人的关系。我真诚地尊重每一个人，无论他的背景如何。我相信每个人都能够做出自己的贡献，并为此而自豪。我的母亲教导我好好做人，以及正确行事的重要性。

可能正是由于这些原因，肯尼和我走到了一起。我发现他处理人际关系时所展现的技巧要远远超越一般的人力管理人员。在我看来，他解决问题完全站在一个全新的视角，以更人性化的色彩化解员工间冰冷的商业关系。几次同他的会面让我感觉良好。我们的交流坦白、诚恳。他没有什么日程表，能够随时与我或者其他人进行卓有成效的交流。我认为，如果这些东西融入公司内部，将是一件再好不过的事情。也就是从那时起，我决定为肯尼设立一个特殊的职位，一个没有过先例的职位，后来我们将它命名为公司监察官。尽管从技术角度讲他隶属于人力资源部，不过他将直接向我汇报。

我所寻找的，即是拥有一个肯尼这样的桥梁，沟通公司员工和我之间的联系，这也是优先于其他任何事情的。我们的前方处于急风暴雨之中，我希望有人为我提供真知灼见，提供没有经过过滤的、原始的、能够令我信服的信息。然而首席执行官们通常得到的信息是经过过滤的。人们只告诉他们自己希望听到的。我们的员工多达一万两千人，遍布纽约、新泽西以及新英格兰。尽管我付出再大的努力也不可能走访到公司的每个地方，不可能倾听每个人的意见，但是我希望知道每个人的真实想法和感受。我对肯尼说，“你到公司各处了解情况，你就是我的眼睛和耳朵”。我没有寻求商业间谍或者线人的帮助，那将一无所获。此外，如果有人持消极的看法，我不会找他的麻烦。

肯尼将向我汇报他所发现的问题，建议我如何做出反应。我知道，那些持怀疑观点和反对态度的人将公开质疑肯尼的角色。我相信肯尼有能力应对，并最终扭转他们的态度。不过我仍然对肯尼在战胜那些愤世嫉俗者的过程中所表现出来的能力大为吃惊。这是一个难于担当的角色，非特殊之才不能走过肯尼的足迹。他不事声张、态度谦逊，其工作业绩却又令人瞠目。他真正为公司带来了变化。

过去的十年中我们得到了回报，我们的员工、股东和我，乃至公司收获了切实的经济利益。我们的公司持续壮大，业务领域不断拓展。前进的道路上我们碰到过障碍，不过我们跨越了大多数障碍，并继续前行。

作为一家能源公司，我们没有本钱坐吃山空，也没有过多的时间幻想未来。我们提供每周七天、每天二十四小时的服务。尽管经常为现实问题所困扰，但我们不得不创造未来。

与肯尼一起工作，我才得以坚持受惠于母亲而形成的价值观，以及 45 年的工作经验教授我的人生原则。我们综合各自对于利润和远景目标的认识。我希望我们能够提供一个公式或者蓝图指引人们追求成功，但我们做不到。本书所讲述的是我们自身的旅程、自己的故事。你可能在阅读完立刻出门去雇佣一位牧师。如果你开始认真思考，你可能会认为强化自己所在组织的凝聚力并不是一件困难的事情。

修道士

1982 年，我决定告别牧师生涯，当时我已经在教区工作了 15 年。像许多其他的人一样，我最终没能坚守初时的诺言。这让我进一步理解了田纳西·威廉斯律师（Tennessee Williams）所说的，“即使无路可走，道别的一刻也无法避免”。

我回到寡居的母亲身边，那是只有一间卧室的公寓房，位于纽约。远离了宗教生活，我渴望拥有个人空间，渴望独立，进行自我反省。实际上，家徒四壁，除了能够得到母亲的呵护外，我的经济状况比做牧师时还要糟糕。我的愿望是独立自主，不过一直没有找到我所寻找的自由。最终一束神的光辉令我豁然开朗：我需要一份工作和收入！这对我并不是一件容易的事情。我只获得过高级神学学位，思想上深深地打上了教堂生活的烙印，熏香缭绕已经成为一种生活方式。