

The Influence of Team Leader's Personal Power Sense on the Effectiveness of Leadership -The Moderating Effect of Interpersonal Sensitivity

Zou Xuan Ning Yu Yong Hong* Zhang Zheng Zhao Yang

Central University of Finance and Economics-School of Sociology and Psychology,
Beijing

Abstract: Two studies were conducted to investigate the influence of team leader's sense of power on leadership effectiveness. In the first study, a questionnaire survey was conducted among 238 team leaders. The results show that there is a significant positive correlation between leaders' personal sense of power, interpersonal sensitivity and leadership effectiveness. Leaders' personal sense of power significantly predicts leadership effectiveness. Study 2 in the laboratory environment, 180 subjects were divided into three groups and the group leaders' sense of power was investigated through a questionnaire. The results show that the team leaders' personal sense of power has significant effects on leadership effectiveness. The interpersonal sensitivity of leaders plays a moderating role in the relationship between leaders' personal sense of power and leadership effectiveness.

Key words: Interpersonal sensitivity; Personal sense of power; Leadership effectiveness; Moderating effect

Received: 2020-04-17 ; Accepted: 2020-04-30 ; Published: 2020-05-08

团队领导个人权力感对领导有效性的影响

——人际敏感性的调节作用

邹宣宁 于泳红* 张 峥 赵 阳

中央财经大学社会与心理学院, 北京

邮箱: yuyonghong@cufe.edu.cn

摘 要: 本研究考察了领导权力感对领导有效性的影响以及人际敏感性在它们之间的调节作用。研究一采用问卷法对 238 名领导进行调查, 结果表明: 领导个人权力感、人际敏感性和领导有效性之间均有显著正相关; 领导个人权力感显著预测领导有效性。研究二在实验室环境下, 将 180 名被试分成三人一组, 分别启动组长的高低权力感进行问卷调查, 结果表明: 领导个人权力感在领导有效性上主效应显著; 领导人际敏感性在领导个人权力感和领导有效性之间起调节作用。

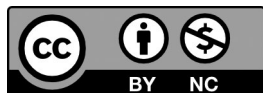
关键词: 人际敏感性; 个人权力感; 领导有效性; 调节作用

收稿日期: 2020-04-17; 录用日期: 2020-04-30; 发表日期: 2020-05-08

Copyright © 2020 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

在管理中,领导是一种具有动态变化性的行为活动,此过程中领导行为所产生的有效性,被称为领导有效性。影响领导有效性的因素有很多,大量的研究表明,个人权力感是重要的影响因素之一[1][2]。个人权力感是个人对自己能影响、控制他人或资源能力的主观知觉[3]。绝大多数学者认为,领导权力感越高,越能激发下属的工作动机,也更让下属信赖,领导有效性也就越高[4][5][6]。但也有研究表明,在组织内,高个人权力感的领导,由于有良好的心理状态和自我认知,会减少对他人意见的关注,也不愿意对他人进行观点采择,进而导致领导有效性降低[7][8][9][10]。由此可见,个人权力感对领导有效性的影响尚未有统一的结论。

个人权力感和领导有效性之间并非简单共变关系,二者之间可能存在着重要的调节变量。针对个人权力感和领导有效性的相关研究发现,假设的成立可能依赖于人际敏感性[11][12]。人际敏感性是指在人际互动过程中,通过语言线索和非语言线索,精确推断及感知他人想法、需要、动机和情绪状态的能力[13][14],这种特殊的人格特质,是重要的组织情境变量[15]。根据领导权变理论,领导有效性有赖于领导者所处的具体情境[16],其中领导对组织中人际关系的敏感性是影响领导作用力的重要情境因素。研究表明在组织情景下,领导者的人际敏感性越高,越能够有效地带领团队实现既定目标[17],下属也更认可“人际敏感型领导”,进而会在组织中表现得更良好,来维持领导管理的有效性[18]。因此,本研究认为人际敏感性能调节个人权力感和领导有效性之间的关系。

领导有效性的衡量指标非常多,其中应用较广泛的有:工作投入度、留职

意愿、团队绩效、员工满意度、组织公民行为和组织承诺等 [12] [19] [20]。由于本文研究对象为团队领导，因此结合研究内容，选取领导效能和团队绩效作为衡量领导有效性的 2 个指标。

探讨领导的人际敏感性在领导权力感对领导有效性的影响中的作用，不仅有助于领导者在组织中更好的理解下属、管理下属，从而提升组织绩效、达成组织目标，更有利于人际敏感性理论和管理实践的相互促进和发展。综上所述，本研究旨在明确团队领导个人权力感和领导有效性的关系，以及人际敏感性在领导权力感与领导有效性之间的作用，并提出如下假设模型（见图 1）。

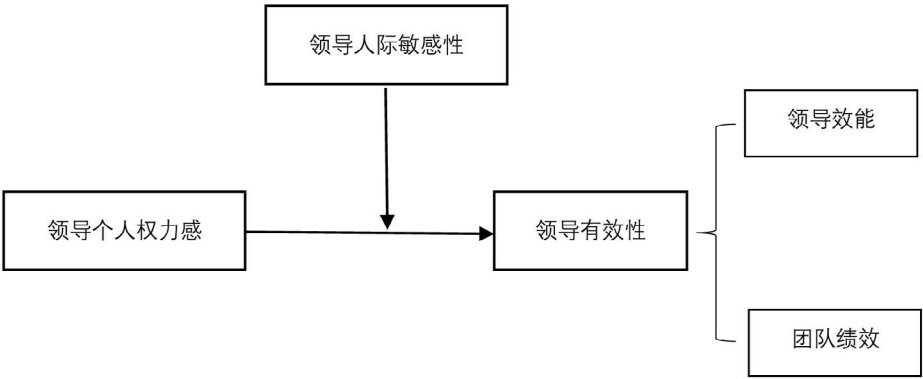


图 1 团队领导个人权力感对领导有效性影响的假设模型

Figure 1 The hypothetical model of the influence of personal sense of power on leadership effectiveness

2 研究一：人际敏感性、权力感与领导有效性的相关研究

2.1 方法

2.1.1 被试

采用随机抽样的方法，对各个行业的团队领导进行问卷调查，问卷采用匿名形式，共发放调查问卷 245 份，回收有效问卷 238 份，回收率为 97.14%。

2.1.2 研究工具

(1) 个人权力感的测量

个人权力感采用 Anderson 和 Galinsky 在 2006 年编制的个人权力感量表 (Personal Sense of Power Scale, PSPS) [21], 用于测试不同个体对自我权力的感受。该量表共 8 道题, 本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.76。

(2) 人际敏感性的测量

人际敏感性的测量选用 Baron-Cohen 等人创建的眼神测试量表 (Reading the Mind in the Eyes Test) [22]。Woolley 等人曾利用眼神测试对团队成员人际敏感性进行测量 [23]。该量表共 36 道题, 本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.57。

(3) 领导有效性的测量

领导有效性的衡量指标为: 领导效能和领导者的管理绩效; 2 个指标得分之和为领导有效性总分。

领导效能采用 Bass 和 Avolio 的多因素领导调查问卷 (MLQ-5X) 中的 effectiveness 问卷。该问卷分为两个维度共包含 7 道题目, 采用五点计分。本研究中该问卷的 Cronbach's α 系数为 0.72。

领导者管理绩效采用陈燕的管理绩效量表 [24]。该量表共 9 道题, 两个维度, 采用五点计分。本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.74。

2.2 结果

2.2.1 团队领导个人权力感、人际敏感性、领导有效性的相关分析 (表 1)

表 1 人际敏感性、个人权力感和领导有效性的描述性统计和相关矩阵 ($n=238$)

Table 1 Descriptive statistics and relevant matrix of interpersonal sensitivity, personal sense of power and leadership effectiveness ($n=238$)

变量	1	2	3	4	5
1. 个人权力感	1				
2. 人际敏感性	0.08	1			
3. 领导效能	0.58***	0.15*	1		

续表

变量	1	2	3	4	5
4. 管理绩效	0.30***	0.20**	0.52***	1	
5. 领导有效性	0.49***	0.20**	0.85***	0.89***	1
<i>M</i>	37.92	21.83	26.51	36.58	63.08
<i>SD</i>	7.30	4.22	3.60	4.23	6.84

注：* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$ 。下同。

本研究所有变量都由领导自评，因而可能存在共同方法偏差，使用 Harman 单因子因素检验对数据进行统计分析。结果发现，共有 22 个因子的特征根大于 1，第一个因子解释的变异量为 10.99%，说明样本不存在明显的共同方法偏差。

2.2.2 团队领导个人权力感与领导有效性之间的回归分析

首先对自变量、调节变量和因变量均进行中心化处理。以团队领导的个人权力感为自变量，领导有效性两个指标及其总体为因变量，进行线性回归分析。结果显示，团队领导的个人权力感能显著正向预测领导有效性（ $p<0.001$ ）及其两个指标：领导效能（ $p<0.001$ ）和管理绩效（ $p<0.001$ ）。领导个人权力感对领导效能、管理绩效和领导有效性的解释量分别为 34%、9% 和 24%，回归结果如表 2 所示。

表 2 个人权力感对领导有效性的回归分析（ $n=238$ ）

Table 2 Regression analysis of personal sense of power on leadership effectiveness ($n=238$)

因变量	R^2	F	β	t
领导效能	0.34	119.55	0.29	10.93***
管理绩效	0.09	24.06	0.18	4.91***
领导有效性	0.24	75.87	0.46	8.91***

3 研究二：人际敏感性、权力感与领导有效性的实验研究

3.1 方法

3.1.1 被试

随机选取北京两所高校的 180 名本科生进行实验，三人组成临时小组。

仅对 60 名组长的实验数据进行分析。其中男生 29 人,女生 31 人;年龄为 18.68 ± 0.83 岁。

3.1.2 研究工具

个人权力感的测量采用回忆启动法。在施测过程中,被试根据研究者给出的指导语,被分为高、低权力启动组,并写下自己回忆到的事件和当时的心理感受。

人际敏感性的测量采用与研究一相同的眼神测试量表,本研究中该量表的 Cronbach's α 系数为 0.59。

因变量领导有效性包含 3 个衡量指标,组长自评领导效能、组长他评领导效能以及团队任务绩效,3 个指标得分之和为领导有效性总分。团队任务绩效的测量通过小组完成“联想汉字—造句”任务所得总分数计算。其余两个均在任务完成后,组长和组员通过填答问卷来测量。

3.1.3 研究程序

实验在实验室内进行,征得被试同意后全程录像。为保证被试之间不相识,将其随机分为 3 人一组。两个小组同时进行实验,座位距离较远,保证之后的讨论互不干扰。每组自荐或自由推选一人作为组长,3 人填写个人信息并简单认识后开始正式实验。

正式实验共分三部分:眼神测试、权力感启动和联想汉字—造句任务。第一部分,每名组员领取一份眼神测试问卷,要求被试独立完成。第二部分,将参与实验的两个小组按照 ABBA 的原则依次分为高、低权力启动组。高权力启动组中要求组长回忆“你对他人拥有权力的事情”,而低权力启动组中要求组长回忆“他人对你拥有权力的事情”,组员全部采用低权力启动。被试在回忆后需要在答题纸上对回忆的事件或情景进行描述。完成之后,对权力启动的效果进行操纵检验。第三部分,各小组分别完成团队任务“汉字联想—造句”。任务结束后,每个被试填写“活动感受问卷”。评价过程独立完成,小组成员彼此不交换意见。

3.2 结果

3.2.1 个人权力感启动效果检验

对个人权力感启动效果进行检验，结果如表 3 所示，高个人权力组和低个人权力组间有显著的差异，高个人权力组 ($M_{高}=5.43$, $SD=1.07$) 比低个人权力组 ($M_{低}=2.30$, $SD=0.92$) 感觉更有权力 ($t=12.17$, $p<0.001$)，说明回忆启动法是有效的。

表 3 团队领导在个人权力感启动效果上的差异 ($n=60$)

Table 3 Differences in individual power priming effects among team leaders
($n=60$)

		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
个人权力感	高	30	5.43	1.07	12.17***
	低	30	2.30	0.92	

3.2.2 团队领导个人权力感和人际敏感性对领导有效性的影响

取组长人际敏感性的平均分作为划分标准，将其分为高低两组。以领导有效性总分作为因变量，人际敏感性为调节变量，个人权力感为自变量进行调节效应分析。整个运算使用 SPSS 宏程序 PROCESS 3.0 完成。

数据分析结果表明个人权力感对领导有效性的预测作用显著 ($\beta=35.919$, $t=7.126$, $p<0.001$)，人际敏感性对领导有效性的预测作用显著 ($\beta=26.249$, $t=4.955$, $p=0.012$)，个人权力感和人际敏感性的交互项对领导有效性的预测作用显著 ($\beta=27.555$, $t=2.696$, $p=0.009$)，这说明，人际敏感性在个人权力感与领导有效性之间发挥着调节作用。

为了更清楚地揭示该调节效应的实质，进行简单效应检验，分析了在不同人际敏感性水平下个人权力感对领导有效性的预测作用，数据结果表明人际敏感性较高时，个人权力感与领导有效性的关系更紧密，斜率更高。表明人际敏感性在个人权力感与领导有效性之间起到了显著的调节作用。简单效应分析见图 2。

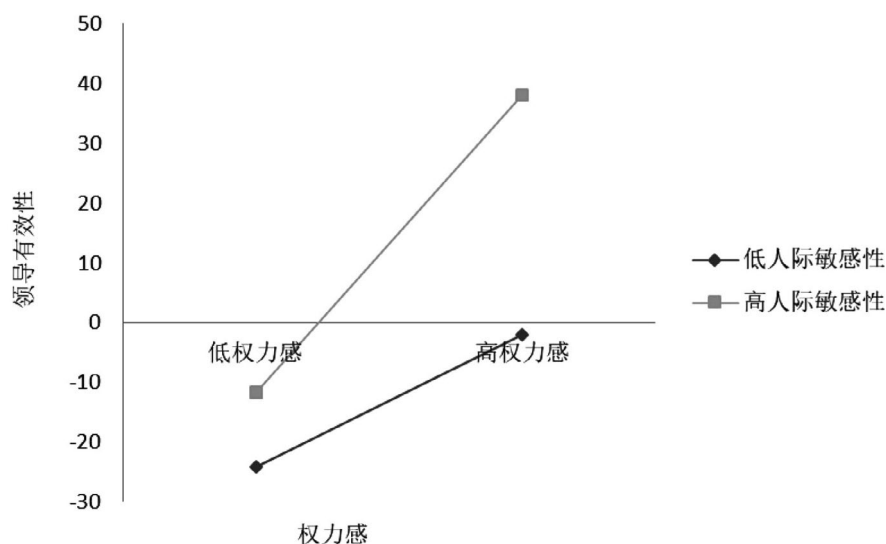


图2 人际敏感性对个人权力感预测领导有效性的调节作用

Figure 2 The moderating effect of interpersonal sensitivity on the prediction of leadership effectiveness by personal sense of power

3.2.3 团队领导个人权力感和人际敏感性对自评领导效能的影响

取组长人际敏感性的平均分作为划分标准，将其分为高低两组。以小组组长自评的领导效能为因变量，人际敏感性为调节变量，个人权力感为自变量进行调节效应分析。整个运算使用 SPSS 宏程序 PROCESS 3.0 完成。

数据分析结果表明个人权力感对自评领导效能的预测作用显著 ($\beta = 0.955$, $t = 5.309$, $p < 0.001$)，人际敏感性对他评领导效能的预测作用不显著 ($\beta = 0.329$, $t = 1.742$, $p = 0.087$)，个人权力感和人际敏感性的交互项对自评领导效能的预测作用不显著 ($\beta = 0.337$, $t = 0.925$, $p = 0.359$)，这说明，人际敏感性在个人权力感和自评领导效能之间不具有调节作用。

3.2.4 团队领导个人权力感和人际敏感性对他评领导效能的影响

取组长人际敏感性的平均分作为划分标准，将其分为高低两组，将同一小组内两位组员对组长领导效能评分的均值作为小组组长的他评领导效能得分。以他评领导效能得分作为因变量，人际敏感性为调节变量，个人权力感为自变量进行调节效应分析。整个运算使用 SPSS 宏程序 PROCESS 3.0 完成。

数据分析结果表明个人权力感对他评领导效能的预测作用显著 ($\beta=0.500$, $t=4.839$, $p<0.001$), 人际敏感性对他评领导效能的预测作用显著 ($\beta=0.267$, $t=2.581$, $p=0.012$), 个人权力感和人际敏感性的交互项对他评领导效能的预测作用显著 ($\beta=0.467$, $t=2.258$, $p=0.028$), 这说明, 人际敏感性在个人权力感与他评领导效能之间发挥着调节作用。

为了更清楚地揭示该调节效应的实质, 进行简单效应检验, 分析了在不同人际敏感性水平下个人权力感对他评领导效能的预测作用, 数据结果表明人际敏感性较高时, 个人权力感与他评领导效能的关系更紧密, 斜率更高。表明人际敏感性在个人权力感与他评领导效能之间起到了显著的调节作用。简单效应分析见图3。

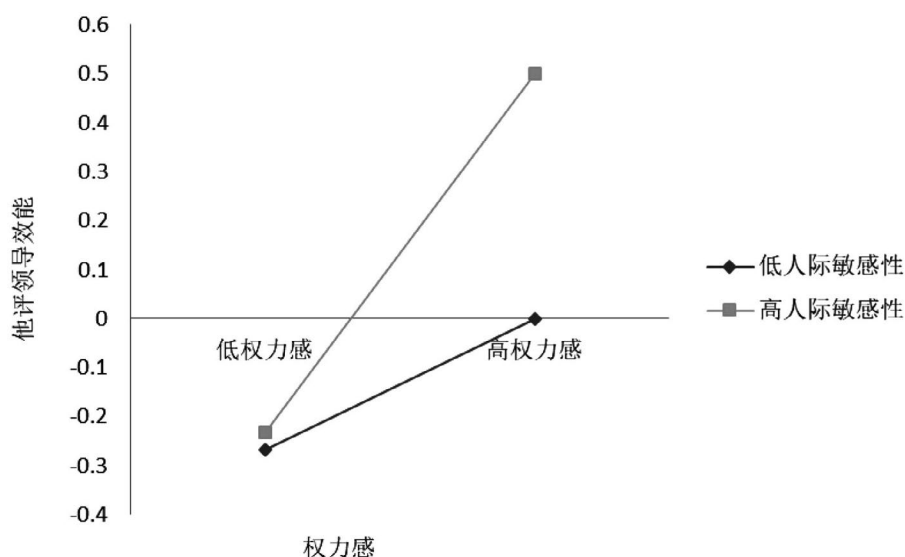


图3 人际敏感性对个人权力感预测他评领导效能的调节作用

Figure 3 The moderating effect of interpersonal sensitivity on the prediction of other-assessment leadership efficacy by personal sense of power

3.2.5 团队领导个人权力感和人际敏感性对团队绩效的影响

取组长人际敏感性的平均分作为划分标准, 将其分为高低两组。以团队绩效为因变量, 人际敏感性为调节变量, 个人权力感为自变量进行调节效应分析。整个运算使用 SPSS 宏程序 PROCESS 3.0 完成。

数据分析结果表明个人权力感对团队绩效的预测作用显著 ($\beta = 34.477$, $t = 7.071$, $p < 0.001$), 人际敏感性对团队绩效的预测作用显著 ($\beta = 25.686$, $t = 5.012$, $p < 0.001$), 个人权力感和人际敏感性的交互项对团队绩效的预测作用显著 ($\beta = 26.798$, $t = 2.710$, $p = 0.009$), 这说明, 人际敏感性在个人权力感与团队绩效之间发挥着调节作用。

为了更清楚地揭示该调节效应的实质, 进行简单效应检验, 分析了在不同人际敏感性水平下个人权力感对团队绩效的预测作用, 数据结果表明人际敏感性较高时, 个人权力感与团队绩效的关系更紧密, 斜率更高。表明人际敏感性在个人权力感与团队绩效之间起到了显著的调节作用。简单效应分析见图4。

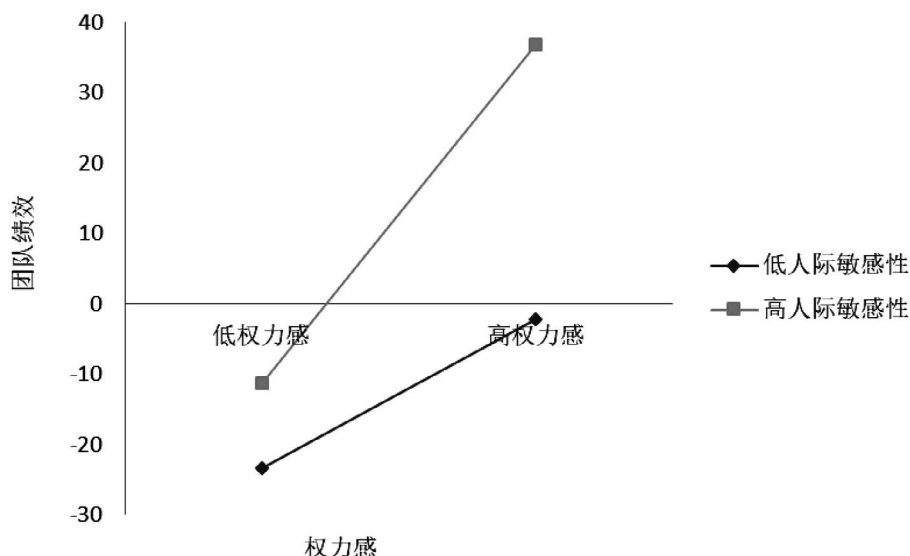


图4 人际敏感性对个人权力感预测团队绩效的调节作用

Figure 4 The moderating effect of interpersonal sensitivity on the prediction of team performance by personal sense of power

4 分析与讨论

4.1 团队领导个人权力感对领导有效性的影响

本研究发现, 在真实组织情境和实验操控两种条件下, 团队领导的个人权

力感对领导有效性有显著的积极影响,高个人权力感的领导比低个人权力感的领导有效性更高。

研究一中,回归分析表明,团队领导的个人权力感能显著预测领导有效性两个指标及总体,说明领导的个人权力感是影响领导有效性的重要因素。研究二中,实验结果证明团队领导的个人权力感在自评领导效能、他评领导效能和团队绩效上主效应显著,说明无论是主观意识还是客观事实,团队领导的个人权力感越高,被评价带领团队实现组织目标越有效,完成的工作绩效越多。研究一和研究二的结果说明,团队领导的个人权力感能直接作用于领导有效性,影响领导效能和管理绩效,这与以往的研究结果一致 [25]。

4.2 领导人际敏感性在个人权力感和领导有效性之间的调节效应

在检验人际敏感性的调节作用时发现,在领导个人权力感对领导有效性的影响中,人际敏感性发挥了调节作用,在高人际敏感性的条件下,权力感对领导有效性的作用被增强了。

在个人权力感对他评领导效能的作用中,人际敏感性发挥了调节作用。具体来说,相比于低权力感的领导,高权力感的领导的人际敏感性越高,获得的组员对其领导效能的评价越优秀。对于高个人权力感的领导者当其人际敏感性较高时,能够给予下属的理解、尊重越多,越有可能成为下属眼中的“好领导” [8]。

在个人权力感对团队绩效的影响中,人际敏感性发挥了调节作用。具体来讲,无论领导者个人权力感高或低,高人际敏感性的领导比低人际敏感性的领导有更好的团队绩效,且当领导具有高权力感时,这种优势更加明显。当人际敏感性较高时,领导有能力在与下属交流时,正确地倾听下属的感受和想法、尊重和理解他们的需要和动机,从而有利于提高下属的工作满意度 [26]。这种情况下,下属会自发地做出超预期行为,有助于维持现代领导的管理有效性 [19],进而有利于提高团队绩效。

4.3 研究的不足与展望

本研究就个人权力感对领导有效性及人际敏感性的调节作用进行了探究,深化了我们对个人权力感、领导有效性和人际敏感性三者之间关系的认知。但受资源、区域、时间等的限制,本研究依然存在一些不足。本研究仅选取了两个变量对领导有效性进行评估,未能全面地对领导有效性进行评估,而且研究二的被试局限于在校学生,可能会降低实验的外部效度。在未来的研究中应当收集更多变量来对领导有效性进行分析,以丰富我们对权力感与领导有效性之间关系的认知。

5 结论

- (1) 领导的个人权力感、人际敏感性和领导有效性之间均显著正相关;
- (2) 领导的个人权力感显著预测领导有效性;
- (3) 领导人际敏感性在领导个人权力感和领导有效性之间起调节作用。

参考文献

- [1] 朱静,段锦云,黄彩云,等. 权力感对建议寻求的影响:自信和谦卑的作用[J]. 应用心理学, 2017, 23(2): 162-174.
- [2] 杨红玲,赵李晶,刘耀中,等. 权力感让领导者更自利:自恋人格和信任倾向的调节作用[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(12): 70-81.
- [3] Anderson C, John O P, Keltner D. The personal sense of power. Journal of Personality [J]. Journal of Personality, 2012, 80(2): 313-344.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x>
- [4] Elangovan A R, Xie J L. Effects of perceived power of supervisor on subordinate stress and motivation: The moderating role of subordinate characteristics [J]. Journal of Organizational Behavior, 1999, 20(3): 359-373.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199905\)20:3<359::AID-JOB902>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199905)20:3<359::AID-JOB902>3.0.CO;2-Z)

- [5] Liao. Influence factors of engineering productivity and their impact on project performance [D] . University of Texas, 2008.
- [6] 张曼. 职位权力感知对女性领导有效性的影响研究 [D] . 浙江大学, 2009.
- [7] Converse B A, Lin S, Keysar B, et al. In the mood to get over yourself: mood affects theory-of-mind use [J] . *Emotion*, 2008, 8 (5) : 725-730.
<https://doi.org/10.1037/a0013283>
- [8] Kaiser R B, Hogan R, Craig S B. Leadership and the fate of organizations [J] . *American Psychologist*, 2008, 63 (2) : 96-110.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.2.96>
- [9] 吴漾, 温芳芳, 陈真珍, 等. 权力增加还是降低观点采择? 基于本土的验证 [J] . *中国临床心理学杂志*, 2014, 6: 11-17.
- [10] Todd A R, Galinsky A D, Bodenhausen G V. Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation [J] . *Social Cognition*, 2012, 30 (1) : 94-108. <https://doi.org/10.1521/soco.2012.30.1.94>
- [11] 张珊明, 钟毅平, 陈芸. 内隐启动条件下权力对人际敏感性的影响 [J] . *心理学探新*, 2014, 34 (4) : 355-360.
- [12] Mast M S, Jonas K, Cronauer C K, et al. On the importance of the superior's interpersonal sensitivity for good leadership [J] . *Journal of Applied Social Psychology*, 2012, 42 (5) : 1043-1068.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00852.x>
- [13] 张珊明, 钟毅平, 罗伏生, 等. 人际敏感性的概念及其测量 [J] . *中国临床心理学杂志*, 2012, 20 (5) : 606-609.
- [14] 赖运成, 叶一舵. 人际敏感性: 概念, 测量, 影响因素和作用 [J] . *福建师范大学学报: 哲学社会科学版*, 2014, 185 (2) : 157-165.
- [15] Bunk J A, Magley V J. Sensitivity to interpersonal treatment in the workplace: scale development and initial validation [J] . *Journal of occupational &*

- organizational psychology, 2010, 84 (2) : 395-402.
<https://doi.org/10.1348/096317910X488626>
- [16] Howell J P, Dorfman P W. Substitutes for leadership: test of a construct [J] .
The Academy of Management Journal, 1981, 24 (4) : 714-728.
<https://doi.org/10.5465/256171>
- [17] Lowe K B, Kroeck K G, Sivasubramaniam N. Effectiveness correlates of
transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the
MLQ literature [J] . The Leadership Quarterly, 1996, 7 (3) : 385-425.
[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90027-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90027-2)
- [18] Keltner D, Gruenfeld D H, Anderson C. Power, approach, and
inhibition [J] . Psychological Review, 2003, 110 (2) : 265-284.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.265>
- [19] Derue D S, Nahrgang J D, Wellman N E D, et al. Trait and behavioral
theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative
validity [J] . Personnel Psychology, 2011, 64 (1) : 7-52.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x>
- [20] 杨良晨. 变革型领导和家长式领导的有效性研究 [D] . 首都经济贸易大
学, 2009.
- [21] Anderson C, Galinsky A D. Power, optimism, and risk taking [J] .
European journal of social psychology, 2006, 36 (4) : 511-536.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.324>
- [22] Baron C S, Wheelwright S, Hill J, et al. The “Reading the Mind in the Eyes”
test revised version: A study with normal adults, and adults with Asperger
syndrome or high functioning autism [J] . Journal of child psychology and
psychiatry, 2011, 42 (2) : 241-251.
<https://doi.org/10.1111/1469-7610.00715>
- [23] Woolley A W, Chabris C F, Pentland A, et al. Evidence for a collective
intelligence factor in the performance of human groups [J] . Science, 2010,

- 330 (6004) : 686–688. <https://doi.org/10.1126/science.1193147>
- [24] 陈燕. 管理自我效能感影响效果和影响因素的实证研究 [D] . 重庆大学, 2008.
- [25] Ahmed N, Irshad R, Jamshaid F M. How Emotional Intelligence Is Related to Team Effectiveness? The Mediating Role of Transformational Leadership Style [J] . World Applied Sciences Journal, 2014, 30 (8) : 943–946.
- [26] Yukl G. Leadership in organization [J] . Journal of Family Therapy, 2002, 28 (4) : 329–333.