HRM and knowledge-transfer: a micro analysis in a Middle Eastern emerging market / Washika Haak-Saheem, Tamer K. Darwish, Amjad D. Al-Nasser // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2017, nr 19-20, s. 2762-2791, rys. tab. bibliogr.

HRM a transfer wiedzy: mikroanaliza rynków wschodzących na Bliskim Wschodzie.

To studium jest poświęcone współzależności pomiędzy zarządzaniem zasobami ludzkimi (HRM) a transferem wiedzy w krajach Bliskiego Wschodu, których gospodarka oparta jest na ropie, a rozwiązania instytucjonalne znajdują się dopiero we wstępnej fazie. Celem autorów jest znalezienie powiązania między HRM a transferem wiedzy na poziomie indywidualnym. Analiza została przeprowadzona w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie na badania dotyczące mikro-fundacji. Osiągnięte wyniki dostarczają empirycznych dowodów na wpływ czynników z obszaru HRM na transfer wiedzy na przykładzie 815 pracowników w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Okazało się, iż percepcja na poziomie indywidualnym oraz wewnętrzna motywacja, mają pozytywny wpływ na dzielenie się wiedzą. Jednakże badacze stwierdzili jedynie pośredni wpływ indywidualnej percepcji dotyczącej zaangażowania organizacyjnego w transfer wiedzy poprzez indywidualną wewnętrzną motywację i społeczne interakcje. W przeciwieństwie do przykładów pochodzących z krajów rozwiniętych, indywidualne postrzeganie organizacyjnego zaangażowania w dzielenie się wiedzą, nie ma pozytywnego bezpośredniego przełożenia na praktykę transferu wiedzy. Można to zapewne przypisać specyficznej sytuacji w obszarze instytucjonalnym oraz sytuacji demograficznej w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Autorzy podkreślają, iż pryncypia religijne ani płeć nie są powiązane z zachowaniami dotyczącymi dzielenia się wiedzą. Dzieje się tak prawdopodobnie dlatego, iż dominacja (74%) ekspatriantów w przedsiębiorstwach, ogranicza do minimum lokalną kulturę, wartości i zachowania.