

ZWIĄZEK SAMOOCENY ZE SKUTECZNOŚCIĄ TRANZYCJI Z SYSTEMU EDUKACJI NA RYNEK PRACY

Paweł Kot

Institut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Institute of Psychology, The John Paul II Catholic University of Lublin

RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM AND EFFECTIVENESS OF THE SCHOOL-TO-WORK TRANSITION

Summary. This article tackles the problem of the impact of intensified self-esteem on effectiveness of the school-to-work transition. Two phases of the transition cycle according to the model of Nicholson and West have been analysed, namely: preparation and encounter.

The survey was longitudinal and comprised 73 respondents (41 women and 32 men). The average respondent age was $M = 24.72$; $SD = 0.88$. The respondents are in the process of the school-to-work transition. The first survey was performed a few weeks before graduation from the university, and the other one when the respondents had been on the labour market for already half a year.

Rosenberg's Self-Esteem Scale in the Polish adaptation by Łaguna, Lachowicz-Tabaczek and Dzwonkowska was used in the survey.

Respondents employed at various transition stages display a higher level of self-esteem. Changes in the level of self-esteem have been observed at individual transition stages. In addition, the level of self-esteem at the stage of preparation to transition allows for expecting employment half a year after graduation.

Key words: the school-to-work transition, self-esteem

Tranzycja z edukacji na rynek pracy

Praca zarobkowa odgrywa istotną rolę w życiu każdego człowieka. Jest ważnym źródłem jego aktywności, zapewnia materialne warunki realizacji planów oraz decyduje o jego rozwoju i ukierunkowaniu w życiu (Guichard, Huteau, 2005). Zgodnie z zapoczątkowanym przez Supera (1994) podejściem aktywność zawodową rozpatruje się w kontekście kariery całozyciowej. Początkiem całozyciowej kariery jest wybór ścieżki zawodowej, na której przed adeptami poszczególnych zawodów ujawniają się kolejne, istotne momenty, takie jak tranzycja na rynek pracy, zajmo-

Adres do korespondencji: Paweł Kot, e-mail, kotpawel@o2.pl

wanie stanowiska, zmiany miejsca zatrudnienia czy wreszcie schodzenie z rynku pracy (Savickas, 2012). Wchodzenie na rynek pracy w świetle literatury przedmiotu ma kluczowe znaczenie na współczesnym rynku pracy (Bańka, 2014).

Przejście na rynek pracy po ukończeniu edukacji to tranzycja szkoła-praca (Rożnowski, 2011). W psychologii terminem tranzycja określa się „różne zjawiska zaburzeń ciągłości w życiu jednostek” (Guichard, Huteau, 2005, s. 8). Tranzycja w szerokim rozumieniu odnosi się więc do wszystkich zdarzeń, które zmieniają główne cele życiowe lub sposoby ich osiągania. Może ona wynikać z wchodzenia w nowe role społeczne oraz ze zmiany sytuacji życiowej (Bańka, 2014; Rożnowski, Kot, 2016). Guichard i Huteau (2005) twierdzą, że przejście ze szkoły na rynek pracy jest najważniejszą zmianą życiową. Zmienia się wtedy sytuacja życiowa jednostki, która jest zmuszona do odkrycia nowego sposobu realizowania siebie (Rożnowski, 2011). Początek kariery zawodowej jest dla osób młodych wejściem w nieznaną, gdyż osoby te nie mają wystarczającej wiedzy na temat rynku pracy (Bańka, 2014). Dodatkowo różnica między światem pracy a edukacją jest bardzo duża, co pociąga za sobą konieczność zmiany podstawowych form aktywności (Savickas, 2012).

Z jednej strony młodzi ludzie poświęcają wiele lat edukacji na przygotowanie się do wejścia na rynek pracy, jednak w chwili tranzycji nadal stanowi dla nich dużą nowość. Z drugiej strony współczesny rynek pracy cechuje duża zmienność, przez co trudno się do niego zaadaptować (Zaleszczyk, Kot, 2017). System edukacji nie zawsze za nim nadąża, dlatego młodzi pracownicy często nie dysponują właściwym przygotowaniem do sprostania wymaganiom pracodawcy (Bańka, 2014). Umiejętności, które do tej pory zdobyli, wystarczają do poruszania się w obszarze edukacyjnym, ale zakres ich skuteczności poza tym systemem jest ograniczony. Okres edukacji ma służyć nie tylko zgromadzeniu jak najlepszych ocen, ale przede wszystkim przygotowaniu do wejścia na rynek i zebraniu właściwego z tego punktu widzenia kapitału kariery (Turska, 2014; Rożnowski, Kot, 2016).

Nicholson i West (1987) opracowali model procesu przechodzenia na rynek pracy w formie powtarzających się cykli. Model zapewnia elastyczne podejście do poszczególnych etapów tranzycji. Jeden cykl składa się z czterech możliwych do wyróżnienia faz:

1. Przygotowanie – obejmuje tworzenie się oczekiwań będących podczas tranzycji standardami oceny, kształtowanie pragnień, które będą przekładać się na wyznaczane przez podmiot cele i gromadzenie potrzebnych zasobów wykorzystywanych w trakcie procesu. Na tym etapie osoba rozwija swoje kompetencje, które będą przydatne po tranzycji w nowym miejscu pracy.
2. Starcie – ma miejsce wtedy, gdy osoba znajdzie się już w nowej sytuacji, np. skończy szkołę i zacznie poszukiwać zatrudnienia lub rozpocznie pracę. Nieadekwatność posiadanych standardów powoduje zagubienie. Towarzyszą temu próby zrozumienia sytuacji, w której znalazła się jednostka i konieczność poszukiwania nowych sposobów radzenia sobie z problemami, które ujawniły się w trakcie przechodzenia. Jeśli jednostka nie posiada wcześniejszego doświadczenia, to podejmuje działania *ad hoc*, aby przetrwać ten trudny dla niej okres.

3. Dostosowanie – faza ta dotyczy zaadaptowania się do nowej sytuacji życiowej, które polega na stopniowym jej zrozumieniu i dostosowaniu się do wymogów, jakie ona stawia. Przejawia się to m.in. poprzez budowanie relacji społecznych w nowym miejscu pracy. Skutkuje to włączeniem w nieformalne struktury społeczne organizacji, co dostarcza różnych form wsparcia społecznego. Usprawnia to dalsze procesy adaptacyjne i prowadzi do osiągnięcia kolejnej fazy procesu.
4. Stabilizacja – charakteryzuje się uspokojeniem i osiągnięciem pełnej skuteczności działania. Wysiłek jednostki jest w całości skoncentrowany na wykonywaniu obowiązków pracownika. Stan stabilizacji nie jest trwały, gdyż podczas kolejnej tranzycji jednostka wraca do fazy przygotowania i musi od nowa gromadzić zasoby istotne dla kolejnego przejścia.

Mimo założeń o możliwym rozróżnieniu faz, w rzeczywistości procesy charakterystyczne dla jednej fazy zachodzą na sąsiednie – w fazie starcia już uruchamiają się procesy adaptacyjne, a w fazie stabilizacji już tworzą się standardy oczekiwań istotne w przyszłej tranzycji (Rożnowski, 2011). Pierwszy kontakt z rynkiem pracy ma istotne znaczenie dla przebiegu dalszej aktywności zawodowej, kształtowania postaw wobec pracy czy miejsca zatrudnienia (Savickas, 2012). Od jego powodzenia zależy nie tylko znalezienie zatrudnienia, ale przede wszystkim wejście w dorosłość (samodzielność materialna i bytowa) oraz realizacja aspiracji, ambicji, planów życiowych i zawodowych (kupno mieszkania, założenie własnej rodziny; Bańka, 2014; Rożnowski, Kot, 2016).

Aby w obecnych realiach rynku skutecznie poradzić sobie w sytuacji tranzycji i uzyskać zatrudnienie po zakończeniu etapu edukacji, niezbędne jest zgromadzenie odpowiedniego kapitału kariery, np. wiedzy, doświadczenia, językowego itp. (Bańka, 2014). Dodatkowo w obliczu niepewnej sytuacji na rynku pracy akcentuje się znaczenie tych cech i typów osobowości, które są szczególnie przystosowujące ludzi do radzenia sobie ze zmiennością i niepewnością rynku pracy (Turska, 2014). Jako determinanty efektywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy wskazywane są m.in. przekonanie o własnej skuteczności, optymizm, nadzieja czy samoocena (por. Adams, Hayes, Hopson, 1976; Luthans, Youssef, Avolio, 2006; Łąguna, 2010; Rożnowski, Kot, 2016). Im wyższe natężenie wymienionych zakresów posiada jednostka, tym bardziej rośnie jej szansa na powodzenie na rynku pracy.

Rola samooceny w tranzycji

Każdy człowiek posiada system własnych przekonań, które dotyczą świata fizycznego, innych ludzi i nas samych, mogą one przybierać postać mniej lub bardziej uogólnionych sądów dotyczących natury rzeczywistości. Sposób, w jaki spostrzegamy samych siebie, ma olbrzymie znaczenie dla różnych aspektów naszego funkcjonowania. Podejmowana przez jednostkę aktywność zawodowa będzie miała odniesienie w przekonaniach na swój własny temat (Pervin, Cervone, 2011). Stawianie czoła wymaganiom, jakie niesie życie zawodowe, jest dla każdego człowieka

testowaniem swoich możliwości i kompetencji wyniesionych z wcześniejszych etapów i obszarów funkcjonowania, zwłaszcza edukacji, która stanowi etap bezpośredniego przygotowania do wymagań rynku pracy (Nicholson, West, 1987).

Według Supera (1994) subiektywne wyobrażenia własnej osoby w określonej roli czy sytuacji stanowią źródło oceny własnych możliwości realizacji pojawiających się ról. Super twierdził, że obraz siebie, w rozwoju zawodowym, ma ważniejszą rolę niż zainteresowania, a skuteczna tranzycja ze świata edukacji do świata pracy ma istotne znaczenie dla poziomu życia młodych dorosłych i pozytywnie wpływa na funkcjonowanie w innych sferach życia. Wybór zawodu, podejmowanie aktywności zawodowej, jest ściśle związany z obrazem własnej osoby, świadomością swoich możliwości, umiejętności, cech osobowości oraz cech fizycznych (Savickas, 2012).

Wiedza o sobie samym, według Kozielskiego (1981), stanowi zbiór sądów i przekonań dotyczących własnego wyglądu zewnętrznego, intelektu, charakteru, dojrzałości emocjonalnej, relacji z innymi ludźmi czy aspiracji życiowych. Według Rosenberga (1989) samoocena to globalna ocena siebie będąca wypadkową oceny siebie w wielu obszarach, np. właściwości fizycznych, cech osobowości, relacji z innymi ludźmi. Samoocena globalna nie stanowi prostej sumy oszacowań częściowych, ponieważ jednostka może mieć wysoką samoocenę globalną pomimo niskiej oceny jakiegoś z aspektów własnej osoby. Samoocena oprócz globalnego stopnia ma swoje częściowe poziomy związane z różnymi kontekstami czy obszarami życia (Rosenberg i in., 1995).

Samoocena kształtuje się głównie w dzieciństwie oraz w okresie dorastania, dlatego duże znaczenie w tym procesie odgrywa wychowanie (Pyszczyński i in., 2004). Należy zaznaczyć, że pomimo iż główne podstawy samooceny kształtują się we wczesnych okresach życia jednostki, to jednak podmiot poznaje i kształtuje siebie przez całe życie (Rosenberg, 1989). Obraz własnej osoby tworzy się stopniowo, kiedy jednostka gromadzi różnorodne informacje na swój temat. Ich źródłem są sygnały płynące z organizmu, własne doświadczenia osoby, pozwalające przekonać się o jej możliwościach, umiejętnościach i miejscu w grupie społecznej, oraz opinie innych ludzi. Dane uzyskane z tych źródeł w zależności od wieku i okoliczności zewnętrznych mają różną wartość dla człowieka (Kozielski, 1981).

W literaturze dostępnych jest wiele badań dotyczących samooceny (por. Łaguna, Lachowicz-Tabaczek, Dzwonkowska, 2007; Pervin, Cervone, 2011). Przedmiotem najczęstszych analiz jest wpływ poziomu samooceny na funkcjonowanie człowieka. Z przeglądu badań Baumeistera i współpracowników (2003) wynika, iż osoby z wysoką samooceną spozstrzegają siebie jako popularniejsze w grupie, bardziej uzdolnione i inteligentne niż osoby z niską samooceną, pomimo iż obiektywnie nie różnią się w zakresie poziomu inteligencji, atrakcyjności fizycznej czy popularności w grupie. Wyższa samoocena jest związana ze stawianiem sobie ambitniejszych celów i większą pewnością, że się je osiągnie (Łaguna, 2010). Osoby te są nastawione na odnoszenie sukcesów w działaniu, a kiedy ich doświadczają, przypisują je własnym zdolnościom (Baumeister i in., 2003). W taki sposób pozytywne efekty indywidualnych działań umacniają zwrotnie ich wysoką samoocenę (Łaguna, 2010).

Osoby z niską samooceną nastawione są głównie na negatywne informacje o sobie, krytycznie oceniają siebie i swoje funkcjonowanie (Rosenberg, 1989). Mają skłonność do niedoceniań swoich możliwości, przez co ich obraz siebie jest zaniżony (Łaguna, 2010). Są niepewne siebie, obawiają się porażek, a lęk przed nimi może dominować nad pragnieniem osiągnięcia celu (Pyszczyński i in., 2004). Jednostki z niską samooceną w mniejszym stopniu oczekują sukcesu. Skutkuje to częstszym wycofywaniem się tych osób z realizacji ryzykownych i trudniejszych zadań. Osoby takie charakteryzuje ostrożność w działaniu, mająca czasem również charakter adaptacyjny (Łaguna, 2010).

W sytuacjach zawodowych osoby z wysoką samooceną wykazują większą inicjatywę oraz chętniej wchodzi w interakcje z innymi (Ferris i in., 2015). Osoby te w sytuacji pracy podejmują większy wysiłek, gdy muszą zmierzyć się z trudniejszymi zadaniami niż osoby z niską samooceną (Rosenberg, 1989). W badaniach zaobserwowano również pozytywny wpływ samooceny na skuteczność zawodową (Łaguna, 2010). Inne badania ukazują, że to nie samoocena stanowi predyktor sukcesów. Zależność jest raczej odwrotna – to sukces w pracy prowadzi do wysokiej samooceny (por. Baumeister i in., 2003). Jednostki o niskiej samoocenie częściej opuszczają szkołę, rzadziej studiują na uniwersytecie i częściej doświadczają długotrwałego bezrobocia. W życiu dorosłym osoby z niską samooceną mają więcej problemów finansowych oraz zawodowych niż osoby z wysoką samooceną (Kanfer, Wanberg, Kantrowitz, 2001).

W przypadku wyboru zawodu i planowania kariery istotne jest, by samoocena była adekwatna lub lekko zawyżona, jeśli chodzi o posiadane cechy, ponieważ jak przedstawiono powyżej, wysoka samoocena wiąże się z lepszym ogólnym funkcjonowaniem człowieka w różnych sytuacjach oraz określa to, czego jednostka jest w stanie się podjąć, a czego nie (Ferris i in., 2015).

Przedstawione badania podłużne dotyczą zmian, jakie mogą zachodzić w poziomie samooceny przy przechodzeniu przez dwa etapy tranzycji: przygotowania i starcia. Jeżeli samoocena kształtuje się pod wpływem doświadczeń pochodzących z własnego działania, to sytuacja utraty pracy, porażki w jej poszukiwaniu, a także fakt znalezienia pracy mogą mieć na nią wpływ. Przypuszcza się, że z jednej strony może umacniać się ona pod wpływem skutecznej tranzycji rozumianej jako posiadanie zatrudnienia po opuszczeniu edukacji, z drugiej strony w przypadku porażek (utrata pracy, bezrobocie) w tym newralgicznym dla dalszej kariery zawodowej okresie może osłabiać się.

Opierając się na przedstawionych powyżej koncepcjach teoretycznych oraz wynikach dotychczasowych badań, postawiono następujące hipotezy badawcze:

H1: Następują zmiany w poziomie samooceny u osób przechodzących przez fazy przygotowania i starcia tranzycji z edukacji na rynek pracy. Można zatem oczekiwać, iż zmiany w nasileniu samooceny będą przebiegać w inny sposób u osób w różnej sytuacji na rynku pracy, stąd sformułowano cztery szczegółowe hipotezy badawcze:

H1.1: Samoocena utrzyma się na tym samym poziomie u osób, które pracowały w czasie przygotowania do trzycy i na etapie starcia nadal posiadają zatrudnienie.

H1.2: Poziom samooceny wzrośnie u osób, które nie pracowały w czasie przygotowania do trzycy, ale posiadają zatrudnienie na etapie starcia.

H1.3: Poziom samooceny nie zmieni się u osób, które nie pracowały w czasie przygotowania do trzycy i pozostają bez pracy na etapie starcia.

H1.4: Poziom samooceny obniży się u osób, które pracowały w czasie przygotowania do trzycy, ale nie posiadają zatrudnienia na etapie starcia.

Dodatkowo różnice w sposobie funkcjonowania osób charakteryzujących się niskim lub wysokim poziomem samooceny mogą ujawniać się w różnych obszarach życia, również tego zawodowego (Łaguna, 2010), stąd hipoteza 2: wyższy poziom samooceny będzie sprzyjał posiadaniu pracy zarówno na etapie przygotowania, jak i starcia.

Wiele konstruktów psychologicznych stawia sobie za cel nie tylko wyjaśnienie dotychczasowego zachowania, ale prognozowanie postępowania w przyszłych sytuacjach (por. Pervin, Cervone, 2011). W niniejszym badaniu z powtórzonym pomiarem postanowiono sprawdzić, czy poziom samooceny wypracowany na etapie przygotowania do trzycy istotnie przekłada się na skuteczność trzycy, rozumianej jako posiadanie zatrudnienia po pół roku funkcjonowania na rynku pracy. Weryfikacji wymaga zatem hipoteza 3: poziom samooceny wypracowany w okresie przygotowania do trzycy wpływa na skuteczność trzycy z systemu edukacji na rynek pracy.

Metoda

Procedura badań – badania internetowe absolwentów

Przeprowadzono dwa pomiary: pierwszy pomiar wykonano w czerwcu 2014 roku, czyli na miesiąc przed ukończeniem studiów wyższych, pomiar drugi odbył się pół roku później, czyli w styczniu 2015 roku.

Pierwszym etapem badania było przygotowanie internetowej wersji Skali Samooceny SES Rosenberga (1989), zgodnie z polską adaptacją Łaguny, Lachowicz-Tabaczek i Dzwonkowskiej (2007). Internetowa wersja kwestionariusza została stworzona za pomocą opcji tworzenia formularzy w usłudze Dysk Google. Jako uzasadnienie doboru tej formy dotarcia do grupy osób badanych mogą posłużyć dane z *Diagnozy Społecznej* (Czapiński, Panek, 2014), według których z sieci korzysta 97% osób w wieku 16-24 lat i 90% osób w wieku 25-34 lat. Używanie Internetu jest niemal powszechne wśród osób uczących się (99% uczniów i studentów) i lepiej wykształconych (91% osób z wyższym wykształceniem).

Pomiar 1: Przeprowadzone badanie dotyczyło poznania zmian zachodzących u absolwentów szkół wyższych podczas tranzytji na rynek pracy. Wymagało to zastosowania doboru celowego ze względu na etap tranzytji, czyli zbliżające się wejście na rynek pracy. Aby zgromadzić taką próbę badawczą, autor niniejszego artykułu zwrócił się e-mailowo do członków grup e-mailowych piątego roku studiów magisterskich z prośbą o udział w badaniu. Zadaniem studentów, którzy chcieli wziąć udział w badaniu, było wejście w podany w e-mailu adres internetowy, gdzie udostępniony został kwestionariusz.

Osoby udzielające odpowiedzi były proszone o podanie e-maila do kontaktu w związku z drugą częścią badania po pół roku. Równocześnie podany adres e-mail służył do sparowania odpowiedzi od tej samej osoby z etapu pierwszego i drugiego. Podanie adresu e-mail rozumiane było jako udzielenie świadomej zgody osoby badanej na wykorzystanie tego adresu do przesłania w celu naukowym drugiej części badania. Na udział w badaniu zdecydowały się 143 osoby.

Pomiar 2: Po upływie sześciu miesięcy za pomocą wiadomości e-mail zwrócono się do osób z pierwszego etapu badania z prośbą o ponowne wypełnienie internetowej wersji kwestionariuszy. Oprócz pierwszego e-maila skierowanego do całej grupy badanej w odstępie tygodniowym wysyłano dwie ponowne prośby do osób, które jeszcze nie wypełniły ponownie kwestionariuszy. Ostatecznie uzyskano odpowiedź od 73 osób, co daje zwrotność drugiej części badania na poziomie 51,04%.

Zastosowane narzędzia

Do pomiaru samooceny wykorzystana została Skala Samooceny SES Rosenberga (1989), w polskiej adaptacji Łaguny, Lachowicz-Tabaczek i Dzwonkowskiej (2007). Skala jest narzędziem pozwalającym na ocenę poziomu ogólnej samooceny, czyli względnie stałej dyspozycji rozumianej jako świadoma pozytywna lub negatywna postawa wobec Ja. Składa się z 10 stwierdzeń diagnostycznych pozwalających na wyliczenie jednego wyniku ogólnego. Odpowiedzi udzielane są w niej na skali czterostopniowej (1-4), możliwość uzyskanych wyników wynosi od 10 do 40 punktów – im wyższy wynik, tym wyższa samoocena. Rzetelność skali oceniana za pomocą współczynnika α Cronbacha wersji polskiej wynosi $\alpha = 0,81$ (w niniejszych pomiarach odpowiednio w pierwszym badaniu $\alpha = 0,79$, a w drugim $\alpha = 0,80$).

Oprócz wyżej wymienionej skali w badaniach wykorzystano również metryczkę pozwalającą zebrać wybrane zmienne demograficzne (płeć, wiek, uczelnię, na której osoba studiuje, miejsce zamieszkania) oraz informacje na temat doświadczenia zawodowego.

Osoby badane

Jak już wcześniej wspomniano, grupę badanych stanowiły osoby w trakcie tranzytji ze szkoły wyższej na rynek pracy. W pierwszej części badania wzięło udział 143 studentów piątego roku studiów magisterskich różnych uczelni wyższych, z czego 73 osoby zdecydowały się wziąć udział w drugim etapie badania.

Osoby badane studiowały w czterech polskich ośrodkach akademickich: dwóch z Polski Wschodniej (Białystok i Lublin) oraz dwóch z Polski Centralnej i Północnej (Gdańsk i Warszawa). W pierwszym etapie badania wzięło udział więcej kobiet niż mężczyzn: 85 kobiet i 58 mężczyzn. W drugim etapie badania również wzięło udział więcej kobiet niż mężczyzn: 41 kobiet i 32 mężczyzn.

Wiek osób badanych dla całości biorącej udział w pierwszym etapie zamykał się w przedziale od 23 do 27 lat. Średnia wieku wynosiła $M = 24,72$, przy odchyleniu standardowym równym $SD = 0,88$. W przypadku pomiaru drugiego średnia wieku wyniosła $M = 25,74$, przy odchyleniu standardowym równym $SD = 0,94$.

Wyniki

Zmiany w poziomie samooceny na kolejnych etapach tranzykcji

Wyniki testu t Studenta dla prób zależnych wskazują, że osoby pół roku po zakończeniu studiów cechują się istotnym statystycznie wyższym poziomem samooceny niż w chwili pomiaru przed ukończeniem edukacji (tabela 1). Wartość testu d Cohena wskazuje jednak na słabą zależność między etapem tranzykcji a poziomem samooceny.

Tabela 1. Średnie i odchylenia standardowe dla pomiaru pierwszego i drugiego oraz wartości testu t dla prób zależnych ($N = 73$)

Cecha	Pomiar 1		Pomiar 2		t	p	d Cohena
	M	SD	M	SD			
Samoocena	20,88	5,28	21,61	4,71	-2,54	0,01	-0,30

Źródło: opracowanie własne.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę, w jaki sposób zmienia się nasilenie samooceny w zależności od zmiany sytuacji na rynku pracy. Z uwagi na sytuację, w jakiej mogli znaleźć się absolwenci po opuszczeniu uczelni, wyżej wyróżniono cztery grupy osób: niepracujących zarówno w czasie pierwszego, jak i drugiego pomiaru, pracujących zarówno w czasie pierwszego, jak i drugiego pomiaru oraz pracujących w czasie pierwszego pomiaru, ale niepracujących w chwili drugiego pomiaru i niepracujących w czasie przygotowania do opuszczenia uczelni, ale posiadających pracę w chwili ponownego badania po pół roku. Ponieważ liczebności poszczególnych podgrup rozłożyły się nierównomiernie, konieczne było skorzystanie z testów nieparametrycznych do analizy zależności (statystyka Z dla testu Wilcozona). Istotność różnic między wynikami pierwszego i drugiego pomiaru poziomu samooceny w czterech grupach absolwentów w różnej sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu systemu edukacji przedstawia tabela 2.

Najlichniesza grupa badanych – 35 (47,94%) spośród 73 osób, których wyniki uwzględniono w drugim pomiarze, pracowała zarówno przed opuszczeniem systemu edukacji, jak i po pół roku od tego wydarzenia. Stabilność sytuacji zawodowej znalazła odzwierciedlenie w braku istotnych statystycznie zmian w poziomie samooceny mimo opuszczenia systemu edukacji.

Tabela 2. Istotność różnic między poziomem samooceny w czterech grupach absolwentów

Cecha	Pomiar	Pracował – pracuje				Nie pracował – pracuje				Nie pracował – nie pracuje				Pracował – nie pracuje			
		M		Z		M		Z		M		Z		M		Z	
Samoocena	1	23,75				18,00				21,68				23,00			
			1,61	0,10	0,27		-2,98	0,01	0,68		2,30	0,02	0,66		0,51	0,61	0,19
	2	23,08				20,32				19,29				22,14			

Źródło: opracowanie własne.

Kolejna grupa składała się z 19 osób (26,02%). Byli to absolwenci, którzy nie pracowali w trakcie badania pierwszego, ale po opuszczeniu uczelni znaleźli zatrudnienie. W przypadku tej grupy istotnie statystycznie wzrósł poziom samooceny ($Z = -2,98; p = 0,01$) między pomiarami. Wartość rangowego współczynnika korelacji dwuseryjnej dla par dopasowanych $r_c = 0,68$ wskazuje na średni efekt zależności między tymi zmiennymi.

Dla 12 osób (16,43%) sytuacja zawodowa nie uległa zmianie – nie pracowały zarówno pod zakończeniem studiów wyższych, jak i w chwili drugiego pomiaru. Jednak analiza testem znaków rangowych Wilcoxon wykazała istotne statystycznie różnice w poziomie nasilenia samooceny. W przypadku osób z tej grupy poziom samooceny istotnie statystycznie obniżył się między pierwszym a drugim pomiarem (siła efektu również na umiarkowanym poziomie).

Siedem osób (9,58%), mimo iż kończąc studia, pracowało, to do czasu drugiego pomiaru zaprzestało pracy. Z uwagi na bardzo małą liczebność tej podgrupy osób do analiz statystycznych, które jej dotyczyły, należy podejść szczególnie ostrożnie. W przypadku osób, które utraciły pracę między jednym a drugim pomiarem, nie zarejestrowano istotnych statystycznie różnic w poziomie samooceny.

Samoocena a posiadanie zatrudnienia

W pierwszej kolejności sprawdzono korelacje samooceny z posiadaniem zatrudnienia zarówno na etapie przygotowania, jak i starcia. W związku z tym, iż są to zmienne, których pomiaru dokonano na skali ilościowej i dychotomicznej, zastosowano współczynnik korelacji η . Posiadanie zatrudnienia było pozytywnie skore-

lowanie z samooceną przed opuszczeniem systemu edukacji $\eta = 0,60$ ($N = 143$). Po pół roku funkcjonowania na rynku pracy współczynnik korelacji wynosił $\eta = 0,53$ ($N = 73$).

W kolejnej analizie sprawdzono różnice między osobami posiadającymi zatrudnienie a niepracującymi. Wśród absolwentów posiadających zatrudnienie oraz niepracujących w chwili pierwszego badania (na etapie przygotowania do tranzycji) uzyskano istotną statystycznie różnicę $t(141) = -2,68$; $p = 0,01$. Osoby posiadające zatrudnienie charakteryzowały się wyższym poziomem samooceny $M = 22,58$; $SD = 6,26$ niż osoby nieposiadające zatrudnienia $M = 19,41$; $SD = 5,22$. Wartość d Cohena = 0,55 wskazuje na umiarkowaną siłę zależność między poziomem samooceny a posiadaniem zatrudnienia na tym etapie tranzycji. W przypadku osób będących na etapie starcia (po pół roku na rynku pracy) również uzyskano istotną statystycznie różnicę $t(71) = -2,20$; $p = 0,03$. Wyższym poziomem samooceny $M = 24,05$; $SD = 4,73$ cechowały się osoby posiadające zatrudnienie niż osoby aktualnie niepracujące $M = 21,07$; $SD = 4,58$. Również na tym etapie siła efektu jest na umiarkowanym poziomie d Cohena = 0,64.

Wpływ samooceny na skuteczność tranzycji

W kolejnej analizie sprawdzono, czy samoocena wypracowana w okresie edukacji wpływa na skuteczność tranzycji z edukacji na rynek pracy. Binarna regresja logistyczna ($\chi^2 = 6,36$; $df = 1$; $p = 0,01$), w której zmienną wyjaśnianą było posiadanie pracy w chwili drugiego pomiaru, a zmienną wyjaśniającą – poziom samooceny mierzony w chwili ukończenia studiów, pozwala przewidywać posiadanie pracy pół roku po opuszczeniu systemu edukacji ($Wald = 5,82$; $df = 1$; $p = 0,02$; $Exp(\beta) = 0,87$). Zależność ta wyjaśnia około 9% wariancji (R^2 Coxa i Snella = 0,09), a przy uwzględnieniu ograniczenia modelu – nawet około 13% wariancji (R^2 Nagelkerkego = 0,13). Na podstawie modelu udało się przewidzieć 78,10% zmienną zależną: w 95,7% posiadanie pracy i 15,8% brak pracy.

Dyskusja

Ogólna hipoteza badawcza 1, zakładająca zmiany w poziomie samooceny u osób przechodzących przez fazy tranzycji z edukacji na rynek pracy: przygotowania i starcia, została potwierdzona. Osoby po pół roku funkcjonowania na rynku pracy charakteryzowały się wyższym poziomem samooceny w porównaniu z poziomem samooceny mierzonym w okresie bezpośredniego przygotowania do tranzycji z uczelni wyższej na rynek pracy.

Samoocena to globalna, względnie stała ocena siebie będąca wypadkową oceny siebie w wielu obszarach (Rosenberg, 1989), jednak w niniejszym badaniu na przestrzeni dość krótkiego czasu jej poziom wzrósł (co prawda niezbyt zdecydowanie, o czym świadczy wartość współczynnika d Cohena). Choć podstawy samooceny

kształtują się we wczesnym okresie życia, to jest ona w pewnym stopniu dynamiczna, ponieważ kolejne doświadczenia życiowe mogą zmieniać jej poziom w kierunku zarówno pozytywnym, jak i negatywnym (Łaguna, 2010). Zachodząca dynamika zmian jest zgodna z modelem opracowanym przez Adamsa, Hayesa i Hopsona (1976). W modelu tym po doświadczeniu pierwszych zmian związanych z sytuacją tranzycji możliwy jest wzrost lub spadek poziomu samooceny. Jeżeli tranzycja i wiążące się z nią zmiany są spostrzegane pozytywnie, następuje poprawa nastroju i wzrost samooceny przy przechodzeniu przez jej pierwsze etapy. Analogicznie, gdy zmiany te spostrzegane są jako negatywne, może nastąpić obniżenie nastroju i samooceny. Dlatego prześledzono zmiany w poziomie samooceny z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy, w jakiej znalazły się osoby badane.

W szczegółowej hipotezie 1.1 oczekiwano, iż poziom samooceny u osób, które pracowały w czasie przygotowania do tranzycji oraz posiadały zatrudnienie w chwili drugiego pomiaru, utrzyma się. W przypadku najliczniejszej grupy absolwentów, którzy pracowali zarówno w etapie przygotowania, jak i po pół roku od opuszczenia uczelni, nie odnotowano istotnych statystycznie zmian. Stabilna sytuacja zawodowa wpłynęła na utrzymanie poziomu samooceny, czym potwierdzono hipotezę 1.1. Być może pół roku to zbyt krótki okres, by można obserwować znaczące zmiany, które ujawniłyby się w dłuższej perspektywie czasowej (Sutton, 2000). Z drugiej strony, jeśli osoby te pracowały już, zanim opuściły system edukacji, mogą nie spostrzegać tej tranzycji jako na tyle istotnej, by wiązała się ze zmianą własnej oceny. Wśród osób studiujących coraz częściej mamy do czynienia ze studentami, którzy posiadają pewne doświadczenia na rynku pracy (Turska, 2014). Dla części tych osób praca po opuszczeniu systemu edukacji stanowi kontynuację zatrudnienia z okresu studiów. Prowadzi to do zacierania się etapów przejścia z systemu edukacji do świata pracy (Bańka, 2014), ponieważ młodzi ludzie dalej pracują, z tą tylko różnicą, że nie muszą dodatkowo studiować.

Wzrostu poziomu samooceny oczekiwano w grupie absolwentów, którzy po ukończeniu studiów wyższych podjęli pracę (hipoteza 1.2). Hipoteza ta została potwierdzona: zaobserwowano wzrost poziomu samooceny na przestrzeni czasu dzielącego pierwszy pomiar od drugiego. Doświadczenie sukcesu, jakim było znalezienie zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji w sytuacji panującego w Polsce bezrobocia wśród absolwentów (GUS, 2016), to istotne źródło kształtowania wysokiej samooceny. Poszukiwanie pracy wymagało podjęcia aktywności i wykazania się wysoką oceną siebie i swoich kompetencji jako wystarczających do podjęcia danego stanowiska. Z drugiej strony sukces, jakim było znalezienie zatrudnienia na trudnym rynku pracy, na zasadzie sprzężenia zwrotnego może umacniać wysoką samoocenę (Łaguna, 2010). W związku z tym, że oceny własnej osoby w różnych obszarach składają się na całościową ocenę siebie, sukces w obszarze pracowniczym mógł przełożyć się na wzrost uogólnionej samooceny, jako kategorii nadrzędnej czerpiącej z bardziej specyficznych obszarów funkcjonowania (Rosenberg i in., 1995).

W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy są osoby, które nie pracowały w trakcie przygotowania do tranzycji i nie posiadają zatrudnienia po opuszczeniu systemu

edukacji. Jak w przypadku osób doświadczających pozytywnych skutków swoich działań w różnych obszarach poziomu samooceny wzrastał, tak w przypadku osób pozbawionych tych doświadczeń ocena własnej osoby obniżała się. Uzyskane rezultaty nakazują odrzucić hipotezę 1.3 zakładającą brak zmian w poziomie samooceny w tej grupie osób.

Brak doświadczeń pracy zarobkowej lub doświadczanie niepowodzeń na rynku pracy skutkują obniżeniem globalnej oceny swojej osoby. Wydaje się, że może to mieć charakter adaptacyjny, ponieważ obniżenie poziomu samooceny sprzyja bardziej realnej ocenie samego siebie i możliwości kontroli sytuacji, w jakiej osoba się znajduje (Łaguna, 2010). Wobec niepowodzeń na rynku pracy, gdzie możliwości wpływu jednostki na zaistniałą sytuację są ograniczone, utrzymywanie wysokiego poziomu samooceny u osób pozbawionych pracy mogłoby hamować u nich motywację do podejmowania wysiłków zmierzających do poprawy ich sytuacji (np. podejmowania pracy w innym zawodzie czy wybierania innych form zatrudnienia w celu zdobycia niezbędnego doświadczenia), a w konsekwencji nawet do wyuczonyj bezradności (Ferris i in., 2015). Z drugiej strony pozostawanie poza rynkiem pracy ponad rok uznawane jest za długotrwałe bezrobocie, co zmniejsza jeszcze bardziej szanse na znalezienie zatrudnienia (Retowski, 2011).

W trudnej sytuacji na rynku pracy znalazły się również osoby, które opuszczały system edukacji jako posiadające zatrudnienie, a po pół roku funkcjonowania na rynku pracy stały się bezrobotne. To grupa najmniej liczna spośród badanych, najmniej bezrobocie na początku ścieżki kariery zawodowej, a jeszcze bardziej niepowodzenie, jakim jest utrata zatrudnienia, mogło odbić się w ocenie własnej osoby. Uzyskane w tej grupie osób badanych wyniki nakazują odrzucić hipotezę szczegółową 1.4 zakładającą obniżenie poziomu samooceny w grupie osób, które doświadczyły utraty pracy między poszczególnymi pomiarami.

Pocieszające jest, że mimo niepowodzenia na rynku pracy osoby badane utrzymały swój poziom samooceny na poziomie z etapu, w którym posiadały zatrudnienie. Być może absolwenci spostrzegają sytuację, w jakiej się znaleźli, jako przejściową, ponieważ osoby z młodszego pokolenia mają świadomość niepewności zatrudnienia, uważając ją za naturalny element kariery zawodowej (Bańka, 2014). W związku z tym chwilowe trudności na rynku pracy nie są dla nich na tyle negatywnym czynnikiem, by obniżyć ocenę własnej osoby. Z drugiej strony w związku z zaprzestaniem pracy badani mają więcej czasu i sposobności do poświęcania się innym aktywnościom typowym dla okresu wczesnej dorosłości (Retowski, 2011). Nie jest znany powód utraty zatrudnienia przez osoby badane, być może część osób zdecydowała się na założenie rodziny i poświęcenie swojej aktywności jej dobremu funkcjonowaniu. Posiadanie zatrudnienia jest istotnym, ale nie jedynym obszarem aktywności młodych ludzi, który uczestniczy w kształtowaniu się całościowej samooceny.

Kolejna hipoteza zakładała związek wyższego poziomu samooceny z posiadaniem zatrudnienia na etapie przygotowania do tranzycji i starcia. Analiza korelacji wskazała, że istnieje dodatni, umiarkowanie silny związek samooceny z posiada-

niem zatrudnienia zarówno na etapie przygotowania do tranzycji, jak i na etapie starcia. Wyższy poziom samooceny często w badaniach był związany z lepszymi osiągnięciami jednostki w wielu obszarach funkcjonowania (por. Łaguna, Lachowicz-Tabaczek, Dzwonkowska, 2007), w tym w obszarze pracy (Retowski, 2011). Wysoka samoocena pomaga w radzeniu sobie z sytuacją bezrobocia i w efektywnym poszukiwaniu pracy (Kanfer, Wanberg, Kantrowitz, 2001). Badana grupa była jednorodna pod względem formalnego poziomu wykształcenia. Z podobną sytuacją mamy coraz częściej do czynienia na rynku pracy, gdzie stale wzrasta liczba osób legitymujących się wyższym wykształceniem. By uzyskać przewagę nad resztą absolwentów, ważne jest dysponowanie wysoką oceną własnej osoby i posiadanymi kompetencjami (Turska, 2014).

W hipotezie 3 zakładano, że samoocena wypracowana w chwili opuszczania systemu edukacji przekłada się na posiadanie zatrudnienia po pół roku funkcjonowania na rynku pracy. Wcześniejsza analiza prostych korelacji wskazała, że istnieje związek samooceny z aktualnym posiadaniem zatrudnienia. W wyniku binarnej regresji logistycznej, w której zmienną wyjaśnianą było posiadanie pracy na etapie starcia, a zmienną wyjaśniającą – poziom samooceny mierzony w momencie przygotowania do tranzycji na rynek pracy, potwierdzono hipotezę. Samoocena okazała się nie tylko dobrym korelatem aktualnego zatrudnienia, ale również dobrym prognostykiem posiadania pracy po opuszczeniu systemu edukacji. Zmienna wyjaśnia w dużym stopniu posiadanie pracy oraz niestety w dość niskim stopniu jej brak na etapie starcia. Osoby z wysoką samooceną koncentrują się na możliwościach, do których warto dążyć (Łaguna, 2010), i szansach, jakie stwarza im posiadanie zatrudnienia, dlatego wytrwale dążą do realizacji zaplanowanej ścieżki kariery. Pojawiające się przeszkody są według nich możliwe do przezwyciężenia, dlatego bez lęku podejmują się trudnych zadań, nawet tych związanych z funkcjonowaniem w zmiennej i nieprzewidywalnej rzeczywistości współczesnego rynku pracy (Retowski, 2011).

Przeprowadzone badania, mimo iż miały charakter badań z powtarzaniem pomiarem, były w pewien sposób ograniczone, co należy rozważyć, planując kolejne badania. Sutton (2000) podkreśla, że badania powinny wykazać więcej niż istotną zmianę poziomu jakiejś zmiennej w dwóch badaniach, aby próbować wyznaczać wzorce zachodzących zmian. Większość zmiennych psychologicznych z perspektywy badań podłużnych posiada nieciągły wzorzec, a ich znaczenie zmienia się w zależności od fazy czy etapu obserwowanego procesu. Potwierdza to model Adamsa, Hayesa i Hopsona (1976), który zakłada możliwość wielokrotnej zmiany poziomu samooceny w trakcie procesu tranzycji, dlatego ważne jest prowadzenie kolejnych pomiarów na tej samej próbie osób, by wyznaczyć specyfikę wzorca zmian zachodzących w poziomie samooceny, wykraczających poza etap przygotowania i starcia.

Dodatkowo w przypadku wielu modeli teoretycznych często wyznaczone fazy i etapy mają charakter arbitralny i redundantny, gdyż ciężko wskazać znaczące momenty przełomowe stanowiące czytelne granice między poszczególnymi fazami (Sutton, 2000). W przypadku tranzycji na rynek pracy w związku z coraz częstszym łączeniem edukacji z pracą granice pierwszej tranzycji zacierają się (Bańka, 2014).

W związku z tym w przyszłych badaniach należy poszerzyć badaną próbę, by zwiększyć w niej udział osób z mniejszym doświadczeniem na rynku pracy oraz zwiększyć częstotliwość pomiarów, ponieważ zmiany na rynku pracy, szczególnie w przypadku młodych ludzi, zachodzą bardzo szybko i uchwycenie ich dynamiki wymaga bardziej dokładnych badań.

Zgodnie z zaproponowaną przez Wojciszke (2004) strategią badań w myśl Systematycznie Modyfikowanych Autoreplikacji należy sprawdzić uzyskane wyniki na innych próbach, uwzględniając fakt, że ścieżka tranzycji z uczelni wyższej jest jedną z wielu możliwych tranzycji na polskim rynku pracy.

Literatura cytowana

- Adams, J., Hayes, J., Hopson, B. (1976). *Transition – Understanding and Managing Personal Change*. London: Martin Robertson.
- Bańka, A. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze. *Czasopismo Psychologiczne*, 20 (1), 149-164.
- Baumeister, R.F., Campbell, J.D., Krueger, J.I., Vohs, K.D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1-44.
- Czapiński, J., Panek, T. (2014). *Diagnoza Społeczna 2014. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Ferris, D.L., Lian, H., Brown, D.J., Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58, 279-297.
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- GUS (2016). *Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., Kantrowitz, T.M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kozielecki, J. (1981). *Psychologiczna teoria samowiedzy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2006). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Łaguna, M., Lachowicz-Tabaczek, K., Dzwonkowska, I. (2007). Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody. *Psychologia Społeczna*, 2, 164-176.
- Nicholson, N., West, M.A. (1987). *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pervin, L.A., Cervone, D. (2011). *Osobowość. Teoria i badania*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J., Schimel, J. (2004). Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review. *Psychological Bulletin*, 130, 435-468.
- Retowski, S. (2011). *Bezrobocie i odpowiedzialność*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and adolescent self-image. Revised edition*. Middletown: Wesleyan University Press.
- Rosenberg, M., Schoenbach, C., Schooler, C., Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.
- Rożnowski, B. (2011). Przejście z systemu edukacji na rynek pracy i jego uwarunkowania. W: B. Rożnowski, M. Łaguna (red.), *Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna* (s. 243-266). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Rożnowski, B., Kot, P. (2016). Przenoszenie przekonania o własnej skuteczności w nową rolę życiową: model moderacyjny i mediacyjny. *Czasopismo Psychologiczne*, 22 (2), 205-218.
- Savickas, M.L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90 (1), 13-19.
- Super, D.E. (1994). A life span, life-space perspective on convergence. W: M.L. Savickas, W.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories* (s. 63-74). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Sutton, S. (2000). Interpreting cross-sectional data on stages of change. *Psychology and Health*, 15, 163-171.
- Turska E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wojciszke, B. (2004). Systematycznie Modyfikowane Autoreplikacje: logika programu badań empirycznych w psychologii. W: J. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (s. 44-60). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zaleszczyk, A.K., Kot, P. (2017). Poziom lęku a trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych u uczniów szkół średnich. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica*, 20, 71-88.

Streszczenie. W artykule podjęto problem wpływu nasilenia samooceny na skuteczność tranzycji z edukacji na rynek pracy. Pod uwagę zostały wzięte dwie fazy przebiegu tranzycji według modelu Nicholsona i Westa: przygotowania i starcia. Przeprowadzone badanie miało charakter podłużny. Wzięły w nim udział 73 osoby (41 kobiet i 32 mężczyzn). Średnia wieku badanych osób wynosiła $M = 24,72$; $SD = 0,88$. Badani to osoby w okresie tranzycji ze szkoły do pracy. Pierwszego pomiaru dokonano na kilka tygodni przed opuszczeniem uczelni wyższej, a drugiego – gdy osoby badane były już od pół roku na rynku pracy. W badaniach wykorzystano Skalę Samooceny SES Rosenberga, w polskiej adaptacji Łaguny, Lachowicz-Tabaczek i Dzwonkowskiej.

Osoby posiadające pracę na różnych etapach tranzykcji cechują się wyższym poziomem samooceny. Zaobserwowano zmiany w poziomie samooceny na poszczególnych etapach tranzykcji. Dodatkowo poziom samooceny na etapie przygotowania do tranzykcji pozwala przewidywać posiadanie zatrudnienia po pół roku od opuszczenia systemu edukacji.

Słowa kluczowe: tranzykcja z systemu edukacji na rynek pracy, samoocena

Data wpłynięcia: 7.04.2016

Data wpłynięcia po poprawkach: 1.06.2017

Data zatwierdzenia tekstu do druku: 31.10.2017