华南农业大学学报(社会科学版)
2007年第2期 JOURNAL OF SOUTH CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY No. 2 2007
(第6卷) (SOCIAL SCIENCE EDITION) (Vol. 6)

风险投资项目团队气氛与团队绩效关系的实证研究

周 晓

(广东省粤科风险投资集团有限公司,广东 广州 510070)

摘 要:构建了风险投资企业项目团队气氛量表和团队绩效量表,并对若干风险投资企业项目团队进行了实证。结果显示,团队气氛由领导风格、愿景目标、沟通合作、人际关系和参与保障五个维度构成;团队绩效由成员满意度、任务产出和绩效规范三个维度构成;团队气氛与团队绩效存在着正相关的关系。

关键词:团队气氛;团队绩效;风险投资

中图分类号:C93-05 **文献标识码**:A **文章编号**:1672-0202(2007)02-0061-05

一、引言

近年来,风险投资对我国自主创新能力和高新技术产业的发展起到了越来越重要的作用。如何对员工及其所在的项目团队进行管理以提高团队绩效一直是风险投资领域研究的热点问题,而强调团队气氛的团队运作对于提高团队绩效具有重要作用,因此团队气氛和团队绩效的内部结构及关联性成为风险投资项目团队管理者关注的焦点。

团队气氛是团队成员对团队目标、团队运作、团队结构等具体情景所形成的一种总体认知或心理体验。许多学者从不同角度研究了团队气氛的影响因素。Gray 论述了关于项目成功的组织气氛宏观层面的构建[1]。Gent 和同事对 57 家医院的 59 个项目团队进行研究得出了积极团队气氛的特征:高度合作的团队有高水平的沟通;团队成员有强烈的参与感;有明确的目标等[2]。Roffe 通过研究指出积极团队气氛的特征是:群体相容,开放思想,有效沟通以及创新回报[3]。尽管这些研究的角度和结论不尽相同,但都有一个共同点,就是承认在组织情景因素影响人的行为结果和动机的过程中,气氛作为中介变量影响着组织因素对个人动机和行为的影响程度。

团队绩效是团队完成自己的目标或任务的程度,是团队内外环境因素互相作用的结果。Hunt 运用系统方法研究了团队绩效的三个维度,即任务绩效、成长和有效性(团队经历)[4]。Guzzo 和 Shea 提出了"输入—过程—输出"的团队绩效模型,获得了普遍采用。MacBryde 和 Mendibil 在各学者研究结论的基础上,通过对四个工业公司绩效评价体系的分析,总结出构成团队绩效的四个维度[5]:(1)效果——团队利益共享者对任务结果的满意程度;(2)效率——团队的工作过程对结果、团队成长和成员满意度的支持程度;(3)学习与成长——包括创新、实践、方法、过程改进等技能的学习;(4)团队成员满意度——团队工作对成员的成长和个人特质的促进程度。

综合国内外大量研究结果可以发现,尽管对于团队气氛与团队绩效的研究已取得较多进展,

收稿日期:2006-12-27

作者简介:周 晓(1973-),女,广东广州人,广东省粤科风险投资集团有限公司经济师,主要研究方向为人才激励与绩效评价制度、人才与团队环境研究.

但这些研究基本上都是从一般项目的层面上展开,而针对风险投资行业特色的研究较少,相关的实证研究更是缺乏。基于此,本文选择风险投资行业的项目团队作为研究对象并展开实证研究,旨在对风险投资项目团队气氛和团队绩效的结构因素进行测量和统计分析,阐明两者之间的作用机制,为管理者提供可行的实践依据和理论参考。

二、实证方法及假设

(一)实证假设

对于风险投资行业,项目团队是风险投资公司与投资者、风险企业合作的人力资源核心,所投资的企业或项目能否成功,能否创造良好效益,关键在于团队的整体战斗力,而团队的整体战斗力又与团队气氛息息相关。基于此,本文假设:

1. 假设 H1:风险投资企业的团队气氛因素结构具有多维度

与一般性的团队不同,风险投资公司项目团队在投资前、投资中和投资后三个阶段,均须对被投资企业进行分析和评估并参与管理,团队绩效是在整个相对漫长的投资过程中逐步显现。由于团队绩效的多因性、多维性和动态性,评价风险投资项目团队绩效的指标也就应由主、客观多个因素决定。基于此,本文假设:

2. 假设 H2:风险投资企业团队绩效的因素结构具有多维度

关于团队领导行为和团队气氛之间关系的研究认为,领导者的动机、能力与环境相互作用形成了领导风格,并作为一种组织因素决定着一个团队的气氛。由于团队领导风格不同,下属对团队气氛的认知和行为反应也会不同,特别是个人动机的激发会受到极大的影响,从而影响下属的工作表现,产生不同的团队绩效。Hay Group 的调查研究表明,团队气氛对团队绩效有 40% 的影响,而领导风格对团队气氛有 70% 的影响。基于此,本文假设:

3. 假设 H3:风险投资企业的团队气氛与团队绩效呈正相关关系

(二)实证方法

为获得具有我国风险投资行业特色的团队气氛和团队绩效维度,本文以风险投资行业的项目团队为研究对象,经过筛选,最终邀请了 11 家风险投资公司,并从每家公司中随机抽取绩效优良和普通等级的团队各 1 ~ 2 个,最终收集到 22 个团队的资料,其中绩效考核优良等级的团队 10 个,普通等级的团队 12 个。本次调查共发放问卷 165 份,有效回收 144 份,有效回收率达 87.27%。通过细分统计及采用李克特的"五点重要性评价法"进行评价,最终编制了风险投资行业的团队气氛量表和团队绩效量表。其中团队气氛量表包含 29 个条目,团队绩效量表包含 18 个条目。对问卷的两个量表 47 个项目进行项目分析,结果表明,除团队气氛量表三个因子的显著性或相关性较弱外(本研究删除了这三个测量项目),高低二组被试在其余各个项目上的显著性检验 T 值和 r 值得分都有非常显著的差异,各条目的区分度指标良好,说明这些项目都有比较好的鉴别力,均可予以保留。

三、实证结果及分析

(一)风险投资项目团队气氛的维度

利用 SPSS12.0 软件,团队气氛量表删改后,最终包含了 23 个条目。对测试数据进行主成分分析,经过最大化正交旋转,提取特征根大于 1、负荷水平 0.5 以上的因子,按照贡献率大小即各因子影响程度的深浅排序,得到了风险投资项目团队气氛的五个维度,累积方差解释率为 63.847%(如表 1),假设 H1 得到验证。结合项目的实际意义,分别将五个维度命名为领导风格、愿景目标、沟

通合作、人际关系和参与保障。

表 1　团队气氛因素分析

项目	领导风格	愿景目标	沟通合作	人际关系	参与保障	总量表
项目数	5	6	6	3	3	23
方差贡献率(%)	18.006	15.137	13.585	8.886	8.232	63.847
信度指标 α 系数	0.921	0.855	0.810	0.737	0.704	0.889

与国外研究结果相比,本文的研究结果保留了“愿景目标”、“沟通合作”(或称“互动频率”)、“参与保障”(或称“参与安全性”)三个维度,而未涉及“创新支持”维度。主要原因在于,我国的风险投资公司基于业务的需要对外界的创新型产品或高新技术虽然比较敏感,但风险投资公司毕竟不同于研发型或技术型的公司,其员工大多从事财经或管理业务,在工作中会受到各种法规、条例和章程的制约,难以充分发挥创造性思维,因而创新支持所占的比重也较少。本文研究结果新产生了“领导风格”和“人际关系”两个维度,主要原因在于中国的传统文化使多数组织中处于低层的被管理者对上层的有权势的管理者持敬畏之心,故在我国独特的文化背景下,领导风格在团队中起决定性作用,这与 Hay Group 的调查结果一致。中国企业员工重视人际关系的现象,已成为研究中国文化和中国人行为的学者的共识。

(二)风险投资项目团队绩效的维度

为验证假设 H2,本文采取上述相同的研究方法对团队绩效量表删改后,最终包含了 14 个条目,得到了团队绩效的三个维度,并根据实际意义将其分别命名为成员满意度、任务产出和绩效规范。三个维度的累积方差解释率为 68.665%,总量表的内部一致性信度系数达到 0.907,见表 2。

表 2　团队绩效因素分析

项目	成员满意度	任务产出	绩效规范	总量表
项目数	5	4	5	14
方差贡献率(%)	24.982	21.860	21.823	68.665
信度指标 α 系数	0.888	0.849	0.851	0.907

同时,由于在本次调查中团队的绩效数据只能依靠各个风险投资公司的人力资源部门提供,为避免各个公司绩效考评标准不一致的问题,我们确定了年度投资回报率、年度投资金额、年度新投资项目数等三项共性较强的考核指标,通过计算量表总平均得分与各效标之间的相关系数,来探讨团队绩效量表与实证效标之间的关系,结果见表 3。从表中可以看出,绩效量表的总平均得分和三个关键的实证效标有极为显著的相关,这充分证明了团队绩效量表的实证效度。

表 3　团队绩效量表与实证效标的相关值

项目	团队绩效的实证效标		
	投资回报率	投资金额	新投资的项目数
绩效量表总平均得分	0.885**	0.869**	0.790**

注: ** 代表在 0.01 水平上显著。

(三)团队气氛维度与团队绩效维度的相关性

为验证 H3,本文首先对团队气氛量表与团队绩效量表之间的关系进行了实证分析(见表 4)。

表4 气氛维度与绩效维度的相关性分析

气氛维度	绩效维度		
	成员满意度	任务产出	绩效规范
领导风格	0.719**	0.609**	0.615**
愿景目标	0.400*	0.563**	0.499*
沟通合作	0.490**	0.489**	0.308*
人际关系	0.621**	0.443*	0.162
参与保障	0.508**	0.464*	0.034

注: *代表在0.05水平上显著;**代表在0.01水平上显著。

表4表明,团队气氛中的"领导风格"维度与团队绩效的三个维度在0.01水平均呈显著正相关,且与绩效总量表的相关性最高,这表明领导风格会对团队绩效产生较强的主导作用。团队气氛中的"愿景目标"维度与"任务产出"维度在0.01水平呈显著正相关,与"成员满意度"、"绩效规范"在0.05水平上呈显著正相关。这说明团队目标与个人目标的一致性,以及成员的共同愿景对于团队绩效的各个维度而言,特别是任务能否顺利完成,目标是否得以实现以及最终的效果如何等方面起着举足轻重的作用。团队气氛中的"沟通合作"维度与"成员满意度"、"任务产出"维度在0.01水平呈显著正相关,与"绩效规范"在0.05水平上呈显著正相关。因此,充分的沟通、信息传达顺畅无误,是任务自始至终沿着正确的轨道运行的必备条件,会直接影响到团队的整体绩效和成员的工作积极性,进而造成满意度的波动。团队气氛中的"人际关系"与"成员满意度"在0.01水平呈显著正相关,与"任务产出"在0.05水平上呈显著正相关,与"绩效规范"的相关性很低。这体现了"人际关系"与"绩效规范"的关联性不强,而与团队成员的满意度息息相关,从而间接影响工作情绪、团队绩效,是不可忽视的因素。团队气氛中的"参与保障"与"成员满意度"在0.01水平呈显著正相关,与"任务产出"在0.05水平上呈显著正相关,与"绩效规范"基本不相关。因此,"参与保障"是团队成员提升满意度,实现高绩效的重要因素。

对于风险投资项目团队中团队气氛与团队绩效之间的关系,实证结果见表5。

表5 团队气氛和绩效的相关系数

团队编号	绩效考核等级	相关系数	团队编号	绩效考核等级	相关系数
1	优良	0.799**	12	普通	0.427
2	普通	0.717	13	优良	0.941**
3	优良	0.839*	14	普通	0.640
4	普通	0.297	15	普通	0.568
5	普通	0.675	16	优良	0.907**
6	优良	0.904*	17	优良	0.978*
7	优良	0.884**	18	普通	0.626
8	普通	0.725	19	普通	0.465
9	优良	0.914**	20	普通	0.393
10	优良	0.901**	21	普通	0.120
11	普通	0.402	22	优良	0.877*

注: *代表在0.05水平上显著;**代表在0.01水平上显著。

以上结果表明,团队气氛与团队绩效的相关系数均为正值,即两者之间是正相关关系。其中,考核等级为优良的团队,其气氛和绩效的相关关系分别在0.05和0.01的不同水平上呈现出显著性,而考核等级为普通的团队,其气氛和绩效的相关均不出现显著性。这说明:在高绩效的团队中

气氛对绩效的影响较大；在低绩效的团队中气氛只是其中一个的影响因素，两者相关值较低，影响力较低。

四、结论

本文以风险投资行业为背景，通过实证研究，验证了风险投资项目团队气氛和团队绩效的多维度以及两者之间的正向关联性。团队气氛包括了领导风格、愿景目标、沟通合作、人际关系、参与保障五个维度，团队绩效包括了成员满意度、任务产出、绩效规范三个维度。只有团队气氛的五个维度和谐发展，即团队成员认可团队领导、认同目标、加强沟通与合作、改善人际关系、积极参与团队事务，才能有效地促进良好气氛的形成，从而提高团队绩效。

参考文献：

[1] GRAY R J. Organizational Climate and Project Success[J]. International Journal of Project Management ,2001,(19):103 - 109.

[2] GENT L, PARRY A E, PARRY M E. The High - cooperation Hospital Team[J]. Team Performance Management, 1998,4(6):253 - 268.

[3] ROFFE I. Innovation and Creativity in Organizations: a Review of the Implications for Training and Development[J]. Journal of European Industrial Training,1999,23(4):224 - 241.

[4] HUNT D R. A Systems Approach to Team Performance Measurement[D]. Master's thesis, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA,1999.

[5] MACBRYDE JILL, KEPA MENDIBIL. Designing Performance Measurement Systems for Teams: Theory and Practice [J]. Management Decision, 2003,41(8):722 - 733.

Evidences and Explanations: A Study on the Interrelationship between Team Climate and Team Performance in Venture Capital Project Teams

ZHOU Xiao

(*Yueke Risk Investment Corporation of Guangdong*, *Guangzhou* 510070, *China*)

Abstract: The team climate scale and team performance scale for venture capital industry were designed in the paper. The statistic data of venture capital project teams was used in the study. The structure dimensionality of project team climate and team performance and their correlation were found: team climate consist of five factors——leadership style, vision, communication and cooperation, colleague relations and participative safety; team performance consist of three factors——satisfactory degree of team member, task completion and performance specifications; the relationship between team climate and team performance displayed positive correlation according to the data.

Key Words: team climate; team performance; venture capital