

《心理科学进展》审稿意见与作者回应

题目：工作中成功老龄化的前因机制

作者：辛迅 刘婷婷

第一轮

审稿人 1 意见：

该文章系统总结了适应性策略和主动性策略在工作中成功老龄化前因机制中的中介作用以及组织工作环境和个人特征因素在其中发挥调节作用的三种情形，提出了工作中成功老龄化前因机制的综合模型。文章主题新颖，论述清晰，是一篇较好的关于工作中成功老龄化的文章。但仍有以下几个方面需要修改：

意见 1：文中 3.2.1 与 3.2 的内容位置不合理。3.2.1 的内容是 SOC 理论，而 SOC 理论中包含了目标选择策略、优化策略、补偿策略三种策略。这三种策略的不同应用方式或在老年员工中使用的比例分别代表了适应性策略和主动性策略。因此，应首先在 3.2 介绍 SOC 理论，其次在 3.2.1 与 3.2.2 中分别用 SOC 理论引出适应性策略和主动性策略。

回应：感谢审稿人对本研究的认可以及提出的宝贵意见！

在撰写该文中，作者实际上对“SOC 理论”、“SOC 策略”、“SOC 框架下的工作重塑”之间的关系作了很多反复的斟酌思考，这里面涉及这样几个关键问题：“SOC 理论的基点是什么，适应还是主动？”、“SOC 策略包含三项策略，单独或整体上的运用是适应还是主动的？”、“工作重塑是一种主动行为，那么基于 SOC 的重塑是适应还是主动的？”、“主动与适应的区分标准是什么？”

首先，向评审人解释在原文中引出 SOC 理论时，我们为何将其放入适应性策略部分？

SOC 理论自提出以来一直是体现生命全程发展的一种适应性的理论，其核心内容也即“带有补偿性的选择优化”描述的是一种动态性普遍适应过程，是人们适应和补偿与年龄相关的衰退（如工作记忆或身体能力）的方式（Baltes & Baltes, 1990）。近期文献（Rauvola & Rudolph, 2022）中对三种策略性质评论的原话是“Selection, optimization, and compensation are all treated as adaptive in a variety of combinations relative to the individual and their context”。SOC 理论所提出的三种个人应对策略（选择、优化和补偿策略）概括了个人针对当下所面临的年龄挑战所采取的旨在减少当前个人与工作不匹配、维持适当功能水平、调节损失和增强适应能力的行为（Baltes, 1997），与面向未来变化的、以提升未来个人-工作匹配或减少不匹配状况的主动性策略在出发点和目标侧重上存在着较为明显的不同。

我们从以下两个方面再具体介绍 SOC 理论的适应性特征：

第一，SOC 理论的目标是适应性的。SOC 理论认为一个人的一生都需要对资源进行分配以达到成长、维持（或恢复）和调节损失的功能目的（Baltes & Baltes, 1990）。其中，成长的适应性功能是指达到更高水平的功能和适应能力；维持或恢复指面对新的挑战或能力丧失时维持功能水平；关于损失的调节或管理是指在维持和恢复不再可能时在较低水平上组织功能的行为，这三种功能目标共同体现了个人在发展过程中的适应性。

第二，SOC 理论所包含的三种策略也主要体现了个人维持已有功能水平、管理当前年龄损失的适应性特征（Baltes, 1997）。具体地，选择是指个人在受到与年龄相关的可塑性变化和潜力损失的制约时，选择仍然可以做的事和喜欢做的事来设定目标；优化是指个人为

实现设定的目标，获得、改进和协调使用个人资源来实现重要的目标（丰富和增加一般储备）；补偿是指，在现有资源无法实现设定的目标时，采用替代性的手段来实现目标。

同时，在原文中的适应性策略部分，考虑到 SOC 策略的应用研究（包含质性的 SOC 具体实践的探索以及 SOC 变量的相关实证研究）是对 SOC 理论的直接应用，在梳理归纳这些研究时，就有必要先引出 SOC 理论。尽管 SOC 理论也对主动性策略研究具有一定的指导意义，典型的例子如，基于 SOC 的工作重塑（Kooij et al., 2015）借鉴了 SOC 理论对于资源分配的功能性目标的观点，以体现年长员工这一群体相对于年轻员工在重塑工作方式和内容上的与年龄相关的独特性，但总体而言，SOC 理论的目标和策略重点是减少当前个人-工作环境不匹配和增强个人当前环境的适应力，与主动性策略所强调的增加未来匹配和减少未来不匹配的观点相区别（Kooij et al., 2020），因此，我们仅将 SOC 理论置于适应性策略部分进行介绍，而不是将其作为适应性策略和主动性策略的统领性理论展开梳理和评述。

评审人的意见也提示我们，需要加强对 SOC 理论性质的介绍，并且在介绍主动性策略的工作重塑部分时，对 SOC、MTLD 等生命全程发展理论框架下的工作重塑特点和性质进行说明，以消除读者关于“为什么主动策略中依然运用适应性策略相关理论”的困惑。为此，作者对此进行了修改补充，请见修改稿“3.2 适应性策略”和“3.3 主动性策略”部分，同时，在原文中的第二部分内容分析中的理论应用情况介绍中，补充了对包含 SOC 理论在内的，与工作成功老龄化前因研究相关的理论应用情况的简评，请见修改稿“2.2.2 工作中成功老龄化前因研究中的理论应用情况”部分。

意见 2: 在 3.3.1 中的文末一句话容易产生歧义。“工作重塑虽然是一种主动行为，但在帮助实现成功老龄化中，它也是一种调整机制，工作重塑强调年长员工在发展中必须适应工作环境的变化，主动地适应环境，并在适应中主动谋求未来的发展。”文中认为工作重塑是一种主动性策略，却又阐述工作重塑强调必须“适应”工作环境的变化。那么被动适应与主动调节之间的区别在哪。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见！

首先，向审稿人解释“被动适应”与“主动调节”之间的区别。

根据组织和职业心理学的相关研究，主动性的工作行为主要描述人们为控制和改变其工作环境而自我启动的、面向未来的行动，其目标是通过改变环境或自身以实现不同的未来，提升个人与环境之间的匹配（Parker & Collins, 2010; Klehe et al., 2021）；适应性的工作行为指个体通过调整自己的行为以满足新情况的要求（Pulakos et al., 2000）。Parker 和 Collins（2010）在文章中指出主动性行为不等同于适应性行为，认为虽然适应性指的是适应变化，但主动性行为却是在发起变化。

在工作中成功老龄化研究领域，Kooij 等（2020）在研究中将个人在实现工作中成功老龄化的过程所采取的行动看作一种自我调节过程，包含两类工作行为：适应性行为和主动性行为。在该研究中，适应性工作行为旨在有效应对或处理已经或正在经历的由年龄变化所带来的资源损失，减少当前的个人-环境不匹配或恢复匹配；主动性行为则是为了在未来保持高水平的人与环境的匹配或减少不匹配预期所采取的积极应对。本研究参考 Kooij 等（2020）对主动性与适应性在工作成功老龄化领域中的界定和区分，同时结合我们梳理的当前在应对策略这类影响因素上的研究，在文中提出：适应性策略是个人通过调整自身目标和行动来应对和缓解当前正经历的年龄损失与工作压力、减少人与环境的不匹配以维持个人在工作中的健康发展和积极工作结果。主动性策略则是强调个体立足于自身发展需要，为实现未来的人与环境匹配或减少由年龄变化带来的人-环境不匹配而自我发起的积极行动。

其次，为审稿人阐明工作重塑与“主动”和“适应”的关系。

在组织心理学领域，“工作重塑”是员工工作主动行为的一种，其核心思想是个体通过其主动发起的“自下而上”的重塑工作边界的行动。虽然工作重塑是一种典型的员工主动行为，以 Kooij 为代表的学者在提出年长员工可通过工作重塑实现成功老龄化时，将生命发展心理学中的重要理论与工作重塑概念进行了整合，从而使得年长员工工作重塑作为立足于未来的主动性策略又同时具有一定的适应性特征。这主要是因为，与适应性策略一样，主动性策略也属于工作成功老龄化过程中的一种自我调节行为，年长员工在实现未来目标的过程中需要贴合当下的身体、能力、认知和动机状况采取相应行动，主动地趋近或脱离目标 (Kooij et al., 2020)。因此，这也是基于生命全程发展心理学理论框架的年长员工工作重塑作为一种主动策略区别于一般的普适性工作重塑的重要体现，即强调了主动地适应年龄相关的个人与环境条件的变化，并在这种适应中主动谋求未来发展。

根据审稿人的提示，我们在修改稿中对适应性策略和主动性策略的定义、适应性策略与 SOC 理论的关系、主动型策略为何带有适应性特征、主动性策略与 SOC 理论的关系等内容进行了补充，以帮助读者更好地理解“主动调节”与“被动适应”在工作中成功老龄化研究中的区别和联系，具体内容请见修改稿“3.2 适应性策略”和“3.3 主动性策略”部分。

意见 3: 文中提到的工作中成功老龄化前因机制的综合模型中的中介机制用蓝色标出了，表明是本文独有的内容，即“组织与工作环境因素通过适应性策略和主动性策略对工作中成功老龄化产生影响”，而这句话与 3.3.1 工作重塑中提到的 SOC 理论似乎没有区别，后者在文中为“随着年龄的增长，个人分配给发展的资源将逐渐减少，用于维持和调节损失的资源将逐渐增加，年长员工会以不同于年轻员工的工作重塑方式塑造他们的工作”，而这句话中的“个人分配发展资源”属于组织与工作环境因素，即 SOC 理论本身就暗示着不同策略在组织与工作环境因素与工作中成功老龄化的中介作用，因此本文独有的中介机制貌似只是换了说法。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见!

首先，我们在此向审稿人澄清 SOC 理论的概念和内容，以及为什么原文中提到的“个人分配给发展的资源”并不属于组织与工作环境因素。

SOC 理论指出，“成长的适应性”、“维持（或恢复）”和“调节管理损失”是个人在生命发展过程中的三种一般性功能目标。同时，该理论认为由于个人对“得”与“失”的主观预期是随生命周期动态变化的，随着年龄的增长，预期变化更多的是损失，而不是收益，因此个人对这三种目标的资源分配比重随着年龄的增长而变化，即年长者分配给成长功能性目标的个人资源逐渐减少，越来越多的个人资源被用于维持和调节损失 (Baltes, 1997)。这里的“资源分配”是指的个人所拥有的资源，不属于组织与工作环境因素。

第二，向审稿人澄清 SOC 理论框架下的工作重塑在内涵上与 SOC 策略有怎样的不同？

SOC 策略是 SOC 理论在年长员工如何适应工作老龄化过程中的直接应用与具体展现，现有研究根据 SOC 理论提出的选择、优化与补偿这三种策略思想开发的具体策略，可覆盖工作、职业甚至是与工作交叉的生活领域。SOC 理论框架下的工作重塑是 Kooij 等人 (2015) 将 SOC 三种策略思想整合到年长员工群体的工作重塑的概念中，但并没有改变工作重塑本身的内涵，即员工为实现人-工作匹配与发展的需要而自发的改变工作边界（任务、关系）的行为。那么，SOC 理论框架下的工作重塑（发展性重塑、应用型重塑和适应性重塑）是在重塑任务和关系的工作边界中运用选择、优化与补偿的策略思想，以应对可能将面对的年龄变化挑战，实现人-工作匹配或减少未来的人-工作不匹配预期。所以，除与 SOC 策略的适应性特征（详见评审人第一项、第二项问题）有所差异外，基于 SOC 理论的三种工作重塑所覆盖的范围也有所不同，其是对工作边界的重塑。

最后，本文所提出的前因机制综合框架展现了年长员工在工作中实现成功老龄化的全过程，重点强调了个人应对老龄化所采取的行动（中介机制）在整体机制中的核心作用，为研究者探讨如何实现工作中成功老龄化提供了更为完整的、明确的以及具有可操作性的研究框架。

意见 4: 在文章末尾的改进部分，几乎所有包含主观报告和横断研究都会说自己研究自变量缺乏客观性，横断研究则缺少因果联系。这两点缺少特异性，适配于所有文章。且对于被试在工作中使用的具体策略如何不用主观报告测量是一较为严峻的挑战。

回应: 非常感谢审稿人的宝贵意见！

第一，关于横断研究问题，如评审人所说，横断研究的问题在很多文章中的局限里都会提及，这就需要阐明其在特定研究领域里应用的特异性，而本文在讨论中说法不准确，忽略了特异性阐述，感谢审稿人的宝贵意见，将对此进行澄清和修改。

以下向评审人澄清：在工作中成功老龄化领域中横断研究设计为何有很大的缺陷？

在工作中的老龄化研究领域，涉及两类与年龄或时间有关的重要研究，第一类研究侧重在调查年龄有关变量的发展变化对工作结果的影响，即试图理解个体的心理、生理和行为现象是如何随着老龄化（或时间）的进程而变化的。“Aging”概念中本身就隐含着在个人内部（within-person）层面的动态变化特征，这就需要保证采用纵向面板设计，即在相当长一段时间来追踪样本参与者，以此捕捉被研究变量的个人内部变化。而截面研究设计就无法捕捉和反映大量真实存在的变量变化轨迹。第二类是关注年龄（或与时间有关变量）的调节效应，探讨兴趣变量之间的关系如何在不同年龄组或不同发展阶段的人之间具有差异。这类问题通常在于致力于理解个体日常的心理和行为是如何随着年龄的变化而展开。在此类问题中，年龄被认为是一种个体间层面的调节变量，其塑造着个体内层面的关系。因此，为了解决此类问题，需要对年龄的调节效应进行多层模型的研究，跨多个时间点收集数据（经验抽样研究），从而考察兴趣研究变量之间的关系如何随年龄或不同发展阶段而变化，这也是横断研究无法实现的。因此，作为截面设计的一种替代方案，包含纵向面板研究、经验抽样研究以及混合式研究的纵向设计研究由于其强调了随时间的变化和对相同样本进行重复数据收集，作者认为其将成为未来工作中成功老龄化研究设计的主流。

当然，即使纵向调查在处理因果关系问题方面比横断面调查在成功老龄化研究领域优势明显，但实验研究仍然是更理想的选择，毕竟它是最终回答因果关系问题的唯一方法。但是，在我们梳理的文献中发现，用实验及干预设计的研究非常稀缺，这主要是由于满足实验条件的难度可能很大，如难以将个体随机分配到不同的年龄组，实施设计良好干预措施也需要投入相对大量的时间和精力（Hommelhoff et al., 2022）。不过，未来也仍有多种可能性进行实验和有效的干预来理解和解决年龄与工作的问题，从而使工作中成功老龄化研究更有价值。

第二，关于原文中阐述主观报告的问题，正如评审人所说，被试在工作中使用的具体策略如何不用主观报告测量确实是一较为严峻的挑战，作者认为这是因为具体行动策略作为一种老龄化中的个人自我调节能力的体现，其隐含着复杂的动机、社会情感，很难用独立观察、他人评价来测量。不过，也有研究者指出，如观察、电子邮件信息收集，档案数据以及其他组织数据，也可被利用来直接测量年长员工如何做出反应行为来回应外部环境（或事件）（Whitelmy et al., 2022; Fisher et al., 2022）。同时，我们认为，未来研究也可以去尝试运用定性研究中的那些关注内省、意义建构或合理化的方法，如叙事法去追踪个人行为反应。

根据评审人意见，通过以上分析并兼顾文字精炼和字数考虑，我们将在修改稿中末尾的方法部分进行相应修改（请见 5.3 研究取样和方法上的改善）。

.....

审稿人 2 意见：

本文采用内容分析法对国内外 71 篇工作中成功老龄化这一主题相关文献进行梳理，试图回答“什么影响了工作中成功老龄化？”以及“其中的发生机制是什么？”这两个在全球人口和劳动力老龄化趋势愈发严峻背景下备受关注的问題，具有一定的理论与现实价值。但文章仍存在几个主要问题，请作者对文章进一步完善。

意见 1：作者基于文本的形式特征对相关文献进行了系统梳理，但作为一篇综述类文章，更应注重对文本的内容特征进行评述。本文对现有文献的评述部分较为不足，如“工作中成功老龄化前因研究中的理论应用情况”这一部分，作者仅罗列了 SAW 相关的理论，而没有具体阐述不同理论所适用的情景是怎样的、各理论对于本研究主题的贡献或侧重点是什么。请作者认真思考《综述评论类论文自检报告》中的“本文要解决什么科学问题？”这一问题，在对工作中成功老龄化这一领域文献资料进行综合分析、归纳整理，使文献更精练明确、更有逻辑层次的基础上，对综合整理后的文献进行比较专门的、全面的、深入的、系统的、客观的评述，而不是只述不评。

回应：感谢审稿人的宝贵意见！

在撰写该文时，由于考虑到文章以前因机制为主线（而非以理论应用为主线），也希望尽量避免和已有同类研究在理论论述上的重复，所以侧重于梳理、归纳和展现组织行为与全程生命发展心理理论在各类前因研究中的应用情况，而在理论应用的评述上显得较为薄弱。根据审稿人意见，我们也认识到，只有向读者澄清如评审人所说“不同理论所适用的情景是怎样的、各理论对于本研究主题的贡献或侧重点是什么”，才能更加完整、透彻地为读者了解或开展相关领域研究提供更有价值的参考。为此，作者对原文进行了丰富，加强了评述的内容。

对文章的详细修改内容如下：

第一，对“2.2.3 工作中成功老龄化前因研究中的理论应用情况”部分进行了丰富，强化了理论应用情况的评述性内容。该部分的理论评述主要是围绕生命全程发展心理学以及组织行为学的相关理论在当前研究中的关注重点、使用情形和相互联系三方面展开的。修改后的内容如下：

广义的生命全程发展理论提出了在整个生命历程中个体努力平衡与年龄相关的收益与损失的具体机制（Rudolph & Zacher, 2022），但 SOC、SST、MTLD 理论当前被更多用来解释年长者在老龄化过程中的应对模式、行为和心态等，在工作中成功老龄化研究中应用最多的是 SOC 理论，其次为 SST 理论。SOC 理论被广泛应用于探讨选择、优化和补偿策略在促进年长员工工作中成功老龄化结果的有效性，侧重于从行为策略角度探讨年长员工方式选择和实现过程。SST 理论则关注个人对时间的认知和动机（Carstensen et al., 1999），主要应用在与年龄相关的个人特征的探讨中。与 SOC 理论类似，MTLD 理论也主要从行为策略视角出发，将个人获取控制感的方式概括为初级和次级控制（Heckhausen et al., 2010），关注个人在工作场所背景下的心理过程和行为选择。工作中成功老龄化研究中使用最多的组织行为学理论是 COR 理论和 JD-R 理论，二者都与年长员工在工作中的资源获取有关，前者在该领域主要用于从资源的获取与保护出发探讨组织环境的作用，而后者则侧重于分析工作要求和资源两种工作特征的影响。而其他诸如角色理论、组织支持理论和自我认同理论等则是主要被应用于探讨一般的组织行为研究变量（如工作角色、组织支持等）对个人工作中成功老龄化实现过程的影响。

值得注意的是，以上理论并非完全独立地应用于工作中成功老龄化研究中，当前研究

者也倾向于联合使用两种或以上的理论更为全面地探讨前因机制。鉴于生命全程发展心理学的观点往往关注个体心理的发展过程而相对忽视了环境对发展的外部影响，对人与环境的互动重视不足（Zacher & Rudolph, 2017），因此，将生命全程发展心理学理论与组织行为学理论结合，在多学科框架下探讨工作中成功老龄化的影响因素和作用机制将成为未来工作中成功老龄化研究的重要趋势。

第二，对“3 工作中成功老龄化的影响因素”部分进行修改，强化了在影响因素梳理和分析过程中与理论应用方面有关的评述，如，在组织与环境因素部分增加了 JD-R 框架应用介绍和 COR 与组织支持理论在研究中体现的关系等；在主动性策略和适应性策略部分加强了对 SOC 理论在两种策略中应用的不同侧重点的介绍，理清适应性策略和主动性策略的关系。

意见 2：本文选取成功老龄化影响因素分类的依据是什么，本文为什么从组织与工作环境因素、适应性策略、主动型策略和个人特征这四个方面梳理和归纳当前工作中成功老龄化研究中的前因，请说明影响因素分类的原因。

回应：感谢审稿人的宝贵意见！

本文之所以从组织与工作环境因素、适应性策略、主动型策略和个人特征这四个方面梳理和归纳当前工作中成功老龄化研究中的前因，原因如下：

首先，“工作中成功老龄化”的研究是组织行为/心理与生命全程发展心理学两个领域的融合，组织行为研究重点关注了在组织和工作环境中的那些推动或阻碍工作中成功老龄化的结构化因素（机会和约束条件），从本文归纳的理论应用来看，组织心理研究领域中与“资源”有关的 COR、JD-R 理论的应用主要聚焦在这一类因素中；生命全程发展心理学则关注与年龄有关的个人特征变化以及在 Aging 过程中的行动和策略，在文献梳理中也清晰看到 SOC、SST 等生命全程发展心理学理论侧重于应用在个人特征、应对策略的前因研究中。在具有代表性的该领域的理论性基础文献中，研究者强调了组织工作环境与个人特征（如 Zacher, 2015; Kooij et al., 2020）、个人应对策略（Kooij, 2015; Kooij et al., 2015; Kooij et al., 2020）对成功老龄化推动作用。

第二，为什么本文将个人的应对策略分为适应性策略和主动性策略两类？应对年龄变化所带来的困境与挑战、实现成功老龄化，实际上是个人在生命发展中的一种自我调节过程，对环境所保持的努力适应与主动改造永远是这一过程的两大主题。Kooij 等（2020）明确指出，年长员工为实现人与环境匹配、成功老龄化的行动包含适应性（处理或应对目前经历的不匹配）和主动性（促进未来的工作-环境匹配或避免不匹配的行动）两类工作行为。我们在梳理前因机制的文献中，也深刻感受到：虽然主动与适应两种策略存在着一定程度的交织，如个人在为未来的工作匹配主动改变的行为也可能帮助其应对当下的不匹配状况以达到维持当前工作能力和动机的目的，又如主动行为中也会应用适应性的理论框架（如基于 SOC 的工作重塑），但是，正如 Kooij 等（2020）所指出的，主动与适应两类行为在行动的出发点、目标侧重上是不同的。适应性策略的重点在于通过调整自身目标和行动来应对和缓解当前正经历的年龄损失与工作压力、减少人与环境的不匹配以维持个人在工作中的健康发展和积极工作结果；而主动性策略则是强调个体立足于自身发展需要，为实现未来的人与环境匹配或减少由年龄变化带来的人-环境不匹配而自我发起的积极行动。因此，分别从适应性和主动性两类策略来梳理应对策略有助于读者更全面而深入地理解工作中成功老龄化的实现过程。

因此，根据评审人的提示，作者在“3 工作中成功老龄化的影响因素”部分对四类前因的划分理由进行了简要补充，修改后的内容如下：

工作中成功老龄化是组织行为和生命全程发展心理学两个研究领域的融合，其实现过

程受到组织与工作环境因素、与年龄变化相关的个人因素以及应对策略所共同影响（Kooij et al., 2020; Pak et al., 2023; Zacher, 2015）。而个人对老龄化的应对作为一种自我调节过程，包含着对随年龄变化的条件的努力适应与主动改造。据此，本研究通过对 37 篇工作中成功老龄化前因机制的研究文献进行梳理，具体阐述组织和工作环境、适应性策略、主动性策略以及个人特征这四类因素是如何分别影响工作中成功老龄化的，同时关注并介绍研究中的理论应用状况。

意见 3: 本文对工作中成功老龄化的内涵从基于比较的观点基于人-工作匹配的观点基于统筹过程与结果的观点展开，彭息强等（2022）的文章中已指出关于 SAW 概念的讨论一是聚焦于对 SAW 是“维持”还是“发展”的争论；二是从注重结果往整合实现过程推进。后一篇文章中阐述的两个方面是不是已经涵盖了本文说明的三个观点，请说明本文与彭息强等（2022）一文关于 SAW 概念内涵的区别。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见！

本文与彭息强等（2022）关于工作中成功老龄化概念内涵的介绍和阐述都是基于对相同的工作中成功老龄化内涵重要文献的梳理。彭息强等（2022）将 Kooij（2015）、Zacher（2015）、Kooij 等（2020）这三项代表性文献中的关于工作中成功老龄化内涵的观点以“维持”-“发展”-“整合”以及“过程-结果”两条逻辑线来归纳，体现在：Kooij（2015）强调维持（基于维持匹配的结果），Zacher（2015）侧重发展（基于比较的结果），Kooij 等（2020）既是维持与发展的整合，也是结果与过程的整合。而本文仅向读者简明、直接呈现：“基于比较的结果”、“基于维持匹配的结果”，以及“过程与结果的整合”这三种内涵的观点。我们认为，“维持与发展”是个人生命发展的两大课题，基于比较的观点（Zacher, 2015）和基于匹配的观点（Kooij, 2015）一定程度上都会涉及这两项人生发展的重要目标，比如 Zacher（2015）的文章里就明确提出随着时间推移，成功老龄化的员工可以遵循与年龄相关的增长轨迹和工作结果的维持，作者看来，两篇文献更多是从“通过与平均轨迹进行比较”和“实现匹配”两个角度来定义相同的结果，所以本文就没有再去强调维持-发展-整合的逻辑线。

接下来，向评审人再具体说明原文中所列出三种工作中成功老龄化内涵的依据：

首先，从概念发展过程看，自 Abraham 和 Hansson（1995）将成功老龄化引入工作研究领域后，工作中成功老龄化概念主要出现了三种定义：Robson 和 Hansson（2006）的工作中成功老龄化的标准和策略（不具代表性，本文未列出）、Zacher（2015）的工作中成功老龄化的操作化定义（为基于比较的观点，也即是本文引言列出的第一种关于内涵的观点）以及 Kooij（2015）关于年长员工积极作用的工作中成功老龄化框架（为基于人-工作匹配的观点，也即是本文引言列出的第二种关于内涵的观点）。Zacher 和 Rudolph（2017）在文章中对这三种在组织文献中发展起来的三种概念进行了详细介绍和批判，其中指出了 Robson 和 Hansson（2006）的标准内涵并不全面，缺少年龄与工作/环境的互动模式。Zacher、Kooij 和 Beier（2018）以比较的观点和基于人与工作匹配的观点分别概括 Zacher（2015）和 Kooij（2015）的工作中成功老龄化研究框架，突出二者在实证研究上的不同侧重。而后，Kooij 等（2020）在先前研究的基础上形成了一定共识，关注工作中成功老龄化的整个工作全程中的能力和动机，从过程和结果统筹的角度完善了工作中成功老龄化的定义，为实证研究提供了研究路线指导，成为当前主流的工作中成功老龄化定义（Beier et al., 2022; Pak et al., 2023，也被列为本文引言中关于内涵的第三种观点）。

其次，从实证研究对概念框架的使用频率看，Zacher、Kooij 和 Beier（2018）在对《工作、老龄化和退休（Work, Aging and Retirement）》特刊中的 6 篇实证文献梳理时发现文章作者主要使用 Zacher（2015）和 Kooij（2015）二者的研究框架。而我们在对现有的前因机制

研究文献进行梳理时也发现，采用 Robson 和 Hansson (2006) 所定义的工作场所成功老龄化标准的实证研究相对较少，且主要是以 Cheung 和 Wu 两位学者为主（如 Cheung & Wu, 2012; Cheung & Wu, 2014; Cheung et al., 2018）；相较而言，Zacher (2015) 基于比较的研究框架以及 Kooij (2015) 基于人-工作匹配的观点以及 Kooij 等 (2020) 的过程与结果统筹的观点则在理论和实证研究中被研究者们更多地接受和使用（如 Weber et al. 2019; Taneva & John, 2018; Thrasher et al., 2018; Pak et al., 2023）。

意见 4: 关于 SAW 的影响因素中，作者可基于工作需求-资源 (JD-R) 框架来思考：组织对员工哪些方面的需求会影响 SAW，如个人层面除了最直接的年龄和认知、情感、动机外，身体健康也是重要因素；同样的，组织提供的哪些方面的资源会影响 SAW，如 autonomy、feedback、skill variety、task variety、social and relational aspects of the job 等人力资源管理实践的具体方面，请作者对“3 工作中成功老龄化的影响因素”这一部分进行有框架地梳理。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见！

原文对工作中成功老龄化的影响因素的整理和归纳主要是建立在对 37 篇明确将“工作中成功老龄化”作为结果变量的研究文献的梳理上，希望为读者呈现当前工作中成功老龄化前因研究的概况。而审稿人在建议中所提到的个人层面的身体健康、组织层面的工作自主性、反馈、技能多样性等也可能作为一种资源影响年长员工工作中成功老龄化的实现，因此，为了确保我们所梳理的文献是完整的，我们在修改过程中对相关文献进行了进一步检索和核对，结果如下：

首先，关于个人层面的身体健康因素，现有研究对个人身体健康的关注体现在两方面：一是将其作为成功老龄化的重要内涵进行研究，如 Kooij (2015) 将工作中成功老龄化定义为健康、动机和工作能力的保持，而实证研究中，Cheung 等 (2019) 基于 Robson 和 Hansson (2006) 的研究量表将适应性和健康作为工作中成功老龄化的结果之一进行测量和研究；二是将身体健康包含在年龄概念中进行研究，如 Kooij 等 (2008) 建议，功能年龄是通过认知能力、身体能力和健康的变化来衡量的，反映了与心理和生理相关的个人变化，有研究据此进一步证明了功能年龄与可持续就业能力显著负相关 (Le Blanc et al., 2017)。总的来说，当前工作中成功老龄化相关研究并没有将身体健康单独作为影响因素进行重点关注，因此，本文并未在文中将身体健康作为影响因素单独列出进行强调。

其次，在组织工作环境层面。关于工作自主性和工作相关的社会和关系方面，我们在原文中已就现有文献进行了一定的归纳和分析（工作自主性和上级、同事支持，见“3.1.1 工作特征”工作资源部分），在重新检索过程中没有找到需要补充的新的相关文献。而针对审稿人所提示的反馈、技能多样性、任务多样性等，相关文献（如 Wang et al., 2015; Zaniboni, Truxillo, & Fraccaroli, 2013; Zaniboni et al., 2014; Bos et al., 2013）更多是在组织工作背景下，以年长员工为样本或以年龄为调节因素研究年长员工与年轻员工在工作中的差异，正文中并没有明确提及“成功老龄化”的相关内容，不在本文检索标准内，为保证文章一致性，本文没有将其纳入影响因素分析中进行详细介绍和梳理。

因此，综合审稿人建议和上述整理结果，我们在修改稿中“3.1 组织与工作环境特征”部分与工作自主性和社会支持（上级、同事支持）的有关内容进行了进一步梳理使内容更加清晰，修改后的内容如下：

对于工作资源，研究者普遍认为其能够弥补员工因老龄化而损失的资源从而促进工作中成功老龄化。最具有代表性的促进性工作资源要素有：工作控制、工作自主性、社会支持（上级支持和同事支持）。工作控制和工作自主性允许员工自主安排工作任务、选择工作技能，增强年长员工对工作控制感，而来自上级和同事的社会支持则有效减少了年龄带来的工作压力和年龄歧视，研究表明它们在促进年长员工工作能力和继续工作的动机以及可

持续就业能力方面发挥着积极作用（Cheung & Wu, 2012; de Lange et al., 2020; Muller et al., 2012; Pak et al., 2020）。

意见 5: 工作中成功老龄化前因机制的综合模型是本文的一个亮点与核心，但文中“4 工作中成功老龄化前因机制的综合模型”与彭息强等（2022）一文中“职场成功老龄整合研究框架”相比，除去中介机制不同外，有何精进之处，请作者进一步逻辑、系统地论述本文的综合模型。彭息强等（2022）一文既给本篇文章提供了很好的参考，但也给本文的边际贡献提出了挑战，作者在写作中一定要注意对已有文章的区别，避免做相似工作。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见！

本文构建的工作中成功老龄化前因机制的综合模型与彭息强等（2022）所提出的“职场成功老龄整合研究框架”都关注了个人因素、环境因素和实现策略等因素在工作中成功老龄化机制中的作用，但本文聚焦于工作中成功老龄化的前因机制梳理，为读者提供了更多实质性信息。

首先，本文所提出的前因机制综合模型主要从行为策略视角搭建起年长员工实现工作中成功老龄化的路径框架，强调个人在应对年龄相关的变化和工作挑战时的积极作用，提出年长的员工可以具体通过适应性和主动性两种策略来提升当下的或未来的人与环境匹配实现工作中成功老龄化，而这在彭息强等（2022）的整合研究框架中是没有明确体现的。

其次，本文除中介机制外，还从人与环境互动的视角梳理了组织工作环境因素、个人因素以及个人应对策略之间的相互关系，细致地归纳了工作中成功老龄化前因机制作用的边界条件，并对调节效应发挥作用的情形进行了总结，将其归纳为三种基本情形：第一种，组织工作环境和个人特征因素互为调节，交互影响工作中成功老龄化；第二种，组织工作环境和个人特征的交互效应影响个人应对策略（主动的、适应的）的采用；第三种，组织工作环境、个人特征因素在主动性和适应性策略促进成功老龄化过程中发挥调节作用，以及组织工作环境、个人特征因素以及应对策略的三项交互影响成功老龄化的情形。本文的对调节机制的总结强调了个人、环境以及个人自我调节策略之间的互动对实现工作中成功老龄化的促进作用，启示读者在未来研究中，重视三者的互动关系在个人通过适应性策略或主动性策略实现工作中成功老龄化过程中的作用，而这也是彭息强等（2022）的文章中所未曾提及的。

最后，我们的前因机制综合框架展现了年长员工在工作中实现成功老龄化的全过程，并重点强调了个人应对老龄化所采取的行动在整体机制中的核心作用，为研究者探讨如何实现工作中成功老龄化提供了更为完整的、明确的以及具有可操作性的研究框架。相较于彭息强等（2022）提出的“职场成功老龄整合研究框架”，本研究对工作中成功老龄化的前因及发生机制的探索更为全面深刻。

意见 6: 图 1 中工作中成功老龄化中涵盖的工作动机、关注机会、工作绩效、工作能力、工作投入、职业成功在文中并未给出说明，请作者在正文中对相关内涵进行补充。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见！

工作中成功老龄化具有十分丰富的内涵，研究者们在实际进行实证研究时，往往就其中的特定方面对其进行操作化并开展相应研究，不同的文章也因此出现了不同的操作化定义。原文在提出综合模型时，主要根据明确将工作中成功老龄化作为结果变量的部分实证研究，挑选读者相对熟悉的测量变量在综合模型中进行了简单的列举，但并未对图 1 中工作中成功老龄化的内涵和操作化进行说明，这会导致读者对工作中成功老龄化的定义不清晰，综合模型的介绍也不完整，同时我们也认识到这种测量变量的简单列举并不合适。

将充分参考审稿人建议，首先需要斟酌如何操作化地定义本研究综合模型中的工作中

成功老龄化。工作中成功老龄化的操作化定义与测量一直在不断地丰富和完善中，从工作中成功老龄化概念产生之初的绩效或能力维持 (Abraham & Hansson, 1995)，到实证研究中采用工作场所成功老龄化的五个标准 (Robson & Hansson, 2006: 适应性与健康、积极关系、职业成长、个人安全、持续关注并实现目标)，再到员工和组织重视的五类重要结果 (Zacher, 2015: 工作动机、工作绩效、工作态度、职业健康和幸福感、离职和求职行为)。彭息强等人 (2022) 在其综合模型中依据主观和客观两种标准对工作中成功老龄化的测量变量进行分类，向我们较全面地展示了多种测量变量 (或指标)，但这种操作化相对泛化，难以充分表达工作中成功老龄化相对于其他一般工作结果的特殊性。但我们发现，近年来，在该领域具有代表性的研究者们越来越认识到，在衡量工作中成功老龄化结果时，继续工作的能力和继续工作的动机应视为工作中成功老龄化的重要构成 (Kooij et al., 2020; Beier et al., 2022; Kooij, 2015)，这也正是原文引言中所引出的关于定义的第二种和第三种观点所强调的工作中成功老龄化结果。

为此，我们综合当前理论归纳和实证研究梳理，将工作中成功老龄化在研究中的操作化定义概括为三类：一是继续工作的能力，典型的变量包括工作能力、工作绩效、职业成长等；二是继续工作的动机，包括工作动机、工作投入、对机会的关注等；三是健康与幸福感，包括工作满意度、身体健康、积极的工作关系等。

相应地，在修改稿中对前因机制综合模型中的工作中成功老龄化概念内涵和操作化进行了说明 (请见修改稿“4 工作中成功老龄化前因机制的综合模型”部分及图 1)。

意见 7: 本文梳理先前研究将 55 岁 (Sanders & McCready, 2010)、40 岁 (Robson & Hansson, 2007; Robson et al., 2006) 和 45 岁 (Cheung & Wu, 2014; Cheung et al., 2019) 是当前较为常用的临界点，但忽略了经合组织 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 将年长员工定义为 50 岁或 50 岁以上的雇员这一事实。请作者对本文研究领域的文献进行全面查找，在对学术论文进行整理的基础上，常见组织报告文件也是应该纳入综述范围的，保证所梳理文献的全面性与有效性。

回应: 感谢审稿人的宝贵意见!

我们在对“年长员工”的年龄界定进行介绍时，主要是基于对所保留的 37 篇工作中成功老龄化前因研究文献的梳理，对其中相对比较常用的几个分界点在原文中进行了举例。为了更加全面、严谨地展现当前工作中成功老龄化领域对年长员工的定义，我们也在审稿人的提示下，重新对 37 篇工作中成功老龄化前因研究中的年长员工年龄界定进行了细致的梳理，特别留意审稿人所提到的经合组织对年长员工的年龄划分。

经过整理发现，在现有的理论研究中，研究者们对年长员工的年龄划分主要来源于两方面：一是依据相关法律和组织报告文件的规定，如依据美国《就业年龄歧视法 (ADEA)》将年长员工定义为 40 岁及以上的劳动者 (Robson & Hansson, 2007)；参考美国劳工部的指导方针将年龄在 55 岁或以上的人为年长工人 (Sanders & McCready, 2010)；根据美国退休人员协会 (AAPA) 的最低注册年龄或经合组织 (OECD) 关于劳动力市场参与率下降的分界点 (OECD, 2005) 以 50 岁及以上划定年长员工范围 (如 Thrasher et al., 2018; Kooij et al., 2008) 等；二是根据相关理论和实践进行界定，如 Cheung 等 (2019) 从年长员工的认知和能力下降的分界点和便于组织对年长员工管理的预案准备角度将 45 岁作为划定标准。其中，经合组织对年长员工的年龄划分更多地应用在了更广泛的对老年工作群体的就业情况探讨以及对比年长员工和年轻员工在工作中动机、能力差异等研究中 (如 Ji, 2017; Aitken & Singh, 2023)，在目前的工作中成功老龄化前因研究中少有应用，因而被我们所忽略。对此，我们充分参考审稿人意见，综合文献的梳理结果，在“1 引言”部分对经合组织对年长员工界定的 50 岁或 50 岁以上这一标准进行补充，修改后的内容如下：

在年龄界定上，相比于老年学领域成功老龄化所聚焦的 60 岁及以上的老年人和退休人群，在工作背景下的成功老龄化研究中，学者对年长员工的定义尚未统一，但普遍更侧重研究更为年轻的群体，55 岁（Sanders & McCready, 2010）、50 岁（Thrasher et al., 2018; OECD, 2005）、45 岁（Cheung & Wu, 2014; Cheung et al., 2019）和 40 岁（Robson & Hansson, 2007; Robson et al., 2006）是当前较为常用的临界点。

意见 8：请作者进一步核查全文论述的准确性，综述文章尽量保持客观公正，如，引言第一段“年长员工在工作中会面临更多压力，较难维持其工作状态，存在工作绩效下降的风险”表述是否准确，彭息强等（2022）将工作绩效归为一般不随年龄而变化的结果形式，Pak 等（2023）也指出由于晶体智力的增加通常可以抵消流体智力的下降，年长员工的脑力工作能力和工作绩效通常不会受到影响。作者需认真核查全文表达与已有文献的一致性，保证本文的严谨性。

回应：感谢审稿人的宝贵意见！

生命全程发展观点的一个基本假设是年龄的增加会给个人带来一定的损失，如身体能力和认知储备能力的下降，但基于知识的技术和其他支持系统可以促进丰富和补偿个体在认知和动机储备能力方面的差异（Baltes & Baltes, 1990），年龄可能对核心任务绩效没有影响（Beier et al., 2022; Ng & Feldman, 2008; Pak et al., 2023）。而我们在文中第一段“年长员工……风险；另一方面……价值”表述的原意是想突出年龄给年长员工工作带来的困扰和收益，以突出关注年长员工工作中成功老龄化的重要性，但由于表述较为泛化缺乏严谨性，使得前半句的内容放大了年龄增长带来的负面影响，容易误导读者陷入或增加对员工年龄的刻板印象。因此，在审稿人的提示下，我们仔细阅读了相关文献，同时对全文的表达进行了检查，对“1 引言”中的相关表述进行了如下修改：

一方面，随着年龄的增加，个人在认知、动机和工作能力上都存在一定程度的衰退（Kooij et al., 2020），年长员工在适应个人身体机能衰退的同时，还可能面临如失业风险增加、培训机会减少、技能过时以及年龄歧视等带来的工作挑战与压力（Robson & Hansson, 2007）；另一方面，年长员工拥有更多工作经验，对自身状况和职业追求有着更清晰的认知，能够整合利用自身资源努力积极地塑造工作环境，适应衰老带来的工作变化（Abraham & Hansson, 1995; Kooij, 2015），为组织创造更多价值。

第二轮

审稿人 1 意见：

作者对每个审稿意见均有详细深入的回答，也在文中的相应位置做了适当的修改。

回应：感谢审稿人对一审修改内容的肯定！

审稿人 2 意见：

作者对一审意见进行了积极、认真地修改和回复。经过修改，文章的逻辑链条更加通顺，核心目标得到聚焦解决。但还有一些问题值得进一步探讨。

意见 1：“2.2.2 工作中成功老龄化前因研究中的理论应用情况”部分广义的生命全程发展理论与 SOC、SST、MTLD 理论阐述存在歧义，请作者进一步理清前者与后者的关系，SOC、SST、MTLD 理论是属于生命全程发展理论的框架下的具体理论，还是并列的关

系。

其次，文中的“生命全程发展理论”是否为 *lifespan development approaches*，后者关注的内容与原文并不一致，后者强调了三个不同但相关的类别（*normative age-graded, normative history-graded, non-normative*）对个人发展的影响。基于此，为便于读者理解，请作者标注关键理论、概念名称英文名称。

回应：感谢审稿人对修改内容的肯定以及提出的宝贵意见！

首先，我们在此向审稿人澄清生命全程发展理论与 SOC、SST、MTLD 理论的关系。需要明确的是，SOC、SST、MTLD 理论的确是生命全程发展理论框架下的具体理论，两者并不是并列关系。生命全程发展理论是在成功老龄化文献中发展起来的，解释个人如何成功地应对与年龄相关的损失和最大化与年龄相关的收益（Zacher & Rudolph, 2017），具体包括以下六种理论：资源方法（Resource approach, Neugarten, 1972）、选择、优化和补偿理论（SOC, Baltes & Baltes, 1990）、生命全程发展动机理论（MTLD, Heckhausen et al., 2010）、同化和适应应对模型（Assimilative and accommodative coping, AAC, Brandtsta-dter & Renner, 1990）、社会情绪选择理论（SST, Carstensen et al., 1999）和强弱整合模型（Strength and vulnerability integration model, SAVI, Charles, 2010）。由于本文仅关注“工作中成功老龄化前因研究中的理论应用情况”，因此我们在文中仅对当前工作中成功老龄化前因研究中所涉及的 SOC、SST 和 MTLD 三种具体的生命全程发展理论进行详细介绍。

其次，回答审稿人关于生命全程发展理论英文名称的问题。本文主要参考 Zacher 和 Rudolph（2017）对生命全程发展文献中成功老龄化理论框架的梳理，将“生命全程发展理论”的英文名称确定为“*Lifespan developmental theories*”。与审稿人所提到的“*Lifespan development approaches*”强调关于发展的三种宏观情境（*normative age-graded, normative history-graded* 和 *non-normative*）以提醒研究人员关注对观察到的年龄相关差异和个体差异以及随时间变化的多层解释不同（Baltes & Smith, 2004），“*Lifespan developmental theories*”将人视为促进个人发展的积极因素，其下的每一种理论都是以收益为中心（*gain focused*）和以方法为导向（*approach oriented*），描述了可以用来帮助个人实现维持或发展各种功能领域的行动（Zacher & Rudolph, 2017）。

因此，综合上述梳理，针对审稿人所指出的“广义的生命全程发展理论”与 SOC、SST、MTLD 理论关系阐述不明以及生命全程发展理论的英文名称等问题，我们对“2.2.2 工作中成功老龄化前因研究中的理论应用情况”中的相关内容进行了相应修改，具体内容如下：

生命全程发展理论（*Lifespan developmental theories*）关注个体在整个生命历程中努力平衡与年龄相关的收益与损失的具体机制（Rudolph & Zacher, 2022），其中，SOC、SST、MTLD 三种具体的生命全程发展理论当前被更多用来解释年长者在老龄化过程中的应对模式、行为和心态等方面的内容，而在工作中成功老龄化前因研究中被应用最多的是 SOC 理论，其次为 SST 理论。

意见 2：由于 SAW 相关文献在作者投稿过程中也有发表，请作者及时对综述内容进行更新。如，Pak 等（2023）基于个人-环境匹配理论、工作要求-资源模型分析了工作场所中的数字化（STAARA）所带来的工作特征（工作需求、工作资源）是如何影响工作中成功老龄化的。

Pak, K., Renkema, M., & van der Kruijssen, D. T. (2023). A conceptual review of the love-hate relationship between technology and successful aging at work: Identifying fits and misfits through job design. *Human Resource Management Review*, 100955.

回应：感谢审稿人提出的宝贵意见！

事实上，我们在进行一审意见答复和文章修改时已对投稿过程中发表的文献进行了检索和补充，共增加了三篇与工作中成功老龄化相关的文献，包括 Andrei 和 Parker (2022)、Beier 等 (2022) 以及审稿人所特别提到的 Pak 等 (2023)。通过仔细阅读全文后发现前两篇文章都将工作中成功老龄化视为重要背景，主要内容还是对更为宽泛的年龄相关的研究的梳理，属于与工作中成功老龄化主题相关的理论性文章；而 Pak 等 (2023) 的内容则主要是在工作场所中的数字化 (STAARA) 背景下探讨和总结影响工作中成功老龄化的个人和环境因素，应归类于特定视角下的工作中成功老龄化的综述类文献，因此，我们并未将新检索到的这三篇文章纳入前因研究中对其进行影响因素的分析介绍。

在审稿人的提示下，我们发现一审修改稿缺少了对 Pak 等 (2023) 综述的内容梳理和评价，对此，我们将在修改稿引言部分增加第三类外文综述类型进行说明，补充内容如下：

第三类是基于某一特定视角探讨工作中成功老龄化的影响因素，旨在实现不同研究主题之间的交叉与整合，如 Pak 等 (2023) 基于技术视角梳理了工作场所中的数字化 (STAARA) 带来的工作特征变化是如何影响工作中成功老龄化的，但该类研究受具体视角限制对工作中成功老龄化影响因素的梳理并不全面。

另外，根据编辑部的修改要求，我们也对自检报告中的有关内容进行了相应修改，详细内容请见自检报告中对问题 5 的回答。

意见 3：“3 工作中成功老龄化的影响因素”部分，作者可以对影响因素的含义做简要介绍，以便帮助读者明晰各影响要素的内涵。

回应：感谢审稿人提出的宝贵意见！

在撰写原文中“3 工作中成功老龄化的影响因素”部分时，我们考虑到其中的很多概念和理论在组织管理研究领域已经为读者所熟知，例如组织支持、工作控制、工作自主性等，若在文中对所涉及的所有影响因素的概念定义进行一一解释，会增加阅读量和影响阅读体验。因此，考虑到字数限制和表达凝练的需要，本文在对各影响因素进行阐述时，更加重视对当前研究所涉及的影响因素及研究中具体理论应用情况的梳理、概括和总结，而未对各影响因素的概念定义进行详细解释。

结合审稿人的意见，我们反复检查、重新审视了“3 工作中成功老龄化的影响因素”部分对各影响因素的介绍，对其中相对新或比较难理解的概念定义进行补充，具体修改内容如下。

首先，对“3.1 组织工作环境因素”中的大规模职业定制的概念定义进行补充：

除整体性人力资源政策外，Bal 等 (2015) 基于职业定制理论，指出在组织中若赋予个人做出个性化的职业选择的机会，能够使员工即使年龄增长，也能在职业需要与组织期望的贡献之间保持一致，通过实证研究发现组织实施大规模职业定制，即为每个员工提供定制职业轨迹可能性的组织计划，能显著提升年长员工的组织承诺和职业成功。

其次，对“3.2.2 其他适应性策略”中的工作中生存定义进行进一步补充：

对于年长员工而言，其职业生涯后期的主要任务是保护或保持他们的精神和体力资源 (Ng & Law, 2014; Taneva et al., 2016)，Taneva 和 John (2016) 据此提出了在工作中生存的适应性策略，并依据 SST 理论将其界定为一种向短期目标驱动的行为策略，包括“满足要求”和“维持现状”两个维度。具体而言，“工作中生存”是指个体通过限制自己的工作活动和视角来保存自身资源，以应对被认为是高要求的工作条件。在后续的实证研究中，工作中生存策略被证实不会降低年长员工的角色内绩效，但会降低其积极性和角色外绩效 (Taneva et al., 2018)。

第三，对“3.4.1 年龄因素”部分中的各种概念化年龄的内涵定义进行补充：

有研究发现，反映个人组织工作年限的组织年龄与继续工作的能力负相关，基于自我

年龄感知的心理年龄或主观年龄与自尊负相关，而反映个人工作表现的功能年龄和体现个体生命阶段或家庭状况的寿命年龄会正向影响员工继续工作的能力与动机(Le Blanc et al., 2017; Marcus et al., 2019)。

最后，增加“3.4.3 动机与情绪情感因素”中情绪唤醒事件定义的补充：

情绪的有效调节是维持个人在毕生发展中与环境匹配的重要先决条件，情绪事件被定义为对与工作相关的人、物或经历产生情绪唤醒的事件，研究证实经历高水平的情绪唤醒事件会消耗年长员工调节情绪的有限心理资源，不利于员工进行适应性的情绪调节(Toomey et al., 2018)。

意见 4：主观年龄(Subjective Age)常用来表示个体感觉自己的年龄有多大(蒋炜康, 孙鹃娟, 2021)，而本文将其定义为研究反映员工健康、职业阶段和家庭状况等的年龄，如，组织年龄、功能年龄、寿命年龄和心理年龄等，请作者阐述文中定义标准。

回应：感谢审稿人提出的宝贵意见！

在审稿人的提示下，我们仔细阅读了相关文献，更准确地抓取了主观年龄的定义标准。现有研究指出，主观年龄(或自我认知)是指个体感觉、外表和行为上的年龄，以及他们认为自己属于哪个年龄群体，希望自己的年龄为多少(Kaliterna et al., 2002)，与审稿人提示的蒋炜康和孙鹃娟(2021)文章中对主观年龄的定义一致。而本文在梳理年龄因素的影响时，主要参考了 Marcus 等(2019)将心理年龄以及组织年龄都归于主观上的年龄概念的做法，将其他年龄概念(如组织年龄、功能年龄等)一并归入了主观年龄中进行分析 and 阐述，使其与实际年龄相区别。根据评审人意见，我们也意识到了原文对年龄概念的考察和梳理不够严谨。事实上，为了全面地反映个体在老龄化过程中所经历的生物、心理和社会功能上发生的变化，Kooij 等(2008)参考 Sterns 和 Doverspike(1989)的研究具体区分了五种不同的概念化年龄，分别是，实际年龄或日历年龄、基于员工工作表现的功能年龄或绩效年龄、基于自我和社会对年龄的感知的社会心理年龄或主观年龄、反映个人在工作和组织中工作年限的组织年龄、以及通过生命阶段或家庭状况来衡量的寿命年龄。由于各种概念化年龄相互联系、互相区别，严格意义来讲，并不能将实际年龄以外的其他年龄概念全部归于主观年龄类别进行考察。

因此，根据审稿人意见，我们在文中进行了相应修改，详细内容请见“3.4.1 年龄因素”部分。

意见 5：关于工作中成功老龄化的(操作性)定义，建议放到“1 引言”部分，开门见山明确 SAW 的界定。

回应：感谢审稿人提出的宝贵意见！

我们在原文的引言部分已指出“工作中成功老龄化”在当前研究领域中的一般化定义，即“工作中成功老龄化主要研究在具体工作情境中，年长员工如何应对衰老带来的变化并在工作中保持成功(Abraham & Hansson, 1995; Kooij, 2015; Zacher, 2015)”。与此同时，在引言中对当前研究者在一般化定义之下提出的三种主流观点(基于比较的、基于人-工作匹配的观点以及基于统筹过程与结果的)进行了概括和介绍，相对全面地为读者梳理和呈现了“工作中成功老龄化”的概念内涵。事实上，就“工作中成功老龄化”的操作化定义而言，其在不同的前因研究中存在不同的具体变量解释，若在引言中一一介绍，会令引言内容过于累赘和冗长，影响读者阅读体验。

之所以会在综合模型提出部分对工作中成功老龄化的操作化定义进行说明，是因为考虑到整合不同研究对工作中成功老龄化的不同操作化变量的需要，同时也基于一审意见中审稿人对综合模型成功老龄化操作化定义需要说明的提示，我们也认为作为本文所提出的

综合模型中最为重要和关键的变量，应当从作者的立场出发，在把握前人观点的基础上，对“工作中成功老龄化”的操作化定义和测量变量进行说明，为读者根据综合模型开展未来实证研究提供参考与借鉴。

意见 6: 此外，英文摘要中存在多处不规范表达，请找英文专业的朋友帮助进行校对。

回应: 感谢审稿人提出的宝贵意见！

根据审稿人提示，我们对英文摘要的语法和表达进行了全面、仔细的检查和修改，修改后的内容请见英文摘要部分。

第三轮

审稿人 2 意见: 论文经过多次修改，达到了要求，同意推荐发表。

编委 1 意见: 经过修改，文章质量有所提升，基本解决了审稿人提出的问题，选题也比较有意义。同意发表。

编委 2 意见: 同意接受发表

主编意见: 建议接受。该文采用内容分析法梳理了国内外共 74 篇相关文献，总结了组织与工作环境、适应性策略、主动性策略和个人特征四类影响因素的作用，其选题和分析方法都值得称赞。但其内容分析法、事无巨细，篇幅超标过多，是否请作者自行做些精简。