

小动作里的大秘密

M I C R O
B E H A V I O R
P S Y C H O L O G Y

赵佩茹 著

想看透一个人，别听他说什么，也别看他做什么，
而是要搞清楚他行为背后的原因。

小动作里的大秘密

赵佩茹 著



中国言实出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

小动作里的大秘密 / 赵佩茹著. -- 北京: 中国言实出版社, 2018.4

ISBN 978-7-5171-2766-6

I . ①小… II . ①赵… III . ①身势语 IV .

① H026.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 089600 号

责任编辑: 胡 明

出版统筹: 朱艳华

封面设计: 蒋宏工作室

出版发行 中国言实出版社

地 址: 北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编: 100101

编辑部: 北京市海淀区北太平庄路甲 1 号

邮 编: 100088

电 话: 64924853 (总编室) 64924716 (发行部)

网 址: www.zgyscbs.cn

E-mail: zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 三河市吉祥印务有限公司

版 次 2018 年 6 月第 1 版 2018 年 6 月第 1 次印刷

规 格 880 毫米 × 1230 毫米 1/32 印张: 9

字 数 256 千字

定 价 28.00 元 ISBN 978-7-5171-2766-6

前 言

为什么谈判之前你做了无比充分的准备,自认为步步为营、胜券在握,最后却被人一眼看透底细?

为什么你总是不明白喜欢的人在想什么,明明对他(她)那么好,可约会时常常不欢而散?

为什么你每天勤勤恳恳,拼命工作,努力讨好同事和上司,却得不到大家的认可和信任,升职的那个人永远不是你?

为什么有的人总是喜欢坐在靠窗的位置?

为什么有的人不自觉地摸鼻子?

为什么有的人特别喜欢戴墨镜?

.....

其实,以上所有的“为什么”并没有了不得的玄机,答案就存在于一个人的表情与动作当中。

一个人的嘴巴可能会撒谎,但身体却很诚实。无论他怎么掩饰,但是,从脸部到脚趾,从语言到动作,无一不泄露内心的秘密,无一不在展示他真实的情绪,以及你说的话和做的事在对方内心引发的反应。这就是小情绪、小动作当中的秘密。

要知道,人的沟通方式不仅仅靠语言,还有一种非语言沟通。有的时候,对方可能没有跟你说一句话,却已看透了一切。一个人想要长时间地、完美地掩藏内心的秘密,并不容易也不可能,即使是世界上最优秀的演员,因为下意识的表情与动作总是会泄露“天机”。尽管有些表情和动作十分细微,出现的时间很短暂,频率也不高,但是,只要掌握一定的方法,用心观察,还是能够准确而迅速地

捕捉到有用的信息。可见,表情与动作就是人们情感信息和心理活动的晴雨表。

相信我,每个人都天生具有敏锐的洞察力,只是看你是否善于发掘这种能力。假如你正在为人际关系而苦恼,不知如何揣摩别人的心思,怎样得到他人的认可,不妨学习一下本书。

这不是一本高深晦涩的心理学理论书籍,而是一本通俗易懂、贴近现实生活的枕边书,不讲大道理,只说发生在我们身边的、每天都可能遇到的小事情,通过真实而普遍的案例,简洁明了的语言文字,破解小情绪和小动作当中隐藏的大秘密。本书去繁为简,涉及生活的方方面面,每一篇都独立成章,随意翻开任何一章都可以获得独立的知识点,轻松找到自己需要的解决问题的钥匙。你可以把它看作是一扇窗,也可以把它看作是一面放大镜,通过它可以走进对方的内心世界,了解对方真实感受,在与人互动时占据主动和先机,让自己在人际关系中更加游刃有余,让生活更加和谐美好。

愿我们每个人都得到善意的对待!

赵佩茹

2018年5月

目 录

第一章 认知行为——如何保持对事物正确的判断

1. 认知失调:当我们与别人不一样时 / 2
2. 认知疗法:你的痛苦本可避免 / 5
3. 投射效应:别人在我们眼中总是坏人 / 8
4. 诱饵效应:为什么我们总是折中选择 / 12
5. 酸葡萄定律:别人的葡萄总是酸的 / 16
6. 归因理论:所有的不成功都是因为外部原因 / 19
7. 互相攀比:你的不快乐来自于不恰当的比较 / 22
8. 安慰疗法:心理暗示的力量究竟有多大 / 25

第二章 性格行为——承认吧,你的性格其实是扭曲的

1. 自尊原则:我的自尊大于一切 / 30
2. 过度自信:我的能力就是比别人强 / 33
3. 去个性化:老实人也会变得疯狂 / 36

4. 墨镜效应:为什么戴墨镜的人都很冷酷 / 40
5. 完美原则:我的人生不允许有缺憾 / 43
6. 童年阴影:有些事会影响我们一生 / 46
7. 双向性格:左还是右? 这是个问题 / 49

第三章 情绪行为——通过情绪看心理,通过心理控制情绪

1. 自卑情结:有些人是自卑的奴隶 / 54
2. 踢猫效应:坏情绪是会传染的 / 57
3. 霍桑效应:带着情绪工作只会事倍功半 / 60
4. 激励倍增效应:快乐同样也会传染 / 64
5. 塞利格曼效应:你都不知道自己到底有多厉害 / 67
6. 健忘效应:健忘其实并不是因为你记性不好 / 70
7. 瓦伦达心态:凡事做就好,千万不可想得太多 / 74
8. 倒U形假说:压力越大,动力越小 / 78
9. 焦虑效应:平白无故地,为什么我们会焦虑 / 81

第四章 决策行为——那些看似合理的不合理决策

1. 沉锚效应:那些先入为主的“偏见” / 86
2. 晕轮效应:为什么我们的判断会失误 / 89
3. 互惠原则:人人为我,我为人人 / 93
4. 喜好原则:爱屋及乌的心理效应 / 97
5. 最大笨蛋理论:不知道谁是笨蛋,那你就是笨蛋 / 100
6. 形象效应:美女都是包装出来的 / 104

7. 刻板效应:经验有时候是阻碍 / 107
8. 锚定效应:抛锚之后最好的办法就是立马停下 / 111

第五章 群体行为——群体更容易疯狂

1. 从众效应:公众面前没有自我 / 116
2. 乌合之众:群体比个体更容易操控 / 119
3. 黑羊效应:特立独行者的代价 / 122
4. 旁观者效应:围观的人与帮忙的人成反比例关系 / 126
5. 斯德哥尔摩效应:她为什么会爱上绑匪 / 130
6. 鲑鱼效应:有竞争,群体才有活力 / 133
7. 比林定律:为什么我们总是很难说“不” / 136

第六章 偏好行为——过分迷恋自己的经验让我们变得疯狂

1. 确定性偏见:个人往往非常偏执 / 142
2. 框架偏见:我们的思维会受外界的影响 / 146
3. 探索性偏见:有时我们喜欢“自找麻烦” / 149
4. 选择性偏见:另类的人更加容易让我们关注 / 153
5. 认可性偏见:我们只相信自己看到的,而对事实避而不见 / 157
6. 后视偏见:事情发生以后,每个人都是诸葛亮 / 161
7. 邻近性原则:邻居是最好的推销员 / 165
8. 名称效应:好名字带来的好处 / 168
9. 依赖定律:我们的现在都是由过去决定的 / 172

第七章 怪诞行为——荒诞背后隐藏的真相

1. 观众效应:观众越多,演员越兴奋 / 178
2. 巧合现象:“说曹操,曹操就到”是有科学道理的 / 181
3. 蔡戈尼效应:我们总是强迫自己完成并不着急的事情 / 185
4. 思维定式:郁金香的“成名之路” / 189
5. 赢家诅咒:赢家有时比输家更不高兴 / 193
6. 损失厌恶:出租车司机提前收工的原因 / 197
7. 强迫逻辑:世上本没有鬼,夜路依旧让人害怕 / 200
8. 德西效应:加工资反而让员工积极性下降 / 203
9. 压力释放:爆粗口真的很爽 / 207

第八章 变态行为——有个“怪物”潜伏在我们的身体里

1. 施虐狂:施虐也能上瘾 / 212
2. 依赖症:想戒却戒不掉的恶习 / 215
3. 马索克现象:有人从受虐中找到快感 / 219
4. 洁癖症:这世界太脏了 / 223
5. 偷窃癖:有钱人为什么也会盗窃 / 227
6. 偷窥癖:我对别人的隐私无比好奇 / 231
7. 恋物癖:异性贴身用品的诱惑 / 235
8. 异装癖:为什么有些人喜欢穿异性服装 / 238

第九章 经济行为——再聪明的狐狸也斗不过好猎手

1. 限时抢购:为什么我们对于不需要的东西那么热衷 / 244
2. 机会成本:如何做出最好的选择 / 247
3. 比较优势:与别人比较,我们总能找到优点 / 251
4. 格雷欣法则:为什么劣币能够驱逐良币 / 254
5. 短缺原理:物以稀为贵 / 257
6. 价格歧视:市场并不是公平的 / 261
7. 套利交易:低买高卖才是赚钱之道 / 265
8. 鳄鱼法则:当失败时要学会止损 / 269
9. 公地悲剧:人人都关心自己那份收益 / 273

第一章 认知行为——如何保持 对事物正确的判断

1. 认知失调:当我们与别人不一样时

微行为关键词:认知失调

当一个人的信念、想法、态度等一系列逻辑与自己之前一贯的认知产生分歧,或者行为不一致时,就会产生认知失调。认知失调会给人们带来不舒服、不愉快的感觉,随着认知失调的程度的增加,人们的压力也越来越大。

王永是一名普通的销售员,在部门一直默默无闻,没有什么过人之处,业绩也是同事当中最差的。部门经理还有同事都替他着急,劝他应该趁年轻,多努力,要懂得上进。但是王永感觉没什么动力,业绩依然稀松平常,时间长了之后,王永就有些得过且过,我行我素,纯粹是在混日子。

一天,部门经理想到一个方法,想借此增强王永的自信心,让他能够快速提高业绩。于是,他对王永说:“今天公司给各个部门制定了任务,要求在月底每个部门的业绩必须达到500万,否则会从业绩最差的员工将被裁员。所以,我准备从咱们部门挑选一名员工来担任业务组长,带领部门共同完成任务。我考虑了一下,决定把这项艰巨的任务交给你。小王,你可要知道,你身上担负着咱们部门所有同事的前途,一定要努力,我相信你,肯定能够出色地完成这次任务,通过考验。”

王永听了之后,有些难以置信。他的业绩一直是部门最差的,经理也一直为此头疼不已,比自己优秀的同事很多,没想到经理这么相信他,将这么重要的任务交给他,还任命他为业务组长。王永还是有些担心:“经理,您说的是真的吗?您真的要任命我为业务组

长？”经理说：“小王，其实我知道你是很有能力的，可能因为一直没有机会，你没能发挥出自己的潜能。这次，我给你机会证明自己，同时也证明给公司的人看，我看人的眼光绝对没错！”

正式接受任务之后，王永一开始的确踌躇不已，不知从哪入手，恐怕辜负了同事的厚望。但是，一想到经理对自己的信任，同事对自己的期望，便慢慢地坚定起来，开始奋发努力。不但每天加班到深夜，研究业务资料，学习专业知识，甚至看到不认真、不努力的同事，也学着经理那样苦心劝解。在他的带领下，部门的销售业绩每天都在增加；而王永自己的辛勤努力也得到了回报。到了月底业绩考核时，王永的销售业绩竟然是同事中最高的，而且他所在的部门的销售业绩也名列前茅，得到了公司表彰。

王永和部门同事都非常高兴，而经理也支持他继续担任业务组长。这样过了一年之后，王永已是资深业务主管，业绩一直排在公司前三名，在业界成了一位销售精英。

从心理学上来看，王永之前的确可以算是个不思进取、碌碌无为的人，没想到，经理会让他担任部门的业务组长，并且一再强调，相信他能取得很好的考核成绩，这样就打破了他的心理平衡，使他的心理产生了震荡，导致他对自己的理解认知失调。为了能够减轻认知失调带来的不适，小王只能尽量调整自己的行为 and 做法，重建对自己的认知，使自己的行为能够符合自己的认知。

美国心理学家利昂·费斯汀格在《当预言失灵》一书中曾描写过这样一个故事：20世纪50年代，一位美国的家庭主妇玛丽安·科琪在报纸上刊登了这样一条消息，她坦言自己一直在接受来自外星人的信息，并且她预言在12月21日这一天，世界末日将会来临，整个北半球都将被一场突如其来的大水淹没，生活在这里的人都会被淹死。但是，玛丽安又安慰信徒不要担心，因为在末日的前一天也就是12月20日，外星人会派飞船来营救她的信徒们，把大家带到安全的星球上。

而当时的费斯汀格正在研究关于认知失调的心理学行为,他认为这件事对于认知失调的研究有着巨大的帮助,于是他针对此次预言提出了一个假设:如果玛丽安的信徒非常信任预言,并且把它作为自己的信仰,一旦预言失败,证明他们的信仰是错误的,他们不但不会对玛丽安的预言失去信心,反而会更加确信自己的信仰。

在末日的前一天,所有的信徒都在等待着世界末日的到来,或者说他们都在准备验证自己信仰的结果,然而世界末日并没有如约而至,甚至连一点动静也没有,一点预兆也没有,当然,信徒也没有看到前来营救的飞船的影子。这时,有的信徒开始慌张起来,接着,越来越多的人躁动不安,无所适从。

就在这时,玛丽安又传达了一个新讯息,她说由于她和信徒们的虔诚祷告,上帝终于被大家的善良感动,决定不把这场灾难降临给他们,而是保留世界的安宁,让人们能够放心健康地生活下去。

听到这个消息之后,信徒们不但没有因为玛丽安预言的失败而质疑她,反而对玛丽安更加崇拜,甚至更加坚定自己的信仰,并且有的信徒还因此放弃了原来的生活,死心塌地地做玛丽安的信徒。

在这个案例中,信徒们因为所深信的预言失败从而导致自己内心的认知失调,坚定的信徒们在得知新的讯息之后,为了消除内心的失调感,不得不说服自己,将认知冲突调整到一致,以便减轻内心的不适感。

针对这次事件,费斯汀格首次提出了认知失调的概念,后来又对认知失调做了详细的阐述,其大意为:人对自己的行为认知和理解需要保持一致性,一旦自己的行为与自己的认知发生偏差,或者对行为的认知上发现不和谐时,就会引起心理上的不适和紧张,产生很多不愉快的体验,这种心理情绪就是认知失调。

认知失调一旦产生,人就会对自己的行为产生不解与质疑,但是这个过程并不会延续很久,因为人一旦发现自己认知失调,就会迅速对自己的行为或者对事物的认知进行重建或者调整,自动使自

己的行为与认知达到一致,从而使自己的不适感得到缓解,改变自己的认知状态。

那认知失调的原因是什么呢?

一是人的逻辑认知与现实真相产生了冲突。比如,在一个人的认知里,乌鸦一直是黑色的,当他看到一只白色的乌鸦,就会产生认知失调。二是人的态度和行为产生了冲突。比如,一个人从内心里厌恶且看不起自己的上司,但是在上司面前又不得不卑躬屈膝,听从指示,这也是一种认知失调。像这样的认知冲突造成了心理上的不适和不安,使自己产生不愉快的体验,那么我们该如何解决这种心理问题,消除内心的不适呢?我们可以从几个方面进行调整,比如改变自己的认知态度、增加认知的一致性、减少与态度相矛盾的行为,等等,尽量使认知趋于一致,那么心理便会逐渐平衡。

2. 认知疗法:你的痛苦本可避免

微行为关键词:认知疗法

很多时候,人的痛苦来源于对人或事的认知失调,而并非来源于人或事本身。根据人的认知过程我们发现,通过认知疗法,可以矫正人们的不良情绪和行为,重新建立合理的认知,达到改变的目的。

生活中,我们总是会遇到这样的人,他们无时无刻不在为了自己的遭遇而唉声叹气,总是在抱怨命运的不公,似乎在他们的生活中没有一件事情是开心快乐的,所有的事情都让他们感到痛苦不安。那么,难道他们遇到的每一件事真的是那么糟糕和不堪吗?他们的人生注定要遭受这些痛苦和难过吗?其实真正让他们感受到

痛苦不安的,并不是他们所遭遇的事情或所遇到的人,而是他们对这些事情以及这些人的看法。甚至可以这么说,有很多痛苦其实是完全可以避免的,只不过有人总爱自寻烦恼。

张洋是一名应届毕业生,不久之前刚刚参加工作,在一家上市公司做职员。但是他工作不到半年,就渐渐感到疲惫不堪,整天一副闷闷不乐的样子,甚至还常常跟同事起争执。

一天下午,张洋从领导办公室出来,带着一副愤懑的表情,气愤地坐在自己的位置不说话。隔壁的同事看他这么生气,就关心地问道:“你最近是不是遇到什么不开心的事情了,怎么总是无缘无故发脾气?”

原来,张洋以前在学校读书时,成绩很好,经常被老师表扬,他自己也觉得,以后肯定会做出一番大事业的。没想到,进入公司以后,他发现人外有人,天外有天。和张洋同时进公司实习的同事,专业知识都很棒,表现也很优秀。而且,这家公司在业界非常知名,口碑也很好,同时,公司对新员工的要求很严格,如果你的工作业绩不能达标,就会被淘汰。所以,每个员工都在拼命工作,不想被落下。

张洋从小被夸到大,自己又争强好胜,想要有好的表现,得到公司重用。可是,压力越大,越谨小慎微,反而越容易出错,渐渐地领导对他有点失望了。张洋很担心会被淘汰,毕竟能留在这家公司工作是无数人梦寐以求的。所以,在这种高压下工作,时间一长,他不禁心情郁闷,烦躁不安。

听了张洋的诉苦,同事微微一笑,说道:“你每天想东想西,杞人忧天,难道就能解决问题了吗?还是你认为自己工作能力不够,一定会被淘汰呢?与其每天为这些没有发生的事情忧虑不安,不如放开心情,梳理好自己的工作,尽最大的努力,就算最后离开也不遗憾。”

其实,很多事情本身并不是引起我们痛苦的根源,真正让我们

痛苦的是我们自身对这件事的看法和观点。就像前面提到的张洋，只知道用主观的自我认知来看待眼前的人和事情，却不知重新建立心理认知，以致让自己陷入无尽的烦恼和痛苦之中。

微行为心理学上对于认知理论的描述为：人的情绪大多来自于对所遇见的事情的看法、观念、评价，而并非是来自事情的本身。这句话的意思就是：人的痛苦本来是可以避免的，但是人总爱自讨苦吃。

或许还有的人会这样问，那么怎么样才能避免痛苦，不被这些扰人的情绪左右呢？著名心理学家、现代认知疗法权威专家 A. T. 贝克，对这种现象曾表达过自己的观点，他认为：“适应不良的行为与情绪，都源于适应不良的认知，因此，行为矫正疗法不如认知疗法。”

不止 A. T. 贝克表达过这样的观点，有的心理学家也认为：当人经历了某一事件，就会对这一事件产生自己的看法和认知。如果对其产生不合理的认知或者看法时就会引起自身不良的情绪和行为，使自己感到痛苦。这种情况下，只有通过疏导来改变或者重建对事情的认知或看法，才能达到认知治疗的目的。

吴欣是一家企业的白领，工作很勤奋也很努力。前些天，领导在同事面前夸奖了吴欣，还鼓励她今后要更加上进，说不定下一次考核就能升职。吴欣听了很是得意，觉得领导言语间都透露出想要提拔自己的意思，于是工作更积极了，想向同事和领导证明自己。可是，过了些日子，领导并没有明确的表示。吴欣开始有些忐忑不安起来，不知如何是好。

就在这时，公司又来了一位新职员，领导也多次当着全体员工的面，夸赞那位新职员的工作能力。吴欣听了，就认为这位新职员肯定是来和她争抢职位的，否则怎么会一来就锋芒毕露，展示自己的能耐呢？而且，领导还三番五次地夸奖她，很多重要项目都交给她去办，领导肯定也是想要放弃自己，转而提拔这位新职员。