

Wzrost znaczenia wiedzy jako zasobu organizacyjnego w tworzeniu przewagi konkurencyjnej oraz pracy opartej na wiedzy sprawia, że **istnieje potrzeba poznania mikropodstaw procesów związanych z wiedzą, jakie zachodzą w organizacjach**. W tym kontekście dzielenie się wiedzą przez pracowników okazuje się mieć krytyczne znaczenie, ponieważ to za pośrednictwem wymiany między pracownikami wiedza może być szerzej wykorzystywana, w organizacjach może zachodzić uczenie się oraz mogą być tworzone nowe rozwiązania (nowa wiedza). Pojawia się jednak problem związany z dobrowolną i często epizodyczną naturą dzielenia się wiedzą przez pracowników w pracy. Do dzielenia się wiedzą nie można pracowników zmusić można ich jedynie zachęcić tworząc takie warunki, w których potencjalne koszty i zagrożenia związane z dzieleniem się wiedzą zostaną znacznie zredukowane. Należy jednak uwzględnić, że **przeływ wiedzy między pracownikami wiąże się z różnymi zachowaniami, stąd też dzielenie się wiedzą** powinno się traktować jako zachowanie złożone, uwzględniając stronę odbiorcy i nadawcy wiedzy oraz to, przez kogo akt dzielenia się został zainicjowany.

**Głównym celem projektu** jest ocena efektów oraz organizacyjnych uwarunkowań dzielenia się wiedzą przez pracowników ze szczególnym uwzględnieniem trzech form zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą (poszukiwanie wiedzy, ukierunkowane dzielenie się wiedzą, swobodne dzielenie się wiedzą). Analiza związku między zachowaniami pracowników związanymi z dzieleniem się wiedzą a efektami uzyskiwanymi przez organizacje umożliwi poznanie czy poszczególne formy zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą mają znaczenie w odniesieniu do innowacyjności oraz efektywności, a także wskazanie, które zachowania należy wspierać by uzyskać zamierzone efekty. Ponadto w projekcie dąży się do lepszego poznania, jak organizacje mogą kształtować dzielenie się wiedzą przez pracowników.

W projekcie przyjęto podejście *knowledge governance approach*, zgodnie z którym dąży się do poznania, jakie mechanizmy stosowane przez kadrę zarządzającą wywierają wpływ na procesy wiedzy w organizacji oraz do uwzględnienia interakcji między uwarunkowaniami organizacyjnymi a uwarunkowaniami indywidualnymi (m.in. motywacja) w kształtowaniu zachowań pracowników związanych z wiedzą. Wnioskodawcy zamierzają zbadać jaki jest związek z praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, struktury organizacyjnej, architektury miejsca pracy oraz kultury organizacyjnej z motywacją pracowników do dzielenia się wiedzą i dalej z samym dzieleniem się. Dodatkowym obszarem poddanym badaniu będzie dopasowanie między kulturą a pozostałymi elementami, co pozwoli ustalić czy wystarczy jedynie kształtować kulturę wspierającą dzielenie się wiedzą, czy też ważna jest współmierna modyfikacja innych mechanizmów zarządzania.

Odpowiedzi na powyższe pytania wnioskodawcy zamierzają uzyskać prowadząc badania ankietowe wśród managerów i pracowników wiedzy średnich i dużych firm, badając wielu pracowników na dany podmiot, a następnie prowadząc analizy przyczynowo-skutkowe między badanymi zmiennymi przy zastosowaniu modelowania równań strukturalnych oraz analiz wielo-poziomowych.