

DISCUSSION PAPER SERIES

退休员工健康支持计划：退休规划
与退休适应的实证研究

王大华

张明妍

CCEHD DP No.07

AUGUST 2019



DISCUSSION PAPER SERIES

退休员工健康支持计划：退休规划 与退休适应的实证研究

王大华

北京师范大学

张明妍

北京师范大学

CCEHD DP No.07

AUGUST 2019

(1) 本文所表达的所有观点仅代表作者的观点，不代表CCEHD的观点，本系列文章中发表的研究可能包含对政策的评估，不代表CCEHD的政策立场。人的发展经济学研究中心（CCEHD）是一家独立的研究机构，由北京师范大学和中国发展研究基金会共建。CCEHD致力于探索人在整个生命周期过程中营养健康、医疗卫生、身心发展、能力养成及其劳动力市场表现的规律等，为国家政策制定提供支持，并为实现人的全面发展和能力提升、实现人和社会的公平持续发展做出贡献。

(2) 人的发展经济学研究中心工作论文系列仅作为学术交流的目的，通常仅代表初步成果，引用文章时应当对其临时性及来源进行说明，格式可参考“作者名称（年份）：“文章名称”，人的发展经济学研究中心工作论文No. 编号”。如发现抄袭等学术不端行为，将追究法律责任。

CCEHD - 人的发展经济学研究中心

地址：北京市海淀区新街口
外大街 19 号北京师范大学
京师大厦 9504 室

电话：(010) 58802941
邮箱：ccehd@ccehd.org.cn
网址：www.ccehd.bnu.edu.cn



DISCUSSION PAPER SERIES

退休员工健康支持计划：退休规划 与退休适应的实证研究

王大华

北京师范大学

张明妍

北京师范大学

CCEHD DP No.07

AUGUST 2019

(1) 本文所表达的所有观点仅代表作者的观点，不代表CCEHD的观点，本系列文章中发表的研究可能包含对政策的评估，不代表CCEHD的政策立场。人的发展经济学研究中心（CCEHD）是一家独立的研究机构，由北京师范大学和中国发展研究基金会共建。CCEHD致力于探索人在整个生命周期过程中营养健康、医疗卫生、身心发展、能力养成及其劳动力市场表现的规律等，为国家政策制定提供支持，并为实现人的全面发展和能力提升、实现人和社会的公平持续发展做出贡献。

(2) 人的发展经济学研究中心工作论文系列仅作为学术交流的目的，通常仅代表初步成果，引用文章时应当对其临时性及来源进行说明，格式可参考“作者名称（年份）：“文章名称”，人的发展经济学研究中心工作论文No. 编号”。如发现抄袭等学术不端行为，将追究法律责任。

CCEHD - 人的发展经济学研究中心

地址：北京市海淀区新街口
外大街 19 号北京师范大学
京师大厦 9504 室

电话：(010) 58802941
邮箱：ccehd@ccehd.org.cn
网址：www.ccehd.bnu.edu.cn



退休员工健康支持计划：退休规划 与退休适应的实证研究

摘要：退休作为人生重要转型，对即将步入老年阶段人们的身心健康具有重要影响。本研究采用定量与定性相结合的研究方法，对某大型国企 482 名离退休员工进行问卷调查，并对北京某社区 7 位退休员工、2 位离退办工作人员和 1 位 NGO 老年服务机构负责人进行访谈。研究发现，1) 退休适应可从退休享受感、退休失落感和工作怀念感多角度进行评估；多数退休员工可以平稳度过转型期，但仍有少数人出现不适应的情况。2) 退休适应与三个关键因素有关，即较高的收入（一定的老底）、身体健康（健康的老本）与满意的婚姻（满意的老伴），这些是促进退休适应的重要储备。3) 退休规划对退休适应的作用不能一概而论，积极做好休闲娱乐规划相比基础规划和未来养老规划更为重要。4) 退休健康服务有益于退休员工身心健康，在扩大活动覆盖面的同时，着力提升服务满意度是关键。最后，本研究提出了基于国有企业和社区融合视角下的退休员工健康支持计划，促进退休员工实现毕生心理繁荣。

关键词：退休；健康；退休适应；退休规划；健康支持计划

Abstract: As a critical developmental transition, retirement plays a critical role in physical and mental health of people stepping into late life. By combining quantitative and qualitative methods, the current study conducted survey for 482 retirees of one state-owned enterprise, and interviews for seven retirees, two staff members of the Retired Staff Department and one director of an elderly care NGO. The results indicated that, 1) retirement adjustment can be assessed from retirement enjoyment, sense of loss and nostalgia; most retirees can take the transition smoothly while some showed maladjustment; 2) High income, well-maintained physical health, and high marital satisfaction could guarantee adjustment to retirement; 3) One retirement plan

cannot be generalized to all, and leisure activity planning might promote retirement adjustment better than basic and pension plans; 4) Post-retirement health service is beneficial to retirees' physical and mental health via service satisfaction as a key role. Finally, the current study has conceptualized the health support for retirees in perspective of both state-owned enterprise and community, which promises a prosperity lifespan development for post-retirement life.

Key words: retirement; health; retirement adjustment; retirement planning; health support program

通讯作者:

王大华

北京师范大学

北京海淀区新街口外大街 19 号北京师范大学后主楼

电子邮箱: wangdahua@bnu.edu.cn

1 研究背景和意义

我国正面临严峻的人口老龄化形势,退休后的老年群体已日渐引起社会的广泛关注。从全国老龄办召开的人口老龄化国情教育新闻发布会上获悉,截至 2017 年底,我国 60 岁及以上老年人口有 2.41 亿人,占总人口 17.3%。一般认为,60 岁及以上老年人口占人口总数达到 10%,即意味着进入老龄化社会。我国从 1999 年进入人口老龄化社会到 2017 年,老年人口净增 1.1 亿,其中 2017 年新增老年人口首次超过 1000 万,预计到 2050 年前后,我国老年人口数将达到峰值 4.87 亿,占总人口的 34.9%。按照中国现行规定的退休年龄,男性是 60 岁,女干部 55 岁,女工人 50 岁。据世界卫生组织 2016 年的报告,2015 年我国平均寿命为 76.1 岁,这意味着很多人大约 1/4 的生命将在退休以后度过。

退休是人生中一个重要的转折点,使人体验到“某种社会角色或身份的缺失”。个体在面临退休时需要应对一系列潜在压力源,包括离开工作岗位的失落感、处理社会角色的转变、适应生活节奏的改变和社交网络的变化等。因此容易引发焦虑、不安等情绪,影响幸福感水平(苗淼,朱菡,甘怡群,2018)。在退休过渡期,知识和规划是顺利完成过渡的重要因素,也是减少退休前焦虑的重要因素。因此,有必要在退休前做好退休规划,从而减少退休给个人带来的消极影响。

2 研究综述

2.1 退休对健康的影响

国内外学者关于退休对健康的影响已有广泛讨论,但尚未得出一致结论。有研究发现退休对健康有正面影响(Behncke, 2012; Neuman, 2008),有的发现有负面影响(Casscells et al., 1980),有的发现没有影响(Haynes, McMichael, & Tyröler,

1978; Adams & Lefebvre, 1981)。Bound 和 Waidmann (2007) 利用英国老年追踪调查 (ELSA) 数据研究退休对健康 (包括客观健康和自评健康) 的影响, 他们发现退休对健康不存在负面影响且对男性来说有正面作用。Coe 和 Zamorro(2011) 利用欧洲健康、老年与退休调查 (SHARE) 2004 年 11 个国家的数据, 研究退休与健康的关系, 发现退休对人们的整体一般健康状况具有保护作用。Westerlund 等人 (2009) 对 14000 名法国职业军人进行了追踪研究, 对其退休前和退休后七年的身体健康情况进行了研究, 发现退休后被试的身体健康状况有所下降。Mein 等人 (2003) 对英国公务员的纵向研究发现, 退休对身体健康没有影响但对心理健康有改善作用。而 Dave 等研究者 (2008) 对平均退休六年的退休者研究发现, 退休会导致疾病增加、行动能力困难、日常活动困难及心理健康状况下降。得出不同结论的原因可能是因为未对其中一些变量进行控制, 如个体随着年龄增长而带来的身体老化所带来的影响。

在退休对心理健康状况的影响方面, 研究者们也得出了相反的结论。如有研究发现退休者相比在职者有更强的抑郁感和孤独感, 更低的生活满意度、幸福感和活动水平 (Kim & Moen, 2002; Richardson & Kilty, 1991); 但另一些研究表明退休带来积极影响, 退休人员是健康的、良好适应的, 且有更高的生活满意度 (Dorfman, 1992; Calasanti, 1996); 还有研究发现退休对个体的心理健康影响微乎其微 (Wu, Tang, & Yan, 2005)。Rohwedder 和 Willis (2010) 利用美国、英国和欧洲 11 个国家在 2004 年的可比调查数据, 分析发现退休会显著降低人们的认知能力。Coe 和 Lindeboom (2008) 运用美国健康与退休调查 (HRS) 数据估计退休对认知的影响, 发现退休时长与白领员工的晚年认知无显著关系。Heller-Sahlgren (2017) 则发现退休对早期心理健康的指标没有影响或者有积极影

响,而对长期的心理健康指标影响是负向的。Coelho, Huxtable 和 Newman (2014) 对退休和抑郁的关系进行元分析发现,二者的关系很复杂且存在很大的个体差异。

我国学者利用人口调查研究发现退休对健康普遍具有负面影响,但对幸福感却有积极作用。雷晓燕、谭力和赵耀辉 (2010) 使用中国 2005 年 1% 人口抽样调查数据,运用断点回归的方法研究退休(永久性离开劳动力市场)对健康的影响,结果表明正常退休对男性健康有显著的负面影响,对女性没有影响;提前退休对男性和女性的健康均没有影响。基于 CHARLS 数据,研究者发现退休对自评健康、抑郁和认知均产生了负面影响且对女性、教育程度较低、45-54 岁的人群影响更为显著。进一步研究发现,退休通过显著减少人们的社交活动和休息时间来危害健康。作者进一步提出,退休对健康有负面影响,延迟退休有助于优化人们整个生命周期的健康水平(董夏燕,臧文斌,2017)。而鲁元平和张克中(2014)基于 CGSS 数据研究发现,退休对我国居民的主观幸福感有显著的促进作用,退休对不同群体幸福感的影响存在巨大差异。从性别看,退休对男性的幸福感显著为正,对女性的幸福感没有显著影响。从退休模式看,对提前退休者有负面影响,但在统计上不显著,对正常退休有显著的正面影响。进一步分析退休对幸福感的作用机制发现,社会交往和闲暇的增加是导致退休正向预测居民幸福感的主要原因,而收入和健康状况的作用相对小一些。

2.2 退休适应及个体差异

退休适应是一个人对于退休的积极经历和态度(Atchley, 1999, 参见纪竞珪, 2016)。退休适应既被看作一种适应退休生活的状态,也被看作一个纵向发展的过程,在这个过程中,退休人员的适应水平(即对退休生活的心理舒适度)可能随着个人资源及资源变化而变化(Coelho, 2014; Wang, Henkens, & van Solinge,

2011)。研究退休适应具有很重要的作用，因为它可以直接提供如何提高退休后生活质量的信息，而且可以让我们了解到人们在晚年生活中如何同时适应来自内部（如身体和心理衰老）和外部（如生活方式和社会规范）的挑战（Wang, Henkens, & van Solinge, 2011）。

从理论角度看，一些观点对退休适应的发展提供了一些解释。第一，角色理论指出，工作作为重要的角色，对于个体的身份认同十分重要。角色理论有两个相反的推论，从角色强化视角看，工作生涯的结束通常伴随着个人身份与社会地位的消失，较容易使退休者认为失去了重要的社会角色和身份，退休产生的“断裂”可能会带来消极或倦怠，导致低的生活满意度（Pinquart & Schindler, 2007）。相反地，从角色压力视角看，从过去的工作中退休将减轻角色的压力，比如从超负荷工作和职业竞争中解放出来，增加了闲暇时间，这有利于增加主观幸福感（Jokela et al, 2010）。第二，连续性理论指出，个体倾向于维持过去的生活方式、自尊和价值，即使他们离开了工作也会一如既往地同之前一样生活。而且，生物心理学认为，个体适应新环境的能力导致个体能够迅速调整至之前的心理状态。所以，退休并不一定导致失调和苦恼，退休前后的幸福感并不会太大的差异（Butterworth et al, 2006）。第三，生命历程观认为，个体在一生中会不断地扮演着社会规定的角色和完成一系列事件，在理解生命事件转变的结果时，不仅要考虑生命时间发生时的个体情况，还要考虑当时的环境和社会心理因素（Elder et al., 2003）。因此在探讨退休适应问题时要考虑个体因素、心理因素、环境因素及这些因素之间的相互作用对于退休适应的影响。第四，Wang 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），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)。资源观认为,适应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,会体验到较少的适应困难。因此,退休适应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,即退休者的适应水平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,退休适应即达成(郭爱妹, 2006)。

Atchley (2000) 提出个人彻底退出工作场所的退休过程包括六个阶段。第一阶段是“前退休”(pre-retirement),这是实际退休之前的阶段,通常包括脱离工作场所,以及为退休做准备。第二阶段是“退休”(retirement),此时个人不再参与付酬的就业,它可能会有三种方式:一是“蜜月之路”,其特征是个人感到好像在过无限期的假期。男性女性都会忙于他们此前无暇顾及的休闲活动,尤其是去旅游。二是“即刻的退休常规生活”,这是那些已经有满满日程表的人的退休生活。三是“休息放松”,相比“蜜月之路”,这种方式中的活动非常缓慢,曾经工作非常忙碌的人往往在退休后的前几年会选择什么都不做,不过,在他们休息和放松几年之后其活动又会多起来。第三阶段是“觉醒”(disenchantment),在度过蜜月期或休息放松了一段时间以后,很多人可能会感到失望和迷茫。因为某些人可能在工作期间并没有获得什么成就感;有些人则可能是在退休期间遇到丧偶或被迫迁徙等重要的破坏性事件。第四阶段是“重新定位”(reorientation),此时人们会盘点过去的一段退休生活,为改善退休生活提出新的构想。积极参与社区活动,形成新的爱好,搬到一个花费适中的地方等,都可能给退休带来“第二

次机会”。重新定位通常的目标是设计一个令人满意的、充满乐趣的退休生活方式。第五阶段是“退休的常规生活”(retirement routine), 形成舒适而又具激励性的退休常规是退休生活的最终目标, 一旦形成则可能会持续很多年。某些人在退休之后不久就能做到, 而有些人则要花很长时间。第六阶段是“退休的终结”(termination of retirement), 最终, 退休的角色与老年人的生活变得没太大关系了(参见雷雳, 2014)。

以往研究发现退休员工在适应退休的过程中存在明显的个体差异。Schlossberg (2004) 基于广泛的访谈提出了六条基本的退休路线: 一是“继续前行者”, 这些人通过兼职工作或志愿者工作以尽量保持他们退休前的活跃程度。二是“参与旁观者”, 这些人会参与更多的幕后工作, 以保持与之前的工作领域的联系。三是“大胆冒险者”, 这些人把退休看成是一个探索全新领域的时机, 包括可能进入一个新的工作领域。四是“积极探索者”, 这些人会尝试各种各样的活动, 以便摸索清楚适合他们消磨退休时光的方式。五是“悠然自得者”, 这些人并不会为退休有多少烦恼, 他们会按部就班地度过每一天。六是“退却逃避者”, 这些人会变得郁郁不乐, 退缩逃避, 不去摸索如何有意义地度过退休生活。

Wang (2007) 利用美国 HRS 数据库对退休员工的适应过程进行纵向变化趋势的分析, 结果发现不同退休人员退休转型和适应过程不同, 大体上可分为三种模式: 一是保持模式 (maintaining pattern), 与延续理论相一致, 退休人员在退休后仍然保持相似的社会关系和生活方式, 退休适应指向稳定的舒适的健康状态, 大概 70% 被调查的退休者只体验到了非常微小的心理健康状态的改变; 二是复原模式 (recovering pattern), 这种模式与角色理论和生命历程观点相一致, 对于那些不很享受职业工作的退休人员, 退休可以使他们脱离不愉快的工作角色, 所以

在退休后会心理幸福感会上升；根据生命历程的观点，退休转型后的适应过程会指向积极的和稳定的状态；据调查 5%的退休者在退休后体验到了积极的改变；三是 U 型模式 (U-shape pattern)，与角色理论、延续理论和生命历程观点相一致，由于角色损失造成退休人员感到焦虑或抑郁；如果不能保持原有的身份认同和生活习惯那在退休转型期会经历消极体验；但这种消极的情绪体验不是一味地下降，之后会呈现复原的过程，在经历一段时间后，个体退休的满意度会上升；据调查 25%的退休者在退休的早期体验到了心理健康状态的消极改变之后，其心理状态有所改善。Pinquart 和 Schindler (2007) 对德国刚退休群体的研究中也发现了类似的三种适应模式，反映出退休对不同个体的影响不同，75%被调查退休者在退休适应过程中在生活满意度方面只体验到了非常微小的变化；9%在退休早期阶段在生活满意度上体验到了消极的变化，但随后其生活满意度又有了稳定的上升；15%在生活满意度上体验到了明显的积极改变。总而言之，他们的研究提示我们退休适应过程是一个复杂的变化过程，不是简单的某个方向的变化。

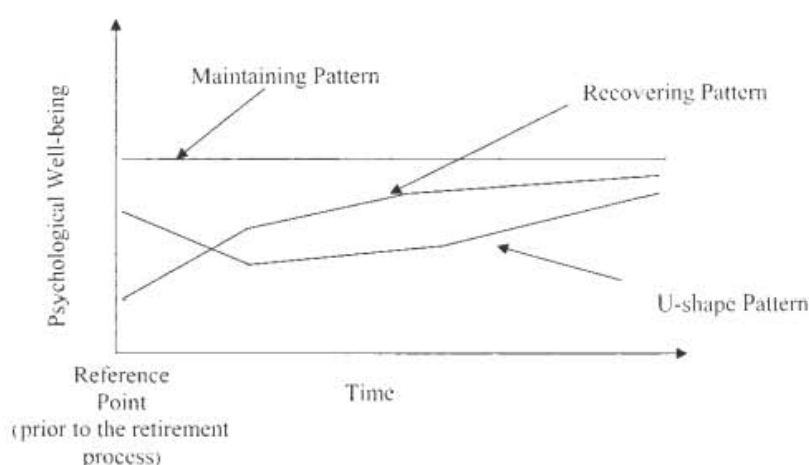


图 1 退休转型和适应过程中不同心理幸福感变化模式 (引自 Wang, 2007)

2.3 退休适应的研究工具

对退休适应的界定和测量有许多种方式。通常的指标包括生活满意度

(Mattila, Joukamaa, & Salokangas, 1989; Hervé, Bailly, Joulain, et al., 2012)、退休满意度 (Fonseca, 2007; van Solinge & Henkens, 2005; 2008)、积极退休态度 (Reitzes & Mutran, 2004, 2006)、(主观) 幸福感 (Herve et al., 2012; 姚宗良, 2016)、生活质量及心理健康 (Wang, 2007; Isaksson & Johansson, 2000; Nuttman-Shwartz, 2004; Potocnik et al., 2010; Sim, Bartlam, & Bernard, 2011) 等。从指标的准确性分析可以归为三类: 第一类是间接指标, 例如主观幸福感、生活满意度、生活质量以及心理健康等。这些工具本身虽然有成熟的测量学参数, 但是并未直接反映退休带来的变化内容; 第二类是直接单题项指标, 往往是自编一两个题项询问退休后的总体感受。例如“退休适应对你来说困难、比较困难还是一点都不困难?” 这种测量方式可能有很高的聚合效度, 但依赖单一项目的测量容易受语句或个人理解的影响造成测量偏差、出现天花板效应, 缺乏针对性, 并且退休适应很多方面的变化可能没有考虑到 (如 Palmore et al., 1979; Beck, 1982; Isaksson & Johansson, 2000; Herve et al., 2012)。第三类是直接多题项指标, 这类工具不多并且普遍缺少充分的心理测量学信息 (如 Taylor & Shore, 1995)。相对而言, Wells 等人编制的退休适应问卷比较新, 他们将退休适应界定为个体积极的退休体验 (Wells et al., 2006)。该问卷包含 13 道题目, 采用李克特五点计分方式, 测量方式相对标准化。该问卷得到 Wong 和 Earl, Donaldson 等人以及 Earl 等人的应用, 具有良好的信度 (Cronbach' s α 在 0.81-0.88) (Wong & Earl, 2009; Donaldson et al., 2010; Earl et al., 2015), 但存在的问题是缺乏对问卷结构效度的检验。

2.4 影响退休适应的因素

Wang 和 Shultz (2010) 基于实证研究结果总结出四类影响退休适应的因素,

包括个体属性（如人口统计学特征、人格特质、健康和经济状况），退休前职业和组织因素（如职业特征、职业态度等），家庭相关因素（如婚姻质量，家庭支持情况）以及社会经济因素（如经济形势、社会保障）。Wang 等人（2011）对退休适应影响因素进行综述，将影响退休适应的因素归为五类，即个体特质（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（退休返聘 bridge employment、志愿工作、休闲活动等），该综述在因素类别划分上与 Wang 和 Shultz（2010）有相同之处，但在包含的具体因素上有所差异。Barbosa Monteiro 和 Murta（2016）在 115 篇实证研究的基础上，总结了影响退休适应的 807 个因素，并将其分为 26 类。之后，他们依据这 26 类在 115 篇实证研究中出现的次数，以及对退休适应表现出积极影响的次数，将它们分为四组，如下表所示：

表 1 Barbosa 等人的分类标准及影响因素

分组	标准	影响因素
1	出现次数大于 30, 积极影响概率大于 60%	身体健康、经济、心理健康及人格相关特征、休闲活动、退休自愿度、社会融合度
2	出现次数大于 10, 积极影响概率在 40%到 60%之间	退休准备、婚姻关系、退休后工作、退休前工作情况、信仰、退休时长、子女教养情况、受教育程度
3	出现次数小于 10, 积极影响概率大于 50%	目标、志愿活动、社区资源、家庭、职业认同、身体活动
4	无影响或消极影响为主	年龄、性别、居住方式、退休年龄、种族、其他

2.5 退休规划/准备对退休适应的影响

退休规划 (Retirement Planning) 是一个包括一系列认知阶段及相应退休规划

行为的过程 (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005), 即个体在退休前, 为更好的适应退休保证退休后生活质量, 从经济方面储蓄、从生活方式上发展适合退休后生活的休闲活动、从心理上提前进入角色等方面提前为退休进行准备 (Muratore & Earl, 2010)。许多研究证实退休规划可以导致积极的结果, 包括良好的健康水平, 更高的生活满意度, 更高的主观幸福感, 更好的退休适应和退休自信等 (Schellenberg et al., 2005; Zhu-Sams, 2004)。退休规划的主要组成部分包括经济、健康、生活方式和心理规划 (Lee & Law, 2004; Petkoska & Earl, 2009), 但目前退休规划的研究还是集中于经济方面 (Petkoska & Earl, 2009), 但除了经济之外身体健康、休闲活动等影响退休适应和幸福感的因素也需要得到关注 (Kim & Feldman, 2000)。

Adams 和 Rau (2011) 将退休规划分为四种模式: 活动规划、经济规划、退休居住规划、关系规划。Berk (2010, 引自雷雳书) 认为有效的退休计划应该包括几方面: 财务状况、健身计划、角色适应、居住选择、休闲活动、健康保险及法律事务。临退休者群体在退休前能否做好相应的退休准备, 能否顺利适应由“工作者”到“退休者”角色的转换, 直接关系到退休者的生活质量和健康水平以及社会的和谐。

退休准备教育 (pre-retirement education) 是帮助临退休员工做好退休规划的重要手段和措施。退休准备教育通过对临退休人员进行教育和培训, 来稳定其职业生涯后期的胜任能力, 提升其对于角色转换的心理调适能力, 进一步促进其退休后的发展规划力, 最终实现从工作到退休的顺利过渡 (刘娜, 李汝贤, 2014; 刘静, 2015)。退休准备教育体现的是企业对退休者的人文关怀, 能够有效提高退休者对企业的忠诚度, 是缓解临退休人员负面情绪的福利机制。同时, 临退休人员的正面情绪也将影响到其他员工, 提升全体员工对企业的信赖感和归属感,

提高员工士气、提高工作绩效,还能改善组织气氛,提高企业的公共形象(刘娜,李汝贤,2014;刘静,2015)。

退休准备教育一般包含两部分:一部分提供退休后所需的各种信息与知识,包括财务、健康、人际关系、休闲活动、社会参与、退休及老化意识、住宅、法律知识及各种老年福祉服务信息,教育形式以讲座为主;另一部分根据个人的选择,提供再就业或创业指导。在美国,实行退休制度的大企业和公司为了临退休的工作人员从心理上接受退休,并能够在退休后顺利地适应退休生活,专门实施了退休准备教育计划,也就是迎接退休的个人指导制度。通过退休准备教育,使那些将要离开自己工作岗位的老年人提前适应退休,并且学会设计和规划退休以后的生活,进而能顺利地转换自己的角色,迎接自己的老年生活。日本在借鉴美国退休准备教育的基础上也发展自己的准备退休适应性培训,内容包括了人生的设计与人生价值的重新确认、能力再开发、健康家庭问题、再职准备等(刘娜,李汝贤,2014)。韩国浦项制铁集团(POSCO)于2001年起为临退休员工实施“健康生活计划”(GREEN Life Program),是第一个实施退休准备项目的韩国本土企业。其目的是为了减轻临退休人员的焦虑情绪、提高其社会适应能力。教育内容包括生活管理指导、再就业或创业教育以及财务管理指导(刘静,2015)。

3 研究主要内容

现有退休研究主要关注退休的经济后果,如围绕养老服务体系建设和养老金支付及延迟退休等问题开展研究,较少研究关注退休对主观心理健康的影响。而考察退休员工的退休适应具有重要的理论价值和现实意义,成功适应退休后生活和积极老龄化将对我国经济和社会发展产生积极作用。

退休会带给员工多方面的影响,他们的生活模式和社会角色将发生重要改变,

继而可能影响到身心健康。伴随从职场退出这个变化，逐渐进入老年期也带给他们一些挑战。因此，帮助老年人适应退休及衰老带来的影响是促进老年身心健康的重要方面，也是建构养老服务体系促进社会和谐的重要内容。我国对退休人员退休适应的研究刚起步，编制修订适合我国实际的研究工具是迫切需要解决的问题。因此，本研究拟引进 Wells 等人编制的退休适应问卷，检验该问卷在我国的文化适用性，为我国退休适应的研究提供可靠有效的测量工具，这是研究目的之一。

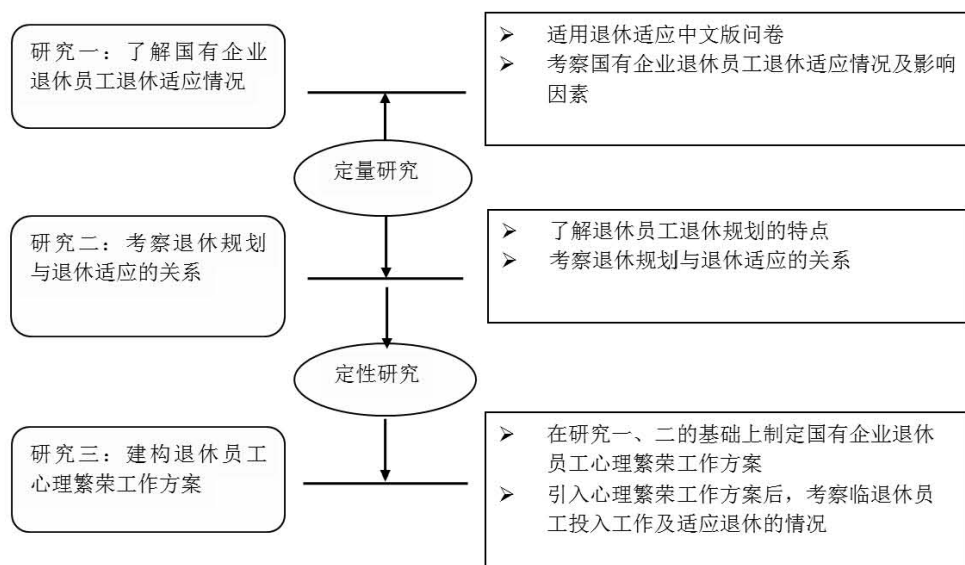
由于国内外实行的退休制度不同，很难将国外对于退休适应的研究结论直接复制到国内，鉴于此，本研究希望在以往实证研究和综述的基础上，采用退休适应中文版问卷，初步检验影响我国退休员工退休适应的主要因素。本研究以国有企业退休员工为研究对象，了解退休员工的退休适应情况及其可能的影响因素，这是研究目的之二。本研究拟从退休人员个体特征和社会关系两方面来考察其对退休适应的影响。此外，我们也希望增加探讨一些本土化的影响因素，如在社会关系中我们探讨了子女孝顺程度对退休员工适应的影响等。

研究目的三是希望考察退休员工退休前规划（如财务/经济规划、健康规划、活动规划及关系规划等）的特点及其与退休后适应的关系。基于实证研究结果，结合发展心理学、职业心理健康、组织行为学和老年心理学的理论提出切实可行、并可复制推广的退休员工身心健康支持计划（退休准备教育实施方案），进而改进国有企业对临退休和退休员工的管理现状。以往为了改善企业员工心理健康水平、提升工作绩效，在一些企业内部实施了员工帮助计划（EAP），但临退休和退休员工的心理健康问题往往受到忽视，或者是没有行之有效的实施方案。国有企业相比私有企业来讲，员工组织归属感较强，即使是在退休后，对组织的依恋

仍然较高。那么从组织层面为临退休员工提供退休准备教育将是切实可行的方式。本研究第四个目标是基于实证研究结果以及退休员工对单位的实际需要来构建退休员工的身心健康支持计划,为员工帮助计划在在职员工和退休员工服务衔接与融合提供实证参考。

4 研究方法

本研究以国有企业退休员工为研究对象,采取定量与定性研究相结合的方式,了解退休员工的退休适应情况及其可能的影响因素,并考察退休员工退休前规划(如财务/经济规划、健康规划、活动规划及关系规划等)与退休后适应的关系,结合发展心理学、职业心理健康、组织行为学和老年心理学的理论提出切实可行、并可复制推广的退休员工身心健康支持计划(退休准备教育实施方案),进而改进国有企业对退休员工及临退休员工的管理现状。



4.1 定量研究

4.1.1 研究对象

本研究在某大型国有企业招募离退休员工 482 人,平均年龄为 64.05 岁

(SD=6.65, 50-86岁), 其中男性 227 人(占 47.1%), 平均年龄为 66.97 岁(SD=5.47, 52-86 岁); 女性 217 人(占 45.0%), 平均年龄为 60.70 岁(SD=6.07, 50-81 岁), 缺失 38 人(占 7.9%)。退休员工的退休时间平均 8.24 年(SD=6.38, 0-31 年); 退休前为普通员工的有 235 名(占总体 48.8%)、一般管理者 103 名(占 21.4%)、中高级管理者 112 人(占 23.2%)、缺失 32 人(占 6.6%); 退休员工受教育水平初中及以下 126 人(占 26.1%)、高中或技校 165 人(占 34.2%)、大专及以上 182 人(占 37.8%)、缺失 9 人(占 1.9%); 退休员工平均月收入在 4000 元以下 84 人(占 17.4%)、4000-6000 元 211 人(占 43.8%)、6000-8000 元 97 人(占 20.1%)、8000 元以上 89 人(占 18.5%)、缺失 1 人(占 0.2%)。

4.1.2 研究工具

(1) 基本信息问卷

主要包括被试年龄、性别、退休时间、退休前职务、受教育水平、平均月收入及主观健康水平等反映个体特征的信息以及婚姻情况、子女孝顺程度等反映社会关系的信息。调查问卷见附录 1, 以下同。

(2) 退休适应问卷

采用 Wells 等人编制的退休适应问卷(Wells, de Vaus & Kendig, 2006)。原问卷包含 13 道题目, 采用五点计分方式(1 非常不同意—5 非常同意)。首先由两位研究者将原问卷翻译成中文, 然后请两位英语专业教师将中文版问卷的条目进行回译, 接着请一位母语为英语的心理学博士将回译的问卷和原问卷进行比对, 再根据比对结果对不规范的译文进行修改。之后再次对译文进行回译、比对和修正, 最终确定正式施测版。考虑到原第 10 题“我享受有更多时光与伴侣在一起”更适合西方情境, 中国文化更强调家庭, 因此在问卷设计施测时新增第 14 题“我

很开心有更多时间陪伴家人”。

(3) 生活满意度量表

采用 5 个项目的生活满意度量表 (SWLS) 对被试的整体生活满意程度进行测量 (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)。要求被试在所呈现的 5 个描述上依据自身感受进行 7 点评分。总分越高, 表示对生活满意度越高。本研究中内部一致性信度 Cronbach α 为 0.881。

(4) 老年抑郁量表

以 Silverstein 和 Cong 等人 (2006) 修订的 9 项目流行病学调查抑郁量表 (CES-D 9) 测量老年人抑郁状况。该量表包括 9 个项目, 以 1-3 分评分 (1 没有、2 有时、3 经常), 其中第 1、4、9 题为反向计分题, 得分越高表示抑郁症状越明显。本研究中该问卷的内部一致性信度为 0.822。

(5) 社会网络量表

使用社会网络量表测量老年人所知觉到的家庭和朋友的支持情况, 以反映老年人的社会隔离状态 (Lubben, Blozik, Gillmann, et al., 2006)。调查分别询问了老年人可见面的、可说心里话的、可帮忙的亲人和朋友的人数等级, 分为 0 人、1 人、2 人、3-4 人、5-8 人、9 人及以上各 6 等, 分别计为 0 分、1 分、2 分、3 分、4 分和 5 分。以亲人交往作为家庭支持指标, 以朋友交往作为朋友支持指标, 各维度总分为 0-15, 得分越高表示社会支持水平越高。本研究中家庭支持和朋友支持内部一致性信度分别为 0.814 和 0.846。

(6) 婚姻满意度问卷

选用婚姻质量问卷 (ENRICH) 的婚姻满意度分量表测量老年被试的婚姻满意度 (Olson, Fournier, Druckman, 1983), 该量表包括 10 个题目, 要求被试进行

从 1（完全不赞同）至 5（完全赞同）的评定，其中，第 1、3、5、8、9 为反向计分题。通过测定婚姻 10 个方面满意度，得出总的满意度。评分高表明婚姻关系大多数方面是和谐与满意的；评分低则反映婚姻不满意。本研究中该问卷的内部一致性信度为 0.854。

（7）退休规划问卷

参考 Petkoska 和 Earl（2009）编制以及 Earl, Muratore 和 Petkoska（2009）修订的退休规划问卷（RPQ），原问卷包含 28 道题目，采用 1 付出非常小的努力-5 付出非常大的努力五点计分。考虑到很多题项反映的是国外的退休准备情况如国家养老保障、理财基金、政府项目等，本研究结合《老年人退休生涯成功转换的历程：台湾的实证研究》文献以及国内的实际编制了 12 道题目，包括经济财务、医疗及身体健康、休闲娱乐及心理健康、居住及养老等方面。计分方式改为是否判断。该问卷的内部一致性信度为 0.796。

4.2 定性研究

4.2.1 对退休员工的访谈

在北京社区招募了 7 位退休员工作为访谈对象，其中男性 2 人，女性 5 人；年龄范围 60-69 岁；6 位从国有企业退休，1 位从事业单位退休；退休前 1 位有干部职务，6 位为普通职工；退休后有 6 人从事过兼职、返聘或社会工作；所有退休员工均与老伴住在一起。每位退休员工访谈时间半小时至一小时。访谈内容主要关注退休对老人的意义，退休前规划的情况，退休后生活发生的变化，对退休生活适应和满意的情况，单位所提供的培训或服务以及退休员工的需求等方面，访谈提纲见附件 2。

4.2.2 对企事业单位离退办工作人员的访谈

对两位国企、事业单位离退办工作人员进行访谈，主要了解离退办工作及服务内容，退休员工退休前规划与退休后适应的情况，以及员工退休后返聘或兼职的情况等。

4.2.3 对养老服务 NGO 组织负责人的访谈

对在社区开展老年服务的一位 NGO 负责人进行访谈，主要了解当前社区活动的组织情况和退休员工的参与情况，退休员工退休规划与退休适应情况，以及创新思路开展活动的思考与建议等。

4.2.4 对 EAP（员工帮助计划）延伸至退休人员的路径进行案例分析

利用某国企历年 EAP 年度报告资料，对某国企 EAP 框架和实施情况进行深入分析，并结合利用该企业离退办部门的访谈资料和调研数据，考察从 EAP 发展至 RAP（退休人员帮助计划）的可能路径。

5 研究结果

5.1 退休适应特点及影响因素

5.1.1 退休适应研究工具本土化试用结果

对 Wells 等人编制的退休适应测量问卷进行本土化试用，首先进行结构的探索与验证因素分析，其次对该问卷进行信度和效度等测量学指标的检验，确保问卷的有效性和可信性。

采用随机分半的方法将被试分为两组，一组用于探索性因素分析，此部分被试的平均年龄 63.61 岁（SD=6.16）；另二组用于验证性因素分析，此部分被试的平均年龄 64.40 岁（SD=7.25）。两组被试在年龄的平均值上不存在显著差异（ $t=-1.18, p>0.05$ ），在性别分布（ $Z=-1.61, p>0.05$ ）和退休时间（ $t=-1.71, p>0.05$ ）上两组被试之间也不存在显著差异。

首先,利用第一组被试进行探索性因素分析,得出退休适应的结构。经检验,退休适应问卷 KMO 系数为 0.742, Bartlett 检验系数为 854.02 (df=78; p<0.001),数据表明适合做因素分析。采用主成分法和 varimax 正交旋转进行探索性因素分析,结果发现 14 个项目可提取出三个特征根大于 1 的因素,累计可解释 58.051% 的总体变异。下表中呈现项目载荷情况(仅呈现载荷大于或等于 0.40 的数值),14 个项目均表现出题项单极化,载荷分布在 0.481-0.873。考虑到第 14 题和第 10 题同属于因素 1,第 14 题更符合中国情境且因子载荷较高,因此从问卷简洁角度考虑采用第 14 题替换原问卷的第 10 题。

表 2 退休适应 14 个项目的因素载荷

项目	因素1	因素2	因素3
退休享受感			
1.我享受退休后的状态	0.789		
2.我很好地适应了退休带来的变化	0.810		
6.退休比我想象的要好	0.630		
8.我很忙	0.533		
10.我享受有更多时光与伴侣在一起	0.681		
14.我很开心有更多时间陪伴家人	0.738		
退休失落感			
3.退休没有我期望的那么好		0.692	
9.现在人们没那么尊重我了		0.725	
11.我不得不适应收入的锐减		0.704	
12.我真的很担心我的经济状况		0.831	
13.我要是能更早开始退休规划就好了		0.481	
工作怀念感			
4.我想念工作带给我的活力			0.859
5.我想念参与工作的感觉			0.873
7.我想念工作带给我的纪律性			0.820

为了进一步验证退休适应问卷三因素结构是否稳定,利用第二部分被试的数据进行验证性因素分析。经过验证性因素分析,删除因子载荷(0.18)过低的第

8 题，并根据修正指数 (Modification Indices) 对模型进行修正，模型拟合指标达到可接受的范围 ($\chi^2=99.239$, $df=49$, $\chi^2/df=2.03$, $NFI=0.874$, $CFI=0.930$, $TLI=0.906$, $RMSEA=0.071$)。最终确定退休适应包含三个维度，分别是退休享受感、退休失落感及工作怀念感。模型拟合结果显示，工作怀念感与退休享受感 ($r=0.251$, $p=0.006$) 和失落感 ($r=0.205$, $p=0.038$) 均呈显著正相关，退休享受感与失落感呈负相关，但不显著 ($r=-0.161$, $p=0.098$)。

使用全部被试作为样本，对退休适应问卷的三个维度进行信度检验，结果显示退休享受感、工作怀念感和退休失落感三个维度的内部一致性信度分别为 0.767、0.849 和 0.712。对 23 名被试施测修订后退休适应问卷，并在三周后再次进行施测，这三个维度的重测信度分别为 0.668、0.659 和 0.786。

选取生活满意度和抑郁作为效标，采用全部数据对退休适应问卷进行效标关联效度检验。结果发现退休享受感和工作怀念感均与生活满意度呈正相关、与抑郁呈负相关；退休失落感与生活满意度呈负相关，与抑郁呈正相关。

表 3 退休适应三个维度与生活满意度和抑郁的相关分析

	退休享受感	工作怀念感	退休失落感
生活满意度	0.492**	0.170**	-0.115*
抑郁	-0.552**	-0.195**	0.304**

5.1.2 退休适应影响因素分析

退休适应三个维度，即退休享受感 ($M=3.90$, $SD=0.72$)、退休失落感 ($M=2.93$, $SD=0.77$) 和工作怀念感 ($M=3.54$, $SD=0.91$)，显示出退休员工具有较高的退休享受感，中等程度的退休失落感以及较高的工作怀念感。

5.1.2.1 个体人口学特征对退休适应的影响

(1) 退休适应的性别、年龄与退休时间差异

以性别、年龄和退休时间为自变量，退休适应三个维度为因变量进行多元方差分析，结果显示，性别 ($F=0.20, p>0.05$)、年龄 ($F=0.43, p>0.05$) 和退休时间 ($F=0.50, p>0.05$) 的主效应均不显著，三者间的交互效应也不显著 ($p>0.05$)。

表 4 退休适应三维度在年龄、性别、退休时间上的差异 (M(SD))

	年龄			性别		退休时间		
	50-59 岁	60-69 岁	70 岁以上	男	女	0-5 年	6-10 年	11 年及以上
退休享受感	3.98(0.63)	3.82(0.73)	3.83(0.72)	3.79(0.74)	3.94(0.67)	3.89(0.70)	3.91(0.72)	3.86(0.70)
工作怀念感	3.66(0.82)	3.52(0.97)	3.61(0.88)	3.50(0.92)	3.65(0.85)	3.56(0.90)	3.52(0.91)	3.61(0.89)
退休失落感	2.84(0.73)	2.97(0.79)	2.71(0.72)	2.90(0.77)	2.89(0.76)	2.92(0.73)	3.03(0.82)	2.87(0.78)

(2) 退休适应在退休前职位和受教育水平上的差异

以退休前职位为自变量，退休适应三个维度为因变量进行单因素方差分析，结果显示退休享受感在退休前职务上差异显著 ($F=4.09, p<0.05$)，经过事后检验分析 (LSD) 管理层员工相比普通员工更加享受退休生活。退休失落感在不同受教育水平上差异显著，事后检验结果显示高中或技校毕业的退休员工失落感较高。

表 5 退休适应三维度在退休前职务和受教育水平上的差异 (M(SD))

	退休前职务			受教育水平		
	普通员工	一般管理	中高级管理	初中及以下	高中或技校	大专及以上
退休享受感	3.79(0.67)	3.97(0.83)	4.02(0.68)	3.75(0.82)	3.86(0.69)	3.96(0.67)
工作怀念感	3.52(0.77)	3.66(1.00)	3.64(1.08)	3.40(0.95)	3.56(0.73)	3.65(1.03)
退休失落感	2.93(0.74)	2.94(0.85)	2.89(0.78)	2.78(0.83)	3.10(0.69)	2.89(0.78)

(3) 退休适应的主观健康状况差异

不同主观健康状况退休人员在退休享受感 ($F=19.07, p<0.01$) 上存在显著差异，在失落感 ($F=2.95, p=0.053$) 上边缘显著。经事后检验，主观健康状况好的退休员工更加享受退休生活，有更少的退休失落感。

表 6 退休适应三维度在退休员工主观健康水平上的差异 (M(SD))

	主观健康		
	差	一般	好
退休享受感	3.33(0.92)	3.70(0.73)	4.04(0.62)
工作怀念感	3.54(0.97)	3.49(0.84)	3.59(0.94)
退休失落感	3.20(0.99)	3.00(0.72)	2.86(0.77)

(4) 退休适应的经济状况差异

不同家庭月收入的退休人员在退休享受感上存在显著差异 ($F=8.78, p<0.01$), 在想念工作感受和退休失落感上差异不显著 ($F=2.02, p>0.05; F=1.80, p>0.05$)。事后检验表明, 收入水平较高的退休人员有更高的退休享受感。

表 7 退休适应三维度在家庭平均月收入上的差异 (M(SD))

	家庭平均月收入			
	4000 元以下	4000-6000 元	6000-8000 元	8000 元以上
退休享受感	3.57(0.93)	3.84(0.63)	3.89(0.66)	4.18(0.64)
工作怀念感	3.42(1.09)	3.54(0.81)	3.47(0.85)	3.77(1.00)
退休失落感	2.96(0.91)	3.00(0.69)	2.94(0.72)	2.75(0.87)

5.1.2.2 社会关系与退休适应的关系

(1) 退休适应与家庭支持和朋友支持的关系

退休享受感与家庭支持 ($r=0.171, p<0.01$) 和朋友支持 ($r=0.199, p<0.01$) 均呈显著正相关, 退休失落感与家庭支持 ($r=-0.125, p<0.01$) 和朋友支持 ($r=-0.135, p<0.01$) 均呈显著负相关, 工作怀念感与社会支持的关系不显著。

(2) 退休适应与婚姻关系

以有无配偶为分组变量进行独立样本 t 检验, 退休适应三个维度在有无配偶上差异不显著 ($p>0.05$)。但对于有配偶的退休员工来说, 婚姻满意度与退休享受感呈显著正相关 ($r=0.473, p<0.01$)、与失落感呈显著负相关 ($r=-0.432, p<0.01$)。

(3) 退休适应与子女关系

退休人员认为子女孝顺程度不同在退休享受感 ($F=6.29, p<0.01$) 上存在显

著差异，在失落感 ($F=2.90, p=0.057$) 上边缘显著，在工作怀念感上差异不显著 ($F=0.61, p>0.05$)。事后检验结果表明，认为子女非常孝顺的退休人员有更多退休享受感、更少的失落感。

表 8 退休适应在不同子女孝顺程度上的差异 (M(SD))

	子女孝顺情况		
	一般和不孝顺	比较孝顺	非常孝顺
退休享受感	3.62(0.79)	3.79(0.66)	3.99(0.71)
工作怀念感	3.57(0.86)	3.61(0.84)	3.50(0.94)
退休失落感	3.12(0.75)	3.00(0.69)	2.84(0.83)

5.1.2.3 退休适应影响因素的回归分析

为了进一步考察退休员工个体特征和社会关系对其退休适应的影响，分别以个体人口学特征和社会关系为自变量，以退休适应三个维度为因变量进行回归分析，结果显示收入 ($B=0.118, \text{Beta}=0.162, t=2.881^{**}$)、主观健康水平 ($B=0.253, \text{Beta}=0.222, t=4.069^{**}$) 和婚姻满意度 ($B=0.04, \text{Beta}=0.394, t=6.936^{**}$) 对退休享受感有显著影响；受教育水平 ($B=0.133, \text{Beta}=0.140, t=1.996^*$) 和婚姻满意度 ($B=-0.045, \text{Beta}=-0.426, t=-6.811^{**}$) 对退休失落感有显著影响；而个体特征和社会关系对工作怀念感的影响均不显著。

5.2 退休规划及其与退休适应的关系

5.2.1 退休规划的类型

经检验，退休规划问卷 KMO 系数为 0.803, Bartlett 检验系数为 1200.53 ($df=66; p<0.001$)，数据表明适合做因素分析。采用主成分法进行探索性因素分析，varimax 正交旋转。结果发现 12 个项目可提取出三个特征根大于 1 的因素，三个因素累计可解释 53.37% 的总体变异。下表呈现项目载荷情况（表中只呈现出载荷大于或等于 0.40 的数值），12 个项目均表现出题项单极化，载荷分布在 0.495-0.822。

验证性因素分析的结果，模型拟合指标达到可接受的范围 ($\chi^2=195.974$, $df=51$, $\chi^2/df=3.843$, $NFI=0.849$, $CFI=0.881$, $TLI=0.818$, $RMSEA=0.077$)。

表9 退休规划12个项目的因素载荷

	因素1	因素2	因素3
经济医疗规划/基础规划general plan			
1、查询或申请养老金、特殊津贴等	.822		
2、预估退休后的生活开销或消费需求	.806		
4、了解医疗优惠信息，例如费用减免、药物补贴、疫苗接种等。	.689		
5、参加老年期高发疾病的筛查项目（如糖尿病、癌症等筛查等）	.632		
3、寻找合适的投资理财渠道（如保险、基金、股份或不动产）	.495		
休闲娱乐规划leisure			
10、恢复以前的或者培养新的兴趣爱好和技能		.767	
9、做一些与朋友或家人团聚或出游的计划		.745	
7、为调节退休后的心态参加一些活动（如参加教育课程、阅读、写作、打牌）		.587	
6、注意养成健康的生活方式（如补充营养、戒烟、定期运动）		.564	
未来养老规划future			
8、规划退休后的社会工作（如返聘、兼职、志愿者等）			.723
11、保障退休后的居住条件（如买一个房子、支付抵押贷款）			.710
12、认真考虑过将来的养老方式（例如居家、社区、敬老院等）			.582

经检验，本研究中退休规划包括三方面，即基础规划、休闲娱乐规划和未来养老规划，三个维度的内部一致性信度分别为 0.770、0.648 和 0.587（由于计分方式的不敏感 0,1 计分方式，可能造成一致性信度偏低，建议未来研究仍采用 1-5 计分）。三个维度与退休规划均呈高度正相关，两两维度之间呈显著的中等程度的正相关。

表 10 退休规划及三个维度间的相关分析

	基础规划	休闲娱乐规划	未来养老规划	退休规划
基础规划	1	.343**	.417**	.843**
休闲娱乐规划		1	.384**	.711**
未来养老规划			1	.727**

5.2.2 人口学特征对退休规划的影响

考察性别（虚拟化处理，男性为 0，女性为 1）、年龄、退休年数、退休前职位、受教育程度、主观健康状况和月收入情况等人口学变量对退休规划的影响。结果发现，男性在基础规划和未来养老规划上做的更多；退休前职位越高，基础规划做的越少；主观健康水平高和月收入水平高的退休员工休闲娱乐规划越多。

表 11 人口学特征对退休规划影响的回归分析结果

变量	基础规划	休闲娱乐规划	未来养老规划	退休规划
性别	-.167*	.031	-.225**	-.153+
年龄	.082	-.010	-.137	-.015
退休年数	-.150	-.012	.100	-.042
退休前职位	-.222**	.073	-.020	-.116+
受教育程度	.001	-.082	-.086	-.061
主观健康	.004	.207**	.063	.099+
月收入	.045	.111*	.060	.090

* p<.05, **p<.01, +p<.1

5.2.3 退休规划与退休适应的相关分析

退休规划对退休适应的影响不能一概而论，与规划的内容有关。休闲娱乐方面的规划对退休适应有正向影响，与退休享受感（ $r=0.142^{**}$ ）呈正相关，与退休失落感（ $r=-0.117^{*}$ ）呈负相关；而基础规划（ $r=-0.152^{*}$ ）和未来养老规划（ $r=-0.108^{*}$ ）与退休享受感均呈显著负相关。考虑到退休员工经济收入对退休适应的影响，以三种类型退休规划为自变量，退休适应三个维度分别为因变量进行回归分析，在控制退休员工经济收入的影响后，退休规划与退休适应的关系没有发生改变。将

经济收入作为调节变量进行回归分析,发现收入与三种类型退休规划的交互作用也不显著。

表12 退休规划与退休适应的相关分析结果

	退休规划	基础规划	休闲娱乐规划	未来养老规划
退休享受感	-.075	-.152**	.142**	-.108*
退休失落感	.014	.083	-.117*	.057
工作怀念感	-.016	-.016	.033	-.047

5.2.4 退休规划与生活满意度、抑郁的关系

本研究还考察了退休规划与生活满意度和抑郁的关系。结果发现,基础规划与生活满意度呈显著负相关,与抑郁呈显著正相关;休闲娱乐规划与抑郁呈显著负相关。

表13 退休规划与生活满意度和抑郁的关系

	基础规划	休闲娱乐规划	未来养老规划	退休规划
生活满意度	-.152**	.068	-.047	-.081
抑郁	.125*	-.098*	.072	.069

5.3 退休健康服务对心理健康的影响

5.3.1 国有企业离退办活动组织情况

通过调研国家电网天津分公司发现,公司的离退办组织了一系列有利于企业离退休人员身心健康的活动,从活动的覆盖面来说,过去一年中参加过离退办组织活动的人员占总体的 56.8%,一项活动都没有参加过的人员占 43.2%。在参加过离退办活动的退休员工中,参加过一项活动的占 15.3%,两项活动占 8.6%,三项活动的占 7.7%,四项活动及以上的占 25.3%。

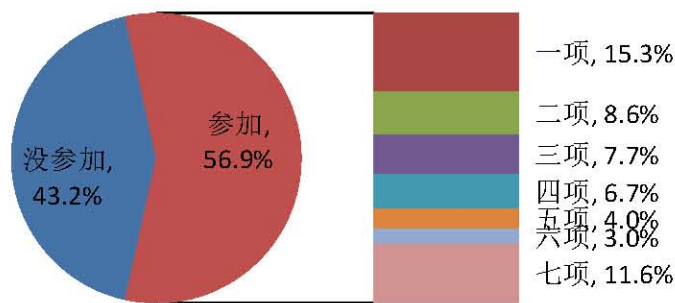


图2 企业离退休人员参与离退办组织活动的情况

在离退休员工参与过的活动中，文艺展示、门球比赛、垂钓等文体活动退休员工参与的比例最高，为 39.3%，其次是春节茶话会、座谈会等活动（38.5%），节假日期间对离退休员工走访和慰问（38.3%），重阳节活动（30.9%）和身心健康讲座（30.1%），而出席职代会等重要会议及政治活动（17.5%）和电网成就考察调研活动（18.2%），退休员工的参与比例相对较低。

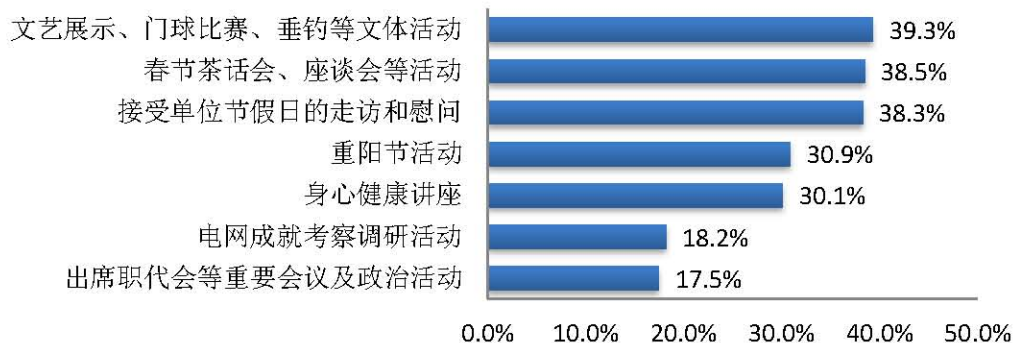


图3 企业离退休人员参与离退办组织活动的情况

离退休员工对参与过的每项离退办组织的活动进行满意度 1-10 打分。由下图可以看出，退休员工对单位节假日走访和慰问是最满意的，其次是文体活动、重阳节活动、春节茶话会等活动以及身心健康讲座，对电网成就考察活动以及出席职代会等政治活动的满意度相对较低。

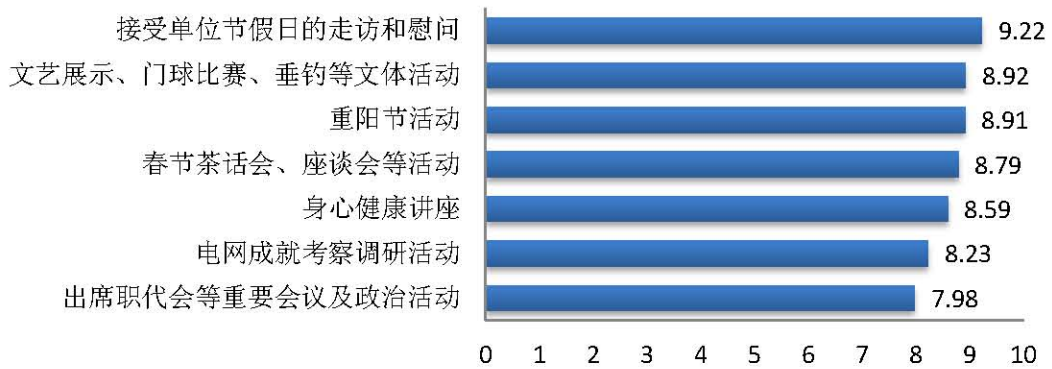


图4 企业离退休人员参与离退办组织活动的满意程度

5.3.2 退休员工活动参与情况与心理健康的关系

为了检验离退休员工活动参与情况与抑郁和生活满意度的关系,从参与活动情况、参与活动数量以及参与活动的满意度三方面来考察对抑郁和生活满意度的影响。从参与活动的退休员工和没参与活动的退休员工进行差异比较发现,参与了离退办组织的活动和没参与的退休员工在抑郁和生活满意度上没有构成显著的差异。从参与活动数量上看,参与活动类型多少与抑郁和生活满意度没有显著关联,说明参与活动类型多或少并不会对退休员工的心理健康水平造成积极或消极的影响。

从参与活动的满意度上看,对出席职代会等重要会议及政治活动、文艺展示等文体活动、身心健康讲座以及接受单位节假日走访慰问的满意度越高,抑郁水平则越低;对出席政治活动、文体活动、重阳节活动、电网成就考察调研活动满意度越高,对生活的满意度也会越高。由此可以看出,从整体上讲,对离退办组织活动的满意度越高,更有利于促进离退休员工的心理健康水平。

表14 活动参与满意度与抑郁和生活满意度的关系

	抑郁	生活满意度
春节茶话会、座谈会等活动满意度	-0.159	0.112
出席职代会等重要会议及政治活动满意度	-0.328*	0.402**

文艺展示、门球比赛、垂钓等文体活动满意度	-0.203*	0.204*
重阳节活动满意度	-0.189	0.213*
身心健康讲座满意度	-0.299**	0.341**
电网成就考察调研活动满意度	-0.148	0.335**
接受单位节假日的走访和慰问满意度	-0.264*	0.197

综上所述可以看出，离退办组织活动对退休员工的心理健康水平是具有积极的促进作用的，那些更重视离退办活动并表示满意的退休员工，心理健康水平越好。因此，建议进一步扩大各项活动的覆盖面和普惠力度，增加活动的吸引力和受益性，着力提升退休员工参与活动的满意度，以此更好促进退休员工的身心健康水平。

5.4 退休规划与退休适应的访谈研究

5.4.1 对七位刚退休员工的访谈

(1) 退休适应情况及个体差异

退休的意义。退休是原有工作的结束，也是新生活的开始。在接受访谈的七位退休员工中，6人在退休后继续工作，包括返聘回原来单位，或在其他工作岗位上继续劳动获得稳定报酬（如食堂做饭、教学楼管理员或驾校教练），或参加社会公益工作（社区服务），工作时间长达2年到18年不等，说明退休不再是从有工作到完全闲眠状态的绝对界限。退而不休可能是当前已退休员工的生活常态。退休前工作单位的工资也不是退休后的唯一收入来源，而且随着生活水平的提高，他们对收入锐减的感受不深，有些还会觉得收入有所增加（原来内退的）。

退休带来的变化。被访对象普遍反映退休对身心健康、社会交往、生活方式等方面没有明显影响，个别反映身体健康水平下降了，但有可能是随着年龄增长而出现的老化造成的。退休会导致活动参与的变化，主要是从原来固定的工作安排、固定的生活节奏向自主安排、更多休闲时间、更随意的生活方式转变。个别

退休员工认为自己在离开工作岗位退休时会出现“以后再也不用去上班了的伤感”、“第二天早上起来不知道该干什么了的空虚感”，多数还是觉得很平稳的度过了退休生活，偶尔有些许的失落感，但很快随着生活的充实而淡化；有的会有新鲜感，感觉有更时间安排自己想要的生活了（如锻炼时间更多了，有时间安排出游了）。退休是每个人都必经的转折，他们从父母和周围人的经验中很自然的习得了如何适应退休生活，他们会觉得“大家都是这么过来的”。

访谈中也能观察到，退休作为转型事件对退休员工的影响是存在较大个体差异的。一方面，原来从事工作类型可能对退休决策/意愿和适应产生影响。对于退休前从事偏体力劳动、高强度工作或提前内退的员工，退休意味着他们可以正式结束多年辛劳生活同时享有退休金或社会保险等基本经济保障，所以很期待退休；而对于退休前工作状态舒适、经济社会地位高的退休者而言（本次访谈主要是普通职工，但也从他们口中了解了一些其他人的生活方式），退休则意味着失去由工作而带来的声望、地位及社会关系等（有位受访者就提到，“可能领导退休后会不适应，饭被请吃的少了，抽烟得自己买了，拍马屁的没有了，可能会心情低落”；还有的受访者表现出对过去的辉煌侃侃而谈）。另一方面，访谈中感受到退休后男性和女性的表现不一样。完全闲下来后（不仅是指退休，包括兼职或返聘结束），受访的女性退休者普遍采取向外拓展的模式，参加兴趣活动、社区活动、结伴旅游等；而男性倾向于变身“宅男”，家庭生活的角色更加突出，一位男性受访者开始变成老练的家庭“煮夫”，能够精准做饭，吃多少做多少，不会剩菜剩饭。

（2）退休规划及退休资源

退休规划。根据已有的国外研究，我们假设退休前对退休生活有心理准备和

规划的人会更能力维持退休后的生活风格，并因此拥有较为满意的退休生活。但访谈的资料显示，受访者对退休基本没有规划，他们多是随遇而安；个别有规划的也是体现在结伴旅游以及培养或形成新的兴趣爱好。这可能与北京城市地区稳定的生活保障有关系，对物质等基础规划和未来养老规划考虑不多。以往研究经验认为工作提供了个人需要的经济收入和保障，个体退休后经济收入会有不同程度的减少；而且还认为提前退休会让退休个体没做好准备而出现不适应的情况。但访谈中了解到，几位退休员工先内退（只拿基本工资）再退休，退休后可以领养老保险收入增加反而让他们希望退休，感觉享受退休生活。退休前单位基本都没有提供相应的培训、服务或福利，来帮助退休员工适应退休生活。

针对退休规划问卷的内容进一步访谈，发现受访者谈到的规划内容主要包括做与家人或朋友团聚或出游计划、养生健康生活方式、规划退休后的社会工作、培养新的兴趣爱好等，有几位也提到买保险、考虑未来养老方式、参加老年期高发疾病筛查，但对查询申请养老金、预估生活退休后生活开销、了解医疗优惠信息，以及为调节退休后心态而参加教育课程和阅读等活动、买房子保障退休后的居住条件等这些相对较少，几乎没有人做这些方面的准备。个别受访者被问及这些内容时，惊讶地说道“我之前还真没怎么做准备，还是有必要提前做好这些规划的”。由此反映出，退休员工对退休规划的意识不足，尤其反映在对退休后生活自我经济保障、医疗保障，以及调整退休后心态等方面。

退休资源。退休适应资源理论认为退休适应是个体动用或利用自身资源的直接结果。受访者认为拥有良好生活所需要的准备当中最重要的就是健康，其次，也很必要的是良好的心态和一定的物质保障。而他们对自己目前的现状普遍还是很满意的。结合退休员工退休规划的情况，我们发现在退休规划意识不足的情况

下，退休资源的充分掌握对于退休员工更好适应退休生活是有利的。当然也有可能因为他们已经掌握了良好的资源，所以对退休的规划意识和准备不足。这提示我们，将来在研究退休规划对退休适应的影响时，要结合资源观来共同考察对退休适应的影响。

(3) 退休需求及期待

面向单位的需求。退休员工从国有单位退休，基本上一干就是一辈子，他们对单位的留恋是很明显的，而且他们普遍觉得为单位付出了一辈子的心血。退休前单位对临退休群体和已退休群体的心理需求重视程度还是十分不足的。经过访谈发现，老人在退休后多是依赖所在社区组织的活动，他们都很希望单位能定期组织活动，这样可以为过去的同事聚会提供机会。逢年过节的团拜会，生病时期领导的看望，都可以加深退休员工的幸福感，感受到原有单位的温暖。就访谈了解到，仅有一位退休员工在退休结束阶段，单位组织了类似“欢送仪式”的聚餐，单位领导肯定了他在单位历年来工作兢兢业业，祝愿未来生活幸福身体健康；同事们的欢送让他感觉氛围很好。职业历程的完满结束可以使人们获得满足感、充实感和成就感。还有退休员工反映，每年过节单位象征性的发两百元，她觉得与其发钱，不如举办年终聚餐活动，这样有机会和过去的老同事聚一聚，也可以体会单位的温暖。

面向社区或政府的需求。退休员工针对所在社区和政府的建议相对不多。有老人反映希望社区组织活动去除形式化（“参加过社区组织的一次旅游活动，到了片野地里，也没有介绍，就走了一圈还没看完就让回来了”），能更加满足老人的心理需求。希望政府切实解决生活起居等实际问题，多出惠民政策，惠及老百姓的本身利益，比如老旧小区安装电梯、在社区布局小饭桌等，他们认为这比直

接给钱管用，而且他们也愿意自己花钱来享受这些公共的服务。

5.4.2 对单位离退休工作人员的访谈

通过对两位企事业单位离退休工作人员的访谈，了解离退休人员退休适应和退休后生活面貌的整体情况以及该部门的相关工作。

(1) 退休适应存在个体差异。离退休工作主要是为离退休员工提供基本生活物质保障，有些特扶或驿站资源，其次是提供文化娱乐等生活方面保障。大部分员工可以很好的适应退休后的生活，有少数会出现不适应。退休不适应的大概有三种人，一是退休前职位高的，退休后他们会比较敏感，挑剔工作人员；二是退休前存在不满情绪的，例如职级晋升和待遇问题未解决，在退休后会表现出过激的反应；三是家庭压力大的退休员工，退休后会表现出低落的情绪。还有少部分人退休后精神面貌明显的得到改善，出现“退休春天”的主要有两种类型的员工：一是从工作压力中解脱的人。他们退休前工作过于忙碌，感受到较大的工作压力和负荷，退休后卸去重担并顺利重新定位；二是从工作的复杂关系中解脱的人。他们退休前因为工作中复杂的人际关系而苦恼，退休后摆脱苦恼，重新体验到生活的轻松和愉快。

(2) 退休返聘的情况。退休返聘的情况是极少数，有三种人容易接受返聘：一是有专业特长或技术专长的；二是经济条件差的，这类通常在本单位内受到返聘，属于单位提供的特殊照顾；三是工作经验丰富的，比如党政书记，他们会到外单位或企业继续从事党务工作。

5.4.3 对某 NGO 组织负责人的访谈

通过某 NGO 组织负责人的访谈，从社区视角了解退休人员的生活面貌和可能的健康促进路径。

(1) 退休人员对社区活动参与度有限。该 NGO 组织主要是通过与社会合

作开展老年心理保健相关活动。活动组织过程中发现，退休老人参与社区活动的积极性不高。即使根据老人特殊需求定制活动，如针对需要照顾小孩子的老人开展亲子活动，指导老人如何科学隔代抚养；针对照顾年迈父母的老人开展相应的照料培训等，效果也不尽如人意，老人参与的积极性不高。“2018年北京某街道有150余位刚退休党员，项目一年做下来，坚持参加活动的不足10%，也就8-9人的样子。有关退休心理的活动连续搞了六、七次，来的也就十来人。”

(2) 参与度低的原因。退休老人不愿意参加社区活动的主要有五类：1) 退休返聘，其中也有可能是以返聘为借口不参加活动；2) 在家看孩子；3) 需要照顾老人，父母八九十岁正需要照顾的；4) 有自己兴趣爱好，如出去旅游；5) 没事干的老人，但对社区不了解或“轻视”社区。前四类人群实际占比并不高，多数还是第五类，对基层党组织和社区不了解，对组织的活动不感兴趣。他们认为自己自己是单位的人，对单位的归属感更强，尤其是大型国有单位的员工，可能还会存在瞧不起社区的现象。

(3) 社区工作的切入点。就访谈了解到，很多退休老人对退休没有概念，很少有退休规划，退休后要干什么，以及老了会怎么办普遍没有清楚的认识。而从少数参与到社区服务的老人的反馈来看，参与社区活动确实充实了生活。该负责人指出，为推动积极老龄化，增加退休员工对老年生活的认识，可考虑通过以下两方面着手开展工作，一是针对临退休人员心理疏导与退休规划指导，与国有企事业单位合作提供指导与咨询服务；二是针对刚退休员工，可在社区内开展相应服务。二者应结合进行，在退休前先帮助退休员工与社区建立良好的联系，将社区资源介绍给他们，帮助他们“软着陆”；另外社区活动的开展要进一步创新方法和创新思维，摸准老人需求，吸引他们融入社区活动，促进老人与社会接轨，

拓宽他们与社会连接的渠道。

(4) 老年人人力资源开发路径有限。帮助退休不适应的群体尽快适应退休生活相当于“雪中送炭”，但实际工作中不容易发现这些群体，即使找到了他们也不愿意来参加活动。另一个层面还反映出我们国家对老年人人力资源开发仍是很有局限的，将退休员工作为贡献者的作用远远没有开发出来，社会也并没有提供渠道让他们继续贡献经验和智慧。目前即使是在社区或街道做志愿者相对来说也是一种打发时间的方式，并没有继续创造社会价值。帮助退休员工自我正向认同和发挥社会价值是“锦上添花”的事，在未来或许更值得关注。

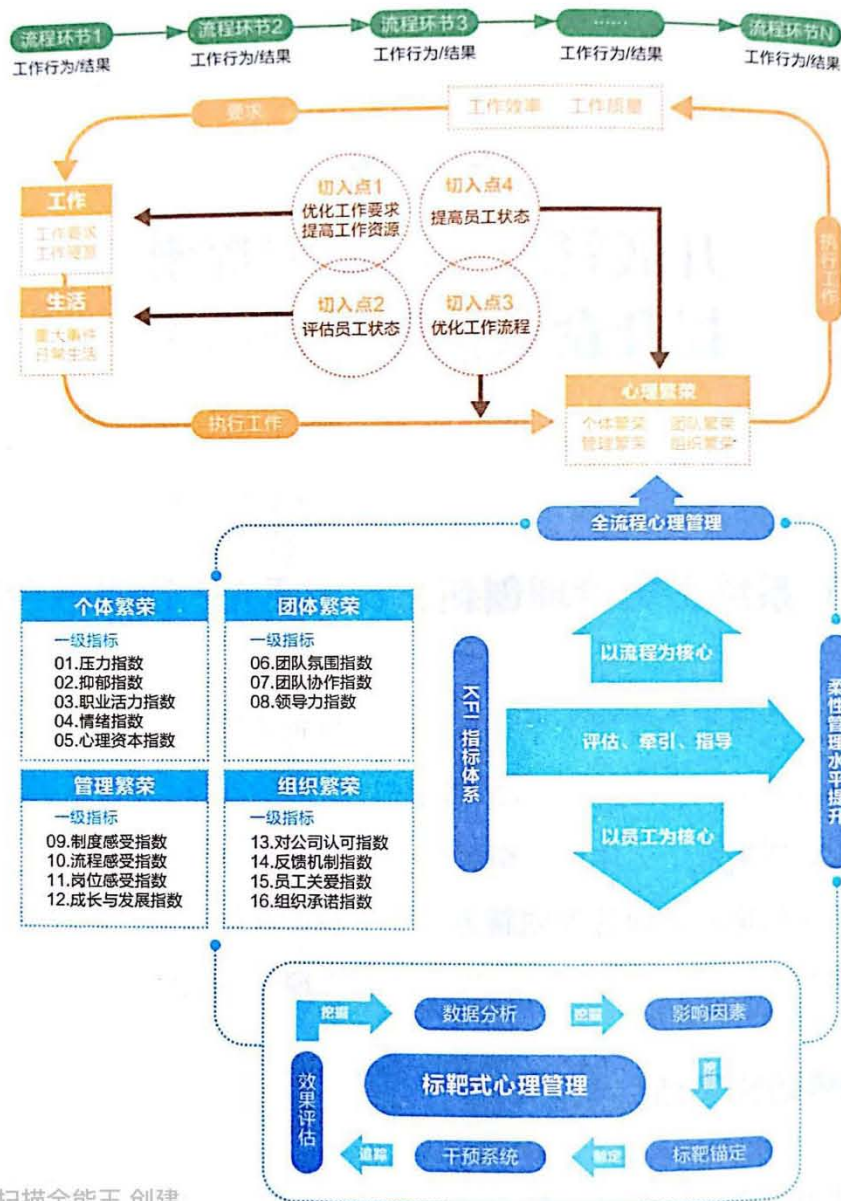
5.5. 退休员工健康支持计划案例研究

5.5.1 国有企业框架下的退休员工健康支持计划

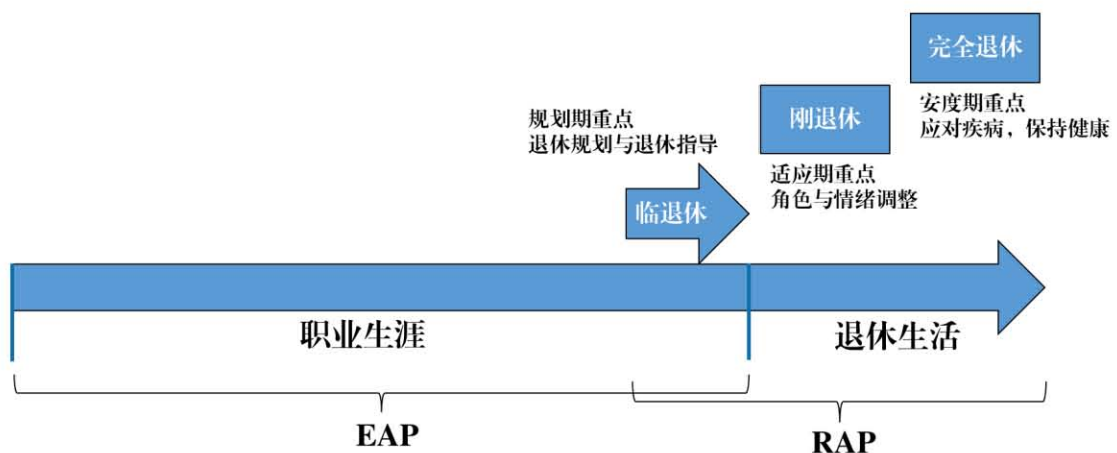
本研究以国网天津市电力公司为案例，分析了其当下的员工帮助计划框架，该服务框架旨在促进员工身心健康，营造积极组织生态，保障企业卓越运营，提高工作绩效。国网天津电力公司践行“以人为本”的管理理念，通过与高校和专业机构的合作，创新引入员工帮助计划（EAP，Employee Assistance Program），关心员工身心健康和个人成长，主要包括，一是开展心理咨询，即时帮助员工缓解内心困扰，三年来帮助了 8000 余名员工有效缓解压力困扰；二是启动全员心理体检纳入年度常态健康服务项目，动态监测员工的心理状态，三年来出具了 24000 余份员工个人心检报告和 46 份组织报告；三是结合“EAP 二十四节气表”，配合开展体系化“幸福驿站”活动，开展多种心理相关主题活动或讲座，及时补充积极心理能量；四是广泛开展心理宣传，强化员工的心理觉察，上线运行员工帮助计划内部宣传专栏，发布 100 余期电子期刊；五是搭建各类平台载体建设，完善专业支撑保障，组建市公司和基层单位两级共计 91 人的员工帮助计划内部

兼职专员队伍，常态开展专员培养。

为持续提升公司柔性管理水平，提升员工与企业共同发展，该公司探索构建了“关键心理繁荣指标”(KFI)，将其作为量化评估企业管理水平的关键载体，与公司“关键绩效指标”(KPI)一起，形成“双引擎驱动”的管理模式与发展格局，并通过“全流程心理管理”、“标靶式心理管理”等创新举措，解决柔性管理科学化应用与实施的问题，覆盖全体员工，提供个性化支持，促进员工与企业共同成长（如下图所示）。

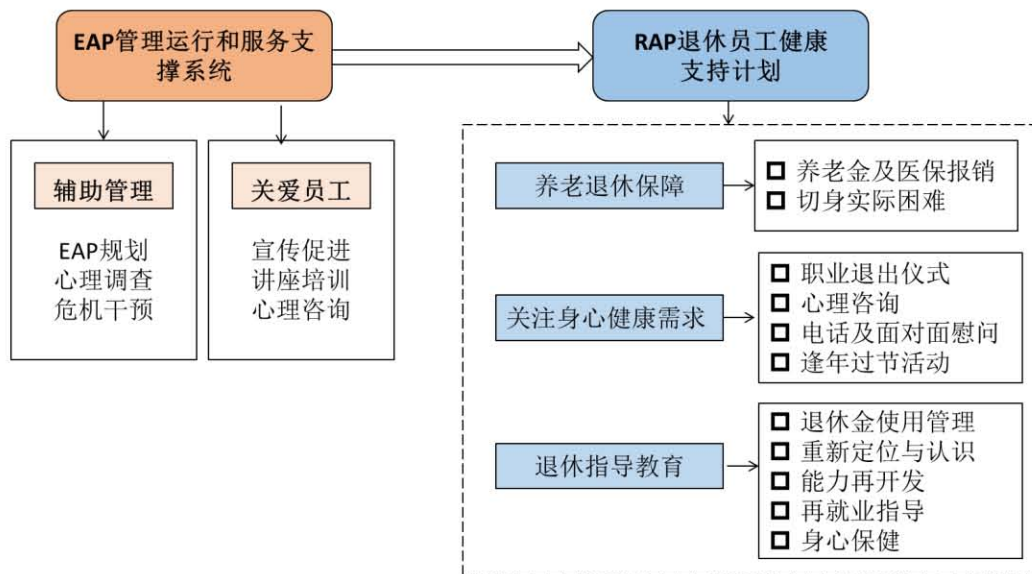


国网天津电力公司以员工帮助计划实施为切入点探索企业人本管理模式，共同促进员工成长和企业的发展。然而，以上介绍的员工帮助计划针对的是全体在职员工，对退休员工的服务与管理不在该服务框架的考虑范围内，这部分属于离退办工作的主要范畴，而当前离退办的工作还尚未形成整体服务框架来指导具体工作。对于国有企事业单位的退休员工来讲，即使是退休后，他们普遍认为自己仍是属于“单位的人”，对单位的依恋和归属感普遍较强。我们认为，关爱退休员工，帮助员工实现毕生心理繁荣应该关注其一生的成长与发展而不仅仅是在职在位期间，因此，我们提出将员工帮助计划 EAP 扩展到临退休和退休员工的健康支持计划 (RAP, Retiree Assistance Program)，进而形成扩展至全生命周期视角的 EAP+。RAP 关注的范围包括临退休阶段、退休初期阶段和退休后期阶段，分别对应着规划期、适应期和安度期三个阶段。规划期的重点任务是退休规划与退休指导，适应期的重点任务是退休后角色与情绪的调整，安度期的重点主要是应对老年期疾病和保持健康（如下图所示）。阶段的划分没有具体的年龄范围，因为不同老人适应情况存在很大的个体差异，有些人在某个阶段可能持续时间很短，有些可能持续很长的时间。



从服务内容上看，国有企业退休员工健康支持计划可以包含如下几方面内容：

一是提供退休养老相关的基本保障，包括定期发放养老金和及时医保报销等，以及帮助有困难的退休员工解决生活中的实际困难。二是关注临退休员工和退休员工的身心健康需求，具体包括：1) 通过仪式促进临退休员工的完善感。单位可以通过组织活动、仪式，如欢送会，让退休者对自己的一生有更清楚的认识，使他人对自己有更多的支持与认可，对自己有更多的承认和欣赏，这将有助于个体退休时完成心理上的顺利过渡，获得充实感和完善感，体验一种大智慧；2) 可通过面对面或电话咨询的方式，认真倾听临退休者的心理困扰，做到理解与支持；3) 可通过举办逢年过节的活动组织，关注了解他们的心理状态；主动关心他们的生活状况和切实利益诉求，过节时、生病时领导的慰问都会给他们带来很多温暖。三是进行退休前培训与教育，做到指导与保健，具体包括：1) 帮助退休人员了解退休金的使用和管理，比如有关政策以及如何合理安排自己的退休金，做好经济方面的规划；2) 帮助退休人员重新定位与重新认识，特别是退休前曾任领导职务的退休员工，要重新认识自己的价值，帮助他们体会到另一种生活方式和价值感，继续发挥余热；3) 帮助退休人员能力再开发，随着科技进步和社会发展，帮助退休人员提升社会适应能力，跟随社会进步享受高科技带来的便捷；4) 帮助他们为再就业做准备，兼职或返聘是临退休员工适应退休的过渡过程，同时也是进一步开发老年智慧和利用老年经验的重要手段，开展退休人员技能培训，有利于提升再就业能力；5) 身体保健与心理保健，很多退休者对退休后的身心健康变化缺乏认识，或许对未来健康生活有些许焦虑，通过培训帮助老年人维护身心健康，有利于更好适应退休后生活。

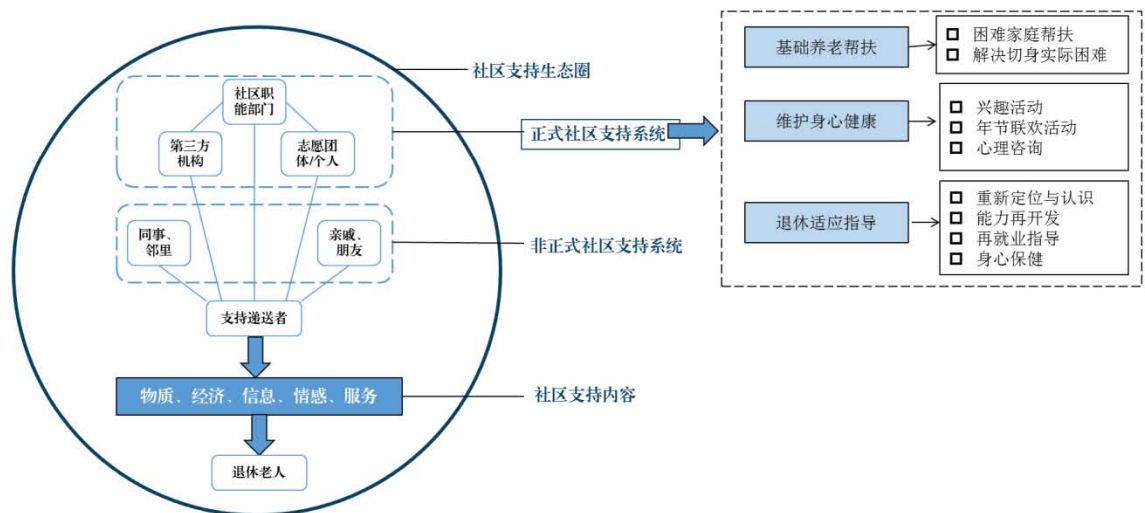


5.5.2 社区融合模式下的退休员工健康支持计划

社区是老年人的主要活动场所和生活空间，也是养老社会服务的主要载体。社区通过定期或不定期地组织兴趣文化类活动、年节联欢类活动、春秋季出游活动以及健康讲座等其他活动，很好地丰富了退休员工退休后的生活，增强了他们与社会的联结程度，从原来单纯的归属于家庭或归属于单位的员工，向从属于社区成员过渡与适应。那么，社区融合模式下的退休员工健康支持计划的重点是通过丰富的活动组织形式，加强退休员工与社会的联结，辅助维护退休老人生命全程的身心健康。

社会支持以是否得到政府指导和支持为标准可区分为正式支持系统和非正式支持系统，正式支持系统包括社区职能部门、第三方机构以及志愿团体或个人，非正式支持系统包括同事、邻里、亲朋等支持对象。前期调研和访谈了解到，社区提供支持的内容中物质与经济的支持比例相对高于情感与精神支持，而单纯物质与经济支持只能为退休老人提供一些基本物质保障，因此，还需着力提升情感与精神层面的支持。从正式社区支持系统层面的服务内容来讲，也可以分为三方面，一是提供基础的养老帮扶，包括困难家庭帮扶以及解决退休老人家庭实际困

难。二是维护退休老人身心健康，具体包括：1) 通过组织各种兴趣文化类活动，如定期组织书画班、手工组、合唱团、舞蹈队、太极拳、动漫制作、诗歌朗诵等，丰富退休老人的业余生活；2) 定期组织年节联欢类活动或通过年节慰问的形式，如在重阳节组织老年智力运动会等，让老人感受到社区的温暖；3) 依托专业机构开展面对面或开通热线心理咨询，及时排解老年人的心理困扰，提供理解与支持。三是提供退休适应指导，帮助老人重新定位退休后的生活；进一步开发能力，提供兼职或志愿者岗位；开展技术培训，实现人力资源的开发与再利用；以及通过健康讲座或咨询宣传等形式，提升老年人的身心保健等。



6 研究讨论

6.1 退休适应工具的试用及退休适应的维度

经检验退休适应问卷在我国国有企业退休员工的适用性发现，我们不能将退休适应结果简单描述为积极或消极，需要从多个角度进行评估。研究发现，退休适应包含退休享受感、退休失落感和工作怀念感三个维度。然而，与原问卷研究者 Wells 等人 (2006) 设想不同的是，退休适应不仅是个体对退休的积极体验（享受感），还包括对退休的消极体验（失落感），这是两个独立不同的维度。另外工

作怀念感与退休享受感和失落感均呈正相关，反映了复合体验感；但效标关联效度又显示出工作怀念感与积极心理相关联，这一维度与原问卷设计的初衷（作为负向维度，对工作的想念反映出的是对退休生活的不适应）不同，它对我国国有企业退休员工来讲可能是一个积极正面的因素，这可能与文化差异有关，我国国有企业退休员工养老与国外不同，他们是有组织负责管理的，国有企业员工对工作的怀念可能对他们退休后的生活起保护性作用，但工作怀念感与退休享受感相关却又不同，因此，有必要更广泛的中国样本来进一步验证退休适应的结构。

在应用该问卷进行退休适应研究时，有两点需要注意：一是问卷的适用性，本研究招募的被试来自国有企业的退休员工。以往研究表明，事业单位与企业退休员工在养老待遇上有很大差距（王琼，2015），问卷能否适用于事业单位的退休员工仍需要进一步验证。另外，1978年中国实行改革开放之前主要实行计划经济，经过推算目前中国大多数的退休人群主要来自国有企事业单位。但随着社会主义市场经济制度的建立，将来会有大量的私营企业员工达到退休年龄，退休适应问卷对私营企业退休员工的适用性仍需检验。二是根据验证性因素分析的修正指数结果，问卷不同维度下的题目之间残差存在相关，这或许意味着问卷的结构不够稳定，在以后问卷使用过程中应谨慎对待。

6.2 退休员工个体特征和社会关系对退休适应的影响

本研究从个体特征和社会关系两方面考察了对国有企业员工退休适应的影响，结果发现收入水平越高、主观健康水平越好、婚姻满意度越高的个体有更多的退休享受感；受教育水平较高、婚姻满意度较低的个体有更多的退休失落感。以往研究表明，退休适应受到个体资源，如身体健康（van Solinge & Henkens, 2008; Wong & Earl, 2009; Kim & Feldman, 2000）、经济（收入）状况（Kim & Moen,

2002; Hobfoll, 2002; Gall, Evans & Howard, 1997; Pinguart & Schindler, 2007) 和社会资源, 如婚姻状况 (Kim & Moen, 2001) 的影响。健康、收入和教育是多数研究都会发现影响退休体验质量的因素 (Gallo et.al, 2000)。从延续理论上, 退休适应是员工退休后仍维持和延续他们原有的社会关系和生活方式, 如果员工在延续维持原有生活方式上面临巨大困难, 那么会出现不成功的适应退休问题 (Wang & Shultz, 2010)。在这个理论下, 健康和经济状况是退休转型的重要指标 (Wang, 2007; Gallo et.al, 2000), 拥有良好的健康和经济状况, 可以有助于退休员工成功适应退休后生活。从资源理论角度看, 退休适应是退休人员在发展过程中随个人资源及资源变化所表现出的适应水平, 健康、收入以及婚姻关系作为退休员工的个体和社会资源来说, 资源掌握的越多, 个体越容易实现退休转型 (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011)。从角色理论视角看, 退休的核心在于角色脱离, 个体社会身份的丧失和功能角色的剥夺使得退休人员产生焦虑或抑郁等消极情绪 (Burke, 1991), 从这个角度看, 退休对受教育水平高的个体可能会产生更多负面的影响, 原有工作角色和社会身份被剥离会让他们有更多的消极情绪 (赵岳, 2013)。性别、年龄、退休时间以及退休前工作情况如退休前职位并没有如理论研究中所声称地那样对退休适应有明显的影响 (Wang, Henkens, & van Solinge, 2011; Barbosa, Monteiro & Murta, 2016)。

6.3 退休规划及其与退休适应的关系

Denton 等人 (2004) 基于质性研究结果得出, 退休准备包括三个方面, 自我保险 (self-insurance), 包括个人经济储蓄准备, 投资以及个人保险和卫生保障; 自我保护 (self-protection), 主要指个人非经济方面的准备, 包括健康生活方式选择, 社会支持网络的参与融入, 寻求安全的生活环境; 公共保护

(public-protection), 包括政府提供的促进健康、财富和身心健康所涉及的如养老金、政府健康项目, 健康服务或居家项目等。总体来说, 以上三个方面主要关注经济方面的准备, Petkoska 和 Earl (2009) 为了更好测量退休规划情况, 编制了退休规划问卷, 包括四个维度; 经济/一般规划, 健康规划, 人际/娱乐规划以及工作规划。考虑到国内外退休和养老模式上的差异, 经济储蓄和政府项目上都存在不同, 本研究在参考借鉴国外问卷的基础上, 结合国内情况自行编制了退休规划问卷。经检验, 国有企业退休员工的规划包含三种类型, 一是经济、卫生保障等基础规划, 二是兴趣、生活方式等休闲娱乐规划, 三是工作住房养老等未来养老规划, 三种规划呈中等程度的正相关。

以往研究将退休规划作为整体考察其对退休适应和生活满意度的影响, 认为退休规划对退休适应有积极影响 (Noone, Setphens, & Alpass, 2009; Reitzes & Mutran, 2004; Wong & Earl, 2009), 对退休转型, 包括转型自信、可能潜在的结果如退休返聘有积极影响 (Earl & Archibald, 2014)。对退休员工的晚年生活满意度有预测作用 (Donaldson, Earl, & Muratore, 2010)。元分析结果也显示退休规划和退休满意度呈积极正向相关 (Topa, Muriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009)。但是以往研究与退休规划相关的退休准备活动比较狭窄, 主要关注经济、社会关系和身体健康 (Noone, et.al, 2009)。此外, Yeung (2013) 提出质疑说所有的退休规划都是好的吗? 研究者考察了退休规划活动 (经济、健康、社会生活和心理) 与心理健康 (对退休的态度、退休适应、退休焦虑、心理幸福感) 和心理焦虑的关系, 结果发现, 除了经济和健康规划, 心理规划与积极退休态度和心理幸福感相关, 而社会生活规划与更多的心理压力有关。本研究发现, 休闲娱乐规划可以增强退休享受感, 降低退休失落感; 而基础和未来养老规划与退休享受

感呈负相关,可能反映出做基础和未来养老规划的退休员工的焦虑性,或者反映出做这方面规划可能给退休适应带来了不良的影响。在未来的研究中,应将不同退休规划类型区别对待,并不是所有的退休规划都对退休后的生活有积极的意义。此外,Earl 和 Archibald (2014) 采用资源观点来解释退休的准备,不仅要做好退休规划,同时要积攒退休所需要的资源,如情绪认知和动机资源、社会资源、身体健康和经济资源 (Leung & Earl, 2012), 从而促进更好的退休准备,有效预测退休适应。在本研究中我们发现,拥有更多资源的人,如主观健康水平高和收入水平高的个体会做更多的休闲娱乐规划;而那些做基础规划和养老规划的个体可能更多是资源没有得到充分满足的个体。因此,在未来研究中,或许需要将规划观 (planning perspective) 与资源观 (resource perspective) 同时考虑。

6.4 退休员工健康支持计划的构建

健康支持计划的提出是帮助退休老人顺利退出职业生涯、重新融入社会的尝试性的服务框架,它可以从两方面来构建,一是扩展目前国有企业的 EAP 管理服务框架,帮助员工实现毕生心理繁荣,形成全生命周期视角的 EAP+。退休员工的健康支持计划重点是在临退休的规划期、刚退休的适应期以及完全退休的安度期开展积极心理建设与服务工作,增强退休员工的规划性和顺利转型;二是从社区融入的视角提出的健康支持计划,它的重点是通过丰富的活动组织形式,加强退休员工与社会的联结,辅助维护退休老人生命全程的身心健康。

在退休前教育方面作的比较好的国家是美国与日本。美国的退休前教育主要是一些企业为了帮助临退休者在心理和生活上适应退休而准备的教育,设立有个人指导制度 (张德馨, 2012), 主要涉及对退休做好思想上的准备以及如何规划退休后的生活。日本的退休前教育是在 20 世纪 70 年代进入老龄化社会之后产生

和发展起来的，目的是为了能够更好地发挥退休人员的价值，帮助临退休者在退休后顺利完成退休适应，在心理和生活两方面做好准备。在我国，马成奎（2013）对1000名临退休人员进行调查发现，只有151人表示单位曾对临退休人员进行过简单谈话，占被调查人员的15%；65%的人选择“希望能提前接受退休心理科普教育”；68%的人选择“希望组织对临近退休人员给予更多的心理关怀”，由此反映出我国相关单位在退休前教育方面基本上是空白的，同时存在着巨大的需求。

临退休和退休阶段处于埃里克森心理社会发展论的成年晚期阶段。埃里克森认为人的一生可以分为既是连续的又是不同的八个阶段，每个阶段都有其特定的发展任务。临退休阶段人生大部分的工作都已完成，如果个体前七个阶段顺利完成发展任务，则会有充实感与完善感，这种完善感包括一种长期锻炼出来的智慧感和人生哲学，该阶段的任务主要集中于自我实现的完善，更多的是对整个人生的总结和反思。在此阶段，外界的评价和自我的肯定对于临退休者来说非常重要，外界评价、自我肯定可以帮助个体实现从工作到退休的顺利过渡。如果个体在退休时，感觉到的是被否定和对自己价值的怀疑与不认可，则会感觉到失望，这会阻碍个体的退休适应进程。从这个视角讲，健康支持计划应该是要在临退休阶段和退休阶段促进退休员工获得完善感与充实感。

Bruce 等人（1989）研究表明，一般自我效能感是影响退休后适应的重要因素，提出“提升控制感”干预方案可以有效增强退休群体对退休生活的适应。我们提出在退休前的规划和准备有助于老人更好的适应退休转型带来的角色调整和情绪等方面的变化，所以在退休前依托单位而开展的退休指导教育是很有必要的。即使是在退休后，单位或退休老人所在社区开展的相关指导教育仍是有必要的，可以为他们的再就业提供指导，增强老人的社会联结，让他们充分体验到价

值感，同时使得老年人力资源得到进一步开发。从这个角度讲，健康支持计划应该可以帮助退休员工获得控制感和价值感。

2002年联合国指出应对人口老化的战略为“积极老龄化”。在此之前很长的历史时期，人们看待老年期主要是问题导向的，即把老年看作是要克服的问题。但是“积极老龄化”的理念一经提出，扭转了这种负性思维方式，它倡导积极的正面的老龄观，即认为老年人仍然是社会的参与者和贡献者，无论残疾与否都同等受到尊重，健康与生活保障是人人享有的权利。积极老龄化的理念的特别进步之处在于它高度强调老人的社会参与和自我实现。而这两点与实现老人的获得感或者心理繁荣密切相关。从这个角度讲，健康支持计划应该是要帮助退休老人获得成就感和意义感。

6.5 对研究推广范围和进一步研究的思考

(1) 对研究人群可推广性的思考

本研究选取的研究对象主要来自大型国有企业的退休员工。1978年中国实行改革开放之前主要实行计划经济，经过推算目前中国大多数的退休人群主要来自国有企事业单位。以往研究发现，事业单位与企业退休员工在养老待遇上差异明显，那事业单位退休员工的适应情况仍有待进一步的验证。此外，随着社会主义市场经济制度的建立，将来会有大量的私营企业员工达到退休年龄。据统计，改革开放初期，我国工人中大约75%是国有企业工人，25%是集体企业工人，几乎没有其他所有制形式的经济组织。而到目前，工人队伍中国有企业职工比重大幅度减少，经济社会地位分化较大，私营企业、港澳台资企业、外资企业和各种非国有控股的混合所有制企业占大多数，特别是私营企业占了一半以上。将来大批的私营企业员工的退休适应情况以及与国有企业事业单位退休员工的差异将

是未来研究关注的重点。当然，我们研究对象主要来自大型国有企业，国有企业的规模可能也会对员工适应情况有不同影响，特别是大型企业相对来说福利和服务体系相对完善健全，退休员工的归属感可能更强，感受到集体温暖或许更加强烈，对大型企业和中小型企业差异的检验也是未来可值得探讨的话题。

(2) 对研究本土化与跨文化比较的思考

现有退休研究主要关注退休的经济后果，较少关注退休对退休员工心理健康的影响。尽管西方国家对退休适应已经开展了大量的研究，但由于国内外实行的退休制度不同，很难将国外对退休适应的研究结论直接复制到国内，也不能直接采用国外现成的研究工具。在本研究中，退休适应问卷和退休规划问卷两个核心问卷都是基于以往研究结果和国内实际自编或初步试用的。尽管在本研究中已经检验了两个问卷的信效度，在未来的研究中仍希望得到更多的研究者采用，在更大范围的人群中检验工具的适用性，进一步验证结果的可靠性。未来研究中，也可考虑进行跨文化比较研究，退休适应不仅是人生发展过程中一个关键阶段，对人的生理和心理会造成重要影响，也会影响国家的经济发展和社会稳定。老龄化问题是全世界共同面临的挑战，退休适应是各国应携手共同解决的问题。目前澳大利亚、美国、日本、德国已经针对退休适应开展研究，从我们这个研究可以看出，在退休适应结构上，我们与西方发达国家的结果就存在明显的差异，而国家体制和养老政策可能会对退休适应产生重要影响。因此，在未来研究中，有必要进一步扩大退休适应与规划研究的本土化，并加强与其他国家的国际比较研究。

(3) 对深化研究内容与改进设计的建议

研究发现退休员工个体特征和社会关系对退休适应具有重要作用，延续理论、角色理论和资源理论分别可以从不同视角对结果提供解释，但却不能依靠这些理

论来预测退休适应结果，比如从角色理论视角出发，受教育水平高的退休员工，原有的工作角色和社会身份被剥离会让他们有更多的消极情绪，有更高的退休失落感；但从资源视角出发，受教育水平高的员工，拥有更多的认知和知识储备资源，可能会给他们退休适应带来更多好处。预测结果的矛盾和相悖需要进一步深入研究，期待能有更好的理论支持，得到更完备的解释。从退休规划和退休适应的关系可以看出，并不是所有的退休规划都具有积极意义，而且光有规划还不足以积极影响退休适应，应结合资源观，考察退休资源储备情况对退休适应的影响，在未来研究中，也需要将规划观与资源观同时考虑。从应用角度考虑，仅做退休规划或许还不够，要从自身角度出发看资源的储备是否充足，或许更为重要。

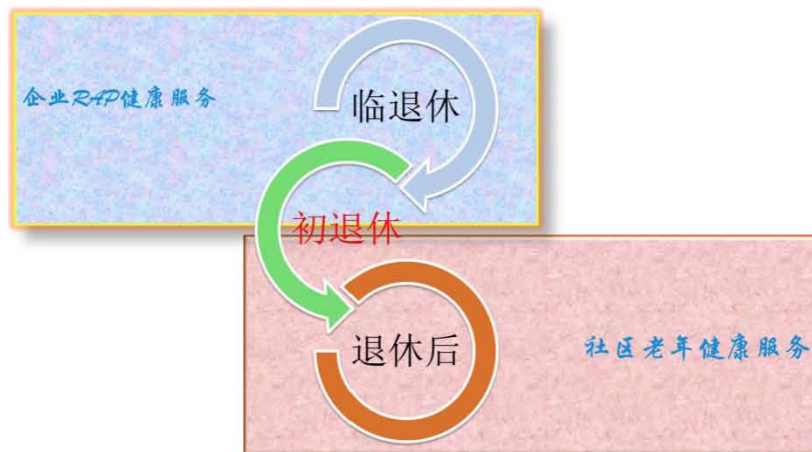
为了考察退休前规划对退休后适应的影响，本研究出于时间和成本的考虑，采用回溯的方式考察退休员工退休前的规划情况。尽管回溯方法也是常用的方式，但不可避免会使测量结果出现偏差。虽然为了克服前期横断数据和问卷测量方式的缺陷，本研究对刚退休不久的员工进行了访谈，了解了他们对退休规划的理解与准备需求。但在未来研究中为了更好地探查退休规划与退休适应之间的因果关系，还应尽量采用纵向研究方式，在退休前调查员工的退休规划情况，并在退休后考察生活适应情况，以检查二者间的关系将更为准确。

(4) 对加强结果应用和政策建议的思考

本研究显示，收入、主观健康水平和婚姻满意度积极影响退休享受感，受教育水平和婚姻满意度负向预测退休失落感，总结来说，适应退休生活要有三要素，即一定的老底、健康的老本和满意的老伴。此外，我们发现婚姻满意度对退休适应解释力很强，适当干预老年夫妻相处情况，让退休员工拥有更高的婚姻满意度，将有助于退休后的幸福生活。从退休规划与退休适应的关系可以看出，退休规划

并不都具有积极心理意义，休闲娱乐方面的规划对退休适应有一致的正向影响，而基础和未来养老规划并不能积极影响退休后的生活。建议国有企业离退办积极开展兴趣学习、旅行计划、健康生活方式等退休准备教育活动，充实丰富退休员工的退休生活，促进退休后的心理幸福感。

随着我国人口老龄化、独子化的发展趋势，养老模式也发生着很大的变化。从政府层面来看，我们国家面临的养老负担很重，维护社会稳定的压力也较大。从企业层面看，特别是国企离退办工作的现实处境是，退休干部对企业依附感太强，觉得自己“是单位的人”，离开单位就迷茫而不能自主；退休干部也要求企业“管”自己，提供各种福利要求（如豪华离退办设施）；离退办工作相对来说高负荷又缺乏价值感，离退员工相对来说是企业的“负担”；退休员工退休后不屑于参加社区活动，看不起社区。那从社区层面看呢，社区经费和资源很丰富，但却知晓度很低，存在鄙视链；“社区”的概念在我国目前情况下不清晰，社区被等同于广场舞大妈、朝阳群众、西城大妈；社区资源和基础设施建设存在很大的空置和浪费现象。为了更好地利用社区资源，减轻国有企业单位的负担，我们建议明确企业、社区和政府的角色和边界，并提出一个整合的模式，即从企业服务过渡到社区融入的服务框架。在临退休阶段，重点开展企业 RAP 健康服务；从初退休开始退休员工从企业向社区过渡；退休后，在社区重点开展老年健康服务。这样可以避免社区建设资源的浪费，也可以避免企业资源设施的重复建设；在社区活动，距离退休员工住宅近，活动起来也方便，有助于老年人从企业退休的转型，进一步融入社会和社区生活，进而减轻财政负担。未来可以算笔账，计算下企业服务向社区融入过渡的整合模式对政府财政减负的实际效果。



7 研究结论

本研究采用定量与定性相结合的方式,考察了国有企业退休员工的适应情况及其可能的影响因素,退休规划与退休适应的关系,并构建提出了适合于国有企业退休员工的健康支持计划以及从社区融入视角出发的健康支持计划,对改进国有企业退休员工管理现状和社区支持系统,提升退休员工的完善与充实感、控制与价值感以及成就与意义感提供了有益建议。本研究得出的结论如下:

(1) 我国对退休人员退休适应的研究刚起步,编制修订适合我国实际的研究工具是迫切需要解决的问题。本研究引进了 Wells 等人编制的退休适应问卷,经检验,退休适应中文版问卷具有良好的信度和效度,可用于测量国有企业退休员工的退休适应情况。该问卷包含 12 个项目,分属于退休享受感、退休失落感和工作怀念感三个维度。

(2) 由于国内外实行的退休制度不同,很难将国外对于退休适应的研究结论直接复制到国内,鉴于此,本研究在以往实证研究和综述的基础上,采用退休适应中文版问卷,初步检验了影响我国退休员工退休适应的主要因素。结果发现,退休员工个体特征和社会关系对其退休适应的积极体验和消极体验会产生影响,收入水平高、主观健康良好和婚姻满意度高的退休员工有更多的退休享受感;受

教育水平高、婚姻满意度低的退休员工有更多的退休失落感。概括来说，适应退休生活要有三要素，即一定的老底、健康的老本和满意的老伴。

(3) 本研究考察了退休员工退休前规划的特点及其与退休后适应的关系。研究发现退休规划包含与经济、医疗、理财等相关的基础规划，与兴趣、娱乐活动相关的休闲娱乐规划，以及与居住、养老相关的未来养老规划三种类型。休闲娱乐规划对退休适应有正向影响，与退休享受感呈正相关，与退休失落感呈负相关；而基础规划和未来养老规划与退休享受感均呈显著负相关。由此看出，退休规划对退休适应的影响不能一概而论，退休前积极做好休闲娱乐规划更为重要。另外，我们发现拥有更多资源的人，如主观健康水平高和收入水平高的老人会做更多的休闲娱乐规划；而那些做基础规划和养老规划的个体可能更多是资源没有得到充分满足的个体。因此，在未来研究中，需要将规划观与资源观同时考虑。

(4) 本研究在实证研究结果基础上，结合发展心理学、职业心理健康和组织行为学的理论分别提出了适合国有企业与促进社区融入的退休员工健康支持计划。国有企业框架下的健康支持计划主要服务内容包括养老退休基础保障、关注身心健康需求及退休指导教育三方面。通过职业退出仪式、心理咨询、慰问及组织逢年过节的团拜活动满足退休员工的身心健康需求；举办退休金使用管理、重新再定位、能力再开发、再就业指导及身心保健等方面的培训，帮助退休员工为老年生活做好准备。退休员工健康支持计划为员工帮助计划在在职员工和退休员工服务衔接与融合方面提供了实证参考。社区融合模式下的退休员工健康支持计划的重点是通过丰富的活动组织形式，加强退休员工与社会的联结，辅助维护退休老人生命全程的身心健康。

参考文献

- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180-192.
- Adams, O., & Lefebvre, L. (1981). Retirement effects on health in Europe. *Journal of Health Economics*, (30), 77-86.
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., & Murta, S. G. (2016). Retirement adjustment predictors—A systematic review. *Work, Aging and Retirement*, waw008.
- Beck, S. H. (1982). Adjustment to and satisfaction with retirement. *Journal of Gerontology*, 37(5): 616-624.
- Berk, L. (2010). *Development through the Lifespan*. Allyn & Bacon.
- Behncake, S. (2012). Does retirement trigger Ill Health? *Health Economics*, (3), 282-300.
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 87- 111.
- Bound, J., & Waidmann, T. (2007). “Estimating the Health Effects of Retirements,” Working Papers wp168, University of Michigan, Michigan Retirement Research Center.
- Burce, R.F., Nancy, A. K., & Shelly, M. (1989). Intervention targets for reducing pre-retirement anxiety and depression, 36(3), 301-307.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6) : 836-849.
- Butterworth, P., Gil, S. C., Rodgers, B., et al. (2006). The retirement consumption puzzle: evidence from a regression discontinuity approach. *American Economic Review*, 99(5):2209-2226.
- Calasanti, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 51B, S18-S29.
- Casscells, W. Evans, D., DeSilva, R., et al. (1980). Retirement and coronary mortality. *Lancet I*, (8181), 1288-1289.
- Coe, N. B., & Lindeboom, M. (2008). Does retirement kill you? Evidence from early retirement

- windows, IZA Discussion Papers, No. 3817, Institute for the Study of Labor (IZA), Boon.
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-20081127421>
- Coe, N. B., & Zamarro, G. (2011). Retirement effects on health in Europe. *Journal of Health Economics*, 30(1), 77-86.
- Coelho, C. (2014). Exploring what we know about retirement: a systematic review of constructs and measures of adjustment and adaptation to retirement and a meta-analysis of the relationship between retirement and depression in later life. The University of Edinburgh.
- Coelho, C., Huxtable, D., & Newman, E. (2014). Exploring what we know about retirement: A meta-analysis of the relationship between retirement and depression in later life. University of Edinburgh
- Dave, D., Rashad, I., Spasojevic, J. (2008). The effects of retirement on physical and mental health outcomes. *Southern Economic Journal*, 75, 497-523.
- Denton, M. A., Kemp, C. L., French, S., Gafni, A., Joshi, A., Rosenthal, C. J., et al. (2004). Reflexive planning for later life. *Canadian Journal on Aging*, 23, 71–82.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., et al. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Donaldson, T., Earl, J. K., & Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 279-289.
- Dorman, L. T. (1992). Academics and the transition to retirement. *Educational Gerontology*, 18, 343-363.
- Earl, J. K., & Archibald, H. (2014). Promoting planning for retirement is more than just accumulating resources. *European Journal of Management*, 14(2), 21-36.
- Earl, J. K., Bednall, T. C., & Muratore, A. M. (2015). A matter of time: why some people plan for retirement and others do not. *Work, Aging and Retirement*, 1(2): 181-189.
- Earl, J. K., Muratore, A., & Petkoska, J. (2009). Retirement planning measurement: development, application and future directions.
- Elder, G. H., & Johnson, M. K. (2003). The life course and aging: Challenges, lessons and new directions. Settersten R. A. (Ed.). *Invitations to the life course: towards new understandings of later life* [M]. New York: Baywood, 49-81.

- Fonseca, A. M. (2007). Determinants of successful retirement in a Portuguese population. *Reviews in Clinical Gerontology, 17*(3): 219-224.
- Gall, T. L., Evans, D. R., Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 52B*: 110–117.
- Gallo, W. T., Bradley, E. H., Siegel, M., et al. (2000). Health effects of involuntary job loss among older workers: Findings from the Health and Retirement Survey. *Journals of Gerontology: Social Sciences, 55B*: S131-S140.
- Haynes, S. G., McMichael, A. J., & Tyroler, H. A. (1978). Survival after early and normal retirement. *Journal of Gerontology, (33)*, 269-278.
- Heller-Sahlgren, G. (2017). Retirement Blues. *Journal of Health Economics*.
- Hervé, C., Bailly, N., Joulain, M., et al. (2012). Comparative study of the quality of adaptation and satisfaction with life of retirees according to retiring age. *Psychology, 3*(4): 322-327.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*: 307–324.
- Isaksson, K., Johansson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing: long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*: 241-256.
- Jokela, M., Ferrie, J.E., Gimeno, D., et al. (2010). From midlife to early old age: health trajectories associated with retirement. *Epidemiology, 21*:284-290.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement. *Academy of Management Journal, 43*, 1195-1210. <http://dx.doi.org/10.2307/1556345>
- Kim, J. E., & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science, 10*(3): 83-86.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 57B*: 212–222.
- Lee, W. K. M., & Law, K. W. K. (2004). Retirement Planning and Retirement Satisfaction: The Need for a National Retirement Program and Policy in Hong Kong. *Journal of Applied Gerontology, 23*, 212-233..

- 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.
- Lubben, J., Blozik, E., Gillmann, G., et al. (2006). Performance of an abbreviated version of the Lubben Social Network Scare among three European community-dwelling older adult populations. *The Gerontologist*, 46(4): 403-513.
- Mattila, V. J., Joukamaa, M. I., Salokangas, R. K. (1989). Retirement, aging, psychosocial adaptation and mental health: findings of the TURVA project. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 80: 356-367.
- Mein, G., Martikainen, P., Hemingway, H., et al. (2003). Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 46-49.
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2010). Predicting retirement preparation through the design of a new measure. *Australian Psychologist*, 45, 98-111.
- Neuman, K. (2008). Quit your job and get healthier? The effect of retirement on health. *Journal of Labor Research*, (2), 177-201.
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2009). Preretirement planning and well-being in later life. *Research on Aging*, 31(3),295-317.
- Nuttman-Shwartz, O. (2004). Like a high wave: adjustment to retirement. *The Gerontologist*, 44(2): 229-236.
- Olson, D. H., Fournier, D. G., & Druckman, J. M. PREPARE/ENRICH Counselor's manual. Minneapolis, 1983, MN: Prepare-Enrich Inc.
- Palmore, E., Cleveland, W. P., Nowlin, J. B., et al. (1979). Stress and adaptation in later life. *Journal of Gerontology*, 34(6): 841-851.
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the Influence of Demographic and Psychological Variables on Retirement Planning. *Psychology and Aging*, 24, 245-251.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0014096>
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3):442-455.
- Potocnik, K., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2010). The influence of the early retirement process on satisfaction with early retirement and psychological well-being. *International Journal of Aging*

- and Human Development, 70(3): 251-273.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: stages and factors that influence retirement adjustment. *The international Journal of Aging and Human Development*, 59(1), 63-84.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (2006). Lingering identities in retirement. *The Sociological Quarterly*, 47: 333-359.
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33, 151-169.
- Rohwedder, S., & Willis, R. J. (2010). Mental retirement. *Journal of Economic Perspectives*, (1), 119-138.
- Schellenberg, G., Turcotte, M., & Ram, B. (2005). Preparing for Retirement: Canadian Social Trends. *Statistics Canada-Catalogue* (11-008).
- Schlossberg, N. (2004). *Retire smart, retire happy: finding your true path in life*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Sim, J., Bartlam, B., & Bernard, M. (2011). The CASP-19 as a measure of quality of life in old age: Evaluation of its use in a retirement community. *Quality of Life Research*, 20(7): 997–1004.
- Sliverstein, M., Cong, Z., & Li, S. (2006). Intergenerational transfer and living arrangements of older people in rural China: Consequences for Psychological Well-being. *The Journal of Gerontology*, 61B: 256-266.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. F. (1995). Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10(1): 76-83.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continue to work. *Career Development International*, 15(5), 479-500.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2005). Couples' adjustment to retirement: a multi-actor panel study. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60B(1): S11–S20.
- van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23: 422–434.

- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 455-474.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). A review of theoretical and empirical advancements. *The American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
- Wells, Y., de Vaus, D., Kendig, H., et al. (2006) Healthy retirement project: Technical report. Latrobe University.
- Westerlund, H., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., et al. (2009). Self-rated health before and after retirement in France (GAZEL): a cohort study. *The Lancet*, 374: 1889-1896.
- Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 1-13.
- Wu, A. M. S., Tang, C. S. K., & Yan, E. C. W. (2005). Post-retirement voluntary work and psychological functioning among older Chinese in Hong Kong. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20, 27-45.
- Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health*, 17(3), 386-393.
- Zhu-Sams, D. (2004). Will Pre-Retirement Planning Affect Post-Retirement Experience. *Western Family Economics Associations*, 19, 51-57.
- 郭爱妹. (2006). 心理学视野下的退休机制研究. *南京师大学报 (社会科学版)*, 3: 105-111.
- 纪竞垚. (2016). 我国老年人退休适应及影响因素研究. *老龄科学研究*, 4(3), 71-80.
- 雷雳. (2014). 毕生发展心理学: 发展主题的视角. 北京: 中国人民大学出版社, 311-315.
- 雷晓燕, 谭力, & 赵耀辉. (2010). 退休会影响健康吗? *经济学(季刊)*, 2010, (4): 1539-1558.
- 刘静. (2015). 韩国的退休准备教育: 现状、特点及启示. *教育科学*, 31(4), 92-96.
- 刘娜, 李汝贤. (2014). 论美日退休准备教育对我国的借鉴价值. *中国成人教育*, 23, 147-150.
- 苗淼, 朱茜, 甘怡群. (2018). 临退休个体生命意义感对于心理健康的影响: 有中介的调节模型. *中国临床心理学杂志*, 26(2): 341-346.

- 王琼.(2015). 事业单位与企业退休员工养老待遇差异之研究. 人力资源开发, 22: 123.
- 姚宗良.(2016). 高校退休人员主观幸福感及其相关因素. 中国老年学杂志, 36: 1473-1475.
- 张德馨. 社区中年退休人员退休适应性教育研究——以兴平市西城社区为例. 陕西师范大学硕士学位论文, 2012.
- 赵岳. 退休人员角色转化的研究. 哈尔滨工业大学硕士学位论文, 2013.

附录 1：调查问卷

调 查 说 明

您好！这是一项有关离退休员工身心健康状况的调查问卷，目的是更好地了解各位同志目前的健康状况和心理需求，以便于今后为您提供更加完善的服务。本次调查涉及的内容比较广泛，在填写时请注意以下几个问题：

(1) 本项调查结果不公开，实行严格的保密制度。调查数据的分析不针对个人，而是针对群体。

(2) 请您务必独立完成，答案没有对错之分，不需要相互讨论。

(3) 请您回答所有的问题，不要漏题。如果有的题目与您的实际情况不太相符，请尽量选择一个最接近的答案。

谢谢您的合作！

衷心祝愿您身体健康、合家欢乐！

离退办

2017 年 7 月

基本信息：

- (1) 您的性别：① 男 ② 女
- (2) 您的出生年月 ____年____月
- (3) 您的退休时间 ____年____月
- (4) A 您的退休前职位：
①普通员工 ②一般管理 ③中级管理 ④高级管理
B 您在此职位上时间_____年
- (5) 您的受教育程度为：
①小学 ② 初中 ③高中或技校 ④大专或本科 ⑤硕士或博士
- (6) 您目前的婚姻状况为：
①有配偶 ②无配偶 ③其他，请说明_____
- (7) 您目前的子女数量：
①无 ②一个 ③两个 ④三个及以上
- (8) 根据您的感觉，孩子们对您孝顺吗？
①很不孝顺 ②不太孝顺 ③一般 ④比较孝顺 ⑤非常孝顺
- (9) 您目前的家庭平均月收入（不包括子女）：
①4000元以下 ②4000元~6000元 ③6000元~8000元
④8000元~10000元 ⑤10000元以上
- (10) 跟同龄人相比，您认为您的健康状况如何：
①非常差 ②比较差 ③一般 ④较好 ⑤非常好

老年抑郁量表

指导语：以下问题是想了解一下您**最近一周**的情绪状况。请就每个问题出现的频率进行判断，把最符合您情况的数字圈起来。

1 代表没有，2 代表有时候，3 代表经常。

	没 有	有 时	经 常
1、过去一周您觉得自己心情很好吗？	1	2	3
2、过去一周您觉得孤单吗？	1	2	3
3、过去一周您觉得心里很难过吗？	1	2	3
4、过去一周您觉得自己的日子过得很不错吗？	1	2	3
5、过去一周您觉得不想吃东西吗？	1	2	3
6、过去一周您睡眠不好吗？	1	2	3
7、过去一周您觉得自己不中用了吗？	1	2	3
8、过去一周您觉得自己没事可做吗？	1	2	3
9、过去一周您觉得生活中有很多乐趣（有意思的事情）吗？	1	2	3

退休适应问卷

指导语：以下的题目是想了解您退休后的感受，在每一题中圈选最能代表您真实感受的数字（从1表示“非常不同意”，到5表示“非常同意”）。如果觉得某一题很难回答，请选择一个与您的感受最接近的选项。

	非 常 不 同	不 太 同	说 不 准	比 较 同	非 常 同
1、我享受退休后的状态。	1	2	3	4	5
2、我很好地适应了退休带来的变化。	1	2	3	4	5
3、退休没有我期望的那么好。	1	2	3	4	5
4、我想念工作带给我的活力。	1	2	3	4	5
5、我想念参与工作的感觉。	1	2	3	4	5
6、退休比我想象的要好。	1	2	3	4	5
7、我想念工作带给我的纪律性。	1	2	3	4	5
8、我很忙。	1	2	3	4	5
9、现在人们没那么尊重我了。	1	2	3	4	5
10、我享受有更多时光与伴侣在一起。	1	2	3	4	5
11、我不得不适应收入的锐减。	1	2	3	4	5
12、我真的很担心我的经济状况。	1	2	3	4	5
13、我要是能更早开始退休规划就好了。	1	2	3	4	5
14、我很开心有更多时间陪伴家人。	1	2	3	4	5

婚姻满意度问卷

注意：目前没有配偶的同志可以跳过这个问卷，继续填写下一个问卷

指导语：以下的问题是了解您的婚姻状态的，请根据您生活的真实情况对每句话的赞同程度进行选择，把最符合您情况的数字圈起来。“1”表示“完全不赞同”，“5”表示“完全赞同”。请注意，题目中的“我们”均是指您和您的配偶，现在开始吧！

	完 全 不 赞 同	不 太 赞 同	中 立	比 较 赞 同	完 全 赞 同
1、我不喜欢老伴的性格和个人习惯。	1	2	3	4	5
2、我非常满意我们在婚姻中承担的责任。	1	2	3	4	5
3、我对我们之间的交流不满意，我的老伴并不理解我。	1	2	3	4	5
4、我非常满意我们作决定和解决冲突的方式。	1	2	3	4	5
5、我不满意我们的经济地位和决定经济事务的方法。	1	2	3	4	5
6、我非常满意我们的业余活动，享受我们一起度过的时光。	1	2	3	4	5
7、我很满意我们夫妻之间的情感表达。	1	2	3	4	5
8、我不满意我们在对待孩子成长问题上的责任分工。	1	2	3	4	5
9、我不满意我们与双方亲戚、朋友的关系。	1	2	3	4	5
10、我们对待问题的看法常常保持一致，我觉得很好。	1	2	3	4	5

生活满意度量表

指导语：请您根据自己的真实情况，对下列五个句子的赞成与反对程度进行判断，并把合适的数字圈起来。

	强	比		比	极
	烈	较	中	较	力
1、我的生活在大多数方面都接近于我的理想。	1	2	3	4	5
2、我的生活条件很好。	1	2	3	4	5
3、我对我的生活很满意。	1	2	3	4	5
4、到现在为止，我已经得到了在生活中我想要得到的重要东西。	1	2	3	4	5
5、如果我能再活一次，我基本上不会作任何改变。	1	2	3	4	5

退休规划问卷

指导语：请您回想在退休以前，您为自己退休后的生活都做了哪些准备，并根据自己当时的实际情况勾选合适的答案。

1、查询或申请养老金、特殊津贴等	是	否
2、预估退休后的生活开销或消费需求	是	否
3、寻找合适的投资理财渠道（如保险、基金、股份或不动产）	是	否
4、了解医疗优惠信息，例如费用减免、药物补贴、免疫接种等。	是	否
5、参加老年期高发疾病的筛查项目（如糖尿病、癌症等筛查等）	是	否
6、注意养成健康的生活方式（如补充营养、戒烟、定期运动）	是	否
7、为调节退休后的心态参加一些活动（如参加教育课程、阅读、写作、打牌）	是	否
8、规划退休后的社会工作（如返聘、兼职、志愿者等）	是	否
9、做一些与朋友或家人团聚或出游的计划	是	否
10、恢复以前的或者培养新的兴趣爱好和技能	是	否
11、保障退休后的居住条件（如买一个房子、支付抵押贷款）	是	否
12、认真考虑过将来的养老方式（例如居家、社区、敬老院等）	是	否

社会网络量表

指导语：下面是关于家人/亲戚、朋友与您的交往情况，请勾选符合您实际情况的数字。

	没有	1	2	3-4	5-8	9个及以上
1. 您一个月至少能与几个家人/亲戚见面或联系?	0	1	2	3	4	5
2. 您能和几个家人/亲戚放心地谈您的私事?	0	1	2	3	4	5
3. 当您需要时，有几个家人/亲戚可以给您提供帮助?	0	1	2	3	4	5
4. 您一个月至少能与几个朋友见面或联系?	0	1	2	3	4	5
5. 您能和几个朋友放心地谈您的私事?	0	1	2	3	4	5
6. 当您有需要时，有几个朋友可以给您提供帮助?	0	1	2	3	4	5

问卷到此全部结束，感谢您的认真回答！

附录 2：访谈提纲

访谈提纲

基本信息

姓名 性别 年龄 退休时间 退休前单位类型 退休前职务

家庭（婚姻状态、配偶退休情况）

返聘或兼职/志愿情况

1. 您何时意识到要退休了？您是如何看待退休的，退休作为生活转型事件，对您来讲有没有特别的意义？
2. 在您看来，退休后相比退休前，生活发生了哪些变化（身体健康、精神状况、社会交往、生活方式等）？
3. 您在退休前有没有规划退休后的生活，您大概是从何时起开始规划的？您是如何规划的？
4. 您在退休后，和之前想象的退休生活是一样还是不一样的呢？有哪些不适应/不习惯的情况吗？您是如何应对/调节的？
5. 您大概用了多久完全适应了退休后的生活？适应退休生活后对生活满意的程度如何？有哪些不满意的地方吗？
6. 您觉得拥有良好的退休生活，应该具备哪些条件？目前您的情况是什么样的？
（从资源观视角看）如何能达到令自己满意的退休生活？
7. 如果在退休前有重新规划退休生活的机会，您会如何规划退休后的生活呢？

会不会更早开始规划呢？

8. 您所在单位有没有哪些培训、服务或福利，帮助退休员工适应退休后的生活？
9. 您在退休后有没有哪些需求，需要原来的单位或现在的社区提供帮助的，以及对政府的建议？

