

Agnieszka Barczykowska, Maciej Muskała

Poczucie sukcesu rodzinnego a syndrom wypalenia zawodowego wśród personelu penitencjarnego : (zarys projektu badawczego)

Resocjalizacja Polska (Polish Journal of Social Rehabilitation) 2, 299-307

2011

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Agnieszka Barczykowska
*Maciej Muskała**

Poczucie sukcesu rodzinnego a syndrom wypalenia zawodowego wśród personelu penitencyjnego (zarys projektu badawczego)

Wstęp

Wiek XX, głównie za sprawą działań prowadzonych w Stanach Zjednoczonych, stał pod znakiem poszukiwań skutecznego modelu oddziaływań resocjalizacyjnych. Inspiracją dla nich była, oczywiście poza dynamiką społeczną i polityczną, przede wszystkim nieskuteczność dotychczasowych metod pracy korekcyjnej, o ich stronie ekonomicznej nie wspominając (Clear, Cole, 2003, s. 59). Co jednak ciekawe, poprawę próbowano osiągnąć głównie poprzez zmianę w obszarze ilości i charakteru oddziaływań oferowanych skazanym oraz poprawę warunków odbywania kary. Szybko okazało się, że drogi te nie są skuteczne, czego dowodem w pewnym stopniu były badania R. Martinsona nad efektywnością resocjalizacji penitencjarnej, zakończone ponurą konkluzją „nothing works” (por. Stańdo-Kawecka, 2007, s. 295). Dziś coraz częściej mówi się tym, że poza samymi oddziaływaniami, a także warunkami, w jakich są one realizowane, istotnym elementem jest to, kto je realizuje. Kadra resocjalizacyjna staje się coraz częściej centralnym punktem zainteresowania (Szmidt, 1996, s. 245).

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 penitencyjnych. Jakość życia rozumiemy tu jako efekt relacji pomiędzy własnymi dążeniami i potrzebami a wymogami i zasobami otoczenia (Ratajczak, 1993, s. 21). Można ująć ją jako swoiste kontinuum wyznaczone przez sukces i wypalenie. Biorąc pod uwagę powyższe, chcieliśmy poddać weryfikacji następujące założenie: sukces życiowy (i sposób jego postrzegania) na innych płaszczyznach

* Dr Agnieszka Barczykowska, dr Maciej Muskała, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

niż zawodowa jest istotnym czynnikiem minimalizującym prawdopodobieństwo wystąpienia wypalenia zawodowego. W naszych badaniach skoncentrujemy się na rodzinie i postrzeganiu sukcesu/porażki właśnie na tym polu a występowaniem 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:

1. Obciążenie koniecznością nawiązywania bezpośrednich, podmiotowych kontaktów z osadzonymi, zaangażowanie w ich problemy osobiste.

2. Konieczność zaangażowania i poświęcenia, czego nie rekompensuje ani status społeczny, ani gratyfikacje finansowe.

3. Konieczność przyjmowania na siebie dużej odpowiedzialności, ze względu na bezpieczeństwo osób izolowanych i społeczeństwa, przy jednoczesnej silniej kontroli zewnętrznej (opinia publiczna) i wewnętrznej (administracja więzienna).

4. Poczucie zagrożenia własnego i najbliższych.

5. Sztywne i silnie sformalizowane i zhierarchizowane stosunki społeczne w miejscu pracy (totalność instytucji).

6. Obiektywne i subiektywne czynniki utrudniające korzystanie z profesjonalnego wsparcia w sytuacjach kryzysowych (Ciosek, 1996, s. 207–217; Machel, 2003, s. 96; Lizak, 1996, s. 201; Nawój, 2000, s. 4; Wątfła-Bechaj, 1996, s. 267).

Wydaje się, że powyższa lista musi zostać uzupełniona o jeszcze jeden bardzo istotny aspekt, o którym w badaniach mówi się niezwykle rzadko, jeśli nie wcale. 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, s. 304–305). To jednostkowe rozumienie sukcesu może różnić się od lansowanego i rozumianego przez daną społeczność. 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 osiągnięcia sukcesu nie muszą iść zatem w parze z uznaniem społecznym poza własną grupą, ale i w niej. Przyczyną braku akceptacji społecznej może być dezaprobatą co do sposobu „dojścia na szczyt”, ale wynikiem takiego stanu rzeczy mogą też być okoliczności bardziej prozaiczne, jak zazdrość czy zawiść ze strony innych (Byłok,

2005, s. 87–96). Ponadto mówiąc o determinantach sukcesu, które konstytuują także samo pojęcie od strony jednostkowej, można (...) *mówić o istnieniu progów kompetencyjnych i predyspozycyjnych niezbędnych do osiągnięcia sukcesu. Każdy sukces zawiera pewne zaplecze, na które składają się niezbędne predyspozycje i kompetencje osób ubiegających się o jego osiągnięcie. (...) W tym sensie sukces wyznacza kontekst, który musi być spełniony, by móc go zrealizować* (Pycka, 1994, s. 22). 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, s. 29). (...) *Zwolennicy takiego podejścia (...) wskazują, iż sukces można osiągać tak długo, jak długo konsekwentnie dążymy do spełnienia naszych marzeń. (...) W tym sposobie pojmowania słowa „sukces” charakterystyczne jest to, że sukces nie jest elementem życia, ale pełnią życia, że to nie tyle stan zadowolenia, pojawiający się w wyniku osiągniętego celu, co raczej umiejętność radowania się z dążenia do celu* (...) (Michalak, 1999, s. 24–25). Trzeba jednak dodać, że nie jest to powszechnie akceptowany sposób rozumienia sukcesu i takie ujęcie spotyka się z licznymi głosami krytycznymi¹.

W niniejszym opracowaniu nie podejmujemy się rozstrzygnięcia, która z powyższych definicji sukcesu jest najwłaściwsza, ale chcemy zwrócić uwagę na złożoność tego zagadnienia w odniesieniu do działalności służb penitencjarnych. Co bowiem uznać za sukces? Czy jest nim awans służbowy, powiązany z gratyfikacją finansową? Czy powinniśmy brać pod uwagę wymiar bezpieczeństwa własnego i najbliższych? A może raczej za sukces winniśmy uznać to, że byłego pensjonariusza nie spotyka się ponownie w murach więzienia?, choć przecież mamy świadomość, że (...) *jest to praca, w którą wkalkulowana jest porażka. Nie da się jej uniknąć. Ona jest codziennością, a sukces niedzielą. Trzeba nauczyć się z tym żyć, co więcej, trzeba potrafić patrzeć na pracę w taki sposób, by w czasie najgłębszej nawet chandry umieć dostrzec jej sens, widzieć dobre rzeczy i wierzyć w nadejście pogodnego poranka* (Andrzejewski, 2007, s. 155).

W świetle współczesnej wiedzy o funkcjonowaniu personelu więziennego oczywiste jest, że przywołane powyżej „obciążenia” nie pozostają bez wpływu na to, jak wykonywana jest praca. Od kilkudziesięciu lat w tym kontekście – co z punktu widzenia naszych dociekań jest szczególnie istotne – pojawiają się rozważania nad ich wpływem także na życie pozazawodowe. Co jednak ciekawe, większość analiz wzajemnych relacji praca–rodzina koncentruje się na wymiarze konfliktu, całkowicie niemal ignorując pozytywne aspekty tej relacji (Innstrada, Melbye, Espnesa, 2008, s. 1).

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

Wypalenie zawodowe. Czynniki chroniące i ryzyka

Od połowy lat siedemdziesiątych, tj. od momentu opublikowania przez H.J. Freudenbergera swojego artykułu nikt w zasadzie nie poddaje w wątpliwość istnienia fenomenu wypalenia zawodowego (1974, s. 159–165). Fakt istnienia, dynamicznego, wielowymiarowego zjawiska jest powszechnie akceptowany. I choć można odnaleźć wiele wspólnych elementów w poglądach rozlicznych autorów na ten temat, to w zasadzie na fankcie istnienia kończy się zgodność. Wielość, różnorodność stanowisk dotyczy tak samej definicji, jak i etiologii oraz 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 syndromu, 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*” (Korczyński, 2006, s. 79–92).

W niniejszym opracowaniu klasycznie odwołujemy się do koncepcji wypalenia zawodowego w ujęciu C. Maslach, której udało się wyodrębnić czynniki charakterystyczne dla tego syndromu, tzn. wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację oraz brak poczucia zadowolenia z pracy (2007, s. 15). Pamiętamy również o tym, że wypalenie to nie tyle wina danego człowieka, ale ogólnie czasów, w jakich przyszło nam żyć (Syroka, 2008, s. 38). 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 wykonujemy. Oczywiście nie jest to jedyny czynnik, bowiem to, czy wypalenie wystąpi, zależy od wielu uwarunkowań osobistych i środowiskowych. Jak podają Herr i Cramer (...) *Niektóre badania wskazują na związek pomiędzy stresem w miejscu pracy i stresem pozazawodowym, sugerując, że groźne reakcje występują tylko wtedy, gdy obecne są czynniki stresujące pochodzące z obu tych kategorii* (2005, s. 79).

W niniejszym opracowaniu nie podejmujemy się identyfikacji czynników ryzyka, chcemy raczej skupić się na czynnikach chroniących, do których oprócz innowacyjnego podejścia do problemów, rozwoju kompetencji zaradczych, kontroli w postaci „doznawania”² zalicza się również wsparcie społeczne, które zapobiega przede wszystkim obniżaniu zaangażowania zawodowego (Sękowski, 2007, s. 163; Sękowski, Cieślak, 2004, s. 153–161). Wsparcie może mieć charakter formalny (instytucjonalny) i nieformalny (naturalny). O trudnościach w korzystaniu z profesjonalnego wsparcia

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

w sytuacjach kryzysowych wspominaliśmy wcześniej (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, s. 163; Sęk, Cieślak, 2004, s. 165) Postawiliśmy zatem pytanie o to, czy z podobną sytuacją mamy do czynienia również w przypadku personelu penitencjarnego.

Praca – rodzina – wypalenie

Wzajemne związki życia rodzinnego i zawodowego były już przedmiotem badań naukowych w końcu poprzedniego wieku, ale z racji coraz bardziej skomplikowanych i skonfliktowanych stosunków społecznych, a także specyfiki pracy w obszarze związanym z resocjalizacją, systematycznie wraca się do tego zagadnienia. Badając relacje tych sfer aktywności, przyjmuje się istnienie dwóch z pozoru przeciwstawnych perspektyw. W pierwszej, opierając się na konfliktowej koncepcji ról oraz teorii zachowania zasobów S.T. Hobfolla, zakłada się, że praca i rodzina związane są z takimi rolami, których próby pełnego pełnienia prowadzą do konfliktu, a w dalszej perspektywie negatywnego oddziaływania na jakość pełnienia drugiej roli, co związane jest również z ograniczonością zasobów pozostających w posiadaniu jednostki (Hobfoll, 1989, s. 513–524; Lachowska, 2008, s. 432). 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, s. 433). Warunkiem facylitującego oddziaływania na siebie ról jest odczuwanie przez jednostkę zadowolenia z pełnienia co najmniej jednej z nich. Jesteśmy zdania, że 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.

Dziś 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, skupiliśmy się na pokazaniu rodziny jako istotnego czynnika facylitującego życie zawodowe pracowników instytucji penitencjarnych. Założyliśmy, 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 tabela 1.

Tabela 1. 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 skłoniły nas 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 posłużymy się następującymi narzędziami:

1. Kwestionariusz Wzajemnych Oddziaływań Pracy i Rodziny w polskiej translacji Drwala.

2. Autorskie narzędzie do badania poczucia sukcesu (w opracowaniu).

W badaniu weźmie udział 450 funkcjonariuszy Służby Więziennej ze wszystkich pionów, pracujących w różnych typach zakładów. Przewidujemy zakończenie projektu w połowie na 2011 roku. Wówczas zostanie również sformułowany ostateczny raport z badań.

Streszczenie

Wzajemne relacje życia rodzinnego i zawodowego od wielu lat są jednym z najważniejszych obszarów badań w ekonomii, socjologii i coraz częściej pedagogice, która koncentrując się na poszukiwaniu czynników chroniących przed rozwojem wypalenia zawodowego, zmierza również do podniesienia efektywności podejmowanych oddziaływań wychowawczych. W związku z powyższym niniejszy artykuł, będący zarysem projektu badawczego, poświęcony został facylitującemu wpływowi życia rodzinnego na życie zawodowe personelu instytucji penitencjarnych. Autorzy opracowania stoją na stanowisku, iż poczucie satysfakcji z życia rodzinnego może w istotny sposób nie tylko niwelować poczucie porażki, ale przede wszystkim przyczynić się do poszukiwania coraz bardziej innowacyjnych form pracy.

Abstract

The feeling of family success and the professional burnout syndrome among penitentiary staff (a draft of a research project)

Mutual relations between family and professional life have been for many years one of the most important fields of research in economics, sociology and, more and more often, pedagogy, which focuses on searching for factors protecting from the development of burnout syndrome and aims at increasing the effectiveness of pedagogic efforts. Due to the above, this article, being a draft of a research project, is dedicated to the facilitating effect of family life on professional life of the penitentiary staff. The authors take a stance that the feeling of satisfaction from family life can not only significantly neutralize the feeling of failure but, primarily, contribute to the search for more and more innovative forms of work.

Bibliografia

- Ambrozik W., Stępnia P. (red.) (1999). *Problemy organizacji i zarządzania więzieniem*. Warszawa–Poznań–Kalisz 1999.
- Andrzejewski M. (2007). *Domy na piasku. Od opieki nad dzieckiem do wspierania rodziny*. Poznań.
- Bilska E. (2000). 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. *Człowiek w obliczu izolacji więziennej*. Gdańsk 1996.
- Clear T.R., Cole G.F. *American Corrections*. Belmont 2003.
- Firkowska-Mankiewicz A. Czym jest sukces życiowy dla współczesnego Polaka? Kontekst socjodemograficzny i psychospołeczny. W: Domański H., Rychard A. (red.). *Elementy nowego ładu*. Warszawa 1997.
- Firkowska-Mankiewicz A. (1999). *Zdolnym być... Kariery i sukces życiowy warszawskich trzydziestolatków*. Warszawa.
- Freudenberger H.J. (1974). Staff burnout. *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. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. W: *American Psychologist*, nr 44(3)/1989.
- 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: Kusztelak A., Zduniak A. (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: Golińska B., Dudka B. (red.). *Rodzina i praca w perspektywie wyzwań i zagrożeń*. Łódź.
- Lizak Z. (1999). Stres organizacyjny funkcjonariuszy służby więziennej. W: Ambrozik W., Stępiak P. (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: Sęk H. (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: Szałański J. (red.). *Wina – Kara – Nadzieja – Przemiana*. Materiały I Krajowego Sympozjum Penitencjarnego. Kalisz.
- Pines A.M. (2007). Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej. W: Sęk H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa.
- Poklek R. (2004). Efektywność psychologicznego warsztatu antystresowego w profilaktyce syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej. W: Truszczyński O., Sikora K., Rakowski A. (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: Sokołowski M. (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: Sęk H. (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 program mes*. 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: Golińska L., Dudka B. (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: Szałański J. (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: Szałański J. (red.), *Wina – Kara – Nadzieja – Przemiana*. Materiały I Krajowego Sympozjum Penitencjarnego. Kalisz.
- Wnuk-Lipiński E. (red.) (1987). *Demokratyczna rekonstrukcja: z socjologii radykalnej zmiany społecznej*. Warszawa.