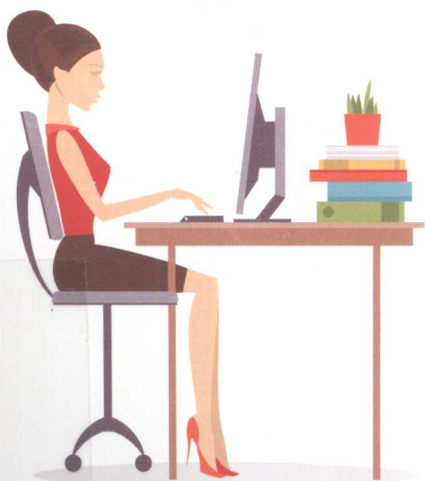


马泽中◎著

女性

职场幸福 心理学



你做一件事，
可能有一半人说你是对的，
另一半人说你错了。

我才不关心他们说什么呢，
我做我想做的事，
我为自己工作，
不为其他任何人。

清华大学出版社



女性

职场幸福 心理学

马泽中◎著



清华大学出版社
北京

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签，无标签者不得销售。
版权所有，侵权必究。侵权举报电话：010-62782989 13701121933

图书在版编目 (CIP) 数据

女性职场幸福心理学 / 马泽中著. -- 北京 : 清华大学出版社, 2015
ISBN 978-7-302-44635-4

I . ①女… II . ①马… III . ①女性—成功心理—通俗读物 IV . ① B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 179432 号

责任编辑：娄志敏
封面设计：李伯骥
责任校对：王荣静
责任印制：王静怡

出版发行：清华大学出版社

网 址：<http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址：北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编：100084

社总机：010-62770175 邮 购：010-62786544

投稿与读者服务：010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈：010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印装者：三河市金元印装有限公司

经 销：全国新华书店

开 本：160mm×230mm 印 张：14.5 字 数：229 千字

版 次：2016 年 9 月第 1 版 印 次：2016 年 9 月第 1 次印刷

定 价：39.80 元

产品编号：060879-01

第 1 章 意气风发入职场 / / 1

- 1.1 职场中能保留多少学生气 / / 2
- 1.2 小礼物送出大感受 / / 17
- 1.3 穿出职场礼仪 / / 24
- 1.4 身体也会说话 / / 32
- 1.5 职场人际边界 / / 40
- 1.6 老板的心思也能猜 / / 51
- 1.7 蜗牛的日积月累 / / 59

第 2 章 职场上的那些“糟心”事 / / 63

- 2.1 爱上老板的心理动因 / / 64
- 2.2 办公室恋情的利与弊 / / 74
- 2.3 性骚扰，一个不得不说的话题 / / 80
- 2.4 青春饭可以吃多久 / / 85
- 2.5 加薪那些事 / / 94
- 2.6 跳槽还是坚持 / / 99
- 2.7 谁来认可我 / / 106
- 2.8 我在单位总遇小人 / / 117
- 2.9 老板不批我的年假，怎么办 / / 126



你有自己的职业规划吗 // 135

第3章

3.1 初遇职业“瓶颈” // 136

3.2 找到你的职业锚 // 140

3.3 行走在职业的天梯上 // 145

3.4 新高度新视野 // 148

3.5 人生角色跷跷板 // 152

躲不过的困惑：家庭与事业如何抉择 // 159

第4章

4.1 职业锚 VS 家庭盾 // 160

4.2 升职还是生育 // 170

4.3 产褥期抑郁 // 175

4.4 我在养孩子，他在婚外情 // 185

4.5 职场和家庭的平衡密码 // 199

遭遇职场死穴：晋升无望怎么办 // 207

第5章

5.1 职场迷雾导航 // 208

5.2 中年婚姻危机 // 214

幸福源于内心：活出潇洒自我 // 219

第6章

6.1 “成功”的我 // 220

6.2 向日葵之路 // 222

6.3 被幸福追着跑 // 224

6.4 生命有限，生活无限 // 225

6.5 活出不一样的自己 // 226



第 1 章

意气风发入职

- 1.1 职场中能保留多少学生气
- 1.2 小礼物送出大感受
- 1.3 穿出职场礼仪
- 1.4 身体也会说话
- 1.5 职场人际边界
- 1.6 老板的心思也能猜
- 1.7 蜗牛的日积月累



1.1 职场中能保留多少学生气

.....

初入职场的准备

——曾经的优秀学生，为何连遭失业

引子：小艾大学时期学业成绩等各方面非常优秀，可毕业后半年内就换了三份工作。第一份工作是在一家知名国企做设计，试用期内被劝退；第二份工作是在一家外企做设计，一个月后又惨遭失业；第三份工作她选择了一家小型设计公司，由于无法承受焦虑再次失业。为何优秀的大学生初入职场就惨遭重创？从心理学的角度来看，小艾连遭重创，可以归结为没有做到“接受你不能改变的，改变你能改变的”。

大学时期小艾主攻室内设计，她外形清新靓丽，聪明勤奋，学业成绩优秀，很招人喜欢。大二时她在网上开了一家创意小店，出售自己和同学的设计作品。按说这样一个有能力有创意的优秀学生，毕业后的人生顺风顺水是再正常不过的事了，可是小艾却在毕业半年内的职场生涯中连遭“重创”。终于，在强迫自己修改设计稿近 12 小时后，她崩溃了，推倒了电脑，掀翻了书和设计稿，在同事们的目瞪口呆中，号啕大哭起来。

原来，作为职场新人，小艾毕业后顺利进入一家大型国企担任设计师，在和企业原有设计师共同合作时，她常常擅自修改设计稿。为此，设计主管多次与她沟通，但小艾坚持自己的想法，认为原设计太过时，不够时尚和前卫，对设计师和作品都相当不尊重，设计师都不愿和她合作。如此一来，试用期还没到，设计部门就请她另谋高就，自我感觉很好的小艾很愤怒，她怒气冲冲地找人事部门讨说法，人事经理委婉地告诉她，“你的个性太鲜明，不适合国企，在这里你不能发挥所长”。小艾的第一份工作就这样结束了！

痛定思痛，小艾决心找一个真正“自由”的、能实现自己想法的工作



平台，她顺利地进入了一家外企。吃一堑长一智，这一次小艾不像上次那样锋芒毕露了，在和现任设计师合作时，即使有不同意见也按照现任设计师的要求修改。可是不到一个月她又被辞退了。原来，这个外企是通过企业邮箱进行沟通和确认相关事宜的，小艾因为没有查看邮箱的习惯，耽误了设计稿的印刷工作，导致客户在活动当天无法拿到成品，客户和经理十分不满，小艾也觉得很内疚。

两次糊里糊涂丢了很好的工作，这对一向自信的小艾打击非常大，她不明白为什么自己在学校如鱼得水，工作后却屡屡不顺。父母也不明白是怎么回事，只是习惯性地责备她，仿佛都是因为她不努力不用心做得还不够好才造成这一切的。她开始怀疑自己的能力，一向高傲的小艾降低了自己对工作的期待，这一次她找了一家小型的设计公司，工作环境、管理制度和薪酬都远远不如前两个，尽管如此，她也不介意，因为她不想重新找工作了。

她开始变得不爱说话了，当上司征求她的想法和意见时，她犹豫不定，拿不准说还是不说。她对自己的设计水平也不再自信，每修改一次都会想上司会怎么评价呢，这样改来改去，越改越不满意。为了提高设计水平，她强迫自己每天必须看设计类的书，但却什么也看不进去。沮丧和焦躁包围着她，她开始失眠。当然，她又失业了。

小艾的故事也许有些夸张，但是进入职场的新人却都不同程度地面临着一个无法回避、无法解决的角色转换问题，即如何从学生角色转换为职员角色。角色转换越快越有利于职场融入、职场发展和职场稳定，角色转换越慢越不利于职场融入，最终会导致一系列问题，影响职场发展和职场稳定。

那么，初入职场的大学生要为角色转换做哪些准备呢？又如何适应和面对职场规则和文化呢？

对于小艾来说，她的角色转换就有些缓慢。

工作后，她依然保持着学生时代的作风，以自我为中心，只想表达自己，既没有团队意识，也不知道尊重别人，更没有协作意识，完全没有找到自

己在团队中的位置。

大学毕业，意味着结束了长达 16 年的学生生涯；意味着结束了作为学生的生存模式——以自我为中心，只要成绩好一切皆 OK，老师宠着，家长捧着，同学羡慕着；还意味着从此开启了另一种生存模式——以团队合作为主导的职场生存模式。这个模式完全不同于以往的生存模式，它看重团队，看重团结协作，每个人都是团队的一分子。在团队中，你必须要有想法有创意，但你的想法和创意要为团队目的而生，要和现实匹配；你需要在团队中脱颖而出，但团队不是让你来展现自己的，而是在实现团队目标的基础上展示自己、实现自己。总之，学生生涯直接体现自我，职场生涯通过团队体现自我。

这样的角色转换，小艾显然没有考虑过。事实上很多人都没有考虑过，而人的一生其实就是一个接着一个的角色转换过程。

有了角色转换的意识，职场新人该如何融入新的生存环境呢？

首先，作为职场新人，要在第一时间主动了解企业已有的文化和规章制度。

每个企业都有自己的企业文化和运作模式，不管职场新人是否了解它，它都真真切切地存在和运行着。加入这个企业，就意味着接受了这个企业的文化和运作模式，并在这种文化和运作模式下开展自己的工作。如果对此一无所知，也许在初入职场的那段日子里就要经受一些挫折，收获一些迷茫，与其被动适应，不如主动了解、主动适应。

小艾就不了解她所进的这几家企业的企业文化和运作模式，只是一味想当然地按照自己的想法行事。在国企，她的表现就是让大家围着她转；在外企，她没有弄清楚企业的沟通模式；在私企，她已经不知道该怎么做了。

通常，刚入职的新人并没有被安排太多的工作任务，其目的就是要给某适应环境、了解企业文化和运作模式的时间。一般来说，这个时间大约为一个月，职场新人应该充分利用这一个月的时间适应环境、了解企业文化和运作模式，尽快和同事熟悉起来。

小艾完全没有做这个工作，仍然像学生时代一样以自我为中心。



因为没有融入新环境，不了解企业文化和运作模式，所以她不知道自己加入企业的目的，也不知道自己想从企业中获得什么、能获得什么，更不知道自己能为企业做些什么。这些“不知道”使她无法在企业中定位，无法真正主动融入团队和企业，更别说适应团队和企业了。

因为对职场对企业一无所知，所以她仍然按照学生时代的模式处事，以自我为中心，没有团体概念，不尊重团队，无法和同事合作，表现得学生气十足。一旦受挫，要么我行我素，不按照企业的规章制度办事，要么谨慎压抑，不敢说不敢做，直到崩溃，表现得十分脆弱。

由于对自我、对职场、对企业缺乏足够的了解和充分的认识，小艾开始一点一点地否定自己，最后导致对自己的全面否定。

自我否定就是自己否定自己，通常是因为觉得自己没有做好一件具体的事，把责任归结为自己不好造成的。如果常常这样归因，久而久之就会觉得自己什么都不行。通常这种自我否定会每换一次工作加重一次。

小艾的职场经历就是这样的一个自我否定过程。

国企被辞，她觉得国企不适合她，否定了国企，于是找了个外企。外企受挫被辞，让她觉得外企也不适合她，否定了外企，于是又找了一个小企业。连续两次被辞，对她的自信打击很大，在小企业她因承受不了压力而崩溃，再次失去工作。她觉得既无助又无力，此时，她在否定了国企、外企、小企业的同时也否定了自己，她觉得自己不适合国企，也不适合外企，也不适合民企，一句话，她不适合所有的企业，甚至觉得不适合这个社会，最后她对自己做了全面的否定。

其实不是企业适不适合自己的问题，也不是自己适不适合企业的问题，而是有没有找到自己和企业的对接点，通过这个对接点，让自己和企业连接。这就好像，企业在左，你在右，此时你和企业毫无关系，只有当你和企业拉起手的时候，你和企业才有了联系。这个拉着的手，就是你和企业的对接点。但你和企业凭什么拉手呢？凭的就是你对企业的了解和接纳、企业对你的了解和接纳，彼此了解越多接纳才越多，你和企业的手才会越拉越紧、越拉越近。

对企业文化来说，了解和接纳的过程就是“接受那些你不能改变的，改变那些你能改变的”。企业文化是固定的，是已经存在的事实，这基本是不能改变的，打破它是要付出代价的，在你没有能力打破它的时候，先接受它；作为职场新人，你具有灵活性，因此你掌握着主动权，这意味着你具有通过了解企业文化和规则来融入企业和团队的主动性。具体地说，你可以先从你所在的团队、设计师、同事着手，先融入他们，接受不能改变的那些存在，改变那些可以改变的事情，进而再去融入整个企业。

其次，要明确自己在企业中的定位。

企业很大，个体很小，企业有很多事情需要做，个体只能做其中的一点，职场新人必须清楚，自己能为企业做什么，这就是个体在职场中的定位。

小艾的失败就在于她始终没有找到自己在企业中的定位。因为不知道自己的定位，所以她不知道自己可以做什么、能做好什么。

找到自己在企业中的定位，就是要明白自己擅长做什么，从擅长的、能做的事情开始做起，把它做到别人不可替代，再以此为基础向自己不熟悉的领域拓展。

对于小艾来说，在第一份工作的实习期要做的是了解企业的文化和规则，融入团体，理解企业的设计理念，再仔细地评估自己，了解自己的优势，看看自己能为企业理念做些什么，这其实就是寻找自己和企业的连接点的过程，就是寻找自己在企业中的定位的过程，避免定位过高、过低，或定位不清，同时，这个过程也是一个扎实积累的过程。第二份工作看起来是失败在挑战了企业规则，其实还在于她对自己的定位存在问题。第三份工作她已经完全不知道自己的位置了！

在一个企业中，如果不知道自己的定位，不知道自己擅长什么，不知道自己能为企业做什么，要么随波逐流，走到哪儿算哪儿；要么不断地为了改变而改变，为了换工作而换工作，不管是哪种状况，最终都会导致自我否定和自我抛弃，因为随波逐流和没有目标的换工作都会降低自我价值感，换得越频繁，自我价值感越低，自我否定和自我抛弃感越强。就像小艾，半年内的三份工作把她从一个自信满满的优秀学生变成了一个职场沮丧的



失败者，几乎让她崩溃。

职场制胜法宝

——为什么努力工作却没有加薪

两年前，小安大学毕业，在一家公司做财务，看起来很不错。不久，她发现公司的工资水平很低，但她觉得工资低没关系，凭着自己的学历和能力，升职加薪指日可待。她努力地工作和出色的专业能力得到了同事和领导的认可，她暗暗期待着加薪。一年过去了，很多能力平平的同事都升职加薪了，但小安还拿着原来的工资。小安向老板表达了自己加薪的要求，老板说他会考虑的。得到这样的答复，小安有些惴惴不安，但她转而又想老板毕竟是老板，他不会说话不算数的，自己应该对老板有信心。接下来的一年小安更努力了，可是升职加薪这事好像铁了心和小安不相关。小安又去找了老板，得到的仍然是他会考虑这样的答复，可是加薪仍与她无关。小安迷惑了，自己究竟哪里做得不好？后来小安才知道其中的奥秘。

原来她的高学历、高水平和高能力不仅没有带给她应有的升职加薪，反而让公司的其他人感受到压力，自然她成为被排挤的对象；公司一贯遵循“论资排辈”的潜规则，同事中普遍流行“外地人抢了本地人饭碗”的观点，使得“年轻的”“外地人”小安遭到本地同事一致对外的排挤。此时的小安才意识到要是自己早知道这些该多好啊！

的确，正如小安意识到的那样，要是她早知道了这些规则，她就会采取完全不同的应对方法。比如也许她会第一时间选择离职，找到与她更匹配的公司；也许她仍然会选择留在公司，但她会注意建立维护自己和老板的关系，和同事搞好关系，让同事接纳自己这个“外地人”，说不定她反而更能获得同事的喜爱，最终为自己营造一个如鱼得水般的工作氛围呢！要知道人们都喜欢自己帮助过的人啊！

就小安本身来说，她已经做得非常好了：工作努力、能力出色。在学生时代只要做好这些就能得到一个好成绩，就能赢得老师的心，但是在工作中，除了这些还要具备其他更重要的能力，这个能力就是维护好各种关系，

让领导看到你的付出。

这里所说的关系不是拉关系走后门的关系，而是心理学意义上的关系。人从出生的那一刻起就开始处在关系中了，人最早体会到的关系是母婴关系，婴儿通过母亲对自己态度好坏、反应速度来认识母亲和自己，并最终形成和母亲的互动模式。通常情况下，这种互动模式在三岁时就已经完全形成，日后所有与人相处的模式都是在重复着三岁前形成的这种模式。所以说母婴互动模式质量影响着婴儿日后的人际互动模式。

不管你是不是愿意，你都时刻处在这种人际互动模式中，也就是说你时刻生活在关系中，时刻感受和体会着你眼中的对方和对方眼中的你。当你在心理上和对方保持一段距离时，对方能感受到；当对方在心理上和你保持一段距离时，你也能感受到。不管你想不想、愿不愿意，你都和对方维持着某种或亲近或疏远或中立的关系。

关系无所不在。在家庭中，你和父母兄弟姐妹亲戚朋友的关系均有所不同。或许，爷爷更爱你，但你想和父亲更亲近一些，或许在心理上你更依赖姑姑而不是母亲，或许你更爱妹妹而疏远弟弟，这些反映的就是你和他们每个人的互动关系。在同学中，你喜欢和这几个同学玩，讨厌那几个同学，另外几个同学比较依赖你，而你又依赖那个同学，这反映的也是你和每个同学的互动关系。同样，在团体中，不管你愿不愿意，只要你加入了一个团体，你就在开始寻找你在团体中的位置，并最终在某个位置上了，这个位置就是你在团体中的定位，是在你和团体中每个人互动的过程中形成的。所以从关系中抽离出来，察觉你和团体中每个个体的互动模式，并随时调整自己的模式，处好关系，并将关系维持到最佳状态，就显得尤为重要了！

进入任何一个新的团体，最重要的就是要和领导、同事保持良好的互动模式，处好和领导、同事的关系。小安的问题在于她只知道埋头苦干，没有和领导、同事建立良好的互动模式，没有建立、维护她和领导、同事的关系。那么，小安应该如何做呢？

首先，要和自己的直接领导（或主管领导）建立相对稳定的、直接的、



点对点的沟通方式，这点非常重要。沟通的目的是有效，如果沟通无效或起到了反向效果，那就不要做这个沟通。和直接领导（或主管领导）稳定地、直接地、点对点地沟通能有效达到沟通目的。直接沟通就是不通过第三方传话的两人之间（或面对面或电话或邮件或QQ）的沟通方式。小安像大多数员工一样，以为只要努力工作，领导（或老板）自会看见，领导（或老板）看见了，自会给她想要的回馈，可是老板不是她肚子里的蛔虫，怎能知道她的想法呢？

小安在平时的工作中，和领导连间接的沟通都没有，更谈不上直接沟通和稳定沟通了，仅有的沟通就是要求涨工资，这个沟通当然很突兀。因为对领导而言，他不了解小安的具体工作任务，对小安几乎一无所知，也不了解小安的辛勤付出，更不了解小安是如何应对解决工作中遇到的难题的，他只知道今天小安要求加薪，但他不知道为什么给小安加薪，也许他会吩咐相关部门处理，相关部门按照规定告诉他不能满足加薪条件。

也许小安会想，难道老板看不见自己的付出吗？很多人都会这样问，很多励志书也给出了很多解读，比如，老板以一对几十几百，他怎么可能去关注每个员工，何况他还有其他更重要的事情要做，而你以一人对一人，自然可以做得更到位更体贴。那么，如何做得更到位更体贴呢？那就是换位思考，想一想，如果你是领导，当下属提出加薪要求时，他怎么做，你愿意破例为他加薪？

在职场中，努力工作、能力出色是必需的，除此之外，和老板保持稳定、直接的沟通同样重要！如何沟通呢？最简单、最有效的方法就是保持点对点沟通。点对点沟通就是每次只跟领导沟通一件事，工作汇报就是工作中最常用、最有效的点对点沟通方式。可以汇报工作进展、工作业绩，也可以汇报工作中面临的难题和突发事件，哪些是可控因素，哪些是不可控因素，面对难题和突发事件有哪些解决方案，需要领导提供哪些帮助等。在汇报时要保持客观、中立、全面，尽量表达自己的感受和需求，切忌抱怨。

很多职场人都不重视工作汇报，要么认为工作汇报是溜须拍马，要么把工作汇报变成抱怨、发牢骚的情绪释放。事实上，工作汇报恰恰是领导

最需要最希望你主动做的一件事。同样换位思考一下，如果你是领导，你同时吩咐了几项工作任务，有人主动反馈工作进展等，有人从不反馈，想想你会有什么感受？你是否觉得对有反馈的任务组更有亲切感和掌控感，心里埋怨没有反馈的任务组为什么不能主动反馈，非要让人像挤牙膏一样地追问呢？

其次，作为职场新人，要不断评估在公司、团队，在和同事的关系、和老板的关系中，自己处在什么样的位置。这个位置中，有利因素有哪些？限制因素有哪些？目前同事相处现状如何？如何被同事接纳、融入所在团队？公司的规则是什么？它的潜规则又是什么？评估的目的是为了能最快做出最有利于自己的决定。

小安进入公司时完全没有想过这些问题，更没有做过评估，她只是按照惯性在十多年形成的学习模式驱动下继续前行，以为只要努力工作，自己做好自己的工作即可，殊不知职场生涯和学生生涯完全不同。职场讲究的是团队、合作、沟通，是完成工作任务，是脱颖而出。

如果小安进入公司前半年就了解公司论资排辈的潜规则，并能恰当评估上述内容和自身资源，那么，她就能明确选择自己是要留在这里继续奋斗还是跳槽。留在这里如何调整？跳槽的话跳向哪里？如果两年后她才知道公司的这种潜规则，此时再做出决定的话，就有些太晚了，因为两年的时间足以稳定她在公司的位置了。

所以说，作为职场新人乃至职场达人，不仅要努力工作，更重要的，还是要抬头看路，怎么看？就是要不断评估你所处的各方面的关系。

最后，评估的目的有二，一是快速做出有效选择，二是促进自己在团队中的成长。看到关系是第一步，评估关系是第二步，整合关系是第三步，第三步是最重要的一步。看到了却没评估，留给自己的就是抱怨，评估了却没整合，自己就不会成长不会受益。只有把自身资源和对团队自己的评估整合之后，才能使这些关系为自己所用，才能尽快退去学生气，变职场菜鸟为职场达人，这种转变既需要智慧，也需要心理能量。如何整合、如何转变，这需要专业的心理咨询师帮您分析！



职场小人也要尊重

——作品被主管剽窃该怎么办

阿娅毕业于某著名服装设计学院服装设计专业，思维活跃，构思新奇。经过慎重考虑，毕业后，阿娅选择了一家知名的大服装公司。这家公司有两点吸引她，一是薪水比较高，二是设计团队强大。不久，阿娅觉得这里和自己想象的并不相同：同事特立独行，很少沟通，团队气氛令人感到压抑；部门主管专业水平差，人品也不怎么样，对下属吆五喝六的，对上司却奴颜媚骨。阿娅想，既来之则安之，看在钱的份儿上慢慢适应吧。但是，随后发生的一件事情却让阿娅无法忍受。

原来，凭借对年轻人审美的了解，阿娅设计了一系列服饰，她对这套设计很有信心，于是，她把自己的这套设计样稿送交部门主管，请他提些建议。阿娅话虽说得客气，其炫耀和挑战的心意也不是没有的，但令阿娅万万没想到的是，部门主管却将其据为己有，并将其报给老板。阿娅知道后非常恼怒，想都没想就直接冲进部门主管的办公室质问他。谁知部门主管满不在乎地说：“原来是这事啊！我之所以这样说，是因为这样说老板比较容易采纳。”部门主管满不在乎的嚣张气焰激怒了阿娅，阿娅气愤地说：“好，我现在就去找老板确认，看看老板果真是这么没有是非观念的人吗！”盛怒之下的阿娅又找到了老板，听完阿娅的诉说，谁知老板笑了笑说：“这件事我知道了。我很欣赏你的设计构思。不过，你应该学会尊重你的部门主管。”阿娅顿时愣住了，难道反而是自己错了吗？

难道真是阿娅错了吗？

在心理咨询中常常强调没有对错，只有角度。角度不同，立场不同，同一件事，就会有人欢喜有人忧，有人痛快有人憋屈。

阿娅遇到的这件事至少有三个角度，阿娅的角度、部门主管的角度和老板的角度。

站在阿娅的角度，确实让人感到很气愤，这简直是有冤无处诉啊！罢

罢罢，这样的公司离开也罢，即使不离开，热情也被浇灭了。站在部门主管的角度，抛开他的态度本身不说，也许他也有他的理由，只是其他人不了解而已。站在老板的角度，他对阿娅、部门主管、阿娅的设计、部门主管的设计一定也有自己的想法和认知，只是有些事情需要日后解决。

同样，心理咨询中也有另一个原则，人们只能改变自己，永远不可能改变别人，更不可能要求别人为自己改变，如果想要解决问题，那么就要从调整、改变自己开始。

那么，阿娅该从哪些方面调整自己呢？

正如老板所说，作为职场新人，首先要学会尊重别人！

尊重是一个人人都会说人人都需要的词，但是如何践行却不太容易，尤其是践行尊重别人。那么职场中究竟如何践行尊重呢？

职场上尊重的体现就是允许接纳对方的存在，尤其要允许接纳和自己不一样，甚至完全背道而驰的存在，这些存在包括对方的说话方式、做事方式、行为方式、交往方式等。

这意思是说，同事的所说所作所为，也许不符合你的标准，你看不惯，觉得他为什么这样做，他应该那样做才对啊！通常情况下，看不惯就会抱怨、指责、远离对方，但是如果换种思维，觉得对方那样做一定有他的道理，那么你就首先允许他以自己的方式存在。这样想了之后，你对他的存在方式就没那么反感了，若是你能够理解到他，接纳他的存在方式，你就不会被他的存在方式激怒，以至于被情绪控制，冲动地做出一些对自己不利的的事情了。心理学研究表明人在情绪化的状态中很难做出理智、正确的判断，所以心灵鸡汤类文章常常会告诫你不要在盛怒之下做决定，建议延迟几分钟、几小时甚至几天后重新做出决定。

阿娅得知部门主管剽窃了她的设计作品时，立刻愤怒，直接质问部门主管，被部门主管再次激怒，又直接去找老板讨说法，那时的阿娅已经完全被情绪所控制，失去了理智思考的能力，采取了一系列冲动的行为，结果受到伤害的人是自己。电视剧中为了增加剧情的跌宕起伏，常常会设计一些让男女主人公被某事激怒后情绪失控，做出一些冲动行为的桥段。现