

HKPES 公佈職場研究數據

信徒工作與信仰二分

蔡聖龍 黎嘉晉

為讓教牧及信徒領袖更了解職場信徒的現況，香港專業人才服務協會（HKPES）去年進行了《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》研究，現已整理出初步數字，其中一項主要發現是信徒有「聖俗二分」的傾向：評價工作意義和面對工作壓力時，信仰所佔位置並不高。

研究於去年三至八月以滾雪球自填問卷形式進行，有效問卷 629 份。問卷先請受訪者回答各類工作壓力及離職意圖的程度（如人際關係、滿足感等），之後詢問受訪者對「工作」的看法（如擇業的因素、事業有成的條件等），接著調查受訪者的信仰狀況（如返崇拜的次數、靈命的自我評估等），最後了解受訪者的基本資料（如薪金、年齡等）。

類似調查曾於二〇〇三年進行，當時重點是信徒如何處理職場上的灰色地帶，今次重點則是工作壓力及離職。策劃研究的 HKPES 董事會主席司徒永富博士指，工作意義是比較抽象的概念，因此選取每人每天都經歷的「工作壓力」及由不滿化為實際行為的「離職意圖」來具體量度受訪者的工作觀念：「HKPES 的職場聚會中，信徒分組時每次都談到工作壓力，最後亦總會談到『去或留』的問題，可見這兩個是最處境化的職場課題。」

研究結果顯示，職場信徒考慮是否離職時，信仰在八個因素中僅排第六，只有三分之一人在離職時會加以考慮：

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

6	信仰	33.1%
---	----	-------

至於工作觀，問卷給予：束縛、責任、維生、奴役、無奈、事奉、享受、滿足、寄託、充實共十個選擇，讓受訪者自由選擇五項，結果有四分之三受訪者選擇「維生」，認為是「事奉」的則不到一半。

工作感受（2010）			工作感受（2003）		
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%
4	充實	59.1%	4	事奉	33%
5	事奉	46.3%	5	充實	30%

至於擇業因素，「薪酬待遇」是最多信徒考慮的因素。而「個人信仰」在〇三年本來排名第五，今次則被「工作時間」所取代，反映工時已成信徒相當關注的問題——受訪者平均工時為每週 45.9 小時，每月平均加班 5.2 日。

選擇工作因素（2010）			選擇工作因素（2003）		
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%
4	工作意義	51.4%	4	工作性質	38%
5	工作時間	41%	5	個人信仰	36%

至於工作價值，首兩位是「維持生計」和「發揮個人才華」。「實踐信仰」和「認識上帝」兩項則跌出五大，由第三位的「追尋個人理想」和第四位的「平衡生活」取代。

工作價值（2010）			工作價值（2003）		
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%

問到如何可以事業有成，「良好人際關係」和「勤奮上進」是最多受訪者的選擇，「順服上帝的教導」跟〇三年一樣排第四，「真誠正直」則取代第三的「頭腦靈活」。

事業成就條件（2010）			事業成就條件（2003）		
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%

至於如何定義「事業有成」，〇三年排第一的「得到同業認同」，今次跌至第三，取而代之的是「工作能帶給人幫助」。問到被訪者覺得自己是否「事業有成」，調查發現一個有趣現象：收入愈高的受訪者愈傾向覺得自己「事業有成」，關連系數為 **0.369**，統計上屬有關連。

事業有成（2010）			事業有成（2003）		
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%

調查嘗試分析信仰、工作壓力和離職之間的關係，結果顯示工作壓力和離職之間的關連系數為 **0.378**，意即信徒是否離職，工作壓力是一大原因。而信仰對工作壓力的關連系數只有 **0.02**，與離職意圖的關連系數亦只有 **-0.065**，按統計標準來說就是沒關係：意即信仰對信徒面對工作壓力及離職決定並無影響。

司徒永富指出，受訪者有六成信主超過十年、九成有固定參與信仰活動（每月四次）、四成每週有三至五次靈修或讀經——整體信仰態度平均分為 **7.4**，理論上他們是一群「願花時間投入信仰」的基督徒，但研究結果卻反映他們的職場思考中，信仰不佔主要位置，有聖俗二分的傾向。但他指結論並非一面倒悲

觀：事業有成的相關問題中，「工作帶給人幫助」取代「得到同業認同」、「真誠正直」取代「頭腦靈活」，而工作價值中的「追尋理想」和「平衡生活」又進佔五大，都顯示信徒的工作觀念有正面的轉變。

司徒永富相信成熟的信仰有助信徒面對工作壓力，因此教會、社會和信徒均要繼續努力：「整全的關係包括對神、對人、對自己。我們不能只質疑信徒的靈命，教會也有責任生活化地觸摸信徒的工作和生命；而社會也很重要，例如政府若有多些『有靈魂』的官員，民生自會改善，信徒也會被釋放。」至於未來的研究方向，他們將考慮加入快樂指數、忠誠度等元素，進一步量度信仰與職場態度的關係，初步計劃三年後再進行。

HKPES 將於三月舉辦研討會，邀請各界教牧信徒就是次研究作回應及研討，詳情容後公佈。

職場推動者看職場

致力推動職場事工的 **Vocatio Creation** 負責人胡仕揚指，職場信徒並非鐵板一塊，他也接觸到不少醒覺到要將信仰與工作整合的信徒。但調查顯示普遍信徒將信仰與工作二分也不奇怪，因信徒也面對工時長、工作內容愈來愈沒有清晰界定、每個人也想要辦法提升「可雇性」的處境。他分析職場事工有六種向度：

一、福音角度，視職場為禾場，工具性地認為信徒在職場的任務就是帶同事信主

二、倫理角度，教導信徒如何在職場中持守聖經原則

三、靈性角度，透過職場探訪等，鼓勵信徒在工作中經歷信仰

四、召命角度，視職場為信徒走進世界的前線，鼓勵信徒尋找上帝對自己的呼召

五、堂會角度，思考如何改造堂會成面向職場的堂會

六、神學角度，按本土處境反思職場，並向西方前輩如史蒂文斯、韋特等借鏡

他指發展職場事工之難度，在於堂會難以擺脫以堂會為中心而非以信徒的人生為中心的牧養方式：「直接一點說，就是大家都以事工或程序為本，而非以人為本。」於是視職場為禾場的看法成為主流，而牧者的教導在應用性方面又跟信徒每天面對的職場處境有距離。他相信要回應這問題，需要由上而下與聯合，何種信託立？

傳福音等如叫人信耶穌？何謂使命？信徒使命就只是傳福音？何謂倫理？倫理就只有個人倫理？何謂終末？現世一切都不會存留？

「教牧的角色，應是幫助信徒找到自己的召命。召命人人不同，教會應是一個讓有不同召命的人走在一起又能發揮功效的地方。」他相信多些人能轉念的話，職場事工便能有更大的發展空間，但這是文化更新的範式轉移，或許要數以十年計的時間：「不必計算能否做到——要信仰有意義的話，我們便應該如此做。」

而另一位致力服事職場的基督徒畢業生團契幹事黃讚雄認為，信徒在擇業、離職上忽略信仰因素，關鍵在於社會的現實文化和幸福觀念：「不少信徒認為尋求上帝的心意就是找份好工，好工的定義就是賺到錢、職位高、發展好。」他指工作好、家庭幸福可以見證上帝的論述，其實沒有聖經基礎。

「上帝名義上選召了大衛作王，但卻『未開位』給他，大衛要打歌利亞，又被掃羅追殺，還幾乎成為『二五仔』，千方百計才能做到皇帝，但這些鍛鍊讓他知道日後如何當皇帝。」因此信徒重要的是「做好份工」，在上帝面前敬虔、謙卑及忠誠，而不是習非成是，表面功夫「做到足」：「有些信徒以為留在辦公室很久，遲放工就是好職員。」

另外，不少信徒都傾向避免進入商業金融等被視為「世俗」、「危險」的地方：「工作本身是中性的，問題是你有否勇氣相信上帝在不同工作中都會賜下恩典與憐憫？」他指不應以「有罪」、「無罪」去分辨工作，因為現實是罪已進入世界，因此我們的責任是在一個「被罪」的環境中，盡己所能，見證上帝的憐憫。「當然，工作是為糊口、賺到金錢，但也是為供應教會所需和其他有需要的人。」

他又提到不少年輕畢業生經常轉工，而社會現實亦使他們對工作沒有安全感，他們面對的信仰挑戰跟八十年代經濟繁榮時期投身職場的信徒截然不同：「但別忘記聖經記載的艱難處境遠比順境多，而上帝總會保守身處艱難的人。」