



新一代基督徒的 生活型態， 工作態度與事奉觀 研究報告



生命及倫理研究中心

2023年4月



新一代基督徒的 生活型態， 工作態度與事奉觀 研究報告

研究及撰寫：郭毅權博士

鳴謝

2022年，明光社生命及倫理研究中心委託了明愛專上學院湯羅鳳賢社會科學院郭毅權博士進行一項名為〈新一代基督徒的生活形態、工作態度與事奉觀研究〉，藉此了解香港新一代基督徒的生活形態、工作態度，以及對事奉的理解和期望，期望研究結果為教會帶來一些啟示，有助香港教會激發弟兄姊妹的熱情，更有效地推動事奉。

是次研究得以完成，實在有賴教牧同工們協助推動是次研究，並且得到不同教會的弟兄姊妹支持及參與。

特別鳴謝郭毅權博士一開始便義不容辭、以及不求回報投身是次研究，從設計問卷、問卷整理、研究分析到撰寫研究報告都一手包辦，才讓大家能夠看到是次研究成果。謹此衷心致謝。

生命及倫理研究中心



研究撮要

整體受訪者

- 748 份有效網上問卷，一半為 35-54 歲，六成為女性，大多有專上教育程度。
- 年青人佔 6.3%。
- 斜槓工作者只佔 2.4%。
- 多為資深基督徒，平均信主 24.4 年。
- 返教會的主因為“有好的聖經教導”，其次為“對教會有歸屬感”。
- 接近八成有事奉，平均擔任 2.6 個事奉崗位，主要是“組長及類似崗位”，跟著依次為“代禱”，“詩班/敬拜隊”及“司事/接待/迎新”。
- 參與事奉主要因為“能服事神”和“能親近神”。
- 對事奉的理解是廣義的。
- 對事奉的具體安排，較傾向彈性，自由和創新。
- 最重要的人生價值是榮耀神和健康，反而經濟富裕排在尾末。
- 在實際生活中，最重視的是“生活意義”，接著是“心理健康”。
- 在選擇工作時，最首要的考慮是“能夠榮耀神”，跟著是“能幫助別人”，但“報酬”也排在第三位。
- 如果沒有限制，最多受訪者仍會選擇全職工作，然後是兼職，再之後是自由工作者，只有 2.8% 選擇做斜槓工作者。
- 普遍覺得教會提供的事奉機會是足夠的。
- 但仍有超過一半受訪者會在教會外自發事奉，主要因為“我的事奉可以更有彈性”，其次的原因則為“我可以更自主和隨己意”。
- 無論在價值觀，恩賜的被認定，和期望的事奉機會，和教會基本上都是一致的。

- 有超過四成的受訪者表示，為了令所屬教會得以順暢運作，他們會接受任何由所屬教會所指派的事奉。
- 亦有超過四成的受訪者表示，“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”。

年青受訪者

- 七成是學生。
- 接近六成有專上或以上教育程度。
- 平均信主 8.89 年。
- 返教會的原因按重要性依次為“有好的聖經教導”，“對教會有歸屬感”，“能與肢體相交”和“能令我更虔誠”。
- 有 10.6% 認為自己並無恩賜，這較整體受訪者的 5.1% 為高。
- 超過七成現時都有事奉。
- 事奉原因以“能服事神”和“能親近神”作為最主要的，然後是“能運用恩賜”。
- 傾向認同用創新 / 潮流方式去進行事奉，但人數比例上，卻較 25-34，35-44，55-64 及 65 歲或以上的年齡組別為少。
- 較其他年齡組別更傾向於認為事奉應由牧者安排多於自行安排。
- 較多擔任前線和組長等事奉崗位，而甚少擔當執事或講道等需要一定資歷的崗位。
- 超過一半的青年青受訪者擔任組長的崗位。
- 認為最少機會的是“臨時式”的事奉崗位，而最多機會的則是“長期崗位”。



- 有 31.9% 在教會外自發進行事奉，但這比例是在各年齡組別中最低的。
- 在教會外事奉的最主要原因是“我可以更親近神”，但其次的原因則是“我可以更自主和隨己意”。
- 一些因著相對地較負面的原因在教會外事奉，例如“教會沒使用我的恩賜”，“教會不接受創新的形式”和“教會不接受我的建議”等，受訪者的比例遠高於整體受訪者的比例，甚至有 20% 的年青受訪者認為“教會沒足夠機會”。
- 最重要的人生價值是“榮耀神”，其他則為“健康”，接著是“關心別人”，而“成就”則只有 2.8% 年青受訪者選為最重要的人生價值，排第 7 位。
- 選擇工作時，以“能夠榮耀神”作為最主要的考慮，“報酬”排在第二位。
- 最理想的工作形式是“全職”，排第二位的是“不找工作 — 認真發展我的興趣 / 嗜好”。
- 接近一半認為自己的價值觀與教會是一致的。
- 超過一半表示願意為了令所屬教會得以順暢運作，而接受任何由所屬教會所指派的事奉。
- 有接近一半的年青受訪者覺得他們自己認為的恩賜，與教會給予相應的事奉機會，都是一致或十分一致的。
- 接近六成的年青受訪者對在教會的整體事奉機會和自己理想是一致或十分一致的。

彈性工作者

- 指斜槓工作者和自由工作者。
- 斜槓工作者以 25-34 歲為最多，自由工作者則以 45-54 歲年齡組別最多。
- 在自由工作受訪者中，女性較男性多，比例為六四之比；相反，在斜槓工作受訪者中，男性卻較女性為多。
- 斜槓工作者和自由工作者都擁有較高的教育程度，尤其是斜槓工作者，接近九成都有專上教育程度；這比起整體受訪者的接近八成有專上教育程度的比例還要高。
- 斜槓工作受訪者的平均信主年期有 25.94 年，而自由工作受訪者的平均信主年期則為 21.69 年。
- 斜槓工作者較多從事與宗教相關（教會或機構等），教學及有關行業及社區、社會及個人服務業等；而自由工作者則以從事教學及有關行業，及金融、會計、保險、地產及商用服務業為較多。
- 最多自由工作者返教會最主要原因是“對教會有歸屬感”；而對於斜槓工作者來說，“對教會有歸屬感”和“有好的聖經教導”都是同樣重要的。
- 斜槓工作受訪者中，現時有事奉的比例達到 88.9%，而在自由工作者中，有事奉的比例也有 75.0%。
- 斜槓工作受訪者的事奉崗位數目，平均為 2.63 個，而自由工作受訪者的事奉崗位數目，平均為 2.75 個。
- 無論是斜槓工作者或自由工作者，一半受訪者擔當組長及類似崗位，其次較多擔任的事奉崗位是詩班 / 敬拜隊。



- 以“能服事神”及“能親近神”作為主要的事奉原因，但對斜槓工作者來說，原來“對教會有歸屬感”是最重要的。
- 有三份二的（66.7%）斜槓工作受訪者都有在教會外自發地進行事奉，而在自由工作者中，也有接近一半（46.9%）在教會外事奉。
- 無論是斜槓工作者或自由工作者，都以“我的事奉可以更有彈性”作為在教會外事奉的最主要原因。
- 斜槓工作者中有 14.0% 是因為“可以更發揮創意”作為在教會外事奉的原因；而在自由工作者中則有 12.2% 是因為“我的靈命可以有更好的成長”。
- 在教會外事奉的原因，在斜槓工作者中，有 10.5% 是因為“教會沒足夠機會”，10.5% 是因為“教會沒使用我的恩賜”，甚至有 5.3% 是因為“教會不接受我的建議”。
- 自由工作受訪者中，則有 9.8% 是因為“教會的時間 / 形式不適合我”，9.8% 是因為“教會沒使用我的恩賜”，7.3% 是因為“教會沒足夠機會”，以及 7.3% 是因為“我不想有太多的承諾”而在教會外事奉的。
- 斜槓工作受訪者在各種事奉安排上，都傾向較為彈性的做法，其中尤其以“用創新方法”去事奉這種傾向最為明顯。
- 自由工作者對不定期零散式或臨時式的事奉機會的期望，似乎並未能完全得到滿足。
- 對斜槓工作者來說，百分之一百都認為“我是一個富有創意，及在思想和行為上並不隨波逐流的人”。
- 10.5% 斜槓工作受訪者覺得“教會沒使用我的恩賜”。

- 無論是斜槓工作受訪者抑或自由工作受訪者，他們之中都有約六成受訪者同意或十分同意自己的價值觀與所屬教會是很接近的。
- 但亦有超過三成斜槓工作受訪者覺得自己的價值觀和教會也不是那麼一致。
- 有接近四成斜槓工作受訪者及自由工作受訪者，表示會“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”。
- 但亦有 22.2% 斜槓工作受訪者，明確表示他們十分不同意“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”。
- 在斜槓工作受訪者之中，有 44.4% 表示會“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”；但自由工作者中則只有 28.2% 表示同意和十分同意這樣做。
- 在斜槓工作者中，有 44.4% 明確表示理想與現實的事奉機會是不一致甚至十分不一致的。



目錄

目錄	10
第一章：前言	
研究目的	23
研究方法	25
研究限制	30
第二章：整體受訪者	
受訪者背景資料	33
被訪人數	33
性別	33
年齡	34
教育	34
現時就業狀況	35
現時從事職業	36
受訪者的信仰情況	38
信主年期	38
返教會的原因	39
受訪者的恩賜	40
現時的事奉狀況	43
現時的事奉崗位數目	44

現時的事奉崗位	45
參與事奉的原因	46
對“事奉”一詞的理解	49
對事奉安排的看法	50
受訪者的人生觀	53
受訪者重視的人生價值	53
受訪者的生活重點	55
受訪者的工作觀	58
受訪者的工作態度	58
理想的工作形式	60
受訪者對自己的認知	63
對事奉機會的觀感	65
受訪者對不同事奉形式的觀感	67
受訪者對不同事奉崗位的觀感	71
對教會的認同	72
教會以外的事奉	72
自發在教會外進行事奉的原因	72
受訪者對自己在教會外事奉的評價	74



受訪者與教會的一致性	76
價值觀的一致性	76
教會對事奉時間的要求	77
對教會的投入感	78
教會對受訪者的認同	80
恩賜與實際事奉的一致性	81
事奉崗位的理想與現實	82
理想與現實的事奉方面的整體感覺	83

第三章：年青受訪者

年青基督徒在想甚麼	86
年青受訪者的背景	87
性別	87
最高教育程度	87
現時就業狀況	88
信主年期	88
返教會的原因	89
受訪者的恩賜	90
年青基督徒現時事奉狀況	91
現時有否事奉	91

年青基督徒的事奉原因	92
對事奉的界定	94
年青受訪者對事奉安排的看法	96
年青受訪者的事奉崗位	97
年青受訪者對事奉機會的感覺	99
年青受訪者對四種事奉形式的機會的感覺	99
年青受訪者對各種事奉崗位的機會的感覺	100
年青受訪者在教會外的事奉	102
年青受訪者的人生價值	103
年青受訪者的工作觀	106
年青受訪者選擇工作時的考慮因素	106
年青受訪者的理想工作形式	109
年青受訪者為甚麼在教會外事奉	110
年青受訪者對與教會的一致性的感覺	112
與教會在價值觀方面的一致性	112
在教會獲得事奉機會的感覺	113
在教會獲得發揮恩賜的機會的感覺	114
在教會擔當事奉崗位的機會的感覺	115
年青受訪者對教會的投入	116



年青受訪者與教會的一致性	117
恩賜有否被認同	117
理想與現實的事奉崗位	118
年青受訪者對事奉機會的整體感覺	119
年青受訪者對教會的感覺	119

第四章：彈性工作者

彈性工作者的情況	121
年齡	123
性別	124
教育程度	124
信仰和工作經驗	125
事奉狀況	127
有否事奉	127
事奉崗位數目	127
事奉崗位	128
事奉的原因	129
在教會外事奉	130
在教會外事奉的原因	131

對事奉機會的感覺	133
與教會的一致性	134
對事奉時間安排的意見	135
對事奉安排的意見	136
對不同事奉崗位形式的感覺	136
對自己的認知	138
與教會價值觀的一致性	139
對教會的投入和委身	140
理想與現實	142
第五章：總結	144
附錄：是次研究採用的網上問卷	148
參考資料	157



表一：	受訪者年齡分佈	34
表二：	受訪者教育程度分佈	35
表三：	受訪者現時就業狀況	36
表四：	受訪者現時從事職業	37
表五：	受訪者的信主年期	38
表六：	受訪者返教會的重要原因	40
表七：	受訪者自己認知的第一重要恩賜	41
表八：	受訪者自我認知的恩賜	42
表九：	受訪者現時的事奉崗位	46
表十：	受訪者參與事奉的最重要原因	47
表十一：	受訪者參與事奉的重要考慮	48
表十二：	受訪者對事奉的界定	50
表十三：	受訪者對事奉安排的看法	51
表十四：	受訪者第一重要人生價值	53
表十五：	受訪者的重要人生價值	55
表十六：	受訪者的第一重要生活重點	56
表十七：	受訪者重視的生活重點	57
表十八：	受訪者選擇工作時的第一重要考慮	59
表十九：	受訪者選擇工作時的首三項重要考慮	60
表二十：	受訪者的第一理想工作形式	61

表二十一： 受訪者的理想工作形式	62
表二十二： 我是一個富有創意，及在思想和行為上 並不隨波逐流的人。	63
表二十三： 我是一個對接受新的辦事方法很謹慎的人， 除非我見到身邊的人都用了這些新的方法。	64
表二十四： 你所屬教會向你提供的事奉機會	65
表二十五： 你所屬教會向你提供的事奉崗位	66
表二十六： 你所屬教會向你提供能發揮你恩賜的事奉機會	66
表二十七： 所屬教會提供的長期事奉崗位	67
表二十八： 所屬教會提供的定期零散式事奉崗位	68
表二十九： 所屬教會提供的不定期零散式事奉崗位	69
表三十： 所屬教會提供的臨時式事奉崗位	69
表三十一： 受訪者認為教會為不同事奉形式所提供的機會	70
表三十二： 受訪者覺得非常多和多事奉機會的事奉崗位	71
表三十三： 受訪者在教會外事奉的原因	74
表三十四： 受訪者是否同意“我覺得自己的價值觀和 所屬教會很接近”	76
表三十五： 受訪者是否同意“為了令所屬教會得以順暢 運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”	78
表三十六： 受訪者是否同意“為了令所屬教會得以成功， 我會獻出超過一般的努力去事奉”	79



表三十七：	“你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致？”	81
表三十八：	“你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致？”	82
表三十九：	“整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？”	84
表四十：	年青受訪者的就業狀況	88
表四十一：	年青受訪者返教會的重要原因	90
表四十二：	受訪者參與事奉的最重要原因	93
表四十三：	年青受訪者對事奉的界定	95
表四十四：	年青受訪者對事奉安排的看法	96
表四十五：	年青受訪者現時的事奉崗位	98
表四十六：	受訪者對各種事奉崗位機會的看法	99
表四十七：	年青受訪者對事奉崗位機會的感覺	101
表四十八：	各年齡組別受訪者對某些事奉崗位機會的感覺	101
表四十九：	年青受訪者及各年齡組別重視的人生價值	104
表五十：	年青受訪者及各年齡組別重視的人生價值排序	105
表五十一：	年青受訪者及各年齡組別在選擇工作時的考慮因素	107
表五十二：	年青受訪者及各年齡組別在選擇工作時的考慮因素	108
表五十三：	年青受訪者和整體的第一理想工作形式	109
表五十四：	年青受訪者在教會外事奉的原因	111

表五十五：	年青受訪者是否同意“我覺得自己的價值觀和所屬教會很接近”	112
表五十六：	年青受訪者對“你所屬教會向你提供的事奉機會”的感覺	113
表五十七：	年青受訪者對“你所屬教會向你提供能發揮你恩賜的事奉機會”的感覺	114
表五十八：	年青受訪者對“你所屬教會向你提供的事奉崗位的機會”的感覺	115
表五十九：	年青受訪者對“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”這說法是否同意	116
表六十：	年青受訪者對“你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致”的感覺	117
表六十一：	年青受訪者對“你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致”的感覺	118
表六十二：	年青受訪者對“整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？”的感覺	119
表六十三：	彈性工作受訪者年齡分佈	123
表六十四：	彈性工作受訪者性別分佈	124
表六十五：	彈性工作受訪者最高教育程度	124



表六十六：	彈性工作受訪者現時從事職業	126
表六十七：	彈性工作受訪者現時的事奉崗位	128
表六十八：	彈性工作受訪者參與事奉的原因	130
表六十九：	彈性工作受訪者在教會外事奉的原因	132
表七十：	彈性工作受訪者對事奉機會的感覺	133
表七十一：	彈性工作受訪者對與教會一致性的感覺	134
表七十二：	彈性工作受訪者對教會在事奉時間要求上的感覺	135
表七十三：	彈性工作受訪者對各種事奉形式的機會的感覺	137
表七十四：	是否同意“我是一個富有創意，及在思想和行為上並不隨波逐流的人”	138
表七十五：	彈性工作受訪者是否同意“我覺得自己的價值觀和所屬教會很接近”	139
表七十六：	彈性工作受訪者是否同意“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”	140
表七十七：	彈性工作受訪者是否同意“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”	141
表七十八：	彈性工作受訪者對“整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？”的意見	142

圖一：	概念框架	29
圖二：	受訪者性別	33
圖三：	返教會的第一重要原因	39
圖四：	受訪者現時有否事奉？	43
圖五：	不同年齡的受訪者現時的事奉崗位數目	45
圖六：	受訪者對事奉安排的看法	52
圖七：	（除了“榮耀神”外）受訪者重視的人生價值	54
圖八：	受訪者有否在教會外自發進行事奉	72
圖九：	受訪者對自己在教會外事奉的滿意度	75
圖十：	教會對事奉時間的要求是否適當	77
圖十一：	你認為自己最主要的恩賜，與你在所屬教會 被認定的，是否一致？	80
圖十二：	年青受訪者最高教育程度	87
圖十三：	年青基督徒返教會的原因	89
圖十四：	現時有否事奉	91
圖十五：	年青受訪者有否在教會外事奉	102
圖十六：	年青受訪者重視的人生價值	103
圖十七：	斜槓工作受訪者對事奉安排的看法	136



第一章

前言

研究目的

最近這十多年，香港社會發生了急速的變化。這些變化在社會各個層面和範疇都出現，對我們的生活模式和習慣也帶來影響，包括基督徒的教會生活，但具體來說，教會生活的變化，是否也反映在具體的教會參與模式，例如事奉狀況呢？而基督徒的事奉狀況，是否也隨著我們在生活模式的改變而出現變化呢？這些變化，是否也同時反映在我們對工作的取向和態度呢？

例如，在這個新時代，如果可以選擇，我們是否更加傾向從事一些彈性大和自由度高的工作模式，即使收入會相對較不穩定甚至減少了呢？抑或即使社會起了急遽的變化，我們還是希望有一份固定和穩定的工作，以便有足夠的收入去供樓養車呢？進行這些思考和選擇，是否也在我們參與教會事奉方面的抉擇反映出來呢？我們是否也傾向更多參與一些彈性大的事奉形式，而更少參與一些需要長時間委身和固定而恆久的事奉形式呢？又或我們更傾向希望嘗試各種新穎的事奉形式和手法多於按照既有形式而事奉呢？我們對教會在事奉方面又有甚麼觀感呢？是一成不變還是不斷創新呢？是歷久常新還是過於冒進呢？

這些問題，除了在思考層面上提供了很好的刺激之外，或許也很需要搜集一些實證資料，以作出有根有據的探討。以上的考慮，正正促成了這次研究的發生。具體來說，這次研究的目的在於：

1. 了解香港基督徒的事奉狀況；
2. 了解香港基督徒對事奉的理解和期望；
3. 了解事奉對於香港基督徒來說有何意義；
4. 了解香港基督徒的生活形態；
5. 了解香港基督徒的工作態度；及
6. 了解香港基督徒的生活形態及工作態度與事奉狀況的關係。



整體來說，是次研究還希望透過上述的了解，初步探討對香港教會推動事奉方面的策略。畢竟，隨著時代的不同，教會的各項事工無論在重點，策略或手法上也可能有需要加以改變。這次研究的結果，希望能對上述課題提供一些有用的參考資料，讓各教會在製訂未來策略，尤其是事奉方面，能有所參考。

研究方法

是次研究採用量化研究方法，採用網上問卷形式及紙本形式，邀請香港基督徒以不記名方式自行填寫，網上問卷內容及紙本問卷內容並無分別。

問卷的製訂，除了參考了有關的理論和研究發現之外，還舉行了兩次焦點小組，分別邀請了兩批不同年齡層的香港基督徒一齊分享和討論這方面的課題。這兩次焦點小組分別在 2022 年 2 月和 3 月舉行，分別有 4 位中年及長者（45 歲或以上）參與第一次焦點小組及 5 位年青人（15-24 歲）參與第二次焦點小組。

根據這兩次焦點小組的討論結果，再加上從現有理論和各項研究的結果，最終製訂了網上問卷初稿，並經過反覆修訂和試測後製定了一份有 40 條題目的網上問卷供香港基督徒自行填寫，有部份信徒亦填寫紙問卷作答。

問卷大多以選擇題形式出現（包括單選項和多選項），並以李克特量表（Likert scale）提供選擇（1-5 分，通常 5 分代表最正面）。因應不同的問題性質，題目也以是非題（是 / 否 或 有 / 沒有），排序（例如：最重要 / 次要 / 第三重要），和開放式問題等形式讓受訪者填寫。

這份問卷基本上探討了七個有關的範疇，包括：

1. 受訪者背景資料
 - a) 信主年數
 - b) 年齡
 - c) 性別
 - d) 教育程度



- e) 就業狀況
- f) 行業
- 2. 對事奉一詞的理解和演繹
 - a) 事奉形式
 - b) 事奉機會
 - c) 事奉崗位
- 3. 事奉狀況
 - a) 事奉崗位
 - b) 事奉原因
 - c) 恩賜
 - d) 對事奉的滿意程度
- 4. 事奉形式
 - a) 自行事奉
 - b) 自行事奉對象
 - c) 自行事奉形式
 - d) 自行事奉原因
- 5. 人生價值
 - a) 生活模式（人生優次，生活重點，個人特質）
 - b) 工作態度（工作選擇，工作形式）
- 6. 對事奉的觀感
 - a) 事奉機會
 - b) 事奉崗位
 - c) 教會要求

7. 認知行為一致性

- a) 事奉機會
- b) 事奉崗位
- c) 恩賜運用
- d) 對教會的認同

透過這七個範疇的資料，是次研究除了想了解這些範疇的情況外，亦期望能探索這些範疇對基督徒的事奉觀和事奉情況是否有所影響，又或是基督徒不同的生活模式和工作追求，是否也一致地反映在他們的事奉形態上。另外，是次研究想探討基督徒對教會的觀感，尤其是對教會的認同，究竟對其事奉選擇是否也有所影響。雖然是次研究目的是探索性以了解現時情況，而不是要印證一些假設，但問卷的設計亦參考了有關的文獻，並建基於因此而擬議的概念框架而製定的（圖一：概念框架）。

按照這個擬議的概念框架，基督徒有不同的個人背景（例如年齡，性別，教育程度，職業等），在他們的教會事奉模式方面，也可能有所不同。而他們如何界定和演繹事奉（例如甚麼事工或活動應被界定為事奉），也可能影響了他們在教會的實際事奉參加。相反，他們在教會的實際事奉模式，也可能反過來影響他們對事奉的界定和演繹。因此，參與狀況和演繹兩者之間，在這裡是被理解為互為影響。

同樣地，受訪者如何理解他們所獲得的事奉機會，可能對他們實際參與教會事奉的意願是有所影響的。相反，他們在教會的實際事奉模式，也可能反過來影響他們對事奉機會的感覺和理解。因此，參與狀況和主觀的事奉機會兩者之間，在這裡也是被理解為互為影響的。



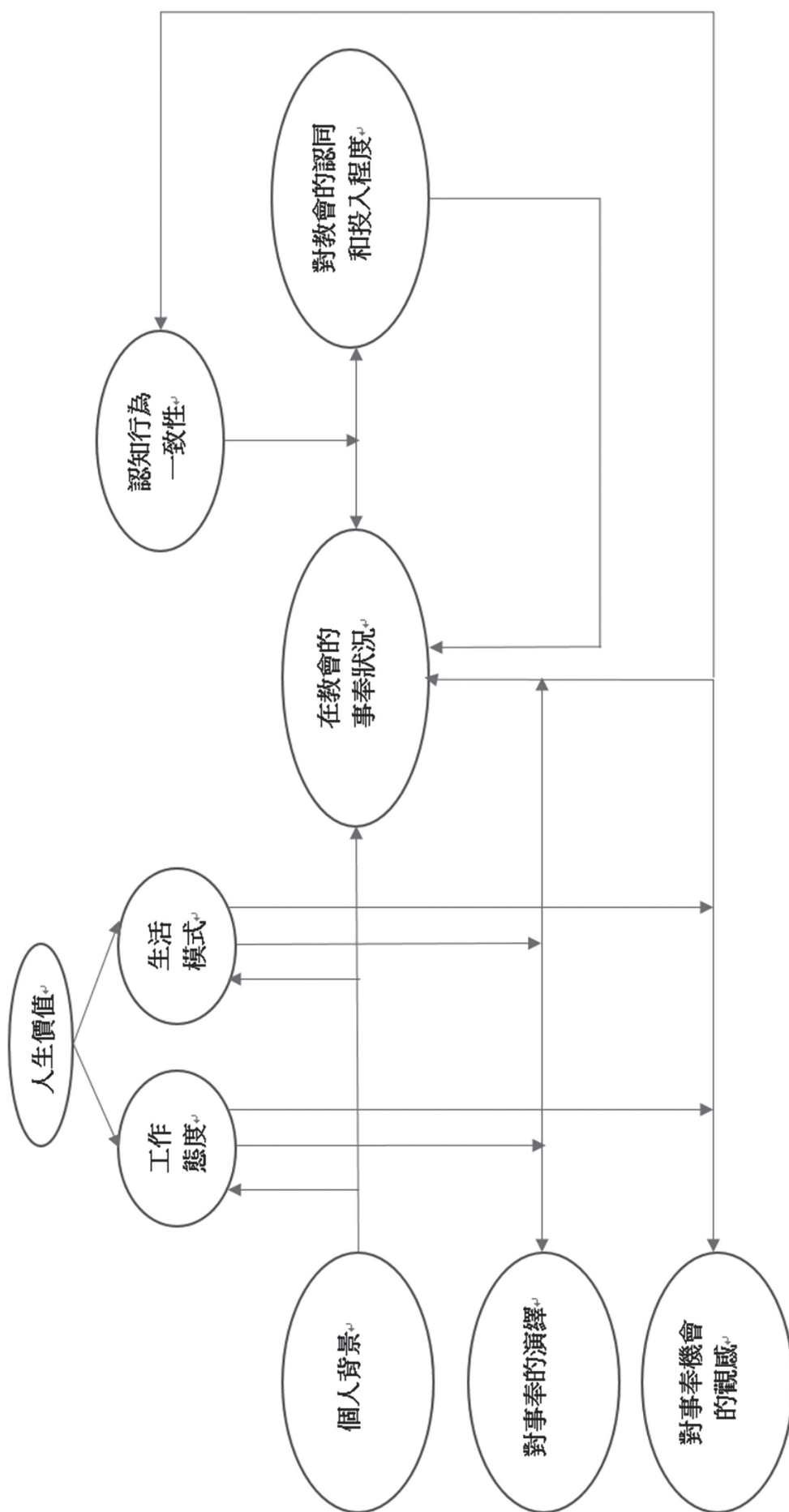
受訪者的不同個人背景和其成長經驗和體驗，也可能形成和呈現在其珍惜和重視的人生價值中。例如擁有不同教育程度的受訪者，他們對人生的追求，也可能有不同的表達方式和重點。在是次研究中，人生價值主要是透過其工作態度和生活模式兩個向度去呈現和量度。這裡所謂的工作態度，也不單單狹義地理解為細微的工作表現，例如是否守時和工作是否勤力等等，而是採取一個較廣義和寬鬆的演繹，也包含選擇工作的考慮因素和所著重的工作元素等等。

另一個在是項研究所關注到和應用的範疇是受訪者對教會的認同和投入程度。認同和投入程度，可被視之為上述各個範疇的作用的結果。例如，受訪者對事奉機會的感覺和演繹的不同，可能反映在他們不同的認同和參與程度。但相反，不同的認同和參與程度，也可能影響了他們對事奉機會的觀感，而這些主觀的感覺和演繹，也可能帶來了他們不同的事奉模式。

最後，這擬議的概念框架，也提出另一個重要的概念：認知和行為的一致性。例如，受訪者在認知上肯定了其對教會的認同，但在行為和事奉模式上卻因各種原因和限制而未能同步地反映出來。另一個例子是，受訪者可能對參與和投入教會的事奉有很大的期望和動力，但對事奉機會的觀感和演繹卻不能滿足其需要。因此，認知和行為有可能是一致的，並反映在事奉模式上。但這兩者也可能出現不一致的情況，無論是主觀意願和選擇的原因，抑或是對客觀情況的主觀感受，都可能帶來了他們在事奉模式方面的差異。

總體來說，上述對概念框架的介紹，就正正是這次研究所依據及加以探討的。接著，以下各章節將報告有關的研究發現，以及探討在教會事奉策略方面，這些發現所帶來的一些啟示。

圖一：概念框架





研究限制

是次研究由於是採用網上不記名形式收集問卷，對受訪者的個人特性不能加以控制，亦不能採取隨機抽樣的方式以確保其代表性或合理的分佈。此外，由於沒有一個公認和權威性的香港基督徒數目和個人特色的統計數據作參考，因此未能評估是次研究的受訪者背景分佈和全港基督徒的背景分佈是否吻合。

當然，其中一個調整的方法，是根據全港的人口統計資料作出加權處理，例如按年齡，性別和教育程度等作出調整。雖然根據政府的數字，截至 2022 年香港有 37 萬 9 千名天主教徒和 48 萬名基督教徒（新教徒）（香港政府，2022），但正如上述提及，現時並沒有一個有權威性的研究提供有關的背景分佈數字。最近的官方數字也是 2015 年的，雖然提到有 12.6% 的 15 歲以上市民有參與宗教活動，但亦沒有再細分是何種宗教（香港統計處，2015）。而根據香港教會更新運動進行的 2019 香港教會普查，出席崇拜的基督徒人數約 27 萬人，而年齡分佈亦有老齡化的現象（香港教會更新運動，2019）。普查所提供的數字應該是最有參考價值的。

不過，由於是次研究的目的，並不打算將研究結果推算為代表全港基督徒的代表性研究，反而是希望透過研究的發現，去讓香港的教會和基督徒，就事奉這一課題，在變化萬千的新時代的背景下，作出深刻的反思。所以最後決定不作任何的調整和加權處理。

因此，讀者在閱讀和演繹這研究結果時，應了解研究發現在其引申性和代表性方面，有上述提及的局限，而需避免過份引申或推論。這研究限制是需要在這裡再次強調的。

此外，由於問卷主要採用網上填寫的方式邀請受訪者作答，問卷的長度須避免過份冗長。因此，研究的深入程度只能限於探索性，期望將來有機會時可以再作更深入的探討。



第二章

整體受訪者

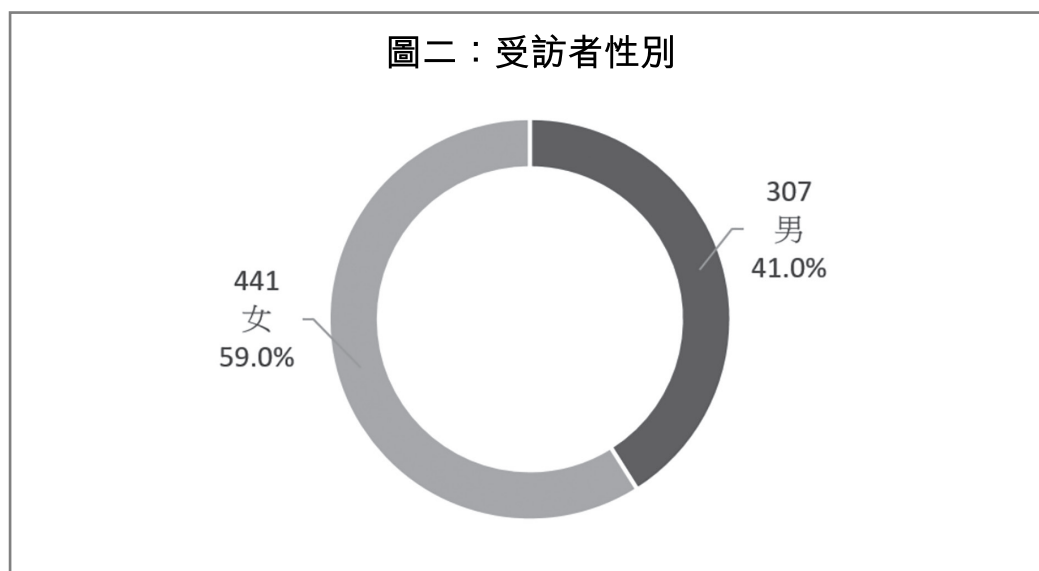
受訪者背景資料

被訪人數

是次網上問卷由 15 歲或以上香港基督徒自行在網上或填寫紙問卷以不記名形式提交，共收回問卷 762 份，有效問卷 748 份，其背景分佈如下：

性別

交回問卷的受訪者中，以女性佔較大比例，接近六成。若按一般在教會出席崇拜的情況看，這比例與我們一般的印象是相若的。（圖二）





年齡

受訪者中，以中年人士較多。其中 49.9% 屬於 35 至 54 歲，而 65 歲或以上的受訪者與 15 至 24 歲受訪者佔總數的百分比相若。由於在不同的教會，其信徒的年齡分佈相差也會有所不同，所以是次研究的受訪者年齡分佈是否與一般教會的情況相若，是很難作出比較的。但單從年齡來看，受訪者的年齡分佈並未有太過集中某一年齡層。（表一）

表一：受訪者年齡分佈

	數目	百分比
15-24	47	6.3
25-34	133	17.8
35-44	160	21.4
45-54	213	28.5
55-64	157	21.0
65 或以上	38	5.1
總數	748	100

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

教育

但在教育程度方面，受訪者大多擁有較高的教育程度。其中接近八成受訪者達到專上教育或以上的程度；相反，中三或以下教育程度的受訪者，只佔整體受訪者的百分之三。因此，讀者在解讀是次研究結果時，應理解為擁有較高教育程度的基督徒的意見，而他們的意見是否與全港基督徒的意見相若抑或有很大分別，則尚待了解。但正如在上一段關於年齡的討論一樣，在香港，在不同地區的教會的基督徒，其背景（包括教育程度）也有可能大相逕庭，所以是次研究並沒有刻意在這方面深入探討。（表二）

表二：受訪者教育程度分佈

	數目	百分比
未受教育／小學或以下	2	0.3
初中（中一至中三）	21	2.8
高中（中四至中六）	135	18.0
專上教育或以上	590	78.9
總數	748	100.0

現時就業狀況

雖然在研究目的一節中曾提到，現今社會和以往已有很大的轉變，其中，選擇非全職工作尤其是斜槓工作者或自由工作者的風氣似乎日見熾熱，但在是次研究中，受訪者現時的就業狀況，仍以全職為主，佔總數的六成半。不過，讀者請留意，在這一問題中，受訪者被要求只能選取其中一項最能代表他們現時狀況的選項。因此，這做法的局限是限制了適用多種情況的受訪者的表達。不過，這做法的好處是容讓受訪者表達其職業身份認同，而這認知對我們了解他們在事奉方面的認知行為一致性的探討是有所幫助的。

另外，值的留意的是，選擇做斜槓工作者或自由工作者的受訪者只佔總數的 6.7%。雖然如此，稍後仍有章節會特別探討這些基督徒與其他基督徒在事奉方面的觀念和行為有否不同之處。

相反，無酬家庭從業員，家庭主婦和退休人士的百分比，加起來有 13.2%，較斜槓工作者或自由工作者的總和還要多。而現時就業狀況為兼職的受訪者亦有 5.7%，不過由於並不是這次研究的重點，問卷並沒有再問及這狀況是自願性質抑或是被迫的。（表三）



表三：受訪者現時就業狀況

	數目	百分比
全職	475	64.5
兼職	42	5.7
自由工作者	32	4.3
斜槓工作者	18	2.4
學生	45	6.1
無酬家庭從業員／家庭主婦	34	4.6
退休人士	63	8.6
待業	20	2.7
其他	7	1.0
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

現時從事職業

在 596 位有填寫職業的受訪者中，最多受訪者從事的職業是與宗教相關的，例如教會或宗教機構等，其次則是教學及有關行業，然後依次是金融、會計、保險、地產及商用服務業和社區、社會及個人服務業。從事這四類行業的受訪者佔了整體受訪者近七成，如單計與宗教相關和與教學相關行業的受訪者亦佔四成。（表四）

這些比例當然與全港市民的職業分佈是有所不同的，但正如在研究方法中提及，是次研究目的並不打算將研究結果引申至代表全港市民甚或全港基督徒的情況。因此，讀者在解讀研究結果時應留意其引申性和應用性，應避免過份演繹。

表四：受訪者現時從事職業

	數目	百分比
宗教相關（教會或機構等）	129	21.6
教學及有關行業	111	18.6
金融、會計、保險、地產及商用服務業	96	16.1
社區、社會及個人服務業	73	12.2
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	46	7.7
運輸、倉庫及通訊業	18	3.0
製造業	12	2.0
其他	111	18.6
總數	596	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



受訪者的信仰情況

信主年期

在 748 位受訪者中，最長的信主年期（以決志開始計算）達到 60 年，而最短的則只有 1 年。整體來說，受訪者的平均信主年期為 24.4 年（標準差為 12.7 年），中位數為 23 年。其中較多受訪者已信主 10-19 年，其次為 30-39 年及 20-29 年。從這些數字可以看到，是次研究的受訪者信主的年期各有不同，參差也大，但較傾向於屬於是較為資深的基督徒。換句話說，他們所表達的意見，有較大機會是反映了資深基督徒的取態多於初信者的意見。（表五）

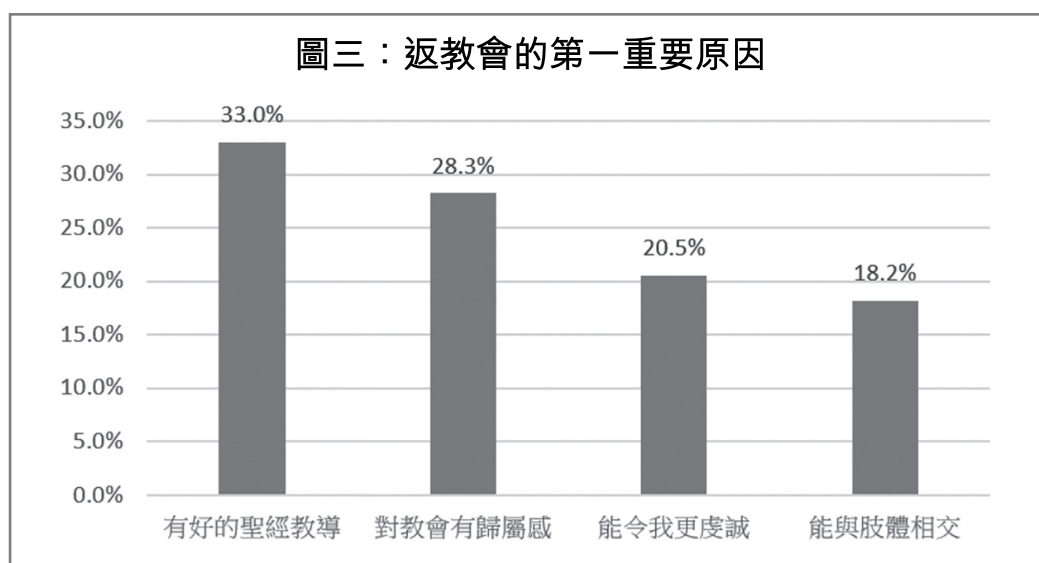
表五：受訪者的信主年期

	數目	百分比
10年以下	98	13.1
10-19年	190	25.4
20-29年	173	23.1
30-39年	179	23.9
40-49年	89	11.9
50-59年	14	1.9
60年或以上	5	0.7
總數	748	100.0

返教會的原因

既然受訪者大多是較資深的基督徒，那麼他們是因為甚麼原因或期望而返教會的呢？網上問卷當然不能鉅細靡遺地羅列出各種各樣的可能原因，因此這裡嘗試主要探討四個範疇的原因或期望，即教會，群體，敬虔和知識四方面。

研究發現，最多受訪者列為返教會的第一重要原因是“有好的聖經教導”，每三位受訪者便有一位以此為重。此外，“對教會的歸屬感”原來對於受訪者來說也是很重要的，有 28.3% 受訪者表示這是第一重要的原因。其他則依次為“能令我更虔誠”（20.5%）及“能與肢體相交”（18.2%）。（圖三）





如果將第二重要至第四重要原因也加以考慮，則仍然以“有好的聖經教導”為最多受訪者返教會的原因，其次也是“對教會的歸屬感”。但在這考慮之下，“能與肢體相交”則較“能令我更虔誠”更為重要，甚至與“對教會的歸屬感”的重要性相若。（表六）

表六：受訪者返教會的重要原因（愈高分愈重要）

	分數
有好的聖經教導	2.75
對教會的歸屬感	2.52
能與肢體相交	2.50
能令我更虔誠	2.22

受訪者的恩賜

在探討了受訪者的信主年期和返教會的原因之後，另一個在是次研究中希望了解的受訪者信仰情況的範疇是他們自覺的恩賜。這裡並沒有打算用一份比較嚴謹的恩賜調查表去仔細及客觀地找出受訪者的恩賜，反而採用了主觀的自我感覺去讓受訪者自行列出其恩賜。這設計除了考慮到網上問卷在長度方面的限制之外，更重要的是，正如圖一的概念框架所介紹的，其中一個研究的重點是受訪者的認知和行為的一致性。因此，他們對自己恩賜的認知，可能會影響到他們對事奉行為和事奉機會的觀感和認知，而這正正可能反映在他們對在教會內和教會外的事奉參與的看法。

在 692 位有列出第一主要恩賜的受訪者中，最多受訪者認為自己有“教導”的恩賜，佔 19.39%。其次為“幫助人”，佔 18.81%。其他則依次為“憐憫人”，“牧養”，“行政”，“款待”，“智慧”和“信心”等。

相反，最少受訪者認為自己有的恩賜是“辨別諸靈”（0.43%），“醫病”，“神蹟”和“趕鬼”。至於“翻方言”，則完全沒有受訪者認為自己有這方面的恩賜。

另一點值得注意的是，有另外 3.36% 的受訪者認為“我沒有恩賜”。（表七）

表七：受訪者自己認知的第一重要恩賜

	數目	百分比		數目	百分比
教導	134	19.39%	執事	8	1.16%
幫助人	130	18.81%	宣教	7	1.01%
憐憫人	65	9.41%	治理	6	0.87%
牧養	56	8.10%	說方言	6	0.87%
行政	45	6.51%	自願清貧	6	0.87%
款待	41	5.93%	預言	5	0.72%
智慧	36	5.21%	獨身	5	0.72%
信心	36	5.21%	辨別諸靈	3	0.43%
代禱	28	4.05%	醫病	2	0.29%
傳福音	25	3.62%	神蹟	1	0.14%
知識言語	20	2.89%	趕鬼	1	0.14%
勸化	13	1.88%	翻方言	0	0.00%
慈惠	12	1.74%			
			總數	691	100.0%
我沒有恩賜	24	3.36%			

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

如果將第二重要恩賜和第三重要恩賜也加以考慮，則仍然以“教導”為最多受訪者自我認知的恩賜。但緊隨其後的，則是“牧養”和“智慧”，而非“幫助人”和“憐憫人”。相反，“宣教”和“勸化”則變成為較後重要的恩賜。（表八）

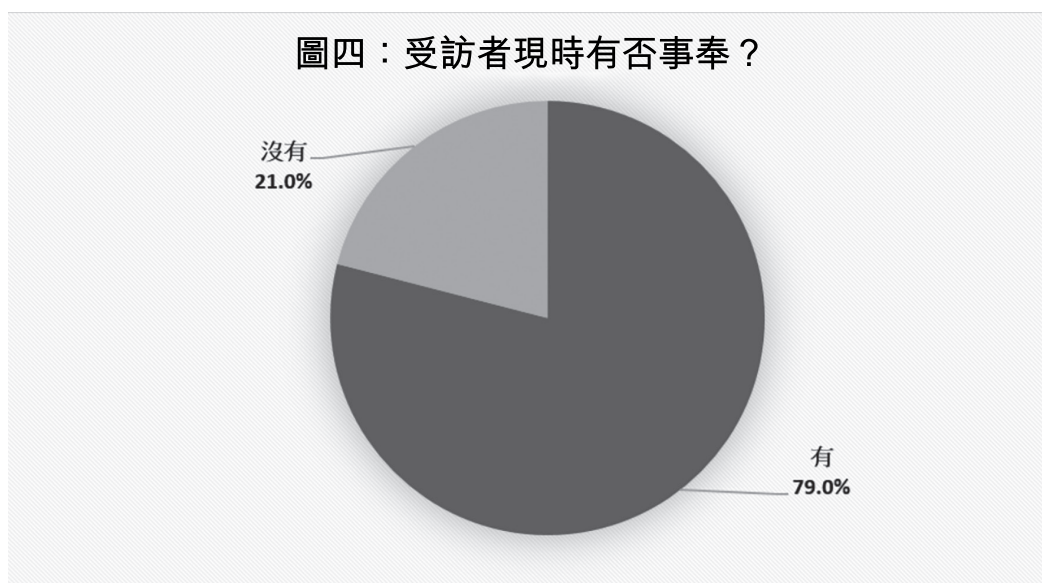


表八：受訪者自我認知的恩賜（愈高分愈重要）

	分數
教導	2.28
牧養	2.23
智慧	2.22
幫助人	2.14
預言	2.08
信心	2.07
憐憫人	2.06
神蹟	2.00
自願清貧	2.00
趕鬼	2.00
行政	1.96
知識言語	1.96
款待	1.95
說方言	1.95
傳福音	1.91
醫病	1.83
執事	1.78
代禱	1.75
慈惠	1.72
治理	1.70
宣教	1.69
勸化	1.67
獨身	1.65
辨別諸靈	1.56
翻方言	0.00

現時的事奉狀況

受訪者除了較多是資深的基督徒之外，他們也較多是擁有事奉經驗的基督徒，差不多每五位受訪者便有四位表示現時正參與事奉。相反，表示現時並沒有事奉的，則只有兩成。由此可以看到，是次研究的受訪者，應是對事奉有所理解並有實踐經驗的較資深基督徒。他們對事奉的意見大多可以被理解為從實際經驗中實實在在的體會和感受，也因此，他們的意見對我們了解現時基督徒的事奉觀應能提供當事人角度的意見，從而讓我們能更近距離的去體會及感受他們的感受。（圖四）

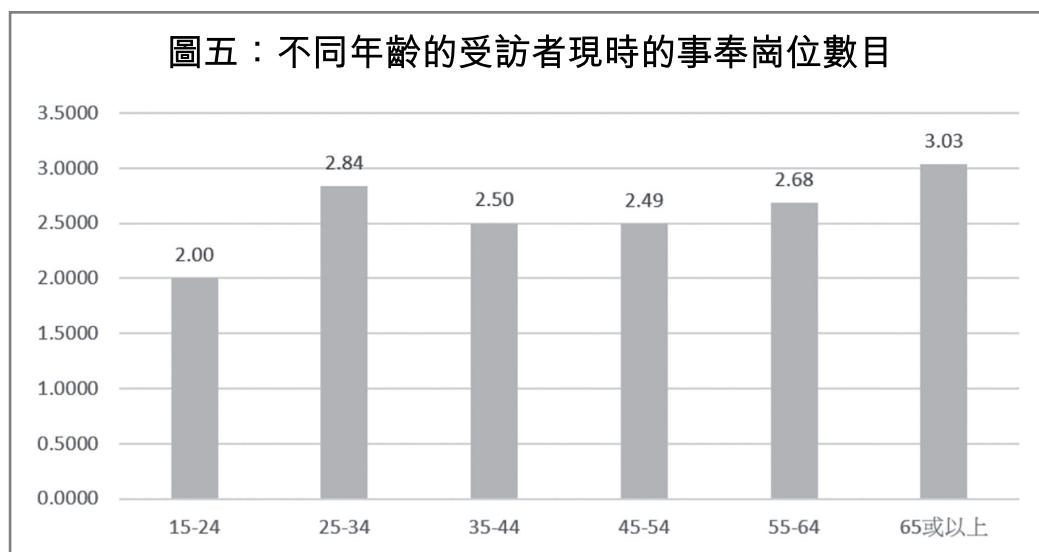




現時的事奉崗位數目

可能因為不少受訪者都是較資深的基督徒，所以他們現時擔當的事奉崗位，可能不只一個事奉崗位。研究發現，整體來說他們現正擔當平均有 2.6 個事奉崗位（標準差為 1.9），中位數為 2 個事奉崗位。這些數字再次反映，是次研究的受訪者不單是相對較資深的基督徒，也是較熱心的基督徒。因此，可以說他們是有足夠資格就事奉這一課題提供第一手和有豐富體驗的意見，而這些意見亦可被理解為是建基於他們的實踐而非憑空想像的。雖然這研究並不以追求代表性為目的，但搜集到的數據資料在這方面的特點，正正是這次研究的可貴之處。讀者在解讀研究結果時，也宜以這個視角去作出理解，以避免過份演繹之餘，也不要忽略了這些有豐富事奉經驗的資深基督徒所表達的寶貴意見。

另一個有趣的發現是，如單以事奉崗位數目去衡量，65 歲或以上的受訪者現正擔當的事奉崗位數目最多，達到 3.03 個。相反，15-24 歲的受訪者，其現正擔當的事奉崗位數目，平均只有 2 個。當然，愈多事奉崗位，並不一定代表愈熱心，不過這現象正好提醒我們，長者不一定是被動的和活力不足的。相反，他們卻可能是教會事奉事工的中流砥柱，這點是我們值得反思的。（圖五）



現時的事奉崗位

可能由於受訪者較多是較資深的基督徒，他們所擔當的事奉崗位，也較多是教導和領導性質的。同時，由於不少受訪者現正擔任不只一個事奉崗位，因此問卷也鼓勵他們可列出超過一個崗位。

研究發現，在眾多事奉崗位中，最多受訪者擔當的是組長及類似崗位，超過一半受訪者都正擔任這些崗位。其次則為代禱以及詩班和敬拜隊，各自佔所有受訪者的三分之一。除了這些較資深的崗位之外，也有接近三成受訪者現正擔任較前線的事奉崗位，例如司事，接待，迎新等崗位。此外，也有約一成半的受訪者分別擔任較為幕後的事奉崗位，例如控制影音設備，文書，宣傳，影音製作等等。（表九）



表九：受訪者現時的事奉崗位（可選多項）

	數目	百分比 (按人次)	百分比 (按人數)
組長及類似崗位	306	20.0	51.8
代禱	204	13.3	34.5
詩班／敬拜隊	200	13.0	33.8
司事／接待／迎新	171	11.2	28.9
訓練	125	8.2	21.2
聯絡	104	6.8	17.6
講道	99	6.5	16.8
文書／宣傳／影音製作	90	5.9	15.2
控制影音設備	88	5.7	14.9
場地／總務	75	4.9	12.7
執事	71	4.6	12.0
總數	1533	100.0	-

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

參與事奉的原因

上述的發現，表明了大多受訪者都是熱心事奉的。但究竟是甚麼驅使他們如此熱心呢？是滿足個人的願望？是希望因行為而積福，相信事奉愈多祝福愈多？還是羊群心態，埋堆心理？抑或是有高尚情操，希望造福眾生？

這次研究發現，上述的可能性都不是主因。受訪者之所以熱心事奉，其原因是單純又不功利的。在眾多原因中，一半有事奉的受訪者，表示“能服事神”是他們參與事奉的最主要原因；次多受訪者選擇的最主要原因，是“能親近神”，有 23.8%；而選擇“這是基督徒的責任”則大幅減少至 8.3%。

至於一些較與個人層面有關的原因，則只有少數受訪者是因此而參與事奉的。例如以“有滿足感”作為最主要原因的，便只有 1.0%。當然，能服事神和能親近神之餘，個人有滿足感也是很正常的，也沒有甚麼問題。不過，對於大部份有參與事奉的受訪者來說，這些個人的得著（滿足感），似乎沒有與神的關係來得重要。同樣地，因為“有朋友一起參與”而去事奉的，也只有 0.3%。而因為父母之命而去事奉的，更是沒有受訪者以此為最主要原因。（表十）

表十：受訪者參與事奉的最重要原因

	數目	百分比
能服事神	313	50.2
能親近神	148	23.8
是基督徒的責任	52	8.3
能運用恩賜	52	8.3
對教會有歸屬感	23	3.7
我有時間	12	1.9
牧者邀請	11	1.8
有滿足感	6	1.0
有新的體驗機會	4	0.6
有朋友一起參與	2	0.3
父母要求	0	0.0
其他	16	2.6
總數	639	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



問卷又問到受訪者事奉的首四個原因，因此在這裡嘗試將這些回應一併考慮，看看情況與上述的發現是否吻合。研究發現，與表十的情況大致是一致的，亦即“能服事神” 仍是最多受訪者參與事奉的原因，其次則為“能親近神”。同樣地，“有朋友一起參與” 和“有新的體驗機會” 也是較少受訪者以此作為參與事奉的原因。（表十一）

表十一：受訪者參與事奉的重要考慮（愈高分愈重要）

	分數
能服事神	3.13
能親近神	1.89
能運用恩賜	1.80
是基督徒的責任	1.16
對教會有歸屬感	0.78
牧者邀請	0.35
有滿足感	0.28
我有時間	0.27
有新的體驗機會	0.19
有朋友一起參與	0.14
父母要求	0.00

對“事奉”一詞的理解

既然受訪者大多是資深的基督徒，又有豐富的事奉經驗，但在他們心目中，事奉又是甚麼？

當被問到甚麼事情可以被界定為“事奉”時，受訪者表達了一個較為廣義而非狹義的理解。受訪者認為，無論是個人層面、還是教會層面的形式，都可視之為事奉。換句話說，在這種廣義的定義之下，總之是能服事神和親近神的（他們最主要的事奉原因），在他們眼中都應被包括在事奉的定義之內，亦即差不多是無所不包的。

當然，仍有一些形式是較多受訪者認同為事奉，而另外一些形式則有較少受訪者認同的。其中，由教會組織或安排的事工，是有較多受訪者視之為事奉的，包括“在教會擔當固定的服事崗位”，有 93.0% 的受訪者認同。其次是“幫助教會在家中或教會以外地方進行基督教活動”，有 86.0%。其他則依次為“幫助教會製作文字 / 影音 / 多媒體資訊”和“幫助教會在社交媒體管理 / 發放資訊”。

這裡有一個有趣的發現，是受訪者對於一些自發進行的活動，也視之為事奉。例如“自發在職場上傳福音 / 作見證”，便有 79.7% 受訪者也將之界定為事奉。這情況也出現在“自發在家中或公眾地方舉辦基督教活動”一項上，有 70.5%。更有趣的是，受訪者認為“自發為別人祈禱”（74.3%）和“向別人發送金句”（59.5%）也應被界定為事奉。甚至是“在工作上盡力”，“與家人保持良好關係”和“自發靈修 / 讀經”等，也有超過一半受訪者認為也是事奉。

由此看來，受訪者普遍認為事奉並不局限於教會舉辦的，而是幾乎同意問卷所提到的每一個選項，一個較為廣闊的定義。（表十二）



表十二：受訪者對事奉的界定（可選多項）

	數目	百分比 (按人數計)
在教會擔當固定的服事崗位	696	93.0
幫助教會在家中或教會以外地方進行基督教活動	643	86.0
幫助教會製作文字／影音／多媒體資訊	631	84.4
幫助教會在社交媒體管理／發放資訊	625	83.6
自發在職場上傳福音／作見證	596	79.7
自發為別人祈禱	556	74.3
自發在家中或公眾地方舉辦基督教活動	527	70.5
邀請別人參加崇拜／聚會／佈道會	522	69.8
在工作上盡力	519	69.4
幫助鄰居購物／處理事務／探訪鄰居	476	63.6
自行在社交媒體教導聖經知識／敬拜技巧	475	63.5
與家人保持良好關係	475	63.5
向別人送贈或發送基督教書籍／影音資訊	463	61.9
自行在社交媒體發放關於基督教的文字／影音／多媒體資訊	460	61.5
向別人發送金句	445	59.5
自發靈修／讀經	406	54.3
向別人送贈非宗教物品／一般生活物品	398	53.2

對事奉安排的看法

既然受訪者以一個極其廣義的定義去界定事奉的範疇，那麼他們對事奉安排的看法，是否也是有極大的彈性和包容性呢？

是次研究以 8 個向度，嘗試以一個較立體的視角去了解受訪者會否對某些形式的事奉有較強的認同和支持。這 8 個向度分別是：由教會組織 抑或 自發進行；固定 / 長期 抑或 短期 / 不定期 / 一次過；有固定計劃 抑或 偶發 / 隨意；運用教會資源 抑或 運用自己資源；有眾人參與 抑或 自己個人參與；用傳統行之有效方式 抑或 用創新 / 潮流方式；由牧者安排 抑或 自行安排；以及 參與自己教會舉辦的 抑或 參與其他教會舉辦的。

研究發現，對於這 8 項兩極化的向度，大多受訪者選擇了中間落墨，亦即兩種看似相反（以及兩者之間多樣的變化）的形式，他們都認為是可接受甚至支持的。分析的方法是，以分數 1 代表極之認同在這兩極選擇的左邊選項，而以分數 5 代表極之認同在這兩極選擇的右邊選項，則 2.5 的分數則代表對兩者的選項都有相同的支持度。

但整體來說，受訪者比較傾向一些較有彈性的形式（即右邊的選項，分數大於 2.5）。其中以傾向認同採用創新或潮流方式一項較為明顯（分數 3.2）。唯一特別的一項，是受訪者稍微傾向認同有固定計劃的事奉安排，多於偶發或隨意的（分數 2.43）。（表十三）

表十三：受訪者對事奉安排的看法

（少於 2.5 代表傾向認同左面的選項，大於 2.5 代表傾向認同右面的選項，
2.5 = 兩極的支持度相同）

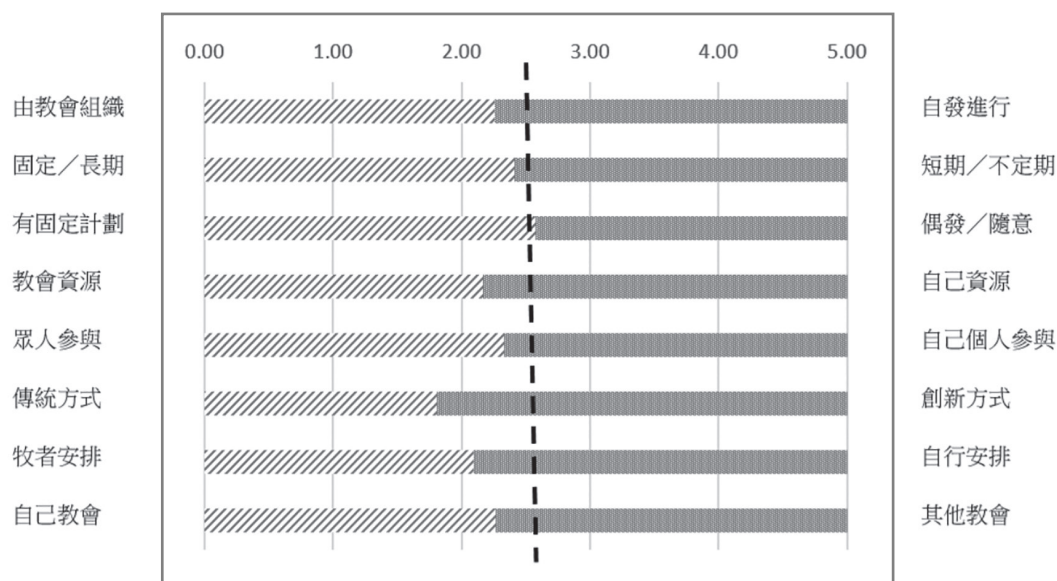
	平均分	標準差	
用傳統行之有效方式	3.20	0.71	用創新／潮流方式
由牧者安排	2.91	0.83	自行安排
運用教會資源	2.83	0.73	運用自己資源
由教會組織	2.74	0.99	自發進行
參與自己教會舉辦的	2.74	0.73	參與其他教會舉辦的
有眾人參與	2.67	0.88	自己個人參與
固定／長期	2.59	0.89	短期／不定期／一次過
有固定計劃	2.43	0.85	偶發／隨意

這裡亦嘗試以圖像化的表達方式讓讀者更易明白受訪者在這方面的看法。從圖五可以看到，受訪者對這 8 對兩極選擇的平均分數，大多是環繞 2.5 這分數，亦即差不多都是兼容並蓄的。這些分數經過圖像化的處理，圖像棒愈長的選項，代表支持度愈大。例如在再仔細分析，則發現受訪者仍有一個傾向，是較支持一些更為創新和潮流的事奉形式，多於支持用傳統行之有效的方式，雖然兩者的差距也不是太大。



另一對反映了受訪者有較大傾向性的兩極選擇是 由牧者安排抑或自行安排，則受訪者有較大傾向支持後者，亦即自行安排。（圖六）

圖六：受訪者對事奉安排的看法



由此看來，受訪者較多對事奉形式有很大的包容性，這與他們事奉的原因是一致的，即一些能服事神的事奉形式，他們都不反對。但如果真的要選擇，他們又會稍微傾向一些更有彈性和較少束縛的形式，例如自發進行，短期或不固定或一次過，自己個人參與，用創新方式，自行安排，或參加其他教會的事奉，甚至運用自己資源去事奉。

話雖如此，受訪者又不是絕對的反傳統或反建制的。可能他們也認為事奉並不是一件可以馬虎了事的事工，正如他們的事奉原因一樣，要在事奉中親近神，便要認真事奉，也不應隨便出亂子。所以，在追求有彈性之餘，受訪者仍相信事奉是要有固定計劃的，雖然這些計劃不一定要由教會組織。

受訪者的人生觀

受訪者重視的人生價值

上述各章節探討了受訪者的背景資料，信仰狀況，和事奉情況。其中兩個特別的發現，是他們一方面具有資深的信主歷史和豐富的事奉經驗，但另一方面卻又對各種事奉的形式和安排有很大的包容性和彈性。

那麼，他們重視的人生價值又是甚麼呢？這些人生價值，又是否和他們在事奉方面的看法有一致性還是南轅北轍呢？

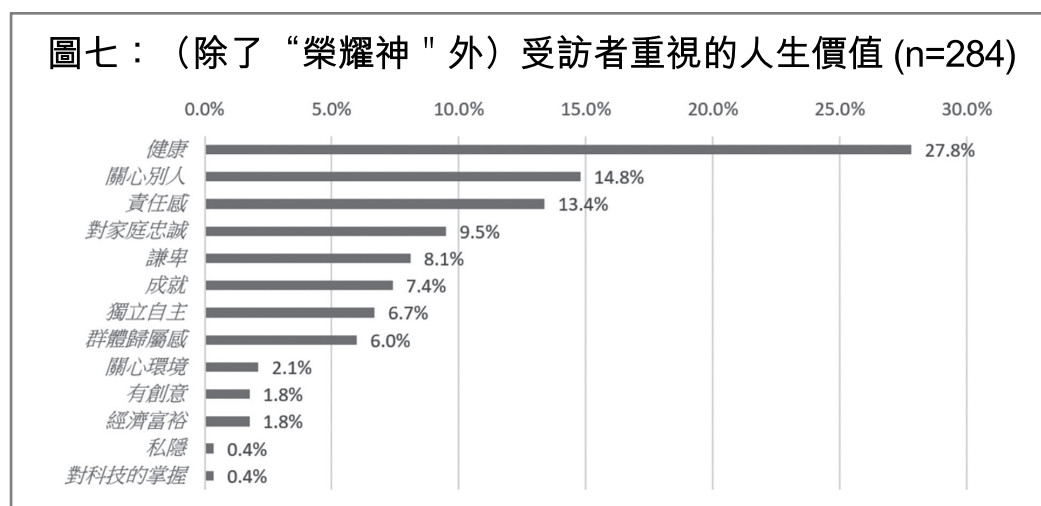
可以想像得到，既然受訪者大多是資深的基督徒，他們當然是以“榮耀神”作為最重要的人生價值。是次研究也毫不意外，受訪者以壓倒性的意見（61.1%）選取這選項作為第一重要人生價值。（表十四）

表十四：受訪者第一重要人生價值

	數目	百分比
榮耀神	446	61.1
健康	79	10.8
關心別人	42	5.8
責任感	38	5.2
對家庭忠誠	27	3.7
謙卑	23	3.2
成就	21	2.9
獨立自主	19	2.6
群體歸屬感	17	2.3
關心環境	6	0.8
有創意	5	0.7
經濟富裕	5	0.7
私隱	1	0.1
對科技的掌握	1	0.1
總數	730	100.0



除了“榮耀神”之外，在一些較「世俗」的選項中，受訪者中多將「後物質」的人生價值放在較重要的位置，例如健康，關心別人，責任感，對家庭忠誠和謙卑等。相反，一些較物質或「市儈」的人生價值，例如經濟富裕，大多受訪者會將這選項放到較後的位置。但值得注意的是，受訪者對關心環境，對科技的掌握和私隱等，也放在很後的位置，這點是很值得探討的。（圖七）



如果將首 4 個最重要的人生價值作整體的分析，則發現受訪者仍是較著重一些非物質的人生取向。由 0 至 4 分計算（最高 4 分），分數最高的當然仍然是“榮耀神”（3.53 分，標準差 0.86）。但隨後的，則為“健康”（2.55 分，標準差 1.05），跟著依次為“對家庭忠誠”、“謙卑”、“成就”、“獨立自主”等，而“經濟富裕”則仍然只有很低的重要性。（表十五）

表十五：受訪者的重要人生價值（4 分滿分）

	分數	標準差
榮耀神	3.53	0.86
健康	2.55	1.05
對家庭忠誠	2.35	0.92
成就	2.33	1.11
謙卑	2.31	0.91
獨立自主	2.22	1.11
責任感	2.19	1.03
關心別人	2.11	0.96
私隱	2.07	1.07
群體歸屬感	2.01	1.03
關心環境	1.93	1.02
有創意	1.92	1.01
經濟富裕	1.86	0.96
對科技的掌握	1.61	1.04

受訪者的生活重點

除了重要的人生價值之外，受訪者被問到因而衍生的生活重點是甚麼。如按第一重要的生活重點來看，毫不意外地，最多受訪者選擇的是“生活意義”（42.5%），跟著是“心理健康”，“身體健康和運動（不包括心理健康）”和“安全 / 避免危險”等。可以看到，受訪者較多傾向選擇一種著重意義，健康和安全感等範疇，而這些和他們重視的人生價值如榮耀神和健康等是一致的。

但值得注意的是，一些選項如“關心社會”和“關心環境”等卻在重要性上排得較後。而這點卻又與他們在人生價值方面所表達的“關心別人”（排第三位）有所落差。這箇中原因或背後所反映的啟示尚有待了解。



除此之外，“飲酒／吸煙”作為重要的生活重點，是完全沒有受訪者選擇的。這可能與受訪者多是較資深的基督徒有關，例如可能經過一段信主的期間，這些以前的習慣可能已戒掉，又或這本來都不是他們著重的。（表十六）

表十六：受訪者的第一重要生活重點

	數目	百分比
生活意義	310	42.5
心理健康	135	18.5
身體健康和運動（不包括心理健康）	118	16.2
安全／避免危險	104	14.3
關心社會	36	4.9
關心環境	18	2.5
飲食中的營養	8	1.1
飲酒／吸煙	0	0.0
總數	729	100.0

如果將受訪者所選取的首三項最重要的生活重點一併來看，則仍以“生活意義”（平均 2.30 分）排在首位。但緊隨其後的變為“安全 / 避免危險”（平均 2.12 分），然後才是“心理健康”和“身體健康和運動”。

至於“關心社會”和“關心環境”等，則仍然排在較後的位置。（表十七）

表十七：受訪者重視的生活重點

	數目 (選為首三項)	平均分
生活意義	567	2.30
安全／避免危險	232	2.12
心理健康	519	2.00
身體健康和運動（不包括心理健康）	455	1.93
關心環境	106	1.66
關心社會	209	1.62
飲食中的營養	82	1.57
飲酒／吸煙	0	0.00



受訪者的工作觀

受訪者的工作態度

在了解受訪者的事奉狀況和人生觀之後，接下來問卷問到受訪者在工作方面的一些態度和看法，其中包括受訪者在選擇工作時會考慮的因素。

研究發現，最多受訪者選為第一重要的考慮因素的，可以想像得到，是“能夠榮耀神”（30.6%），這和受訪者的人生價值是一致的。其次的重要考慮，是“能幫助別人”（11.7%）。

但值得注意的是，在現實生活上，受訪者對選擇工作的考慮，也無可避免地要有現實的考慮。這情況正正可從他們排在第三位的重要考慮中看到。在所有受訪者中，有 11.2% 指出，工作的“報酬”也是十分重要的。換句話說，受訪者也不只是有理想化的意願，換至現實情況便會有現實的考慮。這點從他們選取“能夠榮耀神”作為最重要考慮的人數比例上也可看到這趨勢。當提到人生價值時，受訪者一面倒地以“榮耀神”作為最重要的人生價值（61.1%），但在工作範疇等現實考慮時，受訪者便變得不是一面倒，因此比例上便減少至一半的 30.6%。這改變也可在他們的事奉原因這一問題上可以看到。從表十的數字看，受訪者事奉是因為“能服事神”和“能親近神”的，也是一面倒地總共有 74.0% 受訪者表示是基於這些原因。

但話得說回來，一些所謂世俗的重視因素例如“身份地位”和“晉升機會”等，卻又只有極少數的受訪者選為首三個重要的考慮因素（總共只有 1.1%）。這可能反映出，作為資深基督徒的大多數受訪者，雖然一方面需要透過工作來獲取在現實生活中必需的報酬，但卻又同時避免自己完全沉浸於在工作範疇的追求。（表十八）

如果將所有由受訪者選出的首四項重要的考慮因素一併來看，排在首位的仍是“能夠榮耀神”（1.69 分，愈高分愈重要），然後也是“能幫助別人”（1.18 分）。而排在第三位的考慮因素，則仍為“報酬”（1.15 分）。

在重要考慮因素的另一端，“身份地位”和“晉升機會”等則仍然排在較後的位置。此外，受訪者也大多並不介意“工作間的環境”，只有 1.4% 受訪者將之排在首位，而其平均分也只有 0.32 分。

另一有趣的發現是，受訪者也將一些在一般人崇尚工作彈性來說很重要的考慮因素，例如“工作多元化”，“能刺激智慧的運用”，“能讓我發揮創意”和“自由度”等也並沒有放到較前的位置。

（表十九）

表十八：受訪者選擇工作時的第一重要考慮

	數目	百分比
能夠榮耀神	222	30.6
能幫助別人	85	11.7
報酬	81	11.2
能配合我的生活方式	70	9.7
能帶來成就感	68	9.4
工作穩定性	65	9.0
自由度	32	4.4
與同事關係（不包括上司）	25	3.4
能讓我發揮創意	19	2.6
與上司關係（不包括其他同事）	13	1.8
能刺激智慧的運用	12	1.7
工作間的環境	10	1.4
能發揮管理能力	8	1.1
能帶來美感	6	0.8
身份地位	5	0.7
晉升機會	3	0.4
工作多元化	1	0.1
總數	725	100.0



表十九：受訪者選擇工作時的首三項重要考慮（平均分）

	數目	平均分
能夠榮耀神	389	1.69
能幫助別人	319	1.18
報酬	345	1.15
能配合我的生活方式	290	0.96
工作穩定性	264	0.93
能帶來成就感	233	0.80
與同事關係（不包括上司）	224	0.65
自由度	192	0.61
能讓我發揮創意	108	0.36
工作間的環境	123	0.32
與上司關係（不包括其他同事）	93	0.29
能刺激智慧的運用	93	0.27
能發揮管理能力	57	0.18
工作多元化	46	0.11
晉升機會	39	0.10
身份地位	25	0.07
能帶來美感	20	0.07

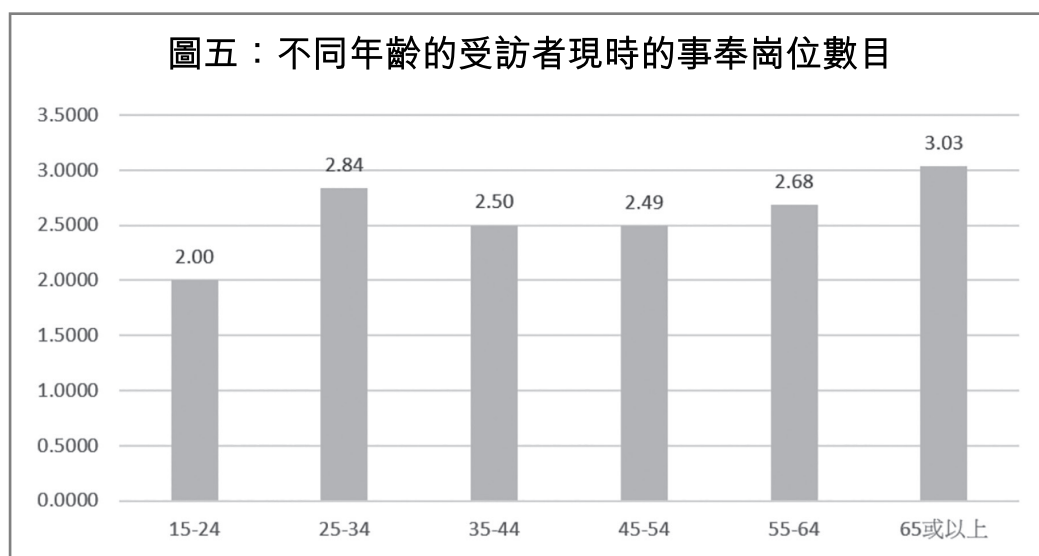
理想的工作形式

受訪者既然大多以榮耀神作為選擇工作時的最重要考慮，那麼他們心目中理想的工作形式又是怎樣的呢？不過正如上一節的發現，受訪者在選擇工作時仍要考慮現實問題。因此，問卷讓受訪者想像在沒有限制之下的最理想工作形式。當然，這些理想的形式不一定在現實世界裡可以完全實現得到，但至少反映了他們在心中的願景。

研究發現，接近四成受訪者都選擇“全職工作”作為最理想的工作形式。相反，以“斜槓工作者”作為最理想工作形式的受訪者，則只佔整體的 2.8%。

不過，值得注意的是，以“兼職/部份時間工作”，“自由職業者”和“不找工作－認真發展我的興趣/嗜好”作為最理想的工作形式的受訪者，加起來佔整體的 40.3%；如果再加上“斜槓工作者”的工作形式，則總數更達到整體的 43.1%，較選擇“全職工作”的人數更多。從這點看來，較多受訪者仍是以現實取向去考慮其理想的工作形式，而這點與上一節提到的以“報酬”作為選擇工作時第三重要的考慮的發現似乎是一致的。但同時，受訪者又期望從事一些更有彈性，有更大自由度，更能發揮自己的工作形式。（表二十）

表二十：受訪者的第一理想工作形式



* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



如果將受訪者列出的首三個理想的工作形式一併分析，則情況與上述表二十所反映的大致是一致的。

其中，“全職工作”仍是排在最理想工作形式的首位，隨之仍是“兼職／部份時間工作”和“自由職業者”。但如單以選取其作為首三個理想工作形式的人數來計，選取“兼職／部份時間工作”的人數較“全職工作”更多。因此，如果不是受到現實考慮的限制，受訪者可能更有興趣從事兼職／部份時間的工作多於全職工作。這傾向究竟對他們對事奉的看法有何影響，則仍有待了解。

這裡的分析又發現，排在第四位的則變成“持續進修”。這現象反映了，雖然並不成為最理想的工作形式的前列份子，但一旦提供機會，“持續進修”便可能成為受訪者其中一個有可能實現的理想形式。

而與上一節的發現一樣，“斜槓工作者”這一工作形式，仍然未能成為受訪者認真加以考慮的理想工作形式。（表二十一）

表二十一：受訪者的理想工作形式（平均分）

	數目	平均分
全職工作	358	1.29
兼職／部份時間工作	363	1.09
自由職業者	246	0.66
持續進修	224	0.49
不找工作－認真發展我的興趣／嗜好	187	0.48
開創社企／志願機構（不包括做生意）	138	0.35
做生意（不包括開創社企／志願機構）	125	0.32
全職的義務工作	132	0.31
斜槓工作者	98	0.25
參加工作假期	98	0.23
不找工作－去冒險／探索（不包括工作假期或全職義務工作）	81	0.20
不找工作－無特定計劃	52	0.12

受訪者對自己的認知

在了解到受訪者對人生價值和工作態度等範疇的取向之後，問卷亦問到受訪者對自己的觀感，尤其是在傳統與創新這一光譜上。

當問到受訪者認為自己是否一個有創意的人時，超過一半受訪者都認為自己“是一個富有創意，及在思想和行為上並不隨波逐流的人”（56.8%），相反，認為自己並不是這樣的受訪者則只佔小部份（20.7%）。（表二十二）

表二十二：我是一個富有創意，及在思想和行為上並不隨波逐流的人。

	數目	百分比
十分同意	66	9.0
同意	352	47.8
不同意	130	17.7
十分不同意	22	3.0
沒意見	166	22.6
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

問卷亦用另一個方法去了解受訪者認為自己是否容易接受新事物。當受訪者被問到是否認同“我是一個對接受新的辦事方法很謹慎的人，除非我見到身邊的人都用了這些新的方法。”時，情況與上一題的發現很不一樣。認為自己對接受新方法很謹慎的受訪者（42.0%），比例上與並不這樣認為的受訪者（38.5%）是相若的，而這與超過一半受訪者都認為自己是有創意的人這一情況是很不同的。（表二十三）



表二十三：我是一個對接受新的辦事方法很謹慎的人，除非我見到身邊的人都用了這些新的方法。

	數目	百分比
十分同意	27	3.7
同意	282	38.3
不同意	250	34.0
十分不同意	33	4.5
沒意見	144	19.6
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

如果將上述兩題問題合併一起看，則會發現一個很有趣的現象，便是一方面受訪者認為自己是有創意的，但在實踐上，卻又有所猶豫。當然，這現象是指整體受訪者的情況，個別情況則有待再進一步分析。

另外，受訪者對自己的不同理解，對他們的事奉情況和對事奉機會的感覺又是否有所不同呢？這些都需要再深入研究。下節將探討受訪者對事奉機會的一些主觀感覺。

對事奉機會的觀感

在較早的分析，我們已了解到受訪者的事奉狀況。在這背景之下，為了了解受訪者在事奉方面的主觀感覺，問卷又問到他們在事奉機會，事奉崗位和發揮恩賜這三方面的觀感。根據這項研究的概念框架，受訪者在這些方面的主觀感覺，有可能對他們是否認同和投入教會的事奉帶來不同的影響，因此問卷使用了三條問題去了解他們的意見。

首先，問卷問到他們對教會所提供的事奉機會的觀感。研究發現，接近八成受訪者都認為教會所提的事奉機會是足夠的（75.4%）。相反，認為教會沒有提供足夠事奉機會的受訪者，則只佔整體受訪者的不足一成。（表二十四）

表二十四：你所屬教會向你提供的事奉機會

	數目	百分比
十分足夠	143	19.4
足夠	412	56.0
不足夠	36	4.9
十分不足夠	16	2.2
沒有話足不足夠	129	17.5
總數	736	100.0

此外，問卷又問到受訪者對事奉崗位方面的觀感。研究發現，和事奉機會方面的觀感相若，超過七成受訪者都認為教會提供的事奉崗位都是足夠和十分足夠的。

相反，認為教會提供的事奉崗位不足夠和十分不足夠的受訪者，則只佔整體受訪者的 7.2% 而已。（表二十五）



表二十五：你所屬教會向你提供的事奉崗位

	數目	百分比
十分足夠	131	17.8
足夠	398	54.1
不足夠	41	5.6
十分不足夠	12	1.6
沒有話足不足夠	154	20.9
總數	736	100.0

最後，問卷問到受訪者對在事奉上是否能發揮其恩賜的觀感。分析發現，接近四分三的受訪者都認為是足夠和十分足夠的。相反，認為不足夠和十分不足夠的受訪者，亦只佔整體的 12.6%。（表二十六）

表二十六：你所屬教會向你提供能發揮你恩賜的事奉機會

	數目	百分比
十分足夠	114	15.5
足夠	363	49.3
不足夠	62	8.4
十分不足夠	31	4.2
沒有話足不足夠	166	22.6
總數	736	100.0

從上述分析來看，受訪者一般來說，對教會在這三方面所提供的機會都是很正面的。因此，在這裡可以概括地說，受訪者對教會在事奉方面的主觀感覺並沒有不良的印象。但除此之外，他們對教會的事奉形式，又有甚麼觀感呢？下一節會探討這方面的情况。

受訪者對不同事奉形式的觀感

在較早前的分析，受訪者對事奉的形式大都有一個兼容並蓄的傾向。但事實上，在面對教會實際提供的事奉形式，他們又是否也有這種觀感呢？

問卷分別從長期崗位，定期零散式，不定期零散式和臨時式四種事奉形式去嘗試了解受訪者對教會是否有足夠提供這方面的主觀感覺。

對於長期的事奉崗位，接近七成受訪者都認為是屬於多或非常多的。相反，認為教會提供的長期事奉崗位屬於少或非常少的受訪者，則只佔整體受訪者的不足一成。（表二十七）

表二十七：所屬教會提供的長期事奉崗位

	數目	百分比
非常多	149	20.2
多	341	46.3
一般	173	23.5
少	43	5.8
非常少	16	2.2
不知道	14	1.9
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



跟著，問卷亦問到受訪者對定期零散式的事奉形式的觀感。研究發現，四成受訪者覺得教會以這種形式提供的事奉機會屬於多或非常多，而認為少或非常少的受訪者，則只佔整體受訪者的兩成。

不過，有一點值得注意的是，對這種形式認為機會只屬一般的卻有四成，這與他們對長期崗位的觀感（只有 23.5% 認為一般）有所不同。（表二十八）

表二十八：所屬教會提供的定期零散式事奉崗位

	數目	百分比
非常多	52	7.1
多	242	32.9
一般	288	39.1
少	102	13.9
非常少	27	3.7
不知道	25	3.4
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

研究希望探討的另一種事奉形式是不定期零散式。對於這形式的事奉機會，覺得多或非常多的受訪者只有三成，而覺得少或非常少的受訪者則有相若的兩成半。此外，認為機會一般的則有四成。這觀感與之前的兩種形式（長期崗位和定期零散式），在比例上似乎有所不同，亦值得作進一步的了解。（表二十九）

表二十九：所屬教會提供的不定期零散式事奉崗位

	數目	百分比
非常多	48	6.5
多	175	23.8
一般	289	39.3
少	159	21.6
非常少	36	4.9
不知道	29	3.9
總數	736	100.0

受訪者亦被問到對於“臨時式”的事奉機會的意見。研究發現，相對之前 3 種形式，教會提供的“臨時式”是比較少的。答覆“臨時式”的事奉機會屬於多或非常多的受訪者，只佔整體的 26.6%；相反，表示機會屬於少或非常少的受訪者，則佔 34.9%。（表三十）

表三十：所屬教會提供的臨時式事奉崗位

	數目	百分比
非常多	43	5.8
多	146	19.8
一般	261	35.5
少	200	27.2
非常少	57	7.7
不知道	29	3.9
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



總括來說，在四種常見的事奉形式中，受訪者認為教會較多提供的是長期事奉崗位，其他則依次為定期零散式和不定期零散式，最少的則為臨時式。（表三十一）

但這些形式的多寡，與現今世代的基督徒的期望又是否一致呢？正如在較早前對於人生價值和工作態度的發現，不同於社會主流的取向，大多數受訪者的意見仍以神為中心，而亦有不少更崇尚一些較自由和彈性的選擇。這種跡象，對於受訪者對事奉機會的主觀感覺又會否帶來甚麼不同呢？這點在稍後的章節會繼續探討。

表三十一：受訪者認為教會為不同事奉形式所提供的機會
（百分比）

	非常多	多	一般	少	非常少	不知道
長期崗位	20.2	46.3	23.5	5.8	2.2	1.9
定期零散式	7.1	32.9	39.1	13.9	3.7	3.4
不定期零散式	6.5	23.8	39.3	21.6	4.9	3.9
臨時式	5.8	19.8	35.5	27.2	7.7	3.9

受訪者對不同事奉崗位的觀感

除了探討受訪者對整體事奉機會，整體崗位的觀感，在不同事奉形式的機會等範疇之外，問卷亦問到受訪者關於具體的事奉崗位的感覺。

在眾多不同的事奉崗位中，受訪者覺得最多機會的是“司事 / 接待 / 迎新”，然後依次是“詩班 / 敬拜隊”，“控制影音設備”，“組長及類似崗位”及“場地 / 總務”等。而較少事奉機會的則是“訓練”，“聯絡”，“文書 / 宣傳 / 影音製作”，“執事”和“講道”等。這些較少事奉機會的崗位，也是可以想像得到的，因為一般來說，這些工作應是由教會職員或牧者擔當的，而“執事”也一般是透過選舉由德高望重的資深會友所出任的。（表三十二）

表三十二：受訪者覺得非常多和多事奉機會的事奉崗位
（可選多項）

	百分比 (按人次)	百分比 (按人數)
司事／接待／迎新	37.8%	77.1%
詩班／敬拜隊	25.6%	58.3%
控制影音設備	24.9%	56.6%
組長及類似崗位	23.7%	55.3%
場地／總務	22.7%	49.6%
訓練	18.8%	46.2%
聯絡	17.2%	40.5%
文書／宣傳／影音製作	15.1%	36.4%
執事	10.7%	28.9%
講道	3.5%	9.0%
總數	100.0%	-



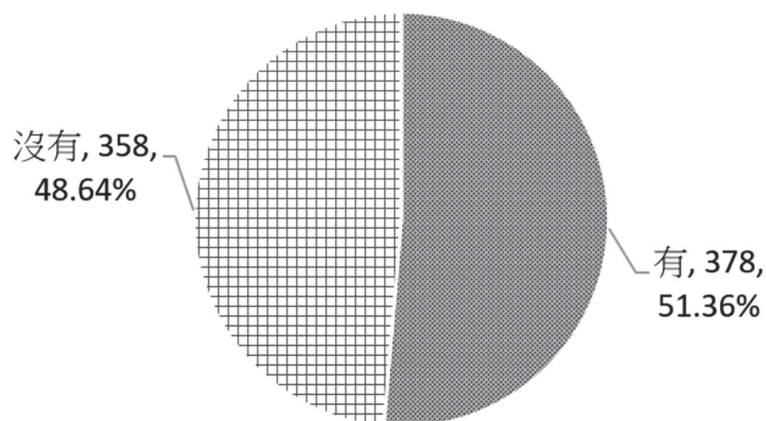
對教會的認同

教會以外的事奉

在較早前的圖四可以看到，有近八成受訪者進行事奉。但在他們當中，除了在教會的事奉，在教會以外是否也有事奉呢？

研究發現，原來超過一半受訪者都有在教會以外自發地事奉。雖然這比例較沒有在教會以外事奉的只是稍微高些，但也反映了他們對事奉的熱心和投入，而不會局限自己於教會的安排下才事奉。這與表十二所反映他們對事奉界限的意見和表十三他們關於事奉安排的傾向都是一致的，亦即受訪者大多不拘泥於在教會範圍內的事奉機會，而反而會爭取於其他範疇和領域也進行事奉。（圖八）

圖八：受訪者有否在教會外自發進行事奉



而這些自發的教會外事奉，形式之多，可以用多姿多采來形容。其中的形式，包括有關心和奉獻給宣教士、在工作場所傳福音、傳福音給家庭傭工、透過創意藝術向婦女傳福音、參加短宣隊、向保安和裝修師傅派福音單張、舉辦商人團契、在公司作好榜樣和作見證、在社交媒體發放基督教資訊和金句、在工作中以生命影響生命、在醫院教病

人唱歌、關心露宿者、寫金句卡給同事、透過免費的輔導服務和繪畫班傳福音、關心弱勢社群、向神學院捐獻和作義工、為沒有固定教會生活的基督徒舉辦查經小組、在每天的日常生活中結出果子、為各地受苦的人禱告、約人食飯、經濟上支持有需要的學生、擔任義工、提供義診、與人談論信仰並加以關心和代禱、與囚友書信聯絡，與未信主的親人朋友維持良好關係、舉辦屬靈書籍分享會，及透過話劇傳福音等。

其中一位受訪者的說話，更可說是發人深省：

“隨時隨地以任何方式事奉，只要能服事神、服事人便可以。”

自發在教會外進行事奉的原因

在上章可以到，受訪者大都有事奉的心志和熱忱，以致往往能自發地進行事奉。但另一方面，他們如此行，究竟有沒有甚麼具體的原因呢？

研究發現，受訪者在教會外進事奉，最主要是因為可以讓“我的事奉可以更有彈性”（22.0%），其次的原因則為“我可以更自主和隨己意”（13.7%），其他原因依次為“我可以更親近神”（11.9%），“我的靈命可以有更好的成長”及“我可以更發揮創意”等這些正面的因素。

相反，受訪者在教會外自發進行事奉，卻大多並非由於“教會不接受我的建議”，“教會要求長期委身”，“教會不接受創新的形式”，“教會沒使用我的恩賜”和“教會沒足夠機會”等相對較負面的原因。（表三十三）



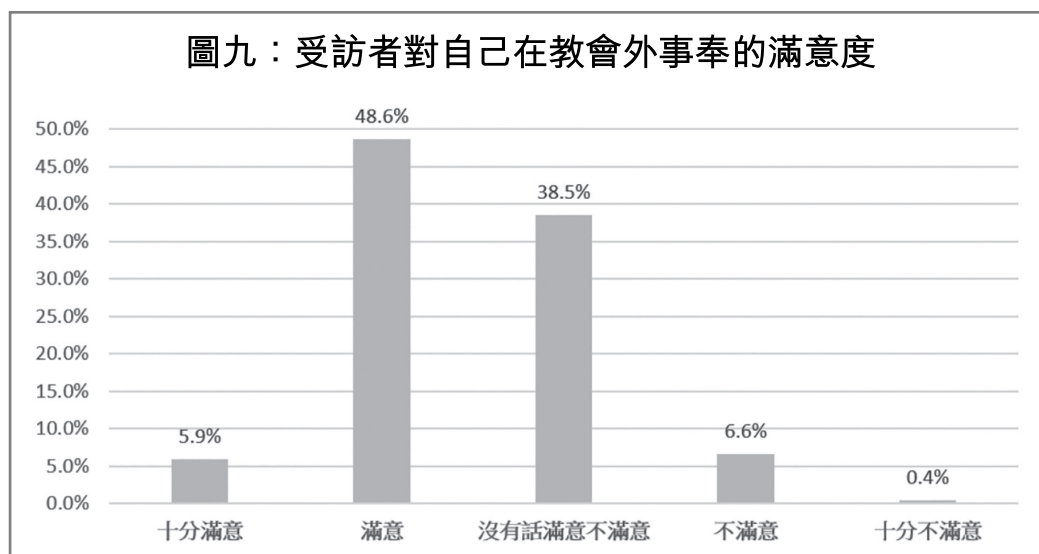
表三十三：受訪者在教會外事奉的原因（可選多項）

	人次	百分比 (按人次)	百分比 (按人數)
我的事奉可以更有彈性	242	22.00%	58.50%
我可以更自主和隨己意	151	13.70%	36.50%
我可以更親近神	131	11.90%	31.60%
我的靈命可以有更好的成長	124	11.30%	30.00%
我可以更發揮創意	123	11.20%	29.70%
教會的時間／形式不適合我	58	5.30%	14.00%
教會沒足夠機會	54	4.90%	13.00%
我不想有太多的承諾	40	3.60%	9.70%
教會沒使用我的恩賜	30	2.70%	7.20%
教會不接受創新的形式	23	2.10%	5.60%
教會要求長期委身	16	1.50%	3.90%
教會不接受我的建議	14	1.30%	3.40%
其他原因	94	8.50%	22.70%
總數		100.0%	-

受訪者對自己在教會外事奉的評價

在上一節可以看到，受訪者大多並非由於對教會不滿才選擇在教會外自發進行事奉。但另一方面，受訪者對自己在教會外的事奉又是否滿意呢？

研究發現，整體來說，受訪者對自己在教會外的事奉表現還是比較滿意的，其中表示滿意和十分滿意的共有 54.5%。相反，不滿意和十分不滿意自己的事奉的，則只有 7.0%。另外值得注意的是，有接近四成的受訪者都以“沒有話滿意不滿意”作為他們的答覆。這點與他們主要的事奉原因可謂一脈相承，都是強調為神所用，因此並不著意在教會外尋找自己的滿足感。（圖九）



從這一節和上一節的數字可以看到，受訪者選擇在教會外自發進行事奉，既不是因為對教會有不滿，同時亦並非對自己的事奉表現顯得失望。相反，他們在教會外事奉，卻是考慮到自己的現實限制，而盡量運用能配合自己的較彈性形式去繼續事奉，以能更加親近神。

從這個角度看，受訪者在教會外的事奉，可以說是正面涵意多於負面的意義。



受訪者與教會的一致性

除了上述在行為上了解受訪者對教會的認同感之外，是次研究亦希望從受訪者的主觀感覺去了解他們對教會的認同感。按照圖一的概念框架估計，受訪者對教會的認同感，有可能與他們在教會事奉的投入和對教會的觀感有所影響。以下各節，便打算從不同角度去了解他們在這些方面的主觀感覺。

價值觀的一致性

問卷問到，受訪者自己覺得與教會的價值觀是否很接近。毫不意外地，超過六成受訪者都認為自己的價值觀與教會的價值觀很接近。相反，認為自己的價值觀與教會的價值觀並非很接近的受訪者，則只佔整體的一成多左右。（表三十四）

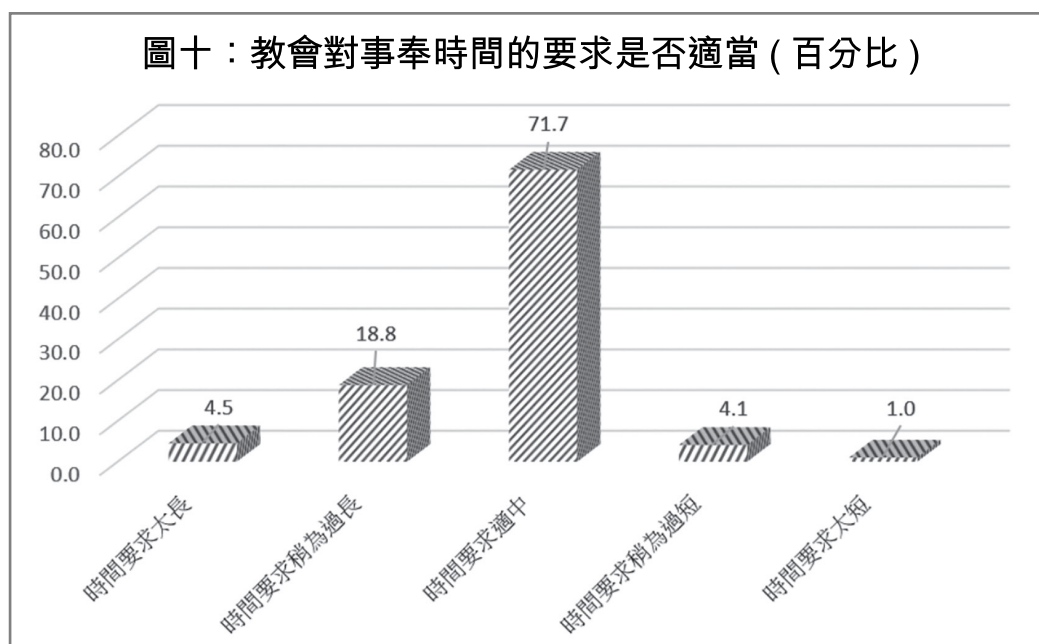
表三十四：受訪者是否同意“我覺得自己的價值觀和所屬教會很接近”

	數目	百分比
十分同意	55	7.5
同意	412	56.0
不同意	84	11.4
十分不同意	20	2.7
沒意見	165	22.4
總數	736	100.0

教會對事奉時間的要求

上一節提到，大多數受訪者覺得自己和教會的價值觀很接近，但在實際的事奉運作上，受訪者的觀感是否也同樣地如此正面呢？

問卷問到受訪者對於教會在事奉時間方面的要求，他們的感覺如何。研究發現，超過七成受訪者認為教會的要求是適中的。相反，只有不足百分之五的受訪者認為教會的時間要求太長，而認為時間要求太短的更只有百分之一。（圖十）



* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



對教會的投入感

既然受訪者大多認為自己的價值觀和教會很接近，而在實際情況中亦認為教會對事奉時間的要求是適中的，那麼這種感覺，對他們在教會事奉的事工中的投入感甚至委身程度，又帶來甚麼影響呢？

研究發現，在這背景之下，有超過四成的受訪者，為了令所屬教會得以順暢運作，他們會接受任何由所屬教會所指派的事奉。但這種委身程度也不是一面倒的。表示不會這樣做的受訪者，也有超過三成。如果將一些表示沒意見的接近三成受訪者的傾向加以考慮，則將對整體的情況帶來不同的演繹。假如他們較傾向這種委身，則整體來說，願意如此委身的比例便較多，相反亦然。（表三十五）

表三十五：受訪者是否同意“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”

	數目	百分比
十分同意	34	4.6
同意	285	38.7
不同意	182	24.7
十分不同意	33	4.5
沒意見	202	27.4
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

問卷又以另一條類似的問題去了解受訪者對教會的委身程度。

當被問到會否“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”，研究發現，較上一節提到的“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”，受訪者在這方面的委身程度是一致的。

其中，有 5.7% 表示十分同意這說法，另外更有多達 37.1% 受訪者表示同意這一說法，以致兩者加起來達到 42.8%，與上一節的情況相若（43.3%）。

但相反，表示不同意和十分不同意這說法的受訪者比例（21.8%），卻較上一節的 29.2% 為少。至於表示沒意見的受訪者，這一題的比例（35.5%）反而較上一節的 27.4% 為多。這可能反映了受訪者對於這方面的堅決程度並沒那麼明顯，但同樣地，明確地表示不會這樣做的受訪者，比例上也不是那麼多。如何讓這些沒意見的受訪者願意委身更多，便有待將來進一步的研究。（表三十六）

表三十六：受訪者是否同意“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”

	數目	百分比
十分同意	42	5.7
同意	273	37.1
不同意	122	16.6
十分不同意	38	5.2
沒意見	261	35.5
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

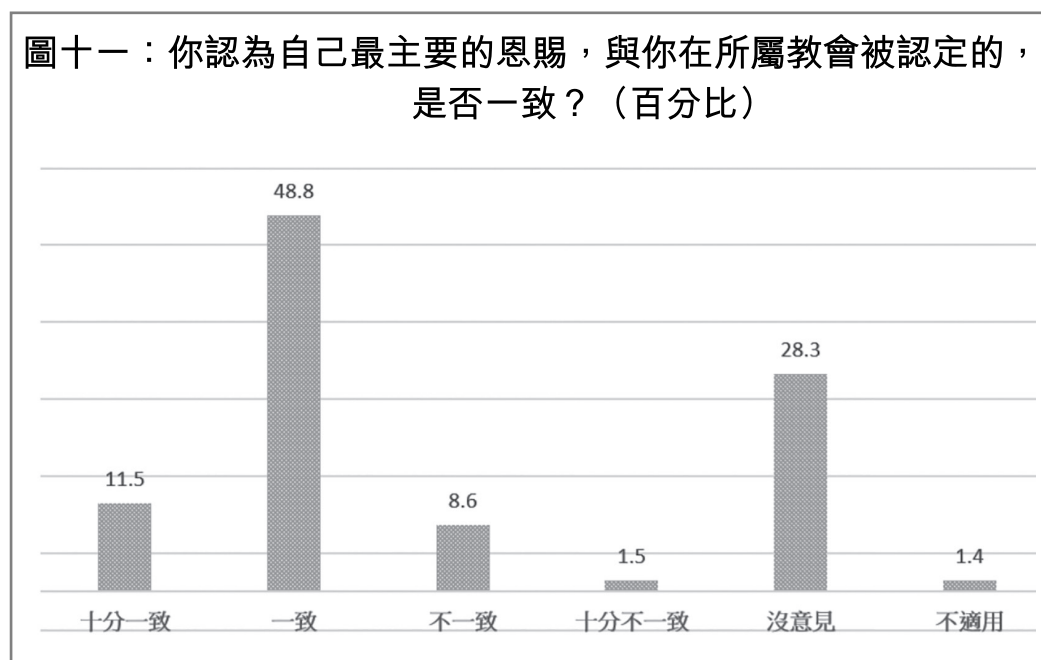


教會對受訪者的認同

問卷又嘗試從另一個角度去了解受訪者對教會的感覺。和上一節探索受訪者是否認同教會這一角度剛剛相反，這一節要探討的是，受訪者又覺得教會是否明白他們和認同他們呢？當然，這仍是從受訪者的主觀感覺出發的，但正正是這種關於別人對自己印象的主觀感覺，往往便影響了他們對教會的認同感，投入感和委身程度。

問卷首先問及恩賜方面。研究發現，六成受訪者都認為，自己認定的恩賜，與他們被教會所認定的，都是一致甚或十分一致的。相反，認為教會對自己恩賜的認識和自己的自我認定屬於不一致或十分不一致的受訪者，則只佔整體的一成。由此可以看到，在恩賜方面，受訪者大都沒有有一種懷才不遇的感覺。（圖十一）

圖十一：你認為自己最主要的恩賜，與你在所屬教會被認定的，是否一致？（百分比）



* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

恩賜與實際事奉的一致性

除了主觀感覺外，問卷又問到受訪者在實際運用恩賜時的情況，以了解其認知與實際行為的一致性。

當被問到“你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致”時，結果和上一節的情況一樣，超過六成受訪者都表示是一致和十分一致的。相反，認為不一致或十分不一致的受訪者，則更只佔整體的一成。由這些數字可以推斷，在運用其恩賜在實際的事奉事工上時，沒有理由相信這會造成重大的落差，也因此受訪者並不會因為在這方面的實際行為帶來他們對教會的不滿。（表三十七）

表三十七：“你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致？”

	數目	百分比
十分一致	84	11.4
一致	380	51.6
不一致	65	8.8
十分不一致	14	1.9
沒意見	180	24.5
不適用	13	1.8
總數	736	100.0



事奉崗位的理想與現實

另一個問卷在這裡希望探討的範疇，是受訪者在事奉崗位方面的理想與現實是否有落差，例如受訪者希望參與的崗位未有被分派，而獲指派的崗位卻又不是自己最想參與的。

研究發現，這方面的情況與上一節所發現的情況，可以說是一模一樣。整體來說，有接近六成受訪者認為在這方面的理想與現實都是一致的。相反來說，認為不一致或十分不一致的受訪者，則亦只佔整體的一成多而已。（表三十八）

表三十八：“你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致？”

	數目	百分比
十分一致	85	11.5
一致	337	45.8
不一致	74	10.1
十分不一致	13	1.8
沒意見	208	28.3
不適用	19	2.6
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

從上述三個範疇的結果發現，受訪者無論在被認同感，恩賜與實際事奉的一致性，以及事奉崗位的理想與現實這三方面，他們的主觀感覺都是良好的。雖然這些都是受訪者自己的觀感，也不能完全排除有自我感覺良好的情況出現，但很多時，往往就是這種良好的自我感覺，可能加強了他們對教會的認同，也可能減少了他們對教會的不滿。

那麼，整體來說，受訪者對教會的整體觀感又是怎樣的呢？

理想與現實的事奉方面的整體感覺

最後，問卷問到受訪者在整體來說，其理想的事奉機會與教會實際上提供的，又是否如之前各範疇一樣都是一致的呢？

可以想像得到，受訪者對教會的整體印象，和上述各個範疇的結果一樣，大部份受訪者的感覺都是正面的。整體上表示十分一致和一致的受訪者，佔了所有受訪者的六成。相反，表示其理想的事奉機會與教會實際上提供的不一致或十分不一致的受訪者，則亦只佔整體的一成多而已。（表三十九）



表三十九：“整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？”

	數目	百分比
十分一致	85	11.5
一致	376	51.1
不一致	72	9.8
十分不一致	15	2.0
沒意見	177	24.0
不適用	11	1.5
總數	736	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

總括來說，從上述各節的結果可以看到，受訪者一般來說，都覺得自己在事奉的各方面，與教會都是一致的。從這種一致的傾向可以推論，受訪者對自己與教會的關係都是正面的。而即使有超過一半的受訪者都有在教會所自發進行事奉，但其原因並非源於對教會安排的不滿，又或由於自己的壯志未酬，反而是因為一種可謂純真的想服事神和親近神的動機。



第三章

年青受訪者



年青基督徒在想甚麼

以上各章節探討了在是次研究中，整體受訪者在信主背景，事奉情況，人生價值，工作取向，認知與行為一致性，和對教會的主觀感覺等各個範疇的情況。正如在報告書開首時所指出，是次研究的受訪者大多為資深基督徒，年齡上亦中年或以上為較多。但如需了解新時代基督徒的情況，除了以時代背景和社會情況作為切入點之外，也可以從年齡的角度去探討較年輕的基督徒的情況，以及他們與整體的基督徒受訪者的情況有否不同。

在以下各節，分析會選取年齡在 15-24 歲的受訪者作為主體去分析。不過，讀者需留意，由於屬於這個年齡層的受訪者總共只有 47 人，因此在這裡所反映的情況只能作為參考，亦不一定代表了香港其他相同年齡層的基督徒的情況，加上由於人數不多的限制，所以並不能在所有範疇作出有意義的統計分析，而因此，有關的數字只供參考之用。要更具體和有效度地了解香港年青基督徒的情況，仍有待將來更進一步的研究才能知悉。

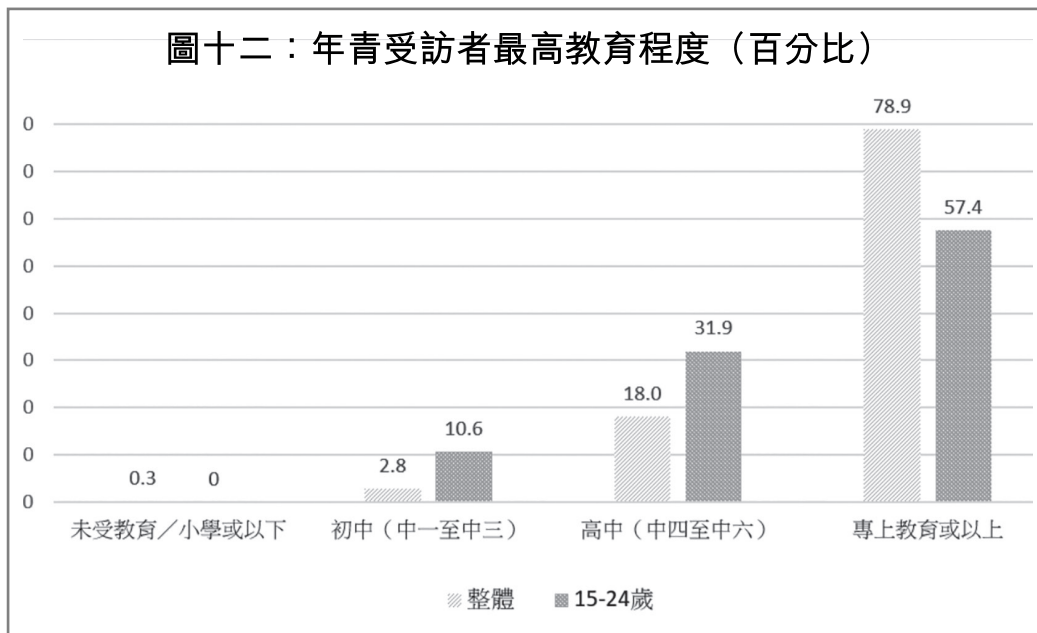
年青受訪者的背景

性別

在是次研究的 15-24 歲年青基督徒中，55.3% 是女性，男性則有 44.7%。這比例與整體受訪者的性別分佈是相若的（59% 女性，41% 男性）。

最高教育程度

在這些年青基督徒中，其中又以專上或以上教育程度的為最多，其次則為高中程度，然後是初中程度。相對於整體受訪者來說，擁有專上或以上教育程度的年青基督徒的比例相對沒有那麼多，不過這主要是因此他們仍是處於學生階段，而尚未達到專上教育的適當年齡所致，而並不表示他們的教育最終程度會低於整體的受訪者。（圖十二）



* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



現時就業狀況

由於這些年青基督徒受訪者大多仍處於適齡的求學年齡，所以大多仍是學生，雖然也有約五分之一已經有全職工作。（表四十）

表四十：年青受訪者的就業狀況

	人次	百分比	百分比 (整體受訪者)
全職	10	21.3	64.5
兼職	1	2.1	5.7
自由工作者	0	0.0	4.3
斜槓工作者	1	2.1	2.4
學生	33	70.2	6.1
無酬家庭從業員／家庭主婦	0	0.0	4.6
退休人士	0	0.0	8.6
待業	2	4.3	2.7
其他	0	0.0	1.0
總數	47	100.0	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

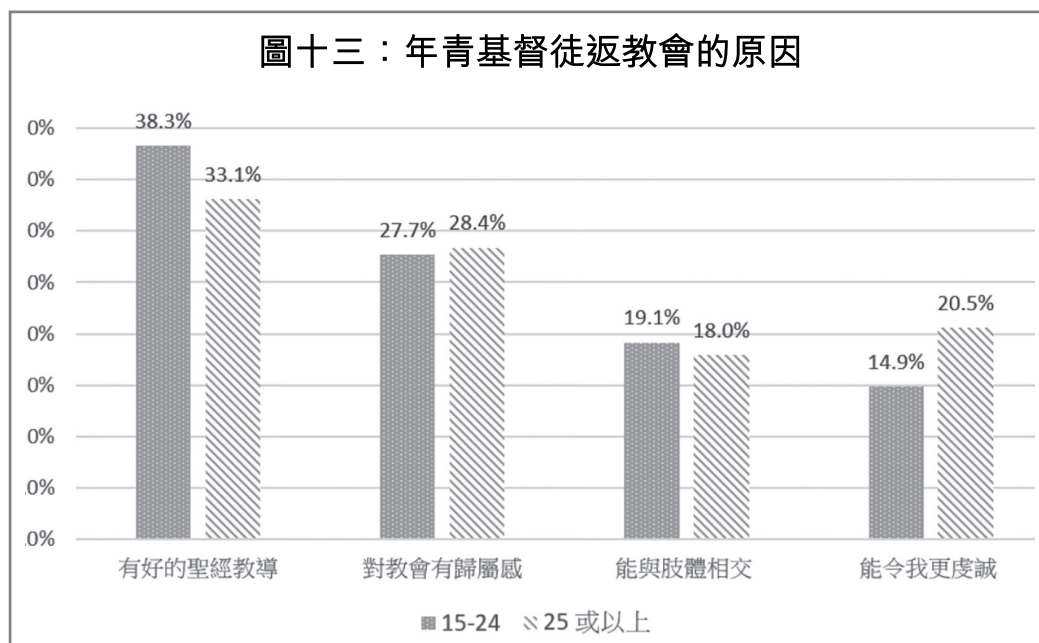
信主年期

雖然是年青人，但這些受訪者卻已有很豐富的信主經驗。他們平均的信主年期為 8.89 年，中位數 10 年，而最長的更達到 16 年。從這些數字可以估計，他們大多在教會成長，甚或不少是屬於「信二代」。而按照他們這麼長的信主年期來說，他們也可被形容為「資深」基督徒，而並非初信的基督徒。這點在讀者理解他們的意見時，是值得加入作為背景的參考資料的。

返教會的原因

除了信主年期之外，是次研究亦想了解他們返教會的原因，以及和整體受訪者所表示的原因是否有很大的不同。

根據他們的反映，最多年青受訪者返教會的第一原因是“有好的聖經教導”，跟著是“對教會有歸屬感”，“能與肢體相交”和“能令我更虔誠”。這次序與 25 歲或以上的受訪者所表示的大致相同，唯一不同的是有更多年青受訪者將“能與肢體相交”排在第三位，而 25 歲或以上的受訪者則將之排到第四位。（圖十三）



如果將第二重要至第四重要原因也加以考慮，則仍然以“有好的聖經教導”為最多受訪者返教會的原因，但其次則是“能與肢體相交”，跟著是“對教會的歸屬感”，最後為“能令我更虔誠”。在這考慮之下，“能與肢體相交”則較“對教會的歸屬感”更為重要。因此，對年青基督徒來說，肢體相交是特別重要的。（表四十一）



表四十一：年青受訪者返教會的重要原因（愈高分愈重要）

	15-24 歲	整體受訪者
有好的聖經教導	2.70	2.75
能與肢體相交	2.57	2.50
對教會的歸屬感	2.43	2.52
能令我更虔誠	2.30	2.22

受訪者的恩賜

既然年青受訪者返教會的最主要原因是因為教會有好的聖經教導，那麼這對他們了解和認定自己的恩賜有沒有幫助呢？

研究發現，在這些年青受訪者之中，有 10.6% 認為自己並無恩賜，這與整體的 5.1% 為高。另外，也沒有年青受訪者認為自己有預言，醫病，翻方言，自願清貧，趕鬼等恩賜。相反，最多年青受訪者認為自己有的恩賜是幫助人（21.3%），其次為憐憫人（17.0%），然後是智慧（10.6%）。

至於牧養（6.4%），教導（4.3%），行政（4.3%）和勸化（2.1%）等，則相對地只有少部份的年青受訪者認為自己有這些範疇的恩賜。

從上述數字可以看到，年青受訪者對自己較肯定恩賜是一些屬於個人能力和特質方面的；但當提到關於在靈命上造就別人的恩賜，他們則不是那麼肯定的。

不過，這可能與他們的人生階段（年齡作為指標）有關，尤其是一些要教導勸勉的角色，他們也可能認為並非與他們的年齡相配。至於有 8.5% 認為自己沒有恩賜，這也是可以理解的，因為正處於尋找和固定

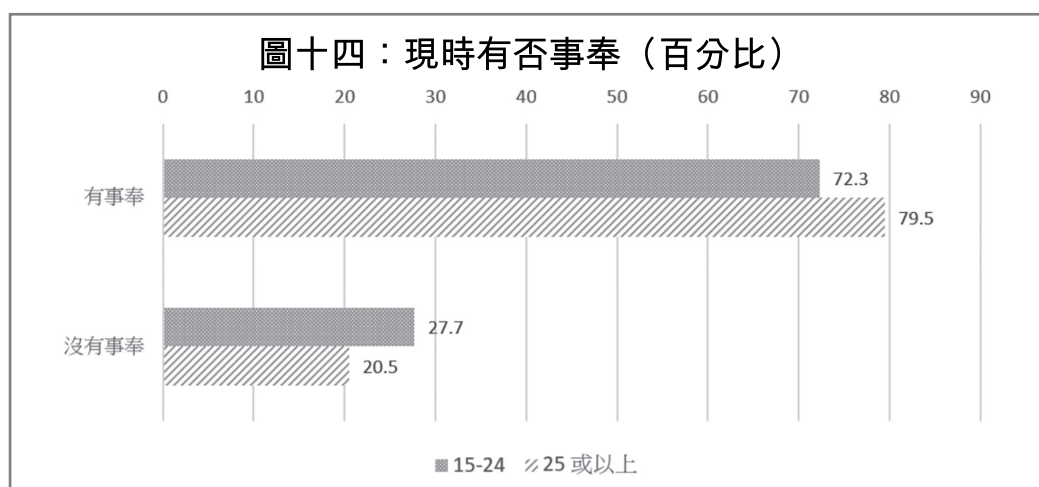
未來人生發展方向和身份認同的人生階段，這或許也同樣反映在他們現正處於尋找，了解和認定自己恩賜的階段的狀態。

年青基督徒現時事奉狀況

既然這些年青基督徒也是資深的基督徒，那麼他們的事奉狀況會否也和整體的受訪者有很相似的模式呢？但另一方面，七成年青基督徒受訪者都仍在求學階段，他們會否因此有更多時間參與事奉，抑或剛好相反，由於學習的要求，反而更少參與事奉呢？以下各節嘗試從不同的情況去了解他們的參與。

現時有否事奉

研究發現，在這些年青基督徒中，超過七成年青受訪者現時都有事奉，這比例與整體受訪者是相若的（79.0%）。即使在他們中有接近一成覺得自己沒有恩賜，但可以從這數字中看到他們也如其他 25 歲或以上的受訪者一樣，都是熱心事奉的。（圖十四）





年青基督徒的事奉原因

這些熱心事奉的年青基督徒，平均的事奉崗位數目為 2.0 個，與其他年齡組別相比，可以說是最低的（請參考圖五）。這可能與他們仍處於學生的人生階段而功課要求很大有關，但也有可能與他們能被提供的事奉崗位有關。

那麼，在這可能時間不夠的情況下，年青基督徒又為甚麼事奉呢？研究發現，他們的事奉原因，與整體受訪者的想法都是一致的。具體來說，他們仍以能服事神和能親近神作為最主要的原因，然後是能運用恩賜。相反，和一般人的想像不同，受牧者邀請或被父母要求等原因，卻完全沒有被訪年青基督徒選擇。

另外，值得注意的是，有 7.9% 年青受訪者很重視“我有時間”的因素，而整體受訪者中只有 1.9% 認為這是最重要的原因。此外，以“有新的體驗機會”作為最重要事奉原因的青受訪者有 2.7%，比例是整體的四倍有多。由此看來，這兩個因素與他們在這個成長階段的特色也是吻合的。至於“對教會有歸屬感”的因素，卻完全沒有年青受訪者將之放為第一重要的原因，這點與整體的 3.7% 是有所不同的。（表四十二）

表四十二：受訪者參與事奉的最重要原因（百分比）

	15-24 歲	整體
能服事神	44.7	50.2
能親近神	28.9	23.8
能運用恩賜	10.5	8.3
是基督徒的責任	5.3	8.3
對教會有歸屬感	-	3.7
我有時間	7.9	1.9
牧者邀請	-	1.8
有滿足感	-	1.0
有新的體驗機會	2.7	0.6
有朋友一起參與	-	0.3
父母要求	-	0.0
其他	-	2.6
總數	100.0	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



對事奉的界定

從以上各節可以看到，年青基督徒在事奉方面的情況和原因，雖然在個別選項上有其獨特之處，但大致上與整體受訪者的情況也是相若的。由此推斷，他們對事奉的理解，是否也會和整體受訪者的理解是一致的呢？

研究發現，這個推測是合理的。但其中有一些地方，還是值得留意的。例如視“自發 / 靈修 / 讀經”為事奉的，年青受訪者中有 68.1% 是這樣認為的，而整體受訪者則只有 54.3% 這樣認為。相反，認為“自發為別人祈禱”是屬於事奉的，年青受訪者中只有 66.0% 是這樣認為的，而整體受訪者則有多達 74.3% 這樣認為。此外，認為“幫助鄰居購物 / 處理事務 / 探訪鄰居”是屬於事奉的，年青受訪者中只有 51.1% 是這樣認為的，而整體受訪者則有多達 63.6% 這樣認為。當然，這些差異也可能與他們的人生階段和經歷有關，不過這推論尚待探討。

（表四十三）

表四十三：年青受訪者對事奉的界定
(可選多項，百分比按人數計)

	15-24 歲	整體
在教會擔當固定的服事崗位	93.6	93.0
幫助教會在家中或教會以外地方進行基督教活動	85.1	86.0
幫助教會製作文字／影音／多媒體資訊	85.1	84.4
幫助教會在社交媒體管理／發放資訊	83.0	83.6
自發在職場上傳福音／作見證	72.3	79.7
自發為別人祈禱	66.0	74.3
自發在家中或公眾地方舉辦基督教活動	74.5	70.5
邀請別人參加崇拜／聚會／佈道會	72.3	69.8
在工作上盡力	53.2	69.4
幫助鄰居購物／處理事務／探訪鄰居	51.1	63.6
自行在社交媒體教導聖經知識／敬拜技巧	61.7	63.5
與家人保持良好關係	55.3	63.5
向別人送贈或發送基督教書籍／影音資訊	57.4	61.9
自行在社交媒體發放關於基督教的文字／影音／多媒體資訊	51.1	61.5
向別人發送金句	53.2	59.5
自發靈修／讀經	68.1	54.3
向別人送贈非宗教物品／一般生活物品	42.6	53.2



年青受訪者對事奉安排的看法

直至現在為止，年青受訪者的意見和整體受訪者的意見，在各個範疇上都未見有南轅北轍的情況出現。當然，這些範疇都是在理論上的一些看法，但在具體的事奉安排上，年青受訪者又會否有些與別不同的意見呢？

研究發現，年青受訪者的意見與其他年齡組別的意見並沒有太大差異。但有一點值得注意的是，年青受訪者較其他年齡組別更傾向於認為事奉應由牧者安排多於自行安排，也因此他們較其他年齡組別更傾向於參加由自己教會舉辦的事奉。

另一個有趣的發現是，雖然年青受訪者也傾向認同用創新 / 潮流方式去進行事奉，但人數比例上，卻較 25-34，35-44，55-64 及 65 歲或以上的年齡組別為少，只比 45-54 的年齡組別為多。這點與一般人覺得愈年青愈傾向支持創新手法的印象稍有不同。（表四十四）

表四十四：年青受訪者對事奉安排的看法（平均分）

（少於 2.5 代表傾向認同左面的選項，大於 2.5 代表傾向認同右面的選項，
2.5 = 兩極的支持度相同）

	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65+</u>	
用傳統行之有效方式	2.72	2.98	2.73	2.56	2.79	2.82	用創新／潮流方式*
由牧者安排	2.33	2.64	2.66	2.59	2.60	2.43	自行安排
運用教會資源	2.48	2.52	2.51	2.35	2.42	2.16	運用自己資源
由教會組織	2.62	2.80	2.87	2.80	2.89	2.97	自發進行
參與自己教會舉辦的	2.47	2.66	2.77	2.63	2.71	2.68	參與其他教會舉辦的
有眾人參與	3.11	3.32	3.22	3.15	3.18	3.13	自己個人參與
固定／長期	2.73	2.96	2.96	2.82	2.97	2.95	短期／不定期／一次過
有固定計劃	2.72	2.98	2.73	2.56	2.79	2.82	偶發／隨意

* 代表在統計學上有顯著差異（F=3.115, p=0.009）

年青受訪者的事奉崗位

在知悉年青受訪者的高比例事奉狀況以及他們對事奉的看法和意見後，另一個值得探討的課題便是他們究竟實際上參與了甚麼事奉崗位呢？

研究發現，他們甚少擔任執事，訓練甚至講道等崗位。相反，司事 / 接待 / 迎新，詩班 / 敬拜隊，代禱及控制影音設備等似乎是較前線的崗位都有超過兩成年青受訪者表示現正擔當。

但另一個有趣的發現是，超過一半的年青受訪者都現正擔任組長的崗位，而這崗位亦成為了在他們之中最多人擔當的崗位。但正如在研究限制中提及，由於是次研究並非用隨機抽樣的方法邀請受訪者填答問題，因此這種以組長作為最多人擔任的崗位的情況，不一定在香港其他年青基督徒中間都存在這模式。但話雖如此，正正因為超過一半的年青受訪者都是組長，他們對事奉的意見應是建基於他們的深入參與和體驗而作出的，因此特別有其參考價值。

由上述的數字可以看到，相對於其他 25 歲或以上的受訪者來說，年青受訪者較少能擔任一些需要有豐富經驗及資歷深厚的基督徒擔任的崗位，反而一些較前線的崗位則較多年青受訪者能擔當，而這有可能跟他們現正處於的人生階段有關。（表四十五）



表四十五：年青受訪者現時的事奉崗位
(可選多項，百分比按人數計)

	百分比 (15-24 歲)	百分比 (25 歲或以上)
組長及類似崗位	54.3%	51.6%
司事/接待/迎新	34.3%	28.6%
詩班/敬拜隊	28.6%	34.2%
代禱	20.0%	35.4%
控制影音設備	20.0%	14.6%
聯絡	14.3%	17.8%
文書/宣傳/影音製作	11.4%	15.5%
訓練	5.7%	22.1%
場地/總務	5.7%	13.1%
執事	2.9%	12.6%
講道	2.9%	17.6%

年青受訪者對事奉機會的感覺

在以上各節可以看到，年青受訪者都是熱心事奉的，但所擔當的事奉崗位與整體受訪者卻又有些差別。那麼，他們對各種事奉機會的感覺又如何呢？

年青受訪者對四種事奉形式的機會的感覺

如果以 1 分代表機會非常少，5 分代表機會非常多，是次研究發現，年青受訪者認為最少機會的是“臨時式”的事奉崗位（2.88 分），而最多機會的則是“長期崗位”（3.79 分）。這是否表示他們都期望參與一些並不“困身”的事奉崗位，以致期望與現實有所落差呢？

原來，這情況在不同年齡組別中都出現，而並不是年青受訪者獨有的，甚至 45-64 歲的受訪者認為這方面的機會更低。此外，年青受訪者對擔當“定期零散式”和“不定期零散式”的機會的感覺，在統計學上與其他年齡組別並沒有明顯分別。

唯一在統計學上反映出在各年齡組別之間有明顯分別的，是關於“長期崗位”機會的感覺。但在這點上，年青受訪者和其他年齡組別也沒有明顯不同，反而是 65 歲或以上的受訪者明顯地認為機會沒有那麼多。（表四十六）

表四十六：受訪者對各種事奉崗位機會的看法（平均分）

（1 代表機會非常少，5 代表機會非常多）

	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65+</u>	<u>整體</u>
長期崗位 *	3.79	3.78	3.94	3.77	3.72	3.39	3.78
定期零散式	3.45	3.30	3.34	3.26	3.14	3.14	3.27
不定期零散式	3.20	3.08	3.06	3.13	2.89	2.89	3.05
臨時式	2.88	2.98	2.99	2.79	2.76	2.92	2.87

* 代表在統計學上有顯著差異（ $F=2.537$, $p=0.027$ ）



年青受訪者對各種事奉崗位的機會的感覺

從之前的表四十五可以看到，年青受訪者較多擔任前線和組長等事奉崗位，而甚少擔當執事或講道等需要一定資歷的崗位。但這種情況，會否使年青受訪者有懷才不遇甚至不滿的感覺呢？

研究發現，年青受訪者一般來說都覺得各種事奉崗位的機會還是多的，而唯一讓他們覺得很少機會的是“講道”（平均分 2.34，1 分代表機會非常少，5 分代表機會非常多）。但這是否代表他們很想講道而苦無機會呢？這得和其他年齡組別作比較。相反，另一個有趣的發現是，他們覺得“代禱”的機會很多（4.08 分），但實際參與的卻只有 20%。（表四十七）

原來，在各個年齡組別中，年青受訪者在“講道”方面的感覺平均分已是最高分的。相反，反而 55-64 歲的年齡組別給予的平均分只有 1.63，代表他們傾向覺得這方面的機會非常少。另一個各個年齡組別的感覺在統計學上有分別的事奉崗位是“執事”。同樣地，年青受訪者給予的平均分是各個年齡組別中最高的（3.21 分），反而 65 歲或以上的受訪者在各年齡組別中覺得這方面的機會是最少的（2.54 分）。（表四十八）

因此可以說，雖然年青受訪者在某些事奉崗位上較少機會擔當，但他們對所獲的機會卻未見有很不滿的情況出現。但這種感覺，究竟是因為他們認為現時的事奉機會已是與他們的人生階段相配的，還是因為他們本身對這方面沒有很大的期望，所以也沒有失望和不滿，這點還尚待了解。

表四十七：年青受訪者對事奉崗位機會的感覺

(1= 機會非常少，5= 機會非常多)

	擔任的 百分比	機會
組長及類似崗位	54.3%	3.63
司事/接待/迎新	34.3%	3.84
詩班/敬拜隊	28.6%	3.67
代禱	20.0%	4.08
控制影音設備	20.0%	3.80
聯絡	14.3%	2.87
文書/宣傳/影音製作	11.4%	3.14
訓練	5.7%	3.47
場地/總務	5.7%	3.46
執事	2.9%	3.21
講道	2.9%	2.34

表四十八：各年齡組別受訪者對某些事奉崗位機會的感覺

(1= 機會非常少，5= 機會非常多)

	執事*	講道*
15-24	3.21	2.34
25-34	2.76	2.01
35-44	2.96	2.00
45-54	2.67	1.68
55-64	2.80	1.63
65+	2.54	1.80
整體	2.80	1.83

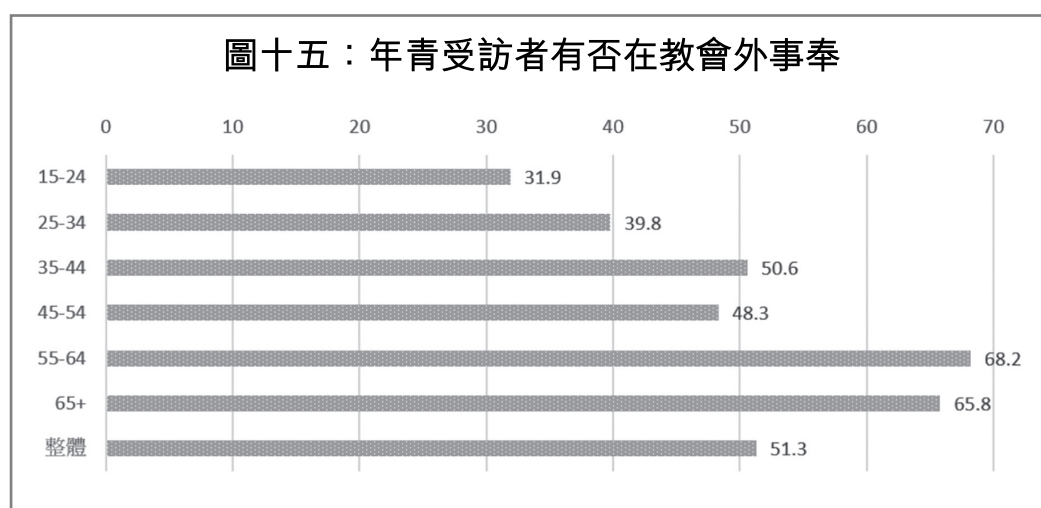
* 代表在統計學上各年齡組別有顯著差異（執事：F=2.298, p=0.044；講道：F=4.782, p=0.000）



年青受訪者在教會外的事奉

從較早前的圖十四可以看到，年青受訪者在有否事奉的問題上與 25 歲或以上受訪者的比例是不遑多讓的，而從上述的分析亦了解到他們對教會所提供的事奉機會也沒有很大不滿。那麼，他們在教會以外的事奉情況，又有沒有甚麼特別之處呢？

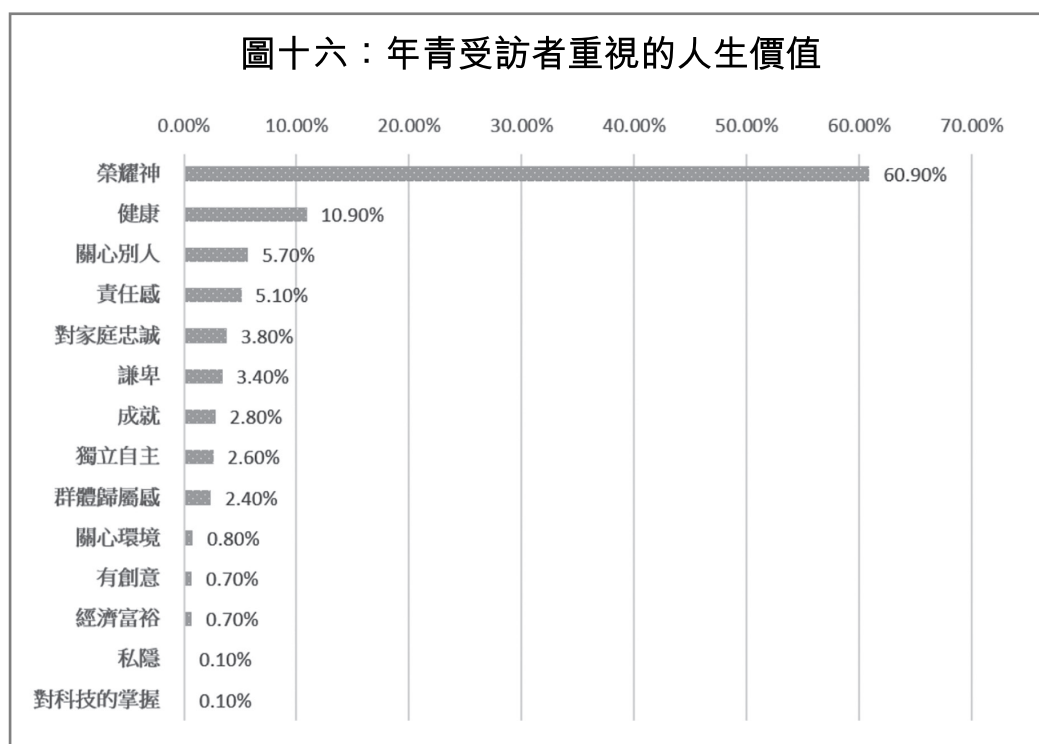
研究發現，年青受訪者中有 31.9% 有在教會外自發進行事奉，但這比例是在各年齡組別中最低的。（圖十五）



年青受訪者的人生價值

在之前關於事奉崗位和數目的分析上可以看到，年青受訪者的情況與其人生階段大致上是吻合。既然這樣，他們的人生價值是否也和他們正處於人生成長和轉捩點的特性相配，而與其他年齡組別有所分別呢？

研究發現，最多年青受訪者選為第一重要的可以想像是“榮耀神”，而比例上也是一面倒的（60.9%）。其他則為“健康”（10.9%），接著是“關心別人”（5.1%），而“成就”則只有 2.8% 年青受訪者選為最重要的人生價值，排第 7 位。另外，“有創意”和“對科技的掌握”排名也很低，分別為在 14 個選項中的第 11 位和最後。（圖十六）





年青受訪者所重視的人生價值，原來和其他年齡受訪者也不是有很大差別。但如果將所有曾揀選該選項為第一重要至第四重要加起來一齊考慮，則其中在統計學上對於不同年齡組別有顯著分別的三項人生價值，則分別有“群體歸屬感”，“榮耀神”和“獨立自主”。（表四十九）

在“群體歸屬感”方面，年青受訪者的重視程度為平均 0.62 分（愈高分表示愈重視），是在所有年齡組別中第二高分的。另外，雖然所有年齡組別都將“榮耀神”排在第一位，但分數上，年青受訪者所給予的平均分是各年齡組別中最低的（2.30 分），相反，65 歲或以上的受訪者所給予的平均分是最高的（3.53 分）。此外，年青受訪者雖然將“獨立自主”排在較後的第 10 位，但所給了的分數卻是各年齡組別中最高的（0.40 分）。

表四十九：年青受訪者及各年齡組別重視的人生價值
（愈高分愈重要）

	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65+</u>	<u>整體</u>
榮耀神 **	2.30	2.72	2.68	2.99	3.33	3.53	2.98
健康	1.72	1.08	1.26	1.38	1.29	1.19	1.31
關心別人	1.26	1.34	1.19	1.14	1.24	1.08	1.23
謙卑	0.81	1.08	0.89	0.95	0.90	0.95	0.96
對家庭忠誠	0.70	0.75	1.07	0.84	0.89	0.76	0.88
成就	0.64	0.38	0.39	0.32	0.24	0.45	0.36
群體歸屬感 ***	0.62	0.64	0.26	0.41	0.41	0.42	0.44
責任感	0.53	0.91	0.86	0.97	1.05	1.06	0.94
經濟富裕	0.47	0.14	0.29	0.19	0.10	0.00	0.19
獨立自主 *	0.40	0.36	0.36	0.29	0.23	0.29	0.32
關心環境	0.38	0.20	0.21	0.04	0.17	0.16	0.16
私隱	0.09	0.08	0.06	0.02	0.00	0.03	0.04
對科技的掌握	0.09	0.11	0.06	0.00	0.00	0.00	0.04
有創意	0.00	0.20	0.18	0.10	0.08	0.11	0.13

* 表示在統計學上，各年齡組別給予的平均分有顯著差別

從另一個角度看，若以重要程度來排列，年青受訪者給予各人生價值的重要性排列，與其他年齡組別是相若的。（表五十）

但一個有趣的發現是，年青受訪者較其他組別將“成就”一項排到較前的第 6 位（整體為第 8 位）。但相反，“有創意”對他們來說卻排到最後（整體為第 12 位）。另外，他們對“責任感”的重視程度雖然較整體受訪者的第 5 位為低，但也將之排在第 8 位，再加上“對家庭忠誠”也排在第 5 位（較整體受訪者的排位還要高），可以概括地說，年青受訪者的人生價值，也不見得是與其他年齡組別有重大分歧。

表五十：年青受訪者及各年齡組別重視的人生價值排序

<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65+</u>	<u>整體</u>
榮耀神	榮耀神	榮耀神	榮耀神	榮耀神	榮耀神	榮耀神
健康	關心別人	健康	健康	健康	健康	健康
關心別人	謙卑	關心別人	關心別人	關心別人	關心別人	關心別人
謙卑	健康	對家庭忠誠	責任感	責任感	責任感	謙卑
對家庭忠誠	責任感	謙卑	謙卑	謙卑	謙卑	責任感
成就	對家庭忠誠	責任感	對家庭忠誠	對家庭忠誠	對家庭忠誠	對家庭忠誠
群體歸屬感	群體歸屬感	成就	群體歸屬感	群體歸屬感	成就	群體歸屬感
責任感	成就	獨立自主	成就	成就	群體歸屬感	成就
經濟富裕	獨立自主	經濟富裕	獨立自主	獨立自主	獨立自主	獨立自主
獨立自主	有創意	群體歸屬感	經濟富裕	關心環境	關心環境	經濟富裕
關心環境	關心環境	關心環境	有創意	經濟富裕	有創意	關心環境
私隱	經濟富裕	有創意	關心環境	有創意	私隱	有創意
對科技的掌握	對科技的掌握	私隱	私隱	私隱	經濟富裕	私隱
有創意	私隱	對科技的掌握	對科技的掌握	對科技的掌握	對科技的掌握	對科技的掌握



年青受訪者的工作觀

從上一節可以看到，年青受訪者在人生價值上的觀念，雖然在少數個別範疇上有稍微不同，但大致上與整體受訪者都是十分接近的。那麼，他們對工作方面的看法，是否也和整體受訪者沒有太大分別呢？

年青受訪者選擇工作時的考慮因素

是次研究嘗試從選擇工作時的考慮因素，去了解年青受訪者所重視的工作要素。研究發現，他們與整體受訪者的想法都是很接近的，並以能夠榮耀神作為最主要的考慮。

不過，年青受訪者也頗重視工作的“報酬”，因為這因素在所有 17 項因素中排第二位。不過值得注意的是，25-34 歲的受訪者更將這因素排在首要的考慮，而 35-44 歲的受訪者也將之排在第二位。連同 15-24 歲受訪者的看法，這可能表示這些考慮正正反映了他們所處於的人生階段。此外，45-54 歲及 55-64 歲的受訪者也並非覺得報酬不重要，不過相對來說他們只將報酬排在第 3 位。相反，可能已處於退休階段的 65 歲或以上受訪者，對報酬更沒有這樣重視而只將之排在第五位。

另一點值得提的是，一些能反映對彈性和自由度的重視的考慮因素，例如“工作多元化”，“自由度”，“能讓我發揮創意”和“能帶來美感”等，年青受訪者也沒有將之排在較重要的位置。唯一例外的是“能配合我的生活方式”一項，在重要性來說是排在第五位，但這已是較整體受訪者將之排在第四位為低。

相反，年青受訪者更重視的是“能幫助別人”和“工作穩定性”，分別排在第三位和第四位（整體受訪者將這兩項分別排在第二位和第五位）。

不過，讀者需留意，不同年齡組別對這 17 項考慮因素的重視程度和排名，雖然在表面上看來似乎有些微分別，但在統計學的計算結果，這些分別都不構成顯著差異。因此，在理解這些結果時，不應過份演繹為各年齡組別在工作選擇時存在重大差異。

另外，是次研究的年青受訪者所表達的工作觀，並不如一般人想像的會致力追求自由，自主甚至自我中心。相反，他們在選擇工作時，和其他年齡組別實在也頗一致。當然，這些年青受訪者由於並不是透過隨機抽樣邀請的，他們的意見是否足以代表全港其他年青基督徒的意見，這點還是應該有所保留的。（表五十一，表五十二）

表五十一：年青受訪者及各年齡組別在選擇工作時的考慮因素
(愈高分愈重要)

	<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65+</u>	<u>整體</u>
能夠榮耀神	1.23	1.26	1.48	1.73	2.22	2.24	1.72
報酬	1.17	1.42	1.23	1.07	1.03	0.84	1.17
能幫助別人	1.06	1.06	1.07	1.11	1.44	1.60	1.20
工作穩定性	1.04	0.89	1.14	0.92	0.74	0.84	0.94
能配合我的生活方式	0.94	1.05	1.03	1.03	0.82	0.60	0.98
能帶來成就感	0.83	0.97	0.71	0.73	0.72	1.13	0.80
與同事關係	0.57	0.84	0.56	0.70	0.54	0.53	0.66
工作間的環境	0.51	0.41	0.36	0.36	0.15	0.18	0.33
能刺激智慧的運用	0.36	0.26	0.27	0.26	0.27	0.24	0.27
身份地位	0.32	0.08	0.05	0.05	0.05	0.03	0.07
晉升機會	0.26	0.14	0.13	0.07	0.05	0.08	0.10
自由度	0.21	0.58	0.86	0.54	0.69	0.42	0.63
與上司關係	0.19	0.27	0.25	0.39	0.27	0.24	0.30
能發揮管理能力	0.19	0.16	0.14	0.23	0.12	0.26	0.18
能讓我發揮創意	0.17	0.44	0.36	0.32	0.45	0.26	0.37
能帶來美感	0.15	0.08	0.08	0.08	0.03	0.16	0.08
工作多元化	0.11	0.11	0.10	0.08	0.18	0.03	0.11



表五十二：年青受訪者及各年齡組別在選擇工作時的考慮因素

(按重要性排列)

<u>15-24</u>	<u>25-34</u>	<u>35-44</u>	<u>45-54</u>	<u>55-64</u>	<u>65+</u>	<u>整體</u>
能夠榮耀神	報酬	能夠榮耀神	能夠榮耀神	能夠榮耀神	能夠榮耀神	能夠榮耀神
報酬	能夠榮耀神	報酬	能幫助別人	能幫助別人	能幫助別人	能幫助別人
能幫助別人	能幫助別人	工作穩定性	報酬	報酬	能帶來成就感	報酬
工作穩定性	能配合我的生活方式	能幫助別人	能配合我的生活方式	能配合我的生活方式	工作穩定性	能配合我的生活方式
能配合我的生活方式	能帶來成就感	能配合我的生活方式	工作穩定性	工作穩定性	報酬	工作穩定性
能帶來成就感	工作穩定性	自由度	能帶來成就感	能帶來成就感	能配合我的生活方式	能帶來成就感
與同事關係	與同事關係	能帶來成就感	與同事關係	自由度	與同事關係	與同事關係
工作間的環境	自由度	與同事關係	自由度	與同事關係	自由度	自由度
能刺激智慧的運用	能讓我發揮創意	工作間的環境	與上司關係	能讓我發揮創意	能發揮管理能力	能讓我發揮創意
身份地位	工作間的環境	能讓我發揮創意	工作間的環境	能刺激智慧的運用	能讓我發揮創意	工作間的環境
晉升機會	與上司關係	能刺激智慧的運用	能讓我發揮創意	與上司關係	能刺激智慧的運用	與上司關係
自由度	能刺激智慧的運用	與上司關係	能刺激智慧的運用	工作多元化	與上司關係	能刺激智慧的運用
與上司關係	能發揮管理能力	能發揮管理能力	能發揮管理能力	工作間的環境	工作間的環境	能發揮管理能力
能發揮管理能力	晉升機會	晉升機會	工作多元化	能發揮管理能力	能帶來美感	工作多元化
能讓我發揮創意	工作多元化	工作多元化	能帶來美感	身份地位	晉升機會	晉升機會
能帶來美感	身份地位	能帶來美感	晉升機會	晉升機會	身份地位	能帶來美感
工作多元化	能帶來美感	身份地位	身份地位	能帶來美感	工作多元化	身份地位

年青受訪者的理想工作形式

從上述各節的研究發現，年青受訪者的工作觀基本上與整體受訪者相若，也不見得有特立獨行的感覺。但他們心目中的理想工作形式，是否也和整體一樣，沒有甚麼特別與整體不同的意見呢？

如單以他們反映的第一理想工作形式來看，年青受訪者仍然以“全職”（51.1%）為他們心中最理想的工作形式。但很特別的一點是，排第二位的理想工作形式是“不找工作－認真發展我的興趣／嗜好”（17.0%），這比例是遠遠高於整體的，並且整體受訪者只將之排在第四位。跟著的理想工作形式才是“兼職”（6.4%），“自由工作者”（6.4%）和“斜槓工作者”（4.3%）。由此觀之，上述情況與整體的選擇又似乎稍有不同。（表五十三）

表五十三：年青受訪者和整體的第一理想工作形式（百分比）

	15-24 歲	整體
全職工作	51.1	37.2
不找工作－認真發展我的興趣／嗜好	17.0	7.4
兼職／部份時間工作	6.4	21.4
自由職業者	6.4	11.4
斜槓工作者	4.3	2.8
不找工作－無特定計劃	4.3	1.9
做生意（不包括開創社企／志願機構）	2.1	4.7
全職的義務工作	2.1	3.3
持續進修	2.1	2.2
不找工作－去冒險／探索（不包括工作假期或全職義務工作）	2.1	2.2
開創社企／志願機構（不包括做生意）	0.0	4.0
參加工作假期	0.0	1.4

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



年青受訪者為甚麼在教會外事奉

上一節提到，年青受訪者與整體受訪者在理想工作形式方面出現了一個很大的差別，便是對“不找工作 — 認真發展我的興趣 / 嗜好”的追求。這種不甘囿於傳統對工作的刻板印象的態度，是否便是年青受訪者在教會以外進行事奉的原因呢？

研究發現，年青受訪者仍然以“我可以更親近神”作為在教會外事奉的最主要原因（66.7%），但其次的原因，則是“我可以更自主和隨己意”（40.0%）。另外，亦有 26.7% 年青受訪者是因為“我的事奉可以更有彈性”這個原因而選擇在教會外進行事奉的。

這樣看來，年青受訪者似乎特別是想追求不受教會束縛，而選擇在教會外事奉的。但如果將他們的情況與整體受訪者作一比較，年青受訪者卻不見得是特別想脫離教會的限制的。事實上，他們選擇“我可以更自主和隨己意”和“我的事奉可以更有彈性”這兩個原因的比例，較整體受訪者來說是相若甚至更少。相反，年青受訪者以“我可以更親近神”作為在教會外事奉的原因的人數比例，較整體的比例更多，並且是排在首位的（整體受訪者將這原因排在第三位）。（表五十四）

表五十四：年青受訪者在教會外事奉的原因

(可選多項，按人數計的百分比)

	15-24 歲	整體
我可以更親近神	66.70%	31.60%
我可以更自主和隨己意	40.00%	36.50%
我的事奉可以有彈性	26.70%	58.50%
我的靈命可以有更好的成長	26.70%	30.00%
我可以更發揮創意	20.00%	29.70%
教會的時間／形式不適合我	20.00%	14.00%
教會沒足夠機會	20.00%	13.00%
我不想有太多的承諾	20.00%	9.70%
教會沒使用我的恩賜	20.00%	7.20%
教會不接受創新的形式	13.30%	5.60%
教會不接受我的建議	13.30%	3.40%
教會要求長期委身	6.70%	3.90%
其他原因	26.70%	22.70%

話雖如此，尚有一點在表五十四所反映的情況是值得留意的。對於這些年青受訪者來說，一些相對地較負面的原因，例如“教會沒使用我的恩賜”，“教會不接受創新的形式”和“教會不接受我的建議”等（表示是由於這些理由而在教會外事奉的青青受訪者的比例），其比例遠高於整體受訪者的比例。甚至有 20% 的青青受訪者認為“教會沒足夠機會”是他們在教會外事奉的原因。

這情況，可否被理解為年青受訪者是因為不滿教會而在教會外事奉呢？以下各節，便會對年青受訪者對自己是否與教會一致的主觀感覺作出探討。



年青受訪者對與教會的一致性的感覺

以下各節會從不同的角度和範疇，去探討年青受訪者對教會的主觀感覺，從而了解他們的事奉行為是否因此而受到影響。

與教會在價值觀方面的一致性

年青受訪者被問到，他們覺得自己的價值觀與教會是否一致。研究發現，接近一半年青受訪者都認為兩者是一致的，而持相反意見的則只有少於一成。（表五十五）

如果以 1 分代表“十分不同意”，5 分代表“十分同意”的話，則年青受訪者在這方面給予的平均分有 3.38 分（ $n=47$ ，標準差 = 0.795），表示他們傾向認為兩者是一致的。

表五十五：年青受訪者是否同意“我覺得自己的價值觀和所屬教會很接近”（百分比）

	15-24 歲	整體
十分同意	2.1	7.5
同意	46.8	56.0
不同意	4.3	11.4
十分不同意	4.3	2.7
沒意見	42.6	22.4
總人數	47	736

在教會獲得事奉機會的感覺

此外，年青受訪者亦被問到他們覺得自己在教會獲得事奉機會的主觀感覺。

研究發現，七成年青受訪者對這方面的感覺都是良好的，而持相反意見的則只有少於一成。這情況與整體受訪者所反映的相若，只是年青受訪者相對於整體來說有較大比例認為機會不足夠（8.5% 相對於 4.9%）。（表五十六）

如果以 1 分代表“十分不同意”，5 分代表“十分同意”的話，則年青受訪者在這方面給予的平均分有 3.74 分（n=47，標準差 = 0.82），表示他們的感覺傾向良好。

表五十六：年青受訪者對“你所屬教會向你提供的事奉機會”的感覺（百分比）

	15-24 歲	整體
機會十分足夠	14.9	19.4
機會足夠	53.2	56.0
機會不足夠	8.5	4.9
機會十分不足夠	0.0	2.2
沒有話足不足夠	23.4	17.5
總人數	47	736



在教會獲得發揮恩賜的機會的感覺

雖然在之前提過，年青受訪者之中有 8.5% 認為自己沒有恩賜，但是次研究仍想了解在這裡的所有年青受訪者對於在教會是否獲得足夠能發揮恩賜的事奉機會的主觀感覺。

研究發現，仍有超過一半的青年受訪者對這方面的感覺都是良好的，而持相反意見的則較上節關於事奉機會的比例稍為多一些，達到 17.0%。（表五十七）

年青受訪者在這方面給予的平均分亦有 3.68 分（ $n=47$ ，標準差 = 0.783），表示他們的感覺傾向良好。

表五十七：年青受訪者對“你所屬教會向你提供能發揮你恩賜的事奉機會”的感覺

	人數	百分比
機會十分足夠	5	10.6
機會足夠	21	44.7
機會不足夠	5	10.6
機會十分不足夠	3	6.4
沒有話足不足夠	13	27.7
總人數	47	100.0

在教會擔當事奉崗位的機會的感覺

除了發揮恩賜的機會外，年青受訪者亦被問到對事奉崗位的感覺。研究發現，他們在這方面的感覺都是十分良好的。其中有近六成年青受訪者都覺得有足夠或十分足夠的機會去擔當事奉崗位，而覺得不足夠的則只有 6.4%。（表五十八）

表五十八：年青受訪者對“你所屬教會向你提供的事奉崗位的機會”的感覺

	人數	百分比
機會十分足夠	5	10.6
機會足夠	21	44.7
機會不足夠	5	10.6
機會十分不足夠	3	6.4
沒有話足不足夠	13	27.7
總人數	47	100.0



年青受訪者對教會的投入

從上述各節可以看到，雖然在個別範疇或有稍微意見，但年青受訪者基本上對教會和各種事奉機會都是正面的。這樣說來，他們對教會的投入程度，是否也是如此正面呢？

其中一條問題問到，他們會否為了令所屬教會得以順暢運作，而接受任何由所屬教會所指派的事奉呢？研究發現，和一般人的想像或有不同，他們雖然是年青人，但有超過一半表示願意因此而接受任何指派（53.2%）。相反，不同意會接受指派的，則只有 23.4%。

年青受訪者在這方面的順服，也和其他年齡組別的情況相若。如以平均分來作比較（1 分代表很不同意這說法，5 分代表十分同意這說法），雖然各年齡組別的差異在統計學上來說並未達到顯著程度，但年青受訪者在這方面的平均分竟是各組別中最高的。這情況可能會令一般人對年青人有刮目相看的感覺。這點也是十分值得留意的。（表五十九）

表五十九：年青受訪者對“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”這說法是否同意

（1= 十分不同意，5= 十分同意）

	人數	平均分	標準差
15-24	47	3.30	0.907
25-34	133	3.13	1.090
35-44	160	3.14	0.937
45-54	213	3.21	0.959
55-64	157	3.06	1.011
65+	38	3.00	1.013

年青受訪者與教會的一致性

直至現在為止，上述各節的研究發現都反映了一個普遍的情況，便是年青受訪者對教會的感覺都是十分正面的，亦因此願意為教會順服，而幫助教會。

但理想與現實，是否也有可能出現落差呢？年青受訪者抱著對教會的良好印象，但論到與教會一致性，是否也有相同感覺呢？

恩賜有否被認同

其中一個問卷想探討的範疇是，年青受訪者在了解自己的恩賜之餘，他們覺得教會是否也能如此認同他們的恩賜而給了相應的事奉機會，抑或相反有懷才不遇的感覺呢？

研究發現，有接近一半的年青受訪者都覺得他們自己認為的恩賜，與教會給了相應的事奉機會，都是一致或十分一致的。相反，認為不一致的，則只有一成半。但值得注意的是，有接近四成的年青受訪者在這方面是沒有意見的。（表六十）

表六十：年青受訪者對“你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致”的感覺

	人數	百分比
十分一致	6	12.8
一致	17	36.2
沒意見	17	36.2
不一致	7	14.9
十分不一致	0	0.00
總人數	47	100.0

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



理想與現實的事奉崗位

問卷又問到年青受訪者關於事奉崗位方面的感覺。透過這一條問題，研究希望探討他們在事奉崗位方面的理想與教會提供的現實，是否有所落差。

研究發現，四成半的年青受訪者都反映了理想與現實都是一致的。持相反意見的年青受訪者，則只有半成多一些。不過，像上一節一樣，表示沒意見的，也有接近一半。（表六十一）

表六十一：年青受訪者對“你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致”的感覺

	人數	百分比
十分一致	4	8.7
一致	17	37.0
沒意見	22	47.8
不一致	2	4.3
十分不一致	1	2.2
總人數	46	100.0

年青受訪者對事奉機會的整體感覺

最後，問卷問到年青受訪者對事奉機會的整體感覺。研究發現，接近六成的年青受訪者在這方面都覺得和教會是一致或十分一致的。相反，覺得不一致的則只有百分之六。（表六十二）

表六十二：年青受訪者對“整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？”的感覺

	人數	百分比
十分一致	5	10.6
一致	22	46.8
沒意見	17	36.2
不一致	3	6.4
十分不一致	0	0.0
總人數	47	100.0

年青受訪者對教會的感覺

總結來說，年青受訪者對教會的感覺都是非常正面的。雖然在個別某些範疇他們會較其他年齡組別更多自由和彈性，但普遍來說，年青受訪者對教會的正面印象，與其他年齡組別的印象是十分近似的。

此外，值得一提的是，年青受訪者覺得自己和教會在各方面都是頗一致的，並因此願意為教會付出。當然，他們對彈性和自由的追求，其實與他們正處於的人生階段是相對稱的。這個情況亦出現在他們對工作的考慮，重視的人生價值，事奉的形式等方面。

最後，需要重申一點，就是由於年青受訪者的人數相對較少，這裡所報告的數據分析和他們在各方面的意見，也許只能作為一個參考，而未必能完全反映全港年青基督徒的意見和情況。



第四章

彈性工作者

彈性工作者的情況

對於是次研究來說，斜槓工作者可被理解為多才多藝，同時間多元又多工的人。而他們的多元多工是較為特色，專門甚或專業的。對於斜槓工作者來說，這種工作模式較大可能是一種選擇多於一種無奈。

與斜槓工作者有些相似亦有些重疊的是自由工作者。對於是次研究來說，自由工作者是指在工作時間上有極大自由和自主性的人。自由工作者大多較集中從事某一種職業，而較少像斜槓工作者般同時多元又多工的。而在工作時間上的自由度，可能是自主的選擇，但也可能是不自願的現實結果，這與傳統的所謂散工有其類似的地方。

但斜槓工作者與自由工作者也有其類似的地方，卻同時也有其分別的地方。在工作時間上，兩者都是有其彈性和自由度的（尤其是當自由工作者的自由工作時間是出於選擇，而斜槓工作者的同時多元多工也是一種選擇而非被現實所迫）。在工作種類上，自由工作者雖然較多專注於一兩種行業，但也有可能是同時從事多種行業的。在這情況下，自由工作者便與斜槓工作者近似。

但兩者的最大分別，在於斜槓工作者的多才多藝，多元多工較多是指專門知識，專門技術，和顯現於一些受社會普遍認同的專業範疇（這裡所指的專業並不局限於傳統專業，例如醫生，律師或需要專業資格的行業等），而是也涉及現代的專業，或有其專業程度或有專門知識但無須專業資格的，例如資訊科技專家，作家，藝術家，學者，運動員，農耕從業員，甚至是泛指所謂的知識份子）。而自由工作者的「專業性」則沒有那樣明顯，而其顯現形式可以是在某些專業範疇（例如個體戶的資訊科技從業員），但也有可能顯現於非專業的行業（例如不需專業資格，無須專門知識或只須體力勞動的行業）。



不過，話得說回來，從概念上看，上述的分類方法其實並不能將兩者清清楚楚的分辨出來。但無論如何，簡單來說，斜槓工作者可被理解為較傾向於多元多工，而自由工作者則可被理解為在工作時間上的自由。前者以工作種類這向度界分，而後者則以工作時間這向度作界分。

也由於如此，其實斜槓工作者與自由工作者是有其重疊的地方，而很難清晰和明確地分割的。因此，是次研究所採取的方法，便是讓被訪者自行選擇一項他們認為最能反映他們現時就業情況的種類。當然，這方法的局限是被訪者的主觀性；但另一方面，這種主觀性卻又能充分反映他們的自我理解，而這種自我理解，尤其是對教會的認同，事奉機會，恩賜與事奉的一致性，卻也正正是這次研究所探討的。因此，是以研究便採取了上述對兩者的界定。

是次研究的另兩類受訪者是斜槓工作者和自由工作者，不過由於被訪人數不多，普遍來說未能作出在統計學上有意義的深入分析。此外，卻又由於兩者的性質有點近似，所以這一章，在某些章節便將這兩類受訪者結合作綜合分析，並籠統地稱他們為彈性工作者。但同時，為使讀者更仔細了解斜槓工作者，自由工作者和綜合之後的彈性工作者各自的情況，某些統計表會將這三類數字並列以供參考。當然，斜槓工作者可被形容為專業多工或周身刀張張利，而自由工作者予人的感覺則是對不困身的自由追求（但當然也有部份可能是某程度上是被迫如此），在本質上是有所不同的。但綜合來說，這兩類受訪者至少在工作上都是彈性的，無論是自願抑或為勢所迫。

雖然將兩者綜合，但仍由於人數的局限，這裡只報告一些描述性數據，而未能作更深入的統計分析。也因此，讀者在演繹與理解這些數據時，

應僅視之為參考，因為結果未必能完全反映全港作為斜槓工作者和自由工作者的基督徒的情況。

年齡

在是次研究中受訪的彈性工作者，以中年人士較多，尤其是 45-54 歲的年齡組別，但這年齡分佈與整體受訪者的年齡分佈相若。（表六十三）

如果再仔細觀察，可以發現斜槓工作者以 25-34 歲為最多，並且並無 65 歲或以上的年齡組別。相反，自由工作者則以 45-54 歲年齡組別最多，並且有 6.3% 屬於 65 歲或以上。由此推論，在是次研究中的斜槓工作受訪者，有可能較多是較年青的專業人士，而自由工作受訪者則可能是一種時間上的調適或選擇。不過由於人數所限，很難進一步作更深入和在統計學上有意義的兩者的比較分析。

表六十三：彈性工作受訪者年齡分佈（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	彈性工作者	整體
15-24	5.6	0.0	2.0	6.3
25-34	38.9	12.5	22.0	17.8
35-44	22.2	15.6	18.0	21.4
45-54	22.2	43.8	36.0	28.5
55-64	11.1	21.9	18.0	21.0
65 或以上	0.0	6.3	4.0	5.1
總人數	18	32	50	748

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。



性別

彈性工作受訪者的男女比例大致相若。但有一點有趣的發現是，在自由工作受訪者中，女性較男性多，比例為六四之比。相反，在斜槓工作受訪者中，男性卻較女性為多。這情況是否反映出部份自由工作者由於家庭崗位責任的要求，而要半自願半被迫地選擇作自由工作者呢？但由於是次研究的這類受訪者數目有限，這點還需要更進一步探討才得悉。（表六十四）

表六十四：彈性工作受訪者性別分佈（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	彈性工作者	整體
男	55.6	40.6	46.0	41.3
女	44.4	59.4	54.0	58.7
總人數	18	32	50	736

教育程度

這裡有一個很特別的發現，是斜槓工作者和自由工作者都擁有高的教育程度，尤其是斜槓工作者，接近九成都有專上教育程度。這比起整體受訪者的接近八成有專上教育程度的比例還要高。這亦反映了斜槓工作者那可能是專業多工的特色。（表六十五）

表六十五：彈性工作受訪者最高教育程度（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	彈性工作者	整體
未受教育／小學或以下	0.0	0.0	0.0	0.3
初中（中一至中三）	0.0	0.0	0.0	2.8
高中（中四至中六）	11.1	31.2	24.0	18.0
專上教育或以上	88.9	68.8	76.0	78.9
總人數	18	32	50	748

信仰和工作經驗

研究發現，是次研究中的彈性工作受訪者都是很資深的基督徒。其中，斜槓工作受訪者的平均信主年期有 25.94 年（中位數 29 年，標準差 9.7 年），而自由工作受訪者的平均信主年期則為 21.69 年（中位數 20 年，標準差 14.21 年）。至於整體受訪者的平均信主年期為 24.4 年（中位數為 23 年，標準差為 12.7 年）。相對來說，這些彈性工作受訪者的信主年期與整體受訪者都是相若的。

至於現時的職業，斜槓工作者較多從事與宗教相關（教會或機構等），教學及有關行業及社區、社會及個人服務業等，共佔 61.1%。而在自由工作者中，以從事教學及有關行業（26.7%）及金融、會計、保險、地產及商用服務業（23.3%）為較多，反而從事與宗教相關職業的則只佔 10.0%。（表六十六）

其中比較特別的是，在自由工作者中，從事金融、會計、保險、地產及商用服務業的比例較斜槓工作者多很多，亦較整體為高。這可能與在這類行業中較能提供有彈性和自由度的工作崗位有關。相反，在自由工作者中，從事與宗教相關職業的比例，較斜槓工作者和整體都低了一半。這是否反映了宗教機構和教會較少能提供有彈性和自由度的工作崗位呢？這點有待進一步研究。



表六十六：彈性工作受訪者現時從事職業（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體
宗教相關（教會或機構等）	22.2	10.0	21.6
教學及有關行業	22.2	26.7	18.6
金融、會計、保險、地產及商用服務業	5.6	23.3	16.1
社區、社會及個人服務業	16.7	10.0	12.2
批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業	11.1	3.3	7.7
運輸、倉庫及通訊業	0.0	6.7	3.0
製造業	5.6	3.3	2.0
其他	16.7	16.7	18.6
總人數	18	30	596

彈性工作者對彈性的追求，是否也反映在他們為甚麼返教會這一問題中呢？

當被問到返教會的原因時，最多自由工作者所選擇的最主要原因是“對教會有歸屬感”。對於斜槓工作者來說，“對教會有歸屬感”和“有好的聖經教導”都是同樣重要的。事實上，斜槓工作者認為其他兩個選項（“能令我更虔誠”和“能與肢體相交”）也是最重要的比例，其實也差不多。因此，斜槓工作者並沒有一面倒地因為某一突出的原因而返教會。

相反，在自由工作受訪者中，認為“有好的聖經教導”是最重要的比例，較斜槓工作者為低，亦是在四個選項中排最後的。這點在之前的圖三中看到的整體情況很不一樣。對於整體受訪者來說，“有好的聖經教導”是最重要的。

事奉狀況

理論上，彈性工作者的工作時間較其他固定時間的工作者應較有彈性和更有自主性。那麼，他們的事奉是否便會更多更深入呢？

有否事奉

對是次研究的彈性工作受訪者而言，事奉的比例的確很高。其中，斜槓工作受訪者中，現時有事奉的比例達到 88.9%，而在自由工作者中，有事奉的比例也有 75.0%。這比例在整體受訪者中是 79.0%。

事奉崗位數目

斜槓工作受訪者的事奉崗位數目，平均為 2.63 個（標準差 1.89，中位數 2 個），而自由工作受訪者的事奉崗位數目，平均為 2.75 個（標準差 2.03，中位數 2 個）。而整體受訪者的事奉崗位為 2.60 個（標準差為 1.9，中位數為 2 個）。

從這些數字可以看到，彈性工作受訪者的事奉崗位數目與整體受訪者是相若的，只是自由工作受訪者的事奉崗位數目，相對來說是較高。



事奉崗位

在事奉崗位數目上，彈性工作者與整體的情況似乎沒有太大分別。但在具體事奉崗位上，他們所分別擔當的角色又有沒有明顯分別呢？

從表六十七可以看到，無論是斜槓工作者或自由工作者，一半受訪者都擔當組長及類似崗位。另外，較多擔任的事奉崗位是詩班 / 敬拜隊。這與整體受訪者的情況是一致的。

不過，在斜槓工作者中，較少是擔任司事 / 接待 / 迎新這類較前線的崗位，甚至擔任代禱的也不多。相反，卻有四分一斜槓工作者是有擔當講道的崗位的，這較整體的 16.8% 還要高。未知這是否與我們在表六十五看到關於他們的教育程度的情況有關。

表六十七：彈性工作受訪者現時的事奉崗位

（可選多項，按人數的百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體
組長及類似崗位	50.0	50.0	51.8
代禱	12.5	33.3	34.5
詩班／敬拜隊	43.8	41.7	33.8
司事／接待／迎新	12.5	37.5	28.9
訓練	25.0	20.8	21.2
聯絡	12.5	16.7	17.6
講道	25.0	8.3	16.8
文書／宣傳／影音製作	12.5	20.8	15.2
控制影音設備	25.0	12.5	14.9
場地／總務	18.8	16.7	12.7
執事	25.0	16.7	12.0
總人數	16	24	736

事奉的原因

從之前的表十一，對整體受訪者來說，“能服事神”，“能親近神”及“能運用恩賜”是最重要的首三個參與事奉的原因。對於彈性工作者而言，他們的事奉原因也是這樣呢？

研究發現，斜槓工作者和自由工作者的事奉原因，與整體受訪者的事奉原因都十分近似，都是以“能服事神”及“能親近神”作為主要原因。

不過，對斜槓工作者來說，原來“對教會有歸屬感”是最重要的，而這原因在整體受訪者之中只排第五。這是不是因為斜槓工作者本身有一種同一時間多元和多工的特性，因此在眾多活動要求的拉扯之下，其中一個引力考慮（pull factor）便是對教會有沒有足夠的歸屬感，又或相對來說教會有沒有足夠的吸引力。換句話說，對教會的歸屬感，便是對他們來說一個很有效的誘因。當然，由於是次研究的斜槓工作受訪者的人數太少而未能作更進一步的分析，所以這推論只能留待將來再作探討。

另外，自由工作者較整體受訪者和斜槓工作者更重視“是基督徒的責任”作為重要事奉原因。這點對一般人來說可能會有點意外，因為對於著重自由和彈性的自由工作者，其實一旦認定他們的目標，則責任感也是一個很重要的考慮因素。（表六十八）



表六十八：彈性工作受訪者參與事奉的原因

（按重要性排列，排列愈前愈重要）

斜槓工作者	自由工作者	整體
對教會有歸屬感	能親近神	能服事神
能親近神	是基督徒的責任	能親近神
能服事神	對教會有歸屬感	能運用恩賜
是基督徒的責任	能服事神	是基督徒的責任
能運用恩賜	能運用恩賜	對教會有歸屬感
	有朋友一起參與	牧者邀請
	牧者邀請	有滿足感
		我有時間
		有新的體驗機會
		有朋友一起參與
		父母要求

在教會外事奉

這些彈性工作者的事奉比例都很高，事奉崗位數目也平均超過 2 個。那麼，他們還有沒有在教會外事奉呢？

研究發現，有三份二的（66.7%）斜槓工作受訪者都有在教會外自發地進行事奉，而在自由工作者中，也有接近一半（46.9%）有在教會外事奉。而在整體受訪者中，則有 51.36% 有在教會外事奉。但這樣高的比例，又究竟是否因為他們有更多時間另外事奉，還是因為他們對教會有所不滿而另謀出路呢？

在教會外事奉的原因

從問卷的結果分析，再與整體受訪者的意見作對照，便會發現一個較特別的情況。（表六十九）

首先，無論是斜槓工作者或自由工作者，都以“我的事奉可以更有彈性”作為在教會外事奉的最主要原因。這點與整體受訪者的意見是一致的。

另一方面，“我可以更親近神”這個在整體受訪者中排第三的原因，只有 8.8% 的斜槓工作者以此作為在教會外事奉的原因，而在自由工作者中更只有 4.9% 指出這是他們在教會外事奉的原因。對這情況的其中一個可能的理解是，對這些彈性工作者來說，親近神的機會可能早已期望在教會中的事奉中達成（他們在教會中的事奉比例分別高達 88.9% 和 75.0%），所以在教會外的事奉並沒有太過著重這期望，反而更多考慮自己的實際限制，因為在教會事奉是基於（除了親近神和服事神之外）責任，基督徒責任和對教會歸屬感的表達方法（請參考之前的表六十八）。

此外，也有正面因素令彈性工作者在教會外事奉。斜槓工作者中有 14.0% 是因為“可以更發揮創意”的原因，而在自由工作者中則有 12.2% 是因為“我的靈命可以有更好的成長”的原因。

不過，他們也或多或少因為對教會有些不滿而促成他們在教會外事奉的。例如在斜槓工作者中，有 10.5% 是因為“教會沒足夠機會”，10.5% 是因為“教會沒使用我的恩賜”，甚至有 5.3% 是因為“教會不接受我的建議”。



至於自由工作受訪者，則有 9.8% 是因為“教會的時間 / 形式不適合我”，9.8% 是因為“教會沒使用我的恩賜”，7.3% 是因為“教會沒足夠機會”，以及 7.3% 是因為“我不想有太多的承諾”。因此，對他們來說，自由度也是他們在教會外事奉的考慮因素。

表六十九：彈性工作受訪者在教會外事奉的原因

（可選多項，按人次計百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
我的事奉可以更有彈性	14.0%	19.5%	22.00%
我可以更自主和隨己意	10.5%	14.6%	13.70%
我可以更親近神	8.8%	4.9%	11.90%
我的靈命可以有更好的成長	5.3%	12.2%	11.30%
我可以更發揮創意	14.0%	4.9%	11.20%
教會的時間／形式不適合我	5.3%	9.8%	5.30%
教會沒足夠機會	10.5%	7.3%	4.90%
我不想有太多的承諾	1.8%	7.3%	3.60%
教會沒使用我的恩賜	10.5%	9.8%	2.70%
教會不接受創新的形式	5.3%	4.9%	2.10%
教會要求長期委身	1.8%	0.0%	1.50%
教會不接受我的建議	5.3%	2.4%	1.30%
其他原因	7.0%	2.4%	8.50%
總數	100.0%	100.0%	100.0%

* 由於各百分比的小數後一個位以四捨五入顯示，如單以在這裡顯示的各個百分比相加，並不等於 100。

對事奉機會的感覺

從上一節可以看到，雖然大部份彈性工作受訪者選擇在教會外事奉是由於與神的關係，亦有少部份也有對機會不滿。那麼，他們對在教會事奉的機會的感覺又是如何呢？

當被問到對教會是否有提供足夠事奉機會時，他們其實都有十分正面的感覺。如果以 1 分代表十分不足夠，而 5 分代表十分足夠的話，無論是關於教會提供事奉的機會，參與事奉崗位的機會，和發揮恩賜的機會，彈性工作者給予的平均都達到 3 或以上，反映他們都認為機會是足夠的。（表七十）

不過，相對來說，在“你所屬教會向你提供能發揮你恩賜的事奉機會”一項上，斜槓工作者給予的平均分只是 3 分。因此，他們對這方面的機會只有較低的滿意度。這情況與之前表六十九所反映的數字是一致的（10.5% 斜槓工作受訪者覺得“教會沒使用我的恩賜”）。事實上，即使是自由工作者或整體受訪者，對這方面給予的平均分也是相對最低的。

表七十：彈性工作受訪者對事奉機會的感覺

（平均分，1 分代表機會十分不足夠，5 分代表機會十分足夠）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
你所屬教會向你提供的事奉機會	3.50	3.63	3.86
你所屬教會向你提供的事奉崗位	3.39	3.84	3.81
你所屬教會向你提供能發揮你恩賜的事奉機會	3.00	3.59	3.63
總人數	18	32	736



與教會的一致性

既然彈性受訪者在發揮恩賜方面有些微不滿，那麼他們認為自己在各方面與教會是一致抑或有很多差異的地方呢？

研究發現，斜槓工作者和自由工作者在問卷所問及的三方面（恩賜被認定，恩賜的使用，理想的事奉崗位），他們都傾向認為與教會是一致的。（表七十一）

不過，表面看來，彈性工作者在這三方面的肯定程度（與教會的一致性），卻不如整體受訪者那麼高（不過由於人數不足而未能更進一步使用統計分析，因此這觀察只能作為參考）。

此外，一個有趣的發現是，斜槓工作者雖然在表七十中表達了對發揮恩賜機會方面不是太滿意，但當被問到“你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致”時，卻又傾向滿意。反而關於“你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致”時，覺得與教會是一致的平均分卻是這裡三方面中最低的。

表七十一：彈性工作受訪者對與教會一致性的感覺

（平均分，1分代表“十分不一致”，5分代表“十分一致”）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
你認為自己最主要的恩賜，與你在所屬教會被認定的，是否一致	3.41	3.44	3.86
你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致	3.35	3.56	3.81
你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致	3.00	3.34	3.63
總人數	17	32	736

對事奉時間安排的意見

表七十與表七十一所反映的似乎有些矛盾的發現，究竟應該怎樣理解呢？現時暫時轉個話題，先來看看彈性工作者對一些事奉的具體安排的意見，因為這方面的分析原來可以幫助解開上述疑團。

對於自由工作者來說，接近八成都認為教會要求的事奉時間都是適中的。但對於斜槓工作者來說，認為時間要求適中的，則只有四成多。在其他六成認為不適中的斜槓工作受訪者中，有四成認為時間要求是稍為過長或太長的，另外亦有一成相反地認為時間要求稍為過短。而在整體受訪者中，則有超過七成都認為時間是適中的。

這樣看來，斜槓工作受訪者對事奉時間的期望，似乎要考慮的是這些時間能否配合他們自己的情況。所以，有些斜槓工作受訪者認為時間適中，但有些則認為過長，而相反亦有一些覺得太短。（表七十二）

表七十二：彈性工作受訪者對教會在事奉時間要求上的感覺（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
時間要求太短	0.0	0.0	1.0
時間要求稍為過短	11.1	0.0	4.1
時間要求適中	44.4	78.1	71.1
時間要求稍為過長	33.3	18.8	18.8
時間要求太長	11.1	3.1	4.5
總人數	18	32	736

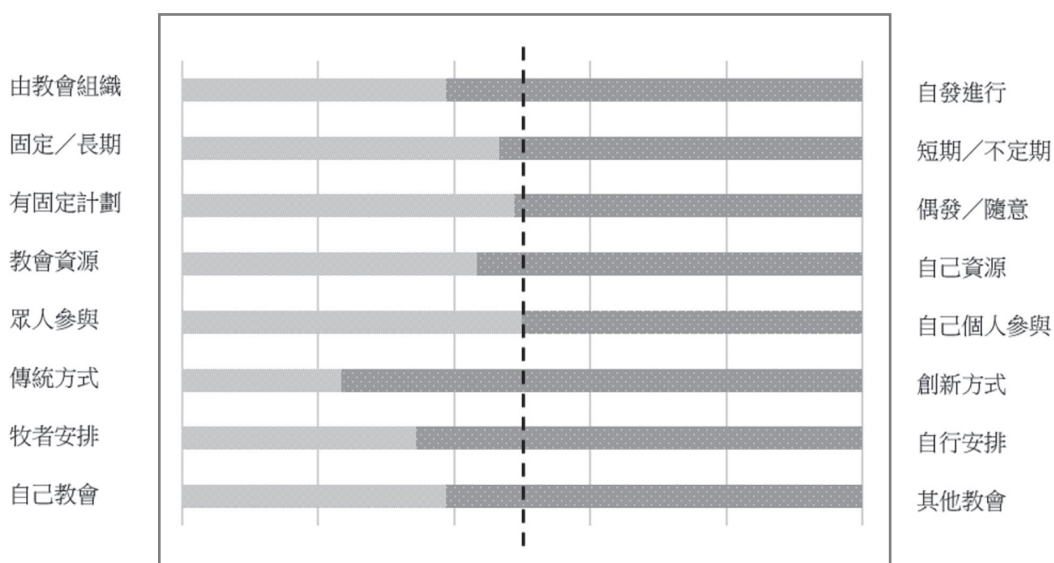


對事奉安排的意見

除了事奉時間，斜槓工作受訪者亦被問到他們對不同事奉安排的意見。

從圖十七可以看到，斜槓工作受訪者在各種事奉安排上，都傾向較為彈性的做法。其中尤其以“用創新方法”去事奉這種傾向最為明顯。如果以 5 分代表傾向“用創新方法”，而用 1 分代表傾向“用傳統方法”，則斜槓工作受訪者在這向度（“用傳統方法”抑或“用創新方法”）的平均分為 3.83 分，即明顯傾向“用創新方法”去事奉。

十七：斜槓工作受訪者對事奉安排的看法



對不同事奉崗位形式的感覺

斜槓工作受訪者對使用更彈性和創新的手法進行事奉的傾向，是否也影響到他們對不同形式的事奉崗位的期望和機會是否足夠的感覺呢？

從表七十三的數字看到，斜槓工作受訪者並不特別覺得不定期零散式或臨時式是嚴重不足的，而他們對長期崗位也看不到存在很大的不滿。相反，自由工作者對不定期零散式或臨時式的事奉機會的期望，似乎並未能完全得到滿足。

表七十三：彈性工作受訪者對各種事奉形式的機會的感覺

（1分代表“機會十分不足夠”，5分代表“機會十分足夠”）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
長期崗位	3.61	3.44	3.78
定期零散式	3.39	3.16	3.27
不定期零散式	3.00	2.84	3.05
臨時式	3.00	2.78	2.87
總人數	18	32	736

從上述各節可以看到，斜槓工作受訪者一方面認為自己的恩賜在教會未能得到充分發揮，亦期望透過在教會外事奉，因為這種形式更有彈性，亦更能發揮他們的創意，這點亦反映在他們傾向贊成以創新手法進行事奉。此外，他們對教會在事奉方面的時間要求，也不完全覺得適合。

但另一方面，除了覺得沒有足夠機會發揮恩賜之外，斜槓工作受訪者大致上都覺得在教會的事奉機會還是足夠的。而自己所了解的恩賜，也基本上獲得教會的認同。

那麼，如何去理解他們這些似乎有些不一致的感覺呢？



對自己的認知

那麼，斜槓工作者又覺得自己是一個怎樣的人呢？

問卷問到他們是否同意“我是一個富有創意，及在思想和行為上並不隨波逐流的人”這個描述。對斜槓工作者來說，他們百分之一百都認為可以這樣形容自己。自由工作受訪者對自己也有這種了解，雖然在程度上沒有這樣高。

表七十四：是否同意“我是一個富有創意，及在思想和行為上並不隨波逐流的人”

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
十分同意	33.3	9.4	9.0
同意	66.7	50.0	47.8
不同意	0.0	6.3	17.7
十分不同意	0.0	6.3	3.0
沒意見	0.0	28.0	22.6
總人數	18	32	736

與教會價值觀的一致性

在之前的表七十，我們探討了彈性工作受訪者與教會在三方面是否一致的感覺。這裡嘗試探討另一個更根本的一致性，即他們覺得與教會的價值觀是否一致呢？

結果發現，無論是斜槓工作受訪者抑或自由工作受訪者，他們之中有約六成受訪者都同意或十分同意自己的價值觀與所屬教會是很接近的。這比例與整體受訪者的數字是相若的。

但不可忽略的一點是，超過三成斜槓工作受訪者覺得自己的價值觀和教會也不是那麼一致的。但究竟是因為他們覺得自己的恩賜沒有得到好好發揮的機會，而因此有這感覺，還是因為在具體事奉安排上的不同意見而給他們帶來這種感覺，則有待再進一步研究。但無論如何，這現象都是值得關注的。（表七十五）

表七十五：彈性工作受訪者是否同意“我覺得自己的價值觀和所屬教會很接近”（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
十分同意	5.6	3.1	7.5
同意	55.6	56.3	56.0
不同意	22.2	18.8	11.4
十分不同意	11.1	0.0	2.7
沒意見	5.6	21.9	22.4
總人數	18	32	736



對教會的投入和委身

從以上各節的分析反映，彈性工作受訪者尤其是斜槓工作者，對教會的感覺和參與可以用錯綜複雜來形容。因為他們普遍對教會以及其所提供的事奉機會都是有正面的感覺的，但在某些範疇例如是恩賜的運用和事奉的手法，卻又隱隱然有些不滿。

那麼，這種複雜的感覺，又對他們在教會的投入和委身，有沒有帶來甚麼影響呢？

當被問到會否“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”時，無論是斜槓工作受訪者或自由工作受訪者，他們之中都有接近四成表示會這樣做。這比例與整體受訪者的比例也是相若的。

但有一點值得注意的是，在斜槓工作受訪者之中，有 22.2% 明確表示他們“十分不同意”這樣做，而這比例是整體受訪者的五倍。這稍稍兩極化的情況，再一次反映了他們對教會似乎有較複雜的感覺。（表七十六）

表七十六： 彈性工作受訪者是否同意“為了令所屬教會得以順暢運作，我接受任何由所屬教會所指派的事奉”（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
十分同意	5.6	12.5	4.6
同意	33.3	31.3	38.7
不同意	11.1	34.4	24.7
十分不同意	22.2	6.3	4.5
沒意見	27.8	15.6	27.4
總數	18	32	736

問卷亦從另一個角度去了解彈性工作受訪者對教會的投入和委身程度。

當被問到是否同意“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”時，在斜槓工作受訪者之中，有 44.4% 表示會這樣做，與整體受訪者的比例相若。但相反，自由工作者則只有 28.2% 表示同意和十分同意這樣做，較整體為低，這可能與他們本身在時間上的限制有關也說不定。

另外，有部份斜槓工作受訪者再一次毫不含糊地表示“十分不同意”會這樣做。（表七十七）

表七十七：彈性工作受訪者是否同意“為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉”（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
十分同意	0.0	9.4	5.7
同意	44.4	18.8	37.1
不同意	11.1	21.9	16.6
十分不同意	16.7	3.1	5.2
沒意見	27.8	46.9	35.5
總數	18	32	736

在這兩節的分析可以發現，斜槓工作受訪者在為教會委身這一課題上，似乎稍微有兩極化的現象出現。他們大致上對教會和事奉機會的感覺都是正面的，但也有部份斜槓工作受訪者在個別範疇上表現了一絲不滿，尤其是在恩賜運用方面。這情況是值得留意和作再進一步探討的。



理想與現實

最後，問卷問到這些彈性工作受訪者對事奉機會的理想與現實是否有落差的整體感覺。

在自由工作者和斜槓工作者中，有一半受訪者都認為是一致或十分一致的，但這比例較整體受訪者的 62.6% 為低。

但另一方面，在斜槓工作者中，也有 44.4% 明確表示理想與現實是不一致甚至十分不一致的。這亦再一次反映出斜槓工作受訪者的兩極化現象。對於有如此比例的斜槓工作受訪者表示他們最想獲得的事奉機會與實際上教會所提供的機會並不一致這一點，是十分值得關注的。
(表七十八)

表七十八： 彈性工作受訪者對“整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？”的意見（百分比）

	斜槓工作者	自由工作者	整體受訪者
十分一致	11.1	12.5	11.5
一致	38.9	37.5	51.1
不一致	33.3	9.4	9.8
十分不一致	11.1	6.3	2.0
沒意見	5.6	34.4	24.0
不適用	0.0	0.0	1.5
總數	18	32	736



第五章

總結



從以上各章節中，無論是整體受訪者，抑或年青受訪者，斜槓工作者，或自由工作者，他們對教會事奉的感覺都是十分正面的。

由於是次研究的受訪者，無論是甚麼年齡組別，亦多以資深基督徒為主，而他們亦大多有較高教育程度。因此，他們的意見可被視為是透過豐富的事奉實踐經驗而作出的，而這亦對研究結果有很大的參考價值。

總結來說，他們都是熱心事奉的基督徒，所以大多有超過一個的事奉崗位。亦由於他們都是資深基督徒，所以不少都是擔任組長及類似教導形式的崗位。

是次研究的受訪者，都覺得在教會中獲得的各種事奉機會基本上都是足夠的。當然，其中以斜槓工作者是有較大比例認為未能完全在教會發揮他們的恩賜。

雖然如此，整體來說，受訪者覺得自己和教會各方面都是一致的，這包括由價值觀到期望的事奉機會和崗位。亦因此，他們甚至為了教會而願意大大的投入和委身。

但其中，斜槓工作者仍有一些不滿，尤其在恩賜運用和時間安排上。

但有一點值得注意的是，即使受訪者對教會的事奉十分熱心，但仍有不少受訪者亦會在教會外自發進行事奉。但由於他們對事奉的理解是採用了一個較為廣義的定義，所以他們自發進行的事奉亦是有各種各樣形式的。

不過，有一點較明確的是，他們之所以在教會外事奉，大多並非由於

對教會不滿所致（斜槓工作者在這方面有些微不同）。相反，他們反而是希望能更好的服事神，所以選擇一些更有彈性地適合自己情況的時間和形式去進行一些相對沒有那麼系統性和固定性的事奉活動。

因此，整體來說，是次研究的主要發現，是資深基督徒都是熱心事奉，對教會亦是十分認同的。他們的事奉，抱著的是單純服事神的心。這種價值觀和傾向，也一致地反映在他們的人生價值和工作選擇上。

另外，他們對事奉機會的觀感，亦對他們對事奉和教會的認同和投入，起了相輔相成的作用。基本上，隨著他們對教會的一致性，他們的認知和行為也看不到有不協調或不一致的地方。

因此，呼應在這裡一開始介紹的概念框架，這裡的數字反映了，在某一環節的正面情況，的確會促進另些方面的正面行進，反之亦然。正如上段所描述，例如受訪者對教會的事奉機會有正面的感覺時，也促進了他們更投入事奉，無論是在教會內或在教會外。相反，假如他們覺得和教會在事奉上有很不一致的情況出現，則可能會令他們對事奉的投入感下降，而帶來惡性循環。

就著這些研究發現，對於教會來說又有甚麼啟示呢？

首先，教會在制定事奉策略時，應相信基督徒的良好意願和對事奉的熱心投入。因此，採取一個“優勢為本”的策略（strength-based approach）似乎是一個比較適合的方向。

雖然各人有各人的特色，但每人都有恩賜（絕大部份受訪者都有這認知）。因此，要考慮的是如何發現和發掘他們的恩賜，並提供相配的



事奉機會。但其中一個重要的策略是要讓他們的自我認知（在這裡指對自己恩賜的認知），與教會所認定他們的恩賜，有一致性而非背道而馳。

其次，教會應理解基督徒在教會外事奉並非一個零和遊戲，至少在是次研究中並沒有發現受訪者因為在教會外事奉而不再參與教會內的事奉。例如對於斜槓工作者和自由工作者來說，他們對在教會外事奉的期望，與在教會事奉的期望可能並不一樣，而兩者亦並非互有衝突的。

雖然教會是否應該鼓勵甚至促進基督徒在教會外進行事奉，除了是教會本身的政策和取向之外，也視乎他們在教會外事奉所採取的方法和對象。例如在是次研究的發現所反映，受訪者認為一些不是系統性和組織性的事奉活動，例如為別人祈禱，送贈福音物品，甚或在職場做一個好的見證等等，是否也應加以鼓勵呢？

此外，教會在制定事奉策略時，可能也不能對一些負面的驅離因素（push factors）掉以輕心，反而要加以正面引導。

例如在是次研究中關於斜槓工作者的分析，可以發現雖然他們大致上對教會的感覺都是正面的，但也有不少是存有不滿的（尤其是運用恩賜方面）。如何防止這情況惡化，而將其背後所隱含的事奉熱情加以正面引導，便是教會在制定事奉策略時可以加以留意的其中一個地方。

當然，正如一開始的研究限制中提及，是次研究的結果只應作為參考，而不應過份演繹和過份引申至代表全港基督徒的情形。況且，每一間教會都有其特色和定位，其會友的背景和特性也各有不同。因此，在引用這些研究結果來制定事奉策略時，應有此理解。



附錄

是次研究
所採用的網上問卷

明光社（新一代基督徒的生活形態、工作態度與事奉觀研究）

此項研究由明光社生命及倫理研究中心與明愛專上學院助理教授郭毅權博士合作。此問卷屬於不記名自由參與性質，參加者有權於過程中隨時終止而不會獲得任何不良後果。所得的個人資料絕對保密，只用作相關研究的統計及分析之用。所有收集所得的資料將會於報告完成後五年內銷毀。如對本研究有任何查詢，可與生命及倫理研究中心高級研究員 **Lysander Ng** 聯絡，電話(27684204)。謝謝你抽出 15 分鐘協助完成問卷。

填寫後請電郵 info@truth-light.org.hk 或 whatsapp 6657 6618，或聯絡鄧小姐(2768 4204)。

請在適當的方格內 ☐ 或 在○內填上數字 (*必填)

此問卷共 25 題

1	你已信主多少年？（由決志開始，以四捨五入計算整數年期，忘記了請填 0）* _____年	
2	年齡*	
	☐	15 - 24
	☐	25 - 34
	☐	35 - 44
	☐	45 - 54
	☐	55 - 64
	☐	65 或以上
3	性別*	
	☐	男
	☐	女
4	最高教育程度*	
	☐	未受教育／小學或以下
	☐	初中（中一至中三）
	☐	高中（中四至中六）
	☐	專上教育或以上
5	現時就業狀況（只選最能描述你現時狀況的一項）*	
	☐	全職
	☐	兼職
	☐	自由工作者（Freelancer）
	☐	斜槓工作者（Slashie）
	☐	學生
	☐	無酬家庭從業員／家庭主婦
	☐	退休人士
	☐	待業

	☐	其他（請答 5a）
5a	現時就業狀況（其他：請註明） _____	
6	現時就職行業*	
	☐	宗教相關（教會或機構等）
	☐	社區、社會及個人服務業
	☐	教學及有關行業
	☐	製造業
	☐	批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業
	☐	運輸、倉庫及通訊業
	☐	金融、會計、保險、地產及商用服務業
	☐	不適用
	☐	其他（請答 6a）
6a	現時就職行業（其他：請註明） _____	
7	你認為以下那些形式算是「事奉」？（可選多項）*	
	☐	在教會擔當固定的服事崗位
	☐	幫助教會製作文字／影音／多媒體資訊
	☐	幫助教會在社交媒體管理／發放資訊
	☐	幫助教會在家中或教會以外地方進行基督教活動
	☐	自行在社交媒體發放關於基督教的文字／影音／多媒體資訊
	☐	自行在社交媒體教導聖經知識／敬拜技巧
	☐	自發在家中或公眾地方舉辦基督教活動
	☐	自發在職場上傳福音／作見證
	☐	向別人送贈或發送基督教書籍／影音資訊
	☐	向別人送贈非宗教物品／一般生活物品
	☐	幫助鄰居購物／處理事務／探訪鄰居
	☐	邀請別人參加崇拜／聚會／佈道會
	☐	向別人發送金句
	☐	自發為別人祈禱
	☐	在工作上盡力
	☐	與家人保持良好關係
	☐	自發靈修／讀經

[illegible]

	聯絡	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	代禱	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11	請排出以下 4 項返教會原因最重要次序 *						
	對教會有歸屬感	能與肢體相交	能令我更虔誠	有好的聖經教導			
	☐	☐	☐	☐			
	請填上 1, 2, 3, 4 次序 (最重要的是 1)						
12	你現時有否事奉? *						
	☐	有 (請續答第 13 題)					
	☐	沒有 (請跳至第 14 題續答)					
13	請你填上你現時有參與的事奉崗位 (可選多項)						
	☐	執事					
	☐	講道					
	☐	訓練					
	☐	組長及類似崗位					
	☐	司事/接待/迎新					
	☐	詩班/敬拜隊					
	☐	代禱					
	☐	控制影音設備					
	☐	文書/宣傳/影音製作					
	☐	場地/總務					
	☐	聯絡					
13a	在以下眾多事奉的原因中，請選出 4 個重要原因，並排出 4 個重要原因的次序						
	1. 能親近神	2. 能服事神	3. 能運用恩賜	4. 牧者邀請	5. 對教會有歸屬感		
	6. 父母要求	7. 有朋友一起參與	8. 是基督徒的責任	9. 有滿足感	10. 有新的體驗機會		
	11. 我有時間	12. 其他 (請於 13b 填寫)					
	第一重要原因	第二重要原因	第三重要原因	第四重要原因			
	☐	☐	☐	☐			
	請選擇以上項目，並填上項目數字，(只可以選 4 項)						

13b	其他事奉原因						
14	在這裡眾多的恩賜中，請選出 3 個你最主要的恩賜，並排出 3 個最主要恩賜的次序*						
	1. 預言	2. 牧養	3. 教導	4. 智慧	5. 知識言語	6. 勸化	7. 辨別諸靈
	8. 慈惠	9. 幫助人	10. 憐憫人	11. 宣教	12. 傳福音	13. 款待	14. 信心
	15. 治理	16. 行政	17. 神蹟	18. 醫病	19. 說方言	20. 翻方言	21. 自願清貧
	22. 獨身	23. 代禱	24. 趕鬼	25. 執事	26. 我沒有恩賜		
	第一主要恩賜		第二主要恩賜		第三主要恩賜		
	○		○		○		
	請選擇以上項目，並填上項目數字，(只可以選 3 項)如沒有恩賜，只須選「26」(我沒有恩賜)一項						
15	你有否在教會以外，自己進行/自發地事奉？*						
	☐	有（請續答 15a）					
	☐	沒有（請跳至第 16 題續答）					
15a	你自己進行/自發地事奉的形式和對象？						
15b	你自己進行/自發地事奉的原因？（可選多項）						
	☐	我不想有太多的承諾					
	☐	我可以更自主和隨己意					
	☐	我的事奉可以更有彈性					
	☐	我可以更發揮創意					
	☐	我可以更親近神					
	☐	我的靈命可以有更好的成長					
	☐	教會沒足夠機會					
	☐	教會要求長期委身					
	☐	教會的時間／形式不適合我					
	☐	教會沒使用我的恩賜					
	☐	教會不接受創新的形式					
	☐	教會不接受我的建議					
	☐	其他原因（請答 15c）					
15c	其他原因（請註明）						

15d	整體來說，你是否滿意自己的自發事奉？ 十分不滿意 ☐ 不滿意 ☐ 沒有話滿意不滿意 ☐ 滿意 ☐ 十分滿意 ☐				
16	請從以下各項中，請選出 4 項對你人生來說是重要的價值，並排出次序*				
	1. 成就	2. 群體歸屬感	3. 關心環境	4. 關心別人	5. 有創意
	6. 經濟富裕	7. 榮耀神	8. 健康	9. 謙卑	10. 獨立自主
	11. 對家庭忠誠	12. 私隱	13. 責任感	14. 對科技的掌握	
	第一重要人生價值 第二重要人生價值 第三重要人生價值 第四重要人生價值 ☐ ☐ ☐ ☐ 請選擇以上項目，並填上項目數字 (只可以選 4 項)				
17	你選擇工作時，請選出下列 4 項是你的重要考慮，並排出次序*				
	1. 能帶來成就感	2. 能帶來美感	3. 能幫助別人	4. 與同事關係 (不包括上司)	5. 與上司關係 (不包括其他同事)
	6. 能讓我發揮創意	7. 報酬	8. 自由度	9. 能刺激智慧的運用	10. 能夠榮耀神
	11. 能發揮管理能力	12. 身份地位	13. 工作穩定性	14. 工作間的環境	15. 工作多元化
	16. 晉升機會	17. 能配合我的生活方式			
	第一重要考慮 第二重要考慮 第三重要考慮 第四重要考慮 ☐ ☐ ☐ ☐ 請選擇以上項目，並填上項目數字 (只可以選 4 項)				
18	如果可以選擇，請選出下列 3 項是你最想從事的工作形式，並排出次序*				
	1. 全職工作	2. 兼職/部份時間工作	3. 自由職業者 (Freelancer)	斜槓工作者 (Slashie)	
	4. 參加工作假期	5. 全職的義務工作	6. 做生意 (不包括開創社企/志願機構)	7. 創社企 / 志願機構 (不包括做生意)	
	8. 持續進修	9. 不找工作 - 去冒險 / 探索 (不包括工作假期或全職義務工作)	10. 不找工作 - 認真發展我的興趣 / 嗜好	11. 不找工作 - 無特定計劃	
	第一理想的形式 第二理想的形式 第三理想的形式 ☐ ☐ ☐ 請選擇以上項目，並填上項目數字 (只可以選 3 項)				
19	在以下各項生活重點中，請按重要性選出對你來說最重要的 3 項？ *				

	1. 安全／避免危險	2. 關心環境	3. 身體健康和運動（不包括心理健康）
	4. 心理健康	5. 飲食中的營養	6. 生活意義
	7. 關心社會	8. 飲酒／吸煙	
	第一重要	第二重要	第三重要
	○	○	○
	請選擇以上項目，並填上項目數字（只可以選3項）		
20	你對以下說法有什麼意見？*		
	十分不同意	不同意	沒意見
	同意	十分同意	
	我是一個富有創意， 及在思想和行為上 並不隨波逐流的人。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
	我是一個對接受新的 辦事方法很謹慎的人， 除非我見到身邊的人 都用了這些新的方法。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
21	你對以下各項有什麼意見？*		
	十分不足夠	不足夠	沒有話足不足夠
	足夠	十分足夠	
	你所屬教會向你 提供的事奉機會 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
	你所屬教會向你 提供的事奉崗位 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
	你所屬教會向你 提供能發揮你恩 賜的事奉機會 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
22	你認為你所屬教會對事奉時間的要求是否適當？（只選1項）*		
	☐	時間要求太短	
	☐	時間要求稍為過短	
	☐	時間要求適中	
	☐	時間要求稍為過長	
	☐	時間要求太長	
23	你對以下說法有什麼意見？*		
	十分不同意	不同意	沒意見
	同意	十分同意	
	我覺得自己的價值觀 和所屬教會很接近。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐		
	為了令所屬教會得以 順暢運作，我接受任		

	何由所屬教會所指派的事奉。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
	為了令所屬教會得以成功，我會獻出超過一般的努力去事奉。 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
24	你對以下各項有什麼意見？* 十分不一致 不一致 沒意見 一致 十分一致 不適用
	你認為自己最主要的恩賜，與你在所屬教會被認定的，是否一致？ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
	你認為自己最主要的恩賜，與在所屬教會實際參與的事奉範疇，是否一致？ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
	你最想做的事奉崗位，與在所屬教會實際參與的事奉崗位，是否一致？ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
25	整體來說，你最想獲得的事奉機會，與所屬教會向你提供的機會，是否一致？* 十分不一致 不一致 沒意見 一致 十分一致 不適用 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

問卷完，謝謝你的寶貴時間，願主祝福你！



參考資料

李立峯（2016）。《再看世代差異和香港青年人的後物質主義》。張少強、陳嘉銘、梁啟智（主編）。《香港社會文化系列》。香港中文大學新聞與傳播學院。

建道神學院（2021）。《2021 年教會會眾意見普查綜合報告》。建道神學院。

香港政府統計處（2015）。《主題性住戶統計調查 第 56 號報告書》。香港政府。

香港教會更新運動（2020）。《2019 香港教會普查》。香港教會更新運動。

Avallone, F., Farnese, M. L., Pepe, S., & Vecchione, M. (2010). The Work Values Questionnaire (WVQ): Revisiting Schwartz's Portrait Values Questionnaire (PVQ) for work contexts. *Bollettino Di Psicologia Applicata (Applied Psychology Bulletin)*, 261-262, 59-76.

Becker, P. E., & Dhingra, P. H. (2001). Religious involvement and volunteering: Implications for civil society. *Sociology of Religion*, 62 (3), 315-335.

Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait aspects of living in the material world. *Journal of Consumer Research*, 12, 265-280.



Berry, M. M., Bursley, J. T., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology, 50*, 84-96.

Brown, D., & Kelly, C. R. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly, 44*(3), 211-223.

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology, 23* (8), 891-906.

Chong, G. P. L. (2020). Who wants 9-to-5 jobs? Precarity, (in)security, and Chinese youths in Beijing and Hong Kong. *The Information Society, 36* (5), 266-278.

Dinzeo, D. J., Thayasivam, U., & Sledjeski, E. M. (2013). The development of the Lifestyle and Habits Questionnaire - Brief Version: Relationship to quality of life and stress in college students. *Prevention Science, 15*, 103-114.

Dudley, R. L. (1999). Youth religious commitment over time: A longitudinal study of retention. *Review of Religious Research, 41*(1), 110-121.

Hu, S., Shen, X. P., Creed, P. A., & Hood, M. (2019). The relationship between meritocratic beliefs and career outcomes: The moderating role of socioeconomic status. *Journal of Vocational Behavior*, 116 (A), 103370.

Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (2013). Individual Innovativeness (II). *Measurement Instrument Database for the Social Science*. Whitaker Institute for Innovation and Societal Change.

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princeton University Press.

Jih, W. J. K., & Lee, S. F. (2004). An exploratory analysis of relationships between cellular phone uses' shopping motivators and lifestyle indicators. *Journal of Computer Information Systems*, 44 (2), 65-73.

Leung, P., & Lo, J. (2019). Millennials as workforce: an exploratory study of the Hong Kong Chinese. *International Journal of Social Science & Human Behaviour Study*, 6 (2), 45-46.

Mark, K. P., So, J. C. H., Chan, V. C. W., Luk, G. W. T., & Ho, W. T. (2018). Surviving in the Gig economy: Change of STEM students' perceptions on the generic skills for the workplace. *2018 IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and Learning for Engineering (TALE)*, 1085-1090.



McClure, J. M. (2017). "Go and Do Likewise": Investigating whether involvement in congregationally sponsored community service activities predicts prosocial behavior. *Review of Religious Research*, 59 (3), 341-366.

Molapanah, Z. (2013). The effect of religiosity on youth lifestyle. *Journal of Educational and Social Research*, 3 (3), 361-370.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.

Richins, M. L., & Dawson, S. (1992). A consumer values orientation for materialism and its measurement: scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 19, 303-316.

Smith, J., Ryan, L., Fisher, G. G., Sonnega, A., & Weir, D. (2017). *Psychosocial and Lifestyle Questionnaire 2006 – 2016: Documentation Report Core Section LB*. University of Michigan.

Soininena, M., & Merisuo-Storm, T. (2010). The lifestyle of the youth, their everyday life and relationships in Finland. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1665–1669.

Super, D. E. (1970). *Manual, Work Values Inventory*. Houghton-Mifflin.

Wong, S. W. (2021) Life themes of a slash worker in Hong Kong identified through a Career Construction Interview, *British Journal of Guidance & Counselling*, 49 (4), 524-532.

Worthington, E. L. Jr., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. A., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 84-96.

Yeung, J. W. K. (2017). Religious involvement and participation in volunteering: Types, domains and aggregate. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28 (1), 110-138.



新一代基督徒的 生活型態，工作態度與事奉觀 研究報告

督 印 人 蔡志森

編 輯 吳慧華

研究及撰文 郭毅權博士

設 計 王盧碧君

出 版 生命及倫理研究中心



香港九龍荔枝角長裕街 8 號億京廣場 11 樓 1105 室

電話 (852) 2768 4204

電郵 research@truth-light.org.hk

傳真 (852) 2743 9780

網址 <http://ethics.truth-light.org.hk/>

facebook.com/Soc.for.TruthLight

instagram.com/truth.light.hk

youtube.com/@truthlight1997

© 生命及倫理研究中心

2023 年 4 月

電子書

國際書號978-988-76655-2-6

版權所有 不得翻印

