



CSSCI来源期刊
全国中文核心期刊
华东地区优秀期刊

THE JOURNAL OF JIANGSU ADMINISTRATION INSTITUTE

江苏行政学院学报

2
2012

江苏行政学院学报 (双月刊)

THE JOURNAL OF JIANGSU ADMINISTRATION INSTITUTE

目 录

马克思主义中国化研究

- 05 从马克思的东方社会理论到“冲击-反应”论
——考察毛泽东的国情观与革命论的一个视角 王四达
- 10 从中国近现代史的四个关键问题看马克思主义的中国化 马拥军

哲学研究

- 15 辛亥革命以来的百年现代性佛学研究
——新佛教史的体系性建构与批判性佛教思想诠释的辩证开展 江灿腾
- 26 论佛教在西方200年的形象变化 李四龙
- 34 崇高:沟通美与道德的哲学尝试
——康德崇高理论研究 乔利丽

文化学研究

- 39 走向“后申遗时期”的传统文化保护 高小康
- 47 “后申遗”时代的公共性发生与文化再生产 耿波
- 53 上海现代化变迁中的城市文化密码探寻 陆邵明

经济学研究

- 59 再论中国政治经济学的创新问题
——兼论“研究政治经济学”与“政治经济学研究”的关系 邱海平
- 64 发达地区与欠发达地区发展条件的辩证思考 吴正林,周明生

社会学研究

- 70 城市青年择偶方式:未婚到已婚的变化及相关因素分析 风笑天
- 78 城市融入、组织信任与农民工的社会信任
——以对纺织服装业农民工的调查为例 刘爱玉,刘明利
- 85 社会转型、利益博弈与制度成长
——以《劳动合同法》的制定为个案的研究 杨永久,焦少林

• 社会学研究 •

城市融入、组织信任与农民工的社会信任

——以对纺织服装业农民工的调查为例

刘爱玉, 刘明利

(北京大学 社会科学系, 北京 100871)

摘要:研究8个城市24个纺织服装企业850个农民工的调查数据表明,农民工社会信任总体状态处于中间水平,其组织信任(组织系统信任和员工-管理者信任)和城市融入程度越高,社会信任程度也越高。以人际交往、人际交往感受为表征的城市融入之于社会信任的重要性,说明传统的信任途径依然具有现实意义。建基于企业社会责任制度安排与实践、制度认知和评价基础上的组织信任对于社会信任变异解释力说明了社会信任建构的制度影响。农民工的社会信任既是关系的,也是结构和制度的,其社会信任水平的提升,有赖于通过企业社会责任建设、法制建设提升组织系统信任和员工管理者信任,以及消弭社会排斥使农民工更好地融入当地社会。

关键词:社会信任;组织信任;城市融入

中图分类号:C912.64 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-8860(2012)02-0078-07

一、为什么关注农民工的社会信任?

当代信任研究始于20世纪50年代心理学关于人际信任的实验研究,20世纪70年代之后,信任问题的研究逐渐走出纯粹的心理学科范畴,成为社会学、经济学、管理学等领域探讨的重要课题。学界之所以对社会信任给予那么多的关注,是因为它能够促进经济繁荣、改善法制和政府管制、防治腐败、提高教育质量、增进个体健

康、减少犯罪、增进社会福利。可以认为,社会成员对社会的信任是社会秩序的基础和保障。

既然社会信任如此重要,那各社会群体社会信任的状况如何及何以如此,则尤其值得探讨。本文关注的是农民工的社会信任状况及其影响因素,之所以对这一特定群体的社会信任进行分析,主要基于两个方面的考虑。一是农民工群体在中国社会经济发展与社会和谐建设中所扮演的角色。在中国快速工业化、城市化过程中,农民工已成为我国产业工人的重要组

收稿日期:2011-09-24

作者简介:刘爱玉(1964—),女,浙江余姚人,北京大学社会学系教授、中国社会与发展研究中心研究员,研究方向为劳动社会学;刘明利,北京大学研究生院副研究员。

基金项目:本文为国家社会科学基金项目(08BSH059)、教育部人文社会科学重点研究项目(08JJD840192)、北京大学/香港理工大学中国社会工作研究与发展中心“社会转型过程中农民工权益维护与劳动关系研究”资助项目成果之一。汪栋杰与庄姝婷同学的家长、宁波保税区工商区工商局副局长诸品一先生为课题组的调查提供了细致周到的前期准备与联系工作,特此感谢。

成部分。到2011年二季度末,全国农民工总量为2.6亿人,其中外出农民工数量为1.6亿人,其就业在第二产业中占58%,在第三产业中占52%,在加工制造业中占68%,在建筑业中占80%。庞大的农民工队伍支撑了中国的低价工业化,并保证了经济增长速度,支撑了农村的收入增长,促进了农村社会结构的转型,并在很大程度上型塑着中国的社会结构与走向。二是目前关于农民工社会信任相关研究的欠缺。近年来关于农民工研究的文献可谓浩如烟海,研究覆盖了众多领域,但鲜有涉及农民工的社会信任。而关于中国人信任问题的研究,也涌现了较为丰富的成果,有对城市居民的社会信任、农村居民的信任水平的研究,还有通过世界观调查,对中国人整体信任水平状况及与其他文化体系下的居民的信任水平的比较。对于农民工这么一个重要的社会群体而言,理应有更多的关注。

本文对于农民工社会信任状况及其影响因素的研究,主要基于2009年在北京、上海、深圳、泉州、宁波、绍兴、余杭、新野8城市24个纺织、服装企业1051名工人进行的问卷调查,该调查的有效样本为1021人,其中农民工样本850人,城镇工样本171人。

二、农民工社会信任现况

1. 社会信任及其测量

社会学关于信任的研究,最早可追溯到齐美尔,他将信任看作是“那种足以成为实际行动的基础的、关于将来行动确实性的假设,是有关人的知识与无知之间的中介项”^[1](P359)]。卢曼在齐美尔的基础上,认为信任是一种简化复杂性的机制,并区分了人际信任与制度信任。^[2]本文主张从社会学角度出发定义信任,即将信任看作是“建立在法理(法规制度)或伦理(社会文化规范)基础上的一种社会现象”^[3]。在此基础上,将社会信任区分为两种不同的类型:法制性的社会信任和道德性的社会信任;前者源于法规制度,后者源于道德规范和价值观念。具体到农民工,他们的社会信任至少包括以下两个层面:一是法制性的社会信

任,即对政府、法律的信任,二是道德性的社会信任,即对城市环境、社会公平的信任。

四个方面的信任分别通过以下十个问题进行测量:(1)政府信任:“我相信政府能够保护我们打工者”,“如果受到权益侵害,找政府也没用”;(2)法律信任:“我相信通过法律途径能够保护我的权益”,“法律只是对有权和有钱的人有用,对穷人和底层来说一点也没有用”;(3)城市环境信任:“城市里还是好人多”,“城市是一个充满了欺诈、犯罪、到处是陷阱的地方”;(4)社会公平信任:“只要努力,打工仔也能成为老板”、“这个社会还是很公平的”、“在这个社会里付出得多的人未必得到的多,再努力也没什么用”和“这个社会都是由那些有权有势的人说了算”。

2. 社会信任总体水平

就农民工的四项信任而言,其每一项的平均得分(通过极差标准化法对原始分析进行0-1范围取值的转换)都要低于城镇工,农民工信任得分最高的是法律信任(0.60),其次是政府信任(0.59)、环境信任(0.57)和公平信任(0.55),农民工的政府信任和环境信任与城镇工相比差距最大,对法律信任和基本公平信任的差距相对较小,四项信任的总体得分都属中间状态。

我们将上述四项信任的10个变量建构而成一个总体的社会信任量表,经统计检验,该量表的信度系数为0.77,经极差标准化后的社会信任水平得分均值为0.579,标准差为0.499。

三、农民工社会信任水平差异之解析

1. 社会信任水平之影响要素探讨

社会信任水平的影响因素主要有三种理论解释,分别是个体因素影响论、社区因素影响论、社会因素影响论。

个体因素包括客观背景与主观特性和认知。布雷姆和拉恩对美国1972—1994年度“一般社会调查”数据的分析显示,较高的受教育程度、较高的收入水平、没有处于失业状态都会提高社会信任水平^[4](PP999-1023)];而婚姻状况对社会信任水平的影响并不显著。同样是此项调查的数据,阿勒斯纳和费拉拉将样本起始年份设为1974年后

发现,男性、年龄越大、没有经历过离异或丧偶、受教育程度越高、收入水平越高、工作为兼职、健康状况越好,其社会信任水平较高;而婚姻状况、宗教信仰则对社会信任水平没有显著影响^[5](PP207-234)。吉索利用“世界价值观调查”1981—1997年期间66个国家的三次调查数据推论,年龄、受教育程度、收入水平、宗教信仰、健康状况对社会信任水平都有着积极作用,而性别因素的影响并不显著。^[6](PP225-282)基于中国特殊的国情及农民工在城镇化过程中的生存状况,本文关注的个体因素主要为性别、代际、户籍所在地、文化程度、婚姻状况与收入状况。

社区因素影响论认为社会信任是个人基于对其所属社区的参考群体的认识扩展而成的,社区的客观特点和个人对社区的主观看法是影响其社会信任水平的主要因素。^[7]^[8]布雷姆和拉恩指出,社区较高的收入差异度降低了社会信任水平,德尔希和牛顿发现,邻里关系的满意度对社会信任水平有着显著的积极作用。就中国目前的情况而言,农民工工作、生活的社区主要有两种类型:

一是常态社区,即通常所谓的城市社区,本文以农民工的“城市融入”为切入,以人际交往与人际交往感受进行测量。人际交往以“您在打工所在地的朋友中是否有当地人”及“您平时与这些当地朋友联系的情况如何”进行测量。人际交往感受以“我觉得大多数当地人都很好相处”、“我觉得与当地朋友交朋友是可能的”、“我觉得大多数当地人看不起我们外来工”和“较之当地人,我更信任我的同乡”等四种说法进行测量。

二是工厂/企业组织。农民工在城镇的主要居住形式是集体宿舍,我们的问卷调查显示,农民工居住工厂集体宿舍者占59%,居住出租屋者占30.1%,其他居住方式者占10.9%。因此,农民工对工厂/企业组织的感受是在讨论社区因素时非常重要的因素,而之前关于农民工社会信任因素的研究则完全忽略了这一点。本文将通过企业所有制、企业与国际市场的联系以及企业规模考察企业社区的客观特性,以组织信任考察农民工对于工厂/企业组织的感受。

组织信任可分为组织内信任与组织间信任,

组织内信任又可区分为组织系统信任与组织人际信任。组织系统信任体现的是员工对一个组织中系统(包括组织政策、规则,关于报酬、绩效评估、安全、人力资源政策等方面的程序)可靠性、可信性的看法^[9],组织人际信任体现的是员工感受到的对管理者/同事的信心以及在多大程度上相信管理者/同事所告诉他们的。^[10]两者都在很大程度上受到了企业制度安排与实践、员工对制度的认知与评价的影响。故探讨组织信任与社会信任间的关系,实则是在关心制度安排与实践、制度认知与评价对社会信任的影响。

组织系统信任水平由8个问题组成的量表而构建,8个问题分别是:“我很乐意继续在这个工厂里工作”、“我愿意向我的朋友推荐这个工厂”、“我觉得只要企业效益好,我们员工的工资和福利待遇就会好”、“我相信我们厂是尽力为员工们着想的”、“工厂的纪律和管理安排是合情合理的”、“厂里的安排总有它的道理”、“如果发生工伤,企业会对我们负责”、“我相信在金融危机的情况下,企业不会丢下我们不管”。量表的信度系数为0.89,农民工组织系统信任度平均得分为0.58,标准差为0.214。

组织人际信任:员工-管理者信任的测量通过6个问题进行:“我相信管理者所说的话都是诚实的”、“通常,管理者实际做的跟他说的不一样”、“我觉得管理者对我的奖惩是公平的”、“我乐意向管理者坦白我的想法或建议”、“管理者通常能够设身处地考虑我的处境”、“如果生活上有困难,我也愿与管理者倾诉”。量表的信度系数为0.80,农民工对管理者信任平均得分为0.50,标准差为0.196。

组织人际信任:员工-员工信任的测量通过3个问题进行:“如果我生活中遇到了什么困难,我相信我的工友们会尽量帮助我”、“如果有更好的岗位信息或工作信息,工友们会相互告知”、“工友在工作中遇到难点和疑点时,常来找我咨询”。量表的信度系数为0.60,农民工员工信任的平均得分为0.64,标准差为0.196。

社会因素方面,主要是指整个社会的客观实际及社会成员对于社会的主观看法。贝拉发现,越是积极参与各种社团组织,越能从和他人交往的过程中认识到互助、合作、友善、共识、公

益等人际关系处理方式在协调彼此关系、增进社会福利过程中的重要性,而它们又构成了社会信任的核心特征,这提高了其社会信任水平。^[11]基于“世界价值观调查”1981—1997年期间41个国家的三次调查数据,查克和纳克发现,与政府和法律体系质量密切相关的产权指数、合约履行能力、腐败指数、投资者权利都提高了社会信任水平。^{[12](PP295-321)}德尔希和牛顿则指出,与朋友交往越多的居民的社会信任水平更高,而居民是否参加社团组织有时对其社

会信任水平有提高作用。^[8]本文将以农民工打工所属城市的地域性特征作为其客观实际情况因素的体现,将农民工是否参与劳工类非政府组织视为社会活动参与情况因素。

2. 农民工社会信任水平的多变量分析

本文先对控制变量进行了验证,并在控制个体因素变量和企业特性变量的基础上,依次纳入四类变量,构成了五个模型,并进行了检验,见表1。

表1 社会信任模型比较

模型	R平方变化	BIC变化
(1):个体因素变量+企业特性	-	-
(2):(1)+期望收入与实际收入	.002	4
(3):(2)+城市融入(人际交往+人际交往感受)	.094	-122
(4):(3)+组织信任	.201	-99
(5):(4)+社会因素	.030	20

模型(1)与模型(2)比较不显著,其余的检验都显著。

通过模型(1)到模型(5)的比较及检验,可以看出,在考察的对社会信任水平产生影响的

三大类因素中,社区因素的影响最为显著和重要,个体因素和社会因素虽有影响,但影响力有限。表2为其中三个模型的多元回归系数及标准误。

表2 社会信任的多元回归分析结果

	模型(1)		模型(4)		模型(5)	
	标准回归系数	标准误	标准回归系数	标准误	标准回归系数	标准误
性别:男性	-0.038	0.013	0.018	0.011	0.023	0.011
代际:新生代农民工	-0.049	0.018	-0.021	0.015	0.007	0.015
婚姻:未婚	-0.017	0.017	0.074	0.015	0.054	0.014
文化程度:初中及以下	-0.057	0.015	-0.009	0.013	-0.024	0.013
地方:外地人	-0.064	0.019	-0.003	0.016	-0.008	0.018
所有制:外资、合资企业	-0.217**	0.033	-0.141*	0.028	-0.160*	0.028
私营企业	-0.193**	0.027	-0.091	0.023	-0.115	0.024
与国际市场联系: 较大程度上依赖国际订单生产	-0.051	0.018	0.044	0.015	0.007	0.017
企业规模:501-1000人	-0.006	0.032	-0.105**	0.027	-0.087	0.036
1000人以上	0.081	0.014	0.014	0.013	-0.009	0.038
收入状况:实际收入高于期望收入			0.029	0.013	0.037	0.013
人际交往: 有偶尔/不太联系的当地朋友			-0.159***	0.014	-0.151***	0.014
没有当地朋友			-0.103*	0.016	-0.081*	0.016
人际交往感受			0.125***	0.012	0.140***	0.012
组织系统信任			0.367***	0.037	0.390***	0.038
员工-管理者信任			0.185***	0.040	0.173***	0.040
员工-员工信任			-0.036	0.030	-0.022	0.030

续表

城市:杭州				0.006	0.048
新野				-0.097*	0.033
宁波				-0.071*	0.025
泉州				-0.174***	0.020
上海				-0.133	0.044
绍兴				-0.083	0.036
深圳				-0.105	0.042
参加 NGO 或类似机构				0.053	0.019
R 平方	.039		0.336	0.366	
样本量	704		704	704	

注: * $P < 0.1$, ** $P < 0.05$, *** $P < 0.01$; 作为参照类删除的变量有: 女性、第一代农民工、已婚、高中及以上、本地人、国有企业、有订单但并不依赖国际订单、500 人以下小规模企业、实际收入低于期望收入、有经常联系的当地朋友、北京、不参加 NGO 或类似机构。

对模型(5)的分析发现:

(1) 在控制企业特性、组织信任、城市融入等要素后, 性别、婚姻、文化程度、代际、地方、收入状况等对农民工的社会信任均无显著影响。我们的研究结论与之前的相关研究有所不同, 一是作为研究对象的农民工主要来自纺织服装行业, 且不只局限于一个城市, 因此在代表性上会好于行业分散、且只局限于一个城市或地区的样本, 二是因为在考虑影响农民工社会信任水平的要素时, 纳入了之前被忽略的企业/组织特性与组织信任的影响, 这些因素对于农民工社会信任影响大大超出了人们的想象。这一不同于以往研究结论使我们认识到: 当人们试图将社会信任的高低归因为个体性的因素, 回避企业制度安排与实践、组织信任、城市融入等更为根本性的问题时, 我们会因找错了药方而医治不了疾症。

(2) 企业社区的客观特性与农民工对于企业组织的感受是解释社会信任水平差异的最重要因素, 但两者在影响程度上有着明显差异。以组织信任为表征的对企业组织的感受, 其对社会信任水平的影响要远高于企业客观特性, 全部要素对于社会信任水平之差异可解释 36.6%, 而组织信任便解释了 20.1%, 约占 55%, 故要了解农民工的社会信任状况, 我们需考察农民工所工作企业的制度安排与实践、他们对这些制度的认知与评价, 及由于这些因素的影响而对企业组织、对管理者的评价和信任。从组织信任的三个方面看, 对社会信任水平有显著影响的是组织系统信任和员工-管理者信任, 在控制其他要素的情况下, 组织系统信任得分每增加 1 个标准差单位, 农民工的社会信任

水平会相应提高 0.39 个标准差单位, 员工-管理者信任得分增加 1 个标准差单位后, 农民工社会信任水平相应提高的标准差为 0.173。企业客观特性要素之于社会信任水平, 在控制其他要素后, 有显著影响的是企业所有制, 相比于国有企业而言, 外资/合资企业工作的农民工, 其社会信任水平倾向于更低一些。

(3) 农民工在常态社区里的人际交往以及人际交往感受, 也极大地影响着其社会信任水平。在控制其他要素的情况下, 这两个反映城市融入的变量对于社会信任水平差异的解释力是 9.4%, 约占目前已考虑影响要素的 25%。就反映城市融入较客观特性的人际交往而言, 在控制其他要素后, 与有当地朋友且经常联系者相比, 有当地朋友但只是偶尔或很少联系者, 其社会信任水平会低 0.151 个单位, 没有当地朋友者, 其社会信任水平会低 0.081 个单位。就反映城市融入较主观特性的人际交往感受而言, 人际交往感受得分每增加一个标准差单位, 则社会信任水平会相应提高 0.14 个标准差单位。从模型判定系数的变化看, 人际交往与人际交往感受对于社会信任水平差异的影响几乎同等重要, 但人际交往感受的影响稍大一些, 如模型(5)的所有自变量中除去人际交往, 判定系数会减少 0.014, 如除去人际交往感受, 则判定系数会减少 0.016。

(4) 在控制其他要素后, 农民工是否参与劳工类非政府组织对于社会信任水平没有显著影响, 但打工所属城市的地域性特征对社会信任水平还是有一定影响的。以北京为参照, 新野、宁波和泉州打工的农民工的社会信任水平

与之相比显著较低,其他城市打工农民工的社会信任水平与北京打工的农民工相比,并无显著差异。总体而言,社会因素可解释大约3%的社会信任水平差异。

四、结论与讨论

1. 结论

本研究发现,农民工法律信任、政府信任、环境信任、公平信任以及总体的社会信任水平平均得分显著低于城镇工。农民工社会信任平均得分为0.579,城镇工的相应平均得分为0.643,农民工社会信任总体状态处于中间。

从影响农民工社会信任水平的程度与显著性看,最为重要的是城市融入和组织信任。

农民工的城市融入程度越高,即与当地人的社会交往越多、社会交往的感受越是正面,则相应的社会信任程度也越高。城市融入对于社会信任差异的解释,大约占有所有考虑要素能够解释的25%,城市融入的主观感受——人际交往感受——相对于客观层面的影响而言略高。

农民工的组织系统信任、对管理者的信任越高,则相应的社会信任程度也越高。在考察农民工的社会信任时考虑组织信任的影响,这在以往的研究中是缺失的,本研究发现,组织信任对于农民工的社会信任水平差异具有比城市融入更强的解释力,也比企业客观特性具有更强的解释力,其能够解释会信任变异,大约占有所有考虑要素能够解释的55%。从组织信任的三个方面看,员工-员工信任对于社会信任水平差异并无显著影响,组织系统信任相比于员工-管理者信任而言,对社会信任差异具有更强的解释力。组织信任建基于企业社会责任制度的安排与实践,以及农民工对这种制度的认知与评价,所以,农民工的组织系统信任和对于管理者的信任,实际上反映了其对于正式规章制度和法律条文的信任。组织信任对于社会信任的重要性说明:农民工社会信任的建构,不仅需要国家在社会层面上的制度设计,通过一种比较公正的制度安排和社会保证设置,依靠对法律系统、制度系统和规则系统的信任,依靠对失信行为的严厉惩戒,提高失信行为的成本,减少和消除农民工对自身安全和利益安全的顾虑,增

加对社会的信任。农民工的社会信任建构更需要企业层面的制度建设,因为他们的信任水平取决于企业的制度化实践,以及在这种实践中农民工是否在企业得到人道、体面的对待。

2. 讨论

以人际交往、人际交往感受为表征的城市融入至于社会信任的重要性,说明传统的信任途径——熟悉性、共享经验、相互展示(reciprocal disclosure)、威胁与制约、信守诺言以及稳定的相互联系,^[13]依然具有现实的意义。如果说农村社会是更偏向于熟人社会,那么城市社会更偏向于陌生人的社会。农民工离开熟人社会,来到城市的企业谋生、打工,在工厂或者社区居住、生活,因为户籍制度的阻隔和谋求城市永久生活的艰难,不断地在不同的企业和不同的城市流动,人与人之间交往的匿名性和易变性强,社会信任建立越发困难,他们与城里人的互动状况、互动时的感受及由此获得对社会的信息,成为其建立社会信任的重要依据。在当下中国的制度和结构约束下,一如社会学家王春光在讨论农民工市民化问题时所分析的那样,由于进城农民工缺乏与城市居民的交往和理解,享受不到基本的市民权,于是,他们在城市社会中失去了话语权,经常遭到城市社会的歧视和妖魔化,成为城市社会问题的替罪羊和首选的排斥对象。在社会心理层面,由于不被城市居民所接纳和认可,反过来也导致了他们对城市社会的复杂情结,逐渐地转向对内群体的认同,寻找内群体的情感支持和社会支持。^[14]在这种情况下,农民工的社会信任建构将依然是熟人社会导向的。信任的关键变量是能否获得有关对方动机和能力的充分信息,重复博弈或者说互动而产生的熟悉为这种信息的获得提供了条件。

在强调互动、社会交往对于社会信任建构之意义时,本研究结论也表明制度对于社会信任的重要性。卢曼指出信任与社会结构、制度变迁存在着明确的互动关系,信任本身就是嵌入在社会结构和制度之中的一种功能化的社会机制。

有学者认为中国社会以人际信任为主,国外社会以制度信任为主。这种简单的二元划分法,不仅僵化了中外社会的信任机制,而且忽视了人际信任和制度信任的交叉性。从我们的研

究看,农民工的信任,既有来自人际因素的影响,同样,制度要素的影响也不可忽视,且更为重要。可见,在中国社会,并非没有为陌生人之间的交往提供制度信任,而国外社会也不能完全离开熟人间的特殊关系与信任。农民工的信任既是关系的——互动,也是结构和制度的。

提高农民工的社会信任,根本的是两个方面:一是通过企业社会责任建设、法制建设提升组织系统信任和员工管理者信任,二是消弭社会排斥使农民工更好地融入当地社会。

参考文献:

- [1] 齐美尔. 社会学——关于社会化的各种形式的研究:上卷[M]. 居安正日译本. 白水社,1994.
- [2] Luhmann, Niklas. *Trust and Power*[M]. John Wiley & Sons Ltd,1979.
- [3] 彭泗清. 关系与信任:中国人人际信任的一项本土研究[A]. 郑也夫,彭泗清. 中国社会中的信任[C]. 北京:中国城市出版社,2003.
- [4] Brehm, J., and W. Rahn. Individual-Level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital[J]. *American Journal of Political Science*, Vol. 41, Jul. 1997.
- [5] Alesina, A., and L. Ferrara. Who Trusts Others[J]. *Journal of Public Economics*, Vol. 85, Aug. 2002.
- [6] Guiso, L., P. Sapienza, and L. Zingales. People's Opium? Religion and Economic Attitudes[J]. *Journal of Monetary Economics*, Vol. 50, Jan. 2003.
- [7] Putnam, R. *Bowling Alone*[M]. New York: Simon and Schuster,2000.
- [8] Delhey, J., and K. Newton. Who Trusts? The Origins of Social Trust in Seven Nations[J]. *European Societies*, Vol. 5, Jun. 2003.
- [9] McAllister, D. J. Affect and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations[J]. *Academy of Management Journal* 38 (1),1995.
- [10] Sashkin, M. *The Managerial Mirror: Trainer Guide* [M]. Seabrook, MD: Duchochon Press,1990.
- [11] Bellah, R., R. Madsen, W. Sullivan, and S. Tipton. *Habits of the Heart*[M]. Berkeley and Los Angeles: University of California Press,1985.
- [12] Zak, P., and S. Knack. Trust and Economic Growth[J]. *Economic Journal*, Vol. 111, Apr. 2001.
- [13] 罗德里克·M. 克雷默,汤姆·R. 泰勒. 组织中的信任[M]. 管兵等译. 北京:中国城市出版社,2003.
- [14] 王春光. 农村流动人口的“半城市化”问题研究[J]. 社会学研究,2006,(5).

责任编辑 周文彬

City Merging, Organizational Trust and Migrant Workers' Social Trust ——Taking the example of migrant workers in textile and clothing industry

LIU Ai-yu & LIU Ming-li

(Department of Social Sciences, Beijing University, Beijing 100871, China)

Abstract: Based on the survey of 850 migrant workers from 24 textile and clothing enterprises in 8 cities, the statistics show that the overall level of their social trust is middle and the higher the degree of organizational trust (trust from organizational system and employee-employer trust) and city merging is, the higher the level of social trust is. The importance of city merging shown by interpersonal communication and interpersonal communication feelings to social trust means that traditional trust channel still has its immediate significance. That organizational trust based on enterprise accountability and practice, system acknowledgment and assessment can explain social trust variation shows the influence of its construction on system. Migrant workers' social trust is concerning relations, structure and system. In order to raise the level of their social trust, it should increase organizational trust and employee-employer trust through improving social responsibilities of enterprises and legal system construction and dissolve social rejection so as to let migrant workers merge well into the society.

Key Words: Social Trust; Organizational Trust; City Merging