

文章编号:1000-2995(2013)08-007-0035

创业团队异质性与团队效能的关系研究

樊传浩,王济干

(河海大学商学院,江苏南京 210098)

摘要:高科技创业面临着来自外部环境的不确定性,已有研究并没有对“什么样的创业团队更可能获得好的效能”问题给予合理解释。本文使用量化和质性相结合的研究手段,考察了创业团队异质性与团队效能的相关关系,并进行了路径分析。利用806个样本的实证数据,并结合案例分析的研究发现,创业团队异质性对团队效能的影响作用显著。异质性只是团队结构的一种静态描述,一旦创业团队形成,认同突显的长时段的一般人口统计学属性、教育背景等结构因素将固定,业已形成创业团队则说明对团队认同的承诺已达到一定程度,进而在创业过程中能够激活短时段的创业经验、认知、工作价值观等情境因素发挥作用,从而间接的对创业团队效能产生正向影响。

关键词:创业团队;异质性;团队效能;路径分析

中图分类号:F270.7

文献标识码:A

1 引言

创业是创业者从无到有创建一个新企业的过程,也是一个多要素整合互动的过程。创业研究逐渐聚焦于创业团队,从多层面探讨新企业的创建和管理问题。创业团队的研究沿袭高管团队的研究经验,许多研究关注于创业团队成员构成异质性及其与绩效之间的关系,此类关系的分析结论往往存在矛盾,既有正相关、也有负相关或不相关的结论。另外,许多研究通过深入创业团队的内部,关注创业团队成员的行为特征、团队成员间的关系状况及其对创业的影响。创业团队研究必须加入新的要素,因此,本文从团队效能的视角切入,更多的关注于团队成员是否具有完成特定任务所需能力的信念,团队成员对创业情景进行回顾、分析与纠偏的交互行为结果,研究创业团队异质性与团队效能的作用规律。

创业团队成员构成及其异质性问题创业团队研究的基础性问题,已有研究对各种异质性缺乏有效区分,以致研究结论相互矛盾(Foo等,2005^[1];Liao等,2009^[2];牛芳等,2011^[3])。由于视角和标准不同团队异质性被划分为二维、三维或五维,所包含的内容也在不断发展。本研究参考Jackson等人^[4](2003)的定义,将创业团队异质性界定为:“创业团队成员在创业情景中处理人际关系和完成工作任务时显现的个人特质方面的差异及分布情况。”结合创业特征,将创业团队异质性划分为一般人口统计学属性异质性(H1)、教育背景异质性(H2)、创业经验异质性(H3)、认知异质性(H4)和工作价值观异质性(H5)5个维度。

而创业团队效能则是新创企业生存与成长的源泉,本文从结果维度、能力维度和行为维度对其测度关键词进行了分析,将其划分为业绩效能(P)、团队功效感(E)和行为结果(B)3个维度。业绩效能是创业团队在任务目标完成度和符合度

收稿日期:2011-11-29;修回日期:2012-8-22.

基金项目:江苏省社科基金“我国科技人才创新团队增效机理研究(编号:09GLB006)”,起止时间:2009.9-2012.9。

作者简介:樊传浩(1984-),男(汉),江苏丰县人,河海大学商学院教师,研究方向为人力资源管理、管理科学理论与应用。

王济干(1959-),男(汉),江苏涟水人,河海大学商学院教授、博士生导师,研究方向为人力资源管理、管理科学与系统工程。

上体现的绩效,这一绩效是围绕目标解决问题、完成任务或创造新价值而产生的;团队功效感是成员对创业团队的执行力和达成目标总体能力的信念;行为结果是成员在交互影响下,蕴含在创业团队内部尚未产出业绩效能的交互记忆和行动体现。

本文尝试使用量化和质性相结合的手段展开实证研究,探索创业团队异质性与团队效能的关系,试图打开创业团队异质性与新创企业成长之间“黑箱”,剖析创业团队构成与创业团队行为过程之间关系的“悖论”,在创业研究领域中是一个重要的理论发展,以期从根本上找出提升新创企业竞争优势的途径。

2 研究假设与框架

在创业情境下,新企业不仅面临着来自外部环境的不确定性,而且因为创业团队成员之间信任和熟悉度的差异而引发来自内部创业团队自身管理方式的不确定性(Blatt,2009^[5])。当阻碍团队成员的沟通与交流时,创业团队异质性会对团队凝聚力产生负作用,并可能增加团队冲突与政治活动,从而降低团队效能;另一方面,创业团队异质性可能因为决策选择的不同而增强对创业机会的发掘,还能增强新创企业战略定位的灵活性,对团队效能有积极作用。本文从创业团队异质性的5个方面提出假设,基于创业团队异质性各维度与团队效能各维度的假设结果,构建出创业团队异质性与团队效能关系的研究框架,如图1所示。

3 数据来源、变量设计及衡量方法

3.1 数据来源

课题组于2010年7月到2011年4月,以北京、上海、江苏、浙江、湖北、广东6省市的创业团队作为研究对象,共计发出1000份问卷,问卷回收934份,剔除无效问卷128份,有效问卷为806份。抽样方法基本上是采用便利抽样,问卷调查分为3种方式。主要通过VC从业人员联系创业团队,达成共识后通过邮件、邮寄等方式发出问卷700份,回收679份,有效问卷为627份;二是通过创业培训班现场发出问卷200份,回收187份,有效问卷为134份;三是通过邮寄新创企业高管发出问卷100份,回收68份,有效问卷45份。被调查者主要是高科技行业的创业团队成员。问卷选项除了样本的个人基本信息和企业基本信息采用选择题形式外,其他选项均采用李克特7级量表设计。

3.2 变量设计及衡量方法

(1) 团队成员异质性的测量。

创业团队成员异质性的维度划分及测量尚未达成共识。结合创业团队的特征,参考Jehn, Northcraft 和 Neale(1999)开发的量表,在衡量认知差异性时增加“风险识别异质性”、“对待创业情景态度异质性”和“创业机会选择异质性”3个项目,经2轮修正 Cronbach' α 为0.793,确定使用通过的18个项目测量创业团队成员异质性。因子分析的结果显示,测量创业团队效能的18个题项被归为5个因子,解释了总体变异的86.056%,与原构思一致。

(2) 团队效能的测量。

本文将团队效能划分为3个维度进行测量。业绩效能维度测量方面,综合了Motowidlo 和 van Scotter(1994), Ancona 和 Caldwell(1992)等研究的基础上,编制出问卷,经测量 Cronbach' α 为0.871。创业团队功效感方面,借鉴Salanova 和 Agut 等(2005)开发的量表,编制出测量问卷,经2轮修正 Cronbach' α 为0.816。创业团队行为结果方面,借鉴Lewis(2003)所开发的量表,通过修

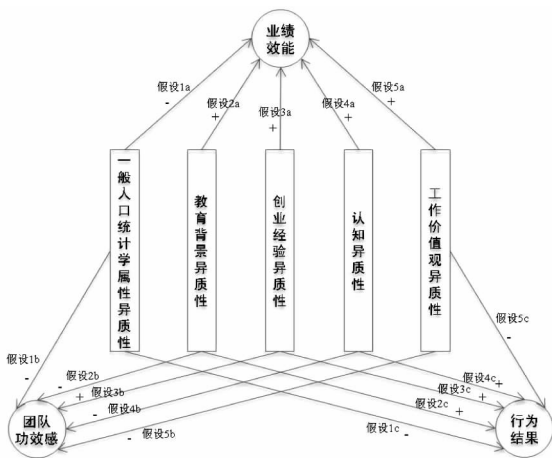


图1 研究框架

Figure 1 The Research Framework

订和试测,编制出测量问卷,经 2 轮修正 Cronbach' α 为 0.842。为保证创业团队效能测量的整体有效性和一致性,我们又进行了一轮试测,该量表 20 个项目的 Cronbach' α 为 0.841,这表明量表整体具有较高的信度。因子分析的结果显示,测量创业团队效能的 20 个题项被归为 3 个因子,解释了总体变异的 82.769%,与原构思一致。

表 1 变量间的 Pearson 相关

Table 1 Correlation Matrix

Pearson 相关性	H5	H4	H3	H2	H1
P. 业绩效能	.435 **	.450 **	.208 **	.237 **	.000
E. 团队功效感	.249 **	.423 **	.246 **	-.075 *	.098 **
B. 行为结果	.127 **	.220 **	.432 **	.303 **	-.049

注: ** . p < 0.01 (2-tailed); * . p < 0.05 (2-tailed)。

表 2 各个拟合模型的检验结果

Table 2 Verified Results of each fitting model

指数名称		模型拟合结果				
		A. M.	C. A. M. 1	C. A. M. 2	C. A. M. 3	C. A. M. 4
绝对拟合指数	χ^2	3578.238	3585.874	2207.527	1943.996	1456.890
	df	652	651	652	652	652
	χ^2/df	5.488	5.508	3.386	2.982	2.234
	GFI	.833	.832	.919	.941	.953
	RMSEA	.078	.073	.051	.043	.036
相对拟合指数	NFI	.767	.767	.894	.911	.912
	TLI	.750	.749	.878	.898	.898
	CFI	.775	.775	.902	.920	.921

表 3 各个拟合模型中的路径系数及检验结果

Table 3 The Path Coefficients and Inspection Results

路径假设	变量关系	A. M.				C. A. M. 1				C. A. M. 2				C. A. M. 3				C. A. M. 4				
		Est.	S. E.	C. R	P	Est.	S. E.	C. R	P	Est.	S. E.	C. R	P	Est.	S. E.	C. R	P	Est.	S. E.	C. R	P	
1b*	H1→E	-.005	.015	-.30	.764	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2a	H2→P	.085	.016	5.27	***	.089	.016	5.43	***	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2b	H2→E	-.113	.018	-6.22	***	-.113	.019	-6.05	***	-.361	.058	-6.24	***	-.371	.058	-6.36	***	-.403	.061	-6.63	***	***
2c	H2→B	.011	.014	.80	.425	.012	.014	.87	.384	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3a	H3→P	.182	.013	13.75	***	.182	.013	13.68	***	.176	.018	9.83	***	.178	.019	9.46	***	.179	.019	9.64	***	***
3b	H3→E	.194	.014	13.39	***	.171	.014	11.85	***	.214	.024	8.81	***	.222	.026	8.65	***	.216	.025	8.66	***	***
3c	H3→B	.276	.017	16.33	***	.273	.017	16.33	***	.269	.018	14.89	***	.229	.016	14.10	***	.261	.018	14.60	***	***
4a	H4→P	.592	.020	29.39	***	.592	.020	29.46	***	.624	.022	28.47	***	.619	.024	25.63	***	.626	.025	25.00	***	***
4b*	H4→E	.605	.021	28.99	***	.618	.021	29.25	***	.705	.032	22.20	***	.737	.035	21.06	***	.800	.034	23.79	***	***
4c	H4→B	.387	.020	19.63	***	.391	.020	19.73	***	.395	.019	20.57	***	.444	.020	21.75	***	.429	.020	21.38	***	***
5a	H5→P	.274	.014	19.96	***	.273	.014	19.89	***	.278	.014	20.51	***	.265	.021	12.54	***	.259	.021	12.33	***	***
5b*	H5→E	.086	.011	7.90	***	.096	.011	8.55	***	.096	.011	8.56	***	.052	.021	2.43	.015	--	--	--	--	--
5c*	H5→B	.044	.009	5.06	***	.042	.009	4.84	***	.037	.008	4.31	***	--	--	--	--	--	--	--	--	--
修正路径假设	H1→H4	--	--	--	--	.194	.055	3.55	***	.106	.029	3.62	***	.139	.030	4.68	***	.149	.030	4.99	***	***
	H1→H5	--	--	--	--	.296	.053	5.59	***	.285	.052	5.46	***	.133	.028	4.70	***	.090	.026	3.52	***	***
	H2→H3	--	--	--	--	--	--	--	--	1.152	.051	22.58	***	1.164	.051	22.69	***	1.178	.052	22.72	***	***
	H2→H4	--	--	--	--	--	--	--	--	1.662	.067	24.68	***	1.649	.067	24.54	***	1.667	.068	24.57	***	***
	B→H5	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1.369	.068	20.00	***	.584	.112	4.90	***	***
E→H5	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	.649	.089	7.29	***	***	

注: * 表示 1b、4b、5b、5c 修正后的假设关系。

4 实证分析

4.1 相关分析

对创业团队异质性与团队效能进行 Pearson 相关分析,分析结果如表 1 所示。

4.2 路径分析

(1)构建路径分析假设模型。

使用结构方程模型进行路径分析的核心是模型拟合性,创业团队异质性与团队效能变量间的关联模式是否与数据相拟合及拟合程度如何,决定了路径分析的准确度。本文属于产生模型分析,前文根据理论分析提出了相关假设,根据相关分析的结果,需要对相关假设进行修正,构建出作用路径假设模型,如图 2 所示。

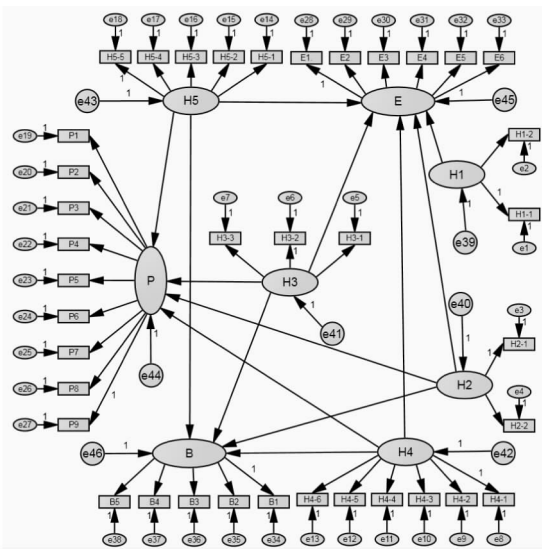


图 2 路径假设模型 (A. M.)

Figure 2 Path Assumption Model

(2)模型拟合与修正。

使用 SPSS 对样本数据的偏度和峰度进行分析,结果表明,样本数据中值与中位数相近,偏度 < 2,峰度 < 5,本研究模型各变量符合正态分布要求。采用极大似然估计,使用 AMOS 18.0 执行后,假设模型 (A. M.) 的拟合效果并不理想,各项指标值如表 2 所示。本文通过删减显著性检验未通过的路径和增加有实际意义且通过检验的路径的方法对作用路径假设模型进行修正。一般删减路径或变量的做法容易提高模型的拟合效果,当

然在删除相关路径过程中,我们对有实际意义的测量变量进行了保留。经多次修正和验证,如表 3 所示,得出修正假设模型 4 (C. A. M. 4),拟合效果理想。

又对 C. A. M. 4 进行了临界比率、残差变量修正,拟合指数相近,只有当拟合模型修正累积到一定程度相关拟合指数才有明显提高,相应的拟合模型已非常复杂,失去了实际意义。因此,我们选择相对简洁、符合实际意义且能较好拟合数据的 C. A. M. 4 作为进一步分析的路径模型。标准化处理后得到拟合结果,如图 3 所示。

4.3 案例分析

调研过程中,我们接触到了一批刚毕业工作不久,精力充沛,面临成家和立业的双重压力,并怀有发财梦想、不甘现状,具有活力和激情的年轻创业者,他们是我国经济发展中最具活力的部分。806 份样本中,南京有用网络科技有限公司(以下简称 YY)的创业团队颇具代表性,因此选取他们进行了案例分析。

该公司主营计算机软硬件及耗材研发、销售及售后服务等业务。2009 年由 3 位合伙人共同出资创立。2009 年创业初期,由于客户少,3 位创业者又都是做研发出身,缺乏销售经验,经历了亏损的一年;2010 年以来为了赚钱,能让公司生存下来,他们什么业务都接,做网页、做程序设计、做系统集成等等,积累了一批稳定的客户,也逐渐形成了各自侧重的分工,2011 年利润突破了 100 万。

访谈的结果显示他们 3 位各具特色:A、胸怀大志,勇于冒险,对公司的发展充满自信、竞争心强、主动且企图心强烈,看问题能够直指核心,并对目标全力以赴。同时,技术出色,在大学期间参加过创业大赛,注重客户的体验和感受,喜欢与客户交朋友,并愿意从普通用户的角度去看产品。B、技术方面精准扎实、刻苦钻研,坚持走技术菁英路线,原则性强,对规则有强烈责任及义务感。有一定完美主义倾向,寻求自己认同的高品质、做事要确保有把握、敬业负责。巨细靡遗、事必躬躬、保守谨慎。但,不喜欢与客户打交道。C、平易近人、敦厚可靠、避免冲突与不具批判性。在行为上,表现出不慌不忙、冷静自持的态度。注重稳定与中长期规划,即使面对困境,亦能泰然自若,

从容应付。同时,协调能力非常强,往往能够从大家的争吵中发现价值所在。

在与他们的访谈中也谈到:2009 年公司亏损的时候,A 总是鼓励大家:“哪个公司都是从亏损开始的,活下来走下去,坚持就是胜利。”大家看着他每天乐观的状态就充满信心。而 2011 年,公司实现突破 100 万,当大家感觉原来钱这么好赚的时候,B 就站出来说:“我们的产品还存在不少缺陷,客户的抱怨不少,大家别忘记了当初创立公司要基业长青的目标”。

2010 年 9 月的问卷结果与 2012 年 3 月的问卷结果的比较显示:他们对创业团队效能情况评价的结果稍有变化,总体的团队效能均值略有提升,其中业绩效能提升明显、团队功效感略有下降、行为结果有所提升;然而他们对创业团队异质性情况评价的结果变化较大,其中一般统计学属性异质性、教育背景异质性未有变化,创业经验异质性略有提升,认知异质性提升非常明显,工作价值观异质性略有下降。在 YY 的创业团队,异质性通过认同与承诺,能够在创业过程中产生知识扩散、转移或融合,有利于提高团队工作效率,影响着创业团队成员的思维和行为。这在一定程度上支持了 4.2 的结果,即创业团队异质性对团队效能的影响作用明显。

5 结论及启示

作为反映新创企业内部运行状况的一个十分重要的因素,团队效能能够包含绩效、态度和行为等方面的内容,对新创企业的生存与成长起到更为重要的作用。本文通过探讨创业团队异质性与团队效能的作用关系,获得了如下研究结果:

一是创业团队创业经验异质性、认知异质性对创业团队效能具有显著的正向影响的观点得到了国内外众多学者的认可,本文的研究结果也再次验证了这个观点。创业经验异质性显著影响新创企业的角色规范性和职能专业化(薛红志, 2011^[6]),对新创企业的生存和发展具有重要意义。创业经验的组合特征影响其所选择的战略类型和决策的成败(Chatterji, 2009^[7]),可以减少新创企业创业初期的新进入缺陷(Shane 等, 2003^[8]),多样的认知基模往往会转化为更富有创造性和创新性的创意和想法^[9]。认知异质性是创业者会对创业情境做出差异性的解释和反应的前提(Gilbert 等, 2006^[10]),成员间的意见与观点歧异往往会引发许多“意外”事件,当创业团队的行为结果与实际产生落差时,“意外”事件就可能诱使成员关注新的信息。YY 创业团队 2009 年遇到的亏损困境正是缺乏创业经验所致,成员在创业决策情景中受经验、直觉、即兴发挥等非理性因素的作用,因而造成 YY 创业团队认知异质性的明显变化,然而,此类异质性变化所造成的影响如若处理不当,会导致成员间冲突显现与升级,甚至核心成员离职。在创业流程和创业管理阶段,职能部门经历、工作年限、创业经历的异质性经验的传播与共享,正向影响团队对外部环境的认知能力。当团队内对于机会、威胁以及战略选择时,认知异质性大的创业团队可以获得更多的信息,对同一情境的不同解释和更多的方案,通过不断尝试和修正创业行动,慢慢摸索行之有效的创业路径。

二是创业团队教育背景异质性对创业团队功效感具有显著的负向影响,而对业绩效能和行为结果的影响均不显著,一般统计学属性异质性对团队效能的影响也不显著,但一般统计学属性异质性对认知异质性、工作价值观异质性具有显著

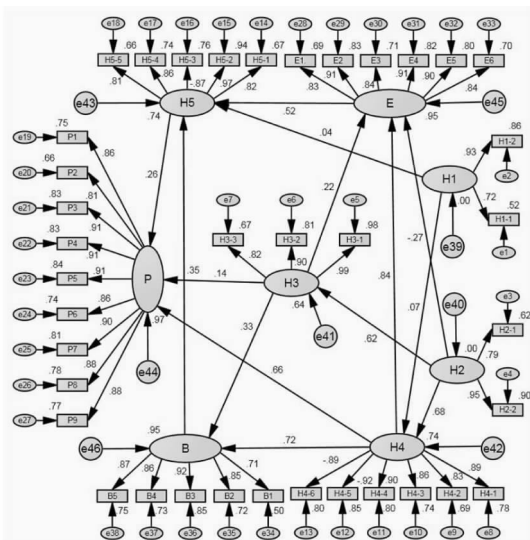


图 3 路径拟合模型(C. A. M. 4)

Figure 3 Path Fitting Model

的正向影响,创业团队教育背景异质性对创业经验异质性、认知异质性具有显著的正向影响。这与 West 等人^[11]、Smith 等人^[12]、Murnighan 等人^[13]、O' Reilly 等人^[14]、Liao 等人^[2]、牛芳等人^[3]的结果不相一致。究其原因,一方面,本文所调查的创业团队主要来自于正在成长中的新创企业,失败的创业团队受到了忽视,这可能对结果造成一定的影响;另一方面,异质性只是团队结构的一种静态描述,一旦创业团队形成,认同突显的长时段的一般人口统计学属性、教育背景等结构因素将固定,认同突显程度的差异会导致的偏好或偏见,即一般统计学属性异质性过大的创业团队同样难以形成。另外,教育水平更为接近的上下级的关系更为融洽,这与 Tsui 等人 1989 年^[15]的研究结论相吻合,可以说明,创业团队教育背景异质性越大,成员间越容易产生分歧。结合 YY 的案例还可以看出,业已形成创业团队则说明对团队认同的承诺已达到一定程度,进而在创业过程中能够激活短时段的创业经验、认知、工作价值观等情境因素发挥作用,从而间接的对创业团队效能产生正向影响。

三是创业团队工作价值观异质性容易受到团队功效感和行为结果的影响,对业绩效能具有显著的正向影响,即工作价值观异质性在创业团队效能内部作用时起到中介或调节作用。工作价值观异质性大的创业团队,其承受不确定性的能力和对成功的向往等方面的差异,能促进团队企业家精神发挥作用(Shane 等,2000^[16]),有助于新创企业的成长(Winter,2000^[17];贺小刚等,2007^[18])。这与 Jehn 等人、Gibson 等人关于工作价值观异质性会减少成员满意度^[19]、激化矛盾和冲突、并冲击团队凝聚力^[20]的研究结果不相一致。在拟合模型修正的过程中,我们意外的发现,创业过程和创业结果容易对工作价值异质性产生影响;工作价值观异质性在认同突显上表现为,特定角色位置的创业团队成员在一个既定的创业情景中的行为方式就可能迥然相异。这也从一个侧面解释了团队构成与行为过程之间关系“悖论”的问题。

综上所述,本文的贡献在于揭示了创业团队异质性与团队效能之间的作用规律,丰富了创业团队效能理论,在试图打开创业团队异质性与新

创企业成长之间“黑箱”的过程中,剖析了创业团队构成与创业团队行为过程之间关系“悖论”问题,在创业研究领域是一个重要的理论发展。

参考文献:

- [1] Foo, M. D., Wong, P. K., Ong, A., Do Others Think You Have a Viable Business Idea? Team Diversity and Judges' Evaluation of Ideas in a Business Plan Competition[J]. Journal of Business Venturing, 2005, 20(3):385-402.
- [2] Liao, J., Li, J., Gartner, W. B., The Effects of Founding Team Diversity and Social Similarity on Venture Formation [R]. Journal of Business Venturing, Working Paper, 2009.
- [3] 牛芳,张玉利,杨俊. 创业团队异质性与新企业绩效:领导者乐观心理的调节作用[J]. 管理评论, 2011(11):110-119.
- [4] Jackson, S. E., Joshi, A., Erhardt, N. L., Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications[J]. Journal of Management, 2003, 29(6):801-830.
- [5] Blatt, R., Tough Love: How Communal Schemas and Contracting Practices Build Relational Capital in Entrepreneurial Teams[J]. Academy of Management Review, 2009, 34(3):533-551.
- [6] 薛红志. 创业团队、正式结构与新企业绩效[J]. 管理科学, 2011(01):1-10.
- [7] Chatterji, A. K., Spawned with a Silver Spoon? Entrepreneurial performance and Innovation in the medical device Industry [J]. Strategic Management Journal, 2009, 30(2):185-206.
- [8] Shane, S., Khurana, R., Bringing individuals back in: The effects of career experience on new firm founding[J]. Industrial and Corporate Change, 2003, 12(3):519-543.
- [9] Amason, A. C., Shrader, R. C., Tompson, G. H., Newness and Novelty: Relating Top Management Team Composition to New Venture Performance[J]. Journal of Business Venturing, 2006, 21(1):125-148.
- [10] Gilbert, C. G., Change in the presence of residual fit: Can competing frames coexist[J]. Organization Science, 2006, 17(1):150-167.
- [11] West, C. T., Schwenk, C. R., Top management team strategic consensus, demographic homogeneity and firm performance: A report of resounding nonfindings[J]. Strategic Management Journal, 1996, 17(7):571-576.
- [12] Smith, K. G., Smith, K. A., Olian, J. D., Sims, H. P., O'Bannon, D. P., Scully, J., Top management team demography and process: the role of social integration and communication [J]. Administrative Science Quarterly, 1994, 39(3):412-438.
- [13] Murnighan, K. J., Conlon, D. E., The dynamics of Intense work groups: A study of british string quartets[J]. Adminis-

- trative Science Quarterly, 1991, 36:165 - 186.
- [14] O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Barnett, W. P., Work group demography, social integration, and turnover[J]. Administrative Science Quarterly, 1989, 34(1):21 - 37.
- [15] Tsui, A. S., O'Reilly, C. O., Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior - subordinate dyads [J]. Academy of Management Journal, 1989, 32:402 - 423.
- [16] Shane, S. A., Venkataraman, S., The promise of entrepreneurship as a field of research [J]. Academy of Management Review, 2000, 25(1):217 - 226.
- [17] Winter, S. G., The Satisfying Principle in Capability Learning [J]. Strategic Management Journal, 2000, 21(10):981 - 996.
- [18] 贺小刚,沈瑜. 基于企业家团队资本视角的新创企业成长理论探析[J]. 外国经济与管理, 2007(12):30 - 37.
- [19] Jehn, K. A., Northcraft, G. B., Neale, M. A., Why Differences Make a Difference: A Field Study of Diversity, Conflict, and Performance in Workgroups [J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(4):741 - 763.
- [20] Gibson, C. B., Earley, P. C., Collective cognition in action: Accumulation, interaction, examination, and accommodation in the development and operation of group efficacy beliefs in the workplace [J]. Academy of Management Review, 2007, 32(2):438 - 458.

Study on relationship between the entrepreneurial team heterogeneity and the team effectiveness

Fan Chuanhao, Wang Jigan

(School of Business, Hohai University, Nanjing 210098, China)

Abstract: Many factors in the external environment cause uncertainty for high - tech entrepreneurs. Existing research does not give a reasonable explanation on “what kind of entrepreneurial teams are more likely to be effective”. This paper studies relationship between entrepreneurial teams heterogeneity and team effectiveness through quantitative and qualitative research method and does some path analyses. Researches are conducted to the empirical data of 806 samples by using the case study method and the results reveal that the entrepreneurial team heterogeneity effects team efficiency distinctly. Heterogeneity is only one kind of static expression and once an entrepreneurial team is formed, such elements as the general demographic attributes and the education background which social identities are shown longer period are settled. If an entrepreneurial team has already been formed, it means commitment of social identities of the team is above a certain level, and then during the process of entrepreneurship, the short - term effects of entrepreneurship experience, social identities, work values will be activated to affect indirectly and positively the efficiency of the entrepreneurial team.

Key words: entrepreneurial team; heterogeneity; team effectiveness; mediating variable; path analysis