

文化與創意：心理學在設計上的應用

劉世南

摘要

此次演講將介紹本人近年所系統性探討之文化影響創意的機制。採多層次取向（個人、團體、組織、國家、歷史）系列研究，主要的研究主題有：（1）探討文化透過個人之性格、認知，及情緒而影響創意的機制，（2）文化影響團體創意的內容及歷程。（3）跨領域整合研究的促進機制，（4）研發機構之組織創新的發展與設計。（5）文化與創意產業的創新模型，（6）比較 120 國家之跨國整合分析中，指出影響國家創新系統的制度與文化因素，（7）從歷史宏觀分析中國創新的限制與發展。

1. 探討文化透過性格、認知，及情緒而影響創意的機制（個人層次）

矛盾增進創意的歷程。在 ” Middle Ground Approach to Paradox: Within- and Between- Culture Examination of the Creative Benefits of Paradoxical Frames.” (Journal of Personality and Social Psychology) (in press). (Impact Factor: 5.02), 我們考慮到中庸之道（middle ground）的文化認知，質疑西方研究指出矛盾框架（paradoxical framing）能增進創意表現的普遍性。提出高中庸取向的文化（例如台灣與新加坡，相對以色列）或個人，在矛盾促進創意的歷程中，將調節矛盾所引發的衝突感，進而激發解決衝突的心智努力而貢獻創意表現。本研究採用「文化內-間分析方法」(within- and between culture analysis)，同時考慮個人和文化的

中庸取向，作用於矛盾-衝突-創意歷程的關係。在五項跨國跨文化的研究結果，支持我們的理論。本研究的貢獻在於：(1) 提出完整中庸取向的矛盾理論，(2) 兼顧文化內與文化間差異而更清楚文化的作用，(3) 驗證矛盾促進創意的因果機制，指出複雜思維 (complex integration) 的解釋機制。本研究提供了利用矛盾的經驗來催化創造力的重要見解。

情緒影響創意的機制。為了澄清過去在 (正負向) 情緒影響創意的證據不一致，我們建立情緒如何影響創意的機制，尤其解釋在什麼條件下負面情緒反而會增進創意的表現。在 "The role of instrumental emotion regulation in the emotions - creativity link: How worries render individuals with high neuroticism more creativity" *Emotion* (2014) (Impact Factor: 3.88)" 的研究，我們於實際團體創意活動中進行三個實驗，並區分創作者的特質 (分為神經質與一般組)。研究結果顯示，具有焦慮傾向的神經質創作者，在壓力與焦慮情緒下反而有較佳的創意表現。本研究的貢獻：澄清了過去主張正向情緒有助於創意的說法，採工具性情緒調適以及動機取向的符合理論，提出解釋情緒影響創意的機制，亦即高神經質者 (防衛動機取向)，在負面的情緒狀態下 (與特質一致情緒)，達成目標與策略一致的線索 (regulatory fit)，因此更加投入創意而有較好的創意表現。

本研究受到國際媒體 (*Pacific Standard*, 2014, 6,26) 以題為："For Some, Worry Inspires Creativity" 專文，將這項突破的發現，稱作「伍迪艾倫效應」(Woody Allen effect)，肯定本研究貢獻自佛洛伊德理論以來對焦慮與創意的認識。雖然

在情緒與創意的研究，沒有直接探討文化的作用，然而，所提出動機取向的調節配適，建立創作者特性與任務條件的互動與配適動態機制，將有助於探討文化的幾種可能的影響途徑：例如動機取向的文化差異？社會情境對於正負向面情緒表達的鼓勵，都是未來具有潛力的研究議題。此外，進一步將研究應用於設計思考（Design Thinking）的創意問題解決歷程，觀察到由社會互動或作業困難所引發的情緒，在創意過程當中具有不同的發展機制和對於團體創意有不同的作用，目前以 ” Mood-Creativity Relationship in Groups: The Role of Equality in Idea Contribution in Temporal Mood Effects” 。

2. 文化影響團體創意的內容及歷程（團體層次）

文化影響團體創意的內容及歷程。本研究系與美國密西根大學合作，所進行的跨國跨文化研究，旨在探討東西方文化影響團體創意的差異。所發表 ” Situational salience of norms moderates cultural differences in the originality and usefulness of creative ideas generated or selected by teams, *Journal of Cross-Cultural Psychology* (in press). (Impact Factor: 1.93)” 的研究方法的創新特色，在於區分創意的內容（原創性與有用性），及創意的歷程（點子形成與選擇階段）。經由中美兩地分別進行的 72 組團體創意實驗。研究結果發現：東方文化在有用性表現較佳，而西方則在原創性較佳，這項文化差異在文化規範被激發時，即團體（相對個人）及選擇（相對產生）階段最為明顯。本研究的貢獻，指出文化影響團體創

意的時機與作用機制，澄清過去關於文化影響團體創意研究的不一致，支持「文化規範動態模型」。

此外，我們在 ” Culture and Group Processes (2013). Oxford University Press” 回顧研究中，完整的分析文化與團體創意的各種典型模型制，指出多元文化經驗對個人創意的影響，以及多元文化團體對於個人及團體創意的影響機制。該回顧研究，也進一步貢獻本人對跨領域研究的發展以及應用策略。

跨領域整合研究的促進機制。研究首先提出專業知識領域可視為文化：

“Professional and Disciplinary Cultures” (Culture Reexamined: Broadening Our Understanding of Social and Evolutionary Influences (2014, APA), 接著延續上述「文化影響團體創意的內容及歷程」，採跨領域即為跨文化的理解機制，探討跨領域整合研究的機制。在 “Culturally motivated challenges to innovations in integrative research: theory and solutions. Social Issues and Policy Review (2013).” 的回顧研究，係建立在本人與團隊過去在不同層次的系列實證研究，分別包括動眼追蹤實驗、研發機構的跨領域創新研究，而建立跨領域整合研究的理論模型。本研究的貢獻，在於提出干擾跨域合作的「知識中心主義」(intellectual centrism)，並且提出調節該中心主義的促進因素。最後提出了建立組織機構提升跨領整合研究的應用方法。本論文的成果，也被收錄在 SPSSI 國際智庫作為國家政策的參考。

3. 組織與產業的創新促進設計與文化影響（組織與產業層次）

組織創新變革的員工反應。本研究 “The role of Confucian Relationalism on employees’ responses to organizational change in Taiwan. AMJ Special Research Forum Workshop” 旨在研究東方文化如何影響員工面對組織創新變革的反應。我們整合工研院兩次大型組織變革（2002 年和 2012 年），以及台灣公立醫院制度改革（在 2002 年）。採壓力模型而提出雙途徑模型解釋，即信任管理中介組織正義影響員工的初級評估的「關係途徑」（將組織變革視為威脅或機會），而心理賦權中介工作重新設計影響員工次級評估的「任務途徑」（即員工是否有能力足夠應付組織變革）。本研究的貢獻，在於指出華人儒家關係主義文化在職場的實踐方式（即對主管的忠誠度和公私工作生活重疊），主要作用於關係而非任務途徑，並討論東方文化管理的人治法治意義，而更全面了解員工對組織創新的行為模型。

文化創意產業的創新機制。本研究係綜合文化與創意相互影響的動態發展，而探討文化創意產業的創新發展。在 ” Innovation in cultural and creative industries development. Handbook of Culture and Creativity: Creativity: Basic Processes and Applied Innovations (in press) Oxford University Press. Oxford. 2016.

“ 研究中，介紹各國文化與創意產業（CCI）發展的歷史演進，並指出現況所遭遇的挑戰以及未來趨勢中的新機會。接著，建立在有關文化與創意的前沿研究，本研究的貢獻在提出：（1）文化與創意互惠歷程；及（2）多元文化匯聚的創新機制作為論述架構，提出文創產業發展的主要議題，以及文創產業發展的挑戰與

趨勢中的解題方向。本研究亦示範理論與實踐可以建立的知識共創模式。本研究

後續針對 CCI 產業不同的個案分析，在 103-104 學院頂尖大學計畫支持下，編撰：

《創意產業現場：演進與再生》專書，作為創產之個案教學參考。

4. 國家創意與創新的制度和背景（國家與歷史層次）

中國創意與創新的制度和背景。本研究係在 MOR 國際高峰會議（MOR Frontiers Conference），與國際領導學者合著探討《中國創新的挑戰》：

“Institutional and cultural contexts of creativity and innovation in China. China’s Innovation Challenge: Overcoming the middle income trap . (2016) Cambridge University Press, UK.”。研究首先回顧了二十世紀七十年代中期以來中國經濟快速增長的主要驅動因素，並認為在 2030 年達到「中等收入陷阱」之前，需要技術進步以維持國家長期增長。接下來，我們討論中國提高激進創新能力的制度和文化的限制因素。根據我們對多國資料的分析，涵蓋 120 多個經濟體在廣泛創新產出（包括思想創造的流暢性，當地經濟影響，和新知識的全球吸收力，方面的近期績效），我們指出幾個主要的制度和因素可能會限制發展中國家的創新能力，尤其對中國擴大轉型創新能力。我們指出中國積極嘗試通過旨在提高中國大學質量（例如項目 211 和項目 985）以及雄心勃勃的全球人才招聘計劃（例如千人計劃）的項目來提高人力資本的質量。然而，我們的分析挑戰了這種主要依靠人力資本改善和全球人才招聘的智慧，作為促進轉型創新的戰略的不足。我

們研究的發現，了解中國擴大轉型創新能力的制度和文​​化制約因素，並認為有必要建立保護個人權利的制度和文​​化環境，遏​​制「群體中心主義」，鼓勵跨文​​化學習。

中國創新的歷史分析。在” *Historical and cultural obstacles to frame-breaking innovations in China. Management and Organization Review (in press) (Impact Factor: 3.28)*” 的研究，採取歷史分析為何中國未出現如歐美的工業革命，評論造成中國科技創新落後主要理由，也就是解開「李約瑟之謎」(Needham Puzzle)：

(1) 中國思想未能具備西方的科學方法；(2) 中國缺乏教育上的多元性以及組織的僥性；及(3) 中國缺乏對於外在世界的開放。本研究貢獻在於提出：(3) 中國並非不具科學方法，歷史上曾出現墨家邏輯與法家論證，而長期儒家倫理的保守大統社會，係因應環境威脅的文化反應，因而未能開放多元文化。(4) 同時，當代中國對於科技及人才的積極投資，顯示對於創新的追求，然而中國著重既有開發 (exploitation) 而非探索創新 (exploration)，係對創新價值同時強調有用性與原創性的文化觀點。這個歷史宏觀的研究結果，正支持本人在團體創意層次的實驗所發現的「創意規範」。因此，中國式的創新是文化的策略而非缺乏創新的能力。