

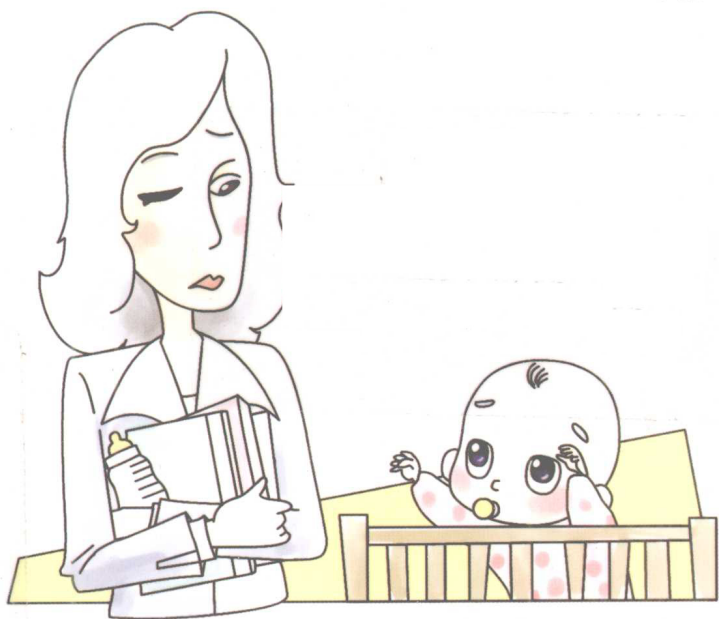
YOUR BOSS IS NOT
八个步骤化解办公室风波建立和谐的人际关系
YOUR MOTHER

老板不是你妈妈

心理学专家推荐读本

(美) 黛博拉·曼德尔博士 著

常楠 卢晓 娄琳 译



那些成长中的伤痛会影响你的工作

国内第一部将创伤心理学与职场心理学结合的书



金城出版社
GOLD WALL PRESS

Your Boss Is Not Your Mother

八个步骤化解办公室风波建立和谐的人际关系

老板不是你妈妈

(美)黛博拉·曼德尔博士 著

常楠 卢晓 娄琳 译



金城出版社
GOLD WALL PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

老板不是你妈妈: 八个步骤化解办公室风波建立和谐的人际关系 / (美) 曼德尔著; 常楠, 卢晓, 娄琳译.

— 北京: 金城出版社, 2010.7

书名原文: Your Boss is not Your Mother

ISBN 978-7-80251-487-4

I. ①老… II. ①曼… ②常… ③卢… ④娄… III.
①办公室—人际关系学—通俗读物 IV. ①C912.1-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2010) 第12202号

YOUR BOSS IS NOT YOUR MOTHER: EIGHT STEPS TO ELIMINATING OFFICE
DRAMA AND CREATING POSITIVE RELATIONSHIPS AT WORK

by DEBRA MANDEL

Copyright: ©2006 by DEBRA MANDEL

This edition arranged with Books Crossing Borders, Inc.
through Big Apple Agency, Inc., Labuan, Malaysia.

Simplified Chinese edition copyright:

2010 GOLD WALL PRESS

All rights reserved.

老板不是你妈妈: 八个步骤化解办公室风波建立和谐的人际关系

作 者	(美) 黛博拉·曼德尔
译 者	常楠 卢晓 娄琳
责任编辑	钱雨竹
开 本	680毫米×980毫米 1/16
印 张	15.25
字 数	150千字
版 次	2010年8月第1版 2010年8月第1次印刷
印 刷	北京金瀑印刷有限责任公司
书 号	ISBN 978-7-80251-487-4
定 价	28.00元

出版发行 金城出版社 北京市朝阳区和平街11区37号楼 邮编: 100013
发行部 (010) 84254364
编辑部 (010) 64210080
总编室 (010) 64228516
网 址 <http://www.jccb.com.cn>
电子邮箱 jinchengchuban@163.com
法律顾问 陈鹰律师事务所 (010) 64970501



自序

PREFACE

如何在工作中摆脱旧伤痛， 快乐地成功！

数百万的男性和女性遭受着未愈的情感创伤，这在他们的成年人际关系中演化成为不必要的风波和冲突。这些旧伤痛不一定追溯到成长时期，像虐待、忽略和遗弃等主要侵犯行为上，也不一定是被有意施加的。绝大多数情况下，我们所遭受的这些情感创伤来自于抚育者，比如家庭成员、教师、保姆等，这些抚育者在如何满足我们的需求时失察了。这些过往事件影响了我们，让我们不能正确理解他人的意图，并使我们被他人的批评、背叛和排斥所刺痛。我们对他人抱有过高的期望值，在错误的地点向错误的人寻求认同。我们希望老板和同事为我们提供那些连我们的爸爸妈妈和亲人都没能提供的东西。

我也曾是一个易受伤害的女孩子的标本。我有着一颗青涩的心，在潜在的伤害面前毫无防备。我感到遍体鳞伤，伤口一次次被痛苦地碾来碾去。

这种情境不仅发生在我的私人关系中，也影响到我的整个存在状态。在我生命的前三十多年里，这种情况一直存在，直到我和私人伙伴及工作同事之间发生了一系列不尽如人意的关系之后，我才意识到是我那些未治愈的童年创伤使自己缺乏安全感。当我把这些抛置脑后，我获得了新生。我的工作关系好转了，私人关系因此有



了改善。

在做了二十年的心理医师之后，我很幸运地帮助数百个人修复了他们的伤痛，并且在个人和专业力量上达到了新的高度。我希望你和我一样，能在接下来的旅途中获得同样的收获。现在，我给你带来《老板不是你妈妈》这本书，引导你化解工作场所的风波，建立和谐的人际关系。在这本书中，我基本上聚焦于女性案例，因为女性特别关注人际关系的质量，有时更甚于工作本身。但如果你是男性，也别轻易走开，这本书也会使你非常有兴致改善你的工作环境与人际关系。实际上，这本书可以帮助任何一个渴望改善人际关系的人。所以，无论性别、地位、年龄，你都可以从中受益。

下面是一些因为未愈的心理创伤导致工作痛苦的例子，本书对姓名和其他一些识别性因素做了改动：

卡罗琳，一位35岁的会计主管，极少对她的工作感到满意。不管她工作得多努力，她总是达不到她的目标。她缺乏动力和激情，还总是挑剔自己的努力。奇怪的是，尽管她对自己的自我感觉很差，她的老板却对她评价很高，还经常表扬她。但是因为卡罗琳不能承受对自己的严苛要求，她总是担心有一天她会被辞退。

卢安妮，一位48岁的工程师，不能和自己的同事很好相处。她感觉自己的同事充满敌意，排斥她。她害怕拒绝和反对，不能相信他们中的任何一个人，即便是那些用他们的方式对她表示友善的人。但是她没有试图用友善的表现缓和与他人的关系，还在不知不觉的情况下造成了招人讨厌的尴尬处境。她用羞辱别人的方式开始争论，她甚至对那些非常温顺的人进行挑衅。一方面她从更深的层面上拼命塑造充满意味的社会互动关系，但另一方面她又拒绝这种需要，代之以破坏建立积极关系的任何希望。为什么？因为从深层来看，她不相信自已值得尊敬。

凯蒂，一位30岁的销售经理，有着不同寻常的职员更换率，尽管她竭力为自己的下属创造他们所渴望的工作环境。她提供弹性工作制、红利和其他许多的积极措施。她

对员工的积极工作加以回报，并在员工完成定额的时候奖励他们额外的休息时间。但是尽管她的努力让员工们非常感动，她的下属们还是不能满意。凯蒂并不知道，她的员工们不能忍受她的个性。她评价他人非常严苛，而且工作起来暴躁而乖戾。凯蒂希望她的员工们都能满足她自己的情感需求。她会要求员工去做不合适的事，比如把她的衣服带到干洗店。凯蒂经常把她的人际关系问题带到工作中来，很少顾及到职业界限。

塞安，一位42岁的教师，特别希望得到同事们的欣赏和赞同，因此他经常竭力去做那些没被要求的事情和任务，并期待获得认可。好像他的教师工作不能满足这种要求，于是他便竭力用获得学生和同事好感的做法来加重自己的负担。只要别人没认识到他这些“成就”，他就变得非常沮丧，认为自己不值得这样做。

抛开这些事表面的不同情节，它们有许多类似之处。所有这些都反映出人们是自己未愈伤痛的受害者，而这些伤痛在职业生涯中持续不断地造成破坏。以上案例中的所有人在无意识地从不可能给予的人那里寻找爱、关注、感动、欣赏、感谢和支持——这些情感在他们的童年时期失落了。他们固执地制造和回应风波，不能建立发展他们渴望和应得的积极人际关系。

卡罗琳、卢安妮、还有其他的每一个人都想得到更好的工作和生活，但她们被卷到了负面的人际关系模式中，每一个人都感到受害和被别人所伤而不知道实际上是因为什么。她们不知道自己才是自己不幸的根源。她们并不是不喜欢自己的工作，不能享受工作的原因只是在于她们没有把童年的生活经历同现实的生活状况剥离开来。她们没有意识到自己在交际结果中负有责任——不论是消极的还是积极的。

她们不知道那些童年的情感创伤影响到了她们的人际关系。如果她们能够辨清这些脆弱之处，她们就可以不再浪费宝贵的时间向



错误的场所和错误的人索求需要，代之以发展积极的人际关系。

一个人在工作场合暴露或者掩饰脆弱往往会比在私人关系中诱发更多的问题。在和朋友、家人甚至是爱人在一起的时候，我们更容易放松一些，并且合情合理地要求更温柔的对待。但在工作场合期待这种空间却是不合适的，因为老板和同事的工作不是解决个人的情感问题，而是履行各自的工作并尊重他人。你的职责是在工作中表现得更职业化、更有效率，并把你的个人问题扔在办公室之外。

让我们面对现实吧，工作场合孕育的价值绝不同于我们在工作以外欣赏的价值。举例来说，期望在同事之中获得提拔是正常、合理的。反之当你和朋友及爱人一起共度时光的时候，表现得精力旺盛且竞争感十足就不那么令人赞赏。意识到这些不同是必要的，特别是我们中的绝大部分人要在工作中花费大量的时间。

绝大部分工作场合有它的等级结构，故而工作环境要求一定程度的竞争。在竞争中不可避免地会出现失败和被拒绝的可能。即便我们削弱了童年印记对我们的态度和行为的影响，这些情况仍非常难以处理。因此，如果我们进入了工作世界，我们就必须甩掉旧包袱，培养我们所需要的力量和耐性，去应付这种等级结构。

虽然工作中的这种关系元素对我们中的很多人都极其重要，我们所遇到的另一部分人可能还对此不够关心。一些人只关心爬上成功的阶梯，获得提升以及赚更多的钱。他们很少想到，在自己的发展过程中可能给其他人带来伤害。当你我都对积极人际关系中的个人满足感持以很高的评价时，就不能指望我们周围的每一个人也把这当作目标。所以当本书聚焦于如何以治疗旧伤的方式，建立积极的工作人际关系，有一点必须铭记：在大多数人的职业生涯中，很多其他的因素与此并行。

人们在工作场合中以多种形式重复他们的旧伤痛，但普通人一般有如下表现：

- ✦ 破坏自己的成功
- ✦ 对自己的期望值过低
- ✦ 从别人那里期待特殊的、而且经常是不合理的恩惠
- ✦ 安于进入死胡同的职业
- ✦ 不允许自己在他人面前显露出来
- ✦ 为了自我满足感强争第一
- ✦ 渴望履行工作关系，但是并不会随机应变
- ✦ 陷于凑凑合合的状态中，不能获得成功
- ✦ 让别人为自己做决定
- ✦ 执着于工作关系，并以此作为对个人失意的补偿
- ✦ 低估自己的重要性
- ✦ 花太多的时间去附和权威人士
- ✦ 试图使那些在自己的生活中并不重要的人喜欢自己
- ✦ 感到无力

如果你发现自己置身于这些例子之中，也别气馁。要意识到这是一个信号，还有时间去寻找新的路径、新的生活和工作方式。

《老板不是你妈妈》会帮助你找准自己的旧伤痛并对它们所造成的麻烦说再见。另外这本书也会帮助消除那些干扰行动、进步和效率的障碍。

本书的目的在于给你提供有效的方法去做如下的事：

- ✦ 做更快乐、更充实的劳动者
- ✦ 在达到你的个人目标上更有效率
- ✦ 超越混事，直击成功
- ✦ 摆脱那些你不能控制的东西，只做你能做的事

本书的目的并不在于帮助你达到传统意义上的成功，比如挣更多的钱，或是了解如何提升得更快，也不是在为你坐上主管的位子提供最快的捷径。但是，依据我的经验，一旦我们知道如何更好地与工作伙伴相处并且找到工作与个人生活的平衡点，我们就一定会增多成功的机会。



所以，如果你想推进你的职业生涯，享受更充实的工作，把自己从烦人的关系中解放出来，请深入阅读前面所列的这些章节，你会发现：

- ✦ 旧的情感创伤是怎么在工作场合造成破坏的
- ✦ 我们是在怎样在第一个场合遭受情感创伤的
- ✦ 怎样摆脱过去的消极影响和信息
- ✦ 如何在职业世界中创造积极的人际关系
- ✦ 在老板和同事触动了你的敏感情绪时依旧获得成功

即使你是一个从未有过旧伤痛且对此无甚可说的幸运儿，你与其他人工作的机缘还是会围绕着一两个伤痛，如果你学会了找到它们的方法，你会更好地避免陷入消极的人际关系模式中，这本书同样可以帮助你。

这是一本互动的书，因此，我鼓励你花更多的时间去做而不是去读，在自我测验、练习和检测表上多花点时间。当然，阅读每一段轶事，看看它有哪些方面与你相关，并怀着轻松的心态重读那些对你有最大意义的章节。

由于我们都有自己独特的故事要讲，我可能并没有满足你的特殊情况。所以，我在此提前致歉。但是，我希望你能找到一两个密切相关的例子，并以此泛化到自己的实际体验中。

术语注释：

当你通观全书的时候，我经常会用“伤痛”一词指代童年时期遗留的情感问题。对这个词语我采用多种变化以免过多的重复，比如“柔软处”、“包袱”、“问题”、“旧要素”、“伤痕”等。但是，当我变换这些词语的时候，我仍然是在指和重要人物的早年关系所造成的情绪敏感和脆弱。

现在让我们一起行动，奔向令人满意且充实的工作生活！

目录

CONTENTS



童年的伤痛

怎样诱发了工作环境中的喧嚣 /1

数以百万计的男性和女性带着他们过去的伤痛步入工作，这些脆弱的结果使他们更容易不知不觉地弄糟自己的全部的人际关系。

1. 伤痛从何而来 5
2. 功能障碍 8
3. 虐待 10
4. 忽视和遗弃 12
5. 扭转这种状况 15
6. 测试旧伤痛如何影响了你在工作场合中的表现 ... 17



童年的伤痛

如何困扰着你的职场人生 /21

让我们一起来认识达茜，她的故事帮助你看到童年的旧伤痛是怎样导致了工作场合的混乱，并困扰着她的职场人生。

1. 达茜的故事 24
2. 击败责备 31



三 八个步骤

营造积极的人际关系 /33

情感健康会让你建立最有效和最合适的工作关系，停止羞愧和抱怨，承担责任并走向成功。

1. 羞愧	38
2. 拖拉	41
3. 改掉拖拉的练习	43
4. 工作场合中积极人际关系的特点	44
5. 老板	45
6. 员工	49
7. 同事	52
8. 情绪清单	56

四 第一步

——与你过去的情感伤痛为友 /57

即使拥有“完美的童年”，目前的生活也会一团糟，那些成长中的伤痛会影响你的工作。

1. 没有完美的童年	62
2. 别比较	64
3. 想象	66
4. 防御机制	67
5. 防御机制练习	71
6. 与你的伤痛为友	73
7. 同情练习	74
8. 认定练习	76
9. 赏识练习	78
10. 承诺练习	79

【五】 第二步

——你是怎样把自己的职业生活弄得一团糟 /81

让我们来关注那些在我们控制范围之内的变化吧——
你的行为如何使你陷于麻烦之中。

1. 是什么导致了风波 84
2. 让我们来做练习 100

【六】 第三步

——意识到，老板不是你妈妈 /101

你必须掌握这样一个现实，你不是你生活的牺牲品，
你是生活的主人。作为一个成年人，你拥有比孩童时代更
多的选择。

1. 移情的来源 106
2. 移情的困境 108
3. 反思训练 112
4. 反移情 113
5. 不是所有的反应都称之为移情 116
6. 移情搜寻练习 118

【七】 第四步

——如何把你的旧伤痛与无法忍受的因素分开 /123

如何区分在工作中遇到的两种问题，其一，由自身容
易制造困难的旧伤痛所引起的，其二，由于他人无法容忍
的行为方式所造成的。

1. 识别“越界”行为 126
2. 叫喊者 132

3. 暗算他人者	134
4. 打破规则者	137
5. 身体攻击者	139
6. 性骚扰者	141
7. 越界练习	143
8. 如何处理越界行为的指南	144
9. 进展练习	146



【八】 第五步 ——超越权力争夺 /147

没有完美的工作环境，不论你走到哪里，权力争夺都将不可避免，除非你搞清楚怎样处理它们。

1. 权力斗争的定义	151
2. 进攻者遇见进攻者	152
3. 防御者遇见防御者	154
4. 防御者遇见进攻者	155
5. 争斗类型练习	156
6. 了解你能力的界限	157
7. 童年经历怎样使我们易于卷入权力争斗	161
8. 是、不、或许的力量	164
9. 回应练习	166
10. 艺术地发挥建设性领导才能	168
11. 可视化练习	171

【九】 第六步

——学会区分无害的办公室友谊和有害的性骚扰 /173

这里有关于同事成为恋人的好处与坏处，特别是单身人士互成一对，已婚人士与同事这之间的暧昧关系两者的区别。

1. 友谊	176
2. 认知练习	177
3. 暧昧或好感	180
4. 掌握好感的界限	183
5. 办公室恋情	185
6. 性骚扰	187
7. 放松练习	193

【十】 第七步

——培养幽默感来面对不可避免的工作混乱 /195

享受更多幽默，经受更少压力和情感伤痛，不要将他人的举动看的过于重要，除非他们确实超越了底线。

1. 减压	199
2. 大火在哪里	204
3. 平静的视觉化	205



第八步

——当老板就是你妈妈时 /207

不要因为我们的老板是父母或其他亲属，你就把自己简单地当成人质。在与一个家庭成员履行职业关系之前，处理掉那些旧伤痛。

1. 办公室里的性别组合 212
2. 男性与男性 213
3. 女性与女性 214
4. 女性和男性 215



第九步

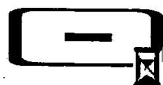
——享受你劳动的情感果实 /217

你是否觉得很满意现在所学到的知识，或是感觉只学到了一个改善职场关系的范本，这将是一个转折点，请你停下来，庆祝自己在前进道路上取得的成就。

1. 庆祝你的成功 221
2. 赞赏练习 222



寻求额外的帮助..... 224



童年的伤痛 怎样诱发了工作环境中的喧嚣

- ☒ 伤痛从何而来
- ☒ 虐待、忽视和遗弃
- ☒ 旧伤痛影响你在工作中的表现
- ☒ 扭转这种状况

