



Jolanta Wilsz

Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie
Instytut Nauk Społecznych
jolanta.wilsz@gmail.com

ELASTYCZNOŚĆ – CECHA POŻĄDANA U UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY W DOBIE GLOBALIZACJI

Streszczenie: W artykule przedstawiono opinie specjalistów na temat elastyczności pracowników. Przeanalizowano relacje pracownik – otoczenie z punktu widzenia elastyczności człowieka i otoczenia. Omówiono elastyczność człowieka i możliwości przystosowywania się do sytuacji w kontekście jego stałych indywidualnych cech osobowości. Określono implikacje dla elastyczności człowieka wynikające z wartości stałych indywidualnych cech jego osobowości.

Słowa kluczowe: globalizacja, rynek pracy, elastyczność człowieka, stałe indywidualne cechy osobowości.

Wprowadzenie – cechy pożądane u uczestników współczesnego rynku pracy

Wraz z postępującą globalizacją należy oczekiwać przemian na globalnym rynku pracy. Wystąpi zapotrzebowanie na zawody, których wcześniej nie było, pojawią się nowe wymagania stawiane zatrudnianym osobom. W przyszłości, w jeszcze większym stopniu niż dziś, pracownicy będą musieli umieć skutecznie operować dużą ilością informacji, tworzyć własne informacje będące przejawem ich kreatywności, potrafić wykorzystywać je w działaniach praktycznych, służących do realizacji postulowanych celów.

Ponadto pracownicy powinni być przedsiębiorczy, tzn. podejmować innowacyjne działania wprowadzające zmiany w otoczeniu, wykorzystując pojawiające się możliwości, których nie dostrzegali i nie wprowadzali inni ludzie. Na rynku pracy potrzebni są ludzie o wysokim poziomie inteligencji, niezależni,

o dużej wyobraźni i szerokich horyzontach, niezwyklej intuicji, samodzielni w działaniach wymagających podejmowania optymalnych decyzji. Zwiększają się też wymagania stawiane pracownikom odnośnie do ich umiejętności: komunikowania się, dokonywania syntezy, formułowania problemów i szukania ich rozwiązań, odpowiedniego reagowania w nieprzewidzianych sytuacjach, uczenia się i doskonalenia itp.

U zatrudnionych szczególnie ważna jest elastyczność konieczna zwłaszcza w sytuacjach bezustannych, dynamicznych zmian dokonujących się w otoczeniu, gdyż pozwala na akceptowanie tych zmian i przystosowywanie się do nich.

Ponieważ elastyczność uczestników rynku pracy wymieniana jest, szczególnie przez ekonomistów, jako jedna z najważniejszych pożądanых cech w dobie globalizacji, w artykule przedstawione zostały opinie specjalistów na ten temat. Przeanalizowano relacje pracownik – otoczenie z tego punktu widzenia. Omówiono elastyczność człowieka i możliwości przystosowywania się do sytuacji w kontekście jego stałych indywidualnych cech osobowości. Określono implikacje dla elastyczności człowieka, wynikające z wartości poszczególnych stałych indywidualnych cech osobowości i omówiono ich funkcje w procesie przystosowania.

1. Elastyczność człowieka jako warunek efektywnego funkcjonowania na globalnym rynku pracy

Skuteczne funkcjonowanie w globalnej cywilizacji oznacza konieczność dostosowywania się do wszelkiego rodzaju zmian zachodzących wokół. Powszechna jest opinia, że globalizacja wymaga od człowieka elastyczności, gdyż bezustannie pojawiają się zmiany. Każda jednostka „będzie musiała być twórcza, elastyczna, łatwo się adaptująca” [Buzan, Dottino i Israel, 2008, s. 15].

Elastyczność jest cechą globalnego kapitalizmu, oczekującego elastycznego człowieka, tzn. takiego, który jest w stanie wykazywać gotowość do zmian i zachowywać się zgodnie z wymaganiami narzuconymi przez istniejące warunki.

Niektórzy „na los przenikającego wszelkie sfery życia kapitalizmu mają tylko jedną odpowiedź – heroizm dostosowania się (wyróżnienie J.W.)” [Bartz, 2008, s. 36]. Nieodosobnione są opinie, że głoszone hasło elastyczności „oznacza przerzucanie istniejącego ryzyka z państwa i gospodarki na poszczególne jednostki” [Kośmicki, 2004, s. 27].

Problem przystosowania się człowieka do zmieniającej się sytuacji występował zawsze, jednak, ze względu na rzadsze pojawianie się zmian i mniejszą ich intensywność, dawnej nie był dla ludzi tak uciążliwy jak obecnie.

Wraz z przemianami spowodowanymi procesem globalizacji będzie wzrastało zapotrzebowanie na pracowników, „którzy potrafią wypełniać coraz więcej zadań i błyskawicznie przystosować się do zmienionych warunków” [Toffler, 1997, s. 573]. W związku z rosnącym zakresem i tempem zmian dokonujących się w globalnej cywilizacji problem ten zaczął stwarzać ludziom coraz więcej kłopotów, głównie natury psychologicznej, gdyż pojawiła się konieczność ustawicznego przystosowywania się, wymagająca coraz większej elastyczności człowieka. By przetrwać nie wystarczy już tylko dostrzegać zmiany, należy się na nie godzić i adekwatnie do nich reagować – dotyczy to nie tylko poszczególnych osób, ale również całych organizacji, i jest warunkiem ich efektywnego funkcjonowania.

Armstrong zwraca uwagę, że nie tylko pracownicy, ale również „wszyscy menedżerowie muszą balansować pomiędzy potrzebą porządku i stałości a wymaganiami narzuconymi przez sytuację, z czym wiąże się elastyczność i zmienność” [Armstrong, 1997, s. 23], „już nie tylko przedsiębiorca, ale także pracownik musi być ciągle gotowy na zmiany, posiadać odwagę do tych zmian, a także je wykonywać” [Kośmicki, 2004, s. 31].

Kośmicki zwraca uwagę, że gospodarka wymaga „elastycznego człowieka», który ciągle jest gotowy do podjęcia nowych zadań i zawsze jest gotowy zmienić miejsce pracy, jej formę czy miejsce zamieszkania” [Kośmicki, 2004, s. 31]. Stawiany jest przed człowiekiem wymóg elastyczności zachowania dotyczący wszystkich ludzi żyjących w warunkach globalizacji, „zgodnie z logiką rynku i pomnażania kapitału, konieczne staje się »uwolnienie« człowieka od dotychczasowych barier i kontroli społecznych. Elastyczny człowiek powinien odrzucić wszystkie więzi i hamulce społeczne, żeby zachować maksymalną zdolność do działania, a jego samego można określić jako globalnego *homo oeconomicus*” [Kośmicki, 2004, s. 31] – nie podzielam poglądu, że osoba zasługująca na miano „globalnego *homo oeconomicus*” powinna „odrzucić wszystkie więzi i hamulce społeczne”. Według Kośmickiego „taka psychiczna deregulacja zachowań powoduje społeczną i psychiczną dezintegrację” [Kośmicki, 2004, s. 24] przejawiającą się w różnych formach. Problem ten dotyczy większości zatrudnionych. 80% populacji zatrudnionych to pracownicy o niskich dochodach, zagrożeni zwolnieniami i zmuszani do coraz większej „elastyczności” [Kośmicki, 2004, s. 31]. Kośmicki podkreśla też, że duże zagrożenie dla przyszłego pokolenia pojawia się wówczas, „gdy do życia rodzinnego wniknęły prawa rynku i ekonomii opartej tylko na krótkim okresie czasu i maksymalnej elastyczności” [Kośmicki, 2004, s. 31].

Negatywne konsekwencje pociągają za sobą trudności w dostosowaniu się człowieka do otoczenia. Dysonans między otoczeniem a człowiekiem zaburza jego równowagę funkcjonalną. Nie może do niej powrócić, jeśli nie jest w stanie dostosować się do otoczenia, a otoczenie pozostaje „nieczułe” na jego dylematy i nie staje się dla niego bardziej przyjazne. Konsekwencją takiej – utrzymującej się dłużej – sytuacji jest stres, gniew, depresja, zniechęcenie, frustracja, bunt. Liczba ludzi będących w takim stanie będzie stale rosła, gdyż rynek oczekuje coraz bardziej elastycznych ludzi, co w praktyce utrudniają im, a w niektórych przypadkach uniemożliwiają bariery tkwiące w ich osobowości.

Obecnie nie ma wątpliwości co do tego, że posiadanie przez człowieka zdolności przystosowawczych jest konieczne ze względu na efektywne funkcjonowanie w otoczeniu. Toffler, pisząc o edukacji, uważa, że powinna ona być w społeczeństwie informacyjnym zorientowana przede wszystkim na „kształcenie zdolności przystosowawczych” [Dembinska, 2007, s. 44].

Od czego zależą te zdolności? Co nie pozwala na ich nieograniczony rozwój? Dlaczego u różnych osób występuje różny poziom gotowości do zmian? Które cechy osobowości sprzyjają, a które uniemożliwiają przystosowanie się do zmian? Dlaczego przebieg procesu przystosowania u różnych osób nie jest taki sam? – są to pytania, na które współczesna psychologia nie daje jednoznacznych odpowiedzi.

2. Relacje człowiek – otoczenie z punktu widzenia elastyczności człowieka i otoczenia

Globalizacja wymaga od człowieka elastyczności ze względu na to, że bezustannie w otoczeniu występują zmiany, wówczas bardzo często między człowiekiem a otoczeniem pojawiają się konflikty. Uważam, że aby je zlikwidować albo chociażby zminimalizować, człowiek powinien:

1. Przystosować się do występujących w otoczeniu zmian.
2. Wpłynąć na otoczenie, aby przystosowało się do niego.
3. Częściowo przystosować się do otoczenia przy jednoczesnym częściowym przystosowaniu otoczenia do siebie.

Pierwszy wymieniony przypadek wymaga od człowieka bardzo dużych zdolności przystosowawczych. Wpłynąć na otoczenie, aby przystosowało się do człowieka – co ma miejsce w drugim przypadku – jest niezmiernie trudno, kiedy otoczenie nie chce się do niego przystosować. Sytuacja taka występuje wówczas, gdy człowiek nie wykazuje żadnej elastyczności. Jeśli otoczenie uzna, że człowiek powinien w nim pozostać, musi się do niego przystosować, dzięki

czemu stanie się dla niego odpowiednim otoczeniem. Z trzecim przypadkiem mamy do czynienia najczęściej. Wymaga on pewnej elastyczności zarówno od człowieka, jak i od otoczenia.

Według autorki artykułu elastyczność człowieka wobec otoczenia przejawia się w:
I – akceptowaniu zmian zachodzących w otoczeniu.

II – przystosowywaniu się do zmian zachodzących w otoczeniu, mimo że nie akceptuje się tych zmian.

W przypadku I, występującym wówczas, gdy człowiek akceptuje zmiany w otoczeniu, można mówić o jego odpowiedniości w stosunku do wymagań otoczenia. Przy czym „im większy będzie stopień tej odpowiedniości, w tym większym stopniu człowiek będzie w stanie spełniać wymagania środowiska zawodowego, a środowisko zaspokajać potrzeby człowieka” [Wilsz, 2003, s. 62] – zasada ta obowiązuje nie tylko w środowisku zawodowym, ale odnosi się również do innego rodzaju środowisk.

Analizując odpowiedność człowieka względem otoczenia z punktu widzenia cech jego osobowości, pełna odpowiedność – występująca niezmiernie rzadko – ma miejsce wówczas, gdy wszystkie cechy osobowości człowieka (tzn. stałe indywidualne cechy osobowości, które są niezależne od oddziaływań otoczenia oraz zależne od tych oddziaływań zmienne cechy osobowości) odpowiadają wymaganiom otoczenia. W przypadku pełnej odpowiedniości nie ma konieczności przystosowywania się człowieka do otoczenia ani też przystosowywania się otoczenia do człowieka.

Jeśli występuje odpowiedność wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości człowieka względem wymagań otoczenia, a nie ma zadowalającej odpowiedniości cech zmiennych, pełną odpowiedność można uzyskać, jeśli człowiek w ramach zmiennych cech osobowości przystosuje się do otoczenia albo jeśli otoczenie przystosuje się do człowieka.

W procesie przystosowywania się jednostki do otoczenia w jej osobowości zawsze dokonują się zmiany. W związku z tym nasuwa się wiele pytań, m.in.:

- Czy rodzaj, charakter i zakres tych zmian może być dowolny?
- Jakie czynniki wewnętrzne determinują przebieg procesu przystosowywania się człowieka do otoczenia?
- Które cechy osobowości człowieka mogą ulegać zmianom w tym procesie?
- Które czynniki wewnętrzne stanowią bariery uniemożliwiające przystosowywanie się do otoczenia?

Mam też wątpliwości:

- Czy w pełni elastyczny człowiek może zachować autonomię?
- Czy taki człowiek może realizować własne cele?
- Czy może w pełni się samorealizować?

Na uzyskanie odpowiedzi na te pytania – bliskich prawdzie – pozwoli koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości opracowana na bazie teorii systemu autonomicznego Mazura [Mazur, 1966] – twórcy polskiej szkoły cybernetycznej.

Na pytania:

- Jakie są główne wewnętrzne bariery w procesie przystosowywania się człowieka do otoczenia?
- Co uniemożliwia człowiekowi bycie w stosunku do otoczenia w pełni elastycznym?

odpowiedzią będzie wskazanie wartości stałych indywidualnych cech osobowości, stanowiących bariery uniemożliwiające pełną elastyczność człowieka, które nie pozwalają na zaakceptowanie pewnych sytuacji ani przystosowanie się do nich.

3. Elastyczność człowieka i możliwości przystosowywania się do sytuacji w kontekście jego stałych indywidualnych cech osobowości

Stale indywidualne cechy osobowości i cechy zmienne stanowią zespół właściwości sterowniczych człowieka regulujących jego relacje z otoczeniem. Od nich zależą zachowania człowieka. Wśród stałych indywidualnych cech osobowości można wyróżnić dwie grupy cech: stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) i stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność) [Wilsz, 2009, s. 82-93]. Cechy w dziedzinie funkcji intelektualnych gwarantują sprawne operowanie informacjami i kompetentne funkcjonowanie intelektualne, wówczas gdy są odpowiedniej wielkości. Natomiast cechy w dziedzinie stosunków interpersonalnych determinują umiejętności interpersonalne i wpływają na stosunki międzyludzkie.

Wszyscy ludzie posiadają sześć tych samych stałych indywidualnych cech osobowości, jednakże różnią się wartościami każdej z nich. Istnieją również różnice między cechami zmiennymi poszczególnych osób, nie są one jednak trwałe i mogą ulegać zmianom pod wpływem czynników zewnętrznych albo wysiłków własnych.

Ze względu na stan równowagi funkcjonalnej człowieka najlepiej jest, gdy zachodzi zgodność jego wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości i cech zmiennych z wymogami stawianymi przez sytuację, tzn. wówczas, gdy występuje pełna odpowiedniość wszystkich jego cech w stosunku do wymagań otoczenia. Do takiej zgodności może dojść wówczas, gdy sytuacja zostanie przystosowana do jego stałych indywidualnych cech osobowości oraz do cech

zmiennych albo wówczas, gdy jego stałe indywidualne cechy osobowości są odpowiednie do sytuacji, a człowiek w ramach zmiennych cech osobowości przystosuje się do niej.

Na pytanie „która ze stron: człowiek czy jego środowisko, musi się dostosować do drugiej strony, a która może pozostać niezmienną?”, należy udzielić następującej odpowiedzi: jeśli chodzi o wymogi środowiska adekwatne do stałych indywidualnych cech osobowości, środowisko powinno się przystosować do człowieka, natomiast jeśli chodzi o wymogi środowiska adekwatne do cech zmiennych, człowiek w ramach tych cech może przystosować się do jego wymagań. W praktyce bardzo rzadko zdarzają się przypadki całkowitego przystosowania środowiska do wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości człowieka, natomiast bardzo często wymaga się od człowieka, aby przystosował się do wymagań środowiska również w ramach swych stałych indywidualnych cech osobowości – co jest niemożliwe, gdyż w odniesieniu do tych cech istnieje tylko możliwość przystosowania sytuacji do człowieka.

W praktyce najczęściej mamy do czynienia z niepełnym przystosowaniem. Wówczas do niektórych cech, zarówno stałych indywidualnych, jak i cech zmiennych, sytuacja dostosowana jest częściowo. Mogą tu wystąpić następujące przypadki:

1. Sytuacja jest częściowo dostosowana do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości i niektórych cech zmiennych, a do pozostałych dostosowana jest całkowicie.
2. Sytuacja jest częściowo dostosowana do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości i niektórych cech zmiennych, a do pozostałych zupełnie nie jest dostosowana.
3. Sytuacja jest dostosowana całkowicie do wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości, a do niektórych cech zmiennych jest dostosowana częściowo, do pozostałych cech zmiennych jest dostosowana całkowicie.
4. Sytuacja jest dostosowana całkowicie do wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości, a do niektórych cech zmiennych jest dostosowana częściowo, do pozostałych cech zmiennych zupełnie nie jest dostosowana.
5. Sytuacja jest dostosowana całkowicie do wszystkich cech zmiennych, a do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości jest dostosowana częściowo, do pozostałych cech stałych jest dostosowana całkowicie.
6. Sytuacja jest dostosowana całkowicie do wszystkich cech zmiennych, a do niektórych stałych indywidualnych cech osobowości jest dostosowana częściowo, do pozostałych cech stałych zupełnie nie jest dostosowana [por. Wilsz, 2009, s. 393].

Istnieje możliwość zwiększenia stopnia przystosowania człowieka do sytuacji albo sytuacji do człowieka przez przystosowanie się człowieka do sytuacji – co jest możliwe w odniesieniu do cech zmiennych, albo też przez przystosowanie sytuacji do człowieka – co jest konieczne w odniesieniu do jego cech indywidualnych stałych.

Przystosowanie człowieka do otoczenia zależne jest od jego cech zmiennych, pośrednio uzależnione jest więc również od jego stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż cechy zmienne są zdeterminowane przez cechy indywidualne stałe.

Implikacje, które wynikają z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla elastyczności człowieka, pozwalają na wyodrębnienie i wyjaśnienie odpowiedniości – odnoszącej się do stałych indywidualnych cech osobowości oraz przystosowania – dotyczącego zmiennych cech osobowości.

Problem tak oczekiwanej na rynku pracy elastyczności człowieka, od której zależy jego skuteczne funkcjonowanie, ciekawi mnie szczególnie ze względu na zainteresowanie problematyką osobowości w ujęciu systemowym¹. Ujęcie to umożliwia wyjaśnienie mechanizmów, które w osobowości człowieka sterują procesem przystosowania i wpływają na jego elastyczność. Analizując te mechanizmy teoretycznie w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości, można m.in. powiedzieć, że:

- Dla człowieka o dużej przetwarzalności najbardziej odpowiednie będą sytuacje, które wymagają od niego przetwarzania dużej – adekwatnej do jego przetwarzalności – ilości informacji; jednak człowiek o dużej przetwarzalności jest w stanie funkcjonować w sytuacjach, w których nie ma możliwości przetwarzania dużej ilości informacji, ale takie sytuacje nudzą go.
- Dla człowieka o małej przetwarzalności najbardziej odpowiednie są sytuacje, które wymagają od niego przetwarzania małej – adekwatnej do jego przetwarzalności – ilości informacji; nie są dla niego odpowiednie sytuacje, które wymagają przetwarzania dużej ilości informacji – takie sytuacje męczą go i nie jest w stanie efektywnie w nich funkcjonować.
- Dla człowieka o dużej odtwarzalności najbardziej odpowiednie są sytuacje, które wymagają od niego zapamiętywania dużej ilości informacji; oczywiście w sytuacjach niewymagających dobrej pamięci skutecznie sobie poradzi.
- Dla człowieka o małej odtwarzalności najbardziej odpowiednie są sytuacje, które nie wymagają od niego zapamiętywania dużej ilości informacji bez możliwości robienia notatek; jeśli znajdzie się w sytuacjach, w których powinien pamiętać dużą ilość informacji, nie jest w stanie skutecznie funkcjonować.

¹ Osobowość człowieka w ujęciu systemowym omówiłam w artykule [Wilsz, 2012, s. 151-169].

- Jeśli sytuacja wymaga od człowieka talentu w jakiejś dziedzinie, właściwa dla tej sytuacji jest osoba posiadająca talent w tej dziedzinie. Nieodpowiedni dla tej sytuacji jest człowiek, który nie posiada talentu w tej dziedzinie, gdyż nie wykaże w niej kreatywności i pomysłowości.
- Dla człowieka o emisyjności dodatniej najbardziej odpowiednie są sytuacje, w których może:
 - swobodnie wyrażać własne uczucia, wyobrażenia i fantazje;
 - przekazywać do otoczenia informacje – przede wszystkim własne;
 - robić wrażenie na otoczeniu;
 - rozpraszać moc socjologiczną;
 - występować w roli twórcy i interpretatora.
- Dla człowieka o emisyjności dodatniej najbardziej nieodpowiednie są sytuacje, które wymagają od niego:
 - powstrzymywania się od wyrażania własnych emocji;
 - respektowania rygorów organizacyjnych;
 - gromadzenia mocy socjologicznej;
 - podporządkowywania sobie otoczenia;
 - pełnienia roli organizatora.

Człowiek o emisyjności dodatniej nie jest w stanie przystosować się do powyższych sytuacji, by sprawnie w nich funkcjonować.

- Dla człowieka o emisyjności dodatniej nieodpowiednie są sytuacje, które wymagają od niego:
 - ścisłego przestrzegania zasad;
 - systematyczności, wytrwałości, punktualności;
 - występowania w roli wykonawcy.

Do powyższych sytuacji człowiek o emisyjności dodatniej jest w stanie częściowo się przystosować, przychodzi mu to tym łatwiej, im mniejszą ma emisyjność dodatnią i im większą ma tolerancję.

- Dla człowieka o emisyjności zerowej najbardziej odpowiednie są sytuacje, w których może:
 - przestrzegać zasad i akceptować obowiązujące reguły;
 - sumiennie wypełniać obowiązki;
 - utrzymywać posiadaną moc socjologiczną;
 - występować w roli wykonawcy.
- Dla człowieka o emisyjności zerowej nieodpowiednie są sytuacje wymagające od niego:
 - by dobrze pracował wówczas, gdy jego praca nie zostanie dobrze zorganizowana;

- bycia w roli twórcy i organizatora;
- funkcjonowania w sytuacjach nieprzewidywanych i niestabilnych;
- rozpraszania albo gromadzenia większej mocy socjologicznej;
- dużej kreatywności i przedsiębiorczości.

Człowiek o emisyjności zerowej jest w stanie – chociaż częściowo – przystosować się do powyższych sytuacji, by w miarę sprawnie w nich funkcjonować, zależy to jednak głównie od wartości jego tolerancji, im większą ma tolerancję, tym łatwiej przystosowuje się.

- Dla człowieka o emisyjności ujemnej najbardziej odpowiednie są sytuacje, w których może:
 - kontrolować i podporządkowywać sobie otoczenie;
 - organizować pracę innych ludzi;
 - zdobywać i pomnażać moc socjologiczną;
 - wykazywać się przedsiębiorczością;
 - wprowadzać użyteczne zmiany w otaczającej rzeczywistości;
 - występować w roli organizatora.
- Dla człowieka o emisyjności ujemnej najbardziej nieodpowiednie są sytuacje, które wymagają od niego:
 - rozpraszania mocy socjologicznej;
 - dzielenia się wszystkimi posiadanymi informacjami z otoczeniem;
 - okazywania własnych emocji i uczuć;
 - występowania w roli twórcy i interpretatora.

Skuteczne funkcjonowanie człowieka o emisyjności ujemnej w sytuacjach spełniających powyższe wymagania w dłuższym okresie jest niezmiernie trudne, a nawet niemożliwe, szczególnie wówczas, gdy emisyjność ujemna na dużą wartość bezwzględną, a jego tolerancja jest mała.

- Dla człowieka o emisyjności ujemnej nieodpowiednie są sytuacje, które wymagają od niego:
 - rygorystycznego przestrzegania wszystkich zasad;
 - występowania w roli wykonawcy i podwładnego;
 - podporządkowywania się innym ludziom, szczególnie tym, którzy mają emisyjność dodatnią i zerową.

Człowiek o emisyjności ujemnej do sytuacji spełniających powyższe wymagania jest w stanie się przystosować i w miarę skutecznie w nich funkcjonować, jeśli jego ujemna emisyjność nie jest zbyt duża i jeśli ma dużą wartość tolerancji.

- Człowiek o dużej tolerancji będzie akceptował szeroki zakres docierających do niego bodźców dobrowolnie, efektem tego powinien być wysoki stopień

odpowiedniości do wszelkiego rodzaju sytuacji; będzie podejmował adekwatne do nich działania chętnie i bez przymusu, nie ma więc potrzeby zmuszania go do czegokolwiek ani konieczności przystosowywania się do bodźców mieszczących się w zakresie jego tolerancji; można oczekiwać, że w działaniach podejmowanych przez człowieka o dużej tolerancji przejawia się kreatywność i pomysłowość.

- Człowiek o małej tolerancji nie będzie akceptował zbyt wielu sytuacji dobrowolnie, stopień odpowiedniości tego człowieka do różnego rodzaju sytuacji nie będzie duży, może się zwiększyć jedynie w efekcie wywieranego na niego przymusu, czyli w zakresie jego podatności.
- Człowiek o dużej podatności, jeśli nie ma dużej tolerancji, może podejmować wiele działań, ale głównie wówczas, gdy będzie wywierany na niego przymus i presja, należy liczyć się z tym, że w jego działaniach nie pojawi się kreatywność i pomysłowość.
- Człowiek o małej podatności, jeśli nie ma dużej tolerancji, nie będzie podejmował wielu działań ani pod przymusem, ani dobrowolnie, a w tych podejmowanych nie przejawia się kreatywność i pomysłowość.

Człowiek mający swobodę wyboru będzie preferował sytuacje mieszczące się w granicach jego tolerancji. Wszystkie bodźce w tych granicach uzna za pożądane i korzystne. Z sytuacjami przymusowymi będzie godził się tylko w granicach podatności, gdyż w tych granicach akceptuje docierające do niego bodźce tylko pod wpływem presji i nacisku. Im dalej od granic tolerancji trafiają bodźce mieszczące się w zakresie podatności, tym większy jest opór człowieka i aby presja była skuteczna, musi być silniejsza. Bodźce mieszczące się w granicach podatności, usiłujące wymusić reakcje człowieka, są dla niego niepożądane, dlatego stawia im opór. Jeśli bodźce trafią poza zakres tolerancji i podatności, człowiek stawia opór nie do pokonania i nic nie jest w stanie spowodować, by uległ takim bodźcom.

Ponieważ w związku ze starzeniem się organizmu ludzkiego wzrasta tolerancja człowieka, należy oczekiwać, że z upływem czasu będzie on coraz bardziej elastyczny, a ponieważ z tych samych powodów maleje jego podatność, to wraz z upływem czasu będzie zmniejszała się jego elastyczność.

Zgodnie z psychologizowaną wersją koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości [Wilsz, 2001] wielkość tolerancji zależy od rodzaju bodźców docierających do człowieka. Jeśli rodzaj tych bodźców jest zgodny z talentem człowieka, w odniesieniu do tego rodzaju bodźców wykazuje on tolerancję większą niż w stosunku do bodźców nieodpowiadających jego talentowi.

Zamieszczona wyżej analiza stałych indywidualnych cech osobowości człowieka ze względu na jego elastyczność (która wynika z odpowiedności człowieka w odniesieniu do sytuacji i z przystosowywania się do niej) pozwala stwierdzić, że elastyczności człowieka najbardziej sprzyja duża tolerancja i duża podatność oraz emisyjność ujemna. Ludzie o emisyjności ujemnej w porównaniu z ludźmi o emisyjności dodatniej i zerowej wykazują największą adaptacyjność i elastyczność, które są konieczne ze względu na realizowane zadania. Ludzie ci, by gromadzić moc socjologiczną znajdującą się w otoczeniu, muszą nim skutecznie sterować. Dlatego też powinni być cierpliwi, operatywni, metodyczni, przedsiębiorczy, praktyczni, przewidujący itd. Ich działań nie może „paraliżować” gorset sztywnych zasad uniemożliwiający osiągnięcie stawianych celów. Dzięki posiadanym cechom ludzie o emisyjności ujemnej bardzo dobrze czują się w rzeczywistości kapitalistycznej, gdyż umożliwia im ona zdobywanie dużej mocy socjologicznej w różnych formach (m.in. w postaci władzy, pieniędzy, nieruchomości, zasobów przyrody itp.), a więc osiągnięcie stale rosnących zasobów materialnych i zysków. Takich możliwości nie stwarzała im poprzedni ustrój.

Z upływem czasu, ze względu na starzenie się organizmu człowieka, emisyjność zmienia się zawsze w jednym kierunku – od dodatniej do ujemnej. Przebieg zmian emisyjności u różnych ludzi jest inny. Niektóre osoby rodzą się z dużą emisyjnością dodatnią, a u schyłku swojego życia mają w dalszym ciągu emisyjność dodatnią, ale o mniejszej wartości. Taka zmiana ich emisyjności wynika z wolnego tempa spadku jakości tworzywa ich organizmu. U innych osób wówczas, gdy spadek jakości tworzywa ich organizmu jest szybki, mimo że na początku życia mieli dużą emisyjnością dodatnią, to już jako młodzi ludzie mają emisyjność ujemną. Efektem zmian wartości emisyjności, z którymi mamy do czynienia u wszystkich osób, jest wzrost elastyczności człowieka, przy czym im większa zmiana emisyjności danej osoby, tym większy wzrost jej elastyczności.

Z koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka wynikają następujące implikacje dla procesu przystosowania:

- wówczas, gdy sytuacja w otoczeniu jest całkowicie zgodna z wartościami wszystkich stałych indywidualnych cech osobowości człowieka oraz z jego wszystkimi cechami zmiennymi, można mówić o pełnej odpowiedności człowieka w stosunku do sytuacji w otoczeniu – nie ma wtedy potrzeby przystosowywania się człowieka do otoczenia ani otoczenia do człowieka;
- nie ma możliwości przystosowania się człowieka do otoczenia w zakresie jego stałych indywidualnych cech osobowości; może występować odpowiedność tych cech do wymagań otoczenia, jeśli takiej odpowiedności nie ma, konieczne jest, by w ich zakresie otoczenie przystosowało się do człowieka;

- człowiek może przystosować się do otoczenia wyłącznie w zakresie zmiennych cech osobowości;
- jeśli stałe indywidualne cechy osobowości człowieka nie odpowiadają wymaganiom otoczenia, które nie chce się do niego przystosować, a w zakresie cech zmiennych człowiek nie jest w stanie przystosować się do otoczenia – powinien zmienić otoczenia na odpowiednie dla siebie.

Powyższe implikacje koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości dla procesu przystosowania są zgodne z opiniami specjalistów z dziedziny psychopatologii, którzy uważają, że zaburzenia zachowań adaptacyjnych są wyrazem indywidualnego stylu człowieka, który, zgodnie z tą koncepcją, wynika z jego cech indywidualnych stałych.

Literatura

- Armstrong M. (1997), *Jak być lepszym menedżerem*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
- Bartz B. (2008), *Zjawiska globalizacyjne kształtujące współczesną politykę oświatową i przygotowanie ludzi do pracy*, „Oświatowiec”, nr 1-2.
- Buzan T., Dottino T., Israel R. (2008), *Zwykli ludzie – liderzy*, Wydawnictwo MUZA S.A., Warszawa.
- Dembinska M. (2007), *Edukacja i kultura wobec wyzwań globalnych współczesnego świata*, „Przegląd Politologiczny”, nr 1.
- Kośmicki E. (2004), *Humanistyczny wymiar globalizacji*, „Dziś. Przegląd Społeczny”, nr 1(160).
- Mazur M. (1966), *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, PWN, Warszawa.
- Toffler A. (1997), *Trzecia fala*, PIW, Warszawa.
- Wilsz J. (2001), *Psychologizowana wersja koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości i jej wykorzystanie przy wyborze zawodu* [w:] T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało (red.), *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr III, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie, Częstochowa-Kijów.
- Wilsz J. (2003), *Relacje między procesem przystosowania zawodowego a strukturą osobowości osoby przystosowującej się* [w:] T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało (red.), *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr IV, Wydawnictwo ZAT „Wipol”, Kijów-Częstochowa.
- Wilsz J. (2012), *Systemowa koncepcja człowieka* [w:] T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało (red.), *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr XIV, Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa-Kijów.
- Wilsz J. (2009), *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.

**FLEXIBILITY – DESIRABLE FEATURE OF LABOUR MARKET
PARTICIPANTS IN GLOBALIZATION ERA**

Summary: In the article opinions of specialists in the issue of an employee's flexibility are presented. The relationship between an employee and the environment with respect to flexibility of a human and the environment is analyzed. Flexibility of a human and his ability to adapt to various situation in the context of his constant individual personality traits was discussed. Implications for humans' flexibility resulting from constant individual personality traits were identified.

Keywords: globalization, labour market, human flexibility, constant individual personality traits.