

SHARING ECONOMY V KONTEXTE FIREMNEJ KULTÚRY

SHARING ECONOMY IN THE CONTEXT OF THE ORGANISATION CULTURE

Andrea Bencsik – Tímea Juhász – Renáta Machová

Abstract

The self-defined “sharing” platforms increasingly cover important sectors of the economy such as transportation, accommodation and rental, retail, office space and logistics, finance and consumer credit, and the labour market. There has been some debate as to why people participate in the ‘sharing economy’ and whether these activities generate social capital and generalized trust. Trust and distrust influence the operational of organizations positively and negatively. Regulatory questions affect the welfare of all the stakeholder groups involved. Users/consumers supposedly benefit from cheaper and more convenient choices as a result of more competition but face risks due to the lack of consumer protection and liability rules. Our research question was if managers deal with the economics of trust and distrust and how the idea of sharing economy influences the outputs of companies. The survey was continued by quantitative methods on the basis of questionnaires, comparing Slovakian and Hungarian companies. The results of questionnaires were evaluated by SPSS method. A narrow part of the results will be shown in this paper.

Key words: sharing economy, trust, distrust, organisation culture

JEL Code: D22, L20, M12

Úvod

Vychádzajúc z neuveriteľne urýchleného životného tempa a environmentálnych vplyvov, organizácie musia byť pripravené na neustále prispôbovanie sa, zmeny a výzvy trhu. Používanie inteligentných zariadení je jedným zo spôsobov ako izolovať ľudí, nakoľko komunikácia s inteligentným zariadením sa stáva preferenciou (podporuje osamelosť = zlyhanie), na druhej strane vytvára príležitosti, ktoré podporujú zdieľanie poznatkov a informácií. V rámci dichotómie a nových modelov správania sa objavil nový obchodný

model, ktorý v Maďarsku i na Slovensku prispel vo veľkej miere k mnohým úspešným riešeniam. Ide o nový ekonomický fenomén, nazývaný aj ako „sharing economy“ -zdieľaná ekonomika.

Rovnako, ako sa šíri nové obchodné ponímanie, ktoré predpokladá vo veľkej miere prejav dôvery – fenomén uchovávaní informácií a vedomostí medzi zamestnancami spoločnosti a neochota ich zdieľania, je čoraz viac charakteristická pre súčasnú dobu a poukazuje na prítomnosť nedôvery. Ak venujeme pozornosť tomu, čo sa deje v našom okolí, v mnohých prípadoch môžeme zaznamenať dualitu dôvery a nedôvery. Prítomnosť alebo neprítomnosť dôvery výrazne ovplyvňuje fungovanie podniku, čo má za následok pozitívne aj negatívne výnosy.

1 Formulácia problematiky

1.1 Charakteristika zdieľanej ekonomiky

Zdieľaná ekonomika (sharing economy) je hospodársky a sociálny systém, ktorý umožňuje spoločenský prístup k tovaru, službám, údajom a znalostiam. Používatelia resp. spotrebitelia majú prístup k zdrojom, keď ich potrebujú, bez toho, aby ich museli kupovať. Nový ekonomický fenomén sa objavil začiatkom roka 2000, ktorý hľadal riešenie na problém rastúcej populácie a problém obmedzených zdrojov energie. Zdieľaná ekonomika je dnes jedným z najpreferovanejších ekonomických trendov (Molnár, 2015). Základom systému je spoločná spotreba, založené na dave spotrebiteľov, smerujúca k využitiu nevyužitých kapacít. Spoločnosti sa tiež snažia vybudovať dôveru zákazníkov (prostredníctvom komunikačných a marketingových nástrojov), napriek tomu je charakteristická koncentrácia vedomostí, výroby, kapitálu a moci. Filozofia zdieľanej ekonomiky sa sústreďuje na zrušenie tejto koncentrácie, nakoľko šírenie start-upov, multikultúrnej spoločnosti a podpora mladých podnikateľov tvorí vynikajúci základ (Dojcsák, 2013). Podstata zdieľanej ekonomiky spočíva v tom, že spotrebitelia si navzájom zdieľajú

- nevyužité kapacity, zdroje (hmotný majetok, služby, peniaze)
- spôsobom „on demand“ (na požiadanie), zvyčajne prostredníctvom IT platformy, okamžite po vzniku dopytu,
- na základe dôvery, prikladajúc význam osobnej interakcii, snahou o udržateľnosť.

Iniciatívy súvisiace so zdieľaním hodnoty prinášajú rôzne problémy. Kto a koľko investuje do toho určuje zisk. Nesprávne fungovanie môže mať nemotivujúci účinok na tých, ktorí dávajú

viac, než si vyberú. Univerzálne inovácie, ako cloud, big data, inteligentné nástroje znamenajú skvelé riešenia pre inovatívne organizácie, aby zaviedli nový obchodný model ktorý otvára nové možnosti pre spoločnosti (Dojcsák, 2013). Webové funkcie jednoducho spájajú ponuku s dopytom, ktorý priamo odráža potreby zákazníka. Najzrejmšie príklady sú zdieľania áut a nehnuteľností. Tento model sa šíri v oblastiach, kde výrobok alebo služba sa používa nepravidelne, používanie je finančne náročné, a preto je vhodné zdieľať. Aplikácia obchodného modelu poskytuje možnosť pre riešenie sociálnych problémov. Maďarské start-upy sa stali obľúbenými v nasledovných oblastiach obchodnej aktivity:

- poskytovanie digitálneho obsahu (film, hudba, video)
- sprostredkovanie práce, (opravy, montáž),
- vzdelávanie (on-line kurzy)
- služby, (napr. prenájom kancelárií, reštaurácie, bytu, práce v domácnosti, upratovanie, kuriérske služby, výmena oblečenia, kníh)
- financie, finančné služby
- zdieľanie rôznych foriem ubytovania
- prenájom áut, spoločné cestovanie (Dojcsák, 2013, Molnár, 2015).

Podľa predchádzajúcej štúdie PwC (2013) v tých piatich odvetviach, kde sa používa tento obchodný model boli dosiahnuté príjmy vo výške 15 miliárd USD. Do roku 2025 sa očakáva, že ich príjem dosiahne 335 miliárd USD, teda polovica príjmov skúmaných trhov tvoria spoločnosti založené podľa modelu zdieľanej ekonomiky. (PwC, 2015) Aj podľa Šateru a Obršálovej (2015) je nevyhnutné zdieľanie informácií pri rastúcom dopyte po kvalitných informáciách pre rozhodnutia manažmentu o dôsledkoch hospodárskych aktivít na území. Dôvera na jednej strane, nedôvera na druhej strane môžu priniesť nepredvídateľné hospodárske výsledky.

1.2 Organizačná dôvera

Podľa Davenporta a Prusaka (1998) sa považuje zdieľanie poznatkov za neprirodené, pretože ľudia si myslia, že ich vlastné vedomosti sú cenné a dôležité a strácajú pocit istoty pri ich zdieľaní. Akumulácia vedomostí a podozrenie súvisiace zo zdieľania vedomostí s inými je prirodzeným javom. Považuje sa za dôležité, aby sme motivovali ľudí transferu znalostí i a budovaniu dôvery. Rôzne medzinárodné výskumy skúmajú vzťah medzi týmito dvoma premennými. Dôvera bola popísaná s rôznymi definíciami v závislosti od aspektu skúmania (napr. sociológia, psychológia, ekonomika). Podľa prístupu väčšiny výskumníkov dôvera

znamená ochotu mať pozitívny postoj k aktivitám iných (Newman, Conrad, 1999) (Vlacseková, Mura, 2017)

K hospodárskej a organizačnej dôvere je možné pristupovať z rôznych hľadísk, ako je uvedené nižšie:

- Dôvera môže byť akýmsi individuálnym očakávaním pozitívneho výsledku. Toto očakávanie nie je založené iba na racionálnom základe, ale obsahuje aj emocionálne prvky.
- Dôvera môže byť vnímaná ako medziľudský vzťah. Pri tomto prístupe sa zameriava na vzájomné akceptovanie zraniteľnosti, čo znamená, že jednotlivec je ochotný stať sa zraniteľným voči vzťahu s osobou, ktorej činy nemožno kontrolovať. Z tohto hľadiska sú dôležité faktory, ktoré závisia od inej osoby ako napr. integrita, kompetencia, dôsledné správanie, vernosť alebo otvorenosť.
- Dôveru (hospodársku) môžeme definovať, ako faktor ovplyvňujúci transakčné náklady. V tomto zmysle sa očakáva, že druhá osoba (skupina alebo organizácia) sa správa v súlade explicitnými a implicitnými požiadavkami, bude úprimná pri vyjednávaní, nevyužíva svojich partnerov pri rokovaní alebo zmení rokovacie podmienky jednostranne. Veľký dôraz sa kladie na dôveru najmä v inovatívnom prostredí (Smedlund, 2008).

Dôvera je charakteristickým prvkom vedeckých schopností, ktorý determinuje vzťah medzi manažérmi a zamestnancami (Dittmar et al., 2007). Zamestnanci, ktorí dôverujú svojim vedúcim a organizáciám sú kreatívni a spolupracujú (Dittmar et al., 2007) (Mura a kol., 2017) Podľa Boona a Holmesa (1991) dôvera sa časom mení, pretože jednotlivci sa cítia viac a viac pohodlnejšie navzájom, cítia integritu a kompetenciu ostatných. Mayer a Gavin (2005) poukazujú na dôveru v súvislosti manažérskych aktivít s cieľom zdôrazniť vplyv manažérskych aktivít na výkonnosť. Cook a Wall (1980) tiež zdôrazňujú rozdiel medzi dôverou v manažmente a dôverou medzi rovesníkmi. Zistilo sa, že dôvera na pracovisku má veľký vplyv na množstvo organizačných javov, ako sú spokojnosť s pracovným nasadením, stres, organizačné odhodlanie, produktivita a zdieľanie poznatkov/vedomostí. Abrams et al. (2003) naznačuje, že dôvera viedla k rozšírenej a komplexnej výmene poznatkov. Výmena poznatkov zvyšuje pravdepodobnosť, že poznatky získane kolegom sú dostatočne zrozumiteľné a užitočné. Budovanie dôvery v rámci organizácie sa líši od budovania dôvery medzi jednotlivcami (Branzei et al., 2007). Alson a Tipett (2009) po preštudovaní mnohých literárnych zdrojov v oblasti organizačnej kultúry a dôvery dospeli k záveru, že kultúra a

dôvera zohrávajú osobitnú úlohu vo fungovaní organizácie. Organizačná dôvera môže byť vnímaná ako viacúrovňový fenomén, úzko súvisiaci s normami, hodnotami a presvedčeniami v organizačnej kultúre.

Na základe výsledkov výskumu je jasné, že kľúčová otázka pri fungovaní alebo neschopnosti zdieľania poznatkov závisí od toho, ako sa rozvíja firemná kultúra a dôvera. Dôvera zvyšuje výkonnosť a efektívnejšie využitie informácií. Medziľudské vzťahy prinášajú užšiu spoluprácu, ktorá sa odzrkadľuje v hospodárskych a kvantitatívnych údajoch. Ak to všetko vieme teoreticky, prečo to nefunguje v praxi? Vyššie uvedené otázky viedli k tomu, aby sme realizovali výskum skúmaním organizačnej dôvery (príčiny a ekonomické dôsledky dôvery) medzi maďarskými a slovenskými organizáciami. V nasledujúcej kapitole predstavíme čiastočné výsledky nášho výskumu.

2 Metódy a výsledok výskumu

Kvantitatívny výskum „Dôvera v pracovnom prostredí“ sa realizoval v roku 2016 a 2018. Prieskum sa realizoval formou on-line dotazníkov v Maďarsku a Slovenskej Republike, v rámci tohto článku sa venujeme vyhodnoteniu údajov respondentov z Maďarska. Otázky v dotazníku boli rozdelené do 3 skupín. Otázky prvej časti nášho prieskumu smerovali na špecifikáciu vzorky – najdôležitejšie charakteristiky zúčastnených organizácií (veľkosť, oblasť pôsobenia, zamestnanosť, počet zamestnancov). Druhá časť sa venovala problematike úlohy a významu vedomostí v organizácii. Nakoniec sa venuje otázke dôvery a významu dôvery v riadení znalosti. Pri odbere vzoriek sme používali metódu snehovej gule (snowball sampling), teda v tomto prípade nemôžeme považovať vzorku za reprezentatívnu. Využili sme metódu deskriptívnej štatistiky s jednou a viacnásobnou premennou ako sú frekvencia, štandardná odchýlka, stredná hodnota, krížová tabuľka a analýza ANOVA. Podľa počiatočnej fázy výskumu má súčasná výskumná vzorka pomerne malý počet prvkov, odpovede 96 spoločností boli analyzované. Od začiatku analýzy sa počet prvkov vo vzorke zdvojnásobil, čo na základe ďalších výsledkov a analýz umožňuje, aby výsledky boli presnejšie. Autori uvádzajú časť výsledkov prieskumu podľa nasledujúcej hypotézy.

Hypotéza

„Veľkosť organizácie ovplyvňuje dôveru v pracovnom prostredí“.

Ako bolo uvedené vyššie, do prieskumu sa v Maďarsku zapojilo 96 organizácií. V kontexte geografickej polohy organizácií z Maďarska 21,1% organizácii pochádza zo severnej oblasti Maďarska, 58,3% zo stredného Maďarska, 6,3% zo stredného Zadunajska, 5,2% zo západnej

časti Zadunajska a 1-1-1% pochádza z Južného Zadunajska, severnej a južnej Veľkej nížiny. 41,7% organizácií zamestnáva 250 alebo viac zamestnancov, 26% bolo stredných podnikov (50-249 zamestnancov), 19,8% malých podnikov (9-49 zamestnancov) a menej zamestnancov označilo 12,5% podnikov.

Podľa vlastníctva spoločností 45,8% uviedol výlučne maďarských vlastníkov, 45,8% bolo v úplnom vlastníctve cudzincov a ostatné boli zmiešané spoločnosti.

Druhá časť dotazníkového prieskumu bola zameraná na využívanie a riadenie vedomostí. Respondenti mali možnosť sa rozhodnúť, ktorý z výrokov je charakteristický pre organizáciu. Respondenti svoje odpovede zaznamenávali na 5-stupňovej Likertovej stupnici, na základe toho nakoľko ich dané položky vystihujú. Výsledky sú znázornené v Tabuľke 1. Výsledky poukazujú na to, že skúmané spoločnosti už uznali potrebu riadenia a systematizovanie vedomostí. Zvlášť pozoruhodná je skutočnosť, že snaha sa objaví nielen na úrovni zamestnancov, ale aj v manažmente podniku, ako úloha, ktorú treba riešiť.

Tab. 1: Úloha a význam vedomostí v skúmaných organizáciách (priemer, štandardná odchýlka)

	N		Priemer	Štand. odchýlka
	Platné	Chýbajúce		
Firemná kultúra nepodporuje, aby sme brali vážne pokusy firemného vedenia.	96	0	1,86	,936
Vedenie firmy presadzuje toto myslenie, ale zamestnanci sa s tým nezaoberajú.	96	0	2,01	,946
Popri absencii dôvery nie je to životaschopné očakávanie.	96	0	2,27	1,192
Každodenné problémy na trhu priťahujú pozornosť, menej pozornosti sa venuje k tomu.	96	0	2,28	1,130
Má väčší význam pre zamestnancov ako pre zamestnávateľov.	96	0	2,31	1,059
Nezaobera sa s tým strategicky, ale každý vie, že je to základ našej činnosti.	96	0	2,61	1,191
Prejavuje sa to pri vykonávaní operačných úloh.	96	0	3,58	1,063
Hrá významnú rolu pri definovaní stratégie.	96	0	3,65	1,076
Používalo sa niekoľko metód na prenos a zachovanie vedomostí.	96	0	3,80	1,139

Zdroj: vlastné spracovanie

Zaujímali sme sa o to, či existujú významné rozdiely medzi posudzovanými odpoveďami respondentov a veľkosťou organizácie. Analýza poukázala na to, že neexistujú

žiadne významné odchýlky pre žiadnu z premenných podľa veľkosti organizácie, takže účastníci výskumu majú rovnaký názor. Keďže skúmané organizácie uviedli, že prístup založený na vedomostiach je charakteristický nielen pre manažérov spoločnosti, ale aj pre zamestnancov, otázkou je, do akej miery sú tieto procesy ovplyvnené dôverou. Počas výskumu definícia dôvery bola formulovaná nasledovne: vysoká miera vzájomného porozumenia a náklonnosti, keď už nepovažujeme za potrebné kontrolovať čestnosť, hodnoty a reakcie druhej strany, ale sme presvedčení že koná správne. Respondenti súhlasili s touto definíciou nasledovne:

Tab. 2: Súhlas s definíciou dôvery

Stupeň porozumenia	N	%
Vôbec nesúhlasím	4	4,2
Možno nesúhlasím	1	1,0
Súhlasím, ale aj nesúhlasím	37	38,5
Možno súhlasím	35	36,5
Súhlasím	19	19,8
Total	96	100,0

Zdroj: vlastné spracovanie

Vychádzajúc z výsledkov uvedených v tabuľke, viac ako polovica respondentov súhlasí s definíciou uvedenou autormi. Dotazník bol zameraný aj na otázku, čo znamená dôvera vo vlastnom pracovnom prostredí. Nižšie je uvedených niekoľko príkladov:

Tab. 3: V čom spočíva dôvera na pracovisku?

„Dôvera je cesta, ktorou by mal kráčať každý, bez ohľadu na to, či cieľ dosiahne alebo nie. Mnohí sa nemôžu kráčať po ceste dôvery. Aj v prípade tých, ktorí spĺňajú očakávania zohrávajú rolu príbuzné vzťahy a nie dôvera.”
„Druhá strana došla k rozhodnutiu a konala podľa svojich najlepších vedomostí.”
„Zamestnanec vykonáva určené úlohy podľa svojich najlepších vedomostí. Ak vedúci, kvôli inej aktivite nemá dostatok času skontrolovať vykonané úlohy, môže byť istý že úlohy boli vykonané tak, ako boli určené.”
„Vysoká úroveň individuálnej práce, ale ciele a stratégia sú založené na spoločnom rozhodnutí.”
„Zamestnancami, ktorými sme vybuďovali vzájomnú dôveru zdieľame vedomosti bez toho, aby sme museli báť, že bude ich používať ako svoje vlastné poznatky, za ktoré získava uznanie vedenia spoločnosti.”
„Znamená podporovať sa navzájom a nespochybňovať výstup ostatných zamestnancov resp. kolegov.”
„Čokoľvek môžem povedať, viem, že sa ku mne správajú adekvátne.”

Zdroj: vlastné spracovanie

Vyššie uvedené definície zahŕňajú vzájomný rešpekt, empatiu a slobodu myslenia v rámci organizácie a spoluprácu vo vykonaní strategických a operačných procesov.

Respondenti zvlášť hodnotili, čo môže byť základom dôvery medzi zamestnancami. Autori poskytli rôzne alternatívy, respondenti mali možnosť vybrať 3, ktoré považovali za typické. Získané odpovede odzrkadľujú obsah predchádzajúcich definícií; čo respondenti považujú za dôveryhodné. Respondenti vybrali rešpekt, pozitívny postoj a odborné znalosti za najdôležitejšie. Chí-kvadrát test nezávislosti poukazuje na to, že organizácie rôznej veľkosti sa pri posudzovaní jednotlivých aspektov nelíšili.

Dôveryhodné vzťahy treba posilňovať a budovať. Jednou z otázok bolo, ako budovať dôveryhodný vzťah. Respondenti vyhodnotili jednotlivé kritériá na päťstupňovej klasifikačnej stupnici (1 – najmenej charakteristické, 5- najviac charakteristické). Štandardná odchýlka odpovedí je uvedená v tabuľke 4.

Tab. 4: Možnosti budovania dôvery v organizácii

	N		Priemer	Štandardná odchýlka
	Platné	Chýbajúce		
Tímová práca	96	0	3,90	1,081
Samostatná práca	96	0	3,04	1,045
Spoločné diskusie s manažérmi a podriadenými	96	0	3,68	1,010
Zdielanie znalostí, vedomostí	96	0	3,72	,992
tréning	96	0	3,28	1,194
Rozvíjanie komunikačných schopností	96	0	3,47	1,169
Riešenie konfliktných situácií	96	0	3,50	1,036
Situačné cvičenia	96	0	2,31	1,217
Team building	96	0	3,54	1,313
Rozvoj systému hodnotenia	96	0	2,90	1,310
Formovanie firemnej kultúry	96	0	2,95	1,268
Tréningy zamerané na rozvíjanie emocionálnej inteligencie	96	0	2,71	1,329
Prehodnotenie kompetenčného systému	96	0	2,71	1,247

Zdroj: vlastné spracovanie

Najdôležitejšími nástrojmi sú tímová práca, zdielanie poznatkov a dialóg medzi zamestnancami, zatiaľ čo za menej dôležité považovali simulácie. Výskumní pracovníci, ktorí zostavili prieskum boli zvedaví na to, či ohľadom na určité aspekty existuje rozdiel v názoroch podľa veľkosti spoločnosti. Tabuľka 5 znázorňuje výsledky, kde ANOVA poukázal na významný rozdiel:

Tab. 5: Možnosti budovania dôvery v organizácii

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Rozvoj systému hodnotenia	medzi skupinami	17,000	3	5,667	3,572	,017
	Bez skupín	145,958	92	1,587		
	Total	162,958	95			
Propagovaním pozitívnych príkladov	medzi skupinami	13,173	3	4,391	2,860	,041
	bez skupín	141,233	92	1,535		
	Total	154,406	95			

Zdroj: vlastné spracovanie

Rozvojom systému hodnotenia väčšinou súhlasili mikropodniky a najmenej stredné podniky. Názor mikropodnikov pravdepodobne ovplyvní skutočnosť, že v prípade malého počtu zamestnancov nie je možné vybudovať zložité systémy. Propagácia pozitívnych príkladov bola väčšinou podporovaná veľkými spoločnosťami, menej podpory získala od stredných podnikov. V tomto prípade je možné názor spoločnosti vyjadriť počtom zamestnancov, pritiahnutie pozornosti pozitívnym vzorom môže byť účinné.

Diskusia a záver

Prieskum ukázal zaujímavý výsledok, keď sa autorky pýtali respondentov, že v ktorej oblasti firemnej aktivity sa najviac prejaví dôvera. Respondenti považovali za naj dôveryhodnejší vzťah medzi kolegami, dôvera fungovala v oblasti financií a predaja. Zároveň však bola najsilnejšia nedôvera práve v týchto dvoch oblastiach.

Príčiny nedostatku alebo dostatku dôvery len sotva skúmajú organizácie. Vo vzorke každá desiatu organizácia venuje pozornosť k tomu, zatiaľ čo každá druhá organizácia s príčinami nedostatku alebo nedostatku dôvery sa vôbec nezaobrá. Aj keď väčšina organizácií k tomu nevenuje dostatok pozornosti, väčšina firiem si uvedomuje výhody dôvery v spoločnosti. Vo väčšine prípadov respondenti zdôraznili otvorený prístup k informáciám, efektívnejšiu prácu a mnohostranné riešenie problémov. Štúdia skúmala organizačnú dôveru v pracovnom prostredí. Na základe výsledkov výskumu možno konštatovať, že stanovená hypotéza bola zamietnutá na základe výskumnej vzorky. Výsledky výskumu poukazujú na to, že väčšina organizácií bez ohľadu na ich veľkosť sa touto otázkou nezaobrá, takisto nevenuje pozornosť na dôsledky vyplývajúce z nedostatku dôvery. Avšak sú vedomí výhodami dôvery,

ale pravdepodobne nemajú strategické a operačné plány na využitie a generovanie tých výhod. Autori nenašli dôkaz na to, že pri zamestnávaní malého počtu zamestnancov dôveryhodné procesy a organizačné funkcie môžu byť ľahšie identifikované a prevádzkované, ako vo väčších organizáciách.

Pod'akovanie

Tento článok bol spracovaný za podpory domovskej univerzity.

Použitá literatúra

- [1] Abrams, LC, Cross, R. Lesser, E. and Levin, DZ (2003): Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. *Academy of Management Executive*, 17 (4), 64-77.
- [2] Alston, F and Tippett D. (2009): Does a technology-driven organization's culture influence the trust employees have in their managers? *Engineering Management Journal*, 21 (2), 3-10.
- [3] Boon, SD and Holmes, JG (1991): The dynamics of interpersonal trust: Resolving uncertainty in the face of risk. In *Cooperation and Prosocial Behavior*, RA Hinde and J Groebel (eds.), pp. 190_211. Cambridge: Cambridge University Press.
- [4] Branzei, O, Vertinsky, I. and Camp li RD. (2007): Culturecontingent signs of trust in emergent relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104 (1), 61-82.
- [5] Cook, J and T Wall (1980): New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- [6] Davenport, TH and Prusak L. (1998): *Working knowledge: How organisations manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- [7] Dittmar, J, Jennings, K. and Stahl-Wert, J. (2007): Trust and engagement. *Leadership Excellence*, 24 (11), 8.
- [8] Dojcsák, D. (2013): Sharing economy: divat, vagy működő új üzleti modell? <http://www.hwsz.hu/hirek/50432/sharing-economy-startup-gazdasag-leweb.html>
- [9] Filep, B., Földesi, P. and Csík, Á. (2010): Competitiveness of cities, searching for a model to optimize cities, *Acta Technica Jaurinensis Series Logistica*, 3 (3) 383-393.
- [10] Mayer, R and M Gavin (2005): Trust for management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48, 874-888.
- [11] Molnár, I. (2015): Sharing economy <http://konyvtartudomany.elte.hu/KONYVTAR/dolgozatok/2015a2/sharingeconomy.html>
- [12]Mura, L. - Kljucnikov, A. - Tvaronaviciene, M. - Androniceanu, A (2017) Development Trends in Human Resource Management in Small and Medium Enterprises in the Visegrad Group. In: *ACTA POLYTECHNICA HUNGARICA* , Volume: 14 Issue: 7 Pages: 105-122 Special Issue: WoS, Published:2017.

[14] Newman, B and Conrad, KW (1999): A framework for characterizing knowledge management methods, practices, and technologies. *Characterizing Knowledge Management Tools, Documentation '99*, Toronto, Canada.

[15] Smedlund, A (2008): The knowledge system of a Firm: Social capital for explicit, tacit and potential knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 12 (1), 63-77.

[16] Šatera, K. – Obršálová, I. (2015) The possibilities of determining environmental impacts of economic activities in a region. In.: *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration* Volume 22, Issue 33, 2015, Pages 131-141. ISSN: 1211555X

[17] Vlacseková, D. – Mura, L. (2017) Effect of motivational tools on employee satisfaction in small and medium enterprises. In: *OECONOMIA COPERNICANA* , Volume: 8 Issue: 1 Pages: 111-130 , DOI: 10.24136/oc.v8i1.8

Kontakt

Andrea Bencsik

Univerzita J. Selyeho, Ekonomická fakulta, Katedra manažmentu
Bratislavská cesta 3322, Komárno, Slovenská republika
E-mail: bencsika@ujs.sk
Tel. číslo: +421 35 3260 694

Tímea Juhász

SAP
Győr, Hungary
E-mail: juhasz.timi@hotmail.com

Renáta Machová

Univerzita J. Selyeho, Ekonomická fakulta, Katedra manažmentu
Bratislavská cesta 3322, Komárno, Slovenská republika
E-mail: machovar@ujs.sk
Tel. číslo: +421 35 3260 621