

推展職場體育的重要性及其概況之初探

郭玄隆 蔡守浦

摘要

本研究主要目的在於探討職場體育之效用及推展職場體育之重要性，進而瞭解推動職場體育對勞工、企業體及社會所帶來的直接與間接之效果，並藉由探討目前職場體育推廣現狀以確立未來職場體育推展之方向。經過探討後發現職場體育之推廣：

- (一)可促進職工健康，提高工作效率及生產力。
- (二)提高員工士氣並增進勞資雙方之理解，增強向心力與凝聚力。
- (三)降低勞務災害與缺席率，預防慢性疾病之發生，提高企業利潤。
- (四)穩固員工信心，永續經營。

關鍵詞：職場體育、休閒體育活動、健康促進

The importance to promote the physical activity in the career field and the discussion of its effects

HSUAN-LUNG, KUO
SHOU-PU, TSAI

Abstract

The purpose of this research is to discuss the effect and the importance of promoting physical activities in the career field. The research is under taken to help understand the direct and indirect effects to which physical education may influence workers, enterprises and society. After the research we discovered the following:

1. physical education improves workers health, increases work efficiency.
2. physical education increases workers morale, better understanding between workers and employers.
3. physical education decreases injure and absence leave at the workplace, it prevents development of chronicity disease.
4. physical education improves confidence of company workers.

Keyword: Physical activity culture in the career field, Physical activities in leisure time, health promotion

壹、前言

由於出生率及死亡率下降，我國已正式邁入高齡化國家之列，再加上接受教育時間的延長及社會型態急速改變等因素，使得年輕勞動人口比率有逐年降低之趨勢，而我國中高齡勞動人口所佔之比率也以每年平均增加兩萬兩千人之速度迅速的成長（行政院勞工委員會統計處，民 90）。另外由於生產技術的革新及產業結構的改變，導致勞工發生慢性疾病（高血壓、心臟病、糖尿病、癌症）、體能下降、職業傷害等現象的增加，使其活動能力、資訊處理能力、記憶力、體能、肌耐力及行動速度的減緩及退化，進而降低工作效率，增加職業災害危險性，直接或間接地影響生產力，並造成各種社會問題。因此，如何促進勞工的健康並延緩老化，使其維持工作上所需的體能，確保生產力是未來職場體育推展之重要課題。

貳、職場體育之定義與特性

日本學者(菅原禮、望月健一、桑野豐，1987)明確的將職場體育定義為是利用勞動及上班時間中的休息時間，或者是以工作前、下班後的自由時間在工作場所或是以職域集團為底盤所從事之休閒體育活動。另外，以健康促進為目的，對從業員所提供的運動內容，不單只是以增進體能為目的的訓練，更應包含有增進職場人際關係、減輕壓力、改善作業姿勢等多樣化的目的(桑野豐，1985)。綜合上述可將職場體育定義為：「以工作場所為舞台，結合人、設施與計畫所進行的休閒體育活動」。

根據上述之定義與日本休閒協會(日本レクリエーション協會，1988)之觀點加以延伸，職場體育應具備有以下之特性：

- 一、活動地點主要是在職場內進行。
- 二、活動對象主要是勞工及雇主。
- 三、活動內容是由勞資雙方所共同認定並有組織性的休閒體育活動。
- 四、活動時間可能是在上班時間前、中間休息時間或下班後所從事的休閒體育活動。
- 五、職場體育以增進職場的人際關係作為基礎所從事之休閒體育活動。

參、職場體育的效用

就上述職場體育的定義與特性來看，它可說是一種結合社會、文化與體育的休閒遊憩活動。休閒的英文是 leisure，係源自拉丁語中的 leisure，而 leisure 又源自 schole，意指擺脫生產勞動後的自由時間或自由活動而言（許義雄，民 69）。日本學者藤竹曉（1970）認為獲得休閒的歷史，就是勞動時間縮短的歷史。而從工作所解放後的自由時間裡，可從事如家務、運動、喜好的活動、放鬆自己或是與工作不同之事（Parker，1971）。而「遊憩」（Recreation）的原意也為改造、再現（Recreate），就是要把消耗的肉體與精神疲勞再喚回。

每個人每天會在工作場所中度過相當長的時間，而長時間集中肉體與精神從事勞動時，慢慢的身心面疲勞就會堆積，所以適度的休息以恢復疲勞是必須的。為了身心疲勞的回復，適度的運動會比靜靜的休息更加有效果。因此，職場體育活動可以說就是為了「積極的休息」所從事的各項活動。

那麼，推廣職場體育的目的為何？它又能為企業體（勞資雙方）帶來何種效用？在此，茲針對推展職場體育所帶來的效用闡述如下：

一、增進健康，提高作業能率：

根據日本總理府（2000）一項關於體育與運動的民意調查結果顯示，有高達 56.9% 的民衆認為從事休閒運動可獲得心理上的快樂與愉悅。另外，參與休閒運動可以增進健康，消除因工作而產生的疲勞，提高工作效率，增加生產能力（陳彰儀，民 78）。因此，勞工在身心健康的狀態下，輕鬆愉快地從事工作，勢必能提高生產效能。

過去三十多年來，歐美等先進國家已開始提倡在職場中推動各種健康促進活動。如在美國排行 500 名以內的企業就有三分之二的公司在推動工作場所健康體適能促進計劃，而且名次越前面，公司規模越大者，推動執行的計劃項目就越多。另外歐洲國家中，工作場所普遍地執行健康體能活動計畫以預防坐姿工作所產生的不良影響。通過在職場中各種健康促進活動的展開，使勞工健康體適能得到提高，從而明顯提昇生產力，使企業利潤增加。

在鄰近的日本，也積極的對勞動者做健康的投資，除投入相當的金錢來興建體育館與游泳池外並舉辦各項健康診斷與增進體能的計劃與服務。此外，根據日本東芝堀川（TOSHIBA·HORIGAWA）工廠的研究報告顯示，從事運動的集團與不從事運動的集團，其生產能率約有 7% 的差異（文部省體育局，1968）。因此，推展職場體育可增強勞工的體能並幫助勞工恢復肉體與精神上的疲勞，促進健康與體能。

二、安定情緒，增進人際關係，激發工作士氣：

職場體育是以職場的人際關係為基礎所從事的休閒體育活動。經由參與團體性的休閒活動，除可培養領導、合作、服從、和諧等性格外，並可以發展新的友誼關係（Hall, 1966）。而國內有關勞工休閒活動的研究結果，也都肯定勞工休閒的重要性（文崇一，民 74；張慧美，民 75；潘玉山，民 77）。同事間透過愉快的活動，情感的交流所產生心理上的效果是不容忽視的。不論是製造業或是服務業，現代的勞動都屬於高度組織的集團性勞動。透過工作，人與人之間都必須做資訊情報的結合與協心協力。雖在日常的勞動中已體驗到緊密的各項交流，但以下班後的體育活動來加強人際關係其效果才是最顯著的。事實上，職場體育活動所具有的另一大意義是可以解放工作場所中緊張的人際關係，將自由還原給個人，工作結束後，將不論是工作的事情或職場緊張的人際關係全部忘卻，從事自己喜歡的運動，並帶來快樂。此外，勞工在運動時因與朋友或同事一起從事的機會較多，face-to-face（面對面的人際關係＝直接性的人際關係）的結果，則會產生出較親密的人際關係。通過有組織的開展職場體育活動，使勞資雙方有共同的話題，培養良好的團隊合作精神，使勞工與勞工之間、主管與部屬之間、勞工與雇主之間的關係可變得更親密，從而激發大家的工作士氣，增強向心力。

三、降低勞務災害與缺席率：

根據許多工業心理學家的研究指出，認為員工在工作以外的生活幸福滿意度，也會直接或間接地影響到它的工作情緒與表現（McCormick & Ilgen, 1985）。如果員工對工作以外的生活感到很滿足，它就比較能夠承受工作上強大的壓力。但若壓力無法藉由休閒等活動來紓解，長期下來它就

會出現崩潰 (burn-out) 現象或是產生許多壓力病狀，如高血壓、糖尿病、心臟病等慢性疾病，並增加勞務災害之發生率。另外，若讓員工參與工作場所運動計畫，除了可增進員工之身心健康外，同時能為公司節省每年 100 至 400 美元的醫療費用支出 (Shephard, 1996)。因此，積極開展職場體育活動，可降低從業員的勞務災害和缺席率，間接的增加企業的利潤，並減少各項醫療費用之支出。

四、減少離職率，使企業永續經營：

人才的固定性，一般來講就職後三年為一關鍵，一般的企業為培養一位新進員工成為可獨當一面的人才大約需要二至三年的時間，新進員工若是常在入公司二至三年時辭職的話，企業對於人才養成的教育投資效果幾乎成為負面效果 (菅原禮、望月健一、桑野豐，1987)。因此，積極推展休閒活動不但可增進員工身心之健康、消除因工作所產生的緊張與疲勞外，對資方而言，員工的休閒活動可以視為福利的一部份，穩定其工作情緒，減少流動率與離職率 (陳彰儀，民 78)。反之，休閒時間的不足、休閒生活的不滿足等原因，則會變為導致勞工流動與離職之原因 (崔麗蓉，民 70)。因此、積極推動職場體育活動，提昇職工的健康與生活品質，進而增加對企業體的向心力絕對是非常重要的的一件事。作為儲藏資本的一種手段，企業中的休閒管理與舉辦各項體育活動對於企業本身來講，也有著其重要的意義。

肆、我國推展職場體育之現狀

目前，國內多數企業均未重視所屬員工的健康體適能促進，更鮮有做長期性之計畫與推動。行政院勞工委員會安全衛生處於民國七十二年為提倡勞工健康促進，即大力推展工廠零災害運動，其中包括推廣八段錦 (中國傳統健康運動，屬氣功的一種)，以促進健康體能，降低職業災害。近年來隨著生活品質提昇及健康意識之高漲，政府相關單位紛將國人健康體適能列為重要推展業務，從事宣導、研究、輔導及教育訓練等工作，部分政府機關亦開始實施健康體能推廣計畫，如教育部及體委會委託各級學校或機關所主辦的體適能指導班、陽光健身計畫等。此外行政院勞委會有暨

於廣大勞工健康體適能之重要性，委派勞工衛生安全研究所於民國八十五年度起連續進行三年之勞工健康促進計畫，調查行業以服務業、製造業及營建業等三大行業為主要業別。第一年針對運輸、倉儲、通信、餐旅、環境衛生服務、水電、燃氣等服務業進行調查。第二年針對製紙、製酒、電池製造、塑膠製品、紡織、電子機械材料、修配、印刷出版等製造業進行調查。第三年針對高勞力需求之營造業勞工進行調查，以建築營造工程相關之勞工為研究對象。調查內容主要於評估各行業勞工體能狀況，從年齡層、性別、行業別的不同瞭解到體能上的差異，建立我國各行業勞工健康體能資料庫及「勞工健康體能五分等級表」，以作為勞工健康體能評估的參考常模。除此之外，為了提供個別體能評估及運動處方，建立適用於我國工作場所之「勞工健康體能評估模式」。並研發勞工健康體能評估電腦軟體，作為評估勞工體能，瞭解勞工個別體能狀況，據以建立本土性與即時性的勞工健康體能評估系統。相關單位所做種種的努力，均是為了促進健康、加強友誼，提高生產力，增加企業利潤，創造勞資雙贏的新局面。

伍、推展職場體育建議策略

職場為勞動者從青年到中年期除了家庭以外另一個重要的生活場所，職場體育的推行不論是從工作時期，或是退休後的身體健康觀點來看，它都需背負著其重要的社會責任。如何促進職場體育的推廣，在體育白皮書（行政院體委會，民88）中建議應從：

1. 企業領導人的教育著手，建議於上班時間中，提供一個小時時間從事健康活動，以增進健康及工作效率。
2. 針對個人身體條件之不同，修改體適能評估項目。
3. 新式健康操的改良。
4. 建立衛生局推廣人員的職務代理人制度。
5. 增加經費以利體適能活動之推廣。
6. 推廣簡易運動方式。
7. 增加運動場地設施及合格指導員等方面著手。

以中小企業為經濟主體之我國，隨著勞動時間的縮減及生活品質要求的提高，如何為廣大勞工創造一個良好的休閒運動環境是政府相關機關所

應努力之重點。而針對職場體育之推展與所面臨的課題，筆者的建議如下：

(一)運動環境與設施的整備

職場兼具工作與生活之場所，企業主應考慮如何設置員工在下班後或是休息時間可輕鬆自由使用之運動與休閒設施。而員工對於運動與休閒的需求可能是多樣化的，因此，設施之整建應針對企業本身員工之年齡層、性別、工作屬性等因素來做規劃。雖不一定需要大規模或是豪華的設備，但也不能提供一成不變之設施，具備多功能並可自由使用的廣場或休閒活動空間為最理想。

(二)體育專業指導員的聘任與確保

雖國民體育法第十條中明文規定「各機關、團體及企業機構，應加強推動員工之體育休閒活動；員工人數在五百人以上者，應聘請體育專業人員，辦理員工體育休閒活動之設計及輔導」。但由於政策的無法落實與企業本身的不支持，絕大多數符合資格的大企業均尚未聘請專業運動指導員來對公司員工做運動與休閒活動的規劃與輔導。

隨公司屬性之不同，員工對於休閒與運動的需求及目的也可能有所改變，如何針對設施的現況與員工多樣化的需求來擬定與執行計畫，考驗這一位指導者之各項專業能力。因此，各企業在聘請專業體育指導員之前，應先瞭解公司本身之各項條件與限制，再針對不同條件去聘請所需之指導員。而指導員大致可分為 1.政策決定 (Policy Making) 的指導者、2.活動計畫擬定 (Program Making) 的指導者、3.實際活動 (Instructor) 的指導者、4.團體領導者 (Group Leader)。(菅原禮、望月健一、桑野豐，1987)。

(三)舉辦各項體育活動

從來的職場休閒活動多侷限於舉辦定期的員工旅遊、烤肉、文藝活動或運動大會，唯行事僵硬化或重複舉行的結果務必會造成活動價值的降低，或是只有少數人參加之結果。此結果的產生，就是設限於無聘請專業運動指導員來做整體及長期性的規劃與輔導。職場體育或休閒活動，應針對職場中員工各種不同的屬性：如年齡層、性別、工作層級等因素，經評估各項條件後再來設計體育休閒活動內容，並透過身體運動達到增進人際關係、喚回自信、充實生活、促進健康之目的。

(四)中高齡職工體育之推展

隨著中高年齡層勞工之快速成長，針對中高年齡層職工之休閒、運動設施與活動計畫的擬定，應配合個人健康檢查結果與身體狀況不同來做設計。其重點應著重於如何藉由從事運動來預防與控制慢性疾病：如高血壓、心臟病、糖尿病、癌症之發生，並有效提高活動能力、體能、肌耐力、行動速度及延緩老化。

陸、結語

近幾年來隨著社會型態與產業結構的改變等，工作的本質分化了，工廠工作只是一種單一價值體系下的機械反應，它已失去了原先的自發性與創造性。工作不再是生活的整合，過去都以工作為主要生活方式的勞動者，認為工作不再是生活中所追求唯一的目標，它變得只是人們維持生計的手段之一。中高年齡層勞動人口比率的提昇再加上機械化、單調、統一作業方式的工作環境所帶來的壓力與身心疲勞，若無適當的休閒與身體運動來做調劑，勢必會增加各種慢性疾病的發生並降低勞動效率影響社會成本。

爲了提高勞工生活品質、促進身心健康，職場體育的推展應更加以重視與推廣。而綜合上述職場體育的效用得知，通過職場休閒體育活動之推展，一、可促進職工健康，提高工作效率及生產力。二、提高員工士氣並增進勞資雙方之理解，增強向心力與凝聚力。三、降低勞務災害與缺席率，預防慢性疾病之發生，提高企業利潤。四、穩固員工信心，永續經營。

參考文獻

一、中文部份：

- 文崇一（民 74）：不同製造業青年勞工休閒滿意度的比較。政大社會，21 期，49-76 頁。
- 許義雄（民 69）：休閒的意義、內容及其方法。體育學報，第二輯，27-40 頁。
- 陳彰儀（民 78）：工作與休閒。台北：淑馨。
- 崔麗蓉（民 70）：台灣北區紡織業與電子業勞工休閒問題之研究。勞工研究季刊，65 期，69-87 頁。
- 張慧美（民 75）：製造業未婚女性職工休閒研究。東海大學社工研究所碩士論文。
- 潘玉山（民 77）：台北縣紡織業勞工休閒活動現況與期待之研究。文化大學勞工研究所碩士論文。
- 行政院體育委員會（民 88）：國民體適能促進策略研究。台北：行政院體育委員會。
- 行政院勞工委員會（民 90）：主要國家勞動統計指標。台北：行政院勞工委員會。

二、日文部份：

- 日本文部省體育局運動課（1968）：全國職場スポーツの指導資料。東京：文部省。
- 藤竹曉（1970）：個性のあるレジャー。東京：日本經濟新聞社。
- 糸野豐（1985）：みんなのスポーツ Q & A。東京：不味堂。
- 菅原禮、望月健一、糸野豐（1987）：現代社会體育論—その理論と展開。東京：不味堂。
- 日本レクリエーション協会（1988）：職場レクリエーションの実践。東京：ぎょうせい。
- 日本 總理府（2000）：体力 スポーツに関する世論調査。東京：內閣 總理府。

三、西文部份：

- Hall, J.T. (1966). Recreation: Its Organization, Supervision and Administration. Brown, M.C. Company.
- McCormick, E.J., Ilgen, D.R. (1985). Industrial and Organizational Psychology. Engle-wood Cliffs, N.J ; Prentice-Hall.
- Parker, S.R. (1971). The future of work and Leisure. London:Mac Gibbon and Kee.
- Shephard, R.J. (1996). Worksite fitness and exercise programs: A review of methodology and health impact. American Journal of Health Promotion, 10(6),436-452.