



我的第一本 阳光心理学

——学会自我减压，获得成功与快乐的第一步



心理学不是阴谋诡计、不是厚黑学，保持健康心态需要 **阳光心理学**

在这样一个时代，
我们时刻面临各种压力，
被房子压，被工作压，被老板压，被信息压……
看了阳光心理学，轻松解除所有压力！

曹伏雨◎编著



我的第一本 阳光心理学

——学会自我减压，获得成功与快乐的第一步



我们从来不沮丧，因为有微笑的太阳！

不必阴谋诡计，不必厚黑操纵，只需开诚布公，只要坦诚相待。

本书通过对全世界最权威的55个心理学规律和原理的介绍，

让你全面知晓蛰伏于心灵深处的惊天力量。

当你开始运用本书中所提供的心理学策略来指导自己的生活时，

你已经开始踏上了清扫蒙昧心灵、

奔向成功和幸福的光明之路。



面对压力，与其跳楼，不如跳舞！

上架建议 心理学

ISBN 978-7-5075-3216-6



9 787507 532166 >

定价：26.80 元



我的第一本 阳光心理学

——学会自我减压，获得成功与快乐的第一步

曹伏雨 编著

图书在版编目 (CIP) 数据

我的第一本阳光心理学 / 曹伏雨编著. — 北京:
华文出版社, 2010.7
ISBN 978-7-5075-3216-6

I. ①我… II. ①曹… III. ①心理学—通俗读物
IV. ①B84-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2010) 第145769号

书 名: 我的第一本阳光心理学
标准书号: ISBN 978-7-5075-3216-6
作 者: 曹伏雨
责任编辑: 姜艳艳
特约策划: 李黎明
特约监制: 李耀辉 李黎明
特约编辑: 权宁君
封面设计: 柏拉图创意
出版发行: 华文出版社
地 址: 北京市宣武区广外大街305号8区2号楼
邮政编码: 100055
网 址: <http://www.hwchs.com.cn>
电子信箱: hwchs@263.net
电 话: 总编室 010-58336255 编辑部 010-58336261
经 销: 新华书店
印 刷: 三河市文通印刷包装有限公司
开 本: 710mm × 1000mm 1/16
印 张: 15.5
字 数: 220千字
版 次: 2010年8月第1版 2010年8月第1次印刷
定 价: 26.80元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容
版权所有, 侵权必究
本书若有质量问题, 请与发行部联系调换

前言

面对压力，跳一曲阳光灿烂的心灵之舞

无论你是毕业后无法找到工作，或因工作收入很低而聚居在城乡结合部的“蚁族”，还是蜗居在狭小住所，出门坐公交、月月还贷款的“房奴”，抑或你还是一个薪水不多，整日奔波劳碌，却始终无法摆脱贫穷的“穷忙族”，你都希望获得成功和快乐，希望在这个光怪陆离的社会幸福地生活下去。

可令你遗憾的是，你并不快乐，你很迷茫，你很困，你在困途上艰难前行……你期待某个人或某本书能够给你指点迷津，不论何时，求人都不如求己，最好的办法莫过于找到一本权威、系统、实用的心理学书籍，自己拯救自己。

面对林林总总的心理学图书，你发现，它们要么鼓动你掌握心理操控术，要么暗示你从厚黑学的角度“以最大的恶意”去揣摩别人的内心……你本已心力交瘁，怎么能再经得起这种劳心费神的心灵折腾呢？

在国内外心理学研究已取得巨大进步的今天，获得比较权威、全面的心理学知识已并非难事。关键是怎样能找到健康、阳光、积极的解读方式，让自己接受正面、清新、富有朝气的心理学营养。

本书正是这样一本恰逢其时的书，堪称国内首部正面运用权威心理定律的减压宝典，可以帮助你远离“阴谋诡计”。通过这本书，不论对他人，还是对自己，都能够开诚布公、坦诚相待，享受阳光心理学的滋养。

网络上流行这样一段话：

在这样一个时代，

我们总是被压，

被房子压，被工作压，被老板压，被信息压……

与其这样被压得喘不过气来，不如看看这本阳光心理学，给生活减点压。

面对压力，绝望者最极端的应对方式莫过于自杀了。仅就东亚范围来看，一直以来，日本的自杀率据称最高，然而，不断爆出的韩国演艺明星自杀的报道，又让人们把惊诧的目光投向韩剧发源地。但是，最让国人“痛心疾首”的，要属富士康员工十多起连跳自杀事件了。

实际上，我们的社会里，每年跳楼自杀的绝望者大有人在。我们不禁问一句，难道就真的没有疏解压力的途径吗？“面对压力，与其跳楼，不如跳舞”，这句早已流传开来的话语，告诉我们，排解压力的途径有很多种，最洒脱的方式，莫过于休闲娱乐、唱歌跳舞了。

这本阳光心理学就是一本让你内心翩翩起舞的书，通过对全世界最权威的心理规律和原理的介绍，让你全面知晓蛰伏于心灵深处的惊天力量。当你开始运用本书中所提供的心理学策略来指导自己的生活时，你已经开始踏上了清扫蒙昧心灵，奔向成功和幸福的光明之路。

前言 面对压力，跳一曲阳光灿烂的心灵之舞	001
----------------------	-----

>>> 第一章

怎样与人打交道：寻找和睦相处的心理因子

在人与人的交往中，常常会发生一些不愉快的事情。这些事情使不少人在心理上常常感到一种重负，一种压抑。其实，与陌生人打交道并不难，只要善用一些心理学原理，有意识、有目的地寻找能够和睦相处的心理因子，你就会发现，人与人间的交往竟然如此简单。

1. 一见钟情，无限美好（首因效应）	002
2. 越熟悉的东西越喜欢（多看效应）	006
3. 跟陌生人初次见面总觉得相见恨晚（饥饿效应）	010
4. 摘掉有色眼镜（刻板效应）	013
5. 为什么我们总说距离产生美（刺猬法则）	017
6. 付出就想要回报（跷跷板定律）	021
7. 我们总是用自己的喜好去衡量别人（投射效应）	025
8. 你是否会以貌取人（晕轮效应）	029
9. “自己人”好办事（自己人效应）	033
10. 我们更喜欢先批评后肯定我们的人（阿伦森效应）	037

>>> 第二章

如何摆脱困境：做游弋在生活里的快乐金鱼

其实，生活就像一望无际的大海，人便是生活在水草繁密的世界里的一尾小金鱼。熟悉一些心理学法则，犹如获得了一幅珍贵的海洋地图，无论海底有多大，有多少条路，我们都会毫无顾虑地快活游弋。

- | | |
|---------------------------|-----|
| 1. 当机立断好处多（布里丹毛驴效应） | 042 |
| 2. 为什么我们认为好的别人却不认同（马斯洛效应） | 047 |
| 3. 解脱自己，昂首前行（吞钩现象） | 051 |
| 4. 把偶然的快乐变成必然（墨菲定律） | 055 |
| 5. 忍耐方能获得长远利益（延迟满足定律） | 059 |
| 6. 不要让自己太安逸（饿老鼠与饱老鼠效应） | 063 |
| 7. 生活中人们总是喜欢拔高自己（苏东坡效应） | 067 |
| 8. 你是否会“随大溜”（从众效应） | 072 |

>>> 第三章

如何参透爱人心理：编织一幅有质感的幸福锦缎

爱情中误会的发生往往是因为人们没参透爱人的心理。如果我们首先参透了爱人的心理，何愁自己的爱情不幸福？因此，美好的二人世界从读懂心理学开始。你是一根线，他（她）也是一根线，懂得心理学，我们才会在婚恋中编织出一幅有质感的幸福锦缎。

- | | |
|----------------------------|-----|
| 1. 面对爱情，先进门再说（登门槛效应） | 078 |
| 2. 夫妻之间闹矛盾需要有人先说“软话”（南风法则） | 082 |
| 3. 恋爱往往是越挫越勇（罗密欧与朱丽叶效应） | 086 |
| 4. 让每一步都正确（路径依赖原理） | 090 |

5. 多做沟通，温柔相待（超限效应）	094
6. 怎样提高相亲的成功率（快速约会策略）	098
7. 给你的爱情制造点惊喜（吊桥实验）	102
8. 怎样获得完美爱情和幸福感（爱情三角形理论）	106

>>> 第四章

如何笑傲职场：在办公室的丛林里轻松漫步

在危机四伏的职场，是痛苦与希望并存的。尔虞我诈的办公室政治，同样蕴涵着你人生腾飞的转机。洞悉上司和同事的心理，你就能知己知彼。掌握一些职场心理策略，你就能游刃有余，轻松地漫步于办公室的丛林之中。

1. 怎样在办公室中游刃有余（竞争优势效应）	112
2. 吃亏是福（微小让步定律）	116
3. 有说也要有行动（虚假意见效应）	120
4. 在竞争中激发自己的动力（鲑鱼效应）	124
5. 给心情放个假（紫格尼克效应）	128
6. 如何让决定你职场命运的人记住你（莱斯托夫效应）	132
7. 千万别成为职场中的“完美达人”（犯错误效应）	137

>>> 第五章

如何读懂老板心理学：小心拉动紧绷着的管理心弦

管理者和员工因为一条叫做管理的织线而被联系在了一起。这根线既是纽带，捆绑着两者的利益趋同、荣损与共，又是弓弦，暗含着一触即发、剑拔弩张。员工就是弓弦上的箭，管理者就是拉弓的人，驾驭得当，利箭能帮你实现目的，驾驭不当，便可能射伤自己。所以，管理者必须掌握一些管理心理学策略，用良弓射出利箭。

1. 每个员工都是千里马，你要成为伯乐（罗森塔尔效应）	142
2. 用情感激励下属（恒河猴实验）	146
3. 最合适的人做最合适的事（彼得定律）	151
4. 给员工他所喜欢的（餐具实验）	157
5. 怎样让员工领情（韦伯定律）	162
6. 压力适中最合适（成就动机实验）	166
7. 与员工友好相处（猩猩照镜子实验）	170
8. 怎样让员工有劲头（感觉剥夺实验）	174

>>> 第六章

怎样管好自己的情绪：拔掉稻田里疯长的情绪野草

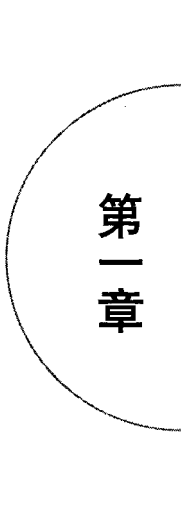
你的内心是什么颜色，你生活的天空就是什么颜色！你拥有什么样的情绪，就拥有什么样的世界。然而，有时讨厌的情绪像丛生的野草，生长速度快到无法抑制！这时，你要控制自己的内心，做情绪的主人，将情绪的野草从稻田里彻底拔除。

1. 好的情绪才具有建设性（情绪效应）	180
2. 告诉自己我最棒（巴纳姆效应）	184
3. 迎接阳光灿烂的日子（卡瑞尔公式）	189
4. 给内心预留快乐的空间（鸟笼效应）	194
5. 心平气和是最好的“武器”（武器效应）	198
6. 要愉快地接纳自己（自我悦纳）	202
7. 情绪是可以传递的（踢猫效应）	207

如何成为赢家：开启一扇直通成功的心理之门

成功与失败只是一墙之隔，上帝在这道墙上留了一道虚掩着的门，专门用来阻隔那些蒙昧的心灵。因此，一个人能否取得成功，很大程度上取决于对自己的心灵能量的认识与运用。只有那些能够洞悉心理力量，跳出心灵误区的人，才能最终开启那扇通向成功的大门。

- | | |
|-------------------------|-----|
| 1. 让自己的人生一路畅通（习得性无助） | 212 |
| 2. 目标计划要有可行性（耶基斯与多德森定律） | 216 |
| 3. 选择你所爱的，爱你所选择的（不值得定律） | 220 |
| 4. 要走自己的路（毛毛虫效应） | 223 |
| 5. 从挫折中走出一条成功路（预防接种效应） | 227 |
| 6. 抓住能抓住的，就是胜利（沉没成本效应） | 232 |
| 7. 要有危机意识（青蛙效应） | 236 |



第一章

怎样与人打交道： 寻找和睦相处的心理因子

在人与人的交往中，常常会发生一些不愉快的事情。这些事情使不少人在心理上常常感到一种重负，一种压抑。其实，与陌生人打交道并不难，只要善用一些心理学原理，有意识、有目的地寻找能够和睦相处的心理因子，你就会发现，人与人间的交往竟然如此简单。

1. 一见钟情，无限美好（首因效应）

心理学研究发现，与一个人初次见面，45 秒钟内就能产生第一印象。这就是说，两个人初次见面，在 45 秒之内，就可以决定是否喜欢、欣赏甚至信任对方。因此，一见钟情是最致命的诱惑。我们在与陌生人见面时，总会注意要给对方留下良好的第一印象。

第一印象最重要

人与人第一次交往中给人留下的印象，在对方的头脑中形成并占据着主导地位，这种效应即为“首因”效应。首因，是指首次认知陌生人而在脑中留下的“第一印象”。

首因效应指的就是“第一印象”的影响，例如，俗话说，“良好的开端是成功的一半”，“恶人先告状”，为官者总是很注意烧好上任之初的“三把火”，平民百姓也深知“下马威”的妙用，每个人都力图给别人留下良好的“第一印象”……

为了验证首因效应的科学性，美国心理学家卢钦斯曾做过一个实验。他虚构了一个叫吉姆的男孩，并用两段文字描写了他的一些生活片段：第一段文字将吉姆描写成热情并外向的人，另一段文字则相反，把他描写成冷淡而内向的人。例如，第一段文字中说吉姆与朋友去上学，他走在洒满阳光的马路上，与新结识的女孩子打招呼，与店铺里的熟人说话等；第二段中说吉姆放学后一个人步行回家，他走在马路的背阴一侧，他没有与店铺的熟人说话等。

在实验中，卢钦斯把两段文字分成两种组合：第一组，描写吉姆热情外向的文字先出现，冷淡内向的文字后出现；第二组，描写吉姆冷淡内向的文字先出现，热情外向的文字后出现。卢钦斯让两组被试者分别阅读一组文字材料。结果发现，第一组中竟然有高达 78% 的人认为吉姆是友好的，而第二组中则只有

18% 的人认为吉姆是友好的。

同样的情况下，读相同的内容，只因信息呈现的顺序不同，人们对吉姆的印象竟会出现如此大的差距。这说明，先呈现的信息比后呈现的信息更加影响人们的认知。

心理学家研究发现，当不同的信息结合在一起的时候，人们总是重视前面的。即使人们同样重视了后面的信息，也会认为后面的信息是非本质的、偶然的，人们习惯于按照前面的信息解释后面的信息，即使后面的信息与前面的信息不一致，也会屈从于前面的信息，以形成整体一致的印象。

【借鉴案例】

《三国演义》中凤雏庞统当初准备效力东吴，于是去面见孙权。孙权见到庞统相貌丑陋，心中先有几分不喜，又见他傲慢不羁，更觉不快。最后，这位广招人才的孙权竟把与诸葛亮比肩齐名的奇才庞统拒之门外，尽管鲁肃苦言相劝，也无济于事。

事实上，礼节、相貌与才华绝无必然联系，但是礼贤下士的孙权尚不能避免这种偏见，可见第一印象的影响之大！一个人一旦在别人心目中留下不好的印象，想要改变就会非常困难。而如今，在信息爆炸、节奏加快、压力增大的信息时代，很少有人会愿意花更多的时间去了解、去求证一个人留在自己心目中的“第一印象”是否正确。在很多情况下，大家更愿意凭借第一印象对一个人做出自己的认知和判断。

初次见面，考虑对方的感受

初次见面，你在谈话时一定要掌握对方的心理规律，考虑对方的感受，让他觉得舒服。这里，你需要了解以下技巧：

◎表达你的真诚

要让人觉得你是真诚的，不仅需要说话的技巧，还需要一些巧妙的辅助，比如，注视着对方说话，靠近对方专心致志地听，多提问等。

◎让对方觉得自己很重要

人类最普遍的特性便是渴望被了解、渴望被重视。想要在人际交往中如鱼

得水，在初次与人交谈时尽量使别人意识到他的重要性，比如，多聆听、多赞美等，你越使对方觉得他自己很重要，对方对你的回报就越多。

◎寻找与他人的相似之处

人际交往中有个相似性原则，即人们往往喜欢那些与自己相似的人。双方只要在爱好、志向、观点甚至是籍贯、年龄、服饰等方面有相同之处，都可以缩短彼此间的距离，消除陌生感。所以，在谈话时一定要把这几个词“我，我自己，我的”从你的词典中剔除出去。用另一个最有力的词——“您”来代替它。初次交往中积极寻求接近的共同点，会给对方留下良好的第一印象。

管理你的第一印象

第一印象主要是依靠性别、年龄、体态、姿势、谈吐、面部表情、衣着打扮等，判断一个人的内在素养和个性特征。因此，在日常交往过程中，尤其是与别人的初次交往时，我们一定要从以下几方面加以管理，展示给人一种极好的形象，为以后的交流打下良好的基础。

◎穿着得体

法则 1：穿衣服先要使自己适合于环境。

法则 2：穿衣服更要让自己的身体愉悦。

衬衫与面型的搭配

圆脸不宜配圆领衬衫；长脸配尖领衬衫会显得脸更长；脖子长不宜选用 V 形领衬衫；脖子短不宜选用高领衬衫。

衬衫与西服的搭配

单襟的西服可以配标准式的衬衫，搭配圆领的衬衫比较古典，配白领带花的衬衫比较帅气；双襟的西服适合配宽领衬衫、圆领衬衫、暗扣式的衬衫、白领衬衫，整体的效果如能配上轻便的领带就更加完美；三件式西服配标准色是正统的搭配，如选用暗扣式衬衫或连领衬衫看起来比较优雅；礼服选用小反领衬衫，打上蝴蝶领结会显得华贵潇洒。

身型与服装的搭配

中高身材：衣服的线条、款式、花型、色块等对体型影响不大；中瘦身材：最好穿浅色衣服、横条纹衣服、斜纹、格子、花布、连衣裙等服装，忌穿直条纹套装；高瘦身材：适合穿上下分色服装，但不宜穿直纹套装，以免增加视觉

高度；矮型身材：适合穿同色套装、连衣裙、风衣等，不宜穿上下相等的分色衣；矮胖身材：适合穿深色阴直条套装，但不宜穿短大衣和连衣裙、短裙。

◎主动向对方打招呼

俗话说：“一回生，二回熟。”对于陌生人来说，你先开口向对方打招呼，就等于你将其置于一个较高的位置。以谦恭热情的态度去对待对方，一定能叩开交际的大门。

◎注意自己的表情

一般人在与陌生人见面时，往往只注意“领带正不正”、“头发乱不乱”等着装打扮方面的问题，却忽略了“表情”的重要性。如果你想留给初次见面的人一个好印象，不妨照照镜子，审慎地检查一下自己的面部表情是否跟平时不一样，如果过于紧张的话，最好先冲着镜中的自己傻笑一番。

◎简要说明自己的名字

把一件事与其他事连在一起记忆，就会加深人们的印象。初次见面的人利用这种方法可以加深他人对你的印象。比如你姓项，便可说：“我姓项，项羽的项，不是方向的向。”这样会显得你比较幽默，对方也更容易记住你。

◎善于运用肢体语言

交往顺利与否常常取决于姿势。比如，一个人抱着手臂离你远远地站着，你多半会觉得他是个不好接触的人，就不想去碰钉子。因此，在社交场合中，你应当以轻松的站姿，正面面向对方，让别人觉得你很好接近。不要将手交握于后面或双手交叉抱于胸前，那样会让人有隔阂感。

与人交往中，手势可以加重语气，增强感染力，为人的交际形象增辉。规范的手势要求主要有以下三类：

(1) 指示方向时应当是手掌自然伸直，掌心向上是对宾客最高的礼遇。自然并拢（女士五指并拢，男士拇指自然稍稍分开）手腕和小臂形成一直线，大臂与小臂自然弯曲140度左右。

(2) 手臂前伸时，上身应鞠躬5～10度，可使手势更加规范。

(3) 交谈中手势不宜过多，动作不宜过大，速度快慢及时间的长短要根据场景来控制。

多注意这样的细节，运用好你的肢体语言，你和陌生人的交流将会更加顺畅。

2. 越熟悉的东西越喜欢（多看效应）

你是否有过这样的经历：当你身处一群陌生人中，那个经常出现在你眼前的人会让你留下深刻的印象，慢慢的，你的视线会被他所吸引，从而觉得他（她）比别人更具吸引力。这其实印证了心理学上所说的“多看效应”。

见面长不如常见面

多看效应源于20世纪60年代，心理学家查荣茨做过一项实验：实验开始之初，他先向被试者出示一些陌生人的照片，有的出现了很多次，有的只出现了一两次，然后请被试者评价对照片的喜爱程度。结果发现，相较于那些只看过几次的新鲜照片，被试者更喜欢看多次出现的熟悉照片。看的次数的多少决定了喜欢的程度。

心理学上称这种对越熟悉的东西就越喜欢的现象为“多看效应”。“多看效应”在人际交往中非常普遍。例如，一个相貌丑陋的人，我们在认识之初，往往会觉得这个人难看，可是随着交往次数的增多，在多次见到此人之后，逐渐就不觉得他难看了，有时甚至会觉得他比一般人更加有魅力。

人们在交往过程中常常认为谈话时间越长，就越能尽快与他人熟络起来。而“多看效应”告诉我们，与其想尽办法拉长和陌生人的聊天时间，还不如增加两人见面的频率，即所谓的见面长不如常见面。

人们往往对熟悉的东西有偏向、喜爱的心理定式，也就对更熟悉的人容易产生好感，想要使自己获得好人缘，就要运用心理学上的多看效应，让对方“多看到”你，熟悉你，进而喜欢你。

“多看”增加你的人际吸引力，这有社会心理学的实验做佐证：心理学家

随机在某大学找了几个女生寝室，发给学生们不同口味的饮料，然后要求这几个寝室的女生，以品尝饮料为理由，在这些寝室内互相走动，但不能相互之间交谈。几个小时后，她们被心理学家评价相互之间熟悉和喜欢的程度。结果发现：见面的次数越多，相互喜欢的程度就越大；反之，则程度越小；而从来没有见过面的，就更没有喜欢可言。

由此可见，在人际交往过程中，一个自我封闭的人或一个面对他人就逃避和退缩的人，由于不易让人亲近而令人费解，也就不讨人喜欢。若想增强人际吸引，就要留心提高自己在别人面前的熟悉度。

【成功案例】

张良利用业余时间专门为国内一些知名作家牵线搭桥，将他们的作品推介到海外。他跟这些作家并不认识，只是海外出版商来找他的时候，他才“现上轿子现扎耳朵眼儿”。

尽管他跟著名作家们素昧平生，而且还是没有任何人介绍就贸然打扰，可是作家们多半都会选择跟他合作，还有一些作家跟他建立了良好的关系。在如今这个多数人谨慎交往的年代，他居然能够赢得大多数作家的信任，真有点不可思议。

究其原因，这是因为张良由于工作的关系经常在著作权界抛头露面，也常在行业内交流，甚至偶尔还在有关媒体上发个小文。露面次数多了，认识他的人就多了，了解他的人也多了。其中有一个作家就曾经说过，虽然未曾谋面，可是对张良，他已经知道不少了。

从张良的经历中可以看出，那些人缘很好的人，往往将“多看效应”发挥得淋漓尽致。他们善于制造双方接触的机会，以提高彼此间的熟悉度，然后互相产生更强的吸引力。

当然，“多看效应”发挥作用的前提，是你给人的第一印象还不差。若你给人的第一印象很差，则见面次数越多就越讨人厌，“多看效应”反而起了副作用。

增加自己的曝光率

想想看，你周围有没有常在你面前“露脸”的人？你是否对这种人印象深刻？

可见，若想增强人际吸引，就要留心提高自己在别人面前的熟悉度，这样可以增加别人喜欢你的程度。那么我们如何达到让别人“多看到”我们的目的呢？那就是增加自我形象曝光率。

为什么呢？因为高的曝光率会产生多看效应，让更多人关注、喜欢。这就是为什么一些尚未大红大紫的明星为了赢得更多人气总会想尽办法增加曝光率。现实中的我们如果想给别人留下不错的印象，常出现在他面前也是一个简单有效的好方法。

◎经常“露脸”

我们要想改善自己的人缘，不妨多在自己的人际交往范围内多走动一下，参加一些社交场合。即使只是露个脸，打个招呼，在这些细节的来来往往中，就无形中提高了自己的人际吸引力。

简单地讲，看看身边，经常与人聊天、拉拉家常、带点小礼物的朋友，是不是人缘要好许多？露脸也要讲技巧，比如，吃饭时的礼貌招呼，电梯里的寒暄问候，会议上的相视一笑，某次活动中的出色表现……只要你不低头走过，就是一个良好的开端。

◎掌握对方的作息规律，制造巧遇机会

搜集到了对方的作息规律后，巧加利用。如对方习惯在下班后到咖啡店喝咖啡，你就可以守株待兔，创造巧遇的机会，增加你在对方眼里的曝光率。

◎发出合适的邀请

如果你与对方在合适的时间与地点，如在晚餐时间遇到，你就可以热情地请对方去吃晚餐。如果对方不答应，你不要采取强硬的手段，而应温和地说服他；如果对方答应，他多半会回请你，这样你们又有下一次见面的机会了。

◎暗示对方你的信息

在双方交谈的过程中，你可以暗示给对方更多自己的信息。比如，你发现对方正在关注楼市，而你又恰巧有这方面的经验，这时，你可以适时与他交流这方面资讯。如果对方对这一话题感兴趣，他每每想投资楼市，就会想到你。另外，一个不常见的服饰品牌、一个别致的发型等，都从某个方面透露关于你的信息，从而加深自己在对方心目中的印象，令他人记住你、想起你。同时，具有共同爱好，如运动，同样是令对方记住你的好方法，如此一来，当对方做自己喜爱的事情时，不由自主地就会想到你，乐于邀请你参加。长此以往，陌

生人也很容易成为朋友。

◎巧用通信工具

如果你知道对方的手机号码，那么在恰当的时间里发一条问候的信息。如果你知道对方的 MSN、QQ 以及邮箱地址，那么每当看到他在线，就不慌不忙地发去一条信息问候，而当你发现对对方有用的信息时，你也可以通过邮件传给对方。这样，也会令对方时刻想起你。

当然，除了这些实用的小技巧，你还需要掌握一些“多看效应”的忌讳，否则，你很可能会成为别人眼中的灾难。

寻找下一次见面的机会

要知道，为了给对方留下好印象，你一个人滔滔不绝地说话，效果反而不好。你不妨找机会多与对方见面，每次时间不要太长。这样，给对方一个想念的机会，让他回味你的为人，期待下次的见面。

如果你去请求并不熟悉的人办事，道理也是一样。千万别一次把礼送完。想想看，把 10 万元分成 10 次，每次 1 万元送出去，是不是比一次送 10 万元效果要好很多？

但是，初次见面后，很多人无法找到与对方再次见面的理由。如何制造下一次见面的机会呢？这里，我们提供了一些实用的小技巧。

◎激发对方的兴趣

故意挑选对方不感兴趣的方面入手。对方一旦开始和你争辩，你要尽量让自己处于下风。在对方想在最后关头彻底说服你时，你应立即找个借口起身告辞，并表示下次再谈这个问题。

◎引起对方的期待

在告辞前用一个对方感兴趣的人或物吊住对方的胃口。例如：“对了，刚才和您谈的那个先生不久就要来这里，到时候我们一起喝茶？”“那本书我过几天亲自给您送来”等。

3. 跟陌生人初次见面总觉得相见恨晚（饥饿效应）

对于新认识的朋友，我们往往是看到对方的优点，之后觉得这个人不错，有一种相见恨晚的感觉。等到时间慢慢流逝，开始慢慢发现这个人的缺点，而这时的我们却接受不了，有可能就为了他一点点的缺点，就与他绝交！这就是心理学上的“饥饿效应”。

因为陌生，所以美好

我们都有在餐馆里用餐的经验——刚开始吃头盘或冷碟的时候，感觉很好，口感好、心情好……吃头两个菜时，也是赞不绝口。但是越吃越趋于冷静，吃完了这顿宴席，缺点都找出来了，于是转喜为怒，转赞美为挑剔责备，转首肯为摇头。

可是设想一下另外一个场景：随着时间的推移，朋友之间，分歧慢慢有了，矛盾也多了，发现彼此的缺点也那么明显了。

这是因为，刚开始吃饭的时候，人们正处于饥饿状态，“饿了吃糠甜如蜜，饱了吃蜜也不甜”，无论是上星的大饭店还是街边的小排档，当饿了的时候觉得什么都是香的。所以会觉得刚吃到嘴的东西样样都好吃。另外，我们初到一个餐厅，肯定会有一种新鲜感，正是这种新鲜感、陌生感赋予一些东西以美好的感觉，包括我们的心情和胃口。可是面对时间的流逝，门厅还是那盆花草，可是越看越觉得俗气；面对再好的饭菜，我们也多了一份挑剔的心态。

心理学家们称这种效应为“饥饿效应”或“陌生化效应”。

“饥饿效应”在人际交往中，常常表现为新结识的朋友之间，常常在相处之初觉得对方很有吸引力，觉得相见甚欢。我们对于朋友的渴望就像饥饿时对食物的渴望一样，这也就是所谓的饥饿效应。因为陌生才会渴望拥有，才会产生饥饿效应！

【借鉴案例】

张丽是一个非常讨人喜爱的女孩子，2009年3月，她来到北京打工，认识了与自己合租房子的朋友娟子。

之后，她得到娟子的悉心照顾，衣食住行，样样都安排得很周到。张丽很快找到工作，公司同事们也对她很好，她没有像其他朋友们那样，初到异乡受到很多的磨难，事情的发展很尽如人意。这样的惬意日子过了两个月，她有些无奈了，原因她的好朋友娟子对她太好了，好到什么事都要替她安排，今天吃了什么东西，做了什么工作，包里剩下多少钱……晚上回到家之后总是要如实回答好朋友的各种关心问题。这样之后，矛盾产生了，她开始对朋友感到厌烦，开始厌烦朋友的絮絮叨叨，后来讨厌朋友的生活习惯，讨厌朋友乱放东西，不洗衣服，做事太优柔寡断，直到她看到她朋友时，不想再多说一句的地步。最终，她选择了离开。

一个新朋友就像一个景点，一个新餐馆，乃至一件新衣服，都会给你的生活带来某种新鲜的气息，都会满足人们的一种对于新事物、新变化的饥渴。面对一个新朋友，彼此有意无意都要表现出自己的最好方面，而克制自己的不良方面。案例中，张丽面对娟子的关心，开始时对她抱有感激的心态，看到的都是对方的优点，所以带着好印象，因为好奇所以想继续交往下去。随着了解的深入，也满足了自己的好奇心。当新鲜感逐渐淡薄下来以后，她将必须面对现实，娟子的种种“恶习”就会在张丽的脑海中放大。这时两人的感情就渐渐由“热恋期”走入“平淡期”，甚至误入“厌倦期”。

与其要求他人，不如要求自己

“饥饿效应”普遍反映在每一个人的人际交往过程中，危害不是没有。于是，一个人逐渐开始变得挑剔、傲气但无棱角……

发现某人庸俗时立即与其割席绝交，初见一个人听完一席话便立即拔刀相助或叩头行礼……这种不掺杂任何杂质的人际关系准则，只能是出现在小说或者诗歌里的一种浪漫主义情怀。正如鲁迅所说，“你演戏的时候可以是关云长或林黛玉，从台上下来以后，你必须卸掉妆变回来成为常人，否则就是矫情欺世了，如果不是精神病的话。”在实际生活中，你这种极端化与绝对化的做法只能给人一种孩子气、不明事理的感觉。“饥饿效应”的存在常常会促成这种

交友倾向。

因此，如果今后我们再碰到对于新相识某某先是印象极佳，后来不过如此，再往后原来如此，我们对于这样一个过程应该习以为常，这只是人的普遍心理反应而已。

那么，如何给对方一种心智成熟的感觉，那就是对他人保持一种平稳而客观的评价。降低对对方的期望值，提高对自己的要求。我们应该明白这样一个道理：无论是新朋还是旧友，都应该持有一颗平常心与之交往。与其那样要求别人，不如这样修炼自己。



4. 摘掉有色眼镜（刻板效应）

在与陌生人打交道时，我们都喜欢戴着有色眼镜看人，总会有意无意地根据对方的年龄、性别、职业、地域、民族、相貌等特征，将他归类，不做深入了解就主观作出判断。例如，上海人精明干练、北京人大气善侃、广州人务实拼搏、成都人悠闲细致，人们一般如此认为。心理学上称这种现象为“刻板印象”。

刻板印象的启示

为了验证刻板印象真实存在，前苏联社会心理学家包达列夫，做过这样的实验：他将一个眼睛深凹、下巴外翘的人的照片分别给两组被试者。发放照片的同时，包达列夫对第一组被试者说“此人是个罪犯”，对第二组被试者说“此人是位著名学者”，然后，请两组被试者分别评价照片中的人的性格。

结果，第一组被试者认为：此人眼睛深凹表明他凶狠、狡猾，下巴外翘反映着其顽固不化的性格；第二组被试者认为：此人眼睛深凹，表明他具有深邃的思想，下巴外翘反映他具有探索真理的顽强精神。

面对同一张照片的面部特征，人们所作出的评价竟有如此大的差异，原因就在于人们对社会各类的人有着一定的定型认知。例如，工人豪爽、农民质朴、军人雷厉风行、教师文质彬彬、商人大多较为精明。罪犯当然也有罪犯的形象，这就是“刻板印象”原理。当把一个人当做罪犯来看时，自然就把其眼睛、下巴的特征归类为凶狠、狡猾和顽固不化；而把他当学者来看时，便把相同的特征归为思想的深邃性和意志的坚忍性。

刻板印象实际就是一种心理定式，其产生的原因大多是因为个人没有足够的时间去了解某个个体所致。例如，当我们看到长得魁梧、有文身、戴黑色太阳眼镜、脸孔吓人且穿着黑西装的壮汉，很可能会将他误认为黑社会人物。

刻板效应的表现多种多样。比如，有的领导者认为爱挑毛病的人一定是“刺儿头”，沉默寡言的人一定城府很深；活泼好动的人一定办事毛糙；性格内向的人一定老实听话；青年人单纯幼稚、容易冲动；老年人经验丰富、保守、稳重。此外，还有地域上的刻板印象。

面对一个陌生人，在短时间内我们无法清楚了解他的全部特性，无法探明他对自己是否有威胁，如果知道他处于哪个群体，可以根据已形成的刻板印象对此人有大概了解，尽快作出应对。它能简化对陌生人的认识过程，一定程度上起到保护自己提高效率的作用。但是，刻板印象也容易使人产生一种先入为主、以偏概全与歧视，影响人的认识，造成错觉，使其在交往过程中产生偏见与误会，导致我们与陌生人交往的失败。

【借鉴案例】

一对新婚夫妇，太太因难产而死掉了，留下一个孩子，从此父子相依为命。为了能在自己不在的时候有人能帮忙照顾小孩，父亲训练了一只狗。这只狗聪明听话，能照顾小孩，能咬着奶瓶喂奶给孩子喝，帮他抚养孩子。

一天，父亲出门了，临走前嘱咐小狗照顾孩子。他到了别的乡村，因遇到了大雪，当日不能回来，第二天才赶回家。

回到家，父亲发现房间内到处是血；抬头一望，床上也是血；孩子不见了；狗在身边，满口也是血。父亲发现这种情形，以为它狗性发作，把孩子吃掉了，大怒之下，拿起刀来，一刀把狗劈死了！

这时，父亲忽然听到了孩子的声音从床下传来，他赶紧将孩子拉出来。只见孩子身上干干净净，并未受伤。再看那只狗，发现它腿上的肉没有了，它旁边躺着一只刚死不久的狼，口里还咬着狗的肉。

狗救了小主人，却被主人误杀了。

罗贯中在《三国演义》中，为了表现曹操之歹毒，将其描写成一个恩将仇报、杀吕伯奢全家的恶人。由于所谓的“杀吕”而导致的误会，从此，历史上的曹操就落实了奸雄之名，几百年来不曾洗脱。在现实生活中，诸如“曹操杀吕”和“小狗救婴”这样的“大误会”，可能并不多见，但这并不意味着生活中的误会少、伤害差。误会的根源在于先入为主的观念，而我们又总是因为很小的误会就断定某个人或强化了对他的原有认识，从而形成了对他的“刻板印象”，

并依次长久地主宰对他的认识。

其实，“人心不同，各如其面”，刻板印象只是一种概括而笼统的看法，并不能代替活生生的人。因此，在与陌生人交往过程中，换个角度，或许看得更准。

那么，我们应怎样防止和克服刻板效应的消极影响呢？

谨防偏见与歧视

刻板印象一旦形成不仅很难改变。我们应该警惕别让刻板印象演变成偏见和歧视，如果说刻板印象不带太多感情色彩，偏见和歧视则是基于他人在一个特殊群体中的成员身份而产生的负面看法和偏激态度。几年前，国内热销书《河南人惹谁了》列举嘲弄和丑化河南人的各种现象，反映国人歧视经济欠发达地区人民的心态。好莱坞电影中，阿拉伯人总是以恐怖分子的形象出现，“9·11”恐怖袭击发生后，一些无辜的阿拉伯人因为长得像恐怖分子遭到白人袭击。

那么，如何消除对他人的偏见与歧视呢？我们需要做到以下几点：

◎善于用“眼见之实”去核对“偏听之辞”

听来的信息未必是真实的信息。凡事依据常理做一定的概括是必要的，但更重要的是掌握全面的感性材料，具体问题具体分析，留意个别差异。在与陌生人交往的时候，不要抓住对方的缺点不放，应正确认识别人，换个角度，有意识地重视和寻求与刻板印象不一致的信息。

◎观察对方

通过观察对方的言行举止，获得多方面的信息，并作出正确的判断。切忌以点带面，以偏概全。

◎不要以貌取人

人都是在不断变化着的，某个人现在很贫穷，不一定证明他日后就不能富贵。反之，某个人现在很风光，不一定证明他以后就不会窘迫。关键在于要学会识人。我们不要被肤浅的表面现象所迷惑，避免以貌取人。

◎修炼自我

在不同人的头脑中刻板效应的作用、特点是不相同的，文化水平高、思维方式好、有正确世界观的人，其刻板印象是不“刻板”的，是可以改变的。要纠正刻板效应的消极作用，关键是要努力学习新知识，不断扩大视野，开阔思路，更新观念，培养良好的思维方式。

如何消除他人对你的偏见

你对别人有偏见，同样，别人也会对你产生偏见。当别人对自己存有偏见时，要用豁达的心态去对待。假如斤斤计较，甚至以牙还牙，就不利于消除偏见。

那么，误解如何消除呢？

◎心胸坦然

所谓“平生不做亏心事，半夜敲门心不惊”。发生误会后，不妨坦然处之。如果感到自己受了莫大冤屈而气急败坏地四处辩白，不但得不到同情，反而有可能让人家看笑话。

◎气量要大

不要怨恨误解自己的人。如果意气用事，以其人之道，还治其人之身，很可能导致双方关系进一步恶化。应该看到，在多数情况下，误会的双方可能早已有某种隔阂，只是这种隔阂平时你没有注意。误解发生后，需要你做一些“修补”工作。

◎分析自己的一言一行

自己的言行，例如，说话的语气、站姿、坐姿等，都会影响对方对你的感知。一个不经意的小动作，也会引起对方的反感。因此，误会产生后，应头脑冷静，客观地分析误会产生的根源，检讨自己的言行。如果责任在自己，不妨“有则改之”。

◎对症下药

原因找到后，你可以试着与对你产生偏见的人平心静气地谈一谈，也可以转托其他人做解释。这样，误会就会很快消除。

5. 为什么我们总说距离产生美（刺猬法则）

人与人在交往时，都要留出自己能够把握的独立空间。在与陌生人打交道时，你一定要控制好与对方的距离，不可过远，也不可过近。这就是所谓的距离产生美。

“刺猬效应”与人际距离

有这样一个故事：两只困倦的刺猬，由于寒冷而拥在一起。可因为各自身上都长着刺，于是它们离开了一段距离。但又冷得受不了，于是又凑到了一起。几经折腾，两只刺猬终于找到了一个合适的距离：既能互相获得对方的温暖而又不至于被对方扎着。

这就是心理学上的“刺猬效应”。它反映了人际交往中的“心理距离效应”，即与人交往时要保持适当的距离。

一句经典的话语，如果人人都不知道，也不说，那么它就不会被称做经典；如果被人们用得太多、太频繁，就会成为一句俗语。关系很好的两个人，如果不经常来往，会渐渐地淡忘对方；如果走得太近、太亲密，又会出现隔阂……

世间诸多现象都向人们反映出这样的道理：人与人之间要学会保持“适度距离”，这样才能维持在一个稳定的状态，也更易向他人施加影响。

为此，曾有心理学家做过这样一个实验。他在大学中选择了一间阅览室，当里面仅有一位读者的时候，心理学家便进去坐在他（她）身旁，来测试他（她）的反应。实验整整重复了80次，结果都相同：在一个一个的空旷阅览室中，任何一个被测试者都无法忍受一个陌生人紧挨着自己坐下。他们都快速、默默地远离心理学家到别的地方坐下，还有人非常干脆明确地说：“你想干什么？”

这个实验表明，每个人都需要一个能够把握的自我空间，它犹如一个无形

的“气泡”为自己划分了一定的“领域”，这个自我空间一旦被侵犯，就会产生不舒服、不安全感，甚至开始恼怒。

生活中，人们时常提倡“与人相处要走近点，这样才能搞好关系”。但是距离的走近，并不等于心灵的走近，距离越近，彼此越容易出现摩擦，越是天天泡在一起，越容易厌倦对方。

【借鉴案例】

小兰和盈盈是很好的朋友，两个人形影不离，小兰做什么事都会带上盈盈。时间久了，不知从什么时候开始，小兰发现自己越来越不喜欢盈盈，总觉得她很爱黏人，而且很不讲理。同样，盈盈也越来越讨厌小兰，总觉得她太霸道。

这天，盈盈与老板吵架被炒了鱿鱼，她很不开心，于是想出去旅游散散心，但是又没有找到合适的伴儿，便打电话给小兰说：“你陪我去旅游好不好？”小兰以周末回家为由拒绝了盈盈。挂了电话，小兰自己也不明白为什么会拒绝盈盈的请求。

在现实生活中，我们常常可以看到许多这样的情形，同学、同事甚至是一起生活的夫妻，由于不能沟通，结果形同路人；而有些朋友相隔万里，也许终生不能相见，但是喜怒哀乐，休戚荣辱，息息相通。

人与人之间距离的远近，不在于空间距离的长短，而是指人和人心理上的距离，人与人之间交流的融洽程度。人与人之间要建立和谐的人际关系，就必须注意人与人之间的适度距离，太近不好，太远也不可，二者倾向于任何一方都会产生极端的结果。而小兰与盈盈之间就是因为距离太近，从而产生了对彼此的厌倦。

不同场合，人与人之间的合适距离

与人相处的时候，要把握好距离的尺度，要保持适当的、微妙的距离，既要保持相互了解，又要做到相敬如宾。那么与人相处最适当的距离是什么状态呢？

美国著名人类学家爱德华·霍尔博士表示，通常而言，与人相处最适当的距离是由交往双方的人际关系与他们所处的情境来决定的。据此，他划分了四种区域或者距离，每种距离分别对应不同的双方关系。

◎亲密距离

这是人际交往中的最小距离，甚至被叫做零距离，也就是人们经常说的“亲密无间”。它的近范围是在约0.15米内，在此距离内，人们相互之间可以肌肤相触、耳鬓厮磨，以致能够感受到对方的体温、气味以及气息；它的远范围是0.15～0.44米，在此距离内，人们可以挽臂执手或者促膝谈心，通过一定程度的身体接触来体现出相互之间亲密友好的关系。

在现实生活中，这种距离主要出现在最亲密的人之间。在同性间，常常仅限于贴心朋友；在异性间，仅限于夫妻与恋人。

◎个人距离

这是在人际交往过程中稍有分寸感的距离。在此距离内，人们相互之间直接的身体接触已不多。其近范围在0.46～0.76米之间，以能够互相握手及友好交谈为宜。这是熟人之间交往的空间。其远范围在0.76～1.22米。所有朋友与熟人都可以自由进入该距离。

◎社交距离

社交距离一般在1~3.5米之间。其中1~2米之间通常是人们在社会交往中处理私人事务的距离。例如，在银行取款时要输入密码，为了保护客户的机密，银行要求其他客户必须站在“一米线”之外。2~3.5米是远一些的社交距离。商务会谈通常是在这个距离内，相互之间除了语言交流，适当的目光接触也是不可少的，否则会被认为是不尊重对方。在屏幕上，电视节目主持人大多是中近景，这是为了缩短与观众的距离。因为这个景别的视觉效果是主持人与观众的距离有两米左右。

◎公众距离

公共距离是大学教授在课堂上与学生保持的距离，参加群众集会的政治家与群众的距离，音乐会上歌唱家与听众的距离，也就是安全条例所规定的距离。它的范围一般在3.7～7.6米，最远范围在10米以外。这是一个基本上能够容纳所有人的“门户开放”空间。在此空间内，人们是可以相互之间不发生任何联系的，甚至人们完全可以对处于此空间内的其他人“视而不见”，不和他们交往。

以上的四种状态只是大致的划分。在不同的文化背景下，把握人际距离的准则会有所差异，但基本规律是相同的。例如，熟人要比生人靠得近，性格外向的要比内向的人靠得近，女人之间比男人之间靠得近，等等。

如何拉近人与人之间的心理距离

微笑是社交的通行证、人际交往的润滑剂，它可以马上拉近人与人之间的心理距离！最有魅力的微笑，不是咧开嘴，露出8颗牙就行了，最关键的是连眼睛放出愉悦光彩的那种迷人的笑！

想成为一名有魅力的人士，就需要找出自己最理想的微笑表情。请朋友们先准备好一面小镜子，以便辅助训练。

◎最理想的微笑

练习：对着镜子，咬住一根筷子，露出上排牙齿，你可以用双手按住两颊肌肉，调整嘴角上扬的角度，直到你认为是最好的位置为止。然后把筷子拿掉，这就是你最理想的微笑表情。看着镜子，记住这个表情。

◎眉开眼笑

俗话说：“笑口常开，财源滚滚来”，“相由心生”等。经常微笑的人的面相与神态给人温暖、幸福、宽容、吉祥的感觉，会很容易拉近彼此的距离。

练习：用手遮住自己的鼻子和嘴，只露出眼睛，练习让自己的眼睛笑起来。这时眼角是微微上提的，眉头也一定是舒展的，就是我们说的眉开眼笑。

◎嘴角上翘

嘴角上翘表示：喜、乐、欢愉、满足。嘴角下垂表示：哀、怒、讨厌、生气等，应尽量避免。微笑的基本要领：摆出“一”字的口型，用力抬高嘴角两端，下唇迅速与上唇并拢到不要露齿的程度。

练习：上扬嘴角10秒钟后，恢复原状，隔3秒再次上扬，如此重复3次。在嘴角上扬时，还可以仰头，保持头颈肌肉的紧张和伸展，有利于颈部皮肤更加紧致和富有弹性。

6. 付出就想要回报（跷跷板定律）

融洽的人际关系更多的是建立在互利互惠的基础之上的。当我们受到恩惠时，我们就感到有义务回报。同样，当我们向他人付出时，也渴望得到他人的回报对方。这是友谊长青的前提条件。

互惠互利才能皆大欢喜

著名的社会心理学家霍曼斯提出，人际交往在本质上是一个社会交换的过程，相互给予彼此所需要的。人和人之间的关系就像两人踩跷跷板一样，和谐相处就要保持双方支出的平衡和对等。一旦彼此的交换不对等，那么就会像跷跷板一样失衡。这在心理学上被称为“跷跷板”定律。

跷跷板定律又叫互惠互利原则，只有互惠互利才能皆大欢喜。助人为乐才能有人乐于助你；帮助、给予、关心等都是相互的过程，主动一点，就可以压住你人际交往的跷跷板。

而在现实生活中，趋利避害是人的本性和本能反应，也就是说人的行为都是以个人利益为出发点的。为了证实这一点，社会心理学家西阿弟尼等人曾做过一项实验，他将几个助手安排为被说服者，在请来一些实验者来说服他的助手们。其中，被说服者被分为两类，一类是假装接受说服者的观点，另一类是假装不接受其观点。说服者也被分为两组，一组要求尽力去说服指定说服者，另一组作为旁观者。

测试完毕，西阿弟尼让实验对象说出他的几个助手谁更聪明。结果显示，当说服者成功说服对方后，他就评价助手很聪明，而观察者则不认同。相反，如果说服者说服对方失败后，他就评价助手不聪明，而观察者同样持相反意见。

说服者将被征服的对手誉为聪明，这更突出了自己的能耐，而将劝说失败

归为对方的愚钝。从心理学角度看，这就是人维护自身利益的本能。

我们每个人所做的每件事，都希望实现利益最大化，人际交往也一样。之所以产生矛盾与摩擦，其中就与某方面的利益受损有关。没有一个人愿意对他人无偿地付出，也没有一个人会得到他人无偿地付出。一段稳定的人际关系，必须保持相互交换的平衡。

【成功案例】

乔治是一位精明的商人，他的处事原则就是：凡事一定要精打细算，绝对不能浪费任何资源；绝不放弃任何机会，要让自己随时保持优势状态；无论大事小情决不让别人抢先一步！为此，他甚至运用了一些卑劣的手段，把许多同行人士踩在脚下，从而使自己成为商界的宠儿。

然而事业上的成功并没有带给乔治生活上的满足，他并不快乐，相反越来越郁闷，笑容越来越少，总觉得生活中好像少了点什么。他的症状发展到最后，形成了轻微的抑郁症。

他的病情越来越严重，无奈之下，他找到一位心理治疗师。治疗师了解到他的情况之后，只是在他的处方上写了这么一句话：“每天去帮助一个身边的人。”一个月之后来这里复诊。

乔治觉得莫名其妙，但还是将信将疑地按照医生的处方去做了。

一个月后，乔治来到治疗师面前，但这次却是笑容满面地推开了大门，

“情况怎么样？”治疗师问。

乔治十分开心地回答：“真是太奇妙了！当我肯牺牲自己的时间、精力去帮助那些有需要、有困难的人之后，我的心里反而会有一种说不出的欣喜呢！”

乔治前后不同的心境变化，源自人际互动中的“跷跷板”定律。

人与人相处，犹如玩跷跷板，不能永远固定为一端高、另一端低，就是要高低交替，这样整个过程才会好玩，才会快乐！一个永远不肯吃亏、不愿让步的人，即便真讨到了不少好处，也不会快乐。因为，自私的人如同坐在一个静止的跷跷板顶端，虽然维持了高高在上的优势位置，但游戏进行不下去了，自己和对方都失去了游玩的快乐。

当在别人那里得到好处时，我们总觉得应该回报对方，正所谓礼尚往来。朋友也好，情人也好，都不可能完全无私，也要讲求互惠互利，与人相处是一

个利益制衡的过程，要高低相替，永远只想占人便宜不肯吃亏的人，迟早会被
人讨厌和疏远。

修炼互惠互利的品德

互惠互利的境界需要一定的修养。要想达到利人利己，须从自身的“品德”
着手。

◎诚实

缺乏诚信作为基石，“利人利己”就会成为骗人的口号。要想获得人们的
真诚相待，自己必须首先做一个诚实的人。人若不能对自己诚实，就无法了解
内心真正的需要，也无从得知如何才能利己。

◎成熟

一个成熟的人，有勇气表达自己的感情与信念，又能体谅他人的感受和想法；
有勇气追求利润，也顾及他人的利益。

◎富足心态

一般人都会担心有所匮乏，见不得别人好，甚至对至亲好友的成就也会眼红，
这都是“匮乏心态”在作祟。相形之下，富足的心态源自厚实的个人价值观与
安全感。相信世间有足够的资源，人人得以分享。这是互相合作、互相交流的
心理基础。

如何克服以自我为中心

很多人由于从小家庭环境优越，受到父母和老师的宠爱，很容易陷入一种
错误的认知状态，以为走入社会后，其他人也会像父母一样围着自己转，自己
有了困难，别人都会像父母一样义不容辞地出手相助。他们很少去考虑，“别
人为什么要对自己好”，“别人凭什么要帮助自己”这类问题。这就是典型的
一种人际交往障碍——以自我为中心。

如何克服这种交往障碍，要注意下面几点：

◎为了自己，帮助他人

每个人都有遇到困难的时候，每个人都需要得到他人的帮助。如果在他人
需要帮助的时候，你没有伸出援助之手，那么当你深陷困境的时候，你也就没

有资格向别人求助。

◎平等对待每个人

无论职务高低、知识多寡、贫富差距、身体强弱、年龄长幼，每一个人在人格上都是平等的。我们绝不能抬高自己而轻视他人，或是凭着自己有一些优势而拒人于千里之外。在人际交往中，我们应该尊重每一个人的人格、个性习惯、情感爱好和隐私等。

◎互惠互利，关爱他人

互利互惠并不仅仅指功和利的方面，不是只有在谈到“功”和“利”时才能使用这个词。在日常生活中得到他人的关照，例如，在工作上得到他人的帮助或者下班后别人请自己吃饭，等等，就要以某种方式表达感激的心情，这也是互利互惠。

表达自己的感激心情也不仅仅局限于赠送一些礼品。在看到给予自己关照的前辈很忙时，问一声：“我能帮些什么？”这也是一种很好的表达自己感激心情的方式。

◎增加自己“被利用”的价值

交际是利益的相互交换，一切人际关系的建立与维持，都是人们根据一定的价值观进行选择的结果。如果你想受人欢迎、吸引他人的话，那么就需要增加你“被利用”的价值。

7. 我们总是用自己的喜好去衡量别人（投射效应）

你喜欢吃什么，便以为你的朋友也喜欢吃什么；你喜欢穿什么衣服，便以为你的朋友也应该喜欢穿这样的衣服；你经常算计别人，便以为别人也在算计你；你自己是个思想狭隘的人，便以为你的朋友也不大度；你是个心地善良的人，便认为所有人都是好人；你害怕失去，便以为所有人都不能放下……在人际交往中，我们总喜欢以自己的认知标准去衡量他人。这种认知倾向在心理学上被称为投射效应。

“以己度人”的投射效应

投射效应有两种表现形式：一是感情投射，即认为别人的好恶与自己相同，进而按照自己的思维方式，试图影响他人；二是认知缺乏客观性，主要表现为过度地赞扬自己喜欢的人或是贬低自己不喜欢的人。

例如，现实生活中，有些人总是从好的一面来解释他人的言行，犹如东郭先生，尽管多次上当受骗仍不醒悟，因为他自己有一副“菩萨心肠”；而有些人则正相反，总是以恶意去判断他人的行为，即使是明显的善行，也会被认为是出于卑鄙的动机，所谓“狗嘴里吐不出象牙”、“鳄鱼的眼泪”，这是因为他本人就心术不正。

为了验证投射效应的真实存在，心理学家罗斯做过这样一个实验：实验对象为 80 名大学生。罗斯询问这些人是否愿意背着一块大牌子在校园里走动。结果 48 名大学生同意背着牌子在大学里走动，并且，他们认为大部分学生都会乐意背；而拒绝背牌子的大学生们则普遍认为，只有少数学生愿意背。

这个结果表明，这些大学生正是将自己的态度投射到其他学生身上去了。“物以类聚，人以群分。”生活中这不仅仅是一句俗语，更是人们心理活动的一种反映。

心理实验者也曾出版领域做过这样的实验。在一家出版社的选题讨论中，让编辑们列出他们认为最重要的一个选题，最终的结果却出现了这样有趣的现象：

编辑 A 正在参加成人教育以攻读第二学位，他的选题是《毕业论文怎样写》；

编辑 B 正在托朋友办事情，他的选题是《教你影响朋友的法则》；

编辑 C 的女儿正在上小学，她的选题是《少年儿童教育丛书》；

编辑 D 是围棋迷，他的选题是《一代围棋大师吴清源》……

编辑们在做选题的时候，习惯性地认为，自己的喜好便是受众的喜好，自己目前需要的东西便是受众需要的东西。而用自己的喜好往往不能正确地衡量别人，也不能有效地对他人施加影响。

个人喜好的影响力巨大。朋友过生日的时候，你挑了一件自认为最适合朋友的礼物，但生日过后却从未见过朋友用该礼物；为了让父母高兴，你给他们买名贵的衣服、高档的补品，但父母仍然闷闷不乐；为了托朋友办事情，你曾尝试着送烟、送酒，等等，但朋友依然向你摇头；为了提高孩子的学习成绩，你给他买各种与学习相关的电子产品以及复习资料，但孩子的成绩依然不见提高……

这些事情无不向人们反映出这样的道理：用自己的喜好往往不能正确地衡量别人，也不能有效地向他人施加影响。

【借鉴案例】

吉米·卡特是美国的第 39 任总统。1964 年，他还是一个刚从海军学院毕业的小伙子。这时，他见到了海军上将里·科弗将军。当将军让他谈谈自己的事情时，吉米·卡特为了获得里·科弗将军的喜欢，自豪地提起自己在海军学院的成绩，他说自己在全校 820 名毕业生中，名列 58 名。他以为将军知道他的成绩后一定会对他刮目相看，没想到将军没有任何反应地问道：“你尽力了吗？为什么不是第一名？”这句话让吉米·卡特不知如何回答。

案例中吉米·卡特的经历，验证了错误投射现象的影响。我们经常会认为别人的好恶与自己相同，而把他人的特性硬纳入自己既定的框框中，按照自己的思维方式加以理解。比如，自己喜欢某一事物，所以跟他人谈论的话题总是离不开这件事，也不管别人是不是感兴趣、能不能听进去。

有这么一个笑话：

某个漆黑的夜晚，在一条偏僻的公路上，查理的车抛了锚，汽车轮胎爆炸了。

查理下来翻遍了工具箱，也没有找到千斤顶。怎么办？这条路半天都不会有车经过。他远远望见一座亮灯的房子，决定去那家借千斤顶。可是他又有许多担心，在路上，他不停地想：

“要是没有人来开门怎么办？”

“要是没有千斤顶怎么办？”

“要是那家伙有千斤顶，却不肯借给我，该怎么办？”

顺着这种思路想下去，他越想越生气。当走到那间房子前，敲开门，主人一出来，他冲着人家劈头就是一句：“他妈的，你那千斤顶有什么稀罕的？！”

主人一下子被弄得丈二和尚摸不着头脑，以为来的是个精神病人，就“砰”的一声把门关上了。

人际交往中，我们往往会对别人的看法和行为不理解。你觉得某个人不应该那么“固执”，是因为你自己太容易妥协；你觉得某个人的想法“大胆而不可思议”的时候，其实是因为你自己不敢去冒险；你觉得某个人的生活不应该那么“忙碌”，是因为你自己过惯了清闲的生活……

其实，当你说别人“无法沟通”的时候，是因为你自己无法沟通。

投射效应的启示

投射使人缩小了自己的思想视野，限制了自己对客观世界的正确认知。因此，投射效应给我们的启示就是：在生活中，我们应学会分清自我和他人，不要把属于自己的东西投射给他人，而带着主观的眼光去看待他人，影响我们的人际关系。主要从以下三方面做起：

◎转换思维方式

当你对他作出某种结论的时候，不妨换个角度想想，考虑一下这个结论是否受到了自己经验或思维的某种干扰，这样就比较容易作出准确的判断。

◎放低姿态

当对方各方面条件与自己相仿时，如年龄、性别等，就会产生一种“一较高下”的冲动与欲望。因此，当你遇到与你经历相似的陌生人时，一定要放低自己的姿态，经常赞美他，令其心态平和。但要注意，放低姿态不等于丢掉自尊，

我们一定要掌握好分寸。

◎真诚沟通，了解对方想法

初次见面，当你与对方的想法格格不入时，你不妨与对方开诚布公地沟通，了解他人的想法，他人为什么要这样说，这样做。当你了解了他人，你会更好地理解他人，这将会为你缓解并减少人际交往中的不少矛盾。

如何避免投射效应的影响

如果我们用主观的眼光去看待他人，就很难用平常心与之交流。为避免自己对他人产生投射效应，我们需要注意以下几点：

◎客观认识自己

我们要学会分清自己和他人，做到严于律己，宽以待人，尽量避免以自己的标准去衡量他人。

◎不断完善自己

只要客观地评价自己，接受自己，培养良好的交往品质和习惯，不断消除认知偏差，就能够正确识人。

◎多角度思考问题

每个人的生活环境、社会地位、受教育程度、自身个性、生活需求等都不尽相同，这也必然决定了每个人在思维和行为上的不同。不要总站在自己的角度去看别人，而应该有一颗理解他人的心。站在对方的角度去思考问题，避免单方面地将自己的特性、喜好投射给他人。

8. 你是否会以貌取人（晕轮效应）

虽然人们都说容貌不是最重要的，重要的是人的心灵，但是我们在与陌生人交往过程中，他人的外貌、穿着影响着我们的认知，人们还是更喜欢与穿着得体、漂亮的女生或帅哥在一起玩。这就是心理学上所谓的晕轮效应。

晕轮效应的启示

晕轮是一种当月亮被光环笼罩时产生的模糊不清的现象。晕轮效应又称“光环效应”，是指在人际交往中形成的一种夸大的社会形象，正如日月的光辉向周围弥漫、扩散，形成一种光环作用。正因如此，彼此陌生的人在交往时，通常会由最初印象决定他的整体看法，而看不准对方的真实品质，形成一种好的或坏的成见。

晕轮效应最早由美国著名心理学家爱德华·桑戴克提出。他认为，人对事物和人的认知和判断往往从局部出发，然后扩散而得出整体现象。就像晕轮一样，这些认知和判断常常都是以偏概全的。

为了验证晕轮效应的科学性，心理学家戴恩做过这样一个实验：他让被试者看一些照片，照片上的人有的很有魅力，有的无魅力，有的中等。然后让被试者在与魅力无关的特点方面评定这些人。结果表明，有魅力的人在各方面的得分都比较高，而且被赋予更多理想的人格特征，如和蔼、沉着，好交际等；中等魅力的人的得分次之；无魅力者得分最低。

晕轮效应，也就是爱屋及乌的心理。例如，当你看到一些人的个别缺点，或对他们的生活习惯、工作之余的衣着打扮看不顺眼时，于是就会把他们看得一无是处；而看到某人的字写得好，就认为他思路清晰，办事果断、认真、有条理等。这种心理就是我们常说的“情人眼里出西施”、“一俊遮百丑”。

晕轮效应不但常表现在以貌取人上，而且还常表现在以服装定地位、性格，以初次言谈定人的才能与品德等方面。在对不太熟悉的人进行评价时，这种效应体现得尤其明显。

【故事背后】

长相憨厚、歌声质朴的满文军，在1996年以《懂你》获得中央电视台全国青年歌手电视大赛专业组通俗唱法第一名，从此正式踏入歌坛。后来，他陆续推出了《让你的天空最美》和《望乡》等专辑，逐渐成为家喻户晓的明星。但是，就在2009年5月19日凌晨，满文军竟因涉嫌聚众吸毒在北京某酒吧被抓。事件被曝光后，很多人都大呼“不信”。

娱乐明星满文军歌唱得好，长得也老实，我们从此一相情愿地以为，满文军其作为一定也属忠憨。而忠憨的人是不会吸毒的。吸毒者应该是看起来专横胡来、整天抑郁想不开的人所为。像满文军这么外表阳光、身披爱心大使光环的人，他也吸毒？真是给了我们思维一个巨大的颠覆。

由此可见，晕轮效应的最大弊端就在于以偏概全。其特征具体表现在这样三个方面：

◎表面性

与陌生人交往最容易产生晕轮效应，因为对对方的了解还不够深入，对他的认识仅仅专注于一些外在特征上，如外貌堂堂正正，未必是正人君子；看上去笑容满面，未必心慈。简单把这些不同品质联系起来，得出的整体印象必然是不全面的。

◎片面性

初次交往的双方很难抓住人和事的本质，往往随意抓住某个或好或坏的特征就断言这个人或是完美无形、或是一无是处，这就犯了片面性的错误。在日常生活中，由于对一个人印象欠佳而忽视其优点的事，举不胜举。

◎弥散性

弥子瑕是卫灵公的男宠。有一次弥子瑕的母亲病了，他得知后就连夜偷乘卫灵公的车子赶回家去。按照卫国的法律，偷乘国君的车子是要处以刖刑（把脚砍掉）的。但卫灵公却夸奖弥子瑕孝顺母亲。又有一次，弥子瑕与卫灵公同

游桃园，他摘了个桃子吃，觉得很甜，就把咬过的桃子献给卫灵公尝，卫灵公又夸他爱君之心。后来，弥子瑕年老色衰，不受宠幸了。

对方一旦对你有了成见，就会产生“恨屋及乌”的情况，你的好处也会受到牵连成为坏处。正如文中卫灵公，由不喜爱他的外貌而不喜爱他的其他品质了，甚至以前被他夸奖过的两件事，也成了弥子瑕的“欺君之罪”。

如何预防晕轮效应

在评价陌生人时，晕轮效应产生的影响尤为重要。为了避免以上的种种弊端，我们必须做到以下几点：

◎避免“以貌取人”

前苏联心理学家鲍达列夫曾对 72 个人进行调查，他们是怎样理解人的外貌的。其中 9 个人回答，方方的下巴是意志坚强的标志，宽大的前额是智慧的标志，3 个人认为粗硬的头发表示倔强的性格，14 个人认为人胖表示心地善良，2 个人认为肥厚的嘴唇是憨厚朴实的标志，等等。当人们被要求在一堆他们不认识的照片中分别找出“好人”与“罪犯”时，总会受到外貌晕轮效应的影响，即表现出按外貌分类的倾向。为此，我们要在认识他人的问题上，不满足于表象，而注重了解对方心理、行为等，就能有效摆脱晕轮效应的影响。

◎避免“循环证实”

一个人对他人的偏见，常会得到自动的“证实”。比如，你对某人存有怀疑之心，时间一长，自然会为人所察觉，对方必然会产生离心和戒心。而对方这种情绪的流露，又反过来会使你深信自己当初对他的看法是正确的。如此循环证实，势必会陷入越来越深的偏见中去。这就提醒我们，当你看不惯某个人，对某个人怀有成见的时候，应当首先理智地检讨一下自己的态度和行为是否受到晕轮效应影响，避免误解他人。

◎注意“第一印象”

人际交往中的第一印象有先入为主的特点，因而往往比较深刻。但初次接触，你的判断材料不仅十分有限，而且往往是比较外在的，往往还具有一定的虚假性。因此，冷静、客观地对待第一印象，思想上具有改造甚至否定第一印象的准备非常重要。

避免晕轮效应的影响

在人际交往过程中，为避免晕轮效应影响他人对自己或自己对他人的认识，应注意以下几点。

◎要有“主见”

当然是正确的主见。有了正确的择友标准，理智水平就会大大提高，人际交往过程中因情感波动而产生的晕轮效应就不易产生。恰如摄影时，如光线过强，你可以加滤色镜。人际交往中感情的光线，同样可以通过理智的滤色镜来加以调节。

◎少“偏见”

对己对人都要作全面的分析。苏东坡诗云：“横看成岭侧成峰，远近高低各不同。”只有横向视野而没有纵向视野，或者只有近距离视野而没有远距离视野，都会产生感觉和认识上的偏差，造成交友的导向失误。必须全面观察、考察一个人，才能较准确地予以评价。

◎要听取“意见”

俗话说：“当局者迷，旁观者清”。认真听取和分析周围人的意见，集思广益，也会帮助自己获得正确的主见，只是对别人的意见不应盲从，而应“择其善者而从之”。

晕轮效应能成就人，也能欺骗人，正确把握晕轮效应，发挥其积极效果，防止其负面作用，不论在人际交往还是处理多种关系时，都是必要的。

9. “自己人”好办事（自己人效应）

人际交往的过程中，我们经常可以听到这样一个词——“自己人”，但是交往双方并没有血缘或者亲戚关系，甚至以前都没共过事，这怎么成了“自己人”了呢？其实，“自己人”只是一种交际手段，是通过自己的言谈举止令对方将自己与他归于同一类型的人，这样对方就比较容易接受自己的意见，同时还会对自己产生一定的信赖，这就是“自己人效应”。

做他人的“自己人”

心理学家发现，各种情况的相似，都能引起不同程度的人际吸引。为此，1961年，社会心理学家纽卡姆进行了实验：他以17个不相识的大学新生为研究对象，先测定他们对有关社会问题的态度、价值观以及个性特征；然后，将相似的大学生混合安排在几个寝室里。几周的研究结果发现，态度、价值观越相似的学生相互间的吸引越大，越喜欢在同一个寝室。

由此，前苏联社会心理学家纳奇什维里提出了“自己人效应”，他把彼此有一定相似之处的人称为“自己人”，而“自己人”之间，一般都容易相互沟通、相互信任、相互认同。

我们可以观察一下生活中的这些平常现象：

本专业的教师向大学生介绍一种工作和学习的方法，学生比较容易接受和掌握。相反，其他专业的教师向他们介绍这些方法，学生就不易接受。

在小组争论时，当你企图说服别人，给别人提建议的时候，如果你让对方觉得你是他的同类人、自己人，那么对方就会改变最初的逆反、防御心理，一步步慢慢地接受你。

在一个陌生的环境中，首先能获得你的好感的，必然是与你共同点的人。

比如，与你有共同爱好的人，与你有相同出生地的人，与你有相同的生活习惯的人，与你有相同经历的人，等等。

这在现象在心理学上叫做自己人效应，是指个人把他人归于与自己同一类型，是知心朋友。每个人对自己人的话更信赖，更易于接受。

自己人效应告诉我们，要使对方接受你的观点、态度，你就必须同对方保持“同体观”的关系，即把对方与自己视为一体，在对方看来，你是在为他们说话或你是为他们好的。这样，就会拉近双方的心理距离，使其放下戒心。

【成功案例】

战国时，郑国弱小，秦晋两大国联军围郑。郑文公派烛之武和秦穆公谈判。

见了秦穆公后，烛之武开门见山地说：“我虽为郑国大夫，却是为秦国利益而来。”秦穆公听后冷笑，不予以相信。接着，烛之武剖析道：“秦晋联合围郑，郑国已知必亡，然郑在晋东，秦在晋西，相距千里，中间隔着晋国，如果郑亡，秦能隔晋管辖郑地吗？郑只会落于晋人之手。秦晋毗邻，国力相当，一旦郑被晋所吞，晋国的力量便超过秦国。晋强则秦弱，为替别国兼并土地而削弱自己，恐非智者所为。如今，晋国增兵掠地，称霸诸侯，何尝把秦国放在眼里，一旦郑亡，便会向西犯秦。”

此话说到了秦穆公的心坎里，他连连点头称是，请烛之武坐下交谈。烛之武继续剖析：“如果蒙贵王恩惠，郑得以继续存在，以后若秦在东面有事，郑国将作为‘东道主’负责招待过路的秦国使者和军队，并提供行李给养。”

秦穆公听后觉得烛之武说得非常有道理，遂和烛之武签订盟约，从而使郑国避免了一场灭顶之灾。

烛之武之所以能退秦军，就采用了“自己人效应”。秦晋是两个“超级大国”，二者虽然联盟，根基却不稳定，互相之间猜忌很深，并不信任。这时，烛之武站在秦国立场的一番话令秦穆公觉得烛之武的的确确在为秦国着想，是“自己人”，而晋国只是个想占秦国便宜的“外人”。数十万军队解决不了的一件事，却被烛之武轻易化解，自己人效应的力量可见一斑。

强化你的自己人效应

很多人在人际交往中都是带着戒备心理的，他们更习惯先找熟悉的人、亲近的人来交流。对于陌生的人则显得有些不够热情。如果我们想结交新的朋友，就必须让对方尽快消除这种戒备心理。那么，怎样让对方尽量快地把你归入到“自己人”的行列里去呢？这里面有一定的诀窍。

◎交往要主动

在交往过程中，我们要克制自己希望成为交谈内容的主角的欲望，争取围绕对方的话题展开讨论，并适时表示你对他非常感兴趣，希望以后有机会继续交往下去。如此，对方在心理上就容易接受你做他的朋友，从而为进一步的沟通奠定了基础。

◎提高自己的能力与才华

当其他条件都相等时，一个人越有才华，越有能力，人们就越喜爱他。你要强化自己人效应，不能不重视自己的能力与才华的提高。

◎在公开场合展现自己的风度

在公开场合中，扶起不慎摔倒的小朋友，给迟到的女士让个座位，给遇到认识的和不认识的人一个迷人的微笑，对人热情坦率的态度等，都会令你在他人心目中印象深刻，为今后的交往创造机会。

◎具备平等的观念

要想取得对方的信任，你就必须想方设法拉近和对方的距离。人际交往的过程是角色互动。如果你高高在上，如果你拒人千里，人家想看你看不见，想找你找不着，又怎么能把你当成自己人呢？

同时，人际交往中的用语问题，也有一个有无平等观的问题。比如，你在某种人际交往场合讲话，如果说“希望诸位朋友献计献策”，这就是以领导者的身份居高临下来说话，而不是平等的态度，是心理上对在座诸位的不尊重。改成“群策群力”或“我们一起商量”，这就承认大家都具有平等地位了。

◎优化你的个人品质

一般而言，人们在进行哪种人可以成为“自己人”的范围选择时，主要考虑的个人品质因素有这样几条：能够就思想观点方面的问题展开讨论而不是主

观固执；思想比较成熟，可以给自己帮助；热情坦率，愿与别人谈心里话；性格活泼，爱好活动；考虑问题经常以大局利益为重，而不是自私自利；对自己应完成的工作抱有责任感，能善始善终；能正确认识自己；思维活跃，有思想，有创新精神；具有较好的合作性，能谦让、懂得体谅。

如果你想强化自己人效应，那么，也请你注意多多培养、努力优化上述所列的人际吸引的个人品质吧！

找出与对方的共同之处

建立“自己人”的关系，关键是要找出与对方的“相似性”。

◎立场相同

双方在世界观、阶级立场、信仰、理想等方面大致相同，就容易建立起一种特殊的、亲近的“自己人”关系。

◎背景相同

双方在民族、籍贯、经历、职业、年龄等方面相同点越多，就越容易形成“自己人”效应。

◎个性相投

双方的兴趣、爱好、性格、气质等相近或投合，也容易产生好的沟通效果。

◎观点一致

双方对社会事务和面临的问题看法一致、观点相同，也容易提高人际交往的效果。

◎利益一致

如果我们能让受众相信我们的利益是共同的，一荣俱荣，一损俱损，唇亡齿寒，那么就易于产生“自己人”效应。

总之，善于交际的人在与人交往中有一双慧眼，善于寻找双方一致的地方。同时，在讲话的时候，用我们代替我，也可缩小自己与对方之间的心理距离，让对方产生认同感，作为展开话题的铺垫。

10. 我们更喜欢先批评后肯定我们的人（阿伦森效应）

在人际交往过程中，我们往往更喜欢先持批评后持肯定态度的人，而不是那种一直都持肯定态度的人。这种现象，就如妻子会慢慢地认为丈夫不断地奉承是理所当然的，因而会淡然置之；可是一个陌生的英俊小伙子赞美她几句，她就有可能变得飘飘然起来。这种现象在心理学上被称为阿伦森效应。

阿伦森效应的启示

作家赵树理有句名言：“不抱不哭的孩子。”如果一个女人抱着孩子，孩子正哭着，赵树理会接过孩子，一边哄着孩子，一边和女人说话，很快俩人就会熟络起来。原因是正在哭闹的孩子，你接过去只有两种可能，一是继续哭下去，二是慢慢地停下来或戛然而止。如是前一种，你不用负任何责任，因为孩子原本就在哭；如果是后一种，你就平白地得到一份好处。如果孩子原本不哭，你接过去也只有两可能，一是仍然不哭，二就是哭了。不管是为什么哭了，都是在你手里哭的，你就有不讨孩子喜欢的“嫌疑”。

这表明，与人交往，若能在对方处于逆境时给予关怀，更容易获得好感。其实，这就是人们平日所说的“真诚待人”、“雪中送炭”，除此之外，这个故事还暗含着社会心理学的另一个道理——阿伦森效应。

阿伦森效应是指人们最喜欢那些对自己的喜欢、奖励、赞扬不断增加的人或物，最不喜欢相反的情况。它以美国心理学家阿伦森的名字命名。

阿伦森曾做过一个心理实验：将实验者分为四组，每一组人分别对某一人给予不同的评价，第一组始终对之褒扬有加，第二组始终对之贬损否定，第三组先褒后贬，第四组先贬后褒。最后，让此人说出自己对哪一组最具好感。实验进行了几轮后，发现绝大部分人对第四组最具好感，最为反感的是第三组。

这说明，在对别人进行肯定或否定、奖励或惩罚时，并不是一味进行奖励与肯定就能获得他人的好感，也不是一味地实施否定与惩罚给人以恶感。事实上，先否定，后肯定，能给人最大的好感。

实践中最贴近生活的例子，就是我们因急事向朋友借一大笔钱，朋友起先拒绝了你，但第二天又主动找上门，说为你东拼西凑了5万元。这时，你会更加感激你的朋友。又如，我们买东西时，如果卖者，一个劲地从盘子里往下取，即使称杆再高，我们也会不高兴，但如果是他加一个，再加一个，即使称杆没有往下取的称高，我们可能也会很高兴。

【成功案例】

一间宿舍楼的后面，停放着一部烂汽车，住在附近的孩子们每当天黑时，便攀上车厢蹦跳，嘭嘭之声震耳欲聋，大人们越管，孩子们蹦得越起劲儿，这样日子久了，大人们只好任孩子为所欲为，毫无办法。

这天，附近一家的亲戚路过这里，了解情况后，夜晚来到了烂汽车旁边。孩子们如往常一样旁若无人地玩耍，这个人对孩子们说：“小朋友们，今天我们玩个游戏，比赛蹦跳，蹦得最响的奖变形金一个。”众童欢呼雀跃，争相蹦跳，优者果然得奖。

第二天，这个人又来到车前说：“我们今天继续比赛，奖品为一只玩具手枪。”孩子们见奖品分量直线下跌，纷纷不悦，无人卖力蹦跳，声音稀疏而弱小。第三天，这个人又对孩子们说：“今日奖品为两颗奶糖。”孩子们纷纷跳下汽车，说：“不蹦了，不蹦了，真没意思，回家看电视了。”从此以后，附近居民再也没有听说过嘭嘭的声音。

这则故事很有意思，这个人在“正面难攻”的情况下，利用了心理学的阿伦森效应，采用“奖励递减法”而起到的难以置信的说服功效。

应用在人际交往中，阿伦森效应要求我们在对别人进行肯定或否定、奖励或惩罚的时候，用先否定后肯定的方法，先降低别人的心理期待，再超出他的期待，容易赢得他人的好感。

这就应了俗话说的不打不成交。一般来说，有了“打”垫底的交情，比平缓的友谊要牢靠的多，因为前者的价值是递增的。例如，素有俄罗斯“冰美人”之称的霍尔金娜，轻易不笑，但偶尔的浅浅一笑，反而能带给人意想不到的美感。

如何利用阿伦森效应

阿伦森效应提醒人们，在日常工作与生活中，应该尽力避免由于自己的表现不当所造成的他人对自己印象不良方向的逆转。同样，它也提醒我们在形成对别人的印象过程中，要避免受它的影响而形成错误的态度。

那么，在人际交往中如何利用阿伦森效应？下面有几点建议告诉大家：

◎赞扬别人的确要比贬损别人受到欢迎，但赞扬人和批评人一样都需要讲究点艺术性

如果你真的想赞扬别人，不妨就真实地赞扬吧，记住不要把你的批评带进来，因为那样的话赞扬的效果会很差。当然，你也可能对某人或者你的下属不满，别不好意思，毕竟这是你的真实想法，最好不要绕圈子，要直截了当把你对他的要求说出来。

◎一个大的好消息和一个小的坏消息最好一起发布

如果一个好消息和一个坏消息一起发布，这样坏消息的坏就被好消息的好吞没了；一个大的坏消息和一个小的好消息最好分开发布，这样好消息带来的快乐就不会被坏消息带来的难过掩盖住了。

◎如果你有几个好的消息要发布，最好是把它们分开发布出去

分别经历两次获得所带来的高兴程度之和会大于把两个获得加起来一次所带来的总的高兴程度。所以，你升职又加薪了，最好分两天告诉家人，这样他们就会高兴两天的。如果你有几个坏消息要公布，建议你把它们一起发布出去。两个损失结合起来所带来的痛苦要小于分别经历这两次损失所带来的痛苦之和。所以，你如果丢了钱包和手机，最好一次说给你的妻子，这样她只会难过一次。

适当地来点赞美

人际交往中，如果能对你的朋友进行真诚的赞美，就能创造一种融洽的人际关系。

◎赞美具体化

人都有自动把局部夸大为整体的特点，因此赞美的时候只要从某个局部、某件具体的事情入手就可以了，其他的工作对方会自动完成，而且局部、具体

的赞美会显得更真诚、更可信。比如某人工作出色，那么表扬的时候也要指向具体的事情，“小张在××事上表现出色”，而不是泛泛而谈。

◎从否定到肯定的评价

很多人在赞美别人的时候只是平铺直叙，效果有限。如果尝试采取从否定到肯定的赞美方法，也许效果会好得多。如一般的评价是“我像佩服别人一样佩服你”，从否定到肯定的评价则是“我很少佩服别人，你是例外”。

◎凭感觉赞美

每个人都有灵敏的感觉，也能同时感受到对方的感觉。要相信自己的感觉，恰当地把它运用在赞美中。

◎学会间接夸人

传达第三者的赞赏，这样不但能避免尴尬，而且会得到这双方的好感，一个典型的例子就是，公司里，“王总，出差去山东，他们刘主任对你的评价特别高……”

当着被夸人的面，对第三者赞美，说者有心，听者也会有意。

◎赞美别人得意的事情

例如，当朋友穿上一件新衣服时，你可以通过像“不得了，你穿这件衣服真是太好看了”这样的话来赞美他人。

第二章

如何摆脱困境： 做游弋在生活里的快乐金鱼

其实，生活就像一望无际的大海，人便是生活在水草繁密的世界里的一尾小金鱼。熟悉一些心理学法则，犹如获得了一幅珍贵的海洋地图，无论海底有多大，有多少条路，我们都会毫无顾虑地快活游弋。

1. 当机立断好处多（布里丹毛驴效应）

生活中许多事情都需要我们作出选择。很多时候如何选择对人生的成败至关重要，因而人们都希望得到最佳的抉择，希望“鱼与熊掌”两者皆得。因此，人们常在抉择之前犹豫不决、举棋不定。但是，在很多情况下，机会稍纵即逝，如果我们犹豫不决，就会两手空空，一无所获。

鱼与熊掌不可兼得

法国一位叫布里丹的哲学家，他养了一头可爱的小毛驴，他很喜欢它，每天都会向一个草场的农场主为它订购一车鲜嫩的草料，小毛驴活得比其他很多毛驴都快乐，虽然它可能每天重复干着其他毛驴同样的工作，但它比其他毛驴幸福的是——它每天都有鲜嫩的草料在等着它。

送草的农民十分敬仰布里丹，出于爱屋及乌的心理，这天清晨额外多送了一堆草料，放在旁边。于是，这可难坏了小毛驴。毛驴站在两堆数量、质量和与它的距离完全相等的干草之间，左看看，右瞅瞅，始终也无法分清究竟选择哪一堆好。

就这样，小毛驴一直站在原地，一会儿考虑质量，一会儿考虑数量，一会儿分析新鲜度，一会儿分析颜色，来来回回，犹豫不决，终于在举棋不定中活活地饿死了。

这种在决策中犹豫不决、举棋不定的现象，被称为布里丹毛驴效应。

布里丹毛驴效应是决策之大忌。当我们面对两堆同样大小的干草时，或者“非理性地”选择其中的一堆干草，或者“理性地”等待下去，直至饿死。前者要求我们在已有知识、经验基础上，运用直觉、想象力、创新思维，找出尽可能多的方案进行抉择，以“有限理性”求得“满意”的结果。

而人生就是一个充满选择的过程：儿时入托、上学需要选择，高考填报志愿需要选择，找工作需要选择，成家立业后在事业与家庭中作出选择，在亲情与原则中作出选择……

所谓“鱼，我所欲也，熊掌，亦我所欲也。两者不可得兼，舍鱼而取熊掌也。”大家很容易就能明白该如何取舍，但是要是把鱼换成鱼翅呢？

说起来容易，做起来何其难？记得有一个很经典的变态问题：你妈妈和你恋人同时掉进水里了，俩人都不会游泳，你会选择救哪一个？

回答一：从俩人对主体（选择者）曾经付出的多少来思考：应舍弃年轻的，选择年老的。

回答二：从对社会的贡献和剩余价值的角度来理性思考：年老一些的对社会的价值相对而言要小，所以应该舍弃年老的。

回答三：从增加营救效果的角度来讲：救离自己最近的那一个。

回答四：从降低主体（选择者）自身的死亡风险来思考：不要进入水中，两者都不救。

从这几个问答中可以看出，在作选择的时候，通常取决于主体的价值观念。不同的听众，也会接到不同的回答。你选那种？或者还有更好的解决办法？

贪多图大！这属于一种赌徒心态，很多时候往往是不能获取最佳的结果。布里丹毛驴效应说明的是，当断不断，必受其乱。机不可失，失不再来。它告诉我们，面对问题时，要在已有知识、经验的基础上，运用直觉、想象和创新思维，找出尽可能多的方案进行权衡、抉择，以“有限理性”求得“满意”结果。力避拖泥带水、犹豫不决，最后两手空空、一无所获。因此，可怕的不是做错事情，而是不做事情。

【成功案例】

老王是一位伐木工人，一次，他在伐木时不幸被伐下的树砸在大腿之上，而且流血不止，因是单独伐木，周围无人救助，自己也没带紧急救助的医疗器具。他伤得很重，如果不将压在大腿上的大树移走，任凭血流下去，将会因失血过多而丧命。

这时，老王只能靠自己。他尝试过用电锯将压在腿上的树锯断移走，但是，怎么都达不到目的。怎么办？情急之中，老王当机立断，用电锯将自己的大腿

锯断。老王的大腿虽然丢掉了，但是性命却保住了。

在很多的人看来，应该说，这位伐木工人的做法是“非理性”的，但是他的决策却很果断。若是迟疑不决，优柔寡断，光想等他人来救，或是总考虑不用麻醉锯下自己的大腿那是多么痛苦一件事啊……那么，其后果将是不堪设想的。所以他的这一决策并亲自用电锯将自己的大腿锯下，是需要极大的勇气的。

“当机立断，不受其乱。”这位伐木工人就具有宝贵的人格品质——决策果断。但是，环顾周围，我们身边具有这种优秀品质的人并不多，相反的，只要你认真观察周围的人，有很多人都是在关键时刻办事迟疑、难以取舍、拖拖拉拉、犹豫不决，结果只能是一败涂地。

决策要理性

很多人之所以一事无成，最大的毛病就是缺乏敢于决断的手段，总是左顾右盼、思前想后，从而错失成功的最佳时机。成大事者在看到事情的成功可能性到来时，敢于作出重大决断，因此取得先机。

如何作出理性决策？你要做到以下几点要求：

◎培养独立思考的习惯

如果不能独立思考，总是人云亦云，缺乏主见，你就不可能作出正确决策。如果不能有效地运用自己的独立思考能力，随时随地因为别人的观点而否定自己的计划，将会使自己的决策飘忽不定。

◎决策要沉稳

在很多情况下，当一种趋势出现时，有些人一个劲儿地陷入哪个好哪个坏的争论之中，显然没有这个必要，只要没有明确的二者择一的必要，就不必太早决策。决策一定要沉稳。

一个女孩长得很漂亮，吸引了两个人同时来求婚。东家的儿子很丑但是家财万贯，西家的儿子相貌英俊但是很穷。女孩的父母无法选择，就去问他们的女儿想嫁给哪个。女孩不好意思说话，母亲就说，你想嫁哪个就露出哪边的胳膊。结果女孩露出两个胳膊。母亲奇怪地问她原因，女孩说：“我想在东家吃饭，西家住。”

虽然这只是一个笑话，却能给人以深思。在东家吃饭在西家住，这就是一种沉稳的决策取向。

◎不要总妄想获得最多利益

事实上，在多数环境中，如果没有良好的决策水平做支撑，一味地追求最高利益，势必将处处碰壁。过高的目标不仅没有起到指示方向的作用，反而由于目标定得过高，带来一定心理压力，影响正常发挥其决策水平。

张晓布置陷阱捉麻雀。他在一个大箱子的里面和外面撒了小麦，大箱子有一道门，门上栓了一根绳子，他抓着绳子的另一端躲在暗处，只要麻雀为了吃小麦而进入箱子，他就拉扯绳子，将门关上。

第一次，10只麻雀进入箱子里，不巧2只溜了出来，他想等箱子里有10只麻雀后，就关上门，然而就在他等外边的2只麻雀的时候，又有2只麻雀跑出来了。这时，他想等箱子里再有8只麻雀，就拉绳子，可是在他等待的时候，又有1只麻雀溜出来了……最后，等他下定决心关住箱子里最后一只麻雀时，最后一只也溜走了。

故事中的主人公就是不了解尽快停损的重要性，当情况开始恶化时，依然紧抱着缥缈的构想，无法客观分析状况，以赌徒的心态，盲目坚守以致持续深陷，直至无法挽回。这时，需要平衡自己的心态。

◎把眼前最重要的事情办好

很多人在不利环境造成损失时，急于弥补损失。但是，环境的变化是不以人的意志为转移的。当环境变坏、机会稀少的时候，如果强行采取冒险和激进的决策，或频繁地增加操作次数，只会增加投资失误的概率。把眼前的机会抓住了，把手头的事情办好了，就意味着胜利，意味着成功。

因此，与其在那里好高骛远，不切实际地编织出一个又一个方案，不如面对现实，抓住机会，竭尽全力，把眼前最重要的事情办好。

如何克服优柔寡断

果断决策的首要敌人就是优柔寡断。如何克服优柔寡断的个性，我们应从以下几方面入手：

◎识别自己的个人需要

参考马斯洛的需求层次理论，全面辨识自己的基本需要，包括生理需要、安全需要、自尊需要等。将你最基本的若干需要用纸写下来，然后用积分的方法评价一下它们目前的满意程度。全部满足为10分，完全不满足记0分，中间状态记1~9分。这样，当你面临选择时，才不至于手忙脚乱，无所适从。

◎在需要中做权衡

没有十全十美的事情，你的选择通常会遇到一些自相矛盾的冲突。又是你想同时得到两个对象，但是鱼与熊掌不可兼得；有时你想同时回避两个对象，但只能摆脱其中一个。例如，一个孩子，上学觉得很辛苦，但是逃学又会遭到父母责骂。

◎运用重要性归类法

按重要——不重要、紧急——不紧急两个角度，将你所面临的选择进行分类。然后，先做紧急并重要的事情（如去医院），再做紧急但不重要的事情（如吃饭），接下来做重要但不紧急的事情（如与恋人约会），最后做既不重要又不紧急的事情（如交际应酬）。

◎进行定时棋牌比赛

一般人至少会一种棋牌类游戏，你可以与朋友坐在一起，重新制定规则，如通过定时出牌（如8秒内必须出牌）来玩这些游戏，以提高决策的果断性。

此外，还需要做到以下几点：

◎摆脱依赖心理

要力求摆脱依赖心理，努力培养自信、自主、自强、自立的勇气和信心。

◎遇事不要求全责备

遇到事情不要追求尽善尽美，记住“金无足赤，人无完人”，只要不违背大方向，就可以决定取舍。

◎拓宽知识面

“有胆就有识，有识亦有胆。”一个人的知识经验越丰富，其决策水平就越高。

2. 为什么我们认为好的别人却不认同（马斯洛效应）

生活中，每个人都有每个人的需要。这就是为什么有时我们认为好的，别人却不认同。例如，买房时，每个人根据自己的需要所考虑的因素也会不同，有的人注重房子的品质和小区的环境，有的人注重交通是否便利，而有的人则更关注价格。这种现象就需要用到心理学上的“马斯洛效应”。

马斯洛的需要层次论

马斯洛效应又称需要层次论，它是心理学家亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛一生中最著名的论述。马斯洛是美国著名的社会心理学家、人格理论家和比较心理学家。其主要著作有《动机论》《自我实现的人》《动机与个性》《在人的价值中的新认识》《科学的心理学》和《一种存在的方式》等。

马斯洛认为，人是一种“有欲求的动物”。人们会一直不停地追求各种目标，当这种需要得到满足以后，人们又会有其他需要，继续去寻找其他新的目标。需要层次论由较低层次到较高层次依次把需要分成生理需要、安全需要、爱的需要、尊重需要和自我实现的需要五类。

1. 生理需要

是个人生存的基本需要。如吃、喝、住。

2. 安全需要

包括心理上与物质上的安全保障，如不受盗窃和威胁、预防危险事故、职业有保障、有社会保险和退休基金等。

3. 社交需要

人是社会的一员，需要友谊和群体的归属感，人际交往需要彼此同情、互助和赞许。

4. 尊重需要

包括要求受到别人的尊重和自己具有内在的自尊心。

5. 自我实现需要

指通过自己的努力，实现自己对生活的期望，从而对生活和工作真正感到很有意义。

这五类需要覆盖了人类所有的需要，但并不是同时并存的。生理需要是生来就有的，并应首先得到满足，一个人如果衣不蔽体，食不果腹，饥寒交迫，他决不会想到谈情说爱、成名成家，只有在生理需要得到满足后才会萌发安全的需要及其他方面的需要。一般而言，生存和安全需要属于较低层次物质方面的需要；社交、尊重和自我实现的需要，则属于较高层次的、精神方面的需要。

【成功案例】

一直高高在上的维多利亚女王每天都忙着处理国家事务。虽然她与丈夫阿尔贝托的感情还算和谐，但有时候也会发生不快。

一天，王宫为了接见外宾举办了一个盛大的宴会，女王始终都在忙着接见外宾与王公贵族，没有时间理会自己的丈夫。阿尔贝托看了非常生气，就悄悄走掉了。女王觉察到了，但无法从宴会中脱身，一直等到宴会结束之后才急忙向丈夫解释。

走到阿尔贝托的门前，女王敲了敲，里面问：“谁啊？”维多利亚在外面生硬地回答：“我是女王！”女王见阿尔贝托未开门，就悻悻地走了。可是，她有些不放心的，于是又折回来了，又一次敲了敲门。

阿尔贝托又问：“谁啊？”维多利亚和气地回答：“我是维多利亚。”不过，阿尔贝托还是不开门。女王非常生气，心想：“你怎么敢让我吃闭门羹呢？”因此就愤愤地离开了。但她又想了一下，认为这样不妥，就又返回来了，重新敲门。

阿尔贝托的问话仍然冷冷的：“谁啊？”维多利亚柔声地说：“你的妻子。”这时，阿尔贝托马上就把门打开了……

人为何会存活在世上？答案并没有确定，可确定的是，我们不只是为了吃饭而活着，我们还需要被他人关爱和尊重。谁也不会想到至高无上的维多利亚女王也会有吃闭门羹的时候。原因就是不管是谁，都希望得到平等对待与尊重。

维多利亚的故事再一次表明，任何一个人都有不同层次的需要，在满足了

最基本的生存需要以后，人就会有更高层次的需要。

如何实现自我超越

马斯洛需要层次理论告诉我们，人人都有自我实现的需要。它包括不断追求事业的成功、使自己的专业技术精益求精等。那么，如何实现自我超越？我们需要做到以下几点：

◎接纳自然、自己与他人

能够接受自然、自身及他人的不足与缺陷，而不会为这些缺陷而忧心忡忡。当然，对于可以改造或可以调整的不足与缺陷，要以积极的态度来对待，而对那些不可改变的不足与缺陷，能顺其自然，不会自己跟自己、跟他人和自然过不去。

◎对人自发、坦率和真实

具有流露自己真实感情的倾向，不会装假或做作，行为坦诚、自然。

◎有永不衰退的欣赏力

能够对周围现实保持奇特而经久不衰的欣赏力，充分地体验自然和人生中的一切美好的事物。不因事物的重复出现而习以为常，失去敏感，相反的，要对每一个新生儿、每一次日出或黄昏，都像第一次见到时那样新鲜，那么美妙。

◎对人充满爱心

你所关心的不仅局限于朋友、亲属，而是扩及全人类。要把帮助穷困受苦的人视为自己的天职，具有同所有的人同甘苦、共患难的强烈意识，千方百计为他人着想。要把自己从满足自身狭隘需求的牢笼中解放出来。

◎处事幽默、风趣

善于观察人世间的荒诞和不协调现象，并能够以一种诙谐、风趣的方式将其恰当地表现出来。但绝不能把这种本领用之于有缺陷的人。要对不幸者寄予同情。

认清不同角色下的“核心需求”

任何人的需求层次都会受到个人差异的影响，并且会随时间的推移而发生变化。个人需求因在工作、生活、家庭中角色不同，会有极大的复杂性，我们要清楚自身不同角色下的不同需求，才能平衡心态，有的放矢。这就犹如自己在很渴的情况下，却只吃充饥的饭菜，到头来只会“噎住”自己。

我们假设一例：某人是某大学教授，硕士毕业，是家中独子，已成婚。

那么，他的核心需求在单位及工作中为尊重需求，在生活中为认可需求，在家庭中为安全需求。也就是说，在学校中他是行家，是教授，需要的是尊重，在生活中他是朋友、同学，需要的是认可，是赞扬；在家庭中他是父亲、丈夫、儿子，他需要的是家庭稳定，生活有保障。

如果他未能认清自己不同角色下的不同核心需求，会造成非常“尴尬”的局面：

情景一：将生活中社交需求带至家庭中，一味要求家人给予认可的感觉，这样会导致家庭成员之间沟通不畅，性格敏感，家庭矛盾频发。道理很简单：家庭是一个人的生活地方，家庭成员不能满足他的社会需求。

情景二：将学校中的尊重需求带至生活中，一味追求尊重的满足，对同学、朋友颐指气使，这样就会和朋友、同学渐渐远离。道理也很简单：朋友、同学不会去满足他的尊重需求。

由于他未能认清不同角色下的“核心需求”，而一味地去追求满足更高层次的需求，从而在很多地方焦头烂额，影响正常生活。

因此，我们一定要了解自己生活中的不同需求。同时，我们也要了解人的不同需要，设身处地地为他人着想，尊重个体需求，把理解他人和关心他人做到位。这是每个人都应该具备的素质。

3. 解脱自己，昂首前行（吞钩现象）

生活中的我们都曾有一些过失和错误，这些过失和错误就像人生中的钓钩，我们一不留神儿就会咬上，不断的负痛挣扎只会越咬越深，却始终无法摆脱这枚“鱼钩”。日后我们又被同样的过失和错误绊倒，但内心深处仍残留着以前“鱼钩”的遗骸。这种现象就是心理学上的“吞钩现象”。

吞钩现象的启示

“吞钩现象”由奥地利心理学家阿德勒提出。他是一名钓鱼爱好者。一次，他在钓鱼的过程中发现了一个有趣的现象：鱼儿在咬住钓钩之后，通常因为刺痛会疯狂挣扎。但结果往往越挣扎，鱼钩陷得越紧，越难以挣脱。即使鱼儿成功逃脱，那枚鱼钩也不会轻易从嘴里掉出来。由此，阿德勒提出了一个与此很相似的心理概念，即“吞钩现象”。

这与我们的人生何其相似！一个人的一生，总要经历许多挫折，感受无数的苦痛。面对生活中的种种不如意，人们总是想方设法跳出困境。困境就如“钩”，“吞钩”以后，虽使出了浑身解数想“脱钩”，最终，不仅得不到解脱，反而越陷越深。

鱼儿重复吞钩是生存本能的驱使，然而作为高智商的人类，为什么也摆脱不了“吞钩现象”的重复出现呢？

原因是不管多么高明的人，只要你生活在现实当中，就难免会出现过失和差错！人非圣贤，孰能无过？知过能改，善莫大焉！然而，面对挫折，有些人始终摆脱不了失败的阴影！无法把事情的来龙去脉看透、看明白，不能正确对待在处理事务中发生的过错，合理处理矛盾事务，在失败中越陷越深，节节败退。

“吞钩现象”使人不能正确而积极地处理失误，自责和企图掩盖失误，造成难以磨灭和不可避免的重复的伤痕。

其实，生活中很多的悲剧，往往都是因我们无法摆脱咬中的鱼钩，放不下手中已经拥有的美味所酿成的。

【故事背后】

约翰开车经过荒郊野外时，车突然间抛锚了。当他要打手机求救时，手机电池竟然也没电了。四周非常荒凉，他有一种“叫天天不应，叫地地不灵”的感觉。

不得已，约翰只好走路去求救。走了五六个小时以后，天已经黑了，但约翰仍然没有见到半个人影，他越走越害怕，心想：这下可完了。正当他绝望得不知如何是好时，突然发现路旁停着一辆旧自行车。他跑过去试骑了一下，发现性能还不错，于是开始骑着自行车走。一个小时后，他终于到达了一个村庄。

这件事之后，约翰认为自己应该随时准备一辆自行车，于是，他特地买了一辆能附载自行车的休旅车，每次开车都随时载着自行车。别人不解，他就告诉对方自己的经历。许多人听后，对他的做法都不能苟同，认为他是被吓傻了。

看完这个故事的人，或许也会认为这个人不知变通、很愚蠢。可是转念想想，人生其实不也是一样吗？许多人在遭遇失败、挫折和磨难后，非但不去尝试平复伤痛，反而像约翰那样，在过往的事件里不停地绕圈，以致伤痛日益加剧，深深地刺入心灵，最终使自己的生活脱离了正常的轨道。

吞钩现象的精神治疗

“吞钩现象”是神经高度紧张、情节反复厮磨的结果。面对这种吞钩式的心理现象，我们应该避免过失、屈辱和失落等这些事情破坏和改变人性，这也是避免心理疾病出现的目的。

◎正确对待阴影

个人对生活有顺应不良的心理困扰，就会把埋藏在潜意识深层的阴影激活，制造过失。这就是说：一个人感到活得不顺心、不开心的时候，特别要警惕潜意识中压抑的阴影，即野性的冲动，以防止出现过失后无法挽回的伤害和痛苦。

◎正确对待过失

阴影总是通过过失表现出来的。无论出现什么偶然的、突发的过失，从心理学角度讲，都有它的必然性、自发性。

一个商人投资股市破产后，逢人便说：“我过去总以为破产是电视剧中和别人的生活中发生的事，没想到我也有破产的时候啊。”

这说明，人的出错和过失，都无法预言。出现过失，首先自己要与自己和解，其次人与人之间也要学会谅解和宽容。

◎正确评价过失

著名心理学家荣格曾说：“世界史上的重大事件根本是不重要的，说到底最重要的乃是个人的生命，因为生命创造一切。”认为某些“重大事件”比生命还重要，都是精神走火入魔造成的心理迷狂。著名思想家迪斯累利也曾说：“重要的事情并非重要到不能再重要；不重要的事情也并非就像看上去那么不重要。”生活中出现了过失，关键在于我们的评价。

◎正确对待人生

心理学把追求事业的成功视为心理健康的第一标志。人生的价值不仅在道德的完美，更在于生活的成功。生活上不成功的人即便是道德最完美的人，最终也会被生活所抛弃。那些把全部心思放在以前的过失方面的人，都是没有事业心、没有生活目标的人。只有生活有大目标，精神有大追求的人，才会从“鱼钩”中挣脱。

心态平衡的秘诀

俗话说：退一步海阔天空。生活的苦痛就是一个硕大的“钩”，在苦痛面前努力挣扎、抗争，其精神可嘉，方法却不可取。相反，知道自己已经“吞钩”，既不要怕痛，也不要一门心思去挣脱，而是剔除急躁心理，静下心来分析有利与不利因素，然后找一个突破口，也许一下子就会挣脱鱼钩。

历史上“挣脱鱼钩”的现象不胜枚举。在赤壁之战中，曹操损兵折将，狼狽大败，他却以“胜败乃兵家常事”之心态，来安抚群臣、鼓舞士气，屯兵买马，重振旗鼓，以图再战，最终统一了北方地区。

前车之鉴告诉我们，生活中的失败并不可怕，可怕的是思想上的悲观失望、斗志的丧失、精神的萎靡、价值观的偏颇。要想人生有所成就，只有正确避免“吞钩现象”，使自己的心态放平衡，敢于面对挫折，抖擞精神，昂首前行，才能立于不败之地！

◎放慢生活节奏

有意识地放慢生活节奏，甚至可以把无所事事的时间也安排在日程表中，要明白悠然和闲散并不等于无聊，无聊才没有意义。

◎沉着、冷静地处理各种纷繁复杂的事情

即使做错了事，也不要责备自己，要想到人人都会有犯错误的时候，这有利于人的心理平衡，同时也有助于舒缓人的精神压力。

◎勇于面对现实

不要害怕承认自己的能力有限，在某些的确不能办到的事务中，坦率地说一声“不”比硬撑着要轻松得多。

◎交流或倾诉

推心置腹地交流或倾诉不但可增强人们的友谊和信任，而且更能使人精神舒畅，愁烦尽消，故不妨多找朋友聊聊天。

◎乐观对待人生

心中要想着：既然昨天及以前的日子都过来了，那么今天及以后的日子也一定会安然度过。豁达、开朗、乐观一些，可以有效地缓解和消除精神紧张，同时也对健康大有裨益。

4. 把偶然的快乐变成必然（墨菲定律）

生活中经常遇到这种情形：外出时，越是不想让人看见，越是会遇到熟人；早到了，会议却取消了；准时到，却还要等；东西久久都派不上用场，你刚一丢掉，往往就必须要用；找要用的东西，最先去找的地方，往往也是可能找到的最后一个地方……简单地说，就是怕什么、来什么。这在心理学上被称为“墨菲定律”。

墨菲定律的悲观预言

1949年，一位名叫墨菲的美国空军上尉工程师发现了一个有意思的现象，即人们在早餐时所吃的面包片，如果不小心被碰出桌边掉到地毯上，几乎总是涂了奶油的一面着地，诸如此类的现象比比皆是。他把这种现象概括为：“如果一件事可能被弄糟，那就一定会弄糟。”这便是墨菲法则的经典表述。

这则表述在美国迅速流传，并扩散到世界各地。此时，墨菲法则也获得了极端表述形式：“如果坏事有可能发生，不管这种可能性多小，它总会发生，并造成最大可能性的破坏。”“If anything can go wrong, it will.（会出错的，终将会出错）”“笑一笑，明天未必比今天好。”“东西越好，越不中用。”“别试图教猪唱歌，这样不但不会有结果，还会惹猪不高兴！”

这就是著名的墨菲定律。

墨菲定律的主要内容有：一、任何事都没有表面看起来那么简单；二、所有的事都会比你预计的时间长；三、会出错的事总会出错；四、如果你担心某种情况发生，那么它就更有可能发生。

俗话说说的“上的山多终遇虎”、“祸不单行”，其实就是墨菲定律想要表达的意思。例如，几天前不小心打碎了浴室的镜子，玻璃扫干净后也不敢光着脚走路，等过了一段时间确定没有危险了，开始光着脚走路时，你还是被碎玻

璃扎了脚；赶着去参加重要会议时，却发现出租车不是有客就是不搭理你；而平常不需要出租车时，大街上又到处都跑着空车。

墨菲定律并不是一种强调人为错误的概率性定律，而是阐述了一种偶然中的必然性，我们再举个例子：

一个人兜里装着一枚金币，生怕别人知道，也生怕丢失，所以他每隔一段时间就会去用手摸兜，去查看金币是不是还在。他的异常举动引起了小偷的注意，最终金币被小偷偷走了。即便金币没有被小偷偷走，那个总被他摸来摸去的兜最终也被磨破了，金币掉了出去。

怕什么来什么，越不觉得会出事，墨菲定律让你知道小概率事件的厉害。糟糕的是不管这种可能性多么小，它总会击中你最脆弱的一环，并且引起最大可能的损失。越害怕发生的事情就越会发生，为什么？就因为害怕发生，所以会非常在意，注意力越集中，就越容易犯错误。

比如你衣袋里有两把钥匙，一把是汽车的，另一把是你房间的，如果你现在想拿出房间钥匙，会发生什么？是的，你往往是拿出了车钥匙。

【故事背后】

1998年，一个万念俱灰的法国人曾尝试一次复杂的自杀。他站在一个高高的悬崖上，在脖子上套上一个索套，把绳索固定在一块巨大的岩石上。然后他喝下了毒药，并开始自焚。在从悬崖上跳下去的时候，他又朝着自己的脑袋开了一枪。

结果，子弹没有打中目标，反而打穿了绳索，因此他掉到了海里而没能吊死。冰冷的海水扑灭了他衣服上的火焰，海的冲击力使他把毒药呕吐出来。

一位路过的渔民见此情景，把他从水里拖了出来，送到医院。可结果他却由于体温过低而死了。

这只是一个太富于戏剧性的故事。可是，事物的不可预知性，让我们只能把现在做好，然后无怨无悔地等待明天的来到。安心等待未知的发生。否则，处心积虑，墨菲定律就要在背后悄悄作怪了。

墨菲定律告诉我们，容易犯错误是人类与生俱来的弱点，不论科技多发达，事故都会发生。我们解决问题的手段越高明，我们将要面临的麻烦就越严重。事故照旧还会发生，永远会发生。

因此，面对人类自身的缺陷，我们最好还是想得更周到、更全面一些，采取多种保险措施。要知道，“错误”与我们一样，都是这个世界的一部分，狂妄自大只会使我们自讨苦吃，我们必须学会如何接受错误，并不断从中学习。

将墨菲定律的影响减到最小

呈现符合墨菲定律的状况，会削弱我们的意志，增加我们的烦恼，出现悲观主义的情绪，影响我们正常的工作和生活。所以，我们应该调整好我们的心态，培养良好的品质和作风，把墨菲定律的影响减到最小。我们该怎么做呢？有以下三点可供参考：

◎事先制定相应对策

对任何事件的发生都不能存有“侥幸”心理，必须要强化防范意识，研究相应情况，制定应急方案。实践证明，对比较重要的人或工作，都应该制定“上、中、下”的对策。

◎坚定立场

不要轻易相信他人

每个人都有自己的立场和观点，都会用自己的眼光看问题，都会有与你观点不同的局限性。所以，对别人的言行和观点要进行客观的分析，多问几个“他为什么这样说？”

要有自己的观点

一切都会以不同时间和地点、当事人的立场和观点的不同而变化。所以，对任何人和事，都不能“人云亦云”，要有自己的看法和主意。

坚持自己的观点

即使不能按自己的原则去做，也应该保留自己的意见，做一个有主见的人。当然，事实证明自己错了，就要虚心接受，坚决改正，并引以为戒。

◎时刻保持积极的心态

每个人都应该有个良好的、平和的、健康的、积极向上的心态。

例如，当你外出郊游时，看到太阳高照，晴空万里，虽然会有些热，但你若想今天可以看到蓝蓝的天，绿绿的山，站在山顶一望千里，一览众山小，你就会心潮澎湃，雄心倍增。当第二天下起雨来时，你应该想，自己可以在山路上感受着大自然的朦胧、宁静、神秘。这样，你一定会游出好心情，并将这份

心情带到生活中。若你看到太阳天就想到“热死了”，看到雨天就感到“糟透了”，就不会游出好心情。

保持心思缜密

墨菲定律尽管表现夸张，也让人感到隐藏在它背后的某种神秘，但如果不想被它击中，不妨遇事考虑周全些，把可能出现的遗患消除，墨菲“偏爱”心存侥幸的人。

那么，如何使自己保持心思缜密呢？下面告诉大家几个简单易行的办法。

◎做趣味数学题

通过趣味数学题训练，寻找一题多用，一题多法，多题重组，给人以新鲜感，能够唤起你的好奇心和求知欲，产生积极思考的动力，提高思维能力。

◎保证充足的睡眠

芝加哥大学的科研人员发现，睡眠对人的思维能力起着十分重要的作用。休息是保证心思缜密的一个重要因素，保持良好的睡眠质量将有助于思维的灵活性和对新事物的接受能力。

◎食补

注意吃鸡蛋（含有卵磷脂，易吸收）、吃核桃仁等（含有不饱和脂肪酸），都对大脑有好处。

◎少用手机

据国外研究发现，手机短信能大幅度分散人的注意力。

5. 忍耐方能获得长远利益（延迟满足定律）

在生活中，有很多人为了追求更大的目标，获得更大的享受，可以克制自己的欲望，放弃眼前的诱惑。这是心理成熟的表现。在心理学上称为“延迟满足定律”。

延迟满足定律的启示

20 世纪 60 年代，美国心理学家米卡尔曾经做过一个著名的“糖果实验”，即“延迟满足实验”。该实验的对象是美国得克萨斯州某幼儿园的孩子，实验一直追踪到这些孩子参加工作。

实验开始时，他将一个班的 8 个学生带到了一间很大的空房里，发给每人一粒包装十分精美的糖果，并告诉他们：“我有事情要出去一会儿，你们可以马上吃掉糖，但如果谁能坚持到我回来的时候再吃，就能够得到两块糖作为奖励。”说完，他就转身出去了。

时间一分一秒地过去了。这颗糖果对孩子们的诱惑也越来越大，几乎不可抗拒。有的孩子迫不及待地吃掉糖，把糖放进嘴里并发出“啧啧”的声音；受他的影响，有几个孩子一再犹豫，但还是忍不住塞进了嘴里；另外一部分孩子则用尽各种方法让自己坚持下来：有的努力让自己睡着，睡不着也坚持闭上眼睛，避免看见十分诱人的糖果，有的将脑袋埋入手臂之中，自言自语、唱歌、玩弄自己的手脚……20 分钟以后，米卡尔回到房间，给坚持到最后的孩子又发了一块糖。

到此，实验仅仅只是一个开始，在随后的 20 年里，米卡尔一直跟踪着这些孩子。他发现，能够“延迟满足”的学生，数学、语文的成绩要比那些熬不住的学生平均高出 20 分，参加工作后，他们总是能走出困境获得成功，从来不在

困难面前低头。

由此，米卡尔得出这样一个结论：那些能够延迟满足的孩子自我控制能力更强，他们能够在没有外界监督的情况下适当地控制、调节自己的行为，抑制冲动，抵制诱惑，坚持不懈地保证目标的实现。

延迟满足的能力也就是自我控制能力，是个体在没有外界监督的情况下，适当地控制、调节自己的行为，抑制冲动、抵制诱惑、延迟满足、坚持不懈地保证目标实现的一种综合能力，是意志力的表现。

小说《围城》中有这样一段关于吃葡萄的文字，“有一堆葡萄，乐观主义者，必是从最坏的一个葡萄开始吃，一直吃到最好的一个葡萄，把希望永远留在前头；悲观主义则相反，越吃葡萄越坏，吃到绝望为止。”

这段文字描述的后一种人往往不能忍受延迟满足，他们必须即刻体验满足和快乐，即使这样做会透支未来。生活中，有人喜欢先做自己喜欢的事情，总把自己不喜欢的事情放到最后。这就如同吃葡萄，有的人就喜欢先拣好的吃。但是，甜美的葡萄总是一吃就没，面对剩下酸涩的果实，自己无法下咽，而且再也没有任何诱惑和奖励值得期待了。

因此，在生活中，我们经常可以遇到一些常要在周末或晚上放弃休闲活动、专心工作的人，难道他们不知道怎么消遣吗？这其实就是延迟满足的表现。为了保障退休后的生活，现在就将部分收入储蓄起来或者用于再投资，这也是延迟满足的表现。为了健康的身体，不抽烟、不酗酒、不暴食，这也需要延迟满足的能力。

因此，延迟满足不是对快乐说“不”，而是帮助我们达成短期快乐和长期收获的平衡，让生活越来越甜。

【借鉴案例】

小兰经常为她的身材烦恼，并多次发誓一定要减肥，少吃高热量的食物。但是每次见到她，她总是控制不住自己的嘴。一点点的美味或是她从未品尝过的美食，都会对她构成很大的诱惑。实际上，她一直都爱吃冰激凌、炸鸡块、牛肉片等高热量食物，而且每次都比其他人都吃得多。

有不少身材丰满的女孩子减肥的时候管不住自己的嘴，吃的时候很开心，发现自己长胖了又开始后悔，然后碰到好吃的美食仍然难以抗拒。“只吃一点点，

没有关系的！”“今天吃多了一点，只要运动一下就可以了！”她们总是这样安慰自己，以至于她们的减肥计划屡屡泡汤。

在当今物欲横流的社会生活中，我们更需要强大的自制能力。我们只需要专注自己的目标，专心去做自己应该做的事情就行了，不要被其他的诱惑转移了你的注意力，打破了你内心的平静。有时候一时的满足，就会毁掉你一生的幸福。

训练延迟满足——ABCD 法

但是，即便你的自制力不够强，也不用难过。心理学研究表明，延迟满足是一种人人都可以学习的能力，我们有可能通过不断的练习学会在先吃好葡萄还是坏葡萄中找到平衡。

ABCD 法已经被证明可以有效地帮助我们增强延迟满足的能力，其中 A 代表行为，B 代表现在，C 代表未来，D 代表改变的策略。比如，你现在的行为表现是“做事拖延”，好处是可以先做自己喜欢的工作，不过未来等待你的都是让你头痛的难题和麻烦。那么，改变的策略有哪些呢？

◎与奖赏保持距离

首先，让我们回头看看“延迟满足实验”中那坚持到最后的 1/3 的孩子是怎么做的吧。他们中有的闭上眼睛，有的将脑袋埋入手臂之中，避免看见十分诱人的糖果。所以，当遇到可能使自己失去自制力的刺激时，我们应竭力回避。培养延迟满足的重要策略之一就是让我们分心，与奖赏保持距离。

比如，美食当前，你可以选择闭眼不去看它们，远离它们；如有人背后说你坏话，你可以选择不听或外出散步等回避方式。

◎转移注意力

“延迟满足实验”中，还有的孩子用自言自语或唱歌的方式转移注意力消磨时光以克制自己的欲望。通过转移注意力的方式也可以让我们不被即刻的诱惑所吸引。

比如，在争吵将要发生时，先把舌头在嘴里转上 10 个圈；面对令自己头疼的一件事情，专注于事情本身就可以减少负面情绪产生的阻抗，或者听一点儿舒缓的音乐。还有，把短期满足带来的长期恶果或者延迟满足带来的好处具体化，也是一个有效的激励手段，如自己解决一个困难后把能得到的奖励贴在床前。

除此之外，我们也可以试着这样做：

①把钱包放在家里，兜里只带一些零钱。

②在需要专心做事的时候切断网络，不再在八卦上寻找满足。

③用 PS 制作一张自己非常苗条的照片摆在桌前；在墙上贴上被香烟熏黑的牙齿照片。

④下次想不顾体重地大吃大喝的时候起身做一下家务或者下次想吸烟的时候和周围的人说说话，等等。

培养与提高自己的忍耐力

千万不要说自己生来就自制力差，一个人的忍耐力在生活中是可以得到培养和提高的。在面对诱惑的时候，也是挑战自己意志力的时候，下面的几种方法或许能帮助你：

◎以自己的目标提醒自己

任何时候，都要提醒自己该做什么，不该做什么。提示自己：如果在不恰当的时候做了不恰当的事情，将会产生何种后果。一旦想到这些，你的自制力自然会增强，在冲动的时候，要懂得为自己“制怒”，告诉自己“忍小忿而就大谋”，以使自己在遇到不良刺激时，保持良好的心境。

◎选择一件苦差事

例如，规定自己每天早上慢跑 5 公里。不论严寒酷暑，刮风下雨，都要坚持。长跑又艰苦又乏味，还会让人腰酸背痛，可真是名副其实的苦差事，所以在这过程中你就可以得到磨炼，从一开始的新鲜到讨厌、到痛苦、到渺茫。通过每天跑步的“磨炼”，可以使你的自律能力、决心、意志、承诺、效率、自信、自尊都得到锻炼和提高。

除跑步外，练习一种乐器，坚持阅读或是写作，和朋友通信或写邮件，等等，同样适用。选择怎样的苦差事本身并不重要，坚持才是问题的关键。每天坚持做点儿自己原本不太喜欢的事情，最终会让你获得自律、毅力以及信守承诺、增强自制力等。

6. 不要让自己太安逸（饿老鼠与饱老鼠效应）

千万不要因为现代生活的方便与精致而养成一种懒惰和贪婪的习惯，更不要因为手中握有各种权力与财富而毫无节制地享受颓靡的生活。因为，太安逸了身体只会变糟。

人生对物质的追求和享受要有限度

1925年，美国科学家麦凯进行了一个史无前例的老鼠实验：他把一群刚断奶的幼鼠一分为二，区别对待，分别放在两只不同的笼子里喂养。第一组享受“优惠待遇”，每日给它们充足的食物，让它们饱食终日；而第二组则遭到“歧视待遇”，每日仅提供给它们相当于第一组60%的食物，故意让它们饿着。

当人们都对第一组老鼠的待遇投以羡慕的眼光时，结果大大出乎麦凯的意料：第一组老鼠的寿命难逾千日，没有到中年便“英年早逝”；而第二组时常饿肚皮的老鼠则寿命翻了一番，享尽高年之后才寿终正寝，而且它们的皮毛光滑，皮肤紧绷，行动快捷。更加耐人寻味的是，它们的免疫功能乃至性功能都比甲组的老鼠要高。

随后，科学家们扩大了实验的范围，以相同的方式来对兔子、猴以及苍蝇等其他的动物甚至细菌与鱼类等进行类似的实验，又都发现了所得结果几乎一致。

由此，科学家提出了一种学说——“限额”说，这种说法认为，动物一生所能消耗的热量有一个固定的限额，限额一旦用完就意味着生命的永久停止，吃多吃少与寿命长短恰好成反比：吃得越多，暴饮暴食，限额用完的就越早，生命就早日终结；吃得少，细水长流，限额的消耗也就减慢，生命相应的就会延长。人尽管是高级动物，但终究是动物，所以也受其约束。

饿老鼠与饱老鼠效应告诉我们的是：人生对物质的追求和享受要有限度。

要是期望能够获得一切、享受一切，期望天天都能大量消耗，那么，最终就可能早早地失去健康。千万不要因为现代生活的方便与精致而养成一种懒惰和贪婪的习惯，更不要因为手中握有各种权力与财富而毫无节制地享受颓靡的生活。每个处于优越生活中的现代人都要时刻提醒自己“懂节制，少享受”。

【故事背后】

有这样一个寓言故事：一个人在路旁摆了一个盛满甜酒的酒樽，并放了些酒杯。一伙猩猩知道人们的用意，坚持不肯上前。微风吹过，酒香扑鼻。于是，一只猩猩说：“这么香甜的酒，何不少尝一点！”众猩猩点头皆称是。于是各自战战兢兢地喝了一小杯。喝罢，相互嘱托说：“可千万不要再喝了！”谁知，酒香阵阵随风扑来，猩猩的馋虫被完全勾引了出来，于是又都喝了一杯。“如是者四”，最后“不胜其唇吻之甜”，忘乎所以，竞相端起大酒樽狂饮起来，一个个酩酊大醉。结果，它们都被人们所擒获。

猩猩之所以被生擒活捉就是为了满足贪杯的欲望。如果那伙猩猩面对飘香的甜酒，心不痒、嘴不馋，想必不会被人掠去。

而人同寓言中的猩猩一样，都有各种各样的欲望。虽然欲望是一切成就的起点，是人们发展的动力，但是，如果一个人的欲望过多，就无法掌握实现这些欲望的资源。例如，你无法既享受闲暇与轻松又能赚到钱；你现在如果仅有3000元，你就无法既买电视又买空调。此时，你要进行选择，想清楚怎样支配你所掌握的资源来实现自己最需要的欲望，而非全部去实现它们。

因此，我们不难得出这样一个结论：我们的生活需要节制，不能无节制地满足自己的欲望，不让自己受一点委屈。一个没有节制能力的人，常常易让自己屈从于没有经过谨慎考虑的欲望。他们在思想上易于随波逐流，盲目地跟随一些浅薄无知的人。与此同时，他们还会盲目地去追求一种超出自己实际需要的生活水平。如此一来，各种欲望便控制了他们，让其成为欲望的俘虏。

事实上，给予自己饥饿和懂得节制也是对生活的一种追求，是一种更深远意义上的对生活的呵护。例如，季羨林先生之所以这么长寿，有一种说法是因为他人生中两个最重要的阶段都处在饥饿的环境之中。青年时期，在德国留学，正值德国战败，物资匮乏，他便在“饥饿的地狱中挣扎”。到了中年回到祖国，又逢“文化大革命”，终日食不果腹。

提高自控能力

动物之所以是动物，就是因为它们不懂得自我节制，就像那些笨老鼠，只知道“饱食终日”，所以它们“英年早逝”是必然的。一个人若不想沦为欲望的奴隶，就必须学会自我克制，只有这样才能把握自我发展的主动权。

节制能力实质上就是一种自我控制能力，这种能力能够在日常生活中加以培养。

◎控制自己的思想

没有意识作为先导，人就不可能有具体的行为。控制思想，就要明白自己想要什么，不能要什么，这是认识的问题。然后再弄清楚，怎样拒绝不能做的事，强制自己专做该做的事，这是方法的问题。最后再掂量一下，自己做了会如何，不做又该如何，这是由控制思想向控制行为过渡的问题。

◎控制目标

目标是思想的核心，更是行动的指南，也是取得成功的重要方法。人不可能无为而治，都要有一定的目的；做事都要有计划，不能东一下西一下，无头无序。

控制目标，就要制定目标。目标有长期的、中期的，也要有短期的。如买衣服时，买皮衣要考虑到这皮衣要能穿三五年；买袜子需须想着能穿三五个月即可；买鞋子时，要想着这鞋得穿一两年。不同的衣服，穿着年度不同，就要在价格、质量等方面做不同的考虑。

修定目标也是重要的一步棋。比如到一定时候，就要看看自己的衣柜，哪些衣服还能穿，哪些衣服不能穿，哪些衣服要缝补改装，哪些又要添置新的。不断整理，才能让衣柜里的衣服随时能满足自己衣着的需要。

◎控制时间

很多人往往不但不明白自己要做哪些事，还不明白在什么时候，用多长时间来做某件事。而且更难的是如何将那么多事和有限的时间充分地融合在一起，事情做好了，时间也没白白浪费。你可以选择时间来工作、游戏、休息，虽然客观的环境不一定能任人掌握，但人却可以自己控制时间。

学会有节制地生活

在平常的生活中，我们要学会有节制地生活，我们的衣食住行，都要有节制，吃得太多，固然不好，吃得太少，也不利于健康。对情感也要有节制，大喜大悲、大笑大怒都不可取。把自己的一切都控制在适度的范围内，生活也许更美好。

有节制地生活，说穿了就是讲究一个度。根据生理和心理需要，进行合理地安排。生活上的好习惯要从四个方面入手：

一是保持充足睡眠（每天一般人睡眠为8小时，这不是绝对的，也可以根据自己的特点进行修正），并且尽量做到早睡早起。

二是多吃素（每天吃素菜1斤），少吃荤（每天吃三两肉食）。

三是勤锻炼身体，每天运动1个小时。

四是讲卫生，卫生包括个人卫生和环境卫生。



7. 生活中人们总是喜欢拔高自己（苏东坡效应）

诗人苏东坡有两句诗：“不识庐山真面目，只缘身在此山中。”明明就站在这个山中，却偏偏不识其真面目。明明自己就拥有“自我”，却偏偏不自悟，在生活中总是喜欢拔高自己。这就是一种社会心理效应：苏东坡效应。

人贵有自知之明

为了证实人确实容易拔高自己，一位美国心理学家做了这样一个实验：他找来 25 个相互之间都是老熟人的人，请他们每个人分别根据 9 个标准即文雅、幽默、聪明、爱交际、讲卫生、美丽、自大、粗鲁、势利，对所有包括自己在内的人排名次。

实验结果显示：人们的自我评价和他人的评价差距很大，而且这 25 个人身上都有不同程度的夸大优点和掩饰缺点的倾向。例如，有一个人自以为“幽默”程度排名第一，可是把其他人对他的文雅程度排名平均了一下发现，他的“幽默”程度仅列第二十几名。

从这个实验结果我们能看到，我们对不良品质的自我评价则常常比别人的估计低，对优良品质的自我评价常常比别人的估计高。也就是我们所说的，人不容易客观认清自己，很容易自我拔高。

这就是为什么我们要在生活中谦虚谨慎，戒骄戒躁。实际上就是为了克服我们的这种有意无意拔高和美化自己的倾向，使我们能更科学、客观、公正地评价自己。

常言道：“人贵有自知之明。”把人的自知称为“贵”，可见人是多么不容易自知；把自知称为“明”，又可见自知是一个人智慧的体现。

相传在阿尔卑斯山的入口处，就曾经写着这样一句警句——认识你自己。

让人们永远记住这句话，因为只有认识了自己，你才能变得睿智，才能胜不骄、败不馁，“不以物喜，不以己悲”，踏踏实实过自己的生活。

【成功案例】

在美国一个偏僻的小镇上，一个黑人女孩因为肤色经常受人白眼。一次，她母亲带她去买衣服，需要进试衣间试衣服，而店员拒绝说：“这只供白人用，黑人要到后面小仓库里去试。”这时，她的母亲说：“如果你今天不让我的女儿进去试衣服，我们只好换一家店买。”这个店员为留住生意，只好同意。

这位母亲总是这样帮助女儿，她说：“女儿，你将来的自豪并不是在白人专卖店里买到汉堡，而是只要你想，你就可能做到。”在母亲的指引下，她认识到：要想走出去，就要靠教育，于是她发奋读书，最终进入社会上层，受人尊敬。她就是黑人康蒂·赖斯，曾被评为“2004年世界最有权势的女人”。

是母亲让赖斯认知了自我，使她拥有了完美的人生。如果她没有认识到自己可以，那么她将是一个平庸的、社会底层的黑人妇女。因为她认识到了自己的价值，所以她成功了。

生活中，只有当你真正认识到自己的价值时，你才会去完美地实现。然而，要真正认识“自我”，却不是一件容易的事。因为人们在认识自我的过程中常常有以下三个“误区”：

◎不屑认知型

许多人都有这样的口头禅：“我自己什么样，有谁比我自己更了解？”其实，许多人对自己真是一知半解。你的优点和特长是什么？你的缺点和不足是什么？你的远见、身体、心态、思维、反应、承受能力、创造能力、人际关系、学习能力怎么样？许多人都不清楚，以至于需要自己发挥作用时，往往高估自己的能力，承诺无法完成的任务，最终耽误大事。

◎片面认知型

这种人分为两种：一种人是低看自己，缺乏信心，认为自己没本事，便不思进取，一辈子发挥不出自己的优势，被动地走过一生。而另一种人则走向另一个极端，即充分认知自己的优点，自信心极强，往往高估自己，低估他人。他极强的优越感和自信心有助于他发挥自己的特长和潜能，干成大事。但是，

他成功的几率大，失败的几率也大，一旦遇到挫折，造成的结果往往很严重。

◎随意认知型

这些人认定“人的命，天注定”，往往随波逐流，喜欢顺其自然，随遇而安，不愿动脑子，混日子过。他们从来不发挥自己的优势和特长，也不发挥自己的主观能动性。

认知自我的三个“要素”

人们认知自我，需要了解以下三个“要素”：

◎尽早认知自己

人要知道自己、了解自己，首先要知道自己多高、多重、多胖、多瘦、多美、多丑这些外在的东西，其次是品德、修养、毅力等内在的东西。尽早认知自我，是早日发现自己优势、发挥自己作用的前提。

◎尽快明确方向

认知自己，知道自己的优与劣，是走好自己人生的第一步。根据自己的特点和优势，制定自己近期的目标。长远的方向，则是认知自己的作用。例如，玄奘大师年轻时立志要前往印度取经，并矢志不渝为之奋斗，最后实现了自己的目标。

◎持续改进自己

世界在不断变化当中，而人也随之改变，了解昨天的你，不一定了解今天的你。所以，我们要不断了解自己，挖掘自身的不同面。同样，每个人也要不断改进自己，适应世界的变化。

你是否被苏东坡效应牵着鼻子走

你是否容易被苏东坡效应牵着鼻子走？为此，国外有关专家设计了一组具有代表性的测验题。如实回答这些“考题”，可使你对“自我”的认识问题得出基本的结论。

这些“考题”如下：

1. 你的情绪是否时常变动？
2. 你对别人的友情能持续多久？

3. 你购买廉价或处理商品，是否常超出自己的需要？
4. 你是一个守信用的人吗？
5. 你是否轻率地结识异性朋友并定下约会？
6. 你對自己購買的東西常能滿意嗎？
7. 你是否輕率地對人或事下定論？
8. 你從事的工作是否常有疏漏？
9. 你是否有你已不再喜歡的老朋友？
10. 你的生活習慣正常嗎？
11. 你是否常憑初次印象判斷人？
12. 你能認真地寫信給他人嗎？
13. 你是否因做錯事而感到不安？
14. 你平時遵守交通規則嗎？
15. 你在閱讀書刊或文件時，常忽略注解並成為習慣嗎？

以上考題答案的計分規則是：1、3、5、7、9、11、13、15 題，回答否定記 1 分；2、4、6、8、10、12、14 題，回答肯定記 1 分。

結果分析：得分為 11 分以上者，說明“自我”是比較成熟的；得分在 8~10 分之間者，說明“自我”是部分成熟的；得分在 5~8 分之間者，說明“自我”是不夠成熟的；得分在 5 分以下者，說明“自我”是相當幼稚的。

如果你的得分很低，你也不要悲觀失望，因為，以下幾個辦法可以幫助你了解自己，避免“蘇東坡效應”對自己的影響。

1. 跳出“自我”的圈子

要跳出“自我”這個圈子，突破“自我”的局限，“以人為鏡”，通過與別人行為及優缺點的比較，來獲得對“自我”的認知。

2. 消除認識“自我”的“盲区”

利用別人對自己的評價來消除認識“自我”的“盲区”。一般地說，認識別人比認識“自我”容易，即“當局者迷，旁觀者清”。這就要求自己能夠廣泛地搜集來自上下左右對自己的各種評價，並通過認真分析和判斷來認識“自我”。

3. 掌握一些分析和判斷的方法

這些分析和判斷的方法與正確認識“自我”密切相關。它們主要有：能一

分为二地看待问题；能既善于听取别人的劝告，又不会被别人操纵；遇事能够冷静理智，不会感情用事；等等。

4. 多参加各种有益的、展示才华和能力的实践活动

通过各种有益的、展示才华和能力的实践活动，可以检测自己的才华和能力，从而达到认识“自我”的目的。



8. 你是否会“随大溜”（从众效应）

一个打出大优惠、大抽奖的商场，当有些人围上去看的时候，很快就会有很多人也围上来；当有些人开始购买的时候，其他的人也纷纷“随大溜”跟着购买。回家后，很多人才发觉自己买的这些东西其实都没有什么用，就把商品扔在一边，再不过问。这就是“从众效应”在作怪。

从众效应的启示

从众效应，是指个体受到群体的影响而怀疑、改变自己的观点、判断和行为等，以和他人保持一致。在研究从众效应的实验中，最为经典的莫过于“阿希实验”。

1952年，美国心理学家所罗门·阿希设计实施了一个实验：他请一些人做他的被试者，告诉他们这个实验的目的是研究人的视觉情况。当某个来参加实验的人走进实验室的时候，房间里已经有5个跟阿希串通好了的假被试者（即所谓的“托儿”），他只能坐在第6个位置上。

接下来，阿希拿出一张画有一条竖线的卡片，然后让大家比较这条线和另一张卡片上的3条线中的哪一条线等长。判断共进行了18次。事实上这些线条的长短差异很明显，正常人是很容易作出正确判断的。在两次正常判断之后，5个假被试者故意异口同声地说出一个错误答案。于是许多真被试者开始迷惑了，他不知道是坚持自己的所见还是听从其他人的答案。

结果显示，平均有33%的人的判断听从了他人的答案，有76%的人至少听从了一次他人的答案。而在正常的情况下，人们判断错的可能性还不到1%。

由此可见，从众效应在很大程度上影响着一个人甚至是一个集体的正确判断能力。这就是所谓的“人云亦云”。

为什么会出现这种现象呢？主要原因有两个。第一个原因是我们对规范的

社会影响所作出的反应。第二个原因是我们对信息的社会影响所作出的反应。遵循社会规范往往可以得到奖赏。

【故事背后】

某高校举办一次特殊的活动，请德国化学家展示他最近发明的某种挥发性液体。当主持人将满脸大胡子的“德国化学家”介绍给学生后，化学家用沙哑的嗓子向同学们说：“我最近研究出一种有强烈挥发性的液体，现在我要进行实验，看要用多长时间能从讲台挥发到全教室，凡闻到一点味道的，马上举手，我要计算时间。”说着，他打开了密封的瓶塞，让透明的液体挥发……不一会儿，后排的同学，前排的同学，中间的同学都先后举起了手。不到两分钟，全体同学都举起了手。

看到同学们都举起了手，“化学家”一把把大胡子扯下，拿掉墨镜，原来他是本校的心理老师。他笑着说：“我这里装的只是普通的自来水！”

这个故事生动地说明了人与人之间的从众效应——看到别人举手，也跟着举手，但他们并不是撒谎，而是受“化学家”的言语暗示和其他同学举手的行为暗示，似乎真的闻到了一种味道，于是举起了手。

虽然我们每个人都标榜自己有个性，但很多时候，我们却不得不放弃自己的个性而“随大溜”，因为我们每个人都不可能对任何事情都了解得一清二楚，对于那些自己不太了解、没有把握的事情，我们一般都会采取“随大流”的做法。

在现实生活中，当第一个人这样做，第二个人仍然这么做，处在关键位置的第三个人往往也是选择趋同，这样的直接后果是整体的趋同。这种做法本身并无好坏之分，其性质取决于出现在什么问题及场合上。例如，在捐款人寥寥无几的活动现场，一位老奶奶将大把零钱捐了出来，这时，慕名而来的爱心人士就会接踵而来，这就是起到了积极作用；又如，川流不息的十字路口，面对红灯，只要有一只领头羊，后面便一定会有人跟着闯，这就起到了消极的作用。

克服从众心理

因此，我们应当尽可能避免与克服消极的从众行为，提高从众的自觉性、独立性。那么，我们怎样才能克服消极的从众行为呢？

◎广泛参与活动

生活中，人们往往由于活动天地狭窄，与他人打交道少，所以易于被上述的种种原因所左右，从而产生从众心理。如果我们扩大自己的活动范围，广泛与人交往，就可以堵住从众之源，克服消极的从众心理。

◎提高知识水准

俗话说：“无知出偏见”，“真知出灼见。”事实表明，无论哪种原因造成的从众，都是由不确切而扭曲的信息所致。因此，透彻地了解事实就必然有助于消极从众的克服。这就需要我们不断增长知识，加强文化修养。

◎培养自尊心与自信心

一个自尊心强、自信心足的人，是不大会表面服从或盲目从众的。因此，我们要想避免或克服消极的从众行为，就应当培养自尊心与自信心。

然而，过分的自尊或自信对克服从众心理都是不利的。比如，真正自尊的人，必须尊重他人；还必须严于律己，宽以待人。

◎提高自制性与独立性

一个善于控制自己、具有独立自主精神的人，是不大会产生消极的从众行为。因此，我们必须提高意志的自制性与性格的独立性，才有助于盲目从众或表面服从的避免与消除。

因为，一个具有自制力的人，他一方面善于迫使自己去执行已经采取的决定，并能战胜与执行决定相对抗的一切因素；另一方面，他还善于抑制消极情绪与冲动行为，并能适时地调控自己的行动。同时，一个独立性很强的人，遇事有主见，不人云亦云；行动有目标，不亦步亦趋。

坚定自己的立场，不受他人影响

跟人起哄、对流行敏感等不甘寂寞的心理，都来自于他人对你的影响。你是一个容易受别人左右的人吗？

请使用下列四个条件画一幅画。

行人。

树木。

池塘。

房子。

A：人比树木、房子大

温和而女性化的人会使你马上受影响，个性强的人却不易影响你。你憧憬美感，是个富有罗曼蒂克气息的人。

B：人比房子小、但比树木大

你的个性很强，非但不受影响，在逆境中反而能显示优点，勇敢地选择大丈夫该走的路。

C：房子、树木都大，但人小

你深爱知性的事物，不被感情左右，但服于理论，这种率直是你的魅力。

D：人的大小不属于 ABC 的情况

你只要碰到同类型的人，就能马上将对方同化，而使彼此更亲近、更了解。同样的，你的生活也与某个人互相维系。

如果你是一个容易受他人影响的人，你也不要担心，因为我们可以通过后天的培养来使自己立场坚定，不会因为旁人的否定而轻易作出变化。

◎理解自己的原则

什么是你不可放弃的？绝对不同意不符合这些原则的事。

◎表达自己的想法

让自己有机会表达自己的想法。如果别人都在说话，你感觉插不进嘴，那就等别人呼吸时插进去。

◎不自动接受别人的看法

不要什么事听到某人的立场就接受了。要知道，任何一件事每一个人看起来都可能不一样。当别人提出自己的看法时，你可以在尊重他人的基础上提出有建设性的不同意见。

◎你认可的想法就是你的想法

不要分那么清楚什么是他人的想法，什么是你自己的想法。你认可的想法就是你的想法。

◎说话要干脆

讲话时少用那些拖泥带水的词（也许、可能、会不会、如果、听说、别人、我们……），多用那些有魄力的词（我、我认为、我希望、我要求……）。

◎不要让人打断你

不要让他人打断你，不要让他人不理睬你的意见。如果你被打断，你可以说“请让我说完”。如果你被不理睬，那么重复你的话。



第三章

如何参透爱人心理： 编织一幅有质感的幸福锦缎

爱情中误会的发生往往是因为人们没参透爱人的心理。如果我们首先参透了爱人的心理，何愁自己的爱情不幸福？因此，美好的二人世界从读懂心理学开始。你是一根线，他（她）也是一根线，懂得心理学，我们才会在婚恋中编织出一幅有质感的幸福锦缎。

1. 面对爱情，先进门再说（登门槛效应）

在接近自己喜欢的人时，我们往往不是“一步到位”提出要与对方共度一生的要求，而是逐渐通过一起吃饭、看电影等小要求来逐步达到目的。这就像让别人登上门槛就可能进入室内一样。因此，这种两阶段的从小到大的请求心理战术被称为“登门槛效应”。面对爱情，我们要先进门再说。

从小到大的请求——爱情两阶段技巧

1966年，美国社会心理学家弗里德曼与弗雷瑟曾做过一个实验：派人随机访问郊区的一些家庭主妇，要求她们将一个小招牌挂在她们家的窗户上，这些家庭主妇愉快地同意了。过了一段时间，再次访问这组家庭主妇，要求将一个不仅大而且不太美观的招牌放在庭院里，结果有超过半数的家庭主妇同意了。与此同时，派人又随机访问另一组家庭主妇，直接提出将不仅大而且不太美观的招牌放在庭院里，结果只有17%的家庭主妇接受了该要求。

随后，他们又进行了类似的实验：派人到两个居民区劝人在房前竖一块写有“小心驾驶”的大标语牌。在第一个居民区向人们直接提出这个要求，结果遭到很多居民的拒绝，接受的仅为被要求者的20%。在第二个居民区，先请求各居民在一份赞成安全行驶的请愿书上签字，这是很容易做到的小要求，几乎所有的被要求者都照办了。几周后再向他们提出竖牌的要求，结果有55%的人接受了。

突然向对方提出一个较大的要求，人们一般难以接受，而如果逐步提出要求，不断缩小差距，人们就比较容易接受。这就是所谓的“得寸进尺”。人们都希望给别人留下前后一致的好印象，不希望别人把自己看做是“喜怒无常”的人。因而，在接受了别人的第一个小要求之后，再面对第二个要求时，就比较难拒

绝了。如果这种要求对自己的损失不是很大时，人们心中就会想“反正都已经帮了，就好人做到底吧”。于是“登门槛效应”就发生作用了，一只脚都进去了，又何必在乎整个身子都进去呢？

例如，我们想与对方谈话，但碰巧此人又没有时间，如何进行有效谈话？如果开场白是“我最近很烦，能和你谈谈吗？”他就会想“烦心事？那肯定时间短不了”，因此必定拒绝你。那么换一种方式：“给我2分钟，好吗？”对方就会觉得“只是2分钟而已”或“这点小事我总得做到吧，不然会被别人看不起的”。当你与他谈话后，事情当然不可能2分钟就说完，但是他也无法说出“到2分钟了，我该回去了”的话。所以2分钟也就成了30分钟、1个小时甚至更长时间。

这种效应在恋爱过程中也同样适用。在与对方交往时，不可操之过急，应先慢慢接近对方，从一个让他（她）说“Yes”的小小要求，赢得对方的信任，牵引出爱情的入口后，再提出进一步的要求。

【成功案例】

大成与小美是在朋友聚会中认识的，当时大成的哥们就私下怂恿他，这是个女孩，别错过了。小美比大成小5岁，还是个喜欢脸红的女孩。大成本想单独约她出来坐坐，可又怕人家女孩子有戒备心。每次他都找借口，请小美和几个朋友一起出来看电影、吃饭等。慢慢的，他找机会和她多聊天，了解她的兴趣爱好。大成发现小美并不讨厌自己，这可是一个好兆头。

接下来，大成开始了“润物细无声”的战略。从她的博客里得知她家在装修，于是大成称自己也正在装修，周末约她一起去家居城。她家里只有母亲，女人自然做不了太多体力活。大成每次装作刚好路过，帮她们叫车运货，然后帮她们拾掇一下。

小美的公司搞竞标，大成专门查阅了她们行业的相关资料，每次聊到工作，总能给她一些建设性意见。小美觉得大成简直是神人，什么困难都能在他那里一一化解，而她不知道有多少次大成为了她打电话四处求助，不是网络搜索就是跑图书馆。为了不让她有压力，这些背后工夫大成从不在她面前显露。小美越来越信任他。眼看时机成熟，大成适时送出玫瑰，小美便欣然接受了。

故事中，大成在接近自己喜欢的女孩子时，正是逐渐通过看电影、一起吃

饭等小要求来逐步达到目的的，而不是“一步到位”提出要与对方共度一生的要求。如果太心急，只会将胆小的小美吓跑。

登门槛效应的爱情之法

感情的事是要慢慢来的，心急吃不了热豆腐。登门槛效应要求我们在恋爱过程中采取一定的迂回战术。

◎从对方能够轻易接受的小要求开始

例如，“能帮我拎一下东西吗？”、“Hello，是我，下次我想回请你吃饭，可以吗？”，注意不要提太过分的请求。

◎不断提一些让对方连连点头称“Yes”的问题

想跟初识的人套近乎，“Yes技巧”十分管用。“Yes技巧”是指不断提出令对方不得不以“是的”、“好的”来回答的问题。

例如，不停地“今天天气真好”、“这花真漂亮”、“已经是夏天了，不过天气还不是太热”等谁都不能以“NO”来回答的话，这样对方会在作出“嗯”、“是啊”、“对”等肯定回答的同时对你产生亲近感。

◎开启他的心门

如今，男女之间的爱情越来越轻易，表白也不再是重大的事情，原因之一是手机的普及。向对方要电话号码应该是个学问，其实本着一个原则就行了，那就是自然，一般会在谈话快结束时提出：“能把你的电话号码给我吗？我有什么开心的事可以发短信告诉你。”

另外，交换 E-mail 也轻而易举。只要不是特别讨厌的人，一句“告诉我你的邮箱地址吧”，都能轻易地到手。如果拒绝这么小的事，反而让人觉得不友善。提出要求方只要将邮箱地址拿到手就能自由与之联络，进入下一阶段了。

◎何时表白最合适

爱情就像煲汤，掌握好火候很重要。不到火候，千万别说。如果跟人家只约过几次，就提出要建立进一步的关系，十有八九要坏事。爱情的微妙，一切尽在不言中。对方愿意单独出来跟你见面，说明对你还是有好感的，但这种好感非常朦胧。一旦你急于挑明，破坏了这种朦胧，那就欲速则不达了。

如何向对方表白爱情

当爱上一个人时，谁都希望对方的心意得到感情的回馈。然而，现实生活中，有些人特别是感情内向的人，萌发爱情后总是显得腼腆、拘束，迟迟不肯表露恋情，或怕冒犯对方而受到冷落，或怕张扬出去招致他人耻笑和非议，从而坐失良机。那么，我们应该如何把握机遇，不失时机地向对方表白爱情呢？下面介绍几种比较常见的招数。

◎第一招：以物传情

在对方生日或圣诞节那天，寄去你的问候。或者在不是节日的日子里，送有某种含义的礼物给对方。

◎第二招：以行传情

制造机会与他多接触

与他（她）接触时，要多交谈。交谈最有利于增进彼此的感情。可说一些暗示性的话，但不要太露骨，以免造成双方面子上的难堪。

利用微笑的眼睛告诉对方你对他的情感

笑容是表达爱意最好的武器。每次与对方打招呼时，都不要忘记微笑，但千万不要傻笑，那样会适得其反。用微笑告诉他，你见到他（她）很快乐。

在情人节那天约他吃个便饭

情人节那天，约他（她）一起随便吃个便饭，什么都不用说。如果他（她）对你也有心，那么相信情人节过后不久，你们的关系就会有新的进展。

◎第三招：以书信传情

用书信或电子邮件传达你的爱意。如果他（她）没有恋人，而你们已经认识，他（她）也喜欢跟你一起聊天。这时，你就可以采用书信来表达你对他（她）的感情，其好处是避免了面对面时的羞涩和仓猝间的词不达意，这种形式尤其受到那些生性腼腆、不善口头表达的青年男女的喜爱。但切记信中的话语不可有强迫他（她）回信并爱你的话语，否则，只会引起对方的反感。

2. 夫妻之间闹矛盾需要有人先说“软话”（南风法则）

家庭矛盾产生后，如果我们都把自己看成是“战争”的“肇事者”并主动说“软话”，检讨自己的过错，另一方肯定会大受感动、感染，也会积极检讨自己的行为过失，这样就能使一场家庭矛盾化解于无形。这与心理学上的南风法则如出一辙。

南风效应的启示

南风法则也叫做温暖法则，它来源于法国作家拉封丹写的一则寓言。这则寓言故事讲的是，北风和南风比赛，看谁先让行人脱掉大衣。北风猛烈地吹，使行人把大衣裹得更紧；南风徐徐地吹，温暖如春，行人就脱掉了大衣。于是，南风获得了比赛的胜利。

北风威力巨大，为什么最后却输了？原因就在于北风采取了“硬”的手段，使人们产生抵触心理；而南风则采用了“软”的手段，顺应了人们的内在需要，使人的行为变为自觉。

从“南风”法则中我们可以得到启示：宽容是一种强于惩戒的力量。

一对情侣相约晚上去看电影，可是女孩因为公司会议而延误了，当她冒雨赶到的时候已经迟到了20多分钟。男友很不高兴地说：“你每次都这样，现在我什么心情也没了，你回去吧！”刹那间，女孩泪流满面。

同一时间，同一地点，另一对情侣也面临同样的处境。女孩赶到的时候也迟到了近半个钟头，她的男朋友说：“我想你一定忙坏了吧！”接着他为女孩拭去脸上的雨水，并且脱去外套盖在女孩身上。此刻，女孩也流泪了，但她流的却是幸福的眼泪。

你体会到了吗？其实爱与恨往往只在我们的一念之间！

婚姻生活同样如此。在婚姻中，如果我们可以忽略对方的缺点和不足，尽量放大对方的优点，那么很多矛盾就不存在了。

【故事背后】

老王与大庄在一个楼道里对门住着。大庄家经常战火纷飞，隔三间五便有争吵声传出。而王家从来不吵架。大庄感到很奇怪。俗话说，瓢勺难免碰锅沿。大庄家为何听不见“锅碗瓢勺交响曲”？

一次，大庄与妻子大吵一架后，独自一人在小区旁的小饭馆里喝闷酒。这时，老王路过饭馆，大庄赶紧把他拉进去喝酒。大庄向老王请教：“奇怪，你们家像是不食人间烟火似的，从来没有听说过吵闹声。为什么？”

老王说：“你家之所以总是吵架，是因为你们家都是好人。我们家之所以不吵闹，是因为我们家都是坏人。”大庄不高兴地说：“老王，我是认真的！你开什么玩笑？”老王一脸认真：“我不是开玩笑。你们家都是好人，都觉得自己是正确的，都有理，都要征服对方，所以就经常产生摩擦。而我们家里的人，都认为过错在自己，是自己首先错了，有什么问题赶紧认错。没有火药，哪儿来的战争呢？”

大庄听得一脸茫然，老王接着说：“例如，一只放在桌沿旁的杯子被人碰掉了，碰掉的人不认为是自己粗心的过错，只会埋怨：是谁把茶杯放这儿的？放茶杯的人一定不服气，反驳道：你不碰，它自己会掉下来？碰掉的人接着争辩说：你如果不把它放在这个地方，我怎么会碰到它呢？……如此这般，势必会引起一场大战。而如果事情发生在我们家，碰掉的人会马上说：对不起，是我不小心。并且他会立刻清理，以免碎玻璃扎伤人。而放茶杯的人也会不好意思，承认自己也有责任。于是，两人共同将上上下下清理干净。这就是你们家争吵，而我们家相安无事的原因。”

家庭生活中少不了磕磕绊绊的家庭矛盾，如果我们都像老王家人那样主动检讨自己的过错，对方肯定会大受感动、感染，也积极检讨自己的行为过失，正是这种相互承担“肇事”责任的宽容、豁达的人生态度，营造了家庭永远和平的氛围。

家庭避免矛盾的秘诀

家庭中出现矛盾和问题是绝对的，避免不了的，一个家庭不可能永远波澜不起。但是双方要积极采取措施，避免家庭矛盾的发生。

◎适时进行沟通

沟通要把握时机。例如，在矛盾发生的当时，不要急于向对方解释，因为在大家情绪不稳定的时候，沟通无异于吵架，是起不到任何好作用的。所以，沟通应在双方都很冷静的时候进行。只有双方心平气和地进行交谈，才能达到沟通的效果。

◎时常检点自己的行为

要想把婚姻经营好，就要时常检点自己的行为。婚姻出现了问题，是很常见的，不必紧张，要学会冷静地应对，先找出问题出现的原因，再去寻求解决的办法。

◎幽默让矛盾消解于无形之中

古希腊有一位哲人终日在外与人辩论，他的妻子很生气他不做家务，当众泼他一盆冷水。但他却坦然地说，我妻凶悍如此，我尚且不怕，我还会怕我的辩论对手吗？众人一笑，一场家庭大战在幽默之中消弭了。

学会幽默，家庭纷争就会大事化小，小事化了，消解于无形之中。

◎夫妻同心，其利断金

俗话说：夫妻同心，其利断金。夫妻间应该学会合一，虽然面对许多的阻碍，但人不能够分开。若有这样的心志，即使夫妻之间有矛盾，哪怕矛盾很深，也可以重归于好。若是想“分开算了”，那等于在意志上已经作出了投降。我们要靠着自己的能力彼此宽容、接纳对方。一旦发生困难，就要共同面对，一起解决。

◎注意说话的口吻

夫妻之间，应该是互敬互爱，凡事应该多用商量的口吻，要避免颐指气使。在夫妻之间，占上风的一方习惯以命令的口吻说话，去指挥对方干这干那。即使对方一时能忍受下来，必不能长久，一旦对方反抗，多半是一场“世界大战”。

夫妻争吵应遵循的原则

一般而言，家庭矛盾往往始于夫妻之间的互相指责与争吵。如果夫妻之间有过矛盾和争吵，应注意下面这几条规则：

◎不能翻旧账

争吵时旧账会越翻越多，你也会越想越生气，为以前生过气的事再生一遍气，气上加气，是有害无益的。

◎不可轻言离婚

原来可能是小矛盾、小问题，若在生气之时说“分手”，这种不经冷静思考的气话，最终会演化成难以收拾的残局。

◎不要指责对方说：“你总是……”或“你从来不会……”

◎不能涉及对方的父母

夫妻之间吵架千万不能涉及对方的父母。夫妻俩感情真好的话，如何寄钱给父母、是否接父母同住，都是可以商量解决的。

◎不能说粗话或动手

双方尤其是丈夫绝对不能说粗话或动手，因为这会给妻子留下身心永远无法磨灭的伤痕和痛苦。

◎要就事论事

在争吵过程中，不能口不择言，挑剔对方的出身、学历、外貌、体重等一些不易改变的事实，而要针对现在的问题，就事论事。

总而言之，只要夫妻间彼此多一些宽容，多一些爱心，多设身处地站在对方的角度想问题，家庭中的一切矛盾便都可以迎刃而解。

3. 恋爱往往是越挫越勇（罗密欧与朱丽叶效应）

恋爱或许会伴随大大小小的障碍和挫折，但反过来说，正是因为这些障碍的存在，又使得爱情之火越燃越旺。这种心理在莎士比亚的《罗密欧与朱丽叶》中可见一斑，被心理学家称为罗密欧与朱丽叶效应。

障碍能加深恋人之间的感情

莎士比亚的名剧《罗密欧与朱丽叶》描写了罗密欧与朱丽叶的爱情悲剧。他们相爱很深，但由于两家是世仇，感情得不到家人的认可，双方家长百般阻挠。然而，他们的感情并没有因为家长的干涉而有丝毫的减弱，反而相爱更深，最终双双殉情而死。

1972年，为了了解父母的干涉是否改变了夫妻、恋人之间的关系和相爱水平，心理学家德斯考尔等人调查了91对夫妇和相恋已达8个月的41对恋人，发现在一定范围内，父母干涉程度越高，恋人之间相爱越深。当出现干扰恋爱双方关系的外在力量，恋爱双方的情感反而会加强，恋爱关系也因此更加牢固，这种现象借用莎翁名剧命名为“罗密欧与朱丽叶效应”。

产生这种现象的原因是因为人有一种自主的需要，希望自己能够独立自主，而不想让自己成为被人控制的傀儡。一旦别人越俎代庖，替自己作出选择，并将这种选择强加于自己时，就会感到主权受到了威胁，从而产生一种抗拒心理：排斥自己被迫选择的事物，同时更加喜欢自己被迫失去的事物。例如，当你交到一位异性朋友，保持着友好和纯洁的关系，是非常期待家长及周围人的理解与尊重的。而当父母强烈反对，插手干涉，并将对方贬斥一番时，可能谁都接受不了，这时往往会适得其反……

越是限制、禁忌的东西，越显得神秘、有趣、充满诱惑，越能激发人的叛

逆心和反抗性，也越发的令人想尝试一下。这就是为什么一旦电影、书籍、文章被列为禁片、禁书、禁文，众人就会趋之若鹜。因此，当外在压力要求人们放弃选择自己的恋人时，由于心理抗拒的作用，人们反而更转向自己选择的恋人，并增加对恋人的喜爱程度。

因此，我们可以得出这样一个结论：障碍反倒能加深恋人之间的感情。

【借鉴案例】

小柔在一个极偶然的情况下用老公的电脑查资料，发现老公一直用QQ与以前的一位女同学保持联系。后来小柔的老公解释说，他和那个女同学在学校时关系不错，大家天各一方，就常常通过QQ聊天。虽然小柔也查了聊天的记录，确实没有什么情爱内容，但小柔却开始对丈夫不放心起来，开始不断地看他的手机、翻包甚至搜身。两个人是两天一小吵，5天一大吵，精疲力竭之余也严重影响了孩子的学习成绩。后来，小柔的丈夫跟小柔离了婚。一年后，丈夫再婚时，他的第二任妻子竟然真是那位与他聊天的女同学。

故事中的这场婚变，看似小柔受到了伤害，但是造成伤害的原因反而是小柔自己。有好感的异性间，受到的外界干涉越多，他们的感情就会越深。小柔发现丈夫和女同学在频繁地网络聊天时，各种诸如乱查丈夫的手机，对他翻包甚至搜身的错误行为在无意中促进了他们之间的联络和感情，导致事情向极端发展。

如何应对对方的“红颜知己”

夫妻双方应该给对方足够的自由空间，尽量让对方有自己的交际圈。但是，一旦妻子或丈夫发现对方有了红颜知己，为了避免因双方言语和行为上的不当而造成对立，在捍卫自己婚姻时要坚持“避实击虚”“以柔克刚”的原则。

◎无中生有法

通过“捏造”事实，无中生有，对对方“改正”错误的行为进行表扬，促其自责。例如，妻子说：“我听说同事老张跟那个所谓的女性“笔友”彻底不来往了。这是听说，不过我坚信他能做到这一点。我为他高兴。”这种假借道听途说的“事实”对“外人”进行表扬，易引起其对未改正错误的内疚和自责，激励他痛下决心，

将心思转移到家庭生活中。

◎移花接木法

“移花接木”指把这种花木的枝条嫁接在那种花木上产生新品种或改善老品种。桃树与李树的嫁接，产生了新品种“桃李”，国光苹果与元帅苹果嫁接，产生了新品种“富士”、“红富士”……

移花接木法要求对对方的行为采用“迂回曲折”的批评方法，即通过批评周围以外的人和事，促其“嫁接”自身，使其听出弦外之音，催其自省。

爱情 365 天保鲜法

任何事物的发展规律通常都不是笔直前进的，曲折变成了自然现象。爱情好比浩瀚的大海，有高潮就有低潮；又好比美味佳肴，你只吃一种习以为常，早晚有腻味的时候。我们要达到所谓的天长地久，就需要爱情保鲜。

◎学会若即若离

爱情如潮汐，时涨时落。所以有时候需要有情人若即若离，才能保持爱情的鲜活。这也就是所谓的“小别胜新婚”。

◎给对方一块自由活动的空间

虽然我们常说亲密无间，但现实中很难做到这一点，即便是做到了也不一定就是好的。热恋的时候两个人缠缠绵绵，感觉时刻也不能分离这很正常，但一个人不可能永远处在热恋之中。除了恋人，我们还有朋友、家人、工作、学习等各方面都需要我们去付出。所以必要的时候将自己的爱情适当地存放到冰柜里冷藏，以便给对方一块自由活动的空间，防止将爱情窒息。

◎利用网络来维护自己的爱情

在爱情网站建立自己的爱情小屋，经常记录感情生活中的一点一滴。利用网络来维护自己的爱情，是现在最时尚的表达爱的方式，往往会起到意想不到的效果。

◎送爱人礼物

每隔 43 天送小礼物给你的爱人。研究表明，43 天为送爱情礼物最佳的时间间隔。

◎帮对方做一件哪怕是很细小的事

例如，在丈夫刮胡子以前，妻子去把镜子上的水蒸气擦掉；在妻子或丈夫起床之前几分钟，另一方先起来煮咖啡、热牛奶，或是换好花瓶里的水。

◎定期约会

“周末晚上是咱俩的欢乐时光”，事先定好，不约别的人，不做别的事，而是双双一起去看电影或看戏，或去餐厅共进美味佳肴。

◎共同去做某件事

两人一起去做某件新奇的事，例如一起去旅游，去听交响乐演出。总之，要一起寻找双方都感兴趣的新奇事去做。



4. 让每一步都正确（路径依赖原理）

一旦人们错选了结婚的伴侣，就好比走上了一条不归之路，惯性的力量会使这一选择不断自我强化，让你不能轻易走出婚姻的“围城”。一步错，步步错，甚至一生错到底。用科学术语来解释这种现象，叫做路径依赖原理。

婚前要睁大眼睛

路径依赖理论由美国经济学家道格拉斯·诺思第一个明确提出。他认为，路径依赖类似于物理学中的“惯性”，一旦进入某一路径（无论是“好”的还是“坏”的）就可能对这种路径产生依赖。某一路径的既定方向会在以后发展中得到自我强化。人们过去作出的选择决定了他们现在及未来可能的选择。而这些选择一旦进入锁定状态，想要脱身就会变得十分困难。

例如，现代铁路两条铁轨之间的标准距离是4英尺又8.5英寸，因为早期的铁路是由建电车的人设计的，这一尺寸是电车所用的轮距标准。而最先造电车的人以前是造马车的，所以电车的标准是沿用马车的轮距标准。马车又为什么要用这个轮距标准呢？原来古罗马人军队战车的宽度是4英尺又8.5英寸，这正是牵引一辆战车的两匹马屁股的宽度。

到了现代，美国航天飞机燃料箱的两旁有两个火箭推进器，因为这些推进器造好之后要用火车运送，路上又要通过一些隧道，而这些隧道的宽度只比火车轨道宽一点，因此火箭助推器的宽度由铁轨的宽度所决定。因此可以说，如今世界上最先进的运输系统的设计，是由两千年前两匹马的屁股宽度决定的！

因此，路径依赖原理告诉我们，要想路径依赖的负面效应不发生，关键是在一开始的时候就要找准一个正确的方向，作出一个正确的选择。否则一旦人们作了某种选择，就好比走上了一条不归路，惯性的力量会使这一选择不断自

我强化，并让你不能再轻易地走出。

在爱情婚姻生活中，我们同样无法摆脱路径依赖，一旦我们选择了自己的“马屁股”，我们的婚姻轨迹可能就只能是“4英尺又8.5英寸宽”。以后如果我们对这个“宽度”不满意，再回头去重新作出选择，那付出的代价恐怕就会大得不敢想象。这个世界上有多少对夫妻或为了孩子，或为了面子，或为了其他种种原因，而忍受同床异梦的煎熬？

【借鉴案例】

对南希来说，未婚夫贝尔是一个十全十美的人，他富有细腻丰富的感情，又总是那么精力充沛去做任何事，有抱负，又风趣幽默，再加上懂得关心体贴。因此，南希在立婚约前，曾经同她的母亲开玩笑说：“我的婚约誓言可以不必说‘无论是顺境还是逆境’。”原因是她相信她的婚姻里不会有什么“逆境”。

眨眼之间，两人已经结婚五年了，贝尔的情感不像从前细腻了，似乎感情对他来说已经疏远了，他说自己已没有精力去帮助维修家里的东西了，也不再有时间倾听妻子分享情感了。南希有时开玩笑说：“当贝尔睡着的时候，外星人进入她的家，把贝尔的脑子拿出来换上别人的脑子了。”她讽刺地说：“他根本就不是我所嫁的人！”

每个人都有自己的基本思维模式，这种模式在很大程度上会决定你以后的人生道路。而这种模式的基础，其实是早在童年时期就奠定了的。做好了你的第一次选择，你就设定了自己的人生。

南希与贝尔的故事告诉我们，恋爱阶段真正值得去做的，并非飞蛾扑火式的瞬间辉煌，而是慎重选择自己婚姻的另一半。

如何选择合适的恋人

选择合适自己的恋人，是确保婚姻长久的基础。如何选择恋人？以下几个标准可供你参考：

◎不断追求成长的人

这是最重要的择偶条件。如果你找到的对象不断追求个人的成长，在追求美满婚姻的路上，你就成功了一半！夫妻之间最大的问题通常是什么？一方想要改善婚姻关系，另一方不愿意；一方想要把问题谈清楚，另一方不愿意；一

方看见可以改进的地方，另一方不以为然，一味否认。对方若不愿意改变、改进，让感情越来越好，婚姻就不会幸福。

◎能够敞开情感的人

如果对方无法向你表达感受，他就是还没准备好委身在这个感情中！何必跟情感关闭的人在一起？敞开情感也可以说是慷慨付出情感，能够慷慨付出爱！

愿意敞开情感非常重要，这样才能进入对方的内心世界。

◎具备成熟度和责任感

有些人也许对你很好，他们就是还没准备好要委身在感情中；他们也许很讨人喜欢，甚至很爱你，但他们还不够成熟。怎么知道这个人是否成熟？就看对方是否尊重他人的感受。

另外，你要找有责任感的对象。成熟度和年龄无关，成熟度和责任感有关。责任感不只是一个观念而已，而是一个行动。人人都值得被爱，但不是人人都准备好要付出爱的责任。你想结婚，就要知道爱需要负责任。

◎和对方有来电的感觉

你和对方之间跟你和其他朋友之间有何差别，就是要有那种来电的感觉。不见得第一次见面就有来电的感觉。若你对某个人不是一见钟情，不表示将来彼此了解以后不会被对方吸引。

研究显示，先做朋友，再做恋人，这样的婚姻最美满。跟对方交往过程中，也许你不讨厌、甚至有点喜欢对方，但没有被吸引的感觉。你若不被对方吸引，你们的婚姻就不容易健全和幸福。

◎拥有健全的自我形象

自我形象高的人喜欢自己，所以去爱别人。对方不是为了别的动机才去爱人，是为了想去爱人而爱，对方的自我形象越健全，你们的感情越稳固。看一个人怎么对待自己就可以知道他（她）对你的看法。饮食习惯、如何照顾自己衣食住行各方面都反映出他的自尊，一个自爱的人也许不太有钱，但他（她）的外表总是干净、整洁。

慎重对待婚姻

常言说得好：“婚前要睁大眼睛，婚后则要睁一只眼，闭一只眼。”因此，绝不能把婚姻视为儿戏，草率地作决定。

◎不要与你认为对方身上有无法忍受的毛病的人结婚

不要妄想婚后改造对方。一个人的行为模式在他还小的时候已经建立好了，想要改变人的行为习惯是非常困难的。例如，如果这个人每晚都要喝酒，那么你就别期望他在蜜月之后就不喝酒了。因此，如果你在约会期间就发现了对方有你无法忍受的毛病，结婚之后，这些毛病就会烦扰你的余生。

当然，这么说并不是让大家都要达到十全十美才能成为结婚的对象。但在结婚之前，你必须作个决定，决定自己是否愿意用尽余生来忍受那些毛病。

◎不要因一时冲动而结婚

作出决定前一定要认真对待，仔细思考。相识之初，每个人都会拿出最吸引人的一面，隐藏自己的另一面。这也就是许多人在婚后的第一年就惊奇地发现了原来自己结婚的人和谈恋爱时的人并非是同一个人。因此，你至少要花一年的工夫好好观察你要结婚的对象，观察其内在的品行。

◎不在婚前与人同居

根据 50 年来的资料调查研究，有同居历史的夫妇离婚率比没有同居历史的夫妇要高出 50%。同时，同居后结婚的夫妇，在婚姻生活中的满意度和幸福度都比较差。

◎不要太早结婚

有关数据显示，20 岁之前结婚的夫妇，他们的离婚率要比在 20 岁之后结婚的人高出两倍。这是因为 20 岁之前的人大多性格还不够成熟。因此，我们需要等到性格成熟之后再结婚。例如，无私奉献的心志、稳定性和自律，等等，都需要花时间等，这样才能保证婚姻长久。

5. 多做沟通，温柔相待（超限效应）

卡耐基在他的《人性的弱点》一书中说过：唠叨是爱情的坟墓。但是，很多女人并没有意识到这一点，她们甚至认为自己的唠叨是对丈夫的爱，殊不知这种无休止的唠叨会让超限效应在丈夫的头脑中开始运行，最后导致他的厌烦心理。

超限效应

女人之所以唠叨，大多数是出于对丈夫的关心和爱，或是希望通过自己的唠叨来纠正丈夫的某种错误认识和改正其某种缺点。然而，当你发现，你跟丈夫三令五申的事情，他往往做不到或者做不好。你唾沫横飞地跟他反复强调的意见，看他的表现，似乎是充耳不闻。如果有这样的现象发生，你就该有一种意识：超限效应已经在他的脑中运行了。

所谓超限效应，就是指刺激过多、过强和作用时间过久而引起的一种心理极不耐烦或反抗的心理现象。我们都有这样的体会：参加某个培训，临近结束，许多人已在整理自己的东西，完全不顾台上的人在讲什么。如果此时主持人告诉大家某位领导马上还要来说几句，有些人开始躁动起来，甚至会牢骚几句。之所以会出现这种现象，是超限效应的原因。即人接受任务、信息、刺激时，存在一个主观的容量，超过这一容量，人就不愿意对待这些任务了。就像一辆核定载重量5吨的卡车，装了8吨的货，可以拉起来，但肯定有损害。

在我们的生活中也常有这样的现象：父亲三番五次地对孩子说“你要将你的屋子收拾干净”，可孩子却将爸爸的话当成是耳旁风，屋子依旧杂乱；女友不知疲倦地提醒男朋友“你把烟戒了”，可男朋友依然“恶习”不改；在公共汽车上，售票员一遍又一遍地提醒乘客“请看好自己的物品”，但乘客们似乎

没有听到，丢东西的事情屡屡发生……

为什么会出现这样的现象呢？这显然是“超限效应”在起作用：人接受任务、信息和刺激时，存在一个主观的容量，超过这一容量，人就不愿意认真对待这些任务了——过量的嘱咐，不仅达不到他听从的目的，而且还会适得其反，让他产生厌恶情绪。

有一次，美国著名幽默作家马克·吐温在教堂听牧师演讲。最初，他觉得牧师讲得很好，让人情绪激动，准备捐款。可过了10分钟，牧师还没有讲完，他有些不耐烦了，决定只捐一些零钱。又过了10分钟，牧师还在吐沫横飞，他于是决定，1分钱也不捐。到牧师终于结束了冗长的演讲，开始募捐时，马克·吐温由于气愤，不仅未捐钱，还从盘子里偷了2元钱。这就是超限效应对人的心理所产生的巨大刺激作用的一个缩影。

试想，马克·吐温只是听了一次这样喋喋不休的演讲便产生如此巨大的心理冲击，那么整日听着妻子唠叨的丈夫，又怎么会不厌烦呢？

唠叨导致的几种严重后果

一项对已婚男性的调查显示，72.3%的男人最不能容忍的就是妻子的唠叨，这个比例甚至高于“妻子对自己不忠”这一项。即便是伟大的先哲苏格拉底也不能免俗。苏格拉底的妻子兰西波是出了名的悍妇，为了躲避她，苏格拉底大部分的时间都躲在雅典的树下沉思哲理。除此之外，法国皇帝拿破仑三世、美国总统亚伯拉罕·林肯都受尽了妻子的唠叨之苦。而恺撒之所以和他的第二任妻子离婚，也是因为他实在不能忍受她终日喋喋不休的唠叨。毫无疑问，唠叨已经成为了人们婚姻的最大杀手。

◎导致丈夫沉默，引发心理疾病或极端行为

面对喋喋不休的妻子，男人们大多先是以沉默来表示自己的不满，久而久之，容易造成男人的心理压抑，最后导致抑郁症等心理疾病的发生，或者心理已经超负荷运转的丈夫采取极端的行为来报复妻子。

纽约的《世界电信》杂志，某期刊登了一桩杀人案，一个50多岁的卡车技工，雇佣了3名流氓残忍地杀害了自己的妻子。关于他的犯罪原因，据他自己宣称，仅仅是因为他的妻子一直不停地唠叨和抱怨。

◎丈夫和妻子辩驳争吵，最后演变为家庭暴力

女人的唠叨往往是尖锐的，并且带有很多对男人的攻击性成分，这很容易激起男人的攻击本能，以争辩或是吵架的方式来与妻子理论。再加上争吵中的人往往丧失理智，所以，妻子的咄咄逼人和打骂，最后可能导致丈夫对妻子的拳脚相加。

◎丈夫负气出走，以冷暴力对抗妻子

唠叨中其实包括了很多的期望、奢望、不满和关怀，还有一种试图的改变。事实上人们最终会发现唠叨也导致了应付、隐藏，破坏着彼此的信任，让男人离家越来越远。他们可能选择加班或是与朋友聚会等方式，以避免回到家中面对自己的妻子，甚至以冷暴力的方式作为对妻子的惩罚。

◎丈夫出轨

女人的唠唠叨叨，似乎都与自己身边的这个男人“不争气”有关，这让男人没有了精神和情感上的归宿。天长日久，男人势必难以承受，开始通过办公室恋情或是网恋尝试精神出轨以获取情感上的安慰，最后很可能就发生精神和肉体的双重出轨。

避免喋喋不休的方法

女人的唠叨往往是自己无法觉知到的，但是却又或多或少地存在于你的生活之中。这就需要你经常反思自己或是直接问问你的丈夫，你是否也陷入了喋喋不休之中。如果他的回答是肯定的，那么你就要注意以下几点：

◎不要简单重复同样的话

当孩子不听话，不照母亲要求做事时，心烦意乱的妈妈便会反反复复地对孩子的某种行为作同样的批评，时间长了孩子就会产生“我偏这样做”的反抗心理和行为。同样的道理，妻子对待丈夫也应该坚持“犯一次错，只批评一次”的原则。

◎换一个角度，换一种说法

有时候，你声嘶力竭的话却产生不了任何效果。你可能因为对方是你最亲密的人，所以就无所顾忌，根本不照顾对方的感受，对方的一次错误三番五次地说。最终，他会厌倦的。即使他犯的错误很大，你非要再次批评，也应换

一个角度，换一种说法，不要简单地重复，这样才有利于对方接受批评，改正错误。

◎冷静对待不愉快的事

不愉快的事情是最容易让女人唠叨的，她们总是不厌其烦地诉说着自己的不快和郁闷。当你的丈夫心情也不好的时候，就不要在他面前唠叨个没完，那样只会引来争吵。想办法控制自己的情绪，或者把坏情绪通过其他的途径排解出去，等到双方都冷静下来时，再把事情拿出来讨论，讨论的时候应该心平气和，保持理智，不能使用过激的语言。

◎用温柔的方式间接表达你的意见

“用甜的东西抓苍蝇，要比用酸的东西有效多了。”当你唠叨丈夫不给你买生日礼物的时候，不如向他撒个娇，娇嗔地说：“老公，我知道你希望我越来越漂亮，所以，我准备用你钱包里的钱去买一套化妆品作为你送我的生日礼物，你说好不好？”听了这样的话，哪个老公会拒绝呢？所以，除了唠叨，你完全可以使用一些温和的方法去实现你的目的。

◎表现出耐心倾听他意见的样子

当你的丈夫对你给他的意见进行反驳时，你千万不要重申你的想法。你要做出耐心倾听他意见的样子，当他发表完自己的看法后，你什么都不要说，让他走。但事情并没有完，以后你要做的就是时间上给他些压力，令他尽快改变，在类似的事情即将出现的时候提前给他一个提醒，帮助他克服。

如果一个女性在二十几岁刚刚结婚时，就成天唠叨丈夫，那么当她40岁时，一定是一个不可救药、让人生厌的埋怨专家，而她的丈夫也多半会成为一个整天灰着脸的平庸男人。作为一个妻子，无论你是刚刚结婚还是已婚多年，你都不要就一个问题在短时间内三番五次地跟他讲，反复向他强调，这样，你很容易得到“婆婆妈妈”的雅号，还会让他对你产生厌烦和逆反的心理，不利于你们日后的沟通与共处。

6. 怎样提高相亲的成功率（快速约会策略）

不知从何时起，相亲开始悄然流行起来，甚至一些没毕业的大学生也加入了这场浩浩荡荡的运动当中。但遗憾的是，很多优秀的男女由男孩、女孩相亲相到了剩男、剩女的年纪还是孤身一人，而且大多都是一面之缘。这其中固然有着各种各样的因素，但是不懂得在前3秒绽放自己的光彩也是他们相亲失败的一个重要原因。

快速约会策略

相亲就是一种快速约会，那么在这个约会中人们究竟以多快的速度决定是否要继续与相亲对象发展呢？美国宾夕法尼亚大学的心理学家在情人节之前最新的一期《进化与人类行为》杂志上发布的一项有趣的研究报告称：3秒缔造一见钟情。

这项被称做“快速约会研究”的实验是由宾夕法尼亚大学助理教授库尔班等人设计的，他们从一家约会介绍公司获得了1万多名约会者的匿名资料，通过人为筛选将书面材料比较般配的人进行配对，这些配对要素包括个人信仰、收入、身高、肤色、种族、是否吸烟和喝酒等资料及他们心目中理想的“另一半”的标准。每次为25对男女举办“快速约会”，每对可以见面交谈3分钟，然后决定是否有兴趣继续交往。

在对这近200场“快速约会”进行研究后发现，书面资料非常“般配”的两个人，多数在见面几秒钟之后就决定不再交往。通过进一步调查，大多数约会者认为他们根本不需要3分钟那么长的时间来做决定，在初次见面的几秒钟里，大多数人就已经做出了是否和对方继续交往的决定，一些人甚至只需要3秒钟。

瞬间获得对方好感的几种方法

可以毫不夸张地说，如果你在见面的前3分钟甚至是前3秒钟没有吸引对方，那么接下来的交谈可能就会变得毫无意义。因此，如果你去相亲，不要幻想对方会慢慢了解你，特别是在这个“速食”的社会，“速食爱情”已经变得很普遍，你要做的就是尽自己最大的努力，在见面的瞬间就给对方以好感。在相亲场合，两个从未谋面的人共坐一桌吃饭聊天，外表是互相能给出的第一“谜底”，因此，你应该从美化自己的外表着手来提高自己的吸引力。

◎用你的眼神和对方交流

在约会开始的短短几秒钟里，陌生的男女间最关注的是对方的什么呢？心理学家通过研究发现，无论男人还是女人都把视线的方向看做是一种信号，以此判断对方是否对你有足够兴趣。这种信号本身就是一种具有吸引力的社交性暗示，如果一个人面带微笑地看着你，其吸引力远远高于那些同样保持微笑却没有直接看着你的人。也就是说，决定一见钟情的最重要因素是用你的眼神和对方交流，千万不要游离。

◎浅浅的笑容

微笑是对第一次谋面的人的最好礼物，在很多选美活动上，“你认为自己五官的哪部分最迷人？”是常设问题，最经典而又最安全的答案正是“自己甜美的笑容”。的确，真诚的笑能温暖人心，又所谓“笑靥如花”、“伸手不打笑面人”，一个浅浅的微笑也许就是你的爱情到来的信号。

◎干净柔顺的头发

男人自古就有“长发情结”，卫子夫一头如黑色瀑布一样的头发吸引住了汉武帝的典故你一定不陌生。头发是女人的性感工具，男人大多喜欢女人柔顺的黑发。80%甚至更多的男人对女人头发的愿望和期待，是一头披肩的长发。但事与愿违，70%~80%的女人烫了发，这无异于是画蛇添足。

另外，不要以为男人就有邈邈的特权，虽然女人对男人的头发没有什么特殊的要求，但是你一定要保持头发的干净。你无需太刻意一定要给头发做什么造型，但一定要在相亲的前一天选有怡人香味的洗发水仔细地洗一次你的头发。

◎搭配好衣着

俗话说：佛靠金装，人靠衣装。相亲时候恰如其分的衣着打扮，可以为一个人加分不少。总的原则就是适度。如果你个性开朗豪爽，那么千万不要企图用蕾丝花边配高跟鞋来塑造乖巧淑女。想给人留下好印象，不能靠伪装。更何况这世上原本就有千万种形态各异的美，你就该展现属于你的那一款。

还有一点就是，女生不要太暴露，男生不要太邋遢。如果你实在没有时间去为自己精心挑选一套服装，那么至少也请你做到干净整洁，男士特别要注意皮鞋要擦亮，这也占据外表分数的极大一部分。最后照镜子对自己的打扮做一完整检查，然后再出门。

◎恰当的妆容

没有丑女孩，只有懒女孩。所以，只要你不够漂亮，可以试着化一点淡妆。但是千万不要浓妆艳抹。如果你顶着厚厚的粉底、浓重的眼影、过于艳丽的腮红去相亲，那会让对方心里害怕与你这样不敢以真实面目示人的人交往。

我们所说的妆容，不仅仅是指女生。研究人员发现，尽管人们一向认为，男性挑选伴侣时更关注女生的外貌，但实验结果却正好相反，在要求参加测试者对约会对象进行魅力评分时，女性对于外表的要求竟然比男性更苛刻。这就意味着，男性如果想在3秒钟内获得女性芳心，适当地打扮一下自己也很重要。

◎千万不要迟到

如果是男生，那么约会迟到是罪无可恕的，如果不是很特别的原因，一般来讲，如果男生在相亲时迟到，那么这次相亲基本上就以失败而告终了。所以，在约会前一定要熟悉周围的路况，千万不要迟到。

迟到是令人厌恶的，即便你是女生也没有这样的特权。但你要注意的是，你也不要到得太早，这样会给男生很大的压力。即便你是真的早到了，在见到男生时也要来个善意的谎言，告诉对方你刚刚到。

◎准备好开场白

除了上面提到的几点，优雅的谈吐也是增加一个人魅力的重要方面。所以，见面时的前三句话，对相亲的成功也起着至关重要的作用。这可能需要你事先有所准备，然后根据相亲当天的具体情况以不变应万变。

相亲前的准备工作

虽然见面的前3分钟甚至是前3秒会决定你相亲的成败，但是如果后续工作做得不好，那么本来给对方很好印象的你，也不可避免地会遭遇“相亲滑铁卢”。因此，你不可否认，相亲是一件系统性工程。在开工前，你还必须做一些准备工作。

◎了解对方的基本情况，准备几个话题

有共同话题的人往往容易相互吸引，话题的选择是相亲时的一项基本功。在相亲前，双方一般都会通过介绍人了解到对方的一些信息。因此，你不妨从对方的基本资料中找到一些突破口，这样引出的话题，即便不会让对方非常感兴趣，也不至于引起对方的反感。

◎整理好你的包包

臃肿不堪的帆布大背包绝不是这个场合的“优品”，尤其当你不经意打开时里面竟然塞满发票、商场收据、装东西的塑料袋，虽然很实用，但如此“居家”的一面的确不宜在第一次见面就被人见识。这时候一个样式简洁清爽的手挎包或肩挎包是最安全的选择，记得把里面也收拾一下。

◎注意相亲前的饮食

大多数人大都把注意力集中到了相亲时的饮食，因此这一点极容易让人忽略。但是，如果你相亲前的早饭吃了诸如蒜、韭菜、洋葱、萝卜、羊肉等异味食品，在短时间内，这种刺激的气味不会消除。因此，在相亲时，就难免“熏”到对方。当然，如果你一不小心误吃了这些东西，一定要通过多吃口香糖来弥补，争取达到吐气如兰。

现代社会，认识朋友的方式和渠道是越来越多，但个人生活圈子却真的缩小了。渴望爱情的都市单身男女，就像《向左走向右走》中男女主角，离得很近，却总是没有见面的机会。而相亲，无疑是帮助你走向婚姻的一条相对便捷的路。相亲其实并没有你想象的可怕，只要你注意到上面的几个方面，遇到适合的人，那么幸福生活可能很快就会到来。

7. 给你的爱情制造点惊喜（吊桥实验）

平淡的湖水难起涟漪，平淡的生活难有艳遇。如果你的生活太过于平淡，那么爱情光顾你的几率就会大大降低。“爱情就是心跳的感觉”，这个人们口口相传的爱情定律并不是空穴来风。

吊桥实验

1974 年，著名情绪心理学家阿瑟·阿伦在温哥华的卡皮诺拉吊桥上再次证明了这个爱情制造定律的魔力。

阿伦请到一位漂亮的女性作为研究助手。女助手按照阿伦的要求首先来到了这座全长 450 英尺、宽 5 英尺、仅靠 2 条粗麻绳悬挂于卡皮诺拉河河谷上空的吊桥上。她要站在这座与地面相距 230 英尺的吊桥中央，在动人心魄的摇摆中，寻找那些没有女性陪同的青年男性来参加实验。

女助手首先给了那些同意参加调查的男性一份很简单的问卷，告诉他们这个实验的主要目的就是了解一下他们对问卷上问题的看法，但实际上这是心理学家为了避免有人猜到这个实验的目的所设的烟幕弹。接着，女助手通过与这些男性聊天的方式，让他们为一张照片编个故事。最后，每个参加实验的男性都得到了这位女助手的电话号码。

然后，同样的实验在另一座横跨一条小溪但坚固而低矮的石桥上再次进行。心理学家想知道的是：这些男性会编出什么样的故事，谁会在实验后给漂亮的女助手打电话？

实验结果显示，走过卡皮诺拉吊桥的男性中大概有一半的人后来给实验的女助手打过电话，而通过那个坚固而低矮的小桥的 16 位男性中，只有两位给她打过电话。与这组相比，吊桥上的男性依图片所编的故事中，也更多含有情爱

的色彩。

研究者利用心理学家沙赫特的情绪二因素理论 (Two-Factor Theory of Emotion) 对实验的结果进行了解释。一般情况下，我们认识到自己发生了哪种情绪都会经过两个阶段，首先我们会感受到自己的生理感受，如体温升高、心跳加速等；接着，我们产生对它的一个认知评价，也就是根据周围的环境，为自己的这个生理感受寻找一个合理的解释。

比如，在公车上，你感受到了体温升高、心跳加速，看看窗外，车子一点儿动的意思也没有，你会觉得“我的情绪是烦躁的”。如果当时你没有看窗外而是一低头，发现一个小偷正在拉开你的手提包的链子，你会觉得“真可怕，我好恐惧”。如果幸运的你没有碰到上述两种情况，而是一抬头看到了一位大帅哥，你会觉得“上帝，我的白马王子坐着公车来找我了！这就是爱情啊”。

面对同样的生理感受，我们感受到烦躁、恐惧和爱慕三种不同的情绪，原因就在于我们依据周围环境所作出的评价和解释不同。生活中，由于同样的生理表现可能会存在着多种不同但合理的解释，人们会很难确定我们的生理表现是由哪一种因素造成的。

体温升高、心跳加速同样也是吊桥上那些男性的生理反应，这种生理反应的出现到底是由于对吊桥的恐惧还是对漂亮女助手的意乱情迷，估计他们很难分清。对于吊桥上那些回电话的男性中的一部分人来说，是摇摆的吊桥致使他们心跳过速，而他们却有意无意地将其认为这是擦出了爱情的火花，自己的心开始为一个女人而跳。

但我们不能否认的是即使是这样“误擦”出来的火花，一样可以缔造美丽的爱情。如果你真的倾心于某位异性，不妨自己动手去制造一场由“误擦”产生的爱情。

制造意外与异性搭讪的手段

如果你对某个异性一见钟情，但却苦于无法与她相识；如果倾心于某位你经常能见到，但你们彼此又不认识的异性，主动搭讪都是你的第一选。而在所有搭讪方式中，通过制造意外搭讪，无疑是上上之选。还有一种情况是，你想同自己所认识的女生发展成为男女朋友，制造点意外来唤醒彼此的心动感觉也是不错的手段。

◎制造意外相撞事件

这适用于不太熟的人之间，当你想给对方留下印象或是要到对方的联系方式时，可以制造点意外相撞。

如果她正走在路上，你就可以直接撞上去，然后很礼貌都说对不起，或是再狠一点儿就是踩坏她的鞋，然后说你要赔给她，这样就很容易要到她的联系方式。

如果她正坐在办公区的工位上，那你就可以假借路过撞一下她的椅子，或者是从旁边将他办公桌上的某份文件或是某件东西碰掉，这样也会给你带来搭讪的机会。

如果是在公司的酒会或是聚餐上，那么碰洒东西到她的身上是一个不错的选择。当然，以上的这些方法有可能会对方发怒或是对你的印象更糟，因此，这些是有一定风险的，你在使用的时候一定要注意尽量诚恳地向人家道歉。

【成功案例】

1931年，当时还是威尔士亲王的爱德华在一次鸡尾酒会上与生于美国的沃利斯·辛普森相识。据这位后来使爱德华为之放弃王位的辛普森夫人回忆，当时的爱德华对这位不太出众的女人并没有多大的关注。然而就在三年后，地中海上一个小小的颠簸让爱德华八世与辛普森夫人就此坠入了爱河。

1934年盛夏，一艘老式蒸汽游艇像往常一样在古老的地中海上平稳地行驶着，游艇上正在进行的是爱德华亲王的一次私人聚会。正当沐浴在清爽海风中的爱德华亲王准备举起酒杯与大家共饮时，不知由于什么原因，游艇重重地向右倾斜了一下，爱德华亲王酒杯中的红酒也顺势冲出杯子，向亲王旁边那个正在打翘翘的女人飞去。爱德华亲王伸手扶住了那个女人，但由于晃动，喷洒出去的酒直接打湿了那个女人的晚礼服。

对于一个英国绅士来说，这无疑是一种莫大的失礼，况且这个绅士还是英国的王储，充满歉意的爱德华亲王连忙道歉。四目交错，当爱德华八世看到辛普森那恐慌的眼神，他感到自己的心跳在飞速加快……

游艇很快调整回平稳航行的状态，聚会上的慌乱恢复了平静，但游艇上一对男女荡起涟漪的心却越来越澎湃。

1936年11月，由于英国政府、王室和议会对辛普森夫人成为新王后的反对，已经继承王位成为英国国王的爱德华八世放弃了尊贵的王位，与这位离过两次婚的美国女人互结秦晋。

◎每天在同一个地方相遇

“如果一对男女连续3天在同一个地方相遇，就是前生有缘。”知道并相信这句话的女生不在少数。女人本来就是感性的动物，这样感性的句子肯定会让她的心里产生涟漪。所以，如果可能，最简单的方法就是掌握好她的生活规律，争取每天都与她在同一个地点相遇，她不可能忽略你这个“熟人”的。

制造意外保鲜爱情的手段

制造“心跳的感觉”不仅能给你带来艳遇，而且还能保鲜你已有的情感生活，让你远离“七年之痒”之类的情感困惑。无论你是热恋中的男女还是婚姻中的夫妻，适当地给生活加点儿“心跳的感觉”都是调剂生活的好手段。

◎看恐怖电影

恐怖电影是让瞬间心跳的最快方法，但是你要注意的是，要确保你们双方的心脏有足够的承受能力，千万不要因为追求心跳而诱发了心脑血管疾病，这就得不偿失了。

◎经常做爬山运动

体力再好的人，在爬上几百千米的高山的过程中都会心跳加速，气喘吁吁。经常做爬山运动，不仅可以加速心跳，而且对保持身体健康也是大有裨益的。

◎和她一起参加竞技性运动

公元一世纪，罗马诗人奥维德在他的《爱的艺术》中，给青年人指出了一个令人费解的征服异性的方法：将自己喜欢的女人带到竞技场去约会。这个好方法在今天仍然适用，你们可以一起报名去参加某种比赛，紧张的赛场气氛一定会让她心跳不已，如果运气够好，还可能赢回点儿小奖品。

◎和她一起坐公车

如果条件允许，那就和她一起乘车上下班。尤其是在大城市，挤车的激烈程度绝不亚于各种竞技比赛带来的心跳频率。如果你的运气好，司机一个紧急刹车，她可能正好和你撞个满怀，这是再好不过的意外了。

爱情最经不起的是平淡，虽然这话听着消极，但确实确实是真理。经常给你的爱情制造点儿意外事件，是驱逐平淡、给爱情增添色彩的好方法。

8. 怎样获得完美爱情和幸福感（爱情三角形理论）

几乎每个人都希望自己能够拥有一份完美的爱情，但是却又感觉自己的爱情还不够完美。那么完美的爱情究竟是什么样子的呢？

爱情三角形理论

20 世纪 90 年代，被誉为爱情专家的美国耶鲁大学心理学教授斯滕伯格提出的爱情三角形理论，向人类揭示了完美爱情的实质。

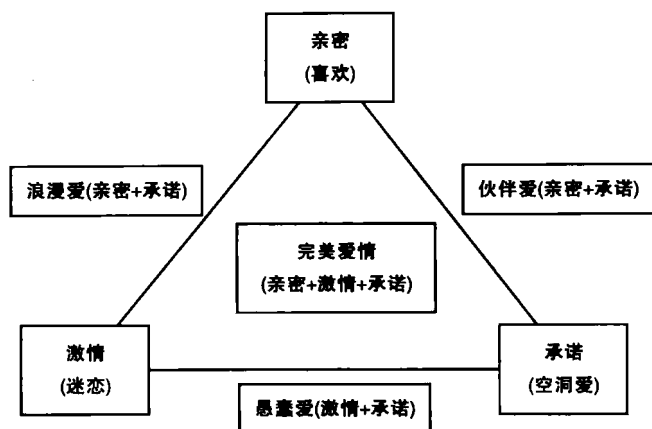
斯滕伯格认为，人类的爱情虽然复杂多变，但基本成分都是三个，即亲密、激情和承诺。

亲密是指两个人之间所建立的同甘共苦、相互沟通和相互支持的亲情关系，包括把自己的生活以坦诚、不设防的方式与对方共享等。亲密没有激情那样强烈，但那独有的亲近感能够让人感受到爱的温暖动人，情的细水长流。

激情主要指激发人的生理唤起的情感，这种唤起可能是性的唤起，也可能是与对方形影不离、朝夕相处、谈话和做爱的持续的欲望。在激情关系中的双方常常是全身心地投入，有时甚至不计行为的后果。激情是点燃爱情的火种，是决定爱情强度关系的首要元素。

承诺是指一个人所做出的与另外一个人相爱或相伴终生的决定，及坚守这个决定的程度。承诺是随时间变化的，随着两人之间关系的发展，信守承诺的程度会发生起伏变化。当两人之间的关系遇到严重麻烦时，彼此的承诺会急剧下降。承诺是爱情中的双方生活在稳定、持续、和谐的气氛中并努力巩固他们情感联盟的重要保证。

斯滕伯格将亲密、激情和承诺这 3 个要素形象地比作三角形的 3 个边，爱情就是由亲密、激情和承诺三因素组成的三角形，并由此衍生出了 7 个爱情方程式：



◎喜欢之爱 = 唯有亲密

当两性之间只存在亲密因素时，交往中的双方会感觉亲切、轻松，彼此会有很强的信任感和依恋感。这种两性间的暧昧关系从严格意义上讲还不算是一种爱情。

◎迷恋之爱 = 唯有激情

当两性之间只有激情维系时，双方会有强烈的性吸引，但缺乏彼此间的了解和信任。迷恋开始于生活中的一见钟情，但这种缺乏信任和承诺的爱情很可能是昙花一现，在爱情最绚丽的时刻戛然而止。

◎空洞之爱 = 唯有承诺

当两性之间的关系，只靠承诺来维持时，他们的爱情已经陷入一潭死水，寂寞而缺乏生机，甚至对于其中一方来讲，爱已变成一种沉重的负担。

◎浪漫之爱 = 亲密 + 激情

当两性之间的关系不需要承诺来维系时，亲密和激情结合会让人感到轻松、享受和唯美至极。但这种被许多人追求的浪漫之爱，会因缺乏了必要的承诺，只能远远地遥望婚姻的殿堂。

◎愚蠢之爱 = 激情 + 承诺

当爱情没有以信任为基础的亲密因素时，仿佛是没有舵手的航船、没有地基的大厦，随时都有可能迷失方向或倒塌。

◎伙伴之爱 = 亲密 + 承诺

这种兼有亲密和承诺的柏拉图式爱情，以其特有的纯洁曾被世人高歌，亲

人般的信任和依恋使两颗曾经漂泊的心找到了停靠的港湾，不离不弃的双方在静静地诉说着另一种浪漫。但缺乏了激情点燃的伙伴之恋，与完美之恋相比，有时候会显得过于苍白。

◎完美之爱 = 亲密 + 激情 + 承诺

真正的完美之爱应该以信任为基础、以性吸引和欣赏为催化剂、以承诺为约束，活力和稳定性并存的情感集合。

维持夫妻共同性的两个重要原则

许多人认为夫妻相处之道是四个字：相亲相爱。这是远远不够的，只为曾经拥有，不求天长地久的罗曼蒂克式之爱并不是真正的完美之爱，印度的社会心理学家通过访问 50 对夫妻，发现激情和浪漫之爱会随着时间而冷却，而共同的理想、共同的兴趣、共同的价值观以及宽容和习惯等因素在维持感情中的重要性与日俱增。可见，夫妻的共同性对婚姻幸福的影响有多大，所以你一定要注意的是：

◎不求最好，只求最适合自己

人都希望过上幸福的日子，但是，一定要明白自身素质和修养，适合和什么人结婚。一味攀求多么有钱，多么漂亮或帅气。当过两年后，年华逝去，两个人没有共同语言，厌倦了“老夫老妻”的生活，开始痛苦地寻找新的“目标”，这时候也许才感觉到人生走错了方向！

◎一定要门当户对

这里的门当户对已不是传统意义的社会、经济地位相对等之类，它上升到另一个高度，更多是指两个人是否拥有相似的家庭背景、成长经历，从而拥有相似的价值观、文化修养、性格、喜好和精神需求。心理学家指出：相似社会文化环境中生长的男女具有类似的生活习惯、行为模式、价值观念、道德标准，较易建立共识，能相互适应，容易有愉快的爱情和婚姻生活。

增强幸福感受力的方法

在生活中我们发现：结婚后，随着时间的推移，许多人对曾经如火如荼热恋过的爱人渐渐失去了热情，在自己心目中曾经那么完美无瑕的心上人现在看

来也不过是一个普通人罢了，于是人们开始感到自己越过越不幸福。其实不是你是不幸福，而是你感受幸福的能力已经慢慢地丧失了。如果你也有这样的倾向，那就赶紧用下面这几种增强幸福感受力的方法修炼一下吧！

◎学会知足常乐

人之所以不幸福，是因为不能知足常乐。“女人嫁给谁，其实都后悔”是这种不知足状态的真实写照。其实，只要夫妻双方秉承知足常乐的美德，在一定的物质基础上，在对爱情的相互忠诚下，婚姻没有理由失败。

【经典故事】

家政学校的最后一门课是《婚姻的烦恼》，主讲老师是学校特地聘请的一位研究婚姻问题的教授。他走进教室，把随身携带的图表挂在黑板上，然后他掀开挂图，上面用毛笔写着一行字：

婚姻的成功取决于两点：

1. 找个好人；
2. 自己做一个好人。

“就这么简单，至于其他的秘诀，我认为如果不是江湖偏方，也至少是些老生常谈。”教授说。这时台下嗡嗡作响，因为下面有许多学生是已婚人士。

不一会儿，终于有一位三十多岁的女子站了起来，说：“如果这两条没有做到呢？”教授翻开挂图的第二张，说：“那就变成4条了。”

1. 容忍，帮助，帮助不好仍然容忍。
2. 使容忍变成一种习惯。
3. 在习惯中养成傻瓜的品性。
4. 做傻瓜，并永远做下去。

教授还未把这4条念完，台下就喧哗起来，有的说不行，有的说这根本做不到。等大家静下来，教授说：“如果这4条做不到，你又想有一个稳固的婚姻，那你就得做到以下16条。”接着教授翻开第三张挂图。

1. 不同时发脾气。
2. 除非有紧急事件，否则不要大声吼叫。
3. 争执时，让对方赢。
4. 当天的争执当天化解。
5. 争吵后回娘家或外出的时间不要超过8小时。

6. 批评时话要出于爱。
7. 随时准备认错道歉。
8. 谣言传来时，把它当成玩笑。
9. 每月给他或她一晚自由的时间。
10. 不要带着气上床。
11. 他或她回家时，你一定要在家。
12. 对方不让你打扰时，坚持不去打扰。
13. 电话铃响的时候，让对方去接。
14. 口袋里有多少钱要随时报账。
15. 坚持消灭没有钱的日子。
16. 给你父母的钱一定要比给对方父母的钱少。

教授念完，有些人笑了，有些人则叹起气来。教授听了一会儿，说：“如果大家对这16条感到失望的话，那你只有做好下面的256条了，总之，两个人相处的理论是一个几何级数理论，它总是在前面那个数字的基础上进行二次方。”

接着教授翻开挂图的第四页，这一页已不再是用毛笔书写，而是用钢笔，256条，密密麻麻。教授说：“婚姻到这一地步就已经很危险了。”这时台下响起了更强烈的喧哗声。不过在教授宣布下课的时候，有的人坐在那儿没有动，他们流泪了。

◎不贪婪，不攀比

婚姻不是攀比，爱情不是游戏，你没有必要拿去和别人比较。老是盯着别人丈夫或是妻子的优点，并拿来照搬到自己的婚姻中，对于你的婚姻没有任何积极的作用，攀比的爱情和婚姻一定不会幸福。

◎懂得欣赏对方

爱情的真正魅力在于发现欣赏之处。欣赏是花，爱情是果。对自己所爱的人，不要羞于表达你的爱，不要吝啬你的称赞。如果常在适当的场合、用适当的表情，告诉对方：我爱你，三个字足抵得千军万马。欣赏则是对对方的一种承认、肯定和鼓励，必然会使人产生一种满足感。

“金无足赤，人无完人”，世界上没有什么事情是完美的，爱情也是一样，所谓完美的爱情，如果你缺乏了感受完美的能力，那么它再美好对你来说也是鸡肋。

第四章

如何笑傲职场： 在办公室的丛林里轻松漫步

在危机四伏的职场，是痛苦与希望并存的。尔虞我诈的办公室政治，同样蕴涵着你人生腾飞的转机。洞悉上司和同事的心理，你就能知己知彼。掌握一些职场心理策略，你就能游刃有余，轻松地漫步于办公室的丛林之中。

1. 怎样在办公室中游刃有余（竞争优势效应）

“没有永远的朋友，也没有永远的敌人，只有永远的利益。”这句话虽然赤裸，但却深刻地揭露了竞争与合作的性质。很多心理学家已经通过各种各样的实验证明了：竞争是永恒的、绝对的，而合作只是暂时的、相对的。

“卡车运输游戏”实验

心理学家多伊奇用实验证明了上面这个看似残酷的真理。他的实验是在一个轻松的游戏完成的，他要求参加实验的被试者两两成对，两人分别扮演两家运输公司的经理。两人的任务都是开着自己的车从起点以最快的速度到达终点，速度越快，则赚钱越多。

每个人都有两条路线可选，一条是宽敞的个人专用线，但走的路程要长很多；另一条是两人公用的近道线，这条公用的近道线虽然走的路程很短，但道路狭窄，一次只能通行一辆车。因此，如果两辆车共同通过这条狭窄的道路只能采用一种办法：双方合作，交替使用。

心理学家在实验开始前已经明确告诉被试者，即使交替使用公用的近道线，也必须有一点等待时间，但走公用的近道线远比走个人专线经济。实验以每位被试者从起点至终点的运营速度作为记分依据，分数越高越好。

这一实验的结果令人吃惊，虽然他们都知道交替使用公用的近道线是最佳的方式，但是他们却不愿意采取合作，当双方在近道线狭路相逢时，僵持不下的情况时有发生。最典型的一种可笑行为就是：尽管只是一个游戏，当他们在近道线相遇时，双方开始的时候都各不相让。僵持许久过后，其中一方会先倒车但不会让出整条路来让对方通过，最后对方也不得不倒车，然后两人各自使用自己的个人专用线朝目的地开去。虽然在实验中也会偶尔有合作，但大多数

都是竞争的结果。

当实验结束后，被问及宁可投入竞争也不愿选择合作的理由时，大多数被试者表示自己希望战胜其他竞争者，他们并不重视自己在实验中的得分多少，即使得分少也宁可去竞争，胜过他人，实现自我价值。

竞争优势效应

此后，众多心理学家的实验都得出了一个共同的结论：在没有特殊条件的作用下，与合作相比较，人们更倾向于优先选择竞争的方式，他们将其称为“竞争优势效应”。

“物竞天择，适者生存。”在自然对生物的长期进化选择过程中，那些在生存竞争中处于优势的个体成为自然的主宰者。就这样，优胜劣汰的生存规则对于生物种族繁衍和生命延续的重要性被深深地印刻在了人类的基因密码中，并且通过遗传和后天影响传输给了下一代。因此，竞争是生物体的一种与生俱来的天性。

在所有具有竞争天性的生物体中，人类作为唯一具有自我意识的高级生命体，有着比动物更高级的生存要求。心理学家德雷耶和弗兰德等人通过实验研究发现，动物竞争的主要目的是获得更多的食物和配偶，而人类从自我意识出现的那一刻起就开始关注自我的价值。我们不可否认的是，在任何一个人类的社会中，都存在一些有形和无形的价值标准，这种价值标准决定着一个人在这个社会中的地位。而每个人恰恰是其在不断融入社会的过程中，逐渐理解和掌握了这些价值标准并自觉地依照这个标准对自己给予个人定位和价值评定。同时，通过长期的社会化经验，人们也逐渐意识到只有个人表现在这些价值标准之上，才能得到更多人的注意和认可，才会感到更多的价值感。因此，人们的社会比较倾向逐渐发展了起来，并希望社会比较的结果能够有利于自我价值的肯定。这种强烈的社会比较倾向每个人都希望自己比别人强，甚至不能容忍自己的对手比自己强。也就是说，每个人都希望超越别人，从而获得更多的社会肯定来提升自己的价值感。无疑，竞争是实现这一目的的最有效手段。

以上是人类倾向于选择竞争的原发性心理原因，现实生活中的利益冲突则是竞争发生的直接动因。在“鹬蚌相争，渔翁得利”的寓言故事中，鹬和蚌宁可自己与对手同归于尽，也不想给对方让步，就非常形象地说明了生物的竞争意识有多么强烈。

办公室政治中的生存规则

由于错综复杂的人际和利益关系，职场中难免会出现一些钩心斗角、明争暗斗的现象，人们形象地将其称为“办公室政治”。职场如战场，虽然没有硝烟，但其惨烈程度绝对堪比一场血肉横飞的战争。“知道什么时候该拥抱，知道什么时候该收手，知道什么时候该改变。”罗杰斯的这句歌词道出了“办公室政治”中的生存规则。

◎“改变”——改变自己

任何时候，都不要忘记人的“竞争优势”心理，竞争会随时存在于你的周围。面对职场中的竞争，能力和心态上的改变是十分必要的。

身处职场，永远不能缺乏竞争意识，即使你所处的环境极其和谐，在表面的平静背后也蕴藏着激烈的竞争，即使你不想与别人竞争，你却不能保证别人不把你当做竞争对手，在这种情况下就是“逆水行舟，不进则退”，唯有不断学习和提升自我才是生存的根本之道。

职场中的这种竞争一方面节制了人贪图安逸的懒惰天性，促进了个人能力的提升和发展。另一方面，长期的竞争也容易使人因而产生紧张、焦虑、失眠等身心不适。尤其对于心理素质不好的失败者，由于竞争结果与主观期望间的差距可能导致情绪紊乱、心理失衡、意志消沉甚至是病态人格和自杀倾向。所以，心态的调节和改变也是职场生存的重要法则。

首先，在我们的心中应该树立一个这样的观念“人人都有成功的机会”。对于竞争，应该满怀热情地期待，积极乐观地投入，而不是畏惧甚至逃避竞争。

其次，既然是竞争就会有成败之分，失败者要及时调整和改变自己的心态。在一次竞争中失败了，并不表示在将来的竞争中也会失败；在一方面的竞争中失败了，并不代表你在其他方面技不如人。重要的是如何吸取这次失败的教训，尽快克服竞争结果带来的挫败感和自卑感，对自我作出调整，争取在下一次的竞争中取胜。总之，健康的竞争心理才有利于竞争的胜利。

◎“收手”——中庸与低调

当然，具有实力和能力的人不一定会在办公室政治中笑得最好，即使不是由于自己的张扬惹得他人厌，也会因为过高的才华而招致旁人的嫉妒，甚至

是同事的排挤和上司的打压。虽说，“酒香也怕巷子深”，表现自己的能力并没有错，但是过分的表现往往造成“高处不胜寒”的凄凉场面。所以，秉承中庸之道，适度地低调一些才是明智的选择。

俗话说：“枪打出头鸟。”在职场中，即使你很有能力也不要事事争先，要适度地示弱，这样才不会成为众矢之的。优秀不是坏事，但是优秀到让人望尘莫及就可能会影响你的职场人际关系和事业发展。道理很简单，职场是一个充满竞争的环境，每个人都要为了自己的利益而努力奋斗，上下级以及同事之间努力维持“和谐关系”的目的也仅仅是为了互相配合，提高工作效率，从而实现自己的利益。一旦有一个人一枝独秀，就会激起其他人的“竞争优势效应”，从而就会破坏这种“和谐关系”，其他人为了继续维持这种“和谐关系”便会将这个人排除在外了。所以，为了既能展示自己的能力，又不必遭到排挤，职场中便出现了一条这样的潜规则——寻常看不见，偶尔露峥嵘。

◎ “拥抱”——学会合作

作为较早研究竞争与合作问题的学者，心理学家多伊奇指出，从严格意义上讲，完全的、绝对的、纯粹的竞争和合作几乎是不存在的，在绝大多数情况下，竞争都是与合作并存的。

在职场中，每个人承担着不同的角色和责任，每个人都有自己的优势和不足，只有通过合作才能互相学习，取长补短，从而完成一件共同的工作任务，这种合作是外部竞争引发的结果。

从大的方向上讲，在职场中处于竞争的双方或多方，同时也在为共同的目标和利益而工作，一个部门、一个团体、一个公司中的每个人彼此都是既竞争又合作的关系。要出色地完成一项工作，占主导地位不是一个人的能力，而是各成员间的团结协作配合。特别是在一些大型和标准化的企业中，再出色的人也不可能精通所有流程和技艺，必须要个体间通力合作。如果在这种情况下，因为个体的内部竞争而影响了整个团队的合作，就得不偿失了。因此，学会与同事合作，是现代职场必备的一种技能。

2. 吃亏是福（微小让步定律）

有人说，让步是一种智慧，其实这更是一种高明的心理策略。心理学家认为，做出微小的让步比做出很大的让步更容易让你赢得领导和同事的好感。这就是心理学上的微小让步定律。它告诉我们的道理就是：身处职场，你要学会吃亏，但不要吃大亏，也不要吃哑巴亏。

微小让步定律

美国心理学家切可夫和柯里曾经做过这样一个关于微小让步的效果的实验来证明这个定律：实验在一种模拟的谈判环境中进行，心理学家分别与三组实验参加者就某个问题进行谈判。

在第一组谈判中，较之实验参加者，心理学家做出了较大程度的让步。

在第二组谈判中，心理学家力图使自己的让步程度和实验参加者的让步程度保持相等。

而在第三组谈判中，较之实验参加者，心理学家做出了微小的让步。

那么，请你猜猜看，哪一组实验参加者更愿意付出较高的代价与心理学家达成这个协议呢？

实验结果表明：第三组中的实验参加者更愿意付出较高的代价去达成协议。

最令人不可思议的是，第一组中的实验参加者看到心理学家做出了很大的让步，反而连低的价格也不愿意付出了。切可夫和柯里解释说，第一组实验参加者之所以会出现连低价也不愿意出了现象，主要是因为，在谈判过程中，如果对方突然大幅度做出让步，反而会让人产生怀疑，以为他开始的条件是故意抬高的或者是你的东西不好。而如果双方在开始的时候僵持不下，最后经过长久的谈判和磨合，勉为其难地做出很小的让步，反而会让对方产生信任感和安

全感，也更利于双方达成协议。

中国有句古话：“吃人家的嘴软，拿人家的手短。”一旦一方接受了另一方的好处或是恩惠，就不好意思拒绝对方的一些请求。当一方拿了不属于自己的东西而且并未对此付出应有的代价时，那么心里就会觉得亏欠对方，别人也会认为你占了人家的便宜，心里会过意不去。所以当对方再提出一些要求时，便不好意思再拒绝了。

让步时，避免陷入的误区

当然，并不是所有的让步，都能达到之前的预期目的。如果陷入让步的误区，则不但不能达到预期效果，还可能赔了夫人又折兵。所以，在作出让步时，一定要注意：

◎不吃哑巴亏，让步在明处

让步与宽容的一点显著的不同就是，让步带有一定的目的性。说得明白一些，让步所“让”出去的东西就是下一步要钓大鱼的诱饵。所以，当准备启用让步策略时，一定要让领导或是同事看得见你的让步，不然就是“哑巴吃黄连——有苦说不出”了。

【成功案例】

汉朝时候，浙江绍兴有个叫陈畧的人，就是一个让步让在明处的人。有一次，他在城外水边捕鱼，发现有人趁他不注意偷他的鱼。陈畧既没有大骂偷鱼人，也没有装作没看见，而是追上他，把自己的鱼送给了他。那人非常惭愧，不肯接受，并发誓从此以后再也不偷鱼了。

纪伯与陈畧是邻居，两家的篱笆相连。一天晚上，纪伯在半夜里偷偷把两家之间的篱笆拔起来，故意向陈畧家的那一边挪了一些，以增加自己的土地面积。陈畧发现后，再次拔起篱笆，又向自己家这面移了一丈，使纪伯家的土地面积更大了。纪伯看到后，感到很惭愧，赶紧拔起篱笆，不仅把自己侵占的面积全部归还给了陈畧家，而且将篱笆又向自己家这面挪了一丈二尺。

◎不吃大亏，只做微小让步

就像前面实验中所展示的那样，如果你的让步过大或是无原则的妥协退让，

会让人产生一种防备心理，从而会对你更加不信任。所以，你的让步一定不能过大。如果一次微小让步不行，你可以试着慢慢做出多次微小让步，但是千万不要一味地妥协退让。

让微小让步发挥巨大效果的技巧

作为一种高级的交往策略，让步的效果可能千差万别。最理想的一种情况，就是以最小的让步换取最大的利益，因此，让步也要讲究一定的技巧与艺术。

◎适当渲染，放大你的让步

微小究竟是多大，这没有一个绝对的指标，最佳的方法就是在你的心理极限和对方的心理极限之间取一个平衡值。然后，你可以“放大”这种让步，渲染夸张你所做出这个让步的艰难性，让领导和同事知道你放弃的东西有很高的代价以表明自己实际上做出了巨大的让步和妥协。当然，这是一个投机取巧的办法，但是如果运用得巧妙，其效果是非常好的。

◎告诉对方你希望用让步换取什么

在职场中，你做出让步的目的就是达到自己的一个目标，所以，在让步的过程中，应该尽量明确地告诉领导或是同事你想要的，这样对方才能积极回报你。如果你不说出来，你将只能得到对方认为的你想要的东西，或者更糟糕的是，对方最方便提供的。但你同时要注意的是，不要把你的要求暴露得太早或太直白，也不要太晚太隐晦。

◎用让步来缓和你与领导同事的冲突

微小让步不仅可以帮你在职场中获得好人缘，达到你想要的目的，而且对于你和领导或是同事间存在裂痕或是已经破裂的关系，也能起到很好的修复作用。所以，当你有意或是无意中得罪了领导或是同事的时候，不妨赶紧给他们点好处，在其他方面做出一点儿让步，这样才能最大限度避免你在职场中树敌。

◎坚持原则，不能因为让步而触犯职场潜规则

虽然说，让步能够让你在一定程度赢得领导和同事的认可，但是，要记住，该让步的时候就要让步，不该让步的时候，也要坚持原则，决不让步。比如，领导和同事需要你做出的让步有可能会泄露公司机密或是让你触犯职场里的一些潜规则，这样的让步你绝不能随便做，不然就极有可能将自己陷入不利的境地。

◎发生争执之前，及时让步

当谈话过程中，你与对方意见不同时，是偃旗息鼓还是挑起新一轮的唇枪舌剑？对于谈话的进行来讲，这都不是最好的办法。如果你能稍微做出让步，先同意对方的观点，耐心听对方说完，再阐述自己的观点，也许对方也会慢慢改变态度，从而缓解与你的僵持之势。

“忍一时，风平浪静；退一步，海阔天空。”在职场中，当你觉得和某人之间的关系到了无路可走的地步时，不妨以退为进，做出微小让步，也许会有意想不到的大收获。



3. 有说也要有行动（虚假意见效应）

一个没有思想和见解的人是可怕的，一个只会发表思想和见解的人是更可怕的。正如古希腊哲学家德谟克利特所说，理想的实现要靠实干，不靠空谈。鲁迅先生也曾尖锐地指出：“空谈之类，是谈不久，也谈不出什么来的，它始终被事实的镜子照出原形，拖出尾巴而去。”因为这些光说不练的说法，大多数是为人所痛恨的“虚假意见”。

虚假意见效应

心理学家哈特利通过实验最早研究了这种影响决策结果的“虚假意见”。他指出，一个对于某问题的实际并不了解时所发表的“虚假意见”，会让决策结果偏离，它的危害往往比不发表任何意见更可怕。一个夸夸其谈者发表的“虚假意见”，常常会让管理者的决策也跟着偏离正确的轨道。

举个例子，一位上司很想知道某产品的研发是否能适应市场的需要，于是召集部门的全体人员 A、B 和 C 进行商讨。曾经进行过这方面市场调研的 A 首先向老板指出了这个产品的受众范围很小，不宜开发；而这个产品研发方案的提出者 B 却拿出自己的市场调查报告说明这个产品有着很强的市场适应力。

这个时候，C 的意见就会对上司的决策起着重要的影响。如果 C 的意见是基于一定的调研结果和实践经验，无论他的结论是与 A 一样，还是与 B 相同，都会为决策者提供一个真实的参考。但如果 C 是一个夸夸其谈的人，最常见的做法就是从 A 或 B 的谈话中找到一个他可以自圆其说的突破口，然后凭借自己一知半解、断章取义的本事，可以把自己的观点说得比 A 和 B 更加条条是道，俨然一副专家的样子。C 的这种夸夸其谈很容易蒙蔽管理者，其浮夸而不切实际的观点很可能会误导决策者作出错误的决策，从而影响企业的发展。在企业里，

这种“光说不练”的人的危害一旦为决策者意识到，必将是得而除之。

虚假意见的危害

在企业里，我们常常会看到这样一种人：他们有着一流的语言表达能力和煽动力，很喜欢在别人，特别是领导的面前展现自己的博闻强识、无所不知。即使大家谈及的是一个他根本就不了解的话题，他们总能凭借出色的口才，让人感觉这是他们所熟知和擅长的方面。尤其是在企业或部门遇到问题时，他们在还没有搞清楚问题究竟是什么的时候，就已经能从两片薄唇中吐出N多种想法和方案……这样的人很可能拿着比别人高的薪水、拥有较高的职位，也许他们是很多人羡慕和模仿的对象，但从长远的角度看，这种光说不练的行为既不利己，也不利人。

◎导致本人遭到同事的鄙夷

这种典型的只会用嘴巴来解决问题的人，即使当时侥幸得以施展这天桥的把式——光说不练，随着时间的增加，也会在众人面前暴露无遗，遭到鄙夷，甚至是自尝恶果受到惩罚。

◎影响职业生涯发展

夸夸其谈的人每次遇到问题都可以凭借一流的口才化险为夷，久而久之就会养成一种不思进取、不再钻研和学习的陋习。我们的社会和周围的环境是不断发展变化的，就像多罗西·比林顿说的那样“我们今天知道的东西，明天就会过时”。在这样一个飞速发展的社会中生存，就如同逆水行舟——不进则退，而一个停止学习的人，就意味着放弃划动人生船桨，是必将在激烈的竞争中被淘汰的。从这一点上来说，空谈是一个职业生涯发展的隐形杀手。

◎影响上司的决策，最后惹恼上司

从管理者的角度出发，既然管理者给大家各抒己见的机会，一定是希望广开言路，察纳雅言，从而作出正确的决策，制定一个问题解决的最佳方案。那么，他需要的意见和建议就是基于问题实际的经验之谈，而不是脱离实际、信口开河的空谈。上司最不能容忍的就是夸夸其谈、自命不凡、实无真才的下属，这是对多名世界500强的中高层领导进行问卷调查后得到的结果。

抛弃空谈，开始行动

著名的心理学家威廉·詹姆士曾说：“播下一个行动，你将收获一种习惯，播下一种习惯，你将收获一种性格，播下一种性格，你将收获一种命运。”实干可以成为一种习惯，夸夸其谈也可以成为一种习惯，选择不同的习惯，等待你的将是不同的命运。

◎抛弃空谈

毋庸置疑，所有思想和见解都必须通过付诸行动而得以实现，实干才是硬道理。从这一点上来说，10个空谈家抵不上1个实干的人，一次实际行动胜过一打夸夸其谈，没有行动，任何想法都只能是空谈，是空中楼阁。

【成功案例】

在哥伦布横渡大西洋发现美洲大陆之前，他不知与人交谈和辩论了多少次。“我敢肯定，往西航行跨过大洋，就能到达欧洲人从未到过的陆地。”那时，几乎没有人相信哥伦布的这句话，人们常常嘲笑他是痴人说梦。最后，因为西班牙的国王和王后想寻找一条通往印度的海路，哥伦布的航海之旅才得以实施。几个月后，横渡大西洋的哥伦布发现了一块新的陆地，这就是今天的美洲大陆。

哥伦布的发现令西班牙举国欢腾，他成了航海史上划时代的英雄人物。1493年初，当哥伦布带着他的船队回到了西班牙时，欢迎队伍排满了道路两侧，西班牙国王和王后特意将他请进皇宫，参加盛大的庆祝晚宴。在西班牙的历史上，还没有哪一个普通人受过如此礼遇，更何况是出生在意大利的哥伦布。

国王和王后对哥伦布的器重引起了一些人的嫉妒，一个趾高气扬的贵族轻蔑地说道：“不就是横渡一下大西洋嘛，这有什么值得大惊小怪的，说不定有人比哥伦布还早就想到了呢？”

“就是，只要沿着大洋彼岸的岛屿航行，谁都能横渡大西洋，这是世界上最简单不过的事了。”另一个绅士附和道。

哥伦布没有答话，而是从桌上的盘子里拿出一个鸡蛋：“各位先生，谁能把这只鸡蛋竖起来？”在座的人哄堂大笑，都在议论纷纷但却没有人敢站起来。

哥伦布没有理会众人，而是不慌不忙地拿起那只鸡蛋，把尖的一头轻轻往桌上一磕，鸡蛋随即笔直地立在桌上。众人又哈哈大笑：“这还不容易，这是

谁都能想到的事情。”

哥伦布也笑道：“你们说得很对，这是大家都能想到的，但关键的是，只有我才是第一个做到的。”

◎早日落实你的职业规划

宏伟的蓝图，需要通过一砖一瓦的搭建才能成为万丈高楼。同样，再完美的职业规划，也需要通过动手实干去实施。与其将想法挂在嘴上，不如落实在行动上。“现实是此岸，理想彼岸，中间有湍急的河流，行动则是架在河上的桥梁。”著名寓言家克雷洛夫的这句话为一些“嘴巴上的巨人，行动上的矮子”敲响了警钟。

临渊羡鱼，不如退而结网，时间会证明，一个人事业成功的不贰法宝是一次次的踏实肯干，而非一回回的夸夸其谈。



4. 在竞争中激发自己的动力（鲰鱼效应）

在我们的社会生活中，集体主义的价值取向更容易让人们为合作精神大唱赞歌，竞争俨然成为人心不古的行为写照。在很多人的意识里，竞争就是钩心斗角的明争暗斗，充满欺骗、狡诈和血腥，甚至是惨绝人寰的。事实真的是这样吗？

鲰鱼效应

很久以前，挪威人的收入主要是靠从深海中捕捞沙丁鱼来维持的，而在这群渔民中，收入最为丰厚的却是一位老渔民。因为他是这群渔民中唯一能够把沙丁鱼活着带到岸上的人，在当时，活的沙丁鱼的价钱是死鱼的好几倍。其他渔民也曾经无数次尝试过各种办法试图让他们捕捞的沙丁鱼能够活着上岸，但却总是徒劳。老渔夫是如何做到的呢？

一次，一个年轻的渔夫趁老渔夫不注意偷偷打开了老渔夫船上那些盛满活沙丁鱼的鱼篓，眼前的一幕让他惊呆了：在一群活蹦乱跳的沙丁鱼中间居然夹杂着一只鲰鱼。经验丰富的老渔夫不可能不知道鲰鱼是沙丁鱼的天敌，他这样做的道理何在呢？年轻渔夫想不到一个合理的解释，他抱着试试看的心态在自己新打捞的一篓沙丁鱼中也放入了一只鲰鱼。上岸后，年轻渔夫发现自己船上唯一一只活鱼就是放了鲰鱼的那篓。

后来，一位心理学家揭开了这个谜底。原来，当鲰鱼被装入鱼篓后，就会对沙丁鱼发起攻击，由于鲰鱼不断地追逐，沙丁鱼不得不拼命游动，在这种激烈的生存竞争中，生存的欲望促使沙丁鱼调动了全身的力量，激发了其内部的活力。这样一来，沙丁鱼就可以活着回到港口。心理学家把这种外界的竞争者能够激活生物体内部的活力和能量的现象称作鲰鱼效应。

鲶鱼效应在两千多年前就已经开始在指导我们的生活了，用猴子充当“弼马瘟”的方法就是“鲶鱼效应”的具体应用。马是可以站着消化和睡觉的，只有在疲惫和体力不支或生病时才卧倒休息。在马厩中放入生性好动的猴子，一方面可以使马保持经常站立而不卧倒，这样可以提高马对血吸虫病的抵抗能力，另一方面可以使一些神经质的马得到一定的受惊吓训练，对于突然出现的人或物以及声响等不再惊恐失措。这可谓是一个保持马匹身心健康的好办法。

正确认识竞争对手

一种动物如果没有外界的刺激，就会变得死气沉沉。同样，一个人如果没有对手，那他就会甘于平庸，养成惰性，最终导致庸碌无为；一个组织缺乏内部的竞争就会让组成成员不思进取，缺乏活力和进取心；一个团队缺乏外部竞争就会导致其缺乏改革和创新的动力，从而导致其发展。可见，人类社会，没有竞争的结果是不堪想象的。

◎对手让你不断超越自己

前面我们提到，希望超越别人是人类的一种本能。一个人就是在对别人的不断超越中，实现了自身能力的增长和自我价值的提高，是对手激发了一个人不断超越他人。可以说，是对手让一个人变得更优秀。

【成功案例】

记得在2001年7月13日晚上，当国际奥委会主席萨马兰奇先生宣布中国北京成为第29届奥运会主办城市的时候，全国人民为之欢呼雀跃，庆祝这一伟大历史时刻的到来。而当时的直播主持人水均益却说了一句意味深长的话——我们要感谢对手。的确，正是由于多伦多、大阪、巴黎、伊斯坦布尔这样强大的竞争对手，让北京有了更多的压力感和紧迫感，使得整个申奥准备工作更全面、更细致、更高效地进行。从这个意义上讲，我们的确要感谢对手，没有了对手，也许我们前进的脚步会不自觉地变慢。

在2008年第29届奥林匹克运动会中，男子110米栏的世界纪录保持者古巴小将罗伯斯仅仅跑出了12秒93的成绩，虽然他取得这个项目上的金牌，但是却比自己在几个月前创下的12秒87的世界纪录慢了整整0.06秒。这对罗伯斯自身来说是一种倒退，而引发这种倒退的主要原因不是罗伯斯的状态不佳，

而恰恰是上届奥运会该项目冠军我国的刘翔和亚军美国名将特拉梅尔的因伤退赛。失去比赛中两个最强的对手的刺激，跑道上的罗伯斯兴奋水平大大下降，也没能实现自己再破世界纪录的梦想。可见，缺失对手对于一个人的自我发展来讲并不是一件好事。

◎对手会激发出你的潜能

人是有惰性的，在缺乏竞争的条件下，人们会不自觉地松懈下来，这便是我国思想家孟子所讲的“生于忧患，死于安乐”。加拿大心理学家汉斯·塞耶尔在《梦中的发现》一书中指出，人的大脑所包含的智力能量犹如原子核的物理能量一样巨大，可以说人的潜能是无限不可穷尽的。而“控制论之父”维纳也指出，即使是做出最辉煌成就的人，一生中被利用的大脑潜能也不超过百亿分之一。所以，我们还有巨大的潜能没有被挖掘出来。

虽然人类可以通过自我调节来激发自己的潜能，但心理学家研究指出，在所有激发潜能的方法中，增加外界刺激是最有效的一种。也就是说，人只有在与对手的竞争当中，才能最大限度地发挥自己实力，爆发出惊人的潜能。对手就像我们身后的马鞭，在给予你刻骨铭心的疼痛的同时也鞭策着你快速飞奔。

正确对待竞争对手

现实生活中，许多人都把对手视为心腹大患，是敌人，是异己，是眼中钉、肉中刺，恨不得马上除之而后快。其实，能够为自己找到一个强劲对手的人是幸运的。一个强劲的对手就是你的一剂强心针，一个加力挡，一条警策鞭，正是他带来的危机四伏激发了一个人更加旺盛的精神和更加顽强的斗志，使其目标更加明确。所以，从这个程度上来说，对于每一位对手，我们都要心怀感恩。

◎把对手变成朋友

世界上最强者不是在竞争中取得胜利最多的人，而是拥有最多朋友、最少敌人的人。要想拥有更多的朋友，更少的敌人，就必须要学会把对手变成朋友。

【成功案例】

2008年6月7日，美国国家建筑博物馆前人头攒动。人们都在等待几分钟后的演说，在民主党内部竞选中输给奥巴马的希拉里将要在演说中宣布退出总

统竞选。当希拉里出现在广场上时，支持者们情绪高涨，他们高呼着希拉里的名字，掌声和欢呼声响彻整个广场。很多人不明白为什么在竞选中失败的希拉里仍然还拥有如此多的支持者，但在地接下来长达 28 分钟的演讲中，大家找到了问题的答案。

在整个演说中，希拉里既没有过多地回顾自己的总统竞选历程，也没有因自己的竞选失败而显露出悲伤的神情，更没有对打败她的竞争对手——奥巴马表示出任何仇视和怨恨。相反，令人意想不到的，希拉里在整个演说中重点表达了对昔日竞争对手奥巴马的朋友式的支持。

在希拉里的演说中，她至少 14 次提到了奥巴马的名字，她用充满激情的词汇号召支持她的选民能够继续支持奥巴马。“我今天终止我的竞选，我支持奥巴马，并把我的全部支持置于奥巴马身上。我请求你们和我一道，像为我那样为奥巴马而艰苦奋斗，实现我们的目标的方式是拿出我们的精力、热情、力量，做我们能做的所有事，帮助奥巴马当选为下届总统。”希拉里的这番话在选民中掀起了高潮，她甚至引用了奥巴马的竞选口号“是的，我们能”来激励选民们。她说：“虽然民主党将来的竞选道路不会简单，但我有信心奥巴马会获胜。我与奥巴马站在一起，是的，我们能。”

希拉里的这次演说获得了昔日的支持者，奥巴马的支持者乃至整个美国民众的高度评价。也许，这种将对手变为朋友的胸襟和谋略就是希拉里能够成为美国历史上第一位女性总统候选人的重要原因吧！

正如卡夫卡所说的“善待你的对手，方尽显品格的力量和生存的智慧”。面对对手，特别是击败你的对手，失败者往往更多地关注自己“吃了一堑”，却鲜有人能够像希拉里那样思考如何在“吃一堑”的同时“长一智”。

◎与对手双赢

在面对利益时，是采取竞争呢，还是合作呢？我们通常看到的情况是，要么一方战胜另一方，要么两败俱伤。实际上，竞争也可以是双赢的。当竞争双方逾越了“不共戴天之敌”的心理障碍，开始与竞争对手合作之后，就会发现这是一个可以“双赢”的模式。

5. 给心情放个假（紫格尼克效应）

作为“白领”阶层的脑力劳动者，其工作节奏日趋紧张，心理负荷亦日益加重，由于脑力劳动是以大脑的积极思维为主的活动，其特殊性在于大脑的积极思维是持续而不间断的活动，所以紧张也往往是持续存在的。所以，很多人在工作的“八小时以外”的时间里，仍然会被那些尚未解决的问题或未完成的工作困扰。久而久之，就变成了“工作狂”，这就是受到了“紫格尼克效应”的深刻影响。

紫格尼克效应

什么是紫格尼克效应？在解释这个效应前，你最好亲自再来体验一下。先用一笔画个圆圈，在交接处有意留出一小段空白。回头再观察一下这个圆，你有什么感觉？

此刻你脑子里必定会闪现出要填补这段空白弧形的意念。生活中这样的例子不胜枚举，这种心理形成的机制来源于人总有一种竭力寻求终结途径，以获得心理上的满足的心态。

为了证实这种心态，心理学家布鲁玛·紫格尼克做了个实验，她给 128 个孩子布置了一系列作业，让孩子们完成一部分作业，另一部分则令其中途停顿。1 小时后测试结果。110 个孩子对中途停顿的作业记忆犹新。紫格尼克的结论是：人们对业已完成的工作较为健忘，因为“完成欲”已经得到满足，而对未完成的工作则在脑海里萦绕不已。这就是所谓的“紫格尼克效应”。

“紫格尼克效应”的心理机制是什么呢？被誉为现代社会心理学之父的德国心理学家勒温认为，人类有一种自然倾向去完成一个行为单位，如去解答一个谜语，学习一本书等，这就叫“心理张力”。研究还指出，任何人都企图满足自己的需要，完成动作。其中既有先天的需要（饥、渴等），也有半需要（迫

切的趋向)。

在勒温看来,个人能动性的源泉是多元的,形形色色的。被唤起但未得到满足的心理需要产生一个张力系统,决定着个人行为的倾向、心理的基调和特点。如果中断了满足需要的过程或解决某项任务的进程而产生了张力系统,就可以使一个人采取达到目标的行动。勒温认为,没有完成的任务使得没有解决的张力系统永远存在,当任务完成之后,与之并存的张力系统也将随之消失。由此可见,一个人的“心理张力”系统,是产生“紫格尼克效应”的心理机制。因此,要想最大限度摆脱紫格尼克效应的影响,必须要释放你的工作压力。

影响压力感大小的原因

生活中压力是自然的、不可避免的,但每个人感受到的压力是不同的,即使是同样的刺激,不同的人压力感也不同。其主要因素可以归结为以下几个方面:

◎经验

当面对同一事件或情境时,经验影响人们对压力的感受。对两组跳伞者的压力状况进行调查发现,有过100次跳伞经验的人不但恐惧感小,而且会自觉地控制情绪;而无经验的人在整個跳伞过程中恐惧感强,并且越接近起跳越害怕。

◎准备状态

对即将面临的压力事件是否有心理准备也会影响压力的感受。心理学家曾对两组接受手术的患者做实验。对其中一组在术前向他讲明手术的过程及后果,使患者对手术有了准备,对手术带来的痛苦视为正常现象并坦然接受。另一组不做特别介绍,患者对手术一无所知,对术后的痛苦过分担忧,对手术是否成功持怀疑态度,结果手术后有准备组比无准备组止痛药用得少,而且平均提前三天出院。因此,有应付压力的准备也是减轻伤害的重要因素。

◎认知

认知评估在增加压力感和缓解压力中有着重要作用。同样的压力情境使有些人苦不堪言,而另一些人则平静地对待,这与认知因素有关。例如,你在安静的书房看书,忽然听到走廊里响起一串脚步声,如果认为是将要入室抢劫的坏人来了,就会惊慌恐惧,如果认为是朋友全家来拜访,就会轻松愉快。正如一位哲学家所说,“人类不是被问题本身所困扰,而是被他们对问题的看法所困扰”。

◎性格

不同性格特征的人对压力的感受不同。那些竞争意识强、工作努力奋斗、争强好胜、缺乏耐心、成就动机高、说话办事讲求效率、时间紧迫感强、成天忙忙碌碌的A型性格特征的人,在面对压力时,性格中的不利因素就会显现出来。研究发现,A型性格者患心脏病的人数是B型性格者的2~3倍。B型性格的特征是个性随和,生活悠闲,对工作要求不高,对成败得失看得很淡。

缓解压力的心理方法

现代白领如果对快节奏的工作处理不当或不能适应,则易产生紧迫感、压力感和焦虑感,久之可诱发心身疾病。因此,学会缓解心理上的紧张状态应是现代白领自我保健的一项重要内容。

◎正确认识压力

人生活在社会中,有压力是正常的。因此,对来自正常的压力并不需要全面排除。但是,世界上万事万物都应掌握一个度,太大的压力、太重的心理负担要想办法减轻。应当学会在遇到精神困扰时,自我安慰、平息紧张。

◎转移注意力,学会释放压力

当感到压力太大时,应当学会主动疏导发泄,把自己的体验、想法讲给亲人、同学、朋友,让郁闷释放出来,这样就会觉得有所安慰。比如,积极参加文艺或体育活动。增加自己的兴趣,调整自己的情绪,以豁达的心情面对现实,乐而忘忧。

◎调整认知

当需要与可能之间发生矛盾时,必须要有所取舍,若事与愿违就要进行重新评价,不能期望值太高,更不能盲目追求、急躁从事。在受到困扰时可暂时回避,在心平气和时再考虑,不要钻牛角尖。

◎掌握缓解压力的特殊方法

视觉放松法

视觉放松法,即是用画面创造松弛的心境。其具体步骤是闭上双眼,在脑海中想象一个使你真正感觉放松、恬静、愉快的姿势,描绘出一幅舒适的图画——漫步在茂密的丛林中,鸟儿在枝头唱着婉转的歌儿,溪水在身边潺潺地流动,

清爽的微风轻轻抚过你的面颊，想象自己完全融合于大自然中，让自己体会那些情景、声音、气味，就能使自己的紧张慢慢得以松弛。

6 秒钟健康法

这种方法是由美国人凯斯·门罗首创，所需时间极短，只要 6 秒钟就可以练一次，因而得名。其方法是抓住所有的一点点空余时间（哪怕仅有 6 秒钟），这时什么也不要想，赶紧收紧自己的腹部，收拢下巴颏，扭动自己的身子，打个哈欠。只要能把这几个动作连贯起来，就能收到自我放松的效果。若能天天坚持，养成习惯，还能收到增进健康之效。

深呼吸放松法

在练习深呼吸时，可以闭上眼睛，以放松的姿势坐着或站着，抬头挺胸，双肩放平，吸气时要深深地吸，把肺部尽量扩张，呼气时要慢慢地呼，让呼气时间拖得稍长一点，一直到把肺部的残留气体差不多呼尽为止，并注意尽量用鼻子呼吸。这种方法简单易行，不需要占用较长时间，是一种方便有效的应急措施。

在有限时间内，在繁忙的工作中放松自我，才能最大限度提高自己的快乐指数和工作效率。如果你现在是个工作狂人，为了自己的身心健康，赶快学会以上技巧，适当地释放自己吧，做个健康、快乐的工作人。

6. 如何让决定你职场命运的人记住你（莱斯托夫效应）

职场是复杂，又是十分简单的，真正能决定你的职场命运的就是那么几个拥有决定权的人。然而这些人也只能记住一小部分员工。所以，在职场里，你要想获得发展，第一步就是让有权决定你职场命运的人记住你。

莱斯托夫效应

那么，如何才能在众多员工中脱颖而出，从而被这些有决定权的人记住呢？答案就是：你要与众不同，有自己的特色。试想：如果让你组织一次比较正式的宴会，当你站在门口与宾客一一握手时，你会对哪种客人的印象最深？

西装革履的中年绅士？

穿着黑色晚礼服的漂亮女人？

穿着普通，带着眼镜的老年学者？

一个路过这个饭店来此上卫生间的僧人？

.....

在你想好答案以后，我们来看看前苏联心理学家莱斯托夫在一次宴会中发现的一个非常有趣的现象：参加宴会的人们往往只能对身形、相貌、年龄、地位等特征中最为突出者留下一些印象。通过连续多次的观察和探访，他发现生活中有很多这样类似的现象，于是，莱斯托夫大胆地推测人们总是容易记住那些特殊的事物，随后他做了一系列实验都证明了他的这一推测，并把这个现象称为“莱斯托夫效应”。

那么，为什么会出现“莱斯托夫效应”呢？

这其实和人们的记忆特点有关，人们对许多事情的记忆都是无意识记忆。无意识记忆有一些很特别的地方就在于：

无意识记忆是没有自觉识记目的，不需任何识记方法，也不需做出意志努力的识记。它完全是人类在自然的状态下发生的记忆，甚至连当事人自己都没有意识到。同时它还带有明显的偶然性，对于一些感知过的事物、体验过的情感、操作过的动作以及阅读过的资料，即便当时没有想要去记住它们，但事后却能回忆和再认出来。这是人们可能在无意识中记住某人的一个基础条件，但最终促使人们记住那些有特点的人，导致莱斯托夫效应产生的根本原因就是无意识记忆的选择性。

与众不同才能被牢记

在信息爆炸时代，人们获取信息的渠道很多，当海量的信息决堤般袭来时，记忆就开始了它的选择过程，在这个选择过程中，新鲜的、特别的、神秘的、未知的信息会较普通信息先被选择。因此，没有特色和价值的信息根本进入不了大家的视野和头脑。因此，即使我们的头脑再聪明，也不可能记住所有接触过的人、事、物，所以，只有那些在生活中具有重大意义的事件，引起我们浓厚兴趣并激发我们强烈情感的事物，才会被我们记住。

同样的道理，人际交往中，当人们被形形色色的人搞得晕头转向时，与其他人相比，与众不同的人更容易成为别人记忆中的亮点，更可能拥有成功的机会。

【成功案例】

谈到白宫的撰稿人，所有人眼前都会浮现出一些西装革履、刻板沉稳的形象。但是22岁的撰稿人布罗斯却是一个特例。刚进入白宫的时候，他便在同事中引起了一阵不小的骚动。尽管他看上去是那么的普通，而且毫无经验可言，但他特立独行的性格还是给人留下了很深的印象。尤其是他那一头染成红色的头发，更是在素以保守、沉稳闻名的白宫撰稿人中显得格外刺眼。

除了在衣着上显得与众不同以外，布罗斯对自己的职业也有着不同于别人的看法。要知道，白宫的撰稿人是一个非常特殊的群体，这些智囊们负责构思、策划、撰写、润色美国大部分的对外施政纲领和所有的演讲稿。鉴于此，白宫对撰稿人的选拔也就格外严格。同时，这些撰稿人内部也按着资历，有着严格的等级分别。但年轻的布罗斯似乎对这种严格的等级分别视若无物。刚进入白宫不久，他便根据自己从亲身实践中获得的经验，向上司陈述了一些自己的意见。然而现实毕竟不是童话，布罗斯独到的见解不仅没有得到上司的青睐，而且还

招来了同事们的冷嘲热讽。一些好心的同事都在私下劝他收敛一下，免得吃亏。初出茅庐便栽了跟头的布罗斯也渐渐变得沉默寡言了，但他并没有放弃自己最初坚持的东西，仍然在苦苦地等待着新的机会。

机会终于降临了，2005年，鲍威尔辞去了美国国务卿一职，白宫内部发生了天翻地覆的巨变。一朝天子一朝臣，白宫的撰稿人们都暗暗为自己捏了一把冷汗，他们谁也不知道自己的饭碗是否还能保住。

紧接着，新上任的国务卿赖斯便召集所有撰稿人开会。让所有人出乎意料的是，赖斯并没有裁员的意思，她说这次大会只是想征询一下所有人对如何撰写白宫演讲稿的意见。既然失业的压力已经解除，这些人当然不愿意多说多错，于是又都恢复了沉稳的本性，一个个沉默不语起来。可以想象这样的会议开得有多沉闷，不时有人打着呵欠。赖斯失望地打算结束这鸡肋般的会议，就在地酝酿结束词的时候，一个红头发的年轻人高高举起了手。所有人都惊讶地向他投去了目光，接着爆发出一阵哄笑——又是布罗斯这个性格叛逆的年轻人，真不知道他会对新国务卿说出什么让人吃惊的话来。

由于布罗斯是整场会议中唯一主动举手的人，赖斯便让他详细阐述自己的观点。第一次面对赖斯，布罗斯显得有些拘谨，在整个叙述过程中他表现得有些慌乱，但这并不影响赖斯的倾听。赖斯微笑着听完了他的话，觉得大多数的想法并没有什么新意，不过也有一些点子很有创造性。会议结束后，赖斯转身告诉身边的助手：“请留意一下这个红头发的孩子。”

赖斯的一句话改变了布罗斯的处境，他很快便从众多的撰稿人中脱颖而出。没过多久他就成了赖斯最信赖的撰稿人。布罗斯本人自然不负赖斯厚望，一篇篇天才的演讲词从他笔下流淌而出，不但成就了赖斯，也照亮了自己。

后来，无论赖斯走到哪里，人们都会在她身边看见一个红头发的大男孩儿。因为独特，年仅26岁的布罗斯在等级森严的白宫中平步青云，成为白宫中最年轻的高级顾问。

展现自己与众不同的技巧

莱斯托夫效应给我们的一个启示就是：如果你想要决定你职场命运的人记住自己，就必须巧妙地突出自己的个性和特色，让自己最突出的个性成为对方记忆的焦点。但生活中，很多人都不了解自己的特色是什么，甚至觉得自己没有特色。那么，不妨从下面几个方面寻找你的特色。

◎你的名字就是最好的记忆代码

名字是属于某个人的专有代码，有的人的名字本身就很有特色，如，名叫苏杭，甚至于有的人的姓氏本身也很有特色，如姓苟的人。但如果你的名字很普通，如王强，那么就要学会在介绍自己时，适当地包装一下自己的名字。如一个叫做刘明岩的人在向别人介绍自己时，可以采用谜语的方式：我的名字是文武双全（刘），日月同辉（明），山石同在（岩）。这样会让一个普通的名字变得特别起来，给人以深刻印象。

◎你的谈吐和举止

大凡成功人士都有其突出的个人魅力，这种魅力即来源于他的个性，而他的个性又表现在他做人的方式、做事的风格上。每个人都有不同于别人的说话方式，有些人幽默，有些人自信，有些人一笑就有两个酒窝……只要你善于发现并善于利用，下面这些举动都能帮助你给人留下深刻印象：

- 用行动突出你的热情
- 用语言突出你的幽默
- 用眼神突出你的活力
- 用抑扬顿挫的语调突出你的从容
- 用才华突出你的能力
- 用优雅突出你的气质

如果你既不热情也不幽默，既没有活力也缺乏从容，能力和相貌也是平平。那么，你还可以通过一些外在的修饰来打造属于你的个性。

◎用服饰突出你的优势

“人靠衣服，马靠鞍”，在人际交往中，一个人的外表、长相、身材服饰等往往影响着人际交往的第一印象。要穿得既符合你的身材、年龄、职业等，又要有个性的体现，那么经常翻翻时尚杂志就必不可少。

◎化适合自己的妆容

化妆能突出女性的优势，让女性更加自信。化妆品下，人人都可以成为美女。经过化妆修饰的皮肤和五官能给对方美的感受，让其留下更好的印象。如果你能够发现自己最吸引人的部位，化妆品一定可以将它雕刻成你容颜上最有特点的部位。

在这个讲究个性和个人魅力的时代，平庸者注定被埋没，其实改变现状的

方法并不难，你只要将自己身上最特别的一面主动展现给他人，久而久之，这一点也就变为属于你的独特个性了，当你与别人打交道时，别人也会由于你的独特个性而记住你了。



7. 千万别成为职场中的“完美达人”（犯错误效应）

在我们的传统印象里，越是优秀的人往往越是能聚集更多人的目光。所以，很多人在职场中会尽量隐藏自己的不足，竭力展示好的一面，以为这样更容易缔造出一个职场中“完美达人”的形象。殊不知，这会在很大程度上触犯其他人的心理底线，最终导致你被隔离在群体之外。

阿伦森实验

事实真的是这样吗？对此，社会心理学家阿伦森设计了一个巧妙的实验：阿伦森让所有的实验参加者同时听一段录音，录音的内容是四位选手在一次竞争激烈的演讲会上的演讲。

在这四位选手中，有两位是才能出众、水平几乎不相上下的选手；而另两位则是才能平庸、水平一般的选手。根据心理学家事先的安排，才能出众和才能平庸的两组选手中各有一位不小心打翻了桌上的咖啡。听完录音后，阿伦森要求所有的实验参加者排列一下对这四位选手的喜欢程度。

在看实验结果之前，不妨假设一下，当时你也在现场参加实验，那么你会给出怎么的排列顺序呢？如果你有兴趣试一试，那么就把你心中对这四位选手的评价，填在下面的括号里。要注意的是：要用 1 来表示你最喜欢的那个选手，而用 4 表示你最不喜欢的那个，当然他们的排名是可以并列的。

- () 才能出众，没有打翻咖啡杯的人
- () 才能出众，不小心打翻了咖啡杯的人
- () 才能平庸，没有打翻咖啡杯的人
- () 才能平庸，不小心打翻了咖啡杯的人

如果你已经做好了选择，接下来可以看看阿伦森找来的那些实验参加者的答案了：

通过对所有实验参加者作答顺序的统计和分析，阿伦森发现：最受人喜欢的并不是能力出众而且未犯错误的人，而是那位能力出众同时犯了错误的人。与他相比，能力出众而且未犯错误的人排在了第2位。他将这种有才能的人所犯的小的错误反而会增加其人际吸引力的现象命名为“犯错误效应”。这是增加人际魅力的重要途径之一。

乍看起来，这和我们印象中的传统理念是相悖的，仔细观察，你是否发现在你的周围，最有才华的人往往不是最受欢迎的人，而是那些能力不错但却有一些无伤大雅的小毛病的人。那么，为什么有点小毛病的人比完美的人更受欢迎呢？

从人的隐性心理意识来看，人们总是倾向于保护自我的价值得到尊重和保护，不受贬低和伤害。当我们周围都是才华出众的人，别人认为我们也不会是普通的人物，这样我们会感到自我价值的体现。另外，跟具有非凡才华的人交往，我们可以学到许多知识和经验，我们会感到自我价值的提升。因此，我们喜欢与那些有才华的人交往。

但当一个人的才华与我们相差很大，让我们感到遥不可及的时候，这种差距就会变成一种压力，促使我们敬而远之。因为与这些人的交往总是衬托出我们自己的无能和低劣，使我们感到自我价值无法实现。也就是说，一个人的才华和能力在我们可以接受的心理限度内，会增加一个人的魅力。可当它超过一定限度的时候，就会引起我们的拒绝或逃避。

再有，从这些“完美达人”的行为取向来看，他们中的很多人是有着高度的完美主义取向的。因此，他们在评价他人的时候也会有着很苛刻的标准。这就会表现为对别人的品德和行为吹毛求疵，不允许别人犯错误，喜欢横加指责别人的不足之处。而且越是与其关系密切的人，就会受到越多的指责。这是因为当一个人将别人纳入自我的概念时，便以对待自己的方式来对别人苛求完美，对其不完美之处过分在意，这在心理学中叫做“同族互憎”。虽然其本人的用意是好的，但对其他人的过高要求和指责，必然会带来人际关系紧张、冲突频繁、沟通不畅等人际交往障碍。因此，与那些“完美达人”比起来，偶尔犯点小错误的人更受人欢迎。

打破“完美达人”形象的心理技巧

如果你真的是一个很优秀的员工，你就一定要学会一点儿“犯错误”的技巧，以便让自己走下神坛，融入办公室的圈子。即使你本身就是个普通人，善于运用这些小技巧，你在办公室中也更加游刃有余。

◎主动说出你的小毛病

俗话说，道不同，不相为谋。与其在职场里做个不食人间烟火的超人，不如做个普普通通的凡人。因为每个凡人都有点“小毛病”，只有你主动把这些小毛病说出来，大家才知道你是凡人，也才愿意与你交往。

◎偶尔八卦一下

偶尔来些“八卦”的举动，会让你显得更随和，但一定要注意的是，千万不要事无巨细、到处打探、传播和散发“小道消息”。

◎找个强人，将自己“比下去”

当你实在是想不出自己有什么“小毛病”可以用来爆料时，不妨夸奖在座的某个人的特长，并且真诚地告诉你的同事或是上司，你比这个人差远了。“天外有天，人外有人”这样的对比，不仅可以让你生出一些“小毛病”，还可以显示出你虚怀若谷的人格魅力来。

通过自我暴露来“犯错误”的技巧

自我暴露就是把自己私人信息展示给他人，以期拉近双方的心理距离。研究表明：交往双方通过采用自我暴露的方式可以增加相互间的接纳性和信任感。所以，当你实在没有什么职场缺陷时，不妨适当暴露一点儿自己的隐私。作为一种典型的犯错误方式，你的“自我暴露”必须以逐步深入为基本原则，这样才不会引发一些未知的阻碍因素，才能更好地增添你的个人魅力。

◎主动爆料自己的糗事

在职场里，主动爆料你曾经的一件糗事，不仅不会影响你现在的良好形象，而且在给大家带来笑声的同时也让更多人加深对你豁达胸怀的深刻印象。

◎千万别暴露你真正的缺陷

维纳斯的断臂反而为其赢得了更多人的喜爱，靠“犯错误”来赢得人心是

一种不错的攻心战术。但是你必须知道的是，犯错误效应的发生是有一定的条件限制的：你必须是有能力的并且是敢于承认和坦然面对自己的“缺陷”的。最关键的一点是：你所犯的一定要是无伤大雅的“小毛病”。

◎把握平衡，不要暴露过度

一个人最喜欢与自己“自我暴露”程度相当的人。当一个人比对方暴露得过多时，则给对方以很大的威胁和压力，对方会采取避而远之的防卫态度。反之，比对方暴露得过少，又显得缺乏交流的诚意。因此，必须要掌握一个平衡，别让同事以为你有什么不良企图。

◎不要一股脑儿地和盘托出

“自我暴露”不可操之过急，必须缓慢到相当温和的程度，缓慢到足以使双方都不感到惊讶的速度。如果过早地涉及太多的个人亲密关系，反而会引起忧虑和不信任感，从而拉大双方之间的心理距离。

◎要分清场合

有的人不分场合，不看对象，自以为坦率，把自己的一些私事在公众场合公开，结果反而破坏了自己的形象。因此，自我暴露必须分清场合，因人而异，因地制宜。

与太过优秀和完美的人交往，往往会给人带来一种莫名的压力感。更为糟糕的是，很多表现完美的人本身就是一个具有高度完美主义倾向的人，对周围人和事物的挑剔和苛求，往往会让他们“高处不胜寒”的人际氛围变得更为凄凉寂寞。决定人际吸引力的因素就是这样复杂，有非凡能力的人会使人感到不可接近，反而是偶尔犯错误的人与普通人的距离更近，因为他们让我们感到一种真实性，这种真实性往往可以滋生人们心理上的认同感和安全感。

如何读懂老板心理学： 小心拉动紧绷着的管理心弦

管理者和员工因为一条叫做管理的织线而被联系在了一起。这根线既是纽带，捆绑着两者的利益趋同、荣损与共，又是弓弦，暗含着一触即发、剑拔弩张。员工就是弓弦上的箭，管理者就是拉弓的人，驾驭得当，利箭能帮你实现目的，驾驭不当，便可能射伤自己。所以，管理者必须掌握一些管理心理学策略，用良弓射出利箭。

1. 每个员工都是千里马，你要成为伯乐（罗森塔尔效应）

每个员工都是千里马，只要你用心挖掘，给予他们信任，他们就能做出成绩。就如同斯特林·雷明顿所说“如果管理者很有经验，并且对自己的下属员工有较高的期望值，员工们的自信就会成倍增长，能力和生产力也容易相应得到提高。”

罗森塔尔效应

加利福尼亚大学教授罗森塔尔是美国著名社会心理学家，他的主要研究兴趣是人际期望，即一个人对另一个行为的期望本身将导致该期望成为现实，同时他还对非言语交流很感兴趣。

一次，罗森塔尔教授设计完成了一个这样的实验。他把一群小白鼠随机分成两组：A组和B组，并且告诉A组的饲养员说，这一组的老鼠非常聪明；同时又告诉B组的饲养员说他这一组的老鼠智力一般。几个月后，教授对这两组的老鼠进行穿越迷宫的测试，发现A组的老鼠竟然真的比B组的老鼠聪明，它们能够先走出迷宫并找到食物。

这引起了罗森塔尔教授的兴趣，难道自己有点石成金的神奇力量？于是他设计了一个新的实验继续开展研究。

1968年，罗森塔尔教授和他的助手贾可布森来到一所小学，他们从1~6年级中各选3个班，在学生中进行了一次煞有介事的“未来发展测验”。然后就在学生名单上圈了几个名字，告诉他们的老师说，这几个学生智商很高，很聪明。8个月后，他们又来到这所学校进行复试，奇迹又发生了，那几个被他选出的学生现在真的成为班上的佼佼者。他们的成绩有了显著进步，而且情感、性格更为开朗，求知欲望强，敢于发表意见，与教师关系也特别融洽。

这时，老师们都纷纷上前请教心理学家如何才能具有这种慧眼识得千里马

的技能。这时罗森塔尔教授缓缓道出了真相：他们进行了一次关于期望的心理实验，而之前他们提供的名单纯粹是随便抽取的。

这个实验之所以具有这样神奇的效果，就在于“期望”这一神奇的魔力在发挥作用。罗森塔尔教授是著名的心理学家，在人们心中有很高的权威，老师们对他的话都深信不疑，因此对他指出的那几个学生产生了积极的期望，像对待聪明孩子那样对待他们。而这几个学生也感受到了这种期望，也认为自己是聪明的，从而提高了自信心，提高了对自己的要求标准，最终他们真的成为优秀的学生。

这个实验的结果让罗森塔尔教授想起了一则神话故事：塞浦路斯一位名叫皮格马利翁的王子非常喜爱雕塑。一天，他成功塑造了一个美女的形象，王子面对这个美丽的尤物爱不释手，每天以深情的眼光观赏不止，心想，要是她能复活，我一定娶她为妻。王子就这样每天看着美女雕像，想着她会复活，后来，这座美女雕像竟真的复活了。

在罗森塔尔实验中，心理学家通过“权威性的谎言”暗示教师，坚定教师对名单上学生的信心，虽然教师始终把这些名单藏在内心深处，但掩饰不住的热情仍然通过眼神、笑貌、音调滋润着这些学生的心田，实际上他们扮演了皮格马利翁的角色。学生潜移默化地受到影响，因此变得更加自信，奋发向上的激流在他们的血管中荡漾，于是他们在行动上就不知不觉地更加努力学习，结果就有了飞速的进步。运用到管理工作中，就要求领导对下属要投入感情、希望和特别的诱导，使下属得以发挥自身的主动性、积极性和创造性。

罗氏列出的几个人之所以后来真的成为人才，一是被罗氏“激活”了他们的“天分”，二是学校和社会都把他們作为“智商型人才”进行了重点的培养，说到底他们是被“开发”出来的。任何“人才”都不是先天固有的，领导者的责任就是将普通人开发、培养成有用之才。领导者要充分信任和理解身边的各类人才，特别是年轻干部，要敢于把他们放到风口浪尖上去摔打，放到重要岗位去磨砺，这样才能使他们迅速成“才”。

罗森塔尔效应的实际运用

在现代企业里，罗森塔尔效应不仅传达了管理者对员工的信任度和期望值，还更加适用于团队精神的培养。即使是在强者生存的竞争性工作团队里，许多

员工虽然已习惯于单兵突进，我们仍能够发现罗森塔尔效应是其中最有效的灵丹妙药。下面就是罗森塔尔效应常应用的几个情景：

◎用暗示激励员工

通用电气的前任 CEO 杰克·韦尔奇认为，团队管理的最佳途径并不是通过“肩膀上的杠杠”来实现的，而是致力于确保每个人都知道最紧要的东西是构想，并激励他们完成构想。韦尔奇在自传中用很多词汇描述那个理想的团队状态，如“无边界”理论、4E 素质（精力、激发活力、锐气、执行力）等，以此来暗示团队成员“如果你想，你就可以”。在这方面，韦尔奇还是一个递送手写便条表示感谢的高手，这虽然花不了多少时间，却几乎总是能立竿见影。因此，韦尔奇说：“给人以自信是到目前为止我所能做的最重要的事情。”

◎偶尔给员工打个电话

有“经营之神”美誉的松下幸之助也是一个善用罗森塔尔效应的高手。他首创了电话管理术，经常给下属，包括新招的员工打电话。每次他也没有什么特别的事，只是问一下员工的近况如何。当下属回答说还算顺利时，松下又会说：很好，希望你好好加油。这样使接到电话的下属每每感到总裁对自己的信任和看重，精神为之一振。许多人在罗森塔尔效应的作用下，勤奋工作，逐步成长为独当一面的高才，毕竟人有 70% 的潜能是沉睡的。

◎时常赞美你的员工

美国钢铁大王卡内基选拔的第一任总裁查尔斯·史考伯说：“我认为，我能够使员工鼓起劲来的能力，是我所拥有的最大资产。而使一个人发挥最大能力的方法，是赞赏和鼓励。再也没有比上司的批评更能抹杀一个人的雄心……我赞成鼓励别人工作。因此我急于称赞，而讨厌挑错。如果我喜欢什么的话，就是我诚于嘉许，宽于称道。我在世界各地见到许多大人物，还没有发现任何人——不论他多么伟大，地位多么崇高——不是在被赞许的情况下比在被批评的情况下工作成绩更佳、更卖力气的。”史考伯的信条同卡内基如出一辙。正是因为两人都善于激励和赞赏自己的员工，才稳固地建立起了他们的钢铁王国。

对下属表达期望的几个方法

在我们的日常管理工作过程中，管理者对员工的期许会对员工的表现起着非常大的作用。“每一个管理者对自己的下属员工有期望值，他也会有意无意

地把这些期望溢于言表，员工也会有意无意地读懂管理者的意图，并按照管理者的意图行事，管理者对待下属员工的方式对员工会产生微妙的影响。”斯特林·雷明顿曾经在《哈佛商业评论》中这样写道。

◎在下属失误时表达期望

当下属出现失误时，激励就尤为重要了。美国石油大王洛克菲勒的助手贝特福特，有一次因经营失误使公司在南美的投资损失了40%。贝特福特正准备挨骂，洛克菲勒却拍着他的肩说：全靠你处置有方，替我们保全了这么多的投资，能干得这么出色，已出乎我的意料了。这位因失败而受到赞扬的助手后来为公司屡创佳绩，成为公司的中坚人物。

◎用期望创造生产力

我国的联想集团，有一个“小马拉大车”的用人理论，也是充分发挥了“罗森塔尔效应”。不管你才大才小，你都能获得略大于自身能力的舞台。“小马拉大车”使“小马”感受到集团的信任，自然会不断地追求进步，以便更快地适应工作。而当业务成熟了，长成“大马”了，很快又会有更大的车要拉。

◎寄予期望，因人而异

在这种效应的影响下，员工可能会给予管理者积极的反馈，按照领导的期望行事并最终达到成功。但是，罗森塔尔效应也有负面反应。举例来说，当管理者对某个员工的表扬和鼓励少于对其他员工的表扬，却没有明确指出为何而受表扬的细节，那么，管理者对员工的期许就不会那么见效，可能还会起反作用。因此，必须注意的是：

对优秀员工，当其表现越来越突出时，要加倍肯定，并激励他超越自己。对一般员工，当其在某一具体工作上取得一定程度的进步时，请及时进行表扬。对基础较差的员工，要善于发现他身上的“闪光点”，哪怕是一丁点的光亮，也要用放大镜来“看”，同时明确告诉他，他的工作对企业和其他在这里工作的人都有帮助。

就像斯特林·雷明顿所说的那样：“如果管理者缺乏经验，对员工的能力不经过深思熟虑就做负面评价，那么他就会给员工的职业生涯留下疤痕，深深伤害他们的自尊，扭曲他们的形象；但是如果管理者很有经验，并且对自己的下属员工有较高的期望值，员工们的自信就会成倍增长，能力和生产力也容易相应得到提高，这时，管理者就是一个成功的皮格马利翁。

2. 用情感激励下属（恒河猴实验）

据国外科学家测定：一个人平常表现的工作能力水平与经过激励可能达到的工作能力水平存在着 50% 左右的差异。可见人们的内在潜能何其大！这就要求企业经营者既要抓好各种规范化、制度化的“刚性管理”，又要注意各种随机性因素，注重感情的投入和交流，注重人际互动关系，充分发挥“情感激励”作用。

恒河猴实验

发展心理学家亨利·哈罗为验证人除了基本的饥饿、干渴等生理需求外，还有一定的接触柔软物质的需求，他把这个需求叫做“接触安慰需求”。

为此，哈罗与助手用最接近人类的恒河猴的幼猴作为实验参与者，并同时制作了两种不同类型的人造母猴。他们制作的第一只人造母猴是这样的：用光滑的木头做身子，用海绵和软布把它裹起来，在胸前安装一个奶瓶，身体内还安装一个提供温暖的灯泡，称之为木制母猴。接着，他们又组装外形与木制母猴基本相同但由铁丝制成的铁丝母猴，这只铁丝母猴也安装能喂奶的奶瓶，且也能提供热量，唯一不同的就是铁丝母猴没有木质母猴柔软的身体。

研究者把这些人造母猴分别放在单独的房间里，这些房间与幼猴的笼子相通。8 只幼猴被随机分成两组，一组由木制母猴喂养，另一组由铁丝母猴喂养，两组都通过奶瓶来提供奶。哈罗记下了出生后的前 5 个月中，幼猴与两位“母亲”直接接触的时间，结果是令人惊讶的。

在最初的实验中，所有的幼猴与两只人造母猴都接触。其中一半幼猴由木制母猴喂奶，另一半则由铁丝母猴喂奶。

经过最初几天的接触后，无论是由哪只人造母猴喂养的幼猴，都喜欢整天

与木制母猴待在一起。那些由铁丝母猴喂养的幼猴，仅仅是为了吃奶才迫不得已离开木制母猴，吃完后便迅速返回到木制母猴这里。

每当幼猴发现自己正面对一些害怕的事物时，它们便很快跑向木制母猴，并抱住它以获得安慰和保护。随着幼猴年龄的增长，这种反应变得愈发强烈。

实验结果很明显：幼猴们更加偏爱由绒布包裹的木制母猴，这种偏爱甚至趋向于极端。实验进一步证明了“接触安慰”对生物体获得心理安全感和激励力量的重要性。

情感激励的方式

在激励员工的各种方法中，奖赏激励是最常用的，也是见效最快的一种方法。管理者为激励员工通常会采用加薪和支付额外的报酬、分发红利、升迁等措施，如生产管理者为员工的工作绩效制定额外的酬劳制度，销售部门的管理者实行销售提成制度。

目标管理理论的创始人彼得·德鲁克认为：要调动员工的积极性，实现对他们有效管理，重要的是使员工发现自己所从事的工作的乐趣和价值，能从工作的完成中得到一种满足感。

【成功案例】

IBM 公司有一个惯例，就是为业绩突出的销售人员举行隆重的庆祝活动，所有员工都参加“100% 俱乐部”举办的联欢会，而业绩排在前几名的销售人员还要荣获“全国奖”。他们在选择联欢地点时颇为讲究，如在颇具异国情调的百慕大或马略卡岛举行。而对于获奖者来说，不仅是得到了物质上的激励，而且更是一种精神激励，尤其是公司的精心安排和空前的重视更加激发了员工的热情。

IBM 公司这种奖励方法充分地融入了人性的色彩，极富人情味，这是 IBM 公司激励成功的关键。

激励手段可以分为两种：一种是物质上的，主要的形式就是金钱上的奖励；另一种是精神上的，主要从员工的社会需求上来激励。情感激励是精神激励的一种重要形式。

◎对员工进行情感投资

人的情感决定了人的价值取向和行为方式，企业领导者的情感激励则不仅调节了人的认知方向，而且调节人的行为。人们有了共同的心理体验和表达方式，产生了凝聚力和向心力，这对实现企业的发展目标是至关重要的。另外人的需要是多层次的，情感也是复杂多变的。因此，企业管理者在激励员工时，应因时、因地、因人制宜，采取不同的情感激励方法。具体有：

在日常交往中，用“融通激励”

经营管理者与自己部下的接触是正常的、大量的，这些接触正是于无形中实施“情感激励”的最佳时机。管理者应该调整好自己的心态。领导与被领导只是行政职务和岗位上的分工，上下级在政治上是平等的，没有高低贵贱之分。所以，领导在下属面前不应有丝毫的优越感和特殊感。考虑到下级可能会产生的心理障碍（譬如在上司面前的自卑等），领导者在交往中更应该主动、虚心，神情语言要平易、谦和，从这个基点出发，和部下的融通就会变得朴素、自然、不着痕迹。

人与人的交往，一要谋求情感方面的交流，二要实现信息方面的沟通。人都是有感情需要的，而下级又特别希望从领导那里得到尊重和关爱，这种需求得到满足之后，必定会以更大的努力投入工作。上级和下级之间信息的交流，可以增强彼此的信赖感和了解程度。上级体察到了下级的所干所想、才华能力，运筹帷幄时就能够知人善任，人尽其用；下级理解了上级的心理活动，吃透了意图，工作起来就会得心应手，事半功倍。

在布置工作时，用“发问激励”

布置工作是落实本部门或上级决策的关键。对此，管理者应有充分的思想准备，讲话要明白、果断，语气要充满自信，让下属受到鼓舞和感染。同时又不能只顾自己发号施令，应随时注意与部下感情上的融通，适时提出问题并给下属以思考回答的余地。

现代管理理论指出，以协商方式布置工作，是对部属的尊重和爱护。在自尊心和荣誉感的驱动下，职工的潜在能力将得到更大发挥。生硬的命令则不同，它容易窒息下级执行任务的热情，甚至扼杀他们主动创造的活力：同样一项工作，假如领导这样布置：“你必须完成！”人家就不好意思提出其他建设性意见、疑问以及顾虑，在某种场合下，还有可能造成强人所难的误会，勉勉强强地接受

下来，执行过程中也许会以一些难以考证的原因来拖延。如果换一种口吻安排：

“你看承担这项工作有哪些困难需要帮忙解决？”下属便乐意接受，自然也会精心付诸执行。原因是前者仅仅把人当作完成任务的对象，后者则充满了情感的体贴及人格的尊重。

在发生矛盾时，用“宽容激励”

上级与下级之间发生矛盾和冲突是在所难免的，下级触犯上级的情况也时有发生。遇到这种情况，管理者应以豁达的态度泰然处之，不能耿耿于怀，更不能蓄意报复。即使下级的态度比较恶劣，也要本着“企业大事讲原则，个人小事不计较”的精神去消除和淡化，必要时管理者可于事后主动找对方谈心交换意见，以期圆满解决。这样处理不仅不会有损于管理者的形象，还会因此而提高威信，加深上下级之间的理解与沟通。

在批评员工的过错时，要注意分析主客观原因，以与人为善的态度，帮助总结经验教训，千万不能用挖苦的语言或过激之词，一定要掌握分寸，使他本人感到温暖，乐于接受批评和改正错误。所谓行动快一点，就是见到员工的优点和出色表现时，不要等到半年或年终总结回顾时再表扬，最好是当时就说、就鼓励，即使因某种原因不便当场赞扬的话，也不能拖延过久。

情感激励的五大要素

情感激励的方法固然好，但是用不好一样会弄巧成拙，因此，我们建议您在对员工进行情感激励时要特别注意这样几个问题：

◎感情一定要真实

人对感情是极为敏感的。如果感情作假，被人揭穿，情感激励就失去了意义，领导者的威信也丧失殆尽。因此，管理者在运用感情激励时必须要用真实的感情，态度要真诚，表达要热情。在一些小事情上注入真实的情感，员工就会受到真正的鼓舞，以巨大的动力忘我工作。

◎一视同仁，注重实效

如同其他激励方式一样，以情感去激励员工时也要做到公平、公正。虽然感情不像物质、金钱那样能直观地表现出公平、公正，但也要做到不偏不倚，一视同仁，要公平、公正地去对待每一个员工，让他们受到同样的尊重和相应的感情激励。即使是对个别员工进行激励，我们也不能因为个人的偏好而有所

夸张或保留。

◎围绕团队目标展开

激励的目的是要激发员工的工作热情，使其为实现企业目标而努力工作。因此，情感激励一定要围绕团队目标而展开。管理者激励员工必须促使他们自我调整，把自己的心力朝向团队目标。在这个过程中，首先就要求管理者时刻牢记团体目标，不能因为自己的喜爱而给予偏离目标的行为以激励。这样才能让团队目标更为明确，更有感召力。

◎善于变通

根据马斯洛的“需求层次”理论，当一种层次的需求得到相应的满足时，这种需求便不再具有激励作用。因此，领导实施激励前必须了解被激励者的真实状况，然后针对他的需求给予最有效的激励。一般来说，高层管理人员希望得到尊重，从人生价值上得到满足；而对中层管理人员则要告诉他工作目标，让他产生“被重用”的感觉，激发出工作热情；而对一般员工要清楚地告诉他应该怎么去做，给予他们工作上的支持与指导，用赞许的态度去激励他们努力工作。

注意时机与场合

一般而言，平常时期就采取常用的手段，忙碌时期大家难免火气较旺，耐性较差，这时要特别注意宽容与谅解，不必计较细节。紧张时期情绪不安，应该多给予安慰，尽量疏导大家的情绪，千万不可火上浇油，增添紧张气氛。危急时期“养兵千日，用在一时”，需要采取特别措施，予以更大的信赖，从而激发出更大的创造力。

在不同的场合也要采用不同的激励方式。私下里，管理者要采取随意谈心的方式对员工进行激励，以循循善诱的方式鼓励员工；在公开场合，管理者则应该顾及所有人的情面，应该互相尊重，讲究方法，表现出适当的态度。

人是需要激励的，因此，对人的激励便成为一种领导艺术。物质奖赏激励并不是一成不变的，只有充分地把握员工的不同需要，选择员工感情上最愿意接受的方式进行，才能让激励作用最大化。

3. 最合适的人做最合适的事（彼得定律）

有时将一名职工晋升到一个其无法很好发挥才能的岗位，不仅不是对职工的奖励，反而使职工无法很好地发挥才能，也给企业带来损失。要建立科学、合理的人员选聘机制，客观评价每一位职工的能力和水平，将职工安排到其可以胜任的岗位。不要把岗位晋升当成对职工的主要奖励方式，应建立更有效的奖励机制，更多地以加薪、休假等方式作为奖励手段。

彼得定律

斯坦福大学心理学的教授罗森汉恩博士打算测试精神病医生能否分辨“正常”和“不正常”。他于1972年设计了一项实验来测试精神病医生的专业能力是否与其职称和权力相符。这个实验后来也被称做罗森汉恩实验（后来也被称为“假病人实验”）。罗森汉恩博士招募了8个人（三女五男）扮演假病人，他们分别是一位二十多岁的研究生，三位心理学家，一位儿科医生，一位精神病学家，一位画家，一位家庭主妇。所有的假病人都告诉精神病医院的医生，他们幻听严重。但是除了这个症状以外，他们所有的言行完全正常，并且给问诊者的信息都是真实的（除了自己的姓名和职业外）。结果，他们8个人中有7个人被诊断为躁郁抑郁症。被关入精神病医院后，这些假病人的所有行为都表现正常，不再幻听，也没有任何其他精神病理学上的症状，但是却没有一个假病人被任何一个医护人员识破。当假病人要求出院时，由于他们已经被贴上“精神病”的标签，医护人员都认为这些病人“妄想症”加剧。精神病院的医务人员甚至发明了一些精神病学上的新术语来描述这些假病人的严重“病情”：假病人与人聊天被视为“交谈行为”，他们甚至认为假病人做笔记都是一种精神病病情的新发展，以至于“做笔记”被护士当作病人的病状以“书写行为”记

录在他们的病历中。

这个现象最好的解释就是彼得原理。彼得原理是美国学者劳伦斯·彼得在对组织中人员晋升的相关现象研究后得出的一个结论：在各种组织中，由于习惯于对在某个等级上称职的人员进行晋升提拔，因而雇员总是趋向于晋升到其不称职的地位。彼得原理有时也被称为“向上爬”原理。这种现象在现实生活中无处不在，一名称职的教授被提升为大学校长后无法胜任，一个优秀的运动员被提升为主管体育的官员而无所作为。

对一个组织而言，一旦组织中的相当部分人员被推到了其不称职的级别，就会造成组织的人浮于事，效率低下，导致平庸者职位居高，使组织发展停滞。因此，这就要求改变单纯的“根据贡献决定晋升”的企业员工晋升机制，不能因某个人在某一个岗位级别上干得很出色，就推断此人一定能够胜任更高一级的职务。

【借鉴案例】

顾长兴在一家高科技公司从事技术开发性质的工作。由于他工作非常努力，深受上司赏识，于是，在不久前被公司提拔为某一专案主管。顾长兴非常感谢上司对自己的知遇之恩，决心以更好的工作来回报上司。可上任不久，顾长兴却发现自己困难重重：一是自己在从事技术工作之余，须以更大的精力来管理好这个专案小组，琐碎的事情让他忙得焦头烂额，根本无暇顾及技术的事；二是小组中资历比自己老的很多技术人员对自己不服，自己又不好意思说什么。结果，工作进展得很不顺利，项目计划一拖再拖，领导对此大为不满。为此，顾长兴自己也感到很委屈。

顾长兴工作明明很努力，却受到了这么大的委屈，在现实生活中，遭遇彼得原理陷阱的又何止顾长兴一个呢？这样的事例太多太多了，有些都形成了不成文的惯例了。例如：销售主管一旦工作业绩突出，就差不多都会被放在营销经理的位置上就是一个比较突出的例子。

彼得原理陷阱的产生主要是由企业的不恰当的激励机制和人员的晋升机制所产生的，曾几何时，我们有多少企业和事业单位只要员工有业绩、有成就就会往管理岗位上升，往领导岗位上升，最后造成了不能胜任的悲剧。

彼得原理的影响

传统企业中只要员工在企业的工作时间足够长，具有一定的工作业绩与成就，往管理领导岗位提升的概率就很大，相应的彼得原理产生的可能性也就较大，这对企业经营管理有着以下不利的影响：

◎影响企业战略人力资源管理的实施

战略人力资源管理与人力资源竞争力密切相关，而战略人力资源是企业持续竞争优势的源泉。彼得原理的产生使企业大部分职位的员工都无法完全胜任其工作，导致战略人力资源管理能力很弱，进而使企业整体竞争力下降。

◎影响企业内部和谐氛围的构建

由于有限的管理职位，各层级员工为了向更高层级晋升，往往相互竞争、相互攀比，甚至相互为敌，员工为了升迁只顾眼前利益，不安心本职工作，加剧了彼得原理的不良影响，导致员工与职位间越来越不匹配的“恶性循环”，进而影响企业的整体利益。

◎影响企业的可持续发展

想要晋升的员工一般需要得到上级主管的赏识，能力得到其认可才有机会。经过一段时期后，企业内部很自然地形成了领导层的“宗派”系统，并产生近亲繁殖现象，使“彼得原理”不良影响不断地扩大，最终使企业内所有岗位的员工都不能胜任他们的工作，并且无法真正引进人才，人才的缺乏严重影响企业的可持续发展。

◎影响企业战略目标的实现

现代企业的竞争是人才的竞争。企业战略目标的实现关键是能岗匹配——“人尽其职，职得其人”，因此，战略匹配是实现战略目标的核心之一。而彼得原理的产生使企业人才能岗严重失衡，企业很难通过战略整合来保持企业战略和人力资源战略的一致性，并实现企业的战略目标。

如何避免彼得原理陷阱

如前所述，彼得原理陷阱主要是由企业的不恰当的激励机制和人员的晋升机制所产生的。笔者认为，要想有效预防彼得原理这一通用陷阱，就必须改革

企业的人员晋升机制和激励机制，所谓“解铃还需系铃人”。细想起来，主要可以通过以下几种方式：

◎完善企业人才激励制度

传统企业将职位升迁作为激励员工最主要的手段，管理岗位与技术岗位混为一谈，技术岗位员工表现好就自然晋升到其完全陌生的管理岗位，从而引起彼得原理现象。企业留住人才需要有成就感和满足感的激励，使人才在企业中潜能得到开发，快速地学习与晋升，以及获得重视等，这都是人才能够敬业的主要动机，相对使得企业的绩效提升，达到双方共赢的正面效应。资源、工作环境和工作任务，是激励人才最有效的方式，反倒是物质上的激励，并不能真正得到效果，只要竞争对手用更高的物质报酬来引诱人才，马上就能得手，因此，长远来看想要留住人才，还是必须通过企业对人才的长期投资，开发人才的潜能，才能使人才能够心甘情愿为企业效劳尽忠。

为了解决管理人员与技术人员错位晋升的问题，可以实行双轨制，建立相互独立的行政岗位和技术岗位的职务升迁机制，且相应的技术职务岗位对应相应的行政职务岗位，享有相应的薪酬和福利等。但是，行政职务岗位不能与相应的技术职务岗位互换，让企业的行政管理人员和技术人员分别走不同的职务晋升路线。这样，既可以满足对业绩突出人员的精神激励的要求，让不同类的员工各得其所，又能够提高企业的管理水平和科研实力。

◎完善岗位研究体系

建立相互独立的行政和技术职务岗位晋升机制，只能够防止行政人员和技术人员由于错位晋升而陷入的彼得原理陷阱。要防止同类岗位内部出现彼得原理陷阱，还必须对不同级别的各个岗位进行工作岗位研究，明确各个岗位所必需的责任，细化各个岗位对具体的诸如管理能力、业务水平、学历等不同能力的要求，并按不同能力所占的权重予以排队。简而言之，就是“按岗设人”。有效的岗位研究体系建立以后，在人员晋升时，就可以参照晋升者的实际情况与所晋升的岗位所需要的标准来予以取舍，符合条件的上，不符合的就下或者是原地待命。通过这一方式，基本上能够保证各级管理和技术岗位的人员都基本符合本岗位的要求，从而做到有效避免彼得原理陷阱。

◎完善晋升考核制度

员工的好与不好，不是领导或个人说了算，主要在于工作中的表现，也就

是让所有的马都到赛场上去比赛。工作的表现主要以行为为导向。知识和能力是核心,思维模式是外围,态度是第三层,三者叠加一起为行为。一个人的知识、能力和思维模式不太容易很快提高或改变,但是态度很容易改变。这种比赛是在竞争中识别好马,对于市场人员效果特别明显。对于管理者,要常做全面的民主评议,考核实施办法的结果像一面镜子一样反映管理者哪些方面做的好,哪些方面做的不好,这样就将带领不同团队的管理者拉到了同一起跑线上,创造了竞争,也创造了压力,强迫管理者不断提高自己带队伍的能力。实施《管理人员绩效考核实施办法》,将员工分为不同的序列,比如:销售序列、售后序列、培训序列、认识序列等。不同的序列都依照不同层级的能力要求分为初、中、高、资深四个级别,每个序列的员工都必须被评估后定位不同的级别,级别不同的人员会从事复杂性、挑战性不同的工作。连续3个月的绩效考核的结果作为公司的人才评估大盘点,以达到将合适的人用在合适的位置——即人岗匹配的结果。

◎完善晋升培训体系

现代社会,技术、管理发展日新月异,新的技术、管理知识每天都在不断出现,即使昨天你是个合格的技术人员、合格的管理者,如果不加强学习的话,今天,你就有可能落伍。因此,作为一个合格的管理者、技术人员来说,就必须不断地学习,吸取新的知识。作为一个企业来说,除了不断引导企业各类人员加强学习之外,企业的岗位培训也越发变得重要。国内外的知名企业,都非常重视企业的岗位培训,且大都建立有自己的专门的岗位培训机构,外如著名的摩托罗拉大学、惠普商学院,内如海尔大学等。企业应结合每次考核盘点,根据员工的共性和个性做出更为有效的培训计划,通过企业内训、外训、专家讲座以及岗位交流等方式,建立一整套的企业岗位培训机制,来加强各类人员的岗位知识,使他们能够跟上知识发展的步伐,真正做到与时俱进,以期能够持续胜任自己的本职岗位要求。在晋升员工前,加强管理培训,给员工提供一些与事业发展相关的培训课程,使员工能适应日后在事业上的升迁转变,有效防范因员工晋升而陷入彼得原理陷阱。

◎完善企业招聘录用体系

彼得原理往往在一个封闭的组织中容易产生。对于部门出现岗位空缺,很多企业采用的是从组织内部进行选择补充,而大多数企业实行内部选拔常通过

领导、上司指定或集体研究的“伯乐相马机制”实现，不仅减少了员工参与的公平竞争机会，影响员工的积极性和忠诚度，而且往往产生领导层的“近亲繁殖”，被提拔的人不能胜任工作，降也降不下来，从而陷入困境。要改变这种局面，就必须打破招聘录用中的这种封闭形式。企业变“相马机制”为“赛马机制”，定期公布企业内部的各层、各级缺员岗位，提出明确的应聘条件，由员工自己按要求应聘，然后根据员工的自身条件和工作业绩进行公开竞聘，甚至让企业外部的人才也参与到选拔竞争中，这样，在组织内部以及内外部之间形成能上能下、公开公平的流动性用人机制，使企业人岗匹配和人力资源素质的提升进入良性循环。

◎实行宽带薪酬体系

所谓宽带薪酬，就是在拉大同等级的员工的薪酬的同时，缩小不同等级员工之间的薪酬差异，实行薪酬扁平化，以及按劳取酬、按效益取酬制度，改变以前企业的那种按职称、按工作岗位拿工资的现状。如果某一个基层工作人员干得好，他可以拿到甚至是在职称或者是职务上高他几个等级的员工的薪酬，相反，如果某一个高层员工干得不好的话，他甚至有可能拿到全企业的最低工资。

以上几点，只是一般性的建议。但是，企业如果能够把上述几点建议真正落到实处，再根据企业具体情况辅以其他方法，遏制彼得原理陷阱，就会使组织内部合适的人做合适他们的事。

4. 给员工他所喜欢的（餐具实验）

“你即使喜欢果酱，那么钓鱼的时候，仍然不能用果酱作为鱼饵；而在这个时候，即使你讨厌蚯蚓，也得用它，因为你是钓鱼。”卡耐基的这句话值得每个管理者深思，作为管理者，你要给员工他所喜欢的，而不是你喜欢的。

餐具实验

2002年，瑞典皇家科学院将诺贝尔经济学奖授予美国普林斯顿大学经济学教授卡尼曼，理由是他“将来自心理研究领域的综合洞察力应用在了经济学当中，尤其是在不确定情况下的人为判断和决策方面作出了突出贡献”。

卡尼曼教授在诺贝尔奖获奖演说中，用将近三分钟时间着重提到了美籍华人、芝加哥大学商学院奚恺元教授的经典心理学实验“餐具实验”。

奚恺元教授的餐具实验是这样进行的：有两套餐具，其中一套有24件，每件都是完好的。你愿意支付多少钱？另一套餐具有40件，这40件中的24件和刚刚提到的完全相同，此外这套餐具还有8个杯子和8个茶托，其中2个杯子和7个茶托都已经破损了。你愿意支付多少钱？

奚教授的实验发现，在不知道还有另一套餐具的情况下分别作判断，人们愿意为第一套餐具支付33美元，却只愿意为第二套餐具支付24美元。

这是为什么呢？也许你看了奚恺元教授的另一个实验就会恍然大悟了。这个实验是以冰淇淋为实验材料的：有两杯哈根达斯冰淇淋，一杯冰淇淋的分量是7盎司，被装在5盎司的杯子里面，看上去快要溢出来了；另一杯冰淇淋分量8盎司，但是装在了10盎司的杯子里，所以看上去还没装满。你愿意为哪一份冰淇淋付更多的钱呢？

如果人们喜欢冰淇淋，那么8盎司的冰淇淋比7盎司的冰淇淋多，如果人们

喜欢杯子，那么 10 盎司的杯子也比 5 盎司的杯子大。从理论上说，无论怎样人们都应该选择那份装在 10 盎司杯子里分量为 8 盎司的冰淇淋。但实验表明：与用 1.66 美元买 8 盎司的冰淇淋相比，更多的人愿意花 2.26 美元买 7 盎司的冰淇淋。也就是说，人们愿意为分量虽然少，但看起来却很多的冰淇淋付更多的钱。

从心理学的角度看，分量虽少但却看起来很满的冰淇淋让人们获得了视觉上的舒适和心理上的满足。即使有的人知道从金钱的角度讲，用 1.66 美元买 8 盎司的冰淇淋比花 2.26 美元买 7 盎司的冰淇淋更加经济实惠，却仍愿意多花一些钱，因为那样会让他们的心理感觉更愉悦。这给管理者一个重要启示是：在施加奖惩的时候，形式可能比内容更重要。

形式激励的基本类型

管理者应该知道，奖励员工的真正目的是什么。最根本的目的其实并不是要给他们带来多大实用的价值，而是要让员工愉悦，让员工感激你。所以在奖励时，奖励实用东西并不一定能让员工开心。而送那些具有象征意义的东西，往往能产生良好的效果。比如可以把员工的画像裱起来送给他，告诉他，他是该年度的优秀员工，或者送一副书法，等等。这就是形式主义在奖惩中的一种积极作用。

依据我们的一些经验：在端午节，发粽子会比发钱更能温暖员工的心，虽然可能几袋粽子的价值远远不及几百元钱，但其效果却可能比发钱更好。

这就好比奖励员工价值 600 元的羊绒围巾比奖励价值 700 元的大衣，可能会让员工更开心。因为员工关注的是，这个奖赏在它所属的类别里面是不是昂贵，即最好的奖品是小范畴里面的大的东西，而不是大范畴里的小东西。

由此可见，管理者若想让激励方式达到最大效果，在形式上做足工夫也是很必要的。一般来说，奖励员工的方式有 5 种基本类型：

◎公司明文规定的物质奖励

公司事先设定好目标，当员工的表现达到标准时，公司便给予员工奖金或礼物等物质上的奖励。

◎老板弹性给予的物质奖励

根据员工的工作表现，老板给予员工额外的物质奖励。

◎给予员工正面的回馈

通过不同的方式，让员工了解他们的工作表现优异。

◎公开表彰员工的表现

例如，升迁、颁发最佳员工奖等。

◎私下表彰员工的表现

例如，请员工吃饭、给予员工额外休假等。

几种多元的奖励方式

每位员工能被激励的方式不同，公司应该模仿自助餐的做法，提供多元奖励，供员工选择。例如，对上有老母、下有儿女的职业妇女而言，给予他们一天在家工作的奖励，比大幅加薪更有吸引力。因此，作为管理者，要综合考虑各种因素，根据员工的需求量身定做，选择对员工最有意义的奖励方式，否则效果不大。

◎休息激励法

有些经理人觉得，平日已经因为业务或专案忙得不可开交，怎么还有时间来处理这么多“细枝末节”的事情？事实上，在日常的工作中，如果没有留心激励员工，在员工士气低落甚至辞职时，才急着挽留或者重新找人，最后付出的代价可能更大。

【成功案例】

1914年，亨利·福特宣布，将工人的工作时间从9小时减为8小时，并且向工人提供每天5美元的报酬，这是相当于当时市场工资水平2.34美元的两倍多。一时间，成千上万人聚集到工厂门口寻求工作。同时，不少媒体认为福特公司承受不了成本压力而可能倒闭，但是，年底的财务报表证明了福特决策的成功。

自从1913年他的汽车生产线开工以来，他为不能留住工人而烦恼。370%的工人流转率使他不得不每年雇用约5万人才能保持1.4万人的劳动大军，从而使生产不受影响。福特希望每天向工人的口袋里放5美元可以获得更多的回报，即不仅可以大批量生产汽车，还可以占领大部分市场份额。

在某种意义上，每天5美元报酬的举措似乎改变了一切。历史上第一次一

位主要的工业家提出了雇主和雇员之间的合同不应该仅仅包括工资。福特的高明之处，在于能够看到市场工资的“两面性”。由劳动力市场供求关系决定的市场工资，可以保证企业招得到工人，但不能保证招到高素质工人。经济学家后来分析认为，福特的5美元取得了一石三鸟的效果，吸收到了一大批高素质工人，而且工人珍惜岗位，工作十分勤奋，流动性也大大降低。

福特说，他是企业家，不是慈善家，他关心的是劳动效率，而不是扶贫。综观世界经济，可以发现，任何一个能够长远发展的企业，大多十分重视职工的利益。环顾周边，为何一些企业不能发展壮大起来，其中很重要的一个原因，就是没有福特的独到的“工资观”，结果使高素质员工招不来、留不住、走得快。

◎荣誉激励法

IBM公司为了充分调动员工的积极性，采取了各种奖励办法，既有物质的，也有精神的，从而使员工将自己的切身利益与整个公司的荣辱联系在一起。例如，该公司有个惯例，就是为工作成绩列入前85%以内的销售人员举行隆重的庆祝活动，公司里所有的人都参加“100%俱乐部”举办的为期数天的联欢会，而排在前3%的销售人员还要荣获“金圈奖”。

为了表示这项活动的重要性，选择举办联欢会的地点也很有讲究，譬如到具有异国情调的百慕大或马略卡岛举行。有一个曾获得过“埃米”金像奖的电视制片人参加了该俱乐部1984年的“金圈奖”颁奖活动，他说IBM组织的每日“轻歌剧表演”具有“百老汇”水平。当然，对于那些有幸多次获得“金圈奖”的人来说，就更能增加荣誉感，有几个“金圈奖”获得者在他们过去的工作中曾20次被评选进入“100%俱乐部”。在颁奖活动期间，分几次放映的有关本人及其家庭的纪录影片，每人约占5分钟，该片质量与制片厂的质量不相上下。颁奖活动的所有动人情景难以用语言描述。特别应该指出的是，公司的高级领导自始至终参加，更激起人们的热情。此外，该公司有时还会花样翻新地做出一些出人意料的决定，以增强公司的凝聚力。有一个员工的业务名片上有一面蓝颜色镶金边的盾牌，这是他25年工龄荣誉徽章的复制图样，同时上面还印着烫金的压纹字“国际商用机器公司，25年的忠实服务”。这就巧妙地告诉你，公司感谢他25年来的努力工作。员工拿着这张名片，可以同认识他的每一个朋友分享这一荣誉。对于公司来说，这件事做起来并不难，但是它在员工的心目中激起的感情波澜却是巨大的，由此可见，IBM公司的激励员工的办法是何等

精明。

美国管理学家及目标管理理论的创始人彼得·德鲁克认为要调动员工的积极性，重要的是使员工发现自己所从事的工作的乐趣和价值，能从中享受到一种满足感。这样，员工个人的目标和欲望达到了，整个企业的目标也就达到了，工作与人性两个方面就得到了统一。

◎环境激励法

美国西雅图的华盛顿大学准备修建一座体育馆。消息传出，立刻引起了教授们的反对。校方迫于压力顺从了教授们的意愿，取消了计划。教授们为什么会反对呢？原因是校方选定的位置是在校园的华盛顿湖畔，体育馆一旦建成，恰好挡住了从教职工餐厅窗户可以欣赏到的美丽湖光。为什么校方又会如此尊重教授们的意见呢？原来，与美国教授平均工资水平相比，华盛顿大学教授的工资一般要低 20% 左右。教授们之所以愿意接受较低的工资，而不到其他大学去寻找更高报酬的职位，完全是出于留恋西雅图的湖光山色：西雅图位于太平洋沿岸，华盛顿湖等大大小小的水域星罗棋布，天气晴朗时可以看到美洲最高的雪山之一雷尼尔山峰，开车出去还可以到海伦火山。

他们为了美好的景色而牺牲更高的收入机会，被华盛顿大学的教授们戏称为“雷尼尔效应”。这表明，华盛顿大学教授的工资，80% 是以货币形式支付的，20% 是由良好的自然环境补偿的。如果因为修建体育馆而破坏了这种景观，就意味着工资降低了 20% 的程度，教授们就会流向其他大学。可以预见，学校就不能以原来的货币工资水平聘到同样水平的教授了。由此可见，美丽的景色也是一种无形财富，它起到了吸引和留住人才的作用。

企业能否吸引和留住人才，将成为一个企业成败的关键。美丽的西雅图风光可以留住华盛顿大学的教授们，企业也可以用“美丽的风光”来吸引和留住人才。这里的“美丽风光”更多的是良好的人际关系和健康的文化氛围。

在知识经济背景下的企业运营中，仅仅依靠物质奖励来激励企业员工，已经变得越来越不适宜。工作本身所需要的体力在减少，所需要的智力和创造力在增加。并且企业员工可以享有充分的选择自由，人力资本有了很大的流动性，人才竞争更加激烈。

5. 怎样让员工领情（韦伯定律）

作为一个管理者，你可能有这样的困惑：无论你拿出物质的或是精神的奖励，对于员工行为的改变都没能起到丝毫作用。你的员工似乎总是无动于衷，尽管你一腔热血，但是他们似乎都不领你的情。如果对此你深有感触，那么你就要好好领会一下韦伯定律所带给你的管理启示。

韦伯定律

有人曾经做过这样一个实验：情人节来临前，工作人员找到了具有大体相同成长背景、年龄阶段和交往过程的两对恋人 A、B 和 C、D，让他们参与送玫瑰花的实验。要求第一组中男孩 A 每周末定时向自己的心上人 B 送去一束玫瑰花，而要求第二组男孩 C 只在情人节当天为自己的恋人 D 送去一束鲜艳的玫瑰，实验的目的是为了观察 B 和 D 在接受玫瑰花后的感受有何不同。

结果发现，由于两个男孩送花的频率和时机不同，产生了不同的效果：情人节那天，B 和 D 同样收到了男友的玫瑰，B 表现得很平静，虽然没有什么明显的不满，但她还是忍不住说了一句：“你看别人收到的玫瑰多鲜艳！”而 D 呢，当她接过男友的玫瑰花时，竟然受宠若惊地大喊起来：“啊！多漂亮！真让我幸福得要死！”

为了进一步解释这种现象，德国人韦伯还做了一个实验：让一个人蒙上双眼立在原地，右手举着 300 克的砝码，却在其左手放上 305 克的砝码，被试者并没有觉察到两手砝码重量的差别，直到左手砝码的重量加至 306 克时才稍微有加重的感觉；如果右手举着 600 克，这时左手上的重量要达到 612 克才能感觉到加重了。也就是说，原来的砝码越重，后来就必须加更大的量才能感觉到差别，否则左右手几乎会处于“麻木”状态，感觉不出重量的差别。

韦伯通过进一步研究发现：能被两个同类感觉所区分的最小的强度差别与感觉的总强度有恒定的关系。这个就是差别感受性。

举例来说，假如一个人能够正确区分 9 两与 10 两这两个重量，那么看来他对重量增加一两似乎能够觉察出来，因此也能够区分 90 两和 91 两，然而，不然。他只能区分 90 两和 100 两。主要的是能区分总重量 10% 的差异而不是 1 两的差异。

也就是说，当人经历强烈的刺激后，之后施加的刺激对他来说也就变得微不足道。就人们的心理感受来说，第一次大刺激能冲淡第二次的小刺激。

比如，人们对报纸售价涨了 50 元或汽车票由 200 元涨到 250 元会十分敏感，但如果房价涨了 100 甚至 200 元，人们都不会觉得涨幅很大。人们一开始受到的刺激越强，对以后的刺激也就越迟钝。

对于上文中的男孩 A 和 C 来说，他们是刺激的施予者，刺激的强度并不完全与效果呈正比，而应当考虑刺激的时效性和适度性。因此，与其画蛇添足，不如锦上添花；与其锦上添花，不如雪中送炭，美好是合适的时机得到了合适的满足。

对于恋爱中的 B 和 D 来说，她们是刺激的接收者，她们应当持有感恩之心，才能有被爱的甜蜜，很多人拥有时并不会去珍惜，而一旦失去了才觉着珍贵，如同鞋与脚的关系一样，当合脚时，脚是感觉不到鞋的好处和存在，只有鞋不合脚时，行走的蹩脚，血泡的生疼，才感觉到鞋的别扭。

金钱激励背后的差别感受

生活和工作中，韦伯定律随处可见。当房价每平方上升 100 元时，人们并没有太大的反应，而当一张晚报每份提价 5 角时便大声疾呼“怎么涨这么多”；男人们常看不见妻子对自己的千般爱恋，只看见人家的妻子是如何如何的贤惠，所以总认为“老婆还是别人的好”；女人们常看不见丈夫为家庭的劳累和付出，总抱怨男人一旦结了婚就大不如前疼爱自己了；人们去商场购物总是被商家“不计血本跳楼价”的折扣所吸引，而看不见商家让利销售的背后是赢利的营销手段；有些大学毕业生刚参加工作时兢兢业业、任劳任怨，一段时间后开始松懈，人们评价时认为是矫情、虚伪，有些毕业生开始懈怠，后来世故圆滑倒认为是进步了、成熟了……这些都是受到了差别感受性的影响。比如，同样是金钱刺激，奖励的方式如果掌握不好，也会起到不良效果。

假如你现在的年薪是 20 万元，现在公司给你两个选择：

第一种：保持你现在的工资水平，但每年不定期给你几次奖金，总额为 3 万元人民币；

第二种：把你的工资涨到年薪 23 万元人民币。

你的选择是什么？

在通常情况下，一般人会选择第二种，因为人天生就渴望稳定性。但事实上，如果你是老板，你应该用第一种方法来实施你的奖励措施，因为，诸多实践都证明，不定期发奖金比涨工资更让员工开心。在心理学上有一种现象叫“适应性”：个体一开始可能会对某事物敏感，但时间一长，就适应了，也就是你对这东西敏感度降低了。比如刚进电影院，很可能对黑暗很不适应，但只需要一段时间，你就不觉得黑暗了。

所以说，每次发奖金，都会给员工一种刺激。特别是不定期的奖金，带给员工的幸福感会更频繁而持久。而如果采用第二种方式，一开始时，员工会开心，但时间一长，由于所受的刺激都是相等的，员工就没什么感觉了。

但是，如果你一定要用涨工资的方式来作为对员工的奖励，那也并不是一件错误的事。但有一个条件就是，员工的工资不要公开。

许多知名企业的员工工资不但不公开，而且还不允许员工之间互相打听，这种规定还成为一种制度，如果有谁打听对方的工资，就会被扣掉一部分奖金。

也许有人会问，为什么工资就不能公开呢？这其实是个心理问题。首先，每个人都是过于自信的，在他看来，自己总是比别人好的。在工资不公开的情况下，每个员工都会认为自己比别人干得好，于是，往往高估自己相对于别人的工资。但是如果公司公开工资，结果怎么样？每个员工都会觉得自己贡献比别人大，但发现那些贡献不如自己的却和自己一样的工资，那么，他就会要求加工资。慈善一点的公司可能会同意他们的要求，但这也无济于事。因为工资一涨，大家都得涨，相对的工资水平没有变化，公司不但多花了钱，而且没有让员工开心。

韦伯定律的激励妙用

除了在涨工资中可以运用韦伯定律，在企业管理中，韦伯定律的主要应用还有：

◎用于裁员

“韦伯规律”经常应用于经营中的人事变动或机构改组等。一家公司要想赶走被视为眼中钉的人，应该先对与这些人无关的部门进行大规模的人事变动或裁员，使其他职员习惯于这种冲击。然后在第三或第四次的人事变动和裁员时再把矛头指向原定目标。很多人受到第一次冲击后，对后来的冲击已经麻木了。

◎用于谈判

从一开始就提出令人难以拒绝的优厚条件，等谈判基本结束后再指出一些不好的细节并使对方接受的“诱敌深入法”基本上也是以“韦伯规律”为基础的。对方被一开始的优厚条件所诱惑，对后来才知道的不好的部分也就会较轻易地接受了。

◎用于发奖金

A公司年中决定奖励工作敬业、业绩突出的销售员小张。总经理把他叫到办公室说：“今年你的业绩是公司最好的，这5万元是奖励你的！”

小张道谢后转身要走，总经理突然道：“我问你，今年你有几天在陪你妻子？”小张想想回答说：“两个月不到吧。”总经理拿出1万元说：“这是奖给你妻子的，她是一位值得尊敬的女性。”

“你儿子多大，你今年陪了他几天？”总经理又问道，小张说：“5岁，我觉得很愧疚，从来没好好陪过他。”总经理又拿出1万元说：“这是奖给你儿子的，告诉他，他的爸爸是一个优秀的人。”

此时的小张已经是满眼泪水，不知说什么。总经理又问道：“今年见过几次父母？”小张说：“还没回去过呢，没时间啊，只是打电话。”总经理感慨地说：“你是一个忠诚的员工，告诉他们，他们有一个值得骄傲的儿子，我决定给你一个月的带薪假期，回去好好尽孝道。”

关心员工身边的人更容易让他们的感动，忙碌的工作让人们难以注意到自己的存在，面对纯粹的金钱奖励人们已经习以为常，想唤醒一颗“冰冷之心”唯有亲情、爱情最为有效。精神的奖励的影响要比物质奖励更为深远。

6. 压力适中最合适（成就动机实验）

“没有压力就没有动力”，适度的压力可以激发员工的创造性，使他们发挥出巨大的潜力，高效实现自己的目标。但管理者也应该充分重视：并不是压力越大，动力或绩效就越大。压力变成动力，需要一个转化的条件，那就是压力的承受者要有承受压力的能力。这一点是符合阿特金森的动机实验结果的。

阿特金森的动机实验

动机实验是阿特金森做过的经典实验之一，他将 80 名大学生分成了 4 组，每组 20 人，给他们一项同样的任务。对第一组学生说，只有成绩最好者（1/20）能得到奖励；对第二组学生说，成绩前 5 名（1/4）将会得到奖励；对第三组学生说，成绩前 10 名者（1/2）可以得到奖励；对第四组学生说，成绩前 15 名者（3/4）都能得到奖励。

实验结果显示，成功可能性适中的两个组成绩最好，成功概率太高或太低时成绩下降。最佳的成功概率是 50% 左右。

阿特金森解释说，人具有实现目标、争取成功的需要，这种需要可称为成就需要。具有强烈成就动机的人追求的是个人成就而不是报酬本身，他们极想把事情做得比以前更好、更有效，他们喜欢设置有中等挑战性的目标，也不喜欢成功的概率过大。

所以，我们对待下属应该如同克莱斯勒原总裁艾克卡所说的那样“在下级扬扬自得时，可以多加批评；当他意志消沉时，万勿过于苛刻。下级有时会对自己的失败心烦意乱，这时如果再去挫伤他的自尊心，那无疑是他改进工作的积极性给打掉了。”也就是说，我们要给员工点儿压力，但不要把员工压垮。

【借鉴案例】

赵经理是一名深谙激励之道的企业经理人。在他管理的门市店中，为了提高店员的销售业绩，他制定了各种奖惩制度，如“包干销售”制度：给门市店每个柜组限定基础销量，以此作为考核店员的重要依据，对没有完成任务的柜组予以重罚。每天，店员都在重压之下工作，一刻都不敢放松，谨小慎微，以至于到了“谈业绩色变”的地步。此外，为了激励店员主动加班，赵经理还实行“全勤奖”政策，即当月员工如果出满勤（公休日不休息），就可以拿到300～500元的考勤奖励。为了得到这份奖励，很多店员选择了节假日加班，甚至连续几个月都不休假。久而久之，大家都觉得身心疲惫：一边是不断增加的销售压力，一边是缺少休假带来的生活压力。赵经理严格的工作要求和严厉的处罚措施，更是压得店员喘不过气来。一年过后，有几位主力店员因为“不堪重负”，最终提交了辞呈，令其感到手足无措……

给员工施加压力的原则

通过上面的例子我们可以看出：良性的压力会驱使人们工作得更加卖力，把事情做得更好。为了保证员工能够带着压力工作，又不至于压力过大，管理者需遵循以下三条原则：

◎适度原则

不能为了追求销量和工作进度而盲目增加员工的工作压力，只有当管理者给员工适当的压力时，他们才能将压力转化成动力。

◎适岗原则

不同岗位的工作压力及指标各不相同，职务或岗位越高、工作内容越多、要求越严格，承担的工作压力就越大。因此，员工的压力管理必须做好岗位和职务的区分，遵循“适岗原则”。

◎疏导原则

当员工感觉压力越来越大时，管理者应该想方设法减轻其压力，降低压力的负面影响，变压力为动力。例如，调整任务目标、改善工作环境、安排休假等。

如何帮助员工降低工作压力

一台电脑、一个铺盖卷，吃住在单位——长期以来，这是“勤劳员工”的最佳范本。然而，这种方式带来的“过劳死”也开始引起人们的注意。世界上很多大公司都已经意识到这个问题，并且出台了各种措施，其中有几项很值得我们学习：

◎实行弹性工作制

美国公司给员工减压的最“终极”办法就是弹性工作制度。这种制度始于20世纪80年代，很多公司，特别是大中城市的公司为了让员工既能完成工作又能安排好生活，在保证每天8小时或每周40小时工作时间的的前提下，让他们自己确定上班时间。

在惠氏公司下属的一家药品研发机构，有的员工为避开交通高峰时间，每天从早晨7点干到下午4点；有的员工因为每周的某天下午要带孩子上学习班，其他日子就多工作一会儿；一位叫苏珊的员工因为离公司比较远，可以一周工作4天，每天多干两小时。还有一些公司更进一步，连上班总时间也不规定。从耶鲁大学毕业的杰西在一家大公司任金融分析师，工作量很大，但老板只需要她在规定时间内完成工作，对上班时间没有严格要求，很多工作可以在家完成，这让杰西很满意。2004年的统计显示，全美有28.1%的男性和26.7%的女性员工享有弹性工作待遇。美国著名保险公司丘博集团董事长兼CEO芬尼根认为，弹性工作制度不仅是福利，也是增进生产力的有效工具。

◎心理减压法

在英国电信集团，员工有心理困惑可以拨打公司的免费咨询电话，由心理专家给予解答。瑞士不少企业针对新员工容易因人际交往产生焦虑情绪，专门开办培训班，帮助新员工顺利适应新环境。

◎福利享受减压法

欧洲越来越多的企业开始向员工提供按摩、瑜伽等减压服务，以达到让员工心情愉快，提升工作效率的目的。许多企业都说，让员工快乐上班，是留住人才的好方法。

◎放纵发泄法

欧洲大多数企业和公共机构的员工上班可吃零食。奥尔瓦德教授认为，当食物与嘴部皮肤接触时，能消除内心的压力，转移人对紧张和焦虑的注意。另外，奔驰等公司建了很多俱乐部、健身房，让员工在工作之余有一个“发泄放松”的场所。

随着社会的发展，“卖命”已不再是一件值得夸耀的事，过劳的工作状态也并不能提高员工的工作效率。真正高明的管理者，不但懂得给员工施加压力，更要学习一些帮助员工释放压力的方法，这样才是一个有魅力的管理者。



7. 与员工友好相处（猩猩照镜子实验）

很多管理者都有过和员工吵架的经历，当然凡事有过的这样经历的管理者，肯定都是对员工发过火的。发火，从情绪的角度看，就是产生了愤怒的情绪。那么，为什么会出现这种愤怒的情绪呢？这要从黑猩猩实验说起。

黑猩猩实验

这个黑猩猩实验是心理学和动物学专家做过的一个有趣的对比实验：在两间墙壁镶嵌着许多镜子的房间里，分别放进两只猩猩。一只猩猩性情温顺，它刚进到房间里，就高兴地看到镜子里面有许多“同伴”对自己的到来都报以友善的态度，于是它就很快地和这个新的“群体”打成一片，奔跑嬉戏，彼此和睦相处，关系十分融洽。直到三天后，当它被实验人员牵出房间时还恋恋不舍。

另一只猩猩则性格暴烈，它从进入房间的那一刻起，就被镜子里面的“同类”那凶恶的态度激怒了，于是它就与这个新的“群体”进行无休止的追逐和厮斗。三天后，它是被实验人员拖出房间的，因为这只性格暴烈的猩猩早已因气急败坏、心力交瘁而死亡。

这给管理者的一个启示就是：奖惩实施中的态度及情绪控制十分重要。你希望别人怎样对你，你首先要怎样对别人。发怒没有任何惩罚威力，只是惩罚自己。

管理者要改变的错误认知

对于管理者而言，对员工一些的偏激或片面的认识往往会令你产生认知偏差，这种认知偏差就是导致你发火的罪魁祸首。那么，为什么你会对员工产生

偏差呢？一个根本的原因就是管理者经常把自己放在一个领导者的位置上，经常会以一种俯视的姿态和挑毛病的心理去对待员工，那么，员工的行为在你看来就会可恶至极。同理，当你以这种姿态对待员工时，就会激起他们心理上本能的反抗，战火越燃越烈也是在意料之中的。所以，你首先要改变的是你对员工的认知。

◎你和员工是平等的

企业的运营就像一个跷跷板，随时都可能会触地。管理者和员工就像跷跷板两边的人，只有两者维持一个良好的平衡状态，企业才能平稳地存在和发展。心理学家马斯洛说：“平等之餐可以滋润心灵。”所以，管理员工的前提是我们平等地看待员工，不能以管理者自居。这样才能博得员工在心理上对我们的认同，管理工作才能更有效地展开。

◎抛弃管理者的头衔

“认识你自己”，希腊神庙上的这句先哲的警言是写给一些自我感觉还不错的管理者的建议，因为很多管理者有的时候会不自觉地“高看自己”，常常会忘记“人人都需要尊重”的心理规律。

心理条件反射理论认为，当人在受到歧视时，为避免再进一步受到“加害”，会隐蔽起自己的身体和思想。所以，哲学家叔本华不止一次地提醒世人，要尊重每一个人，不论他是何等的卑微与可笑。要记住活在每个人身上的是和你我相同的性灵。

◎放低自己，忘记有“我”

平等待人的前提是在心理上把彼此的距离拉平拉近，把对方的人格与自己的人格平等看待。很多时候，你会发现，越是将自己看得很重，自己的受挫感越强。

◎默默给予下属一些支持

满足他人的心理需要，最直接的体现就是帮助人。但每个人都有一种无功不受禄的防卫心理，太多殷勤意味明显的帮助，很可能让人的心理产生对你的高度防卫。即使是获得了你的帮助，由于种种原因，可能也会让对方背负一些心理压力。所以，最高明的助人是助人于无形之中。

浇灭你心中怒火的几种方法

当我们员工的效率低下或是发生工作失误时，是最容易让我们的情绪失控的时刻。这时候，需要做的第一件事就是控制好自己的情绪，以免使矛盾升级。这里，我们提供给你几个小技巧：

◎用暗示平息怒火

当我们准备发火之前，如果能马上找到几条让自己不应该产生这种情绪的有力理由，如：这是每个员工都可能犯的错误……就能够产生一种心理暗示，这种积极的自我暗示能够抵消一部分消极情绪，甚至可以让你的怒气马上飘到九霄云外去。

◎用语言遏制愤怒

在情绪激动时，在自己的心中默念一些警句，如“冷静些”、“不能发火”、“注意自己的身份和影响”等等，可以起到很好的抑制情绪的作用。同时，还可以用寓意深长的语言、表情、动作或用讽刺的手法，机智、巧妙地表达自己的情绪。

◎用逃避转移愤怒

情绪是具有情境性的，特定的情境会引起一定的情绪反应，暂时的离开可能会使你的情绪很快恢复平静。所以，当你处在剧烈情绪状态时，要马上离开激起情绪的环境和有关人物，最好努力使自己暂时忘记它，转移注意力或者干脆暂时放下手上的一切，舒缓一下紧绷的心情。

◎自我反省

身为领导，难道下属的失误和你一点关系也没有吗？常言说“当局者迷，旁观者清”，一个人不容易看清自己的过失，旁人则易看清。有的时候，别人迁怒于你，不一定是有意刁难，可能是你在某件事情的处理上确实有失稳妥，于是就出现了“不识庐山真面目，只缘身在此山中”的情况。此时，如果能够把自己变成一个旁观者，变成一个被审视的对象，站在另一个人的立场、角度，观察、评判自己，很可能就会很快地发现自身存在的问题，从而消除先前的不良情绪。

◎以柔克刚

当然，我们可能会遇到这样一类蛮不讲理的员工，他们气焰嚣张，无理取闹，

甚至是百般刁难……当你遇到这样的员工时，要记住：你不能被他的气势汹汹所压倒，但也不要与他正面交锋，更不能怒不可遏、针锋相对。只要你冷静沉稳，以柔克刚，是不难对付的。最能消其火气、灭其气焰的方法莫过于不为所动，用温和的、镇定的话语表达自己的观点。

惠普的创始人比尔·休利特说：“惠普的成功主要得益于‘重视人’的宗旨，就是从内心深处相信每个员工都想有所创造。我始终认为，只要给员工提供适当的环境，他们就一定能做得更好。”因此尊重员工、认同员工可以激发员工追求卓越的欲望。



8. 怎样让员工有劲头（感觉剥夺实验）

作为管理者，员工的倦怠肯定是一件令你头疼的事情。在我们的传统印象中，“工作时间 × 工作效率 = 工作总量”，于是你可能希望通过延长员工的工作时间来提高员工的工作效率，殊不知单一的时间延长并不能大幅度地提高劳动生产率。员工会因为长时间从事单一的工作，大脑得不到有效的休息而产生抑制，从而造成原有工作效率的下降。长此以往，便会引发员工的职业倦怠。此时，他们已经陷入了轻度的“感觉剥夺”之中。

感觉剥夺实验

1954 年，心理学家贝克斯顿等在加拿大蒙特利尔的麦克吉尔大学海勃实验室进行了首例“感觉剥夺”实验研究。他们在付给大学生每天 20 美元的报酬后，让他们待在缺乏刺激的环境中。具体地说，就是让实验参与者戴上特制的半透明的塑料眼镜，限制其视觉；手臂戴上纸筒套袖和手套，腿脚用夹板固定，以限制其触觉；在隔音室里进行，用空气调节器的单调嗡嗡声占有其听觉。实验参与者单独待在实验室里，静静地躺在舒适的帆布床上。当时大学生打工 1 小时大约只能挣 50 美分，这让很多大学生都跃跃欲试，认为这是个既可以得到不错的报酬，还可以好好睡一觉，或者考虑论文、课程计划的好机会。但结果却令很多人大跌眼镜。

没过几天，大学生们就纷纷退出。他们说，几小时后开始感到恐慌和难受，根本不能进行清晰的思考，哪怕是在很短的时间内注意力都无法集中，思维活动似乎总是“跳来跳去”。

更为可怕的是，50% 的人出现了幻觉，包括视幻觉、听幻觉和触幻觉。视幻觉如出现光的闪烁；听幻觉如似乎听到狗叫声、打字声、滴水声等；触幻觉

则感到有冰冷的钢板压在前额和面颊，或感到有人从身体下面把床垫抽走。

在过后的几天里，大学生们出现了双手发抖、不能笔直走路、应答速度迟缓以及对疼痛敏感等症状。通过对这些大学生的脑电波的分析证明：实验参与者的全部活动严重失调，而且对刚刚结束实验的他们进行智力测验，测验结果很不理想。实验结束数日后，他们才恢复正常。

这个实验表明，不断地从外界获得新的刺激和信息是人的身心活动正常进行的条件。人的身心发展离不开与社会的广泛接触和联系，孤僻和自闭带来的只能是身心的疲惫和失调。

这就是心理学上著名的“感觉剥夺”实验。心理学家通过切断志愿者各种感官对外界信息的获取途径，让志愿者处于高度隔绝的状态。实验证明丰富的、多变的环境刺激是人生存的必要条件，在被剥夺感觉后，人会产生难以忍受的痛苦，各种心理功能将受到不同程度的损伤。心理学家通过这个实验，发现了一个重要的定律：人的身心要想正常工作就需要不断地从外界获得新的刺激。对于员工来讲，取消一些活动，并不能大幅度地提高劳动生产率，好的休息本身就是奖励，可能激发创造力。

总让员工加班的不良后果

在有些所谓企业文化中，一些废寝忘食、经常加班的员工常常受到老板的鼓励和夸奖；相反，谁要是经常按时下班，则可能被视为“不够敬业”，不但自己不自在，而且也会遭领导侧目。有人将这种“企业文化”总结成“以经常加班为荣，以按时下班为耻”——话虽极端了些，但实际上这种风气多多少少在鼓励着人们为企业多加班。

显然，让员工经常加班不是什么好企业，那么，员工经常主动加班好不好呢？提起这个问题，大部分的老板肯定会举双手赞同，他们认为这才是企业敬业、忠诚的好员工，属于“国宝”级别的。实际上这是一种误区。一般来讲，员工加班主要有这样几种动机：

◎迫不得已型

如果工作没有如期地完成，就会受到批评或处罚。于是，他们不得不选择加班。

◎讨好上级型

他们并非完全出于把工作做到尽善尽美，而是出于一种获得上级好感的目的。

◎满足私欲型

这些人为了拿到更好的业绩奖金才选择加班，尤其是到了业绩指标的评价期，他们加班的劲头更足。

◎赚取不义之财型

他们加班是为了拿到加班工资，而且加班工资高于日常工资。

◎临时抱佛脚型

因金融危机影响，员工担心被公司裁员，拼命地加班。

当然，可能还有其他的目的，但不管是哪一种目的，都是出于自身利益的考虑，并非对企业的忠诚，甚至可能会给企业带来危害，比如：

增加企业运营的成本

如人员工资、水电、机器损耗等，原本这些成本都是企业的利润，结果让对手在低成本下将你打败，还将造成利润的流失。

导致个人精力的下降

个人精力的下降必然影响工作效率。同时，经常加班也会造成家庭生活的失衡，因为家庭的生活质量直接影响到工作的质量，君不见多少人因“后院起火”，丢了“夫人”又折“企业”呢？

引发恶性竞争

假如加班就可以获得上级的赏识，成为忠诚的员工，那么每个人都会耍这种小聪明，结果必然造成整体团队的工作效率下降，还形成“虚假”团队文化。部门内的同事或出于同事间的比较压力，或出于讨好老板的心态，不论有事没事一律爱装忙，明明过了下班时间，说什么就是不肯离开工作岗位，让加班成为约定成俗的习惯。这种加班竞赛不只扭曲了工作的意义，更可能造成不必要的人力浪费、对组织营运的伤害很大，实在是职场中不能忍受之恶。

养成拖延习惯

长期的加班就会慢慢形成拖延、没有计划、懒散的工作习惯，更难以实现高效的工作组织。这种加班的“标兵”就变成“效率”的天敌。

显然，加班的结果对企业影响非常大，既影响个人的身心健康，同时也损

害企业的自身利益——劳命又伤财。

协调员工工作与生活平衡的方式

感觉剥夺的实验研究表明：人的成长成熟是建立在与外界环境广泛接触的基础之上的，只有通过社会化的接触，更多地感受到和外界的联系，人才可能更多地拥有力量，更好地发展。作为管理者，一定要更多地为员工提供各种各样的刺激，只要它们利于员工的成长。而目前很多企业里员工得到的刺激不是太多，而是太少了。因此，管理者必须要协调好员工工作与生活的平衡：

◎转变对员工加班的认识

如果一个公司的老板用加班来衡量员工的品德和工作态度，就一定错了，因为在工作中，个人的能力有限，但是在有限的时间中做好本职工作是一个员工的责任，有的人8小时内可以做好本职工作，任务可以完成，但是有的人是靠磨时间来混工作，再多的时间也做不好，因为根本就没有效率，是无效的，何必浪费时间呢！

◎丰富工作内容，让员工得到全面发展提升

如果是因为工作内容的单一、乏味而造成了职业倦怠，首先，公司可以采取轮岗或挂职的方式解决这一问题。轮岗或挂职可以让不同的员工分享不同工作内容的快乐，以产生新的刺激。其次，公司也可给予员工培训和进修的机会，同样可以为他们的发展带来激励，从而缓冲乃至去除其疲劳感和乏味感。

◎鼓励员工不断追求卓越

员工在工作中缺乏成就感，很可能是因为没有充分认识到工作的重要性与价值所在，认为工作挑战性不够，这与企业给员工制定的岗位工作标准不高有很大关系，而这也直接导致员工自我要求较低。因此，可以鼓励员工在工作中不断地提高标准，不断地追求卓越，提倡创造式的工作，让他们在平凡的工作中做出不平凡的业绩，同时公司对员工创造的成绩与成果进行一定的奖励。

◎发挥员工的兴趣与优势，帮助其实现自我

员工如果对某些本职工作之外的工作特别有兴趣，企业应主动给予平台，让其发挥所长。比如员工喜欢演讲，可以倡导其将本职工作中的经验传授给新员工；员工喜欢写作，可以鼓励其将自己所思所想写成文章，在企业报刊或网

站上发表。这样，员工就会在工作中发现更多自我实现的空间，自身潜能不断得到激发，形成巨大的工作推动力与积极性。

◎丰富员工的业余生活

经常组织丰富多彩的活动来放松员工的身心，增强员工的凝聚力。比如游泳、羽毛球、足球等等体育活动，让员工保持身体的健康与活力，迎接工作的挑战。摄影比赛、春游、秋游等，亲近大自然，陶冶员工的身心。

从这一点上看，好的休息本身就是奖励，能激发员工的创造力。因为创造是人的全部体力和智力都处在高度紧张状态下的有益的创新活动。而人的全部体力和智力从松弛状态转入高度紧张状态，需要给予适度的刺激。缺乏刺激的环境，就培养不出杰出的创造型人才。在没有刺激因素的环境中长期生活，人的意志就会衰退，智慧就会枯竭，理想就会丧失，才能就会退化。只有经常给予适度的刺激，才能激发起人的事业心、责任感和惊人的毅力。因此，对于不同的人才分别给予适度的刺激，是充分发掘他们创造力的一种有效方法。

第六章

怎样管好自己的情绪： 拔掉稻田里疯长的情绪野草

你的内心是什么颜色，你生活的天空就是什么颜色！你拥有什么样的情绪，就拥有什么样的世界。然而，有时讨厌的情绪像丛生的野草，生长速度快到无法抑制！这时，你要控制自己的内心，做情绪的主人，将情绪的野草从稻田里彻底拔除。

1. 好的情绪才具有建设性（情绪效应）

情绪是身体对行为成功的可能性乃至必然性，在生理反应上的评价和体验，包括喜、怒、忧、思、悲、恐、惊七种。其中，恐惧、焦虑等负面情绪，是一种破坏性的情感，长期被这些心理问题困扰就会导致身心疾病的发生。

恐惧与焦虑影响身心健康

恐惧、焦虑等负面情绪影响人的身心健康。为了验证这个论点，人们进行了无数次的实验：

古代阿拉伯学者阿维森纳，把一胎所生的两只羊羔置于不同的外界环境中生活：一只小羊羔随羊群在水草地快乐地生活；而在另一只羊羔旁拴了一只狼，小羊每天都生活在狼的阴影下，心情时刻处在极度惊恐的状态下，因此根本吃不下任何东西，不久就因恐慌而死去。

此后，医学心理学家还把一只饥饿的狗关在一个铁笼子里，却让另一只狗当着这只狗的面在笼子外吃肉骨头，笼内的狗在急躁、气愤和嫉妒的负面情绪状态下，产生了神经症性的病态反应。这就是一个经典的心理学实验，叫做嫉妒情绪实验。

或许有人会说，这些情绪只会影响到羊、狗这些动物的身体，人作为高级动物，自然有更强的防疫能力。但事实上，恶劣情绪与人的身体状况也有直接的关系。

近代，一些心理学家就以人为对象，进行了一次类似的实验，他们把生气的人的血液中含有的物质注射在小老鼠身上，以观察其反应。初期这些小鼠表现呆滞，胃口尽失，整天不思饮食，数天后，就默默地死去了。

前不久，著名的美国生理学家爱尔马收集了人们在不同情况下的“气水”，

即把有悲痛、悔恨、生气和心平气和时呼出的“气水”做对比实验。结果显示：心平气和时呼出的“气水”放入有关化验水中沉淀后，则无杂无色，清澈透明，悲痛时呼出的“气水”沉淀后呈白色，悔恨时呼出的“气水”沉淀后则为蛋白色，而生气时呼出的“生气水”沉淀后为紫色。把“生气水”注射在大白鼠身上，几分钟后，大白鼠就死了。

这两个实验共同告诉人们一个道理：焦虑、紧张、愤怒、沮丧、悲伤、痛苦等情绪体验是不积极的，身体也会有不适感，甚至影响工作和生活的顺利进行，进而造成对身心的伤害。

【故事背后】

在非洲草原上，有一种不起眼的动物叫吸血蝙蝠。它身体极小，却是野马的天敌。这种蝙蝠靠吸动物的血生存，它在攻击野马时，常附在马腿上，用锋利的牙齿极敏捷地刺破野马的腿，然后用尖尖的嘴吸血。无论野马怎么蹦跳、狂奔，都无法驱逐这种蝙蝠。蝙蝠却可以从容地吸附在野马身上，落在野马头上，直到吸饱吸足，才满意地飞去。而野马常常在暴怒、狂奔、流血中无可奈何地死去。动物学家们在分析这一问题时，一致认为吸血蝙蝠所吸的血量是微不足道的，远不会让野马死去，野马的死亡是它暴怒的习性和狂奔所致。

野马面对吸血蝙蝠，之于人们面对生活中的烦心事，有着惊人的相似之处。但是，喜怒哀乐是人之常情，想让自己生活中不出现一点烦心之事几乎是不可能的，关键是如何有效地调整、控制自己的情绪，做生活的主人，做情绪的主人。

掌握调节情绪的心理疗法

◎行动转移法

当一个人情绪低落时，往往不爱动，越不动注意力就越不易转移，情绪就越低落，容易形成恶性循环。因此可以通过跑步、打球等体育活动改变不良情绪。此外，找人倾诉不愉快的事情也能使心情顿感舒畅。

◎自我暗示法

心理学研究表明，暗示作用对人的心理活动和行为具有显著的影响，内部语言可以引起或抑制不好的心理和行为。自我暗示即通过内部语言来提醒和安

慰自己，如提醒自己不要灰心，不要着急等等，以此来缓解心理压力，调节不良情绪。暗示是一种正常的心理现象，人群中约有 1 / 3 的人有较强的暗示和自我暗示效应，他们容易无条件、非理性地接受一些观念和说法。

◎心理释放法

不要压抑不良情绪，而是通过合适的渠道予以释放，这是调节与克服人的不良情绪很有效的心理方法。

◎意象训练法

意象训练的基本原理就是通过想象轻松、愉快的情境（如大海、山水、瀑布、蓝天、白云等），达到身心放松，情绪舒畅的目的。意象训练的效果取决于想象的生动性和逼真性，意象越清晰生动，放松的效果就越明显。意象训练法不仅能消除疲劳，恢复精力，长时间坚持训练还可以达到开发智力的效果。

◎放松情绪法

用放松的方法来调节因挫折所引起的紧张不安感。放松调节是通过对身体各部主要肌肉的系统放松练习，抑制伴随紧张而产生的血压升高、头痛以及手脚冒汗等生理反应，从而减轻心理上的压力和紧张焦虑情绪。

如果我们能根据以上方法随时调节自己的心理，使自己的情绪长时间保持在一种平静的状态，没有大喜也没有大悲，这样才是生活的最好状态。

转变心情的六大法宝

除了这些心理上的调节方法，生活中，我们还可以通过一些简单、可行的办法来转变自己的恶劣心情：

◎理发

当我们遇到不顺心的事情后，往往想尽快地改变自己的环境和容貌，以求得解脱。在理发过程中处于被动安闲状态，更进一步使情绪渐次好转；当理发完成后，特别是发型改变后，自观己容可获得心理上的愉悦和轻松，负面情绪便可随之减轻或完全消失。

◎保证充足的睡眠

匹兹堡大学医学中心的罗拉德·达尔教授的研究发现，睡眠对我们的情绪影响极大，人们在睡眠充足时心情最舒畅，看待事物的方式也更加乐观。

◎旅游和外出

当心情烦闷时，看看青山绿水，看看袅袅炊烟，泛舟江湖之上，疲劳、苦闷之感顿消。这也是我国古代的诗人们常用的方法，当抑郁不得志时，何以解忧？唯有旅游！

◎看电影

当你抑郁时，看个喜剧片是个不错的选择。无论是电影和戏剧，当你看时，你会很容易投入，这种移情效应是很明显的。

◎化妆

化妆不仅可以提高抵抗外界压力的能力，同时还可起到消除疲劳的作用。据日本一研究所调查结果表明，化妆有利于消除疲劳，从而提高工作效率。

◎吃零食

零食与情绪存在着相当紧密的联系，不少甜食可以令人的精神进入最佳状态。美国心理学家认为，当你感到紧张、易怒、抑郁的时候，不如吃点橘子和葡萄，这两种水果都能改善不良情绪。



2. 告诉自己我最棒（巴纳姆效应）

遇到挫折，战胜不了，我们就会缺乏理智，片面地认为自己一无是处，开始否定自我，产生不自信、悲观、失望等一系列消极情绪。造成这一情况的原因是因为在现实生活中，我们既不可能每时每刻去反省自己，也不可能总把自己放在局外人的地位来观察自己，于是只能借助外界信息来认识自己，这就是心理学上著名的“巴纳姆效应”。

外界信息干扰人的自我判断

“巴纳姆效应”指的就是这样一种心理倾向，即人很容易受到来自外界信息的暗示，从而出现自我知觉的偏差，认为一种笼统的、一般性的人格描述十分准确地揭示了自己的特点。

这个效应是以一位广受欢迎的著名魔术师肖曼·巴纳姆来命名的，他曾经在评价自己的表演时说：节目受大家欢迎的秘诀是因为节目中包含了每个人都喜欢的成分，因此，几乎每一分钟都有人“上当受骗”。

为了验证这一效应，其中一位心理学家进行了相关实验：他请来一群大学生作为实验对象，让他们看一段笼统且基本上适用于每个人的话，然后评价这句话是否适合自己的个性。结果显示，大多数的大学生都认为这段话准确而细致地描述了自己的个性。

这究竟是一段什么话呢？下面我们来看一看：

“你有自我批判的倾向；你特别希望他人喜欢并尊重你；你有一些缺点，但同时也有很多优势的能力未发挥出来；你觉得在他人面前太坦率地表露自己是不聪明的表现；在与异性交往方面，你觉得比较困难，虽然外表上显得非常从容，但内心却焦急不安；有时你会对自己的行为与判断产生怀疑；你的一些

抱负常常不切实际；你讨厌千篇一律的生活，厌恶被人限制；你以自己能够独立思考而自豪，假如他人的建议没有充分的证据，你就不会采纳；你的性格有两面性，有时你外向、亲切、爱交际，而有时却内向、谨慎和沉默。”

看完这段话，你是否也会产生共鸣，认为这也是自己的个性呢？事实上，这不过是一剂功能良好的“万能药水”罢了。但是人们却非常容易受到来自外界信息的暗示，从而出现自我知觉的偏差，正如这段话只不过是笼统的、一般性的人格描述，但人们却受到它的暗示，认为这种描述非常准确地揭示了自己的特点。

“巴纳姆”效应在日常生活中十分常见。例如，现在社会上非常流行的12星座性格、运势占卜术，有的人十分热衷此道，对哪一个星座有怎么样的性格如数家珍。如果我们认真看看那些星座预测的描述语言，就会发现尽管每一个星座都说得不同，可大都是笼统的描述性语言，让人多少都感觉有些道理。

【故事背后】

明朝的三个秀才结伴进京赶考。路遇一位算命先生，就请教那位算命先生，究竟三个人之中谁会金榜题名。半晌之后，算命先生伸出了一根手指，三个人都很不理解，再细问，算命先生就告诉他们：“天机不可泄露。”三个人只好似懂非懂地走了。

考试完以后，秀才们都说算命先生算得太准了。实际上，这一根手指暗藏玄机，既可以表示“一起中了”，又可表示“一起不中”、“只有一个不中”或“只中一个”，三个秀才会出现的四种情况都包含其中了。

心理学家认为，人是极容易接受心理暗示的。正如案例中的三个秀才一样，无论最后的考试结果怎样，算命先生都会算对。而算命先生就相当于那个巴纳姆先生。

有人说，我就不信什么星座、算命之类的，巴纳姆效应不会发生在我身上。但事实上，不相信这些东西的人常常是受暗示性弱的人，但并不表示不受暗示。那么，哪些人受暗示性强呢？在这里，心理学家教给我们一个非常简单的测试办法。

第一步：被试者伸出双手，举至与肩同高，掌心朝上，闭上眼睛。

第二步：对被试者说，现在他（她）的右手上绑了一块大石头，一直往下坠；

左手上系了一只氢气球，一直往上飘。

第三步：几分钟后，如果被试者感觉自己双手间的差距越大，就表示他的受暗示性越强；相反，受暗示性就愈弱。

克服巴纳姆效应

受暗示性强的人在认识自我的时候，很容易受外界信息的暗示，迷失在环境当中，并把他人的言行作为自己行动的参照，从而产生悲观、失望、不自信等种种表现，那么，我们应该怎样克服巴纳姆效应呢？

◎正视自己

心理学上有一个测试人的情商题目：一个落水昏迷的女人被救起后，醒来发现自己一丝不挂时，第一个反应会是捂住什么呢？答案是大叫一声，然后双手将自己的眼睛捂上。

因为自己有“缺陷”或者自己认为是缺陷，就通过自己的方法把它掩盖起来，这是一个典型的不愿面对自己的例子。所以，要客观认识自我，不受外界对自己判断的影响，首先必须要面对自己。

◎与他人作比较，认识自我

要根据自己的实际情况，选择条件相当的人作比较，找出自己在群体中的合适位置，这样认识自己，就会比较客观。

◎善于总结，从过去的重大成败事件中总结经验教训

越是在成功的巅峰和失败的低谷，就越能反映一个人的真实性格。重大成败事件中获得的经验教训可以提供了解自己的个性、能力的信息，从中发现自己的真实个性。

◎培养判断力

判断力是一种在收集信息的基础上进行决策的能力，信息对于判断的支持作用不容忽视，没有相当的信息收集，很难做出明智的决断。如何收集针对自己的信息？下面小男孩的做法或许会给你些许启示：

【成功案例】

小男孩专门替人割草谋生。一天，他打电话给一位太太：“您需不需要割草？”太太回答说：“谢谢，我已有了割草工，不需要了。”男孩接着又说：“我会

帮您拔掉花丛中的杂草。”太太回答：“我的割草工都做了。”男孩又说：“我会帮您把草与走道的四周割齐。”太太说：“我的割草工人都做了，我不会需要你的。”挂了电话后，男孩的妹妹在一旁问他：“你不是就在电话里那位太太家里割草吗？为什么还要打这电话？”男孩得意极了，笑着说：“我打电话只是为了知道我的工作做得有多好！”

保持自信，应对挫折

如何使自己保持自信，下面几个小方法可供你参考。

◎站在镜子前

站在镜子前，镜子并不需要很大，但应该有相当的尺寸，使你至少能看到身体的上半部分。笔直挺立，后跟靠拢，收腹，昂首，再做三四次深呼吸，直到对自己的能力和决心有了一种感觉，然后凝视眼睛深处，告诉自己会得到所要的东西，大声说出它的名字。要看得见嘴唇的移动，听得清所说的话语。

这种做法要成为一种固定仪式，每天至少早晚两次，还可以增加内容，用肥皂将喜爱的口号，或精彩的格言写在镜子上，只要它们确实代表你曾设想的，并希望实现的某些事情即可。

◎改变自己的形象

大多数人的自信来自形象，形象是一个人通往成功的关键因素。做自己的形象一定要从头发做起，找个专业的地方设计一个全新的发型，然后根据发型选择搭配衣服，以全新的形象示人。

◎走路挺胸抬头

人外部的姿势和步伐与人的内心体验有着密切关系，人在充满信心时挺胸抬头，走起路来步伐坚定有力，速度也稍快。人在丧失信心时会低头哈腰，走起路来无精打采，步伐软绵，速度缓慢。

除此之外，以下几个小方法可供大家参考：

- 每天睡前想一想今天有哪件事是值得骄傲的，哪怕很小的事，早上起来先对自己暗示几次：我相信自己，我非常棒！

- 不要总去想自己自信不自信的问题，因为太关注自己的缺点只会让其掩盖住自己的自信心，造成恶性循环。

- 要通过运动等方式释放压力，或做一件能让自己全神贯注的事情，这也

是避免心理压力导致不自信的好办法。

· 做事不要拖拉，把第二天要做的事列个清单，然后按照清单立刻去完成这些事，每做好一件就会增加一份自信。



3. 迎接阳光灿烂的日子（卡瑞尔公式）

不少人的内心深处似乎都隐藏着莫名的焦灼和担忧。这种“忧虑感”令人身心疲惫，使笑脸后面的神经绷得紧紧的。“病由心生”，没有任何一样东西比忧虑危害更重。你是否想得到一个迅速而有效的清除忧虑的办法？也就是看上几页书就能马上付诸实践的方法？如果你回答“是的”，那么一定要了解卡瑞尔公式。

解决忧虑三部曲

卡瑞尔公式是一种人们征服忧虑、面对困难时所采取的一种万能公式，它由威利·卡瑞尔发明：

威利·卡瑞尔是世界著名的卡瑞尔公司的负责人，他开创了空调制造行业，这个故事发生在他年轻的时候。

威利·卡瑞尔年轻时曾是纽约水牛钢铁公司的一名工程师。一天，他到密苏里州去安装一架瓦斯清洁机。经过一番努力，机器勉强可以使用了，然而，远远没有达到公司要求的质量。他对自己的失败深感惊诧，仿佛挨了当头一棒，竟然犯了肚子疼，好长时间没法睡觉。最后，他觉得忧虑并不能解决问题，于是，想出了一个不用烦恼并能解决问题的方法。

方法很简单，任何人都可以使用，具体分三个步骤：

第一步，坦然面对可能发生的最坏的结局——充其量不过是丢掉差事，也可能老板会把整个机器拆掉，使投下的 20000 块钱泡汤。

第二步，说服自己接受这个最坏情况。他对自己说，我也许会因此丢掉差事，那我可以另找一份；至于我的老板，他们也知道这是一种新方法的试验，可以把 20000 块钱算在研究费用上。

第三步，有了能够接受最坏的情况的思想准备后，他整个人就轻松下来，开始平静地把时间和精力用来试着改善那种最坏的情况。他做了几次试验，终于发现，如果再多花 5000 块钱，加装一些设备，问题就可以解决了。结果公司不但没有损失 20000 块钱，反而很快就达到了目标。

【成功案例】

20 世纪 20 年代，艾尔·汉里住在麻省曼彻斯特市温吉梅尔大街 52 号。那时，他得了胃溃疡，经常为自己的身体担忧，整个人显得很憔悴。

一天晚上，他的胃出血了，被送进芝加哥西北大学医学院的附属医院。他的体重从 175 磅锐减到 90 磅；只能每小时吃一汤匙半流质的东西；每天早上和晚上，都要由护士把橡皮管插进自己的胃里，把里面的东西洗出来。医生坦率地告诉他已经无药可救了。

汉里一开始彻底崩溃了，他每天度日如年，内心烦躁不安。这种情形持续了几个月，后来，他对自己说：“汉里，如果你除了等死以外再也没有别的指望了，还不如好好利用一下剩余的时间呢。你不是一直想环游世界吗？只有现在去做了。”

当他把这个想法告诉医生时，医生吃惊得以为他疯了。医生警告他说，如果他环游世界，就只有葬身大海了。而汉里对此已经麻木了，因为他已经告诉了亲友，他要葬在尼布雷斯卡州老家的墓园里，而且他真的买了一具棺材，也和轮船公司讲好，万一他死了，就把他的尸体放进冷冻舱里。

于是，汉里从洛杉矶上了亚当斯总统号船，开始向东方航行了。途中，奇迹发生了，汉里竟然觉得自己的身体好多了。他渐渐地不再吃药和洗胃；不久之后，任何东西都能吃了；甚至于可以抽长长的黑雪茄，喝几杯酒，多年来没有这样享受过了。

回到美国之后，他的体重增加了 90 磅，几乎完全忘记了以前的烦恼和病痛。他好像一生中从来没有这样开怀过。

这就是艾尔·汉里的故事。一个人患上抑郁症并不可怕，可怕的是不能根除它。如果能及时地发现、及时地走出抑郁的阴影，成功就不会很遥远。艾尔·汉里就是战胜抑郁的成功范例。在这个案例中，艾尔·汉里正是下意识里应用了威利·卡瑞尔征服忧虑的诀窍。

首先，他明白了自己可能发生的最坏情况是死亡。

其次，他坦然地接受了这一信息。

最后，想办法在自己剩余的日子里改善这种情况。

应用心理学之父威廉·詹姆斯教授曾说过：“能接受既成事实，是克服随之而来的任何不幸的第一步。”为什么卡瑞尔的办法这么有实用价值呢？从心理学上讲，它能够把我们从那个灰色云层中拉下来，使我们的双脚稳稳地站在地面。假如我们脚下没有结实的土地，又怎么能把事情做好呢？

林语堂在他那本深受欢迎的《生活的艺术》里也说过同样的话。这位中国哲学家说：“心理上的平静能顶住最坏的境遇，能让你焕发新的活力。”也就是说，接受了最坏的结果后。我们就不会再损失什么了，这就意味着失去的一切都有希望回来了。

所以，如果你有了烦恼，你可以用卡瑞尔的万灵公式，按照以下三点去做：

一、问你自己，可能发生的最坏情况是什么？

二、接受这个最坏的情况。

三、镇定地想办法改善最坏的情况。

然而，面对生活，还是有成千上万的人无法向命运作出让步，因为他们拒绝接受最坏的境况，不肯从灾难中尽可能地救出点儿东西。他们不但不重新构筑自己的大厦，反而成了忧郁症的牺牲者。

心理学消除忧虑法

当我们不得不面对忧虑的时候，一定得告诫自己不要逃避，要直面它，并积极解决它。

◎欲擒故纵法

美国心理学家罗兰德的一项治疗忧虑的措施很独到。他不是让忧虑者不去忧虑，而是让忧虑者来个“欲擒故纵”，每天拿出一段时间专门进行忧虑，即“用忧虑战胜忧虑”。专家们发现，尽情地忧虑一段时间，更能驱除忧虑。

心理学家建议，每天可以专门用30分钟的时间来忧虑，这段忧虑的时间不要坐自己平时常坐的座位，以免以后一坐这个座位就会产生忧虑，也不要晚上睡觉前安排专门忧虑的时间，避免影响睡眠。

◎转换视角法

古时候，一个老太太有两个儿子，一个卖伞，一个卖盐。为两个儿子，老太太差不多天天忧虑重重。晴天，老人就担心天晴伞不好卖；到了阴天，老人就担心盐不好卖。一位智者看到后，开导老人：“晴天好晒盐，您该为小儿子高兴；阴天好卖伞，您该为大儿子高兴。”如此转念一想，保证您忧虑全消。老太太依计而行，果真无忧无虑起来。

这便是“转换视角法”的妙处。事情常有两面性，我们何必非把一件事情想得那么糟糕不可？正所谓“横看成岭侧成峰”。凡事只要换个视角，常常会看到另一番情景，何愁不转忧为喜？

◎行动消除法

忧虑的解药就是有意义的行动。面对任何一件事情，只要采取有意义的行动，就可以消除你的忧虑。

让自己忙碌，把忧虑从你的思想中赶出去。大量的行动是治疗“胡思乱想症”最好的方法之一。

用概率来消除你的忧虑，问问你自己：“这件事可能发生的几率到底有多少？”

要在你忧虑的事情上决定一个“到此为止”的限度，决定一件事到底值得你担多少忧——然后绝不再多去管它。

要适应不可避免的情况。如果你知道某种情形是你无力改变或扭转的，就要对自己说：“既然是这样，就没有别的办法了。”

消除忧虑的简便方法

那么，在日常生活中，我们应该如何避免忧虑，保持乐观的心态呢？

◎嘴角上翘，保持笑容

嘴角上翘，尽力上翘。请尽力保持较长时间，1秒，5秒，30秒……好！不管您刚才索然无味也好，百无聊赖也罢，抑或阴云满天，保准让你乐起来了。

◎高声朗读

当你富于表情地朗读时，可以改变除悲伤以外所有不愉快的情绪。

◎观察自己的呼吸

每天花20分钟，挑一个安静的环境，试着用心观察自己的呼吸方式。不用

刻意控制自己的呼吸，只要静静观察，用心体会，脑袋里什么都不用想，静静地溶入自己的呼吸。这时，你将发现，你的烦忧已暂时被撇在一旁了。

◎做游戏

玩字谜游戏或者看一部有趣的电影，能使你扫除郁闷、笑逐颜开。

◎放松

一项标准的身体放松术，就是对身体各部位的肌肉做先绷紧再放松的运动。另一种办法是躺在公园的绿荫深处或松软的沙滩上，可放慢心跳，减缓呼吸，降低耗氧量等。



4. 给内心预留快乐的空间（鸟笼效应）

每个人都曾有过烦恼或正在经历烦恼，事实上，这些烦恼都是我们自找的。在我们的身边，很多时候都是先在自己的心里挂上一个笼子，然后再不由自主地朝其中填充一些东西，这就是心理学上所说的“鸟笼效应”。

鸟笼效应所引起的连锁反应

面对一个突然而至的空鸟笼，你会干吗？养鸟？不，送人！

没错儿。很少有人把一个空鸟笼摆在家里，即使自己看着不碍眼，也招架不住别人的一再询问，“怎么不养鸟呢？”“鸟死了？”

“鸟笼效应”说的就是这个很有意思的现象：

1907年，近代杰出的心理学家詹姆斯从哈佛大学退休，他的好友物理学家卡尔森与他同时退休。一天，两人打赌，詹姆斯说：“我一定会让你不久就养上一只鸟的。”卡尔森当然不信：“不可能！因为我从来就没有想过要养一只鸟。”几天后，詹姆斯在卡尔森生日这天送给了他一只精致的鸟笼。卡尔森心知肚明：“你就别费劲了。我只当它是一件漂亮的工艺品。”此后，卡尔森将鸟笼放在书桌旁，每当有客人来访，看到那只空荡荡的鸟笼，他们几乎都会无一例外地问：“教授，你养的鸟什么时候死了？”卡尔森只好一次次地向客人解释自己从来没有养过鸟。然而，客人听后总是报以怀疑的态度。无奈之下，他只好买了一只鸟，这就印证了詹姆斯当初的预言。

“鸟笼效应”是一个很有意思的规律，它说的是：如果一个人买了一个空的鸟笼放在自己家的客厅里，过了一段时间，他一般会丢掉这个鸟笼或者买一只鸟回来养。因为即使这个主人长期对着空鸟笼并不别扭，每次来访的客人也都会很惊讶地问他这个空鸟笼是怎么回事，或者把怪异的目光投向空鸟笼，每

次如此。终于主人不愿意忍受每次都要进行解释的麻烦，丢掉鸟笼或者买只鸟回来相配。

鸟笼效应为什么会存在呢？心理学家解释说，这是因为买一只鸟比解释为什么有一只空鸟笼要简便得多。即使没有人来问，或者不需要加以解释，鸟笼效应也会造成人的一种心理上的压力，使其主动去买来一只鸟与笼子相配套。

【故事背后】

小张家的马桶坏了，为了追赶时髦，他买了一个新潮的电脑控制抽水马桶。马桶安装好后，看着新潮的马桶，再看看卫生间破旧的瓷砖，小张心里开始不舒服起来。于是，接下来把破瓷砖掀开换上了高档次的。瓷砖档次上去了，淋浴房不能随随便便吧，洗脸池得与酒店媲美吧，水龙头怎么着也不能太次吧。

搞定卫生间只是一个开始，麻烦接踵而至——如此有品质的卫生间，其他地方怎么能破破烂烂的呢？于是，房间的一切推倒重来，开支也开始节节上涨。事情开始没完没了。而事情的起因只是一个小小的抽水马桶。

先在自己的心头挂上这么一只鸟笼，然后，因为要与之匹配，我们不断地往里填东西，直到有一天，筋疲力尽，大叹不值。

此类现象在生活中真可谓比比皆是。每个人心上都挂着笼子或者张开口袋，然后再不由自主地朝其中填满东西，引起一系列的连锁反应。想想我们的衣橱，有多少是因为一件配饰、一件样式独特的裙子或一双颜色别致的裙子而后期添置的？因为旧鸟笼还没填满，新买来的又变成了新鸟笼。

因此，人生的大多数烦恼都是自找的，本来就没有烦恼，或者说原本就不是烦恼。例如，一位大学讲师，评了副教授后就想评正教授，如果那些资历比自己低的人评上教授，心里就会很不舒服，殊不知自己的副教授职称同样令不少人羡慕。还有的人为金钱而烦恼，有了10万想20万，有了20万想30万……都是烦恼。

什么样的人容易自寻烦恼

美国心理治疗专家比尔·利特尔经过研究认为：一个人若有以下八种心理或做法，必定会促使其自寻烦恼、无事生非：

把别人的问题揽到自己身上，把某些人不喜欢你的责任也统统归因于自己。

容易幻想，做不可能实现的梦。

把注意力集中在那些不好的、吃亏的事情上，只关注消极面。

当问题出现时不去解决，而任由问题像滚雪球一样不断地扩大下去。

以殉难者自居。例如，一位母亲过度地承担家务劳动，就会对自己说：“我不过是个仆人而已。为这个家做了这么多，却没有一个人真正心疼我。”

“我早就知道会如此”综合征。如果你预料到有什么坏事会出现，它们多半是会兑现的。

制造隔阂，绝不去赞扬别人，确实做到不使用任何鼓励之辞；喋喋不休地批评、挑刺、埋怨、小题大做。

蠢人的黄金定律。嫌弃自己，并把其他人都看得不值。

那么，如何才能淡化和化解烦恼呢？

◎作比较

例如，一场重大车祸发生后，死伤者皆为不幸。但相互比较而言，未伤者受惊，轻伤者轻痛，重伤者重痛，死亡者惨痛，由前往后比，虽是不幸，但又是大幸；从后往前比，则是不幸中的大不幸。

◎承认现实

勇于承认现实，坦然面对现实，对任何既成事实的过失以及灾祸，不必为之过多地后悔和烦恼，也不必因此而不休地责备自己或他人，因为过多的悔恨只会徒增烦恼。

◎换位思考

置身于烦恼之中的人，往往执著于一点，甚至钻“牛角尖”，自己都无法控制自己。这时，把自己当做旁观者，自己劝解自己，往往可以起到指点迷津、淡化烦恼的作用。

◎从时间的角度思考

遇到烦恼之事，不妨试想一下，三天后，一星期后甚至一个月后，谁还会把这件事当回事？

转移注意力，防止自寻烦恼

另外，遇到烦恼之事，还可以通过以下几种方式转移自己的注意力，避免烦扰侵袭。

◎情绪转移

人们在闲来无事时最容易自寻烦恼，此时，可以通过看电影、参加体育或社交活动等方法转移注意力，以避免自寻烦恼。

◎一读解千愁

在书的世界遨游时，一切忧愁悲伤皆可付诸脑后，烟消云散。读书可以使一个人在潜移默化中逐渐变得心胸开阔，气量豁达，不惧压力。

◎眺望夜景

在一个夜晚伫立高楼之上，眺望远近的美丽景致，你由高望下，所见之物似乎都在缩小，这时，还有什么事好计较的？此外，观看日出、海景等大自然的景观，视野大一些，也会使你的心胸开阔，了却烦恼。



5. 心平气和是最好的“武器”（武器效应）

很多人都会在生气时乱发脾气骂人、摔东西，而且还无法控制自己。身边的任何东西都随时能够成为自己的侵犯对象。其实，恰恰是这些被摔的物品使你的暴力成为可能，也刺激了你的暴力。

“武器”强化你的暴力倾向

1978年，著名社会心理学家伯克威茨提出了一个具有深远影响的理论，他认为，人的挫折并不直接导致侵犯，正如一个人考试失败，并不一定会导致侵犯他人。挫折主要导致产生侵犯行为的情绪准备状态——愤怒。同时，侵犯行为的发生，还要依赖情境侵犯线索的影响。与侵犯有关的刺激倾向于使侵犯行为得到增强。这就是著名的“武器效应”理论。

为了检验自己的理论的科学性，伯克威茨精心设计了一个实验。

首先，伯克威茨让助手故意制造挫折情境，激怒几名实验对象，然后，安排一个机会，让这些实验对象可以对激怒自己的实验者实施电击。电击分两种情境：一种是只看到一只羽毛球拍，一种是可以看到桌子上放着一只左轮手枪。结果显示，被激怒的人们看到手枪时，比看到羽毛球拍实施了更多的电击，是手枪增强了人们侵犯的行为。因此，伯克威茨曾说：“枪支不仅仅使暴力成为可能，也刺激了暴力。手指扣动扳机，扳机也带动手指。”这就验证了伯克威茨的假设。后来，人们将武器增强侵犯行为的现象称为“武器效应”。

这个实验告诉人们，一切暴力事件都与环境中的刺激暴力事件的“武器”有关联。武器为正在愤怒情绪中的人提供了线索和更多的行为暗示，对其破坏性行为起了推波助澜的作用。

【故事背后】

几年前，在浙江金华，发生了一起震惊社会的惨痛事件：某中学高二学生徐力，用铁榔头打死了生他养他的母亲！浙江金华市中级人民法院以故意杀人罪判处被告人徐力有期徒刑12年。

记者前去采访时，问及徐力有多恨自己的妈妈时，他说：“恨谈不上，只是压抑感越来越强。我很爱打球，可母亲不让我打球，只让我在教室里学习。她经常打我，用棍子、用皮带、用扫帚，有时把扫帚都打断了，我也不还手。”记者随后问及他与妈妈的矛盾是如何激化时，他回答：“那天中午，吃过午饭，我见母亲开着电视机在卧室里织毛衣，我想过去看几眼电视。母亲像往常一样又开始说我：‘我告诉你，考不上大学，我不会给你第二次考大学的机会，期末考不到前10名，我就打断你的腿。反正你是我生的，打死了也没关系……’我心里很委屈，很愤恨，我觉得我已经很用功了，她怎么还这么说我。我一声不吭拎起书包往外走，走到门口看到鞋柜上有一把铁榔头，于是我冲进卧室，就……”

在金华发生的这起惨剧中，正是铁榔头充当了增强侵犯行为的刺激。那只铁榔头在徐某愤怒的时候恰好出现在视线中，不能不说更激发了他对母亲的仇恨。于是，一起暴力事件不可遏止地发生了。

心理学认为，人在遭到挫折时会产生一种紧张的情绪，这种情绪按程度分有：不满、生气、恼怒、愤恨、激怒、暴怒。常发怒不仅损害身心健康，而且还是暴力事件的导火索。因此，如何避免暴力事件发生，那就要从源头做起，避免愤怒的情绪侵扰自己，从而不给刺激暴力事件的“武器”以机会。

心理学制怒法

如何制怒，需要用心理学方法巧妙化解。

◎转移怒气法

当发怒时，有意识地听听舒缓的音乐，欣赏自然风光，逗逗孩子玩等，这是积极地接受另一种刺激，即转移大脑兴奋点的制怒方法。例如，俄国作家屠格涅夫劝人在争吵时，将舌尖在嘴里转十圈，等到心平气和时，气头过后再解决矛盾。

◎躲避怒气法

人在愤怒时，往往大脑皮层中出现强烈的兴奋点，并且它还会向四周蔓延。对那些看不惯的人和事，往往是越看越生气，越看火越大。为此，要在“怒发”尚未“冲冠”之际，善于运用理智有意识地去转移兴奋中心。例如，当火气冒上来的时候，不妨来个“三十六计，走为上计”，迅速离开使你发火的场合。眼不见，心不烦，怒气自消。

◎主动释放法

把脑中的不平和愤怒向认为适合的人全盘托出，平时与人相处不可能不产生意见、隔阂，经常交换意见，把话说清楚，也是平抑怒气和增强团结的方法。

◎怒气升华法

怒气是一种强大的心理能量，用之不当，伤人害己；使之升华，会变为成就事业的强大动力。所谓“发愤图强”，正是这个道理。一个没有理想，没有奋斗目标的人，才会为些鸡毛蒜皮的事“怒发冲冠”。司马迁在《史记》中曾说：“文王拘而做《周易》；仲尼厄而作《春秋》……诗三百篇，大抵圣贤发怒之所为也。”就是升华的典型例证。

◎人格提高法

生物学家达尔文认为，发怒是一种原始的情绪。因此，动辄发怒是人类进化过程中的退化现象。人，沿着进化之路向前走，就应善于用理智处理挫折与冲突。这样，既有利于问题的真正解决，也有利于捍卫你的人格和尊严。

如何用理智应对挫折与冲突？简而言之就是以自己的道德修养、知识水平使愤怒情绪难以发生或降低强度。以自己的内部语言为媒介，如在发怒时心中反复默念“别生气”“不该发火”等等，常会收到一定的效果。

◎价值否定法

有些人之所以容易发怒的原因之一是对“怒”评价太高，例如将发怒视为“自尊”、“强大”，或等同于“英雄气概”，认为只有发怒才能显示自己的“威力”。真想制怒，只有否定发怒的价值，把发怒看成是困境面前山穷水尽、无计可施的软弱无能的表现，这样才能为理智地解决问题创造条件。

“撒火”小妙招

◎写一封信

愤怒的当时写一封信，可以是写给你发火的对象也可以是写给其他人。这封信写得越详细越好。把这封信放一天再读一遍，再考虑是否真的值得发火。

◎运动

最好是跑到楼下，再爬上楼，每步登两个台阶，跑步上楼更好。还可以与别人聊天。

◎自我按摩

怒气会使你的颈部和肩部内的肌肉紧张引起头痛，自我按摩头部或太阳穴10秒钟左右，有助于减少怒气，缓解肌肉紧张。

◎用冷水洗脸

冷水会降低你皮肤的温度，消除你的怒气。

◎大声呼喊

必须是从腹部深处发出声音或高声唱歌，或大声朗读。

◎闭目深呼吸

把眼睛闭上几秒钟，再用力伸展身体，使心神慢慢安定下来。

制怒的方法虽然很多，但根据人们所处环境的不同，不一定全都适用。人一定要根据自己的实际情况选择适合的办法。

6. 要愉快地接纳自己（自我悦纳）

常听见一些人抱怨：为什么我不是男孩？为什么我不是女孩？为什么我是单眼皮而不是双眼皮？为什么我是矮个子而不是高个子？为什么我的身材这么胖而不能瘦一点？为什么我生在普通工人的家庭而不是生在一个富裕家庭？面对生活的种种，人们往往无法面对自己的短处，觉得自己不能掌握自己想要的东西，无缘无故地开始自我厌恶。

学会悦纳真实的自我

人对自己的认识并不是一种抽象的概念，它本身就带有一种情感和态度，伴有自我评价的感情，即对自己是好感还是恶感，是满意还是不满意。一个人如果对自己怀有恶感或不满意，那就表明这个人的心理不健康，因为评估心理健康与否的一个重要的指标，就是看他能否接受自我，即“自我悦纳”。

心理健康要求对自己保持一种接纳的态度，而且是一种愉快而满意地接纳自己的态度。也就是说，自己对自己的一切不但要充分地了解、正确地认识，而且还要坦然承认，欣然地接受，不要欺骗自己，拒绝自己，更不要憎恨自己。要把自己看成是有价值的，值得尊敬的人。“要喜欢我自己，高兴我自己”，这就是一种接纳自己的表现。

不能悦纳自己的人常出现自贬，即自我否定，如拒绝别人对自己的赞美（“我想只是幸运”，或者“别虚情假意了”）。把原来属于自己的功劳，都归于他人（“我不行，是×××的功劳”）。有人说自己好看，自己心里却想：“乱讲，不是想安慰我，就是有求于我。”有朋友主动接近自己，自己心里却想：“千万不能让他了解我，否则他肯定不喜欢我。”逃避许多活动，因为害怕失败；常

嫉妒（“为什么别人比我强”）；不能容忍批评（“我有太多的缺点，我不能容忍自身的缺点”）；等等。

一个心理健康的人能面对自己的长处不沾沾自喜，面对自己的缺陷不灰心丧气，他会从内心认识自我，并接纳自我；而一个心理不够健康的人，则因为对自己缺乏认知、定位不准，而经常对自身不满并自责、自怨、自卑、自叹。

心理学家指出，在人们的心理生活中，自尊或自卑的自我评价意识有很大作用。自尊的人经常会把自己看做是有价值的、令人喜欢的、优越的、能干的人。如果一个人看不到自己的价值，只看到自己的不足，什么都不如别人，处处低人一等，就会丧失信心，产生厌恶自己的自卑感，这样的人就会缺乏朝气，缺乏积极性。

【借鉴案例】

李玉脸上有两个疤，是小时候摔了一跤碰在石头上留下的，另一个是玩剪刀不小心划破造成的。两个疤都有蚕豆大。逐渐长大后，她有了美丑意识，有一天她忽然觉得这两个疤太显眼了。

她开始频繁地照镜子，用手抠得疤痕通红。然后就使劲抹去疤痕。结果效果不明显，不管家长怎么劝，李玉都听不进去。这两个疤就成了李玉的心病。时不时地还问一问身边的人：疤是否小点儿了？人们说不细看发现不了，你别在意它。李玉不信，反而让她产生了很强的自卑。李玉认为大家都没说真话！她还总认为周围人的眼神都在关注她。她自己呢？认为自己越来越丑了。尤其在异性面前她总是使劲地低着头。

因为这两个豆大的疤，让李玉不得安宁，就用刀去刮，脸上时常刮得血淋淋的，比不刮还难看，而且更显眼了。从此以后，她变得更不开心，更不爱笑了。

生活中不少人由于过分关注自己的形象，而对自己百般挑剔。认为自己很多地方不如别人，如个头矮，身体胖，眼睛小，家庭条件不好等，继而妄自菲薄，陷入无尽的痛苦、孤独之中，这是自我意识偏离后产生的一种情绪体验。他们既不了解自己，更不能接受自己，甚至看不起自己。

其实，一个人的身上总有长处和短处的，但是他们并未认识到这一点。如案例中的女主人公一样，他们总喜欢拿自己缺点去比别人的优点，或者总是拿自己的长处去比别人的短处，这样极易导致自我萎缩和自我膨胀。

李玉要想摆脱疤痕的困扰，关键在于她自己如何看待自己。如果她能够发现自己疤痕的不同侧面，并明白它们没有好坏对错，都是自己的一部分，没有人是完美的或是万能的，这样自己内心的自我否定、冲突和力量消耗才会减少。

只有客观、全面、愉快地接受自我，才能获得来自自身的自信肯定和积极热情的力量，才会感到自信、美丽和快乐，这种心态是非常重要的。而当一个人充分地自我接纳，即自我意象完整和稳固时，他便会有良好的感觉，他的情感、举止、才能才会发挥得更加出色。

从心理上悦纳自己

因此，我们要带一种愉悦的心情接纳自己，容纳自己。能接受自己的优点和缺点，明白自己到底应该做什么，不应该做什么，从而达到调节自己行为愉悦身心的目的。要悦纳自己，我们不妨从以下几方面开始做起：

◎认识你自己

古希腊大哲学家苏格拉底有一句名言：认识你自己。其含义是人要通过对自己的认知了解，从而增加自己的智慧，愉快地接受自己，进而了解你生存的外部世界，与之和谐、愉悦地相处。

人只有具备了自知之明，在此基础上，才能对自己的生活目标、理想、前途有合适的定位。然后，我们才能沿着这个定位去发展自我与实现自我。如此一来，我们不会对自己提出非分的、苛刻的期望与要求，于是对我们自身的一切都能客观面对并泰然处之……

◎认识自己必须关注自我

每一个人都对自己都比较看重。例如，当你拿到一张集体照时，往往把目光首先投向自己，看一看自己的尊容是不是潇洒、漂亮；当考试去查看分数时首先会看一看自己的分数，然后才去关注别人得了多少分，然后再去关心自己排在一个什么样的名次。这就是对自己的看重和关注。所以，认识自我必须从关注自我出发，只有每时每刻都关注自己的人才有可能充分认识自我，也只有充分认识自我的人才能更好地悦纳自我。

◎喜欢你的身体

悦纳自己要从喜欢自己的身体开始，身体形态都只不过是你的外在表现而

已，在这个世界上，你是一个独立的个体，是上帝的一个杰作，没有一个人和你完全相同。这就是你，正如世上没有两片相同的树叶，世上也没有两个相同的人。

◎喜欢你本身

“你”不等于你的错误，人和行为要区分开来。我是一个独立的人，有自己独立的价值，不能和本人的行为画等号。即使是一个恶贯满盈的恶徒心里也有向善的一面，这就是古人所说的“人之初，性本善”。

◎表达自己的个性

自己的个性不一定要得到别人的赞许，每一个人都是一个冠军，每一个都具备他人所不具备的优势和弱势。例如：贝多芬耳聋，但他却是一个乐坛上的巨人，等等。

◎正视自我，完善自我

一个悦纳自己的人，在接受自己优点的同时，也了解自己的缺点——没有超卓的天赋、没有惊世的才华、不是社交场合万众瞩目的中心……接受自己不够出色之外还不够高尚，会生妒、会怀恨、会暗暗希望自己看不惯的人走霉运；接受自己与理想境界的差距，或者，在清醒的自我认识之后放下对自己过高的要求。

他坦然地承认了自己的不足之处。然后，不断克服缺点，注意自我形象塑造，把握自己的做人准则，不断完善自己，更加自信地面对生活，走向成功。

正视自我，完善自我，才能正确对待自己的优缺点，不必为自己某些方面比别人强而沾沾自喜，也不必为自己在某些地方不如别人而垂头丧气。对于可以改掉的毛病，勇于改正；对于诸如生理条件等无法改变的方面，敢于面对，承认它、接受它，并在修养上下工夫，培养内在美。

克服自卑的小窍门

自我悦纳的关键就是要克服自己的自卑心理，保持自信。下面介绍几种保持自信、克服自卑的几个小窍门。

◎突出自己，挑前面的位子坐

坐在前面能建立信心。因为敢为人先，敢上人前，敢于将自己置于众目睽睽之下，就必须有足够的勇气和胆量。久之，这种行为就成了习惯，自卑也就

在潜移默化中变为自信。

◎穿名牌衣服

为自己买一件名牌服装，你会增加自信心。

◎昂首阔步走

研究发现，借着改变走路的姿势与速度，可以改变心理状态。你若仔细观察就会发现，身体的动作是心灵活动的结果。那些遭受打击、不自信的人，走路都拖拖拉拉，完全没有自信心。



7. 情绪是可以传递的（踢猫效应）

情绪是可以传递的。快乐可以传递，愤怒、不满一样可以传递。即使只有你一个人情绪不好，当你将不满宣泄给任何一个人时，通过相互的传递，坏情绪造成的结果最终还是要你来承担。

踢猫效应的启示

一般而言，人的情绪会受到环境以及一些偶然因素的影响，当一个人的情绪变坏时，潜意识会驱使他选择无法还击的弱者发泄。受到强者情绪攻击的人又回去寻找自己的出气筒。这样就会形成一条清晰的愤怒传递链条，最终的承受者，即“猫”，也就是最弱小的群体。这就是所谓的“踢猫效应”。

在心理学上，“踢猫效应”讲的是这样一个故事：

某一日，公司的董事长正在气头上，恰好经理来请示工作，于是他满面怒容将经理斥责了一番。经理莫名其妙，又怒气冲冲地将前来汇报工作的秘书训了一顿。秘书无缘无故被训，把这股恶劣的情绪带回了家，训斥了正在房间里调皮捣蛋的儿子。儿子受了委屈，无处发泄，只能踢趴在一旁睡懒觉的猫。最后，猫吃痛蹿到马路中央，使过路的司机受到惊吓，为了躲避突然出现的猫，而撞到了路边的孩子。

“踢猫效应”描绘的是一种典型的坏情绪的传染。人的不满情绪和糟糕的心情，通常会随着社会关系链条依次传递，由地位高的传向地位低的，由强者传向弱者，无处发泄的最弱小的便成了最终的牺牲品。其实，这是一种心理疾病的传染。

每个人都难免出现各种负面情绪，产生负面情绪后，向他人宣泄，而他人的怒气又会辗转回自己身上。因此，从某种意义上说，踢猫效应是拿别人的过

错来惩罚自己。

所以，不要让不满的情绪充斥你的内心。当别人的坏情绪转移到你身上，你怎么办？是把怒气继续撒给别人，还是自我消化？如果你没有抵挡坏情绪的免疫力，很可能成为“踢猫效应”中情绪污染的传递者。

【成功案例】

一位得道高僧因有事外出，把自己酷爱的种了满院子的兰花交给弟子，并嘱咐悉心照料。一天晚上，该弟子忘了将兰花搬回室内，恰巧风雨大作，原本开得正艳的兰花被打得七零八落。弟子心中后悔不已，心想一顿责骂是在所难免了。谁知，僧人回来后，得知缘由，只是淡淡说了一句：“我不是为了生气才种兰花的。”

古人云：克己，复礼。克己，就是遇事从容，能理智控制好自己的情绪；与人为善，给周边疲倦的心灵以慰藉与鼓励。如何避免不满情绪四处蔓延，我们就应该像故事中的得道高僧一样，时时保持豁达的心态，在压力下还能保持风度，就能克服自己心理弱点，避免负面情绪蔓延。

打开心灵的窗户，培养豁达的心理

◎有效控制情绪

心理学认为，碰到问题，人们大脑里闪现的第一个念头，就是人们对这件事情的一个情绪反应。这一闪念往往都会比较冲动，也最容易造成误会的产生。

在处理事情之前，首先要处理心情。当情绪处于失控边缘时，只要我们稍微让自己冷静一下，不要在自己情绪激动时做出决定，并用“尽管……但是……”来开导自己，就能拥有一个好的心态，防止我们情绪化，避免自己有一些不理智的行为。

科学研究证明，人是一种很容易接受心理暗示的动物。那我们不妨通过心理暗示告诉自己，在遇到事的时候一定要冷静。而就在这转念一想的同时，也许就会设身处地地站在对方的角度，并会为对方寻找一个可能的理由，及时和对方做一个换位思考，这时也就会有一个理性的判断，同时也就避免了很多不愉快的事情发生。

◎正确对待错误

许多人在受到批评之后，不是冷静下来想想自己为什么会受批评，而是心里面很不舒服，总想找人发泄心中的怨气。其实这是一种没有接受批评、没有正确地认识自己的错误的一种表现。受到批评，心情不好这可以理解，但批评之后产生了“踢猫效应”，这不仅于事无补，反而容易激发更大的矛盾。

就心理学而言，一个批评与被批评的过程是批评者与被批评者在思想、感情上的相互交流与认同的过程。良药苦口利于病，忠言逆耳利于行。批评虽然让我们一时生气，但只要我们能冷静下来思考，就可以看到自己的不足，从而在批评中受益前进。

为情绪找一个出口

当遇到一些侵犯到自己权利的事时，自己内心很委屈，但自己却把情绪压抑在心里，在别人面前装作无所谓，但事后自己仍不能接受，整天为这些事情情绪低落，心情不好……因此，我们需要为自己的情绪找一个出口。

◎大哭一场

哭是释放积聚的能量，调整机体平衡的一种方式，能使心中的压抑得到不同程度的发泄，从而减轻精神上的负担。悲痛至极，痛哭一场，就会觉得好过一些；受了委屈之后，找亲朋好友倾诉一番，流掉委屈的眼泪，便觉得心里舒服一些。

◎多看哲学和人际交往方面的书籍

一般而言，使你的情绪产生强烈刺激的事情，都是与自己的切身利益有很大关系的，要很快将它遗忘，的确很困难。这种情况下，我们可以找一些哲学和人际交往方面的书籍来阅读，学会自我开导。当心思有所寄托的时候，人就不会处于精神焦灼、心里烦闷的状态。

◎购物

心理学家研究表明，购物能使人产生一种愉悦的心情。因此，当你心存不满时，不妨去商场推个购物车来个大采购。

◎找个好朋友聊聊天

那个朋友一定不能是自己的男（女）朋友。找个知心朋友这样才能把想说

的话说出来，朋友也会跟你一起解决。

◎击打减压物品

找个软的东西比如沙袋使劲地打，以此发泄心中的不悦。





第七章

如何成为赢家： 开启一扇直通成功的心理之门

成功与失败只是一墙之隔，上帝在这道墙上留了一道虚掩着的门，专门用来阻隔那些蒙昧的心灵。因此，一个人能否取得成功，很大程度上取决于对自己的心灵能量的认识与运用。只有那些能够洞悉心理力量，跳出心灵误区的人，才能最终开启那扇通向成功的大门。

1. 让自己的人生一路畅通（习得性无助）

生活中，有这样的一群人，他们原本斗志昂扬，充满了奋斗的激情。然而一旦其全神倾注的事情失败后，这群“角斗士”便成了泄了气的皮球，不但懒散怠慢，而且容易消沉沮丧，甚至抑郁绝望。这种失败后便放弃努力的行为，其心理根源就是“习得性无助”。

塞利格曼的电击实验

上面的这种情况，完全可以概括为“一朝被蛇咬，十年怕井绳”。从深层心理分析来看，被蛇咬过的人所害怕的并不是一根打水的破绳子，而是被蛇咬过的惨痛经历在他们的心中留下了严重的心理阴影，使得他们再面对类似情况时经常自己吓自己。这个现象在心理学家看来就是典型的“习得性无助”。

这个概念是由美国宾夕法尼亚大学心理学家塞利格曼于1967年在进行动物实验时提出的，指的是动物或人经历了挫折与失败后，再次面临类似问题时产生的无能为力的心理状态与行为。当时，塞利格曼的实验是这样进行的：

他先把一只狗放进一个带有电击装置的笼子里，用一个玻璃板将笼子门堵住，然后给狗施加能够引起痛苦但不会伤害身体的电击。狗在一开始被电击时，拼命挣扎，想逃脱这个笼子，但当它一次次地撞到挡在门口的玻璃板后，它终于屈服了。它不再挣扎，而是蜷伏在笼子里，忍受着电击的折磨，完全放弃了逃跑的企图。

当塞利格曼拿走了挡在笼子门口的玻璃板，再给这只狗以电击时，发现它除了在头半分钟惊恐一阵子之外，此后一直卧倒在地接受电击的痛苦，这就是“习得性无助”。随后塞利格曼进行的很多实验也证明了这种“习得性无助”在人身同样会发生。

这是因为，这种“习得性无助”会导致人心理上的一种无能感，为了避免这种无能感的产生，人们会在潜意识的驱使下，避免再次从事与此类似的活动，以此来避免失败。

生活中，我们的许多无助感就是在多次或偶尔一次的令人痛苦的事件中获得的。在自己这样或那样的痛苦中，我们习得了一种叫做心理阴影的东西。这个阴影使得我们前进的道路上多了许多类似于“玻璃板”的阻碍。其实，玻璃板挡住的不是我们走出去的门，而是我们的心。所以，要想避免“习得性无助”带来的这种懈怠和消极，首先要在心灵上作出改变。

建立对抗“习得性无助”的防御机制

每个人的生命中都会有着这样或那样的波澜，一些人在波澜里翻了船，而另一些人则学会了乘风破浪。之所以产生这样的结果，是因为他们对抗“习得性无助”的心理防御能力不同。当你遇到困难和挫折时，首先要改变对失败和困难的认知。

◎你要知道：“人生不可能一帆风顺”

人生不可能万事如意，心想事成只是一种理想。当你遇到困难和挫折时，不必因此而耿耿于怀或是郁郁寡欢。你要知道，其他人也并不比你好多少，没有人生下来就会做你现在在做的事情。他们现在做得不错，是因为在你跌倒的地方，他们已经摔过跤了。

◎你要相信：“万事开头难，瓶颈的出现只是暂时的”

正如毛泽东所说“前途是光明的，道路是曲折的”，很多人一旦事业受挫，就觉得看不到前途，很迷茫。这是自己在吓自己，光明的前途是螺旋形上升的，而不是一个直桶。当你陷入低谷时，才能有下一个高峰的出现。

◎你要做到：“论成败人生豪迈，大不了从头再来”

“论成败人生豪迈，大不了从头再来”这句话道出了对抗“习得性无助”的最好方法——只当什么事情都没有发生，一切重新开始。

良好的心理防御机制，能够使人在面对挫折和失败时，将无助感减到最低。但是有的时候，只有心灵上的改变，还是不够的。毕竟事情是要靠手去做的，成功是要靠实践去获得的。

【借鉴案例】

我，传说中“蚁居”一族中的一员，毕业五年了，我还窝在一个城中村里过着吃了上顿没下顿的生活。不是我不努力，我也曾和《奋斗》中的那些80后一样，有过激情，有过梦想，但是却没能美梦成真。

我也不知道是不是自己的能力真的很差，我曾先后尝试过很多行业，但貌似做的都不太成功，我实在不愿意再回到以前的行业，于是，我又开始创业，但失败一次之后，我的储蓄几乎用尽，这样我也就再没有什么创业的激情了。

再说，经过这几年的折腾，我的激情早已被磨光，过了年我就三十岁了，但是却没法在这个城市“而立”起来。我想改变，但却害怕付出更大的代价，真是年纪越大，胆子却越小。

上面案例中的主人公就是“习得性无助”的典型受害者，经历过种种失败，他不但在心上受到了打击，而且还暴露出了一个重要问题：从来没有对他所经历过的失败做出任何总结或是汲取任何经验教训，也就没有对事情做出实质性改变。

应对挫折，重塑成功的几大技巧

心灵的解脱只是解除了心理上的束缚，但是要想获得真正的成功还需要从困难和挫折中汲取教训，努力克服困难，改变现状，来增大下一次尝试的成功概率。

◎及时总结，找出失败的原因

“前事不忘，后事之师”，从挫折和失败中总结经验，汲取教训是一种积极的行动表现。比如，在失败后，要重新审定，目标过高，就要重新调整。目标适中，就毫不动摇地朝着既定目标前进。这个总结的过程，可以大大减少下一次做事的盲目性。

◎大胆请教，多听取他人意见

一个人的认知毕竟有限，闭门造车可能会因自己的认知局限而不能全方位的认识和考虑问题。多听取别人的意见，多采纳别人的雅言，既能开阔你的视野，也能避免少走弯路。

◎不要放弃，再来一次

成功总是容易在它将要诞生的前夕遭遇夭折，古今中外，任何杰出人物都成长在逆境、挑战、拼搏的道路上，奇迹多数是在厄运和逆境中出现的，幸运喜欢永不言败的人。

【成功案例】

一个烈日炎炎的下午，一个汗流浹背的小伙子正拎着两大盒领带，奔走在香港尖沙咀旅游区的一条服装街上。他已经跑了十几家店铺，却毫无所获。

当他拎着领带盒子走进一家高档洋服店时，老板像见到瘟神一样，恶狠狠地大声吼叫着把他赶了出去。看到自己像乞丐一样遭人呵斥，被人驱赶，百感交集的他不禁流出了眼泪，一阵阵的酸楚涌上心头：“这么大的服装街一定有人需要我的领带。”想到这里，他擦去眼角的泪花和额头的汗水，鼓起勇气走进了另一家时装店。

一次又一次地拒绝没有挡住他前进的步伐，从酷暑走到严寒，踏过严寒穿越酷暑，锲而不舍的他终于成为海内外知名的领带大王。他就是香港“金利来”集团主席——曾宪梓。

生活的道路不可能全部是坦途，如果你正走在洼路上，停滞不前只能让你陷得更深，只有快马加鞭，才能以最快的速度奔向坦途。就如同拿破仑所说“避免失败的最好方法，就是下决心获得成功”。千万不要被困难吓到，如果看到阴影，请不要害怕，那是因为你的背后有阳光！

2. 目标计划要有可行性（耶基斯与多德森定律）

要想获得成功，就得制定一个奋斗目标，这样会让你的努力更有方向。没有目标的人，只能安于现状，不可能有大作为。但也并不是目标越远大，获得成功的概率越大。那么，究竟什么样的目标最有利于奋斗中的人呢？心理学家告诉我们这样一个答案：中等难度的目标最容易激发人的斗志。

耶基斯与多德森定律

关于这个问题，心理学家利用和人类解决问题方式最为接近的黑猩猩做了一个实验：将一只黑猩猩关在笼子里，然后在笼外放上黑猩猩爱吃的食物，但这些食物离黑猩猩还有很远一段距离。同时将一根能够协助黑猩猩拿到食物的棍子直接放在黑猩猩的旁边。然后分别观察黑猩猩在吃饱、很饿和半饥半饱的情况下的取食行为。

实验的进行过程中，心理学家观察到了这样的现象：当黑猩猩吃饱时，对笼外的食物视而不见，只顾着在笼中玩耍，那根取食的棍子成了它的一件好玩具。而当它饥肠辘辘时，视而不见的就是旁边的那根棍子，它紧紧盯着食物，用力地挥舞着它的前肢努力去够那些它的前肢无法触及的食物，当它发现这一切是徒劳无功时便愤怒地捶着笼子，尖声喊叫，急得团团乱转，最后坐在那里喘着粗气。半饥半饱的黑猩猩在用前肢取食无果的情况下，东张西望地瞧了好半天，终于发现了那根可以利用的棍子，于是它很快地取得了食物，蹲在笼子的一角，美美地吃了起来。

半饥半饿既有一定的取食欲望又不会由于取食愿望过强而无法思考，所以最终顺利地解决了自己的温饱问题。可见，“不想”和“特别想”两种动机过强或过弱的状态都无助于甚至有益于黑猩猩取食问题的解决。

后来，心理学家耶基斯和多德森又通过实验研究发现：在解决一般难度的问题时，动机水平和解决问题的效率呈倒U形关系。在一定限度内，随着动机水平的提高，解决问题的效率也随之提高，超过这个限度解决问题的效率随之降低。也就是说，在解决中等难度的问题时，维持中等程度的动机水平，最有利于问题的解决。例如，一般的小组竞赛时，中等程度的动机有利于我们取得更好的成绩。通俗点说就是，中等程度的目标最能激发出人获得成功的潜能，过于远大的目标与没有目标都不利于人的发展。从这个意义上说，要取得成功，好高骛远和鼠目寸光都不可取。

制定奋斗目标要遵循的三个原则

每个人都有自己的特点，有别人无法模仿的一些优势。只有好好利用这些特点和优势去制定适合自己的目标，你才可能取得成功。那么，怎样才能保证目标的合理性呢？在我们制定奋斗目标时，一定要遵守以下几个原则：

◎确保目标的可操作性

每个人都应该有自己的人生目标，但是有的人为自己“量身定做”的目标却是脱离现实的，总是说得轻松，做得很艰难，几乎无法实现，这是为什么呢？根源就在于这个“远大”的目标是无法实现或是无法执行的。因此，在为自己制定人生目标的时候，就得从实际出发，来确保它的可操作性。比如，类似将地球人移居到火星上的这种目标，在目前来看就是不切实际的。

◎目标要具体

你指定的目标一定要具体，否则你的目标制定以后，自己都不知道该做些什么，也就失去目标的意义。比如，你的目标是要发财，这样就很模糊了。你应该把它变成这个月加倍努力，提前完成自己的任务，让老板给你增加些奖金等。

◎目标要有一定的挑战性

古语云：千里之行，始于足下。要想实现自己的人生目标，或是要实现企业的经营目标，我们都要有脚踏实地的苦干精神。而能长久保持你苦干热情的最好方法，就是为自己制定一系列的“跳一跳，够得着”的阶段性目标。对每个人来说，在实施目标时，只有当每个步骤既是未来指向的，又是富有挑战性的时候，它才是最有效的。

【成功案例】

一次，著名管理学家洛克在做演讲时，别人问他怎样才能实现自己的目标，他没有正面的回答，反而问了那人一个问题：“你知道为什么进一个篮球要比进一个足球容易得多吗？”那人懵在那里半天没说出话来。洛克便接着说道：“其实这和篮球架的高度有着莫大的联系。你想，要是篮球架有两层楼那么高的话，进一球恐怕就没那么容易了，那你还有兴趣玩吗？当然，你也可以把篮球架降得很低，但是那样的话，你觉得玩着还有意思吗？篮球架的高度实在是一个完美的高度，因为它是我们‘跳一跳’就能‘够得着’的目标。正是由于这个原因，篮球运动才可以激起人们的高度热情，成为风靡全球的一项运动。”

总之，我们的目标一定要符合我们的高度，这样才能激起我们追求目标的热情，最终来实现它。否则的话，它就会让我们感到疲倦、懈怠，而实现不了。

奋斗目标的制定与实施步骤

以上三点是制定一个目标的基础，但是如何才能使自己的奋斗目标达到一个既不高也不矮的完美高度，最后借助这个目标去获得成功呢？你不妨参考一下下面的步骤：

◎提出一个目标

“不想当将军的士兵不是好士兵”，如果你不想再过浑浑沌沌的日子，就必须给自己制定一个奋斗目标。这个目标要出自你内心真实的需求或是想法，这样才能在最大限度上给你带来奋斗的动力。

◎评估你的目标

将你的目标写在纸上，仔仔细细多看一下再大声地对着镜子读出来。然后，以这个目标为基础，参考上面“制定目标的原则”，看看你的目标是否是具体的，可操作的，同时又是具有一定挑战性的。

◎分解你的目标

具有挑战性的目标一定不是你轻易就能实现的，所以你需要将它分解。将这个具有挑战性的大目标分解成几个中长期目标，再将这些中长期的目标分解成几个短期目标，然后计划每天、每周或每月必须完成的任务。这样大目标便降低到你“跳一跳”就能够得着的小目标。

◎实施和评估你的目标

再切合实际的目标，不去实践也是一个空谈。所以，你要经常看看自己是不是每天都能完成你给自己定的目标。如果存在困难，就将困难的部分记下来，并想办法去寻求帮助以及可能给你提供帮助的人。当然，最好是挑选那些和你有相似的或是同向目标的人。

每个人都希望自己能够美梦成真，那么不妨从今天开始，为你的理想设置一个“楼梯”，这样只要你顺着楼梯一步一步地向上走。那么，终有一天你会走上理想的楼顶，成就你非凡的人生。



3. 选择你所爱的，爱你所选择的（不值得定律）

武侠小说名家温瑞安说过：“真正高手会把精、气、神集中于一击。”其实不仅是武学，生活亦是如此，很多人都是在一个集中的领域取得了非凡的成就。但这样的高手毕竟是少数，大部分人还在忙碌于无为的人生。那么，高手与普通人的区别在哪里呢？根本原因就在于，高手认为自己做的事情都是值得的，而普通人则认为什么事都不值得自己费心。

成就高手的“不值得定律”

有首歌叫做《不值得》，歌词里写道：“我真的感到力不从心，无力继续，这感情不值得我犹豫，不值得我考虑，不值得我爱过你……这段感情早就应该放弃，早就不该让我浪费时间找奇迹……”这恰好反映出了“不值得定律”的本质，那就是：不值得做的事情，就不值得做好。

从心理学角度来看，如果一个人所做的事情是他认为不值得的，那么在心理上就往往会保持冷嘲热讽、敷衍了事的态度。因而成功的可能性就会变得极小，即使是成功了人们也不会有太大的成就感。从这个角度上来说，我们要想取得成功，就必须要做自己认为值得去做的事情。

著名编剧贝尔西蒙的每部作品都堪称经典，大部分的人都认为他的成功是源自他过人的才华，但事实上根本就不是那么回事。他在写某个剧本之前，都会问自己一个问题，那就是：怎样的一个剧本才值得自己去写？这个问题的答案无非有三个：

第一，这是一个很好的剧本，可以充分展示人物性格，并且不失原创水准，这样的剧本值得花大工夫来做。

第二，这个剧本也就还凑合，像是鸡肋一样，食之无味，弃之可惜，这样

的剧本就不值得花太大的精力。

第三，这是最垃圾的剧本，这就根本不值得去写了。

贝尔西蒙总是将自己的精力和时间，全都投入到值得做的事情当中，最终却得了光辉的成绩。

由此看来，人们要想获得成功，一定要去做你认为值得的事情。但在这个时候，问题又来了，比如下面这位刚毕业的大学生的困惑。

【借鉴案例】

小刚是一名刚毕业的大学生，他原本是想学习摄影的，可是误打误撞却学了后期制作。尽管毕业后也顺利找到了一份工作，但是他很不满意目前的工作状况。因为在工作中，他找不到丝毫的成就感，反而对摄影，还抱有一丝期望。但是由于专业的限制，要想从事摄影行业的话，还得从零学起。他现在感到很困惑，到底是该去学习摄影呢？还是继续自己的工作？

判断事情是否“值得做”的三个标准

小刚的困惑是一种很常见的现象，生活给了你很多的选择，就像是一条宽广的河流，可以任你遨游。但是，面对诸多选择，有的人却看不清自己的方向，分不清什么事情是值得做的，什么事情是不值得做的。站在客观的角度来说，不能因为自己的一时喜好就去给一件事情是否值得去做盖棺定论。判断一件事情是否值得去做，还要依据一定的标准：

◎是否符合你的价值观

价值观是衡量一件事情是否值得去做的首要条件，只有符合我们的价值观的事情，我们才能对其抱有热情，极力去拼搏。

◎是否符合你的性格和气质

一个人所从事的职业，所做的事情与他的性格气质必须符合，否则的话，你也很难将一件事情做好。比如一个爱好交际的人成天对着电脑不说话，或是让一个内秀的人跑业务，那都是很难做出好成绩的。

◎是否符合你现实的处境

在同样的环境下，所处的位置不同，我们对待工作的感受也会不一样。比如，在同一家公司里，要你从事自己所不熟悉的业务，当你只是小职员的时候，你

也许会觉得这是不值得的；但当你上升到领导级别时，或许你认为这正是你提升自我，扩展能力的一个好机会。比如，上面案例中的主人公，如果他的家庭条件允许，他有足够的经济能力，就可以去重新学习摄影。但是如果他的生活条件需要他自己赚钱养活自己，那放弃工作去学摄影就是不值得的。

因此，对于一件事情，只要它符合这三个因素，那便是一件值得你去做的事情。否则，你最好还是趁早放弃。

将“不值得”的事情化为“值得的”

在现实生活里，人们往往会从事自己不喜欢的工作，但迫于现实的压力，又根本无法改变。在遇到上面所说的这种情况时，我们必须调节自己的心态，把它当做值得做的事去做。

◎树立正确价值观

树立良好的价值观，你就不会随时只想着自己的得失，而会站在更高的角度，从社会、国家、公正等角度考虑，或许你会发现原来有很多事都是值得做的。

◎在不值得做的事情中找到“值得做”之处

不是所有的事情都是一无是处，毫无价值的。即使再糟糕的事情，也会有其积极的一面。因此，你要善于苦中作乐，从不值得的事情中，挖掘出它的有意义之处，这样，这件原本不值得做的事情，就变得值得去做了。

◎听听别人怎么说

每个人在看待同一件事情的时候，都可能很片面，我们看到了或许别人看不到。相反，别人看到的我们也许也没看到。也许你认为不值得的事情，可能确实有它有价值的地方，是你没有发现。因此，我们平时要多听、多看、多想，多参考他人的意见。

做你认为值得的事情，你才能做到最好，所以，在你有条件选择时，一定要选择你所爱的。如果条件不允许你去做你认为值得做的事情，你必须改变自己的认知，爱你所选择的，这样不值得的事情也变得值得了。只有这样的心态，才会让你的事业进行得更加顺畅。

4. 要走自己的路（毛毛虫效应）

如果你每天在都市中穿梭，虽然工作很忙，但收入不高，积蓄不多，升迁无望，“恭喜你”，你就是个不折不扣的“穷忙族”。那么，为什么你会比“月光”更穷，比“劳模”更忙呢？这种情况的出现，在很大程度上是因为你感染了“毛毛虫效应”的病毒。

可怕的“毛毛虫效应”

这个效应是由法国著名的心理学家约翰·法伯发现的。一天，他无意中看到了书上的毛毛虫成排地在树上爬行后，来了灵感，就做了这样的一个实验：他把许多毛毛虫放在一个花盆的边缘上，使其首尾相接，围成一圈。然后，在花盆的附近放了一些虫子爱吃的食物。

他想，虫子们应该很快就会脱离被安排的轨道，而向它们爱吃的食物爬去。然而，令他感到意外的是，虫子们并没有向他想象的那样做，而是一个接着一个绕着花盆的边缘做绕圈运动，结果就这样足足爬了七天七夜，最终全都精疲力竭地死了。

约翰·法伯认为，造成这样的结果，只是因为毛毛虫习惯于固守原有的本能、先例和经验，如果有一个毛毛虫能够改变这个习惯而去吃食的话，就完全可以避免悲剧的发生了。后来心理学家们就把这种跟着别人的脚步走路的习惯，叫做“跟随者”习惯；而把因跟随而造成失败的现象就称为“毛毛虫效应”，说得通俗一点，这就是盲从。

其实，这种“跟随者”习惯在很多动物当中都有，如牛、羊、鸡、鸭以及人类也都是这样。所以，人们赶鸭子回笼的时候，只要把领头的那只鸭子赶进去，剩下的鸭子也就跟着进去了；人们骑着一匹马带头跑，其余的马匹也就会跟着

一起跑；而人们在日常的生活中，也往往会跟随着前人的经验来说话办事。

当然，这种“跟随者”习惯有它积极的一面，但是，它所带来的消极影响也不容忽视，人们在对待一些貌似神异的问题时，往往也会盲目地采用前人的方法和经验来解决，结果是浪费了时间和精力，但是问题还没解决。长此下去，不仅容易让人感到厌倦，还容易麻痹人们的创造力，影响人们内在潜能的发挥。于是，就有了越来越多的“穷忙族”，他们只是像毛毛虫一样跟在别人的屁股后面亦步亦趋，从来都没想过走自己的路。

【小故事：穿着别人的鞋，怎么走自己的路】

清朝时期，有一个酷爱书法的青年，为了能在书法上有所成就，便开始临摹古代各个名家的字体，经过一番苦练之后，果然取得了很大的进步。

最后，他几乎可以以假乱真，写出和古代名家一模一样的字来。

然而，现实的情况却很残酷，当他把自己的字拿出来时，别人却一点也不欣赏。年轻人感到非常不解，就去问一位当时的大师：“为何我的字已经达到名家的水平，却得不到世人的欣赏呢？”大师回答道：“你写的再好，那都是别人的字，正如你穿着别人的鞋又怎能走出自己的路呢？”

年轻人半晌无语，而后默默点头！

四种“毛毛虫心理”不得不防

“毛毛虫效应”带来的危害不言而喻，那么怎样才能避免“毛毛虫效应”在我们身上发生呢？从这个效应的本质上来看，主要是人们在看到别人的“丰功伟绩”之后，心理上产生了期待，结果在行为上盲目地遵从。因此，首先要在心理上避免认识的误区，把握行为上的创新，对避免毛毛虫效应有非常积极的意义。人们容易在以下的四种心理状况下陷入“毛毛虫效应”，因此，认识这四种错误的心理，尤其重要。

◎随波逐流心理

有的人没有创新的精神，愿意跟随大众的做法，即使认识到此事不对，也不愿意讲出来，美其名曰：“天塌砸大家，又不是我一个。”所以，有的人看到别人炒房、炒股挣了钱，就跟着一头扎进了房市、股市，最后在高位套牢，后悔莫及。还有一些企业，看到别的行业挣钱，就迅速投身其中。然而结局却

往往以惨淡收场，甚至导致公司倒闭。

◎墨守成规心理

人们往往会执著于自己往日的经验，在遇到问题的时候，往往就会照搬照用。人们常说的一句就是：“我以前就是这么做的。”那么这样就无异于守株待兔，相信经验，认为兔子总会撞死在树上，而不能用发展的眼光来看待问题，结果一败涂地也就在所难免了。

◎动手不动脑心理

有的人认为动脑子那是领导的事情，自己只要按领导的指示做事就可以了，上班不过就是每月按时地拿工资。因此，把领导的话就当成了真理，而自己只顾埋头拉车。当然，勤劳是没错的，但是要是在公司出现大的变动或是危机的时候，这样的人往往就会不知所措，被淘汰也就成了理所当然的事情。

◎名人崇拜心理

有人十分崇拜名人，认为效仿名人的成功经验，就能让自己也达到成功的目标，因而把名人的话就当成了“万能语录”来看，但是往往看不清自己的实际情况，结果理想总是落空。

以上四种表现是“毛毛虫效应”病毒的根源。当这些心理开始在你的身上运行的时候，那就说明你极有可能会陷入“毛毛虫效应”的误区。所以，你在行为上必须要做出改变了。

跳出盲从怪圈的几种方法

要跳出“毛毛虫效应”的怪圈，就要创新出一条属于自己的路。所谓创新，在一定程度上就是在原有经验或知识的基础上，再加上一些特定的条件加以改善，以适应自身的情况。那么，你至少要从以下几个方面做起：

◎认清自己

你一定要清楚自己所处的环境和状态，包括自己的经济情况、专业技能、人际关系等。了解这些情况，是对以往经验和别人的成功经历分析的前提。打个比方，大人能够一下子扛起一百斤重的煤气罐，但你要只是一个孩子的话，就不能跟着大人来干，否则就是自不量力，结果只会垮死自己。

◎看清环境

要想借鉴别人的成功经验，你一定要知道这种做法是在那种特定的环境下才能实现。比如，别人是在大雨的天气卖伞赚了钱，那么这个特定的条件就是这个下大雨的天气。你要是在大旱的天气也去卖伞，那么可想而知是什么样的结果。所以，在套用别人经验的时候，你就要加上某个特定的条件，加以改善，这就好比是站在巨人的肩膀上，那么你肯定会走得更远。

◎有一点儿冒险精神

走自己的路实际上也是一种冒险，因为它否定习惯了的旧思想，这就极有可能遭到家人、朋友、事业伙伴等的反对。但你要清楚地知道，这样可以最大限度地挖掘自己的潜能。因此，冒险的精神是必不可少的。当然了，这种冒险并不是那些危及生命和肢体安全的冒险，而是一种符合理性的冒险。

鲁迅说：世上本没有路，走的人多了便成了路。路也是人走出来的，没有什么可以左右你的脚步。只要你能看见远方的泥泞，就完全可以在一片青草之上，走出自己的人生。



5. 从挫折中走出一条成功路（预防接种效应）

人生下来就注定要和困难打交道，正如辩证唯物主义所说的那样，世界充满了矛盾和斗争。也就是说，遭遇困难是件难免的事情。当你遇到人生中的困境时，只要你乐观面对，你最终都会从挫折中得到提升。这是因为挫折是避免再次遭遇挫折最好的“预防针”。

神奇的预防接种效应

在法国巴黎的一个研究所外，一尊老人的雕像在向我们讲述着一个脍炙人口的故事。这个老人叫做巴斯德·路易斯，是法国著名的微生物学家。在那个年代，并没有药物能够克制肆虐的狂犬病，很多鲜活的生命丧生于疯狗之口。

巴斯德想到生物实验已经证明有侵染性的物质经过反复的传代和干燥，其毒性会大大降低。于是，他把含有病狂犬病病毒的延髓提取液多次注射到兔子身上后，再将这些减毒的液体注射给狗，发现被注射了这些液体的狗能够抵抗正常强度的狂犬病毒的侵染。

这个发现让巴斯德兴奋不已，这种提取液能够治好人的狂犬病吗？这个问题一直在困扰着巴斯德。巴斯德一直不敢把这个想法在人的身上进行实验。

1885年，当人们把一个被疯狗咬得很厉害，已经生命垂危的9岁男孩送到巴斯德那里请求抢救时，巴斯德犹豫了一会儿后，给这个孩子注射了毒性减到很低的上述提取液，然后再逐渐用毒性较强的提取液注射。巴斯德的想法是希望在狂犬病的潜伏期过去之前，使这个男孩产生对狂犬病的抵抗力。结果巴斯德成功了，孩子得救了。

通过此后的一系列研究，巴斯德发现了能治疗和预防狂犬病的良药恰恰是降低毒性之后的疯狗唾液。这是因为正常人的体内注入了低毒的疯狗唾液后，

就会大大刺激机体对狂犬病毒的反抗，从而不断增强个体对狂犬病的抵抗力。今天，我们所打的预防接种疫苗，大多是根据这个原理研制的。

社会心理学家威罗·麦克格里受接种疫苗研制原理的启发，与迪米特里·帕普乔治斯进行了这样一组实验：

他们选定了两组大学生作为实验参与者，让每组大学生发表了自己的观点。然后，使第一组大学生的观点受到别人的轻度攻击，而这组实验参与者驳倒了攻击自己观点的人（此人是心理学家安排的实验助手，他们会在受到实验参与者一定程度的反驳后自动停止辩驳），而对第二组大学生不进行任何攻击。

后来，当两组大学生的观点同时受到强有力的攻击时，曾经被轻度攻击过的大学生比那些未被攻击过的大学生更能坚守自己的观点。

这是由于受过轻度攻击的大学生在面对反面的态度时，由于曾经受过“预防注射”，因此对强有力的攻击能够产生一定的免疫能力。

社会心理学家把这种人们受到攻击后反而会引发对这种攻击抵抗强度提高的现象，称为预防接种效应。就如同纪伯伦所说：“悲伤在你心中切割得愈深，你愈能容纳更多的快乐。”轻微攻击能激发人的自尊和守卫自己信念的动机，就好像是接种了“疫苗”，增强了一个人对这种攻击的抵抗力，以后再受到类似这种的更强大的攻击时，不但不会被打败，反而会更加执著于自己的态度。

许多人之所以能够在一次次失败中卷土重来，就是因为一次次的挫折加大了他们对抗失败的决心。正是失败铺筑了他们通向成功的坦途，正是挫折建造了他们心中胜利的殿堂。

不妨先看看下面这个真实的案例：

【成功案例】

某公司空出了一个高薪高职的职位，自发出招聘信息以来，来面试的人络绎不绝。这些应聘者之中，大多是硕士、博士，但最终摘到这个“桂冠”的人，却只有本科学历。

当时总裁问他：“在这么多优秀的人才当中，你凭什么认为自己比别人强呢？”他说：“我曾在十家公司工作过，有着丰富的经验……”他话还没说完，就被总裁打断道：“我并不欣赏这样平凡跳槽的员工！”但是他接下来的一席话，却让总裁改变了对他的看法。

他说：“您误会了，我并没有跳槽，只不过是那十家公司都先后倒闭了，而这就是我可以和别人竞争的地方。”总裁突然好像很感兴趣，他接着说道：“我从那些失败的教训中学到了很多东西，知道避免那样的错误和失败。成功的经验大抵相同，但是失败的原因却有千百种，我相信我的价值更符合你的要求。”结果，全场哗然，这个本科学历的人，就这样被当场录取了。

由此看来，困难的降临并不是只有不利的一面，同时也有积极的一面。那么，当困难降临时，我们应该怎样面对呢？在一次成功的论坛中，有人曾向香港首富李嘉诚请教过这个问题。李嘉诚则铿锵有力地回答道：“把苦难看成是上天的考验，凡事乐观以对！乐观是远离失败唯一的灵丹妙药！”所以只要你能积极乐观，就一定能从挫折中杀出一条成功之路。

正确认识的乐观心理

乐观是什么？这是一个不容忽视的问题，它并非是人们想象中的傻乐呵，而是一种轻松、积极的心情。从心理学角度看，乐观是让困境中的人不致流于冷漠、沮丧的一种心态，主要表现在以下两个方面：

◎豁达的心胸

心胸豁达的人，才是真正可以成功的人，而乐观正是他们的情绪体验。因为心胸豁达的人能够掌握自己的命运，不会怨天尤人或是对自己感到失望，在遇到各种各样的困境时，都能冷静、迅速地作出反应，找出解决的办法。

◎乐观地看待自己

很多人因为不能乐观地看待自己，而对自己产生过高的期望，因而在遭遇困境的时候，总是容易产生沮丧、无力的悲观情绪，在越是不顺利的时候，就越是感到如意，进而处于一种不良情绪的恶性循环之中不能自拔。

◎能宽慰自己

乐观的人很善于自我安慰，颇有一些阿 Q 精神。比如，他们时常会用这样的话劝导自己：成功是由态度来决定的；过去的事情并不是将来的；每个人都有成功的可能；有志者，事竟成；告诉自己每天进步一点点；成功一定有方法，失败也一定有原因；没有失败，只有暂时没有成功；没有得到我想要的，我会得到更好的……

当然，只知道什么是乐观的心理还是不够的，毕竟光说不练也不能解决实际问题，那么你不妨从以下的几个方面，来进行自我训练，从而培养乐观的心态。

培养乐观心态的几种途径

看了上面对于乐观的解读，你也许会认为，没有一条与你相符，进而认为自己天生就是个悲观的人，这是一种误区。其实，乐观不是与生俱来的，而是可以通过后天的训练来逐步培养的，下面就是几种常见的培养乐观心态的几种途径：

◎学会幽默

幽默能够让人产生愉快的情绪，甚至还可以消除很多痛苦、烦恼的事情。平时不妨多学一点幽默的话语，比如：在适当的时候，开些无伤大雅的玩笑；或是说一些搞笑的台词，如“I服了you”等。

◎坚持微笑

俗话说：“笑一笑，十年少。”坚持微笑，可以促进血液循环，使人体保持年轻态。在心理方面，也可以产生很多积极的作用。

◎制定座右铭

给自己制定一个情绪的“座右铭”，每当你开始紧张或是激动的时候，就告诉自己：“我是一个冷静的人”，或“我是一个豁达的人，一个胸如大海的人”等。

◎参加文体活动

经常参加有益的文体活动，可以培养活泼进取、开朗、积极参与的生活态度。这样在平凡普通的日子里，可以让自己的生活更加丰富多彩。

◎培养广泛兴趣

培养广泛兴趣，比如读书、旅游等。这样既充实生活，保持心情愉快，也可以作为化解紧张情绪的手段。

◎记住愉快的心情

每当自己开心的时候，就用一个小本子把他们都记录下来，闲暇时可以经常拿出来看看，想象当时是多么的开心。这样往日愉快的情绪也会让现在的你愉快起来。

现在, 已经将制造乐观情绪的方法告诉了, 能不能利用它让你在困境中成长, 还得看你自己。高尔基有句名言, 叫做: “让暴风雨来得更猛烈些吧!” 希望你也能像暴风雨中的海燕一样, 带着微笑来面对人生的挫折!



6. 抓住能抓住的，就是胜利（沉没成本效应）

生活中，你常常会面临这些看似难以作出决断的两难选择，不过如果你深入剖析一下这两难的本质：一面是无可挽回的损失，另一面是为挽回损失进行的更大的成本投入。相信你就会很容易地作出选择，对于无可挽回的损失，就不值得我们再投入成本。

沉没成本效应

社会心理学家指出：当一项已经发生的投入，无论如何也无法收回时，这种投入就变成了沉没成本。在生活中，我们也经常不可避免地会遭遇到这种沉没成本，当一件事情无法挽回时，你最明智的选择就是：该放手的东西，一定要放手。

维持良好的人际交往需要花费较大的精力与物力，而挽救那些濒临破裂的人际关系所花的心思则会更多。一位人际成功学大师说过，每一次选择之后，我们总是要付出行动，而每一次行动我们总是要投入，不管投入的是人力、物力、财力还是时间。那么，在作出下一个选择时，我们就不可避免地会考虑到这些前期的投入，不管它还能不能收回，是否真的还有价值。这是人性的弱点，也是心理学上一直在深究的问题之一。

比如，面对一段即将破裂的友谊，我们总是会想起曾经对它的苦心经营和维持，有时明知道挽回的可能性不大，还是会抱有幻想，甚至不惜花费更多的精力、人力和财力，企图能够扭转危局。你可能会把自己的这一行为解释为“念旧”，但从心理学的分析来看，你的“念旧”不是不忍割舍你们的交情，而是不愿抛弃你投入在这段感情中的“沉没成本”。

如果你是理性的，那就不该考虑这些沉没成本，而是应该以一种释然的心

态去看待那些“无可挽回的损失”。这样，才不会去经历痛苦的心灵博弈，也不会再做出更大的无效的投资。如何对待那些无可挽回的沉没成本，下面的例子会给你一个深刻的启发。

【成功案例】

有一个老人特别喜欢收集各种古董，一旦碰到心爱的古董，无论花多少钱都要想方设法地买下来。有一天，他在古董市场上发现了一件向往已久的古代瓷瓶，花了很高的价钱把它买了下来。

他把这个宝贝绑在自行车后座上，兴高采烈地骑车回家。谁知由于瓷瓶绑得不牢靠，在途中“咣当”一声从自行车后座上滑落下来，摔得粉碎。这位老人听到清脆的响声后居然连头也没回，继续向前骑。

这时，路边有位热心人对他大声喊道：“老人家，你的瓷瓶摔碎了！”老人仍然是头也没回地说：“摔碎了吗？听声音一定是摔得粉碎，无可挽回了！那我就没必要停下来浪费时间了！”不一会儿，老人家的背影消失在茫茫人海中。

抛弃那些不值得交往的人

在我们的周围，存在下面这样一群人，他们和你没有正面的冲突，甚至表面上你们的关系还不错，但你对他的“交际投入”仍然会变为“沉没成本”，因为他们就是沉没成本的潜在载体。

◎当面一套背后一套的人

你的圈子里，肯定会有这样一种人，当着你的面，他会把你捧到天上去，他始终都是你忠实的拥护者，此时的你感动得已经不知如何是好了。然而某天当你得知他在某个场合曾经把你贬得一文不值，甚至大肆宣扬你的隐私时，你大可不必生气。只需要减少你对他的交际投入就可以了。

◎缺乏信用和责任感的人

你也会经常碰到这样的人，他们会对你的请求满口答应，你可能还偷偷庆幸过自己遇到了“贵人”帮忙。但一段时间后，你就是看不到承诺的兑现，当你催促他或追问起缘由时，会发现他总是有各种各样充分的理由来为自己开脱，搞得你都觉得自己像个讨债的“黄世仁”。面对这样的人，你不必心生内疚，他们只会口头上承诺，从不会付诸行动。

◎借钱总是不还的人

这类人大都是那种自称为你的“哥们”、“老铁”、“发小”等看似与你关系非同一般的人，既然是自家兄弟，向你开口借钱，总不好推脱吧！可是，日子久了你会发现，借出去的银子泼出去的水，有去无回了。虽然每次借出去的钱不多，可是次数多了，也是一笔不小的数目。不要以为金钱可以维护你们之间长久稳定的关系，一旦你开口要他还，轻则落个“小气鬼”的骂名，重则就是关系告吹。

◎没事从不联系你的人

你可能很怕突然联系到这样一种人，平时几乎很少与你联系，你要找到他几乎没可能。但他要想找你，无论你是搬过多少次家，还是换过多少回电话，他都能联系上你。这种人联系你通常只有两件事：一、要麻烦你帮忙；二、他或他们家某个人婚丧嫁娶了。

◎眼睛里只有自己人

这类人最典型的特点就是冷血，即使是举手之劳的事情，如果对自己没好处，他也不愿意去做。不要以为你可以打动他，那是徒劳的，与其将交际投资放在他的身上变为沉没成本，不如把这份资源转移到别处去建立新的人脉。

对于以上这五种人，敬而远之也未尝不是个好办法。你可能会说，要是开始时，知道他这样，我当然不会和他攀交情了。关键是我已经做出交际投资了，才发现他是这样的人，我要是不再进行交际投资，我们的关系就完了，那我以前的投资不都白搭了吗？如果你还持有这种心态，说明你仍然陷在沉没成本谬误中，无法自拔。

抛弃让你丧失快乐的沉没成本

生活中，我们常常会遭遇沉没成本效应的侵袭，你最应该做的就是放弃扭亏为盈的想法，积极总结经验及教训。不要再试图投入新的交际成本去挽回那些沉没成本。过去的已然过去，即使后悔也没有用。如果一味为失去的东西垂泪叹息，那么，你将会把未来的属于你的东西也丢掉。失去了就忘记它，继续向前走，只有如此，你才可以从中弥补回你所失去的东西。

◎不要为打翻的牛奶哭泣

“不要为打翻的牛奶哭泣。”这是成功学大师卡耐基经常对自己和学生说

的话。“被打翻的牛奶已成事实，不可能被重新装回瓶中，我们唯一能做的，就是总结教训，然后忘掉这些不愉快。”在人际交往中，你应该争取能够争取的，放弃争取不到的，不要让自己在虚无缥缈的精神斗争和莫名其妙的心理忏悔中煎熬。

◎用心衡量你的得失

有人戏说，假如比尔·盖茨不小心将一千美元掉在地上，他才懒得去捡。因为他弯腰捡钱大约需要五秒钟时间，而他每五秒钟所创造的财富不止一千美元。人生中无可挽回的残局，就像是比尔·盖茨掉在地上的那一千美元，在你费尽心思去捡起它的时候，你可能损失得更多。所以，在你准备对交际中的“沉没成本”力挽狂澜时，先用心衡量一下这到底值不值得。面对人生中无法挽回的残局，我们没必要过多纠缠，这是沉没成本效应给我们的重要启示。

7. 要有危机意识（青蛙效应）

孟子“生于忧患，死于安乐”的名言你一定不陌生，居安思危应该是我们从中领悟的。然而，很多人总是愿意安于现状，不到迫不得已的时候，多半不愿意去改变现有的生活。然而，久久沉迷于这种无变化、安逸的生活时，往往就忽略了周遭环境的变化，当危机到来时就像那青蛙一样只能坐以待毙。

坐以待毙的青蛙效应

19 世纪末，美国康奈尔大学曾进行过一次著名的“青蛙试验”。他们将一只青蛙放在煮沸的大锅里，青蛙触电般地立即蹿了出去，并安然落地。后来，人们又把它放在一个装满凉水的大锅里，任其自由游动，再用小火慢慢加热，青蛙虽然可以感觉到外界温度的变化，却因惰性而没有立即往外跳，等后来感到热度难忍时已经来不及了。这就是著名的“青蛙效应”。青蛙不是被最终煮沸的沸水，而是被长久待在里面的温水煮死的。

科学家经过分析认为，这只青蛙第一次之所以能“逃离险境”，是因为它受到了沸水的剧烈刺激，于是便使出全部的力量跳了出来，第二次由于没有明显感觉到刺激，因此，这只青蛙便失去了警惕，没有了危机意识，它觉得这一温度正适合，然而当它感觉到危机时，已经没有能力从水里逃出来了。

你不要笑青蛙傻，如果这个实验是用人来做的话，不一定比青蛙强。这话乍听起来不合逻辑，但如果仔细琢磨一下，也不怎么别扭。因为人们也常常一味地适应，但是这并不能给我们带来美好的未来。在生活中，如果一个人的周围环境很差，也就是所谓的“忧患”，那么只要他自己努力，不甘落后，就一定会有成就的。相反，如果一个人生活在较好的环境中，也就是所谓的“安乐”，那么他一旦自以为是，不思进取，就会堕落而“死”。

我们可以从这个实验得到两个结论，第一个结论是：温和的方式才是致命的。第二个结论是：人要学会居安思危。

居安思危就是说，一个人，要认清周围的人和环境形式，再分析自身的优缺点，综合考证，为了让自己能进一步提升，为了超越前面的人，也为了不让后面的人超越自己，而做出相应的努力。不能以为目前的现状还可以，就滞留在这种状态中。这样只能让身体“发福”而不会让自己的知识、见识、财富等发福。居安思危是一种时时刻刻都在充实自己，时时刻刻都在让自己进步的心理和行动。

也许你现在的处境和环境很平静，有足够的 ability 一步步走向自己向往的生活；也许你淡泊名利，安于现状，只想过简单的生活而没有太多的欲望……但这并不意味着危机并不存在。在现代商业环境中，危机总是悄然而至，没有什么是不可能的。

十几年前大批国企员工下岗前，相信他们的生活也是简单而平静的，而下岗后呢？问题就显现出来了。要是平时有一点点危机意识，不至于很多人一下子失去了生活的方向。危机实际上是客观存在并时刻左右着你的。只有意识到危机的存在，才会有动力的产生。未来是不可预测的，而人也不是天天走好运的，在危机还没降临的时候做好准备，我们才可以在危机到来的时候临危不惧，泰然处之，转“危”为“机”，甚至可以避免危机的发生。

关于跳槽你必须知道的几个问题

许多职业人的生存状态就是一种随行就市的状态，没有主动去主导自己的职业命运，而是在“专业对口”、“工作经验”的借口之下，失去了许多能够进一步发展的机会。这类职业人可能永远无法通过发挥个人的潜力去赢得职业价值的不断提升，最后只能接受不可逆转的身价下跌。因此，在一定程度上，跳槽不是一件坏事，而是一种进取的表现。但是，关于跳槽，你必须注意的是：

◎不要工作不顺心就想起跳槽

跳槽不是目标，只是手段。也有许多人觉得不适合某种工作状态，于是决定跳离类似的环境。可是人们看到的是，大多数跳槽的职业人没有遵循职场规则，脱离了自己将来生存的组织环境，甚至有一些人在跨行业跳槽中遭遇滑铁卢。这主要是因为没认清跳槽的意义，跳槽不是逃离，而是一种开拓。

◎ “骑驴找马”不失为一种好方法

即使你决定离开现在的公司，也不要马上就跑到人事经理那里提出辞职。你要想到，如果你在一段时间内找不到新的工作，你的经济来源就可能成为问题。因此，不妨一边干着现在的工作，一边寻找下家，人们通常把这个方法称为“骑驴找马”。

【成功案例】

刘志强毕业于某知名大学的英语专业，任职于国内某高校涉外部门，曾经希望能在国际教育交流领域创出一番事业。除了正常的工作外，刘志强利用业余时间自学了市场营销和电子商务等课程，并主动承担起了部门网站编辑和国际交流活动策划等工作，成功组织了各项活动，网站质量也受到上司的好评。

几年后，因为部门管理的混乱，而且自己也感觉如此干下去毫无前途可言，于是跳到一家国际教育发展投资公司做市场调研员，开始时每天都要有外跑业务。刘志强只用了一年多的时间就成为公司的业绩标兵，升职做了主管。后来刘志强被安排到市场部，担任市场部经理助理，在这个阶段，他开始全面接触市场工作，工作激情和绩效非常高。在助理的位子上，刘志强充分发挥出自己的特长，特别在市场策划方面显示出了过人的能力。

职场中的刘志强吸取了青蛙的教训，以不懈的努力和敢于面对困难的毅力，找到了与自己匹配度较高的工作，可谓其奋斗的结晶。人在职场，倘若安于现状，只能是不进则退。因此，我们要学会不断提升自己的价值。

在生活和职业上都是如此，逆水行舟，不进则退。回顾一下过去，当我们遇到巨大的挫折和困难时，常常会激发自己的潜能；可一旦趋向平静，便耽于安逸、享乐、奢靡、挥霍的生活，不断遭遇失败。