

# 整體論：身體、心智、環境

🕒 阅读 17分钟

當企業開始注意到影響員工身心健康的各個因素時，通常都從身體健康和人體工學角度先入手，這點並不奇怪。除了關注諸如肥胖、戒煙和鍛煉等員工健康的因素，許多企業也關注辦公場所的人體工學來避免工傷。

隨着人體工學在1980年代的興起，人們對於生物力學以及為員工提供姿勢支撐的重要性有了更為深入的理解。相比1980年大家的關注點都在如何幫助使用台式電腦的辦公室員工保持靜態、中位姿勢，Steelcase突破性的研究則確認了能模仿脊椎移動的動態支撐其重要性，為符合人體工學的座椅樹立了全新的行業標準。

**“通過研究，我們將身心健康定義為：在一個支持性的物質和社會環境中，能長期保持健康的身體和心理狀態。”**

隨後Steelcase研究人員對移動的重要性進行了研究，並且鼓勵員工在一天中分散站立、行走和長時間靜坐。由Marc T. Hamilton (2007)、Pedersen (2009) 和Stephens(2010)在近期進行的研究進一步揭示了長期久坐不動的行為和普遍的健康問題（輸入體重增加、代謝綜合症和糖尿病）之間的關係。延長的靜坐時間本身對身體要求嚴苛——破壞代謝功能，削弱人體抵抗力。即使在終日久坐後到健身房鍛煉也無法逆轉其對身體的負面影響。

與此同時，科技設備正誘惑人們在椅子裏一坐就坐上更久，而椅子的設計要遠早於平板電腦以及其他手持設備進入辦公主流。這些新設備的使用會引發新的工作姿勢，有些會誘發更多疼痛。

“人體工學的問題應該常常被雇主記掛，” Steelcase 高級人體工學學家 Kevin Butler說道。“上肢問題，尤其是頸部和肩膀的疼痛會變得更加普遍，因為人們整天低頭看手持設備。”

Butler指出，辦公場所的設計需要支持各種各樣的姿勢——企業提供一系列工作場景，人們可以自由選擇在裏面坐着、還是站立、行走、歇息、甚至是坐立不安。不過Butler也提示，並非所有姿勢在設計中都是被等同對待的。

“有些姿勢本身就對身體有害處，不應該被鼓勵，”他提到。“我看到過設計得非常有趣、有創意、有氛圍的辦公場所，但是裏面的人體工學設計很糟糕。這不是利于個人或企業的解決方案。”

人們需要有各種選擇和人體工學的支持。人在一天當中需要保持活動的狀態，因此有一個可以讓人四處活動的環境很重要；當他們入座時，椅子能支持他們當今的工作方式，這點也同樣關鍵。

Gensler是一家全球領先的建築、設計、規劃和咨詢公司，Gensler的研究人員和設計師都同意：身心健康需要從多方面考慮。不幸的是，許多企業雇主仍然以為只在身體健康上有足夠的投資就無後顧之憂了，Nila R. Leiserowitz、FASID、IIDA說道。Nila是Gensler在芝加哥的區域高管，領導公司在身心健康方面的全球舉措。她說：“人們以為只要有了健身中心，就解決了所有身心健康的問題。但這只是需要考慮的諸多方面中的一個。身心健康不僅僅是一個健身中心、一把可調節座椅的問題；不僅僅是物理空間的問題。身心健康在妳的企業文化裏、人力資源的策略裏、以及環境裏。它是一個共生的生態系統。”

## 身和心的連接

隨着企業面臨日益複雜的問題，雇主意識到身心健康是個需要多方位思考的問題，並積極尋找身和心之間的聯繫。今天，科學家們正在研究我們的身體狀態和心理狀態之間的互賴性，以及我們的感官能如何影響感知能力。

研究人員發現，我們的觸感——比如，接觸面是硬的還是軟的，粗糙的還是光滑的——能影響我們對於一個與此無關的人際互動的感受。另一個能強烈影響心理健康的因素是噪音。據一家英國的諮詢機構 Sound Agency 主席 Julian Treasure 所指出：噪音會對心理、精神和行為帶來不良影響。他說，辦公場所的背景噪音會增加員工的壓力荷爾蒙水平，逐漸損傷員工的短期記憶力、閱讀理解力以及和同事打交道的意願。

在辦公場所，惱人的噪音有各種來源：空調、令人反感的鈴聲、交通、附近施工、“粉紅噪音”聲音掩蔽以及——尤其是——其他人說話的聲音。

“有足夠多的研究表明，在心理層面上，吵鬧的辦公室裏最具破壞性的聲音就是人們交談的話語聲，” Treasure 說道。

吵鬧的環境似乎只會發展得越來越糟，因為當人們覺得周圍越來越吵鬧時，他們說話就會越來越大聲（倫巴效應）。辦公場所噪音太大會導致員工健康和生產力的下降——生產力會下降66%，Treasure 進行的一項研究指出。

與此同時，他說，開放式辦公環境可以適配許多類型的工作。“它是一種工作方式，但不是唯一的一種。我們需要給人們提供能匹配他們手頭工作的空間。”相反，辦公場所的安靜之聲也未必就是好事。一根針落地都能聽見的安靜環境令人生畏，他說道，因為妳能清晰地聽見其中每一丁點兒的聲響。

Treasure 說道，解決方案是提供一系列辦公場所環境，每一個環境的設計都要考慮到工作內容和使用該空間的人所需要的聲量。工作環境的設計不僅僅是為了外表好看，而要考慮各個感官的體驗。

隨着“認知超載”這個詞彙逐漸成為主流，研究人員開始研究認知過程是如何與身體及其周遭的互動產生聯系的。她的研究表明，由於人的注意力和記憶力存在極限，因此當人們可以將認知的內容卸載到環境中去時，他們能表現得更好。最為基本的保證，就是讓物理環境帶有方便人們書寫的白板，給他們一個地方把獲得的信息卸載下來，讓他們的工作內容可視化。為了再往前推進一步，Steelcase 研究人員正在探索：怎樣憑借科技建築元素和家具，讓物理環境能承擔日常的任務，比如，預見到何時應該打開設備。如果能將一些功能卸載到環境中去，則能讓員工釋放腦容量來處理複雜的問題。

## 工作時心情愉悅

蓋勒普在全球範圍內進行的有關身心愉悅的研究找到了身體和心理之間一個重要的連接：敬業度。他們發現，缺乏敬業度是後期表現出抑郁、以及膽固醇和甘油三酯總量升高的首要迹象。也許更讓企業主擔憂的是：蓋勒普發現，全世界有三分之二的員工只是在等下班；越是臨近下班，他們越是高興。因此，缺乏敬業度的員工不僅僅只是效率低下的問題，他們由於壓力造成的身體和心理的健康問題還可能給企業帶來更高的成本。每天的壓力源會帶來負面情緒，讓人始終處在一個提防的狀態中，隨時準備“戰鬥或逃跑”。最終，壓力期間分泌出的皮質醇和其他荷爾蒙會讓人倍感疲勞，給身心帶來不良影響。

“西方文化往往將身、心和環境分開獨立對待，但是科學指出他們之間有着錯綜複雜的聯系，正如東方文化長久以來所知。” Arantes 說道。“這說明身心健康不僅僅只是身體層面上的‘健康’，也不等同於快樂，後者是一種來去無定的短暫情緒。通過研究，我們將身心健康定義為：在一個支持性的物質和社會環境中，能長期保持一個健康的身體和心理狀態。”

“西方文化往往將身、心和環境分開獨立對待，但是科學指出他們之間有着錯綜複雜的聯系，正如東方文化長久以來所知。”

## 情緒的生物性驅動

對於身心健康概念中“身”這個維度，人們已經給予了足夠多的關注。因此，Steelcase的研究人員決定將工作中身心健康的研究重點放在許多企業都不願意談論的方面——情緒。人們的感受對於其健康和工作成效都有重要影響。

“簡而言之，工作是行動——做事情。情緒控制我們的身體和心理如何行動，” Arantes說道。“情緒連接着心理和身體。人是在自然環境中進化的生物體。人的生存與否取決於我們解讀周圍的環境的能力，是安全還是危險，然後採取相應的行動。感知危險讓身體做好逃跑或者鬥爭的準備。另一方面，如果我們在一個安全、支持性的環境中，我們的身體會放鬆，心理會開始思考其他事情。”

她特別強調：“其生物性驅動是我們之所以能成為生存下來的物種之原因——因為我們採取了由情緒所觸發的相應的行動。我們的生物組織在不斷地進化和修復。當我們處於消極的狀態中，我們無法修復自己。當負面情緒成為正常生活的一部分時，一定要保證其持續時間不會過長，並且有足夠多的正面情緒來與之平衡。當人們處於支持正面情緒的環境中時，他們能有成效地工作，相互合作，並且富有創意。”

**“當人們處於支持正面情緒的環境中時，他們能有成效地工作，相互合作，並且富有創意。”**

## 向創意類工作轉變

當人們的工作發生變化時，他們的需求也會發生變化。當需求改變時，辦公環境也需要改變，來保持對工作的支持性。辦公室以前作為處理工作的場所，如今正在逐漸演變成創意工作的場所，這點對於身心健康具有重要意義。創意工作需要人與人之間保持溝通，隨時能接收新想法，承擔風險，並且不斷做新的嘗試。這些行為在壓力狀態下是不可能實現的。要讓創意類工作開展起來，辦公場所需要成為一個具有支持性並且積極正面的環境。對於創意類工作，辦公場所非常關鍵，同時也需要成就更多。

“諸如Zappos和Google這樣的公司對員工的身心健康採取了更為情感化的應對方式，並將企業推廣成一個充滿趣味、富有創意的辦公場所，如今他們已經從這些舉措中獲益，” Arantes說道。“他們正在收穫成效，同時也意識到積極的員工士氣是附加的招聘激勵。”

然而，大多數公司依然在辦公室身心健康的建設問題上採取直覺法或者試錯法。對於身心健康的研究缺少了這些信息：除了人體工學、空氣質量以及其他顯著因素，還有哪些因素對工作環境產生影響。由此，我們也缺乏對於驅動身心健康的重要因素的洞察，以及企業如何能夠在他們的辦公空間裏給予這些因素實際支持的行動方案。Steelcase團隊的研究目標就是補上這些缺口。

“我們的研究工作之前提就是：我們不僅僅要去理解 身心健康；我們要去改善身心健康，” de Benoist解釋道。

## 妳的辦公環境是否在暗中消磨着員工的身心健康？

在最近一次關於未來工作趨勢的圓桌會議上，PopTech館長Andrew Zoli問滿滿一屋子的人，他們在哪裏工作成效最高。答案：不是在辦公室裏。人們紛紛提到：舒適的咖啡館、家庭辦公室和圖書館，這些地方都能讓他們感覺充滿精力、更加集中精神、並且能全身心地投入工作。會議上只有一個人表揚了她公司剛剛重新設計後的辦公室——在那兒她有一種工作的使命感，並且有活力。

這番對話映襯了許多其他類似的討論，無論是在網上還是各種論壇裏，大家都在激烈地辯論：什麼才是能完成工作的最佳辦公環境。作家Jason Fried和David Heinemeier Hanson在最近推出的書“遠程”裏表示，人們根本就不需要辦公室。

企業領導對此並不同意。對於一部分員工來講，遠程辦公室的確是一個可行的選擇。但是企業領導人認識到讓員工覺得互相之間有聯系並且和企業的宗旨也緊密相連也很重要，正因如此才要求大家都來辦公場所上班。問題的關鍵在於我們創建的辦公場所能否讓員工以最佳的狀態工作，從而成為大家願意前來的地方。

Steelcase正在進行的研究指出了員工需要哪些支持，才能在工作中表現出創造力，並且富有成效。研究也指出了辦公場所最容易犯的錯誤。

領導企業通過關注物理環境，能夠給其員工的身心健康帶來重大影響或阻礙。只需付出一點努力，員工在下班時能和來上班時感覺一樣好，甚至更棒。

### **私密性**

95%的員工表示他們需要安靜、隱秘的空間進行私密的談話

40%表示他們沒有這樣的空間

### **集中精神**

95%員工表示能在私密安靜的場所裏專注工作很重要

41%表示他們沒有安靜的空間可以去

### **保證基本要素**

50%的員工表示他們沒有賞心悅目的視野

40%的員工表示他們無法採得自然光

超過30%的員工表示他們的空氣質量糟糕

37%的員工每天在應對身體舒適度調整上要花費30分鐘

### **稍作休息**

91%的員工表示他們需要輕鬆休閒之處來恢復活力

超過半數（51%）的員工表示在他們的辦公場所裏沒有那樣的空間

Next: