

## 從人道與人文主義對職工 的健康管理

邱若芷<sup>1</sup>

<sup>1</sup>美和科技大學餐旅管理系助理教授

<sup>1</sup>[x00002080@meiho.edu.tw](mailto:x00002080@meiho.edu.tw)

### 摘要

本研究透過實務界所支持人道或人文主義，運用於職工之健康管理情況，作一實證的行動研究。首先透過焦點團體訪調法，專家、學者在經驗歷程的諮商與建言，了解人道或人文主義建立在職工健康管理的案例，再經「人道主義」與「人文主義」文獻理論，探討影響職工身心靈品質與妥適健康管理之關聯性情況。從持續不斷蒐集職工人員身心靈健康的情況，與其影響身心靈健康的因素，透過工作場域中，建立以人道或人文主義，所影響職場員工身心靈健康環境轉變的過程。本研究經參數轉換衡量與估計分析後，發現職場員工從事更多對話與改善行動之人類協調環境，及自由尊嚴的價值，最能成為人力資源之人道或人文主義理念，對於身心靈健康發展與健康管理的關鍵所在。

**關鍵字：**人道精神、人文主義、職場健康、健康管理、改善行動

## The healthy management for entrepreneurs' workers based on humanitarianism and humanism

Dr. Jochih Chiu

Meiho University,

Department of Hospitality Management

### ABSTRACT

The study is based upon the humanitarianism and humanism to understand the impacts of the healthy management of entrepreneurs' workers. First of all, from the focus groups methodology, expertise and scholars experiences with professional suggestion, the research is collected entrepreneurs' cases and data. Through literature review of the humanitarianism and humanism, that are employed in the field of working environment, this study is come up with the results that impact workers' body, mind, and spirit factors. The process in terms of parameters involved for evaluating impacts, the study of results is indicated the key factors affect the health of entrepreneurs. The findings are indicated that the improvement actions of communication and coordinate for harmony environment, and the value of freedom dignity without fear, are essential keys to impact the healthy management of entrepreneurs' workers.

**Keyword:** Humanitarianism, Humanism, Healthy working environment, Healthy management, Improvement actions

## 前言

本研究以人道與人文關懷的角度，在企業人力資源部門，積極投入職工健康管理的過程，職場人員如何在工作職涯中，滿足身心靈的需求。透過改善行動，建立健康工作的環境，得以留住好的人才，成為重要的議題。人才的出走，造成企業人力資源的損失，當去意或倦勤的原因，來自不健康工作職場的環境與因素，卻無法行動改善，並且仍然忽視快速流失人才的根本問題之所在，很快地企業的內耗，就會成為掏空支撐的梁柱、棟材後，必然面臨無時無刻的危機與險境。因此本研究，先根據人力資源部進行個案訪談，並且收集與可轉化的量化資料，再經人道主義和人文主義文獻的整理與分析，了解職工在身心靈健康管理的影響情況。本研究結果，除了提供企業找到職工倦勤或出走的因素外，也得以協助企業，在建構友善職場環境之身心靈健康管理的參考，進而發展實務應用於關懷人與人性化的改善行動與方案中。

## 文獻探討

### 一、職場的健康理念與案例：

行政院已訂立明確的國民健康政策與法令，協助評估健康管理與善加利用健康產業特色資源，適度增加公共建設，輔導、實施相關人員訓練等(郭瑞坤，郭彰仁，鄭心儀，2007)，讓健康管理受到國人的重視與矚目。醫療科技的快速進步，過度文明即將成為人類死亡的主因，重視人道理念，以儒家思想衍生出價值觀、文化與優質環境(辛幸珍，2006)，維持整體組織和協的人性尊嚴。

例如團體治療的研究中，分析團體對話對關懷的影響，培養對人我關係之敏感性，以增進自我瞭解，牽動個人生活經驗，藉此理解對方(蔣欣欣、陳美碧、許樹珍，2003)。團體小組訓練過程中，透過收集、紀錄教學中的互動、日誌、學習心得的資料、體驗知識、思考提問、整理經驗、夥伴關係而建構自我學習及專業知識的傳承等(蔣欣欣，2002)。此外對人關懷的行為與對人我

關係的信任(蔡宗宏等，2007；蕭淑貞等，2007)。除了專業能力、人際溝通、整體環境氛圍外，強調身心靈關懷與舒適，是信任建立與提升精神品質發展的主軸與重要關鍵因素(邱若芷，2013)。員工健康管理品質的核心價值是以人為中心，運用照顧、關懷、悲憫理念於管理，重視以人為核心的特質，發展出以人為中心，提供涵蓋關懷理想，當下實踐。因此重視員工及工作職場的觀點，提昇生活與身心健康品質，進而促成互利共榮的局面(蕭淑貞等，2006；鈕則誠，2005；蔣欣欣、余玉眉，2005)。

### 二、人道主義的內涵

教育的目標與理想，正是追求全人教育的實踐；從人原本具有的自主性、獨立性的主體屬性，讓人性的教育薰陶，得到正常健康的發展，對人性尊嚴的發揚光大，所建的信念，作為教育的最高目標(林水吉，2003)。德國哲學家康德·艾門努(Immanuel Kant)把人當作最終目的的人性觀，認為人乃理性、自主、及自決的主體，對提供人性尊嚴的詮釋影響深遠，並以道德上的自律，發揚人性在愛的教育價值。擁抱理想與其價值，當下實踐個人主體性，有其美好的果實。因此其中所延伸的要義，達成尊重人的主體性，突破自律且超越信仰之各個面向，成為行動研究重要的議題之一(史英，2005)。

教育的意義是人的主體性教育，本質是完善人之自我、成為頂天立地自作主宰的知識分子，培育真善美人格的陶冶、價值判斷、獨立思考之深厚的博雅教育(liberal education)，作為人類精神的道德價值(行政院九二一震災災後重建推動委員會-營建知訊編輯部，2004；劉振維，2004)。人道主義所提倡的道德教育有二，一為間接取向的道德教學，即鼓勵檢討分析自己的行為與信念之間的關係，從而澄清自己在選擇評判人、事、物的適當性、重要性、社會意義性時，所依據的價值標準。另一為直接取向的道德教學，即對道德的認知層面之外，進一步激發人的感情、意志和動機，希望理解到怎樣的行為是正確的之外，也透過民主方式，共同參與，願意且努力在

實際生活行為中表現，並有所遵循(張春興，1996)。

### 三、人文主義的內涵

發展「全人」的教育；除重視生活、德性之教養，希望教育是菩薩精神的文化、覺的教育、心靈環保，強調人文精神(龔鵬程，1998)。「人文主義」就文藝復興以來，企圖返回希臘羅馬時期文化的思想；廣義上肯定人性價值為取向的一切學說，強調以人為中心，重視人類發展與自由尊嚴的價值，在形上超越界的指引之下，比起傳統的人文主義更能妥善的彰顯出人性價值的所在(李政達，2006)。此外馬克思早期受到康德、費希特、謝林、黑格爾，以及浪漫主義以及唯心主義的影響，在《一八四四年經濟學哲學手稿》的生態學蘊義中，也揭示人與自然間關係主義的內涵與相互影響的關係，進而分析人性的價值，最後終將使人類的自然主義和自然的人文主義亦歸趨統一(黃瑞祺、黃之棟，2007；董倫銓，2005)。

「humanism」表達「人文主義」的思潮，是以人的經驗及歷史經歷為反思的開始點，並以人的價值與尊嚴為基本價值，是一種寬廣的思想傾向，持續不斷關懷人的問題(羅秉祥，2007)。魏晉玄學在命理化的腐化和瑣碎之後，開始朝向邏輯思辨及批判性思考，從生命意義的反省與精神自由，探討自然本體在人文自覺及人文價值的反思；覺知存有與現象的關連和分際、覺察生命的意義與價值，安頓自我身心，群體生命之作與理，而導出『人文自覺精神與學術風尚』，引領自我價值與理性思辨的人生體驗，陶冶人文自覺和關懷的性情，經自省批判能力的養成，培育獨立思維與自我教育的能力，達到終身學習的目的(丁孝明、龔蕙瑛，2005)。

此外宗教學與科學相互滋養人文科學(human sciences 或 cultural sciences)，是依循邏輯原則，觀察並蒐集人類表達及表達法經驗性資料，找尋人、事、物發生的規律或形式，進而產生系統性的解釋或理想；博蘭尼(Michael Polanyi)支援意識、焦點意識、及求知者整合轉

悟行動的架構，同意雅士培(Karl Jaspers)觀察的軸心時代(axial age)，體會川流不息現象界之上的超越界，透過符號詮釋留下豐富多元的系統。如易經浸然地詮釋傳統而滲筋透骨，援引易經的思維而涵詠生活與文化的學習；從佛教義理與辨證思維，三觀一體發展動力，促使學習者自我超越，體會系統與非系統的辯證關係，並消化來自十方的觀念以安立之(冉弘毅，2005；邱若芷，2007)。

Carl Rogers (1902~1987) 人本主義心理學家，畢生以現象學派之觀點，對人格發展採取正向自我實現之理論，並提出案主中心治療法，對後世臨床與諮商影響甚鉅，其理論重心在心理治療的過程，重視個人如何覺知他周遭事物，尤其是感知自我，並由知覺組成系統的「現象場」，即使會變動，但仍致力維持組織性與整合性的知覺，擁有理想與真正表現出自我情況，讓個體從單純，朝向豐富整合的狀態前進，塑造一致協調的自我，從健全的發展過程裡，獲得成長的滿足與喜悅。

後現代主義教育觀點，以注重學生自我實現，並反對現代教育管理對人性之扭曲，讓國家之人才培育豐富多樣性，朝向多元價值觀，讓人的千差萬別的自然本性，能獲得尊重及充分發展，並經由不斷探詢、不斷改進、不斷發的歷程，從事更多之對話與行動(李鴻生，2009)。孔子的教育主張充分體現有益的啟示，例如世界最早的系統化教育著作『學記』，論述許多教育教學的問題與弊端，以及關於教育思想的價值，對教育產生令人信服的指導和參考作用(張衛東，2006；蘇保瑞，2008)。

全人教育關注人的發展，避免知識教育的負面效果，理解教育思維，深刻闡述人在知識獲取的主動、創造性，體現人的主體性(舒志定，2006)。提醒法令認清的同時，將人權教育理念導入、介紹，潛移默化落實於生活教育，建立多元、尊重、關懷的教育理念(夏紹彰，2003)。從跨領域的學習將藝術融入真實生活，打破狹隘的專業訓練與單向思維，達到全人教育(李招瑩，2007)。

孔子做人與成人之素質教育，不可忽視人是一個活生生的生命，具有生動主觀性，其理念的核心是以人為本，關心人的發展，從人實際需要出發與自我教育相結合，使每個人的才能得到充分的發展，以實現主體性並實現和諧與協調之最高理想(魏飴，2009；李俊，2008)。

## 研究方法

在人力資源之個案與專家焦點團體訪談之後，由文獻中預擬出假設與命題，檢驗其信度與效度後，從人道主義、人文主義、身心靈健康價值觀等構面，探討影響職工身心靈品質與妥適健康管理之關聯性情況。研究過程中，隨機抽取以北、中、南地區(各區之抽樣的比列為 1:1:1)之企業的人力資源部員工，作為研究訪談與填問卷的對象，即本研究的樣本。透過量化統計軟體 SPSS/SEM(AMOS)分析數據，獲得變數間之關聯性與模式方程結構的相關係數，與指標共變項等分析。此外本研究之信、效度方面，有效問卷高達八成以上(N=251)，且問卷整體內部的信度，Cronbach 的  $\alpha$  值也達 0.79，顯示理論資訊的正確性，都可達到標準。

## 結論與結論

人道主義、人文主義與工作職場之身心靈健康，期間之構項係數，都顯示正向的關聯性意義。進行人道、人文主義於人力資源之職工身心靈健康管理時，從持續關懷角度出發，使每位職工的才能得到充分的發展，以實現主體性並實現和諧與協調之最高理想。

(一) 研究中發現，人道與人文主義，其所蘊含的自然本體，在人文自覺及人文價值的反思下，得以深刻地肯定德行倫理，所薰陶出完整或普遍的人道主義精神。在時間長河下，不但員工從健全的發展過程中，滿足成長的喜悅，也從而認清處於身心靈健康環境之生涯職場，依據的那把尺之價值與準則。

(二) 研究中也發現，多元跨領域的學習，打破狹隘，只專注於專業訓練之單向或單面思維，進而多面向的思考與多元化終身學習，完全地融入到真實的生活、工作、與社會發展的

歷程裡。過程中，不斷探詢、改進行動、從事更多的對話與理解，進而提升自我在選擇或判斷重要人、事、物的社會意義之妥適性與多元價值觀。因此身心靈內、外在環境，不僅開始並持續覺醒、覺知、覺察，自己的信念，而有所自律的行為，也深刻體認所需安頓自我身心、生命的意義、以及工作價值之理念實踐，得以綜效評估職工身心靈品質與妥適健康管理之關聯性情況等。

## 參考文獻

- 丁孝明、龔蕙瑛，(2005)。從世說新語與魏晉風流談通識教學的通識化與全人化。正修通識教育學報。2 期。105 -126。
- 史英，(2005)。台灣主體性教育的主張。國家政策季刊。4 卷 3 期。49 -76。
- 冉弘毅(2005)。文明對話—易經思維與佛教義理的互動。佛學與科學。6 卷 1 期，22 -32。
- 行政院九二一震災災後重建推動委員會；營建知訊編輯部，(2004)。“校園篇”—新校園運動 人本建築新思維。營建知訊。260 期。36 -44。
- 李金連，(2005)。“科學與人生”通識課程規劃與教材發展之探究。科學教育。280 期。2 -11。
- 李鴻生(2009)。教育人員踐履、落實民主價值之探詢—以技專校院為例。耕莘學報。7 期，145 -157。
- 李俊(2008)。人本化：全面德育實施的選擇。理論月刊：2008 卷 8 期，186 -188。
- 李招瑩(2007)。跨越傳統認知的界面—從藝術史的整體性探究其教育的新面向。止善。2 期，157 -175。
- 李政達(2006)。士林哲學與人文主義。哲學與文化。33 卷 1 期，71 -88。
- 辛幸珍(2006)。以家庭為中心之價值觀對老年末期醫療抉擇之影響：比較台灣年老者與紐西蘭老人之觀點。台灣醫學人文學刊。7 卷 1&2 期，179 -190。

- 林水吉, (2003)。從人性尊嚴探討人本教育的重要性。通識研究集刊。3 期。179-193。
- 邱若芷(2013)。咖啡體驗經濟對經營供需面的關聯性影響。美和學報：第三十一卷，第一期，1-196。
- 邱若芷(2007)。觀光產業的需求導向發展知識經濟型文化行銷之服務品質評鑑(一)，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號：NSC-95-2516-S-276-006。
- 郭瑞坤，郭彰仁，鄭心儀(2007)。以鄉村旅遊活化地區發展之策略研究。觀光研究學報。13 卷 1 期，23-45。
- 夏紹彰, (2003)。認識“體罰”——及學校“人權教育”應有的做法。學校行政。28 期。140-153。
- 黃瑞祺、黃之棟(2007)。一八四四年經濟學哲學手稿中的生態視角。國家發展研究。卷 2 期，171-195。
- 舒志定(2006)。個人知識與人本教育觀透析——《個人知識》合法性的一種闡述。比較教育研究。27 卷 7 期，12-16。
- 張春興, (1996)。教育心理學：三化取向的理論與實踐。臺北：東華。
- 張衛東(2006)。「人本」與「校本」論——由孔子的教育觀引發的思考。保山師專學報。25 卷 3 期，49-51。
- 鈕則誠, (2005)。護理管理哲學的概念分析。護理雜誌。52 卷 5 期。5-9。
- 劉振維, (2004)。通識教育本質芻議。朝陽學報。9 期。367-392。
- 蔡宗宏、楊朝堂、黃暉庭、洪陵鎧 (2007)。影響醫病信任前置因素之研究。健康管理學刊。5 卷 1 期，83-95。
- 蔣欣欣, (2002)。形構人本小組教學的學習要素。醫學教育。6 卷 4 期。415-424。
- 蔣欣欣、陳美碧、許樹珍, (2003)。小組教學團體的對話與關懷。應用心理研究。18 期 207-225。
- 蔣欣欣、余玉眉, (2005)。大學護理課程之變革歷程——教師行動分析。護理雜誌。52 卷 2 期。56-60。
- 蕭淑貞、張元玫、魏麗麗、鈕淑芬、黃美荏(2006)。融滲照護、關懷及悲憫於護理問題分析及解決法。醫護科技學刊。8 卷 1 期，36-45。
- 蕭淑貞、黃瑞媛、周照芳、鍾信心(2007)。中華民國精神衛生護理學會結構性與專業議題發展之探討。精神衛生護理雜誌。2 卷 1 期，1-12。
- 魏飴(2009)。大學素質教育之比較論。湖南文理學院學報：34 卷 1 期，1-10。
- 蘇保瑞(2008)。《學記》人本教育理念的現代價值。內蒙古電大學刊：2008 卷 4 期，64-65。