

从激励理论视角分析创新创业竞赛得奖关键影响因素

张智明

韶关学院 创新创业学院, 广东 韶关 512005

DOI:10.61369/SE.2025060030

摘 要 : 本研究从激励理论视角探讨创新创业竞赛中影响团队获奖的关键因素, 以自我决定理论与期望理论作为理论分析框架, 采用主题分析法。研究发现内在动机 (成长需求、学习动机) 与外在激励 (奖金、曝光机会、资源支持) 共同影响团队参赛表现与竞赛成果, 且不同激励组合类型 (内在主导型、外在导向型、混合型) 对竞赛成效具有显著差异。研究结果有助于优化竞赛激励机制设计, 提升参赛团队投入度与创业成果。

关 键 词 : 创新创业; 创业竞赛; 激励理论; 自我决定理论

Analyzing Key Influencing Factors of Winning in Innovation and Entrepreneurship Competitions from the Perspective of Motivation Theory

Chih-Ming Chang

School of Innovation and Entrepreneurship Academy, Shaoguan University, Shaoguan, Guangdong 512005

Abstract : This study explores the key factors influencing team success in innovation and entrepreneurship competitions from the perspective of motivation theory. Guided by Self-Determination Theory (SDT) and Expectancy Theory as the theoretical framework, the study adopts thematic analysis as the primary method. The findings reveal that both intrinsic motivation (such as growth needs and learning motivation) and extrinsic incentives (such as financial rewards, exposure opportunities, and resource support) jointly affect team performance and competition outcomes. Moreover, different motivation structures—intrinsic-dominant, extrinsic-driven, and mixed types—show significant differences in competition results. These findings offer practical insights for optimizing incentive mechanisms in competitions to enhance team engagement and entrepreneurial outcomes.

Keywords : innovation and entrepreneurship; business competitions; motivation Theory; self-determination theory

引言

创新创业竞赛作为培养创新人才及促进新创发展的重要平台, 已成为全球高等教育与创业生态系的关键机制。然而, 如何通过有效的激励机制驱动参赛者潜能与创新表现, 成为学术与实务关注的焦点^[1]。过往研究多从商业模式设计、技术创新等硬性条件分析获奖因素, 较少关注团队动机结构与激励机制对竞赛得奖的潜在影响。

本研究旨在从激励理论视角出发, 分析创新创业竞赛中影响团队获奖的关键影响因素, 具体目的如下: 建构以自我决定理论 (SDT) 与期望理论为基础之分析框架, 探讨激励机制与竞赛成果间的关联; 发掘内在与外在激励如何影响团队投入与表现; 提出优化竞赛激励机制之管理意涵。

一、文献综述

(一) 创新创业竞赛与关键成功因素

创新创业竞赛已成为全球高等教育与产业界推动创新及培养创业精神的重要机制^[2]。这类竞赛通常以学生、新创团队或企业为对象, 设计具挑战性的任务, 鼓励参赛者开发创新产品或服务, 并将其转化为具商业潜力的方案。过去研究表明, 竞赛本身不仅是培养创新思维与实践技能的重要平台, 更是新创企业寻求资金、资源与市场验证的有效途径^[3]。

关于创新创业竞赛的关键成功因素, 已有部分学者提出多维

度架构进行分析。其中, 技术创新性、商业模式可行性、市场吸引力、团队专业能力与协作能力等被广泛认为是影响竞赛成果的重要因素^[2]。此外, 团队领导风格与决策机制也被视为影响项目执行效率与成果质量的核心要素。然而, 竞赛环境的高度不确定性与竞争压力, 使得这些结构性因素并非保证获奖的充分条件。参赛团队的参与动机、持续投入度与竞赛过程中的调整能力, 对最终竞赛成果有关键影响^[1]。

然而, 目前针对竞赛激励机制设计对参赛行为及竞赛成果影响的研究仍相对有限。传统观点往往将竞赛视为单纯的比赛与评选过程, 忽略了竞赛本身作为一种特殊的创业培育机制, 其内在

设计理念与激励机制，会深刻影响参赛团队的心理动机与行为选择。因此，有必要从团队行为动机的角度，深入探讨竞赛激励机制与参赛行为之间的内在关联。

（二）自我决定理论（Self-Determination Theory, SDT）

自我决定理论（SDT）作为动机理论的重要理论基础，由 Ryan 与 Deci 于 1985 年提出，并经持续发展与完善^[4]。该理论将人类动机区分为内在动机与外在动机两大类型，并强调内在动机对于行为持续性与表现质量的重要作用。内在动机来源于个体本身对成长、学习与实现自我价值的需求，而外在动机则来自于外部反馈，如奖金、认可、晋升机会等^[5]。

SDT 强调，若能满足个体的自主性、能力与关联性需求，将有助于促进内在动机的生成与维持^[4]。在创新创业竞赛的情境中，内在动机体现在参赛者对创新挑战的兴趣、自我成长的渴望与知识学习的需求。内在动机驱动的参赛行为更具自主性与持续性，能促进参赛者主动寻求解决方案，提升问题解决与创新能力^[3]。相对而言，外在动机则体现在竞赛提供的奖金、曝光机会、创业资源等外部诱因上。合理的外在激励能有效启动参与行为，尤其对于资源有限或处于早期发展阶段的团队而言，外在激励可作为投入竞赛的重要驱动因素。

研究指出内在与外在动机并非彼此独立，而是可相互补充、协同作用，若竞赛激励设计过度依赖外在反馈，反而可能削弱参赛者的内在动机，导致行为依赖性增强与创新表现下降^[6]。因此，如何平衡内外在激励，设计能同时满足自主性与外部需求的激励机制，成为激励设计的重要议题。

（三）期望理论（Expectancy Theory）

期望理论由 Vroom^[6] 提出，并在后续研究中得到扩展与应用。该理论认为，个体在投入某一行前，会根据三个要素进行主观评估：努力－绩效关联（Expectancy）、绩效－报酬关联（Instrumentality）、报酬吸引力（Valence）。当参与者认为努力能有效转化为绩效，且绩效将带来期望的报酬，且该报酬对其具有吸引力时，其行为动机将被有效激发^[7]。

在创新创业竞赛的情境中，期望理论提供了分析外在激励机制影响参赛行为的重要理论基础。具体而言，明确的竞赛规则与评分标准有助于提升参赛者对于努力与绩效之间关联的认知^[8]。绩效－报酬关联则体现在参赛者相信其竞赛表现将转化为实际的奖金、投资机会或资源支持。最后，报酬吸引力体现为这些外在奖励对于参赛者自身的价值意义。若报酬能有效满足参赛者的需求与期望，将促进行为动机与投入行为。

期望理论亦揭示，若任一要素评估偏低，均会导致行为动机受阻。例如，若参赛者对于竞赛评分公平性存疑，或认为自身努力与成果无法转化为回报，则可能产生行为倦怠或退出行为。因此，优化竞赛设计需注重提升参赛者对于努力－绩效、绩效－报酬两个关联的感知清晰度与信任度，同时提升报酬设计的吸引力与多样性。

（四）综合分析框架

本研究基于 SDT 与期望理论整合建构分析框架，将内在动机、外在激励与绩效预期三者作为核心变量，探讨其在创新创业

竞赛中对参赛行为与成果表现的交互影响机制。SDT 提供内外动机来源与动态关系的分析视角，而期望理论则揭示外在激励在行为选择过程中的作用机制。综合两者，本研究建立竞赛环境下的「动机－激励－绩效」多层次互动模型，阐释内在与外在激励如何经由期望调节影响参赛行为与竞赛成果。

此框架有助于深入理解参赛者在竞赛过程中的心理动机生成与行为决策逻辑，并为竞赛设计与激励优化提供理论依据与实务建议。

二、研究方法

（一）研究设计

本研究旨在深入分析创新创业竞赛中影响团队获奖的关键因素。为确保研究过程的系统性与结果的信效度，本研究主要以文献分析与主题分析法为核心，以增强分析的多元性与深度。

首先，透过系统性文献分析方式，搜集并分析近年来（2019 年至 2025 年）有关创新创业竞赛、激励机制及行为动机相关领域之重要文献，为本研究建立理论基础。其次，基于自我决定理论与期望理论，建立分析框架，针对参赛动机、激励来源、投入行为与竞赛表现等主题进行理论交叉分析。

（二）资料收集

依据研究目的与理论框架，搜集近五年内（2019 年至 2025 年）发表于 SSCI、Scopus 等国际指标期刊的核心文献，涵盖创新创业竞赛、激励机制设计、自我决定理论、期望理论等主题。依主题分析进行归类与诠释，并依理论框架进行理论交叉分析。所有数据均依主题分析法进行逐步整理与归纳，确保数据的完整性与分析的深度。

（三）数据分析方法

本研究依 Braun 与 Clarke^[9] 提出之主题分析法进行数据分析，从数据中萃取出关键主题与模式，以解释内在与外在激励如何影响竞赛参与行为及成果。其步骤分别为：熟悉数据、初步编码、搜寻主题、检视主题、界定与命名主题、撰写报告。

分析过程中，依据 SDT 与期望理论作为分析主轴，重点检视参赛者内在动机（例如学习动机、自我实现需求）、外在激励（如奖金、资源支持）、期望评估（如努力－绩效关联、绩效－报酬关联）等主题之出现频次与模式，并探讨其交互作用对竞赛行为与成果的影响机制。为提高研究的可信度与有效性，分析过程采双人编码，并进行交叉检核，对分析结果进行反复讨论与修正，确保数据诠释的客观性与一致性。

三、研究结果与分析

（一）内在动机与表现

多数得奖团队成员强调学习新知与实践创意的需求驱动其参赛，内在动机使其在竞赛过程中展现高度持续性投入与自主性调整能力。内在动机驱动下的学习导向表现，有助于提升创新表现与问题解决能力。

（二）外在激励与机会吸引力

外在激励因素，如高额奖金、投资人曝光、创业资源获取机会等，对部分团队具有明显吸引力。尤其是资源有限的团队，视竞赛为获得初期资源与业界连结的重要途径。

（三）绩效预期与行为调整

绩效预期明确且可量化的团队（期望成功较高）展现出更强的行动导向与资源整合能力。若报酬吸引力与绩效可达性评估偏低，则降低参与意愿与持续投入度。

（四）激励组合类型与竞赛成效

团队依激励来源可划分为三类：(1) 内在主导型、(2) 外在导向型、(3) 混合型。结果显示内在主导型与混合型团队表现优于外在导向型团队，主要因前者具备高度内驱力及较强的韧性。

（五）理论模型修正与建议

研究修正分析框架，提出创新创业竞赛团队行为与表现的「动机—激励—绩效」三层次互动模型，并强调内在动机与外在

激励应兼顾平衡设计。

四、结论

（一）理论贡献

本研究结合 SDT 与期望理论，首次提出激励机制与创业竞赛成果间之整合分析模型，为竞赛表现理论与团队动机研究提供理论支撑。

（二）管理意涵

1. 竞赛主办单位应设计多元化激励机制，同时满足内外在需求。
2. 透过学习资源支持与能力认可机制，激发参赛者内在动机。
3. 明确奖励结构与成果转化机制，强化绩效预期。

参考文献

-
- [1]Li, X., Zhao, Y., & Wang, F. Designing incentive mechanisms for innovation contests: Balancing internal and external motivation[J]. International Journal of Innovation Management, 2022, 26(5), 2250043.
 - [2]Huang, L., & Yu, W. Factors influencing success in entrepreneurship competitions: A systematic review[J]. Journal of Entrepreneurship and Innovation, 2021,22(3), 345 - 361.
 - [3]Wang, J., & Song, Z. Motivating innovation through competitions: A review of incentive designs[J]. Technovation, 2021, 104, 102260.
 - [4]Ryan, R. M., & Deci, E. L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions[J]. Contemporary Educational Psychology, 2020, 61, 101860.
 - [5]Deci, E. L., Ryan, R. M., & Vansteenkiste, M. Self-determination theory and its relation to motivational processes[J].Contemporary Educational Psychology,2019,60, 101832.
 - [6]Vroom,V.H.Work and motivation[M].New York: Wiley,1964.
 - [7]Lunenburg,F.C.Expectancy theory of motivation: Motivating by altering expectations[J].International Journal of Management, Business, and Administration,2021,24(2),1 - 6.
 - [8]Zhao,X.,Liu, H.,& Chen,Q.(2023).External incentives and performance outcomes in startup competitions:A moderated mediation model[J].Journal of Business Venturing Insights,2023,19,e00356.
 - [9]Braun, V., & Clarke, V. Reflecting on reflexive thematic analysis[J].Qualitative Research in Sport, Exercise and Health,2019,11(4), 589 - 597.