

分类号：
学 号：20212216293

密 级：公开
单位代码：10759

石河子大学 硕 士 学 位 论 文



石河子城建房产公司员工工作—家庭平衡对策 研究

学 位 申 请 人	王建
指 导 教 师	石冠峰 教授
申 请 学 位 类 别	专业硕士
专 业 名 称	工商管理
研 究 领 域	组织与战略管理
所 在 学 院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子
2025 年 5 月

分类号：
学号：20212216293

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学 硕士学位论文



石河子城建房产公司员工工作—家庭平衡对策 研究

学位申请人	王建
指导教师	石冠峰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	工商管理
研究领域	组织与战略管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子
2025年5月

**Research on Countermeasures for Work-Family Balance of Employees
in Shihezi Urban Construction Real Estate Company**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master of Business Administration

By

Wang Jian

(Organization and Strategic Management)

Dissertation Supervisor: Prof. Shi Guan-feng

May, 2025

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所呈交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名： 王建

时间：2025年 5 月 25 日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名： 王建

时间：2025年 5 月 25 日

导师签名： 石红常

时间：2025年 5 月 25 日

摘要

石河子城建房产公司是一家位于石河子市的国有独资房地产开发企业，本文以该公司员工为研究对象，聚焦工作—家庭平衡问题开展深入研究。首先阐述了研究背景与意义，指出房地产行业变化下员工工作与家庭平衡的重要性及相关理论与实践研究价值。接着梳理国内外研究现状，分析现有研究的成果与不足，明确本文研究方向。

本研究以房地产行业转型期为背景，聚焦石河子城建房产公司员工工作家庭平衡问题，采用问卷调查与深度访谈相结合的方法，系统分析小型房企员工工作家庭平衡现状及冲突根源。研究发现，公司员工呈现“三高三低”特征：女性占比高、青年员工占比高、职称结构合理，但加班频率高、家庭平衡满意度低、福利感知度低。工作家庭冲突呈现“项目周期驱动”特性，施工期家庭冲突频次达 4.3 次/周，显著高于其他阶段。

研究揭示三重核心矛盾：个人层面表现为角色超载（68.2%资源分配失衡）、职业焦虑（92.3%因晋升牺牲家庭活动）与心理调适能力失效（63.6%情绪溢出）；组织层面存在节点考核制引发的潮汐式加班（施工期日均加班 5.8 小时）、角色模糊（职责清晰度每下降一级压力指数上升 0.6）及政策执行偏差（家庭关怀假执行评分仅 1.5 分）；家庭层面凸显传统性别角色固化（73.1%家务由女性承担）、沟通失效（45.5%倾诉障碍）与代际支持缺失（无外部支持家庭冲突频次高 2.8 倍）。

基于此，提出“三维轻量化解决方案”：个人层面实施“时间管理锦囊+心理能量补给站”，组织层面构建“动态节点管理+敏捷支持体系”，家庭层面推行“新家庭公约+互助支持网络”。创新设计符合小公司特点的低成本机制，如“弹性平衡奖”“家庭角”文化墙等，使对策实施成本降低 60%以上。研究为小型房企破解工作家庭平衡难题提供了可复制的解决方案，对行业政策制定与员工福祉提升具有参考价值。

关键词：工作—家庭平衡；石河子城建房产公司；平衡对策

Abstract

Shihezi Urban Construction Real Estate Company is a wholly state-owned real estate development enterprise located in Shihezi City. This thesis takes the employees of the company as the research object and focuses on the work-family balance to carry out in-depth research. Firstly, the research background and significance are expounded, and the importance of work-family balance of employees under the development and change of real estate industry and the related theoretical and practical research value are pointed out. Then sort out the research status at home and abroad, analyze the achievements and shortcomings of existing research, and make clear the research direction of this thesis.

This study focuses on the work-family balance of employees in Shihezi Urban Construction Real Estate Company under the background of the transition period of real estate industry. By means of questionnaire survey and in-depth interview, it systematically analyzes the current situation of work-family balance of employees in small housing enterprises and the root causes of conflicts. It is found that employees in the company are characterized by "three highs and three lows": high proportion of women, high proportion of young employees and reasonable title structure, but high overtime frequency, low satisfaction with family balance and low perception of welfare. Work-family conflicts are "project cycle-driven", and the frequency of family conflicts during the construction period is 4.3 times/week, which is significantly higher than other stages.

The research reveals three core contradictions: at the individual level, it is manifested as role overload (68.2% unbalanced resource allocation), occupational anxiety (92.3% sacrificing family activities because of promotion) and insufficient psychological adjustment ability (63.6% emotional overflow); At the organizational level, there are tidal overtime caused by the node assessment system (the average daily overtime during the construction period is 5.8 hours), the role is vague (the pressure index rises by 0.6 for each level of responsibility clarity) and the policy implementation deviation (the implementation score of family care leave is only 1.5 points); At the family level, the traditional gender role is solidified (73.1% housework is undertaken by women), communication failure (45.5% confide obstacle) and lack of intergenerational support (the frequency of family conflicts without external support is 2.8 times higher).

Based on this, a "three-dimensional lightweight solution" is proposed: implementing "time management kit+psychological energy supply station" at the personal level, constructing "dynamic node management+agile support system" at the organizational level, and implementing "new family convention+mutual support network" at the family level. Innovative design of low-cost mechanisms that meet the characteristics of small companies, such as "elastic balance award" and "family corner" cultural

wall, reduces the implementation cost of countermeasures by more than 60%. The research provides a reproducible solution for small housing enterprises to solve the problem of work-family balance, and has reference value for industry policy formulation and employee welfare promotion.

Key words: Work-Family Balance; Shihezi Urban Construction Real Estate Company; Balance Countermeasure

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	2
1.2 国内外研究现状	3
1.2.1 国内研究现状	3
1.2.2 国外研究现状	7
1.2.3 研究述评	10
1.3 研究方法及技术路线	11
1.3.1 研究方法	11
1.3.2 技术路线	12
1.4 研究内容	12
1.4.1 研究目的	12
1.4.2 研究内容	12
第 2 章 概念界定和理论基础	14
2.1 工作—家庭平衡概述	14
2.1.1 工作—家庭平衡的概念	14
2.1.2 工作—家庭冲突测量维度	14
2.2 相关理论基础	15
2.2.1 角色理论	15
2.2.2 溢出理论与补偿理论	16
2.2.3 资源保存理论	16
2.3 前期研究中工作—家庭平衡理论框架	17
2.4 本章小结	17
第 3 章 石河子城建房产公司员工工作—家庭平衡现状	18
3.1 石河子城建房产公司基本情况	18
3.1.1 石河子城建房产公司简介	18
3.1.2 石河子城建房产公司组织架构	18
3.1.3 石河子城建房产公司员工的群体特征	19
3.2 城建房产公司员工工作—家庭平衡现状的问卷调查	21

3.2.1	问卷的设计与发放	21
3.2.2	问卷的可靠性分析	22
3.2.3	问卷调查结果	24
3.3	城建房产公司员工工作—家庭平衡现状访谈	26
3.3.1	访谈的设计	26
3.3.2	访谈结果	28
3.4	本章小结	29
第4章	城建房产员工工作—家庭平衡存在的问题分析	31
4.1	员工个人层面问题	31
4.1.1	角色超载与时间分配失衡	31
4.1.2	职业发展压力引发的自我效能感缺失	32
4.1.3	心理韧性薄弱导致情绪调节失效	32
4.2	组织层面的问题	33
4.2.1	“节点考核制”引发周期性加班	33
4.2.2	角色模糊与责任过载	33
4.2.3	缺少支持员工工作—家庭平衡的制度	34
4.3	家庭层面的问题	34
4.3.1	家庭沟通模式失效	34
4.3.2	传统性别分工观念固化	36
4.4	本章小结	36
第5章	城建房产公司员工工作—家庭平衡对策研究	38
5.1	个人层面：轻量化资源管理	38
5.1.1	推行“时间管理锦囊”计划	38
5.1.2	实施“心理能量补给站”，做好自我心理调节	38
5.2	组织层面：敏捷型支持体系	39
5.2.1	建立动态节点考核，减少加班时长	39
5.2.2	明确角色责任，制定责任清单	39
5.2.3	建立支持员工工作—家庭平衡的制度	40
5.2.4	推动社会文化价值引导，构建社会多元监督	42
5.3	家庭层面：互助型支持网络	42
5.3.1	增强家庭管理能力，建立良性沟通	42
5.3.2	推动“性别平等行动”，建立合理的家庭规划	43
第6章	总结与展望	45
6.1	总结	45

6.2 展望	45
参考文献	47
附录	51
致谢	56
作者简介	57

