



[世纪大讲堂]

Elite Forum

第 11 辑

著名讲坛 权威学者 民众话题

凤凰卫视强档栏目

辽宁人民出版社

Elite Forum



11
[世纪大讲堂]

著名讲坛 权威学者 民众话题
凤凰卫视强档栏目

清华大学出版社

© 凤凰卫视 2006

图书在版编目 (CIP) 数据

世纪大讲堂. 第 11 辑/凤凰卫视编著. —沈阳: 辽宁人民出版社, 2006.1

ISBN 7-205-05960-7

I. 世… II. 凤… III. ①社会科学—文集②自然科学—文集 IV. Z427

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 100198 号

出版发行: 辽宁人民出版社

(地址: 沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮政编码 110003)

印 刷: 辽宁印刷集团新华印刷厂

幅面尺寸: 151mm×227mm

印 张: 24½

字 数: 380 千字

印 数: 1~8000

出版时间: 2006 年 1 月第 1 版

印刷时间: 2006 年 1 月第 1 次印刷

责任编辑: 刘一秀 祁雪芬 张天恒

封面设计: 杨 勇

版式设计: 徐 徐

责任校对: 吕志贵

定 价: 45.00 元

销售热线: 024-23284300

23284324

为意外的成功作序

——写在《世纪大讲堂》结集出书之日

凤凰卫视公司董事局主席



刘长乐：为意外的成功作序

当我们决定创办《世纪大讲堂》节目时，在目力所及的范围内，我们找不到任何范本。也就是说，把学术直接搬上电视荧屏，尚无任何的成功先例。我们只是觉得，让现实世界了解学术思维，是一件重要的事情。在过去的半个世纪里，我们多是尊崇实践大于尊崇理论，而理论指导生活发生的频率实在太少。我们重视的理论，多是对刚刚发生过的实践的仓促总结。而每一位走进过大学校门的人都知道，学院派理论绝不仅于此，它是丰富的，多元的，五彩斑斓的，引人入胜的，甚至它们之间也有着类似戏剧性的激烈冲突。假如我们把它搬上电视，至少是一部分读书人，可以离开书册之累，躺在舒适的床上，透过现代化电子传媒，了解深邃的理论世界。

于是，凤凰卫视同仁经过一番准备，于2001年元月推出《世纪大讲堂》栏目。

起初，我们只是觉得，把学术搬上电视，不管有没有人看，都是一件有功德的事情。由于预见到这样的节目可能会因



为没有观众而失去广告商青睐，最终导致节目自生自灭，于是我们创办这个栏目之初，多少带有几分悲壮。但是我们成功了，这使许多同行——包括许多凤凰卫视同仁——大吃一惊。

我们的实际观众群，也大大突破了原先预想的范畴，吸引了为数众多的海内外学子和那些具有一定知识积淀，而又时刻关注着国家命运的观众。其间，没有上过大学的人，坐在自己家的沙发上，每个星期六都可以免费享受一次大学教育，正在大学工作或学习的人，可以不经图书馆的烦琐手续，轻而易举地得知其他教授和其他学术领域的动向和观点，而已经走出大学校门的人，可以旧梦重温，不出家门，便听到久违的恩师或新锐学者对国家和改革的谏言。

由于国际一流大师经常出现在节目中，比如诺贝尔物理奖得主杨振宁先生，《世纪大讲堂》显得大气满城。名校名师风采相继得到公平展示，《世纪大讲堂》也就变得内容磅礴，框架严密，百家争鸣。加上主持人游刃有余的穿插，化淤节于瞬间，使得如此严肃的节目中有了会心的笑和毫不拘谨的交流。所有这些结合在一起，使《世纪大讲堂》出人意料地在一个极不起眼儿的非黄金时间，迅速蹿升为凤凰卫视的王牌节目之一。到此为止，这个得到观众厚爱的节目，已经播出将近两年时间，该是做一个小结的时候了。所以，我们及时推出这部实录书籍，以慰关心我们、鼓励我们、给我们以好的建议的广大电视观众。在这篇简短的序言的最后，请允许我代表凤凰卫视同仁，说一声“谢谢”。有了大家的关爱，才有了这个电视学术节目出奇制胜的成功。

2006年1月

目 录



目
录

刘长乐 为意外的成功作序

——写在《世纪大讲堂》结集出书之日 / 1

许 燕 现代人的职业枯竭与心理健康 / 1

汤一介 文明的冲突与文明的共存 / 15

陈平原 中国大学百年 / 28

袁伟时 大国兴衰的历史经验 / 44

陈嘉映 真理掌握我们 / 57

曹锦清 从和谐社会看“三农问题” / 73

王晓明 重提人文精神 / 88

高 华 抗战时期的根据地教育 / 102

陆谷孙 英语挤压下的中文危机 / 117

袁伟时 铭记德国法西斯的历史教训 / 134

李天纲 文化上海 / 147

王家范 明清易代的偶然性与必然性 / 162



- 姜 进 女性与中国政治 / 175
- 李 敖 李敖有话说 / 190
- 李 零 说话要说大实话 / 211
- 余世存 中国近代史的非常道 / 227
- 席慕蓉 土地 族群 文化 / 243
- 卢周来 要懂得穷人的经济学 / 258
- 沈志华 毛泽东、赫鲁晓夫与中苏分裂(上) / 276
- 沈志华 毛泽东、赫鲁晓夫与中苏分裂(下) / 292
- 姜 鸣 李鸿章与甲午战争的历史教训 / 308
- 周晓虹 中国中产阶级：现实抑或幻像 / 322
- 王学泰 审视传统文化的另一个视角 / 337
- 乐黛云 21 世纪文学研究与比较文学的第三阶段 / 352
- 钱乘旦 英伦三岛的勃兴——英国现代化的历史启示 / 368
- 后 记 / 383



许燕

北京师范大学心理学院教授、博士生导师、心理测量与评价研究所所长。1982年7月在北京师范大学心理学系获教育学学士学位，1989年6月获教育学硕士学位，1995年6月获教育学博士学位。

她从事的专业研究领域主要是人格心理学、心理测评、心理咨

询；应用研究领域为学生和教师的心理特征与人格教育，职业人的心理枯竭与防御，人员选拔与测评等。发表并出版了《实用心理学》、《大学心理学》、《心理学》、《人格》、《中小学生心理健康教材》等书籍及文章。



许燕：现代人的职业枯竭与心理健康

现代人的职业枯竭与心理健康

曾子墨：在大学毕业之后，我曾经在美国的一家投资银行工作了4年多的时间，之后我就主动辞职了，直到今天还是有很多人都在不停地问我：投资银行，那样令人羡慕的工作，为什么要主动放弃呢？于是我也只能一遍又一遍地重复着自己的答案，那就是我实在是太累了。每周80小时、90小时，甚至是超过100个小时的工作，让我感到身心疲惫。在那样一种状态之下，即使是再具有吸引力的工作，也会让你觉得它没有丝



毫的魅力。而且在那之后我还发现，身边有越来越多的人都在面对着同样的问题，所以大家都在开始关注一个新的名词，那就是职业枯竭。而今天的《世纪大讲堂》，我们很荣幸，就这个话题邀请到了北京师范大学心理学院教授许燕女士。

许老师，您当时上大学的时候，为什么要选择心理学呢？

许燕：上大学的时候选择心理学，这也是当时觉得心理学是一个冷门，有时候冷门的专业可能预示着未来是一个很热的专业。在冷门的情况下，当时也是觉着社会竞争可能不是很激烈，当时的现有人才也比较少，可能很容易出人头地。所以当时是从一种发展的眼光觉得以后对我的职业生涯可能会有一些很好的帮助，所以就选了这个心理学。而且另外在职业选择当中，也考虑到我自身的一些特点，因为我是觉着我是文理都比较均衡发展的，心理学是一个边缘学科，它是理科招生，但是它需要社会学科的一些知识，所以我觉得我本身的这样一种特点，和这个学科很匹配。从这个角度上来讲，就选了心理学。

曾子墨：这么多年，您一直在研究心理学，现在想想当年的选择，是否觉得满意、幸运，还是怎么看？

许燕：当时的选择，现在来说，我觉得仍然是很满意的，而且让我很有成就感。但是说实话，在拥有成就感的同时，让我也经常会感受到那样一种职业枯竭的侵袭。我为什么要关注这个学科，就在于我觉得我首先体会到了这个课题在以后的社会发展当中会有很大的发展空间，可能越来越多的人会感受到这一点。正是因为这一点，才让我看到职业人可能会出现一些职业心理上的问题，但这并不意味着说我是搞心理的，我的心理就一定是非常健康的，其实不是。我们有时候也会出现一些心理健康上的问题，但是有一点，我们知道应该怎么来调整。你只要能够学会去调整，你就是一个健康的人。

曾子墨：像您自己出现了心理方面的问题您自己会怎么调整呢？



许燕：比如说就我们说的职业枯竭的时候，你会感觉到情绪不好，很沮丧，然后身体生病的频率会越来越高，这个时候你就知道，哦，你已经处于这样一种职业枯竭的某一个阶段了，这样的话，你就要把你的工作节奏和生活节奏放慢，然后你就需要去调整。并不是说，哎，我突然怎么看什么事情都那么抑郁，我是不是得了抑郁症了。这个时候我就能确定，我不是忧郁症，我只是处于职业枯竭的某一个阶段，然后我只要稍微把我的工作节奏放慢一点，这些症状就都能够消失。

曾子墨：我们都知道，做任何一种工作，如果你真的想把它做得特别好，其实都是需要去动脑子。怎么样能够在工作当中避免出现职业枯竭，真的出现了，我们又应该怎么样去面对它。下面我们就让许燕老师给我们作今天的主题演讲《现代人的职业枯竭与心理健康》。

许燕：大家好！我今天的题目就是《现代人的职业枯竭与心理健康》。我想在讲这个题目的时候，先把以往有关的一些报道提一下，再让大家把记忆恢复一下：1993年3月9号，上海大众老总方宏跳楼自杀；1997年7月28号，贵州喜酒的老总陈兴国举枪自杀；2002年青岛啤酒老总彭作义游泳的时候突发心脏病猝死；2004年3月4号，大中电器总经理胡凯因心脏病突发去世；2004年4月8号，爱立信中国总裁杨迈心脏骤停，猝死在跑步机上，终年是54岁；2004年11月7号，温州均瑶集团的总裁王均瑶因病去世，年仅38岁；今年年初，清华大学两名中青年教师，在4天之内，相继去世，因为怀疑是劳累过度，引起了高校教师的讨论。从上面所有的这样一些报道当中，我们其实能够看到一个共同的现象，这种共同的现象是什么？就是生命枯竭。在生命枯竭里面，我们说它包含有两方面的含义：一个就是生理的枯竭，还有一个是心理的枯竭。二者之间有着非常密切的关系，我们在这里面其实也要进一步



思考一个问题，究竟是什么原因使这些非常优秀的人，出现这样一种生命枯竭现象呢？实际上我们大家都能看到，这背后的一个非常重要的因素就是工作。工作实际上是一个双刃剑，我们因为常常听到一些职业人说，工作是美丽的，奋斗是幸福的，工作给你带来的一些好处，所以你看它美丽的一方面。但同时我们说，工作也在消耗人的能量，这种能量的消耗，会给人带来一种负面的影响。所以这就是我们今天要讲的一个问题，但是关于职业枯竭，我们今天主要的是从心理的角度来讲。

这种职业枯竭应该是属于心理枯竭这样一个范畴。心理枯竭，我们说这个词最初是怎么来的？人们发现这样一个问题是在1961年，美国的一个作家，当时他写了一本非常轰动的小小说，这个小说的名字就叫做《一个枯竭的案例》。在这个小说里面他究竟描述了一个什么样的故事呢？他描述了一位功名成就的建筑师，他在功成名就以后突然发现，工作已经不再给他一种快乐了，不再给他一种成就了，一种满足了。他感觉到工作已经变成了一种压力，为了逃避这个压力，他跑到了原始森林。这个故事告诉我们什么呢？就是说工作在给人带来成就的时候，也会给人带来相对来说一种心理的灾难。什么是心理枯竭呢？它是由于一个很强的，或者是由于一种很持久的高压力状态，给人们带来一种个体无法去应付外界的超负荷的要求，然后所产生的一种生理的、情绪的和行为的耗竭状态。职业枯竭我们说是心理枯竭当中的一种了，职业枯竭实际上就是由于工作或者说工作要求所引发的一种心理枯竭的现象。它主要表现在职业人在这种工作的高压状态下，体验到的一种身心疲惫的感觉，我们说，职业枯竭是通过以下六大特征来判断的，这也是我们讲的第一个问题。

首先第一个特征就是生理耗竭。这个生理耗竭我们称为是职业枯竭的临床维度，它的主要表现特点是什么？就是身体能



量有一种耗竭感。首先感觉到持续性的精力不充沛，然后感觉到极度的疲劳、疲惫和虚弱，身体对疾病的这种抵抗力也在下降，然后出现一些身心症状，比如说头疼、背疼、腰酸、肠胃不适，另外还有失眠、饮食习惯的改变等等，严重的会导致一种精神的疾患。在1991年和1996年期间，瑞典对2.4万个职业人进行的调查，结果发现，工作压力大的女职员，长期患病一次是90天以上，这种长期患病的概率是压力不大的女员工的2到3倍，这里面我们能看到由于职业的这样一种压力，给人的身体造成的一种损伤，这是第一个特征。

第二个特征，我们称为是才智枯竭。才智枯竭属于职业枯竭的一个认知维度，它主要表现在，一个人会感觉到一种空虚感，有一种被掏空的感觉，特别是像我们说的知识，你会觉得自己的知识已经没有办法去满足工作的需要了，思维效率下降，注意力不集中，不能够很好地去适应当代的知识更新。我们在做一个关于中国教师群体的调查发现，教龄在30年以上的教师，他们的才智枯竭的感觉要明显地高于其他年龄段。有一位30多岁的男老师，就因为回答不上来学生的一个问题而自杀了。这就是一种枯竭，才智枯竭的一种特征。

职业枯竭的第三个特征就是情绪衰竭。这是枯竭的一个压力维度，也是职业枯竭的一个非常显著的特征，或者叫做一个主要的特征。这个特征主要表现在工作热情完全消失了，然后表现出许许多多的情绪上的一些特点，比如说情绪很烦躁，很容易发脾气，很容易迁怒于他人，然后就是对人冷漠无情，麻木不仁，没有爱心，表现出一种悲观、沮丧、抑郁，然后无助、无望、很消沉的特点。情感的资源就像干枯了的河床一样，没办法去关怀别人。

第四个特征我们称为叫做价值衰落。价值衰落是属于枯竭的一个评价性的维度。这个评价性的维度，主要表现在个人的成就感下降，然后自我效能感也在下降，自我评价也在降低，



觉得自己做什么工作都没有成就感，也没有能力去做好这样一些工作，对自己所从事的工作的意义和评价也在下降。觉得工作没有意思，工作也变得非常地机械化，效率很低，经常出错，出现一系列工作的问题，慢慢就会觉得自己在工作上有一种不胜任的感觉，感到自己的无能和失败。这样一种挫败感会使得他去减少心理上的投入，不再去付出努力了，会出现消极怠工，甚至出现离职或者转行这样一种倾向。

职业枯竭的第五个特征，叫做“去人性化”。这是一个很专业的心理学名词。它属于职业枯竭的一个人际维度，它和人际交往是有关系的。这个“去人性化”，会直接影响到人际交往的好坏，或者一种质量。如果出现这种去人性化，它会使一个人表现出什么样一种特征呢？就是一种很消极的、否定的、冷漠的态度去对待自己周围的人，甚至是对待自己非常亲近的人，包括自己的家人或者一些好朋友。这些人表现出对别人不信任、多疑、猜疑，对别人也充满了一种批判性。特别是这个特征比较严重的，会表现出一种把人视为无生命的物体来看待这样一种现象。我们可以举一个例子。现在媒体经常报道一些学校暴力的事情，其中有一个报道就说：一个小学的老师，只是怀疑这个孩子拿了别人钱，就在这个孩子的脸上刻了一个“贼”字，然后再涂上红药水：整个这个过程，他不是把一个学生当作人来看待。我们说这种行为就是去人性化，也就是说他就把人视为一种无生命的物体来看待。

职业枯竭第六个特征叫做攻击行为。这是职业枯竭的一个行为的维度了，这个攻击行为一般来说，会有两个方向：一个方向就是对别人的攻击行为会增多，比如说人际摩擦增多，会在极端的情况下出现打骂一些无辜人的这样一种情况。比如说在公司里面，有的人在公司里面受了老板的气了，回家可能就会拿老婆孩子开刀，去打老婆孩子，这种我们称为是找替罪羊的做法，就是一种攻击性的行为。还有一种，他的攻击并不是



指向于外人的，而是指向于自身的，这种攻击行为就会出现一种自残的行为，甚至就是在极端的枯竭情况下会出现自杀。

上述就是我们在做中国人职业枯竭调查的时候发现，中国人在这几方面有一些相对来说比较凸现的特征。

但是有一点，多长时间就会出现这样一种职业枯竭？这就涉及到第二个问题，职业枯竭的五个阶段。

职业枯竭，它可能是一个过程性的，这种过程性的东西，表现出这样五个阶段当中不同的一些特点。第一个阶段称为蜜月期，就是一个人刚参加工作的时候，那个时候工作的热情非常高涨，而且自身的这样一种能源储备也非常地充足，有知识储备，有身体能量的储备。在蜜月期当中，有时候人工作到夜里一两点都没事，第二天仍然是精神饱满地去工作。过了一段时间，就开始逐渐到第二个时期，我们称为能量耗尽期，也就是说你持续地拥有这样一种工作热情的时候，这个热情不可能是永远这么保持着，随着这种能量的消耗，他这种工作的乐趣会逐渐地减退，而且会出现一种筋疲力尽的感觉，会出现一些比如说失眠、身体不适这样一些症状。到了第三个时期就叫做慢性症状期，慢性症状期就是由于过度地工作，导致身体出现频繁地生病或者不适，就是不舒服的感觉，而且情绪上会易怒，暴躁，然后变得非常忧郁等等这样一些特征。再往下走，你这个时候还不终止、还不调整你的工作状态的话，就会进入到第四个阶段，叫做危机期。这个时候会导致你一段时间无法工作，而且社会关系也会因为这种职业枯竭出现许许多多的问题，这个时候你会感觉到焦头烂额。这个时候你如果还不调整的话，就进入到最后一个时期，就是受创期。受创期的时候就表现为生理和心理的问题是非常严重了，已经威胁到你的职业生涯的发展了，甚至有可能会危害到你的生命。了解这个职业枯竭的五个阶段，对你及时调整是非常有帮助的。



前面讲了职业枯竭这种现象的时候，我们自然会想到，它会对我们造成一种什么样的危害，在这里，我们把它归为四大危害。这四大危害就表现为亚健康状态、组织气氛低落、职业危机，还有家庭危机。我们先看第一个危害，职业枯竭会导致人的亚健康状态，甚至会导致生命的早衰。上海社科院曾搞过一个关于对知识分子的10年的追踪调查报告，在这个报告当中，发现北京知识分子平均寿命已经比十年前低了10岁。在这里，我们能够看一些在工作上可能是很优秀的或者是奉献的人，因职业枯竭而对他们所产生的这样一种生命浓缩的现象。职业枯竭所导致的第二个危害，导致人际冲突加剧，甚至家庭关系的破裂。我们前面也讲到了，情绪衰竭、去人性化、攻击性行为，都会危机到人际关系。这种人际关系，它不仅仅限于工作环境当中，我们说职业枯竭并不意味着它的危害只局限在工作领域当中，它还会有蔓延性的危害，首先冲击的是家庭。很多职业枯竭的人，他们的家庭氛围也不是很好。职业枯竭的第三个危害，就是会使得工作效率降低，然后甚至转岗和离职。有的人描述说，我一大早醒来，一想到又要面对一天的工作，心里就感到了一种恐惧感，不愿意去上班，这个时候会导致你在工作当中心不在焉，然后出现差错，出现差错以后，就会出现被调岗、降职，甚至导致失业。职业枯竭的第四个危害就是降低工作士气，甚至破坏组织氛围。职业枯竭它具有传染的特征，如果职业枯竭在一个公司或者一个工作单位当中产生一种传染性的效应的时候，就会影响到大家的工作士气，就会瓦解这样一个团队，降低凝聚力，然后使得整体的工作质量都会下降，甚至会危及公司的声誉或者生存。我们谈到职业枯竭会给我们带来这么多的危害，但是不是说职业枯竭就全都是这种负面效果呢？也不是，我们也应该换位思考，枯竭实际上也是一种财富，是一种什么样的财富呢？它能够让我们更好地去知道如何去科学地工作，什么是一种健康的工作方式，它能够



许

燕：现代人的职业枯竭与心理健康

给我们一种提示，说你应该放慢脚步了，你应该去调整自己了。有时候职业枯竭也是人生的一个转折点。

前面我们了解了职业枯竭的危害，大家自然要问，究竟是什么原因会导致这种职业枯竭？什么环境下会导致这种职业枯竭？什么样的人容易感染这样一种职业枯竭？这就是我们要讲的第四个问题：职业枯竭的两大成因。

第一个因素是环境因素。首先是社会变革和快速发展，这是职业枯竭产生的非常重要的一个原因。职业枯竭，它往往是在一个社会快速发展的时候，或者在社会变革的阶段，在很多不确定性出现的时候，变化速度非常快的时候，会导致职业枯竭。因为人有一种不安全感。另外就是下岗和待业这种压力，使得有工作的人更珍惜现有的工作，更要去勤奋、努力地工作，然后使得自己能够更好地适应这种社会的发展。

社会的压力转化为一种工作压力，给人带来一种冲击。另外组织氛围和工作机制也很重要。比如说在一个工作氛围当中，这个工作缺乏一种自主性，不能够调动每个人的积极性，缺少一种提升的机会，奖励性的措施不够完善，待遇也不是很好，管理人员和员工的沟通都不是很顺畅的时候，像这种组织氛围，会导致员工的职业枯竭。还有一个就是超负荷的工作要求，虽然现在定的法定工作时间是8小时，但是很少有人说我真正是按照8小时这样来要求的，很多人常常在干不完活的情况下，会自动地去延长自己的工作时间，所以工作量也确实会影响到人的情绪，会引发人的职业枯竭。另外像一些个人因素，为什么同样是在一个环境当中，有的人枯竭了，有的人没枯竭呢？这里我们还涉及到就是高发群体。不同的职业可能会有一些表现特征，比如说助人职业的人，就容易出现这种职业枯竭。另外工作压力非常大，像我们所说的新闻工作者，还有一些公司的白领，这都属于高压群体。另外还与个人的性格有关系，比如说自卑的人，自我评价比较低的人，工作非常投



入的人，给他一个工作，他会非常认真地，追求完美地去完成这项工作，这些人都容易枯竭。有时候它会去冲击优秀的群体，它并不是说这个人不好，他往往是很优秀，反而会被职业枯竭击中。

我们看到有这样一些因素会影响到职业枯竭。最后一个问题，我们自然会问到，怎么办？这就是职业枯竭的三大防治途径。首先一定要建立一种激励和关怀相结合的组织文化，这就需要一种比较好的领导风格，那就是高要求、高关怀。因为如果你高要求、低关怀的话，就会导致离职倾向加重。但如果你要是低要求、高关怀的话，又会导致什么呢？就是你的工作效率不高。对工作的高要求是当今社会发展的一种趋势，但是你必须要有配上这种高关怀，否则的话就会出现一系列的这样那样的问题。所以我们提倡，作为一个公司或者一个团队、一个机关，它应该建立良好的氛围，使得人们处在一个非常融洽、相互支持的环境当中，能够更好地、更健康、快乐地去工作。途径之二，就是保持温馨、支持性的家庭氛围。前面我们也讲到了，职业枯竭既会影响到家庭的和谐度，但同时反过来，良好的家庭氛围，也能够使得一个人降低自己的枯竭程度。第三个途径，应该形成一种科学健康的生活方式。一定要给自己制定一个你身体的能量能够承受得了的可实现的目标，这个目标不要过高，不能以丧失你的身体的健康为代价。然后要学会找理由给自己放松，让自己能够轻松下来，一定要给自己安排一个健康恢复期。另外就是要不断地去学习，提高自己的能力，消除才智枯竭。同时要学会去寻找一种适合于自己身体的锻炼方式，必须要学会科学地选择。我们今天利用这个时间给大家介绍一下职业枯竭的一些基本现象，也希望每一个职业人都能够去关注自己身体的健康，关注自己的心理健康，就像我们刚才前面讲的，工作是美丽的，其实健康是幸福的，而不仅仅是奋斗是幸福的。