

Научная статья

УДК 159.923.3:34.08

EDN [MWKWUA](#)

DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(1).21



С.К. Малахаева

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, smalahaeva@yandex.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛОКУСА КОНТРОЛЯ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ МВД

АННОТАЦИЯ. Исследование проводилось на базе экспертно-криминалистический центр ГУ МВД России по г. Иркутску с целью исследования взаимосвязи локуса контроля и профессиональной мотивации сотрудников МВД. В исследовании участвовали 40 мужчин в возрасте от 23 до 50 лет. У сотрудников выявлен преобладающий уровень экстернальности. Наблюдаются высокие показатели по шкале интернальности в отношении здоровья и болезни. Сотрудники осознают ответственность в области семейных отношений, однако показатели находятся в зоне средних значений. Наименьшую личную ответственность сотрудники ощущают в сфере межличностных и производственных отношений. Наиболее сильная взаимосвязь была выявлена между предпочтительным выбором мотива ответственной работы и высокой интернальностью в области неудач $r = 0,81$. Так же высокая взаимосвязь прослеживается между мотивом достижения личного успеха и низкой интернальностью в области семейных отношений $r = 0,77$. Прослеживается сильная взаимосвязь $r = 0,71$ между финансовым мотивом, высокой интернальностью в области достижений и общей интернальностью. Существует сильная взаимосвязь между финансовым мотивом и общей интернальностью, а так же между финансовым мотивом и низкой интернальностью в области неудач $r = 0,65$ и $r = 0,5$. Высокую взаимосвязь $r = 0,5$ можно проследить между мотивом карьеры и стажем службы. Обратная корреляционная взаимосвязь выявлена между доминирующим мотивом ответственной работы, шкалами общей интернальности и интернальности в области достижений $r = -0,43$ и $-0,48$.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Локус контроля, уровень субъективного контроля, профессиональная мотивация, сотрудники МВД.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 30 января 2022 г.; дата принятия к печати 21 марта 2022 г.; дата онлайн-размещения 30 апреля 2022 г.

Original article

S.K. Malakhaeva

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, smalahaeva@yandex.ru

CORRELATIONS BETWEEN LOCUS OF CONTROL AND PROFESSIONAL MOTIVATION OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS

ABSTRACT. The study was carried out at the Expert Forensic Center of the Ministry of Internal Affairs of Irkutsk in order to reveal correlations between locus of control and the employees' professional motivation. The study involved 40 men aged between 23 and 50. The research revealed a high level of externality the respondents showed. There are high indicators on the internality scale in relation to health and illness. The employees recognize their responsibility in family relations however the figures are medium. The lowest rate of responsibility was revealed in the field of interpersonal and production relations. The highest rate of correlations was revealed between preferred choice of a motive for responsible work and high internality in the field of failures which amounted to 0,81. There is also a high correlation between the motive for achieving personal success and low internality in the field of family

© Малахаева С.К., 2022

Baikal Research Journal

электронный научный журнал Байкальского государственного университета

relations 0,77. There is a strong correlation of 0,71 between the financial motive, high internality in the field of achievements and general internality. There is a strong relationship between the financial motive and general internality, as well as between the financial motive and low internality in the area of failures $r = 0,65$ and $r = 0,5$. A high correlation $r = 0,5$ can be traced between the motive of a career and the length of service. An inverse correlation was revealed between the dominant motive of responsible work, the scales of general internality and internality in the field of achievements $r = -0,43$ and $-0,48$.

KEYWORDS. Locus of control, professional motivation, employees of the Ministry of Internal Affairs.

ARTICLE INFO. Received January 30, 2022; accepted March 21, 2022; available online April 30, 2022.

Постановка проблемы

В современном мире роль самостоятельности, субъектности и автономности личности очень высока, в том числе среди сотрудников правоохранительных органов. В исследованиях изменений в этой сфере указывается, что ранний период ее существования российская полиция была лишена гражданских прав со стороны государства, и это оставление стало источником кризиса институциональной идентичности для сотрудников правоохранительных органов, которые остались на работе. Этот процесс сопровождался высоким уровнем неудовлетворенности работой и общим ощущением «заброшенности» полиции государством [1; 2].

Сейчас служба в правоохранительных органах продолжает носить стрессовый характер и связана с наличием ситуаций, в которых необходимо делать свой профессиональный выбор, согласуя его с этикой, моралью, долгом и требованиями служебной дисциплины. Существенным моментом также является, что в данный момент происходит усиление патерналистских взглядов в государственном аппарате в целом [3], и в частности среди сотрудников полиции. В таких условиях усилия зрелого гражданского общества требовать публичной прозрачности и подотчетности полиции часто встречают враждебность и гнев с ее стороны, что в свою очередь порождает обратную подозрительность и общее социальное напряжение.

В целом, лица, оказывающие первую помощь — сотрудники полиции, пожарные, специалисты скорой медицинской помощи (EMTS) и парамедики — испытывают значительные стрессы и воздействия, связанные с работой, которые могут привести к повышенному риску заболеваний психического здоровья (например, посттравматическое стрессовое расстройство [ПТСР], суицидальные мысли и поведение) и ускорению смертности (например, смерть в результате самоубийства). Однако этим профессиям присущи также факторы (например, дух товарищества, проверка перед зачислением), которые могут препятствовать развитию или сохранению психических расстройств [4].

К этим же факторам, по нашему мнению, относится локус контроля, который во многом предопределяет качество принимаемых решений, отношения к себе и другим, выполнение профессиональных обязанностей. Идея справедливости и долга, готовность пожертвовать собой ради блага других или наоборот стремление «использовать систему в своих целях», также как и другие мотивы профессиональной деятельности конкретной личности необходимо изучить, для того, чтобы не ошибиться в выборе самостоятельного, ответственного и компетентного сотрудника, способного выдерживать повседневный стресс этой сферы деятельности. Поэтому изучение взаимосвязи профессиональной мотивации и локуса контроля сотрудников в различных аспектах требует особого внимания для изучения психологами.

Впервые понятие локуса контроля в психологию было введено американским психологом Дж. Роттером в 1954 г. Локус контроля рассматривался, как характеристика свойства личности приписывать свои успехи или неудачи внутренним, либо внешним факторам. Как подчеркивал Дж. Роттер, локус контроля не определяет поведение. Это характеристика определяющая обобщенные ожидания человека в мире, и он не является причиной всего поведения [5]. Скорее, с его точки зрения, локус контроля можно назвать мировоззренческой позицией.

Гуманистическая психология говорит о локусе контроля в терминах самоответственности человека. Согласно Э. Фромму, личность не есть «выбор» или «позиция» где-то между свободой и необходимостью, личность не столько «принимает» ответственность, сколько она и есть воплощенная самоответственность [6].

Проблема локуса контроля в следующих исследованиях разрабатывалась в основном в рамках атрибутивных теорий, и согласно модели Б. Вайнера результат любой целенаправленной деятельности личности потенциально обусловлен такими казуальными факторами как: способностями субъекта и его усилиями, удачей и трудностью задачи, локализуемыми в двухмерной системе измерений, которыми выступают стабильность и локус контроля [7].

Теория оптимизма Мартина Селигмана появилась в ходе экспериментов по изучению причин возникновения «выученной беспомощности». Было выяснено, что даже в условиях очень неблагоприятной внешней среды некоторые люди оказываются очень устойчивыми к переходу в беспомощное состояние, сохраняют инициативу и не прекращают попыток достичь успеха [там же].

Как отмечает В.В. Столин, в российской психологии принята точка зрения, согласно которой локус контроля является отражением в самосознании личности ее связей с мотивами деятельности и ее целями, переживанием субъектом его связанности/несвязанности с событиями собственной жизни [8; 9].

Что касается профессиональной мотивации служебной деятельности, мы опираемся на содержательное описание наиболее характерных мотивов профессиональной деятельности, которое содержит двухфакторная теория Ф. Херцберга. Согласно этой теории они отличаются по своей направленности. Первая группа мотивов «факторы-мотиваторы» направлена на решение производственных задач. Вторая группа мотивов «факторы гигиены» делают работу более привлекательной, но в гораздо меньшей степени способствует повышению производительности [10].

В исследованиях современных зарубежных авторов рассматривается влияние локуса контроля и потребности в достижении на профессиональные предпринимательские намерения [11]. Полученные результаты показали, что предпринимательская самоэффективность опосредует взаимосвязь между локусом контроля и предпринимательским намерением, а также взаимосвязь между потребностью в достижении и предпринимательским намерением.

Также изучается взаимосвязь между макиавеллизмом и локусом контроля. Выявлена значительная положительная корреляция между внешним локусом контроля и макиавеллизмом при существенной неоднородности данных [12]. Это важные данные, которые позволяют нам прогнозировать манипулятивное поведение сотрудников с внешним локусом контроля.

Таким образом, локус контроля неизбежно должен быть связан с характеристиками профессиональной мотивации сотрудников правоохранительных органов [13], чья деятельность непосредственно связана с высокой степенью риска, необходимостью ответственно принимать решения в ситуациях неопределенности, высокой опасности, взаимодействия с различным контингентом и т.д.

Инструментальный аппарат исследования

Объект исследования: локус контроля личности.

Предмет исследования: взаимосвязь профессиональной мотивации и локуса контроля сотрудников МВД.

Цель исследования: изучить взаимосвязь профессиональной мотивации и локуса контроля сотрудников МВД.

Гипотезы нашего исследования:

- сотрудники с преобладающим финансовым мотивом и незначительным уровнем мотива общественного признания имеют интернальный локус контроля;
- сотрудники с преобладающим мотивом общественного признания и мотивом ответственности работы имеют экстернальный локус контроля;
- сотрудники с преобладающим мотивом ответственности работы имеют интернальный локус в области неудач;
- у сотрудников с преобладающим финансовым мотивом — интернальный локус контроля, а у сотрудников с доминирующим мотивом общественного признания — экстернальный локус контроля.

Базой нашего исследования являлся экспертно-криминалистический центр ГУ МВД России по г. Иркутску. В исследовании принимали участие 40 испытуемых. Все мужчины в возрастном диапазоне от 23 до 50 лет.

Методики, использованные в исследовании:

1. Тест Херцберга направлен на определение структуры мотивации и выделение доминирующих факторов удовлетворенности или неудовлетворенности своим трудом.

2. Тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера адаптирован Е.Ф. Бажиным, М.А. Голыкиной, А.М. Эткиндром. Методика направлена на изучение уровня субъективного контроля. С ее помощью можно оценить уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Возможны два полярных типа локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Первый тип проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). Во втором случае человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий.

3. Опросник «Локус контроля Дж. Роттера». Цель данной методики заключается в выявлении локуса контроля у респондентов.

В качестве статистического инструмента нами был выбран корреляционный анализ Пирсона.

Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования. На первом этапе исследования, мы решили выяснить преобладающий у сотрудников МВД локус контроля. У 65 % сотрудников было выявлено преобладание экстернального локуса контроля. Это говорит о том, что большинство сотрудников чаще полагаются на случай и считают себя неспособными влиять на многие события в их жизни. Результаты представлены на рис. 1.

Далее нами было проведено исследование мотивации сотрудников МВД с помощью методики на определение ведущей мотивации, разработанной Ф. Герцбергом.

Говоря об оценке мотивации профессиональной деятельности, можно говорить о том, что наиболее значимым сотрудники оценили финансовый мотив. Исходя из полученных данных, которые представлены на рис. 2, следует вывод, что так же наиболее значимыми оказались мотивы отношения с руководством и мотив карьеры.

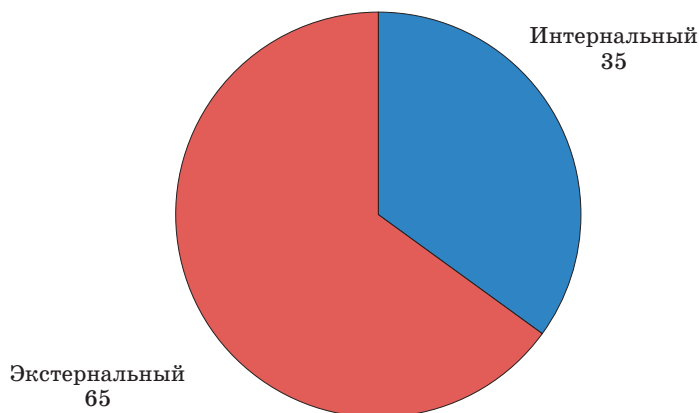


Рис. 1. Локус контроля сотрудников МВД

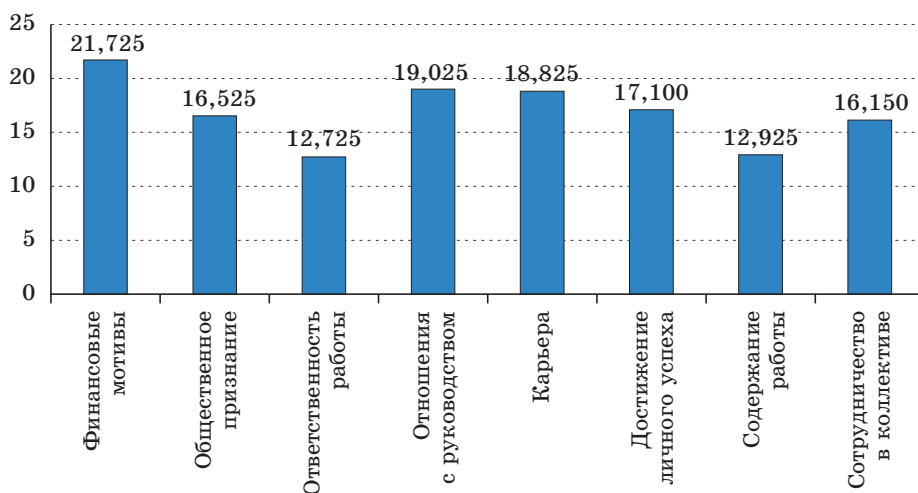


Рис. 2. Оценка значимости мотивов сотрудниками МВД

Среднюю значимость получили мотивы достижения личного успеха и мотив общественного признания работы. Наименее значимыми оказались мотивы ответственности и содержания работы.

Полученные в ходе исследования данные, позволяют говорить о том, что наиболее оптимальным методом мотивации большинства сотрудников является финансовое вознаграждение. Так же к действенным способам повышения мотивации, а следовательно и продуктивности работы, можно отнести организацию доверительных отношений с руководством и своевременное и обоснованное продвижение по службе. Меньшую эффективность будут иметь общественное признание заслуг сотрудников в форме похвалы и вручения дипломов и грамот. Результаты, полученные в ходе исследования, помимо прочего, позволяют говорить о том, что сотрудники способны выполнять рутинную и однообразную работу с сохранением

высокого уровня мотивации к ее выполнению, даже если она носить характер высокой ответственности.

Далее нами была проведена методика на выявление уровня субъективного контроля (УСК). Данная методика позволяет оценить уровень субъективного контроля над различными ситуациями, то есть, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь в целом.

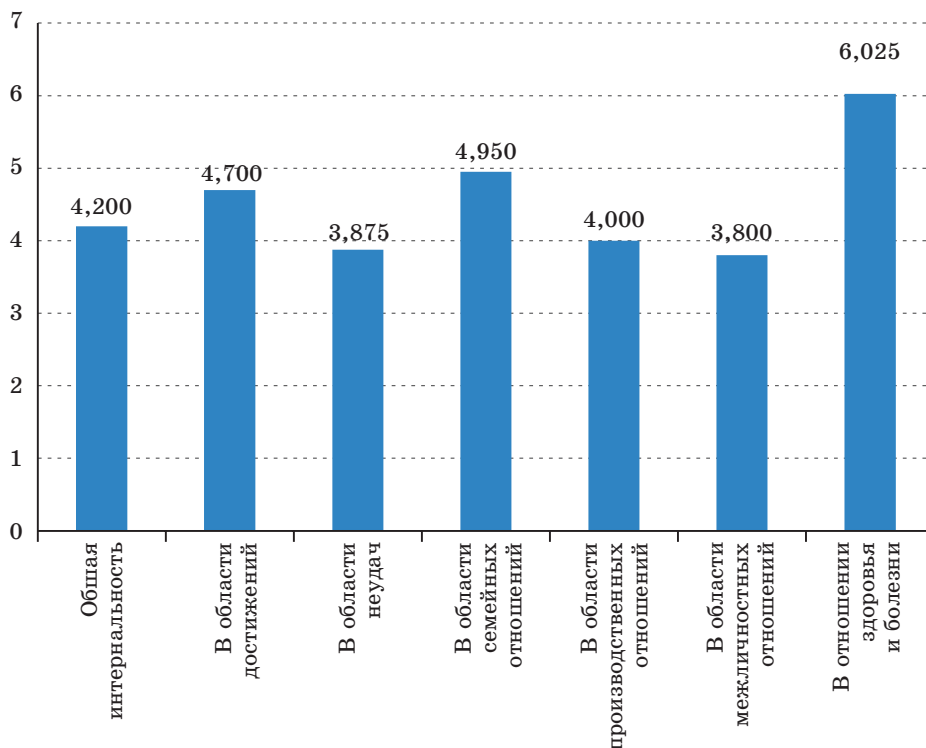


Рис. 3. Уровень интернальности сотрудников МВД

Проведя анализ уровня субъективного контроля в различных сферах жизни, у сотрудников МВД наблюдаются высокие показатели по шкале интернальности в отношении здоровья и болезни (рис. 1.) Это говорит о том, что большинство сотрудников склонны считать себя ответственными за свое здоровье и самочувствие, и в случае болезни многое зависит от их собственных действий. Так же сотрудники осознают ответственность в области семейных отношений, однако показатели находятся в зоне средних значений. Наименьшую личную ответственность сотрудники ощущают в сфере межличностных и производственных отношений.

Общий уровень интернальности у сотрудников МВД находится в зоне низких значений, что означает низкий уровень субъективного контроля. Полученные по методике УСК данные соответствуют тому, что было получено по результатам методики на определение ведущего локуса контроля.

Испытуемые зачастую не видят связи между своими действиями и последующими за ними событиями, не ощущают за собой способности контролировать их

развитие, и считают, что большинство событий являются результатом случайного стечения обстоятельств или же действия других людей. Жесткие нормативные правила, которые распространены в служебной деятельности, также способствуют повышению экстернальности в сфере производственных отношений и в целом не мотивируют к принятию ответственности за содержание своей работы.

В таблице представлены результаты проведенного корреляционного анализа полученных в ходе исследования эмпирических данных. Исследовалась корреляционная взаимосвязь основных мотивов трудовой деятельности со стажем работы, показателями субъективного контроля и локусом контроля. При уровне значимости $p = 0,05$, для нашей выборки критическое значение критерия = 0,31. При уровне значимости $p = 0,01$, критическое значение критерия = 0,4.

Наиболее сильная взаимосвязь была выявлена между предпочтительным выбором мотива ответственной работы и высокой интернальностью в области неудач. Корреляция этих двух показателей составила 0,81. Можно говорить о том, что люди, предпочитающие выполнять ответственную работу, ощущают свою ответственность за неудачи и отрицательные события в своей жизни, что подтверждается данными исследований самоофективности сотрудников правоохранительной системы [14]. Действительно так же и то, что сотрудники избегающие ответственной работы в меньшей мере ощущают контроль над результатами своих действий и событиями, происходящими в их жизни.

Так же высокая взаимосвязь прослеживается между мотивом достижения личного успеха и низкой интернальностью в области семейных отношений (при значении $p = 0,01$ $r = 0,77$). То есть сотрудники, для которых в качестве мотивации выступает возможность достижения личного успеха не ощущают в полной мере ответственность за то, что происходит в их семейных отношениях. Полученные данные можно интерпретировать, как сосредоточение сотрудников лишь на служебной стороне их жизни, в ущерб личным отношениям в семейной жизни.

Корреляционные значения полученных данных

Показатели\ Мотивация	Финан- совые	Обще- ствен- ное призна- ние	Ответ- ствен- ность работы	Отно- шения с руковод- ством	Карье- ра	Дости- жение лич- ного успеха	Содер- жание работы	Сотруд- ничество в коллек- тиве
Стаж службы	-0,15	0,24	0,22	0,42	-0,5	-0,29	0,23	0,05
Общая интер- нальность	0,65	-0,04	-0,043	0,11	0,01	0,05	-0,19	-0,12
Достижения	0,71	-0,4	-0,48	-0,02	0,03	0,02	-0,24	0,003
Неудачи	-0,5	0,2	0,81	-0,005	-0,03	0,02	-0,09	-0,09
Семейные от- ношения	-0,25	0,37	0,1	0,17	0,17	-0,77	0,3	0,17
Производств. отношения	0,34	-0,39	-0,1	0,03	-0,4	0,35	-0,11	0,04
Межличност- ные отношения	0,03	0,03	-0,08	0,16	-0,16	-0,11	-0,08	-0,01
Здоровье/ болезнь	0,22	0,02	-0,08	0,16	-0,16	-0,11	-0,08	-0,01
Интерналь- ность	0,7	-0,47	-0,37	0,11	-0,17	0,24	-0,23	-0,15

Прослеживается сильная взаимосвязь ($r = 0,71$ и $r = 0,7$, при $p = 0,01$) между финансовым мотивом, высокой интернальностью в области достижений и общей интернальностью. Сотрудники, высоко оценивающие финансовый мотив так же считают себя ответственными и причастными к положительным событиям своей жизни и считают, что всего они добиваются собственными усилиями. Такие люди способны идти к намеченным целям и достигать больших успехов в будущем. Им в целом присуще ощущение контроля над событиями и результатами в своей деятельности, в том числе профессиональной.

Из таблицы так же видно, что существует сильная взаимосвязь между финансовым мотивом и общей интернальностью, а так же между финансовым мотивом и низкой интернальностью в области неудач ($r = 0,65$ и $r = 0,5$ при $p = 0,01$). Исходя из этих данных, делаем вывод о том, что люди, которые оценивают финансовый мотив как доминирующий, считают себя способными контролировать события, происходящие в их жизни, ощущают свою причастность к результатам своей деятельности. Они ощущают общую ответственность, однако когда дело касается неудач и отрицательных событий в их жизни, они предпочитают искать причины во внешних событиях и окружающих их людях. Это же касается и обратного процесса: сотрудники не оценивающие финансовый мотив как значимый не считают себя способными влиять на события, происходящие в их жизни, и склонны к обвинению в своих неудачах окружающих и случайные стечения обстоятельств.

Высокую взаимосвязь ($r = 0,5$ при $p = 0,01$) можно проследить между мотивом карьеры и стажем службы. Так, чем больше стаж службы в правоохранительных органах, тем меньшую значимость играет для сотрудника его мотивирование карьерным ростом и дальнейшим продвижением. Это может быть связано с тем, что сотрудники с большим стажем службы уже имеют какие-то достижения в своей деятельности и могут занимать более высокие и значимые должности, и иметь более высокие звания.

Обратная корреляционная взаимосвязь выявлена между доминирующим мотивом ответственной работы, шкалами общей интернальности и интернальности в области достижений ($r = -0,43$ и $-0,48$ при $p = 0,01$). Полученные данные можно интерпретировать с той точки зрения, согласно которой сотрудники мотивируемые ответственностью выполняемой ими работы не склонны ощущать ответственность за свои достижения и положительные стороны жизни. Возможно, они не ощущают наличие достаточных сил для достижения поставленных целей в будущем. Такая позиция может быть стрессобразующим фактором, способствующих быстрому профессиональному выгоранию и приводить к ощущению высокой психологической нагрузки на работе.

Мотив отношения с руководством имеет большую значимость для сотрудников с более значительным стажем службы, и наоборот, чем меньше стаж службы, тем меньшую значимость играет отношение с руководством.

Мотив общественного признания имеет обратную корреляционную связь с общей интернальностью, интернальностью в области достижений ($r = -0,4$ при $p = 0,01$) и интернальностью в области производственных отношений ($r = -0,39$ при $p = 0,01$). Следовательно, для сотрудников, ощущающим свой вклад в организацию и функционирование служебных отношений и ответственность за собственные достижения общественное признание их заслуг будет иметь меньшую значимость, чем для тех сотрудников, кто слабо ощущает свой вклад в производственные отношения и не уделяет должного внимания своим личным достижениям.

Так же мы можем говорить об обратной взаимосвязи между мотивом карьеры и интернальностью в области производственных отношений ($r = -0,4$ при

$p = 0,01$). Сотрудники, сосредоточенные на карьерном росте придают слабое значение своему вкладу в производственные отношения, не ощущая своей роли в формировании взаимоотношений в коллективе и планировании производственной деятельности.

Слабая корреляционная взаимосвязь ($r = 0,37$ при $p = 0,5$) была выявлена в двух случаях: между мотивом общественного признания и интернальностью в сфере семейных отношений, а так же между мотивом ответственной работы и экстернальностью. Интерпретируя данные, мы говорим о том, что сотрудники заинтересованные в оценке из положительных сторон и достижений ощущают себя способными влиять на свои семейные отношения и чувствуют причастность к событиям, происходящим с их супругами и детьми.

Самая слабая корреляционная взаимосвязь ($r = 0,34$ и $r = 0,35$ при $p = 0,5$) выявлена между финансовым мотивом и интернальностью в сфере производственных отношений, и между мотивом достижения личного успеха и интернальностью в сфере производственных отношений. Сотрудники с доминирующим финансовым мотивом и сотрудники с доминирующим мотивом достижения личного успеха считают свои действия важным фактором организации производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т.д.

Исходя из полученных данных, можно говорить о том, что сотрудникам, прошедшим испытания, в большинстве случаев присущ экстернальный локус контроля (65 %), они склонны приписывать нынешнее положение дел стечению обстоятельств, и действиям других людей. Наибольшую значимость при исследовании профессиональной мотивации получил финансовый мотив. Так же наиболее значимыми оказались мотивы отношения с руководством и мотив карьеры. Среднюю значимость получили мотивы достижения личного успеха и мотив общественного признания работы. Наименее значимыми оказались мотивы ответственности и содержания работы. Общий уровень экстернальности сотрудников говорит о том, что большая часть служащих старается избегать вопросов, где необходимо брать личную ответственность. Показатели профессиональной мотивации свидетельствуют о том, что направленность на ответственность и содержание работы играют меньшую роль нежели финансовые мотивы и взаимоотношения с руководством. Эти показатели являются очень важными для выработки необходимого баланса экстернальности/ интернальности в профессиональной деятельности сотрудников МВД, минимизации рисков профессиональной деформации, выгорания и профилактики нарушений дисциплины.

В ходе нашего исследования нами были полностью подтверждены наши гипотезы, что помогает уточнить условия для дальнейших изучений локуса контроля среди сотрудников правоохранительной деятельности.

Список использованной литературы

1. Semukhina O. The evolution of policing in post-soviet Russia: Paternalism versus service in police. Officers' understanding of their role / O. Semukhina. — DOI 0.1016/j.postcomstud.2018.07.001 // *Communist and Post-Communist Studies*. — 2018. — Vol. 51, iss. 3. — P. 215–229.
2. Корчмарюк В.А. Мотивационные детерминанты служебно-боевой деятельности офицеров внутренних войск МВД России : автореф. дис. ... канд. : 19.00.03 / В.А. Корчмарюк. — Санкт-Петербург, 1998. — 220 с.
3. Чуксина В.В. Глобализация, права человека и обязанности государства / В.В. Чуксина // *Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права)*. — 2010. — № 6. — URL: <http://brj-bgupe.ru/reader/article.aspx?id=13989>.


4. Stanley I.H. A systematic review of suicidal thoughts and behaviors among police officers, firefighters, EMTs, and paramedics / I.H. Stanley, M.A. Hom, T.E. Joiner. — DOI <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.12.002> // *Clinical Psychology Review*. — 2016. — Vol. 44. — P. 25–44.
5. Секоян И.Э. “Локус контроля” Джулиана Роттера с позиций психометрии / И.Э. Секоян // *Независимый психиатрический журнал*. — 2008. — № 3. — С. 18–25.
6. Чаркова М.Н. Мотивация как фактор когнитивного развития личности / М.Н. Чаркова. — Абакан : Изд-во Хакас. ин-т бизнеса, 2001. — 386 с.
7. Бубнова С.С. Теории каузальной атрибуции в зарубежной психологии / С.С. Бубнова // *Институт психологии Российской академии наук. Человек и мир*. — 2019. — Т. 3, № 1 (6). — С. 77–94.
8. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. — Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1983. — 288 с.
9. Пантелеев С.Р. Тест-опросник субъективной локализации контроля. Модификация шкалы I-E Дж. Роттера / С.Р. Пантелеев, В.В. Столин // *Практикум по психодиагностике*. — Москва, 1988. — С. 131–134.
10. Кузнецова Т.В. Мотивационный тест Ф. Герцберга — история и значение / Т.В. Кузнецова, С.А. Ярушева // *Вестник факультета управления челябинского государственного университета*. — 2017. — № 1. — С. 103–106.
11. Locus of control, need for achievement, and entrepreneurial intention: A moderated mediation model / Ş.K. Uysala, H. Karadağb, B. Tuncerc, F. Şahinc. — DOI 10.1016/j.ijme.2021.100560 // *The International Journal of Management Education*. — 2021. — 15 Sept. — P. 100560.
12. Aldousari Sh.S. How is Machiavellianism related to locus of control?: A meta-analytic review / Sh.S. Aldousari, W. Ickes. — DOI 10.1016/j.paid.2021.110677 // *Personality and Individual Differences*. — 2021. — Vol. 174, iss. 3-4. — P. 110677.
13. Рылова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования персонала казенных учреждений / Е.А. Рылова // *Global & Regional Research*. — 2021. — Т. 3, № 4. — С. 182–188.
14. Цветкова Н.А. Смыслжизненные ориентации и стремления сотрудников уголовно-исполнительной системы в зависимости от уровня их самоофективности / Н.А. Цветкова, С.В. Кулакова. — DOI 10.17150/2500-4255.2020.14(1).128-138 // *Всероссийский криминологический журнал*. — 2020. — Т. 14, № 1. — С. 128–138.

References


1. Semukhina O. The Evolution of Policing in Post-Soviet Russia: Paternalism Versus Service in Police. Officers' Understanding of Their Role. *Communist and Post-Communist Studies*, 2018, vol. 51, iss. 3, pp. 215–229. DOI: 0.1016/j.postcomstud.2018.07.001.
2. Korchmaryuk V.A. *Motivational Determinants for Service and Military Activity of the Officers of the Russian Ministry of Internal Affairs*. Cand. Diss. Thesis. Saint-Petersburg, 1998. 220 p.
3. Chuksina V.V. Globalization, Human Rights and State Duties. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2010, no. 6. Available at: <http://brj-bgupep.ru/reader/article.aspx?id=13989>. (In Russian).
4. Stanley I.H., Hom M.A., Joiner T.E. A Systematic Review of Suicidal Thoughts and Behaviors Among Police Officers, Firefighters, EMTs, and Paramedics. *Clinical Psychology Review*, 2016, vol. 44, pp. 25–44. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.12.002>.
5. Sekoyan I.E. “Locus of Control” by Julian Rotter from Positions of Psychometria. *Nezavisimyi psikhiatricheskii zhurnal = Independent psychiatric journal*, 2008, no. 3, pp. 18–25. (In Russian).
6. Charkova M.N. *Motivation as a Factor of Cognitive Development of the Personality*. Abakan, Khakass Institute of Business Publ., 2001. 386 p.
7. Bubnova S.S. Theories of Causal Attribution in Foreign Psychology. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Chelovek i mir = Institute of Psychology of the Russian Academy of Science. The individual and the World*, 2019, vol. 3, no. 1, pp. 77–94. (In Russian).

8. Stolin V.V. *Self-Consciousness of Personality*. Lomonosov Moscow State University Publ., 1983. 288 p.
9. Panteleev S.R., Stolin V.V. Questionnaire for Subjective Localization of Control. Modification of the Rotter Scale (LCS). *Practicum in Psycho-Diagnostics*. Moscow, 1988, pp. 131–134. (In Russian).
10. Kuznetsova T.V., Yarusheva S.A. Motivation Test F. Gertsberg - History and Value. *Vestnik fakul'teta upravleniya chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Faculty of Management of Chelyabinsk State University*, 2017, no. 1, pp. 103–106. (In Russian).
11. Uysala Ş.K., Karadağb H., Tuncerc B., Şahinc F. Locus of Control, Need for Achievement, and Entrepreneurial Intention: A Moderated Mediation Model. *The International Journal of Management Education*, 2021, 15 September. DOI: 10.1016/j.ijme.2021.100560.
12. Aldousari Sh.S., Ickes W. How is Machiavellianism Related to Locus of Control?: A Meta-analytic Review. *Personality and Individual Differences*, 2021, vol. 174, iss. 3-4, pp. 110677. DOI: 10.1016/j.paid.2021.110677.
13. Rylova E. Formation of System of Motivation and Stimulation of Employees of State Institutions. *Global & Regional Research*, 2021, vol. 3, no. 4, pp. 182–188. (In Russian)..
14. Tsvetkova N.A., Kulakova S.V. Life orientations and aspirations of the penal system's employees, depending on their level of self-efficacy. *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal = Russian Journal of Criminology*, 2020, vol. 14, no. 1, pp. 128–138. (In Russian). DOI: 10.17150/2500-4255.2020.14(1).128-138.

Информация об авторе

Малахаева Светлана Карловна — кандидат философских наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, smalahaeva@yandex.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-4617-5872>, SPIN-код: 4299-7940, AuthorID РИНЦ: 891546.

Author

Svetlana K. Malakhaeva — PhD in Philosophy, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, smalahaeva@yandex.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-4617-5872>, SPIN-Code: 4299-7940, AuthorID RSCI: 891546.

Для цитирования

Малахаева С.К. Взаимосвязь локуса контроля с профессиональной мотивацией сотрудников МВД / С.К. Малахаева. — DOI 10.17150/2411-6262.2022.13(1).21. — EDN [MWKWUA](#) // Baikal Research Journal. — 2022. — Т. 13, № 1.

For Citation

Malakhaeva S.K. Correlations between Locus of Control and Professional Motivation of Employees of the Ministry of Internal Affairs. *Baikal Research Journal*, 2022, vol. 13, no. 1. (In Russian). EDN: [MWKWUA](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2022.13(1).21.