

УДК 159.9:34:351.74

Олена ГАЛУСТЯН,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
Національна академія внутрішніх справ, м. Київ*

Людмила ЗАХАРЕНКО,

*кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,
Національна академія внутрішніх справ, м. Київ*

Тетяна ЮРЧЕНКО-ШЕХОВЦОВА,

Національна академія внутрішніх справ, м. Київ

ЗНАЧЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ В ПРОФЕСІЙНІЙ МОТИВАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У статті відображено результати емпіричного дослідження особливостей усвідомленої саморегуляції довільної активності в професійній діяльності поліцейських (n=80). Визначено диференційні та інтегративні характеристики довільної активності поліцейських на різних рівнях саморегуляції. Обґрунтовано висновок щодо врахування рівня особистісної саморегуляції поліцейських при виборі зовнішнього стимулювання (заохочення чи покарання) для розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності.

Ключові слова: саморегуляція, внутрішня мотивація, поліцейські, професійна діяльність, зовнішнє стимулювання.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Професійна діяльність поліцейських досить часто відбувається у стресових та екстремальних умовах. Успішність і безпечність професійної діяльності поліцейського значною мірою забезпечується його здатністю до саморегуляції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Феномен “саморегуляція” є предметом уваги багатьох дослідників. Зокрема, В. І. Моросановою [2] запропоновано концепцію індивідуальних стилів усвідомленої саморегуляції довільної активності людини. Згідно з цією концепцією досягнення поставлених цілей забезпечується сформованою системою усвідомленої саморегуляції, яка інтегрує особистісні динамічні та змістові, усвідомлені та неусвідомлені компоненти. Розвиток цілісної системи саморегуляції можливий завдяки розвитку індивідуальності як суб’єкта різних видів активності. Критерієм сформованої саморегуляції є здатність особистості приводити свою поведінку у відповідність до загальноприйнятих суспільних норм, правил, цінностей і професійних вимог.

Механізми вольової саморегуляції процесу мотивації розглядають В. А. Іванніков та А. В. Монроз [1]. На їх погляд, вольова саморегуляція є вищим рівнем довільної саморегуляції в умовах неспівпадиння або конфлікту особистих бажань та можливостей людини як біологічного і соціального індивіда. Довільна та вольова активності людини – різні за своїм змістом поняття. Це навмисні активності, які свідомо приймаються і здійснюються, але відрізняються за завданнями і ситуаціями здійснення. У довільному виборі здійснюється вибір серед рівнозначних альтернатив, які є взаємозамінними, а у вольовому – вибір не здійснюється, а забезпечується підтримкою менш привабливого рішення в ситуації конфлікту, що не має достатнього спонукання до дії, його виконання шляхом мимовільної мотивації (через соціальний зміст і культурні цінності) або довільної мотивації (через навмисне звернення до особистісних цінностей) як вольова саморегуляція процесу мотивації.

Метою статті є дослідження впливу саморегуляції на професійну мотивацію поліцейських.

Завдання дослідження: 1) визначити рівні саморегуляції респондентів; 2) визначити та проаналізувати особливості взаємозв’язку вольової та довільної саморегуляції респондентів; 3) проаналізувати особливості взаємозв’язків параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів з різними рівнями

саморегуляції; 4) окреслити особливості професійної мотивації респондентів залежно від рівня саморегуляції; 5) сформулювати рекомендації керівникам щодо використання зовнішнього стимулювання поліцейських із врахуванням рівня розвитку особистісної саморегуляції довольної активності.

Вибірку склали 80 поліцейських Національної поліції України (з них –18 осіб жіночої статі). Вік респондентів – 20–39 років. Стаж практичної діяльності – від 2 до 14 років.

Використані методики. З метою діагностики розвитку різних аспектів індивідуальної саморегуляції особистості використовувалась методика “Стиль саморегуляції поведіння”, розроблена В. І. Моросановою. До психодіагностичного інструментарію також ввійшли методики: 1) “Опитувальник мотивації професійної діяльності” К. Замфір (у модифікації А. Реана) для визначення рівнів сформованості параметрів професійної мотивації (внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація); 2) “Спрямованість особистості” (В. Смекал, М. Кучера) для оцінювання видів мотиваційної спрямованості особистості (на себе, на взаємодію, на задачу); 3) “Морфологический тест жизненных ценностей” (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина) для вивчення мотиваційно-ціннісної структури особистості; 4) “Дослідження вольового самоконтролю” (А. В. Зверков, Є. В. Ейдман) для вивчення вольових якостей індивіда (самоконтроль, самовладання, наполегливість); 5) методика “Когнітивна орієнтація (локус контролю)” Дж. Роттера (варіант О. П. Єлісеєва) для виявлення спрямованості особистості на зовнішні або внутрішні стимули; 6) “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс) для оцінки сили прагнення до успіху, досягнення; 7) “Діагностика мотивації до уникнення невдач” (Т. Елерс) для оцінки мотивації до уникнення невдач; 8) “Діагностика ступеню готовності до ризику” (А. М. Шуберт) для оцінки ступеня особистісної готовності до ризику.

Для обробки результатів дослідження використано t-критерій Стьюдента, критерій Крускала-Уолліса, коефіцієнт кореляції Пірсона. Статистична обробка даних проводилася з допомогою програми SPSS 10 for Windows.

Виклад основного матеріалу дослідження. За результатами проведення методики “Стиль саморегуляції поведення” здійснено розподіл респондентів у групи відповідно до рівня саморегуляції довільної активності (див. табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл респондентів у групи відповідно до рівня саморегуляції

	Високий	Середній	Низький
Кількість осіб	46	31	3
%	57,5	38,75	3,75

Згідно з представленими даними респондентам найбільш характерний високий рівень особистісної саморегуляції (57,5 %), однак 3,75 % опитаних мають низький рівень саморегуляції.

Середньогрупові значення показників основних регуляторних процесів і регуляторних якостей респондентів різних груп подані у таблиці 2.

Таблиця 2

Середні значення показників основних регуляторних процесів і регуляторних якостей за рівнями саморегуляції

Рівні саморегуляції	Основні регуляторні процеси				Регуляторні якості		Заг. рівень саморегуляції
	Пл	М	Пр	ОР	Г	Сам	
Високий	7,59 ± 1,13	7,11 ± 1,29	7,17 ± 1,10	6,83 ± 1,09	7,09 ± 1,17	4,87 ± 1,99	36,61 ± 2,25
Середній	6,29 ± 1,58	5,65 ± 1,70	6,13 ± 1,38	5,35 ± 1,23	5,97 ± 1,30	4,39 ± 1,745	29,10 ± 2,63
Низький	3,33 ± 1,53	4,67 ± 3,51	3,67 ± 1,53	4,00 ± 1,00	4,00 ± 0,00	4,00 ± 3,46	20,00 ± 3,61

Примітка: Пл – планування; М – моделювання; Пр – програмування; ОР – оцінка результатів; Г – гнучкість; Сам – самостійність.

Відповідно до встановлених даних, респондентам з різними рівнями саморегуляції притаманні середні значення показників основних

регуляторних процесів та регуляторних якостей, що свідчить про гармонійність профілів на різних рівнях саморегуляції.

З метою з'ясування наявності змін психологічних показників із зміною рівня саморегуляції використано непараметричний метод дисперсійного аналізу з використанням χ^2 -критерію Крускала-Уолліса (див. табл. 3).

Таблиця 3

Статистично значущі відмінності психологічних показників респондентів з різними рівнями саморегуляції (χ^2 -критерій Крускала-Уолліса)

	Рівні саморегуляції			Відмінності					
	Низький	Середній	Високий	Н-С		С-В		Н-В	
				χ^2	p	χ^2	p	χ^2	p
Заг. рівень вол. самоконтролю	10,67 ± 2,08	18,32 ± 4,61	21,76 ± 3,51	6,896	0,009	9,412	0,002	30,295	0,000
Самовладання	4,00 ± 1,73	8,71 ± 3,05	10,76 ± 2,07	9,286	0,002	14,068	0,000	35,073	0,000

Примітка: напівжирним виділено найвищі показники.

За допомогою χ^2 -критерію Крускала-Уолліса статистично встановлено, що із зміною рівня саморегуляції довільної активності респондентів змінюються показники вольової саморегуляції: загального рівня вольового самоконтролю та самовладання.

З метою визначення особливостей змін (збільшення/зменшення) кількісних показників загального рівня вольового самоконтролю та самовладання було проведено порівняння їх середніх значень за допомогою t-критерію Стьюдента (див. табл. 4).

Таблиця 4

Відмінності середніх значень показників загального вольового самоконтролю та самовладання респондентів з різними рівнями саморегуляції

	Рівні саморегуляції			Відмінності (t-критерій Стьюдента)		
	Низький	Середній	Високий	Н-С	С-В	Н-В
Заг. рівень вол. самоконтр.	10,67 ± 2,08	18,32 ± 4,61	21,76 ± 3,51	-2,815**	-3,713***	-5,389***
Самовладання	4,00 ± 1,73	8,71 ± 3,05	10,76 ± 2,07	-2,613**	-3,523***	-5,523***

Примітка:

- 1) напівжирним виділено найвищі показники;
- 2) * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Відповідно до табличних даних із зростанням рівня усвідомленої саморегуляції довільної активності респондентів зростають показники загального рівня вольового самоконтролю та самовладання. Тобто, підвищення рівня саморегуляції довільної активності суттєво покращує здатність до раціональної побудови власної поведінки та самоконтролю емоцій в екстремальних ситуаціях професійної діяльності.

Статистично значимі відмінності психологічних показників респондентів з різними рівнями саморегуляції довільної активності встановлені за допомогою t-критерію Стьюдента (див. табл. 5).

Таблиця 5

Відмінності середніх значень психологічних показників респондентів з різними рівнями саморегуляції (t-критерій Стьюдента)

		Рівні саморегуляції			Відмінності		
		Низький	Середній	Високий	Н-С	С-В	Н-В
1	2	3	4	5	6	7	8
Проф. мотивація	Внутрішня мотивація	2,67 ± 0,58	3,42 ± 0,63	3,52 ± 0,58	-1,975*	-	-2,487**

Продовження табл. 5

1	2	3	4	5	6	7	8
Проф. мотивація	Зовн. позит. мотивація	1,96 ± 1,15	3,27 ± 0,53	3,27 ± 0,52	-3,654***	-	-3,904***
	Зовн. негат. мотивація	2,83 ± 0,76	2,94 ± 0,89	2,80 ± 0,76	-	-	-
Мотив. спрям.	Особистісна	35,00 ± 11,27	33,48 ± 5,28	32,26 ± 5,04	-	-	-
	Колективістська	25,33 ± 7,51	28,32 ± 5,56	28,70 ± 5,87	-	-	-
	Ділова	29,67 ± 3,79	28,19 ± 4,01	29,02 ± 4,98	-	-	-
Шкали саморегуляції	Планування	3,33 ± 1,53	6,29 ± 1,58	7,59 ± 1,13	-3,111**	-4,213***	-6,224***
	Моделювання	4,67 ± 3,51	5,65 ± 1,70	7,11 ± 1,29	-	-4,291***	-2,822**
	Програмування	3,67 ± 1,53	6,13 ± 1,38	7,17 ± 1,10	-2,922**	-4,291***	-5,241***
	Оцінка результатів	4,00 ± 1,00	5,35 ± 1,23	6,83 ± 1,08	-	-5,547***	-4,400***
	Гнучкість	4,00 ± 0,00	5,97 ± 1,30	7,09 ± 1,17	-2,579**	-3,931***	-4,523***
	Самостійність	4,00 ± 3,46	4,39 ± 1,75	4,87 ± 1,99	-	-	-
	Заг. рівень саморегуляції	20,00 ± 3,61	29,10 ± 2,63	36,61 ± 2,25	-5,579***	-13,444***	-12,014***
Життєві цінності	Саморозвитку	32,67 ± 2,52	41,06 ± 5,35	42,57 ± 6,41	-2,660**	-	-2,641**
	Духовні	35,67 ± 2,08	42,77 ± 4,90	44,48 ± 5,73	-2,461**	-	-2,632**
	Креативності	27,33 ± 5,51	37,68 ± 5,82	37,98 ± 8,88	-2,946**	-	-2,039*
	Активні соц. контакти	35,67 ± 6,51	40,74 ± 4,75	41,46 ± 5,78	-	-	-

Продовження табл. 5

1	2	3	4	5	6	7	8
	Престижу	29,33 ± 4,93	39,45 ± 5,74	38,85 ± 5,91	-2,938**	-	-2,721**
	Досягнень	32,67 ± 4,04	42,29 ± 5,50	44,89 ± 5,71	-2,935**	-1,990**	-3,635**
	Матеріальні	38,00 ± 4,00	44,61 ± 7,90	46,28 ± 6,30	-	-	-2,237*
	Збер. власн. індив-сті	33,33 ± 6,35	41,42 ± 5,66	41,41 ± 6,5	-2,343*	-	-2,069*
Життєві сфери	Професійна	49,00 ± 3,46	57,90 ± 6,30	60,70 ± 7,88	-2,408**	-	-2,534**
	Освітня	41,00 ± 5,57	59,45 ± 7,00	57,88 ± 8,08	-4,388***	-	-4,230***
	Сімейна	51,67 ± 3,22	57,48 ± 8,30	58,08 ± 6,58	-	-	-
	Суспільна	48,30 ± 4,93	52,06 ± 7,80	54,24 ± 7,83	-2,908**	-	-3,383***
	Захоплень	34,67 ± 12,22	51,32 ± 6,98	53,20 ± 8,98	-3,713***	-	-3,402***
	Фізична	49,67 ± 6,35	51,77 ± 9,51	52,17 ± 11,16	-	-	-
Шкали інтернальності	Заг-на інтер- нал-сть	42,00 ± 8,54	49,16 ± 10,55	57,96 ± 14,55	-	-2,889**	-
	Інтерналь-сть в області до- сягнень	6,00 ± 1,73	12,55 ± 3,80	16,26 ± 5,69	-2,935**	-3,185**	-3,087**
	Інтерналь-сть в області сімейних відносин	10,67 ± 1,53	9,68 ± 3,18	12,46 ± 4,30	-	-3,075**	-
	Інтерналь-сть в області здоров'я і хвороб	4,00 ± 2,65	4,10 ± 2,47	5,43 ± 2,09	-	-2,558**	-

Закінчення табл. 5

1	2	3	4	5	6	7	8
Мотивація успіху		12,00 ± 3,00	15,81 ± 3,22	17,89 ± 3,75	-1,964*	-2,530**	-2,658**
Наполегливість		6,67 ± 0,58	9,29 ± 2,10	11,17 ± 2,16	-2,128*	-3,790***	-3,568***

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Відповідно до відображених у таблиці показників, особам з високим рівнем саморегуляції довільної активності притаманні найвищі показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, гнучкість, загального рівня саморегуляції, загального вольового самоконтролю та самовладання, цінностей досягнень, інтернальності в сфері досягнень, мотивації успіху, наполегливості. Вони мають сформовану систему усвідомленої саморегуляції, здатні до самовладання та управління власною поведінкою у різноманітних ситуаціях, наполегливі, прагнуть досягти успіху, відповідальні за власні досягнення. Життєві цінності досягнень та відповідальність за власні досягнення є для них більш значущими, аніж для осіб з низьким і середнім рівнями саморегуляції.

Натомість, особам із середнім рівнем саморегуляції притаманні середні показники планування, програмування, гнучкості, цінностей досягнень, наполегливості, відповідальності за власні досягнення. Вони менш відповідальні, зокрема у сімейних відносинах та стосовно власного здоров'я, порівняно із особами з високим рівнем саморегуляції, а за показниками моделювання, оцінки результатів не відрізняються від осіб з низьким рівнем саморегуляції. Важливими для цієї категорії респондентів є цінності саморозвитку, духовні цінності та цінності креативності, цінності власного престижу, збереження власної індивідуальності, подібно особам з високим рівнем саморегуляції, зокрема у сферах професії, освіти, суспільного життя та сфері захоплень.

У осіб з низьким рівнем саморегуляції виявлено найнижчі показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації,

загального рівня саморегуляції довільної активності, зокрема планування, програмування, гнучкості, вольового самоконтролю, цінностей досягнень, інтернальності в області досягнень, мотивації успіху. Це дозволяє дійти висновку про несформованість у них потреби в усвідомленому плануванні та програмуванні власної поведінки, їх неспроможність перебудувувати програму дій відповідно до змін значущих умов, про можливу імпульсивність та ірраціональність поведінки в екстремальних ситуаціях, відсутність наполегливості та прагнення досягти успіху. Вони менш відповідальні щодо власних досягнень, ніж особи з середнім та високим рівнями саморегуляції. Життєві цінності саморозвитку, духовності, креативності, власного престижу, збереження власної індивідуальності, а також всі сфери їх реалізації (крім сімейної та фізичної) є для них менш цінними, порівняно з особами з середнім та високим рівнями саморегуляції. Також для них менш важливими є матеріальні цінності, порівняно з особами з високим рівнем саморегуляції.

Найвищі показники внутрішньої мотивації до професійної діяльності мають особи з середнім та високим рівнями саморегуляції. У осіб з низьким рівнем саморегуляції переважає зовнішня негативна мотивація до професійної діяльності, а внутрішня мотивація має середній ступінь вираженості.

Обрахування коефіцієнту кореляції Пірсона дозволив виявити та проаналізувати особливості лінійної залежності параметрів професійної мотивації з іншими психологічними показниками респондентів груп. Відповідно до отриманих даних наявні кореляції параметрів професійної мотивації з психологічними показниками респондентів з високим та середнім рівнями саморегуляції. Зовнішня позитивна мотивація осіб з високим рівнем саморегуляції взаємопов'язана з мотиваційною спрямованістю на справу ($r=0,298$; $p \leq 0,05$), усіма життєвими цінностями (крім креативності) та життєвими сферами, зокрема з сферою професії ($r=0,449$; $p \leq 0,01$).

Зовнішня негативна мотивація осіб з високим та середнім рівнями саморегуляції взаємопов'язана з життєвими цінностями (саморозвитку ($p \leq 0,05$), духовності ($p \leq 0,01$), власного престижу ($p \leq 0,051$),

досягнень ($p \leq 0,05$), матеріальними цінностями ($p \leq 0,05$) та життєвими сферами (захоплень ($p \leq 0,05$), фізичної активності ($p \leq 0,05$)). Також зовнішня негативна мотивація осіб з високим рівнем саморегуляції взаємопов'язана з цінностями збереження власної індивідуальності ($r=0,413$; $p \leq 0,01$), мотиваційною спрямованістю на себе ($r=0,369$; $p \leq 0,05$), мотивацією уникнення невдачі ($r=0,400$; $p \leq 0,01$), а осіб з середнім рівнями – з цінностями креативності ($r=0,381$; $p \leq 0,05$), готовністю до ризику ($r=-0,427$; $p \leq 0,05$).

Висновки. Саморегуляція довільної активності поліцейських впливає на їх професійну мотивацію: із зростанням рівня довільної саморегуляції зростають показники вольової саморегуляції процесу мотивації, зокрема самовладання.

1. Респонденти з різними рівнями саморегуляції довільної активності здатні самостійно планувати власну діяльність. Вони орієнтовані на високий особистий престиж, активні соціальні контакти, зокрема у сфері сім'ї. Однак, залежно від рівня сформованості саморегуляції довільної активності, респонденти відрізняються за показниками внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації, планування, програмування, гнучкості поведінки, цінностей досягнень, самовладання, наполегливості, відповідальності в області досягнень, мотивації успіху.

2. Внутрішньо мотивованими до професійної діяльності виявились респонденти з високим та середнім (достатнім) рівнями саморегуляції довільної активності. Основними спонуками до професійної та освітньої діяльності виступають інтерес до цих діяльностей, а також прагнення матеріального достатку, визнання та поваги з боку інших осіб, самовдосконалення та отримання морального задоволення від зайняття даною діяльністю. Вони ініціативні та креативні, насамперед, у сферах професії, освіти, суспільного життя та сфері захоплень, здатні до вольової саморегуляції процесу мотивації.

3. Зовнішня негативна мотивація до професійної діяльності характерна для респондентів з низьким рівнем саморегуляції довільної активності. Тобто їх спонукає до діяльності прагнення уникнути неприємностей чи покарання в разі невиконання цієї діяльності. Їм також притаманна низька вольова саморегуляція процесу мотивації,

що виявляється в небажанні визначати цілі та формувати програму діяльності, нездатності протистояти труднощам і долати перешкоди при реалізації поставленої цілі та адекватно реагувати на ситуацію. Вони не прагнуть матеріального зиску, визнання і схвалення з боку оточення, не прагнуть досягти значних результатів та успіху в професійній, освітній та суспільній діяльності, уникають брати на себе відповідальність, безініціативні.

4. З метою стимулювання професійної діяльності осіб з низьким рівнем саморегуляції необхідно враховувати, що вони все ж здатні до самостійного планування діяльності та поведінки, а тому доцільно:

1) використовувати негативне підкріплення (покарання) у поєднанні з позитивним емоційним підкріпленням, оскільки подібна двобічна мотивація допомагатиме уникненню негативного сприйняття караючої особи, збільшенню ефекту впливу на особистість завдяки позитивному емоційному підкріпленню;

2) формувати інтерес до професійної діяльності (внутрішню мотивацію) з метою перетворення зовнішньо вмотивованої діяльності зі звички на потребу внаслідок багаторазового її повторення, завдяки чому зовнішня мотивація стає непотрібною для спонукання;

3) підтримувати поведінку після припинення підкріплення шляхом зміни його форми (наприклад: змінити своє ставлення до підлеглого на краще, а лише потім – використовувати схвалення, підвищення в статусі, високий рейтинг, матеріальне і грошове винагородження, приділяти увагу до підлеглого та його діяльності).

5. Для підтримки інтересу та достатньої мотивації до професійної діяльності осіб з високим та середнім (достатнім) рівнями саморегуляції потрібно:

1) використовувати зовнішнє позитивне стимулювання, зокрема різні види схвалення (матеріальне, символічне, словесне), підвищення в статусі тощо;

2) при достатній мотивації таких підлеглих не використовувати додаткове стимулювання, оскільки надмірна мотивація може призвести до “перемотивації” та дезорганізації професійної діяльності, зниження її успішності.

6. При використанні зовнішнього негативного стимулювання (покарання) керівникам слід враховувати, що це спрямує підлеглих на власний розвиток і зростання, однак не у професійній діяльності.

Перспективами подальших розвідок у даному напрямі є дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності поліцейських залежно від статі, віку.

Список використаної літератури

1. Иванников В. А., Монроз А. В. Волевая саморегуляция процесса мотивации. Психологические исследования : электрон. журнал. 2014. Т. 7. № 35. URL : <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n35/977-ivannikov35.html> (дата обращения 10.11.2017).

2. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека : монография. Изд. 2-е. Москва : Наука, 2012. 519 с.

Рецензент – кандидат психологічних наук, доцент Андросюк В. Г.

Галустян Е. А., Захаренко Л. Н., Юрченко-Шеховцова Т. И. Значение саморегуляции в профессиональной мотивации полицейских

В статье отражены результаты эмпирического исследования особенностей осознанной саморегуляции произвольной активности в профессиональной деятельности полицейских (n=80). Определены дифференциальные и интегративные свойства произвольной активности полицейских на разных уровнях саморегуляции. Обоснован вывод относительно учета уровня личностной саморегуляции полицейских при выборе внешнего стимулирования (поощрения или наказания) для развития внутренней мотивации к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: саморегуляция, внутренняя мотивация, полицейские, профессиональная деятельность, внешнее стимулирование.

Galustian O., Zakharenko L., Yurchenko-Shekhovtsova T. Importance of Self regulation in Professional Motivation of Police Force

The article presents the results of the empirical study of conscious self-regulation features of involuntary activity in the professional activity

of policemen (n=80). It has been established that the self-regulation of the involuntary activity of the policemen affects their professional motivation: with the growth of the level of involuntary self-regulation, indicators of voluntary self-regulation of the motivation process the index of self-control in particular increase.

Differential and integrative characteristics of involuntary activity of policemen at different levels of self-regulation are determined. Integrative characteristics are the ability to plan independently their own activity, focus on personal prestige and active social contacts, especially in private and physical spheres. Differential characteristics are indicators of internal motivation, external positive motivation, planning, programming, behavior flexibility, achievements values, self-control, persistence, responsibility in the field of achievements, motivation for success.

The conclusion is based on taking into account the level of personal self-regulation of policemen in the choice of external stimulation (encouragement or punishment) for the development of internal motivation to professional activity.

In order to stimulate the professional activity of people with a low level of self-regulation of involuntary activity, managers should take into consideration that they are able to self-planning activity and behavior. It is necessary to use negative reinforcement (punishment) in combination with positive emotional reinforcement; to form an interest in professional activity (internal motivation) so that externally motivated activity is not habitually but necessary; to maintain the professional behavior of the subordinate after the termination of reinforcement by changing its form.

In order to maintain the interest and sufficient motivation for the professional activity of individuals with high and medium (sufficient) levels of self-regulation, external positive stimulation should be used, including various types of approval (material, symbolic, verbal), status promotion.

With sufficient motivation, such subordinates should not use additional stimulation to avoid excessive motivation (re-motivation). This can lead to disorganization of their professional activity, reducing of their success.

Keywords: *self-regulation, internal motivation, policemen, professional activity, external stimulation, involuntary activity.*