

Real LOVE

寻找工作中 真正的快乐

[美]格雷格·拜尔 (Greg Baer) ◎著 俞静芬◎译

我们不是教你职场生存的技能，而是帮你寻找工作中的快乐。
本书关注的重点是如何消弭人与人之间的芥蒂，学会去爱别人，学会感受别人的爱。

真爱职场

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

Real LOVE
寻找工作中
真正的快乐

[美]格雷格·拜尔 (Greg Baer) © 著 俞静芬 © 译

直击职场

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

北京市版权局著作权合同登记 图字：01-2008-2761

图书在版编目 (CIP) 数据

寻找工作中真正的快乐：真爱职场/（美）拜尔（Baer, G.）
著；俞静芬译. —北京：中国铁道出版社，2013.7
ISBN 978-7-113-16627-4

I. ①寻… II. ①拜…②俞… III. ①人际关系学—
通俗读物 IV. ①C912.1-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2013）第 105669 号

Real Love in the Workplace © 2007 by Greg Baer

Original English language edition published by Blue Ridge Press

All rights reserved.

书 名：寻找工作中真正的快乐：真爱职场
作 者：〔美〕格雷格·拜尔
译 者：俞静芬

责任编辑：张艳霞 电话：010-51873179
封面设计：王 岩
责任校对：龚长江
责任印制：赵星辰

出版发行：中国铁道出版社（100054，北京市西城区右安门西街8号）
网 址：<http://www.tdpress.com>
印 刷：三河市兴达印务有限公司
版 次：2013年7月第1版 2013年7月第1次印刷
开 本：700 mm×1 000 mm 1/16 印张：18.25 字数：284 千
书 号：ISBN 978-7-113-16627-4
定 价：38.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版的图书，如有缺页、倒页、脱页者，请与本社读者服务部联系调换。



CONTENTS

目 录

原则一 让所有的人感受到他们最需要的爱 / 001

工作场所中的典型冲突以及冲突的代价 / 004

工作场所中情感产生的真正起因 / 006

真爱：成功的事业、幸福的生活中不可或缺的成分 / 008

自我欺骗 / 022

“爱”字之舞 / 023

我们作为领导的责任 / 028

管理者 VS. 领导 / 029

原则二 由于没有感觉到爱，人们表现糟糕 / 030

表扬的诱惑 / 030

对权力的追求 / 041

乐趣的使用 / 044

安全的抚慰 / 045

假爱几种表现形式的结合 / 045

假爱：识别、交换以及其他问题 / 047

表扬、权力、乐趣、安全的健康位置 / 053

空虚和恐惧：攫取和保护行为 / 053

说谎 / 054

攻击 / 061

扮演受害者 / 066

逃跑 / 072

依附 / 073

攫取和保护之舞 / 073

攫取和保护行为的后果 / 075

理解攫取和保护行为起因的力量 / 077



CONTENTS

目 录

原则三 当我受挫或生气时，我错了 / 085

愤怒的影响 / 086

我们为什么会生气 / 089

由于愤怒具有持续性的破坏作用，所以它始终是错的 / 093

没有人惹我们生气 / 094

消除愤怒以及其他所有的获得与保护行为 / 095

消除愤怒的五个步骤 / 096

原则四 自己没有的，我也无法给别人，所以我必须为自己寻找真爱 / 098

作为领导，我们为自己的失败感到内疚 / 101

寻找真爱 / 103

感受改变的欲望 / 103

面对真实的自己 / 104

说实话的指导方针 / 108

说实话的效果 / 120

说实话的其他原因 / 122

实践信念 / 136

放弃攫取和保护行为 / 139

真爱在工作场所中的其他作用 / 140

真爱的协同作用以及充满爱的选择 / 141

原则五 人们需要得到爱与教导 / 142

被爱→看见→接纳→爱 / 142

接纳 / 142

爱 / 147

工作场所中爱别人的多种方式 / 149



CONTENTS

目 录

看见规则 / 162

真相→被看见→被接纳→被爱 / 169

爱别人的影响 / 172

有效的领导能力 / 173

爱他们 / 173

教导他们 / 173

支持他们 / 175

相信他们 / 194

评估他们，承认他们，为将来的行动建立计划 / 194

使他们的合作更加便利 / 213

原则六 人们得到爱和教导之后，需要再次得到爱和教导 / 214

当人们使用攫取和保护行为时，我们是如何回应的 / 214

更加有效地回应攫取和保护行为 / 215

回应别人的谎言 / 217

回应攻击 / 223

对扮演受害者的人的回应 / 228

回应人们的依附 / 243

回应逃跑的人 / 244

原则七 人们负责时才是最幸福、最具生产能力的 / 246

教导别人负责任的目的 / 246

选择法规 / 247

控制 / 250

皆与信念有关 / 255

教导别人要有责任感 / 258



CONTENTS

目 录

职责分配 / 259

归责 / 261

后果 / 262

解雇 / 266

原则八 当人们感受到爱时，他们是最幸福的，且会发挥出最大的生产能力 / 268

教导人们去爱 / 268

安吉拉和朱莉——教导人们爱别人的例子 / 269

爱别人不会使你任由人践踏 / 274

消除冲突 / 275

后 记 / 286



让所有的人感受到他们最需要的爱

此书阐述的原则会彻底改变你对商务管理、领导能力以及人力资源管理发展的理解。你也将学会如何应用这些知识改变你的企业文化，从而使生产力和收益得到持续且明显的提高。

书的标题以及第一章意味着我们迫切地需要提出一个问题，一个被几乎所有的商业领导和作者所极力回避的问题。彻底地讨论“工作场所中的爱”的理由应该是明显的：第一，出于本能，我们所有人都知道人类对爱有最初需求；第二，任何商务的最重要的成分——每一个经理、直接主管、首席执行官、厂商、顾问、董事会成员、合作者以及顾客——都是人类。讨论经营和领导能力，而没有经常地考虑到人类的最大需求——爱，就如同在讨论农业时不考虑到土壤、光或水。我们这个时期最多产的商业作家之一是《一分钟经理人》的作者肯恩·布兰查。在他的一本书中，他的妻子，也是他最亲密的合作者——玛吉曾说：“领导不是关于爱——它即是爱。领导就是爱你的任务，爱你的顾客，爱你的员工。”

任何认真的领导都不能再忽视这个重要的问题了。这时候，我们就需要一个定义。一个领导就是教导、指导、协调、教养、策划、创新以及放眼未来的人或是超越简单地执行任务而为组织的功能做出贡献的人。一些最优秀的领导人并没有“领导”这个头衔，一些甚至没有意识到自己在起着领导的作用。天生的领导人在商务的任何一层——从生产流水线到董事室——都是不可缺少的，这本书就是为他们准备的。

我个人曾经采访了成千个各行各业的工作者：大大小小的公司里的各个层次的首席执行官、经理、专业人员（医生、牙医、律师，工程师）、小生意经营者、第一线服务工作者、销售员、武职人员以及其他。另外，我和许许多多职员以及经理一起调查了采访结果。在这个过程



中，我认识到在商业的大部分领域，“人是我们最重要的资产”这个说法只不过是墙上的一块匾，但那些确实有把这一原则贯彻到工作中的组织已经明明白白地证明了它丰厚的经济回报。科林斯和波拉斯，彼得斯和华特曼，以及其他管理学作家已经详细地记载了最好的公司没有把他们的注意力主要放在利益上，他们聚焦于他们的顾客、员工、经理的需求以及他们生活的团体。如果这些需求得到满足，利益就会跟着来。他们已经毫无疑问地证实了这一点。

在信息时代，我们趋于推崇我们可以定量的数据的重要性。这点是可以理解的：生产成本、单个员工每小时的生产能力、利益、投资利润、价格受益比率等等。然而，在我们想要处理这些经营成绩的指标时，我们时常忘了它们是从哪里来的——或者更恰当地说，它们是来自谁的。没有人，就不会有商业，我们在商业中遇到的每一个人——每一个员工、经理和顾客——都有着独特的人类需求，这些需求深深地影响着他们（她）在工作场所做出的每一个决定。

在我们没明白这些需求之前，我们只能是带着高价值的资产在黑暗中危险地工作，这个愚昧的方法使我们生意上的经营远不及那些知道自己在做什么的公司。在未来的几十年内，那些公司将能够吸引、发展并留住优秀的人。这些人将在他们各自的领域中脱颖而出。用花旗银行的前主席沃尔特·里斯顿的话来说：“人类的资金会到需要它的地方去，会留在好好利用它的地方。它不会受驱使，只会被吸引。”同时，广泛的研究证实了公司可以利用补偿、福利、培训之类的东西吸引人才，但是员工在所给的职位上呆多久以及他们有多少生产价值都是由他们的经理满足了他们多少人类需求所决定的。

来看下以下这些组织，他们中的一部分在运行中至少已经有点考虑到这些人类需求了：

- 丰田和佳能的员工每人每年都为改善工作场所贡献 50 个或更多意见，其中 80% 真正得到了实行。在美国的公司，员工每人每年贡献 2.4 个意见，大约有 1/3 得到实行。丰田的员工工作 29.4 小时制造出一辆汽车，与之相比，通用汽车公司则需要 46 个小时（56% 以上），这并不是巧合。
- 一个新公司购买了摩托罗拉电视公司，在 5 年内就把保修单从

2 200 万削减到 350 万，每 100 台存在 140 个缺陷减少到 6 个，短期销售投诉量从 70% 降到 7%，每年的人员流动从 30% 降至 1%。

- 一项对象为 1 500 家公司的研究证实了当某些员工需求得到满足后，在实施为满足这些需求而设计的项目时，每一个标准偏差都会引起公司人均市价由 3.5 万到 7.8 万之间的提升。
- 1932 年，在连续几年亏损之后，麦考米克公司正濒临倒闭。但那时，公司总裁是个相信“商业体系应该围绕着根本欲望和人类本性需求展开”的人。尽管当时受大萧条的影响整个国家都是蹒跚而行，但这家公司贯彻这一哲学，生产力显著上升，生产成本下降了，销售额增加了，一年内都处在赢利状态。
- Collins 和 Porras 研究过一个由 18 个公司组成的小组，大部分都是美国公司，他们至少在 15 年期间都非常关注员工需求。科林斯和波拉斯发现在 50 年的时间内，这些公司的累计股票回报比共同市场高出 15 倍。

如果我为你提供一台机器或一本使用手册，它会为你节省生产每个组件所需的 56% 的劳动，削减 82% 的保修单，减少 96% 的产品缺陷，减少 90% 的消费者投诉，把人员流动率降低 97%，并使你公司人均市价增加 5 万美元，股票回报长期高于共同市场 15 倍，那么，你愿花多少钱来买这台机器或是这本手册呢？

在这本书中，你将会找到一些原则，这些原则会帮助你一步步地实现类似于那些我刚刚描述的结果。这本书不是关于学习聪明的技巧或方法来操控你周围的人。相反地，在本书中你会学到如何改变你理解其他人的方式，改变你看待他们的方式，然后，很自然地，改变你在他们面前的行为举止。在这个过程中，你将会成为一个超乎自己想像的、强有力的经理、领导，或是共事者。你将知道：

- 许多员工工作不开心的真正原因。
- 为什么员工抵制监管。
- 为什么许多经理不为下属所爱戴。
- 员工与员工之间以及经理与员工之间的冲突的真正起源。
- 顾客与公司代表之间的冲突的主要来源。



- 有效沟通的重要成分，没有它，所有的沟通技巧都是无用的。
- 可以做什么来同时明显并持续地提高员工的满意度、合作以及生产。
- 如何才能简单又显著地创造一个更加健康的企业文化——不管你在公司是什么职位。
- 如何消除来自你私生活中的愤怒。
- 如何才能成为一个人们愿意追随的领导。
- 如何消除工作场所中的冲突。
- 如何修正员工的无生产力行为。
- 失去顾客的真正原因。
- 如何终止与那些总是阻碍生产率的员工的雇佣关系。

此书中的原则也将改变你作为人类——配偶、父母、孩子以及其他各种关系的参与者对自己的看法。

工作场所中的典型冲突以及冲突的代价

顾问这个身份使我有机会了解到高级技师马克与他的顶头上司布伦之间的交互作用。这种交互作用的参与者在一段时间之后给出了以下的数据。

布伦显然很不耐烦，他走到马克的桌前问道：“报告还没有完成吗？”

“我已经在赶了！”马克眼冒火光，嚷道，“我做好了就会交给你。”

马克重新转向自己的电脑后，布伦踱回了办公室。

当我们考虑一个公司健康与否，我们通常会参照利润以及其他可以计量的指标，但是事实上一个组织的“健康”是由所有这些“小”的交互作用组成的。这种“小”交互作用每天都在发生，且不计其数。马克和布伦之间的就是其中一个。如果其中一定量的交互作用是不健康的，那么这个组织就会动摇了。

马克和布伦之间的交互作用本身也许看似不严重，但让我们来看看由它引起的后果。注意，所有的这些后果都对公司的功能和收益性有着极其重大的消极影响。

- 我们大家都经历过且知道这一点，当某人冒犯了我们后，我们无法为其尽全力做好工作——我们满脑子都是受伤的感觉并为自己辩护。布伦苛刻、挑剔的态度冒犯了马克，伤了他的感情，所以马克在不知不觉中作出的反应便是放慢了做报告的速度——事实上，是比之前慢了 65%。
- 随后布伦在会议上需要用到马克的报告时，马克还没有把数字汇总好，他这种准备不足就是利益流失的因素之一。
- 态度一旦形成就很难改变。一旦在报告完成后，马克依然对布伦心怀不满，那他在做其他项目时也就谈不上勤奋了。这将使他的整体生产率较之先前水平降低 35%，而与其他具可比性的员工相比，他之前的生产率就比他们的低 45%。当然，他总能为自己的不良表现找到理由，但是这些借口并不能减少他浪费的工作时间和金钱。
- 马克尽量回避布伦：他从不先开口对布伦说话，回复布伦的邮件也是慢吞吞的，而且他经常对布伦的来电留言完全置之不理。这同时影响到了两个人的工作能力。
- 马克经常推迟上交资讯的时间，而布伦需要参考这些资讯做出相应的营销计划和产品规划。
- 马克在其他员工面前说布伦的坏话，如同一个隐形病毒，既浪费了工作时间也影响了公司员工的士气。
- 与马克长期紧张的状态使布伦的谨慎和防御性又表现出来，他和其他员工也发生了这种交互作用。慢慢地，整个办公室中的争论就升级了。
- 当人们感觉到被冒犯了，他们几乎总是认为自己获得了一种特权——他们觉得自己受到的伤害应该得到补偿。因此，马克觉得在工作时间用公家设备复印私人资料、上网冲浪、打私人长途电话都是无可厚非的。

像马克和布伦这样的冲突实在是太普遍了，以至于几乎不能引起人们的注意。实际上，每一个我调查过的公司中，我都发现很多：

- 似乎就是无法与其他人相处的员工。
- 不服从指导的员工。



- 极不成比例地消磨经理时间的员工。
- 不知该如何对付下属的经理。
- 强忍不满的工人。
- 为大部分下属所抵制并讨厌的经理。
- 一直在沟通和合作上制造障碍的员工。

这些问题带来的不仅仅是麻烦。它们会导致：

- 昂贵的员工成本巨额损失。无论卷入到哪种冲突中，员工们都不能像其他时候那样有效率。
- 不良风气扩散。
- 员工流动增加，这将引起资金损失（员工交替的高额开销）、宝贵经验流失以及未来人心涣散。
- 缺勤率上升。恼怒的员工们更有可能带病上班或是干脆不来。
- 工伤。恼怒的员工们更有可能碰到意外，其他人则能平静地把注意力集中到工作上。
- 重要沟通的缺失。
- 与顾客之间的关系受到不利影响。
- 经理时间的大量流失。从理想上来说，经理应该致力于鼓励、激励、动员、协调以及训练员工，但是当他们因处理没完没了的危机时，身心俱疲，无法集中精力，从而没有充裕的时间来实施这些高生产价值的活动。

简而言之，这些“小”冲突对公司的盈亏有着重大影响，我们无法承担其继续存在的后果。当我们在处理必要设备的故障，或是重要信息流的中断时，我们必须首先积极地解决人员问题。

工作场所中情感产生的真正起因

为了理解冲突以及沟通不够的真正起因，我们再来看看马克和布伦这个例子。我分别采访了这两个人，他们最终都承认了在他们的交互作用中被激怒了。意识到这一点是很重要的，因为当人们在生我们的气时，我们更倾向于为自己辩护，而不是倾听并与他们合作。

两个人在生对方的气时，任何有生产价值的交谈机会都不翼而飞

了。他们都同意这一点，但是对于他们生气的原因，他们的看法却是完全不同。马克一口咬定他的愤怒源自布伦责备的语气，“报告还没有完成吗？”而布伦则坚定地认为他被惹怒了仅仅是因为马克总是妨碍到任务的完成，而且当他“只是问问”报告有没有完成时，马克就生气了。也就是说，他们确信是对方激起了自己的愤怒。

那么，谁是对的呢？他们的冲突的真正原因是什么呢？直到我们准确地回答了这个问题——不仅仅是为马克和布伦回答，也为所以卷入到类似的交互作用的人——我们才能保证工作场所中的此类冲突不再延续，不再对员工士气、生产力以及收益性造成巨大破坏。我将举两个简短的例子来解释这个答案。例子涉及到两个场景。

第一个场景，想象一下你正在工作中，并且心情舒畅。正当我们在走廊里擦肩而过时，我无意中撞到了你，这时候你停了下来，转过身并向我打招呼。我们愉快地简单交流过后就分开了。

第二个场景，想象一下一个星期之后，阳光底下，你正在一个美丽的沙滩上睡午觉，睡得太深以至于睡过头了，当你几小时后醒来，发现自己从头到脚都被严重晒伤了。晚上，疼痛又加剧，当你第二天来到公司，你非常地不适。当你站在文件柜旁，我路过时又一次不小心撞到了你。随着疼痛，你迅速地向后躲开我，猛地退到文件柜边上去了。这时候疼痛扩散，你恼火地向我转过来，并质问我怎么会这么不注意。

这时候，你把你的疼痛和愤怒都算到了我头上，而且那看似很合理：毕竟，在我路过之前，你正站得好好的，但是我撞到你的那一刻，你的疼痛急剧增加，随之并发火了。很明显，那时一定是我既引起了你的疼痛又激起了你的愤怒，是吗？不是的。

事实是，两个场景中，撞到你都是我的错，但是，我只是撞到你而已。在第一种场景中，你的反应的确是愉快地跟我打招呼。在第二个场景中，我相同的行为却引起了你的疼痛和愤怒，仅仅是因为你自己前一天在阳光底下躺了几小时，而我跟这个一点儿关系也没有。你的疼痛并不是我造成的。公平地说，我的确一定程度上增加了你的疼痛，但是如果你之前没有选择躺在阳光底下的话，我撞到你这件事根本不值得一提。

在第二个场景中，你选择将你的疼痛归咎于我。如果你诚实一点的



话，你就会把责任归于之前的晒伤上，并不会把我扯进来。你也许甚至还得记住不要再在沙滩上睡觉了。

同样地，马克和布伦对方恶劣的反应仅仅是因为他们之前被“晒伤”了。在那种痛苦的情况下，一点点的不顺心或是无礼都是他们无法忍受的。这种长期的痛苦感受在我们之间是非常常见的。在采访过几千人后，我可以确信地说我们中 98%~99% 的人大部分时间都是处于“被晒伤”状态，这种感觉会在工作场所以及其他地方的关系中扩散开来。

我们随身携带的晒伤是什么引起的呢？为什么我们会对伤害、冒犯和冲突如此敏感呢？为什么我们把批评与愤怒个人化呢？是什么样的伤害会如此深刻地影响到我们在工作场所中与人的交往方式呢？这就是我们下个部分最重要的话题。

真爱：成功的事业、幸福的生活中不可或缺的成分

我们受到的最大的伤害与我们最大的需求或是欲望有无得到满足息息相关。这不足为奇。我们最终的需求和欲望是幸福。无论我们想得到的东西是什么——更多的钱、更大的房子、更多性爱、更好的工作等等——我们需要这些东西的原因就是我们相信这些能使我们更幸福。幸福就是我们存在的最终目的。

聚焦于我们对幸福的需求很自然地回避问题的实质：“什么会使我们幸福？”人们从一开始就一直在问这个问题，我们已找出了相当多的答案。同时，我们更多地以行动而不是话语来证明我们的回答。我们每一个人都是通过我们的实际行动来找到幸福，并以此证明我们所相信的能使我们幸福的东西。大部分的实际行动包括：

- 积累一大堆的钱。
- 发生性关系，性幻想，并吸引别人与自己发生性关系。
- 穿上昂贵且流行的服装。
- 获得升职。
- 驾驶酷酷的轿车和卡车。
- 喝更多的啤酒。

- 证明自己在职业上的能力和价值。
- 与别人争论并坚持自己是对的。
- 获得权力并维护着它。
- 得到更好的停车位。
- 为了得到别人的赞许和夸耀而工作。
- 看电视。
- 玩电子游戏。

然而，作为人类大家庭，我们不论个人还是集体——无数次——证明了上面没有一项是能使我们获得真正的幸福的。举个例子，如果性能带来幸福，那么性迷恋者会是地球上最幸福的人——但他们不是。

因此，能使我们幸福的是什么呢？那个能给我们带来做任何事包括工作的能量的单一元素是什么呢？我们用尽方法一生都在寻找的一件“东西”是什么呢？这些并不是修辞性的问题。为了得到幸福，我们最需要的就是感受到爱。凭直觉判断，我们都知道这是正确的。我们总觉得爱才是答案，这也解释了为什么爱是文学、电影以及音乐作品中最普遍的主题。

然而遗憾的是，我们真实的与爱有关的经历并不是都是积极的。我们都有过痛苦消极的爱经历，在这些经历中，人们——父母、兄弟姐妹、老师、朋友、情人或是伴侣——先是向我们表达了他们的爱，不久之后就向我们发脾气，批评我们，指责我们，在这之后我们感受到失望、背叛以及其他，但却不是爱。我们在工作中也有过类似的沮丧、困惑的经历，在这种情况下，我们本来确信自己得到了共事者或是老板的认同或是赞许，但是我们又因随后的来自那个人严厉或是不在乎的态度而感到极大的失望。由于这些消极的经历，我们很多人开始怀疑爱能使我们真正感到幸福的这一力量。

然而，我们之所以对爱产生怀疑的只是因为大多数人几乎不知道真正的爱是什么样子的。我们的感情健康和幸福最重要的条件就是我所说的“真爱”。真爱就是关心其他人的幸福，而不去想自己能从中得到什么。真爱不是演奏小提琴或是像鸟儿一样歌唱——我按你所说的去做，你就喜欢我，这不是真爱；坦白地说，这种“爱”是值得商榷的。当我犯错、犯傻、有所不足并给你带来不便时，你不会感到失望或是冲我发



火，这才是真爱。真爱是无条件的。

当我说“幸福”这个词时，我并不是指简单而肤浅的快乐，这些快乐来自于钱、性、权力以及当我们顺着别人意思而得来的有条件的赞许。我也不是指眼前没有冲突或是麻烦的短暂的满足感。别人使我们开心或是按照我们的意愿做事给予我们的感觉不是真正的幸福。幸福是一种深刻且持久的平和感及满足感，使你深深满足并心胸变得宽广。即使环境恶劣，它也不会消失。在艰难与挣扎中，它幸存下来甚至得到成长。真正的幸福是我们活着的全部理由，我们只有找到真爱并与别人分享才能得到它。有了真爱，其他一切都是无关紧要的；没有真爱，其他一切都是不够的。

有条件的爱：最主要的伤害

不幸的是，很少有人在一生中曾得到了或是给予了别人足够的这样的爱。从我们孩童时期开始，我们发现当我们安静、干净、听话并很配合时——当我们“乖乖地”——我们的父母和其他人就会对我们笑，轻拍我们的头，说话也和颜悦色。他们用话语和行动告诉我们，我们是多么好的孩子。我们领会到我们是被“爱”着的。

但是，当我们和姐妹们打架，制造出太多噪音，考试成绩不好，拖着泥巴穿过干净的地毯时，又发生了什么事呢？那时人们对我们笑了吗？对我们温柔细气、和颜悦色地说话了吗？没有，他们眉头紧锁，失望地叹着气，而且经常恶言相向。正如积极的行为告诉我们我们是被爱着的一样，这些行为的消失只能说明我们并没有得到爱。尽管这不是有意的，我们的父母、老师、同伴还有其他人用他们的行为给我们展示了这个可怕且难忘的信息：“你优秀，我就爱你，当如果你不优秀，我就不爱你——或是我就不会那么爱你。”

这种有条件的爱能够给予我们小片刻的满足感，但是我们的灵魂中依然存在着一个极大的空缺，因为只有真爱才能让我们真正快乐。当某人真诚为我们的幸福着想，我们就觉得跟那个人有所关联。我们觉得自己是他（她）生命中的一部分，从那一刻开始，我们就不再孤单。每一个无条件接纳的时刻都在接纳我们的人与我们自己之间创造了一条生命线，这些线编织了一个牢固的结，这个结使我们心中充满真正的、持久