

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20200918.401

## 团队创业激情形成与作用机制研究

朱秀梅, 裴育, 费宇鹏, 郭润萍

(吉林大学管理学院, 吉林 长春 130022)

**摘要:** 团队创业激情是新企业团队成员基于共享的创业身份,并致力于有效开展新企业创建和成长等创业活动的过程中形成的共享积极情感。团队创业激情是团队持续进行创业活动的关键驱动因素,然而团队层面的创业激情近几年才被学者们关注,作为一个新兴研究领域,团队创业激情的形成和作用仍存在许多尚未解答的研究问题。本文系统回顾了团队创业激情的现有文献,构建了团队创业激情自下而上形成的激情涌现模型,以及自上而下的团队创业激情作用模型。自下而上的激情涌现模型打开了团队创业激情形成的情感共享和身份共享机制。自上而下的作用机制模型揭示了团队创业激情对团队绩效影响的三个路径。本研究细化了团队创业激情形成和作用的情感与身份共享过程,对于进一步推进团队层面的创业激情研究具有重要理论意义。

**关键词:** 新企业; 团队创业激情; 激情涌现; 情感共享过程; 身份共享过程

**中图分类号:** F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2021)01-0121-15

### 一、引言

古有“杭城大街,买卖昼夜不绝,夜交三四鼓游人始稀,五鼓钟鸣,卖早市者又开店也”,今有“大众创业,万众创新”,可见,古往今来,创业始终是推动社会经济发展的重要一环,而创业激情则是保证创业者持续活动的有力支撑。被誉为“创业教父”的马云曾提到:“创业路上需要激情,激情是创业的油门。”诚然,创业激情不仅能够激发创业者的认知潜力(Cardon等,2009),还能强化创业者的信息处理和决策过程,帮助其克服创业过程中的重重困难(Baron,2008; Cardon等,2009),不断催生创业努力与创业坚持。然而,创业并非完全是创业者个人英雄主义的展现,更是一个社会分布过程(Harper,2008),需要创业团队的共同努力来有效推进创业活动。因此,创业团队成为新企业成长的中坚力量。近年来,“创业团队”已经逐渐受到学者们的关

收稿日期:2020-01-17

基金项目:国家自然科学基金面上项目(71672073,71972086);国家自然科学基金国际(地区)合作与交流项目(71620107001);吉林省科技战略与规划研究项目(20200101021FG)

作者简介:朱秀梅(1975—),女,吉林大学管理学院教授,博士生导师(通讯作者,zhuxiumei@126.com);

裴育(1996—),女,吉林大学管理学院硕士研究生;

费宇鹏(1971—),男,吉林大学管理学院教授;

郭润萍(1987—),女,吉林大学管理学院副教授。

注和重视,毕竟在大多数情况下是团队创立并领导了新企业(Kamm等,1990;Klotz等,2014)。虽然曾有少数似乎单枪匹马创业成功的英雄得到了人们的赞叹惊呼,但是从历史上刘关张桃园三兄弟到梁山泊的一百单八将,再到现如今阿里巴巴的十八罗汉,团队才是成功创业的中流砥柱(张玉利,2018)。创业是一场艰难的持久战,也是一段情感之旅,团队创业激情(team entrepreneurial passion,TEP)是新企业团队始终保持创业热情,持续奋进的不竭动力。

随着团队创业激情在创业过程中的重要作用被逐渐认知,团队创业激情逐渐走入学者们的研究视野。但总体看,团队创业激情的研究尚处于初级阶段,是创业领域当中一个极具前沿性和挑战性的研究问题,尤其是在团队创业激情的形成机制和作用机制方面存在明显的研究局限和巨大的研究空间。首先,关于团队创业激情的形成,有些学者提出新企业团队成员之间的情感过程和身份认同过程是形成团队共享情感和共享身份的关键(Cardon等,2017),但从团队成员个体的创业激情到团队共享情感,从团队成员的个体身份认同到团队共享身份的具体过程尚不清晰。此外,共享情感和共享身份认同是团队创业激情的两个关键构成要素,两者之间相互促进,这意味着团队情感共享过程和团队身份共享过程并非独立,而是相互作用,相互加强的。现有研究并未对两个过程进行细化,也并未对两个过程之间的相互作用展开研究。第二,关于团队创业激情的作用结果,有些研究虽然证实了团队创业激情对团队绩效的影响(Santos和Cardon,2019),但对具体影响路径揭示不足,特别是团队创业激情对团队绩效的影响机制有待进一步揭示。

为了解决团队创业激情存在的研究问题,本研究重点探究了团队创业激情的形成机制和作用机制。首先,系统地梳理了团队情感和团队身份认同的文献,明确了团队创业激情的研究进展,为团队创业激情形成机制和作用机制模型的构建奠定基础。其次,细化了团队创业激情的情感共享和身份共享过程,前者包括个体积极情绪、情绪传染、群体情绪凝聚、共享情感四个关键子过程,后者包括个体身份认同、集体身份认同、群体实体化、共享身份四个关键子过程。以此为基础构建了自下而上的团队创业激情涌现模型,该模型揭示了团队激情形成的情感共享和身份共享机制。第三,构建了团队创业激情自上而下的作用机制模型。研究了团队心理授权、团队过程和团队成员进入退出在团队创业激情与团队绩效之间的中介作用,揭示了团队创业激情影响团队绩效的心理、行为和结构三个路径,同时,研究了团队愿景在这三个路径当中的调节作用。本研究回应了团队创业激情的研究局限和研究需求,能够弥补团队创业激情的研究不足,对于进一步丰富和拓展团队创业激情的研究成果具有重要理论意义。

## 二、理论背景和文献回顾

### (一)团队创业激情的概念及内涵

“激情”这个词最初用来描述基本情感转化为复杂情感思维的具象过程,主要产生于普通情绪转化为复杂情感的过程当中,在认知论中被称为对某种专业工作的渴望,代表了强烈、热情但却没有暴力痕迹的情感(Bion,1977)和有意义的积极情绪(Gielnik等,2015)。在创业情境中,激情指参与企业家相关的特定活动的积极感受(Breugst等,2012)和开展创业活动的强烈倾向。因此,创业激情通常被定义为一种与创业身份相关的积极情绪,拥有强烈创业激情的创业者会将创业视为非常重要且愿意为其投入大量时间和精力活动(Houfort等,2014)。个体层面的创业激情是创业者通过参与创业活动而体验到的强烈积极感受,以及对自身创业者身份的认同,包括发明(inventing)、创立(founding)和发展(developing)三种激情(Cardon等,2009)。创业者在日常生活中所感受到的仅仅是普通情绪,而与创业活动密切相关的积极情感才能被称为创业激情,创业激情唯有在创业者筹谋或开展创业活动时才得以激发,此时的创业

激情能够强化创业者的创业身份和角色,使创业者对自己的创业身份更加认同(朱秀梅等,2017)。

创业激情最初主要以创业者为研究对象,团队创业激情以创业者创业激情为基础逐渐得以延伸。Cardon等(2017)对团队创业激情进行了明确的界定,即团队创业激情是基于团队集体身份认同而形成的一种共享的、强烈的积极情感。本质上,团队创业激情由两部分构成。首先,团队创业激情是一种共享的积极情感。团队成员个体的创业激情通过相互作用和相互传染,在团队中不断凝聚、收敛和共享,逐渐趋于统一,最后形成团队层面有利于团队及团队成员共同发展进步的、强烈的、持续的共享积极情感。因此,情感共享是一种复杂机制,并非团队中成员各自积极情绪的简单集合。其次,团队创业激情是团队成员共享的身份认同。身份认同(identity)是对主体自身的一种身份认知和定位。当个体决定创业的时候,一个新世界的大门便打开了,一个新的身份也随之形成(Murnieks等,2020)。身份认同包含多个层次,从认同的主体来看包括个体身份认同和集体身份认同。后者强调的是他人的经验和知识,更多地体现为集体主义。团队创业激情涉及团队成员对集体身份的认同,即团队成员会以某新企业团队来界定自己的身份,承担相应的责任和义务,并共同努力有效推进新企业创业活动。在新企业团队中,团队身份认同是一种具有高度向心力的集体身份认同。集体身份认同不是个体身份的简单叠加,而是团队成员在团队发展和人际交往及共同完成团队任务的过程中,不断感受和共享团队情绪,从团队的“身份库”中提取并形成适应于团队的新身份,最终形成一种使团队中每个成员都对此身份给予认同的共享身份。根据上述分析,本文将团队创业激情界定为新企业团队成员基于共享的创业身份,并致力于有效开展新企业创建和成长等创业活动的过程中形成的共享积极情感。

## (二)团队创业激情的研究进展

已有团队创业激情研究在团队创业激情的形成和作用两个方面有一定进展。在团队创业激情形成方面,Cardon等(2017)的研究比较有代表性。由于团队创业激情强调情感和身份认同的共享,团队成员之间的相互影响便显得尤为重要。Cardon等(2017)借用参照转移一致模式,运用一组群体结构组合模型来解释个体创业激情如何通过情感和身份认同过程形成团队层面的创业激情。群体内个体通过互相参考、模仿对方的情感或行为,并使其在群体范围内进行转移,最终达到平衡状态使群体内成员在情感上逐渐趋同,实现个体层面上的选择性加总,团队成员对整个团队的感受或信念形成一致性的看法,从而形成群体层面的情感。在参照转移一致模式中,低层次的情感被组合起来形成更高层次的结构(Chan,1998)。有关团队创业激情作用的研究成果主要集中于近几年,比如Cardon等(2017)、De Mol等(2019)、Santos和Cardon(2019)、Boone等(2020)的研究具有一定代表性。Santos和Cardon(2019)首次开发了团队创业激情的量表,探讨了团队创业激情对新企业团队绩效的影响。当团队创业激情形成之后,除了会对新企业团队的过程和绩效产生影响,还会形成反馈机制,即反过来通过情感过程和身份认同过程对个体成员产生影响,从而导致潜在成员的进入和原有成员的退出,继而使团队创业激情的焦点多样性和分散强度发生变化。此时团队内部为保持稳态再次进入团队创业激情的形成过程中去,如此循环往复,使团队创业激情的形成与作用过程处于一个动态的循环状态。有学者认为,团队创业激情可能在企业成长过程中对团队绩效的短期或长期影响效果有所不同,如De Mol等(2019)采用多源和多波数据研究了平均团队创业激情和新企业团队中的激情多样性对团队绩效的短期和长期作用。Cardon等(2017)则认为,在企业生命周期的不同阶段,团队创业激情的出现和影响有所不同。在初创到早期成长阶段,团队身份最具可塑性,此时自下而上的团队创业激情形成过程体现得尤为明显。而在新企业快速成长和成熟阶段,团队创

业激情已经形成,并通过多次迭代而得到强化,团队的共同情感和共享身份可能会更加突出,此时,团队创业激情自上而下的影响过程变得更加重要。因为一旦团队创业激情已经形成,成员在潜意识中就会适应这种变化,以至于新成员更容易认同其自身在团队中的共享身份,而不是试图去改变它。对于团队创业激情何时且如何对团队绩效产生影响,有学者也进行了初步探索。Boone等(2020)基于身份控制理论和新企业生命周期阶段的相关研究,认为团队创业激情能够通过关系冲突影响新企业团队绩效,这种机制取决于团队的激情焦点是否与新企业团队发展阶段相一致,并认为这是一个团队从团队创业激情中获益的先决条件。

目前关于团队创业激情形成的情感共享和身份共享过程的相关研究很少,但可以在一定程度上借鉴团队情感的研究成果。团队情感的研究源于“群体情感”的相关理论。Kelly和Barsade(2001)发现群体情感的形成是成员个体情感共享和群体所处情感环境共同作用的结果。群体情绪指个体对某一特定群体或群体内成员所产生的情绪体验(Smith, 1993)。群体中成员与他人共享情绪事件能够导致群体情绪的凝聚(汪祚军等,2017)。共享的积极情感能够为团队带来积极影响,这种积极影响可以表现为对互动的满意(Bernieri, 1988)或形成更为融洽的群体关系。团队身份的共享过程涉及成员的身份认同从个体层面上升到群体层面最终形成共享身份的多个子过程。团队身份是一种群体层面的现象,它使团队成员能够像一个整体一样统一思考、感受和行动(Gundlach等,2006)。集体身份反映了“我们是作为集体而非独立个体而存在的”,此时团队成员在内群体中达成了“我们是一个整体”的共识,当外群体也认为“他们是一个整体”时,群体被实体化,此时团队的共享身份形成。群体情绪和群体身份的相关研究都表明二者在形成共享情感和身份的过程中相互作用、相辅相成、不可分割(Moons等,2009),共同影响团队创业激情的形成。群体共享情感和群体共享身份形成过程的相关研究为团队创业激情的形成过程研究提供了理论依据和支撑。需要强调的是,团队创业激情研究虽然能够在一定程度上借鉴团队激情的研究成果,但两者之间存在本质区别。团队激情主要指团队的工作激情,其研究对象通常是一般团队,而团队创业激情主要指团队成员基于共享的新企业团队身份而致力于开展创业活动的创业激情,其研究对象通常是新企业团队。新企业团队(new venture team, NVT)指主要负责新企业的战略决策和持续运营的团队(Klotz等,2014)。

### 三、团队创业激情的形成:自下而上的激情涌现模型的构建

自下而上的激情涌现模型主要涉及个体积极情绪转化为团队共享情绪的情感共享过程,个体身份认同到团队共享身份认同的身份共享过程,以及两者之间的相互影响,如图1所示。在共享的创业激情形成初期,新企业创业团队中个体成员的情绪具有多样性,对于所在团队中的身份认同程度参差不齐。个体成员的情绪调整和身份认同是一种心理过程,建立在相互影响、自我调节与团队适应的基础之上。具有情绪异质性和不同程度身份认同的成员聚集在同一团队中,处在相同的环境和任务背景下。随着时间的推移,个体成员在进入团队之后,各自的情绪会有意识或无意识地(Kelly和Barsade, 2001)相互刺激、传染。并通过日常互动,如寻求帮助、给予帮助或合作完成任务等,潜移默化地彼此影响,增强团队归属感,渐渐形成了对于自己是该团队一员的身份认同感,由此将个人价值观与团队价值观在某一程度或层面上达成共识。我们将团队内部个体成员通过相互传染与作用,逐步实现积极情绪的共享和身份认同的共享,最终形成团队创业激情的过程称为“激情涌现”。

#### (一)共享情感的涌现过程

共享情感(shared emotion)是团队创业激情的构成要素之一。最初,团队内某些个体成员将自己的积极情绪传染给其他成员,随后逐渐在团队内产生群体层面的相似情绪,该种情绪通

过情绪传染和情绪凝聚,最终形成了团队内所有成员均能感知和体会到的共享积极情绪。因此,情绪传染(emotion contagion)和群体情绪凝聚(emotional convergence)是成员个体积极情绪转化为团队共享情感的两个重要子过程。

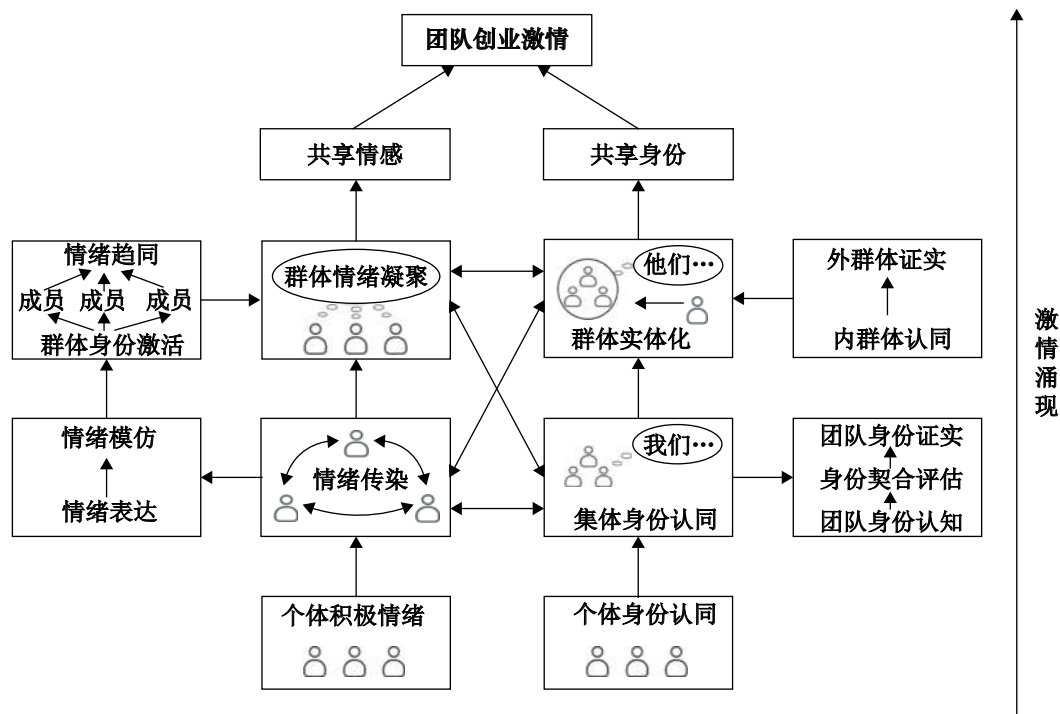


图1 自下而上的团队创业激情涌现模型

其中,情绪传染是指个体通过模仿他人的表情、动作,以及其他非语言线索,从而获得与他人一致的情绪状态(Barsade, 2002)。创业者或团队成员个体的创业激情作为一种情绪输入团队,通过情绪表达、情绪模仿这两个关键过程完成情绪传染。团队成员个体对创业者或其他团队成员表达的情绪进行感知、理解和学习,使其转变为自身情绪的过程被称为情绪模仿(emotion mimicry)(朱秀梅等,2019)。在团队创业激情形成过程中,情绪传染起到了极其重要的作用,包括创业者创业激情对团队成员的传染,以及团队成员之间创业激情的传染。只有个体之间经过持续多次的情绪传染,团队中的积极情感才会稳定承载于每一位个体成员,并逐渐趋于相似,此时团队成员会在情感上共同形成对所在团队的归属感。

情绪传染能够激活团队成员的群体身份,促进成员之间情绪趋同,进而强化群体情绪凝聚。当个体将自身归属于某个群体时,其社会自我就会被凸显,这意味着该成员个体的群体身份被激活。此时该个体可能更倾向于站在群体的立场考虑问题,将群体利益放在个人利益之上,从而体验到群体情绪(Iyer和Leach, 2008)。当这种情绪在整个团队范围内普及并被认可时,群体情绪开始趋同,但这种情绪仍然属于个体层面。而个体之间的情绪互动,则主要发生在群体层面(George, 1990),当群体成员的情绪体验随着成员间的互动和时间的推移逐渐收敛并趋于一致时,这种现象被称为群体情绪凝聚(emotional convergence)。基于情绪的社会评估(social appraisal)理论,Fischer等(2003)认为个体能够在特定的情绪情境中对他人的情绪反应进行评估,从而适应并调节自身情绪。这种个体情绪的评估和比较过程能够促进群体的情绪凝聚(Bartel和Saavedra, 2000)。

群体情绪凝聚会促进团队情感共享。当个体成员进入新企业团队后,通过创业者与团队成

员间情绪的交叉传染,新进入的成员会逐渐意识到自己正归属于一个团队,此时该成员个体逐渐形成“我们这个团队”的概念,开始站在团队的立场思考问题,并逐渐体验到整个团队的情绪。当团队中所有个体成员都意识到这种不同于独立个体的团队情绪时,团队的情绪就产生了群体凝聚现象,此时团队成员开始拥有了共享的情感,并获得“我们这个团队是积极的”情感体验,这种情感体验将成为共享团队情感形成的基础。因此,群体情绪凝聚是团队层面的情感体验,是共享情感形成的前续关键过程。情绪是具有情境性和肤浅性的感情,一般很快地产生或消失,情感则是具有稳定性和深刻性的感情,建立在多次情绪感受的基础之上。经过多次迭代的复杂群体情绪凝聚过程,团队成员的个体情绪逐渐转化为团队层面的共享情感。

## (二)共享身份的形成过程

共享身份(shared identity)是团队创业激情的另一个构成要素。团队刚刚组建或成员刚刚加入团队的时候,每个个体成员都对自己的独特身份有着不同的定义,当其长期处于团队中,与其他团队成员进行接触、沟通和信息传递时,个体成员会逐步认识并认可自身在团队中的角色,建立自己在该团队中的身份认同感。集体身份认同指社会群体对团队内在规范和外在地位的认同(马风书,2017)。即团队中的每个成员都认同自己属于这个团队,同时,该团队的所有成员都会展现出带有团队特征的身份印记,他们将被视为一个整体,这就是该群体被实体化的过程。当群体内成员相互之间都对彼此的团队成员身份予以认同,并且得到外群体对“他们是一个整体”的认可时,就形成了共享身份。因此,集体身份认同和群体实体化是成员个体身份认同向团队共享身份认同转化的两个关键子过程。

从个体身份认同到集体身份认同的转变过程是身份认知的一种质变。群体成员身份的获得意味着个体实现了从“独特性”自我向“群体性”自我的转变。集体身份形成受相互依存、共同命运、同质性和自我约束的影响(Wendt,1994)。集体身份的形成将经历团队身份认知、团队身份契合评估和团队身份证实三个过程。在团队创业激情自下而上的形成过程中,团队中的个体成员起初只对自己的原始身份有认同,即:“我作为一个个体是谁?”。随着在团队中停留时间的增长,个体成员逐渐在参与团队活动的过程中感受到团队的氛围并受到一定程度的感染,开始对自己在团队中所拥有的身份有了一定的认知,从而将观念转变为“我在这个团队中是谁?”。当个体成员认识到自己在团队中的角色身份后,该个体会开始观察团队中其他人的角色身份,同时反观自己的角色身份定位是否正确,对自己所认识到的集体身份进行契合评估。当其在团队中的自我角色身份定位得到团队中其他个体的肯定和认可时,该个体成员的团队身份得到了证实。以此类推,团队内所有成员都将经历“认知—评估—证实”这一过程,以同样的方式认同和评价自身和彼此在团队中的身份,从而再次将观念转变为“我们是谁?”,此时便形成了集体身份的认同,因此集体身份认同要求行为个体之间的互动必须足够充分,才能在不断磨合中互相达成集体身份上的共识。

经过了上述过程之后,群体内会达成一种“我们是……”的共识,即内群体的所有成员都认同自己和团队内其他成员一样,拥有“我们是一个整体”的身份。Campbell(1958)率先使用了“群体实体性(entitativity)”一词来表述和形容某一社会集合“真实存在”的程度,或者说一群人被该群体外的人“知觉为一个整体”程度。例如,“他们是A团队而不是B团队”,即群体外的人会将该群体定位为一个与其他群体相区别的独立实体。因此,群体实体性可理解为群体被感知到的相对独立性(贾磊等,2010)。群体内成员因彼此间的相似或同质而被人们感知为一个相对独立整体的过程被称为“群体实体化”。当团队内个体成员都形成了集体身份认同时,他们就已经在某种程度上形成了相似性和同质性,从而被群体外部的人视为一个独立的实际存在的群体。

如果说集体身份认同回答了“我们作为一个整体是谁?”的问题,那么群体实体化则回答了“他们作为一个整体是谁?”的问题,即别人如何从客观角度对该群体进行定位。通过集体身份认同和群体实体化的过程,创业团队无论从内部认知还是外部定位角度看都形成了共享的身份。这种共享身份正是团队创业激情与个体创业激情最大的不同之处,它使得团队中的成员都感受到“你和我一样,都属于这个团队”,同时也是形成团队创业激情的基石,驱使整个团队愿意为了所热爱并内化的事物共同投入时间和精力(Cardon等,2017)。

### (三)情感与身份认同的交互作用

虽然团队创业激情的形成分别由情感过程和身份认同过程两条路径组成,但是情感与身份认同有着不可分割的交互作用,它们之间互相影响、彼此促进、相辅相成,共同完成了团队创业激情的涌现过程。

其中情绪传染既是群体情绪凝聚的前因,也是集体身份认同的基础,同时促进群体实体化的形成。个体成员进入创业团队后,由于受到其他团队成员情绪的影响,被激活了群体身份,逐渐形成自己“归属于这个团队”的认知,从而促进集体身份认同的形成,同时,“我属于这个团队,愿意和大家一起创业”的情感会使群体实体化效果更加明显。当团队内形成集体身份认同和群体实体化后,个体成员对自身及互相之间的角色身份给予充分的认同和肯定,同时又得到了群体外成员对自己所在群体的客观存在性的认可,从而进一步加强了个体成员间情绪传染的频率和强度。集体身份认同离不开情绪的作用,Smith(1993)整合自我归类(self-categorization)、社会身份认同(social identification)和情绪评估(appraisal of emotion)理论提出群际情绪理论(intergroup emotion theory),指当个体认同自己属于某一社会群体时,会形成对内群体和外群体的双重情绪体验。该理论充分肯定了集体身份认同和群体情感二者之间存在的紧密互动关系,二者相互促进,并持续处于恒定的交互状态中。因此,群体情绪凝聚与集体身份认同相互促进。

值得注意的是,当团队中没有任何一个成员表现出适度激情时,团队创业激情是无法形成的。情感基调(affective tone)的相关研究指出成员的个体情感状态是形成集体情感基调的关键刺激因素(Bartel和Saavedra,2000)。Barsade和Gibson(1998)也认为群体情感是由“自下而上”的情感成分效应和“自上而下”的情感语境组合而成的一种情感状态。由于团队层面的创业激情是基于个体层面的创业激情而产生的。因此,图1的团队创业激情涌现模型并不适用于由对企业或任何创业活动都不带感情的成员所组成的罕见的创业团队,这是团队创业激情理论的一个重要边界条件(Cardon等,2017)。因为,如果一个团队有非常高的人员流动率或冲突,团队成员可能就没有机会共享彼此之间的个人情感并相互传染、相互影响,当然也无法形成共享的身份认同。

## 四、团队创业激情的影响:自上而下的作用机制模型

团队创业激情主要通过三个路径提高团队绩效:一是通过心理路径影响团队绩效,团队创业激情会对团队心理授权产生影响(Mok和Au-Yeung,2002),进而影响团队绩效(王国猛等,2011);二是通过行为路径影响团队绩效,团队过程是重要的团队行为变量,团队创业激情通过提高团队过程质量(Marks等,2001),提升团队绩效;三是通过结构路径影响团队绩效,团队创业激情会对团队成员的进入退出产生影响(Cardon等,2017),形成优化的团队结构,进而提升团队绩效。团队愿景是团队中所有成员都认可的有关团队未来发展目标和方向的蓝图,在团队创业激情的影响过程中起到重要的调节作用。团队创业激情的作用机制模型如图2所示。

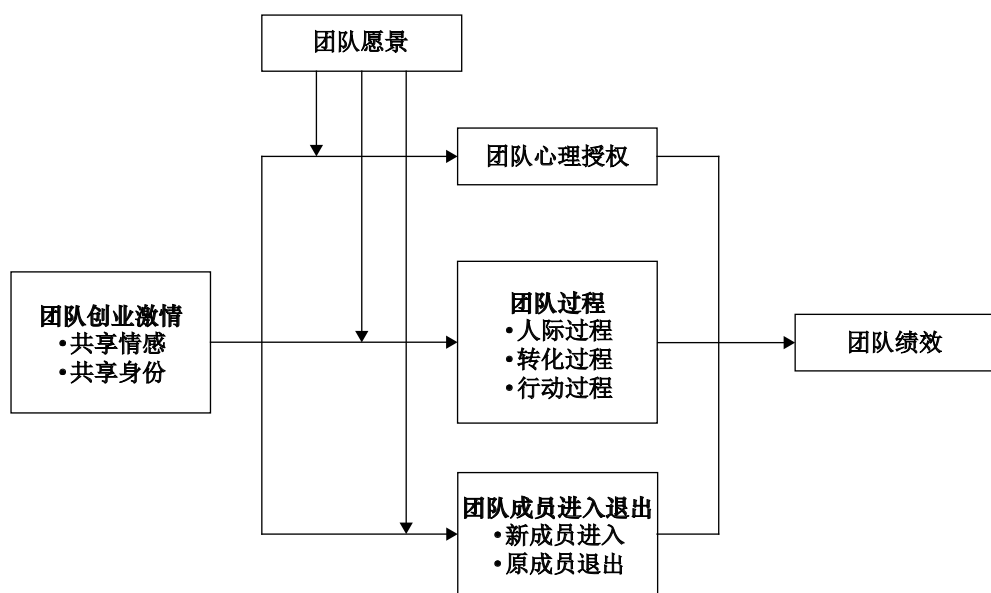


图2 团队创业激情自上而下的作用机制模型

#### （一）团队创业激情—团队心理授权—团队绩效的影响路径

团队创业激情会通过团队心理授权来影响团队绩效。心理授权(Psychological Empowerment)能够提高个体主动性水平(Frese等,2007)。而团队成员对于所处团队的心理授权状态产生的共同心理认知则被称为团队心理授权(Chen等,2007)。团队创业激情能够促进团队心理授权的形成。团队创业激情的共享情感和共享身份的交互作用能够为团队成员提供潜在的安全心理暗示,促进团队成员彼此沟通,使团队成员之间的互动过程更加轻松且深入,从而共享工作动机,产生“我们是一个团队,应该共同为团队目标而努力”的认知,此时团队成员共同产生了“被授权”的体验,形成团队心理授权。Mok和Au-Yeung(2002)认为组织气氛与心理授权之间有积极关系,因此团队创业激情能够促进团队和谐氛围,使团队成员形成更高层次的心理授权,从而激发团队成员的积极行为,促进团队绩效。此外,团队心理授权能够使团队成员对团队工作产生积极评价,形成更高的成就取向,激发团队成员的工作自主性和工作责任感,此时团队成员更倾向于为所在团队和所负责的工作付出更多的精力和时间,因此有利于团队绩效的提高。另外,被授权的团队更倾向于对相应的问题做出快速决策,团队成员也会因此增强对该团队的认同感(Kirkman和Rosen,2000),继而使团队成员自发地努力完成团队任务,从而对团队绩效产生积极影响。

#### （二）团队创业激情—团队过程—团队绩效的影响路径

团队创业激情能够有效提升团队过程质量。团队过程是一种能够解决团队成员显性和隐性特征异质性引起的不良冲突的社会关系(刘喜怀等,2016)。当团队能够更和谐地相互学习、交换信息、共同决策和体验成员之间良好关系,以及产生更少的情感冲突时,团队过程的质量更高。Marks等(2001)将团队过程划分为人际(interpersonal)、转化(transition)和行动(action)过程,认为团队成员间交流、沟通、协调等互动行为,能够减少不良冲突、增强团队信任。

首先,团队共享情感能够提升人际过程的质量。人际过程是指管理人际关系的团队活动。团队中的人际冲突会产生不利于团队信任建立的负面影响,抑制团队活力(Balkundi等,2009),从而降低团队绩效。而当团队中每个成员都能够感受到一定强度的积极情感时,成员之间会产生一种“共情的”亲近感和建立在和谐团队氛围上的相互信任。这种共享的情感将拉近



彼此之间的距离,促进个体之间的互动,从而减少情感上的冲突,提升人际过程的质量。其次,团队共享身份能够加强转化过程质量。转化过程包括团队对过往行为的反思和对未来行动的规划等。团队的共享身份使团队内所有成员都能够站在团队的角度思考问题,因此能够主动针对团队过往的成果进行反思和分析,为未来的团队发展寻求更合适的方向或制定更合理的计划。同时,当团队成员都有了共享的身份体验时,在“我们是一个整体”的潜意识下,自然而然会认为团队中的其他成员是“自己人”,从而对彼此产生信任,更乐意分享自己的想法促进团队学习,也更容易在决策过程中达成一致,并因此使团队互动过程中的沟通更加轻松,合作更加顺畅,效率更高。第三,团队共享情感和共享身份都能够提高行动过程质量。共享情感和共享身份共同影响团队成员的行为。Salmela和Nagatsu(2016)认为共享情感能够使成员个体形成参与团队行动的动机,并为共同的目标做出贡献。Cardon等(2017)指出共享的积极情感有助于提升团队凝聚力。而集体身份认同有助于促进团队中个体成员的行为整合,从而增强团队成员之间的协作互动,激励成员完成团队使命。对共享身份的认同会使团队成员产生一种“这是我的责任和义务”的使命感,从而主动承担团队任务。当团队中每个成员都具备这种使命感时,他们会因此受到激励,并愿意主动与其他成员合作,共同朝着集体目标努力,从而减少任务上的冲突。因此,团队创业激情的两个构成要素共享的积极情感和共享的身份认同都会正向影响行动过程质量。

高质量的团队过程会对团队绩效产生正向影响。人际过程质量高的团队内部成员之间更加亲近,轻松愉快、积极向上的团队气氛更有助于信息交流和情感交流,加强团队成员之间的信任(Costa等,2018),减少关系冲突,提高团队凝聚力,激励团队成员高效高质完成任务,从而对团队绩效产生积极影响。高质量的行动过程能够帮助团队成员进行团队学习、知识分享,有利于团队发挥创造力(Van der Haar等,2015)促进团队协作,从而取得较好的绩效。转化过程则与团队自省和团队共识以及团队的战略计划制定相关,高质量的转化过程能够促进团队成员及时自省从而推动团队学习的进程,提高团队创造力,并根据团队现阶段情况制定合理的战略计划,使各个团队成员达成共识,进而获得积极的团队绩效。

### (三)团队创业激情—团队成员进入退出—团队绩效

创业团队成员处于变动状态,是新企业在不断发展过程中存在的普遍现象(王端旭,2005),这在创业理论和实践中都已得到了证实。创业团队的有效合作是新企业生存和发展的重要基础(石书德等,2016)。能够适应团队氛围,与团队目标和价值观趋同的成员将会进入该团队,并留在团队中与其他成员进行有效合作,发挥自身作用。反之,始终无法认同团队文化,无法产生积极情绪或无法形成集体身份认同的个体成员将会退出团队,或被团队拒之门外。如此将会产生一个良性循环,不断有个体成员经过筛选,进入或退出团队,最终使整个团队呈现动态稳定的状态。团队创业激情在形成之后将通过情绪过程和身份过程两条路径自上而下地对团队内部个体成员产生影响。

#### 1. 团队创业激情对新成员进入的影响

新成员进入新企业是一种复杂的社会过程。有些研究探讨了潜在新成员加入创业团队意愿的决定因素。Uggerslev等(2012)认为团队外部人员感知到该团队受到外部的评价越高,其加入该团队工作的意愿也会越强烈。Pollock等(2010)研究发现拥有较高声誉的团队会释放积极的信号,从而建立团队外部人员对该团队未来发展的信心。依据信号理论,团队创业激情会影响情绪信号的形成和传递,潜在新成员会接收到团队创业激情所传递出的有效的、可信的、积极的情绪信号,使其感知到新企业团队拥有高质量的团队创业激情。此时,这些潜在新成员就会把拥有高质量团队创业激情的新企业和其他拥有低质量甚至不具备团队创业激情的新企

业区分开来。随后,情绪信号会激活潜在新成员的创业激情。当该潜在新成员的创业激情被激活后,会产生“我想加入这个团队的”想法,从而做出“我要进入该团队”的决策。同样,团队创业激情也会传递出新成员将在团队中被赋予新身份的信号,当潜在新成员接收到将被赋予团队身份的信号后,潜在新成员会评估自己是否能够接受新的团队身份并胜任这一角色,如果评估结果是肯定的,将会产生“我将属于这个团队”或“这个团队非常适合我”的身份认同感,这是一个身份认同的自我验证过程。通过自我验证,如果发现被赋予的新身份与自身所期望的新身份和能够接受的新身份契合度比较高,潜在新成员就会选择进入创业团队。当上述的情绪和身份认同过程同时具备时,潜在新成员将会作出进入决策,即“我愿意”和“我适合”两个条件同时满足时,潜在新成员最可能进入创业团队,缺少任何一条路径都可能会抑制新成员的加入。

## 2. 团队创业激情对团队成员退出的影响

团队创业激情会影响团队整体的情绪氛围,从而影响团队个体情绪,而团队内个体情绪又会在彼此间不断传染、传递和转移,从而对团队成员的退出产生影响。相似吸引理论(similarity attraction theory)指出,一些能够组成特定群体的个体,大多拥有相似价值观或人格等特征。这种吸引力随着更多的相似点被发现而增加,相反,当差异性增加时就会产生排斥(Byrne, 1971)。因此,大多数创业团队成员通常由拥有相似社会关系、背景同质性较高的成员组成(Ruef等,2003)。同样,团队成员会被团队中相似的情绪所吸引,而当所感受到的情绪与自身不同时,该成员会感到被其他成员排斥,或主动排斥其他团队成员。团队成员在传递自己的情绪和感知团队情绪,以及在与他人的情绪互动过程中,逐渐找到团队情绪与个体情绪之间的平衡点。与团队共享情感比较相似的成员会选择继续留在团队中,而与团队共享情感差别较大的团队成员可能会选择退出创业团队。

团队创业激情对团队成员身份认同的影响可以借助团队—成员交换关系理论(TMX)来解释。Seers等(1995)将领导—成员交换关系理论(LMX)拓展为团队—成员交换关系理论,用以解释团队成员之间的交换关系,并将这种关系界定为成员与团队之间在观点传达与反馈、协助他人或获取他人帮助等方面形成的互惠关系。高质量的团队创业激情会加强团队—成员交换关系,从而使团队成员对自身的身份认同进行控制,促使其接受团队所赋予的身份,在个人身份与团队中的身份间找到平衡,从而抑制退出团队意愿的产生。而团队—成员交换关系会被低质量的团队创业激情削弱,此时个体成员会对自己在团队中的身份提出质疑,降低了团队层面的身份认同感,从而产生退出团队的想法或意向。能够在自身情绪和身份认同与团队情绪和集体身份认同中找到平衡点的成员将会继续留在团队中。当团队中原有成员认为“我在这个团队中感受不到合适的创业激情”,“我找不到我在团队中的位置”或“我对我在团队中被赋予的身份不认可”时,只要出现上述任何一种情况,该成员就可能会选择退出团队。

## 3. 团队成员进入退出对团队绩效的影响

新企业在不断发展过程中“力不从心”的现象会慢慢显现出来。团队已有的资源基础和可能满足不了新企业的发展需求。此时新企业将鼓励拥有能够补充创业团队人力资本的个体加入团队(Chandler和Lyon,2009),从而对新企业的绩效产生正面影响。同时由于与团队成员学历、背景和价值观相似的成员不断被吸引进入团队,而团队中某些原有成员在一段时间的磨合后发现仍然无法与团队的共享情感和身份契合,则会选择退出团队,因此创业团队成员之间的沟通与协调成本将不断降低,团队绩效因此受到了积极影响。而好的团队绩效又将吸引与团队价值观相似的成员进入团队,经历“留在团队”或“选择退出”的一系列过程,最终形成团队的动态平衡。这种动态平衡通过团队成员的优胜劣汰,形成不断优化的团队结构,能够促进团队绩效的提升。

#### (四) 团队愿景的调节作用

团队愿景正向调节团队创业激情与团队心理授权、团队过程和团队成员进入退出之间的关系。愿景能够描述组织对未来发展的渴望,是促使组织成员全力应对挑战,努力达成目标的原动力。共同的愿景是由个人愿景汇集而成的对组织未来发展的设想,能够激发群体的凝聚力,使成员产生克服困难的勇气,在团队中这种勇气可以被理解为团队成员主动和高质量完成工作的内驱力,而团队愿景能够为团队成员提供完成工作后所能够达到的“内心可视化”景象,从而在团队创业激情的氛围烘托下产生强大的自我激励。当团队成员具有做好工作的美好愿望并愿意做出贡献时,团队创业激情对团队心理授权的影响被强化,团队成员因此形成了较高水平的团队心理授权(王国猛等,2011)。团队发展如巨轮在海上航行,如果没有一个明确的灯塔来指引,团队常常会因为组织需求、团队成员不断变化的兴趣或其他外部压力而偏离其方向。团队创业激情通过提高行动的主动性催生高质量的团队过程,而团队愿景能够给予团队成员可视化目标,提高其工作积极性,从而正向调节团队创业激情与团队过程之间的关系。团队愿景能够帮助团队成员将注意力聚焦于团队的共同目标,专注于任务的完成,主动避免团队互动中可能发生的冲突,激励团队成员为实现共同的团队目标而付出努力。同样地,团队愿景在团队创业激情和团队成员进入退出的过程中起到调节作用。受到团队创业激情的影响而有意向加入团队的潜在成员,在感知到自己能够认可或与个人愿景相近的团队愿景时将更加倾向于加入该团队,而当团队中原有成员的积极情感与身份认同随时间变化与团队的共享情感和身份渐行渐远或逐渐相悖时该成员将有退出团队的倾向,此时无法与该成员个人愿景相吻合的团队愿景将促使该成员做出退出团队的决策。

### 五、研究结论、贡献与展望

#### (一) 研究结论

创业团队有助于新企业获取知识、网络、资本等关键资源,在创业过程中单打独斗往往难以取得期望的结果,所谓“众人拾柴火焰高”,高质高效的创业团队使新企业更有可能生存下来,并实现更快的增长(Eisenhardt和Schoonhoven,1990)。而团队创业激情是激发创业团队努力,促进其创业坚持的关键因素。从创业实践发展来看,创业失败通常是企业迈向成功所不可避免的挑战,多数成功企业曾经历过两次失败后才取得成功。极高的创业失败率在某种程度上与新企业团队无法形成有效且持久的创业激情有很密切的关系。无法形成团队层面持续的创业激情,凡事“三分钟热血”,不能通过已形成的团队创业激情建立有效的团队成员筛选模式致使创业团队成为一盘散沙,往往成为制约这些新创企业发展的瓶颈。但已有研究尚缺少完善的团队创业激情概念体系,对于团队创业激情形成与作用的完整机制的剖析是一个崭新的话题。基于此,本研究以共享情感和共享身份为核心路径研究了团队创业激情的形成机制和作用机制。主要得到以下研究结论:第一,本文通过对团队创业激情和团队激情相关文献的系统梳理,发现团队创业激情属于创业领域新兴且有意义的研究问题,目前团队创业激情理论研究相对滞后,关于团队创业激情的形成和作用机制需要进一步深入研究。团队创业激情研究虽然可以在一定程度上借鉴团队激情的观点,但两者之间存在本质区别。第二,团队情感共享和团队身份共享是团队创业激情形成的两个关键过程,前者可以细化为个体积极情绪、情绪传染、群体情绪凝聚、共享情绪四个子过程,后者可以细化为个体身份认同、集体身份认同、群体实体化以及共享身份四个关键子过程。且团队情感共享过程和身份共享过程能够相互促进、相互强化。第三,团队创业激情能够通过心理、行为和结构三个路径影响团队绩效,主要表现为团队创业激情通过影响团队心理授权、团队过程质量和团队成员的进入退出,进而影响团队绩效。总的

来看,团队创业激情研究仍存在许多值得深入探索的方向和话题,本研究只能窥得一隅,期望未来团队创业激情的研究成果能够不断涌现。

## (二)研究贡献

团队创业激情理论存在诸多研究空间,打开团队创业激情形成与作用机制的黑箱是目前该研究领域的首要任务。对这一问题的深入研究能够使创业团队当中成员个体的积极情绪和身份认同跃升至团队层面,形成创业团队的整体合力,提高新企业创业成功的可能性。因此,团队创业激情形成和作用机制的研究对于从情感视角解释新企业创业的成功具有重要理论价值。对于新企业培育和利用团队创业激情具有重要现实意义。本文基于团队创业激情理论和实践的发展需求,对团队创业激情的形成与作用机制展开研究,体现了如下几点理论意义。

第一,对现有的“团队情感”和“团队身份认同”文献进行系统梳理,分析团队创业激情的研究脉络。相关文献中多从团队创业激情的概念、维度及测量等方面入手进行研究,对于团队创业激情的形成机制和影响因素的研究较为薄弱,缺少深入挖掘,关于团队创业激情究竟如何逐步形成,团队创业激情又是如何对团队产生影响等问题尚未得到明确解释。其重要贡献在于厘清了团队创业激情的理论发展脉络,并深入透彻地梳理了团队创业激情的主要观点。

第二,构建了团队创业激情自下而上形成的激情涌现模型,细化了团队共享情感和共享身份的形成过程。新企业团队中由团队成员个体层面的积极情绪,经过团队内部创业者与成员以及成员与成员之间的情绪传染,使得所有成员形成相似的积极情绪。这种情绪通过共同完成团队任务、寻求帮助和给予帮助、共同经历情绪事件等互动中逐渐凝聚成为群体层面的积极情绪,与此同时团队成员也完成了从个体身份认同到群体身份认同的转化,即从“我是谁”上升到“我在这个群体中是谁”的认知,再到群体实体化获得群体的外部认知,即形成“他们作为一个整体是谁”的认知。最终形成团队共享的情感和共享的身份,此时稳定且持续的团队创业激情便初步形成。其重要贡献在于揭示了个体积极情感和个体身份认同形成团队共享情感和共享身份认同的机制,形成了团队创业激情形成的整合性研究框架,可以进一步引领团队创业激情的深入实证研究。细化并完善团队创业激情的形成过程对于清晰解构团队创业激情的形成机制,从而进一步推动团队创业激情形成的实证研究具有重要理论意义。对于新企业通过情绪和身份认同过程帮助团队形成有效且稳定的团队创业激情有着一定的现实意义。

第三,构建了自上而下的团队创业激情作用机制模型,研究了团队创业激情影响团队绩效的心理、行为和结构路径,且团队愿景能够正向调节团队创业激情与三个中介路径间的关系。在心理路径中,团队创业激情能够营造和谐的团队氛围,使被授权的团队成员形成团队层面共享的心理安全,强化个体内驱力的激发,从而促进团队绩效的提升,而塑造美好的团队愿景能够强化团队创业激情对团队心理授权的积极影响。在行为路径中,共享情绪和共享身份共同促使团队成员之间的信任、交流和合作增强,情感冲突降低,促进团队创业激情对团队过程质量的提高,从而对团队绩效产生正向影响,团队愿景能够强化团队创业激情对团队过程的积极影响。在结构路径中,团队创业激情通过释放情绪信号、强化团队—成员关系等吸引潜在新成员,影响成员退出,优化团队结构,进而提升团队绩效,团队共同愿景能够强化团队创业激情对成员进入和退出的影响。其重要贡献在于构建了团队创业激情作用机制的整体研究框架,揭示了团队创业激情影响团队绩效的路径,将会进一步丰富和细化团队创业激情作用结果的研究。同时,新企业可利用团队创业激情影响团队成员个体的情感及身份认同从而起到筛选成员的作用,这对达到团队规模和状态的动态稳定、提升团队绩效具有一定的现实意义。

## (三)研究展望

本文属于建构式的定性探索研究,对于团队创业激情的研究方向和研究内容还需要向纵

深不断探索。团队创业激情的影响因素和作用机制,以及团队创业激情对团队成员个体层面和团队层面的作用过程和机制当中所涉及的中间变量和调节因素有待进一步的理论挖掘和深入的实证研究,具体涉及以下值得进一步研究的方向。第一,团队创业激情的影响因素有待进一步挖掘。现有研究初步探索了团队创业激情受到哪些因素影响,例如:团队成员的个人特质、领导风格、团队氛围等。未来研究可进一步挖掘团队创业激情的影响因素,从多角度、多层面分析团队创业激情的形成过程,如从企业内部因素和外部因素两个方面以及个体、团队、组织等多层次解析团队创业激情的影响因素(谢雅萍等,2019)。第二,团队创业激情的作用机制有待完善。可以丰富团队创业激情在个体、团队和组织层面的结果变量,进一步挖掘中间变量和调节变量,并进行深入的实证研究。第三,团队创业激情的负面影响应当受到关注。以往的研究主要关注创业激情和团队创业激情的积极影响,对于其负面影响关注不足。事实上,物极必反是万物规律,恰到好处才能稳步成功。重视团队创业激情与创业失败之间的关系有助于企业对所处境遇进行及时反思,对于及时止损,或重振旗鼓寻找重新激发团队创业激情的契机有着重要意义。第四,可以基于新企业不同发展阶段对团队创业激情的动态演化展开探索。由于个体层面的激情与团队层面的激情在新企业发展过程中处于不断转化和相互影响的状态。因此,团队创业激情的形成与作用规律能够通过该动态演化研究被更深入系统地揭示。

#### 主要参考文献

- [1]刘喜怀,葛玉辉,赵丙艳. TMT团队过程、团队自反性对决策绩效的影响[J]. 管理评论,2016, (1): 130-140.
- [2]石书德,张炜,高建. 新企业创业团队的治理机制与团队绩效的关系[J]. 管理科学学报,2016, (5): 14-27.
- [3]汪祚军,侯怡如,匡仪,等. 群体共享情绪的放大效应[J]. 心理科学进展,2017, (4): 662-671.
- [4]王国猛,赵曙明,郑全全,等. 团队心理授权、组织公民行为与团队绩效的关系[J]. 管理工程学报,2011, (2): 1-7.
- [5]谢雅萍,叶丹容,黄丽清. 团队创业激情研究述评与未来展望[J]. 华南理工大学学报(社会科学版),2019, (4): 17-29.
- [6]朱秀梅,刘月,吕兴群,等. 从创业者到员工: 创业激情传染的模型构建与机制分析[J]. 南方经济,2019, (6): 90-110.
- [7]Barsade S G. The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2002, 47(4): 644-675.
- [8]Boone S, Andries P, Clarysse B. Does team entrepreneurial passion matter for relationship conflict and team performance? On the importance of fit between passion focus and venture development stage[J]. *Journal of Business Venturing*, 2020, 35(5): 1-20.
- [9]Breugst N, Domurath A, Patzelt H, et al. Perceptions of entrepreneurial passion and employees' commitment to entrepreneurial ventures[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2012, 36(1): 171-192.
- [10]Cardon M S, Post C, Forster W R. Team entrepreneurial passion: Its emergence and influence in new venture teams[J]. *Academy of Management Review*, 2017, 42(2): 283-305.
- [11]De Mol E, Cardon M S, de Jong B, et al. Entrepreneurial passion diversity in new venture teams: An empirical examination of short- and long-term performance implications[J]. *Journal of Business Venturing*, 2020, 35(4): 105965.
- [12]George J M. Personality, affect, and behavior in groups[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75(2): 107-116.
- [13]Gielnik M M, Spitzmuller M, Schmitt A, et al. "I put in effort, therefore I am passionate": Investigating the path from effort to passion in entrepreneurship[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(4): 1012-1031.
- [14]Harper D A. Towards a theory of entrepreneurial teams[J]. *Journal of Business Venturing*, 2008, 23(6): 613-626.
- [15]Klotz A C, Hmieleski K M, Bradley B H, et al. New venture teams: A review of the literature and roadmap for future research[J]. *Journal of Management*, 2014, 40(1): 226-255.
- [16]Marks M A, Mathieu J E, Zaccaro S J. A temporally based framework and taxonomy of team processes[J]. *Academy of Management Review*, 2001, 26(3): 356-376.
- [17]Mok E, Au-Yeung B. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong[J]. *Journal of*

- Nursing Management*, 2002, 10(3): 129-137.
- [18]Murnieks C Y, Cardon M S, Haynie J M. Fueling the fire: Examining identity centrality, affective interpersonal commitment and gender as drivers of entrepreneurial passion[J]. *Journal of Business Venturing*, 2020, 35(1): 1-17.
- [19]Pollock T G, Chen G L, Jackson E M, et al. How much prestige is enough? Assessing the value of multiple types of high-status affiliates for young firms[J]. *Journal of Business Venturing*, 2010, 25(1): 6-23.
- [20]Ruef M, Aldrich H E, Carter N M. The structure of founding teams: Homophily, strong ties, and isolation among U.S. entrepreneurs[J]. *American Sociological Review*, 2003, 68(2): 195-222.
- [21]Salmela M, Nagatsu M. Collective emotions and joint action: Beyond received and minimalist approaches[J]. *Journal of Social Ontology*, 2016, 2(1): 33-57.
- [22]Santos S C, Cardon M S. What's love got to do with it? Team entrepreneurial passion and performance in new venture teams[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2019, 43(3): 475-504.

## Research on the Formation and Influence Mechanism of Team Entrepreneurial Passion

Zhu Xiumei, Pei Yu, Fei Yupeng, Guo Runping  
(*School of Management, Jilin University, Changchun 130022, China*)

**Summary:** Team entrepreneurial passion (TEP) is defined as “the shared positive emotion on the basis of shared identity by new venture team members to effectively carry out entrepreneurial activities such as the founding and developing of new ventures and improve their performance”, which is the inexhaustible power for the new venture team to maintain entrepreneurial passion and forge ahead. Although more and more scholars gradually pay attention to team entrepreneurial passion, the research on team entrepreneurial passion is still in the initial stage. Therefore, team entrepreneurial passion has become a very cutting-edge and challenging research topic in the field of entrepreneurship. This paper is a constructive qualitative exploration research. By systematically reviewing the existing literature of team entrepreneurial passion, we explore the formation mechanism of team entrepreneurial passion and its influence mechanism. Firstly, we systematically review the literature about “team emotion”, “team identity” and team entrepreneurial passion, and the main viewpoints of team entrepreneurial passion are thoroughly sorted out. Secondly, we divide the emotion sharing and identity sharing process during the formation of team entrepreneurial passion into different entrepreneurial passion. The former includes four key sub-processes: individual positive emotion, emotion contagion, emotional convergence and shared emotion, while the latter includes four key sub-processes: individual identity, collective identity, entitativity and shared identity. Based on this, a bottom-up team entrepreneurial passion emergence model is constructed, which is of great theoretical significance to clearly deconstruct the formation mechanism of team entrepreneurial passion and further promote the empirical research on team entrepreneurial passion formation. It has certain practical significance for new ventures to help teams form effective and stable entrepreneurial passion through emotion and identity process. Finally, the overall research model of the top-down influencing mechanism of team entrepreneurial passion is constructed. This paper explores the mediating effect of team psychological empowerment, team process and team member entry and exit between team entrepreneurial passion and team performance, and

studies the moderating effect of team vision in these three paths. The construction of this model responds to the research limitations and the calls for more research on the formation and the function of team entrepreneurial passion. And the model has important theoretical significance for further enriching and expanding the current research of team entrepreneurial passion. At the same time, a new venture team can use team entrepreneurial passion to influence the emotion and identity of individual team members, so as to choose team members more efficiently, which is of certain practical significance for achieving the dynamic stability of team size and team status, and improving team performance. The main conclusions of this study are as follows: First, although the research on team entrepreneurial passion can use the view of team passion for reference to some extent, there are essential differences between the two. Second, team emotional sharing and team identity sharing are two key processes for the formation of team entrepreneurial passion, and the process of team emotional sharing and identity sharing can promote and reinforce each other. Third, team entrepreneurial passion can affect team performance through team psychology, team behavior and team structure.

**Key words:** new ventures; team entrepreneurial passion; passion emergence; emotion sharing process; identity sharing process

(责任编辑:王雅丽)

---

(上接第120页)

bootstrap and hierarchical regression analysis. Results show that: Secure-base leadership is positively related to employee innovative behavior, which is double mediated by psychological safety and creative self-efficacy. Attachment anxiety style strengthens the positive correlation between secure-base leadership and employees' psychological safety, but it does not moderate the positive correlation between secure-base leadership and employees' creative self-efficacy.

This study has three theoretical contributions: First, this study focuses on the influence of secure-base leadership and finds that it can promote employee innovative behavior. Not only does this result promote the theory construction of secure-base leadership, but also it enriches the antecedent research on employee innovation. Second, from the perspective of attachment theory, this study fully reveals the mediational path between secure-base leadership and employee innovative behavior by considering both psychological safety and creative self-efficacy as mediators simultaneously. This not only expands the application of attachment theory in the field of organizational behavior, but also perfects the research on the psychological mechanism connecting secure-base leadership and employee innovative behavior. Last, by introducing attachment anxiety style as the moderator, this study further clarifies the boundary condition of the effectiveness of secure-base leadership.

**Key words:** secure-base leadership; innovative behavior; psychological safety; creative self-efficacy; attachment anxiety style

(责任编辑:王雅丽)