

臺北
城市



ISSN 2306-8752

第十卷 第二期
Vol.10 No.2

運動健康休閒學刊

Journal of Sports Health and Recreation of Taipei Chengshih University



職業棒球球員之員工協助方案探討

Research on Employee Assistance Program for Professional
Baseball Players

鄧建中 曹竣揚 丁一倫 相昌慶

Teng, Chien-Chung¹ Tsao, Chun-Yang Ding, Yi-Luen
Xiang, Chang-Qing

臺北城市科技大學休閒事業系 編印

職業棒球球員之員工協助方案探討

鄧建中¹ 曹竣場*² 丁一倫³ 相昌慶¹

¹ 閩南師範大學體育學院

² 臺北城市科技大學休閒事業系

³ 環球科技大學觀光餐飲旅館系

摘要

在職業棒球中，職業棒球球員是主要生產要素，也是職業棒球聯盟與球團的核心人力資源。因此，一般企業員工所面臨之職涯與個人問題，同樣可能發生在職業棒球球員身上。員工協助方案主要是由企業主動提供員工福利的服務，藉由員工協助方案的服務，可協助員工解決個人所遭遇的問題並促進勞資關係和諧發展。本研究目的在探討職業棒球球員對員工協助方案需求狀況，研究採用問卷調查法，以中華職業棒球大聯盟某職業棒球隊球員作為問卷調查對象，總計共回收 36 份有效問卷。利用敘述性統計、因素分析與信度分析進行資料分析。研究結果發現，球員對員工協助方案需求排序前五項分別為，「每年至少一次健康檢查」、「提供專屬運動防護員」、「運動傷害防護諮詢」、「健康營養」、「工作適應協助」。

關鍵詞：員工協助方案、職業棒球、職業棒球球員、中華職業棒球大聯盟

*連絡作者：曹竣場

連絡電話：02-28927154 分機 8602

通訊地址：112 臺北市北投區學園路 2 號

傳真：02-2894-7822

E-mail：soh_0329@hotmail.com

投稿日期：110 年 11 月

接受日期：110 年 12 月

壹、緒論

一、研究動機

臺灣棒球運動發跡於 1895 年日本開始統治臺灣時期，隨著日本軍人以及官員的進駐，正式進入臺灣地區。然而在當時，大多數的臺灣居民對於棒球這項現代運動的反應，都認為是一種軍事的訓練，從事棒球運動者也多為日本人。日後，才再藉由學校體育課程的安排、各地舉辦運動會以及棒球賽事，臺灣居民才開始真正的接觸棒球。那時，日本也希望與臺灣人一起從事棒球活動，並期望藉此拉近臺日間的距離，塑造社會團結的景象。臺灣第一支正式棒球隊於 1906 年 3 月由臺灣總督府國與學校中學部(現為臺北市建國高級中學)成立。不久之後，國語學校師範部(現為臺北教育大學)也成立棒球隊。1906 年春季末時，兩支隊伍在國語學校師範部校內進行了臺灣地區首場的正式棒球賽，開啟了臺灣棒球運動的新頁(謝仕淵、謝佳芬，2003；曾文誠、孟峻瑋，2004)。

臺灣職業棒球的重要推動者首推兄弟飯店的董事長洪騰勝先生，其學生時代為棒球隊的隊員，在其事業經營有成之後仍經常回母校臺灣大學打棒球，並希望有朝一日能實現成立棒球隊的夢想。因此，1984 年兄弟飯店棒球隊的成立，便可窺見兄弟飯店發展棒球事業的企圖心。當時兄弟飯店棒球隊在曾紀恩教練領軍下，一路從乙組打進甲組成棒，期間更曾締造 14 場連勝的紀錄。同時，兄弟飯店更斥資一億元，興建臺灣首座民間出資、符合國際標準的棒球場。隨後，洪騰勝開始遊說棒球協會發展職業棒球，其並以兄弟飯店名義，連續四年每年捐贈 600 萬元，並以 2,400 萬元作為職業棒球發展基金。1987 年 12 月「職棒推動委員會」正式成立，由當時棒球協會理事長唐盼盼出任主任委員，洪騰勝則擔任執行秘書。1989 年 12 月 23 日，中華職棒聯盟(Chinese Professional Baseball League, CPBL)在兄弟飯店舉行成立大會，由棒球協會理事長唐盼盼出任會長，洪騰勝擔任秘書長，職業棒球正式確定兄弟象、味全龍、統一獅與三商虎等四支球團的基本架構。1990 年 3 月 17 日中華職棒元年正式在臺北棒球場(現為臺北巨蛋體育館)由兄弟象與統一獅揭開序幕(蔡岱亨，2003；謝仕淵、謝佳芬，2003；曾文誠、孟峻瑋，2004)。

美國自 1930 年代開始在職場推動員工協助方案(Employee Assistance Programs, EAP)以協助解決職場員工酗酒問題，改善員工的工作表現(Roman, 1981)，而今，員工協助方案已擴展到協助員工身心健康、家庭與工作等多面向問題的服務(Richard, Emener, & Hutchison, 2009)。透過專業的員工協助方案機構與人員的協助下，讓員工所面臨的問題能獲得有效的改善(Carroll, 1996；Johnson, 2008)。臺灣之企業在 1972 年由臺灣松下電器公司率先成立「Big Sister」組織，選任資深具有服務熱忱的女性員工，扮演一般員工與主管間的溝通橋樑，開啟臺灣員工協助方案服務的先例。之後，1974 年美國無線電公司成立「溫馨家園」輔導住宿女員工之日常生活和工作適應。1976 年東元電機公司成立「心橋」信箱，協助員工解決生活及職務上所面臨的問題。1994 年則由行政院勞工委員會(現為行政院勞動部)，藉由舉辦研討會的方式，來增進企業對於員工協助方案理念與內容的瞭解，實際推展員工協助方案工作。根據行政院勞工委員會調查顯示，1998 年全臺灣辦理員工協助方案企業的比率大約為 6-15% 間，且有隨著企業員工人數之增加，而有推動員工協助方案比率愈來愈高的趨勢。像是臺灣通用器材公司、德州儀器公司、中

華汽車公司、宏碁電腦公司、臺灣積體電路公司以及漢翔航空工業公司等，皆已藉由積極投入推動員工協助方案來作為提升企業競爭力的重要人力資源管理策略之一(行政院勞工委員會，1999)。員工協助方案主要是由企業主動提供員工福利的服務，因為員工是為個別企業工作，所以員工其生活、工作、身心發展等等都將直接關聯到其工作單位與工作環境。另外一方面，員工所發生的任何問題，如個人自身問題、家庭問題、生活適應問題等也必然會影響其在工作上的表現。因此，藉由員工協助方案的服務，可協助員工解決個人所遭遇的問題並進而穩定企業內之生產力以及促進勞資關係和諧發展(行政院勞工委員會，2001)。

在員工協助方案的內容方面，方隆彰(1996)將員工協助方案內容分為七類，分別為諮商類：包括工作適應、生活問題、生心理健康問題與生涯發展等。教育類：新進員工講習、推廣心理衛生、辦理輔導知能、人際溝通技巧、生涯規劃研習、輔導員工社團運作。申訴類：經由書面、電話或面對面管道處理員工的不滿或建議。諮詢類：提供相關法令、稅務、全民健保、輔導、人際關係、福利與醫療等資訊。福利類：急難救助、獎助學金、幼兒與托老服務。休閒類：辦理休閒、聯誼、康樂性活動。其它類：協調性工作(協調各部門解決員工問題與建立對外的公共關係)、協辦性工作(協助其它單位推動教育性、休閒性活動及協辦勞工福利工作)、組織發展工作(建構企業內溝通管道、反映員工意見和相關訊息，以提供決策層參考)。行政院勞工委員會(2001)提及，員工協助方案的內容應符合完整社會福利應有之身體、心理、環境、家庭、社區生活以及工作興趣等健康層面，故可歸類為工作、生活與健康三大層面，工作層面為工作設計、專長發展、工作調適、職位轉換、生涯發展、績效考核、職位晉升、退休規劃與離職安置等。生活層面為個人與家庭相關問題，如家庭婚姻、生活管理、休閒娛樂、保險規劃、托兒養老、人際關係與財務法律等。健康層面為強調統整企業內部服務與外部資源，主動關心員工，如心理衛生、壓力管理、運動保健、飲食健康、憂鬱焦慮、嗑藥毒癮與酗酒戒賭等。

此外，過去的研究發現，員工協助方案是一項對員工行為健康有利的服務，不只能協助員工解決生活與工作上所面臨的問題(Hardaway, Wence, Bigaman, & Selvik, 1996; Cohen et al., 1998)，還能夠降低員工離職與缺席率(Berridge & Cooper, 1993; Konrad & Mangel, 2000)、增加工作滿足感(Konrad & Mangel, 2000)、減少罷工行為與產生較高的組織承諾(Lee, Lee, & Lum, 2008)以及增進員工幸福感(林育正，2008)。

在職業棒球中，職業棒球球員是主要的生產要素，也是職業棒球聯盟與球團的核心人力資源。因此，職業棒球聯盟與球團和一般企業相同，與職業棒球球員之間存有勞資關係，也就是職業棒球球員為勞方(受雇者)，職業棒球聯盟與球團則為管理者，亦即資方(雇主)。陳其懋(2000)指出，在職業棒球中，球團與球員雖具有勞資關係的特質，但是，職業棒球球團的經營成效不應該僅有網羅頂尖棒球選手和贏得球賽而已，也應該顧及到職業棒球球員個人的生活品質問題，例如球員的保障、球員薪資福利是否合理、對球員獎懲管理制度是否健全、球員訓練發展的問題、人際關係問題、家庭與生活上的問題、休閒安排以及生職涯規劃等等。事實上，一般企業員工所面臨之個人與職涯問題，同樣也會發生在職業棒球球員身上。尤其，職業棒球球員具有職業運動生命短暫、所承受壓力大(包括職業棒球球員間之激烈競爭、擔心成績表現不佳、擔心運動傷害產生、球團與球迷的期待)、契約束縛、經常四處奔波比賽等職業特性，讓職業棒球球員身心都必須承受艱巨的壓力。因此，對於職業棒球球員所面臨的問題，職業棒球聯盟與球團不能視而不見，反而，更應主動積極站在球員的立場上設想，並協助球員解決所面臨的相關難題。

二、研究目的

本研究目的即針對職業棒球球員進行員工協助方案的需求調查，以獲得職業棒球球員對員工協助方案需求上實際的看法。期望研究結果能對中華職業棒球大聯盟各球團推動員工協助方案提供參考之用。

貳、研究方法

一、問卷設計與調查

員工協助方案量表主要是參考方隆彰(1996)與行政院勞工委員會(2001)的研究作為基礎進行設計，員工協助方案量表共有 30 題問項。員工協助方案量表並以李克特 (Likert scale) 5 等尺度做為權重分配的標準。

本研究以中華職業棒球大聯盟某職業棒球隊一軍與二軍球員作為問卷調查對象，總計共回收 36 份有效問卷。受訪者基本資料分布如表 1 所示，一軍受訪者 20 人，占總受訪者比例的 55.56%；二軍受訪者 16 人，占總受訪者比例的 44.44%。

透過探索性因素分析，瞭解問卷量表的建構效度，首先進行 KMO 及 Bartlett 球形檢定，經統計分析發現員工協助方案量表 KMO 值為 .483；Bartlett 球形檢定的近似卡方分配為 1111.275，自由度為 435，顯著性 $p < .001$ ，達到顯著水準，總解釋變異量為 79.915%。藉由信度分析得知員工協助方案量表整體信度 Cronbach $\alpha = .930$ 。顯示員工協助方案量表建構效度以及信度良好。

表 1 受訪者球員身份分布

球員身份	人數	百分比(%)
一軍	20	55.56
二軍	16	44.44

資料來源：筆者彙整

二、資料處理

本研究運用 SPSS 20 統計軟體做為資料分析工具，主要統計分析方法包括敘述性統計分析、因素分析與信度分析。

參、結果與討論

一、整體受訪球員對員工協助方案需求情況

由表 2 可得知整體受訪球員對員工協助方案需求的看法。球員對員工協助方案需求排序為，「每年至少一次健康檢查」(平均值=4.3611)；「提供專屬運動防護員」(平均值=4.1994)；「運動傷害防護諮詢」(平均值=4.1667)；「健康營養」(平均值=4.0833)；「工作適應協助」(平均值=4.0287)；「工作負荷」(平均值=3.9444)；「心理衛生」(平均值=3.9444)；「戒除不良嗜好」(平均值=3.9444)；「工作調整」(平均值=3.9167)；「壓力管理」(平均值=3.9167)；「工作情緒」(平均值=3.8889)；「保險理財規劃諮詢」(

平均值=3.8889)；「情緒控制訓練」(平均值=3.8611)；「職涯發展」(平均值=3.7778)；「職涯發展」(平均值=3.7500)；「個人成長」(平均值=3.7500)；「提供專屬輔導諮商員」(平均值=3.7500)；「人際溝通」(平均值=3.7222)；「提供休閒活動場所」(平均值=3.6944)；「睡眠議題」(平均值=3.6667)；「法律諮詢」(平均值=3.6667)；「辦理休閒活動如旅遊聚餐」(平均值=3.6667)；「工作倦怠」(平均值=3.5833)；「提供專職員工協助服務人員」(平均值=3.5833)；「兩性關係」(平均值=3.5000)；「職場人際」(平均值=3.4444)；「外派訓練」(平均值=3.3889)；「偏差行為矯正」(平均值=3.3056)；「親子關係諮詢」(平均值=3.3056)；「婚姻家庭諮詢」(平均值=3.2778)。

「每年至少一次健康檢查」為職業棒球球員員工協助方案需求最高的項目(平均值=4.3611)。定期健康檢查是在疾病的初期或受檢者未出現疾病症狀時，藉由一些檢查或步驟，使受檢者可以達到疾病發展的預防性工作，其目的在於早期診斷疾病與促進身體健康。職業棒球球員必須定期進行身體檢查，檢查項目可以透過醫療機構的專業規劃，依照職業棒球球員工作特性與年齡因素而區分不同健檢項目。有效的定期健康檢查，是能夠有助於預防疾病的發生。「提供專屬運動防護員」是職業棒球球員員工協助方案需求次高的項目(平均值=4.1994)。運動防護員是在運動訓練或比賽中，在第一線協助運動參與者有關運動傷害預防、評估、急救與照顧等方面工作的專業人員。職業棒球球員無論訓練或比賽都可能造成運動傷害，當運動傷害發生時專屬運動防護員就扮演著關鍵的角色。運動傷害防護在於運動前後，將可能造成身體危險的因數消弭，以避免傷害發生。因此，提供運動防護員，可有助於處理職業棒球球員運動傷害的工作。「運動傷害防護諮詢」為職業棒球球員員工協助方案需求第三的項目(平均值=4.1667)。運動傷害是每一位職業棒球球員運動生涯結束的重要影響因素，因此，提供運動傷害防護諮詢服務，可有助於職業棒球球員個人做好運動傷害防護的工作，延續職業棒球生涯。「健康營養」是職業棒球球員員工協助方案需求第四的項目(平均值=4.0833)。吸取充足的營養是人體健康和身體素質及運動能力的保證。職業棒球運動員最重要的是保養身體，對於練習時、比賽前、比賽時和比賽後的飲食都要進行適當的調配，以免飲食不當造成身體的傷害。「工作適應協助」為職業棒球球員員工協助方案需求第五的項目(平均值=4.0287)。目前，中華職業棒球大聯盟各球團都有外籍球員，再加上本土球員也常有轉隊的機會，所以，各球團對於新進球員到職工作適應的協助是有其必要性。

上述的職業棒球球員員工協助方案其需求的平均值都達到 4，各球團不可輕忽提供與完善這些員工協助方案的重要性。

表 2 整體受訪球員對員工協助方案需求彙整表

項目	平均值	排序
每年至少一次健康檢查	4.3611	1
提供專屬運動防護員	4.1944	2
運動傷害防護諮詢	4.1667	3
健康營養	4.0833	4
工作適應協助	4.0278	5
工作負荷	3.9444	6
心理衛生	3.9444	6
戒除不良嗜好	3.9444	6
壓力管理	3.9167	9
工作調整	3.9167	9
工作情緒	3.8889	11
保險理財規劃諮詢	3.8889	11
情緒控制訓練	3.8611	13
職涯發展	3.7778	14
工作勝任評估	3.7500	15
個人成長	3.7500	15
提供專屬輔導諮商員	3.7500	15
人際溝通	3.7222	18
提供休閒活動場所	3.6944	19
睡眠議題	3.6667	20
辦理休閒活動如旅遊聚餐	3.6667	20
法律諮詢	3.6667	20
工作倦怠	3.5833	23
提供專職員工協助服務人員	3.5833	23
兩性關係	3.5000	25
職場人際	3.4444	26
外派訓練	3.3889	27
偏差行為矯正	3.3056	28
親子關係諮詢	3.3056	28
婚姻家庭諮詢	3.2778	30

資料來源：筆者彙整

二、一軍球員對員工協助方案需求情況

由表 3 可得知一軍球員對員工協助方案需求的看法。一軍球員員工協助方案需求排序前五項為，「每年至少一次健康檢查」(平均值=4.2500)；「健康營養」(平均值=4.2500)；「運動傷害防護諮詢」(平均值=4.1500)；「提供專屬運動防護員」(平均值=4.1000)；「心理衛生」(平均值=4.1000)。

表 3 一軍球員對員工協助方案需求彙整表

項目	平均值	排序
每年至少一次健康檢查	4.2500	1
健康營養	4.2500	1
運動傷害防護諮詢	4.1500	3
提供專屬運動防護員	4.1000	4
心理衛生	4.1000	4
工作負荷	3.9500	6
壓力管理	3.9500	6
工作適應協助	3.9000	8
工作勝任評估	3.8500	9
職涯發展	3.8000	10
情緒控制訓練	3.8000	10
工作情緒	3.7500	12
工作調整	3.7500	12
個人成長	3.7500	12
戒除不良嗜好	3.7000	15
保險理財規劃諮詢	3.7000	15
人際溝通	3.6500	17
辦理休閒活動如旅遊聚餐	3.6500	17
睡眠議題	3.6000	19
工作倦怠	3.6000	19
提供專屬輔導諮商員	3.6000	19
提供休閒活動場所	3.5500	22
提供專職員工協助服務人員	3.5000	23
法律諮詢	3.4500	24
外派訓練	3.4000	25
職場人際	3.4000	25
兩性關係	3.3500	27
親子關係諮詢	3.2500	28
婚姻家庭諮詢	3.2500	28
偏差行為矯正	3.0500	30

資料來源：筆者彙整

三、二軍球員對員工協助方案需求情況

由表 4 可得知二軍球員對員工協助方案需求的看法。二軍球員員工協助方案需求排序前五項為，「每年至少一次健康檢查」(平均值=4.5000)；「提供專屬運動防護員」(平均值=4.3125)；「戒除不良嗜好」(平均值=4.2500)；「工作適應協助」(平均值=4.1875)；「運動傷害防護諮詢」(平均值=4.1875)。

表 4 二軍球員對員工協助方案需求彙整表

項目	平均值	排序
每年至少一次健康檢查	4.5000	1
提供專屬運動防護員	4.3125	2
戒除不良嗜好	4.2500	3
工作適應協助	4.1875	4
運動傷害防護諮詢	4.1875	4
工作調整	4.1250	6
保險理財規劃諮詢	4.1250	6
工作情緒	4.0625	8
工作負荷	3.9375	9
法律諮詢	3.9375	9
提供專屬輔導諮商員	3.9375	9
情緒控制訓練	3.9375	9
壓力管理	3.8750	13
健康營養	3.8750	13
提供休閒活動場所	3.8750	13
人際溝通	3.8125	16
職涯發展	3.7500	17
睡眠議題	3.7500	17
心理衛生	3.7500	17
個人成長	3.7500	17
兩性關係	3.6875	21
辦理休閒活動如旅遊聚餐	3.6875	21
提供專職員工協助服務人員	3.6875	21
工作勝任評估	3.6250	24
偏差行為矯正（交友複雜）	3.6250	24
工作倦怠	3.5625	26
職場人際	3.5000	27
外派訓練	3.3750	28
親子關係諮詢	3.3750	28
婚姻家庭諮詢	3.3125	30

資料來源：筆者彙整

肆、結論與建議

一、結論

- (一) 受訪球員對員工協助方案需求排序前五項為，「每年至少一次健康檢查」；「提供專屬運動防護員」；「運動傷害防護諮詢」；「健康營養」；「工作適應協助」。

- (二) 一軍球員對員工協助方案需求排序前五項為，「每年至少一次健康檢查」；「健康營養」；「運動傷害防護諮詢」；「提供專屬運動防護員」；「心理衛生」。
- (三) 二軍球員對員工協助方案需求排序前五項為，「每年至少一次健康檢查」；「提供專屬運動防護員」；「戒除不良嗜好」；「工作適應協助」；「運動傷害防護諮詢」。

二、建議

在員工協助方案的提供上，最常見的模式有內部設置、外部委辦、共同委辦與聯合服務中心等，除企業組織自辦的內部設置模式外，其它模式均屬於契約形式的委辦方式，也就是委由員工協助方案專責機構辦理(行政院勞工委員會，2001)。中華職業棒球大聯盟各球團可評估現有資源情況以及各項員工協助方案的必要性與重要性，分別採用內部設置方式與外部委辦方式進行。內部設置方式，例如工作適應協助、運動防護員、輔導諮商員、運動傷害防護諮詢等協助項目；外部委辦方式，例如法律諮詢、偏差行為矯正、健康檢查、保險理財規劃諮詢等。內部設置其優點是，球團可以直接去主導員工協助方案的實行，同時，可結合與利用球團內部的各項資源，提升員工協助方案實施成效。外部委辦的優點是，球團可依據所需，與外部員工協助方案專業機構簽定員工協助方案服務內容，藉此降低員工協助方案的實施成本，獲得專業性員工協助方案的服務品質。此外，中華職業棒球大聯盟是由數個球團所組成，亦可在員工協助方案的提供上採取共同委辦或聯合服務中心方式。

參考文獻

中文部分

- 方隆彰(1996)。員工協助方案—如何在組織內推動與發展。*勞工行政*，94期，10-14。
- 行政院勞工委員會(1999)。*員工協助方案研討會研討手冊*。行政院勞工委員會，臺北市。
- 行政院勞工委員會(2001)。*員工協助方案研討會研討手冊*。行政院勞工委員會，臺北市。
- 林育正(2008)。*員工協助方案對員工幸福感與工作績效之關聯性研究*。未出版碩士論文，國立中興大學企業管理學系所。
- 陳其懋(2000)。*臺灣職業棒球球員工作生活品質之研究*。未出版碩士論文，國立中正大學勞工研究所。
- 蔡岱亨(2003)。*臺灣職業棒球運動發展之研究*。未出版碩士論文，國立屏東師範學院體育學系碩士班。
- 謝仕淵、謝佳芬(2003)。*臺灣棒球一百年*。臺北市：果實出版社。
- 曾文誠、孟峻瑋(2004)。*臺灣棒球王*。臺北市：我識地球村出版社。

英文部分

- Berridge, J. and Cooper, C. L. (1993). Stress and Coping in US Organizations: The Role of the Employee Assistance Program. *Work & Stress*, 7(1): 89-102.

- Carroll, M. (1996). *Workplace Counseling: A System Approach to Employee Care*. London, England: Sage.
- Cohen, G. S., Gard, L. H. and Heffernan, W. R. (1998). Employee Assistance Programs: A Preventive, Cost-Effective Benefit. *Journal of Health Care Finance*, 24(3): 45-53.
- Hardaway, E., Wence, F., Bigaman, D. and Selvik, R. (1996). The Employee Assistance Program: Help for Court Mangers and Employee in the Changing Workplace. *Federal Probation*, 60(1): 60-66.
- Johnson, J. D. (2008). Employee Assistance Programs: Sources of Assistance Relations to Inputs and Outcomes. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23(3): 263-282.
- Konrad, A. M. and Mangel, R. (2000). The Impact of Work-life Programs on Firm Productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12): 1225-1237.
- Lee, S. H., Lee, T. W. and Lum, C. F. (2008). The Effects of Employee Services on Organizational Commitment and Intentions to Quit. *Personnel Review*, 37(2): 222-237.
- Roman, P. M. (1981). From Employee Alcoholism to Employee Assistance: Deemphases on Prevention and Alcohol Problems in Work-based Programs. *Journal of Studies on Alcohol*, 42(3): 244-272.
- Richard, M. A., Emener, W. G. and Hutchison, W. S. (2009). *Employee Assistance Programs: Wellness Enhancement Programming (4th ed.)*. Springfield, LA: Charles C Thomas.

Research on Employee Assistance Program for Professional Baseball Players

Teng, Chien-Chung¹ Tsao, Chun-Yang*² Ding, Yi-Luen³ Xiang, Chang-Qing¹

¹ School of Physical Education, Minnan Normal University

² Department of Leisure and Recreation Management, Taipei City University of Science and Technology

³ College of Hospitality and Tourism, Transworld University

Abstract

In professional baseball, professional baseball players are the main production factor and the core human resources of the professional baseball league and the team. Thus, the career and personal problems faced by general enterprise employees may also occur to professional baseball players. The employee assistance program is a service that the enterprise proactively provides employee benefits. With the service of the employee assistance program, it can assist employees in solving their personal problems and promote the harmonious development of labor-management relations. The purpose of this study is to explore the demand of professional baseball players for employee assistance programs. This study adopts the questionnaire method, takes the players of a professional baseball team of Chinese Professional Baseball League (CPBL) as the questionnaire, and collects a total of 36 valid questionnaires. Descriptive statistics, factor analysis and reliability analysis were used for data analysis. The results show that the top five players' demands for employee assistance programs are "Have a health check-up at least once a year", "Provide exclusive sports protection personnel", "Consultation on sports injury protection", "Healthy nutrition", and "Working adaptation assistance".

Keywords: employee assistance programs, professional baseball, professional baseball player, Chinese Professional Baseball League

Journal of Sports Health and Recreation of Taipei Chengshih University

臺北城市運動健康休閒學刊

2021.12



運動健康休閒臺北城市

地址：台北市北投區學園路2號
電話：(02) 28927154轉8790

ISSN 2306-8752