

为什么 你感觉不公平



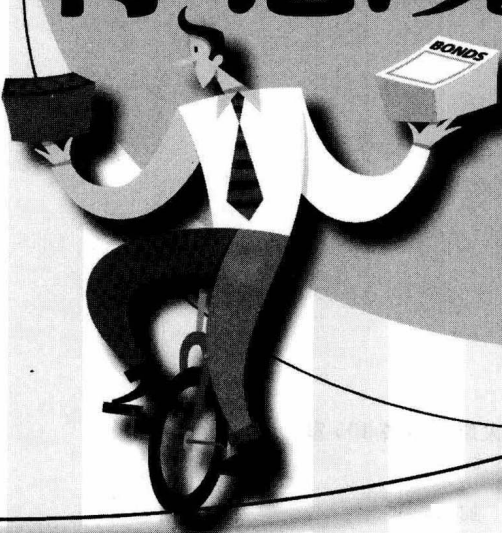
——戴文宪◎编著——

中国言实出版社

为什么 你感觉不公平



——戴文宪◎编著——



没有绝对的“不公平”，也没有绝对的“公平”，
因为一切都是相对的。

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

为什么你感觉不公平/戴文宪编著.

—北京:中国言实出版社,2011.1

ISBN 978-7-80250-383-0

I. ①为…

II. ①戴…

III. ①社会心理学—通俗读物

IV. ①C912.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 213272 号

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

电 话:64924716(发行部) 64963101(邮 购)

64924880(总编室) 64914138(四编部)

网 址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京市德美印刷厂

版 次 2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

规 格 710 毫米×1000 毫米 1/16 15 印张

字 数 200 千字

定 价 32.00 元 ISBN 978-7-80250-383-0/C·17

前言

Preface



职场是个复杂的环境,只要一提到“不公平”这几个字眼,牢骚恐怕就会像雪花般铺天盖地而来:“为什么分给我的工作比别人的重?”“为什么后来的反倒升了职、加了薪,而自己还在原地踏步?”“为什么我满身才华,却迟迟得不到重视?”……即使有些人不将自己的不满溢于言表,内心中也充满了深深的不平。如果在工作中,你对如下几种状况有强烈的感觉,就说明你已经遭遇了不公平:

- 认为自己在工作上受到歧视;
- 感到工作上的相关信息及决策被别人有意隐瞒;
- 觉得自己的观点或意见遭到上司的刻意忽视;
- 认为别人对自己的态度缺乏真诚或差别待遇;
- 感觉自己被边缘化;

……

其实,总感觉自己遭遇不公平待遇的人就像职场中的“怨夫怨妇”,污染着整个环境。但是仔细观察不难发现,那些高呼自己受到不公正待遇的人,都有一个共同特点,就是他们的工作做的并不出色。为什么大呼不公平的人却都是没什么能力的人呢?原因就在于他们工作中存在这样一个恶性循环:当认为自己受到不公正待遇时,就会消极怠工,敷衍工作,而这必然会引起工作效率和工作质量的下降,也必然会给别人留下不好的印象,从而使自己的工作更难开展,致使“不公平”的事接二连三地出现……

对职场上的不公平抱怨,有时可能会带给人们一定的伤害。据医学

研究显示,职场上的“不公平待遇”,可能关系到一个人罹患心血管疾病的几率!芬兰一组研究人员经过十年的密切观察,发现职场上愈是觉得自己受到上司或同事不公平的待遇,越是有可能发生心血管疾病。而且其几率甚至比其他自觉受到公平待遇的同年龄人高出30%!可见,不公平心态于一个职场人的健康是何等的重要。

不可否认,职场中确实存在着不公平的事情,但是大多数情况下,则是自己意识的结果。对于这样的结论很好理解:职场上的员工,由于各人的出身背景不同、家庭关系不同、受教育的程度不同,这就必然会导致分工的不同、待遇的不同、职位的不同……而且,从另一个方面说,公平与否,主要是在与他人的比较中产生的。这正如美国心理学家亚当斯提出的“公平理论”那样:人的工作动机不仅受自己所得的绝对报酬(即实际收入)的影响,而且还受相对报酬(即与他人相比较的相对收入)的影响。而且,人们会自觉或不自觉地把自已付出的劳动与所得报酬同他人相比较,如果觉得不合理,就会产生不公平感,导致心理不平衡。

对于“公平”,不同的人会有不同的理解和看法,不管是哪种看法和理解,都改变不了这样一个事实:世上没有绝对的公平,只有相对的公平,职场也不例外。如果真的有绝对的公平,那反而是另一种不公平了。所以每个员工都应明白,工作中固然存在着“不公平”,但大多数情况下,还是公平的。要想消除这种不公平之感,就要从自身找原因,看是否是由自身原因造成的。人的一生不是一帆风顺的,工作也没有一切都顺心顺意的,每一个员工都应试着在工作中找平衡,找公平感。因为世上从来没有救世主,没有人能够拯救你,只有自己帮助自己。

但愿本书的阅读能让你找到平衡内心的钥匙,让你科学、全面地认识“公平”,并通过自己的努力,合理地对待工作中遇到的任何“不公平”!



第一章 找出不公平背后的“元凶”

有人说,职场如战场,是非不断。身处其中的我们,时常会发出这样的感叹“不公平啊,为什么几年了我还坚守在同一岗位?”“真是不公平,为什么加薪的事儿从来轮不到我?”……那么,为什么会产生这些“怨声载道”?真正的原因又是什么呢?

1. 同样的付出,别人的收入高 /002
2. 做的比别人多,得到的反而少 /004
3. 资深级元老,还在原地踏步 /006
4. 工作分配有失偏颇 /008
5. 幸运的人总幸运,倒霉的人总倒霉 /009
6. 心再大,舞台永远那么大 /011
7. 提议充满创意,总得不到采纳 /014
8. 能力不缺,却被打入“冷宫” /015
9. 结果相同,受到的待遇不同 /017

第二章 绝对的公平是不存在的

世间万物从来没有绝对的,职场也是如此。希望绝对的公平只能是不可能实现的泡沫之梦!所以比尔·盖茨这样告诫我们说:“人生是不公平的,习惯去接受它吧。”因此,你应当明白这个事实,然后再带着“相对公平”的想法

应对职场上的所有事。

1. 公平是相对的,绝对的公平并不存在 /022
2. 到底什么是公平 /023
3. 不要奢求绝对的公平 /026
4. 真正的公平需要不断进取来获得 /029
5. 不要试图改变工作中的不公平 /031
6. 公平并非平均 /034
7. 强者从来没有不公平之感 /037

第三章 抱怨腐蚀公平,用感恩代替抱怨

你是不是总在抱怨薪水低、抱怨付出多收获少、抱怨领导没有管理能力、抱怨管理制度混乱?却唯独没有抱怨过自己:我为什么总是这么多抱怨呢?其实,抱怨是工作中的一颗“毒瘤”,会慢慢腐蚀掉你心中的公平感。最好的办法就是在心中点亮一盏感恩之灯,给自己一个不抱怨的世界,“感谢命运,感谢人民,感谢思想,感谢一切要感谢的人”。

1. 别抱怨,工作是上天赐予的恩典 /042
2. 关闭抱怨“工厂”,开启公平“花园” /044
3. 只会抱怨,不会感恩会让你失去更多 /047
4. 抱怨解决不了任何问题 /049
5. 抱怨工作的人,通常不会成功 /052
6. 少些抱怨,多些反省 /055
7. 用感恩心对待额外的工作 /058
8. 用感恩替代抱怨 /061
9. 消除抱怨,对公司和老板心怀感恩 /064
10. 消除抱怨,对客户的挑剔心怀感恩 /068
11. 消除抱怨,对对手和同事心怀感恩 /071



第四章 不是不公平，是责任感还不够

责任感是工作出色的动力，是职业精神的核心，更是和公平感息息相关的。一个缺乏责任感的人是难以值得信赖的人，即使他有再大的能力也是空谈。而当一个人有了责任感，他就能在工作中激发自己最大的潜能，甚至连不公平感都不会产生。因此，要想消除心中的不平之感，首先就要负起责任来。

1. 用责任唤醒心中的公平感 /076
2. 责任感是简单而无价的 /078
3. 责任重于能力 /081
4. 负起责任来，不推卸 /085
5. 责任感强的人不会有不公平感 /088
6. 薪水就意味着责任 /091
7. 尽职尽责，培养主人翁精神 /093
8. 别让“打工心态”害了你 /096
9. 责任不分大小 /099
10. 多做一点点 /103

第五章 少感慨怀才不遇，多提高自己能力

有人说，怀才如怀孕，时间久了，必会为人所发觉。的确如此，如果你因为怀才不遇而产生不公平感，也许仅仅是时间未到。另一种情况是自己认为自己有才，而事实并非如此。所以，在等待时间的同时不妨锻炼自己的能力，用能力和业绩将伯乐吸引出来！

1. 真正有才的人必会彰显出来 /108
2. 用能力寻找“伯乐” /110
3. 与其怀才不遇，不如做自己的伯乐 /113
4. 有才还要有推销自我的能力 /116
5. 不要太把自己当回事 /120

6. 机遇偏爱有准备的人 /124
7. 留心于细节,捕捉“商机” /127
8. 要不断突破自我 /131
9. 用你的业绩说话 /134

第六章 理解万岁, 将倾斜的天平扶平

也许一提起老板,有些人就会说:“真抠门,而且不懂还瞎指挥”;一提起某个同事,就会说:“没能力,却还鸠占鹊巢”……总之,在你眼里,天平永远是偏向别人那边。当出现这种情况时,你是否应该翻开自己的字典查查“理解”二字的含义,并将其运用到实践中来? 这样也许就能将心中倾斜的天平扶正了。

1. 换位思考,理解你的老板 /140
2. 其实老板也是在给员工打工 /142
3. 得失全在你的一念间 /145
4. 和同事同舟共济 /149
5. 遭遇“职场背叛” /152
6. 理解工作中的委屈 /155
7. 成由勤俭败由奢 /159

第七章 你笑了, 整个世界都笑了

你所有的不公平感也许仅仅是一时冲动,或者是在赌气,事实上,这种愚昧而又幼稚的做法完全可以在一瞬间改变。而改变的钥匙就是保持一个好心态,包括微笑、开心、热情、乐观以及自信等。只要具备了这些,你完全可将不公平感抛到九霄云外。

1. 乐观心态造就公平世界 /164
2. 微笑是化解一切不公平的源泉 /167
3. 用热情冲散工作中的不平感 /171
4. 不是失败,只是还没有成功 /174



5. 放弃并不都意味着失败 /177
6. 换工作不如换个心情 /180
7. 别排斥,有压力才有动力 /183

第八章 只为成功找方法,不为失败找理由

人类的劣根性就是在出现问题后或者失败后,为自己寻找各样看似可信的理由。同理,当你认为自己在遭受不公平待遇时,会为了证明自己的委屈而寻找各样的证据证明自己真的委屈。其实,这种做法不仅没必要而且完全是在自欺欺人。事实上,要想去除不公平感,就要怀有“山不过来你过来”,“只为成功找方法,不为失败找理由。”这样的心态。

1. 借口——不公平的导火索 /188
2. 摒弃找借口的坏习惯 /191
3. 用“不知道”代替“借口” /195
4. 末流员工找借口,一流员工找方法 /198
5. 方法总比问题多 /202
6. 成为公司的“关键员工”,而非“问题员工” /206
7. 找理由前,先问问自己是否竭尽全力 /210
8. 执行,没有任何理由 /213

附 录 员工职业素质测试

1. 你是爱抱怨的员工吗 /217
2. 你是否善于处理顾客的抱怨 /218
3. 测测你的工作责任感有多强 /220
4. 职场中你懂得推销自己吗 /222
5. 测测你是否容易遭遇职场背叛 /223
6. 拿笔记本方式,透出你的职场心态 /224
7. 你的工作态度合格吗 /226

第一章 找出不公平背后的“元凶”

有人说，职场如战场，是非不断。身处其中的我们，时常会发出这样的感叹“不公平啊，为什么几年了我还坚守在同一岗位？”“真是不公平，为什么加薪的事儿从来轮不到我？”……那么，为什么会产生这些“怨声载道”？真正的原因又是什么呢？



“你为什么感觉不公平？”当被问到这个问题时，大部分的人首先都会罗列出一大串的理由来证明自己的所受到的委屈与心中的不满。其中大呼“和别人付出一样多，待遇却低于别人”的占了不少，这些人认为自己受到这样的待遇实在是不公平，心中的愤恨无处发泄。

按理说，多劳多得一直是常见付酬方式之一，也是评价工资级别的标准之一，但是在某种情况下，同工不同酬的情况却又是合理的。请看下面的案例：

张明和李涛两人在各方面条件都差不多，他们同时受雇于一家公司市场部做市场调查员。最开始，两人拿同样多的薪水，他们也感到很正常、很公平。

可是一段时间以后，尽管两人做的工作相同，但张明的薪水青云直上，而李涛却仍在原地踏步。于是，李涛很不满意老板的不公平待遇。终于有一天他到老板那儿发牢骚了。老板一边耐心地听着他的抱怨，一边在心里盘算着怎样向他解释清楚他和张明之间的差别。

“你现在到集市上去看一下，看看今天早上有什么卖的。”老板对李涛说。

李涛很快出发去市场上调查去了，不久他回来了，并向老板汇报说，今早集市上只有一个农民拉了一车土豆在卖。

“有多少？”老板追问。

于是，李涛又匆忙出去调查，然后回来汇报说是有40袋。

“那么，价钱如何呢？”老板又问了一下。

李涛又一次慌忙出去，调查完后再一次报告给老板。

“好吧，”老板对他说，“现在请你坐到这把椅子上一句话也



不要说,看看张明是怎么做的。”

张明很快就从集市上回来了,他向老板汇报说到现在为止,只有一个农民在卖土豆,一共40袋,价格是多少多少;而且土豆质量很不错,他带回来一个让老板看看。这个农民一个钟头以后还会弄来几箱西红柿,据他说价格非常公道。昨天他们蔬菜店的西红柿卖得很快,库存已经不多了。他想这么便宜的西红柿老板肯定会要进一些的,所以他不仅带回来了一个西红柿做样品,而且把那个农民也带来了,农民现在正在外面等回话呢。

老板对李涛说:“看到了吧,以前你俩工资一样多是公平的,现在工资不一样多也是应该的。”

此时,李涛心服口服地不再说一句话。

简单的事例却说明了这样一个道理:公平与否,是人们在比较中产生的主观感受。其实,对于公平与否,是有判断标准的,那就是在合作关系中付出和获得、责任和利益、权利和义务是否对等和统一。也就是说,张明和李涛两人薪水的差距,是二人付出的多少和承担责任多少的真实反映。张明付出了更多的劳动,为公司承担了更多的责任,得到高工资是对他付出的回报,因而是公平的。

有时候,自我的主观意见恰恰是滋生不公平的土壤。很多人总是一味地认为自己受到不公平待遇,却从来不去分析原因何在,甚至有时会人为地延续并放大“同工不同酬”,显然这是需要我们从观念上进行反思和改正的。

所以,不要总是感慨自己是如何的委屈与不公,当你觉得自己和同一职位上的同事享受不一样的待遇时,要分析自己是否承担了比别人多的责任,付出的是否也比别人多。当进行完这样的比较后,不公平感自然就会减少一半或者完全消除了。

2

做的比别人多，得到的反而少

如果说和别人做的同样多，得到的却比别人少称之为不公平，那么做的比别人多，得到反而少是不是更加不公平呢？我们知道，公平可以在比较中产生，不公平也常常存在于一念之间。

很多时候，产生这样不公平感都是我们出于自身的一种选择，如果任凭这种感觉肆虐，就会让不公平感在内心膨胀起来。等到明白这种选择的错误性时，只能悔不当初。

杨阳大学毕业后应聘到一家公司从事企划工作，刚进去时，公司已经有位文案了，她就是陶丽。部门的主管让杨阳多向陶丽学习、讨教。

在试用期内，杨阳为了让自己能留下来，所以总是兢兢业业地工作，遇到忙的时候，还会主动加班到很晚。她的很多文案几乎都是自己完成的，连修改都是自己做的。尽管有时任务很重，压力很大，杨阳也心甘情愿地接受。

也许是老板看到了杨阳的努力，三个月后，她被留了下来。但是杨阳有个改不掉的缺点，就是只顾埋头苦干，却不善于和身边的人交流工作心得，尤其是很少看见她向陶丽讨教。本来公司是想让杨阳多向陶丽学习的，这样等以后忙的时候，她们就可以各自承担工作了。

有一次，公司一连接了好几个项目，企划部为了更好更快地完成工作，就分成了两组工作，于是杨阳和陶丽也被分开工作了。到了写文案的时候，她们也同样是各写一份。之后，就把写好的交给了客户。

过了两天，客户的意见反馈回来了，他们说部分文案写的不行，需要修改。后来才得知，客户要求修改的那些文案，几乎都



是杨阳做的。

杨阳还是按着自己的秉性来，照样每天忙得不亦乐乎，都是到很晚才回。而陶丽却一副不急不缓的样子，不过工作上一直没出什么差错。

一天，杨阳在领工资时，不经意看见陶丽的工资比自己高好多。这让她的内心立即产生出一种不公平感。她想：“同在一个部门，哪样工作不比她做的多啊，为什么她的工资就能比我多那么多呢！”就这样，杨阳心中一直都觉得堵得慌。

带着这种不公平之感继续工作的杨阳，工作的劲头也没以前足了。一次在和同事吃饭时，杨阳向身边的老同事抱怨说自己倒霉，干的多拿的却少，真是没干劲儿了。结果同事无意间的一席话，让杨阳立即醒了过来。同事说：“人家陶丽看起来比你做的少，但是工作上却没有出现过失误啊，她写的文案客户也没有反馈回来说不行的，再说了，按她的文案开展的工作，每次都能为公司赚取大笔的利润，公司给她加工资也是理所应当的，大家都没有二话。”

杨阳突然意识到自己当初的幼稚和无知，心中的不公平之感此刻也消失的无影无踪了，也开始虚心向陶丽讨教。后来杨阳才发现，陶丽做的文案非常有价值，比自己做的要好多了，难怪领导会器重她。自己每天跟老黄牛似的，做的工作还不及别人的有价值，又有什么理由跟他人较真儿呢！从此以后，杨阳再也不带着不公平的情绪工作了。

生活中像杨阳这样心态的人还真不少，很多人在不知道真实的情况下，就产生了不公平的念头。也许从表面看，你确实做了不少事情，比别人做的也多，但是如果从价值上来衡量的话，却远远赶不上别人了。而且，一味地重数量而不重质量的工作，只会让自己陷入老黄牛般的境地。因此，要想改变这种状况，不妨先对整个事情有所了解，从注重质量开始，客观地看待问题。

3

资深级元老，还在原地踏步

工作中最不能忍受的不公平，可能就是看到和自己能力相平，甚至比自己进公司晚的人成了自己的上司，而自己却还在原地踏步。出现这种情况时，很多人会问，为什么别人就比自己“爬”得快、升得高呢？是不是由于自己没有背景，没有后台呢？

都说职场如战场，更何况“晋升”这等大事？当出现职位的空缺时，有的人按捺不住蠢蠢欲动的心，跃跃欲试；有的人正悄悄摩拳擦掌，准备与身边同仁暗暗较劲，期望赢得最终的胜利；也有的人凭借着元老的身份，依然优哉游哉。其实，领导的眼睛是雪亮的，谁能晋升，谁能委以重任，老板们都是心知肚明的。只是有些人一味地高呼不公平，却不知道从自身去找原因。

张鹏来公司快10年了，也算是公司里的老员工。在他们市场部，除了主管比他资历高外，其他人都是“后来者”。因此，大家对他也都十分的尊重，张鹏有些小小的得意。

张鹏对工作也算用心，每天朝九晚五按时上下班，也从不迟到早退。但有一点让大家感到不舒服的是，他总是有些自以为是，甚至倚老卖老，把别的同事不放在眼里。

一次，新来不久的小杨工作中遇到了难题，于是就虚心向张鹏请教，哪知他一副高高在上的样子说：“这个问题都不会啊，这个问题很简单的啊，真不知道你们现在的年轻人每天脑子里都在想什么……”周围的年轻同事听了，都感到很难堪。

公司准备接一个大项目，需要他们市场部做前期的市场调研、分析。于是市场部主管将任务派发了下去，要求他们一起做这项工作，然后将调研、分析好的数据整理好交上来。张鹏和以往一样，不管他人进度，自己一个人单枪匹马地做了起来。两天



后,张鹏的分析数据出现在主管的办公桌上。说实话,张鹏做的不错,各个数据十分准确,分析的也很到位,但主管当时并没表态,告诉他再研究研究。这事就这样过去了。

这样的事情大大小小又发生过几次,同事们似乎对张鹏的表现也习以为常了。但是大家觉得他是部门的元老,也就没有人跟他计较。

一天,市场部的主管调离了,于是主管一职就空下来了。按公司规定,职位空缺时,应先从部门内部提拔。此时的张鹏心想,这个职位不用说,非自己莫属。因此他信心满满,等待着晋升的那天。

但让他想不到的是,晋升的人不是他,而是“后来者”中的一位。那位“后来者”平时工作认真,比他年轻,而且人际关系很好,非常受大家的欢迎。得知这一消息的张鹏觉得太有失公平了,论资历,他比别人高;论工作能力,也不比他人差,为什么提拔别人而不是自己呢。越想越气的张鹏把自己的盛怒写在脸上,以后遇到什么事儿,总是爱理不理地,和同事的关系越来越僵了。最后,他找到公司领导评理。

领导告诉他说,你工作确实有能力,但是你最缺少的就是人际关系能力。要知道,市场部就是一个连接公司内部和客户的桥梁,你本身的性格就有些偏激,要想平衡内部和外部的关系更是不可能,这也是当初公司考虑良久做出的结果。

张鹏一时无语了,他也知道自己的人际关系不好,但是让他“低下头”来跟那些年轻的同事们“言和”简直就是在逼他。于是他想到了辞职,但是像他如今的年龄,有哪个公司愿意接收呢。张鹏陷入了深深的痛苦中……

按说,张鹏是晋升的最佳人选,工作能力、经验等都足以胜任,但关键是他的人际关系不好,从而受到了影响。有人以为只要工作做好了,人际关系不重要,其实是大错特错了。在职场上,人际关系与事业的成功息息