

(国家社会科学研究“九五”重点课题阶段性成果)

领导情绪及其调控

周振林 王学杰 主编



《领导方法与艺术新视野丛书》



中共中央党校出版社

图书馆

《领导方法与艺术新视野丛书》编委会

主 编	周振林	
常务副主编	刘东民	孔繁玲
副 主 编	杨临颖	王学杰
	杨元中	赫永真
	王立民	毕雁英

丛 书 献 辞

人生春意浓，翠堤荷花香。我们——这支曾创作出《领导方法与艺术丛书》的年轻理论工作者队伍，今天又高扬改革风帆，和着市场经济节拍，舒展双臂，手捧《领导方法与艺术丛书》的姊妹丛书——《领导方法与艺术新视野丛书》，疾步向您走来。

或许，我们早已相知，几年前推出的发行几十万册的《领导方法与艺术丛书》和《领导方法与艺术精览》，就是我们提前递上的名帖；

或许，我们只是新识，那么这套更为凝重的丛书将满载我们的深情厚意与您结伴同行，作为您创业路上的良师益友。

是的，在中国，系统的领导科学研究不过十几年，这对于我国五千年的文明史而言，实在是太短了。但是，这是特殊的十几年，是完成人类历史上空前创举的十几年。领导科学适逢其时，应运而生，以其独有的历史地位和使命，为中国的现代化建设贡献着自己的智慧，而领导方法与艺术研究的兴盛，则是领导科学园圃中明艳芬芳的一枝。

勿须讳言，在领导科学的研究和著述中，也存在着瑕瑜互见、良莠混杂现象，特别是在利益的驱动和冲击下，那种带有固定语言格式化的所谓“大全”、“集粹”挥之不去，使具有真知灼见和解决实际问题的精篇佳作淹没在它们的喧嚣之中。对此，许多有识之士常常发出抱怨和叹息。如今，这种局面正在逐步扭转，《领导方法与艺术新视野丛书》就是我们贡献给广大读者，特别是中青年领导干部的又一份礼品，就是我们在这一方面进行的新的奋斗和尝试。

秉承过去的一贯主张,《领导方法与艺术新视野丛书》在中国特色社会主义理论指导下,仍然力求从理论与实践结合、逻辑与历史统一的高度上去把握这一领域,并通过深雕细镂,为领导者提供一套丰富、具体却又别开生面的方法与艺术系统。《领导方法与艺术新视野丛书》力图不循时贤往哲,紧贴时代脉搏,从社会学和心理学角度独辟蹊径,研究和阐释领导工作中的负面现象及其矫正方式。这就不仅打破了以往人们只注重从正面(即怎样做)研究领导科学的常规,开创了从负面(不应怎样做)去探索领导工作科学化的新路子,而且试图以此为基础,建立一种具有双面选择性的领导方法与艺术体系。《领导方法与艺术新视野丛书》如同交通路线上不仅有允许通行的绿色标志,而且有提示危险的黄色标志和禁止通行的红色标志,从而第一次构筑起具有预示、启示和警示作用的领导实践活动立交桥上的三维动态交通图。

习惯是历史前进的惰性力。长期以来,人们往往习惯于一些极其片面的看法:只要接受了文明的最新成果就足以创立未来的理想社会,只要接受了正面的引导就足以使一个人乃至一代人勇往直前不犯过失。这是十分错误的。其实,无论是个体人生还是人类演进,他们的第一阶段都不会是简单的直线式上升或前进,而只会是螺旋式上升、波浪式前进。因为在人类行为中,不仅存在着认识的疏忽和偏向,存在着心理和品德的个性差异,而且受着社会关系和环境的左右。不正视这一点,就不会使自己的思考和实践具有辩证性。所以,对于与积极的、正确的、光亮的正面领导现象相背向的负面领导现象的关注,揭示其手段的狡黠性、活动的灰暗性和功能的腐蚀性,探究其规避的可行性、救助的成效性和对于正面理论的建固作用等,无疑是赠与读者斩妖截域的利剑。涤治腐朽的武器以及拥抱光明、大胆进取的信心和意志,无疑是开创领导科学研究阶段的一次有实际价值和思维尝试的尝试。

我们正处在一个伟大的时代,虽困难重重但生机勃勃。在中

华民族跨世纪走向这个千载难逢的历史时刻，迫切需要一大批思想家进行深湛的探求和合理的文化重建；全球化、国际化趋势也要求崛起的中华民族再一次给人类提供自己的智慧和思想。而综合中华人民共和国将近半个世纪的历史经验，我们得出一个基本的结论：“发展才是硬道理”，并且“从根本上说，科技的发展，经济的振兴，乃至整个社会的进步，取决于劳动者素质的提高和大量合格人才的培养”。领导者由于在社会组织结构中的特殊地位，其素质问题成为整个社会瞩目的焦点。

回首往昔，我们推出的《领导方法与艺术丛书》获得了成功。试看今朝，我们的《领导方法与艺术新视野丛书》已陆续推出，尽管就其选题来说，她已列入国家“九五”社会科学重点项目；尽管刚刚完稿的前几部，已受到著名专家的赞誉，并在世人大呼“出版难”的今天被全套列入国家计划出版；尽管我们自认为别开生面，大胆将领导科学与社会学、心理学及其它现代科学理论融合交叉，大胆将领导科学研究视角从正面投向负面……但是她毕竟具有了太多的探索成分。探索，有可能成功，也有可能失败。从此意义上讲，我们的这套《领导方法与艺术新视野丛书》能否成功，能否取得如《领导方法与艺术丛书》一样的社会效果，仍然还需要社会检验，仍然还需要读者检验。但是，我们是历史唯物主义者，我们相信历史的淘汰和积淀——一切无价值的应景之作都将被淘汰掉，一切有价值的思想成果都将被积淀下，包括我们的这套《领导方法与艺术新视野丛书》。

周振林

1998年1月1日

目 录

第一章 领导者情绪概论	(1)
第一节 领导者情绪的含义及其影响	(1)
第二节 领导者情绪的性质及其特征	(8)
第三节 领导者情绪类型及其利弊分析	(12)
第二章 领导者情绪产生的基础	(19)
第一节 领导者情绪产生的哲学基础	(19)
第二节 领导者情绪产生的社会基础	(21)
第三节 领导者情绪产生的生理基础	(26)
第四节 领导者情绪产生的心理基础	(30)
第三章 领导者情绪的功能	(35)
第一节 领导者情绪的积极功能	(35)
第二节 领导者情绪的消极功能	(42)
第三节 领导者情绪的功能转化	(48)
第四章 领导者情绪与领导工作	(55)
第一节 领导者情绪与权威	(55)
第二节 领导者情绪与决策	(58)
第三节 领导者情绪与用人	(61)
第四节 领导者情绪与激励	(65)
第五章 领导者情绪的自控	(70)
第一节 领导者情绪自控及其意义	(70)
第二节 领导者情绪自控的原则和要求	(75)

第三节 领导者情绪自控的方法与艺术	(83)
第六章 领导者情绪的他控	(89)
第一节 领导者情绪他控的必要性和可能性	(89)
第二节 领导者情绪他控的特点和原则	(93)
第三节 领导者情绪他控的一般方法与艺术	(98)
第七章 领导者的发怒与制怒	(107)
第一节 领导者发怒的二重性	(107)
第二节 领导者发怒的原则与方略	(114)
第三节 领导者制怒方略	(119)
第八章 领导者的紧张及其克服	(123)
第一节 关于紧张的基本理论	(123)
第二节 领导者紧张的二重性	(131)
第三节 领导者克服过度紧张方法	(136)
第九章 领导者的急躁情绪及其克服和避免	(143)
第一节 领导者急躁情绪概述	(143)
第二节 领导者急躁情绪的弊端及危害	(149)
第三节 领导者克服和避免急躁情绪的方略	(153)
第十章 领导者消沉情绪及其摆脱	(161)
第一节 领导者消沉情绪的表现	(161)
第二节 领导者消沉情绪产生的原因	(164)
第三节 领导者消沉情绪的危害	(170)
第四节 领导者消沉情绪的摆脱	(174)
第十一章 逆境中领导者情绪及其自控	(180)
第一节 逆境的客观必然性	(180)
第二节 逆境中领导者情绪的特点与表现	(186)

第三节	逆境中领导者情绪的自控	(196)
第十二章	顺境中领导者情绪及其自控	(202)
第一节	顺境中领导者情绪简述	(202)
第二节	顺境中领导者的积极情绪	(203)
第三节	顺境中领导者的消极情绪	(205)
第四节	顺境中领导者消极情绪的自控	(211)
第十三章	领导者的不良情绪及其调适	(216)
第一节	领导者的不良情绪及其表现	(216)
第二节	领导者不良情绪的成因	(222)
第三节	领导者不良情绪的排遣与自我调整	(227)
第十四章	领导者的健康情绪及其培养	(233)
第一节	健康情绪及其意义	(233)
第二节	健康情绪的主观条件	(239)
第三节	领导者健康情绪的培养	(243)
后记		(250)

第一章

领导者情绪概论

领导者情绪是对领导工作有重要影响的因素之一。研究领导者情绪的产生、类型、特征及其调适，是领导方法和艺术研究的重要内容。

第一节 领导者情绪的含义及其影响

一、什么是领导者情绪

情绪和情感是人对客观事物的态度的体验，是人的需要是否获得满足的反映。人对客观事物的态度，主要取决于客观事物与人的主观需要之间的关系，情绪和情感就是在体验客观事物与人的需要之间关系中发生的。符合人的需要的东西，就会引起人的积极态度，使人感到愉快、满意、高兴、欣慰等正面的情绪；不符合人的需要的东西，就会引起人的消极态度，使人感到失望、厌恶、怨恨、愤怒等负面情绪。在这个意义上可以认为情绪和情感是人对客观事物与人的需要之间关系的反映，或者说，是人对客观事物态度的反映。

在情绪和情感发生时，通常都伴随着呼吸、脉搏、心跳等机体状态的变化。例如，人处于激动和紧张状态时，呼吸加速、加深，心率和脉搏加速、加强；而处于惊恐状态时，有时呼吸暂时中断，脸色发白，出冷汗等。所谓“体验”是指人对自身机体状

态变化的自我感受或自我觉察。体验或感受总是与主观意识经验联系在一起的。一个人不知道自己痛苦，就不能说他有痛苦的情绪、情感；不知道自己快乐，也不能说他有快乐的情绪、情感。因此，情绪情感也就是人对客观事物是否符合自己的需要时所产生的体验。

就脑的活动和机能而言，情绪和情感是同一物质过程。其区别主要是侧重点不同。情感侧重于人对客观事物体验的内容和性质方面，如爱或恨，以及爱什么、恨什么；情绪侧重于体验的具体形式，如激动和平静。情感、体验的具体形式就是情绪，如愉快、悲痛、愤怒等。同一情感也可以通过不同的情绪表现出来，如爱国的情感，既可以表现为对祖国繁荣昌盛的欢乐情绪，也可以表现为对祖国危难时的忧伤情绪。所以情绪是一种外显的、强烈的体验，而情感一般是内在的、平静的体验。情绪的情境性强，随着情境的变化而变化。例如一个兴高采烈的人会因为出现某种不幸的消息或事件，马上变得情绪低落；一个情绪低落的人也会由于出现令人高兴的消息或事件而马上变得情绪高涨。情感则不同，它一经产生，就可以保持终生。

我们懂得了一般人的情绪和情感，就可以更深入一步地认识领导者情绪、情感。

领导者的情绪是指领导者受到某种刺激所产生的一种身心激动状态。情绪不是自发的，它是由外在或内在刺激所引起。外在刺激，如生活环境中的、人、事、物的变化；工作的成败荣辱、上级的信任或猜疑、部属的忠诚或背叛、工作环境的舒适程度和美化程度等都能引起情绪的变化。但是对同样的外在刺激，不同的人也会引起不同的情绪，这显然与人的动机和价值观念有关。如同样是对上级的批评，功利心极强的人可能会因此而焦虑和沮丧，而淡泊者可能会情绪平稳，冷静思考和总结应该汲取的教训。内在刺激如心理性的刺激：想到伤心事会使人潸潸泪下，回忆起美好的事情会使人沉浸在欣慰情绪之中。领导者情绪又不同于一般

人的情绪，因为领导者身分地位和责任的差异，他们的情绪比一般人往往要深沉些，这是与领导者主观控制有密切关系的。一个成熟的领导者十分注意喜怒哀乐不形于色，而且领导者情绪的表达更富于为主观目的服务的色彩。当外界刺激引起领导者愤怒时，是否表露得看场合，所谓当怒则怒，不当怒则制怒，不是指领导者愤怒情绪的产生而是指愤怒情绪的表达。

隐藏在领导者情绪背后的是领导者的情感。前已述及，情绪与情感是两个密不可分而又有区别的概念。一般来说，情绪的产生与情感有关，情感是隐藏在情绪背后的原因，情绪则是情感的外化。与情绪由生物性和社会性需要引起不同，情感往往是由社会性需要引起的。领导者情感往往表现其强烈的社会责任感、道德感和理智感、美感等等。这些情感是领导活动中的社会角色需要引起的。研究领导者情绪，除了研究引起领导者情绪的外界和内在刺激之外，还应该明白不同的情感在同一刺激下会表现出不同的情绪。因此，由于领导者一般更具有较强烈的社会责任感、道德感、理智感和美感，其情绪的表达会更富于理性，会善于控制自己的情绪使之更有利于领导者职责的履行。所以，一个具有成熟心理品质的领导者的情绪会比一般人更显得平稳些。

二、领导者情绪的影响

人的情绪虽是人的情感的具体表达形式，受外界和内在刺激的影响，往往自身不易控制。然而，情绪却不可避免的对自身及其所处的人际关系环境有不同程度的影响。例如，处于热恋中的男女，无论谁的情绪对另一方都是非常敏感的；处于一个团体中的成员，其个人情绪往往具有感染性。这就说明人的情绪影响所及决不仅仅是本人。

领导者由于所处的特殊地位，他们的情绪往往有更大的影响，无论是对自身还是对他人，这种影响都是我们必须认真研究的。

领导者情绪对自身的影响表现在以下方面：

（一）对工作效率的影响

情绪具有动机性质。愉快、积极的情绪会加强人们对事物的兴趣，激发人接近、得到他所喜爱的，给他带来愉快的事物；而不愉快、消极的情绪会减弱人们对事物的兴趣，激发人去避开、摆脱使他不愉快的事物。因此，愉快、积极的情绪有利于领导者产生对工作的兴趣，反之，会使领导者对工作产生厌烦心理。

此外，在良好的情绪状态下学习和工作，工作效果好，思路开阔，思维敏捷，富有创见性；在不良的情绪下工作，则思路闭塞、思维迟钝、无创见性可言。持久而炽热的情绪能增长领导者工作的能量。

一般来说，情绪与工作效率的关系还是比较复杂的。当一个人工作时，适度的紧张情绪和心理压力会有利于创造最佳工作状态，而过于松弛的情绪和毫无心理压力，则可能导致工作马虎、拖拉。但情绪紧张过度或心理压力过大，又可能造成工作失误。根据耶克斯—多德森定律，工作越难越复杂，越要保持平静的情绪；工作比较简单，则要求有比较高涨的情绪才能取得最好成绩；对于中等复杂的工作，则要求中等水平的情绪（见图1）。

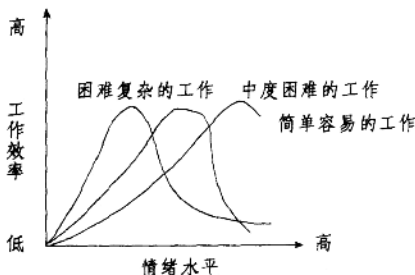


图1 耶克斯—多德森定律

耶克斯—多德森定律在领导工作中是可以找到很多例证的。如，领导者作出重大而复杂的决策时，一定要保持头脑冷静、情

绪平稳，在情绪激动时作出决策往往缺乏理性，会导致失误。而在一般目标明确、简单的执行性工作中，则要求领导者保持紧张而热烈的情绪，并以此激发部属的积极性。

（二）对自己身心健康的影响

情绪与身体健康有密切关系，我国古代医学典籍《内经》中就有“喜伤心”、“怒伤肝”、“忧伤肺”、“思伤脾”、“恐伤肾”的记载。现代医学证明，情绪因素往往与心脏病发病率有密切关系。情绪急躁、求成心切、功利心强的人，心脏病发病率高。这种情绪的人往往称为A型性格。这种情绪的人往往与现代社会工作节奏快、压力大有关。领导者群体中心脏病发病率明显高于普通人群体，往往是与领导者工作压力大、节奏紧张有密切关系。所以，领导者要时刻注意控制自己的情绪，“制怒”不失为一条座右铭。心理学家发现：A、B两种性格者比较，在心脏病发病率上，脑力劳动者中A型性格是B型性格的两倍，而在体力劳动者中，则没有明显差别。可见A型性格（即情绪容易激动）不是直接导致心脏病的原因，而A型性格承受较多的工作压力时，其性格的不利因素才会显现出来。

情绪与心理健康也有密切关系。情绪异常往往是心理疾病的先兆。人经常处于紧张、焦虑、痛苦、恐惧、愤怒等不良情绪状态之中，或者虽然比较短暂，但达到非常严重的程度，会导致心理平衡的破坏，即出现明显心理疾病。不良情绪引起心理过程紊乱、精神异常等症状。最常见的焦虑症、恐慌症、强迫症、忧郁症、躁郁症、躁狂症等，皆因精神和情绪异常。领导者群体中患心理疾病的比例不能说明明显高于普通人群体，但观察领导者患心理疾病个体的行为之后可以发现，工作压力太大，好胜心极强，特别是急于功成名就者，长期处于情绪紧张状态而又不善于调节，是基本心理原因。

这样看来，领导者要保持身心健康，不仅必须学会一张一弛的工作方法，也要学会调节自己的情绪，特别注意保持愉快健康

的心境，防止长期处于不良情绪控制之下。

（三）对社会的影响

领导者情绪，更重要的是其有巨大的社会影响，这主要表现在以下方面：

第一，领导者情绪有巨大的社会感染力。

领导者是公众关注的对象，特别是一些位高权重的政治领袖，其喜怒哀乐往往牵动公众的心，有极大感染力和震撼力。毛泽东的卫士长李银桥曾谈到一件往事：大约是1957年12月前后，战士马维同志探亲回来，不但写了调查报告，还带回一个又黑又硬的窝头，交给毛泽东说：“我们家乡的农民生活还很苦，他们就是吃这样的窝头，我讲的是实话。”毛泽东接过窝头时手发抖，他掰一块放在嘴里，泪水立刻溢满眼眶。毛泽东流泪的情绪变化，震撼了李银桥，而由他传播出来，则震撼的就不是他一个人了。今天中国人民发自内心地怀念毛泽东，并能原谅他老人家晚年的错误，与他这种和人民息息相通的深厚情感魅力有密切关系。

与毛泽东相反，前苏共中央第一书记赫鲁晓夫则是一个情绪外露、反复无常的人。赫氏的情绪失控给前苏联和苏共带来巨大不良影响，以至外国观察家都说，赫氏不是因为掌握不了国家而是因为掌握不了自己而丢掉权力的。

第二，领导者情绪有巨大的示范效应。

领导者的一言一行、一举一动以及情绪的细微变化都具有新闻性，成为公众感兴趣的话题，同时也成为公众（特别是追随者）仿效的榜样。领导者地位越显赫，威信越高，越具有示范性。周恩来在中国人民心中是一位鞠躬尽瘁的公仆，而在外国政治观察家眼里，他是一位温文尔雅的政治领袖。他性情温和，情感高雅，为中共赢得极好的声誉，同时他偶尔流露出来的个人情绪则有巨大示范效应。例如，“文革”中贺龙元帅受迫害致死，周恩来内心深处始终怀有深深的哀痛。在为贺龙同志平反后举行的骨灰安放仪式上，周恩来终于当着众人的面，满怀深情地对贺龙夫人

说：“薛明呀，我没能保护住他。”这种深深内疚的情绪顷刻感染了整个吊唁大厅，众人放声痛哭起来。我们可以看到这样的现象，领导者威信越高，越善于控制自我情绪，那么他偶尔流露出来的个人情绪，哪怕是并不张扬，也会产生巨大的示范效应。在情绪温和、善于克制的领导者身边工作，耳濡目染，工作人员也会变得态度平和；反之，在喜怒无常、情绪常常失控的领导者身边工作，时间长了，工作人员也往往会受其影响。

第三，领导者情绪有巨大的引导功能。

领导者情绪，实质上是内心情感和信念的外露，它往往鲜明地表达了自己对真、善、美的事物的欣赏和对假、恶、丑的事物的厌恶。领导者的爱 and 欣赏，会起激励和强化真、善、美的作用，领导者的恨和厌恶，则会起鞭策和抑制假、丑、恶的作用。在这方面，领导者情绪往往发挥着社会引导功能。例如，50年代初期，上海市粮油供应相当紧张。在一次粮油调价的前夜，掌握了内部消息的上海市政府一位干部提前抢购粮油食品。这件事被市长陈毅同志知道了，在第二天的机关干部大会上，陈毅同志喝令这位干部当场离开会场。这种强烈的厌恶情绪有力地鞭策了当时在党内刚刚开始出现的不正之风，极大地教育了全体干部。

在外交斗争中，也有运用情绪引导公众的成功例证。尼克松在其著作《领导人》一书中详细谈到了赫鲁晓夫运用情绪影响报界，以造成尼克松在美国公众中的不良影响，结果导致自己竞选失败的事例。他写道：“赫鲁晓夫老是用恶狠狠的态度对我也是有目的的。他让报界知道我们两个很对立，于是不久便出现了很多‘赫鲁晓夫不喜欢尼克松’的报道，这些报道也的确产生了预期的效果……选举结束后，赫鲁晓夫公开向记者吹嘘他曾尽了最大努力叫我失败。”^①

可见，领导者（特别是政治领袖），应该懂得如何控制和运用

① 《领导人》，[美]尼克松著，新华出版社1983年4月出版，第249页。

自己的情绪，以发挥感染、示范和引导公众的作用。不懂得这一点，让自己的情绪随意表露，轻则会损害自己的形象，重则会像赫鲁晓夫一样成为政界笑柄。

第二节 领导者情绪的性质及其特征

一、领导者情绪的性质

影响领导者工作绩效和决定领导者权威大小的基本因素有两个，即权力性影响因素和非权力性影响因素，领导者情绪的性质属于后者。

权力性影响因素，是指法定职位和这种职位的法定权力带来的影响力。不管是谁，只要获得了法定职位并掌握了法定权力，就必然拥有这种影响力。在长期的政治活动实践中，特别是现代政治活动实践中，人们逐步形成了依法定程序和规则办事的观念，由过去对某人的服从逐步改变为对法定职位的服从。权力性影响因素是做好领导工作的条件，是领导工作制度化规范化的必要前提。只有获得法定职位才能享有法定权力，并对权力的运行规定了严格的范围，这有利于建立现代民主政治和使这种政治制度化。如果公众对于担任法定职位的领导者个人不满意，不是试图抵制法定职位本身，而是通过法定程序来撤换担任这种职位的人。

非权力性影响因素，是非法定职位和非法定权力带来的影响力，它来自于领导者品质、知识、智慧、才能、道德、资历等个人因素。凡领导者或多或少都有这种非权力性影响因素，因为缺少这种因素就缺乏公众信服的起码条件，在非世袭制的权力更迭方式下，也就很少有被选出来担任法定职位的可能。

领导者情绪作为心理品质之一，在非权力性影响因素中属于比较外显的东西。领导者的喜怒哀乐，情绪激昂还是低沉，都是非常直观地显露出来的。即使十分克制自己的情绪，或者对自己

情绪深藏不露的领导者，人们也可以从他的面部表情和行为举止中窥探到一些信息。情绪不过是情感的具体表达形式，二者是不可分离的。一个领导者具有高尚的情感和情操，他的情绪也会充满道德感、理智感和美感，由这种优秀的心理品质形成的人格力量，便成为吸引追随者的基本原因。而一个领导者缺乏高尚的情感和情操，他的情绪表露出来往往丑陋不堪。这种人格的缺陷，往往使部属对他疏远，公众对他轻侮，无论他拥有多大的权力，也无法产生公众对他心悦诚服的拥戴。

领导者情绪、情感也不能单独构成非权力性影响因素，而只有与知识、智慧、资历等相结合，才能形成巨大的影响力。一般来说，领导者高尚的情感、稳定的情绪是在长期实践中逐步磨炼出来的，这个过程也是积累知识，增长智慧和才能以及加深资历的过程。从这个意义上说，领导者情绪、情感与知识、智慧、才能、资历等是密不可分的，都是在外界刺激下逐步形成的。情绪、情感毕竟属于心理品质，它与人的生理、心理基础有内在联系。因此在相同的社会实践中，知识、智慧、才能、资历相差不大的人，其情绪和情感可能有很大差异。这从一个方面说明了国外选拔领导人时也往往进行心理品质测验的必要性。

二、领导者情绪的特征

领导者作为特殊的群体，他们的心理特征除了具备人的心理特征的共性之外，还有一些特别的心理特征。从领导者情绪特征来看，就充分体现了有别于普通人的一些基本特点，这些特点无不与领导工作这一特殊职业有关。

（一）领导者情绪具有放大性

领导者情绪的放大性特点，是由领导工作具有职位放大器特征决定的。掌握着权力的领导人（特别是掌握巨大权力的国家领导人），他对工作范围内的每一项决定，都直接或间接地影响着人们的生活。当人处在并不显赫位置时，他个人心理品质上的优点