



热尔韦原则

领域	更好地工作
# 字数	8484
中英文对照	The Gervais Principle, Or The Office According to "The Office"

参考推荐：

本文选自美国知名作家 Venkatesh Rao 的一篇经典长文，可以说是最经典没有之一。

在这篇文章中，作者以美剧《The Office》作为观察案例，并提出了一个名为“热尔韦原则”（The Gervais Principle）的理论，他以一个非常清奇的视角解释了各种我们难以理解的职场现象。

比如，他认为，表现过分出色的基层员工大概率会被提拔到中层，但很难再进一步。而表现一般的基层员工则可能会被火速提拔到高管岗位。

再比如，他认为高管和得过且过基层员工才是真正的人间清醒，而中层以及那些过分努力的基层员工属于典型的被人卖了还帮人数钱的角色。

我保证，你读完这篇文章之后，你一定会非常惊喜。我早期职场生涯

中很多懵懂的本能反应得到了非常准确的剖析，也对其他同事的行为有了更充分的理解。

由于这篇文章大量使用了美剧《The Office》的案例，所以在你深入阅读本文前，有必要为你做一些前提解释。

首先，你可以提前熟悉作者提出的三个职场层级：基层——失败者（Loser）、中层——无知者（）、上层——反组织者。

其次，你可以先知晓一下剧中典型的角色，以免一头雾水。

首先是迈克尔·斯科特（Michael Scott），一个典型的中层无知者。作者认为他之所以能够被提拔，是因为他被上层反组织者当作一个无知的棋子，用以缓冲反组织者和失败者之间的紧张关系，并充当反组织者的避雷针。

此外，剧中其他角色，如吉姆（Jim）、德怀特（Dwight）、简（Jane）等，也可以提前眼熟。

综上，热尔韦原则不仅为理解《办公室》这部剧提供了一个有力的分析框架，也为大家理解现实世界中的职场生态提供了深刻的洞察。

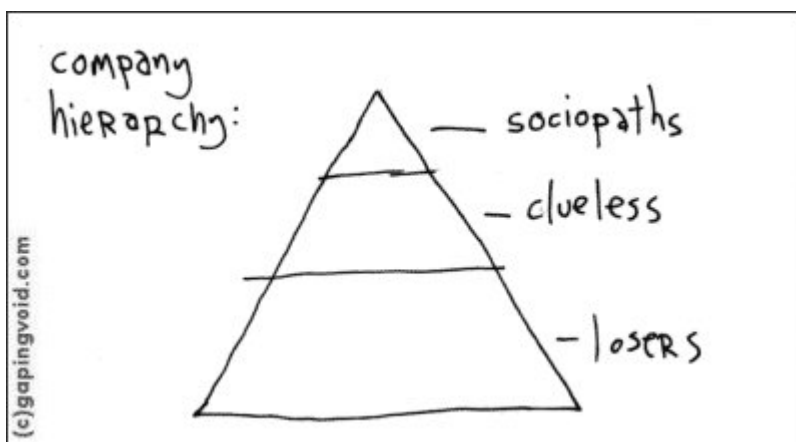
正文

2005 年，我的邻居向我介绍了《办公室》（*The Office*）这部剧。自那以后，就像发现新大陆一样，我迫不及待地把英版和美版的每一集都看了个遍。我之所以这么上头，是因

为我始终想不通它是怎么做到的——怎么就能有这么大的魅力，竟让《《呆伯特》（Dilbert）和《上班一条虫》（Office Space）在它面前都显得黯然失色。

（译注：《办公室》（*The Office*）是一部风靡全球的美国情景喜剧，最初于2005年播出，直到2013年结束，共九季。这部剧是基于同名的英国系列剧《The Office》改编，由里奇·热尔韦（Ricky Gervais）和斯蒂芬·默钦特（Stephen Merchant）创作。）

四年后的今天，我终于理解了这部剧的真谛。《办公室》这部剧不只是用一连串的讽刺和幽默暂时舒缓了基层员工的生存困境，它更是一套务实的管理理论，它彻底推翻了绝大多数商管类畅销书所讲的内容。这一理论源自于休·麦克劳德（Hugh MacLeod）的著名漫画《公司等级制度》（Company Hierarchy），我将其核心理念称为“热尔韦原则”（The Gervais Principle），这一原则不仅取代了“彼得原则”（Peter Principle）及其继任者“呆伯特原则”（The Dilbert Principle），在漫画之外，唯一能与“热尔韦原则”相媲美的重要作品只有《组织人》（The Organization Man）和《组织的隐喻》（Images of Organization）。



译注：“热尔韦原则”是由本文作者提出的一个组织行为理论，它基于对电视剧《The Office》的分析，描述了组织中不同类型人员的动态和相互作用。

“呆伯特原则”，公司倾向于系统性地将最无能的员工晋升到管理岗位，以减少他们在生产力上造成的伤害。

“彼得原则”，员工会一直获得晋升，直到达到他们不再胜任的职位为止。

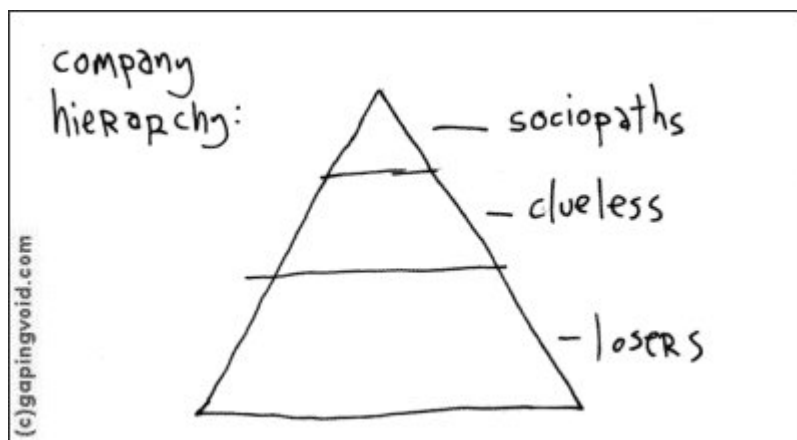
在深入探讨这部剧背后的核心理念以及我对它的看法之前，我需要简单铺垫一下背景（我不希望你们误以为这篇文章只是围绕动画片的玩笑话）。本文的讨论将集中在内容更为丰富的美版上，虽然英版在某种程度上给人一种更加深刻的阴郁感。请记住，我的目的是将《办公室》视作一门管理科学的研究对象；这是艺术中的真理。文学与艺术评论家们似乎并没有完全理解这一点。虽然我会顺带评论一些关于剧中的笑点和艺术性，但主要还是关注剧中揭示的真理，并且像德怀特那样认真地追求这些真理。

（译注：德怀特·沙鲁特（Dwight Schrute）是美国电视剧《办公室》中的一个角色。在剧中，他是一名办公室员工，以其古怪的性格、对工作的极度热忱以及对上司的忠诚而闻名。）

从怀特学派到热尔韦原则

休·麦克劳德（Hugh MacLeod）的这幅漫画极好地代表了一种非正统的管理学派，这种学派的核心原则是：**组织本身就是病理性结构，组织病不是后天发展出来的**。换句话说，即便是理想化的组织，它所谓的**“完美”**实际上是一种完美的病态。

大多数管理学文献都在讲如何全面贯彻组织理论，持续地追求一个最理想状态，而“怀特学派”却建议，我们**只需要做最基本的组织工作以避免混乱，之后就应该停下来**。让一种自然的、去除了锋利爪牙的个体达尔文主义在此基础上发挥作用。这就形成了麦克劳德层级体系。这种体系可能看起来很糟糕，但就像民主制度一样，它是在现实条件下我们能做到的最好选择。



公司层级金字塔

在上图的最顶层，**反组织者（Sociopaths）**，我们看到的是那些被达尔文理论和新教伦理所驱动的权力追求者，他们不惜一切代价推动组织前行。与此同时，在上图的第二层，**无知者（Clueless）**则对应了怀特所描述的“组织人”（Organization Man）。但是，自从怀特在五十年代撰写其著作以来，这个位于中层的原型已经经历了显著的变化。

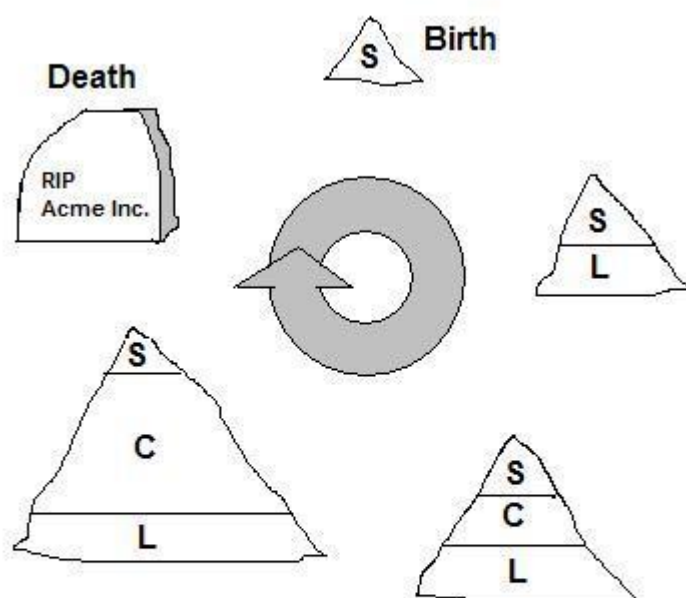
至于那些被称为**失败者（Losers）**的人，并不是指他们在生活中是失败者，而是指那些经济上做出了错误决策的人——他们为了稳定的收入而放弃了追求资本主义成功的机会。我提到的这种关系并非空穴来风，请参考《组织人》中的相关段落：

在众多组织成员之中，真正的高层领导往往对组织本身抱有最深的怀疑。如果非要说他们有什么显著的特征，那便是对于命运掌控的强烈追求。在他们的内心深处，有一种不愿意把控制权交给组织的倔强，不管这个组织显得多么温和……他们渴望主导一切，而不是被别人牵着鼻子走……许多中层管理者可能会全心全意地信仰组织……然而，那些最有才华的人却难以从中获得任何慰藉。

在那时，怀特对于组织内的权力斗争持有极其悲观的看法。他注意到了反组织者（他对这些人持赞赏态度，因为他们实际上使组织有效运转）和中层管理的组织人之间的竞争，他

认为后者正在获胜。但事实证明他的看法是错误的，而且错误的方式也出乎意料。

反组织者并没有通过改革组织来打败组织人，而是通过在经济体系中创造出一种达尔文式的元文化——一种建立在频繁跳槽、企业兼并与收购、裁员、灾难性的重组、外包、一个无情的创业生态以及残酷的商业掠夺行为上的元文化——来“打败”那些组织人，并将他们化为无知者。在今天，任何一个变得过于僵化、官僚化和脱离现实的组织，都会被直接击垮、撕裂和吞噬，而不是被改革。这就形成了我所称的“麦克劳德生命周期”——现代公司的创造性破坏生命周期。



S: Sociopaths; L: Losers; C: Clueless

The MacLeod Life Cycle of the Firm

有能力的反组织者会召集一大批失败者，共同启动这个循环机制。随着这个循环不断发展，就需要一层“无知者”来将其转变为可控的反应，避免出现任何失控的情况。但随着时间推移，当这样做的价值逐渐减少时，那些反组织者和失败者便会悄然退出，让那些无知

者逐步成为主导力量。最终，这个体系就像一个空心的脆壳，无法自持而崩溃。那时，任何剩余的有价值之物都将按照大公司的逻辑被反组织者回收利用。

麦克劳德层级中的“失败者”让我困惑很久，因为我是从传统意义上来理解的，即，那些被你称为“loser”的人。尽管从某种角度看，其中某些人也确实符合这个称呼，**但这个层级主要指的是经济角度上的“失败者”**：出于各种原因，他们做出了（或被迫做出了）糟糕的经济选择。他们为了短期的经济稳定，放弃了长期经济自由的潜力（作为资本家的潜力）。

简单来说，就是用自由交换了薪水。他们确实在生产和创造价值，但并没有根据他们创造的价值获得相应的报酬——因为他们的报酬是由那些反组织者（在极其不道德的条件下）决定的。他们抵押了自己的生命，并希望在储蓄花光前死去。好消息是，对于这些“失败者”来说，还有两条出路，我们稍后会详细讨论：**选择成为反组织者，或者成为以最小努力完成工作的人。而那些注定成为无知者的失败者，就没有其他选择了。**

根据麦克劳德的生命周期理论，**我们可以通过人们进入和离开组织的时机来划分这三个层级。**反组织者能够在组织的任何阶段自由进出，他们总是不惜一切代价追逐权力。在组织的初期，他们以创造力促进发展；到了中期，他们以其独特的领导力贡献力量；而到了后期，他们则展现出冷血的一面，推动其他人因恐惧或同情而不敢做出的决策，如合并、收购和裁员。他们也能在组织刚起步时，充分利用一个创新想法，帮助组织快速成长。等到组织发展到一定程度，变得更加成熟时，他们可能会决定放弃某些好的创意或项目，而将资源和注意力集中到更有前景的地方。在组织接近生命周期的尾声时，这些人会实施一些策略，比如通过出售或剥离资产来最大化短期利益，这就像是对组织进行最后一次的“收割”。

“失败者”追求的是生活幸福感。他们不像反组织者那样追求权力，而是寻求快乐。对组织来说，他们不比反组织者更忠诚，但他们对个人（自己或有直接关系的人）有忠诚，愿意在有机会的情况下通过工作寻找成就感，在没有机会的时候则选择随波逐流。

与那些反组织者和失败者不同，无知者在经济体系中缺乏自如流动的本事。他们对组织产生了一种不正常的忠诚，哪怕明显的事实已经表明，这些组织对他们并无忠诚之心。为了

维持生计，他们不得不根据一种理想化的组织观念——正是我们所谈论的那种彻底扭曲的存在——来构建自己的幻想。除非面临不可抗拒的外力，否则他们会尽力坚守，直到那些反组织者和失败者离他们远去。正如道格拉斯·亚当斯（Douglas Adams）在其关于我们星球的黑暗历史中所述，人类社会就是由一群无知者建立的，他们乘坐的宇宙飞船满载着同样的无知者，而这一切都是由一些狡猾的反组织者策划的。当他们在浩瀚的宇宙中漂泊时，最终可能会被完全摧毁。

这就引出了我们讨论的核心问题：麦克劳德生命周期是如何被激活的？

其运作机制遵循组织版的“牛顿定律”，即被热尔韦原则所控制。

（译者注：这里的“牛顿定律”是一个比喻，意味着组织内部动态和人物互动遵循一定的规律性，就像物理世界遵循牛顿定律一样。）

热尔韦原则的运作机制及其产生的后果

热尔韦原则的运作机制是这样的：

反组织者出于自身的最大利益，有意识地把表现出色的失败者提升为中层管理职位，同时将那些表现欠佳的失败者培养成为反组织者，而让那些仅以最小努力去完成工作的普通失败者自生自灭。

热尔韦原则和表面上相似的彼得原则实际上有所区别。彼得原则认为，人们总是会被提升到他们不胜任的职位，这一假设建立在未来晋升依赖于过去表现的观点之上。但彼得原则是错误的，原因很简单：**高层领导并不愚蠢，而且金字塔向上的空间也有限。**他们清楚地知道，晋升的候选人需要在某个层次上展现出能力。**因此，如果在机会有限的情况下他们仍决定提拔那些能力有限的人，那一定是有充分理由的。**

斯科特·亚当斯（Scott Adams）看到了彼得原则的另一个缺陷，并提出了迪尔伯特原则，即公司有意识地将最无能的员工提升至中层管理职位，目的是为了减少他们对生产力带来的伤害。然而，这也并非事实。**热尔韦原则的观点正好与之相反：最有产出的员工将被提升到中层管理职位。**迈克尔·斯科特（Michael Scott）在成为一个无知的中层管理者之前，曾是一名顶尖的销售明星。**而最不称职的员工（但并非所有这样的员工——只有那些有眼力见的低产出者）不是被提升为中层管理者，而是被火速提拔到高管职位，达到了“反组织者”的级别。**

（译者注：Michael Scott 是美国电视剧《办公室》中的一个主要角色，由演员Steve Carell扮演。他是纸张供应公司杜德里特米弗林公司（Dunder Mifflin）位于宾夕法尼亚州斯克兰顿分公司的区域经理。）

如果你感到好奇，那哪些既没眼力见且产出欠佳的人会被开除呢？我会通过《办公室》中的例子来详细解释这一原理的逻辑及其深层含义。

无知者的职业生涯

在《办公室》的第三季中，Dunder Mifflin 公司的高层决定将 Stamford 分公司和 Scranton 分公司合并，并裁掉后者的大多数员工，包括迈克尔·斯科特（Michael Scott）。Stamford 分公司的前经理，一个野心勃勃的反组织者，他的晋升是本次重组的前提计划之一（译注：因为他被认为是合并后新组织中的领导人），但他巧妙地利用这次晋升机会获得了竞对公司的高管职位，留下了 Stamford 公司这个乱摊子。

面对巨大压力，Dunder Mifflin 公司的高管们不得不做出表面上看起来毫无逻辑的重组决定：关闭 Stamford 分公司，并让迈克尔管理合并后的分公司。高层管理者大卫·华莱士（David Wallace）和简·莱文森·古尔德（Jan Levinson-Gould）深知迈克尔的无能，他们的盘算很明显：让迈克尔管理合并后的分公司，他们可以声称短期重组成功，为自己争取时间，避免承受更长期的后果。

吉姆（Jim）对这场闹剧的评论很有启发性。他把迈克尔和那位离职的反组织前同事进行了比较，说道：“不管怎样，迈克尔是不会背叛公司的。”这反映出迈克尔对公司那种坚定

而自欺的忠诚，尽管公司对他毫无忠诚可言。我们可以相当确定地推测，迈克尔之所以之前能晋升为区域经理，也是因为某个反组织者出于短期自利的考虑而做出的决定。

那么，为什么推动表现过于出色的“失败者”升联合乎逻辑呢？**简单来说，如果你在“失败者”的层次上表现得再好，这就充分说明你是个傻瓜。**你原本就处于一个不利的交易中，现在却提供了远超公司所需的价值，使得这个不利的状况变得更加严重。**除非你能迅速通过成功的谈判证明你了解自己的价值，并争取到更多的报酬或权力，否则你就会被标记为容易利用的天真“失败者”。**有一次，达里尔（Darryl）在争取加薪时，惊讶地发现他要求的加薪会使他的工资超过迈克尔。迈克尔已经14年没能谈判涨薪了。而达里尔——一个尽量少付出但带有反组织特质的“失败者”——把每一步都考虑在内。他说服并指导迈克尔去争取加薪，以便他自己也能获得加薪。

被糟糕交易所吸引的“失败者”，很有可能上升为组织中的“无知者”。这正是他们被提升的理由：**因为他们作为中层的棋子，相较于底层直接贡献的普通员工，具有更大的价值。**在基层，优秀的员工仅能增加可预见的价值。而在中层，他们可以被反组织者拿来抗雷，比如，用来规避重组等高风险策略可能带来的后果。

反组织者的职业生涯

实习生莱恩（Ryan）正是“被火速提拔的失败者”这一原则的典型例子。他迅速尝试，很快就认识到自己不适合做销售。但他生来就是个实用主义者，具有上进心、雄心、胆识以及达到顶峰所需的无原则性。因此，他没有浪费时间去提升自己的销售技能，而是进入了一个等待、观察、抓住机会的机会主义模式。

他并没有消极放弃，而是以一种实验性的态度积极参与，寻找自己的机会。与那些已经放弃的“一般失败者”不同，莱恩的不同之处在于他积极寻找机会和突破点。这种差异在他职业生涯早期的一个精彩场景中体现得淋漓尽致。在仓库的一次团队搬运工作中，他建议形成一个接力队以提高工作效率。而做最少努力的“失败者”斯坦利冷冷地告诉他：“这里是混日子的地方。”

斯坦利的回应不仅展现了他的智慧，还表明他对与公司达成的“失败者交易”有着清晰的自我认识。因此，他的行动既是出于自我保护的本能，也是力求做到尽最小努力维持现状的本能。除了那些产出过度的人——德怀特和安迪（以及早期作为销售人员的迈克尔）之外，“失败者”层级中的其他人都是如此。

未来的反组织者在底层时往往表现不佳。和一般的“失败者”一样，他认识到自己所处的局面是非常不利的。但与规避风险的“失败者”不同，他不打算通过做足够的工作来应付考核，从而在糟糕的情况中尽力而为。他根本没有只是勉强过活的打算。**通过实验和快速的失败，他很快就明白了成为一个出色的“失败者”并不值得。**然后，他故意表现不佳，以释放精力专注于谋划向上的出路。他知道自己低效表现是不可持续的，但他无意成为一名终身的“失败者”员工。他接受了一个被计算过的风险，认为在因不称职被解雇之前，他会找到一条上升的路径。

失败者的职业生涯

“失败者”的职业生涯是最容易理解的。他们接受了一份亏本的交易，并且既不被视为“无知者”也不是“反组织者”，在不利的条件下他们必须做出最佳的决定。最合乎逻辑的行动就是尽量做得少，只完成必要的工作。做得过多是愚蠢的表现，而做得太少则需要反组织者的巧妙和机敏，这样做会增加时间上的压力。

因此，“失败者”——如果仔细思考，其实他们一点也不失败——仅仅做必须做的事情，不寻求过多，然后在其他地方寻找生活的意义。对斯坦利而言，那就是玩填字游戏；对安吉拉而言，是她那枯燥无味的玛莎·斯图尔特风格的宗教生活；对凯文而言，是他的摇滚乐队；对凯利而言，是她对流行文化的无脑追。帕姆有她对绘画的追求；梅雷迪斯是个嗜酒如命的女人；奥斯卡以一位讽刺性的同志形象自居，装作知识分子；而克里德则是一个真正的怪人，按照自己独特且难以捉摸的节奏前行（他是所有“失败者”中最理性的一个）。

如果不考虑德怀特（Dwight）和安迪（Andy）这两个明显走投无路的角色，剧中就只剩下了两个极其有趣的人物：一位是可能会变成反组织者的吉姆，另一位是古怪的托比（Toby）。托比是一个奇特的例子——在智力上他可以算是反组织者，但他既缺乏成为一个积极反组织者的精力，也缺乏相应的野心。关于这两人，我们稍后再展开讨论。

麦克劳德等级制度的出现

虽然这一切听起来有些阴暗，但考虑到像麦克劳德等级制度和它生命周期的必然性，这种做法其实非常有效。反组织者们清楚，为了保持组织的存续，唯一的方法是在生产力的核心，既失败者和反组织者之间，加入足够的“无知者”来缓和两者之间强烈的化学反应，从而降低运营风险。如果没有这些缓冲，公司将会像核弹一样爆炸，而不是像反应堆一样稳定发电。

另一方面，如果没有足够多的人冷静而精确地思考问题，企业也难以长久存活。那些表现一般、缺乏进取心的失败者可能会带来递减的利润率，无法创造持续的业绩或增长。因此，你需要不断地为反组织者的队伍注入新鲜血液，并且不能让他们在职位上缓慢爬升——这一点尤其重要，因为传统的晋升/发展途径主要目的是把那些无知者安置到需要他们的地方。反组织者必须尽可能地被释放出来，真正地经营企业，无论他们是否拥有官方头衔。

因此，莱恩被直接升至高层，并在那里完成了人们对他的期望——领导了一次大胆的战略赌博，即建立了一个在线销售渠道。像所有重大战略举措一样，这一行动充满风险，也很可能会失败。

在这一点上，我们看到莱恩作为一个反组织者的经验还远远不够。他愚蠢地重蹈安然公司的覆辙，试图通过造假账来掩盖失败，但最终被揭穿并被逮捕。而真正的反组织大师，如大卫·华莱士，则能预见即将到来的失败，他提拔了迈克尔来接替这一职位（迈克尔显然会因为获得一个看似重要但实际是空有其表的头衔而喜不自胜，以至于未能察觉到灾难即将来临），并让他承担那不可避免的失败。这种做法既合法又高效。

作为心灵监狱的组织

这就引出了另一部与热尔韦原理相契合的重要管理学著作——《组织的隐喻》（Images of Organization），作者加雷思·摩根（Gareth Morgan）通过这本书对我们理解组织所

用的隐喻进行了权威性的探讨。

在书中提到的八种组织隐喻中，最相关的一个是把组织视作心理监狱的隐喻。这一隐喻源于柏拉图的洞穴比喻，这里不再赘述。**我只想指出，这个隐喻将人分为两类：一类是那些理解世界真实运作方式的人（反组织者和懒惰的失败者），另一类是那些不理解的人（产出过度的失败者和处于中间层的无知者）。**

这正是热尔韦创新的突破所在，主要原因是他作为一位艺术家，对于“无知者”（大部分情景喜剧都围绕“失败者”展开）的主观体验颇感兴趣。对于普通的反组织者来说，给某人贴上“无知者”的标签并操纵他们就足够了。热尔韦成功地塑造了一个非常引人注目的“无知者”形象，创作出了一部具有真正商业价值的艺术作品。

这提供了对迈克尔·斯科特（以及大卫·布伦特）职业生涯的终极解释：他们被置于一个位置，必须解释自己明显的、意外的、未经审视的成功。解释失败相对容易，解释随机的成功则更难。

记住，他们主要是作为被动的棋子而被提拔，要么是为了让反组织者逃避他们行为的风险，要么是为反组织者更快地升迁而让路。他们面临着一个有趣的认知失调：名义上被赋予更大的权力，但实际上被安全地排除在真正的权力路径之外。他们必须作出选择，是在内心构造虚假的叙事，还是拒绝表面上的职位。

无知者通过选择相信组织来解决内心的不和谐。不是每个人都能做到这一点。瑞奇·热尔韦（大卫·布伦特）和史蒂夫·卡雷尔（迈克尔·斯科特）完美地诠释了这些精心刻画的角色。他们最典型的自欺欺人体现在他们完全缺乏原创性思维。他们引用电影台词和歌词，并进行拙劣的模仿，比如迈克尔曾说：“你是在跟我说话吗？”他错误地将这句话归功于“阿尔·帕西诺（Al Pacino），《愤怒的公牛》（*Raging Bull*）”。

在他需要发言的大多数场合，他都是在用一些空洞的商业术语来含糊其辞，而且在使用这些术语时显得异常笨拙。当迈克尔说话时，他就像一个孩子，试图复制简和大卫·华莱士这样的反组织者所使用的完美“权力话术”。**他完全没意识到，反组织者使用权力话术作为一种编码语言，用它来同时维持无知者所需的（必要的）幻觉，并与彼此沟通。**

（译者注：瑞奇·热尔韦为出演大卫·布伦特的演员，史蒂夫·卡雷尔为出演迈克尔·斯科特的演员）

不仅仅是反组织者在维持迈克尔的幻觉。那些已经放弃的“失败者”有时也会这么做，有时出于善意，有时出于自身利益。举一个剧中非常贴切的例子，奥斯卡对“邓迪奖”颁奖典礼（迈克尔幻想得到大家认可的一个真正纪念仪式）作了精彩总结，他将其比喻成：“邓迪奖就像是孩子们的生日派对。你去了那里，但你实际上什么都做不了，然而孩子们却玩得非常开心，所以你……你就在那里傻站着。这……这就是那种感觉。”

（译者注：邓迪奖是美国电视剧《办公室》中的一个虚构年度颁奖典礼，旨在以一种古怪但充满好意的方式提升办公室士气，并表彰员工的辛勤工作和特殊性。）

迈克尔并不完全是个傀儡。在种种自我否认之下，他对自己那看似无望、无能的生活有着清醒的理解，这让他比德怀特这样的人更有一点自知之明。他的做法是狂热且绝望地操纵周围设置的虚假肯定。其中一些是在他的支持者明知故犯的情况下进行的。就像一个经验丰富的即兴喜剧演员，在迈克尔构建的这个舞台上，办公室里的其他人在一定程度上都会遵循一个不成文的规则。

但迈克尔的宏大叙事需要不断、耗尽精力的维护。哪怕是最微不足道肯定，他也必须将其放大并纳入自己的剧本中。当吉姆在一个脆弱的时刻真诚地向他吐露心声时，迈克尔如此激动，以至于将这一刻转化为一段深厚的想象中的友谊，几乎变成了一个跟踪狂，甚至模仿吉姆的发型。

另一方面，对那些可能对他自我形象造成哪怕是微小的损害，他也会极度敏感。他对面子的关注达到了疯狂的程度。他迫切地希望将现实封印，但为了做到这一点，他必须以同样迫切的心情去彻底探索现实。因此，当吉姆在其职业生涯中首次采取真正意义上的反组织行为，计划与来访的大卫·华莱士私下会面寻求晋升时，迈克尔试图破坏这一会面。当他被礼貌拒绝后，他立刻改变策略，假装自己太忙而不能参加会议。然后，他还是偷偷溜进了会议室，先是找各种借口，最后躲进了一个特洛伊木马造型的奶酪车里。

这种维持自身幻想的努力，使迈克尔成了典型的“无知者”。德怀特之所以有趣，是因为他缺乏迈克尔那种病态的自我欺骗能力，也不具备那种至少能够让部分观众信服的编故事的能力。德怀特缺乏扮演“无知者”所需的特质，因此他无法获得晋升。

还有吗？

那还用说。我们其实连皮毛都没讲完。德怀特、吉姆和托比，每个人的故事都足以撰写一篇长文。迈克尔和莱恩的故事也同样值得单独展开讨论，加上我这里的简述。还有许多其他原则、定理以及各种理论框架未被提及。但我就此打住。也许我的博客读者中，并没有我预想中那么多对《办公室》有深度见解的观众。如果你们有兴趣深入了解，请告诉我。

最后，我想说的是：热尔韦理应同时获得诺贝尔文学奖和诺贝尔经济学奖。

本文由参考答案策展推荐。

「参考答案」是一项为终身学习者打造的内容策展编辑服务，专注分享更具长期价值的内容，希望成为读者的优质信息捕手。

欢迎在小红书/即刻/微信搜索「参考答案Answers」，了解更多内容。

本内容仅供学习交流，非商业使用，版权归原作者所有。