

组织变革管理系列丛书

The Risk of Knowledge Workers Integration
During Entrepreneurial Mergers and Acquisitions

创业型并购中的 知识员工整合风险研究

颜士梅 等/著



科学出版社

组织变革管理系列丛书

The Risk of Knowledge Workers Integration
During Entrepreneurial Mergers and Acquisitions

创业型并购中的 知识员工整合风险研究

颜士梅 等 著

浙江大学侨福建设基金

国家自然科学基金项目“创业型并购中知识员工整合
风险的阶段特征及控制模式研究（项目编号：70672046）”

国家自然科学基金重点项目“基于人与组织匹配的
组织变革行为与战略决策”（项目编号：70732001）

国家自然科学基金重点项目“基于并行分布策略的
中国企业组织变革与文化融合机制研究”

（项目编号：71232012）

资助出版



科学出版社

内 容 简 介

本书以创业型并购中的知识员工整合风险为核心研究问题,通过文献回顾和内容分析、多案例研究、问卷研究等方法,从动态的阶段性视角,系统揭示了创业型并购中不同阶段的知识员工整合风险及其影响机制。研究发现,消极心理反应、离职、组织认同与信任缺失分别是创业型并购决策阶段、后并购阶段和心理并购阶段的关键知识员工整合风险。研究还发现:文化差异和相对地位感知会分别通过工作压力感影响离职意愿;关系型心理契约违背会影响知识员工间的人际信任;企业形象感知和沟通氛围会影响知识员工的组织认同水平。该研究结论丰富了相对地位理论的相关研究以及并购中人力资源整合的相关研究,为创业型并购企业的整合实践提供了理论指导。

本书适合高等院校相关科研人员和企业相关管理人员阅读。

图书在版编目(CIP)数据

创业型并购中的知识员工整合风险研究 / 颜士梅等著. —
北京: 科学出版社, 2013
(组织变革管理系列丛书)
ISBN 978-7-03-035970-4
I. ①创… II. ①颜… III. ①企业兼并—人力资源管理—风险管理—研究 IV. ①F272.92
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 263732 号

责任编辑: 马 跃 / 责任校对: 王艳利
责任印制: 徐晓晨 / 封面设计: 无极书装

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

骏 杰 印 刷 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013 年 6 月第 一 版 开本: 720×1000 B5

2013 年 6 月第一次印刷 印张: 11 1/4

字数: 212 000

定价: 51.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

总 序

进入新世纪以来，全球经济与管理环境日趋动态、变化、不确定和模糊，中国企业组织跨入了全面转变增长方式、主动变革与转型升级、重点发展战略性新兴产业、深入实施全球战略和可持续成长战略的崭新阶段。组织变革与创新问题已经成为中国企业“升级版”的关键策略议题与前沿研究领域。围绕中国管理重大实践问题开展系统的组织变革管理研究，对于中国管理的理论创新和策略开发，具有重大意义和应用价值。

在国家自然科学基金的重点项目（批准号 70732001 和批准号 71232012）资助下，在国内外许多著名专家学者和基金委管理科学部、学科处以及浙江大学科研院等各级领导的热情支持和精心指导下，我们围绕全球化和信息化背景下中国企业组织变革的问题特征、文化模式、行为策略、决策机制和发展技术等开展了系统、高水平的实证与应用研究，从“人与组织互动匹配”的新型研究思路出发，深入考察各类中小企业在组织变革过程中的文化价值适应、行为决策策略、变革团队建设、组织网络模式、组织学习机制、组织模块设计、组织发展技术、人力资源开发、变革领导力与变革效能评价等一系列重要课题，取得了一系列创新成果，从而为中国企业有效适应经济全球化、高新技术应用和经济转轨发展的新挑战和获取持续国际竞争力，提供有关组织变革管理的系统理论指导、全新政策建议、跟踪式决策支持、实操式策略方法和多层次评价指标。本系列专著充分反映出中国企业组织变革管理研究的这些最新成果，紧紧围绕组织变革的动态特征和面临挑战，针对不同类型企业、不同层次变革活动，构建了基于人与组织动态匹配的内在机制理论框架，尤其是运用多种研究方法，在扎实研究的基础上，创新性的提出了基于人与组织动态匹配的“适应（A）—选配（S）—发展（D）”的 ASD 动态变革理论及其“价值、行动、策略”三原则。整部系列专著系统体现出组织变革管理在问题驱动方法论、ASD 动态变革理论、组织模块变革模型、信息网络支撑机制、人力资源开发策略、组织文化协同策略等六个方面所取得的创新性理论成果和应用进展。

（一）基于动态变革的“问题驱动方法论”

近年来的组织变革研究紧密结合中国管理重大实践问题开展创新性研究，形成了基于动态变革的“问题驱动研究方法论”。我们根据国际金融危机以来企业组织转型升级的动态变革背景和国际学术界聚焦管理实践的新趋势，紧密结合中国管理的新情境开展研究与发展的迫切需要，以中国问题驱动方法提炼新理论新策略的组织行为研究方法论。基于动态变革的“问题驱动方法论”具有以下特征：

一是着眼于加强变革管理研究的情境嵌入程度和关键变革特征的针对性，在方法上包含了两种基本维度的匹配机制：“研究聚焦维度”（聚焦于“个体变异”或是“情景依存”的问题）和“研究层次维度”（层次上以“单一个体”或是“多层组织”作为分析单元）。这两个方法维度以清晰的情境特征作为刻画组织变革机制的关键条件，并从操作层面创新性的构建了新型方法论。

二是强调以“问题驱动方法论”为主线，在跨文化层次、产业层次、组织层次和个体层次等方面加以多层次实证检验，从而进一步提升了对于研究与应用成效的交叉效度验证水平。在我们的项目研究中，通过“中德合作研究中小企业家创业行为的跨文化比较”的延伸与跟踪分析，解决了情境元素进模型的方法论问题；还以组织变革下创业者的新胜任特征和差错管理策略为主题，通过多层次建模比较，取得了显著的理论成效；在转型变革背景下，以社会创业成为新型变革策略，针对创业变革与发展情境，开发出“社会创业导向”的新构思，以问题驱动的深度案例分析为技术路线，取得了创新性的理论概念开发成果；还以信息系统网络变革为关键问题，针对变革网络支撑问题遇到的网络开放性和文化兼容性问题，构建了变革背景下聚焦问题的“多水平框架”，作出了“商务—技术—组织复杂动态变革”的新型研究框架等。

（二）聚焦组织适应-选配-发展的 ASD 变革理论

有关组织变革的重点项目研究在理论上取得的重要成果之一是首创性的构建和检验了“适应-选配-发展”变革决策模型（A：adaptation，S：selection，D：development）并提出了 ASD 动态变革理论。主要成果发表在《全球领导力研究进展》（Advances in Global Leadership）（2012 卷）的“组织变革下的中国全球领导力：适应—选配—发展的 ASD 理论”章节中。这项理论的主要内容与理论贡献包括：

一是提出了组织变革的三维动态原则，即价值适应原则（Value Adaption：A 原则），指组织变革启动阶段通过领导建构实现变革价值适应；行动选配原则

(Action Selection: S 原则), 指组织变革成长下通过前瞻学习实现变革行动选配; 策略发展原则 (Strategy Development: D 原则), 指组织变革转型下通过转型网络实现变革策略发展。这三项动态原则构成了 ASD 变革过程机制。

二是揭示出组织变革的递增学习机制, 即组织通过变革价值适应、变革行动选配和变革策略发展而实现变革的调节、决策与成长。ASD 动态变革理论为深入理解组织变革过程机制提供了新的理论框架, 也为组织学习、创业变革、变革成败分析、变革决策, 企业转型成长和可持续发展等相关研究领域建立了崭新的研究思路。

我们以 ASD 动态变革理论为框架, 开展一系列相关研究, 在中国企业组织学习、创业企业决策和团队发展机制等领域都取得重要的理论突破, 提炼和补充了反映中国组织变革与学习的关键特征和多重调节机制, 拓展了对组织变革学习行为机制的多水平理解, 具有重要的理论意义与应用价值。

(三) 基于组织认知的组织模块变革模型

在组织层面的研究中, 我们围绕“基于组织认知的组织变革模型及其动态能力关系”实现了理论突破。在对影响组织变革的外部环境分析的基础上, 建立起基于组织认知的组织模块变革模型, 并进一步表明, 组织认知表征可以显著提升集体问题解决的动态能力, 通过“面向模块式设计的组织变革机制及其对创新效应”, 与基于社会网络的“空心式”组织网络化设计的对比, 创造性地将组织理论、复杂系统理论和能力理论结合起来, 揭示出面向模块性组织的变革型设计的内涵、决定因素及其对创新能力发展的主效应。研究通过仿真实验, 检验了组织模块性设计对渐进型创新的影响, 证明了“近似可分解性对渐进型创新的影响受到竞争周期和沟通有效性的调节”以及设计规则降低模块间沟通与对创新空间的搜索而产生的制约效应, 从而在机制上解释了组织模块设计对变革创新的重要效应, 取得了创新性的理论成果。

(四) 基于技术变革创新的信息网络支撑机制

我们还围绕组织变革的技术创新和信息网络支撑机制开展深度研究, 运用多案例纵向研究方法, 发现在研发组织架构动态演变机理方面, 科技型创业企业的超前行动和风险承担正向影响探索性学习, 而自主裁量、追求创新和竞争侵占则正向影响开发性学习; 变革型领导对员工心理授权和员工创造力形成作用机制。这些研究在国际化组织变革与技术创业学习策略方面取得了前沿性成果。在变革背景下, 以信息技术外包为转型升级变革的关键新问题, 取得系统的创新研究成果:

一是在组织变革中,信息技术外包模式可以作为变革战略的核心整合要素,建立起开放、交互、高绩效的组织运营系统;

二是在组织变革和信息技术外包过程中,国别特征(诸如信息技术法规体系、社会信任度、不确定性回避、网络平台成熟度及市场等成熟度)对于系统变革模式具有制约作用,从而揭示出文化特征与系统变革模式之间的交互效应;

三是聚焦产业特征(例如动态、规模、集中度、资本密集度等),发现组织变革的信息技术外包策略对相关组织行为具有显著影响,证明了组织变革和信息技术外包策略的决策更多发挥了整合组织的战略功能,可望获得持续组织变革成效。

(五) 基于变革发展的人力资源整合策略

近期组织变革研究的“重头戏”,是从行为策略角度验证了人力资源整合策略对组织变革的高绩效交互支撑机制。组织变革策略涉及结构、技术、运营、文化甚至商业模式创新等多个方面,并重点关注人力资源的动态整合和能力提升。我们聚焦组织情境元素与人力资源策略的交互机制,尤其是组织资源投入、人力资源策略与发展性绩效及创业绩效的关系机理,取得一系列理论创新成果:

一是周密验证了组织变革动态环境下的绩效管理 with 生涯管理成为战略性创业效能的关键支撑条件。在中国制造业企业的创新过程中,基于创新和团队工作文化的人力资源策略更能有效利用财务资源,验证了变革背景下人力资源策略与研发投入效能之间关系的交互支撑效应。

二是系统揭示出创业型并购组织变革中人力资源策略的整合机理。不但明确界定了不同并购阶段知识员工的整合风险效应,而且以成功与失败案例的纵向对比研究,发现基于差别对待的相对地位是知识员工整合风险最终化解或升级的关键影响因素,承诺型人力资源策略则更能正向调节知识员工心理契约与人际信任各维度间的关系。

三是重点分析了组织变革背景下的心理指导与压力应对策略,建立基于团队风格的“指导人计划”和团队动力机制,成功构建了动态指导与职业生涯相整合的“心理指导应对策略模型”,成为组织变革过程中有效心理指导的重要策略和创新成果,并且提出,组织变革的团队动力机制通过团队学习和交互记忆系统整合而实现,采用“群体断层强度指标”,可以有效衡量变革背景下的团队动力策略。变革型领导对团队交互记忆系统的专长、可信和协调维度具有显著的正向影响。

(六) 基于竞合适应的组织文化融合策略

组织变革中的文化融合策略是变革管理研究的重要焦点之一。我们的项目研

究通过在中国 IT 企业开展为期两年的纵向跟踪式准实验,深度揭示了团队指导人计划对于变革背景下软件团队的工作文化和知识分享具有持续激励和协同效应。从基于团队指导的协同理论视角和采用的准实验实证研究方法,都成为我国管理研究值得推广的新范式。研究还围绕变革背景下的文化伦理关系展开深度研究,聚焦在中国企业如何应对组织间伦理与冲突问题的文化协同策略,进一步验证了伦理型领导的任务依赖性对伦理型领导和组织间任务冲突的关系具有显著调节作用,指出了基于伦理视角构建变革文化的重要实践意义。因此,研究在组织变革与组织学习的交互机制方面获得重要理论突破,先后在金融、科技、IT、医疗、农商、纺织、电子、通讯、建筑、物流、文创、新能源和汽车等多种行业的组织变革中得到了多样本的检验和深化,充分表明诸多研究成果的高应用价值和推进组织变革发展的实践意义。

总体来看,我国组织变革管理的研究进展显著和理论创新富有成效。从公司创业、并购重组、网络变革、国际化战略等重要变革策略出发,围绕组织变革管理的关键行为,特别是变革学习、变革决策、信息技术变革和并购变革等新的关键领域,运用“基于人与组织动态匹配”的理论框架,聚焦“变革特征—变革策略—变革决策—变革效能”的系列内在机制,采用深度访谈、案例研究、问卷评价和实验分析等多种研究方法,在系统研究的基础上,创新性的提出了“适应(A)—选配(S)—发展(D)”的ASD动态变革理论,并在问题驱动方法论、变革学习理论、社会创业导向模型、创业变革人才理论、变革风险整合策略、变革团队动力机制、组织模块变革模型和变革网络支撑机制等方面取得了系统的理论成果。《组织变革管理》系列专著将从组织变革管理,从变革胜任能力、学习型组织、变革决策策略、文化融合管理、组织发展技术、创业变革策略、组织模块设计、技术创新管理、变革压力管理、团队管理策略和变革领导力等多个方面,介绍和分享我国学者在中国管理实践问题研究中相继取得的多方面的理论创新成果和应用策略途径,为各类读者提供适合我国变革时代需求的崭新的组织变革管理理论、研究方法论和变革发展技术。

王重鸣

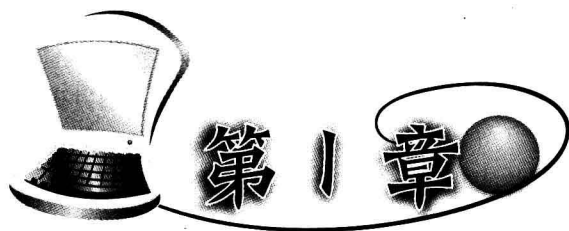
2013年4月于浙江大学

目 录

总序

第 1 章 绪论	1
1.1 创业型并购中知识员工整合风险研究背景	1
1.2 创业型并购中知识员工整合风险研究中的关键概念	2
1.3 创业型并购中知识员工整合风险研究总体设计	4
本章参考文献	8
第 2 章 并购中人员整合的以往研究回顾	10
2.1 并购前后员工的心理反应	10
2.2 并购中员工组织认同和组织信任问题研究	13
2.3 并购中员工离职问题研究	16
2.4 并购中人力资源整合风险及策略研究	32
2.5 以往研究总结	34
本章参考文献	37
第 3 章 创业型并购中不同阶段知识员工整合风险研究	45
3.1 创业型并购中不同阶段知识员工整合风险研究背景	45
3.2 创业型并购中不同阶段知识员工整合风险的文献回顾	46
3.3 创业型并购中不同阶段知识员工整合风险的内容分析	47
3.4 创业型并购中不同阶段知识员工整合风险的案例研究	52
3.5 本章小结	68
本章参考文献	69
第 4 章 创业型并购中知识员工离职意愿的影响机制研究	72
4.1 创业型并购中知识员工离职意愿影响机制研究的目的和步骤	72
4.2 基于相对地位理论的创业型并购中知识员工离职意愿的影响 机制分析	72
4.3 基于文化差异观点的创业型并购中知识员工离职意愿的影响 机制分析	80

4.4 本章小结	86
本章参考文献	86
第5章 创业型并购中知识员工心理契约违背对人际信任影响的实证研究	89
5.1 创业型并购中知识员工心理契约违背对人际信任影响的研究背景	89
5.2 创业型并购中知识员工心理契约违背影响人际信任的理论模型 和研究假设	90
5.3 创业型并购中知识员工心理契约违背对人际信任影响的数据分析	95
5.4 本章小结	107
本章参考文献	109
第6章 创业型并购中研发人员组织认同的前因变量及对组织公民行为的影响	112
6.1 创业型并购中研发人员组织认同前因变量及对组织公民行为 影响的理论模型和假设	113
6.2 创业型并购中研发人员组织认同前因变量及对组织公民行为 影响的数据分析	125
6.3 创业型并购中研发人员组织认同前因变量及对组织公民行为 影响的结论和讨论	135
6.4 本章小结	139
本章参考文献	141
第7章 创业型并购中知识员工整合风险研究结论和展望	148
7.1 创业型并购中知识员工整合风险研究的关键结论	148
7.2 创业型并购中知识员工整合风险研究结论的理论意义	149
7.3 创业型并购中知识员工整合风险研究的结论模型	151
7.4 创业型并购中知识员工整合风险研究的实践意义	153
7.5 创业型并购中知识员工整合风险研究的不足之处	154
7.6 创业型并购中知识员工整合的未来展望	154
本章参考文献	155
附录1 创业型并购中知识员工离职意愿影响机制的调研问卷	157
附录2 创业型并购中知识员工心理契约违背对其人际信任影响的调研问卷	162
附录3 创业型并购中研发人员组织认同研究的调研问卷	165
后记	169



绪 论

1.1 创业型并购中知识员工整合风险研究背景

进入 20 世纪 90 年代以来,在全球范围内的产业升级、结构调整和技术转移等因素推动下,企业并购交易金额和交易次数屡创新高,企业并购俨然已成为社会经济发展的重要方式。Burgelman (1983)、Guth 和 Ginsberg (1990)、Chang (1998, 2001) 和 Dess 等 (2003) 都强调并购是内创业的一种重要方式,换言之,许多并购是创业型并购。目前世界上很多大公司的并购活动都是创业型并购,如思科公司、美国国际组合电脑股份有限公司的许多并购活动。我国也有许多公司在进行创业型并购,如笔者调研的南方汇通股份有限公司、华立集团、金洲集团、湖州湖丰丝绸实业有限公司、广州贝龙环保热力设备有限公司和杭州杭氧透平膨胀机有限公司。然而无论全球范围还是国内的并购,都存在着同样的严重问题:并购成功率很低。麦肯锡公司的“企业领导中心”研究了 116 起并购案例,发现只有 23% 的企业并购获得了成功。科尔尼管理顾问有限公司在对欧美和亚洲 115 个并购案例进行调查和分析后也发现仅有 42% 的并购企业为股东带来了实际回报,而 58% 的并购损害了股东的利益。我国企业并购的成功率仅为 30% 左右 (邱明, 2002)。

尽管并购令人失望的因素有多种,但目前研究揭示,组织中人力资源和文化因素比财务因素更容易导致并购失败。对并购企业的调查结果显示,仅有 28% 的企业称它们在并购前已经对所并购的企业文化进行了良好评估;只有 26%

的企业认为它们在并购过程中,将适当的人选放在了适当的位置上;15%的企业称在合并后已成功地就其目标和愿景与雇员进行了充分沟通(Schuler and Jackson, 2001; Bramson, 2000; Devoge and Shiraki, 2000)。可见,并购中人力资源整合(integration)问题成为并购运作中的关键问题之一。同样,创业型并购成功运作的关键也是人力资源整合,而人力资源整合的核心是知识员工的整合(Ranft and Lord, 2000)。由于创业型并购需要实现内创业目标,根据知识基础观点,内创业过程是扩展和更新组织知识的过程,而并购则能够通过获取对方的知识及知识员工而拓宽企业的知识基础(Zollo and Singh, 2004; Schweizer, 2005)。因而,创业型并购特别需要获取知识员工;这样,知识员工整合问题就成为了创业型并购需要解决的突出问题。

以往关于并购中人力资源整合的研究,从员工保留角度,仅对并购中高层管理团队(TMT)、知识员工的离职原因及其对绩效的影响进行了分析;从整合风险角度,仅将人力资源整合风险视为一个静态概念分析了其影响因素及对人力资源整合水平的影响,欠缺专门以创业型并购为研究对象、从动态视角对知识员工整合风险(risk)的深入研究。正是基于此,本书在以往研究基础上,聚焦在创业型并购中知识员工整合风险问题上,深入分析创业型并购中知识员工整合风险的阶段特征以及每个阶段中的核心问题。这一研究将在理论上使并购中人力资源整合研究细化到创业型并购中知识员工整合研究,使静态的人力资源风险研究深入到动态的知识员工整合风险的阶段特征研究,从而进一步深化并购中人力资源整合的研究,并进一步拓展创业研究领域。同时,这一研究也能够为创业型并购企业的管理者识别和控制知识员工整合风险、进而为获取并购成功提供理论指导。

1.2 创业型并购中知识员工整合风险研究中的关键概念

本书的研究涉及三个核心概念,即创业型并购、知识员工、整合风险。就这三个概念而言,以往文献要么没有给出清晰界定,要么在界定上没有达成一致,因此,需要对其进行明确界定。

1.2.1 创业型并购

并购与英文中的“merger & acquisition”对应,通常被简写为“M & A”。本书的并购概念沿用颜士梅和王重鸣(2006)的界定,即包含“合并”和“收购”的含义,具体指在市场经济条件下,一家企业通过合并或收购另一家或几家企业的全部或部分股份或资产,而取得控制权的产权交易行为。其包括三种类型:横向并购,指经营领域和生产产品相同或相近、具有竞争关系的同行业之间的并购;纵向并购,指企

业与其生产紧密相关的前后顺序生产、营销过程中的供应厂商或客户企业间的并购，目的是形成纵向生产一体化；混合并购，指既非竞争对手又非现实中或潜在的客户或供应商的企业间的并购。

创业型并购是一种特定方式的并购，是指组织旨在进行内创业的并购，即组织以内创业为目标而进行的并购活动。而内创业是在现存组织内进行的创业活动过程，这个组织可大可小，这个过程不仅导致新业务风险，而且也导致新产品和服务开发、新技术或管理技术开发、新战略和竞争态势开发等类别的创新活动（Antoncic and Hisrich, 2000, 2001; Antoncic, 2001, 2003; 颜士梅和王重鸣, 2006）。根据这一界定可以发现，内创业活动内容比较广，具体包括建立新业务、产品和技术创新、组织自我更新和战略更新等（Antoncic and Hisrich, 2001; Dess et al., 2003）。那么，创业型并购就包括现存组织旨在建立新业务、进行产品和技术创新、进行组织自我更新和战略更新的并购活动。

1.2.2 知识员工

“知识员工”（knowledge worker）这一概念最早由德鲁克（Drucker）在1959年提出，他将知识型员工界定为那些掌握和运用符号与概念，利用知识或者信息工作的人。美国学者普蒂（2000）认为，“知识员工是相对技能型工作者来说的，二者最为关键的区别在于对知识和技巧的运用程度不同。生产线上的工人可以被看成是技能型工作人员，而以计划为主要任务的经理助理、工程师和程序员等都是知识型工作人员”。加拿大学者赫瑞（2000）则把知识员工定义为“那些创造财富时用脑多于用手的人们。他们通过自己的创意、分析、判断、综合、设计给产品带来附加值”，并认为管理人员、专业技术人员和销售人员都属于知识员工的范畴。美国学者科塔达（1999）认为：“知识员工即以收集和使用信息或知识为主要职业的各界人士。”安盛咨询公司认为知识员工主要包括专业人士、具有深度专业技能的辅助型专业人员和中高级经理，并认为知识员工通常在研究开发、产品开发、工程设计、市场营销、广告、销售、资产管理、会计计划、法律事务、金融、管理咨询等领域工作。

由此可见，知识员工的关键特征是利用知识和信息工作，不仅包括专业技术人员而且包括管理人员。在本书中，创业型并购企业的知识员工主要包括两大类，即企业各类专业技术人员和管理人员。

1.2.3 整合风险

Pablo（1994）明确给出了并购背景下整合的界定，认为“整合”是指并购

组织在文化、结构和体制、功能性活动安排上所作的变革，目的是促进并购组织成为一个功能性整体。而“整合水平”（level of integration）则是指在组织技术、管理和文化结构上的后并购（post-acquisition）变革程度。根据颜士梅和王重鸣（2006）的观点，并购中人力资源整合包括人员整合和人力资源管理实践整合两个方面。人力资源整合水平是指并购组织在人员和人力资源管理实践上的变化程度，即指并购后组织成员在留任、岗位和升迁上的变革程度和组织在岗位设计、招聘与甄选、培训开发、薪酬管理、员工关系上的变革程度。据此可知，并购背景下的知识员工整合是知识员工在留任、岗位和升迁等方面的变革程度，其目的是促进并购双方的知识员工成为一个功能性整体。

关于风险的内涵，来自不同研究领域的学者给予了其不同的界定。Lowrance（1976）将风险定义为有害效应的可能性和严重性。在金融研究和心理研究中，风险往往被认为是结果的变异（variance）和离散（dispersion）（Libby and Fishburn, 1977）。Baird 和 Thomas（1985）则认为很多战略家在作决策时，可能产生的结果和产生某一结果的可能性都是未知或不确定的，这种不确定性便是风险。在管理领域，人们倾向于把风险与消极结果挂钩。Sjöberg（1980）、Vlek 和 Stallen（1980）认为损失的结果及产生的可能性才是风险的独立指标。Kaplan 和 Garrick（1981）也强调风险包括不确定性以及某种将要承受的损失和伤害。Das 和 Teng（2001）也认为风险是消极结果的变异。可见，大多数研究者都强调风险内涵应该与要承受的损失相关联。鉴于此，本书采用“风险是消极结果的变异”这一界定。

本书的整合风险就是指创业型并购中与知识员工整合相关联的消极结果的变异，如创业型并购中出现的不利于知识员工成为一个功能性整体的可能结果，具体可体现为有价值知识员工的可能离职、其对组织信任和认同的缺失等。

1.3 创业型并购中知识员工整合风险研究总体设计

1.3.1 理论基础、研究目的和焦点问题

本书的研究主要聚焦在创业型并购中知识员工整合风险问题上，具体探讨知识员工整合风险的阶段特征，以及特定阶段关键风险的相关影响变量和可能导致的结果。本书的研究主要以相对地位理论（the theory of relative standing）、高层梯队观点（upper echelons perspective, UEP）、文化差异观点、心理契约（a psychological bond）理论和组织认同（organizational identification）理论等为基础，分别分析创业型并购中知识员工整合风险的阶段特征，构建基于相对地位理

论和文化差异观点的创业型并购中知识员工离职意愿模型,创业型并购中知识员工心理契约违背 (psychological contract violation) 对其人际信任的影响模型,创业型并购中研发人员 (R&D professionals) 企业形象 (corporate image) 感知、沟通氛围与组织认同和组织公民行为的关系模型。这些理论贯穿全书,分别成为不同章节中关键模型构建的理论基础。

本书的主要研究目的是通过对以往并购中人力资源整合研究文献的系统回顾,分析创业型并购中知识员工整合风险的阶段特征,探讨后并购阶段知识员工关键整合风险——离职问题的影响变量,分析心理并购 (psychological merger) 阶段知识员工关键整合风险——人际信任问题的影响机制,揭示心理并购阶段知识员工另一关键整合风险——组织认同问题前因变量和结果变量,从而明确创业型并购不同阶段知识员工整合的关键风险及其相关影响变量,进一步丰富并购中人力资源整合研究和知识员工离职研究,并为创业型并购者有效控制知识员工整合风险、成功整合所需知识和知识员工提供策略指导。

本书研究的焦点问题主要有:①以往并购中人力资源整合的研究,尤其在个体水平上的研究有哪些进展和不足?②创业型并购是一个过程,分为不同阶段,不同阶段知识员工整合的关键风险是否不同?如果不同,这些关键风险各是什么?③创业型并购的后并购阶段,知识员工整合风险是否体现为离职意愿强?如果是,那么此阶段知识员工离职意愿的关键影响变量有哪些?④创业型并购中,知识员工心理契约违背情况怎样?知识员工心理契约违背将如何影响人际信任?⑤创业型并购心理并购阶段,知识员工组织认同情况怎样?知识员工组织认同主要受哪些因素影响?其对组织公民行为将会产生怎样的影响?总之,本书围绕创业型并购中知识员工整合问题,沿着“文献回顾—整合风险的阶段特征问题—知识员工离职意愿问题—知识员工心理契约违背和人际信任问题—知识员工组织认同问题”这样一条问题线路进行研究,系统揭示创业型并购中知识员工整合风险的阶段特征。

1.3.2 本书研究的主要内容和技術路线

1. 本书的主要内容

本书包括7章,具体内容如下:

第1章:绪论。提出研究问题,并对研究涉及的三个关键概念——创业型并购、知识员工和整合风险——进行界定,然后陈述本书的主要研究内容和技術路线。

第2章:并购中人员整合的以往研究回顾。回顾以往关于并购中人力资源整

合的研究文献,基于此概括以往研究的进展和不足,为后面章节的具体研究奠定良好的文献和理论基础。

第3章:创业型并购中不同阶段知识员工整合风险研究。首先对以往并购中员工(含知识员工)整合的研究文献(约40篇)进行内容分析,再基于分析结果分析并购中员工整合风险的阶段特征。其次,基于分析结果构建创业型并购中知识员工整合风险的阶段特征模型,即构建创业型并购决策阶段、创业型并购整合阶段和创业型并购心理并购阶段的关键风险模型。最后,运用多案例分析法验证模型。

第4章:创业型并购中知识员工离职意愿的影响机制研究。该章包含两个子研究:第一个子研究,主要基于相对地位理论,运用问卷法分析创业型并购中被并购企业知识员工离职意愿的影响机制。研究发现,被并购企业知识员工所感知到的相对地位(status)完全通过工作压力感影响其离职意愿。第二个子研究,主要基于文化差异观点,运用问卷法探讨创业型并购中被并购企业知识员工离职意愿的影响机制。研究发现,被并购企业知识员工所感知到的相对地位同样完全通过工作压力感而对其离职意愿产生影响。

第5章:创业型并购中知识员工心理契约违背对人际信任影响的实证研究。主要结合运用案例分析法和问卷法,探讨由创业型并购导致的知识员工心理契约违背与并购双方间上下级和同事间的信任水平关系,进而探寻影响创业型并购企业中知识员工人际信任的机制。同时,在具体研究中,通过细分知识员工的心理契约违背和人际信任水平的维度,进一步探究应该如何维持员工人际信任水平,并引进了人力资源策略作为调节因素。具体包括:①分析心理契约违背的两个维度(交易型和关系型)对员工人际信任(能力信任、正直信任和善意信任)的影响机制;②分析创业型并购后企业采取的人力资源策略类型对心理契约违背与员工人际信任水平关系的调节效应。

第6章:创业型并购中研发人员组织认同的前因变量及对组织公民行为的影响。主要运用问卷法,从研发人员组织认同角度出发,探讨创业型并购背景下组织认同对员工组织公民行为(OCB)的影响,因为组织公民行为对研发人员的个体绩效和组织效能都有良好的预测。员工在组织认同的形成过程中,企业形象感知和沟通氛围扮演了十分重要的角色。研究内容具体包括:①分析创业型并购背景中企业形象感知和沟通氛围对组织认同的影响作用;②实证检验创业型并购背景中组织认同的内涵,并探讨其与组织公民行为的关系。

第7章:创业型并购中知识员工整合风险研究结论和展望。概括全书的主要研究结论,以及研究的理论贡献和实践意义,并基于此,进一步指出本书研究的不足之处,以及未来有待进一步探讨的问题。

本书的基本框架参见图1.1。

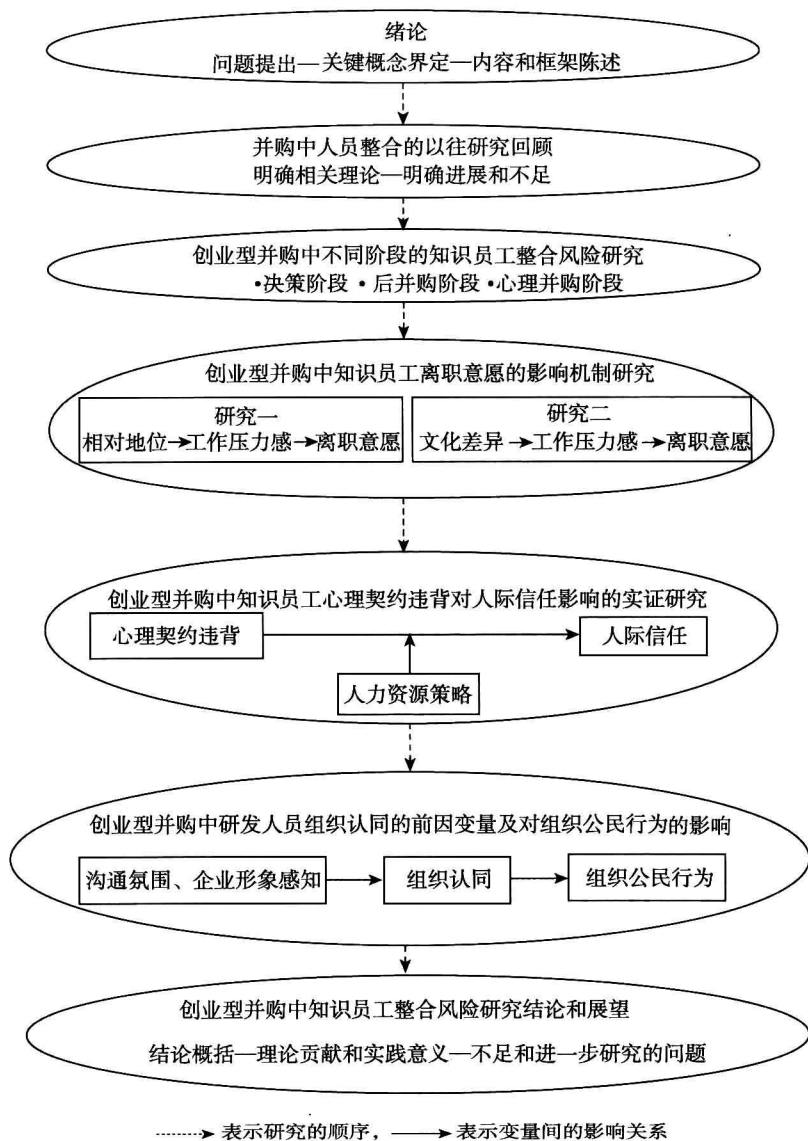


图 1.1 本书研究的框架图

2. 研究的技术路线

根据以上研究构思,整理本书研究的总技术路线,如图 1.2 所示。