

doi: 10.19920/j.cnki.jmsc.2022.003.003

以德服人: 伦理型领导与创业团队成员的变动^①

买忆媛¹, 王乐英^{1*}, 叶竹馨¹, 李逸²

(1. 华中科技大学管理学院, 武汉 430074; 2. 安永华明会计师事务所, 天津 300051)

摘要: 基于信号理论, 探讨了领头创业者伦理型领导对创业团队成员变动的影响。研究一通过联合实验法, 分析领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿的影响。研究二采用问卷调查法, 探究领头创业者伦理型领导对现有创业团队成员退出意愿的影响。结果表明, 领头创业者伦理型领导会促进潜在团队成员的加入意愿, 且上述影响受到新企业外部融资的负向调节及潜在团队成员诚实-谦恭的正向调节。此外, 领头创业者伦理型领导会抑制现有团队成员的退出意愿, 且这一关系受到创业团队独立导向伦理氛围和现有团队成员道德认同的正向调节及自利导向伦理氛围的负向调节。本文丰富了创业团队成员变动领域的研究, 拓展了创业团队新成员加入的研究视角, 深化了信号理论在创业情境的应用, 对于创业团队成员的调整优化具有一定的借鉴意义。

关键词: 领头创业者伦理型领导; 创业团队; 加入意愿; 退出意愿

中图分类号: F279.23 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2022)03-0044-18

0 引 言

外部环境高不确定性、资源极度匮乏以及高竞争压力等对新企业的生存和发展提出了挑战^[1,2], 而创业团队成员的变动(潜在团队成员加入与现有团队成员退出), 是新企业实现资源优化和更迭, 从而有效应对创业过程中的困境和挑战的重要途径之一^[3,4]。在创业实践中, 创业团队成员变动的现象屡见不鲜: 2014年7月, 柳青加入“滴滴出行”并担任COO, 以此应对竞争对手“快的打车”和“Uber”带来的生存挑战; 2015年12月, 卫俊接替黄修源成为因资金断档、技术能力不足等而陷入困境的“游侠汽车”新任CEO, 并通过完成团队重建、供应链整合等工作, 成功挽救“游侠汽车”于危难之中。虽然创业团队成员变动在创业过程中的重要性和普遍性已得到认识, 但其影响因素仍未得到充分探讨^[5]。

尽管已有学者针对成熟企业高管团队成员变动的影响因素进行了探究^[6,7], 但是基于创业团队和高管团队的区别, 有必要对创业团队成员变动开展针对性研究。一方面, 创业团队由一群有共同创业目标的人组成^[8], 团队成员的追求不仅限于经济收益, 还包括非财务方面的创业理想^[9]。创业理想的实现需要志同道合的创业伙伴相互支持、共同奋斗^[8], 因此无论是潜在团队成员的加入还是现有团队成员的退出无疑都受到领头创业者的影响。而高管团队成员通常经由企业董事会聘任^[10], 通过获取薪酬来帮助企业实现利润最大化目标^[11], 故团队成员变动往往受董事会特征(如构成和规模)、团队成员之间薪酬差距以及企业绩效等的影响^[12,13]。另一方面, 新企业由于成立时间较短, 创业团队成员的职能角色比较模糊。领头创业者是新企业的核心领导, 其他创业团队成员一般通过与其频繁地互动沟通和寻求指导建

① 收稿日期: 2018-02-01; 修订日期: 2021-03-03。

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(72172049; 71902065)。

通讯作者: 王乐英(1993—), 女, 山东临沂人, 博士生。Email: D201677880@hust.edu.cn

议来解决问题^[14,15],这加深了领头创业者对创业团队成员变动的影响。而成熟企业一般具有正式的组织结构,高管团队成员有明确的分工和职责,并会受到诸如董事会、监事会等的约束,故CEO拥有的管理自主权相对于领头创业者往往更小^[14,16],从而对团队过程(如团队成员变动、团队冲突)的影响相对较小^[15,16]。综上,创业团队成员变动与高管团队成员变动存在本质区别,领头创业者对创业团队成员变动的影响是创业情境下的独特现象。因此,对这一现象给予高度关注,并进行深入探讨。

创业团队成员的变动^[17],以往主要从新企业发展阶段、创业团队规模以及创业团队成员异质性等方面研究其影响^[3,4]。已有关于创业团队成员加入的研究主要关注团队增加新成员的原因(如构建新的社会关系网络、填补团队技能差距等)、以及选择创业伙伴的依据(如潜在创业伙伴的熟悉度、管理经验等)^[18,19],鲜少从潜在团队成员的角度出发,分析影响其是否加入某一创业团队的因素。先前创业团队成员退出的研究则主要关注创业团队成员的退出率或退出方式(如企业上市、被收购及破产清算等)^[20,21],以及竞争环境、新企业规模、成员自身行业经验等对其的影响^[9],忽略了领头创业者这一创业主体对创业团队成员退出意愿的作用。事实上,领头创业者作为影响创业过程的重要因素之一,其与新企业各要素,尤其是与创业团队成员的互动构成了创业过程的本质^[22],从而将对潜在团队成员加入意愿和现有团队成员退出意愿产生影响。然而已有研究鲜少将领头创业者和其他创业团队成员进行区分,探讨领头创业者对创业团队成员变动的影响。

鉴于“新进入缺陷”给创业者带来的伦理困境,以及创业者“企业家原罪”等负面形象的存在,领头创业者的伦理特征逐渐引起研究者和实践者的广泛关注^[23,24]。领头创业者伦理型领导是指领头创业者通过个体行为和人际互动展示符合道德公平、角色界定和权力分享3个维度规范的行为,并通过双向沟通、强制及决策等方式激发下属的同类行为^[25,26]。研究发现,领头创业者伦理特征是影响创业过程要素如机会识别与利用以及

产品创新的关键^[27-29],然而已有创业团队成员变动的研究却鲜少关注领头创业者伦理特征的作用。新企业创建时间较短,信息披露渠道有限,潜在团队成员很难获取新企业的信息;同时新企业发展前景存在高度不确定性^[2],又没有足够的历史业绩作为参考,无论是潜在团队成员还是现有团队成员都难以通过有限的信息来判断新企业的发展前景^[30],故新企业与创业团队成员之间存在严重的信息不对称。以往创业领域的研究中,针对新企业和利益相关者(如外部投资者)之间的信息不对称问题,信号理论有较强的解释力和应用^[31,32]。Gulati和Higgins^[33]基于信号理论,分析了新企业释放的信号(如企业战略联盟、银行关系等)能够向其利益相关者(外部投资者)传递有关新企业发展潜力的信息,进而影响利益相关者的决策。而领头创业者作为新企业的标杆性(Prototype)人物^[17,34],其个体特征如工作经验、受教育程度等信号均可作为潜在/现有创业团队成员获取新企业信息的重要来源^[31,35,36]。伦理特征是领头创业者重要的个体特征之一,也将传递新企业的合法性和发展潜力等信息^[35,37,38]。因此,将基于信号理论,从领头创业者伦理型领导出发,探讨其对创业团队成员变动的影响。

信号理论指出,信号接收者可以根据信号传递的“质量”和“意图”两类信息进行决策^[39]。其中,“质量”是关于信号发出者质量的信息,例如企业合法性、稳定性以及发展潜力等;而“意图”是关于信号发出者意图和行为的信息,比如关心他人、公平待人和公正处事等。在信号理论基础上,探究领头创业者伦理型领导通过传递新企业合法性和发展潜力等“质量”信息,以及领头创业者公平公正、权力分享等“意图”信息,对潜在团队成员加入意愿和现有团队成员退出意愿的影响。此外,信号理论指出信号有效性会受到信号传递环境与信号接收者个体特征的影响^[40],故在识别领头创业者伦理型领导对创业团队成员变动影响的基础上,分析了信号传递环境因素(新企业外部融资、新企业成长绩效及创业团队伦理氛围)和团队成员个体特征(潜在成员诚实-谦恭、现有成员道德认同)对上述两者关系的调节作用。具体理论框架如图1所示。

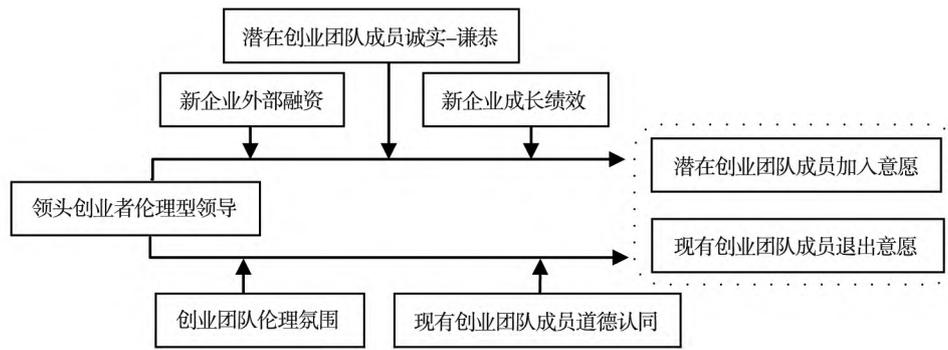


图1 理论模型

Fig. 1 Theoretical framework

本文的理论和实践价值主要体现在4个方面。第一,从领头创业者的角度,探讨其伦理型领导对创业团队成员变动的影响以及该作用关系的边界条件,对二者关系形成全面解读,丰富了创业团队成员变动领域的研究。第二,潜在创业团队成员和新企业之间是双向选择的关系,从潜在团队成员角度出发,分析领头创业者伦理型领导对其加入意愿的影响,突破了以往研究拘泥于创业团队是否需要以及需要什么样的新成员的限制性,拓展了创业团队新成员加入的研究视角。第三,将信号理论引入创业团队成员变动的研究中,解读领头创业者伦理型领导传递的有关企业质量和有关领头创业者意图的信息对创业团队成员变动的的作用,深化了信号理论在创业情境的应用。第四,领头创业者可通过伦理培训等方式培养伦理型领导风格,同时利用符合伦理型领导特征的行为来实现更有效的创业团队成员优化。

1 理论基础与研究假设

1.1 领头创业者伦理型领导与潜在创业团队成员加入意愿

新成员加入是创业团队成员变动的重要内容之一,潜在团队成员和新企业之间是双向选择的关系,新企业会选择有利于企业发展的新成员加入^[17],潜在团队成员也会对将要加入的新企业进行评估^[41]。由于创业团队成员拥有共同的创业理想^[8,42],他们会通过与领头创业者的频繁互动来制定企业决策,以期实现共同目标^[14],故对于潜在创业团队成员而言,新企业的发展潜力及领头创业者的意图是其决定是否加入的关键依据。然

而,新企业成立时间较短,在公众面前曝光率不足等,都使得潜在团队成员和新企业之间存在严重的信息不对称,潜在成员较难辨别新企业的质量及领头创业者的意图^[43,44]。已有学者发现外部利益相关者可以通过感知领导者、管理团队以及企业释放的信号,对企业发展状况及领导者意图进行评价^[35,38,40]。在新企业中,领头创业者兼具所有权和控制权,且往往处于内部职权结构中的最高层级^[15,34],因此其个体特征将是反映新企业发展潜力及其意图,进而影响潜在团队成员加入决策的重要信号。

领头创业者伦理型领导能够帮助新企业获得合法性及所需资源,同时反映出领头创业者公平待人、公正处事的行为方式,是潜在团队成员了解和判断新企业发展潜力以及领头创业者意图的关键^[37]。一方面,伦理型领导表明领头创业者具有诚实、正直等伦理特征,他们会按照社会伦理规范和符合社会期待的行为准则行事^[45],这有利于新企业获得合法性,进而减少企业未来发展的不确定性^[46]。此外,领头创业者伦理型领导有利于外部利益相关者(如消费者、供应商等)对新企业形成正面评价^[47,48],帮助企业赢得广大消费者和供应商的支持与信赖,为新企业未来的良好发展提供保证。因此,领头创业者伦理型领导将向潜在团队成员传递新企业发展潜力大的“质量”信息,从而削弱他们对新企业未来发展不确定的疑虑,提高其加入意愿。另一方面,伦理型领导反映了领头创业者诚信、公正等特质,传递出领头创业者待人公平、处事公正的“意图”信息^[26]。潜在团队成员能够据此判断在加入创业团队后会得到公平公正地对待,并且将与领头创业者建立良好的互动协

作关系,促进创业目标的实现^[5]。潜在团队成员这种对未来合作关系的良好感知会增强他们实现创业理想的信心,从而提高他们的加入意愿。

H1 领头创业者伦理型领导水平越高,潜在创业团队成员加入意愿越强。

1.2 新企业外部融资、成长绩效的调节作用

企业释放的各种信号会累积或相互抵消,共同传递其未来发展的信息^[49]。信号理论指出,当信号接收者同时感知到多个企业发展潜力相关的信号时,他们会更愿意参考确定性高且可信度高的信号进行决策,而较少关注甚至忽略那些传递不确定信息的信号^[36,40]。新企业外部融资和成长绩效均是传递企业发展潜力的重要信号^[38],但鉴于新企业存在信息不对称、信誉积累不足、外部认可缺乏以及资源匮乏等问题^[2,36],较少能在短时间内获得外部融资和高成长绩效,故不探讨二者对潜在团队成员加入意愿的直接影响,仅考虑当新企业获得外部融资和高成长绩效后,这种更确定和可信的信号对领头创业者伦理型领导信号作用效果的可能影响,从而进一步厘清领头创业者伦理型领导影响潜在成员加入的边界条件。

1) 新企业外部融资的调节作用

相比于成熟企业,新企业面临着资金约束的困境^[2],而外部融资能改善企业资金短缺的窘况,为企业未来的稳定发展提供保障^[50]。此外,获得外部融资表明基于投资机构专业和深入的判断分析,新企业拥有确定性较高的发展潜力^[38]。同时,投资机构一般会为新企业提供专业的知识与经验支持,进而使企业发展前景更为明朗^[51,52]。综上,新企业获得外部融资将传递其发展潜力大的信息。

潜在团队成员会根据确定性和可信度高的信号做出决策,而当信号传递的信息存在多种可能解释时,信号就具有一定的模糊性^[53],他们会较少关注甚至忽略这个信号^[40,54]。尽管领头创业者伦理型领导能够促进外部利益相关者对新企业进行正面判断,但这一过程也受诸多其他因素(如市场地位、消费者评论记录以及品牌熟悉度等)的影响^[55,56]。鉴于新企业成立时间较短、缺乏交易和信用记录、以及知名度低等,伦理型领头创业者所领导的新企业最终不一定能获得供应商和消费者的青睐,新企业无法获取发展所需的资源,从而使该信号传递的企业发展潜力的信息存在不确

定性。相对而言,获得外部融资给新企业带来了实实在在的资金和技术经验等,是确定性和可信度更高的信号。当潜在团队成员同时感知到领头创业者伦理型领导和新企业外部融资两种信号时,将更多地关注外部融资信号。此时,领头创业者伦理型领导的信号作用就会变弱,对潜在团队成员加入意愿的影响也随之减弱。

H2 外部融资负向调节领头创业者伦理型领导与潜在创业团队成员加入意愿之间的关系。即当新企业获得外部融资时,领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿的正向作用减弱。

2) 新企业成长绩效的调节作用

尽管新企业受“新进入缺陷”的制约,面临着严重的生存危机^[57],但较高的成长绩效意味着创业团队的管理能力和专业技能能够为企业未来发展提供保障^[3],同时也表明新企业获得了一定的市场竞争力和人力资源,将为企业良好的发展前景和长远生存奠定基础^[58]。新企业的成长绩效一般包括市场份额、销售额、员工数量以及产品或服务种类等指标的增长^[59,60]。其中,市场份额和销售额衡量了市场对新企业产品的接受程度,体现了新企业的市场竞争力;员工数量增长代表了新企业人力资源需求的增加,侧面反映了新企业拥有更多未来发展所需的人力资本;多样的产品和服务则昭示着新企业提高了市场占有率或开拓了新市场,能够帮助企业规避单一经营的风险。

当新企业成长绩效较高时,潜在团队成员可通过新企业较高的市场认可、人力资源支持以及较小的经营风险,明确企业良好的发展现状^[61],并对企业未来发展潜力充满信心。如前所述,领头创业者伦理型领导信号存在一定的不确定性,而成长绩效多元且全面的衡量指标提高了该信号的确定性和可信度^[40]。当潜在团队成员同时感知到领头创业者伦理型领导和高成长绩效两种信号时,将更多地关注成长绩效信号,从而削弱领头创业者伦理型领导信号的作用,减弱其对潜在创业团队成员加入意愿的影响。

H3 成长绩效负向调节领头创业者伦理型领导与潜在创业团队成员加入意愿之间的关系。即当新企业成长绩效较高时,领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿的正向作用减弱。

1.3 潜在创业团队成员诚实-谦恭的调节作用

创业团队由一群志同道合且拥有共同创业目标的创业伙伴构成^[8,14,42],即团队成员一般会选择加入和自己拥有相同价值观的组织^[62,63],故与创业团队价值观的契合程度将影响潜在团队成员的加入决策.外部利益相关者会利用领导者的伦理特征来推断领导者及团队的价值观^[64].相对于成熟企业领导者而言,领头创业者作为整个新企业以及创业团队的标杆性人物,其伦理型领导风格更能反映自身以及创业团队所具备的诚实、正直和公平等价值观念^[25,45].

潜在团队成员的人格特征决定了他们是否认同伦理型领导的价值观^[37].研究指出诚实-谦恭人格特征包含诚实、公正以及谦虚等品质^[65],因此,高诚实-谦恭的潜在团队成员和伦理型领导风格的领头创业者的特质基本相符,他们的价值观念高度契合.当他们感知到领头创业者伦理型领导的信号时,将更加认可该领头创业者^[25,65,66],并高度信任其传递出的企业发展潜力大以及领头创业者公平待人、公正处事等信息,此时领头创业者伦理型领导信号的有效性增强,潜在成员加入意愿提高.相反,低诚实-谦恭的潜在团队成员可能具备虚伪、自私自利等特质,他们很难认同伦理型领头创业者的伦理特质和道德行为.当他们感知到领头创业者伦理型领导的信号时,将难以认可该领头创业者,故而忽略该领头创业者释放的信号^[40],此时领头创业者伦理型领导信号的有效性减弱,潜在成员加入意愿降低.

H4 诚实-谦恭正向调节领头创业者伦理型领导与潜在创业团队成员加入意愿之间的关系.即当潜在创业团队成员的诚实-谦恭水平越高时,领头创业者伦理型领导对其加入意愿的正向作用越强.

1.4 领头创业者伦理型领导与现有创业团队成员退出意愿

团队成员退出是创业团队成员变动的另一重要内容^[17].鉴于创业团队成员拥有共同创业理想且与领头创业者互动频繁^[8,67],新企业的发展潜力及团队成员与领头创业者之间的关系是其决定是否退出的关键依据.一方面,新企业确定性较高的发展潜力能够为创业理想的实现提供保障,故新企业的发展潜力会影响团队成员的退出决策.

另一方面,新企业非正式的组织结构加剧了创业团队成员职能角色的模糊性,在实现创业目标的过程中,团队成员倾向于向领头创业者寻求指导建议,这种频繁交流使他们之间形成特定的互动关系^[14].团队成员会利用领头创业者个体特征释放的信息推断其意图和行为^[44],从而明确他们之间的关系,进而做出退出决策.

领头创业者伦理型领导能够使新企业获得合法性和利益相关者的信任^[68,69],促进企业与利益相关者的合作关系,从而帮助新企业获得发展所需的各种资源^[37,70],为其未来的良好发展提供保证.即领头创业者伦理型领导传递的新企业合法性和发展潜力等“质量”信息,减弱了他们对新企业未来发展不确定的疑虑,对现有团队成员起到“定心丸”的作用,从而降低其退出意愿.此外,伦理型领导反映了领头创业者诚实、正直等特质,传递出领头创业者能够坚持“以人为本”的行为准则且关心、尊重、发展和善待他人的“意图”信息^[25].当现有团队成员感知到领头创业者伦理型领导的信号时,他们相信会受到领头创业者的平等对待和关心,并能够与之建立良好的关系,从而愿意以忠诚作为对领头创业者的回报^[71],降低自身的退出意愿.同时,伦理型领导风格的领头创业者会赋予其他团队成员更多的权力^[26],允许他们提出决策建议,使团队成员感知到自己在企业发展过程中的重要作用^[3].即现有团队成员能够感知到领头创业者权利分享的意图,从而降低退出意愿.

H5 领头创业者伦理型领导水平越高,现有创业团队成员退出意愿越弱.

1.5 创业团队伦理氛围的调节作用

伦理氛围是影响信号有效性的情境因素,能够对领头创业者伦理型领导和现有团队成员退出意愿之间的关系产生影响^[40].伦理氛围是指组织成员对组织在处理伦理问题、做出伦理决策时所表现的特征的感知,能够为组织成员提供决策和行为方面的参考^[72].新企业非正式的组织结构使得创业团队成员与领头创业者之间有着较频繁地互动协作^[8,15].而创业团队伦理氛围会影响团队成员和领头创业者之间的互动协作方式,从而改变他们之间的关系(如信任),进而对领头创业者伦理型领导的信号作用产生影响. Neubaum 等^[73]

指出,新企业由于成立时间短,其规章制度、程序以及组织文化都处于不断发展变化之中,因而会导致新企业形成独特的伦理氛围。由于自利导向伦理氛围和独立导向伦理氛围是创业情境下最易形成的两种类型^[73],故从这两种伦理氛围出发,探寻其在领头创业者伦理型领导影响现有团队成员退出意愿中的调节作用。

自利导向伦理氛围鼓励人们无需顾及对他人产生的负面影响,而追求自身利益最大化^[72]。当两者中的一方出现自利行为时,受害方不会采取行为来改善彼此之间的关系,甚至会实施报复行为^[74]。这种情况下,双方关系的质量会不断下降并最终破裂,从而导致双方信任水平下降^[75],创业团队成员会认为领头创业者不可信,对其伦理型领导信号的真实性存疑,从而忽视该信号释放的正面信息^[40,43],甚至提高其退出当前团队的意愿。可见,自利导向伦理氛围将弱化领头创业者伦理型领导对现有团队成员退出意愿的抑制作用。

团队成员的各种行为由他们感知到的责任、义务及伦理等团队氛围所驱动,同时他们希望其他人的行为也能够遵循一定的道德标准^[76]。在独立导向伦理氛围下,领头创业者和其他团队成员都有更高的伦理准则和更强的道德责任感,并且都会按照社会伦理规则行事^[72],因而团队成员相信领头创业者能够满足自身的伦理期望^[77],对领头创业者也将更加信任^[78]。此时,团队成员会无条件相信领头创业者伦理型领导信号的真实性,认为新企业和领头创业者确实具备诸如合法性和发展潜力等质量以及关心善待他人、权力分享等意图,故而减小其退出意愿^[43]。因此,独立导向伦理氛围强化了领头创业者伦理型领导对现有团队成员退出意愿的负向影响。

H6 自利导向伦理氛围负向调节领头创业者伦理型领导与现有创业团队成员退出意愿之间的关系。即在自利导向伦理氛围下,领头创业者伦理型领导对现有团队成员退出意愿的负向作用减弱。

H7 独立导向伦理氛围正向调节领头创业者伦理型领导与现有创业团队成员退出意愿之间的关系。即在独立导向伦理氛围下,领头创业者伦理型领导对现有创业团队成员退出意愿的负向作用增强。

1.6 现有创业团队成员道德认同的调节作用

信号理论指出信号有效性会受到个体因素诸

如信号接收者道德认同的影响^[40,79]。鉴于创业团队成员和领头创业者之间互动频繁^[42],团队成员对领头创业者伦理型领导信号传递的信息感知越充分,越能建立良好的互动关系,从而降低其退出意愿。而团队成员道德认同是指个体围绕一系列伦理特征如友好、诚实、公正等所构成的关于其伦理自我的认知图式^[80],能够使团队成员更容易接收到与伦理相关的信息,从而充分感知领头创业者伦理型领导所传递的诸如关心他人、权力分享等意图信息。这强化了领头创业者伦理型领导的信号作用,团队成员更加积极地对领头创业者伦理型领导做出正面响应,进而减弱其退出意愿。

此外,高道德认同的个体拥有较高的伦理水平和原则,也更倾向于鼓励他人按照伦理原则思考并行动^[81]。当现有团队成员具有高道德认同时,会期望领头创业者满足其对他人践行道德准则的伦理需求,并且会格外关注领头创业者是否按照伦理规范进行决策。伦理型领导强调领头创业者对伦理准则的遵循,能够向团队成员传递出其行动符合各类伦理标准的意图及行为信息,从而更好地满足具有高道德认同的团队成员的伦理期待^[82],强化领头创业者伦理型领导对现有创业团队成员退出意愿的抑制作用。

H8 道德认同正向调节领头创业者伦理型领导与现有创业团队成员退出意愿之间的关系。即当现有团队成员的道德认同水平较高时,领头创业者伦理型领导对其退出意愿的负向作用更强。

2 研究设计

通过两个子研究来检验以上假设。研究一通过联合实验法探究领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿的影响。研究二通过问卷调查法收集数据,探讨领头创业者伦理型领导对现有创业团队成员退出意愿的影响。

2.1 研究一

联合分析法是分析决策过程最广泛使用的工具,通过开发一系列理论驱动的轮廓,并要求被试者评估这些轮廓,从而使研究者了解被试者的决策行为^[52]。由于研究一着重探讨潜在创业团队成员的决策过程,因此采用联合分析法。

2.1.1 样本和数据

被试样本是湖北省武汉市某一高等院校的 MBA 学生. 实验任务材料在创业管理课程结课时现场发放, 共发放 100 份, 收回 53 份, 有效回收率为 53%, 这与采用联合分析法的已发表论文大致相符^[52]. 被试者均表示对创业活动有兴趣或有意愿, 并且都具备一定的工作经验, 保证了样本的有效性. 被试样本中男性占 79%; 平均年龄为 31 岁; 工作经验从 1 年到 6 年, 平均为 4.96 年.

2.1.2 研究设计和工具

被试者通过现场填写纸质实验任务材料的方式进行实验. 任务材料包括 4 部分: 实验指导语; 变量的定义和描述; 一系列“创业团队轮廓”; 试验后问卷. 在设计“创业团队轮廓”时, 采用正交要素设计, 即根据团队属性数目和属性水平数目构造出 8 个轮廓(2 领头创业者伦理型领导 × 2 新企业外部融资 × 2 新企业成长绩效) (参见附录). 为了检验被试者决策的一致性, 从上述 8 个轮廓中随机复制 2 个用于信度检验^[83]. 最终, 每份实验材料包括 10 个“创业团队轮廓”, 且轮廓顺序随机排列, 以减少实验误差^[52].

实验之前, 告知被试者每个虚拟团队都是各自独立的, 被试者必须假定自己就处于虚拟团队情境中. 随后, 向被试者阐明这一求职过程情境. 接下来, 被试者对每个“创业团队轮廓”进行评估, 即回答下列问题: “我确定会申请这个创业团队的工作”、“我会接受这个创业团队的面试机会”、“我会接受这个创业团队的工作机会”以及“我会尽我所能以加入该创业团队”. 最后, 被试者填写试验后问卷, 由此获得被试者个人特征的相关数据.

2.1.3 变量测量

潜在创业团队成员加入意愿. 采用 Ryan 等^[84]开发的 4 题项量表来测量潜在创业团队成员加入意愿 (Cronbach's $\alpha = 0.94$). 采用 Likert 5 点量表, 1 表示“完全不同意”, 5 表示“完全同意”.

创业团队轮廓. 每个“创业团队轮廓”由 3 个自变量构成, 即领头创业者伦理型领导、新企业外部融资以及新企业成长绩效. 对这 3 个自变量分别在两个属性水平上进行操控 (参见附录). 领头创业者伦理型领导分为高和低两组, 领头创业者伦理型领导水平高表示领头创业者在日常工作中强调并坚持一系列伦理原则. 新企业外部融资分

为是和非两组, 获得外部融资表示新企业已经获得了投资机构的注资. 新企业成长绩效分为高和低两组, 成长绩效高表示新企业的市场占有率、营业收入、营业利润或企业规模快速增长.

潜在创业团队成员的诚实 - 谦恭. 采用 Ashton 和 Lee^[85]开发的 HEXACO-60 人格量表测量潜在创业团队成员的诚实 - 谦恭 (Cronbach's $\alpha = 0.69$), 包括 10 个题项, 如“是否拥有大量财富对我来说不是很重要”. 采用 Likert 5 点量表, 1 表示“完全不同意”, 5 表示“完全同意”.

控制变量. 性别、年龄和工作经验会影响个体加入团队意愿, 因此将被试者的性别、年龄和工作经验作为控制变量. 设置 1 个虚拟变量来测量性别, 1 表示男性, 0 表示女性. 以工作年限表示工作经验.

2.1.4 信度检验

为了保证实验信度处于合理水平, 一方面, 在所有被试者均已理解了实验要求、实验流程以及变量信息之后开始实验; 另一方面, 对 2 组原始轮廓和 2 组复制轮廓的评估结果分别进行配对 T 检验^[83]. SPSS 软件结果显示, 同一被试者对 2 组原始轮廓和 2 组复制轮廓的决策没有显著性差异 ($t = -1.12, p > 0.05; t = -1.35, p > 0.05$), 表明实验信度较高.

2.1.5 实证模型

由于数据涉及决策和个体两个层次, 采用多层线性模型 (hierarchical linear modeling, HLM) 来验证相关假设^[52]. 首先, 构造零模型来检验个体内和个体间的系统变异. 对潜在创业团队成员加入意愿进行方差分析, 结果表明个体间方差是显著的 ($\chi^2 = 70.45, df = 52, p < 0.05$). 通过计算 ICC(1), 说明潜在创业团队成员加入意愿的方差有 3.17% 来自于个体间方差, 数据具有多层特征.

然后, 将 3 个自变量及其交互项加入 Level-1 (决策层) 模型来检验 H1 - H3

$$\begin{aligned}
 Intention_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(LEEL_{ij}) + \\
 & \beta_{2j}(Finan_{ij}) + \beta_{3j}(Perf_{ij}) + \\
 & \beta_{4j}(LEEL_{ij} \times Finan_{ij}) + \\
 & \beta_{5j}(LEEL_{ij} \times Perf_{ij}) + r_{ij} \quad (1)
 \end{aligned}$$

式中 i 代表创业团队轮廓, j 代表被试者; $Intention_{ij}$ 代表潜在团队成员加入意愿; $LEEL_{ij}$ 代表领头创业者伦理型领导; $Finan_{ij}$ 代表新企业外部融资; $Perf_{ij}$ 代表新企业成长绩效; β_{sj} 的显著性代表与之关联的

变量影响潜在团队成员加入意愿; r_{ij} 代表 Level-1 的残差。

最后构造 Level-2(个体层)的模型^②来检验 H4

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(HHP_j) + \gamma_{02}(Age_j) + \gamma_{03}(Sex_j) + \gamma_{04}(WE_j) + U_{0j} \quad (2)$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11}(HHP_j) + U_{1j}$$

式中 j 代表被试者; HHP_j 代表潜在团队成员(被试者)诚实-谦恭; Age_j 代表其年龄; Sex_j 代表其性别; WE_j 代表其工作经验; γ_{11} 的显著性代表 Level-2 层次的潜在团队成员诚实-谦恭与 Level-1 层次的领头创业者伦理型领导存在交互作用。

2.2 研究二

目前组织管理领域关于团队成员退出的研究主要通过调查问卷或二手数据的方式来收集数据。问卷调查法是应用最为广泛的管理学定量研究方法,对被调查者的干扰最少,同时在保证量表信度和效度的前提下能够快速有效地收集高质量的大样本数据^[86],因此采用问卷调查的方式获取数据。

2.2.1 样本和数据

研究样本来自 113 家中国新企业的现有创业团队成员。由于中国规模和经济的多样性,选择代表不同经济发展阶段的 6 个省市(江西、湖北、山东、福建、北京和广州)作为调研地区。此外,受访者来自包括制造、信息服务、酒店餐饮以及房地产等行业。

在 2015 年 3 月~2015 年 6 月,通过研究者的社会网络关系和查阅相关企业目录,确定符合条件的新企业,然后与新企业负责人联系,确定可以接受调查的新企业样本。通过 2 种形式发放问卷:第一,实地发放;第二,邮寄调查问卷(电子邮件/邮政快递)。在每一个新企业中确定一位关键联系人(如总经理、副总裁),然后将使用回译法翻译的问卷,以及一封说明研究目的和潜在贡献的信邮寄给他们,请求他们给现有创业团队成员发放问卷。随后,使用电话和邮件来提高响应率并解决潜在的数据丢失问题,问卷作答完成后由关键联系人回收汇总寄送给研究者。共发放问卷 317 份,收回 246 份,问卷回收率为 77.60%。样本中,创业团队成员年龄低于 40 岁的占 76.02%;本科及以上学历的占 64.6%;男性占 68.7%;担任 CFO、CTO 和 COO 职位的占 84.9%。

2.2.2 变量测量

采用 Rosin 和 Korabik^[87] 提出的量表测量现有创业团队成员退出意愿(Cronbach's $\alpha = 0.85$),包括 4 个题项,如“我计划在未来 6 个月内离职”。

采用 De Hoogh 和 Den Hartog^[26] 提出的量表测量领头创业者伦理型领导(Cronbach's $\alpha = 0.94$),共 17 个题项。其中,道德公平有 6 个题项,如“行为一直都符合道德规范”;角色界定有 5 个题项,如“详细说明每个创业团队成员的工作职责”;权力分享有 6 个题项,如“允许创业团队成员参与重大决策”。

采用 Victor 和 Cullen^[72] 设计的量表测量伦理氛围。其中,自利导向伦理氛围(Cronbach's $\alpha = 0.85$)有 4 个题项,如“创业团队成员被鼓励不计后果地做任何有利于企业发展的事”;独立导向伦理氛围(Cronbach's $\alpha = 0.81$)有 3 个题项,如“创业团队成员被鼓励遵从他们自身的道德标准”。

采用 Zhu 等^[88] 设计的量表测量现有创业团队成员道德认同(Cronbach's $\alpha = 0.87$),包括 5 个题项,如“成为有道德的人对我而言十分重要”。

上述测量均采用 Likert 5 点量表,1 表示“完全不同意”,5 表示“完全同意”。

选择年龄、性别和教育程度作为控制变量,以受教育的年限测量教育程度。

2.2.3 共同方法偏差的分析

问卷数据不可避免地受到问卷填写者、测量环境、题项自身特征等造成的预测变量和效标变量间人为的共变,因而可能存在共同方法偏差问题^[89-91]。根据 Harman 单因素检验方法分析后得到 4 个特征值大于 1 的因子,总共解释 66.85% 的变异,第 1 个因子解释总方差的 17.51%,表明不存在严重的共同方法偏差。

3 结果分析

3.1 研究一

3.1.1 描述性统计分析

表 1 报告了个体层次变量的描述性统计及相关性分析。结果显示,潜在创业团队成员的工作经验和其年龄显著正相关($r = 0.81, p < 0.05$),这与现实情况基本一致。

② 基于篇幅限制,在此仅列出为 β_{0j} 和 β_{1j} 构造的 Level-2 模型。

表1 描述性统计和相关性分析
Table 1 Descriptive statistics and correlations analysis

变量		均值	标准差	变量			
				1	2	3	4
1	潜在创业团队成员诚实-谦恭	3.25	0.55				
2	潜在创业团队成员年龄	30.98	3.31	0.21			
3	潜在创业团队成员性别	0.79	0.41	-0.01	0.25		
4	潜在创业团队成员工作经验	4.96	1.18	0.11	0.81***	0.22	
5	潜在创业团队成员加入意愿	2.77	1.12	-0.09	-0.08	-0.13	-0.12

注: 个体层次 $N=53$; *** 表示 $p < 0.001$.

3.1.2 假设检验

表2 报告了 HLM 的回归结果. 从模型 2 中可以看出, 领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿有显著的正向影响 ($\beta = 0.31$, $p < 0.05$), 这表明领头创业者的伦理型领导水平越高, 潜在创业团队成员的加入意愿越强. 因此, H1

得到数据支持.

同时, 新企业成长绩效 ($\beta = 0.75$, $p < 0.05$) 和新企业外部融资 ($\beta = 0.34$, $p < 0.05$) 正向影响潜在创业团队成员加入意愿, 说明当新企业拥有较好的发展趋势或获得投资时, 潜在创业团队成员更愿意加入.

表2 HLM 回归分析结果
Table 2 Results of HLM regression analysis

变量与效应		Null 模型	Level-1 模型	Level-2 模型
		1	2	3
控制变量	潜在创业团队成员年龄			-0.01 (0.02)
	潜在创业团队成员性别			0.01 (0.14)
	潜在创业团队成员工作经验			-0.08 (0.06)
主效应	领头创业者伦理型领导		0.31*** (0.05)	0.31*** (0.04)
	新企业外部融资		0.34*** (0.04)	0.34*** (0.04)
	新企业成长绩效		0.75*** (0.04)	0.74*** (0.04)
	潜在创业团队成员诚实-谦恭			-0.11 (0.09)
交互效应	领头创业者伦理型领导 × 新企业外部融资		-0.06* (0.03)	-0.06* (0.03)
	领头创业者伦理型领导 × 新企业成长绩效		-0.02 (0.03)	-0.02 (0.03)
	领头创业者伦理型领导 × 潜在创业团队成员诚实-谦恭			0.26*** (0.08)
σ^2		1.22	0.46	0.46
τ_{00}		0.04*	0.12***	0.12***
τ_{11}			0.08***	0.06***
Model Deviance		1 627.63	1 233.72	1 235.11

注: 决策层 $N=530$, 个体层 $N=53$; 括号内为标准误; * 表示 $p < 0.05$, *** 表示 $p < 0.001$.

领头创业者伦理型领导与新企业外部融资的交互项对潜在创业团队成员加入意愿有显著的影响 ($\beta = -0.06$, $p < 0.05$). 为了更好地理解调节效应, 进行简单斜率检验^[92]. 如图2所示, 领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿的正向影响在新企业没有获得外部融资 ($Slope =$

0.37 , $t = 6.76$, $p < 0.05$) 时比获得外部融资 ($Slope = 0.25$, $t = 4.56$, $p < 0.05$) 时更强. H2 得到支持. 此外, 领头创业者伦理型领导与新企业成长绩效的交互项对潜在团队成员加入意愿没有显著影响 ($\beta = -0.02$, $p > 0.05$), H3 没有得到支持.

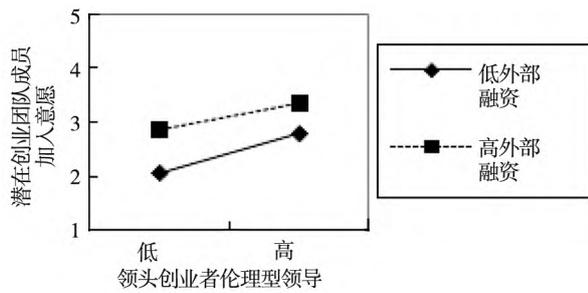


图 2 外部融资的交互作用

Fig. 2 Moderating effect of external financing

从模型 3 中可以看出，潜在创业团队成员诚实-谦恭与领头创业者伦理型领导的交互项对潜在团队成员加入意愿有显著影响 ($\beta = 0.26, p < 0.05$)。为了更好地理解调节效应，进行简单斜率检验。如图 3 所示，高诚实-谦恭时，领头创业者伦理型领导对潜在团队成员加入意愿的正向影响显著 ($Slope = 0.57, t = 6.01, p < 0.05$)，而低诚实-谦恭时，两者的关系不显

著 ($Slope = 0.05, t = 0.53, p > 0.05$)。H4 得到支持。

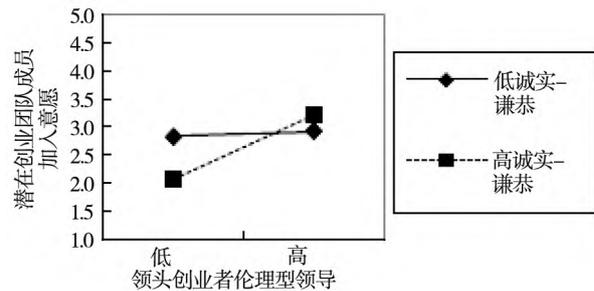


图 3 诚实-谦恭的交互作用

Fig. 3 Moderating effect of Honesty-Humility

3.2 研究二

3.2.1 描述性统计分析

表 3 报告了各变量的描述性统计及相关性分析结果。可以看出，领头创业者伦理型领导与现有创业团队成员退出意愿存在显著负相关 ($r = -0.76, p < 0.05$)。

表 3 描述性统计和相关性分析

Table 3 Descriptive statistics and correlations analysis

变量	均值	标准差	变量							
			1	2	3	4	5	6	7	
1 现有创业团队成员性别	0.69	0.47								
2 现有创业团队成员年龄	36.11	5.96	0.08							
3 现有创业团队成员教育程度	14.49	1.35	0.14*	-0.16*						
4 现有创业团队成员退出意愿	2.86	0.85	0.03	-0.13*	0.04					
5 领头创业者伦理型领导	3.42	0.77	-0.01	0.10	-0.08	-0.76***				
6 自利导向伦理氛围	2.49	0.79	0.02	-0.01	0.06	0.70***	-0.76***			
7 独立导向伦理氛围	3.37	0.89	0.04	0.10	0.01	-0.72***	0.82***	-0.76***		
8 现有创业团队成员道德认同	3.14	0.80	0.05	0.14	-0.04	-0.86***	0.77***	-0.73***	0.75***	

注：N = 246；* 表示 $p < 0.05$ ，*** 表示 $p < 0.001$ 。

3.2.2 假设检验

表 4 报告了领头创业者伦理型领导对现有创业团队成员退出意愿影响的层次回归分析结果。

从模型 2 中可以看出，领头创业者伦理型领导对现有团队成员退出意愿有显著负向影响 ($\beta = -0.20, p < 0.05$)，假设 5 得到支持。

表 4 层次多元回归结果

Table 4 Results of hierarchical multiple regression analyses

变量与效应		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量	现有创业团队成员性别	0.06(0.12)	0.11(0.06)	0.10(0.06)	0.10(0.06)	0.10(0.06)
	现有创业团队成员年龄	-0.02(0.01)	-0.01(0.01)	-0.01(0.01)	-0.01(0.01)	-0.01(0.01)
	现有创业团队成员教育程度	0.01(0.04)	-0.01(0.02)	-0.01(0.02)	-0.01(0.02)	-0.01(0.02)
主效应	领头创业者伦理型领导		-0.20* (0.07)	-0.21* (0.07)	-0.22* (0.07)	-0.23* (0.07)
	自利导向伦理氛围		0.07(0.06)	0.09(0.06)	0.06(0.06)	0.06(0.06)
	独立导向伦理氛围		-0.04(0.06)	-0.04(0.06)	-0.05(0.06)	-0.05(0.06)
	现有创业团队成员道德认同		-0.69*** (0.06)	-0.64*** (0.06)	-0.65*** (0.06)	-0.63*** (0.06)

续表 4

Table 4 Continues

变量与效应		模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
交互效应	领头创业者伦理型领导 × 自利导向伦理氛围			0.12* (0.05)		
	领头创业者伦理型领导 × 独立导向伦理氛围				-0.09* (0.04)	
	领头创业者伦理型领导 × 现有创业团队成员道德认同					-0.13* (0.04)
R^2		0.02	0.78	0.78	0.78	0.78
调整 R^2		0.01	0.77	0.77	0.77	0.78
ΔR^2		0.02	0.76***	0.01*	0.01*	0.01*

注: $N = 246$; 括号内为标准误; * 表示 $p < 0.05$, *** 表示 $p < 0.001$.

从模型 3 中可以看出,领头创业者伦理型领导与自利导向伦理氛围的交互项对现有团队成员退出意愿有显著影响($\beta = 0.12, p < 0.05$).为了更好地理解调节效应,进行简单斜率检验.如图 4 所示,低自利导向伦理氛围时,领头创业者伦理型领导与现有团队成员退出意愿的关系显著($Slope = -0.30, t = -3.83, p < 0.05$),而高自利导向伦理氛围时,两者的关系不显著($Slope = -0.12, t = -1.56, p > 0.05$).H6 得到支持.

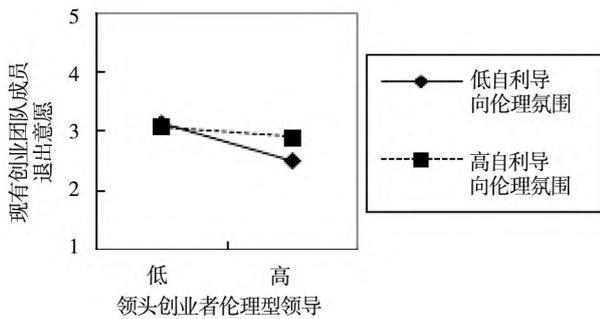


图 4 自利导向伦理氛围的交互作用

Fig. 4 Moderating effect of self-interest instrumental climate

从模型 4 中可以看出,领头创业者伦理型领导与独立导向伦理氛围的交互项对现有创业团队成员退出意愿有显著影响($\beta = -0.09, p < 0.05$).为了更好地理解调节效应,进行简单斜率检验.如图 5 所示,领头创业者伦理型领导与现有团队成员退出意愿的关系在高独立导向伦理氛围($Slope = -0.30, t = -3.66, p < 0.05$)时比低独立导向伦理氛围($Slope = -0.15, t = -2.05, p < 0.05$)时更强,假设 7 得到支持.

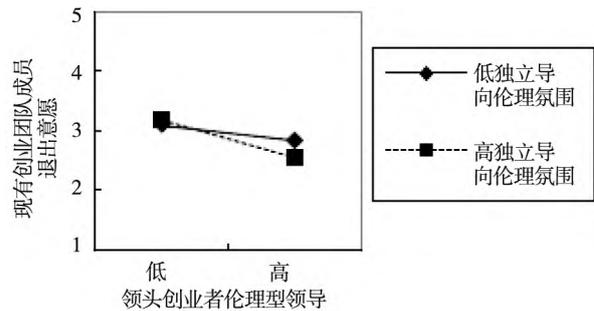


图 5 独立导向伦理氛围的交互作用

Fig. 5 Moderating effect of independent instrumental climate

从模型 5 中可以看出,领头创业者伦理型领导与现有创业团队成员道德认同的交互项对现有团队成员退出意愿有显著影响($\beta = -0.13, p < 0.05$).为了更好地理解调节效应,进行简单斜率检验.如图 6 所示,高现有创业团队成员道德认同时,领头创业者伦理型领导对现有团队成员退出意愿的负向影响显著($Slope = -0.33, t = -4.15, p < 0.05$),而低现有创业团队成员道德认同时,两者的关系不显著($Slope = -0.12, t = -1.71, p > 0.05$).H8 得到支持.

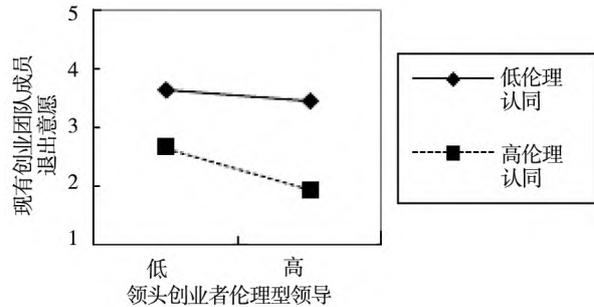


图 6 现有创业团队成员道德认同的交互作用

Fig. 6 Moderating effect of moral identity of existing founding team members

4 结束语

本文立足创业情境下新企业和创业团队成员之间存在的严重信息不对称,充分考虑创业团队成员拥有共同的创业理想且与领头创业者互动频繁等特征,在信号理论基础上,从领头创业者角度出发分析其伦理型领导在影响创业团队成员变动时所发挥的信号作用。研究一发现:1)潜在成员更愿意加入伦理型领头创业者所领导的创业团队,且新企业外部融资作为比领头创业者伦理型领导确定性和可信度更高的信号,将使这一正向关系减弱;2)高诚实-谦恭的潜在成员更愿意加入和自己拥有同样价值观的创业团队,而低诚实-谦恭的潜在成员对财富、奢侈品和地位更感兴趣,会在决策过程中忽略伦理问题,从而加入任何能够满足其财务和地位需求的创业团队;3)新企业成长绩效不会对领头创业者伦理型领导与潜在成员加入意愿的正向关系产生影响,可能的解释是新企业成长绩效所传递的信息存在一定的不确定性,成长绩效受诸多其他因素(如创业者的发展意愿、创业者对有效扩张的自信程度等)的影响,并不一定能真实反映企业的发展潜力^[61,93]。

研究二发现:1)领头创业者伦理型领导会减弱现有成员的退出意愿,创业团队的自利导向伦理氛围会降低现有成员对领头创业者伦理型领导信号的信心,从而使这一负向作用关系减弱,而在独立导向伦理氛围下,领头创业者伦理型领导对现有成员退出意愿的抑制作用将增强;2)高道德认同的现有团队成员能更充分地感知领头创业者伦理型领导所释放的信息,使领头创业者伦理型领导对现有成员退出意愿的负向作用加强。

4.1 理论贡献

理论贡献主要体现在3个方面。第一,强调创业情境下领头创业者对创业团队成员变动的独特影响,丰富了创业团队成员变动领域的研究。创业团队成员通常拥有共同的创业理想且与领头创业者互动频繁,因此不同于高管团队成员变动受董事会特征(如规模和构成)、团队成员之间薪酬差距以及企业绩效等因素影响较大^[12,13],领头创业者对创业团队成员变动有重要影响。已有创业团队成员变动的研究多关注新企业规模及团队成员

友情关系等的影响^[63],缺乏对领头创业者这一创业主体的关注。研究发现,领头创业者伦理特征是影响创业过程要素的关键^[27-29]。因此,从领头创业者的角度出发,分析其伦理型领导对创业团队成员变动的影响,拓展了创业团队的研究。还通过探讨信号传递环境因素(新企业外部融资、创业团队伦理氛围)和信号接收者个体特征(潜在成员诚实-谦恭、现有成员道德认同)的调节作用,揭示了上述作用关系的边界条件,为理解领头创业者伦理型领导与创业团队成员变动之间的关系提供了全面解读。

第二,从潜在创业团队成员的角度切入,丰富了创业团队新成员加入的研究视角。现有创业团队成员加入的研究主要基于创业团队角度^[17,94],探讨哪些创业团队需要吸纳新成员以及新成员选择标准等,缺乏对潜在新成员视角的考量。本文从潜在创业团队成员加入意愿的角度出发,探明领头创业者伦理型领导能通过传递新企业合法性和发展潜力以及领头创业者公平待人、公正处事等信息,减少潜在成员对新企业未来发展不确定的疑虑,并增加他们对未来良好互动关系的信心,从而提高其加入意愿。研究结果有助于理解领头创业者伦理型领导对潜在团队成员的影响,也为研究创业团队新成员加入提供了新的视角。

第三,关注领头创业者伦理型领导在创业团队成员变动过程中发挥的信号作用,深化了信号理论在创业情境中的应用。以往创业领域研究显示,信号理论主要用来解释新企业和外部投资者之间信息不对称的问题^[31,32],目前还鲜有学者将其应用到创业团队的研究范畴。本文将信号理论引入到创业团队成员变动的研究中,充分考虑新企业和创业团队成员之间的信息不对称,分析领头创业者伦理型领导传递的新企业合法性与发展潜力等“质量”信息,以及领头创业者公正公平和权力分享等“意图”信息,探明其对潜在团队成员加入意愿及现有团队成员退出意愿的影响,是对信号理论在创业情境下的研究范畴的拓展。此外,对调节变量的探讨验证了信号有效性会受到信号传递环境(新企业外部融资、创业团队伦理氛围)和信号接收者个体特征(潜在成员诚实-谦恭、现有成员道德认同)影响这一重要观点^[40],即上述调

节变量能够改变领头创业者伦理型领导信号的有效性,对已有文献做出了有益补充。

4.2 管理启示

本文对创业实践也具有重要启示。一方面,鉴于领头创业者伦理特征在创业团队成员变动过程中的重要作用,领头创业者需重视伦理型领导风格的培养,例如参加“奖励和支持员工伦理行为”、“树立伦理榜样”等主题的伦理培训^[95]。另一方面,领头创业者应善于利用伦理型领导释放出的信号作用,来实现创业团队成员结构的优化。具体而言,领头创业者可通过展示能够体现其伦理型领导的行为和实践,如信守承诺、构建开放的沟通渠道、惩罚员工非伦理行为等,使潜在/现有团队成员感知到他的伦理型领导风格,以此吸引新企业发展所需要的新成员,同时避免核心团队成员的流失。此外,若新企业已获得外部融资,领头创业者可把重心更多地放在企业运营和发展等方面来吸引潜在团队成员。

4.3 研究局限及未来研究方向

本文仍存在诸多不足,需要在未来的研究中继续改进。首先,领头创业者伦理型领导对潜在创业团队成员加入意愿影响的实验研究结论存在一定局限性。尽管实验样本选择的是选修了创业管理课程的 MBA 学生,但并非所有 MBA 学生都实际参与过创业活动,因此在处理涉及创业活动的

实验情境问题时可能存在一定的偏差。未来研究可选取已在某一创业团队中任职的团队成员作为实验样本,并重新设计实验情景对这一问题进行检验。其次,要全面理解领头创业者伦理型领导和创业团队成员变动之间的作用关系,除了需要厘清领头创业者和创业团队成员变动之间的直接关系(主效应),还应该关注该关系变化的条件(调节效应)以及该关系的内部机制(中介效应)^[86]。本文仅是这一研究主题的基础性和探索式研究,从信号理论视角出发,探明了领头创业者伦理型领导对创业团队成员变动的直接影响以及该关系的作用边界。未来研究有必要寻找合适的理论视角(如情感事件理论、社会交换理论),尝试以诸如团队情绪基调(team affective tone)、团队冲突等为中介^[16,17],剖析它们在领头创业者伦理型领导与创业团队成员变动关系中的解释作用,以期进一步厘清两者之间的内在作用机制。更进一步地,以更为综合的方式发展和检验假设模型(如被调节的中介等),对可能同时存在的情境因素和潜在机制进行研究,从多个角度不断完善这一研究主题下的理论研究成果。最后,针对领头创业者伦理型领导在创业过程中发挥的作用,本文仅探讨了其对创业团队成员变动的影响,未来研究还可拓展到创业过程的其他方面(如企业社会责任表现、政治关联构建等)。

参考文献:

- [1]杨学儒,叶文平,于晓宇,等. 哪些创业失败者更可能卷土重来? ——基于松-紧文化与制度环境的跨国比较研究[J]. 管理科学学报,2019,22(11): 1-18.
Yang Xueru, Ye Wenping, Yu Xiaoyu, et al. Which venture losers are more likely to start again?: A cross-national comparative research from tight-loose culture and institutional environment perspective [J]. Journal of Management Sciences in China, 2019, 22(11): 1-18. (in Chinese)
- [2]Ko E J, McKelvie A. Signaling for more money: The roles of founders' human capital and investor prominence in resource acquisition across different stages of firm development [J]. Journal of Business Venturing, 2018, 33(4): 438-454.
- [3]Boeker W, Karichalil R. Entrepreneurial transitions: Factors influencing founder departure [J]. Academy of Management Journal, 2002, 45(4): 818-826.
- [4]Chandler G N, Honig B, Wiklund J. Antecedents, moderators, and performance consequences of membership change in new venture teams [J]. Journal of Business Venturing, 2005, 20(5): 705-725.
- [5]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.
- [6]Choi Y, Park N K. Examining the pull, the push, and their simultaneous effects on managerial turnover [J]. Management Decision, 2020, 58(12): 2639-2654.

- [7] Andrus J L , Withers M C , Courtright S H , et al. Go your own way: Exploring the causes of top executive turnover[J]. *Strategic Management Journal* , 2019 , 40(7) : 1151 – 1168.
- [8] Harper D A. Towards a theory of entrepreneurial teams[J]. *Journal of Business Venturing* , 2008 , 23(6) : 613 – 626.
- [9] DeTienne D R , Cardon M S. Impact of founder experience on exit intentions[J]. *Small Business Economics* , 2012 , 38(4) : 351 – 374.
- [10] 程新生, 赵 旻. 权威董事专业性、高管激励与创新活跃度研究[J]. *管理科学学报* , 2019 , 22(3) : 40 – 52.
Cheng Xinsheng , Zhao Yang. Authoritative professional directors , executive incentives and innovation activity[J]. *Journal of Management Sciences in China* , 2019 , 22(3) : 40 – 52. (in Chinese)
- [11] 唐 松, 孙 铮. 政治关联、高管薪酬与企业未来经营绩效[J]. *管理世界* , 2014 , 30(5) : 93 – 105.
Tang Song , Sun Zheng. The political connections , the CEO' s salary , and firm' s future management performances [J]. *Management World* , 2014 , 30(5) : 93 – 105. (in Chinese)
- [12] Ridge J W , Hill A D , Aime F. Implications of multiple concurrent pay comparisons for top-team turnover[J]. *Journal of Management* , 2017 , 43(3) : 671 – 690.
- [13] Uhde D A , Klarnar P , Tuschke A. Board monitoring of the chief financial officer: A review and research agenda [J]. *Corporate Governance: An International Review* , 2017 , 25(2) : 116 – 133.
- [14] Ling Y , Simsek Z , Lubatkin M H , et al. The impact of transformational CEOs on the performance of small-to medium-sized firms: Does organizational context matter? [J]. *Journal of Applied Psychology* , 2008 , 93(4) : 923 – 934.
- [15] De Jong A , Song M , Song L Z. How lead founder personality affects new venture performance: The mediating role of team conflict [J]. *Journal of Management* , 2013 , 39(7) : 1825 – 1854.
- [16] 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.
- [17] Ucbasaran D , Lockett A , Wright M , et al. Entrepreneurial founder teams: Factors associated with member entry and exit [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2003 , 28(2) : 107 – 128.
- [18] Lazar M , Miron-Spektor E , Agarwal R , et al. Entrepreneurial team formation [J]. *Academy of Management Annals* , 2020 , 14(1) : 29 – 59.
- [19] Forbes D P , Borchert P S , Zellmer-Bruhn M E , et al. Entrepreneurial team formation: An exploration of new member addition [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2006 , 30(2) : 225 – 248.
- [20] Dehlen T , Zellweger T , Kammerlander N , et al. The role of information asymmetry in the choice of entrepreneurial exit routes [J]. *Journal of Business Venturing* , 2014 , 29(2) : 193 – 209.
- [21] 吕斐斐, 贺小刚, 朱丽娜, 等. 家族期望落差与创业退出: 基于中国数据的分析 [J]. *管理科学学报* , 2019 , 22(6) : 36 – 56.
Lü Feifei , He Xiaogang , Zhu Lina , et al. Family aspirations attainment discrepancy and entrepreneurial exit: An empirical study in China [J]. *Journal of Management Sciences in China* , 2019 , 22(6) : 36 – 56. (in Chinese)
- [22] Bruyat C , Julien P. Defining the field of research in entrepreneurship [J]. *Journal of Business Venturing* , 2001 , 16(2) : 165 – 180.
- [23] Vallaster C , Kraus S , Lindahl J M M , et al. Ethics and entrepreneurship: A bibliometric study and literature review [J]. *Journal of Business Research* , 2019 , 99: 226 – 237.
- [24] Harris J D , Sapienza H J , Bowie N E. Ethics and entrepreneurship [J]. *Journal of Business Venturing* , 2009 , 24(5) : 407 – 418.
- [25] Brown M E , Treviño L K , Harrison D A. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing [J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes* , 2005 , 97(2) : 117 – 134.
- [26] De Hoogh A H B , Den Hartog D N. Ethical and despotic leadership , relationships with leader' s social responsibility , top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study [J]. *The Leadership Quarterly* , 2008 , 19(3) : 297 – 311.
- [27] Schminke M , Ambrose M L , Neubaum D O. The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 2005 , 97(2) : 135 – 151.

- [28] Brenkert G G. Innovation , rule breaking , and the ethics of entrepreneurship [J]. *Journal of Business Venturing* , 2009 , 24 (5) : 448 – 464.
- [29] 李华晶 , 张玉利 , 王秀峰. 基于 CPSED 的创业者伦理与创业机会关系研究 [J]. *管理学报* , 2014 , 11 (1) : 95 – 100.
Li Huajing , Zhang Yuli , Wang Xiufeng. An empirical analysis based on CPSED about the relationship between entrepreneurial ethic and entrepreneurial opportunity [J]. *Chinese Journal of Management* , 2014 , 11 (1) : 95 – 100. (in Chinese)
- [30] Dögl C , Holtbrügge D. Corporate environmental responsibility , employer reputation and employee commitment: An empirical study in developed and emerging economies [J]. *The International Journal of Human Resource Management* , 2014 , 25 (12) : 1739 – 1762.
- [31] Ebbers J J , Wijnberg N M. Nascent ventures competing for start-up capital: Matching reputations and investors [J]. *Journal of Business Venturing* , 2012 , 27 (3) : 372 – 384.
- [32] Eddleston K A , Ladge J J , Mitteness C , et al. Do you see what I see? Signaling effects of gender and firm characteristics on financing entrepreneurial ventures [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2014 , 40 (3) : 489 – 514.
- [33] Gulati R , Higgins M C. Which ties matter when? The contingent effects of interorganizational partnerships on IPO success [J]. *Strategic Management Journal* , 2003 , 24 (2) : 127 – 144.
- [34] Fern M J , Cardinal L B , O' Neill H M. The genesis of strategy in new ventures: Escaping the constraints of founder and team knowledge [J]. *Strategic Management Journal* , 2012 , 33 (4) : 427 – 447.
- [35] Ciuchta M , Letwin C , Stevenson R M , et al. Betting on the coachable entrepreneur: Signaling and social exchange in entrepreneurial pitches [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* , 2017 , 42 (6) : 860 – 885.
- [36] Piva E , Rossi-Lamastra C. Human capital signals and entrepreneurs' success in equity crowdfunding [J]. *Small Business Economics* , 2018 , 51 (3) : 667 – 686.
- [37] Ogunfowora B. The impact of ethical leadership within the recruitment context: The roles of organizational reputation , applicant personality , and value congruence [J]. *The Leadership Quarterly* , 2014 , 25 (3) : 528 – 543.
- [38] Davila A , Foster G , Gupta M. Venture capital financing and the growth of startup firms [J]. *Journal of Business Venturing* , 2003 , 18 (6) : 689 – 708.
- [39] Stiglitz J E. The contributions of the economics of information to twentieth century economics [J]. *Quarterly Journal of Economics* , 2000 , 115 (4) : 1441 – 1478.
- [40] Connelly B L , Certo S T , Ireland R D , et al. Signaling theory: A review and assessment [J]. *Journal of Management* , 2011 , 37 (1) : 39 – 67.
- [41] Chapman D S , Uggerslev K L , Carroll S A , et al. Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes [J]. *Journal of Applied Psychology* , 2005 , 90 (5) : 928 – 944.
- [42] Schjoedt L , Schjoedt L , Kraus S. Entrepreneurial teams: Definition and performance factors [J]. *Management Research News* , 2009 , 32 (6) : 513 – 524.
- [43] Cohen B D , Dean T J. Information asymmetry and investor valuation of IPOs: Top management team legitimacy as a capital market signal [J]. *Strategic Management Journal* , 2005 , 26 (7) : 683 – 690.
- [44] 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.
- [45] Treviño L K , Hartman L P , Brown M. Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership [J]. *California Management Review* , 2000 , 42 (4) : 128 – 142.
- [46] Wang T , Thornhill S , Castro J O D. Entrepreneurial orientation , legitimation , and new venture performance [J]. *Strategic Entrepreneurship Journal* , 2017 , 11 (4) : 373 – 392.
- [47] Frisch C , Huppenbauer M. New insights into ethical leadership: A qualitative investigation of the experiences of executive ethical leaders [J]. *Journal of Business Ethics* , 2014 , 123 (1) : 23 – 43.
- [48] Van Quaquebeke N , Becker J U , Goretzki N , et al. Perceived ethical leadership affects customer purchasing intentions beyond ethical marketing in advertising due to moral identity self-congruence concerns [J]. *Journal of Business Ethics* , 2019 , 156 (2) : 357 – 376.
- [49] Plummer L A , Allison T H , Connelly B L. Better together? Signaling interactions in new venture pursuit of initial external

- capital[J]. *Academy of Management Journal* ,2016 ,59(5) : 1585 – 1604.
- [50] Vaznyte E , Andries P. Entrepreneurial orientation and start-ups' external financing [J]. *Journal of Business Venturing* , 2019 ,34(3) : 439 – 458.
- [51] Bertoni F , D'Adda D , Grilli L. Self-selection of entrepreneurial firms in thin venture capital markets: Theory and empirical evidence [J]. *Strategic Entrepreneurship Journal* ,2019 ,13(1) : 47 – 74.
- [52] Drover W , Wood M S , Fassin Y. Take the money or run? Investors' ethical reputation and entrepreneurs' willingness to partner [J]. *Journal of Business Venturing* ,2014 ,29(6) : 723 – 740.
- [53] Arnold T , North F D. The effects of ambiguous information on initial and subsequent IPO returns [J]. *Financial Management* ,2010 ,39(4) : 1497 – 1519.
- [54] Pollock T G , Gulati R. Standing out from the crowd: The visibility-enhancing effects of IPO-related signals on alliance formation by entrepreneurial firms [J]. *Strategic Organization* ,2007 ,5(4) : 339 – 372.
- [55] Quintal V , Phau I. Brand leaders and me-too alternatives: How do consumers choose? [J]. *Marketing Intelligence & Planning* ,2013 ,31(4) : 367 – 387.
- [56] Hsu C L , Yu L C , Chang K C. Exploring the effects of online customer reviews , regulatory focus , and product type on purchase intention: Perceived justice as a moderator [J]. *Computers in Human Behavior* ,2017 ,69: 335 – 346.
- [57] Soto-Simeone A , Siren C , Antretter T. New venture survival: A review and extension [J]. *International Journal of Management Reviews* ,2020 ,22(4) : 378 – 407.
- [58] Hannah S T , Sayari N , Harris F H D , et al. The direct and moderating effects of endogenous corporate social responsibility on firm valuation: Theoretical and empirical evidence from the global financial crisis [J]. *Journal of Management Studies* , 2020 ,58(2) : 12586.
- [59] Chandler G N , Hanks S H. Market attractiveness , resource-based capabilities , venture strategies , and venture performance [J]. *Journal of Business Venturing* ,1994 ,9(4) : 331 – 349.
- [60] Balboni B , Bortoluzzi G , Pugliese R , et al. Business model evolution , contextual ambidexterity and the growth performance of high-tech start-ups [J]. *Journal of Business Research* ,2019 ,99: 115 – 124.
- [61] Cliff J E. Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth , gender , and business size [J]. *Journal of Business Venturing* ,1998 ,13(6) : 523 – 542.
- [62] Ashforth B E , Mael F. Social identity theory and the organization [J]. *Academy of Management Review* ,1989 ,14(1) : 20 – 39.
- [63] Francis D H , Sandberg W R. Friendship within entrepreneurial teams and its association with team and venture performance [J]. *Entrepreneurship Theory and Practice* ,2000 ,25(2) : 5 – 25.
- [64] Hogg M A. A social identity theory of leadership [J]. *Personality and Social Psychology Review* ,2001 ,5(3) : 184 – 200.
- [65] Ashton M C , Lee K. Honesty-humility , the big five , and the five-factor model [J]. *Journal of Personality* ,2005 ,73(5) : 1321 – 1354.
- [66] De Vries R E. Personality predictors of leadership styles and the self-other agreement problem [J]. *The Leadership Quarterly* ,2012 ,23(5) : 809 – 821.
- [67] Tihula S , Huovinen J , Fink M. Entrepreneurial teams vs management teams [J]. *Management Research News* ,2013 ,32(6) : 555 – 566.
- [68] Sama L M , Shoaf V. Ethical leadership for the professions: Fostering a moral community [J]. *Journal of Business Ethics* , 2008 ,78(1/2) : 39 – 46.
- [69] Eisenbeiss S A. Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach [J]. *The Leadership Quarterly* , 2012 ,23(5) : 791 – 808.
- [70] Boh W F , Huang C J , Wu A. Investor experience and innovation performance: The mediating role of external cooperation [J]. *Strategic Management Journal* ,2020 ,41(1) : 124 – 151.
- [71] Rhoades L , Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature [J]. *Journal of Applied Psychology* , 2002 ,87(4) : 698 – 714.
- [72] Victor B , Cullen J B. The organizational bases of ethical work climates [J]. *Administrative Science Quarterly* ,1988 ,

- (33): 101 – 125.
- [73] Neubaum D, Mitchell M, Schminke M. Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate [J]. *Journal of Business Ethics*, 2004, 52(4): 335 – 347.
- [74] Mitchell M S, Ambrose M L. Employees' behavioral reactions to supervisor aggression: An examination of individual and situational factors [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2012, 97(6): 1148 – 1170.
- [75] Song F. Intergroup trust and reciprocity in strategic interactions: Effects of group decision-making mechanisms [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 108(1): 164 – 173.
- [76] Folger R, Cropanzano R. Fairness Theory: Justice as Accountability [M] // Greenberg J, Cropanzano R (Eds.), *Advances in Organization Justice*, Stanford: Stanford University Press, 2001: 1 – 55.
- [77] 陈加洲, 凌文铨, 方俐洛. 组织中的心理契约 [J]. *管理科学学报*, 2001, 4(2): 74 – 78.
Chen Jiazhou, Ling Wenquan, Fang Liluo. Reviews of researches on the psychological contract in organizations [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2001, 4(2): 74 – 78. (in Chinese)
- [78] Van den Heuvel S, Freese C, Schalk R, et al. How change information influences attitudes toward change and turnover intention [J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2017, 38(3): 398 – 418.
- [79] Van Quaquebeke N, Van Knippenberg D, Brodbeck F C. More than meets the eye: The role of subordinates' self-perceptions in leader categorization processes [J]. *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(2): 367 – 382.
- [80] Aquino K, Reed A. The self-importance of moral identity [J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2002, 83(6): 1423 – 1440.
- [81] Bergman R. Why be moral? A conceptual model from developmental psychology [J]. *Human Development*, 2002, 45(2): 104 – 124.
- [82] 李 燚, 魏 峰, 任胜钢. 组织心理契约违背对管理者行为的影响 [J]. *管理科学学报*, 2006, 9(5): 88 – 96.
Li Yi, Wei Feng, Ren Shenggang. Effect of organizational psychological contract violation on managers' behavior [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2006, 9(5): 88 – 96. (in Chinese)
- [83] Neubert M J, Wood M S. Espoused religious values in organizations and their associations with applicant intentions to pursue a job [J]. *Journal of Business and Psychology*, 2019, 34(6): 803 – 823.
- [84] Ryan A M, Horvath M, Kriska S D. The role of recruiting source informativeness and organizational perceptions in decisions to apply [J]. *International Journal of Selection and Assessment*, 2005, 13(4): 235 – 249.
- [85] Ashton M C, Lee K. The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality [J]. *Journal of Personality Assessment*, 2009, 91(4): 340 – 345.
- [86] 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2012.
Chen Xiaoping, Xu Shuying, Fan Jingli. *Empirical Methods in Organization and Management Research* [M]. Beijing: Peking University Press, 2012. (in Chinese)
- [87] Rosin H M, Korabik K. Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers [J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1991, 64(4): 317 – 330.
- [88] Zhu W, Riggio R E, Avolio B J, et al. The effect of leadership on follower moral identity: Does transformational/transactional style make a difference? [J]. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2011, 18(2): 150 – 163.
- [89] Podsakoff P M, MacKenzie S B, Lee J Y, et al. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(5): 879 – 903.
- [90] 于晓宇, 陈颖颖. 冗余资源、创业拼凑与瞬时竞争优势 [J]. *管理科学学报*, 2020, 23(4): 1 – 21.
Yu Xiaoyu, Chen Yingying. Slack resources, entrepreneurial bricolage and temporary competitive advantage [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2020, 23(4): 1 – 21. (in Chinese)
- [91] 顾远东, 周文莉, 彭纪生. 消极情绪与员工创造力: 组织认同、职业认同的调节效应研究 [J]. *管理科学学报*, 2019, 22(6): 21 – 35.
Gu Yuandong, Zhou Wenli, Peng Jisheng. Negative affect and employee creativity: The moderating role of organizational identification and professional identification [J]. *Journal of Management Sciences in China*, 2019, 22(6): 21 – 35. (in Chinese)

- [92] Aiken L S , West S G. Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions [M]. Sage: Newbury Park , 1991.
- [93] Baum J R , Locke E A. The relationship of entrepreneurial traits , skill , and motivation to subsequent venture growth [J]. Journal of Applied Psychology , 2004 , 89(4) : 587 - 598.
- [94] Cruz A D , Howorth C , Hamilton E. Intrafamily entrepreneurship: The formation and membership of family entrepreneurial teams [J]. Entrepreneurship Theory and Practice , 2012 , 37(1) : 17 - 46.
- [95] Mayer D M , Kuenzi M , Greenbaum R , et al. How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes , 2009 , 108(1) : 1 - 13.

Win over followers by virtue: Ethical leadership and founding team membership change

MAI Yi-yuan¹ , WANG Le-ying^{1*} , YE Zhu-xin¹ , LI Yi²

1. School of Management , Huazhong University of Science and Technology , Wuhan 430074 , China;
2. Tianjin Branch , Ernst & Young Huaming LLP , Tianjin 300051 , China

Abstract: Drawing on signaling theory , we examine the effect of lead founders' ethical leadership on founding team member entry and exit. Study 1 conducts a conjoint experiment to explore the impact of lead founders' ethical leadership on prospective founding team members' intentions to join. Study 2 conducts a questionnaire survey to examine the influence of lead founders' ethical leadership on existing founding team members' intentions to exit. The results indicate that lead founders' ethical leadership is positively related to prospective founding team members' intentions to join and that the external financing and Honesty-Humility of prospective founding team members moderate the positive relationship. Furthermore , lead founders' ethical leadership is negatively related to existing founding team members' intentions to exit , and ethical climate and moral identity of existing founding team members moderate the negative relationship. The research provides theoretical support for the optimization of founding team members in practice.

Key words: lead founders' ethical leadership; founding team; intentions to join; intentions to exit

附录

假设您现在将加入一家新企业的创业团队 ,此时所有备选企业只在领头创业者伦理型领导水平、是否获得外部融资以及成长绩效上有差别 ,其他方面(如成立时间和规模)没有差异 ,您和所有创业团队的成员之前没有任何联系。在加入这些企业后 ,您都将作为创业团队中的一员 ,并且职位和股权相同。

这些创业团队只在如下 3 个方面存在差异(根据团队属性数目和属性水平数目构造出 8 个团队轮廓):

领头创业者伦理型领导水平高:领头创业者信守承诺、值得信任 ,其行为符合道德规范 ,同时在与下属的互动交流中能够保持公平公正;他能够明确表明对每个人的期望同时界定他们的职责和职权;他允许下属参与战略决策过程 ,并且会认真考虑下属建议。

领头创业者伦理型领导水平低:领头创业者不诚信、不值得信任 ,其行为违反了道德规范 ,并且极其注重自身利益 ,会通过侵犯他人的利益来帮助自己成功;他对下属的工作职责不会做出明确界定;不允许下属参与决策过程 ,也不会考虑下属的建议。

新企业已经获得外部融资:新企业已经获得了天使投资人或风投机构的投资。

新企业还未获得外部融资:迄今为止 ,新企业还未获得天使投资人或风投机构的注资。

新企业成长绩效高:新企业的市场占有率、营业收入或企业规模快速增长。

新企业成长绩效低:新企业的市场占有率、营业收入或企业规模没有增长 ,甚至出现了下滑。