

心理贫穷感与跨期决策：未来时间展望的中介及组织支持感的边界条件

沈蝶

安徽大学哲学学院，安徽合肥230000

摘要：资源稀缺本身和跨期决策是有关联的，但“稀缺必然导致短视”所提结论仍有情境或方法争议。现在以心理贫穷感为切入点来讨论员工与跨期决策的关系，将稀缺理论、生命史理论、跨期决策理论同近年实证加以综合。首先对心理贫穷感、金钱稀缺感、稀缺心态及实际经济资源作区分；继而思考心理贫穷感如何作用于即时—延迟抉择，从心理时间角度分别处理等待时间、未来期许及未来自我同一性问题；再根据组织支持理论提出一种缓解心理贫穷感负面影响的组织性思路。已有资料提示：资源状况、所涉需求的时间、任务背景都可能影响稀缺对跨期行为的作用，心理时间可视为资源压力和选择之间的一种中介机制。对员工情形应做更具体的因果分析，也须有条理地研究心理时间及其组织上的边界条件。

关键词：心理贫穷感；跨期决策；未来时间展望；组织支持感；时间折扣

DOI: 10.64649/yh.shygl.issn3105-0085.202608022

0 引言

跨期决策是把不同时间所涉的收益或损失做比较，其基本思路围绕未来表象、等待成本及结果的价值判断（Frederick et al., 2002）。若时间折扣率高，一般说来个体就较倾向较小而即时的所得。资源稀缺是理解跨期决策差异的关键线索。从稀缺理论出发，资源缺乏会促使人集中于此时的需要，又会产生“管窥效应”（Shah et al., 2012; Mullainathan&Shafir, 2013）。但已有综述及元分析说明：稀缺对于注意集中本身影响有限，它对认知或时间折扣的作用由具体任务及资源状态调节（de Bruijn&Antonides, 2022）。Sharma 等（2023）又补充道，所威胁的需求若非即时即不构成稀缺，所以偏好现在未必就是稀缺的必然结果。

从企业员工的角度看，收入、绩效所获的报酬、工作稳定程度及组织资源都有关于未来资源的含义。如果长期有经济困难，人就较易把注意力放在现在；但组织条件又会调整其对机会及控制力的预期。所以应把资源感、心理时间、组织背景一并带入分析框架中加以思考。

1 心理贫穷感及相关概念

心理贫穷感强调个体对资源不足的主观体验。孙时进、徐斐（2019）将其视为与金钱相关且相对稳定的内在感受，包含不安全感、焦虑、不满足及金钱关注等成分。它不同于客观贫困和主观贫困，也不同于聚焦当前资源不足的金钱稀缺感及强调认知变化的稀缺心态。稀缺理论主要提供解释框架，不能替代对心理贫穷感这一个体差异构念的测量。

已有跨期决策研究多采用金钱稀缺感。实

验研究发现，较高金钱稀缺感与更高延迟折扣相关，金钱稀缺启动还可能延长对等待时间的主观估计并增加即时收益选择。这提示主观资源压力能够连接资源环境与跨期选择，但稳定的心理贫穷感与实验启动的状态性稀缺并不等价。因而，研究员工跨期决策时，应同时区分稳定心理倾向、状态性资源体验与实际财务约束。

2 跨期决策及其理论基础

有关跨期决策的论述一般以时间折扣来说明未来价值的衰减。双曲折扣模型对即时偏好及动态不一致是较完整的解释，滴定方法能借助无差别点确定折扣值。要清楚地知道：时间折扣率不等于理性或自控能力本身，而是由资金流动、未来获益确定性、借贷便利以及所处情境共同决定的变量。Carvalho 等（2016）曾指出低收入者在发薪前后作钱的安排时有不同倾向，故实际资源的可得性很可能是跨期选择的基础；Hilbert 等（2022）又发现缺钱状态（现时或预期）有助于时间上区分收益与损失，但单靠情境启动的稀缺效果未必可靠。由此可知，员工研究中不宜把心理贫穷当作现实流动性限制的同义词。

此外，所称的跨期选择是结果情境依附的。有关时间折扣的收益或损失的论述不都是对称的，因此“稀缺导致即时偏好”不宜用于一切跨期场合。从国内到国外已有研究指出：资源状况及延迟时间和结果效价都可影响选择。

3 心理时间机制：从当下聚焦到未来表征

有关稀缺及跨期决策的联系应由“资源有

多少”转而以“未来如何被表征”作分析。当资源不够多时，人对当前所遇问题的关注常会比对将来多一些，跨期决策要突破这种限制。按此思路看，心理贫穷感可经由时间认知、对未来的态度来左右跨期行为。

等待时距知觉反映个体对具体延迟长度的主观估计。已有研究显示，在客观等待时间相同的情况下，主观感知的等待越长，越可能选择即时结果；金钱稀缺启动也可能延长等待时间估计并增加即时收益选择。因此，等待时距知觉可能是资源压力影响跨期选择的近端机制，但其任务依赖性较强。

所谓未来时间展望是有关时间、机会以及发展可能的大致看法。职业未来时间展望又将注意力放在员工所知或所感的职业机会及剩余时间上。根据 Mori 等（2023，2024）的分析，机会集中、剩余时间感或限制集中同员工学习目的、工作行为有联系，而组织支持对学习、对工作都是促进因素。但未来自我连续性说的是现在与将来两种自我的心理联系；这种连续性强时，未来的各种好处比较接近“属于现在的自己”，因而较易作延迟选择（Yang et al., 2024）。

三类构念可作层次区分：对等待时距的知觉是“要等多久”所指的内容，未来时间的展望对应“未来是否开放、是否值得投入”，未来自我是“未来的我与现在的我有多大关系”。按 Jin 和 Lyu（2025）的说法，时间贫乏与即时取向及即时奖励有联系，而时间视角在其中起中介作用。时间贫乏本身不是心理贫穷感的同义词，但这里的结果可用来说明“资源压力—时间心理表征—跨期决策”。于是心理贫穷感也许会把有关未来的心理材料压紧，令长期利益难辨、不可靠或缺乏吸引力。

4 组织支持感的边界作用

所谓组织支持感即员工对所服务的组织是否珍视自己、是否关心其状况的一般性判断（Eisenberger et al., 1986）。已有研究把组织支持同承诺感、积极性及满意度、低压力状态作一定联系（Eisenberger et al., 2020；Prysmakova&Lallatin, 2023），并当作比较重要的社会—情绪资源。

把所论内容纳入本领域分析，可用来说明同一心理贫穷感怎样对应不同未来导向。工资保障、福利制度、成长机会、领导态度以及公平待遇诸项组织线索都与员工对未来资源的判断有关。高组织支持可以辅助社会资源的获得，使现实短缺不占压倒地位，亦不会消解对前景的信心；低组织支持反易造成经济压力的强化。

Mori 等（2024）就职工做过分析：组织支持同学习倾向、对工作的投入有联系，职业未来所涉机会又部分地中介这些关系。所提结论是有关组织支持与未来导向的邻近证据。

就现在而言对“心理贫穷感—未来时间展望—跨期决策”做直接分析及对组织支持感一并研究的情况还很少，故应把组织支持感当作理论所允许的边界条件，不作为已确证的保护因素。

5 研究争议、整合模型与未来方向

从目前各研究中归纳出有关关系的结论，即“资源体验—心理加工—心理时间—决策表现—组织情境”所指的过程：经济困难及资源的不确定性本身就有助于心理贫穷的形成；稀缺又使人的注意集中于现在、所获资源的未来感变弱；此时关于等待、机会乃至将来自我的判断已有变化；若未来所得太远或未定，时间折扣、即刻偏好的倾向就较明显；而组织提供的支持可以缓解这种趋势，借稳定预期、增多机会线索来对抗前述心理机制。

所提的框架正好可以用来处理“稀缺是否必然导致短视”这类争议。根据 Sharma 等（2023）的结论，稀缺效应要依需求时间范围来判断；Hilbert 等（2022）把现实或预期财务困难同时间折扣作联系，但不认为稀缺启动是恒定现象；对近来文献的元分析亦已表明财务稀缺与认知结果有交互关系（即非单因关系），且受教育背景、程度、发生时间及研究方法影响（de Almeida et al., 2024；Szecsi&Szasz, 2024）。故不能简单地将“心理贫穷感越高，员工越短视”视为线性关系，而要考察资源状况及各种测量、情境要素。

现有研究主要存在三方面不足：第一点是：要清楚地区分心理贫穷感、暂时性金钱缺乏及实际财务限制；第二点是把横断面关联延伸到实验、时间滞后及经验取样方法中，借以改善因果判断；第三点是把等待时距、对未来的看法、自我在时间中的延续当作各层次现象来对待，同时注意企业及组织的有关情况。现在可以考虑用培训、技能成长、奖金或养老准备这类现实工作因素去解释行为，再依日记或经验方式分析员工所受经济影响及其未来倾向的演变。

6 结论

总体而言，心理贫穷感同跨期决策之间有密切联系，但不是纯粹的“资源越少，短视越强”。从稀缺理论角度看资源匮乏会干扰注意力及认知资源安排，生命史理论把不确定环境作为策略调整的诱因，而现时资料说明稀缺现象与资

源、时间、任务诸项有关。心理时间视角又提出：人所设想的未来很可能是资源压力与跨期行为结合的关键点。就企业员工而言，组织给定的支持可使未来更确定、机会较集中，因而有助

于缓解心理贫穷感对远期的妨害。后文应以“资源压力如何改变员工的未来心理表征”为核心，完整地分析心理贫穷感—时间展望—跨期决策三者及其在组织中的限制条件。

参考文献：

- [1] Carvalho, L.S., Meier, S., & Wang, S.W. (2016). Poverty and economic decision-making: AER, 106(2), 260 - 284.
- [2] de Almeida, F., et al. (2024). Financial scarcity and cognitive performance: J Econ Psychol, 101, 102702.
- [3] de Bruijn, E.J., & Antonides, G. (2022). Poverty and economic decision making: Theor Decis, 92, 5 - 37.
- [4] Eisenberger, R., et al. (1986). Perceived organizational support: J Appl Psychol, 71(3), 500 - 507.
- [5] Eisenberger, R., et al. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. Annu Rev Organ Psychol Organ Behav, 7, 101 - 124.
- [6] Hilbert, L.P., et al. (2022). Financial scarcity increases discounting of gains and losses: J Econ Psychol, 92, 102546.
- [7] Jin, L., & Lyu, H. (2025). Time poverty and intertemporal choice: Asian J Soc Psychol, 28(3), e70028.
- [8] Mori, K., et al. (2024). Bridging perceived organizational support with learning motivation and work engagement: J Occup Health, 66(1), uiae024.
- [9] Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). Scarcity: Why Having Too Little Means So Much. Times Books.
- [10] Park, Y.R., et al. (2025). The psychology of poverty: Current and future directions. Curr Dir Psychol Sci, 34(1).
- [11] Prysmakova, P., & Lallatin, N. (2023). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Int Rev Adm Sci, 89(2).
- [12] Shah, A.K., Mullainathan, S., & Shafir, E. (2012). Some consequences of having too little. Science, 338(6107), 682 - 685.
- [13] Sharma, E., Tully, S.M., & Wang, X. (2023). Scarcity and intertemporal choice: J Pers Soc Psychol, 125(5), 1036 - 1054.
- [14] Szecsi, P., & Szaszi, B. (2024). Financial-scarcity-related cues' impact on cognitive performance of the poor: Collabra Psychol, 10(1), 122943.
- [15] Yang, Y., et al. (2024). The effect of future self-continuity on intertemporal decision making: Front Psychol, 15, 1437065.
- [16] Zeng, C., et al. (2024). Scarcity makes people short-sighted? Evidence from intertemporal decision-making. Psych J, 13(3), 429 - 439.
- [17] 徐斐, 孙时进. (2019). 心理贫穷感对决策的影响 [J]. 心理学探新.
- [18] 孙时进, 徐斐. (2019). “贫穷感”对个体生存策略和风险决策的影响 [J]. 西南民族大学学报(人文社科版).

作者简介：沈蝶（2000.08—），女，汉族，安徽滁州人，硕士研究生在读，研究方向：组织与管理心理学。