



**Maja Skiba\***

**Agnieszka Kwiatek\*\***

Politechnika Częstochowska

## ZARZĄDZANIE WIEDZĄ W KONTEKŚCIE JAKOŚCI ŻYCIA MŁODYCH LUDZI

### STRESZCZENIE

Wiedza w czasach społeczeństwa informacyjnego stała się niezbędnym zasobem każdego człowieka, szczególnie w sytuacji funkcjonowania na gruncie pracy zawodowej. Umiejętność jej zdobywania, gromadzenia, przetwarzania, ogólnie rzecz ujmując – zarządzania wiedzą – stanowi problem, który dotyczy obecnie szczególnie ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy. Muszą oni mieć świadomość wpływu gromadzenia tego cennego kapitału na przyszłą jakość ich życia zawodowego i w konsekwencji możliwość bycia konkurencyjnym na rynku.

**Słowa kluczowe:** postawa wobec wiedzy, jakość życia, zarządzanie wiedzą

### Wprowadzenie

Istotnym aspektem związanym z badaniami nad jakością życia jest ich zakres podmiotowy. Wielowymiarowy charakter społeczeństwa sprawia, że dużego znaczenia nabierają różnego rodzaju refleksje nad odrębnością poszczególnych grup społecznych i ich funkcjonowania w wielu płaszczyznach.

---

\* Adres e-mail: majaskiba@op.pl

\*\* Adres e-mail: akwiatek@zim.pcz.pl

Transformacja gospodarki społeczno-rynkowej, która opiera się na wiedzy, generuje dobrze wykształcone społeczeństwo. Zatem wykształcenie, będące nośnikiem odpowiedniej wiedzy, ma wartość rynkową. W świetle tego faktu jedną z najważniejszych grup, która będzie kształtować rynek i przyszłość kraju, jest pokolenie ludzi młodych, zwłaszcza tych, którzy są na ostatnim etapie kształcenia. Chodzi tu oczywiście o młodzież studiującą, która będzie stanowić swoisty kapitał, bowiem to właśnie absolwenci studiów będą poszukiwani na rynku bądź też będą musieli dopasować się do realiów rynkowych.

Problematyka jakości życia, nie tylko młodych ludzi, nadal pozostaje niedostatecznie przeanalizowana, zbadana. Istnieje zatem potrzeba pogłębienia tematyki, zarówno w kontekście teoretycznym, jak i empirycznym. Biorąc powyższe pod uwagę, celem niniejszego artykułu będzie przedstawienie kwestii takich, jak postawy wobec zdobywania wiedzy (znaczenie wiedzy) oraz sposób, w jaki wpływają one na jakość życia, szczególnie młodych ludzi, definicyjne ujęcie terminu „wiedza” i procesu zarządzania wiedzą oraz możliwość wykorzystania zdobywanej wiedzy na rynku, a dokładniej – w przyszłej pracy zawodowej (według badania przeprowadzonego przez autorki niniejszego opracowania).

## 1. Postawy wobec wiedzy i jej zdobywania w kontekście jakości życia

Istotnym dla podejmowanej problematyki jest określenie pojęcia „postawa”. Termin ten został wprowadzony przez W.J. Thomasa i F.Znanięckiego w celu oznaczenia procesów indywidualnej świadomości, determinujących reakcje każdej osoby. W ujęciu wspomnianych uczonych, postawa jest zawsze oceną jakiejś wartości, przy czym za wartość uznają oni „(...) jakikolwiek fakt mający empiryczną treść, dostępną dla członków określonej grupy społecznej i znaczenie, zgodnie z którym jest lub może być obiektem działania” (Thomas, Znanięcki, 1918–1920, s. 21). Warto w tym miejscu dodać, że praca Thomasa i Znanięckiego była przełomowa, gdyż zapoczątkowała szersze zainteresowanie problematyką postaw.

D. Katz i E. Scotland zdefiniowali postawę w sposób następujący: „(...) jako tendencja lub predyspozycja jednostki do oceniania pewnego obiektu lub symbolu tego obiektu w określony sposób. Ocena polega na przypisywaniu własności, które mogą być lokowane wzdłuż wymiaru «pożądaný–niepożądaný» lub «dobry–zły». Ocena w tym sensie zawsze łączy elementy poznawcze i afektywne. (...) Posta-

wa może również zawierać komponent behawioralny. Komponent behawioralny oznacza tendencję do działania wobec obiektu postawy w powiązaniu z wyrażaniem uczuć wobec niego” (Katz, Scotland, 1959, s. 428–429). W polskiej literaturze podobne stanowisko prezentują między innymi T. Mądrzycki (1970) i S. Mika (1966).

Można się zastanowić, czym jest postawa wobec wiedzy. Na użytek opracowania autorki stworzyły własną definicję tej kategorii pojęciowej. Postawą człowieka wobec wiedzy będzie ogół względnie trwałych dyspozycji do jej oceniania oraz wartościowania. W tak pojmowanej definicji przedmiotem postawy jest wiedza. Istotną cechą tej definicji jest fakt, że postawa w tym ujęciu jest zjawiskiem zakorzenionym w psychice ludzkiej, również młodego człowieka. Ważną kwestią jest znaczenie przypisywane określonym komponentom danej postawy.

Zdobywanie wiedzy i aktywność w tym działaniu jest swoistym wyznacznikiem dla młodego człowieka, jak cenny może być sam stosunek do wiedzy. Uczeni-psycholodzy Mansfield i Clinch, o czym pisze M. Białecka-Pikuł, zgromadzili ogromną wiedzę na temat tego, jak ewaluuje stosunek młodych ludzi do wiedzy, a tym samym, jak zmienia się ich postawa wobec niej. Owa zmiana dokonuje się począwszy od absolutyzmu, zwanego również dualizmem lub obiektywizmem, przez relatywizm aż do racjonalizmu czy postawy ewaluatywnej, integratywnej, dialektycznej (Białecka-Pikuł, 2012, s. 279).

Należy w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że aby mogła pojawić się prawdziwa wewnętrzna motywacja, nakłaniająca do podjęcia wysiłku intelektualnego, zdobywania wiedzy bądź motywacja zachęcająca do zrealizowania określonych działań, przyjęcia właściwej postawy wobec wiedzy, muszą zostać równocześnie spełnione dwa podstawowe warunki. Po pierwsze, cele naszego działania, w tym młodego człowieka, oczekiwane rezultaty, zamierzenia i podejmowane działania muszą dla danej jednostki przedstawiać konkretną wartość. Po drugie, dane cele powinny umożliwiać osiągnięcie wymiernych korzyści bądź służyć zaspokojeniu określonej potrzeby – muszą być więc oceniane pozytywnie (Walczak, 2011).

Warto w tym miejscu zaakcentować, że bez względu na to, czy postawa wobec wiedzy i jej zdobywania jest pozytywna bądź negatywna, to ma ona zasadniczy wpływ na jakość naszego życia. Pojawia się pytanie – czym jest w ogóle „jakość”? Jak jest definiowana?

Słowo „jakość” bywa powszechnie używane w wielu sytuacjach, między innymi dla określenia przedmiotów czy szeregu zjawisk, z którymi mamy do czynienia. Jakość oznacza sumę cech wytworu, w szczególności wyrobu lub samego działania

do niego prowadzącego, najczęściej z oceną wartościującą: dobra jakość – zła jakość. Ocenę, jak oznajmiają I. Nowosad, I. Mortag i J. Ondráková, stawia się ze względu na istniejący obiektywnie lub idealnie wzorzec rzeczowy lub wzorzec działania. W drugim przypadku, to znaczy wzorca działania, jakość utożsamiana jest ze sprawnością w sensie syntetycznym (Nowosad, Mortag, Ondráková, 2010, s. 15 i n.).

W literaturze przedmiotu można poznać wiele różnych definicji kategorii pojęciowej, jaką jest „jakość życia”. W licznych koncepcjach teoretycznych jakość życia jest pojmowana jako synonim zadowolenia z warunków życia, dobrostan ściśle związany z zaspokajaniem potrzeb, przede wszystkim za pomocą środków finansowych (Siciński, 1976; Ratajczak, 1993, s. 37–53).

Jakość życia jest znaczącym zagadnieniem, mającym charakter interdyscyplinarny. W ujęciu B.C. Liu (1975) stanowi kategorię odzwierciedlającą kombinację subiektywnych i obiektywnych odczuć co do stanu dobrobytu, wyrażoną jako funkcja czynnika fizycznego i psychicznego. Pierwszy z nich odnosi się do dóbr materialnych oraz usług, które mają zaspokoić znaczną większość potrzeb jednostki. Z kolei czynnik psychiczny dotyczy samorealizacji i rozwoju.

Jakość życia może być również odzwierciedleniem osiągnięcia satysfakcji z życia wynikającej z realizowania siebie w sferze zdobywania wiedzy, która w konsekwencji będzie przydatna w relacjach międzyludzkich i pracy zawodowej.

Jakość życia, jak pisze B. Mróz, opiera się na analizie czterech sfer, a mianowicie: psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej. Sfery te, co podkreśla wspomniana autorka, analizuje się w kontekście dwóch reguł: pierwszej – rządzącej aktywnością człowieka (chęć zdobywania wiedzy) i drugiej – będącej zespołem zmian rozwojowych (postawa wobec wiedzy) (Mróz, 2009, s. 129). Wspomniane reguły ułatwiają badanie postaw młodych ludzi wobec wiedzy i ich wpływ na jakość życia.

Należy dodać, że poruszając kwestię postawy wobec wiedzy jako pewnego wyznacznika jakości życia, związanej również z zachowaniami, a raczej odnalezieniem się na rynku, nie sposób nie powiedzieć o tym, czym w ogóle jest wiedza oraz proces zarządzania nią. O tym w kolejnej części rozważań.

## **2. Wiedza i proces zarządzania wiedzą w płaszczyźnie przyszłej pracy zawodowej**

Wiedza w dobie społeczeństwa informacyjnego ma charakter dynamiczny, staje się najbardziej poszukiwanym produktem na rynku pracy i kapitałem będącym

źródłem konkurencyjności rynkowej. Zdaniem E. Skrzypek (2000), wszystko ma swój początek w umysłach ludzi, ich postawach, wrażliwości, ograniczeniach poznawczych, kompetencjach i systemie motywacyjnym. Wiedza jest czymś więcej niż informacją, jako że jest ucieleśniona w ludziach, nośnikiem informacji może być na przykład komputer, podczas gdy zdobywać wiedzę, doskonalić, przetwarzać i przekazywać innym potrafi tylko człowiek. Człowiek jest zatem tyle wart, ile potrafi przekazać innym. Wiedza, która nie służy innym, pozostaje bezużyteczna.

W literaturze przedmiotu „wiedza jest to zdolność wykorzystywania danych i informacji do konkretnego działania” (Brdulak, 2005, s. 13). Badacze problematyki wiedzy dostrzegając różnicę, ale i wzajemną zależność pomiędzy triadą: dane – informacja – wiedza, wyjaśniają ją przy pomocy modelu stworzonego przez D. Tobina funkcjonującego pod nazwą tzw. hierarchii wiedzy. Jako fundament wyróżnia się dane, które poprzez powiązanie ze sobą tworzą informację, natomiast wykorzystane w praktyce informacje przekształcają się w wiedzę. Jeżeli do wiedzy dodamy całościowe doświadczenie i intuicję, wówczas na szczycie piramidy pojawi się mądrość (Niklewicz-Pijaczyńska, Wachowska, 2012, s. 19).

I. Nonaka i H. Takeuchi sklasyfikowali wiedzę w stworzonym przez siebie modelu na trzy obszary: wiedzę jednostki, wiedzę grupy jednostek oraz wiedzę w organizacji. Tworzenie wiedzy to proces spiralnej wymiany pomiędzy wiedzą ukrytą a ujawnioną. Wymiana tego rodzaju dokonuje się na trzech płaszczyznach: fizycznej, wirtualnej (komunikacja elektroniczna) i umysłowej (wspólne idee) lub ich kombinacji. Źródłem wiedzy jest natomiast człowiek i związany z nim szeroko ujmowany kapitał ludzki. Nonaka i Takeuchi, autorzy japońskiego modelu nazwanego „spiralą wiedzy”, uznanego za najbardziej nowatorski, wskazują się na występowanie wiedzy w dwóch postaciach: cichej i formalnej. Wiedza formalna to wiedza skodyfikowana, zapisana w formalnym i usystematyzowanym języku. W modelu japońskim przyjmuje się, że może następować zamiana wiedzy ukrytej w jawną i jawnej w ukrytą (Perechuda, 2005, 34–39).

A. Pietruszka-Ortyl uważa, że wiedza tzw. cicha, jako indywidualna, specyficzno-kontekstowa, jest trudna do sformalizowania i zakomunikowania oraz wymaga specyficznych umiejętności uczenia się – obejmuje elementy poznawcze i techniczne. Zawiera więc to wszystko, co człowiek wie, a nie jest w stanie wyrazić za pomocą słów, gdyż – jak ujął to M. Polanyi – „wiemy więcej, niż potrafimy powiedzieć”

(Pietruszka-Ortyl, 2012, s. 41). Badacze I. Nonaka i H. Takeuchi wyróżnili cztery podstawowe procesy przetwarzania wiedzy:

1. Socjalizacja – przekształcanie wiedzy cichej w jawną, gdzie dzielenie się wiedzą (wewnętrzną) następuje w czasie wykonywania wspólnych czynności przez członków organizacji.
2. Eksternalizacja (uzewnętrznianie) – polega na zamianie wiedzy cichej w wiedzę formalną.
3. Kombinacja – jest to przekształcanie wiedzy formalnej w inną postać wiedzy formalnej, komunikowanie, rozpowszechnianie, systematyzacja wiedzy formalnej.
4. Internalizacja (czyli uczenie się) – polega na zmianie wiedzy formalnej w cichą (wykorzystanie doświadczeń i *know-how* zdobytego przez innych) przez przekształcenie wiedzy formalnej w akcje, praktyki, procesy, a także inicjatywy (Perechuda, 2005, s. 39).

W. Kotarba (2006), skupiając się na teorii przedsiębiorstwa, proponuje natomiast podział wiedzy, która jest adekwatna do potrzeb systemów zarządzania organizacją. Wyróżnia zatem wiedzę:

- posiadaną wykorzystywaną, posiadaną niewykorzystywaną, która może stać się źródłem nowej wiedzy lub jest niewykorzystywana na danym etapie, tworząc pewien potencjał,
- indywidualną, zespołową, całej organizacji, przy czym wiedza zespołowa przekracza często ramy sumowanej wiedzy indywidualnej, należy w to włączyć również „(...) umiejętność współpracy i zrozumienie w zespole lub w grupie to zdolność organizacji do rozwiązywania problemów, umiejętność łączenia rozproszonych zasobów wiedzy i umiejętności poszczególnych pracowników, (...) również kultura formalna i nieformalna zespołu”,
- metodyczną (dotyczącą zarządzania), techniczną (mającą bezpośredni związek z wytwarzaniem),
- strategiczną, operacyjną,
- wolną, jawną, utajnioną, ukrytą (przyjmując jako podstawę rozróżnienia formy i zakres ochrony).

Wspomniany W. Kotarba uważa ponadto, że wiedza ma zmieniającą się postać. Oznacza to, że podlega ciągłym modyfikacjom, ewolucji, inna jest jej postać na

początku, inna w końcowym zastosowaniu; wiedza wcześniejsza stanowi bazę dla dalszego jej przeobrażania (Kotarba, 2006, s. 35).

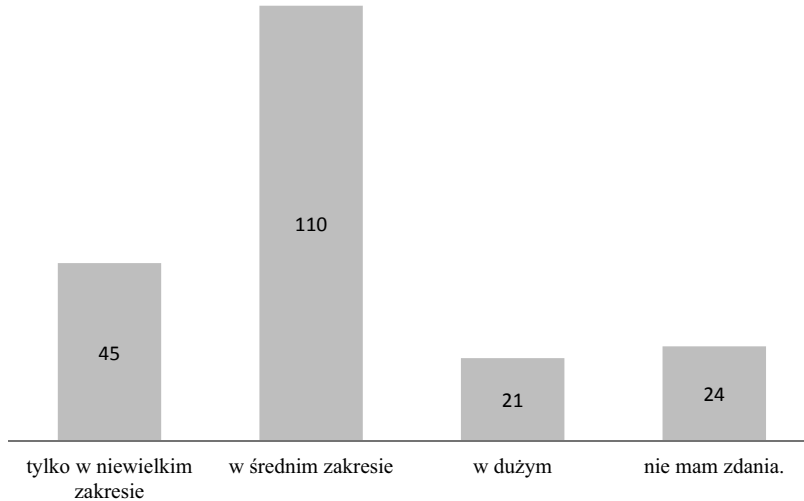
W związku z podejmowaną w opracowaniu problematyką wiedzy i postaw wobec niej, które mogą mieć większy lub mniejszy wpływ na konkurencyjność na rynku młodego człowieka, autorki pragną zwrócić również uwagę na pojęcie zarządzania wiedzą. Dla większości młodych ludzi planowanie ich drogi zawodowej wiąże się z wyborem ścieżki edukacyjnej, podczas której będą zdobywać sprofilowaną wiedzę, potrzebną w późniejszej ich pracy zawodowej. Ich wybór będzie rzutował w przyszłości na ich sytuację, a dokładniej – poziom konkurencyjności na rynku, a w konsekwencji na jakość życia.

D.J. Skryme, definiując zarządzanie wiedzą stwierdza, że „jest [ono] określonym i systematycznym zarządzaniem istotną dla organizacji wiedzą i związanymi z nią procesami kreowania, zbierania, organizowania, dyfuzji, zastosowań i eksploatacji realizowanymi w dążeniu do osiągnięcia celów organizacji” (Skryme, 1999, s. 39). Według auterek można w tym kontekście pojęcie to odnieść na poziom jednostkowy, tzn. zarządzania wiedzą w przypadku poszczególnych osób, kiedy definiuje się je jako podejmowany proces gromadzenia, kreowania, wymiany i eksploatacji wiedzy w osiągnięciu indywidualnych celów.

W prowadzonych w 2015 roku przez autorki badaniach wśród studentów jednego z wydziałów uczelni technicznej, na kierunkach oferujących szeroki zakres wiedzy, zarówno specjalistycznej-technicznej, jak i ogólnej, analizie poddano 200 prawidłowo wypełnionych ankiet (z 250 przeprowadzonych). Badani (144 kobiet i 56 mężczyzn) stanowili grupę młodych ludzi w przedziale wiekowym od 19–23 lata, nazwaną w literaturze „Pokoleniem Y”.

Badani studenci określali przydatność wiedzy zdobywanej na obranym przez siebie kierunku studiów w przyszłej w pracy zawodowej tylko w średnim bądź niewielkim stopniu, co wydaje się być niepokojące i nasuwać wiele przypuszczeń co do przyczyn tego zjawiska. Można mówić tu zapewne o przyczynach o podłożu jednostkowym – subiektywnym (źle dobrany kierunek kształcenia, niezgodny z zainteresowaniami, predyspozycjami intelektualnymi itp.) bądź obiektywnym (czynniki rodzinne, środowiskowe, ekonomiczne, itp.) lub systemowym, u podstawy którego leży cały system kształcenia i polityki edukacji państwa. Na rysunku 1 przedstawiono zakres możliwości wykorzystania wiedzy w przyszłej pracy zawodowej w wypowiedziach respondentów.

Rysunek 1. Możliwość wykorzystania wiedzy w przyszłej pracy zawodowej według badanych (N = 200)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania.

W przeprowadzonych badaniach najważniejszym motywem podjęcia studiów, będącym kluczowym elementem w zarządzaniu wiedzą było przekonanie, że pomogą one w znalezieniu atrakcyjnej pracy o relatywnie wysokich zarobkach. Co istotne, to wybrane studia umożliwią zdobywanie wiedzy potrzebnej w późniejszym wykonywaniu zawodu, a wykształcenie ma również zapewnić wyższy prestiż społeczny, poważanie, szacunek u innych, a w konsekwencji wpłynąć na jakość życia.

## Podsumowanie

Podsumowując, można stwierdzić, iż problematyka zarządzania wiedzą w płaszczyźnie jakości życia młodych ludzi jest zagadnieniem niezwykle istotnym i nabiera ogromnego znaczenia, gdy weźmiemy pod uwagę nie tylko postępujący proces starzenia się społeczeństwa, ale też i ekspansywny rozwój gospodarki opartej na wiedzy, zakładającej, że należy inwestować w młodych ludzi jako kapitał, czyli w ich wiedzę i edukację.

Zdaniem W. Świtalskiego (2005) należy dostrzec cztery zasadnicze elementy, mając na uwadze badania nad znaczeniem wiedzy w tworzeniu gospodarki opartej



na wiedzy. Pierwszym z nich jest rola państwa i podległych mu instytucji w tworzeniu celów stymulujących gospodarkę i ustalaniu właściwej polityki ekonomicznej. Drugim są podmioty gospodarujące i ich strategie rozwoju, sposoby wykorzystywania wiedzy, potrzeby w zakresie przyswajania nowej wiedzy, zdolności absorpcji wiedzy, potencjał i pozycja rynkowa.

Trzeci z kolei to szeroko rozumiany sektor wiedzy – czyli system edukacji, poziom i intensywność badań naukowych oraz popularyzacja zasobów wiedzy. Niezwykle istotna w obecnych czasach jest także umiejętność współpracy uczelni i partnerów biznesowych oraz – jak uważa wymieniony wyżej autor – elementy odnoszące się bezpośrednio do społeczeństwa, jego tradycji, mentalności, kultury uczenia się i postaw jednostek.

## Literatura

- Białecka-Pikuł, M. (2012). *Narodziny i rozwój refleksji nad myśleniem*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Brdulak, J.J. (2005). *Zarządzanie wiedzą a proces innowacji produktu*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Katz, D., Stotland, E. (1959). *A Preliminary Statement to a Theory of Attitudes Structure and Change*. W: S. Koch (red.), *Psychology: A Study of Science*. Vol. 3. McGraw-Hill.
- Kotarba, W. (2006). *Ochrona wiedzy a kapitał intelektualny organizacji*. Warszawa: PWE.
- Liu, B.C. (1975). Differential Net Migration Rates and the Quality of Life. *The Review of Economics and Statistics*, 57.
- Mądrzycki, T. (1970). *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*. Warszawa: PZWS.
- Mika, S. (1966). Postawy i ich badanie. W: L. Wołoszynowa (red.), *Materiały do nauczania psychologii*. Warszawa: PWN.
- Mróz, B. (2009). Wyznaczniki sukcesu w pracy a jakość życia u menedżerów. W drodze do synergii. W: Z. Uchnast (red.), *Synergia w relacjach interpersonalnych i w organizacjach. Wybrane zagadnienia z psychologii kierowania*. Lublin–Nowy Sącz: Wydawnictwo KUL i WSB–NLU.
- Niklewicz-Pijaczyńska, M., Wachowska, M., *Wiedza–Kapitał ludzki–Innowacje*. Pobrane z: <http://www.bibliotekacyfrowa.pl/publication/36265>.
- Nowosad, I., Mortag, I., Ondráková, J. (2010). *Jakość życia i jakość szkoły. Wprowadzenie w zagadnienia jakości i efektywności pracy szkoły*. Zielona Góra: Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego.

- Perechuda K. (red.) (2005). *Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pietruszka-Ortyl, A. (2012). Praca oparta na wiedzy. W: B. Mięka (red.), *Zachowania organizacyjne w kontekście zarządzania wiedzą*. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Ratajczak, Z. (1993). W pogoni za jakością życia. O psychologicznych kosztach radzenia sobie w sytuacji kryzysu ekonomicznego. *Kolokwia Psychologiczne*, 2.
- Rosenberg, M.J., Hovland, C.I. (1960). Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes. W: M.J. Rosenberg i in., *Attitude Organization and Change*. New Haven: Yale University Press.
- Siciński, A. (1976). *Styl życia. Koncepcje psychologiczne*. Warszawa: PWN.
- Skryme, D.J. (1999). *Knowledge Creation. Creating the Collaborative Enterprise*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Skrzypek, E. (2000). *Jakość i efektywność*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Świtalski, W. (2005). *Innowacje i konkurencyjność*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Thomas, W.J., Znaniecki, F. (1918–1920). *Polish Peasant in Europe and America*. T. 1. Boston.
- Walczak, W. (2011). Przywództwo i motywowanie w procesach zarządzania kompetencjami pracowników. *E-mentor*, 1 (38).

## KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF YOUNG PEOPLE LIFE QUALITY

### Abstract

Knowledge in the times of the information society has become an essential resource for every human being, especially in a situation of functioning on the basis of work. The ability to acquire, collect and process it, generally speaking – knowledge management is a problem that now affects especially young people entering the labor market. They must be aware of the impact of collecting this valuable capital for the future quality of life and consequently the ability to be competitive on the market.

**Keywords:** attitude towards knowledge, quality of life, knowledge management

**JEL code:** J5