

现代智能

远程办公常态化下的工作家庭研究该如何开展？

克力比奴尔·阿地利江

(上海交通大学 上海市 200030)

摘要：工作和家庭对于个体来说是不可分割的两个重要领域，如何平衡更是一项难题，远程办公作为一种缓解手段应运而生。新型冠状病毒肺炎疫情的爆发，使得远程办公工作模式的使用再一次达到顶峰。虽然疫情散去，社会秩序恢复正常，但是远程办公却呈现常态化特征，实现由工作福利到工作要求转变。在这种转变下，如何开展工作家庭相关的研究，本文提供了几种可行的思路。

关键词：远程办公，工作家庭，家庭友好政策

工作和家庭对于个体来说是不可分割的两个重要领域。更激烈的社会竞争、更高的工作要求、更高的绩效目标不断的要求个体创造出更大的工作价值，但是人的时间和精力不是无限的，对一方面的过度投入势必会减少个体对另一方面的投入不足，就造成了“忠孝难两全”的局面。作为一种缓解冲突的手段，远程办公等弹性工作制应运而生。学界对“远程办公”的态度呈两极分化状态，一些学者认为“远程办公”能够帮助员工同时兼顾工作和家庭的需求，进而降低工作家庭冲突发生的可能性（Rau & Hyland, 2002）^[1]；另一些学者则认为“远程办公”会导致工作与家庭过多的彼此渗透，可能会带来更大的工作家庭冲突（Guimaraes, 1999）^[2]。尽管学界对此褒贬不一，依旧无法撼动“远程办公”等弹性工作制在全球范围内的广泛应用。

2020年初全球爆发新冠肺炎疫情，出于疫情防控及自身安全需要，几乎国内所有的企业及员工都不得不被迫在家利用互联网进行远程办公，远程办公在国内再一次掀起浪潮。随着国内疫情的慢慢好转，我们可以发现，远程办公并不仅仅是疫情下顺应而生的权宜之计，而是新型办公模式发展趋势的代表。伴随着后疫情时代的来临，中央及各地方相继出台了多项鼓励政策^[3]。根据中国互联网信息中心的第四十七次《中国互联网络发展状况统计报告》指出，截止到2020年12月，中国利用互联网进行远程办公活动的用户规模达到了3.46亿，占整体网民中的34.9%。越来越多的公司及企业建立起远程办公的工作机制^[4]。远程办公模式相较于传统的办公模式，有着显著的成本优势。在这样的背景下，国内部分企业单位率先推出了“周中选择一天到两天进行远程办公”及其类似工作模式，远程办公更多的变为一种常态化的“必选项”，而非传统的“可选项”，由“工作福利”到“工作要求”的转变迎来了其不同寻常的新的发展阶段。

随着远程办公在国内的崛起，常态化远程办公下的工作家庭关系似乎呈现出了新的特点。在这样的大背景下，如何开展相应研究，开展哪些方面的研究对学界来说是至关重要的。因此，本文在对相关文献进行梳理归纳的基础上提出如下几点可行的研究空白。

第一，现有研究多将工作家庭问题狭隘的看做是个人、家庭、组织层面的问题，忽略了工作家庭不平衡带来的社会性影响。社会流动加速、人口老龄化加剧、家庭规模小型化及女性就业率提高等社会背景下，工作和家庭需求的不断增加与可获取资源的不断减少大大增加了家庭照顾压力和工作家庭平衡的难度。老龄化叠加超低生育率成为了工作家庭失衡下的新常态，缓解工作家庭

冲突虽不能当下直接促进经济的发展，但长远来看，必定会影响国家和社会的人力支持、新一代的培养和人口素质等，间接影响经济的高质量发展，工作家庭冲突不仅成为了普遍性的社会问题，更是需要引起国家层面关注的公共问题。

第二，在解决策略上，现有研究多从心理学或组织人力资源管理学的角度出发，忽略了社会政策的宏观调控作用。如上所说，工作家庭问题已经成为了单靠个体自身和家庭的有限资源无法有效解决的社会问题，企业等组织实施的政策有一定的作用，但其覆盖的人群有限且实施水平层次不齐，不足以解决普遍性的社会问题，凸显了国家介入与政策工具支持的需求。找到工作家庭关系依旧存在普适性的内核，突破个人经验的局限，总结和凝练出规律性的模式，有助于推动政府对工作家庭关系更深层次的认识，实施并完善相应的家庭友好实践。

第三，不论是在工作家庭问题的相关研究，还是家庭友好实践的相关研究中，研究成果主要聚焦于前因变量、结果变量与中介变量研究中，对调节变量的关注较为匮乏。在研究家庭友好实践对工作家庭冲突的直接作用之余，应当深入关注家庭友好实践对工作家庭冲突的调节作用，尤其是不同种类政策工具调节效应的差异，或者是不同种类政策工具组合调节效应的差异。

第四，本土化研究方面，工作家庭相关研究多以国外样本为主得出一定的理论结果，但是中西方文化差异较大，国内外国情与社会环境差异较大，国外样本基础上的理论是否与国内现状适配，有待进一步研究；少部分以国内样本进行的研究基本以小范围的某企业某组织为主进行，其普适性有待考量。

参考文献：

[1]Rau B L,Hyland M M.Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction[J]. Personnel Psychology, 2002,55(1):111-136.

[2]Iqbaria M, Guimaraes T. Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters[J]. Journal of Management Information Systems, 1999,16(1):147-164.

[3]上海市人民政府办公厅. 上海市促进在线新经济发展行动方案（2020-2022年）[EB/OL]. (2020-04-30)https://www.shanghai.gov.cn/nw12344/20200813/0001-12344_64687.html.

[4]中国互联网信息中心. 第47次中国互联网络发展状况统计报告[EB/OL]. (2021-02-03) http://www.cac.gov.cn/2021-02/03/c_1613923423079314.htm.