

正向能量，突破困境：臺灣中高齡 與高齡者再就業的心理與社會支持系統

李雅慧¹、查顯達^{2*}

¹ 國立中正大學成人及繼續教育學系教授

² 國立中正大學成人及繼續教育學系博士生

摘要

隨著我國邁入超高齡社會，中高齡與高齡人力資源的再開發，是為提升個人生活品質與促進社會穩定的關鍵，然而中年職涯轉銜的過程卻面臨諸多困境。本研究目的在探討中高齡與高齡再就業者，職涯轉銜過程中所面臨的困境以及如何建構其支持系統，以達到成功再就業。本研究採質性研究方法，透過深度訪談蒐集資料，共訪談 48 名中高齡與高齡成功再就業者，平均年齡為 55.4 歲，再就業年資平均為 5.7 年。本研究結果如下：一、中高齡與高齡者再就業所面臨的困境包含：進入新領域導致專業知能的落差、生理與心理的壓力，以及經濟壓力與未獲得親人支持；二、而其能以達到成功再就業的支持系統則包括：透過自我正向積極的心理調適以獲得支持、透過建立夥伴關係以獲得同儕正向支持，以及透過多元的學習管道獲得人事物各方面資源的支持。本研究結果可作為國家政策推動、培訓機構單位，以及後續研究之實務參考。

關鍵字：中高齡與高齡人力資源、成人教育、再就業支持系統

* 通訊作者：查顯達

Email: da606415053@alum.ccu.edu.tw

緒論

一、高齡少子化趨勢，活化中高齡人力資源有助於國家經濟發展並提升個人生活品質

人口結構高齡化是全球趨勢，臺灣不僅高齡人口增加，近年少子化的現象愈趨嚴重，尤其是2025年臺灣已邁入超高齡社會，65歲以上的高齡人口已達總人口數20%，45歲以上中高齡與高齡人口更達50%。根據國家發展委員會（2024）的推估，我國45–64歲占工作年齡人口之比率將由2024年44.8%，上升至2070年49.4%至55.9%，亦即我國未來工作年齡人口將有半數屬於45–64歲的中高齡者。另一方面，中高齡與高齡者的教育程度提升，健康情況較佳，因此希望繼續在社會中扮演有價值的角色，繼續參與社會活動，尤其是勞動力市場具經濟價值的再就業。中高齡者與高齡者再就業的意義，除了可以補充勞動市場的人力，也可使個人維持經濟收入，亦可以提供指導者的角色，協助年輕人適應職場文化或是提升職業相關的專業知能（Hertel & Zacher, 2018），是經濟發展與社會穩定的資源（李雅慧等人，2024-2026）。

中高齡與高齡者繼續工作可以增加收入，其他所帶來的益處包括：生活有目標可維持生活的規律、有較佳的身心狀況、瞭解社會趨勢並建立人際關係等（Loi & Shultz, 2007; Schwingel et al., 2009）。隨著國民壽命延長，以及經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]）倡議「活更久，工作更久」（Live Longer, Work Longer）的概念，中高齡期繼續工作可以滿足高齡期經濟生產老化目標，包括財務的安全、參與社會活動的期望、貢獻專業知能以及提升生命的價值感（李雅慧等人，2024-2026；Martin, 2018）。

二、中高齡與高齡者有意願再就業，但仍面臨相當的困境

中高齡與高齡者雖然有意願參與勞動市場的經濟活動，然而卻面臨相當困境，包括：受限於健康、體能或心理缺乏正向支持等狀況。根據van Hooft（2014）的研究顯示，求職者與諮詢者的自我評估結果，健康問題是預測尋找工作與再就業狀態的最重要因素。中高齡者可能因為生理產生老化的現象，如：體能不佳、視力衰退、無法靈活運用身體等健康狀況，而發現自己的體力不如年輕人，甚至無法處理過往能輕鬆處理的工作事務，因而影響其工作效能（李雅慧，2020-2021）。

另外，職場上的年齡歧視與社會價值觀是影響中高齡者再就業的因素。根據Encel 與 Studencki（2004）指出，再就業的機會將隨著失業期間的增加而減少，其中年齡歧視是高齡者再就業最主要的障礙，尤其是50歲以後。尋找工作的自我效能以及工作尋找的密集度會隨著年齡的增加而產生負相關（Wanberg et al., 2016）。我國中高齡者的就業調查顯示，中高齡與高齡者尋求工作機會時所遭遇之困難的主因是「年齡限制」（占49.85%），導致其欲再就業的機會小（勞動部統計處，2018），且95.5%的55-64歲嘗試找工作者在求職上最常遭遇的困難是「年齡限制」（占72.24%）（李雅慧，2020-2021；衛生福利部，2018）。

中高齡與高齡者再就業的困境是年齡以及缺乏專業技能（Encel & Studencki, 2004），且個人的社會網絡及特定技能對於再就業的重要性遠高於就業機構的協助。中高齡者可能因無法因應職場工作及適應快速的技術變遷，使得其對於自我產生懷疑或擔心因個人而影響工作進度，導致無法達成自我對工作的期望（吳惠林、杜英儀，2014；馬財專、張琇華，2013）。OECD（2019）指出，三分之一55-65歲的員工並不具備電腦技能或經驗，因而在尋找新工作時面臨挑戰。雖然教育訓練可以補足高齡者技能的需求，但是相較於年輕人，高齡者到相關的方案中進行學習的機會較少（李雅慧，2020-2021；黃春長、王維旎，2016；Saramosing & Paglinawan, 2025）。

基於上述背景，本研究探討中高齡與高齡就業者再就業過程中的阻礙與其支持策略。本研究目的為：

- （一）瞭解臺灣中高齡與高齡者再就業所面臨的困境；
- （二）探討臺灣中高齡與高齡者能成功再就業所需的支持系統；
- （三）研究結果可供中高齡與高齡者進行再就業之參考。

文獻評析

一、國內外對於中高齡再就業之重要倡議

世界各國有鑑於人口高齡化的趨勢，有許多重要的政策聚焦於中高齡人力資源的發展。例如：世界衛生組織（World Health Organization [WHO], 2002）提出活躍老化（active aging），以健康、安全、參與為達成活躍老化的三根支柱。其後，Walker 與 Maltby（2012）在活躍老化的架構中增加「就業」。OECD（2006）提倡「活更久，工作更久」，指出高齡者繼續工作極為重要。

而聯合國歐洲經濟委員會（Zaidi et al., 2012）也發展出活躍老化指數（Active Aging Index [AAI]），主要包含高齡就業、社會參與、獨立、健康、安全生活，以及活躍老化的能力與環境等面向，目的是為了確保高齡者在晚年能維持生活自主、健康與社會參與，以提升生活品質與安適感。OECD（2019）更進一步在「中高齡者的最佳工作：高齡化與就業政策」（Working Better With Age: Ageing and Employment Policies）中提出具體三大策略：第一是加強高齡者持續工作的動機；第二是鼓勵雇主留任和雇用高齡者；第三，提升高齡者工作生涯中的就業能力。國際組織對於中高齡留任於職場繼續參與勞動市場的倡議，影響世界先進國家重視中高齡人力發展與運用（李雅慧，2020-2021）。此外，2022年新加坡政府將再就業年齡提高至68歲，這將作為促進高齡者活躍老化的重要一環（C. W. Lee, 2022），而近年韓國就業勞動部進一步透過「高齡者雇用安定支援金」，包含「高齡者繼續雇用獎勵金」與「高齡者雇用支援金」，鼓勵企業延長或維持高齡者就業，以回應人口高齡化與勞動力不足問題（Ministry of Employment and Labor, 2024）。

我國為提升中高齡與高齡者的就業意願，除了在《就業服務法》禁止年齡歧視外，更於2019年三讀通過《中高齡者及高齡者就業促進法》，明文禁止因年齡因素歧視中高齡者。在積極一面，臺灣則實施「中高齡職務再設計計畫」排除工作障礙，並在2024年頒布《五五就業促進獎勵實施要點》，持續透過獎勵獎金鼓勵55歲以上中高齡與高齡者持續投入職場。近年的重要措施包括：提供完善就業服務通路與網絡，例如，設立就業服務據點並提供促進就業措施以及職業訓練等，協助中高齡與高齡者可以根據自身的需求與專長進行適性就業。同時，為鼓勵企業聘僱中高齡與高齡者，持續辦理雇主及勞工補助，也強調職場中友善環境的建立（勞動部，2026）。以上的政策與措施，為中高齡與高齡者的再就業開闢一條較為寬廣通達的大道。然而，臺灣45-64歲的中高齡勞參率為66.4%，相較於日本（85.0%）、德國（82.0%）、新加坡（79.4%）與韓國（76.0%）仍有差距（勞動部，2023）。本文希望從中高齡與高齡者再就業面臨的困境與所需要的支持的觀點進行探討。

二、中高齡期生涯與職涯發展需求與其困境

中高齡期以後，成人的生理功能逐漸呈現衰退的情況，然而，另一方面則是他們在職場中累積多元的經驗，且專業職能更純熟，但是在資訊科技方面能力相較於年輕世代較為不足（李雅慧、葉俊廷，2012；Yamashita et al., 2018）。Levinson（1980）提到40-45歲是中年期一個重要的轉換時期，可以說明這是促使

成人改變、成長以及發展新價值的重要轉換階段。而Havighurst（1972）的生涯發展理論強調學習的重要，在每一個階段都要學習特定的技能、能力以因應生涯發展的任務。其中，30–55歲是人生中最有生產力以及社會影響力的階段，除了擔負社會與家庭責任之外，很重要的是要接受並且學習生理與心理層面在老化過程中的變化，還包括：適應生理與健康功能的衰退、收入減少、維持既有的人際關係，並且建立與拓展外部的人際關係等（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

在中高齡與高齡時期的轉換過程，Schlossberg（1984）指出成人通常感到困惑因而需要協助，因為這時期經常會發生我們所熟知的「中年危機」。雖然大部分的成人已經確認人生中的相關議題，然而，他們都需要一個發展計畫以因應要來的問題。此外，朋友與家人的支持相對重要，他們提供陪伴、正向的能量或是專業的幫助，使他們能以正向、積極的思考而得以順利度過轉換期。另一個中高齡與高齡期的重要轉換事件是退休，其伴隨而來的是失落，可能包括：失去社會地位、社會角色、社會生產力或自我價值。因而他們需要靠著自我增能的取向或方式（李雅慧、施宇澤，2022-2024），並且透過積極正面的思考，得以因應晚年時期因生涯轉換帶來的問題。

從中高齡與高齡期生涯轉換的相關研究中，根據Myers（1990）的研究結果顯示，在老化過程中更需要增能。因為當人們老化時會遇到許多情況，包括身體功能逐漸衰退、退休、收入減少、配偶或親人離去，因而不斷地獲得新能力，以因應上述的改變是必須的，才能維持較佳的生活品質。尤其是當社會的氛圍，對於「老」的眼光仍存有負面態度以及歧視感，中高齡與高齡者的自我增能更顯重要。Myers（1990）的研究結果顯示，自我增能可以決定並促進生活滿意度，對生活更有控制感，因而可以提高自尊以及自我價值。然而，此研究建議，如何學習到增能的策略、如何執行，是後續應探討的議題（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

Riverin-Simard et al.（2000）針對900名40歲以上的成人，進行生涯發展的研究，歸類為五個階段：第一階段是45歲的經驗，他們在過去的經驗以及對於目標、職業認同、工作與個人生活的新理解中做一個短暫的休息；階段二是在50歲開始時，成人認為這是新生涯的開始，也因為這是一個生涯轉換，因此進行適當的調整，以因應上一個階段對於目標的省思與新目標的設定；階段三是在50歲中期，成人開始尋找一個新的工作新起頭的承諾，並開始找尋另一個新的目標；階段四則是在60歲時的生涯轉換，並開始尋找新的活動，可能是職業以外的，也可能是職涯的延續，想像如何達成自己夢想中的目標；階段五則是

65歲以後，這是準備離開職場的時候，高齡者開始要整合自己個人的特質，並且進行非職業的活動與發展（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

嬰兒潮世代有別於之前的世代，這一個世代退休者不再是「年老、體弱、弱勢或依賴」的族群，他們仍然很活躍而且積極參與社會活動。此外，他們想要旅行、回到學校學習、擔任社區志工或是繼續工作。他們退休後會以有意義的方式重新進行社會參與。因此，政府所提供的方案或是教育內容應該從「增能派典」（empowerment paradigm）的觀點協助他們規劃退休後的生活（Paswan et al., 2005）。因此成人學習與中高齡期的再就業之間的關係密不可分。以下接續探討中高齡期的學習（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

三、中高齡期的成人學習

學習是成人因應生涯轉換的重要策略，可以也是幫助高齡者度過一個快樂、獨立、自主、有尊嚴的晚年生活的要素（教育部，2006）。中高齡與高齡者透過終身學習以因應退休轉換，進而得以調適與規劃退休生活（Eichhorst, 2011; Y.-H. Lee & Yeh, 2019; Nuttman-Shwartz, 2007）。對於許多中高齡與高齡者而言，學習也是達到再就業目標的重要利器，也是國際重要趨勢。例如，英國的公共政策將就業定義為全球化、工作與學習的關係（李雅慧、施宇澤，2022-2024；Ball, 2009）。成年期進行學習，本研究從以下方面進行探討：包括參與學習的管道要多元與暢通，同時也需要適當的學習取向，運用適當的學習資源，促使學習活動得以持續進行。因此，成年期的學習支持，可以從學習管道以及採用的學習取向與資源進行說明（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

（一）成人參與學習的管道

隨著教育機會增多，網路學習發達，成人的學習型態更為彈性，且更顯多元，更容易落實隨時隨處都可學習的終身學習理想。自從OECD倡導全民終身學習（lifelong learning for all），終身學習成為重要潮流，對於扮演多重角色的成人而言，更容易透過各種形式的學習獲得技能、知識與職能，舉凡家中、職場或任何地方都可能是學習的場域（Tuijnman, 1996）。OECD提倡成人應藉由發展、提升技能、知識與能力的學習策略，以促進人類的發展、經濟成長以及全球競爭力。不同的學習管道可以提供不同的學習功能，幫助成人達到生涯目標，一般可分為正規學習（formal learning）、非正規學習（non formal learning）以及非正式學習（informal learning）。以下根據成人學習的目標、

場域、彈性，針對三類成人學習管道分別進行探討（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

1. 正規學習

正規學習指的是經過有組織、有結構的設計，且有設定學習目標的學習活動，以及有嚴謹設計的教育系統（European Centre for the Development of Vocational Training, 2008）。根據學習者的起點或是意圖，如：學習者的目標是要獲得知識技能或是能力。一般而言，正規學習通常發生於教育機構或是訓練系統中，甚或是由雇主所安排的職場訓練。此種學習形式在過去受到最多矚目，多數研究聚焦於此類型的教育或訓練活動之學習成果的探討。最常見的形式，例如：透過證照或攻讀學位的學習。然而也因為無法快速將所學習的知能應用、轉移到職場的應用中，因此有受到一些批評（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

對成人而言，正規學習的學習活動主要是由學系、大專或是大學中的教育機構所提供，通常以全時間的教育活動為主（OECD, 2007; Werquin, 2021）。然而，歐洲聯盟執行委員會（European Commission, 2000）則以更寬廣的定義界定正規教育，其認為舉凡在教育或訓練機構中所舉辦，目的是為了獲得學位或是資格者，均可定義為成人的正規學習，此類的定義目前為歐盟國家所採用。因此，舉凡教育機構、成人訓練中心，有明確的訂定學習目標、學習時間以及學習資源，亦即是規劃性的學習活動（planned learning activities），而且是有清楚的意向（intention）均可歸屬於成人正規學習的範疇（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

2. 非正規學習

非正規學習是介於正規學習與非正式學習之間的學習活動，指的是有組織而且有設定目標的學習活動（Werquin, 2021）。非正規學習發生的地點可能在正規教育機構中，也可能在正規教育機構之外，可能在職場中或是在特定的組織或團體中。學習的內容包括教育方案，或是學習生活技能、工作技能，或是一般的文化。雖然非正規教育可能是參與由機構所設計的學習方案，但並非全然是證照導向，可能僅是滿足學習者的需求或是達到學習者個人的學習目標。確切而言，非正規學習活動指的是學習者學習目標的滿足，而非是機構導向所訂定的教育目標（OECD, 2007）。

根據我國的實施情形，非正規學習指的是以學習者的需求為主所舉辦的學習活動，例如：在職訓練、識字教育、公民教育、社區發展等均包括在內。提

供非正規教育的單位可以是各級學校、社教機構、民間組織、政府組織或是宗教團體等（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

非正規學習的實施方式多元，教室中的教學、實作課程、遠距教學或線上課程、旅遊學習等均算在內，其認證方式包括學分或非學分。因此，非正規學習的特點是以學習者的需求為主，並得以立即應用於生活或工作的需要，且不設定學習者的起點行為（國家教育研究院，n.d.）。相關研究顯示，企業內安排的非正規學習活動對就業力有助益，以荷蘭針對企業員工的研究而言，教育與訓練的效果對於員工有正面效果，對於低技能的員工也可以幫助他們進行企業內部的職務轉換，學習時數對於員工的預測力以及表現最佳化有正相關（李雅慧、施宇澤，2022-2024；Froehlich et al., 2015; Sanders & de Grip, 2004）。

3. 非正式學習

非正式學習通常伴隨每天的日常生活，並非是有意圖的學習（*intentional learning*），亦非一定要學到特定的知識或技能。此學習管道並不強調組織或結構，亦沒有特別說明學習者的目標、特定的意向或是學習結構的設計。有時候學習的產生是「偶發式」的學習。另一方面，個體可以從生活經驗中學得態度、價值、技能、知識等。學習的情境包括家庭、鄰居、工作、圖書館、市場或是大眾媒體等（OECD, 2007）。簡而言之，透過非正式學習，學習者對於學習的成果沒有設定明確的目標，亦沒有考慮到學習者的起點行為。通常指的是從經驗中學習（*learning by experience*）。簡而言之，非正規學習指的是個體的學習情境，如：在工作中、在家中或是休閒中的學習（李雅慧、施宇澤，2022-2024；Werquin, 2021）。

非正式學習可能發生於組織內部或組織外部，非正式學習的形式多元，包括尋找資料、與他人談話中獲得經驗等。根據研究顯示非正式學習與就業力亦有正面成效，例如：職業專業性、預測與最佳化以及個人彈性、與上司的互動、合作意識、生涯發展的規劃等。非正式學習最常使用的自我導向學習（*self-directed learning*）。因此，非正式學習意指學習者無意識或進行特定安排所產生的學習行為，可能從經驗而來，或是在隱性的情境中發生，例如：職場中的社會化。這樣的學習具有反思的成分在內。雖然此種學習方式時常在生活情境中出現，包括，參與小組活動、與他人工作，參與者可以從中獲得回饋或支持（李雅慧、施宇澤，2022-2024；Raemdonck et al., 2015）。

葉俊廷與李雅慧（2019）發現，中高齡者退休後的學習相當多元，會在不同的學習形式之間進行選擇及轉換，透過學習新知對社會產生貢獻影響力。根

據上述的探討可以得知，從學習可以提升個人的就業力，學習可以發生在多種情境中，包括具有系統性，且有嚴謹設計的正規學習，或是在特定機構中定期舉辦的學習活動之非正規學習，以及彈性較大，較無結構性的非正式學習。對於成人而言，可以根據個人的需求或限制，針對不同形式的學習優點，搭配選擇不同的學習方式（Raemdonck et al., 2015）。對於成人而言，其進行非正式學習有更大的控制感。然而，參與學習如何提中高齡期的成人進行再就業，其支持系統為何，值得進一步探討（李雅慧、施宇澤，2022-2024）。

研究設計與實施

一、研究方法

本研究方法採用質性研究探討中高齡者與高齡者再就業所面臨的困境與其支持系統，研究對象以45歲以上、有再就業經驗，且於再就業工作中已經穩定就業2年以上的中高齡者與高齡者為研究對象。為深入瞭解他們於再就業歷程中的經驗，研究者以現象學的觀點深入瞭解他們就業時所面臨的困境與他們透過支持系統得以成功再就業，以一對一半結構式深度訪談的方式進行質性資料的蒐集（Van Manen, 2016）。因為透過質性研究方法有助於受訪者在自然情境中表達自身的觀點，也利於研究者於訪談過程中察覺更細緻、隱含的問題或現象，並從微觀角度得以進一步探究本研究待探索的現象，有利於蒐集中高齡者與高齡者再就業的真實經驗，俾使質性研究資料的蒐集更顯深化、豐富與完整（李雅慧等人，2024-2026；Marshall & Rossman, 2011）。

二、研究對象與抽樣方式

本研究的研究對象以45歲以上有成功再就業經驗的中高齡者與高齡者為對象。研究對象的條件包括：（一）45歲以上；（二）受聘僱與自聘僱之再就業經驗皆可；（三）從事之再就業工作有獲得酬勞者；（四）於再就業工作時間至少達2年以上。本研究共訪談48名成功再就業者，其中女性36名、男性12名，平均年齡為55.4歲，再就業年資平均為5.7年。本研究採用四碼編碼方式，編碼方式如下：第一碼為受訪者序號，第二碼為性別（M代表男性，F代表女性），第三碼為年齡，第四碼為再就業年資（以年為單位）。例如，編碼「1-F-60-6」代表第1位60歲，有6年再就業年資的女性受訪者。透過訪談瞭解中高齡與高齡再就業者，在求職過程中所面臨到的困境，與其能成功再就業的支持系統（李雅慧等人，2024-2026）。

本研究對象之抽樣第一階段採立意抽樣法，抽樣對象擬從研究者近年來所執行的退休創／就業培訓、職場退休準備教育之學員中尋找，退休協會或組織、職業工會、社會教育機構等。第二階段的選取採用滾雪球抽樣法，請第一階段的受訪者推薦有與其自身有相似經驗的受訪對象，以進行質性研究資料的蒐集。研究執行採用兩階段的抽樣方式，選取適合本研究目的之有成功再就業經驗的中高齡者與高齡者（李雅慧等人，2024-2026）。

三、研究工具

研究者以自編的訪談大綱作為研究工具。本研究採取質性研究方法，並以半結構式一對一深度訪談進行資料的蒐集，因此研究工具可以提供受訪者表達其想法與經驗的空間與彈性（Galletta & Cross, 2013; Packer, 2011）。研究者根據研究目的編擬之訪談大綱，探討再就業過程中的困境與其支持系統。訪談大綱的問題以中高齡者與高齡者再就業的歷程為主要背景，訪談問題包括：（一）您進行再就業時面臨哪些困境？（二）面對再就業，您的支持系統為何？本研究所編擬的訪談大綱有助於受訪者瞭解研究目的，並提供自身再就業的自我導向學習經驗、想法、觀點與行動策略，也提供訪談者根據受訪者提供的內容調整題目並進行深入探訪相關問題的依據（Blandford, 2013; Marshall & Rossman, 2011; Merriam, 2002），進而得以在訪談互動過程中蒐集到完整、豐富且具深度的研究資料（李雅慧等人，2024-2026）。

四、資料分析與處理

本研究以持續比較法（constant comparative method）進行質性研究資料分析。此分析方法的特性在於將每筆資料的內容透過比較與對照的方式，從而得到意義單元或相似的概念，進而得以進行更高層次的彙整，並得到每層次的範疇與主題，最後根據研究結果可以獲致次主題、主題之邏輯系統層次（Denzin & Lincoln, 1995; Merriam, 2002）。更細緻的執行方式包括，首先，研究者透過半結構式訪談蒐集質性資料，隨後繕打成逐字稿，經由受訪者確認之後，隨後即進行分析。首先對照研究目的歸納出關鍵字、意義單元，並彙整成關鍵概念。研究者根據相似的關鍵概念進行彙整，進而形成本研究中高齡者與高齡者再就業困境與其支持系統相關之次主題與主題（Guba & Lincoln, 1994; Merriam, 2002）。最後，研究者協請同儕於資料分析各個步驟進行三角檢證（triangulation method），以達共識並確立本研究分析結果的信度與效度（李雅慧等人，2024-2026；Creswell, 2009）。

研究結果

研究者透過對中高齡與高齡再就業者的深入訪談，彙整出再就業過程中所面臨的困境與其支持策略。中高齡與高齡再業者，初期普遍面臨新領域專業知能的落差、生理與心理的內在壓力，以及經濟與親人不支持的外部壓力。然而，他們透過積極正向的心理調適、建立夥伴關係而獲得同儕支持，並靈活地運用正規、非正規與非正式等多元學習管道，得到工具及學習資源的支持，建構其再就業的支持系統。

一、再就業所面臨的困境

中高齡與高齡者在重返職場過程中，需要面對轉銜期中不同的挑戰與障礙，包括從原先領域跨域至新領域的專業知能落差、內在的生理限制、過往職涯心理的包袱，以及外部的經濟與人際壓力。

（一）進入新領域導致專業知能的落差

中高齡與高齡者即使在原產業擁有豐富的資歷，一旦進入跨新領域轉型時，便會產生專家降為新手的挫折與重新開始學習專業的落差，這種落差使他們必須將既有專業觀念打掉重練，進而重新學習。如受訪者表示，由醫療背景轉換至教學與照顧服務領域，便需要重新學習其專業的知能：「跨領域的挑戰，由醫療背景轉向社區教學與照顧服務，需要重新學習相關專業知識與技能。」（1-F-60-6）；「剛踏入新領域時，缺乏實務經驗與業界人脈，常常不知道如何突破求職書面條件與真實工作需求之間的落差。」（14-M-56-12）；「一開始對於高齡者教學，我是完全陌生的，只是擁有滿腔的熱血，以為使用我的專業就遊刃有餘了，殊不知隔行如隔山。」（5-F-61-3）。

（二）生理與心理的壓力

內在的壓力源自於自身對於生理老化的限制，像是受訪者表達出對於學習速度慢的焦慮，以及對於身分地位落差帶來的心理失衡，所產生的自我懷疑與低認同感。

1. 感受到感官與體能老化的衰退

中高齡與高齡者在再就業過程中，深受生理老化與體能衰退的影響，進而限制了對職務的選擇與工作表現；在尋找職缺時，會自動避開高體力負荷的工作：「我認為我們的體力也越來越沒有那麼好，而且做太多壓力太大。」（38-

F-57-7)；「老花眼看字需要對焦，速度變慢；體能也的確沒有年輕時那麼好，希望同事能用同理心對待。」(35-F-50-2)；「就是我自己也因為體力的關係，在看職缺找工作的時候，就會自動跳過一些要站整天、搬重物的，或者是工作時間拉得很長的，開車要開非常長途的……我自己會怕自己體力一定吃不消的問題。」(40-F-53-2)。

2. 心理上自我的懷疑

中高齡與高齡者在面對數位教學、簡報操作等數位轉型時，受訪者提到學習新技術時的阻礙，是受衰退的學習效率所影響，使得他們在初期的學習過程感到挫敗，因此當學習的速度不如預期時，則會引發內在對自己的否認：「年齡與學習曲線差異：學習新科技（如簡報設計、數位教學、電腦操作）時，學習速度較年輕人慢，初期常感挫折。」(1-F-60-6)；「我回來最大的困難是電腦，我曾經想說我不要做好了，因為我電腦一直學不會。」(45-F-56-6)、「我遇到最大的困境是（再就業時）跟長照據點的碩士級主管爭吵時，自我懷疑自己是不是不夠好？」(2-F-48-3.5)；「我對我自己的那種『內在偏見』。因為我以前是高階主管……尤其是當我要學新東西的時候，我特別容易覺得自己跟不上、做不好。」(8-F-52-1.5)。

(三) 經濟壓力，未獲得親人支持

中高齡與高齡再就業者還面臨著來自家庭與社會的傳統束縛，包括缺乏現實的經濟安全感，以及因親友價值觀不同而產生的質疑。

1. 缺乏經濟上的安全感

中高齡者的經濟壓力通常與家庭責任掛鉤。受訪者認為在追求職涯轉向時，最具現實的威脅是收入的不穩定性。面對不穩定的營收，中高齡創業者承載了更多的財務風險與恐懼：「因有房貸壓力，所以轉職期上培訓課到取得證照這段時間是沒薪資的。」(16-F-53-3)；「會有資金壓力，創業初期資金需求大。加上營運初期收入來源的不穩定性。」(13-M-55-7)；「美術館的工作只是假日兼職……樂齡老師的教學也是一短期課程及收入……對收入而言充滿不確定性。」(27-M-48-2)。

2. 價值觀差異而導致親人間的衝突

當中高齡者選擇放棄高薪進而轉向有熱情的工作時，受訪者常面臨家人放棄穩定高薪的不諒解，此種價值觀的衝突是中高齡轉職路上最大的心理壓力：

「以前在南科工作雖然累，但薪水穩定，家人也比較能接受。當我決定要離開那個體制，投入自己熱愛的運動與教學時，身邊很多人都不理解，甚至有人覺得我是在『玩票』或『做不久』。這種來自親近人的質疑，其實是心理上最大的壓力。」（3-F-48-3.5）；「在轉職的過程中，來自親友的質疑與不理解是我遇到最大的困難。很多親戚朋友都會問我：『為什麼放著高薪的工作不做，要來做這個（運動教學）？』」（17-M-48-1）；「一開始旁邊的人會認定我就是沒有定性，我是不是很不安於室。」（6-F-53-5）。

二、中高齡與高齡者成功再就業的支持系統

面對中高齡與高齡者重重困境的再就業，他們並未消極退縮，而是透過自身內在心理的調適、到外部同儕的連結支持，再至多元管道的學習工具與資源支持，進而發展出積極且成功再就業的支持系統。

（一）透過自我積極正向的心理調適以獲得支持

受訪者透過積極正向的調度心理資源，並藉由大量地與他人分享與交流，梳理出屬於自己的轉型頻率而讓自身更加勇敢；或是透過對於工作意義的重新建構，確認對於工作的熱忱，讓自己更勇敢：「透過大量與人分享，我調整出屬於自己的頻率，讓自己更勇敢。」（10-M-55-4）；「找到對工作的熱忱，回顧過去的工作經驗，告訴自己喜歡教育工作的熱情，有著不同的學科知識與教學經驗可以在市場立足。」（13-M-55-7）；「退休後的再就業者，需要持續的學習，也包括心態的調整。」（7-M-62-10）。

（二）透過建立夥伴關係以獲得同儕支持

尋找志同道合的同儕是中高齡與高齡者再就業階段重要的正向情感支援；不僅是資訊的交換，更是一種革命情感的建立，找一個可以互相扶持、共同成長的支援。受訪者用撐不下去來形容一個人的孤獨，強調同溫層如何成為他們在心理與實務上的隊友：「一個人站不住，要有隊友撐……所以我一路上一直在找『同溫層』，找理念相近的夥伴一起打拼，後來我們還一起成立協會，互相扶持、一起成長，不然我早就撐不下去了。」（12-F-51-2）；「與同學、講師、社區夥伴保持聯繫，分享學習心得，互相鼓勵。」（1-F-60-6）；「我們有幾個比較有興趣的同學，就是夥伴們一起打氣、一起去研究。」（43-M-61-3）。

（三）透過多元的學習管道獲得人、事、物各方面資源的支持

中高齡與高齡者透過高度的學習彈性，依照現實或個人的需求，選擇多元的學習管道，在正規、非正規與非正式學習間進行學習的策略，以補齊進入新產業知能所需的缺乏。

1. 參與正規教育有系統的學習，獲取碩士文憑

選擇進入研究所對中高齡與高齡再就業者而言，不單只是為了一張文憑，透過學術訓練進而將歷年積累的實務經驗系統化。從實務者轉型為研究生的過程，是建構專業性的重要一步，也是確認後續發展方向的里程碑：「朋友鼓勵我去考○○大學○○碩專班，這樣才可以真的從研究中落實我的想法。」（2-F-48-3.5）；「因為老師的說明，再結合我對自己的瞭解，我覺得這條路好像真的跟我想像中的未來方向很有關聯。……後來甚至利用週末時間，開始攻讀我人生中的『第三個碩士學位』」（8-F-52-1.5）。

2. 參與職業訓練課程，獲得證書、證照

參加非正規教育所安排的培訓課程，有高效率、工具性強的特點，成為中高齡與高齡再就業者能快速切入新產業的敲門磚：「失智照護服務一直都有失智課程，每一年都有同樣的課程講座，一直都在聽課程。」（2-F-48-3.5）；「參加各樣的政府辦的一些的講座、訓練，覺得對進入這個行業非常的有幫助，所以我蠻快就上手。」（9-M-56-10）；「有時候農委會舉辦的很多課程，……那邊有專家他們就會輔導，然後我們還能看別人是怎麼做？他們如何行銷的。」（25-F-61-2）；「利用星期日放假日去上課取得證照。」（18-F-50-3.5）；「我就去蒐集相關資訊，也自費去報名參加受訓，花了兩年的時間取得相關證書。」（12-F-51-2）；「曾參加過○○大學推廣教育的『銀髮族養生DIY』與『銀髮族經絡養生術』課程，並取得初、進階研習證書。」（28-F-58-12）。

3. 善用身邊人事物，進行隨處隨時的學習

非正式學習強調學習者可以在日常實務中的偶發與自發性進行學習，是中高齡與高齡者運用身邊可得的資源，隨時、隨處都可以依據自己的時間、方式彈性學習，以獲得就業能力的精進。

（1）請教專家，獲得經驗

受訪者表示，會透過請教老師、同學或專業人士，以及參與專業社群等方式獲取經驗：「遇到看不懂的我就問老師、問同學，甚至加入專業的社群或社

團，我可以從別人的討論中學更多。」（3-F-48-3.5）；「尋找導師或資深顧問，定期接受指導與反饋，加速學習。」（14-M-56-12）；「我曾經去找一位國外的堆肥專家跟他學，請教他堆肥的方式。」（32-F-56-4）。

（2）根據自己的步調上網學習

受訪者也會依據自身的學習步調，透過網路資源進行自主學習：「我會參與Coursera、Udemy業內線上社群。」（14-M-56-12）；「因為離開職場太久了，很多像Word、Excel這些基本工具我都不熟……看YouTube自學……慢慢上手。」（4-F-52-4.5）；「然後我會自己上網去找很多影片來參考看看，有時候在影片看到這個人做的不錯，我會去聯絡他。」（32-F-56-4）。

綜合上述研究結果，中高齡與高齡者再就業的經驗中，面臨生心理老化的影響、專業技能的缺乏，再到親友價值觀質疑的重重壓力中突圍；他們發展出一套基於中高齡與高齡者特性的支持網絡，從心理層面調適的心理支持、人際層面夥伴結盟的同儕支持，最後還需要有學習層面資源的支持，使其可以成功再就業。

研究討論

本研究發現中高齡與高齡者在再就業轉銜期所經歷的困境，包括了生理衰退、心理老化與親人負面態度等多重面向的困境。首先，在生理老化一面，引發中高齡與高齡再就業者對職場新事物的學習效率與處理能力（Thomassen et al., 2020），尤其在心理老化中，引發認知運作速度上減緩等限制，是阻礙其精進專業，影響其重返職場的因素（衛生福利部，2018）。此外，當中高齡與高齡者面對數位科技等新興科技時，感到學習速度落後與挫折感，亦說出科技的知能門檻是其重返職場所面臨的挑戰之一（Saramosing & Paglinawan, 2025）。再者，受訪者的困境包括心理壓力與身分認同危機。過去處於高階主管身分的中高齡與高齡者，可能會因既有的身分認同而產生強烈的自我懷疑（吳惠林、杜英儀，2014；馬財專、張琇華，2013）。最後，當中高齡與高齡再就業者選擇放棄穩定、高薪的收入以追求個人熱忱時，亦需對抗來自外部親友的期待壓力和質疑等負面態度，努力突破社會對於穩定退休的刻板期待與價值觀（Encel & Studencki, 2004）。

面對內、外部多重的困境，中高齡與高齡再就業者透過積極正向的心理調適、分享與重新建構工作的意義與熱忱，並且從「同溫層」中尋找志同道合的夥伴，藉由同儕的支持網絡獲得情感的慰藉，協助其緩解並順利度過職涯轉換

過程中的壓力（Schlossberg, 1984）。本研究亦觀察到中高齡與高齡者會策略性地運用三大學習管道以建構其支持系統（Y.-H. Lee & Wang, 2025; OECD, 2007; Werquin, 2021）。在正規學習方面，再就業者傾向回歸高等教育機構進行系統性的研究，以獲取專業資歷（Werquin, 2021）；在非正規學習方面，參與短期培訓與獲取證照獲取進入市場的敲門磚，並補強資訊科技能力的不足（Y.-H. Lee & Yeh, 2019），最後，非正式學習亦是中高齡與高齡者在職場極為仰賴的管道，透過向他人請益職場實務經驗或利用網路資源自學，展現出高度學習的彈性（Raemdonck et al., 2015）。透過持續獲取新能力達成自我增能，使中高齡者在缺乏企業資源的情境下，仍能依靠多重支持系統成功實現再就業（Myers, 1990）。

綜上所述，臺灣中高齡與高齡者再就業轉換過程中承載生理、心理與社會期待的巨大壓力（Havighurst, 1972; Levinson, 1980），但透過積極正向的心理調適、同儕的正向支持，以及透過不斷學習所建構的學習資源網絡形成中高齡與高齡者再就業支持系統，最後促成就業成功。

研究結論與建議

本研究旨在探討中高齡與高齡者在再就業轉銜過程中所面臨的困境，並分析其如何建構支持系統以達成功再就業。基於上述研究目的，本研究彙整中高齡與高齡者所面臨的生理、心理與社會老化的困境，並歸納出積極正向的心理調適、同儕正向支持與多元學習管道所構成的支持系統；進而針對國家政策、培訓機構及後續研究提出具體建議，以期能為中高齡與高齡人力資源運用提供實務參考。

一、研究結論

研究結論顯示，中高齡與高齡者在再就業的過程中會面臨生理、心理與社會老化三方面，以及內部和外部的困境。內部困境主要包含跨域到新產業時新領域專業知能落差，以及生理老化限制所產生的內在壓力、因過往高階職位包袱所引發的心理自我懷疑。外部困境包括，面對職涯轉換時的經濟的安全感缺失，以及親友因傳統價值觀而產生的質疑與不理解。為突破上述困境，中高齡與高齡再就業者進而發展出支持系統，包括透過自我積極正向的心理調適以獲得心理支持，並藉由尋找理念相近的「同溫層」夥伴以獲得同儕正向支持；以及策略性整合獲取文憑的正規學習、參與培訓課程與考取證照的非正規學習，

以及請教他人與網路自學的非正式學習等多元管道，藉此自我增能並順利成功再就業。

二、研究建議

本研究依據研究結果提出針對國家政策、培訓機構及後續研究之具體建議，以供參考。

（一）國家政策方面

中高齡與高齡者生理的老化與數位工具適應上的限制，是其就業核心障礙，本研究建議政府應將勞動力政策從單純的雇用獎助，轉向深度的職務再設計與協助科技導向之就業扶持，並提供數位職能適應專案，以緩解生理老化帶來的劣勢。

（二）培訓機構單位方面

中高齡與高齡者因領域的轉換，產生專家降為新手的心理落差，本研究建議培訓機構應導入經驗導向的成人教學模組，強調過往職涯知能、舊有經驗與新技術的對接，協助中高齡與高齡再就業者找回專業自尊，並銜接新領域職業。

研究發現同儕社群與同溫層夥伴，能提供中高齡與高齡者重要的正向情感支持，本研究建議培訓單位可設計團隊共創、小組共同學習的機制，並透過團隊或是結訓後的校友網絡，使訓練中心開發連結平臺，協助中高齡與高齡者建構支持網絡。

（三）後續研究建議

基於質性研究之推論到群體的限制，本研究建議後續研究可參考本研究歸納之支持系統，開發標準化評量工具，結合大規模問卷調查進行因果路徑分析，以量化數據探討不同學習管道對成功再就業的影響，並且可針對不同社經背景之高齡群體進行比較研究，以探討各階層在中高齡再就業路徑上的需求差異。

基於生理老化造成中高齡與高齡者數位學習的門檻提高，本研究建議未來可針對專為中高齡與高齡者開發之數位賦能工具，並研發出能有效降低中高齡與高齡者科技學習的門檻，以及減輕科技學習焦慮之設計。

參考文獻

- 吳惠林、杜英儀（2014）。改善我國中高齡與高齡者勞動參與之因應對策（編號：PG 10401-0347）〔委託計畫〕。勞動部。<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=8472610>
- 李雅慧（2020-2021）。中高齡再就業及其支持系統之建構：再就業者、就業服務員與雇主觀點之綜整（編號：MOST 109-2410-H-194-056-SSS）〔補助計畫〕。行政院科技部。<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=13545205>
- 李雅慧、施宇澤（2022-2024）。中高齡與高齡者退休後再就業之生涯經驗與學習準備：自聘僱模式之建構與驗證（編號：NSTC 111-2410-H-194-058-SS2）〔補助計畫〕。國家科學及技術委員會。<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=14509138>
- 李雅慧、施宇澤、王怡分（2024-2026）。壯世代之「就」夢成真 中高齡者與高齡者再就業之研究：自我導向學習指標建構與學習模式驗證（編號：NSTC 113-2410-H-194-063）〔補助計畫〕。行政院科技部。<https://www.grb.gov.tw/search/planDetail?id=16554011>
- 李雅慧、葉俊廷（2012）。成功老化的退休人員學習歷程之初探。*教育學刊*，39，41-75。
- 馬財專、張琇華（2013）。臺灣的工資補貼政策——中高齡失業勞動者再就業之檢視。*研究臺灣*，8，41-78。
- 教育部（2006）。邁向高齡社會老人教育政策白皮書。
- 國家教育研究院（n.d.）。非正規教育。在樂詞網。2021年12月10日，取自<https://terms.naer.edu.tw/detail/af28f219a80df66803e90a2ee165c91b/>
- 國家發展委員會（2024）。中華民國人口推估（2024年至2070年）。
- 黃春長、王維旎（2016）。臺灣中高齡勞動力分析之研究勞動部勞動及職業安全衛生研究所。勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 勞動部（2023）。國際勞動統計。<https://statdb.mol.gov.tw/html/nat/112/%E6%9C%AC%E6%96%87.pdf>
- 勞動部（2026，3月27日）。推動工作與生活平衡補助計畫。<https://www.mol.gov.tw/1607/28752/28774/28776/28780/30696/post>
- 勞動部統計處（2018）。106年中高齡（45～64歲）勞動參與狀況。<https://www.mol.gov.tw/media/ilvnhzkt/%E4%B8%AD%E9%AB%98%E9%BD%A1%E6%8F%90%E8%A6%81%E5%88%86%E6%9E%901080629-final-v2.pdf?mediaDL=true>

- 葉俊廷、李雅慧（2019）。從夢想到實現：退休者學習經驗轉換歷程。《教育學刊》，52，35-75。https://doi.org/10.3966/156335272019060052002
- 衛生福利部（2018）。中華民國106年老人狀況調查報告。https://www.mohw.gov.tw/dl-70609-64499d44-6d1f-408e-a449-6af459b7cd17.html
- Ball, M. J. (2009). Learning, labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52. https://doi.org/10.1080/02660830.2009.11661572
- Blandford, A. (2013). Semi-structured qualitative studies. In M. Soegaard & R. F. Dam (Eds.), *The encyclopedia of human-computer interaction* (2nd ed.). The interaction design foundation.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1995). Transforming qualitative research methods: Is it a revolution? *Journal of Contemporary Ethnography*, 24(3), 349-358. https://doi.org/10.1177/089124195024003006
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2008). *Career development at work: A review of career guidance to support people in employment*. Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. (2000). *Commission staff working paper: A memorandum on lifelong learning*. https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf
- Eichhorst, W. (2011, February). *The transition from work to retirement*. Institute for the Study of Labor. https://www.issa.int/sites/default/files/external-references/files/dp5490-57759.pdf
- Encel, S., & Studencki, H. (2004). Older workers: Can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37. https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2004.00006.x
- Froehlich, D. E., Beausaert, S. A. J., & Segers, M. S. R. (2015). Great expectations: The relationship between future time perspective, learning from others, and employability. *Vocations and Learning*, 8(2), 213-227. https://doi.org/10.1007/s12186-015-9131-6
- Galletta, A. (2013). *Mastering the semi-structured interview and beyond: From research design to analysis and publication*. New York University Press. https://doi.org/10.18574/nyu/9780814732939.001.0001

- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Sage.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education* (3rd ed.). Longman.
- Hertel, G., & Zacher, H. (2018). Managing the aging workforce. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work and organization psychology* (pp. 396-425). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781473914964.n19>
- Lee, C. W. (2022, July 27). *Re-employment and age-friendly workplace practices will support senior workers*. <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-replies/2022/0727-re-employment-and-age-friendly-workplace-practices-will-support-senior-workers>
- Lee, Y.-H., & Wang, Y.-F. (2025). Successful reemployment of middle-aged and older adults in Taiwan: A basis of lifelong learning experiences. *Australian Journal of Adult Learning*, 65(1), 103-124.
- Lee, Y.-H., & Yeh, C.-T. (2019). Baby boomers' retirement decision and adaptation in Taiwan: Older adult learners' experiences. *Educational Gerontology*, 45(12), 719-727. <https://doi.org/10.1080/03601277.2019.1690286>
- Levinson, H. (1980). Power, leadership, and the management of stress. *Professional Psychology*, 11(3), 497-508. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.497>
- Loi, J. L. P., & Shultz, K. S. (2007). Why older adults seek employment: Differing motivations among subgroups. *Journal of Applied Gerontology*, 26(3), 274-289. <https://doi.org/10.1177/0733464807301087>
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2011). *Designing qualitative research* (5th ed.). Sage.
- Martin, J. P. (2018, April). *Live longer, work longer: The changing nature of the labour market for older workers in OECD countries*. Institute of Labor Economics. <https://docs.iza.org/dp11510.pdf>
- Merriam, S. B. (2002). Introduction to qualitative research. In S. B. Merriam (Ed.), *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis* (pp. 3-17). Jossey-Bass.
- Ministry of Employment and Labor. (2024). *2024 Employment and labor policy in Korea 2024*.
- Myers, J. E. (1990). *Empowerment for later life*. Education Resources Information

Center.

- Nuttman-Shwartz, O. (2007). Is there life without work? *The International Journal of Aging and Human Development*, 64(2), 129-147. <https://doi.org/10.2190/0628-W312-212P-H1J1>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2006). *Live longer, work longer*. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2007). *Terms, concepts and models for analyzing the value of recognition programmes*. [https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC\(2007\)24/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC(2007)24/en/pdf)
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Working better with age: Ageing and employment policies*. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- Packer, M. J. (2011). *The science of qualitative research*. Cambridge.
- Paswan, C., Bhushan, B., Patra, B. N., Kumar, P., Sharma, A., Dandapat, S., Tomar, A. K. S., & Dutt, T. (2005). Characterization of MHC DRB3.2 alleles of crossbred cattle by polymerase chain reaction-restriction fragment length polymorphism. *Asian-Australasian Journal of Animal Sciences*, 18(9), 1226-1230. <https://doi.org/10.5713/ajas.2005.1226>
- Raemdonck, I., Beusaert, S., Fröhlich, D., Kochoian, N., & Meurant, C. (2015). Aging workers' learning and employability. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 163-184). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08007-9_10
- Riverin-Simard, D., Spain, A., & Michaud, C. (2000). Le développement vactionnel de l'adulte et la notion d'acteur. *Canadian Journal of Counseling*, 34(2), 126-143.
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and low-skilled workers' employability. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89. <https://doi.org/10.1108/01437720410525009>
- Saramosing, A. R., & Paglinawan, J. L. (2025). Reinventing retirement: The path of retirees who return to work. *International Journal of All Research Writings*, 7(1), 60-66.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counselling adults in transition: Linking practice with theory*. Springer.
- Schwingel, A., Niti, M. M., Tang, C., & Ng, T. P. (2009). Continued work employment and volunteerism and mental well-being of older adults: Singapore longitudinal

- ageing studies. *Age and Ageing*, 38(5), 531-537. <https://doi.org/10.1093/ageing/afp089>
- Thomassen, K., Sundstrup, E., Skovlund, S. V., & Andersen, L. L. (2020). Barriers and willingness to accept re-employment among unemployed senior workers: The seniorworkinglife study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), Article 5358. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155358>
- Tuijnman, A. (1996). *Lifelong learning for all: Meeting of the education committee at ministerial level, 16-17 January 1996*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- van Hooft, E. A. J. (2014). Motivating and hindering factors during the reemployment process: The added value of employment counselors' assessment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 1-17. <https://doi.org/10.1037/a0035118>
- Van Manen, M. (2016). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315422657>
- Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International Journal of Social Welfare*, 21(S1), S117-S130. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2012.00871.x>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4), 400-426. <https://doi.org/10.1037/bul0000019>
- Werquin, P. (2021). *Recognising non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices*. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://doi.org/10.1787/9789264063853-en>
- World Health Organization. (2002). *Active aging: A policy framework*. <https://iris.who.int/handle/10665/67215>
- Yamashita, T., Cummins, P. A., Arbogast, A., & Millar, R. J. (2018). Adult competencies and employment outcomes among older workers in the United States: An analysis of the program for the international assessment of adult competencies. *Adult Education Quarterly*, 68(3), 235-250. <https://doi.org/10.1177/0741713618773496>
- Zaidi, A., Gasior, K., Hofmarcher, M. M., Lelkes, O., Marin, B., Rodrigues, R., Schmidt, A., Vanhuysse, P., & Zolyomi, E. (2012). *Active ageing index 2012: Concept, methodology and final results*. <https://www.berndmarin.eu/wp-content/uploads/2016/11/AAI-2012.pdf>

Positive Energy and Breaking Through Barriers: Psychological and Social Support Systems for the Re-Employment of Middle-Aged and Older Adults in Taiwan

Ya-Hui Lee¹, Hsien-Ta Cha^{2*}

¹ Professor, Department of Adult and Continuing Education, National Chung Cheng University

² Doctoral Student, Department of Adult and Continuing Education, National Chung Cheng University

Abstract

As Taiwan transitions into a super-aged society, the re-development of human resources among middle-aged and older adults has become a cornerstone for enhancing individual quality of life and fostering social stability. However, the process of career transition in mid-to-later life is fraught with numerous challenges. This study aims to investigate the difficulties encountered by middle-aged and older individuals during their career transitions and explore how they construct support systems to achieve successful re-employment.

Adopting a qualitative research approach, data were collected through in-depth interviews with 48 successfully re-employed middle-aged and older adults. The participants had an average age of 55.4 years, with an average re-employment tenure of 5.7 years. The findings are as follows: (1) Challenges in re-employment include gaps in professional expertise when entering new fields, physical and psychological stress, financial pressures, and a lack of support from family members. (2) Support systems that facilitate successful re-employment involve proactive and positive self-psychological adjustment, the cultivation of positive peer support through partnerships, and the utilization of diverse learning channels to access various human and material resources. These results

* Corresponding author: Hsien-Ta Cha
Email: da606415053@alum.ccu.edu.tw

provide practical insights for national policy-making, training institutions, and future academic research.

Keywords: Middle-Aged and Older Human Resources, Adult Education, Re-Employment Support Systems