

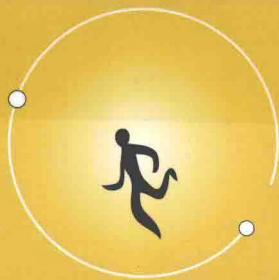


心灵力量系列

激发内在
心灵力量

精神 领导^型

孟奕爽 著



Spiritual Leadership: Lighting the inner power

湖南大学出版社

在人类的群体中有这样的精英分子，他们能深刻地洞悉和领悟心灵力量的伟大，能够在茫茫人海中指引命运前行的方向，为芸芸众生疗愈心灵的创伤，在浩浩天地间纵横捭阖指点江山，在煌煌历史里开启新的时代！他们总能够在黑暗中看到远处星星点点的光明，用振聋发聩的呼声唤醒沉睡中的民众，在一个个生死攸关的历史转折点上，用自己的勇气、智慧和生命谱写感人至深的旋律。他们就是精神型领导。

湖南师范大学博士出版基金

湖南省自然科学基金（课题号：13JJ6036）

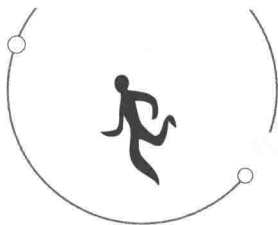
湖南师范大学博士科研启动基金（课题号：2012BQ13）

湖南师范大学青年基金（课题号：12XQN06）

激发内在心灵力量

精神型领导

孟奕爽 著



湖南大学出版社

内 容 简 介

精神型领导理论在西方严谨的学术土壤中生根发芽,吸收着东方哲学的丰富营养,被现代文明的阳光普照,同时接受激烈市场竞争暴风雨的洗礼。短短十多年时间的发展,越来越多的人看到了精神型领导未来光辉的前景,该理论得到国际学术界和实践界的广泛关注,逐渐成为领导力领域的一个热点。从企业到学校,从公益组织到政府军队,从美国、比利时到印度、土耳其,精神型领导在各类组织中、各种文化背景下都发挥着作用。本书融合国内外多位知名学者的最新研究成果,基于超个人心理学、积极心理学、人本心理学、存在主义心理学等心理学理论,融合东西方文化智慧,综合运用教练技术、NLP技术、催眠技术、禅修冥想等多种管理技术和心灵修炼方法,结合当前最新管理案例,从理论研究和实践应用两方面系统阐释了精神型领导的内涵、理论原理、实践模式和工具方法。

图书在版编目(CIP)数据

激发内在心灵力量——精神型领导/孟奕爽著. —长沙:湖南大学出版社, 2014.7

ISBN 978-7-5667-0700-0

I. ①激… II. ①孟… III. ①领导学
IV. ①C933

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第148470号

激发内在心灵力量——精神型领导

JIFA NEIZAI XINLING LILIANG——JINGSHENXING LINGDAO

作 者: 孟奕爽 著

责任编辑: 熊志庭 责任校对: 全 健 责任印制: 陈 燕

印 装: 长沙利君漾印刷厂

开 本: 710×1000 16开 印张: 24 字数: 470千

版 次: 2014年8月第1版 印次: 2014年8月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5667-0700-0/C·116

定 价: 48.00元

出 版 人: 雷 鸣

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山 邮 编: 410082

电 话: 0731-88822559(发行部), 88821233(编辑室), 88821006(出版部)

传 真: 0731-88649312(发行部), 88822264(总编室)

网 址: <http://www.hnupress.com>

电子邮箱: pressxiongzt@hnu.edu.cn

版权所有, 盗版必究

湖南大学出版社凡有印装差错, 请与发行部联系

序

管理心理学与领导力领域一部新作、一部力作、一部富有时代气息之作：《激发心灵的力量——精神型领导》像一个婴儿从孟奕爽博士怀抱里诞生了。这部著作的诞生为我国鲜花盛开管理心理学的百花园中又增加了一道靓丽的、独具风采花朵。

翻开这部著作，我们会立刻感受到一股学术的清泉缓缓地流向你的心田，令人耳目一新，学术的气息扑面而来，学术品味跃然纸上；如果你是学者，你会感到遇见了知音和朋友，如果你是管理者，你会感到这部书就是为你而作。它可以帮助你解决工作中许多现实问题，摆脱管理工作中的许多困境，在字里行间跳跃着许多管理的智慧，像思想的珍珠一样令你爱不释手。同时也是一部能够惠及普通大众的著作。文如其人，孟博士对管理学中精神型领导这样崭新的学术问题却能娓娓道来，如数家珍，文字若行云流水。

从这部著作中你也可以品味到管理心理学知识基础的味道，也可以欣赏到管理心理学前沿的美妙风光。据作者介绍，精神型领导理论的产生（2005年）的历史还不到十年，鲜为人知。该理论所提出的观点和理念却能令人耳目一新，它在许多方面都颠覆了传统管理理论的价值观，但是在不到十年的时间里，该理论取得了长足发展，得到国际学术界与实践界的广泛关注，成为领导力领域的热点问题。可见这项研究具有前沿性和探索性，也正因为如此，这项研究也是一种基础性的，从内涵界定，到内容充实，到方法探索都有一个完善的过程。

这部著作也是质化研究与量化研究结合的果实。首先作者对古今中外与精神型领导有关的资料 and 思想进行的系统梳理、整合、提炼，并据此提出了自己研究框架。他系统梳理了人本主义、精神分析、超个人心理学有关精神性以及工作场所精神性、精神型领导理论；探讨了精神型领导的作用模式、心智模式，精神性领导的大我意识、价值观，精神型领导的人格模式、成长模式、内省模式、静修模式、超越模式、影响力模式、教练模式等。详尽把握资料的基础上，作者整合、提炼出自己的理论框架，并进行了量化研究。研究者运用科学的方法和程序，立足本国实际编制了精神型领导的问卷，这应该是我国第一

个有关精神性领导的问卷，也是对精神型领导的最早关注，具有始创之功。

近年来在管理心理学界出版了许多学术著作，这些著作无疑丰富了管理心理学的研究，为管理者提供了许多有价值的见解。但也看到有些著作，要么因遵循学术规范而严谨有余而活泼不足，要么则为取悦读者活泼有余却缺少科学价值，而孟博士的这本著作则是将二者结合的比较的一本既富有科学性，又生动活泼的学术与普及有机融合的著作。

这部著作也是科学性与艺术性结合的果实。这部著作是在作者博士论文的基础上写成的，其量化部分主要是博士论文的内容，这就确保了本著作的科学性，各种数据、统计都是可靠的，研究结果和结论是有效的、可信的，是作者三年博士专业训练和辛勤付出而获得的。但是作者并没有满足博士论文，不仅在行文的结构上作了重新设计，而且增加了许多新信息、新资料以及生动具体的案例，特别是对当下管理领域一些热点问题的讨论，再加上作者行云流水的文字，大大增加了本著作的可读性与吸引力。

精神型领导是一个产生于西方文化的概念和理论，作者在大量搜集资料的基础上对此有详尽系统的阐释，但同时又对中国传统文化中儒、释、道等各家有关精神修炼的内省、禅修、静修等元素与观点给予充分的关注与吸收，实现了科学思维、科学理念与人文精神、文化传统的有机融合。研究既体现了基础性，又体现前瞻性。

总之，该著作是一部创意叠出，见解独到、资料丰富的集学术性与普及性于一体的著作，再加上作者汪洋恣肆的思维方式，行云流水般语言文字，使该著作更富有独特的魅力与色彩。当然作为一本学术著作也有某些值得商榷之处是难免的，也是不足为怪的。我作为孟博士著作的最早读者、朋友以及年长者，仅从初步的浏览中已经获益良多，希望也相信一定会有更多的读者关注此书，先睹为快！是为序。

燕良轼

湖南师范大学教授、博士生导师、湖南省社会心理学会副理事长

2014年6月28于岳麓山下养心斋

前言

知识经济时代、体验经济时代、互联网时代、地球村时代、大数据时代……不同年龄、不同文化背景的人们用各种方式表达着对当今时代的理解。每天早上当人们从睡梦中醒来，第一件事就是打开手机看看这一夜地球又发生了哪些不可思议的变化，因为这个时代唯有变化是不变的。一夜之间原有的主流模式可能被颠覆，没有紧跟时代步伐的企业巨人会轰然崩塌，以前梦一样遥远的事物也会触手可及，“60”“70”后不再批评“80”“90”后另类，因为“00”后正在争夺话语权……科技、文化、社会都在以几何级数的速度变化，然而在这些变化中，与时代发展步调极为不一致的就是组织的领导方式。固执的组织^①领导者们在多元化时代依然固守一元化模式，在个性化时代还要拼命控制约束，在强调人性化的今天仍试图以工具理性去压抑“新新人类”们……如此领导方式下，无论是在政府机关、企事业单位还是社会团体，人们最不愿意的事是上班，最不喜欢的人是领导者，管得松点就混日子，看得严点就跳槽，被逼急了就跳楼。结果领导者们疲惫不堪，组织成员叫苦连天，工作中没激情、没创意、没乐趣、没意思、没效益、没人味。于是公众抨击时弊、文艺青年抑郁愤懑、宅男宅女网上吐槽、普通百姓桌上酗酒、反社会群体蠢蠢欲动开始鼓噪唇舌试图挑起更多的社会矛盾……大家都不舒服，一肚子气却没地方撒，觉得肯定有地方不对劲，却不知道哪里出了问题！

古人云：“上胡不法先王之法？非不贤也，为其不可得而法。”^②随着时代的变化，社会组织需要从强调稳定和控制的传统理性管理方式向重视变化、授权和关系的领导方式转变。以前基于工业社会的领导方式更多以控制为导向，这种领导方式强调组织利益至上，要求服从规范，注重稳定的科层制；而基于信息社会和知识经济的新型领导理论更关注客户体验、员工发展，强调变化与创新。传统的组织结构中，员工只需要为自己的工作内容负责任（例如生产产品、提供服务），调配资源、组织人员和决策则属于领导者的职责；而新

① 此处的组织泛指行政机关、事业单位、企业公司、社会团体等，下同。

② 吕氏春秋·慎大览第三·察今

的时代背景下，面对瞬息万变的社会环境和服务对象需要及时解决问题，决策权必须下移，员工要承担部分管理职责，而领导者的角色也将转为支持者和服务者，学习型组织、机构扁平化、授权团队成为越来越多的组织的选择。在工业社会，资金、设备、土地等资源控制权起主导作用；而知识经济时代，人的因素越来越重要，信息资讯知识文化决定着组织的生存与发展。从企业之间市场竞争到国家之间实力对抗，文化软实力的作用越发显得重要。当前“80”“90”后新生代已经成为员工主体，传统的领导模式不能很好地调动其积极性、创造性、参与感和敬业度。时代、社会、国家和民众都在呼唤新的领导模式出现。

精神型领导正是在这种背景下，于2005年正式作为一个新的领导理论应运而生。该理论虽然只有短暂的历史，却有着漫长的过去。早期的精神型领导来自于人类最悠久的组织——宗教，佛教、基督教、伊斯兰教或者我们本土的道教，动辄就是数千年历史。这类组织笑看王朝更替、风云变幻，而几部经书亘古不变。人们面对给自己发工资的工作单位总是牢骚满腹，而进入教堂、寺庙却一下子会沉静下来，或向上帝忏悔或向佛祖发愿，或慷慨解囊周济穷人或心甘情愿积德行善，纵使穷凶极恶的江洋大盗在菩萨或者关老爷像前也是极为虔诚的。这种现象引发了心理学家们的思考，是什么力量像无形的手一样影响着人们的行为呢？学者们通过研究发现，人们内心深处这种追求神圣性、积极向善的力量是所有宗教的内核，他们把这种发自内在的心灵力量命名为“精神性”。无论是革命时期仁人志士慷慨激昂为国捐躯，还是和平年代平常百姓兢兢业业无私奉献都闪烁着人性的光辉。精神性可以使平凡人变得不平凡，让懦夫内心充满勇气，让勇士拥有智慧，让智者变得强大，让强者获得贤明，让贤者懂得神圣，让圣人成为永恒的精神领袖。孟子曰“人人皆可为尧舜”，精神性蕴藏在每个人的心中，掌握精神性规律，能够激发内在心灵力量的人就是精神型领导。精神型领导和权力无关、和地位无关、和年龄无关、和种族无关，这是一种心灵影响力，可以蕴涵于雷霆万钧之中，也可以潜藏在和风细雨之间；不是一种知识、也不是一种技巧，可以很复杂也可以很简单，有时候甚至不需要语言，一个微笑、一片真诚、一份关爱就可以达到心与心的交融、人与人的和谐。

精神型领导理论在西方严谨的学术土壤中生根发芽，吸收着东方哲学的丰富营养，被现代文明的阳光普照，同时接受激烈市场竞争暴风雨的洗礼。短短十年时间的发展，现在的它还很稚嫩，无论是理论根基的构建还是实践方法的应用都很不成熟。不过可喜的是，越来越多的人看到了未来光辉的前景，该理论得到国际学术界和实业界的广泛关注，逐渐成为领导力领域的一个热点。从

企业到学校,从公益组织到政府军队,从美国、比利时到印度、土耳其,精神型领导在各类组织中、各种文化背景下都发挥着作用。本书融合国内外多位知名学者的最新研究成果,基于超个人心理学、积极心理学、人本心理学、存在主义心理学等心理学理论,融合东西方文化智慧,综合运用教练技术、NLP技术、催眠技术、禅修冥想等多种管理技术和心灵修炼方法,结合当前最新管理案例,从理论研究和实践应用两方面系统阐释了精神型领导的内涵、理论原理、实践模式和工具方法。

本书正文部分共有八章,第一章为领导力的困惑与思考,主要描述和分析当前领导力方面存在的问题;第二章为精神型领导理论综述,主要是介绍精神型领导的理论基础,从精神性、工作场所精神性和精神型领导理论三方面展开,理论性较强。第三章到第七章主要按照“内圣外王”的思路从两个角度论述精神型领导的主要模式,其中第三章到第五章主要是关于精神型领导者自身能力提升,即“内圣”部分,第六章和第七章为精神型领导的“外王”部分。第三章是精神型领导的心智模式,主要包括心智模式概述、大我意识、价值观、思维模式四部分。第四章为精神型领导的人格模式,笔者基于荣格心理类型理论和当前主流人格分类思想提出了新的4P领导力整合模式。第五章为精神型领导的成长模式,主要包括内省、静修和超越三方面。第六章为精神型领导的非权力性影响力模式,主要涉及领导者一组织成员的互动,包括互惠影响力、共情影响力和愿景影响力。第七章为精神型领导的教练模式,主要是通过教练技术的理念方法将精神型领导模式与实践相结合,全面提升领导绩效。本章基于教练技术的特点、方法与核心能力,在经典的教练模型基础上提出了6D教练过程模型。第八章为精神型领导的实证研究,主要是应用实证研究方法探索中国情境下精神型领导的内容,精神型领导对员工敬业度的影响机制。本章是笔者博士阶段的精神型领导研究成果。

本书是关于精神型领导这一领导力前沿理论的学术专著,具有一定理论深度,适合从事领导理论研究的教师、科研人员、研究生阅读。同时,笔者结合当前中国情景综合运用了多种心理学、管理学方法和技术,以较为轻松活泼的语言,融合多个案例故事,将深奥的理论平实化,适合从事管理实践工作的企事业单位领导者使用。

目 次

第一章 领导力的困惑与思考

第一节 领导者自我拯救之困	2
一、精神压力之困	2
二、工作生活失衡之困	4
三、领导力教育之困	7
第二节 与下属的心理博弈之困	9
一、员工心理压力之困	10
二、员工敬业度之困	13
三、团队协作之困	14
四、新生代员工管理之困	17
第三节 领导力之思	18
一、领导者的社会角色	18
二、领导力的终极目标	25
三、领导力的实现机制	29

第二章 精神型领导理论综述

第一节 精神性理论	35
一、精神性的内涵	36
二、精神性与宗教	38
三、超个人心理学视角的精神性	41
第二节 工作场所精神性	43
一、工作场所精神性的内涵	44
二、工作场所精神性的作用	44
三、工作场所精神性开发	47
第三节 精神型领导理论	50
一、概念的提出和发展历程	50
二、精神型领导的内容维度	55

三、精神型领导的作用模式	59
--------------------	----

第三章 精神型领导的心智模式

第一节 心智模式概述	65
一、心智模式的内涵	65
二、心智模式的作用机理	71
第二节 精神型领导的大我意识	74
一、大我意识的内涵	74
二、大我意识的特征	76
三、大我意识的实现路径	82
第三节 精神型领导的价值观	88
一、价值观解析	89
二、基于价值观的领导模式	92
三、价值观领导的过程	95
第四节 精神型领导的思维模式	99
一、思维的维度	100
二、思维的六棱镜	108
三、思维的要素	113

第四章 精神型领导的人格模式

第一节 人格模式与领导力述评	120
一、荣格心理类型理论	121
二、MBTI 人格类型	123
三、4D 领导力	131
四、PDP 领导特质分析系统	136
五、DISC 人格类型	141
第二节 精神型领导的 4P 人格整合模式	142
一、4P 人格整合模式概述	143
二、4P 领导力类型特点解读	154
三、4P 精神型领导典型人物	156
第三节 精神型领导人格类型互动与发展	159
一、基于不同下属类型的权变	159
二、基于组织生命周期的权变	162
三、全方位多维度的领导人格	164

第五章 精神型领导的成长模式

第一节 精神成长概述	167
一、精神成长的误区	167
二、精神成长的关键点	169
三、精神成长的发展过程	171
第二节 精神型领导的内省模式	172
一、内省的涵义与价值	172
二、直面负面情绪	174
三、自我悦纳	179
第三节 精神型领导的静修模式	181
一、静修的内涵与分类	182
二、静修的主要方法	185
三、静修的作用与价值	192
第四节 精神型领导的超越模式	196
一、精神型领导的行为超越	196
二、精神型领导的意识超越	200
三、精神型领导的心灵超越	201

第六章 精神型领导的非权力影响力模式

第一节 非权力影响力概述	204
一、非权力影响力内涵	205
二、非权力影响力的特点	206
三、基于 ERG 理论的非权力影响力模型	207
第二节 互惠影响力	208
一、互惠影响力的基础	208
二、互惠影响力的过程	213
第三节 共情影响力	217
一、共情的内涵	217
二、共情影响力的作用过程	220
第四节 愿景影响力	222
一、愿景影响力的内涵	223
二、愿景影响力的作用过程	225

第七章 精神型领导的教练模式

第一节 教练技术概述	231
------------	-----

一、教练技术的由来·····	231
二、教练技术的含义·····	235
三、教练的分类·····	237
四、教练的特点·····	238
五、教练的价值·····	240
第二节 精神型领导核心教练能力·····	241
一、建立良好的教练关系·····	241
二、良好的沟通互动·····	243
三、高效教练督导·····	248
第三节 精神型领导教练过程模型·····	250
一、GROW 模型解读 ·····	250
二、5R 教练模型 ·····	256
三、精神型领导的 6D 教练模型 ·····	261
 第八章 精神型领导的实证研究	
第一节 研究设计与研究方法·····	265
一、研究内容·····	265
二、研究过程·····	267
三、研究方法·····	269
第二节 中国情境下精神型领导内容探析·····	270
一、研究假设·····	270
二、研究对象·····	273
三、精神型领导预试问卷编制与分析·····	275
四、精神型领导内容结构探析·····	286
五、精神型领导问卷分析与验证·····	297
第三节 精神型领导对员工敬业度的影响·····	300
一、研究背景·····	300
二、研究假设·····	305
三、研究工具·····	316
四、研究数据分析·····	319
五、研究结论·····	354
附 录·····	360
后 记·····	367

第一章 领导力的困惑与思考

这是最好的时代，这是最坏的时代；这是智慧的时代，这是愚蠢的时代；这是信仰的时期，这是怀疑的时期；这是光明的季节，这是黑暗的季节；这是希望之春，这是失望之冬。人们面前有着各样事物，人们面前一无所有；人们正在直登天堂，人们正在直下地狱。

——狄更斯《双城记》

一百多年前英国批判现实主义作家查尔斯·狄更斯对自己所处的时代进行了如上的描述，如今历史的车轮转了一圈，世界戏剧化地面临着同样的情景。现在究竟是最好的时代还是最坏的时代？

每天早上，人们用最先进的通讯工具查看当天的污染指数；中午，一边和同事谈论国际政治经济形势，一边担心午餐是否用了地沟油；晚上回家在装修豪华的房间和家人吵架，然后在工作业绩指标、银行贷款和孩子心理逆反的多重烦恼中辗转反侧无法入眠……物质上的富足并没有增加人们的幸福感，反而带来精神上的空虚。经济高速发展的同时环境极度恶化，网络通讯让人们联系更便捷但心灵距离却越来越疏远，超市商场的物品琳琅满目，然而医院监狱也人满为患，欲望不断激发出疾病和罪恶。越来越多的人扮演着“一半是天使一半是魔鬼”的角色：都市白领们白天在写字楼里繁忙求生存夜晚到酒吧里沉沦感受放纵；父母亲一方面竭力满足孩子的物质享受，另一方面却对他们的精神需求置若罔闻；政治家们一手摇着橄榄枝另一只手紧握屠刀；企业家口口声声以人为本实际管理中却把员工脖子上的枷锁紧紧勒上；员工们一面发誓效忠企业一面寻找下一个更好的去处。人们一边努力创造着生活的美好一边亲手将其摧毁……有识之士们发现了时代和社会的危机，纷纷在自己的微博、微信等舆论阵地发表呼吁，然而除了获得大家的赞同和转发之外，一切都在照旧。人们不禁要问，活着就要改变世界的领导者究竟在哪里？

第一节 领导者自我拯救之困

在任何一个商业社会中，成功永远是偶然和幸运的，而失败则无所不在。商业，就本质而言，是一个关于幸存者的游戏；对企业家来说，失败则是职业生涯的一部分。这是一件让人遗憾、但不可耻的事情，失败往往伴随着伟大的创新和冒险。从某种意义上而言，正是燃烧在企业家内心的那股不甘平庸的勃勃野心，在一次次地颠覆着陈旧的秩序，掀起并发动了商业上的巨浪与革命。

——吴晓波《大败局Ⅱ》

诺贝尔经济学奖得主哈耶克说：“当人沿着曾让他取得伟大成就之路继续前进时，他就会陷入最深的误区之中。”在任何时代，领导者都会面临比普通人更大的压力和挑战。在风口浪尖上的社会精英们与天斗、与地斗、与人斗，其中滋味是其乐无穷还是胆战心惊只有他们自己知道。普通大众对于领导者的了解要么是出入豪华酒店的风光无限，要么是成功时接受媒体采访时的神采飞扬，或者登临各种会议论坛时的慷慨激昂；而他们的另外一面，觥筹交错之后的身心疲惫、深夜里殚精竭虑辗转难眠、面对困境的孤立无援、失败时痛苦绝望则少有人知道。伟大的领导者们在拯救世人之前首先需要解决自身面对的极大困扰。

一、精神压力之困

承担社会使命、组织责任的领导者通常会面临巨大的心理压力，而今这种压力已经逐渐超出了社会精英们可以承受的极限。如果我们留意媒体报道，可以发现如下的名单：

- 2001年7月31日18时左右，青岛啤酒股份有限公司副董事长兼总经理彭作义先生心脏病发作不幸去世，终年56岁。

- 2004年4月8日晚上6时30分，爱立信中国总裁杨迈猝死，终年54岁。接二连忙了几个星期的杨迈刚刚从上海出差回来，终于给自己安排了去健身房健身的时间，然而连日超负荷的工作让他的心脏已不能承受如此剧烈的运动，于是悲剧发生了，他猝死在了跑步机上。

- 2004年11月7日，改革开放的风云人物、均瑶集团董事长王均瑶积劳成疾，患肠癌医治无效，在上海逝世，年仅38岁。

- 2005年9月20日，网易代理首席执行官孙德棣因胆囊久治未愈猝死，

年仅 38 岁。

- 2005 年 12 月 1 日，德州晶华集团董事长、党委书记苗建中因患抑郁症在家中自缢身亡。

- 2006 年 1 月 21 日，上海中发电气集团董事长南民，因患急性脑血栓抢救无效撒手人寰，年仅 37 岁。

- 2008 年 4 月 29 日，涌金系掌门人魏东因抑郁症自杀身亡，年仅 41 岁。

- 2008 年 7 月 22 日，北京同仁堂股份有限公司董事长张生瑜在家中因突发心脏病去世，年仅 39 岁。

- 2010 年 4 月 4 日上午 10 时许，江民杀毒软件创始人王江民先生因心脏病突发，抢救无效去世，终年 59 岁。

- 2010 年 7 月 2 日晚，原凤凰网总编辑、现百视通首席运营官（COO）吴征在游泳时突发疾病，经紧急抢救无效病逝，年仅 39 岁。

- 2011 年 2 月 21 日，成都卫士通总经理李学军积劳成疾，因病逝世。

- 2011 年 5 月 12 日，王嘉民长期操劳过度，积劳成疾。作为创业者，他在公司以上市为契机迎来更大的发展机遇之际因病抢救无效不幸逝世，年仅 51 岁。

- 2011 年 6 月 28 日，德尔惠股份创始人兼董事长丁明亮，在经过一年多与癌症的抗争后不幸辞世，享年 52 岁。

.....

21 世纪的第一个 10 年是中国经济高速成长的 10 年，然而一批社会精英的英年早逝却让人扼腕叹息，篇幅有限否则这个名单可以列得很长。据 2011 年 7 月 12 日的《每日经济新闻》统计，仅仅从 2010 年 1 月到 2011 年 7 月的 19 个月时间里，就出现了 19 名总经理/董事长级别的高管离世。从这份名单上我们可以发现英年早逝和猝死两个规律，这都和心理压力过大、工作过于忙碌有直接关系。“出师未捷身先死”，当我们怀着无比沉痛的心情目睹这些社会精英们一个个英年早逝时，可以想象到他们面对死亡时带着怎样的不甘与遗憾。2008 年 4 月 29 日涌金系掌门人魏东留下这样一封遗书离开人世。

由于长期的工作压力，近年来我的强迫症愈发地严重，本想今年能放下工作，安心地休养，医治这种精神上的病症，但近期外部环境又给了我巨大的压力，强迫性的动作、强迫性的思维，如影随行，几乎时时刻刻地困扰着我。伴随着严重的失眠和抑郁，使我无法面对生活，对于未来能否摆脱它毫无信心，而且长此以往会拖累我的爱人，我的家庭不堪重负（时至今日，小陈已经是疲惫不堪了，对此，我深深感到内疚），因此我决心把大家都解脱出来，把我也

解脱出来，这的确是弱者的表现，但我希望爱我的人们能理解我，谅解我的软弱，也希望大家重视精神上的疾病，防患于未然，不要走到我今日这一步。我对不起小陈，我的家庭，我的父母，但我确实无法忍受病症了，原谅我，我深深地抱歉。小陈，你重担在肩，希望你照顾好我们的父母、孩子，让孩子们健康快乐地成长，来世我依然爱你，最深情地吻你！

据国务院发展研究中心的中国企业家调查系统所做的《中国企业经营者成长与发展专题调查报告》显示，企业家们“有时出现”或“经常出现”“烦躁易怒”症状的占 70.5%， “疲惫不堪”的占 62.7%， “心情沮丧”的占 37.6%， “疑虑重重”的占 33.1%， “挫折感强”的占 28.6%， “悲观失望”的占 16.5%。很多企业家们深感事务繁忙，时常对工作产生厌烦感，心情恶劣，身心疲惫；缺乏知心朋友，亲情淡薄，内心孤独，缺乏安全感；精神疲劳，幸福感淡薄，有的焦虑不堪、抑郁缠身，有的则最终淡出江湖，甚至一死求解脱……某媒体与重庆市协和心理顾问事务所完成的对全国数百个企业家的抽样调查表明，59.77%的被调查者存在心理问题，其中 36.78%的被调查者有较明显的心理障碍，其中有明显抑郁症或躁狂症等心理疾病的占 5.78%。都说“高处不胜寒”，越是优秀的人越要承担更大的压力和挑战。赫赫有名的拿破仑拥有一般人梦寐以求的一切——荣耀、权力、财富……可是又有谁能够真正读懂他对自己的密友所说的“我这一生从来没有过一天幸福的日子！”

改革开放以来，中国社会处于转型期，体制的深刻变革和社会的急剧转型时刻挑战着领导者们的心理承受极限。从计划经济到市场经济、从工业时代到信息时代，在互联网、地球村的社会背景下，任何一个小的决策失误都可能产生巨大的损失。人们无时无刻不在经受着眼力、智力和良知的考验。这是追求公平还是暗箱操作，还是追求诚信还是出卖良知和道德？在瞬息万变的市场环境中，企业家们时常有一种风云突变、朝不保夕的末日感。而且越是已经取得成功的领导者越是害怕失败，他们担心一不小心断送自己半辈子努力获得的成就。一位一步步走向成功的企业家这样慨叹道：“我不由自主地卷入了疯狂的竞争，这种竞争的残酷在于把跑得最快的人拉出来再比赛。就像奥运会的比赛，最后只能有一个冠军，其他人都是失败者。你必须爬到金字塔的顶端。想不干的时候，连退路都没有！”曾经有一位年轻的企业家在自己家中用水果刀割腕自杀，遗书中留下了一行触目惊心的文字：“现实太残酷，竞争和追逐永远没有尽头……我将到另一个世界寻找我的安宁和幸福。”

二、工作生活失衡之困

领导者们每天为了事业、权力、名望奔波劳累的时候，最难以达到工作与

生活的平衡。按照传统的思想，为了工作抛家舍业是一种美德，“鞠躬尽瘁死而后已”的人会被大家敬仰，“数十年如一日带病工作，最后倒在工作岗位上”会被评为劳模得到表彰……很长一段时间，各个领域都在表彰称赞那些只有工作没有生活的人。太太生小孩没有时间陪，父母亲重病没有时间管，小孩没时间教育，自己的身体出了问题没有时间治疗，很多人甚至没有时间睡觉。小沈阳在小品里说的“眼睛一睁一闭这一天就过去了”得到大家的认同，2014年春晚的“时间都去哪了”唱出人们的心声。对于领导者来说，身体和心理上的透支更不是短期和偶然事件。根据《中国企业家》杂志针对中国企业家阶层“工作、健康及快乐调查”的结果显示：目前有高达90.6%的企业家处于不同程度的“过劳”状态，他们平均一周要工作6天，每天的工作时间将近11个小时，而睡眠时间仅为6.5个小时。在所有企业中，有18.3%的企业家一周7天都处于工作状态，而有超过1/3的企业家每天的工作时间超过12个小时。下面的“2012年度中国职场人平衡指数调研报告”正反映出这种工作生活失衡的现状。

智联招聘联合北京大学社会调查研究中心推出“2012年度中国职场人平衡指数调研报告”。调研采用网络调查的方式，在为期4周的调查中，全国共收取3万余份有效问卷。调查结果表明：中国职场人平均工作时间为8.66个小时，其中在公司平均工作时间为8.38小时（图1），部分职场人每周工作时间超过67.7247个小时，甚至超过77个小时，远远超过法律规定的每周工作

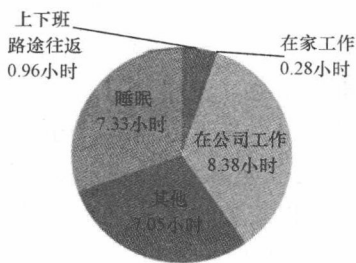


图1 职场人24小时分布图

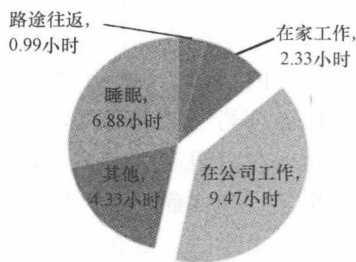


图2 “工作狂”24小时分布图

时间40个小时，可谓之“工作狂”（图2）。相比于职场人的平均状态，“工作狂”的24小时中，每天有11.8小时在工作，严重挤占了用于睡眠和其他活动的时间。最近3个月来，全国职场人平均每天在公司工作8.376小时，多于8小时。其中，有30.3%的人工作时间超过10小时，最长为16小时。近三个月约1/3（34.2%）的职场人下班回家后不工作。约2/3（65.8%）回家后还