

基于个体的退休心理模型*

戴月娥 温芳芳 佐斌 吴漾 代涛涛

(华中师范大学心理学院暨社会心理研究中心, 武汉 430079)

摘要 退休是个体在特定年龄领取养老金的行为及动态过程。退休模型包括退休的影响因素模型、退休过程模型和退休结果模型三类。其中, 退休的影响因素模型包括前因变量模型和退休多水平模型, 分别从个人-环境和宏观角度提出了影响退休的各类因素; 退休过程模型包括退休决策三阶段模型、退休时间过程模型和退休适应动态模型, 分别从阶段性、个体差异性和动态性的角度揭示了退休过程的心理特点; 退休结果模型分析了退休对个人和组织的影响。退休四阶段模型是在西方模型的基础上结合中国国情提出的一个整合模型。未来研究应丰富研究对象的类型、揭示影响退休的心理学变量的作用机制、加强应用性并进行本土化研究。

关键词 退休的影响因素模型; 退休过程模型; 退休的结果模型; 退休四阶段模型; 本土化

分类号 B844

1 引言

退休(retirement)是指根据国家有关规定, 劳动者因年老或因工、因病致残完全丧失劳动能力而退出工作岗位休息养老的行为或制度。退休是由人们生命和劳动过程的自然规律决定的, 也与国家的社会经济发展水平有关, 绝大多数人也都都会经历退休。退休涉及到退休者个体状况和国家制度两个方面, 因而有不同的类型。按照个体意愿, 退休分为自愿退休和强制退休; 按照个体办理退休手续后是否完全脱离工作, 可以将退休分为部分退休和完全退休(Beehr, 1986)。按照个体是否丧失劳动能力, 可以将退休分为伤残退休(disability retirement)和健康退休。此外, 在强制退休的前提下, 按照个体是否在法定退休年龄退休, 可以将退休分为提前退休(early retirement)、准时退休和延迟退休(delayed retirement) (Beehr, 1986)。

退休一直是老年心理学和人力资源管理的研究主题, 近年来随着全球老龄化的加快, 退休进一步成为心理学、社会学、经济学等领域研究的

重要问题。我国 2014 年的数据显示, 中国老龄人口的比例已达 9.18%, 超出全球平均水平(郭金华, 2016)。作为步入老龄化国家的一员, 中国拟从 2017 年开始采用渐进式延迟退休年龄的方案(王克祥, 于凌云, 2016)。由此, 退休毫无疑问会是中国心理学研究者要关注和研究的现实问题。

在心理学研究领域, 退休是“个体在特定年龄领取养老金的多个阶段的动态过程, 在这一过程中, 伴随着个体在行为层面的工作量减少以及心理层面上工作承诺的逐渐降低”(Beehr, 2014; Feldman, 1994)。随着退休返聘(bridge employment)现象的出现, 退休也不再意味着个体完全退出工作(Fasbender & Deller, 2015)。

目前, 心理学者主要从个体层面关注影响个体退休的心理因素、个体的退休过程以及退休给个体带来的心理变化。如 Bonsang, Adam 和 Perelman (2012)探讨了退休对个体认知功能的影响, 发现退休能显著降低个体的认知功能。Blekesaune (2015)探讨了自我增强价值(self-enhancement values)与退休行为的关系, 发现成就价值和享乐主义会消极影响伤残人士的退休, 但对健康人的退休没有显著影响。

依据退休的心理学研究成果, 可以归纳出三类解释个体退休心理与行为的模型: 退休的影响因素模型、退休过程模型以及退休结果模型(Beehr,

收稿日期: 2016-04-18

* 国家自然科学基金面上项目(31571147)、国家自然科学基金青年基金项目(31400903)和华中师范大学基本科研业务费重大培育项目(CCNU15Z02001)资助。

通讯作者: 佐斌, E-mail: zuobin@mail.ccnu.edu.cn

1986; Wang & Shultz, 2010; Feldman & Beehr, 2011; Wang, Henkens, & van Solinge, 2011; Szinovacz, 2013)。本文将对现有的关注个体退休的心理模型以及相关研究进行详细述评,并在此基础上提出一个整合的退休四阶段模型,以期为研究人员和退休政策制定者深入了解退休的心理实质提供一定的理论借鉴。

2 退休的影响因素模型

退休的影响因素模型主要是对影响退休的主要因素进行梳理和分类,包括两个理论模型:一个是退休的前因变量模型,重点分析影响退休决策的有关因素;另外一个为退休的多水平模型(Multilevel-model of Retirement),从微观层面、中观层面和宏观层面对退休的影响因素进行了归纳。

2.1 退休的前因变量模型

退休的前因变量模型认为,退休的关键问题是退休决策,因此要重点分析影响一个人做出退休决策的因素有哪些。前因变量模型区分了影响个体退休决策的个人因素和环境因素:个人因素包括A型人格、工作能力下降、健康和经济状况等;环境因素包括职业目标达成情况(occupational goal attainment)、职业特征、家庭婚姻状况和休闲追求等(Beehr, 1986)。具体来说,在这些情况下个体更可能做出退休决策,即工作能力下降、长期存在健康问题、期望获得可观退休收入、已达成或感知到难以达成职业目标、工作满意度低、回归家庭的意愿强烈以及期待退休后的休闲生活。而具有A型人格的个体,由于习惯快节奏生活及行为,更不容易做出退休决策。

值得注意的是,前因变量模型的理论观点自提出之后,一直受到研究者的关注与争论。研究者们围绕其中的核心变量与假设进行了大量实证研究。比如,针对人格对退休决策的影响,最近Blekesaune和Skirbekk(2012)考察了人格对不同性别个体的退休决定的影响,结果发现人格可以预测人们的伤残退休。具体而言,神经质会加速女性退休,而开放性则会加速男性退休。亲和性和外向性则可以预防此类退休。但是,在Kesavayuth, Rosenman和Zikos(2016)的研究中却发现,人格仅能够影响女性的退休,对男性的影响不显著。另外,在一项较近的针对家庭环境对退休影响的研究中,Bloemen, Hochguertel和Zweerink(2015)

发现在丈夫提前退休后的一年内,妻子也办理退休手续的可能性增加了24.6%。

2.2 退休的多水平模型

退休是一个十分复杂的行为过程,受到很多因素的综合影响,单一水平的研究不能完全把握其复杂性(Szinovacz, 2013)。个体在退休过程中所表现出来的行为不仅受到个体变量的影响,也会受到外部大环境的影响。因此,退休的多水平模型(Multilevel-model of Retirement, Szinovacz, 2013)提出在研究个体变量对退休的影响时,也应该考虑宏观和中观因素,因为宏观和中观的因素会通过内隐或外显的方式对个体的退休行为产生影响。影响个体退休的宏观因素主要包括国家层面的因素,如生产方式、退休制度等;影响退休的中观因素主要包括组织退休政策、组织文化等;微观因素包括退休计划、退休决策、退休前活动量等。

根据多水平模型,研究者在考察个体退休的影响因素时,加入了一些宏观和中观变量。比如,Laitner和Sonnegg(2013)发现养老金制度的可行性与经济状况都会影响个体的退休决策。此外,Oakman和Wells(2013)的研究表明,较低的工作满意度和较高的社会凝聚力都会加速个体的退休。老年员工对待工作和组织的态度则可以预测个体的退休决策,具体来说,老年员工对待工作和组织的态度越积极,越有可能做出继续工作(如退休返聘)的决策,经济压力则起一定的调节作用(Zhan, Wang, & Yao, 2013)。

3 退休过程模型

退休不是个人在某一个时间节点的静态行为,而是一个具有持续性的动态过程。心理学者在研究退休心理与行为的时候,也把退休的各个阶段进行了具体分析,归纳起来有三个模型涉及到对退休过程的解释,第一个主要分析退休决策的阶段过程,第二个主要考虑退休的时间进程,第三个涉及到退休的动态适应过程。

3.1 退休决策三阶段模型

退休决策是指个体做出退休的决定。退休决策三阶段模型(A Three-Phase Model of Retirement Decision Making)详细探讨了个体做出退休决策的三个阶段以及每个阶段所包含的一系列心理活动(Feldman & Beehr, 2011)。

退休决策的第一个阶段是想象阶段, 个体的主要任务是想象退休的可能性(Imagining the Possibility of Retirement)。这一阶段是未来导向, 个体想象退休后的生活, 包括可代替的工作以及人际关系等(Beehr, 2014)。个体差异如人格、性别、自尊、积极情感、避免不确定性、自我一致性、群体认同水平等会影响个体对退休风险的感知。第二阶段是评估阶段, 个体的主要任务是评估何时离开工作岗位(Assessing When It is Time to Let Go)。这一阶段是过去导向, 个体根据过去经验评估离职意愿并决定何时退休。关于工作或职业的老年刻板印象可能会导致个体做出提前退休的决策(Ng & Feldman, 2012; 胡丽红, 2016)。如果个体在评估后无法做出退休决策, 则可能会选择退休返聘。Wang 和 Shultz (2010)指出, 个体是否选择退休返聘以及选择哪种工作取决于个体的趋避动机。第三个阶段是过渡阶段, 个体的主要任务是有效进行退休过渡(Making the Transition into Retirement Effectively)。这一阶段主要是现在导向, 个体制定详细的退休计划, 掌握必需的资源并采取一定行动。工作动机会影响个体的退休决策, 如果工作能够满足个体需求, 个体就会选择继续工作, 反之, 个体会做出退休决策(Bal, de Jong, Jansen, & Bakker, 2012)。

退休决策三阶段模型详细描述了个体做出退休决策的几个阶段。研究者们围绕这几个阶段, 对可能影响各阶段的因素也进行了大量实证研究。比如, 针对退休决策的前两个阶段, Bayl-Smith 和 Griffin (2014)考察了感知到的年龄歧视、对处于职业生涯末期的认知和情感认同、预期退休年龄以及工作投入的关系, 发现当个体感知到的年龄歧视越强烈、对处于职业生涯末期的认知认同越高、情感认同越低时, 个体的工作投入越低。年龄歧视越强, 个体预期的退休年龄越早。针对退休决策的第三个阶段, Zhan, Wang 和 Shi (2015)考察了个体做出退休返聘决策的动机, 发现具有追求人际关系动机(communion striving)和繁衍传递知识技能动机(generatively striving)的个体更可能选择退休返聘。性别在追求地位和退休返聘的关系中起调节作用, 具有追求社会地位动机(status striving)的男性更可能选择退休返聘。

3.2 退休时间过程模型

退休时间过程模型(The Temporal Process Model of Retirement)重在研究不同个体、群体在面临退休时独特的心理变化机制问题。这一模型认为退休主要包括三个连续的阶段: 退休计划、退休决策以及退休过渡和适应(Shultz & Wang, 2011; Wang & Shultz, 2010), 模型如图1所示。

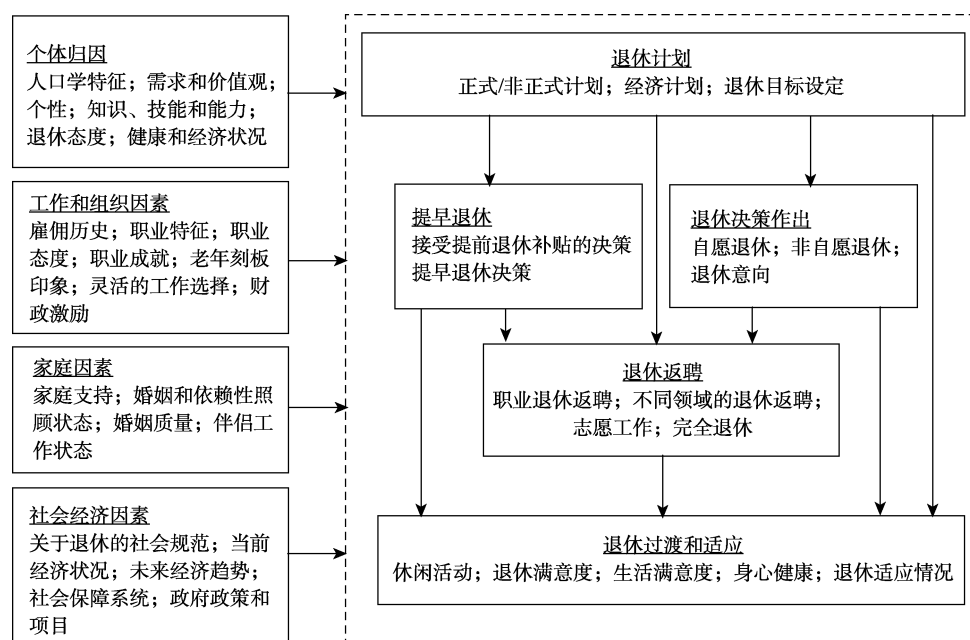


图1 退休时间过程模型(资料来源: Shultz & Wang, 2011)

退休起始于制定退休计划阶段,处于这一阶段的个体开始考虑退休并为退休做准备。个体需要收集大量有关现实情况的信息(如资产、健康状况等),并运用认知手段来预测未来退休生活(Leung & Earl, 2012)。当个体接近退休年龄时就进入了退休决策阶段。这一阶段的个体需要权衡工作与休闲生活的价值,并做出退休决策。认知能力的下降、老年刻板印象、家庭支持、个体态度等都会影响退休决策。这一阶段的个体通常会面临提前退休的决策。有研究者提出,提前退休也存在一定主观性,即个体对自己何时退休有一个心理预期,若个体的实际退休行为发生在预期退休年龄之前,则为提前退休(Feldman, 2013)。当个体从全职工作转入到退休状态时,就进入了退休过渡与适应阶段。这一阶段最主要的变化是日常活动的改变。Wang 和 Shultz (2010)指出,个体可以通过退休返聘的形式来逐渐适应退休带来的变化(Smaliukiene & Tvaronavičienė, 2014; Dingemans & Henkens, 2014; Zhan et al., 2015)。

退休时间进程模型对退休的过程以及可能影响退休的各方面因素做了较为全面的假设,引起了很多研究者的注意。目前,针对这一模型开展了大量的实证研究。比如, Yeung (2013)考察了多种退休计划对退休适应的影响,发现退休计划可以预测退休后的心理健康水平,具体来说,制定心理计划使个体对待退休的态度更积极,退休后

的主观幸福感更高,而制定社会活动计划则会导致个体产生心理困扰。针对认知能力对退休决策的影响, Parker, Carvalho 和 Rohwedder (2013)发现流体智力较高的个体提前退休的可能性较低,而晶体智力占优势的个体更不可能选择延迟退休。另外,也有研究者编制心理测评量表考察个体的退休适应,如 Valero 和 Topa (2014)编制了简易退休自我效能感量表(Brief Retirement Self-efficacy-11 Scale, BRSE),并使用该量表进行退休心理适应研究,发现个体感受到的相对剥夺感(relative deprivation)越强,退休意愿越弱,而个体的高退休自我效能感(self-efficacy for retirement)以及对老年员工身份的积极认同有助于提高退休满意度(Topa & Alcover, 2015)。

3.3 基于资源的退休适应动态模型

基于资源的退休适应动态模型(The Resource-Based Dynamic Model for Retirement Adjustment)主要关注退休的适应方面,主张将退休适应作为纵向过程进行研究,旨在通过个体资源水平的变化探讨退休对个体幸福感的内在影响机制(Wang et al., 2011)。这里“资源”是指个体所具有的满足自身需求的全部能力(Wang & Shi, 2014)。该模型如图2所示。

退休适应水平的变化可看作是退休者各类资源变化的结果。也就是说,如果退休者的总体资源水平在一定时间里(如图2中 t_4 到 t_5 这段时间)

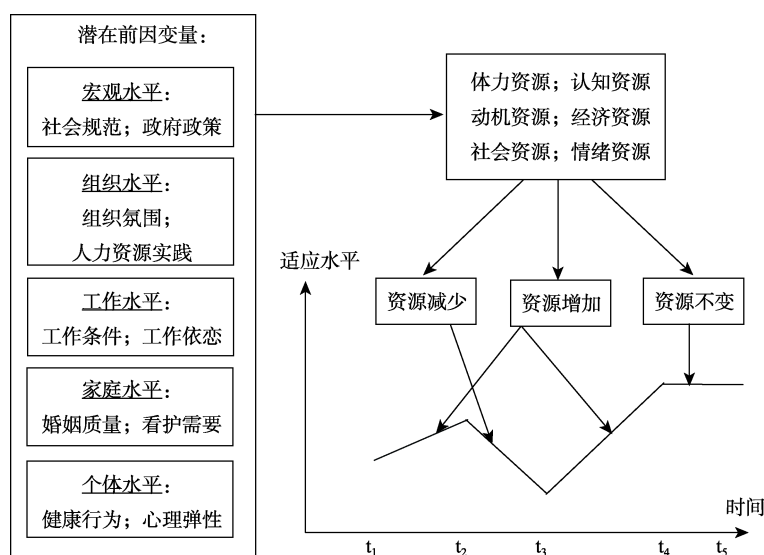


图2 退休适应动态资源模型(资料来源: Wang et al., 2011)

没有发生变化,那么该退休者的适应水平也不发生显著变化。同样,退休者获得的资源越多越能满足其需求,退休的适应水平也就越高。反之,减少退休者的资源会导致退休适应不良(Wang & Shi, 2014)。

资源变化作为退休适应的机制,可用于退休适应质量的研究与评估。这一模型从宏观水平、组织水平、工作水平、家庭水平以及个人水平提供了大量可能影响退休者不同资源的因素。退休适应过程中的幸福感变化可以看成是资源水平变化的结果,也就是说,如果获得的总资源减少,个体就会体验幸福感的消极变化,反之则会体验到幸福感的积极变化。此外,一些个体差异和环境因素可以帮助退休者获得更多资源,进而促进个体幸福感的转变(Wang & Shi, 2014)。从这个视角出发,研究者还可以找出个体幸福感转变的转折点(如图2中的 t_2 、 t_3 和 t_4)。

Leung 和 Earl 在 2012 年根据这一模型,从资源变化角度编制了评估退休幸福感的退休资源量表(Retirement Resources Inventory, RRI),这一量表具有良好的信效度,说明退休适应动态模型具有可操作性。一些研究者使用这一量表研究个体退休后的主观幸福感变化,如 Earl, Gerrans 和 Halim (2015)使用退休资源量表考察了心理资源和经济资源对个人退休适应的影响,发现经济、退休自我效能感、活动自我效能感(self-efficacy for activities)可以正向预测退休适应情况。但研究也表明,个体的退休资源对个体幸福感的解释力只有 22%,此外,人口学变量对个体幸福感也具有 14%的解释力,因此,要从多个方面考察退休个体的幸福感(Leung & Earl, 2012)。

4 退休的结果模型

退休的结果模型主要关注退休对个体与组织的影响(Beehr, 1986)。退休对个人的影响主要包括三个方面即退休后活动情况、退休者生理健康以及退休者心理健康和态度。Beehr 认为,个体退休前后的活动情况和心理健康水平相似,而退休后的生理健康则优于退休前,经济状况、职业目标达成情况、工作类型、工作偏好、退休计划、A 型人格、退休预期等变量在其中起调节作用。需要指出的是,考察退休对个体生理健康的影响时应使用“功能性健康(functional health)”来衡量个体的健康水平,“功能性健康”是指参与者主观上感觉到的完成五项日常活动的困难程度(Zhan,

Wang, Liu, & Shultz, 2009)。

退休对组织的影响主要体现在组织环境和氛围的不确定性、新员工的积极性和员工的专业水平这几个方面(Beehr, 1986)。一方面,有较高专业水准的员工、能“急用”的员工或者是有较大非正式影响力的员工退休会影响组织的外部竞争力和内部氛围。另一方面,退休率高的组织人才更新较快,可以满足年轻新员工的成就需求,对新员工的培训也可以提升员工总体专业水平。

目前,针对退休结果模型的实证研究多关注于退休对个体的影响。如 Ihle 等人(2016)考察了提前退休对个体退休后认知功能的影响,发现提前退休个体的认知功能优于在法定年龄退休的个体,活动量起调节作用,即中等活动量的提前退休者在退休后的认知功能最优。另外,中国研究者对离退休老人的心理健康问题进行了考察,发现低社会支持和较差的心理韧性是导致离退休老人产生心理健康问题的主要因素(李伟,孙静,2014)。

5 退休四阶段模型

退休的影响因素模型、退休过程模型以及退休的结果模型,均是解释西方社会文化背景下基于个体自愿退休而提出的心理模型,而中国实行的是强制退休制度,国家公务人员和劳动者工作到达一定年限,强制性按规定退出公职或工作岗位,享受一定待遇以终养余年,中西方退休问题存在较大的差异。

在退休决策方面,中国大部分个体会选择按法定年龄退休,只有部分个体会选择提前或者延迟退休。在退休适应方面,中国个体退休前后期的心理差异较大。在退休初期,由于工作量以及日常活动的改变,老年员工可能会产生较大的心理波动,之后慢慢趋于平稳,进入退休后期。在退休影响方面,需考虑个人退休的宏观影响。在中国,一些由于社会转型、代际剥削、心理丧失感等原因造成的退休老人群体自杀事件(杨华,欧阳静,2013)、退休老人被骗事件等群体性事件时有发生,对社会稳定、经济发展等造成了不良影响。鉴于此,本文在整合西方模型的基础上,结合中国国情提出退休四阶段模型。

退休四阶段模型按照退休的时间进程,将退休分为退休决策、退休实施、退休过渡以及退休适应四个阶段。每个阶段都会受到多种因素的影响。个体每经历一个阶段,都会对其生活及周围环境产生影响。模型如图3所示。

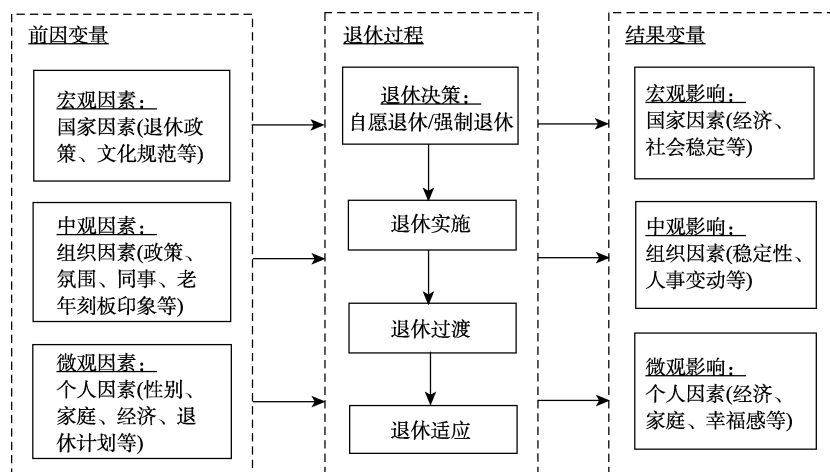


图3 退休四阶段模型

退休决策阶段是指从个体参与工作到个体决定退休的阶段。在这一阶段,个体的主要任务是充分评估内外部条件,包括各类资源的持有情况(Wang et al., 2011)、外部政策福利、自身心理准备等,并做出何时退休、退休计划等决策。个体在参与工作初期,对退休的思考较少,随着年龄和工作年限的增加,个体对退休的思考逐渐增加(Feldman & Beehr, 2011)。在中国强制退休的体制下,个体也可以做出按法定退休年龄退休还是提前退休的决策,但其决策面窄于自愿退休决策个体,且退休决策对强制退休个体的重要性也相对低于自愿退休个体。在这一阶段,个体面临趋避选择,可能会产生矛盾的态度。强制退休的个体由于其决策面较窄,可能因缺乏控制感而产生消极情绪。

退休实施阶段是指从开始办理退休手续、交接工作到完全离开全职工作的阶段。这一阶段可能会持续一个月至半年左右,个体的主要任务是交接各项工作,办理各项离职手续并退出现有全职工作。这一阶段,个体的心理体验较为复杂,既可能因工作量的减少而感到短暂的轻松,也可能为即将到来的退休生活感到担忧。

退休过渡阶段始于个体办理完退休手续,止于个体主观上不再将退休视为重要生活事件,在这一阶段中,退休是个体生活的首要应激源,个体会体验到较大的心理波动。这一阶段可能持续几个月至数年的时间。个体在这一阶段的主要任务是通过返聘、参与志愿活动等方式来缓解退休

带来的不适感,并接受退休这一事实。如果个体成功度过过渡期,在退休适应阶段会有更好的适应水平,反之,就有可能导致不良适应。

退休适应阶段是指个体接受退休事实之后,重新确立生活目标的阶段。在这一阶段,退休不再是影响个体生活的首要应激源。个体的主要任务是重新找到人生目标,获得较高的主观幸福感。随着老龄化的加深,处于这一阶段的老年人越来越多。这一阶段,退休老人的良好适应对国家、社会、组织以及家庭和个人都有重要意义,未来研究者应关注这一阶段退休老人的心理发展。

退休阶段是连续的,每一阶段的个体都会受到来自宏观、中观和微观层面各类因素的影响(Szinovacz, 2013),做出不同决策,并对国家、组织和个人生活等产生不同影响。未来研究者可以根据四阶段模型的退休时间进程编制相应问卷以筛选处于不同阶段的被试,研究影响不同阶段退休者的前因变量及其在宏、中、微观层面上的影响,以期更好地理解中国人的退休过程及心理实质。

6 总结与展望

退休既是绝大多数社会成员的难以避免的个人行为,也是每个国家的制度性安排。研究退休的心理与行为模型无疑具有重大的理论和现实意义。西方心理学研究者提出的基于个人自愿退休的几类心理模型和本文提出的基于中国强制退休的四阶段模型,是对退休心理过程与行为阶段的有效探索,为解释退休的心理机制和多方面影响

奠定了基础。

6.1 总结

西方学者关于退休的三类心理模型, 涉及退休的不同层面和角度。前因变量模型和退休多水平模型分别从个人-环境和宏观角度提出影响退休的各类因素; 退休决策三阶段模型、退休时间过程模型和退休适应动态模型分别从阶段性、个体差异性和动态性角度解释退休的心理与行为过程; 退休的结果模型关注退休对个人和组织的影响。基于我国强制退休的特点而提出的四阶段模型, 在宏观、中观和微观因素三方面整合了退休的前因变量和后果变量及退休的心理行为过程, 应该对于中国人的退休具有更好的解释力。

退休的影响因素模型对影响个体退休的前因变量做了假设, 其中, 前因变量模型主要从个人与环境两个方面讨论影响退休的因素, 退休多水平模型则从宏观、中观和微观层面讨论影响退休的因素。退休的结果模型则分析了退休对个人和组织的影响。这两个模型都将退休作为一个整体, 而个体的退休要经历一系列过程, 处于不同阶段的个体会有不同的表现。

退休过程模型对退休的过程做了假设。其中, 退休决策三阶段模型和退休适应动态模型都分别对退休的其中一个阶段进行了详细解释, 可以看作是退休过程模型的两个子模型。退休时间过程模型对退休的每个阶段做了描述, 是目前较为完善的退休模型, 但其阶段划分是否适用于中国文化仍有待验证。

虽然围绕这几个模型的核心变量, 心理学者进行了大量研究, 但遗憾的是, 很少有研究对退休的阶段进行验证, 也鲜有研究对处于不同退休阶段的个体进行研究, 这也是一些实证研究得出不同结论的原因。如 Horner (2014)、鲁元平和张克中(2014)都基于大数据对退休个体的幸福感进行研究, 仅根据个体的退休年龄将个体划分为提前退休、准时退休和延迟退休, 而没有考虑不同个体所处的不同退休阶段, 因而得出了不同结论, 前者发现准时或延迟退休的个体的幸福感水平与提前退休个体的幸福感水平没有差异, 而后者则发现退休总体上对个体的主观幸福感有显著的促进作用, 但对提前退休者有消极影响。

6.2 研究展望

西方心理学者已对退休问题做了大量研究,

但仍有一些不足之处。而国内心理学界对退休问题的研究才刚起步。未来研究应从以下几个方面开展。

第一, 研究对象类型多样化。当前退休研究通常以健康男性的自愿退休为主, 对其他类型群体退休情况的研究较少。目前已有研究对女性和强制退休个体等退休情况做了一些研究(Blekesaune & Skirbekk, 2012; Leinonen, Martikainen, Laaksonen, & Lahelma, 2014; Radl, 2013; Duberley, Carmichael, & Szmigin, 2014)。进一步考察女性退休模式可以从婚姻状况、家庭情况等角度出发, 例如, 女性通常被认为是以家庭为重的, 在家庭需要的情况下会选择提前退休, 但女性也可能由于在工作中受到刻板印象而承担巨大压力, 因而产生更强的反刻板倾向, 从而做出推迟退休的决策。再如, 伤残退休个体通常属于强制退休, 可能会因缺乏控制感而影响其心理健康水平。这些问题都值得进一步研究。

第二, 选择退休的心理学变量进行深入探讨。一方面, 继续探讨退休研究中的传统变量如健康状况、经济收入水平、退休计划等的作用机制。如先前很多研究表明制定退休计划有利于退休适应(Perry, 2012), 但也有研究指出不同类型的退休计划对退休适应有不同影响(Yeung, 2013), 未来研究应当探讨影响个体退休的心理机制。另一方面, 对退休研究中的心理学变量如自尊、自我效能感、老年刻板印象、工作与职业幸福感等进行更多探索。如有研究表明个体在多大程度上感知到组织内存在消极老年刻板印象会影响其退休意向, 且这一过程受到职业未来时间洞察力(occupational future time perspective)的中介作用与自我分类(self-categorization)的调节作用(Bal et al., 2015)。未来研究可以针对这些重要的心理学变量进行更深入探讨。

第三, 退休的应用研究。如何帮助企业提高老年员工的工作积极性, 如何鼓励员工推迟退休, 如何预测老年员工的退休意向等问题都是现代企业关心的问题。目前已有一部分研究者关注到这一问题(Gringart, Helmes, & Speelman, 2013; van Selm & van der Heijden, 2013), 未来的退休研究, 除了进行理论上的探索, 还应适当开展应用性研究。

第四, 退休研究本土化。中西方的主流文化、意识形态、退休政策等都存在很大差异, 西方退

体研究的结果不一定适用于中国,因此有必要对西方的研究结果进行验证。未来研究者可以开展更符合我国国情的本土化退休研究,为退休四阶段模型提供实证证据,进一步揭示退休过程的影响因素及其在多层面的复杂影响,还有待开发相应的研究工具,深入进行退休心理的个案或追踪研究。

参考文献

- 郭金华. (2016). 中国老龄化的全球定位和中国老龄化研究的问题与出路. *学术研究*, (2), 61-67.
- 胡丽红. (2016). 年龄歧视对临退休员工工作退缩行为的影响——工作疏离感和临退休焦虑的作用. *财经问题研究*, (6), 117-122.
- 李伟, 孙静. (2014). 离退休老年人心理健康状况及其与社会支持和心理韧性的关系. *中国全科医学*, (16), 1898-1901.
- 鲁元平, 张克中. (2014). 老有所乐吗?——基于退休与幸福感的实证分析. *经济管理*, 36(8), 168-178.
- 王克祥, 于凌云. (2016). 关于渐进式延迟退休年龄政策的研究综述. *人口与经济*, (1), 57-65.
- 杨华, 欧阳静. (2013). 阶层分化、代际剥削与农村老年人自杀——对近年中部地区农村老年人自杀现象的分析. *管理世界*, (5), 47-63.
- Bal, P. M., de Jong, S. B., Jansen, P. G. W., & Bakker, A. B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of I-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, 49(2), 306-331.
- Bal, P. M., de Lange, A. H., van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35-45.
- Bayl-Smith, P., & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: Identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(9), 588-599.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55.
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1093-1108.
- Blekesaune, M. (2015). Can self-enhancement values predict retirement behavior? An analysis combining survey and register data from Norway. *The International Journal of Aging and Human Development*, 80(2), 101-114.
- Blekesaune, M., & Skirbekk, V. (2012). Can personality predict retirement behaviour? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway. *European Journal of Ageing*, 9(3), 199-206.
- Bloemen, H., Hochguertel, S., & Zweerink, J. (2015). *Joint retirement of couples: Evidence from a natural experiment* (IZA DP NO. 8861). Retrieved from Institute for the Study of Labor website: <http://repec.iza.org/dp8861.pdf>
- Bonsang, E., Adam, S., & Perelman, S. (2012). Does retirement affect cognitive functioning?. *Journal of Health Economics*, 31(3), 490-501.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Duberley, J., Carmichael, F., & Szmigin, I. (2014). Exploring women's retirement: Continuity, context and career transition. *Gender, Work and Organization*, 21(1), 71-90.
- Earl, J. K., Gerrans, P., & Halim, V. A. (2015). Active and adjusted: Investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37(4), 354-372.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311.
- Feldman, D. C. (2013). Feeling like it's time to retire: A fit perspective on early retirement decisions. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 280-292). New York: Oxford University Press.
- Fasbender, U., & Deller, J. (2015). Post-retirement career planning. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of geropsychology* (pp. 1-11). Singapore: Springer.
- Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. (2013). Development of a measure of stereotypical attitudes towards older workers. *Australian Psychologist*, 48(2), 110-118.
- Horner, E. M. (2014). Subjective well-being and retirement: Analysis and policy recommendations. *Journal of Happiness Studies*, 15(1), 125-144.
- Ihle, A., Grotz, C., Adam, S., Oris, M., Fagot, D., Gabriel, R., & Kliegel, M. (2016). The association of timing of retirement with cognitive performance in old age: The role of leisure activities after retirement. *International Psychogeriatrics*, 28, 1659-1669.
- Kesavayuth, D., Rosenman, R. E., & Zikos, V. (2016). Retirement, personality, and well-being. *Economic Inquiry*, 54(2), 733-750.
- Laitner, J., & Sonnega, A. (2013). Economic theories of retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 136-151). New York: Oxford University Press.
- Leinonen, T., Martikainen, P., Laaksonen, M., & Lahelma, E. (2014). Excess mortality after disability retirement due to mental disorders: Variations by socio-demographic factors and causes of death. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 49(4), 639-649.
- Leung, C. S. Y., & Earl, J. K. (2012). Retirement Resources Inventory: Construction, factor structure and psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 171-182.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six

- common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821–858.
- Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions?. *Ageing and Society*, 33(6), 988–1008.
- Parker, A. M., Carvalho, L. S., & Rohwedder, S. (2013). *Cognitive ability, expectations, and beliefs about the future: Psychological influences on retirement decisions*. Retrieved from University of Michigan, Michigan Retirement Research Center website: <http://mrrc.isr.umich.edu/publications/papers/pdf/wp298.pdf>
- Perry, G. (2012). The need for retirement planning and counselling. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 14(2), 97–98.
- Radl, J. (2013). Why do women in Spain retire later than men? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142, 109–122.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170–179.
- Smaliukiene, R., & Tvaronavičienė, M. (2014). Bridge employment: An opportunity for aging society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 388–391.
- Szinovacz, M. E. (2013). A multilevel perspective for retirement research. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 152–173). New York: Oxford University Press.
- Topa, G., & Alcover, C. M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment: A multi-sample study. *Career Development International*, 20(4), 384–408.
- Valero, E., & Topa, G. (2014). Brief retirement self-efficacy-11 scale (BRSE-11): Factorial structure and validity. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 677–685.
- van Selm, M., & van der Heijden, B. I. J. M. (2013). Communicating employability enhancement throughout the life-span: A national intervention program aimed at combating age-related stereotypes at the workplace. *Educational Gerontology*, 39(4), 259–272.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206.
- Wang, M., & Shi, J. Q. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209–233.
- Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging and Mental Health*, 17(3), 386–393.
- Zhan, Y. J., Wang, M., Liu, S. Q., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374–389.
- Zhan, Y. J., Wang, M., & Shi, J. Q. (2015). Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1319–1331.
- Zhan, Y. J., Wang, M., & Yao, X. (2013). Domain specific effects of commitment on bridge employment decisions: The moderating role of economic stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 362–375.

Individual-based psychological models of retirement

DAI Yuee; WEN Fangfang; ZUO Bin; WU Yang; DAI Taotao

(School of Psychology and Social Psychology Research Centre, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract: Retirement is a multi-phased dynamic process whereby retirees draw pensions at a specific age. There are three types of retirement models, viz., the Antecedent Model, the Process Model and the Outcome Model. The Antecedent Model of Retirement includes Classic Antecedent Model of Retirement and Multilevel-model of Retirement, which address antecedents of retirement respectively in individual-environment and macroscopic views. The Process Model of Retirement involves the Three-Phase Model of Retirement Decision-Making, the Temporal Process Model of Retirement and the Resource-based Dynamic Model for Retirement Adjustment; they reveal the process of retirement from the perspectives of the phasing, individuality and dynamics of retirement. The Outcome Model of Retirement explores the effect of retirement on individuals and organizations. In addition, the Four-Phase Model for Retirement is an integrated model based on Western models and in the light of China's reality. It is suggested that future studies in this field focus on increasing the diversity of objects, revealing the functioning mechanism of psychological variables that affect retirement, improving the applicability, and facilitating the indigenization of the latest study.

Key words: Antecedent Model of Retirement; Process Model of Retirement; Outcome Model of Retirement; Four-phase Model of Retirement; indigenization