

心理关注

不必过分羡慕“社牛”

他们中有些人的底色可能是自卑

前段时间，“社牛症”成为网络热词。与“社恐症”（“社交恐惧症”的简称）相反，“社牛症”人群在与陌生人交往时，能完全卸下心理压力，不怕生、自来熟，可以快速与陌生人打成一片。

那么，从心理学角度来看，“社牛症”是什么呢？为什么有人会表现出“社牛症”的特征？

尽管“社牛症”中也有“症”字，但这类人没有罹患心理疾病。他们是社交圈里的红人，“社牛症”甚至成了高情商的代名词。但似乎也有一些另类的“社牛症”人士，他们毫不在意他人的目光，不分场合地“放飞自我”。例如，有意无意地用夸张的举动吸引他人注意，或者在安静的地铁车厢内大声喧哗。

笔者认为，所谓的“社牛症”可能囊括了两类人群，一类是拥有坚实的自信、敢于投身且享受社交的人群；而另一类人，他们的自信则更像是“纸老虎”，在他们浮夸的言谈举止背后，隐藏着深深的自卑。

“社牛”养成的关键期在童年

要想理解为何有些“社牛症”人群如此自信，我们首先得来谈谈健康的自尊和自信源自何处。

“镜映需要”的充分满足，可能是“社牛症”人群自信的最初来源。自体心理学创始人科胡特提出的“镜映需要”概念，特指婴儿在成长过程中，需要感觉到自己被足够的肯定和接纳，尤其是得到了抚养者的理解和欣赏。

孩子在成长过程中，时不时会有一些明确希望得到肯定的时刻，比如主动向抚养人展示自己的画作、歌舞等。科胡特认为，当这些重要的瞬间到来时，如果孩子能从抚养人眼中看到赞许的目光，并得到共情的、及时的回应，孩子就会感到由衷的喜悦，产生一种“我很重要”的感觉。

长此以往，抚养人就能帮助孩子形成一种坚实、稳定的自尊心，这将成为孩子日后发展的坚实后盾。因为曾经被充分认可的经验，会使得孩子长大后愿意相信“我能行”，进而敢于去面对这个充满未知和挑战的世界。

这部分孩子中不少人可能成为“社牛”，但还有一小部分“社牛”就没那么幸运了。

抚养人对这部分孩子总是以一种冷淡、敌意和批评的态度，未对他们的“镜映需要”予以满足，那么孩子的自我价值感就可能受到压制。这些孩子成年后，他们早期被忽视的需要，可能依旧需要被满足，甚至是要被加倍满足。这或许就是某些“社牛症”人群不惜哗众取宠，也要得到他人关注的原因。他们希望以这种方式，来弥补不曾受到抚养人充分理解和肯定的缺失。

有益于社会的“社牛”才是真牛

根据个体心理学家阿德勒的观点，人生不可能四平八稳，因此每个人在成长道路上都会经历一些挫折，感受到理想与现实间



的巨大差距，这就使得我们内心或多或少都会有一些自卑感。

一个人要能以有益社会、有益他人的方式，来为所处共同体作出贡献。在不断作贡献的过程中，个人将获得共同体的认可，感受到归属感，进而形成自信，使自卑感有所消融。

不过，也有人并非以上述方式，而是以浮夸的举止、傲慢的言行、贬抑他人、过度热情、自我吹嘘或欺凌弱小的方式，来减少自己的自卑感。阿德勒认为这些人拥有着“优越情结”，是过度膨胀的自卑感的表现，这类人看似做出了许多“优越行为”，但实则都是为了掩盖内心的脆弱。

因此，针对“社牛症”群体，我们应该区别对待。有些“社牛”的高情商、勇敢无畏，的确值得我们学习，但也有些“社牛”的背后是虚无和自卑。我们要向“社牛”学习的并不是单纯的“放飞自我”，而是要以利他的方式来展现自我。

国家三级心理咨询师 祝杰

职场心理

辞职是件开心事？重启职场别太任性

前段时间，一位审计小姐姐辞职后在工位上喜极而泣的视频引爆全网，“辞职开心到流泪是什么体验”话题当天阅读量达到1.3亿。在疫情影响下，大家对工作更加珍惜，为何辞职的话题引发如此多的职场人的共鸣？

“打工人不看原因都能感受到一种快乐的解脱感，不用再加班了，不用小心翼翼地做事了。”一位网友说，辞职的感觉爽翻了，感觉全世界都是我的了。“年后提出辞职，上最后一天班的时候，整个人一下子轻松了许多，那是一种脱离苦海走向新生的喜悦和期待。”

不少人分享辞职的心情，那主动辞职的人为何在离开工作单位时显得很开心？一位人力资源经理表示，辞职在年轻群体非常普遍，像95后甚至是00后做得不开心，往往一言不合便辞职。因此，当他们主动辞职时，有一种选择的快乐，抛弃不如意的工作，可以换一份理想的工作了。

36氪后浪研究所近日发布的《2022年轻人跳槽报告》显示，90后人均跳槽2.4次，约两成已工作的00后已跳槽过2次。年轻人为何频频辞职跳槽？调研显示，“个人发展”和“薪资待遇”是跳槽最主要的原因，近八成职场青年会为此产生跳槽想法。紧跟其后的是“人际关系”，近两成年轻人会因“压力太大”而变动工作。另外，除了主动跳槽，也有18.2%的职场人士受到公司业务变动（如公司计划裁员、项目裁撤等）影响而被迫换工作。另一个值得注意的现象是，年龄越小，越容易因为职场人际关系而选择跳槽。

年轻人频繁辞职跳槽，除了就业大环境改变等客观因素外，还有自身的主观原因。资深HR黄先生分析认为，从这两年单位辞职的年轻人看，有的没有准确的职业定位，入职后与预期的工作有差距，大失所望，期待通过跳槽改变现状。有的则是当年随大流，没有明确的职业规划，到岗后发现自己的性格、技能等不匹配，便急着想通过改行另寻出路。还有的年轻人面对单位复杂的人际关系，不善沟通交流，往往会任性地负气一走了之。

过于频繁的辞职跳槽并不提倡，特别是一些技术岗位需要几年的沉淀积累才能掌握。当然，如果你发现工作所付出的劳动、为单位贡献的价值与收入严重不匹配，而且经过努力又没有发展的空间；或者工作环境不理想，人际关系复杂，经常加班加点，感觉工作吃力；或者你不喜欢、不擅长现在的工作，做起来没有成就感等时，就可以考虑辞职另寻发展机会了。

业内人士建议，作为职场人要时刻保持离开的能力，具备相应的专业技能，这样才能免于恐惧，即在职场拥有选择权。特别是年轻人初入职场，不要眼高手低，而要打牢职场之基，从头做起，逐步积累经验，才能走得更稳更好。同时，也不要任性辞职，不要用辞职逃避困难，更不要盲目裸辞，要在理性权衡自己的竞争力的基础上，做好资金、技能等准备，有计划地辞职跳槽。

吕斌

心理辞典

宽恕定律

宽恕定律，指人最该宽恕的，是自己。人的一切痛苦，都来源于不接受：没有取得好成绩，没有考上一个好大学，没有找到一份好工作；失去了一个心爱的人，失去了一份好工作，失去了一个好机会……

因为不愿接受、心有不甘，痛苦因之而生。不接受，从根源上则不是不能接受那些事，而是不能接受自己。人有无数的欲念，最大和最深的欲念则是“自我”，一切因得失而生的痛苦，都源于自我受到了伤害——觉得是自己无能、卑微、怯懦、幼稚……所以不能接受。

因此，人一旦接受了那些不能接受的事，心便能立刻归于安宁。宽恕的实质，是承认自己的不足，是放下，以全新的姿态，去追寻更好的自己。

益阳医学高等专科学校
孔自来 张自展

漫言漫语



“没用”的枯草 长沙市湘郡培粹实验中学 夏正阳 作