



集体绘画权力/知识的整合过程研究

STUDY ON THE INTEGRATION PROCESS OF COLLECTIVE PAINTING POWER/KNOWLEDGE



本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇一九年八月

集体绘画权力/知识的整合过程研究

邓蕾

二〇一九年





集体绘画权力/知识的整合过程研究

STUDY THE INTEGRATION PROCESS OF COLLECTIVE PAINTING POWER/KNOWLEDGE



本独立研究报告提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇一九年八月
版权归正大管理学院所有

摘要

独立研究报告题目： 集体绘画权力/知识的整合过程研究
作者： 邓蕾
导师： 陈晁教授
学位名称： 工商管理硕士学位
专业名称： 工商管理专业（中文体系）
学年： 二〇一九年

知识于当下信息全球化，互联网信息繁荣时代的社会背景下，不仅是和人才、资本、土地相并列的社会生产资源之一，而是继土地、资本、劳动力、企业家才能的生产力之外的一大最具意义的资源生产要素。彼得·德鲁克也提到：“在新的经济体内，其独到之处，正在于知识是资源的本身，而非仅是资源的一种。”与此同时知识转移过程是为了通过知识共享和积极知识整合的运用，让知识创造价值，这是一个知识创造的动态推进过程，这个过程是知识权力的一种构建力，是一种约束，也是一种话语权的争夺。本文将聚焦资源基础观中知识基础观的知识权力理论做为指导，针对集体绘画创作访谈内容研究集体绘画创作情景下的知识传送方与知识接收方之间的知识转移过程中的权力角逐冲突，一方面为集体绘画创作在知识管理中的知识转移内容做一个补充，另一方面为集体绘画创作实践提供一定的合作前预知与合作过程指导。

关键词：集体绘画创作 知识整合 知识权力 知识传送方 过程

ABSTRACT

Title: Study on The Integration Process of Collection Painting Power/Knowledge
Author: Lei Deng
Advisor: Asst.Prof. Dr. Ao Chen
Degree: Master of Business Administration
Major: Business Administration (Chinese Program)
Academic Year: 2019

Under the social background of information globalization and Internet information prosperity, knowledge is not one of the social production resources juxtaposed with talent, capital and land, but one of the most significant factors of resource production besides the productivity of land, capital, labor force and entrepreneur talent. Peter Drucker also said: "in the new economy, its uniqueness is that knowledge is the resource itself, not just a kind of resource." At the same time, the process of knowledge transfer is to make knowledge create value through the use of knowledge sharing and positive knowledge integration. This process is a dynamic process of knowledge creation. This process is a kind of construction power of knowledge power, is a kind of constraint, but also a kind of competition for right of speech. This paper focuses on the theory of knowledge power in the view of resource basis, and studies the conflict of power in the process of knowledge transfer between knowledge sender and knowledge sender in the context of collective painting creation according to the interview content of collective painting creation. On the one hand, it complements the knowledge transfer content of collective painting creation in knowledge management. On the other hand, it provides certain pre-prediction and cooperative process guidance for the practice of collective painting creation.

Keywords: Collective Painting Creation Knowledge Integration Knowledge Power Knowledge Transfer Party Process

目录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目录.....	III
表格目录.....	VII
图片目录.....	XIII
第一章 引言.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究意义.....	3
1.3.1 理论意义.....	3
1.3.2 实践意义.....	4
1.4 研究框架.....	5
1.5 章节结构.....	6
第二章 文献综述.....	7
2.1 知识分享.....	7
2.1.1 知识的概念.....	7
2.1.2 知识的分类.....	7
2.1.3 知识转移的概念.....	8
2.1.4 知识转移的相关研究.....	9
2.1.5 知识转移研究评述.....	12
2.2 知识权力.....	12
2.2.1 知识权力的概念.....	12
2.2.2 资源基础观对知识权力的影响.....	13

目录（续）

2.2.3 福柯的权力观.....	14
2.2.4 知识权力的其他相关研究.....	15
2.2.5 知识权力与知识冲突.....	16
2.2.6 知识权力研究评述.....	18
2.3 文献述评.....	19
2.4 研究问题.....	19
第三章 研究方法.....	20
3.1 研究设计.....	20
3.2 研究范围和研究对象.....	20
3.3 文献研究法.....	21
3.4 半结构式访谈法.....	21
3.5 三段式编码分析法.....	21
第四章 集体绘画创作团队内部的知识转移过程.....	23
4.1 集体绘画创作.....	23
4.2 访谈资料的整理与概念发掘.....	23
4.3 开放式编码.....	25
4.4 主轴编码分析.....	78
4.4.1 团队关系.....	78
4.4.2 冲突.....	79
4.4.3 协调.....	81
4.4.4 权力.....	82
4.4.5 过程.....	82
4.4.6 目标.....	83
4.4.7 领导力.....	83
4.5 选择编码分析.....	86

目录 (续)

4.5.1 主题性集体绘画创作知识转移过程.....	87
4.5.2 开放式集体绘画创作知识转移过程.....	96
第五章 集体绘画创作团队内部知识权力冲突关系.....	105
5.1 知识权力与任务目的关系.....	105
5.2 集体绘画创作团队内部关系与知识权力关系.....	105
5.3 集体绘画创作过程中的知识权力与个人实现冲突关系.....	106
5.4 集体绘画创作过程中的知识权力与观念差异冲突关系.....	106
5.5 集体绘画创作过程中的知识权力与默契冲突关系.....	106
5.6 集体绘画创作过程中的知识权力与个性冲突关系.....	106
第六章 结论与展望.....	108
6.1 研究结论.....	108
6.1.1 知识传送方之间的指向性知识权力.....	108
6.1.2 知识权力与个人实现.....	109
6.1.3 知识权力与默契.....	109
6.1.4 知识权力与观念差异.....	110
6.1.5 个性影响知识权力.....	110
6.2 研究不足与展望.....	110
参考文献.....	111
附录 A.....	116
附录 B.....	117
附录 C.....	118
附录 D.....	128
致谢.....	144
声明.....	145

目录 (续)

个人简历.....	146
-----------	-----



表格目录

表 3.1	受访者基本信息.....	21
表 4.1	原始语句与对应概念的资料记录清单表.....	24
表 4.2	原始语句与对应概念编码表.....	26
表 4.3	原始语句与对应概念编码表.....	26
表 4.4	原始语句与对应概念编码表.....	27
表 4.5	原始语句与对应概念编码表.....	27
表 4.6	原始语句与对应概念编码表.....	28
表 4.7	原始语句与对应概念编码表.....	28
表 4.8	原始语句与对应概念编码表.....	29
表 4.9	原始语句与对应概念编码表.....	29
表 4.10	原始语句与对应概念编码表.....	30
表 4.11	原始语句与对应概念编码表.....	30
表 4.12	原始语句与对应概念编码表.....	31
表 4.13	原始语句与对应概念编码表.....	31
表 4.14	原始语句与对应概念编码表.....	32
表 4.15	原始语句与对应概念编码表.....	32
表 4.16	原始语句与对应概念编码表.....	33
表 4.17	原始语句与对应概念编码表.....	33
表 4.18	原始语句与对应概念编码表.....	34
表 4.19	原始语句与对应概念编码表.....	34
表 4.20	原始语句与对应概念编码表.....	35
表 4.21	原始语句与对应概念编码表.....	35
表 4.22	原始语句与对应概念编码表.....	35
表 4.23	原始语句与对应概念编码表.....	36

表格目录 (续)

表 4.24	原始语句与对应概念编码表.....	36
表 4.25	原始语句与对应概念编码表.....	37
表 4.26	原始语句与对应概念编码表.....	37
表 4.27	原始语句与对应概念编码表.....	38
表 4.28	原始语句与对应概念编码表.....	38
表 4.29	原始语句与对应概念编码表.....	38
表 4.30	原始语句与对应概念编码表.....	39
表 4.31	原始语句与对应概念编码表.....	39
表 4.32	原始语句与对应概念编码表.....	40
表 4.33	原始语句与对应概念编码表.....	40
表 4.34	原始语句与对应概念编码表.....	41
表 4.35	原始语句与对应概念编码表.....	41
表 4.36	原始语句与对应概念编码表.....	42
表 4.37	原始语句与对应概念编码表.....	42
表 4.38	原始语句与对应概念编码表.....	43
表 4.39	原始语句与对应概念编码表.....	43
表 4.40	原始语句与对应概念编码表.....	44
表 4.41	原始语句与对应概念编码表.....	44
表 4.42	原始语句与对应概念编码表.....	44
表 4.43	原始语句与对应概念编码表.....	45
表 4.44	原始语句与对应概念编码表.....	45
表 4.45	原始语句与对应概念编码表.....	46
表 4.46	原始语句与对应概念编码表.....	46
表 4.47	原始语句与对应概念编码表.....	46

表格目录 (续)

表 4.48	原始语句与对应概念编码表.....	47
表 4.49	原始语句与对应概念编码表.....	47
表 4.50	原始语句与对应概念编码表.....	47
表 4.51	原始语句与对应概念编码表.....	48
表 4.52	原始语句与对应概念编码表.....	48
表 4.53	原始语句与对应概念编码表.....	49
表 4.54	原始语句与对应概念编码表.....	49
表 4.55	原始语句与对应概念编码表.....	50
表 4.56	原始语句与对应概念编码表.....	50
表 4.57	原始语句与对应概念编码表.....	51
表 4.58	原始语句与对应概念编码表.....	51
表 4.59	原始语句与对应概念编码表.....	52
表 4.60	原始语句与对应概念编码表.....	52
表 4.61	原始语句与对应概念编码表.....	53
表 4.62	原始语句与对应概念编码表.....	53
表 4.63	原始语句与对应概念编码表.....	53
表 4.64	原始语句与对应概念编码表.....	54
表 4.65	原始语句与对应概念编码表.....	54
表 4.66	原始语句与对应概念编码表.....	54
表 4.67	原始语句与对应概念编码表.....	55
表 4.68	原始语句与对应概念编码表.....	55
表 4.69	原始语句与对应概念编码表.....	56
表 4.70	原始语句与对应概念编码表.....	56
表 4.71	原始语句与对应概念编码表.....	56

表格目录（续）

表 4.72	原始语句与对应概念编码表.....	57
表 4.73	原始语句与对应概念编码表.....	57
表 4.74	原始语句与对应概念编码表.....	57
表 4.75	原始语句与对应概念编码表.....	58
表 4.76	原始语句与对应概念编码表.....	58
表 4.77	原始语句与对应概念编码表.....	59
表 4.78	原始语句与对应概念编码表.....	59
表 4.79	原始语句与对应概念编码表.....	60
表 4.80	原始语句与对应概念编码表.....	60
表 4.81	原始语句与对应概念编码表.....	60
表 4.82	原始语句与对应概念编码表.....	61
表 4.83	原始语句与对应概念编码表.....	61
表 4.84	原始语句与对应概念编码表.....	62
表 4.85	原始语句与对应概念编码表.....	62
表 4.86	原始语句与对应概念编码表.....	62
表 4.87	原始语句与对应概念编码表.....	63
表 4.88	原始语句与对应概念编码表.....	63
表 4.89	原始语句与对应概念编码表.....	63
表 4.90	原始语句与对应概念编码表.....	64
表 4.91	原始语句与对应概念编码表.....	64
表 4.92	原始语句与对应概念编码表.....	65
表 4.93	原始语句与对应概念编码表.....	65
表 4.94	原始语句与对应概念编码表.....	66
表 4.95	原始语句与对应概念编码表.....	66

表格目录 (续)

表 4.96	原始语句与对应概念编码表.....	67
表 4.97	原始语句与对应概念编码表.....	67
表 4.98	原始语句与对应概念编码表.....	67
表 4.99	原始语句与对应概念编码表.....	68
表 4.100	原始语句与对应概念编码表.....	68
表 4.101	原始语句与对应概念编码表.....	69
表 4.102	原始语句与对应概念编码表.....	69
表 4.103	原始语句与对应概念编码表.....	70
表 4.104	原始语句与对应概念编码表.....	70
表 4.105	原始语句与对应概念编码表.....	71
表 4.106	原始语句与对应概念编码表.....	71
表 4.107	原始语句与对应概念编码表.....	71
表 4.108	原始语句与对应概念编码表.....	72
表 4.109	原始语句与对应概念编码表.....	72
表 4.110	原始语句与对应概念编码表.....	73
表 4.111	原始语句与对应概念编码表.....	73
表 4.112	原始语句与对应概念编码表.....	74
表 4.113	原始语句与对应概念编码表.....	74
表 4.114	原始语句与对应概念编码表.....	75
表 4.115	原始语句与对应概念编码表.....	75
表 4.116	原始语句与对应概念编码表.....	76
表 4.117	原始语句与对应概念编码表.....	76
表 4.118	原始语句与对应概念编码表.....	77
表 4.119	原始语句与对应概念编码表.....	77

表格目录（续）

表 4.120 原始语句与对应概念编码表.....	78
表 4.121 范畴与概念编码表.....	79
表 4.122 范畴与概念编码表.....	80
表 4.123 范畴与概念编码表.....	82
表 4.124 范畴与概念编码表.....	82
表 4.125 范畴与概念编码表.....	83
表 4.126 范畴与概念编码表.....	83
表 4.127 范畴与概念编码表.....	84
表 4.128 范畴与概念编码表.....	84
表 4.129 范畴与概念编码表.....	87
表 4.130 范畴与概念编码表.....	88
表 4.131 范畴与概念编码表.....	89
表 4.132 范畴与概念编码表.....	92
表 4.133 范畴与概念编码表.....	94
表 4.134 范畴与概念编码表.....	95
表 4.135 范畴与概念编码表.....	97
表 4.136 范畴与概念编码表.....	100
表 4.137 范畴与概念编码表.....	102
表 4.138 范畴与概念编码表.....	103
表 5.1 集体绘画创作团队内部知识权力关系与命题表.....	107

图片目录

图 1.1 框架结构图.....	5
图 2.1 知识转移模型.....	9
图 2.2 内部知识转移的过程.....	11
图 4.1 集体绘画创作团队内部知识转移过程影响因素模型.....	86
图 4.2 主题性集体创作过程.....	96
图 4.3 开放式集体创作过程.....	104



第一章 引言

1.1 研究背景

“知识管理”自1996年世界经济合作与发展组织（OECD）提出“以知识为基础的经济（Knowledge-based Economy）”这一概念后，成为了继土地、资本、劳动力、企业家才能的一大生产力要素。彼得·德鲁克也提到：“在新的经济体内，知识并不是和人才、资本、土地相并列的社会生产资源之一，而是唯一有意义的资源，其独到之处，正在于知识是资源的本身，而非仅是资源的一种（张润彤引用,2002:7。）”知识被看作是竞争优势的来源以及权力（Hezmann, 2011; Toffler, 1990; SVEby, 1997）。根据福柯（1977:52）：“不可能在没有知识的情况下行使权力”。于当下信息全球化，知识经济、互联网信息繁荣时代社会背景下，社会各个方面的发展与创新已经不仅仅取决于技术、资源、资本、数量与规模带来的推进。知识创新生产力才是所有行业的重要战略需求，同时在艺术方面的知识创新自然也是未来市场不可取代的一面。这些创新都是知识与权力的生成，是有效积累与知识应用的过程与结果，有效的知识积累及知识应用过程是：1、是知识转移过程与知识整合过程；2、是个体知识和集体知识相互作用关系过程；3、是知识传送方与知识接收方之间，知识发生碰撞和互相协调的合作过程。这些过程既复杂又凸显重要，是完成知识积累与应用的关键因素也是关键过程。基于此，做为一种艺术知识创新中的重要创新组成形式——“集体绘画创作”，在这个集体绘画创作团队中每个创作者都是独立的知识拥有者，他们将个人的知识与集体之间的知识进行协调合作，合作过程中他们为在作品中争取话语权而进行角逐，最终他们在知识转移过程和知识整合过程中个人知识是如何与集体知识对话的，作为知识传送方怎么与其他知识接收方来互相争取在作品中更多话语权的，最终是谁妥协了谁，这些过程内容是推进过程还是阻碍过程，这些都将成为推动创作过程和影响创作成果的关键因素。

集体绘画创作现象在美术史上由来已久，在西方，集体绘画创作以三种形式出现，一种是以苏联、东德等社会主义国家的政治宣传方式，二是宗教祭坛或天顶壁画；三是作为商业用途的宣传和社区的互动；在中国，美术史中称之为“合笔画”。这种绘画方式，最早是源于民间画师的集体创作，于五代南唐建立画院开始得到继承与发展，比较具影响力的是北宋徽宗时期，翰林画院施行皇帝审稿制下的作品《瑞鹤图》等；在17-18世纪的清代宫廷，这种集体绘画形式最为盛行，如《康熙南巡图》、清乾隆帝命金昆等十余位宫廷画家画的《大阅图》；新中国建立后，由文

化机构、协会、画院等组织的主题性创作，以及 2009 年实施的“国家重大历史题材美术创作工程”、“中华文明历史题材美术创作工程”也都是集体绘画的合作创作形式。（曾莎,2017）

近现代艺术生产和艺术市场，无论是在隐性知识方面的师徒传承方式还是在显性的艺术传播上，集体绘画创作这种艺术表现形式都在视觉性、专业性的发展等方面涉足了比以往更加多元化的知识领域。这种集体绘画创作形式产生的艺术作品涉及并已深入艺术传播、教育、专业性和商业性以及社会文化功能等方面。但对于集体绘画创作形式的研究比较少见。

1.2 研究目的

没有个人思考，就没有集体知识这样的东西 (Descartes 在“Nonaka”和“Takeuchi”中引用，1995)，知识起源于个人，并存在于个人的头脑中 (Polanyi, 1998)。同样，根据 Nonaka 和 Takeuchi (Nonaka, Takeuchi, 1995) 的说法，知识由个人创造，而一个组织没有个人就无法创造知识，这是一个个体构建群体的过程。个人知识在通过自我认知、积累、转化和交互过程后又扩展到群体层面的知识交互，再由群体的知识扩散到个体的知识转移过程。这样的过程就是个人与集体的知识转换的过程，是互相联系、互相作用的过程。也就是说，有效的集体合作必定会涉及组织中个人知识与集体知识转移的过程和知识整合的过程。

绘画艺术创作大部分以个体形式出现，一直以来是一种独立的研究行为，是自我意识占主导的内部知识转化和知识呈现方式。艺术创作寻求的是个性、是与别人不一样的表达方式与独特的知识传递符号，特别是个体绘画创作，更多的是自我的认知和意识在作品中的显性表达，虽然在知识的吸收与积累方面是要通过情景、外部认知、知识体系架构等知识网络来构建，但在个体绘画创作中是一个完全自我认知、知识，内协调、内循环的过程；整个知识整合是一个极其个体的行为，不存在团队的合作情况，也就不存在与他人形成知识碰撞、协调、共享的问题。正是由于艺术创作强调自我与个性的特点，其存在着显著的知识独立性，形成了绘画创作者在集体创作合作时会出现惯于实现自我而隐藏知识的矛盾状态，这意味着知识传送方彼此之间的知识转移过程必将是一个复杂的过程，与此同时，在集体绘画创作中，知识发送方与接收方之间的创新合作过程，是通过互动中发生的多次、多种冲突过程来激发潜在的隐性知识及经验来达成共识，形成有效知识整合结果的创作活动。即知识形成 $1+1=2$ ，或 $1+1>2$ 的正面积积极整合的结果。在所有的团队合作中，知识转移与整合过程也并不是一次就能发挥到最有效、最佳状态的。只要存在 2 个知识源就必将出现两种知识的不同，两种或多种不相同的知识在一起进行知识转移

就可能产生一种基于知识不同而触发的知识冲突，冲突的结果可能会趋向正面冲突形成“创造性冲突”，同时这种过程的冲突发生亦是知识发送方之间话语权的争夺。这种权力争夺过程也可能会造成负面的效果形成“混乱性冲突”。即知识冲突导致团队中的知识偏见以及知识获取和转移的迟滞、知识共享的困难,以至于降低集体成果的理想状态，甚至导致合作失败。

知识转移和整合过程最终会朝哪个方向发展,关键是知识转移过程内容,只有深入分析知识转移过程的每一个具体的环节,把握其内在规律,才可以使知识冲突趋向良性发展，以上已有的理论和认知都缺少对知识整合过程中，知识发送方与知识接收方之间的知识交互、组织、碰撞，协调、整合等现象及过程的描述与研究。所以本文就是从知识转移和知识整合的视角，基于集体绘画创作情景下对合作中知识发送双方（多方）之间的知识转移与整合过程的内容进行细致的探索将其进行描述，并做理论性的总结。

1.3 研究意义

知识拥有者的认知与观念等方面的矛盾与冲突对于团队合作及最终成果的影响是必然的，这个过程中产生矛盾与冲突的原因是复杂的，进行协调和整合的内容也相应繁琐。创作团队想要通过顺利的沟通与协调来达到共同产出的最终目的，就要了解合作过程中会遇到的各种影响因素，并正视过程中存在的一切知识角逐因素，特别是知识权力冲突。同时创新团队的实践者们是否能准确的预知、识别和整合这些知识转移过程中存在的因素，都成为便于找到各个知识传送方之间的合作平衡方法，达到合作共识的最佳状态的强力中介因素。因此，研究创作团队内部各个知识传送者之间的知识交流、知识矛盾与冲突，妥协与整合等等的过程对于形成最终成果具有重大意义。

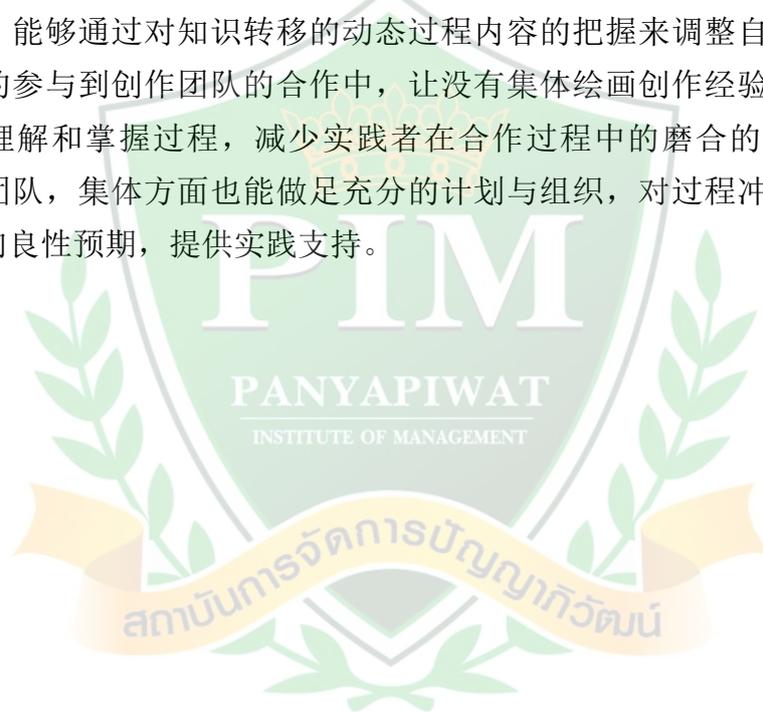
1.3.1 理论意义

学术界目前并没有针对集体绘画创作这一情境对知识管理相关的知识转移过程中知识矛盾、知识冲突、知识共享的理论研究内容，已知的在集体艺术创作知识转移方面的研究也是知识传送方与知识接收方，即创作者与观众基于作品的知识交流与情感认知体验的研究；团队知识转移方面的研究主要以团队与团队、组织与组织之间的知识转移研究。并没有就绘画创作团体合作形式中创作者之间（知识发送方与接收方之间的）知识互动过程的研究。本论文针对了绘画这一情境，对集体绘画创作团队内部知识发送方之间的知识转移过程进行深入的描述性研究。

本文将知识转移、知识矛盾、知识权力与冲突、知识共享这些理论从知识发送方与知识接收方的角度在绘画情境领域中的研究推进进一步，本文的研究内容使得对知识转移过程的探索得到进一步的完善，有助于未来展开更加深入的研究。

1.3.2 实践意义

以往的集体绘画创作合作，创作者之间都是凭着经验来进行创作合作与协调，没有将这个合作过程中已知的和可能会出现的影响因素详细的整理出来形成借鉴与指导，本研究将通过对集体绘画创作的知识传送方彼此合作过程中知识转移内容进行整理；并促进此类合作的长期延续，达到更深层次的合作需求。作为个人，让实践者在集体绘画的合作前，通过本研究能提前预知知识转移过程中出现的问题及其影响因素，能够通过对知识转移的动态过程内容的把握来调整自身，做好预期准备便于更好的参与到创作团队的合作中，让没有集体绘画创作经验的实践者能够从本研究中来理解和掌握过程，减少实践者在合作过程中的磨合的时间成本和人力成本。作为团队，集体方面也能做足充分的计划与组织，对过程冲突形成有效壁垒，将冲突推向良性预期，提供实践支持。



1.4 研究框架

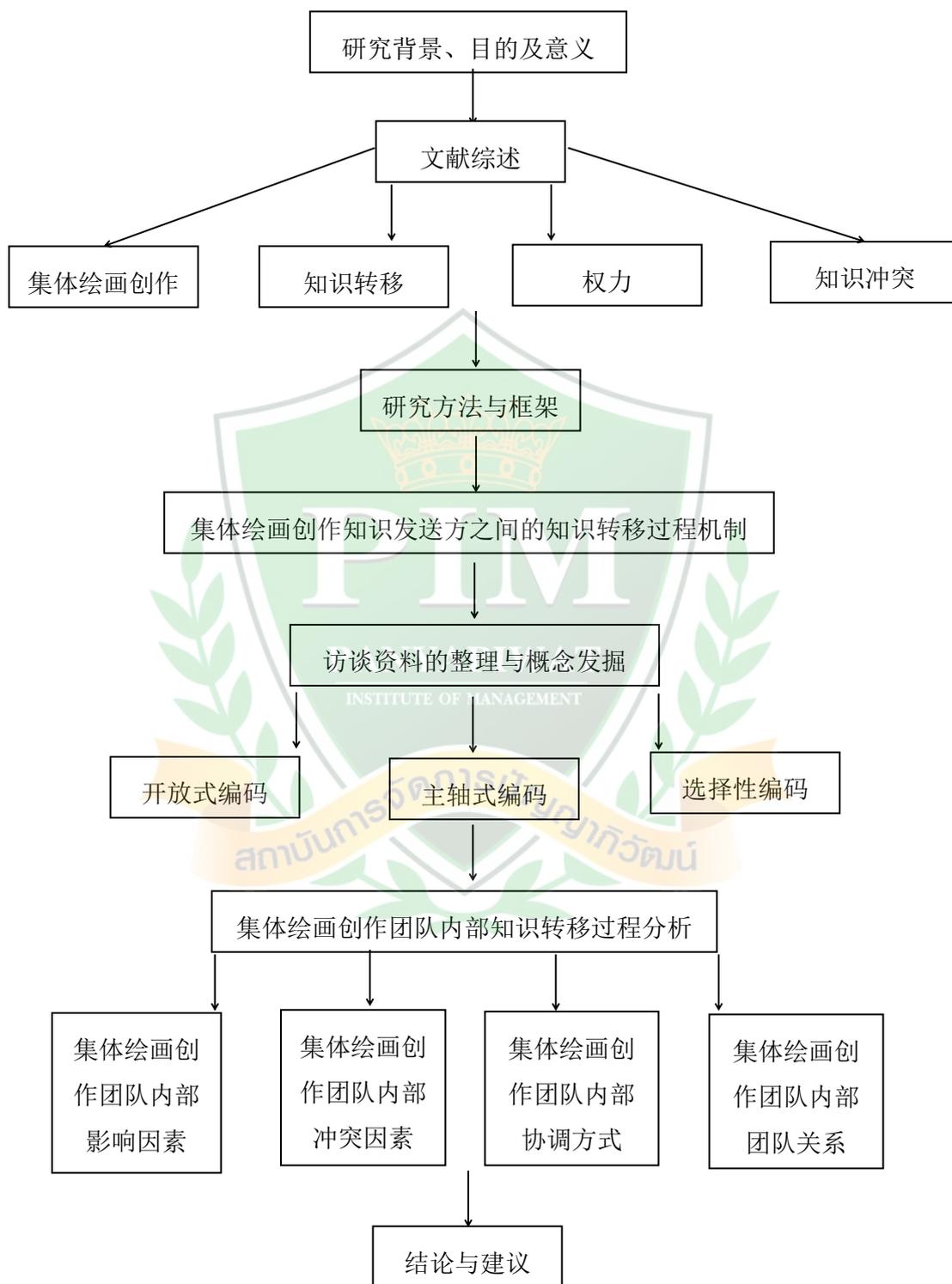


图 1.1 框架结构图

1.5 章节结构

本论文研究结构分为六章

第一章：引言。介绍本论文的研究背景、研究目的和研究意义。

第二章：文献综述。国内外相关文献研究综述。通过查阅国内外相关文献，对集体绘画创作知识转移、知识整合及知识权力与知识冲突进行国内外相关研究成果综述。

第三章：研究方法和研究框架。阐述本文的研究方法和的基本框架。可以清晰了解本文的写作内容和结构

第四章：以有集体绘画创作经验的创作者为研究对象，对创作者作为知识传送者，彼此合作过程进行分析。通过访谈调查了解知识传送者与知识传送者之间知识转移的模式，彼此知识权力的角逐过程的内容，及知识冲突发生及最终达成一致的过程进行分析。对访谈内容进行三段式编码分析做为支撑，发现知识传送者之间知识转移与整合过程的内容及形式。

第五章：根据第四章发现的问题，对集体绘画创作中知识传送者之间影响知识转移及知识整合过程的知识权力和冲突关系进行命题。

第六章：结论和展望。进行整理与分析提出在集体绘画创作中知识传送者之间的知识权力及冲突，同时指出研究的不足及未来研究的展望。



第二章 文献综述

2.1 知识分享

2.1.1 知识的概念

知识发展到今天，学者们有着多种视角的针对知识的认知：1、知识是一种可以满足实践和组织需要的思想观点；2、知识是一种可以被存储和控制的对象（Carlsson et al.,1996; Mc Queen,1998; Zack,1998）；3、知识是一种主要以专业技能应用的认知和行动的过程（Carlsson et al.,1996; Mc Queen,1998; Zack,1998）；4、知识是一种通过组织存储将其组织起来能够检索获取信息的条件；5、知识是一种影响未来的潜在能力（Carlsson et al.,1996）。(Watson, 1999)基于以上理论认为知识除了是行动的能力也是一种应用的能力，可以通过学习和经验获得的能力。Tuomi(1999)认为知识是已存在的，然后被阐明、被表达并被构建成为知识。知识就是一种通过认识、发现和学习过程可以被存储和检索的有动态发生能力的存在。6、知识是一种权力。知识的拥有和构建话语的作用使知识成为一种制约和控制的工具和解放的工具，即知识就是权力。一方面知识作为一种理想、社会、组织的观念构建使知识作用成为一种管理的权力（Martin, et al.,1998）。另一方面知识让知识拥有者享有了自主权（Drucker,1993），让知识权力不只是一种控制（Ezzamel, Willmott, 1998; Sewell, 1998）而是一种话语权，是一种由知识形成的，在控制、管理之前必须先知道的。知识是形成权力和控制的手段，话语权是知识和权力的表现，知识和权力不可分割。（Michel Foucault, 1983）。

通过以上学术观点来看，知识具备可以存储为数据、信息并能够从中获得经验的要点，是个人和团队彼此能够被接收和理解的阐明表达方式。这些知识必须通过学习和运用才能产生价值，并且是一个动态的行为过程。知识是一种无形的资产，知识意味着产生、组织、存储、转让和有效的知识使用，能够通过这个知识转移和整合的过程带来竞争优势与价值的创造，与此同时是具有构建、管理、控制力的权力，是一种探索和创造，也是一种约束（Miler, Leary,1987）。

2.1.2 知识的分类

Nonaka(1994)将知识分为两大类，并被广泛运用，一类是显性知识（*explicit-knowledge*），另一个是隐性知识（*tacit-knowledge*）。显性知识能够通过符号、编码、语言、文字的形式来阐明。隐性知识则是思维模式、信仰、观点、习惯和技能、技术等，必须要在具体的情景下通过交流、观察、练习来获得的经验。同时知

识还分个体知识和集体知识，个体知识是存在于个体本身的知识，而集体知识是多个个体知识汇聚共同创造，并存在于集体中的知识。个体和集体知识都拥有显性知识和隐性知识，两种知识相互依赖互相联系循环叠加。而知识管理就是重在集体、团队的知识整合，而在这个知识整合过程中显性知识和隐性知识的捕获与运用都是知识创造的关键整合因素。

还有学者认为知识可以分为 1、陈述性“知道是什么-What”（Noran Norton,1998. Maryam,A.D.E.L,2001.引用）；2、程序化“知道怎样-How”；3、因果性“知道为什么-Why”因果关系是互相关，而不是单向的，阻止了诸如社会或技术需要的微型因果关系(Orlikowski, 1992; Orlikowski&Rosey, 1991. Maryam,A.D.E.L,2001.引用)。相关同时存在作用于相同现象的相反作用力(Baxter 和 Montgomery, 1996;)；4、条件性“知道何时-When”在 Cook 和 Brown(1999)的研究中，时间问题反映了在实践中认识论。时间条件和“知道是什么”之间是一个两重结构（Orlikowski, 1992; Penland, 1995; ）；5、关系性“知道何关系-End”（Zack,1998），在认识论让知识不局限在一种客观、僵化的状态，而是一种可用性和行动网（Star&Ruhleder,1996:112），从而与行为和结构有了联系。

2.1.3 知识转移的概念

知识转移的思想最早是美国技术和创新管理学家 Teece 于 1977 年提出的。(Teece D,1977)在这里 Teece 是站在帮助企业进行知识技术的积累与扩散角度去定义知识转移的。从 Teece 提出这一概念后，众多学者、也开始将知识转移的研究作为重要对象。在概念的理解上，知识转移是一个知识共享、传递、吸收、利用的过程。这个理论的基础来自于 Krone 等的信息理论。该理论将知识流动的主要因素归纳为:来源方、接收方、知识、渠道、编码、解码等,指出知识转移是知识的来源方与知识的接收方之间组织知识的双方交换过程（Maryam Alavi Dorothy E.Leidner2012）。知识管理中的重要过程就是知识转移。这种转移发生在多个层面上，有个体间的知识转移，个人到显性知识源的转移，个人到团队的转移。团队内部的知识转移，团队与团队的知识转移和团队到组织的知识转移。

知识转移首先是对知识的共享，知识共享可以通过人与人、面对面的交流来进行，也可以通过知识库搜索、通讯方式、文本文档、查阅文献等方式进行；知识的吸收表现为将别人的知识转化为自己的知识，或是将其他组织的知识成功地应用到自己的组织中。从知识转移的主客体来看，知识转移可以分为人与人、人与组织、组织与组织之间的知识转移；从知识主体的角度来讲，知识转移可以分为显性知识转移和隐性知识转移。

2.1.4 知识转移的相关研究

知识转移核心的来源是团队内部知识被分享、扩充、放大、证实、创造（Nonaka, 1994）的个人知识认知与社会协同的过程。这个过程是显性知识和隐性知识的动态相互作用并伴随个人与集体之间螺旋式增长的知识流动。（Nonaka, 1991）将这种螺旋模式归纳为社会化、内化和整合后外化。用 SECI 模型显示团队内部知识转移有 4 种知识转换模式：（1）从隐性到隐性。通过观察、模仿、实践将知识传送方隐性知识变成了接收方隐性知识的一部分。知识传送方→知识接受方（2）从显性到显性。将零散的显性知识进行整合。知识传送方→知识接受方（3）从隐性到显性。知识传送方将隐性知识用过显性知识表达出来, 并且生成可以分享的知识在组织中扩散。知识传送方→知识显性呈现（4）从显性到隐性。当新的显性知识在整个组织中被分享时, 其他的知识接收方会将知识进行内在化, 也就是他们用它们来拓宽和重新构建自己的隐性知识（Nonaka I, 1991）知识显性呈现→知识接受方。

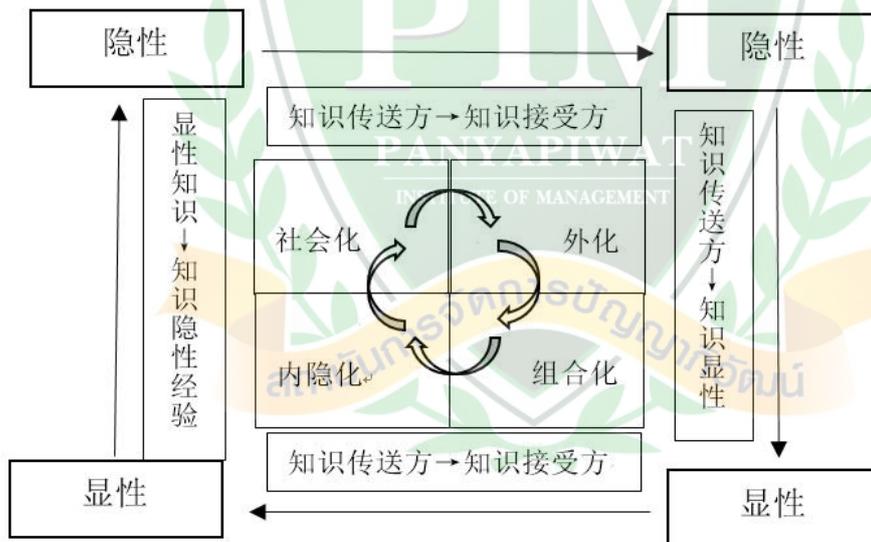


图 2.1 知识转移模型

知识转移过程是知识通过显性和隐性的循环叠加转移过程实现的，这个过程也是知识创新的过程。是知识传送方与知识接收方积极整合的过程。但是另一方面知识转移过程也会伴随信息的丢失或误读的可能性。

显性知识在转移过程中知识接收方对知识是具有认知主观性和分散性的，通常知识的转移是为了将效用知识向接收方转移。然而，这并非一个简单的过程，如果知识转移时通过提供检索知识管理平台，那么是不会知道接收方想要知道什么，也不知道他们在定位和检索组织内知识的系统漏洞（Hubert,1989）。在知识转移过程

中知识发送方与知识接收方主要通过沟通过程和信息流让知识在组织内转移。由此 Gupta 和 Govindarajan (2000) 归纳了 5 知识的影响因素：(1) 源头知识的感知价值；(2) 知识发送方的分享意愿；(3) 传输渠道；(4) 接收方的获取知识的意愿；(5) 接收方的获取、吸收知识的能力和使用的知识的能力 (Cohen and Levinthal, 1990)。这里接收方接收知识的能力是一个知识接收方的知识再创造过程，这就依赖于知识接收方对接收的知识认知能力 (Vance and Eynon, 1998)。

美国沃顿商学院教授 Szulansk 等人认为,知识转移是在一定的情境中,从知识的发送方到接收方的信息传播过程,其过程分为 4 个阶段:第一阶段是开始阶段,建立接收方想要获取的一定情景中的知识;第二阶段是实施阶段,主要是知识发送方与知识接收方通过合适的情景建立沟通传输渠道,发送方对转移的知识进行整合,以适应接收方的需要;第三阶段是调整阶段,主要是知识发送方与知识接收方对转移的知识的补充和调整,来达到相应情景的知识需求;第四阶段是整合阶段,主要是接收方通过相应选择整理,使转移知识成为自身知识的一部分。Vit, I Aibon 等人提出的知识转移分析框架包括 4 个核心要素:一是转移主体,知识转移主体可以是个人也可以是组织;二是转移情境,从组织层面看,知识转移的组织情境可以分为两类,即组织内情境和组织外情境;三是转移内容,指被转移的数据、信息或知识内容;四是转移媒介;是用于转移数据和信息的任何一种方法。Sue Newell 等人认为,知识转移是对组织中个人或群体创造的知识的再利用过程。Davenport 和 Prusakren 认为知识转移是把知识从知识源转移到组织其他人或部门的过程(苏延云. 2006:194-195.)。经济合作发展组织(OECD)认为,知识转移是专业知识在人与人之间的传播过程,通过知识转移,组织可以有效提高人力资源水平并进而获得竞争优势。南希·M·狄克逊在《共有知识—企业共享知识的方法》一书中从知识再利用角度把知识转移描述为:让存在于组织一个部门的知识应用到组织其他部门中的过程(南希.M.王书贵译, 2002)。董小英(2002:28-35)从扩展知识价值的角度认为,知识转移是把实践证明有效的知识或技能应用到不同的环境中,以提高知识的产出和应用规模的过程。

除去上述研究,知识转移还涉及转移方式转移技术层面的内容,如 nkpen 等在分析网络里社会资本对组织间知识转移时,采用 Argote 等的定义,认为知识转移是一个网络成员受到其他成员经验影响的过程;Bou-Liusar 等在分析战略性知识资产的转移时,认为知识转移是指公司内的单元间(内部转移)或不同公司间(外部转移)的知识交换;Easterby-Smith 等将知识转移定义为一个组织学习其他组织经验的事情;Wijk 等认为,组织的知识转移是一个过程,其中组织的行为者——团队、单元或组织——交换和接受其他组织的经验和知识,并受它们的影响,它需要对不同的知识进行整合。从以上的定义可以知道,知识转移是知识从知识传送方到接收方之间,自上而下的转移过程,其目的是有利于知识在团队内部和团队之间流动,以提高竞争优势和能力。另外,

知识的转移类型根据不同的对象,有不同的分类。Brooks 根据知识流动的方向,将其分为:(1)水平转移,指知识在相同等级层次单位之间的流动;(2)垂直流动,指知识在高低等级单位之间的流动。

由上述理论研究可见,知识转移可划分为组织内部和组织外部两种层面的知识转移形式和水平转移、垂直转移两种知识流动方向。组织内和组织间的知识转移存在显著差异,主要体现在中介量、关系量和情景。组织间的知识转移和组织内的知识转移之间又存在知识交互作用。知识转移是一个复杂的现象,在实践中,通常成功的转移不容易达到。即使简单的组织内的知识转移,也有很多因素影响转移的效果和效率。而组织间的知识转移更加复杂,因为它涉及边界、文化和过程多个方面的性质。根据这个逻辑,影响组织内知识转移的影响可以从内部知识转移的过程中得出,如图所示。

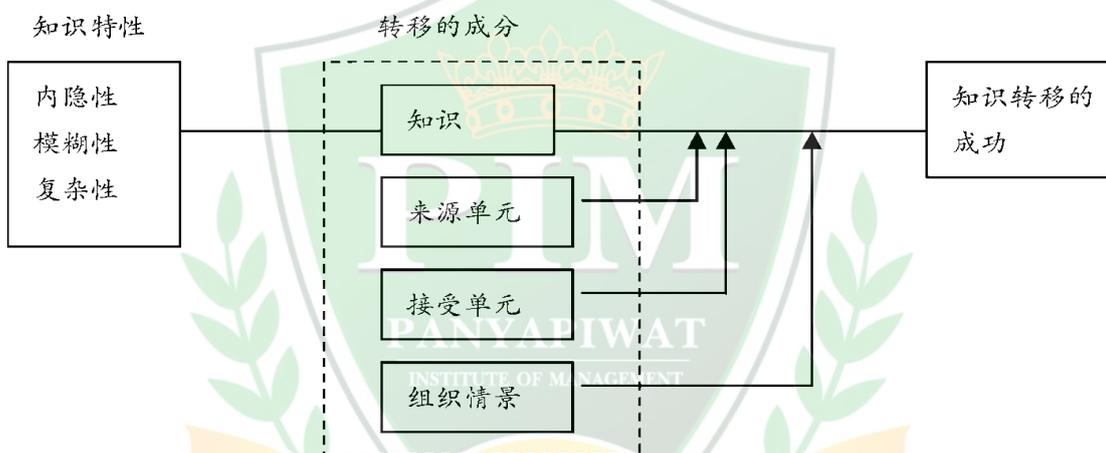


图 2.2 内部知识转移的过程

鉴于本研究主要是内部知识转移研究,将不涉及外部知识转移的内容。从内部知识转移来看相关研究整理如下: Kogut and Zander(1993) 认为知识转移具有可成文性、可教导性和复杂性,技术越是内隐,技术越有可能在组织内转移。Zander and Kogut(1995)认为知识转移具有可成文性、可教导性和复杂性系统依赖性和可观察性,可成文的程度和教导能力的难易对转移速度有显著影响。Szulanski(1996)认为知识转移具有因果模糊性,知识的因果模糊性是内部知识转移的障碍。Hansen(1999)认为知识转移具有复杂性(隐性和系统性)单元间的强联结有利于研发团队的系统知识转移;单元间的弱联结鼓励项目团队从其他子单元搜寻有用的知识。Lord and Ranft(2000)认为隐性知识在多样化公司的单元之间里,内隐性是内部转移的障碍。Bou-Lllusar,tal(2006)认为知识转移具有内隐性、复杂性、专用性和系统性。

2.1.5 知识转移研究评述

由于研究的角度和出发点不同,学者们对知识转移概念的理解也不尽相同,其中一些学者对知识转移的界定过于宽泛,无法区别于知识传播、知识扩散和知识共享等相关概念。当然,上述知识转移概念的共同点还是明显的,包括:①知识转移是知识发送方(知识源)到接受方的传播过程;②知识转移活动是在特定情境或环境中发生的;③知识转移有着特定的目的,以上研究最终目的是使知识发送方的知识成为知识接受者的知识,是缩小知识拥有者和知识接受者之间的知识差距。

总之通过上诉现有研究分析发现,目前知识转移的研究都是围绕着知识发送方与知识接收方来进行研究探讨,都是1对1、1对多或组织与组织的自上而下的知识互换方式,并未涉及知识发送方与知识接收方之间的知识转移协作过程,即缺乏一种发送方A与接收方B、C、D.....之间处于同一平面的平行知识转移,都是以学习知识转移为整合过程的研究。并且大量研究集中于知识在企业、公司的范围内,没有针对集体绘画对象中的知识转移研究。

知识管理领域虽不乏知识转移及知识整合过程的冲突研究,多也集中于探讨企业、组织的理论定义及经济形态下的信息战略研究。未见针对集体绘画创作在知识转移及知识整合过程中知识发送方与知识接收方之间的知识交互转移过程的协调时出现的知识(艺术风格、内容表达、技法等)碰撞、知识冲突、权力角逐、最后整合等问题的研究,本研究是借以知识管理理论作指导,针对艺术创新过程中知识发送方之间知识流动、转移方式及过程的新探索。

2.2 知识权力

2.2.1 知识权力的概念

首先在知识认识论中,政治权力视角下,柏拉图认为权力是按知识来分配的,掌握真理的哲学家才应该成为城邦的国王。这也是传统意义上的权力,是一种强制性的控制和制约的力量,是一种明确的统治性权力,是一方支配,另一方服从的力量权力支配、控制和利用知识,使知识从属权力,成为权力的工具,这个力量使他人失去自由和自主权(Pfeffer, 1992年; K rreman 和 Alangion, 2009年; (Rreman. K, 2010)存在于统治阶层,同时也存在于组织,团队等社会属性中,是绝对明确持有的一种控制权力。

构建主义视角下,权力解释为通过知识构建信仰控制思维方式与思想意识权力的政治权力支配。阿普尔认为知识权力是利用知识,并将知识观点合法化的力量。尼采认为“权力首先是引力与驱力,同事力和臣属力,施力与受力,力是多元的、复

数的，是诸力之关系以及这种关系的嬉戏。能动的、原初的，征服的、支配的力和反动的、次要的、适应的和调节的力相互缠绕和斗争。”也就是说在尼采看来，权力是力与力之间的角逐，这个力不是一方施加压力来限制和控制另一方的力量，而是多元的不同力的组合和斗争的一种关系，体现为力与力之间的“争夺”与“抗争”是一种互相的对抗，是一种可察觉到不相容的差异导致的某些形式的干涉或者对抗冲突。冲突是社会实体内部或社会实体之间出现不相容、不协调或不一致的一种互动过程，对此过程，这种组合与斗争最能得到体现的就是权力的争斗关系上，对这一观点的研究在福柯这里得到深入，尼采的权力思想基础上他将权力的思想深入到微观层面，分析了权力的在社会及组织内部的动态过程，权力同时具备压制性和生产性，存在于生活中每个细节，干预着情感和意识的变化，驱动着身体和行为的运动从而生产出各种知识。这些力的争夺是迫于外界的干预与改造的。

2.2.2 资源基础观对知识权力的影响

资源论的基本思想是把资源集中在资源的特性和战略生产要素市场上，并以此来研究组织的可持续的优势和相互间的差异。是一种竞争的优势，通过资源的优化配置来提高公司、组织的价值，并利用价值资源赢取高效率和高效能的收益。

这些价值资源在传统资源基础观的认知中包括劳动力、土地、资本、企业家才能四种。在近现代知识作为一种独立的重要生产要素被予以重视。知识在成为这些生产要素中也最具优势，具有持续性的特殊资源，而知识特殊资源的获取与管理也成为竞争力的关键。

(1) 可持续性竞争优势资源：特殊资源

资源基础论认为，各种资源具有多种用途，除去作为基础的资金资源储备，资金可以获取优势资源形成组织与组织之间的资源差。最重要的是可以作为竞争优势资源，此类优势资源具备稀缺性、不能模仿性、资源无法替代性、低于价值的价格的特性。

(2) 特殊资源的获取与管理

发展组织独特的优势资源需要通过学习、知识管理和建立知识网络来进行知识获取和管理。

学习：资源基础理论认为知识是继土地、资本、劳动力、企业家才能的生产力之外的一大最具意义的资源生产要素。而获取知识和能力的基本途径是学习。组织是个人的知识和能力的有机结合，通过学习不仅可以提升个人的知识和能力，而且可以促进个人知识和能力向集体/组织的知识和能力转化，使组织具备持续的优势。

知识管理：知识只有被应用才能发挥作用，组织的知识要通过个人的行动应用才能产生价值，这样就需要组织不同的将知识从外内化到个人/集体进行创造，同时

通过个人/集体知识的外化来进行知识转移与共享。组织就必须对整个知识的行为活动进行控制与管理来获得持续竞争优势，增强竞争优势。

建立知识网络：对于组织，仅仅靠自身的内部知识是无法取得最终竞争优势的，还要通过建立与其他组织的网络联系来获得更多的学习优势和知识技能的更新，并以此来技法组织中个体的创新能力。

由资源基础观对知识的关注来看，知识具备着重要的竞争力与创新优势。

在哲学认知论中“知识”被苏格拉底认为是人类自我的认知与修养，智力与道德的标准就是知识的建立，知识也是衡量认知与修养、智力与道德的标准，“德性即知识”。毕达哥拉斯认为知识是语言的表达，逻辑的阐述。柏拉图认为知识是必须被经过证实的存在。近现代笛卡尔和斯诺莎认为知识必须是理性的、可靠的、经得起怀疑的“事实真理”而不是通过感觉经验来存在的。培根则认为感觉经验可以为知识提供来源但具有主观假象的限制，必须要以科学的实验来验证经验知识。

到知识的认识发展到英国教育家洛克的时候，他认为知识是能力，必须通过学习、训练才能从经验中获得知识。在这里逐步知识已经逐渐成为知识要素而出现。马克思则将意识和行动联系起来，认为意识是知识的行为存在方式。尼采认为真理是人为了权力意志创造出来的，本不是客观存在的。利奥塔认为：“知识不仅是真理还是行为能力是技能、争议和幸福标准”。布厄迪认为文化资本反映社会关系，拥有力量和权力的一方将拥有了文化的积累，文化积累又促进了权力的保持与提升，是一种叠加的滚动状态，知识在这里的存在是一种权力，知识就是权力，权力就是知识，权力的一方产生了知识的影响，得到了认可就让这种知识资本赋予了合法性。例如知识都是在学校里传授的知识，知识成为有权力的一方在学校里获取资源与权力的途径，知识与权力是一种共生的概念。布厄迪的这一文化资本思想影响了阿普尔对知识的认知，普尔和布厄迪都承认了知识是一种动态的过程，阿普尔认为知识是在社会发展，历史流动中产生的，具有文化意义和政治意义。在这个过程中知识作为一种文化影响而存在，存在于观念意识、语言及习惯及生活方式中。同时知识成为了权势者可利用的一种文化资本权力，形成了观念及信仰的建立：“进入学校的知识是对交大可能范围的社会知识和远离进行选择的结果。它是一种来自某个方面的文化资本形式，经常反映我们社会集体中有权势的观点和信仰”（Michael W. Apple, 2001）同时阿普尔还认为知识具有政治性，他与权力控制一起作用，知识权力具有相关性。

2.2.3 福柯的权力观

福柯(1974, 1980)将以往对知识权力的观念进行了一种巅峰性的认知研究，首先他认为知识产生权力，权力是一种生产力，而不是一种限制。其次，权力产生知

识，知识为权力服务的同时权力推动知识，知识被权力使用。“知识”“权力”之间是一个不可分的整体（Foucault，2003）。从这个角度来看，权力是在不断变化的社会关系的动态中产生和再现的东西(Foucault，1974，1980)。“知识和知识的主体是在社会实践和权力关系中产生的。如果权力是变动不居的那么知识的主体也是在不断变化的。”这是社会现实的一个组成部分，使社会行为者能够以特定的方式采取行动。这一观点与知识作为嵌入特定情境和实践的概念产生了共鸣。因此，知识作为力量不是 A 可以用来影响 B 的限制，而是由 A 和 B 通过它们如何相互作用而构成的东西。(Hislop，2009 年)。此外，福柯(1980)还提出，权力和知识是相互关联和不可分割的，两者不是脱离的。也就是说知识是各种力量碰撞的生成，权力是在这个碰撞中产生形成了知识的构建，在不同的时间情境下，知识伴随着权力的斗争与更新，权力的争夺最终是新的知识出现。福柯认为话语与权力密不可分，话语是被构建的，这种构建是知识与权力的相联系的。例如“绘画”一词不是一有这个行为和形式存在的同时就存在“绘画”的。而是人们通过长期的，对这个行为和形式的认知和命名上的不断斗争下产生和形成的。是力与力之间通过角逐从众多词语中能动的、调节的、适应的相互争斗后产生的，“绘画”一词是这个过程中权力争夺的最终结果。

2.2.4 知识权力的其他相关研究

首先是以支配为基础的相关研究，柏拉图认为权力是按知识来分配的，掌握真理的哲学家才应该成为城邦的国王。在权力的演变中，马克思(Karl Marx)和韦伯(Max Weber)把权力认为是一种“支配”关系。即一个人即使是在被别人反对的情况下仍然具有某种以其意志左右他人行为的能力，这就是权力关系中的支配关系。这与马基雅维利和霍布斯的提出的“政治本质地是统治与被统治，支配与被支配的事情。”的研究观点是一致的。芝加哥大学教授 Leslie M. Pape 对政治权力同样持握有者占据的位置来区别权力的观点。综合来看这种关系是一种控制与驯服的关系，在这种关系上建立的权力力量。在 Lukes 的分析中，权力最终是一种束缚“抽象、本质和自主的个人，其‘真正’利益只有通过建立‘不受操纵和扭曲的权力努力’的关系才能识别出来”(Knight and McCabe，1999：203)。尽管卢克斯的理论为理解权力与社会现实建构过程之间的相互关系提供了一条路径，但他的权力概念仍然植根于权力作为一种制约力量的视角。在其顺利运行的状态下也会导致潜伏着的冲突：“人们在这里所经历的是一种潜伏的冲突，它存在于那些运用权力者的利益与那些被他们排斥的人的真正利益之间的矛盾中。

其次是基于交换关系的一种权力研究，美国社会学家彼得·M·布劳认为，在权力关系中，权力握有者掌握着服从者所需要的资源，提供着服从者所需要的服务，这

种服从是一种有条件的交换。从这里可以看出布劳是认同韦伯的权力关系的，权力意味着服从权力的人们做某些本来不愿意做的事，与此同时他对这一观点进行了进一步的拓展，从社会互动和社会交换关系的角度，运用社会交换理论去理解权力，将权力识别为一种利益交换关系，指出相互性、不对称性和交换性是权力关系的重要属性。权力是一种带有强制性的社会互动关系，支配与服从是这种社会互动关系的主要表现形式。

最后知识权力持有方便他人将自身处于被支配地位看作是有益的，或者使他人相信这是唯一的可行选择，因而在价值理念、心理认知与行为模式等方面接受既定的安排。所以这一权力涉及构建价值观的问题，这样的权力（Lukes, 1978, 120页）会在个人内部形成自我约束，构建一个无意识的自我意识，使他人失去话语权甚至没有意识到真正的利益，这正与阿普尔观点一致，认为知识权力是利用知识，并将知识观点合法化的力量，也就是知识即权力，权力即知识的观点，这个观点明确了知识的权力和控制的维度。尼采认为的多元的不同力的组合和斗争的一种关系，体现为力与力之间的“争夺”与“抗争”是一种互相的对抗，这种组合与斗争最能得到体现的就是权力的争斗关系上，对这一观点的研究在福柯这里得到深入，尼采的权力思想基础上他将权力的思想深入到微观层面，分析了权力的在社会及组织内部的动态过程，权力同时具备压制性和生产性，存在于生活中每个细节，干预着情感和意识的变化，驱动着身体和行为的运动从而生产出各种知识。这些力的争夺是迫于外界的干预与改造的。福柯还认为话语是知识中的一种要素，在他的权力话语研究中认为，知识和权力是不可分割的交织在一起的，形成了权力与知识的结构，这一概念抓住了事物在被控制、管理之前必须知道的概念。

批评性的话语中知识包涵了权力与知识的概念，并伴随实践的影响，是所有社会群体的一种关于权力扩散性、毛细血管性形式。知识权力是一种力量，这种力量制造成了探索和知识创造的动力（Townley,1993a,p.521）。

2.2.5 知识权力与知识冲突

西方经典冲突管理理论起源于 Blake 和 Mouton(1964)的管理方格理论，根据双重关心维度划分冲突管理，并且阐述了各自的情境。Tjosvold(2003)则认为冲突管理应该包括：合作型、竞争型与回避型这三种方式。合作型冲突管理意味着团队为了达到各方利益需求，因而采用合作方式以达到共赢局面；竞争型冲突管理则指团队成员个体过于追求个人利益影响到他人利益的行为；回避型行为是团队成员察觉到冲突的产生而逃避压抑的行为。因此 Tjosvold 认为合作性冲突管理方式能够发挥争端的建设作用，是其中最为有效的冲突管理行为。而 Singh 和 Vlases 从问题解决和手段出发划分类型。本文结合国内外经典冲突理论得出：通过有效的管理策略，在

组织内部保持可控的任务冲突，并且尽可能降低关系冲突的发生率，引导任务冲突的正面作用。近期相关研究中，有学者从合作性（满足他人期望的程度）、自我肯定性（满足自我期望的程度）两个维度来分析通常情况下团队成员在处理冲突时会采用哪种决策行为。Rahim 和 Bonoma 的研究将冲突决策方式根据个人和涉及到其他人的两个独立维度，划分了整合、帮助、支配和逃避、妥协五种：整合是冲突双方互相关注；帮助是对自我低度关注而对他人高度关注，乐于为他人提供帮助；支配是对自我高度关注而对他人低度关注，这是始终保持竞争态度；逃避是对自我和他人都是低度关注，通常发生在较严重争执的情况；妥协是处于对自我和他人的关注之间，企图达到双方平衡的状况。福莱特认为，爆发的冲突将导致以下四种结果中的某一种：“（1）其中一方愿意服从；（2）通过斗争，一方胜过另一方；（3）妥协；或者（4）整合。”按照福莱特的推理，除非人们重新思考他们对于权威和权利的观念，否则，作为解决冲突的一项原则，整合将无法充分发挥其效果。在这个领域，福莱特试图用“共享的权利”（power-with）来代替“统治的权利”（power-over），用“共同行动”（co-action）来代替同意和强制。

在知识冲突方面，陈晓红和赵可（2010）通过实证研究分析冲突管理和冲突的交互作用对团队绩效的影响效应。任务冲突推动团队合作规范的建立和运行，这对于团队任务的实施效果很重要，因此任务冲突与团队绩效之间显著正相关。竞争型将引致关系恶化，最终影响了团队绩效产出。回避型冲突管理方式和关系冲突显著负相关，消极的态度处理关系冲突并不能解决问题甚至会引发深层次的关系冲突，因而恶性循环。该研究结果认为团队应该培育合作型团队，形成“合作—集思广益—合作”的良性循环；避免竞争和回避型消极行为导致的关系冲突频发这种不良趋势。梅强和徐胜男（2012）在新创企业高层管理团队(TMT)研究中发现任务冲突和关系冲突在异质性和创业绩效两个变量中间发挥中介作用；同时在这个中介作用过程中，合作和竞争冲突管理方式在任务冲突和创业绩效间发挥调节效应，回避方式在关系冲突和创业绩效间发挥调节效应。孙卫和张颖超（2014）把团队冲突管理和团队自省性引入创业研究范围，研究得出，创业型团队更适合合作性，减弱回避式对团队自省性的负面效应。万涛（2010）则认为整合式能适应更多复杂情境，能够提高绩效也能增强关系资本；帮助式的冲突管理能够增强成员洞察能力，及时感知他人的需求和态度行为；支配式则体现在及时解决团队运作问题、增强团队凝聚力；由于团队成员所需的利益不同，折衷式则要求双方退让，放弃一部分自我利益，这会影响到团队成员积极性；逃避式管理虽然能够暂时缓解冲突局面，但并没有解决根本问题，当然在重大问题中冷静解决是非常有必要的。

通过总结，知识冲突类型的划分主要存在一种认知冲突，一种任务冲突和情感冲突。认知冲突是以任务为导向的,是指对任务判断的不同。情感冲突是指认知差异

无法解释的直接的冲突,尤其是在个体内在情感冲突,任务冲突也有可能转化为关系冲突。关系冲突是组成人员之间的相互不喜欢形成的摩擦,不配合,和感觉部分比如烦恼、沮丧和愤怒等。这一定义与过去把冲突分为情感冲突和认知冲突是一致的。任务冲突,指关于任务及目的的看法和意见的不一致。与认知冲突类似,它与观点的冲突和任务意见的不同相对应。过程冲突指关于任务如何执行的过程中出现的矛盾。更加详细地,过程冲突与责任和资源委托相对应。

学者们多角度对冲突界定,可以总结三种典型表现:第一,冲突表现形式是对立;第二,冲突是个人或群体之间互动的过程;第三,冲突的感知是强烈的主观感受。团队内部的成员之间由于利益或者任务关系处理不得当,进而行为对立,这正是潜在矛盾或意见分歧表露的征兆,冲突主体之间的行为对抗行为,呈现为争执与摩擦的表现形式或者对立力量的互相干扰与争斗等。

Tan 等结合显性知识和隐性知识的属性,提出了知识冲突的二维划分,知识冲突分为四种类型,结构性知识冲突开放的任务相关的争论导致高质量的决策潜在知识冲突隐性的任务相关的不一致导致更加有效的决策破坏性知识冲突开放的情感上的争执导致决策制定过程的中断恶性知识冲突隐性的情感上的不一致导致合作解决问题时持续的混乱。

以上的这些冲突都呈现的是两个知识体之间的的力与力的相互斗争也同时是知识权力的一种多角度呈现。

2.2.6 知识权力研究评述

知识权力的概念、定义和研究领域从阐述、扩展和深入的,宏观的,微观的,到知识与权力紧密相关因素有政治的、社会的、意识的、习惯的、欲望与意志的...深入社会每个细节和层面,每个感性与理性的状态,也深入到了生命体自身和更多元的内部的权力关系。这些权力与知识的施力与受力都是建立与知识传送方与知识接收方的,这是一种自上而下的关系,这些研究中都没有让两个处于同等力量中,知识传送方与知识接收方之间的权力角逐过与冲突过程得以展示。在以上研究中我们可以得到的指导是,在实践中随着过程有着阶段性的变化与进展,知识源、观念意识、技术工具、会不断的随着外界的干预而不断产生新的知识,知识拥有者自身也在不断的进行权力的角逐产生性的知识,知识传送方与知识的传送方会伴随着实践过程中权力的关系变化而变化,其知识权力的内在冲突在变动,那么知识与知识拥有者也在不断随之变化。

2.3 文献述评

通过前人研究来看，大多数学者对知识转移、团队冲突、冲突管理方式、知识权力都进行了较多研究。在此研究现状下，发现许多学者关注团队冲突来源过程、团队成员属性、个体冲突及管理对团队绩效的影响，也都是关注知识传送方与知识接收方的知识转移，但都没有发现知识转移方与知识接收方之间的知识转移过程及知识权力角逐研究。前人研究对象中也均未发现针对绘画合作团队作为研究对象的相关性内容。通过以往研究可以看出知识权力冲突对于团队的各方面影响显著，因此本文在基于福柯知识权力这一理论前提下，结合了知识转移中知识权力与冲突作为研究点，以绘画合作团体情景来研究知识发送方彼此间的知识转移过程进行相关探索性研究。深入探讨在绘画合作团体的知识发送方在知识转移过程当中的权力冲突内容。

2.4 研究问题

根据以上文献综述分析，总结出本文研究目的：集体绘画创作团队内部知识转移过程中的知识权力冲突的过程是怎么样的？



第三章 研究方法

3.1 研究设计

定性分析作为本文的研究分析方法有利于针对不同的访谈对象进行对语言行为的捕捉来寻找知识转移过程中的细节内容。能够运用逻辑推理、哲学思辩、历史求证、法规判断等思维方式，着重从质的方面分析和研究事物属性。也能使本文针对集体绘画创作团队内部知识传送方与知识接收方之间的知识转移过程做更深入的研究。

3.2 研究范围和研究对象

在研究过程中，经由半结构式访谈的方式，了解集体绘画创作团队内部创作者作为知识传送方，他们彼此间在整个创作运作的实际情景下的一个知识转移过程。为了避免研究范围过大和目标混淆，针对研究范围和访谈对象做如下简要限定和说明，具体情况在文中详细阐述。

（一）、研究范围。知识转移涵盖了个人、集体、集体和组织及其个人间、集体间、和组织间的转移。鉴于本文的研究是集体绘画创作，此种形式的团队内部知识集中，需求个体间频繁互动交流，以及智慧不断推进叠加的创造型团队，选择创作合作团队做为群体层次知识转移过程研究和分析对象具有较强代表性和针对性。与此同时创新团队内部知识转移又包涵了创作者之间的个人知识转移和创作者作为知识传送者与其他接收者之安静的个人到集体的知识转移，并且，知识传送者与知识接收者之间安静的个人到技艺知识转移也需要通过只是个体安静的各种直接与间接的互相作用来达成。为了研究操作的便利与可行性，本研究范围主要针对创作团队内部的创作者作为知识传送方之间的知识转移的过程内容。

（二）、调查和访谈研究对象。本研究主要选择了拥有集体绘画创作经验的，并且有共同合作的团队作为抽样研究对象。而集体绘画创作经验包涵了有官方、商业性、自由性三大类。对拥有集体绘画创作经验的创作者的基本要求是必须有长期的从事绘画工作的经历，有一定专业影响力的、架上绘画艺术家，不限制地域、单位、性别、宗教等社会因素。选择的艺术家处于美术届中上游水平，知识交流、共享层面相对有积淀，有一定的普遍性及说服力。

在知识转移与整合方面，涉及的有外部、内部、情景等因素及影响。针对本文集体绘画创作的知识传送者之间的知识转移与整合、协调过程的探索，本论文的研究采用的是定性研究方法。基于以上理论的指导主要运用以下三种方法。

3.3 文献研究法

通过大量的搜集整理与知识转移、知识整合、集体知识、集体创作、知识权利理论、知识矛盾与冲突等相关的国内外学者的研究文献、包括论文期刊、会议论文、研究报告、著作等文献资料，进行系统的梳理、归纳、对比和总结来展开研究，通过掌握相关的理论知识体系及理论发展，全面系统的分析基于知识共享理论的集体绘画创作内容。从论文研究内容本身来达到学术性要求及前沿性，为本研究提供重要的、坚实的理论支撑。力求把握研究的前沿性问题。

3.4 半结构式访谈法

首先、根据国内外理论指导编制半结构式的访谈，咨询专家意见，不断修整、完善，形成一份较全面的访谈内容设计。在调研之前，为了消除艺术家对信息不安全的顾虑，捍卫其利益，特制作一份信息保密承诺书。为研究提供具备说服力的研究对象。通过三种方式实施半结构式访谈的信息采集工作，一是现场面对面方式采访艺术家，诚恳陈述调研目的，并获得同意后，现场进行访谈。访谈时间将以艺术家为主设计，并可能采取多次访谈，此种访谈也是最主要的形式；二是电话访谈，通过电话交流进行信息采集工作；三是通过 E-mail 发送问题框架给艺术家，此种方式为辅助型信息采集方式。本次调研有三个创作组，每组 2-4 人不等。

表 3.1 受访者基本信息

团队	受访者	性别	年龄	职业	学历	所在地	访谈方式
A	彭G	男	58	高校教师	本科	大理	深度访谈
A	彭B	男	58	高校教师	本科	昆明	电话访谈
B	苏YB	女	43	高校教师	本科	大理	深度访谈
B	罗F	男	37	策展人	研究生	昆明	电话访谈
B	陈LC	女	34	自由艺术家	研究生	昆明	电话访谈
C	杨Y	女	57	高校教师	本科	大理	深度访谈
C	赵X	女	35	高校教师	博士后	北京	电话访谈

3.5 三段式编码分析法

对访谈内容分组，通过建立一个时间轴，对访谈中受访者语言中出现的时间节点进行收集，将情境、因素、表现等进行编码数据，找出重复规律与共同点，以便

于本研究中组织时间、阐述情况、同时对情感语言也进行编码因为情感在情境中组成部分伴随着行动和内在行动，为研究提供理解事件的线索。

通过开放式、主轴式、选择式三段编码对整个研究访谈内容进行分析：

第一步：通过开放式编码进行原始访谈的分析；第二部进行主轴式寻找主范畴的编码分析；第三部采用选择性针对研究内容进行编码分析。



第四章 集体绘画创作团队内部的知识转移过程

4.1 集体绘画创作

作为“合笔画”集体绘画创作在艺术绘画历史文献相关研究都集中于雅集类，最早被东汉末年的“邺下雅集”记录、此后东晋“兰亭雅集”、唐“琉璃堂雅集”“香山雅集”、宋元时期的“西园雅集”和“玉山雅集”、清代的“扬州雅集”都是关于集体绘画创作的代表性雅集。其内容都是记录文人画家的艺术社交活动文集。

关于集体创作（李欣蕊 2018）提出“文化发展的最好方法是交流与碰撞”并针对秦文美创作组从艺术的构图、内容、技法刻画和形式做了研究，在形式上将集体绘画创作分为两种形式：一是多人多工的集体创作模式如命题创作；二是多分工的集体创作模式如系列作品创作。（李华 2018）对陕西集体绘画创作进行了一个对艺术成就的讨论。（黄启明 2017）对集体绘画创作的过程描述为是一个围绕选题，经过集体讨论，直至个人选材实践的针对个性语言风格、作品之间的衔接，色彩及造型的过程。认为在创作过程中吸收和听取意见，个人的思维可以进行转换，在技法与表达语言上也可以得到更多可能性。“相互”关系会是集体创作作者尝试很多可能性和想象力。

也就是说：集体绘画创作是绘画中的一种合作创作形式和艺术行为，一般由两位或多位绘画创作者，就同一创作目的，进行合作绘画，并在一定内容上或者形式上具有创新性的，表现具有相对统一艺术风格的艺术表现形式。

这个过程是知识传送方以同一个目的形成的团队，团队内部的合作方式是知识传送方与知识接收方之间如何进行知识权力角逐，通过知识碰撞最终妥协的一个知识创造过程，这个过程不是一次就达到理想共识的，是多种的权力争夺伴随多次权力争夺及冲突的过程，甚至是不同阶段同种权力冲突重叠出现的过程。

4.2 访谈资料的整理与概念发掘

对访谈原始资料逐句进行了标签编码，对词句间的逻辑关系、时间关系、因果关系进行反复比较，进行主题式分析并发掘初始概念。通过对选出的三个创作组 7 份访谈记录进行编码分析，秉持尽量客观，排除主观的做法在完全忠实受访者原话的基础上，从中挖掘出 362 条原始语句，得到 123 个初始概念。然后按照归纳了过程、目标、协调方式、团队关系、合作者能力、领导力、冲突、权力、人格特征、自我需求、艺术家特质 11 个主范畴，在确认了资料的饱和度后，对以上资料进行了

整理、整合，以保证资料真实准确反映受访者在集体绘画创作团队中的创作者的知识转移过程及影响因素。

表 4.1 原始语句与对应概念的资料记录清单表

资料编码和原始语句	概 念	子范畴	主范畴
g17 艺术家的互相认同和了解创作思路和技术才能达到合作目的	认同感 (GSLCY1)	A1情感关系	AA1 团队关系
g1 创作双方是双胞胎，有共性	了解 (GSLCY39)		
g11 同一专业、互相了解	培养信任和默契 (GSLCY46)		
120 长期形成的默契	长期默契 (GSLCY49)		
c6 互相聆听、理解寻找共鸣	互相理解 (GSLCY111)		
s31 画面需求的妥协，人情世故的妥协	人情 (GSLCY28)		
c5 否定无法引发共鸣的想法	共鸣 (GSLCY64)		
y59 思维协调，理解就没有取代，减少冲突	思维协调 (GSLCY110)	A2合作关系	
s21 面貌独立但具备相似性才会被安排在一起合作	思想共性 (GSLCY23)		
130 共同的方向要放弃个人的东西	共同目标 (GSLCY49)		
y51 国外的集体创作没有比较的概念，遵循艺术个体	尊重个体 (GSLCY105)		
y53 差异存在即有合理性	差异合理 (GSLCY107)		
c25 分享会增进了解	分享 (GSLCY62)		
s6 社区型集体创作拉近距离，消解人与人之间的冷漠和隔阂，着重过程	消除隔阂 (GSLCY16)		
s47 冲突在游戏过程中得到解决，让创作没有冲突	消解冲突 (GSLCY46)		
c23 互相帮忙	互助 (GSLCY75)		

续表 4.1 原始语句与对应概念的资料记录清单表

g5 可以和第一创作人进行协商	协商 (GSLCY4)	A3 人际协调	AA2 协调方式
g12 不是一次达成默契，过程中有反复的弥补、修改和妥协	反复磨合 (GSLCY8)		
y77 冲突的形成是沟通不够	沟通 (GSLCY117)		
c14 包容和鼓励	包容鼓励 (GSLCY69)		
c33 分团队内部商量	组内协调 (GSLCY80)		
s13 主题性创作要消解个性	消除个性化 (GSLCY17)		
s23 寻找契合的创作者合作和换空间换区域消解冲突	交换区域 (GSLCY25)		
y47 通过年纪小的来表示专业才有发言权，进行沟通，领导第三方接受了建议	第三者间接沟通 (GSLCY103)	AA2 协调方式	
s30 过程中其中一个创作者突然发现这不是自身要想表达的方式而退出	退出合作 (GSLCY22)		
c24 通过沟通协调位置	协调位置 (GSLCY76)		
c37 方式及材料的反复比较	反复比较 (GSLCY82)	A4 技术协调	
g20 通过暂时的停滞，整理思路来解决冲突	暂停来解决冲突 (GSLCY11)		
y75 改变思路，在过程中转变策略与方案形成了新的创作	改变思路 (GSLCY116)		

4.3 开放式编码

本研究的开放式编码分析遵循“定义现象——发掘范畴和——为范畴定义——发掘范畴的过程段——各种不同的开放编码——撰写笔记”的程序，对范畴的过程段和发生因素。以保证从概念到范畴的提炼与分析科学通过对访谈资料进行多次整理，尽量排除主观偏见，从 362 个原始句中得到 123 个初始概念 (GSLCY1-GSLCY123)。按照 123 个初始概念顺序分析如下：

艺术家作为知识的传送者，彼此之间必须要互相取得认同和了解对方的创作意图和创作方式才能完成双方知识转移与共享达到最终的合作目的。

A 组原文编码 g1：“我和我弟弟是双胞胎，大家都知道双胞胎的共性是比较多的。因为同是双胞胎，这个意识上啊是相互认同的…” g17：“这就是两个艺术家和艺术者对技法的认同，因为只有这样才能达到双方合作的目的，也只有相信对方能

达到我预期的目标，所以我们才会一起合作。这个是肯定的，这个毋庸置疑，如果说不了解对方的他的创作思路、技法。达不到要求是不能参与合作的。”

g1 定义现象为： 双胞合作有共性，互相认同； g17 定义现象为： 艺术家的互相认同和了解创作思路和技术才能达到合作目的。两段话都在提出认同感的建立，于是将、概念提取为“认同感”编号认同感 GSLCY1。

表 4.2 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我和我弟弟是双胞胎，大家都知道双胞胎的共性是比较多的。因为同是双胞嘛，这个意识上啊是相互认同的...	双胞合作有共性，互相认同	A-g1	认同感 GSLCY1
这就是两个艺术家和艺术者对技法的认同，因为只有这样才能达到双方合作的目的，也只有相信对方能达到我预期的目标，所以我们才会一起合作。这个是肯定的，这个毋庸置疑，如果说不了解对方的他的创作思路、技法。达不到要求是不能参与合作的。	艺术家的互相认同和了解创作思路和技术才能达到合作目的。	A-g17	

创作过程中知识传送方与知识传送方是有冲突和争议的，最后知识传送方之间会因为技术衡量来达成一致的妥协方式。

A 组原文编码 g2：“那么我们就在创作的时候互相理解，共同的来提高来做这些事情，当然也有冲突，比如说这个地方应该加一个人，这个地方应该用什么色，可能会有一些争议，但是争议过后我们互相妥协，就看哪一个的创作的方法和技巧要好一些，那么我们就沿着他的思路去创作去画，这是可以的，这个是在集体创作中要遇到的一些事情。”

现象定义为于是提取概念“争议”、“妥协”两个概念，编码为争议 GSLCY2、妥协 GSLCY123。

表 4.3 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么我们就在创作的时候互相理解，共同的来提高来做这些事情，当然也有冲突，比如说这个地方应该加一个人，这个地方应该用什么色，可能会有一些争议，但是争议过后我们互相妥协，就看哪一个的创作的方法和技巧要好一些，那么我们就沿着他的思路去创作去画，这是可以的，这个是在集体创作中要遇到的一些事情。	创作的时候是有冲突和争议的，最后要相互妥协。	A-g2	争议 GSLCY2
			妥协 GSLCY123

主题性创作是围绕同一个艺术家来进行的，这个艺术家作为主创者由其他的知识传送方给予技术辅助。

B 组原文编码 s7：“比如像中国的这种主题性的这个觉得是要选的，他可能就是这种集体创作有画稿子的，画稿子的就可能是一个艺术家，他来完成整个大的素描稿，那么另外几个合作的画画的这些艺术家就是技术性的支持。”

定义现象为：由一位艺术家完成大稿，其他艺术家提供技术性支持；提取概念“服从主创”，编码为服从主创 GSLCY3。

表 4.4 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
比如像中国的这种主题性的这个觉得是要选的，他可能就是这种集体创作有画稿子的，画稿子的就可能是一个艺术家，他来完成整个大的素描稿，那么另外几个合作的画画的这些艺术家就是技术性的支持。	由一位艺术家完成大稿，其他艺术家提供技术性支持。	B-S7	服从主创 GSLCY3

主题性创作会有一个第一创作人，而其他的知识传送方都为绕第一创作人进行，但知识传送者他方是可以与第一创作人进行协商创作的。通过协商来互相争取话语权。

A 组原文编码 g5：“这个是一开始，画画的时候应该就把第一创作人就选出来，就像我们做一个课题一样，他有甲乙丙丁，那么甲肯定是第一个，我们呢在创作的过程当中，这个创作团队就服从于这个主体，第一创作人，当然这个当中的话我们可以互相商量，可以互相妥协，可以互相制约。”

定义现象为：可以和第一创作人进行协商，将其提取概念为“协商”，编码为协商 GSLCY4。

表 4.5 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这个是一开始，画画的时候应该就把第一创作人就选出来，就像我们做一个课题一样，他有甲乙丙丁，那么甲肯定是第一个，我们呢在创作的过程当中，这个创作团队就服从于这个主体，第一创作人，当然这个当中的话我们可以互相商量，可以互相妥协，可以互相制约。	可以和第一创作人进行协商。	A-g5	协商 GSLCY4

创作的过程中无论是选择主创、还是知识传送方的互相支持，最终都要服从于创作主体需要。

A 组原文编码 g6: “艺术是没有标准的, 这是第一个, 第二个是如果要做大型的创作或者要做一幅大型的画的话, 那肯定是他, 我们选了他, 或者是这个国家、这个部门选了他, 我们作为次要的来参与的话, 我们肯定是以服从于他的创作安排, 比如时间, 包括资金, 想法, 包括最后的创作出来的效果, 这些东西都是要服从于这个创作的主题需要。”

定义现象为: 创作者要服从于创作主题, 提取概念为“服从主题”, 编码: 服从主题 GSLCY5。

表 4.6 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
艺术是没有标准的, 这是第一个, 第二个是如果要做大型的创作或者要做一幅大型的画的话, 那肯定是他, 我们选了他, 或者是这个国家、这个部门选了他, 我们作为次要的来参与的话, 我们肯定是以服从于他的创作安排, 比如时间, 包括资金, 想法, 包括最后的创作出来的效果, 这些东西都是要服从于这个创作的主题需要。	创作者要服从于创作主题。	A-g6	服从主题 GSLCY5

在集体绘画创作过程中会受第三方干预, 这个干预有来自组织的权力制约, 也会是其他第三方对创作内容、形式的建议和意见, 对于团队知识传送方来说会接受一部分来自第三方的建议对创作过程产生影响。

A 组原文编码 g9: “有啊, 这个就是观众, 或者这个就是朋友, 比如创作的过程当中有朋友来看欣赏的时候, 我们也会听取第三者或者第四者这一些方面对这个创作, 我们这幅画还有那些是可以完善的东西, 这个是好的, 因为毕竟一个人或两个人的思想不足以来完成这幅画, 如果有其他人有很好的思想, 或者是一些创作的理念技法我们也可以把它融入进去。”

定义现象为: 过程中会听取第三方的建议。由于第三方的建议产生了对创作过程的干预, 提取概念为“第三方干预”, 编码: 服从主题 GSLCY5。

表 4.7 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
有啊, 这个就是观众, 或者这个就是朋友, 比如创作的过程当中有朋友来看欣赏的时候, 我们也会听取第三者或者第四者这一些方面对这个创作, 我们这幅画还有那些是可以完善的东西, 这个是好的, 因为毕竟一个人或两个人的思想不足以来完成这幅画, 如果有其他人有很好的思想, 或者是一些创作的理念技法我们也可以把它融入进去。	过程中会听取第三方的建议。	A-g9	第三方干预 GSLCY6

创作过程中知识传送方之间会以技术、思想、付出来水准高低来互相妥协，也就是说以绘画专业标准来做为重要的衡量依据。

A 组原文编码 g10 觉得：“创作有重点和次要的地方，一幅画也有中心也有一些画面的中心点和次要的东西，这个就是看，一个是看自己的技法是不是可以达到这个要求，另一个就是思想，谁的思想比我的要好、要先进，也许可能是第二作者他会出很大的力，比较他的技法和思想还是比较高的，水准，我们可以妥协到这样一种方式。”

定义现象为：通过技术、思想、付出来水准高低来互相妥协；概念化为服从专业，编码：GSLCY7。

表 4.8 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
创作有重点和次要的地方，一幅画也有中心也有一些画面的中心点和次要的东西，这个就是看，一个是看自己的技法是不是可以达到这个要求，另一个就是思想，谁的思想比我的要好、要先进，也许可能是第二作者他会出很大的力，比较他的技法和思想还是比较高的，水准，我们可以妥协到这样一种方式。	通过技术、思想、付出来水准高低来互相妥协。	A-g10	服从专业 GSLCY7

在创作过程将多次出现问题，有些问题是临时凸显的，有些问题是贯穿整个创作过程的，也就是说整个创作过程不是一次性完成而是中间有复杂多次的知识转移与整合过程的。

A 组原文编码 g12：“画不是一天两天完成的，但是就是在画的当中的话，肯定在画的时候突然出现说，这个地方可能不对，应该这样来画，就是在画的当中反复来弥补，反复来修改，反复来妥协。”

定义现象为：不是一次达成默契，过程中有反复的弥补、修改和妥协；概念化为反复磨合编号 GSLCY8。

表 4.9 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
画不是一天两天完成的，但是就是在画的当中的话，肯定在画的时候突然出现说，这个地方可能不对，应该这样来画，就是在画的当中反复来弥补，反复来修改，反复来妥协。	不是一次达成默契，过程中有反复的弥补、修改和妥协。	A- g12	反复磨合 GSLCY8

集体绘画创作过程中知识权力与冲突是会有延续性和滞留性的，有的问题无法在同一个阶段解决，需要滞留到下一个阶段或者一直到过程结束。

A 组原文编码 g13：“所谓的，就是说好多东西一个是件仓促来不及，一个是在画的当中没有解决。”

定义这一现象为：过程中会出现没有解决的滞留问题；概念化为滞留问题，并编码 GSLCY9。

表 4.10 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
所谓的，就是说好多东西一个是件仓促来不及，一个是在画的当中没有解决。	过程中会出现没有解决的滞留问题。	A- g13	滞留问题 GSLCY9

在重复知识转移与共享的过程中团队内部的知识传送方都会在创作中得到经验的提高。

A 组原文编码 g15：“画画就是一幅一幅的解决吧，多画就有东西了，就是这样，如果在双方在画画的当中来解决一些画画技巧性的东西或者思想内容上面的东西。我想是这样的，读万卷书行万里路，多画就可能解决很多绘画上的问题，只有画，在画的当中中来解决什么问题，而不是空口无凭的来说，来解决什么问题，更多的画家也是在画面上来解决问题”

定义现象为：通过经验来获取提高的诀窍；提取概念：经验提升，编码 GSLCY10。

表 4.11 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
画画就是一幅一幅的解决吧，多画就有东西了，就是这样，如果在双方在画画的当中来解决一些画画技巧性的东西或者思想内容上面的东西。我想是这样的，读万卷书行万里路，多画就可能解决很多绘画上的问题，只有画，在画的当中中来解决什么问题，而不是空口无凭的来说，来解决什么问题，更多的画家也是在画面上来解决问题。	通过经验来获取提高的诀窍。	A- g15	经验提升 GSLCY10

在遇到冲突时的协调方式之一是将冲突进行搁置，知识传送方之间重新进行思考与知识整合来解决冲突。

A 组原文编码 g20：“有冲突了，那么大家就静下来不画了，然后坐下来抽支烟，喝点茶，然后再把思路理一下，然后在对着画面，下一步怎么处理，你把你的观点给我，我把我的观点给出来，然后大家来妥协，来弥补，再找到最佳的方案，我们下一步重新在这一个方案上创作”

定义为：通过暂时的停滞，整理思路来解决冲突，提取概念：暂停冲突编码 GSLCY11。

表 4.12 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
有冲突了，那么大家就静下来不画了，然后坐下来抽支烟，喝点茶，然后再把思路理一下，然后在对着画面，下一步怎么处理，你把你的观点给我，我把我的观点给出来，然后大家来妥协，来弥补，再找到最佳的方案，我们下一步重新在这一个方案上创作。	通过暂时的停滞，整理思路来解决冲突。	A- g20	暂停冲突 GSLCY11

在合作前，知识传送者是要对其他知识传送者有一定思想预期的，这个预期是情感也是技术性的。

A 组原文编码 g18：“因为双方都了解，了解这个，就有这样的一些技法可以达到，所以我们才会进行合作。”

定义为：艺术家有思想预期才会进行合作，提取概念：思想预期编码 GSLCY12。

表 4.13 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
因为双方都了解，了解这个，就有这样的一些技法可以达到，所以我们才会进行合作。	艺术家有思想预期才会进行合作	A- g18	思想预期 GSLCY12

主题性绘画创作的实施是通过对知识传送方的技术分工来进行的，过程中也会自由进行技术穿插协调。

A 组原文编码 g16：“比如说哪个画布景啊，后面的景色啊。哪个画主体啊，其实也有穿插，比如说你画的这个地方，我感觉觉得这里需要补一点暖色，或者需要点冷色，那么我就需要去补他。其实就是交叉的，创作就是交叉的进行，边画边去调整。”

定义为：合作初期有分工，过程中有交叉进行提取概念；分工，编码 GSLCY13。

表 4.14 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
比如说哪个画布景啊，后面的景色啊。哪个画主体啊，其实也有穿插，比如说你画的这个地方，我感觉觉得这里需要补一点暖色，或者需要点冷色，那么我就需要去补他。其实就是交叉的，创作就是交叉的进行，边画边去调整。	合作初期有分工，过程中有交叉进行。	A- g16	分工 GSLCY13

在知识权力的话语权方面，很大一部分是以知识传送方的艺术专业技能知识和个人艺术修养来争取的

A 组原文编码 g24：“用艺术标准来衡量，个人艺术修养来决定要不就要这个东西，可以吸百家之长，但不一定说了就要都去做，不然画出来的东西就是乌七八糟的东西。”

定义为：艺术标准和艺术修养形成创作标准，提取概念：自身专业修养，编码 GSLCY14。

表 4.15 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
用艺术标准来衡量，个人艺术修养来决定要不就要这个东西，可以吸百家之长，但不一定说了就要都去做，不然画出来的东西就是乌七八糟的东西。	艺术标准和艺术修养形成创作标准	A- g24	自身专业修养 GSLCY14

开放式集体创作是以增进知识传送者之间的协作和人与人之间的交流为目的的形式。

B 组原文编码 s2：“像国外的一些社区，他也是这种集体性创作的形式比较多，就是他没有一个，他没有那一块来消解掉他与她集体性的创作性的目的，就是让人与人之间呢就更好的有一种协作的可能。”

定义为：社区型集体创让人与人有更好的协作可能；提取概念：增进协作，编码 GSLCY15。

表 4.16 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
像国外的一些社区，他也是这种集体性创作的形式比较多，就是他没有一个，他没有那一块来消解掉他与她集体性的创作性的目的，就是让人与人之间呢就更好的有一种协作的可能。	社区型集体创让人与人有更好的协作可能	B- s2	增进协作 GSLCY15

开放式集体创作除了以沟通为目的，增进人与人的协作外，是以一种消解陌生感与隔阂的方式作为目的。

B 组原文编码 s3：“会用这种艺术的方式呢让大家集体性的创造一个作品，那么在一个作品当中呢，就是为什么要消解掉人与人的那种陌生感，那么从作品中出发呢就是，你不要太强调你的个性，你和大家有一个很好地融解，用绘画的方式或用艺术的方式，就达到一个这样的目的。”

定义为：集体艺术与绘画是方式，用来消解人与人的陌生感；提取概念：消除隔阂，编码 GSLCY16。

表 4.17 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
会用这种艺术的方式呢让大家集体性的创造一个作品，那么在一个作品当中呢，就是为什么要消解掉人与人的那种陌生感，那么从作品中出发呢就是，你不要太强调你的个性，你和大家有一个很好地融解，用绘画的方式或用艺术的方式，就达到一个这样的目的。	社区型集体创让人与人有更好的协作可能	B- s3	消解隔阂 GSLCY16

主题性集体创作为了能让主题表现清晰，知识传送者承担的责任是不需要个性化的彰显的，主题性的集体创作过程是一种消解个性的过程。

B 组原文编码 s5：“在社会主义国家的国情他的的集体创作和在西方的集体创作他还是不一样，社会主义国家主要针对的是完成一个大型的作品，那么艺术家也不需要你非常个性化的这部分的呈现，你只要把主题，主题的这个故事表达出来就可以，那么这个也是美术、绘画的一种功能。”

定义为：大型主题性集体创作不需要个性化呈现，只需要表达故事达到目的；提取概念：消除个性化，编码 GSLCY17。

表 4.18 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
在社会主义国家的国情他的的集体创作和在西方的集体创作他还是不一样，社会主义国家主要针对的是完成一个大型的作品，那么艺术家也不需要你非常个性化的这部分的呈现，你只要把主题，主题的这个故事表达出来就可以，那么这个也是美术、绘画的一种功能。	大型主题性集体创作不需要个性化呈现，只需要表达故事达到目的	B- s5	消除个性化 GSLCY17

开放式集体绘画创作的实施是通过区域的划分来组织知识传送方进行交叉实施的，这种区域划分可以是单方，也可以是多方，和交替进行的，这个交替是同时的也可以是单独的。

B 组原文编码 s10: “这种很开放的这种功能就不是这种，不是社会主义国家的这种主题性创作，不是只有我们国家有，这种主题性的创作其他国家也有，他的目的性、功能性不一样，她就是他的目的性是。让大家比较敞开的，来到一个画面当中来完成自己，那么他可能就是每个人一块区域，给你一块区域，最后我们大家来吧这个画面画完。”

定义现象为：开放式集体绘画创作没有稿子，不分工，分区域，提取概念：分区域，编码 GSLCY18。

表 4.19 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这种很开放的这种功能就不是这种，不是社会主义国家的这种主题性创作，不是只有我们国家有，这种主题性的创作其他国家也有，他的目的性、功能性不一样，她就是他的目的性是。让大家比较敞开的，来到一个画面当中来完成自己，那么他可能就是每个人一块区域，给你一块区域，最后我们大家来吧这个画面画完。	开放式集体绘画创作没有稿子不分工，分区域	B- s10	分区域 GSLCY18

开放性集体绘画创作需要的是个性不一样，需要的是知识多元造成的知识权力及冲突的多方面碰撞，这些碰撞将在同一个画面上表现出来。也就是说开放性集体绘画创作是一种个性共存的形式。

B 组原文编码 s12: “那么像这种社区性，或者是另外一种方式的，她就要求每个人是不一样的，但是他们要放在同一个画面上。他的目的是，也就是让大家不同的个性在一个画面上共存”。

定义现象为：社区性需要个性共存；提取概念：包容个性，编码 GSLCY19。

表 4.20 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么像这种社区性，或者是另外一种方式的，她就要求每个人是不一样的，但是他们要放在同一个画面上。他的目的是，也就是让大家不同的个性在一个画面上共存	社区性需要个性共存	B- s12	包容个性 GSLCY19

在集体绘画创作过程中最大的知识权力争夺和冲突主要来自于画面即目的的需求，不管什么样的冲突最终都是回归到画面中的。

B 组原文编码 s14：“你的作品放到这个空间或者怎么样，他一些取舍是大家一起来讨论的，这一块是留或者去，那么是听从大家所有人的意见，我们一起来商量的，那么也就是在最后一个整体上，还是要回到画面的整体上和展览的整体上。”

定义现象为：冲突来自取舍，先各自商讨，再回归画面，提取概念：服从画面，编码 GSLCY20。

表 4.21 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
你的作品放到这个空间或者怎么样，他一些取舍是大家一起来讨论的，这一块是留或者去，那么是听从大家所有人的意见，我们一起来商量的，那么也就是在最后一个整体上，还是要回到画面的整体上和展览的整体上。	冲突来自取舍，先各自商讨，再回归画面。	B- s14	服从画面 GSLCY20

在服从画面的同时，整个知识转移过程的个体也都要回到集体共识中来进行协调。

B 组原文编码 s16：“策展人可能就会按照要求来去留某一块，也是跟每个创作者来商量的，是这在，那么也就是说在这个集体创作中呢，这个个体最终还是要服从这种集体性的，因为他是一个集体创作。”

定义现象为：个体最终要服从集体；提取概念：服从集体，编码 GSLCY21。

表 4.22 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
策展人可能就会按照要求来去留某一块，也是跟每个创作者来商量的，是这在，那么也就是说在这个集体创作中呢，这个个体最终还是要服从这种集体性的，因为他是一个集体创作。	个体最终要服从集体	B- s16	服从集体 GSLCY21

对于画面的整体来说，个人的个性知识太过凸显会影响整体的创作内容，如若无法达到知识传送方自我的需求那么只能选择退出，要么就要服从于集体，将个性协调在整体中。

B 组原文编码 s20：“作为一个艺术家来说，他整个创作也好，艺术表达也好，他其实一贯有的思维就是保存自己非常个性，独立的部分。但是你在这种集体创作当中，如果你的独立部分或者怎么样，受到其他东西的干扰或者一些那些，怎么样的时候呢，要么你自己出局，你自己不想完成，不然不能继续，要不然呢你就只能是接受一种公共性的和集体性的意见”

定义现象为：独立的部分有冲撞要么退出，要么接收集体意见；提取概念：退出合作，编码 GSLCY22。

表 4.23 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
作为一个艺术家来说，他整个创作也好，艺术表达也好，他其实一贯有的思维就是保存自己非常个性，独立的部分。但是你在这种集体创作当中，如果你的独立部分或者怎么样，受到其他东西的干扰或者一些那些，怎么样的时候呢，要么你自己出局，你自己不想完成，不然不能继续，要不然呢你就只能是接受一种公共性的和集体性的意见。	独立的部分有冲撞要么退出，要么接收集体意见。	B- s20	退出合作 GSLCY22

知识传送方之间的差异最终要通过寻找相似性的共鸣和共同认知上来折中协调。

B 组原文编码 s17：“语言相似度啊，或者跟他的绘画语言的相似度，或者是互动的能产生的一种可能，那么这种情况也是非常多的。就可以在同一个作品当中的某一块局部，我们两个就是在可以在语言上能够有一种沟通和互动的話呢就可以在某一塊或者一塊局部，当中来达到一种协调。”

表 4.24 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
语言相似度啊，或者跟他的绘画语言的相似度，或者是互动的能产生的一种可能，那么这种情况也是非常多的。就可以在同一个作品当中的某一块局部，我们两个就是在可以在语言上能够有一种沟通和互动的話呢就可以在某一塊或者一塊局部，当中来达到一种协调。	通过寻找相似度，就同一语言上进行沟通、互动和协调。	B- s17	思想共性 GSLCY23

对于冲突在集体绘画创作知识转移过程中不只是充当了积极推进作用，也会存在负面影响，但只要能参与到合作中的知识传送方式能够对这种负面冲突由一定的思想预期与准备的

B 组原文编码 s19：“这个肯定有，但是一般能够从事集体创作的人，他都能考虑到这一步，到这一步肯定都还是可以解决。肯定有，肯定有”

定义现象为：对冲突的负面效果有预知，提取概念：思想预期，编码 GSLCY24。

表 4.25 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这个肯定有，但是一般能够从事集体创作的人，他都能考虑到这一步，到这一步肯定都还是可以解决。肯定有，肯定有。	对冲突的负面效果有预知。	B- s19	思想预期 GSLCY24

一旦遇到知识传送方之间有不可调的知识权力争夺和冲突时，将通过交换实施空间和交换区域来消解。

B 组原文编码 s23：“展览里就是换空间，我不挨着你我去另一边，离你远一点或者找个和我比较那个的契合的”

定义现象为：寻找契合的创作者合作和换空间换区域消解冲突；提取概念：交换区域，编码 GSLCY25。

表 4.26 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
展览里就是换空间，我不挨着你我去另一边，离你远一点或者找个和我比较那个的契合的。	寻找契合的创作者合作和换空间换区域消解冲突。	B- s23	交换区域 GSLCY25

另一种知识传送方之间的冲突解决方法是通过寻找具有相似度的知识传送方来进行沟通与互动参与共同协作。

B 组原文编码 s17：“语言相似度啊，或者跟他的绘画语言的相似度，或者是互动的能产生的一种可能，那么这种情况也是非常多的。就可以在同一个作品当中的某一块局部，我们两个就是在可以在语言上能够有一种沟通和互动的的话呢就可以在某一块或者一块局部，当中来达到一种协调。”

定义现象为：通过寻找相似度，就同一语言上进行沟通、互动和协调；提取概念：专业共性，编码 GSLCY26。

表 4.27 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
语言相似度啊，或者跟他的绘画语言的相似度，或者是互动的能产生的一种可能，那么这种情况也是非常多的。就可以在同一个作品当中的某一块局部，我们两个就是在可以在语言上能够有一种沟通和互动的话呢就可以在某一块或者一块局部，当中来达到一种协调。	通过寻找相似度，就同一语言上进行沟通、互动和协调。	B- s17	专业共性 GSLCY26

集体绘画创作中会有知识传递者自身的知识共享冲突，无法将自己的知识运用到过程中与其他的知识传递者产生联系的现象，同时这种现象也是一种自我个人无法得到实现的冲突。

B 组原文编码 s28 谈到：“肯定会有很多这种情况，有的人受不了这种集体创作，受不了别人的干扰和别人的影响，受不了他自己想表达的东西出不来，等等这些都会有。”

定义现象为：被干扰的冲突，自身无法表达的冲突；提取概念：个人实现，编码 GSLCY27。

表 4.28 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
肯定会有很多这种情况，有的人受不了这种集体创作，受不了别人的干扰和别人的影响，受不了他自己想表达的东西出不来，等等这些都会有。	被干扰的冲突，自身无法表达的冲突。	B- s28	个人实现 GSLCY27

整个过程中还存在因为人情世故而妥协的存在。

B 组原文编码 s63：“我们个体的艺术家是无法了解的，有些方面的一些视觉的空间的，颜色的还有一部分人情世故的也都会放进去”

定义现象为：人情世故而妥协；提取概念：人情，编码 GSLCY28。

表 4.29 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我们个体的艺术家是无法了解的，有些方面的一些视觉的空间的，颜色的还有一部分人情世故的也都会放进去。	人情世故而妥协	B- s63	人情 GSLCY28

有些知识传送方个体想要争取的知识权力，而这种力在整个集体表达中是不协调的，那么知识传送方必须要有一定的情绪克制，来放弃一些自己想要争取的。

B 组原文编码 s37: “艺术家个体在参加集体性创作的时候实际应该很清楚，你参加的是集体性的创作，你出现个人性的这种情绪你是要克制的，如果你没有想到这一步的话，你其实就可以放弃那个东西。其实就是你一个项目出来，艺术家就知道这是一个集体的创作集体的一个会话，他是不需要你个性的东西去独立的彰显的，如果是一个独立的展览，那没有问题。所以这种负面的东西最终还是要回到这个集体创作的层面上。”

定义现象: 个人情绪需要克制，最终要回到集体中，如果不妥协可以放弃；**提取概念:** 克制，编码 GSLCY29。

表 4.30 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
艺术家个体在参加集体性创作的时候实际应该很清楚，你参加的是集体性的创作，你出现个人性的这种情绪你是要克制的，如果你没有想到这一步的话，你其实就可以放弃那个东西。其实就是你一个项目出来，艺术家就知道这是一个集体的创作集体的一个会话，他是不需要你个性的东西去独立的彰显的，如果是一个独立的展览，那没有问题。所以这种负面的东西最终还是要回到这个集体创作的层面上。	个人情绪需要克制，最终要回到集体中，如果不妥协可以放弃。	B- s37	克制 GSLCY29

开放式集体创作是注重过程为目的的形式，其次主题式集体创作是注重结果的目的性形式。

B 组原文编码 s39: “我觉得集体创作这个项目它最大的特点和最大的目的其实就是参与性，他的目的性不太强，不像主题性的目的性很强”。

所以定义现象: 社区性集体创作注重参与过程，主题性注重目的；**提取两个概念:** 过程目的，编码 GSLCY30、结果目的 GSLCY31。

表 4.31 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得集体创作这个项目它最大的特点和最大的目的其实就是参与性，他的目的性不太强，不像主题性的目的性很强。	社区性集体创作注重参与过程，主题性注重目的。	B- s39	过程目的 GSLCY30
			结果目的 GSLCY31

主题性创作在指定主创人、寻找合作的知识传送方，一直到实施和结果都是因为主题的明确是可控的。

B 组原文编码 s40：“目的就是现实主义手法那么开始创作的这个人，他的小稿等等一切都在控制的，控制最后的目的，一步一步的达到，他是可控的。”

定义现象：主题性创作过程一步一步固定可控；提取概念：可控，编码 GSLCY32。

表 4.32 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
目的就是现实主义手法那么开始创作的这个人，他的小稿等等一切都在控制的，控制最后的目的，一步一步的达到，他是可控的。	主题性创作过程一步一步固定可控。	B- s40	可控 GSLCY32

开放式集体创作由于以过程为目的的特殊性是不需要控制的，所以整个过程是不可控的。

B 组原文编码 s41：“社区性的创作他是不可控的，但他的目的也是不需要控制的，他的目的就是参与的过程，主要是过程。”

定义现象：主题性创作过程一步一步固定可控；提取概念：不可控，编码 GSLCY33。

表 4.33 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
社区性的创作他是不可控的，但他的目的也是不需要控制的，他的目的就是参与的过程，主要是过程。	社区性过程不可控，需要不可控。	B- s41	不可控 GSLCY33

在开放式集体绘画创作中，需要通过互动来消解人与人之间的隔阂，而这种互动会为知识传送方带来涉及隐私负担与情感拒绝。

B 组原文编码 s43：“我也觉得很累，但是…哈哈哈哈哈，这个就是艺术家嘛，这个就是艺术家个体觉得好无聊啊，每天这种就会把你自己非常私密和非常隐蔽的那一部分消解掉，让你一个从来不喜欢这种公共性生活，集体活动的艺术家，进到这种活动当中。她就是一个前期准备，消解掉你非常自我的那一部分，就是用游戏来给你洗脑了嘛。”

定义现象：不喜欢自己的隐私和隐蔽的部分展现，自我的部分部分被消解，觉得很累；提取概念：隐私保护，编码 GSLCY34。

表 4.34 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我也觉得很累，但是...哈哈哈哈哈，这个就是艺术家嘛，这个就是艺术家个体觉得好无聊啊，每天这种就会把你自己非常私密和非常隐蔽的那一部分消解掉，让你一个从来不喜欢这种公共性生活，集体活动的艺术家，进到这种活动当中。(她就是一个前期准备，消解掉你非常自我的那一部分，就是用游戏来给你洗脑了嘛。	不喜欢自己的隐私和隐蔽的部分展现，自我的部分部分被消解，觉得很累。	B- s43	隐私保护 GSLCY34

主题性集体绘画创作的主创人最终会获得署名权而开放式集体绘画创作是不会有针对画面的单独署名权的，这和绘画的形式有着密切的因果关系。

A 组原文编码 g25：“这个肯定有第一创作人和第二创作人，这是应该是这样的，但大画应该是要服从于第一创作人的，比如说陈逸飞和他的同伴完成的那个《占领总统府》，他最后完成的最后，签名啊...” B 组原文编码 s46：“他们选择进来，这个项目当中，他的本身目的说的很清楚，就是每一个作品呈现都是集体的名字，就是这种，每一块的图片啊，都没有，虽然都是你做的但是不会给你署名，到时候最后你这个画册印出来署名就是所有的人。”

g25 定义现象为：主题性集体创作有署名 s46 定义现象为：开放式集体创作没有署名；提取概念：署名权，编码 GSLCY35。

表 4.35 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这个肯定有第一创作人和第二创作人，这是应该是这样的，但大画应该是要服从于第一创作人的，比如说陈逸飞和他的同伴完成的那个《占领总统府》，他最后完成的最后，签名啊...	主题性集体创作有署名	A-g25	署名权 GSLCY35
他们选择进来，这个项目当中，他的本身目的说的很清楚，就是每一个作品呈现都是集体的名字，就是这种，每一块的图片啊，都没有，虽然都是你做的但是不会给你署名，到时候最后你这个画册印出来署名就是所有的人。	开放式集体创作没有署名。	B- s46	

在开放式创作项目一始，知识传送方之间通过游戏来消解了彼此的部分冲突，调和了彼此的知识权力。

B 组原文编码 s47：“实际冲突在这个过程中就解决了，基本上没有冲突，这个冲突就是更注重的是过程。”

定义现象：冲突在游戏过程中得到解决，让创作没有冲突；提取概念：消解冲突，编码 GSLCY34。

表 4.36 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
实际冲突在这个过程中就解决了，基本上没有冲突，这个冲突就是更注重的是过程。	冲突在游戏过程中得到解决，让创作没有冲突。	B- s47	消解冲突 GSLCY36

绘画史一种独立的、个人的艺术表现形式，寻求个性的凸显，而集体性创作必须将个人拉诶集体中来。

B 组原文编码 11：“这个特别具体，一个呢是，这个集体绘画创作呢是…绘画呢一般来说是相对个人的嘛。即便是在古代的呢，他也不是同时进行的哈，他是在历史的长流当中形成的，比如说盖章啊，加印啊。”

定义现象：绘画很个人；提取概念：个人化，编码 GSLCY37。

表 4.37 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这个特别具体，一个呢是，这个集体绘画创作呢是…绘画呢一般来说是相对个人的嘛。即便是在古代的呢，他也不是同时进行的哈，他是在历史的长流当中形成的，比如说盖章啊，加印啊。	绘画很个人	B-11	个人化 GSLCY37

集体绘画创作过程是一个动态的知识权力与冲突不断出现于调和，消解与协调的过程。

B 组原文编码 14：“比方说两个队啊，一个瑞典队、中国队啊，他并不是修桥，两边同时开始的，然后商量好了，因为那个是计算出来的，就是建筑啊其他方面是提前计算出来在中间点汇合，但是艺术呢他是有人开始有人接着往下进行，他更像一个动态过程，像这个高处流水下来，你可以在下面设置路障或者什么改变它的流向啊，我觉得她更多是像这样互动的动态的一种进展啊。”

定义现象：互动的推进的动态过程；提取概念：动态过程，编码 GSLCY38。

表 4.38 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
比方说两个队啊，一个瑞典队、中国队啊，他并不是修桥，两边同时开始的，然后商量好了，因为那个是计算出来的，就是建筑啊其他方面是提前计算出来在中间点汇合，但是艺术呢他是有人开始有人接着往下进行，他更像一个动态过程，像这个高处流水下来，你可以在下面设置路障或者什么改变它的流向啊，我觉得她更多是像这样互动的动态的一种进展啊。	互动的推进的动态过程	B-14	动态过程 GSLCY38

整个知识转移过程是知识传送方与知识传送方进行交流与了解的过程，这个过程会达成一个默契的状态

B 组原文编码 16：“他前期往往有个默契的过程，相互认识的过程，大家同意干一个什么事情，他前期经历过不同的讨论嘛。”

定义现象：是个了解的过程；提取概念：了解，编码 GSLCY39。

表 4.39 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
他前期往往有个默契的过程，相互认识的过程，大家同意干一个什么事情，他前期经历过不同的讨论嘛。	是个了解的过程	B-16	了解 GSLCY39

在开放式集体创作过程中知识传送方之间的文化背景差异、审美经验的差异是知识权力角逐的一个重要冲突。

B 组原文编码 17：“比方说做一个什么形状或者做一个什么符号，然后呢他们提出来一个我们觉得不满意啊，我们觉得这个比较俗啊，比如说，当然我说的是瑞典艺术家跟我们，他们提议的我们觉得有点过了，因为这个涉及到跨文化，就是如果是两个中国人在一起他又不一样这个情况，如果涉及到不通同国家不同文化背景的，这个，他又不一样，因为他涉及这个跨文化的经验。”

定义现象：文化背景和经验的差异；提取概念：文化差异，编码 GSLCY40。

表 4.40 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
比方说做一个什么形状或者做一个什么符号，然后呢他们提出来一个我们觉得不满意啊，我们觉得这个比较俗啊，比如说，当然我说的是瑞典艺术家跟我们，他们提议的我们觉得有点过了，因为这个涉及到跨文化，就是如果是两个中国人在一起他又不一样这个情况，如果涉及到不同国家不同文化背景的，这个，他又一样，因为他涉及这个跨文化的经验。	文化背景和经验的 不同	B-17	文化差异 GSLCY40

知识传送方之间的各类冲突都可以通过一方先进行另一方来契合互补的方式协调。

B 组原文编码 112：“我觉得这个合作在每个，几乎在每个合作中，这种互动的情况都不一样，都有这种不同的这种因素，当然呢最后我们达成一致，找到一个切入点呢，我们来表达那个东西，然后让他们先来做一半，我们来补充另一半。”

定义现象：利用技术冲突找互补；提取概念：技术互补，编码 GSLCY41。

表 4.41 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得这个合作在每个，几乎在每个合作中，这种互动的情况都不一样，都有这种不同的这种因素，当然呢最后我们达成一致，找到一个切入点呢，我们来表达那个东西，然后让他们先来做一半，我们来补充另一半。	利用技术冲突找互补	B-112	技术互补 GSLCY41

通过提出建议来争取这一部分的知识权力。

B 组原文编码 113：“那我就来做后面那一半，觉得是什么样子，那我做了大家都同意，最后最多大家提议者地方可以调一下或者要怎么样啊”

定义现象：有提议；提取概念：提议，编码 GSLCY42。

表 4.42 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那我就来做后面那一半，觉得是什么样子，那我做了大家都同意，最后最多大家提议者地方可以调一下或者要怎么样啊。	利用技术冲突找互补	B-113	提议 GSLCY42

创作知识转移过程是一种动态的，知识传送者之间互相影响，彼此推进的过程。

B组原文编码115：“艺术呢他是有人开始有人接着往下进行，他更像一个动态过程，像这个高处流水下来，你可以在下面设置路障或者什么改变它的流向啊，我觉得她更多是像这样互动的动态的一种进展啊。”

定义现象：互动的推进的动态过程；提取概念：互动推进，编码 GSLCY42。

表 4.43 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
艺术呢他是有人开始有人接着往下进行，他更像一个动态过程，像这个高处流水下来，你可以在下面设置路障或者什么改变它的流向啊，我觉得她更多是像这样互动的动态的一种进展啊。	互动的推进的动态过程	B-115	互动推进 GSLCY43

不同的知识转移阶段存在不同的知识角逐和冲突，这样的情况是需要考验每一个知识传送方的即兴能力的。

B组原文编码116：“我觉得像做这种事情，他很难说有个具体的阶段啊，就是可能每次都会很不一样，他更多是一种就是他比较考验即兴，像这种情况在行为艺术里面就非常常见。行为艺术就有很多这样的即兴表演和群性表演，行为艺术里面现在就有一种叫做，现在叫做现场艺术啊。”

定义现象：考验即兴；提取概念：考验即兴，编码 GSLCY44。

表 4.44 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得像做这种事情，他很难说有个具体的阶段啊，就是可能每次都会很不一样，他更多是一种就是他比较考验即兴，像这种情况在行为艺术里面就非常常见。行为艺术就有很多这样的即兴表演和群性表演，行为艺术里面现在就有一种叫做，现在叫做现场艺术啊。	考验即兴	B-116	考验即兴 GSLCY44

知识转移过程还是一种人与人之间的情感互动关系，这种互动是一种与他人接触的敏感性。

B组原文编码117：“这种合作方式里非常常见，拿到的任何材料的发挥的即兴能力，然后考验的是对他人的敏感。”也就是说合作需要各个知识传送方之间要有一种情感、技术等的敏感力。

表 4.45 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这种合作方式里非常常见，拿到的任何材料的发挥的即兴能力，然后考验的是对他人的敏感。	互动的推进的动态过程	B-117	敏感度 GSLCY45

对他人的敏感性可以捕捉到知识传送他方的意识，这种表现也是一种默契的表现，有些默契度的短期与长期也会有不同程度的表现。

B 组原文编码 118：“就是有时候你要敏感到能感受到其他人的存在，就是你愿意在那一瞬间，比如说倒下，你知道一定会有人接住，这个不是商量出来的是一种默契，这种可能也分这种合作短期的或者长期的。”

定义现象：长期培养的信任度和默契；提取概念：培养信任和默契，编码 GSLCY46。

表 4.46 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
就是有时候你要敏感到能感受到其他人的存在，就是你愿意在那一瞬间，比如说倒下，你知道一定会有人接住，这个不是商量出来的是一种默契，这种可能也分这种合作短期的或者长期的。	长期培养的信任度和默契。	B-118	培养信任和默契 GSLCY46

针对长期合作就必须要考虑长期的信任度和默契度。

B 组原文编码 120：“那么还有就是长期合作，那么就是长时间的，那么就考验各自的之间的一种默契，怎么样可以共同的来形成一些东西，对，我觉得要根据不同的情况吧。”

定义现象：长期形成的默契；提取概念：长期默契，编码 GSLCY47。

表 4.47 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么还有就是长期合作，那么就是长时间的，那么就考验各自的之间的一种默契，怎么样可以共同的来形成一些东西，对，我觉得要根据不同的情况吧。	长期培养的信任度和默契。	B-120	长期默契 GSLCY47

如材料的选择中会存在知识传送方彼此的经验差异产生的通路阻碍，遇到这种情况可以寻找折中的，各方都能接受的方案来实施。

B 组原文编码 120：“比如有些人，个人很喜欢这种材料，有些人呢又天生就对这种材料很反感，那没办法，那就只能找折中。所以这种矛盾的东西存在于方方面面。”

定义现象：折中的方式；提取概念：新的技术通道，编码 GSLCY48。

表 4.48 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
比如有些人，个人很喜欢这种材料，有些人呢又天生就对这种材料很反感，那没办法，那就只能找折中。所以这种矛盾的东西存在于方方面面。	折中的方式	B-120	新的技术通道 GSLCY48

为了最终的目的需求，知识传送方之间的权力角逐都会因为共同需求而妥协，这种妥协就会有一方或多方放弃这一部分的权力。

B 组原文编码 130：“那么两边都可能会妥协，比如说当大家为了某种需要的时候，为了共同的方向的时候那么就会知道，我的个人喜好或者我的个人的某种东西在里面就不是那么重要。”

定义现象：共同的方向要放弃个人的东西；提取概念：共同目标，编码 GSLCY49。

表 4.49 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么两边都可能会妥协，比如说当大家为了某种需要的时候，为了共同的方向的时候那么就会知道，我的个人喜好或者我的个人的某种东西在里面就不是那么重要。	共同的方向要放弃个人的东西。	B-130	共同目标 GSLCY49

知识转移方有交流的需求来参与到知识转移过程中。

B 组原文编码 120：“实际没有什么特别…其实在这种项目中大家就是为了追求交流和碰撞。”

定义现象：有交流和碰撞的需求；提取概念：交流需求，编码 GSLCY50。

表 4.50 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
实际没有什么特别…其实在这种项目中大家就是为了追求交流和碰撞。	有交流和碰撞的需求	B-120	交流需求 GSLCY50

知识传送方是具备合作能力的，也就是说知识传送方彼此间是具备平行分享条件的。

B组原文编码 132：“在我的接触里面啊，这样呢大家也就容易产生交流和合作嘛，这种模式就容易开展一般来参与这种项目的呢他也就有这种能力。”

定义现象：有能力合作；提取概念：合作能力，编码 GSLCY51。

表 4.51 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
在我的接触里面啊，这样呢大家也就容易产生交流和合作嘛，这种模式就容易开展一般来参与这种项目的呢他也就有这种能力。	有能力合作	B-132	合作能力 GSLCY51

在集体绘画创作过程中影响项目进展的恶性冲突是很少存在的，其中一个原因是艺术家都是具有合作经验的成熟知识转移者，

B组原文编码 135：“我觉得，当然我知道的都是成熟的艺术家，一般来说不会那样子，大家都会去追求一个协调性的东西，因为有经验的艺术家都知道他不擅长的材料也会知道怎么去用，面对这种状况他知道怎么去回应，一般那种，搞得收不了场的，一般都没什么经验，然后一开始就不知道要什么，搞得越搞越糟就没法谈，那就是一开始就没想好，我觉得这个更多还是考验艺术家人格和他的专业能力嘛啊，更多是人本身的情况有关系。”

定义现象：成熟的艺术家都会遵循经验追求协调性；提取该你那：合作能力，编码 GSLCY52。

表 4.52 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得，当然我知道的都是成熟的艺术家，一般来说不会那样子，大家都会去追求一个协调性的东西，因为有经验的艺术家都知道他不擅长的材料也会知道怎么去用，面对这种状况他知道怎么去回应，一般那种，搞得收不了场的，一般都没什么经验，然后一开始就不知道要什么，搞得越搞越糟就没法谈，那就是一开始就没想好，我觉得这个更多还是考验艺术家人格和他的专业能力嘛啊，更多是人本身的情况有关系。	成熟的艺术家都会遵循经验追求协调性。	B-135	合作经验 GSLCY52

知识转移方都不是完美的，这种完美的定义是有情景性的，在不同的项目合作中都是不一样的存在，作为策展人和主创人，包括知识转移方各自都要正式这种不完美来进行协调。

B 组原文编码 136：“那么我个人是策展人，所以要面对每个艺术家各自的需要，策展人这个本身就是协调这个东西，这跟居委会大妈一样，这不是就有完美的一些艺术家在这，他就有乱七八糟的事情要去解决，要把这个人的意愿转述给另一个人，然后让他们坐在一起协调。这个…”。

表 4.53 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么我个人是策展人，所以要面对每个艺术家各自的需要，策展人这个本身就是协调这个东西，这跟居委会大妈一样，这不是就有完美的一些艺术家在这，他就有乱七八糟的事情要去解决，要把这个人的意愿转述给另一个人，然后让他们坐在一起协调。这个…。	面对每个艺术家的不完美，去协调需要。	B-136	正视不完美 GSLCY53

B 组原文编码 140：“刚才就说成熟的艺术家一开始就在追求这个…嗯，比方说，上次说到的瑞典艺术家群体，刚开始抛出的想法是…什么…用中国的什么中药啊…丝绸啊，那具体要什么忘记了，就用材料来对一个什么造型，在我们看来太粗浅了，完全不屑，中国艺术家就觉得这个完全没什么可做的。”

B 组原文编码 141：“然后呢我们就抛出来一个彩虹的观念，做一个彩虹，七彩的，那么他们又觉得这个简直变成一个同性恋的展览了，那所以这就是一个碰撞。”

表 4.54 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
刚才就说成熟的艺术家一开始就在追求这个…嗯，比方说，上次说到的瑞典艺术家群体，刚开始抛出的想法是…什么…用中国的什么中药啊…丝绸啊，那具体要什么忘记了，就用材料来对一个什么造型，在我们看来太粗浅了，完全不屑，中国艺术家就觉得这个完全没什么可做的。	材料选择上的观念冲突	B-140	观念冲突 GSLCY54
然后呢我们就抛出来一个彩虹的观念，做一个彩虹，七彩的，那么他们又觉得这个简直变成一个同性恋的展览了，那所以这就是一个碰撞。	观念碰撞	B-141	

B 组原文编码 143：“所以有时候中间的方法者就算一个方法，不要急于求成，也涉及到一开始项目的时候要留足够的时间，如果当天就需要一个什么东西，那当天才来做那个就比较麻烦了。”

定义现象：需要充足的时间；提取概念：充足的时间，编码 GSLCY55。

表 4.55 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
所以有时候中间的方法者就算一个方法，不要急于求成，也涉及到一开始项目的时候要留足够的时间，如果当天就需要一个什么东西，那当天才来做那个就比较麻烦了。	需要充足的时间	B-143	充足的时间 GSLCY55

B 组原文编码 144：“我觉得这个是策展那个人的工作吧，他在选定人的时候，她肯定要相互搭配的关系嘛，他在选人合作的时候嘛…这种合作不是大街上遇到就合作的关系嘛，他肯定要有一个什么项目目的或者理由目的什么的，即便是一个商业目的，比如说画张壁画啊，这个通俗一点，那么这个接活的人呢，他要找人呢，要什么样的人才能配合，这个一旦涉及到合作就涉及到他的每个人自身的圈子嘛，他必须得人了解，什么样的人他可以互相配合，这个..我觉得这个社会分工里都是这样的，就是你要干一摊子的，你要做公司要盖房子，要做任何一个一群人干的事情，在选人的时候就要考虑能互相搭配的这个因素，如果找一个人来解决一个很重要的事情，结果找个小孩来，那大家肯定要照顾他了，那肯定不行啊。”

表 4.56 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得这个是策展那个人的工作吧，他在选定人的时候，她肯定要相互搭配的关系嘛，他在选人合作的时候嘛…这种合作不是大街上遇到就合作的关系嘛，他肯定要有一个什么项目目的或者理由目的什么的，即便是一个商业目的，比如说画张壁画啊，这个通俗一点，那么这个接活的人呢，他要找人呢，要什么样的人才能配合，这个一旦涉及到合作就涉及到他的每个人自身的圈子嘛，他必须得人了解，什么样的人他可以互相配合，这个..我觉得这个社会分工里都是这样的，就是你要干一摊子的，你要做公司要盖房子，要做任何一个一群人干的事情，在选人的时候就要考虑能互相搭配的这个因素，如果找一个人来解决一个很重要的事情，结果找个小孩来，那大家肯定要照顾他了，那肯定不行啊。	能够互相配合的人	B-144	配合 GSLCY56

如果在知识话语权上而别有强有力的知识传送方出现，那就是项目的管理出现了问题需要重新来平衡整个项目及过程。

B 组原文编码 148：“个人表现欲特别强的那么他是不是适合在这个里面我觉得还是一个项目管理和策划的问题。如果这个里面已经遇到这样的人嘛，就只能重新想办法，要重新产生一个平衡嘛。”

定义现象：有巨大冲突时需要重新平衡；提取概念：重新平衡，编码 GSLCY57。

表 4.57 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
个人表现欲特别强的那么他是不是适合在这个里面我觉得还是一个项目管理和策划的问题。如果这个里面已经遇到这样的人嘛，就只能重新想办法，要重新产生一个平衡嘛。”定义现象：有巨大冲突时需要重新平衡，提取概念：重新平衡。	有巨大冲突时需要重新平衡	B-148	重新平衡 GSLCY57

在个人性格上，有强于表现的知识传送方就会有天生愿意接受别人的知识权力主导的跟随型人格。

B 组原文编码 151：“有的人就天生喜欢把主导权交给别人，他是个跟随者”

定义现象：跟随者，提取概念：跟随者，编码 GSLCY58。

表 4.58 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
有的人就天生喜欢把主导权交给别人，他是个跟随者。	跟随者	B-151	跟随者 GSLCY58

既然知识传送方具备不同人格与个性，就要根据不同来进行成员的搭配来创建团队。

B 组原文编码 153：“这个项目发起的时候就要确定要找好人，要是这个项目都是性格很强势的想要主导的人，那这个肯定没法搞了，每个人都想当主角，所以这个选人很重要，就像西游记一样的，有的人他就是跟随者，有的人就是冲在前面的，有的人就是做支持的，有的人是抱怨的，就是他跟团队是一样的情况，还是跟选人有关系，然后对个人的成长呢，会知道每个人的生活模式工作方式不一样，所以你的沟通的有效性也会受到影响，需要找到合适的方法去沟通。”

定义现象：根据人的性格、处事方式来创建团队；提取概念：合理的成员搭配，编码 GSLCY59。

表 4.59 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这个项目发起的时候就要确定要找好人，要是这个项目都是性格很强势的想要主导的人，那这个肯定没法搞了，每个人都想当主角，所以这个选人很重要，就像西游记一样的，有的人他就是跟随者，有的人就是冲在前面的，有的人就是做支持的，有的人是抱怨的，就是他跟团队是一样的情况，还是跟选人有关系，然后对个人的成长呢，会知道每个人的生活模式工作方式不一样，所以你的沟通的有效性也会受到影响，需要找到合适的方法去沟通。	根据人的性格、处事方式来创建团队	B-153	合理的成员搭配 GSLCY59

在开放式集体绘画创作团队中会存在各种不同专业方向的知识传送方。

B 组原文编码 c1：“肯定会每个艺术家的风格不一样，我们上次参加这个展览了嘛，算是个群展，里面包括了就是架上绘画，做传统的这种纸本啊，然后还有做雕塑的，还有装置的，还有一些是做行为的，不同的艺术家参与。”

定义现象：不同专业方向的艺术家；提取概念：不同专业方向，编码 GSLCY60。

表 4.60 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
肯定会每个艺术家的风格不一样，我们上次参加这个展览了嘛，算是个群展，里面包括了就是架上绘画，做传统的这种纸本啊，然后还有做雕塑的，还有装置的，还有一些是做行为的，不同的艺术家参与。	不同专业方向的艺术家	B-c1	不同专业方向 GSLCY60

知识转移过程中的冲突与矛盾时一种知识启发的过程，从中可以促进知识创造。

B 组原文编码 c2：“参与的过程中肯定会有一些矛盾了，当然也会有不同的想法，虽然有时候会想法不同，意见不相同，但会有一些启发，我觉得启发很重要，会相互有些启发的时候。会互相影响到各自的作品创作了嘛。”

定义现象：矛盾给予启发影响创作；提取概念：启发，编码 GSLCY61。

表 4.61 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
参与的过程中肯定会有一些矛盾了，当然也会有不同的想法，虽然有时候会想法不同，意见不相同，但会有一些启发，我觉得启发很重要，会相互有些启发的时候。会互相影响到各自的作品创作了嘛。	矛盾给予启发影响创作	B-c2	启发 GSLCY61

创作实施前期需要思维的碰撞，这种碰撞必须通过沟通与分享来获得。

B 组原文编码 c3：“然后我们参加这个展览呢，有一方面是集体创作了一个作品，在创作的过程当中，首先大家都会各抒己见了嘛，就是把自己的想法…就像开个会，头脑风暴一样，就把自己的想法都分享出来。”

定义现象：分享想法；提取概念：分享，编码 GSLCY62。

表 4.62 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
然后我们参加这个展览呢，有一方面是集体创作了一个作品，在创作的过程当中，首先大家都会各抒己见了嘛，就是把自己的想法…就像开个会，头脑风暴一样，就把自己的想法都分享出来。	分享想法	B-c3	分享 GSLCY62

在方案选择及实施上也要考虑实施成本，否定高成本的选择。

B 组原文编码 c4：“可能在这个当中有的人的想法会被否定，比如说与整个团队的想法、考虑不契合，或者是在实施过程当中材料难找，或者是实施的成本太高，这种就会被否定。”

定义现象：否定高成本想法；提取概念：排除否定，编码 GSLCY63。

表 4.63 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
可能在这个当中有的人的想法会被否定，比如说与整个团队的想法、考虑不契合，或者是在实施过程当中材料难找，或者是实施的成本太高，这种就会被否定。	否定高成本想法	B-c4	排除否定 GSLCY63

B 组原文编码 c6：“被接受的一方面，可能就是，大家彼此会相互聆听，就是知道各自的一些意见，就是各自想创作的点是理解的，还有就是赞同的有共鸣的。”

表 4.64 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
被接受的一方面，可能就是，大家彼此会相互聆听，就是知道各自的一些意见，就是各自想创作的点是理解的，还有就是赞同的有共鸣的。	互相聆听、理解寻找共鸣	B-c6	共鸣 GSLCY64

B 组原文编码 c8：“你的预算，要走做的这个作品要花多少钱，也是人可能，那下一步才有可能实现，然后大家就动手参与，然后就是材料方面的购买啊，产品的选择啊，然后动手做出来。”

定义现象：预算的控制；提取概念：控制预算，编码 GSLCY65。

表 4.65 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
你的预算，要走做的这个作品要花多少钱，也是人可能，那下一步才有可能实现，然后大家就动手参与，然后就是材料方面的购买啊，产品的选择啊，然后动手做出来。	预算的控制	B-c8	控制预算 GSLCY65

不管对方是否接受，知识传送方之间的想法表达都是一种知识权力的争取，这种争取有利于知识创造的推进。

B 组原文编码 c10：“有些人比如性格是属于他一定要表达，然后不管他的作品是接受还是否定，他还是会把他的想法完全的表述出来了嘛，还是在争这个可以讲述的时间跟机会了嘛去表达，”

定义现象：争取表达机会；提取概念：争取表达，编码 GSLCY66。

表 4.66 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
有些人比如性格是属于他一定要表达，然后不管他的作品是接受还是否定，他还是会把他的想法完全的表述出来了嘛，还是在争这个可以讲述的时间跟机会了嘛去表达。	争取表达机会	B-c10	争取表达 GSLCY66

因为专业技能的弱势而主动放弃知识权力争取。

B 组原文编码 c11：“有的人事会经过思考他会觉得自己的作品是不可行的，就选择沉默”

表 4.67 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
有的人事会经过思考他会觉得自己的作品是不可行的，就选择沉默。	自我作品不可行的选择沉默。	B-c11	争取表达 GSLCY67

在知识转移过程与知识权力争取过程中，知识传送方之间是彼此包容与鼓励的平行知识共享状态。

B 组原文编码 c14: “我觉得我在这个合作中，都是非常包容了嘛，他不会以自己的资历、年级、不管是经历啊还是什么资本变成打压别人的一种资本，不会，我觉得我在这个里面应该是算年级最小的吧，苏老师比我年长点，我是年级比较小的，他们都是比较接受跟包容的，甚至会鼓励你，还会给你一些建议，比如说是，你的作品应该更应该往哪个方面，比如说是，想法还有技巧，还有创作的构思方面会给到一些中肯的意见。”

定义现象：包容和鼓励；提取概念：包容鼓励，编码 GSLCY69。

表 4.68 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得我在这个合作中，都是非常包容了嘛，他不会以自己的资历、年级、不管是经历啊还是什么资本变成打压别人的一种资本，不会，我觉得我在这个里面应该是算年级最小的吧，苏老师比我年长点，我是年级比较小的，他们都是比较接受跟包容的，甚至会鼓励你，还会给你一些建议，比如说是，你的作品应该更应该往哪个方面，比如说是，想法还有技巧，还有创作的构思方面会给到一些中肯的意见。	包容和鼓励	B-c14	包容鼓励 GSLCY69

知识转移方彼此的语言交流方式也是一种沟通的冲突因素。

B 组原文编码 c16: “但是比较难的是，因为是国外艺术家跟我们交流，语言上面不通啊，很多东西就交流得不深刻，只是靠翻译，我要充当翻译，另外一个艺术家也是还要充当翻译，感觉还是要专人专做，而且找翻译了嘛，还是要找非常专业的，很了解我们两个想法的翻译，这种项目才会做得更好。”

定义现象：语言交流障碍；提取概念：语言障碍，编码 GSLCY70。

表 4.69 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
但是比较难的是，因为是国外艺术家跟我们交流，语言上面不通啊，很多东西就交流得不深刻，只是靠翻译，我要充当翻译，另外一个艺术家也是还要充当翻译，感觉还是要专人专做，而且找翻译了嘛，还是要找非常专业的，很了解我们两个想法的翻译，这种项目才会做得更好。	语言交流障碍	B-c16	语言障碍 GSLCY70

B 组原文编码 c19：“还有就是，可能自己也要多花点功夫，然后学一些语言了嘛”

定义现象：自我完善；提取概念：自我完善，编码 GSLCY71。

表 4.70 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
还有就是，可能自己也要多花点功夫，然后学一些语言了嘛。	自我完善	B-c19	自我完善 GSLCY71

B 组原文编码 c20：“首先有个项目会有个发起人，那时候是安娜，诺地卡的一个算是项目间的协调员”

定义现象：项目发起人；提取概念：项目发起人，编码 GSLCY72。

表 4.71 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
首先有个项目会有个发起人，那时候是安娜，诺地卡的一个算是项目间的协调员。	项目发起人	B-c20	项目发起人 GSLCY72

在组织知识传送方与实施前有一个选定主题和制定项目策划书的过程，来指导整个知识转移过程的实施。

B 组原文编码 c21：“和当地的美术馆有一些联系，然后大家觉得可以一起做一些展览，当然这个这个展览的主题是还没有确定的，后来经过跟策展人罗非还有几个艺术家的沟通，觉得一个是东西方文化的一个相结合，然后就是通过你作品的不同形式把你这个文化输出的一个想法，还有除想法之外…我记得我们有个详细的项目策划书，具体内容我已经不记得了”

定义现象：选定主题订制项目策划书；提取概念：方案，编码 GSLCY73。

表 4.72 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
和当地的美术馆有一些联系，然后大家觉得可以一起做一些展览，当然这个这个展览的主题是还没有确定的，后来经过跟策展人罗非还有几个艺术家的沟通，觉得一个是东西方文化的一个相结合，然后就是通过你作品的不同形式把你这个文化输出的一个想法，还有除想法之外...我记得我们有个详细的项目策划书，具体内容我已经不记得了。	选定主题订制项目策划书	B-c21	方案 GSLCY73

需要挑选合适的能够共同参与到项目中的知识传送方。

B 组原文编码 c22：“然后项目出来后会经过一个艺术家的挑选，他会帮我们聚在一起，比如说是经过了几次会议的一个商选，大家都知道就是首先这个项目的目的是什么，要达到什么样的宗旨，抛开这些就是什么时候举行，比较细节的这些要怎么来做，在哪里做，这些通过会议和交流来举行。”

定义现象：挑选合作的艺术家；提取概念：挑选合作者，编码 GSLCY74。

表 4.73 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
然后项目出来后会经过一个艺术家的挑选，他会帮我们聚在一起，比如说是经过了几次会议的一个商选，大家都知道就是首先这个项目的目的是什么，要达到什么样的宗旨，抛开这些就是什么时候举行，比较细节的这些要怎么来做，在哪里做，这些通过会议和交流来举行。	挑选合作的艺术家	B-c22	挑选合作者 GSLCY74

在知识转移过程中是一个知识传送方笔触帮助的过程。

B 组原文编码 c23：“然后就是自己的作品的一个创作，在这个创作中呢比较有互动的就是我们创作了一个集体作品，我刚刚讲的这些意外就会相互帮忙。”

定义现象：互相帮忙；提取概念：互助，编码 GSLCY75。

表 4.74 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
然后就是自己的作品的一个创作，在这个创作中呢比较有互动的就是我们创作了一个集体作品，我刚刚讲的这些意外就会相互帮忙。	互相帮忙	B-c23	互助 GSLCY75

遇到想要交换区域位置来争取知识权力时知识转移方可以通过沟通来协调。

B 组原文编码 c24：“我记得在展厅的时候有个艺术家的作品他想想换位置，另外一个艺术家也想换，但是刚开始都当心其他艺术家不愿意换，就口气比较强硬的，后来经过翻译的解释以后，大家还是很愉快的就把场地的位置换了，是出现这种小插曲。”

定义现象：通过沟通协调位置；提取概念：协调位置，编码 GSLCY76。

表 4.75 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我记得在展厅的时候有个艺术家的作品他想想换位置，另外一个艺术家也想换，但是刚开始都当心其他艺术家不愿意换，就口气比较强硬的，后来经过翻译的解释以后，大家还是很愉快的就把场地的位置换了，是出现这种小插曲。	通过沟通协调位置	B-c24	协调位置 GSLCY76

从技术的层面寻找材料在各个知识传送者之间达成的平衡共鸣来取舍。

B 组原文编码 c27：“我们还是觉得是材质的选择要让他要来自大自然的感觉，因为时间太久了，有些细节不记得了。”

B 组原文编码 c27：“还有就是在挑选的是后也出现了好多形状，比如说要像门样啊…后来我们发现不是很简洁，然后最终是长期不同的形状发现最简单的方式来做…不知道要怎么说…”

c26 定义现象：材质选择大自然的质感；c27 定义现象：形式上寻求简洁；提取概念：同材料，编码 GSLCY77。

表 4.76 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我们还是觉得是材质的选择要让他要来自大自然的感觉，因为时间太久了，有些细节不记得了。	材质选择大自然的质感	B-c27	同材料 GSLCY77
还有就是在挑选的是后也出现了好多形状，比如说要像门样啊…后来我们发现不是很简洁，然后最终是长期不同的形状发现最简单的方式来做…不知道要怎么说……	形式上寻求简洁	B-c28	

通过讨论，知识传送方给出自己的想法与意见，通过集体的讨论来不断取舍，来确定最终选择。

B组原文编码 c30：“起初我们用的是别的东西不是小米，尝试别的东西，还是觉得不合适，甚至还有人想尝试用鲜花用树叶，但是总体来说还是用原始的，大自然的东西，在讨论之后我们就用了小米来做这个，然后在做这个作品的时候我们就开始往上铺了。”

定义现象：经过讨论确定方案；提取概念：讨论，编码 GSLCY78。

表 4.77 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
起初我们用的是别的东西不是小米，尝试别的东西，还是觉得不合适，甚至还有人想尝试用鲜花用树叶，但是总体来说还是用原始的，大自然的东西，在讨论之后我们就用了小米来做这个，然后在做这个作品的时候我们就开始往上铺了。	经过讨论确定方案	B-c30	讨论 GSLCY78

知识转移与整合过程是通过不断反复调整来达到共识的。

B组原文编码 c31：“铺过不同的形状，方形，不规则形，还有三角形，铺了以后就觉得棱角太多了，还是达不到我们之间的一个想法，最后我们还是觉得来做个圆，因为圆比较包容、合一然后也比较规整。”

定义现象：实施过程中的反复调整；提取概念：反复调整，编码 GSLCY79。

表 4.78 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
铺过不同的形状，方形，不规则形，还有三角形，铺了以后就觉得棱角太多了，还是达不到我们之间的一个想法，最后我们还是觉得来做个圆，因为圆比较包容、合一然后也比较规整。	实施过程中的反复调整	B-c31	反复调整 GSLCY79

在方案确定的过程中不一定要集体共同在同一阶段上达成共识，可以通过分组来进行，最后组与组之间进行补充式协调。

B组原文编码 c33：“因为他们参与到那个作品完成的时候，还有点特殊的是，他们不是跟我们一起讨论，都是只是内部自己的讨论”

定义现象：小组商量；提取概念：组内协调，编码 GSLCY80。

表 4.79 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
因为他们参与到那个作品完成的时候，还有点特殊的是，他们不是跟我们一起讨论，都是只是内部自己的讨论。	小组商量	B-c33	组内协调 GSLCY80

开放式集体创作的交流是一个开放式的自由状态下进行的。

B 组原文编码 c35：“是一个比较开放，有交流，大家都比较聆听的一个状态。一个比较包容的状态下完成的。”

定义现象：开放式交流；提取概念：开放式交流，编码 GSLCY81。

表 4.80 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
是一个比较开放，有交流，大家都比较聆听的一个状态。一个比较包容的状态下完成的。	开放式交流	B-c35	开放式交流 GSLCY81

在执行通道上、技术上与材料等的选择上通过反复比较来确定

B 组原文编码 c37：“这个是有个比较的嘛，比如说材质的选择，有的人想要鲜花，还有就是纸张，但是有人提出来天然的谷物啊或者别的粮食，相对于纸来说，或者是相对于别的，米粒的状态更，改变状态时更容易一些的，当然会选择者小米，这个小米跟其他的比如豆子上面来比较，豆子就要大一些，就挑选，还是选择小米，就最终选择小米。”

定义现象：方式及材料反复的比较；提取概念：反复比较，编码 GSLCY82。

表 4.81 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
这个是有个比较的嘛，比如说材质的选择，有的人想要鲜花，还有就是纸张，但是有人提出来天然的谷物啊或者别的粮食，相对于纸来说，或者是相对于别的，米粒的状态更，改变状态时更容易一些的，当然会选择者小米，这个小米跟其他的比如豆子上面来比较，豆子就要大一些，就挑选，还是选择小米，就最终选择小米。	方式及材料反复的比较	B-c37	反复比较 GSLCY82

B组原文编码 c38：“我觉得要是再时间上再充足一点，细节沟通再到位一点就更好了，比如说提前半年就知道材质、展线的高度，灯光、布局，对创作也还是会有影响的，其实这方面我觉得还是可以改进的”

定义现象：时间充分分配；提取概念：时间分配，编码 GSLCY83。

表 4.82 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得要是再时间上再充足一点，细节沟通再到位一点就更好了，比如说提前半年就知道材质、展线的高度，灯光、布局，对创作也还是会有影响的，其实这方面我觉得还是可以改进的。	时间充分分配	B-c38	时间分配 GSLCY83

在主题性创作中在没有主创人的情况下会以长辈来作为知识权力领导。

C组原文编码 y5：“在商量的过程当中呢，主要是以对方的需要，其次呢是形式怎么来，但一般呢，因为三四个人组织这个画呢，在形式上有争议，主要是在各自熟悉的领域有争议比如说你擅长写意我擅长工，他擅长兼工带写，我又擅长人什么的，但一般呢在操作过程当中呢，我们主要以长辈为主”

定义现象：形式上有争议的情况下以长辈为主；提取概念：服从长辈，编码 GSLCY84。

表 4.83 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
在商量的过程当中呢，主要是以对方的需要，其次呢是形式怎么来，但一般呢，因为三四个人组织这个画呢，在形式上有争议，主要是在各自熟悉的领域有争议比如说你擅长写意我擅长工，他擅长兼工带写，我又擅长人什么的，但一般呢在操作过程当中呢，我们主要以长辈为主。	形式上有争议的情况下以长辈为主。	C-y5	服从长辈 GSLCY84

知识转移和整合过程中的知识权力不仅仅是知识的争夺，更是人与人的人际协调问题。

C组原文编码 y9：“由于形式的内容，在我年轻的时候，一直都是我是跟着老的这样来，可能我也就在这个过程中也就学到一些，我也知道了协调和相互在一起，创作是，嗯，不是画的问题实际上呢就是合作的问题。”

定义现象：协调是人与人合作的问题不是画的问题；提取概念：人际协调，编码 GSLCY85。

表 4.84 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
由于形式的内容，在我年轻的时候，一直都是我是跟着老的这样来，可能我也就在这个过程中也就学到一些，我也知道了协调和相互在一起，创作是，嗯，不是画的问题实际上呢就是合作的问题。	协调是人与人合作的问题不是画的问题	C-y9	人际协调 GSLCY85

主创人的人际协调能力也是知识权力领导的一种参考因素。

C 组原文编码 y10：“后期的一些的创作就逐渐、逐渐的大家就觉得，老的少的都觉得我能团结人，所以呢后来像我们过去的州政府的一些办公室啊、机场啊、还有一些大型的公共绘画他们就让我来做主要的和大家协调的。”

定义现象：由于能团结人所以后来遇到的大型集体创作就由我来协调；提取概念：能团结，编码 GSLCY86。

表 4.85 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
后期的一些的创作就逐渐、逐渐的大家就觉得，老的少的都觉得我能团结人，所以呢后来像我们过去的州政府的一些办公室啊、机场啊、还有一些大型的公共绘画他们就让我来做主要的和大家协调的。	由于能团结人所以后来遇到的大型集体创作就由我来协调。	C-y10	能团结 GSLCY86

隐性经验的积累可以避免冲突的发生。

C 组原文编码 y11：“在这个过程中，因为也总结了一些，过去我也身为小的，我看到的东 西，那么我现在，身为可能是主要负责人，不是年龄最大，也就是有一点话语权的人呢可能我就会避免这些东西，那我可能会采取这样的方式。”

定义现象：经验让我避免冲突；提取概念：经验避免冲突，编码 GSLCY87。

表 4.86 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
在这个过程中，因为也总结了一些，过去我也身为小的，我看到的东 西，那么我现在，身为可能是主要负责人，不是年龄最大，也就是有一点话语权的人呢可能我就会避免这些东西，那我可能会采取这样的方式。	经验让我避免冲突	C-y11	经验避免冲 突GSLCY87

存在性别、性格的不同会导致知识权力争夺的程度不同。

C 组原文编码 y15：“交流碰撞的时候呢，也就会出现，过去的那些情况，也会出现，这个可能我是女的，我比那些男老师都是互相，我可能会宽容和容忍一些。”

定义现象：交流碰撞时女性比男性宽容；提取概念：女性比男性宽容，编码 GSLCY88。

表 4.87 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
交流碰撞的时候呢，也就会出现，过去的那些情况，也会出现，这个可能我是女的，我比那些男老师都是互相，我可能会宽容和容忍一些。	交流碰撞时女性比男性宽容	C-y15	女性比男性宽容 GSLCY88

主创人的个性会主观性选择是否选用有冲突的知识传送方。

C 组原文编码 y16：“我不会让别人走的。我会坚持让他，他的绘画，放在这个作品上。”

定义现象：不会让有异议的人退出，会将他的绘画放在作品中；提取概念：不予以退出，编码 GSLCY89。

表 4.88 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我不会让别人走的。我会坚持让他，他的绘画，放在这个作品上。	不会让有异议的人退出，会将他的绘画放在作品中。	C-y16	不予以退出 GSLCY89

C 组原文编码 y17：“我曾经做过一次呢，就是一两个男的个性的老师呢，他会非常的坚硬，我就有两个方案，我会把两个画的画，反正我就。谁太强硬，我就让谁先来。”

定义现象：谁态度强硬就让谁先绘制；提取概念：强硬的态度，编码 GSLCY90。

表 4.89 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我曾经做过一次呢，就是一两个男的个性的老师呢，他会非常的坚硬，我就有两个方案，我会把两个画的画，反正我就。谁太强硬，我就让谁先来。	谁态度强硬就让谁先绘制	C-y17	强硬的态度 GSLCY90

C 组原文编码 y23：“我们马上强烈的要求他，按照我们大家的协调的方式再画一稿。那么这个时候两稿出来的，以后呢我们大家会共同得到一种非常好的效果，就会突然觉得其实绘画的协调呢，是在任何一个，任何一个作品和任何一个上面，都可以协调的。”

定义现象：强烈要求冲突方按照协调后的方式再画一稿来进行对比；提取概念：重新画稿，编码 GSLCY91。

表 4.90 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我们马上强烈的要求他，按照我们大家的协调的方式再画一稿。那么这个时候两稿出来的，以后呢我们大家会共同得到一种非常好的效果，就会突然觉得其实绘画的协调呢，是在任何一个，任何一个作品和任何一个上面，都可以协调的。	强烈要求冲突方按照协调后的方式再画一稿来进行对比。	C-y23	重新画稿 GSLCY91

在创作中知识传送方之间的差异越多越能促进创新。

C 组原文编码 y28：“那么我觉得这个过程实际上呢，是考一个人，对不同风格 and 不同内容的，作品形式的一个协调，其实这个对我来说，我觉得这是非常好的一个经历，后来我自己不把目光放到人上，而是放到绘画上面的时候，我就发现绘画的内容，其实方式就是人本身，但是就像一个环境里一样，绘画的内容呢，越丰富啊，其实是越有意思。”

定义现象：差异越多越有意思；提取概念：差异有意思，编码 GSLCY92。

表 4.91 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么我觉得这个过程实际上呢，是考一个人，对不同风格 and 不同内容的，作品形式的一个协调，其实这个对我来说，我觉得这是非常好的一个经历，后来我自己不把目光放到人上，而是放到绘画上面的时候，我就发现绘画的内容，其实方式就是人本身，但是就像一个环境里一样，绘画的内容呢，越丰富啊，其实是越有意思。	差异越多越有意思	C-y28	差异有意思 GSLCY92

统一的或是单一的创作模式将不利于知识创新。

C 组原文编码 y29：“果按照我小的时候跟老的一些在做绘画的话，那么那种绘画的所有的统一和协调画面是非常棒的，那么他满足的是什么呢，我觉得满足的是一种，一种应该就是农耕社会下的一种装饰和审美心理上，特别熟悉的审美心理，

就是嗯…地方特别熟悉这审美心理，你画一张他心理期望的画，那么这种的画是可以满足的，但是他反而不那个精彩。”

定义现象：大家熟悉的审美心理，可以满足，可以统一协调，但不一定精彩；

提取概念：统一技术不精彩，编码 GSLCY93。

表 4.92 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
果按照我小的时候跟老的一些在做绘画的话，那么那种绘画的所有的统一和协调画面是非常棒的，那么他满足的是什么呢，我觉得满足的是一种，一种应该就是农耕社会下的一种装饰和审美心理上，特别熟悉的审美心理，就是嗯…地方特别熟悉这审美心理，你画一张他心理期望的画，那么这种的画是可以满足的，但是他反而不那个精彩。	大家熟悉的审美心理，可以满足，可以统一协调，但不一定精彩。	C-y29	统一技术不精彩 GSLCY93

在开放式的集体创作中寻求的既是跨越很大的差异冲突来碰撞出新的知识创造。

C 组原文编码 y32：“在英国，我参与了一个东西，实际上他们让我去，那就是参与一个活动的，现在我去呢就是以我的东方的身份而已，并不是我们国内讲了你多怎么样，就是一个东方的身份，他们在看哪个整个作品当中都会问我东方会怎么看，会怎么样，后来我就在当中发现了很多东西，我就觉得。”

定义现象：自由集体创作需要跨越很大的身份；需要差异冲突和碰撞，提取概念：需要碰撞，编码 GSLCY94。

表 4.93 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
在英国，我参与了一个东西，实际上他们让我去，那就是参与一个活动的，现在我去呢就是以我的东方的身份而已，并不是我们国内讲了你多怎么样，就是一个东方的身份，他们在看哪个整个作品当中都会问我东方会怎么看，会怎么样，后来我就在当中发现了很多东西，我就觉得。	自由集体创作需要跨越很大的身份，需要差异冲突和碰撞。	C-y32	需要碰撞 GSLCY94

差异会打破知识传送方原有的观念经历实现知识创新。

C 组原文编码 y33：“一个合作，尤其是艺术的合作，实际上它就是在打破，人们对于作品以往的这种审美经验的一个合作。每个人都有审美经验，包括对方也有审美经验，打破了这个审美经验，而合作创造一些新的东西，在艺术里面，它本身

就是一个很好的现象，在操作上把作品的本身提到前面，实际上是他会永远会出现新的东西。”

定义现象：差异合作让审美经验得到打破，会实现创新；提取概念：差异产生创新，编码 GSLCY95。

表 4.94 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
一个合作，尤其是艺术的合作，实际上它就是在打破，人们对于作品以往的这种审美经验的一个合作。每个人都有审美经验，包括对方也有审美经验，打破了这个审美经验，而合作创造一些新的东西，在艺术里面，它本身就是一个很好的现象，在操作上把作品的本身提到前面，实际上是他会永远会出现新的东西。	差异合作让审美经验得到打破，会实现创新。	C-y33	差异产生创新GSLCY95

对知识传送方的固有观念碰撞是一种创新的优选方式。

C 组原文编码 y34：“我就觉得如果合作的本身…合作的本身，超出了人，而是所有的在一起的话，如果充分的尊重了这个..个体，和最后的这个结果的话，他本来也就是很具有当代性的，这当代性里…这个最大一个突出的东西就是创作，实际上他在挑战我们所有人的审美经历，就是很好的东西。”

定义现象：尊重每个个体的特殊性，挑战所有创作者的审美经历；提取概念：挑战审美经历，编码 GSLCY96。

表 4.95 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我就觉得如果合作的本身…合作的本身，超出了人，而是所有的在一起的话，如果充分的尊重了这个..个体，和最后的这个结果的话，他本来也就是很具有当代性的，这当代性里…这个最大一个突出的东西就是创作，实际上他在挑战我们所有人的审美经历，就是很好的东西。	尊重每个个体的特殊性，挑战所有创作者的审美经历。	C-y34	挑战审美经历GSLCY96

知识传送方之间会有比较心理。

C 组原文编码 y37：“那么在这个过程中呢，有一个年轻的，一个也比我大一点的，我记得，当时是在师范吧，好时候后来一处来的，有一个老师呢没他就觉得，嗯…他就觉得他，他应该就是画得多一点啊，他就觉得，就是还有男的之间有点比嘛。”

定义现象：有比较心理；提取概念：比较心理，编码 GSLCY97。

表 4.96 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么在这个过程中呢，有一个年轻的，一个也比我大一点的，我记得，当时是在师范吧，好时候后来一处来的，有一个老师呢没他就觉得，嗯...他就觉得他，他应该就是画得多一点啊，他就觉得，就是还有男的之间有点比嘛。	有比较心理	C-y37	比较心理 GSLCY97

在知识转移过程和整合中会有回避型的知识传送方，来躲避冲突。

C 组原文编码 y38：“那么在他们两个较量的时候，他可能就觉得老的画的没有他好，可能是这样，我呢就是当时我参与，我们两个女的呢年龄也小了，就那也不敢怎么在这个过程中。”

定义现象：年龄小的女性创作者不愿意参与较量；提取概念：躲避冲突，编码 GSLCY98。

表 4.97 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么在他们两个较量的时候，他可能就觉得老的画的没有他好，可能是这样，我呢就是当时我参与，我们两个女的呢年龄也小了，就那也不敢怎么在这个过程中。	年龄小的女性创作者不愿意参与较量。	C-y38	躲避冲突 GSLCY98

在知识转移和整合过程中会有压制型的知识传送方。

C 组原文编码 y39：“我们在观望的时候呢，就发现他们呢，就首先一点呢，就是互相，老的那就比较霸道，就觉得说，在这部分就是我画的，你的就是这部分了。”在这里我们发现有的在知识转移过程中，如果知识传送方有年龄跨越比较大的情况下会年龄上的压制。

所以定义现象：老的比较霸道，必须按他的安排来创作；提取概念：年龄冲突，编码 GSLCY99。

表 4.98 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我们在观望的时候呢，就发现他们呢，就首先一点呢，就是互相，老的那就比较霸道，就觉得说，在这部分就是我画的，你的就是这部分了。	老的比较霸道，必须按他的安排来创作。	C-y39	年龄冲突 GSLCY99

由于年龄的差异也会由此产生思维的差异，在理解专业能力时会有明显的代际差别。

C组原文编码 y40：“实际上呢，就是当时他都早接触丁绍光画，那临摹丁绍光的风格可能就怎么样一点。老的老师呢，他的绘画呢，就是那种装饰性没有他强嘛。”

定义现象：创作思维的差异，年轻一方认为年老一方表现的没有他的好，必须按他的安排来创作；提取概念：思维差异，编码 GSLCY100。

表 4.99 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
实际上呢，就是当时他都早接触丁绍光画，那临摹丁绍光的风格可能就怎么样一点。老的老师呢，他的绘画呢，就是那种装饰性没有他强嘛。	创作思维的差异，年轻一方认为年老一方表现的没有他的好。	C-y40	思维差异 GSLCY100

年长的主创人感受到了权威被挑战，另一个是用机会去压制对方对自己的冲撞。

C组原文编码 y41：“先是语言，语言上的，后来呢，老的就觉得你怎么会冲撞我了，就点了一句，就是说，实际上大理会画画的多的啊，好像觉得就是叫你是，那是一种，是给你一种机会嘛，就是有这样的感觉，对他们中年那人呢就觉得说受到了伤害，“谢谢你啊还看中我，我觉得我不太合适”。

定义现象：年老的认为权威被挑战，用给予机会压制对方；提取概念：权威挑战提取概念：权威挑战，编码 GSLCY101，概念：机会压制，编码 GSLCY102。

表 4.100 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
先是语言，语言上的，后来呢，老的就觉得你怎么会冲撞我了，就点了一句，就是说，实际上大理会画画的多的啊，好像觉得就是叫你是，那是一种，是给你一种机会嘛，就是有这样的感觉，对他们中年那人呢就觉得说受到了伤害，“谢谢你啊还看中我，我觉得我不太合适”。	年老的认为权威被挑战，用给予机会压制对方。	C-y41	权威挑战 GSLCY101
			机会压制 GSLCY102

通过弱冲突的第三者来进行沟通协调。

C组原文编码 y45：“因为他是属于政府部门，负责给我们这样的，他说我们一波也是老中青啊，那是三四个人，后来他们看见了，我就。他们不好跟他沟通，我记得主管的那个是男的，他们就叫我说，小杨，你跟他沟通吧，问。”

定义现象：让年纪小的创作者去沟通，提取概念：第三者间接沟通，编码 GSLCY103。

知识传送方兼项目策划人对开放式创作最后不可控的结果还是表示满意的。

B 组原文编码 146：“肯定达到了啊，实际上我也没有预期，这种事情没有预期，就去做就可以了，他不需要有预期，只是尽可能的去做好，做好了就会令人惊讶，做不好了就难嘛。”

定义现象：竟可能去做就会有惊人预期。提取概念：认可，编码 GSLCY104。

表 4.101 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
肯定达到了啊，实际上我也没有预期，这种事情没有预期，就去做就可以了，他不需要有预期，只是尽可能的去做好，做好了就会令人惊讶，做不好了就难嘛。	竟可能去做就会有惊人预期。	B-146	认可 GSLCY104

开放式集体创作需要并遵循艺术个性化展示，不存在比较的概念。

C 组原文编码 y51：“在这种情况下，我觉得在嗯，国外不太会出现。国外学艺术呢，从来没有多大的权威或者是什么样，他们分得很清，我觉得创作的本身就是努力的，遵循个体。不会觉得你比我好，我比你好，因为你比我好，比较这个比的概念，比概念，只要这种形式形成了以后呢，它是违背艺术的。”

定义现象：国外的集体创作没有比较的概念，遵循艺术个体，提取概念：尊重个体，编码 GSLCY105。

表 4.102 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
在这种情况下，我觉得在嗯，国外不太会出现。国外学艺术呢，从来没有多大的权威或者是什么样，他们分得很清，我觉得创作的本身就是努力的，遵循个体。不会觉得你比我好，我比你好，因为你比我好，比较这个比的概念，比概念，只要这种形式形成了以后呢，它是违背艺术的。	国外的集体创作没有比较的概念，遵循艺术个体。	C-y51	尊重个体 GSLCY105

主题性和开放式的集体绘画创作的重要区别在于体制的不同形成的冲突的不同。

C 组原文编码 y52：“我觉得国内的就是包括我们，当我们在单位上工作也好，在外面。干什么也好，只要绘画上有这种。你比的心理啊，觉得这个呢，就是实际

上是没有真正的。没有真正的懂得艺术的本身，完全是。我觉得在我们这种体制下，比、比比就形成了一种。我觉得是一种嗯，不好的。”

定义现象：体制形成对比冲突；提取概念：体制冲突，编码 GSLCY106。

表 4.103 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得国内的就是包括我们，当我们在单位上工作也好，在外面。干什么也好，只要绘画上有这种。你比的心理啊，觉得这个呢，就是实际上是没有真正的。没有真正的懂得艺术的本身，完全是。我觉得在我们这种体制下，比、比比就形成了一种。我觉得是一种嗯，不好的。	体制形成对比冲突	C-y52	体制冲突 GSLCY106

差异是一直存在的也是必然存在的，差异的存在是具备合理性的，要正视差异。

C 组原文编码 y53：“我觉得应该是一种数学式的一种，方式来看待艺术，他就是有一个标准的答案，哪个好，哪个不好，虽然艺术有相对规律的标准，答案，但是实际上你就是再丑的，再什么的在里面，他存在嘛，还是有它的合理性。”

定义现象：差异存在即有合理性；提取概念：差异合理，编码 GSLCY107。

表 4.104 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我觉得应该是一种数学式的一种，方式来看待艺术，他就是有一个标准的答案，哪个好，哪个不好，虽然艺术有相对规律的标准，答案，但是实际上你就是再丑的，再什么的在里面，他存在嘛，还是有它的合理性。	差异存在即有合理性	C-y53	差异合理 GSLCY107

最终拥有知识权力的人同时兼备协调的能力。

C 组原文编码 y54：“一般我遇到就是太尖锐的合作或者什么呢，如果我个人有话语权的话，我觉得我有能力给他调和。”

定义现象：有话语权就有能力协调；提取概念：话语权决定协调能力，编码 GSLCY108。

表 4.105 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
一般我遇到就是太尖锐的合作或者什么呢，如果我个人有话语权的话，我觉得我有能力给他调和。	有话语权就有能力协调	C-y54	话语权决定协调能力 GSLCY108

知识想要创新就不能强制和压制。

C 组原文编码 y56：“你就是当强行的推行一种。就是在画面的协调和人的协调上，过于强行地推行某一种东西呢，这跟艺术本身是背道而驰的。”

定义现象：绘画创作不应该强行推行某一种东西，提取概念：不能强制，编码 GSLCY109。

表 4.106 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
你就是当强行的推行一种。就是在画面的协调和人的协调上，过于强行地推行某一种东西呢，这跟艺术本身是背道而驰的。	绘画创作不应该强行推行某一种东西。	C-y56	不能强制 GSLCY109

通过思维的互相理解与协调去减少冲突

C 组原文编码 y59：“所以呢，就是协调的，本身是，表象上是人的协调，实际上是思维的协调，如果真正的理解了艺术的本身，思维的本身呢，这个没有取代的话，那么肯定不会有更多的冲突。”

定义现象：思维协调，理解就没有取代，减少冲突；提取概念：思维协调，编码 GSLCY110。

表 4.107 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
所以呢，就是协调的，本身是，表象上是人的协调，实际上是思维的协调，如果真正的理解了艺术的本身，思维的本身呢，这个没有取代的话，那么肯定不会有更多的冲突。	思维协调，理解就没有取代，减少冲突。	C-y59	思维协调 GSLCY110

持有对差异的宽容并且要增进知识传送方与知识传送方的理解。

C 组原文编码 y60：“对于思维，艺术思维的理解，不是仅仅你们别人说啊，宽容这个人的脾气好，或者如果共同做一件事呢，还是。对这件事情本身的艺术思维

的理解，因为我们共同做的是画嘛，是共同创作的，共同创作的话，只要有一个主题的话，里面肯定会。”

定义现象：宽容以外思维也要互相能理解，理解就没有取代；减少冲突，提取概念：互相理解，编码 GSLCY111。

表 4.108 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
对于思维，艺术思维的理解，不是仅仅你们别人说啊，宽容这个人的脾气好，或者如果共同做一件事呢，还是。对这件事情本身的艺术思维的理解，因为我们共同做的是画嘛，是共同创作的，共同创作的话，只要有一个主题的话，里面肯定会。	宽容以外思维也要互相能理解。	C-y60	互相理解 GSLCY111

主创人具备着项目负责人的任务，所以知识传送方也要意识到主创人不仅仅拥有知识权力控制权，所以在争夺话语权的同时要考虑整个知识整合方向。

C 组原文编码 y63：“他觉得他也要取得这个画面的控制和话语权，他是这个的。那么，但是他并没有想到这个画面，然后画上的责任人，或者是征得这个画，大家找来这些老师，他首先找的确是。有话语权的这些老师，也就是他对有话语权的老师，对于画面是有责任的。”

定义现象：没有考虑到责任人只想要取得画面控制权；提取概念：争夺控制权，编码 GSLCY112。

表 4.109 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
他觉得他也要取得这个画面的控制和话语权，他是这个的。那么，但是他并没有想到这个画面，然后画上的责任人，或者是征得这个画，大家找来这些老师，他首先找的确是。有话语权的这些老师，也就是他对有话语权的老师，对于画面是有责任的。	没有考虑到责任人只想要取得画面控制权。	C-y63	争夺控制权 GSLCY112

在知识权力争夺的知识传送方中会有不愿意被取代的心理与个人需求。

C 组原文编码 y64：“也就是创作思想的本身的责任，这信任程度大家是年长了的老师产生的。所以呢，这个这个呢，是我觉得是当时。那中年的那个老师，他走。和他的情绪过程当中，他没有理解，他确实很爱表现。特别怕忽视，特别想取代。他就觉得像我们小的这些吗，不在，他的话下，他也不撻。那么老的，他觉得

他可以取代，所以实际上。甚至他那个自己在旁边抽烟，在那嘟囔的时候就觉得。这种一张画呢，就是实际上。他自己都能画了吗，他就觉得这个画这个作品他自己可以做，它可以取代一切，这个是当时他感觉的。”

定义现象：不想被忽视，想要取代；提取概念：取代心理，编码 GSLCY113。

表 4.110 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
也就是创作思想的本身的责任，这信任程度大家是年长了的老师产生的。所以呢，这个这个呢，是我觉得是当时。那中年的那个老师，他走。和他的情绪过程当中，他没有理解，他确实很爱表现。特别怕忽视，特别想取代。他就觉得像我们小的这些吗，不在，他的话下，他也不撻。那么老的，他觉得他可以取代，所以实际上。甚至他那个自己在旁边抽烟，在那嘟囔的时候就觉得。这种一张画呢，就是实际上。他自己都能画了吗，他就觉得这个画这个作品他自己可以做，它可以取代一切，这个是当时他感觉的。	不想被忽视，想要取代。	C-y64	取代心理 GSLCY113

C 组原文编码 y72：“现在就第一个问题呢，我就觉得，比如说当时我是，我们出现过，就是，一起去，在昆明创作一个绘画，那么其中呢，有一个老师呢，他要创作的那个部分的就是，我们让他创作的那部分，就是和他，就和我们大家的，就是在视觉上，还有色彩上呢，就，特别的不协调，我们经过说以后呢，她也非常的固执，甚至和其中几个老的就冲突起来了，就是说。我就这样了，很那个。”

定义现象：自我坚持形成不协调导致的冲突；提取概念：自我坚持，编码 GSLCY114。

表 4.111 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
现在就第一个问题呢，我就觉得，比如说当时我是，我们出现过，就是，一起去，在昆明创作一个绘画，那么其中呢，有一个老师呢，他要创作的那个部分的就是，我们让他创作的那部分，就是和他，就和我们大家的，就是在视觉上，还有色彩上呢，就，特别的不协调，我们经过说以后呢，她也非常的固执，甚至和其中几个老的就冲突起来了，就是说。我就这样了，很那个。	自我坚持形成不协调导致的冲突。	C-y72	自我坚持 GSLCY114

C组原文编码 y73：“我们就，改变了原来的构成，增加了，就是最后就用一个，就是既然是这样的，我们就用一个，区域性的隔开，就是用一个，当时我记得我们用了一个古代的那种，就是圆门圆拱门的这种一个东西呢，你就把它全圈起来，就反而就是把他画的这个部分的有效的从造型上，和我们大家的这种，那就，就结为一体了，就是实际上就是加了一个东西，当时呢，就是因为他的同东西的那个。”

定义现象：在一方坚持的情况下说服其他创作者对画面进行调整；提取概念：说服，编码 GSLCY115。

表 4.112 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
我们就，改变了原来的构成，增加了，就是最后就用一个，就是既然是这样的，我们就用一个，区域性的隔开，就是用一个，当时我记得我们用了一个古代的那种，就是圆门圆拱门的这种一个东西呢，你就把它全圈起来，就反而就是把他画的这个部分的有效的从造型上，和我们大家的这种，那就，就结为一体了，就是实际上就是加了一个东西，当时呢，就是因为他的同东西的那个。	在一方坚持的情况下说服其他创作者对画面进行调整	C-y73	说服 GSLCY115

在知识传送方彼此冲突僵持的情况下可以通过转换思维，改变思路来寻找新的通路。

C组原文编码 y75：“改变这个人原来的思路，在绘画过程当中创作，实际上走向一种新创作了嘛，并不是说原来构图构完了，以后就是制作啊，就是在绘画过程当中形成做的，其实也是挺好的，就有过这么一次经历。”

定义现象：改变思路，在过程中转变策略与方案形成了新的创作；提取概念：说服，编码 GSLCY116。

表 4.113 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
改变这个人原来的思路，在绘画过程当中创作，实际上走向一种新创作了嘛，并不是说原来构图构完了，以后就是制作啊，就是在绘画过程当中形成做的，其实也是挺好的，就有过这么一次经历。	改变思路，在过程中转变策略与方案形成了新的创作	C-y75	改变思路 GSLCY116

在知识转移过程中沟通的不充足是导致冲突形成的主要原因。

C 组原文编码 y77：“构图元素，绘画元素，你都必须。要嗯，考虑到的，所以在创作以前，对每个人的这种沟通，我觉得是非常有必要的，往往沟通不够，就是也太突出哪一位或者是太这样的，超前的，是不够的。所以我觉得主题的这个围绕是肯定的。”

定义现象：冲突的形成是沟通不够；提取概念：沟通，编码 GSLCY117。

表 4.114 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
构图元素，绘画元素，你都必须。要嗯，考虑到的，所以在创作以前，对每个人的这种沟通，我觉得是非常有必要的，往往沟通不够，就是也太突出哪一位或者是太这样的，超前的，是不够的。所以我觉得主题的这个围绕是肯定的。	冲突的形成是沟通不够	C-y77	沟通 GSLCY117

主创人在主题性创作中承担的是控制和整体的项目把握。

C 组原文编码 y79：“集体创作的这个呢，实际上是是一个非常有意思的，它牵扯的人。是这个过程，所以呢，可能我觉得。一定会有一个指挥和组织者，呵呵，这个组织者呢，就是最好的音乐指挥。他必须要懂得啊，一个创作过程的音乐性。主要的和辅佐的，主旋律和副旋律等等，如果是。”

定义现象：主创是个组织者要控制好辅助和整体的把握；提取概念：主创具备领导力，编码 GSLCY118。

表 4.115 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
集体创作的这个呢，实际上是是一个非常有意思的，它牵扯的人。是这个过程，所以呢，可能我觉得。一定会有一个指挥和组织者，呵呵，这个组织者呢，就是最好的音乐指挥。他必须要懂得啊，一个创作过程的音乐性。主要的和辅佐的，主旋律和副旋律等等，如果是。	主创是个组织者要控制好辅助和整体的把握。	C-y79	主创具备领导力 GSLCY118

隐性经验带来话语权。

C 组原文编码 y80：“小活计，就是在整个画面上不重要的角色，就是一个打镲的，打鼓的这种。出现。你在逐渐的就进入一种副旋律，逐渐逐渐，我长大了可能才就是就到了能够主持主旋律，这个是我觉得是我的一个幸运。”

定义现象：主从起初被分配画细节到分区域再到获得控制权；是经验带来话语权。提取概念：领导经验，编码 GSLCY119。

表 4.116 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
小活计，就是在整个画面上不重要的角色，就是一个打镲的，打鼓的这种。出现。你在逐渐的就进入一种副旋律，逐渐逐渐，我长大了可能才就是就到了能够主持主旋律，这个是我觉得是我的一个幸运。	从起初被分配画细节到分区域再到获得控制权，是经验带来话语权。	C-y80	领导经验 GSLCY119

在表达语言上太过凸显，可以以个性强的语言来作为创作主旋律。

C 组原文编码 y81：“组成集体创作，他的时间性不会像我们这种很顺利。但大多数会顺利，好些人都是他已经功成名就了，已经很不错啦，以后，在这中国的这种行政的这种之下呢，他是以名声而出现的，所以他名声很大，他就进入这个来。那进入了以后呢，它没有这种合作这种心境。他从来都是就是很有名，一直是单打独斗的勇士型的东西。那么在这个过程中，可能这个。他的协调就会有问题，当然，如果说。有一个指挥，就是因为他的这个独奏能力。和他独立太强了，我们就完全可以，实际上完全可以以他为主旋律阿。”

定义现象：有强的技术能力，有名，太突出，就让他做主旋律；提取概念：个性强，编码 GSLCY120。

表 4.117 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
组成集体创作，他的时间性不会像我们这种很顺利。但大多数会顺利，好些人都是他已经功成名就了，已经很不错啦，以后，在这中国的这种行政的这种之下呢，他是以名声而出现的，所以他名声很大，他就进入这个来。那进入了以后呢，它没有这种合作这种心境。他从来都是就是很有名，一直是单打独斗的勇士型的东西。那么在这个过程中，可能这个。他的协调就会有问题，当然，如果说。有一个指挥，就是因为他的这个独奏能力。和他独立太强了，我们就完全可以，实际上完全可以以他为主旋律阿。	有强的技术能力，有名，太突出，就让他做主旋律。	C-y81	个性强 GSLCY120

在团队内部的合作中，知识传送方需要找到适合自己的话语和在团队中充当的角色，来根据需要自我定位。

C 组原文编码 y83: “但是我是其中的哪一部分, 我会很容易找到我的角色, 我可能是辅助的什么的, 我会做好的那个角色, 我自己是这么感觉啊, 可能就是。太直观了我, 我这个感觉。”

定义现象: 自己找到自己的角色。提起概念: 自我定位, 编码 GSLCY121。

表 4.118 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
但是我是其中的哪一部分, 我会很容易找到我的角色, 我可能是辅助的什么的, 我会做好的那个角色, 我自己是这么感觉啊, 可能就是。太直观了我, 我这个感觉。	自己找到自己的角色	C-y83	自我定位 GSLCY121

知识权力的争夺中存在等级压制观念。

C 组原文编码 y86: “所以我觉得东方的合作, 他有很大的等级观念, 人的等级观念在在里面, 而西方的这种合作呢, 等级观念相对弱一些, 有西方的合作, 有一种。我觉得挺行的一种理性合作, 股份里面感觉。就是那句话, 很长的这种啊, 但是东方的合作。创作呢, 它嗯还是有等级在里面, 包括绘画的等级和人类那些会有。”

定义现象: 等级观念会影响创作。提取概念: 等级观念, 编码 GSLCY122。

表 4.119 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
所以我觉得东方的合作, 他有很大的等级观念, 人的等级观念在在里面, 而西方的这种合作呢, 等级观念相对弱一些, 有西方的合作, 有一种。我觉得挺行的一种理性合作, 股份里面感觉。就是那句话, 很长的这种啊, 但是东方的合作。创作呢, 它嗯还是有等级在里面, 包括绘画的等级和人类那些会有。	等级观念会影响创作	C-y86	等级观念 GSLCY122

整个创作过程中的所有冲突都是知识传送方彼此互相妥协的一种过程。

A 组原文编码 g2: “。那么我们就在创作的时候互相理解, 共同的来提高来做这些事情, 当然也有冲突, 比如说这个地方应该加一个人, 这个地方应该用什么色, 可能会有一些争议, 但是争议过后我们互相妥协, 就看哪一个的创作的方法和技巧要好一些, 那么我们就沿着他的思路去创作去画, 这是可以的, 这个是在集体创作中要遇到的一些事情。”

定义现象：创作的时候是有冲突和争议的，最后要相互妥协的；提取概念：妥协，编码 GSLCY123。

表 4.120 原始语句与对应概念编码表

资料原始语句	定义现象	编码	概念化
那么我们就在创作的时候互相理解，共同的来提高来做这些事情，当然也有冲突，比如说这个地方应该加一个人，这个地方应该用什么色，可能会有一些争议，但是争议过后我们互相妥协，就看哪一个的创作的的方法和技巧要好一些，那么我们就沿着他的思路去创作去画，这是可以的，这个是在集体创作中要遇到的一些事情。	创作的时候是有冲突和争议的，最后要相互妥协的。	A- g2	妥协 GSLCY123

4.4 主轴编码分析

本阶段借助主轴编码分析方法，对 123 个初始概念和 18 个范畴的相关关系做了分析，归纳出 7 个主范畴（AA1——AA7），分别是团队关系、冲突、协调、权力、过程、目标、领导力。其中团队关系是由情感关系和合作关系 2 个范畴构成的；冲突由差异冲突、冲突需求、人格、自我实现、自身能力、合作能力和艺术家特质 7 个范畴构成；协调是由人际协调和技术协调 2 个范畴构成的；过程是由过程性质、过程方法 2 个范畴构成的；领导力是由领导作用、领导能力、领导方式 3 个范畴构成。

4.4.1 团队关系

由一级编码分析我们从原文中提取了 123 个概念，从这些概念中我们进行了归纳范畴的提取，其中认同感（GSLCY1）、了解（GSLCY39）、培养信任和默契（GSLCY46）、长期默契（GSLCY49）、认可（GSLCY104）、互相理解（GSLCY111）、人情（GSLCY28）、共鸣（GSLCY64）、都是在知识传送方彼此之间的技术、思维、习惯等关系中逐渐建立出的情感关系，于是将其归纳为子范畴“情感关系”编码 A1。思维协调（GSLCY110）、思想共性（GSLCY23）、共同目标（GSLCY49）、尊重个体（GSLCY105）、差异合理（GSLCY107）、分享（GSLCY62）、消除隔阂（GSLCY16）、消解冲突（GSLCY46）、互助（GSLCY75）这些概念是通过情感关系建立过程中达成的一种合作关系，形成了团队内部的知识转移网，因此归纳子范畴为“合作关系”编码 A2。A1、A2 两个子范畴都是团队合作关系的建立，贯穿整个知识转移过程。情感关系是合作关系的组

带，合作关系过程促进了知识转移的默契，建立团队关系的合作模式与内容。归纳为主范畴“团队关系”编码 AA1。

表 4.121 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
团队关系 (AA1)	情感关系 (A1)	认同感 (GSLCY1)、了解 (GSLCY39)、培养信任和默契 (GSLCY46)、长期默契 (GSLCY49)、认可 (GSLCY104)、互相理解 (GSLCY111)、人情 (GSLCY28)、共鸣 (GSLCY64)、
	合作关系 (A2)	思维协调 (GSLCY110)、思想共性 (GSLCY23)、共同目标 (GSLCY49)、尊重个体 (GSLCY105)、差异合理 (GSLCY107)、分享 (GSLCY62)、消除隔阂 (GSLCY16)、消解冲突 (GSLCY46)、互助 (GSLCY75)

4.4.2 冲突

提取的概念中不同专业方向 (GSLCY60)、争议 (GSLCY2)、年龄冲突 (GSLCY99 (GSLCY85)、体制冲突 (GSLCY106)、比较心理 (GSLCY97)、文化差异 (GSLCY40)、语言障碍 (GSLCY70)、观念冲突 (GSLCY54)、思维差异 (GSLCY100)。这些都是影响知识转移、共享和整合的冲突内容，同时都存在差异产生的冲突，首先是不同技术方向的知识源差异，其次是年龄差异，文化、观念、语言上的差异导致的冲突，因此将这些差异归纳在“差异冲突”的子范畴内，编码 A3。

态度强硬 (GSLCY90)、争取表达 (GSLCY66)、自我坚持 (GSLCY114)、个性强 (GSLCY120)、沉默 (GSLCY67)、跟随者 (GSLCY58)、克制 (GSLCY29)、躲避冲突 (GSLCY98) 几个概念是在知识转移过程中面对冲突的各个知识传送方之间的处理问题的不同，也是因为这些各自性格不同而产生相应的冲突，态度、表达、坚持、跟随、克制、躲避、沉默，都是人的个性表达及情绪处理方式，因此归纳子范畴“人格”编码 A5。

在人格的不同方面，本文将艺术家特质单独摘出，艺术家特质也是隶属于人格的一中形成，通过概念：差异产生创新 (GSLCY95)、隐私保护 (GSLCY34)、个人化 (GSLCY37)、自身专业修养 (GSLCY14) 发现都是艺术家特有的对待冲突的一种人格表现，艺术家固有长期的自我创作状态是一种个人化，对隐私保护的状态，但又必须从与其他知识传送者产生的差异中寻找创新的一种矛盾状态，这种状态促使了艺术家对知识交流碰撞的渴望，也让一些冲突变成了一种需求，这一需求我们将在以下的需求冲突中谈到。这样存在矛盾的合作状态就要求艺术家具备一定的合作前预知，有冲突准备，并且要有相应可控能力，至少要具备能够消解冲突的

专业技能和修养，这些都形成了艺术家特质在冲突中的独立性。因此将以上概念归纳在“艺术家特质”子范畴中，编码 A15。

交流需求（GSLCY50）、启发（GSLCY61）、自我完善（GSLCY71）、经验提升（GSLCY10）、个人实现（GSLCY27）、署名权（GSLCY35）。通过以上人格分析我们可以看到艺术家是通过集体绘画创作想要满足自身需求的，这几个概念都是访谈者从创作过程中与其他知识传送者之间通过冲突、协调、交流过程中得到的个人实现需求，通过署名权有的知识传送方获得了荣誉感；有的知识传送方在通过碰撞的过程中得到了启发和经验提升从而完成知识叠加带来的完善自我需求，满足了个人实现的需要，各自也得到了交流的回馈。这样的一些良性冲突都建立在知识传送方的个人需求，自我实现之上。因此归纳子范畴为“自我实现”，编码 A6。

各个知识传送方参与到集体绘画创作中来，并想要获得自我实现的需求，那么这些冲突形成了良好的知识叠加，还是造成了恶性的团队合作，也要看自身能力对知识转移过程的影响，在访谈的概念提取中得到：思想预期（GSLCY12）、合作经验（GSLCY52）、自身专业修养（GSLCY14）、正视不完美（GSLCY53）、包容个性（GSLCY19）、自我定位（GSLCY121），这些都是自身能力的体现，也是促成冲突走向的因素，因此将这些因素归纳为“自身能力”子范畴，编码 A12。

与此同时，经验避免冲突（GSLCY87）、合作能力（GSLCY51）、配合（GSLCY56），在冲突中是合作能力的表现，于是将以上概念归纳为“合作能力”子范畴，编码 A13。

以上的子范畴内容都是知识转移过程中，团队内部冲突的形成内容也有导致冲突的内容，他们互相影响，有的影响是正面的，有的影响是负面的，因此将以上子范畴：差异冲突（A3）、冲突需求（A4）、人格（A5）、自我实现（A6）、自身能力（A12）、合作能力（A13）、艺术家特质（A15）统一归纳为“冲突”主范畴，编码 AA2。

表 4.122 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
冲突（AA2）	差异冲突（A3）	不同专业方向（GSLCY60）、争议（GSLCY2）、年龄冲突（GSLCY99（GSLCY85）、体制冲突（GSLCY106）、比较心理（GSLCY97）、文化差异（GSLCY40）、语言障碍（GSLCY70）、观念冲突（GSLCY54）、思维差异（GSLCY100）、
	冲突需求（A4）	差异有意思（GSLCY92）、统一技术不精彩（GSLCY93）、需要碰撞（GSLCY94）、差异产生创新
	人格（A5）	态度强硬（GSLCY90）、争取表达（GSLCY66）、自我坚持（GSLCY114）、个性强（GSLCY120）、沉默（GSLCY67）、跟随者（GSLCY58）、克制（GSLCY29）、躲避冲突（GSLCY98）

续表 4.122 范畴与概念编码表

	自我实现 (A6)	交流需求 (GSLCY50)、启发 (GSLCY61)、自我完善 (GSLCY71)、经验提升 (GSLCY10)、个人实现 (GSLCY27)、署名权 (GSLCY35)
	自身能力 (A12)	思想预期 (GSLCY12)、合作经验 (GSLCY52)、自身专业修养 (GSLCY14)、正视不完美 (GSLCY53)、包容个性 (GSLCY19)、自我定位 (GSLCY121)、
	合作能力 (A13)	经验避免冲突 (GSLCY87)、合作能力 (GSLCY51)、配合 (GSLCY56)
	艺术家特质 (A15)	差异产生创新 (GSLCY95)、隐私保护 (GSLCY34)、个人化 (GSLCY37)、自身专业修养 (GSLCY14)

4.4.3 协调

团队知识转移过程中产生了冲突，特别是负向影响的冲突，我们就需要去协调和解决它，那么在概念的挖掘中发现：协商 (GSLCY4)、讨论 (GSLCY78)、反复磨合 (GSLCY8)、增进协作 (GSLCY15)、重新平衡 (GSLCY57)、说服 (GSLCY115)、沟通 (GSLCY117)、提议 (GSLCY42)、包容鼓励 (GSLCY69)、组内协调 (GSLCY80)、滞留问题 (GSLCY9)、消除个性化 (GSLCY17)、交换区域 (GSLCY25)、第三者间接沟通 (GSLCY103)、退出合作 (GSLCY22)、不能强制 (GSLCY109)、都是人与人之间沟通交流的一种解决冲突的方式，所以将以上概念归纳到“人际协调”子范畴中，编号 A5。

协调位置 (GSLCY76)、专业共性 (GSLCY26)、反复调整 (GSLCY79)、重新画稿 (GSLCY91)、反复比较 (GSLCY82)、暂停来解决冲突 (GSLCY11)、改变思路 (GSLCY116)、分工 (GSLCY13)、分区域 (GSLCY18)、技术互补 (GSLCY41)、新的技术通道 (GSLCY48)、同材料 (GSLCY77)、充足的时间 (GSLCY55)、不能强制 (GSLCY109)，这些概念则是通过物理和专业手段来解决冲突的方法，即一种技术解决手段，因此将其归纳为“技术协调”，编码 A6。

表 4.123 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
协调 (AA3)	人际协调 (A5)	协商 (GSLCY4)、讨论 (GSLCY78)、反复磨合 (GSLCY8)、增进协作 (GSLCY15)、重新平衡 (GSLCY57)、说服 (GSLCY115)、沟通 (GSLCY117)、提议 (GSLCY42)、包容鼓励 (GSLCY69)、组内协调 (GSLCY80)、滞留问题 (GSLCY9)、消除个性化 (GSLCY17)、交换区域 (GSLCY25)、第三者间接沟通 (GSLCY103)、退出合作 (GSLCY22)、不能强制 (GSLCY109)、
	技术协调 (A6)	协调位置 (GSLCY76)、专业共性 (GSLCY26)、反复调整 (GSLCY79)、重新画稿 (GSLCY91)、反复比较 (GSLCY82)、暂停来解决冲突 (GSLCY11)、改变思路 (GSLCY116)、分工 (GSLCY13)、分区域 (GSLCY18)、技术互补 (GSLCY41)、新的技术通道 (GSLCY48)、同材料 (GSLCY77)、充足的时间 (GSLCY55)、不能强制 (GSLCY109)

4.4.4 权力

通过概念的挖掘得到：权力挑战 (GSLCY101)、机会压制 (GSLCY102)、争夺控制权 (GSLCY112)、取代心理 (GSLCY113)、等级观念 (GSLCY122)，这些概念有知识转移者之间技术、情感、各方面的角逐与冲突，究其因都是来自权力的争夺与质疑，因此归纳为“权力”子范畴，编码 A4，主范畴“权力”编码 AA4。

表 4.124 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
权力 (AA4)	权力(A4)	权力挑战 (GSLCY101)、机会压制 (GSLCY102)、争夺控制权 (GSLCY112)、取代心理 (GSLCY113)、等级观念 (GSLCY122)

4.4.5 过程

通过原始资料的挖掘和对概念的整理，发现集体绘画过程存在的过程内容有：可控 (GSLCY32)、不可控 (GSLCY33)、动态过程 (GSLCY38)、互动推进 (GSLCY43)、挑战审美经历 (GSLCY96)、排除否定 (GSLCY63)、方案 (GSLCY73)、开放式交流 (GSLCY81)、时间分配 (GSLCY83)、控制预算 (GSLCY65) 在这里：可控 (GSLCY32)、不可控 (GSLCY33)、动态过程 (GSLCY38)、互动推进 (GSLCY43)、挑战审美经历 (GSLCY96)、是集体绘画创作过程的性质，是一个动态互动的过程，这个过程是对知识转移者的一种审美挑战，也就是知识共享经历，因此将这几个概念归纳为“过程性质”子范畴，编码 A10。排除否定 (GSLCY63)、方案 (GSLCY73)、开放式交流 (GSLCY81)、时

间分配（GSLCY83）、控制预算（GSLCY65）是过程中形成的技术方式方法，因此归纳为“过程方法”子范畴，编码 A11。并将过程性质与方法子范畴统一归纳为“过程”主范畴，编码 AA5。

表 4.125 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
过程 (AA5)	过程性质 (A10)	可控（GSLCY32）、不可控（GSLCY33）、动态过程（GSLCY38）、互动推进（GSLCY43）、挑战审美经历（GSLCY96）、
	过程方法 (A11)	排除否定（GSLCY63）、方案（GSLCY73）、开放式交流（GSLCY81）、时间分配（GSLCY83）、控制预算（GSLCY65）

4.4.6 目标

整个集体绘画创作团队的合作内容与过程会因为创作形式的不同而有所不同，通过以上概念的分析我们可以发现过程目的和结果目的是形式不同的本质，也就是说：过程目的（GSLCY30）、结果目的（GSLCY31）都同时是目的的不同，因此将其归纳为“目标”子范畴，编码 A14，归属主范畴“目标”AA6。

表 4.126 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
目标 (AA6)	目标(A14)	过程目的（GSLCY30）、结果目的（GSLCY31）

4.4.7 领导力

概念挖掘：项目发起人（GSLCY72）、挑选合作者（GSLCY74）、合理的成员搭配（GSLCY59）、话语权决定协调能力（GSLCY108），均是一种主创者、项目发起人的权力，也是主创者针对主题需要而进行一定选择、分配、挑选的主要作用，因此将以上概念归纳为“领导作用”子范畴，编码 A16。

人际协调（GSLCY85）、主创具备领导力（GSLCY118）、领导经验（GSLCY119）、能团结（GSLCY86）、考验即兴（GSLCY44）、敏感度（GSLCY45），这几个概念则是主创者作为项目领导所要具备的一定掌控能力，用以稳定把控整个过程，并能及时协调知识传送者各方需求和知识转移、整合过程中出现的冲突，这些能力都要具备一定的经验。因此将以上概念归纳为“领导能力”子范畴，编码 A17。

以上的领导作用和领导能力在本研究对象中主要表现于服从主创（GSLCY3）、服从长辈（GSLCY84）两种领导方式，因此将主创（GSLCY3）、服从长辈（GSLCY84）这两个概念归纳为“领导方式”子范畴，编码 A18。

子范畴：领导作用(A16)、领导能力(A17)、领导方式(A18)都属于领导力的范畴，因此归纳为“领导力”主范畴，编码AA7。

表 4.127 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
领导力 (AA7)	领导作用 (A16)	项目发起人（GSLCY72）、挑选合作者（GSLCY74）、合理的成员搭配（GSLCY59）、话语权决定协调能力（GSLCY108）
	领导能力 (A17)	人际协调（GSLCY85）、主创具备领导力（GSLCY118）、领导经验（GSLCY119）、能团结（GSLCY86）、考验即兴（GSLCY44）、敏感度（GSLCY45）
	领导方式 (A18)	服从主创（GSLCY3）、服从长辈（GSLCY84）

根据以上分析，整理出主范畴与范畴的主轴编码如下

表 4.128 范畴与概念编码表

主范畴	子范畴	概念
团队关系 (AA1)	情感关系 (A1)	认同感（GSLCY1）、了解（GSLCY39）、培养信任和默契（GSLCY46）、长期默契（GSLCY49）、认可（GSLCY104）、互相理解（GSLCY111）、人情（GSLCY28）、共鸣（GSLCY64）、
	合作关系 (A2)	思维协调（GSLCY110）、思想共性（GSLCY23）、共同目标（GSLCY49）、尊重个体（GSLCY105）、差异合理（GSLCY107）、分享（GSLCY62）、消除隔阂（GSLCY16）、消解冲突（GSLCY46）、互助（GSLCY75）
冲突（AA2）	差异冲突 (A3)	不同专业方向（GSLCY60）、争议（GSLCY2）、年龄冲突（GSLCY99（GSLCY85）、体制冲突（GSLCY106）、比较心理（GSLCY97）、文化差异（GSLCY40）、语言障碍（GSLCY70）、观念冲突（GSLCY54）、思维差异（GSLCY100）、
	冲突需求 (A4)	差异有意思（GSLCY92）、统一技术不精彩（GSLCY93）、需要碰撞（GSLCY94）、差异产生创新
	人格（A5）	态度强硬（GSLCY90）、争取表达（GSLCY66）、自我坚持（GSLCY114）、个性强（GSLCY120）、沉默（GSLCY67）、跟随者（GSLCY58）、克制（GSLCY29）、躲避冲突（GSLCY98）
	自我实现 (A6)	交流需求（GSLCY50）、启发（GSLCY61）、自我完善（GSLCY71）、经验提升（GSLCY10）、个人实现（GSLCY27）、署名权（GSLCY35）

续表 4.128 范畴与概念编码表

	自身能力 (A12)	思想预期 (GSLCY12)、合作经验 (GSLCY52)、自身专业修养 (GSLCY14)、正视不完美 (GSLCY53)、包容个性 (GSLCY19)、自我定位 (GSLCY121)、
	合作能力 (A13)	经验避免冲突 (GSLCY87)、合作能力 (GSLCY51)、配合 (GSLCY56)
	艺术家特质 (A15)	差异产生创新 (GSLCY95)、隐私保护 (GSLCY34)、个人化 (GSLCY37)、自身专业修养 (GSLCY14)
协调 (AA3)	人际协调 (A5)	协商 (GSLCY4)、讨论 (GSLCY78)、反复磨合 (GSLCY8)、增进协作 (GSLCY15)、重新平衡 (GSLCY57)、说服 (GSLCY115)、沟通 (GSLCY117)、提议 (GSLCY42)、包容鼓励 (GSLCY69)、组内协调 (GSLCY80)、滞留问题 (GSLCY9)、消除个性化 (GSLCY17)、交换区域 (GSLCY25)、第三者间接沟通 (GSLCY103)、退出合作 (GSLCY22)、不能强制 (GSLCY109)、
	技术协调 (A6)	协调位置 (GSLCY76)、专业共性 (GSLCY26)、反复调整 (GSLCY79)、重新画稿 (GSLCY91)、反复比较 (GSLCY82)、暂停来解决冲突 (GSLCY11)、改变思路 (GSLCY116)、分工 (GSLCY13)、分区域 (GSLCY18)、技术互补 (GSLCY41)、新的技术通道 (GSLCY48)、同材料 (GSLCY77)、充足的时间 (GSLCY55)、不能强制 (GSLCY109)
权力 (AA4)	权力(A4)	权力挑战 (GSLCY101)、机会压制 (GSLCY102)、争夺控制权 (GSLCY112)、取代心理 (GSLCY113)、等级观念 (GSLCY122)
过程 (AA5)	过程性质 (A10)	可控 (GSLCY32)、不可控 (GSLCY33)、动态过程 (GSLCY38)、互动推进 (GSLCY43)、挑战审美经历 (GSLCY96)、
	过程方法 (A11)	排除否定 (GSLCY63)、方案 (GSLCY73)、开放式交流 (GSLCY81)、时间分配 (GSLCY83)、控制预算 (GSLCY65)
目标 (AA6)	目标(A14)	过程目的 (GSLCY30)、结果目的 (GSLCY31)
领导力 (AA7)	领导作用 (A16)	项目发起人 (GSLCY72)、挑选合作者 (GSLCY74)、合理的成员搭配 (GSLCY59)、话语权决定协调能力 (GSLCY108)
	领导能力 (A17)	人际协调 (GSLCY85)、主创具备领导力 (GSLCY118)、领导经验 (GSLCY119)、能团结 (GSLCY86)、考验即兴 (GSLCY44)、敏感度 (GSLCY45)
	领导方式 (A18)	服从主创 (GSLCY3)、服从长辈 (GSLCY84)

4.5 选择编码分析

确定核心范畴，并以过程时间段故事线的方式将所有主范畴和范畴进行联系并验证之间的关系，将概念化尚未发掘的范畴补充并整理，从而得到较完整的理论。根据概念、范畴与主范畴的关系，对范畴、主范畴与知识转移过程关系进行了分析，根据故事线以及范畴和主范畴的联结关系，初步建构“集体绘画创作团队内部知识转移过程影响因素模型”。

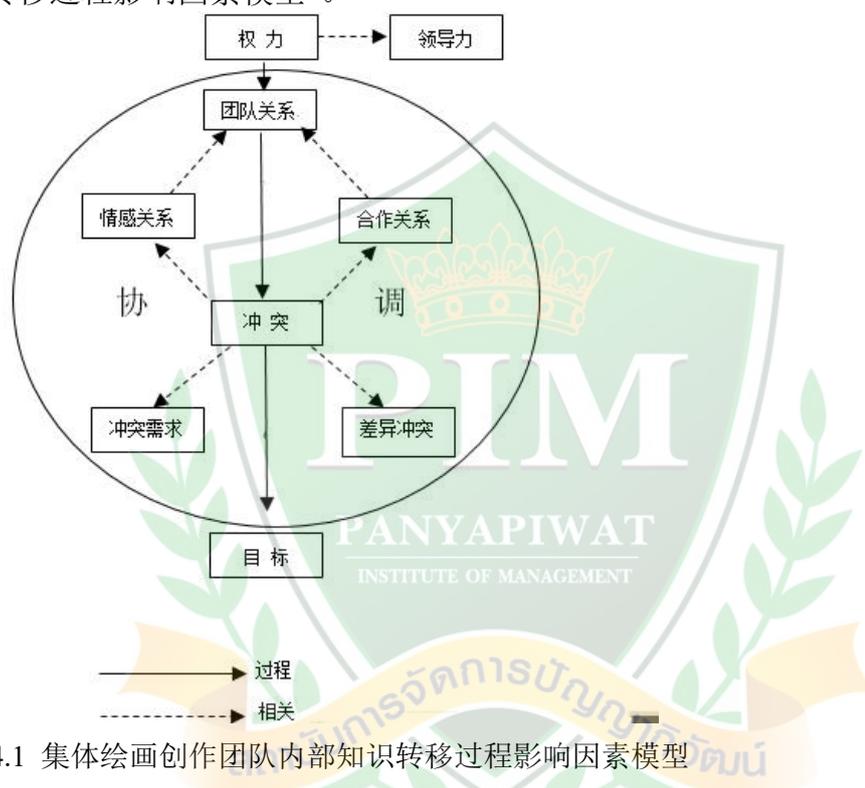


图 4.1 集体绘画创作团队内部知识转移过程影响因素模型

团队合作被 Salas、Sims 和 Burke 归纳为五大要素：“团队领导力、互相绩效监督、后援支持、适应性与团队目标定位”（2004）通过访谈的提炼范畴：“过程（AA7）”和“领导力（AA5）”，发现集体绘画创作团队的主要有两种主要形式的创作过程，一种是由政府、组织、发起的有目的的主题性创作团队；另一种是如社区性的注重过程的开放式创作团队。这两种形式的团队合作过程及目的上的有所区别，也导致了知识发送方与知识接收方之间的冲突与需求的不同，形成知识转移过程中的方式的不同。

首先由政府、组织、发起的主题性创作是必须服从于特定创作主题以结果（创作作品）为明确目的（GSLCY31）创作的形式。整个创作过程是在可控的（GSLCY32）范围内进行的,这里的“可控”是创作发起的创作者挑选、主选定、创作分工到过程实施和结束的一种相对可控性。而开放性创作团队则更多是不可控

(GSLCY38)的过程,访谈提到“s40 而社区性的创作他是不可控的,但他的目的也是不需要控制的,他的目的就是参与的过程,主要是过程”。

表 4.129 范畴与概念编码表

资料原始语句	概念	编码
因为目的就是现实主义手法那么开始创作的这个人,他的小稿等等一切都在控制的,控制最后的目的,一步一步的达到,他是可控的。	而社区性的创作他是不可控的,但他的目的也是不需要控制的,他的目的就是参与的过程,主要是过程	B- s40

结合上下访谈内容来看,自由创作是更注重过程中知识传送方与知识传送方之间的碰撞和冲突,这个不可控的过程会让知识整合呈积极推进状态。这里的推进内容将在后面冲突因素里将得到详细的阐述与分析,我们将先把两种不同形式的创作团队创作过程分别进行整合。

在整合和选择性编码过程中根据两种不同形式的知识转移过程进行分析,发现在过程中有些冲突与协调是在不同阶段重叠进行的,与此同时并有一系列贯穿整个过程的影响因素,所以在选择性编码过程中会出现编码重复出现,具体分析与阐述如下:

4.5.1 主题性集体绘画创作知识转移过程

(1)、第一阶段 P1: 项目开始

项目的开始首先是官方或发起人对项目指定主题(GSLCY3)和创作需求,(y3 组织机构来指定创作题目)这里的主题是狭义上的主题,是明确了内容、形式、目的的主题,与开放式的广义主题完全不同的范畴。会根据主题来确定来指定相应的第一创作人(GSLCY3),第一创作人充当的角色是整个集体绘画创作的创作主要负责人,所以在创作结束时的成果即作品中有主要署名权(GSLCY35),其他知识传递者则有参与署名权,有的大型创作中有时只会有主创的署名权,署名权会显示出谁对创作享有话语权,具有了一定的权威性认同,因此给予参与创作的创作者一种荣誉感,“参与的艺术家的也是有荣耀的,所以虽然大家有这种艺术性的冲突或者什么,但是他们还是比较荣耀的,他们有了参与感,有署名,几个人几个人这样合作。”(s62 主题性创作参与艺术家具有荣誉感有署名)。获得主创权力带来的是除了享有荣誉感和对画面的控制权外还承担挑选合作者和协调整个创作工作的领导作用,必须具备一定的领导力 AA3。所以主创必须对整个创作主题、过程、及合作者都有一个合作预期即思想预期(GSLCY24),以便让整个创作过程都在可控的范

围内实施。在服从主题（GSLCY5）的前提下主创人要根据主题需要来挑选合作者（GSLCY74）即挑选相应的适合共同参与合作的知识传送方，在挑选合作者的时候，一般情况下遵循服从专业的特点，以契合主题专业特性、彼此有一定了解（GSLCY39）和有专业、情感认同感（GSLCY1）的原则来寻找合作者，认同感另一方面也会根据个人情感来选择，即人情（GSLCY28）关系。这里的主创对合作者的了解、认同感和人情关系就是初步团队关系 A1 的建立。与此同时在挑选出的合作者是作为主创的协助来进行的，也就是说整个团队的合作过程都必须服从于主创（GSLCY3）的把控（g7 根据需要创作的一方，参与者服从于他）。由以上第一阶段内容来看过程可控也是比较单一明了的。

表 4.130 范畴与概念编码表

主题式 (Theme)			
阶段 (Phase)	主范畴	概念 (过程)	标签
(一阶段：项目开始) P1	AA3 领导力	主题 GSLCY3	g8、g22、s1、s27、y1、y3、y8
		第一创作人 GSLCY3	g5
	AA7 自我需求	署名权 GSLCY35	g25、147、s62
	AA3 领导力	发起人 GSLCY3	g8
		服从主创 GSLCY3	g3、g4、g7、s7、s8、s9、s26、s28、y30、y82
		服从主题 GSLCY5	g6
		思想预期 GSLCY24	g18、s19
		挑选合作者 GSLCY74	y2
	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s5、s11、s13
	AA1 团队关系	了解 GSLCY39	g1、g11
		认同感 GSLCY1	g17、
人情 (GSLCY28)		s30	

(2)、第二阶段 P2: 制定方案

项目的准备阶段建立了初步的主题性集体绘画创作团队关系，接下来是对主题的方案制定，方案的制定由主创人组织各个知识传送者集中协商（GSLCY4）与讨论（GSLCY78）：“从绘画上的形式上来讲，刚才是内容，第二个形式，形式上来讲就是非常非常典型的我们来定形式，比如说我们是画写意的还是工笔的还是什么的，这个是我们大家商量着来的”（y4 艺术家互相商定形式）商量的同时会由知识

传送者各自出示自己的小稿（y12 通过书写让创作者表达自己的想法），进行二次汇总协商，由主创人来对方案进行筛选，最后由主创人来统一思想制定小稿方案。

“s7、由一位艺术家完成大稿，其他艺术家提供技术性支持”、“s8 画稿的艺术家来掌握全部的风格和内容”、“s9 画稿子的艺术家给定安排范围”，在这个环节中各个知识传送方有提出自己想法的机会与其他的知识传送方进行分享，寻找思想共性（GSLCY23）并会产生一些对方案的争议（GSLCY2），这个争议主要是在确定方案形式的组织上会有不同的意见，但这种冲突在方案制定阶段并不是很凸显，会及时的得到协调，因为主题（GSLCY5）的明确性使方案的内容是固定的，所以也在主方向上知识传送方彼此都会克制（GSLCY29）自己的艺术个性追求，服从于主题（GSLCY5），消除个性化，也需要消除个性化（GSLCY17），同时在服从主创（GSLCY3）的原则上，主创人与各个知识传送方都是具有合作能力的（AA10），主创人也是有能力将最合适的方案进行确定的。最后根据知识传送方的知识领域专长进行画面分工（GSLCY13）。而此过程中有一种冲突值得注意的是存在服从长辈的领导形式，在访谈中发现这种领导形式已经形成了第三阶段的冲突潜伏。在这个阶段里还会涉及第三方对过程的干预（GSLCY6），这个干预主要来自官方指定主题的发起人对创作及过程给予的意见，而主创人及合作者会根据需要来选择是否采纳发起人的意见：“领导也会干预，比如领导说要添加一些在画面里，可能还比较好，还有一些有经验的画画的朋友感觉到不满意，也会提出一些建议，我们也会采纳，这个是肯定的，有些是可听的，但不一定做的。”（g23 领导干预，可采纳可不采纳）。

总之，在这个方案建立的阶段所有的知识传送方的关系是围绕着主创人来进行的，是一个目的为主的 1+1+1=1 的知识转移过程，当然知识传送方彼此会在知识转移过程中有递增的过程，创作思路的反复磨合（GSLCY8）各个知识传送方之间增进了了解（GSLCY39）提高了认同感（GSLCY1），多次的思想碰撞让知识传送方各自之间得到第一次的隐性经验提升（GSLCY10），在这里冲突是以良性推进式的表现的。但个人知识和集体知识在主题性创作中最终不是为了达到均衡和平均的，讨论、方案实施等过程最终是回归到主创的经验、观念中来，由主创人进行决定和把握方案实施。

表 4.131 范畴与概念编码表

主题式 (Theme)			
阶段 (Phase)	主范畴	概念 (过程)	标签

续表 4.131 范畴与概念编码表

(二阶段: 制定) P2	AA2 协调方式	协商 GSLCY4	g5、
		讨论 GSLCY78	y4
		书写想法	y12
	AA1 团队关系	了解 GSLCY39	g17
	AA3 领导力	服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y13 y21、y24、y31、y82
		服从长辈 GSLCY84	y5、y7
		服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
	AA2 协调方式	分工 GSLCY13	g16、s1、l2、
	AA1 团队关系	认同感 GSLCY1	g19
	AA4 冲突	争议 GSLCY2	g2
	AA2 协调方式	反复磨合 GSLCY8	g12
		专业能力妥协 GSLCY123	g10
	AA10 合作者能力	自身专业修养	g24
	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s11、s13
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
	AA1 团队关系	思想共性 GSLCY23	g21
	AA7 自我需求	经验提升 GSLCY10	g14、g15
	AA2 协调方式	第三方干预 GSLCY6	g23

(3)、第三阶段 P3: 项目实施

创作确定了方案稿，也进行了画面分工，接下来就是项目的实施。实施的过程中知识转移者各自还是以服从主创（GSLCY3）和服从主题（GSLCY5）为主的对方案稿进行放大，拥有一个一致的绘画方案使整个实施过程的技术性冲突得到解决，并让过程控制在可控范围内。但我们在第二阶段的讨论方案时发现了隐藏的没有解决的滞留问题（GSLCY9），这个问题并不是技术磨合的问题而是观念上的一种争议（GSLCY2）冲突：权威挑战（GSLCY101）、机会压制（GSLCY102）、争夺控制权（GSLCY112）、取代心理（GSLCY113）、等级观念（GSLCY122）“一开始都是这个样，年长的人呢我们都还是尊重他，定完呢，按顺序来讲呢他定完，有意见呢我们又提，如果出现长辈特别的怎么样…也就是很固执了，那我们会，还是，要是能调和作品呢，我们就同意他，如果特别不会调和作品的，有个别男老师，我遇到过一两个，就是他年龄小，但是呢在这个话语权当中又说不到呢，就会很礼貌的

离开不予合作。”(y6 提出意见被长辈否定, 会有人不予以合作礼貌退出); “先是语言, 语言上的, 后来呢, 老的就觉得你怎么会冲撞我了, 就点了一句, 就是说, 实际上大理会画画的多的啊, 好像觉得就是叫你是, 那是一种, 是给你一种机会嘛, 就是有这样的感觉, ”(y41 年老的认为权威被挑战, 用给予机会压制对方); “对他们中年那人呢就觉得说受到了伤害, “谢谢你啊还看中我, 我觉得我不太合适”。(y42 不愿意接受机会压制选择中途退出)。从以上访谈并提取的范畴中我们发现, 由于主题性集体创作是一个必须要有主创人这样的权力方存在的形式, 其他的知识传递者各自承担的是辅助的职能, 围绕主创的思路来进行创作的。这里的权力是一种控制权, 主创人掌控整个团队的职能分配, 创作过程和预期的创作结果, 因为这种控制权而出现了一定的等级观念(GSLCY122), (y86 等级观念会影响创作)。

这种权力是一种支配的力量权力, 一方面是项目发起方给予的, 另一方面也是自身知识的权威性与知名度来给予的。从访谈中来看, 主创人自身知识的权威性与知名度方面是来自于项目发起方的认知, 而这种认知就具有一定的局限性, 这样的局限性将导致在知识范围内会出现其他知识传递者对其的质疑, 从而对主创人产生一定的知识权力质疑, 引发权力挑战, 在对 C 组 YY 的访谈中谈到, 主创人虽具有一定的知名度且是团队中最年长的创作者, 但由于知识传递者一方对其的知识滞后表示质疑, 而引发对创作方案的质疑: “实际上呢, 就是当时他早接触了绍光的画, 那临摹了绍光的风格可能就怎么样一点。老的老师呢, 他的绘画呢, 就是那种装饰性没有他强嘛。(y40 创作思维的差异, 年轻一方认为年老一方表现的没有他的好)”; “先是语言, 语言上的, 后来呢, 老的就觉得你怎么会冲撞我了, 就点了一句, 就是说, 实际上 DL 会画画的多的啊, 好像觉得就是叫你是, 那是一种, 是给你一种机会嘛, 就是有这样的感觉。”(y41 年老的认为权威被挑战, 用给予机会压制对方)即权威挑战(GSLCY101), “他就觉得这个画这个作品他自己可以做, 它可以取代一切, 这个是当时他感觉的”(y64 不想被忽视, 想要取代)。

从这里可以看到冲突方认为主创人的知识是滞后的, 应该听从自己的创作主张, 并想要取代主创进行创作(GSLCY113), 通过这种态度强硬(GSLCY90)的自我坚持(GSLCY114)行为来争取画面的控制权(GSLCY112)。而主创人觉得我选择你来做我的团队合作者就是给予一种荣耀和机会不应该被质疑。这样的激烈矛盾凸显了利用权力的机会来压制(GSLCY102)对方的行为, 这样的矛盾不仅对双方都带来了情感关系伤害也对团队关系有着一定负面影响, YY 就这一冲突回忆: “对他们中年那人呢就觉得说受到了伤害, 表示“谢谢你啊还看中我, 我觉得我不太合适”。(y42 不愿意接受机会压制选择中途退出), 这样的冲突最终导致创作过程的一

定挫折性，以冲突方的退出合作而得到平息，可见团队关系中的认同感（GSLCY1）若达不到共识将会对团队合作和知识转移过程造成一定的负向影响。

而在对待态度强硬（GSLCY90）、惯于坚持（GSLCY114）、个性很强（GSLCY120）的知识传送方的问题上访谈中也可以挖掘出第二种协调冲突的方案，就是通过第三者间接沟通（GSLCY103）利用不是冲突参与者的第三者进行沟通协调办法来缓和冲突，（y45 让年纪小的创作者去沟通）、（y46 让年纪小的创作者去做冲突的缓冲，说出创作者之间的想法）。结合对技术上的改变思路（GSLCY116）、技术互补（GSLCY41）来寻找新的技术通道（GSLCY48）说服冲突方最终妥协（GSLCY123）解决冲突，减少团队的负面影响。

由此可见指定主题式和指定主创的方式是会存在一定的风险的，这个风险是专业技术风险、人际关系风险、和无法达到项目预期的风险。另外在此冲突过程里没有参与冲突但也对主创人有知识质疑的知识传送方，由于出于个性问题而避免冲突没有表述。也有秉承以主创为主，主创人即是负责人的意识，而没有参与冲突的知识传送方，而这些性格差异冲突在上文提到的冲突方退出合作的冲突过程中，其他的知识传送者有着一定的表现“就是他就找他，这个，这个有一次，后来他走了以后呢，他的那个部分呢，就…老师呢就画出来了，那我们呢，当时我也不敢评判。实际上那个整体的画就是画的很难看的。”（y43 其他创作者觉得画面很难看，但没有评判）”。即躲避冲突的沉默（GSLCY67）表现。

总的来看，在需要协调的冲突中，支配型权力的冲突在主题性创作里是一个重要的贯穿整个创作过程的必须要协调的冲突状态。支配性的权力会让创作失去公平性也会导致创新的单一性，知识传送方之间的知识转移是相对慢滞的，但这样的权力支配性合作也会相对减少过程的复杂性，不需要知识传送者都有个性化的呈现和更多的思想碰撞，只需要按照方案（画稿）进行分工来实现明确的统一目的即可，而让整个创作过程更加具有可控性，更易达到目的要求。为了让冲突最后达到协调合作者能力的自我专业修养（GSLCY14），消除个性化（GSLCY17）、服从主题（GSLCY3）和服从主创（GSLCY5）成为了主题式创作实施过程的主核心。

表 4.132 范畴与概念编码表

主题式 (Theme)			
阶段 (Phase)	主范畴	概念 (过程)	标签
	AA2 协调方式	滞留问题 GSLCY9	g13

续表 4.132 范畴与概念编码表

(三阶段：项目实施) P3		技术交叉 GSLCY13	g16	
		第三方干预 GSLCY6	g9、g23	
	AA4 冲突		争议 GSLCY2	g2、y17、y18
			服从长辈 GSLCY84	y6、y7
			退出合作 GSLCY22	s20、s30、y6
	AA10 权力		权威挑战 GSLCY101	y41
		机会压制 GSLCY102	y42	
		争夺控制权 GSLCY112	y63	
		取代心理 GSLCY113	y64	
		等级观念 GSLCY122	y86	
	AA2 协调方式		妥协 GSLCY123	g12、s63、g10、y30
			反复磨合 GSLCY8	g12
			专业能力妥协 GSLCY7	g10
			第三者间接沟通 GSLCY103	y45、y46、y47
	AA10 合作者能力		自身专业修养 GSLCY14	g24
	AA1 团队关系		认同感 GSLCY1	g19
	AA2 协调方式		消除个性化 GSLCY17	s11、s13
	AA6 人格特征		克制 GSLCY29	s37、s38、s61
			态度强硬 GSLCY90	y17
			自我坚持 GSLCY114	y72
			个性强 GSLCY120	y81
			沉默 GSLCY67	y43
	AA1 团队关系		思想共性 GSLCY23	g21
	AA3 领导力		服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y21、y24、y31、y82
			服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
	AA1 团队关系		人情妥协 GSLCY123	s63
	AA2 协调方式		人际协调 GSLCY85	y9、y49
	AA7 自我需求		经验提升 GSLCY10	g14、g15
	AA2 协调方式		改变思路 GSLCY116	y75
			技术互补 GSLCY41	112
		新的技术通道 GSLCY48	126、y22、y25、y26、y74	

(4)、第四阶段 P4: 项目过程中协调实施

在集体绘画创作过程中, 知识的转移过程与冲突的形式是一个动态过程, 随着项目的进展也会出现新的争议冲突, 出现新的碰撞, 在过程实施中依然会可能有来自第三方的干预 (GSLCY6), 这个第三方来自于朋友或观众的建议与角度, 依然通过专业性判断来考虑是否采纳意见。与此并行的是在第四阶段过程中会因为第三阶段的合作者退出对创作产生一定的影响, 这个影响是退出者的部分怎样继续进行, 如果换合作者来继续未完成部分, 将要涉及怎样在形式、内容、技术上进行接洽, 这些滞留问题还未解决的同时会出现新的磨合 (GSLCY8)。通过暂停 (GSLCY11) 来重新在这个阶段, 进行协商和讨论, 达到消除个性化 (GSLCY17) 增加沟通 (GSLCY117)、反复磨合 (GSLCY8) 增进知识转移者之间认同感 (GSLCY1) 结合技术的协调, 重新画稿 (GSLCY91) 和新的技术通道 (GSLCY48) 来继续推进创作过程, 这个过程又会回到知识叠加的经验提升上来 (GSLCY10)。

表 4.133 范畴与概念编码表

主题式 (Theme)			
阶段 (Phase)	主范畴	概念 (过程)	标签
(四阶段: 项目过程中协调实施) P4	AA2 协调方式	暂停冲突 GSLCY11	g20、y19、y67、y19
		讨论 GSLCY78	y20
	AA4 冲突	争议 GSLCY2	g2
	AA2 协调方式	专业能力妥协 GSLCY123	g10
		反复磨合 GSLCY8	g12
		技术妥协 GSLCY123	g12
	AA10 合作者能力	自身专业修养 GSLCY14	g24
	AA2 协调方式	重新画稿 GSLCY91	y23
		新的技术通道 GSLCY48	y22、y25、y26、y74
	AA7 自我需求	经验提升 GSLCY10	g14、g15
	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s11、s13
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
	AA2 协调方式	说服 GSLCY115	y73
沟通 GSLCY117		y77	

续表 4.133 范畴与概念编码表

		第三方干预 GSLCY6	g9、g23
	AA3 领导力	服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y21、y24、y31、y82
		服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
	AA1 团队关系	认同感 GSLCY1	g19

(5)、第五阶段 P5：项目结束

到项目收尾阶段时将由主创（GSLCY5）以服从主题的标准（GSLCY3）来整体调整画面完成创作目的，并署名（GSLCY35）。这里的第三方干预（GSLCY6）来自于发起者的最后验收。

表 4.134 范畴与概念编码表

主题式 (Theme)			
阶段 (Phase)	主范畴	概念 (过程)	标签
(五阶段：项目结束) P5	AA3 领导力	服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
		服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y24、y31、y82
	AA2 协调方式	第三方干预 GSLCY6	g9、g23
		消除个性化 GSLCY17	s5
	AA8 过程	可控 GSLCY32	s40
	AA9 目标	结果目的 GSLCY31	s39、s56、s59
	AA7 自我需求	署名权 GSLCY35	g25、l47、s62

从以上分析总结，主题性创作团队贯穿过程的主要服从对象就是主创人，主创人作为统一的管理协调者与方案主思想，享有权力与话语权，且由于有着统一的方案与统一的目的，创作是有框架和样本的，因此整个过程和目的是在可控的范围内进行的，甚至是可以由预期的。其过程是“个人知识—集体知识—个人知识”。通过整理将主题性集体创作过程简易模型建立如下。

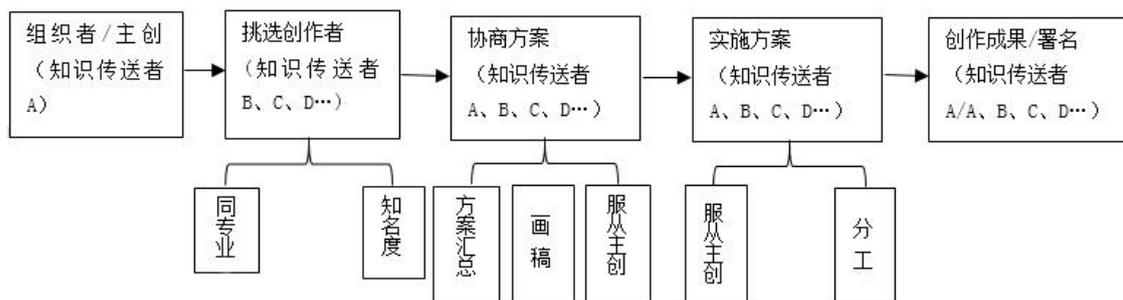


图 4.2 主题性集体创作过程

4.5.2 开放式集体绘画创作知识转移过程

(1)、第一阶段 P1: 项目开始

开放式集体创作目的全然不同于主题性集体创作，在功能上也不相同，主题性创作是服务于一定的商业、宣传、记录、主题、组织需要的内容有着明确的领导方与目的，且具有利益价值关系。而开放式集体创作着力于知识转移过程中知识传递者之间的互动、协作方式、触发碰撞而产生的创新，并从这些碰撞中寻找新认知来拓展创新空间。这种创作形式是一种增进协作（GSLCY15）的形式（s2 社区型集体创让人与人有更好的协作可能）、（s3 集体艺术与绘画是方式，用来消解人与人的陌生感）这样一种形式避免了支配权力带来的控制权压制与利益的争夺，而更多是知识传递者之间的知识角逐，创作内容及形式也不会局限在固定的内容与形式中，提供了更自由的知识碰撞的情境。

开放式的集体绘画创作首先是由策展人或者项目发起人（GSLCY72）来发起，对于创作项目发起人来说，除去专业的能力以外，要面临的是一个团队的组建和对各个知识传递者之间的协调作用（GSLCY85）（I29 组织的人来协调各自需求）所以必须具备一定的的人际协调能力，并能对项目方案的规划有一个整体的把控。（I3 拥有主导方）、（c20 项目发起人）这个项目如上述提到的，不是明确了形式内容的目的的，而是一种广义上的主题，这个方案是大方向的主题方案在挑选创作者之前就已经拟定，然后根据项目方案的需求来挑选创作者（GSLCY74）即选择相应的知识传递者，待选定合作者后，各个知识传递方又会有二次方案的规划。“c21 选定主题订制项目策划书”、“c22 挑选合作的艺术家”。在挑选创作者的时候不会局限于同一专业，而是偏向选择有一定专业修养（GSLCY14）拥有合作能力（GSLCY51）的、主动想要参与创作的人群，这些自愿加入参与创作的人大多都是有交流需求（GSLCY50）的人。“c15 交流促进的需求”、“I34 有交流的需要”、“I31 有交流和碰撞的需求”。

相对主题性集体绘画创作团队显得更加灵活与广泛，在本次 B 组访谈中的创作团队涉及人数多达 20 多人，知识传送者的背景也更丰富，随即会带来地域性、观念性的文化、观念和思维方式的冲突，甚至是语言上的差异冲突，这些冲突不是性格和情绪上的对峙，更多是知识转移过程中知识传送者双方自身携带的固有构建的知识理解和构建事物的不同致使文化、观念、语言的差异性增加了整个创作知识转移过程的难度与复杂度，同样 CLC 的和 SYB 的访谈中还提到对语言的差异带来的影响是难以深入沟通与难以互相了解的问题，为初期的知识转移者之间建立了解、信任、默契、认同感都增加了合作难度，知识转移过程必须靠有限的翻译或知识传递者其中一方来帮助翻译进行交流，影响了合作质量，这是短期合作无法逾越的一种冲突，这种冲突一方面会导致知识转移中的阻碍、滞待、不准确；另一方面也会形成知识转移的知识互补，形成一种文化差异及其观念的碰撞，所以这种冲突带来的相关性具有两面性。在这里虽然有积极的一面，但另一面的冲突也是必须得到很好协调的差异同时合作需要在契合的方面寻找协调的内容（GSLCY60）。

由于涉及知识传送者的复杂性，各个知识传送方之间大部分也没有任何情感关系的参与者，这样就面临缺乏沟通与了解的问题，彼此之间也会有明显的隔阂和陌生感。这样的状态是不利于创作团队间知识传送方与知识传送方之间的知识转移的，也会造成整个创作过程的阻滞，为了解决这一问题，B 组进行多天的创作前游戏准备，通过长时间的游戏让知识传送者之间增进沟通和了解的机会，彼此间也培养出了信任与默契（GSLCY46）。“…做了两三天三四天的游戏，把你磨得可以，就是大家都是可以在一起楼楼抱抱，抱在一起跳舞的那种状态…建立起来自己一种可以沟通的语言方式，甚至是手语，甚至是微笑，你就知道他要干什么。这个默契很重要，是通过游戏来建立的。”（s44 通过游戏让艺术家们之间熟悉，建立良好的沟通方式，达成默契）。从案例中能了解到游戏的环节消解了人与人之间的隔阂（GSLCY16），建立了彼此之间的连接，增进了各个知识传送者彼此之间的了解也形成了一定的默契，这样的状态再一定程度上消解了知识转移者各自之间的部分差异冲突（GSLCY46），让知识转移的过程减少了阻滞，同时建立了初步的团队关系增进了协作（GSLCY15）。

表 4.135 范畴与概念编码表

开放式（Open）			
阶段 （Phase）	范畴	概念（过程）	标签

续表 4.135 范畴与概念编码表

(一阶段：项目开始) P1	AA3 领导力	项目发起人 GSLCY72	13、c20
		人际协调 GSLCY85	y9、l29
		方案 GSLCY73	c21
		挑选合作者 GSLCY74	c22
		合理的成员搭 GSLCY59	153
	AA10 合作者能力	自身专业修养 GSLCY14	g24
		合作能力 GSLCY51	l32
	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	l31、l34、c15
	AA4 冲突	不同专业方向 GSLCY60	c1
	AA2 协调方式	增进协作 GSLCY15	s2
AA1 团队关系	消除隔阂 GSLCY16	s3、s6、s42、s44、s45、s47、s51	
		消解冲突 GSLCY46	s46
		培养信任和默契 GSLCY46	l18、s44
		了解 (GSLCY39)	16、l37、c6、c25、c36

(2)、第二阶段 P2：二次制定方案

在确定知识传送方的筛选之后，项目进入制定创作内容及形式的第二阶段 P2 开放式交流 (GSLCY81) 的共同协商与讨论 (GSLCY4) 的阶段。在第一阶段 P1 通过游戏增进了团队亲密关系和默契，但观念、思维、习惯等方面的冲突是无法全部消解的，而且在创作思维需要碰撞的协商阶段也是不能全部被消减。访谈中特别被提出的内容就是开放式创作需要差异，需要个性并包容个性化的内容，这样才会让多重的知识特性碰撞出更多的可能性，产生知识创新。差异有意思 (GSLCY92) 需要碰撞 (GSLCY94) 差异产生创新 (GSLCY95)。

创作范围内知识碰撞的创新性也是相对存在推进的，因为知识是需要磨合，知识的碰撞不是一定会起到积极推进作用的。开放式集体创作由于自由度更高也就让知识源的多元化更明显，也让知识传送者的个性更为凸显。更多的权力争夺是来自知识的角逐，是知识传送者之间思想碰撞而产生知识共鸣 (GSLCY64) 的，寻找权力的契合的过程。这里的权力不是谁压制谁，也不是一定要以谁的标准来达到既定目的，而是寻找知识权力的平衡点，这个平衡不是每个知识传送者平均的平衡点，而是思想、意识、观念、情感…在每一个知识传送者之间寻找一种力与力的契

合，在不同的情境中循环推进的创作过程。在这里目的不是最终完成的作品而更多的是知识传送者之间不断碰撞出新的知识来达到最终相对饱和的创新目的，这个目的既是过程也是成果。

也就是说这个知识角逐过程中的观念、思维方式、习惯等的冲突还是要在第二阶段 P2 继续磨合的，这就是在开放式集体创作中知识转移过程需要协调的集体冲突，主要表现在：不同专业方向（GSLCY60）、文化差异（GSLCY40）观念冲突（GSLCY54）、思维差异（GSLCY100）、语言障碍（GSLCY70）。在这个环节需求的是知识传送者在提供知识共享的过程中通过思维碰撞，否定（GSLCY63）一些无法得到集体认同的想法，去寻求知识叠加的同时寻找到知识共鸣（GSLCY64），这里的知识共鸣包括情感、内容、形式、材料等“c5 否定无法引发共鸣的想法”、“c6 互相聆听、理解寻找共鸣”“c7 材质和形式的共鸣”。

例如在 B 组团队访谈中三位抽样受访者都提到了这一方面的冲突的案例：“那么我们可能觉得，或者他说出来知识婉转的表达，他们就觉得彩虹太甜蜜了，就过度甜蜜了哈。但实际上过了很多年我才知道其实他讲的不是那个事情，他其实想讲的是彩虹…在我们的理解里面它代表一种童话般的这种形象，或者说寄寓西方文化啊或者寄寓基督教文化啊，他有一个约定哈，一种象征的含义啊，但是呢彩虹在现在的西方社会呢，代表了同性恋群体，所以呢他们呢觉得有这个担忧，他们会觉得呢，表达彩虹呢，就变成了…就是人们会把这个事情理解为另外一个事情，知道吧。而我们完全意识不到这个东西。在那个时候，现在呢大家已经，一说大家已经意识到了，彩虹旗或者什么，可是大约在十年前大家还没那么敏感，所以…我这个是具一个非常具体的案例。(19 文化差异产生的冲突)”；“说到的瑞典艺术家群体，刚开始抛出的想法是…什么…用中国的什么中药啊…丝绸啊，那具体要什么忘记了，就用材料来对一个什么造型，在我们看来太粗浅了，完全不屑，中国艺术家就觉得这个完全没什么可做的。(140 材料选择上的观念冲突)然后呢我们就抛出来一个彩虹的观念，做一个彩虹，七彩的，那么他们又觉得这个简直变成一个同性恋的展览了，那所以这就是一个碰撞。(141 观念碰撞)”。这就是两种不同力的碰撞，并进行了沟通上的阐述，虽然是形式与材料上的选择，实际是两种不同的力之间的权衡，最终双方都进行了妥协，在取材与形式上找到新的材料与新的大家都能接收与认同的共鸣来进行，“最后中国这半就做的比较极简，因为我是用一种极简回应他们那种极多啊，就比较繁琐的比较动态的那种我就用静态的，极简的来回应。”(112 利用技术冲突找互补) 在这个过程中知识传送者的知识是 $1+1+1>1$ 的过程。

在确定实施方案的阶段不会有统一的、唯一的创作稿，而是知识传送者分区域进行，是知识传送者各自通过集体知识转移后的自我内部消化自我知识转移的过程。期间知识传送者在创作过程中途出现冲突与变化将以交换区域、策展人互相协

调来进行互动性的推进 “s10 开放式集创没有稿子不分工，分区域”、“115 互动的推进的动态过程”、“s28 策展人有一个蓝图来实施协调”。在此阶段不仅提升团队关系的连接也满足了知识传送者对交流的需求（GSLCY50）、得到创新启发（GSLCY61）与知识经验提升（GSLCY10）的个人实现需求 AA7。

表 4.136 范畴与概念编码表

开放式 (Open)			
阶段 (Phase)	范畴	概念 (过程)	标签
(二阶段：二次制定方案) P2	AA2 协调方式	协商 GSLCY4	s4、15、121、138、c13
	AA8 过程	分区域 GSLCY18	s10、s35、s36、c26
		方案 GSLCY73	c21
		开放式交流 GSLCY81	c34、c35
		排除否定 GSLCY63	c4、c5、c29
		AA1 团队关系	共鸣 GSLCY64
	AA1 团队关系	认同感 (GSLCY1)	s53、s60
		AA2 协调方式	排除否定 GSLCY63
	反复比较 (GSLCY82)		c37
	AA4 冲突	观念冲突 GSLCY54	140、141
		思维差异 GSLCY100	y40、y57、y58
		文化差异 GSLCY40	17、18、19、125
	A9 冲突需求	差异有意思 GSLCY92	y28
		需要碰撞 GSLCY94	y32
		差异产生创新 GSLCY95	y33、y61
	AA8 过程	不可控 GSLCY33	s41
		动态过程 GSLCY38	14、114
		互动推进 GSLCY43	115
	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	131、134、c15
		启发 GSLCY61	c2、c32、c34
		经验提升 GSLCY10	g14、g15

(3)、第三阶段 P3：项目的实施

通过区域分配让知识传递者各方拥有自己的创作表现区域，在 B 组案例中由于创作的最初主题设定涉及中外两种地域性进行，所以在创作内容及形式方面先共同协商，通过协调了二阶段 p2 涉及的观念差异冲突后由中方小组先进行了创作再由瑞典方进行创作，采用的都是组内协调（GSLCY80）的协调方式，即中国方组内协商与瑞典方组内协商。在共同整合时进行想法碰撞与协调，在二阶段 P2 做出了最终的方案。由于方案的确定使实施的过程中更加顺畅，减少了知识转移者与知识转移者之间的集体冲突，让个人知识转移的作用最终转移到了集体知识整合上来，但由于艺术家特质 AA11 也会形成个体知识转移者冲突与自我协调，例如在 B 组 SYB 访谈中得知，本人因为惯于自我绘画自我知识创作的过程，导致在游戏环节中感到了不适“各种游戏，做了两天，我也觉得很累，但是…这个就是艺术家嘛，这个就是艺术家个体，觉得好无聊啊…每天这种就会把你自己非常私密和非常隐蔽的那一部分消解掉，让你一个从来不喜欢这种公共性生活，集体活动的艺术家，进到这种活动当中。它就是一个前期准备，消解掉你非常自我的那一部分，就是用游戏来给你洗脑了嘛。”但最后这样的方式还是起到了建立良好沟通方式，达成默契的目的 SYB 谈到“我觉得还是好的，一开始我还是排斥的”由此可见知识转移和共享过程还是会出现知识转移者自我个人实现（GSLCY27）的个体冲突。SYB 是对自我知识个性与集体知识之间做了克制（GSLCY29）把握，但也存在无法克制与把握的情况：“肯定会有很多这种情况，有的人受不了这种集体创作，受不了别人的干扰和别人的影响，受不了他自己想表达的东西出不来，等等这些都会有。”(s29 被干扰的冲突，自身无法表达的冲突)这种个人内在冲突一般不会出现在项目一始和实施初期，一般出现在项目实施中期和实施过程中，知识转移者通过与其他知识传递者的沟通了解，互相影响之后在创作中会出现瓶颈，这个瓶颈涉及自我专业知识领域、情感、需求等复杂的个人化（个人化 GSLCY37）人格需要，因此也会涉及对团队合作的影响，那么如果通过反复磨合，无法达成知识传递者自我的需要就会涉及退出合作（GSLCY22）来解决冲突。

由这种个人的内在知识转移、整合冲突，可见在开放式集体创作中是保留个人创作个性的，是一种相对的克制，那么针对没有退出合作的个性展现也会造成对集体知识整合的影响，那么在集体知识整合即知识转移者与知识转移者之间的知识整合时会出现这种观念冲突（GSLCY54）与思维差异时（GSLCY100）还可以协调的方案是尊重个体（GSLCY105）的基础上通过策展人的第三者间接沟通来解决并结合交换区域（GSLCY25）寻找知识语言相契合的区域来实现有效的知识转移与整合。在这个过程中找那个个性、技术的开放性也让创作有了更多的不确定和不可控，在这个过程中策展人或项目发起人就必须起到重要的人际协调作用，建立一个有效知识共享的团队合作关系（AA1 团队关系）。

表 4.137 范畴与概念编码表

开放式 (Open)			
阶段 (Phase)	范畴	概念 (过程)	标签
	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	l31、l34、c15
(三阶段: 项目实施) P3		启发 GSLCY61	c2、c32、c34
		自我完善 GSLCY71	c19
		经验提升 GSLCY10	g14、g15
		个人实现 GSLCY27	s28、s29、s62
	AA11 艺术家特质	隐私保护 GSLCY34	s43、
		个人化 GSLCY37	11、l28、l33
		文化差异 GSLCY40	17、18、19、l25
	AA4 冲突	语言障碍 GSLCY70	c16、c18、
		观念冲突 GSLCY54	l40、l41
		思维差异 GSLCY100	y40、y57、y58
	AA1 团队关系	尊重个体 GSLCY105	y51
		差异合理 GSLCY107	y53
		消除隔阂 GSLCY16	s3、s6、s42、s44、s45、s47、s51
		消解冲突 GSLCY46	l18
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
	AA2 协调方式	反复磨合 GSLCY8	g12
	AA1 团队关系	分享 GSLCY62	c3、c6、c25
	AA2 协调方式	交换区域 GSLCY25	s23
	AA1 团队关系	互助 GSLCY75	c23
	AA2 协调方式	第三者间接沟 GSLCY103	y45、y46、y47、s22
退出合作 GSLCY22		s20、s30、y6、y42	
不能强制 GSLCY109		y56	
AA1 团队关系	包容个性 GSLCY19	s12、s49、s50、s52、s54、s55	
	思想共性 GSLCY23	s17、s21、s23、	
	共同目标 GSLCY49	l30	
	尊重个体 GSLCY105	y51	
	差异合理 GSLCY107	y53	

(4)、第四阶段 P4: 项目结束

由于开放式的集体绘画创作没有特定的具体的主题和形式，只有一定大范围的主题纳入，不局限知识传送方的特定知识方向，旨在寻求过程中知识传送方之间的知识碰撞创新，所以在知识转移过程中知识传送者之间将面临出现更多的可能性和冲突，形成了过程的相对不可控和目的不可控。最终形成的完整的无署名创作成果也是无法预期得知的，但在访谈中得知，创作成果是被所有知识转移者所认可的，在完成最终的创作成果后伴随一个研讨性的最后讨论，这个过程是对整个过程的显性、隐性知识再循环。是一次项目结束后的再次思想碰撞，这个过程起到的是长期合作的默契基奠，也是对知识转移者自身的一种自我完善（GSLCY71）与经验提升（GSLCY10）自我完善。

表 4.138 范畴与概念编码表

开放式 (Open)			
阶段 (Phase)	范畴	概念 (过程)	标签
(四阶段: 项目结束) P3	AA2 协调方式	讨论 GSLCY78	c30
	AA9 目标	过程目的 GSLCY30	s39、s56、s59、l24
	AA8 过程	不可控 GSLCY33	s41
		开放式交流 GSLCY81	c34、c35
	AA1 团队关系	长期默契 GSLCY47	l20
		认可 GSLCY104	l46、c25、s53
	AA10 合作者能力	合作经验 GSLCY52	l35
		合作能力 GSLCY51	l32
		配合 GSLCY56	l44
	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	l31、l34、c15
		启发 GSLCY61	c2、c32、c34
		自我完善 GSLCY71	c19
		经验提升 GSLCY10	g14、g15
		个人实现 GSLCY27	s28、s29、s62

通过以上过程分析得出开放式集体绘画创作过程是“个人知识—集体知识—集体知识”的过程模型简易建立入下。

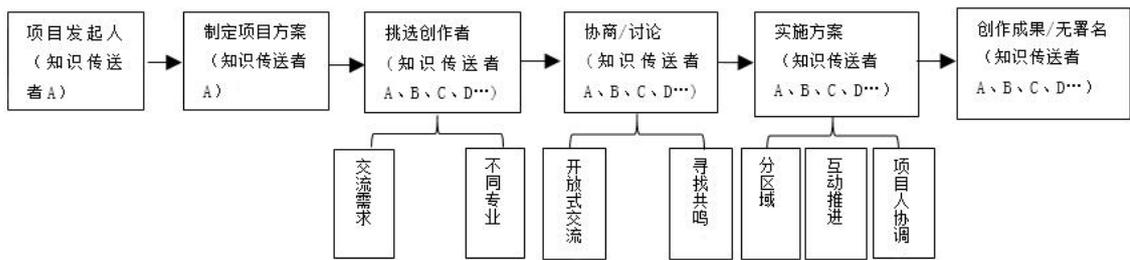


图 4.3 开放式集体创作过程



第五章 集体绘画创作团队内部知识权力冲突关系

5.1 知识权力与任务目的关系

命题：任务目的影响知识权力的表现形式。

等级观念是存在于人类社会中的，是大部分社会现象必然存在的，而在艺术创作中这一现象更多是在主题性集体创作中集中凸显，并因此出现了指定性知识权力。而在开放式集体创作中相对削弱，而更倾向于知识权力在知识转送方与知识传送方之间的平衡角逐，这就和两种创作形式的目的与项目的发起相关。主题性集体创作首先就是服务于主题，而这种主题一般都是有组织给出明确指向的针对性创作，同时组织或发起人有着统一明确的目标也就是作品成果，来进行组织各个知识传送者进行合作的，一般在这种主题性集体创作中，主创人承担的还有负责人和领导人的职责，且主创人与其他的知识传送方也因此项目拥有画面的署名权，获得荣誉感，“s62 主题性创作参与艺术家具有荣誉感有署名”。

开放式集体创作目的全然不同于主题性集体创作，在功能上也不相同，主题性创作是服务于一定的商业、宣传、记录、主题、组织需要的内容有着明确的领导方与目的，且具有利益价值关系。而开放式集体创作着力于知识转移过程中知识传送者之间的互动、协作方式、触发碰撞而产生的创新，并从这些碰撞中寻找新认知来拓展创新空间。（s2 社区型集体创作让人与人有更好的协作可能、s3 集体艺术与绘画是方式，用来消解人与人的陌生感）这样的一种性质避免了支配权力带来的控制权与利益的争夺。

5.2 集体绘画创作团队内部关系与知识权力关系

命题：集体绘画创作团队内部关系影响知识权力的表现形式。

开放式集体绘画创作团队内部关系是知识传送方与知识接收方的平行关系，他们之间彼此以协商、讨论的形式来进行知识转移，寻找知识权力平衡的状态，而不是知识传送方与接收方的教、授的关系，这种状态是一种趋于缓和但效用积极的权力平衡状态，是一种知识传送方之间主动分享的知识创造递增过程。而主题式集体绘画创作团队内的合作者也都是知识传送方与接收方，但因为具有指向性知识领导权的存在，主创人作为知识主要传送方更具权力的压制性与绝对性，其他的知识传送方只能在有限的范围内协商、讨论，最终服从于主创的知识领导权，在这种形态下的知识传送方之间的关系不是对等关系，而是带有相对服从性的平行关系中的自上而下关系。

5.3 集体绘画创作过程中的知识权力与个人实现冲突关系

命题：个人实现影响知识权力的角逐状态。

知识转移主体在集体绘画创作过程中存在想要通过知识转移来达到对自我知识提升的自身权力角逐状态，这种状态有两种形态发展，一种是良性的通过知识传送方之间的知识交互而提升知识创造的自我内在需求与知识转移过程呈契合状态的形态；另一种是恶性的，在知识传送方与知识接收方知识交互过程中无法达成自己想要的知识获取状态和知识表达状态而因为自我的知识实现无法达到预期而停滞或退出。

5.4 集体绘画创作过程中的知识权力与观念差异冲突关系

命题：知识传送方观念差异直接影响知识权力角逐过程的知识转移与知识整合程度。

知识在跨区域认知上存在的文化、观念差异让知识权力的互相角逐过程中需要通过建立沟通机制和新的知识转移技术通道的途径来对这种无法逾越的知识障碍进行壁垒，寻找知识传送方与知识接收方之间都能达成共识又互不侵犯对方知识权力的折中途径。

5.5 集体绘画创作过程中的知识权力与默契冲突关系

命题：知识传送方与知识接收方的默契影响知识权力的角逐程度。

在集体绘画创作团队中情感的默契度是建立和谐团队关系的基础，情感与知识默契会让团队内部知识转移更顺畅，效率更高，同时也减少了知识权力争夺时激进的冲突，避免了知识转移过程阻滞。但情感与知识默契也会影响知识转移和知识创造，会让知识传送者之间的知识过早饱和，使知识权力在了角逐与碰撞的过程中被削弱，影响了知识创造的递增水平。

5.6 集体绘画创作过程中的知识权力与个性冲突关系

命题：知识传送方个性影响知识权力角逐过程中的知识共享程度。

集体绘画创作作为一种集体知识创新的组成形式，最需要的就是来自知识传送方之间不同知识的碰撞，这个碰撞能够产生个人的知识递增也可以促进团队的集体知识创造。但这样也伴随着一个个性过于强烈或因为个性隐忍而影响知识碰撞过程效果的问题，过于强烈的个性一方面会从个性力量上去压制其他的知识传送方来创

造知识权力争夺机会和话语权，也伴随着被集体排斥风险，期间压制方式会使知识转移过程变得单一，知识创造递增也将被削弱；过于隐忍的个性一方面虽然避免了恶性冲突带来的知识创造停滞，但同时也会削弱了知识创造的递增。

表 5.1 集体绘画创作团队内部知识权力关系与命题表

关系	命题
知识权力与任务目的关系	任务目的影响知识权力的表现形式
集体绘画创作团队内部关系与知识权力关系	集体绘画创作团队内部关系影响知识权力的表现形式
集体绘画创作过程中的知识权力与个人实现冲突关系	个人实现影响知识权力的角逐状态
集体绘画创作过程中的知识权力与观念差异冲突关系	知识传送方观念差异直接影响知识权力角逐过程的知识转移与知识整合程度。
集体绘画创作过程中的知识权力与默契冲突关系	知识传送方与知识接收方的默契影响知识权力的角逐程度
集体绘画创作过程中的知识权力与个性冲突关系	知识传送方个性影响知识权力角逐过程中的知识共享程度



第六章 结论与展望

6.1 研究结论

本文的研究将冲突的焦点落实到发送方与接收方之间的知识权力冲突，存在个体冲突，个体与集体的冲突。从对过程的编码分析可以看出在集体绘画创作中冲突的内容包涵了权力冲突、认知冲突，任务冲突和情感冲突等，其表现涉及到技术水平与差异，也涉及到知识传送方之间的不同知识转移目的与个人实现形成的冲突，和情感互动导致的冲突等，而由于绘画创作的特殊性，这些冲突充当的不一定都是难以协调或者必须协调的冲突。在上文所提到的两种不同的目的过程的集体创作形式中，我们会发现有些针对主题性集体绘画创作团队中知识传送方的冲突是必须要协调和必须要避免的冲突，而在开放式集体绘画创作中则是不一定需要协调的冲突，甚至是必须要存在的冲突，从而达到开放式集体创作过程的需要和目的，所以对于知识权力冲突关系要以批判性的基于结论和基于对策。这也就是上文我们要将两种创作目的不同的形式进行整理与区分的原因。

6.1.1 知识传送方之间的指向性知识权力

主题性集体绘画创作团队中主创人既是知识传送方也是知识权力的主导方，他被赋予了话语权，在权力行使和控制中主创人的话语权可以使主题性集体绘画内容得到最有效的直接呈现效果，并把握了整个过程的可控性，在某种程度上是便于主题呈现的。但这种知识权力的拥有会存在主创人与其他的知识传送方的不对等关系，使得知识传送方之间存在服从关系，使主创人获得道德上的主控权，导致主观意愿的强制，这种强制关系中知识权力之间的争夺冲突要么削弱了知识传送方之间的知识权力地位与分享意愿使知识转移趋于静态，导致知识创造单一性。要么就会产生来自于知识传送他方的反抗，从而影响知识转移过程，发生阻滞。

知识的应用是单向的，在知识传送方与知识接收方之间知识是两个独立的实体，也就是知识传送方之间是一个平行的知识转移关系，两方之间不是教授与接收的关系，而是互相平衡、折中的平行关系。知识权力在集体绘画创作中的表现应该是具有知识创造推进作用的，不应该是负面呈阻碍作用的权力，应该是知识传送方之间的互相作用、制衡、推进。在集体绘画创作中集体绘画创作中要避免主观性的利用知识权力，一旦出现呈阻碍作用的权力便是我们需要协调的冲突。

为了能让创新团队达到比较好的预期，指向性知识权力控制者必须要目的性的掌控权力，第一是避免主观压制导致对整个知识转移过程过度控制导致的知识单一；第二是为了创新的最终目的，在控制目的方向的情况下要激活知识传送方之间

的知识共享意愿，在控制目的的同时让知识创新过程是一个趋于平行的，积极推进过程。

6.1.2 知识权力与个人实现

在集体绘画创作团队的知识转移过程中，特别是开放式的集体绘画创作，知识传送方与知识接收方的知识权力角逐最大的驱动力就是个人实现，有为了署名权与荣誉感的个人实现，有为了通过知识碰撞激活个人创新点的，也有为了通过知识权力角逐过程获得认可的。这些个人实现具备了三种结果，一方面是无法逾越自我，无法通过合作达到自我预期的（这种情况比较少见），另一方面是出现为了荣誉感争夺署名权的；第三是确实通过知识的角逐与碰撞获得了自我提升的。

6.1.3 知识权力与默契

在分析中可见消解陌生感增进各个创作者之间的了解，以此来消解彼此的隔阂和陌生感，并建立除去语言外的方式进行交流，来达到一定的相互信任与默契，是一种团队关系良好初步建立，在案例访谈中我们也可以看到游戏的形式确实让各个艺术家之间建立了一定的了解和沟通方式，不仅能让每个知识传送者之间能建立交流渠道，同时还增进了亲密感和互动。这个过程让陌生的知识传送方之间能顺利的进行知识转移，通过消除隔阂和陌生感来逐渐获取了解，从而建立良好的沟通方式与信任感，使知识传送方的隐性知识更易以默契的方式在知识传送方之间进行转移，让知识转移过程的知识互相传递更加迅速和准确，在创作过程中显然增加了知识转移的流畅并减少了理解上的偏差。但默契是通过隐性知识形成的，当默契达到饱和时将会造成知识转移的停滞，削弱了知识创造，从长远来看，默契是促进知识传送方之间的知识转移的通路，但不能过于重视默契知识，也就是说，知识传送方之间过度的知识默契形式会导致知识创造的阻滞和破坏，不利于创新。

也就是说，建立默契的同时也要打破默契。团队关系中建立了解、信任和默契，那么知识传送者互相的情感认同会得到提高，一方面促进了彼此的互相理解、认可，另一方面默契的形成也就积极促进了知识传送方之间隐性知识的一种叠加积累，这种积累会促进创作中的情感共鸣从而更能得到创作导向技术的统一性共鸣，这个共鸣是以此触及每个人想法的一个共性理解而产生的，而这个共性理解便是从了解中，从其他知识传送者的显性知识表达和经验隐性知识默契中获得的共鸣，是创作知识转移过程的一种情感基础与需要。同时也要把控默契的成熟度，过于了解彼此的默契会降低知识创新，遇到这种情况需要通过加入新的知识传送方来打破默契，即打破原有的知识结构，制造新的知识权力争夺与知识碰撞，推动知识创造。

6.1.4 知识权力与观念差异

跨越文化背景的知识传送方的观念意识冲突形成不同思维方式与沟通方式，在访谈 B-18 中谈到在合作者中“美国人就很直接啊，北欧人他可能哈，就会比较含蓄，他就是不答应，但是他有很礼貌，但又不说为什么，那就只能我们自己想。”由于表达方式的隐晦，让知识传送他方在沟通上会产生质疑，和歧义，使知识转移造成阻滞，由于理解上的阻滞就会让知识转移的时间延长而不能及时的给予最有效的知识共享，B-19 “而我们完全意识不到这个东西，在那个时候。现在呢，一说大家已经意识到了，彩虹旗或者什么，可是大约在十年前大家还没那么敏感”。同样的材料和事物在跨文化的领域里是不一样的含义，因而观念认知上的冲突也是最顽固的一个阻滞因素。这种情景下的观念冲突意味着两方面的结果及影响，一方面是呈阻滞的，在知识转移过程中不仅需要花更多的时间去沟通，甚至还会出现理解偏差，且这种观念差异不是哪一方的知识权力通过斗争取得控制权的，而是一种相等的都不可妥协的力，只能从中寻找互不冲突的通路，寻找能产生共鸣的通路，需要避开有冲突的内容。另一方面是积极的，这样的观念冲突带来的是新的知识，会给予知识转移方启发和知识创造刺激，利于创新的推进。

6.1.5 个性影响知识权力

知识传送方的个性影响着知识转移的程度，而绘画创作这种带有艺术家特质的个性冲突在团队中更为凸显的地方有两方面：第一是知识的隐藏性，不是所有的知识传送方都愿意分享自己的知识，会因为退让的个性有所隐藏，第二是个性表达冲突，过于想要争取话语权也会导致绘画知识语言的不和谐。

这样的冲突需要知识传送方彼此克制个性带来的情绪影响，个性突出不同于技能突出，由于个性突出形成的知识权力争夺不利于集体绘画创作团队的知识转移与知识整合，个性与技能都必须最终回归到整体中来，在整个过程中还是要以集体为主的有克制的进行协作。

6.2 研究不足与展望

本研究涉及到的学科知识非常的广泛，理论的研究都具有相对的情景和限制，本文只能从一些具体切入点以及抽样访谈入手对问题进行研究，由于集体绘画创作的特殊性使得数据收集对象有限，以及本人能力所限，不能做到更加深入的研究，如果能更全面和细致的对结论内容做研究扩展将会使研究更加完善。由于本文是进行定性分析，容易受个人价值观的影响。因此，在只能做到尽量公正与不带有偏见的进行研究。

参考文献

- 陈晓红、赵可. (2010). *团队冲突、冲突管理与绩效关系的实证研究*. 南开管理理论.
- 董小英. (2002). *企业信息化过程中的知识转移: 联想集团案例分析*. 中外管理导报, (11): 28-35.
- 董冬冬. (2017). *团队冲突对团队创新的影响关系研究——基于元分析技术的探索*. 检自中国知网.
- 葛卉. (2016). *后现代知识权力理论反思——从尼采的“权力意志”到福柯的“话语权力”*. 青岛科技, 32(02), 79-84.
- 高杰. (2018). *创新研究群体的团队合作机制研究*. 检自中国知网.
- 黄启明. (2017). *实验报告: 个人创作、集体创作、继续创作*. 美术观察.
- 嵇娟、翟丹妮. (2018). *高校创新团队知识共享影响因素研究——基于系统动力学的建模与仿真*. 科技与创新.
- 林枫、徐金发. (2010). *国外知识转移研究述评*. 重庆大学学报.
- 陆雄文. (2013). *管理学大辞典*. 上海世纪出版股份有限公司上海辞书出版社.
- 李欣蕊. (2018). *20世纪70年代陕西油画创作中的“秦文美”现象*. 陕西师范大学.
- 刘亚楠. (2018). *尼采权力意志视角下的身体哲学*. 检自中国知网.
- 南希·M·狄克逊、王书贵、沈群红. (2002). *共有知识: 企业知识共享的方法与案例*. 北京: 人民邮电出版社.
- 尼采. (2007). *权力意志*. 北京商务印书馆.
- 梅强、徐胜男. (2012). *高层管理团队异质性、团队冲突和创业绩效的关系研究——以冲突管理为调节变量*. 经济与管理研究, 06, 94-103.
- 倪旭东、戴延君、姚春序. (2015). *团队内部知识传递过程中的冲突研究*. 人类工效学.

彼得·伯克.(2001). *历史学与社会理论*. 上海人民出版社.

彭斌.(2015). *卢克斯的三维权力观*. 读书.

任皓、邓三鸿.(2002). *知识管理的重要步骤——知识整合*. 情报科学.

阮小龙. (2012). *研发团队冲突管理方式对创新绩效的影响机制研究——以团队信任为中介*. 检自中国知网.

史蒂文·卢克斯.(2012). *权力：一种激进的观点*. 江苏人民出版社

疏礼兵. (2006). *团队内部知识转移的过程机制与影响因素研究——以企业研发团队为例*. 检自中国知网.

苏延云.(2006). *知识转移的障碍及应对策略*. 科技情报开发与经济.

沈丽. (2007). *个人知识与团队知识冲突及其与绩效的关系研究*. 检自中国知网.

孙卫、张颖超、尚福菊、马永远.(2014). *创业团队冲突管理、团队自省性与创业绩效的关系*. 科学学与科学技术管理.

唐炎华、石金涛.(2006). *国外知识转移研究综述*. 情报科学.

谭永利.(2017). *三维权力与微观权力:从卢克斯到福柯的权力观*. 学术交流.

王开明、万君康.(2000). *论知识的转移与扩散*. 外国经济与管理.

韦伯.(2004). *韦伯作品集I 学术与政治*. 广西师范大学出版社.

汪安民.(2008). *福柯的界线*. 南京大学出版社.

万涛.(2010). *冲突管理方式对团队绩效的影响研究*. 技术经济与管理研究.

虞满华、卜晓勇.(2017). *马克思与韦伯:两种社会分层理论的比较*. 贵州社会科学.

张润彤、朱晓敏. (2002). *知识管理学*. 中国铁道出版社.

张之沧. (2005). *从知识权力到权力知识*. 学术研究.

曾水英. (2011). *理解政治权力——权力问题的西方政治思想史考察*. 检自中国知网.

曾莎. (2017). *合笔画现象研究*. 检自中国知网.

Blake, R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston Tex: Gulf Publishing Co.

Baxter, L. A., & Monthery, B. M. (1996). *Relating: Dialogues and dialectics*. New York, NY: The Guilford Press.

Cohen, W.M., & Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*.

Bou-Llusar, J.C., & Segarra-Cipres, M. (2006). Strategic knowledge transfer and its implications for competitive advantage: an integrative conceptual framework. *Journal of Knowledge Management*.

Drucker. (1993). *Post-Capitalist Society*, Harper Collins. New York.

David Knights, Darren McCabe. (1999). Are there no limits to authority?: TQM and organizational power, *Organization Studies*.

Ezzamel, M., & Willmott, H. (1998). Accounting for team work: A critical study of group-based systems of organizational control. *Administrative Science Quarterly*.

Foucault, M. (1974). *Prisons et asiles dans le mécanisme du pouvoir* in *Dits et Ecrits*, t.II, Paris: Gallimard.

Foucault, M. (1977). *Power/knowledge: Selected Interview and Other Writings 1972-1977*, Pantheon. New York, NY.

Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected interviews and other writings 1972-1977*. New York: Pantheon.

Foucault, M. (1983). "The Subject and Power." In *Beyond Structuralism and Hermeneutics*.

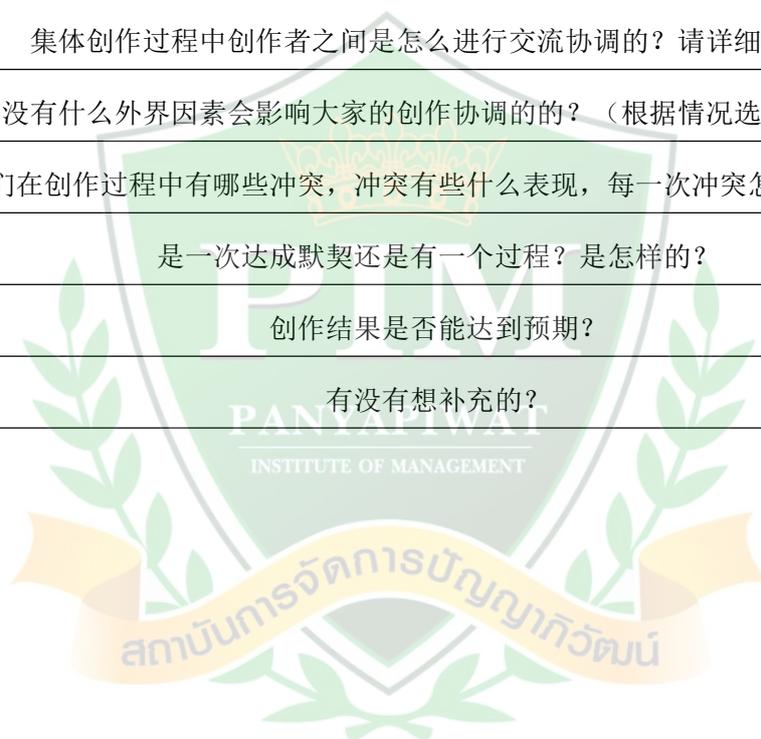
- Guota, A. K., & Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*.
- Heizmann, H. (2011), "Knowledge sharing in a dispersed network of HR practice: zooming in on power/knowledge struggles", *Management Learning*, Vol. 42 No. 4, 379-393.
- Hubert, J. F., & Filipov, A. (1989). Debris-flow deposits in alluvial fans on the west flank of the White Mountains, Owens Valley, California, USA. *Sedimentary Geology*.
- Hansen, M. T., & Nohria, N., & Tierney, T. (1999). What's your strategy for managing knowledge?. *Harvard Business Review*.
- Hislop, D. (2009). *Knowledge Management in Organizations*. Oxford University Press, Oxford.
- Kogut, B., & Zander, U. (1993). Knowledge of the Firm and the Evolutionary Theory of the Multinational Corporation. *Journal of International Business Studies*.
- Lukes, S. (1978). *Power and Authority*, in T. B. Bottomore and R. Nisbet, *A History of Sociological Thought*, London: Heinemann.
- Lord, M. D., & Ranft, A. L. (2000). Organizational learning about new international markets: exploring the internal transfer of local market knowledge. *Journal of International Business Studies*.
- Michel Foucault. (1978). *The History of Sexuality. Volume I: An Introduction*. New York: Pantheon Books.
- Martin, J. C., & Milliken, D. C., & Cobb, J. E., & McFadden, K. L., & Coggan, A. R. (1998). Validation of a mathematical model for road cycling power. *Journal of Applied Biomechanics*, 14, 276-291
- Miller, P., & O. Leary, T. (1987). Accounting and the construction of the governable person. *Accounting, Organizations and Society*.
- Maryam, A. D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *Management Information Systems Quarterly*.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation'. *Organization Science*.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Orlikowski, W. J. (1992). The Duality of Technology: Rethinking the Concept of the Technology in Organizations. *Organizations Science*.
- Penland. (1995). Creativity and critical thinking. *Psychology Report*.
- Polanyi, M. (1998). *Personal Knowledge: Towards a Post-critical Philosophy*. Routledge, London.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*.
- Sveiby, K. E. (1997). *The New Organizational Wealth Managing and Measuring Knowledge Based Assets*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Star, S. (1999). The Ethnography of Infrastructure. *American Behavioral Scientist*.
- Sewell, G. (1998). The discipline of teams: The control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance. *Administrative Science Quarterly*.
- Toffler, A. (1990). *Power Shift: Knowledge, Wealth and Violence at the Edge of the Twenty-first Century*. Bantam Books, New York, NY.
- Townley, B. (1993). Foucault, power/knowledge and its relevance for Human Resource Management, *Academy of Management Review*.
- Tjosvold, D., & Hui, C., & Yu, Z. (2003). Conflict Management and Task Reflexivity for Team In-role and Extra-role Performance in China. *International Journal of Conflict Management*. 14, 2, 141-163.
- Vance, D., & Eynon, J. (1998). On the requirements of knowledge transfer using IS: A schema whereby such transfer is enhanced. *Paper presented at the Fourth Americas Conference on Information Systems*, Baltimore.
- Michael W. Apple, (2001) *The Subaltern Speak: Curriculum, Power, and Educational Struggles*. New York. Routledge Taylor Francis Group.

附录 A 访谈问题设计

访谈问题

问 题
是否有集体创作的经验？
集体创作中需要注意一些什么问题？（根据情况选择性提问）
创作任务有没有分工？（根据情况选择性提问）？
集体创作过程中创作者之间是怎么进行交流协调的？请详细说明。
有没有什么外界因素会影响大家的创作协调的？（根据情况选择性提问）
你们在创作过程中有哪些冲突，冲突有些什么表现，每一次冲突怎么解决的？
是一次达成默契还是有一个过程？是怎样的？
创作结果是否能达到预期？
有没有想补充的？



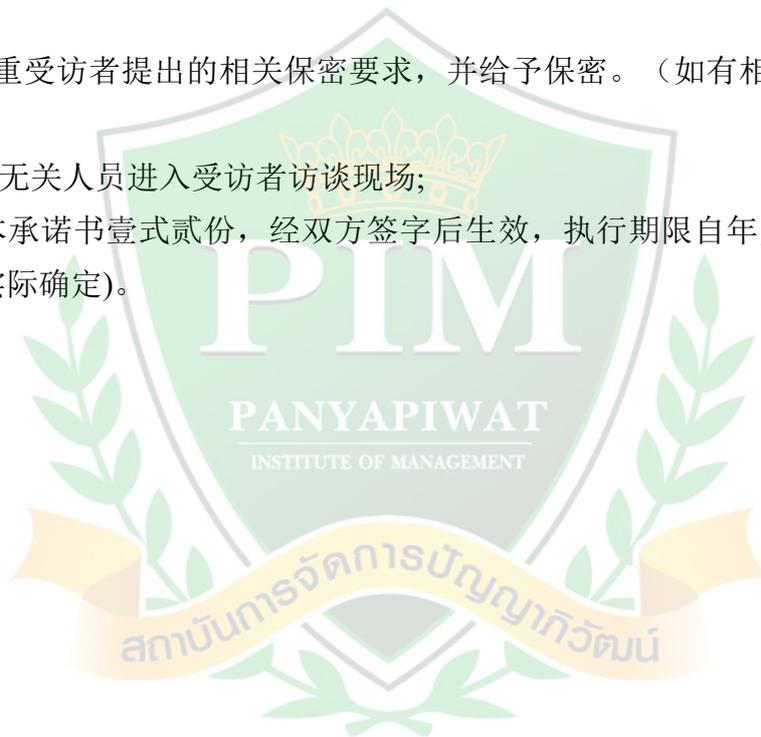
附录 B 信息保密承诺书

信息保密承诺书

一、信息保密内容

1. 受访者对本信息访谈内容知情，并自愿接受访问；
2. 受访者对本访谈内容用于学术研究知情；
3. 不以任何形式公开受访者姓名、单位家庭住址、电话、微信、邮箱等个人信息；
4. 尊重受访者提出的相关保密要求，并给予保密。（如有相关保密要求另附备注）
5. 不带无关人员进入受访者访谈现场；

二、本承诺书壹式贰份，经双方签字后生效，执行期限自年月日至年月日(执行期限根据实际确定)。



承诺人：
(签字)

责任人：
(签字)

附录 C 部分访谈内容

访谈形式：深度访谈

B组 SYB

成员：B-S

项目：“盐和糖”、“桥梁”

诺地卡画廊吧由瑞典女诗人孟安娜女士创办。它致力于沟通、连接中国昆明和北欧各国文化艺术的交流与合作，在诺地卡成立的几年间，先后举办了“中国·北欧耐舍诗歌周”、“航海日志”、“盐和糖”、“蔓延的爱——以艺术关注爱滋”等大型的中国与北欧艺术家的交流互动活动以及一百多次本地的小型展览及各种文化活动。

D：请对集体绘画创作谈谈你的看法，集体创作过程中创作者之间是怎么进行交流协调的？请详细说明。

S：这个集体创作的方式，画一个大型的壁画，画一个国家性的体裁，（被打断）主体性创作在我国主要是主体性的创作，和有时代背景的要求。比如说他有个组画，建国初期他有很多这种国家性的组画，这个国家性的组画都陈列在国家艺术馆，他都是，就是一帮人创作，他完成哪个部分，我完成那一个部分，都是这样来创作的。（s1 大型题材，主题性创作合作分部分来合作）

那么像现在这种，我接触到的集体创作呢，我了解的就是社区，像国外的一些社区，他也是这种集体性创作的形式比较多，就是他没有一个，他没有那一块来消解掉他与她集体性的创作性的目的，就是让人与人之间呢就更好的有一种协作的可能。（s2 社区型集体创作让人与人有更好的协作可能）然后呢他就会用这种艺术的方式呢让大家集体性的创造一个作品，那么在一个作品当中呢，就是为什么要消解掉人与人的那种陌生感，那么从作品中出发呢就是，你不要太强调你的个性，你和大家有一个很好地融解，用绘画的方式或用艺术的方式，就达到一个这样的目的。（s3 集体艺术与绘画是方式，用来消解人与人的陌生感）

我们做的也有这种集体性的，但是他并不是很强，比如“糖和盐”，还有那个就是，另外一个这个，和瑞典艺术家一起合作的项目，一下子想不起来了。他也是有集体作品的部分，但不是绘画，是一个装置的部分，那么就是，中国的艺术家集体完成一块，瑞典的艺术家集体完成一块，那么在商量这个作品由是什么材料组成，大家都会在一起讨论。（s4 起步分组，讨论）

比如说，那么中国的艺术家就一起讨论，就是这个作品的话，什么样才能代表中国，中国的整个现状，那么最终我们选了那种小米，黄色的小米，因为中国人很

多，就是那种密密麻麻的，让后小米这种点状的东西，从视觉的这个点线面的来说，点状的东西是非常容易造型的，就是做了一个很抽象的，那么这个抽象的这个小米的部分也是依照瑞典艺术家提供的整个视觉，因为瑞典艺术家呢，他们用钉子在墙上钉了无数个点，带来了他们瑞典的一个线条，就做了一个他们在中国的感受，他们在中国就觉得太难了，可就是道路，还有人人，车都是很乱，他们来这里一下子就乱了就没有头绪了，所以就用线条表达了那么一种状态。就是他也不是一个绘画的作品，是一个装置的作品。

过程很重要，好多这种集体创作就是，在社会主义国家的国情他的的集体创作和在西方的集体创作他还是不一样，社会主义国家主要针对的是完成一个大型的作品，那么艺术家也不需要你非常个性化的这部分的呈现，你只要把主题，主题的这个故事表达出来就可以，那么这个也是美术、绘画的一种功能。(s5 大型主题性集体创作不需要个性化呈现，只需要表达故事达到目的。)

那西方的这个绘画，比如说大型的涂鸦，或者是儿童的集体创作和社区的集体创作，那么他的目的就是消解人与人之间的冷漠和隔阂，用艺术和绘画的方式让大家近距离产生那种交集，他的有一项功能，可能只是一项功能他可能是这种。(s6 社区型集体创作拉近距离，消解人与人之间的冷漠和隔阂，着重过程)

D: 那么怎么选择这些创作者?

S: 策展人肯定要选的，那就是看，因为他这种作品的形式还是要求蛮多的，比如像中国的这种主体性的这个觉得是要选的，他可能就是这种集体创作有画稿子的，画稿子的就可能是一个艺术家，他来完成整个大的素描稿，那么另外几个合作的画画的这些艺术家就是技术性的支持，(s7 由一位艺术家完成大稿，其他艺术家提供技术性支持)按照他的这个稿把他画完，因为一般化这种主体性的创作一般都是用现实主义的手法，那么现实主义的手稿他就要求素描稿非常强，素描稿强那么以后呢，就是上稿以后呢，基本上按掌握了现实主义手法的的要求就可以把这幅画面完成了，他挑选的肯定是这种艺术家，就是用同样的风格，同样的现实主义的画法，那么来完成某一部分，那么最终完成全部。(s8 画稿的艺术家来掌握全部的风格和内容)

D: 先画素描的人会把其他艺术家固定在这个范围里面吗

S: 也不是，人就是某一个画家画这一部分，就是一个很灵活的状态，就是说完成稿子的是一个艺术家，我画一个稿子来，那么你们按照我这个稿子来画就完了，那么来画的这些人也算是参与集体绘画的一部分。(s9 画稿子的艺术家给定安排范围)像西方的这种很开放的这种功能就不是这种，不是社会主义国家的这种主题性创作，不是只有我们国家有，这种主题性的创作其他国家也有，他的目的性、功能性不一样，她就是他的目的性是。让大家比较敞开的，来到一个画面当中来完成自

己，那么他可能就是每个人一块区域，给你一块区域，最后我们大家来吧这个画面画完。(s1 开放式集创没有稿子不分工，分区域)

D: 那么每个艺术家语言不一样，在这个当中怎么调节，怎么解决语言冲突

S: 会的，这个就是，这个展览就是需要这个东西，刚才那个主题性的就是统一语言，用不同的艺术家来做。(s11 主题性创作需要艺术家统一语言)那么像这种社区性，或者是另外一种方式的，她就要求每个人是不一样的，但是他们要放在同一个画面上。他的目的是，也就是让大家不同的个性在一个画面上共存。(s12 社区性需要个性共存)然后 主题性的创作呢就是消解掉，不要太个性的技法，他需要的就是现实主义的手法就可以完成者画面。(s13 主题性创作要消解个性)我现在了解的是这两种。目的性不一样就导致他的过程也不一样。

D: 人与人之间的交集思维方式等方面有没有冲突？怎么解决？

S: 有冲突，我是在“糖和盐”的项目当中里面感受到，就是每一块，我们是统一材料，统一用糖和盐来做作品，整个展览也是统一用这两个东西来做作品，无论你做了那一块，我们都不署名，都是展览上所有的人，但是布展的时候，你的作品放到这个空间或者怎么样，他一些取舍是大家一起来讨论的，这一块是留或者去，那么是听从大家所有人的意见，我们一起来商量的，那么也就是在最后一个整体上，还是要回到画面的整体上河展览的整体上。(s14 冲突来自取舍，先各自商讨，再回归画面)

其实所有的集体的创作，你无论是，就是每一块的个性，由每个人来做，就是在做的过程当中给每个人非常自由非常多元化的存在，那么最终还是要回到这个整体画面的一个需求，(s15 个性回归画面需求)那么这个策展人可能就会按照要求来去留某一块，也是跟每个创作者来商量的，是这在，那么也就是说在这个集体创作中呢，这个个体最终还是要服从这种集体性的，因为他是一个集体创作。(s16 个体最终要服从集体)

D: 艺术家与艺术家之间呢？之间有冲突呢

S: 语言相似度啊，或者跟他的绘画语言的相似度，或者是互动的能产生的一种可能，那么这种情况也是非常多的。就可以在同一个作品当中的某一块局部，我们两个就是在可以在语言上能够有一种沟通和互动的話呢就可以在某一块或者一块局部，当中来达到一种协调。(s17 通过寻找相似度，就同一语言上进行沟通、互动和协调)

无论艺术家的冲突也好，或者要保留的也好都要服从集体创作的一些，要不然就不叫集体创作了(s18 艺术家的冲突与保留都要服从集体创作需求)

D: 冲突会有负面效果吗

S: 这个肯定有,但是一般能够从事集体创作的人,他都能考虑到这一步,到这一步肯定都还是可以解决。肯定有,肯定有。(s19 对冲突的负面效果有预知)

作为一个艺术家来说,他整个创作也好,艺术表达也好,他其实一贯有的思维就是保存自己非常个性,独立的部分。但是你在这种集体创作当中,如果你的独立部分或者怎么样,受到其他东西的干扰或者一些那些,怎么样的时候呢,要么你自己出局,你自己不想完成,不然不能继续,要不然呢你就只能是接受一种公共性的和集体性的意见。(s20 独立的部分有冲撞要么退出,要么接收集体意见)

D: 你有没有涉及到与别人的冲突,怎么协调的,有没有详细的例子

S: 没有,这个基本上是策展人,这基本上是策展人的问题,就是跟艺术家,就是遇到一个展览,一个人的作品跟你很像,但是你们两个是完全不同的面貌,那儿策展人会把你们两个放得很近,那么艺术家也会很高兴,因为你们两个的作品本身面貌很独立,但是两个人的作品又是一个很近的类似型。(s21 面貌独立但具备相似性才会被安排在一起)那么也有一些艺术家,你的视觉特别强,我的视觉特别弱,如果是一个不太有经验的艺术家放在一起的话,这个时候有经验的艺术家就会提醒策展人,我的作品跟她的作品是不能在一起的,就是作品会影响到我们两个的关系。这种视觉上,感觉上。找到气场上比较合适的画家的画来放。(s22 合作的其中一方来对冲突做协调给与建议与提醒)

了解这个展馆的结构,墙面,展线,然后呢怎么样去呈现这个艺术作品,每一个艺术家要怎么呈现,策展人是非常有数的。冲突都是可以消解的,方法很多。

D: 有些什么消解冲突的方法

S: 展览里就是换空间,我不挨着你我去另一边,离你远一点或者找个和我比较那个的契合的。(s23 寻找契合的创作者合作和换空间换区域消解冲突)集体创作也是一样,你的线条比较强,我的是非常浅的色彩,那我到另一个区域去。就是这种一个调节的过程,要找到同类的嘛,找到和你的语言方式,色彩方式接近,但是每个人的面貌又很独立的区域去。(s24 寻找语言方式接近的同类来消解冲突)那么这个协调,艺术家自己协调或者策展人的协调。集体创作也是有个策展人在管这个事情,你要会安排和消解这些东西,那么消解这个画面,你从绘画的角度来说,那么你就是要从绘画的整个风格,整个绘画语言和要表达的内容上还是要有这个大致的区域和范围,不能是来一个就放一个,比如说色彩类的就要在色彩类的区域,线条类的那么还是要适时的归类,适时的穿插进去一些,那个东西,一起来协调他们的东西。(s25 从绘画语言上归类从属一个范围和区域,)

D: 也就是说要有一个标准,有一个人来把关?

S: 是,是,是的。必须要有(s26 由一个人来总协调)

D: 那么他为什么拥有这个标准的权力呢?

S: 她就按这个集体创作, 比如说主题性绘画呢, 画一个国家的体裁, 那么我就按国家的要求来, (s27 主题标准) 如果我是画社区的, 比如说涂鸦的, 这种轻松一点, 如果说画一个大墙的墙绘, 这种组成部分呢就是还是这个策展人还是给他们要有个区域, 至少是一个色彩的区域或者造型的区域, 安排。比如说, 我能了解的就是, 你们三个人在这块墙上, 这个人大致是蓝色, 另一个人在这块大致是黄色那边又是什么颜色, 那么就是在你的心里大致要有个画面, 然后来协调。(s28 策展人有一个蓝图来实施协调)

D: 理论上这几个人可以, 过程会不会有突发性的其他状况

S: 会呀, 肯定会有很多这种情况, 有的人受不了这种集体创作, 受不了别人的干扰和别人的影响, 受不了他自己想表达的东西出不来, 等等这些都会有。(s29 被干扰的冲突, 自身无法表达的冲突)

D: 在您这边遇到有什么状况发生

S: 没有, 我觉得。还有一些人在过程中突然发现, 这个集体创作不是他想要的表达方式, 那就退出, 后面的人继续接着完成。(s30 过程中其中一个创作者突然发现这不是自身要想表达的方式而退出)

D: 发起人和内容不符的冲突怎么解决

S: 一个展览, 尤其是人多的展览, 也不一定是都是非常好的, 也不一定每个人的作品都是非常符合整个展览的, 那么一个策展人他为了要做到要策划一个展览要考虑的方面还是非常的多的。我们个体的艺术家是无法了解的, 有些方面的一些视觉的空间的, 颜色的还有一部分人情世故的也都会放进去。(s31 画面需求而妥协, 人情世故而妥协)

D: 你怎么做到整体的去协调的, 怎么沟通

S: 主要还是要按照空间来安排艺术家的作品, 怎么让艺术家的作品, 每个艺术家的作品能够在有限的空间中呈现得非常完美, 还有一个能就是大局上, 大局的完整, 大局上的视觉; 兼具, 兼具艺术家的每个人的个性和他个人的作品的完美呈现是同时进行的。(s32 在大局上让每个空间的安排能兼具艺术家个性和作品效果, 统一进行)

D: 如果其中一方的方法不适用, 会不会说服对方来改变?

S: 不会, 不会, 从来不会, 不能, 不能改变, 这种集体展览就是一样的, 反过来你在策划方, 你要能容得了, 你选择的肯定是要容得了, 认同他的作品和他的作画方式。(s33 必须认同对方的技术和效果)

还和我们那个展览不太一样, 我们那个展览时和学校的不一样的, 因为我接触过的所有展览都是有挑选过的。必须要经过策展人挑选过, 策展人其实也是一个艺

术家，他在完成一个作品，他要选举他觉得适合的艺术家用去参加这个展览，我们所有的学习的展览都达不到这个过程，都是一个大杂烩，没有办法选，这个时候要照顾到所有的人。(s34 为展览和画面挑选合适的艺术家)

那么集体性创作更多是像学校性的，就像我们在群艺馆做的那个展览，都层次不齐，作品的好坏都参差不齐，作品的材质，形式，传统或者是当代，风俗，都要兼具所有的东西来展览，布置好，那么你首先就要划分不同的区域来放这些作品，那么我们也划分了，就是划分这个区域，然后来挑选作品。(s35 无法挑选艺术家的进行材质、形式、风格、来划分区域)

一种分组的形式，集体性绘画也是分区域，分线条的，色彩的都要分区域，有个安排，而不是来了大家就像小朋友一样蜂拥而上，手就摀进去，你是这个项目的组织者，即使不了解，你至少对你的画面要分区域的。(s36 组织者针对画面分区安排)

D: 人与人之间有没有什么

S: 不重要，那些东西其实都不重要，因为艺术家个体在参加集体性创作的时候实际应该很清楚，你参加的是集体性的创作，你出现个人性的这种情绪你是要克制的，如果你没有想到这一步的话，你其实就可以放弃那个东西。其实就是你一个项目出来，艺术家就知道这是一个集体的创作集体的一个会话，他是不需要你个性的东西去独立的彰显的，如果是一个独立的展览，那没有问题。所以这种负面的东西最终还是要回到这个集体创作的层面上。(s37 个人情绪需要克制，最终要回到集体中，如果不妥协可以放弃)

D: 如果我们再深入点，那么在相互配合的方式

S: 如果进入到这个状态当中呢，我想，进入到这个状态当中，他必须要融入当中也是要克制和控制好自己，和整个画面和整个周围的协调性，我觉得是一样的，其实集体创作带来的好处呢就是不太自我，不太张扬，然后呢，很好地克制自己；练习自己的协调性和周遭的这个艺术家或者是你的绘画的这个协调一致。(s38 过程让艺术家自身也在画面技术和相处方面练习自己的协调能力和克制自我的表现)

D: 互相配合的过程的标准?怎么达最终到这个效果?

S: 是啊，况且是这种集体创作很难保证他最终的面貌

D: 能否达到预期?

S: 肯定能达到，而且我觉得集体创作这个项目它最大的特点和最大的目的其实就是参与性，他的目的性不太强，不像主题性的目的性很强。(s39 社区性集体创作注重参与过程，主题性注重目的)

因为目的就是现实主义手法那么开始创作的这个人，他的小稿等等一切都在控制的，控制最后的目的，一步一步的达到，他是可控的。(s40 主题性创作过程一步一步固定可控)

而社区性的创作他是不可控的，但他的目的也是不需要控制的，他的目的就是参与的过程，主要是过程。(s41 社区性过程不可控，需要不可控)

D: 还有什么需要补充的吗?

S: 像我做过的集体艺术，像我们 04 年这个‘糖和盐’是比较深入的，他为了让我们每个艺术家（有没有口香糖，我刚刚喝了咖啡…）他用了一周的时间都让我们互动，让我们互相了解，那么这个策展人也是一个非常棒的社区艺术家，他找了很多那种人与人之间那种能够让大家相互了解的游戏，游戏就做了两天各种做游戏，7、8 个人一个做一个后面，就是现在很多商业性的他们都有在用，后面这个一个在前面这一个人，最后一个人在前面这个人在背上写一个字，前面者人不说，然后呢，领悟以后呢又在前面这个人的背上写，然后 7、8 个人这种默默的写，然后最前面那个人说出来是什么字，那么最后那个人说对不对，反正特别搞笑，反正都不是，类似于这种互动的东西，各种游戏，做了两天。(s42 通过游戏增加互动)我也觉得很累，但是…哈哈哈哈哈，这个就是艺术家嘛，这个就是艺术家个体觉得好无聊啊，每天这种就会把你非常私密和非常隐蔽的那一部分消解掉，让你一个从来不喜欢这种公共性生活，集体活动的艺术家，进到这种活动当中。(她就是一个前期准备，消解掉你非常自我的那一部分，就是用游戏来给你洗脑了嘛。(s43 不喜欢自己的隐私和隐蔽的部分展现，自我的部分部分被消解，觉得很累)这就是一个很厉害的一个社区艺术家一个活动策展人，他一来就是做了两三天三四天的游戏，把你磨得可以，就是大家都是可以在一起楼楼抱抱，抱在一起跳舞的那种状态。彼此熟悉，肢体熟悉还有一个我们之间都不会英语，他们不会汉语，我们之间的表达，只有一个翻译，干巴巴的，她就觉得那个不好，我们艺术家之间应该建立起来自己一种可以沟通的语言方式，甚至是手语，甚至是微笑，你就知道他要干什么。这个默契很重要，是通过游戏来建立的。(s44 通过游戏让艺术家们之间熟悉，建立良好的沟通方式，达成默契)

D: 那这个过程到底是好是坏呢?

S: 我觉得还是好的，一开始我还是排斥的。(s45 虽然刚开始排斥但觉得过程很好)

因为他们选择进来，这个项目当中，他的本身目的说的很清楚，就是每一个作品呈现都是集体的名字，就是这种，每一块的图片啊，都没有，虽然都是你做的但是不会给你署名，到时候最后你这个画册印出来署名就是所有的人。(s46 这个集体创作没有署名)实际冲突在这个过程中就解决了，基本上没有冲突，这个冲突就是更

注重的是过程。(s47 冲突在游戏过程中得到解决，让创作没有冲突)因为我们每天在诺地卡，你知道，那个很大，楼上做几天，又下来楼下那个很大的场子上，做满了整个墙、整个地，做完了以后呢，那天为了展览的呈现效果，就把三分之一的作品就全部清理了，为了保持展览的整体呈现好看，就清理了三分之一的作品，也不知道是谁做的，我们都忘了是谁的作品，我们就远处看近处看，来看整个作品的需求，完了我们全部删减掉，保留那一部分，大家也没有意见，都会提出自己的看法，去或者留，等等。(s48 各自提出看法，通过商量，为了整体的统一会被删减部分作品，但大家都没有异议)

像后面 12 年的这个展览“桥梁”他和这个桥梁的话呢就比前面那个展览呢要更开放一点，他就是想通过桥梁来达到不同文化之间那种的联系，他之所以有联系，她就是要保留两个不同地域和不同文化背景的，这种不一样的东西，他其实是保留它的冲突，然后又找到了可以交往的或者是互动的一种可能。(s49 保留不一样东西来寻找联系增加更多可以交往和互动的可能)

我觉得集体创作，他有一部分并不是要完全消解掉个人的个性，其实就是让大家的不同的面貌能够共存在这个作品当中，这个也是集体创作当中的一种感受，我觉得就是在桥梁当中，我们并不是要和他们一样，我们必须保留我们的东西，他们也是找到他们的东西，但是两个东西要很好地能在一起，这个就是集体创作，特别好的目的，其实也是。(s50 在保留个性的东西又能很好的在一起呈现是集体创作特别好的目的)

D: 还有其他的吗

S: 集体创作那么就是要消解掉你的个性和打通人与人之间的陌生和这种就是.. 怎么说呢，就是这种不可能敞开的的方式，那么他可能就是特别好的，让你敞开自己，比如说糖和盐，通过游戏，通过一起创作，你敞开你自己，敞开以后你可以看到自己不一样的一面，那么这个是在这个环节里面被刺激出来的，不一样的，连之前自己都根本不知道的一面。(s51 通过游戏和创作，消解人的个性，消除陌生的一种敞开方式发现自己的另一面)

还有另外一个方面呢，可就是你自己非常个人化的这一面，在集体创作当中呢，也是得到一种应该是一种应许的，其实集体创作他并不是要消灭你，并不是国家性的集体创作，那是另外一个关系的，另外一个类型的。那么这种类型的就是你的个性在这里面他和别人的个性或者是个人、个体的和集体创作的个性冲突，和集体性的，两个个性和集体性的冲突是一个很大的包容范围内，是得到了一个，是允许的一个很好地存在的，是要保留它的冲突的，我觉得集体创作他其实是一个开放包容的，可以包容到每个艺术家的个性的存在，他才是一个集体性的作品。(s52 集体创作不是消灭你，而是找另一种关系，冲突得到保留，得到包容)

D: 话语权呢

S: 每一个人都有话语权，这个就是集体创作的话语，互相信任，互相接受，甚至互相喜欢，极少数或者大多数，都是喜欢这个项目才来到这里，大家都是认可和接受这种状态的。所以都是，我觉得是这样的，如果他不喜欢这种状态，她就不会来做这种事情，在人际关系上绝对，大部分也是良性的。(s53 大家互相信任、接受、喜欢、认可)

D: 还有什么感受或者想补充的吗？

S: 然后在“桥梁”当中其实我们都是…虽然都在做同一个作品，其实我们都是要找到和他们非常不一样的东西来做的，但是我们又必须在一个作品当中呈现，就是一定要找不同，故意在一个集体中来找到个体的差异的，是绝对的。(s54 集体中要有差异，差异也要在作品中呈现)

我突然想起，这种集体创作并不是要消解一个人，他是要在一个大的一个背景或者要求下，或者一件作品当中，一定要找到我和你的不同，但是我们两个能够很好地把这个作品呈现，那么我们的那个“桥梁”瑞典是用线，我们就用用面，我们的用点做的面，也不冲突也绝对不能冲突，要协调，必须要找协调的方式。(s55 在一个大背景和要求下不能消解个人，寻找不同，来协调)(s55 瑞典团队用线，中方团队用面，虽不同但协调)他肯定是要符合整体的，这个作品的要求的。除了主题性的其他集体创作，这样的集体性创作绝对是过程大于结果的重要。主题性的集体创作是结果大于过程的重要。(s56 集体性创作过程大于结果的重要，主题性的集体创作是结果大于过程的重要。)

主题性集体创作呢，选的艺术家的技法类型是一样的，互相协调方面更需要协调，大家都是一种语言，都是现实注意语言的方式。(s57 主题性创作艺术家技法类型一样，用同一种语言)然后呢，为目的就是要完成一个主题性的绘画，他的主题鲜明，跟着画稿的人一起把这个主题表达出来，要求的，每个步骤环节都是紧扣这个主题的，包括语言的选择，绘画方式的选择，他都是有一个稿子，就是一个稿子放大的过程，选的艺术家的就是把这个事情按部就班的做完。(s58 主题性集体创作是一个按程序围绕主题将稿子放大的过程)另外一个，这种开放式的，没有主题性的创作更注重的是过程，这个就，选择的艺术家是很开放的目的，也不是完成一幅画为目的，目的是达到人与人之间的交流，各种互动，我觉得他的目的是不一样的。(s59 主题性注重目的，开放式注重过程)

现在集体创作很多时候是用在一些商业的宣传和社区的一些互动的活动上有，目的就是让人与人之间没有隔阂，让人与人之间通过艺术，通过绘画达到一种认识和沟通，所以他们的目的并不是最终画好这幅作品，而是在过程当中你了解我我了解你，那么这个群众性的。那么专业性强的就是像“糖与盐”国际与国际之

间这种艺术间的，大家在没有语言的互通，没有了解的过程当中我们是通过一种绘画的方式或者一种艺术的方式来达到一种交流，也是通过做一个集体作品来达到一种我们互相了解的手段。目的上第二个这种集体创作是要达到一种非常好的互动过程，结果不重要。(s60 集体创造的过程是一种交流了解的手段)

第一种呢是尽量消解冲突，来达到一个共同的目的，因为你有共同的目的的一丁点都不能保留自己的个性，在选择艺术家的时候其实就已经避免了这些的不一样，他可能就是很专业的那种一些，比如说我对色彩的造型和那个，和你的要求不一样，在这样很专业的里面去克制。(s61 选择同属性艺术在专业领域克制来消解冲突) 这种画是一种国情需要，或者某一类是需要这样做的，参与的艺术家也是有荣耀的，所以虽然大家这种艺术性的冲突或者什么，但是他们还是比较荣耀的，他们有了参与感，有署名，几个人几个人这样合作，在中国这样作品很多在苏联，还有东德这些作品很多在社会主义国家国情下这种作品很多。(s62 主题性创作参与艺术家具有荣誉感有署名)。



附录 D 三段式编码

一级编码（开放式编码表）

A 组

成员：2 人:PG;PB

合作形式：主题性合作创作

A-g:

标签	标签定义现象
g1	创作双方是双胞胎，有共性
g2	创作的时候是有冲突和争议的，最后要相互妥协的
g3	创作者要服从于第一创作人
g4	以第一创作人的思想标准来制定方案
g5	可以和第一创作人进行协商
g6	创作者要服从于创作主题
g7	根据需要创作的一方，参与者服从于他
g8	以发起人的需要来创作
g9	过程中会听取第三方的建议
g10	通过技术、思想、付出来水准高低来互相妥协
g11	同一专业、互相了解
g12	不是一次达成默契，过程中有反复的弥补、修改和妥协
g13	过程中会出现没有解决的滞留问题
g14	作品的遗憾才会让创作者得到提高
g15	通过经验来获取提高的诀窍
g16	合作初期有分工，过程中有交叉进行
g17	艺术家的互相认同和了解创作思路和技术才能达到合作目的
g18	艺术家有思想预期才会进行合作
g19	存在冲突和意见，通过信任来统一认识
g20	通过暂时的停滞，整理思路来解决冲突
g21	思想、行动、技术、要统一协调
g22	题材决定合作方式，自由合作比较少，大型题材需要合作多
g23	领导干预，可采纳可不采纳
g24	艺术标准和艺术修养形成创作标准)

B 组:

成员：20 人抽选 3 人:SYB、LF、CLC

合作形式：开放式合作创作

编码：B-s、B-l、B-c

B-s:

标签	标签定义现象
s1	大型题材，主题性创作合作分部分来合作
s2	社区型集体创让人与人有更好的协作可能

s3	集体艺术与绘画是方式，用来消解人与人的陌生感
s4	起步分组，讨论
s5	大型主题性集体创作不需要个性化呈现，只需要表达故事达到目的
s6	社区型集体创作拉近距离，消解人与人之间的冷漠和隔阂，着重过程
s7	由一位艺术家完成大稿，其他艺术家提供技术性支持
s8	画稿的艺术家来掌握全部的风格和内容
s9	画稿子的艺术家给定安排范围
s10	开放式集创没有稿子不分工，分区域
s11	主题性创作需要艺术家统一语言
s12	社区性需要个性共存
s13	主题性创作要消解个性
s14	冲突来自取舍，先各自商讨，再回归画面
s15	个性回归画面需求
s16	个体最终要服从集体
s17	通过寻找相似度，就同一语言上进行沟通、互动和协调
s18	艺术家的冲突与保留都要服从集体创作需求
s19	对冲突的负面效果有预知
s20	独立的部分有冲撞要么退出，要么接收集体意见
s21	面貌独立但具备相似性才会被安排在一起合作
s22	其中一方来对冲突做协调给与建议与提醒
s23	寻找契合的创作者合作和换空间换区域消解冲突
s24	寻找语言方式接近的同类来消解冲突
s25	从绘画语言上归类从属一个范围和区域
s26	由一个人来总协调
s27	主题标准
s28	策展人有一个蓝图来实施协调
s29	被干扰的冲突，自身无法表达的冲突
s30	过程中其中一个创作者突然发现这不是自身要想表达的方式而退出
s31	画面需求的妥协，人情世故的妥协
s32	在大局上让每个空间的安排能兼具艺术家个性和作品效果，统一进行
s33	必须认同对方的技术和效果
s34	为展览和画面挑选合适的艺术家
s35	无法挑选艺术家的进行材质、形式、风格、来划分区域
s36	组织者针对画面分区安排
s37	个人情绪需要克制，最终要回到集体中，如果不妥协可以放弃
s38	过程让艺术家自身也在画面技术和相处方面练习自己的协调能力和克制自我的表现
s39	社区性集体创作注重参与过程，主题性注重目的
s40	主题性创作过程一步一步固定可控
s41	社区性过程不可控，需要不可控
s42	通过游戏增加互动
s43	不喜欢自己的隐私和隐蔽的部分展现，自我的部分被消解，觉得很累
s44	通过游戏让艺术家们之间熟悉，建立良好的沟通方式，达成默契
s45	虽然刚开始排斥但觉得过程很好
s46	这个集体创作没有署名
s47	冲突在游戏过程中得到解决，让创作没有冲突
s48	各自提出看法，通过商量，为了整体的统一会被删减部分作品，但大家都没有异议

s49	保留不一样东西来寻找联系增加更多可以交往和互动的可能
s50	在保留个性的东西又能很好的在一起呈现是集体创作特别好的目的
s51	通过游戏和创作，消解人的个性，消除陌生的一种敞开方式发现自己的另一面
s52	集体创作不是消灭你，而是找另一种关系，冲突得到保留，得到包容
s53	大家互相信任、接受、喜欢、认可
s54	集体中要有差异，差异也要在作品中呈现
s55	在一个大背景和要求下不能消解个人，寻找不同，来协调)(s54 瑞典团队用线，中方团队用面，虽不同但协调
s56	集体性创作过程大于结果的重要，主题性的集体创作是结果大于过程的重要。
s57	主题性创作艺术家技法类型一样，用同一种语言
s58	主题性集体创作是一个按程序围绕主题将稿子放大的过程
s59	主题性注重目的，开放式注重过程
s60	集体创造的过程是一种交流了解的手段
s61	选择同属性艺术在专业领域克制来消解冲突
s62	主题性创作参与艺术家具有荣誉感有署名

B 组:

成员：20 人抽选 3 人:SYB、LF、CLC

合作形式：开放式合作创作

编码：B-s、B-l、B-c

B-l:

标签	标签定义现象
11	绘画很个人
12	分工合作
13	有主导方
14	过程是个动态关系
15	协商
16	是个了解的过程
17	文化背景和经验的的不同
18	文化背景决定表达方式的的不同
19	文化差异产生的冲突
110	达成一致一边做一半
111	拥有主导人
112	利用技术冲突找互补
113	有提议
114	有主导人
115	互动的推进的动态过程
116	考验即兴
117	对他人要有敏感度
118	长期培养的信任度和默契
119	合作回应
120	长期形成的默契
121	前期的协商来磨合
122	前台靠协商后台看默契
123	项目合作要通过商量来讨论利益文化的争取
124	不追求结果

125	文化背景、个人喜好的矛盾
126	折中的方式
127	需要有人协调引导方向
128	艺术家个人化导致多人矛盾
129	组织、领导的人来协调各自需求
130	共同的方向要放弃个人的东西
131	有交流和碰撞的需求
132	有能力合作
133	艺术家只考虑作品的个人自我塑造特性
134	有交流的需要
135	成熟的艺术家都会遵循经验追求协调性
136	面对每个艺术家的不完美，去协调需要
137	通过游戏增进了解
138	协商
139	策展人要具备一定的敏感力，把握大家的诉求和共鸣
140	材料选择上的观念冲突
141	观念碰撞
142	暂停解决焦灼状态
143	需要充足的时间
144	能够互相配合的人
145	项目人很重要
146	竟可能去做就会有惊人预期
147	署名权
148	有巨大冲突需要重新平衡
149	服从群体意见，达不到默契会被边缘化
150	主导人需要具备应付和沟通、协调的能力
151	跟随者
152	主导者
153	根据人的性格、处事方式来创建团队

B 组:

成员：20 人抽选 3 人:SYB、LF、CLC

合作形式：开放式合作创作

编码：B-s、B-l、B-c

B-c:

标签	标签定义现象
c1	不同专业方向的艺术家
c2	矛盾给予启发影响创作
c3	分享想法
c4	否定低成本想法
c5	否定无法引发共鸣的想法
c6	互相聆听、理解寻找共鸣
c7	材质和形式的共鸣
c8	预算的控制
c9	长期实施过程
c10	争取表达机会

c11	自我作品不可行的选择沉默
c12	向集体的思想靠拢
c13	平和的协商
c14	包容和鼓励
c15	交流促进的需求
c16	语言交流障碍
c17	经费预算
c18	语言沟通障碍
c19	自我完善
c20	项目发起人
c21	选定主题订制项目策划书
c22	挑选合作的艺术家
c23	互相帮忙
c24	通过沟通协调位置
c25	分享会增进了解
c26	分配相互呼应的区域，收到的反馈很好
c27	材质选择大自然的质感
c28	形式上寻求简洁
c29	删减和保留想法
c30	经过讨论确定方案
c31	实施过程中的反复调整
c32	从对方得到启发
c33	分团队内部商量
c34	交流产生碰撞得出方案
c35	开放式交流
c36	互相了解建立了连接
c37	方式及材料的反复比较
c38	时间充分分配

C 组:

成员：2 人抽选 1 人:YY

合作形式：主题性合作创作

编码：C-y、C-z

标签	标签定义现象
y1	政府、主题性活动将有名画家和喜欢的人组织起来画
y2	组织机构指定艺术家进行合作
y3	组织机构来指定创作题目
y4	艺术家互相商定形式
y5	形式上有争议的情况下以长辈为主
y6	提出意见被长辈否定，会有人不予以合作礼貌退出
y7	在遵从长辈的同时，有不顺的地方尽量自行消化。
y8	得到更多政府部门的主题创作机会。
y9	协调是人与人合作的问题不是画的问题
y10	由于能团结人所以后来遇到的大型集体创作就由我来协调
y11	经验让我避免冲突

y12	通过书写让创作者表达自己的想法
y13	进行集中讨论，综合想法后由我来制稿
y14	再次集中讨论
y15	交流碰撞时女性比男性宽容
y16	不会让有异议的人退出，会将他的绘画放在作品中
y17	谁态度强硬就让谁先绘制
y18	或者谁态度强硬就等其他创作完成再让他来绘画
y19	过程中期要是发现不协调会停画来调整
y20	实施中的集中讨论来让有冲突的创作者有所领悟
y21	一人整体调整不协调部分
y22	用非逻辑化的方式进行调整
y23	强烈要求冲突方按照协调后的方式再画一稿来进行对比
Y24	无论画面有什么问题，我来做整体的调控
y25	冲突双方之间寻找一条技术通道
y26	用技术进行整体调控
y27	长期的集体创作经验
y28	差异越多越有意思
y29	大家熟悉的审美心理，可以满足，可以统一协调，但不一定精彩
y30	对于商业题材大家都会按商业要求去妥协
y31	有冲突的思想也想要表现得话，作为控制和统领的一方来整体协调也有利创作性
y32	自由集体创作需要跨越很大的身份，需要差异冲突和碰撞
y33	差异合作让审美经验得到打破，会实现创新
y34	尊重每个个体的特殊性，挑战所有创作者的审美经历
y35	统一统筹安排区域
y36	主观创作由不得创作者自己
y37	有比较心理
y38	年龄小的女性创作者不愿意参与较量
y39	老的比较霸道，必须按他的安排来创作
y40	创作思维的差异，年轻一方认为年老一方表现的没有他的好
y41	年老的认为权威被挑战，用给予机会压制对方
y42	不愿意接受机会压制选择中途退出
y43	其他创作者觉得画面很难看，但没有评判
y44	领导第三方的干预
y45	让年纪小的创作者去沟通
y46	让年纪小的创作者去做冲突的缓冲，说出创作者之间的想法
y47	通过年纪小的来表示专业才有发言权，进行沟通，领导第三方接受了建议
y48	分画面进行合作，效果很好
y49	中途退出合作的创作者，离开后相处也不是很好
y50	冲突来自比较想得到承认
y51	国外的集体创作没有比较的概念，遵循艺术个体
y52	体制形成对比冲突
y53	差异存在即有合理性
y54	有话语权就有能力协调
y55	没有话语权就会妥协
y56	绘画创作不应该强行推行某一种东西
y57	合作就是解决人的思维问题
y58	艺术思维是有时间、空间，不应该有比较和取代
y59	思维协调，理解就没有取代，减少冲突

y60	宽容以外思维也要互相能理解
y61	多元化思想和碰撞才是创作
y62	会看不起年长合作者的冲突
y63	没有考虑到责任人只想要取得画面控制权怕被忽视怕被取代
y64	不想被忽视，想要取代
y65	不是要一幅非常好的画，而是要表现个人长处，为部门留下痕迹
y66	给予机会，不应该太表现，应该听从负责人
y67	争执让过程停滞了一个星期
y68	有争执的两人以前是认识的，没争执的不认识
y69	大部分创作都是按照同一种方案按照擅长来分配任务
y70	认为集体创作这种方式很好
y71	国内爱比较、爱竞争，引发冲突，国外需要突出和多元能沟通能理解
y72	自我坚持形成不协调导致的冲突
y73	在一方坚持的情况下说服其他创作者对画面进行调整
y74	通过增加其他的内容，在技术上来打破不和谐，削弱攻击性
y75	改变思路，在过程中转变策略与方案形成了新的创作
y76	主题创作限制创作自由，有计划围绕主题
y77	冲突的形成是沟通不够
y78	有主创有配合人，每个创作人要找准自己的定位才能做好配合
y79	主创是个组织者要控制好辅助和整体的把握
y80	经验带来话语权
y81	有强的技术能力，有名，太突出，就让他做主旋律
y82	创作没有平均，必须有个组织者
y83	自己找到自己的角色
y84	跟随主旋律进行创作
y85	对新奇的表现手法给予认同和参与
y86	等级观念会影响创作

C-y:

概念序号	概念化	标签
GSLCY1	认同感	g1、g11、g17、g19、s33、s53、s60、y50
GSLCY2	争议	g2
GSLCY3	服从主创	g6、s7、s8、s9、s26、s28、l3、l11、l27、l29、l45、l50、l52、y21、y24、y31、y35、y82、y78、y21、y24、y31、y35、y82、y66、y78
GSLCY4	协商	g5、s4、s14、s48、l5、l21、l22、l23、l38、c13
GSLCY5	服从主题	g6、s7、s34、s58、y30、y36、y76、y84
GSLCY6	第三方干预	g9、g23、s29、y44
GSLCY7	服从专业	g10
GSLCY8	反复磨合	g12
GSLCY9	滞留问题	g13
GSLCY10	经验提升	g14、g15
GSLCY11	暂停来解决冲突	g20、l42、y19、y67
GSLCY12	思想预期	g18
GSLCY13	分工	g16、s1、l2、l20
GSLCY14	自身专业修养	g24
GSLCY15	增进协作	s2

GSLCY16	消解隔阂	s3、s6、s42、s44、s45、s47、s51
GSLCY17	消除个性化	s5、s11、s13
GSLCY18	分区域	s10、s35、s36、c26、y48、y69
GSLCY19	包容个性	s12、s49、s50、s52、s54、s55
GSLCY20	服从画面	s14、s15、s18、s31、s32、
GSLCY21	服从集体	s16、s20、s37、l49、c12
GSLCY22	退出合作	s20、s30、y6、y42
GSLCY23	思想共性	s17、s21、s23、
GSLCY24	思想预期	s19
GSLCY25	交换区域	s23
GSLCY26	专业共性	s24、s25、s57
GSLCY27	个人实现	s28、s29、s62
GSLCY28	人情	s30
GSLCY29	克制	s38、s61
GSLCY30	过程目的	s39、s56、s59、l24
GSLCY31	结果目的	s39、s56、s59
GSLCY32	可控	s40
GSLCY33	不可控	s41
GSLCY34	隐私保护	s43、
GSLCY35	署名权	s46、s62、l47
GSLCY36	消解冲突	s46
GSLCY37	个人化	l1、l28、l33
GSLCY38	动态过程	l4、l14
GSLCY39	了解	l6、l37、c6、c25、c36
GSLCY40	文化差异	l7、l8、l9、l25
GSLCY41	技术互补	l12
GSLCY42	提议	l13
GSLCY43	互动推进	l15
GSLCY44	考验即兴	l16
GSLCY45	敏感度	l17、l39
GSLCY46	培养信任和默契	l18
GSLCY47	长期默契	l20
GSLCY48	新的技术通道	l26、y22、y25、y26、y74
GSLCY49	共同目标	l30
GSLCY50	交流需求	l31、l34、c15
GSLCY51	合作能力	l32
GSLCY52	合作经验	l35
GSLCY53	正视不完美	l36
GSLCY54	观念冲突	l40、l41
GSLCY55	充足的时间	l43
GSLCY56	配合	l44
GSLCY57	重新平衡	l48
GSLCY58	跟随者	l51
GSLCY59	合理的成员搭配	l53、
GSLCY60	不同专业方向	c1
GSLCY61	启发	c2、c32、c34
GSLCY62	分享	c3、c6、c25
GSLCY63	排除否定	c4、c5、c29

GSLCY64	共鸣	c5、c6、c7
GSLCY65	控制预算	c8、c17
GSLCY66	争取表达	c9
GSLCY67	沉默	c10
GSLCY68	不同专业方向	c1
GSLCY69	包容鼓励	c14
GSLCY70	语言障碍	c16、c18、
GSLCY71	自我完善	c19
GSLCY72	项目发起人	c20
GSLCY73	方案	c21、y12
GSLCY74	挑选合作者	c22、y1、y2、y3、y8
GSLCY75	互助	c23
GSLCY76	协调位置	c24
GSLCY77	同材料	c27、c28
GSLCY78	讨论	c30、y4、y13、y14、y20
GSLCY79	反复调整	c31
GSLCY80	组内协调	c33
GSLCY81	开放式交流	c34、c35
GSLCY82	反复比较	c37
GSLCY83	时间分配	c38
GSLCY84	服从长辈	y5、y7
GSLCY85	人际协调	y9、y49
GSLCY86	能团结	y10
GSLCY87	经验避免冲突	y11、y27
GSLCY88	女性比男性宽容	y15
GSLCY89	拒绝退出	y16
GSLCY90	强硬的态度	y17
GSLCY91	重新画稿	y23
GSLCY92	差异有意思	y28
GSLCY93	统一技术不精彩	y29
GSLCY94	需要碰撞	y32
GSLCY95	差异产生创新	y33、y61
GSLCY96	挑战审美经历	y35
GSLCY97	比较心理	y37、y62、y71
GSLCY98	躲避冲突	y38、y43
GSLCY99	年龄冲突	y39
GSLCY100	思维差异	y40、y57、y58
GSLCY101	权威挑战	y41
GSLCY102	用机会压制	y42
GSLCY103	第三者间接沟通	y45、y46、y47、s22
GSLCY104	认可	y50
GSLCY105	尊重个体	y51
GSLCY106	体制冲突	y51
GSLCY107	差异合理	y52
GSLCY108	话语权决定协调能力	y54、y55
GSLCY109	不能强制	y56
GSLCY110	思维协调	y59
GSLCY111	互相理解	y59、y60

GSLCY112	争夺控制权	y63
GSLCY113	取代心理	y64
GSLCY114	自我坚持	y72
GSLCY115	说服	y73
GSLCY116	改变思路	y75
GSLCY117	沟通	y77
GSLCY118	主创具备领导力	y79
GSLCY119	领导经验	y80
GSLCY120	个性强	y81
GSLCY121	自我定位	y83
GSLCY122	等级观念	y86

二级编码编码（主轴编码表）

概念化		范畴化
认同感（GSLCY1）	情感关系	A1 团队关系
了解（GSLCY39）		
培养信任和默契（GSLCY46）		
长期默契（GSLCY49）		
认可（GSLCY104）		
互相理解（GSLCY111）		
人情（GSLCY28）		
共鸣（GSLCY64）		
思维协调（GSLCY110）		
思想共性（GSLCY23）		
共同目标（GSLCY49）		
尊重个体（GSLCY105）		
差异合理（GSLCY107）		
分享（GSLCY62）		
消除隔阂（GSLCY16）		
消解冲突（GSLCY46）		
互助（GSLCY75）		
协商（GSLCY4）		
讨论（GSLCY78）		
反复磨合（GSLCY8）		
增进协作（GSLCY15）		
重新平衡（GSLCY57）		
说服（GSLCY115）		
沟通（GSLCY117）		
提议（GSLCY42）		
包容鼓励（GSLCY69）		
组内协调（GSLCY80）		
滞留问题（GSLCY9）		
消除个性化（GSLCY17）		
交换区域（GSLCY25）		
第三者间接沟通（GSLCY103）		
退出合作（GSLCY22）		

不能强制 (GSLCY109)	技术协调		
协调位置 (GSLCY76)			
专业共性 (GSLCY26)			
反复调整 (GSLCY79)			
重新画稿 (GSLCY91)			
反复比较 (GSLCY82)			
暂停来解决冲突 (GSLCY11)			
改变思路 (GSLCY116)			
分工 (GSLCY13)			
分区域 (GSLCY18)			
技术互补 (GSLCY41)			
新的技术通道 (GSLCY48)			
同材料 (GSLCY77)			
充足的时间 (GSLCY55)			
不能强制 (GSLCY109)			领导作用
项目发起人 (GSLCY72)			
挑选合作者 (GSLCY74)			
合理的成员搭配 (GSLCY59)			
话语权决定协调能力 (GSLCY108)			
人际协调 (GSLCY85)	领导能力		
主创具备领导力 (GSLCY118)			
领导经验 (GSLCY119)			
能团结 (GSLCY86)			
考验即兴 (GSLCY44)			
敏感度 (GSLCY45)	领导方式		
服从主创 (GSLCY3)			
服从长辈 (GSLCY84)			
不同专业方向 (GSLCY60)	缓解冲突		
争议 (GSLCY2)			
年龄冲突 (GSLCY99 (GSLCY85))			
体制冲突 (GSLCY106)			
比较心理 (GSLCY97)			
文化差异 (GSLCY40)			
语言障碍 (GSLCY70)			
观念冲突 (GSLCY54)			
思维差异 (GSLCY100)			
差异有意思 (GSLCY92)			冲突需求
统一技术不精彩 (GSLCY93)			
需要碰撞 (GSLCY94)			
差异产生创新 (GSLCY95)			
权威挑战 (GSLCY101)	A5 权力		
机会压制 (GSLCY102)			
争夺控制权 (GSLCY112)			
取代心理 (GSLCY113)			
等级观念 (GSLCY122)			
态度强硬 (GSLCY90)	A6 人格特征		
争取表达 (GSLCY66)			
自我坚持 (GSLCY114)			

个性强 (GSLCY120)			
沉默 (GSLCY67)			
跟随者 (GSLCY58)			
克制 (GSLCY29)			
躲避冲突 (GSLCY98)			
交流需求 (GSLCY50)			A7 自我需求
启发 (GSLCY61)			
自我完善 (GSLCY71)			
经验提升 (GSLCY10)			
个人实现 (GSLCY27)			
署名权 (GSLCY35)	过程性质	A8 过程	
可控 (GSLCY32)			
不可控 (GSLCY33)			
动态过程 (GSLCY38)			
互动推进 (GSLCY43)			
挑战审美经历 (GSLCY96)			
排除否定 (GSLCY63)			
方案 (GSLCY73)			
开放式交流 (GSLCY81)			过程方法
时间分配 (GSLCY83)			
控制预算 (GSLCY65)			
过程目的 (GSLCY30)			
结果目的 (GSLCY31)	A9 目标		
思想预期 (GSLCY12)	自身能力	合作者能力	
合作经验 (GSLCY52)			
自身专业修养 (GSLCY14)			
正视不完美 (GSLCY53)			
包容个性 (GSLCY19)			
自我定位 (GSLCY121)			
经验避免冲突 (GSLCY87)			
合作能力 (GSLCY51)			合作能力
配合 (GSLCY56)			
隐私保护 (GSLCY34)			
个人化 (GSLCY37)			
自身专业修养 (GSLCY14)	艺术家特质		

三级编码编码 (选择性编码表)

1、选择性编码:主题性集体创作过程

主题式 (Theme)			
阶段 (Phase)	主范畴	概念 (过程)	标签
(一阶段:项目开始) P1	AA3 领导力	主题 GSLCY3	g8、g22、s1、s27、y1、y3、y8
		第一创作人 GSLCY3	g5
	A12 自我需求	署名权 GSLCY35	g25、l47、s62
	AA3 领导力	发起人 GSLCY3	g8
		服从主创 GSLCY3	g3、g4、s7、s8、s9、s26、s28、

			y30y82
		服从主题 GSLCY5	g6
		思想预期 GSLCY24	g18、s19
		挑选合作者 GSLCY74	y2
	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s5、s11、s13
	AA1 团队关系	了解 GSLCY39	g1、g11
		认同感 GSLCY1	g17、
		人情 (GSLCY28)	s30
(二阶段: 制定方案) P2	AA2 协调方式	协商 GSLCY4	g5
		讨论 GSLCY78	y4
		书写想法	y12
	AA1 团队关系	了解 GSLCY39	g17
	AA3 领导力	服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y13 y21、y24、y31、y82
		服从长辈 GSLCY84	y5、y7
		服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
	AA2 协调方式	分工 GSLCY13	g16、s1、l2、
	AA1 团队关系	认同感 GSLCY1	g19
	AA4 冲突	争议 GSLCY2	g2
	AA2 协调方式	反复磨合 GSLCY8	g12
		专业能力妥协 GSLCY123	g10
	AA10 合作者能力	自身专业修养	g24
	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s11、s13
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
	AA1 团队关系	思想共性 GSLCY23	g21
	AA7 自我需求	经验提升 GSLCY10	g14、g15
AA2 协调方式	第三方干预 GSLCY6	g9、g23	
(三阶段: 项目实施) P3	AA2 协调方式	滞留问题 GSLCY9	g13
		技术交叉 GSLCY13	g16
		第三方干预 GSLCY6	g9、g23
	AA4 冲突	争议 GSLCY2	g2、y17、y18
		服从长辈 GSLCY84	y6、y7
		退出合作 GSLCY22	s20、s30、y6
	AA10 权力	权威挑战 GSLCY101	y41
		机会压制 GSLCY102	y42
		争夺控制权 GSLCY112	y63
		取代心理 GSLCY113	y64
		等级观念 GSLCY122	y86
	AA2 协调方式	妥协 GSLCY123	g12、s63、g10、y30
		反复磨合 GSLCY8	g12
		专业能力妥协 GSLCY7	g10
		第三者间接沟通 GSLCY103	y45、y46、y47
	AA10 合作者能力	自身专业修养 GSLCY14	g24
	AA1 团队关系	认同感 GSLCY1	g19

	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s11、s13
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
		态度强硬 (GSLCY90)	y17
		自我坚持 (GSLCY114)	y72
		个性强 (GSLCY120)	y81
		沉默 (GSLCY67)	y43
	AA1 团队关系	思想共性 GSLCY23	g21
	AA3 领导力	服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y21、y24、y31、y82
		服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
	AA1 团队关系	人情妥协 GSLCY123	s63
	AA2 协调方式	人际协调 GSLCY85	y9、y49
	AA7 自我需求	经验提升 GSLCY10	g14、g15
	AA2 协调方式	改变思路 GSLCY116	y75
		技术互补 GSLCY41	l12
新的技术通道 GSLCY48		l26、y22、y25、y26、y74	
(四阶段: 项目过程中 协调实施) P4	AA2 协调方式	暂停冲突 GSLCY11	g20、y19、y67、y19
		讨论 GSLCY78	y20
	AA4 冲突	争议 GSLCY2	g2
		个人实现冲突 GSLCY27	s29
	AA2 协调方式	专业能力妥协 GSLCY123	g10
		反复磨合 GSLCY8	g12
		技术妥协 GSLCY123	g12
	AA10 合作者能力	自身专业修养 GSLCY14	g24
	AA2 协调方式	重新画稿 GSLCY91	y23
		新的技术通道 GSLCY48	y22、y25、y26、y74
	AA7 自我需求	经验提升 GSLCY10	g14、g15
	AA2 协调方式	消除个性化 GSLCY17	s11、s13
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
	AA2 协调方式	说服 GSLCY115	y73
		沟通 GSLCY117	y77
		第三方干预 GSLCY6	g9、g23
	AA3 领导力	服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y21、y24、y31、y82
		服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
AA1 团队关系	认同感 GSLCY1	g19	
(五阶段: 项目结束) P5	AA3 领导力	服从主题 GSLCY5	g6、y36、y76、y84
		服从主创 GSLCY3	g3、g7、g8、y24、y31、y82
	AA2 协调方式	第三方干预 GSLCY6	g9、g23
		消除个性化 GSLCY17	s5
	AA8 过程	可控 GSLCY32	s40
	AA9 目标	结果目的 GSLCY31	s39、s56、s59
AA7 自我需求	署名权 GSLCY35	g25、l47、s62	

2、选择性编码:开放式集体创作过程

开放式 (Open)			
阶段 (Phase)	范畴	概念 (过程)	标签
(一阶段: 项目开始) P1	AA3 领导力	项目发起人 GSLCY72	l3、c20
		人际协调 GSLCY85	y9、l29
		方案 GSLCY73	c21
		挑选合作者 GSLCY74	c22
		合理的成员搭 GSLCY59	l53
	AA10 合作者能力	自身专业修养 GSLCY14	g24
		合作能力 GSLCY51	l32
	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	l31、l34、c15
	AA4 冲突	不同专业方向 GSLCY60	c1
	AA2 协调方式	增进协作 GSLCY15	s2
AA1 团队关系	培养信任和默契 GSLCY46	l18、s44	
	了解 GSLCY39	l6、l37、c6、c25、c36	
(二阶段: 二次制定方案) P2	AA2 协调方式	协商 GSLCY4	s4、l5、l21、l38、c13
	AA8 过程	分区域 GSLCY18	s10、s35、s36、c26
		方案 GSLCY73	c21
		开放式交流 GSLCY81	c34、c35
		排除否定 GSLCY63	c4、c5、c29
	AA1 团队关系	共鸣 GSLCY64	c5、c6、c7
		认同感 (GSLCY1)	s53、s60
	AA2 协调方式	排除否定 GSLCY63	c4、c5、c29
		反复比较 (GSLCY82)	c37
	AA4 冲突	观念冲突 GSLCY54	l40、l41
		思维差异 GSLCY100	y40、y57、y58
		文化差异 GSLCY40	l7、l8、l9、l25
	A9 冲突需求	差异有意思 GSLCY92	y28
		需要碰撞 GSLCY94	y32
		差异产生创新 GSLCY95	y33、y61
	AA8 过程	不可控 GSLCY33	s41
		动态过程 GSLCY38	l4、l14
		互动推进 GSLCY43	l15
	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	l31、l34、c15
		启发 GSLCY61	c2、c32、c34
经验提升 GSLCY10		g14、g15	
(三阶段: 项目实施) P3	AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	l31、l34、c15
		启发 GSLCY61	c2、c32、c34
		自我完善 GSLCY71	c19
		经验提升 GSLCY10	g14、g15
	A11 艺术家特质	个人实现 GSLCY27	s28、s29、s62
		隐私保护 GSLCY34	s43、
		个人化 GSLCY37	l11、l28、l33

	AA4 冲突	文化差异 GSLCY40	17、18、19、125
		语言障碍 GSLCY70	c16、c18、
		观念冲突 GSLCY54	140、141
		思维差异 GSLCY100	y40、y57、y58
	AA1 团队关系	尊重个体 GSLCY105	y51
		差异合理 GSLCY107	y53
		消除隔阂 GSLCY16	s3、s6、s42、s44、s45、s47、s51
		消解冲突 GSLCY46	118
	AA6 人格特征	克制 GSLCY29	s37、s38、s61
	AA2 协调方式	反复磨合 GSLCY8	g12
	AA1 团队关系	分享 GSLCY62	c3、c6、c25
	AA2 协调方式	交换区域 GSLCY25	s23
	AA1 团队关系	互助 GSLCY75	c23
	AA2 协调方式	第三者间接沟 GSLCY103	y45、y46、y47、s22
		退出合作 GSLCY22	s20、s30、y6、y42
		不能强制 GSLCY109	y56
	AA8 过程	不可控 GSLCY33	s41
		动态过程 GSLCY38	14、114
		互动推进 GSLCY43	115
	AA1 团队关系	包容个性 GSLCY19	s12、s49、s50、s52、s54、s55
思想共性 GSLCY23		s17、s21、s23、	
共同目标 GSLCY49		130	
尊重个体 GSLCY105		y51	
差异合理 GSLCY107		y53	
AA2 协调方式	讨论 GSLCY78	c30	
	AA9 目标	过程目的 GSLCY30	s39、s56、s59、124
AA8 过程	不可控 GSLCY33	s41	
	开放式交流 GSLCY81	c34、c35	
AA1 团队关系	长期默契 GSLCY47	120	
	认可 GSLCY104	146、c25、s53	
AA10 合作者能力	合作经验 GSLCY52	135	
	合作能力 GSLCY51	132	
	配合 GSLCY56	144	
AA7 自我需求	交流需求 GSLCY50	131、134、c15	
	启发 GSLCY61	c2、c32、c34	
	自我完善 GSLCY71	c19	
	经验提升 GSLCY10	g14、g15	
	个人实现 GSLCY27	s28、s29、s62	

致 谢

在本次论文的撰写中，我得到了陈禀教授的悉心指导，从开题、写作和最终完成论文的过程中，一直都耐心地给予我指导和意见，使我在总结学业及撰写论文方面都有了非常大的提升，我不仅掌握了论文的写作知识，也习得了新的知识理论体系，同时深深体会到陈禀教授严谨的治学态度，同时也体现了陈禀教授高度的敬业精神和职责感。在此，我对陈禀教授表示忠心感谢以及真挚的祝福，诚挚的感谢导师陈禀教授对本人的精心指导，您的言传身教将使我终生受益。

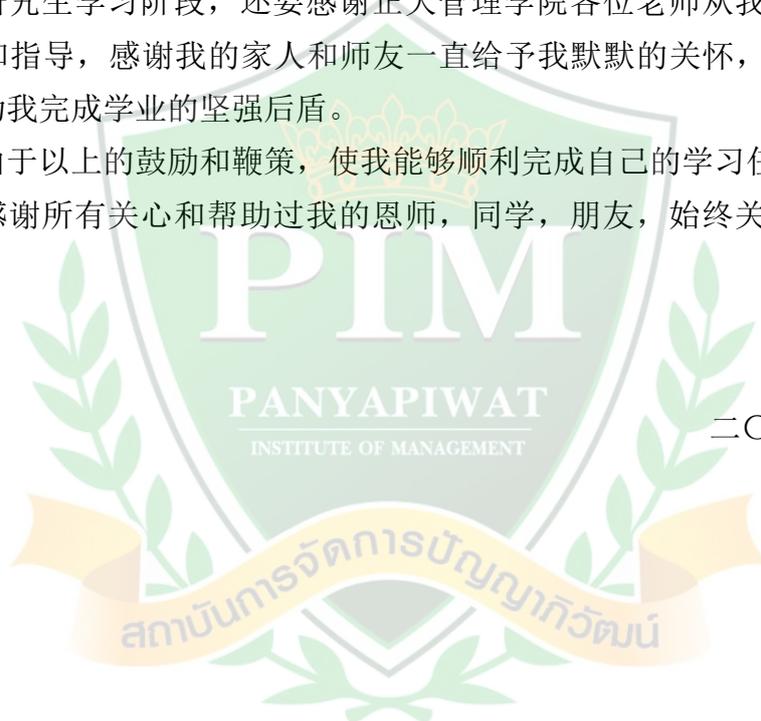
在此研究生学习阶段，还要感谢正大管理学院各位老师从我入学以来给予我无私的教诲和指导，感谢我的家人和师友一直给予我默默的关怀，给予我最大的精神支持，成为我完成学业的坚强后盾。

正是由于以上的鼓励和鞭策，使我能够顺利完成自己的学习任务和学位论文。

在此感谢所有关心和帮助过我的恩师，同学，朋友，始终关心支持我的父母和家人。

邓蕾

二〇一九年八月十五日



声 明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用内容和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在独立研究报告中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

独立研究报告题目：集体绘画权力/知识的整合过程研究

作者签名：_____ 日期：二〇一九年八月十五日



个人简历

姓名：邓蕾

学历：

2019 年 工商管理硕士 艺术管理方向（中文）
泰国正大管理学院中国研究生院

2017 年 文学学士 本科学历 美术学专业中国画方向
云南艺术学院

职业：教师

工作地点：云南省大理大学

E-mail: 282550608@qq.com

专业/特长：美术学、艺术管理

