

Научная статья

УДК 159.9

EDN [SHDUAP](#)

DOI 10.17150/2411-6262.2025.16(1).400-407

**А.П. Кожевина** *Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация,*apkozhevina@mail.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ВОЛЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ И ДОМИНИРУЮЩИХ ЭМОЦИЙ У СОТРУДНИКОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

АННОТАЦИЯ. В условиях современной действительности, высокой нагрузки и стресса на рабочем месте у сотрудников служебной деятельности важно понимать, как волевая организация личности влияет на эмоциональное состояние. Эмоции играют ключевую роль в формировании продуктивности, удовлетворенности работой и общей психической устойчивости. В статье представлены результаты исследования взаимосвязи волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности. Цель исследования — выявить взаимосвязь волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности. При проведении нашего исследования мы использовали методики: тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции» (А.Г. Зверьков, Е.В. Эйдман); «Диагностика волевых особенностей личности» (М.В. Чумаков); Четырехмодальный эмоциональный опросник Л.А. Рабинович; методика «Определение общей эмоциональной направленности личности» (Б.И. Додонов), и получили результаты: выявлена прямая взаимосвязь между чувством печали и уровнем целеустремленности. Большинство сотрудников, обладающих высокой степенью целеустремленности, в основном испытывают печальные эмоции. Зафиксирован высокий уровень гнева, проявляющийся у значительной части сотрудников, часто ассоциируется с решительным поведением в сложных и стрессовых ситуациях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Волевая организация личности, воля, волевая сфера личности, личность, эмоции, сотрудники служебной деятельности.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 15 декабря 2024 г.; дата принятия к печати 24 марта 2025 г.; дата онлайн-размещения 9 апреля 2025 г.

Original article

A.P. Kozhevina *Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, apkozhevina@mail.ru*

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE STRONG-WILLED ORGANIZATION OF PERSONALITY AND DOMINANT EMOTIONS AMONG EMPLOYEES OF OFFICIAL ACTIVITIES

ABSTRACT. In the conditions of modern reality, high workload and stress in the workplace among employees of official activities, it is important to understand how the volitional organization of the individual affects the emotional state. Emotions play a key role in productivity, job satisfaction and overall mental stability. The article presents the results of a study of the relationship between the volitional organization of personality and dominant emotions among employees in official activities. The purpose of the study is to identify the relationship between the volitional organization of personality and the dominant emotions among employees in professional activities. When conducting our research, we used the following methods: test questionnaire “Study of volitional self-regulation” (A.G. Zverkov, E.V. Eidman); “Diagnostics of volitional personality traits” (M.V. Chumakov); Four-modality emotional questionnaire L.A. Rabinovich; method “Determination of the general emotional orientation of a

© Кожевина А.П., 2025

person" (B.I. Dodonov), and obtained the following results: a direct relationship was revealed between the feeling of sadness and the level of determination. Most employees who have a high degree of goal orientation tend to experience sad emotions. A high level of anger has been recorded, manifested by a significant proportion of employees, and is often associated with decisive behavior in difficult and stressful situations.

KEYWORDS. Volitional organization of personality, will, volitional sphere of personality, personality, emotions, employees of official activities.

ARTICLE INFO. Received December 15, 2024; accepted March 24, 2025; available online April 9, 2025.

Введение

В настоящее время возросший профессиональный интерес психологов к проблеме формирования эмоционально-волевых качеств у сотрудников служебной деятельности, исправительных учреждений можно объяснить тем, что профессиональная деятельность сотрудников происходит в условиях повышенной нагрузки, постоянно меняющейся обстановки, которая характеризуется экстремальностью, стрессогенностью, дефицит времени для принятия важных решений, часто возникающие ситуации, требующие нетривиального подхода. Актуальность темы взаимосвязи волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности обусловлена несколькими факторами, связанными с современными требованиями к профессиональной деятельности и психологическим аспектам работы. В условиях высокой нагрузки и стресса на рабочем месте важно понимать, как волевая организация личности влияет на эмоциональное состояние сотрудников. Эмоции играют ключевую роль в формировании продуктивности, удовлетворенности работой и общей психической устойчивости. Сотрудники с развитой волевой организацией чаще демонстрируют высокую степень самоконтроля и способности к преодолению трудностей, что может способствовать улучшению их профессиональных результатов. Исследование взаимосвязи между волей и эмоциями поможет выявить механизмы, способствующие повышению эффективности труда. В современном мире все чаще акцентируется внимание на эмоциональном интеллекте и управлении эмоциями. Понимание того, как волевая организация личности влияет на доминирующие эмоции, может помочь в разработке программ тренингов и развития, направленных на повышение эмоциональной устойчивости и профессиональной компетентности сотрудников. Эмоции сотрудников влияют не только на их индивидуальную деятельность, но и на общий климат в коллективе. Исследование взаимосвязи между волевой организацией и эмоциональным фоном может способствовать созданию более гармоничной и продуктивной рабочей среды [1]. В условиях быстро меняющегося мира труда, где происходят постоянные изменения в технологиях и организационных структурах, способность сотрудников адаптироваться и сохранять эмоциональную стабильность становится особенно важной. Изучение этой взаимосвязи может помочь в разработке стратегий управления изменениями. Таким образом, исследование взаимосвязи волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности является актуальным не только с точки зрения теоретических изысканий, но и с практической точки зрения для повышения эффективности работы организаций и улучшения качества жизни сотрудников.

Объект исследования: волевая организация личности.

Предмет исследования: взаимосвязь волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности.

Цель исследования: выявить взаимосвязь волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности.

Работы, посвященные воле, встречаются в трудах таких ученых, как Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.О. Прохорова, Г.С. Никифорова, О.А. Конопкина, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, П.А. Рудика, В.И. Селиванова и других [2].

Воля — психический процесс сознательной и целенаправленной регуляции человеком своей деятельности и поведения для достижения цели. Воля является одним из важнейших условий человеческой деятельности [3].

В.М. Мельников в своих работах отмечает: «воля — это регулирующая сторона сознания, выражающаяся в способности человека совершать преднамеренные действия, поступки, требующие преодоления трудностей и направленные на достижение поставленной цели» [4].

Данный подход в современной психологии называется мотивационным. К представителям данного подхода в понимании воли, помимо Аристотеля, можно отнести таких известных ученых, как Р. Декарт, Д. Пристли, А. Коллинз, Г. Спенсер, В. Вундт, Э. Мэйман, К.Н. Корнилов, Х. Хекхаузен, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович и других. Они подчеркивают неразрывную связь волевого действия с борьбой мотивов. Сторонники данного подхода рассматривают волю в контексте порождения действия, выделяя побудительную функцию воли [5].

Кроме мотивационного подхода, в исследовании воли используется и другой подход, рассматривающий проблему воли в контексте проблемы сознания. Осознанность собственного поведения, то есть его субъективная представленность в сознании, предполагает его опосредованность или наличие некоторого средства, с помощью которого субъект может выйти за пределы непосредственной ситуации [6].

В.П. Ильин в работе «Психология воли» замечает, что «при оценке волевых качеств в баллах (например, по методу семантического дифференциала) необходимо соблюдать, по крайней мере, три обязательных условия: а) оценивающие должны одинаково понимать волевые качества», то есть «...будет определяться именно смелость, а не решительность, именно упорство, а не настойчивость вместо упорства или наряду с ним и т.д. ... б) оценка должна основываться на одних и тех же критериях; в) волевые качества должны оцениваться несколькими лицами» [7].

Важной теорией является концепция известного психолога Андрея Николаевича Леонтьева, который описывал волевые процессы как непосредственно связанные с деятельностью человека. Он подчеркивал, что воля является ключевым фактором в формировании целенаправленной деятельности и акцентировал внимание на роли воли в организации поведения [8].

Следует также упомянуть работу культурно-исторической школы психологии, основателем которой является Лев Выготский. Он рассматривал волю как способность к самоуправлению, контролю и преодолению трудностей [9].

Также, теории и концепции, разработанные выдающимися психологами, находят применение в образовании, руководстве, спорте и других областях. Например, в контексте образования, концепция Леонтьева может быть использована для разработки эффективных методик мотивации студентов к обучению, а теории саморегуляции могут быть применены в контексте спортивной тренировки для улучшения концентрации и управления стрессом [10].

Существует несколько основных теорий, объясняющих природу и функции эмоций. Некоторые теории, такие как Джеймс-Ланге и Кэннон-Бард, утверждают, что физиологические реакции предшествуют эмоциям. Другие теории, например, двухфакторная теория Шахтера-Сингера и эволюционные теории, воздействовали на понимание эмоций. В современной психологии отмечают интерес к комплексным теориям, объединяющим физиологические, психологические и социокультурные аспекты.

Регуляция эмоций — это процесс управления, изменения и модуляции своих эмоций. Это важный аспект эмоциональной жизни, который включает в себя

осознанное воздействие на свои эмоциональные состояния. Это может быть особенно важно в контексте адаптивного поведения, справления со стрессом и социального взаимодействия.

Эмоциональные состояния представляют собой комплексные и динамичные аспекты психической жизни человека, отражающие внутреннее эмоциональное состояние, которое может оказывать существенное влияние на мышление, поведение и самочувствие. Они обладают рядом ключевых свойств и особенностей, которые помогают нам понять их сущность более глубоко [11].

Взаимосвязь различных факторов на эмоциональное состояние человека представляет собой сложную и важную динамику, влияющую на наше благополучие, поведение и внутреннюю гармонию. Различные факторы, такие как наши мысли, биологические процессы, социальная среда и внешние обстоятельства, могут оказывать значительное влияние на наше эмоциональное состояние. С другими людьми, межличностные отношения, социокультурные факторы и общение с окружающими могут оказывать существенное влияние на наше эмоциональное состояние. Поддержка со стороны близких, социальная интеграция и общение могут способствовать положительным эмоциям, в то время как конфликты и отвержение могут вызвать стресс и грусть. Различные внешние события и обстоятельства, такие как работа, семейная жизнь, финансовое положение, изменения в окружающей среде и общественные события, также могут оказывать влияние на наше эмоциональное состояние [12].

Таким образом, факторы внутренней и внешней среды играют важную роль в определении наших эмоциональных состояний. Понимание и осознание влияния этих факторов позволяет нам лучше понять, объяснить и управлять своими эмоциями, а также эффективнее воздействовать на окружающую среду.

Результаты и обсуждение

В исследовании приняли участие 30 сотрудников служебной деятельности, сотрудники исправительной системы. Учитывая специфику учреждения, все испытуемые мужчины, в возрасте от 25 до 43 лет.

На начальном этапе нашего исследования нами была проведена методика «Исследование волевой саморегуляции» (А.Г. Зверков, Е.В. Эйдем). Большинство респондентов по всем шкалам имеют высокий уровень. По шкале «Настойчивость» высокий уровень свойственен 83,33 % сотрудников, что говорит о том, что такие люди деятельные, работоспособные, активно стремящиеся к выполнению намеченного, их мобилизуют преграды на пути к цели, но отвлекают альтернативы и соблазны, главная их ценность — начатое дело. Таким людям свойственно уважение к социальным нормам, стремление полностью подчинить им свое поведение. Низкий уровень по шкале «Настойчивость» выявлен лишь у 16,67 % испытуемых, таким сотрудникам свойственна повышенная лабильность, неуверенность, импульсивность, которые могут приводить к непоследовательности и даже разбросанности поведения. По шкале «Самообладание» высокий уровень характерен 70 % испытуемых. Такие люди эмоционально устойчивые, хорошо владеющие собой в различных ситуациях. Низкий уровень по шкале «Самообладание» свойственен для 30 % сотрудников, для них характерны спонтанность и импульсивность в сочетании с обидчивостью и предпочтением традиционных взглядов. По общей шкале волевой саморегуляции высокий уровень характерен для большинства испытуемых, а именно для 90 % сотрудников, низкий же присущ лишь 10 % сотрудникам. Однако, стоит отметить, что максимальные показатели по высокому уровню развития волевой саморегуляции могут быть связаны с проблемами в организации жизнедеятельности и отношениях с людьми. Часто они отражают появление дезадаптивных черт и форм поведения.

Уровень развития волевых качеств сотрудников был нами оценен с помощью методики М.В. Чумакова «Волевые качества личности». Анализ результатов диагностики испытуемых показывает, что большинство сотрудников характеризует высокий уровень сформированности эмоционально-волевой регуляции, которая обеспечивает им возможность сознательного, осуществляемого на основе принимаемых ими самостоятельных решений поведения. У 73,3 % респондентов отмечается высокий уровень волевых качеств, что естественно, способствует продуктивной работе. Отметим, что по показателю решительности подавляющее большинство сотрудников получило наибольшие баллы, что говорит об их умении уверенно и быстро принимать решения, и воплощать их в своей деятельности. Группе в целом не свойственные длительные колебания и сомнения в осуществлении запланированных действий. Также для подавляющего большинства сотрудников свойственен высокий уровень развития таких волевых качеств, как энергичность, самостоятельность инициативность. Респонденты активны и деятельны, работоспособны, что является хорошим фактором для успешности любой рабочей группы.

Анализируя полученные результаты опросника «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98», можно сделать несколько ключевых наблюдений. Большинство сотрудников отличается средним уровнем сформированности индивидуальной системы осознанной регуляции своей произвольной активности (47,78 %). Они отличаются относительно хорошими навыками планирования и программирования в достижении поставленных целей, адекватно оценивают внутренние условия и внешние обстоятельства рабочих и жизненных ситуаций, субъективные критерии успешности деятельности у них адекватны и устойчивы. Высокий уровень развития саморегуляции выявлен у 34,44 % респондентов, что указывает на осознанность и взаимосвязанность регуляторных звеньев и личностных свойств в структуре индивидуальной регуляции. Их можно охарактеризовать как самостоятельных людей, способных осознанно ставить цели и прорабатывать траектории их достижения, адекватно и гибко реагировать на изменение обстоятельств ситуации, обстановки. Некоторые сотрудники имеют низкий уровень саморегуляции (17,78 %), что свидетельствует о несформированности у них потребности в осознанном планировании и программировании своей деятельности, постановке целей в ней, зависимости от мнения других людей и внешних обстоятельств.

Далее получены результаты исследования по методике «Четырехмодальный эмоциональный опросник» Л.А. Рабиновича. Преобладающей эмоцией у испытуемых является гнев (50 % — высокий уровень и 46,67 % — средний уровень выраженности). Респондентов можно охарактеризовать как обладающих повышенной критичностью к окружающим, предъявляющим другим людям высокие притязания и испытывающих потребность в осознании своего превосходства. Они довольно общительны и редко испытывают потребность в уединении. Эмоциональные модальности радости, печали и страха для большинства испытуемых представлены средним уровнем выраженности, развития. Однако отметим, что относительно большое число испытуемых обладает проявленными модальностями печали (43,33 % — высокий уровень, 56,67 % — средний уровень выраженности) радости (40 % — высокий уровень, 43,33 % — средний уровень выраженности). Другими словами, эмоциональный профиль сотрудников служебной деятельности отличается некоторой лабильностью, зависящей, скорее всего, от характера обстоятельств работы и личной жизни. Выраженность эмоции страха находится у большинства сотрудников на среднем уровне (66,67 %).

Общая эмоциональная личностная направленность группы испытуемых была исследована с помощью методики Б.И. Додонова. Все испытуемые отличаются выраженной романтической направленностью (100 %), что, на наш взгляд, явля-

ется неожиданным результатом нашего исследования. Сотрудников отличает тяга к таинственному и необычному, что может проявляться в некоторой непрактичности деятельности.

Также подавляющее число респондентов демонстрируют высокую акзигитивную (93,33 %) и альтруистическую (90 %) направленность личности. Большинство испытуемых обладает выраженными эстетическими и пугническими эмоциями (76,67 %), практическими и гедонистическими чувствами (73,33 %). Сотрудники служебной деятельности испытывают потребность в действии, в том, чтобы быть эффективными, показывать высокие результаты, достигать цели, преодолевая риски и опасности. Более чем половину сотрудников отличает высокое развитие глорических, коммуникативных и гностических чувств (66,67 %, 63,33 %, 63,33 % соответственно). Таким испытуемым важно чувствовать признание, переживать успех на виду у других людей, общаться и регулярно получать новую информацию, новые знания.

Как мы можем заметить, эмоциональная направленность личности сотрудников служебной деятельности характеризуется многообразием и вариативностью.

Для выявления взаимосвязи волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности мы использовали критерия Пирсона. По результатам корреляционного анализа выявлена прямая взаимосвязь между инициативностью и программированием. Также выявлена обратная взаимосвязь между чувством страха и настойчивостью. То есть, страх в основном испытывают те сотрудники, которые не являются настойчивыми. Помимо этого, выявлена прямая взаимосвязь между печалью и целеустремленностью. То есть, те сотрудники, которые имеют высокий уровень целеустремленности в основном являются достаточно печальными. Нами выявлена обратная взаимосвязь между пугнической направленностью личности, а также самостоятельностью и выдержкой. То есть, сотрудники, которые предпочитают острые ощущения, имеют низкую степень выдержки и самостоятельности. Эстетическая направленность личности имеет обратную взаимосвязь с настойчивостью. То есть, чем более настойчивыми являются сотрудники, тем менее они могут эстетически преобразовывать окружающий мир.

Выводы

Подводя итоги исследования, можно заключить следующее: выявлена прямая взаимосвязь между инициативностью сотрудников и их способностью к программированию, что подчеркивает важность активной позиции в профессиональной деятельности. Отмечена обратная связь между чувством страха и настойчивостью: более настойчивые сотрудники испытывают меньше страха перед сложными задачами и ситуациями. Обнаружена прямая связь между печалью и целеустремленностью, что может указывать на то, что сотрудники сознательно и активно могут работать для достижения определенного результата, благодаря этому обладают высокими требованиями к себе. Также при длительном свершении цели либо при возникновении трудностей на пути, вероятно, поддадутся отрицательным мыслям, развивая в себе тревожность. Непредвиденным результатом нашего исследования является выраженная романтическая направленность. Всех респондентов отличает тяга к таинственному и необычному, что может проявляться в некоторой непрактичности деятельности.

Особенно значимым оказался высокий уровень гнева, проявляющийся у значительной части сотрудников, часто ассоциируется с решительным и упорным поведением в сложных и стрессовых ситуациях. К примеру, если стремление к превосхождению остается неудовлетворенным, можно наблюдать возникновение внутреннего напряжения и тревожности, что проявляется во внешней подозрительности и враждебности, иногда — агрессии. Это указывает на важность умения

управлять гневом и направлять его энергию на достижение конструктивных результатов в рабочей среде Стремление к доминированию, что, в свою очередь, может быть как ресурсом, так и препятствием в их профессиональной деятельности.

Таким образом, осознание и изучение этой взаимосвязи позволяет не только глубже понять механизмы функционирования сотрудников в профессиональной среде, но и разработать эффективные стратегии для повышения их эмоциональной устойчивости и волевой активности. Это может включать внедрение программ психологической поддержки, тренингов по развитию эмоционального интеллекта и методов управления стрессом. В конечном итоге, внимание к волевой организации личности и эмоциональному состоянию сотрудников служебной деятельности будет способствовать созданию более здоровой и продуктивной рабочей среды, что является важным фактором для успешного функционирования любой организации.

Список использованной литературы

1. Махмудова Х.Т. Виды эмоциональных переживаний в их эмоциогенном контексте / Х.Т. Махмудова. — EDN [IHWOXM](#) // Инновации в технологиях и образовании : XIII Междунар. науч.-практ. конф., Белово, 26 марта 2020 г. — Белово, 2020. — Т. 4. — С. 142–148.
2. Зобнина Т.В. Воля в структуре процесса самоуправления / Т.В. Зобнина. — DOI 10.12731/2218-7405-2015-5-41. — EDN [UCIJDH](#) // Современные исследования социальных проблем. — 2015. — № 5. — С. 510–518.
3. Черкашина В.В. Понятие «воля»: на пути от философии к психологии / В.В. Черкашина. — DOI 10.17212/2075-0862-2019-11.4.1-107-118. — EDN [HTJIXY](#) // Идеи и идеалы. — 2019. — Т. 11, № 4-1. — С. 107–118.
4. Черенева Е.А. Проблема воли и произвольности в психологии / Е.А. Черенева. — EDN [NTROKV](#) // Вестник Бурятского государственного университета. — 2011. — № 5. — С. 39–43.
5. Monroz A. Sense-Making and Existential Fulfilment Mediate the Effect of Action Orientation on Willpower / A. Monroz, E. Aidman, V. Ivannikov // Journal of Science and Medicine in Sport. — 2017. — Vol. 20. — P. 74–78.
6. Чижовская Е.В. Особенности волевой регуляции личности курсантов разных курсов академии ГПС МЧС России / Е.В. Чижовская, В.Н. Шляпников, О.В. Стрельцов. — EDN [ILSMGS](#) // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. — 2021. — № 3. — С. 137–143.
7. Николаенко М.С. Эмоционально-волевой аспект структуры личности в классическом гуманизме / М.С. Николаенко. — DOI 10.32743/UniPsy.2022.55.93.3.13218. — EDN [ZIWDIT](#) // Universum: психология и образование. — 2022. — № 3 (93). — С. 32–41.
8. Никулина Т.И. Мотивация достижения в выборе стратегии поведения в организационном конфликте у сотрудников пригородной железной дороги / Т.И. Никулина, Ю.В. Чепурко. — DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21. — EDN [UTNNMM](#) // Baikal Research Journal. — 2021. — Т. 12, № 1. — С. 21.
9. Валиуллина Е.В. Волевой потенциал личности и реализация потребностей в саморазвитии / Е.В. Валиуллина. — DOI 10.24411/2304-120X-2020-12007. — EDN [YZGKRM](#) // Концепт. — 2020. — № 3. — С. 86–91.
10. Иванников В.А. Структура волевых качеств по данным самооценки / В.А. Иванников, Е.В. Эйдман // Психологический журнал. — 1990. — Т. 11, № 3 — С. 39–49.
11. Давер Д.И. Конструкт «вера» в психологии: убеждения, эмоции, опыт / Д.И. Давер. — DOI 10.17150/2411-6262.2023.14(4).1595-1607. — EDN [DGPKBH](#) // Baikal Research Journal. — 2023. — Т. 14, № 4. — С. 1595–1607.
12. Саванин И.А. Личностные индикаторы эмоционального интеллекта и их влияние на адаптационный потенциал военнослужащих / И.А. Саванин. — DOI 10.17150/2411-6262.2020.11(3).18. — EDN [HGXPDI](#) // Baikal Research Journal. — 2020. — Т. 11, № 3. — С. 18.

References

1. Makhmudova Kh.T. Types of Emotional Experiences in Their Emotional Context. In *Innovation in Technology and Education. XIII International Scientific and Practical Conference, Belovo, March 26, 2020*. Belovo, 2020. Vol. 4, pp. 142–148. (In Russian). EDN: [IHWOXM](#).

2. Zobnina T.V. Will in Structure of Process of Self-Government. *Sovremennye issledovaniya sotsialnykh problem = Modern Research of Social Problems*, 2015, no. 5, pp. 510–518. (In Russian). EDN: [UCIJDH](#). DOI 10.12731/2218-7405-2015-5-41.

3. Cherkashina V.V. The Concept of “Will”: on the Way from Philosophy to Psychology. *Idei i idealy = Ideas and Ideals*, 2019, vol. 11, no. 4-1, pp. 107–118. (In Russian). EDN: [HTJIXY](#). DOI: 10.17212/2075-0862-2019-11.4.1-107-118.

4. Cherenyova E.A. Problem of Volition and Self-Regulation in Psychology. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Buryat State University*, 2011, no. 5, pp. 39–43. (In Russian). EDN: [NTROKV](#).

5. Monroz A., Aidman E., Ivannikov V. Sense-Making and Existential Fulfilment Mediate the Effect of Action Orientation on Willpower. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 2017, vol. 20, pp. 74–78.

6. Chizhovskaya E.V., Shlyapnikov V.N., Streltsov O.V. Specific Features of the Willed Personality Regulation of Trainers in Different Courses of the Academy of State Fire Service of Emercom of Russia. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta Gosudarstvennoi protivopozharnoi sluzhby MCHS Rossii = Vestnik Saint-Petersburg University of State Fire Service of Emercom of Russia*, 2021, no. 3, pp. 137–143. (In Russian). EDN: [ILSMGS](#).

7. Nikolaenko M.S. Personality Organization in View of Classical Humanity. *Universum: psikhologiya i obrazovanie = Universum: Psychology and Education*, 2022, no. 3, pp. 32–41. (In Russian). EDN: [ZIWDIT](#). DOI: 10.32743/UniPsy.2022.55.93.3.13218.

8. Nikulina T.I., Chepurko Yu.V. Motivation for Achievement in Choosing a Strategy of Behavior in Organizational Conflict Among Employees of the Suburban Railway. *Baikal Research Journal*, 2021, vol. 12, no. 1, pp. 21. (In Russian). EDN: [UTNNMM](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(1).21.

9. Valiyllina E.V. The Volitional Potential of the Individual and Meeting the Needs for Self-Development. *Kontsept = Konzept*, 2020, no. 3, pp. 86–91. (In Russian). EDN: [YZGKRM](#). DOI: 10.24411/2304-120X-2020-12007.

10. Ivannikov V.A., Ehidman E.V. Self-Assessment Volitional Structure. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Magazine*, 1990, vol. 11, no. 3, pp. 39–49. (In Russian).

11. Daver D.I. Construct of Faith in Psychology: Beliefs, Emotions, Experience. *Baikal Research Journal*, 2023, vol. 14, no. 4, pp. 1595–1607. (In Russian). EDN: [DGPKBH](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(4).1595-1607.

12. Savanin I.A. Personal Indicators of Emotional Intelligence and Their Impact on the Adaptive Potential of Military Personnel. *Baikal Research Journal*, 2020, vol. 11, no. 3, pp. 18. (In Russian). EDN: [HGXPDI](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2020.11(3).18.

Автор

Кожевина Анна Павловна — кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и психологии, Институт культуры, социальных коммуникаций и информационных технологий, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация,  <https://orcid.org/0000-0002-1081-6842>, SPIN-код: 3446-7195, AuthorID РИНЦ: 852795.

Author

Anna P. Kozhevina — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Sociology and Psychology, Institute of Culture, Social Communications and Information Technologies, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation,  <https://orcid.org/0000-0002-1081-6842>, SPIN-Code: 3446-7195, AuthorID RSCI: 852795.

Для цитирования

Кожевина А.П. Взаимосвязь волевой организации личности и доминирующих эмоций у сотрудников служебной деятельности / А.П. Кожевина. — DOI 10.17150/2411-6262.2025.16(1).400-407. — EDN [SHDUAP](#) // Baikal Research Journal. — 2025. — Т. 16, № 1. — С. 400–407.

For Citation

Kozhevina A.P. The Relationship Between the Strong-Willed Organization of Personality and Dominant Emotions among Employees of Official Activities. *Baikal Research Journal*, 2025, vol. 16, no. 1, pp. 400–407. (In Russian). EDN: [SHDUAP](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2025.16(1).400-407.