

第一章 搭桥牵线者

是的，办公室的罗曼蒂克正在火爆，你若相信这一现象将继续产生广泛的影响准没错。性吸引在任何地方都能发生：《幸福》列出的 500 家公司、小企业、医院、出版公司、律师楼，乃至消防队、邮局，总之，凡有男女之地都能发生。异性相互追求在高收入职业里亦很明显：从建筑师、牙医到医生、律师及其雇员，范围极广。人们若是长时间地泡在一起，甚至交往密切，那么《洛城法律》和其他肥皂剧里的情节与现实世界发生的情事相比，简直就是小巫见大巫了。

美国管理学会 1994 年 12 月对 485 名经理做了一项调查，强调了当今浪漫行为的繁荣。被调查经理的近 80% 说知晓或直接参与过办公室爱情。1/4 的人至少和一位同事经历过浪漫关系，3/4 的人认为追同事无可厚非。

一起喝咖啡、进餐、出差、坐电梯、晚上加班是理想的两性关系的开端。这种“共处性”发生得极其自然，别人看在眼里也无所谓。无论是共用轿车、在复印机旁聊天、共同在公司的垒球队里打球，还是仅仅共同参与一个项目，相见与追求的机会在工作场所日益增多。加之女性上班族与男性一样多、高离婚率、对艾滋病的担忧以及没时间到别处浪漫，办公室浪漫就毫无疑问地会发展下去。国家事务局在 1988 年的一项研究中说，当时已有 1/3 的两性关系始于工作环境。

随着女性大量进入就业市场，日益增多地跻身经理及管理职位，办公室浪漫有了繁殖的土壤并已开始繁荣。这场就业市场的革命自然包括两性关系，而且产生了新的规矩。还是让我们看看

现实中发生的事情。

凯伦与福兰克

“我是在单位认识凯伦的，”福兰克说，“我 40 岁、刚离婚，对谈恋爱没兴趣。我想搞个软件公司，没成功，但我说服了医院，说我的编程技术尚不错。他们就把我分配在凯伦的部门。她比我稍大，我一眼就喜欢上了她。她有魅力，不对我指手画脚，待我像个老同事似的，还指点我完成工作的捷径。

“我们合作一个项目，后来她的老板把我调到另一个项目。直到一次同事聚会后我俩才开始在业余时间约会。我们刚开始时对外保密，后来我对她说她比我的工作更重要。工作可以没了再换，但凯伦却只有一个。半年后我俩的婚姻着实让一些同事瞠目，虽然我后来听说有的人早就看出来了。

“她提升的希望较大，我看不出我俩能同时在公司里得到提拔。几年后我四处寻找，在另一家公司谋到一份薪水更高的职业。这是五年前的事了，她永远都将是我生活中最重要的人。”

凯伦：“我和福兰克一开始共事就对他印象不错。他熟谙软件程序，人缘特好。他自信却不傲慢。我知道我需要和一个人共同生活，尤其是在结束了一段很长的婚姻后。福兰克调离了我的部门后，我老想约他出去，但又不知把工作和私人关系混在一起妥不妥。我们常在走廊和咖啡厅里见面，相互说说各自在忙什么。

“野餐聚会后，我们到另一位同事家聊天，就是人们下班时聊的那些话题，如家庭琐事、电影，泛泛的。他挺能侃的，我欣赏他的幽默感。分手时，我说我们应多见些面，比如共进午餐之类的。他明白了我的言外之意。

“工作一直是我生活中重要的一部分，尤其是过去五年里我得到了几次提升。我一直等待着有高职位补上去，我没白等。对

于我们俩作为一对儿或个人，事业上如何成功我们都是共同商量。辞职的决定是福兰克做的，但我们都认为在这里我的机会比他好。”

更多例证

一位电视体育播音员与他老婆相识时，后者是电视台的新闻编辑。一个卖鞋的女售货员和她朋友打赌，说她肯定能和一位回过头来买一双高档皮鞋的英俊股票交易人约会，现在他俩已订婚。一个二十来岁的小伙子在美容学校认识了他老婆，两人如今已成婚，生有四个孩子，在城里开着一流的美容厅。一家人寿保险公司法律部的副经理追求代表他们公司的一名外围律师；律师的老板同意她谈恋爱，于是她与那位经理结为秦晋。

麦克是东北部一所小学院的单身教授，后来开始追求他所在系的一名秘书。开始他们做的很隐蔽，但他一位教心理学的同事看见他俩在一家餐厅里手拉着手。系里的人对此事都不太满意，尤其是 30 岁的姬姆比麦克小 15 岁。麦克曾对姬姆说：“虽然你不是替我做事，也不是这里的学生，但要是咱俩吹了，你到上边抱怨我，肯定能给我带来极大的伤害。过去这儿不是这样子，可现在对任何事都谨小慎微，生怕闹出性骚扰事件。”他俩处了两年，因一点“小事”而告吹。后来俩人一同共事感到极不自在，关系也变得更紧张。然而姬姆在校外找到了一份薪水更高的工作，离开了。自那以后两人再也没见过面或交谈过。

贝丝聪明漂亮，是个近 50 岁的小女人，如今办着一家募捐机构。“办公室恋爱？”她大笑道，“这个问题真逗。我第一次办公室恋爱不成功。我在一家大公司和一位同事谈过，开始还行，但后来发现除了工作外我俩实际没什么共同点。两个月后，我觉得他不像我最初想象的那么好。分手特困难，尤其是他不肯。那时我意识到他挺烦的。但有一天我俩吃饭时谈到我们的工作更加

重要。开始两人之间有点紧张，可最后一切问题都解决了。

“几年后，我在一家大电脑公司做临时雇员。埃德是老板，特帅。又高又可爱。我们不在一起干，但在走廊里打招呼。我临时合同到期的那天，他秘书跑来张口问了一大堆问题。比如你结婚了吗？有孩子吗？喜不喜欢室外活动？她说埃德喜欢我，我答道：‘要是他真喜欢我，他只剩三个小时约我出去了，因为今天到5点我就永不再露面了。’秘书把话传回去后，埃德约我出去吃中饭，于是我们谈上了，后来住到了一起。我们结了婚，挺幸福，已经共度了12年。”

斯蒂夫：“我是一家不大的物业开发公司的副经理，艾丽斯为我工作，是租赁协调员。我们在一起共事了九个月，吃午饭、喝咖啡、谈工作上的事，不过仅此而已，因为我已结婚了。当时她已离婚了几年。我的婚姻已触礁，但因孩子我不想离开妻子。一天晚上，我们和艾丽斯及几个同事去了附近一家酒吧，两人都喝醉了，在停车场上疯狂地吻起来。

“艾丽斯那个星期五晚上请我到她家吃饭，我去了，对我老婆说要在办公室加班。我俩后来去了附近一个海滩，在一处没人的峭壁间做爱。晚上我睡在她起居室的沙发上，想法把头发里的沙子弄出来。第二天我就离开了妻子。我和艾丽斯同居了，过了11年终于分手，不过这时我俩都换了公司，我作为一名单亲父亲抚养孩子。”

这便是生活的现实。虽然法律和律师们持不同意见，工作场所的爱情却愈发红火。可能说出下面的话不太中听，但事实却是：男女仍相互爱慕，他们也未在工作场所倾其全力地把时间用在性骚扰上。美国人都认为谈情说爱和工作场所不应搭界，但这个看法并不正确。

办公室到底发生着什么？

人们在办公室里相互感兴趣的比例有多高？非常高。调查通常表明，任何一家公司的 25% 至 33% 的雇员（有项调查说有 70%）在他们事业的某一时期经历过办公室浪漫。福特公司的资深经理南希说：“发现谁约谁出去特有意思。我旁边部门里有一对儿已经好了几个月了，他们还以为没人知道呢。过道那头有个小巧玲珑的金融分析员，她现在正在追隔壁楼房的人高马大的看门人。她工作表现不错，和他秘密约会，三天两头地在办公室加班。现在想想看，连她对人的态度如今也大有改观。”

对美国管理学会的报告有所补充的是《培训与发展》杂志 1994 年做的调查。其中说 3/4 被调查者认为办公室恋爱没什么，一半的人对当时正在他们办公地点发生的恋情知情。这份调查报告和其他报告都印证了这些年在办公室发生的浪漫故事。比如《人士》杂志于 1986 年做的一项调查发现，80% 的雇员在工作地点要么有过恋爱经历，要么见过这种事情。因此爱情仍在继续。

情感基础

办公室恋情不是性满足——它是情感关系。正如海伦·葛利·布朗在《性与办公室》中所写的：“有些人认为这种关系只是肮脏的半小时的过瘾，属于偷偷溜进汽车旅馆里之列。这种人是犯糊涂。许多关系都是以友谊、相互尊重为基础的，而且有很深的情感和思想交流。”这话虽是她 15 年前写的，却说得极对。

美国管理学会的调查显示，一半的人说他们的恋爱走向婚姻或演变成长久的关系，这比非工作地点的恋爱成功率还要高。办公室恋爱关系中，两个当中就有一个发展成长期关系，这是很有说服力的。让我们看一眼办公室之外的恋爱情况。各种调查表明

90年代约一半的初婚将以离婚告终。美国家庭委员会 1995 年的一份报告指出，当今婚姻破裂的可能性已达到“令人惊讶的 60%。”

人们在一生中经历爱情的次数大幅度增加。据美国人口调查局称，接近 30 岁未婚女子的比例增长了 3 倍，从 1960 年的 11% 升至 1993 年的 33%，而且目前未婚同居的伴侣已达 450 万。芝加哥大学 1992 年一项研究显示，一半的美国人一生中经历三个不同的伴侣，男人平均经历六个。

工作上的关系也包含没有性亲密的友谊。这种关系自然会产生，因为人们总是相处在一起。在一起共事的雇员，无论在办公室或流水线上都能成为朋友，因为他们为了共同的目的和利益朝夕相处地工作。在邮局工作的三十来岁的戴安说：“弗莱德和我是好朋友。我们谁都不告诉各自的配偶，以免让他们忌妒。但我和弗莱德无话不谈，休息时聊，在后面分包裹时也聊。我俩都谨慎地不越雷池，感觉又很浪漫。我俩有两份福份，家庭和办公室都有不错的关系。”

浪漫缘何红火？

这本书中后面还会涉及到，尽管有法律、规定及反对派，办公室浪漫却阻挡不住。纽约家庭与工作研究所称，所有职工的 45% 每周工作 40 小时以上，为此所有恋情的 1/3 始于工作岗位。经理们鼓励交流和团队协作。女性在就业市场的比例已达 46% 并仍在增长（管理层及专业领域的女性比例已从 1983 年的 40% 增长到 50%），初婚的年龄也在推迟（女性 24.5 岁，男性 26.5 岁），加之工作愈来愈需要加班，因而工作场所如今已成为追逐异性的地方。

朱迪·凯瑟是一位 28 岁的行政助理，他说：“单身汉酒吧里认识的人太浮，靠不住。征婚广告费时而且只能凭运气。你一天

到晚在办公室呆着，哪儿有时间泡在博物馆里认识个异性呢？在工作岗位你可以左右观察，想好了再约人出去。反正在办公室呆着又不花钱，为什么不充分利用呢？我的多数单身朋友都在单位谈过，正在谈或对某人产生了兴趣。其实今晚我就和一位同事出去喝咖啡。说是聊聊工作上的事，但实际什么意思我清楚。”

一同共事有许多诱人的便利条件：可以和经济、社会、兴趣及教育条件相同的人在一起；有相互了解的机会和时间；共同搞项目；共同分享充满情感色彩和兴奋的时光；还可深入了解对方的背景情况。它胜于单身酒吧、经人介绍的约会和征婚启事，而且双方有足够的时间进行情感交流。这些便利条件并非是单方的，企业如今已认识到鼓励职工间的互动交流、让职员对工作满意与公司赢利有直接关系。关于这方面的细节，可阅读第二章“自然、亲切的接触”。

虽有冒险，恋情却依旧如火如荼。所冒之风险包括：这种恋情可被人利用在政治上对一方或双方进行攻击；事业能受到影响（无论是建立恋情关系或关系结束后导致的尴尬局面）；而且有事后被指控性骚扰的可能性。虽然结果会因公司、职员的不同以及当事人处理他们之间关系手法的不同而有所差别，但调查显示 60%至 70% 的雇员和经理认为，办公室恋情并不影响当事人在公司里的声誉。第三章“如果……”还会更详尽地涉及这个话由。

算不算性骚扰？

恋情的负面被有些人看作是性骚扰。传媒每时每刻都向我们报导来自工作岗位的性骚扰事件，从美国陆军军校一直到汽车装配车间。这些事件显然不是情爱，一旦弄清楚，都是不折不扣的骚扰。我们都读过戴尔试验室的性骚扰指控，平等就业委员会的判决是罚款 118.5 万美元。我们也好奇地得知旧金山的贝克尔一

麦克坎兹律师所被指控性骚扰，陪审团罚了他们 710 万美元。

然而这些是卑鄙的骚扰案，是应禁止的现象。平等就业委员代表 15 名妇女向戴尔公司总裁起诉，这些人基本是秘书，她们作证说他多年来一直动手动脚，在公开场合不拉裤子拉链，而且口出猥亵之言。法庭发现贝克尔—麦克坎兹的一名合伙人对几名女性下属有不轨行为，而律师所对此故意视而不见。像这种被证实了的骚扰应给予惩戒，但办公室情爱显然不属于此类。

大家还读过和听到过有关性骚扰的统计数字。比如全国妇女高层管理人员协会 1992 年的一项测验称，53% 的被问者说她们在工作岗位亲自遇见或知道某人遇见过性骚扰。不错，办公室有性骚扰，但那不是恋情。有意思的是，经历过或听说过恋情的职工占 80%，恋情发生地点与性骚扰事件是相同的工作单位，只是参与人和涉及的问题不同。

爱情告吹可以导致一小部分的性骚扰指控，而媒体往往对它们加以大肆传播。平等就业委员会自己的统计表明，他们受理的性骚扰案件中，只有 5% 缘于恋爱失败。此话题在第四章“恋爱规则”中将详细谈到。

我们将看到，约一个人出去而遭拒绝并不构成法律上的性骚扰。第二次再约也构不上。给一位同事送一张情人节贺卡，后者不收，也不算性骚扰。就算收贺卡的很生气也算不了什么，尤其其他或她若是个动辄就爱生气的人的话。夸一个人的外表，那人却不高兴，也不是骚扰，尽管那人若是你的上司可能会对你印象不佳。买个礼物送某人，却被拒收，照样不是骚扰。法庭的观点一直是，恋爱关系本身与性骚扰无关，也绝不表明工作环境十分敌对。

姬姆说：“麦克好几次约我，都遭我拒绝，因为当时我正和别人谈。我当时也喜欢他，喜欢他对我注意。一段时间后他又约我，我很高兴，虽然我俩吹了后，我实在搞不清当时为什么会接受他。人吹了后往往有这种想法。”麦克后来思考说，他知道

“要是死劲追，她若告我我就得倒霉。可是我俩聊天她并不反感。她第一次告诉我不能答应我的约会时，甚至还笑了笑。所以我自言自语说：‘真倒霉’，然后又约她，她同意了，我们就一起出去了。”

正如大家所认为的，一个过分的追求者、前情人，特别是一个挥之不去的老板往往是性骚扰的肇事者，尤其是他们的下属不领他们的情的话。多数公司，特别是为数不多的不鼓励办公室恋情的企业，一般都避免两个情人是上下级的关系。最实际的问题是，追求异性在哪一步上算是越过了恋情的界线，成为性骚扰？为了澄清这个界线，请看第四章“恋爱规则”及第五章“恋情结束与骚扰的开始”。

鼓励还是阻止交流？

人们常问，公司为什么不禁止在办公室谈恋爱？答案很简单：你不能立法反对恋爱。企业拥有者、经理们、股东们都认为谈恋爱不关企业的事，而且出于人的本性，他们自己也会堕入爱河。

90年代中期《幸福》杂志对200名高级经理做了一次调查，几乎3/4的被调查者同意办公室浪漫与公司无关的说法，80%的人认为，行为谨慎的未婚男女之间的办公室浪漫不会引起公司的兴趣。尽管这些高层经理的3/4认为办公室恋情有使公司陷入性骚扰官司的危险，他们仍觉得不该过问。这些企业的大多数都有正式禁止性骚扰的规定。

电话电报公司是工作母亲心目中最好的100家公司之一，该公司代表了在美国企业界出现的一种观点，即就算是老板和下属之间的爱情关系也不该被公司的规定禁止，而应妥善加以管理。电话电报公司的资深公关经理伯克·斯汀森说：

为了明白公司为何采取这种灵活的立场，你需要了解历史。在电话电报公司和美国其他企业，60年代末期的管理层是穿着灰色西服的白人形象，他们看重过去和传统。过去和传统自然没有什么不好。

进入70年代后，工作市场发生了大变化，女人男人及少数民族加入进企业界，他们20岁出头，希望改变工作条件。反对歧视政策也使事情灵活了许多；80年代中期，这些70年代参加工作的群体走上拥有权力的管理岗位。他们一上来就说：“我们得进行改革。”

他们还真是说到做到。就业女性提出了新的要求，要求更灵活的条件，于是我们早在80年代就听到了下述呼声：协助妇女照顾孩子、机动的工作时间、不坐班、对老人照顾及其他福利改革。他们不仅仅只对医疗、牙医保险及养老金感兴趣。80年代结束后，随着越来越多的就业妇女加入男性行列，很显然需要彻底的变革，从而防止最优秀的雇员流失。

这些福利进行了改革，对工作单位私人关系的态度也产生了变化。70年代，若工作单位的恋爱被发现，至少得有一方走人。走人的通常是女方，因为女的一般职位比男的低，而且人们认为应让男方保住事业。90年代就全变了，而且应该变。现在是你不希望因为你最优秀的雇员因卷入恋情就失去他。

在电话电报公司，有八千名雇员相互结了婚，还有无数的人相互追求过或正在追求。我们对谈情说爱者的惟一要求是，他们应该告诉我们。他们不必调往其他州；其实他们可以留在同一个部门里，但不能成为上下级关系。我们对受过良好训练的人不能炒鱿鱼，因为那样做没道理。

我们有很强的性骚扰政策，执行得也很严。当大法官克萊倫斯·汤姆斯和阿尼塔·希尔的事端出来后，《纽约时报》

还登了一部分我们的性骚扰政策，作为公正和强有力的范例。我们对办公室浪漫没有书面规定，只采取“宽容漠视”的态度及一个不成文的规定：我们不希望配偶或情人是上下级关系。我们知道相当多的雇员相互之间谈过或正在谈恋爱，对此我们并不过问。无论恋爱关系以何种方式结束，我们很少遇到性骚扰指控问题。

一家金融公司的分公司经理说：“我正在提拔一位经理。她很聪明，升得很快。几个月前她对我说，她正认真地与她一位下属谈恋爱。我不大高兴，但她是出色的。所以我能怎么办呢？她遵守了我们的规定：汇报了此事、没在公众场合显露情感，而且主动提出调往另一部门。这对她的事业有好处，于是我批准了调动。我对她说关系要是吹了告诉我一声，还要留意此事对同事们的影响，并对负面影响加以控制等。”

艾丽斯说她喜欢她和斯蒂夫初次工作过的小公司的环境。“我要是在别的公司干，有些人恐怕会抱怨说我和老板睡觉是为了升职。但我是爱他的，我俩想认真地谈情说爱。我们就职的公司有好多活动，鼓励大家相互交流。公司举行野餐、圣诞派对、每周早餐会，下班后还一起喝酒。员工之间关系融洽，其他人在办公室也相互追求。特有意思。”

斯蒂夫说：“要是我在别处干，大概会受到责难。假如我俩半截吹了，我恐怕得倒霉，因为我是她的上司。我并非说吹了是好事，反正我们没吹。虽然我们公司较开明，我仍是因把私人关系和工作搅在一起而多少感到不安。”在这本书中，我们还会与艾丽斯和斯蒂夫及许多其他人见面。

《人力资源管理》杂志 1991 年做的一次调查显示，98% 的公司允许员工间谈恋爱（28% 的公司允许但不提倡）。美国管理学会的研究称，只有 6% 的公司对员工间恋爱写有明文规定，多数公司对私人情感之事不愿介入。正如人们所推断的，这些调查也

都认为与上司谈恋爱、婚外恋或卷入与公司利益发生冲突的恋爱（如对象是供应商和卖者）是不受欢迎的。比如美国管理学会经理中的 3/4 认为雇员不应与自己的上司或下属产生情爱关系。

尽管有律师的麻烦和性骚扰官司的可能性，许多企业仍注重培养社交给企业带来的“边际效益”。他们觉得引导员工以团队形式为企业的共同目标一道奋斗是有益的。支持交流的公司比比皆是，而且一个明显趋势是允许在工作岗位谈情说爱，哪怕老板和下属之间也无妨，只要他们不再继续保持上下级关系就行。有些公司要求上司调部门，有些公司让两个当事人自行决定，还有的公司具体情况具体处理。这便和从前的做法大相径庭。

显而易见的是，一个公司越是支持女性及她们的事业，就对工作场所的私人关系越灵活对待。“100 家最受工作母亲青睐的公司”是颇有名气的一年一度的民意调查，人选的公司不仅在支持女性、提拔女性、照顾孩子、支持不坐班、压缩工作时间等方面领先，而且它们都有尊重雇主与雇员关系的做法，其中就包括对工作岗位的恋爱持灵活态度一条。

我们还会读到支持交际的公司的情况以及利用这一策略好处的发展倾向。对办公室浪漫采取积极态度的企业一般都发展很好，而总是担忧、怕没有听从其法律部门的狭猛警告的公司却常常不景气。雇员们愈来愈参与公司事务，为其目标而奋斗，这样的好处弥足珍贵，实在不可放过。关于这方面的详情请看第六章“环境有多冷漠？”

浪漫新规则

35 岁的财务经理乔安妮回忆说：“我是在工作单位认识我丈夫的。他在另一个办公室工作，可当我压缩资金、削减他的预算时，他就来和我谈。他工作很出色，但态度冷冷的，好像只愿意和男人共事。这使我很不高兴。后来我俩被派在一个小组，对一

项采购进行评估。第一次会议后，我决定我们得把我俩的工作说说清楚。

“我提出一起吃中饭。其间，我坦率却礼貌地问他和女人工作是不是有什么问题。他一怔，有点语无伦次，接着说其实他很乐意和我共事，但不想显得太友好。我大笑起来，融洽了我俩的关系。我们开始晚上加班，一起出去吃晚餐。汤姆常让我笑，特开心……他的眼睛能放光。有一天晚上，我们在他的住所同居了一夜。

“次日早晨我俩商量怎样又当恋人又当同事。我们谈到了涉及我俩的担心及需求。爱上了身边的同事，对我俩都是第一次。我们决定还要保密，然后再商量怎样和何时告诉老板。这种共同商量，共同做决定的做法一开始就使我们的关系发展得很顺。”

大量妇女就业，特别是跻身管理和经理的行列，是美国在过去几十年里最大的社会变化之一。两性的融合使他（她）们相互成为平等的同行。男性上司坐在写字台后，旁边是一位笑容可掬、手拿速记本、身穿长裙的年轻女秘书的年代一去不复返了。工作岗位的恋爱是随着工作关系的改变而发生变化的。如今同事已能较好地控制并沟通办公室恋情。下面是几条恋爱规则，虽然第八章“爱情新规则”还会谈得更加详尽。

- 弄清你想从这种关系中获得什么。
- 尽量先做朋友。
- 出于喜欢而恋爱，而不是因为不知如何拒绝对方。
- 权衡对你事业的利弊。
- 创建一种伙伴关系。
- 一开始就制定出规则。

伙伴关系

如今的新规则包括通过“伙伴关系”谈情说爱。其实它并不

像乍看上去那样正规。它的意思是说，假如过去恋爱中曾有“男性特权”的话，现在已消失了。恋爱的关键是合伙商定双方关系的性质，发展的方向，比如：

- 一起讨论关系规则（如要为对方和双方的关系牺牲些什么）
- 商量何时公开关系。
- 商量何时和怎样向老板解释。
- 就万一关系告吹后怎么样达成共识。

40 岁的警察调度员波利说：“肯负责在外巡逻。找个同行的恋人最大的好处是我们有共同语言。我们熟悉工作的压力和时间要求。问题是一旦吹了怎么办。我俩关系还没到特深时就讨论了这事。我们觉得我俩不直接在一起工作，所以不应是个大问题。我们俩的业务都不错，不会出现什么差错。”

30 岁的维基是位管理咨询员。“我和比尔开始恋爱时，就有好多需克服的困难。他是我上司，我在公司提升得也很顺利。俩人一起讨论如何能得到提升时就像搞什么阴谋似的。我们已谈了六个月了。我们可能会很幸运，因为公司来了一位新经理，好像比从前那位宽容。不过我们还得再等等看，因为公司内部调动的机会不多。我们必须保持最低调。”

良好的沟通一开始就要进行，正负面都应谈到。这是为长久的恋爱关系奠定基础。请看第十章“建立伙伴关系”。

当好事结束时

恋情总有结束的时候，这在商界非商界都一样。工作岗位恋情的结束同样会带来情感及其他实际问题，只有一点是不同的：两个人无法避免继续见面。正如贝丝说的：“我和办公室认识的第一个人吹了后特不想见他，常对自己说：‘怎么会认识这么一

个讨厌的人？’可我必须控制我的感觉，最后还算成功。”

不少人都能把事情说清楚，但你们若在一个部门共事，又是上下级关系或时常见面，事情就会复杂得多。“要是我再在办公室谈恋爱，必须得在陷入情感之前想好退路，”贝丝说，“而且不管新认识的人值不值得我找退路。认识埃德后就没这个问题，这让我很满意。”

一方想吹，另一方死活不肯，这做法不可取。“我们分手时我特痛苦，”凯瑟琳说，“我们总是在一起，晚上一起上床，白天在办公室见面。吹后的第一天我们在办公室里，认为周围没人时才做出亲昵动作。同事们开始有所议论。快下班时，副经理把我俩召去。他说我俩得把事情弄清楚，搞好关系，要么一个人就得调离。

“我不知怎么跟埃里克谈，”她接着说，“于是我给他发长长的电子邮件，求他跟我重新和好……我现在想起这个真感到丢脸。他一贯不愿意表露情感，因此从不答复。副经理发现了我发出的邮件，这肯定是埃里克给他看的。结果不出一周我就给调到其他州去了。我对调离特气愤，最后离开了那家公司。我又回到了原来的地方，但费了一段时间才找到新工作，收入也比以前低了。”参看第十四章“当好事已成过去”。

有时恋情很牢固，但工作环境也许并不有利。一家公司的检验主任与他一位下属女检验员发生了恋情。他独身，她却已婚，还有几个年幼的孩子，虽然她刚与丈夫分居。不巧的是，吃午饭时，有人看见他俩在一个偏僻公园的公司卡车里拥抱。另一位检验员（据说此人在跟踪他们）看见了这对儿情侣，将此事报告了上司。检验主任因违反公司反对谈恋爱的规定而遭解雇，女检验员也被降职。半年后，这位前主任与他下属结婚，至今仍生活在一起。

当好事继续时

凯伦和福兰克即便婚后也须留意他们的工作环境。“我们公司上班族谈恋爱或相互结婚没什么规定，”凯伦说，“这主要看你上司是什么样的人。后来我们发现，要是福兰克在别处干提拔的可能性就更大。不过这对我们不算什么大问题。我的一个朋友几乎在同时结婚，不久又离了，因为和各自从前的孩子和不来。还有些夫妇有经济、亲属关系、孩子等问题。在一起工作也是一个为保持好关系而必须处理好的问题。”

斯蒂夫和艾丽斯却有着不同的考虑。“起初，”艾丽斯说，“我们很在乎其他员工的感觉……不想给任何人造成威胁感。事实也没造成。另外两对也在单位相识，也很认真。我主动要求拿佣金，觉得这样可以赚更多的钱，避免拿最低工资。一年后我调到另一家不动产公司，这对我俩的关系没有产生任何影响。调走的决定挺不好做的，因为我喜欢从前的公司，但另一家不动产公司在我的专业方面名气更大。”斯蒂夫的看法与艾丽斯的一致。参看第十三章“好日子确实在继续”。

还有律师

“假如你最近没有接手涉及性别歧视方面的案件，因为嫌钱赚得太少，那你就该重新考虑一下了，因为新律法（1991年通过的关于性骚扰的民权法案）使这类官司比从前大有油水可赚了。”这是1992年1月号《美国律师周刊》上的一段话。

自那以后，律师协会的有关性骚扰的文章、律师座谈会和小册子突然多了起来，整个法律界都想抓住这只能下金蛋的大鹅。不过请记住，律师赚到的钱未必能流入原告人的腰包。

一起告吹的恋情怎样才算跨过了性骚扰的门坎，对此你可得

谨慎小心。最终决定雇律师前，要冷静客观地分析一下全部情况。生气和苦恼时千万不要轻举妄动。

分手后你要获得什么，弄清这一点很重要。你是想与前情人拉开距离，停止接触还是要金钱补偿？如果希望金钱补偿，记住你恐怕得输。调查显示，原告打输的性骚扰案（包括发生在性骚扰环境恶劣的案子）占 60%。令人欣慰的是，90% 的案子都是在开庭前就私了了。记住，律师是要从案子收益中拿钱的，而且法庭费用、作证费用及调查费也必须从收益中抽取。

虽然传媒报道有人打官司赢了大钱，但这类案子并不像你最初想象的那样能让美元滚滚而来。个别人的确能赢大钱，但这和中巨额彩票的机率差不多。

官司往往需要若干年才能解决（有一例官司打了 12 年），即使平等就业委员会对性骚扰投诉的调查也平均需要一年半才能开始处理。这个联邦机构针对戴尔实验室那样的公司一般进行共同诉讼。至于其他性骚扰官司，你必须自己雇律师。

无论你是起诉还是向平等就业委员会投诉，都要拿出证据——光说受冤屈是不够的。换句话说，光凭你说某人行为不轨是不行的，还要有实证。平等就业委员会的统计表明，3/4 的性骚扰官司都因缺乏证据、渐渐失去兴趣和法律上站不住脚而被拒绝。而且请记住，这个数字包括了所有性骚扰指控，不仅仅是恋爱告吹、打赢希望最小的指控。为了打赢官司，你不仅需要事实，还得让法律站在你一边。此外还有一些其他看不见的因素，如你雇的律师水平如何、另一方做出何种反应等。

为了了解这种官司固有的普遍问题，我们来看一例性骚扰案。30 岁的唐恩是鸡尾酒女招待，她上班时受到性骚扰。曾经有几次，她的老板总用猥亵的语言骚扰她，另一位女招待也遇到了同样的“讨厌的工作环境”。唐恩辞了职，立即去了另一家餐馆，并开始找律师。找到一名律师后说，我劝她说她的性骚扰是可以证实的，她应打官司，从一开始她也是这么想的。