

并购情境下员工自我连续性对合作行为的影响

——基于社会身份视角

颜士梅, 陶瑾瑶

(浙江大学 管理学院, 浙江 杭州 310058)

摘要: 并购过程的本质是将两个及以上组织整合为一个新组织, 而组织是人类活动的合作系统。因此, 合作是企业并购人力资源整合的关键问题。基于社会身份理论, 以 196 位被并购方员工为研究对象, 探究了并购情境下员工自我连续性对合作行为的影响及作用机制。研究结果表明: 并购情境中, 被并购方员工自我连续性负向影响合作行为; 焦虑感在自我连续性与合作行为的关系中起中介作用; 感知到的文化距离正向调节自我连续性与焦虑感的关系, 即感知到的文化距离越大, 自我连续性对焦虑感的正向影响越强; 感知到的文化距离还调节焦虑感在自我连续性和合作行为关系间的中介效应, 即感知到的文化距离越大, 该中介效应越显著。

关键词: 并购; 自我连续性; 合作行为; 焦虑感; 感知到的文化距离

中图分类号: F270 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2023)11-0005-15

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2023.11.001

Impact of Employees' Self-continuity on Cooperative Behavior in M&A Context: Based on the Social Identity Perspective

YAN Shimei, TAO Jinyao

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: The essence of mergers and acquisitions (M&A) process is the integration of two or more organizations into a new organization, and an organization is a cooperative system of human activities. Therefore, cooperation is a key issue in post-M&A human resource integration. Based on social identity theory, this study explores the influence mechanism of acquired employees' self-continuity on cooperative behavior in the context of M&A through questionnaire survey data of 196 acquired employees. The results show that acquired employees' self-continuity has a significant negative effect on cooperative behavior in the context of M&A. Anxiety plays a mediating role in the relationship between self-continuity and cooperative behavior. Perceived cultural distance not only moderates the relationship between self-continuity and anxiety, it also moderates the mediating effect of anxiety, such that anxiety is stronger when perceived cultural distance is higher than when it is lower. This study enriches the research of post-M&A human resource integration, explores the negative effect of self-continuity, and provides beneficial implications for promoting employees' cooperation in the context of M&A.

Key words: mergers and acquisitions; self-continuity; cooperative behavior; anxiety; perceived cultural distance

收稿日期: 2023-07-04

基金项目: 国家自然科学基金面上项目“并购情景下领导-成员资源交换及其对离职意愿的双重影响机制”(71672171); 国家自然科学基金面上项目“并购中相对地位与相对剥夺影响离职意愿的机制及效应”(72172138)

作者简介: 颜士梅, 女, 副教授, 博士生导师, 管理学博士, 主要从事人力资源管理与领导研究; 陶瑾瑶, 女, 博士研究生, 主要从事组织行为与人力资源管理研究。

一、引言

企业并购(Mergers and Acquisitions)包括兼并与收购。在越发复杂的商业环境与越发激烈的市场竞争中,并购成为企业发展的重要手段之一。普华永道数据显示,2021年全球并购交易量和交易额创历史新高,2022年虽有所下降,但总体仍呈增长趋势^[1]。然而实际上很多企业并购不仅未能达到预期的收益,甚至还会对企业的盈利能力带来负面影响^[2]。研究表明,企业并购的失败率在70%到90%之间^[3],并且组织中人力资源问题比财务相关因素更容易导致并购失败^[4]。因此人力资源的整合问题成为并购能否实现预期目标的关键影响因素^[2]。

关于并购中的人力资源整合,以往研究主要从人力资源整合水平^[5-6]、人力资源整合策略^[7-8]和人力资源整合关键问题^[9]等方面进行了探讨。针对并购人力资源整合过程中的关键问题,以往国内外学者从不同的方面进行了研究。例如,Cho等^[10]、郭文臣和肖洪钧^[11]以及颜士梅和张钢^[12]从群体间关系视角,基于相对地位理论以及相对剥夺理论,探究了并购情境中员工离职的影响因素;Marks和Mirvis^[13]、Astrachan^[14]、颜士梅^[9]等学者从焦虑、压力、不安全感等方面分析了企业并购给员工带来的消极心理反应;Mühlemann等^[15]基于社会身份理论,对并购情境中组织认同与信任的前因与影响进行了探讨;文化差异、文化冲突等并购中的文化整合相关问题也受到广泛关注^[9,16]。已有研究还明确指出,并购后整合进程的成功取决于合作^[8],可见,并购双方群体成员的合作问题也是并购中人力资源整合的一个关键问题。但是以往文献针对并购情境下合作行为及其影响因素的研究却较为欠缺。并购过程本质上就是将两个及以上的组织内部化为一个组织的过程^[12];而组织是人类活动的合作系统,合作意愿是正式组织的重要构成要素^[17];员工所表现出的合作意愿和所做出的合作行为往往能提升企业的绩效并促进有效的冲突管理;鉴于此,合作意愿或行为水平就成为企业并购后真正成为一个组织的衡量指标。这样,在并购整合中如何促进员工合作,就成为并购中人力资源整合的关键任务;相应地,并购情境下员工合作行为及其影响因素也就成为并购中人力资源整合研究的一个重要问题。

以往研究表明,社会身份支配着个体的合作动机,是合作行为的重要前因变量^[18]。在并购情境下,个体的社会身份问题尤为凸显。根据强调群体关系和社会身份的社会身份理论(Social Identity Theory),并购对员工而言意味着社会身份的转变^[15]。在并购发生后,员工尤其被并购方员工需要重新建立新的组织身份;同时,员工还在心理层面上保留着原有的并购前的组织身份^[12]。这种身份间的冲突会对员工的工作行为产生不利影响。Haunschild等指出,企业并购的成功不仅取决于员工对新组织的认同程度(新组织身份的建立),还取决于员工对并购前组织身份的放弃程度^[19]。当员工的前组织身份变得不那么突出时,企业并购更容易成功。虽然以往研究已经强调了建立新组织身份的重要性,也关注了原有组织身份对员工态度和行为的影响;但是相对欠缺对员工原有组织身份的连续性及其对员工态度和行为或者并购整合的影响的研究。因此本研究尝试基于社会身份理论,分析并购情境中员工基于社会身份的自我连续性(Self-continuity)对合作行为的影响及其内在机制,以期弥补现有研究的不足,并延伸并购整合问题的相关研究。

自我连续性是指员工在并购中维持其原群体成员身份(社会身份)的程度,即将自己归于并购前组织的认知及这种认知的连续性^[20],即指个体基于社会身份的自我连续性。连续性对身份至关重要,身份的本质是自我连续性的感觉^[21]。然而连续性也与身份僵化有关,高度的连续性在一定程度上意味着高度的僵化。因此个体需要在连续性与可变性中保持一定的平衡。在企业并购的情境中,组织身份僵化的问题尤为突出。基于社会身份理论,个体有维持自我连续性与偏好内群体的动机。对于被并购方的员工而言,自我连续性更高的员工会表现出更强的内群体偏好,并更倾向于排斥外群体,这反而不利于并购后的员工间合作。同时,在并购情境下,员工的身份问题会诱发焦虑感^[22]。被并购方员工的自我连续性越强,并购对其前组织身份的威胁越大,焦虑感也就越强。员工的焦虑感容易诱发其自我生存的本能,如破坏性的竞争^[23],这将对并购后的员工合作产生负面影响。因此,本研究纳入焦虑感作为中介变量。另外,在并购情境下,并购双方组织间的文化距离会影响并购后人力资源的有效整合^[24]。较小的文化距离能缩小并购双方群体之

间的差异,从而有效削弱自我连续性的消极影响。因此本研究纳入感知到的文化距离作为调节变量,以探究其对自我连续性负面影响的可能抑制作用。

综上,本研究从社会身份理论出发,探讨自我连续性对合作行为的影响及其中介机制,并进一步分析感知到的文化距离的调节作用。以期能够在理论层面弥补并购中人力资源整合研究的缺口,丰富人们对并购情境下自我连续性影响结果与作用机制的认识;并在实践层面,为促进并购情境下的员工合作以及推动并购后的人力资源整合提供有益启示。

二、理论基础与研究假设

(一) 自我连续性与社会身份理论

自我连续性是身份的核心维度^[25]。自我连续性既是身份构建的动机,也是身份的重要内涵^[21]。基于不同角度,自我连续性在以往研究中被细分成不同种类:从时间维度而言,自我连续性被分为过去自我连续性(Past-present Self-continuity)、未来自我连续性(Present-future Self-continuity)和整体自我连续性(Global Self-continuity);从主体角度而言,自我连续性分为个体自我连续性和集体(或群体)自我连续性(Collective Self-continuity)^[26]。在特定的情境中,自我连续性也被赋予了更加情境化的定义,如Iyer和Jetten将自我连续性定义为社会身份的连续性,即“学生从家庭社区过渡到大学期间维持其群体成员身份的程度”^[20]。本研究采用自我连续性作为自变量,指员工在并购中维持其原群体成员身份的程度,即将自己归于并购前组织的认知及这种认知的连续性。自我连续性在这里指的是个体作为群体成员将过去、现在和未来的自我联系起来的感觉,是关于个体的社会身份的概念,而不是个体的个体身份的连续性,也不是个体所在群体的连续性。已有学者提出,为了探究并购过程中员工身份方面的问题,非常重要的一点是要评估员工对原有身份的依恋程度,并且采取措施确保新身份更具吸引力^[27]。本研究从社会身份理论的视角切入,自我连续性恰恰能够刻画并购中员工对原组织身份的依恋,并探究员工前组织身份对并购后合作行为的影响。

社会身份理论常被用于研究群体间的关系和过程。社会身份的基础是社会群体,群体塑造了人们对自我的定义。个体在对自我进行定义时,不仅会考虑自己的个人特征,还会考虑自己所属群体的特征。社会群体中的成员用一致的方式判别自我,对自身的属性有同样的界定,在与群体外成员互动时遵循一致的规范^[28]。社会身份理论认为群体行为的产生有两个相互协同的过程:社会分类与社会比较。群体帮助定义人们是谁,并帮助他们评估自己的地位^[29]。这个过程的第一部分涉及社会分类。从社会分类理论而言,个体将自己归于某一个社会群体后,会根据群体的规则来规范自己的行为,并且会努力维持自己的群体成员身份^[28]。过程的第二部分包括将自我的价值和自尊与群体成员身份联系起来,这个过程与社会比较密切相关。在某种程度上,人们对自身价值的认识是与他们所属的群体联系在一起的^[29]。社会比较主要是基于地位的比较,人们会通过社会比较来判断是否改变自身所属的群体以及改变的可能性,或试图提升所在群体的地位^[18,29]。

并购后企业通常是由来自并购双方的不同组织构成的,且并购双方组织间的关系通常是敏感的和潜在冲突导向的^[10]。因此,在并购情境下,员工的组织身份问题尤为突出。根据社会身份理论,并购前的组织塑造了员工的社会身份,出于连续性和稳定性的需要,员工会努力维持自己的社会身份。而企业并购中的被并购方通常属于附属地位。在进行群体间的社会比较时,出于保护和增强自尊的动机,人们经常采用各种自我提升和群体提升策略^[30]。当自尊受到威胁时,人们往往变得沮丧,他们有时会调整自我认知,有时则会用敌意的方式来回应威胁源^[30]。而这种群体间的冲突受到社会身份认同的调节。高度认同群体的人对威胁的感知更敏锐,反应更强烈。这样,并购情境中处于附属地位员工基于并购前组织的社会身份自我连续性越高,对并购整合带来的身份威胁越敏感,越容易产生消极情绪并做出消极行为。

(二) 自我连续性与合作行为

合作意愿是正式组织的三大构成要素之一^[17],因此提高并购双方组织员工间合作意愿或者促进合作

行为的产生是并购后组织构建的关键。合作是个体或群体之间为了达到共同目标而协同活动,合作行为是一种互惠的行为,具有利己与利他的双重属性^[31]。根据社会身份理论,并购情境是一种冲突情境,在并购情境下,两个原本独立的组织被整合,群体间由于对权力和资源的分歧或差异,容易形成冲突^[32],包括实质性冲突与情感冲突^[33]。在冲突管理策略中,整合(Integrating)、顺从(Obliging)和妥协(Compromising)被认为是合作导向的。因此本研究采用Rahim的观点,从关注他人和关注自己两个维度,认为员工在并购情境中的合作行为包括整合、顺从和妥协行为^[33]。其中整合(高度关注自我和他人)是指开放信息、交换信息、寻找替代方案和检查差异,以达成双方都能接受的有效解决方案;顺从(低度关注自我,高度关注他人)是指淡化差异、强调共性,以满足对方想法和利益,并愿意放弃自己的想法和利益;妥协(中度关注自我和他人)是指双方各退一步,各自放弃一些东西,以做出双方都能接受的决定,是共享利益的行为表现。

合作行为的影响因素非常丰富,其中个体的社会身份及其相关因素会对合作行为产生影响。Matta等的研究通过验证群体卷入模型证实了这一观点,并提出合作行为是由与社会身份相关的内在动机驱动的^[34]。而在并购情境中,员工的身份问题更加突出,员工面临两种类型的冲突:群体间的冲突以及个体社会身份间的冲突。因此,从社会身份的角度理解并购情境中的合作行为颇具意义。

社会身份理论认为,自我连续性是社会身份构建的动机^[30],自我也能够从他们所在社会群体的成员身份中获得自我连续性的感觉^[29]。并购对处于附属地位的被并购方员工而言是一种身份威胁。从个体社会身份构建的动机角度而言,对身份动机存在威胁的情境将提升个体满足身份动机的努力^[35]。人们从他们的群体成员身份中获得的自我连续性不仅基于集体根源感,还基于“我们”(以及“我”)将在未来继续存在的信念。因此,对内群体持续存在性的威胁会强化个体保持自我连续性的动机^[36]。此外,有学者提出,在社会身份威胁的情况下,自我连续性的需要是加强内群体保护和外群体排斥的动力^[35]。因此,并购作为一种身份的威胁,会强化个体的自我连续性,并促进个体加强内群体保护和外群体排斥,这与合作行为中的“高度关注他人”相悖。同时,员工存在内群体偏好,与外群体成员相比,个体明显与内群体成员进行合作的意愿更高^[37],这将不利于提升群体间的合作水平。当员工具有较高的自我连续性时,将更关注自我的需求,而忽视对方的需求,从而不愿意为对方做出妥协、让步,也不愿意附和、迁就对方的需求。

并购对于被并购方员工而言,还意味着群体身份地位的威胁。处于强势地位的群体容易在并购中占据支配地位,则更易建立对新组织的认同,并倾向维持自己已有的身份地位^[19]。而并购中处于弱势力量的一方则更容易感受到并购带来的社会身份及其地位的危机。并购经常创造出一种“对立”的状态:员工通常会认同并购前所属的组织,并将另一个组织及其员工视为潜在的“敌人”。这将阻碍并购的整合过程,并诱发潜在的歧视、竞争甚至冲突。从群体身份的捍卫角度而言,当个人的群体身份受到威胁时,会产生各种各样的防御式或敌意式的认知和行为^[38]。同时,个体还会采用一系列身份管理策略来提升群体地位,包括内群体的防御措施和对可能破坏连续性的外群体的消极态度^[25]。为了提升群体地位、获得积极的自我评价,附属方员工可能会采取最大化群际特异性(Inter-group Distinctiveness)的方式,即强调双方差异,拒绝达成一致等;为了减少对对立群体的影响、降低对立群体的地位,而可能做出信息隐瞒的行为;这与合作相悖。

总之,员工的自我连续性越高,意味着其在并购过程中维持其原群体成员身份的程度越高,即将自己归于并购前组织的认知越强。无论是为了维持积极自我概念,还是维护所属群体地位;无论是为了应对并购的威胁,还是为了贬低外群体地位,对于自我连续性高的员工而言,关注所在群体利益、隐藏有价值的信息、控制有利的资源、突出双方群体差异等措施都是有效的行动策略。因此本研究认为,在并购情境下,当被并购方员工具有较高的自我连续性时,其在并购后新组织中进行合作的可能性更低。基于此,本文提出假设如下:

H1: 并购情境下,员工自我连续性负向影响合作行为。

H1a: 并购情境下,员工自我连续性负向影响整合行为。

H1b: 并购情境下,员工自我连续性负向影响顺从行为。

H1c: 并购情境下,员工自我连续性负向影响妥协行为。

(三) 焦虑感的中介作用

当企业发生并购,员工不仅会调整自己的工作行为,员工的心理也会受到影响。Marks 和 Mirvis 明确了在并购情境下员工的三种典型反应:否认和群体思维、敌意和攻击、离职和抑郁^[13]。Astrachan 发现,员工的焦虑是诱发此类“并购综合征”的群体相关因素^[14]。基于焦理论,Seo 和 Hill 也强调在不同的并购阶段,存在不同类型和不同程度的员工的焦虑^[39]。并购情境中,给员工带来焦虑感的因素是多样而丰富的。而情绪是对意义的反应,焦虑的程度之所以在个体间有差异,是因为个体对同一客观情境的认知判断不同。在组织并购的背景下,员工对情境的解释或评价决定了其随后的反应,如情绪和应对^[40]。而当员工对情境做出解释或评价时,离不开其身份立场。在并购情境下,由于组织的变化,并购双方组织身份的凸显,社会身份问题突出,社会身份因素将对员工的认知评价起关键性影响。

在并购整合阶段,有两种社会身份因素影响着员工的认知评价。一方面,并购后群体间的关系(如群体冲突,即并购后新组织中子群体间的冲突)会影响员工。群体间冲突是指两个或两个以上群体的成员或群体的代表对权力和资源的分歧或差异^[32]。由于系统差异、任务复杂互依性、对稀缺资源的共同依赖以及管理权模糊,并购双方群体间易产生冲突^[32]。并购双方群体间的冲突对员工而言是一种威胁。另一方面,员工的群体身份及其对所属群体身份的认知也会影响员工。从社会身份而言,社会身份通过提供规范性指导来规范个体行为。当并购发生,员工所属的社会群体及其不同的社会身份可能对员工提出不兼容的规范标准。当两个及以上具有不同规范和兼容标准的身份(如并购前组织身份与并购后组织身份)都很重要时,将导致个体内的行为冲突状态^[41]。且随着身份冲突的加剧,个体的焦虑、抑郁等其他各类负面结果也有所增加^[41]。从对社会身份的认知而言,当员工的自我连续性越强,意味着员工对并购前组织的嵌入度越高,并购前的组织身份也就对其越重要。研究发现,当一个人身份的重要组成部分被否定时,将导致大量负面结果,焦虑便是其中之一^[42]。被并购方的员工通常被迫放弃过去的从属关系与组织身份,建立新的组织身份。如果员工具有较高的自我连续性,并对原有组织的成员持有积极的偏见,他们会并对并购带来的身份变化感到焦虑。因此,在并购双方群体冲突与员工身份冲突的情境下,被并购方员工的自我连续性越强,身份威胁感越强,其焦虑感也越高,即员工的自我连续性对焦虑感有正向影响作用。

情绪对员工的工作行为有驱动作用,因此焦虑感可能引发员工的敌对行为、离职行为^[14]。基于身份动机,员工为了应对焦虑感,可从两方面采取措施。一方面,员工会努力保持积极的自我概念,尤其是当员工的自我连续性高时,前组织身份也就对其越重要,员工为了维持社会身份愿意做出更大的努力。为了维持员工重要的前组织身份,一个有效的办法是凸显前组织身份的最优特异性。且当员工感到焦虑时,更有可能做出以自我为中心的行为^[39]。因此并购后,员工会在工作中强调并购双方身份的差异,努力凸显自身社会身份的最优特异性,并刻意回避双方的共同点,拒绝达成一致。另一方面,员工越高的自我连续性,意味着并购前组织对员工的烙印越深,也意味着并购前组织在帮助员工界定其社会身份的过程中起到了重要作用。此时,并购前群体的地位对员工非常重要。为了维持并购前组织的地位,员工可能既会努力提高自身群体的地位,也可能会试图贬低对方群体的地位。因此,焦虑会诱发员工职场中为谋求自我生存的本能行为,员工本能会运用政治手段来保护自己已有的地位、权力和声望^[23]。这将引发破坏性的竞争,不利于员工做出合作行为,并对组织绩效产生负面影响。由此可知,在并购情境中,员工的焦虑感越高,越难以做出合作行为。

综上可知,焦虑感中介了员工自我连续性与合作行为间的负向关系,即当员工的自我连续性越高时,其焦虑感越强,从而更少做出合作行为。反之,当员工的自我连续性较低时,焦虑感也较低,因此更可能做出合作行为。基于此,本文提出假设如下:

H2: 并购情境下,焦虑感在自我连续性与合作行为的负向关系之间起到了中介作用。

H2a: 并购情境下,焦虑感在自我连续性与整合行为的负向关系之间起到了中介作用。

H2b: 并购情境下,焦虑感在自我连续性与顺从行为的负向关系之间起到了中介作用。

H2c: 并购情境下,焦虑感在自我连续性与妥协行为的负向关系之间起到了中介作用。

(四) 文化距离的调节作用

并购情境下,自我连续性高的员工感到焦虑是因为其在并购中感知到的威胁程度和冲突程度更高。而员工感知到的威胁与冲突本质上是源于组织间的不一致性。表面上,组织间的不一致体现为目标、定位、群体特征的不兼容。而这种显性的不一致实际上反映出并购双方在价值观、管理理念,即组织文化层面上的差异。组织文化是指群体成员分享的期望和假设^[43]。每一个组织都有其独特的文化,因此组织间文化差异必然存在。但组织间文化差异的程度和维度不同也会带来不同的影响,如文化相容和文化冲突。组织间文化的冲突通常集中体现在价值观、经营理念、管理实践、人际关系和沟通方式等方面。组织间文化差异越大,越易产生文化冲突。已有研究表明,企业要想实现并购后人力资源的成功整合,有效处理并购后的组织文化差异十分重要^[44]。文化差异处理得当,并购双方形成了统一的文化,人力资源整合将更加顺利;文化差异管理不当,不仅会给员工带来文化适应性压力^[43],阻碍并购后的人力资源整合,甚至可能诱发更严重的冲突。

为了衡量并购双方企业在文化上的差异及其带来的影响,本研究选取文化距离作为调节变量。组织文化距离是组织间的文化相异水平,指两个组织之间普遍存在的规范和价值观、习惯、商业惯例、组织实践等方面的相异水平^[45]。文化距离已被证明对一系列管理实践产生深远影响。如文化距离与企业并购后绩效之间存在负相关关系^[46]。并购双方的文化距离会影响并购后人力资源的快速有效整合^[24],当并购双方的文化距离越大时,双方沟通的难度更大,高层管理人员的离职率越高^[11]。在并购后的整合阶段中,企业间文化距离的水平越高,企业间冲突的可能性以及程度就越高。

本研究从社会身份理论的视角出发,认为组织间的文化距离、文化差异会影响并购中员工的社会身份问题,如身份构建、群体冲突。Vaara等学者也认为,对身份相关过程进行仔细分析是理解文化差异带来影响的关键^[16]。并购情境中,文化距离主要影响了员工社会身份相关的两个重要过程:社会分类和社会比较。为了定义自我的社会身份,员工将自身归于社会群体中的一类。当并购双方文化差异较大时,出于社会分类的方便与清晰,员工更有可能将自己归为并购中某一方组织群体的成员。文化距离越远,并购双方群体间的差异和距离也就越大。这种群体分类会引发群体间的社会比较,并导致内群体偏好和外群体偏见的产生。在身份构建的过程中,员工倾向于将关于信念和价值观的相似性与吸引力和可信赖性联系起来^[27]。这也就意味着在并购情境下,文化距离越大,员工越倾向于不理解甚至不信任另一方的员工^[47]。文化差异甚至会极化不同文化群体中“我们对他们”的群体对立观点^[46]。因此,文化距离通过影响个体社会分类与社会比较的过程,强化了并购双方员工的对立状态,从而调节并购中员工自我连续性与焦虑感之间的关系。

由于个人感知到的差异对于个体的行为更有预测力,故而采用感知到的文化距离来衡量组织间的文化距离。感知到的文化距离是指员工感知到的并购双方组织文化的差异程度。感知到的文化距离将在员工自我连续性与焦虑感的关系中起调节作用。文化距离越大,并购双方群体间的对立越明显。由于“我们对他们”这种对立认知的提升,被并购方员工可能会认为其在并购后新组织中的地位受到了威胁。因此,在感知到文化距离较大的情况下,具有越高自我连续性的被并购方员工感知到的并购双方群体间的对立越突出,社会身份与地位的威胁感也越强,从而更容易陷入焦虑的负面情绪,即员工感知到的较高的文化距离会强化自我连续性与焦虑感之间的作用关系。而较小的感知到的文化距离意味着并购双方群体间的不一致更少,产生矛盾的可能性更小,冲突的程度也更低,因此自我连续性更低的员工感知到的身份威胁感与冲突感更低,对并购的态度也更加乐观,即员工感知到的较低的文化距离会削弱自我连续性与焦虑感之间的作用关系。基于此,本文提出假设如下:

H3: 并购情境下,感知到的文化距离正向调节自我连续性与焦虑感之间的关系。即感知到的文化距离越大,自我连续性对焦虑感的正向影响越强,反之则越弱。

(五) 有调节的中介作用

根据前文分析可知,焦虑感在自我连续性与合作行为关系间起中介作用,而感知到的文化距离正向调节了自我连续性与焦虑感之间的关系,从而使得焦虑感在自我连续性与合作行为之间的中介作用受感知

到的文化距离的调节,形成了“有调节的中介作用”。

当感知到的文化距离较大时,意味着并购双方的管理理念、价值观差异越大,这将激化并购双方组织间的对立和冲突^[46];此时,具有较高自我连续性的员工将感受到更强烈的威胁,从而触发更高水平的焦虑感和后续的焦虑反应,进而做出负面工作行为,如拒绝合作与产生冲突。而当感知到的文化距离较小时,并购双方的文化共性更高,并购双方管理风格更相似,这减弱了员工所感知的并购变化程度,使得员工对并购的态度也更加乐观;此时,员工因自我连续性而产生焦虑情绪的可能性更低,也更愿意为并购整合采取积极的工作行为如合作。由上可知,感知到的文化距离强化了焦虑感的中介效应。基于此,本文提出假设如下:

H4: 并购情境下,在自我连续性对合作行为的影响中,感知到的文化距离和焦虑感存在有调节的中介作用。即感知到的文化距离正向调节了焦虑感在自我连续性与合作行为间的中介作用;感知到的文化距离越大,焦虑感在自我连续性与合作行为间的中介作用越强,反之越弱。

根据上述假设推导,本研究构建了一个有调节的中介模型,如图1所示。

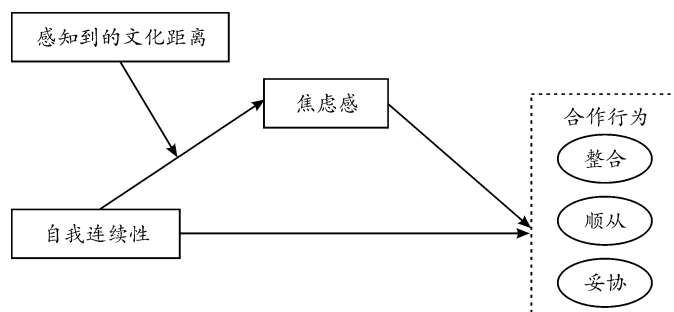


图1 研究模型

三、研究方法

(一) 数据收集与研究样本

本研究选用的研究对象是近5年内经历过企业并购的被并购方员工。本研究主要调查了来自长沙、东莞、杭州三地的企业,涉及加工制造、服务、互联网行业。^①为减少共同方法偏差对变量间关系的影响,本研究将数据回收分为两阶段进行,中间间隔时间为2周以上。共发放问卷286份,删除缺失数据、随意填写等无效的问卷后,最终获得有效问卷数据196份(有效问卷回收率为68.5%)。样本的基本信息描述如下:女性95人(48.5%),男性101人(51.5%);25岁及以下的员工18人(9.2%),26—35岁的员工84人(42.9%),36—45岁的员工52人(26.5%),45岁以上的员工42人(21.4%)。

(二) 变量测量

本研究的测量量表均来源于已有研究中使用较为广泛且具备良好信效度的成熟量表,并采用“回译”方法多次进行编译和修订。本研究所有量表均采用李克特7点量表计分,其中自我连续性、合作行为与焦虑感量表中“1”表示“完全不同意”,“7”表示“完全同意”,数字越大代表符合程度越高。感知到的文化距离量表中,“1”表示“非常小”,“7”表示“非常大”,数字越大代表差异程度越高。

1. 自我连续性。自我连续性的量表来自 Smeekes 和 Verkuyten^[25]的研究,包含3个题项,如“作为并购前企业的一员让我感觉过去、现在和未来之间有连续性”等。

2. 焦虑感。使用来自 Miller 和 Monge,由 Biggane 等^[40]改编调整的单维度焦虑量表,共含3个题项,如“我对公司可能发生的变化感到焦虑”等。

^①本研究样本均属于并购方实力强于被并购方实力的情况,从而考虑了并购双方相对实力的潜在影响。

3. 感知到的文化距离。采用 Drogendijk 和 Slangen^[45] 的单维度量表,分别从规范和价值观、习惯、行为、商业惯例、组织实践、语言、沟通方式、人际关系八个方面,对并购后员工感知到的组织间文化距离进行测量。

4. 合作行为。使用 Rahim^[48] 的组织冲突问卷来测量合作行为,包含整合行为、顺从行为、妥协行为三个维度,分别包含7个、6个和4个题项。整合行为题项包括“我会尝试与他人共同调查问题的原委以便找到我们双方均可接受的解决办法”等。顺从行为题项包括“我通常设法满足他人的需要”等。妥协行为题项包括“我会尽力寻找一种中间路线以打破僵局”等。

5. 控制变量。为减少其他变量对研究的影响,本研究基于已有研究选择性别(男性 = 1,女性 = 0)、年龄(25岁及以下 = 1,26—35岁 = 2,36—45 = 3,45岁以上 = 4)、并购完成时间(1年以内 = 1,1—3年 = 2,3—5年 = 3)和行业(1 = 加工制造,2 = 服务;3 = 互联网)作为控制变量进行统计控制。

四、数据分析结果

(一) 共同方法偏差检验与信效度分析

1. 共同方法偏差检验。为尽可能减少共同方法偏差,本研究采用事前控制和统计检验两个方法。本研究使用的事前控制方法有三个:首先,所使用的量表均源于已有文献,且在问卷设计过程中采用“回译”方法对量表进行多次翻译和修订。其次,在问卷调查过程中强调了填写的匿名性和信息保密性。最后,采用时间分离方法,数据回收分为两个阶段进行。在统计检验方面,本研究使用 Harman 单因素检验来检验共同方法偏差的严重程度,提取出特征值大于1的因子,其中第一个因子的方差解释率为37.348%,未超过建议值40%。因此,可以认为本研究的数据不存在严重的共同方法偏差。

2. 信效度分析。本研究采用 Cronbach's α 系数来衡量量表的信度。结果显示,自我连续性、感知到的文化距离、焦虑感的 Cronbach's α 系数分别为0.914、0.936、0.907;合作行为及其整合、顺从、妥协三个维度的 Cronbach's α 值分别为0.950、0.940、0.912、0.938。各变量量表 Cronbach's α 系数均大于0.7。由此可知,本研究中使用的测量量表具有良好的信度。

本研究所使用的量表均为成熟量表,采用问卷方法进行测量,故使用 AMOS 24.0 进行验证性因子分析,以考察自我连续性、焦虑感、感知到的文化距离、整合行为、妥协行为和顺从行为作为六因子模型的区分效度,以及自我连续性、焦虑感、感知到的文化距离和合作行为作为四因子模型的区分效度。9个竞争模型的验证性因子分析结果如表1所示。结果表明,与其他7个竞争模型相比,六因子模型和四因子模型均具有较好的拟合度,且绝对适配度指数、增值适配度指数与简约适配度指数均符合拟合标准^[49]。因此本测量量表具有较为理想的区分效度,可以进一步进行相关性分析与假设检验。

表1 验证性因子分析结果(N = 196)

| 模型 | χ^2/df | RMSEA | IFI | TLI | CFI | PNFI | PCFI |
|-------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 六因子模型:SC,AN,CD,In,Ob,Co | 2.021 | 0.072 | 0.925 | 0.915 | 0.924 | 0.76 | 0.825 |
| 五因子模型:SC,AN,CD,In+Ob,Co | 2.707 | 0.094 | 0.873 | 0.858 | 0.872 | 0.734 | 0.787 |
| 五因子模型:SC,AN,CD,In,Ob+Co | 3.594 | 0.115 | 0.807 | 0.784 | 0.805 | 0.678 | 0.727 |
| 五因子模型:SC,AN,CD,Ob,In+Co | 3.089 | 0.104 | 0.844 | 0.826 | 0.843 | 0.710 | 0.762 |
| 四因子模型:SC,AN,CD,CB | 2.196 | 0.078 | 0.954 | 0.941 | 0.953 | 0.729 | 0.757 |
| 三因子模型:SC,CD,AN+In+Ob+Co | 4.729 | 0.138 | 0.717 | 0.690 | 0.715 | 0.612 | 0.657 |
| 三因子模型:SC,AN,CD+In+Ob+Co | 6.266 | 0.164 | 0.601 | 0.562 | 0.598 | 0.513 | 0.549 |
| 二因子模型:SC,AN+CD+In+Ob+Co | 7.033 | 0.176 | 0.540 | 0.499 | 0.537 | 0.463 | 0.496 |
| 单因子模型:SC+AN+CD+In+Ob+Co | 7.707 | 0.185 | 0.488 | 0.442 | 0.484 | 0.419 | 0.448 |

注:SC = 自我连续性,AN = 焦虑感,CD = 感知到的文化距离,In = 整合行为,Ob = 顺从行为,Co = 妥协行为,CB = 合作行为(为二阶变量)。

(续表3)

| 变量 | 合作行为 | | 整合行为 | | 顺从行为 | | 妥协行为 | | 焦虑感 | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | 模型1 | 模型2 | 模型3 | 模型4 | 模型5 | 模型6 | 模型7 | 模型8 | 模型9 | 模型10 |
| 自我连续性×感知到的文化距离 | | | | | | | | | | 0.101* |
| R^2 | 0.360 | 0.401 | 0.262 | 0.345 | 0.129 | 0.221 | 0.532 | 0.534 | 0.213 | 0.241 |
| ΔR^2 | 0.360 | 0.041 | 0.262 | 0.084 | 0.129 | 0.092 | 0.532 | 0.002 | 0.213 | 0.027 |
| 调整后 R^2 | 0.343 | 0.382 | 0.242 | 0.324 | 0.106 | 0.196 | 0.520 | 0.519 | 0.193 | 0.212 |
| F | 21.334*** | 21.061*** | 13.458*** | 16.603*** | 5.613*** | 8.925*** | 43.194*** | 36.077*** | 10.308*** | 8.513*** |

注：*代表 p 值小于0.05；**代表 p 值小于0.01；***代表 p 值小于0.001。

2. 焦虑感的中介效应分析。为检验焦虑感在模型中的中介作用,本研究综合采用逐步法和 Bootstrap 方法(Bootstrap 样本量均为5000)^[50],使用 SPSS 软件与 PROCESS 宏程序(3.3版本)来检验焦虑感的中介效应。

(1)焦虑感在自我连续性与合作行为关系中的中介作用。如表3模型9可知,自我连续性对焦虑感的正向影响显著($\beta = 0.429, p < 0.001$)。由模型2可知,当放入中介变量焦虑感后,焦虑感对合作行为的负向影响显著($\beta = -0.183, p < 0.001$),自我连续性对合作行为的负向影响有所减弱($\beta = -0.369, p < 0.001$),且调整后 R^2 由0.343变为0.382。随后使用 Bootstrap 方法,对中介效应进行进一步检验,自我连续性通过焦虑感对合作行为的间接效应为 -0.078 ,95%置信区间为 $[-0.148, -0.021]$,不包含0。因此认为焦虑感起到了部分中介作用,假设2成立。

(2)焦虑感在自我连续性与整合行为关系中的中介作用。如表3模型3和模型4所示,当放入中介变量焦虑感后,焦虑感对整合行为的负向影响显著($\beta = -0.294, p < 0.001$),自我连续性对整合行为的负向影响显著($\beta = -0.301, p < 0.001$),但自我连续性对整合行为的负向影响明显减弱,且调整后 R^2 由0.242变为0.324。Bootstrap 结果显示,自我连续性通过焦虑感对整合行为的间接效应为 -0.126 ,95%的置信区间为 $[-0.212, -0.060]$,不包含0。因此认为焦虑感起到了部分中介作用,假设2a成立。

(3)焦虑感在自我连续性与顺从行为关系中的中介作用。如表3的模型5和模型6所示,当放入中介变量焦虑感后,焦虑感对顺从行为的负向影响显著($\beta = -0.304, p < 0.001$),自我连续性对顺从行为的负向影响作用变得不显著($\beta = -0.110, p > 0.05$),调整后 R^2 由0.106变为0.196。经 Bootstrap 检验,自我连续性通过焦虑感对顺从行为的间接效应为 -0.130 ,95%的置信区间为 $[-0.219, -0.059]$,不包含0。因此认为焦虑感在自我连续性与顺从行为的关系中起到了完全中介作用,假设2b成立。

(4)焦虑感在自我连续性与妥协行为关系中的中介作用。如表3的模型7和模型8所示,当放入中介变量焦虑感后,焦虑感对妥协行为的负向影响不显著($\beta = 0.050, p > 0.05$)。Bootstrap 检验结果显示自我连续性通过焦虑感对妥协行为的间接效应为0.021,95%的置信区间为 $[-0.04, 0.077]$,包含0。因此,认为焦虑感在自我连续性与妥协行为的关系中没有起到中介作用,假设2c未得到支持。

3. 感知到文化距离的调节作用分析。本研究采用 SPSS 软件与 PROCESS 宏程序(3.3版本)来检验感知到的文化距离的调节效应。结果如表3模型10所示,将感知到的文化距离放入回归方程,结果显示自我连续性与感知到的文化距离的交互项对焦虑感有显著正向影响($\beta = 0.101, p < 0.05$),表明感知到的文化距离能在自我连续性对焦虑感的正向影响中起正强化作用,假设3得到支持。

在上述基础上,进一步进行简单斜率分析,调节效应模式图如图2所示。当感知到的文化距离较高时,自我连续性对焦虑感有显著正向影响($\beta = 0.585, p < 0.05$)。而当感知到的文化距离较低时,自我连续性对焦虑感的影响虽然显著($\beta = 0.279, p < 0.05$),但影响小于高分组情况。表明随着文化距离的增加,自我连续性对焦虑感的影响呈逐渐增加趋势。综上所述,并购情境下,感知到的文化距离在自我连续性对焦虑感的正向影响中起调节作用,即感知到的文化距离越大时,自我连续性对焦虑感的正向影响越强。假设3得到进一步验证。

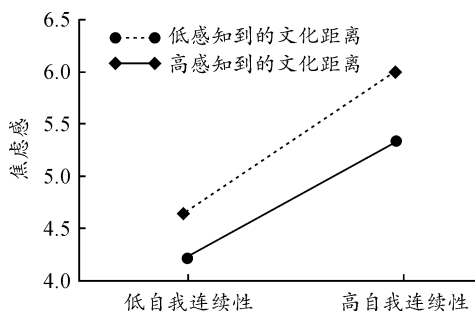


图2 感知到的文化距离在自我连续性与焦虑感之间关系中的调节作用

4. 有调节的中介效应分析。由上可知,焦虑感在自我连续性与合作行为之间的中介作用以及感知到的文化距离的调节作用已得到验证。为进一步验证模型中有调节的中介作用,本研究使用 PROCESS 宏中的 Bootstrap 程序(Bootstrap 样本量为5000)运算得到在感知到的文化距离不同取值下的条件间接效应(见表4)。当感知到的文化距离较低时,自我连续性通过焦虑感对合作行为的间接效应为 -0.051(95%的置信区间为[-0.106, -0.010]);当感知到的文化距离较高时,自我连续性对合作行为的间接效应为 -0.107(95%的置信区间为[-0.208, -0.027]);说明感知到的文化距离较高时,焦虑感在自我连续性和合作行为之间的中介作用更强。同时,有调节的中介作用判定指标 INDEX 为 -0.018,标准误 SE = 0.011,95% 置信区间为[-0.045, -0.002],不含0,假设4得到支持。进一步检验感知到的文化距离较高时与较低时的间接效应值差异,发现高低组间接效应的差异显著(95%的置信区间为[-0.136, -0.006]),置信区间不含0,因此认为有调节的中介效应存在,假设4得到验证。

表4 感知到的文化距离在不同水平上的直接效应及中介效应

| | 感知到的文化距离 | 效应值 | 标准误 | 95% 置信区间 | |
|------------|-----------------|--------|-------|----------|--------|
| | | | | 下限 | 上限 |
| 间接效应 | 低 CD(均值 - 1标准差) | -0.051 | 0.025 | -0.106 | -0.010 |
| | 高 CD(均值 + 1标准差) | -0.107 | 0.046 | -0.208 | -0.027 |
| 有调节的中介效应对比 | 高低 CD 组间间接效应差值 | -0.056 | 0.034 | -0.136 | -0.006 |

注:CD = 感知到的文化距离。

五、结论与讨论

(一) 研究结论

本研究基于社会身份理论,通过实证分析,探究了并购情境下员工的自我连续性对合作行为的影响效应和作用机制。研究发现,并购情境下,员工的自我连续性对合作行为有显著负向影响;焦虑感在自我连续性对合作行为的负向影响中起到了部分中介作用;感知到的文化距离在自我连续性与焦虑感的关系中起调节作用,即感知到的文化距离越大,自我连续性对焦虑感的正向影响作用越强;感知到的文化距离还调节焦虑感在自我连续性和合作行为关系间的中介效应,即感知到的文化距离越大,该中介效应越显著。其中,性别在部分模型中存在显著负向影响,说明女性可能具有更高合作意愿,这与已有研究一致^[51];年龄在部分模型中存在显著正向影响,这意味着年龄增长所带来的心智成熟与经验积累可能会促进合作行为,这也与已有研究相一致^[52]。

本研究的数据分析基本验证了理论假设,但是也存在一个不符合理论预期的子假设,即焦虑感在自我连续性与妥协行为关系中的中介作用不显著。对此,本文结合理论基础与现实背景,认为该假设未得到验证的可能原因有三个:首先,从合作行为的内涵考虑,当基于“关注自我”与“关注他人”两个维度时,妥协属于中等程度的“既关注他人也关注自我”,而整合和顺从则要求员工高度关注他人^[32]。因此,与整合和顺

从行为相比,妥协行为实际上属于更低水平的合作行为,也是员工在并购中相对更容易做出的合作行为,因而更不容易受到焦虑感的中介作用影响。其次,从合作行为的类型考虑,组织中的合作行为基于不同的视角通常可以分为自愿(主动)合作行为与强制(被动)合作行为或者角色内合作行为与角色外合作行为^[18]。在并购后组织规章制度的要求和并购目标的宣贯之下,与整合行为和顺从行为相比,妥协行为属于强制性合作行为与角色内合作行为。因此,并购后员工因焦虑感而减少妥协行为的可能性更小。最后,从文化情境考虑,西方核心哲学认可“非此即彼”的框架,而东方思维方式认为对立面都是“相互依存(Both-And)”的关系^[53]。妥协行为符合东方文化下“相互依存”的思维方式,这为员工在中国并购情境下做出妥协行为提供了文化合理性。同时,西方为个体主义文化情境,而东方属于集体主义文化情境,由西方学者提出的理论框架并不一定能够充分描述东方文化中的情况。已有国内学者以中国大学生为样本探索了组织冲突问卷的因素结构,认为四因素结构(协作、顺从、回避和支配)比五因素结构(整合、支配、回避、顺从和妥协)更合理^[54]。因此,在并购情境中,员工合作行为可能存在更合理的因素结构。综上,并购情境中,被并购方员工因自我连续性带来焦虑感而拒绝做出妥协行为的可能性低于顺从行为和整合行为,使得焦虑感在自我连续性与妥协行为的关系中的中介作用不显著。

(二) 理论意义

本研究的理论意义主要体现在如下两个方面:首先,本研究通过关注并购情境下员工的合作问题及其前因机制,丰富了并购中人力资源整合的相关研究。关于并购中的人力资源整合,以往研究主要探讨了人力资源整合水平^[5-6]、人力资源整合策略^[7-8]和人力资源整合关键问题^[9]。就人力资源整合关键问题而言,以往文献仅仅谈及合作是并购后整合的关键问题^[8],尚缺乏对并购后员工合作问题的具体分析。而本研究基于社会身份理论视角,将员工的自我连续性、认知、心理状态和工作行为整合入理论模型,从员工的自我连续性到员工的焦虑感,再到其对员工合作行为的影响,以期探究并购中员工身份相关变量对合作行为的影响。鉴于此,本研究通过发现并购情境下自我连续性对合作行为的显著负向影响、员工的焦虑感所起到的中介作用以及感知到的文化距离的调节作用,而弥补了关于并购中合作问题研究的不足,进而延伸了并购整合问题的相关研究。

其次,本研究也能够补充自我连续性效应的相关研究。以往关于自我连续性影响的研究大多关注的是其带来的积极影响,如自我连续性能给个人带来归属感,从而降低对未来的恐惧^[55]。在大多数情况下,个体自我连续性的保持有利于其心理健康。但是,在并购情境下,员工高度的自我连续性意味着高度的僵化,这不利于员工的适应与调整。本研究通过实证分析发现,当处于并购情境下时,员工的自我连续性越高,焦虑感随之越强,从而导致合作行为水平的降低。这表明,在并购情境下,员工的自我连续性也会带来负面影响。鉴于此,本研究通过特定组织情境下的员工自我连续性所引致的消极效应的发现,丰富了自我连续性效应的相关研究,进而贡献于该领域文献。

(三) 管理启示

首先,管理者要意识到合作问题在并购中的重要性。组织是人类活动的合作系统,合作意愿是正式组织的重要构成要素^[17]。合作意愿或行为水平是企业并购后真正成为一个组织的衡量指标。员工所表现出的合作意愿和所做出的合作行为对企业并购的成败能产生重大影响^[8]。因此,一方面,管理者要意识到在并购整合中员工合作问题是并购中人力资源整合的关键任务。另一方面,虽然群体冲突在企业并购中是不可避免的,但冲突受到员工社会身份、员工心理状态、组织间文化差异三方面的影响,如自我连续性、焦虑感和文化距离。因此管理者可以从这三方面入手,选择合适的冲突管理策略,从而促进并购后的员工合作。

其次,并购后企业的管理者需要关注员工的自我连续性,更全面地理解自我连续性的影响,采取多种措施抑制自我连续性对合作行为的负面影响。一方面,管理者可以通过设立共同的目标愿景,平等对待并购双方群体员工,来主动减少并购双方组织的对立与冲突;另一方面,管理者应积极地与员工沟通交流,关怀并培育员工,帮助员工适应并购带来的变化,降低员工的不安全感与威胁感。

最后,在并购情境下,企业要积极营造有利于并购双方组织整合的外部环境。在正式制度方面,构建合

理的组织架构,减少由于系统差异、任务互依和管理权模糊带来的冲突^[32]。在非正式制度方面,逐渐缩小并购双方的组织文化差异,降低并购对员工社会身份的威胁。但文化距离并不一定意味着文化的不兼容。虽然较大的文化距离不利于并购后员工做出合作行为,但一定的文化距离可以促进文化的交流与学习。管理者应引导员工积极看待组织间的文化差异,鼓励员工互相交流学习,积极推动文化融合。

(四) 研究局限与未来展望

尽管本研究结果对并购后人力资源整合中的员工合作行为有一定的参考价值,但本研究仍存在一些不足:首先,本研究的所有变量都来自员工自评,尤其是文化距离的测量采用员工自我感知的数据,因此不可避免地会存在一定的主观认知偏差,后续研究应考虑采用更加客观的方式收集文化距离相关的数据,并结合员工自评来相互印证以获得更可靠的结果。其次,虽然本研究分为两个阶段收集数据,这在一定程度上可以减少共同方法偏差。但本质上本研究仍是横向研究设计,忽略了时间变化下和不同阶段中研究变量及其关系的差异。未来可以采用纵向研究设计探究并购情境下员工身份的相关问题,通过跟踪调查、阶段性研究或滞后性设计,使研究结论更具说服力。再次,本研究虽然尽力收集了来自不同企业的多样化样本,也符合并购研究典型样本范围^[15],但是由于并购中员工样本收集的难度大,因此样本量还不足够大,企业类型也不够丰富,这也许会导致本研究结论的外部效度有限。后续研究可以通过丰富样本类型,进一步探究并购双方实力差距、品牌距离以及其他人口统计学变量的调节作用。最后,虽然本研究使用的概念与量表均来源于已有文献,尽力提高了量表来源的科学性。但由于本研究使用的概念和量表均来源于非中国情境下的研究,东西方客观存在的文化差异可能会限制研究结论的外部效度。因此,中国情境下的并购中合作行为的内涵也许还需要进一步探索。

参考文献:

- [1] 普华永道. 2022 年全球并购行业趋势回顾及 2023 年展望[EB/OL]. (2023-02-15)[2023-07-16]. <https://www.pwccn.com/zh/deals/global-ma-industry-trends-2023-outlook-overall.pdf>.
- [2] DAO M A, BAUER F. Human integration following M&A: synthesizing different M&A research streams[EB/OL]. (2020-01-11)[2023-07-16]. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100746>.
- [3] CHRISTENSEN C M, ALTON R, RISING C, et al. The new M&A playbook[J]. Harvard Business Review, 2011, 89(3): 48-57.
- [4] SCHULER R, JACKSON S. HR issues and activities in mergers and acquisitions[J]. European Management Journal, 2001, 19(3): 239-253.
- [5] PABLO A L. Determinants of acquisition integration level: a decision-making perspective[J]. Academy of Management Journal, 1994, 37(4): 803-836.
- [6] 颜士梅, 王重鸣. 并购式内创业中人力资源整合水平的选择: 一个实证研究[J]. 管理世界, 2005(9): 107-118.
- [7] 颜士梅, 王重鸣. 并购式内创业中人力资源整合风险的控制策略: 案例研究[J]. 管理世界, 2006(6): 119-129, 140.
- [8] WEBER Y, TARBA S Y. Human resource practices and performance of mergers and acquisitions in Israel[J]. Human Resource Management Review, 2010, 20(3): 203-211.
- [9] 颜士梅. 创业型并购不同阶段的知识员工整合风险及其成因——基于 ASA 模型的多案例分析[J]. 管理世界, 2012(7): 108-123, 166, 187-188.
- [10] CHO B, LEE D, KIM K. How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification[J]. Human Resource Management, 2014, 53(3): 421-443.
- [11] 郭文臣, 肖洪钧. 被并购企业高管团队成员集体离职的影响因素探究——基于嘉宝公司的案例分析[J]. 管理案例研究与评论, 2011(5): 352-360.
- [12] 颜士梅, 张钢. 并购整合中身份凸显性转化以及对离职意愿的影响: 多案例研究[J]. 管理世界, 2020(8): 110-126.
- [13] MARKS M L, MIRVIS P H. The merger syndrome[M]//RISBERG A. Mergers & acquisitions: a critical reader. London: Routledge, 2006: 149-154.
- [14] ASTRACHAN J H. Organizational departures: the impact of separation anxiety as studied in a mergers and acquisitions simulation[J]. The Journal of Applied Behavioral Science, 2004, 40(1): 91-110.

- [15] MÜHLEMANN N S, STEFFENS N K, ULLRICH J, et al. Understanding responses to an organizational takeover: introducing the social identity model of organizational change[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2022, 123(5): 1004–1023.
- [16] VAARA E, SARALA R, STAHL G K, et al. The impact of organizational and national cultural differences on social conflict and knowledge transfer in international acquisitions[J]. *Journal of Management Studies*, 2012, 49(1): 1–27.
- [17] BARNARD C I, ANDREWS K R. The functions of the executive[M]. Cambridge: Harvard University Press, 1956: 3–7, 82–95.
- [18] TYLER T R, BLADER S L. Identity and cooperative behavior in groups[J]. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2001, 4(3): 207–226.
- [19] HAUNSCHILD P R, MORELAND R L, MURRELL A J. Sources of resistance to mergers between groups[J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1994, 24(13): 1150–1178.
- [20] IYER A, JETTEN J. What's left behind: identity continuity moderates the effect of nostalgia on well-being and life choices[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2011, 101(1): 94–108.
- [21] DUNKEL C S, MINOR L, BABINEAU M. The continued assessment of self-continuity and identity[J]. *The Journal of Genetic Psychology*, 2010, 171(3): 251–261.
- [22] 杨月坤, 朱妹. 跨国并购后的人力资源整备风险与管理——以联想并购 IBM 全球 PC 业务为例[J]. *领导科学*, 2014(5): 49–52.
- [23] SCHWEIGER D M, IVANCEVICH J M, POWER F R. Executive actions for managing human resources before and after acquisition[J]. *The Academy of Management Executive*, 1987, 1(2): 127–138.
- [24] 李洪, 叶广宇, 赵文丽. 距离产生美: 跨国并购中个人/集体主义价值观差异的不对称效应[J]. *南开管理评论*, 2019(6): 152–164.
- [25] SMEEKES A, VERKUYTEN M. The presence of the past: identity continuity and group dynamics[J]. *European Review of Social Psychology*, 2015, 26(1): 162–202.
- [26] SEDIKIDES C, HONG E K, WILDSCHUT T. Self-continuity[J]. *Annual Review of Psychology*, 2023, 74: 333–361.
- [27] TERRY D J, O'BRIEN A T. Status, legitimacy, and ingroup bias in the context of an organizational merger[J]. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2001, 4(3): 271–289.
- [28] HOGG M A. Social identity theory[M]//BURKE P J. *Contemporary social psychological theories*. Redwood City: Stanford University Press, 2006: 111–136.
- [29] TAJFEL H, TURNER J C. An integrative theory of intergroup conflict[M]//HATCH M J, SCHULTZ M. *Organizational identity: a reader*. New York: Oxford University Press, 1979: 56–65.
- [30] VIGNOLES V L, REGALIA C, MANZI C, et al. Beyond self-esteem: influence of multiple motives on identity construction[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 90(2): 308–333.
- [31] 刘宗沅, 骆温平. 物流平台生态合作的价值创造影响因素与实现路径[J]. *商业经济与管理*, 2022(12): 15–29.
- [32] RAHIM A, BONOMA T V. Managing organizational conflict: a model for diagnosis and intervention[J]. *Psychological Reports*, 1979, 44(3): 1323–1344.
- [33] RAHIM M A. Toward a theory of managing organizational conflict[J]. *International Journal of Conflict Management*, 2002, 13(3): 206–235.
- [34] MATTA F K, SCOTT B A, GUO Z A, et al. Exchanging one uncertainty for another: justice variability negates the benefits of justice[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2020, 105(1): 97–110.
- [35] VIGNOLES V L. Identity motives[M]//SCHWARTZ S J, LUYCKX K, VIGNOLES V L. *Handbook of identity theory and research*. New York: Springer, 2011: 403–432.
- [36] JETTEN J, HUTCHISON P. When groups have a lot to lose: historical continuity enhances resistance to a merger[J]. *European Journal of Social Psychology*, 2011, 41(3): 335–343.
- [37] 许科, 赵来军. 临时团队成员内群体认同对合作行为的影响——一个被调节的中介模型[J]. *软科学*, 2012(10): 116–120.
- [38] VÁZQUEZ A, LÓPEZ-RODRÍGUEZ L, MARTÍNEZ M, et al. Threat enhances aggressive inclinations among devoted actors via increase in their relative physical formidability[J]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2020, 46(10): 1461–1475.
- [39] SEO M G, HILL N S. Understanding the human side of merger and acquisition: an integrative framework[J]. *The Journal of*

Applied Behavioral Science,2005,41(4):422-443.

- [40] BIGGANE J E, ALLEN D G, AMIS J, et al. Cognitive appraisal as a mechanism linking negative organizational shocks and intentions to leave[J]. Journal of Change Management,2017,17(3):203-227.
- [41] HIRSH J B, KANG S K. Mechanisms of identity conflict: uncertainty, anxiety, and the behavioral inhibition system [J]. Personality and Social Psychology Review,2016,20(3):223-244.
- [42] CHERYAN S, MONIN B. “Where are you really from?”: Asian Americans and identity denial[J]. Journal of Personality and Social Psychology,2005,89(5):717-730.
- [43] NAHAVANDI A, MALEKZADEH A R. Acculturation in mergers and acquisitions[J]. Academy of Management Review,1988,13(1):79-90.
- [44] NG W, STUART T E. Acquired employees versus hired employees: retained or turned over? [J]. Strategic Management Journal,2022,43(5):1025-1045.
- [45] DROGENDIJK R, SLANGEN A. Hofstede, Schwartz, or managerial perceptions? The effects of different cultural distance measures on establishment mode choices by multinational enterprises[J]. International Business Review,2006,15(4):361-380.
- [46] MARKS M L, MIRVIS P H. A framework for the human resources role in managing culture in mergers and acquisitions[J]. Human Resource Management,2011,50(6):859-877.
- [47] DONEY P M, CANNON J P, MULLEN M R. Understanding the influence of national culture on the development of trust[J]. Academy of Management Review,1998,23(3):601-620.
- [48] RAHIM M A. A measure of styles of handling interpersonal conflict[J]. Academy of Management Journal,1983,26(2):368-376.
- [49] 吴明隆. 结构方程模型——AMOS 的操作与应用[M]. 重庆:重庆大学出版社,2010:236-237.
- [50] HAYES A F. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach[M]. New York: The Guilford Press,2018:77-112.
- [51] VAN RYZIN M J, ROSETH C J, BIGLAN A. Mediators of effects of cooperative learning on prosocial behavior in middle school[J]. International Journal of Applied Positive Psychology,2020,5(1-2):37-52.
- [52] GÄCHTER S, HERRMANN B, THÖNI C. Trust, voluntary cooperation, and socio-economic background: survey and experimental evidence[J]. Journal of Economic Behavior & Organization,2004,55(4):505-531.
- [53] ZHANG Y, WALDMAN D A, HAN Y, et al. Paradoxical leader behaviors in people management: antecedents and consequences[J]. Academy of Management Journal,2015,58(2):538-566.
- [54] 张勇,刘红丽. 组织冲突问卷(ROCI-II)在中国大学生中的因素结构研究[J]. 中国临床心理学杂志,2010(5):584-586.
- [55] LANDAU M J, GREENBERG J, SOLOMON S. The never-ending story: a terror management perspective on the psychological function of self-continuity [M]//SANI F. Self-continuity: individual and collective perspectives. New York: Psychology Press,2008:87-100.



(责任编辑 束顺民)