

中老年就业意愿的扎根理论研究

——基于南京市深度访谈资料的质性分析

庞歆儒, 原茹雪

南京邮电大学社会与人口学院、社会工作学院, 江苏 南京

收稿日期: 2026年4月12日; 录用日期: 2026年7月16日; 发布日期: 2026年7月27日

摘 要

在人口老龄化时代背景下, 中老年群体的就业意愿已成为影响劳动力市场供给与社会参与的关键因素。研究基于扎根理论, 运用深度访谈法收集22位中老年个体的就业意愿相关资料, 通过开放式编码、主轴编码和选择性编码进行系统分析, 共获得156个初始概念、17个初始范畴和5个主范畴, 构建了“推阻整合模型”。研究发现, 中老年就业意愿受经济驱动、价值实现、健康约束、技能适配、社会支持五个核心范畴的共同影响, 其中经济驱动与价值实现构成推力系统, 健康约束与技能适配构成阻力系统, 社会支持发挥调节作用。不同群体在就业意愿上呈现显著异质性, 低龄、高技能、健康状况良好的中老年群体意愿较强, 而高龄、低技能、慢性病群体意愿明显不足。与此同时, 当前存在调节系统被低估的问题。基于上述结论, 研究提出完善弹性就业机制、加强适老化技能培训、构建社会支持网络等建议, 为激发中老年人力资源活力、促进积极老龄化提供实证依据与实践参考。

关键词

中老年就业, 就业意愿, 扎根理论, 质性研究, 积极老龄化

A Grounded Theory Study on the Employment Willingness of Middle-Aged and Older Adults

—A Qualitative Analysis Based on In-Depth Interview Data from Nanjing

Xinru Pang, Ruxue Yuan

School of Sociology and Population Studies, School of Social Work, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: April 12, 2026; accepted: July 16, 2026; published: July 27, 2026

Abstract

Against the backdrop of population aging, the employment willingness of middle-aged and older adults has become a key factor affecting labor supply and social participation. Based on grounded theory, this study collected data on employment willingness from 22 middle-aged and older individuals through in-depth interviews and conducted systematic analysis using open coding, axial coding, and selective coding. A total of 156 initial concepts, 17 initial categories, and 5 main categories were obtained, leading to the construction of a “Push-Barrier Integration Model.” The findings reveal that employment willingness is jointly influenced by five core categories: economic drive, value realization, health constraints, skill matching, and social support. Economic drive and value realization constitute a push system, while health constraints and skill matching form a resistance system, with social support playing a moderating role. Significant heterogeneity exists across different groups: younger, highly skilled, and healthier middle-aged and older adults exhibit stronger willingness, whereas older, low-skilled, and chronically ill groups show notably lower willingness. At the same time, the moderating role of social support tends to be underestimated in current practice. Based on these findings, the study proposes improving flexible employment mechanisms, strengthening age-appropriate skill training, and building social support networks, thereby providing empirical evidence and practical references for stimulating the human resource vitality of middle-aged and older adults and promoting active aging.

Keywords

Middle-Aged and Older Adult Employment, Employment Willingness, Grounded Theory, Qualitative Research, Active Aging

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

面对人口老龄化的快速演进,我国中老年群体的就业问题已成为关乎国计民生的重大议题。截至2024年末,我国60岁及以上人口已达到3.1亿人,占总人口的22.0%;65岁及以上人口2.2亿人,占总人口的15.6% [1], 劳动力市场正经历深刻的结构性变革。在此背景下,“老有所为”是积极应对人口老龄化国家战略的核心内容,也是推动经济社会高质量发展的内在要求。因此,中老年群体是否愿意继续就业、其就业意愿受哪些因素影响,已成为理论界与实务界共同关注的焦点。

当前学界围绕中老年就业问题已积累了一定的研究成果,主要集中于特定制度安排与微观个体行为的交互影响,可归纳为三个核心层面。宏观制度环境层面,学者们考察了税收政策、退休制度等的调控效应。个人所得税改革通过降低税负在一定程度上提升了中老年群体的劳动参与意愿[2],但是,在养老金替代率、家庭照料负担、市场制度等多重因素影响下,我国退休人口劳动参与率长期偏低[3]。随着延迟退休政策的实施,如何理解中老年群体自身的就业意愿及其形成机制,已成为当前亟待回应的紧迫议题[4]。社会保障层面,学者们重点关注养老保险与医疗保险的制度效率对劳动参与的影响。研究发现,

制度高效能够降低劳动者对未来的不确定性, 使其更倾向于主动参与就业而非被动依赖保障[5]。同时, 完善的基础保障能够缓解劳动者因健康风险而产生的就业顾虑[6], 从而对其劳动意愿产生积极的调节作用。劳动力市场层面, 研究聚焦于健康、技能、技术等个体特征的影响。健康冲击会引发中老年劳动者以增加劳动时间的方式进行“自我保险”, 但往往加剧健康恶化[7]; 数字鸿沟显著抑制中老年人的劳动参与及劳动时长[8]; 技能匹配与人力资本是影响中老年就业意愿的关键变量[9]。

综上所述, 现有研究从宏观环境、制度基础与个体行为维度, 为中老年就业意愿的影响因素提供了丰富的理论解释, 但受限于定量范式对变量相关性的检验偏好, 难以深入捕捉就业意愿形成的动态过程与主体心理逻辑。为弥补这一“过程性黑箱”, 本研究引入扎根理论方法, 通过对中老年个体的深度访谈, 自下而上地揭示就业意愿的深层形成机制与核心影响因素, 旨在回答以下问题: 中老年群体的就业意愿呈现怎样的特征与分化? 哪些因素驱动或阻碍其就业意愿? 这些因素之间如何相互作用? 通过扎根理论的分析, 本研究试图构建中老年就业意愿的解释模型, 为激发中老年人力资源活力、完善相关支持政策提供实证依据与理论参考。

2. 分析框架: 扎根理论方法及其适应性

扎根理论是一种由 Glaser 和 Strauss 在 1967 年提出的质性研究方法论[10], 其核心是从经将实证研究与理论建构有机结合, 提供了一套从原始资料中系统归纳、发展概念并建构理论的方法与步骤[11]。该方法通过开放式编码、主轴编码和选择性编码的三级过程, 使理论自然“扎根”于数据之中。扎根理论尤其适用于探索个体主观意愿、行为决策等复杂社会心理现象的形成机制, 能够揭示量化研究难以捕捉的深层逻辑与过程性特征。

本研究选择扎根理论基于以下考量: 第一, 中老年就业意愿是一个高度个体化、情境化的心理变量, 受个人、家庭和社会等多重因素交织影响, 定量研究虽能识别显著因素, 却难以解释因素间的动态作用路径; 第二, 现有理论多从宏观制度或经济学理性角度解释中老年劳动供给, 对其就业意愿本身的主体建构过程关注不足, 扎根理论可以弥补这一视角缺失; 第三, 中老年群体内部异质性极大, 通过深度访谈可以捕捉不同亚群体的差异化意愿特征, 为后续政策干预提供更具针对性的依据。

在具体分析过程中, 本研究遵循经典扎根理论的操作程序: 首先, 通过开放式编码将原始访谈资料打散, 赋予概念化标签; 其次, 通过主轴编码建立范畴之间的关联, 识别主范畴与副范畴; 最后, 通过选择性编码提炼核心范畴, 构建理论模型。为保证编码的信度, 两名研究者独立编码并进行讨论, 直至达成一致。

3. 研究设计与数据来源

本研究采用半结构化深度访谈法收集资料。访谈提纲围绕中老年个体的就业意愿及其影响因素设计, 主要涵盖以下维度: 1) 就业意愿的强度与具体意向; 2) 就业动机; 3) 感知到的障碍; 4) 外部支持。访谈过程中采用追问技术, 鼓励受访者详细叙述其决策过程与关键事件。

研究采用目的性抽样和滚雪球抽样相结合的方式, 于 2026 年 1 月至 2026 年 3 月间在南京市招募受访者。纳入标准为: 1) 年龄在 45 岁及以上; 2) 目前有劳动能力; 3) 愿意分享就业意愿相关经历与想法。最终获得有效访谈样本 22 人, 样本构成如表 1 所示。访谈时长平均约 65 分钟, 所有访谈均录音并逐字转录, 共获得约 19 万字的访谈文本。

对访谈文本进行初步整理后, 笔者遵循扎根理论三级编码程序对访谈文本进行编码: 随机选取 18 份用于模型构建, 剩余 4 份用于理论饱和度检验, 通过持续比较直至理论饱和。

Table 1. Composition of interview sample
表 1. 访谈样本构成

特征变量	类别	人数
性别	男	10
	女	12
年龄	45~54 岁	9
	55~64 岁	8
	65 岁及以上	5
学历	初中及以下	6
	高中/中专	8
	大专及以上	8
户籍	城镇	14
	农村	8
就业状态	在职(含灵活就业)	13
	退休/离岗	9

4. 数据分析与范畴提炼

4.1. 开放式编码

开放式编码是对原始访谈资料进行逐行逐句分解、比较与概念化的过程。研究者以开放态度提炼初始概念，避免预设框架。经过反复比较与合并，共获得 156 个初始概念，剔除出现频次低于 2 次的低频概念后，进一步抽象为 17 个初始范畴。部分编码示例如表 2 所示。

Table 2. Examples of open coding
表 2. 开放式编码示例

原始访谈资料摘录	初始概念	初始范畴
“退休金就三千多，我和我老伴一个月需要一千多吃药，不出去干点活真不够用。” (A03)	养老金不足、 医疗支出压力	经济补偿需求
“我不想给孩子增加负担，他们房贷车贷压力也大，自己能挣一点是一点。” (A07)	减轻子女负担	代际支持责任
“在家闲着也是闲着，去干点活还能跟人说话” (B11)	社会交往需求、 避免孤独	社会参与动机
“我原来在厂里是技术骨干，退休后停不下来啊，证明自己还有用。” (C02)	证明自我价值、 延续职业身份	价值实现追求
“腰不行了，站久了就疼，很多要体力的活干不了。” (D05)	慢性疼痛、体力限制	健康状况约束
“现在都用电脑手机下单，我不会，人家就不愿意要。” (E09)	数字技能不足	技术技能滞后
“家里人不支持，说退休了就该享福，出去打工让人笑话。” (F14)	家庭反对、传统观念	社会观念压力
“社区有老年活动中心，但没听说过有帮忙找工作的服务。” (G18)	服务缺失	支持网络缺失

4.2. 主轴编码

主轴编码旨在建立初始范畴之间的关联，将分散的范畴整合为更高层级的主范畴。经过反复分析，17 个初始范畴被归纳为 5 个主范畴，分别是：经济驱动、价值实现、健康约束、技能适配、社会支持。各主范畴及其对应的初始范畴如表 3 所示。

Table 3. Axial coding results: main categories and corresponding initial categories
表 3. 主轴编码结果：主范畴与对应初始范畴

主范畴	初始范畴	范畴内涵
经济驱动	经济补偿需求	养老金不足、医疗支出等带来的补充收入需求
	代际支持责任	为减轻子女负担而就业的意愿
	养老储备焦虑	对未来养老质量的担忧促发的就业动机
价值实现	社会参与动机	通过就业获得社交、避免孤独
	价值实现追求	发挥余热、证明自身有用性
	自我认同延续	通过工作维持职业身份与自尊
健康约束	健康状况约束	慢性病、体力下降直接限制就业意愿
	体力耐力下降	无法胜任高强度或长时间工作
	慢性疾病困扰	需定期治疗或服药影响工作连续性
技能适配	技术技能滞后	数字鸿沟、新技术应用能力不足
	教育水平限制	学历偏低影响岗位选择
	年龄歧视感知	雇主偏好年轻人带来的心理压力
社会支持	家庭照料负担	需照顾孙辈或高龄父母挤占就业时间
	家庭支持/反对	家庭成员的态度对就业意愿的影响
	社会观念压力	传统观念的舆论压力
	政策知晓不足	不了解中老年就业相关扶持政策
	支持网络缺失	缺乏就业信息、培训、岗位对接服务

与此同时，在主轴编码过程中，不同群体在各主范畴上的编码分布呈现出明显差异，初步显露出群体异质性线索。为量化呈现这一差异，研究按年龄、技能水平、性别三个维度对受访者进行分组，统计各群体在五个主范畴上的参考点数及占比，结果如表 4 所示。

Table 4. Coding distribution differences of main categories among different groups
表 4. 不同群体在各主范畴上的编码分布差异

群体类别	样本数	经济驱动	价值实现	健康约束	技能适配	社会支持(缺失)
按年龄分组						
低龄组(45~54 岁)	9	28 (31.1%)	42 (46.7%)	12 (13.3%)	14 (15.6%)	8 (8.9%)

续表

中龄组(55~64 岁)	8	26 (32.5%)	22 (27.5%)	21 (26.3%)	19 (23.8%)	13 (16.3%)
高龄组(65 岁及以上)	5	15 (30.0%)	5 (10.0%)	20 (40.0%)	16 (32.0%)	12 (24.0%)
按技能水平分组						
高技能组(大专及以上)	8	21 (26.3%)	35 (43.8%)	8 (10.0%)	6 (7.5%)	5 (6.3%)
中技能组(高中/中专)	8	27 (33.8%)	20 (25.0%)	18 (22.5%)	18 (22.5%)	12 (15.0%)
低技能组(初中及以下)	6	21 (35.0%)	5 (8.3%)	23 (38.3%)	25 (41.7%)	16 (26.7%)
按性别分组						
男性	10	36 (36.0%)	27 (27.0%)	22 (22.0%)	21 (21.0%)	11 (11.0%)
女性	12	33 (27.5%)	30 (25.0%)	27 (22.5%)	28 (23.3%)	22 (18.3%)

由此可见，年龄维度上，低龄组在“价值实现”范畴的编码占比(46.7%)显著高于高龄组(10.0%)，而高龄组在“健康约束”(40.0%)和“技能适配”(32.0%)上的占比明显更高；技能维度上，低技能组在“技能适配”(41.7%)和“健康约束”(38.3%)上的编码占比远超高技能组，后者则以“价值实现”(43.8%)为主导；性别维度上，女性在“社会支持缺失”范畴的参考点占比(18.3%)高于男性(11.0%)，且其编码材料中“家庭照料负担”与“灵活就业偏好”两个初始范畴高度关联。上述数据分布初步验证了群体异质性的存在，后续模型解释将对此进一步展开。此外，“社会支持缺失”的参考点在全体受访者中普遍存在，且在高龄组(24.0%)、低技能组(26.7%)及女性群体(18.3%)中的占比均处于较高水平，而政策知晓、社区服务等具体维度的编码覆盖率普遍偏低，初步反映出社会支持系统在当前阶段的结构性短板。上述数据分布初步验证了群体异质性的存在，同时也指向社会支持调节作用的普遍不足。

4.3. 选择性编码与模型构建

选择性编码的核心任务是从主范畴中进一步发掘出核心范畴，并围绕核心范畴构建理论模型。通过持续比较与抽象，本研究将“推阻整合模型”作为核心范畴。经济驱动与价值实现构成推力系统，正向激发就业意愿；健康约束与技能适配构成阻力系统，负向抑制就业意愿；社会支持则作为调节变量。值得注意的是，社会支持并不直接产生就业意愿，但它的强弱能够显著改变推力与阻力之间的对比关系。当社会支持充足时，它可以缓冲健康与技能劣势带来的阻力效应，放大经济与价值驱动的推力效应；反之，社会支持缺失则会加剧阻力感知，甚至压制推力三者之间的作用关系形成推阻整合模型。

该模型的核心逻辑如下：

- 1) 推力系统。经济驱动是基础性推力，尤其对养老金水平较低、家庭经济压力较大的中老年群体而言，就业是维持生活质量的重要手段。价值实现是强化性推力，部分经济条件较好的中老年个体仍愿意就业，主要源于对社会参与、自我证明和身份延续的心理需求。两类推力可以独立作用，也可以叠加增强。
- 2) 阻力系统。健康约束是最直接的阻力，慢性病、体力下降使中老年个体对工作产生“不敢”“不能”的顾虑。技能适配则属于结构性阻力，数字技术迭代和教育水平限制使许多中老年劳动者被排斥在现代劳动力市场之外，进而产生“不会”“不敢试”的心理。同时，年龄歧视进一步强化了阻力感知。
- 3) 调节系统。家庭支持、政策服务、社会观念等构成的社会支持网络，可以显著调节推力与阻力之间的关系。当社会支持充足时，即使健康或技能存在一定劣势，就业意愿仍可能被激发；反之，社会支持缺失则会放大阻力，甚至压制推力。

总体而言，推力系统提供就业意愿的初始动力，阻力系统形成反向抑制，调节系统则决定推力能否

有效穿透阻力。三者在个体决策过程中持续博弈、动态平衡。当推力充足且调节有力时，阻力可被有效缓冲，就业意愿得以顺利转化为实际行动；即便阻力显著，调节系统的及时介入亦能为个体提供化解路径。但要注意的是，调节系统的普遍缺位使得推力与阻力之间缺乏缓冲地带。阻力难以通过外部支持有效消解，这是制约意愿落地的重要瓶颈。上述运作逻辑揭示了中老年就业意愿形成的深层机制，也为后续政策干预指明了协同发力方向。

5. 结论与建议

5.1. 研究结论

本研究基于扎根理论，通过对 22 位中老年个体的深度访谈，揭示了中老年就业意愿的形成机制与核心影响因素，构建了“推阻整合模型”，得出以下主要结论。

第一，中老年就业意愿受经济驱动、价值实现和健康约束等五个核心范畴的共同影响。经济驱动与价值实现构成推力系统，前者以补充收入、代际支持为核心诉求，后者以社会参与、自我证明为核心诉求；健康约束与技能适配构成阻力系统，健康问题直接限制劳动能力，技能滞后则造成结构性排斥；社会支持在推力与阻力的博弈中发挥调节作用。这一模型超越了以往研究单一因素分析的局限，揭示了因素间的动态交互关系。

第二，中老年群体就业意愿呈现显著异质性。低龄(45~54 岁)、高技能、健康状况良好的群体就业意愿较强，其推力主要来自价值实现层面，阻力较小；高龄(65 岁及以上)、低技能、患有慢性病的群体就业意愿明显不足，健康约束成为首要障碍，且社会支持普遍缺失；女性群体受家庭照料负担影响更大，就业意愿呈现“间歇性”“碎片化”特征。这一发现提示，针对中老年就业的政策干预需因群施策、精准发力。

第三，社会支持的调节作用在当前阶段被严重低估。多数受访者表示不了解任何中老年就业扶持政策，社区层面缺乏专门的就业服务，家庭态度则呈现两极分化——一部分家庭支持“发挥余热”，但也有不少家庭以“享福”“不让孩子丢脸”为由反对老人就业。政策知晓率低、服务可及性差、传统观念压力大共同构成了社会支持的结构性短板，削弱了推力系统的效能，也放大了阻力系统的抑制作用。

5.2. 推进建议

基于上述结论激发中老年就业意愿需要统筹推力、阻力与调节三系统。以下分别从优化推阻配置、回应群体差异、强化社会支持三个方向提出具体建议。

首先，优化推力与阻力系统的协同配置，激发意愿合力。经济驱动与价值实现构成双重推力，健康约束与技能适配形成双重阻力，二者需协同调节。企业应重点推动岗位适老化改造，开发弹性工时、远程办公、师带徒等灵活岗位，降低体力与技能门槛。政府需完善基本养老保障，减少因经济压力被迫就业的“被动推力”，同时为低收入群体提供公益性岗位兜底。社区联合职业培训机构开展“适老化数字技能培训”，帮助中老年劳动者跨越数字鸿沟。通过上述举措，使推力增强、阻力消解，形成推拉并进的良性格局。

其次，实施差异化精准支持，回应群体异质性。低龄高技能群体与高龄低技能群体的就业意愿差异显著，分类施策势在必行。对低龄高技能者，应搭建“银龄人才”信息平台，对接知识型、经验型岗位，发挥其专长优势；对高龄低技能者，应开发社区服务、环卫保洁等灵活岗位，并配套短时岗前培训，降低入职门槛。政府可建立中老年就业意愿与能力的动态数据库，为精准匹配提供依据；企业则可根据不同群体特点设立返聘顾问岗或简易操作岗。差异化支持能有效避免“一刀切”政策带来的错位与低效。

最后，强化社会支持的调节作用，弥补当前短板。针对政策知晓率低、服务可及性差、传统观念压

力大等问题,需着力提升社会支持的调节效能。政府层面,应联合媒体开展“积极老龄观”倡导行动,通过典型案例宣传消解“退休即享福”等刻板印象;社区层面,应设立“中老年就业服务站”,提供政策咨询、岗位对接等一站式服务。家庭层面,需理解并尊重中老年人的就业意愿,子女可帮助父母筛选信息、辅导使用求职工具,将家庭从阻力转化为推力。中老年人自身也应主动参与社区活动,积累社会资本,增强就业信心。多主体协同发力,使社会支持真正发挥缓冲阻力、放大推力的调节作用,将就业意愿转化为现实就业行为。

参考文献

- [1] 中国老龄科学研究中心. 中国老龄发展报告(2025) [R]. 北京: 社会科学文献出版社, 2025.
https://www.pishu.com.cn/skwx_ps/ps/bookdetail?SiteID=14&ID=16589213
- [2] 冯楠, 韩树煜, 陈治国. 人口老龄化背景下个人所得税改革对劳动供给的影响[J]. 税务与经济, 2021(5): 42-48.
- [3] 程杰, 李冉. 中国退休人口劳动参与率为何如此之低?——兼论中老年人力资源开发的挑战与方向[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2022(2): 143-155.
- [4] 薛长礼. 渐进式延迟法定退休年龄背景下高龄劳动者的就业权利保障[J]. 人口研究, 2025, 49(5): 52-61.
- [5] 周延, 邵烨铭. 养老保险制度效率、技能匹配与中老年劳动参与——基于城乡居民基本养老保险的微观证据[J]. 农村经济, 2026(2): 154-163.
- [6] 朱铭来, 孙赫阳, 解莹. 基本医疗保险效率、中老年健康与劳动供给决策: 基于 DEA 方法的实证分析[J]. 保险研究, 2025(5): 86-102.
- [7] 宁光杰, 宫杰婧. 中老年受雇者健康、工作时间与工资收入——基于慢性病自我保险的视角[J]. 南开经济研究, 2022(11): 138-155.
- [8] 吕康银, 唐志东, 贾利雯. 数字鸿沟是否阻碍了中老年人劳动供给——来自中国健康与养老追踪调查的证据[J]. 税务与经济, 2025(4): 4-15.
- [9] 叶迪, 史青, 陈启旻. 贸易开放与年龄收入差距: 基于双重技能要素禀赋视角[J]. 世界经济, 2017, 46(10): 3-32.
- [10] Glazer, B. and Strauss, A. (1967) The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. Aldine Publishing Company.
- [11] 孙晓娥. 扎根理论在深度访谈研究中的实例探析[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2011, 31(6): 87-92.