

## 研发团队创新内在动力的研究

创新是企业核心竞争力的重要源泉之一。很多企业在研发或新产品开发这样最需要创新性的活动中普遍采用团队的形式来完成，因而创新团队是企业创新的主要生力军。为了更好的探寻研发团队创新的内在机制，清华大学经济管理学院领导力与组织管理系吴志明教授及其合作者将研究聚焦在研发团队创新的“动机”因素上，试图探讨研发团队创新的内在驱动力量。

作者调查了36家企业中的106个研发团队，每个团队的领导者和团队成员都

参加了问卷调查，并且收集了四个月之后的团队创新绩效数据，并根据得到的95个团队完整的调查数据，采用多层线性模型(Hierarchical linear modeling, HLM)的方法进行统计分析。



研究发现：1、团队领导者的变革型领导风格会影响团队的动机状态，也就是在团队中形成鼓励创新的气氛，从而影响团队的创新绩效；2、团队的创新绩效来自于团队中个体创新行为的贡献和累积，而个体的创新行为则受到个体的行为动机影响，比如个体的自我效能感和内在动机，也就是说，当

个体感到自己对所要完成的任务有信心，并且发源于内在的兴趣，而不是仅仅为了外在的奖励而工作时，更容易产生创新行为；3、个体的积极主动人格影响个体创新的动机，这些个体往往不满足于现状而积极寻求改进措施，从而驱动了创新行为，产生创新绩效。

研究还总结了研发团队创新的多层次内在动力及其相互影响的作用机制，根据研究的结果认为，提升研发团队创新的内在动力要从营造团队的创新气氛和激发团队成员的内在动机两方面入手；在选拔和培养研发团队的领导者时，应该注重其技术能力之外的领导能力和领导风格，例如是否具有变革型领导风格。而选拔参与创新性工作的团队成员，除了具备良好的技术能力，同时还应具有积极主动的人格。

吴志明教授及其合作者的研究拓展了团队创新的相关理论，对管理实践具有启发意义，其研究成果以论文的形式发表在《Journal of Applied Psychology》2013年第98卷第6期上，题目为“Teams as innovative systems: Multilevel motivational antecedents of innovation in R&D teams”。

供稿：科研事务办公室

编辑：高晨卉

责编：孙荣玲