

信徒職場行為研究調查報告

香港專業人才服務機構 (HKPES)

職場培育事工研究小組

司徒永富博士

董事、現任樹仁學院副教授、鴻福堂執行董事

李樹甘博士

特約研究員、現任樹仁學院副教授

林志輝博士

職場培育事工委員會委員、現任樹仁學院助理教授

楊偉文先生

特約研究員、現任嶺南大學高級研究助理

調查方法總覽表

樣本總數	767 個有效樣本
回覆比率	40.58%
研究對象	香港各教會中的基督徒
調查時間	二〇〇三年六月至十月
調查方法	自填問卷形式進行
抽取樣本方法	以隨機抽取五百間教會作樣本，後以「滾雪球」方法揀選四十一間教會分發問卷。另外，問卷亦透過四間服侍職場信徒的機構分發。
收集方法	由教會或基督教團體代收（以信封密），或自行郵寄或傳真到香港專業人才服務機構（HKPES）
數據分析方法	(1) 利用可靠性分析 (Reliability analysis) 檢驗樣本的可靠程度； (2) 進行了描述性統計 (Descriptive Statistics)，藉以了解問卷中各項變數的情況。 (3) 透過相關性分析 (Correlation Analysis)，用以了解問卷中各項變數間的關係。 (4) 將「判斷行為分類」成為本研究的「應變量」。透過因子分析法 (Factor analysis)，將各變數間(問卷題目)的共同因子歸納出來，形成數目較少而具代表性的共同因子(Factor)，作為解釋變量，避免重複各項變數特徵並達成執簡馭繁的功用； (5) 將採用「多項分類回歸方程」(Multinomial Logistic Regression)，透過「遞減法」(General - to - Specific approach) 找出最終的模型。

研究報告撮要

此報告是一項關於香港基督徒職場倫理行為的實證調查。通過研究，可具體了解現今香港的基督徒於不同處境下怎樣面對職場的種種挑戰及矛盾的問題以協助本地的教會、神學院及職場事工服務機構作牧養、教研和事工策劃等參考之用。

本研究覆蓋 43 間香港的教會和基督教團體，當中有 767 位香港基督徒透過自填問卷的方式，回答一系列有關職場處境問題、價值觀及相關的個人資料，從而了解香港基督徒在職場中的倫理判斷情況及其構成因素。研究結果顯示問卷的樣本具代表性，而各項數據均能達到高水平的可靠程度，意味受訪者於職場倫理中所指出的各種行為均能反映香港在職基督徒倫理判斷的行為和情況。

信徒職場行為的實證研究

第一章：簡介

引言

- 1.1 以下有個頗具挑戰性的處境，假設你是一位身兼要職的高級公務員，上司指派你負責執行「賭波規範化」的具體行政和監管工作，如有需要你要向公眾解釋有關的具體措施，從而協助政府順利落實「賭波」政策。作為一位基督徒的你會怎樣處理呢？接受上司的任命？或是斷言拒絕其要求呢？既要面對上司的指派、盡忠職守，又要平衡自己的價值觀、忠於信仰，在服從上司與持守信仰之間不斷掙扎，可能面對極大的張力。這是現今基督徒在職場上的普遍現象；加上整體經濟環境欠佳，面對行業轉型、減薪、超時工作、甚至失業壓力，基督徒要做好在工作、家庭、教會三方面的本份談何容易。
- 1.2 普遍的香港人生活緊張，壓力來源不少來自工作。中大亞太研究所（2004）於較早前一項題為「誰的壓力最大」的電話調查，在受訪的七百五十八名十八歲以上人士中，發現他們所承受的最大壓力來自工作。以十分計算，工作項目平均分達六點二六分，而其中高學歷、中年及專業人士認為工作壓力比經濟壓力更大。
- 1.3 工作既然帶來巨大的壓力，不少信徒會問究竟工作有何意義？聖經對工作意義有廣泛的闡釋。創世記指出地因始祖犯罪受咒詛，人活在地上要付出勞力耕種維生（郭鴻標，2003）。因此，工作本身有其必然的辛勞性。
- 1.4 誠然，工作需要配合不同的環境因素才能為個體帶來成就感及工作完成的滿足感，

其行為亦需建基於既有的模式及背後之價值觀。此外，要建立工作的意義，需要與他人一起建立。他人泛指我們的人際關係網絡，包括人與神、人與人及人與自然相配合（郭鴻標，2003）；故此，人倫關係於工作的環境顯得異常重要。

1.5 是以，職場倫理於整體工作層面上可反映出不同程度的現實狀況，會隨着工作現實環境，突顯灰色地帶，促使基督徒面臨抉擇。在忠於聖經的訓示、教會的傳統法則、自我的價值取向、累積的工作經驗、現實環境的支配等各方面的考慮作出平衡。不同的信徒，在相同的工作處境中，抉擇各異，皆因每一獨立個體有其價值取向。價值取向泛指信徒與工作環境下所涉及的工作觀念、個人認知及態度上所表現的價值判斷（葉寶連，2002）。

1.6 是項研究目的，在於嘗試運用「定量研究方法」去探討香港基督徒在職場的道德觀念及判斷因素，並了解其價值取向和信仰立場，通過研究希望為教會及基督教機構提供牧養信徒和神學教育工作具參考價值的資料。

第二章：文獻簡述

- 2.1 近年來，香港基督教圈子牽起有關職場倫理議題的探討，當中包括舉行各類分享會或職場見證等等，內容大都圍繞基督徒於現今的工作環境下應如何自處。這正好反映香港基督徒於職場中委實面對不同需要和困難（楊偉文，2004）。中國神學研究院中國文化研究中心葉寶蓮(2002)曾進行一項關於香港信徒信仰工作狀況的研究，探討了解香港普遍信徒的工作概況、與工作有關的價值取向及職場內信仰實踐的問題。調查發現普遍的信徒於工作、家庭、或與教會生活及事奉間難作適量的平衡或安排，它們彼此間互相牽引，往往造成極大張力。
- 2.2 不難發現，除了基督徒面對不斷增加的生活張力，普遍的「上班一族」同時面對嚴重的超時工作的問題。一項由香港大學社會科學系陳可勇教授(2003)作的研究調查報告指出，90%香港人都表示生活忙碌，產生緊張及壓迫感，直接影響個體休息、健康及家庭生活；亦有部份犧牲了享樂或個人進修的時間來完成手上的工作。可想而知，超時工作已經成了香港勞動階層的特色之一，往往香港人是無奈地接受不必要的超時工作（陳可勇，2004）。
- 2.3 由於超時工作所帶來的負面影響，最明顯莫過於僱員面對公司或企業造成某程度的離異心。所謂「離異心」即減低僱員忠誠程度。一項由香港城市大學研究中心(2004)的調查發現，香港僱員的忠誠及承諾程度只有 81 分，較美國、英國、澳洲及南非等國家的 90 多分為低；其中，亞洲地區以日本為最高積點，平均達至 96 點或以上的水平，香港僱員忠誠度較低的主要理由均是憂慮工作前景及工作本身所帶來的壓力所至。故此，當基督徒面對來自各方不同的壓力下，他們應如何適應及解決工作以外彼此制衡的各方因素，已成為一個重要的研究課程。

- 2.4 過去十年，在關於香港的管理人的倫理思考和決策行為的研究上，Robin Snell 的貢獻頗多。他以 **Kohlberg's Model of Moral Judgement** 作為藍本，研究香港的管理人在道德的兩難之間，是如何作倫理思考和作出倫理的決策。他的研究指出：
- (1) 當道德問題是指向有關生與死、公眾安全和環境保護，他們會以所屬的社群的公義與福利原則作為思考導向。
 - (2) 當面對是否合法的問題，他們的思考導向是法律與規條。
 - (3) 但當考慮到個人的或家庭的財務問題，他們會以自身的利益作為出發點去考慮。
- (Snell 1995)
- 2.5 但進一步，Snell 的研究發現，香港的管理人面對一個兩難的道德問題時，不會將倫理思考停留在某一個導向上，他們是在不同的導向上（指 **Kohlberg's Model** 的六個階段）跳來跳去的思考。但當那決策是非常的兩難，而他們又有很大的內心掙扎，他們會偏向以低階段的思考（即以避免受懲罰、追求個人利益、爭取他人好感等）取代高階段的思考（即以法律、所屬群體或普通性的公義與福利原則等）。(Snell 1996a)
- 2.6 同時，Snell 就企業的道德準則對香港管理人在道德兩難之間的倫理思考是否有影響進行研究，他指出企業有較高的道德準則會使香港的管理人傾向以 **Kohlberg's Model** 所示的較高階段中的導向去思考。可是，他發現這些管理人只是代表企業思考，或是儘量符合企業的要求。若回到個人層面，他們又會回到較低階段的思考導向。(Snell 1996b, 1997)
- 2.7 更重要的是，Snell 在他的研究中指出，若老闆或上司要求下屬做一些被認定為道德上錯誤的事情，香港的管理人會以合約在身或為了保持和諧的人際關係為由而遵從。即面對道德上的兩難抉擇，在上司的要求下，員工的倫理思考是傾向以遵從為導向。(Snell 1999)

第三章：研究設計

研究對象

- 3.1 本研究著意探討香港教會中的基督徒於個體生活所面對的處境問題、職場的概況、個人的價值觀、信仰的資料等。藉着以上的資料，有助我們分析各階層的基督徒面對職場壓力或挑戰時將怎樣自處及作出承擔。

研究方法

- 3.2 是次調查採用定量研究方法 (Quantitative Method)，以不記名問卷調查形式，由受訪者「自行填寫」(Self-administered) 作答。
- 3.3 問卷函蓋三部份，第一部份為三個職場處境；第二部份為受訪者的個人價值及工作觀；第三部份為個人資料。(附件一)，以下分述問卷部份。
- 3.4 處境部份，分別陳述三個不同背景、角色及工作性質的故事，包括當上會計文員、政府行政官員及大型企業的營業主任。
- 3.5 該三個處境問題會以三組不同的先後次序排列，構成「黑、綠、藍」三組問卷，從而減低因個案編排所引致的資料傾斜或誤差。藉着三組不同排列的處境個案，反映基督徒於職場倫理的兩難環境下判斷情況和困難程度。
- 3.6 透過問卷中處境問題的判斷行為和困難程度劃分標準，從而構成服從及掙扎指標；亦透過該指標強與弱的程度來得出基督徒職場倫理四大類：基督徒 I 型、基督徒 II 型、基督徒 III 型及基督徒 IV 型。

表（一）
基督徒工作倫理行為的四項類型

基督徒 I 型	基督徒 III 型
服從指標：強 掙扎指標：強	服從指標：弱 掙扎指標：強
基督徒 II 型	基督徒 IV 型
服從指標：強 掙扎指標：弱	服從指標：弱 掙扎指標：弱

3.7 問卷第二部份羅列一系列價值觀念的問題，了解個別的基督徒的價值及工作觀。問卷起首的問題（第一至十八條）包含兩大重要的元素，分別為「重視實際果效」及「重視道德原則」。該問題集中於發問或以描述性句子，以得出被訪者於不同的職場情況下同意與不同意的強弱之表述。如「辦公室內處理私人事務」、「隱瞞部份不重要的負面資料」又或是關乎個人道德操守的問題，如「寧可賠錢也不可有欺騙行為」等一般日常遇到的工作或商業倫理問題。

3.8 接著，後半部份（第十九至廿三條）集中探討受訪者的工作觀念的問題，包括「工作所帶出的感受」、「事業上取得成就所必需具備的條件因素」或深層次的「工作價值」等。

3.9 從問卷第二部份羅列一系列價值觀念的問題（第一至廿三條）劃分出兩大指標，為「責任」及「信仰」指標。責任指標概括地包括個體基督徒把「盡責」視為工作核心價值或原則的強弱程度；與及把「實踐基督教信仰」視為工作核心價值或原則的強弱程度。

3.10 問卷的第三部份以收集個人資料為主。內容包括基督徒的個人資料、個人的信仰習

慣及個人生活習慣和經歷。

3.11 個人背景資料，包括性別、年齡等，有助了解個別受訪者的個別背景特徵。從受訪者選定的工作性質或職位下，可估計他們的工作大概情況。而最後一部份收集個別基督徒的信仰情況、追求信仰的經歷等。

3.12 在編寫問卷過程中，我們參考了職場倫理的學者、神學院教授、教會牧者、資深同工、信徒領袖、商界管理階層和試卷者的寶貴意見，進行修改及定稿。

收集資料方法

3.13 香港專業人才服務機構（Hong Kong Professional & Educational Services, Ltd., HKPES）之同工及職場培育事工研究小組成員於 2003 年 6 月至 9 月期間向教會及機構派發問卷。

3.14 在最初的研究過程中，以隨機抽取了 500 間教會作樣本，往後我們以「滾雪球」方法增加樣本的數量。即「以小推大」的方式，由小至大散佈問卷，擴大問卷覆蓋的範圍，但亦離不開原先的中心樣本，以信徒為研究的對象。

3.15 問卷部份由教會或機構代收然後轉交 HKPES，每份問卷均配上信封作密封問卷之用，以確保資料保密並沒有外漏，部份自行郵寄或傳真致 HKPES。有效回收問卷共 767 份，回覆率 40.58%。

分析方法

3.16 數據收集後，我們進行了樣本代表性檢查和有關數據的可靠性分析，檢驗樣本的可靠程度，並把樣本中的基督徒進行「判斷行為分類」構成是項研究的「應變量」，

再把相關因素進行因子分析（Factor analysis）而成獨立的因素和建立經濟計量模型（econometric model）進行計量分析。由於「應變量」是「多項分類變量」（categorical variable），故不能採用傳統的「最小二乘法」（Ordinal Least Squares, OLS）估算參數。因此，我們採用「多項分類－回歸方程」（Multinomial Logistic Regression），透過「遞減法」（General - To - Specific Approach）找出最終模型。從而找出香港基督徒在職場中的倫理判斷的概況和構成這些判斷行為的各類因素。

第四章：調查結果

樣本質素

4.1 代表性

4.1.1 所謂「代表性」，是指樣本某個或許多特徵的分布與母體是一致的。本研究的「母體」為全港有工作經驗的華人基督徒，但我們沒有這方面準確和具體的數字。最後，我們採用了香港教會更新運動（下稱「教新」）的《九九香港教會普查報告》中數據，但由於教新的調查工作是以各堂會牧長為對象，而部份數字亦容許受訪者以百分率填報，故會眾（按教新定義為「穩定出席崇拜聚會之所有年齡人士」）的個人背景特徵數據不宜用作樣本的檢定參考。所以，我們只以 15 歲或以上會眾的男女比例為母體特徵，藉以檢定本研究樣本的代表性。

4.1.2 根據一致性檢定，樣本的卡方值 (Chi - Square) 為 6.078，達至 5% 的顯著水平標準 (即 95% 信賴水平 (confidence level))，表示本研究樣本與母體分布一致，就全港有工作經驗的華人基督徒為母體而言，樣本具有代表性。

表 (二)
樣本代表性檢定

樣本特徵 (15 歲或以上、性別)	教新普查數據 (母體百分比)	HKPES 調查研究 有效樣本
男	38.9	43.3
女	61.1	56.7
樣本數目		763
一致性檢定	卡方值 顯著水平	6.078 0.014

4.2 可信度

4.2.1 我們利用 Alpha (α) 指標計算本研究數據的可信度。經計算後， α 為 0.832 (0 為完全不可信，1 為完全可信)；再利用 F 檢驗值測試整個問卷的各項數據的可信度，

其值為 43.1683。總體來說，本研究數據具相當可信性。

個人資料

4.3 個人背景資料

4.3.1 受訪者的女性比例超過五成半，男佔（43.3%）及女（56.7%）；未婚的受訪者亦佔了五成五的比例，年齡集中於二十至五十歲之間的青、中年在職人士。接近六成的受訪者具有大專或以上的學歷。

4.4 工作性質

4.4.1 所有受訪者至少有一年或以上的工作經驗，大約佔 52%（391 人）的職場人士工作年資由六年至二十年之久，其中工作達廿年的受訪者更有四十九位，雖然佔的百分比不足一成，但亦可反映各訪問對象多屬中長期服務人士。當中，86% 為受僱人士，其中有 54% 受聘於私營機構，其中 52% 為中小型企業。

4.5 工作壓力

4.5.1 於本研究中，我們發現有超過七成的受訪者於工作的環境下感到緊張至非常緊張的程度；當中，91% 的職場人士於每週工作時間均出現超時（41-60 小時）至嚴重超時（多於 86 小時）。由此可見，因工作量提高而所產生的壓力的可想而知。

4.6 信仰資料

4.6.1 在受訪者中，佔有八成以上人士屬穩定地參與信仰活動，包括主日學、團契或小組的聚會、祈禱會或傳講福音等；個人靈修讀經方面，45.1% 於每週會花上一至三小時來研習及閱讀相關的聖靈書籍，少於一小時的有 31%，只有 16% 會

花上 4-7 小時；閱讀屬盡書籍方面，55.5%的受訪者過去一年閱讀了一至三本書，只有不足三成（27%）閱讀 4-9 本。

- 4.6.2 調查發現各受訪者經常傳福音的對象集中於親戚（92%），但當中並不包括父母、兄弟姊妹；佔超過九成的人士認為不會向公司中的上司或下屬分享福音，亦不會向有關工作上的伙伴，包括同事、客戶或接受服務者等分享福音。

處境問題

4.7 三個獨立個案的研究結果

- 4.7.1 「會計文員」個案的受訪者需想像作為一位會計文員，在工作的過程，為了要保障僱主的公司流動資金，因而被老闆要求延遲繳付供應商們的貨款。調查結果顯示，75%的受訪者「會依循老闆指示延期繳付貨款」，為此作出決定而感到「困難」的有 44.2%。

- 4.7.2 於「賭波規範化」個案中，受訪者要想像負責執行「賭波規範化」的具體行政和監管工作，並須要向公眾解釋有關的具體措施。有 61.4%回答「不會接受有關的任命」，表示回答該問題時，感到「困難」的有 55.9%。

- 4.7.3 至於「上司失誤」個案中，有 59.6%受訪者表示「不會幫助上司隱瞞失誤的事件」，當中有 66.9%表示作出該決定感到異常的「困難」。

4.8 綜合三個個案的統計

綜合三個獨立的處境個案，在七百多個受訪者中，他們偏向選擇「會聽從代表公司意向的高層負責人或集體之命令」，唯獨是執行「賭波規範化」的個案是選擇會不依從上司的吩咐執行任務。其中，在他們決定的過程中多屬達至「強掙扎」的

指標，即受訪者作最後決定時感到十分困難或頗困難。

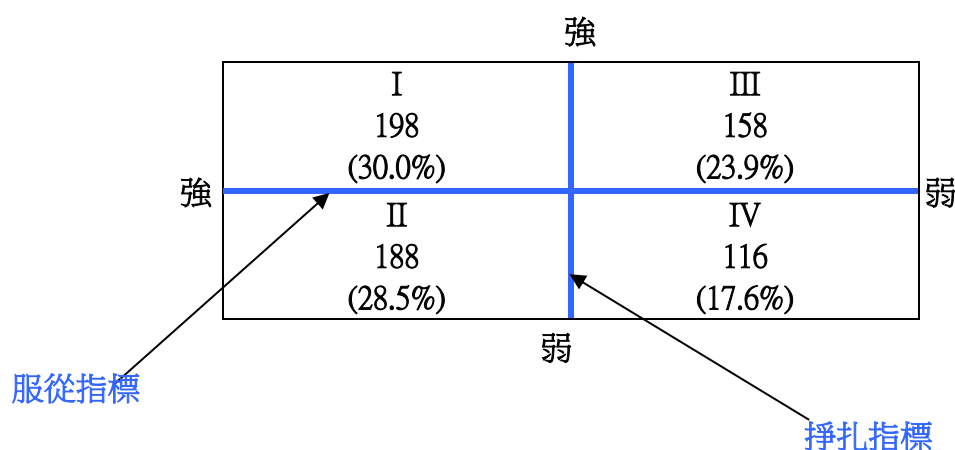
表（三）
三個個案綜合統計圖表（%）

處境個案	會	不會	困難	容易
會計文員	75.0	25.0	44.2	16.7
賭波規範化	38.6	61.4	55.9	12.9
上司失誤	40.4	59.6	66.9	8.1

4.9 基督徒的四類型工作倫理行為

在整合三個處境的數據，受訪者就他們的回答，以服從及掙扎指標，滙合強弱的距陣分佈，得出四類型的工作倫理行為，如表（四）所示，30.0%受訪者屬於基督徒I型(198人)，基督徒II型佔28.5%、基督徒III型有23.9%及基督徒IV型為17.6%。受訪者佔最多的類型I，偏向服從公司或高層，但過程中却顯示高程度的內心掙扎。另有近乎相約的人數（188人，28.5%）屬於第二型，即偏向服從公司或高層而過程中內心掙扎並不強烈。兩類信徒的總和，顯示近六成（58.5%），無論內心掙扎是否強烈，均偏向服從公司或高層指領。

表（四）
四類型工作倫理行為



4.10 價值觀的研究結果

4.10.1 藉着乙部起首的觀念問題，我們得出以下的結果。有 93%的受訪者認為「『見證神』是基督徒在工作世界中首要考慮和顧及的關鍵問題」；其次，92.4%認為「『盡責』是工作世界中最寶貴的價值和原則」；認為「做生意寧可賠錢，也不可有欺騙的行為」佔 91.2%；有 87.2%認為「工作世界總要靠點人事關係才能容易成事」與及 74.8%受訪者同意「裁減工作能力的員工是合理的人事管理方法」。

4.10.2 相反地，佔 80.9%受訪者不認同(由略不同意至非常不同意)的「洽談生意時，為了達成協議，道德上的妥協是在所難免」，更有 80.3%受訪者不同意「兵不厭詐—『騙詐』只是戰略的一種」。

4.10.3 有趣的是，數據中顯示受訪者對「工作要取得成就總要犧牲與家人相聚和溝通的時間」的同意與不同意度的比例最為接近，當中只相差 0.9%之別，可見此見解對於基督徒來說頗具爭議。

4.10.4 利用因子分析法 (Factor Analysis) 從中可歸納出兩類價值觀，一類型為重視「實際果效」型，包括「明哲保身」、「慈不帶兵」或「辦公室內處理私人事務」等；另一類型為重視「道德原則」型，他們認為「堅持原則比處事圓滑重要」或「『見證神』是工作的首要考慮」等兩類獨立的類型。(參考表五)

表 (五)

價值觀的兩類獨立因子

重視「實際果效」型	重視「道德原則」型
<ul style="list-style-type: none"> ■ 辦公時間內處理私人事務 ■ 生意上的道德妥協 ■ 靠人事關係能容易成事 ■ 只要合法，可用任何方法為公司爭利 ■ 明哲保身 ■ 兵不厭詐 ■ 會計的主要工作是省稅 ■ 慈不帶兵 ■ 法律漏洞屬技術問題 ■ 隱瞞部份不重要的負面資料 ■ 裁減能力低的員工是合理的人事管理方法 ■ 「忠直」常帶來吃虧 ■ 工作成就總要犧牲家人相聚和溝通時間 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 堅持原則比處事圓滑重要 ■ 吃虧也不能更改承諾 ■ 寧可賠錢也不可有欺騙行為 ■ 「見證神」是工作的首要考慮 ■ 「盡責」是工作世界中最寶貴原則

4.10.5 我們亦可從問題的性質歸納三類倫理觀念，即工作倫理（Work Ethic）、傳統信念（Traditional Values）、商業／專業倫理（Business/Professional Ethic）（參考表六）

表（六）
價值觀的三種歸類

工作倫理	傳統價值觀與信念	商業／專業倫理
<ul style="list-style-type: none"> ■ 辦公時間處理私人事務 ■ 靠關係成事 ■ 置身事外於辦公室政治 ■ 會計工作主要是幫助公司節省稅務 ■ 裁減工作能力低的員工是合理的 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 堅持原則 ■ 信守承諾 ■ 兵不厭詐 ■ 忠直 ■ 盡責 ■ 慈不帶兵 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 道德妥協 ■ 只要合法、可用任何方法 ■ 欺騙行為 ■ 善用法律漏洞 ■ 為求銷售而「隱惡揚善」

4.10.6 在工作倫理方面，研究發現，受訪者於職場偏重務實，少講原則，例如：超過 60% 人士認為辦公時間可以處理私人事務及在辦公室政治中需置身事外；87% 人士則認同工作需要靠關係成事；近 60% 受訪者認同會計工作主要是幫助公司節省稅務；另 75% 認同裁減工作能力低的員工是合理的。這項發現，與 4.10.4 的兩類獨立因子分析中重視「實際果效」型佔（絕大多數）基本相同。

4.10.7 在傳統信念方面，受訪者在一些中國文化核心價值上有非常正面的信念，如：堅持原則（70%）、信守承諾（70%）、盡忠職守（93%）；另一方面，卻又普遍認同一些現實的價值觀，如慈不帶兵（68%）、兵不厭詐（80%）。

4.10.8 在商業／專業道德方面，如工作或洽談生意時不應作道德上妥協（81%）、認為單純合法是不足夠的（53%）、寧可賠錢也不可欺騙（91%）、不同意利用法律漏洞獲得生意（59%）、銷售時亦不應「隱惡揚善」（71%）。

4.10.9 綜合上述「三種倫理觀」的分析，研究發現傳統價值觀確實影響信徒的工作信念；再者，信徒的商業／專業道德觀亦顯得相當正面；但現實的考慮和道德的評估對信徒在職場上作出判斷則可能存在矛盾或左右為難，一般而言，職場上的決定偏重果效考慮。

4.11 受訪者的工作觀

4.11.1 乙部後半部份以五個主題為核心問題。當受訪者被問及工作的感受時，77%受訪者認為是「維生」，其次是「責任」（64%）、「滿足感」（35%）、33%認為是「事奉」，及30%受訪者的感受是「充實」。

工作感受	
感受	百分比 (%)
維生	77
責任	64
滿足	35
事奉	33
充實	30

4.11.2 當被問及在事業上取得成就感的必要條件時，60%認為是「良好人際關係」，其餘依次是「勤奮上進」（54%）、「頭腦靈活」（47%）、「順服上帝的教導」（46%）；認為「真誠正直」只佔27%。

事業成就條件	
成功要素	百分比 (%)
人際關係	60
勤奮上進	54
頭腦靈活	47
服從上帝	46
真誠正直	27

4.11.3 「事業有成」中最重要元素在於「名聲認同」，佔 52%認為「享受工作」才稱得上事業有成的要素、「幫助人」(51%)、「傳福音」(29%)及「公司重用」(28%)。

事業有成	
要素	百分比 (%)
名聲認同	53
享受工作	52
幫助人	51
傳福音	29
公司重用	28

4.11.4 在「選擇工作因素」中，44%認為「薪酬待遇」是首要的條件;其餘依次為「個人興趣」(42%)、「工作意義」(39%)、「工作性質」(38%)，認為「個人信仰」為其中一項選擇工作的因素只佔 36%。

選擇工作因素	
因素	百分比 (%)
薪酬待遇	44
個人興趣	42
工作意義	39
工作性質	38
個人信仰	36

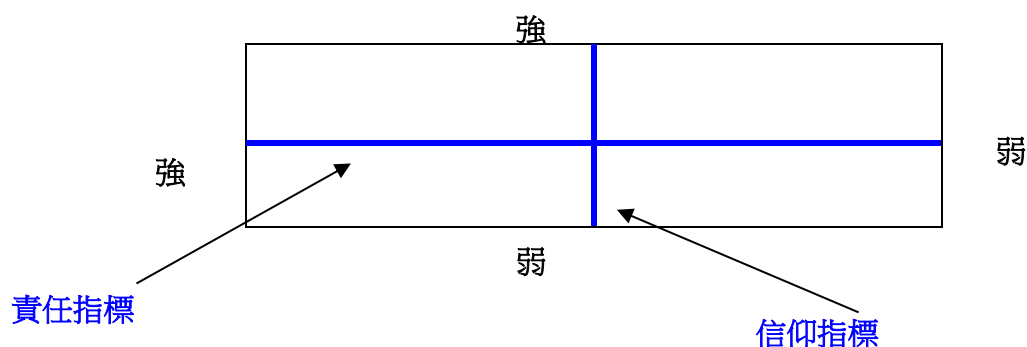
4.11.5 在「工作價值」項目中，排列首位為「維持生計」，佔 59%、「發揮個人才華」(41%)、「服務人群」(35%)、「實踐信仰」(28%)、「認識上帝」(25%)。

工作價值	
價值	百分比 (%)
維持生計	59
發揮才華	41
服務人群	35
實踐信仰	28
認識上帝	25

4.12 基督徒的工作倫理觀念

4.12.1 綜合整份乙部觀念問題，用簡易的二分標準法，可得出「責任」及「信仰」指標的強與弱程度，並產生下列基督徒工作倫理的觀念距陣。

表(七)
責任與信仰指標距陣



4.12.2 基督徒 I 型的責任與信仰指標距陣

基督徒 I 型 (服從指數：強、掙扎指數：強)

責任指數 * 信仰指數 Crosstabulation

			信仰指數		Total
			弱	強	
責任指數	弱	Count	157	27	184
		% of Total	79.7%	13.7%	93.4%
	強	Count	13	0	13
		% of Total	6.6%	.0%	6.6%
Total		Count	170	27	197
		% of Total	86.3%	13.7%	100.0%

4.12.3 基督徒 II 型的責任與信仰指標距陣

基督徒 II 型 (服從指數：強、掙扎指數：弱)

責任指數 * 信仰指數 Crosstabulation

			信仰指數		Total
			弱	強	
責任指數	弱	Count	143	26	169
		% of Total	76.9%	14.0%	90.9%
	強	Count	16	1	17
		% of Total	8.6%	.5%	9.1%
Total		Count	159	27	186
		% of Total	85.5%	14.5%	100.0%

4.12.4 基督徒 III 型的責任與信仰指標距陣

基督徒 III 型 (服從指數：弱、掙扎指數：強)

責任指數 * 信仰指數 Crosstabulation

			信仰指數		Total
			弱	強	
責任指數	弱	Count	115	32	147
		% of Total	73.2%	20.4%	93.6%
	強	Count	9	1	10
		% of Total	5.7%	.6%	6.4%
Total		Count	124	33	157
		% of Total	79.0%	21.0%	100.0%

4.12.5 基督徒 IV 型的責任與信仰指標距陣

基督徒 IV 型 (服從指數：弱、掙扎指數：弱)

責任指數 * 信仰指數 Crosstabulation

			信仰指數		Total
			弱	強	
責任指數	弱	Count	76	27	103
		% of Total	65.5%	23.3%	88.8%
	強	Count	12	1	13
		% of Total	10.3%	.9%	11.2%
Total		Count	88	28	116
		% of Total	75.9%	24.1%	100.0%

4.12.6 嚴格來說，在 656 個可成功配合責任、信仰指標分類的基督徒樣本中，絕大部份(約 70%)屬於責任標準不高，信仰程度不強烈，這在四個類型的基督徒都呈現同一情況。若四個類型的基督徒相對比較，服從指標屬「弱性」的基督徒(即 III 和 IV 型基督徒)其信仰指標比服從指標屬「強性」的基督徒(即 I 和 II 型基督徒)較高，相差約 7 - 10%。

4.12.7 總括來說，香港基督徒的工作倫理觀念（以責任觀念和信仰指標而言）普遍呈現薄弱情況。

4.13 工作觀與背景之相關研究

4.13.1 當我們把乙部份第 1-18 條的工作觀念問題與丙部份的背景資料作出相關性分析（Correlation Analysis），我們發現基督徒的工作觀與其背景之關係程度並不明顯，反觀其同質化可能來自共同的信仰中。換言之，各基督徒即使生活於不同的環境下，但對於類似的道德問題，他們均以類似的主觀作答並表現其工作倫理行為。在共同信仰的前提下，工作者的背景在某些觀念上可能存在影響，其中較為明顯的因素為受訪者的主修科目，他們的工作年資及其年齡又或是個體其他的背景因素，包括性別、教育、婚姻等均對個別觀念存在影響（表七）。

表（七）：工作觀與相關背景

	年齡	性別	教育	婚姻	主修	配偶	父親教育程度
處理私務					✓		
道德妥協					✓		
人事關係	✓		✓	✓	✓		
堅持原則					✓		
信守諾言	✓	✓		✓	✓	✓	
置身事外					✓		
兵不厭詐	✓				✓		
不可欺騙					✓		
稅務安排		✓			✓		
慈不帶兵					✓		
利用法律漏洞					✓		
忠直					✓		
盡責					✓		✓
成就					✓		

三個部份的綜合分析

4.14 基督徒工作倫理行為研究

4.14.1 綜合測試結果

透過採用「多項分類回歸方程」(Multinomial Logistic Regression)，就甲、乙及丙部的各項數據資料作整體分析，包括受訪者的思考模式和判斷習慣(處境部份)、價值觀和工作倫理觀念(觀念問題中「實際果效」型與「道德原則」型分類 4.10.4)、個人情況及教會因素(個人資料部份)，再透過「遞減法」整理出基督徒倫理行為回歸程式模型 I 及 II，而模型 I 與模型 II 的分別在於選用不同的基督徒類型(如模型 I 選用「基督徒 I 型」，而模型 II 選用「基督 IV 型」)作為「參考類目」(reference category)與其他基督類型作相對比較分析，藉此整理出四個基督徒類型的各自特點。

表(九)
多項分類回歸方程分析

	模型 I	模型 II
	基督徒 I 型 服從指標：強 掙扎指標：強	基督徒 IV 型 服從指標：弱 掙扎指標：弱
基督徒 I 型 服從指標：強 掙扎指標：強		性別：男性(負系數值) 價值觀：重視實際效果 工作機構員工數目-(正系數值)
基督徒 II 型 服從指標：強 掙扎指標：弱	性別：男性(正系數值)	價值觀：重視實際效果
基督徒 III 型 服從指標：弱 掙扎指標：強	價值觀：重視道德原則 個人經驗： (1) 閱讀類型：以選擇歷史或 社會科學； (2) 靈修／讀經時數： (正系數值)	性別：男性(負系數值) 信仰因素：宗教活動 顯示較少時間安排 短宣或採訪活動
基督徒 IV 型 服從指標：弱 掙扎指標：弱	性別：男性(正系數值) 價值觀：重視道德原則 工作機構：非政府機構	

4.14.2 從上表的檢驗結果，我們得到如下五點初步的觀察：

- 對職場倫理問題的掙扎和困惑，「男性」因素對掙扎指標呈現「弱的程度」傾向，這可能反映女性對職場倫理問題較敏感和強烈，而男性較鬆容和忽視。
- 價值觀越傾向考慮實際效果和情況，越容易服從公司或上司的指令和要求。
- 機構規模越大和越嚴謹，服從性和掙扎性均容易傾向較強。
- 靈修或讀經時數越長，或較喜歡閱讀歷史/社會科學書籍，服從性可能越弱，但掙扎指標偏高。
- 短宣或探訪越多的基督徒，抗拒服從的掙扎程度可能越低。

4.14.3 在以上的模型中，性別在職場倫理觀存在明顯分別，這和很多西方兩性研究的結論相似，但在中國內地其他相關研究卻指出性別因素不足以引起勞動價值觀念的變化（張書琛，2002）。若有關香港基督徒倫理觀念的研究結果傾向與西方相近（Beltramini，1984；McNichols and Zimmerer，1985；Kidnell，1987；Jackall，1988；Franke，1997；Glover，2002），而中國內地這方面的本土研究結果持續與西方研究結果相反，我們估計這現象與文化因素可能有關，「性別」可能是其中一個明顯受文化影響的變量。致於為何導致不同性別在倫理觀念取向不同，需要更多研究資料、數據和更長時間的研究工作。

4.14.4 我們發現價值觀越傾向考慮實際效果，越容易服從公司或上司的指令和要求，二者呈正比關係。結果是否反映信徒在面對實際效果時，容易犧牲或放棄公義或其

他信仰原則的堅持，則需要更深入的研究。

4.14.5 機構規模越大和越嚴謹，服從性和掙扎性均較強，這反映有個別企業制度和其職場環境，對個體價值觀的壓制能力相當大。某程度上，對信徒的信仰實踐存在很大制約；在全球化下，經濟發展向大企業傾斜和市場競爭增大，基督徒面對的職場環境可能越趨惡劣。

4.14.6 靈修或讀經時數越長，或較喜歡閱讀歷史/社會科學書籍，服從性可能越弱，而短宣或探訪越多的基督徒，其抗拒服從的掙扎程度也可能越低。這表明信仰生活的差異確實影響某類信徒的職場倫理行為，問題是現在香港教會普遍對信徒的信仰生活缺乏影響力，教會的基督教教育也明顯離開社會實際處境的關注和對職場常遇到的難題探討不足。

4.15 *香港基督徒的判斷思維研究*

4.15.1 我們在4.14.4項提過基督徒服從企業或上司的要求建基於實際效果或情況的考慮，則令人懷疑是否反映信徒容易犧牲或放棄公義或其他信仰原則的堅持，但事實是否如此，我們還需要深入的研究。

4.15.2 事實上，信徒選擇依從企業或上司的要求處理某項事情，原因也不一定是注重實際效果考慮。我們認為相同的選擇或決定，並不表示相同的考慮因素。

4.15.3 就現階段研究而言，我們暫選取「上司失誤」個案作初步分析和嘗試，因本個案是三個處境個案中，最多人表示難於決定的 (66.9%)。

4.15.4 我們參考了「因子分析法」的結果作為因素分類基礎，在表示「會幫助上司隱瞞失誤」的原因中歸納為三個主要因素，包括「判斷習慣」、「人際關係考慮」和「利害分析」。所謂「判斷習慣」是指在判斷事情時，存有較大個人意識型

態、宗教信念、傳統價值觀念或穩定的世界觀影響。(參考表十)

表 (十)
不服從管理層要求的判斷思維分類

判斷習慣	人際關係考慮	利害分析
上司值得同情和幫助	不想小題大做	生意談判常有變數， 高層過份關注。
基於「愛心」的教導	怕同事批評沒有人情味	好的上司難求， 不想因此事帶來不穩定。
	幫人而已	怕破壞了上司日後合作的 關係
		怕捲入人事鬥爭

4.15.5 而在表示「不會幫助上司隱瞞失誤」的原因中歸納為四個主要因素，包括「判斷習慣」、「原則考慮」、「人際關係考慮」和「利害分析」。「原則考慮」與「判斷習慣」分別之處在於受訪者需要思考事件的本質問題，才作出符合自己原則的決定，而「判斷習慣」則不假設需要事件本質的思考。(參考表十一)

表 (十一)
服從管理層要求的判斷思維分類

判斷習慣	原則考慮	人際關係考慮	利害分析
遵守「誠實」教導	高層有權知道	弟兄姊妹誤解	避免常被「試探」
盡本份而已	上司要求不合理		怕被牽連
	隱瞞行為有失見證		

4.15.6 從「基督徒職場倫理行為的四型分類」，以超過 50%相關類別受訪者選擇的最高比率「作出有關判斷的原因」作參考觀察，我們得出以下結果：

基督徒 I 型 (198 人)		基督徒 III 型 (158 人)	
服從管理層 (142 人)	不服從管理層 (54 人)	服從管理層 (60 人)	不服從管理層 (98 人)
高層有權知道 (58.5 %)	上司值得同情和幫助 (63.0 %)	高層有權知道 (68.3 %)	不想小題大做 (62.5%)

基督徒 II 型 (188 人)		基督徒 IV 型 (116 人)	
服從管理層 (131 人)	不服從管理層 (56 人)	服從管理層 (56 人)	不服從管理層 (58 人)
高層有權知道 (56.5 %)	不想小題大做 (62.5%)	遵守「誠實」教導 (62.5 %)	沒有任何原因過 50%

4.15.7 我們在 4.15.4 和 4.15.5 所列出「判斷因素」的分類，若由「判斷習慣」到「利害分析」是反映判斷過程的思考複雜程度，並由低至高排列（思考複雜過程的高低只反映思考過程的方法，並不能反映思考質素），即四型的基督徒在這個個案中，都是以思考複雜程度不高的「判斷習慣」或「原則考慮」為主，而較複雜思考過程則以「人際關係考慮」為主，反映大部份信徒對職場倫理問題多集中在個人的意識型態或人際關係問題的考慮。

第五章：討論

- 5.1 與 Snell 的研究結果作出比較，我們發現信徒在職場上的工作態度、價值取向等，與非信徒的表現基本上相同，即大部份以避免受罰、以個人利益為首要、爭取好感和偏向順服機構或上司指令。這發現與我們一直接受的聖經教導要在世界中分別為聖，期望信徒在俗世的角色發揮作鹽作光之效，出現明顯的距離，這現象值得教會及牧者關注和反思。
- 5.2 調查同時發現受訪者的信主年日介乎 10-14 年的比率(27.9%)最高。整體來說，信主十年以上的佔六成以上(66.2%)，其中 94.6%的信徒穩定出席崇拜，然而信主年日長，有穩定崇拜生活的，從其職場價值觀及行為取向看來並沒有必然關係，這是否意味教會的信息未能觸及信徒在職場問題의 思考和判斷。
- 5.3 另一個教會值得關注的現象，是超時工作對信徒構成的壓力，研究顯示佔 76% 的信徒超時工作，每週工作時間介乎 41- 60 小時，12% 的信徒更介乎於 61- 85 小時，這與政府統計處資料顯示，在 2004 年首季港人每週工時中位數為 48 小時，約 17% 勞動人口(58 萬人)每週工作 60 小時或以上，大致相同。信徒與非信徒都同樣面對長時間工作的壓力。然而信徒面對教會事奉、個人讀經、靈修的時間分配，在平衡社交及家庭生活，其張力往往比非信徒更大。教會對在職信徒的牧養模式似乎有從新思考的需要。
- 5.4 數據亦顯示信徒在兩難中作決擇時，如在「賭波規範化」個案及「上司失誤」個案，大部分均面對內心的掙扎，而從表（三）、4.8 和 4.9 的分析顯示，縱然面對掙扎，最終選擇順服的信徒卻佔多數，可見不少信徒的工作心態都是「人在江湖，身不

由主」。在工作觀與背景之相關研究中（表（七）」，「主修科目」在所有影響工作觀的因素中均呈現相關，是以，就學時期的主修科目的確在塑造我們日後在職場上的倫理行為及價值觀。教會若要主動影響職場文化及行為，似乎應加強年青信徒對倫理問題認識和關注，以平衡在學科或職業上的文化影響。該從輔導年青信徒的選科及擇業的生涯規劃做起。

5.5 在倫理的問題上，數據顯示女性較男性敏感及容易掙扎：

5.5.1 教會的牧者或機構的同工在牧養或提供意見時，應考慮到性別在職場倫理可能存在的傾向性，而採取適當的教導和協助。

5.5.2 據「香港教會更新運動」五年一次的普查顯示，在 1999 年，香港教會及其各堂會的領導層以男性為主，達 90% 或以上的顧問牧師和主任牧師為男性，而堂主任也近 80% 為男性，但傳道人或宣教師則有近 60%或以上為女性。在教會和福音機構（甚或其他機構和商營企業）的決策層，應注意其成員性別比例，從而對倫理問題有更全面的考慮和辯釋的機會。

第六章：總結

研究限制

- 6.1 限於我們的研究以問卷調查形式進行，有關的研究調查並不能全面觸及信徒工作的每項細節，研究分析只能依據有限的數據資料作某層面的分析。再者，當受訪者在回答問卷時，會出現不同情況的可能性，包括並不了解各受訪者於怎樣的環境下作答和其當時的心理質素，這些未知因素或多或少影響研究員對數據的理解。

建議

- 6.2 在研究中，我們觀察到受訪者處理職場倫理問題時存在強烈掙扎者為數不少，若從「基督徒職場倫理行為的四型分類」中，有 53.9 % 的受訪者呈現較強烈的掙扎，而在個別處境問題中，受訪者感到難於決定的達 66.9 %。這反映信徒對處理職場倫理問題有需要接受更多的教導和輔導，我們認為教會及機構應對在職信徒的牧養有更深入的探討。
- 6.3 若能進一步證明到不同性別對職場倫理觀念有顯著的差異。那麼，在編制有關職場倫理的課程或主日學時，可以考慮多些分組討論的時間，並每組應有男女學員參與討論，藉以擴闊學員對職場倫理問題思考的領域。
- 6.4 我們發現「讀經、靈修或參加短宣」跟部份信徒面對職場上的倫理問題的取向有關係，但對另一部份信徒似乎並沒有明顯關係，這反映傳統的牧養模式對部份信徒未能產生果效。我們認為就牧養在職信徒的課題上，需幫助在職信徒能把聖經的教導應用於現實的生活和工作，實踐基督徒的使命，加強基督教倫理教育，藉此幫助信徒思考生活中各樣倫理問題。
- 6.5 加強在學青少年信徒的倫理教育，為日後職場倫理教育提供一個良好的基礎；在青少年牧養中，多關心信徒的性格取向與選擇學科之配合，注入生涯規劃觀念，為信

徒日後進入職場作好倫理掙扎的心理準備。

- 6.6 神學院在基督教倫理的科目上，也應加強培育神學生的倫理思考和處理能力，好讓教會有足夠傳道、牧者幫助信徒，並能夠為教會發展有系統的基督教倫理教育。

參考文章

Robin S. Snell, Does Lower-Stage Ethical Reasoning Emerge in More Familiar Contexts? *Journal of Business Ethics* Dordrecht: Dec 1995, Vol. 14, Iss.12, p.959 (18pp.)

Robin S. Snell, Complementing Kohlberg: Mapping the Ethical Reasoning Used by Managers for Their Own Dilemma Cases, *Human Relations* New York: Jan 1996, Vol. 49, Iss.1, p.23(27pp.)

Robin S. Snell, Almaz M-K Chak, Keith F. Taylor, The Impact of Moral Ethos on How Ethical Dilemma are experienced and resolved in six Hong kong Companies, *Management Research News* Patrinton 1996, Vol.19, Iss.9, p.71(20pp.)

Robin S. Snell, Keith F. Taylor, Almaz M-K Chak, Ethical Dilemma and Ethical Reasoning: A Study in Hong Kong, *Human Resource Management Journal* London: 1997, Vol. 7, Iss.3, p.19-30(12pp.)

Robin S. Snell, Obedience to Authority and Ethical Dilemmas in Hong Kong Companies, *Business Ethics Quarterly* Chicago: Jul 1999, Vol.9, Iss.3, p.507-526(20pp.)

Franke et al (1997)指出性別差異對道德感有一定影響。

Franke, G.; Crown, D. and Spake, D. (1997). "Gender differences in ethical perceptions of business practices: a social role theory perspective", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 No. 6, pp. 920-34

Jackall (1988) 指出女性較男性有更重的道德感或更高道德標準。

Jackall, R. (1988), *Moral Mazes*, Oxford University Press, New York, NY

John Naisbitt (1992) 指出婦女在社會地位轉變是本世紀最重要的轉變。

Note: Aburdene and Naisbitt (1992) **Not:** Naisbitt (1992)

Aburdene, P. and Naisbitt, J. (1992), *Mega-trends for Women*, Villard Books, New York, NY

Songer, N. (1991)

Note: Songer, N., **Not:** Songerb (1991)

Songer, N. (1991), "Work force diversity", *Business and Economic Review*, April/June, pp.3-6

Betz et al (1989)

Betz, N., O'Connell, M. and Shepard, J. (1989), "Gender differences in proclivity for unethical behaviour", *Journal of Business Ethics*, Vol. 8, pp. 321-4

Kidnell et at (1987)

Note: Kinwell, **Not:** Kidnell

Kidwell, J., Stevens, R. and Bethke, A. (1987), "Differences in the ethical perceptions between male and female managers: myth or reality?", *Journal of Business Ethics*, Vol. 6, pp. 489-93.

McNichols and Zimmerer (1985)

McNichols, C. and Zimmerer, T. (1985), "Situational ethics: an empirical study of differentiators of student attitudes", *Journal of Business Ethics*, Vol. 4, pp. 175-80.

Beltramini et at (1984) 的實證研究有類似的結果

Beltramini, R.; Peterson, R. and Kozmetaky, G.. (1984), “Concerns of college students regarding business ethics”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 3, pp. 195-200.

Serwinck (1992)

Serwinck, P. (1992), “Demographic and related differences in ethical views among small businesses”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 11, pp. 555-66.

Tsalikis and Ortiz-Buonetina (1990):

Note: Tsalikis and Ortiz-Buonetina, **Not:** Tsalikis and Ortiz-Buonetina

Tsalikis, J. and Ortiz-Buonetina, M. (1990), “Ethical beliefs’ differences of male and females”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 9, pp. 509-17.

European Commissioner with responsibility for Employment, Social Affairs and Health Matters 在 1999; Flynn

Flynn, P. (1999), speech given to the European Conference “Women and men in power”, for the Commission of the European Communities, Paris, France. 15 April, available at: www.european.commission.org

Glover et al (2002)

Glover, S.; Bumpus, M.; Sharp, G.. and Munchus, G..(2002), Gender differences in ethical decision making, *Women in Management Review*; 17, 5/6.

閔學勤 (2004) ,《城市人的理性化與現代化：一項關於城市人行為與觀念變遷的實證比較研究》, 南京：南京大學出版社。

畢天雲 (2004) ,《社會福利場域的慣習：福利文化民族性的實證研究》, 北京：中國社會科學出版社。

胡志偉、廖美虹主編 (2003) ,《廿一世紀教會牧養與挑戰：九九香港教會普查報告及回應》, 香港：香港教會更新運動。

鄭曉明 (2003) ,《異文化圈社會規範層次結構模型的比較研究》, 北京：經濟科學出版社。

姜彥福、高建、程源、邱「王京」(2003) ,《全球創業觀察 2002 中國報告》, 北京：清華大學出版社。

陳書琛 (2002) ,《體制轉軌時期珠江三角洲人的價值觀》, 北京：人民出版社。

君塚大學、吳魯平、金哲秀 (2001) ,《東亞社會價值的趨同與衝突：中日韓青年社會意識比較》, 北京：社會科學文獻出版社。

鄭曉明、方俐洛 (1997) ,〈社會規範研究綜述〉, 載《心理學動態》, 1997 年第 4 期。

中大亞太研究所(2004) ,《誰的壓力最大》調查, 東方日報 2004 年 3 月 25 日

郭鴻標(2003) ,《從聖經看工作的意義》, 基督教週報 2003 年 1 月 26 日

郭鴻標(2003) ,《職場神學(二)》, 基督教週報 2003 年 1 月 12 日

葉寶蓮(2002) ,《香港信徒工作狀況－探索性研究調查簡報》, 中國神學研究院期刊, 第 32 期

楊偉文(2004)，《職場神學在香港發展近況的一些觀察和反思》，時代論壇，2004年8月二十日

陳可勇(2003)，《9成人生活忙碌》，都市日報 2003年12月15日

城市大學研究中心(2004) 《港僱員忠心程度較歐美低》，都市日報 2004年3月26日