

明茨伯格 论管理

Mintzberg on Management
Inside Our Strange World of Organizations

华 章 经 典 · 管 理

H E N R Y M I N T Z B E R G



〔加〕亨利·明茨伯格 著



机械工业出版社
China Machine Press

C93
M803.1/3

明茨伯格 论管理

Mintzberg on Management
Inside Our Strange World of Organizations

华 章 经 典 · 管 理
H E N R Y M I N T Z B E R G



〔加〕亨利·明茨伯格 著

阎佳 译



机械工业出版社
China Machine Press

Henry Mintzberg. Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations.
Original English Language edition @ 1989 by Henry Mintzberg.

Translation Copyright © 2007 by China Machine Press.

Published by arrangement with the original publisher, Free Press, a division of simon & Schuster, Inc.

All rights reserved.

本书中文简体字版由The Free Press通过Andrew Nurnberg Associates International LTD. 授权机械工业出版社在中国独家出版发行。未经出版者书面许可，不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

版权所有，侵权必究

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

本书版权登记号：图字：01-2007-0395

图书在版编目（CIP）数据

明茨伯格论管理 /（加）明茨伯格著；闫佳译．—北京：机械工业出版社，2007.8
（华章经典·管理）

书名原文：Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations
ISBN 978-7-111-21883-8

I. 明… II. ① 明… ② 闫… III. 管理学 IV. C93

中国版本图书馆CIP数据核字（2007）第110284号

机械工业出版社（北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037）

责任编辑：程天祥 版式设计：刘永青

北京京北制版厂印刷·新华书店北京发行所发行

2007年8月第1版第1次印刷

170mm×242mm · 21.25印张

定价：48.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线：（010）68326294

投稿热线：（010）88379007

出版说明

自从1911年弗雷德里克·泰勒的《科学管理原理》出版至今，漫长的管理历程中不断涌现出灿若星河的经典之作。它们在管理的天空中辉映着耀眼的光芒，如北极星般指引着管理者们不断前行。这些书籍之所以被称为管理经典，是因为在近百年的管理实践中，不管外界环境如何变迁，科学技术生产力如何发展，它们提出的管理问题依然存在，它们总结的管理经验依然有益，它们研究的管理逻辑依然普遍，它们创造的管理方法依然有效。

中国的管理学习者对于管理经典可以说是耳熟能详，但鉴于出版时间的久远、零乱和翻译的局限，很多时候只能望书名而兴叹。“华章经典·管理”丛书此次推出，不仅进行了系列的出版安排，而且全部重新翻译，并统一装帧设计，望能为管理学界提供一套便于学习的精良读本。

中国的管理实践者身处的内外环境是变化的，面对的技术工具是先进的，接触的理论方法是多样的，面临的企业增长是快速的，管理者几乎没有试错的时间。那么要如何提升自己的管理水平，才能使自己在竞争中立于不败之地？最好的方法就是找到基本的管理理论。管理经典就如一盏明灯，既是最基本的管理，又是更高的管理。因此阅读这套丛书对管理实践者来说，正可谓受益良多。

“华章经典·管理”系列丛书追求与时俱进。一方面，从古典管理理论起，至当代管理思想止，我们选取对中国的管理实践者和学习者仍然有益的著作，进行原汁原味的翻译，并请专业译者加强对管理术语的关注，确保译文的流畅性和

专业性。另一方面，结合中国的管理现状，我们邀请来自企业界、教育界、传媒界的专家对这些著作进行最新的解读。

这些工作也远非凭华章一己之力可以完成，本套丛书得到了各界专家的支持与帮助，在此一并感谢：

包 政	陈春花	陈佳贵	冯 仑	黄群慧	李新春
李 政	罗 珉	马凤才	彭志强	邵明路	石晓军
王以华	王永贵	吴伯凡	吴晓波	席酉民	肖知兴
邢以群	颜杰华	杨 斌	张瑞敏	赵曙明	

“华章经管”自创设以来，十年中一直致力于为中国读者提供世界管理图书的阅读价值，以知识促进中国企业的成长。“华章经典·管理”丛书秉承这一理念，精心编辑，诚意打造。仅盼这套丛书能借大师经典之名，为更多管理实践者和学习者创造出更为有效的价值。若您确有收获，那么作为经管出版人，心下慰矣。

总 序

学习管理 感悟管理 演练管理 享受管理

如今，市场上经管类图书可以说琳琅满目、鱼龙混杂，时髦的名词和概念一浪接一浪滚滚而来，不断从一个新理念转到另一个新理念，传播给大众的管理概念和口号不断翻新，读者的阅读成本和选择成本不断上升。在这个浮躁的社会时期，出版商有时提供给读者的不再是精神食粮，而是噪音和思维杂质，常常使希望阅读、学习和提升的管理者无所适从，找不到精神归依。任何一门学问，如果割断了与自身历史的联系，就只能成为一个临时的避难所，而不再是一座宏伟的城堡。

针对这种情况，机械工业出版社号召大家回归经典，阅读经典。并以身作则，出版了这套华章经典系列，分设3个子系——管理、金融投资和经济。

“华章经典·管理”系列第一批将推出泰勒、法约尔和福列特的作品，后续将会穿越现代管理丛林，收录巴纳德、马斯洛、列维特、明茨伯格、西蒙和马奇等各种流派的管理大师的作品。同时，也将收录少量对管理实践有过重要推动作用的实用管理方法。

作为管理研究战线的一员，我为此而感到高兴，也为受邀给该系列作序而感到荣幸！随着经济全球化和知识经济的到来，知识的更新速度迅速提升，特别是管理知识更是日新月异，丰富多彩。我们知道，大部分自然科学的原理不会随时间变化而失效，但因管理的许多知识与环境和管理情境有关，可能会随着时间和管理情境的变迁而失去价值。于是，人们不禁要问：管理经典系列的出版是否还有现实意义？坦率地讲，许多贴有流行标签的管理理论或方法，可能会因时间和

环境的变化而失去现实价值，但类似于自然科学和经济学，管理的知识也有其基本原理和经典理论，这些东西并不会随时间的流逝而失效；另外，正由于管理有许多与情境和人有关的理论、感悟、智慧的结晶、哲学的思考，反倒会随历史的积淀和经历的丰富而不断发展和深化，绽放出更富历史感、更富真知的光彩。换句话说，不少创造经典的大师可能已经走了，但其思想和智慧还活着！不少浮华的流行概念和观点死了，但其背后的经典还闪闪发光！在这套管理经典系列里，我们可以追本溯源，也依然可以欣赏到对现代管理有着基础支撑作用的管理思想、智慧和理论。

观察丰富多彩的管理实践，不难发现：有的企业家、管理者忙得焦头烂额，被事务困扰得痛苦不堪，结果事业做得还不好；有的企业家、管理者却显得轻松自如、潇洒飘逸、举重若轻，而且事业也红红火火、蒸蒸日上。是什么使他们的行为大相径庭，结果天壤有别？一般的回答是能力差异。我不否认人和人之间的能力有差别，但更想强调能力背后的心态、思维方式、理念问题，即怎样看待管理，怎样面对问题，怎样定位人生？管理因与人有关，始终处于一种动态的竞争和博弈的环境下，因而管理永远都是复杂和富于挑战的活动。要做好管理，成为优秀的企业家和管理者，除了我们经常挂在嘴边的许多素质和技能外，我认为最重要的是管理的热情，即首先要热爱管理，将管理视为自己生存和生活不可分割的一部分，去体验管理和享受管理。其次，管理永远与问题和挑战相伴。我经常讲，没有一个企业或单位没有问题，管理问题就像海边的礁石，企业运行状况良好时，问题被掩盖了；企业运行状况恶化时，所有的问题就都暴露出来了。实际上涨潮时最容易解决问题，但此时也最容易忽视问题，等退潮时问题都出来了，解决问题的最好时机也过去了。面对管理问题，高手似乎总能抓住少数几个关键问题，显得举重若轻，大量小问题也会随着大问题的解决而消失。而低手却经常认认真真地面对所有问题，深陷于问题网中，结果耽误了大事。人生的价值在于不断战胜自我，征服一次管理难题，实际上不仅是人生的一种体验，更是对自己能力的一次检验。若能这样看问题，迎接管理挑战就不再是一种痛苦，而成为一种愉悦的人生享受。因此，从管理现实中我们也能体会到，管理的有效性和真正驾驭需要管理知识、艺术、经验和智慧的综合运用。

高水平的管理有点像表演杂技，杂技演员高难度的技艺在常人看来很神奇，

但这些令人眼花缭乱的表演实际上是建立在科学规律和演员根据自身特点及能力对其创造性的运用上。管理的神奇也主要体现在管理者根据自身特点、能力以及其组织和环境的情况，对基本管理原理的创造性应用上。

因为“管理是管理者的生活”，我经常劝告管理者要“享受管理”。而要想真正做到，除了正确的态度和高尚的境界外，还需要领悟管理的真谛；而要真正领悟管理的真谛，就需要学习掌握管理的基本知识和基本技能。当然，管理知识的来源有直接和间接之分，直接知识是通过自己亲身体会领悟而来，这样做过程太长，间接知识是通过学习或培训取得，这样过程较短，成效较快，两者相辅相成。

管理知识浩如烟海，管理技术和技能多如牛毛，而且随着时代和环境以及文化的变化，同一种知识和技能的应用还有很强的环境依赖性，这就使管理知识的学习变得很难把握，许多人不知道看什么样的书，有的人看完书或听完课后的体会是当时明白了，也听懂了，但仍不知道怎样管理！实际上管理的学习同经济学、自然科学等一样，首先在于掌握基本的思想和方法论。管理面对的是实际的企业、组织和人，一般规律对他们有用，但他们往往也有独特性，这也使管理具有科学、艺术、实务、思想等多种属性，所以不能僵化地看待管理知识，在理解和运用管理知识时一定要注意其使用对象的特殊性。其次，管理者手中能够应用的武器有两方面：科学的、带有普遍性的技术、方法，以及与人有关的随情况变化的涉及心理和行为的具有艺术特色的知识和经验。前者容易通过书本学习，后者则要通过实践或案例教学学习和体会。再次，管理重在明确目标以及其后围绕目标选择最佳或最满意的路径，而完成这一任务除了高瞻远瞩、运筹帷幄的能力以及丰富的知识和经验外，最基本的是要学会和善用成本效益分析工具。最后，所谓“三人行必有我师”，无论成功与失败，任何管理实践中都蕴含着知识和经验，所以，对于管理来说，处处留心皆学问。要增加自己的管理知识和丰富自己的管理经验，就要善于观察组织及人的行为和实践活动，勤于思考和提炼，日积月累也是重要途径。

有人形象地比喻，管理类似下棋，基本的管理知识类似于对弈的基本规则，各种管理技能和成功的管理实践类似于总结出的各种棋谱，而实际的管理则由这些基本规则、各种棋谱演变出更加丰富多彩、变幻莫测的局势。水平接近者的比赛，赛前难以确定局势的变化和输赢的结果。因此，管理的学习在于基本知识和

基本技能，而要演化出神奇的管理实践需在此基础上感悟、去享受！

实际上管理活动本身犹如一匹烈马，一架难以控制的飞机，要想驰向发展的愿景，飞向成功的辉煌未来，不仅要享受奔驰中飘逸的快感和飞翔时鸟瞰世界的心旷神怡，而且要享受成功后的收获，因此必须设法“驾驭”好管理。

我陪人练习驾车时曾深有体会地告诉驾驶者，开车的最高境界是用心，而不是动用身体，要把车当做你身体功能的一种延伸，使车与你融为一体，然后在你心神的指挥下，心到车到。“管理”这匹烈马或复杂难控的飞机何尝不是如此，它也是人类、领导者、管理者的功能的一种延伸、一种放大器，而要真正享受它和使它发挥功效，必须娴熟且到位地驾驭它。面对种种复杂的管理，更需要用心驾驭。

这里，作为序我没有对经典系列本身给予太多介绍，只重点谈了如何学习管理，提升管理水平，最后达到享受管理。这是因为，大师的伟大、经典的重要均无须介绍，而我们面对的经典内容如此丰富多彩，再美的语言也难以精确刻画，只有靠读者自己去学习、去感悟、去思考、去探寻其真谛和智慧，我只是提供了我自认为研究和实践管理的途径和境界，希望这些文字有助于读者对管理的阅读、理解和思考！

席酉民 博士

西安交通大学

推 荐 序

错过明茨伯格

上次在北京的一个论坛碰到日本最好的私立大学庆应义塾刚卸任的商学院院长青井伦一先生。青井先生是1980年哈佛DBA出身，算是圈内的老前辈了。我们聊起明茨伯格的管理思想在日本的传播情况，他告诉我，明茨伯格的思想在日本非常受欢迎，包括波特在内的其他管理学者与他相比，都显得太技术性和太商业化了，缺乏人文内涵和哲学底蕴，不太符合日本人的胃口，其影响力无法与明茨伯格相比。

说实话，我一点也不觉得奇怪。明茨伯格1996年发起的国际实践管理教育(IMPM)，英国、法国、加拿大、印度的合作伙伴都是一所学校，日本的合作伙伴却是神户大学、一桥大学和日本高等科技研究院三所学校的诸多教授，之所以如此，他的管理思想在日本受到广泛的欢迎应该也是其中原因之一吧。IMPM第一期的参与公司里，日本公司也占了很大的比重，包括松下公司和富士通公司都是IMPM长期的合作伙伴，应该也是出于同样的原因。

中国的情况却好像不大一样，明茨伯格很大程度上还是圈内人才知道的名字。商学院内外，一说起管理，大家津津乐道的都是SWOT、7S、五力模型这些方法、技术、工具层面的东西，知其然，不知其所以然，榔头、扳手之类的东西收集了一大堆，真要碰到什么问题，照样抓耳挠腮，束手无策。更极端的是东施效颦，甚至邯郸学步，西装一穿，就不知道怎么走路，只好爬着回家了。业界笑传一些上EMBA课把公司上得破产的例子，从这个角度看，无足深怪。

同样是向西方学习，日本人以一种拿来主义的谦逊态度，不寻到事物的本源绝不罢休；中国人却习惯以一种机会主义的态度，隔靴搔痒，甚至买椟还珠，这不是第一次，也绝对不是最后一次。学者对比研究晚清重臣张之洞和日本的启蒙之父福泽谕吉所写的《劝学篇》，同样是劝诫本国人民虚心向学，福泽谕吉用完全与西方启蒙精神相贯通的“人人独立，国家就能独立”的思想作为核心，而张之洞却提出“中体西用，人人以国为体”，貌似中允，其实是暗渡陈仓，一掉头，又回到走了几千年的鬼打墙式的老路上去了。

这一次，我们又会错过明茨伯格吗？理解明茨伯格，离不开他管理思想中的三个维度。首先，他的管理思想属于管理学中的强调经验、实证和归纳的英美学派，与此相对的，是管理学中强调理性、推理和演绎的大陆学派。这种倾向的集中体现是他关于管理者角色的研究，代表作是《管理工作的本质》。在明茨伯格基于田野调查、提出管理者的角色理论之前，管理学中占统治地位的是法国人法约尔等人奠定的管理功能论，所谓“计划、组织、指挥、协调、控制”，按明茨伯格的说法，这些词其实是同义反复，意思都是控制。

理解明茨伯格的管理思想的第二个维度是他强调平等、参与和互动的自由主义倾向，与此相对的，是强调管理层权力、崇拜CEO和管理层的超人能力的保守主义倾向。集中体现他的这种倾向的是他关于战略规划的研究，代表作是《战略计划的兴亡》。在这方面，他的对手包括咨询公司、大众媒体，以及咨询公司和大众媒体的宠儿：各种带着纸糊高帽的商业英雄或管理大师。所以，他本人不喜欢别人把他叫做“Guru”（大师）。如果非要给他一个印度字眼的头衔，他说，他宁愿是一个“Swami”（学习者）。

第三个维度是他属于管理学中强调理论与实践的良性结合的实践学派，反对的是执意效仿自然科学、试图在大学里把管理学建成一个如自然科学一样的有学术尊严的专业学科的学院派。这里，他重点提出的是管理也是一种手工艺的观点，这种手工艺的成分加在科学、艺术的基础之上，就构成他的管理三元论。他对美式MBA教育模式的批评，就是因为这种MBA教育过分强调了管理的科学成分，忽视了管理中通过想象力才能达到的艺术成分，以及通过经验才能达到的手工艺成分。这个维度上，明茨伯格的代表作是《管理者而非MBA》。

明茨伯格经验主义倾向秉承的是英美哲学的认识论传统，该传统一直是西方学术界的主体。这其实也是明茨伯格的管理学思想能够迅速进入管理学主流的原

因。明茨伯格的自由主义倾向发扬的是以加拿大和北欧为代表的社会民主主义的批判传统，其参照系是美国一贯的对金钱和资本、对资本家的能力和权力进行崇拜的传统。他对MBA教学模式的批判，除了与这种批判精神一脉相承，同时也是对美国最近二十年过分强调技术与数字的倾向的批评。这种倾向与股票和股票市场的力量（原教旨市场主义）的上升紧密相关，美国主流商学院通过向投资银行业、咨询业提供MBA毕业生，很大程度上属于这种市场机制的一部分。

三个维度同时是他学术生涯的三个步骤、三大战役、三座里程碑，其统一的、一以贯之的核心是他一直强调的一种科学的、人本主义的精神，对于任何摆出权威的姿态的东西、被顶礼膜拜的对象的发自内心的怀疑态度。西方正因为有明茨伯格这样的学者，才有他们的商业体系整体的平衡和有效。而中国商业界由于科学精神的缺乏、人文传统的失落，面临的问题其实比西方的问题要严重得多。中国企业现在普遍面临的创新能力的匮乏、劳动力密集型产业的死循环、产业升级的无能，背后其实都是科学人本主义的缺乏。我们现在其实比任何国家、任何时期都更需要明茨伯格的管理思想。

口号人人会喊，多少中国企业，以为把“以人为本”贴上墙，自己就是一家有文化的企业了。问题是什么叫“以人为本”？是以压制人的能动性、钳制人的创造性为本，还是以尊重个体、发展个体、解放个体为本？他们中有多少人能真正认识到，管理的本质不是整人，不是把人当机器来控制，不是把人当羊群来驱赶（所谓“领导力”），而是尊重、平等、信任、合作和分享的精神？面临劳动力短缺、资源告急、环境崩溃的重重危机的中国企业家们，已经无法承担错过明茨伯格所带来的严重后果了。

肖知兴

中欧国际工商学院教授

中国人民大学亨利·明茨伯格研究中心学术主任

译者序

从去年接下这部书稿，到终于草校完成，前前后后用了将近一年时间。当时拿到书后一看，就知道自己接了个烫手的山芋。原著的行文非常学术气，往白了说就是很繁复。在亚马逊网站（www.amazon.com）上查知，这本书的阅读难度，在该网站所有图书中，是排在前10%里头的。后来听说几年前出过一个中文版，赶紧去找来看。一看之下，哭笑不得。倘若说原文很难看懂，那么这个译本就是根本没法看懂了。不过，虽说参考的价值全无，但这个译本对我倒也有些好处——警醒我绝不能这么翻，对不起读者也对不起自己。

现在，我的成品拿出来了，只等出版后各位读者打分了。

此外，这里需对原文中一个词的译法做些解释。作者用了大量篇幅讲组织的“configuration”。这个词，英文字典里的解释是：

a. Arrangement of parts or elements.

b. The form, as of a figure, determined by the arrangement of its parts or elements. See Synonyms at form.

一说的是部件或元素的布局、排列，二说的是由其各部分或元素排列所决定的形式，是“form”的同义词。于是最开始，我把这个词翻译成“形式”。但文中同时也频繁出现“form”，形式来形式去，很叫人头痛。于是改译为“结构”，但这又跟另一个词“structure”犯了冲。同是结构，configuration重在强调如何排列，怎样的外形，structure则强调排列之后的整体情况。两者在中文的词义上毫无区别，

但在原文上却有着微妙的差异。是以，原文中会出现这样的话，“……that the configurations are not just structures, not even just power systems: They are cultures.”经过多方考量，原文中有一部分“structure”，我翻译为“构造”。

最后，好的译文应该是通畅流利的，符合中国人的阅读思维习惯。但当我看到原文中这样一段话，左思右想也不知道该怎样用中文思维加以还原：

“……academic research on organizations has tended to limit its insight by favoring analysis over synthesis. In particular, it has tended to focus on how individual variables arrange themselves along linear scales rather than on how sets of attributes configure into types, referred to as configurations, archetypes, or gestalts……”

这里的“how individual variables arrange themselves along linear scales”尤其令我不知所措。照原文死译，“个别变量如何依据线性尺度进行排列”，我不知道有哪个人能看得懂，灵活一点翻，又仿佛失去了原文那一板一眼的意思。最终还是采用了死译的方式，祈读者见谅。

本书篇幅长，内容深，每次回头看，都能发现许多翻得不太满意的地方；而由于译者水平有限，或一时的疏忽，错译的地方大概也不少（虽然我已经检查再三，但有时候自己钻了牛角尖，可能看不出来）。如读者在阅读过程中发现错处，或有心得愿意分享，请一定与我联系。我的电子邮件是herstory@163.net。

阎 佳

2007年4月于成都

致 谢

按惯例，我应当在这里感谢给予本书莫大帮助的每一个人。可收录于本书的不少文章，都是我从前所写的论文。当时我已经说过不少感谢的话，想来不必再做重复。我对诸君的感激之忱一如往昔。不过，我仍要特别感谢以下诸位朋友：我的同事丹尼·米勒和弗朗西丝·韦斯特利，是他们帮我理清了思路；我的好朋友吉姆·沃特斯，他在幕后给予我莫大帮助，比起许多我在书中正式提及的帮助，他的援手毫不逊色；我的编辑鲍勃·华莱士，谢谢他对我惊人的包容；我的秘书凯特·玛奎尔—德芙琳和兹内特·可汗，是他们把我潦草的笔记订正得工工整整；还有我的两位导师，莫蒂·雅洛夫斯基和沃利·克莱斯顿，为我提供了很多其他的重要帮助。可我最想道声谢谢的，莫过于我的编辑比尔·里特沃克。

在我看来，比尔·里特沃克，就是“同情心”这个词的最好注释。表面上看来，他这个人粗鲁无礼（至少对他的好朋友们是如此），所以我说的“同情心”，不是那些精神病医生所谓的什么“移情作用”，而是说他理解朋友们，能及时满足他们的需求。对朋友们的作品，他也额外体贴关注。

1968年，二十多岁的比尔编辑了我的博士论文。那可真是一场惨烈的经历。但我自此学会了如何写作。如今，二十多年过去了，若不是我忘了该怎么写东西，那就是比尔的标准又提高了。但我显然是忘了什么叫做惨烈的经历。不管怎么说，经历了如斯惨烈的第二次合作，我，活了下来；比尔，活了下来；这本书，活了下来；最重要的是，我们的友谊，活了下来。比尔用了好几个月的时间编辑本书，

让我不得安宁，简直是要把我活生生地逼疯（我给你举个例子，他竟然在批语上这么说：“把‘伪善’写成‘为善’和‘违善’，你可真够伪善的！”）——直到我终于按计划把一系列文章辑选成了一本满意的书（但愿如此吧）。比尔，我得谢谢你，虽然我的感激远超于此。

照理说，作者还应该在这里指出，尽管其他人为本书做出了重大贡献，但毫无疑问，倘若本书出了什么岔子，责任全由作者一人承担。没门。（比尔，下面这段话不准改动！）我可能没有接受他对某些地方的建议，也可能在他没来得及过目的情况下做了一些最后的改动，但除此之外的每一个地方，要是出现了任何错误或不恰当之处，都该怪罪这个叫里特沃克的家伙。好啦，我又能过上20年清静日子了。

1989年1月

于Lac Castor

我们的组织世界

不管是好是坏，我们的社会已经变成了一个组织的社会。我们在组织里出生，在组织里受教育，日后在组织里工作。与此同时，组织供养我们，娱乐我们，管理我们，困扰我们（有时候这些情况甚至会同时发生）。最后，组织还会承办我们的身后事。然而，除了一小撮专门研究组织的所谓“组织理论家”和组织管理者有可能深入研究管理问题，很少有人真正理解，这些奇异的集体怪兽竟是如此深刻地影响了我们的日常生活。

如果你想探索自己的精神层面，随便走进一家书店，都能找出几十本有关思维、身体或行为如何运作的书籍。但如果你想理解组织，你必须去一家大学附属书店，在厚厚的学术书籍里艰难地扒拉出一堆晦涩难懂的理论——除非，你满足于看看教科书，里面整整齐齐地把各派理论打了包，但它们或许又太简单化了一点。

好了，以上是你在管理学书架上能找到的内容。书架上还罗列着别的一些更古老、更传统的科目。在那里，你能找到有关组织的资料。按经济学的说法，组织是一个“理性”却又神秘的实体，拼命追求利润的最大化。我可不知道世界上存在着这样的组织。心理学教我们认识个人的行为，以及组织中小群体的行为，但却只字不提组织本身的行为。政治学探讨的是政府这种非常重要的组织类别，可它着重强调，政府是一种立法或政治制度，却忽视了其作为组织网络的性质。社会学和人类学倒的确是在研究人类的集体行为，但着眼点往往放在大型的松散社会上，而不是较小型的正规组织。