中国産業心理学の現状と展望

名古屋大学 鄭 曉 齊 ・ 杭州大学 盧 盛 忠*

Development in industrial psychology studies in China

Xiao-Qi ZHENG and Shen-Zhong LU
(Nagoya University) (Hangzhou University, China)

The state of industrial psychology studies in present China and administrative efforts involving industrial / organizational psychology were introduced briefly. In China, industrial psychology includes two different fields: ergonomics and organizational psychology. The first part of this review reported past important researches made by Chinese scholars in these two areas. The background of the Chinese society connected with these studies was also discussed.

For the second part of this article, some characteristics of the Chinese industrial organizations were examined to show problems associated with the Chinese corporation and to point out the needed studies in the future development of organizational psychology in China. In this attempt, Chinese corporate organizations were compared with Japanese counterparts to discuss such issues as leadership system, interpersonal relations, workers' organizational commitment, and the recently changes in the relationship between workers and managers.

I. 中国産業心理学の発展

中国における心理学の研究分野として、日本の産業心理学と類似した位置づけにあるのは工業心理学 (industrial psychology) である。工業心理学の研究分野は管理心理学 (organizational psychology) と工程心理学 (engineering psychology or ergonomics) といった2つのカテゴリーから構成されている。日本流に言えば、前者は組織経営心理学、後者は人間工学になる。中国においては、産業組織におけるさまざまな問題解決への応用、という点で両者間に共通性があり、同一の研究枠組みに属していると考えられる。

専門学会としての中国心理学会工業心理学専門委員会 は、中国心理学会の第6番目の分科会として、1978年から正式に発足した。周知の通り、この時期は中国の産業社会への近代化政策の実施が始まった時でもあり、イデオロギーを中心とする社会から、経済重視社会へと変貌しつつあった。さらに、農業生産自由化政策によって得られた経験と成果に基づき、経済発展が都市地域の経済

改革へと移行してきた時期でもあった。その一方で、中国の産業組織における生産性の低さは“鉄飯碗”（鉄の碗はこわれぬ、親方が五星紅旗）や“大鍋飯”（食いつぶぐれない）などに起因するものとして、常に指摘されてきた。が、ボーナスなどの手段を用いる競争原理の導入によって徐々に問題が解決され、一時的に生産性の大幅な向上が遂げられた。しかし、その反面、企業内の人間関係、リーダーの民主的選抜の要求などのような、今まで経験したことのない問題が生じており、中国の経済改革はより複雑な局面に直面している（岡田、1982）。また、賞罰のような簡単な方法による一時的な経済効果が相対的に軽視され、経営問題のみならず、human factor や産業心理学的問題が重視されるようになってきた。そして、産業組織問題に対する社会的関心が高まるにともない、理論的研究のみならず、問題解決への実践的な応用が社会、企業などから工業心理学に要請されるようになった。こうした経済、社会の変化を背景に、中国の工業心理学は急速に発展してきた。特に、杭州大学をはじめいくつかの研究機関において、工業心理学を中心とする心理学学部が1978年に設立され、活発な研究活動が行われている。しかし、他の心理学研究の分野に

* 中国杭州大学心理学部教授

比べ、組織の歴史が浅く、大学、研究機関、研究者なども少ないのが現状である。図1は中国心理学会の出版した『心理學報』(日本では「心理學研究」にあたる)に掲載された、分野別の論文数の状況(1956年~1984年)を示したものである(管・魏・陳, 1985)。図1を見ていくと、1956年から1984年の間に、『心理學報』に掲載された工業心理学の研究論文の数は教育・発達、普通心理学(認知、研究方法など)、生理心理学の分野に続く第4番目であることがわかる。

現在、杭州大学心理学系以外に、北京にある中国科学院心理学研究所、上海交通大学管理科学系、杭州にある浙江大学(工業大学)の管理科学系などの研究機関に工業心理学の研究室、講座があり、中国社会の現状に対応した工業心理学をめざして研究、教育活動を行っている。上述した心理学の一般誌『心理學報』以外に、杭州大学心理学系の『応用心理学』(年4冊、英文 abstract 付)が主に工業心理学に関する論文を掲載し、国内外に発行されている。また、盧盛忠氏の著書『管理心理学』はこの分野のもっともポピュラーなテキスト(印刷部数150,000部)であると言われている。以下は、手元にある資料に基づいて、工程心理学と管理心理学に分け、それぞれの研究の現状を紹介していく。

図1 「心理學報」に掲載された論文の分野別件数 (1956年~1984年)

1. 工程心理学

中国での工程心理学の研究は1950年代から始まった。初期、この分野は労働心理学と呼ばれ、研究の内容は事故防止、製品品質管理、職業訓練などが主なものであった。1960年代から、関心の中心は信号システムと環境要因(照明、騒音など)などの問題へと拡がっていった。そして、この分野の研究成果は、近年徐々に鉄道システム(心理学研究所)、航空機ピットの設計(杭州大学)、発電所コントロールセンターの信号システム(北京大学)などの分野で応用されている。工業心理学の構成においては、近年管理心理学の急激な追い上げを受けているものの、全体として工程心理学の研究が依然として大きな割合を占めていると思われる。

所有資料に制限があるため、以下では『応用心理学』誌上を中心とした杭州大学の研究に焦点をしばって紹介していく。

金・朱(1986)は信号識別における背景照明と信号の色との関係について実験研究を行った。それによると、杭州市7月昼の太陽の光に相当する125000lxの背景照明の条件で、信号の明るさは、緑色信号では500cd/m²以上、赤とオレンジ色の信号では1000cd/m²以上の必要があると報告されている。

それに続いて、張・朱・鄭・顔(1986)は実験室で、弱背景照明条件における識別物の大きさと、照明の強さとの関係を比較した。識別物の大きさが1'~8'で識別可能な照明閾値が.05~1.00cd/m²の範囲であることが示された。

楊・池・王(1986)はディスプレイ上の信号呈示における目標の大きさ、明るさなどについて分析した。また、ディスプレイの明るさによる目の疲労状況をも調べている。

朱・呉(1987)と呉・朱(1988)では、VDT作業における背景照明と luminance contrast との相互作用について研究した。それによると、背景照明の増強は低 contrast では正の効果をもつが、高 contrast では負の効果をもつことが示された。また、contrast は7:1の範囲で視覚機能が上昇するが、9:1以上になると有意に低下すると報告された。

朱・張・許・鄭(1987)は鉄道信号システムにおける点滅信号(点滅頻度、light 色)と環境(機関車のスピード、天気など)との関係を研究した。実験室でのデータ収集以外に、現場での測定、シュミレーションを重ねた上で、信号システム改善についての提案を行っている。

以上のように、環境要因と人間のパフォーマンスとの関係に関する実験室研究は数多く行われた。これ以外

に、この種の研究として、張・朱・金（1986）、許（1988）などがあげられる。また、騒音、汚染などの社会問題に対するアプローチなども試みられている。

しかし、この分野にはいくつかの問題が残っているとされる。まず、応用研究の多いことが目立つが、基礎、理論研究が十分ではない。また、事故原因の分析を行うと同時に、安全性を高める予防的な観点からの研究が必要であろう。例えば、杭州市近くに原子力発電所が建設されているが、こうした先端技術の導入による社会問題への心理学的研究はまだ試みられていない。

さらに、研究の内容をみていくと、主に人間を中心とする通常の心理学の範囲をこえた工学や環境科学に関する研究が多くみられる。関連分野との学問の交流が、今後の課題であると考えられる。

2. 管理心理学

文化革命終了直後（1976年）、アメリカを中心とする外国の組織心理学、経営行動科学の理論、研究が初めて中国に紹介された。1949年以後中国心理学がソビエト心理学の影響しか受けていなかったため、当時こうした新しい管理心理学の理論、文献の紹介、出版物の翻訳などの普及・教育が中心課題として取り組まれた。盛んに外国の専門家たちが中国を訪れ、組織行動学の講演、集中授業が行われた。徐（1986）のまとめた資料によると、1981年から1983年の間に中国全土にわたって管理心理学に関するシンポジウム、ワークショップが757回以上開かれている。また、一方外国への留学、研修のための派遣が始まり、研究者、教育者の養成に力が入れられた。

1980年代に入ってから、いくつかの領域を中心として徐々に中国での管理心理学の研究が始まったのである。

企業などの産業組織での現場研究を行うには、まず研究対象の測定の問題が解決される必要である。今までリーダーシップ、経営行動を対象とした研究がなかったため、産業心理学のための中国独自の測定尺度の開発、外国で開発された諸尺度の中国語版への翻訳が求められた。

まず、盧・呉（1986a, 1986b, 1987）は企業管理職の職務分析及び評価を数量化するため、浙江省の行政機関の協力のもとで5ソース（上司、部下、同僚、組織、本人）による管理職素質測定尺度を構成した。収集したデータを分析した結果、頑張り精神、競争心、民主的態度、サービス精神などが企業リーダー理想像の次元として見い出された。さらに、面接、ケース分析などを加え、企業リーダーの評価スケジュールを作成した。

1980年に三隅のPM理論が中国に紹介され、中国科学院心理学研究所を中心として、PM測定尺度の中国語版

の作成が行われた。項目の翻訳、修正、尺度の妥当性、信頼性のチェックが6年にわたって続けられ、それらを基に尺度の標準化が行われた（徐, 1986）。さらに、凌・陳・王（1987）は社会、文化の違いを考慮した上で、P, M次元以外に、新たにC（character and morals）要因を加え、状況スケール（8場面、40項目）とCPMスケール（30項目）、合計70項目からなるCPM尺度の構成を試みた。現在では、PM尺度及びCPM尺度は企業でのリーダーシップの測定尺度として広く使われ、企業現場においてもかなり高い評価が得られたとマスコミに報道されている。1986年4月に、大連でPM理論及び尺度の使用に関するシンポジウムが開かれ、企業への応用が強く進められた。

また、特殊な組織におけるリーダーシップのあり方についての研究も行われた。1986年に同済医科大学を中心とする共同研究グループは病院管理システムの評価、病院リーダーシップ及び環境要因に関する測定尺度の作成を行なった。

さらに、中国心理学会は1985年からユネスコによる研究機関の組織化と業績に関する国際比較研究（ICSPRU）に参加し、リーダーシップなどの測定を行っている。

今まで中国では、リーダーシップに対する評価は、行政機関のみによってなされるべきであると思われた。しかし、管理心理学の理論、方法などの導入によって、リーダーシップの分野は新しい見地を提供しつつあり、今では研究の注目の的になっていると言ってもよさう。

その中で、林（1987）はケース分析の資料に基づいて、中国の企業リーダーの能力の特徴について分析している。それによると、企業リーダーの意志決定の能力が現場にもっとも求められ、その決定する権限の範囲は企業の発展に関連していると報告された。

また、寇・馮（1987）は行政機関（県庁）のリーダー69名に対して調査し、リーダーの能力素質、及び同一機関内の構成員間の相互作用についての研究を行なった。分析の結果によると、それぞれの個人の能力素質の高さよりも、さまざまな能力素質をもつ個人から構成されるリーダー・グループの方が、より高い能率をもたらすことが示唆された。

梁（1987, 修士論文 abstract）は610名の企業リーダー、経営者を対象とする質問調査を行った。その結果、企業リーダーの動機づけと仕事の満足感に対する影響要因として、主に仕事への適応、グループ決定、組織ムード、企業の規模およびリーダーに関する制度などが明らかにされた。

また、中国の企業では従業員の仕事、報酬と責任感との関係が従業員には明らかにされず、従業員の動機づけにマイナスの影響があると指摘されてきた。この問題に対して、王重鳴(1986a)は企業における責任制度の違いと従業員の態度、満足感、成績などの変化を比較した。まず、2(責任がグループか個人か)×2(成功と失敗)×2(男性と女性)の分散分析をしたところ、主に原因帰属に対する責任制度の主効果が見られた。グループ責任制度のもとでは、仕事が成功した場合、人間関係に原因帰属する頻度は個人責任制度より多い。しかし、逆に仕事が失敗した場合は、個人責任制度のもとで能力に原因帰属する頻度がより高まる。また、彼は責任制度の違いによる仕事に対する態度の変化を調査し、3因子からなる尺度を構成した。それに基づいて被験者を分けて比較したところ、従属変数(調査前後3か月の職員の業績)に違いがみられ、出勤率、製品品質合格率などで、グループ責任制度の方がより良い結果をもたらすことが見い出された。さらに、上述したいくつかの要因を統合して、職員のパフォーマンスの原因帰属が検討された。責任体制の違いが原因帰属に及ぼす影響を path 分析で検討した結果、集団責任制度では能力と協力、個人責任制度では課題の難しさ、能力と努力がそれぞれ重要な要因として見い出された。

王鋼(1988)は企業組織改革に使われている数多くの実践方法の中から3つの要因(グループ・コミットメント、仕事の多様化、ボーナス制度)を選択し、それらに対する現場従業員の評価などを比較した。分散分析(2×2×2)をした結果、従属変数(勤務意欲、責任感、生産性への予想)に対してグループ・コミットメントがもっとも重要な影響要因としてあげられた。それに基づいて、中国企業での動機づけがボーナスのみに依存している問題を指摘し、管理システムの改革に多様なアプローチが必要であると論じた。

また、最近、中国の経済改革にともなって生じた新しい社会問題に焦点を絞った研究がみられる。康・寥(1987)は紡績企業の深刻な人材不足の問題に対して、紡績職業の魅力に対する社会の評価、親の態度、動機づけ及び労働環境の改善などの影響要因について指摘した。

王重鳴(1986b)はコンピュータ会社における職員の動機づけ、満足感などに対する影響要因(ネットワーク間の情報交換、能力開発プログラム、開発業務への参加)を研究した。従属変数に対する重回帰分析の結果、ネットワーク間のコミュニケーション(情報交換)は動機づけ・満足感・協力的に、能力開発プログラムは有能感・仕事への適応に、開発プロジェクトへの参加は仕事への期

待感・企業発展の予想などに対して、それぞれもっとも大きく寄与していることがみられた。さらに、4つの企業をサンプルとして、コンピュータ使用にともなう心理的問題についてのケース分析を行なった(王重鳴, 1987)。

全体として、中国における管理心理学では現場研究が多いのが特徴的であると思われる。その原因は、前述したように社会や企業側からの、現場改善の新しい試みに対する関心の高まり、という背景があるからと考えられる。

Ⅱ. 中国の産業組織の実態と今後の研究展望

以上のように、中国における管理心理学的研究は歴史が浅いため、外国の理論、方法の国内での適用を中心として行われている。しかし、中国は全体的に国家計画経済を進めている社会主義国家であると同時に、儒教、仏教などの長い歴史をもつ国でもある。このような背景にある中国の産業組織にみられるさまざまな問題は非常に独特であると思われる。それらに対して、資本主義社会、キリスト教を中心とする文化から生まれた産業心理学の理論は、ある程度しかあてはまらないことも考えられる。しかし、現在、中国企業の独特な問題に焦点を当てた研究はまだ数少ないのが現状である。以下は、主に日本などの企業と比較して、中国の産業組織の特徴について紹介し、中国における産業心理学の今後のあり方について若干のコメントを行っていく。

中国の産業組織にみられる独特の問題は、主に次の2つの要因に由来していると思われる。すなわち、社会主義社会体制と儒教、仏教の影響を受ける文化風土である。加えて、この2つの要因は相入れず、矛盾しており、その相互作用は一層複雑である。

1. 組織内のリーダーシップ

周知の通り、中国では、経済改革による一部の小規模の企業以外に、主要な産業はほとんど国営である。企業は国の計画に従い、国から提供された原料から製品を生産し、そして国の販売システムに製品を供給する。したがって、産業組織が強力な行政指導のもとにおかれ、企業における経済活動はかなりの制限を受けている。このことはまず、企業内のリーダーシップ体制に反映されている。通常、中国の企業には主に企業長、共産党委員会と労働組合といった3つのリーダー・グループがある。この3つのリーダー・グループが企業のすべての部門に存在する。企業内の福祉問題が主に労働組合の分担になる以外に、それらの役割、責任の分担はきわめて不明瞭である。企業の人事、生産などの重大な問題に対して、3つのリーダー・グループのいずれかが単独に決定す

ることはまれであり、グループ間の交渉、リーダーの personal な付き合いが重視される。One man リーダーの欧米企業とはちがって、グループ決定の点においては、中国の企業は日本企業と共通点をもっている。しかし、頻繁な会議、リーダー間の人間関係などの問題に影響され、企業生産性が低下している。特に、行政機関からの行政指導や政治干渉が過剰であるとする批判が強い。現在、企業長権限の拡大を中心とする責任制度改革が進められているが、全体として実情はあまり改善されていない。

一方、中国社会は「家」を中心として構成され、マックス・ウェーバのいう「家産官僚制」国家であったが、現在、社会主義体制においてもこの古い組織体制は依然としてそのまま強く残っている。日本と同様、家庭における父親は絶対な権限を持ち、強力なリーダーシップを発揮できる。すなわち、家庭ではリーダーの個人決定が常である。このような伝統的な価値観が、上述した中国企業の複数リーダーシップ・システムと矛盾するため、個人は「父親」が二人以上いる組織に直面することをしばしば強いられる。このような中国社会における個人と組織の基本的な関係は、リーダーシップ研究においては特に注意を要するものとなる。

2. 企業内の人間関係

従来、中国の企業における人間関係の特色は、平等主義にあった。競争より、集団の和が重視される。1978年、中国では所属グループの決定に基づく、貢献度に応じたボーナス配分のシステムが導入された。しかし結果として、この平等主義の文化風土を無視したボーナス配分政策は見事に失敗した。ほぼ全国に例外なく、最高額ボーナスが業績とは無関係に、順番にグループ内の各人に回されることになった。この政策の失敗した原因は、主にボーナスの支給が個人の自己評価を含むグループ全員での決定によることにあると思われる。より高いボーナスを得るため競争することは、必然にグループの和を乱すことになる。そしてこれを避けるため、グループ決定は平等主義を優先させるようになるからである。

しかし、現在、より細かい基準を設けた給与システムが実施され、その査定権限も組織の上位者に任されてきている。その一方、このような生産優位の政策の元で、人間疎外の現象が生じており、企業内の人間関係は社会的問題になりつつある。このような問題は、human relations の研究にとって、一つの独得の視点を示すものであるといえる。

3. 企業への帰属意識の問題

中国社会に根強く残っている「家」意識から、国、企業を指すものとしての「公家」と個人所有、プライバシーを現す「私家」、もしくは「私人」の概念が生きている。両者とも「家」という字がつくが、前者の方は文字通り家としての公的組織を意味し、中国社会により特徴的である。中国の企業組織は仕事だけでなく、住宅、結婚、子供の教育などのあらゆる従業員の私生活に関わっており、日本の企業以上に家族主義的性格をもっている。そのため、中国では社宅、体育館などの生活施設だけでなく、幼稚園から高校までも傘下にもつ企業を見ることは、驚くに当たらない。中国の企業では、基本的に終身雇用制度を取っている。従業員は勤務する時は勿論、退職後はいくぶん弱くなるものの、企業に対する依存関係が消えることは決していない。そのもっとも典型的な例として、企業リーダーがお正月に退職者の家に挨拶に回わる制度が、中国の大部分の企業にあることがあげられる。また、個人にとって、企業、組織も「家」であるから、「公家」のものを私有物として保有するという公と私の区別がつかない現象が見られる。

このような背景として、中国人従業員の自社企業への強い所属意識が考えられる。確かに、日本人と同様、中国人にも自己紹介するとき、まず名前より先に所属組織を優先することは、よく見られる光景である。しかし、中国文化の家族主義には極端な閉鎖性も見られる。社会の基本となる「家」は血縁、地縁関係を中心とし、所属意識はあくまでも血縁・地縁原則に従う。それ故、日本とはちがって、例えば香港などにある中国人経営の会社は、個人的なスタンドプレーが多く、ほとんど個人の問屋や家族会社の形態にとどまる。そして、血のつながりのない組織に対して、個人が心からの努力をつくすことはとても考えられない。また、同一企業での勤務年数も日本ほど重視されないため、個人はできるかぎりより良い条件のある職場を求めて移動することになる。このような「家」の閉鎖性により、集団のまとまりが悪く、組織の拡大が困難になると松本（1987）が指摘している。特に、企業は一般従業員の能力開発、キャリア発達の問題に対して消極的であることは注目される。それ故に、中国の企業組織において、日本流あるいは西欧流の小集団理論を画一的に適用した場合、期待された効果は何も得られないことが十分予想される。

4. 労使関係の変化

前述したように、中国の企業はほとんど国营であるため、資本主義社会と同じ意味での労使関係が成立しにくい。そのため、管理職側と被管理職側との間に経営権に

関する問題があると考えられる。社会主義国家の原則として、社会のメンバーは全員が平等な関係にあると考えられるため、企業においても管理職につくものと管理される側との区別は、社会全体における分業の結果に過ぎないというタテマエが前面に出てくる。そのため、企業リーダーには、組織目標を達成するための賞与権は与えられるが、解雇、給料削減などの罰手段は付与されないのが通常である。したがって、企業従業員が管理側の命令に従わず、平等主義のタテマエを持ち出し、平然と対抗することがしばしば生じる。このような問題が生じた場合、管理側と管理される側の対立が、個人間の人間関係の問題にすり替えられることが多い。このような事態が生ずると、その対応策として、労働組合と企業リーダーとの対立的交渉よりも、それぞれの当事者に対して仲間、友人による説得が行われる。また、中国の企業における労働組合も一種の管理職であり、従業員の利益を代表する機関として、十分に機能していないのが現状である。この点は日本の企業の組合と似ているところがあるが、日本にみられるような労使強調路線は、中国ではまだ十分に実践されていない。

一方、経済改革の推進にともない、外国との合併企業、外資系企業が数多くなり、今まで経験したことのない労使対立が予想される。この問題に対して、労働組合の改革が要請されている。今まで中国の企業においては、労働組合役員は行政任命のみによって選ばれていたが、現在、民主的選挙により従業員の代表として選ばれることが多くみられるようになった。今後、企業における労働組合の位置づけがより明確にされ、組合が従業員の利益を代表して正当な賃金・労働条件などを要求できるようになるかどうか、労働組合の真価が問われる時代が到来するであろう。そして、労使の対立関係が表面化し、より激しくなり、その解決のための対応策を考えることが、今後の急務となろう。また、全員参加、一企業に一労働組合という現在のパターンにも変化が現れ、組合の分離・統合などの問題も生ずることが考えられる。労一使のみならず、労一労関係にも積極的に取り組む必要があると思われる。

上述したこと以外に、中国の企業の特徴として、給料・昇進などの男女平等主義があげられる。このことは、中国の夫婦共稼ぎの伝統にもつながるので、社会からは一般的に受け入れられていると思われる。しかし、企業の生産性が重視されるようになってから、最近、新入社員を選抜する際に、男女を差別する風潮が問題視され出した。特に、中小企業や個人経営企業では、タテマエの男女平等は企業の実態と程遠いものであると報道されている。また、夫婦共働きがもたらす夫婦別居や単身

赴任の問題が、中国社会における深刻な問題の一つとなっている。これらの問題は、中国社会全体のあり方と密接に関連しており、今後、どのような対策が取られるかは注目されるところである。

引 用 文 献

- 王 鋼 1988 Three strategies and their effects for organizational change in companies. *Chinese Journal of Applied Psychology*. 2, 38-44.
- 王 重鳴 1986a 責任制度システムの違いが原因帰属とパフォーマンスに及ぼす影響 応用心理学 2, 6-10.
- 王 重鳴 1986b コンピュータシステム開発における心理的要因について 応用心理学 3, 7-11.
- 王 重鳴 1987 企業コンピュータシステムの応用と心理的要因について 応用心理学 1, 18-21.
- 岡田臣弘 1982 実像の中国 有斐閣
- 管 連栄・魏 明庠・陳 永明 1985 A statistical analysis of monographs published in "Acta Psychologica Sinica", 1956-1984. 心理学報 3, 327-331.
- 寇 清雲・馮 長宇 1987 リーダー・グループの素質に関する研究 中国心理学会第6回大会発表論文集
- 許 百発 1988 Contrast threshold in identification of coloured light signals under different illuminating light. *Chinese Journal of Applied Psychology*. 1, 16-22.
- 金 文雄・朱 祖祥 1986 強背景照明における緑、赤、オレンジ色の明るさが信号識別に及ぼす影響 応用心理学 2, 28-30.
- 呉 劍明・朱 祖祥 1988 Relationship between VDT performance and luminance contrast at different levels of background luminance on screen. *Chinese Journal of Applied Psychology*. 1, 16-22.
- 呉 涼京 1986 企業リーダーの職務分析 応用心理学 3, 12-16.
- 呉 涼京 1987 管理職素質の測定へのアプローチ 中国心理学会第6回大会発表論文集
- 康 正峰・寥 萃 1987 紡績企業の人材不足の原因をさぐる 中国心理学会第6回大会発表論文集
- 朱 祖祥・呉 劍明 1987 端末CRTの明るさが視覚機能に及ぼす影響 心理学報 3.

中国産業心理学の現状と展望

- 朱 祖祥・張 丹彤・許 百尧・鄭 錫寧 1987 鉄道信号システムに関する工程心理学研究 中国心理学会第6回大会発表論文集
- 徐 聯倉 1986 Development in organizational behavior study in China. 心理学報 4, 343-348.
- 張 丹彤・朱 祖祥・鄭 錫寧・顔 来音 1986 異なる性質の照明条件下の識別の効果について 応用心理学 3, 19-24.
- 張 瑞昌・朱 祖祥・金 文雄 1986 3種類の照明光での dark 順応 応用心理学 4, 45-49.
- 松本一男 1987 中国人と日本人 サイマル出版会
- 楊 公俠・池 根興・王 鳳珍 1986 ディスプレーの信号の明るさの選択について 応用心理学 4, 41-44.
- 凌 文軫・陳 龍・王 登 1987 リーダーシップを測定する中国モデル化への試み 中国心理学会第6回大会発表論文集
- 林 明珠 1987 企業リーダーの創造性能力について 中国心理学会第6回大会発表論文集
- 盧 盛忠 1986 管理心理学における多様な評価ソースによる測定理論の応用について 応用心理学 2, 2-5.
- (平成元年1月30日受稿, 平成元年2月15日受理)