

## Streszczenie

**Tytuł rozprawy doktorskiej:** Koncepcja systemu motywowania pracowników wiedzy

Problematyka motywowania pracowników od dawna stanowiła zainteresowanie psychologów, socjologów, ekonomistów, a nawet polityków. Pomimo, iż literatura przedmiotu dysponuje wieloma rozwiązaniami służącymi zwiększaniu skuteczności działań organizacyjnych, to rozwiązania te stały się w większości bezużyteczne wobec współczesnych zmian spowodowanych rozwojem technologii i cyfryzacji. Przeobrażenia w organizacjach, które wymusił przyspieszony rozwój technologii w znacznym stopniu pozwoliły na wykreowanie nowego typu pracownika, któremu nadano miano pracownika wiedzy.

W obecnym czasie zgłębienie problemu motywowania pracowników wiedzy stało się walorem utylitarnym. Pomimo licznych badań poświęconych systemom motywowania pracowników rozumianych jako całościowy zasób organizacji, tematyka motywowania pracowników wiedzy pozostawia lukę badawczą wartą dalszej, pogłębionej analizy. Literatura przedmiotu wyraźnie wskazuje na pierwszoplanowość pracownika wiedzy w procesach zarządzania wiedzą i wskazuje również na duży potencjał systemów motywowania tych pracowników.

Problemem badawczym podjętym w niniejszej dysertacji jest dobór czynników motywacyjnych dedykowanych pracownikom wiedzy. Celem głównym pracy jest opracowanie koncepcji systemu motywowania pracowników wiedzy zgodnej z koncepcją zarządzania wiedzą.

W pracy sformułowano następujące pytania badawcze:

PB1. Czy obowiązujące w badanych organizacjach systemy motywowania są spójne z oczekiwaniami pracowników wiedzy?

PB2. Czy istnieje zależność między elementami modelu zarządzania wiedzą, a metodami i środkami motywacyjnego oddziaływania na pracowników wiedzy?

PB3. Czy zainicjowanie jednego z procesów zarządzania wiedzą wpływa na pozostałe jej procesy?

PB4. Jaka jest hierarchia wartości narzędzi motywacyjnych wskazanych przez pracowników wiedzy?

PB5. Jakie narzędzia motywacyjne powinny stanowić system motywowania pracowników wiedzy, aby był on zgodny z koncepcją zarządzania wiedzą?

PB6. Czy obowiązujące systemy motywowania są przyczyną odejścia pracowników wiedzy z organizacji?

W części teoriopoznawczej wykorzystano metodę analizy i krytyki piśmiennictwa. W części empirycznej pracy posłużono się metodą ilościową. Jako narzędzie badawcze wykorzystano kwestionariusz ankiety, który został przekazany pracownikom badanych organizacji. Badania przeprowadzono w trzech przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 pracowników. Organizacje te prowadzą działalność na terenie województwa pomorskiego oraz stanowią kluczowy element infrastruktury transportowej o znaczeniu strategicznym dla Polski w aspekcie gospodarczym, bezpieczeństwa narodowego oraz mobilności.

W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze, co pozwoliło na opracowanie uniwersalnej, spójnej i kompatybilnej z zarządzaniem wiedzą, koncepcji systemu motywowania pracowników wiedzy, możliwej do zastosowania w każdej organizacji.

Opracowanie jednolitej koncepcji systemu motywowania pracowników wiedzy pozwoliło na sformułowanie rekomendacji zaadresowanych do zarządzających, które z pewnością inspirować będą do analizy obowiązujących w organizacjach systemów motywowania i być może doprowadzą do wdrożenia gotowej do zaimplementowania, przedstawionej w niniejszej pracy koncepcji systemu motywowania pracowników wiedzy.

**Słowa kluczowe:** wiedza, pracownik wiedzy, zarządzanie wiedzą, motywowanie