

跨国并购文化整合研究

Research on Cultural Integration
of Cross-Border Mergers and Acquisitions

张宁 / 著



中国财经出版传媒集团

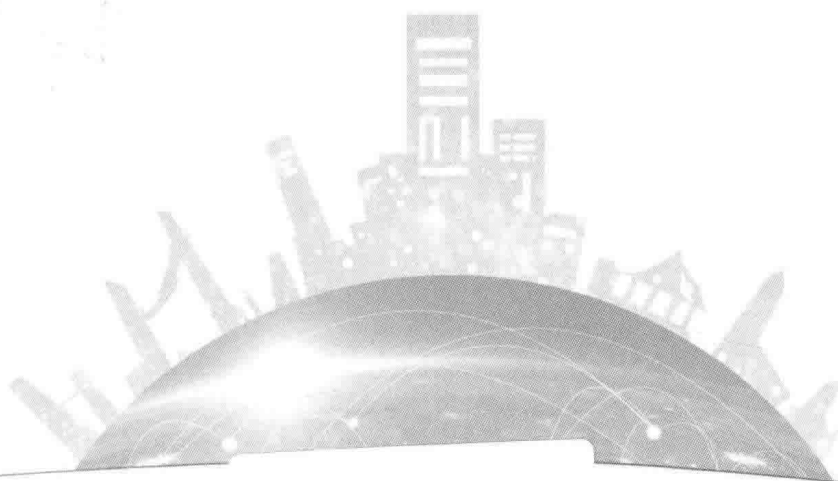


经济科学出版社
Economic Science Press

跨国并购文化整合研究

Research on Cultural Integration
of Cross-Border Mergers and Acquisitions

张宁 / 著



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

跨国并购文化整合研究/张宁著. —北京: 经济科学出版社, 2018. 4

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9275 - 9

I. ①跨… II. ①张… III. ①跨国兼并 - 研究
IV. ①F276. 7

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 090654 号

责任编辑: 李 雪

责任校对: 王肖楠

责任印制: 邱 天

跨国并购文化整合研究

张 宁 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印刷

710 × 1000 16 开 13.25 印张 190000

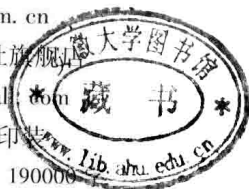
2018 年 4 月第 1 版 2018 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9275 - 9 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))





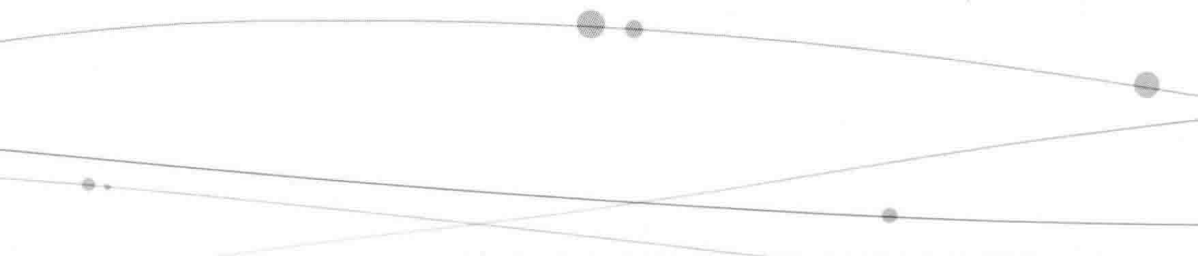
张宁，1978 年 6 月生于黑龙江省。2000 年毕业于东北林业大学经济管理学院贸易经济专业、获经济学学士学位，2005 年毕业于东北林业大学经济管理学院企业管理专业、获管理学硕士学位，2013 年毕业于中国人民大学商学院企业管理专业、获管理学博士学位，现为哈尔滨商业大学管理学院教师。

主要研究领域是企业理论与实践。近年来参与国家社会科学基金项目（10BGL020）“跨国并购中的文化和人力资源整合研究”，黑龙江省哲学社会科学基金项目（13D026）“经济发展方式转变中劳动力品牌构建研究”，并在《企业管理》《商业研究》等核心期刊发表多篇论文。

Research on Cultural Integration
of Cross-Border Mergers and Acquisitions



哈尔滨商业大学博士科研启动项目（15RW04）资助



序

张宁的新书即将出版，这本书是她在博士论文的基础上进一步深化和扩展完成的，是她四年艰辛科研工作的结晶。

本书关注的是中国企业跨国并购的文化整合问题，当时实施跨国并购的中国企业数量不多，研究样本很难获得，本书正是在这样艰难的条件下进行的。

跨国并购不可避免涉及文化差异问题，文化差异是一柄“双刃剑”，它既是价值创造的源泉，吸引诸多企业纷纷试水跨国并购，又是导致并购失败的重要因素，不少企业因此蒙受巨大损失，本书正是基于这一现实切入的。与许多研究采取的静态视角不同，本书选择了过程、动态的视角，不是简单讨论文化差异对并购绩效的影响是正向还是负向，而是勇于揭开“黑箱”，深入探究文化差异影响并购绩效的机理，这是本书特别令人赞赏的地方，也表现出一个研究者可贵的学术敏感和学术勇气。

关于本书的研究价值，作者已有清晰的阐述，不再赘述。这里尤为值得一提的是：本书是从中国企业管理实践出发，把理论和实际结合起来进行研究的。一段时间以来，管理学界普遍存在着一种令人疑惑的学术风气，这就是不去深入考察企业实际，而是浅尝辄止，主要从既有文献中寻找问题，进而提出假设、建立模型、搜集数据、做出解释和结论，其研究范式貌似学术规范，实则却是一种僵化的八股，既不能在理论上有所突破、有所创新，更不能发现和提炼中国企业在改革开放进程中创造的新鲜经验，以及回应企业在快速发展的市场经济和全球化环境

中遇到的困难问题。文化整合是中国企业跨国并购的痛点问题，现有西方研究文献并不能提供全面有效的理论指导。本书从中国企业面临的现实与实践经验出发，通过案例研究，结合系统的文献研究，提出模型和假设，继而进行问卷调查，充分搜集来自于企业实际的数据，检验并修正研究假设，对这一研究路径作者付出了比常人更多的艰辛，得出的结论很新颖并且对企业跨国并购实践有较高的借鉴价值。

近年来，中国企业在跨国并购实践中呈现出一些可喜的变化：并购主体更加多样化，除了大型国企、央企，还有越来越多的民营企业加入到跨国并购中，其交易金额和交易数量增长显著；并购的领域由少数几个行业扩展到各行各业；在并购前的尽职调查、并购后的整合过程中，中国企业显得更加成熟、沉稳，更富有经验；被并购企业对中国企业显示出了更多的友好、接纳甚至欢迎；世界跨国并购交易中，中国企业发挥了越来越重要的作用，2016年中国企业跨国并购金额居世界第一。而文化差异仍旧是困扰中国企业的一个难点，当年一些著名的并购案不少以失败告终，其重要原因无不与文化和人力资源整合密切相关。正因为如此，这一研究领域引起学术界越来越多的关注，涌现出越来越多的研究成果，这将为中国企业的跨国并购实践提供更多的指导。

学术实苦，热爱他的人却能甘之如饴。希望本书作者不要松懈，在未来教学与科研道路上继续坚持从中国企业管理实践出发，努力探索，奉献出更多、更好的研究成果。

祝愿中国企业在跨国并购之旅收获更多的成长和成功。

中国人民大学商学院教授、博士生导师 郑明身

2018年3月

前 言

近年来，我国对外投资合作高速发展，越来越多的中国企业通过跨国并购走出去获取海外优质资源，参与到全球化竞争中去。跨国并购的“七七定律”揭示：70%的并购没有实现期望的商业价值，而其中70%失败于并购后的文化整合。并购后的文化整合同样是困扰中国企业的重要问题。现有理论大多是在西方发达国家背景下做出的，适用于“征服式”并购，难以对中国企业的跨国并购提供有效指导。国内学者的研究主要停留在定性分析，缺少实证研究，对于文化差异对并购绩效的影响机理未有深入的探讨。由此，探讨文化差异对企业跨国并购绩效的影响及其机理，进而提出文化整合的建议对策，对提升中国企业跨国并购绩效具有重要的理论意义和现实意义。本书以社会认同理论和组织学习理论为基础，通过文献回顾和案例分析，提出本书的理论模型和研究假设，并进行了实证检验。

由于跨国并购中主要涉及国家文化差异和组织文化差异，本书首先对相关研究进行了回顾，明确了什么是文化差异，国家文化和组织文化都有哪些内容和维度，并进一步比较了相关的理论，这部分研究回顾为本书中文化差异的测量提供了启示。

在并购绩效相关研究的回顾中，发现现有研究中并购绩效可以划分为两大类，过程导向的绩效和结果导向的绩效。由于本书将采用横截面的研究设计，且结果绩效的显现需要相当长的时间，因此不适用于本书；过程绩效则更多地关注来自员工和管理者的态度和行为方面的因素，与本书的探讨文化差异影响的研究主题更加契合。由此，根据研究

的方法和性质，本书将选择过程绩效。在过程绩效中，组织信任和组织创新受到了较多的关注，选择这两个指标衡量并购绩效也更加符合中国企业跨国并购的特点。

关于文化在并购中作用的研究有三种理论视角，即文化匹配、文化适应和文化建构观点：其中，文化匹配是一种静态的观点，认为并购双方文化匹配决定了并购的成功与否，适宜于并购早期评估和选择并购对象及计划整合。而文化适应观点则是一种动态的观点，强调整合过程的动态性影响。文化建构观点更关注双方对相互身份认同的建构、解释，并强调沟通的重要性。

在文化差异对并购绩效影响的相关研究中，二者之间的关系是不确定的，其主要原因在于，大多研究采取了较为静态、片面的文化匹配视角，仅考察并购双方的文化差异与并购绩效之间有没有关系，关系是正向还是负向的，不去考察并购过程的影响，倾向于把过程视为“黑箱”。因此，过程因素和情境因素是推动文化差异对并购绩效影响的研究关键。

关注过程因素的相关研究实质上是采取了文化适应观点，认为整合过程影响了并购绩效，现有研究大多关注组织整合，并认为整合通过影响冲突进而影响并购绩效，由此可见，冲突是一个潜在的、重要的中介变量。而文化冲突的相关文献多认为文化冲突对并购绩效产生负面影响，应尽量避免或减小，对文化冲突的研究也多为定性分析，未有研究对其内容和形式进行深入的探讨。在相关的组织冲突领域，已有研究关注到任务冲突和关系冲突对组织绩效有不同的影响，这提示我们任务冲突和关系冲突可能是文化差异与并购绩效关系中的中介因素。

进一步考察文化差异与并购绩效关系的情境因素的相关研究，发现现有研究中，影响文化差异与并购绩效关系的情境因素包括，并购类型和整合程度，行业类型，企业学习和管理文化差异的行为。其中，前两个情境因素是结构性的，第三个情境因素则关注了过程，其实质是采取了文化建构观点，即通过改变员工的认知，以建立起双方共享的身份认

同。已有研究把企业学习和管理文化差异的行为定义为“文化学习干预”，并分析了不同程度的文化学习干预对并购后整合的影响，这对于未来的研究有重要启示，遗憾的是只限于实验研究，没有开发相关的量表，也没有后续的相关研究。本书认为文化学习干预可能是影响文化差异—并购绩效关系的一个情境因素。

文献回顾对本书的理论模型提供了重要的启示。然而，组织信任和组织创新是不是衡量跨国并购绩效的重要方面？文化差异如何影响了企业的跨国并购绩效？任务冲突和关系冲突是不是文化差异影响跨国并购绩效的重要过程机制？文化学习干预对这一过程是否发挥着积极的调节作用？这些问题需要进一步从跨国并购案例中获得支持和印证，本书通过对联想集团和吉利集团的跨国并购实践活动进行分析发现，文化差异给双方带来任务冲突和关系冲突，关系冲突给双方带来误解和隔阂，影响了双方的信任；任务冲突一方面使人们对彼此的工作能力、态度产生怀疑，影响了双方的信任，另一方面又使人们从不同角度思考问题，寻找新的解决方案，进而促进了组织创新。在这一过程中，企业管理、学习文化差异的活动影响了组织信任和组织创新，其中联想的“文化鸡尾酒活动”参与人数多、持续时间长，具有学习导向，已超出通常意义的跨文化培训，属于企业的文化学习干预。

以社会认同理论和组织学习理论为基础，综合已有文献研究和案例分析，本书形成了文化差异对并购绩效作用机理的理论模型和研究假设。

本书通过对跨国并购企业进行问卷调查，获取了来自 45 个跨国并购（及经营）项目的 251 个有效样本，其中员工问卷 153 份，管理者问卷 98 份。运用回归的方法对本书提出的各假设进行检验，结果表明：（1）跨国并购中双方的组织文化差异负向影响双方的组织信任，正向影响组织创新；（2）任务冲突在组织文化差异与组织创新的关系中起着中介作用；（3）任务冲突、关系冲突在组织文化差异和组织信任的关系中起着中介作用；（4）企业实施的文化学习干预负向调节了组织文化差异与关系冲突之间的关系。然而，与国家文化差异有关的各假设没有得到

验证，这可能是由于样本方面的原因导致的。

根据本书的理论和实证研究，本书为从事跨国并购的中国企业提出了并购绩效的对策建议：（1）循序渐进地进行文化整合；（2）对双方员工积极进行文化学习干预；（3）正确认识和处理组织冲突；（4）综合运用内部培养和外部招聘两种途径来获得国际化人才。

本书的理论价值主要在于：

第一，采用动态的、过程的研究视角，提出了一个文化差异影响企业跨国并购绩效的研究框架，并提供了实证支持。

第二，同时关注了双重文化差异即国家文化差异和组织文化差异对并购绩效的影响。

第三，揭示了文化差异影响并购绩效的中介变量——即组织冲突的两个方面，任务冲突和关系冲突，拓展了并购研究中的文化适应理论视角。

第四，探讨和发现了企业所实施的文化学习干预行为在组织文化差异与关系冲突中的调节作用。

第五，弥补了现有研究对发展中国家跨国并购研究的薄弱。

第六，从组织层次揭示了文化差异对跨国并购绩效的影响。

然而，由于中国企业开展跨国并购的历史较短，可供参考的研究资料和调查的样本有限；由于时间和条件的限制，本书采用了横断面的研究设计，这些在一定程度上限制了本书结论的可靠性。此外，由于作者研究水平有限，书中的纰漏和瑕疵在所难免，恳请专家学者批评指正。

张宁

2018年3月

目 录

第1章 绪论 / 1

- 1.1 问题的提出 / 1
- 1.2 本书研究主题的界定与说明 / 4
- 1.3 选题价值 / 5
 - 1.3.1 现实意义 / 5
 - 1.3.2 理论意义 / 7
- 1.4 本书的理论基础 / 8
 - 1.4.1 社会认同理论 / 9
 - 1.4.2 组织学习理论 / 10
- 1.5 研究方法、技术路线与结构安排 / 12
 - 1.5.1 研究方法 / 12
 - 1.5.2 技术路线 / 13
 - 1.5.3 结构安排 / 15

第2章 文献综述 / 16

- 2.1 文化差异的相关研究综述 / 16
 - 2.1.1 文化与文化差异的概念 / 17
 - 2.1.2 国家文化的研究 / 18

- 2.1.3 组织文化的研究 / 24
- 2.1.4 文化差异相关研究的总结与评价 / 29
- 2.2 并购绩效的相关研究综述 / 30
- 2.3 文化差异对并购绩效影响的研究综述 / 33
 - 2.3.1 文化在并购中作用的三个理论视角 / 33
 - 2.3.2 国内并购中组织文化差异对并购绩效的影响 / 40
 - 2.3.3 跨国并购中文化差异对并购绩效的影响 / 41
 - 2.3.4 关于文化差异对并购绩效影响研究的总结与评价 / 45
- 2.4 关于文化差异—并购绩效关系过程因素的研究 / 46
 - 2.4.1 组织整合的相关研究 / 46
 - 2.4.2 文化冲突的相关研究 / 47
 - 2.4.3 组织冲突的相关研究 / 48
- 2.5 关于文化差异—并购绩效情境因素的研究 / 49
 - 2.5.1 并购类型和整合程度 / 49
 - 2.5.2 行业类型 / 50
 - 2.5.3 企业学习、管理文化差异的行为 / 51
- 2.6 本章小结 / 52

第3章 案例分析 / 56

- 3.1 联想并购美国 IBM PC 部门案例 / 56
 - 3.1.1 并购背景及动因 / 56
 - 3.1.2 融合过程中的冲突与化解 / 58
 - 3.1.3 联想为文化融合所做的努力 / 62
- 3.2 吉利集团并购瑞典沃尔沃案例 / 64
 - 3.2.1 并购背景 / 64
 - 3.2.2 文化差异带来的分歧与冲突 / 65
- 3.3 联想和吉利跨国并购案例分析 / 67

- 3.3.1 文化差异给并购双方带来了关系冲突和任务冲突, 负面影响了并购双方的信任 / 67
- 3.3.2 文化差异给并购双方带来了任务冲突, 促进了组织创新 / 67
- 3.3.3 企业对不同文化的积极的、学习的态度, 影响了组织创新和组织信任 / 68
- 3.3.4 学习外方优秀的文化, 还要坚持自己优秀的文化 / 69

第4章 模型构建与研究假设 / 70

- 4.1 模型构建 / 70
- 4.2 研究假设 / 72
 - 4.2.1 文化差异与组织信任的关系 / 72
 - 4.2.2 文化差异与组织创新的关系 / 74
 - 4.2.3 任务冲突和关系冲突的中介作用 / 76
 - 4.2.4 文化学习干预的调节作用 / 80

第5章 问卷设计与数据收集 / 83

- 5.1 测量量表的产生 / 83
 - 5.1.1 测量工具的发展 / 83
 - 5.1.2 变量的操作化 / 84
- 5.2 数据收集与测量 / 101
 - 5.2.1 样本选择与问卷发放 / 101
 - 5.2.2 信度与效度检验 / 103
 - 5.2.3 数据的整合检验与度量 / 107
- 5.3 本章小结 / 110

第6章 假设检验及其结果讨论 / 112

- 6.1 数据分析 / 112

- 6.1.1 描述性统计与相关分析 / 113
- 6.1.2 控制变量的影响分析 / 114
- 6.1.3 组织文化差异对组织信任的影响分析 / 115
- 6.1.4 国家文化差异对组织信任的影响分析 / 115
- 6.1.5 组织文化差异对组织创新的影响分析 / 116
- 6.1.6 中介变量的作用分析 / 117
- 6.1.7 文化学习干预的调节作用分析 / 120
- 6.2 对研究假设检验的讨论 / 124
 - 6.2.1 对组织文化差异影响组织信任的讨论 / 125
 - 6.2.2 对组织文化差异影响组织创新的讨论 / 126
 - 6.2.3 对关系冲突中介作用的讨论 / 126
 - 6.2.4 对任务冲突中介作用的讨论 / 127
 - 6.2.5 对文化学习干预调节作用的讨论 / 127
 - 6.2.6 对国家文化差异影响的讨论 / 128
- 6.3 本章小结 / 128

第7章 结论与展望 / 130

- 7.1 研究结论及其价值 / 130
 - 7.1.1 研究结论 / 130
 - 7.1.2 理论价值 / 132
 - 7.1.3 实践价值 / 135
- 7.2 提高跨国并购绩效的对策建议 / 136
 - 7.2.1 循序渐进地进行文化整合 / 136
 - 7.2.2 对双方员工积极进行文化学习干预 / 137
 - 7.2.3 正确认识和处理组织冲突 / 138
 - 7.2.4 国际化人才的获得 / 139
- 7.3 研究局限性与未来展望 / 141

附录 / 143

附录 A: “中国企业跨国并购中的文化差异”调查问卷
(适用于企业管理者) / 143

附录 B: “中国企业跨国并购中的文化差异”调查问卷
(适用于企业员工) / 149

附录 C: 45 个项目的组内一致性系数 r_{wg} / 152

附录 D-1: CFA 输出图 (组织信任和组织创新) / 154

附录 D-2: CFA 输出图 (任务冲突、关系冲突和文化
学习干预) / 155

附录 E: 2000 ~ 2017 年部分中国企业海外并购事件及
并购金额 / 158

参考文献 / 172

后记 / 197