

# 企业制度安排与员工组织系统信任研究<sup>\*</sup>

刘爱玉 田志鹏

**提 要:** 本文在梳理制度与组织信任研究基础上,提出“制度化过程下人际信任与系统信任双向转化”的研究框架,并通过量化数据分析验证了该模型的基本假设,着重分析了现有研究较少关注的组织系统信任。研究发现,在控制个体社会经济特征和个体层面人际信任后,组织内部制度对“个体—组织层面”的系统信任度仍有重要影响。通过对企业员工调查数据的序次 Logit 模型分析,本研究厘清了制度安排、参与、认知、评价等方面的具体内容对组织系统信任的差异性影响,为实践层面的组织管理提供了重要参考,也弥补了组织信任定量研究方面的不足。

**关键词:** 制度安排 组织信任 劳动关系

## 一、引言: 制度如何影响组织信任

作为一种社会资本,信任对于简化社会复杂性、抵抗社会风险、维系社会稳定、增进社会成员利益以及润滑社会关系具有特殊的价值与意义(Luhmann, 1979; Barber, 1983; Coleman, 1988; Giddens, 1991; 福山, 1998),而对于一个组织而言,信任则可以有效降低组织的运行成本,提高组织运营效率,促使组织内部资源的合理运用,推进组织成员之间的互助合作,创造畅通的人际沟通机制,润滑经济主体之间的贸易关系(Powell, 1990)。而在转型期的中国,社会软性力量的发展似乎与硬性力量的发展发生脱节或失衡,出现了诸如信任关系失调、信任资源缺乏、信任度下降等现实问题,严重影响着人们的社会生活与互动情境,同时制约着整个社会系统的有效整合与提升。针对这一系列的问题,国内相关学者已给予了充分的

---

<sup>\*</sup> 本文为国家社会科学基金项目(08BSH059)、李斌守望基金“城镇化过程中的农民工社会融入”资助项目成果。

现实关怀与理论思考（杨中芳、彭泗清，1999；王飞雪、山岸俊男，1999；王绍光、刘欣，2002；李伟民、梁玉成，2002；郑也夫，2001），上述研究成果构成了研究中国本土信任问题以及对比其他国家和地区信任文化的经典文献，为本文在社会转型背景下研究组织内人际信任和系统信任提供了很好的基础。

很多学者认为信任主要包括两个面向——“人际信任”（人对人的信任）与“系统信任”（人对制度或系统的信任）（Luhmann，1979；Barber，1983；Giddens，1991）。其中，“人际信任”是信任的基础性和关键性部分，也是与人的日常生活最为贴切的信任关系形式，因其易于被测量并有助于解决实际问题而成为心理学、组织行为学、管理学等学科中热门的研究议题。“系统信任”领域则似乎较为冷门，其获得的关注比较有限，目前只是一些宏大叙事的理论探讨，毕竟“系统”作为一个宏观概念，其本身的界定与测量具有相当大的难度。如果将信任研究拓展到组织层面上来，那么信任至少包括四个方面，即“个体—个体信任”、“个体—管理者信任”、“个体—组织信任”与“组织—组织信任”。其中，前两者为“组织内人际信任”，“个体—组织信任”为“组织系统信任”，“组织—组织信任”为“组织间信任”。“组织内人际信任”在学界获得了相当多的关注，“组织—组织信任”在“社会网络学派”的相关成果中也有较深入的探讨，而“个体—组织信任”则尚未引起普遍性的关注，除了一些理论概念的探讨，实证研究微乎其微。

在信任的影响因素方面，既有“人格”、“心理”及“关系”等方面的因素起作用，也包括文化与制度环境的制约与渗透，因为无论是何种层次的信任形式，都是在一个大的制度环境之下建立、发展并衰弱的。已有社会学研究成果也指出制度、文化等结构性因素与信任之间存在密切的关系，不同的制度与文化情境下形成了不同的信任文化与信任关系（Luhmann，1979；福山，1998）。不过，这些宏大的结论与论点还有待通过相对微观的实证性研究加以验证。鉴于现有研究对“个体—组织”层面的信任关注不足，本文重点讨论“组织系统信任”，简单说即行动者对所在组织的信任和认同，基于经验数据研究“制度”这一结构性变量同“组织系统信任”之间的关系。由于实证研究本身的限制，本研究只是一项定量研究，不可能像质性研究那样可以站在一个过程的视角去把握制度对组织系统信任的影响过程与内在机制。所以，本研究重点关注制度如何影响组织系统信任，即如何界定并操作化所谓的“制度”变量，如何测量个体的“组织系统信任”以及“制度”主要从哪些方面影响“组织系统信任”等问题。

## 二、制度与组织信任研究

### (一) 组织信任的研究视角

新经济社会学对组织信任研究形成了以科尔曼 (James Coleman) 为代表的封闭组织观、以博特 (R. Burt) 为代表的开放网络观以及以格兰诺维特 (M. Granovetter) 为代表的关系嵌入观 (沈毅, 2008)。本研究主要站在“封闭组织观”的立场上, 基于制度分析的视角, 研究制度与组织系统信任的关系, 作为参照, 本文也将梳理另外两种组织观。

“封闭性”的组织信任观强调组织边界的存在, 认为组织团体的封闭性是产生组织信任和社会资本的根本缘由, 意在实现组织内部有效的社会规范。以科尔曼为代表的社会资本或社会网络学派认为, 一方面, 信任是产生于一定封闭性组织的一种社会资本, 是组织内部社会资本的核心要素, 组织在此扮演了一种创造信任合作环境的良好角色; 另一方面, 封闭性组织内部的信任关系促进了内部的社会联结, 同时有助于组织内部规范的有效整合与目标达成 (Coleman, 1988; Ghoshal & Moran, 1996; Yamagishi et al., 1998)。总而言之, 封闭性的组织信任观比较强调组织环境本身的优势, 其最终目的是创造一个合作环境以实现组织内部的规范运作。

“开放网络观”关注关系网络与组织团体之间联结与断裂的问题, 其中以格兰诺维特的“强弱关系说”与博特的“结构洞说”为主要代表。格兰诺维特于 1973 年首次提出了强弱关系的概念, 区分了强关系与弱关系, 划分标准主要有互动频率、情感强度、相互信任的程度及互惠交换的多少等四个要素, 指出强关系基于同质性个体之间的互动发展, 而弱关系则基于异质性个体之间的社会互动 (Granovetter, 1973)。如果将外延扩展到具体的组织, 那么强关系代表了内部的信任关系, 而弱关系代表了组织网络间的信任关系。博特在 1992 年提出了结构洞的概念, 其代表了另一种社会网络分析取向。他认为关系连带的强弱并不重要, 重要的是社会网络中联结点人在资源竞争与信息控制方面的天然优势 (Burt, 1992)。当然这一优势也体现在组织间的社会网络之中。相对于以科尔曼为代表的关注组织内部团结整合的封闭网络观, 博特更关注组织团体外部的竞争行动 (Adler, 2002)。

“关系型信任观”得益于格兰诺维特在 1985 年提出的“嵌入理论”, 强调信任

产生于一定的关系或网络。针对威廉姆森关于“市场或科层”的替代式观点，格兰诺维特认为市场中的组织本身具有高度的内部秩序，至于现实中出现的失序、诚实或欺诈等问题，主要与组织的关系网络而非组织形态有关（Granovetter, 1985）。实际上，格兰诺维特摒弃了经济学的机会主义与社会学的普遍主义立场，认为组织与市场均嵌入于关系网络之中。在此基础之上，后续的相关学者通过理论与经验研究继承并深化了这一“嵌入性”观点，认为组织间的嵌入性关系能够有效促进组织合作（Uzzi, 1997）。在科层与市场之外，“网络”作为一种独立的组织形式而存在，而信任机制是这一“网络”的核心特征，使得“网络”具备比科层与市场更高的效率（Powell, 1990）。总之，信任的研究从此形成了一种由市场、组织与网络组合的三元分析框架。

组织信任的三大研究视角，形成了三足鼎立的局面。三者各有优劣，主要因强调的重点不一样而构成一定的差异。从表面来看，三者之间存在一定的区隔，但实际研究中三者也不会形成画地为牢、互不干涉的局面，比如，封闭式网络观与开放式网络观在具体研究中可以相互融合，从组织内外系统全面地把握其具体运作与信任关系问题。

## （二）制度与组织信任

社会学研究一般将信任置于一定的制度、文化、社会情境中加以思考，探讨诸如信任的形成与制约机制，制度对于信任的形塑，不同制度、文化情境下的信任等话题。在《信任与权力》中，卢曼站在一种新功能主义的理论视角去界定信任本身，并指出信任是简化社会复杂性的一种机制。卢曼（2005：6-7）认为，“在任何情况下，信任都是一种社会关系，社会关系本身从属于特殊的规则系统。信任在互动框架中产生，互动既受心理影响，也受社会系统影响，而且不可能排他地与任何单方面相联系”。从这个意义上讲，信任与社会结构、制度系统存在着明确的互动关系，且随着社会制度与结构的变迁，信任的内涵、形式与功能也会随之发生改变（Luhmann, 1979）。卢曼常使用的概念是“系统信任”，并将信任分为人际信任与制度信任。沿着这样一条学术理路，科尔曼（Coleman, 1988）认为，信任是“社会资本”的一种形式，现实中那些建立在人际互动基础之上的人际信任关系，能够发挥诸如减少监督成本与惩罚成本等的作用。

吉登斯（2000：30）将信任界定为个人“对一个人或一个系统之可依赖性所

持有的信心，在一系列给定的后果或事件中，这种信心表达了对诚实或他人的爱的信念，或者，对抽象原则（技术知识）之正确性的信念”。这个界定其实与卢曼对信任的二元区分非常相似，即信任包括“人对人的信任”与“人对系统的信任”。同时，吉登斯认为，随着现代性制度的变迁，“人际信任”将逐步被“系统信任”所替代，即社会的信任类型与信任机制会随之发生相应的变化（Giddens, 1991）。祖克尔（Zucker, 1986）则分析了信任的产生与建构，并从发生学的角度提出了信任的三个层面，即基于交往经验的信任，基于行动者具有社会、文化特性的信任，基于制度的信任。从这三个层面来看，信任的产生与建构是一个由私人信任扩展到公共性的专家系统、制度系统或法律系统的过程。福山则更加关注文化对于信任产生与形成过程的影响，他甚至有一种文化决定论的理论倾向，认为信任是由文化决定的一种普遍的文化特性。基于这样一种文化特性，福山（Fukuyama, 1995）区分了三种社会，即高信任文化、低信任文化和全面缺乏信任文化的社会。

作为一种在后天社会交往活动中所习得的对周围其他人行为表现的预期（Barber, 1983）以及嵌入于特定社会结构与制度之中的一种功能化的社会机制（Luhmann, 1979），信任的产生与发展自然离不开一定社会文化、制度环境、社会结构的制约与影响。同时，在不断变迁的社会制度环境中，信任也表现出一定的多变性与复杂性特点。在转型期的中国，本土的信任研究应该注意到中国社会的变迁以及转型对原有的人际信任所产生的强烈冲击，而不必一味地将西方社会变迁作为自己社会变迁的蓝本（杨中芳、彭泗清，1999）。怀特利曾通过对华人企业的研究发现，中国人主要根据由个人信誉和人际关系来发展信任，而较少采用制度化的手段，其衍生出诸如“拟亲化”、“身份确立”等策略与手段（Whitley, 1991）。不过，随着我国市场经济发展的不断深入，借助于制度建立起来的信任在企业经营中发挥的作用愈加明显，并逐步取代怀特利所讲的“身份”信任（储小平，2002）。所以，从这两者的细微比较来看，在不同的社会情境之下，信任的建立与发展过程表现出极大的制度与文化差异。

从以上综述可以看出，相关研究者站在不同的角度指出了制度、文化、法律等结构因素对于信任的形塑作用。可以总结出这些研究在如下三点存在共性：第一，研究者都是站在信任如何产生、形成并发展的过程中去思考结构性因素的影响与作用；第二，“制度”既被视为信任的基础，同时被视为信任的对象；第三，从更为

微观的角度来讲，研究者未能阐述制度从哪些具体的方面去影响信任的产生与建构，仅局限于一些学理性的探讨。这就引出了如何测量并细化“制度”的问题。目前国内的组织信任研究，比较集中于人格与信任、关系与信任等问题的探讨，即集中于人际信任的研究层面，至于“系统信任”的研究还比较缺乏，尤其是缺少实证性研究。基于此，本文将重点考察“组织制度”与“组织系统信任”之间的关系，以期做出一些具有理论与实证意义的探索与尝试。

### （三）中国企业组织的组织信任研究

在讨论中国企业组织的组织信任研究之前，还需要概述关于中国人信任问题的研究。中国人的信任问题早已获得东西方社会学家的关注，涌现了较为丰富的研究成果（Hamilton, 1991; 彭泗清, 1999; 郑也夫, 2001; 杨中芳、彭泗清, 1999; 王飞雪、山岸俊男, 1999; 王绍光、刘欣, 2002; 李伟民、梁玉成, 2002）。而在西方学者当中，以韦伯、福山和汉密尔顿（G. G. Hamilton）的影响最大。韦伯认为中国人的信任是建立在血缘关系和宗族关系基础之上的特殊信任，这种特殊信任具有一定的封闭性色彩，其主要体现在中国人对血缘、宗族关系以外的“外人”普遍表现为不信任，韦伯将这种不信任归咎于中国的文化（Weber, 1951）。福山延伸并发展了韦伯的观点，认为文化间的差异导致不同社会信任度的差异，其中美、日、德属于高信任度社会，而中国、意大利和法国属于低信任度社会（Fukuyama, 1995）。汉密尔顿则在研究中国“行会”组织的基础之上，认为商业上的信任关系也是建立在亲戚、血缘或宗族关系之上（Hamilton, 1991）。

从以上梳理中可以看出，不少西方学者将中国视为一个不诚实且不信任他人的国度，但中国社会变革的现实已经证明了这些论断是片面的和不准确的（李伟民、梁玉成, 2002）。而事实上，不少西方学者是照搬西方的信任观念和模式来看中国人，而不是依据中国自身的社会文化体系来探讨中国人的信任行为，因此他们的偏颇是在所难免的（彭泗清, 1999）。当然，针对这些西方的观点，不少华人学者从理论与经验研究方面给予了充分的回应（陈介玄、高承恕, 1991; 黄绍伦, 1991; 张建新、Bond, 1993; 张静, 1997; 王飞雪、山岸俊男, 1999; 彭泗清, 1999; 杨中芳、彭泗清, 1999; 王绍光、刘欣, 2002; 李伟民、梁玉成, 2002）。

但是有关中国企业组织信任问题的社会学研究，在西方的文献中并不多见，而在中国本土，大部分的相关研究成果来源于港台（陈介玄、高承恕, 1991; 郑伯

堦, 1999; 彭泗清, 1999)。其中有代表性的西方学者为怀特利 (R. D. Whitley) 与祖克尔 (杨中芳、彭泗清, 1999)。祖克尔曾建立了人际信任的三过程理论 (Zucker, 1986), 怀特利则基于这个理论, 研究了华人企业中的信任行为, 发现中国人主要根据由个人信誉和人际关系来发展信任, 而较少采用制度化的手段 (Whitley, 1991)。

关于华人企业组织的信任问题, 陈介玄、高承恕 (1991) 论及了台湾企业中的“信任格局”, 认为在企业中老板对员工的信任分为几个等级, 其中影响信任程度的主要有“传统的人情连带关系”与“后天成就的理性计算”两个因素。郑伯堦 (1999) 则关注了企业上司与下属间的信任关系, 其中上司对下属的信任主要由关系、忠诚度与才能三个因素决定; 他同时认为, 在研究华人企业组织内部的信任关系时, 必须考虑到信任的方向性问题, 即上级对下级的信任还是下级对上级的信任, 因为其在表现形式、衡量指标等方面都不相同。黄绍伦 (1991) 发现, 同西方文化的接触, 在香港等地的华人企业中已经建立了普遍信任的机制。

由此可以看出, 关于中国企业组织的组织信任研究, 主要集中于“人际信任”层面的探讨。组织内部“人际信任”的建立与发展过程、影响因素、社会影响等方面是研究者关注的重点。至于组织内部的“系统信任”, 理论与实证研究似乎并不多见。

#### (四) 组织系统信任

从“组织内信任”的角度来看, 目前的实证研究集中于讨论“个体—个体信任”与“个体—管理者信任”的问题, 至于“个体—组织信任”, 即“组织系统信任”, 目前还处于一般性的学理性探讨。当然这是有原因的。第一, 信任的产生与建构是一个从“人际信任”拓展到“系统信任”的过程 (Zucker, 1986), 探讨“人际信任”问题必然成为研究“系统信任”乃至“总体信任”的基础与过渡。第二, “个体—个体信任”、“个体—管理者信任”所代表的“组织内部人际信任”在具体的研究中比较容易测量, 同时结果比较容易被应用于具体的管理实践。第三, “个体—组织信任”所代表“组织系统信任”看似一个比较宏观性的概念, 其不光涉及个体的人格特质、个体之间的关系, 同时也关系到一个组织环境乃至一个社会制度环境, 带有浓郁的制度色彩, 测量的难度很大。第四, 社会学不乏“信任”的理论与实证研究, 可“组织信任”在很长一段时期内未能形成一个专门的社会学研

究领域。

基于以上系统的总结与思考,对于组织信任与制度的关系问题,本研究将研究对象主要锁定于“组织系统信任”这一带有浓郁制度色彩的社会事实,即站在“封闭性组织观”的视角,从“组织内部制度环境”这个角度切入,探讨“组织系统信任”与“组织内部制度环境”的关系。本研究的难点在于:第一,如何对“制度”这一结构性变量进行界定并操作化;第二,组织信任是被嵌套在组织制度与社会制度的双重结构影响之中,制度既是信任的基础,又是信任的对象,因此把握组织信任与制度的关系并非易事。

### 三、理论框架与研究假设

生活中,人们关注的信任问题主要集中于“人际信任”这一层次。但是,如果仅从微观方面去描述现实问题并提出解决方案,并不足以把握并解决更为普遍性的信任问题。“制度”贯穿于信任形成与发展的整个过程。对于一个组织来讲,组织信任一方面嵌入“组织内部的制度环境”之中,另一方面又受制于一定的社会制度环境,所以制度可以被界定为两个层面“组织内部制度”和“社会的总体制度”。

“组织内部制度”可细化为制度安排与参与(合同、工会设置与参与、加班制度、工资发放制度)、制度认知与评价(对工资水平、纪律、工作时间、福利待遇、工作环境的认知与评价)两大方面。以往研究较多关注制度安排或制度设置对信任的形塑(Luhmann, 1979),至于制度参与、制度认知与评价似乎在以往研究的框架中较少出现。但是,制度安排、制度参与、制度认知与评价三者本身就是一个连贯性的过程,既可以按照这样一种顺序观察其中的影响机理,也可以单独考察这三个方面对信任的影响程度。

本研究的分析模型如图1所示。

模型图中,系统信任与人际信任相互影响,相互转化,既会出现人际信任到系统信任的跨越(Zucker, 1986; Giddens, 1991),也会出现系统信任到人际信任的过渡。制度作为一个自始至终的外在影响变量参与到这个过程中,其中制度安排、制度参与、制度认知与评价又形成了一个制度化的过程。



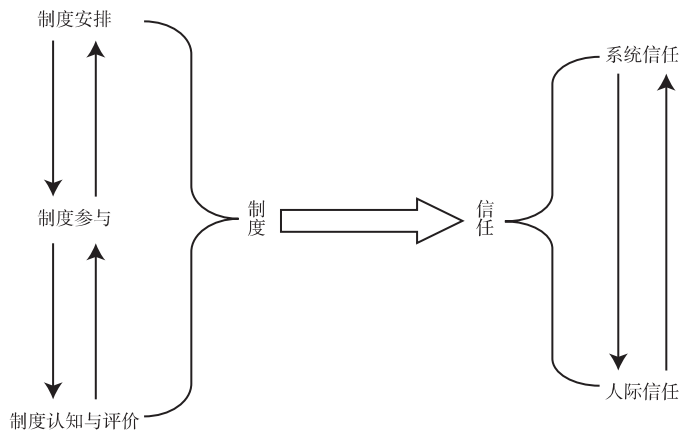


图 1 制度与组织信任研究模型示意图

基于以上理论分析以及变量的操作化，本研究形成了如下基本研究假设。

总体研究假设：在合理的制度安排之下，员工主动的制度参与和积极的制度认知评价能够提高员工对所属企业的信任度，而缺乏员工参与和员工认知的制度安排会降低员工对所属企业的信任。

需要说明的是，该假设是概括性的研究假设，是本文所要验证的总体性假设，而非模型分析的操作假设。上述研究假设可以具体操作化为三个基本的子假设。

制度安排与系统信任：一个组织的制度安排（如劳动合同制度、工会设置、加班制度、工资发放制度等）越是合理，则员工对组织的系统信任越高。

制度参与与系统信任：员工对组织制度的参与（如劳动合同签订、工会参与等）越高，则员工对组织的系统信任越高。

制度认知与系统信任：员工对组织制度的认知与评价（包括工资水平、纪律、工作时间、福利待遇、工作环境等）越高，则员工对组织的系统信任也越高。

## 四、数据、变量和模型

### （一）数据

本研究分析数据来源于国家社科基金课题“和谐社会建设中企业社会责任的社会学研究”（08BSH059）之“工人工作与生活状况调查”。调查在北京、广东与福

建三地进行，总样本数为 538。调查对象为民营企业的普通员工，数据基本情况如表 1 所示。需要说明的是，本次调查样本点的选取并未依据严格的随机程序，但在样本点内选取被访者时是随机抽选的。因此，该数据虽然不能做到完全的代表性，但可在很大程度上反映民营企业中的制度安排与组织信任问题。样本数据特征见表 1。

表 1 社会人口学变量特征与描述

变量类型	取值分类	频 数	比例 (%)
性别	男性	229	42.6
	女性	309	57.4
年龄	36 岁及以上	89	16.5
	26—35 岁	150	27.9
	25 岁及以下	299	55.6
婚姻	已婚	240	44.6
	未婚	298	55.4
文化程度	大专及以上	49	9.1
	高中、中专、技校及职高	157	29.2
	初中	306	56.9
	小学及以下	26	4.8
职务	其他（管理者、组长、职员等）	73	13.6
	技工	64	11.9
	普工	401	74.5
本地人与否	本地人	123	22.9
	外地人	415	77.1

## （二）变量

基于本文研究假设，本研究将被调查者，即企业员工的社会人口学因素（如性别、年龄、婚姻状况、文化程度、职务、本地人与否等）与关系型因素（员工—员工信任、员工—管理者信任）纳入模型中作为两类控制变量。除了控制变量外，本文主要分析变量为“组织内部制度”与“组织系统信任”两类变量。

其一，本研究将“组织内部制度”界定为“一种认知性的、结构性的、规范性的系统”，将组织内的制度这一自变量主要细分为“制度安排与参与”、“制度认知与评价”两个方面，前者包括是否签订劳动合同、工会设置与参与情况、公司是否

有加班、是否按时发放工资等，后者包括对工资制度、纪律制度、福利制度、工作时间制度、工作环境等方面的认知与评价。

其二，本研究将“组织信任”区分为“组织系统信任”、“员工—员工信任”和“员工—管理者信任”三个方面，其中“组织系统信任”是本文分析的核心因变量。问卷中通过以下八个问题测量“组织系统信任”：“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”。评价的选项为最基本的五项式，即“非常同意”、“有些同意”、“一般”、“有些不同意”、“非常不同意”。本研究各变量的描述统计信息如表 2 所示。

表 2 变量的特征与描述统计 (N = 538)

变 量	平均数	标准差	变量描述
组织系统信任度	2.13	0.932	1 为不信任; 2 为一般; 3 为信任
性别	1.57	0.495	1 为男; 2 为女
年龄	26.67	8.367	最小值为 15 岁, 最大值为 59 岁 1 为 36 岁及以上; 2 为 26—35 岁; 3 为 25 岁及以下
职务	2.61	0.714	1 为其他 (管理者、职员等); 2 为技工; 3 为普工
婚姻状况	1.55	0.498	1 为已婚; 2 为未婚
受教育程度	2.57	0.724	1 为大专及以上; 2 为高中、中专、技校及职高; 3 为初中; 4 为小学及以下
本地人与否	1.77	0.42	1 为本地人; 2 为外地人
公司是否加班	1.32	0.468	1 为加班; 2 为不加班
是否按时发放工资	1.47	0.622	1 为总能按时; 2 为偶尔不能按时; 3 为经常不能按时
是否签订合同	1.23	0.423	1 为已签; 2 为未签
工会设置与参与情况	2.36	1.182	1 为有工会且有参与; 2 为有工会但无参与; 3 为无工会; 4 为不知道
工资水平是否合理	2.18	0.715	1 为合理; 2 为一般; 3 为不合理
纪律是否太松散	2.3	0.666	1 为纪律太松; 2 为一般; 3 为纪律不太松
福利待遇好差	2.26	0.716	1 为好; 2 为一般; 3 为差
工作时间是否过长	2.01	0.786	1 为不过长; 2 为一般; 3 为过长
工作环境好差	2.04	0.709	1 为好; 2 为一般; 3 为差
员工—员工信任度	1.54	0.762	1 为信任; 2 为一般; 3 为不信任
员工—管理者信任度	2.12	0.925	1 为信任; 2 为一般; 3 为不信任

(三) 模型

本研究使用“序次变量的 Logistic 回归”模型，即 Ordinal Logit 统计分析模型。为便于分析，本研究将原始量表对组织信任的五级测量合并为三级，即“信任”、“一般”与“不信任”。为了更好区分不同因素对于组织系统信任的影响，本研究使用多个嵌套模型拟合数据：(1) 模型一为基本模型，主要考察因变量“组织系统信任度”与自变量“组织内部的制度”之间的关系。其中自变量“组织内部的制度”包括制度安排与参与、制度认知与评价两大方面，其具体表现在工会设置与参与情况、是否签订合同、公司是否加班、是否按时发放工资、工资水平是否合理、纪律松散与否、福利待遇好差、工作时间长短、工作环境好差；(2) 模型二在模型一的基础上控制了社会人口学变量，考察因变量“组织系统信任度”与自变量“组织内部的制度”之间的关系，其中社会人口学变量包括性别、年龄、婚姻状况、文化程度、职务、本地人与否；(3) 模型三在模型二的基础上控制了关系型变量，主要包括员工—员工信任度与员工—管理者信任度。

## 五、研究发现

(一) 制度安排与参与

本文三个模型序次 Logit 分析结果如表 3 所示。

表 3 Ordinal Logit 模型回归结果

自变量	模型一		模型二		模型三	
	Coef	OR	Coef	OR	Coef	OR
合同 (“未签”为参照)						
已签合同	0.064	1.066	-0.015	0.985	0.053	1.054
工会设置与参与 (“不知道”为参照)						
有工会且有参与	0.642**	1.900	0.372	1.451	0.352	1.422
有工会但无参与	-0.091	0.913	-0.235	0.791	-0.141	0.868
无工会	-0.438	0.645	-0.629	0.533	-0.410	0.664
加班 (“不加班”为参照)						
有加班	-0.096	0.908	-0.100	0.905	0.004	1.004

续表

自变量	模型一		模型二		模型三	
	Coef	OR	Coef	OR	Coef	OR
工资发放 (“经常不按时”为参照)						
工资总能按时发放	1.296 <sup>**</sup>	3.655	1.388 <sup>***</sup>	4.007	1.340 <sup>***</sup>	3.819
偶尔不能按时发放	0.855 <sup>*</sup>	2.351	1.058 <sup>**</sup>	2.881	1.018 <sup>**</sup>	2.768
工资水平 (“不合理”为参照)						
工资水平合理	1.410 <sup>****</sup>	4.096	1.501 <sup>****</sup>	4.487	1.161 <sup>***</sup>	3.193
工资水平一般	0.762 <sup>****</sup>	2.143	0.805 <sup>****</sup>	2.237	0.838 <sup>****</sup>	2.312
纪律 (“纪律不太松”为参照)						
纪律太松	-0.084	0.919	-0.134	0.875	-0.155	0.856
纪律一般	-0.612 <sup>***</sup>	0.542	-0.540 <sup>**</sup>	0.583	-0.514 <sup>**</sup>	0.598
福利待遇 (“差”为参照)						
福利待遇好	1.146 <sup>***</sup>	3.146	1.300 <sup>****</sup>	3.669	1.013 <sup>**</sup>	2.754
福利待遇一般	0.405 <sup>*</sup>	1.500	0.494 <sup>**</sup>	1.639	0.458 <sup>*</sup>	1.581
工作环境 (“差”为参照)						
工作环境好	1.059 <sup>****</sup>	2.883	0.969 <sup>***</sup>	2.635	0.500	1.649
工作环境一般	0.593 <sup>**</sup>	1.809	0.445 <sup>*</sup>	1.560	0.274	1.315
工作时间 (“过长”为参照)						
工作时间不过长	0.496 <sup>*</sup>	1.642	0.597 <sup>**</sup>	1.817	0.502 <sup>*</sup>	1.652
工作时间一般	0.022	1.022	0.068	1.070	0.086	1.090
性别 (“女”为参照)						
男			-0.332	0.717	-0.286	0.751
年龄 (“25岁及以下”为参照)						
36岁及以上			0.676 <sup>*</sup>	1.966	0.338	1.402
26-35岁			0.425	1.530	0.110	1.116
文化程度 (“小学及以下”为参照)						
大专及以上学历			0.547	1.728	0.950	2.586
高中、中专、技校、职高			0.933 <sup>*</sup>	2.542	1.281 <sup>**</sup>	3.600
初中			0.324	1.383	0.762	2.143
婚姻 (“未婚”为参照)						
已婚			0.387	1.473	0.329	1.390
职务 (“普工”为参照)						
其他 (管理者、职员等)			0.437	1.548	0.654	1.923
技工			-0.071	0.931	-0.334	0.716

续表

自变量	模型一		模型二		模型三	
	Coef	OR	Coef	OR	Coef	OR
本地人(“外地人”为参照)						
本地人			-0.179	0.836	-0.144	0.866
员工-员工信任(“不信任”为参照)						
信任					0.573*	1.774
一般					0.298	1.347
员工-管理者信任(“不信任”为参照)						
信任					2.083****	8.029
一般					0.551*	1.735
LR Chi2	756.861****		800.565****		729.739****	
Df	17		27		31	

注: \* p < 0.1, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01, \*\*\*\* p < 0.001。

### 1. 合同签订

从模型一到模型二,再到模型三,“合同”制度对于员工组织系统信任度始终都不构成重要的影响,其回归系数在统计学意义上都不显著,只不过其影响方向发生了变化,从正向影响变为负向影响又变回正向影响,这种变化表明,员工在“合同”制度方面的参与行动与主观认知表现出很大的异质性,不能一概而论。自2008年新《劳动合同法》出台并实施之后,企业与员工在合同签订方面的情况或多或少有了改善,这是劳动市场发展的必需,也是目前的政策导向。不过,由于劳动密集型行业的特殊性,劳工的职业流动率比较高,“离职”现象司空见惯,这一点已经得到了相关学者的证实(Knight & Yueh, 2004)。在这种情况下,“合同”在企业与劳工之间形成的契约效果逐渐减弱,除了涉及具体利益,劳工对于合同签订与否似乎也不是特别重视,这与劳工的法律意识较弱以及合同制度所带来的实际效果不明显有关。

### 2. 工会设置与参与

从模型一结果看,在“工会设置与参与情况”方面,与“企业员工不知道”这一情况相比,认为“有工会且有参与”的员工更倾向于“信任”所属企业。需要特别指出的是,与“企业员工不知道”的员工相比,“有工会但无参与”和“无工会”这两种情况同组织系统信任度呈负相关,尽管两者的回归系数在统计意义上不

显著。作为一种基于共同利益而自发组织的社会团体，企业工会对员工的利益维护、社会交往、精神生活的提高、心理状态的改善、企业关系的协调等方面都会起到一定的作用。但仅“有工会”还不够，如果没有员工的实际参与，甚至员工连公司是否有工会、工会是什么都一无所知，那么“工会制度”只会变成一种自上而下的形同虚设的空壳。只有在员工的“参与”之下，工会才能对员工构成实际的影响，从而对员工的组织系统信任度的提升产生积极影响。所以，“有工会”与“有参与”两者缺一不可。在控制社会人口学变量的情况下，相较模型一，“工会设置与参与”这个变量的回归系数方向未变，但“有工会且有参与”的回归系数在统计意义上由显著变为不显著。而“有工会但无参与”和“无工会”两者的影响方向都未变，只是回归系数降低了。模型三在进一步控制关系型变量下，其统计结果同模型二类似。

### 3. 加班

模型分析结果显示，“有无加班”同组织系统信任之间的关系在统计上并不显著。这与社会现实的复杂性有关系，一方面，过多的加班是企业只追求经济利益、有损劳工根本利益的行径，尤其是那些劳动强度相对高的行业或企业，但另一方面“加班”是他们增加收入最主要、最有效的渠道，他们不在乎时间的投入多少，如果没有“加班”，这种直接“增加收入”的有效渠道也随即被切断了。甚至在有些情况下，在“有加班”的企业中，员工可能更加信任企业组织，因为企业为他们提供了增加收入的渠道，给他们带来了实际利益。

### 4. 工资发放

模型一数据分析结果显示，工资的按时发放能够对员工组织系统信任度的提升产生积极的影响。与“经常不能按时发放工资”相比，“总能按时发放”与“偶尔不能按时发放”都对员工组织系统信任度的提升产生积极影响，其中前者的回归系数在统计意义上更加显著。在劳动密集型的行业，工资是员工工作的首要目的和最基本的保障，同时也是员工获得成就感、提高生活质量的基本来源，如果这一点不能得到及时的满足，必然会直接影响员工对所属企业的信任度。与模型一相比较，模型二与模型三中“总能按时发放工资”与“偶尔不能按时发放工资”的回归系数在统计上也极为显著。这表明在控制社会人口学变量与关系型变量的前提下，“工资发放”这一制度变量显著地影响了员工的组织系统信任度。

## (二) 制度认知与评价

### 1. 工资水平

模型一、模型二、模型三中，员工对于工资水平的认知与评价能够对员工组织系统信任度的提升产生非常积极的影响。与“工资水平不合理”相比，认为“工资水平合理”与“工资水平一般”的员工会更加信任企业，两者的回归系数在统计学意义上具有相当高的显著性。在控制了社会人口学变量与关系型变量的前提下，相对于“工资水平不合理”，认为“工资水平合理”的员工在对企业组织“信任”与“不信任”之比上提高了2.193倍，认为“工资水平一般”的员工则提高了1.312倍。由此来看，“工资水平”合理与否成为影响员工组织信任度的一个关键性因素。

### 2. 纪律制度

一方面，“纪律”制度关系到一个企业的组织管理制度是否规范；另一方面，对“纪律”制度的认知与评价也从侧面表达了员工的自律问题。模型一、模型二和模型三分析结果显示，员工对于纪律制度的认知与评价会影响其对企业组织的信任度。在三个模型中，与“纪律不太松”相比，认为企业“纪律一般”的员工会更加“不信任”企业，并且在统计学意义上都显著；相对于“纪律不太松”，“纪律太松”与组织系统信任度呈负相关，虽然其回归系数在统计学意义上不显著。这说明，企业组织在纪律制度方面的规范性会影响员工组织系统信任度，民营企业员工更加倾向于一个相对不太松懈的纪律制度，或者说是一种中规中矩的纪律制度。

### 3. 福利待遇制度

模型一、模型二和模型三显示，员工对于福利待遇制度的认知与评价会积极影响其对企业组织的信任度。总体而言，与“福利待遇差”相比，认为“福利待遇好”与“福利待遇一般”的员工更倾向于信任企业组织，即随着福利待遇的改善，员工对于企业组织的信任度也会不断提高。模型三显示，在控制了社会人口学与关系型变量的前提下，与“福利待遇差”相比，认为“福利待遇好”与“福利待遇一般”的员工在对企业组织“信任”与“不信任”之比上分别提高了1.754倍与0.581倍。由此可见，“福利待遇制度”与“工资制度”这类制度因素对员工的组织信任度构成非常显著的直接影响。

### 4. 工作环境

工作环境的好差会影响员工在企业中实际工作的感受，进而影响员工对于企业整体的信任度。模型一、模型二与模型三显示，员工对于“工作环境”的认知与评



价会对员工组织系统信任度产生积极的影响。在控制了社会人口学与关系型变量的前提下,与认为“工作环境差”的员工相比,认为“工作环境好”与“工作环境一般”的员工在某种程度上更加信任企业,但两者回归系数在统计学意义上不显著。

### 5. 工作时间制度

模型一、模型二和模型三显示,员工对于工作时间制度的认知与评价在一定程度上会影响其对企业组织的信任。在三个模型中,与“工作时间过长”相比,认为“工作时间不过长”的员工倾向于信任其所属的企业组织,虽然其回归系数在显著性都不算太高。与“工作时间过长”相比,认为“工作时间一般”的员工也对企业表示一定程度的信任,但其回归系数在统计学意义上不显著。实际上,对于民营企业劳工来讲,“工作时间”与“加班”属于同一类问题,从以上对于这两种制度的模型分析来看,员工更倾向于一种中规中矩的工作状态,过多加班或工作时间过长,都会对员工的组织系统信任度构成一定的负面影响。

## (三) 控制变量对组织系统信任的影响

### 1. 社会人口学变量

在被调查员工的社会人口特征中,“年龄”与“文化程度”在某种程度上影响了员工的组织系统信任度。在模型二分析结果中,与“25岁及以下”的员工相比,“36岁及以上”的员工更加信任所属的企业组织,其“信任”与“不信任”之比提高了0.966倍。这说明,在企业中,中年员工的组织系统信任度相对高一些。这一群体在年龄方面不具优势,他们更加寻求一种职业与收入上的稳定性。当模型中加入了关系型变量之后,“36岁及以上”的回归系数的影响方向未变,但在统计上并不显著。与那些只有“小学及以下”文化程度的员工相比,受过“高中、中专、技校或职高”教育的员工更加信任企业组织,其“信任”与“不信任”之比在模型二与模型三中分别提高了1.542倍与2.6倍。除此之外,性别、婚姻状况、员工职务、是否本地人与组织系统信任之间的关系均不具有统计显著性。

### 2. 关系型变量

模型三分析中,员工对管理者与其他员工的信任度也会影响其对企业总体的信任度,且这种影响是正面、积极的。与那些“不信任其他员工”的员工相比,“信任其他员工”的员工更加信任企业组织,同时他们在“信任”与“不信任”之比上提高了0.774倍,但其显著性不算太高。相对于那些“不信任管理者”的员工来

说,“信任管理者”以及“同管理者信任关系一般”的员工更加信任企业组织,其在“信任”与“不信任”之比上分别提高了 7.029 倍与 0.735 倍,且“信任管理者”的回归系数在统计学意义上非常显著,其小于 0.001。

从以上分析得知,员工同管理者以及其他员工的信任关系,会对员工同企业组织间的信任关系的提升构成积极的影响。其中,员工与管理者的信任关系直接关系到员工对企业组织的信任。基于此,本研究认为,其至少存在三点缘由:一,某种程度上讲,管理者代表了整个企业组织的形象,企业组织制度的具体运作掌握在管理者手中,制度微观运作效果的好差决定了管理者在员工心目中的形象;二,员工与管理者在实际工作中的接触虽然有限,但管理者的某项决策或行动可能直接关系到员工的实际利益;三,员工—管理者是一种上下级关系,员工—员工是一种同级别关系,前者关系的变化对员工—组织信任关系构成的影响要远远大于后者,因为前者往往能够影响员工的具体决策,尤其是职业流动。

## 六、总结与讨论

通过以上统计模型的分析,本研究将模型分析的结论总结为以下几点。

第一,“组织系统信任”是考察员工组织信任度的一个重要方面。以上统计模型分析结果基本上验证了本研究的理论假设,即组织内部制度会影响员工的组织系统信任度。区别于由员工—员工信任与员工—管理者信任组成的“人际信任”,员工的“组织系统信任”问题更能从宏观上把握企业组织环境中较为普遍性的信任问题,从而为企业培育良好的组织社会资本提供较为宏观的指导。通过对制度与组织系统信任关系的探讨,完全有理由认为,制度在影响组织信任尤其是组织系统信任方面发挥着极其重要的作用。所以,在考察组织信任的前置变量之时,务必综合考虑制度、人格特质、心理状态及人际关系四个方面对组织信任度的影响。

第二,制度安排与制度参与的良好结合,才能影响员工的组织系统信任度。本研究主要从工会、合同、加班与工资制度这四个方面来反映企业组织在制度安排方面是否正当、是否规范、是否符合大势所趋及政策导向、是否满足员工的基本需求与根本利益,同时从侧面了解员工是否为制度的参与主体以及受益者。模型分析结果显示,“工会”制度对员工组织系统信任的提高能够产生积极的影响,但光有工

会制度不行，还需要有员工的实际参与，这样才能发挥实际效果。“工资发放”制度对于员工组织系统信任度的提高发挥着非常显著的积极影响，在某种程度上，企业是否做到及时发放工资，直接影响员工是否信任企业，因为其涉及了员工的最直接也是最根本的利益。而“合同”与“加班”制度对员工组织系统信任度的影响不太明显，两者在本土文化环境中的具体运作具有一定的特殊性，同时员工对于两者的实际态度与书面理论相差太远。对于前者而言，“合同”在实际中不能构成对员工的法律捆绑，再加上劳动密集型行业中劳工的高流动率以及员工较弱的法律意识，从而导致员工在实际的工作与生活中很少将“合同签订”作为一项必需之举。对于后者而言，员工对“加班”制度的认知与评价更加不具备统一性。从理论上讲，或者说从法律政策方面来看，“加班”被贴上了负面的标签，因为过多的加班会对员工构成一定的利益折损。但从实际来看，员工更加倾向于“加班”，因为加班是他们增加收入、提高生活水平的唯一渠道，当然这种加班是在一定的合理范围内的。综合而言，在影响组织系统信任度方面，制度安排与制度参与相辅相成，缺一不可。

第三，制度认知与评价，则反映了员工制度参与后的实际感受，这种感受直接影响员工的组织系统信任度。本研究主要从工资水平、纪律、福利待遇、工作时间与工作环境五个方面来直观地反映员工的感受。这五个方面都会影响员工对企业组织的总体信任，其影响程度从高到低分别为工资水平、福利待遇、工作环境、纪律与工作时间。工资水平直接关系到员工的实际利益，所以其对员工组织系统信任的影响也是理所当然的，且这种影响最为直接，也最为深刻。福利待遇主要指工资收入以外的福利与待遇条件，能够反映企业对员工的额外照顾与支持，虽然其影响程度较工资水平低一些，但细微的改善会产生最为直观的影响，即能够起到“锦上添花”的作用。工作环境可以说是员工每天待的时间最长的地方，包括安全设施、健康卫生条件、便利设施等方面。工作环境能够反映员工最真切的感受。纪律方面，从模型分析来看，员工倾向于一种中规中矩的纪律制度。而工作时间的的问题实际上跟加班存在一定关联，员工更倾向于认为，只要工作时间能够在合理的范围内，一定的工作时间的增长，反而会提高员工对企业的信任，因为这能为员工带来直接的收入。以往的相关研究比较重视“制度安排”对信任的影响，本研究在加入“制度参与”的基础之上，第一次引入“组织制度的认知与评价”，认为其能够反映组织中个体在制度参与后的真实感受，这一真实感受能够直接影响个体对组织的总体

信任。

第四，社会人口学与关系型控制变量某种程度上影响了组织系统信任度。在前者中，中年员工更加信任企业，受过高中、中专、职高或技校的员工更倾向于信任企业。除了年龄与文化程度在某些方面能够影响员工组织系统信任，其他诸如性别、婚姻、职务、本地人与否等方面都不会显著地影响员工的组织系统信任。文献综述中已经提到，以往研究主要关注“人际信任”，即员工—员工信任与员工—管理者信任，本研究将两者作为关系型变量纳入模型分析中来，分析结果显示，员工同管理者与其他员工的信任关系会对其组织系统信任度的提升构成一定的影响，而员工—管理者的信任水平会非常显著、非常直接地影响员工—组织的信任水平。

以上结论基本上验证了本研究最初的理论与经验假设。本研究从组织内部的制度安排与参与、制度认知与评价这两个方面来界定与测量组织内部的制度环境。对于组织的制度安排与参与，国内外的社会学研究者已经从各个角度给予了理论关怀与现实思考。本研究在此基础上，将个体对组织制度的认知与评价这一因素纳入研究框架中来，探讨这两个方面对组织信任的共同影响。模型分析证明，两者都会对员工的组织信任度产生积极的影响，尤其是员工的制度认知与评价，因其直接反映了员工的内心感受，从而对员工组织系统信任产生更为直观的影响。

#### 参考文献：

- 陈介玄、高承恕，1991，《台湾企业运作的社会秩序：人情关系与法律》，《东海学报》第32卷。
- 储小平，2000，《家族企业研究：一个具有现代意义的话题》，《中国社会科学》第5期。
- 福山，弗朗西斯，1998，《信任：社会道德和繁荣的创造》，李宛容译，呼和浩特：远方出版社。
- 黄绍伦，1991，《中国宗教伦理与现代化》，香港：商务印书馆。
- 吉登斯，安东尼，2000，《现代性的后果》，田禾译，北京：译林出版社。
- 李伟民、梁玉成，2002，《特殊信任与普遍信任：中国人信任的结构与特征》，《社会学研究》第3期。
- 卢曼，尼可拉斯，2005，《信任：一个社会复杂性的简化机制》，瞿铁鹏、李强译，上海：上海人民出版社。
- 彭泗清，1999，《信任的建立机制：关系运作与法制手段》，《社会学研究》第2期。
- 沈毅，2008，《从封闭组织到社会网络：组织信任研究的不同视角》，《浙江社会科学》第6期。
- 王飞雪、山岸俊男，1999，《信任的中、日、美比较研究》，《社会学研究》第2期。
- 王绍光、刘欣，2002，《信任的基础：一种理性的解释》，《社会学研究》第3期。
- 杨中芳、彭泗清，1999，《中国人人际信任的概念化：一个人际关系的观点》，《社会学研究》第2期。
- 张建新、Michael Bond，1993，《指向具体人物对象的人际信任：跨文化比较及其认知模型》，《心理学报》第

2 期。

张静, 1997, 《信任问题》, 《社会学研究》第 3 期。

郑伯璜, 1999, 《企业组织中上下属的信任关系》, 《社会学研究》第 2 期。

郑也夫, 2001, 《信任论》, 北京: 中国广播电视出版社。

Adler, P. & S. Kwon 2002, "Social Capital: Prospects for a New Concept." *Academy of Management Review* 27.

Barber, B. 1983, *The Logic and Limits of Trust*. NJ: Rutgers University Press.

Burt, R. 1992, *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge MA: Harvard University Press.

Coleman, J. 1988, "Social Capital in the Creation of Human Capital." *American Journal of Sociology* 94.

Fukuyama, F. 1995, *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press.

Ghoshal, S. & P. Moran 1996, "Bad for Practice: A Critique of the Transaction Cost Theory." *The Academy of Management Review* 21.

Giddens, A. 1991, *Modernity and Self-Identity*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.

Granovetter, M. 1973, "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78.

———1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91.

Hamilton, G. G (ed.). 1996, *Asian Business Networks*. Berlin, Boston: Walter de Gruyter

Knight, John & Linda Yueh 2004, "Job Mobility of Residents and Migrants in Urban China." *Journal of Comparative Economics* 32.

Luhmann, Niklas 1979, *Trust and Power*. New York: John Wiley & Sons Ltd.

Powell, W. W. 1990, "Neither Market nor Hierarchy: Network forms of Organization." *Research in Organizational Behavior* 12.

Uzzi, B. 1997, "Social Structure and Competition in Interfirm Networks: The Paradox of Embeddedness." *Administrative Science Quarterly* 42.

Weber, M. 1951, *The Religion of China: Confucianism and Taoism*. New York: Free Press.

Whitley, R. D. 1991, "The Social Construction of Business Systems in East Asia." *Organization Studies* 12.

Yamagishi, T., K. S. Cook & M. Watabe 1998, "Uncertainty, Trust and Commitment Formation in the United States and Japan." *American Journal of Sociology* 104.

Zucker, L. 1986, "Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840 - 1920." *Research in Organizational Behavior*. 8.

作者单位: 北京大学社会学系、  
北京大学社会调查研究中心 (刘爱玉)  
北京大学社会学系 (田志鹏)  
责任编辑: 高 勇

**PAPER**

A Quantitative Study on Institutional Arrangements of Enterprises and Organizational Trust of Employees ..... *Liu Aiyu & Tian Zhipeng* 1

**Abstract:** Based on the studies of the relationship between institutional and organizational trust , especially focusing on organizational trust , a field seldom mentioned in the existing studies , this paper posits a new framework emphasizing the bidirectional conversion of personal trust and organizational trust , and verifies the framework with survey data. We have found that the internal institution of organization has a significant influence on the employees' trust on organization at individual-organizational level , after controlling the socioeconomic characteristics and the interpersonal trust at individual level. Based on the ordinal logit regression analysis of the survey data of the employees , our study specifies different effects of various institutional aspects , such as arrangement , participation , cognition and evaluation on organizational trust. This paper bridges the gap of quantitative studies on organizational trust , and offers a valuable insight into organizational management.

Education Segregation and Educational Aspiration under China's Household Registration System: A Study Based on CEPS 2014 ..... *Liang Yucheng & Wu Xingyun* 22

**Abstract:** Based on the data of China Education Panel Survey ( CEPS) 2014 , this paper studies the condition of education segregation and its relation with educational aspiration , under the Household Registration ( Hukou) System of China. The influence of mental health is also tested as the mediating mechanism. This study reveals that education segregation exists and has effects on educational aspiration of the students in elementary schools of China , and the effect only exists in students with normal cognitive ability. The relation of such education segregation and educational aspiration is in inverse U-shape , which indicates that certain degree of education integration is beneficial to overall students. Mental health is also verified to be a mediating mechanism in this relation. In addition , the students who are registered at local schools are not obviously influenced by the degree of segregation , but