

Workplace Psychology

快乐★职场★消费

职场

每天要学的 职场心理学

跃青 编著

Yue qing Bianzhu



如果懒于阅读文字★直接看漫画好了

是什么左右着你的职场动向？本书授予你左右逢源的秘诀。

如果你正在求职，翻阅本书定会让你豁然开朗。

每天身在职场，翻阅本书定会让你如沐春光！



外文出版社

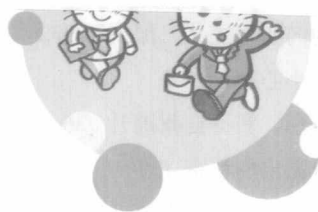
FOREIGN LANGUAGES PRESS

Workplace Psychology

快乐★职场★消费

每天要学的 职场心理学

如果懒于阅读文字，直接看漫画好了



外文出版社
FOREIGN LANGUAGES PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

每天要学的职场心理学/跃青编著.

—北京: 外文出版社, 2010

ISBN 978-7-119-06585-4

I. ①每… II. ①跃… III. ①职业—应用心理学—通俗读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 137067 号

出版策划:  金岭出版

责任编辑: 钟 文

插图创作: 李 晓 武文龙

装帧设计: 刘敬伟

印刷监制: 冯 浩

每天要学的职场心理学

跃青/编著

© 2010 外文出版社

出版发行: 外文出版社

地 址: 中国北京西城区百万庄大街24号 邮政编码 100037

网 址: <http://www.flp.com.cn>

电 话: (010) 68320579/68996067 (总编室)

(010) 68995844/68995852 (发行部)

(010) 68327750/68996164 (版权部)

制 版: 刘敬伟

印 制: 三河市航远印刷有限公司

经 销: 新华书店/外文书店

开 本: 880mm×1230mm 1/32

印 张: 7.5

字 数: 160千字

装 别: 平

版 次: 2010年8月第1版第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-119-06585-4

定 价: 26.00元

建议上架: 心理·励志

版权所有 侵权必究 如有印装问题本社负责调换 (电话: 68995852)

CONTENTS

第1章 求职面试心理学

了解职业性格，莫陷入社会期许效应 /4

“定位效应”影响着你的求职意愿 /6

知己知彼，洞悉职场用人心理 /8

面试为何不宜穿新衣换发型 /10

信心是成败的关键 /12

心理名片，能敲开面试官的心门 /14

心理换位，面试成功的小技巧 /16

对比效应，在面试中脱颖而出 /18

求职面试中的“马太效应” /20

细节决定成败的“蝴蝶效应” /22

新入职员工巧用“阿伦森效应” /24

以“蘑菇心理”安度“蘑菇期” /26

深入角色，你就会成为职场达人 /28

第2章 与上司相处的心理学

新官上任为何要先烧“三把火” /32

大领导的“小心理” /34

善解挑剔心理，获得自我提升 /36

领导眼神流溢出的秘密 /38

忠诚心理比聪明才智更重要 /40

- 好印象来自“自我表现” /42
- 越权是动老板的心理底线 /44
- 解密“黑色情绪”，营造和谐关系 /46
- 并不可怕的“老板恐惧症” /48

第3章 员工上班心理学

- 职场白领为何频繁跳槽 /52
- 开会时为何抢坐后排 /54
- 为何工作时间时快时慢 /56
 - “被动攻击”是经常迟到的心理动因 /58
 - “怀才不遇”背后的心理秘密 /60
- 你为何总处在紧张状态中 /62
- 轻易推卸责任源于“自我宽恕”心理 /64
- 与领导同乘电梯有心理负担 /66
- 对职场“冷暴力”说“不” /68
- 激情对抗“职业倦怠症” /70
- 白领为何易患“星期一综合征” /72
- 远离办公室里的“心理饱和” /74
- 为何会有工作狂或半途而废者？ /76
- 你为何总在最后通牒中完成任务 /78

第4章 员工任职心理学

- 自主自发心理，让工作快乐起来 /82
- 抱怨心理也能产生积极意义 /84
- 好员工拒绝自己的思维被定势 /86

- 布利斯定律：计划提高了效率 /88
- 揣摩领导意图，切忌错误投射 /90
- 选择你所爱的，爱你所选择的 /92
- 跨越挫折心河，才能超越自我 /94
- 远离从众心理，驾驭思维之舟 /96
- 用酸葡萄心理平衡自己 /98
- 冷漠心理遭遇职场排斥 /100
- 别拿“热炉法则”不当回事 /102
- 多米诺效应：勿让小恶铸成大错 /104
- 温水青蛙效应：危机缺位后的安乐死 /106

第5章 管人用人心理学

- 善用“异性效应”提高工作效率 /110
- 模仿效应：身教甚于言教 /112
- 反馈效应：激发员工积极性 /114
- 逆反心理：不当行为是导火索 /116
- 让下属感到“南风”的温暖 /118
- 不因“过度理由”而工作 /120
- 必要时给员工戴顶“高帽” /122
- 以倾听打破“缄默效应” /124
- 公平理论：让员工满意很简单 /126
- 员工因何抵制企业的变革 /128
- 为何人越多效率却会越低 /130
- 水桶定律和链条定律：管理中的用人策略 /132
- 懂得“手表定律”，掌握决策方向 /134
- 参与意识：众人拾柴火焰高 /136

罗森塔尔效应：给员工积极的心理暗示 /138
最简单的员工激励法：增加心理收入 /140
别让“晕轮效应”模糊了你的判断 /142
酒与污水效应：管理员工中的“仙人掌” /144
让目标发挥“灯塔”的效用 /146
“鲶鱼效应”给企业注入活力 /148

第6章 办公室交际心理学

办公室里的“刺猬法则” /152
卢维斯定理：谦虚中的完美社交 /154
万言万当，不如一默 /156
善保密让你更具吸引力 /158
伤人害己的嫉妒心理 /160
让害羞心理成为过去时 /162
“多看效应”使你更受宠 /164
悦纳建议也有心理基础 /166
鹬蚌相争的另一种结局 /168
用尊重心理赢得他人诚心 /170
不做转移坏情绪的始作俑者 /172
为何不能做职场“好好先生” /174
冷热水效应，让你左右逢源 /176
凹地效应，积聚人气 /178
感恩心理，迈向成功的第一步 /180
恰当的自我暴露，是好人缘的润滑剂 /182
你的自我防卫心理“过度”了吗 /184
犯错误效应：不完美也很可爱 /186

第7章 职场晋升心理学

- 升迁愿望背后的心理动因 /190
- 你为何想成功却又怕成功? /192
- 晋升与想象中一样美好吗? /194
- 为何爱“薪”口难开 /196
- 女性加薪为何难上加难 /198
- 承认错误可获心理升职 /200
- EQ是晋升之梯 /202
- 巧“登门槛”可加薪 /204

第8章 趣味职场心理学

- 色彩与职场着装心理 /208
- 星座心理也是职场生存术 /210
- 职场谎言的心理学解释 /212
- 电脑屏保泄露的职场性格 /214
- 办公桌凸显你的职场个性 /216
- 名片中的性格、心理秘密 /218
- “吃相”中的职业心理 /220
- 着装风格背后的个性心理 /222
- 职场男性走姿中的个性心理 /224
- 女性创业成功的心理绊脚石 /226
- 梦境揭示出你的职业压力(一) /228
- 梦境揭示出你的职业压力(二) /230
- 身体语言揭示出的心理秘密 /232

前言



古希腊先哲很早就有“了解你自己”的启示，老子也说“知人者智，自知者明”，可是又有多少人真正了解自己呢？日常生活中，你每做一件事、每说一句话，都受到自身一定的心理状态和心理活动的影响与制约，你能觉察到吗？你能读懂自己的心理吗？

心理学是一门古老而神秘的学科，最早被称之为灵魂的科学，它研究人的心理活动及其规律。要想读懂你自己，每天跟随心理学专家学一点心理学还是很有必要的。

在职场中，为什么有些人精心准备，却面试失败？为什么你满腹才华，进入工作单位却很久无人问津？

为什么领导上任会先烧“三把火”？为什么一向和颜悦色的领导突然冲你大发雷霆？

为什么你突然开始频繁迟到？为什么你总是在接到最后通牒才去完成任务？为什么想到星期一要上班你就更加郁闷？

为什么有些人在办公室里如同众星捧月，而另一些人却被无意识地孤

立起来？

为什么你想让老板给你加薪却不敢说？为什么你升职了，反倒更加不快乐？

.....

这些纷繁复杂的职场现象让你习以为常，却困惑无比。其实，这都是我们身边的一些心理学法则的体现。这些心理学法则像是一只只无形的手，在冥冥中指挥着我们行为的方向，或者促使我们取得成功，或者让我们碰触暗礁，一败涂地。

如果了解“对比效应”，你就知道为什么旁边那个人拿到了你心仪的单位的“聘用通知”；如果了解“责任分散效应”，你就会知道你为什么在一个群体性的任务中表现得懒懒散散；如果了解“多看效应”，你就会知道那个其貌不扬却频频出现的人为什么获得领导的青睐；如果明白“热炉法则”，你就会知道同事为什么会因为一个小小的技术失误而被炒了“鱿鱼”。

.....

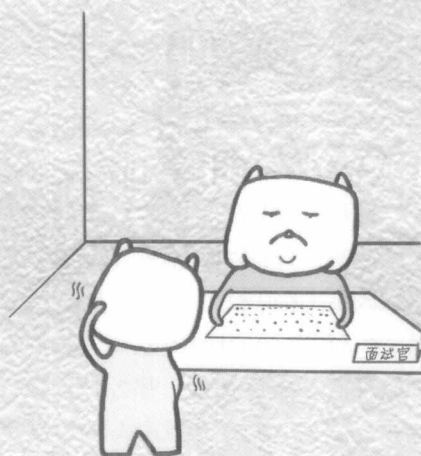
掌握了这些职场心理学的秘密法则，我们就能探知领导的、同事的想法，我们就能够用它们来解释自己的行为，能够事半功倍地完成工作，成为上司的得力干将，让自己的事业蒸蒸日上；能够成为令人敬重的领导，带领一个高效运转的团队；能够避免决策的失误，成为市场的领先者，赢得更多的利润；能够在人际交往中如鱼得水，聚集更多的人脉关系……如果想获知更多的职场心理学的秘密法则，就请阅读本书吧。

这是一本专为职场中的员工以及管理阶层量身定制的既经济又实用的心理学小册子。它分为求职面试心理、领导的普遍心理、员工的上班心理、好员工的任职心理、好领导的管理心理、交往心理、晋升心理以及趣味职场心理等八章，涵盖了职场中的方方面面。这本书没有繁冗的说教，它让你在心理学家的指导下成为洞察力强的人，让你在趣味测试中认识自己。

编者的宗旨是希望每一个职场人都能掌握并运用书中的心理学知识，愉快的度过每一天，并创造完美的职场人生。

第一章

求职面试心理学





了解职业性格，莫陷入社会期许效应

心理学关键词：职业性格 社会期许效应

222222

职业是一个人身安立命之本、实现自我之途，选择了一种职业，就意味着选择了一种生活方式，选择了一种人生状态。人在进入职场之前所受的所有教育，说到底就是为从事一种职业做准备的；而一个人即使因退休而离开了职场，他的身上也依然留存着终生都抹不掉的职业印记。可见，职业一事的确不可小觑。

某高校机械专业的学生高强毕业后，找到了一家企业，做技术支持的工作。几年过去了，虽然他全身心投入、兢兢业业，可业绩却非常一般，而同时进公司的其他同事却得到了提升。在朋友的建议下，他做了一次性格测试。测试结果分析告诉他，他比较擅长与人打交道，更适合做类似销售或经纪人的工作。随后，他跳槽到一家机械公司作商务代表，将他的专业和特长相结合，最大地发挥了他的优势，不久他就得到了提升。

类似这样的经历在很多人的身上都发生过。究其原因，是在求职之初陷入了社会心理学所谓的“社会期许效应”，即社会普遍认同什么样的工作好就去找什么样的工作，根本不考虑自己的职业性格是否与工作相适合。

职业性格，也叫职业人格，它并非是指一个人的智力商数、专业水平、工作经验等显性的职业能力，而是先天性地、内在地、稳定地影响甚至决定着一个人的岗位匹配和职业环境适应性、工作业绩和职业成就的那些心理动力组织，是达成工作绩效的一系列无法改变或者说至少是难以培育的非智力决定的因素。职业性格自动自发地决定着一个人的职业成就的高低、职业发展的成败。

如果自己的性格和职业需要的性格相反，那么工作时就会遇到很大的心理冲突，工作上成功的概率也会较小。例如，缄默的人往往乐群性比较低，喜欢对事不对人，如果让他去做销售工作，应付销售工作中人与人之间复杂的情绪交流，那么，他在工作的过程中就不可避免地会有很多心理冲突。所以，就业前认识自己的职业性格就显得异常重要。另外，认识自己的职业性格有利于反省自己，提高自己的修养，使得自己获得更适合的职位，推动自己的人脉建设。

◎心理测试：你适合从事什么职业

如果有机会让你到以下六个岛屿旅游，不用考虑费用等问题，你最想去的是哪个？

A岛：美丽浪漫的岛屿。岛上弥漫着浓厚的艺术文化气息。同时，当地的原住民还保留了传统的舞蹈、音乐与绘画。

B岛：深思冥想的岛屿。岛上人迹较少，建筑物多僻处一隅。岛上有多处天文馆、科博馆以及科学图书馆等。岛上居民喜好沉思、追求真知。

C岛：现代、商业化的岛屿。岛上建筑十分现代化，是进步的都市形态，以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛民个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

D岛：自然原始的岛屿。岛上保留有热带的原始植物，自然生态保持得很好，也有相当规模的动物园、植物园、水族馆。岛上居民以手工见长，自己种植花果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具。

答案解析：

选择A岛：你属于艺术型人群，适合的职业是作家、艺术家、音乐家、诗人、漫画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥和室内装潢人员。

选择B岛：你属于研究型人群，适合的职业是实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程师、物理学家和程序设计员。

选择C岛：你属于事务型人群，适合的职业是会计师、银行出纳、簿记、行政助理、秘书、档案文书、税务专家和计算机操作员。

选择D岛：你属于实用型人群，适合的职业是制造业、渔业、野外生活管理业、技术贸易业、机械业、农业、技术、林业、特种工程师和军事工作。

按照喜欢程度选择的项中，第一个是主要兴趣，第二、三个是辅助兴趣。这个测试不仅体现了你的首选倾向，还帮你挖掘更深层的职业倾向。



“定位效应”影响着你的求职意愿

心理学关键词：定位效应

22222222

日常生活中有一些人，他们认定的事情是不会轻易改变的，甚至九头牛都拉不回来。通常认为这些人非常固执。这些人为什么会有这样的行为表现呢？心理学上将此称为“定位效应”。

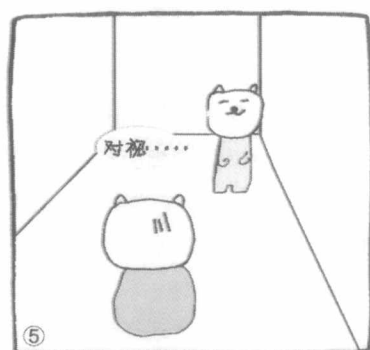
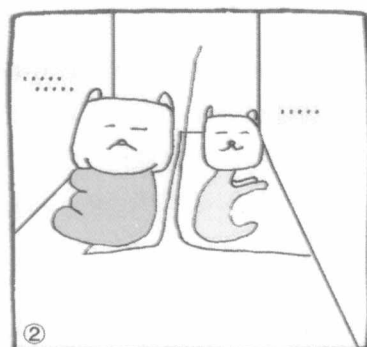
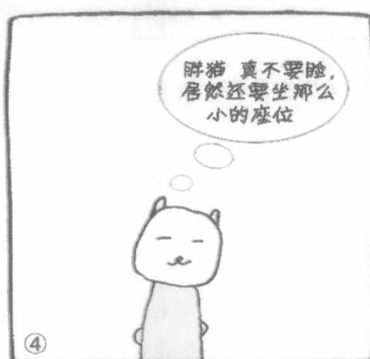
“定位效应”最早源于美国密执安大学的教授卡尔·韦克做的一个实验：把6只蜜蜂和6只苍蝇放进同一个玻璃瓶中，然后将玻璃瓶子平放，让瓶子底朝窗户。蜜蜂不停地想在瓶底上找到出口，一直到它们力竭而死；而苍蝇在两分钟之内，穿过另一端的瓶颈逃逸一空。事实上，正是由于蜜蜂对光亮的喜爱，才使它们死亡的。蜜蜂认为，囚室的出口必然在光线最明亮的地方，它们不停地重复着这种看似合乎逻辑的行为。

后来，韦克教授在人的身上，重新做了一个类似的实验：在召集会议时，他先让人们自由选择位子，之后让大家到室外休息片刻再进入室内入座，如此五六次，他发现大多数人都选择了他们第一次坐过的位子。

最后，韦克教授得出一个结论：人们像蜜蜂一样，凡是自己认定的，大都不想轻易改变它，这便是“定位效应”。

“定位效应”的存在影响着生活中的每一个人。对于个人来说，他最初对自己的定位是至关重要而且影响重大的，因为它将会决定和左右着今后的思维定势。习惯的力量有时并不在于害怕风险，而是一种思维定势和一种契约关系的形成，这种契约关系可能是人与人之间的，也可能是人与座位之间的。就好像一个胖子坐在一个小凳子上，而一个瘦子坐在一个大椅子上，两个人坐在那里都不大舒服，但很少会看到他们主动交换位置。

“定位效应”对求职者的职业生涯的影响是无形的，也是巨大的。所以，有条件的求职者可以进行职业咨询，请专家指点迷津，选择最适合自己的职业发展道路。另外，求职者也可以认真审视自己的定位，以个人兴趣、自身条件等因素来衡量和确定职业定位。





在职场中，求职者对用人单位有一个心理期许，作为用人单位的甲方对应聘者也有一个心理期许，希望找到符合需求的人才，以满足和推动企业自身的发展。

据心理专家从心理角度分析，目前职场中的甲方在招聘人才时大致有以下几种心理。

◆求“专”心理

“专”指的是专业对口，这是职场甲方录用人才的首要标准，尤其是一些工科、经济、法律等专业性很强的单位。所以，求职者应首先找专业对口的单位，这样可以大大提高求职成功率。

◆求“全”心理

“全”，指的是一专多能、多专多能，这也是职场甲方聘用人才的重要心理，“全”才既能解决目前的职位职责，也能起到储备人才的作用，以备不时之需。求职者的简历中标明自己的计算机能力、外语能力，和其他自己擅长的领域，是这种职场甲方心理需求的反映，此外，目前社会上风行的考证热，实际上也是这种心理需求的反映。

◆求“通”心理

求“通”心理是近些年，尤其是我国加入WTO之后，众多职场甲方对人才的强烈要求。某一专业相当精通，又能在相关领域大显身手，当然受欢迎。不但各相关专业皆通，并且在某一领域内，对其他国家情况也很精通的人才，则更受欢迎。如IT专业知识不错，外语又是六级以上水平；熟知本国法律，对发达国家的相关法律也熟悉等复合型通才，可以说，是目前职场上最炙手可热的人才。

◆求“优”、求“诚”心理

这是大多职场甲方，尤其是国家机关、事业单位所具有的用人心理。求职者又红又专，既是专业能手，又是党员、学生会干部，为人诚恳，人对事能坦诚相待，这种人才会受到众多职场甲方的欢迎。

