

心理学视野下的退休机制研究

郭爱妹^{*}

〔摘要〕 退休是成年后期生活中的主要生命历程转折之一。以往的退休研究主要关注退休者的社会人口学特征及其健康和经济状况对退休行为的影响,然而,越来越多的研究表明,个体退休后所面临的健康和经济问题与退休的内在心理机制有着直接的联系,退休因而成为心理学重要的研究领域。从心理学视野看,退休是始于个体实际退出劳动力市场之前的规划与决策、直至实际退出劳动力市场后需历经数年的调适才能完成的过程。退休机制的心理学研究主要探讨退休规划、退休决策以及退休转折与调适,以探索退休心理与行为的前因后果与退休过程的心理机制。发展心理学、工业与组织心理学、临床与咨询心理学、职业心理学等心理学相关子学科为退休心理机制的研究提供了独特的视角。随着社会、组织与文化情境的巨大变化,退休概念与过程正在发生快速的变化与转型,心理学视野的退休机制研究更有助于理解与把握退休不断变化着的本质特征。

〔关键词〕 退休;退休规划;退休决策;退休转折与调适;心理机制

近年来,人口老龄化程度的加剧使得延迟退休成为国际社会普遍关注的热点问题,“工作与退休之间边界的改变与退休实践不断涌现出的新特征为学术研究创造了更为广阔的发展前景。”(Ekerdt, 2010, p.69)。退休是成年后期最为重要的发展任务(van Solinge & Henkens, p.423),是心理学、社会学、人口学、经济学、组织科学等众多学科的研究主题。以往的退休研究主要关注退休者的社会人口学特征及其健康和经济状况对退休行为的影响,然而,越来越多的研究表明,个体退休后所面临的健康和经济问题与退休的心理机制有着直接的关联,退休因而成为心理学重要的研究领域。

一、退休研究的兴起及心理学对退休概念的界定

人类退休制度产生于工业革命初期。相对于人类社会漫长的发展历程,退休是一个相对新颖的现象。在农业社会中,小农生产是主要的生产方式,劳动者可以耕作到其无法劳动时为止,因而不存在退休研究。工业革命后,尤其是20世纪50年代以后,随着发达国家社会保障制度覆盖范围的逐步

^{*}心理学博士,南京师范大学金陵女子学院教授,江苏省老年学研究基地主任,210097。本文系国家社科基金项目“中产阶层化过程中女性社会空间建构研究”(12BSH027);江苏省高校哲学社会科学重大基金项目“江苏老龄化社会与服务体系、公共政策研究”(2011ZDAXM016)阶段性研究成果。

扩大,劳动者退休后领取养老金成为一种国家制度安排,退出劳动力市场和领取养老金便紧密联系起来,形成了现代退休的概念,对退休现象的多学科研究随之兴起(见表1)。

表1 西方退休研究的兴起

历史阶段	退休观	研究焦点
1900之前	多数人必须工作到无力工作为止,因而不存在退休行为	不存在系统的退休研究
1900-1950	退休成为一项享有养老金和企业年金的法律制度	仅有少量研究关注退休的经济问题
1950-1980	男性员工提前退休现象突出,越来越多地女性推迟退休	对退休现象的前因后果进行多学科研究
1980-2000	经济与社会条件制约男性员工提前退休	退休的追踪研究兴起
2000-现在	随着弹性退休制度的推行,退休充满着不确定性	开始采用整合的理论框架研究退休过程

资料来源:K. S. Shultz & M. Wang, 2011, “Psychological perspectives on the changing nature of retirement”, *American Psychologist*, vol. 66(3), pp.170—179.

埃克特(Ekerdt)指出:“退休是一个颇为歧义的概念,有着多元相互重叠的指标,如职业终止、工作的消减、养老金的领取或自我报告”(2010, p.70)。当代员工职业生涯的复杂性使得退休成为一个多维度的建构,包括完全退休与部分退休;按时退休与提前退休;自愿退休与强制退休等。退休并不必然意味着个体职业生涯的结束,越来越多的老年员工选择兼职或全职工作,甚至自主创业(Feldman & Beehr, 2011, p.193)。

退休的心理学研究始于贝尔(Beehr)从个体与行为角度对于退休过程的探讨。为了避免概念使用上的混乱,心理学家偏好时间观,将退休界定为“一个始于个体实际退休劳动力市场之前的规划与决策、直到实际退出劳动力市场之后需历经数年的调适才能完成的过程”(Beehr, 1986, p.31)。换言之,“退休不再是单一事件,而是个体需要历经数年才能完成的过程”,主要包括三个阶段:即退休规划、退休决策及退休转折和调适(Shultz & Wang, 2011)。具体地说,退休始于职业生涯后期退休前的准备与规划阶段,个体开始憧憬和展望退休生活,并经常和家庭成员、朋友等谈论退休规划;随着退休时间节点的临近,个体便进入退休决策阶段,开始综合考虑家庭和个人状况、经济与就业情境等因素;最后,当最终完成从工作到退休的转变时,个体即开始了退休的转折与调适过程,这一过程可能包括通过桥就业(即临时或兼职工作)以实现向完全退休的平稳过渡。以上三个阶段之间具有时间序列的依赖性,后一阶段是在前一阶段的基础上展开的。

二、退休机制的心理学研究

基于心理学对退休概念的理解,退休机制的心理学研究主要包括以下三个方面:即退休规划研究、退休决策研究以及退休转折与调适研究。

(一) 退休规划研究

退休规划研究主要探讨退休规划对个体退休满意度与退休调适等退休心理结果的影响。研究表明,退休规划是决定退休决策与退休转折和调适是否成功的关键因素(Adams & Rau, 2011, p.180)。换言之,个体能否成功退休,在很大程度上取决于其是否为退休后的经济需求、生理及心理变化做好充分的准备,即退休规划。

退休规划包括过程成分与结果成果。退休规划的过程成分是指退休规划的量与质,涉及筹划、意向性、活动及自我调控等能动过程。例如,退休准备涉及到个体对未来状态(如退休后的生活方式等)的预期,并采取相应行动以达成那种预期的状态;而预期状态和行动路径的不确定性,又使得监控这一

过程的自我调控变得尤为关键,个体必须通过自我调控不断地修正其预期及其行为。退休规划的结果成分是指个体退休体验的特征,涉及到对个体退休后如何满足过去由有薪工作所带来的需求的规划。这些需求在布鲁斯坦(Blustein)看来包括生存需要、关系需要与自我决定需要(2008, p.234)、亚霍达(Jahoda)所指的工作的显性功能(如提供维持其生活方式的经济收入)与隐性功能(如时间分配、提供活动与社会互动的机会等)(1981, p.189)。显而易见,个体退休后显性功能可能被取代,但退休亦为时间分配与社会关系的重构提供了新的可能性。

因此,退休管理主要涉及两个方面的挑战:一是来自对工作的社会和心理疏离;二是退休后满意的生活方式的规划(van Solinge & Henkens, 2008, p.423)。亚当斯(Adams)和罗(Rau)将退休规划分为四种模式(2011, pp.182—188):(1)活动规划模式(models of activity planning):如何度过退休时光面临着诸多选择:如继续有薪工作、从事志愿工作以及休闲活动等。研究表明,上述活动均有助于促进退休者的身心健康与退休满意度。(2)经济规划模式(models of financial preparation):经济规划是指心理建构影响下的一系列经济行为。赫尔歇(Hershey)等研究发现,提升老年员工对于退休经济规划的心理目标的清晰度及其投资能力有助于导向期望的经济规划结果(Hershey, et al., 2007, p.361)。(3)退休居住规划模式:随着老年居住方式的多元化,退休居住规划的重要性与复杂性日益凸显。研究表明,个体的主体性、主观评估与期待以及情境因素均是退休居住规划重要的预测变量。(4)关系规划模式:退休改变的不仅仅是生活方式,更重要的是关系与自我感,尤其是婚姻关系。退休后资源与权威的改变会打破夫妻关系的权力与影响模式,而权力和影响模式的改变越大,对退休后的夫妻关系的影响越大。然而,由于权威与权力的改变在一定程度上是可预测的,因此,退休关系规划有益于改善退休后的婚姻关系质量。

总之,退休规划能够有效提升退休者适应未来退休生活的自信心,减少焦虑和抑郁,提升退休调适水平、生活满意度及心理健康水平。随着人均预期寿命的延长,退休规划对退休者生命质量的影响亦越发显著。当今心理学理论、研究与咨询实践正给予退休规划以越来越多的关注。

(二) 退休决策研究

退休决策是个体极其重要的生命事件。贝尔指出:退休决策过程是发生于特定时间段的一个复杂的心理过程(Beehr, 1986, p.50),动机性的选择行为是退休决策的心理基础。当员工决定退休后,他们会主动地减少其对工作的心理承诺,并从行为上倾向于减少工作投入、增加诸如家庭和社会活动等生活活动。

心理学家往往依据知情决策理论进行退休决策研究。这一取向认为,老年员工可能基于个体自身特征、工作及其非工作环境等信息做出退休决策;他们会反复权衡这些因素,并评价退休的总体效用。例如,有研究表明,老年员工对工作环境的认知、个体需求和价值偏好以及信息加工和社会比较模式等心理因素在退休决策中发挥着关键作用(Shultz & Wang, 2011, p.175)。

尽管退休决策在本质上是二元的(退休或不退休),但是在费尔德曼(Feldman)和贝尔看来,退休决策过程主要包括三个相互关联的阶段:预测未来退休的可能性;评估退休的时间点;将计划付诸于行动(Feldman & Beehr, 2011, p.200)。预测退休的可能性是退休决策的第一阶段,基于持续性理论、社会认同理论以及自我归类理论,个体基于未来取向,抽象地想象退休后的可能参与的活动与关系。研究表明:健康状况较差、经济状况较好及年龄较大的个体更可能较早地考虑退休问题;自尊、积极情感与避免不确定性的个体倾向于避免考虑退休问题。在第二阶段,个体基于过去取向,涉及到对退休意愿的评估。从职业转折观的视角看,退休是个体生活和职业的一个“正常的”发展阶段,为个体成长与发展提供了新的可能性。在第三阶段,个体基于当下取向,个体做出退休决定,并将规划付诸于现实。研究表明,退休决策过程在本质上是认知的,个体会判断目标达成的可达性、期望值、工具性及

可行性,即个体会基于对退休相对于工作的“预估值”的总体评估做出是否退休的决策。

综观 30 多年的退休决策研究,心理学研究者将退休决策的影响因素归结为以下三个方面:(1)在微观水平上,个体的年龄、身心健康状况、教育水平及经济状况等均与退休决策相关;(2)在中观水平:个体工作角色的特征和工作态度、配偶的工作状态、配偶支持及婚姻状态等与退休决策有直接的关联;(3)在宏观水平,组织政策、关于退休的职业规范以及社会和工作场所对老年员工的偏见和消极定型等均会影响到个体的退休决策。

可以看出,退休决策理论的有效性取决于在多大程度上退休决策是个人选择的结果。由于诸多国家推行的强制退休政策的影响,并不是所有退休决策都是自愿的。然而,随着全球退休制度弹性化与延迟化的改革趋势,退休决策研究将越来越成为心理学重要的研究领域。

(三) 退休转折与调适研究

退休是成年后期最为重要的生命历程转折,与该转折相关联的退休调适问题便成为退休心理学研究的焦点(Wang, Henkens & van Solinge, 2011, p.208)。退休转折与调适研究的意义在于:第一,它更强调对退休的心理本质而不是决策内容的探讨。虽然人们做出同样的退休决策,但其决策的进度、决策前的准备、与决策相关的资源、决策所导致的活动的改变等,对于不同的个体可能有着不同的心理意义;第二,它强调退休是一个具有不同的调适风格与倾向性的纵向发展过程,这既有助于更为客观地描述退休生活,亦有助于退休的心理结果的探讨;第三,它使我们认识到,对于退休者而言,退休调适过程在不同时间节点上可能表现为不同的心理影响,这更有助于我们理解退休过程的动态本质。

1. 退休转折与适应模式。大量研究探讨退休后生活情境变化所带来的心理感受,如主观幸福感、退休满意度、心理健康等。早期研究者更多地将退休视为一种对个体适应带来挑战与消极结果的“危机”事件(van Solinge & Henkens, 2008, p.422)。退休被视为具有消极后果的压力生活事件,退休者倾向于报告更可能抑郁与孤独、更低的生活满意度与幸福感、更消极的退休观以及更低的活动水平。2000 年之后,研究者开始探讨退休对生活满意度与心理健康的积极效应,认为退休亦可能是一个自我实现的事件(Pinquant & Schindler, 2007, p.442)。事实上,越来越多的研究表明,退休转折与调适具有极大的异质性,不同的个体甚至处于不同发展阶段的个体可能表现出不同的退休转折与调适模式。换言之,退休调适的各种形式是共存的,个体并不会遵循某种特定的退休转折与调适模式,在不同的发展阶段亦可能表现出不同的心理效应。

2. 退休调适质量的影响因素。心理学研究者分别从角色理论、持续性理论、生命历程理论等角度探讨退休调适质量的因素,概括起来主要包括:个体特质(生理健康、心理健康、经济地位等)、退休前工作相关变量(工作压力、工作需求、工作挑战性、工作角色认同等)、家庭相关变量(婚姻状况、配偶工作状况、婚姻质量、抚养孩子的数量、转折期的丧偶等)、退休转变相关变量(退休规划、提前退休、强制退休等)以及退休后活动(桥就业、志愿工作、休闲活动等)。汪等在整合上述理论视角的基础上提出了资源观。所谓资源是指个体实现其所看重的需求的总体能力(Hobfoll, 2002, p.307);这种总体能力包括生理资源(肌肉力量等)、认知资源(加工速度、工作记忆等)、动机资源(自我效能感)、经济资源(薪酬与养老金)、社会资源(社会网络与社会支持)与情感资源(情绪与情感)(Wang, Henkens & van Solinge, 2011, p.206)。资源观认为,调适的终止是个体获得资源的直接结果,尤其是当个体拥有实现其退休价值所需要的资源时,会体验到较少的调适困难。因此,退休调适是一个基于资源的动态过程,退休调适质量的变化取决于个体重要的生活领域资源获得的程度,即退休者的调适水平(即关于退休生活的心理舒适性)会随着个体拥有的资源及资源的变化而上下浮动;当个体不再关注退休转折而享受退休生活变化了的情境时,退休调适即达成。

3. 桥就业及其心理意义。桥就业是指老年员工在离开工作岗位与完全退休之间参与劳动力市场的一种方式,亦被视为退休转折与调适的重要组成部分(Zhan, et al., 2009, p.374)。基于易变型职业发展模式,退休被理解为成年后期职业发展阶段之一(Shultz & Wang, 2011, p.175)。退休不再被视为个体职业生涯的终止,而是以不同形式、在不同职业场所继续其职业的一种机会,强调退休期间持续的成长与重建潜能。20世纪90年代,研究者开始关注桥就业对于退休转折与调适的积极意义以及影响桥就业的因素。研究表明,桥就业与个体的退休满意度和生活满意度呈正相关,桥就业有利于维持生活模式的延续性,提升退休者的心理健康水平(Wang & Shultz, 2010, p.198);个体的生理老化、认知老化以及经验和技能、工作的技术要求和工作压力、感知到的与年龄偏见与歧视相关的组织氛围与组织裁员等均可能影响到退休者的职业追求(Wang & Shultz, 2010, p.179—180)。

三、心理学相关子领域对退休机制研究的贡献

心理学相关子领域如发展心理学、工作/组织心理学、职业心理学以及临床与咨询心理学等均从各自的学科视野出发,聚焦于退休的心理机制研究,为理解退休心理与行为提供了独特的视野。

(一) 发展心理学领域

发展心理学对退休机制研究的贡献主要有两个方面:第一,发展心理学重点关注个体的生命史及其社会和工作情境对退休心理机制的影响。依据生命历程理论,退休经验取决于退休所发生的情境(Wang, Henkens & van Solinge, 2011, p.206)。研究表明,个体对退休的控制感、个体特征(人口学特征、经济和健康状况、调适能力等)、个体生命史(个体过去应对转折的方式、工作与休闲的习惯、先前的就业模式和偏好等),以及社会和工作情境(工作地位与角色、社会网络与家庭结构、其他诸如婚姻生活等生活领域的经验等)与退休的心理机制直接相关。第二,发展心理学重点探讨退休转折和调适问题。在发展心理学家看来,退休调适研究至关重要,它不仅直接关系到个体的退休生活质量,而且有助于研究者更深刻地理解成年后期的个体如何共时性地应对内在的与外在的挑战,从而为应对其他复杂的调适过程提供理论依据。

(二) 工作/组织心理学领域

工业/组织心理学对退休机制研究的贡献主要有以下三个方面:第一,工业/组织心理学探讨退休前就业相关的心理因素对退休过程的建构。研究表明,退休者对工作角色的认同程度与退休转折和调适结果呈负相关,而工作压力、工作的身心需求、工作挑战性以及工作的不满意度与退休转折和调适结果呈正相关。工业/组织心理学家还将员工退休等同于诸如离职之类的组织退缩行为,认为工作倦怠、工作中心度以及工作承诺等均是退休决策重要的预测因素。第二,工业/组织心理学家对退休研究的独特贡献还在于重视探讨组织因素对退休过程的影响。例如,有研究表明,组织氛围和文化可能会影响员工的退休期待与退休决策;组织是否尊重老年员工、重视老年员工的经验与智慧均会影响到退休者继续工作的动机。第三,工业/组织心理学关注退休者桥就业决策的前因与后果。工业/组织心理学家认为,桥就业不仅有利于组织保留关键人才,成功地将知识与经验传递给年轻雇员,而且有利于促进退休人员的积极的调适结果。

(三) 职业心理学领域

职业心理学主要聚焦于探讨退休者的职业技能和能力、退休前职业的类型、职业规范以及退休后

的职业变化对退休机制的影响。有着丰富职业经验与技能、能够很好地适应不同的工作角色和组织层次以及不同国家的退休者,由于他们具备经济全球化带来的竞争性市场力量所需要的速度与弹性,因而能很好地适应各种商业环境。因此,这类退休者对退休后的工作相关活动有着更大的自主性和控制感,更可能享受这些活动,并体验到较低水平的工作压力。退休前的职业类型与特定的职业规范亦对个体的退休规划和决策产生重大影响。例如,对特定个体来说,如果职业是其自我认同的重要组成部分,且个体对职业具有高承诺,个体选择中断职业而退休的可能性较小。此外,有关合适的退休年龄的职业规范亦可能影响到老年员工的退休偏好和规划,推迟退休或处于职业高原期的个体更可能感受到退休的压力。

(四) 临床与咨询心理学领域

临床与咨询心理学倾向于探讨如何帮助退休者成功地进行退休规划、退休决策以及退休转折与调适。研究表明,大多数个体能够成功地进行退休规划、处理好退休过程,并以积极的方式退休;但亦有少数个体可能会体验到退休冲突,导致抑郁、失落、空虚及无价值感。因此,临床与咨询心理学的任务在于通过干预帮助有适应困难的个体成功地实现退休转折与调适。临床与咨询心理学的研究还表明,婚姻关系与婚姻状况对个体的退休调适结果有着重要的影响。有着幸福婚姻的退休者更可能达成成功的退休转折与调适的结果;退休转折过程中的丧偶与退休满意度呈负相关。此外,临床与咨询心理学对退休调适的概念化颇具特色。在它看来,当个体并没有体验退休转折并对变化后的退休生活情境感到满意时,退休调适即达成了。换言之,当退休者能够将退休整合进他们自己的生活时,退休调适即实现了。这一观点被广泛应用于退休调适概念的操作化与调适过程的动态机制的研究之中(Shultz & Wang, 2011, p.174)。

综上所述,随着人均预期寿命的延长,退休内在心理机制研究的重要性越加凸显。心理学对退休机制的研究主要包括三个方面:第一,心理学视角强调退休是一个连续的和动态的过程;第二,心理学视角强调对退休的心理与行的前因和后果,以及退休过程内在的心理机制的探讨;第三,心理学视角强调探讨退休者和环境之间的互动,强调退休者对退休经验的主动建构。在过去的30多年中,由于社会、组织与文化情境的变化,退休概念与过程正在发生快速的变化与转型。区别于其他社会科学将退休现象视为经济或社会机制的结果,心理学视野强调从微观或个体水平上对退休内在机制的探讨,这有助于理解与把握退休不断变化着的本质特征(Shultz & Wang, 2011, p.170)。未来的退休心理学研究应该重点致力于退休心理学理论的完善和深化以及研究方法论的变革,包括运用交错性范式与多元方法探讨不同性别、种族/民族、年龄、阶层等多元群体经验,致力于从横向研究到追踪研究、从单一指标到综合指标、从量化研究到量化与质化研究整合的方法论的变革,从而推动我国退休心理学研究的发展。

参考文献:

- Adams, G. A., & B. L. Rau, 2011, "Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement", *American Psychologist*, vol. 66, no.3, pp.180—192.
- Blustein, D. L., 2008, "The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective", *American Psychologist*, vol. 63, no.4, pp.228—240.
- Beehr, T. A., 1986, "The process of retirement: A review and recommendations for future investigation", *Personnel Psychology*, vol. 39, pp.31—55.
- Ekerdt, D. J., 2010, "Frontiers of research on work and retirement", *Journal of Gerontology: Social Sciences*,

vol.65, no.1, pp.69—80.

Feldman, D. C. & T. A. Beehr, 2011, “A three-phase model of retirement decision making”, *American Psychologist*, vol. 66, no.3, pp.193—203.

Hershey, D. A., K. Henkens & H. P. van Dalen, 2007, “Mapping the minds of retirement planners: A cross-cultural perspective”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. 38, pp.361—382.

Jahoda, M., 1981, “Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research”, *American Psychologist*, vol. 36, pp.184—191.

Hobfoll, S. E., 2002, “Social and psychological resources and adaptation”, *Review of General Psychology*, vol. 6, pp.307—324.

Pinquart, M. & I. Schindler, 2007, “Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach”, *Psychology and Aging*, vol. 22, pp.442—455.

Shultz, K. S. & M. Wang, 2011, “Psychological perspectives on the changing nature of retirement”, *American Psychologist*, vol. 66, no.3, pp.170—179.

van Solinge, H. & K. Henkens, 2008, “Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind?”, *Psychology and Aging*, vol.23, pp.422—434.

Wang, M., K. Henkens & H. van Solinge, 2011, “Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements”, *American Psychologist*, vol. 66, no.3, pp.204—213.

Wang, M. & K. S. Shultz, 2010, “Employee retirement: A review and recommendations for future investigation”, *Journal of Management*, vol. 36, pp.172—206.

(责任编辑:蒋永华)

A Psychological Perspective on Dynamics of Retirement

GUO Ai-mei

Abstract: The retirement is one of the major life course transitions in late adult life. Early studies largely viewed retirement phenomena as the result of economic or social dynamics. However, more and more research findings suggest that the physical and financial issues people face in retirement are directly linked to the psychological aspects of retirement. Thus, retirement as a research topic is becoming more prominent in the psychology literature. Retirement is a process that starts with planning and decision making some time before the actual withdrawal from the workforce and is not completed for years after the actual point of retirement, including retirement planning, retirement decision-making and retirement transition and adjustment. Psychologists directly study the behavioral and psychological antecedents and outcomes of retirement, as well as the psychological mechanisms that underlie the retirement process. Moreover, psychological research has approached the study of retirement in a range of ways, including life span developmental perspectives, industrial/organizational approaches, and clinical and counseling studies. As the social, organizational, and societal contexts in which retirement takes place change, the concept and the process of retirement are rapidly evolving. As a result, researchers who take a psychological perspective in studying retirement may be better able to capture the changing nature of retirement.

Key words: retirement; retirement planning; retirement decision-making; retirement transition and adjustment; psychological mechanism