

年终奖 在比较中心理失衡

【专家调查档案】

每年岁末，职场人除了盼着一个长假好好与家人团聚，最期待的大约就是年终奖了。有了互联网之后，晒年终奖几乎每年都会成为网络上的焦点话题。你晒了自己的年终奖吗？你围观了别人的年终奖吗？在有关年终奖的各种议论中，你是得意了还是失落了？

【事件回放】

2月1日，网友“Me_Cappuccino”发微博说：我们公司今年业绩取得了历史性的突破，大家预期有丰厚的年终奖，结果今天出来了：每人发20个馒头！”对此，网友大呼“笑尿了”：“这老板真是突发奇想，是怕员工在路上饿着吗？为什么不照顾下南方人？”2月3日下午4点24分，大湘社区网友“我哭谁痛”也发帖称：10万年终奖算什么，看看我们公司，这年终奖才让人吓一跳啊！”“公司面对严峻的金融环境，经历了种种考验，为答谢各位同仁一年来的共进退，总经理特别购买了一批精美的袜子以及保温杯子于2月1日发放(每人6双袜子，1个保温杯)。”

(来源：潇湘晨报)

插图 孔雀



比较年终奖时别光看那一个数字

很多人在拿到年终奖之后，都会做个比较，和自己的预期比较、和别的同事比较、和其他公司的朋友比较……而比较往往容易带来失衡。年终奖的多少并没有约定俗成的标准，即使是同行业之间也会有巨大的差别，这就会导致人们对于年终奖的认识几乎没有一个统一的标准，或者说比较客观的认识。所以，在廖丽娟看来，年终奖的绝对数值，不是对人们产生很大的心理影响的主要原因，各种心理落差，往往是由比较而来。美国社会心理学家利昂·费斯廷格提出过一个社会比较理论——每个个体在缺乏客观的情况下，利用他人作为比较的尺度，来进行自我评价。

在以前，资讯不那么发达的社会环境下，人们用来比较的群体通常局限在不那么大的范围，比如本单位，或者亲戚朋友的单位，这个时候，一般不会产生巨大的落差，因为从进入单位开始，就会有比较清晰的年终奖的分配机制，一些单位也会进行适当的告知和解析，所以到年终奖发放的时候，或者发放一些奖励的时候，每个人在

心里面会有一个预设，也就不容易产生很大的落差。

然而，现代社会资讯发达，人们通过微博、微信、网络等等途径了解到不同环境下相同行业里不同企业的各种年终奖的数额，面对各种各样差异巨大的数额，许多人往往不太会客观地去做一些分析，比如企业效益不同，再比如企业对奖金的发放方式不同，有的企业是平时发得多年终奖发得少，有的企业平时发得少年终奖发得多，当人们忽略了客观差异，只关注数目的不同，就比较容易产生各种心理反应，比如心理失衡。

当然，比较并不会总是造成失衡，也有时候是获得满足感，这取决于你比较的方向。社会比较理论指出有两种方向的比较，一种是向上比较，就是和比自己情况更好的人进行比较，这种比较的一方面会导致心理的落差甚至失衡，但另一方面也可能激励人们的斗志，看到努力的方向。还有一种比较是向下比较，就是和比自己情况差的人进行比较，这种比较一方面会导致人们产生满足感，另一方面也有可能使人减少斗志。

别因为年终奖差距轻易放弃自己的生涯规划

有人因为比较产生了斗志，有人因为比较心情低落，甚至有人在咨询室中告诉心理咨询师，自己跳槽是被老婆“逼”的，因为之前所在的单位年终奖比较少。廖丽娟也曾遇到类似的来访者。本来很清楚自己为了什么进这个企业，也不会因为年终奖的差异就影响自己的生活规划，依然带着很好的生涯规划工作着，但是，却因为比较而迷失了自己的方向，因为不服气那个差距，也因为想不明白为什么会有这样的差距，迷失了自己的生涯发展规划。

廖丽娟提醒那些晒年终奖和喜欢围观别人年终奖的人们，在做比较的时候多一些角度思考问题。单纯的一个数字未必真

实客观地反映出了差距。“比如，一些老师的年终奖并不太高，但是，教师的职业的确有很多被人羡慕的‘福利’，包括带薪的寒暑假等等。再比如，看上去销售总监的年终奖比普通销售员高很多，但是，他承担的压力以及前期隐形的投入也是和普通销售员所不同的……”

廖丽娟表示：“年终奖的比较中，让我们产生的失落感，也可以转化为积极努力的斗志。心理学研究发现，很多时候，推动我们前进的是那些看起来负面的情绪，比如失落、嫉妒，而积极的感受往往来自于经过不断努力之后获得的内在满足感，未必是金钱数额的满足。”

奖金发放考验企业决策者智慧

在同一个企业里，不同的员工拿到的年终奖也会有差异，而这会导致人们的另外一种心理——不同的归因。归因分为内归因和外归因，认为奖金的差距是因为每个人的能力和努力不同而导致，这就是内归因；认为奖金的差距是因为运气和其他人的帮助，这属于外归因。廖丽娟指出，在和其他同事比较后，觉得自己年终奖少的人如果进行的是内归因，往往会影响其工作的动力和积极性。如果是外归因，则更多的是一笑了之，很快就会过去。

考虑到年终奖在员工中会产生的种种心理层面的影响，企业的决策者在分配年终奖时，就需要考虑更周全一些。廖丽娟建议说，首先，年终奖的差距不宜太大。一般来说，不同员工的薪水是有相对稳定的评价和分配机制的，在进入企业时就会有约定。年终奖的差距如果太大，容易影响这个稳定的评价机制，如果年终奖撼动了这个评价体系，往往撼动的是企业员工的心，可

能带来失衡，落差，不平衡，失望，甚至离开

的冲动等消极的感受。此外，一样是发放奖金，企业的决策者是否考虑过发放后员工的感受？如果要发5000元奖金，一次性发给员工，和分五次发到员工手中，哪种方式更能令员工对企业产生归属感，以及对工作有满意感？心理学研究得到的答案是后者。廖丽娟解释说，因为一次性发放带来的心理效果是一次性的，而分五次发，则收获五次满意感，累积效果远大于一次性。“人们的心理总是会产生适应性，需要一次次的刺激。从这个角度来说，如果真想给员工更强的激励和工作满意感，平时细水长流式地发放奖金，比在岁末时一次性发一大笔奖金效果更好。这种方式还可以应对年后跳槽的高峰。很多企业的员工会在领到年终奖之后跳槽，但如果细水长流地给员工福利，可能会令员工在跳槽这个事情上有更理性的心态。”

专家支持：廖丽娟

上海市职业技能鉴定中心心理咨询师考评员

《新民晚报》分类广告总代理 上海立鑫广告有限公司 广告投放热线 62775877 62779998

招商咨询

金山经济区 特办医疗器械 特办一般纳税人 近万 64696698

经济纠纷 咨询

淼智商务 全国特快办理 专家带队 成 18049733969 收功 021-56333069 费

上海蓝天经济城 沪宁城际铁路第一站 商务办公新高地 银南翔文化商务区，企业总部集聚区，上海市郊第一个CBD，享受三年地方财政全额扶持，对入驻商务区办公楼的优质企业免租金。欢迎新老客户光临！ 热线：69125111

招商热线：59129999，59122222 恒丰路638号... 长宁路768号... 乌鲁木齐北路... 中山北路... 漕溪路... 曹杨路... 长寿路... 网址：WWW.CNLANTIAN.COM 总部地址：上海真南路4268号

上海闸北彭浦经济城 优惠招商 回馈新老客户

★一条龙注册服务 服务项目：★商务房租借 ★法律信息咨询 公司地址：沪太路1059号 公司网址：Http://ppec.com.cn 24小时招商热线：4008881059 56611539 56951583

新加坡远东红木家具

初五开市 (二月十四日)

开门红 11:18分

玻璃柜+摇椅

13580 送茶柜

初五一初八 全场特价酬宾

总店：复兴中路 1197号 TEL:64455588 64457878 盛源店：文定路 200号盛源大地家居 4A02 TEL:64866178 宝山店：牡丹江路 112号 TEL:56848899