從香港基督徒的壓力源與離職意圖而分析信仰因素在當中的影響
HKPES

摘要

本報告是關於香港基督徒工作群體的壓力源與離職意圖研究調查。通過此調查和研究，期望了解現今香港基督徒的壓力源與離職意圖，從而分析信仰因素在其中的影響，藉此協助本地的教會、神學院及職場事工服務機構作為牧養、教研和事工策劃等參考之用。

本研究以滾雪球(Snow Rolling)及便利(Convenience)方式向 629 位信徒派發問卷，以自填問卷形式進行，有效問卷亦為 629 份，研究結果顯示問卷的各項數據均能達到研究的可靠程度。

調查方法總覽表

樣本總數	629 個有效樣本
調查時間	2010 年 3 月至 8 月
調查方法	自填問卷形式進行
調查對象及抽取樣本方法	對象是香港各基督教教會中的基督徒。以「滾雪球」及「便利」方式向逾 20 所教會及聚會場所派發問卷。
收集方法	問卷由堂會代收，部分自行郵寄或以電郵方式回覆，所有問卷以不記名進行。回收的有效問卷共 629 份。
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) 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)。 (5) 採用「直線迴歸方程」（ Linear Regression）找出最終的模型。

從「直線迴歸方程」發現，受訪者會因為工作壓力指數而產生離職意圖的有 14.3 %，若加上信仰因素只產生了 0.5%升幅。然而，在受訪者的工作觀念中，從各項排位當中可看見受訪者的工作觀念顯示不太重視信仰因素，因此只有 0.5%的升幅是吻合的。故此，信仰因素對工作壓力及離職意圖產生的作用不大。

研究結果更發現在香港討論已久的工時過長問題並沒有改善。受訪者平均每星期工時約 46 小時，工作(時間過長)使受訪者無法履行家庭職務、與家人及交際責任、或個人需求上。而工作時數過長所衍生的個人或群體問題亦不容忽視。

建議可從教會牧養、信徒裝備、靈修操練及公共靈性等四方面探討如何解決這些當代信徒所面對的問題。

目錄

第一章	簡介……	8
第二章	文獻簡述……	10
	2.1 工作……	10
	2.2 工作壓力……	10
	2.3 離職意圖……	10
	2.4 工作壓力與離職……	11
	2.5 壓力源……	11
	2.6 角色及工作與家庭衝突壓力源……	11
	2.7 人際關係壓力源……	12
	2.8 工作狀況壓力源……	12
	2.9 事業發展壓力源……	12
	2.10 公司/組織架構壓力源……	12
	2.11 工作壓力源與離職意圖……	13
	2.12 信仰因素與離職意圖……	13
	2.13 職場神學……	13
	2.13.1 工作觀……	13
	2.13.2「召命」……	14
第三章	研究問題……	16
第四章	研究設計……	18
	4.1 調查對象……	18
	4.2 問卷設計……	18
	4.3 收集資料方法……	20
	4.4 分析方法……	21
第五章	調查結果……	23
	5.1 樣本質素: 可信度……	23
	5.2 個人背景資料……	23
	5.3 工作性質……	24
	5.4 工作壓力……	25
	5.5 工作觀念……	26
	5.5.1 意圖離職……	26
	5.5.2 受訪者的工作觀……	26
	5.5.3 選擇工作……	27
	5.5.4 工作價值……	28
	5.5.5 事業成就條件……	28
	5.5.6「事業有成」因素……	29
	5.6 信仰……	30
	5.7 相關研究 (H1 – H7)……	31-
	5.7.1 假說結果……	31-36
	5.7.2 其他相關研究 –工作壓力(問卷第二部份)……	36-40
	5.7.3 其他相關研究–「事業有成(問卷第三部份)……	41
	5.7.4 其他相關研究 –信仰(問卷第四部份)……	41
	5.7.5 其他相關研究 –工作性質 (問卷第五部份)……	42
	5.7.6 其他相關結果 –個人資料(問卷第六部份)……	43
	5.8 因子分析……	45
	5.8.1 工作壓力因子(文獻)……	45
	5.8.2 因子郡……	46
	5.9「直線迴歸方程」(Linear Regression)……	48
	5.9.1 模型 1 ……	50
	5.9.2 模型 2……	51
	5.9.3 模型 3 ……	52
	5.9.4 模型 4……	53
第六章	討論……	54

	6.1 假說結果……	54-56
	6.2 工作觀……	56
	6.3「事業有成」……	57
	6.4 直線迴歸分析……	58
	6.5 工作時數……	58
	6.6 職場神學……	59
	6.7 經濟環境因素……	60
第七章	研究限制……	61
第八章	建議……	62
	8.1 教會牧養……	62
	8.2 信徒裝備……	63
	8.3 靈修操練……	63
	8.4 社會結構……	63
第九章	總結……	65
	參考文獻……	66
	附錄(本研究問卷)……	72

第一章：引言

1.1 工作，是人生的重要部份。工作和服侍往往是息息相關的。“我們的工作和服侍，不但出自我們對神對人的愛，更是從神而來的禮物，是神對我們的一份心意。
市場經濟的起落、果效和倫理亦服在神所創造的秩序之下。所有人都在造物主的管治之下。人只有尊重祂和祂的創造設計，才真正活出至善至美的人生”。 (楊錫鏘,2009,p.33)

1.2 但是，在現今的社會裡，工作壓力是職場一種十分普遍的現象。亞洲區家庭研究聯盟於前年起，向香港、吉隆坡、深圳及台灣居民分別進行有關工作壓力的電話問卷調查。結果顯示，香港家庭面對的最大壓力是工時過長、工作量過多。(星島日報, 2010/4/30) 另外，基督教協基會社會服務部於 2007 年對「工作壓力對家庭的影響」 發表了一項研究報告，結果發現近 80%受訪者面對中至高程度的壓力• 近年，香港大學民意調查研究報告「港人面對壓力的狀況及港人的創意水平之調查 2007」指出，有 80% 受訪者在工作時感到壓力。

1.3 香港人普遍生活緊張，壓力來源不少來自工作。中大亞太研究所（2004）於行了「誰的壓力最大」的調查，在受訪的 758 名 18 歲以上人士中，發現他們所承受的最大壓力是來自工作。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。(香港專業人才服務機構, 2003)。另外，基督教協基會社會服務部於 2007 年對「工作壓力對家庭的影響」 調查報告發現，收入越低及學歷越低的人仕所面對的壓力越大•

1.4 另一方面，離職意圖是本研究重點。根據香港人力資源管理學會(2008 年第一季)研究指出，離職率在過去五年有上升的趨勢。再者，香港大學民意調查研究報告「香港在職人士對現時工作滿意度調查(2008 年第二季) 」指出，有 21%受訪者表示在未來 3 個月會尋找新的工作。

1.5 擁有良好的心理質素及低離職率對員工及公司來說是百利而無一害的。令工作更有效率的其中一個重要完素便是擁有良好心理質素，保持工作壓力於較低的水平。另一方面，離職是會為公司帶來負影響。(Layne, C.M., Thomas, H., Singh, H. K., 2004, P.20). 事實上，高離職率會是會危害公司，例如增加招聘及培訓成本。

1.6 是項調查目的在於嘗試運用「定量研究方法」(Quantitative Method),探討香港基督徒在職場的的壓力源與離職意圖,從而分析信仰及壓力源會否影響工作壓力和離職意圖。並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 工作

工作，是人生中不可或缺的。除著全球化的趨勢，企業面對前所未見的競爭環境，加上減少成本及追求增值等措施，令員工的工作量百上加斤。所衍生的問題不但影響個人的精神或心理狀態，更延伸到家庭、社群及公共空間。

2.2 工作壓力

然而，工作有壓力似乎是無可避免的現實。根據《安全健康通訊》，第二十八期指出：所謂的工作壓力是指一些與工作有關的因素，未能與工作者的能力或期望配合，而工作者本身又對這些因素缺乏控制能力，和心理學家Edwards, J.R. (1992) 所認為的： "工作壓力是指工作需求超越員工的工作能力範圍" 相同。適當的工作壓力可以幫助提高員工的工作效率，增強他們的活力以及對事件的警覺性。但壓力過大而沒有得到適當的處理，則會影響員工的健康、例如引起頭痛、焦慮、腸胃不適等。同時亦都會令公司的生產力下降，後果不容忽視，所以員工必須要懂得紓緩及處理壓力，而僱主亦都要對僱員作出有效的支援。總括而言，工作壓力對員工來說並不是一種私人性質，它對整體公司及員工產生負影響(Phillip, L. R., 1999, P.193)。。

2.3 離職意圖

跟據 Robbins, S.P., Coulter, M., (2005)離職是分為自願與非自願的永久離開公司。離職意圖是指經常產生離職的想法，並不是實際上的離職，這是一種離職的預言。再者，這是一種有自願性質的離職計劃(Pack, TG., et al, 2007, p.26)。而離職衍生很多問題，例如增加招聘及培訓成本(Robbins, S.P., et al, 2005, P.343)。

2.4 工作壓力與離職

研究發現，工作壓力與離職存在關係。因為工作壓力對離職意圖產生直接及間接影響(Layne, C.M., et al, 2004, P.25)。根據 Leotaridi, Rannia, M., Melanie E. Ward 於 2002 年對歐洲一項有關工作壓力所作出的研究調查指出：員工因承受工作壓力比承受其他壓力而產生離職意圖高百分之二十五。當員工承受高工作壓力而又不能自我處理的時候，他們考慮離職的機會便會增加(Pack, T. G., et al, 2007, P. 33)。

2.5 壓力源

最常見的工作壓力源有工作狀況、角色壓力、公司/組織架構、人際關係、事業發展及工作與家庭衝突(Phillip, L. R., 1999, P.198)。這些壓力源都會對員工產生負面情緒影響(Spector, P. E., 1998)。

2.6 角色及工作與家庭衝突壓力源

角色壓力源指角色含糊、角色衝突。角色衝突是指各同事的要求和自己所期望的出現矛盾(Kahn, Walfe, Quinn, & Snoek, 1964)。角色衝突可造成不同程度的負面影響，例如：壓力、對工作的投入感及滿意程度、逃避上班，甚至離職(Fisher & Gittelson, 1983; Van Sell, Brief, & Schuler, 1981)。另外，Kahn（1990）認為自我與角色存在於一個動態和互相轉讓的關係中，當員工高度投入工作時，會在角色中展現自己的能力及表達自我；相反地，當員工沒有高度投入時，會將自我抽離於工作角色外，忽視創造工作角色所需要的績效，並且產生離職的想法。接收而工作與家庭衝突壓力源是需要大量體力及精神去擔當家庭綱位責任。根據 De Dreu, Harinck and Van Vianen (1999) 對衝突所作出的定義指因產生的結果和自己預期的有差異而令其個人感受到壓力。而面對工作上的衝突所產生的壓力帶來

的影響主要有兩個：第一，因衝突不斷發生而影響個人情緒，從而阻礙對其個人的工作目標所作出的行動，最後導致對自己的情緒失控能力減低及增加對前景不明朗的憂慮(Sutton & Kahn, 1987; Quick, Quick, Nelson & Hurrell, 1997)。 第二，衝突打擊個人自信心(cf. De Dreu et al., 2002)。 工作與家庭衝突及角色壓力會減低工作滿足度及投入感從而對離職意圖有正間接影響。從各種壓力源中，特別是工作與家庭衝突最明顯能影響員工離職。而工作與家庭衝突壓力源與其他的壓力源是有關連的。(Chang, S. I., 2008)。因此，假說二及三是測試角色壓力與離職意圖的關係及工作與家庭衝突與離職意圖的關係。

2.7 人際關係壓力源

人際關係對工作滿足度是非常重要的。Cobb's (1976) 發現社交上的支持能舒緩工作壓力及工作壓力所帶來的反應(Phillip, L. R., 1999, P.206)。 普遍員工都希望能夠受到其他同事的歡迎以助自己確立正面的社交身份 (Fiske, 1992)。當同事之間不能和好相處，在這種情況之下員工會感到無比的壓力，因為為了讓自己能夠融入其中，往往會忽略自己的感受去遷就別人(cf. Frone, 2000)。所以越來越多學者都認為人際關係上的衝突終會傷害一個團隊及其功能 (Amason, 1996; De Dreu & Van de Vliert, 1997; Simons & Peterson, 2000; cf. De Dreu & Weingart, 2003)。只有公司/組職及心理上的社交支持能影響員工對公司的投入感，從而增加工作的投入度及減低離職意圖(Chan, C.A.C., et al., 2008, p.149)。因此假說四是測試人際關系與離職意圖的關係。

2.8 工作狀況壓力源

職業安全局的《工作壓力管理自用套件》(2010) 指出：「與工作有關壓力源頭，如工作量大，組織有很大的約束，工作沒有安全感，自決空間不足，組織氣氛差，工作環境欠佳，工作及生活取不到平衡等所造成的不良後果會形成惡性循環。」來自工作狀況的壓力源例如工作量、工作難易度及工作環境等是直接與工作滿足度及公司的投入感掛鉤。因此假說五是測試工作狀況與離職意圖的關係。

2.9 事業發展壓力源

對一些員工來說，缺乏公平晉升機會減低員工對公司的投入感，當面對工作壓力時，便很容易增加他們到另一間公司工作的意慾(Anat Freund, 2005, p. 7)。另外，沒有晉升機會更令他們減少工作安全感，增加工作壓力，最終會失去工作(Phillip, L. R., 1999, P.206)。因此，假說六是測試事業發展與離職意圖的關係。

2.10 公司/組織架構壓力源

公司/組織架構會對員工產生工作壓力。例如，員工會對嚴苛的公司/組織架構、公司內外政策、及管理職監管不足而產生埋怨(Phillip, L. R., 1999, P.207)。員工因此而對工作的滿足感及對公司的投入感大減，從而產生離職意圖。假說七是測試公司/組織架構與離職意圖的關係。

2.11 工作壓力源與離職意圖

從不同學者的研究可見，普遍的工作壓力源與離職意圖有莫大關連。工作壓力源從幾方面可以影響員工的工仍滿足感，例如: 在事業發展方面, 不能滿足個人的期望; 在人際關係方面, 與其他同事關係欠佳; 在組織架構方面: 不能適應政策的改變,，等等。缺乏工作滿足感會縮小自己對公司所作出的貢獻而產生離職意圖。(Anat Freund, 2005, p.17) 工作壓力源令工作滿足感大減是最重要的因素導致員工產生意圖離職(Moore, K. A., et al, 2002)。

2.12 信仰因素與離職意圖

從香港基督徒職場倫理判斷行為建模:「多項分類回歸方程」的應用研究 2007 發現價值觀 (處事原則) 的取向和信仰生活的習慣對職場倫理的判斷行為存在統計上的關聯性，這就不能完全排除「信仰因素」的影響。因此，按常理推測，信仰因素會對工作上帶來一定的影響，包括離職意圖。假說八是測試信仰因素與離職意圖的關係。

2.13 職場神學

2.13.1 工作觀

聖經對工作的描述結於創世時候並且是非常正面的。 “上帝在第六日創造的高峰，按自己的形象創造了人（創一 26）。擁有上帝形象的人，要負起管理和服侍這個世界的責任；人是藉著好好管理世界來彰顯上帝的形象（創一 26~28）。從這個角度看，工作有一個非常寬廣的涵義，而最重要的是領受上帝的召命，在大地遵行及實踐祂的旨意。工作因此是充滿榮耀、活力及意義的”。(楊慶球, 2009) 所以工作的原意是美好的。

後來，當亞當夏娃犯罪，工作觀就變壞。“地因人犯罪而受審判，長出荊棘蒺藜，人要汗流滿面，終身勞苦才得餬口（創三 17~19）。今日我們對工作的負面定義似乎都來自犯罪後的結果；要討論工作的價值，必須正視罪的因素。工作的原意不是懲罰，不是咒詛，而是與上帝共同管治宇宙。我們必須越過罪的因素，重尋工作的美善，發掘工作原來的意義”。(楊慶球, 2009) 因此，職場神學乃是要信徒明白工作原來的義意，不與世俗一樣。

2.13.2「召命」

領受上帝的召命在職場神學是非常重要的課題。“韋伯在他的【新教倫理與資本主義精神】，指出基督教的工作含有「召命」的意義”。“人是工作的主體，藉著工作實現其人性，回應上主的召命成為位格者” (鄭順佳, 2009)。

跟據馬丁路德對「召命」的定義，“認為「召命」的原意為「職務」。「召命」即中文的「職業」，指的是一般的工作，所從事的，其中都包含倫理的要求，即完成上帝所委派的旨意。路德的要點是：職業無分聖俗。上帝應許的唯一生活方式，不是要人以修道主義超越世俗道德，而是要人在現世所處的崗位上，完成上帝交給他們的責任和義務。這是他們的天職 (陳偉傑, 2010)。

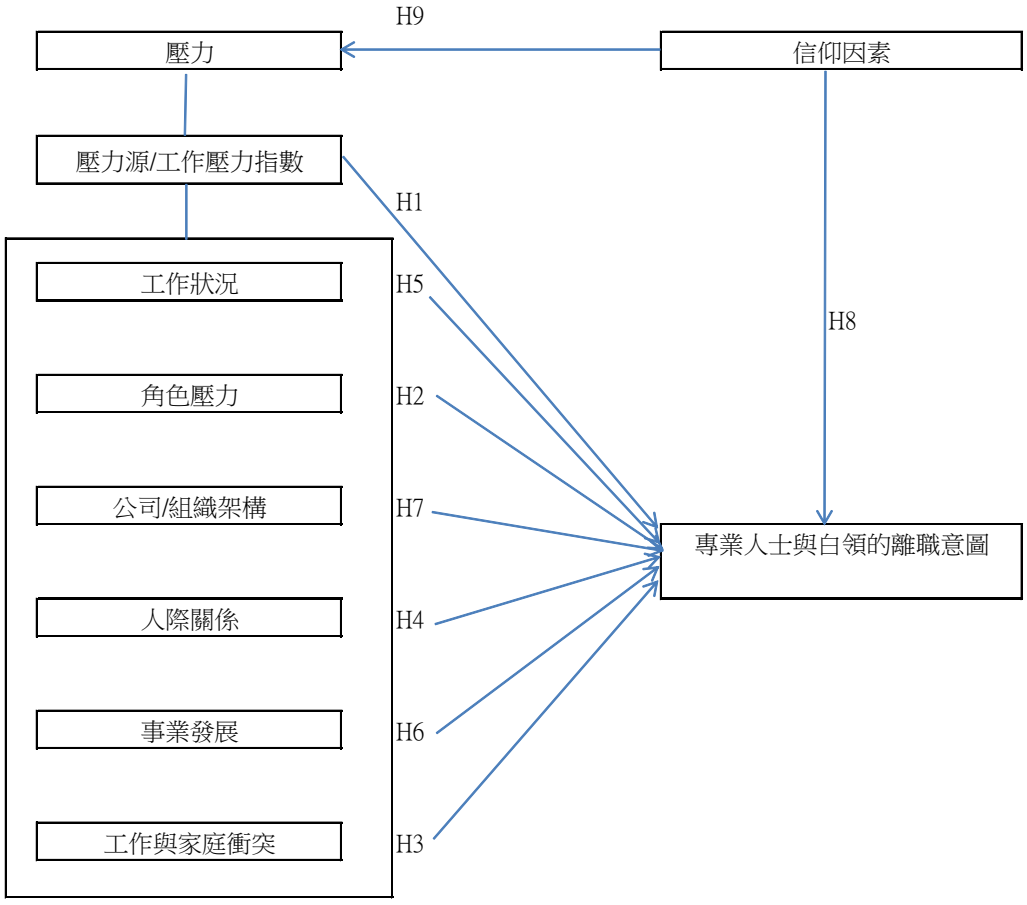
「召命」與日常生活息息相關。“當我們進入職場時，從選擇工作開始，已經是回應召命。例如轉工、升職、轉行、失業等經驗中，都會是回應召命的過程，倒要在其中察驗神的心意，尋問其中的目的和服事機會。服事不在乎職業（雖然有時候是透過職業），也不在乎角色，就算是作父母、作義務工作的都在回應召命。 在今天工作如此艱辛和使人身心疲憊中，能抓緊上帝的召命，亦是得力之源，因為召命能肯定我們所努力的方向是有意義的”。(袁海柏, 2004)

第三章：研究問題

從文獻簡述中，可得出是次研究一共有九個研究問題。
H1: 工作壓力指數對離職意圖有關係
H2: 角色壓力與離職意圖有關係
H3: 工作與家庭衝突與離職意圖有關係
H4: 人際關系與離職意圖有關係
H5: 工作狀況與離職意圖有關係
H6: 事業發展與離職意圖有關係
H7: 公司/組織架構與離職意圖有關係
H8: 信仰因素與離職意圖有關係
H9: 信仰因素與工作壓力指數有關係

圖 3.1 總結各本研究各項假說的關係。在假說一，先測試工作壓力指數對離職意圖的關係。而工作壓力指數的來源便是六種壓力源，因此，假說二至七是測試各壓力源與離職意圖的關係。作為信徒，深信信仰因素是會影響信徒的離職意圖，並且減輕工作壓力。所以，假說八及九是測試信仰因素對離職意圖及工作壓力的關係。因此，各項假說是有連帶關係的

圖 3.1 各項假說的關係



第四章：調查設計

4.1 調查對象

本調查著意收集香港的基督徒工作群體的壓力源、工作壓力指數、離職意圖及信仰資料等，從而分析信仰及壓力源會否影響工作壓力和離職意圖。藉著有關資料，我們更嘗試分析信仰因素會否對各階層的基督徒面對工作壓力和離職意圖產生影響。

4.2 問卷設計

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。

4.2.1 問卷的問題涵蓋六個部分，以下簡要分述問卷各部分。
第一部份為排列六種壓力源(Rice, L. P.,1999)，讓受訪者明白各壓力源的基本概念。
第二部份為工作壓力等級，從文獻(American Institution of stress)、(Chang, S. I.,2008)、(NIOSH) 及(Rice, L. P.,1999) 研究得出有關六種壓力源的十七條問題顯示於表 4.1，此部份以隨機方式排列。此部份能分析受訪者的工作壓力等級及各壓力源影響的情況。

表 4.1 六種壓力源的相關問題

壓力源		題號	題目
1.	工作狀況	1.	當我工作時，我不能夠如實的說出我所想的或心中所隱瞞的意見
		2.	我的工作需要富責任感的，但我沒有太多權力
		3.	如果能給予多一點時間，我認為我的工作能處理得更好
		7.	我的工作環境不太舒適及安全
		10.	我經常感到不能協調工作與生活
2.	角色壓力	6.	在我的印象中，經常在工作時受到歧視.
		12.	我能感受自己有多大的權力
		13.	我從不同的同事中收到不一致/矛盾的要求
3.	公司/組織架構	2.	我的工作需要富責任感的，但我沒有太多權力
		4.	當我在工作表現出色時，我很少會得到上司的肯定或加許
		16.	當公司給予我有培訓機會時，我需要表現出自己工作是可靠及合適的
4.	人際關系	8.	我的工作影響了我與家人及交際責任，或個人需求上
		9.	我經常與上司，同事或客戶爭執.
		17.	支援人員/朋友太少，不完善或沒有成效
5.	事業發展	5.	我常常不能從我的工作中得到自豪感或滿足感
		14.	工作進升機會均等
		15.	我有機會去發展自己的專長
		16.	當公司給予我有培訓機會時，我需要表現出自己工作是可靠及合適的
6.	工作與家庭衝突	8.	我的工作影響了我與家人及交際責任，或個人需求上
		11.	因為工作時間過長使我無法履行家庭職務

第三部份為離職意圖，上半部份是調查受訪者離職意圖的情況(Moore, K. A., et al, 2004)，下半部份為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(香港專業人才服務機構, 2003)。

第四部份為信仰，上半部份是了解受訪者信仰的背景及個人的信仰習慣(香港專業人才服務機構, 2003)，下半部份則是了解他們信仰態度(Knots, T.L., 2000) 及(香港專業人才服務機構, 2003)。

第五部份為工作性質，包括職業種類、機構類型、工作時數等，可了解他們的工作大概情況(香港專業人才服務機構, 2003)。
第六部份為個人資料，包括性別、年齡等，有助了解個別受訪者的個別背景特徵(香港專業人才服務機構, 2003)。

詳細內容請參考附件（一）調查問卷。

4.2.2 在編寫問卷過程中，已參考了學者、教會牧者、商界管理人和試卷者的寶貴意見，進行修改及定稿。

4.3 收集資料方法

4.3.1 本調查於 2010 年 3 月至 8 月期間以隨機方式向逾 20 所教會及透過香港專業人才服務機構（HKPES）於基督教聚會派發問卷，並用「滾雪球」及「便利」方法擴大有效樣本的數量。

4.3.2 a「滾雪球抽樣」是一種「非機率抽樣技術」(Non-probability Sampling)，當特定母體的成員難以找到時，是最適合採用的抽樣方法。其基本操作是透過一定管道找到母體的少數成員，再以這些成員尋找母體其他成員，藉以累積足夠有效樣本數目)。這種「以小推大」的方式，有助問卷擴大覆蓋的樣本範圍，但亦離不開原先的中心樣本，以具工作經驗的全職基督徒為研究對象。

4.3.2 b「便利」是一種「非機率抽樣技術」(Non-probability Sampling)，研究員選取任何立即有空參與進行研究工作的參與者。這些參與者包括朋友及同事等。這種方法能減少時間及成本。

4.3.3 問卷部分由教會代收，另一部分是自行郵寄或以電郵方式回覆。回收的有效問卷共 629 份。

4.4 分析方法

4.4.1 收集數據後，我們進行了有關數據的可靠性分析，檢驗樣本的可信程度。並進行了描述性統計（Descriptive Statistics），藉以了解受訪者的個人資料、信仰態度、生活習慣和工作情況等；並透過相關性分析（Correlation Analysis），用以了解受訪者的個人資料與壓力源、工作壓力指數、離職意圖及信仰資料的關係。為了作更進一步的深入分析，我們把樣本中十七條有關六種壓力源的工作壓力等級問題進行分類，並以此構成調查計劃下專題研究的「應變量」，把其他相關因素進行因子分析（Factor Analysis）而歸納出不同的因子群。

4.4.2 採用「直線迴歸方程」（Linear Regression）找出工作壓力、離職意圖及信仰的最終模型。

第五章：調查結果

描述性統計

5.1 樣本質素: 可信度

我們利用 Alpha（α）指標計算本調查數據的可信度。經計算後，見表 5.1，第二部份 α 為 0.731；第三部份 α 為 0.852；第四部份 α 為 0.822（0 為完全不可信，1 為完全可信）。總體來說，本調查數據具可信性。

表 5.1 可信度

	Alpha（α）
第二部份一至十七題	0.731
第三部份一至三題	0.852
第四部份六至十題	0.822

5.2 個人背景資料

5.2.1 受訪者的女性比例佔總數六成，即男性佔 40%及女性佔 60%；年齡集中於 20 至 49 歲之間的青、中年在職人士, 佔總受訪者人數八成以上。而超過三成受訪者年齡為 30-39 歲的組別；超過八成受訪者具有大專或以上的學歷，而接近五成的受訪者收入組別介乎$5,001-20,000。

5.2.2 另外，超過八成受訪者自評家庭關係良好。五成以上的受訪者為未婚人仕；而已婚的受訪者當中超過九成半擁有少於或兩名子女。

5.3 工作性質

5.3.1 所有受訪者均是全職工作。43.1%（263 人）是專業人士、40.7 % (248 人)是白領。

5.3.2 三成四受訪者的工作性質是非管理層，超過三成的受訪者的工作性質為專業，大約三成受訪者的工作性質為決策層及管理層。

5.3.3 接近三成八的受訪者現職工作年資少於兩年，當中近三成的受訪者年齡是 20-29 歲的組別 (28.9%)，因此，工作年資少有可能是因為年紀較輕所導致的，反映出在過去兩年間的離職率並不甚高。其餘的受訪者現職超過七年的有近三成四。

5.3.4 超過六成的受訪者工作於私人企業，超過兩成半工作於外資企業，而接近三成則工作於港資企業。

5.4 工作壓力

5.4.1 在第一部份排列六種工作壓力來源結果依次序顯示為:

1. 工作狀況
2. 人際關系
3. 事業發展
4. 公司/組織架構
5. 角色壓力

6. 工作與家庭衝突

5.4.2 工作壓力指數是由第二部份一至十七題的總和平均指數所得出的，最高是 100 分，代表工作壓力程度極高，最低為 0 分，則代表沒有任何工作壓力。受訪者整體的平均工作壓力指數是 49.37 分，而男性在平均工作壓力指數上輕微高於女性，分別為男性：50.37 分 及女性：48.54 分。

相反，白領的平均工作壓力分數與專業人士平均工作壓力分數相若，約為 49.4 分；最高平均工作壓力分數的年齡組別是 20-29 及 30-39，分別有 50.31 分及 50.30 分。教育程度中最高工作壓力分數的組別為「大專程度非學士」及「學士」分別為 50 分及 50.1 分。

5.4.3 超過六成半受訪者於工作的環境下感到緊張至非常緊張的程度；當中，超過八成半的受訪者不需輪班工作；而受訪者每週工作時間平均 46 小時，每月平均需要加班 5.18 日。

5.5 工作觀念

5.5.1 意圖離職

表 5.5.1 顯示受訪者於意圖離職所考慮的因素結果依次序為「工作狀況」70.6%，「事業發展」62.0%，「人際關系」55.5%，「金錢」54.4%，及「角色壓力」44.7%，「信仰」 33.1%。這可反映出普遍受訪者在離職時所考慮時多以現實處境為出發點，宗教因素對離職意圖的影響不算太大。

表 5.5.1 意圖離職考慮因素

意圖離職考慮因素		
	考慮因素	百分比%
1	工作狀況	70.6%
2	事業發展	62.0%
3	人際關系	55.5%
4	金錢	54.4 %
5	角色壓力	44.7%
6	信仰	33.1%

5.5.2 受訪者的工作觀

當受訪者被問及工作的感受時，74.7%受訪者認是為「維生」，其次是「責任」 70.6%、感到「滿足感」和「充實」的受訪者人數一樣，均為 59.1 %，而 46.3 %受訪者的感受是「事奉」。

表 5.5.2 顯示是項結果與 2003 年香港專業人才服務機構的《信徒職場行為調查研究報告》分別不大，「事奉」由第四位跌至第五位，而「充實」由第五位升到第三位。

表 5.5.2 工作感受

工作感受 (2010)			工作感受 (2003)		
	感受	百分比%		感受	百分比%
1	維生	74.7%	**1**	維生	77%
2	責任	70.6%	**2**	責任	64%
3	滿足	59.1%	**3**	滿足	35%
3	充實	59.1%	**4**	事奉	33%
5	事奉	46.3%	**5**	充實	30%

5.5.3 選擇工作

在「選擇工作因素」中，65.3 %受訪者認為「薪酬待遇」是首要的條件；其餘依次為「工作性質」(54.2%)、「個人興趣」和「工作意義」的重要性相同（51.4 %），認為「工作時間」為其中一項選擇工作的因素有 41 %。

表 5.5.3 顯示是項結果與 2003 信徒職場行為調查研究報告分別較大，除「薪酬待遇」能保持首要的條件外，「工作性質」、「個人興趣」、及「工作意義」作稍微的調動，而「個人信仰」更被「工作時間」劑出首五名之外。結果反映出，香港基督徒在意圖離職和選擇工作時，忽略信仰因素。

表 5.5.3 選擇工作因素

選擇工作因素 (2010)			選擇工作因素 (2003)		
	因素	百分比%		因素	百分比%
1	薪酬待遇	65.3%	**1**	薪酬待遇	44%
2	工作性質	52.4%	**2**	個人興趣	42%
3	個人興趣	51.4%	**3**	工作意義	39%
3	工作意義	51.4%	**4**	工作性質	38%
5	工作時間	41%	**5**	個人信仰	36%

5.5.4 工作價值

在「工作價值」項目中，排列首位為「維持生計」有 83.3 %、「發揮個人才華」(53.7 %)、「追尋個人理想」(46.6 %)、「平衡生活」(43.7 %)、「服務人群」(43.1 %)。

表 5.5.4 顯示是項結果與 2003 信徒職場行為調查研究報告分別頗大，除「維持生計」及「發揮個人才華」能保持首兩名外，「服務人群」亦由身第三位跌至第五位，而「實踐信仰」及「認識上帝」更被「追尋個人理想」及「平衡生活」取代。結果反映出，香港基督徒在工作價值也是重視個人利益多於信仰。

表 5.5.4 工作價值

工作價值 (2010)			工作價值 (2003)		
	價值	百分比%		價值	百分比%
1	維持生計	83.3%	**1**	維持生計	59%
2	發揮個人才華	53.7%	**2**	發揮個人才華	41%
3	追尋個人理想	46.6%	**3**	服務人群	35%
4	平衡生活	43.7%	**4**	實踐信仰	28%
5	服務人群	43.1%	**5**	認識上帝	25%

5.5.5 事業成就條件

當被問及在事業上取得成就的必要條件時，75.8 %認為是「良好人際關係」，其餘依次是「勤奮上進」(65.7 %)、「真誠正直」(62 %)；「順服上帝的教導」(60.4 %)、認為「頭腦靈活」有 58.5 %。

表 5.5.5 顯示是項結果與 2003 信徒職場行為調查研究報告有些微分別，而位置方面，「真誠正直」取代「頭腦靈活」成為第三位。顯示受訪者較重視商業道德操守，不認同只是

頭腦靈活但失去商業誠信所取得事業是一種成就。此結果對比前四項思考(5.5.1 至5.5.4)結果，考慮信仰因素比數則大幅上升。

表 5.5.5 事業成就條件

事業成就條件 (2010)			事業成就條件 (2003)		
	成功要素	百分比%		成功要素	百分比%
1	良好人際關係	75.8%	**1**	良好人際關係	60%
2	勤奮上進	65.7%	**2**	勤奮上進	54%
3	真誠正直	62%	**3**	頭腦靈活	47%
4	順服上帝的教導	60.4%	**4**	順服上帝的教導	46%
5	頭腦靈活	58.5%	**5**	真誠正直	27%

5.5.6「事業有成」因素

關於「事業有成」的定義，67.6 %的受訪者認為是「工作能帶給很多人得到幫助」，66.8 %的受訪者認為是「能享受到工作的義意」才稱得上事業有成、「在行內有好名聲，得到同業上下認同」（49.4 %）、「有效地把上帝福音傳給世人」（45.6 %）及「得到公司重用」（42.3 %）。

表 5.5.6 顯示是項結果與 2003 信徒職場行為調查研究報告有些微分別，位置上亦有稍微的調動，最大分別是「工作能帶給很多人得到幫助」取代「在行內有好名聲，得到同業上下認同」，躍升到第一位。顯示出越來越多人在爭取個人成就之餘亦不忘顧及和關愛身邊有需要的人。

表 5.5.6「事業有成」因素

事業有成 (2010)			事業有成 (2003)		
	要素	百分比%		要素	百分比%
1	工作能帶給很多人得到幫助	67.6%	**1**	在行內有好名聲，得到同業上下認同	53%
2	能享受到工作的義意	66.8%	**2**	能享受到工作的義意	52%
3	在行內有好名聲，得到同業上下認同	49.4%	**3**	工作能帶給很多人得到幫助	51%
4	有效地把上帝福音傳給世人	45.6%	**4**	有效地把上帝福音傳給世人	29%
5	得到公司重用	42.3%	**5**	得到公司重用	28%

5.6 信仰

5.6.1 超過六成的受訪者信主年日超過十年或以上，超過八成半是已受洗/浸基督徒。

5.6.2 九成以上受訪者屬於固定參與信仰活動(約每月三次或以上)的信徒，包括主日學、團契或小組的聚會、祈禱會或傳講福音等。個人靈修或讀經方面，超過四成受訪者每週會有三至五次進行靈修或讀經。

5.6.2 在下半部份第六至十題發現受訪者的整體信仰態度平均分數為 7.36，當中以第九題「我認為信仰能為我減低工作壓力」的平均分數 7.97 為最高。

5.7 相關研究

5.7.1 假說結果

跟據第三章研究問題，本調查一共有九個假說。表 5.7 總結各假說結果，只有假說一是成立。

表 5.7 假說結果總表

假說	總體結果	關聯系數
H1: 工作壓力指數對離職意圖有關係	成立	.378(**)
H2: 角色壓力與離職意圖有關係	不成立	.029
H3: 工作與家庭衝突與離職意圖有關係	不成立	.078
H4: 人際關系與離職意圖有關係	不成立	-.074
H5: 工作狀況與離職意圖有關係	不成立	-.041
H6: 事業發展與離職意圖有關係	不成立	-.046
H7: 公司/組織架構與離職意圖有關係	不成立	-.006
H8: 信仰因素與離職意圖有關係	不成立	-.065
H9: 信仰因素與工作壓力指數有關係	不成立	.002

*表 p<0.05；**表 p<0.01

表 5.7.1 a 總結各壓力源與離職意圖的相關系數，計算是把各壓力源所含的題目分數平均總和，再找出與離職意圖的相關系數。

而表5.7.1b總結工作壓力、離職意圖及信仰因素的相關系數，計算方法是把工作壓力指數(第二部份一至十題)、離職意圖(第三部份一至三題)及信仰因素 (第四部份六至十題)各部份所含的題目分數平均總和，再找出與離職意圖的相關系數。

表 5.7.1 a 總結各壓力源與離職意圖的相關系數

	a	1	2	3	4	5	6
a 離職意圖	1						
1. 角色壓力	.029	1					
2. 工作與家庭衝突	.078	-.083(*)	1				
3. 人際關系	-.074	-.154(**)	-.242(**)	1			
4. 工作狀況	-.041	-.252(**)	.031	-.165(**)	1		
5. 事業發展	-.046	-.218(**)	-.202(**)	-.230(**)	-.153(**)	1	
6. 公司/組織架構	-.006	-.234(**)	-.354(**)	-.101(*)	-.172(**)	.020	1

*表 p<0.05；**表 p<0.01

表 5.7.1b 工作壓力指數、離職意圖及信仰因素的相關系數

	1	2	3
1 工作壓力指數	1		
2 離職意圖	.378(**)	1	
3 信仰因素	.002	-.065	1

*表 p<0.05；**表 p<0.01

H1: 工作壓力指數對離職意圖有關係

從表 5.7.1b 相關系數中可見工作壓力與離職意圖是有極大的關係.378(**)。工作壓力指數所包含的題目是第二部份題目一至十七，而離職意圖所包含的題目是第三部份題目一至三。

工作壓力對離職意圖存在正關係，即是工作壓力越大離職意圖情況出現越頻繁，反之亦然。因此，假說一是成立的。

H2: 角色壓力與離職意圖有關係

角色壓力所包含的是第二部份題目六、九及十三。表 5.7.1a 結果顯示此三條題目對離職意圖并沒有任何關係(.029)，因此假說二是不成立的。即無論面對角色壓力有多大對離職意圖沒有影響。

H3: 工作與家庭衝突與離職意圖有關係

工作與家庭衝突所包含的是第二部份題目八及十一。表 5.7.1a 結果顯示此兩條題目對離職意圖並沒有任何關係(.078)，因此假說三是不成立的。即無論工作與家庭衝突大或小對離職意圖沒有影響。

H4: 人際關系與離職意圖有關係

人際關係所包含的題目是第二部份題目八、九及十七。表 5.7.1a 結果顯示此三題題目對離職意圖沒有任何關係 (-.074)，因此假說四是不成立的。即無論人際關係良好與否對離職意圖沒有影響。

H5: 工作狀況與離職意圖有關係

工作狀況所包含的題目是第二部份題目一、二、三、七及十。表 5.7.1a 結果顯示
工作狀況與離職意圖沒有任何關係(-.041)，因此假說五是不成立。即無論是否滿意自身的工作狀況對離職意圖并沒有影響。

H6: 事業發展與離職意圖有關係

事業發展所包含的題目是第二部份題目五、十四、十五及十六。表 4.7.1a 結果顯示事業發展與離職意圖沒有任何關係(-.046)，因此假說六是不成立。無論事業發展好或壞對離職意圖并沒有影響。

H7: 公司/組織架構與離職意圖有關係

公司/組織架構所包含的題目是第二部份題目二、四及十六。表 5.7.1a 結果顯示公司/組織架構與離職意圖沒有任何關係(-.006)，因此假說七是不成立。即公司/組織架構好或差都不會影響離職意圖。

H8: 信仰因素與離職意圖有關係

信仰因素包含的題目是第四部份題目六至十，而離職意圖包含的題目是第三部份題目一至三。表 5.7.1b 結果顯示離職意圖與信仰因素沒有關係(.002)，因此假說八是不成立的。即信仰因素高或低與離職意圖沒有關係。

H9: 信仰因素與工作壓力指數有關係

信仰因素包含的題目是第四部份題目六至十，而工作壓力指數所包含的題目是第二部份題目一至十。調查結果表 5.7.1b 顯示信仰因素與工作壓力並沒有任何關係，因此假說九

是不成立。即是信仰因素不能減低工作壓力。

5.7.2 其他相關研究 –工作壓力(問卷第二部份)

調查發現，在問卷第二部份工作壓力與各題目之間是有關係的，而各題目與工作壓力、離職意圖及信仰因素也有不同的相關系數結果出現。故表 5.7.2 總結第二部份各題目對工作壓力指數、離職意圖及信仰因素的相關系數。

表 5.7.2 總結第二部份各題目對工作壓力指數、離職意圖及信仰因素的相關系數

問題	a	b	c	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
a.工作壓力	1																			
b.離職意圖	.378(**)	1																		
c.信仰因素	.002	-.065	1																	
1	.492(**)	.292(**)	-.043	1																
2	.428(**)	.272(**)	-.003	.478(**)	1															
3	.466(**)	.101(*)	.027	.164(**)	.266(**)	1														
4	.505(**)	.270(**)	-.048	.434(**)	.378(**)	.224(**)	1													
5	.417(**)	.390(**)	-.160(**)	.347(**)	.355(**)	.119(**)	.466(**)	1												
6	.494(**)	.255(**)	-.035	.293(**)	.286(**)	.116(**)	.316(**)	.362(**)	1											
7	.474(**)	.208(**)	-.034	.292(**)	.228(**)	.075	.239(**)	.275(**)	.411(**)	1										
8	.661(**)	.232(**)	-.032	.218(**)	.143(**)	.334(**)	.223(**)	.157(**)	.235(**)	.324(**)	1									
9	.511(**)	.297(**)	-.066	.206(**)	.195(**)	.076	.333(**)	.330(**)	.458(**)	.308(**)	. 269(**)	1								
10	.704(**)	.349(**)	-.037	.299(**)	.191(**)	.324(**)	.275(**)	.294(**)	.261(**)	.271(**)	. 681**)	.351(**)	1							
11	.598(**)	.244(**)	.003	.169(**)	.111(**)	.315(**)	.148(**)	.093(*)	.199(**)	.184(**)	.628(**)	.213(**)	.672(**)	1						
12	.243(**)	-.076	.058	-.042	-.154(**)	.025	-.06	-.152(**)	-.100(*)	.017	.043	-.007	.014	.056	1					
13	.546(**)	.248(**)	.081(*)	.248(**)	.231(**)	.172(**)	.218(**)	.228(**)	.283(**)	.258(**)	.331(**)	.328(**)	.324(**)	.272(**)	.078	1				
14	.112(**)	-.068	.085(*)	-.170(**)	-.146(**)	.005	-.217(**)	-.167(**)	-.083(*)	-.123(**)	.000	-.152(**)	-.001	.013	.137(**)	-.067	1			
15	.092(*)	-.238(**)	.204(**)	-.202(**)	-.235(**)	.113(**)	-.213(**)	-.426(**)	-.193(**)	-.168(**)	.036	-.111(**)	-.013	.078	.174(**)	-.049	.455(**)	1		
16	.294(**)	-.02	.110(**)	-.038	-.064	.125(**)	-.032	-.114(**)	-.016	-.032	.136(**)	.036	.149(**)	.146(**)	.082(*)	.082(*)	.310(**)	.425(**)	1	
17	.541(**)	.253(**)	-.02	.311(**)	.263(**)	.210(**)	.301(**)	.310(**)	.272(**)	.211(**)	.306(**)	.305(**)	.343(**)	.228(**)	-.025	.323(**)	-.067	-.076	.057	1

*表 p<0.05；**表 p<0.01

5.7.2 a 角色壓力與離職意圖

從表 5.7.2 相關係數中發現題目九及十三有正關係.328(**)，當自己從不同的同事中收到不一致/矛盾的要求就會感受自己有多大的權力，反之亦然。這情況是可以理解的，因為近三成四受訪者的工作性質是非管理層，此顯示受訪者所擁有的權力越小。當自己權力越小的時候，自己所能控制的事情亦相對較少，因此從不同的同事中收到不一致/矛盾的要求的機會便會增加。

5.7.2 b 工作與家庭衝突與離職意圖

從表 5.7.2 相關係數中發現題目八及十一有正關係.628 (**)，當工作(時間過長)使受訪者無法履行家庭職務、與家人及交際責任、或個人需求上，反之亦然。這情況亦是十分合理的，因為受訪者的平均每星期工時 45.95 小時，以每星期工作五天為計算單位，受訪者平均每天工作 9.2 小時，工餘時間只有 14.8 小時；因此，工作(時間過長)使受訪者無法履行私人事務。

5.7.2 c 人際關系與離職意圖

從表 5.7.2 結果顯示題目九及十七對離職意圖分別有正關係.297(**)及.253(**)，即是當自己與上司，同事或客戶爭執越多的時候，出現離職意圖的機會越多，反之亦然。當支援系統(Support Group)薄弱，加上不理想的團隊文化，出現離職意圖的機會便越多，反之亦然。

從相關係數中發現題目八與九及十七分別有正關係.306(**)及.305(**)，結果十分合理，因為「工作影響了與家人及交際責任，或個人需求上」當中的「交際責任」是指與上司、同事、客戶及支援人員/朋友的關係。結論是：當工作影響了與家人及交際責任，或個人需求上，而支援人員/朋友太少，不完善或沒有成效的時候便會引致與上司，同事或客戶發生爭執。

另外，從相關係數中發現題目九及十七有正關係.305(**)，當支援人員/朋友太少，不完善或沒有成效，經常與上司，同事或客戶爭執的機會便會隨之而增加。

5.7.2 d 工作狀況與離職意圖

從表 5.7.2 結果顯示題目一、二及十對離職意圖分別有正關係.292(**)，.272(**)及.349(**)。當工作時不能如實的說出自己所想的或心中所隱瞞的意見，而工作又需要富責任感，但自覺沒有太多權力，更經常感到不能協調工作與生活，便會增加離職意圖，反之亦然。

從相關係數中發現題目一與二及十分別有正關係.299(**)及.191(**)。顯示當沒有太多權力時，工作時便不能如實的說出自己所想的或心中所隱瞞的意見。而當工作時不能如實的說出所想或心中所隱瞞的意見便經常感到不能協調工作與生活。

5.7.2 e 事業發展與離職意圖

從表 5.7.2 結果顯示相關係數中題目五與十五及十六分別有負關係 -.426(**)及-.114(**)。結果十分明顯，當自己有機會去發展自己的專長，加上公司給予培訓機會時，便能在工作中得到自豪感或滿足感。

另外，從相關係數中發現題目十四與十五及十六分別有正關係.455(**)

及 .310(**)。在此研究中，工作進升機會均等是指，當自己有機會去發展自己的專長，加上公司給予培訓機會時，自己需要表現出自己工作是可靠及合適的。員工無論在本公司和同事間比較晉升機會，他們亦會和外界其他相同性質的公司比較晉升機會(Williatn H. Hetidrix, Titia Robbins, Janis Miller, & Timothy P. Summers, 1999)。當他認為內在公司有更公平的晉升機會時，其離職意圖便會越低。

另一方面，從相關係數中發現題目十五與十六有正關係.425(**)。當公司給予培訓機會時，便會有機會發展自己的專長而自己需要表現出自己工作，是可靠及合適的。

5.7.2 f 公司/組織架構與離職意圖

從表5.7.2結果顯示相關係數中題目二及四對離職意圖分別有正關係.272(**)及.270(**)，意思指當工作需要富責任感的時間又沒有太多權力，加上當工作表現出色時，很少會得到上司的肯定或加許，導致他們形成低落的自尊感， 他們自覺一無是處， 不被他人接納、賞識及認同，工作時常抱著患得患失的心情， 不能肯定自己的重要性及能力， 面對壓力逆境時， 便會毫無信心， 表現得焦慮。這些人處理壓力的經驗，累積了很多挫敗感， 產生不少負面的情緒， 總覺得壓力衝著他們而來(李嘉茹：香港職業治療學會)。這些都會增加離職意圖。

5.7.3 其他相關研究 –「事業有成」(問卷第三部份)

表 5.7.3 顯示「事業有成」與離職意圖存在負關係 -.260(**),當事業有成的時候，出現離職意圖的機會越少。因為當感到事業有成的時候，工作滿足度會增加，便不願離職，而出現離職意圖的機會就越少

而「事業有成」與個人每月平均總收入更存在正關係.369(**)，當受訪者每月收平均總收入越高的時候，他們便感到自己是事業有成的。此結果暗示受訪者對「事業有成」的概念是以金錢掛鉤的。

表 5.7.3「事業有成」與離職意圖及收入的相關系數

	離職意圖	個人每月平均總收入
你認為你算是「事業有成」嗎?	-.260(**)	.369(**)

*表 p<0.05；**表 p<0.01

5.7.4 其他相關研究 –信仰(問卷第四部份)

表 5.7.4 顯示信主年日對離職意圖是有負關係 -.148(**)，信主年日越高，離職意圖出現機會越少。

出席教會活動次數與信仰因素存在正關係.236(**)，出席教會活動次數與信仰因素(質素) 越好。這結果十分合理，受訪者抽出越多時間參與宗教活動及親近神，信仰因素自然越來越高。出席教會活動次數與個人靈修或讀經次數存在正關係.400(**)，因為此兩者會提升自己的信仰因素，而兩者是有相輔相乘的作用。

個人靈修或讀經次數與信仰因素存在正關係.288(**)，個人靈修或讀經次數越多與信仰因素(質素) 越好。這結果十分合理，受訪者抽出越多時間聆聽及閱讀神的話語，信仰因素自然越來越高。個人靈修或讀經次數與工作壓力指數和離職意圖存在著負關係，分別是 -.117(**)和 -.148(**)；代表個人靈修或讀經次數越多，工作壓力指數和離職意圖越低。結果可能反映受訪者越願意在神的話語上下工夫，抗逆能力就越強。另外，信主年日與年資亦存在正關係 .261(**)。

表 5.7.4 信仰背景與工作壓力指數、離職意圖、信仰因素、年資相關係數結果

信仰因素	1	2	3	工作壓力指數	離職意圖	信仰因素	年資
1信主年日	1			-.066	-.148(**)	.087(*)	.261(**)
2出席教會活動次數	.095(*)	1		.009	-.007	.236(**)	-.003
3個人靈修或讀經次數	.149(**)	.400(**)	1	-.117(**)	-.084(*)	.288(**)	.037

*表 p<0.05；**表 p<0.01

5.7.5 其他相關研究 –工作性質 (問卷第五部份)

表 5.7.5 顯示職業種類與離職意圖沒有存在任何關係，結果顯示職業種類與離職意圖是沒有關係。

年資與離職意圖存在負關係 -.184(**)。年資越高，離職意圖越低，這是十分合理。因為現職年資越長，按常理對該公司的投入感越高，因此離職意圖越低。另外，年資與信仰因素沒有存在任何關係。信仰因素高或低，對是否長期為留守一間公司沒有影響，此表示信仰因素對年資沒有影響。

機構類型與離職意圖存在正關係.142(**)，結果顯示某機構類型與離職意圖是有關係的。

工作時的心理狀況與工作壓力指數存在負關係 -.357(**)。工作時的心理狀況越好，工作壓力越低，這是十分合理。工作時的心理狀況與離職意圖存在負關係 -.147(**)，當工作時的心理狀況越好，離職意圖越低，這也是十分合理。

工作壓力指數與平均工時及平均超時工作日數分別存在正關係分別是.180(**)和.196(**)。當平均工時及平均超時工作日數越高，工作壓力越高，這也是十分合理。

表 5.7.5 工作性質與工作壓力指數、離職意圖、信仰因素相關係數結果

	1	2	3	4	5	6	工作壓力指數	離職意圖	信仰因素
1職業種類	1						-.008	-.014	.009
2年資	-.145(**)	1					-.029	-.184(**)	-.023
3機構類型	.029	-.213(**)	1				.003	.142(**)	-.019
4工作時的心理狀況	.057	-.062	-.036	1			-.357(**)	-.147(**)	-.028
5平均工時	-.040	.010	-.042	-.195(**)	1		.180(**)	.063	.094(*)
6平均超時工作日數	.000	.029	.127(**)	-.225(**)	.240(**)	1	.196(**)	.080	-.029

*表 p<0.05；**表 p<0.01

5.7.6 其他相關結果 –個人資料(問卷第六部份)

表 5.7.6 顯示性別與離職意圖沒有任何關係，結果顯示性別不會影響離職意圖。年齡與信仰因素沒有任何關係，年紀大小對信仰因素沒有影響。

子女數目與離職意圖存在負關係 -.191(**)，子女數目越多，出現離職意圖機會越小，因為父母需要工作去支撐家庭開支。另外子女數目與信仰因素沒有任何關係，意思指子女數目多或少對信仰因素沒有影響。

表 5.7.6 工作資料與工作壓力指數、離職意圖、信仰因素相關係數結果

	工作壓力指數	離職意圖	信仰因素
性別	-.080(*)	-.014	.089
年齡	-.104(**)	-.244(**)	.042
婚姻狀況	-.061	-.161(**)	.014
子女數目	-.114(**)	-.191(**)	.060

*表 p<0.05；**表 p<0.01

5.8 因子分析

5.8.1 工作壓力因子(文獻)

關於「工作壓力」的組成部份，由各文獻提供所組成六種壓力源，設於問卷第二部份的 1 – 17 題，表 5.8.1 顯示各壓力源與有關題號。

表 5.8.1 六種壓力源與有關題號

壓力源		題號	題目
1.	工作狀況	1.	當我工作時，我不能夠如實的說出我所想的或心中所隱瞞的意見
		2.	我的工作需要富責任感的，但我沒有太多權力
		3.	如果能給予多一點時間，我認為我的工作能處理得更好
		7.	我的工作環境不太舒適及安全
		10.	我經常感到不能協調工作與生活
2.	角色壓力	6.	在我的印象中，經常在工作時受到歧視.
		12.	我能感受自己有多大的權力
		13.	我從不同的同事中收到不一致/矛盾的要求
3.	公司/組織架構	2.	我的工作需要富責任感的，但我沒有太多權力
		4.	當我在工作表現出色時，我很少會得到上司的肯定或加許
		16.	當公司給予我有培訓機會時，我需要表現出自己工作是可靠及合適的
4.	人際關系	8.	我的工作影響了我與家人及交際責任，或個人需求上
		9.	我經常與上司，同事或客戶爭執.
		17.	支援人員/朋友太少，不完善或沒有成效
5.	事業發展	5.	我常常不能從我的工作中得到自豪感或滿足感
		14.	工作進升機會均等
		15.	我有機會去發展自己的專長
		16.	當公司給予我有培訓機會時，我需要表現出自己工作是可靠及合適的
6.	工作與家庭衝突	8.	我的工作影響了我與家人及交際責任，或個人需求上
		11.	因為工作時間過長使我無法履行家庭職務

5.8.2 因子郡

透過因子分析方法，把問卷第二部份工作壓力來自六種壓源的十七條問題重組，歸納出四個主要的「壓力源」因子：「工作向導」、「工作生活平衡向導」、「角色向導」和「發展向導」。

1. 「工作向導」由問題一(工作狀況) 、問題二 (工作狀況)、問題三 (工作狀況)所組成。
2. 「工作生活平衡向導」由問題四(公司/組織架構) 、問題五(事業發展) 、問題六(角色壓力) 、問題七(工作狀況) 、問題八(人際關系) 、問題九(人際關系)所組成。
3. 「角色向導」由問題十(工作狀況) 、問題十一(工作與家庭衝突)、問題十二(角色壓力) 、問題十三(角色壓力)所組成。
4. 「發展向導」由問題十四(事業發展) 、問題十五(事業發展) 、問題十六(事業發展)所組成。

表 5.8.2 因子群

因子群	壓力源	題號	題目	因子
1. 工作向導	工作狀況	1.	當我工作時，我不能夠如實的說出我所想的或心中所隱瞞的意見	.771
	工作狀況	2.	如果能給予多一點時間，我認為我的工作能處理得更好	.764
	工作狀況	3.	我的工作需要富責任感的，但我沒有太多權力	.763
2. 工作生活平衡向導	公司/組織架構	4.	如果能給予多一點時間，我認為我的工作能處理得更好	.670
	事業發展	5.	我常常不能從我的工作中得到自豪感或滿足感	.620
	角色壓力	6.	我的工作環境不太舒適及安全	.468
	工作狀況	7.	在我的印象中，經常在工作時受到歧視.	.413
	工作與家庭衝突	8.	我的工作影響了我與家人及交際責任，或個人需求上	.390
	人際關系	9.	我經常與上司，同事或客戶爭執	.351
3. 角色向導	工作狀況	10	我經常感到不能協調工作與生活	.643
	工作與家庭衝突	11	因為工作時間過長使我無法履行家庭職務	.558
	角色壓力	12	我能感受自己有多大的權力	.500
	角色壓力	13	我從不同的同事中收到不一致/矛盾的要求	.369
4. 發展向導	事業發展	14	工作進升機會均等	.846
	事業發展	15.	我有機會去發展自己的專長	.539

	事業發展	16.	當公司給予我有培訓機會時，我需要表現出自己工作是可靠及合適的	.514

萃取方法: 主要成份分析。
旋轉方法: 含 Kaiser 常態化的 Varimax 法。
a. 轉軸收斂於 9 個疊代。

5.9「直線迴歸方程」(Linear Regression)

從直線迴歸方程中測試以下四個模型，

模型 1: 工作壓力指數對離職意圖的影響之迴歸模型
模型 2: 工作壓力指數與信仰因素對離職意圖的影響之迴歸模型

經過因子分析，歸納出工作壓力存在四種壓力源並進行直線迴歸方程測試:
模型 3: 工作壓力(四種壓力源)對離職意圖的影響之迴歸模型
模型 4: 工作壓力(四種壓力源) 與信仰因素對離職意圖的影響之迴歸模型

在測試的模型中，工作壓力指數包含第二部份題目一至十，離職意圖包含第三部份題目一至三，信仰因素包含第四部份題目六至十，工作壓力(四種壓力源) 包含第二部份題目一至十七。表 5.9 顯示模型結果如下:

表 5.9 迴歸模型總表

模式	迴歸係數值 R 平方 (β 之估計值)	迴歸係數標準差	f 值	顯著性 P 值
1.	0.143	2.40772	104.767	0.000***
		a: 預測變數: 離職意圖 b: 依變數: 工作壓力指數		
2.	0.148	2.40349	54.172	0.000***
		a: 預測變數: 離職意圖 b: 依變數: 工作壓力指數, 信仰因素		
3.	.216	2.30885	42.946	0.000***
		a: 預測變數: 離職意圖 b: 依變數: 工作壓力(五種壓力源)		
4.	.217	2.30972	34.436	0.000***
		a: 預測變數: 離職意圖 b: 依變數: 工作壓力(四種壓力源), 信仰因素		

5.9.1 模型 1: 工作壓力指數對離職意圖的影響之迴歸模型

研究結果顯示，工作壓力指數對離職意圖的影響是 14.3%，見圖 5.9.1 及表 5.9.1 β 值=0.143；而 p 值=0.000***，p 值小於<0.01 代表此模型可信性高。

受訪者會因為工作壓力指數而產生離職意圖的有 14.3%，這結果是十分合理的，因為離職意圖可以包括其他因素，例如金錢等非壓力因素。

圖 5.9.1

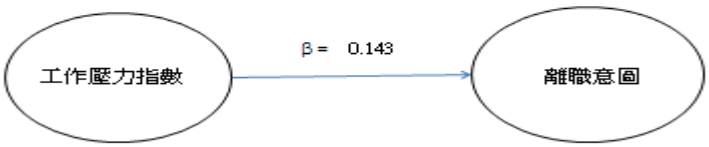


表 5.9.1 壓力源對離職意圖之迴歸模型

模式	迴歸係數值 R 平方 (β 之估計值)	迴歸係數標準差	f 值	顯著性 P 值
1	0.143	2.40772	104.767	0.000***

a: 預測變數: 離職意圖
b: 依變數: 工作壓力指數

5.9.2 模型 2: 工作壓力指數與信仰因素對離職意圖的影響之迴歸模型

研究結果顯示，工作壓力指數與信仰因素對離職意圖的影響是 14.8%，見圖 5.9.2 及表 5.9.2 β 值=0.148；而 p 值=0.000***，p 值小於<0.01 代表此模型可信性高。

受訪者會因為工作壓力指數與信仰因素而產生離職意圖的有 14.8%，這結果是十分合理的，因為在模型 1 的結果顯示受訪者會因為工作壓力指數而產生離職意圖的有 14.3 %，現在加上信仰因素，理論上 β 值上升是合理。

圖 5.9.2

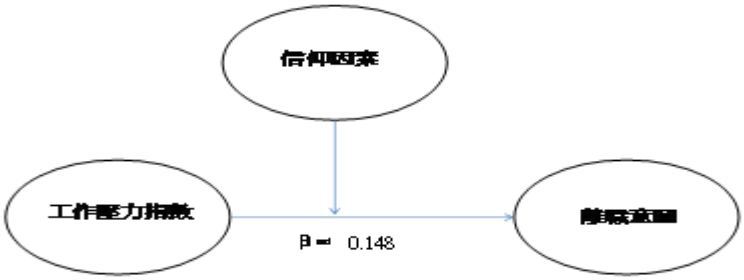


表 5.9.2 壓力源與信仰因素對離職意圖之迴歸模型

模式	迴歸係數值 R 平方 (β 之估計值)	迴歸係數標準差	f 值	顯著性 P 值
2	0.148	2.40349	54.172	0.000***

a: 預測變數: 離職意圖
b: 依變數: 工作壓力指數, 信仰因素

5.9.3 模型 3: 工作壓力(四種壓力源)對離職意圖的影響之迴歸模型

研究結果顯示，工作壓力(五種壓力源)對離職意圖的影響是 21.6%，見圖 5.9.3 及表 5.9.3 β 值=0.216；而 p 值=0.000***，p 值小於<0.01 代表此模型可信性高。

受訪者會因為工作壓力(四種壓力源)而產生離職意圖的有 21.6%，對比模型 1 的結果 14.3 %是較大的。

圖 5.9.3

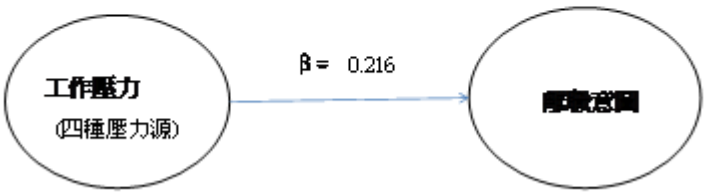


表 5.9.3 工作壓力(四種壓力源)對離職意圖之迴歸模型

模式	迴歸係數值 R 平方 (β 之估計值)	迴歸係數標準差	f 值	顯著性 P 值
3	0.216	2.30885	42.946	0.000***

a: 預測變數: 離職意圖
b: 依變數: 工作壓力(五種壓力源)

5.9.4 模型 4: 工作壓力(四種壓力源)與信仰因素對離職意圖的影響之迴歸模型

研究結果顯示，工作壓力(四種壓力源) 與信仰因素對離職意圖的影響是 21.7%，見圖 5.9.4 及表 5.9.4 β 值=0.217；而 p 值=0.000***，p 值小於<0.01 代表此模型可信性高。

受訪者會因為工作壓力(五種壓力源)而產生離職意圖的有 21.7%，，對比模型 2 的結果 14.8 %是較大的。

圖 5.9.4 （改不到下圖數字）

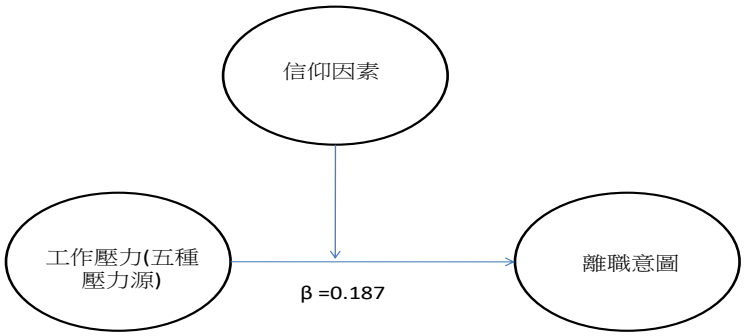


表 5.9.4 工作壓力(四種壓力源)及信仰因素對離職意圖之迴歸模型

模式	迴歸係數值 R 平方 (β 之估計值)	迴歸係數標準差	f 值	顯著性 P 值
4	.217	2.30972	34.436	0.000***

a: 預測變數: 離職意圖
b: 依變數: 工作壓力(四種壓力源)

第六章：討論

6.1 假說結果

九個假說中，只有 H1：工作壓力指數對離職意圖有關係在存在著正關係.378(**)，這表明了受訪的基督徒有意圖離職時，事實上有很大部份原因是因為工作壓力。Pack, T. G., et al (2007) 指出當員工承受高工作壓力而又不能自我處理的時候，他們考慮離職的機會便會增加。考慮到信仰因素與工作壓力並沒有任何關係，因此假說九是不成立時。這是否指向多數受訪者有二元世界的傾向，將信仰生活與工作生活分開了。

6.2 工作觀

受訪者有六成是信主年日超過十年或以上，而九成以上屬於固定參與信仰活動(約每月四次)的信徒，包括主日學、團契或小組的聚會、祈禱會或傳講福音等。個人靈修或讀經方面，四成受訪者每週會有三至五次進行靈修或讀經。而他們整體信仰態度平均分數為 7.4，理論上他們算是質素頗好的基督徒。

值得探討的是，在選擇工作及工作價值中的表現相比 2003 信徒職場行為調查研究報告更顯得俗世，更忽略信仰因素。例如在「選擇工作因素」中，「個人信仰」更被「工作時間」劑出首五名之外。結果反映出，香港基督徒在意圖離職和選擇工作時，忽略信仰因素。另外在「工作價值」項目中，「實踐信仰」及「認識上帝」更被「平衡生活」及「追尋個人理想」取代。結果反映出，香港基督徒在工作價值也是重視個人利益多於信仰。

在事業上取得成就的必要條件時， 結果與 5.5.1 至 5.5.4 結果極為矛盾，因為前四題是涉及個人層面上，受訪者則以個人為主導；但對比這類思考性的題目上，受訪者才會考慮信仰因素。

這群理論上質素頗好的基督徒是知道自己時刻應想到神(信仰因素)，並且知道自己作為一個基督應抱有什麼的態度，但是當問題涉及個人層面上，受訪者則以個人為主導，顯得俗世，與社會大眾毫無分別。

6.3「事業有成」

人生會訂立很多目標，而事業有成往往成為其中一個目標之一。結果顯示受訪者對「事業有成」的概念往往是以金錢掛鉤的，因為「事業有成」與個人每月平均總收入更存在正關係 .455(**)，意思指當受訪者每月收平均總收入越高的時候，他們便感到自己是事業有成的。值得探討的是，信徒並不明白“工作或成就本身不能帶給我們終極的滿足和意義。人的自我價值、安全感的真正源頭是神自己，不是工作。很多人把工作取代了神的位置，以為它能滿足我們的需要，於是工作變成偶像”。(楊錫鏘,2009, P.24) 在現今的資本主義盛行的年代，金錢成為主導，令這群基督徒也離不開俗世的觀念。

6.4 直線迴歸分析

在模型 2 (工作壓力指數與信仰因素對離職意圖的影響之迴歸模型)對比模型 1 顯示 β 值上升幅度只有 0.5%，意思指信仰因素產生了 0.5% 升幅。值得我們探討的

是，β 值上升多少才是合理? 0.5% 升幅是多或少?

在 5.5 工作觀念中，從各項排位當中可看見受訪者的工作觀念是不太重視信仰因素，因此只有 0.5% 的升幅是吻合。故此，信仰因素對工作壓力及離職意圖產生的作用不大。

6.5 工作時數

6.5.1 在香港，超時工作現象已成了近年員工理所當然的責任；此現象未有改善之如反而日趨嚴重。本研究受訪者每週工作時間平均 45.9504 小時，每月平均需要加班 5.1821 日。結果與港大民意調查研究報告「香港在職人士對現時工作滿意度調查」(2008 年第四季)基本上吻合。

在 5.7.2 b 工作與家庭衝突與離職意圖中，發現工作(時間過長)使受訪者無法履行家庭職務、與家人及交際責任、或個人需求上，反之亦然。因為受訪者的平均每星期工時約 46 小時，以每星期工作五天為計算單位，受訪者平均每天工作 9.2 小時，工餘時間只有 14.8 小時；因此，工作(時間過長)使受訪者無法履行私人事務。

6.5.2 工作時數過長所衍生的問題繁多，“本港七成受訪僱員每週工時五十小時以上，近四成行政人員工作時間較兩年長，港人工時為亞洲之冠。有不少研究指出工時過長影響身心健康、生產力下降、抑鬱或情緒困擾增多，這一切皆帶來經濟損失”。(胡志偉, 2005)“在 2004 年，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，亦有部分犧牲了享樂或個人進修的時間來完成手上的工作。而超時工作已經成了香港勞動階層的特色之一，香港人往往是無奈地接受不必要的超時工作”（陳可勇，2004）。

6.5.3 工作時數過長對公司產生最壞的影響便是 “僱員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” (香港專業人才服務機構, 2003) 。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(香港城市大學研究中心，2004)。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題(香港專業人才服務機構, 2003)。

6.6 職場神學

大約在 2001 年，職場神學觀念開始在香港推行。楊錫鏘(2009) 指出，“職場與基督教信仰的關係近年備受關注，而兩者之間存在著很大的鴻溝及互相邊緣化。實際上，一般信徒在職場的參與不比非信徒為少，但對於自己生活中花上最多時間和精力的工作，則往往欠缺信仰上的深入反省或回應。結果是很多信徒在職場上的表現與非信徒沒有多大分別，在職場上作與信仰的核心價值扯不上關係。教會關注的也大多限於信徒在工作崗位上的佈道、見證和道德操守，鮮有更全面和深入的反省或探討”。 雖然職場神學在香港推行時間並不悠久，但是次研究反映出香港基督徒依然俗世，更在職場上顯得俗世。我們不能作出推論指在這八年間推行職場神學觀念沒有成效，所以是次調查與 2003 信徒職場行為調查研究報告結果無異，什至更差。而是推行職場神學觀念需要各大教會配合並廣泛認同此觀

念的迫切性。

6.7 經濟環境因素

任何當下的研究也會受著周邊/本土經濟因素所影響。對比 2003 年非典型肺炎期間進行的 2003 信徒職場行為調查研究，本研究也是在 2009 年金融海嘯後所進行的。因此本研究與 2003 信徒職場行為調查研究的比教是極具參考價值。

第七章：研究限制

7.1 對比 2003 信徒職場行為調查研究報告樣本共有 767 份，而本研究樣本只有 629 份，故此研究結果存在一定差異。

7.2 而且 4.5 工作觀念是自由選擇排列不超過 5 項因素，有些受訪者會傾向填滿 5 項，有些則未必填滿。故此結果也存在一定差異。

7.3 限於本調查計劃以問卷形式進行，有關的調查和研究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推論。再者，當受訪者在回答問卷時，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。

第八章：建議

8.1 教會牧養

各教會應把職場神學觀念進一步普及化至信徒層面，例如舉辦講座，在崇拜及團契中加設職場神學課題，幫助各基督徒在工作層面上所面對的兩難，什至與信仰有衝突的地方。曾雪瑩 (2004) 亦建議 “主日學可聖經的信息應用於工作中關注的課題，如工作與安息、財富、卓越、競爭、壓力等，讓聖經真理的教導結合專業知識、學術研究、社會文化等”。此舉更可以讓各基督徒正視此問題，增加彼此分享及支持。

教會應提供資源及職場神學培訓給各牧者，使他們更明白現今在俗世工作的基督徒所面對的困難，從而提供合適的緩助。曾雪瑩 (2004) 建議 “牧者可以透過講台信息、查經、主日學等幫助信徒建立合乎聖經的工作觀；教導他們如何將召命觀應用到人生的不同層面”。

在另一方面，從 5.7.2c 人際關系與離職意圖結果顯示， 當支援人員/朋友太少，不完善或沒有成效的時候，與上司，同事或客戶爭執的機會便會增加，出現離職意圖的機會亦越多，反之亦然。曾雪瑩 (2004) 建議牧者應多關心在職信徒，聆聽他們在職場上的困難和心聲，留意職場的動態”。

8.2 信徒裝備

從研究結果得知受訪者的工作觀念依然俗世，各大教會應正視此問題。他們是知道基督徒應有什麼工作觀念，但當自己進入世界的時候依然與俗世無異的。各教會教導他們不能聖俗二分，工作和信仰應同時存在，不能分割，而信仰生活不只留在安息日，還要活於星期一至六，在職場彰顯。

例如教會可提供在職輔助計劃，輔導信徒由工作產生的情緒問題。另一方面，教會應鼓勵信徒參與職場神學有關面對衝突及工作意義等講座;教會更應關注青少年的工作方向，提供生涯規劃課程，有助年青人認識自己的工作方向。

8.3 靈修操練

是次研究亦發現靈修及讀經次數會影響離職意圖，因此，教會應重視提升信徒個人靈命，讓他們思考神的心意及工作的意義，從而減少不必要的離職。另外，傳統靈修模式未必切合各人所需，每個人的學習模式是不一樣的，因此教會應鼓勵信徒尋找合適自己的靈修模式，例如動態靈修等。

8.4 社會結構

從結果顯示，平均工時越遇高，工作壓力越大，離職意圖越高。因此，在社會層面上，應加強提倡健康工時的重要性。胡志偉 (2005) 指出"各大教會應提倡「健康工時」，鼓勵各基督徒僱主在工時方面實踐公義與仁愛。教會應在堂會就「健康工時」引發討論，倡導工作與家庭生活的平衡"。 另外，僱主亦應因應員工的能力和經驗，分配合適的工作及工作量。避免員工為了要在限期到達前完成工作而被迫要加班，導致嚴重影響與家人相處時間。

另一方面，教會及政府應加強提倡彈性上班工作，讓僱員選取合適的上班時間，達致工作與家庭生活的平衡，以減低部份由工作與家庭生活衝突所帶來的工作壓力。而在角色衝突的問題上，這是一個根深柢固的問題, 汲及很多不同的因素。因此，我們只能把問題盡量減低而并不能把它完成解決(Friedman and Podolny, 1992)。除了改變工作環境外，很多研究結果均顯示：多讓員工參與決定及發表其個人意見可減少角色衝突的問題。(Fisher & Gittelson, 1983,p.237)

再者，充分的溝通對員工的離職意圖有一定的幫助。人力資源部門應加強與員工溝通，了解他們的需要及對公司各方面的意見并就員工的要求作出相應的幫助。(Maria Vakola and Ioannis Nikolaou,p.170)

人力資源部門應推行員工輔助計劃，讓有工作情緒困擾的員工得以輔導，如白領比專業人士較容易因為工作壓力而產生離職意圖；這樣，可以幫助他們解決工作情緒問題，減少離職意圖，提升工作效率。

最後，人力資源部門應在員工入職的時候清楚例明員工的工作範圍、福利及在公司擔當的角色等等，讓工作錯配的機會減少，設立或增加一些溝通渠道，讓員工對某些工作安排的決策發表意見，並加以考慮和採納，以促進彼此了解，發揮合作精神，從而減少不必要的工作壓力及離職意圖。

第九章 ： 總結

在神的創造下，工作原是美好的；當人犯罪後，工作意義已被扭曲。信徒活在現今資本主義社會下，卻與世俗無異，重視個人利益多於信仰。金錢成萬惡之首從古到今也是沒有改變，而受訪者對「事業有成」的概念更是以金錢掛鉤的。當直線迴歸分析工作壓力指數與信仰因素對離職意圖的影響，發現信仰因素只產生了0.5%升幅。數值上的升幅背後顯示吻合於受訪者不太重視信仰因素的工作觀念。因此，推行職場神學觀念需要各大教會配合並廣泛認同此觀念的迫切性。

通過是次研究，盼可多點了解現今香港的基督徒的壓力源與離職意圖從而分析信仰因素在當中的影響，以協助本地的教會、神學院及職場事工服務機構作為牧養、教研和事工策劃等參考之用。在未來的研究方向可深入探討信徒的離職因素及工作觀，例如忠誠度及快樂指數等。

參考文章:

Chang, S. I. (2008). Work Role Stressors and Turnover Intentions: A Study of IT Personnel in South Korea**. Zeitschrift für Personalforschung. München: 22, (3), 272-291.

Chan, C. A.C. , Monroe .G. S, Ng, J., Tan, C.W.R. (Jun 2008). Effects of Employee Support on Junior Accountants' Job Attitudes and Intention to Quit. Australian Accounting Review. Melbourne, Australia: 18, (2), 149-161.

Chen, J.C., Silverthorne. C., Hung, J.Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. Leadership & Organization Development Journal. Bradford, England: 27(4).p. 242-248

Cooper, C.L. (1998). Theories of organizational stress. In Spector, P. E (Ed.), A control theory of the job stress process (p153-163). UK: Oxford university press inc.

Edwards, J. R. (Apr 1992). A Cybernetic Theory of Stress, Coping, and Well-Being in Organizations. The Academy of Management Review. Briarcliff Manor, New York: 17(2), 238-275.

Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis. Leadership & Organization Development Journal. Bradford, England: 22, (2). 159-165.

General Social Survey 2002, Quality of Work life Module section D. (n.d.). NIOSH Retrieved Nov 2, 2008, from http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/

Knots, T.L. (2000). Religious involvement and dispositional characteristics as predicators of work attitudes and behaviors. College of administration Louisiana tech university. Retrieved Jan 2, 2009, from http://sunzi1.lib.hku.hk/ER/subject/cof/200/th/1

Layne, C.M., Thomas, H., Singh, H. K. (2004). The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors. Rehabilitation Counseling Bulletin. Washington, U.S: 48, (1). 19-28.

Matheny, K.B., McCarthy, C. J. (2002). Write Your Own Prescription for Stress (2rd Ed.). New Harbinger publications.

Moore, K. A., Firth, L., Mellor, D. J., & Loquet, C. (2004).How can managers reduce employee intention to quit? Journal of Managerial Psychology. Bradford, England: 19, (1/2), 170-187.

Pack, T. G., Roessler, R. T., Turner, R., & Robertson, J. (2007). Prediction of Turnover Intentions among Employed Adults with Multiple Sclerosis. Journal of Rehabilitation. Alexandria, U.S: 73, (3). 26-36.

Phillip, L. R. (1999). Stress and Health (3rd Ed.). U.S: Books/Cole publishing Company.

Robbins, S.P., & Coulter, M. (2005). Management (8th Ed.). U.S: Prentice Hall.

Stress in the Workplace, Job Stress, Occupational Stress, Job Stress Questionnaire. (n.d.). American Institution of stress. Retrieved Nov 2, 2008, from http://www.stress.org/topic-workplace.htm

Alfred Greiner . (2006). An Economic Model of Work-related Stress. P.2

Anat Freund(2005). Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Turnover Intentions Among Welfare Workers. Administration in Social Work, Vol. 29(2) 2005

Maria Vakola and Ioannis Nikolaou(2005). Attitudes towards organizational Change: What is the role of employees' stress and commitment? Employee Relations Vol. 27 No. 2, 2005 pp. 160-174

Simon. T Tidd & Raymond A. Friedman. Conflict Style and Coping: With Role Conflict An Extension of the Uncertainty Model of Work Stress. The International Journal of conflict management (2002) Vol.13. No.3 , pp.236-257

Ellen Giebels & Onne Janssen (2004). Conflict stress and reduced wellbeing at work: The buffering effect of third-party help. Conflict stress and third-party help

Siman T. Tidd, Raymond A. Friedman (2002), Conflict Style and Coping With Role Conflict: An Extension of the Uncertainty Model of Work Stress. The international Journal of Conflict Management 2002. Vol. 13. No.3. pp236-257

Michael S. Dahl, DRUID(2010). Organizational Change and Employee Stress. Retrieved 26th August, 2010 from http://ssrn.com/abstract=1569099

Williatn H. Hetidrix, Titia Robbins, Janis Miller, &Timothy P. Summers (1999). Effects of Procedural and Distributive Justice on Factors Predictive of turnover. Journal of Social Behavior and Personality. 1998, Vol. 13, No- 4. 611-632

Rannia M. Leontaridi, Melanie E. Ward (2002). Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism. IZA Discussion Paper No. 493 May 2002

職業安全健康局(2002), 〈工作壓力〉。電子及通訊業, 第二十八期.Retrieved 20th August, 2010 from http://www.oshc.org.hk/download/publishings/90/420/Telecom28.pdf

Sing Tao Daily (2010/4/30), retrieved 4th November, 2010 from http://hk.news.yahoo.com/article/100429/3/hr9v.html

齊 群 翔(2008).員工投入驅動因子對員工工作績效、離職意圖 之影響 -- 一項跨時追蹤研究. 人力資源管理研究所碩士在職專班 碩 士 論 文

基督教協基會社會服務部(2007). 《工作壓力對家庭的影響》2007 年 10 月 14 日

職業安全局(2010),《工作壓力管理自用套件》2010年2月16日

陳可勇 (2003),〈9 成人生活忙碌〉,《都市日報》2003 年 12 月 15 日。

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。

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

曾雪瑩(2004)，〈職場牧養從何開始（下）〉，《時代論壇》2004 年 11 月 21 日。

袁海柏 (2004)，〈工作中的四重職事（二）〉，《時代論壇》2004 年 12 月 5 日。
胡志偉 (2005)，〈本港教會宜倡導「健康工時」〉，《時代論壇》2005 年 5 月 6 日。

香港專業人才服務機構 (2005)，〈2003 信徒職場行為調查研究報告〉，《笑傲職場》，天道書樓有限公司: 香港。

李樹甘，楊偉文 (2007)，〈香港基督徒職場倫理判斷行為建模:「多項分類回歸方程」的應用 〉，香港樹仁大學經濟學系。

鍾庭耀(2007)，「港人面對壓力的狀況及港人的創意水平之調查 2007」，香港大學民意調查。

鍾庭耀(2008)，「香港在職人士對現時工作滿意度調查(2008 年第二季) 」，香港大學民意調查。

楊錫鏘(2009)，〈傳道書的職場智慧初探〉，《中國神學研究院期刊》pp.15-34。中國神學研究院，第四十六期。

楊慶球(2009)，〈儒家與基督教看工作的道德承擔〉，《中國神學研究院期刊》pp. 37-58。中國神學研究院，第四十六期。

鄭順佳(2009)，〈工作神學初探──從【工作通諭】說起〉pp. 60-86。中國神學研究院，第四十六期。