

Samozaznava legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev: primerjalna študija v slovenskih zaporih

Rok Hacin* in Gorazd Meško

Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru, Slovenija

Izvleček: Samozaznava legitimnosti se nanaša na zaupanje avtoritete v lastno sposobnost izvajanja moči, ki je v skladu z moralnimi vrednotami družbe. V zaporskem okolju je pozitivna zaznava lastne legitimnosti pri zaporskih delavcih ključna za učinkovito izvajanje zahtevnih nalog obravnave obsojencev. V študiji se osredotočamo na primerjavo zaznav lastne legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev v slovenskih zaporih v dveh časovnih obdobjih. Reprezentativna vzorca zaporskih delavcih sta bila zbrana v vseh slovenskih zaporih in prevzgojnem domu v letih 2016 in 2022. Namen študije je izpostaviti dejavnike, ki se povezujejo s samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev, opredeliti razlike in podobnosti v zaznavi lastne legitimnosti med skupinama ter preveriti (ne)stabilno naravo legitimnosti v daljšem časovnem obdobju. Rezultati statičnih analiz (opisna statistika, faktorska analiza, korelacijska analiza in regresijske analize) so pokazali, da obstajajo manjše razlike v dejavnikih, ki vplivajo na samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev. Pri obeh skupinah so se z zaznavo lastne legitimnosti povezovali odnosi z obsojenci in subkultura zaporskega osebja. S samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov so se povezovali še odnosi s sodelavci, z zaznavo lastne legitimnosti strokovnih delavcev pa nivo dosežene izobrazbe. Pri obeh skupinah je na zaznavo lastne legitimnosti vplivala časovna komponenta, kar se je odražalo v spreminjajočih se dejavnikih, ki so se povezali z zaznavo lastne legitimnosti v različnih časovnih obdobjih.

Ključne besede: samozaznava legitimnosti, pravosodni policisti, strokovni delavci, zapor, Slovenija

Self-legitimacy of Prison Officers and Treatment Workers: A Comparative Study in Slovenian Prisons

Rok Hacin* and Gorazd Meško

Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia

Abstract: Self-legitimacy refers to the authority's belief in the ability to exercise entrusted power in accordance with the moral values of society. In the prison environment, prison workers' positive perception of self-legitimacy is crucial for the effective implementation of demanding tasks of treatment of prisoners. In the study, we focus on comparing the perceptions of self-legitimacy of prison officers and treatment workers in Slovenian prisons in two time periods. Representative samples of prison workers were obtained from all Slovenian prisons and a correctional in 2016 and 2022. The purpose of the study is to highlight variables associated with the self-legitimacy of prison officers and treatment workers, define the differences and similarities in the perception of self-legitimacy between the groups, and verify the (un)stable nature of legitimacy over a longer period of time. The results of the statistical analyses (descriptive statistics, factor analysis, correlation analysis, and regression analyses) showed that there are minor differences in the variables that correlate with the self-legitimacy of prison officers and treatment workers. In both groups, relations with prisoners and the subculture of prison staff correlated with self-legitimacy. Relationships with colleagues also correlated with prison officers' perception of self-legitimacy, while the level of achieved education correlated with the self-legitimacy of treatment workers. In both groups, the perception of one's own legitimacy was influenced by the time component, which was reflected in the changing factors influencing self-legitimacy in different time periods.

Keywords: self-legitimacy, prison officers, treatment workers, prison, Slovenia

*Naslov/Address: dr. Rok Hacin, Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru, Kotnikova 8, 1000 Ljubljana, Slovenija,
e-mail: rok.hacin@um.si



Članek je licenciran pod pogoji Creative Commons Priznanje avtorstva-Deljenje pod enakimi pogoji 4.0 Mednarodna licenca (CC BY-SA licenca).
The article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA license).

Samozaznava legitimnosti in zaporsko okolje

Dosledna, pravična in spoštljiva obravnava obsojencev oziroma zaprtih oseb v zaporih (v besedilu izraza uporabljamo kot sopomenki) pozitivno vpliva na njihovo zaznavanje zaporskih delavcev in zaporskega sistema (t.j. sistema prestajanja zaporne kazni) kot legitimnega (Ryan in Bergin, 2021). Tovrstna obravnava obsojencev se odraža v vsakodnevni dialogi med zaporskimi delavci in obsojenci, ki predstavljajo temelj odnosov med avtoriteto in »prejemniki« (Bottoms in Tankebe, 2013). Samozaznavo legitimnosti lahko opredelimo, kot zaupanje nosilcev moči (zaporskih delavcev) v legitimnost lastne avtoritete oziroma položaja. Zaporski delavci z »notranjim pogovorom« iščejo potrditev, da je avtoriteta, ki jo posedujejo v zaporskem okolju in v razmerju do zaprtih oseb v skladu z moralnimi vrednotami v družbi, ki se odražajo tudi v pravnih normah, katere usmerjajo njihovo delo (Akoensi in Tankebe, 2020). Zaporski delavci vstopajo v interakcije z »občinstvi« (primarno zaprtimi osebami, ampak tudi s sodelavci in nadrejenimi), pri čemer projicirajo in dobijo potrditev poklicne samoidentitete oziroma priznanje, da so upravičeni nosilci moči. Kljub trdnosti formalnega položaja, si večina zaporskih delavcev prizadeva za priznanje legitimnosti pri zaprtih osebah, saj se zavedajo pomena legitimne avtoritete za prostovoljno upoštevanje oziroma podrejanje obsojencev zaporskim pravilom, saj je uporaba prisilne moči »dražja« pot (Steiner in Wooldredge, 2018; Tyler, 2010). Zaradi nestabilne narave legitimnosti je zaznava lastne legitimnosti pri zaporskih delavcih stalen proces grajenja, potrjevanja in upiranja določeni podobi nosilca moči (Tankebe, 2019), saj izguba prepričanja v lastno legitimnost položaja pri zaporskih delavcih lahko vodi v njihovo omahovanje pri opravljanju delovnih nalog in/ali izgubo avtoritete. Hkrati je red, ki temelji na priznavanju legitimnosti avtoritete zaporskega osebja pri zaprtih osebah trdnější in bolj odporen na krizne situacije, konflikte in druge incidente, ki se pojavljajo v zaporskem okolju.

Pravičnost, odnosi in samozaznava legitimnosti zaporskega osebja

Na zaznavo lastne legitimnosti nosilcev oblasti vplivajo sodelavci, »mogočni« državljani in »običajni« državljani (Barker, 2001). Tovrsten proces iskanja potrditve lastne legitimnosti lahko poimenujemo triada priznanja (Tankebe, 2019), saj nosilci prisilne moči v družbi (policija, zaporski delavci in druge avtoritete v sistemu kazenskega pravosodja) iščejo priznanje lastne avtoritete pri treh različnih populacijah (t.j. nadrejenih, sodelavcih in posameznikih nad katerimi izvajajo moč). V zaporskem kontekstu to pomeni, da na samozaznavo legitimnosti zaporskih delavcev vplivajo interakcije z nadrejenimi, sodelavci in zaprtimi osebami, ki predstavljajo priložnosti za učenje o lastni legitimnosti. Nadrejeni (t.j. vodje in direktorji zaporov) v zaporih predstavljajo element, ki vpliva na poklicno samopodobo in legitimnost položaja v zaporu v očeh zaporskih delavcev. Slednji z nadrejenimi razvijajo manj intenzivne odnose, kot s sodelavci, če so prepričani, da vodje nimajo razumevanja za njihovo delo in potrebe. Nasprotno pa poštena in pravična

obrnava nadrejenih pri zaporskih delavcih vzbudi pozitivne občutke, saj s tovrstnim vedenjem vodje posredujejo simbolično pozitivno sporočilo o samoidentiteti in moralnem statusu zaporskih delavcev (Akoensi in Tankebe, 2020; Butler idr., 2019; Crewe idr., 2011; Liebling, 2011). V tem kontekstu, organizacijska pravičnost, ki sestoji iz postopkovne, distributivne in interakcijske pravičnosti, zagotavlja okvir za razumevanje zaznav zaporskih delavcev o pravičnosti na delovnem mestu in je pomembna komponenta, ki vpliva na izkušnjo dela v zaporskem okolju. Vodje zaporov s poštenim, zanesljivim (predvidljivim) in učinkovitim vodenjem ne le pozitivno vplivajo na medsebojne odnose in dobrobit zaporskih delavcev, temveč tudi na njihovo uspešnost pri delu (Lambert, 2003; Nelson in Appel, 2022).

Družbene skupine z močnimi vezmi vplivajo na posameznikov občutek pripadnosti skupini, kar vodi v razvoj specifičnih odnosov, čustev in vedenja. Študije o samozaznavi legitimnosti v zaporskem kontekstu (Akoensi in Tankebe, 2020) so opozorile na posebnost odnosov med zaporskimi delavci, ki se razvijajo zaradi zahtevnega delovnega okolja. Zaporski delavci predstavljajo homogeno skupino konservativnih posameznikov s ciničnim pogledom na življenje. Kot zaprta družbena skupina, iščejo podporo in razumevanje pri svojih sodelavcih (Meško idr., 2004; Stern, 1993), saj se večina zaporskih delavcev počuti nerazumljene. Posledično jim sodelavci oziroma kolegi predstavljajo skupino posameznikov, ki razumejo njihovo delo, frustracije in stres ter jim nudijo potrebno potrditev njihovega dela in oporo (Liebling in Price, 2001). Solidarnost in povezanost med zaporskimi delavci sta ključna za uspešno opravljanje vsakodnevnih nalog ter obvladovanje stresov in nevarnosti, ki izhajajo iz narave dela v zaporu (Akoensi in Tankebe, 2020; Kauffman, 1988).

Zaznava legitimnosti (projekcija) (angl. *audience legitimacy*) se nanaša na mnenje zaporskih delavcev o tem kako jih vidijo zaprte osebe. Z drugimi besedami so to zaznave zaporskih delavcev, kaj si zaprte osebe mislijo o njih, kot nosilcih avtoritete v zaporskem okolju. Tovrstne zaznave legitimnosti vplivajo na kakovost odnosov med zaporskim osebjem in zaprtimi osebami, spoštovanje, ki ga zaporski delavci izkazujejo obsojencem v dnevni interakcijah in profesionalne kompetence (t.j. usposobljenost) zaporskih delavcev za opravljanje vsakodnevnih nalog (Akoensi, 2016).

Poleg postopkovne pravičnosti nadrejenih, odnosov s sodelavci in zaznavo legitimnosti (projekcija), ki jih pojmuje kot »temeljne spremenljivke«, lahko izpostavimo odnose z obsojenci, stres (predvsem v obliki nezadovoljstva s plačilom za zahtevno delo) in subkulturo zaporskega osebja, kot spremenljivke, ki vplivajo na samozaznavo legitimnosti zaporskih delavcev v slovenskem zaporskem okolju (Hacin in Meško, 2020).

Glavni produkt dela zaporskih delavcev ni varnost ali nadzor temveč njihove osebne interakcije z zaprtimi osebami (Gilbert, 1997). Tovrstne interakcije neizogibno vodijo v razvoj odnosov med zaporskimi delavci in zaprtimi osebami, ki predstavljajo utripajoče srce zavora (Liebling idr., 1999). Vzpostavitev kakovostnih odnosov med zaporskimi delavci in obsojenci prinaša korist vsem zaporskim akterjem (Trulson in Marquart, 2009). V kolikor želijo zaporski delavci

vzpostaviti pristne odnose z obsojenci, morajo predstavljati legitimno avtoriteto zaprtim osebam in ne avtoritarne osebnosti, ki jih obravnava s pomanjkanjem spoštovanja in komunicira zgolj preko ukazov (Trammel idr., 2018). Razvoj kakovostnih oziroma »pravih« odnosov je pomemben pri uveljavljanju pravičnosti na mikro ravni, saj zaporski delavci predstavljajo zapor v vsaki interakciji z zaprtimi osebami. »Pravi« odnosi med zaporskimi delavci in obsojenci bi morali biti med formalnim in neformalnim vedenjem, bližino in distanco ter nadzorom in soglasjem zaprtih pri vzdrževanju reda (Liebling, 2011). Odnose med obsojenci in zaporskim osebjem, ki temeljijo na poštenosti, spoštovanju in dialogu, lahko razumemo kot instrumente legitimnosti, hkrati pa so pomembni za doseganje notranje legitimnosti, saj obsojenci nimajo enakega »glasu« pri odločitvah, ki jih zadevajo, kot svobodni državljani (Hacin in Meško, 2024).

Delo v zaporu je stresno, saj zaporski delavci delajo s posamezniki, ki so zaprti proti svoji volji, kar lahko vodi do negativnih psiholoških in fizičnih posledic za zaporske delavce, kot tudi v razvoj vigilantskega vedenja, kot odgovor na nevarnosti zaporskega dela (Armstrong in Griffin, 2004; Neveu, 2007). Čustvena izgorelost, kot posledica nenehnega stresa vodi v nezadovoljstvo zaporskih delavcev z delom, ki ga opravljajo in omaja njihovo pripadnost zaporski organizaciji (Walters, 2020). Velika oziroma nenadzorovana količina ponavljajočega se stresa negativno vpliva na samopodobo in samozaznavo legitimnosti zaporskih delavcev, saj se začnejo pojavljati dvomi o opravičenosti lastnega položaja v zaporskem okolju in občutki nesposobnosti. Hkrati pa so zaporski delavci (predvsem pazniki; v prispevku izraza paznik in pravosodni policist, kot se imenujejo v Sloveniji, uporabljamo kot sopomenki) soočajo s konfliktom vlog, kjer se pomoč zaprtim osebam in izvajanje nadzora prepletata in nasprotujeta (Hepburn in Albonetti, 1980). Poleg nevarnosti na delovnem mestu je velik vzrok stresa zaporskih delavcev nezadovoljstvo s plačilom, ki vpliva na posameznikovo zaznavanje svoje vloge v zaporskem sistemu. Pomanjkanje ustreznega plačila daje zaporskim delavcem napačno oziroma negativno sporočilo, da njihova vloga oziroma položaj v družbi nista pomembna, kar negativno vpliva na njihovo samopodobo.

Kolegialnost in povezanost zaporskih delavcev vodi v razvoj podobnih prepričanj in ponotranjenja subkulturnih norm. Slednje vplivajo na identifikacijo posameznika s posebno cinično skupino posameznikov, ki se soočajo z enakimi težavami in drug v drugemu iščejo oporo za opravljanje in potrditev lastnega dela v zaporu, kot tudi priložnosti za družabno življenje (Liebling in Price, 2001). Identifikacija s skupino zaporskih delavcev v posamezniku vzbudi občutek pripadnosti poklicu in zaporski organizaciji ter opravičenosti do statusa nosilca moči v zaporskem okolju (Hacin in Meško, 2024).

Spremenljiva narava samozaznave legitimnosti

Hipoteza nespremenljivosti (angl. *invariance hypothesis*) poudarja, da so socialno-psihološke koristi legitimnosti enakovredne v posamičnih, kulturnih in okoljskih kontekstih (Brown in Reisig, 2019). Z drugimi besedami, učinki pravičnih

postopkov presegajo situacije in prostor ter se v različnih časovnih obdobjih ne razlikujejo. Nasprotno Bottoms in Tankebe (2021) izpostavljata spremenljivost dejavnikov, ki vplivajo na legitimnost, v različnih družbenih kontekstih. Zaznava legitimnosti in samozaznava legitimnosti naj bi bili odvisni od specifičnosti konteksta (kulturnega, časovnega in interakcijskega), v katerem potekajo interakcije med avtoriteto in »prejemniki«. Študija o primerjavi samozaznave legitimnosti med policisti in pravosodnimi policisti (Meško in Hacin, 2023) je ovrgla predpostavko o nespremenljivi naravi legitimnosti v različnih kontekstih v Sloveniji (v tem primeru znotraj dveh institucij kazenskega pravosodja). Vprašanje pa ostaja ali znotraj istega družbenega konteksta oziroma organizacije prihaja do razlik v zaznavi lastne legitimnosti pri akterjih zaradi različnega položaja in narave dela. Kljub različnim skupinam zaporskih delavcev se študije o legitimnosti v zaporskem okolju predominantno osredotočajo na paznike (npr. Akoensi in Tankebe, 2020; Liebling, 2011; Steiner in Wooldredge, 2018). Pilotska študija v slovenskem zaporskem okolju je izpostavila razlike v dejavnikih, ki se povezujejo s samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev (Hacin in Meško, 2017), vendar je zaradi presečne narave uporabljenih podatkov potrebno nadaljnje raziskovanje.

Kljub konservativnosti zaporskega okolja se narava dela, pogostost interakcij z zaprtimi osebami, ki predstavljajo temelj odnosov med zaporskimi akterji, kot tudi »kriteriji« delovne učinkovitosti razlikujejo med različnimi skupinami zaporskih delavcev. Pazniki so praviloma najštevilčnejša skupina zaporskih delavcev, ki je primarno zadolžena za vzdrževanje reda in miru oziroma discipline v zaporih. Njihova vloga v večini zaporskih sistemov zahteva dnevno interakcijo z zaprtimi osebami, kar večinoma vodi v razvoj kakovostnih odnosov. Hkrati njihova narava dela daje jasno sporočilo zaprtim osebam kakšna so pravila, po katerih se morajo ravnati (predvidljivost prestajanja kazni). Strokovni delavci so zadolženi za izvajanje tretmajskih programov, v procesu resocializacije obsojencev. V nasprotju s pazniki niso vsakodnevno v interakcijah z zaprtimi osebami, kar negativno vpliva na razvoj zaupanja in odnosov. Posledično zaprtim osebam večinoma predstavljajo oddaljeno avtoriteto (Hacin in Meško, 2017). V Sloveniji, obsojenci nemalokrat strokovne delavce zaznavajo, kot manipulatorje z ugodnostmi, saj kot nosilci primerov odločajo o ugodnostih in sankcijah, ki so podeljene zaprtim osebami, kljub temu, da jih po njihovem mnenju ne poznajo dovolj (zaradi pomanjkanja osebja je izvajanje tretmajskih programov močno okrnjena; Meško idr., 2006, 2022). Značilnosti položaja in delovne naloge se razlikuje med skupinama zaporskih delavcev, kar vpliva na odnose z vsemi zaporskimi akterji, vendar pa jima je skupna velika delovna obremenitev v stresnem in mnogokrat nepredvidljivem delovnem okolju ter delo s problematično in včasih tudi sovražno populacijo.

V primerjavi z interakcijami med policisti in prebivalci, na katere se osredotoča večina študij o legitimnosti (Bradford in Quinton, 2014; Nix in Wolfe, 2017), je dialogična narava legitimnosti (tj. samozaznava legitimnosti zaporskega osebja in zaznava legitimnosti zaporskih delavcev pri zaprtih osebah oziroma obsojencih) v zaporih bolj izražena, saj so interakcije

med zaporskimi delavci in zaprtimi osebami pogostejše in intenzivnejše. Samozaznava legitimnosti zaporskih delavcev je rezultat konstantnega preizpraševanja lastnega položaja nosilca moči v zaporskem okolju. Na zaznavo lastne legitimnosti poleg zgoraj omenjenih dejavnikov vplivajo tudi spremembe v samem zaporskem okolju, ki so posledica širšega družbenega dogajanja. Slednje vpliva na spremembe v specifičnosti konteksta, v katerem potekajo interakcije med zaporskimi delavci in zaprtimi osebami (Bottoms in Tankebe, 2021). Slovenski zaporji so v zadnjih letih bili soočeni z večjimi spremembami, ki so se in se odražajo v samem izvrševanju kazni zapor, zaradi ukrepov povezanih s pandemijo COVID-a 19 in velikem povečanju tujih zaprtih oseb, kot posledici mednarodnih migracij in nezainteresiranosti posameznikov na trgu delovne sile za delo v zaporu (Hacin in Meško, 2024). Posledično se je spremenila tudi narava dela zaporskega osebja, saj je delo postalo zahtevnejše (jezikovne in kulturne ovire pri obravnavi zaprtih oseb iz drugih kultur) in izvajanje tradicionalnih oblik tretmajskega dela z zaprtimi osebami oteženo zaradi pomanjkanja osebja, spremenjene strukture zaporske populacije in prevladujoče poklicne kulture v zaporskem okolju, kjer prevladujejo pravosodni policisti. Nezmožnost učinkovitega opravljanja dela ima

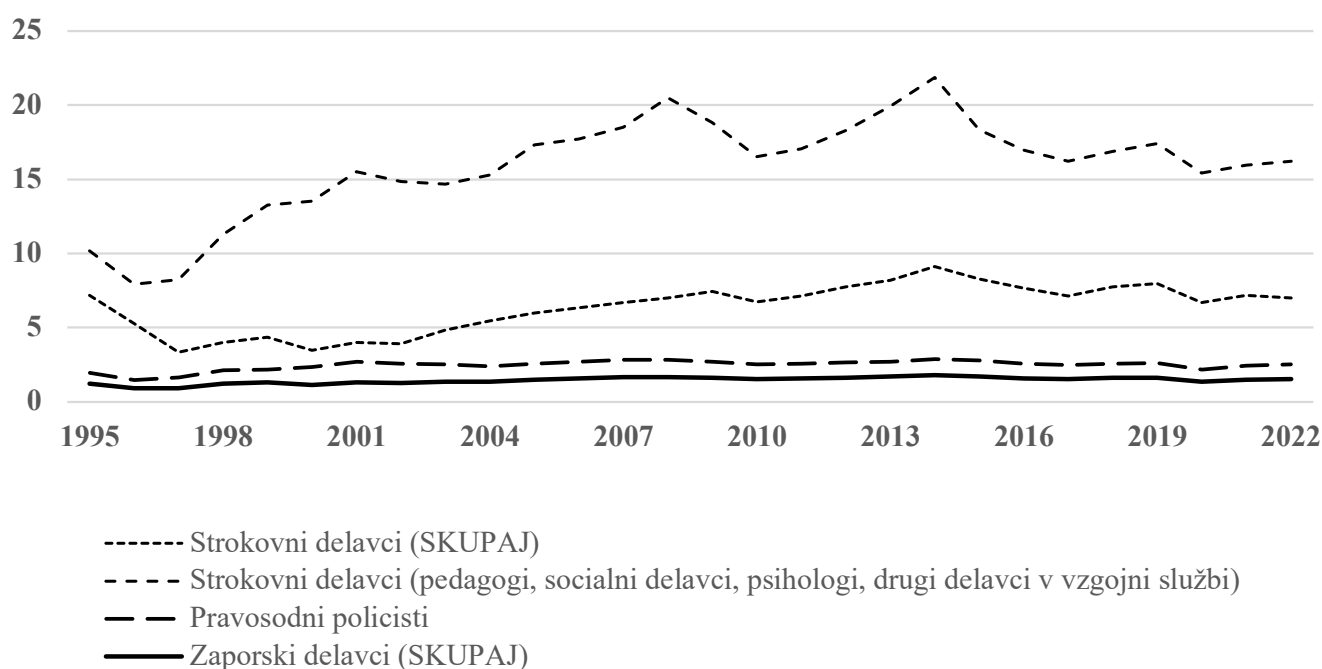
lahko negativen vpliv na posameznikovo poklicno oziroma profesionalno samopodobo in samozaznavo legitimnosti, ki lahko vodi do neustreznega vedenja in odnosa zaporskega osebja v interakcijah z zaprtimi osebami (Akoensi, 2016). Hkrati novi izzivi pri opravljanju zaporskih nalog zahtevajo prilagoditev zaporskega osebja in pridobitev novih kompetenc, ki ob zahtevnem in potencialno konfliktnem delu terjajo zelo velik napor.

Zaporski delavci v Sloveniji

Značilnosti slovenskega zaporskega sistema, ki ga odlikujeta predvsem majhnost zaporov in v resocializacijo usmerjen pristop k delu z zaprtimi osebami vplivajo na strukturo in naravo dela zaporskih delavcev. Zaporske delavce v Sloveniji lahko razdelimo v tri večje skupine: 1) vodje (direktorji) zaporov in oddelkov, ki so odgovorni za vodenje zaporov, določanje organizacijskih ciljev in delovnih usmeritev (primarno resocializacije obsojencev), podeljevanje predčasnega odpusta ter nekaterih ugodnosti in sankcij obsojencev, 2) pravosodne policiste, ki zagotavljajo varnost v zaporskem okolju in pomoč obsojencem ter preživijo največ časa z zaprtimi osebami in z njimi razvijejo

Slika 1

Razmerje med zaprtimi osebami in zaporskimi delavci v obdobju 1995–2022



(Hacin idr., 2022; Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, 2023)

^a Zaprte osebe zajemajo naslednje kategorije: obsojence, pripornike, posameznike obsojene na zapor ob koncu tedna (vikend zapor), posameznike obsojene na uklonilni zapor (do leta 2014), posameznike obsojene na nadomestni zapor (od leta 2016 dalje), in mladoletnike, ki so bili obsojeni na mladoletniški zapor ali vzgojni ukrep oddaje mladoletnika v prevzgojni dom.

^b Zaporski delavci (SKUPAJ) zajemajo vse kategorije zaposlenih v slovenskem zaporskem sistemu.

^c Strokovni delavci (SKUPAJ) zajemajo naslednje kategorije zaporskih delavcev: delovne inštruktorje, delavce v gospodarskih enotah, druge strokovne delavce v vzgojni službi, inštruktorje, inženirje in tehnike, medicinske tehnike, pedagoge, psihologe in socialne delavce.

^d Strokovni delavci (pedagogi, socialni delavci, psihologi, drugi delavci v vzgojni službi) zajemajo naslednje kategorije zaporskih delavcev: pedagoge, psihologe, socialne delavce in druge strokovne delavce v vzgojni službi.

^e Slika prikazuje razmerje med zaprtimi osebami in zaporskimi delavci, pravosodnimi policisti ter strokovnimi delavci na dan 31. 12.

najintenzivnejše odnose in 3) strokovne delavce, ki so primarno odgovorni za resocializacijo (strokovno obravnavo) obsojencev v obliki psihološke pomoči, izobraževanja in pomoči pri delu, zdravstvenih storitev, socialnega dela, obravnave odvisnosti in priprave osebnega načrta obsojenca, hkrati njihove naloge obsegajo razvoj doktrine strokovnega dela, uvajanje novih metod in razvoj programov strokovnega dela, vodenje in koordinacijo zahtevnejših projektov, ki se nanašajo na tretma obsojencev, izobraževanje, supervizijo in intervizijo, izvajanje statističnih analiz, vključevanje v raziskovalno delo, sodelovanje s fakultetami in drugimi izobraževalnimi ustanovami ter sodelovanje na nacionalnih in mednarodnih strokovnih srečanjih (Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, 2023).

Bistvene razlike med skupinami se kažejo v naravi dela, ravni odgovornosti, moči sprejemanja odločitev in količini časa, ki ga preživijo skupaj z zaprtimi osebami. Kljub temu, pa te razlike niso tako očitne, kot v večjih zaporskih sistemih, predvsem na področjih narave dela in količini preživetega časa z zaprtimi osebami. Na primer, poleg strokovnih delavcev tudi pravosodni policisti izvajajo določene aktivnosti, katere bi lahko šteli v tretmajsko obravnavo (razbremenilni in neformalni pogovori o težavah zaprtih oseb), medtem ko predvsem v manjših zavodih za prestajanje kazni zaporov (uradno poimenovanje zaporov v Sloveniji; izraza zavod in zapor uporabljamo v besedilu kot sopomenki) vodje oddelkov oziroma direktorji zaporov preživijo veliko časa v neposrednem stiku z zaprtimi osebami (Hacin idr., 2022). Kljub temu, da strokovni delavci preživijo relativno veliko časa z zaprtimi osebami, kar je nujno v procesu resocializacije, se večinoma najintenzivnejše vezi razvijajo med zaprtimi osebami in pravosodnimi policisti, ki so jim na voljo ves čas (24 ur na dan) ter jih najbolj spoznajo, še posebej v primerih ko nočejo sodelovati v tretmajskih programih.

Specifičnost narave dela v slovenskih zaporih, ki primarno temelji na intenzivnih stikih in razvoju odnosov med zaprtimi osebami in zaporskimi delavci vpliva na poklicno samopodobo in samozaznavo legitimnosti slednjih. Poleg večanja zaporske populacije, ki traja že skoraj tri desetletja, so bili zaporski delavci v zadnjih letih soočeni s spremembami v samem izvrševanju kazni zaporov, kot posledici ukrepov pandemije COVID-a 19 in spremenjene strukture zaporske populacije, saj je občutno narastel delež tujcev v slovenskih zaporih, predvsem iz neevropskih držav (delež tujcev v slovenskih zaporih od leta 2019 dalje predstavlja približno 30 % vseh zaprtih oseb), kar pri številnih obsojencih onemogoča učinkovito izvajanje tretmajске obravnave zaradi jezikovnih in kulturnih barier. Prezasedenost zaporov predstavlja velik problem slovenskega zaporskega sistema (106,8 % zasedenost v letu 2022), ne le z vidika varnostne problematike, kot posledice povečanega števila zaprtih oseb v primerjavi s pravosodnimi policisti (v obdobju 1995–2022 je število zaprtih oseb na pravosodnega policista narastlo z 1,2 na 2,5; 208,3 % porast) ter frustracij obsojencev zaradi pomanjkanja zasebnosti in prostorske stiske v samih zaporih, temveč tudi z vidika učinkovitosti resocializacije, saj razmerje med zaprtimi osebami in strokovnimi delavci onemogoča celovito izvajanje tretmajске obravnave (v obdobju 1995–2022 je število zaprtih oseb na strokovnega delavca narastlo z 10,2 na

16,2; 62,9 % porast), hkrati pa je zaradi sprememb v strukturi zaporske populacije postalo bolj zahtevno (slika 1; Hacin idr., 2022; Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, 2023).

Metoda

V študiji se izhajajoč iz ugotovitev o spremenljivi naravi legitimnosti v zaporskem okolju (Hacin idr., 2022; Liebling, 2011) osredotočamo na primerjavo samozaznave legitimnosti zaporskih delavcev (pravosodnih policistov in strokovnih delavcev) v Sloveniji v dveh časovnih obdobjih, z namenom testiranja (ne)spremenljivosti samozaznave legitimnosti skozi čas. Hkrati, primerjalna narava študije naslovi problem presečne narave večine kvantitativnih študij, kjer je legitimnost merjena samo v enem časovnem obdobju (Schaap in Saarikkomäki, 2022). Izhajajoč iz ugotovitev pilotne študije (Hacin in Meško, 2017), ki so izpostavile razlike v dejavnostih, ki vplivajo na zaznavo lastne legitimnosti, v prispevku primerjamo samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev ter dejavnike, ki se povezujejo s samozaznavo legitimnosti, z namenom testiranja (ne)spremenljivosti samozaznave legitimnosti različnih posamičnih akterjev v istem družbenem okolju.

Za izvedbo empirične študije (anketiranja) je bil vprašalnik, primarno razvit za merjene samozaznave legitimnosti policistov (Tankebe in Meško, 2015), ki je bil kasneje modificiran za uporabo v zaporskem okolju (Hacin in Meško, 2020). Deli vprašalnika, ki so bili uporabljeni v tej študiji obsegajo vprašanja o samozaznavi legitimnosti, pravičnosti in poštenosti nadrejenih, odnosih med zaposlenimi in subkulturi zaporskega osebja, odnosih med zaporskimi delavci in zaprtimi osebami, stresu in zadovoljstvu s plačilom. Vsi deli vprašalnika so bili predhodno testirani in uporabljeni v slovenskem zaporskem okolju (Hacin in Meško, 2020; Meško idr., 2014). Zbiranje podatkov v obeh letih (2016 in 2022) je odobril Generalni urad Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.

Zbiranje podatkov je potekalo od oktobra do decembra 2016 in v juniju 2022 v vseh zavodih in prevzgojnem domu. Sodelovanje v študiji je bilo prostovoljno in anonimno. K sodelovanju v študiji so bili povabljeni vsi zaporski delavci. Uporabljena je bila metoda papir in svinčnik. Pred izvedbo anketiranja je prvi avtor prispevka predstavil študijo zaporskim delavcem, nakar so bili vprašalniki razdeljeni posameznikom, ki so se odločili za sodelovanje v študiji. Zbiranje podatkov je potekalo na naslednje načine: 1) istočasno anketiranje večjega števila zaporskih delavcev, ki so se zbrali v skupnih prostorih, 2) anketiranje posameznikov v pisarnah oziroma delovnih postajah in 3) osebna vročitev ankete posameznikom, skupaj s kuverto, v katero so vstavili izpolnjen vprašalnik, jo zapečatili in pustili na dogovorjenem mestu, kjer jo je pobral anketar. Slednja metoda se je uporabljala redko (manj kot 10 % vseh anketiranih). Odgovori anketirancev so bili vneseni v računalniški program SPSS, s katerim smo izvedli statistične analize podatkov (opisna statistika, faktorska analiza, korelacijska analiza in regresijske analize).

Vzorec

Anketiranje zaporskih delavcev je potekalo v vseh zavodih in prevzgojnem domu Radeče. V letu 2016 je v študiji sodelovalo 241 zaporskih delavcev (149 pravosodnih policistov in 92 strokovnih delavcev) v letu 2022 pa 321 zaporskih delavcev (195 pravosodnih policistov in 126 strokovnih delavcev). V vzorec smo vključili zgolj zaporske delavce, ki so v celoti izpolnili dele vprašalnik, ki so se navezovali na samozaznavo legitimnosti in pripadajoče dejavnike ter demografske podatke. V letu 2016 smo v vzorec vključili 196 zaporskih delavcev (122 pravosodnih policistov in 74 strokovnih delavcev), v letu 2022 pa 263 zaporskih delavcev (165 pravosodnih policistov in 98 strokovnih delavcev). Zaporski delavci v vzorcu iz leta 2016 predstavljajo 23,2 % vseh zaposlenih, v letu 2022 pa 28,4 % vseh zaposlenih v slovenskem zaporskem sistemu (Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij, 2017, 2023). Delež pravosodnih policistk v letu 2016 predstavlja 5,7 %, v letu 2022 pa 16,4 % vseh anketiranih zaposlenih v pravosodni policiji. Strokovne delavke v letu 2016 so predstavljale 64,4 %, v letu 2022 pa 50 % vseh anketiranih strokovnih delavcev. Delež pravosodnih policistov z doseženo višjo stopno izobrazbe je v letu 2016 predstavljal 38,5 %, v letu 2022 pa 41,2 % vseh anketiranih pravosodnih policistov. Pri strokovnih delavcih je bil ta delež bistveno višji, saj je v letu 2016, 83,8 % anketiranih strokovnih delavcev doseglo višjo izobrazbo, v letu 2022 je bil ta delež malenkostno nižji (81,6 %). Vzorca pravosodnih policistov in strokovnih delavcev glede na starost in delovno dobo sta primerljiva v obeh obdobjih (v letu 2016 sta bili starost in dolžina delovne dobe pri obeh skupinah zaporskih delavcev malenkost nižja, kot v letu 2022). Značilnosti vzorca so predstavljene v tabeli 1.

Spremenljivke

V analizo je bilo vključenih 44 spremenljivk, iz katerih smo oblikovali osem faktorjev (metoda glavnih osi z rotacijo varimax): 1) Samozaznava legitimnosti (Cronbach's alfa [α] = 0,78; Kaiser-Meyer-Olkin test [KMO] = 0,69; delež pojasnjene variance [var.] = 41,47 %); 2) Postopkovna pravičnost nadrejenih (α = 0,95; KMO = 0,95; var. = 67,46 %);

3) Odnosi s sodelavci (α = 0,88; KMO = 0,80; var. = 65,82 %); 4) Zaznava legitimnosti (projekcija) (α = 0,87; KMO = 0,89; var. = 50,14 %); 5) Odnosi z obsojenci (α = 0,79; KMO = 0,80; var. = 33,11 %); 6) Stres (α = 0,78; KMO = 0,78; var. = 48,55 %); 7) Zadovoljstvo s plačilom (α = 0,93; KMO = 0,76; var. = 82,03 %); in 8) Subkultura zaporskega osebja (α = 0,78; KMO = 0,66; var. = 57,46 %). Vse spremenljivke so bile merjene na 5-stopenjski Likertovi lestvici (1 – se sploh ne strinjam, 5 – se popolnoma strinjam). Število spremenljivk v faktorjih: 1) odnosi s sodelavci, 2) odnosi s sodelavci in 3) zaznava legitimnosti (projekcija) je bilo zaradi robustnosti statističnih analiz modificirano v primerjavi s preteklim merjenjem samozaznave legitimnosti zaporskih delavcev v Sloveniji (Hacin in Meško, 2020). V tabeli 2 so predstavljane faktorske uteži (v faktor so bile vključene spremenljivke, katerih vrednosti faktorske uteži je presegala 0,50) ter opisne statistike (srednja vrednost – M , standardni odklon – SD in razpon (angl. *range*)) za posamezne faktorje in spremenljivke. V analize je bilo poleg oblikovanih faktorjev vključenih pet sociodemografskih spremenljivk: tri binarno kodirane spremenljivke (1 = Da, 0 = Ne) (spol (moški), izobrazba (srednja šola), leto (2016)) ter spremenljivki starost in delovna doba merjeni v celih letih. Normalna porazdelitev odvisne spremenljivke je bila preverjena grafično (histogram, kvantilni verjetnostni grafikon (angl. *Q-Q plot*) in normalni verjetnostni grafikon (angl. *P-P plots*).

V nadaljevanju predstavljamo rezultate statističnih analiz, s katerimi smo primerjali spremenljivke, ki se povezujejo s samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev.

Rezultati

Najprej smo izvedli Pearsonov test korelacij, s katerim smo preliminarно ocenili spremenljivke, ki se povezujejo s samozaznavo legitimnosti zaporskih delavcev (tabela 3). Identificirali smo statistično pomembne korelacije med samozaznavo legitimnostjo zaporskih delavcev in: odnosih s sodelavci (r = 0,26; p < 0,01), postopkovno pravičnostjo nadrejenih (r = 0,37; p < 0,01), zaznavo legitimnosti (projekcija) (r = 0,24; p < 0,01), odnosi z obsojenci (r = 0,39; p < 0,01) in subkulturo zaporskega osebja (r = 0,15; p < 0,01). Rezultat Pearsonovega testa korelacij je pokazal, da med

Tabela 1

Značilnosti vzorca

		Pravosodni policisti		Strokovni delavci	
		2016	2022	2016	2022
Spol	Moški	115	138	27	49
	Ženska	7	27	47	49
Izobrazba	Srednja šola	75	97	12	18
	Višja izobrazba	47	68	62	80
Starost (M/SD)		42,40/6,08	43,96/8,25	42,46/8,33	43,86/8,48
Delovna doba (M/SD)		13,95/7,19	14,90/9,28	12,46/8,79	13,83/9,44

Opombe: M – srednja vrednost; SD – standardni odklon.

Tabela 2
Faktorska analiza

Spremenljivka	FL	Pravosodni policisti			Strokovni delavci		
		M	SD	Razpon	M	SD	Razpon
Samozaznava legitimnosti		4,07	0,57	3,42	4,05	0,47	2,62
Pooblastila, ki jih imam kot zaposlen v zavodu, so moralno upravičena.	0,62	4,08	0,78	4,00	3,84	0,78	4,00
Prepričan sem, da obsojencem lahko podam dobre razloge, zakaj so moja pooblastila moralno ustrezna.	0,66	3,97	0,83	4,00	3,80	0,80	4,00
Prepričan sem, da imam dovolj avtoritete za opravljanje svoje službe.	0,68	4,09	0,81	4,00	4,05	0,72	4,00
Verjamem, da imam dovolj znanja za opravljanje svoje službe.	0,62	4,05	0,71	3,00	4,13	0,68	3,00
Verjamem, da sem dovolj sposoben za opravljanje svoje službe.	0,65	4,19	0,64	3,00	4,25	0,59	4,00
Odnosi s sodelavci		3,99	0,63	4,00	3,97	0,51	2,02
Imam dober odnos s sodelavci v zavodu.	0,75	4,13	0,71	4,00	4,14	0,61	2,00
Sodelavci se do mene vedejo spoštljivo.	0,79	3,94	0,72	4,00	3,95	0,62	3,00
Sodelavci mi zaupajo.	0,81	4,03	0,68	4,00	4,03	0,59	2,00
Sodelavci me podpirajo.	0,88	3,88	0,77	4,00	3,85	0,68	3,00
Postopkovna pravičnost nadrejenih		3,49	0,87	4,00	3,69	0,78	3,90
Odločitve mojega nadrejenega so enako poštene do vsakega zaposlenega.	0,79	3,21	1,16	4,00	3,30	1,09	4,00
Nadrejeni me obravnava s spoštovanjem in dostojanstvom.	0,81	3,64	1,03	4,00	3,81	0,93	4,00
Nadrejeni mi običajno obrazloži svoje odločitve glede mojega dela.	0,84	3,49	1,07	4,00	3,71	0,99	4,00
Nadrejeni upošteva moje potrebe, ko sprejema odločitve glede mojega dela.	0,84	3,49	1,09	4,00	3,74	0,89	4,00
Odločitve mojega nadrejenega vedno temeljijo na dejstvih in ne na osebnih predsodkih.	0,81	3,34	1,06	4,00	3,52	1,04	4,00
V zavodu me nadrejeni obravnavajo pošteno.	0,88	3,64	0,96	4,00	3,78	0,90	4,00
Nadrejeni mi nudijo podporo pri opravljanju dela.	0,85	3,50	1,00	4,00	3,65	0,86	4,00
Vedno lahko pristopim k nadrejenemu, kadar imam težavo.	0,81	3,79	0,98	4,00	4,03	0,84	4,00
Zaupam v sposobnosti nadrejenih.	0,82	3,47	1,01	4,00	3,54	1,06	4,00
Nadrejeni upoštevajo moje mnenje pri sprejemanju odločitev.	0,75	3,29	0,98	4,00	3,70	0,84	4,00
Zaznava legitimnosti (projekcija)		3,38	0,60	3,70	3,24	0,63	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, meni, da jih zaposleni v zavodu obravnavajo pravično.	0,73	3,44	0,83	4,00	3,24	0,77	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, meni, da si zaposleni v zavodu vzamejo čas za razlago odločitev.	0,78	3,21	0,83	4,00	3,26	0,84	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, meni, da zaposleni v zavodu vedno upoštevajo zakone.	0,77	3,39	0,79	4,00	3,24	0,81	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, meni, da smo zaposleni v zavodu ljudje, ki jim lahko zaupajo.	0,79	3,25	0,77	4,00	3,17	0,80	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, meni, da so zaposleni v zavodu do njih pošteni.	0,84	3,35	0,79	4,00	3,22	0,77	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, meni, da svoje delo dobro opravljam in so z menoj zadovoljni.	0,53	3,71	0,65	4,00	3,70	0,65	4,00
Večina obsojencev, s katerimi imam opravka, se do zaposlenih v zavodu vede spoštljivo.	0,51	3,46	0,79	4,00	3,72	0,65	4,00

Tabela 2 (nadaljevanje)

Spremenljivka	FL	Pravosodni policisti			Strokovni delavci		
		M	SD	Razpon	M	SD	Razpon
Odnosi z obsojenci		3,58	0,48	3,03	3,93	0,42	2,54
Zaposleni imamo dolžnost, da pošteno ravnamo z vsemi obsojenci, ne glede na spol, etnično poreklo ali vero.	0,59	4,28	0,76	4,00	4,52	0,59	2,00
Čutim dolžnost, da pomagam obsojencem.	0,74	3,54	0,77	4,00	4,10	0,70	2,00
Čutim dolžnost, da se do obsojencev vedem skladno z zakoni.	0,56	4,22	0,66	4,00	4,49	0,58	2,00
Zaposleni upoštevamo kritike obsojencev.	0,53	3,39	0,75	4,00	3,58	0,68	3,00
Zaposleni v zavodu spodbujamo obsojence, da sprejmejo lastne odločitve.	0,63	3,37	0,75	4,00	3,85	0,79	4,00
Z večino obsojencev imam sproščen odnos.	0,50	3,57	0,82	4,00	3,72	0,78	4,00
Zaposlene v zavodu zanimajo občutki obsojencev.	0,50	3,10	0,76	4,00	3,35	0,74	4,00
Večina obsojencev je dostojnih ljudi.	0,51	3,08	0,82	4,00	3,30	0,74	4,00
Stres		3,19	0,79	4,00	3,45	0,72	4,00
V službi sem podvržen stresu.	0,71	3,84	0,96	4,00	3,98	0,95	4,00
Mislim, da je moja obremenitev večja kot obremenitev drugih v moji vlogi.	0,53	2,79	0,86	4,00	3,08	1,02	4,00
Stres, ki ga doživljam v službi, vpliva na moje zasebno življenje.	0,79	3,06	1,10	4,00	3,24	1,12	4,00
Opravljanje nalog, ki jih od mene zahteva delovno mesto, me izčrpa.	0,74	3,01	1,01	4,00	3,27	0,96	4,00
Zadovoljstvo s plačilom		2,04	0,93	3,43	2,01	0,84	3,00
Zadovoljen sem s trenutno plačo.	0,88	2,11	1,07	4,00	2,22	1,05	4,00
Za količino dela, ki ga opravim, sem dobro plačan.	0,93	2,07	0,94	4,00	2,05	0,94	4,00
Glede na zahtevnost dela sem dobro plačan.	0,89	1,95	0,96	4,00	1,89	0,84	4,00
Subkultura zaporskega osebja		4,11	0,69	3,33	4,01	0,69	3,00
Pred obsojenci vedno podprem sodelavce.	0,70	4,30	0,72	4,00	4,12	0,75	4,00
Vedno podprem sodelavca, ko je ta v sporu z obsojencem.	0,92	4,15	0,77	3,00	3,76	0,80	4,00
Vedno podprem sodelavca, ko ta izreče sankcijo obsojencu (četudi se ne strinjam s sankcijo).	0,63	3,83	0,90	4,00	3,44	0,95	4,00

Lestvica: od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam.

* Metoda glavnih osi z rotacijo Varimax.

** FL – faktorske uteži; M – srednja vrednost; SD – standardni odklon.

spremenljivkami ni multikolinearnosti, saj vrednosti niso presegle 0,80 (Weisburd idr., 2022). Nadalje so testi inflacije variance (angl. *Variance Inflation Factor*) potrdili odsotnost multikolienarnosti, saj vrednosti pri spremenljivkah niso presegale 2,80 (tabele 4, 5 in 6).

V tabeli 4 predstavljamo rezultate regresijskih analiz z robustnimi standardnimi napakami, s katerima smo napovedovali zaznavo lastne legitimnosti pri pravosodnih policistih in strokovnih delavcih. Samozaznava legitimnosti pravosodnih policistov se je povezovala z odnosi s sodelavci ($\beta = 0,07$; $p < 0,01$), odnosi z obsojenci ($\beta = 0,32$; $p < 0,001$) in subkulturo zaporskega osebja ($\beta = 0,19$; $p < 0,01$). Poleg odnosov z obsojenci ($\beta = 0,32$; $p < 0,001$) in subkulture zaporskega osebja ($\beta = 0,17$; $p < 0,05$) se z zaznavo lastne legitimnosti zaporskih delavcev povezuje še nivo izobrazbe ($\beta = -0,18$; $p < 0,05$); višje izobraženi strokovni delavci zaznavajo lastno legitimnosti pozitivneje. Rezultati

izpostavljajo vpliv odnosov z obsojenci na samozaznavo legitimnosti zaporskih delavcev. Specifičnost pogojev v slovenskih zaporov (tj. majhnost zaporov in tretmajska usmeritev) omogočajo razvoj dobrih odnosov med zaporskimi akterji, ki predstavljajo temelj zaporskega dela in na katerih temelji legitimnost zaporskih delavcev. Na samozaznavo legitimnosti obeh skupin zaporskih delavcev vpliva tudi spremenljivka Leto, kar potrjuje vpliv časovne komponente na zaznavo legitimnosti. Deleža pojasnjene variance znašata 34,5 % za pravosodne policiste in 25,7 % za strokovne delavce.

V tabeli 5 predstavljamo rezultate regresijskih analiz z robustnimi standardnimi napakami, s katerima smo napovedovali samozaznavo legitimnosti pravosodnih policistov v dveh časovnih obdobjih (2016 in 2022). Z zaznavo lastne legitimnosti pravosodnih policistov v letu 2016 so se povezovali z odnosi s sodelavci ($\beta = 0,39$; $p < 0,001$), odnosi z obsojenci ($\beta = 0,29$; $p < 0,01$) in subkultura zaporskega

osebja ($\beta = 0,22$; $p < 0,01$). Podobno so pokazali tudi rezultati za leto 2022, saj se je samozaznava legitimnosti pravosodnih policistov povezovala z odnosi z obsojenci ($\beta = 0,36$; $p < 0,001$) in subkulturo zaporskega osebja ($\beta = 0,23$; $p < 0,01$). Ugotovitve so izpostavile določene spremembe v dejavnikih, ki se povezujejo z zaznavo lastne legitimnosti pri pravosodnih policistih. Moč spremenljivk, ki vplivajo na samozaznavo legitimnosti je variirala (ali celo ni imela vpliva) v različnih časovnih obdobjih, kar deloma potrjuje tezo o vplivu socialnega konteksta na legitimnost (tj. razmer

v slovenskih zaporih v različnih časovnih obdobjih). Deleža pojasnjene variance samozaznave legitimnosti pravosodnih policistov v letu 2016 znaša 59,4 % v letu 2022 pa 19,1 %.

V tabeli 6 predstavljamo rezultate regresijskih analiz z robustnimi standardnimi napakami, s katerima smo napovedovali samozaznavo legitimnosti strokovnih delavcev v dveh časovnih obdobjih (2016 in 2022). Zaznava lastne legitimnosti strokovnih delavcev v letu 2016 se je povezovala z odnosi z obsojenci ($\beta = 0,33$; $p < 0,01$), v letu 2022 pa z odnosi z obsojenci ($\beta = 0,36$; $p < 0,01$) in subkulturo

Tabela 3*Korelacijska matrika*

	1	2	3	4	5	6	7
Samozaznava legitimnosti	—						
Odnosi s sodelavci	0,26*	—					
Postopkovna pravičnost nadrejenih	0,37*	0,48*	—				
Zaznava legitimnosti (projekcija)	0,24*	0,41*	0,40*	—			
Odnosi z obsojenci	0,39*	0,40*	0,31*	0,30*	—		
Stres	−0,06	−0,25*	−0,27*	−0,13*	0,76	—	
Zadovoljstvo s plačilom	−0,03	0,15*	0,05	0,06	0,07	−0,16*	—
Subkultura zaporskega osebja	0,15*	−0,01	0,16*	0,06	−0,15*	−0,05	−0,16*
<i>M</i>	4,05	3,98	3,56	3,36	3,27	2,05	3,99
<i>SD</i>	0,54	0,59	0,85	0,60	0,79	0,91	0,69

Opombe: lestvica od 1 – se sploh ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam; *M* – srednja vrednost; *SD* – standardni odklon.

* $p < 0,01$.

Tabela 4*OLS regresijska analiza: Napovedovanje samozaznave legitimnosti zaporskih delavcev*

Samozaznava legitimnosti	Pravosodni policisti				Strokovni delavci			
	<i>s.e.</i>	β	<i>t</i>	VIF	<i>s.e.</i>	β	<i>t</i>	VIF
Odnosi s sodelavci	0,07	0,07	2,66**	1,67	0,10	−0,04	0,69	1,54
Postopkovna pravičnost nadrejenih	0,07	0,21	0,89	1,57	0,09	0,07	−0,45	1,87
Zaznava legitimnosti (projekcija)	0,06	0,07	1,13	1,49	0,08	0,11	1,22	1,65
Odnosi z obsojenci	0,07	0,32	4,63***	1,47	0,08	0,32	3,78***	1,51
Stres	0,07	−0,01	−0,14	1,24	0,07	−0,10	−1,33	1,39
Zadovoljstvo s plačilom	0,05	−0,05	−1,02	1,19	0,08	−0,09	−0,96	1,14
Subkultura zaporskega osebja	0,06	0,19	3,33**	1,23	0,07	0,17	2,15*	1,19
Spol (moški)	0,16	0,06	−1,07	1,11	0,14	0,05	−0,62	1,36
Starost	0,01	−0,04	−0,58	2,18	0,01	−0,02	−0,17	2,69
Izobrazba (srednja šola)	0,10	−0,05	−0,89	1,10	0,18	−0,18	−2,13*	1,43
Delovna doba	0,01	0,13	1,65	2,23	0,01	0,06	0,54	2,66
Leto (2016)	0,09	0,19	3,69***	1,13	0,13	0,19	2,31*	1,29
<i>F</i>		12,05***				4,58***		
<i>R</i> ²		34,5 %				25,7 %		
<i>n</i>		287				172		

Opombe: *s.e.* – robustne standardne napake.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

zaprorskega osebja ($\beta = 0,27$; $p < 0,01$). V primerjavi s pravosodnimi policisti je zaznava lastne legitimnosti pri strokovnih delavcih bolj stabilna; odnosi z obsojenci so imeli največji vpliv na samozaznavo legitimnosti v obeh časovnih obdobjih. Rezultati potrjujejo, da triada temeljnih spremenljivk (tj. odnosi s sodelavci, postopkovna pravičnost nadrejenih in zaznava legitimnosti (projekcija)) za merjenje samozaznave legitimnosti ni najbolj primerna za zaporsko

okolje; specifično za merjenje samozaznave legitimnost strokovnih delavcev, čeprav je glede na rezultate te študije, primernost modela vprašljiva tudi za merjenje samozaznave legitimnosti pravosodnih policistov. Deleža pojasnjene variance samozaznave legitimnosti strokovnih delavcev v letu 2016 znaša 31,0 % v letu 2022 pa 24,9 %.

Tabela 5

OLS regresijska analiza: Napovedovanje samozaznave legitimnosti pravosodnih policistov

Samozaznava legitimnosti	2016				2022			
	s.e.	β	t	VIF	s.e.	β	t	VIF
Odnosi s sodelavci	0,08	0,39	4,31***	2,02	0,11	0,01	0,06	1,47
Postopkovna pravičnost nadrejenih	0,12	0,14	1,29	1,87	0,08	0,08	0,82	1,63
Zaznava legitimnosti (projekcija)	0,09	0,14	1,51	1,63	0,09	-0,10	-1,14	1,53
Odnosi z obsojenci	0,12	0,29	2,69**	1,69	0,09	0,36	3,89***	1,39
Stres	0,09	0,08	1,06	1,37	0,09	-0,09	-0,97	1,23
Zadovoljstvo s plačilom	0,08	-0,09	-1,16	1,44	0,07	0,02	0,25	1,13
Subkultura zaporskega osebja	0,08	0,22	2,77**	1,25	0,09	0,23	2,71**	1,27
Starost	0,02	0,03	0,28	2,05	0,01	-0,08	-0,77	2,33
Izobrazba (srednja šola)	0,14	-0,03	-0,41	1,13	0,14	-0,08	-1,05	1,08
Delovna doba	0,01	0,09	0,93	1,85	0,01	0,19	1,61	2,47
F	16,27***				3,64***			
R ²	59,4 %				19,1 %			
n	122				165			

Opombe: s.e. – robustne standardne napake.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tabela 6

OLS regresijska analiza: Napovedovanje samozaznave legitimnosti strokovnih delavcev

Samozaznava legitimnosti	2016				2022			
	s.e.	β	t	VIF	s.e.	β	t	VIF
Odnosi s sodelavci	0,15	-0,07	-0,45	2,15	0,12	-0,04	-0,24	1,46
Postopkovna pravičnost nadrejenih	0,12	0,10	0,81	1,95	0,16	-0,03	-0,19	2,08
Zaznava legitimnosti (projekcija)	0,11	0,19	1,33	1,67	0,12	-0,03	-0,23	1,61
Odnosi z obsojenci	0,15	0,33	2,42**	1,69	0,10	0,36	3,34**	1,32
Stres	0,13	-0,17	-1,29	1,39	0,09	-0,09	-0,73	1,43
Zadovoljstvo s plačilom	0,15	-0,33	-1,93	1,29	0,09	0,13	1,12	1,09
Subkultura zaporskega osebja	0,11	0,05	0,37	1,12	0,11	0,27	2,24**	1,18
Spol (moški)	0,22	-0,09	-0,69	1,51	0,17	0,10	0,89	1,29
Starost	0,02	0,04	0,25	2,55	0,02	-0,14	-0,82	2,82
Delovna doba	0,01	-0,03	-0,19	2,68	0,01	0,21	1,24	2,79
F	2,83**				2,89**			
R ²	31,0 %				24,9 %			
n	74				98			

Opombe: s.e. – robustne standardne napake.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Razprava

Nespremenljivost legitimnosti v različnih kulturnih in okoljskih kontekstih je postala predmet teoretičnih razprav in empiričnih študij, ki so se večinoma osredotočale na legitimnost policije (Jackson idr., 2012; Murphy, 2017; Tyler in Nobo, 2022). Teoretične predpostavke o nespremenljivosti legitimnosti oziroma samozaznave legitimnosti imajo omejitve, kar so potrdili tudi rezultati empiričnih študij v zaporskem okolju, ki so izpostavile, da se pomembnost spremenljivk, ki vplivajo na legitimnost razlikuje v različnih družbenih kontekstih (vpliv kulturnih norm, strogost zaporskih režimov in različna časovna obdobja) (Akoensi in Tankebe, 2020; Brunton-Smith in McCarthy, 2016).

Medtem, ko so študije v slovenskem okolju izpostavile razlike v zaznavi lastne legitimnosti med različnim akterji v kazenskem pravosodju (Meško in Hacin, 2023; Meško idr., 2014), v pričujoči študiji rezultati kažejo na večjo podobnost v dejavniki, ki vplivajo na samozaznavo legitimnosti »različnih« skupin delavcev znotraj iste institucije kazenskega pravosodja. Primerjava samozaznave legitimnosti pravosodnih policistov in strokovnih delavcev ni izpostavila bistvenih razlik med skupinama, saj so odnosi z obsojenci predstavljali najmočnejši dejavnik, ki je vplival na zaznavo lastne legitimnosti. Intenzivnost interakcij med zaporskim osebjem in zaprtimi osebami, kot posledici majhnosti zaporov in v resocializacijo usmerjeno delo, zahteva od vseh skupin zaporskih delavcev, da z zaprtimi osebami vzpostavijo dobre odnose, saj le-ti predstavljajo temelj za razvoj zaupanja med zaporskim osebjem in obsojenci (Liebling idr., 1999). Brez zaupanja med zaporskimi delavci in zaprtimi osebami slednje ne bodo iskreno sodelovale v tretmajskih programih in bodo igrale tretmajsko igro (Brinc, 2011; Petrovec in Meško, 2006). Pri obeh skupinah zaporskih delavcev se je s samozaznavo legitimnosti povezovala subkultura zaporskega osebja. Ponotranjene subkulturne norme je neizogibno v totalnem okolju zaporske institucije, saj identifikacija s skupino zaporskih delavcev, posamezniku daje občutek pripadnosti ter pozitivno vpliva na njegovo zaznavo lastnega položaja avtoritete v zaporskem okolju (Hacin in Meško, 2024). Hkrati subkulturne norme zaporskega osebja diktirajo brezpogojno pomoč in podporo zaporskim delavcem, kar daje samozavest posamezniku za opravljanje težavnih in občasno nevarnih nalog z zaprtimi osebami. Razlike v dejavniki, ki so se povezovali s samozaznavo legitimnosti, so bile identificirane v nivoju izobrazbe, ki je imela relativno majhen vpliv na zaznavo lastne legitimnosti pri strokovnih delavcih in odnosi s sodelavci, ki so bili identificirani, kot pomemben dejavnik samozaznave legitimnosti pravosodnih policistov v številnih študijah (Akoensi, 2016; Akoensi in Tankebe, 2020). Odnosi s sodelavci so predstavljali edini dejavnik znotraj triade priznanja (Tankebe, 2019), ki se je povezoval s samozaznavo legitimnosti. Pravosodni policisti, kot homogena družbena skupina, ki opravlja zahtevno in stresno delo z zaprtimi osebami drug v drugem iščejo podporo in razumevanje, kar vodi v razvoj »kameradstva«. Hkrati na povezanost skupine vpliva uniformiranost, kar pri pravosodnih policistih povzroči večjo identifikacijo s poklicem in pripadnost skupini.

Primerjava posamičnih skupin zaporskih delavcev v različnih časovnih obdobjih je pokazala na relativno stabilnost spremenljivk, ki so se povezovale s samozaznavo legitimnosti. S samozaznavo legitimnostjo pravosodnih policistov so se v obeh preučevanih obdobjih povezovali odnosi z obsojenci in subkultura zaporskega osebja, kar potrjujejo vpliv specifičnosti slovenskega zaporskega okolja, ki zahteva prilagoditev modelov za preučevanje legitimnosti. Presenetljiv rezultat statističnih analiz je velik upad vpliva odnosov s sodelavci na zaznavo lastne legitimnosti pri pravosodnih policistih. Sklepamo, da razlogi za tovrsten upad ležijo v večji ciničnosti zaporskih delavcev, zaradi širših dejavnikov oziroma težav, s katerimi se pravosodni policisti soočajo pri svojem delu (npr. preobremenjenost oziroma izgorelost zaradi pomanjkanja kadra, spremenjena struktura obsojencev, ki zahteva nove metode dela itd.) in posledično jim niti sodelavci ne predstavljajo več posameznikov, ki potrjujejo njihovo vlogo nosilca moči v zaporu (Hacin in Meško, 2025). Nadaljnje raziskovanje je potrebno, saj je delež pojasnjene variance močno upadel, kar izpostavi problematiko primernosti uporabljenega modela za pravosodne policiste.

S samozaznavo legitimnosti strokovnih delavcev so se najmočnejše povezovali odnosi z obsojenci. Izpostaviti moramo, da se je v zadnjem merjenjem obdobju z zaznavo lastne legitimnosti strokovnih delavcev povezovala tudi subkultura zaporskega osebja. Ponotranjene subkulturne norme je značilnejše za bolj avtoritarno skupino zaposlenih v zaporih (t.j. pravosodne policiste), kar kaže na deloma spremenjeno vlogo strokovnih delavcev. Povečan delež nevarnih obsojencev in tujcev med zaprtimi osebami otežuje oziroma onemogoča njihovo temeljno poslanstvo resocializacije zaprtih oseb (Hacin idr., 2022). Posledično lahko sklepamo, da so zaradi novonastale varnostne situacije pravosodni policisti opustili del »lastne avtonomije«, ki se je primarno kazala v obliki nasprotovanja relativno rigidnem mišljenju in represivnim odločitvam pri ukrepih zoper obsojence ter ponotranjili norme skupine, ki poleg pripadnosti dajejo tudi občutek varnosti posameznika v smislu brezpogojnega zanašanja na sodelavce, ko jih ta potrebuje. Z drugimi besedami zaporska služba je postala bolj »uniformna«.

Opozoriti moramo tudi na pomembnost operacionalizacije faktorjev in robustnost analiz, saj se nekateri dejavniki, ki so se povezovali z zaznavo lastne legitimnosti v preteklosti (Hacin in Meško, 2017, 2020; Meško idr., 2014), v tej študiji niso imeli vpliva. V tej študiji smo v faktorje vključili večje število spremenljivk in testirali vpliv večjega števila različnih faktorjev, kot tudi uporabili zahtevnejše kriterije glede robustnosti v izvedenih analizah.

Omejitve študije

Omejitve študije so vidne v možnosti, da so pravosodni policisti in strokovni delavci podali socialno zaželeno odgovore, kljub zagotovitvi anonimnosti pred samo izvedbo anketiranja. Hkrati moramo izpostaviti, da je uporabljen model, ki poleg temeljnih spremenljivk, uporabljenih v drugih kulturnih kontekstih, vključuje tudi spremenljivke, ki so bile testirane zgolj v slovenskem zaporskem okolju. Za zagotovitev

veljavnosti modela bi morale biti slednje testirane tudi na vzorcu zaporskih delavcev iz drugih držav, saj pomembnost spremenljivk variira v različnih družbenih oziroma kulturnih okoljih (Bottoms in Tankebe, 2021). Med omejitve študije prištevamo tudi značilnosti vzorcev, primarno razlike v velikosti vzorcev zbranih v različnih časovnih obdobjih in med skupinama, kar vpliva na kakovost primerjave. Kljub temu, pa sta vzorca(i) v obeh časovnih obdobjih in skupinah zaporskih delavcev reprezentativna. Nenazadnje pa moramo omeniti, da gre za primerjalno študijo, ki temelji na podatkih zbranih v dveh časovnih obdobjih, kar predstavlja omejitev pri preučevanju (ne)stabilne narave legitimnosti v daljšem časovnem obdobju. Slednjo omejitev bi morali v prihodnje nasloviti ne le z longitudinalno študijo, temveč tudi z nadgradnjo študije z uporabo mešanih metod raziskovanja, kar bi omogočilo celovitejši vpogled v kompleksnost vzpostavljanja in ohranjanja legitimnosti v zaporskem okolju.

Zaključek

Znanstveni prispevek študije, ki je predstavljen v tem prispevku, k obstoječemu znanju o legitimnosti v zaporskem okolju, se kaže v: 1) primerjavi samozaznave legitimnosti dveh različnih skupin zaporskih delavcev znotraj istega kulturnega in družbenega sistema z namenom preverbe nespremenljive narave legitimnosti (t.j. hipoteze nespremenljivosti) in 2) prvi primerjalni študiji v nezahodnem (oziroma neangleško govoreči kulturi) zaporskem kontekstu nekdanje socialistične države, ki temelji na nacionalnih reprezentativnih vzorcih pravosodnih policistov in strokovnih delavcev v dveh časovnih obdobjih. Ugotovitve kažejo, da se predpostavke o nespremenljivi naravi legitimnosti deloma potrjujejo v slovenskem zaporskem okolju, hkrati pa je treba opozoriti, da številni dejavniki, ki se povezujejo s samozaznavo legitimnosti zaporskih akterjev v drugih državah nimajo vpliva v slovenskem zaporskem okolju, kar izpostavlja vpliv kulturnega konteksta in potrjujejo tezo o vplivu družbenega konteksta na legitimnost (Bottoms in Tankebe, 2021). Triada temeljnih spremenljivk (tj. odnosi s sodelavci, postopkovna pravičnost nadrejenih in zaznava legitimnosti (projekcija); Tankebe, 2019) ni najbolj primerna za zaporsko okolje; specifično za merjenje samozaznave legitimnost strokovnih delavcev, čeprav je glede na rezultate te študije, primernost modela vprašljiva tudi za merjenje samozaznave legitimnosti pravosodnih policistov. Odnosi med zaporskim delavci in obsojenci so bili identificirani, kot najpomembnejši dejavnik napovedovanja samozaznave legitimnosti pri obeh skupinah zaporskih delavcev in predstavlja morebiten temelj alternativnega modela merjenja legitimnosti v zaporskem okolju (Hacin in Meško, 2020).

V praktičnem pomenu, rezultati izpostavljajo pomen kakovostnega usposabljanja in primernih kompetenc zaporskih delavcev za vzdrževanje dobrih odnosov z obsojenci. Pomen ustreznih profesionalnih kompetenc in znanj je še bolj pomembno v luči nedavnih izzivov v slovenskem zaporskem sistemu (npr. veliko število tujcev in nasilnih obsojencev, povečan delež odvisnikov ipd.), ki zahtevajo spremembo oziroma prilagoditev obstoječih praks in razvoj novih pristopov obravnave zaprtih oseb

(Meško idr., 2022). Profesionalne kompetence in praktična znanja vplivajo na poklicno samopodobo in samozavest pri opravljanju nalog zaporskih delavcev, kar se izraža tudi v njihovi pozitivni zaznavi lastne legitimnosti. Hkrati pa moramo opozoriti, da izhajajoč iz visokih vrednosti zaznav lastne legitimnosti pri obeh skupinah zaporskih delavcev, lahko sklepamo, da je obseg najzahtevnejših nalog upadel in zaporski delavci opravljajo zgolj nujnejše dnevne naloge, da zagotovijo »normalno« delovanje zaporov, za katere so dovolj usposobljeni, saj drugače ni mogoče pojasniti tako pozitivne samozaznave legitimnosti ob vseh novih izzivih (prezasedenost, velik delež obsojencev iz drugih kultur in povečano število nasilnih zaprtih oseb), s katerimi se soočajo vsi zaporskih delavcev. Približevanje pogledov strokovnih delavcev pogledom pravosodnih policistov je zaskrbljujoče, v kolikor želi slovenski zaporski sistem ohraniti tretmajski pristop dela z obsojenci.

Reference

- Akoensi, T. D. (2016). Perceptions of self-legitimacy and audience legitimacy among prison officers in Ghana. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 40(3), 245–261. <https://doi.org/10.1080/01924036.2016.1165712>
- Akoensi, T. D. in Tankebe, J. (2020). Prison officer self-legitimacy and support for rehabilitation in Ghana. *Criminal Justice and Behavior*, 47(1), 22–38. <https://doi.org/10.1177/0093854819879729>
- Armstrong, G. S. in Griffin, M. L. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32(6), 577–592. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.007>
- Barker, R. (2001). *Legitimizing identities: The self-presentation of rulers and subjects*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511490163>
- Bottoms, A. E. (1999). Interpersonal violence and social order in prisons. *Crime & Justice*, 26, 205–281. <https://doi.org/10.1086/449298>
- Bottoms, A. in Tankebe, J. (2021). Procedural justice, legitimacy and social contexts. V D. Meyerson, C. Mackenzie in T. MacDermot (ur.), *Procedural justice and relational theory: Empirical, philosophical, and legal perspectives* (str. 85–110). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429317248-7>
- Bradford, B. in Quinton, P. (2014). Self-legitimacy, police culture and support for democratic policing in an English constabulary. *The British Journal of Criminology*, 54(6), 1023–1046. <https://doi.org/10.1093/bjc/azu053>
- Brinc, F. (2011). Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zavora in v prevzgojnem domu Radeče leta 2010 [Social climate in correctional institutions and the Juvenile Detention Centre Radeče in 2010]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 62(4), 295–311.
- Brown, K. in Reisig, M. D. (2019). Procedural injustice, police legitimacy, and officer gender: A vignette-based test of the invariance thesis. *Behavioral Sciences & the Law*, 37(6), 696–710. <https://doi.org/10.1002/bsl.2439>

- Brunton-Smith, I. in McCarthy, D. J. (2016). Prison legitimacy and procedural fairness: A multilevel examination of prisoners in England and Wales. *Justice Quarterly*, 33(6), 1029–1054. <https://doi.org/10.1080/07418825.2015.1023215>
- Butler, H. D., Tasca, M., Zhang, Y. in Carpenter, C. (2019). A systematic and meta-analytic review of the literature on correctional officers: Identifying new avenues for research. *Journal of Criminal Justice*, 60, 84–92. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2018.12.002>
- Crewe, B., Liebling, A. in Hulley, S. (2011). Staff culture, use of authority and prisoner quality of life in public and private sector prisons. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44(1), 94–115. <https://doi.org/10.1177/0004865810392681>
- Gilbert, M. J. (1997). The illusion of structure: A critique of the classical model of organisation and the discretionary power of correctional officers. *Criminal Justice Review*, 22(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/073401689702200105>
- Hacin, R. in Meško, G. (2017). Differences in perception of self-legitimacy between prison officers and specialized workers in Slovenian prisons. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 68(4), 424–436.
- Hacin, R. in Meško, G. (2020). *The dual nature of legitimacy in the prison environment: An inquiry in Slovenian prisons*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-32843-6>
- Hacin, R. in Meško, G. (2024). Self-legitimacy of prison workers and treatment of correctional clients: A study in Slovenian prisons. *Criminal Justice and Behavior*, 51(1), 86–106. <https://doi.org/10.1177/00938548231206844>
- Hacin, R. in Meško, G. (2025). Self-legitimacy of prison workers: A comparative study in Slovenian prisons. *European Journal of Criminology*, 22(1), 51–75. <https://doi.org/10.1177/14773708241255843>
- Hacin, R., Meško, G. in Eman, K. (2022). Profesionalne kompetence zaporskih delavcev in odnosi v zavodih za prestajanje kazni zaporu: raziskovalno poročilo [Professional competencies of prison workers and relations in prison: Research report]. Fakulteta za varnostne vede.
- Hepburn, J. in Albonetti, C. (1980). Role conflict in correctional institutions: An empirical examination of the treatment-custody dilemma among correctional staff. *Criminology*, 17(4), 445–459. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1980.tb01308.x>
- Jackson, J., Bradford, B., Stanko, B. in Hohl, K. (2012). *Just authority? Trust in the police in England and Wales*. Routledge. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2034343>
- Kauffman, K. (1988). *Prison officers and their world*. Harvard University Press.
- Lambert, E. G. (2003). The impact of organisational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31(2), 155–168. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(02\)00222-2](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(02)00222-2)
- Liebling, A. (2011). Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), 484–499. <https://doi.org/10.1177/1477370811413807>
- Liebling, A. in Price, D. (2001). *The prison officer* (1. izd.). Waterside.
- Liebling, A., Price, D. in Elliott, C. (1999). Appreciative inquiry and relationships in prison. *Punishment & Society*, 1(1), 1–98. <https://doi.org/10.1177/1462474992227711>
- Meško, G., Eman, K. in Hacin, R. (2022). Competence in usposabljanje zaporskih delavcev: študija v slovenskih zaporih [Competencies and training of prison workers: A study in Slovene prisons]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 73(3), 233–248.
- Meško, G., Frangež, D., Rep, M. in Sečnik, K. (2006). Zapor: družba znotraj družbe - pogled obsojencev na odnose in življenje v zaporu [Prison: Society inside society - Prisoners' perspectives on relations and life in prison]. *Socialna pedagogika*, 10(3), 261–286.
- Meško, G. in Hacin, R. (2023). Samozaznava legitimnosti policistov in pravosodnih policistov v Sloveniji v treh časovnih obdobjih: primerjalna študija [Self-legitimacy of police officers and prison officers: Similarities and differences]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 74(2), 137–150.
- Meško, G., Tankebe, J., Čuvan, B. in Šifrer, J. (2014). Samozaznava legitimnosti policistov in pravosodnih policistov v Sloveniji: perspektive postopkovne pravičnosti nadrejenih, odnosov s sodelavci in zaznane legitimnosti policije v javnosti [Self-legitimacy of police and prison officers in Slovenia: Perspectives on procedural justice of supervisors, relations with colleagues, and perceived legitimacy of the police in the public]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 65(3), 221–231.
- Meško, G., Valentinčič, D. in Umek, P. (2004). Self-assessment of professional capacity, competence and values of prison officers in Slovenian prisons. V G. Meško, M. Pagon in B. Dobovšek (ur.), *Policing in Central and Eastern Europe, dilemmas of contemporary criminal justice* (str. 535–547). Faculty of Criminal Justice and Security.
- Murphy, K. (2017). Challenging the 'invariance' thesis: Procedural justice policing and the moderating influence of trust on citizens' obligation to obey police. *Journal of Experimental Criminology*, 13(3), 429–437. <https://doi.org/10.1007/s11292-017-9298-y>
- Nelson, N. in Appel, O. (2022). Perceived procedural justice enhances correctional officers' organisational citizenship behavior. *Criminal Justice and Behavior*, 49(2), 164–180. <https://doi.org/10.1177/00938548211043557>
- Neveu, J. P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21–42. <https://doi.org/10.1002/job.393>
- Nix, J. in Wolfe, S. E. (2017). The impact of negative publicity on police self-legitimacy. *Justice Quarterly*, 34(1), 84–108. <https://doi.org/10.1080/07418825.2015.1102954>
- Petrovec, D. in Meško, G. (2006). Back to the future: Slovenia's penological heritage. *Varstvoslovje*, 8(3–4), 356–364.
- Ryan, C. in Bergin, M. (2021). Procedural justice and legitimacy in prisons: A review of extant empirical literature. *Criminal Justice and Behavior*, 49(2), 143–163. <https://doi.org/10.1177/00938548211053367>

- Schaap, D. in Saarikkomäki, E. (2022). Rethinking police procedural justice. *Theoretical Criminology*, 26(3), 416–433. <https://doi.org/10.1177/13624806211056680>
- Steiner, B. in Wooldredge, J. (2018). Prison officer legitimacy, their exercise of power and inmate rule breaking. *Criminology*, 56(4), 750–779. <https://doi.org/10.1111/1745-9125.12191>
- Stern, V. (1993). *Bricks of shame: Britain's prisons* (2. izd.). Penguin Books.
- Tankebe, J. (2019). In their own eyes: An empirical examination of police self-legitimacy. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 43(2), 99–116. <https://doi.org/10.1080/01924036.2018.1487870>
- Tankebe, J. in Meško, G. (2015). Police self-legitimacy, use of force, and pro-organizational behavior in Slovenia. V G. Meško in J. Tankebe (ur.) *Trust and legitimacy in criminal justice* (str. 261–277). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-09813-5_12
- Trammel, R., Cook, A. R., Deleon Marquez, M. V., Hinkle, P., Protze, L. M. in Rodriguez, N. (2018). From procedural justice to procedural injustice: Understanding prison staff and inmate conflict. *The Howard Journal of Crime and Justice*, 57(4), 537–555. <https://doi.org/10.1111/hojo.12285>
- Trulson, C. R. in Marquart, J. W. (2009). *First available cell: Desegregation of the Texas prison system*. University of Texas Press.
- Tyler, T. R. (2010). Legitimacy in corrections. Policy implications. *Criminology & Public Policy*, 9(1), 127–134. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9133.2010.00615.x>
- Tyler, T. R. in Nobo, C. (2022). *Legitimacy-based policing and the promotion of community vitality*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781009308014>
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. (2017). *Letno poročilo 2016*. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/URSIKS/Dokumenti/Letna-porocila/Letno-porocilo-2016.pdf>
- Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. (2023). *Letno poročilo 2022*. <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/URSIKS/Dokumenti/Letna-porocila/Letno-porocilo-2022.pdf>
- Walters, G. D. (2020). Getting to the source: How inmates and other staff contribute to correctional officer stress. *Journal of Crime and Justice*, 45(1), 73–86. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2020.1862696>
- Weisburd, D., Wilson, D. B., Wooditch, A. in Britt, C. (2022). *Advanced statistics in criminology and criminal justice* (5. izd.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-67738-1>