

ZN WSH Zarządzanie 2023 (3), s. 127-142

Oryginalny artykuł naukowy
Original Article

Data wpływu/Received: 15.07.2023

Data recenzji/Accepted: 28.08.2023/22.09.2023

Data publikacji/Published: 30.09.2023

Źródła finansowania publikacji: Publikacja została sfinansowana ze środków subwencji przyznanej Uniwersytetowi Ekonomicznego w Krakowie – Projekt nr 063/ZZO/2022/POT.

DOI: 10.5604/01.3001.0054.0083

Authors' Contribution:

- (A) Study Design (projekt badania)
- (B) Data Collection (zbieranie danych)
- (C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)
- (D) Data Interpretation (interpretacja danych)
- (E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)
- (F) Literature Search (badania literaturowe)

dr Anna Pietruszka-Ortyl^{ABCDEF}

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

ORCID 0000-0001-7344-7821

**INDYWIDUALNY KAPITAŁ INTELEKTUALNY
PROFESJONALISTY – MODEL KONCEPTUALNY**

**INDIVIDUAL INTELLECTUAL CAPITAL
OF A PROFESSIONAL – CONCEPTUAL MODEL**

Streszczenie: Aktualnie obserwuje się ewolucję koncepcji zarządzania wiedzą w kierunku zarządzania mądrością. Z nurtem tym nierozzerwalnie związana jest problematyka kapitału intelektualnego, analizowanego z poziomu jednostki, zespołu oraz całej organizacji, a także zarządzania profesjonalistami, jako dysponentami strategicznie wartościowej wiedzy o zna-

mionach mądrości. Rezultatem dyskursu przeprowadzonego w opracowaniu jest propozycja modelu konceptualnego indywidualnego kapitału intelektualnego pracownika poznawczego, uwzględniającego rodzaje wiedzy kognitariusza i poziomy jego profesjonalizmu.

Słowa kluczowe: indywidualny kapitał intelektualny, zarządzanie wiedzą, mądrość, pracownik poznawczy, poziomy profesjonalizmu

Abstract: Currently, the evolution of the concept of knowledge management towards wisdom management is observed. This trend is inextricably linked to the issue of intellectual capital, analyzed at the level of an individual, team and the organization, as well as the management of professionals as the holders of strategically valuable knowledge with the hallmarks of wisdom. The result of the discourse conducted in the study is the proposal of a conceptual model of the individual intellectual capital of a cognitive worker, taking into account the types of knowledge of a cognitarian and the level of his professionalism.

Keywords: individual intellectual capital, knowledge management, wisdom, cognitive worker, levels of professionalism

Wstęp

Współczesne organizacje i zarządzanie nimi stoją przed wieloma wyzwaniami. Jedno z nich wynika z paradygmatu dominacji wiedzy, skutkującego ciągłą koncentracją na wszelkich aspektach zarządzania wiedzą. W konsekwencji coraz wyraźniej wyłania się kolejny wymiar analizy tej koncepcji. Obecnie w literaturze anonsowany jest nurt eksploracji akcentujący przesunięcie zainteresowania w kierunku mądrości i zarządzania mądrością¹ – w myśl hierarchii wiedzy, a także zgodnie z sugerowanym, kolejnym etapem rozwoju systemów gospodarczych i form organizacyjnych – nadchodzącą erą inteligencji, w której jako nadrzędny zasób typuje się właśnie mądrość i prognozuje się, że infrastruktura społeczna oparta będzie na relacjach. Stąd nabiera krytycznej wagi poszukiwanie źródeł owej mądrości, rozumianej jako umiejętność wykorzystywania posiadanej wiedzy i zdolność do podejmowania w określonej sytuacji inteligentnych zachowań².

Druga trudność, z którą przychodzi zmierzyć się współczesnym przedsiębiorstwom, związana jest z przemianami rynku pracy, definiowanymi przez dominujące tendencje, wyłaniające się w wyniku globalnych konsekwencji postpande-

¹ M. Jakubik, P. Mürsepp, *From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management?*, "European Journal of Management and Business Economics" 2022, vol. 31(3), s. 367-389.

² D.J. Skyrme, *Knowledge Networking. Creating the Collaborative Enterprise*, Butterworth Heinemann, Oxford 1999, s. 47.

micznych³, głównie w postaci ruchów Great Resignation, Quiet Quitting⁴ czy Side Hustling⁵. Wskazane zjawiska generują dodatkowe, nieoczywiste i trudne aspekty zarządzania wiedzą. Mają one związek z wysokim ryzykiem utraty wiedzy organizacyjnej, zwłaszcza tej spersonalizowanej, niekontrolowanego jej przepływu lub przyjęcia zachowawczych postaw w przypadku dobrowolnego współuczestnictwa w procesie jej dyfuzji. Dlatego tak istotne jest podjęcie starań w kierunku identyfikacji podstaw i źródeł indywidualnej wiedzy poszczególnych pracowników oraz pogłębienie eksploracji koncepcji zarządzania mądrością do poziomu jednostki, warunkującego efektywną jej implementację na poziomie organizacji.

Wszystkie obserwowane trendy są udziałem elity wiedzy – pracowników intelektualnych jako następców pracowników wiedzy w XXI wieku⁶. W ich przypadku jednak konsekwencje tych prawidłowości oddziałują na organizacje, z którymi są związani, ze wzmożoną siłą. Wynika to bowiem z ich kluczowej roli i pozycji, jaką zajmują – nośników, posiadaczy i dysponentów strategicznie wartościowej wiedzy: Uwarunkowane jest to także postawami intelektualistów, którzy są pracownikami lojalnymi głównie wobec samych siebie, ze zdecydowanie większymi skłonnościami w zakresie wysokiej fluktuacji zatrudnienia⁷. Ponadto świadomi faktu, iż wiedza, którą dysponują, jest podstawą ich przewagi oraz źródłem władzy, zwykle niechętnie dobrowolnie angażują się w swobodny jej przepływ czy też z premedytacją ją ukrywają.

Wskazane przesłanki stanowiły asumpt do podjęcia teoretycznych rozważań nad konceptualizacją konstruktu kapitału intelektualnego profesjonalisty IT na poziomie jednostki. Tym samym celem niniejszego opracowania jest identyfikacja składowych indywidualnego kapitału intelektualnego „złotego kołnierzyka”, pod postacią rodzajów wiedzy, jaką dysponuje pracownik poznawczy, oraz poziomów profesjonalizmu i ujęcie ich w formie modelowej.

³ S. Formica, F. Sfodera, *The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions*, "Journal of Hospitality Marketing & Management" 2022, vol. 31(8), s. 899-907; D. Lee, J. Park, Y. Shin, Where are the workers? From Great Resignation to Quiet Quitting, "NBER Working Paper Series" 2023, no. 30833, s. 1-19.

⁴ T. Mahand, C. Caldwell, *Quiet Quitting – Causes and Opportunities*, "Business and Management Research" 2023, vol. 12 (1), s. 9-19.

⁵ A.J. Ravenelle, K.C. Kowalski, E. Janko, *The Side Hustle Safety Net: Precarious Workers and Gig Work during COVID-19*, "Sociological Perspectives" 2021, vol. 64(5), s. 898-919.

⁶ M. Jakubik, *Rise of intellectual workers and intellectual work*, "International Journal of Management, Knowledge and Learning" 2020, vol. 9 (1), s. 59-73.

⁷ Y. Lei, Q. Zhou, J. Ren, X. Cui, *From "personal" to "interpersonal": a multilevel approach to uncovering the relationship between job satisfaction and knowledge sharing among IT professionals*, "Journal of Knowledge Management" 2022, vol. 26 (6), s. 1566-1588.

Kapitał intelektualny w literaturze przedmiotu – istota koncepcji oraz poziomy analizy

Z koncepcją zarządzania wiedzą ściśle łączy się problematyka zarządzania kapitałem intelektualnym⁸, w ogólnym ujęciu traktowanym jako wiedza rezydująca w organizacji⁹. Doprecyzowując, jest to optyka, obejmująca wszystkie niezbędne zasoby wiedzy wykorzystywane przez firmę do osiągnięcia przewagi konkurencyjnej¹⁰.

Kapitał intelektualny obejmuje wiedzę ogólną i fachową, zdolności, doświadczenie i własność intelektualną przynależne jednostce¹¹. Jest wykorzystywany zarówno do generowania osobistych korzyści pracownika, jak i przekształcany jest w produkty, usługi lub efektywne procesy pracy, służące usprawnianiu funkcjonowania organizacji, na rzecz której działa zatrudniony¹². Toteż w literaturze przedmiotu termin ten jest różnorodnie określany i utożsamiany jest z wiedzą, która umożliwia nadanie elementom składowym, jakimi dysponuje organizacja, określonej wartości, czyli pozwalającą na przekształcenie jej zasobów na określoną wartość finansową¹³. Reasumując, można przyjąć, iż jest to suma całej wiedzy, którą organizacja jest w stanie wykorzystać, prowadząc działalność w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej¹⁴. Teoria kapitału intelektualnego podkreśla więc, że jest on konstytuowany przez zbiorową wiedzę, osadzoną w ludziach, procedurach biznesowych i relacjach sieciowych organizacji¹⁵.

Różliczne definicje i podejścia do identyfikacji kapitału intelektualnego zaowocowały wielością propozycji jego struktury. Zasadniczo wyróżnia się trzy jego komponenty: kapitał ludzki, kapitał relacyjny lub kliencki oraz kapitał organizacyjny lub strukturalny.

⁸ M. Fait, V. Cillo, A. Papa, D. Meissner, P. Scorrano, *The roots of "volunteer" employees' engagement: The silent role of intellectual capital in knowledge-sharing intentions*, "Journal of Intellectual Capital" 2023, vol. 24 (2), s. 399-429.

⁹ C.R. Vaz, P.M. Selig, C.V. Viegas, *A proposal of intellectual capital maturity model (ICMM) evaluation*, "Journal of Intellectual Capital" 2019, vol. 20 (2), s. 208-234.

¹⁰ J. Ognjanovic, V. Dzenopoljac, S. Cavagnetto, *Intellectual capital before and during COVID-19 in the hotel industry: the moderating role of intangible assets*, "Journal of Hospitality and Tourism Insights" 2023, <https://doi.org/10.1108/JHTI-10-2022-0488> [dostęp: 19.05.2023].

¹¹ K. Na-Nan, S.N. Kanthong, K. Khummueng, A. Dhienhirun, *Intellectual capital of SMES in Thailand: an employee behavioural measurement instrument*, "International Journal of Organizational Analysis" 2021, vol. 29 (4), s. 825-846.

¹² D. James, *The troubled language of accounting gets tongue-tied over intangibles*, "Business Review Weekly" 1997, 1 October, s. 92-94.

¹³ T.A. Stewart, *The Wealth of Knowledge. Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization*, Nicholas Brealey Publishing, London 2001, s. 13.

¹⁴ B.G. Chung, M.A. Dean, K.H. Erhart, *Inclusion values, practices and intellectual capital predicting organizational outcomes*, "Personnel Review" 2021, vol. 50 (2), s. 709-730.

¹⁵ I. Ullah, B. Mirza, A. Jamil, *The influence of ethical leadership on innovative performance: modelling the mediating role of intellectual capital*, "Journal of Management Development" 2021, vol. 10 (4), s. 273-292.

Kapitał ludzki, jako kluczowy i największy składnik kapitału intelektualnego¹⁶, jest odzwierciedleniem wiedzy pracowników i obejmuje zatrudnionych wraz z ich wartościami i postawami, zdolnościami poznawczymi, umiejętnościami, wiedzą, doświadczeniem i motywacją wewnętrzną. Odnosi się do poziomu innowacyjności załogi, jej wiedzy i zdolności generowania pomysłów¹⁷, a także innych atrybutów psychofizycznych zatrudnionych, istotnych z punktu widzenia wykonywania określonej pracy¹⁸.

Kapitał społeczny/relacyjny/kliencki definiuje się jako wiedzę zakorzenioną w organizacji i dostępną za jej pośrednictwem, a pochodzącą z relacji i interakcji między interesariuszami organizacji¹⁹. Obejmuje wszelkie współzależności i ich rezultaty pomiędzy partnerami wewnętrznymi i zewnętrznymi przedsiębiorstwa²⁰.

Kapitał strukturalny/organizacyjny zawiera wszelkie zasoby skodyfikowanej wiedzy organizacji²¹ i stanowi infrastrukturę umożliwiającą konwersję wiedzy spersonalizowanej w organizacyjną obejmującą bazy danych, procesy i procedury zarządcze, kulturę organizacyjną, czy style kierowania²².

Zarządzanie kapitałem intelektualnym warto badać z perspektywy trzech poziomów analizy – indywidualnego (pracownika), grupowego (zespołu pracowniczego), organizacji jako całości. Wyłaniają się wówczas kwestie związane z zarządzaniem kapitałem intelektualnym jednostki, zarządzaniem zespołowym kapitałem intelektualnym oraz zarządzaniem kapitałem intelektualnym organizacji²³. W podejściu postrzegania kapitału intelektualnego przez pryzmat poszczególnych wymiarów jego analizy wpisuje się, pochodząca z początku lat 90. XX wieku, propozycja ujęcia kapitału intelektualnego człowieka autorstwa W.L. Hudsona.

Sugeruje ona, aby traktować kapitał intelektualny jednostki jako jej osobisty zasób będący wypadkową genetycznego dziedzictwa, edukacji, doświadczenia oraz postaw wobec życia i przedsiębiorczości. Konstytuują go więc psychofizjo-

¹⁶ S.M. Allameh, *Antecedents and consequences of intellectual capital. The role of social capital, knowledge sharing and innovation*, "Journal of Intellectual Capital" 2018, vol. 19 (5), s. 858-874.

¹⁷ R. Yasin, S. Yang, A. Huseynova, M. Atif, *Spiritual leadership and intellectual capital: mediating role of psychological safety and knowledge sharing*, "Journal of Intellectual Capital" 2023, vol. 24 (4), s. 1025-1046.

¹⁸ A. Majda-Kariozen, *Kapitał intelektualny w przedsiębiorstwach rodzinnych – analiza wyników badań własnych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2022, nr 4, s. 35-46.

¹⁹ M.Y.C. Chen, L.W. Lam, J.N.Y. Zhu, *Should companies invest in human resource development practices? The role of intellectual capital and organizational performance improvements*, "Personnel Review" 2021, vol. 50 (2), 460-477.

²⁰ A. Yüksel, M.Ş. GÖK, G. ÖZER, E. CIGERIM, *A new theoretical approach to intellectual capital: Meta-synthesis definitions of innovative literacy*, "Journal of Intellectual Capital" 2022, vol. 23 (6), s. 1435-1460.

²¹ R. Yasin, S. Yang, A. Huseynova, M. Atif, *Spiritual leadership...*, s. 1025-1046.

²² C. Torre, A. Tommasetti, G. Maione, *Technology usage, intellectual capital, firm performance and employee satisfaction: the accountants' idea*, "The TQM Journal" 2021, vol. 33 (3), s. 545-567.

²³ B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody*, Difin, Warszawa 2002, s. 45.

logiczne uwarunkowania człowieka, a także wiedza, umiejętności i postawy uformowane w procesach nauczania i wychowania oraz wybitne uzdolnienia w postaci talentów. Składniki te determinują kompetentność zatrudnionego²⁴. Kapitał intelektualny pracownika podsumować można zatem jako zdolność pracownika do dokonań intelektualnych²⁵.

Konieczność szczególnej koncentracji i wymóg orientacji na zarządzanie kapitałem intelektualnym pojedynczego pracownika wskazuje się jako podstawowe zadanie współczesnych organizacji, w tym obszarze identyfikując wyraźną lukę badawczą²⁶. Tę kategorię przywołuje się jako kluczową determinantę produktywności pracowników, jednoznacznie dodatnio skorelowaną z wydajnością całej organizacji²⁷. Dlatego w literaturze przedmiotu zaobserwować można wyraźny zwrot w kierunku eksploracji kategorii indywidualnego kapitału intelektualnego²⁸.

Bazując na strukturze kapitału intelektualnego analizowanego z poziomu makro, zaproponowano jako komponenty kapitału intelektualnego jednostki: indywidualny kapitał ludzki, kapitał strukturalny jednostki oraz indywidualny kapitał relacyjny²⁹. Indywidualny kapitał ludzki jest odzwierciedleniem obiektywnej wiedzy, jako kombinacji intelektu, technologii i doświadczenia, która jest pozyskiwana w procesie indywidualnego uczenia się i realizowania działań zawodowych. Kapitał strukturalny jednostki reprezentuje zasób subiektywnej wiedzy, w postaci zasad, standardów i metod działania, który powstaje w procesie myślenia i aktywności poznawczej. Kapitał relacyjny na poziomie mikro wyraża sumaryczną wiedzę warunkującą posiadane umiejętności społeczne, budowy sieci i alokacji zasobów, którą zdobywają jednostki, kiedy komunikują się i wchodzą w interakcje z innymi w pracy³⁰.

²⁴ W.J. Hudson, *Intellectual Capital. How to Build It, Enhance It, Use It*, John Wiley & Sons, inc. Toronto 1993, s. 16; B. Mikula, A. Pietruszka-Ortyl, A. Potocki, *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku ...*, s. 46.

²⁵ M. Dobjia, *Kategoria kapitału i fundamentalne zasady kształtujące rzeczywistość ekonomiczną*, [w:] M. Dobjia (red.), *Teoria rachunkowości: podstawa nauk ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 15-45.

²⁶ K. Na-Nan, S.N. Kanthong, K. Khummueng, A. Dhienhirun, *Intellectual capital of SMES in Thailand...*, s. 825-846.

²⁷ A. Buallay, A.A. Abuhommous, G. Kukreja, *The relationship between intellectual capital and employees' productivity: evidence from Gulf Cooperation Council*, "Journal of Management Development" 2021, vol. 40 (6), s. 526-541.

²⁸ J. Vale, M.C. Branco, J. Ribeiro, *Individual intellectual capital versus collective intellectual capital in a meta-organization*, "Journal of Intellectual Capital" 2016, vol. 17 (2), s. 279-297.

²⁹ Z. Wang, S. Cai, M. Liu, D. Liu, L. Meng, *The effects of self-reflection on individual intellectual capital*, "Journal of Intellectual Capital" 2020, vol. 21 (6), s. 1107-1108.

³⁰ Z. Wang, D. Liu, S. Cai, *Self-reflection and employees creativity. The mediating role of individual intellectual capital and the moderating role of concern for face*, "Chinese Management Studies" 2019, vol. 13 (4), s. 895-917.

Intelektualiści jako nowa klasa pracowników

Pracownik intelektualny to kategoria niejednoznaczna i wielowymiarowa. W wyniku wielu prób doprecyzowania terminu „pracownik wiedzy/poznawczy/intelektualny/kognitariusz/złoty kołnierzyk” stwierdzono, iż jest to miano podkreślające przede wszystkim znaczącą rolę konkretnej osoby w organizacji, z którą jest ona zawodowo związana.

Przy desygnacji pojęcia pracownika intelektualnego warto przyjąć podejście eklektyczne, które obejmuje zarówno jego cechy osobowościowe, jak i specyfikę zawodu oraz profesjonalnych aktywności, a także właściwości indywidualnej wiedzy oraz kontekstu organizacyjnego, w którym operuje. To intelektualista, dlatego jego zawodowe zadania i pełnione funkcje wymagają czynności poznawczych bazujących na wysokokontekstowej, nierutynowej, spersonalizowanej wiedzy i unikatowych umiejętności rozwijanych na kanwie formalnej edukacji. Wysoka samoświadomość, samodzielność i niezależność oraz inne wysublimowane kompetencje osobiste i społeczne, w tym nawiązywania i utrzymywania silnych oraz rozległych związków w ramach kohort podobnych mu intelektualistów, to jego cechy charakterystyczne. Jego praca jest twórcza, opiera się głównie na konwersji danych w wiedzę i mądrość. Zazwyczaj realizowana jest przy wsparciu zaawansowanych technik informacyjno-komunikacyjnych, a jej rezultaty generują wartość dodaną dla organizacji, w której funkcjonuje. Jest jedynym właścicielem i dysponentem podstawowego środka produkcji – kompetencji opartej na wiedzy. Dlatego wyłącznie do jego decyzji należy zakres, w jakim użycza ją zatrudniającemu podmiotowi³¹ – stąd nosi miano złotego kołnierzyka.

Najnowsze doniesienia literaturowe reprezentują krytyczne podejście do istniejących propozycji definiowania i kategoryzowania pracowników intelektualnych. Sceptycyzm przejawia się w obserwacji, iż ograniczanie desygnaty pojęcia jedynie do pozyskiwania, kreacji i przetwarzania wiedzy jest niewystarczające. Sednem ich aktywności, opartych na wiedzy, jest poszukiwanie oraz znajdowanie niestandardowych obszarów i metod implementacji posiadanej wiedzy, czyli w istocie mądrość. Oznacza to podkreślenie znaczenia permanentnego uczenia się profesjonalistów oraz uwzględnienie dodatkowych, konkretnych atrybutów. Są nimi wewnętrzny przymus „bycia na bieżąco” – pozyskiwania, przetwarzania i rozwijania najnowszej wiedzy w obszarze działania, pasja poparta silną motywacją kreowania podstaw osobistego profesjonalizmu i gromadzenia cennych doświadczeń, instynktowna konieczność dzielenia się

³¹ A. Pietruszka-Ortyl, *Autoportret profesjonalisty – analiza i diagnoza pracowników wiedzy sektora IT*, [w:] M. Makowiec, B. Mikula (red.), *Uwarunkowania współczesnego zarządzania*, Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Nowy Sącz 2022, s. 43-44.

swoim intelektualnym potencjałem³². Oznacza to postrzeganie kognitariuszy także przez pryzmat ich wartości, działań i postaw.

Poziom profesjonalizmu i wiedza jako wyznaczniki indywidualnego kapitału intelektualnego pracowników poznawczych

Orientacja na zarządzanie kapitałem intelektualnym jest obecnie głównym celem organizacji opartych na wiedzy. Wiedza i kapitał intelektualny są wzajemnie współzależne, to awers i rewers tej samej monety. Dlatego badania rozpoznające tę dwukierunkową relację są niezbędne dla rozwoju organizacji. W przypadku kognitariuszy metaforę tę można zawęzić do konstatacji, iż jest to indywidualny kapitał intelektualny profesjonalisty i spersonalizowana, ezoteryczna, osobiwa wiedza „złotego kołnierzyka”.

Zdecydowano się opracować model kapitału intelektualnego pracownika poznawczego na poziomie jednostki przy wykorzystaniu metodyki przeglądu literatury. Jest to narzędzie standardowo stosowane do identyfikacji luk wiedzy³³. Wykorzystano formułę krytycznej analizy literatury przedmiotu w postaci *non-SLRs* (*non-systematic literature reviews*)³⁴. Zastosowano ten rodzaj metodyki przeglądu literatury jako najbardziej adekwatny dla podejścia dedukcyjnego, charakteryzujący się brakiem usystematyzowanej i restrykcyjnej procedury wyłaniającej analizowane pozycje literaturowe³⁵. Możliwość uwzględniania w badanej próbie opracowań wyłonionych poza protokołem słów kluczowych, zadanych do wyszukiwania w eksplorowanych repozytoriach, uznano bowiem za istotną zaletę tego narzędzia. Selekcji literatury dokonano z zachowaniem, obowiązującego w formule *non-SLRs*, standardu 3Es cechującego badacza (*exposure, expertise, and experience*) warunkującego poprawne przeprowadzenie subiektywnego i krytycznego wyboru obiektów oceny³⁶.

W procesie identyfikacji dotychczasowych publikacji naukowych określono kryteria zautomatyzowanego wyszukiwania prac w naukowych bazach elektronicznych (Proquest, EBSCO) w postaci haseł: kapitał intelektualny, wiedza, pracownik wiedzy. Przyjęto, że powinny być one uwzględnione w słowach kluczowych, abstraktach

³² C.G. McGowan, K.L.P. Reid, L. Styger, *The knowledge enhancement process of knowledge workers*, „Journal of Organizational Psychology” 2018, vol. 18 (1), s. 33-41.

³³ W. Czakon, P. Klimas, A. Kawa, *Krótkowzroczność strategiczna – metodyczne aspekty systematycznego przeglądu literatury*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2019, vol. 7 (2), s. 27-37.

³⁴ W.M. Lim, M.A. Weissmann, *Toward a theory of behavioral control*, „Journal of Strategic Marketing” 2023, vol. 31 (1), s. 185-211.

³⁵ S. Kraus, M. Breier, W.M. Lim, M. Dabić, S. Kumar, D. Kanbach, D. Mukherjee, V. Corvello, J. Piñeiro-Chousa, E. Liguori, D. Palacios-Marqués, F. Schiavone, A. Ferraris, C. Fernandes, J.J. Ferreira, *Literature reviews as independent studies: guidelines for academic practice*, „Review of Managerial Science” 2022, vol. 16, s. 2577-2595.

³⁶ Ibidem, s. 2581, 2584.

będy tytułach opracowań, poddawanych analizie. Rozważane były prace dostępne wyłącznie w pełnej wersji, opublikowane w latach 2015-2023, z pierwszych 150 rezultatów wyszukiwania. Ostatecznie wykorzystano 148 pozycji.

W wyniku przeprowadzonych analiz uznano, iż zasadne jest uwzględnienie w modelu konceptualnym identyfikacji źródeł kapitału intelektualnego pracownika poznawczego, charakteryzujących go poziomów profesjonalizmu oraz rodzajów wiedzy, jaką dysponuje kognitariusz.

Stworzony przez C. Savage podział typów wiedzy rozróżnia jej kategorie ze względu na kryterium przydatności i wpływu na sukces organizacji, identyfikując kolejno: *know-how* (wiedzieć jak: umiejętności ludzi i zespołów, procedury), *know-who* (wiedzieć kto: dostęp do różnych źródeł i nośników wiedzy), *know-what* (wiedzieć co: wiedza strukturalna, wzory; najbardziej zbliżona do informacji), *know-why* (wiedzieć dlaczego: wyższy poziom wiedzy związany z interpretacją informacji w szerokim kontekście), *know-when* (wiedzieć kiedy: poziom czasu; określone sposoby, rytm przekazywania informacji) i *know-where* (wiedzieć gdzie: poziom miejsca; określone miejsca przekazywania informacji)³⁷.

Natomiast K.M. Wiig identyfikuje wiedzę faktograficzną (*factual knowledge*: fakty, dane, obserwacje), konceptualną (*conceptual knowledge*: przypuszczenia, obserwacje, konkluzje), predykcyjną (*expectational knowledge*: hipotezy, oczekiwania, wnioski) oraz metodologiczną (*methodological knowledge*: wiedza proceduralna)³⁸.

W przypadku pracowników intelektualnych stwierdza się, iż funkcjonują oni w organizacjach na czterech, dopełniających się, poziomach profesjonalizmu, wynikających z dominującej kategorii wiedzy, którą stosują³⁹. Są nośnikami wiedzy kognitywnej (*know-what*), odzwierciedlającej fundamentalne umiejętności budujące mistrzostwo zawodowe i operacyjne intelektualisty (I poziom profesjonalizmu), zaawansowanych umiejętności (*know-how*) wynikających z praktycznego wykorzystania posiadanej do dyspozycji wiedzy (II poziom profesjonalizmu) oraz zrozumienia systemu (*know-why*) przejawiającego się w intuicyjnych zdolnościach identyfikacji i interpretacji związków przyczynowo-skutkowych, decydujących o kreatywnym rozwiązywaniu problemów (III poziom profesjonalizmu). Ich koronnym atutem jest wewnętrzna kreatywność (*care-why*) będąca emanacją sukcesu jako rezultatu automotywacji oraz samodyscypliny i wytrwałości w orientacji na osiągnięcie celów (IV poziom profesjonalizmu)⁴⁰.

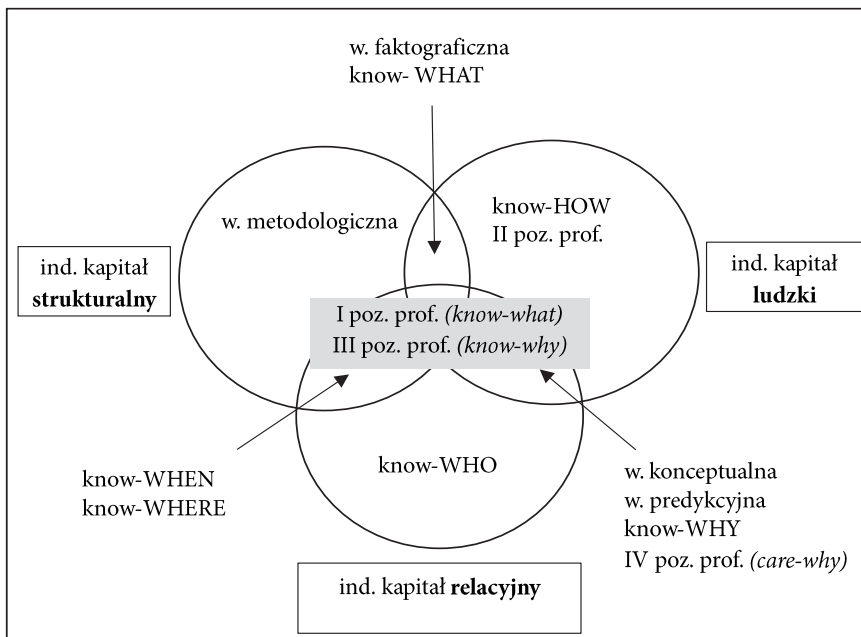
³⁷ D.J. Skyrme, *Knowledge Networking...*, s. 47.

³⁸ K. M. Wiig, *Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking-How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge*, Schema Press, Arlington 1993, s. 136-139.

³⁹ M. Fryczyńska, *Pracownicy wiedzy – nowe wyzwanie zarządzania organizacjami*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2003, nr 1, s. 25-32.

⁴⁰ J.B. Quinn, P. Anderson, S. Finkelstein, *Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best*, “Harvard Business Review” 1996, March-April, s. 71-80.

Rysunek 1. Model konceptualny indywidualnego kapitału intelektualnego profesjonalisty
 Figure 1. A conceptual model of a professional's individual intellectual capital



Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniając powyższe charakterystyki, należy uznać, że kanwą modelu indywidualnego kapitału intelektualnego profesjonalisty (rys. 1) jest jednostkowy kapitał ludzki, determinujący wszystkie cztery poziomy profesjonalizmu, zbudowany głównie wokół wiedzy faktograficznej, konceptualnej i predykcyjnej typu *know-how*, *-why* i *-what* (tab. 1).

Ponadto tworzy go indywidualny kapitał strukturalny, związany z I i III poziomem profesjonalizmu, oparty na wiedzy faktograficznej i metodologicznej rodzaju *know-what*, *-when* i *-where*.

Tabela 1. Komponenty indywidualnego kapitału intelektualnego kognitariusza
 Table 1. Components of the individual intellectual capital of a cognitarian

| Subkapitał KI profesjonalisty | Rodzaj wiedzy i poziom profesjonalizmu |
|-----------------------------------|--|
| Indywidualny kapitał ludzki | wiedza faktograficzna (<i>factual knowledge</i>) wiedza konceptualna (<i>conceptual knowledge</i>) wiedza predykcyjna (<i>expectational knowledge</i>) |
| | <i>know-what</i> <i>know-why</i> <i>know-how</i> |
| | I poziom profesjonalizmu: wiedza kognitywna (<i>know-what</i>) II poziom profesjonalizmu: zaawansowane umiejętności (<i>know-how</i>) III poz. profesjonalizmu: zrozumienie systemu (<i>know-why</i>) IV poziom profesjonalizmu: wewnętrzna kreatywność (<i>care-why</i>) |
| Indywidualny kapitał strukturalny | wiedza faktograficzna (<i>factual knowledge</i>) wiedza metodologiczna (<i>metodological knowledge</i>) |
| | <i>know-what</i> <i>know-when</i> <i>know-where</i> |
| | I poziom profesjonalizmu: wiedza kognitywna (<i>know-what</i>) III poz. profesjonalizmu: zrozumienie systemu (<i>know-why</i>) |
| Indywidualny kapitał relacyjny | wiedza predykcyjna (<i>expectational knowledge</i>) wiedza konceptualna (<i>conceptual knowledge</i>) |
| | <i>know-why</i> <i>know-who</i> <i>know-when</i> <i>know-where</i> |
| | III poz. profesjonalizmu: zrozumienie systemu (<i>know-why</i>) IV poziom profesjonalizmu: wewnętrzna kreatywność (<i>care-why</i>) |

Źródło: opracowanie własne.

Warunkiem osiągnięcia IV poziomu profesjonalizmu jest również dysponowanie indywidualnym kapitałem relacyjnym, zasadniczo w postaci wiedzy predykcyjnej i konceptualnej w formule *know-why*, *-who*, *-when* i *-where*. Bez indywidualnego kapitału społecznego niemożliwe jest bowiem skuteczne i efektywne osiągnięcie celów oraz sukces w organizacjach sieciowych i społeczeństwie sieci⁴¹.

⁴¹ S.M. Allameh, *Antecedents and consequences of intellectual capital...*, s. 858-874.

Podsumowanie

Źródła sukcesu pracowników intelektualnych oraz podstawy ich wyjątkowej pozycji w organizacjach, na rzecz których działają, od ponad 70 lat inspirowały do poszukiwania odpowiedzi na te nurtujące kwestie. Lojalność względem własnej kariery oraz kulturowanie niezależności w pracy opartej na wiedzy mobilizuje do podejmowania wysiłków w kierunku operacjonalizacji ich potencjału intelektualnego, bazującego na spersonalizowanej wiedzy. Tym bardziej że zasoby wiedzy warunkujące przynależność do klasy profesjonalnej ewoluują w czasie wraz ze zmieniającą się kulturą ekspercką⁴².

Zaproponowany konstrukt identyfikacji jednostkowego kapitału intelektualnego kognitariusza stanowi asumpt w intensywnej dyskusji dotyczącej źródeł władzy oraz przewagi konkurencyjnej profesjonalistów. Ograniczenia opracowania są typowe dla zastosowanej metodyki badań. Dotyczą wykorzystania rozszerzonej procedury doboru prac w ramach przeglądu literatury, co niweluje zastosowanie SLRs. Jednak ze względu na podejmowaną problematykę i uwzględniając możliwości percepcyjne oraz czasowe istotnie wydłuża proces badawczy. Związane są także z koncentracją głównie na pracach publikowanych w języku angielskim czy dostępnych w wybranych bazach danych. Ze względu na aktualność podejmowanej problematyki, w ramach konstruowania bazy literatury, można także rozważyć tzw. szarą literaturę, w postaci publikacji dostępnych z wykorzystaniem wyszukiwarki GoogleScholar.com⁴³.

Przedstawiane modelowe rozwiązanie nie zostało także poddane ewaluacji, co stanowi naturalny kierunek dalszych badań. Należy zatem sprawdzić konstrukt w praktyce. Trafność (*dimensionality*), z wykorzystaniem analizy czynnikowej (*EFA* – *Exploratory Factor Analysis* lub *CFA* – *Confirmatory Factor Analysis*) oraz rzetelność (*reliability*), stosując współczynnik alfa Cronbacha czy omega McDonalda⁴⁴.

W zamierzeniu prezentowana koncepcja stanowi preludeum do szerokich badań empirycznych, które można realizować zarówno w przedsiębiorstwach lub sektorach wiedzochłonnych, jak i w przypadku obiektów badawczych nieprzynależących do podmiotów lub gałęzi opartych na wiedzy. Pracownik wiedzy niekoniecznie musi operować wyłącznie w obszarach zaawansowanych technologii. Niemniej jednak najbardziej reprezentatywny do badań wydaje się sektor IT – pro-

⁴² M. Nerland, *Organisational learning in complex epistemic environments: reflections from studies of professional work in Norway*, "The Learning Organization" 2022, vol. 29 (3), s. 243-254.

⁴³ J. Adams, F.C. Hillier-Brown, H.J. Moore, A.A. Lake, V. Araujo-Soares, M. White, C. Summerbell, *Searching and synthesising 'grey literature' and 'grey information' in public health: critical reflections on three case studies*, "Systematic Reviews" 2016, 5 (164), <https://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13643-016-0337-y> [dostęp: 27.09.2023].

⁴⁴ G.O. Boateng, T.B. Neilands, E.A. Frongillo, H.R. Melgar-Quinonez, S.L. Young, *Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer*, "Frontiers in Public Health" 2018, vol. 6 (149), <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149> [dostęp: 27.09.2023].

fesjonaliści w nim działający spełniają bowiem wszystkie kryteria przynależności do kategorii pracowników intelektualnych w ujęciu I. Brinkleya. Sektor IT jest bowiem siłą napędową rzeczywistości gospodarczej XXI wieku⁴⁵, której fundament stanowi specjalistyczna wiedza wysoko wykwalifikowanych ekspertów⁴⁶. Profesjonaliści IT zatem, jako reprezentanci sektora opartego na wiedzy, to rdzeń intelektualistów, i dlatego mogą stanowić archetyp pracowników przyszłości, a prowadzona dyskusja uzyskanych wyników przybiera wówczas uniwersalny charakter i predestynuje do formułowania dyrektyw w zakresie zarządzania indywidualnym kapitałem intelektualnym kognitariuszy.

Zidentyfikowane związki mogą prowadzić do wyznaczenia współzależności pomiędzy poziomem jednostkowego kapitału intelektualnego a wielkością kapitału intelektualnego organizacji, zakresem organizacyjnego uczenia się, stopniem innowacyjności przedsiębiorstwa czy osiąganą przewagą konkurencyjną. Inspirujące wnioski mogą być również skutkiem eksploracji konotacji indywidualnego kapitału intelektualnego z konkretnymi zachowaniami organizacyjnymi, w postaci dzielenia się wiedzą lub jej ukrywania (w zależności od poziomu profesjonalizmu) czy efektywnego networkingu stanowiącego kontekst wewnętrznej kreatywności. Te wszystkie aspekty wyznaczają obszary dalszych empirycznych dociekań naukowych w sferze praktycznej działalności profesjonalistów i będą skutkować rekomendacjami dla zarządzających nimi menedżerów.

Bibliografia

Adams J., Hillier-Brown F.C., Moore H.J., Lake A.A., Araujo-Soares V., White M., Summerbell C., *Searching and synthesising 'grey literature' and 'grey information' in public health: critical reflections on three case studies*, "Systematic Reviews" 2016, 5 (164), <https://systematicreviewsjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13643-016-0337-y> [dostęp: 27.09.2023].

Allameh S.M., *Antecedents and consequences of intellectual capital. The role of social capital, knowledge sharing and innovation*, "Journal of Intellectual Capital" 2018, vol. 19 (5), s. 858-874.

Boateng G.O., Neilands T.B., Frongillo E.A., Melgar-Quiñonez H.R., Young S.L., *Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer*, "Frontiers in Public Health" 2018, vol. 6 (149), <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149> [dostęp: 27.09.2023].

Buallay A., Abuhommous A.A., Kukreja G., *The relationship between intellectual capital and employees' productivity: evidence from Gulf Cooperation Council*, "Journal of Management Development" 2021, vol. 40 (6), s. 526-541.

⁴⁵ A. Kianto, M. Shujahat, S. Hussain, F. Nawaz, M. Ali, *The impact of knowledge management on knowledge worker productivity*, "Baltic Journal of Management" 2019, vol. 14 (2), s. 178-197; W. Kucharska, *Do mistakes acceptance foster innovation? Polish and US cross-country study of tacit knowledge sharing in IT*, "Journal of Knowledge Management" 2021, vol. 25 (11), s. 105-128.

⁴⁶ Y. Lei, Q. Zhou, J. Ren, X. Cui, *From "personal" to "interpersonal"...*, s. 1566-1588.

Chen M.Y.-C., Lam L.W., Zhu J.N.Y., *Should companies invest in human resource development practices? The role of intellectual capital and organizational performance improvements*, "Personnel Review" 2021, vol. 50 (2), 460-477.

Chung B.G., Dean M.A., Erhart K.H., *Inclusion values, practices and intellectual capital predicting organizational outcomes*, "Personnel Review" 2021, vol. 50 (2), s. 709-730.

Czakon W., Klimas P., Kawa A., *Krótkowzrocność strategiczna – metodyczne aspekty systematycznego przeglądu literatury*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2019, vol. 7 (2), s. 27-37.

Dobija M., *Kategoria kapitału i fundamentalne zasady kształtujące rzeczywistość ekonomiczną*, [w:] M. Dobija (red.), *Teoria rachunkowości: podstawa nauk ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 15-45.

Fait M., Cillo V., Papa A., Meissner D., Scorrano P., *The roots of "volunteer" employees' engagement: The silent role of intellectual capital in knowledge-sharing intentions*, "Journal of Intellectual Capital" 2023, vol. 24 (2), s. 399-429.

Fryczyńska M., *Pracownicy wiedzy – nowe wyzwanie zarządzania organizacjami*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2003, nr 1, s. 25-32.

Hudson W.J., *Intellectual Capital. How to Build It, Enhance It, Use It*, John Wiley & Sons, inc. Toronto 1993.

Jakubik M., Mürsepp P., *From knowledge to wisdom: will wisdom management replace knowledge management?*, "European Journal of Management and Business Economics" 2022, vol. 31 (3), s. 367-389.

Jakubik M., *Rise of intellectual workers and intellectual work*, "International Journal of Management, Knowledge and Learning" 2020, vol. 9 (1), s. 59-73.

James D., *The troubled language of accounting gets tongue-tied over intangibles*, "Business Review Weekly" 1997, 1 October, s. 92-94.

Kianto A., Shujahat M., Hussain S., Nawaz F., Ali M., *The impact of knowledge management on knowledge worker productivity*, "Baltic Journal of Management" 2019, vol. 14 (2), s. 178-197.

Kraus S., Breier M., Lim W.M., Dabić M., Kumar S., Kanbach D., Mukherjee D., Corvello V., Piñeiro-Chousa J., Liguori E., Palacios-Marqués D., Schiavone F., Ferraris A., Fernandes C., Ferreira J.J., *Literature reviews as independent studies: guidelines for academic practice*, "Review of Managerial Science" 2022, vol. 16, s. 2577-2595.

Kucharska W., *Do mistakes acceptance foster innovation? Polish and US cross-country study of tacit knowledge sharing in IT*, "Journal of Knowledge Management" 2021, vol. 25 (11), s. 105-128.

Lee D., Park J., Shin Y., *Where are the workers? From Great Resignation to Quiet Quitting*, "NBER Working Paper Series" 2023, no. 30833, s. 1-19.

Lei Y., Zhou Q., Ren J., Cui X., *From "personal" to "interpersonal": a multilevel approach to uncovering the relationship between job satisfaction and knowledge sharing among IT professionals*, "Journal of Knowledge Management" 2022, vol. 26 (6), s. 1566-1588.

Lim W.M., Weissmann M.A., *Toward a theory of behavioral control*, "Journal of Strategic Marketing" 2023, vol. 31 (1), s. 185-211.

- Mahand T., Caldwell C., *Quiet Quitting – Causes and Opportunities*, “Business and Management Research” 2023, vol. 12 (1), s. 9-19.
- Majda-Kariozen A., *Kapitał intelektualny w przedsiębiorstwach rodzinnych – analiza wyników badań własnych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2022, nr 4, s. 35-46.
- McGowan C.G., Reid K.L.P., Styger L., *The knowledge enhancement process of knowledge workers*, “Journal of Organizational Psychology” 2018, vol. 18 (1), s. 33-41.
- Mikuła B., Pietruszka-Ortyl A., Potocki A., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku. Wybrane koncepcje i metody*, Difin, Warszawa 2002.
- Na-Nan K., Kanthong S.N., Khummueng K., Dhienhirun A., *Intellectual capital of SMES in Thailand: an employee behavioural measurement instrument*, “International Journal of Organizational Analysis” 2021, vol. 29 (4), s. 825-846.
- Nerland M., *Organisational learning in complex epistemic environments: reflections from studies of professional work in Norway*, “The Learning Organization” 2022, vol. 29 (3), s. 243-254.
- Ognjanovic J., Dzenopoljac V., Cavagnetto S., *Intellectual capital before and during COVID-19 in the hotel industry: the moderating role of intangible assets*, “Journal of Hospitality and Tourism Insights” 2023, <https://doi.org/10.1108/JHTI-10-2022-0488> [dostęp: 19.05.2023].
- Pietruszka-Ortyl A., *Autoportret profesjonalisty – analiza i diagnoza pracowników wiedzy sektora IT*, [w:] M. Makowiec, B. Mikuła (red.), *Uwarunkowania współczesnego zarządzania*, Akademia Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Nowy Sącz 2022.
- Pietruszka-Ortyl A., *Oblicza ról organizacyjnych pracowników* [w:] J. Nesterak, A. Wodecka-Hyjek (red), *Wiedza – Gospodarka – Społeczeństwo: Współczesne wyzwania i zrównoważony rozwój*, Instytut Nauk Ekonomicznych PAN, Warszawa 2022.
- Quinn J.B., Anderson P., Finkelstein S., *Managing Professional Intellect: Making the Most of the Best*, “Harvard Business Review” 1996, March-April, s. 71-80.
- Ravenelle A.J., Kowalski K.C., Janko E., *The Side Hustle Safety Net: Precarious Workers and Gig Work during COVID-19*, “Sociological Perspectives” 2021, vol. 64(5), s. 898-919.
- Skyrme D.J., *Knowledge Networking. Creating the Collaborative Enterprise*, Butterworth Heinemann, Oxford 1999.
- Stewart T.A., *The Wealth of Knowledge. Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization*, Nicholas Brealey Publishing, London 2001.
- Torre C., Tommasetti A., Maione G., *Technology usage, intellectual capital, firm performance and employee satisfaction: the accountants’ idea*, “The TQM Journal” 2021, vol. 33 (3), s. 545-567.
- Ullah I., Mirza B., Jamil A., *The influence of ethical leadership on innovative performance: modelling the mediating role of intellectual capital*, “Journal of Management Development” 2021, vol. 10 (4), s. 273-292.
- Vale J., Branco M.C., Ribeiro J., *Individual intellectual capital versus collective intellectual capital in a meta-organization*, “Journal of Intellectual Capital” 2016, vol. 17 (2), s. 279-297.
- Vaz C.R., Selig P.M., Viegas C.V., *A proposal of intellectual capital maturity model (ICMM) evaluation*, “Journal of Intellectual Capital” 2019, vol. 20 (2), s. 208-234.

Wang Z., Cai S., Liu M., Liu D., Meng L., *The effects of self-reflection on individual intellectual capital*, "Journal of Intellectual Capital" 2020, vol. 21 (6), s. 1107-1108.

Wang Z., Liu D., Cai S., *Self-reflection and employees creativity. The mediating role of individual intellectual capital and the moderating role of concern for face*, "Chinese Management Studies" 2019, vol. 13 (4), s. 895-917.

Wiig K.M., *Knowledge Management Foundations: Thinking about Thinking-How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge*, Schema Press, Arlington 1993.

Yasin R., Yang S., Huseynova A., Atif M., *Spiritual leadership and intellectual capital: mediating role of psychological safety and knowledge sharing*, "Journal of Intellectual Capital" 2023, vol. 24 (4), s. 1025-1046.

Yüksel A., GÖK M.Ş., ÖZER G., CIGERIM E., *A new theoretical approach to intellectual capital: Meta-synthesis definitions of innovative literacy*, "Journal of Intellectual Capital" 2022, vol. 23 (6), s. 1435-1460.

Nota o Autorze:

Anna Pietruszka-Ortyl – doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Adiunkt w Katedrze Zachowań Organizacyjnych w Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Autorka lub współautorka ponad 190 opracowań naukowych publikowanych w polskich i zagranicznych periodykach naukowych tematycznie związanych z paradygmatami zarządzania, kooperacją, zarządzaniem zasobami niematerialnymi, kapitałem intelektualnym i pracownikami wiedzy.

Author`s resume:

Anna Pietruszka-Ortyl – Ph.D., doctor of economics in the field of management studies. Assistant professor at Department of Organisational Behavior at the College of Management and Quality Sciences at Krakow University of Economics. Author or co-author of over 190 scientific studies published in Polish and foreign scientific periodicals related to management paradigms, cooperation, intangible resource management, intellectual capital and knowledge workers.

Kontakt/Contact:

dr Anna Pietruszka-Ortyl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Zachowań Organizacyjnych
ul. Rakowicka 27
31-510 Kraków
e-mail: pietrusa@uek.krakow.pl