

**Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych -
zjawisko, zagrożenia, wsparcie, red. E. Bilka, Warszawa 2010**

Agnieszka Barczykowska

Maciej Muskala

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Poczucie sukcesu rodzinnego a syndrom wypalenia zawodowego personelu penitencjarnego

(zarys projektu badawczego)

Wstęp

Wiek XX, głównie za sprawą działań realizowanych w Stanach Zjednoczonych, stał pod znakiem poszukiwań skutecznego modelu oddziaływań resocjalizacyjnych. Inspiracją dla nich była, poza dynamicznym rozwojem zjawisk społecznych i politycznych, przede wszystkim nieskuteczność dotychczasowych metod pracy korekcyjnej, o ich stronie ekonomicznej nie wspominając (Clear, Cole, 2003). Interesujące wydaje się, że poprawę próbowano osiągnąć głównie poprzez zmiany w obszarze ilości i charakteru oddziaływań oferowanych skazanym oraz poprzez poprawę warunków odbywania kary. Szybko okazało się, że drogi te nie są skuteczne, co udowodniły badania R. Martinsona nad efektywnością resocjalizacji penitencjarnej, zakończone ponurą konkluzją „nothing works” (por. Stańdo-Kawecka, 2007).

Dziś coraz częściej mówi się, że poza samymi oddziaływaniami, a także warunkami, w jakich są one realizowane, istotnym elementem jest to, kto działania te realizuje. Kadra resocjalizacyjna staje się coraz częściej centralnym punktem zainteresowania badaczy (Szmidt, 1996).

W niniejszym artykule zaprezentowany zostanie zarys projektu badawczego, którego głównym celem jest sprawdzenie wzajemnej relacji zachodzącej pomiędzy subiektywną oceną życia rodzinnego a jakością życia zawodowego osób pracujących w jednostkach penitencjarnych. Jakość życia rozumiana jest tu, jako efekt relacji pomiędzy własnymi dążeniami i potrzebami, a wymogami i zasobami otoczenia (Ratajczak, 1993). Można ująć ją, jako swoiste kontinuum, na którego krańcach znajdują się dwa zjawiska: z jednej strony sukces zaś z drugiej - wypalenie. Biorąc pod uwagę powyższe postanowiono poddać weryfikacji następujące założenie: sukces życiowy (i sposób jego postrzegania) na innych płaszczyznach niż zawodowa jest istotnym czynnikiem minimalizującym prawdopodobieństwa wystąpienia wypalenia zawodowego.

Środowisko pracy personelu placówek resocjalizacyjnych

Stresogenne warunki pracy pracowników instytucji resocjalizacyjnych a zwłaszcza funkcjonariuszy Służby Więziennej zostały szczegółowo opisane w literaturze przedmiotu. Wśród najważniejszych podaje się:

- obciążenie koniecznością nawiązywania bezpośrednich, podmiotowych kontaktów z osadzonymi, zaangażowanie w problemy osobiste,
- konieczność zaangażowania w pracę i poświęcenia się jej, czego nie rekompensuje ani status społeczny, ani gratyfikacje finansowe,
- konieczność przyjmowania na siebie dużej odpowiedzialności, ze względu na bezpieczeństwo osób izolowanych i społeczeństwa, przy jednoczesnej silnej kontroli zewnętrznej (opinia publiczna) i wewnętrznej (administracja więzienna),
- poczucie zagrożenia własnego i najbliższych,
- sztywne i silnie sformalizowane i zhierarchizowane stosunki społeczne w miejscu pracy (totalność instytucji),
- obiektywne i subiektywne czynniki utrudniające korzystanie z profesjonalnego wsparcia w sytuacjach kryzysowych (Ciosek, 1996; Machel, 2003; Lizak, 1996; Nawój, 2000; Wątpa-Bechaj, 1996).

Wydaje się, że tak skonstruowana lista musi zostać uzupełniona o jeszcze jeden niezwykle istotny aspekt, o którym w badaniach mówi się niezwykle rzadko. Chodzi mianowicie o poczucie odniesionego sukcesu, bądź doznania porażki. W aspekcie subiektywnym, sukces uwarunkowany jest systemem i hierarchią wartości wyznawanych przez konkretnego człowieka. Może być on lokowany w jednym z czterech wymiarów: materialnym, stratyfikacyjno-prestizowym, emocjonalno-afiliacyjnym i samorealizacyjnym (Firkowska-Mankiewicz, 1997). To jednostkowe rozumienie sukcesu może różnić się od rozumianego i lansowanego przez daną społeczność rozumienia tego pojęcia. Wszak w społeczeństwie nie musi występować i zwykle nie występuje jeden powszechnie akceptowany system wartości. Bywa, że każda warstwa społeczna przyjmuje odmienne kryteria i wyznaczniki jego występowania. Subiektywne zadowolenie i samoakceptacja uzyskane w wyniku osiągniętego sukcesu nie muszą iść zatem w parze z uznaniem społecznym poza własną grupą, ale także w niej samej. Przyczyną braku akceptacji społecznej może być dezaprobata co do sposobu *dojścia na szczyt*, ale wynikiem takiego stanu rzeczy mogą też być okoliczności bardziej prozaiczne jak zazdrość czy zawiść ze strony innych (Blok, 2005). Ponadto, mówiąc o determinantach sukcesu od strony indywidualnej (jednostkowej), które konstytuują także pojęcie sukcesu, należy zwrócić uwagę na istnienie progów kompetencyjnych i predyspozycyjnych, które są niezbędne do osiągnięcia sukcesu. U podłoża każdego sukcesu można bowiem znaleźć kompetencje i predyspozycje osoby, która pragnie ten sukces osiągnąć. W tym sensie sukces wymaga określonego kontekstu do jego zrealizacji (Pycka, 1994). W literaturze przedmiotu spotkać można także definicje, które nie określają sukcesu, jako wyniku, rezultatu a jedynie, jako *podróż w kierunku jasno określonego celu* (Belitz, 1999).

Autorzy ci, zwracają uwagę na fakt, że sukces jest osiągalny tak długo, jak długo jednostka konsekwentnie dąży do realizacji marzeń. I dlatego sukcesu nie

należy traktować jako statycznego elementu życia, stanu zadowolenia z osiągnię-
tego celu ale raczej jako umiejętność czerpania radości z faktu dążenia do celu
Michalak, 1999). Trzeba jednak dodać, że nie jest to powszechnie akceptowany
osób rozumienia sukcesu i takie ujęcie spotyka się z licznymi głosami krytycz-

W niniejszym opracowaniu nie jest planowane rozstrzygnięcie, która z powyż-
szych definicji sukcesu jest najwłaściwsza, ale jedynie zwrócenie uwagi na złożo-
ność tego zagadnienia w odniesieniu do działalności służb penitencjarnych. Co
bowiem można w tym zawodzie uznać za sukces? Czy jest nim awans służbowy,
powiązany z gratyfikacją finansową? Czy należy brać pod uwagę wymiar bezpie-
czeństwa własnego i najbliższych? A może raczej za sukces winno się uznać to, że
były pensjonariusz nie pojawi się już ponownie w murach więzienia? Jednocześ-
nie trzeba mieć świadomość, że w pracę w służbach więziennych porażka musi
być niemal wkalkulowana i że właściwie nie można jej uniknąć. Porażka przytra-
fia się niemal codziennie, a sukces jedynie od czasu do czasu. Każdy, kto chciałby
pracować w służbach więziennych musi się z tym pogodzić. Nawet w okresie naj-
większych porażek należy umieć znaleźć sens tej pracy, widzieć wszystko co do-
bre i wierzyć, że jutro będzie lepiej (Andrzejewski, 2007).

W świetle współczesnej wiedzy o funkcjonowaniu personelu więziennego
oczywiste jest, że przywołane powyżej *obciążenia* nie pozostają bez wpływu na to
jak wykonywana jest praca. Ponadto, od kilkudziesięciu lat w tym kontekście, po-
jawiają się rozważania nad wpływem tychże obciążeń na życie pozazawodowe.
Co jednak ciekawe większość analiz wzajemnych relacji *praca-rodzina* koncen-
tuje się na wymiarze konfliktu, całkowicie niemal ignorując pozytywne aspekty
tej relacji (Innstrada, Melbye, Espnesa, 2008).

Wypalenie zawodowe - czynniki chroniące i czynniki ryzyka

Od połowy lat siedemdziesiątych, tj. od momentu opublikowania przez
H.J. Freudenbergera (1974) swojego artykułu, nikt w zasadzie nie poddaje
w wątpliwość istnienie fenomenu wypalenia zawodowego. Fakt istnienia, dyna-
micznego, wielowymiarowego zjawiska jest powszechnie akceptowany. I choć
można odnaleźć wiele wspólnych elementów w poglądach rozlicznych autorów na
ten temat to właściwie na fakcie istnienia kończy się zgodność. Wielość i różno-
rodność stanowisk naukowych dotyczy tak samej definicji, jak i etiologii tego zja-
wiska oraz jego skutków. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać w samej
istocie zjawiska. „Nie wystarczy tu bowiem poprawne zdefiniowanie i określenie
roli czynników warunkujących powstawanie procesu wypalenia się, właściwe
rozwiązanie kluczowych symptomów rozwiniętego, pełnoobjawowego syndro-

¹ Pycka pisze: „Ciągłości zjawisk prakseologicznych przeciwstawiamy zdarzeniowy status suk-
cesu”, a w innym miejscu dodaje „Jako jedno z największych zagrożeń, złud aksjologicznych towa-
rzyszących sukcesowi, jest przedstawiana sytuacja, w której satysfakcja egzystencjalna zbudowana
na fundamencie z odniesionych sukcesów, jest utożsamiana z poczuciem sensu życia” (1994, s. 22).

mu, ustalenie i świadomość poziomu ryzyka wypaleniowego, ani też dokładne zrozumienie jego mechanizmów i baczne śledzenie skomplikowanej na ogół dynamiki procesowej, jako że mamy do czynienia z wielowymiarowym fenomenem i zarazem bardzo złożonym, jakże dynamicznym procesem, usytuowanym w wieloaspektowym i ciągle ewoluującym kontekście sytuacyjno-organizacyjno-makrospołecznym" (Korcz, 2006).

W niniejszym opracowaniu odwołano się klasycznie do koncepcji wypalenia zawodowego w ujęciu C. Maslach (2007), której udało się wyodrębnić czynniki charakterystyczne dla tego syndromu, tzn. wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację oraz brak poczucia zadowolenia z pracy. Pamiętać należy również o tym, że wypalenie to nie tyle wina pojedynczego pracownika, ale raczej czasów, w jakich przyszło żyć współczesnemu człowiekowi (Sroka, 2008). Uogólniając i odnosząc to do badań empirycznych nad wpływem organizacji instytucji na pracę, można powiedzieć że jest ono również pochodną warunków, w jakich swoje zadania zawodowe wykonuje pracownik. Oczywiście nie jest to jedyny czynnik, bowiem rozwój wypalenia zależy od wielu uwarunkowań osobistych i środowiskowych. Jak podają E.L. Herr i S.H. Cramer (2005) niektórzy badacze wskazują na istnienie związku między stresem zawodowym i pozazawodowym. Niebezpieczne reakcje prawdopodobnie występują jedynie wtedy, gdy stres pochodzić będzie z obu środowisk jednocześnie.

W niniejszym opracowaniu nie podjęto się identyfikacji czynników ryzyka, ale postanowiono raczej skupić się na czynnikach chroniących, do których oprócz innowacyjnego podejścia do problemów, rozwoju kompetencji zaradczych i kontroli w postaci tzw. „doznawania”², zalicza się również wsparcie społeczne, które zapobiega przede wszystkim obniżaniu zaangażowania zawodowego (Sęk, 2007; Sęk, Cieślak, 2004). Wsparcie może mieć charakter formalny (instytucjonalny) i nieformalny (naturalny). O trudnościach w korzystaniu z profesjonalnego wsparcia w sytuacjach kryzysowych wspomniano już we wcześniejszych opracowaniach (por. Poklek, 2004; Poklek, 2007). Mimo to, w badaniach zwykle wsparcie formalne wskazuje się, jako skuteczniejsze, poddając często w wątpliwość efektywność oddziaływań naturalnych. Potwierdzeniem tego trendu mogą być badania, które dotyczyły silnie narażonej na wypalenie grupy zawodowej, jaką są nauczyciele. Ich wyniki dość jednoznacznie wskazywały na to, że choć korzystają oni często ze wsparcia swoich najbliższych, to nie jest ono to na tyle silne, by zapobiegać lub obniżyć poziom wypalenia zawodowego (Sęk, 2007; Sęk, Cieślak, 2004). Postanowiono zatem zadać pytanie o to, czy podobna sytuacja istnieje również w przypadku personelu penitencjarnego.

Praca - rodzina - wypalenie

Wzajemne związki życia rodzinnego i zawodowego były już przedmiotem badań naukowych realizowanych pod koniec ubiegłego wieku, ale z racji coraz

² Kontrola „doznawania” (savoring) ma charakter podmiotowy i polega na pozytywnej ocenie zdarzeń i dokonywania zmian we własnej osobie (Sęk, 2007, s. 163).

hardziej skomplikowanych i skonfliktowanych stosunków społecznych, a także specyfiki pracy związanej z resocjalizacją, systematycznie wraca się do tego zagadnienia- Badając relacje tych sfer aktywności przyjmuje się istnienie dwóch,

z pozoru przeciwstawnych, perspektyw. W

wej koncepcji ról oraz teorii zachowania zasobów S.T. Hobfolla, zakłada się, że raca i rodzina związane są z takimi rolami, których próby całkowitego pełnienia prowadzą do konfliktu, a w dalszej perspektywie negatywnego oddziaływania i, i jakoś pełnienia drugiej roli, co związane jest również z ograniczonością zasobów pozostających w posiadaniu jednostki (Hobfoll, 1989; Lachowska, 2008). Druga perspektywa teoretyczna zakłada, iż pełnienie wielu ról, wzajemnie je ubogaca, podnosi efektywność ich realizacji. W tej perspektywie role wzajemnie się facylitują, czyli „pełnienie jednej roli (np. zawodowej) staje się lepsze lub łatwiejsze w związku z pełnieniem innej roli (np. rodzinnej)” (Lachowska, 2008). Warunkiem facylitującego oddziaływania na siebie ról jest odczuwanie przez jednostkę zadowolenia z pełnienia co najmniej jednej z nich. Zdaniem autorów niniejszego artykułu, stanowi ona również swego rodzaju czynnik chroniący, który potrafi nie tylko łagodzić napięcia, jakie rodzą się w jednostce i wokół niej w związku z podejmowaniem aktywności w innych obszarach, ale także mobilizują do działania-

Obecnie, powszechnie przyjmuje się czteroczynnikowy model wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny, w którym łączy się omówione przed chwilą perspektywy. W niniejszym artykule, mając w pamięci wieloaspektowość i wielokierunkowość relacji rodzina - praca, skupiono się na pokazaniu rodziny, jako istotnego czynnika facylitującego życie zawodowe pracowników instytucji penitencjarnych. Założono, że poczucie sukcesu w życiu rodzinnym w znaczący sposób wpływa na jakość funkcjonowania zawodowego. Osoby, które postrzegają swoje życie rodzinne jako niesatysfakcjonujące, odczuwają również mniejszą satysfakcję z życia zawodowego, gorzej radzą sobie z rozwiązywaniem problemów emocjonalnych, jakie na tym gruncie powstają. W efekcie, jednostka pozbawiona wsparcia rodzinnego, odczuwając dolegliwości związane z miejscem pracy jest znacznie bardziej narażona na wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego. Wzajemne relacje pomiędzy poczuciem sukcesu w życiu rodzinnym i zawodowym przedstawia schemat zaprezentowany w tabeli 1.

Tabela 1. Schemat prezentujący relacje między subiektywnym poczuciem sukcesu/porażki w życiu rodzinnym i zawodowym

Obszar	Subiektywne poczucie porażki w życiu rodzinnym	Subiektywne poczucie sukcesu w życiu rodzinnym
Subiektywne poczucie porażki w życiu zawodowym	Typ 1. Wypalony	Typ 2. Człowiek z zasobami
Subiektywne poczucie sukcesu w życiu zawodowym	Typ 3. Pracoholik	Typ 4. Człowiek sukcesu

źródło: opracowanie własne.

Zarys projektu badawczego

Przedstawione do tej pory rozważania skłaniają do postawienia następującego pytania badawczego: jak kształtują się wzajemne relacje między subiektywnym odczuwaniem sukcesu lub porażki w życiu rodzinnym a funkcjonowaniem zawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem powstawania syndromu wypalenia zawodowego? Czy poczucie sukcesu w życiu rodzinnym można uznać za istotny czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym?

W kontekście tak postawionego pytania możliwe staje się przyjęcie dwóch hipotez odnoszących się do przedstawionych wcześniej koncepcji relacji między rodziną a pracą:

1. Hipoteza facylitacji:

F1 - subiektywne poczucie sukcesu życiowego ułatwia pełnienie ról związanych z życiem zawodowym, niwelując możliwości powstania syndromu wypalenia zawodowego;

F2 - subiektywne poczucie sukcesu zawodowego ułatwia pełnienie ról związanych z życiem rodzinnym;

2. Hipoteza konfliktu:

K1 - subiektywne poczucie porażki życiowej utrudnia pełnienie ról związanych z życiem zawodowym, wzmacniając możliwość powstawania syndromu wypalenia zawodowego;

K2 - subiektywne poczucie porażki zawodowej utrudnia pełnienie ról związanych z życiem rodzinnym.

W prezentowanym projekcie falsyfikacji poddana zostanie tylko hipoteza F1. W tym celu zastosowane będą następujące narzędzia:

1. Kwestionariusz Wzajemnych Oddziaływań Pracy i Rodziny w polskiej translacji Drwała,
2. Autorskie narzędzie do badania poczucia sukcesu (w opracowaniu).

W badaniu weźmie udział **450** funkcjonariusz Służby Więziennej ze wszystkich pionów, pracujących w różnych typach zakładów. Zakończenie projektu przewiduje się na początek **2010** r. Wówczas zostanie również sformułowany ostateczny raport z badań.

Bibliografia

- Ambrozik W.**, **Stępiak P.** (red.) (1999), *Problemy organizacji i zarządzania więzieniem*, Poznań-Kalisz-Warszawa.
- Andrzejewski M.** (2007), *Domy na piasku. Od opieki nad dzieckiem do wspierania rodziny*. Poznań.
- Bilska E.** (2004), *Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego*. *Niebieska Linia*, 4.
- Bylok F.** (2005), *Wzór sukcesu w społeczeństwie polskim w okresie transformacji społeczno-ustrojowej*. *Annales*, 8(1).

- Ciosek M. (1966), *Człowiek w obliczu izolacji więziennej*. Gdańsk.
- Clear T.R.-? Cole G.F. (2003), *American Corrections*. Belmont.
- Firkowska-Mankiewicz A. (1997)**, *Czym jest sukces życiowy dla współczesnego polaka? Kontekst socjodemograficzny i psychospołeczny*, [w:] H. Domański, A. Rychard (red.), *Elementy nowego ładu*. Warszawa.
- Firkowska-Mankiewicz A. (1999)**, *Zdolnym być ... Kariery i sukces życiowy warszawskich trzydziestolatków*. Warszawa.
- freudenberger H.J. (1974), *Staffburnout*. *Journal of Social Issues*, 30.
- Golińska B., Dudka B.** (red.) (2008), *Rodzina i praca w perspektywie wyzwań i zagrożeń*. Łódź.
- Herr E.L., Cramer S.H.** (2005), *Planowanie kariery zawodowej*. Warszawa.
- Hobfoll S.E.** (1989), *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44 (3).
- Innstrada S.T., Landballeb E.M., Espnesa G.A. (2008)**, *Positive and negative work-family interaction and burnout. A longitudinal study of reciprocal relations*. *Work & Stress*, 1.
- Korczy I.** (2006), *Zespół wypalenia zawodowego. Edukacja antywypaleniowa*, [w:] A. Kusztelak, A. Zduniak (red.), *Kształcenie zawodowe w teorii i praktyce edukacyjnej*. Poznań.
- Lachowska B.** (2008), *Wzajemne oddziaływania pracy i rodziny - perspektywa konfliktu i facylitacji (raport z badań pilotażowych)*, [w:] J. Golińska, B. Dudka (red.), *Rodzina i praca w perspektywie wyzwań i zagrożeń*. Łódź.
- Lizak Z.** (1999), *Stres organizacyjny funkcjonariuszy służby więziennej*, [w:] W. Ambrozik, P. Stępnik (red.), *Problemy organizacji i zarządzania więzieniem*. Poznań-Kalisz-Warszawa.
- Łukaszewicz R. (1979)**, *Wyznaczniki kształtowania sukcesów zawodowych*. Wrocław.
- Machel H.** (2003), *Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*. Gdańsk-Sopot.
- Maslach C.** (2007), *Wypalenie - w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa.
- Michalak J.M.** (2007), *Uwarunkowania sukcesu zawodowego nauczycieli. Studium przypadków*. Łódź.
- Nawój J.** (2000), *Osobowościowe uwarunkowania wypalenia zawodowego funkcjonariuszy służby więziennej*. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 28-29.
- Nawój J. (1996)**, *Syndrom wypalenia zawodowego*, [w:] J. Szałański (red.), *Wina - Kara - Nadzieja - Przemiana*. Materiały I Krajowego Sympozjum Penitencjarnego. Kalisz.
- Pines A.M.** (2007), *Wypalenie - w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa.
- Połdek R.** (2004), *Efektywność psychologicznego warsztatu antystresowego w profilaktyce syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] O. Truszczyński, K. Sikora, A. Rakowski (red.), *Służba żołnierzy*

i funkcjonariuszy służb państwowych wykonujących zadania w warunkach ekstremalnych. Warszawa.

- Poklek R.** (2007), *Mental anti-stress training in preventing the professional burnout Syndrome in prison officers*, [w:] M. Sokołowski (red.), *Biosocial effects of military Service as a basis for further improvement of future physical education and sports programmes.* Poznań.
- Pycka W.** (1994), *Zarys filozofii sukcesu.* Lublin.
- Ratajczak Z.** (1993), *W pogoni za jakością życia. O psychologicznych kosztach radzenia sobie w sytuacjach kryzysu ekonomicznego. Kolokwia Psychologiczne, 2.*
- Sęk H.** (2007), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe Przyczyny i zapobieganie.* Warszawa.
- Sęk H., Cieślak R.** (red.) (2004), *Wsparcie społeczne.* Warszawa.
- Sęk H.** (red.) (2007), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie.* Warszawa.
- Sokołowski M.** (red.) (2007), *Biosocial effects of military service as a basis for further improvement of future physical education and sports programmes.* Poznań.
- Stańdo-Kawecka B.** (2007), *Cele wykonywania kary pozbawienia wolności w krajach europejskich. Czasopismo prawa karnego i nauk penalnych, 1.*
- Syroka J.** (2008), *Struktura wypalenia zawodowego w zawodzie menedżera*, [w:] L. Golińska B. Dudka (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń.* Łódź.
- Szałański J.** (red.) (1996), *Wina-Kara-Nadzieja-Przemiana. Materiały I Krajowego Sympozjum Penitencjarnego.* Kalisz.
- Szmidt D.** (1996), *Psychospołeczne aspekty funkcjonowania zawodowego Służby Więziennej*, [w:] J. Szałański (red.), *Wina - Kara - Nadzieja - Przemiana. Materiały I Krajowego Sympozjum Penitencjarnego.* Kalisz.
- Wątle-Bechaj D.** (1996), *Nasilenie syndromu agresji a staż pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej*, [w:] J. Szałański (red.), *Wina - Kara - Nadzieja - Przemiana. Materiały I Krajowego Sympozjum Penitencjarnego.* Kalisz.
- Wnuk-Lipiński E.** (red.) (1987), *Demokratyczna rekonstrukcja: z socjologii radykalnej zmiany społecznej.* Warszawa.