

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2017.10.001

创业团队异质性对创业绩效的影响研究综述

程 江

(天津财经大学 商学院, 天津 300222)

摘 要: 创业团队异质性是指团队成员在人口特征、教育背景、技能、经验、认知观念、价值观等方面的差异。随着团队创业成为主要创业形式,创业团队异质性对创业绩效的影响成为创业研究中的重要问题。在对创业团队异质性进行综述的基础上,本文将创业绩效分为融资、创新和成长性三个方面,围绕创业团队异质性对三者影响这一主题,对相关文献进行了梳理,分析了创业团队异质性影响创业绩效背后的理论逻辑。未来研究应进一步深化对创业团队异质性的理解,重视创业团队区别于高管团队的特性以及由此产生的影响。文章最后讨论了相关研究对创业实践的启示。

关键词: 创业团队;创业团队异质性;创业绩效

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2017)10-0003-15

一、引 言

随着知识经济的兴起、高科技的迅猛发展和商业模式创新的不断出现,团队创业正逐渐取代个人创业,成为主要的创业形式(Kamm等,1990;Ruef等,2010;王飞绒等,2006;张伟和陈琳纯,2009;黄昱方和秦明青,2010;朱仁宏等,2013)。Cooper(1990)调查发现,70%被调查的美国高新技术产业的公司由团队创立。张玉利等(2011)对国内8大城市新生创业者的调查发现,在创业起步阶段就选择团队创业形式的比例达52.6%。

随着团队创业成为主要的创业形式,创业团队研究逐渐成为学术界关注的焦点。为了弄清创业团队对创业绩效的影响,学者们从不同理论视角进行了研究。比如基于组织行为理论的“投入—过程—产出”(input-process-outcome, IPO)模型、“投入—转化—产出”(inputs-mediators-outcomes, IMO)模型,以及基于产业经济学的“结构—行为—绩效”(structure-conduct-performance, SCP)模型。在这些研究中,异质性^①(heterogeneity)作为团队构成的一个关键属性受到了广泛地关注。创业团队异质性是指团队成员在人口特征、经验、认知观念、价值观等方面表现

收稿日期:2017-04-10

基金项目:国家社会科学基金项目(16BGL027)

作者简介:程 江(1973—),男,天津财经大学商学院讲师,硕士生导师。

^①也有学者称之为多样性(diversity),已有研究多数不区分两者,经常混用。本文也认为两者用于表述创业团队时,意思一致。

出的差异性(刘刚等,2017a)。根据IPO模型和IMO模型,创业团队异质性构成(作为团队投入的一个要素)影响后续的团队活动和团队过程,进而影响团队绩效。SCP模型则认为创业团队的异质性结构影响创业团队的决策或行为,进而影响创业绩效。

尽管已有研究结论普遍支持创业团队异质性对创业绩效具有影响,但对这一影响的作用机理仍存在争论。比如信息决策理论认为,因为可以将具有不同技能、经验和社会关系的人汇聚在一起,异质性团队能够提供更多、更好的信息。通过成员间的互动交流,异质性团队更可能实现想法、经验、资源的融合和放大,从而做出更为科学的决策,有利于企业绩效(Williams和O'Reilly,1998;Jehn等,1999;Harrison等,2002;Horwitz和Horwitz,2007;Joshi和Roh,2009);社会分类理论则认为,团队异质性会引起团队成员的社会分类现象,可能破坏群体过程、产生人际冲突、影响团队凝聚力,从而不利于团队合作和组织绩效(Williams和O'Reilly,1998;Williams,2016)。

那么,创业团队异质性对创业绩效到底存在何种影响?这些影响的作用机制是什么?本文对已有研究(特别是实证研究文献)进行了系统地梳理和分析,并在此基础上探讨了未来研究的可能方向以及对创业实践的启示。

二、创业团队异质性

(一)创业团队的界定

目前,对创业团队异质性的理解和认识多沿袭自对团队异质性的研究。但是,创业团队具有明显不同于一般团队的特性,因此有必要对创业团队的定义进行梳理。虽然理论界已从多个视角对创业团队进行了广泛的研究,但对创业团队(entrepreneurial team)的定义仍没有达成共识。分歧主要集中在创业团队的人员构成、经济利益的取得方式、所处的时间阶段等方面(黄昱方和秦明青,2010)。Kamm(1990)认为创业团队是由两个或两个以上的个人共同创立的组织,这些个人在组织中拥有同等的财务利益,并且出现在公司预启动阶段,即在组织开始向市场提供商品或服务之前的阶段。这个定义强调团队成员的“平等”财务利益,将时间限定在组织“成立之初”。但在实践中,创业团队成员的财务利益通常是不平等的;在时间上,一个成员完全可能在非成立之初的时间点上成为创业团队的一员。Cooney和Grilli(2005)在Kamm(1990)定义的基础上,将创业团队定义为两个或以上积极参与创业企业发展并在企业中具有重大财务利益的人,还强调了团队成员在财务利益上的弹性和创业企业发展的动态性,成员可以在企业的任何阶段加入(或离开)。此外他们认为创业团队仅存在于新创企业中而不包括从已成立组织中发展出来的团队。该定义与创业现实更接近,具有更广泛的适用性,得到了理论和实践界的广泛认可。但这一定义仍存不足,因为何为“积极参与”、何为“重大财务利益”,在理解时具有一定的模糊性。

Schjoedt和Kraus(2009)认为创业团队应与一般的团队(group)进行区分。他们将创业团队定义为由两个或更多个人组成,为了企业的未来和成功共同工作,在创业企业有财务或其他利益,对团队和企业负责,在创业的早期阶段担负行政管理职责,被自己和其他人看作是一个社会实体(social entity)。他们的定义强调了团队成员的相互依存性以及团队和企业的共同承诺(shared commitment)。与之前学者不同,他们认为团队成员在企业中的利益不仅限于财务利益,还包括非财务的其他利益。不过,他们忽视了创业团队成员通常集所有权和经营权于一身这一特点。

朱仁宏(2012)在总结前人定义的基础上,认为创业团队是由两个或以上具有共同愿景、共同创办新企业或参与新企业管理、拥有股权且直接参与战略决策的人组成的特别团队。这个定

义指出了创业团队成员之间的相互依存性,明确了创业团队成员集所有权和经营权于一身,且直接参与战略决策的特性。正是这些特性使创业团队区别于高管团队(top management team, TMT)与工作团队(work team)。创业团队成员为了共同的目标走到一起,他们的相互依存性远高于高管团队。虽然部分高管团队成员也有股权,但他们的持股比例往往远低于创业团队成员。高管团队虽具有经营管理权,但他们极少直接参与战略决策,通常只是战略决策的参与者。工作团队一般不具有股权并仅从事事务性工作或较低层次的管理工作。

(二)创业团队异质性

对创业团队异质性的认识多沿袭自团队异质性。Finkelstein和Hambrick(1990)认为团队异质性是指团队成员人口统计特征(年龄、性别、种族等)以及技能、经验、认知观念、价值观等方面表现出来的差异化。后续学者在研究团队异质性与企业绩效关系时,基于不同的研究视角,对团队异质性的分类进行了细化。Williams和O'Reilly(1998)提出性别、年龄、种族等异质性属于低工作相关异质性,而教育和经验异质性则属于高工作相关异质性。Jehn(1999)将团队异质性分为社会类别异质性(性别、种族、民族等)、信息异质性(由教育背景、工作经验等产生的观点和意见的差异)和价值观异质性。Harrison等(2002)将团队异质性分为浅层异质性和深层异质性,浅层异质性主要指人口统计特征(年龄、性别、种族等)方面的差异,这类异质性容易观察和测量,也被称为高可见度异质性或外部异质性;与浅层异质性相对的深层异质性指团队成员心理方面的差异,比如人格特质、价值观以及态度、偏好和信念等方面的差异。这类异质性不容易被观察或测量。Jackson等(2003)将团队异质性分为关系相关异质性与任务相关异质性。关系相关异质性主要反映团队成员的社会属性,比如性别、年龄、种族等人口统计特征变量;任务相关异质性主要反映团队成员与工作能力相关的特质,比如工作年限、教育水平等。牛芳等(2011)将创业团队异质性分为身份相关异质性(性别、年龄、种族等)和任务相关异质性(行业经验、职能经验、教育程度等)。胡望斌等(2014)将创业团队异质性分为功能性异质性(行业经验、职能经验、创业经验、人格、价值观、偏好等)和社会性异质性(教育水平、年龄、性别等)。

可以看出,学者们的分类既有不同也有交叉。在研究创业团队与创业绩效异质性关系的文献中,有两类异质性受到了广泛的关注:针对人口统计特征的异质性(年龄、性别、种族等)和任务相关的异质性(教育程度、职能背景和职能经验、工作背景和工作经验、行业经验等)。本文将两类异质性的特点、属性和类似概念进行了整理(见表1)。

表1 创业团队异质性分类

| | 人口统计特征异质性 | 任务相关异质性 |
|------|---|--|
| 特点 | 成员在人口统计特征方面的差异,这些特征易于观察和测量,常常作为社会分类的标准 | 反映成员在知识、技能和经验等方面的差异,这类特征与工作胜任能力有关 |
| 主要属性 | 年龄 性别 种族或民族 国籍等 | 教育程度、职能背景(财务、营销、研发等岗位)和职能经验、工作背景(工作过的企业类型、数量等)和工作经验(任期长度)、行业经验等 |
| 类似概念 | 低工作相关异质性(Williams和O'Reilly, 1998) 社会类别异质性(Jehn等, 1999) 浅层异质性(Harrison等, 2002) 关系异质性(Jackson等, 2003) 文化异质性(Richard等, 2004) 身份相关异质性(牛芳等, 2011) 社会性异质性(胡望斌等, 2014) | 高工作相关异质性(Williams和O'Reilly, 1998) 信息异质性(Jehn等, 1999) 功能性异质性(胡望斌, 2014) |

资料来源:作者根据相关文献整理。

已有研究对创业团队异质性的分类基本沿袭了高管团队与工作团队的分类方法。然而,创业团队与高管团队、工作团队既具有相似的属性,也有明显不同的特征。比如创业团队通常由具有强烈共同愿景和目标(志同道合)的成员构成,使创业团队在价值观以及态度、偏好等深层异质性方面相比于高管团队和工作团队具有更高的同质性。创业团队的这些特性,可能会影响到创业团队的决策行为以及沟通、冲突等互动行为,进而影响创业绩效,已有研究仍缺乏对相关问题的更深入的探索。

三、创业团队异质性对创业绩效的影响

已有研究对创业绩效(entrepreneurial performance或venture performance)的测量变量主要包括:里程碑事件(获取外部融资或IPO等)、成长性、创新水平和盈利能力等(Ma和Tan, 2006; Zhou和Rosini, 2015)。这是由创业企业的特点决定的。创业企业通常资源匮乏,更可能因资源不足导致创业失败(Eisenhardt, 1990; Delarue, 2008; Maschke和Knyphausen-Aufseß, 2012)。获取外部资源特别是资金的能力是其生存和成长的保障,因此,融资能力常被用来评价创业绩效;创业企业的产品(服务)还没有被市场广泛接受,对创业企业绩效的评价更关注其成长性;创新是创业企业的本质特征之一,因而通常作为评价创业企业绩效的重要指标。盈利能力虽是评价企业绩效的重要方面,但创业企业一般没有稳定的盈利且相关数据难以获得。

综上,本文将创业企业绩效分为融资、成长性和创新三个方面,并分别从这三个方面就创业团队异质性对创业绩效的影响及作用机理进行述评。

已有研究表明,创业团队异质性通常通过影响团队行为/过程(包括团队决策、团队成员互动和潜在外部投资者的决策)对创业绩效产生影响。本文据此提出创业团队异质性与创业绩效关系的梳理框架(见图1)。

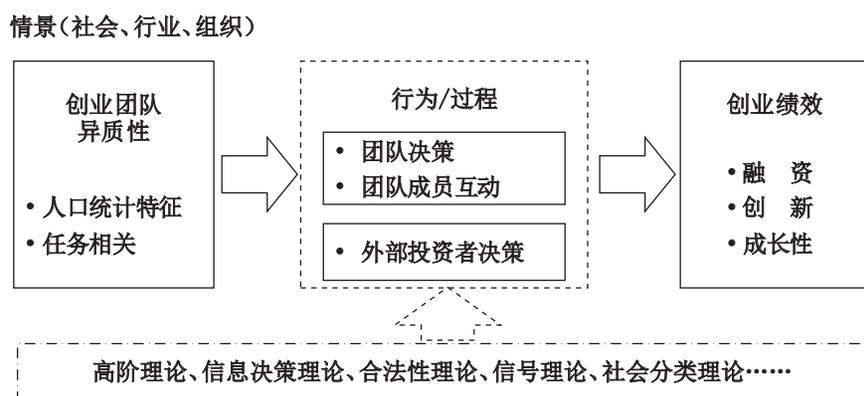


图1 创业团队异质性对创业绩效影响的分析框架

(一)理论基础

高管团队异质性的探索为创业团队异质性的研究提供了基础。根据已有文献,高阶理论是高管团队异质性研究的主要理论基础(胡望斌等, 2014)。高阶理论(upper echelons theory)由Hambrick和Mason(1984)提出,认为高管团队的经验、价值观和个性特征极大地影响其对面临状况的解释,进而影响他们的战略选择和组织绩效水平。之后,学者们开始运用高阶理论探索高管团队异质性与企业绩效的关系。由于创业团队成员通常是新创企业的核心高管,高阶理论在创业团队异质性与创业绩效的关系研究中也得到了广泛运用。但从结果上看,学者们并没有得出一致的结论。为了打开团队异质性与企业绩效间的“黑箱”,学者们探索将高阶理论与其他

理论相结合,如关注决策过程的信息决策理论,关注群体关系的社会分类理论、社会认同理论和相似吸引理论,以及在创业企业融资研究中应用较多的合法性理论和信号理论等。

信息决策理论(information and decision making theory)强调异质性团队的信息优势,认为异质性能够实现信息、知识、能力、技能等方面的互补(Williams和O'Reilly,1998)。异质性团队将具有不同技能、经验和社会关系的人汇聚在一起,能够提供更多更好的信息,刺激创新和创造力,有利于科学决策,并最终有利于企业的生存和绩效的提升。基于信息决策理论的研究通常预测团队异质性的积极效应(Williams和O'Reilly,1998;Van Knippenberg等,2004;Horwitz和Horwitz,2007;Joshi和Roh,2009;Stam等2014)。

社会分类理论(social categorization theory)的基本观点是个体对群体的认同是群体行为的基础。该理论认为个体首先会通过一些重要的特征(如年龄、种族、宗教等)将自己同他人进行归类,进而对自己所归属的群体产生认同,形成内群体偏好与外群体偏见。这种偏好或偏见会影响组织的行为和结果(Tajfel,1981,1982;Tajfel和Turner,1986)。与社会分类理论类似的还有社会认同理论和相似吸引理论,认为组织内在人口统计属性、态度、价值观等方面具有相似性的个体更容易相互认同与相互吸引。基于社会分类理论的研究多认为团队构成异质性对组织绩效具有消极影响,因为异质性强的团队成员间交流沟通更困难,更可能缺乏积极的合作态度、信任和凝聚力,离职率更高(Milliken和Martins,1996;Williams和O'Reilly,1998;Ensley等,2002;Williams,2016)。

合法性理论(legitimacy theory)认为合法性是一种适当性、可接受性的社会判断,是帮助企业获得所需资源的一种重要资源(Zimmerman和Zeitz,2002),也有学者将其译为合理性。团队的合理组合有利于提升新创企业的合法性,使外部资源所有者更容易相信企业具有的发展潜力,有利于企业获取资源(石书德,2011)。

信号理论(signaling theory)被广泛用于创业研究领域(Certo等,2009;Connelly等,2011),认为更好和更有信誉的高管团队可以减少信息不对称,可靠地向外部投资者传达公司的投资价值(Allen和Faulhaber,1989;Chemmanur,1993)。Lester等(2006)提出管理团队的特征可以成为传达公司合法性的信号从而吸引投资者对公司进行投资。

社会资本理论、社会网络理论等理论也被用于创业团队异质性研究中(Colombo和Grilli,2005;Mollick,2014),但应用不多,本文不再详述。

(二)创业团队异质性对创业企业融资的影响

新创企业为了企业的生存和发展需要从外部渠道获取资金,但是由于缺乏资源和可证实的能力,获得外部融资非常困难。有研究认为,提升合法性是创业企业增强外部融资能力的重要机制。

实证研究总体证实了异质性创业团队对获取风险投资以及IPO的正向影响。Baum和Silverman(2004)发现风险投资公司非常注意创业团队的构成和质量,当新企业申请早期风险投资时,一个具有丰富业务经验的平衡团队是投资者关心的问题。周劲波等(2006)发现创业团队成员的专业知识结构异质性有助于企业获取风险投资。Zimmerman(2008)认为创业企业早期高管团队异质性向潜在投资者提供了IPO质量的信号,其研究表明,早期高管团队的功能背景和教育背景异质性与更高的IPO融资有关。徐志坚等(2013)发现创业团队职能异质性和教育异质性越高,创业企业首次公开募股折价越小,表明这类公司获得了更多的融资。Vogel等(2014)使用商业媒体网站招聘的2 894人的大样本,运用实验方法研究了创业团队异质性对外部融资的影响,发现面向任务(教育、经验)的异质性和面向关系(年龄、国籍)的异质性均与受访者提供资本的意愿显著正相关。赵文红和薛朝阳(2017)探讨了创业团队异质性对新创企业

建立认知合法性并获取创业所需资源(包括融资)的影响。研究发现创业团队异质性与认知合法性呈倒U形关系,并认为当创业企业对外部资源需求较强时,在创业团队构建或调整时应适当提高团队异质性,因为适度的团队异质性有利于提升团队合法性,进而有利于创业企业获取资源。

有研究发现创业团队异质性对融资的影响会受到其他因素的影响,比如Beckman等(2007)发现创业团队成员的工作背景异质性(曾为多个雇主工作过)和功能异质性有助于创业企业获得风险投资和成功IPO。但当人力资本特性(启动或执行经验)作为控制变量加入模型中时,创业团队功能异质性的影响变弱了,同时,团队成员替换率也会影响IPO的可能性。

随着互联网金融的兴起,创业融资方式和渠道正在迅速演变,越来越多的创业者利用众筹方式或使用社交网络筹集资金。学者们已开始对创业团队异质性与这些新融资方式的关系开展研究。Mollick(2014)研究了新企业众筹成功和失败的潜在原因,结果表明在众筹中企业创始人的社交网络是许多项目初始资金的重要来源。一般来讲,异质性团队相比于同质性团队拥有更广泛丰富的社会网络,其众筹成功的可能性更大。刘刚和王泽宇(2016)利用互联网众筹平台数据,发现创业团队文化异质性对互联网创业融资绩效的影响存在倒U形关系。研究还发现创业团队的教育水平与创业经验对上述关系具有调节作用,教育水平与创业经验的提升能够降低团队文化异质性对创业融资绩效的影响。

图2对创业团队异质性对创业融资影响的已有研究进行了总结。

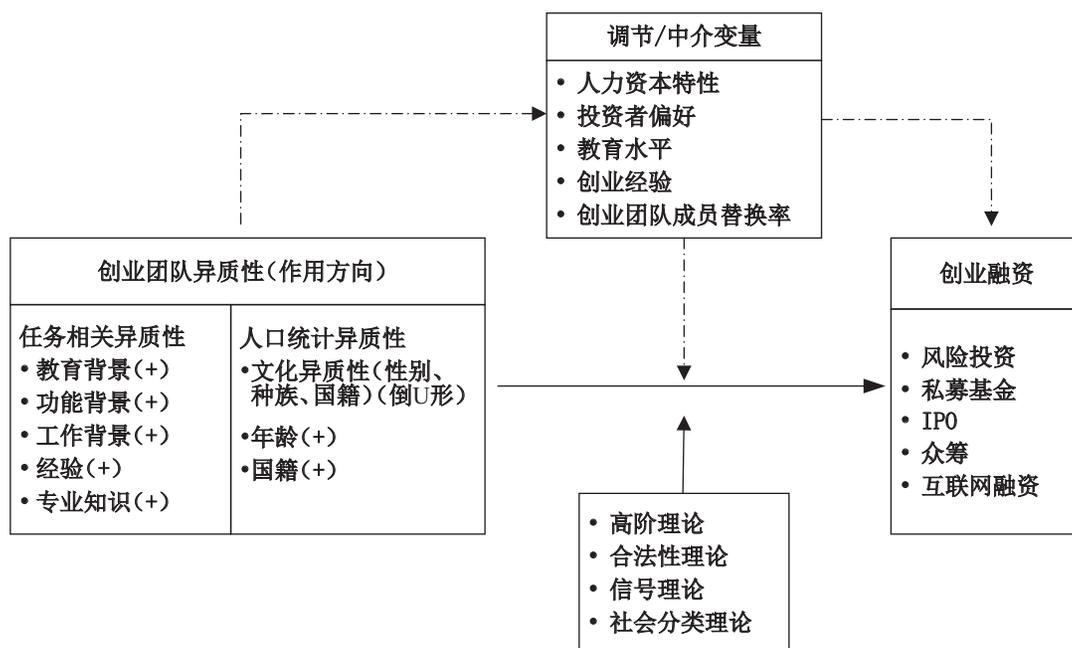


图2 创业团队异质性对创业企业融资绩效的影响

创业团队异质性对创业融资影响的研究多站在外部投资者的视角。对外部投资者来说,创业团队构成是其最关心的因素之一。构成合理的异质性团队能够增加外部投资者对创业企业的信心,更容易获得融资。这与高阶理论、合法性理论和信号理论假设一致,并得到了实证研究结论的支持。总体上,创业团队异质性对创业融资具有正向作用。只有少数文献的研究结果表明创业团队的文化异质性与互联网融资成倒U形关系。

众筹、互联网金融等新的融资形式使创业融资发生了新的变化。比如团队成员的网络关系

成为影响融资的重要因素。异质性团队相对于同质性团队有更广泛的网络连接,更可能融资成功。当前,上述问题的研究仍处于起步阶段,相关假设有待于实证研究的进一步验证。

(三)创业团队异质性对创业企业创新的影响

创新对企业生存和发展具有非常重要的影响(Lopez-Cabrales等,2009)。创业团队构成与创新关系的研究总体支持异质性团队更有利于创新的假设。异质性团队中,拥有不同意见和想法的成员更可能在互动中激发、放大他们的创造力、创新性,从而促进企业创新成功(Keeley和Knapp,1994;Williams和O'Reilly,1998;Pelled等,1999;Mellewigt和Späth,2002)。

Beckman(2006)发现先前工作经验异质性较强的团队表现出更多探索性和创新性的行为,因为他们有更多的外界联系和独特的想法。Henneke和Lüthje(2007)发现跨学科的创业团队组成影响新企业战略规划过程的质量,从而间接影响产品创新。朱国军等(2013)发现教育程度、专业背景、年龄及任期异质性对企业创新绩效均有促进作用。Kristinsson等(2015)调查发现创业团队信息异质性与创意产生、创意实现正相关。倪旭东等(2016)研究了团队异质性的平衡性对团队创造力的影响,发现团队知识异质性的平衡性能够积极影响团队创造力。

少数学者认为团队异质性不一定比同质性团队更有利于创新。Amason等(2006)发现,在高创新性公司中,由于面对面交流需求的增加,能够进行开放协同交流的同质性团队的表现优于异质性团队。

Jeffcutt和Pratt(2002)、Elsbach和Kramer(2003)认为,由于创造力既不是静态的也不仅仅限于个人的思维,而是动态的并依赖组织互动过程,而互动过程受情境和人际沟通的影响很大。Shin等(2012)提出在研究团队异质性与创造力、创新性关系时需考虑多种中介或调解变量的影响。

Drach-Zahavy和Somech(2001)研究了团队互动过程(交换信息、学习、激励和谈判)与团队结构对创新的贡献,发现团队异质性构成与团队创新正相关,团队互动过程调节团队异质性和团队创新之间的关系,团队互动过程是将团队异质性转化为创新的重要机制。Bouncken(2004)发现文化异质性创业团队如果加强沟通,可增强创造力。杨俊等(2010)发现团队先前经验异质性和职能背景异质性对产品与服务创新、市场交易结构创新有影响,且其影响受团队冲突特征的调节。杜海东(2014)发现工作经验异质性对进入战略创新(产品创新、交易结构创新)的影响与创业团队的创业学习方式密切相关。认知学习方式能够明显增强行业经验异质性和职能经验异质性对进入战略创新的影响,而经验学习方式则无显著影响。

图3对创业团队异质性对创新绩效影响的已有研究进行了总结。

可以看出,创业团队异质性对创业企业的创新绩效具有积极的促进作用。信息决策理论得到较多验证,而社会分类理论则鲜有提及。另外,团队过程变量对创业团队异质性与创新绩效间的关系具有较强的中介或调节效应。因此,创业团队应采取有效措施促进团队互动、团队沟通和团队学习,以最大限度地提升企业的创新绩效。

近年来,基于互联网商业模式创新的创业行为越来越多,但对创业团队异质性与其关系的研究还非常少,相关理论探索有待开展。

(四)创业团队异质性对创业企业成长性的影响

在研究创业企业成长性绩效时,国外学者常用的指标包括销售增长、雇员增长、市场增长、资产增长等(Eisenhardt和Schoonhoven,1990;Ensley等,2002;Colombo和Grilli,2005;Hmieleski和Ensley,2007;Chaganti等,2008;Patzelt等,2008;Vissa和Chacar,2009;Maschke和Knyphausen-Aufseß,2012)。国内学者较少单独采用某一个增长指标,而常采用量表打分的方法对企业的成长性、财务绩效以及创新能力等进行综合绩效评价(陈忠卫和常极,2009;牛芳

等,2011;胡望斌等,2014;张秀娥等,2014;吴岩,2014)。这类综合绩效更多地体现了创业企业的市场前景和成长性,本文将将其统称为成长性绩效。

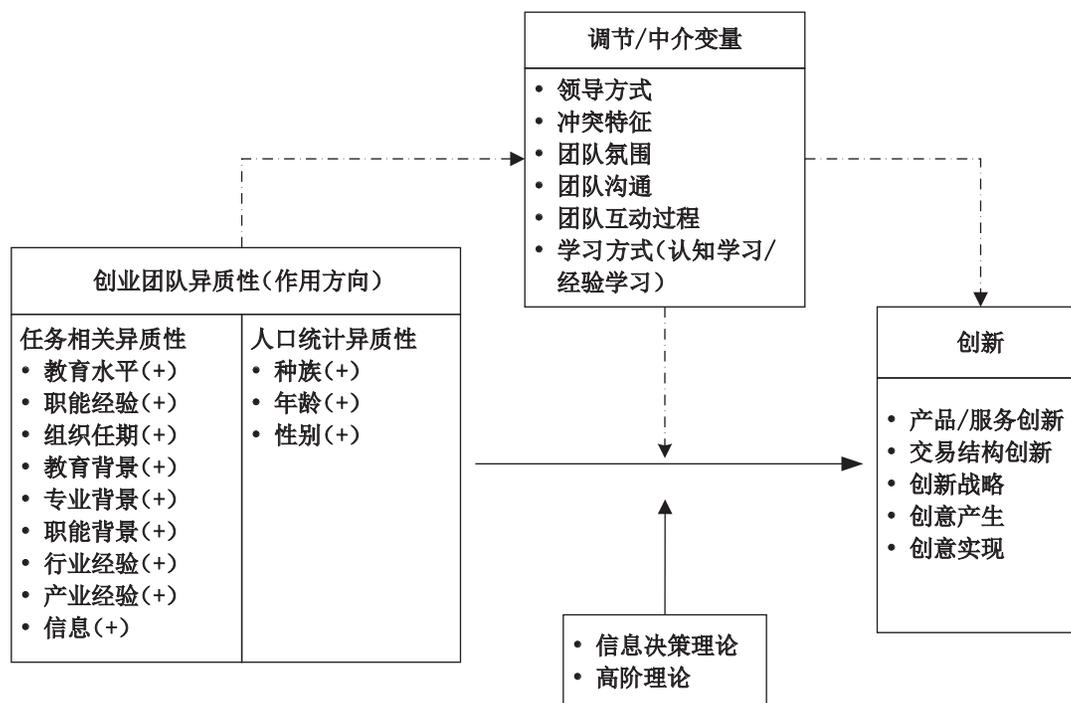


图3 创业团队异质性对创业企业创新绩效的影响

团队异质性与企业成长性的关系是一个受到广泛关注也很具争议的问题(石书德等2011, Maschke和Knyphausen-Aufseß, 2012)。根据信息决策理论,异质性团队能够提供更为全面的信息和观点,有助于做出科学的决策,从而有利于公司业绩的增长。而根据社会分类理论,异质性团队会造成成员间冲突、影响团队凝聚力,进而对企业成长性产生不利影响。为解释这一争议,学者们通过考虑环境因素的影响、加入不同的中介或调节变量进行了深入的探索。其中,环境因素主要包括:行业环境、市场环境、企业成长阶段、企业发展状况(扩张还是收缩)、企业类型(是否创新企业)等。中介或调解变量包括:管理复杂性、领导者风格、领导者乐观心理、集体创新力、团队氛围、团队学习方式等。

尽管存在研究结论不一致的情形,多数实证研究验证了创业团队异质性对企业成长性的积极影响。Eisenhardt(1990)发现团队年龄异质性和行业经验异质性正向影响销售增长,并且这种正向影响随企业成立时间而增强。Hmieleski和Ensley(2007)研究了团队异质性(功能、教育专业、教育水平和技能)、行业环境动态性、领导者行为类型等对新创企业绩效(收入增长和员工增长)的影响,发现在稳定的行业环境下异质性团队与权力型领导者匹配时表现最好,而动态行业环境下异质性团队与指导型领导者匹配时有最好的表现。Vissa和Chacar(2009)发现功能背景异质性对销售增长有正向作用。牛芳等(2011)以团队领导者乐观心理作为调节变量,验证了行业经验异质性对新企业绩效(市场占有率、销售收入增长率和净利润三方面表现的主观打分)有正向影响,而年龄异质性对新企业绩效有负向影响,并且行业和职能经验异质性与新企业绩效之间的关系受团队领导者乐观心理的正向调节。陈忠卫和常极(2009)发现团队年龄异质性、组织任期异质性等人员特征变量异质性与集体创新能力、公司绩效(公司销售增长率、利润增长率和市场竞争力的主观打分)正相关,集体创新能力在团队异质性与公司绩效关

系中具有中介作用。杨俊等(2011)发现创业者的先前管理职位异质性、行业相关经验有利于新技术企业绩效,而且创业机会创新性调节着上述影响机制。相对于创新性较低的机会而言,创新性较强的机会更依赖经验异质性而不是经验职能相关性来获得更佳绩效。张秀娥等(2014)证明了创业团队异质性(年龄、职能背景和教育背景方面的异质性)对创业绩效(获利性与成长性的主观评分)具有直接的正向影响,并且团队氛围对其影响有中介作用。吴岩(2014)发现知识异质性(学历背景、工作经验异质性)对创业绩效(财务绩效与员工增长、市场增长的主观打分)总体具有正向影响,且创业学习在知识异质性与创业绩效之间起中介作用。

少数研究发现团队异质性对企业成长性具有负向影响,比如Ensley等(1998)发现团队异质性与增长负相关^①。Ughetto(2016)发现创业团队教育背景异质性对全球性创业企业增长有负向影响。

还有学者发现某些团队异质性与企业绩效之间不是简单的线性关系。比如Amason等(2006)的研究显示,在高创新程度的新创企业中,高层管理团队年龄、教育水平、专业异质性与创业绩效间呈负相关关系;而在低创新程度的新创企业中,则没有负相关关系。胡望斌等(2014)整合高阶理论与社会认同理论,研究了团队异质性与创业绩效的逻辑关系及创业导向发挥的作用,发现新技术企业创业团队社会性异质性(年龄、教育水平)和职能经验异质性均与企业绩效(财务、创新与增长绩效的主观打分)呈倒U形关系。

图4对创业团队异质性对公司成长性绩效影响的已有研究进行了总结。

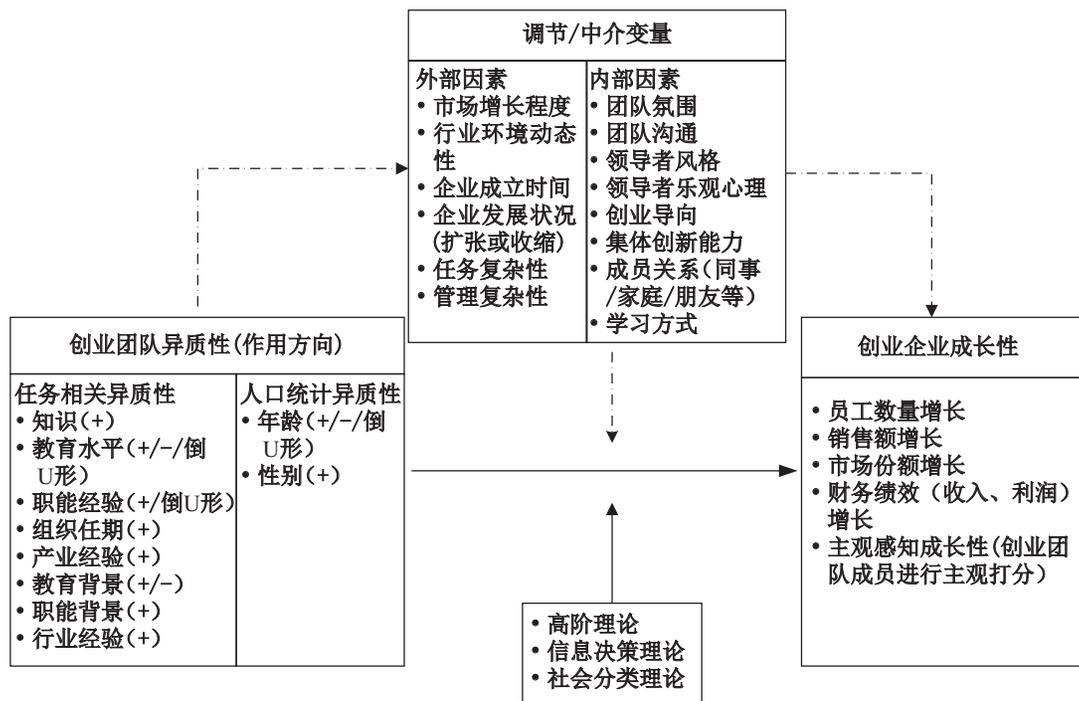


图4 创业团队异质性对创业企业成长性绩效的影响

可以看出,一方面,创业团队异质性(特别是任务相关异质性)对创业企业成长性绩效总体具有积极的影响,信息决策理论得到较多验证;另一方面,创业团队异质性与创业企业成长性的关系呈现出一定的复杂性。这可能是由于创业企业成长性受多种因素的影响,在无法有效排

^①这可能与其选择的样本有关,他们从美国成长最快的500家私人公司中选取了88家作为研究对象。这88家公司相对于500家之外的其他公司,增长已经很快了。

除其他可能的竞争性假设的情况下,仅考虑单一或少数因素可能导致结论的不一致甚至相互矛盾。

四、讨论

(一)总结

本文将创业绩效分为融资、创新和成长性三个方面,并对创业团队异质性与三者间的关系及作用机理进行了系统地梳理与分析。总体上看,实证研究支持了创业团队异质性(尤其是任务相关异质性)对创业企业融资、创新和成长性存在积极影响的结论。合法性理论、信号理论和信息决策理论得到较多验证,社会分类理论则较少得到支持。Beckman等(2007)认为创业研究中不应过多强调社会分类理论,因为创业团队成员是自愿组合在一起为了共同的目标进行创业,他们之间因异质性产生的矛盾冲突会低于高管团队和工作团队,此外,创业团队成员人数一般较少^①,缺乏社会分类的规模基础。

已有研究显示创业团队异质性与创业融资、创新关系的研究结论具有较强的一致性,而与创业企业成长性关系的研究结论则呈现出复杂性。出现上述现象的原因可能在于创业团队异质性对创业企业融资或创新的影响比较直接,而创业企业的成长性由于受企业内外部多种因素的影响,创业团队异质性与企业成长性间不存在简单的因果关系。

(二)未来研究展望

1. 重视创业团队异质性的独特性对创业绩效的影响

已有研究受高管团队和工作团队异质性的影响较大,缺乏对创业团队异质性特性的更深入考虑。创业团队异质性具有明显区别于高管团队和工作团队的独特性,这些特性会影响创业团队的决策行为和互动行为,进而影响创业绩效。这些特性主要体现在以下三个方面:

首先,创业团队异质性是建立在团队成员创业目标、风险偏好等高度一致的基础之上的。这意味着创业团队在认知、价值观、偏好等深层异质性属性上的同质程度高于高管团队或工作团队。根据Harrison等(2002)的研究,随着时间的推移和团队成员间合作的增加,性别、年龄、学历等浅层异质性对团队绩效的影响会弱化,深层异质性对团队绩效的影响会加强。因此,未来应进一步深入探讨创业团队深层异质性,以及深层异质性与浅层异质性交互作用对创业绩效的影响。

其次,创业团队成员一般均在创业企业投资入股,创业团队成员通常集所有权与经营权于一身,在创业企业具有重大财务利益,个人利益与企业利益紧密捆绑,这些特点会影响团队异质性研究的假设(刘松博等,2010)。后续研究应考虑创业团队成员所有权与经营权的结合程度以及创业团队个人利益与企业利益的捆绑程度对创业团队异质性与创业绩效关系的影响。

再次,创业团队成员之间往往存在各种先前关系。比如先前共同工作经历形成的同事关系,家族企业中成员间的亲属关系,大学生创业中的同学关系、校友关系,农民工创业中的同乡关系,以及创业团队成员中普遍存在的朋友关系等。这些关系会对创业团队异质性与企业绩效关系产生重要影响。已有研究发现,如果成员具有先前共同的工作经历,则更可能形成一个高效的团队,因为团队成员在共同的工作经历中已克服了相处中可能由异质性导致的障碍,能够实现高效的协同工作从而促进团队绩效(Eisenhardt, 1990; Beckman, 2006)。Schjoedt等(2013)发现亲戚关系会弱化家族企业创业团队异质性的影响。因此,未来研究可以将创业团队成员之间的关系变量作为调节或中介变量,探讨其对创业团队异质性与创业绩效间关系的影响。

^①根据Eisenhardt(1990)和石书德(2016)等的调查,4人以上即是较大规模的创业团队。

2. 拓展创业团队异质性的研究视角

已有研究对创业团队异质性的研究大多集中于人口统计特征异质性、任务异质性等方面。Harrison和Klein(2007)提出应该关注团队异质性的结构,并从分离度^①、类别多样性^②和不平等性^③三个维度对异质性进行了深入分析,认为分离度大会降低团队凝聚力,导致更多人际关系冲突和不信任;类别多样性能够激发更大的创造力和创新性,导致任务冲突,有利于提高决策质量;不平等性会引起更多团队内部竞争、怨恨的异常行为(resentful deviance)以及团队成员投入的降低。对异质性结构的关注进一步拓展和深化了团队异质性的研究,并有助于解释部分研究结论不一致性的现象。已有创业团队异质性研究多集中于类别多样性,对分离度和不平等性关注较少,未来的研究可以增加对这两个维度的考虑,比如探索创业团队成员利益分配或社会地位不平等性如何影响团队成员关系或团队决策过程从而影响创业绩效。

3. 关注中国国情和创业实践

第一,结合国情,拓展对创业团队异质性属性的研究。国外学者在研究团队异质性时常关注种族异质性、宗教异质性、国籍异质性等属性(Harrison和Klein,2007;Nielsen,2010;Homborg和Hong,2013;Mazra,2017),这些属性多基于西方社会文化背景。中国学者在研究中也应探索具有中国社会文化背景的异质性属性,以丰富中国创业团队异质性研究,如民族异质性、地域异质性,以及户籍异质性等。相关研究显示,在中国的社会文化背景下,这些属性均会对创业行为和创业绩效产生影响(刘志荣和姜长云,2008;周京奎和黄征学,2014;李雪莲等,2015;李江一和李涵,2016)。

第二,结合国内创业实践的最新进展设计创业绩效指标。已有研究对创业绩效指标的选择大多借鉴国外文献,比如对融资绩效的衡量多集中于获取风险投资或IPO等方式。中国资本市场仍处于发展阶段,能够进行IPO的企业一般是发展比较成功的大企业,这类企业在创业企业中占的比例较少。未来研究中,学者们可以多关注国内近几年发展迅猛的融资方式,比如互联网金融、众筹、“新三板”等。研究创业团队异质性对这些新兴融资方式的影响。另外,已有研究对创新绩效的衡量更多集中在产品或技术创新方面,较少关注商业模式方面的创新(刘刚等,2017b),后续研究可对此予以更多关注。

4. 进一步深入探索创业团队异质性如何才能发挥积极影响

已有研究显示,创业团队异质性对创业绩效的影响受企业内外部多种因素的影响,而且每种异质性属性对创业绩效均可能产生积极或消极影响。对此, Van Knippenberg等(2004)建议放弃将异质性的积极或消极影响与特定类型的异质性相联系的做法。未来研究应进一步深入分析团队异质性在何种条件下如何才能产生积极影响,并据此指导创业实践。比如Van Knippenberg等(2013)、Kearney等(2009)的研究发现,团队异质性对团队绩效能否产生积极影响取决于团队成员对异质性的态度,对异质性持开放态度的团队较之持排斥态度的团队,具有更高的绩效。Eisenhardt(2013)发现高效的团队能够有效管理异质性冲突,不会将任务冲突扩大为情绪冲突,即使处于高冲突状况仍能有效相处并促进企业绩效。以这些高效团队为样本,对其进行深入的挖掘,探索异质性团队的成功管理经验应是一个很有实用价值的研究方向。

5. 研究方法的完善

近年来,创业团队研究领域的定量研究文献逐渐增多,但国内学者采用案例研究、实验研究、元分析等研究方法的文献还较少。此外,已有研究多是静态研究,动态反映创业团队异质性

①separation, 团队成员立场或观点的不同,主要是价值观、信念或态度的分歧或对立。

②variety, 专业知识、职能背景、行业经验等方面的差异。

③disparity, 团队成员在薪酬、声望、地位、决策权威性、社会权力、社会资源方面的差距、不均等性。

与创业绩效关系的研究不多。由于创业企业面临的内外部不确定性较大,创业团队、创业绩效的波动性均较大,如果仅用静态数据研究创业团队与创业绩效的关系,所得结论可能有失偏颇(Srikanth, 2016)。为了提高结论的可靠性,建议开展更多的大样本时间序列研究,或者采用动态跟踪研究方法,对典型案例进行持续深入的追踪,探索创业团队影响创业绩效的动态作用机理。

(三)对创业实践的启示

一方面,鉴于创业团队异质性对创业绩效的有利影响,创业者在组建团队时要注意团队构成的合理性,并根据企业发展状况动态调整团队构成。另一方面,由于创业团队异质性对创业绩效的影响受企业内外部多种因素的影响,团队领导者要根据企业所处的环境条件、行业特点、企业发展阶段及面临的任務等调整领导风格,对团队异质性进行有效管理,比如引导团队成员对异质性的积极认知,以实现最大化异质性的有利影响,规避其不利影响。

主要参考文献

- [1]杜海东. 创业团队经验异质性对进入战略创新的影响: 创业学习的调节作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2014, (1): 132-139.
- [2]胡望斌, 张玉利, 杨俊. 同质性还是异质性: 创业导向对技术创业团队与新企业绩效关系的调节作用研究[J]. 管理世界, 2014, (6): 92-109, 187-188.
- [3]黄昱方, 秦明青. 创业团队异质性研究综述[J]. 科技管理研究, 2010, (16): 142-145.
- [4]李江一, 李涵. 住房对家庭创业的影响: 来自CHFS的证据[J]. 中国经济问题, 2016, (2): 53-67.
- [5]李雪莲, 马双, 邓翔. 公务员家庭、创业与寻租动机[J]. 经济研究, 2015, (5): 89-103.
- [6]刘刚, 李超, 吴彦俊. 创业团队异质性与新企业绩效关系的路径: 基于动态能力的视角[J]. 系统管理学报, 2017a, (4): 655-662.
- [7]刘刚, 王丹, 李佳. 高管团队异质性、商业模式创新与企业绩效[J]. 经济与管理研究, 2017b, (4): 105-114.
- [8]刘刚, 王泽宇. 创业团队文化多样性与互联网创业融资——基于产品众筹数据的实证分析[J]. 财贸经济, 2016, (6): 113-128.
- [9]刘松博, 董修荃, 杜晓琳. 不同类型团队的异质性研究比较与评价[J]. 软科学, 2010, (10): 18-22.
- [10]刘志荣, 姜长云. 关于农民创业发展的文献综述——以西部地区农民创业为重点[J]. 经济研究参考, 2008, (66): 37-47.
- [11]倪旭东, 项小霞, 姚春序. 团队异质性的平衡性对团队创造力的影响[J]. 心理学报, 2016, (5): 556-565.
- [12]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.
- [13]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.
- [14]石书德, 张炜, 高建. 影响新创企业绩效的创业团队因素研究[J]. 管理工程学报, 2011, (4): 44-51.
- [15]王飞绒, 陈劲, 池仁勇. 团队创业研究述评[J]. 外国经济与管理, 2006, (7): 16-22.
- [16]吴岩. 创业团队的知识异质性对创业绩效的影响研究[J]. 科研管理, 2014, (7): 84-90.
- [17]徐志坚, 魏娟, 夏伟. 高层管理团队异质性对创业企业首次公开募股折价的影响[J]. 南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学版), 2013, (4): 36-44, 158.
- [18]杨俊, 田莉, 张玉利等. 创新还是模仿: 创业团队经验异质性与冲突特征的角色[J]. 管理世界, 2010, (3): 84-96.
- [19]杨俊, 薛红志, 牛芳. 先前工作经验、创业机会与新技术企业绩效——一个交互效应模型及启示[J]. 管理学报, 2011, (1): 116-125.
- [20]张炜, 陈琳纯. 创业者的人力资本和社会资本对创业过程的影响[J]. 技术经济, 2009, (8): 22-27.
- [21]张秀娥, 孙中博, 韦韬. 创业团队异质性如何影响绩效: 基于团队氛围中介效应的分析[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2014, (3): 106-111.
- [22]张玉利, 龙丹, 杨俊. CPSED概述及其学术价值探讨[J]. 外国经济与管理, 2011, (1): 11-18.
- [23]赵文红, 薛朝阳. 创业团队异质性、认知合法性与资源获取关系研究[J]. 管理学报, 2017, (4): 537-544.
- [24]周劲波, 龙懂, 古翠凤. 影响创业融资因素的实证分析[J]. 工业技术经济, 2006, (11): 154-157.
- [25]周京奎, 黄征学. 住房制度改革、流动性约束与“下海”创业选择——理论与中国的经验研究[J]. 经济研究, 2014, (3):

158-170.

- [26]朱国军, 吴价宝, 董诗笑, 等. 高管团队人口特征、激励与创新绩效的关系研究——来自中国创业板上市公司的实证研究[J]. 中国科技论坛, 2013, (6): 143-150.
- [27]朱仁宏, 曾楚宏, 代吉林. 创业团队研究述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2012, (11): 11-18.
- [28]朱仁宏, 代吉林, 曾楚宏. 创业团队演化与治理研究: 基于人力资本理论的解释[J]. 学术研究, 2013, (10): 81-86, 100, 159.
- [29]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.
- [30]Baum J A C, Silverman B S. Picking winners or building them? Alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups[J]. *Journal of Business Venturing*, 2004, 19(3): 411-436.
- [31]Beckman C M, Burton M D, O'reilly C. Early teams: The impact of team demography on VC financing and going public[J]. *Journal of Business Venturing*, 2007, 22(2): 147-173.
- [32]Beckman C M. The influence of founding team company affiliations on firm behavior[J]. *Academy of Management Journal*, 2006, 49(4): 741-758.
- [33]Bouncken R B. Cultural diversity in entrepreneurial teams: Findings of new ventures in Germany[J]. *Creativity and Innovation Management*, 2004, 13(4): 240-253.
- [34]Certo S T, Holcomb T R, Holmes Jr R M. IPO research in management and entrepreneurship: Moving the agenda forward[J]. *Journal of Management*, 2009, 35(6): 1340-1378.
- [35]Chaganti R R S, Watts A D, Chaganti R, et al. Ethnic-immigrants in founding teams: Effects on prospector strategy and performance in new internet ventures[J]. *Journal of Business Venturing*, 2008, 23(1): 113-139.
- [36]Colombo M G, Grilli L. Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view[J]. *Research Policy*, 2005, 34(6): 795-816.
- [37]Connelly B L, Certo S, Ireland R et al. Signaling theory: A review and assessment[J]. *Journal of Management*, 2011, 37(1): 39-67.
- [38]Delarue A, Van Hootegem G, Procter S, et al. Teamworking and organizational performance: A review of survey-based research[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2008, 10(2): 127-148.
- [39]Drach-Zahavy A, Somech A. Understanding team innovation: The role of team processes and structures[J]. *Group Dynamics Theory Research, and Practice*, 2001, 5(2): 111-123.
- [40]Eisenhardt K M. Top management teams and the performance of entrepreneurial firms[J]. *Small Business Economics*, 2013, 40(4): 805-816.
- [41]Elsbach K D, Kramer R M. Assessing creativity in Hollywood pitch meetings: Evidence for a dual-process model of creativity judgments[J]. *Academy of Management Journal*, 2003, 46(3): 283-301.
- [42]Ensley M D, Pearson A W, Amason A C. Understanding the dynamics of new venture top management teams: Cohesion, conflict, and new venture performance[J]. *Journal of Business Venturing*, 2002, 17(4): 365-386.
- [43]Harrison D A, Klein K J. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations[J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32(4): 1199-1228.
- [44]Harrison D A, Price K H, Gavin J H, et al. Time, teams, and task performance: Changing effects of surface-and deep-level diversity on group functioning[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45(5): 1029-1045.
- [45]Henneke D, Lüthje C. Interdisciplinary heterogeneity as a catalyst for product innovativeness of entrepreneurial teams[J]. *Creativity and Innovation Management*, 2007, 16(2): 121-132.
- [46]Hmieleski K M, Ensley M D. A contextual examination of new venture performance: Entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2007, 28(7): 865-889.
- [47]Homburg F, Bui H T. Top management team diversity: A systematic review[J]. *Group & Organization Management*, 2013, 38(4): 455-479.
- [48]Horwitz S K, Horwitz I B. The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography[J]. *Journal of Management*, 2007, 33(6): 987-1015.

- [49]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.
- [50]Jeffcutt P, Pratt A C. Managing creativity in the cultural industries[J]. *Creativity and Innovation Management*, 2002, 11(4): 225–233.
- [51]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.
- [52]Joshi A, Roh H. The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(3): 599–627.
- [53]Kearney E, Gebert D, Voelpel S C. When and how diversity benefits teams: The importance of team members' need for cognition[J]. *Academy of Management Journal*, 2009, 52(3): 581–598.
- [54]Kristinsson K, Candi M, Sæmundsson R J. The relationship between founder team diversity and innovation performance: The moderating role of causation logic[J]. *Long Range Planning*, 2015, 49(4): 464–476.
- [55]Lester R H, Certo S T, Dalton C M, et al. Initial public offering investor valuations: An examination of top management team prestige and environmental uncertainty[J]. *Journal of Small Business Management*, 2006, 44(1): 1–26.
- [56]Lopez-Cabrales A, Pérez-Luño A, Cabrera R V. Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity[J]. *Human Resource Management*, 2009, 48(4): 485–503.
- [57]Ma H, Tan J. Key components and implications of entrepreneurship: A 4-p framework[J]. *Journal of Business Venturing*, 2006, 21(5): 704–725.
- [58]Maschke K, Knyphausen-Aufseß D Z. How the entrepreneurial top management team setup influences firm performance and the ability to raise capital: A literature review[J]. *Business Research*, 2012, 5(1): 83–123.
- [59]Mazra M. Entrepreneurial team diversity and new venture performance in Cameroon: The moderating effect of conflicts[J]. *International Journal of Innovation Management*, 2017, 21(4): 1750038.
- [60]Milliken F J, Martins L L. Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups[J]. *Academy of Management Review*, 1996, 21(2): 402–433.
- [61]Mollick E. The dynamics of crowdfunding: An exploratory study[J]. *Journal of Business Venturing*, 2014, 29(1): 1–16.
- [62]Nielsen S. Top management team diversity: A review of theories and methodologies[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2010, 12(3): 301–316.
- [63]Patzelt H, Knyphausen-Aufseß D Z, Nikol P. Top management teams, business models, and performance of biotechnology ventures: An upper echelon perspective[J]. *British Journal of Management*, 2008, 19(3): 205–221.
- [64]Pelled L H, Eisenhardt K M, Xin K R. Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1999, 44(1): 1–28.
- [65]Richard O C, Barnett T, Dwyer S, et al. Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions[J]. *Academy of Management Journal*, 2004, 47(2): 255–266.
- [66]Schjoedt L, Kraus S. Entrepreneurial teams: definition and performance factors[J]. *Management Research News*, 2009, 32(6): 513–524.
- [67]Schjoedt L, Monsen E, Pearson A, et al. New venture and family business teams: Understanding team formation, composition, behaviors, and performance[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2013, 37(1): 1–15.
- [68]Shin S J, Kim T Y, Lee J Y, et al. Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction[J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(1): 197–212.
- [69]Srikanth K, Harvey S, Peterson R. A dynamic perspective on diverse teams: Moving from the dual-process model to a dynamic coordination-based model of diverse team performance[J]. *Academy of Management Annals*, 2016, 10(1): 453–493.
- [70]Stam W, Arzlanian S, Elfring T. Social capital of entrepreneurs and small firm performance: A meta-analysis of contextual and methodological moderators[J]. *Journal of Business Venturing*, 2014, 29(1): 152–173.
- [71]Ughetto E. Growth of born globals: The role of the entrepreneur's personal factors and venture capital[J]. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2016, 12(3): 839–857.

- [72]Van Knippenberg D, De Dreu C K, Homan A C. Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(6): 1008–1022.
- [73]Van Knippenberg D, Van Ginkel W P, Homan A C. Diversity mindsets and the performance of diverse teams[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2013, 121(2): 183–193.
- [74]Vissa B, Chacar A S. Leveraging ties: The contingent value of entrepreneurial teams' external advice networks on Indian software venture performance[J]. *Strategic Management Journal*, 2009, 30(11): 1179–1191.
- [75]Vogel R, Puhan T X, Shehu E, et al. Funding decisions and entrepreneurial team diversity: A field study[J]. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2014, 107: 595–613.
- [76]Williams M. Being trusted: How team generational age diversity promotes and undermines trust in cross-boundary relationships[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(3): 346–373.
- [77]Zhou W C, Rosini E. Entrepreneurial team diversity and performance: Toward an integrated model[J]. *Entrepreneurship Research Journal*, 2015, 5(1): 31–60.
- [78]Zimmerman M A, Zeitz G J. Beyond survival: Achieving new venture growth by building legitimacy[J]. *Academy of Management Review*, 2002, 27(3): 414–431.
- [79]Zimmerman M A. The influence of top management team heterogeneity on the capital raised through an initial public offering[J]. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2008, 32(3): 391–414.

A Literature Review of the Relationship between Entrepreneurial Team Heterogeneity and Entrepreneurial Performance

Cheng Jiang

(Business School, Tianjin University of Finance and Economics, Tianjin 300222, China)

Abstract: Entrepreneurial team heterogeneity refers to the differences between the team members in the demographic characteristics, education, skills, experience, cognitive concepts, values, etc. As the entrepreneurial teams create most start-ups, the effect of entrepreneurial team heterogeneity on entrepreneurial performance has become an important issue in entrepreneurial research. Based on summarizing the research of entrepreneurial team heterogeneity, this paper divides entrepreneurial performance into three aspects: financing, innovation and growth. Then this paper reviews the literature of the effects of entrepreneurial team heterogeneity on the three respectively, and analyzes the theoretical logic behind entrepreneurial team heterogeneity affecting entrepreneurial performance. Future research should further deepen the understanding of entrepreneurial team heterogeneity, and pay more attention to the characteristics of entrepreneurial teams different from the top management teams as well as the resulting impacts. This paper finally discusses the implications of the existing research for entrepreneurial practice.

Key words: entrepreneurial team; entrepreneurial team heterogeneity; entrepreneurial performance

(责任编辑: 墨 茶)