



香 港 樹 仁 大 學

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¹

李樹甘(香港樹仁學院經濟學系)
楊偉文 (嶺南大學香港商學研究所)

April 2007

經 濟 學 系

Working Paper Series

Economics Department
Hong Kong Shue Yan University

Working Paper Series

April 2007

All Rights Reserved

ISBN: 978-962-8719-68-6

Copyright © 2007 by Hong Kong Shue Yan University

Information on the Working Paper Series can be found on the last page. Please address any comments and further inquiries to:

Dr. Shu-kam Lee

Working Paper Coordinator

Department of Economics

Hong Kong Shue Yan University

10 Wai Tsui Crescent

Braemar Hill Road

North Point

Hong Kong

Fax: 28068044

Tel: 25707110

Email: sklee@hksyc.edu

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¹

李樹甘(香港樹仁學院經濟學系)
楊偉文 (嶺南大學香港商學研究所)

近幾年，香港的基督教圈子就職場倫理²及相關內容的討論明顯增加。據我們的觀察，這些討論多集中在職場倫理的見證分享、研判方法、聖經教導、探討一套建基於基督教信仰的工作觀（關於工作意義和工作態度的理念和看法）和教會應如何回應職場世界的是非對錯等討論交流³。但更基本的問題是「基督徒」是怎樣思考倫理道德問題的一個群體？基督徒對倫理問題的判斷行為存在甚麼特徵？這些判斷行為反映了甚麼問題？這些問題與教會教導和信徒的信仰態度是否存在直接關係？若能系統地分析和深入地了解這些問題，相信將有助相關宗教團體建立更具體和建設性的討論和教導。

我們將採用「多項分類回歸方程」進行計量分析，藉此研究香港基督徒的職場倫理判斷行為。據文獻回顧的資料，有關基督徒群體和基督教信仰的研究，採用計量方法進行實證研究的例子並不多。近年，美國哈佛大學 (Harvard University) 的 Robert J. Barro 和 Rachel M. McCleary 採用了六組跨國資料的數據庫進行宗教信仰與經濟成長的實證研究⁴；另外美國威斯康辛大學麥迪遜分校 (University of Wisconsin - Madison) 的 James D. Montgomery 採用了兩組數據庫研究宗教多元化 (religious pluralism) 對宗教信仰和參與程度的影響⁵；這些計量研究方法有宏觀的角度，也有微觀的導向，但在華人基督教界進行類近的計量模型之實證研究工作則不多見，特別關於本土宗教或基督教問題的研究。事實上，運用統計方法探討和觀察香港基督教問題的研究工作一直有信徒和學者進行，其中較多人認識的，有香港教會更新運動（下稱「教新」）每五年一度的「香港教會普查」。此外，基督教宣道會香港區聯會徐濟時於 2002 年也進行了一份名為《宣道會信徒婚姻及生育調查》的研究工作，該數據庫涉及香港宣道會 49 間堂會，共 2549 個有效樣本⁶；還有中國神學研究院中國文化研究中心葉寶蓮在 2000 年進行了一個以信徒的工作狀況為研究課題的問卷調查，該數據庫涉及 12 間教會，有效樣本為 465 個⁷；所謂「不多見」是指利用計量模型的研究手法去了解香港基督教問題的文獻較少。

本文目的希望多加利用計量模型的研究方法去探討各類社會問題（非局限經濟問題），今次籍「香港基督徒對職場倫理問題的判斷行為」個案研究，利用計量方法繪畫出香港基督徒職場倫理問題的現狀和特徵，望能幫助各界加深了解基督徒的職場倫理問題，並對計量實證的研究方法多一點認識。

本文將簡單交待我們對「職場倫理」的理解，及後介紹有關研究計劃的背景、抽樣方法、問卷的設計和研究樣本的特徵。跟著，本文會詳細講解「基督徒職場倫理判斷行為的四型分類」(下稱「基督徒四型分類」)的構思內容，並利用這分類模型說明香港基督徒其職場倫理判斷行為的情況。最後，透過計量模型分析香港基督徒其職場倫理判斷行為出現差異的原因，並總結有關的研究發現。

有關「職場倫理」的界定問題

「職場倫理」是對「工作生活⁸」在道德標準、公義立場、價值取捨和人生意義等各個層面進行深入探討的倫理學課題，其所涉及的具體內容非常廣闊，有個人微觀層面的考量，也有社會宏觀層面的研判，不同的時代、不同的地域、不同的界別、不同的學者和專家有不同的理解和關注，至今似乎未有統一的界定和論述。

關於「職場倫理」的發展源頭也同樣存在不同論述和理解。有指奧地利社會倫理學者 Peter L. Berger 在 1964 年寫的一篇文章〈一些對工作問題的觀察〉開始了「工作倫理」的討論⁹，該文關注的正是工作之意義和價值的問題。另外，Alan Richardson 在 1952 年寫的一本名為《工作的聖經教義》是基督教界較多關注和討論的早期作品，被視為把基督教信仰對工作的理解和定位較有系統整理的早期著作之一，他把「工作」定性為上帝創造的一部份，從這個起點理解工作的人生意義，並進一步討論到工作應有的態度問題¹⁰。當然，也有認為德國宗教改革先驅馬丁·路德 (Martin Luther) 和 瑞士神學家卡爾·巴特 (Karl Barth) 是這個課題的最早期代表人物，而路德的「視工作為呼召」和 巴特的「視工作為服事」，對基督教就「工作」的定性問題產生深遠的影響。

從宏觀層面觀察，與「職場倫理」有較密切關係的早期著作中，德國天主教神學家席林 (Otto Schilling) 在 1933 年發表的《天主教經濟倫理學》是較受注目和影響較大的作品之一，對勞動力在社會貢獻的強調和肯定、工會的出現和發展、集體的工資率協議、勞動法制定、失業問題、勞工工作安全和保障、工資概念和制度、收入分配等都有詳細討論¹¹。而值得注意的相關作品，有德國社會學家麥斯·韋伯 (Max Weber) 的代表作《新教倫理與資本主義精神》，它肯定了新教教義 (Protestantism) 對資本主義形成的貢獻外，也進一步發展了路德宗的「天職」觀念、加爾文宗的「上帝預定論」及其他基督教宗派的觀點，形成了新教倫理的「工作觀」和「敬業精神」¹²；而馬克斯學派 (Marxism) 則完全反對韋伯的說法，認為韋伯忽視了經濟問題中價值判斷的向導，削弱了對社會不公平問題的修正意識，美化了資本主義對勞工階層的剝削¹³。而 19 世紀末開始的「普世教會運動」

(Ecumenical Movement) 也傾向關注資本主義造成的負面經濟問題，如貧富懸殊、工作壓力、不公平薪酬、失業等課題，強調「勞動力不是商品」的立場¹⁴。

可以看到，從歷史沿革去觀察早期作品對「職場倫理」或「工作倫理」的論述，也會發現關注的層面是相當廣泛和多樣化，不容易找到一個較一致和公認的界定和論述¹⁵。而本文關注的「職場倫理」屬較微觀層面，分析人們（這裡研究的對象是香港基督徒）對工作帶來的道德問題之判斷情況，並深入了解他們的判斷行為其背後的因素。

研究背景

香港專業人才服務機構（下稱「HKPES」）於 2002 年開始策劃一項關於香港基督徒如何面對職場倫理問題的調查研究計劃，我們參與了有關計劃的研究工作，如資料收集及訪談、問卷設計、問卷測試 (pilot test)、問卷修改、研究規劃、資料處理及分析、撰寫報告等。在 2003 年 6 至 12 月的半年期間，透過問卷調查方法收集了第一手資料作研究分析之用。

問卷是由被訪者自行填寫形式進行，問卷填寫完成後，被訪者可把問卷放入由 HKPES 提供的可密封之回郵信封，自行郵寄給 HKPES 或透過所屬教會或基督教團體代收送回 HKPES，HKPES 工作人員也會不定時在調查期間探訪各「被選調查教會」了解進度及收回問卷；此外，被訪者也可自行把完成問卷傳真至 HKPES，所有被訪者在填寫問卷過程，不設任何限制，包括地點和時間。

被選中及願意參與的教會共 41 間，她們分別根據 HKPES 取得的全港教會名冊，把千多間堂會編號後，由電腦隨機抽取 500 間「目標堂會」，按隨機抽樣的先後次序邀請「目標堂會」參加調查工作，及 HKPES 在後期向相熟的 4 個基督教團體及多間堂會邀請參與研究計劃。最後，有 41 間教會堂會和 4 間基督教團體的基督徒參與研究計劃，共發出 1,890 份問卷，部份郵寄給「參與機構」，其他由 HKPES 工作人員親自把問卷送到「參與機構」。由於部分「參與機構」是透過 HKPES 自行聯絡，故整個抽樣設計屬於「雪球抽樣」(snowball sampling)¹⁶ 方法。

最後，我們收到 40 間教會及 4 間基督教團體合共 767 份有效問卷，回覆率為 40.58%。這 767 份問卷組成了一個包含 767 位香港基督徒對職場倫理問題回應的數據庫（下稱「767 數據庫」）。

本文透過「767 數據庫」，運用計量經濟學的分析方法，嘗試了解香港基督徒對職場倫理問題的判斷概況和構成這些判斷行為的基本因素。

問卷設計

我們透過問卷調查方法收集研究所需數據，有關問卷由四個部份組成，其結構和內容簡單介紹如下：

- 第一部份： 調查問卷的簡介說明，表明研究小組研究的目的和立場，避免被訪者就一些倫理問題有所顧忌或作扭曲自己本意的回答，這是問卷設計原始技術之一。
- 第二部份： 處境式問題部份，由三個處境式個案組成，藉以觀察被訪者對有關職場個案的判斷行為。
- 第三部份： 觀念性問題部份，由 18 題「價值觀」問題和 5 題「工作觀」問題組成，全屬簡短的選擇題，藉以觀察被訪者的價值立場。
- 第四部份： 個人資料部份，由「個人背景資料」、「個人信仰習慣」和「個人生活及經歷」三個部份組成，共 34 條題問題，收集個人背景資料、習慣和經歷。

由於，在第二部份的三個處境個案對部份被訪者存在某程度的虛擬成份，我們不能準確估計三個不同假設程度的處境問題會否構成某種結構性的偏差；所以，三個個案以不同排列次序，構成「黑、綠、藍」三組問卷，以盡力減低問卷這部份設計所帶來的「副作用」或「負面影響」¹⁷。(見附件 1)

研究樣本的特性

在探討香港基督徒對職場倫理的判斷行為之前，需要先弄清楚問卷中問項和答案會否存在內在矛盾的問題？數據在邏輯上是否可靠？研究樣本是否具「代表性」？還是樣本存在傾向某一階層或特性的信徒？這些問題都先需要交待和釐清。所以，我們會先進行有關數據的可靠性分析和樣本代表性檢查。

關於數據的可信度檢查，我們採用 Cronbach α 進行內部一致性分析，以檢定各評估準則之信度。經計算後， α 為 0.832¹⁸；而 F 檢驗值測試整個問卷各項數據的可信度達顯著水平 ($p < .05$)，反映本研究的數據具統計上的可信性。

至於研究樣本是否具「代表性」，意思是指樣本的某個或多個特徵之分布與母體相對應的特徵之分布是否一致。本研究的「母體」應為全港具有工作經驗的華裔基督徒群體，但我們沒有這方面準確和具體的數據作為「母體」，以供比較和參考。我們曾考慮採用「教新」《九九香港教會普查報告》(下稱「教新普查 99」)

的數據作為「母體」進行「代表性」測試，但由於教新的調查工作是以堂會為對象，而且「教新普查 99」中 15 歲或以上會眾佔從事經濟活動會眾比率僅達 55.1%¹⁹，即數據含有大量可能沒有工作經驗的信徒，這未能反映「具工作經驗」基督徒的相關特徵之分布。因此，會眾（按教新普查的定義指「穩定出席崇拜聚會之所有年齡人士」²⁰）的個人背景特徵並不適用作為「母體」。但「教新普查 99」是代表香港九成的基督教堂會，共 1023 間；其中 929 間堂會提供了詳盡的數據，故「教新普查 99」的數據具有一定的權威性和參考價值²¹。所以，我們嘗試採用「教新普查 99」數據中 15 歲或以上會眾的男女比例和教育程度作為「參考數據」，藉以檢定本研究樣本的特徵或偏離情況。

我們採用卡方值 (Chi-Square) 檢定本研究樣本與「參考數據」的一致性，結果顯示 15 歲或以上會眾的男女比例和教育程度均達顯著水平 (significance level)，表示本研究樣本與「參考數據」的分布存在不一致情況，這意味本研究樣本與整體 15 歲或以上的香港基督徒群體存在統計學上的差異。

我們發現本研究樣本的年齡組別集中在 20 – 49 歲的信徒，男女比例差距較「教新普查 99」為小；教育程度方面，與「教新普查 99」比較，則本研究樣本偏重大專或以上程度的信徒，而且有三成多信徒屬「決策層或管理層」(見表 1)。我們估計本研究樣本偏向基督徒群體中較精英和中產的階層，這是「767 數據庫」的特點和局限，故讀者閱讀本文時，應留意本研究樣本在這方面的特點和局限。

表 1 15 歲或以上的香港基督徒群體在兩項調查研究的數據比較

新教普查 99			767 數據庫		
女性佔有率	大專學歷	管理階層	女性佔有率	大專學歷	管理階層
61.1%	33.0%	12.9%	56.7%	65.2%	33.2%

「判斷行為分類」概念

我們透過調查問卷中的三個假設個案進行被訪者在職場個案中倫理判斷行為的分類，即「會計文員」個案中，被訪者需想像自己作為一位會計文員，在工作的過程，為了保障公司流動資金，因而被老闆要求延遲繳付供應商的貨款；而「賭波規範化」個案中，被訪者要想像自己負責執行「賭波規範化」的具體行政和監管工作，並必要時須向公眾解釋有關的具體措施；至於「上司失誤」個案中，被訪者需想像一位為人和藹，關顧下屬且家庭負擔不輕的上司要求幫助，向公司高層隱瞞一宗重要交易的失誤真相。

個體的判斷行為可從兩方面進行觀察，一是「選項最終取向」（例如做或不做），二是作出這個「最終取向」的「困難程度」（例如作某個決定時感到困難，還是容易）。

在調查問卷的三個假設個案中，我們要求被訪者：(1)就各個案問題作出「是否聽從代表機構或公司管理層要求」的判斷，(2)詢問有關判斷所帶來的困難程度。從這兩條問題，我們制定了兩個指標：「服從指標」和「掙扎指標」，透過這兩個指標制定出「職場倫理判斷行為的四型分類」的模型。

所謂「服從指標」，是指被訪者對代表機構或公司管理層之意向或命令的依從程度的量化工具；而所謂「掙扎指標」，是指被訪者作出最後判斷時，所感受到的困難程度的量化工具。

我們把被訪者的答案進行量化，量化標準以等距評分方式進行，盡量減低量化工作的主觀成份，再綜合三個個案的相關數據，把總分劃分為強弱兩個程度，構成「服從指標」和「掙扎指標」²²，透過兩個指標制定出「職場倫理判斷行為的四型分類」模型（見表 2）。

表 2 「職場倫理判斷行為的四型分類」模型

		掙扎指標	
		強	弱
服從指標	強	判斷行為 I 型	判斷行為 II 型
	弱	判斷行為 III 型	判斷行為 IV 型

我們利用「職場倫理判斷行為的四型分類」勾劃出基督徒其職場倫理判斷行為的四大類別為：基督徒 I 型、基督徒 II 型、基督徒 III 型和基督徒 IV 型，即「基督徒四型分類」（見表 3）。

表 3

基督徒四型分類

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

香港基督徒職場倫理的判斷行為情況

整合三個處境的數據，利用「基督徒四型分類」觀察香港基督徒對職場倫理問題其判斷行為的分布情況，我們發現 30.0% 被訪者屬於基督徒 I 型，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% (見表 4)。

表 4

香港基督徒四型分類分佈情況

		掙扎指標	
		強	弱
服從指標	強	基督徒 I 型 198 位 (30.0 %)	基督徒 II 型 188 位 (28.5 %)
	弱	基督徒 III 型 158 位 (23.9 %)	基督徒 IV 型 116 位 (17.6%)

被訪者佔最多的基督徒 I 型，傾向服從代表機構或公司管理層意願，但過程中表示有較強的內心掙扎；另有近乎相約比重的基督徒 II 型，即傾向服從代表機構或公司管理層意願，但過程中內心掙扎並不強烈。這兩類信徒的總和，顯示接近六成被訪者 (58.5%)，無論內心掙扎是否強烈，均傾向服從代表機構或公司管理層意願，這是我們觀察之一。

此外，數據亦顯示 23.9% 的基督徒傾向不服從代表機構或公司管理層意願，但過程中表示有較強的內心掙扎，這是基督徒 III 型的表徵。結果顯示，超過五成被訪者 (53.9 %) (包括基督徒 I 型和 III 型) 在處理職場的倫理問題時，存在相當甚或嚴重的困擾，這是我們觀察之二。

在「上司失誤」個案中，我們發現被訪者感到「判斷困難」有 66.9 %；另外，在教會或宗教領袖有明確反對意見的議題上，信徒會較多傾向與教會或宗教領袖立場一致的選擇（如「賭波規範化」個案）；而在沒有明確宗教領袖意見的個案則顯示較多信徒傾向服從代表機構或公司管理層意願（如「會計文員」個案），這是我們觀察之三。（見表 5）

表 5 三個個案中被訪者的判斷情況

處境個案	服從	不服從	困難	容易
「會計文員」個案	75.0%	25.0%	44.2%	16.7%
「賭波規範化」個案	38.6	61.4	55.9	12.9
「上司失誤」個案	59.6	40.4	66.9	8.1

調查結果顯示，在「會計文員」個案中，75 %被訪者「會依循老闆指示延期繳付貨款」，另外有 25 %被訪者表示「不會依循老闆指示延期繳付貨款」，在作決定時感到「困難」的被訪者有 44.2 %。

而「賭波規範化」個案中，有 61.4 %被訪者回答「不會接受有關的任命」，而有 38.6 %被訪者表示「會接受有關的任命」，表示回答該問題時感到「困難」的被訪者有 55.9 %。

至於「上司失誤」個案中，有 59.6 %被訪者表示「不會幫助上司隱瞞失誤的事件」，即依從公司管理層的要求，交待有關交易過程的細節；有 40.4 %被訪者表示不會依從公司管理層的要求，願意幫助上司隱瞞失誤的事件。當中 66.9 %被訪者表示在作決定時感到「困難」。

數據顯示被訪者在三個職場倫理個案感到「難於處理」的比率均遠高於「感到容易」，而「會計文員」和「上司失誤」兩個個案亦是一般受薪階級不難遇到的職場處境問題。這反映信徒處理職場倫理問題存在困難，問題值得關注。

香港基督徒四型分類的構成因素

是甚麼因素構成某基督徒成為 I 型，而非 II 型、III 型或 IV 型？這是本文主要探討的課題。

我們首先把「基督徒四型分類」作為本研究的「應變量」(dependent / explained variable)，而問卷各部份的其他問題包括個人的價值觀、工作倫理觀、社經背景、信仰生活和取向、喜好習慣和家庭關係、過往經歷、和教會因素等，則組成計量模型的「解釋變量」(explanatory variables)。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」(ordinary least squares, OLS) 估算參數。因此，我們採用「多項分類回歸方程」(Multinomial Logistic Regression) 測試問卷各個部份的所有問題，作為對「解釋變量」估數²³。分析基督徒四型分類因素結構的多類別 Logit 回歸模型，其方程式如下：

$$\log\left(\frac{\pi_j}{\pi_1}\right) = \alpha_j + \sum_{k=0}^K \beta_{jk} X_k$$

$j = 2, 3, 4$ (II、III、IV 型基督徒)

$\log$: 自然對數

X_k : 解釋變量，如個人的價值觀、工作倫理觀、社經背景、信仰生活和取向、喜好習慣和家庭關係、過往經歷、教會因素、個人背景資料等。

π_1 : I 型基督徒的機率

π_2 : II 型基督徒的機率

π_3 : III 型基督徒的機率

π_4 : IV 型基督徒的機率

以上方程式可以讓我們瞭解在某一解釋變量下，發生在某一類型基督徒 (例如 II 型、III 型、IV 型) 機率相對於發生在另一類型基督徒 (例如 I 型) 機率的對數比率。例如，在性別因素 (即解釋變量) 下，某一類型基督徒 (例如 II 型、III 型、IV 型) 相對於另一類型基督徒 (例如 I 型) 發生在男性機率相對偏高或偏低。

而方程式中解釋變量中的「個人價值觀」、「工作倫理觀」和「教會因素」均進行了分類歸納技術的處理，讓這些較抽象的解釋變量有較清晰的輪廓和內容，有助模型對相關變量的解釋和提高檢驗的可信性²⁴。

「個人價值觀」的因子

關於「個人價值觀」的組成部份，設於問卷乙部的 1 – 18 題問項，我們透過因子分析方法²⁵歸納出兩個主要的「價值觀」因子：「重視實際果效」和「重視道德原則」，即問項的灰色部份 (相關數值較大者) 為該因子的相關內容成份。這反映了個人處事原則的兩個元素，就是「現實影響的考慮」和「道德原則的考慮」對個人判斷行為產生的影響和作用。(見表 6)

表 6

價值觀的兩個獨立因子

問項	價值觀因子群	
	重視實際果效	重視道德原則
只要不影響工作，在辦公時間內處理私人事務是可以接受的	.341	-.165
為了達成生意上的協議，道德上的妥協是在所難免	.460	-.426
工作世界總是要靠點人事關係才能容易成事	.564	.004
堅持原則比處事圓滑重要	-.037	.547
與人許下諾言後，就是自己吃虧，也不能單方面更改	.153	.521
只要合法，可用任何方法為公司爭取利益	.381	.177
面對辦公室政治的最好方法是置身事外，明哲保身	.293	-.079
兵不厭詐	.505	-.296
做生意寧可賠錢，也不可有欺騙行為	-.148	.515
會計其中一項主要工作是幫助公司節省稅務上的支出	.507	-.025
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	-.051	.503
慈不帶兵(領袖/管理人員不可太慈悲/心軟)	.428	.190
利用法律漏洞屬於法律技術問題	.668	-.024
為達到理想的銷售數字，隱瞞部份不重要的負面資料是可以諒解的	.519	-.206
裁減工作能力低的員工是合理的人事管理方法	.446	.185
「忠直」常帶來吃虧的後果	.415	.064
盡責是工作世界中最寶貴的價值和原則	.161	.382
工作要取成就，總要犧牲學家人相聚和溝通時間	.437	.049

「工作倫理觀」的因子

關於「工作倫理觀」的組成部份，設於問卷乙部的 1 – 23 題，我們選取了部份適當的問項和答案，建立了兩個指標：「責任指標」和「信仰指標」。

所謂「責任指標」，是量度被訪者把「盡責」視為工作主要態度的強弱程度；而所謂「信仰指標」，是量度被訪者把「實踐基督教信仰」視為工作核心價值或目標的強弱程度。

我們選取合適的問項，把被訪者的答案進行量化（例如非常同意或同意「『見證神』是基督徒群體在工作世界中首要考慮和顧及的關鍵問題」給予 1 分，否則為 0 分；又如把事業上取得成就最重要的必需條件是「順服上帝的教導」給予 1 分，否則為 0 分等），再把兩個指標其各個問項的分數加合後，歸入強弱兩個程度的範圍（分數越高表示程度越強，反之亦然），成為「責任指標」和「信仰指標」²⁶。

「教會向導」的因子

至於「教會向導」的組成部份，設於問卷丙部「個人資料」第 30 題，把被訪者對教會各項範疇的評價，透過因子分析方法歸納為兩個主要「教會向導」的因子：「關注個人需要」因子和「關注社會需要」因子，即問項的灰色部份（相關數值較大者）為該因子的相關內容成份。這反映了信徒受教會教導和影響的兩個主要層面，即「對個體的關心」和「對社會的關顧」。雖然兩個因子分別量度被訪者眼中其處身的教會在這兩方面牧養或教導的評價，但我們相信這個評價某程度也反映被訪者在這兩方面所受的影響。（見表 7）

表 7 教會因素的兩個獨立因子

問項	「教會向導」因子群	
	關注個人需要	關注社會需要
對教會的評價：教會對兄弟姊妹的關懷	.861	.042
對教會的評價：教會對兄弟姊妹的教導	.706	.394
對教會的評價：主日學對弟兄姊妹的幫助	.569	.411
對教會的評價：教會對海外宣教的關注程度	.110	.769
對教會的評價：教會對社會服務關注程度	.244	.735
對教會的評價：教會對社會問題關注程度	.301	.666
對教會的評價：教會能帶領兄弟姊妹面對生活/工作的困惑	.736	.281

其他的社經背景、信仰生活和取向、喜好習慣、家庭關係和過往經歷等因素將反映在丙部各問項之中，我們沒有進行任何篩選，全部放進計量程式系統中，進行分析和測試。

多項分類回歸方程模型的測試結果

根據計量分析方法，可透過「由簡入繁法」(specific to general approach)和「由繁入簡法」(general to specific approach)找出最終實證模型(final preferred model)。前者由最簡單的模型出發，逐步加入其他可能有解釋力的自變數(independent variable)，再以逐次檢驗的結果，決定該自變數的去留，由此方式將模型逐漸擴大。研究發現「由簡入繁法」的起點模型過於簡單，一開始即遺漏許多重要的變數，令模型的係數估計與統計檢驗發生「偏差」(biased)，再以這樣的結果作為新加入自變數的去留依據，會產生誤導。而「由繁入簡法」，則是從涵蓋面較廣的模型出發，逐步檢驗自變數對倚變數的解釋力。由於開始時模型會較大，常會包括一些次要或不相關的自變數，但該模型至少可以保持「不偏」(unbiased)狀態，只是變異數(variance)會較大。在模型設定之後，再以正確的方法過濾不顯著的變數，可使係數估計保持不偏和有效(efficient)。因此，一般統計學者認為，「由繁入簡法」在迴歸分析較優於「由簡入繁法」²⁷。

本文就是採取「由繁入簡法」方法(即「遞減法」)，透過「多項分類回歸方程模型」，對問卷各項數據作計量估算，包括受訪者的判斷行為(處境問題)、價值觀和工作倫理觀念(觀念問題)、個人社經背景、信仰生活和取向、喜好習慣和家庭關係、過往經歷及教會因素(個人資料問題)，整理出一涵蓋面較廣的模型，然後進行統計分析，找出最終實證模型，即基督徒職場倫理判斷行為模型 A 和 D。我們嘗試透過有關計量模型勾劃出香港基督徒在職場倫理問題中，構成其判斷行為的各類因素。

模型 A 和模型 D 的分別在於選用不同的基督徒類別(即模型 A 選用「基督徒 I 型」，模型 D 選用「基督 IV 型」)作為「基準組」(base category)與其他基督徒類別進行比較分析，藉此整理出四個基督徒類別的各自特點。事實上，模型 A 和模型 D 的組合設計已可全面分析四類型基督徒的分別和特點。(見表 8)

以模型 A 為例，我們看到基督徒 I 型與基督徒 II 型(A-II)的分別主要在「掙扎指標」的強弱有異，而導致這個差異的重要因素在於性別的不同($p < .05$)，由於基督徒 II 型其「男性」因素的系數值為正數(.541)，這反映男性在處理職場倫理問題的掙扎 / 困擾程度相對輕微。

表 8 基督徒職場倫理判斷行為的計量分析結果

模型 A (基準組：基督徒 I 型)

基督徒類別	變量項	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
基督徒 VI 型 (A – VI)	Intercept	-.740	.580	1.630	1	.202			
	[閱讀類型：歷史/ 社會科學 = 否]	.035	.395	.008	1	.929	1.036	.477	2.248
	[機構類型 = 政府]*	-1.401	.572	5.998	1	.014	.246	.080	.756
	[機構類型 = 公營企業]	.691	.604	1.305	1	.253	1.995	.610	6.522
	[機構類型 = 政府資助]	.013	.459	.001	1	.978	1.013	.412	2.492
	[機構類型 = 非牟利機構]	-.107	.794	.018	1	.893	.899	.190	4.259
	[機構類型 = 教會 / 福音機構]	.730	.631	1.340	1	.247	2.075	.603	7.146
	[機構類型 = 私人]	-.026	.378	.005	1	.946	.975	.464	2.046
	[機構類型 = 私人 (中資)]	.542	1.054	.265	1	.607	1.720	.218	13.568
	[性別 = 男]*	.625	.294	4.509	1	.034	1.868	1.049	3.325
	[價值觀：重視實際果效]*	-.543	.150	13.158	1	.000	.581	.433	.779
	[每星期靈修 / 讀經平均時數]	-.034	.169	.041	1	.840	.966	.694	1.347
基督徒 III 型 (A – III)	Intercept	-1.885	.620	9.253	1	.002			
	[閱讀類型：歷史/ 社會科學 = 否]*	1.028	.460	4.992	1	.025	2.795	1.134	6.888
	[機構類型 = 政府]	-.389	.407	.915	1	.339	.677	.305	1.504
	[機構類型 = 公營企業]	-.255	.690	.137	1	.711	.775	.200	2.995
	[機構類型 = 政府資助]	-.093	.428	.047	1	.828	.911	.394	2.107
	[機構類型 = 非牟利機構]	.395	.674	.343	1	.558	1.484	.396	5.557
	[機構類型 = 教會 / 福音機構]	.850	.587	2.100	1	.147	2.340	.741	7.390
	[機構類型 = 私人]	-.459	.366	1.573	1	.210	.632	.309	1.294
	[機構類型 = 私人 (中資)]	1.298	.892	2.118	1	.146	3.662	.638	21.032
	[性別 = 男]	.322	.274	1.383	1	.240	1.381	.807	2.363
	[價值觀：重視實際果效]*	-.252	.139	3.309	1	.069	.777	.592	1.020
	[每星期靈修 / 讀經平均時數]*	.337	.158	4.563	1	.033	1.401	1.028	1.909
基督徒 II 型 (A – II)	Intercept	-.527	.522	1.020	1	.312			
	[閱讀類型：歷史/ 社會科學 = 否]	.265	.358	.548	1	.459	1.304	.646	2.632
	[機構類型 = 政府]	-.479	.402	1.415	1	.234	.620	.281	1.363
	[機構類型 = 公營企業]	.409	.571	.513	1	.474	1.506	.491	4.612
	[機構類型 = 政府資助]	.108	.416	.068	1	.794	1.115	.493	2.518
	[機構類型 = 非牟利機構]	.964	.603	2.557	1	.110	2.622	.804	8.547
	[機構類型 = 教會 / 福音機構]	-.063	.665	.009	1	.925	.939	.255	3.456
	[機構類型 = 私人]	.045	.335	.018	1	.894	1.046	.542	2.017
	[機構類型 = 私人 (中資)]	.852	.910	.876	1	.349	2.343	.394	13.947
	[性別 = 男]*	.541	.254	4.553	1	.033	1.718	1.045	2.824
	[價值觀：重視實際果效]	-.070	.129	.298	1	.585	.932	.724	1.200
	[每星期靈修 / 讀經平均時數]	-.027	.151	.031	1	.859	.974	.725	1.308

註：「*」為顯著水平少於 0.05

模型 D (基準組：基督徒 VI 型)

基督徒類別	變量項	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
基督徒 III 型 (D-III)	Intercept	.962	.572	2.832	1	.092			
	[穩定參與宗教 / 信仰活動：短宣 / 探訪 = 否]	-.868	.521	2.769	1	.096	.420	.151	1.167
	[性別 = 男]*	-.694	.323	4.619	1	.032	.499	.265	.941
	[價值觀：重視實際果效]	.151	.163	.856	1	.355	1.163	.845	1.600
	[機構現有員工數目]	.086	.063	1.852	1	.174	1.090	.963	1.233
基督徒 II 型 (D-II)	Intercept	-.155	.650	.057	1	.812			
	[穩定參與宗教 / 信仰活動：短宣 / 探訪 = 否]	.412	.608	.458	1	.498	1.509	.458	4.972
	[性別 = 男]	-.185	.309	.357	1	.550	.831	.454	1.524
	[價值觀：重視實際果效]*	.428	.158	7.308	1	.007	1.534	1.125	2.091
	[機構現有員工數目]	.065	.061	1.154	1	.283	1.067	.948	1.202
基督徒 I 型 (D-I)	Intercept	-.289	.661	.191	1	.662			
	[穩定參與宗教 / 信仰活動：短宣 / 探訪 = 否]	.425	.615	.477	1	.490	1.530	.458	5.111
	[性別 = 男]*	-.898	.311	8.354	1	.004	.407	.222	.749
	[價值觀：重視實際果效]*	.397	.157	6.351	1	.012	1.487	1.092	2.024
	[機構現有員工數目]*	.174	.061	8.205	1	.004	1.191	1.057	1.342

註：「*」為顯著水平少於 0.05

此外，在模型 A 中，基督徒 I 型與基督徒 III 型 (A-III) 之別在於「服從指標」的強弱不同，重要因素包括價值觀、閱讀類型和靈修讀經習慣等 ($p < .05$)。結果顯示，較重視道德原則，喜愛閱讀歷史或社會科學書籍，靈修讀經較多或較長的基督徒，較不願意依從公司「有問題要求」(即與個人願意有衝突的要求)。若配合模型 D 作綜合分析，基督徒 IV 型與基督徒 II 型 (D-II) 之別也是在於「服從指標」的強弱差異，當中主要因素也是價值觀的差異 ($p < .05$)，可以看到價值觀對服從指標有顯著的統計關係，即偏重「重視實際效果」的被訪者較願意聽從公司高層的要求行事，而偏重「重視道德原則」的被訪者較不願意聽從有違個人意願的要求。

同樣的綜合分析方法，我們從模型 A 的基督徒 I 型與基督徒 II 型(A-II) 的比較和模型 D 的基督徒 IV 型與基督徒 III 型(D-III) 的比較，可歸納得到「性別」對「掙扎指標」也存在顯著的統計上關係，即女性較男性存在較強烈程度的「掙扎指標」。

其他類別的比較和分析，均可依從上述方法進行，由於篇幅所限，這裡不再詳細說明。總括而言，我們得出以下五點結論：

1. 對職場倫理問題的掙扎情況，男性的困擾程度一般較女性為輕，這可能反映女性對職場倫理問題較敏感和關注，或男性較鬆容和忽視²⁸。
2. 價值觀越偏重實際果效的基督徒，較容易跟從或認同公司的要求或指令。
3. 規模越大或制度越嚴謹的機構，被訪者較容易跟從公司的要求或指令。
4. 靈修或讀經時數越長，或較喜歡閱讀歷史或社會科學書籍的基督徒，較不願意聽從有違個人意願的要求。
5. 短宣或探訪越多的基督徒，掙扎指標越低。

歸納五點結論，我們認為構成「基督徒四型分類」的主要因素包括性別、價值觀（是否重視實際果效）、身處的機構規模和制度，及個人信仰生活的習慣等。

總結

開始時候，我們已交待了是項研究目的是透過調查和計量等方法去了解和分析基督徒對職場倫理問題的判斷行為之特徵，從而繪畫出香港基督徒職場倫理問題的生態和現狀。現在，我們嘗試就這些問題總結有關的研究結果。

我們研究發現香港中青年的中產階層基督徒對職場倫理問題出現不同的判斷取向，主要原因在於性別因素、價值觀（是否重視實際果效）、身處的機構規模和制度，及個人信仰生活的習慣等。我們的結論如下：

1. 計量模型的分析結果顯示「信仰指標」、「責任指標」和「教會因素」對「基督徒職場倫理問題的判斷取向」沒有統計上的關聯關係，這意味基督徒的工作倫理觀，即工作意義的看法（信仰指標）和工作態度的看法（責任指標），對工作引起倫理問題的判斷取向沒有關鍵性影響。同樣，信仰取態（信仰指標）和教會教導（教會因素）對有關的判斷取向也是沒有關鍵性影響。某程度來說，香港中產階層的中青年基督徒之信仰觀和工作觀取向，與工作生活的關係是疏離和缺乏互動。但是，我們發現價值觀（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。

2. 接受調查研究的被訪者全部是基督徒，在沒有「非持有基督教信仰的被訪者」參與調查研究的情況下，我們是不能證實「基督教信仰」對「判斷行為」是否存在「因果」或「互動」的關係。我們在這裡所指的「信仰因素」不是指「是否抱持基督教的價值觀和信念」，而是指「基督徒的信仰與生活如何融合的取態」，如「信仰指標」，它反映的是被訪者認為信仰精神與工作目標的關聯程度，指標越高，表示信仰精神融入工作目標的程度越深；同樣，「教會因素」不是指「信徒是否得到教會教導和影響」，而是指「教導的方向是偏重個人領域，還是偏重公共領域」。結果是這兩個因素對「判斷行為」都沒有構成統計上的明顯關係，反映了「工作目標是否帶有強烈的信仰目的」和「教會教導取向」都不是影響信徒對職場倫理問題判斷取向的重要因素。對信徒的職場倫理觀影響較重要是一些個人因素（如性別、處事原則、生活習慣(性格)）和客觀環境（工作地方的環境（公司文化、行內習慣、人際關係））。
3. 以上兩點反映了一個基本情況，影響個人如何處理職場上的倫理問題，關鍵不是「工作觀念」的教育和培養，而是對個人的處事原則、生活喜好習慣、和駕御外在環境能力的相關因素，如成長過程的德育培養、困難生活經驗累積而來的處世知識與技能等。職場問題是成人生活的一部分，我們會不自覺地按個人的思維習慣、生活習慣和常識（知識來源）去處理職場的問題，如同我們處理其他生活問題一樣，而「觀念」和「理想」等「認知」往往沒有發揮它的影響力。
4. 研究發現性別因素對處理職場倫理問題所產生的困惑或掙扎存在明顯的關聯現象，這可能反映男女在處事態度、思考模式和心靈狀態的差別，我們暫時不清楚真正原因，故不能給予任何解釋。但是，我們認為這現象正正說明了男女在生活、處世存在互補不足的作用，這不單單是就家庭和婚姻的領域而言，也是對公共領域而言；男女在職場倫理問題呈現不同程度的認知和心理反應，這是有利對職場倫理問題發展多角度的思考，特別是男女在就業和進昇機會日趨平等的現代社會，只要大家敏感和尊重對方在問題上表現的差異，將有助我們更好地處理職場倫理的問題和減少錯誤與傷害。
5. 研究發現價值觀越傾向實際果效考慮，反映處事原則偏重實際情況研判，較容易跟隨或認同公司的要求，即「價值觀側重重視實際果效」與「依從公司的旨示」在統計上呈正比關係。但結果不能推論為這類基督徒較容易犧牲或放棄公義或其他信仰原則的考慮和堅持，這樣容易犯上「類比謬誤」或「因果謬誤」的問題，因為研究沒有足夠證據指出「重視實際果效」和「重視原則果效」呈現反比或排他的關係。

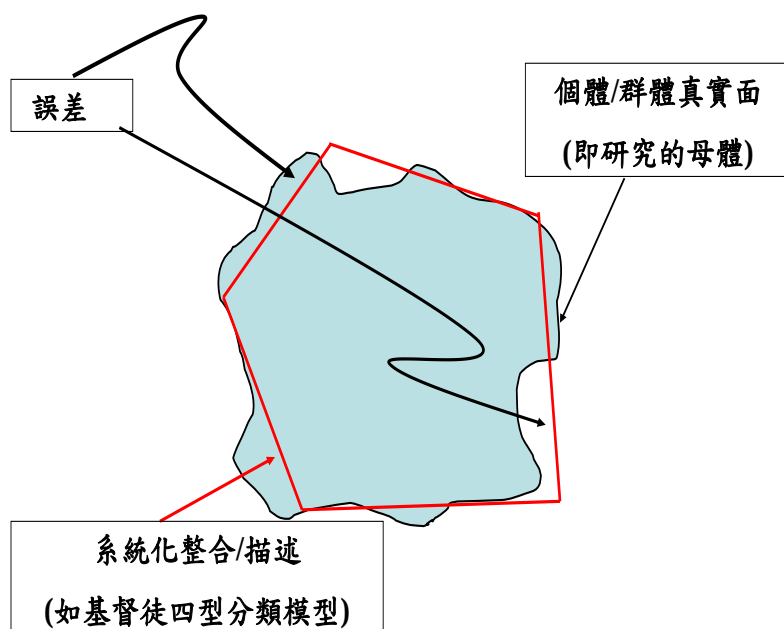
6. 計量模型結果顯示機構規模越大或制度越嚴謹，信徒越容易依從公司的要求。這反映工作環境對個人的價值判斷產生具影響性的制約，因為當中的企業文化、行業習慣、俗世價值觀、人際關係等因素都不是個人可以容易挑戰和違反，這給信徒處理「信仰挑戰」可能存在壓力和負面影響。我們特別關注的是全球化趨勢加劇市場競爭，收購合併活動將日益劇烈以對應激烈的市場競爭，經濟發展趨勢將向大企業傾斜，進行「規模優勢」的競爭模式，這些變化均導致職場環境的權力結構進一步向企業管理層傾斜，當勞動力市場被壟斷的程度持續上升，職場倫理問題也會越趨緊張，情況令人憂慮。
7. 實證結果告訴我們信仰生活的差異確實影響某類信徒的職場倫理判斷行為。這表明「信仰」對處理倫理問題存在影響力，但關鍵是「信仰的影響力」建基在持之以恆的「日常生活」，潛移默化成為「習慣」和「生活態度」，形成一種把「信仰的影響力」像「本能」般表現出來的「信仰本能」。這種果效是建立在成長過程的「生命教育」，「團契生活、門徒訓練」比起「課堂式」的德育理論講授應更有果效。

需要補充和強調的是我們還未獲得有效的數據作為「母體」，進行「代表性」檢查，這對研究是有不理想的地方，故本研究結果的解釋範圍只能反映香港中青年的中產階層基督徒在職場倫理問題的判斷行為之因素分析。此外，本文構思及提出的「基督徒四型分類」模型也容易產生系統化引致誤差問題（見圖 1）。

所謂「系統化的誤差」是指由於理論的概括性論述（即圖 1 的直線部份）未能絕對準確勾劃被研究的現實群體（母體）之所有特徵（即圖 1 的不規則線條部份），所以個別的特殊情況、特徵或案例（即圖 1 直線和不規則線條兩部份出現差距的地方）未必能給予有效的解釋，但模型有助了解香港中青年的中產階層基督徒在職場倫理問題的判斷情況和特徵。

圖 1

統化產生的誤差問題



以上「代表性」和「系統化」問題，我們都必需提醒本文讀者關注，並希望本文的討論能引起各界對職場倫理問題的討論和研究。

【註釋】

- ¹ 有關本文的部份內容及觀點曾於香港專業人才服務機構的兩次內部研討會和第一屆信仰與學科整合學術會議「學術研究：基督徒群體角色的反思」中得到不同社會階層和專長的信徒給予寶貴意見和指正，謹向香港專業人才服務機構和曾就本文給予意見的人士表示衷心感謝。而關於問卷設計工作，除了我們之外，還有林志輝博士、袁海柏先生和曾雪瑩小姐的參與和協助。
- ² 本文在這裡提及「職場倫理」泛指在工作場境中道德問題的討論和說法。嚴格來說，本文所指的「職場倫理」不同於部份基督教學者提出的「職場神學」或「工作神學」(參考郭鴻標在《基督教週報》(2002年12月8日、2003年1月5日至26日)和《時代論壇》(2002年9月8日)多篇文章；及David Atkinson (2002)，《基督教應用倫理學》，香港：天道書樓) 或一些基督教神職人員提出的「工作祭壇」(參考麥漢勳(2002)，《建立一個沒有圍牆的教會》)，分別在於後者的幾個說法較多關注教會和基督教信仰對工作世界和相關牧養工作的反思和建議，但本文所關注的是基督徒個人(而非基督教信仰)在工作場地所面對道德取舍和工作責任等價值觀問題的研究。我們在研究中也參考了歐美在20世紀70年代發展的「經濟倫理學運動」下，關於「勞動倫理」的討論和關注，其中有關勞動崗位的技術和社會性質對勞動倫理的內容的關係和影響，是我們主要關注的內容，但不涉及本文的討論範圍，在將來持續研究中會有更詳細的交待(參考Günter Brakelmann (1993)，〈勞動倫理〉，載於G. Enderle 編，《經濟倫理學大辭典》，上海：上海人民出版社，2001，第18-20頁)。
- ³ 有關職場倫理問題在香港基督教界的討論概況，可參考楊偉文(2004)，〈職場神學在香港發展近況的一些觀察和反思〉，載於《時代論壇》(網上版) (www.christiantimes.org.hk)，2004年8月20日。(本文初稿於2004年6月10日，在香港城市大學舉行的第一屆信仰與學科整合學術會議「學術研究：基督徒群體角色的反思」中發表。)
- ⁴ Robert J. Barro 為哈佛大學瓦格納 (Robert C. Waggoner) 經濟學講座教授，斯坦福大學胡佛研究所 (Stanford University's Hoover Institution) 高級研究員和美國國民經濟研究局 (National Bureau of Economic Research, 簡稱「NBER」) 研究員；而 Rachel M. McCleary 為哈佛大學 Weatherhead 國際事務研究中心 (Harvard University's Weatherhead Center for International Affairs) 宗教、政治經濟和社會項目主任。他們採用的六組跨國資料的數據庫，其中三組為宗教信仰和參與教會活動的有關資料，每組數據有1000至2000個被訪者資料。該文詳細的內容和討論可參考 Robert J. Barro and Rachel M. McCleary (2003), "Religion and Economic Growth Across Countries", *American Sociological Review*, Oct 2003, 68(5), 760-781.
- ⁵ James D. Montgomery 為威斯康辛大學麥迪遜分校社會及經濟學副教授，專注於經濟社會學、宗教社會學和社會心理學研究工作。他採用了1865年紐約市和1990年美國各州兩組數據庫作實證研究，透過赫芬道爾指數 (Herfindahl index) 量度宗教信仰的多元程度，並以該指數與宗教參與程度進行相關度 (correlations) 測驗。該文詳細的內容和討論可參考 James D. Montgomery (2003), "A Formalization and Test of The Religious Economics Model", *American Sociological Review*, Oct 2003, 68(5), 782-809.
- ⁶ 詳細資料可參考徐濟時 (2003)，《香港福音派教會的婚姻與生育初探 — 有關宣道會會眾的一些研究》，載於基督教宣道會香港區聯會網頁 (www.cmacuhk.org.hk)。
- ⁷ 詳細資料可參考葉寶蓮 (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》，32，191-221。
- ⁸ 「職場」是日本人的用語，指「工作場所」。日本人認為人們進入職場，「工作」開始後，一切事務都成為「工作」的一部分，即是說「工作場所」的空間不是局限於一個建築物或斗室，而是由「工作」概念去界定「工作場所」的空間。可參考李萍 (2003)，《日本人為甚麼是工作狂》，北京：民主與建設出版社。李萍是中國人民大學「日本企業倫理」課程的教授，這書是李氏在1998至2000年期間於日本東京大學的博士後研究成果，研究目的是探討日本

人的工作倫理觀，了解日本人對人生意義、生命價值與「工作」之間的關係。我們採用「職場」這個用語，關心的當然不是「場地」本身，而是這個「場地」的制度、文化、氣氛和人際關係所構成的獨特環境如何影響我們思想和行為，這是我們「生活」的一個重要部分；若我們把「工作之外」的生活稱為「私人生活」或「私人空間」，那麼，相對「工作之內」的生活，我們稱為「工作生活」。

- ⁹ 有關資料參考陳榆 (2003)，〈工作的問題〉，載於龔立人《神聖與凡俗：市井的信仰與靈性》，香港：學生福音團契出版社，2003年7月，「序」部分。至於 Peter L Berger (曾為哈特福神學院 (Hartford Seminary Foundation) 社會倫理學助理教授) 該篇文章，可參考 “Some General Observations on the Problem of Work,” in *The Human Shape of Work: Studies in Sociology of Occupations*, New York: Macmillan, 1964.
- ¹⁰ 有關資料參考 Alan Richardson (1952), *The Biblical Doctrine of Work*, London: SCM Press. 基督教文藝出版社以《聖經關於工作的教義》和台灣基督長老教會總會青年事工委員會以《做個敬業的基督徒》先後出版。Alan Richardson 這本書在出版後受到相當關注，不少書評以該書作為比較和討論，可參考美國普林斯頓神學院 (Princeton Theological Seminary) 的《今天神學》(*Theology Today*)，網址：<http://theologytoday.ptsem.edu/>。
- ¹¹ 有關內容可參考由席林著，顧仁明譯 (1999)，《天主教經濟倫理學》，香港：漢語基督教文化研究所。多一點補充的是席林的《天主教經濟倫理學》除了是他兩本早期著作《天主教社會倫理學》和《社會問題》的整合和延伸外，也是繼承天主教教皇庇護十一 (Pius XI) 在 1931 年頒布的社會通諭《四十年》(*Quadragesimo anno*) 原則的推廣和發展，而另一個特點是，它是就馮施 (Georg Wünsch) 在 1927 年發表的《新教經濟倫理學》作出回應和爭論，故此書與資本主義和新教經濟倫理觀存在密切關係。
- ¹² 中國歷史學家金觀濤認為「經濟倫理」這一概念是由韋伯於二十世紀初較為明確地提出，有開啟有關討論和研究的重要意義；可參考金觀濤 (1994)，〈中國近現代經濟倫理的變遷：論社會主義經濟倫理在中國的歷史命運〉，載於《中國近現代經濟倫理的變遷》，劉小楓、林立偉編，香港：香港中文大學，第 4 頁。此外，可參考韓水法 (1998)，〈分裂的精神和規範的張力：中國近現代經濟倫理的理論研究〉，載於《中國近現代經濟倫理的變遷》，劉小楓、林立偉編，香港：香港中文大學，第 83 – 116 頁，將可進一步了解韋伯的觀點。
- ¹³ 有關馬克斯主義在經濟學方面的論述，可參考 M C Howard and J E King (1989), *A History of Marxian Economics Volume II, 1929 – 1990*, Basingstoke: Macmillan. 此外，可參考馬克斯著，伊海宇譯 (1990)，《一八四四年經濟學哲學手稿》，台灣：時報文化。
- ¹⁴ 有關資料可參考穆賀蘭編，黃洛文譯 (1994)，《普世教會運動對政治經濟的反省》，香港：香港基督徒學會；李倩儀譯 (1994)，《基督教信仰與今日的世界經濟：普世教會協會研究文件》，香港：香港基督徒學會；湯樸威廉 (William Temple) 著，張伯懷譯 (2003)，《基督教與社會秩序》，香港：基督教文藝出版社。此外，可查閱普世教會協會 (World Council of Churches) 的官方網站，網址：<http://www.oikoumene.org/en/home.html>。
- ¹⁵ 本文有關「職場倫理」相關概念或論述的早期文獻回顧，只是關注了西方社會在有關方面的研究和論述；而沒有全面和深入的了解其他地區和宗教派別對「職場倫理」或「工作倫理」的研究和著作，如中國、日本、韓國、印度等地區的相關文獻研究，或伊斯蘭教對工作的倫理觀念。不過，我們也作了一些簡單文獻回顧工作，嘗試了解東方社會對「工作」的看法，而我們觀察認為對更多地區進行相關的文獻回顧研究，只會增加「職場倫理」涉及的範疇，並不會影響我們「未有一致界定」的結論。參考資料如：李萍 (2003)，《日本人為甚麼是工作狂》，北京：民主與建設出版社；澀澤榮一著，王中江譯 (2007)，《論語與算盤：人生、道德、財富》，南昌：江西人民出版社；楊捷生 (2002)，《伊斯蘭倫理研究》，北京：宗教文化出版社。
- ¹⁶ 「雪球抽樣」方法是「非隨機抽樣法」效率最高的一種選樣方法，多用於特殊個案和產業調

查等研究工作，需要較高的樣本數目。香港基督徒佔全港人口比例約 6%，屬「小數的一群」，由 HKPES 按電腦隨機抽樣選取的首 500 間「目標堂會」，極多屬 100 人左右的小型堂會，她們的參與意欲極低，故採用「雪球抽樣」增加樣本數目。

- 17 有關問卷設計的問題，參考香港專業人才服務機構 (2006)，《**笑傲職場**》，香港：天道書樓，第 148 – 162 頁。
- 18 「信度」指對同一或相似母體重複測量所得結果之一致性程度。測驗信度越高，表示測驗結果越可信。Cronbach α 係數大於 0.6 時表示研究已達可信程度，若大於 0.7 時更表示信度極高，參考 Malhotra, N. K. (1993). *Marketing research: An applied orientation*. Prentice Hall.; Tull, D. S. & Hawkins, D. I. (1993). *Marketing research: Measurement and method*. (6th ed.). Macmillan Publishing Co.與 Cuieford, J. P. (1965). *Fundamental statistics in psychology and education*. (4th ed.). New York: Mcgraw-Hill。應用部分參考馬群傑、汪明生、陳建寧(2006)，〈兩岸加入 WTO 後之高雄地方發展策略：地區行銷與互動管理之實證分析〉，《**公共行政學報**》，第十八期，2006 年 3 月，第 85 – 124 頁。
- 19 參考香港教會更新運動九九教會普查研究組 (2002)，《**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，第 222 頁。
- 20 同註 19，第 240 頁。
- 21 同註 19，第 6 頁。
- 22 「服從指標」是根據問卷甲部「處境式問題」的三宗個案中，被訪者回答是否跟從上司或管理層的要求進行相關「工作」或「任務」，越願意跟從指示工作的被訪者，分數越高。具體操作是在每個案中，表示「一定會」標記 30 分，「可能會」標記 20 分，「可能不會」標記 10 分，「一定不會」標記 0 分，但「上司失誤」個案是刻意的「反方向」問項，防止被訪者慣性思考和回答，故標記分數的方向是恰恰相反。由於每個被訪者會回答 3 宗個案的有關問項，即 3 宗個案分數之總和為最高 90 分，最低 0 分，共 10 個區間。把 10 個區間平分為強弱兩個部份，即 90 – 50 分為「強指標」，這意味在 3 宗個案中，最小有 2 宗個案是「會」跟從上司或管理層的意願行事，或最小其中 1 宗個案表示「一定會」；而 40 – 0 分則為「弱指標」，這意味在 3 宗個案中，最小有 2 宗個案是「不會」跟從上司或管理層的意願行事，或最小其中 1 宗個案表示「一定不會」。至於，「掙扎指標」是按每宗個案的處理困難程度進行量化，越感到困難，分數越高。具體操作是「十分困難」標記 40 分，「頗困難」標記 30 分，「一般」標記 20 分，「頗容易」標記 10 分，「十分容易」標記 0 分；3 宗個案合共最高 120 分，最低 0 分，共 13 個區間分為強弱兩部分，即 120 – 60 分為「強指標」，這意味最小有 2 宗個案感到「頗困難」或最小其中 1 宗個案表示「十分困難」，或 3 宗個案均表示「一般」(即沒有個案感到「容易」)；而 50 – 0 分為「弱指標」，這意味最小有 2 宗個案感到「一般」或「頗容易」或最小其中 1 宗個案表示「十分容易」。
- 23 利用「多類別 Logit 回歸模型」可同時考慮問卷提供所有因素的資料對香港基督徒四型分類的影響。
- 24 把十多個問題透過因子分析歸納為數個因素可減少失去大量的「自由度」(degree of freedom)，而且能減低變量之間的相關性問題 (multicollinearity)，這有助模型檢驗的可信性。
- 25 因子分析(factor analysis)方法主要處理許多變數，將各變數間之共同因子歸納出來，形成數目較少而具代表性幾個共同因子(factor)，目的避免重複各項變數特徵並達成執簡馭繁的功用。
- 26 「信仰指標」和「責任指標」是根據問卷乙部「觀念性問題」選取相關的問題和答案製定。具體操作是「信仰指標」由 5 個問項組成，分別是第 11 題「『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」，表示「非常同意」或「同意」均標記 1 分，反之，則為 0 分；另外是第 20b 題「事業上取得成就的最重要條件」，選「順服上帝的教導」標記 1 分，

其他 0 分；第 21b 題「事業有成的最重要標準」，選「有效地把福音傳給世人」標記 1 分，其他 0 分；第 22b 題「選擇工作的最重要考慮」，選「配合個人信仰」標記 1 分，其他 0 分；第 23b 題「工作價值的最重要因素」，選「實踐個人信仰」標記 1 分，其他 0 分，合共最高 5 分，最低 0 分，共 6 個區間，平分為強弱兩個部份，即 5 – 3 分為「強指標」，意味最少 60% 的看法是有較強的信仰關注，而 2 – 0 分為「弱指標」，意味最多 40% (即少於半數) 的看法是有較強的信仰關注。至於「責任指標」的製作方法與「信仰指標」相同，分別是第 1 題「只要不影響工作，在辦公時間內處理私人事務 (包括教會事奉) 是可以接受的」，表示「非常不同意」或「不同意」均標記 1 分，反之，則為 0 分；第 17 題「『盡責』是工作世界中最寶貴的價值和原則」，表示「非常同意」或「同意」均標記 1 分，反之，則為 0 分；第 19b 題「工作給你最重要的感覺」，選「責任」1 分，其他 0 分；第 20b 題「事業上取得成就的最重要條件」，選「勤奮上進」或「腳踏實地」或「真誠正直」均標記 1 分，其他 0 分；第 21b 題「事業有成的最重要標準」，選「在行內有好名聲，得到同業上下認同」標記 1 分，其他 0 分，同樣合共最高 5 分，最低 0 分，共 6 個區間，平分為強弱兩個部份，即 5 – 3 分為「強指標」，意味最少 60% 的看法是較重視工作的責任問題 (「工作本位」意識)，而 2 – 0 分為「弱指標」，意味最多 40% (即少於半數) 的看法是較重視工作的責任問題。

- 27 理論部分可參看 Hendry, David F., Adrian R. Pagan, and J. Denis Sargan (1984), "Dynamic Specification," in Z. Griliches, and M. D. Intriligator (eds.), *Handbook of Econometrics, Vol. III*, Amsterdam: North Holland; 應用部分可參看 Chan, Hing-lin and Lee Shu-kam. (1997), "Modelling and Forecasting the Demand for Coal in China," *Energy Economics*, pp.271-288 ; Steward, Jon and Gill, Len (1998), *Econometrics*, 2nd edition, Prentice Hall 與 吳重禮、許文賓 (2003), 〈誰是政黨認同者與獨立選民？—以 2001 年台灣地區選民政黨認同的決定因素為例〉,《政治科學論叢》，第十八期。

- 28 研究發現「性別」因素在香港基督徒的職場倫理觀和判斷行為存在明顯分別，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，如張書琛(2002)，《體制轉軌時期珠江三角洲人的價值觀》，北京：人民出版社。若有關香港基督徒倫理觀念的研究結果持續傾向與西方相近，而中國內地這方面的本土研究結果則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存在關連性，「性別」可能是其中一個明顯受文化影響的變量。至於為何導致不同性別在倫理觀念取向不同，則需要更多研究資料、數據和更長時間的研究工作。關於西方這方面的研究可參考 Beltramini, R., Peterson, R. and Kozmetaky, G. (1984), "Concerns of college students regarding business ethics," *Journal of Business Ethics*, Vol. 3, pp. 195-200 ; 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 ; 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 ; Jackall, R. (1988), *Moral Mazes*, Oxford University Press, New York, NY ; 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 和 Glover, S.; Bumpus, M.; Sharp, G. and Munchus, G.(2002), "Gender differences in ethical decision making," *Women in Management Review*; 17, 5/6 等。

The working paper series is a series of occasional papers funded by the Research and Staff Development Committee. The objective of the series is to arouse intellectual curiosity and encourage research activities. The expected readership will include colleagues within Hong Kong Shue Yan University, as well as academics and professionals in Hong Kong and beyond.

Important Note

All opinions, information and/or statements made in the papers are exclusively those of the authors. Hong Kong Shue Yan University and its officers, employees and agents are not responsible, in whatsoever manner and capacity, for any loss and/or damage suffered by any reader or readers of these papers.



Economics Department
Hong Kong Shue Yan University