

Ewa Krok¹

Uniwersytet Szczeciński

DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ WŚRÓD STUDENTÓW

Streszczenie

W obecnych czasach wiedza traktowana jest jako krytyczny zasób każdej organizacji. Dla menedżerów bardzo ważny jest proces efektywnej wymiany wiedzy oraz jej rozpowszechniania wśród tych, którzy mogą i potrafią wykorzystać ją z pożytkiem dla organizacji.

W artykule dokonano analizy wyników badań procesu dzielenia się wiedzą wśród studentów jednej z polskich uczelni. Zidentyfikowano różnorodne czynniki mające wpływ na kształtowanie się zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą wśród studentów. Artykuł ma charakter zarówno poznawczy, jak i użyteczny. Uzyskana wiedza może być bardzo użyteczna, gdyż badane osoby już za parę lat będą pracownikami firm i innych instytucji. Ich obecne postawy i wyznawane wartości z pewnością będą wpływać na przyszłe zachowania i decyzje, które będą podejmować, występując w roli pracowników.

Słowa kluczowe: dzielenie się wiedzą, wymiana wiedzy, udostępnianie wiedzy, badania studentów.

Wprowadzenie

Coraz częstszym modelem we współczesnych organizacjach jest praca w zmieni-nych zespołach tworzonych na potrzeby realizowanych projektów. Efekty takiej pracy są tym większe, im większy zachodzi przepływ wiedzy pomiędzy człon-

¹ Adres e-mail: ewakrok@wp.pl.

kami zespołu. To właśnie wiedza stała się krytycznym zasobem każdej organizacji. Można ją zdefiniować jako zbiór umieszczonych w kontekście i możliwych do zastosowania informacji i umiejętności praktycznych nabytych w drodze edukacji, nauki i gromadzenia doświadczeń. Inaczej mówiąc, wiedza to zdolność do wykorzystywania informacji w celu efektywnego działania. Stąd dzielenie się wiedzą przez pracowników oraz jej upowszechnianie należą do najbardziej pożądanых przez właścicieli i menedżerów firm zachowań.

Niestety, ludzie nie są skłonni dzielić się swoją wiedzą w każdych okolicznościach. Mają wystarczająco dużo powodów, aby nie angażować się w wymianę wiedzy, oraz zbyt mało bodźców motywujących do tego typu zachowań.

Przeprowadzono już wiele badań nad czynnikami decydującymi o skłonnościach ludzi do dzielenia się wiedzą². Większość z nich została wykonana w organizacjach komercyjnych, badano zatem pracowników, natomiast bardzo mało wiadomo na temat wzorców w obszarze wymiany wiedzy wśród uczniów bądź studentów. A to, czy i w jakim stopniu pracownicy będą dzielili się swoją wiedzą oraz doświadczeniem, zależy w dużej mierze od czynników organizacyjnych, ale też dużą rolę ogrywają czynniki zależne od jednostki, czyli intencje pracownika, jego postawy i doświadczenia w obszarze dzielenia się wiedzą ukształtowane i nabyte już we wcześniejszych etapach życia.

Stąd w niniejszym artykule skoncentrowano się na procesie wymiany wiedzy wśród studentów. Celem artykułu jest ocena skali zjawiska wymiany wiedzy wśród młodzieży dokonana na podstawie analizy wyników własnych badań ankietowych przeprowadzonych w jednej z polskich uczelni. Uzyskane rezultaty pozwolą również na identyfikację różnorodnych czynników mających wpływ na kształtowanie się zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą wśród studentów, pomogą zrozumieć postawy młodych w tym obszarze oraz zdiagnozować ich gotowość do dzielenia się wiedzą jawną i ukrytą.

² A. Ardichvili, V. Page, T. Wentling, *Motivation and Barriers to Participation in Virtual Knowledge-sharing Communities of Practice*, „Journal of Knowledge Management” 2003, no. 7(1), s. 64–78; A. Riege, *Three-dozen Knowledge-sharing Barriers Managers Must Consider*, „Journal of Knowledge Management” 2005, no. 9(3), s. 18–35; B.M. Han, V.S. Anantatmula, *Knowledge Sharing in Large IT Organizations: A Case Study*, „The Journal of Information and Knowledge Management Systems” 2007, no. 37(4), s. 421–439; N. Cho, G.Z. Li, C.Z. Su, *An Empirical Study on the Effect of Individual Factors on Knowledge Sharing by Knowledge Type*, „Journal of Global Business and Technology” 2007, no. 3(2), s. 1–15; C.P. Lin, *To Share or not to Share: Modeling Knowledge Sharing Using Exchange Ideology as a Moderator*, „Personnel Review” 2007, no. 36(3), s. 457–475; H.F. Lin, *Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions*, „Journal of Information Science” 2007, no. 33(2), s. 135–149; M.M. Evans, *Knowledge Sharing: An Empirical Study of the Role of Trust and Other Social-cognitive Factors in an Organizational Setting*, praca doktorska, University of Toronto 2012, https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/35086/3/Evans_M_Max_201211_PhD_thesis.pdf (6.02.2014).

Artykuł ma charakter zarówno poznawczy, jak i utylitarny. Uzyskana wiedza może być bardzo przydatna, gdyż obecne postawy i wyznawane przez studentów wartości będą wpływać na ich przyszłe zachowania i decyzje, które będą podejmować za parę lat, występując w roli pracowników.

Badania na Uniwersytecie Szczecińskim

Badanie przeprowadzono na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Szczecińskiego w grudniu 2013 r. Objęto nim grupę 157 studentów (101 kobiet oraz 56 mężczyzn). Badanie było anonimowe, studenci wypełniali internetowy kwestionariusz ankietowy. Elektroniczna forma ankiety pozwoliła na zebranie dobrej jakości danych pod kątem kompletności oraz spójności.

Nieco ponad 94% ankietowanych zadeklarowało, iż lubi pomagać innym, 4,5% nie było tego pewnych, a tylko jedna osoba udzieliła odpowiedzi negatywnej.

Aż 86% badanych uważa, że wiedza, którą posiadają, ma dużą wartość, a jedynie 3% jest przeciwnego zdania. 11% ankietowanych trudno było ocenić wartość posiadanej wiedzy. Ponadto, 67,5% studentów stwierdziło, że uzyskanie wiedzy, którą aktualnie posiadają, kosztowało ich dużo wysiłku, czasu bądź pieniędzy. Ogólnie rzecz biorąc, uznali oni, że nie było im łatwo pozyskać tę wiedzę.

Na tle takich wyników świadczących o sporej pewności siebie, wysokiej samoocenie oraz wysokiej wycenie kosztów nabycia wiedzy bardzo pozytywnie wypadły odpowiedzi na kolejne pytanie. Otóż zdecydowana większość badanych studentów, bo aż 81%, jest zdania, że dzieląc się własną wiedzą z kolegami i koleżankami, więcej zyskuje, niż traci. Niecałe 6% było przeciwnego zdania, a 13% ankietowanych trudno było odpowiedzieć na to pytanie.

Nieco mniej optymistycznie ocenić można odpowiedzi na pytanie o to, czy koleżanki i koledzy są istotnym źródłem wiedzy dla badanej osoby. 59% ankietowanych odpowiedziało twierdząco, 25% miało trudności z odpowiedzią, a 16% badanych nie postrzega kolegów jako tych, od których mogliby się czegoś nauczyć.

Gdy zapytano studentów, jak często dzielą się swoją wiedzą z kolegami i koleżankami, odpowiedzi kształtowały się następująco (tabela 1).

Tabela 1. Częstotliwość dzielenia się wiedzą z kolegami i koleżankami (w %)

Codziennie lub prawie codziennie	7,6
Kilka razy w tygodniu	38,2
Kilka razy w miesiącu	31,9
Kilka razy w roku	16,6
Rzadziej niż kilka razy w roku lub wcale	5,7

Źródło: opracowanie własne.

Z komentarzy można wywnioskować, że dzielenie się wiedzą najczęściej polega na udostępnianiu notatek z wykładów i ćwiczeń lub własnych opracowań do wymaganego tematu.

Zdecydowana większość studentów (prawie 82%) twierdzi, iż ich gotowość do dzielenia się wiedzą wynika z ich charakteru i nie potrzebują szczególnych zachęt. Jedynie 5% jest przeciwnego zdania, a 13% trudno było to określić.

Interesujących informacji dostarczają odpowiedzi na pytanie, dlaczego studenci pomagają sobie w nauce.

Tabela 2. Powody, dla których studenci dzielą się swoją wiedzą (w %)

Robię to, bo wszyscy w grupie sobie nawzajem pomagamy	45,2
Liczę na odwzajemnienie innym razem	43,9
Robię to, bo lubię i niczego nie oczekuję w zamian	38,9
Czuję się ważny i potrzebny	29,3
Robię to, bo mnie ktoś prosi, a ja nie umiem odmówić	24,2
Oczekuję wynagrodzenia	5,1

Procenty nie sumują się do 100%, bowiem ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne.

45,2% wskazań dla odpowiedzi: „robię to, bo wszyscy w grupie sobie nawzajem pomagamy” może nie jest rewelacyjnym wynikiem, ale świadczy o istnieniu pewnej kultury dzielenia się wiedzą, wpływie grupy na jednostkę, przejmowaniu wzorców grupy. Gdy znajdziemy się w pewnym środowisku i zaobserwujemy panujące w nim zwyczaje i wartości wyznawane przez członków grupy, to tym łatwiej będzie nam się do nich dostosować i przyjąć jako swoje, im bardziej są one widoczne i respektowane przez wszystkich. Po prostu stajemy się członkiem grupy, w której tak, a nie inaczej należy się zachowywać. Nie czujemy się odmieńcami ani nie mamy poczucia, że jesteśmy wykorzystywani.

Nieco ponad 24% studentów dzieli się wiedzą, bo są o to proszeni. Prośba dowodzi, że ktoś faktycznie tego potrzebuje. Proszonym, nawet jeśli nie mają ochoty ani czasu, bardzo niezręcznie jest odmówić. Czują też, że takie zachowanie nie byłoby dobrze widziane w grupie.

Prawie 44% ankietowanych liczy na odwzajemnienie następnym razem. Można sądzić, iż tak spory odsetek oznacza, iż do odwzajemnienia przeważnie dochodzi, skoro aż 69 ze 157 badanych studentów liczy na nie kolejnym razem.

Prawie 39% badanych wskazało na odpowiedź: „dzielę się swoją wiedzą, bo to lubię i niczego nie oczekuję w zamian”. Świadczy to o wysokim poziomie altruizmu badanych i koreluje z wcześniejszą deklaracją 94% ankietowanych, iż lubią

pomagać innym. W jednym z komentarzy student napisał, iż pomagając w nauce kolegom czy koleżankom, sam się uczy i utrwala wiedzę, a zatem traktuje to jako działanie korzystne dla obu stron. Z badań przeprowadzonych przez Krzysztofa Leję i Sabinę Stasiak³ wynika, że jedynie niecałe 50% studentów dzielenie się wiedzą postrzega jako proces dwukierunkowy.

Prawie 30% ankietowanych, dzieląc się wiedzą, ma poczucie bycia potrzebnym i dzięki temu czuje się ważna. Ten wynik może nieco mówić o potrzebach młodych osób, o chęci bycia przydatnym, pomocnym i akceptowanym.

Jedynie 5% badanych oczekuje wynagrodzenia za udostępnianie swojej wiedzy.

Tabela 3. Przyczyny, dla który studenci nie dzielą się swoją wiedzą z innymi (w %)

Nikt mnie o to nie prosi	57,3
Inni nie mają takiej potrzeby	54,8
Nie mam czasu	47,1
Sam wymagam pomocy	31,2
Nie mam ochoty	12,7
Uważam, że w przyszłości mogą być dla mnie konkurencją na rynku pracy	1,9
Uważam, że tracę pozycję prymusa	0,6

Procenty nie sumują się do 100%, bowiem ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne.

Analizując z kolei powody, przez które nie dochodzi do dzielenia się wiedzą, na pierwszych miejscach badani studenci podają, iż po prostu nikt ich o to nie prosi i ani koledzy, ani koleżanki nie mają potrzeby, aby pomagać im w nauce, przekazując swoją wiedzę. Równie liczna grupa, bo aż 47%, twierdzi, że nie ma czasu na dzielenie się wiedzą. Nieco ponad 31% ankietowanych uważa, że sami wymagają pomocy, co można interpretować tak, iż w ich odczuciu nie posiadają przydatnej wiedzy, którą mogliby się podzielić. Jest to trochę zaskakujące, biorąc pod uwagę odpowiedzi na wcześniejsze pytanie, a mianowicie, iż 86% badanych wysoko wycenia wartość wiedzy, którą posiada. Być może chodzi tu o brak zdolności przekazania wiedzy i z tego powodu nieumiejętność pomocy koledze czy koleżance. Niecałe 13% studentów nie ma ochoty na dzielenie się wiedzą, co przy interpretacji, iż pozostałe 87% jest skłonne do dzielenia się wiedzą, można

³ K. Leja, S. Stasiak, *Wyniki w nauce a postrzeganie i praktykowanie dzielenia się wiedzą wśród uczniów i studentów*, „E-mentor” 2010, nr 3(35), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/35/id/748> (6.02.2014).

uznać za dość optymistyczny wskaźnik. Jedna osoba podała, iż jeśli nie pomaga komuś, to powodem może być fakt, iż po prostu nie lubi tej osoby.

Jedynie niecałe 2% ankietowanych traktuje kolegów i koleżanki jak rywali oraz dostrzega w nich przyszłych konkurentów w walce o miejsce na rynku pracy. Tylko jedna osoba uważa, że dzieląc się wiedzą, straci pozycję prymusa. Na tle wyników badań na uczelniach azjatyckich⁴ to zaskakująco niski wskaźnik. Czyżby nasz system edukacji nastawiony był na interakcję, pracę w grupie i nie dopuszczał do niezdrowej rywalizacji?

Dwa ostatnie pytania ankiety polegały na wyobrażeniu sobie przez badanych dwóch hipotetycznych sytuacji. Pierwsza z nich była następująca: „Jesteś studentem i przygotowałeś referat, który zamierzasz zaprezentować podczas najbliższych zajęć. Zgłasza się do Ciebie kolega z tej samej grupy ćwiczeniowej z prośbą o udostępnienie referatu. On również przygotowuje prezentację na zajęcia na ten sam temat i ponieważ ma z tym pewne trudności, chciałby zapoznać się z Twoim referatem”.

Odpowiedzi studentów na dwa zadane pytania dotyczące tej sytuacji przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Skłonność do udostępniania wiedzy jawnej (w %)

	tak	nie	trudno powiedzieć
Czy widzisz coś niedorzecznego w zachowaniu kolegi?	47,8	22,9	29,3
Czy w przedstawionej sytuacji udostępniłbyś mu treść referatu?	32,5	34,4	33,1

Źródło: opracowanie własne.

47,8% ankietowanych uważa zachowanie kolegi za niedorzeczne, niecałe 23% nie widzi w zachowaniu kolegi nic nieodpowiedniego, a prawie 30% ma problem z oceną sytuacji. Odpowiedź na to pytanie opatrzone wieloma komentarzami. Studenci pisali, iż wahaliby się, czy udostępnić referat, bo jest to sytuacja, w której kolega stanowi dla nich konkurencję. Nauczyciel przy ocenie referatów nie będzie przecież wiedział o tym, jak doszło do ich powstania. Jeden student napi-

⁴ S. Majid, T.J. Yuen, *Information and Knowledge Sharing by Undergraduate Students in Singapore*, w: *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, red. M.K. Pour, Proceedings of the 17th IRMA International Conference, Hershey, PA: Idea Group Publishing 2006; S. Wangpipatwong, *Factors Influencing Knowledge Sharing among University Students*, w: *Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education*, red. S.O. Kong, Hong Kong: Asia-Pacific Society for Computers in Education 2009, s. 800–807.

sał: „miałem dokładnie taką sytuację niedawno i tylko chwilę się wahałem, ale po chwili bez problemów wysłałem pracę koledze”. Najwięcej osób swoją decyzję uzależniało od stopnia znajomości z osobą proszącą i tym samym od poziomu zaufania do niej. Jedna studentka napisała, że treści referatu by nie udostępniła, ale mogłaby pomóc koledze w inny sposób.

Druga sytuacja, w której wyborów musieli dokonać ankietowani studenci, wyglądała następująco: „Skończyła się Twoja kadencja przewodniczenia pewnej organizacji studenckiej. Startowałeś w kolejnych wyborach, ale niestety na nową kadencję został wybrany Twój młodszy kolega (dobrze przygotowany, ale z mniejszym doświadczeniem). Nowy kolega prosi Cię o podzielenie się wrażeniami i doświadczeniami związanymi z pełnieniem tej funkcji, co pozwoli mu lepiej i szybciej się wdrożyć. Prosi też o przekazanie mu kontaktów i przedstawienie go ważnym osobom, z którymi współpracowałeś, pełniąc tę funkcję, czyli inaczej mówiąc, o wprowadzenie w sieć wypracowanych przez Ciebie relacji”.

Odpowiedzi studentów na trzy zadane pytania dotyczące tej sytuacji przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Skłonność do udostępniania wiedzy ukrytej (w %)

	tak	nie	trudno powiedzieć
Czy uważasz, że prośby kolegi były na miejscu?	73,3	12,1	14,6
Czy przekazałbyś koledze wszelkie swoje uwagi i spostrzeżenia, które pomogłyby mu przewodniczyć organizacji?	81,5	12,8	5,7
Czy pomógłbyś koledze w wejściu i odnalezieniu się w kluczowych dla tej funkcji relacjach (z władzami uczelni i podmiotami zewnętrznymi), które sam wypracowałeś?	66,9	17,8	15,3

Źródło: opracowanie własne.

Obserwowaną skłonność do udostępnienia wiedzy ukrytej ocenić można jako wysoką. Większość studentów łatwo zaakceptowała swoją porażkę w wyniku demokratycznych wyborów i widać, że nadal są całym sercem z organizacją, której przewodniczyli, i jej dalsze sprawne funkcjonowanie przedkładają nad własną ambicję. Dobro sprawy w tym momencie wzięło górę nad uczuciami zazdrości czy zawiści, jakie mogłyby się ujawnić. Nieco mniejsza gotowość do pomocy koledze w wejściu i odnalezieniu się w kluczowych dla nowej funkcji relacjach może wynikać z faktu, na który zwrócono uwagę w komentarzu, a mianowicie, iż: „rozbudowywanie swojej sieci znajomości jest zajęciem zbyt

czasochłonnym, abym była skłonna łatwo wprowadzić innych w owe relacje”. Studenci mogli uznać, iż rozmowa z nowym przewodniczącym, podzielenie się z nim uwagami i spostrzeżeniami nie jest zadaniem mocno obciążającym, jest wskazane dla dalszego efektywnego działania organizacji i jest zachowaniem wręcz oczekiwanym przez członków organizacji. W tej sytuacji w pewnym sensie występujemy w roli autorytetu, kogoś ważnego, którego dotychczasowe doświadczenie będzie wykorzystywane przez następców. Z kolei samodzielnie wypracowane relacje część studentów mogła uznać za zbyt cenne, wymagające znacznie większego zaangażowania, umiejętności i taktu, by je udostępnić i się nimi dzielić.

Podsumowanie

Podsumowując wyniki badań, można powiedzieć, iż ankietowani studenci wykazują pozytywny stosunek do zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą. Są chętni dzielić się wiedzą, którą posiadają. Aż 81% ankietowanych uznało, że dzieląc się wiedzą z kolegami lub koleżankami, może więcej zyskać niż stracić. Z drugiej strony jedynie 59% badanych postrzega kolegów i koleżanki jako tych, od których mogliby się czegoś nauczyć.

Studenci wysoko wyceniają wartość swojej wiedzy. Uważają, że jej zdobycie sporo ich kosztowało. Jednocześnie aż 31% badanych deklaruje, że wymaga pomocy w nauce.

Do wymiany wiedzy dochodzi głównie ze względu na nieformalnie obowiązujące normy w grupie studenckiej, czyli w pewnym sensie wykształconą już kulturę dzielenia się wiedzą. Studenci często spodziewają się odwzajemnienia i liczą na nie przy innej okazji, jednak sporo osób deklaruje też, iż dzieli się wiedzą, nie oczekując niczego w zamian.

Badania nie ujawniły rywalizacji w grupach studenckich. Studentów raczej nie interesuje pozycja prymusa. Nie mają potrzeby bycia lepszym od kolegów, nie przeraża ich myśl, że inni lepiej wykonają zadanie. Może to świadczyć o polskim systemie edukacji nienastawionym na silną promocję postaw konkurencyjnych w przeciwieństwie np. do systemów na uczelniach azjatyckich⁵. Można to uznać za plus z punktu widzenia kształtowania zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą, zbyt silna rywalizacja może bowiem odcisnąć piętno na sposobie myślenia i postępowania. Wyuczona postawa przeniesiona w życie zawodowe może skutkować intensywną presją i dążeniem do awansu poprzez walkę z kolegami

⁵ S. Majid, T.J. Yuen, *Information and Knowledge ...*; S. Wangpipatwong, *Factors Influencing Knowledge...*

w miejsce oczekiwanej przez pracodawcę współpracy. Będąc czyimś konkurentem, trudno wejść z nim w bliższe relacje.

Pożądane od strony systemu edukacyjnego jest zatem położenie dużego nacisku na wspólne uczenie się, projekty grupowe, stwarzanie studentom możliwości interakcji oraz rozwijania serdecznych relacji, które pomogą promować wzajemne zaufanie i szacunek. Studentów będących jednym z ważniejszych segmentów każdego społeczeństwa oraz główną siłą napędową wzrostu i rozwoju kraju należy zachęcać i stymulować do takich zachowań, wyrabiać w nich nawyk rozpowszechniania własnej wiedzy i wskazywać korzyści, jakie z tego płyną. Ważne jest stworzenie i utrzymanie środowiska sprzyjającego udostępnianiu wiedzy, w którym koledzy postrzegani będą nie jako konkurenci, ale jako partnerzy w nauce dzielący się swoimi pomysłami i wiedzą.

Dzielenie się wiedzą jest bardzo istotnym elementem skutecznego uczenia się na każdym poziomie edukacji. W erze informacyjnej, w której obecnie żyje większość społeczeństw, aktywne i dobrowolne dzielenie się wiedzą jest bardzo poszukiwaną wartością, cenioną przez menedżerów. Z punktu widzenia przyszłości organizacji istotne wydaje się kształtowanie pożądanych postaw u pracowników już w wieku szkolnym.

Celowe są zatem dalsze badania wzorców wymiany wiedzy między uczniami i studentami, postrzegania przez nich zachowań związanych z dzieleniem się wiedzą, preferowanych kanałów komunikacji oraz czynników hamujących lub motywujących do wymiany wiedzy.

Literatura

- Ardichvili A., Page V., Wentling T., *Motivation and Barriers to Participation in Virtual Knowledge-sharing Communities of Practice*, „Journal of Knowledge Management” 2003, no. 7(1).
- Cho N., Li G.Z., Su C.Z., *An Empirical Study on the Effect of Individual Factors on Knowledge Sharing by Knowledge Type*, „Journal of Global Business and Technology” 2007, no. 3(2).
- Evans M.M., *Knowledge Sharing: An Empirical Study of the Role of Trust and Other Social-cognitive Factors in an Organizational Setting*, praca doktorska, University of Toronto 2012, https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/35086/3/Evans_M_Max_201211_PhD_thesis.pdf.
- Han B.M., Anantatmula V.S., *Knowledge Sharing in Large IT Organizations: A Case Study*, „The Journal of Information and Knowledge Management Systems” 2007, no. 37(4).

- Leja K., Stasiak S., *Wyniki w nauce a postrzeganie i praktykowanie dzielenia się wiedzą wśród uczniów i studentów*, „E-mentor” 2010, nr 3(35), <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/35/id/748>.
- Lin C.P., *To Share or not to Share: Modeling Knowledge Sharing Using Exchange Ideology as a Moderator*, „Personnel Review” 2007, no. 36(3).
- Lin H.F., *Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions*, „Journal of Information Science” 2007, no. 33(2).
- Majid S., Yuen T.J., *Information and Knowledge Sharing by Undergraduate Students in Singapore*, w: *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, red. M.K. Pour, Proceedings of the 17th IRMA International Conference, Hershey, PA: Idea Group Publishing, 2006.
- Riege A., *Three-dozen Knowledge-sharing Barriers Managers Must Consider*, „Journal of Knowledge Management” 2005, no. 9(3).
- Wangpipatwong S., *Factors Influencing Knowledge Sharing among University Students*, w: *Proceedings of the 17th International Conference on Computers in Education*, red. S.O. Kong, Hong Kong: Asia-Pacific Society for Computers in Education 2009.

KNOWLEDGE SHARING AMONG STUDENTS

Abstract

Nowadays, knowledge is treated as a critical resource of each organization. The process of effective knowledge sharing and its spreading among those, who can use it for the benefit of the organization is very important for managers.

This article analyzes the results of research in area of knowledge sharing among students at one of the polish universities. There was identified a variety of factors affecting the behaviors related to sharing knowledge among the students. The article has cognitive and utilitarian content. The results of researches can be very useful, because in few years the respondents will become employees of companies or other institutions. Their current attitudes, intentions and system of values will certainly affect the future behavior and decisions, that will be taken in the future, acting as employees.

Keywords: knowledge sharing, exchange of knowledge, making knowledge available, research among students.

JEL Code: I21

Translated by Ewa Krok