

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE BUCUREȘTI
INSTITUTUL DE STUDII DOCTORALE
DOMENIUL: ADMINISTRAREA AFACERILOR

**MANAGEMENTUL CUNOȘTINȚELOR ÎN
ORGANIZAȚIA CARE ÎNVAȚĂ**

TEZĂ DE DOCTORAT

Conducător științific:

Prof.Univ.Dr.Dr.Dr. H.C. BRĂȚIANU Constantin

Doctorand:

RAULIUC Ruxandra (BEJINARU)

**BUCUREȘTI
2012**

REZUMAT

Primul capitol al tezei de doctorat cuprinde definirea problematicii supuse studiului precum și metodologia de cercetare a acesteia. Obiectivul principal al tezei, de a identifica și prezenta factorii de influență ai managementului cunoștințelor în cadrul organizațiilor care învață a fost abordat prin prisma unui set de subobiective, dintre care amintim: prezentarea conceptului de cunoștințe la nivelul organizației; analizarea fenomenului de dinamica cunoștințelor la nivelul organizației; analizarea aspectelor definatorii referitoare la conceptul de managementul cunoștințelor în cadrul organizației; analizarea aspectelor definatorii referitoare la organizația care învață; analizarea proceselor specifice din cadrul organizației care învață; analizarea modelelor privind structura și dezvoltarea organizației care învață; analizarea factorilor de influență ai managementului cunoștințelor în cadrul organizației care învață.

Al doilea capitol al tezei cuprinde explicitarea conceptului de cunoștințe organizaționale și prezentarea tipologiei acestora. Acest capitol propune abordarea cunoștințelor din perspectiva multiplelor conceptualizări ale acestora.

Al treilea capitol, prezintă perspectiva dinamicii cunoștințelor în organizație. În cadrul acestui capitol de dinamica cunoștințelor am inclus descrierea fenomenului de conversie a cunoștințelor prin prisma fiecărui proces sau etape de conversie în parte. În literatura de specialitate, dinamica cunoștințelor a devenit un concept ce se identifică prin patru procese de conversie dintre cunoștințele tacite și explicite. În cadrul acestui capitol de dinamica cunoștințelor am pus un accent deosebit pe modelul Brătianu, din perspectiva căruia sunt prezentate o serie de concepte noi (diada cunoștințe cognitive-cunoștințe emoționale, principiul termodinamicii, etc.) care considerăm că aduc o importanță plus valoare pentru înțelegerea acestui fenomen.

Capitolul patru, contribuie prin conținutul său la prezentarea progresivă a conceptului de *managementul cunoștințelor* de la apariția sa în literatura de specialitate și până la apariții foarte recente. Ca aspect de noutate în abordarea managementului cunoștințelor, prezentăm în acest capitol, teoriile lui Brătianu în ceea ce privește capitalul intelectual organizațional și integrării neliniari organizaționali. Considerăm că pe baza suportului oferit de elemente cheie din cadrul acestor teorii am reușit să fundamentăm o nouă perspectivă asupra managementului cunoștințelor într-o organizație.

Cel de **al cincilea capitol** prezintă principalele caracteristici ale *organizației care învață* și astfel sunt analizate o serie de perspective ale autorilor în ceea ce privește conceptul, considerat un ideal. Prezentarea conceptului de organizație care învață necesită un volum mare de muncă și solicită concentrarea cercetătorului pentru a integra mesajele transmise de numeroasele perspective asupra conceptului și pentru a evidenția conexiunile dintre acestea. Contribuția cu un grad mare de noutate, în cadrul acestui capitol, constă în prezentarea paradoxurilor în ceea ce privește conceptul de organizație care învață. Brătianu formulează *paradoxul organizației care învață* prin analogie cu mediul universitar, afirmând că deși o universitate este o organizație bazată pe procese de învățare, nu este neapărat și o organizație care învață (Brătianu, 2009).

Capitolul șase constă în prezentarea cercetărilor cantitative, dar și calitative întreprinse în vederea atingerii obiectivului general. Obiectivul general al cercetării a fost de a identifica și analiza factorii managementului cunoștințelor și care influențează activitatea organizației care învață. Planificarea și derularea cercetării cantitative, pe bază de chestionar s-a realizat print-o succesiune de etape și activități. În primul rând prin analiza literaturii de specialitate am extras o

serie de factori presupuși a avea influență asupra procesării cunoștințelor în cadrul organizației, ca de exemplu în cazul proceselor de creare, de transfer, de partajare, de stocare sau de reutilizare a cunoștințelor. Factorii extrași au fost utilizați ca variabile în conceperea chestionarului. Chestionarul a fost construit astfel încât să contribuie la reflectarea nivelului de importanță al fiecărui factor conform percepției respondenților. Rezultatele obținute în urma analizei datelor colectate sunt prezentate în două secțiuni. Prima parte prezintă statistica descriptivă a variabilelor utilizate în cadrul studiului, iar a doua parte descrie analiza factorială exploratorie și confirmatorie. Aceste rezultate permit dezvoltarea unei perspective mai largi asupra factorilor ce influențează procesele de creare, transformare sau transfer a cunoștințelor organizaționale în cadrul organizațiilor din regiunea studiată.

În cele din urmă, **capitolul șapte** conține un rezumat a ideilor prezentate în această teză de doctorat, dar și principalele contribuții aduse în dezvoltarea domeniilor managementului cunoștințelor și organizației care învață. Au fost prezentate atât contribuțiile la nivel teoretic cât și cele la nivel pragmatic. Toate aceste contribuții au fost posibile prin integrarea cunoștințelor împărtășite, a îndrumării strategice și a suportului moral oferite de domnul Profesor Universitar Dr. Dr. Dr. H.C. Constantin Brătianu.

Cuvinte cheie: cunoștințe, învățare organizațională, organizația care învață, managementul cunoștințelor, dinamica cunoștințelor, capital intelectual, integratori neliniari.