

庭院的陽光
我們天明寺不是一座香火很旺的寺廟，但也會有全國各地的香客來進香。有位姓李的太太，每年都會來寺里好幾次，她虔誠地在佛像前跪拜，還會給不少香火錢。

李太太有時候會拉着師父聊天。我們知道她先生是城里的官，從前做小職員的時候，生活很安穩，也很快樂。現在先生的官越做越大，有人開始嫉妒、眼紅，每隔一段時間就有人寫匿名信到紀檢部門，有人還時不時窺探他們的隱私。李太太常常為這些事情擔憂，連睡覺都不安穩，擔心先生會出事，所以每年她都要來寺廟里許願，而許願內容中最最重要的就是求菩薩保佑她先生，官運亨通，不遭人陷害。

李太太說到傷心之處，幾次落下淚來。她問智緣師父，師父便指着寺廟的院子對她說：“願佛光可以像庭院里的陽光

一樣，普照到施主的家人吧。”李太太很滿意地走了。下午時分，我走到屋外，發現庭院里的陽光雖然強烈，但總有幾處角落無法照射到。

師父說，如果想被陽光照耀，就只有站在庭院中間；如果一味地躲在角落里，佛也沒有辦法。

目光的存在
還是說說那位李太太。

我有一個很調皮的小弟弟叫戒痴，今年只有 11 歲，比我進寺的時候還要小。他喜歡爬上爬下，師父經常說他不像出家人。

有一次李太太在佛堂看到了戒痴，下午便問師父：“寺廟里那個可憐的小和尚是誰？”

師父很奇怪，不知道為什麼李太太覺得戒痴可憐呢？



下午我去給戒痴換衣服，交代他以後不要再穿破衣服亂走，這樣影響不好，進香的施主會以為我們欺負小和尚。

戒痴張開手，讓我幫他穿衣服，手腳不老實地在衣服上拉扯。好不容易幫他換上新衣，戒痴忽然問我：“上午那個可憐的太太是誰？”我也很奇怪，便追問了幾句，才發現戒痴口中的太太居然就是李太太。

李太太衣着講究，身上看起來總是金燦燦的，脖子上項鍊的成色比佛像上的金漆還要貨真價實，我實在看不出李太太有什麼可憐的地方。

戒痴說：“你看她雖然衣着華麗，但她的眉頭一直緊鎖着。”

有時候，看一件事物的方法確實很奇怪，即使對同一件事物做評價，又即使從同一個角度看過去，如果目光落在李太太眉頭上就會覺得她很可憐；如果目光落在她的衣服或者金鏈子上，可能就會覺得自己可憐了。

我們對任何事物都不應該盯着它的某一點看。用自己的長處看別人的短處，容易讓你滋生無謂的自大情緒；若是看到別人的長處恰恰是自己的短處，又會讓自己產生自卑的情緒。唯有看清了所有，才能真正正確地評價自己，自大和自卑也就不會出現了。**釋戒嗔**

他們為什麼會冷漠

德國心理學家格林曼特曾做了一個著名的“電梯實驗”。他讓自己的一名學生扮演“患病者”乘坐電梯，當電梯里只有兩個人（“患病者”和一名同乘者）時，“患病者”暈倒後，那個唯一的旁觀者通常會立即上前施助；當電梯里有 3 個人（“患病者”和兩名同乘者）時，暈倒的“患病者”仍能得到很好的救助，通常是一個人負責安撫，另一個人打電話向警方或者醫療機構求助；當同乘者增加到 4 人時，情況開始發生微妙的變化，有人藉故離開，儘管“患病者”仍處於危險中；當同乘者增加到 7 人時，選擇離開的人會更多，最嚴重的一次，只剩下一人照顧“患病者”，其他 6 人一聲不響地走了，好像什麼事都沒有發生一樣。

實驗結束後，格林曼特追問冷漠的“離開者”為什麼選擇離開。“離開者”的回答大同小異：“不是有人在施救嗎？我沒有必要繼續待在那里……”“有那么多人在現場，即使我離開，也會有人出手相助的。”“我看到有人走了，就跟在他後面離開了



……”格林曼特認為，當有人在車站或馬路上遇到危險或困難時，得不到及時救助，並非完全與旁觀者的品德有關。在有很多人在場的時候，一種群體性“依賴心理”的瀰漫所造成的負面影響不可小覷；有一部分人的冷漠則是消極的“從眾心理”起了作用——跟隨其他人一道離開，內疚感和自責感會在無形中減弱。

格林曼特在另外的一些研究中，還有一些頗讓人意外的發現：在地鐵車廂和馬路上見到行動不便的老人，大多數人都想去幫他們一把，但真正採取行動的人卻很少，不採取行動的原因僅

僅是因為害羞；而在一些車禍現場，有人袖手旁觀，大都是因為血腥場面讓他們感到害怕；還有一種情形，受困者得不到及時救助，是因為旁觀者僥倖地認為對方並無大礙。

格林曼特的研究告訴我們，培養善良、正義的行為，僅僅靠道德反省是不夠的，還需構建一種積極強大的心理力量——不讓依賴、從眾、恐懼、害羞、僥倖等心理因素打敗自己的良心。**蔣驥飛**

在競爭激烈的商場和職場中，我們會更喜歡那些人緣好、有親和力的人，但也不免感覺到，獨斷專行、爭強好勝的人似乎最終更容易達到目的。**Unfortunately**，近日有學者用大量樣本、多年的數據和研究落實了人們這個不美好的感覺。

近日，美國康奈爾大學、聖母大學和加拿大西安大略大學聯合進行的一項關於性別和性格對收入影響的調查驗證了性格隨和的員工確實比不易相處的員工掙得多，這種收入差距在男員工身上體現得更明顯。

此次研究歷時 10 餘年，先後進行了 4 次調查，採訪了約 1 萬名美國人，英文報告 PDF 版長達 63 頁。最後得出結論：不易相處的男性比易相處的男性的平均年收入高 18%(約 9772 美元)，不易相處的女性比易相處的女性高 5%(約 1828 美元)。

這份題為《好人總是輸？——論性別和易相處程度對收入的影響》的報告發表後，引發了美國各界的關注，特別是人力資源領域的專家關於薪酬制度合理性的討論。

“我們必須重視這個問題。易相處的人實際上為公司做出了很大貢獻，他們良好的人際關係、出色的合作能力和樂於助人的精神，可以給公司帶來許多利益，比如減少人才流失。”研究成員之一、康奈爾大學人力資源學院副教授 Beth A. Livingston 女士說，“許多老闆沒有意識到，雖然他們重視易相處者的作用，但在薪酬體系方面還是會多獎勵給不易相處者。”

人際關係冷淡就是能力強？
美國著名心理學家 Paul Costa 和 Jeff McCrae 在 1992 年提出，容易相處的人具備 6 大特徵：信任他人、坦率、利他、服從、溫和、有同情心。那么，不易相處的人是什麼樣？他們就毫不在乎自己的人際關係嗎？

事實上，大多數不易相處的人本質上是和善的。只是他們在某些情況下會把自己的不同意見表現出來，比如，在爭執中過分積極地捍衛自己的立場。另外一些極端不易相處的人，會做出反社會、反道德的行為。然而，與易相處的人相比，不易相處的人較少出現臨床心理問題，而且根據 Dennis Balch 和 Robert Armstrong 的研究結論，反社會反道德的行為並不能阻止人們獲得高收入。

根據 Costa 和 McCrae 的發現，易相處的人可能不會把他們的人力資本優勢變成經濟利益。如果易相處的人追求的目標是建立和保持良好的人際關係，那么這個目標可能會與事業上的成功發生衝突。而不易相處的人並不把獲得和諧的人際關係視為基本目標之一，他們更重視成就感，因此不願意妥協自己的利益。

儘管不易相處並不一定意味着能力更強或者更關心公司，但在很多雇主眼中，人際關係冷淡就是能力強的標誌（比如，認定有能力的人，有脾氣），經常批評他人的人比經常給予他人友

善評價的人應該更能幹。甚至，人們有時把級別高、待遇好的職位交給容易發怒的人。這不僅是老闆的思維模式，也是大多數人對能力的看法。雖然從本性而言，我們都喜歡和善的同事，但我們視競爭性和攻擊性為能力強的表現。

性別的社會期待如何影響收入？

雖然不易相處這一特點被視為競爭優勢，但因為人們對於職業男性和職業女性的期待不同，因此它對男性的收入影響比對女性更大。

統計資料顯示，美國男女的收入差距自 1955 年至今始終存在，在 20 世紀 80 年代曾一度顯著縮小，現在則又有擴大的趨勢。傳統上解釋性別原因導致收入差距的理論有兩種：需求論和供給論。需求論考慮的是勞動力市場的結構需求和制度特點，供給論則從男女不同的人力資本和職業規劃的角度闡述。這兩種理論都



有助于理解易相處性質對薪酬的影響，以及理解性別和易相處性質共同對薪酬造成的影響。

人們通常認為，男性應該具有男子漢氣概，個性性明顯，集體性較弱，而女性應該溫柔和藹，集體性強，個性性弱。如果一個男人或女人在某種情況下表現得不符合這種社會期待，Ta 就會受到經濟或社交方面的“制裁”。他們或者得不到承認，或者被剝奪了機會。

在這方面關於女性的研究比較多。無數論文發現，在傳統的男性行業中取得成就的女性，都被視為人際交往能力較差。少數論文發現，表現得比較婆婆媽媽的男人也會受到社會“懲罰”——從事傳統的女性行業的男人獲得的尊重遠低於同行業的女性和從事傳統男性行業的男性。事實上，比較高調的女性和比較低調的男性在異性面前都不太有吸引力。

這或許能解釋為什麼不隨和的女性的收入沒有明顯增加。因為經驗告訴她們，如果表現得太“爺們兒”，就會受到社會常理的“懲罰”。所以，她們往往藏起一部分本性，比如在薪酬談判中適當妥協或在意見相左時不發表看法。那些意識到自己人際關係不佳的女性比同樣性格的男性為改善人際關係所付出的努力更多。這也許就是不易相處的女性與易相處的女性之間收入差距較小的原因吧。

等一等。既然不易相處的人比易相處的人更看重個人利益，那么不易相處的人會不會把自己的收入報得虛高呢？證據顯示，反倒是易相處的人更可能把收入報得虛高。因為他們更願意修飾自己在他人心目中的印象。

對“老好人”的建議

讓易相處的人一下子變成咄咄逼人的人恐怕不太現實，因此對“老好人”的建議是，根據不同情況採取不同的策略。比如在涉及利益分配的談判中（比如薪酬談判），不要讓人際關係的價值成為阻礙你說出自己需求、獲得最大利益的絆腳石。

調查發現，擅于自我審查的女性在涉及利益分配的談判中更容易獲得好結果，因為她們能根據對手的強硬程度調整自己的強硬程度。如果對手非常堅持，她們也非常堅持；如果對手



很容易妥協，她們也容易妥協。也就是說，她們不需要在所有的薪酬談判中都步步緊逼，而是視具體情況而定。如此一來，她們也不需要放棄那些和善的親社會性行為，而這些行為能給她們帶來其他方面的好處，比如友誼。

性格對青年勞動力收入的影響

調查對象：560 名 25 歲以下的年輕人
從 1997 年開始，美國勞工部對 9000 多名從 12 歲到 16 歲的青少年進行跟踪調查，每年都去這些青少年家中當面採訪，一直跟踪到 2008 年。2002 年起，“易相處性質研究小組”從中選取了 560 名年輕人做樣本。這些年輕人均已畢業或輟學，每年工作 1000 小時以上。
調查結果：
脾氣不好的男孩比脾氣好的男孩多賺 4958 美元。
脾氣不好的女孩只比脾氣好的女孩多賺 1100 美元。

情緒化的男孩比情緒穩定的男孩賺得少。但情緒化與否對女孩的收入影響不大。
——性格對壯年勞動力收入的影響
調查對象：1681 名始終全職工作的講英語的美國公民，其中 1000 名是男性
在易相處方面，調查的內容主要包括受訪

者是否友善、樂於助人、關心他人、富有同情心和心腸軟硬。此外，調查內容也包括受訪者的婚姻狀況、受教育程度、工作的難易程度、工作時間以及是否曾遭解雇。

調查結果：
不易相處的男性比易相處的男性平均每年多賺 10326 美元。

不易相處的女性比易相處的女性多賺 3213 美元。

不易相處的男性的收入增長更快。
——性格對不同職業者收入的影響

調查對象：1691 名威斯康辛州公民
他們中有律師、工程師、洗碗工、社會工作者、酒吧服務生、小學老師、美容師、飛行員、建築師、科學家等等，幾乎涵蓋各個職業領域。調查時間是 1993 年。增加了“你的工作權限是否包括雇傭或解雇他人？”“你能否給他人定工資？”等問題。

調查結果：
在威斯康辛州，無論從事哪種工作，不易相處的男人均比易相處的男人每年多賺 12032 美元。

不易相處的女人比易相處的女人多賺 1174 美元。

易相處的人生活滿意度更高、鄰里關係更和睦、朋友更多，但是，他們感受到的壓力與不易相處的人感受的壓力一樣大。

——從社會需求角度
調查對象：美國東南大學商學院的 460 名大四學生，平均年齡 21.7 歲，65% 是白種人，女生佔 48%

調查過程全部在網上完成。學生們扮演一家虛構企業的人力資源經理，審查 8 個員工的簡歷和性格描述，其中 4 人易相處，4 人不易相處，然後學生們選擇是否給這個員工加薪並讓其擔任管理職位。最後，學生自己也要回答關於他/她自己的性格的問題。

調查結果
女員工被選中加薪陞職的概率低於男員工。

易相處員工被選中的概率低於不易相處的員工。

不易相處的男性更符合人們對男性的社會角色期待，所以做一個格格不入的男性在收入方面是划算的。

最終結論
不易相處的男性比易相處的男性的平均年收入高 18.31%(約 9772 美元)，但不易相處的女性只比易相處的女性高 5.47%(約 1828 美元)。即使充分考慮受教育程度、婚姻狀況等因素，最容易相處的男性也比不易相處的女性收入高。而且，好男人和“野蠻”女人之間的收入差距，跟“壞”男人和好男人之間的差距幾乎一樣。此外，易相處的人被老闆解雇的概率比較低。以上結論使適用於所有行業。