

Deljenje znanje u malim i srednjim preduzećima u IT sektoru

Zorica Uzelac, Đorđe Čelić, Zoran Drašković, Dalibor Berić
Fakultet Tehničkih Nauka
Univerzitet u Novom Sadu
Novi Sad, Srbija
zora@uns.ac.rs celic@uns.sc.rs zoran.draskovic@uns.ac.rs
dalibor.beric@yahoo.com

Viktorija Petrov
Ekonomski Fakultet
Univerzitet u Novom Sadu
Novi Sad, Srbija
viktorija.petrov@ef.uns.ac.rs

Sažetak— Mala i srednja preduzeća (MSP) se smatraju okosnicom i motorom ekonomskog razvoja bilo koje zemlje u ekonomiji znanja. Efikasnost i efektivnost radnika znanja postaje ključni faktor organizacione konkurentnosti. Od posebnog interesa za MSP je da upravljaju znanjem kao najvažnijim resursom organizacije, tj. da u organizaciji razviju kolaborativnu klimu koja će podsticati i promovisati deljenje znanja i podržavati efektivnost rada znanja. U ovom radu autori imaju za cilj da procene kolaborativnu klimu u MSP u Srbiji i ispituju da li tip ekonomije kome MSP pripada (ekonomiji baziranoj na znanju, kojoj pripada i IT sector, ili industrijskoj ekonomiji baziranoj na kapitalu) ima uticaj na razvijenost kolaborativne klime za deljenje znanja. Istraživačke hipoteze su testirane na podacima prikupljenim tokom 2015. i 2016. godine na celoj teritoriji Republike Srbije, na uzorku od 114 menadžera iz 78 MSP, 31 iz IT sektora i 47 iz proizvodnog sektora.

Ključne riječi – upravljanje znanjem; deljenje znanja; radnik znanja; kolaborativna klima; ekonomija znanja

I. UVOD

Značaj malih i srednjih preduzeća (MSP) u procesu konsolidacije ekonomija zemalja koje su izložene procesima tranzicije iz industrijske ekonomije u ekonomiju znanja, vlasničke i društvene tranzicije, je nesumnjiv. Prema izveštaju Evropske banke za obnovu i razvoj (EBRD) za 2016. godinu, MSP čine preko 99% ukupnog broja preduzeća u zemljama u kojima je aktivna EBRD [1]. MSP su motor ekonomskog razvoja bilo koje zemlje i ona su zaslužna za više od 85% svih novih radnih mesta u Evropi u period između 2002. i 2012. godine [2],[3].

U Lisabonskoj strategiji donešenoj 2000. godine, definisan je glavni cilj, da se Evropska Unija učini najkonkurentnijom i najdinamičnijom ekonomijom znanja na svetu do 2020. godine [4]. Imajući u vidu da MSP čine najveći deo organizacija, to jasno sledi da su mere i politike koje su bile preduzete da se dati strateški cilj Evropske unije ostvari, bile usmerene na MSP. Tako je 2005. godine Savet Evrope u revidiranoj Lisabonskoj strategiji doneo ("Integrated guidelines and specific areas for priority actions"[4])

smernice za prioritarno delovanje u specifičnim oblastima, a među njima su:

- veće investiranje u znanje i inovacije,
- oslobađanje poslovnog potencijala, posebno za MSP.

U izveštaju OECD još 1996. godine je navedeno da se ekonomije zemalja članica sve više baziraju na znanju i informacijama [5]. Znanje je prepoznato kao najvažniji resurs, kao pokretač produktivnosti i ekonomskog rasta. Interesovanje naučne i stručne javnosti je usmereno u razumevanje dinamike ekonomije znanja (knowledge based economy-KE) i njenih karakteristika u odnosu na tradicionalnu ekonomiju, industrijsku ekonomiju (capital based economy-CE).

Sa ekonomijom znanja nikle su nove teme i pitanja koja se odnose na implikacije koje donose drugačije karakteristike znanja kao osnovnog resursa u odnosu na kapital kao osnovni resurs industrijske ekonomije. Kao odgovor na taj izazov pojavilo se upravljanje znanjem (Knowledge Management-KM). Upravljanje znanjem postalo je važan faktor za osvajanje i održavanje konkurentne prednosti firme. Procesi integrisanja individualnih znanja u organizaciono znanje i procesi kombinacije organizacionih znanja koji će rezultirati željenim performansama koje će obezbeđivati konkurentsku prednost organizacije, postali su procesi od vitalnog značaja. S obzirom da velika većina inicijativa u navedenim procesima zavisi od razmene znanja, to je ono najvažniji aspekt u procesu upravljanja znanjem.

II UPRAVLJANJE ZNANJEM

Najveći deo radova koji se bave upravljanjem znanjem odnosi se na velika preduzeća. Primenjivati dobra iskustva iz velikih organizacija na MSP tako što bi se samo izvršilo skaliranje nije korektan prilaz jer MSP nemaju iste karakteristike kao velika preduzeća [6]. Kao odgovor na tu potrebu nikla je nova teorija i praksa koja se odnosi na upravljanje znanjem u MSP [7], [8].

Prvi talas upravljanja znanjem je zapravo bio talas upravljanja eksplicitnim znanjem, tj. podacima i informacijama. Ovaj talas je industrijsko društvo preveo u informatičko društvo. U informatičkom društvu je kodifikacija

znanja i njegov prenos kroz komunikacijske i kompjuterske mreže bio od osnovne važnosti. U naučnoj javnosti nema neslaganja oko značaja IT-a za pronalazjenje i skladištenje, pristup i razmenu eksplicitnog znanja. U situaciji kad smo zatrpali podacima i informacijama, sposobnost organizacije da upravlja tokovima podataka i informacija i da na taj način obezbedi selekciju relevantnih informacija i podataka, sigurno se može smatrati konkurentskom prednošću. Ipak, potrebno je uzeti u obzir da su sistemi za upravljanje eksplicitnim znanjem prilično transparentni i samim tim ih je relativno lako replicirati. To znači da oni ne mogu biti izvor održive dugoročne konkurentске prednosti.

Značaj znanja koje se ne može kodirati (tacit knowledge) i njegova difuzija doveli su do potrebe boljeg razumevanja mreža znanja (knowledge networks). Kako je jedini aktivni agent nekodiranog znanja čovek, to znači da je čovek osnovna jedinica mreže znanja. Jasno je čime je definisan kapacitet kompjuterskih mreža za prenos kodiranog znanja, ali otvara se pitanje šta utiče na kapacitet mreža znanja, ljudskih mreža za prenos nekodiranog znanja? Mreže znanja su socijalne mreže i njihova efikasnost zavisi od poverenja među ljudima koji čine mrežu. Za razliku od formalizovanih struktura u organizaciji, mreže znanja su neformalne i teško ih je identifikovati jer se prepliću i sa funkcijama i sa hijerarhijom. U radnom okruženju koje je manje strukturirano, pojedincima se daje mogućnost kreativnog rešavanja problema i time podstiču eksperimentisanje i inovacije.

III KOLABORATIVNA KLIMA

Peter Drucker [9] je naglasio da će jedan od najvećih izazova menadžmenta u dvadeset prvom veku biti pitanje povećanja produktivnosti radnika znanja. Razvijene zemlje će zadržati svoju prednost samo ukoliko unaprede produktivnost radnika znanja kao što su unapredile produktivnost manualnog radnika u industrijskoj ekonomiji. Produktivnost je vezana za normiranje i ona je bila uglavnom definisana kapacitetima tehnoloških linija u industrijskoj ekonomiji. Produktivnost radnika znanja nije moguće kontrolisati na taj način.

Alternativni prilaz je neophodan, prilaz u kome je fokus na nosioca znanja-čoveka i na kontekst u kome se kreira i deli znanje, na kolaborativnu klimu. Gledište da je znanje ugrađeno u društvene mreže i da se u njima i konstruiše izneli su Nonaka & Takeuchi [10]. Oni navode da se znanje ne može procesirati na isti način kao informacije jer se ono neprekidno redefiniše i rekonstituiše kroz dinamičnu i interaktivnu socijalnu mrežu. Znanje se može deliti ako je prisutno poštovanje, iskrena pažnja i razumevanje [10],[11]. Za razmenu tacit znanja potrebna je kultura pogodna za ovu vrstu deljenja. Integracija znanja između zajednica u okviru organizacije je poduhvat koji najviše zavisi od ljudi. Ove socijalne dimenzije znanja sigurno zavise od organizacione kulture [12].

Organizaciona kultura određuje vrednosti i uverenja koji čine integralni deo onoga što biramo da uočimo i da prihvatimo. Organizaciona kultura obuhvata i zajedničku, opšteprihvaćenu percepciju realnosti o tome kako stvari izgledaju i kako bi trebalo da izgledaju [12]. Kultura grupe definiše spremnost i uslove pod kojima je pojedinac spreman

da deli znanje sa ostalim članovima organizacije, tako da je deljenje znanja neodvojivo od organizacione kulture.

U literaturi koja se bavi upravljanjem znanjem posvećena je pažnja i načinjena je distinkcija između pojmova: transfer znanja, deljenje znanja i barijere za transfer znanja [13]. Deljenje znanja je češće u fokusu autora koji posmatraju upravljanje znanjem na individualnom nivou, dok je transfer znanja u fokusu autora koji se bave upravljanjem znanjem na nivou grupe, organizacije. Od izuzetne važnosti je razumevanje sva tri aspekta u kontekstu upravljanja znanjem kao i njihovog međusobnog odnosa.

U ovom radu autori se bave upravljanjem znanjem imajući u fokusu deljenje znanja. Deljenje znanja zavisi od poverenja i saradnje, a oni se mogu smatrati elementima organizacione kulture. Sveiby & Simons [14] naglašavaju da je za deljenje znanja od posebnog interesa samo jedan specifičan aspekt organizacione kulture. Taj aspekt čine vrednosti, uverenja i atmosfera koji karakterišu zajednički mentalni prostor prihvaćen od strane radnika znanja i koje utiču na ponašanje i spremnost za deljenje znanja. Taj aspekt organizacione kulture nazivaju **kolaborativna klima** i opisuju ga kao „propusnost“ ljudske infrastrukture za deljenje znanja [14],[15]. Kolaborativna klima u organizaciji se može smatrati kao okruženje koje pruža podršku radnicima znanja da kreiraju novo znanje koje će biti prevedeno u vrednost koja će biti konkurentska prednost organizacije.

Mentalni prostor koji se naziva kolaborativna klima može se podeliti u nivoe: individualni nivo zaposlenog, nivo grupe koja čini najuže okruženje i nivo organizacije koja kreira mentalni kontekst. Imajući u vidu karakteristike kolaborativne klime Sveiby & Simons [14] su identifikovali i izdvojili faktore koji utiču na deljenje znanja, poverenje i saradnju.

Ti faktori su grupisani u četiri podskale(komponente) sa po pet iskaza i čine instrument za procenu kolaborativne klime, „Collaborative Climate Assessment“ (CCA):

- grupa iskaza koji opisuju stavove ispitanika, *Lični stav zaposlenog*
- grupa iskaza koji opisuju ponašanje kolege najbližeg ispitaniku a koje se odnosi na deljenje znanja *Podrška saradnika*
- grupa iskaza koji opisuju ponašanje najbližeg nadređenog menadžera, *Najbliži nadređeni;*
- Grupa pitanja koja se odnose na faktore liderstva van ispitanikovog ličnog najbližeg radnog okruženja, *Organizaciona kultura*.

IV ISTRAŽIVANJE

U ovom radu autori imaju za cilj da:

- procene nivo razvijensoti kolaborativne klime u malim i srednjim preduzećima u Srbiji i da

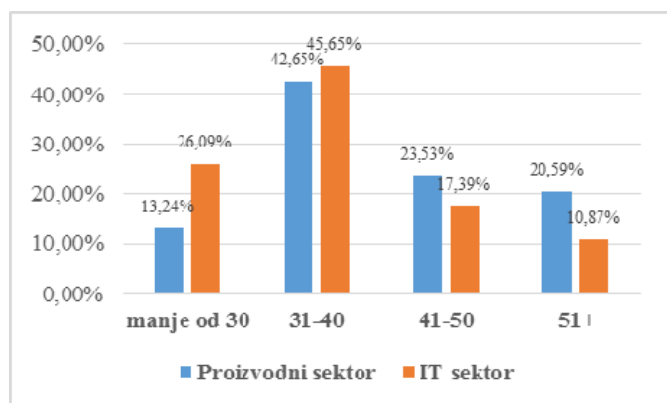
- ispitaju da li vrsta ekonomije kojoj pripadaju MSP (ekonomiji znanja ili industrijskoj ekonomiji) ima uticaj na nivo razvijeni kolaborativne klime.

Cilj istraživanja u okviru ovog rada je doprinos boljem razumevanju karakteristika organizacija iz IT sektora koje predstavljaju moćnu pokretačku snagu ekonomskog razvoja Srbije, kao i predlog pravaca razvoja kolaborativne klime u MSP u industrijskom sektoru baziranim na rezultatima ovog istraživanja. U ovom istraživanju MSP iz IT sektora predstavljaju MSP iz ekonomije znanja.

A. Uzorak

Istraživanje je izvršeno na podacima prikupljenim tokom 2015. i 2016. godine na celoj teritoriji Republike Srbije, Uzorak u ovom istraživanju sastojao se od 114 menadžera iz 78 nasumično izabranih MSP iz baze Nacionalne agencije za regionalni razvoj sa teritorije cele Republike Srbije, 31 MSP iz IT sektora i 47 MSP iz industrijskog sektora. [16]. Od 114 menadžera 46 menadžera je iz IT sektora i 68 menadžera je iz industrijskog sektora.

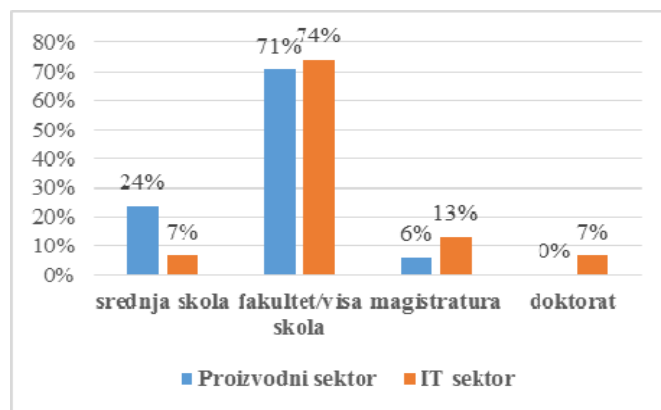
Na Sl. 1 je prikazan odnos broja menadžera i vlasnika iz klase IT i klase industrijskog sektora prema starosnoj grupi. Menadžeri iz IT sektora su mlađji od menadžera iz industrijskog sektora i ovakav rezultat je očekivan.



Slika 1. Prikaz odnosa broja menadžera i vlasnika iz IT i Industrijskog sektora prema starosnoj grupi

Na Sl. 2 je prikazan odnos broja menadžera i vlasnika iz klase IT i klase industrijskog sektora prema stručnoj spremi. 93,5% menadžera iz IT sektora imaju fakultet/višu školu ili magistraturu ili doktorat, dok je u klasi menadžera iz industrijskog sektora to 76,5%.

Možemo zaključiti da su menadžeri iz poduzorka iz IT sektora mlađji i obrazovaniji od menadžera iz poduzorka iz industrijskog sektora.



Slika 2. Prikaz odnosa broja menadžera i vlasnika iz IT i Industrijskog sektora prema stručnoj spremi

B. Instrument

Upitnik za procenu dve dimenzije kolaborativne klime je korišćen kao instrument u ovom istraživanju i on je preuzet od Sveiby & Simons[14] („Collaborative Climate Assessment“ - CCA) i prilagođen je lingvističkom kontekstu. Istraživane su dimenzije kolaborativne klime: Organizaciona kultura i Stav zaposlenog. Upitnik se sastoji od deset tvrdnji navedenih u obliku iskaza sa mogućnošću različitih odgovora u obliku petostepene Likertove skale (5=u potpunosti se slažem, 4=slažem se, 3=niti se slažem niti se ne slažem, 2=ne slažem se, 1=u potpunosti se ne slažem). Ova skala omogućuje preciznije određenje isptanika u odnosu na značajnost iskaza.

IV HIPOTEZE, REZULTATI I DISKUSIJA

H1: Moguće je utvrditi validnost konstrukta Organizaciona kultura i Stav zaposlenog koji karakterišu kolaborativnu klimu organizacije.

Analizom glavnih komponenti po stavkama koje pripadaju instrumentu „Collaborative Climate Assessment“ Cattell-ovim „scree“ testom dobijeno je da su značajne prve dve komponente. Komponente su rotirane u kosougli Promax položaj radi ostvarivanja jednostavnije strukture (Tabela 1.):

1. Komponenta: Organizaciona kultura

Pouzdanost ove podskale procenjena pomoću Crombach alfa koeficijenta je 0.83, što znači da je instrument pouzdan. Na osnovu procenta objašnjene varijanse prve glavne komponente (44,68%, karakteristični koren prve komponente iznosi 3.839, (Tabela 1.)) i na osnovu Cattell-ovog „scree“ testa ova subskala se može smatrati jednodimenzionom, tj. ona ima jedan predmet merenja i homogena je. Kako sve stavke imaju signifikantno faktorsko zasićenje, validnost ovog konstrukta se smatra zadovoljavajućom.

Acknowledgements: This work was partially supported by the Ministry of Education, Science and Technology Development of the Republic Serbia under Grant number 47005.

TABELA 1 - VREDNOSTI ZASIĆENJA FAKTORA NA STAVKAMA INSTRUMENTA PROCENA KOLABORATIVNE KLIME

Stavke instrumenta Procena kolaborativne klime:	Faktor 1: Organizaciona kultura	Faktor 2: Stav zaposlenog
Zaposleni se podstiču da iznose nova inovativna rešenja koja se tiču aktuelnih problema na radnom mestu.	0.848	
Zaposleni se ohrabruju da govore ono što stvarno misle čak i kada se ne slažu sa svojim rukovodiocima.	0.836	
Otvorena komunikacija je karakteristika moje organizacije.	0.739	
Deljenje znanja u mojoj organizaciji se podstiče delovanjem, a ne samo rečima.	0.731	
Redovno se održavaju sastanci na kojima se sve interesne strane informišu o postojećim aktivnostima	0.664	
Većina našeg stručnog znanja je razvijena u toku saradnje sa kolegama		0.900
Kombinovanje znanja među zaposlenima je rezultiralo mnoštvom novih ideja i rešenja		0.808
Deljenje informacija u organizaciji je povećalo naše znanje		0.706
U organizaciji se podstiče neformalno deljenje iskustava i ovladavanje veštinama koje su potrebne za bolji rad		0.700
Mnogo smo naučili jedni od drugih		0.488
Karakteristični koren posle rotacije	3.839	3.565
Obuhvat varijanse (%)	44.68	14.01
Komponenta – Organizaciona kultura	1.000	.503
Komponenta – Stav zaposlenog	.503	1.000

2. Komponentata: Stav zaposlenog

Pouzdanost ove podskale procenjena pomoću Crombach alfa koeficijenta je 0.80, što znači da je instrument pouzdan. Na osnovu procenta objašnjene varijanse prve glavne komponente i na osnovu Cattell-ovog „scree“ testa ova subskala se može smatrati jednodimenzionom, tj. ona ima jedan predmet merenja i homogena je. Kako sve stavke imaju signifikantno faktorsko zasićenje, validnost ovog konstrukta se smatra zadovoljavajućom.

H2: Postoji statistički značajna razlika između menadžera iz IT sektora MSP i menadžera iz industrijskog sektora MSP u proceni razvijenosti određenih dimenzija kolaborativne klime

U cilju provere statistički značajnih razlika faktorski skorovi testirani su upotrebom Levenovog testa homogenosti varijanse i t-testa. Utvrđeno je postojanje statistički značajne razlike između menadžera iz IT sektora MSP i menadžera iz industrijskog sektora MSP u proceni razvijenosti dimenzije kolaborativne klime (Tabela 2.):

- Stav zaposlenog: $t = -2.457$, $df = 114$, $p \leq 0,016$.

Nivo procene kolaborativne klime menadžera iz IT sektora i industrijskog sektora je takođe analiziran u radu. (Tabela 3). Visoke vrednosti su indikacija za snažno verovanje u vrednosti navedene u instrumentu, pa samim tim i snažnu kolaborativnu klimu. Nizak skor je indikator slabe, nerazvijene kolaborativne klime, tj. nizak nivo prihvaćenosti vrednosti navedenih u instrumentu. Ukoliko je procenjena vrednost niska, tada iskazi koji su vezani za kolaborativnu

klimu mogu biti upotrebljeni kao osnova za planiranje mera za unapređenje kolaborativne klime.

U Tabeli 3 dati su rezultati procene kolaborativne klime u odnosu na podskale Organizaciona kultura i Stav zaposlenog u oba sektora MSP. Istraživanje pokazuje da je kolaborativna klima u MSP iz IT sektora razvijenija od kolaborativne klime u MSP iz industrijskog sektora.

TABELA 2 - t-TEST ZA POREĐENJE IZMEĐU IT I INDUSTRIJSKOG SEKTORA I LEVENOV TEST HOMOGENOSTI VARIJANSE

	Levenov test		t-test	
	F	p	t	P (dvosmerno)
F1: Organizaciona kultura	.003	.953	-1.828	.070
F2: Stav zaposlenog	.000	.988	-2.457	.016

Analiza skora kolaborativne klime pokazuje da su menadžeri iz IT sektora procenili da je kolaborativna klima u ovom sektoru snažnija od kolaborativne klime u industrijskom sektoru, u obe ispitivane dimenzije. Srednja vrednost za dimenziju Stav zaposlenog u IT sektoru iznosi $AS = 21,217$ a standardna devijacija $SD = 3,392$. U industrijskom sektoru je $AS = 19,485$ a $SD = 3,881$. Srednja vrednost za dimenziju Organizaciona kultura u IT sektoru iznosi $AS = 20,413$ a standardna devijacija $SD = 5,005$. U industrijskom sektoru je $AS = 18,765$ a $SD = 4,526$ (Tabela 3.).

Menadžeri industrijskog sektora su procenili da je najuticajnija stavka koja pripada instrumentu Stav zaposlenog:

- "Deljenje znanja u organizaciji je povećalo naše znanje" (srednja procenjena vrednost AS=3,929),

a najmanje uticajna stavka koja pripada instrumentu Organizaciona kultura:

- "Redovno se održavaju sastanci na kojima se sve interesne strane informišu o postojećim aktivnostima" (srednja procenjena vrednost AS=3,276).

Menadžeri iz IT sektora su procenili da je najuticajnija stavka koja pripada instrumentu Stav zaposlenog:

- "Deljenje znanja u organizaciji je povećalo naše znanje" (srednja procenjena vrednost AS=4,095),

a najmanje uticajne stavke pripadaju instrumentu Organizaciona kultura:

- "Zaposleni se ohrabruju da govore ono što stvarno misle čak i kada se ne slažu sa svojim rukovodiocima" (srednja procenjena vrednost AS=3,590).
- "Deljenje znanja se podstiče delovanjem, a ne samo rečima" (srednja procenjena vrednost AS=3,600).

TABELA 3 – DESKRIPTIVNA STATISTIKA FAKTORA INSTRUMENTA PROCENA KOLABORATIVNE KLIME PREMA PRIPADNOSTI SEKTORU

	Industrijski sektor			IT sektor		
	<i>N</i>	<i>AS</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>AS</i>	<i>SD</i>
F1: Organizaciona kultura	68	18.765	4.526	46	20.413	5.005
F2: Stav zaposlenog	68	19.485	3.881	46	21.217	3.392

Nalazi iz ove studije bi mogli koristiti MSP da identifikuju ključne slabosti koje mogu uticati na razmenu znanja i da ih koriste da izgrade i afirmišu efikasnu kulturu razmene znanja u organizaciji. Analiza i procena aktivnosti upravljanja znanjem, u MSP u Srbiji u okviru ovog istraživanja bi mogli da doprinesu porastu korpusa znanja o upravljanju znanjem u MSP uopšte.

LITERATURA

- [1] <http://www.ebrd.com/what-we-do/sectors-and-topics/why-small-businesses-matter.html> [pristup januar 2018.]
- [2] <https://ec.europa.eu/growth/smes>. [pristup januar 2018.]
- [3] de Wit, G., de Kok, J., Do small business create more jobs? New evidence for Europe, Small Business Economics,(2014), Vol. 42, Issue 2, pp 283-295
- [4] <https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx> [pristup januar 2018.]

- [5] <https://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf> [pristup januar 2018]
- [6] J. Sparrow, Classification of different knowledge management development approaches of SMEs, Knowledge Management Research & Practice, (2005), Volume 3, 3, pp 136–145
- [7] S. Durst, I. R. Edvardsson, Knowledge management in SMEs: a literature review, Journal of Knowledge Management, (2012) Vol. 16 Issue: 6, pp.879-903
- [8] R. Cerchione, E. Esposito, M. R. Spadaro, A literature review on knowledge management in SMEs, Knowledge Management Research & Practice, (2016), Volume 14, Issue 2, pp 169–177
- [9] P. Drucker, Management Challenges for the 21 st Century, (1999), HarperCollins Publishers Inc, USA
- [10] I. Nonaka, H. Takeuchi, The knowledge-creating company, (1995) Oxford university press
- [11] Sveiby, K. E. (1997) The new organizational wealth : managing & measuring knowledge-based assets, Berrett-Koehler Publishers, San
- [12] T.H. Davenport, L. Prusak, (2000) Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know, Harvard Business Press
- [13] D. Paulin , K. Suneson, Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM, The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 10 Issue 1, pp 81-91.
- [14] K.-E., Sveiby, R., Simons, "Collaborative climate and effectiveness of knowledge work – an empirical study", Journal of Knowledge Management, (2002), Vol. 6 Issue: 5, pp.420-433
- [15] Sveiby, K. E. (2007) „Disabling the context for knowledge work: the role of managers' behaviours", Management Decision, Vol 45, No. 10, pp 1636-1655.
- [16] Dj. Čelić, Ključni faktori uspešnosti malih i srednjih preduzeća u uslovima tranzicije, doktorska disertacija, (2016.) Fakultet tehničkih nauka, Univerzitet u Novom sadu

ABSTRACT

The small and medium-sized enterprises (SMEs) are often described as the backbone, and the engine of economic development of any country in the knowledge economy. Effectiveness of knowledge worker becomes one of the major factors influencing organizational competitiveness. It is of particular interest for SMEs to manage knowledge as it is the most important resource of the organization, i.e. to develop a collaborative climate in organization which encourages and promotes the knowledge sharing, and supports the effectiveness of knowledge work. In this paper the authors aim at assessing collaborative climate of SMEs in Serbia, and analyze whether the type of economy that SMEs belong to (knowledge intensive IT economy or industrial economy) has an influence on the impact of the collaborative climate for knowledge sharing. Research hypotheses are tested through the data gathered during 2015 and 2016 on the entire territory of Republic of Serbia, from 114 questionnaire responses collected from 27 SMEs from IT sector and 47 SMEs from industrial sector in Serbia.

KNOWLEDGE SHARING IN SMEs FROM IT SECTOR

Zorica Uzelac, Đorđe Čelić, Zoran Drašković, Dalibor Berić, Viktorija Petrov