



Исследование самолегитимности тюремных работников в исправительных учреждениях Словении¹

Г. МЕШКО

Мариборский университет, г. Марибор, Словения

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7466-0042>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

Р. ХАЦИН

Мариборский университет, г. Марибор, Словения

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-5422>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

С. Н. ШИШИГИНА

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, г. Вологда, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3158-9738>, e-mail: sshishigina@inbox.ru

Реферат. Статья освещает результаты научно-исследовательского проекта «Легитимность полицейской деятельности, уголовное правосудие и исполнение уголовных санкций», проведенного в 2013–2016 гг. при финансовой поддержке Словенского исследовательского агентства.

В последние годы исследователи самолегитимности в тюремной среде обратились к вопросу восприятия тюремными работниками самолегитимности и признали необходимость его углубленного изучения. Целью исследования стало изучение самолегитимности тюремных работников в контексте словенской тюремной среды. В первой части статьи вводится понятие самолегитимности тюремного персонала, рассматриваются теоретические аспекты двойственной природы легитимности, а также особенности самолегитимности в тюремной среде. При этом тюремный персонал включает в себя как тюремных служащих, так и специализированный персонал. Во второй части статьи представлены результаты качественного исследования самолегитимности тюремных работников, дается ее детальная характеристика. Анализ ответов тюремных служащих и специализированных работников касался вопросов легитимности, отношений с коллегами, руководителями, заключенными, а также стресса и субкультуры тюремного персонала.

Результаты исследования показали, что отношения между персоналом и заключенными играют жизненно важную роль в установлении и поддержании порядка в тюремной среде, а самолегитимность тюремного персонала является основой их успешного взаимодействия с заключенными.

Ключевые слова: легитимность; самолегитимность; тюремный работник; исправительные учреждения; заключенные.

12.00.08 – Уголовное право, криминология, уголовно-исполнительное право.

Для цитирования: Мешко Г., Хацин Р., Шишигина С. Н. Исследование самолегитимности тюремных работников в исправительных учреждениях Словении. *Пенитенциарная наука*. 2020; 14(3):315–324. DOI 10.46741/2686-9764-2020-14-3-315-324.

¹ Эта статья основана на результатах научно-исследовательского проекта «Легитимность полицейской деятельности, уголовное правосудие и исполнение уголовных санкций», финансируемого Словенским исследовательским агентством (2013–2016 гг., грант № J5-5548).

A qualitative study of the self-legitimacy of prison workers in Slovenian prisons¹

G. MESHKO

University of Maribor, Maribor, Slovenia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7466-0042>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

R. HAZIN

University of Maribor, Maribor, Slovenia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-5422>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

S. N. SHISHIGINA

Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, Vologda, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3158-9738>, e-mail: sshishigina@inbox.ru

Abstract. The article is based on the results of the research project “Legitimacy of policing, criminal justice and execution of penal sanctions”, carried out in 2013–2016 with financial support from the Slovenian Research Agency.

In recent years researchers on self-legitimacy in the prison environment have addressed the issue of prison officials’ perception of self-legitimacy and recognized the need for an in-depth study. The aim of the study was to study the self-legitimacy of prison officials in the context of the Slovenian prison environment. The first part of the article introduces the concept of self-legitimacy of prison staff, examines the theoretical aspects of the dual nature of legitimacy, as well as the features of self-legitimacy in the prison environment. However prison staff includes both prison officials and specialized staff. The second part of the article presents the results of a qualitative study of the self-legitimacy of prison workers and gives its detailed characteristics. Analysis of responses from prison officials and specialist staff focused on issues of legitimacy, relationships with colleagues, leaders, prisoners, and the stress and subculture of prison staff.

The results of the study showed that the relationship between staff and prisoners plays a vital role in establishing and maintaining order in the prison environment and the self-legitimacy of prison staff is the basis of their successful interaction with prisoners.

Key words: legitimacy; self-legitimacy; prison worker; correctional institutions; prisoners.

12.00.08 – Criminal law, criminology, penal law.

For citation: Meshko G., Hazin R., Shishigina S. N. A qualitative study of the self-legitimacy of prison workers in Slovenian prisons. *Penitenciarnaya nauka = Penitentiary Science*. 2020; 14(3):315–324. (In Russ.). DOI 10.46741/2686-9764-2020-14-3-315-324.

Тюрьма представляет собой общество в обществе, состоящее из объектов, которые устанавливают различные формы общественных отношений в зависимости от признания или непризнания закона. Построение легитимности в тюрьме как особой форме социальной группы является сложным процессом, так как тюрьма представляет собой замкнутую систему [47]. Очевидно, что представители власти ищут признания их легитимности от субъектов, на которые направлена эта власть. Тюремный

персонал¹ [25] обладает властью и создает связь между заключенными и организацией, которая является важным элементом легитимности [50]. Создание и поддержание легитимности тюремного персонала по отношению к заключенным возможно только тогда, когда тюремные работники верят в обладание собственным правом «управления» – самолегитимность.

Самолегитимность – это процесс построения, подтверждения и сохранения определенной самооценки представителя власти.

¹ This paper is based on a research project ‘Legitimacy of policing, criminal justice and execution of penal sanctions’ financed by the Slovenian Research Agency (2013–2016, Grant No. J5-5548).

Представители власти вступают с аудиторией в диалог о легитимности с образом себя как уверенного в себе человека, и просто как представителя власти. Такой диалог в тюрьме основан на отношениях между тюремным персоналом и заключенными, которые устанавливаются в процессе повседневного взаимодействия. Традиционные модели самолегитимности предполагают, что она зависит от процедурной справедливости, отношений с коллегами, заключенными и законопослушности аудитории [8]. Из-за ограниченного числа исследований самолегитимности в тюремной среде незападных демократических обществ [2] неясно, применимы ли установленные модели ко всем тюремным системам.

Организационный стиль западных тюрем изменился с авторитарного на бюрократический [18]. Тем не менее в большинстве европейских стран усиливается уголовный популизм и растет запрос на ужесточение тюремных режимов. Словенской пенитенциарной системе с ее маленькими учреждениями, фокусом внимания на реабилитацию заключенных, открытостью режимов и малым тюремным населением удалось избежать этой тенденции. Она развилась из наследия югославской пенитенциарной системы, характеризующейся низким коэффициентом тюремного заключения, высоким профессионализмом работников, снисходительностью уголовных законов, ориентированностью на реабилитацию заключенных, удовлетворительными условиями содержания в тюрьме. Несмотря на сохранение некоторых форм обращения с заключенными из социалистической эпохи, словенские тюрьмы уделяют приоритетное внимание обеспечению безопасности, что можно видеть в растущем числе тюремных служащих, главная задача которых заключается в обеспечении охраны и безопасности, и в стагнации числа специализированных

¹ В данной статье термины «тюремный персонал» и «тюремный работник» используются как синонимы и относятся к тюремным служащим и специализированным сотрудникам. Специализированные сотрудники тюрьмы ответственны за реабилитацию заключенных, это специалисты из сферы социальной работы, педагогики, андрагогики, психологии и т. д. Тюремные служащие, которые представляют большинство работников тюрем, проходят подготовку в области безопасности и безопасного обращения с заключенными [25]. Термины «тюремный персонал» или «тюремный работник» относятся к обеим группам, за исключением случаев, когда отдельно указана какая-либо группа.

работников, которые несут ответственность за обращение с заключенными [1].

Легитимность, то есть принятие законной власти, основана на восприятии индивидом того, что другой человек обладает правом управлять [20]. А. Боттомс и Дж. Танкебе обращают внимание на двойственный характер легитимности, когда субъекты и представители власти находятся во взаимозависимых отношениях и аудитория, которая подчиняется представителям власти, должна предоставить им законную власть управлять [8]. Аудитория выполняет приказы и идентифицирует себя с представителем власти [4]. Легитимность власти проистекает не только из согласия всех сторон, но также из коллективных, моральных и нормативных ожиданий, которые все стороны явно или неявно признают [6]. Индивид верит в то, что власть является нравственной и справедливой, и, следовательно, он обладает моральным правом на власть. Так, представители власти стремятся установить свою легитимность.

Нормативная концепция легитимности представляет собой набор критериев, основанных на ценностях, через которые власти должны осуществлять свою власть [28]. Нормативные мотивы включают интернализацию отношений, согласуются с общечеловеческой системой ценностей и убеждений [33]. Тюремные работники как члены общества и представители пенитенциарной системы как законной организации в обществе стремятся передать свои ценности заключенным. Взамен заключенные, которые усваивают эти ценности и принимают их как свои собственные, считаются реабилитированными и больше не представляющими угрозы для общества (они больше не будут нарушать закон).

Для того чтобы осуществлять свою власть надлежащим образом, представители власти должны верить в свою легитимность. Самооценка представителей власти есть сочетание черт, ценностей, мыслей и чувств и в значительной степени формируется из восприятия того, что думают о них другие, и это соответствующим образом влияет на их действия [45].

Дж. Хепберн выделил пять видов власти: 1) принуждение, 2) вознаграждение, 3) эксперт, 4) референт и 5) легитимность [27]. В принудительных организациях поддержание порядка имеет решающее значение, и традиционное использование принудительной власти в тюрьмах было в значительной

степени заменено легитимной властью. Одной из составляющих стиля работы тюремного персонала (например, типология стилей работы [44] и типология подходов работников тюрьмы С. Тейта [52]) является способность разрешить этическую или моральную дилемму, касающуюся применения принуждения [23]. Достижение порядка в тюрьме, основанное на легитимности, не единственный путь, но он представляет собой альтернативу классическому поддержанию порядка, основанному на принуждении [49].

Самолегитимность в тюремном контексте

Тюрьма – это место, где отношения с властью наиболее ярко выражены из-за четкого различия между представителями власти и субъектами [17]. Законная власть тюремных работников не возникает исключительно из их положения, которое дает им полномочия командовать [27], но она также зависит от принятия заключенными того факта, что тюремные работники имеют право занимать эту должность [14].

Легитимность тюремного персонала и тюрьмы по отношению к заключенным может быть установлена тогда, когда работники верят в собственное право управления. Такая концепция самолегитимности основана: 1) на убеждении тюремных работников, что их положение в тюрьме оправданно (влияние моральных норм общества); 2) уверенности в собственной способности осуществлять власть, возложенную на них [38]. Самолегитимность является предпосылкой признания легитимности аудиторией, иначе возникнет срыв диалогического процесса между тюремным персоналом и заключенными, который влияет на качество их жизни, благосостояние и порядок в тюрьме [37].

Социальные отношения представляют собой основу самооценки человека [3]. В принудительной среде наличие доверия между коллегами необходимо, так как люди должны чувствовать себя в безопасности, быть уверенными в том, что коллеги придут им на помощь. Кроме того, принадлежность человека к группе приводит к развитию конкретных отношений, эмоций и определенному поведению внутри группы, а также к формированию субкультуры [5]. Поскольку большинство тюремных работников чувствуют себя непонятыми, их коллеги представляют собой группу людей, которые понимают их работу, фрустрации и стресс, оказывают необходимую поддержку, влияя на самолегитимность [51].

Эффективность работы тюремного персонала зависит от его отношений с руководителями. Пенитенциарные служащие хотели бы, чтобы руководители относились к ним справедливо или ценили их работу и помогали в решении проблем [15]. В таком случае ощущение самолегитимности усиливается. Работа как таковая и участие в принятии решений влияют на удовлетворенность службой, эффективность работы с заключенными [57]. Кроме того, поддержка тюремного персонала руководителями уменьшает дистанцию между ними, оказывает положительное влияние на их отношения с заключенными [42]. Данные отношения важны для обеспечения справедливости на микроуровне [54]. Тюремные работники часто устанавливают отношения с заключенными, которые выходят за рамки обычных рабочих отношений, включают в себя простые ежедневные взаимодействия [43]. Отношения между заключенными и тюремным персоналом основаны на индивидуализме, терпимости и доверии [22]. Их можно понимать как союз, ассоциацию, связь или зависимость [48]. Позитивные взаимодействия являются результатом доверия, уверенности и принятия [7]. Отношение тюремного персонала к заключенным рассматривается как фактор, способствующий самолегитимности тюремного персонала, и как продукт позитивного восприятия самолегитимности тюремного персонала; отношения между тюремным персоналом и заключенными, основанные на справедливости, уважении и открытом диалоге, рассматриваются как инструменты легитимности.

В пенитенциарной среде заключенные представляют собой аудиторию, которая влияет на легитимность представителей власти (тюремных работников). Установленные отношения должны быть основаны на высоком уровне доверия, так как персонал проводит большую часть своего рабочего дня с заключенными [16]. В противном случае снижается легитимность тюремного персонала [54].

Работа в тюрьме не только уникальна, сложна, напряженна, но и не престижна [13]. Ролевые конфликты, условия тюрьмы и опасности тюремной работы усиливают профессиональное выгорание [11]. Статус наблюдателя-контролера, степень контакта с заключенными и вклад в процесс принятия решений влияют на уровень стресса тюремного персонала [34]. Выгорание также оказывает влияние на индивидуальную самолегитимность человека [21].

Требования службы создают особую субкультуру. Идентификация с этими нормами вызывает идентификацию с группой и влияет на самолегитимность тюремного персонала. Они вступают в особую социальную группу циничных людей, которые испытывают подобные проблемы и обращаются друг к другу за поддержкой [38]. Идентификация с такими группами вызывает у индивида чувство принадлежности к этой группе и правомочность статуса представителя власти. Следовательно, тюремные работники должны избегать ситуаций, когда они могут подорвать авторитет своих коллег или создать пробелы в безопасности, которые могут быть использованы заключенными [55].

Тюремная среда – это мужской коллектив, где навыки и характеристики доминирующей группы (применение силы, в том числе физической) ценятся и уважаются, поскольку они очевидны по своей природе [12]. Как бы то ни было, неформальный контроль над заключенными опосредует применение силы в отношении заключенных [10]. Применение силы в тюрьме неизбежно, но ограничено. Позитивное восприятие самолегитимности работниками тюрьмы может обусловить методы принудительной власти в тюрьме или оправдать применение силы к заключенным. Мнение тюремных работников, считающих, что они представляют более высокий уровень нормативной действительности, чем государство, оправдывает их физическое насилие над заключенными в процессе наказания в качестве возмездия [9].

В последние годы исследователи самолегитимности в тюремной среде обратились к изучению факторов, которые способствуют восприятию тюремными работниками самолегитимности и признали необходимость углубленного изучения данного вопроса [26].

Исследование, которое описывается в статье, проводилось с согласия генерального директора пенитенциарной службы Словении, директоров отдельных тюрем, руководителей отделов и тюремных работников. Сбор данных осуществлялся с октября 2015 г. по март 2016 г. Структурированные интервью проводились во всех шести словенских тюрьмах (Целе, Доб, Иг, Копер, Любляна и Марибор), их отделениях (Иг, Мурска Собота, Новая Горица, Ново место, Пуцава, Рогоза и Словенска-Вас) и исправительном доме (Радече). Участие в интервью было добровольным. Каждое интервью занимало приблизительно 30 минут, ответы респондентов записывались вручную. Интервью были переведены со словенского на

английский язык, а затем проанализированы с использованием четырехэтапного анализа, описанного Месец: 1) редактирование материалов (перевод интервью в цифровой формат, редактирование и классификация их в регистре), 2) определение кодировки единицы (определение ключевых фраз и предложений путем анализа обобщенных текстов интервью), 3) открытое кодирование (определение концепций и категоризация данных из эмпирических описаний) и 4) выбор соответствующих концепций и категорий для дальнейших исследований [41].

Чтобы максимально снизить вероятность того, что респонденты будут давать социально желательные ответы во время интервью, им давались гарантии того, что их ответы останутся конфиденциальными.

Выборка составила 139 тюремных работников (78 тюремных служащих и 61 человек из специализированного персонала), или 18,2 % всех тюремных служащих в 2015 г.

Более двух третей респондентов были мужчины. Примерно 45 % работников тюрьмы были старше 45 лет, менее 6 % – в возрасте от 25 до 29 лет. Более четверти имеют среднее образование и около 60 % – высшее. Более 40 % имеют стаж работы в пенитенциарной системе 16 лет и более, почти 30 % – от 6 до 10 лет, примерно 18 % – 5 лет или меньше.

Анализ включал транскрипцию ответов тюремных служащих и специализированных работников по следующим вопросам: 1) легитимность, 2) отношения с коллегами, 3) справедливость руководящих и контролирующих органов, 4) отношения с заключенными и легитимность аудитории, 5) стресс и 6) субкультура тюремного персонала и применение силы.

Обратимся к результатам исследования.

1. Самолегитимность.

Тюремные работники связывают самолегитимность с характером своей работы, авторитетом и профессионализмом (эффективностью в своей работе). Характер работы повлиял на обе группы (тюремные служащие и специализированные работники) по-разному. Так, тюремные служащие уверены, что они обладают властью и обеспечивают безопасность, специализированный персонал тюрьмы фактически признал, что они добились лишь частичного успеха в реабилитации заключенных. Официальная тюремная статистика подтверждает эти выводы, так как нападения и побеги в словенских тюрьмах редки, а рецидив вырос в 2016 г. примерно до 50 % [56].

Большинство тюремных работников (88 %) воспринимают свою роль в пенитенциарной системе как позитивную и подчеркивают положительные аспекты (например, регулярную оплату труда, помощь заключенным и т. д.). Среди негативных факторов профессии отмечают риск, ролевые конфликты, беспомощность в определенных ситуациях и т. д., отсутствие уважения к профессии в обществе [36].

Большинство респондентов (96 %) подчеркнуло, что установление власти – это непрерывный процесс, который зависит от качества отношений с заключенными. Этот вывод подтверждает теоретическое предположение, что легитимность в тюрьмах основана на взаимопонимании и постоянном диалоге между тюремными работниками и заключенными [9].

Большинство тюремных работников (81 %) считают, что они обладают достаточными знаниями для выполнения своих обязанностей, что сказывается на их уверенности в себе, а также на физической и психологической силе [53]. Одновременно они подчеркивали необходимость постоянной дополнительной подготовки.

Тюремные работники отмечают также тот факт, что в определенных служебных ситуациях они должны импровизировать, чему способствует опыт работы. Они заявили, что работа становится легче с годами, что отражает влияние опыта.

2. Отношения с коллегами.

Большинство тюремных работников (89 %) считают, что их отношения с коллегами профессиональны и приемлемы, и это представляет важный элемент для эффективного обращения с заключенными. Они отмечают, что существует напряженность в отношениях между тюремными служащими и специализированными работниками, которая вытекает из профессиональных разногласий в отношении обращения с заключенными. За исключением тюремного персонала в некоторых небольших тюрьмах у тюремных работников в целом не сложились личные отношения с коллегами.

Почти половина тюремных работников (43 %) призналась, что не доверяет своим коллегам из других служб. Наличие доверия указывает на социальный капитал в отдельной группе тюремных работников [5]. Кроме того, тюремные работники подчеркивали, что доверие между коллегами крайне важно при работе с «опасными» лицами, поскольку оно дает им необходимую уверенность в себе для выполнения своей работы.

3. Справедливость руководящих и контролирующих органов.

Хорошие отношения между тюремными работниками и руководящими органами оказывают положительное влияние на социальный климат внутри организации. Мнения о справедливости руководителей значительно различались (примерно 60 % работников тюрем считают решения своих руководящих органов справедливыми). В более крупных тюрьмах тюремные работники считают, что руководящие органы не имеют достаточного представления об их работе, безразличны к выполнению ими обязанностей. В таких случаях руководство оказывает негативное влияние на самооценку и самолегитимность персонала [15].

Большинство тюремных работников (75 %) отметили тот факт, что их руководители обычно учитывают их потребности и предложения при принятии решений. Самостоятельная работа и участие в принятии решений влияют на удовлетворенность работой тюремных работников и, следовательно, на самолегитимность [57]. Они подчеркнули, что руководители в некоторых тюрьмах имеют ограниченные полномочия и не несут ответственности за каждое решение работников.

4. Отношения с заключенными и легитимность аудитории.

Тюремные работники считают, что их отношения с заключенными правильные и гуманные. В небольших тюрьмах респонденты сообщали о налаживании более личных отношений с заключенными, подчеркивали тот факт, что заключенные ценят уважительное отношение, которое не всегда является формальным [42]. Более того, они полагали, что каждый тюремный работник формирует свои отношения с заключенными, при этом он не должен давать обещания, которые не сможет выполнить. Эти выводы подтверждают идею о том, что отношения между тюремным персоналом и заключенными основаны на индивидуализме, прощении и доверии [21]. Кроме того, каждое позитивное взаимодействие с заключенными укрепляет самолегитимность тюремного работника [54].

Большинство тюремных работников (84 %) считают, что заключенные пытаются установить хорошие отношения с ними в целях получения выгоды [6].

Респонденты считают, что заключенные имеют хорошее мнение о них, при этом могут поменять свое мнение о сотрудниках, когда получают отрицательные отзывы или

привлекаются к дисциплинарным взысканиям [29].

5. Стресс.

Большинство тюремных работников (около 80 %) считают, что они испытывают стресс в работе, который уменьшается с накоплением опыта службы. Серьезный стресс, испытываемый тюремными работниками из-за враждебного и непредсказуемого характера рабочей среды [34], создает угрозу их самолегитимности и может привести к выгоранию. Также отмечают, что нехватка персонала является основной причиной стресса.

Более половины тюремных работников отметили, что они справляются со стрессом самостоятельно (различные увлечения, спорт). Только 16 % респондентов заявили, что коллеги оказывают им необходимую помощь в преодолении стресса.

6. Субкультура тюремного персонала и применение силы.

Более половины тюремных работников (65 %) считают, что среди них существуют субкультуры. Большинство респондентов, отметивших наличие определенных ценностей и кодекса поведения, работали в закрытых отделах тюрем. Это указывает на то, что суровые условия влияют на решение тюремного работника искать поддержки у тех людей, которые имеют с ним что-то общее [32].

Тюремные работники допустили оговорки по поводу применения силы к заключенным, и большинство из них (96 %) полагают, что применение силы допустимо только в качестве крайней меры в соответствии с тюремными правилами и по принципу постепенности. Примерно 60 % анкетированных оказывались в ситуациях, когда они должны были использовать силу или ограничительные средства для контроля над заключенными. Такого рода ситуации вызывали у них сильный стресс.

Сделаем некоторые выводы по результатам исследования.

Самолегитимность тюремного персонала – основа успешного диалога между тюремными работниками и заключенными. Общие выводы показали, что тюремные работники в словенских тюрьмах уверены в выполнении своих обязанностей, обладают достаточной компетентностью при осуществлении властных полномочий. Качество и непрерывность обучения во время работы оказывают влияние на их самооценку и, следовательно, восприятие самолегитимности [25]. Их самооценка проистекает

из уверенности в собственных возможностях и опыта работы с заключенными. Тем не менее были отмечены последствия «кризиса идентичности». Несмотря на ухудшение отношений с коллегами, формирование цинизма [46], тюремные работники чувствуют, что могут положиться на своих коллег и доверяют им профессионально. Взаимоотношения между коллегами в закрытых учреждениях в большинстве случаев не перерастают в дружеские, как предполагается в специализированной литературе [40]. Однако формируется социальный капитал и доверие к профессионализму коллег, который влияет на легитимность тюремных работников. Для тюремных работников их коллеги представляют собой группу людей, которые понимают особенности службы и могут оказать необходимую поддержку.

Выводы о справедливости руководящих органов неоднозначны. На уровне отдельной тюрьмы надзорные органы оказывают положительное влияние на самолегитимность работников тюрем. Небольшой размер тюрем позволяет руководящим органам взаимодействовать со своими подчиненными ежедневно, что дает им возможность развивать более близкие отношения и отстаивать свой авторитет и легитимность своего положения. Более того, «нахождение в окопах» вместе с тюремными работниками развивает у сотрудников чувство, что руководители заботятся об их благополучии и пытаются помочь им. С другой стороны, руководство администрации пенитенциарных учреждений оказывает негативное влияние на самолегитимность работников тюрем, поскольку они считают их решения ненужными, непрофессиональными, а иногда и просто ошибочными. Тюремные работники отметили, что незаинтересованность высшего руководства в решении их проблем и вызывает разочарование и чувство неполноценности, что приводит к ухудшению их самолегитимности. Такое разделение на «мы» и «они» было выявлено почти во всех тюрьмах и предполагает внутреннее разделение в организации [42].

Результаты показывают, что отношения между заключенными и тюремным персоналом находятся на очень высоком уровне. Гуманное обращение с заключенными отражается на взаимоотношениях в тюрьме. Основным продуктом работы тюремных работников является не безопасность, охрана или контроль, а личные взаимоотношения между собой и теми, кого они контролируют [23]. Более того, большинство служащих по-

лагали, что заключенные воспринимают их позитивно или, по крайней мере, нейтрально, но знали, что это восприятие значительно варьируется. Наши выводы аналогичны данным Дж. Гордона и А. Стичмана, которые утверждали, что тюремные работники, ориентированные на реабилитацию заключенных, считают, что их положение является законным и авторитетным для заключенных [24].

Тем не менее тюремные работники лишь частично добиваются успеха в реабилитации заключенных [58]. Стресс, который испытывают работники, способствует конфликтам, недобросовестной работе и неэффективной конфронтации тюремных работников с заключенными [19]. Полученные данные свидетельствуют, что стресс может быть причиной и следствием низкой самолегитимности. Последствия могут проявляться в неспособности установить власть над заключенными или справиться с проблемами тюремной работы.

Общее недовольство тюремных работников, вызванное большим объемом работы, неудовлетворенностью оплатой, которая не обеспечивает безопасность и достойную жизнь, является одним из основных факторов, влияющих на субкультуру среди тюремного персонала, субкультуру, которая характеризуется сплоченностью, схожими убеждениями и «духом товарищества» [37]. Такие убеждения были обнаружены примерно у двух третей респондентов. Однако следует отметить, что суровые условия оказывают преобладающее влияние на решение индивида усвоить нормы субкультуры. Другими словами, субкультура менее распространена в более либеральных тюремных режимах, где

отношения более спокойные, а «опасности» тюремной работы встречаются реже.

Применение силы по отношению к заключенным представляет собой самое большое препятствие в построении легитимности в тюрьме. Тюремным работникам, которые уверены в себе и видят себя представителями власти в тюрьме, не нужно применять силу, поскольку в глазах подчиняющихся им заключенных они представляют законную власть. Результаты показывают, что отношения (особенно отношения между тюремным персоналом и заключенными) играют жизненно важную роль в установлении и поддержании легитимности в тюремной среде.

Отношения между тюремным персоналом и заключенными представляют собой «бьющееся сердце тюрьмы» [37]. Тюремные работники пытаются внушить заключенным, что приговор, который они получили, справедлив и призван помочь им не совершать больше преступлений. Легитимность власти является причиной воздержания от преступного поведения при помощи органов правосудия [9]. Заключенные, которые признают легитимность тюремного персонала, принимают его право диктовать соответствующее поведение (заменяя собственное суждение). Отсутствие убеждений отдельных лиц в отношении легитимности закона (работники тюрьмы являются представителями закона) ведет к правонарушениям [30]. Кроме того, судебные решения, связанные с процессуальным правосудием, обуславливают повторность преступлений заключенных в будущем, что указывает на то, что не только законность, но и справедливость решения влияет на будущее поведение заключенного [31].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. Aebi M. F., Hacin R., Tiago M. M., Burkhardt Ch. Ch. A comparative perspective of imprisonment trends in Slovenia and Europe from 2005 to 2014. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo – Journal of Criminalistics and Criminology*, 2016, vol. 67, no. 4, pp. 430–442. (In English).
2. Akoensi T. D. Perceptions of self-legitimacy and audience legitimacy among prison officers in Ghana. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 2016, vol. 40, no. 3, pp. 245–261. (In English).
3. Barbalet J. *Emotions, Social Theory and Social Structure*. Cambridge, 2001. (In English).
4. Barker R. *Legitimizing Identities. The Self-Presentation of Rulers and Subjects*. Cambridge, 2001. (In English).
5. Bell C. M., Hughes-Jones J. Power, self-regulation and the moralization of behavior. *Journal of Business Ethics*, 2008, vol. 83, no. 3, pp. 503–514. (In English).
6. Beetham D. *The Legitimation of Power*. London, 1991. (In English).
7. Blasko B. L., Taxman F. Are supervision practices procedurally fair? Development and predictive utility of a procedural justice measure for use in community corrections settings. *Criminal Justice and Behavior*, 2018, vol. 45, no. 3, pp. 402–420. (In English).
8. Bottoms A., Tankebe J., 'A voice within'. Powerholders' perspectives on authority and legitimacy. *Legitimacy and Criminal Justice*. Oxford, 2013, pp. 60–82. (In English).
9. Bottoms A., Tankebe J. Beyond procedural justice. A dialogic approach to legitimacy in criminal justice. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 2012, vol. 102, no. 1, pp. 119–170. (In English).
10. Bowker L. H. An essay on prison violence. *The Prison Journal*, 1983, vol. 63, no. 1, pp. 24–31. (In English).
11. Brie D. M. The impact of prison conditions on staff well-being. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2012, vol. 56, no. 4, pp. 81–95. (In English).
12. Britton D. M. Perceptions of the work environment among correctional officers. Do race and sex matter? *Criminology*, 1997, vol. 35, no. 1, pp. 85–105. (In English).

13. Brought P., Williams J. Managing occupational stress in a high-risk industry. Measuring the job demands of correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 2007, vol. 34, no. 4., pp. 555–567. (In English).
14. Carson P. P., Carson K. D., Roe C. W. Social power bases. A meta-analytic examination of interrelationships and outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, vol. 23, no. 14, pp. 1150–1169. (In English).
15. Clay-Warner J. Organizational justice and job satisfaction. A test of three competing models. *Social Justice Research*, 2005, vol. 18, no. 4, pp. 411–427. (In English).
16. Crawley E. Emotion and performance. *Punishment & Society*, 2004, vol. 6, no. 4, pp. 411–427. (In English).
17. Cressey D. Prison organizations. *Handbook of Organizations*. Chicago, 1965, pp. 1023–1070. (In English).
18. Crewe B. *The Prisoner Society. Power, Adaptation and Social Life in an English Prison*. Oxford, 2009. (In English).
19. Finn P. Correctional officer stress. A cause for concern and additional help. *Federal Probation*, 1998, vol. 62, pp. 65–75. (In English).
20. French J. R. P. Jr., Raven B. The bases of social power. *Studies in Social Power*. Ann Arbor, 1959, pp. 259–269. (In English).
21. Garner B. K. Burnout among corrections-based drug treatment staff. Impact of individual and organizational factors. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2007, vol. 51, no. 5, pp. 510–522. (In English).
22. Genders E., Player E. *Grendon. A Study of a Therapeutic Prison*. Oxford, 1995. (In English).
23. Gilbert M. J. The illusion of structure. A critique of the classical model of organization and the discretionary power of correctional officers. *Criminal Justice Review*, 1997, vol. 22, no. 1, pp. 49–64. (In English).
24. Gordon J. A., Stichman A. J. The influence of rehabilitative and punishment ideology on correctional officers' perceptions of informal bases of power. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2015, vol. 60, no. 14, pp. 1591–1608. (In English).
25. Hacin R. Prison officers' training in Slovenia. *Conference Proceedings "Criminal Justice and Security in Central and Eastern Europe. Safety, Security, and Social Control in Local Communities"*. Ljubljana, 2016, pp. 148–159. (In English).
26. Hacin R., Meško G. Differences in perception of self-legitimacy between prison officers and specialized workers in Slovenian prisons. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo – Journal of Criminalistics and Criminology*, 2017, vol. 68, no. 4, pp. 424–436. (In English).
27. Hepburn J. The exercise of power in coercive organizations. A study of prison guards. *Criminology*, 1985, vol. 23, no. 1, pp. 146–164. (In English).
28. Hinsch W. Justice, legitimacy, and constitutional rights. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 2010, vol. 13, no. 1, pp. 39–54. (In English).
29. Jennes V., Calvitam K. 'It depends on the outcome'. Prisoners, grievances, and perceptions of procedural justice. *Law & Society Review*, 2018, vol. 52, no. 1, pp. 41–72. (In English).
30. Hirschi T. *Causes of Delinquency*. Berkeley, 1969. (In English).
31. Kaiser K., Reisig M. D. Legal socialization and self-reported criminal offending. The role of procedural justice and legal orientations. *Journal of Quantitative Criminology*, 2019, vol. 35, iss. 1, pp. 135–154. (In English).
32. Kauffman K. *Prison Officers and Their World*. Cambridge, 1988. (In English).
33. Kelman H. C. Prison officers and their world. *Public Opinion Quarterly*, 1961, vol. 25, pp. 57–78. (In English).
34. Lambert E. G., Hogan N. L., Cheeseman K., Barton-Bellessa Sh. M. The relationship between job stressors and job involvement among correctional staff. A test of the Job Strain Model. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 2013, vol. 52, no. 1, pp. 125–146. (In English).
35. Lambert E. G., Jiang Sh. Sh., Hogan N. A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard Journal of Crime and Justice*, 2010, vol. 49, no. 2, pp. 125–146. (In English).
36. Lasky G. L., Gordon B. C., Srebalus D. J. Occupational stressors among federal correctional officers working in different security levels. *Criminal Justice and Behavior*, 1986, vol. 13, no. 3, pp. 317–327. (In English).
37. Liebling A. Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers. Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 2011, vol. 8, no. 4, pp. 484–499. (In English).
38. Liebling A., Arnold H. *Prisons and Their Moral Performance. A Study of Values, Quality, and Prison Life*. Oxford, 2005. (In English).
39. Liebling A., Price D. *The Prison Officer*. Cambridge, 2001. (In English).
40. Liebling A., Price D. *An Exploration of Staff-Prisoners Relationships at HMP Whitemoor*. London, 1999. (In English).
41. Mesec B. *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu* [Introduction to qualitative research in social work]. Ljubljana, 1998. (In Slovenian).
42. Meško G., Čuvan B., Tankebe J., Sifrer J. Samozaznava legitimnosti policistov in pravosodnih policistov v Sloveniji. Perspektive postopkovne pravičnosti nadrejenih, odnosov s sodelavci in zaznane legitimnosti policije v javnosti [Self-perception of the legitimacy of police officers and judicial police officers in Slovenia. Perspectives of procedural justice of superiors, relations with colleagues and perceived legitimacy of the police in public]. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo – Journal of Criminalistics and Criminology*, 2014, vol. 65, no. 3, pp. 221–231. (In Slovenian).
43. Moon B., Maxwell S. R. Assessing the correctional orientation of correctional officers in South Korea. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2004, vol. 48, no. 6, pp. 729–743. (In English).
44. Muir W. *Police. Streetcorner Politicians*. Chicago, 1977. (In English).
45. Pan P. J. D., Deng L. Y., Chang S. S., Jiang K. J. 'Correctional officers' perception of a solution-focused training program. Potential implications for working with offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 2011, vol. 55, no. 6, pp. 863–879. (In English).
46. Poole E. D., Regoli R. M. Work relations and cynicism among prison guards. *Criminal Justice and Behavior*, 1980, vol. 7, no. 3, pp. 303–314. (In English).
47. Reiter K. Making windows in walls. Strategies for prison research. *Qualitative Inquiry*, 2014, vol. 20, no. 4, pp. 417–428. (In English).
48. Shapira R., Navon D. Staff-inmate co-operation in Israeli prisons. Towards a non-functionalist theory of total institutions. *International Review of Modern Sociology*, 1985, vol. 15, no. 1/2, pp. 131–146. (In English).
49. Sparks R., Bottoms A. E., Hay W. *Prisons and the Problem of Order*. Oxford, 1996. (In English).
50. Steiner B., Wooldredge J. Inmate versus environmental effects on prison rule violations. *Criminal Justice and Behavior*, 2008, vol. 35, no. 4, pp. 438–456. (In English).
51. Stern V. *Bricks of Shame*. London, 1987. (In English).
52. Tait S. A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*, 2011, vol. 8, no. 6, pp. 440–454. (In English).
53. Tankebe J. Rightful authority. Exploring the structure of police self-legitimacy. *Crime, Justice and Social Order. Essays in Honour of A. E. Bottoms*. Oxford, 2014, pp. 1–30. (In English).

54. Tyler T. R. *Why People Obey the Law*. London, 1990. (In English).
55. Trammel R., Rundle M. M. The inmate as the nonperson. Examining staff conflict from the inmate's perspective. *The Prison Journal*, 2015, vol. 95, no. 4, pp. 472–492. (In English).
56. *Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. Letno poročilo 2016, 2017* [Administration of the Republic of Slovenia for the Execution of Criminal Sanctions. Annual Report 2016, 2017]. Available at: https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSSS/POROCILA/51fab39528/Letno_porocilo_IRSSS_2017.pdf (accessed 02.06.2018). (In Slovenian).
57. Wright K. N. Job control and occupational outcomes among prison workers. *Justice Quarterly*, 1997, vol. 14, no. 3, pp. 525–546. (In English).
58. Wacquant L. The prison is an outlaw institution. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 2012, vol. 51, no. 1, pp. 1–15. (In English).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTORS

ГОРАЗД МЕШКО – профессор Мариборского университета, г. Марибор, Словения, доктор юридических наук. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7466-0042>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

РОК ХАЦИН – доцент Мариборского университета, г. Марибор, Словения. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-5422>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА ШИШИГИНА – научный сотрудник организационно-научного отдела Вологодского института права и экономики ФСИН России, г. Вологда, Российская Федерация. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3158-9738>, e-mail: sshishigina@inbox.ru

GORAZD MESHKO – Professor of the University of Maribor, Maribor, Slovenia, Doctor of Law. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7466-0042>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

ROCK HAZIN – Associate Professor at the University of Maribor, Maribor, Slovenia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-5422>, e-mail: gorazd.mesko@fvv.uni-mb.si

SVETLANA N. SHISHIGINA – Researcher of the Organizational and Scientific Department of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, Vologda, Russian Federation. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3158-9738>, e-mail: sshishigina@inbox.ru