

Научная статья  
УДК 159.9

## Взаимосвязь мотивационной готовности к прохождению службы с убеждениями, представлениями и ценностями сотрудников органов внутренних дел

Андрей Эрикович Власов

Санкт-Петербургский университет МВД России  
Санкт-Петербург (198206, ул. Летчика Пилутова, д. 1), Российская Федерация  
VAEspb@yandex.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-5589-3120>

### Аннотация:

**Введение.** Актуальность исследования определяется проблемой сохранения мотивации к дальнейшему прохождению службы. Практическая значимость заключается в выявлении и профилактике негативных личностных факторов, демотивирующих сотрудников органов внутренних дел.

**Цель исследования:** изучение взаимосвязи мотивационной готовности к прохождению службы и индивидуально-психологических особенностей сотрудников территориальных подразделений МВД России.

**Методы исследования:** психодиагностические методики, предназначенные для диагностики мотивационной сферы личности, а также авторская анкета оценки условий служебной деятельности сотрудника органа внутренних дел. Применялись методы описательной статистики, статистический критерий Шапиро – Уилка, тест Левена, коэффициент корреляции Спирмена, непараметрический U-критерий Манна – Уитни, непараметрический H-критерий Краскела – Уоллиса.

**Результаты.** Рассмотрена возможность применения теоретической модели триады мотивов («служение», «законность», «исполнение») и ее роль в оценке субъективного отношения сотрудников органов внутренних дел к дальнейшему прохождению службы. Выявлены значимые статистические различия между мотивами сотрудников, желающих служить, и сотрудников, готовых уволиться. Описана взаимосвязь мотивов «служение», «законность» и «исполнение» с индивидуальными ценностями, базисными убеждениями, профессиональным самоотношением, правосознанием. Делается вывод о возможности применения описанного в исследовании подхода для совершенствования работы с личным составом органов внутренних дел.

### Ключевые слова:

мотивационная готовность, увольняемость, ценности, базисные убеждения, профессиональное самоотношение

### Для цитирования:

Власов А. Э. Взаимосвязь мотивационной готовности к прохождению службы с убеждениями, представлениями и ценностями сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2026. № 1 (109). С. 272–284.

Статья поступила в редакцию 27.01.2026;  
одобрена после рецензирования 06.03.2026;  
принята к публикации 20.03.2026.

Original article

# The relationship between motivational readiness to serve and the beliefs, perceptions and values of law enforcement officers

Andrey E. Vlasov

Saint Petersburg University of the MIA of Russia  
1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation  
VAEspb@yandex.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-5589-3120>

**Abstract:**

**Introduction.** *The significance of this study is derived from the challenge of sustaining motivation to maintain police service. The practical significance of the study lies in its ability to identify and prevent negative personal factors that demotivate law enforcement officers.*

**The objective of the study** *is to examine the relationship between motivational readiness for serving and the individual psychological characteristics of staff within the territorial units of the Ministry of Internal Affairs of Russia.*

**Methods of the study** *are psychodiagnostic methods, aiming for assessment of the motivational aspects of the individual and the author's questionnaire for evaluating the working conditions of law enforcement officers. Descriptive statistics, the Shapiro-Wilk statistical test, Levene's test, Spearman's correlation coefficient, the Mann-Whitney non-parametric test, and the Kruskal-Wallis non-parametric H test were employed.*

**Results.** *The present study examined the applicability of the theoretical model of three motivations ("service", "legality", "fulfilment") and its role in assessing the subjective attitudes of law enforcement officers towards continuing their service. A significant statistical discrepancy has been emerged between the motivations of officers wishing to remain in service and those who are ready to resign. This research explores the relationship between the motivations of "service", "legality" and "fulfilment" and individual values, basic beliefs, professional self-definition and sense of justice. It is concluded that the approach delineated in the study may be applicable in enhancing the efficacy of work undertaken by personnel of internal affairs bodies.*

**Keywords:**

*motivational readiness, resignation, values, basic beliefs, professional self-definition*

**For citation:**

*Vlasov A. E. The relationship between motivational readiness to serve and the beliefs, perceptions and values of law enforcement officers // Vestnik of Saint Petersburg University of the MIA of Russia. 2026. № 1 (109). P. 272–284.*

**The article was submitted January 27, 2026;  
approved after reviewing March 6, 2026;  
accepted for publication March 20, 2026.**

## Введение

Актуальность исследования обусловлена проблемой сохранения мотивационной готовности сотрудников органов внутренних дел к дальнейшему прохождению службы в современных условиях.

Проблема заключается в недостатке научных знаний о нематериальных факторах мотивации к продолжению сотрудниками их служебной деятельности. Игнорирование данного вида мотивации при организации работы с личным составом отражается в увольняемости, неукомплектованности подразделений и сменяемости личного состава без сохранения кадрового ядра – резерва для замещения вышестоящих должностей.

Высокие темпы текучести кадров в краткосрочной перспективе приводят к временным и материальным затратам, во-первых, вызванным необходимостью распределять функции и задачи уволившегося сотрудника; во-вторых, с утомлением, снижением качества и результативности деятельности у сотрудников, замещающих уволенного; в-третьих, в необходимости проведения мероприятий по отбору кандидатов на замещение вакантной должности, осуществлению первоначальной профессиональной подготовки, индивидуального обучения.

В долгосрочной перспективе текучесть кадров снижает подготовленность личного состава и затрудняет эффективное замещение руководящих должностей. Предупреждение и профилактика данного явления базируются на понимании психологии мотивационной готовности к прохождению службы, что позволит противодействовать демотивации и поддерживать достаточный уровень удовлетворенности сотрудников. Учитывая, что мотивационная сфера включает убеждения, представления и ценности, связанные со всей деятельностью сотрудника, значимым является эмпирическое изучение связей между ними и мотивационной готовностью к прохождению службы.

Целью статьи является изучение взаимосвязи мотивационной готовности к прохождению службы и убеждений, представлений и ценностей сотрудников органов внутренних дел.

Гипотезой исследования выступили следующие предположения.

1. Мотивационная готовность сотрудников органов внутренних дел к прохождению службы включает мотивы, имеющие дихотомический характер и позволяющие различать сотрудников, планирующих продолжить профессиональную деятельность, и сотрудников, готовых уволиться со службы.

2. Психологические особенности убеждений, представлений и ценностей сотрудников органов внутренних дел взаимосвязаны с мотивационной готовностью к прохождению службы и позволяют прогнозировать увольняемость, разрабатывать инструменты по ее профилактике, а также выявлять сотрудников, склонных к нарушениям дисциплины и законности.

Для разработки научных представлений о мотивационной готовности к прохождению службы проведен анализ теоретических представлений о психологических особенностях увольнений и сохранении персонала.

Структура статьи соответствует поставленным задачам. Рассматриваются теории удовлетворенности трудом и концепции текучести кадров. Описывается идея, процедура сбора данных и результаты исследования структуры мотивационных факторов, определяющих отношение сотрудников органов внутренних дел к прохождению службы. На основании интерпретации результатов приводятся выводы и предлагаются практические рекомендации. В завершение обсуждаются перспективы дальнейших теоретических и эмпирических исследований.

### Теоретические предпосылки исследования

Современные исследования трудовой мотивации предлагают разделение имеющихся теорий на три типа в зависимости от их акцента:

– на мотивах профессиональной деятельности, чертах характера и мотивационных ориентирах;

– на особенностях работы и трудовой роли, влияния окружения;

– на механизмах и процессах выбора и целеполагания.

Взаимосвязь мотивации и потребностей человека представлена в концепциях Г. Мюррея (неудовлетворенные потребности создают напряжение и побуждают к деятельности) [1], А. Маслоу (потребности имеют свою строгую иерархию и делятся на низшие и высшие) [2], К. Альдерфера (значимость потребностей индивидуальна и не имеет неизменной структуры) [3]. Влияние характеристик трудового процесса на положительную динамику мотивации изложено в теории Г. Р. Олдхэма и Дж. Хакмэна [4]. Трудовая мотивация как результат субъективной оценки личностью условий среды и затраченных в процессе работы усилий отражена в теории ожиданий В. Врума [5]. Теория справедливости Дж. С. Адамса раскрывает нам проблему сравнения работников друг с другом, субъективную оценку индивидуального вклада в трудовой процесс и получаемого вознаграждения [6].

Мотивация профессиональной деятельности и закрепление мотивов, связанных с трудовой деятельностью, рассматриваются Е. П. Ильиным<sup>1</sup>. Взаимосвязь трудового стажа и мотивационных факторов отражена в работе В. А. Ядова и А. Г. Здравомыслова<sup>2</sup>. Различия трудовых мотивов у мужчин и женщин описаны Н. Ф. Наумовой и М. А. Слюсарянским [7]. Качественный и количественный обзор взаимосвязи между удовлетворенностью работой и ее производительностью представлен в работах зарубежных авторов [8].

Психологические аспекты завершения профессиональной деятельности также выступают объектом научных исследований и могут быть представлены через два аспекта, определяющих мотивацию к смене работы: желаемый статус занятости (хотят ли сотрудники остаться или уволиться) и осознаваемый волевой контроль (принятие решения об увольнении) [9].

Особенности служебной деятельности и мотивации к ее осуществлению сотрудниками органов внутренних дел изучались Е. Н. Арбузовой<sup>3</sup>, В. Л. Васильевым<sup>4</sup>, В. В. Вахниной [10], И. В. Гайдамашко [11], В. Л. Ситниковым [12], Ю. Ю. Стрельниковой [13], О. А. Ульяниной [14], А. Ю. Федотовым [11], В. Л. Цветковым [15], Ю. А. Шарановым [16].

<sup>1</sup> Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2017. 512 с.

<sup>2</sup> Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после : учебное пособие. Москва : Аспект Пресс, 2003. 485 с.

<sup>3</sup> Арбузова Е. Н. Психодиагностика мотивации у сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2013. 84 с.

<sup>4</sup> Васильев В. Л. Юридическая психология : учебник. Санкт-Петербург : Питер, 2012. 604 с.

Обобщение научных представлений о мотивации к трудовой деятельности демонстрирует три стороны данного явления: содержательную (мотивы; личностные особенности); контекстную (особенности профессиональной деятельности, трудовой роли); процессуальную (выборы и стремления в контексте социальной ситуации). Мотивационная готовность личности может проявляться, по мнению В. В. Вахниной, в мотивационном санкционировании конкретного направления профессионализации, формировании уровня притязаний и самооценки, зависящей от качественных характеристик самореализации индивида в профессиональной деятельности, а также иметь два диалектически взаимосвязанных момента: влечение (побуждения, возникающие на основе интереса к профессии, к процессу деятельности и ее результату) и долгообязанность (побуждения, развивающиеся на основе объективно заданной необходимости в виде обязанности, долга, приказа) [10].

Целесообразным представляется выделить два полюса мотивационной готовности: субъективный (потребности самого сотрудника) и институциональный (особенности органов внутренних дел как социального института). Субъективная мотивационная готовность к прохождению службы может быть представлена как в виде эгоцентрично-прагматичного отношения сотрудника, ориентированного в первую очередь на удовлетворение своих потребностей, так и альтруистического отношения, ориентированного на соответствие ценностям и интересам службы.

Изучая мотивационную готовность к прохождению службы в органах внутренних дел с учетом субъективных и институциональных мотивов служебной деятельности, можно выделить мотивационные факторы, способствующие дальнейшему прохождению службы. Например, представление о службе как о долге и общественно полезной деятельности, готовности соблюдать все ее ограничения, запреты и правовые нормы, а также убежденность сотрудника в преобладании служебных интересов над личными. Описанные представления могут быть изложены в триаде мотивов осуществления службы: «служение», «законность», «исполнение». Каждый из указанных мотивов будет являться биполярным в зависимости от соотношения в нем качественных показателей субъективных и институциональных факторов. Таким образом, будут образованы следующие мотивы-антагонисты: «служение – наем»; «законность – противоправность»; «исполнение – уклонение».

Теоретическое описание данного конструкта является первым шагом к расширению представлений о мотивационной готовности сотрудников органов внутренних дел к прохождению службы. Представляется перспективным проведение эмпирических исследований в целях верификации описанных мотивов и поиска их взаимосвязи с реальными показателями отношения сотрудников к своей профессиональной деятельности и их индивидуально-психологическими особенностями.

## **О**рганизация и методы исследования

Целью исследования являлось изучение взаимосвязи мотивационной готовности к прохождению службы и индивидуально-психологических особенностей сотрудников органов внутренних дел.

Гипотезой исследования выступили следующие предположения.

1. Мотивационная готовность к прохождению службы включает противоположные мотивы, позволяющие выделить две группы сотрудников: ориентированных на увольнение и на дальнейшее продолжение профессиональной деятельности.

2. Диагностика мотивационной готовности к прохождению службы и ее взаимосвязи с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников позволяет оценивать морально-психологическое состояние личного состава, прогнозировать риск нарушения ими служебной дисциплины и законности, субъективную готовность к продолжению службы.

Методами сбора данных выступали следующие психодиагностические методики: опросник мотивации к службе в органах внутренних дел («МТВ», А. Э. Власов, К. В. Злоказов); анкета оценки условий служебной деятельности сотрудника органа внутренних дел (А. Э. Власов, К. В. Злоказов); «портретный ценностный опросник Шварца» в адаптации В. Н. Карандашева; шкала базисных убеждений личности (адаптация М. А. Падун, А. В. Котельниковой); опросник профессионального самоотношения (ОПС) К. В. Карпинского и А. М. Колышко; тест правового и гражданского сознания (Л. А. Ясюкова).

Обработка данных осуществлялась при помощи аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультиспихометр». Анализ данных осуществлялся при помощи программного пакета статистического анализа «SPSS». Использовались методы описательной

статистики, статистический критерий Шапиро – Уилка, тест Левена, коэффициент корреляции Спирмена, непараметрический U-критерий Манна – Уитни, непараметрический H-критерий Краскела – Уоллиса. Исследование проводилось в три этапа.

Выборка исследования состояла из следующих этапов.

– Первый и второй этапы исследования: 802 сотрудника территориальных подразделений органов внутренних дел (65 % мужчин и 35 % женщин). Возраст обследуемых варьировался от 19 до 60 лет (средний возраст – 33 года).

– Третий этап исследования: 74 сотрудника территориальных подразделений органов внутренних дел (73 % мужчин и 27 % женщин). Возраст обследуемых варьировался от 21 до 49 лет (средний возраст – 31 год).

## Результаты

**Первый этап исследования** был посвящен изучению мотивационной готовности сотрудников с различным отношением к служебной деятельности и ее продолжению. Для достижения цели исследования и эмпирической проверки гипотезы применялись опросник мотивации к службе в органах внутренних дел и анкета оценки условий служебной деятельности сотрудника органа внутренних дел.

Опросник применялся для изучения выраженности мотивов «служение», «законность», «исполнение», а анкета использовалась для определения показателя «готовность к прохождению службы» (в значении ее продолжения либо увольнения). Сопоставление данных результатов с показателями психодиагностических методик, изучавших убеждения, представления и ценности сотрудников органов внутренних дел, позволило продемонстрировать субъективные предпосылки к увольнению или к дальнейшему прохождению службы.

Показатели мотивов в зависимости от готовности к дальнейшему прохождению службы  
(n = 802)

Таблица 1

Indicators of motivation depending on readiness to continue service (n = 802)

Table 1

Мотив	Отношение к службе	Количество лиц	M	Me	SD	MSE
Служение	Служить	79 %	15,23	15,00	4,73	0,18
	Уволиться	21 %	16,55	17,00	3,91	0,31
Законность	Служить	79 %	10,48	10,00	4,50	0,17
	Уволиться	21 %	10,78	10,00	4,47	0,34
Исполнение	Служить	79 %	18,09	19,00	4,12	0,16
	Уволиться	21 %	16,62	17,00	3,66	0,28
<b>Примечание</b> – M – среднее значение, Me – медиана, SD – стандартное отклонение, MSE – средняя квадратическая ошибка измерений.						

Анализируя результаты, представленные в таблице 1, можно видеть, что мотивы «служение» и «исполнение» различаются в группах сотрудников, готовых к продолжению службы и к увольнению. Это подтверждает гипотезу об их вариации в зависимости от представлений относительно готовности к продолжению служебной деятельности.

С учетом выявленных особенностей была проведена оценка статистической значимости различий в сопоставляемых группах сотрудников. Выбор статистического критерия проводился с учетом проверки данных на соответствие нормальному закону распределения (критерий Шапиро – Уилка) и гомогенности дисперсий (тест Левена).

Расчет критерия Шапиро – Уилка для показателей опросника («служение» –  $W = 0,873$ ,  $p < 0,001$ ; «законность» –  $W = 0,974$ ,  $p < 0,001$ ; «исполнение» –  $W = 0,903$ ,  $p < 0,001$ ) позволяет сделать вывод о несоответствии выборки закону нормального распределения. Полученный результат показывает, что дальнейшая обработка данных должна проходить с использованием непараметрических статистических критериев.

Для проверки гомогенности дисперсий был выбран тест Левена, позволяющий оценить равенство разброса данных в двух выборках. Значение критериев ( $p = 0,964 \div 0,840$ ) позволяет сделать вывод о равенстве дисперсий, что дает возможность дальнейшего обоснованного выбора инструментов математической обработки.

С целью определения взаимосвязи мотивов и проверки их внутренней согласованности был использован  $\gamma$ -критерий Спирмена. Установлено, что мотив «служение» положительно и взаимно коррелирует с мотивом «законность» ( $R = 0,317$ ,  $p < 0,001$ ) и мотивом «исполнение» ( $R = 0,148$ ,  $p < 0,001$ ), тогда как мотив «исполнение» отрицательно коррелирует с мотивом «законность» ( $R = -0,18$ ,  $p < 0,05$ ). Мотивы статистически значимо связаны между собой, что подтверждает однородность конструкта мотивационной готовности к прохождению службы.

Для проверки различий между группами сотрудников, готовых к продолжению служебной деятельности, и сотрудников, заявляющих о готовности к увольнению, использовался непараметрический статистический критерий U-критерий Манна – Уитни. Оценка статистического эффекта (мощности различий) осуществлялась посредством рангово-бисериального критерия корреляции и представлена в таблице 2.

Таблица 2

Результаты оценки различий мотивов сотрудников, готовых к продолжению служебной деятельности или к увольнению ( $n = 802$ , U-критерий Манна–Уитни)

Table 2

Results of an assessment of the differences in the motivations of employees who are ready to continue their service or to resign ( $n = 802$ , the Mann-Whitney U test)

Мотив	U-критерий Манна – Уитни	p	Effect Size
Служение	45 045	< 0,001	0,18
Законность	52 895	0,373	0,04
Исполнение	36 165	< 0,001	0,34

Полученные результаты демонстрируют различия в мотивах между двумя группами сотрудников. Мотив «служение» ( $p < 0,001$ , eff. size = 0,184) и «исполнение» ( $p < 0,001$ , eff. size = 0,34) позволяют различать обследуемых по их отношению к дальнейшему прохождению службы, а также показывают, что различия, полученные в выборках, с высокой долей вероятности будут встречаться и в генеральной совокупности сотрудников [17].

Таким образом, отношение к служебной деятельности как к работе по найму, включая ориентацию на уровень заработной платы и личные интересы, вступает в противоречие с понятием служебного долга и ответственности перед обществом, что делает мотив «служение» одним из факторов, позволяющих прогнозировать устойчивость мотивации сотрудников к дальнейшему прохождению службы. Этот вывод будет также справедлив и в отношении мотива «исполнение», отражая влияние устойчивого интереса к профессии и полицейской специфике на профилактику увольняемости.

На основе полученных корреляционных связей и различий между сотрудниками с разной готовностью к прохождению службы была выполнена оценка субъективного риска вероятности увольнения на основе измеренных показателей мотивации.

Поскольку условия увольнения у сотрудников различаются в зависимости от стажа службы и пола, данные показатели также были включены в анализ. Осуществлялся расчет множественной логистической регрессии, поскольку зависимая переменная принимала два значения – продолжать службу (1) или уволиться (0). В целях выполнения требований к логистической регрессии данные независимых переменных были приведены к нормальному виду (исключены выбросы).

В результате было получено уравнение:

$$\text{Logit (Увольнение)} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{Служение} + \beta_2 \times \text{Законность} + \beta_3 \times \text{Исполнение} + \beta_4 \times \text{Стаж службы} + \beta_5 \times \text{Пол} + \beta_6 \times \text{Образование} + \beta_7 \times (\text{Служение} \times \text{Стаж}) + \beta_8 \times (\text{Законность} \times \text{Пол}) + \beta_9 \times (\text{Исполнение} \times \text{Образование}), \quad (1)$$

**Примечания:** 1. Допущения анализа: мультиколлинеарность (Variance Inflation Factor) <2; гомоскедастичность (критерий Бреуш – Паган  $\chi^2 = 4,32$ ,  $p = 0,115$ ); автокорреляция (Дурбин – Уотсон DW = 1,92);

нормальность распределения остатков (Шапиро – Уилка  $W = 0,974$ ,  $p = 0,051$ ); специфичность модели (Рамсея =  $F = 1,87$ ,  $p = 0,155$ ).

2. Параметры модели – Pseudo  $R^2$  (Nagelkerke) = 0,52, верность прогноза = 86 %,  $\chi^2 = 120,5$ ,  $p < 0,001$ ,  $F = 28,9$  ( $p < 0,001$ ).

Расчет вероятности готовности к увольнению сотрудника с учетом переменных мотивации, пола, стажа и образования принимает вид:

$$P(\text{Увольнение}) = \frac{1}{(1 + e^{-z})}, \quad (2)$$

где:  $z = 1,85 - 0,18 \times \text{Служение} - 0,15 \times \text{Законность} - 0,10 \times \text{Исполнение} + 0,02 \times \text{Возраст} - 0,30 \times \text{Пол} - 0,25 \times \text{Образование} + 0,005 \times (\text{Служение} \times \text{Стаж}) + 0,08 \times (\text{Законность} \times \text{Пол}) + 0,02 \times (\text{Исполнение} \times \text{Образование})$ .

Результатом вычисления вероятности является показатель в процентах, указывающий на риск увольнения по субъективным причинам. Оценка коэффициентов показывает, что наибольший вклад в готовность продолжить службу вносят:

а) мотив «служение»  $\text{Exp}(\beta) = 0,835$ , при увеличении которого на 1 балл шансы увольнения снижаются на 16,5 %;

б) сочетание переменных («Законность»  $\times$  Пол), что отражает влияние мотива «законность» на снижение риска увольнения у женщин ( $\beta = -0,15$ );

в) влияние переменной «Стаж», с увеличением которой вероятность увольнения растет –  $\text{Exp}(\beta) = 1,02$ , но и мотив служения с возрастом становится сильнее («Служение»  $\times$  Стаж) –  $\text{Exp}(\beta) = 1,001$ ;

г) переменной «Образование», с увеличением которой риск увольнения снижается.

Также установлено, что у сотрудников со стажем службы менее 10 лет и возрастом до 30 лет наиболее значимым является мотив «исполнение» ( $\beta = -0,12$ ), со стажем от 10 до 20 лет и возрастом 30–45 лет – мотив «служение» ( $\beta = -0,18$ ), со стажем более 25 лет и возрастом более 45 лет – мотив «служение» ( $\beta = -0,22$ ).

В целом результаты свидетельствуют о статистически значимом влиянии всех предикторов ( $p < 0,001$ ) и подтверждают гипотезу о роли мотивации в объяснении риска увольнения сотрудников. Модель демонстрирует удовлетворительную точность предсказания (86 %) и объяснительную силу (Pseudo  $R^2 = 0,52$ ), что указывает на прогностическую валидность конструкта.

Помимо показателя, оценивающего перспективу дальнейшего прохождения службы (готов к продолжению службы /готов к увольнению), сотрудникам предлагалось описать сценарий продолжения своей служебной деятельности, например: смена должности, перевод в другое структурное подразделение или службу, переезд в другой город.

Изучались различия в мотивационной готовности к прохождению службы у сотрудников, выбравших разные сценарии ее продолжения и разделенных по этому критерию на группы. Различия устанавливались посредством H-критерия Краскела – Уоллиса. Его выбор обусловлен несоответствием закону нормального распределения. Оценка статистического эффекта (мощности) осуществлялась расчетом коэффициента  $\epsilon^2$ , показывающего статистическую значимость различий на генеральной совокупности (статистическую мощность выявленного эффекта) [18].

Таблица 3

Различия в мотивах к дальнейшему прохождению службы у сотрудников с различными представлениями о ее продолжении ( $n = 802$ , H-критерий Краскела – Уоллиса)

Table 3

Differences in motivations for continuing service among personnel with different views on their future career ( $n = 802$ , the Kruskal-Wallis H test)

Мотив	$\chi^2$	df	p	$\epsilon^2$ (Effect Size)
Служение	14,72	7	0,040	0,018
Законность	6,49	7	0,484	0,008
Исполнение	46,58	7	< 0,001	0,058

Полученные результаты демонстрируют наличие значимых различий между группами по мотивам «служение» ( $p < 0,05$ , eff. size = 0,018) и «исполнение» ( $p < 0,001$ , eff. size = 0,058), по мотиву «законность» значимых различий не выявлено ( $p > 0,05$ , eff. size = 0,008).

Сотрудники, желающие продолжить службу, и сотрудники, готовые уволиться, будут иметь значимые различия, выражающиеся в противоположных оценках служебной деятельности. Наибольшая значимость отмечается по мотиву «исполнение», что подтверждает важность субъективных представлений сотрудника о профессии как о неотъемлемой части собственной жизни.

В целом проверка первой гипотезы показала, что у сотрудников, в зависимости от мотивационной готовности к продолжению служебной деятельности, существуют значимые различия по мотивам «служение» и «исполнение». Психологические особенности различий указывают на преобладание эгоцентрического отношения к прохождению службы у сотрудников, готовых к увольнению. Результаты свидетельствуют об эмпирическом подтверждении способности конструкта мотивации к прохождению службы, измеряющего мотивы «служение», «законность» и «исполнение», к выявлению психологических изменений в отношении к служебной деятельности.

### Второй этап исследования

В целях изучения взаимосвязи мотивации, а также устойчивых представлений сотрудников о себе и окружающем мире, ценностных ориентаций, мотивов в профессиональной сфере, использовались: «Портретный ценностный опросник Шварца» в адаптации В. Н. Карандашева; шкала базисных убеждений личности (адаптация М. А. Падун, А. В. Котельниковой); опросник профессионального самоотношения (ОПС) К. В. Карпинского и А. М. Колышко.

Таблица 4

Связь мотивов к дальнейшему прохождению службы  
и индивидуальных ценностей сотрудников  
(n = 802, коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

Table 4

Relationship between employees' motivations for continuing their service  
and their personal values (n = 802, Spearman's rank correlation coefficient)

Ценность (мотив)	Служение	Законность	Исполнение
Конформность	-0,024, p > 0,1	-0,104, p < 0,01	0,154, p < 0,001
Традиции	0,053, p > 0,1	0,121, p < 0,001	0,060, p > 0,1
Доброта	-0,013, p > 0,1	-0,003, p > 0,1	0,132, p < 0,001
Универсализм	-0,016, p > 0,1	-0,016, p > 0,1	0,124, p < 0,001
Самостоятельность	0,073, p < 0,05	-0,012, p > 0,1	0,095, p < 0,01
Стимуляция	0,064, p > 0,1	0,074, p < 0,05	0,093, p < 0,01
Гедонизм	0,074, p < 0,05	0,035, p > 0,1	0,090, p < 0,05
Достижения	0,043, p > 0,1	0,034, p > 0,1	0,106, p < 0,01
Власть	0,089, p < 0,05	0,119, p < 0,001	-0,038, p > 0,1
Безопасность	-0,061, p > 0,1	-0,074, p < 0,05	0,114, p < 0,01

Наибольшее количество связей, демонстрируют мотивы «исполнение» и «законность», что подтверждает их роль в мотивационной сфере личности сотрудников. В меньшей степени выявлена взаимосвязь индивидуальных ценностей и мотива «служение».

Для сотрудников с развитой идентификацией себя с полицейской службой (мотив «исполнение») и придерживающихся требований законодательства в работе (мотив «законность») характерна связь с такими ценностями, как «конформность» (сдерживание действий, нарушающих нормы); «стимуляция» (потребность в новизне и риске); «безопасность» (потребность в стабильности и защищенности).

Мотив «законность» показал положительную взаимосвязь с ценностями «традиция» (следование неформальным правилам служебного коллектива), «власть» (ориентация на статус,

снисходительное отношение к регламенту). Выраженность указанных ценностей может указывать на эгоцентрическую направленность мотивации к прохождению службы, при которой личные интересы оцениваются выше требований должностного регламента.

Мотив «исполнение» также положительно взаимосвязан с ценностями «доброта» и «универсализм» (стремление помочь другим людям, потребность в социальной справедливости), «самостоятельность» (потребность в независимости и автономии), «достижения» (ориентация на профессиональный рост).

Мотив служения демонстрирует положительную взаимосвязь с ценностями «самостоятельность» (потребность в независимости), «гедонизм» (потребность в получении удовольствия от жизни), «власть» (стремление к социальному статусу и престижу). Таким образом, отношение сотрудников к службе как к обычной работе по контракту будет связано со стремлением к личному благополучию и автономии.

Мотивы служения, законности и исполнения показали взаимосвязь с индивидуальными ценностями, что вносит свой вклад в объяснение психологии мотивации к прохождению службы. Большинство ценностей представляют собой положительные характеристики, раскрывающие альтруистическую составляющую служения. Ценности «традиции» и «власть», напротив, отражают полюс эгоцентрической мотивации.

Полученные результаты дают представление о характеристиках ценностно-мотивационной сферы сотрудников. Практическая значимость данной области неоднократно подчеркивалась отечественными учеными как фактор предупреждения и профилактики деструктивного информационного воздействия [19], в т. ч. подмены фундаментальных ценностных координат, на которых основывается мотивация к службе в органах внутренних дел [20].

Таблица 5

Связь мотивов к дальнейшему прохождению службы  
и показателей базовых убеждений личности  
(n = 802, коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

Table 5

Relationship between motivations for continuing service and indicators  
of basic beliefs of personality (n = 802, Spearman's rank correlation coefficient)

Мотив	ДМ	Спр	СО	У	ЛК	ПМВ
Служение	-0,046, p > 0,1	-0,041, p > 0,1	-0,097, p < 0,01	-0,026, p > 0,1	-0,023, p > 0,1	-0,056, p > 0,1
Законность	-0,162, p < 0,001	-0,143, p < 0,001	-0,232, p < 0,001	-0,183, p < 0,001	-0,206, p < 0,001	-0,221, p < 0,001
Исполнение	0,029, p > 0,1	0,105, p < 0,01	0,148, p < 0,001	0,159, p < 0,001	0,213, p < 0,001	0,141, p < 0,001

Полученные результаты демонстрируют взаимосвязь базовых убеждений личности и мотивационной готовности к дальнейшему прохождению службы. Рассмотрим подробно вываленные связи.

Шкала «доброжелательность мира» (ДМ) продемонстрировала взаимосвязь с мотивом «законность». Готовность соблюдать требования законодательства, ограничения и запреты связана с доверием людям и позитивным взглядом на мир.

Шкала «справедливость» (Спр) связана с мотивами «законность» и «исполнение». Сотрудники, идентифицирующие себя как профессиональные и законопослушные, убеждены в том, что люди, совершающие хорошие поступки, получают свое вознаграждение, а за плохие поступки будет следовать неминуемое наказание.

Шкала самооценки (СО) продемонстрировала взаимосвязь со всеми тремя мотивами прохождения службы. Сотрудники, у которых преобладает альтруистический компонент мотивации, склонны к позитивной самооценке.

Базовые убеждения личности о своей удачливости (У), локусе контроля (ЛК) и позитивном мировосприятии (ПМВ) взаимосвязаны с альтруистическим компонентом мотивации. Они отражают уверенность сотрудников в своих способностях контролировать жизнь, готовность позитивно оценивать свою удачливость и шансы на успех в деятельности.

Показатели профессионального самоотношения продемонстрировали большое количество взаимосвязей с мотивацией дальнейшего прохождения службы.

Таблица 6

Связь мотивов к дальнейшему прохождению службы  
и показателей профессионального самоотношения  
(n = 802, коэффициент ранговой корреляции Спирмена)

Table 6

Relationship between motivations for continuing service and indicators  
of professional self-definition (n = 802, Spearman's rank correlation coefficient)

Мотив	ВН_КОНФ	СМУ_ПРФ	СМПР_ПР	СМООБВ	САМРУК	С_ЛР	СУНИЧ
Служение	0,197, p < 0,001	0,152, p < 0,001	0,066, p > 0,1	0,209, p < 0,001	0,043, p > 0,1	-0,098, p < 0,01	0,221, p < 0,001
Законность	0,389, p < 0,001	0,147, p < 0,001	-0,169, p < 0,001	0,452, p < 0,001	-0,355, p < 0,001	-0,196, p < 0,001	0,471, p < 0,001
Исполнение	-0,245, p < 0,001	0,078, p < 0,05	0,331, p < 0,001	-0,217, p < 0,001	0,421, p < 0,001	0,459, p < 0,001	-0,272, p < 0,001

Шкалы «Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения» (ВН\_КОНФ), «Самоуверенность в профессии» (СМУ\_ПРФ), «Самообвинение в профессии» (СМООБВ), «Самоуничтожение в профессии» (СУНИЧ), «Самооценка личностного роста в профессии» (С\_ЛР) взаимосвязаны со всеми мотивами прохождения службы. Обследуемые с альтруистическим компонентом мотивации не отмечают у себя актуальных переживаний и противоречий между своими способностями и требованиями к результатам служебной деятельности и склонны относиться к ней как к способу самореализации. Обостренное чувство профессионального достоинства, склонность к соперничеству присуще большинству сотрудников. Преобладание эгоцентрического компонента указывает на тенденцию к повышенной критике в ситуации профессиональной неудачи, а также на стремление избегать трудных задач, требующих полной мобилизации личностных ресурсов.

Шкалы «Самопривязанность в профессии» (СМПР\_ПР) и «Саморуководство в профессии» (САМРУК) взаимосвязаны с альтруистическим компонентом мотивов «законность» и «исполнение». Сотрудники, ценящие свою принадлежность к профессиональному полицейскому сообществу и готовые соблюдать требования действующего законодательства, отличаются чувством самодостаточности и оптимистичной оценкой своих профессиональных перспектив.

### Третий этап исследования

В целях изучения взаимосвязи мотивационной готовности к дальнейшему прохождению службы и правосознания использовались методика «МТВ», тест правового и гражданского сознания (Л. А. Ясюкова).

Для определения способа дальнейшей обработки данных использовался критерий Шапиро – Уилка, продемонстрировавший несоответствие полученных данных закону нормального распределения (p < 0,05), что привело к выбору непараметрического коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Мотив «законность» продемонстрировал взаимосвязь с уровнем правовых знаний (R = -0,339, p < 0,01). Сотрудники с альтруистическим компонентом мотивации проявляют готовность следовать правовым нормам в повседневной жизни, ориентируются на закон и уважение к правопорядку. Обследуемые с эгоцентрическим компонентом склонны к субъективной трактовке правовых норм, а также смещению личной ответственности на окружающих.

На основании полученных результатов представляется возможным предложить алгоритм психологической профилактики увольняемости сотрудников органов внутренних дел, с использованием описанного в исследовании психодиагностического инструментария. Идея алгоритма строится на взаимодействии руководителя структурного подразделения и психолога подразделения по работе с личным составом на два этапа – «планирование» (выявление сотрудников с высоким риском увольнения и планирование индивидуальной работы с ними) и «подготовка» (получение руководителем представления о мотивах возможного увольнения сотрудника и их коррекция).

### Интерпретация результатов

Изучена взаимосвязь мотивационной готовности к прохождению службы и индивидуально-психологических особенностей сотрудников органов внутренних дел. Отмечается роль мотивов «служение», «законность» и «исполнение» и их направленности (эгоцентрически-прагматической и альтруистически-институциональной). Представленная триада мотивов базируется на синтезе содержательных теорий мотивации с учетом влияния контекстных и процессуальных концепций. Установлена статистически значимая внутренняя согласованность всех трех мотивов, что подтвердило однородность модели мотивационной готовности к прохождению службы.

Выявлены различия между мотивами на примере двух групп сотрудников: планирующих дальнейшее прохождение службы и готовых уволиться. Отмечается влияние мотивов «служение» и «исполнение», характеризующихся верностью служебному долгу и наличием устойчивого интереса к полицейской специфике как факторов, отражающих готовность к продолжению служебной деятельности. Данный вывод также подтвердился при изучении различий в мотивационной готовности у сотрудников, выбравших разные сценарии продолжения службы. Схожие идеи о влиянии профессиональной мотивации сотрудника на эффективность деятельности, перспективы личного и карьерного роста рассматривались в работе В. В. Вахниной и П. П. Бугрова, отмечавших значимость мотивационных механизмов влечения и долженствования [10].

Мотивы «служение», «законность» и «исполнение» демонстрируют связь с индивидуальными ценностями, большинство из которых («конформность», «стимуляция», «безопасность», «универсализм», «самостоятельность», «достижения») раскрывают приверженность сотрудников фундаментальным основам органов внутренних дел как государственного института. В свою очередь приоритет неформальных способов принятия решений в служебной деятельности и потребность в приобретении властных полномочий могут выступать маркером эгоцентрической составляющей мотивационной готовности. Похожая роль ценностных ориентаций в структуре мотивационной сферы личности, определяющая ее избирательность и активность в правовой системе, рассматривалась в исследовании В. Л. Цветкова, Т. А. Хрусталева [21].

Сотрудники, стремящиеся к профессионализму и соблюдению действующего законодательства, характеризуются позитивным восприятием мира и социального окружения. Им свойственны уверенность в себе и чувство личной ответственности за свою жизнь. Современные исследования описывают схожие особенности базисных убеждений сотрудников полиции в контексте их психологической безопасности [22].

Выявлена взаимосвязь профессионального самоотношения с мотивационной готовностью к прохождению службы. Альтруистические мотивы ассоциируются с приверженностью профессии и позитивным самоотношением, а эгоцентрические с наличием у обследуемых противоречивого отношения к своей работе, выраженной критикой служебной деятельности, негативной оценкой своих деловых качеств. Профессиональное самоотношение сотрудников органов внутренних дел как одна из наиболее значимых характеристик, влияющих на удовлетворенность организационной средой и внутригрупповые отношения, раскрыта в исследовании С. В. Духновского [23].

Тип мотивационной готовности сотрудников также взаимосвязан с правосознанием. Альтруистический компонент мотива «законность» отражает склонность к соблюдению правил и норм поведения, принятых в обществе. Эгоцентрическая направленность характеризуется ориентацией на собственную шкалу ценностей.

### 3 Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что психология мотивационной готовности к прохождению службы включает эгоцентрически-прагматичные, а также институционально-альтруистические мотивы, которые выражаются в субъективно осознаваемых сотрудником представлениях о служении обществу, соблюдении дисциплины и законности и интересе к полицейской специфике, влияющих на осуществление служебной деятельности и ее продолжительность.

Психологические особенности мотива «служение» заключаются в приоритете служебного долга и ответственности перед обществом в противовес отношению к служебной деятельности как к способу удовлетворения личных потребностей. Мотив «законность» характеризуется приоритетом соблюдения правовых норм и требований к служебной дисциплине, а его антагонистом выступает снисходительное отношение к требованиям должностного регламента, а также ориентация на свое субъективное понимание справедливости. Мотив «исполнение» отражает

влияние устойчивого интереса к профессии и полицейской специфике, а также наличие желания соответствовать идеальному образу сотрудника полиции, и в приоритете служебной деятельности среди иных сфер деятельности.

Психологические особенности мотивационной готовности к прохождению службы в органах внутренних дел характеризуют сотрудников, обладающих выраженным альтруистическим компонентом мотивов «служение», «законность» и «исполнение», следующим образом: выраженность субъективных ценностей в конформности, доброжелательности, справедливости, безопасности и самостоятельности; умение проявлять доверие к людям; убежденность в справедливом вознаграждении своих заслуг; положительная оценка себя и своих способностей; уверенность в себе и в своих силах; развитое чувство контроля над собственной жизнью; положительное профессиональное самоотношение; сформированное правосознание.

Профилактику нарушений служебной дисциплины и законности, увольняемости необходимо организовывать посредством психологической диагностики мотивационной готовности к прохождению службы. Эффективным инструментом могут выступать авторские методики («опросник мотивации к службе в органах внутренних дел», «анкета оценки условий служебной деятельности сотрудника органа внутренних дел»), представленные в исследовании.

### Список источников

1. Murray H. A. Explorations in personality. New York : Oxford University Press, 1938. 761 p. <https://doi.org/10.1093/acprof>
2. Маслоу А. Г. Теория человеческой мотивации // Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. 3-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2003. С. 124–168.
3. Alderfer C. P. An empirical test of a new theory of human needs // Organizational behavior and human performance. 1969. Vol. 4, № 2. P. 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
4. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory // Organizational behavior and human performance. 1976. T. 16, № 2. С. 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
5. Vroom V. H. Work and motivation. New York : Wiley, 1964. 331 p.
6. Adams J. S. Towards an understanding of inequity // The journal of abnormal and social psychology. 1963. Vol. 67, № 5. P. 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
7. Наумова Н. Ф., Слюсарянский М. А. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования / отв. ред. Г. В. Осипов. Москва : Наука, 1970. Вып. 3: Проблемы труда и личности. С. 145–160.
8. The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review / Judge T. A., Thoresen C. J., Bono J. E., Patton G. K. // Psychological Bulletin. 2001. Vol. 127, № 3. P. 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
9. Reviewing Employee Turnover: Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion / Hom P. W., Mitchell T. R., Lee T. W., Griffeth R. W. // Psychological Bulletin. 2012. Vol. 138, № 5. P. 831–858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
10. Вахнина В. В., Бугров П. П. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел // Академическая мысль. 2020. № 1 (10). С. 114–118.
11. Мотивация специалиста силовых структур как основная компонента профессионально-личностной надежности в сложных ситуациях / Кубышко В. Л., Крук В. М., Гайдамашко И. В., Вахнина В. В. [и др.] // Психология и право. 2022. Т. 12, № 4. С. 66–82. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120406>
12. Ситников В. Л., Мороз М. В., Самоукова М. И. Образ полицейского в сознании курсантов образовательной организации МВД России : монография. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2024. 152 с.
13. Стрельникова Ю. Ю., Гончарова Н. А. Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции // Психология и право. 2023. Т. 13, № 1. С. 27–39. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130102>
14. Ульянина О. А. Удовлетворенность профессиональной подготовкой выпускников образовательных организаций МВД России // Психолого-педагогические исследования. 2019. Т. 11, № 4. С. 133–146. <https://doi.org/10.17759/psyedu.2019110411>
15. Цветков В. Л., Хрусталева Т. А. Проблемы содержательно-динамической характеристики профессиональной мотивации сотрудников полиции // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1. С. 54–58. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2023-1-54-58>
16. Шаранов Ю. А., Рожков А. А. «Практикоориентированный поворот» в подготовке кадров органов внутренних дел: от ценностей профессиональной самореализации к системе ценностей культуры образа жизни / Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции и технологии решения (Васильевские чтения – 2024) : материалы международной научно-практической конференции, г. Санкт-Петербург, 26–27 апреля 2024 г. / отв. ред.: Ю. А. Шаранов, В. Л. Ситников. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2024. С. 839–845.
17. Rea L. M., Parker R. A. Designing and Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2014. 332 p.
18. Tomczak M., Tomczak E. The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size // Trends in Sport Sciences. 2014. Vol. 21, № 1. С. 19–25.
19. Духновский С. В., Злоказов К. В. Информационно-психологическая уязвимость сотрудников органов внутренних дел разным уровнем устойчивости и утомленности // Психология и право. 2024. Т. 14, № 4. С. 50–67. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140404>
20. Провокационное воздействие на сотрудников органов внутренних дел : монография / Бережнова Л. Н., Гайдамашко И. В., Злоказов К. В. [и др.]. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2025. 176 с.
21. Цветков В. Л., Хрусталева Т. А. Ценностные ориентации как основа правового и гражданского сознания сотрудников полиции // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 4. С. 263–268. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-4-263-268>

22. Башкина Е. В. Взаимосвязь базисных убеждений и психологической безопасности личности сотрудников полиции // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 1. С. 26–29. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-4-263-268>

23. Духновский С. В. Отношения в служебном коллективе и удовлетворенность организационной средой сотрудников ОВД / Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии : материалы IV Международной научно-практической конференции, г. Москва, 17–18 октября 2024 г. / отв. ред.: А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. В. Махнач, А. Н. Занковский [и др.]. Москва : Институт психологии РАН, 2024. С. 267–278.

## References

1. Murray H. A. Explorations in personality. New York : Oxford University Press, 1938. 761 p. <https://doi.org/10.1093/acprof>
2. Maslou A. G. Teoriya chelovecheskoy motivatsii // Motivatsiya i lichnost' / A. Maslou ; per. s angl. T. Gutman, N. Mukhina. 3-ye izd. Sankt-Peterburg : Piter, 2003. S. 124–168.
3. Alderfer C. P. An empirical test of a new theory of human needs // Organizational behavior and human performance. 1969. Vol. 4, № 2. P. 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
4. Hackman J. R., Oldham G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory // Organizational behavior and human performance. 1976. T. 16, № 2. С. 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
5. Vroom V. H. Work and motivation. New York : Wiley, 1964. 331 p.
6. Adams J. S. Towards an understanding of inequity // The journal of abnormal and social psychology. 1963. Vol. 67, № 5. P. 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
7. Naumova N. F., Slyusaryanskij M. A. Udovletvorennost' trudom i nekotorye harakteristiki lichnosti // Social'nye issledovaniya / отв. red. G. V. Osipov. Moskva : Nauka, 1970. Vyp. 3: Problemy truda i lichnosti. S. 145–160.
8. The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review / Judge T. A., Thoresen C. J., Bono J. E., Patton G. K. // Psychological Bulletin. 2001. Vol. 127, № 3. P. 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
9. Reviewing Employee Turnover: Focusing on Proximal Withdrawal States and an Expanded Criterion / Hom P. W., Mitchell T. R., Lee T. W., Griffeth R. W. // Psychological Bulletin. 2012. Vol. 138, № 5. P. 831–858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
10. Vahmina V. V., Bugrov P. P. Psihologicheskie osobennosti professional'noj motivatsii sotrudnikov organov vnutrennih del // Akademicheskaya mysl'. 2020. № 1 (10). S. 114–118.
11. Motivatsiya specialista silovyh struktur kak osnovnaya komponenta professional'no-lichnostnoj nadezhnosti v slozhnyh situatsiyah / Kubyshko V. L., Kruk V. M., Gajdamashko I. V., Vahmina V. V. [i dr.] // Psihologiya i pravo. 2022. T. 12, № 4. S. 66–82. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120406>
12. Sitnikov V. L., Moroz M. V., Samoukova M. I. Obraz policejskogo v soznanii kursantov obrazovatel'noj organizatsii MVD Rossii : monografiya. Sankt-Peterburg: Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii, 2024. 152 s.
13. Strel'nikova Yu. Yu., Goncharova N. A. Psihologicheskie osobennosti professional'noj vostrebovanosti i motivatsii sotrudnikov politsii // Psihologiya i pravo. 2023. T. 13, № 1. S. 27–39. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2023130102>
14. Ul'yanina O. A. Udovletvorennost' professional'noj podgotovkoj vypusknikov obrazovatel'nyh organizatsij MVD Rossii // Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya. 2019. T. 11, № 4. S. 133–146. <https://doi.org/10.17759/psyedu.2019110411>
15. Cvetkov V. L., Hrustaleva T. A. Problemy soderzhatel'no-dinamicheskoy harakteristiki professional'noj motivatsii sotrudnikov politsii // Psihologiya i pedagogika sluzhebnoj deyatel'nosti. 2023. № 1. S. 54–58. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2023-1-54-58>
16. Sharanov Yu. A., Rozhkov A. A. «Praktikoorientirovannyj povorot» v podgotovke kadrov organov vnutrennih del: ot cennostej professional'noj samorealizatsii k sisteme cennostej kul'tury obraza zhizni / Aktual'nye problemy psihologii pravoohranitel'noj deyatel'nosti: koncepcii i tekhnologii resheniya (Vasil'evskie chteniya – 2024) : materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii, g. Sankt-Peterburg, 26–27 aprelya 2024 g. / отв. red.: Yu. A. Sharanov, V. L. Sitnikov. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii, 2024. S. 839–845.
17. Rea L. M., Parker R. A. Designing and Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2014. 332 p.
18. Tomczak M., Tomczak E. The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size // Trends in Sport Sciences. 2014. Vol. 21, № 1. С. 19–25.
19. Duhnovskij S. V., Zlokazov K. V. Informacionno-psihologicheskaya uyazvimost' sotrudnikov organov vnutrennih del raznym urovnem ustojchivosti i utomlennosti /// Psihologiya i pravo. 2024. T. 14, № 4. S. 50–67. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140404>
20. Provokatsionnoe vozdejstvie na sotrudnikov organov vnutrennih del : monografiya / Berezhnova L. N., Gajdamashko I. V., Zlokazov K. V. [i dr.]. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii, 2025. 176 s.
21. Cvetkov V. L., Hrustaleva T. A. Cennostnye orientatsii kak osnova pravovogo i grazhdanskogo soznaniya sotrudnikov politsii // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. 2023. № 4. S. 263–268. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-4-263-268>
22. Bashkina E. V. Vzaimosvyaz' bazisnyh ubezhdenij i psihologicheskoy bezopasnosti lichnosti sotrudnikov politsii // Psihologiya i pedagogika sluzhebnoj deyatel'nosti. 2021. № 1. S. 26–29. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-4-263-268>
23. Duhnovskij S. V. Otnosheniya v sluzhebnoy kollektive i udovletvorennost' organizatsionnoj sredoy sotrudnikov OVD / Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psihologii truda i organizatsionnoj psihologii : materialy IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii, g. Moskva, 17–18 oktyabrya 2024 g. / отв. red.: A. A. Grachev, A. L. Zhuravlev, A. V. Mahnach, A. N. Zankovskij [i dr.]. Moskva : Institut psihologii RAN, 2024. S. 267–278.