

决胜职场的 心理效应

龙湘涛◎著

职场升职加薪，除了埋头苦干，剩下的只能是等待？
或许你可以再聪明一点：比别人多懂一些心理效应。

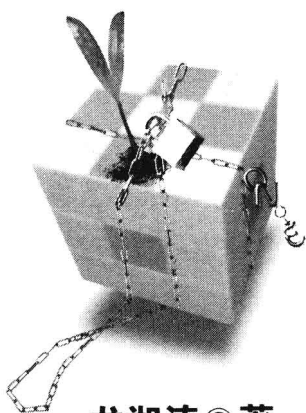


Juesheng Zhichang
De Xinli Xiaoying

当别人还在揣测老板、上司以及同事那个意味深长的眼神时，
你已经深入了对方的内心。还怕赢不了吗？

知识出版社

决胜职场的 心理效应



龙湘涛◎著

知识出版社

图书在版编目(CIP)数据

决胜职场的心理效应 / 龙湘涛著 —北京:知识出版社,2011.11

ISBN 978-7-5015-6324-1

I ①决… II ①龙… 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(2011)第 220419 号

选题策划 杨 静 方模启
执行策划 刘 伟 赵海霞
责任编辑 李 文 张 微
责任印制 张新民
封面设计 零三一五艺术设计
装帧设计 张金花

知识出版社出版发行

地 址 北京市西城区阜成门北大街 17 号

邮政编码 100037

电 话 010-88390732

网 址 <http://www.ecph.com.cn>

印 刷 厂 北京彩虹伟业印刷有限公司

开 本 1/16

印 张 14

字 数 195 千字

印 次 2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月第 1 次印刷



ISBN 978-7-5015-6324-1 定价:28.00 元

本书如有印装质量问题,可与出版社联系调换。

目 录

Content

第一章

推动你在职场中“平步青云”的心理效应

一、德西效应——为自己而工作	002
二、贴标签效应——送给自己的标签	006
三、瓦拉赫效应——找到自己的“奶酪”	010
四、首因效应——别让第一面毁了你的形象	015
五、霍桑效应——痛快地发泄一次	019
六、马太效应——积累你的金币	023
七、齐加尼克效应——卸掉心里的石头	028
八、鲶鱼效应——端好你的“铁饭碗”	033
九、责任分散效应——责任也意味着重任	036
十、詹森效应——控制你的心跳	040
十一、彼得原理——“向上爬”不是唯一的进步方式	044
十二、不值得定律——扔掉你的“鸡肋”	048
十三、答布效应——站好自己的岗	053

第二章

提升你在职场中“能级”的心理效应

一、从众心理——不一样的声音	058
二、罗森塔尔效应——我们是最优秀的	062
三、木桶效应——没有可有可无的“木板”	067
四、共生效应——找到你的“共生植株”	071
五、蝴蝶效应——善用“蝴蝶的翅膀”	075
六、异性效应——美女出招	080
七、南风效应——微风拂面的奇效	084
八、晕轮效应——别让阴影挡住阳光	089
九、霍布森选择效应——选择你的“骏马”	094
十、投射效应——只是想和你聊聊	098
十一、安泰效应——不做离地的“大力神”	102
十二、贝尔效应——“伯乐”也辉煌	106
十三、刺猬法则——保持“刺猬”的安全距离	110

第三章

帮助你在职场中“以兵胜将”的心理效应

一、登门槛效应——当心过高的“门槛”	116
二、名片效应——打造自己的“心理名片”	121
三、视网膜效应——你跟老板有共同的优点吗	126
四、权威效应——巧妙挑战“指挥棒”	131

五、阿伦森效应——别一次用完你的“奉承”	135
六、刻板效应——面对刻板的领导者	140
七、拆屋效应——让老板做选择题	144
八、非零和效应——让“博弈”变成“双赢”	148
九、改宗效应——勇敢地坚持不同的见解	152
十、名人效应——别让他的“光环”阻挡你的视线 ...	156
十一、瀑布心理效应——也许他没别的意思	160
十二、态度效应——试图喜欢你的老板	164

第四章

提醒你在职场中避开“弯路”的心理效应

一、破窗效应——永远别当自己是“破窗”	170
二、超限效应——避开他人的“雷区”	174
三、安慰剂效应——戒掉“安慰剂”	179
四、半途效应——杀死你的“拦路虎”	183
五、布里丹毛驴效应——别做饿死的“毛驴”	187
六、狄德罗效应——让理想自由飞翔	191
七、思维定式效应——突破你的职场“围墙”	195
八、成败效应——站在失败的头顶	198
九、搭便车效应——束之高阁的“驾驶执照”	201
十、毛毛虫效应——做一只另辟蹊径的“毛毛虫”	204
十一、墨菲定律——难以避开的“陷阱”	208
十二、泡菜效应——你是“怪味咸菜”吗	213

第一章

Chapter One

推动你在职场中“平步青云”的心理效应



一、德西效应——为自己而工作

德西效应

心理学家爱德华·德西曾进行过一次著名的实验，他随机抽调一些学生单独去解一些有趣的智力难题。在实验的第一阶段，参加实验的全部学生在解题时都没有奖励；实验进入第二阶段，参加实验的学生被分为两组，一组为奖励组，另一组为无奖励组，奖励组的学生每完成一个难题后，就得到1美元的奖励，而无奖励组的学生仍像原来那样没有奖励；第三阶段是休息时间，两个组的学生可以自由安排活动。

经过观察，研究人员发现：无奖励组的学生比奖励组的学生自觉地花了更多的休息时间去解题。这说明奖励组的学生在进入实验的第三阶段后，对解题的兴趣衰减得比较快，而无奖励组的学生对解题始终保持较大的兴趣。概括而言就是，当一个人进行一项愉快的活动时，给他提供奖励反而会减少这项活动对他内在的吸引力，这就是著名的“德西效应”。

职场故事

学艺术设计的大伟，大学毕业后进入一家广告公司工作，担任广告设计师。他的薪资待遇跟同学相比，处于中等偏上

水平，因此对于这份工作，他还是挺满意的。

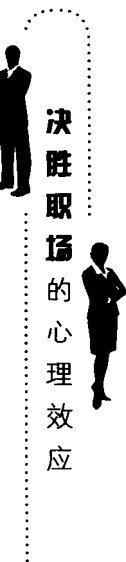
为了将来能成为一名优秀的设计师，大伟工作非常努力。为了能从“前辈”那里学习到一些工作经验，他主动帮办公室的“前辈”打扫卫生；一些资历深的设计师不愿意干的琐碎活，他也主动向主管请缨，并加班加点完成；晚上回到家，他还自己搜集资料进行学习，希望可以尽快提高自己的专业技能。由于大伟表现积极、工作勤奋，让主管十分满意，于是主管让他提前转正。在转正后的第一个月，大伟就得到了一笔小小的奖金。他备受鼓舞，工作起来更有劲头了。

为了争取获得更多的奖金，大伟更加努力地工作，加班的时间也更多了。然而，这样的状态持续了两个月，公司突然对设计部的提成制度做出了调整。按照新的提成标准，进公司不到一年、资历比较浅的大伟几乎拿不到什么提成。没有了奖金的激励，大伟像泄了气的皮球，突然间感觉工作没了劲头。

渐渐地，大伟不再像以前那样积极主动地干活，而是等待着主管来分配工作。如果手里没有活，他就浏览网页或在网上聊天，打发上班的时间；晚上他也不再学习了，而是看电影、玩游戏，以此来消磨自己的闲暇时间。

一年后，在同学聚会上，大伟惊讶地发现不少同学的专业知识和技能的积累上，有了飞跃式的提高，而自己似乎还停留在刚参加工作时的水平。其中有很多同学在毕业时进入的是名不见经传的小公司，无论是工作环境、薪资待遇，还是学习资源，都比不上大伟的公司。然而是什么原因促使这些同学得到了飞速的进步呢？带着这个疑问，大伟与其中的几位同学进行了交谈。

同学小李告诉他，虽然自己所在的公司是一家小公司，工资并不高，而且也没有任何提成、奖金及其他物质奖励。但是，他把工作当作自己的事情来做，而不是老板下达的任务。



在工作中，他没有计较工资的多与少，而是注重自己在工作中学到多少东西，取得多大的进步，因此，他每次都尽量将工作做到最好。业余时间，他抓住点滴时间学习专业知识和技能。他说，这样努力地学习不仅是为了当前的工作，也是为了自己长远的发展。因为一份工作和薪水只是阶段性的，知识与技能才是自己终身的财富。

听了小李的叙述，大伟恍然大悟，终于明白了自己与同学之间的差距。

职场德西效应

从大伟对待工作积极主动到消极懈怠的态度转变过程中，我们发现，他一开始是怀着单纯的目的对待工作，那时他并没有得到奖励，只是对工作的兴趣促使他热情地投入到工作中。而当这一切的付出获得意外的奖励后，这些奖励反而弱化了他发自内心的对工作的热爱。最后，当大伟不能继续得到奖励时，他便丧失了奋斗的动力。

从大伟的案例中，我们可以概括出职场德西效应：当一个人本身已经对工作怀着积极主动的态度时，给他提供奖励反而会降低工作对他的吸引力，从而让工作变得功利化，最终导致负面的影响。

由此，我们了解到，职场德西效应会影响人们对工作本身所持有的正确看法，容易将人们主动的工作态度转化为被动的工作态度。从短期来看，它不利于人们高效地处理好当前的工作；从长远来看，则会影响人们在职场中的发展。因此，在职场中我们要对自己进行适当的心理和行为引导，让自己避开职场德西效应。换句话说，就是要让自己从“为老板而工作”的被动态度，转变为“为自己而工作”的主动态度，从而增强自己的自主行动力，促进自己在职场中不断的进步。

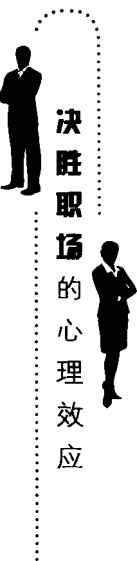
要想避开职场德西效应，我们首先应该弄清楚自己到底是在为谁工作。人的行为往往受心态的支配，只有调整好自己的心态，才有可能在事业上取得成功。当明白了我们是在为自己工作后，大家就要从

行动上改变自己。

首先，要珍惜当前的工作机会。一个不珍惜自己工作的人，很难把工作做好，在竞争激烈的职场中，这种人是最容易遭到淘汰的。因此，不管我们的工作是否完全符合自己的预期目标，既然走上了这个岗位，就要认真、负责地站好岗，尽职尽责地把工作做得出色。只有当你珍惜自己的工作，你的努力和才华才会在工作中得到体现。

其次，要对当前的工作负责。责任心是做好工作的前提。对你的工作负责，不仅是对公司、老板负责，也是对你自己负责。无论在什么情况下，你都应该把企业的利益当作是自己的利益，做好本职工作，尽自己的力量推动企业发展。只有企业发展了，你才能够得到发展的机会和更多的回报。

总而言之，当你的工作态度由“为老板而工作”转变为“为自己而工作”的时候，你会发现，其实自己目前所从事的工作也是一个充满无穷乐趣的工作。



二、贴标签效应——送给自己的标签

贴标签效应

“二战”期间，美国缺乏兵力，于是美国政府决定组织监狱里的犯人去前线作战。为了较好地管理和改造这些犯人，美国政府还派了几个心理学专家对犯人进行战前的训练和动员。训练期间，心理学专家并没有对犯人进行太多的说教，而是让他们每周给自己最亲的人写一封信。但是这些信的内容都是由心理学专家事先拟定好的，着重强调犯人在狱中表现良好等正面信息。心理学专家要求犯人认真抄写这些信，然后寄给自己最亲爱的人。犯人们开赴前线后，心理学专家要求犯人继续寄信，信的内容则是叙述自己在前线如何服从指挥、勇敢战斗等。结果，这批犯人在战场上的表现正如他们信中所说的那样——服从指挥、勇敢拼搏，战斗力丝毫不输给正规军。后来，这一现象被称为“贴标签效应”，心理学上也叫“暗示效应”。

职场故事

蒂娜在走进面试官的办公室前，深深地吸了口气，她在心里告诉自己：要自信，要放松，不要紧张。然后，她敲开办公室的门，步履沉着地走了进去。

在长达一个小时的面试过程中，蒂娜不断地提醒自己：

要态度从容，保持微笑。最终，她做到了。在整个面试的过程中，她一直保持着微笑，本来表情严肃的面试官受到蒂娜的感染，脸上不知不觉也露出了笑容，面试的氛围变得轻松而愉快。结果可想而知，蒂娜被录取了。

上班第一天，蒂娜走进办公室，她发现同事们到办公室后彼此都不打招呼，对新来的她也是视而不见，这让初来乍到的蒂娜感觉十分尴尬。为了改变这种奇怪的氛围，蒂娜决定通过自己的主动行为改变办公室的氛围。于是，她主动跟每一位同事打招呼。大家出于礼貌，也都纷纷微笑着回应她。

第二天，蒂娜到办公室后依然跟每一位同事问好。一开始，同事们显得有些不太习惯蒂娜的热情，但渐渐地，办公室里的每一位同事都养成了相互问好的习惯，办公室的气氛也变得更加轻松融洽了。蒂娜暗自表扬自己：“你做得很好！”

不过，蒂娜很快又发现，大家每天早上来到办公室后，不是立即着手工作，而是吃早餐、上网和收拾办公桌等。而且，由于办公室管理相对宽松，蒂娜发现同事们经常在上班时间做一些与工作无关的事，如浏览网页、网络聊天和吃零食等。有时候，她甚至发现自己在工作疲惫之余也开始思想松懈，对同事们的这些行为心生模仿的欲望。意识到这一点，蒂娜赶紧扼杀自己的欲望，并对自己说：“你是遵守纪律、勤奋积极的好员工，应该懂得约束自己。况且，你还太年轻，还有很多东西需要学习，应该充分利用每一分钟时间工作、学习。”通过几次这样的自我警示，蒂娜的松懈思想慢慢被消除了，她渐渐养成了积极、高效的工作习惯。

在不断的自我暗示和自我鼓励下，蒂娜努力地工作，不断地学习，工作能力很快得到了提高。并且，她始终与同事保持良好的关系，在工作协作上也非常融洽，蒂娜的这些表现都被上司看在眼里。

两年后，当公司有了一个升职的名额，上司首先将这个



机会给了蒂娜。蒂娜给自己的那些心理暗示，最终成为了她送给自己的“标签”——成功的标签。

职场贴标签效应

蒂娜在面试的时候，告诉自己要从容、自信；初到办公室时，提醒自己要礼貌、热忱；在平时的工作中，鼓励自己要积极、勤奋。每一次，她都在心里将自己塑造成更优秀的形象，暗示自己要表现得更好，这无疑也是一种“贴标签”行为。她用比较抽象的方法对自己的心理和行为进行自我引导，使自己在职场中朝着自己所希望的方向发展，这种现象被称为“职场贴标签效应”或“职场暗示效应”。

自我暗示对人的心理起着很大的作用，在职场中它能帮助我们取得进步，甚至创造出显著的工作成就。因此，我们要学会运用职场暗示效应，给自己贴上优秀、正面的“标签”，让自己成为成功的自我引导者。那么，应该如何有效地进行自我暗示呢？

首先，要不断重复所要暗示的内容。

经常重复一种思想或观念，慢慢地它就会变成坚定不移的信念，植根在我们的头脑中，促使我们的行为下意识地按照这一思想或观念去发展。在职场中，我们不妨经常对自己重复一些观念。诸如积极进取的观念、遵守公司规章制度的观念和保持职场良好人际关系的观念等，当这些观念成为了我们潜意识里的一个想法时，我们的行动就会习惯性地按照这些观念进行了。

其次，在心里模拟所期望的情景。

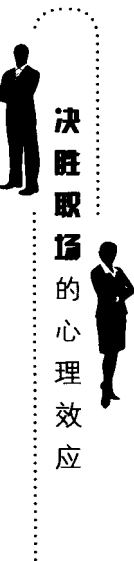
想要更好地让自我暗示起作用，可以尝试在心里将所期望的情景模拟出来，使之由抽象愿景转化为具体的场景，从而促使自己对事物的结果产生更大的欲望，也让自己在处理事情的过程中更加熟练而从容。比如，当我们要面对重要的客户时，想做到更加从容、自然，不妨先在心里将与该客户交谈、沟通的场景模拟一遍，包括行为举止、工作内容等方面的细节，这样一来，当我们真正面对客户时，就像在

复习之前模拟的场景，一切事情都会变得轻车熟路了。

再次，要用正面暗示代替负面暗示。

我们习惯将思想或情绪分为积极正面的和消极负面的，前者能够帮助我们更好地处理事情，后者则有可能将我们带入失败的陷阱中。而要真正做到理智地取舍这两种不同的思想或情绪并不容易，它要求我们必须养成运用积极思维、积极语言和积极行为的习惯。比如说，当我们将要处理的工作感到没底气时，应该尝试着用积极的语言鼓励自己：“我有足够的能力处理好这件事！”而不是安慰自己：“我不会失败的。”因为“失败”这个词一旦出现在你的头脑中，前面的否定词很可能被忽略，也就很难起到自我激励的作用了。

自我暗示可以默不作声地进行，也可以说出来或写在纸上随时提醒自己。在进行自我暗示时，尽可能努力创造出一种确信的感觉，告诉自己那是一种真实的存在，这样才能够让我们对即将发生的事情充满自信。如果连自己都对于暗示的内容抱有不确定的想法，自我暗示的效果必然会大打折扣，无法达到预期的目的。所以，当我们在面对日常工作时，尤其是处理棘手的问题时，应适当地用积极的自我暗示的方法，使自己产生勇气，充满自信，从而更好地解决问题。



三、瓦拉赫效应——找到自己的“奶酪”

瓦拉赫效应

学生的智能发展是不均衡的，都存在智能的强点和弱点，他们一旦找到自己智能的最佳点，使智能潜力得到充分的发挥，便可取得惊人的成绩，这一现象，人们称之为“瓦拉赫效应”。

职场故事

米拉大学读的是中文系，又是师范专业，大学毕业后她便躊躇满志地踏上了教书育人之路，回家乡当了一名中学教师。然而，专业功底比较强的米拉却天生性格内向，不但很难与那些调皮的孩子打成一片，而且还常常被那些半大不小的孩子们气哭。私底下，她又觉得用过于刻板的校纪校规去约束孩子的天性，是一件很残酷的事。纠结了一段时间，米拉最终放弃了这份工作。

辞职后米拉离开了家乡，来到繁华的都市。之后，米拉进入了一家专门做教辅资料的出版公司工作，公司让她专门负责语文学科的编校工作。接下来米拉苦干了一年，在这一年中，米拉隔三差五地加班，工作认真努力。但是过了一段时间，米拉感觉这份工作对自己来说只是在维持生存，难以满足她的职业理想。渐渐地，她发现自己的内心和大脑都出

现了“饥饿”状态。考虑了一段时间后，米拉再一次辞职了。

这一次，米拉找到的工作是在一家公司做广告文案。

米拉没有任何做广告文案的工作经验，也没有什么专业背景，她只好抓紧点滴时间恶补相关的专业知识。不久，公司女老板偶然发现了米拉，觉得她像自己年轻的时候，有灵气，有干劲，于是把她招入策划部。初入策划部，米拉跟在带她的同事后面，跑现场，想点子，跟媒体砍价，向客户解说，趴在电脑前写文案，经常加班到很晚。辛苦了一阵子之后，米拉发现收效甚微，自己向来被称道的文笔，在文案上却不被看好。付出了辛勤的劳动，却始终收获不到果实，无奈之下，米拉只好又开始继续寻找属于自己的那块“奶酪”了。

机缘巧合之下，米拉进入一家运行DM杂志的广告公司做编辑，负责杂志的非广告类内容。这次米拉打定主意只写自己喜欢的文字，凭借着在大学里办杂志的经验及深厚的文字功底，加上自己孜孜不倦地学习，米拉负责的那部分工作总是完成得轻松而漂亮。工作三年来，米拉第一次在工作中感受到愉悦与轻松。几期杂志办下来，米拉不但没有感到疲惫，反而越来越兴奋，脑子里常常涌出各种绝妙的想法，工作也越来越得心应手。

不久，米拉的顶头上司怀孕了，她开始把更多的工作交给米拉去处理，虽然经常忙得不可开交，但米拉乐在其中。因为杂志的内容吸引人，不少读者主动索要杂志，在保证盈利的状况下，公司提高了印刷量。这本普通的DM杂志，竟然在Q城渐渐有了名气。

之后，顶头上司辞职回家生孩子，直接向老总推荐了米拉接任她的位置。老总早就看好言语不多，思路却很活跃的米拉，决定给这个年轻的女孩子一个机会。就这样，进公司不到两年的米拉成为执行主编。在经历了诸多波折之后，米拉终于找到了属于自己的那块“奶酪”。