



上海市楼宇职工体育发展现状及对策

——以静安区为例

王肖晓

摘要: 以上海市静安区“白领驿家”为例证,运用访谈法、数理统计法、问卷调查法和文献资料法等,探讨楼宇职工体育在现行企业社会背景下所具有的创新性、灵活性。总结现阶段上海职工体育现行发展模式及困境;以个体终身体育为视角,调查楼宇组织中职工个体运动参与与中止现状、运动兴趣及运动动机;调查职工个体对企业开展职工体育的认同度,分析中小企业独立开展职工体育活动的现状和困境;以顾客满意度(ASCI)模型为背景建立楼宇模式下职工体育满意度指数模型。

关键词: 上海; 职工体育; 现状; 模式

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-1207(2012)03-0056-06

Development Status of the Building Staff Sports in Shanghai ---- Taking Jin'an District as an Example
WANG Xiao-xiao

(Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200030, China)

Abstract: Taking "White Collar Workers' Home" In Jin'an District as an example and by the methods of interview, statistics, questionnaire and literature study, the article tries to unveil the creativity and flexibility of the building staff sports under the background of present enterprise society. It summarizes the development model and the dilemma of Shanghai building staff sports. From the angle of individual lifelong sports, the author surveyed the status of individual participation and termination and the staff's interest and motivation as well as the acceptance of the individuals toward staff sports organized by enterprises. The article analyzes the status and dilemma of the medium and small enterprises in organizing staff sports and suggests using ASCI to form a model indicating satisfaction degrees of building staff sports.

Key words: Shanghai; staff sports; status; model

职工体育是我国体育事业的重要组成部分,对企业职工体育建设深入地分析和研究,有利于企业职工体育的健康发展,有利于更好地发挥体育的功能,更好地为我国的经济建设服务,为企业文化建设服务,为员工个体身心健康服务。在新时期特别是未来一段时间内,中国企业发展的中坚力量将是中小型新兴企业,而目前在中小企业开展职工体育普遍存在经费不足、人手不够等制约因素,传统的职工体育模式已满足不了企业、社会发展需要,探索新模式成为必须。在上海以楼宇为组合的职工体育为解决这些问题提供很好的途径,利用现有楼宇地域组合,发挥楼宇组织作用,创建了一条职工体育发展新模式。发展完善区域楼宇体育不仅能改善市民生活质量,还能起到保持社会和谐稳定的作用。本研究主要调研上海楼宇体育发展现状,放大其优点,找出发展中存在的问题以期能够促进楼宇体育科学有序发展。

1 现阶段上海职工体育发展及困境

1.1 现阶段上海职工体育发展模式

1.1.1 传统模式

我国传统职工体育社团组织主要有两种形式:一是行业

体育协会,其业务主管单位是国家体育总局与地方体育局,挂靠单位是国家部委的下属机构,按照事业单位编制并有一定的行政级别。另一种是全国和省市地方职工体育协会,业务主管单位是各级总工会,同时也是挂靠单位。这是传统职工体育的领导机关,主要针对国有大型企业。但20世纪90年代中期以来随着国有企业改革、改制,我国企业结构发生了重大变化,非公企业不管在数量还是就业人口上都大大超越了国企。这种原来挂靠在行业协会,依靠企业党群组织开展职工体育活动的模式呈现出局限性。

非公企业对参与行业协会及职工体育协会的态度不是很积极,因此传统模式目前在上海缺乏运行的企业群众基础,行业协会中的体育组织活动基本停滞,部分区域职工体协在地方体育行政机关的支持下勉强开展活动,但活动数量、规模减少。

1.1.2 自上而下半官方模式

2004年3月18日成立的中国职工文体协会是经民政部批准成立、由中华全国总工会主管的国家一级社团,是群众性的全国职工文化体育组织和非营利性的社团法人。职工文体协会被定义为是组织职工体育活动的主管部门,其职能是

收稿日期: 2012-01-27

基金项目: 2011年上海市体育社会科学、决策咨询课题(TYSKYJ2011022)

作者简介: 王肖晓,男,在读硕士研究生。主要研究方向: 职工体育。

作者单位: 上海交通大学 体育系, 上海 200030



加强与政府组织机构和群众组织机构之间的联系, 协商体育发展的政策, 制定职工体育的发展规划, 促进各类不同体育协会开展工作, 重点在大众体育活动的组织管理上。举办或联合举办全国性、地区性的大众体育比赛和体育活动, 开展与其他国家与地区间进行非奥运项目的体育交流, 对协会每年进行评估审查会员的资格, 监督协会的活动和工作。由于其存在着半官方性质、资金困难、缺乏群众基础等一系列问题, 目前并不能很好地带动职工体育活动。

1.1.3 开发区模式

国内一些高新技术开发区、经济开发区、工业园区的职工体育活动逐年兴旺起来。这些活动主要由开发区管理机构组织地域内的企业共同开展体育活动, 如中国—新加坡联合开发的苏州工业园区, 每年举行一次中外企业体育交流比赛已形成制度。据新华社数据显示, 截至2011年8月, 上海共有各类开发区41个, 开发区内产业聚集, 企业间相互协作, 工作人员大多以青年为主。开发区模式职工体育活动, 大多由开发区管委会或单位协会组织。如: 漕河泾开发区每年由管委会举行区内职工体育系列赛事, 形成了一定特色。

1.2 发展困境

1.2.1 组织困境

1.2.1.1 企业体育组织部门

传统职工体育是指职工在企事业单位的统一组织安排下, 利用八小时工作时间内的间隙, 集体参加体育锻炼和体育活动, 企事业单位在组织策划、项目选择、经费筹集、时间安排、场地落实等方面事无巨细, 一包到底。但是企事业单位要在瞬息万变的市场经济中求得生存和发展, 就必须充分利用工作时段内的分分秒秒, 谋求用最少的投入获得经济效益的最大化, 在高速运转的工作中抽出时间来进行体育锻炼并不被大多数企业所接受。而作为职工之家的工会一直承担着大量职工体育组织工作。随着企业组织架构的不断精简, 工会专职干部的不断减少, 有些私企、外企甚至不设置工会部门。加之社会主义市场经济带来的劳动关系日趋复杂, 使得工会干部的工作重心转移到维护广大职工的合法权益上来, 尤其是经济权益的维护成为工作的重中之重, 而被视为职工福利的职工体育很多时候被忽略。

1.2.1.2 职工体育社团

传统职工体育项目曾经辉煌一时, 尤其是广播体操更因简便易行出现过万人齐上阵的壮观景象。但是随着社会的快速发展, 不同行业和岗位的从业人员渐渐地拉开了差距, 收入状况、教育背景、年龄结构和兴趣爱好等因素都直接影响着职工个体对体育项目的选择。足球、篮球、羽毛球等球类运动依旧受到年轻人的青睐, 木兰扇、太极拳等民族传统运动项目则受到中老年职工的首选, 而电子竞技、网球、高尔夫球、野外生存、自行车、私家车友会则吸引了一批职工新贵的激情参与。所以当下仅仅依靠企业开展一项或几项体育活动, 来满足所有职工的体育健身需求, 已不合时宜。如何把职工体育工作引向建立以兴趣相投、爱好相仿、地点相近、时间吻合的职工健身团队, 建立组织制度健全行业(系统)体育协会, 逐步形成社会化的职工健身组织网络成为困境。

1.2.2 参与困境

根据有关规定, 体育人口的基本标准为每周参加体育活动不低于3次, 每次活动时间30 min以上, 承受与自身体

质和所从事的体育项目相适应的中等或中等以上负荷强度者。2011年上海市统计局调查, 发现在职年龄阶段经常参加体育锻炼的人数比例偏低, 呈现出越年轻经常锻炼比例越低的现状(如图1所示), 另一方面从上海职工健身现状来看, 尽管“小康不小康, 关键看健康”已成为广大职工的共识, 但是工作节奏加快、竞争压力加大, 使得职工的健康意识呈现“虚火旺”特征, 出现了“身体好无视健身, 年纪轻轻视健身, 事业忙忽视健身”等各种情况。这其中既有职工健身行为受制于个人时间的合理安排等主观原因, 另一方面在很大程度上还受健身场所、健身平台等客观因素的制约。

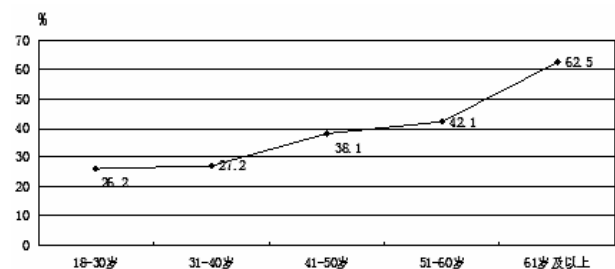


图1 上海市经常参加体育锻炼的人数在18周岁以上各年龄段中的比例

Figure 1 Proportion of the Exercise Frequenters in Shanghai in the Different Age Groups over the Age of 18

如何借助社会力量和社会资源, 搭建各种社会化的健身活动平台, 吸引广大职工参与到其中来, 成为职工体育发展中必须跨越的“关口”。尽管开展职工体育健身工作较之以往有一定的难度, 但随着体育法制环境的健全, 企业文化建设的兴起, 全民健身热潮的升温, 职工体育面临更多的是机遇和生机。如何利用当前机遇创造条件吸引在职人群参与职工体育活动成为必须探索的问题。

2 职工体育中的职工、企业与楼宇组织三者关系

2.1 职工个体对职工体育的态度

2.1.1 职工体育价值认知

为研究职工个体对企业开展职工体育的态度, 特在调查中设置问题“您认为企业组织职工体育活动是否有必要?”选项分5级, 分别是: 非常必要、必要、一般、不必要、非常不必要。结果为: 回答非常必要的72人(占52%)、必要的38人(28%)、一般的7人(5%)、不必要的12人(9%)、非常不必要18人(6%), 呈现出对肯定企业开展职工体育活动一边倒的态势。

2.1.2 职工体育对企业文化的功能认知

企业文化活动指一切对企业文化的创造和培养过程中产生影响的企业内部活动。按照企业文化组合论的观点, 大致可以划分为4种。第一种为文体娱乐性活动。指企业内部广泛开展的各种文体活动以及带有文体娱乐性质的庆典活动。例如, 企业内开展的运动会、部门之间进行的体育比赛文艺演出等, 文体活动在企业重大的场合特别能烘托出团结、轻松、活泼的文化气氛。第二种为福利性活动。主要是指企业从物质生活、福利保健等方面关心员工的各种公司内部活动。第三种是技术性活动。是指在正常的生产经营活动以外, 由企业倡导或员工自发组织的, 围绕企业生



产经营问题而开展的各种群众性技术活动。如技术攻关、技术操作表演、劳动竞赛技能比武等。第四种是思想性活动。指企业向员工灌输文化信念、企业精神宗旨、提高员工文化素质和思想觉悟而开展的各种活动。主要包括观念宣传、文化教育、技术培训、树立模范。这4类活动的形式划分没有绝对意义的划分，互相有交融、促进的作用。

职工体育活动是企业文化活动的重要组成部分，在职工体育活动中可以传播企业文化，塑造团队，融洽人员关系，对企业文化有着重要的价值功能。在调查中，职工个体也充分认同了职工体育对塑造企业文化的价值（如表1）。

表1 职工体育功能的认知
Table I Awareness of Staff Sports Function

问题	选项	人数	比例
您认为职工体育活动对企业文化建设是否重要？	非常重要	68	49.64%
	重要	23	16.79%
	一般	17	12.41%
	不重要	10	7.30%
总计	非常重要	19	13.87%
	很有必要	60	43.80%
	必要	56	40.88%
您认为在公司与同事一起参与职工体育活动是否必要？	不清楚	12	8.76%
	没必要	9	6.57%
	总计	137	100.00%

因为楼宇组织会员单位必然开展职工体育活动，为验证职工体育对企业文化建设的效果，特设置检验职工体育活动对团队凝聚力作用的题目“您认为在公司与同事一起参与职工体育活动是否必要？”，结果表明绝大多数开展职工体育活动的企业职工个体都愿意与同事共同参与体育活动。开展丰富多彩的职工体育活动，一方面，不仅能够丰富职工的业余文化生活，调节员工在工作期间产生的巨大精神压力，促进员工身体素质的提高，另一方面，通过激烈的体育活动，在场上同舟共济，共同迎敌，可以使员工消除彼此间的隔阂，达到相互理解和谅解，从而使相互间的矛盾及时得到化解，融洽企业内部人员人际关系。

2.2 企业开展职工体育困境

在我国新时期特别是未来一段时间内，企业发展的中坚力量将是中小型新兴企业，2010年末，全国工商登记中小企业超过1 100万家，个体工商户超过3 400万个。以工业为例，2010年，全国规模以上中小企业44.9万家，比2005年增长50.1%，年均增长8.5%，占规模以上企业数量的99.3%。“十一五”时期中小企业新增城镇就业岗位4 400万个以上，其中，规模以上中小工业企业从业人员由5 636万人增加到7 056万人，占规模以上工业从业人员的77.9%。中小企业提供80%以上的城镇就业岗位。

这些企业资金少，人员少，甚至有些企业部门不健全，职工体育的开展大多是跟随领导意识，没有公司制度保障，没有专项经费。获取体育信息渠道单一，也很难获得政府职工体育公共体育产品的支持。因此中小企业合作，组团开展职工体育成为实惠的选择。

2.3 上海市楼宇职工体育组织

2.3.1 楼宇组织发展现状

2.3.1.1 楼宇组织

“白领驿家”是由静安区组织部及党工委牵头成立、社团局注册的非营利机构（NGO），到目前为止其主要定位是服务区域内白领为目的的民间运用、政府支持的区域公益性网站，由静安区区政府、科委支持，独立运行的社团法人。

2.3.1.2 活动现状

参与“白领驿家”有集体会员也有个人会员。

（1）其组织活动的主要任务

- A. 为社区员工提供体育活动的平台。
- B. 组织社区员工进行各类健身活动。
- C. 通过体育、健身等活动加强社区企业之间的凝聚力。

（2）楼宇组织的业务范围

A. 定期或不定期举办体育比赛、健身培训、健康咨询等活动。

B. 每年承办一次体育赛事。

C. 组织各类体育社团交流，发展同其他体育组织的友好交流与合作。

（3）组织活动的原则

A. 按核准的章程开展活动，不超越章程规定的业务范围。

B. 本会开展活动时，诚实守信，公正公平，不弄虚作假，不损害国家、会员和个人利益。

C. 本会遵循“自主办会”原则，努力做到工作自主、人员自聘、经费自筹。

2.3.1.3 管理现状

“白领驿家”目前由静安区党工委作为指导机构，自身建立非营利机构制度独立开展市场化运作，有健全的董事会、理事会及公司制度。

2.3.2 楼宇活动网络发展现状

因为楼宇组织自身尚不能提供种类多样的活动资源，除自身举办一定数量的活动之外，目前大多数拓展活动的方式主要是利用政府现有活动资源搭建平台便利会员或会员单位参与，参与的这些大型活动严格意义上来说主办方和承办方均不是楼宇组织，而参与者是通过楼宇组织协调参与活动的会员或会员单位，因而这些活动并非楼宇组织自身产出的活动产品。为有效研究楼宇组织的活动范围及产生的积极影响，笔者将楼宇组织会员或会员单位参与活动过程中的3个要素（会员或会员单位、楼宇组织、政府或楼宇组织自办的活动）之间的互动定义为楼宇活动网络。

其活动举办主要由组织的全职员工组织实施，“白领驿家”有全职人员5人。兼职人员主要由志愿者组成，如医生以及会员单位商业体育俱乐部的专业教练，他们也是支撑活动开展的重要人力资源（见表2）。

表2 楼宇组织工作人员情况

Table II Information of the Staff Organizing Sports Activities in Office Buildings

组织	白领驿家
全职人员	5人
兼职人员	60人
会员个人	36 789人
会员单位	12个

楼宇活动网络中的活动主要分3类(见表3):第一类是引进类活动,即楼宇组织整合区域体育信息,同时合理利用政府公共体育产品资源,如邀请体育局配送专家对会员开展讲座、培训,输送社团体育骨干参加社会体育指导员培训等;第二类为组团参与类活动,即楼宇组织选派会员单位或者由几家会员单位共同组队对外参与竞赛及其他活动;第三类活动为自行主办活动,即由楼宇组织自行组织会员开展的活动,如由楼宇组织中的单项俱乐部开展的活动,由楼宇组织每年度组织进行的会员单位参加的楼宇体育运动会等。

表3 2010年楼宇组织活动类型统计

单位	白领驿家
引进类活动	12次
组团类活动	8次
自行主办类	35次

另外,楼宇活动组织在职工体育中达到了资源的互补的良好作用(见图2)。一方面会员作为参与者资源,自身由于信息渠道的不畅通,无法及时得到体育活动信息或政府公共体育产品相关信息,体育活动资源无法及时传达给需求者;另一方面,政府部门向公众提供的公共体育产品等活动资源,由于缺乏群众参与,面临着有人举办没人参与的困境,全民健身职工体育活动长期缺乏人气。而楼宇组织的出现成为活动资源与参与者资源的中介,达到了两种资源的互补。

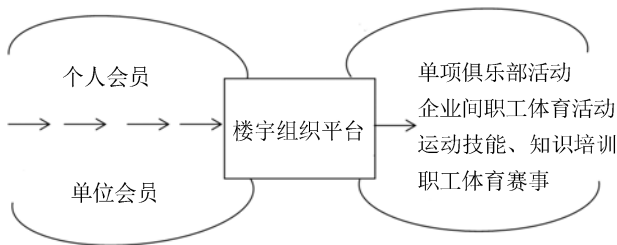


图2 楼宇组织的中介作用

Figure 2 Intermediary Function of Building Organizations

3 楼宇组织中职工个体运动参与和中止

3.1 楼宇组织职工运动参与现状

楼宇体育组织作为社会体育团体,但因为会员参与楼宇组织也分为主动参与和被动参与(如:企业会员入会,其职工必然全体加入楼宇组织),被动参与者只是在单位举办活动时被动参与活动,严格意义上讲这类被动参与群体不能计算为体育人口,因此并不意味着楼宇组织每位会员都必然是体育人口,两者之间没有必然和因果关系。为深入研究职工个体的运动行为特对职工运动参与和中止情况进行调查。根据发放的问卷显示企业职工经常锻炼的(频率为一周一次以上)人数为58人(占42.34%),偶尔锻炼的为(频率为一月一次)49人(占35.77%),不锻炼(频率一月不到一次)的为30人(占21.90%)。

为进一步了解职工个体参与运动的动机,针对职工个体参与运动的主要目的进行问卷调查(如图3)。

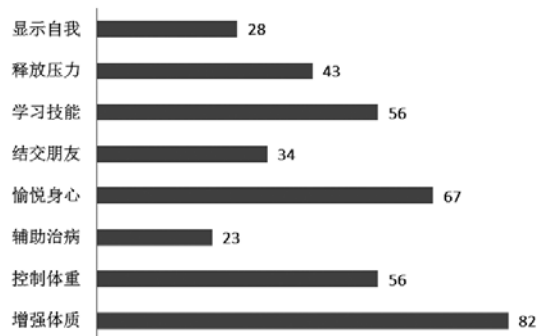


图3 职工个体参与运动动机(多选)

Figure 3 Motivation of the Individuals Participating in Exercise (Multiple Choice)

3.2 职工运动中中止现状

调查发现即使作为楼宇组织会员,会员个体并不完全都是体育人口。职工运动中中止原因见图4。

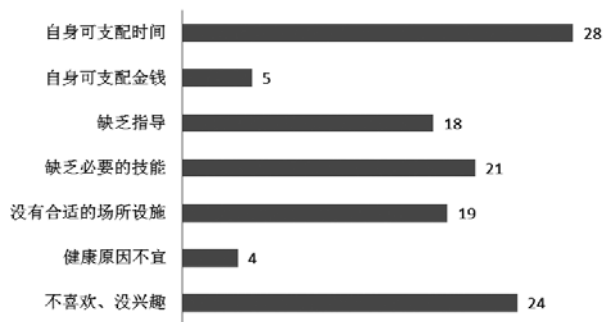


图4 职工个体运动中中止原因(多选)

Figure 4 Cause of the Individuals' Stopping Exercise (Multiple Choice)

3.3 分析

3.3.1 个体参与和中止情况

职工个体参与锻炼的动机前三位分别是:增强体质、愉悦身心、释放压力。可以说职工个体参加体育运动多以身心健康为目标指向的动机,而学习型动机(学习技能)、社交动机(结交朋友)、显示自我型(显示自我)动机并没有成为大多数人的选择。

在统计职工个体运动中中止中发现,排在前3位的分别是:自身可支配时间;不喜欢、没兴趣;缺乏必要的技能。这3项都可以归结为内因,而外因(缺乏指导、没有合适的场地设施)虽然对个体运动中中止产生了一定的影响,但并非主因。值得思考的是对运动项目的兴趣及技能的学习两者是一个相互促进的过程,有兴趣才会进一步对技能学习,同时个体运动技能的提高会进一步促进个体兴趣的发展。

在对运动参与和运动中中止的个体进行同侪影响对运动行为的调查中发现运动参与个体更偏向愿意运动中与人同行,而运动中中止个体偏向不愿意与人同行。为进一步揭示同侪影响对个体的影响,设置“周围同事或朋友对体育运动积极热情的态度是否能够影响您参与体育运动?”问题,选项为4级:很有影响、有影响、一般、没影响。比较发现同侪影响对参与体育运动的个体影响较为明显,其中很有影响、有影响的比例达29.91%、44.86%,一般、没影响(影响较低)分别为14.02%、11.21%,同侪影响对运动中中止的个体

影响不明显,其中一般、没影响的比例达23.33%、43.33%,很有影响、有影响较低分别为20.00%、13.33%。

在职工体育活动中大多数活动为集体项目,如篮、足、排以及团体操等项目,开展这些活动的目的不仅以提高职工个体身体素质,同时作为企业的管理者还考虑带动团队氛围乃至企业文化的建设。所以大多数职工体育参与者需要参与集体活动的意愿,以及接受同侪影响的意愿。另一方面在集体活动之外静安区“白领驿家”、淮海中路“楼宇体育促进会”均设有单项体育俱乐部如:羽毛球、自行车等项目。个体参与单项俱乐部一方面需要兴趣,另一方面需要参与社团活动的社交习惯,楼宇体育组织其性质是民间社团,其参与者首先应接纳的是社团社交方式习惯。纵观个体终身体育发展周期,在进入社会前高等教育过程中参与社团生活是个体社团生活的起点,为此笔者专门对参与楼宇体育的个体进行了高校社团参与史的调查(见表4)。调查发现个体运动参与者有较高比例的社团参与经历,而个体运动中止者则呈现出较低的社团参与经历。

表4 职工个体学校社团参与经历

人群	人数	比例
运动参与者	46	42.99%
运动中止者	3	10.00%

3.3.2 职工个体运动兴趣

调查发现,在运动中止个体中,不喜欢、没兴趣是个体中止锻炼的最主要原因。基于体育心理学研究,兴趣是学习的原动力,是一种积极的心理倾向,并带有强烈的感情色彩,有助于人创造性地完成当前的活动。在非智力因素中,兴趣是一个最现实最活跃的构成要素,一个人只有对某一事物有了兴趣,才会去或坚持去做这一事。强烈的兴趣才能使个体专注,只有专注,才能有毅力去坚持学习。因为调查的这些职工个体由于缺乏对运动的兴趣,因此他们也不会专注学习运动技能或者投入更多的业余时间参与体育活动,必然导致其终身体育生涯的中止。

兴趣的产生基于需要,而现代职场中的高压、高负荷的工作量也许会对职工个体业余时间产生冲击,以及个体日常生活中对健康的忽视造成了他们对体育运动需求程度较低的状况。同时运动技能缺乏也是造成职工运动中止个体缺乏兴趣的原因。兴趣的形成有赖于个体掌握知识的深度和广度,掌握的知识越多、越深,相应的兴趣也就会越强烈。参与有乐趣和没乐趣的体育运动项目对个体身心影响程度差别很大,基于个体教育背景、社会地位等个体个性特征对运动项目的也会产生多元化的兴趣需求。

调查发现,愉悦身心是职工参与体育运动的第二大目的。基于体育心理学研究,参与体育运动的一个重要的功能是愉悦身心,如果在运动过程中成功体验、个体活动目的得到实现,就会感到一种心理上的需求,甚至喜形于色,眉飞色舞,这是积极的情绪体验。这种体验反过来会形成一种继续满足需求的追求,从而产生更高水平的追求。

3.3.3 职工个体运动动机

在调查中设置对运动参与个体设置了增强体质、控制体重、辅助治病、愉悦身心、结交朋友、学习技能、释放

压力、显示自我8个动机选项。结果显示:(1)生物性动机(释放压力、愉悦身心)较为强烈,社会性动机(结交朋友、显示自我)程度较低。可以解释为,在楼宇组织中会员以年轻人为主,追求心理上的刺激与放松成为他们的最佳选择,但在活动中大多数与同事或熟人结交新朋友目的不能实现,而在活动中大多数同事共同参与,而这些人大多数是在职场上的伙伴或对手,个体显示自我的动机自然不能太过于张扬。(2)内部动机(学习技能)显著。内部动机一般对个体产生的推动力量较大,维持时间也较长。楼宇组织中开始俱乐部、训练营以及引进政府部门提供的培训服务,是吸引会员个体参与组织活动的重要原因。职工个体基于自身需求进一步对体育运动技能进行学习,以便更持久地参加体育活动,这一动机对于维持个体的运动兴趣产生较为正向的影响。(3)间接动机(增强体质、控制体重、辅助治病)显著。间接动机虽然相对遥远,但它与长时间产生的最终结果和社会意义相联系,其影响的时间较长,能使维持个体长久的参加体育运动。职场人士普遍对个人健康加以关注,特别是具有更高学历背景的人群,较为信奉体育锻炼可以延年益寿,因此推动他们持续参加体育锻炼。

4 楼宇职工体育服务满意度

楼宇职工体育以公益目的为主,实施主体并无营利目的,居民也无付费行为,故验证后的楼宇职工体育服务满意度模型见图5。

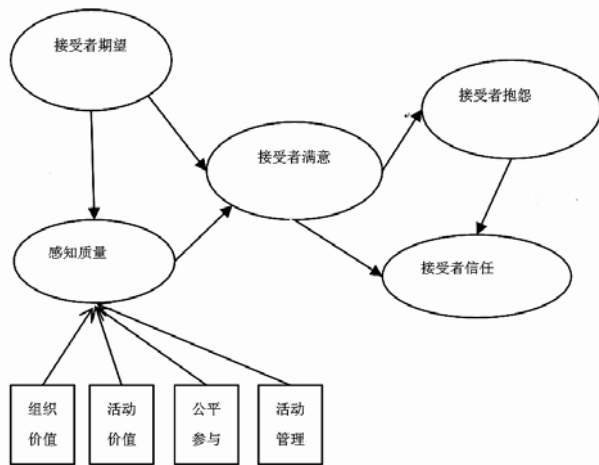


图5 楼宇职工体育服务满意度模型

Figure 5 Model of Satisfaction Degree for Building Staff Sports Service

5 结论、建议及理想楼宇体育模式的构建

5.1 结论

5.1.1 个体终身体育中止缺乏兴趣是主要原因

缺乏运动兴趣是职工个体运动中止的重要原因,而造成白领职工个体缺乏运动兴趣的主要原因是缺乏必要的运动技能和个体健康意识的缺乏。

在楼宇职工体育个体运动动机中生物性动机较为明确,社会性动机较弱。内部动机和间接动机显著。可见个体参与职工体育运动并非完全因为融洽人际关系,其中带有很明显的自身需求,将集体活动效果回归到个人需求。



5.1.2 楼宇组织在会员个体中有较高的认同度

会员个体对楼宇组织总体满意程度较高，会员乐于参加楼宇组织的活动，对楼宇组织的忠诚度较高。

5.1.3 楼宇组织能够有效整合资源，便利区域内中小企业组团办体育

楼宇组织能有效整合区域体育资源，有良好的产出和中介产品，分享给会员企业及个人。模式得到区域内中小企业认同。

5.1.4 楼宇组织内部各要素良性互动，互相支持

通过路径分析论证了组织价值、活动价值、活动管理质量因子对感知质量产生正向影响，接受者期望对感知质量及接受者满意度产生正向影响，感知质量对接受者满意点产生正向影响，接受者满意度同时对接受者抱怨产生正向影响，接受者抱怨对接受者信任产生正向影响。

5.2 建议

5.2.1 提升产品质量内涵

在组织活动上加强产品的质量内涵建设，通过路径分析发现，产品质量因子应包括：组织价值、活动价值、活动管理3方面，楼宇组织管理者应在以上3方面加强管理，形成突破，打造服务受众满意的楼宇组织产品，才能满足消费者的期望，减少服务受众的抱怨，最终得到服务受众的信任。以此良性循环，吸引更多的职工加入到楼宇体育的活动中。

5.2.2 加强自由产品建设

调查发现目前楼宇组织产品还是以中介政府产品为主，自我产能不足，将制约楼宇体育网络发展，建议进一步加强自由活动建设，加强组织内部建设，调动兼职人员工作积极性及活动组织参与率，建立完整的活动运行体系，建立项目负责人制度，加强团队执行力度建设。

5.2.3 活动中加强对个体运动兴趣的培养

尽量满足个体的多元需求，注重个体成功体验的获得，努力在组织中建立融洽的人际关系，为个人实践终身体育创造氛围。调查发现兴趣对个体终身体育践行具有重要影响，楼宇组织体育活动并不能达到一定的频率，在有限的活动次数中如何激发参与个体的体育运动兴趣，成为体育活动组织者必须考虑的问题。

5.2.4 加强政府资源投放力度

延伸社会体育指导员指导范围，除组织内自身培养社会体育指导员外，体育职能部门可在组织内设置定期开展工作的社会体育指导站。同时，将楼宇体育组织纳入体育配送范围内，建立楼宇健身团队电子档案，尽量给予财力上的支持。

5.3 理想楼宇体育模式的构建

5.3.1 明晰的社团治理结构

社团要开展活动，首先必须明确自身的性质及组织目标，建立完整的社团结构（见图6），明确的权力机构（会员大会）、决策机构（董事会）、执行机构（会长）、监督机构（监事会）的权职。定期召开会员大会，倾听会员心声，建立畅通会员发声渠道。董事会席位，政府代表、个体会员、企业会员应合理分配。会长作为执行机构应加强组织的活动能力建设。

5.3.2 活动常态化、赛事制度化

应加强组织活动的频率，量化活动指标。建立大型、

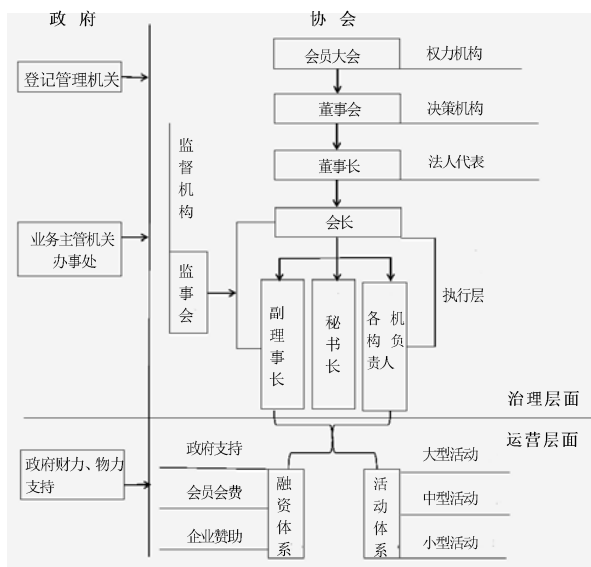


图6 理想楼宇模式组织结构示意图
Figure 6 Structure of an Ideal Building Model

中型、小型活动梯队，并配备活动管理执行团队。大型赛事活动制度化，每年定期开展区域内优势项目的系列赛事。

5.3.3 建立透明公开的融资渠道及财务制度

组织运行资本可多方筹集，政府支持、会员会费、企业赞助等等。资本是活动开展的重要保障，执行层可以多方筹集活动资金。但需要建立透明公开的财务管理体系才能最大限度的保障会员权利。

5.3.4 合理利用政府资源

合理利用财力支持及资源扶植，建立严谨的使用制度，避免出现国有资产浪费的现象发生。

参考文献：

[1] 周全. 2008年奥运会对我国体育环境的影响. 体育文化导刊 [J]. 2008, (12): 15-17

[2] 中国群众体育现状调查课题组. 中国群众体育现状调查与研究 [M]. 北京: 北京体育大学出版社, 2005: 11-12

[3] 高非菲. 中国职工体育发展的SWOT分析与策略研究 [J]. 湖北体育科技, 2006(09): 58

[4] 国家体育总局群体司 2000年国民体质监测报告北京 [M]. 北京: 北京体育大学出版社, 2002: 89-90

[5] 吴飞, 吴新宇. 建立与市场经济相适应的职工体育上作新格局. 河北体育学院学报 [J]. 2003, (06): 8

[6] 陈筱东, 之工志鸿. 杭、雨、温民营企业职工体育现状与发展对策. 体育文化导刊 [J]. 2005(02): 9

[7] 甘荔桔, 王树金. 辽宁省大中型企业职工体育现状调查分析 [J]. 沈阳体育学院学报, 2008(2): 36

[8] 王小云, 王朝军. 国有大型煤矿企业职工群众体育现状研究 [J]. 军事体育进修学院学报, 2008(02): 51-52

[9] 种莉莉. 21世纪初中国职工体育发展对策研究 [J]. 南京体育学院学报, 2001(06): 101

[10] 龚坚, 周利. 重庆市企事业单位职工体育活动现状调查与分析 [J]. 西南师范大学学报(自然科学版), 2007(10): 449

(责任编辑: 陈建萍)