

创业团队内部人际信任与工作绩效间的动态关系： 以加盟时间为调节变量

陈忠卫¹ 张琦¹ 华斌^{1,2}

(1. 安徽财经大学创业与企业成长研究所,安徽 蚌埠 233030;2. 南京大学商学院,江苏 南京 210093)

【摘要】 人际信任关系具有脆弱性,并且,加盟到创业团队的时间越长,人际信任关系发生潜在动态变化可能性越高。利用实地调研获得的199份有效问卷,研究发现:在不同时间段加盟到创业团队的成员之间,认知型信任和情感型信任都存在显著差异;在新创企业成长过程中,认知型信任对工作绩效正向作用在不断强化,而情感型信任对工作绩效正向作用却呈现退化的趋势;在新创企业成长前8年时间里,认知型信任对工作绩效正向作用要强于情感型信任。

【关键词】 创业团队;团队信任;工作绩效;加盟时间

【DOI 编码】 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2016.02.006

【中图分类号】F272 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2095-3410(2016)02-0048-12

一、引言

创业团队普遍具有高度不稳定性特征。Chandler和Hanks(1998)考察了12个创业团队个案后发现,只有2个创业团队在企业成立5年以后依然完整存活^[1]。但是,也有如小米、阿里巴巴等以创业团队为主导的新创企业在激烈的市场竞争中生存并延续,为社会创造了巨大价值。是什么因素维系着创业团队成员间和谐关系并推动新创企业成长?是什么因素导致创业团队解体乃至引发新创企业衰亡?2010年成立的小米公司,在七位相互信任的联合创始人共同努力下,仅用短短4年,已超越三星,占据中国智能手机市场的头把交椅。成立于1999年的阿里巴巴,现如今已是中国最大和世界第二大网络公司。马云曾指出,“阿里巴巴能走到今天,是因为大家的信任。团队当中适度的信任是必要的”。可见,人际信任不但对创业团队的形成及稳定具有重要意义(De Jong和Elfring,2010;Cruz等,2013)^{[2][3]},而且,对新创企业的成长质量也十分关

键。

创业团队内部人际信任是指个体对于团队其他成员行为的一种自信的正面预期,是认为其他成员值得信赖的一种心理状态。国内外学者一般将其划分为认知型信任和情感型信任(McAllister,1995;Kanawattanachai和Yoo,2002;韦慧民和龙立荣,2009)^{[4][6]}。由于创业团队在团队目的、权益分享和团队构成等方面明显区别于一般团队(陈忠卫等,2013)^[7],因此,创业团队内部人际信任也有别于一般团队信任,值得学术界深入探讨。以往,创业团队内部人际信任研究主要聚焦于四个问题:第一,创业团队内部人际信任的影响因素。如Ganesan(1994)和Mayer等(1995)探索了个体特征(异质性、声誉、信任倾向)对人际信任的影响^{[8][9]},陈忠卫等(2013)则深入研究了团队特征(目标明确性、角色合理性和任务依赖性)对人际信任的作用^[7]。第二,不同文化背景下的创业团队信任关系。如马可一和王重鸣(2004)比较了创业背景下中西方信

【基金项目】 本文是国家社会科学基金项目“新创企业创业团队内部的信任关系及其演化路径研究”(项目编号:12BGL058)的阶段性成果。

【作者简介】 陈忠卫(1968-),男,浙江东阳人,安徽财经大学教授、博士生导师,管理学博士。主要研究方向:创业与企业成长、组织行为学研究。

任的差异,指出信任与社会历史背景、创业环境和文化价值系统密切相关^[10]。第三,创业团队内部信任的形态结构与变化规律。如秦志华等(2014)提出不同阶段创业团队信任的形态结构不同,决定其发展到成熟阶段的关键是形成制度信任^[11]。第四,创业团队内部信任的作用机制。如 Zheng(2012)发现创业团队内部信任有利于知识共享以及绩效水平的提高^[12]。

尽管如此,学术界至今忽视对不同时间段加盟到创业团队的成员间人际信任的差异性,以及它对个体工作绩效动态影响的实证研究。加盟时间是指个体进入到创业团队中,能够拥有企业重大经营管理问题决策权的时间。在以往的创业团队研究中,时间变量经常被提及,如加盟时间、工作年限等,但是经常被作为控制变量加以考虑。如胡望斌等(2014)将新创企业成立时间作为控制变量,研究了创业导向对创业团队异质性与技术创业企业绩效间关系的调节效应^[13]。随着加盟时间延长,个体对创业团队其他成员的信任感,以及人际信任对个体工作绩效的影响可能发生微妙变化。

本文立足于新创企业创业团队,并将加盟时间分为不足2年、2-5年、5-8年三个阶段。在获取一手数据的基础上,重点研究:第一,创业团队成员往往是在不同时间段加盟到新创企业,彼此间认知型信任和情感型信任水平是否存在差异性。第二,认知型信任、情感型信任对个体成员工作绩效影响具有怎样的动态性变化规律。第三,在企业新创阶段,认知型信任与情感型信任谁将发挥更加重要的作用。所以,本文旨在动态性地考察创业团队人际信任及其作用的变化规律,以及它对新创企业成长可能的影响。

二、理论和假设

(一) 创业团队内部认知型信任的动态性

认知型信任是指个体成员在对其他成员充分了解和掌握值得对其信赖的证据后,对其他成员诚信、能力、可依赖性及创业认知的理性预期,主要表现为个体成员对同事产生的理性信任。Lewicki 和 Bunker(1995)将认知型信任的发展过程比喻为“种植花木”,即通过年复一年的耕种,了解到各块土地的特征,从而选择种植地点^[14]。也就是说,认知型信任

的发展依靠与对方有关的信息。随着时间的推移,个体了解到与对方有关的信息越多,越能够预测对方的行为,从而为信任与否提供依据。Tihanyi 等(2000)则通过对美国电子行业 126 家公司进行实证分析后发现,高管任职时间越长,越能够带来稳定、减少冲突、加强交流,越能够增强社会凝聚力、共享社会认知^[15]。也就是说,随着加盟时间的增加,认知型信任不是一成不变的,是一个动态发展的过程。大多数创业团队刚成立时,个体成员对他人的能力、人品、创业动机等方面有一定的认识(杨俊等,2010)^[16],此时个体成员对他人存在一定水平的认知型信任。随着加盟时间的延长,由于沟通与合作的增加,成员间有着更多相互认识的机会,能够进一步了解他人的历史信息、能力和声誉,对他人创业决策的认识也将进一步深化。如果个体成员得到的上述信息是正向的,那么其对他人的认知型信任水平会不断提高。反之,认知型信任水平会降低。同时,成员间逐渐加深的关系也使得彼此放松了对他人的警惕(张玉利等,2008)^[17],敢于并乐于展示真实的自己,这也为认知型信任的发展创造了条件。所以说,创业团队中个体成员对他人的认知型信任不是静态的,是随着加盟时间的延长不断变化的,不同时间段认知型信任的水平存在差异。据此,提出如下假设:

H1: 在不同时间段加盟到创业团队的成员之间,认知型信任水平存在显著差异。

(二) 创业团队内部情感型信任的动态性

情感型信任是指由于建立了密切的情感联系,从而个体成员相信其他成员的行为不会伤害自身的利益,进而给予的信任。其建立在感情纽带,是一种非理性信任,主要表现为对同事福利的关心、对同事需求的全面考虑。相对于认知型信任,情感型信任具有不同的特点与作用机制(Choi 等,2014)^[18]。McAllister(1995)通过对来自不同行业的 197 位管理者与专业人员进行实证分析,得出了随着时间的推移,双方交往次数越多、越感受到对方对自己的关心与呵护,那么个体对对方的情感型信任水平越高^[4]。Rousseau 等(1998)则在 McAllister 信任二元论的基础上,将信任的种类扩展为威慑型、计算型、关系型和制度型四种,并指出关系型信任与情感型

信任相似,随着时间的发展不断加强^[19]。Kanawat-tanachai 和 Yoo(2002)的战略性商业模拟游戏验证了这一观点^[5]。而秦志华等(2014)却认为,随着创业团队逐渐走向成熟,个体信任需要向组织信任转化,企业更需要以制度为基础的信任,情感型信任所占的比例不断下降,处于辅助地位^[11]。尽管学者们对于情感型信任的变化趋势存在分歧,但是依然能够看出,随着时间的推移,情感型信任是不断变化的。多数新创企业成立之初,选择家人、同学、朋友等熟人作为创业合作伙伴,而很少考虑陌生人,此时个体对其他成员已经存在一定水平的情感型信任。随着加盟时间的延长,个体与其他成员的交流增多,如果个体发现其他成员在工作与生活中真正关心、帮助自己,对自己充满善意,不会伤害自己的利益,那么个体对他们的情感型信任水平会进一步提高,此时,情感型信任普遍提高,最终会增强团队凝聚力,形成共同的团队文化与价值观。反之,情感型信任会受到影响。所以说,创业团队中个体成员对其他成员的情感型信任是不断变化的,不同时间段情感型信任的水平存在差异。据此,提出如下假设:

H2:在不同时间段加盟到创业团队的成员之间,情感型信任水平存在显著差异。

(三)创业团队内部认知型信任对工作绩效的动态影响

大多数学者认为,认知型信任对绩效具有显著的正向作用(何轩等,2008;Liang等,2013)^{[20][21]}。Schaubroeck等(2011)通过对来自香港和美国的191个金融服务团队进行分析后得出,认知型信任对绩效产生影响,并且在变革型领导与绩效间起到中介作用^[22]。Colquitt等(2011)则在实证分析后发现,受环境背景影响,信任与工作绩效间的关系具有复杂性;当不确定性以及风险较大,任务需要保证高可靠性时,信任更多来自于认知因素(正直);在不确定性以及危险程度较高的背景下,来自认知因素的高可靠性任务信任与工作绩效具有显著正相关关系^[23]。在创业团队中,个体成员对团队其他成员的认知型信任能够增加个体对其他成员的能力和创业决策的认同,提高个体与其他成员合作的意愿,减少与团队其他成员的冲突,促进良好的沟通与协调,进而提高其工作绩效(陈忠卫和雷红生,2008)^[24]。同

时,在创业团队组建初期,个体成员具有饱满的创业热情,团队成员间关系较为简单,如何整合到资金、技术等关键资源进而使新创企业站稳脚跟,是大多个体成员面临的首要难题(王晓文等,2009)^[25]。此时获取资金、技术等资源和实现创业梦想的动机对其工作绩效的影响程度更高,相对来说认知型信任的作用处于次要地位。但是,随着具有异质性的新成员不断加入团队,关系复杂性增加,个体成员更需要对他人创业认知、工作能力的认可,与他人互相依赖,形成合力,完成共同的团队目标,此时认知型信任对其工作绩效的影响变大。据此,提出如下假设:

H3:伴随加盟创业团队时间的延长,创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效的正向作用不断强化。

(四)创业团队内部情感型信任对工作绩效的动态影响

与认知型信任不同,对创业团队中其他成员福利的关心是形成情感型信任的基础。情感型信任能够拉近个体成员与其他成员的距离,促进情感承诺的提高,带来更多的员工回馈,提高工作绩效(韦慧民和龙立荣,2009)^[6]。Colquitt等(2012)研究后发现,情感型信任对工作绩效产生影响,并在组织公正与工作绩效间起到以交换为基础的中介作用^[26]。Lu和Hao(2013)在中国背景下指出,相对于认知型信任,情感型信任与绩效之间的正相关关系更加显著^[27]。Schaubroeck等(2013)则考虑了影响的滞后性,通过实证分析指出了情感型信任滞后影响着新加入成员的团队认同和角色绩效^[28]。在创业团队中,具有高情感型信任的团队会更加关心他人的组织需求,在尽心了解的基础上,将他人的需求当作自己的需要,为他人提供更多的帮助,带来更多的组织公民行为,从而提高其工作绩效。同时,在企业初创期,不同时间段个体成员的关注重点会有所变化。新创企业刚建立时,个体成员更关心企业融资、新技术的获取及应用等问题,更关注新创企业的生存,此时获取资金、技术等核心资源对工作绩效的影响程度更高。但是,随着异质性新成员不断加入创业团队,团队人数增加,成员多样性、关系复杂性逐渐提高,个体成员更需要与他人相互关心与帮助,营造和谐、相互信任的团队氛围,形成共同的文化与价

值观,像一家人一样共谋生存与发展,此时情感型信任对工作绩效的影响变大。据此,提出如下假设:

H4:伴随加盟创业团队时间的延长,创业团队内部情感型信任对个体成员工作绩效的正向作用不断强化。

(五)创业团队内部两类人际信任的相对重要性

相对于情感型信任来说,认知型信任的客观性更强,从知识获取的角度,获得客观上更为有用的知识对提高个人绩效更为有利(周密等,2009)^[29]。程德俊(2010)指出,认知型信任更容易诱导人们重复过去行为,当人们不断重复过去的经验时,更容易提高组织效率^[30],因此,相对于情感型信任,认知型信任对组织的效率绩效作用力更强。与此同时,也有一些学者认为情感型信任对绩效的作用更强。如韦慧民和龙立荣(2009)通过结构方程模型对563份上下级配对数据分析后发现,员工对主管的情感型信任对组织公民行为与任务绩效的影响要大于认知型信任^[6]。其实,认知型信任和情感型信任谁更重要,应该根据具体情境来确定。在某一特殊的情境下,可能某种信任对绩效的提升更加有效(Dirks和Ferrin,2002)^[31]。具体到新创企业创业团队中,尽管中国社会自古以来就是一个注重人际关系的社会,关系与人情是中国社会一大特色,但是创业团队面临的风险与挑战巨大,个体成员仅仅依靠与他人相互熟知的情感联系远远不够。只有个体成员认可团队其他成员拥有过硬的专业技能、拥有与自己相似或相同的创业动机、创业决策和奋斗目标,对其他成员维持一定水平的认知型信任,才可能更加促进其工作绩效的提高,更加促进创业团队乃至新创企业的不断成长。据此,提出如下假设:

H5:在公司新创阶段,创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效的正向作用要强于情感型信任。

三、研究方法

(一)样本选取与数据收集

问卷调查始于2013年4月,历时2个月。样本标准为“公司成立年限在8年以内的、处于公司中高层职位的新创企业创业团队成员”。为了使样本具有地域代表性,调研地区包括安徽省、江苏省、河

北省、甘肃省、河南省、天津市、上海市、北京市等。在问卷正式发放前首先进行面对面访谈,问卷在发放时,主要采用多人、实地发放的方式,具体途径包括:一是由第一作者利用在甘肃省白银市挂职副市长的机会,共发放120份问卷,回收问卷109份;二是在创业与企业成长研究所的协助下,笔者共发放问卷212份,回收问卷186份。两种方式共发放问卷332份,回收问卷295份,整体回收率88.855%。剔除不符合创业团队成员标准的填写者所提供的,以及漏选项多于2项的无效问卷,最后,共得到有效问卷199份,有效回收率为67.458%。

样本具体特征如下:从加盟创业团队时间来看,加盟创业团队5-8年之间的成员最多,共有76人(占38.191%);而加盟创业团队不足2年、2-5年之间的成员分别是72人(占36.181%)和51人(占25.628%)。从创业团队人数看,由4-5人组成的创业团队最多,共有88个(占44.221%);而由2-3人、6-7人、10-11人、12人以上和8-9人组成的创业团队分别为54个(占27.136%)、38个(占19.095%)、8个(占4.020%)、6个(占3.015%)和5个(占2.513%)。从新创企业类型来看,股份制企业最多,共有77家(占38.693%),私营企业有59家(占29.648%),个体工商户有22家(占11.055%),合伙制企业有19家(占9.548%),其他类型企业有12家(占6.030%),国有独资企业有10家(占5.025%)。从样本来源地区看,安徽省最多,共81个(占40.704%),而来自甘肃省、江苏省、北京市、天津市、上海市、河北省和河南省的样本数分别为58个(占29.146%)、39个(占19.598%)、6个(占3.015%)、6个(占3.015%)、5个(占2.513%)、3个(占1.508%)和1个(占0.503%)。

(二)测量

1. 创业团队内部人际信任

创业团队内部人际信任被表示为个体成员对其同事整体的信任感知,是一个个体层次的概念,包括正面预期和不确定性消除两个核心要素。参考McAllister(1995)的团队信任测量量表^[4],通过对原始文献的翻译与改编,最终形成了认知型信任和情感型信任两个维度共7个测量题项。其中,认知型信任有4个测量题项,如“我没有理由去怀疑创业

团队成员的工作能力和工作投入程度”;情感型信任有 3 个测量题项,如“创业团队内部可以自由地交流彼此感情和心理想法”。

2. 个体成员工作绩效

工作绩效体现了与工作或组织目标有关的行为或结果。借鉴 Williams 和 Anderson(1991)制作的关于工作绩效的成熟量表^[32],在此基础上进行修改,最终从两个方面测量工作绩效,包括代表工作完成程度的工作绩效以及代表工作奉献程度的工作绩效,一共包含 4 个题项,如“我能完成公司所期待的工作任务”、“我愿意付出比单位规定的要求更高的努力水平”等。

以上所有题项均采用 Likert 5 级量表,每位被调查者从自身角度进行打分,从 1 到 5 分别代表极不赞同、不赞同、基本赞同、赞同和完全赞同。

3. 加盟时间

根据加盟时间的定义,加盟创业团队的时间未必与加盟新创企业的时间完全一致。为了测量加盟时间,问卷题目初始设计为“您进入本企业创业团队后,拥有企业重大经营管理问题决策权的时间已达”,并提供包括“不足 12 个月”、“12 - 24 个月”、“24 - 36 个月”、“36 - 48 个月”、“48 - 60 个月”、“60 个月及其以上”在内的备选答案。在问卷回收后,再对时间选项进行技术处理,合并为“加盟时间不足 2 年”、“加盟时间为 2 - 5 年之间”、“加盟时间为 5 - 8 年之间”三种类型。

4. 控制变量

控制变量包括创业团队规模、新创企业所有制类型和来源地区,选择它们的原因:一是创业团队规模会影响到内部人际信任的复杂性程度;二是新创

企业所有制类型的不同,如在合伙制企业、股份制企业 and 国有企业里,创业团队成员参与决策的能力、决策方案被采纳的机会、团队决策速度等方面也不尽相同;三是我国幅员辽阔,区域文化差异较大,东中西部省份新创企业的成长环境迥异。

(三) 信度与效度

关于各变量的研究设计均以相关理论和文献作为支撑,借鉴前人开发和使用的量表,在设计过程中多次咨询相关领域的专家,并开展预测试,修正问卷的部分内容,这在一定程度上可以保证问卷的信度和效度。

同时,本文分别使用 SPSS20.0 和 AMOS17.0 统计软件对信度、收敛效度和区分效度进行检验。首先,个人工作绩效、认知型信任和情感型信任三个显变量的 Cronbach's α 值分别为 0.835、0.725 和 0.742,均大于 0.7,因此,测量结果具有很高的内部一致性。其次,认知型信任、情感型信任和个人工作绩效所有指标的因子载荷都在 0.6 以上,CR(组合信度)分别为 0.768、0.798、0.890,说明这三个变量显示出较好的收敛效度,同一变量的测量题项能够反映出这一构念。再次,本文也考察了各变量的区分效度。利用 AMOS17.0,将认知型信任、情感型信任和个人工作绩效同时纳入结构方程模型,并提出一系列竞争模型(两因子、单因子模型),结果如表 1。通过三因子模型与竞争模型的比较可以看出,三因子模型的数据拟合效果最佳(χ^2/df 小于 2, GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 均大于 0.9, RMR 小于 0.05), AIC 值最小,四个竞争模型的拟合指数明显劣于三因子模型,并且大多数竞争模型的拟合指数未达到可接受标准,因此各变量具有很好的区分效度。

表 1 概念区分的验证性因子分析									
模型	因子描述	χ^2/df	GFI	AGFI	RMR	NFI	CFI	IFI	AIC
三因子模型	CT; AT; WP	1.677	0.942	0.906	0.034	0.918	0.964	0.965	118.768
	CT + AT; WP	2.093	0.925	0.885	0.040	0.892	0.940	0.941	136.003
两因子模型	CT + WP; AT	5.040	0.779	0.661	0.071	0.741	0.778	0.781	262.715
	CT; AT + WP	5.791	0.775	0.655	0.081	0.702	0.736	0.740	295.031
单因子模型	CT + AT + WP	6.161	0.742	0.613	0.068	0.676	0.709	0.713	315.090

注:CT 代表认知型信任、AT 代表情感型信任、WP 代表工作绩效;“+”代表合并为一个因子。

四、实证结果

(一) 变量间的相关性

首先对变量之间的共线性进行检验。一般认为,容忍度值越接近于 1,方差膨胀因子 VIF 值小于

10,表示此解释变量与其他解释变量间不存在共线性问题。创业团队内部认知型信任、情感型信任、加盟时间三个变量的容忍度值最大为 1.000,最小为 0.977,均接近于 1。上述变量的 VIF 值最大为

1.024,最小为 1.000,远小于临界值 10。由此说明变量之间不存在多重共线性。

表 2 给出了主要研究变量的均值、标准差以及 Pearson 相关系数矩阵。其中,创业团队内部认知型信任与工作绩效显著正相关,相关系数为 0.346 ($P < 0.01$);创业团队内部情感型信任与工作绩效也显著正相关,相关系数为 0.280 ($P < 0.01$)。上述结果初步表明创业团队内部人际信任对工作绩效产生显著正向影响,更为准确的结论将在后文进一步实证检验。

表 2 各主要变量的描述性统计和相关系数矩阵							
	变量	均值	标准差	1	2	3	4
1	工作绩效	3.915	0.614	1.000			
2	认知型信任	3.465	0.602	0.346 **	1.000		
3	情感型信任	3.498	0.685	0.280 **	0.000	1.000	
4	加盟时间	2.020	0.864	0.235 **	0.153 *	-0.005	1.000

注:*表示 $P < 0.05$,**表示 $P < 0.01$ (双尾检验)。N = 199

(二)方差分析

根据 ANOVA 分析结果,在认知型信任与情感型信任两个维度上,相伴概率(Sig.)分别为 0.035 和 0.037,均小于显著性水平 0.05,说明不同时间段

表 3 创业团队内部人际信任的多重方差分析					
依赖变量	(I) 加盟时间	(J) 加盟时间	Mean Difference (I - J)	Std. Error	Sig.
认知型信任	不足 2 年	2 - 5 年之间	0.057	0.181	0.754
		5 - 8 年之间	-0.350 *	0.162	0.032
	2 - 5 年之间	不足 2 年	-0.057	0.181	0.754
		5 - 8 年之间	-0.407 *	0.179	0.024
	5 - 8 年之间	不足 2 年	0.350 *	0.162	0.032
		2 - 5 年之间	0.407 *	0.179	0.024
情感型信任	不足 2 年	2 - 5 年之间	0.425 *	0.181	0.020
		5 - 8 年之间	0.017	0.163	0.915
	2 - 5 年之间	不足 2 年	-0.425 *	0.181	0.020
		5 - 8 年之间	-0.408 *	0.179	0.024
	5 - 8 年之间	不足 2 年	-0.017	0.163	0.915
		2 - 5 年之间	0.408 *	0.179	0.024

注;N = 199,*为 $P < 0.05$ 。

(三)加盟时间的调节效应

根据现有理论可知,如果自变量是连续型变量,调节变量是类别型变量,那么在验证调节效应时,应采用先分组回归,再检验不同组的回归系数的差异是否显著,而不是通常采用的验证自变量与调节变量相乘产生的交互项是否显著这一方法(温忠麟等,2005)^[33]。由于创业团队内部人际信任是连续型变量,分段后的加盟时间可看作类别型变量,因而采用分组回归法,分别对加盟时间不足 2 年、加盟时

加盟到创业团队的成员间,认知型信任与情感型信任水平均存在显著差异。由此可得,假设 H1 与 H2 初步成立。

进一步利用多重方差分析检验不同时间段加盟到创业团队的成员间认知型信任与情感型信任水平分别存在什么样的差异(如表 3)。结果如下:(1)在认知型信任维度上,加盟时间 5 - 8 年之间与加盟时间不足 2 年、加盟时间为 2 - 5 年之间的相伴概率均小于显著性水平 0.05,说明不同阶段加盟到创业团队的成员间认知型信任水平存在显著性差异,进一步支持假设 H1;同时应看到,与加盟时间不足 2 年和加盟时间为 2 - 5 年之间的个体成员相比,加盟时间 5 - 8 年之间的个体成员的认知型信任水平显著提高。(2)在情感型信任维度上,加盟时间 2 - 5 年之间与加盟时间不足 2 年、加盟时间 5 - 8 年之间的相伴概率均小于显著性水平 0.05,说明不同阶段加盟到创业团队的成员间情感型信任水平存在显著性差异,进一步支持假设 H2;同时应看到,最初个体对团队其他成员存在一定水平的情感型信任,随后这种信任有所下降,最后又有所回升。

间为 2 - 5 年之间和加盟时间为 5 - 8 年之间三组样本进行回归分析,检验每一组样本中创业团队内部认知型信任和情感型信任与个体成员工作绩效的关系效应。在对各组样本进行回归时,采用层次回归的方法,第一步进入回归方程的为控制变量(企业类型、样本来源地区、创业团队人数),第二步为自变量(认知型信任与情感型信任)的主效应。其中创业团队内部人际信任的两个维度采用因子得分值进入回归分析,回归分析采用 Enter 进入方式。表 4

列出了三组样本回归的主要结果。

变量	因变量:工作绩效					
	加盟时间不足 2 年 (N = 72)		加盟时间 2 - 5 年之间 (N = 51)		加盟时间 5 - 8 年之间 (N = 76)	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
常数项	- 1.913 *** (0.527)	- 1.772 *** (0.481)	- 0.841 * (0.471)	- 0.589 (0.459)	0.075 (0.363)	0.085 (0.335)
企业类型	0.260 ** (0.103)	0.284 *** (0.094)	0.088 (0.120)	0.053 (0.115)	- 0.088 (0.096)	- 0.106 (0.088)
样本来源地区	0.071 ** (0.030)	0.049 * (0.027)	- 0.012 (0.033)	- 0.022 (0.031)	0.033 (0.028)	0.035 (0.026)
创业团队人数	0.115 (0.109)	0.104 (0.100)	0.101 (0.113)	0.135 (0.106)	0.185 * (0.106)	0.152 (0.098)
认知型信任		0.268 ** (0.101)		0.283 ** (0.128)		0.344 *** (0.107)
情感型信任		0.250 ** (0.095)		0.274 ** (0.125)		0.262 ** (0.108)
R ²	0.148	0.321	0.054	0.214	0.060	0.224
ΔR ²	0.148	0.172	0.054	0.160	0.060	0.164
Adjusted R ²	0.111	0.269	- 0.006	0.126	0.021	0.169
F - statistic	3.951 **	6.235 ***	0.893	2.444 **	1.524	4.044 ***
P (F - statistic)	0.012	0.000	0.452	0.048	0.216	0.003
Durbin - Watson 统计量	1.831	1.828	1.913	1.924	2.396	2.217

注: * 表示 P < 0.10, ** 表示 P < 0.05, *** 表示 P < 0.01。括号内数字为标准误差值。

由表 4 可知,在加盟时间不足 2 年组中,将认知型信任与情感型信任加入回归方程后,模型对个体成员工作绩效方差的解释能力增加了 17.2% (ΔF = 8.376, P < 0.01);在加盟时间为 2 - 5 年之间组中,将认知型信任与情感型信任加入回归方程后,模型对个体成员工作绩效方差的解释能力增加了 16.0% (ΔF = 4.567, P < 0.05);在加盟时间为 5 - 8 年之间组中,将认知型信任与情感型信任加入回归方程后,模型对个体成员工作绩效方差的解释能力增加了 16.4% (ΔF = 7.416, P < 0.01)。在这三组创业团队成员中,认知型信任的标准化回归系数分别为 0.282 (P < 0.05)、0.307 (P < 0.05)、0.344 (P < 0.01),情感型信任的标准化回归系数分别为 0.274 (P < 0.05)、0.293 (P < 0.05)、0.257 (P < 0.05);加盟时间不足 2 年组中创业团队内部人际信任的方差解释能力(32.1%),大于加盟时间为 5 - 8 年之间组(22.4%),也大于加盟时间为 2 - 5 年之间组(21.4%);而且在这三组回归模型中,从模型 1 到模型 2 的 R²、ΔR²、F 值均显著增加,表明该模型的效果比较理想。

利用 STATA10.0 软件以及 Chow - test 公式,检验上述三组回归模型中同一自变量的回归系数是否具有显著性差异。对加盟时间不足 2 年组与加盟时

间为 2 - 5 年之间组、加盟时间不足 2 年组与加盟时间为 5 - 8 年之间组和加盟时间为 2 - 5 年之间组与加盟时间为 5 - 8 年之间组分别进行两两 Chow - test,结果显示, F 值分别为 0.9612、3.1288 和 2.1902。通过查找 F 分布表可知,0.9612 对应的概率大于 0.05,而 3.1288 和 2.1902 对应的概率小于 0.05,说明加盟时间不足 2 年组与加盟时间为 2 - 5 年之间组中,同一自变量的回归系数不存在显著性差异,而加盟时间不足 2 年组与加盟时间为 5 - 8 年之间组、加盟时间为 2 - 5 年之间组与加盟时间为 5 - 8 年之间组中,同一自变量的回归系数存在显著性差异。这说明加盟时间对创业团队内部人际信任与个体成员工作绩效间的关系确实起到调节效应。

通过表 4 以及 Chow - test 结果发现:(1)各阶段,认知型信任与情感型信任对工作绩效均存在显著的正向作用。(2)认知型信任的标准回归系数分别为 0.282、0.307、0.344,其中 0.282 与 0.307 不存在显著差异,0.282 与 0.344、0.307 与 0.344 存在显著差异,说明随着加盟创业团队时间的延长,创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效的正向作用不断强化。假设 H3 成立。(3)情感型信任的标准回归系数分别为 0.274、0.293、0.257,其中 0.274 与 0.293 不存在显著差异,0.274 与 0.257、0.293 与

0.257 存在显著差异,说明随着加盟创业团队时间的延长,创业团队内部情感型信任对个体成员工作绩效的正向作用呈现退化的趋势。假设 H4 不成立。(4)三阶段中认知型信任的系数均大于情感型信任的系数。故在公司新创阶段,创业团队内部认知型信任对工作绩效的正向作用要强于情感型信任。假设 H5 成立。

五、结果讨论

通过以上实证研究发现:不同时间段加盟到创业团队的成员间,认知型信任和情感型信任水平均存在显著差异;随着加盟创业团队时间的延长,创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效的正向作用在不断强化,但是,创业团队内部情感型信任对个体成员工作绩效的正向作用却呈现退化的趋势;在公司新创阶段,创业团队内部认知型信任对工作绩效的正向作用要强于情感型信任。

对所获得的研究结论,作如下进一步的阐释:

(一)为什么创业团队内部人际信任具有不稳定性 and 脆弱性

本文实证研究发现,随着加盟时间的延长,创业团队内部人际信任具有不稳定性 and 脆弱性的特征。这一观点符合多数学者认同的信任会随着时间变化这一事实 (Ali 和 Birley, 1998; Ishaya 和 Macaulay, 1999)^{[34][35]},但是,在创业团队中,人际信任的不稳定性与脆弱性更加突出。这是因为:第一,创业活动所面临的风险更大,加之需要完成的工作任务复杂性和专业化程度更高,造成了创业团队成员之间相互依赖程度很高。一旦被信任者做出有害行为,信任者很容易受到伤害。此时花费大量的时间与精力缓慢建立起来的信任关系很容易破裂 (Rousseau 等, 1998; Walker 等, 2011)^{[19][36]}。第二,在选择合伙人组建创业团队时,作为评价个体能力标准的历史信息可能是被伪造的,造成个别团队成员的能力可能被高估;或者在组建创业团队时,部分权威人士被邀请加入到团队之中。这两种情况下,个体成员对他们均可能存在过度信任。如果信任双方均存在信任过度现象,那么他们会因未能很好地履行对对方的监管责任,使得不良信息与行为更容易出现,信任更容易破裂,造成了信任的脆弱性。如果仅一方存在过度信任,那么信任关系双方会出现权力失衡

现象,造成弱势一方更容易受到伤害,遭到背叛,使得信任关系存在脆弱性与不稳定性。第三,创业团队发展到一定阶段,基本上都会面临着团队内部成员之间权益配置方式问题 (王宣喻等, 2006)^[37]。在此期间,由于团队成员间关系紧张,创业团队内部人际信任会面临前所未有的危机。这一现实也在一定程度上造成了创业团队内部人际信任的脆弱性与不稳定性。

(二)为什么创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效的正向作用不断强化

随着加盟时间的延长,创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效的正向作用不断强化。这一结论首先验证了大多数学者所持的认知型信任对工作绩效具有正向作用的观点 (Schaubroeck 等, 2011; Colquitt 等, 2011)^{[22][23]}。同时,本文还发现了认知型信任对工作绩效影响的动态性,这是对创业团队人际信任现有研究成果的有益补充。得出这一结论可以从以下三方面进行解释:第一,在创业团队组建初期,如何整合到资源是大多数创业者面临的首要难题 (王晓文等, 2009)^[25]。此时,个体成员更关注资金、技术等关键资源的整合,获取这些重要资源对其工作绩效的影响程度更高。但是,随着异质性的新成员不断加入,团队关系复杂性提高,个体成员更需要对其他成员创业决策、工作能力的认可,与他们互相依赖,形成合力,共同完成团队目标,此时认知型信任对其工作绩效的影响变大。第二,随着加盟时间的延长,个体成员与他人的交往增多,一方面个体成员有着更多机会深入了解他人的历史信息,识别创业机会和做出创业决策等,另一方面成员间关系的加深使得彼此放松了对对方的警惕,更愿意展示自己,帮助对方认识自己。这将为个体成员对他人认知型信任的加深提供条件,从而有机会提高认知型信任对工作绩效的正向作用。第三,部分创业团队成立之初,成员之间虽然有一定的认知,但不全面;加之如果团队中有权威人士存在,那么其他成员难免比较局促,不容易表达出自己的观点。此时个体成员对他人虽存在一定的认知型信任,但水平不高,对工作绩效的正向作用不大。但是,假如某一次决策讨论会很成功,使新创企业得到很好的发展,或者团队成员一起克服了某个企业发展道路上遇到的

困难,那么团队成员很可能从此以后放下顾虑,尽情施展自己的才华。此时个体成员对其他成员把握创业机会、做出创业决策的能力更加认可,认知型信任会不断加深,对工作绩效的正向作用会不断强化。

(三)为什么创业团队内部情感型信任对个体成员工作绩效的正向作用呈退化的趋势

随着加盟时间的延长,创业团队内部情感型信任对个体成员工作绩效的正向作用呈现退化的趋势。这证实了 Choi 等(2014)提出的情感型信任与认知型信任作用规律不同的观点^[18]。对这一结论的解释如下:第一,多数新创企业成立之初,选择家人、同学、朋友等熟人作为创业合作伙伴,而很少考虑陌生人,此时创业团队成员间关系很深,个体对其他成员的情感型信任比较强烈,情感型信任对其工作绩效的正向作用较强。但是,伴随新创企业的发展,创业团队往往会面临很多亟待解决、事关企业生存发展的挑战,如顾客需求如何确定、产品如何设计、战略如何调整(Bhave, 1994)^[38]、权益如何配置(王宣喻等, 2006)^[37]、如何走上正规化道路、如何建立规章制度等。此时如果个体与其他成员在决策上保持一致,那么情感型信任还会维持下去;但如果存在认知冲突,并且这种决策上的分歧一直无法化解,那么个体对其他成员的情感型信任很可能受到影响,部分个体甚至可能选择离开创业团队(Thurston, 1986)^[39]。此时情感型信任对其工作绩效的正向作用减弱。第二,为了实现更好的发展,创始人很可能会寻找合适的外部职业经理人加入创业团队。起初,创始人会对他/她抱有很高的期待,希望与其一起实现创业梦想,因此对其十分关心,希望其尽快融入团队,这时创始人对职业经理人的情感型信任较高,对工作绩效的正向作用较强。但是,随着与职业经理人一同工作的时间增加,创始人可能发现其能力有限,并不像最初其将自己包装的那样光鲜。由于对职业经理人的怀疑开始加深,不信任开始滋生,创始人对职业经理人的情感型信任受到影响,情感型信任对工作绩效的正向作用开始减弱。第三,创业团队成员经历了最初的“蜜月期”之后,随着企业的发展,团队成员可能形成自己的小团体、小圈子。为了圈内成员的利益,个体成员可能对圈外的其他成员开展敌对行动(Thurston, 1986)^[39],从而影响了

情感型信任,最终造成了情感型信任对工作绩效的正向作用减弱。

六、结论与启示

(一)学术价值

对创业团队内部人际信任的研究已经成为一种发展趋势。过去的研究中,多数学者认为人际信任随着时间的延长不断变化,具有不稳定性和脆弱性,但实证研究不多。本文将创业团队内部人际信任分为认知型信任与情感型信任,实证结果表明,在创业团队中,不同时间段加盟到创业团队的成员间,认知型信任与情感型信任水平均存在显著差异,说明了创业团队内部人际信任具有不稳定性和脆弱性的特征,说明随着加盟时间的延长,创业团队内部人际信任是会发生变化的。这一实证发现是对现有创业团队内部人际信任研究的有力补充,也为未来进一步考察创业团队内部人际信任的相关问题奠定了基础。

以往对信任与绩效关系的研究中,学者们多是从静态的角度来深入分析二者之间的作用机制(如加入中介变量进行研究),或考虑滞后效应,跨时期分析信任对绩效的滞后影响,而缺乏研究信任对绩效影响的动态性。通过对来自创业团队的一手数据进行实证分析,本文不仅验证了创业团队内部人际信任对个体成员工作绩效的正向作用,同时指出随着加盟时间的延长,认知型信任对工作绩效的正向作用不断强化,情感型信任对工作绩效的正向作用却呈现退化的趋势,也明确指出了在公司新创阶段,认知型信任对工作绩效具有更重要的作用。从总体来看,本研究不仅在一定程度上扩展了信任问题的研究范围,也进一步丰富了企业管理理论研究成果。

(二)实践启示

1. 关注信任脆弱性的根源

新创企业在发展过程中,面对更加严重的创业团队内人际信任脆弱性问题,创业团队领导者和成员要理性应对,保持人际信任的稳定,以此保证创业团队乃至新创企业的持续发展。具体来说,风险是信任脆弱性的来源之一。面对日趋白热化的市场竞争,创始人在做出决策前,一定要尽可能地衡量本团队可能面临的风险,理性地进行风险承担,避免“头脑发热”式盲目投资的出现,将风险控制在合理范

围之内。另外,过度信任总归是空中楼阁,经不起时间的考验。个体成员应对团队其他成员的创业认知、能力、仁慈、正直等方面做出理性评价,避免过度信任的出现。

2. 重点构建认知型信任

在企业新创阶段,创业团队内部认知型信任对个体成员工作绩效具有促进作用,并且,认知型信任对工作绩效的正向作用不断强化,对工作绩效的作用要强于情感型信任。因此在这一阶段,创业团队领导者应不断加大资源投入力度,培育个体成员对他人的认知型信任水平,从而提高其工作绩效。具体来说,在寻找合作伙伴组建创业团队时,创业发起人就应该将能力、人品、创业动机、创业目标等作为选择标准,寻找有足够能力、志同道合的团队成員,为个体对其他成员认知型信任的发展奠定基础;新创企业建立后,创业团队成员要努力提高自己的能力,并帮助别人认识自己,从而提高创业伙伴对自己的认同感;新创企业也要努力做好绩效考核、绩效薪酬、培训与开发等人力资源管理实践,为团队成员提高能力、培育认知型信任提供条件。

3. 合理发展情感型信任

在企业的新创阶段,创业团队内部情感型信任对个体成员工作绩效具有促进作用。为此,创业团队领导者应该为个体成员对他情感型信任的发展提供条件。应鼓励团队成员相互关心和帮助,在受到他人照顾后,也要持有“礼尚往来”和“投之以桃、报之以李”的态度,回报、关心对方;应扩展团队成员的沟通渠道,增进团队成员间的互动、交流与合作,为他们敞开心扉、寻求帮助、分享情感提供有效平台;应营造一种促进情感交流和团队精神的文化氛围,建立共同的价值观。但是需要注意,在企业新创阶段,情感型信任对工作绩效的正向作用会减弱,且这一正向作用小于认知型信任。因此,创业团队领导在帮助团队成员维持一定水平情感型信任的同时,可以将更多资源投入到对个体成员工作绩效具有更大作用的领域。

(三)本研究的不足和未来努力方向

本研究的不足之处表现在以下几个方面:一是尽管考虑了样本选取的广泛性与代表性,但分组处理后,各组样本数偏少。二是工作绩效的测量采用

自我衡量的方法,可能存在工作绩效被高估的情况。未来可采用自评与他评相结合的方式测量工作绩效。三是对加盟时间的阶段划分,理论界暂无固定模式。本研究仅采用其中一种方式,阶段划分依据稍显薄弱。四是采用横截面数据进行研究,未采用纵向跟踪研究法。

未来值得进一步探讨的问题是:将公司成立时间超过8年的成熟企业一并考虑在内,在比较分析那些经历了新创企业“成长之痛”成长起来的成熟企业之后,跟踪分析小企业创业团队演变为大公司高层管理团队时,创业团队内部人际信任关系将经历怎样的动态变化轨迹,它们与工作绩效之间的动态关系又有着怎样的差异性。

参考文献:

- [1] Chandler G N, Hanks S H. An Investigation of New Venture Teams in Emerging Businesses[A]. In P D Reynolds et al. (eds.). Frontiers of Entrepreneurship Research[C]. Wellesley, M A: Babson College, 1998: 318 - 330.
- [2] De Jong B A, Elfring T. How Does Trust Affect the Performance of Ongoing Teams? The Mediating Role of Reflexivity, Monitoring and Effort [J]. Academy of Management Journal, 2010, 53 (3): 535 - 549.
- [3] Cruz A D, Howorth C, Hamilton E. Intrafamily Entrepreneurship: The Formation and Membership of Family Entrepreneurial Teams[J]. Entrepreneurship Theory & Practice, 2013, 37 (1): 17 - 46.
- [4] McAllister D J. Affect - and Cognition - based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations[J]. Academy of Management Journal, 1995, 38 (1): 24 - 59.
- [5] Kanawattanachai P, Yoo Y. Dynamic Nature of Trust in Virtual Teams[J]. The Journal of Strategic Information Systems, 2002, 11 (3): 187 - 213.
- [6] 韦慧民, 龙立荣. 主管认知信任和情感信任对员工行为及绩效的影响[J]. 心理学报, 2009, (01): 86 - 94.
- [7] 陈忠卫, 张广琦, 胡登峰. 新创企业创业团队特征与离职倾向的关系研究[J]. 现代管理科学, 2013, (10): 3 - 5.
- [8] Ganesan S. Determinants of Long - term Orientation in Buyer - seller Relationships[J]. Journal of Marketing, 1994, 58 (4): 1 - 19.
- [9] Mayer R C, Davis J H, Schoorman F D. An Integrative Model of Organizational Trust [J]. Academy of Management Re-

view, 1995, 20 (3): 709 - 734.

[10] 马可一, 王重鸣. 中国创业背景中的信任[J]. 南开管理评论, 2004, (03): 41 - 46.

[11] 秦志华, 冯云霞, 蒋诚潇, 等. 创业团队信任的形态结构与变化规律研究[J]. 管理学报, 2014, (05): 712 - 719.

[12] Zheng Y. Unlocking Founding Team Prior Shared Experience: A Transactive Memory System Perspective[J]. Journal of Business Venturing, 2012, 27 (5): 577 - 591.

[13] 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, (06): 92 - 109.

[14] Lewicki R J, Bunker B B. Trust in Relationships: A Model of Trust Development and Decline[A]. Bunker B B, Rubin J Z. Conflict, Cooperation, and Justice[C]. San Francisco: Jossey - Bass, 1995: 133 - 173.

[15] Tihanyi L, Ellstrand A E, Daily C M, et al. Composition of the Top Management Team and Firm International Diversification[J]. Journal of Management, 2000, 26 (6): 1157 - 1177.

[16] 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, (03): 84 - 96.

[17] 张玉利, 杨俊, 任兵. 社会资本, 先前经验与创业机会——一个交互效应模型及其启示[J]. 管理世界, 2008, (07): 91 - 102.

[18] Choi B K, Moon H K, Nae E Y. Cognition - and Affect - based Trust and Feedback - seeking Behavior: The Roles of Value, Cost, and Goal Orientations[J]. Journal of Psychology, 2014, 148 (5): 603 - 620.

[19] Rousseau D M, Sitkin S B, Burt R S, et al. Not So Different After All: A Cross - discipline View of Trust[J]. Academy of Management Review, 1998, 23 (3): 393 - 404.

[20] 何轩, 陈文婷, 李新春. 赋予股权还是泛家族化——家族企业职业经理人治理的实证研究[J]. 中国经济, 2008, (05): 109 - 119.

[21] Liang X, Priem R, Shaffer M. Top Management Team Trust, Behavioral Integration and the Performance of International Joint Ventures[J]. Journal of Asia Business Studies, 2013, 7 (2): 99 - 122.

[22] Schaubroeck J, ? Lam S S K, Peng A C. Cognition - based and Affect - based Trust as Mediators of Leader Behavior Influences on Team Performance[J]. Journal of Applied Psychology, 2011, 96 (4): 863 - 871.

[23] Colquitt J A, Lepine J A, Zapata C P, et al. Trust in Typical and High - reliability Contexts: Building and Reacting to Trust among Firefighters[J]. Academy of Management Journal, 2011, 54 (5): 999 - 1015.

[24] 陈忠卫, 雷红生. 创业团队内冲突, 企业家精神与公司绩效关系[J]. 经济管理, 2008, (15): 47 - 52.

[25] 王晓文, 张玉利, 李凯. 创业资源整合的战略选择和实现手段——基于租金创造机制视角[J]. 经济管理, 2009, (01): 61 - 66.

[26] Colquitt J A, Piccolo R F, Lepine J A, et al. Explaining the Justice - performance Relationship: Trust as Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer? [J]. Journal of Applied Psychology, 2012, 97 (1): 1 - 15.

[27] Lu S, Hao G. The Influence of Owner Power in Fostering Contractor Cooperation: Evidence from China[J]. International Journal of Project Management, 2013, 31 (4): 522 - 531.

[28] Schaubroeck J M, Peng A C, Hannan S T. Developing Trust with Pears and Leaders: Impacts on Organizational Identification and Performance during Entry[J]. Academy of Management Journal, 2013, 56 (4): 1148 - 1168.

[29] 周密, 司训练, 赵文红. 团队内社会网络质量, 工作竞争对团队成员知识转移的影响研究[J]. 南开管理评论, 2009, (06): 34 - 41.

[30] 程德俊. 组织中的认知信任和情感信任及构建机制[J]. 南京社会科学, 2010, (11): 57 - 63.

[31] Dirks K T, Ferrin D L. Trust in Leadership: Meta - analytic Findings and Implications for Research and Practice[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87 (4): 612 - 628.

[32] Williams L J, Anderson S E. Job Satisfaction and Organizational Commitments as Predictors of Organizational Citizenship and In - role Behaviors[J]. Journal of Management, 1991, 17 (3): 601 - 617.

[33] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用[J]. 心理学报, 2005, (02): 268 - 274.

[34] Ali H, Birley S. The Role of Trust in the Marketing Activities of Entrepreneurs Establishing New Ventures[J]. Journal of Marketing Management, 1998, 14 (7): 749 - 763.

[35] Ishaya T, Macaulay L. The Role of Trust in Virtual Teams[J]. Electronic Journal of Organizational Virtualness, 1999, 1 (1): 140 - 157.

[36] Walker K, Kutsyruba B, Noonan B. The Fragility of Trust in the World of School Principals[J]. Journal of Educational Administration, 2011, 49 (5): 471 - 494.

[37]王宣喻,李新春,陈凌. 资本合作与信任扩展:一个跨越家族的创业故事——广东华帝集团案例[J]. 管理世界, 2006,(08):113-125.

[38]Bhave M P. A Process Model of Entrepreneurial Venture Creation[J]. Journal of Business Venturing, 1994,9 (3):

223-242.

[39]Thurston P H. When Partners Fall Out[J]. Harvard Business Review, 1986,64 (6):24-32.

(责任编辑:周杰)

Dynamic Relation between Interpersonal Trust in Entrepreneurial Team and Work Performance: Moderating Role of Organizational Tenure

CHEN Zhong - wei¹, ZHANG Qi¹, HUA Bin^{1,2}

(1. Center of Entrepreneurship and Business Growth, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030, China;

2. College of Business, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

Abstract: The interpersonal trust is fragile. Along with the extension of organizational tenure, the possibility that the interpersonal trust gives rise to potential dynamic changes increases. 199 valid samples from field investigations show that among members joining entrepreneurial teams at different stages, both the cognition - based trust and the affect - based trust have significant differences. In the growing process of new ventures, the positive effect of the cognition - based trust on work performance is continuously strengthening, but the positive effect of the affect - based trust on work performance is decreasing. During the first eight years of new ventures, the positive effect of the cognition - based trust on work performance is stronger than the effect of the affect - based trust.

Key Words: Entrepreneurial team; Team trust; Work performance; Organizational tenure

