

团队情绪研究述评及展望*

汤超颖¹ 李贵杰^{1,2} 徐联仓³

(¹中国科学院研究生院, 北京 100039) (² 河南大学教育科学学院, 开封 475004)

(³中国科学院心理研究所, 北京 100101)

摘要 团队情绪指不同团队成员情感成分的整合状况。通过搜索 2000 年以来国内外重要学术期刊的相关研究, 介绍了团队情绪的组成成分以及团队情绪研究方法, 梳理出团队情绪的形成过程, 从团队情绪规范、不同情绪状态和特指情绪三方面回顾了团队情绪对团队产出的影响。最后总结了团队情绪的主要研究路径和研究方法, 明确指出探索团队情绪这一重要心理变量将会深化团队研究。

关键词 个体情绪; 团队情绪; 团队情绪规范

分类号 B849:C93

1 团队情绪的提出

1.1 团队情绪

情绪是组织行为的一个重要方面。今天, 个体情绪研究的学术方向已经得到了确立^[1]。它强调员工情绪不仅会影响员工的身心健康^[2], 最终将影响到组织绩效^[3]。因此, 员工情绪研究在理论上和实践上都有十分重要的意义, 它体现了人本管理理念, 并为组织发展和员工身心健康提供理论依据。

组织层面的情绪研究始于“情绪事件理论”(Affective Events Theory, AET)。Weiss 等(1996)认为工作中的情绪由特指的工作事件(specific events)决定, 尤其是日常工作中所经历的激烈争辩。研究者认为它们造成的情绪影响了员工的行为与态度^[4]。Ashkanasy(2002)提出组织里存在着五个层次的情绪: 个体内部的情绪、个体间的情绪、人际互动中的情绪、团队情绪和组织情绪^[5]。

Eliot 等(2007)指出, 团队层面的情绪不同于个体的情绪, 它是团队内部得以分享的情绪, 是建立在团队认同感基础上的情绪, 是团队内部与团队之间的态度与行为的一种动机^[6]。

团队成员会把个体层次的情感以及情绪体验带入团队进行外显分享和内隐分享, 这一过程与其他成员的情绪体验产生互动, 将在特定的团队情绪规范下, 通过情绪的感染与展示^[7], 达到情绪整合状态, 进而形成团队情绪或集体情绪(Collective

Affect)。因此, 团队情绪指不同团队成员情感成分的整合(combine)^[8]。

1.2 团队情绪基调与团队情绪氛围

与团队情绪相关的两个概念是“团队情绪基调(group affective tone)”与“团队情绪氛围”。前者反映了群体层面的积极或消极的情绪, 是团队同一性或内在的情绪特征。然而, 不是所有的团队都会发展出团队情绪基调。在 Schneider 于 1987 年提出的“吸引-选择-消耗”(attraction-selection-attrition)框架的基础上, George 提出来相似的情绪特征的个体组成的群体更有吸引力, 共同的经历与社会化会影响群体的情绪基调的形成与持续性, 只有当团队成员共享情绪时(即团队成员一致性程度高时), 才存在“团队情绪基调”^[9]。

“团队情绪氛围”一词近年出现在国内研究中^[10]。氛围的概念可以追溯到 20 世纪 30 年代 Lewin 的团体动力学方面的实证研究^[11], 氛围被认为是组织中个体共享的知觉或个体间认知图式的相似程度。氛围是人对于组织情景的心理认知, 产生于人同组织情景交互作用的过程中, 是对周围事物的共同的知觉方式。团队氛围是团队成员在共同工作中形成的对人际、任务、沟通的知觉和期望, 是个体对同一环境条件(如组织任务、团队任务、团队解决问题方式等)产生共同的心理认知^[12]。有关氛围的结构维度的研究进一步指出, 氛围的解构需要联系结果变量才具有实际意义^[13]。由于情绪与氛围所指称的是两个概念内涵, 因而, 我们认为“团队情绪氛围”的提法容易引起误解, 根据研究的具体指

收稿日期: 2007-12-14

* 国家自然科学基金(70773110)。

通讯作者: 汤超颖, E-mail: leetcy007@yahoo.com.cn

向,称之为“团队情绪”或“团队情绪基调”更为精确。

目前国外对团队情绪关注处于发展阶段,国内相关研究刚刚起步。本文检索了自2000年来,国内外心理学、社会心理学、组织行为学以及管理类23种专业学术期刊*上有关团队情绪研究的文章,总结了其主要研究成果与研究方法,以期引起国内学术界对这一重要理论课题的关注,推动我国团队研究的深化。

2 团队情绪的组成与测量

首先,对是否存在团队情绪的界定。主流观点认为,当团队内部情绪一致性系数高,而且团队之间的情绪差异系数大时,可以认为存在团队情绪。Bliese (2000)、Kenny等(1985)认为,只有当团队内部的情绪差异程度小于团队间的情绪差异,而且团队成员间的情绪同质性程度高时,统计数据才能用于分析团队情感^[14,15]。目前的研究多以团队内部情绪的一致性程度来衡量,例如,James (1987)认为内部一致性系数达到0.7以上即可;而George (1990)在研究消极和积极情绪时,提出团队情绪平均内部一致性系数为0.87时,表明团队内成员情绪是一致的,就可以认定团队情绪气氛的确存在^[16]。

其次,有关团队情绪的组成。Kelly等人(2001)研究认为团体情绪至少包含了五种明确的一般情感因素:情绪易感性、心境、激情、情绪智力和情感^[17]。Ashkanasy (2002)则认为团队情绪除了包括情绪组成,还包括团队情商、情绪感染和领导下属情绪交换^[5]。Barsade等人(1998)认为团队情绪成分是由下而上形成的团队情绪的综合状态,它是由团队情绪的平均值、标准差、最小团队情绪成员与最大团队情绪成员所构成^[18]。从团队规范角度出发进

行研究的学者强调了团队的情绪规范。其中,Druskat等人(2001)提出团队情绪规范(emotionally competent group norms, ECGNs),与Goleman (1998)提出的个体情商理论相似,团队情绪规范分为个体、团队与组织三个层面,每层都包括了认知规范与调节规范。团队情绪规范具体包括四个方面:工作中公开谈论情绪的规范、营造积极氛围的规范、积极地解决问题的规范和社会化过程中的规范^[19]。他们还对团队情绪规范的维度进行了相关的验证^[20]。

再则,有关团队情绪的研究方法。George (1990)用实证的方式检测了情绪成分,包括团队情绪的平均值、同质性以及团队同类型情绪反应的一致性程度^[16];Barsade等人(2000)在实证团队情绪的同质性、异质性与团队冲突、合作的知觉,以及财务绩效等结果变量的相关性时,建立了团队情绪差异性模型^[21];Bartel等人(2000)用观察手段测量团队情绪^[22];还有学者使用了团队成员以及团队外成员观察法、现场或录像的测量方法来识别团队情绪^[21,22]。;Totterdell (2000)用实验采样法进行了实证研究^[23];而Kozlowski等(2000)提出了可用于团队情绪研究的多级随机系数模型(Multilevel Random Coefficient Modeling)、IRR法、eta方差法和eta-squared等^[24]。

3 团队情绪形成过程及其影响因素的实证研究

3.1 关于团队情绪形成过程

一类观点从个体变量以及个体间互动入手,包括个体情绪对团队情绪形成过程的影响。其中,Zurcher (1982)认为,情绪是由个体的情绪展示(emotional displays)发展而来^[25]。George (1990)的研究发现个体情绪与团队情绪相互影响,但是作用力的方向性不明确。进一步研究表明,团队情绪与团队中特定成员关系更加密切^[17]。Totterdell (2000)主要研究了板球队员的情绪和主观认定的运动技能发挥程度与队友们的集体情绪的关系。集合时间序列法分析表明,板球队员愉悦情绪的平均水平、队员情绪与团队成员个人主观认定的运动技能发挥程度之间存在显著关联,这种关联与比赛中的争吵或和平相处无关。他在分析了该团队和其它两个团队的队员个人资料后发现,团队内的情感联结更明显地体现在年龄稍大的队员、对团队贡献较大的队员和受情绪感染更多的队员身上^[23]。Thomas

* 13 Academy of Management Journal, Academy of Management Review, Asian Journal of Social Psychology, Group Dynamics, Group Facilitation, Group Processes & Intergroup Relations, Human Resource Management, Industrial Relations, Journal of Applied Psychology, Journal of European Industrial Training, Journal of Industrial Relations, Journal of Management, Journal of Management Studies, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Journal of Organizational Behavior, Journal of Personality and Social Psychology, Psychological Review, Research on Managing Groups and Teams, Small Group Research, Team in Practice, Team Leader, Team Performance Management, The Journal of Social Psychology

等人(2005)对团队领导的研究表明:当领导处于积极情绪时,团队会有更多积极的气氛($M = 4.09$, $SD = 0.59$),当领导处于消极情绪时,团队会有更少的积极的气氛($M = 3.25$, $SD = 0.40$), $t(54) = 6.21$, $p < .001$ ^[26]。

另一类研究则从组织变量入手开展分析。Eriksson(2004)的结果显示组织变革程序导致员工出现了沮丧的征兆,员工丧失了他们对改变组织的能力的信任,在组织里,他们看不到未来,倾向于关注失败而不是成功,同时他们感到情绪疲劳^[27]; Bartel等人(2000)为了在行为水平上证实团队情绪,发展了一种观察手段,并且比较了群体情绪的观察员报告与来自70个工作团队的自陈测试,表明员工情绪的收敛(convergence)同任务与社会相互依赖、成员稳定性和情绪调节规范呈正相关^[22]; Totterdell等人(2004)用社会网络分析法发现,工作联结(即工作关系和工作结构)影响成员间情绪的相似性,因而提出,情绪与员工工作网络关系的大小与密度有关^[28]。

屈仁均总结了国外相关研究指出,小型团队里个体的心境与情绪在特定的情感背景下,通过内隐情绪分享机制和外显情绪分享机制导致了情绪的组合(combine)效应。其中,内隐情绪分享机制包括团队内个体间的情绪感染(Emotional contagion)、情绪代理(Vicarious affect)、行为夹带(Behavioral entrainment)与交互同步(interaction synchrony)。外显情绪分享机制包括故意情绪诱导与影响(Intentional affective induction and affective influence)、情绪印象管理(Affective impression management)。情绪的组合效应在特定的情感情境下导致了团队情绪^[28]。

3.2 关于团队情绪形成的影响因素

团队情绪形成的影响因素除了个体情绪分享因素外,还包括组织因素:组织情绪的“表达规范”,即希望表达什么样的情绪或隐藏什么样的情绪;以及“情感规范”,指在特别的环境中希望什么样的情绪应该得到体验。情绪规范在需要情绪劳动的行业,比如服务行业尤为重要^[10]。

此外,非情绪因素也对之有一定影响。Forsyth(2000)认为团队间有了冲突和压力时,团队要为消极情绪的扩大做好准备^[29]; McGrath等人(1993)的研究指出团队的技术条件方面的因素对团队情绪也会有影响^[30];不同的环境因素将影响组织中员工

的心境^[31,32]; Gibson(2003)研究了文化因素对团队情绪规范的影响,他运用现场观察法(两个观察员分别来自于不同的文化,分别是一个美国人和一个香港人),要求两个观察员根据团队活动的录像,对所设定的六个项目进行评分。主成分分析发现六个项目共同负担一个因素,即文化因素可以解释团队情绪规范的64.1%^[33]。

4 团队情绪与工作绩效的实证研究

关于团队情绪对工作产出的关系,研究大致从三个方面来进行:情绪规范对工作产出的影响;不同情绪状态对工作产出的影响;特指的情绪(如,嫉妒)对工作产出的影响。

4.1 团队情绪对工作产出的影响

Druskat等人(2001)研究认为团队情绪规范支撑着团队内部和外部的情绪规则和情绪意识,影响团队信任、团队认同感和团队效能感^[34]。在几类情绪规范中,Pescosolido(2002)针对其中的表达规范进行研究,发现它是决定团队处于危急时刻下领导的产生和领导是否成功的一个决定因素^[35]。Gibson(2003)的研究则发现团队情感与团队功效的相关系数为0.45, $p < 0.01$ ^[36]。屈仁均利用了问卷法以及结构方程分析法,研究了团队情绪(包括团队的愉悦感、归属感、信任感与公平感)、情绪劳动(包括情绪失调与情绪努力)、工作满意度、情绪耗竭与团队效能(包括团队绩效、合作满意度和团队承诺)的关系^[24]。

4.2 不同情绪状态对团队工作产出的影响

Watson等(1985)认为情绪包括两个正交纬度:积极情感和消极情感。积极情感指能够增强生理活动机能和增加主体愉悦度的情绪状态;消极情感指能够增强生理活动机能和减少主体愉悦度的情绪状态^[36]。“拉扎勒斯(Lazarus, 1991)认为积极情绪包括愉快(happiness)、自豪(pride)、希望(hope)和爱(love)”^[37]。防御方式问卷(defensive style questionnaire, DES)测量了9个不同的消极情绪(恐惧、愤怒、厌恶、藐视、内向敌意、悲哀、内疚、羞愧、害羞)。积极消极情绪问卷(Positive and Negative Affect, PNANS)里包括五个消极情绪(恐惧、敌意、悲哀、内疚、害羞)。

在情绪状态与团队效能的关系上,Rhee(2007)采用了调查(survey)、观察(observation)和客观业绩分析(objective performance rating)等多种方法研究了72个工作团队。结果表明,相比消极情绪,

更多的积极情绪分享会使团队内部出现更多的扩展和拓性互动 (broadening-and-building interactions), 此类互动会影响团队创造力、成员对团队的满意度和成员的学习。回归分析表明扩展与拓性互动依次提高了团体创造力和成员对团体的满意度, 但降低了团体决策的效率。研究最终认为积极的团体情绪影响团体互动, 团体互动影响团队效能^[38]。Barsade (2002) 的实验研究认为, 团队成员经历的积极情绪感染有助于提升合作、降低冲突, 提高感知的任务绩效^[39]。Grawitch 等人 (2003) 采用最小显著差异进行边缘平均数 (priori comparisons of the estimated marginal means) 分析发现, 比处于消极和中性情绪的参与者, 处于积极情绪状态下的参与者在创造力上表现更加突出^[40]。George 等 (2007) 当主管处于积极心境且能为创造力提供支持时, 下属的消极心境和创造力有着很高的正相关, 他们认为主管通过三个途径可以支持员工创造力发挥: 提供开发式的反馈、展示互动公平以及主管自身的可信性^[41]。George (1990) 实验结果表明: 相关显著性检验报告指出, 团体的积极情感氛围与旷工行为呈负相关 ($r = -.46; p < .01$)^[17]。

4.3 特指的情绪对工作产出的影响

特定的情绪 (如, 嫉妒) 对工作产出的影响正在引起关注。如, Duffy 等 (2000) 对 143 个团体的纵向研究表明, 嫉妒与团队的业绩有着直接、负面的相关, 此外, 嫉妒还通过增加社会负担、损害团队权利和凝聚力间接地影响团队业绩、旷工和团队的满意度^[42]。此外, 还有人研究了好奇对创造力的影响。

5 国内外团队情绪研究总结

5.1 国外团队情绪研究的总体特征

首先, 研究路径可以分为两类: 一是“由下到上的”, 即将团队情绪定义为不同团队成员的情绪整合^[19]。比如, George (1995) 研究团队成员情绪的一致性与持续性对销售团队的客户服务质量的影响^[43], Barsade 等人 (2000) 观察 62 个美国公司的 239 个高管团队, 挖掘每个团队内高管人员之间的情绪差异化与各自公司财务绩效的关系^[22]。另一种研究方法是“由上至下”法, 即认为有关表达或抑制情感的团队规范 (隐性与显性规范) 会导致在特定团队情境下何类情感被允许并表达出来^[19,44]。

其次, 研究方法上主要来自心理学。近年, 情绪心理学已经逐渐形成了一个分支, 国内外相关教

材都有出版*, 其中, 对情绪心理学研究方法也有所介绍。实验法因其可重复性所带来的科学性在情绪研究中有不可替代的地位, 此外, 观察参与法、问卷法、语文分析法和关键事件访谈法等都是重要的研究方法。团队情绪的研究由于其涉及到组织或环境因素, 因此在方法论上呈现了多样性。比如, 社会学中的网络分析法、社会心理学中对群体规范研究的方法都已经得到了应用, 并有广泛的前景。在具体的统计和评估法上, 由于是团队层面分析, 比个体的分析又多了一层考虑, 即团队内部一致性与团队间异质性的考查。目前研究的难点主要有两方面, 一是如何在实验中对团队情绪进行有效调节, 相关的国外研究主要用了剔除个体心境基数, 用团队任务解决活动进行情绪操纵^[45]、基于心理戏剧的遭遇试验^[46]、“同伙” (trained confederate) 诱发式^[47]、心理诱导^[32]和团队互动方式^[48]。但是由于文化因素的影响, 国内研究借鉴国外同类工具时要做出必要的调整需要开发出有效的情绪测量、评估与调节工具; 二是采用问卷法研究时, 为得到合格的团队情绪数据, 所需的样本较多, 加大了研究的取样难度。同时, 需要采用时间序列分析来减少因为自测所引起的数据质量问题。

5.2 国外团队情绪研究的新兴课题方向

第一, 将团队情绪与创造学相结合, 研究团队情绪与创造力的关系^[49]。Grawitch 等人 (2003) 研究发现团队成员的情绪状况会影响团队创造力, 具有积极情绪的团队在团队解决创造性问题的任务方面, 表现出更好的创造力与效能^[50]。但是, 目前不同学者的研究结论之间存在许多矛盾, 比如, 积极情绪是否会有利于团队创造力的提高, 消极情绪是否不利于团队创造力。此外, 一些学者开始关注特定情绪对团队创造力的影响。由于团队创造力的研究始于头脑风暴法, 因此, 这一方向的多数研究是借助群体头脑风暴法进行实验分析, 以解释群体的生产力与群体创造力与情绪之间的关系^[51]。进一步的研究需要结合团队创造力的内在过程特征进行探索, 从团队情绪角度研究团队创造力是一个新的

* 孔维民. 情感心理学新论. 长春: 吉林人民出版社, 2002; Lewis M, Jeannette M, Jones H. Handbook of emotions psychology guilford press 2000; Mayne T, Bonanno G A. Emotions: Current Issues and Future Directions Guilford Press 2001; Goldie P. The Emotions: A Philosophical Exploration. Oxford University Press. 2000; Strongman K T. The Psychology of Emotion: From Everyday Life to Theory, 5th ed Wiley 2003; Judd C H. Psychology General. Introduction Read books. 2007

视角, 相关的成果将有助于我们从有别于个体创造学的视角来认识团队创造力。

第二, 将团队情绪与社会心理学相结合, 研究团队情绪规范。规范作为个体解释世界的参照物, 在团队工作中可以协调成员活动、加强团队认同, 影响团队目标的实现。目前, 国外对团队规范的内涵与影响因素作了初步的研究^[52], 对团队规范的形成过程进行了探索^[53]。团队情绪规范是团队绩效的重要影响变量。尤其对于情绪劳动密集的组织, 通过社会化、角色原型等途径, 培育有利于组织目标实现的团队情绪规范是一件极有意义的工作。目前相关研究侧重于情绪展示规范与情绪感受规范^[54], 主要方法有实验分析与案例研究。此方面的研究刚刚兴起, 国外学者关注了团队领导的情商与团队情绪的关系^[55]。我们在今年的实证研究中也发现了团队情绪的表达规范对团队多样性和团队层面的创造力存在着交互作用。但是, 有关团队情绪规范的内在本质、团队情绪规范分类, 以及影响情绪规范的前因变量与后果变量方面, 系统的研究尚待深入。结合社会文化学, 对不同文化背景下团队情绪形成与影响过程进行比较研究, 也将是一个颇有前景的方向。

团队情绪的研究正推动着组织行为学研究, 尤其是团队研究的深化。情绪作为团队凝聚力的一个潜在影响因素已经受到关注^[56], 出现在团队发展过程的相关研究中^[57,58]。然而, 将情绪作为显变量, 分析它如何影响团队发展、行为及其结果的研究仅仅多见于近几年。由于团队是成员们互动密集的地方, 是情感历史、情绪个性和正负团队事件的发生地。因此, 团队情绪、情感和心境作为重要的团队心理变量^[59,60], 将对团队动力产生重要影响。深入研究团队情绪将有利于我们更好地了解团队的互动特征和压力状态等过程变量的成因, 对团队绩效提供新的诠释, 从而深化团队研究。因此, 我们认为团队情绪是一个极有潜力的研究课题, 应当引起国内研究人员的重视。

参考文献

- 1 Brief A P, Weiss H M. Organization behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 2002, 53: 279~307
- 2 Kidd J M. Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 1998, 52(2): 275~288
- 3 Tolich M B. Alienation and liberating emotions at Work. *Journal of Contemporary Ethnography*, 1993, 22(3): 361~381
- 4 Weiss H M, Cropanzano R. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 1996, 18: 1~74
- 5 Ashkanasy N M. Emotions in organizations: A multi-level perspective. *Research in Multi-Level Issues*, 2003, 2: 9~54
- 6 Smith E R, Seger C R, Mackie D M. Can emotions be truly group level? Evidence regarding four conceptual criteria. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 93(3): 431~446
- 7 Zurcher L A. The staging of emotion: A dramaturgical analysis. *Symbolic Interaction*, 1982, 5: 1~22
- 8 Barsade S G, Gibson D E. Why does affect matter in organizations? *The Academy of Management Perspectives*, 2007, 21: 36~59
- 9 George J M. Group affective tone. In M. A. West (Ed.), *Handbook of work group psychology*. Chichester, UK: Wiley, 1996. 77~93
- 10 屈仁均. 团队情绪气氛理论及实证. 北京: 经济科学出版社, 2007
- 11 Lewin K. The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham, NC: Duke University Press, 1938
- 12 Schneider B, Barlett C J. Individual differences and organizational climate: the research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 1968, 21: 323~333
- 13 范丽群, 石金涛, 王庆燕. 国外组织气氛研究综述. *华东经济管理*, 2006, 1: 100~103
- 14 Bliese P D. Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. *Multilevel theory, research, and methods in organizations*, 2000, 349~381
- 15 Kenny D A, Voie L L. Separating individual and group effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 48(2): 339~348
- 16 George J M. Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 1990, 75: 107~116
- 17 Kelly J R, Barsade S G. Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2001, 86(1): 99~130
- 18 Barsade S G, Gibson D E. Group emotion: A view from top and bottom. In: Gruenfeld D, Mannix E. and Neale, M. *Research on managing groups and teams*. Stamford CT: JAI Press, 1998. 81~102
- 19 Druskat V U, Wolff S B. Group emotional competence and its influence on group effectiveness. In: Cherniss C, Goleman E. *Emotional competence in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001. 132~155

- 20 Druskat V U, Sala F, Mount G. Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups. Mahway, NJ: LEA. 2006
- 21 Barsade S G, Ward A J, Jean D F, et al. Sonnenfeld to your heart's content: A model of affective diversity in top management teams. *Administrative Science Quarterly*, 2000, 45(4): 802~836
- 22 Bartel C, Saavedra R. The collective construction of work group moods. *Administrative Science quarterly*, 2000, 45: 197~231
- 23 Totterdell P. Catching mood sand hitting runs: Mood linkage and subjective performance in professional sport teams. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(6): 848~859
- 24 Kozlowski S W J., Klein K J. A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes. In: Klein K J, Kozlowski S. W. J. *Multilevel theory, research, and methods in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. 2004. 3~90
- 25 Zurcher L A. The staging of emotion: A dramaturgical analysis. *Symbolic Interaction*, 1982, 5: 1~22
- 26 Thomas S y, Côté S, Saavedra R. The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, Group Affective Tone, and Group Processes. *Journal of Applied Psychology* Copyright, 2005, 90(2): 295~305
- 27 Eriksson C B. The effects of change programs on employees emotions. *Personnel Review*, 2004, 33: 110~126
- 28 Totterdell P, Wall T, Holman D, et al. Affect networks: a structural analysis of the relationship between work ties and job-related affect. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(5): 854~67
- 29 Forsyth D R.. *Group dynamics* (3rd edition). CA: Wadsworth Belmont, 2000
- 30 McGrath J E, Hollingshead A B. Putting the "group" back in group support systems: Some theoretical issues about dynamic processes in groups with technological enhancements. In: Jessup L M, Valacich J S. *Group support systems: New perspectives*. New York: Macmillan, 1993. 78~96
- 31 Baron R A. Affect and organizational behavior: When and why feeling good (or bad) matters. In: Murnighan J K. *Social psychology in organizations: Advances in theory and research*. NJ: Prentice Hall, 1993. 63~88
- 32 Isen A M, Baron R A. Positive affect as a factor in organizational behavior. In: Staw B M, Cummings L L. *Research in organizational behavior* CT: JAI Press, 1991. 1~53
- 33 Gibson C B. The efficacy advantage: Factors related to the formation of group efficacy. *Journal of Applied Social Psychology*, 2003, 33(10): 2153~2186
- 34 Druskat V U, Wolff S B. Building the emotional intelligence of groups. *Harvard Business Review*, 2001, 79(3): 81~90
- 35 Pescosolido A T. Emergent leaders as managers of group emotion. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(5): 583~599
- 36 Watson D, Tellegen A. Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 1985, 98: 219~235
- 37 王艳梅. 积极情绪的性质和功能. *首都师范大学学报(社会科学版)*, 2006, (1): 119~122
- 38 Rhee S Y. Shared emotions and group effectiveness: The role of broadening-and-building interactions. *The Academy of Management Journal*, 2007, 50(3): 605~ 622
- 39 Barsade S G. The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 2002, 47(4): 644~675
- 40 Grawitch M J, Munz D C, Kramer T J. Effects of member mood states on creative performance in temporary workgroups. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 2003, 7(1): 41~54
- 41 George J M, Zhou J. Dual Tuning in a Supportive Context: Joint Contributions of Positive Mood, Negative Mood, and Supervisory Behaviors to Employee Creativity. *The Academy of Management Journal*, 2007, 50(3):605~ 622
- 42 Duffy M K, Shaw J D. The Salieri Syndrome: Consequences of Envy in Groups *Small Group Research*, 2000, 31(1):3~23
- 43 George J M. Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Social Psychology*, 1995, 25: 778~794
- 44 Kelly J R, Barsade S G. Mood and emotions in small groups and work teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2001 86(1): 99~130
- 45 Mullen B, Johnson C. Productivity loss in brainstorming groups: A meta-analytic integration basic and applied social psychology, 1991, 12(1): 3~23
- 46 Thoits P A. Managing the emotions of others. *Symbolic Interaction*, 1996, 19: 85~109
- 47 Barsade S G. The ripple effect: emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 2002, 47: 644~675
- 48 Kelly J R. Mood and Emotions in Groups. In: Hogg M, Tindale M. *Blackwell handbook in social psychology*. Oxford, UK: Blackwell, 2001.164~181
- 49 James K, Brodersen M, Eisenberg J. Workplace affect and workplace creativity: A review and preliminary model. *Human Performance*, 2004, 17: 169~194
- 50 Grawitch M J, Munz D C, Kramer T J. Effects of member mood states on creative performance in temporary workgroups. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 2003, 7(1): 41~54
- 51 Chaoying Tang, Guijie Li, Zengliang Gong. Group mood, knowledge sharing and project group brainstorming productivity. *International Conference on e-Risk Management*, Atlantis Press, 2008

- 52 Feldman D C. The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review*, 1984, 9(1): 47~53
- 53 Bettenhausen K, Murnighan J K. The emergence of norms in competitive decision-making groups. *Administrative Science Quarterly*, 1985, 30(3): 350~372
- 54 Barsade S G, Brief A P, Spataro S E, et al. The affective revolution in organizational behavior: The emergence of a paradigm. London: Lawrence Erlbaum Associates, 2003. 10~15
- 55 Thomas S y, Ste'phane Co'te. The contagious leader: impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(2): 29~305
- 56 Ashforth B E, Humphrey R H. Emotion in the workplace: A reappraisal human relations, 1995, 48(2): 97~125
- 57 Tuckman B W. Development sequence in small groups. *Psychol Bull*, 1965, 63: 384~399
- 58 Wheelan A S. *Group processes: A developmental perspective*. Michigan: Allyn and Bacon, 1994
- 59 Campion M A, Medsker G J, Higgs A C. Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 1993, 46(4): 823~847
- 60 Cohen S G, Bailey D E. What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 1997, 23(3): 239~290

Research on Team Emotions: Review and Prospect

TANG Chao-Ying¹, LI Gui-Jie^{1,2}, XU Lian-Cang³

¹ Graduate School of Chinese Academy of Sciences, Beijing 100039, China)

² School of Education Science, HeNan University, Kaifeng 475004, China)

³ Institute of Psychology, Chinese Academy of Science, Beijing 100101, China)

Abstract: Team emotion refers to the combination of the team members' emotions. We reviewed the related international and domestic well-known journal papers from 2000 up to now. We introduced the components of the team emotions and the several research methods of team emotions, summarized the forming process of team emotions, and reviewed how team emotions influences the team outcome in terms of team emotions norm, different emotion situation and specific emotion presences. Lastly, it summarized the main research approaches and methods of team emotions, and pointed out that exploiting the team emotion would deepen the research process of team study.

Key words: individual emotions; team emotions; emotionally competent group norms