

分类号：
学 号：20222016081

密 级：请注明密级及保密期限
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



工作-家庭增益对职场成功老龄化的影响研究

学 位 申 请 人	王 停 停
指 导 教 师	汪 海 霞 教 授
申请学位门类级别	管 理 学 硕 士
学 科 、 专 业 名 称	工 商 管 理
研 究 方 向	人 力 资 源 管 理
所 在 学 院	经 济 与 管 理 学 院

中国·新疆·石河子
2025年 7月

分类号：
学号：20222016081

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



工作-家庭增益对职场成功老龄化的影响研究

学位申请人	王亭亭
指导教师	汪海霞教授
申请学位门类级别	管理学硕士
学科、专业名称	工商管理
研究方向	人力资源管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子

2025年7月

**A study of the impact of work-family gain on successful aging in the
workplace (论文题目)**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master of Management

By

Wang Ting-ting

(Human Resource Management)

Dissertation Supervisor: Prof. Wang Hai-xia

July, 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

本人所提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： 王婷婷

时间： 2025 年 8 月 12 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： 王婷婷

时间： 2025 年 8 月 12 日

导师签名： 汪海霞

时间： 2025 年 8 月 12 日

摘要

鉴于生育率持续降低与人口老龄化进程的不断加速，我国正处于适龄劳动力人口逐步减少的阶段，企业劳动力队伍老龄化现象愈发显著，并逐步演变为职场中不可忽视的常态现象。针对此，国家层面已出台《关于逐步推进延迟法定退休年龄政策的指导意见》的政策举措，明确倡导并践行积极老龄化的战略导向，加强对老年人力资源的开发与就业服务体系建设。在组织内部，年长员工群体具备特殊的优势和资源，拥有丰富的知识、技能与经验，将在未来很长一段时间内成为主要的劳动力来源。因此，我国企业如何科学合理地管理年长员工，如何高效地挖掘并发挥其内在价值，进而推动职场成功老龄化的实现，已成为当前学术界与实践界共同关注的重大课题。

文章基于资源保存理论和社会交换理论，从资源互益的视角出发，系统探讨了45岁及以上年长员工利用工作-家庭增益实现职场成功老龄化的进程，剖析了心理资本和工作投入在其中的中介作用和链式中介作用，同时考察了年龄包容型人力资源实践所起的调节作用。基于预调研的基础，研究通过互联网渠道及见数平台发放问卷，收集了515名员工的有效样本数据，利用SPSS 27.0与AMOS 28.0软件进行严谨的回归分析，旨在验证研究预设的各项假设。研究结果如下：（1）工作-家庭增益对职场成功老龄化的影响呈现出显著的正面效应，意味着在工作与家庭生活之间找到良好平衡的年长员工，更有可能在职场上实现成功的老龄化进程。（2）心理资本与工作投入在连接工作-家庭增益与职场成功老龄化的过程中，扮演了部分中介角色，并共同发挥链式中介作用。这意味着工作-家庭增益不仅直接影响职场成功老龄化，还通过提升心理资本和增强工作投入间接促进这一过程。

（3）年龄包容型人力资源实践在调节工作-家庭增益与职场成功老龄化关系、工作-家庭增益与心理资本关系以及工作-家庭增益与工作投入关系方面，均发挥了积极的正向作用。这表明，在具备高度年龄包容性的工作环境中，工作-家庭增益对年长员工的积极影响得到了进一步的放大和强化。

文章丰富了年长员工职场成功老龄化的前因研究，研究结论能够帮助企业年长员工充分利用好自身优势和资源，适应年龄增长产生的工作变化，实现工作和家庭的互益平衡，促进其工作潜力的维持、恢复和增长，进而为组织创造更多价值。有利于组织更好地理解年长员工工作-家庭增益对职场成功老龄化存在积极影响，助力管理者协助年长员工在工作与家庭领域间寻求平衡，这种平衡有助于提升年长员工心理资本，进而激发其高水平的工作投入，为职场成功老龄化创造有利条件。同时，组织管理者应高度关注并有效实施年龄包容型人力资源实践，这些实践不仅体现了对年长员工群体的人文关怀与尊重，更为管理者提供了有效管理年龄多元化劳动力的工具和框架，符合组织发展的长远利益，具备显著的现实价值。

关键词：工作-家庭增益；职场成功老龄化；心理资本；工作投入；年龄包容型人力资源实践

Abstract

In view of the continuing decline in fertility rates and the accelerating process of population aging, China is at a stage where the age-appropriate workforce is gradually decreasing, and the phenomenon of the aging of the corporate workforce is becoming more and more pronounced, and is gradually evolving into a normal phenomenon that cannot be ignored in the workplace. In response to this, the state has successively issued the Guiding Opinions on Gradually Promoting the Policy of Delaying the Statutory Retirement Age, and other policies and initiatives, which explicitly advocate and practice the strategic orientation of active aging, and strengthen the development of human resources and the construction of an employment service system for the elderly. Within the organization, the group of older employees has special advantages and resources, with rich knowledge, skills and experience, and will become the main source of labor for a long time in the future. Therefore, how Chinese enterprises can scientifically and reasonably manage older employees, how to efficiently tap and give full play to their intrinsic value, and thus promote the realization of successful aging in the workplace has become a major issue of common concern for both academics and practitioners at present.

Based on resource conservation theory and social exchange theory, the article systematically explores the process of work-family gain for successful aging in the workplace among older employees aged 45 and above from the perspective of mutual benefit of resources, analyzes the mediating and chain mediating roles of psychological capital and work inputs, and at the same time examines the moderating role of age-inclusive human resource practices. Based on the pre-survey, the study distributed the questionnaires through internet channels and the Seeing Numbers platform, collected valid sample data from 515 employees, and conducted rigorous regression analyses using SPSS 27.0 and AMOS 28.0 software, aiming to verify the hypotheses presupposed by the study. The results of the study are as follows: (1) The influence of work-family gain on successful aging in the workplace shows a significant positive effect, implying that older employees who find a good balance between work and family life are more likely to achieve a successful aging process in the workplace. (2) Psychological capital and work engagement play a partially mediating role in connecting work-family gain with successful aging in the workplace and work together as chain mediators. This means that work-family gain not only directly affects successful aging in the workplace, but also indirectly contributes to the process by enhancing psychological capital and increasing work engagement. (3) Age-inclusive HR practices play a positive and positive role in moderating the work-family gain and workplace successful aging relationships, the work-family gain and psychological capital relationships, and the work-family gain and work engagement relationships. This suggests that the positive effects of work-family gain on older employees are further amplified and

reinforced in work environments with a high degree of age inclusiveness.

The article enriches the research on the antecedents of aging workplace success for older employees, and the findings can help enterprises' older employees make full use of their own strengths and resources, adapt to the work changes generated by aging, achieve a balance of work-family gains, and promote the maintenance, recovery, and growth of their work potentials, which can in turn create more value for the organization. It is beneficial for organizations to better understand the positive impact of work-family gain on successful aging in the workplace for older employees, and helps managers to assist older employees to seek a balance between the work and family domains, which helps to enhance the psychological capital of older employees, and then stimulate their high level of work engagement, creating favorable conditions for successful aging in the workplace. At the same time, organizational managers should pay great attention to and effectively implement age-inclusive human resource practices, which not only reflect humanistic care and respect for the older employee group, but also provide managers with tools and frameworks to effectively manage an age-diverse workforce, which is in line with the long-term interests of organizational development and has significant practical value.

Key words:work-family gain; successful aging in the workplace; psychological capital; work engagement; age-inclusive HR practices

目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第 1 章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.2 研究意义.....	4
1.2.1 理论意义.....	4
1.2.2 实践意义.....	4
1.3 研究内容.....	5
1.4 研究方法与技术路线.....	6
1.4.1 研究方法.....	6
1.4.2 技术路线.....	6
1.5 本文创新点.....	7
第 2 章 理论基础与文献综述.....	9
2.1 研究的主要理论基础.....	9
2.1.1 资源保存理论.....	9
2.1.2 社会交换理论.....	9
2.2 文献综述.....	10
2.2.1 年长员工概念.....	10
2.2.2 工作-家庭增益.....	11
2.2.3 心理资本.....	12
2.2.4 工作投入.....	14
2.2.5 职场成功老龄化.....	16
2.2.6 年龄包容型人力资源实践.....	18
2.2.7 研究述评.....	20
第 3 章 研究假设与理论模型.....	22
3.1 研究假设.....	22
3.1.1 工作-家庭增益与职场成功老龄化.....	22
3.1.2 心理资本的中介作用.....	23

3.1.3	工作投入的中介作用	24
3.1.4	心理资本和工作投入的链式中介作用	26
3.1.5	年龄包容型人力资源实践的调节作用	27
3.2	理论模型	29
第 4 章	研究设计	30
4.1	研究对象	30
4.2	研究流程	30
4.3	研究工具	31
4.3.1	工作-家庭增益	31
4.3.2	年龄包容型人力资源实践	31
4.3.3	心理资本	32
4.3.4	工作投入	32
4.3.5	职场成功老龄化	33
4.4	预调研	33
4.4.1	预调研基本内容	33
4.4.2	预调研信度分析	34
4.4.3	预调研效度分析	35
第 5 章	实证分析与假设检验	38
5.1	样本描述性统计	38
5.2	量表信度检验	39
5.3	量表效度分析	39
5.4	共同方法偏差检验	42
5.5	相关性分析	42
5.6	假设检验	42
5.6.1	主效应检验	42
5.6.2	中介效应检验	43
5.6.3	调节效应检验	46
5.7	研究假设验证结果	48
第 6 章	研究结论与展望	49
6.1	研究结论	49
6.2	管理启示	50
6.3	研究不足与展望	51
参考文献	53
附录	65

致谢	67
作者简介	68

第1章 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 研究背景

随着经济技术进步与医疗条件的提升,人类的平均寿命得以延长,退休年龄也相应后延。加之二战后婴儿潮一代逐步步入老年,以及人口出生率的持续走低,全球范围内的人口与劳动力老龄化态势日益显著。为应对劳动力短缺和养老保障的双重挑战,各国纷纷采取积极策略,致力于老年人力资源开发,提升老年劳动供给,促进老年人积极参与社会活动。中国在20世纪60年代生育高峰中出生的庞大人群正逐步进入老年阶段,尽管当前老年人口基数庞大,但劳动参与率相对较低,老年人力资源蕴藏丰富,开发潜力极为巨大。在当前宏观政策的导向下,渐进式延迟退休制度正逐步推行,这意味着在未来相当长的一段时间内,年长员工在劳动力市场中的比例将显著提高并长期保持,成为一支不可忽视的重要力量。因此,对于企业而言,如何科学合理地激励年长员工,充分整合挖掘这一群体的人力资源,已成为一项重大挑战(崔国东等,2023; Burmeister et al.,2018)。在传统观念里,老龄化常被赋予负面的标签。谈及职场,员工老龄化普遍被视为步入职业生涯“下坡路”的起点,预示着逐步迈向“离职”的终点。然而,从现代人力资源管理的视角出发,老龄化并非全然消极,它可能伴随着丰富的经验积累与独特的技能传承,对组织的知识传承与创新具有潜在价值。员工老龄化的影响在个体层面呈现出明显的差异性。具体而言,随着岁月的流逝,尽管某些资深员工面临生理机能的自然减退,但他们仍能“保持良好的身体状态,维持高昂的工作激情,并展现出卓越的职业技能”(Kooij,2015)。立足于老年学及发展心理学领域内“成功老龄化”这一理论基石之上,组织行为学领域的学者引入了“职场成功老龄化”的概念,用以全面描述这一现象,激发了国内外学术界研究者的广泛探讨。职场成功老龄化是指随着年龄的增长,年长员工主动利用自身资源适应心理与环境的变化,维持甚至提升积极的工作状态和工作结果。

那么,一个十分重要的问题随即产生:如何实现职场成功老龄化?以往研究表明,实际年龄并不构成职场成功老龄化的唯一决定性要素。(Baltes et al.,2014)。与老年学领域早期的理论观点相吻合,众多研究曾一度将年长员工视作自身衰老过程与职场环境

的被动“承受者”或“产出物”（Bakker et al.,2012）。这些研究更多地聚焦于探讨影响职场成功老龄化的个体层面因素（如主动性人格、个人体资源等）（Zacher et al.,2015; Kooij et al.,2015）以及工作相关因素（如工作特征、工作意愿感知等）（Taneva et al.,2018; Cheung & Wu,2019）。尽管上述研究在揭示员工老龄化发展进程方面发挥了至关重要的作用，但其视角却未能充分涵盖一个核心要素：即已有研究主要从工作领域的角度分析职场成功老龄化的影响因素，而忽略了在“家族主义”的中国背景下，家庭和工作两个领域相互渗透，也会对职场成功老龄化有一定作用。此外，加快开发并实施一套专为年长员工量身定制并体现年龄包容性原则的人力资源管理实践系统变得越来越重要（潘楚林等，2023）。近年来，随着积极心理学思潮的蓬勃发展，学术界对工作与家庭关系中的积极面给予了越来越多的关注。从工作的角度进行研究的成果包含：企业对员工的扶持与关照能显著增强员工解决家庭问题的能力；员工的工作经验和专业技能对于处理家庭问题具有重要意义；愉悦的工作环境能够促进员工的身心健康；在工作中获得的资源可以应用于家庭生活，从而提高生活质量。同样，从家庭的角度进行研究，也得出类似的结果：家庭的支持与协助有助于员工克服工作中的挑战；处理家庭事务的能力有助于提升人际沟通技巧；温馨的家庭环境有助于减轻工作持工作状态；家庭外广泛的社交关系对提高员工工作表现也有积极作用。

目前，尽管许多研究表明工作-家庭增益对员工行为有积极影响，但很少有人关注工作-家庭增益对职场成功老龄化的作用机制。在个人如何看待工作-家庭增益方面，关于中国背景分析较少，且西方社会和东方社会之间存在潜在的差异，所以进行中国背景下的工作-家庭研究很有必要。在中国背景下，年长的员工更愿意将工作和家庭角色结合起来。家庭被视为他们一生的基础，工作被视为支持家庭的工具（Cheung & Wu, 2019），如果处理好工作与家庭的关系，可能有助于年长员工实现职场成功老龄化。遵循“资源增益→行为产生”的理论框架，有必要从工作-家庭增益的角度探讨企业年长员工职场成功老龄化的原因。

探寻工作-家庭增益与年长员工职场成功老龄化的关系，最重要的是对其中的作用机制进行探讨。个体从外部汲取的资源，能够进一步转化为其内在的心理资本（Hobfoll, 1989），而心理资本在促进工作与家庭界面顺利衔接方面发挥着重要作用。伴随生活经验的累积，相较于年轻员工，年长员工往往积累了更为充裕的心理资本。这种资本赋予他们在遭遇资源与环境变迁时，能够凭借对自我资源的深刻理解及对外界环境变化的敏锐洞察，灵活地调整并重新规划个人职业目标，同时也展现出更为成熟与理性的现实接受度。鉴于此，深入研究心理资本如何中介工作-家庭增益与职场成功老龄化的关系，对于全面理解年长员工在职场中的适应与发展机制至关重要。

年长员工职场成功老龄化的实现不仅需要个人的辛勤劳动，同时也离不开外部条件的支持与资源的辅助。资源保存理论指出，当个体所投入的资源能够相应地带来更为丰

厚的回报时，一种被称之为“获取增强效应”的心理机制便会触发，从而激励个体加大在工作中的投入力度。例如：心理资本作为个体的重要资源，对于维持积极状态、激发工作动机及促进工作投入具有显著作用。在此基础上，组织行为学领域的学者提出了以工作投入等指标来评估职场成功老龄化现象（Kooij, 2020）。研究表明，高工作投入的员工展现出更为强烈的工作动机，并在工作中体验到更高的幸福感，这进一步提升了他们对工作的热爱，并降低了离职意愿（徐梦蝶等，2019；王颖等，2017）。此现象对于增强员工留任意愿、缓解当前老龄员工提前退出劳动力市场的趋势具有积极意义。然而，当前学术界对于工作投入的研究大多聚焦于普适性层面，针对特定群体，尤其是年长员工的专项研究颇为匮乏。随着工作性质的快速变化，年长员工可能需要通过调整自身的工作投入策略，以适应新的工作环境与要求，从而实现人与工作的最佳匹配，加快职场成功老龄化的进程。因此，系统探究工作-家庭增益如何通过工作投入影响职场成功老龄化，对于揭示年长员工适应职场并实现持续发展的内在机理具有关键意义。

最后，在社会交换理论框架下，本研究将年龄包容型人力资源实践视为探讨职场成功老龄化的重要调节变量。社会交换理论指出，当组织实施高水平的年龄包容性人力资源实践时，不仅为年长员工营造了一种被支持的组织氛围，有效减少了职场中的年龄歧视现象，而且还传递出积极的情绪与支持信号（彭息强，2022）。年长员工更倾向于将来自工作与家庭领域的资源进行高效整合，从而形成一种良性循环，使其能够充分发挥自己的潜力（Templer et al., 2010），提高并取得到较高水平的工作能力和工作结果从而反馈组织。年龄包容型人力资源实践可以放大家庭→工作的增益，使年长员工更轻易利用家庭资源进而提高他的工作质量，而不会受到年龄歧视或刻板印象的影响（Iweins et al., 2012）。较高水平的年龄包容型人力资源实践能够为工作→家庭的增益提供支持，意味着年长员工从工作中获得的资源能够促进家庭生活质量的提升，这能使年长员工将注意力全部集中在工作中，提高到较高水平的工作动机，加快职场成功老龄化的进程。因此，基于社会交换理论中的互惠准则，从年龄包容型人力资源实践的边界调节视角分析工作-家庭增益对年长员工职场成功老龄化的影响研究很有必要。

因此，本研究致力于探讨如何通过个体、组织及社会的积极举措，来促进年长员工家庭角色与工作角色的相互增益，从而助力其实现职场成功老龄化。具体而言，本研究将深入剖析年长员工工作-家庭增益如何通过心理资本的累积与工作投入的提升，进而推动实现职场成功老龄化的内在作用机制。同时，还将尝试验证年龄包容型人力资源实践在这一过程中的调节效应，以为组织提供更具针对性的管理策略，从而更好地支持年长员工在职业生涯中的持续发展。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

(1) 基于中国文化背景与社会环境探讨年长员工工作-家庭增益对职场成功老龄化的影响,丰富年长员工职场成功老龄化的内在作用机制。本研究旨在梳理年长员工工作-家庭增益对职场成功老龄化的关联,并深入挖掘其背后的成因。同时,针对职场成功老龄化的研究,国外的研究成果较为丰富,鉴于中西方在国情和文化上的显著差异,故而,立足于中国的现实背景,研究年长员工职场成功老龄化的影响因素尤为关键。

(2) 揭示年长员工工作-家庭增益与职场成功老龄化之间的中介传导机制。心理资本,作为一种心理状态变量,扮演着工作-家庭增益与职场成功老龄化之间中介机制的角色;同时,工作投入作为这一中介机制中的情感状态变量,能够更全面地揭示年长员工在工作-家庭增益作用下实现职场成功老龄化的具体路径。本研究借助心理资本与工作投入这两个变量构成的链式中介模型,深入剖析工作-家庭增益对年长员工职场成功老龄化的影响机制,这一分析不仅为该领域的研究增添了新的理论视角,而且从资源保存理论的层面拓宽了研究范畴,丰富了相关文献,构成了对既有研究的深化与拓展,为前人理论提供了有益的补充与创新。

(3) 本研究验证了一种典型工作场景下,年龄包容型人力资源实践的调节作用,并深入探索与丰富了职场成功老龄化的情境边界条件。职场成功老龄化的表现及其成效,根植于具体的工作情境之中,其行为的触发与结果的形成均与工作环境特征紧密相关。在职场成功老龄化的现有研究中,年龄包容型人力资源实践等背景性要素常被边缘化。然而,这些要素恰恰是员工形成工作环境感知的核心来源。本研究进一步剖析了职场成功老龄化的情境边界,积极响应了 Zacher (2015) 等人关于重视工作环境调节作用的倡议,为该领域的研究提供了新的洞见。

1.2.2 实践意义

(1) 对个体而言,需重塑职业信念,重燃职业热情。随着工作年龄的累积,长期固守同一职位易引发职业倦怠感,削弱其工作乐趣,进而增加年长员工对职业的厌倦倾向,致使其工作热情逐渐消散。本研究针对年长员工职场成功老龄化的影响因素展开讨论,为重新激发其职业信念指明了新路径。在此过程中,探讨心理资本与工作投入的作用机制,有助于增进年长员工对组织的归属感,促使其更加主动地投身于工作之中,强化职业信心,从而增强其职业幸福感。

(2) 对组织而言, 探究老年人力资源的开发为组织提供了实践性的启示。鉴于劳动力老龄化趋势日益显著, 年长员工在组织构成中的占比不断攀升, 这一庞大的群体在未来究竟能成为组织的“赋能源泉”还是“潜在负担”, 已成为亟待解答的关键议题。深入分析年龄包容性人力资源实践的边界条件, 有助于企业探索出促进年长员工实现职场成功老龄化的有效人力资源管理策略。通过满足年长员工的岗位需求与工作偏好, 企业可以助力其提升专业技能与工作成效, 确保在劳动力老龄化的趋势中, 企业仍能保持蓬勃的生机与强大的适应力, 进而提升其在市场中的生存与发展能力。

(3) 对社会而言, 探讨年长员工职场成功老龄化策略, 旨在减轻社会养老压力, 颠覆对年长员工的传统认知偏见, 促进和谐社会氛围的构建。本文聚焦于年长员工职场成功老龄化的实现路径, 强调通过工作-家庭资源互益等方式, 年长员工能够增强心理资本和职业信心, 实现高效率工作投入, 进而营造包容的组织文化。这种积极的资源互益不仅能够满足年长员工的社会情感需求, 成为其面对职业挑战时的宝贵资源, 还能助力职业生涯晚期的员工迈向职场成功老龄化。并且在我国劳动力老龄化趋势加剧及延迟退休政策实施的背景下, 发掘年长员工的工作价值, 高效利用年长人力资源, 对于缓解劳动力老龄化引发的社会危机具有重大意义。

1.3 研究内容

本文的核心研究聚焦于对工作-家庭增益、心理资本、工作投入、职场成功老龄化及年龄包容型人力资源实践的现有研究成果进行系统梳理与归纳。旨在揭示这些关键变量间潜在的逻辑联系, 并依据资源保存理论与社会交换理论框架, 构建并提出相应的研究模型与假设。通过实施问卷调查与实证分析, 检验研究模型及假设, 得出结论, 为企业如何有效管理与开发年长员工资源提供了具有实践意义的策略建议。

论文结构安排如下文所示:

第1章, 绪论。该章节旨在融合当前社会实践中的热点问题与学术界的最新研究进展, 阐述本研究的兴起背景。明确界定了研究的研究意义, 概述了研究的核心内容、所采纳的研究方法、以及整体架构图。最后, 本章还着重总结了本项研究的创新点。

第2章, 理论基础与文献综述。本章阐释了资源保存理论与社会交换理论, 通过文献归纳了年长员工群体的特性, 并系统整理了国内外关于工作-家庭增益、心理资本、工作投入、职场成功老龄化和年龄包容型人力资源实践的既有研究成果, 对当前与本研究主题紧密相关的研究动态进行了深入剖析与综合评述。

第3章, 研究假设与理论模型。根据资源保存理论与社会交换理论, 在既有研究成果的坚实基础上, 本章设定工作-家庭增益为自变量, 职场成功老龄化为因变量, 纳入

心理资本和工作投入为部分中介以及链式中介、将年龄包容型人力资源实践作为调节边界，深入剖析各变量间的逻辑关联并提出相应假设，构建工作-家庭增益对职场成功老龄化影响的理论模型框架。

第4章，研究设计。本章着重阐述文章的研究对象、量表编制流程及选取，以及预调研部分等。

第5章，数据分析与假设检验。通过执行描述性统计、评估量表的信度与效度、检测共同方法偏差，并实施相关分析及回归分析，最终对研究所提出的理论假设进行了实证支持。

第6章，研究结论与展望。阐述了本研究的结论以及管理启示，文章的局限性及展望。

1.4 研究方法与技术路线

1.4.1 研究方法

1.文献综述法的应用。本研究针对核心研究变量，运用系统的文献回顾方法，整合并分析国内外相关研究成果，以清晰界定各主要变量的概念与测量方法。

2.问卷调查法的实施。研究采用成熟量表进行收集，并在正式调研前开展了预调研，以期获得合理有效的样本数据。

3.定量研究法的应用。研究采用 SPSS 27.0 与 AMOS 28.0 统计软件，对所收集数据进行分析，验证本文的理论模型与假设。

1.4.2 技术路线

首先，本研究结合中国老龄化逐步加深的背景，研究年长员工这一群体，借助线上（知网，维普）线下（图书馆）相结合的方式，确定研究方向。查找相关变量的文献综述并进行归纳整理，提出本文的研究假设及创新点；其次，采用线上互联网及见数平台和线下亲友互助的方式获取数据，利用相关软件进行数据处理和实证分析；最后，得出本文的研究结果以及相应的管理启示，对研究不足方面进行总结和展望。技术路线如图 1-1。