

Adela Barabasz, Marek Wąsowicz  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **Obraz pracowników wiedzy 65 plus uczelni wyższej w opinii studentów**

### **Streszczenie**

Artykuł ma charakter empiryczny. Przedstawiono w nim pilotażowe wyniki badań na temat wizerunku pracowników wiedzy w wieku 65 plus w oczach studentów uczelni ekonomicznej; wskazuje także na możliwe kierunki badań oraz ich znaczenie praktyczne, szczególnie istotne w kontekście kreowania i wykorzystywania potencjału intelektualnego uczelni wyższych.

**Słowa kluczowe:** kapitał ludzki, psychologiczne procesy starzenia się, pracownicy wiedzy 65 plus.

**Kody JEL:** J24, M12

### **Wprowadzenie**

Późną dorosłość, zwłaszcza okres życia powyżej 65 lat, przedstawia się często jako czas regresu. Przegląd badań psychologicznych, w tym psychometrycznych, ukazuje jednak dużą złożoność procesu starzenia się w okresach późnej dorosłości (50-64 lata) i w wieku podeszłym (65-74 lata). Wnioski z aktualnych badań psychometrycznych i ogólno-psychologicznych dowodzą, iż niezmiernie trudno sformułować uniwersalne właściwości opisujące każdego człowieka starszego. W świetle prowadzonych dotychczas badań (Stuart-Hamilton 2006; Erickson 2002; Baltes, Reese 1984; Cockburn, Smith 1988) można jedynie potwierdzić potrzebę daleko idącej indywidualizacji podejścia do procesu starzenia się. Wynika stąd postulat traktowania każdej sytuacji dotyczącej relacji jednostka (pracownik wiedzy 65 plus) a organizacja (pracodawca) jako wyjątkowej i wymagającej indywidualizacji warunków kontraktu psychologicznego. Tylko wtedy istnieje szansa na wykorzystanie wiedzy i doświadczenia pracowników wiedzy, wkraczających w etap późnej dorosłości lub wczesnej starości na poziomie optymalnym, dostosowanym do potrzeb i możliwości obu stron.

W artykule przedstawiono wyniki pilotażowych badań ankietowych, które przeprowadzono wśród studentów uczelni ekonomicznej. Celem badań było nakreślenie obrazu pracowników wiedzy w wieku okołoemerytalnym (umownie używamy określenia „65 plus”), widzianych oczami studentów jako bezpośrednich partnerów wymiany w diadzie nauczyciel-uczeń. Wnioski z badań pilotażowych, w zamierzeniu, mogą stanowić podstawę dla pogłębionych badań empirycznych poświęconych kapitałowi intelektualnemu wyższych uczelni.

## Kapitał ludzki i pracownicy wiedzy – definicje

Na znaczenie dzielenia się wiedzą oraz procesy organizacyjnego uczenia się zwraca uwagę wielu autorów i czynią to od dość dawna. Terminy takie, jak „dzielenie się wiedzą w zespole”, „organizacja ucząca się” czy „pracownicy wiedzy” są coraz częściej i śmielej używane w kontekście sprawnego funkcjonowania i sukcesu dowolnej organizacji. Bez wątplenia wiąże się to z intensywnie zachodzącymi zmianami w przestrzeni społecznej, ekonomicznej, technologicznej czy też politycznej lub kulturowej współczesnego świata. Stymulują one potrzebę sprawnego przyswajania i przetwarzania informacji napływających zarówno z otoczenia zewnętrznego, jak i ze świata wewnętrznego funkcjonowania organizacji.

Współczesne organizacje, stając się mniej hierarchiczne i bardziej horyzontalnie ustrukturalizowane, starają się ułatwiać sobie proces uczenia się, dbają o możliwie szybkie przyswajanie dużej ilości informacji napływających z wielu źródeł, często jednocześnie. Chcąc sprostać wyzwaniom zmieniającego się świata organizacje powinny zatrudniać ludzi umiających sprawnie funkcjonować w warunkach nadmiaru informacji, których istotność bywa często trudna do natychmiastowej, automatycznej oceny. Niezbędni są więc pracownicy, którzy potrafią przekazywać wiedzę innym – współpracownikom, podwładnym, przełożonym, otoczeniu zewnętrznemu firmy; dzielić się dostępną sobie wiedzą, ale także poszukiwać i przetwarzać ją w trakcie pracy zespołowej. Wyznacza to nową jakość w relacjach między członkami organizacji. Coraz większa popularność określenia „pracownicy wiedzy” jest jednym z przejawów znaczenia, które przypisuje się pracownikom o tych szczególnych kompetencjach. Jedną z najbardziej znanych definicji pracownika wiedzy (*knowledge worker*) została stworzona przez T.H. Davenporta. Według tego autora (Davenport 2005, s. 10), pracownicy wiedzy (*knowledge workers*) to osoby, które mają wysoki stopień wiedzy specjalistycznej, wykształcenie lub doświadczenie, a wykonywana przez nich praca wymaga tworzenia, dystrybucji oraz wykorzystywania wiedzy. Zarabiają na życie myśleniem, zaś ich narzędziem pracy jest umysł, a każdy wysiłek związany z wykonywaniem zawodu ma charakter intelektualny, nie fizyczny (Davenport 2007, s. 22). Pracownicy wiedzy jest to więc nowa kategoria specjalistów, których podstawowym zadaniem jest produktywne wykorzystanie i wymiana wiedzy. M. Morawski (2003, s. 19) definiuje pracowników wiedzy, jako „wyspecjalizowanych w swojej profesji, posiadających unikalne kompetencje, dobrze poinformowanych, aktywnych i odpowiedzialnych, świadomych roli i własnej wartości niezależnych uczestników organizacji”. Według firmy analitycznej Gartner Group, pracownicy wiedzy to „osoby, którym przedsiębiorstwo ufa na tyle, aby pozwolić im na podejmowanie mądrych decyzji w ramach właściwych dla nich obszarów działalności (domen)” (Morello, Caldwell 2001).

Przyjmując założenie, że istotną rolę w organizacjach coraz powszechniej zyskują pracownicy, którzy posiadają wiedzę niezbędną dla jej funkcjonowania, zaś ich zdolność poszu-

kiwania potrzebnej wiedzy kształtuje cechy organizacji „uczącej się”, wszelkie organizacje edukacyjne, w tym uczelnie wyższe stają się szczególnym przypadkiem organizacji uczących się, a nie tylko uczących (kogoś, innych). Zatrudniają one pracowników współtworzących tzw. „kapitał ludzki” uczelni. Wąskie ujęcie pojęcia „kapitał ludzki” wiąże się z wiedzą, poziomem wykształcenia oraz indywidualnymi kompetencjami jednostki w osiągnięciu złożonych zadań i celów społecznych (Bontis 2004). W szerokim zaś ujęciu, są to zasoby wiedzy, umiejętności, poziom zdrowia i energii witalnej poszczególnych osób, społeczeństw lub narodu jako całości (Domański 2003, s. 10). Przyjmując, że pracownicy wiedzy to osoby, które same decydują w dużym zakresie co robią, a także jak to robią (Gurteen 2006, s. 1) i zgodnie z opinią P. Druckera (2002, s. 12), że „pracownicy wiedzy nie są siłą roboczą, oni są jej kapitałem”, nauczyciele akademicy stanowią szczególną kategorię pracowników wiedzy.

### **Psychologiczne atrybuty późnej dorosłości i wczesnej starości**

Na temat osób starszych funkcjonuje wiele stereotypowych przekonań, zaś aktualne badania zarówno psychometryczne, biograficzne, jak i eksperymentalne, choć nie dają jednoznacznych odpowiedzi, to obalają wiele obiegowych opinii. Wpływ nowoczesnych technologii na postawy i styl życia ludzi starszych (późnych dorosłych, a także w wieku podeszłym i starszych) to jeden z obszarów badań najbardziej interesujących psychogerontologów. Przyjmuje się, że przynależność do klasy społecznej, rodzaj wykonywanej pracy oraz typ wykonywanego zawodu są dobrymi predyktorami postaw zarówno wobec wczesnej, jak i późnej starości. Wobec znaczenia, które przywiązuje się w ostatnich latach do tzw. pracowników wiedzy, zgodnie z rozumieniem przedstawionym powyżej, warto przyjrzeć się podstawowym psychologicznym atrybutom osób w wieku, określanym według cyklu życia, jako późna dorosłość (50-64. rok życia) lub wczesna starość (65-74. rok życia).

Jednym z dość powszechnych, jednocześnie zdecydowanie pozytywnym przekonaniem na temat starości, jest przypisywanie ludziom starszym atrybutu mądrości. Zadanie zdefiniowania pojęcia „mądrość” do łatwych nie należy. W kontekście zarządzania „mądrość” definiowana jest jako zdolność rozróżniania wewnętrznych wartości oraz relacji między nimi, czyli widzenie życia takim, jakim ono jest (Jones, Kilburn 2005). Według R. Sternberga (2003), mądrość jest jedną z najważniejszych właściwości człowieka, niezbędną dla sprawnego zarządzania. Autor ten (1998) uważa, że istotą mądrości jest umiejętność znajdowania równowagi wśród wzajemnie znoszących się sił. Postrzeganie mądrości jako zdolności do działania w zmieniających się warunkach zostało zaproponowane przez K. Weicka (1998) jako konstrukt teoretyczny, w którym mądrość to punkt odniesienia równoważący nadmierne zaufanie do wiedzy i nadmierne asekuracyjne zwątpienie. Według K. Weicka, esencją mądrości jest samoświadomość słabości posiadanej wiedzy, jej ograniczeń oraz postępowanie oparte na kombinacji uważności, elastyczności i improwizacji, które mają równoważyć poczucie omnipotencji i wszechwiedzy. Najprościej jednak można byłoby powiedzieć, że

mądrość jest zdolnością rozwiązywania realnych problemów życiowych (Stuart-Hamilton 2006, s. 54). Baltes i Smith (1990) definiują mądrość jako roztropność i dalekowzroczność w dokonywaniu sądów o realnych problemach życiowych. Z kolei Chandler i Holliday (1990) uważają, że mądrość to umiejętność dawania dobrych rad, współwystępująca z poczuciem kompetencji i społecznych zdolności w ich udzielaniu. Wszyscy wymienieni autorzy zakładają, że celem mądrych działań jest zrozumienie problemu, a nie jego szybkie rozwiązanie. Jednocześnie przyjmują, że mądrość stanowi częściowo wytwór ludzkiej osobowości i inteligencji, a częściowo jest od nich niezależna; pozostaje ona, między innymi, w silnej korelacji z życiową satysfakcją ludzi starszych (Ardelt 1997; 1998).

Wzrostowi „mądrości”, której przybywa wraz z wiekiem, towarzyszy jednak mniejsza sprawność procesów poznawczych (typu uwaga, spostrzeganie, uczenie się, zapamiętywanie, przechowywanie i odtwarzanie informacji czyli pamięć). W efekcie osoby starsze są często kojarzone jako osoby wolnomyślące, oziębiałe, niechętnie uczące się. Paradoksalnie więc starszym osobom przypisuje się jednocześnie i mądrość, i słabe zdolności intelektualne. Tymczasem wyniki badań psychometrycznych i eksperymentalnych nie potwierdzają jednoznacznie negatywnego obrazu poznawczych możliwości osób starszych (Cockburn, Smith 1988; Sternberg 2001).

Podjmując problematykę potencjału, który posiadają pracownicy wiedzy w wieku około 65 lat i więcej, trudno nie wspomnieć o kreatywności występującej zwykle w parze z inteligencją ogólną. Większość badaczy zgadza się, że działanie może być uznane za kreatywne, jeśli jest nowe i użyteczne w danej sytuacji. Badania psychologiczne wprawdzie pokazują, że osoby starsze słabiej wypadają w testach sprawdzających myślenie dywergencyjne, uważane za warunek kreatywności, to jednak Sasser-Coen (1993) zauważa, że myślenie dywergencyjne u ludzi starszych staje się mniej ważne w procesie twórczym, gdyż rośnie znaczenie doświadczenia osobistego, dzięki któremu generowane są nowe pomysły, dostosowane do wymogów sytuacji. Jednocześnie niektórzy badacze (Simonton 1990; Hendricks 1999) kwestionują zasadność stosowania testów na myślenie dywergencyjne jako wskaźników kreatywności.

Odwołując się z kolei do podejścia biograficznego w badaniach nad kreatywnością można znaleźć wiele przykładów potwierdzających kreatywność osób starszych. Ogólna tendencja pozostaje jednak taka, że u większości osób, kreatywnych w młodości i w dorosłym wieku, na etapie starzenia się pojawia się spadek kreatywności. Nie wynika on jednak ze zmniejszenia zdolności intelektualnych czy też z ograniczeń natury fizycznej, związanych z procesem starzenia się. I. Stuart-Hamilton (2006) dowodzi, że zmiany w poziomie kreatywności w ciągu życia są bardziej związane ze stylem życia i wymogami zawodu wykonywanego przez osobę kreatywną, aniżeli z samym procesem starzenia się. Jednocześnie istnieją dane pokazujące, że zaangażowanie się w aktywność twórczą ma znaczącą wartość dla osób starszych (65 plus), gdyż zwiększają poczucie dobrostanu i podnoszą ogólną samoocenę (Hickson, Housley 1997).

Herzog i in. (1991) badali ludzi starszych, którzy pracowali lub byli na częściowej emeryturze. Odkryli oni, że samopoczucie badanych osób było związane nie tyle z ilością wykonywanej pracy, ile z tym, czy była to praca, którą badani chcieli wykonywać. Wnioski były takie same zarówno dla grupy wiekowej 55-64 lata, jak i dla osób w wieku 65 lat i więcej. Swan, Dame i Carmelli (1991) w badaniach amerykańskich emerytów dowiedli, że ci, którzy czuli się „przymuszeni” do pójścia na emeryturę mieli gorsze samopoczucie niż ci, którzy chcieli dobrowolnie przejść na emeryturę. Oczywiście, trudno wykluczyć możliwość, że osoby te narzekałyby także w każdej innej sytuacji. Jednocześnie, choć osoby zbliżające się do emerytury doświadczają wielu obaw i często deprecjonują siebie, to w większości przypadków, kiedy już są na emeryturze czerpią z tego przyjemność. Są także osoby, które po przejściu na emeryturę doświadczają rozmaitych problemów natury psychologicznej oraz dolegliwości psychosomatycznych, których bezpośrednim podłożem jest poczucie bycia nikomu niepotrzebnym i bezużytecznym. Settersen (1988) twierdzi jednak, że dla wielu osób wiek przestał być kryterium, na podstawie którego wyznacza się granicę aktywności zawodowej.

Jak pokazuje powyższy, choć fragmentaryczny i wybiórczy przegląd badań, obraz psychologiczny osób w wieku około 65 lat (późnej dorosłości i wczesnej starości) nie jest jednoznaczny i bez wątplenia wymaga dalszych badań, zwłaszcza w kontekście możliwości wykorzystania potencjału intelektualnego pracowników wiedzy. W tym celu zaplanowane zostały badania ankietowe obejmujące studentów uczelni wyższej ekonomicznej. Badanie przeprowadzono za pomocą elektronicznego kwestionariusza ankietowego. Wzięło w nim udział 84 studentów.

## Wyniki badań ankietowych

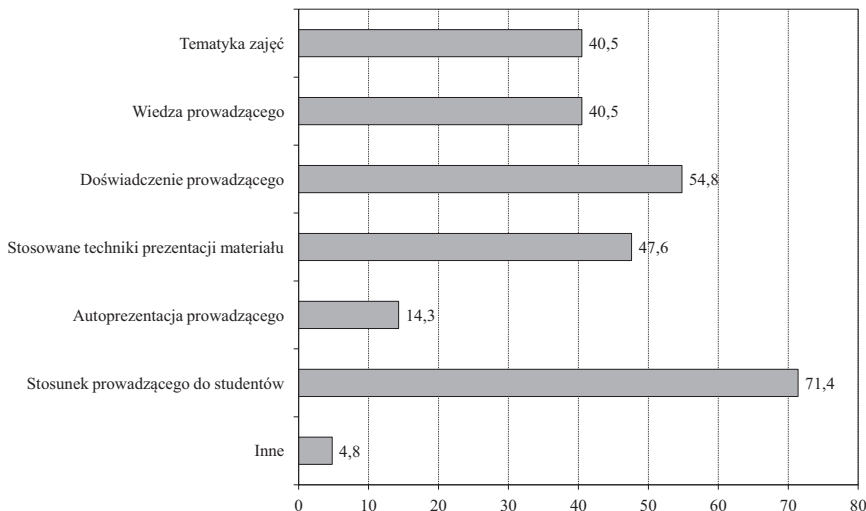
Ankietowani odpowiadali na pytania dwóch rodzajów. Z jednej strony, autorzy badania chcieli zbadać jakie czynniki odgrywają rolę w ocenie atrakcyjności zajęć prowadzonych w uczelni wyższej oraz jakie czynniki brane są pod uwagę przy wyborze promotora pracy dyplomowej. Z drugiej strony, chcieli wskazać cechy charakterystyczne pracowników wiedzy 65 plus w oczach studentów.

W odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki odgrywają rolę w ocenie atrakcyjności zajęć studenci mieli możliwość zaznaczenia maksymalnie 3 odpowiedzi (por. wykres 1).

Z analizy wyników widać, że niekoniecznie merytoryczna strona zajęć jest dla studentów najważniejsza. W największym stopniu przywiązują wagę do tego, w jaki sposób prowadzący się do nich odnosi, jak ich traktuje. Studenci często oczekują relacji partnerskiej, a niekoniecznie dobrze czują się w relacji mistrz-uczeń. Dopiero na kolejnych miejscach jest doświadczenie prowadzącego czy jego wiedza. Zdziwienie budzi na pewno fakt wskazania tylko przez nieco ponad 40% studentów, że na atrakcyjność zajęć wpływ ma ich tematyka. Na pewno wymaga to dalszych badań i analiz.

## Wykres 1

## Czynniki wpływające na ocenę atrakcyjności zajęć prowadzonych w uczelni wyższej (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

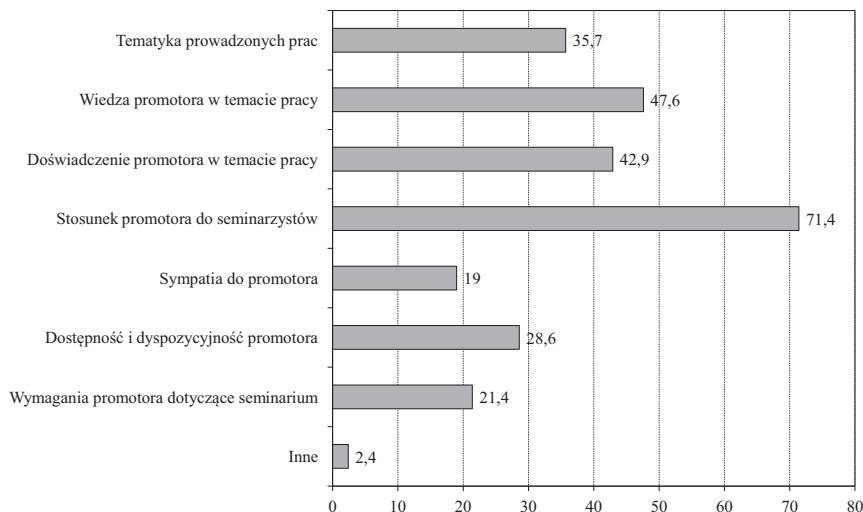
Podobne wyniki uzyskano przy pytaniu dotyczącym czynników branych pod uwagę przy wyborze promotora pracy dyplomowej (por. wykres 2). Także w tym przypadku studenci mogli wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi. Rozróżnienie między zajęciami prowadzonymi zgodnie z tokiem studiów, od współpracy z promotorem przy pisaniu pracy dyplomowej, było zabiegiem celowym. Założeniem autorów badania było sprawdzenie, czy oczekiwania dotyczące tych dwóch form współpracy różnią się od siebie. Wstępnie można było założyć, że studenci na inne czynniki zwracają uwagę, mają inne oczekiwania w stosunku do „normalnych” zajęć, a inne w stosunku do pisania pracy pod kierunkiem promotora.

Okazało się, że ponownie stosunek promotora do studenta (71,4% wskazań) był elementem kluczowym przy wyborze promotora. Ten fakt jednak nie jest już tak bardzo zaskakujący. Student zakłada współpracę z promotorem w dłuższym okresie (1-1,5 roku), więc poszukuje osoby, która będzie mu życzliwa. Unika z reguły osób, które mają „złą” opinię lub w kontekście bardziej pozytywnym skłania się ku promotorom, którzy dają mu poczucie, że ich stosunek do niego będzie przychylny.

Tylko nieco więcej niż 1/3 ankietowanych (35,7%) wskazało tematykę prowadzonych prac jako element brany pod uwagę przy wyborze promotora. Także wiedza i doświadczenie promotora miało mniej niż 50% wskazań. Wyniki te jednoznacznie wskazują na konieczność dalszych badań i pogłębioną analizę, jaką rolę odgrywają i jaką rolę powinni odgrywać pracownicy wiedzy w uczelni wyższej.

## Wykres 2

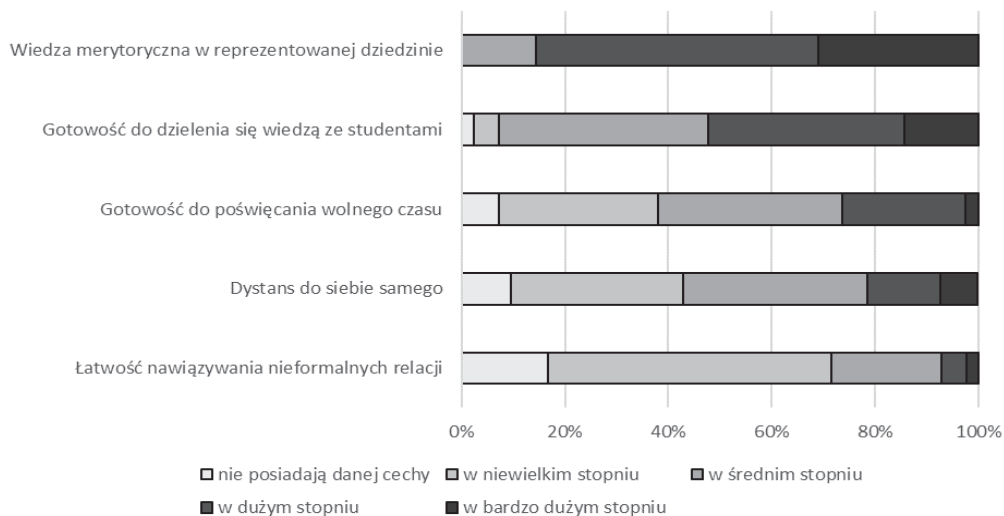
## Czynniki brane są pod uwagę przy wyborze promotora pracy dyplomowej (w %)



Źródło: jak w wykresie 1.

## Wykres 3

## Cechy charakteryzujące wykładowców w wieku 65 plus



Źródło: jak w wykresie 1.

W ostatniej części badania poproszono studentów o ocenę stopnia występowania cech charakteryzujących pracowników 65 plus.

W opinii studentów podstawową cechą charakteryzującą wykładowców 65 plus jest ich wiedza merytoryczna. Co więcej, istnieje w nich gotowość do dzielenia się wiedzą z innymi osobami, w badanym przypadku, ze studentami. Spełniają więc kryteria definiujące pracowników wiedzy, w tym przypadku pracowników uczelni wyższej.

Wyniki badań wskazują także słabe strony wizerunku wykładowców 65 plus. W opinii studentów łatwość w nawiązywaniu relacji nieformalnych nie jest atutem pracowników 65 plus; ponad 70% studentów stwierdziło, że pracownicy 65 plus nie nawiązują relacji nieformalnych lub robią to w niewielkim stopniu. Łącząc to z odpowiedziami na wcześniejsze pytania, w których wskazywano na rolę dobrych relacji na linii wykładowca-student, można domniemywać, że brak skłonności do utrzymywania relacji bardziej nieformalnych, wpływa negatywnie na odbiór wykładowców 65 plus.

Opisane badania miały charakter pilotażowy i ich zadaniem było wskazanie obszarów dalszych badań, które pozwolą na głębszą analizę roli pracowników wiedzy w uczelni wyższej.

## Podsumowanie

Postęp technologiczny i naukowy, który dokonał się na przełomie ostatnich stuleci, bez wątpienia wpłynął na znaczące przemiany w stylu życia ludzi w społeczeństwach wysoko uprzemysłowionych.

W szczególnym przypadku, jakim są uczelnie wyższe, pracownicy wiedzy są głównymi nośnikami informacji i wiedzy, której gromadzenie, transformowanie i przekazywanie jest kluczowym zadaniem tego typu organizacji. Rozwój kapitału ludzkiego w tego typu organizacjach bezpośrednio związany jest z rozwojem wiedzy, a w takiej sytuacji szczególnego znaczenia nabiera ryzyko utraty tego potencjału, który został zgromadzony. Konieczne jest więc takie zarządzanie, które umożliwi efektywne wykorzystanie potencjału posiadanego przez pracowników wiedzy. Postulat ten wzmacniają prezentowane wyniki badań ankietowych wśród studentów uczelni ekonomicznej. Wyznaczają one kierunki potencjalnych badań. Wydaje się, że szczególnie istotne obszary to:

- formy wykorzystania wiedzy pracowników 65 plus w uczelni wyższej;
- analiza zróżnicowania postrzegania roli pracowników wiedzy 65 plus wśród studentów w zależności od roku studiów, trybu studiów (stacjonarny, niestacjonarny), poziomu studiów (I, II, III stopień, studia podyplomowe);
- rola pracowników wiedzy 65 plus w uczelni wyższej w kształtowaniu młodej kadry naukowej;
- wykorzystanie kapitału relacyjnego pracowników wiedzy 65 plus.

Dalsze badania pozwolą na analizę wspomnianych obszarów i pełniejsze wskazanie roli pracowników wiedzy w funkcjonowaniu uczelni wyższej.



**Bibliografia**

- Ardelt M. (1997), *Wisdom and life satisfaction in old age*, "Journal of Gerontology B: Psychological Sciences and Social Sciences", No. 52.
- Ardelt M. (1998), *Social crisis and individual growth: The long-term effects of the Great Depression*, "Journal of Aging Studies", No. 12.
- Baltes P.B., Reese H.W. (1984), *The lifespan perspective in developmental psychology*, (w:) Boornstein M.H., Lamb M.E. (Eds.), *Development Psychology*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Baltes P.B., Smith J. (1990), *Toward a psychology of wisdom and its ontogenesis*, (w:) Sternberg R.J. (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins and development*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bontis N. (2004), *National Intellectual Capital Index: A United Nations Initiative for the Arab Region*, "Journal of Intellectual Capital", Vol. 5, No. 1.
- Chandler M.J., Holliday S. (1990), *Wisdom in a post apocalyptic age*, (w:) Sternberg R.J. (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins and development*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Cockburne J., Smith P.T. (1988), *Effects of age and intelligence on everyday memory task*, (w:) Gruneberg M.M., Morris P.E., Sykes R.N. (Eds.), *Practical Aspects of Memory: Current Research and Issues*, Wiley, Chichester.
- Davenport T.H. (2005), *Thinking for a Living: How to get Belter performance and results from knowledge workers*, Harvard Business School Press, Boston-Massachusetts.
- Davenport T.H. (2007), *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Wolters Kluwer Polska, Kraków.
- Domański R.S. (2003), *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Drucker P.F. (2002), *Knowledge Work*, "Executive Excellence", No. 19(10).
- Erickson E.H. (2002), *Dopelniony cykl życia*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
- Gurteen D. (2006), *The Gurteen perspective: taking responsibility*, "Inside Knowledge", No. 10(1).
- Hendricks J. (1999), *Creativity over the life course – a call for a rational perspective*, "International Journal of Agind and Human Development", No. 48.
- Herzog A.R., House J.S., Morgan J.N. (1991), *Relation of work and retirement to health and well-being in old age*, "Psychology and Aging", No. 6.
- Hickson J., Housley W. (1997), *Creativity in later life*, „Educational Gerontology”, No. 23.
- Jones C.A., Kilburn B. (2005), *Improving Leadership Pedagogy: Organizing Concepts and Theories*, <http://www.midwestacademy.org> [dostęp: 15.11.2015].
- Morawski M. (2009), *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa.
- Morawski M. (2003), *Problematyka zarządzania pracownikami wiedzy*, „Przegląd Organizacji”, nr 1.
- Morello D., Caldwell F. (2001), *What Are Knowledge Workers? What Makes Them Thick?*, Gartner-Group Research Note SPA-12-7780, 24 January.
- Sasser-Coen J.R. (1993), *Qualitative changes in creativity in the second half of life : A Life-span developmental perspective*, "Journal of Creative Behavior", No. 27.
- Settersen R.A. (1988), *Time, age, and the transition to retirement: New evidence on life-course flexibility?*, "International Journal of Aging and Human Development", No. 47.
- Simonton D.K. (1990), *Creativity and wisdom in aging*, (w:) Birren J.W., Schaie K.W. (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging* (wyd. 3), Academic Press, San Diego.
- Sternberg R. (2003), *WICS: A Model of Leadership in Organizations*, "Academy of Management Learning and Education", No. 2(4).

- Sternberg R. (2001), *Psychologia poznawcza*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
- Sternberg R. (1998), *A balance theory of wisdom*, "Review of General Psychology", No. 2.
- Stuart-Hamilton I. (2006), *Psychologia starzenia się*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Swan G.E., Dame A., Carmelli D. (1991), *Involuntary retirement, Type A behavior, and current functioning in elderly men: 27-year follow-up of the Western Collaborative Group Study*, "Psychology and Aging", No. 6.
- Weick K. (1998), *The Attitude of Wisdom: Ambivalence as the Optimal Compromise*, (w:) Srivastva S., Cooperrider D.L. (Eds.), *Organizational Wisdom and Executive Courage*, Jossey-Bass, San Francisco.

## The Picture of Knowledge Workers Aged 65+ of a University in the Opinion of Students

### Summary

The article is of the empirical nature. The authors presented in it pilot findings of the surveys of the image of knowledge workers aged 65+ in the eyes of students of an economic university; they also indicate the possible directions of research as well as their practical significance, particularly important in the context of creation and exploitation of the intellectual potential of universities.

**Key words:** human capital, psychological processes of ageing, knowledge workers aged 65+.

**JEL codes:** J24, M12

Artykuł nadesłany do redakcji w styczniu 2016 roku

© All rights reserved

Afiliacja:

dr hab. Adela Barabasz, prof. UE

dr Marek Wąsowicz

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Wydział Zarządzania, Informatyki i Finansów

Instytut Organizacji i Zarządzania

Katedra Projektowania Systemów Zarządzania

ul. Komandorska 118/120

53-345 Wrocław

tel.: 71 368 06 58

e-mail: adela.barabasz@ue.wroc.pl

e-mail: marek.wasowicz@ue.wroc.pl