

企业并购情境下群际冲突对员工信任的影响机制研究

——一个有中介的调节模型

张 珣¹, 徐 彪²

(1. 河海大学 商学院, 江苏 南京 211100; 2. 南京大学 政府管理学院, 江苏 南京 210023)

摘要: 文章从社会分类视角分析了被并购企业员工对并购企业员工信任的形成机理, 并基于问卷调查收集的数据进行实证检验。研究发现: (1) 真实性冲突和象征性冲突感知会导致被并购企业员工对并购企业员工较低的内群体偏好; (2) 真实性冲突和象征性冲突会通过内群体偏好的中介作用, 降低被并购企业员工对并购企业员工的信任; (3) 相对于象征性冲突, 真实性冲突对被并购企业员工对并购企业员工信任的负面影响更大; (4) 被并购企业员工对并购企业认同度越高, 真实性冲突感知对被并购企业员工对并购企业员工内群体偏好的负面影响越小, 且通过内群体偏好的中介作用对并购企业员工信任的负面影响越弱。研究结果对于我国企业提升并购效率, 促进被并购企业员工的信任与合作, 具有很强的现实启示。

关键词: 社会分类; 并购; 员工信任; 社会认同

中图分类号: F272 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2018)09-0046-10

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2018.09.005

Social Classification Process and Its Impacts on Interpersonal Trust in M&A

——A Mediated Moderation Model

ZHANG Xun¹, XU Biao²

(1. School of Business, Hohai University, Nanjing 211100, China;

2. School of Government Management, Nanjing University, Nanjing 210023, China)

Abstract: From the view of social categorization, the study analyzed the formation mechanism of interpersonal trust in M&A. On the basis of survey data, we then worked out the empirical analysis. Our results showed that: (1) The perception of real threat and symbolic threat led to the bias from the target company employees against the buying company employees. (2) The real threat and symbolic threat could reduce the trust of employees from the target company for the buying company employees. (3) Compared with symbolic threat, real threat has more negative impact on the target company employees. (4) The higher the degree of employee identity with the buyer, the less the negative impact of the perceived threat to the internal group preference, and the indirect effect of the internal group preference to the employee trust from the buyer is weaker. The result of this paper may provide real significance in improving the efficiency of M&A, cultivating employee trust and cooperation in M&A.

Key words: social categorization; M&A; employee trust; social identity

收稿日期: 2017-10-30

基金项目: 教育部人文社会科学基金青年项目“我国企业跨国并购中员工信任演化机制研究: 基于社会分类的视角”(14YJC630198); 国家自然科学基金面上项目“公共信任危机的形成及修复机理研究”(71473116); 国家自然科学基金面上项目“产权性质与企业技术创新: 基于心理所有权匹配的跨层次研究”(71672083); 国家自然科学基金青年项目“医疗行业创新产品采纳的影响机制研究: 知识惯性的视角”(71802070)

作者简介: 张珣, 女, 讲师, 管理学博士, 主要从事营销战略、信任研究; 徐彪, 男, 副教授, 管理学博士, 主要从事卫生经济、信任研究。

一、引言

并购是企业获取资源并进一步成长的重要手段。近年来,在国企改革、促进企业兼并重组政策的刺激下,中国企业并购活跃度与交易规模不断升高。据 Wind 数据显示,2015年中国并购市场共完成并购案6269起,同比增长54.3%;涉及交易金额28395亿元,同比增长16.6%。交易数量与金额都冲破历史记录。然而,并购只是企业拓展经营的第一步,并购之后的整合是一个艰难的过程。从历史经验来看,企业并购的成功率比较低,大量案例表明,兼并、收购的成功常常需要跨边界合作、知识信息分享、资源共享、技术外溢等,而这些都以建立有效的信任为前提^[1]。然而,在并购中建立信任、促进合作是非常困难的,被并购企业往往在目标、资源、文化等方面与并购企业发生冲突,被并购企业员工会对并购企业员工产生威胁感知,并据此进行社会分类和自我分类,最终对并购企业员工产生怀疑和敌对的态度。如上海汽车集团股份有限公司(简称上汽集团)并购韩国双龙汽车公司一年半后,双龙员工担心上汽将双龙核心技术转移到中国,并购后上汽遭到了双龙工会罢工对抗。所以,探讨被并购企业员工对并购企业员工信任的形成机制,已成为当前企业并购实践中面临的挑战,对该问题的研究具有重要的现实意义。

员工信任对企业具有重要的意义,可以促进合作、提升企业绩效^[2-4]。因此,如何构建员工信任一直是理论界关注的热点话题,目前主流文献认为员工信任主要通过两种机制而形成:基于员工人格特质,如诚实、善良、正直、有能力等,这些特质影响员工的可信性;以及基于员工之间的互动过程,信任随着双方的交往建立起来^[4-9]。

然而,在并购情境下,员工信任的形成具有一定的特殊性,基于人格特征和互动过程难以解释员工信任的形成过程。因为在并购过程中,员工来自并购企业、被并购企业两个组织,他们代表不同的群体利益,面临着目标、资源、文化等方面的冲突。当面临冲突时,员工会对自己所属群体产生较高的认同感,容易形成信任、合作关系;相反,对外群体员工产生排斥感、不信任感。在这一过程中,由于对并购企业员工特质认知及互动过程的缺乏,被并购企业员工倾向于通过原属企业、目标或文化等进行社会分类,从而产生认知和态度,进而形成信任与合作关系。然而,现有文献很少涉及该问题,尚未有研究探讨企业并购中冲突对员工信任的影响,这限制了理论上关于企业并购中员工信任形成机制的认识。

因此,本文基于并购情境,从社会分类视角考察被并购企业员工对并购企业员工信任(以下简称员工信任)的形成过程。首先,探讨了被并购企业与并购企业的冲突,分析被并购企业员工的社会分类与自我分类的过程,及该过程对员工信任的影响机制。最后,基于问卷调查收集的数据,对上述关系进行实证检验。

二、研究假设

(一) 企业并购中员工的社会分类维度:群际冲突

社会分类理论认为,人们会根据性别、种族、经济地位等属性上的相似性,将一组人员与另一组人员区别开来,把社会成员划分为不同的社会群体^[10]。这一过程强调个体所属群体的特点,从而将自己所在群体和其他群体区别开来;同一群体的成员,往往在目标、价值观、文化上具有相似特征。在企业并购中,并购企业一般期望通过并购来实现特定的目标,如获取稀缺资源、增加市场份额、减少成本、获取某种技术或者能力等^[1]。但是,如果在并购过程中,被并购企业的员工意识到并购企业会使他们的利益受到伤害时,就会体验到群际冲突^[11]。基于群际冲突感知,员工会将并购企业与被并购企业视为不同的组织,并自动地将员工进行分类和自我归类,进而产生“内群体”和“外群体”;对内群体员工,会表现出更加信任,并倾向于合作。

群际冲突是指一个群体的行动、信念和各种特征与另一个群体产生冲突,群际冲突可以分为2种类型:真实性冲突和象征性冲突^[12]。真实性冲突是指并购企业和被并购企业之间存在实质性利益冲突,其又包括资源和目标冲突^[13];前者指并购企业和被并购企业之间为资源而竞争,后者指并购企业和被并购企业之间为经营目标而竞争。象征性冲突是指并购企业和被并购企业之间并不存在实质性利益冲突,但并购企业违反或侵犯被并购企业的价值或规范^[14],其主要指文化冲突。这两种冲突都会引起强烈的负面情绪^[15],

决定员工的社会分类过程,形成内群体与外群体,进而产生被并购企业员工对并购企业及其员工的内群体偏好(以下简称内群体偏好),最终对员工信任产生重要影响^[16]。基于此,我们提出了企业并购中员工信任的形成的概念模型,见图1。

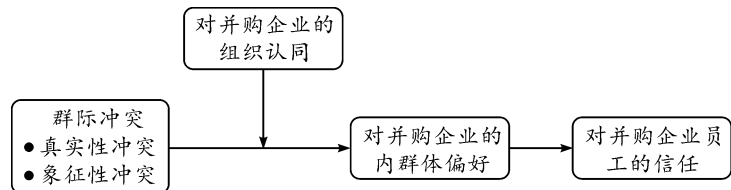


图1 概念模型

(二) 群际冲突与内群体偏好

“内群体偏好”是指个体更关心自己所属群体的利益,同时最大化群体之间的差异^[17]。在企业并购过程中,被并购企业员工会面临很多不确定性,如工作、组织和人际关系等。此时,员工会进行社会分类和自我分类,确定自身所处的群体,并从中获取组织支持或群体支持以削弱不安全感。在并购情境下,并购企业和被并购企业的群际冲突会通过2个路径影响被并购企业员工对并购企业的内群体偏好:(1)对并购企业产生负面情绪:被并购企业员工将并购企业员工划分为不同群体,并排除在“内群体”之外,对并购企业员工产生紧张、敌对等负面情绪^[18];(2)减少对并购企业的归属感:群际冲突会使得被并购企业员工在决策过程中减少对并购企业的目标、能力和利益的考虑,最终导致被并购企业员工减少对并购企业的归属感,从而产生较低的内群体偏好。基于上述分析,被并购企业员工对并购企业的群际冲突感知较高时,会将并购企业员工视为外群体,削弱对并购企业的内群体偏好。

H1a:真实性冲突感知负向影响对并购企业内群体偏好。

H1b:象征性冲突感知负向影响对并购企业内群体偏好。

(三) 内群体偏好与员工信任

信任是对他人的言辞、行为、承诺的可靠的期望,相信被信任方会自觉做出对自己有利的东西,而不会利用信任方的脆弱点去获取利益^[19]。其包含认知信任和情感信任两个维度。认知型信任是信任方依赖于对被信任方的充分了解和值得依赖的相关证据,对被信任方的能力、诚信以及可依赖性的预期;情感型信任是基于人们的情感纽带,通过被信任方对信任方的关心,良好的沟通,使信任方产生了非理性的信任^[20]。在信任的形成过程中,社会分类可能会通过两种机制产生影响:(1)自身的群体身份^[16],依据 Hogg 关于群际间关系的研究,个体对所属的群体具有正向的信念和期望,更加容易接纳和产生信任^[21]。因此,在企业并购情境下,被并购企业员工对并购企业的内群体偏好越强,对自身在并购企业中的员工身份越认同,则其对并购企业及其员工的情感、认知越倾向于积极,越容易产生信任。(2)群体相似性^[17],群体的相似性影响到群体成员相互感知到的可信性,其中相似群体的成员比不相似群体的成员具有更高的可信性。在企业并购情境下,被并购企业员工对并购企业的内群体偏好越强,其对并购企业及其员工相似性认知越高,排斥感越弱、可信性感知越强,更利于员工信任的建立。基于此,我们提出如下假设:

H2:对并购企业内群体偏好正向影响员工信任。

(四) 内群体偏好的中介作用

当并购企业和被并购企业相互竞争稀缺资源或存在不同目标时,就产生了现实的利益冲突^[14];此时,并购企业与被并购企业之间存在竞争关系。这种关系使得员工被划分为两个不同的群体:并购企业员工、被并购企业员工。这两个群体相互对另一群体的目标、动机产生怀疑和排斥;员工对自己所属群体的归属感较强,对另一群体则归属感较弱。因此,这种真实的冲突削弱了被并购企业员工对并购企业的依赖度,削弱了对并购企业的内群体偏好,从而降低了被并购企业员工对并购企业的善意信任或正直信任。

H3a:对并购企业内群体偏好在真实冲突与员工信任的关系中起到中介作用。

当并购企业员工有不同文化或行为方式时,其破坏了被并购企业的文化与核心价值观,就产生了象征性冲突,此时,被并购企业员工对并购企业会产生负面情绪,如厌恶、排斥、蔑视等^[15]。具体而言,当被并购企业的价值观受到挑战的时候,被并购企业员工会对并购企业产生很大的敌意^[1];因为被并购企业员工

可能会期望保持原来的状态,而并购企业的经理可能期望对被并购企业员工的控制;在这一过程中,被并购企业员工对并购企业及其员工会产生消极偏见。其次,文化和行为的差异,一方面导致被并购企业员工会觉得自己与并购企业没有共同的目标,另一方面并购企业员工“不同做事方式”也会不利于共同目标的实现^[12]。这些负面情绪让被并购企业员工难以将并购企业及其员工视为同一群体,导致被并购企业员工对并购企业员工产生不信任感。综上所述,我们提出如下假设:

H3b:对并购企业内群体偏好在象征性冲突感知与员工信任的关系中起到中介作用。

(五) 对并购企业组织认同的调节作用

群际冲突对内群体偏好的影响是情境性的,在并购情境中,员工对并购企业的组织认同(以下简称组织认同)是关键情境变量,其会导致员工对群际冲突的不同评价。组织认同是指被并购企业员工对并购企业某些属性特征的认可,将这些属性特征融入自己工作、行为中,并对组织产生归属和共命运的感知^[22]。被并购企业员工对并购企业的组织魅力感知越强,对并购企业认知越积极,则对自己属于并购企业的组织身份越认同,组织认同越高^[23]。依据组织认同理论,当组织间面临冲突或挑战时,人们会维护自己所认同的组织,并对冲突组织或群体产生排斥和负面情绪,并据此产生社会分类。具体到企业并购情境,当被并购企业员工对并购企业有较高的组织认同时,会将并购中的目标、资源等冲突归结于被并购企业,如被并购企业理念落后、管理水平低下、体制僵化等,从而在冲突中更加支持和认可并购企业,也更乐于把自己视为并购企业的员工。反之,则更倾向于将冲突归结为并购企业,对并购企业及其员工产生敌意,并将其员工视为外部群体。基于以上论述,我们提出假设4:

H4a:对并购企业的组织认同越高,真实性冲突感知对内群体偏好的负面影响越弱。

H4b:对并购企业的组织认同越高,象征性冲突感知对内群体偏好的负面影响越弱。

(六) 有中介的调节效应

假设1至假设3阐述了内群体偏好在冲突感知和员工信任之间的中介作用,假设4阐述了对并购企业组织认同在冲突感知和内群体偏好之间的调节作用。遵循上述几个假设的逻辑以及中介作用和调节作用的相关研究^[24],本研究提出有中介的调节模型,即对并购企业组织认同的调节作用受到内群体偏好的中介。

冲突感知是员工进行社会分类的重要的影响因素,会影响其对并购企业与被并购企业差异的认知,进而影响对并购企业的内群体偏好。根据社会认知理论,人们对冲突的认知取决于对冲突双方的认同,在冲突中,会对认同的一方产生偏爱,对不认同的一方产生排斥。因此,对并购企业的组织认同可以引导员工对冲突的认知,在冲突与内群体偏好的影响中发挥缓冲作用。具体而言,对于对并购企业认同较高的员工而言,会认为冲突是好的改变,从而削弱因冲突对并购企业产生的排斥感,提升对并购企业的内群体偏好;反之,则对并购企业的内群体偏好减弱。所以,我们尝试做出如下的假设:

H5a:内群体偏好中介了真实性冲突感知与组织认同的交互项对员工信任的影响。

H5b:内群体偏好中介了象征性冲突感知与组织认同的交互项对员工信任的影响。

三、研究设计

(一) 变量的测量与问卷开发

本文所涉及概念的测量主要采用西方学者的成熟量表,所有题项采用5刻度 Likert 量表,让被试对各题目进行评定(从1为非常不同意至5为非常同意)。群际冲突主要测量员工对并购企业与被并购企业之间资源冲突、目标冲突和文化冲突的主观感知^[16]。其中,资源冲突主要从资源和技术的冲突及互补程度进行测量,包括3个问项;目标冲突主要从目标上的冲突及互补程度进行测量,包括3个问项;而文化冲突主要从行为文化、制度文化、精神文化等角度进行测量,包括12个问项。为了考察被试填写问卷的有效性,我们在资源冲突、目标冲突中分别设置了1个反向编码问项,当反向编码与其他问题项明显不一致或冲突时,则判定为无效问卷。社会分类产生内群体和外群体,我们用内群体偏好来衡量分类程度。关于内群体偏好的测量,

目前在管理学领域尚未有可以借鉴的成熟量表,但其在社会学领域用社会距离量表进行衡量,心理学领域用语义分化量表进行测量^[25],这两种测量方式都衡量了对另一群体的偏爱程度、归属偏好。基于这种测量思路,本文用被并购企业员工对并购企业的归属感进行衡量,高组织归属感意味着把并购企业视为内群体,低组织归属感把并购企业视为外群体。组织归属感反映了员工个人对组织的情感依赖,测量量表主要参照了 Knapp 等^[26]和 Hou 和 Fan^[27]的量表,从情感归属、持续归属、规范归属三个方面来测量,包涵6个问项。对并购企业组织认同的测量参考 Moriano 等^[28]的研究,其测量员工对并购企业的组织认同,包含情感归属、自主行为、组织认知、积极评价四个方面的7个问项。员工信任的测量采用 McAllister^[20]的量表,包含认知信任和情感信任两个维度,其中情感信任6个问项,认知信任5个问项,测量了被并购企业员工对并购企业员工的员工信任。

量表首先由2位工商管理专业研究生分别由英文翻译成中文,逐条对比两份翻译的量表,进行讨论,对翻译的量表进行修订;然后,把英文和中文量表发给2位管理学副教授评价修改,并讨论确定合适的中文量表;最后,邀请2位 MBA 成员预填写问卷,指出问卷中让被试产生歧义,或晦涩难懂的问项,在此基础上,对量表再次进行修订,从而形成最终的问卷。

(二) 研究样本与数据收集

我们在2016年8月至2017年4月期间,根据南京大学、河海大学在职教育学员(MBA、工程硕士、MPA、自考学生)以及江苏省工会的资源,获取到37家被并购企业样本。针对这37家被并购企业的员工,展开问卷调查,测量被并购企业员工的群际冲突感知、对并购企业的认同、对并购企业员工的内群体偏好与信任等,共回收340份问卷。利用问卷中设置的反向问题,确定无效问卷31份,进行删除,最后得到有效问卷309份。在调研的企业中,被并购企业国有企业占27.18%,民营企业占39.16%,集体企业占1.29%,三资企业占27.19%,其他类型企业占5.18%;从规模上看,被并购企业员工100人以下的占24.91%,101-1000人的占55.33%,1000人以上的占19.76%。并购企业国有企业占28.48%,民营企业占37.54%,三资企业占26.21%,其他类型企业占7.77%。

(三) 概念测量的信度、效度分析

1. 同源方差分析。同源方差(common method biases)的产生源于同样的测量环境,其会对研究结论产生潜在的导向,从而生成一种系统误差。针对这一问题,本研究将问卷的42个测量题项全部归置在一起,运用主成分分析做探索性因子分析,提取特征值大于1的因子,旋转前的第一因子解释了46.427%的变异量,超过建议值40%,可能存在同源方差问题。为了控制同源方差,我们参照 Podsakoff 等^[29]的建议,提取旋转前的第一公共因子作为同源方差的代理变量,在后文的分析中作为控制变量进行控制。

2. 信度、效度分析。变量的信度和效度指标见表1,信度分析结果显示所有变量的 Cronbach's α 值大于或等于0.6,说明每个变量的内部一致性较好。此外,我们分别对各变量进行验证性因子分析,各变量测量模型的拟合指标良好,每一个变量的因子载荷都是显著的,并且都大于或等于0.6。通过对各因子载荷的计算,显示各变量均有较高的组合信度(CR),远远大于标准值0.7,代表每个变量结构的内在质量水平较高;此外,每个变量的平均提取方差(AVE)也超过标准值0.5,说明潜变量能够较好地解释方差总量。整体而言,量表结构整体收敛效果良好,适合做进一步分析。

表1 量表的信、效度分析

测量模型	CFI	NFI	IFI	RMSEA	AVE	CR	Cronbach's α
1. 真实性冲突	0.99	0.98	0.99	0.064	0.548	0.878	0.810
2. 象征性冲突	0.95	0.95	0.95	0.071	0.675	0.961	0.953
3. 员工信任	0.95	0.94	0.95	0.081	0.768	0.973	0.964
4. 对并购企业的组织认同	0.96	0.95	0.96	0.088	0.690	0.940	0.939
5. 内群体偏好	0.93	0.93	0.93	0.089	0.636	0.912	0.871

四、数据结果及分析

(一) 描述性统计

研究变量相关分析结果见表2。从表2可以看到,真实冲突($r = -0.660, p < 0.01$)、象征性冲突($r = -0.378, p < 0.01$)和员工信任显著负相关,和内群体偏好显著负相关($r = -0.784, p < 0.01$; $r = -0.651, p < 0.01$)。内群体偏好和对员工信任显著正相关($r = 0.769, p < 0.01$),和组织认同显著正相关($r = 0.714, p < 0.01$)。组织认同和员工信任显著正相关($r = 0.802, p < 0.01$)。上述关系将在下文做进一步分析。

表2 变量的相关系数矩阵(N = 309)

	均值	方差	1	2	3	4	5
1. 真实性冲突	2.060	0.608	1				
2. 象征性冲突	2.668	0.957	0.562***	1			
3. 内群体偏好	3.663	0.819	-0.784***	-0.615***	1		
4. 员工信任	3.618	0.814	-0.660***	-0.378***	0.769***	1	
5. 对并购企业的组织认同	3.927	0.771	-0.588***	-0.385***	0.714***	0.802***	1

注: * $P < 0.1$; ** $P < 0.05$; *** $P < 0.01$ 。

(二) 主效应及中介效应的检验

采用 Baron 和 Kenny^[30] 推荐的层次回归方法,对主效应和中介效应进行考察。探讨内群体偏好的中介作用步骤如下。第一步,群际冲突(自变量)对员工信任(因变量)有负向影响;第二步,群际冲突对内群体偏好(中介变量)有正向影响;第三步,内群体偏好对员工信任有正向影响;第四步,同时将群际冲突和内群体偏好放入回归方程,内群体偏好对员工信任仍然有显著负向影响,而群际冲突的作用消失或者减弱。

我们根据上述4个步骤检验假设1-3,表3显示了检验结果。考虑到个体特质会影响到信任倾向^{[5-6][8]},因此在模型中控制性别、年龄、在被并购企业工作时间等个体层面变量;此外,员工信任还受到企业特征的影响^{[5-6][8]},因此在模型中,我们还控制了被并购企业规模、被并购企业的所有权类型、并购方式、并购企业类型等企业层面变量;最后,我们在模型中还控制了行业。M2显示真实冲突($B = -0.427, p < 0.01$)和象征性冲突($B = -0.064, p < 0.01$)对员工信任有显著负向作用,满足

表3 主效应及内群体偏好的中介效应

	员工信任	内群体偏好	员工信任	
	M1	M2	M3	M4
自变量				
真实性冲突	-0.427*** [0.000]	-0.657*** [0.000]		-0.295*** [0.000]
象征性冲突	-0.064*** [0.001]	-0.255*** [0.000]		-0.012 [0.533]
中介变量				
内群体偏好			0.390*** [0.000]	0.201*** [0.000]
控制变量				
Common Method	0.643*** [0.000]	0.232*** [0.000]	0.587*** [0.000]	0.596*** [0.000]
性别	0.134*** [0.000]	-0.041 [0.519]	0.165*** [0.000]	0.142*** [0.000]
年龄	0.073* [0.091]	-0.156** [0.037]	0.139*** [0.002]	0.104** [0.011]
在被并购企业工作时间	-0.025 [0.324]	0.072* [0.099]	-0.063** [0.018]	-0.039* [0.098]
被并购企业年龄	0.010 [0.508]	0.045* [0.076]	-0.004 [0.778]	0.001 [0.965]
被并购企业规模	-0.009 [0.489]	-0.056** [0.014]	0.014 [0.300]	0.002 [0.860]
被并购企业类型	控制	控制	控制	控制
被并购企业产权	控制	控制	控制	控制
并购企业产权	控制	控制	控制	控制
被并购企业行业	控制	控制	控制	控制
-cons	4.464*** [0.000]	6.085*** [0.000]	1.841*** [0.000]	3.239*** [0.000]
N	309	309	309	309
adj. R ²	0.920	0.762	0.912	0.929

注: * $P < 0.1$; ** $P < 0.05$; *** $P < 0.01$ 。

中介效应的前提条件;M2显示真实冲突($B = -0.657, p < 0.01$)和象征性冲突($B = -0.255, p < 0.01$)对内群体偏好有显著负向作用,H1a和H1b得到验证。M3显示内群体偏好对员工信任有显著正向作用($B = 0.390, p < 0.01$),H2得到验证。在M4中,当我们将群际冲突、内群体偏好共同纳入回归方程时,内群体偏好对员工信任有正向预测作用($B = 0.201, p < 0.01$),真实性冲突也有显著预测作用,但是相对于模型4预测作用变小($B = -0.295, p < 0.01$),象征性冲突对员工信任的影响变为不显著($B = -0.012, p > 0.1$)。因此支持了H3a和H3b,内群体偏好在真实性冲突、象征性冲突和员工信任之间的关系中起中介作用。

为了更精确地考察中介变量的作用,本研究采用Preacher & Hayes(2008)^[31]所提出的bootstrap方法,并使用了误差校正,从而减少出现第1类错误的概率,考察了真实性冲突、象征性冲突对信任的影响关系中,内群体偏好的中介作用,结果见表4。从结果可以看出,相对于象征性冲突(文化冲突),真实性冲突(资源冲突、目标冲突)对信任的负面影响更大,并且内群体偏好在其中都表现出较强的中介效应。

表4 中介效应分析结果

自变量	中介变量	因变量	路径		95%的置信区间	P值
			中介效应	直接效应		
真实性冲突	内群体偏好	员工信任	中介效应	-0.174***	(-0.221, -0.127)	0.000
			直接效应	-0.308***	(-0.388, -0.229)	0.000
象征性冲突	内群体偏好	员工信任	中介效应	-0.165***	(-0.200, -0.131)	0.000
			直接效应	-0.033	(-0.081, 0.015)	0.181

注:* $P < 0.1$; ** $P < 0.05$; *** $P < 0.01$;在分析中,我们控制了性别、年龄、并购时间、被并购企业规模、被并购企业类型、并购企业类型、行业等变量。

(三) 组织认同调节效应的检验

依据Baron和Kenny^[30]

关于调节效应的检验方法,本文通过3个步骤分析组织认同的调节作用。第一步,将控制变量放入回归方程;第二步,将群际冲突(自变量)、组织认同(调节变量)同时放入回归方程;第三步,将两者交互作用项放入回归方程,考察其对员工信任(因变量)影响作用。本研究将变量数据进行标准化处理,然后依据上述3个步骤进行分析,结果见表5。M3表明,在控制了真实冲突、象征性冲突、对并购企业组织认同主效应等变量之后,真实冲突与组织认同的交互项对内群体偏好有显著影响($B = 0.158, p < 0.01$),对并购企业的组织认同越高,真实冲突对内群体偏好的负面影响越小,H4a得到支持;象征性冲突与组织认同的交互项对内群体偏好没有显著影响($B = 0.013, p > 0.1$),H4b没有得到支持。

表5 对并购企业组织认同的调节效应

	内群体偏好			员工信任	员工信任
	M1	M2	M3	M4	M5
主效应					
真实性冲突		-1.105***	-0.657***	-0.895***	-0.907***
		[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
象征性冲突		-0.255***	-0.184	0.019	0.017
		[0.000]	[0.218]	[0.735]	[0.763]
调节效应					
真实性冲突*组织认同			0.158***	0.164***	0.126***
			[0.001]	[0.000]	[0.000]
象征性冲突*组织认同			0.013	-0.016	-0.016
			[0.727]	[0.268]	[0.265]
中介的调节					
内群体偏好					-0.212**
					[0.031]
控制变量					
Common Method	0.385***	0.232***	0.144***	0.553***	0.555***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
性别	-0.001	-0.041	-0.149**	0.023	0.022
	[0.991]	[0.519]	[0.011]	[0.293]	[0.334]
年龄	-0.219*	-0.156**	-0.220***	0.007	0.005
	[0.064]	[0.037]	[0.001]	[0.779]	[0.854]
在被并购企业工作时间	0.048	0.072*	0.087**	-0.010	-0.009
	[0.488]	[0.099]	[0.029]	[0.499]	[0.543]
被并购企业年龄	0.088**	0.045*	0.019	-0.017*	-0.017*
	[0.029]	[0.076]	[0.406]	[0.057]	[0.060]
被并购企业规模	-0.025	-0.056**	-0.023	0.025***	0.025***
	[0.486]	[0.014]	[0.279]	[0.002]	[0.002]
被并购企业类型	控制	控制	控制	控制	控制
被并购企业产权	控制	控制	控制	控制	控制
并购企业产权	控制	控制	控制	控制	控制
被并购企业行业	控制	控制	控制	控制	控制
_cons	4.072***	6.085***	5.937***	4.312***	4.377***
	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]	[0.000]
N	309	309	309	309	309
adj. R ²	0.396	0.762	0.809	0.971	0.971

注:* $P < 0.1$; ** $P < 0.05$; *** $P < 0.01$ 。

为了明确调节作用的方向和趋势,绘制对并购企业组织认同的调节效应图。图2表明,当对并购企业组织认同高时,真实性冲突对内群体偏好的作用减弱。

(四) 有中介的调节效应检验

对有中介的调节效应的分析,我们参考叶宝娟与温忠麟(2013)提出的3步骤检验方法^[24]。第一步,做员工信任(因变量)对群际冲突(自变量)、群际冲突与组织认同交互项的回归,交互项对员工信任有显著影响;第二步,做内群体偏好(中介变量)对群际冲突(自变量)、群际冲突与组织认同交互项的回归,交互项对内群体偏好有显著影响;第三步,做员工信任(因变量)对群际冲突(自变量)、群际冲突与组织认同交互项、内群体偏好(中介变量)的回归。若中介变量的回归系数显著,则说明交互项通过内群体偏好(中介变量)对员工信任(因变量)产生影响。

依据上述3个步骤,检验结果见表5。在上述调节效应的分析中,M3显示真实性冲突与组织认同的交互项($B = 0.158, p < 0.01$)对内群体偏好有显著影响,象征性冲突与组织认同的交互项($B = 0.013, p > 0.1$)对内群体偏好没有显著影响。进一步分析,M4显示真实性冲突与组织认同的交互项($B = 0.164, p < 0.01$)对员工信任有显著影响,象征性冲突与组织认同的交互项($B = -0.016, p > 0.1$)对员工信任没有显著影响。当中介变量内群体偏好进入M4,结果M5显示内群体偏好系数显著($B = -0.212, p < 0.01$),真实性冲突与组织认同交互项系数显著性($B = 0.126, p < 0.01$),但影响关系都变小。由此,内群体偏好部分中介了真实性冲突与组织认同的调节效应,H5a得到支持,H5b没有得到支持。

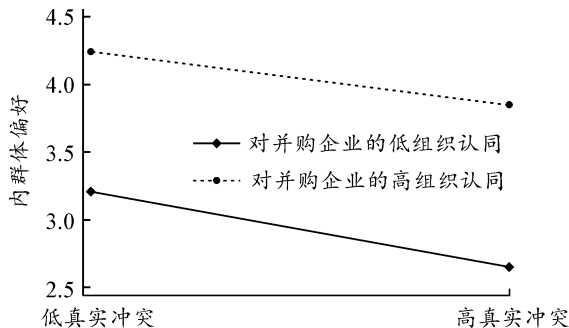


图2 组织认同在真实冲突与内群体偏好关系中的调节作用

五、结论与启示

(一) 研究结论与理论贡献

在企业并购中,被并购企业与并购企业存在目标、资源与文化上的冲突,这些冲突可能会影响被并购企业员工的社会分类过程,将并购企业及员工视为外部群体,导致较低的内群体偏好,从而降低被并购企业员工对并购企业员工的信任。本文基于对被并购企业员工的问卷调查数据进行实证分析,发现:(1)被并购企业与并购企业之间的群际冲突会导致被并购企业员工将并购企业及员工视为外部群体,降低其对并购企业的内群体偏好。(2)被并购企业员工对并购企业的内群体偏好,正向影响对并购企业员工的信任。(3)被并购企业与并购企业之间的群际冲突通过对并购企业内群体偏好的中介作用,降低被并购企业员工对并购企业员工的信任。(4)相对于象征性冲突,真实性冲突对员工信任的负面影响更大。在真实性冲突的情境下,被并购企业员工更倾向于将并购企业及员工视为外部群体,从而对员工信任产生更大的消极影响。(5)真实性冲突对被并购企业内群体偏好的影响关系,受到员工对并购企业组织认同的调节,即对并购企业越认同,真实性冲突对内群体偏好的负面影响越小;对并购企业的认同在象征性冲突与内群体偏好关系中没有发挥调节作用。这可能是由于组织认同主要来源于对组织目标、利益等特征的认可,而不是对组织文化的认可。当并购企业与被并购企业在文化上存在冲突时,对并购企业的组织认同不会影响到员工对并购企业文化的偏好,进而在文化冲突对内群体偏好的影响关系中,组织认同没有调节作用。(6)内群体偏好部分中介了真实性冲突与组织认同的交互项对员工信任的影响,即当员工对并购企业组织认同越强,真实性冲突通过内群体偏好的中介作用对员工信任的负面影响越弱;内群体偏好在象征性冲突与组织认同的交互项与员工信任的关系中没有发挥中介作用,这是因为调节效应不存在,即象征性冲突与组织认同的交互项对被并购企业员工对并购企业的内群体偏好没有显著影响。

本研究的理论贡献表现为:揭示了并购情境下员工信任的形成过程。目前关于员工信任的研究大都认为员工信任有2个重要来源:(1)员工的人格特质,如诚实、善良、正直、有能力等,这些特质影响员工的可

信任^[32]; (2) 员工之间的互动过程, 信任随着双方的交往建立起来, 其取决于双方在交往过程中对关系的投入^[33]。然而在并购情境下, 员工之间缺乏人格特质的知识, 相互互动也非常有限; 并且员工来自于不同的群体和组织, 相互信任关系不仅来源于员工个体特质和互动过程, 更来源于其所代表的群体或利益, 这用传统的理论是无法进行解释的。本研究从社会分类视角, 探讨了并购企业与被并购企业之间的群际冲突, 以及群际冲突如何影响社会分类过程, 并最终形成员工信任的。这深化了理论上关于企业并购中员工信任形成机制的认识。

(二) 管理启示

上述研究结论对我国企业并购具有以下几点管理启示: (1) 对一些可能会产生目标冲突、资源冲突的并购而言, 如资源、技术获取型并购, 并购企业将面临更大的整合的压力, 因为被并购企业员工会将并购企业及其员工视为外部群体, 从而产生敌对、仇视等对立情绪, 不利于信任的构建。相反, 对于协同、互补型的并购, 如市场拓展、资源分享等为目的的并购, 被并购企业员工往往更倾向于将并购企业及其员工视为内部群体, 这将有利于促进信任与合作。(2) 在一些跨文化、尤其是跨国的并购中, 象征性冲突(如价值观、文化的差异)也会使被并购企业员工将并购企业及员工视为外部群体。因此, 企业面临跨文化整合的挑战, 促进跨文化下不同文化员工在价值观上的融合、行为上差异的理解, 对于推进信任至关重要。(3) 在并购过程中, 并购企业要采取措施降低被并购企业员工的冲突感知, 在一些跨国并购中, 当被并购企业员工难以判断并购目的时, 往往倾向于从负面角度来评判并购企业的目标, 因此并购企业在并购之前需要做一些预防措施, 来降低对并购冲突的错误感知。如华为在国际并购中, 被怀疑有军方背景, 并购目标遭受质疑, 并购屡次遭到排斥。(4) 考虑到真实性冲突对信任有更大的负面影响, 因此并购企业在处理的优先等级上, 应该优先处理真实性的冲突, 即目标和资源冲突, 应该努力消除人们对并购目的的误解。(5) 并购企业组织认同越高, 真实性冲突对内群体偏好与信任的负面影响越弱。这意味着, 在并购之前, 并购企业的声誉、文化、价值观等获得广泛的认同至关重要; 当缺乏组织认同时, 无论并购企业做什么, 可能都会遭受怀疑和挑战。

(三) 研究不足与未来研究方向

由于研究条件的限制, 本研究还有一些局限需要后期研究来完善。(1) 本研究采用横截面数据, 不能够动态地刻画群际冲突对内群体偏好与信任的演化过程, 未来最好能够采用纵向追踪数据, 探讨上述变量的动态演化过程。(2) 本文只针对被并购企业员工收集数据, 因此, 研究结论是否适用于并购企业员工, 有待进一步展开分析。(3) 在并购情境下, 有许多因素会影响冲突与信任之间的关系, 本研究只考察了对并购企业组织认同的调节效应, 其他可能产生调节效应的因素, 未来可做进一步研究。

参考文献:

- [1] GRAEBNER M, HEIMERIKS K, HUY Q, et al. The process of post-merger integration: a review and agenda for future research [J]. *Academy of Management Annals*, 2017, 11(1): 1-32.
- [2] BROWER H H, LESTER S W, KORSGAARD M A, et al. A closer look at trust between managers and subordinates: understanding the effects of both trusting and being trusted on subordinate outcomes [J]. *Journal of Management*, 2009, 35(2): 327-347.
- [3] LAU D C, LAM L W, WEN S S. Examining the effects of feeling trusted by supervisors in the workplace: a self-evaluative perspective [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2014, 35(1): 112-127.
- [4] 王红丽, 张筌钧. 被信任的代价: 员工感知上级信任、角色负荷、工作压力与情绪耗竭的影响关系研究 [J]. *管理世界*, 2016(8): 110-136.
- [5] BUTLER JK. Toward understanding and measuring conditions of trust: evolution of a conditions of trust inventory [J]. *Journal of Management*, 1991, 17(3): 643-663.
- [6] 张可军, 廖建桥, 张鹏程. 变革型领导对知识整合影响: 信任为中介变量 [J]. *科研管理*, 2011(3): 150-158.
- [7] HOPKINSSM, WEATHINGTON B L. The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization [J]. *The Journal of Psychology*, 2006, 140(5): 477-498.
- [8] WEIBEL A, DEN HARTOG D N, GILLESPIE N, et al. How do controls impact employee trust in the employer? [J]. *Human*

Resource Management,2016,55(3):437-462.

- [9]古银华,李海东,苏勇.主管信任真会促进员工任务绩效吗—认知依赖和权力距离的作用[J].商业经济与管理,2017(1):34-43.
- [10]TURNER J C. Rediscovering the social group:a self-categorization theory[M]. Oxford:Blackwell,1987:6-34.
- [11]GREVE H R,ZHANG C M. Institutional logics and power sources: merger and acquisition decisions[J]. Academy of Management Journal,2017,60(2):671-694.
- [12]HACKEL L M,LOOSER C E,VAN BAVEL J J. Group membership alters the threshold for mind perception;the role of social identity,collective identification,and intergroup threat[J]. Journal of Experimental Social Psychology,2014,52(3):15-23.
- [13]NYE JR J S,WELCH D A. Understanding global conflict and cooperation:an introduction to theory and history[M]. Boston: Longman,2013:54-61.
- [14]SHERIF M. Group conflict and cooperation;their social psychology[M]. London:Psychology Press,2017:94-105.
- [15]STETS,JAN E,JONATHAN H T. Handbook of the Sociology of Emotions[M]. Boston:Springer,2014:114-134.
- [16]WILLIAMS M. In whom we trust:group membership as an affective context for trust development[J]. Academy of Management Review,2001,26(3):377-396.
- [17]BARON A S,DUNHAM Y. Representing 'us' and 'them':building blocks of intergroup cognition[J]. Journal of Cognition and Development,2015,16(5):780-801.
- [18]GAERTNER S L,DOVIDIO J F. Reducing intergroup bias;the Common ingroup identity model[M]. London:Psychology Press, 2014:13-30.
- [19]KONG D T,DIRKS K T,FERRIN D L. Interpersonal trust within negotiations;meta-analytic evidence,critical Contingencies, and directions for future research[J]. Academy of Management Journal,2014,57(5):1235-1255.
- [20]MCALLISTERDJ. Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations[J]. Academy of Management Journal,1995,38(1):24-59.
- [21]HOGG M A. Intergroup relations in handbook of social psychology[M]. Boston:Springer Netherlands,2013:533-561.
- [22]ASHFORTH B E,MAEL F. Social identity theory and the organization[J]. Academy of Management Review,1989,14(1):20-39.
- [23]KARASAWA M. Toward an assessment of social identity;the structure of group identification and its effects on in-group evaluations[J]. British Journal of Social Psychology,1991,30(4):293-307.
- [24]叶宝娟,温忠麟.有中介的调节模型检验方法:甄别和整合[J].心理学报,2013(9):1050-1060.
- [25]佐斌,徐同洁.低地位群体的内/外群体偏好:基于 SC-IAT 的检验[J].心理研究,2015(1):26-30.
- [26]KNAPP J R,SMITH B R,SPRINKLE T A. Clarifying the relational ties of organizational belonging:Understanding the roles of perceived insider status,psychological ownership,and organizational identification[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies,2014,21(3):273-285.
- [27]HOU S T,FAN H L. The relationships among organizational belonging,flow experience,and positive behaviors of employees in a beauty salon organization[J]. Management Review,2013,32(3):131-136.
- [28]MORIANO J A,MOLERO F,TOPIA G,et al. The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship[J]. International Entrepreneurship and Management Journal,2014,10(1):103-119.
- [29]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.
- [30]BARON R M,KENNY D A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research;conceptual,statistical, and statistical considerations[J]. Journal of Personality and Social Psychology,1986,51(6):1173-1182.
- [31]PREACHER KJ,HAYES A F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models[J]. Behavior Research Methods,2008,40(3):879-891.
- [32]TOMLINSON E C,MAYER R C. The role of causal attribution dimensions in trust repair[J]. Academy of Management Review,2009,34(1):85-104.
- [33]ZUCKER L G. Production of trust;institutional sources of economic structure,1840-1920[J]. Research in Organizational Behavior,1986,8(1):53-111.

