

当代社会热点译丛

办公室浪漫

The Office Romance

上班族男女的婚恋和性骚扰

[美] 丹尼斯·鲍尔斯 著

● 世界知识出版社

办公室浪漫

上班族男女的婚恋和性骚扰

[美] 丹尼斯·鲍尔斯

秋 海 曹 敏 周晋英 苗争芝 译

世界知识出版社

图书在版编目(CIP)数据

办公室浪漫：上班族男女的婚恋和性骚扰 / (美) 鲍尔斯 (Powers, D.M.) 著；秋海等译 .—北京：世界知识出版社，2000.1

(当代社会热点译丛)

书名原文：The Office Romance: Playing with fire without getting burned

ISBN 7-5012-1240-6

I. 办… II. ①鲍… ②秋… III. 办公室-人间关系 IV. C912.1

中国版本图书馆CIP数据核字(1999)第60543号

图字：01—1999—1820号

责任编辑

李豫生 李 炜

封面设计

聂 文

责任出版

林 琦

责任校对

木 易

书 名

办公室浪漫·上班族男女的婚恋和性骚扰

ban gong shi lang man

出版发行

世界知识出版社

地址邮编

北京东城区外交部街甲31号(100005)

排版印刷

北京文籍激光照排厂排版 世界知识印刷厂印刷

经 销

新华书店

开本印张

850×1168毫米32开本 印张：10.25

字 数

247000

版次印次

2000年1月第一版 2000年1月第一次印刷

印 数

1—8000

定 价

19.00元

版权所有 翻印必究

THE OFFICE ROMANCE

Playing With Fire Without Getting Burned

Dennis M Powers

Copyright © 1999 Dennis M. Powers. Published by AMACOM, a division of the American Management Association, International, New York. All rights reserved.

根据美国阿马康出版公司 1999 版译出

版权所有：[美] 丹尼斯·鲍尔斯

前言

一想到《办公室浪漫》这本书，我的思绪便飘回到几年前我寻找写书题材的时候。作家喜欢写东西，我也不例外。对我来说，最难的是发现这样一个题材：它吸引我、有意思，还可从某种意义上帮助别人改善生活质量。我曾考虑过一些题材，包括性骚扰。作为律师，我目睹过一些委托人和朋友在性骚扰案中当原告，另一些当被告，所以对这一领域及其局限性很熟悉。我后来发现写这一题材的作者非常之多，而他们的观点又有天壤之别，于是我放弃了写这个题材的想法。

一天我暗忖：工作岗位的恋爱到底有何积极的一面？我指的不是现行性骚扰法中探讨的男女在工作中如何纠缠到一起的消极方面，也不是怎样才能阻止两性进行情感接触。其积极一面涉及到工作中人们之间的动人的情爱，以及这种情爱的力量和弱点。

我的起点是个具有异端邪说味道的假设，对这个假设一些人是极力反对的，即男女从根本上是相吸的，两性间这种潜在的相互吸引可以追溯到文明的起源。当男女清晨迈入工作场所后，这一吸引便开始继续发展着，无论是在商店、医院、石油井台、《幸福》所列的 500 家公司或在农场里。

我认为办公室的恋爱要比不登大雅之堂的个别性骚扰事例多，即便后者把在我们的法律下能够变成性骚扰的不大招人喜欢的求情也包括进去（我讲的是恋爱的求情，不是指性要求和性影射），也是如此。工作中男女相吸的实情在我国导致出不同的规定，其中至少求爱和恋爱的规定受到了目前“一刀切”的性骚扰思想的影响。这是不合理的：恋爱规则必须与性骚扰法截然分

开。我发现多数研究人员都同意，在工作场所被礼貌地相约（即使你不感兴趣）与不能令人容忍的性要求和性挑逗之间有着巨大的差别。

常识告诉我，男女在办公室花大量的时间一起工作或堕入情网，而并非在相互骚扰。国家事务局于 1988 年做了一项调查（显然已经过时），但即便在那时就得出结论说，1/3 的恋爱关系都是在工作岗位上发生的。想想结婚、约会或恋爱的情侣数以千万计，1/3 可就不是个小数目了。美国的就业市场有 1.35 亿人，男女约各占一半。当你看统计数字时，积极的恋爱关系不知比性骚扰事例多出多少倍（请参阅第四章“恋爱规则”）。

如今就业的妇女比过去几十年中增加了几百万，其中包括跻身经理层的女性。越来越多的女性与男性合作搞项目或一起出差；公司要求每个人加班加点。因此对多数美国人来说，工作岗位成了认识他人的惟一场所。加之与某人共事毫无危险可谈，可从各个方面了解对方，并且一起共事的人理想和教育程度又都相当，这样你就可轻易悟出为什么工作场所已变成谈情说爱的地方了。这一现象将继续延伸到下一个世纪。

但我仍不太满意。我们是在谈爱情，还是谈性？性自然不错，但爱情更可爱，可为生活带来质量和喜悦。考虑到如今有时是人为的“政治上正确”的工作环境，办公室中恋爱的男女便冒着一定的风险，因而他们的关系比马路上认识的谈恋爱维持得长久便是可想而知的事。我发现，美国管理协会 1994 年进行的一次调查说，回答中的经理有 80% 称他们知晓或者自己本人曾经历过一次办公室恋情，而且这些恋情的一半已演变成长久的关系或婚姻。其他调查也验证了这一结论。哇，我想这内容实在值得一写。

我和妻子朱迪商量了一下，她认为此事写起来很有意思。我又打电话给我的经纪人和朋友珍妮·弗来德里克，与她谈论了这个题材，珍妮也很支持我，为此，我便抓住了这一内容。

不过我也问自己，妇女不断拥向劳动市场和管理层产生了什么样的影响呢？于是我就给一些公司打电话，试图摸清今天的经济到底发生了什么样的变化。我惊讶地了解到，一些公司正在努力创造一种相互交流的环境，而并未采取把人管束得很死的态度。这些公司鼓励员工一起工作，这种做法是以相互信任为情感基础的。工作关系上的交往遵循的是“善意忽视”的原则。只要员工业务好，不要太亲密，公司对他们的交往就不在乎。处理上下级员工的关系靠的是管理，而非禁止，靠的是调换、改变上下级关系和其他管理手段。总之，目的是留住员工，减少“偏袒”问题的出现。这些公司对律师的担忧置之不理，也不理会其他的反对意见。

这些都是 90 年代的工作关系，是建立在相互协作和共同决策之上的。谈恋爱的人之间有一种默契，不是由男方或女方说了算，也早已抛弃了“任老板为所欲为”的陈腐观念。因为事业很重要，所以一旦公司严厉的规定成为恋爱双方的阻碍，他们就会制定自己的行动计划。环境冷酷时，他们转入地下等待时机，寻找在这一方面更为宽松的公司，然后跳槽。在他们眼里，他们的恋爱关系虽在事业之下，却重于他们现在的工作。

使我做出最后决定的是我同乔安妮·布兰迪斯的一次电话交谈。她是强生公司副总裁的顾问。几年前强生公司和当时所有公司一样，拒绝吸收已婚夫妇成为其公司员工。现在情况产生了变化。那里的雇员在轻松的氛围下一道工作。公司鼓励员工在公共场所和娱乐场地与新朋友会面交往。同其他公司一样，这家公司也有严格的性骚扰政策，而且一贯按此政策行事，但它没像其他公司那样出现投诉现象，无论是恋爱关系正常进展或结束时都没有。强生公司的员工成果显著，一直能超前完成公司的目标。正是从这次电话谈话中我杜撰了一个词，叫“互动交流”。

我发现凡有意留住或吸收女雇员和女管理人员的公司都有“互动交流”政策。我随意采访了几家公司，结果发现“互动交

流”公司不仅在《职业母亲》上列为百家最适合职业母亲的单位，也荣登《幸福》杂志，被誉为“全美百家最佳公司”。对女性采取积极的管理态度就是承认工作中应该会出现恋爱现象，这些公司不希望因为生活中的常识问题而失去训练有素的经营管理人才。

同时，我也采访了在各行各业工作的夫妇及一些员工，他们或是已经历了办公室恋情而结为伉俪，或是正处于恋爱阶段。在写前几本书时我采访了许多人，其中一本没有出版，写的是单身贵族及谈情说爱的题材。今天情侣们所想的与过去公司所允许的相去甚远。雇主们也正在逐渐缩小这一差距。互动交流型企业希冀在激烈的市场竞争中留住人才，而不只是仅考虑经济状况。

我在尚未找到出版商之前就完成了这部书稿，即使像阿玛科姆这样闻名遐迩的出版商后来没找到我头上，我也会自费出版。无论媒体的攻击多么激烈，政界如何反对，研究办公室恋情对我依旧有着巨大的吸引力。在美国，天天都有人在寻找着自己生活中的另一半，无论是在洛杉矶和纽约的摩天大厦中，还是在堪萨斯及南达科他州小镇上的警署和消防队里。

一位大学教授在谈到他与一位年轻学生从恋爱到结婚遭到校方阻挠时说：“惟一相信我们的人只有我们自己。”自从多年前他们初次见面后，如今仍生活在一起。

我向所有在困难面前毅然走上爱情之路或即将走这条路的人们表示敬意。我也向那些将使你们的道路更加平坦的企业表示祝贺，因为他们认识到任何人为的阻碍都无法阻挡爱情的开花结果。

丹尼斯·M·鲍尔斯

1998年6月

目 录

前 言	(1)
第 一 章 搭桥牵线者	(1)
凯伦与福兰克	(2)
更多例证	(3)
办公室到底发生着什么？	(5)
情感基础	(5)
浪漫缘何红火？	(6)
算不算性骚扰？	(7)
鼓励还是阻止交流？	(9)
浪漫新规则	(12)
伙伴关系	(13)
当好事结束时	(14)
当好事继续时	(16)
还有律师	(16)
公司怎么办？	(18)
第 二 章 自然亲切的接触	(21)
为什么？	(21)
工作中的所有浪漫	(24)
女人改变了规则	(25)
罗贝塔	(26)
友谊和恋情	(27)
出色的人也如此	(28)

办公室浪漫的益处·····	(28)
第 三 章 如果·····	(30)
调查的说法·····	(30)
动机很重要·····	(32)
取决于你在哪儿·····	(33)
须注意的重点·····	(33)
受损害的名誉·····	(33)
不高兴的同事们·····	(34)
效率改变 (包括你和他人的效率) ·····	(34)
追老板·····	(36)
利益冲突·····	(36)
公司的游戏·····	(38)
性骚扰指控·····	(38)
婚外情·····	(39)
恋爱夭折·····	(39)
考虑你的事业·····	(40)
做出决策·····	(40)
第 四 章 恋爱规则·····	(42)
什么是非法的性骚扰? ·····	(42)
交换性骚扰·····	(43)
故意环境骚扰·····	(44)
其他法律上的考虑·····	(46)
公司的责任及辩护·····	(47)
到底何为性骚扰? ·····	(48)
人们的反应不同·····	(50)
管理层的恐惧·····	(51)
浪漫依旧·····	(53)

恋爱规则·····	(53)
法庭·····	(55)
恋爱阶段·····	(57)
爱多于恨·····	(57)
第 五 章 恋爱结束与性骚扰的开始·····	(59)
“一刀切”问题·····	(59)
不停的追求还是性骚扰? ·····	(61)
不平等权利、偏袒抑或真的相爱? ·····	(65)
苏珊娜和杰弗里·····	(65)
戈尔登律师和安尼塔·····	(66)
婚外情·····	(66)
可怕的说法·····	(67)
只为了性的寻欢作乐·····	(68)
虽然有规定,但仍取决于人·····	(69)
合法权利的雷区·····	(70)
恋人起诉公司·····	(70)
禁止约会的权利·····	(70)
对已婚雇员的管理·····	(72)
对电子邮件的管理·····	(73)
以前的恋人控告公司·····	(73)
以前的恋人控告对方·····	(74)
同事起诉公司·····	(74)
第三方关系·····	(75)
专业人员和客户·····	(76)
教育部门·····	(78)
你向何处去? ·····	(79)
适可而止·····	(79)
公司内外·····	(80)

男人的另一侧面·····	(81)
被告反击时·····	(82)
两性差异有多大? ·····	(83)
那么文化差异呢? ·····	(85)

第 六 章 环境有多冷漠? ····· (87)

社团气氛·····	(88)
一些案例·····	(92)
比尔和维基·····	(92)
斯蒂夫和艾丽斯·····	(94)
亚历克斯和萨曼莎·····	(95)
泰里和马琳·····	(96)
气氛的转变·····	(97)
兰德尔·····	(97)
自动办公桌·····	(98)
互动交流式的公司·····	(100)
约翰逊·瓦克斯 ·····	(100)
代尔他航空公司·····	(102)
约翰逊和约翰逊公司·····	(102)
所有其他公司·····	(103)
一种态度·····	(103)
互动交流的气氛是如何形成的? ·····	(104)
你愿意在哪里工作? ·····	(105)
要先问清楚再喝井水·····	(106)
趋势·····	(106)
哪一家最好? ·····	(107)
是否制定成文的约会政策? ·····	(108)
不要混淆骚扰和爱情·····	(110)
不要监督员工·····	(110)

保持开放政策·····	(111)
注重解决问题，抛弃惩罚政策·····	(111)
第七章 逐渐了解你·····	(113)
工作中什么是主要的？·····	(115)
莱雅和里克·····	(117)
一些故事·····	(118)
一些方法·····	(119)
在工作中·····	(119)
上下班途中·····	(120)
商业旅行·····	(121)
顾客、客户还是浪漫制造者·····	(122)
朋友的朋友·····	(123)
男人和女人的恐惧·····	(124)
调情还是不调情·····	(125)
但什么是可准许的？·····	(127)
约会礼节·····	(129)
但要留意交流误解问题·····	(130)
人们干些什么？·····	(133)
第八章 爱情新规则·····	(135)
了解你想要什么·····	(135)
从做朋友开始·····	(137)
约会——因你喜欢对方，而非为权利·····	(138)
弄清团体气氛·····	(140)
从正反两方面评价事业·····	(141)
建立合作的伙伴关系·····	(143)
合作伙伴·····	(143)
一开始就制定规则·····	(144)

保密·····	(144)
自己要保守秘密·····	(145)
在传真机旁不要牵手·····	(146)
退路·····	(147)
第 九 章 绕开障碍·····	(148)
开始·····	(148)
电子邮件与谈情说爱·····	(150)
问题情形·····	(152)
拒绝·····	(152)
办公室鬣狗、办公室狼和黑寡妇球腹蛛·····	(154)
迈克·····	(155)
黛比·····	(157)
法拉利赛车·····	(157)
人就是人·····	(159)
第 十 章 建立伙伴关系·····	(161)
爱情的萌发·····	(162)
每个人的收获·····	(162)
每个人的付出·····	(163)
何时公开关系·····	(163)
这并不意味着你们相守·····	(165)
爱情不复存在怎么办? ·····	(166)
鲍布和贝蒂·····	(167)
对于工作的考虑·····	(168)
保持职业形象·····	(168)
建立安全的交流渠道·····	(169)
像以前一样工作·····	(170)
把爱和工作分开·····	(170)

经常向工作上的好友咨询·····	(171)
提前做好思想准备·····	(171)
但是要享受你们的爱情·····	(172)
在一起工作·····	(173)
汤米和尼基·····	(174)
第十一章 面对周围的人·····	(176)
爱的迹象·····	(176)
克制自己·····	(177)
什么时候公开·····	(178)
不要等到消息泄露·····	(179)
决定权也许不掌握在你手中·····	(181)
苏珊娜和杰弗里·····	(181)
心心相应的伴侣? ·····	(184)
向老板和公司游说·····	(185)
唐娜·····	(186)
克里斯琴和埃米·····	(186)
站在老板的位置上想想·····	(187)
葆拉和查克·····	(187)
和同事一起工作·····	(189)
怨气冲天的下属同事·····	(189)
你投入的程度有多深? ·····	(190)
莱尔和薇·····	(190)
办公室猎狗、长舌妇和职业诽谤者·····	(191)
复仇之火·····	(192)
亚历克斯和萨曼莎·····	(193)
五次换乘飞机·····	(194)
享受你的爱情·····	(195)

第十二章	当爱情之花盛开时	(197)
	挑战是存在的	(198)
	但是看看所有的好处吧	(199)
	波折是会有	(200)
	他们是怎么做的？	(201)
	光工作不玩耍会	(202)
	把恋爱和工作视为同等大事	(202)
	做“出乎意料”的事	(203)
	事小意义大	(204)
	这是你的节日	(204)
	双方都至关重要	(205)
	度过美好时光	(205)
	两位程序员	(205)
	斯蒂夫和艾丽斯	(206)
	为对方考虑	(206)
	持久的爱	(207)
	你到底想得到什么？	(207)
	你的伴侣事实上怎么样？	(208)
	时间的考验	(209)
第十三章	好日子确实在继续	(211)
	员工中的夫妻搭档	(212)
	趋势	(213)
	结婚与否不一样	(214)
	几种情况	(215)
	取决于公司	(215)
	汤米和尼基	(217)
	克里斯琴和埃米	(219)
	伯尼和露西	(219)

苏珊娜和杰弗里	(220)
莱尔和薇	(221)
詹妮弗和约翰	(221)
第十四章 当好事已成过去	(226)
你无法逃避	(227)
休	(227)
玛丽安娜	(228)
不仅仅是工作问题	(229)
鲍布	(229)
唐娜	(230)
分手没什么大不了的	(231)
卡丽	(231)
文森特	(234)
为什么分手?	(235)
当事情落到你头上时	(237)
初始阶段	(238)
冷静阶段	(238)
解决问题	(239)
如果工作受到了干扰	(240)
损失控制	(242)
一方不同意分手	(242)
非工作补偿	(244)
公司解决问题的方式	(245)
皮特和佩吉	(246)
弗雷泽	(246)
换岗, 调离, 降职还是升职?	(248)
谁的损失更大?	(248)
其他事例	(249)