

INNOVAZIONE e ONESTA' INTELLETTUALE

L'innovazione produce risultati primari, dirompenti, che possono cambiare la competitività dell'azienda, ma anche risultati incrementali, migliorativi del business esistente. Secondo Inc., entrambi i tipi di innovazione fioriscono quando i rispettivi team possano apertamente dibattere e discutere a mente aperta, anche quando debbano sfidare i loro capi. Gli scienziati ritengono che il modo migliore sia di creare una **"sicurezza psicologica"** nella quale le persone si sentano pronte a condividere nel lavoro preoccupazioni ed errori senza imbarazzi o paure di ritorsioni o di punizioni. Occorre tuttavia anche un altro parametro, **l'onestà intellettuale**, che riguarda l'approccio culturale. Vincente è considerata l'integrazione dei due parametri sulla base del loro reale grado di pratica applicazione nei team. Mediamente, si possono individuare le seguenti situazioni:

Bassa sicurezza psicologica

- **Bassa onestà intellettuale.** Carezza di cultura e di apprendimento. Basso grado di innovazione per mancata condivisione di conoscenza
- **Alta onestà intellettuale.** Cultura soddisfacente per innovazione dirompente ma debole per apprendimento incrementale

Alta sicurezza psicologica

- **Bassa onestà intellettuale.** Cultura media, soddisfacente per innovazione incrementale e con buon apprendimento cumulativo
- **Alta onestà intellettuale.** Cultura innovativa, ottima per entrambi i tipi di innovazione e buona per apprendimento cumulativo

Commenti

La sopravvivenza e la crescita di un'azienda sono legate sia all'innovazione dirompente che a quella incrementale. Ma l'esperienza mostra che spesso tra le due prevalga la forma incrementale a sostegno del business corrente. La migliore pratica organizzativa sembra consistere nell'affidamento della ricerca a due team separati, data la differenza di missione e di obiettivi tra le due forme innovative. Ma una profonda comprensione del grado di reale applicazione della sicurezza psicologica e dell'onestà intellettuale consente in entrambi i casi di valutare l'impatto sui ricercatori di motivazioni sia culturali che psicologiche.