

第36期 2025年6月27日

遠距上班會有助於 工作/家庭平衡嗎？

黃煥榮 臺北市立大學社會

暨公共事務學系副教授

“ 遠距上班的工作模式，在社會邁向高齡化及少子女化的情況下，讓有家庭照顧需求者多一種選擇的機會，降低其工作和家庭衝突壓力，或將成為友善職場規劃的新趨勢。 ”

自從2020年初新冠疫情爆發以來，政府機關為因應疫情成立應變小組，並同時啟動異地辦公或居家辦公機制；使得大眾對於遠距上班模式有新的體驗和認識。事實上，遠距上班不僅可做為機關緊急應變處理的工作模式，也提供了促進工作/家庭平衡的可能性，這是源於遠距上班創造出一種新的工作節奏，允許員工某種時間的自由度，故在家上班對於需要同時擔任照顧者的員工來說，能夠降低其工作和家庭衝突壓力，是相當體貼的一種方式；但另一方面，也有學者對於此種觀點提出挑戰，認為遠距上班不僅無助於工作/家庭平衡，反而造成更大的家庭負荷。故對於遠距上班與工作/家庭平衡的關係，可以分為正反兩種不同的觀點，以下分別加以說明和討論。

遠距上班會減少工作/家庭衝突的觀點

此種觀點是認為遠距上班可以平衡工作與家庭需求，減少工作家庭衝突，主要是基於下述的理由：

第一，遠距上班具有彈性的優點，能夠整合員工同時來自工作與生活的各種需求；尤其是因為在家工作，員工可以自行掌控工作的進度、家務的責任及受照顧者的需求，同時也能夠節省往返工作場所和家裡的通勤時間，減少舟車勞頓之苦，並能有更多的時間來陪伴家人。

第二，遠距上班可以使員工對於家中受照顧者的照顧更方便，若家中有人生病，遠距工作者可以一邊在家中工作，一邊也能就近提供照顧。遠距上班為員工創造出在工作的同時也可以兼顧家人的環境，同時也預期能夠增進員工的工作滿足感，進而提升員工的工作生產力。

第三，遠距上班可以使家庭關係的維繫更親密，由於與家人能夠有更多的相處時光，與家中成員能夠維繫更好的關係。例如，Giovanis (2018) ^[1]探討英國員工配偶採取遠距上班對於幸福感的影響；研究發現若先生採取遠距上班，更能夠融入家務及相關活動，對於太太幸福感的提升有所助益。

遠距上班會增加工作/家庭衝突的觀點

此種觀點認為，遠距上班使得工作與家庭的界限變得模糊，這會使得當事人面臨更多角色的負荷和壓力，反而會構成更大的工作家庭衝突。進一步分析主要基於以下幾點理由：

第一，是角色負荷過重的問題，雖然遠距上班某種程度上可以同時滿足員工在工作與家庭角色的需求，但這也會造成其角色負荷沈重，尤其是對於女性勞工，除了工作之外，往往被賦予更多的家務責任，而一般員工也會面臨工作「過勞」的情況。

第二，遠距上班造成工作與家庭的界限破壞，工作與家庭交織一起，界限打破之後，對組織成員是好或是壞，實難以評估。有人希望兩者能夠「整合」，有些則希望能將兩者「隔離」。偏好整合者，其理由如前述

「遠距上班會減少工作/家庭衝突的觀點」；偏好隔離者則認為，將工作帶入家庭，扮演兩種角色，將使其無法專心地將兩種工作都做好，造成相互干擾的情形。鑑此，學者認為工作彈性與工作家庭並非線性的關係，給予員工太多的彈性，可能在某種程度上會對人們造成傷害，這反而造成他們在區分家務與工作造成混淆和困擾(Hill, et al., 1996) [2]。

第三，採行遠距上班雖然不必全時工作，但必須讓管理者、同事甚至服務對象都能夠聯繫到，故往往必須處於全天待命的狀態，此種狀態往往造成相當大的心理壓力。更由於員工工作都是待在家中，容易讓人誤解可以隨時與其聯絡，這種隨傳隨到的情形，會使得遠距工作者的身心負荷都較為沈重，進而產生所謂「隨時待命症候群」(over-availability syndrome)的現象(Harpaz, 2002) [3]。

結語

從上述兩種觀點來看，遠距上班及其他友善家庭政策似乎都具有一種雙面刃的性質。尤其對於女性更是如此，因為女性申請了友善家庭方案或其他措施，造成組織不願意交付重要的工作給女性，女性只能擔任例行性，或不重要的工作，這使得女性在職場的生涯發展受到了相當的限制。故學者認為這些友善措施一方面協助女性工作家庭平衡，另一方面也加深了對女性的刻板印象(Eikhof, 2012, p. 13) [4]。本文就遠距上班對個人與家庭的影響進行討論，有效益也有缺失，但整體來說，如二位學者Gajendran與Harrison(2007, p. 1538) [5]進行後設分析歸納的結論：「遠距上班對個人比較可能是利大於弊」。近年來友善家庭的理念愈來愈受到關注和重視，尤其在社會邁向高齡化及少子女化的情況下，照顧的需求特別迫切，不論男性與女性工作者皆面臨工作與家庭衝突，若能運用遠距上班模式，或可緩和與工作與家庭衝突。當然，工作與家庭交織一起，界限打破之後，對組織成員是好或壞，難以評估。遠距上班對於員工與家庭究竟會構成何種影響確實會因人而異，有人會歡迎，有人則相當排斥。但無論如何，建立遠距上班此種新興工作模式，至少能夠提供有家庭照顧需求者，多一種選擇的機會，至於個人是否願意採用，則仍應尊重個人的考量和選擇。

[1]Giovanis, E. (2018). Are women happier when their spouse is teleworker? *Journal of Happiness Studies*, 19(3), 719-754.

[2]Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office. *Family Relations*, 45(3), 293-301.

[3]Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80.

[4]Eikhof, D. R. (2012). A double-edged sword: Twenty-first century workplace trends and gender equality. *Gender in Management*, 27(1), 7-22.

[5]Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

延伸閱讀

- [新冠肺炎疫情下公務人員對居家辦公評價之實證研究](#) / 李俊達、林文燦 / 文官制度第15卷第1期
- [疫情期間的公部門職場觀察：談居家辦公與工作家庭衝突](#) / 曾琇 / 文官制度第15卷第1期