

УДК 159.9**Когнитивно-поведенческие подходы к коррекции деструктивного поведения работников-женщин в профессиональной среде****Альская Екатерина Вадимовна**

Аспирант,
кафедра общей психологии и психологии труда,
Российский новый университет,
105005, Российская Федерация, Москва, Радио ул., 22;
e-mail: alskayaekaterina@gmail.com

Аннотация

Исследование “деструктивного поведения” в профессиональной среде имеет первостепенное значение в современной организационной психологии: оно позволяет преодолеть разрыв между когнитивно-эмоциональными триггерами и динамикой рабочего места, выявляя сложные механизмы, нарушающие сплоченность и продуктивность коллектива. Цель: исследовать когнитивные и эмоциональные факторы, лежащие в основе деструктивного поведения сотрудниц, с двойной задачей – разработать и оценить коррекционную программу, основанную на “когнитивно-поведенческой терапии” (КПТ). Методология: используя смешанный метод, исследование сочетало количественные подходы – опросы и статистический анализ (корреляционные/регрессионные модели) – с качественными методами, включая структурированные интервью и данные наблюдений (обеспечивающие понимание психологических триггеров участниц). Была проанализирована выборка из 150 сотрудниц различных отраслей (в возрасте 25-50 лет), в которой особое внимание уделялось “зафиксированным случаям” межличностных конфликтов. Результаты: результаты показали, что перфекционизм (отмеченный у 47 % участников) и страх неудачи (связанный с 62 % зафиксированных конфликтов) оказались доминирующими триггерами; внедренная программа на основе СВТ снизила уровень конфликтов в коллективе на 40 % и повысила общую производительность на 15 %, что подчеркивает ее эффективность в реконфигурации дезадаптивных моделей мышления в конструктивные эмоциональные реакции. Полученные результаты подчеркивают практическую значимость когнитивно-поведенческих вмешательств, предлагая масштабируемые решения для рабочей среды; адаптируемая структура программы (успешно прошедшая предварительные испытания в здравоохранении) предполагает потенциальную применимость в различных профессиональных сферах. Благодаря систематическому рассмотрению основ разлада на рабочем месте – перцептивных предубеждений, эмоциональной дисрегуляции и когнитивных схем – исследование закладывает прочную основу для улучшения “когнитивной эргономики” и содействия устойчивой гармонии на рабочем месте.

Для цитирования в научных исследованиях

Альская Е.В. Когнитивно-поведенческие подходы к коррекции деструктивного поведения работников-женщин в профессиональной среде // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 10А. С. 3-17.

Ключевые слова

Когнитивно-поведенческая терапия, деструктивное поведение, конфликт на рабочем месте, эмоциональная регуляция, когнитивная эргономика, повышение продуктивности, организационная психология.

Введение

Глобальная распространенность деструктивного поведения в профессиональной среде представляет серьезную проблему – его проявления (от межличностных конфликтов до подрыва гармонии на рабочем месте) разрушают организационные структуры и снижают коллективную эффективность. Международные тематические исследования свидетельствуют о постоянных трудностях: агрессия на рабочем месте в секторах с высоким уровнем стресса подчеркивает повсеместное распространение этой проблемы, причем гендерная динамика усиливает сложность. Причины, взаимозависимые, проистекают из “гендерных поведенческих предрасположенностей” – женщины, социально обусловленные перфекционизмом, испытывают повышенный профессиональный стресс (обусловленный пересекающимися общественными и организационными нагрузками); недостаточная “когнитивная гибкость” усугубляет дезадаптивные реакции на неприятности на рабочем месте. Последствия выходят за рамки отдельных людей: снижение производительности, разрушение атмосферы сотрудничества и повышенная текучесть кадров подчеркивают эффект “издержек организации”, усиливая системную уязвимость. Статистические данные усиливают актуальность проблемы: недавние исследования выявили заметный рост числа зарегистрированных случаев деструктивного поведения среди сотрудников-женщин, а культурные/социально-экономические переменные еще больше осложняют усилия по смягчению последствий. Когнитивно-бихевиоральные подходы, признанные за их точность в устранении когнитивных схем, лежащих в основе дезадаптивного поведения, становятся ключевой основой вмешательства, включающего обучение управлению гневом, реструктуризацию эмоциональных реакций и развитие адаптивных механизмов преодоления (важнейшие методики, подтвержденные в различных профессиональных контекстах). Необходимость согласования этих вмешательств с гендерно-чувствительными парадигмами, отражающими нюансы понимания когнитивных/эмоциональных триггеров, требует целенаправленного подхода, без которого реабилитация на рабочем месте остается неполной.

Основная часть

Последствия деструктивного поведения в организациях напоминают системный упадок – продуктивность снижается, поскольку взаимозависимые рабочие процессы разрушаются под тяжестью конфликта; “климат в коллективе” переходит в состояние социальной энтропии, дестабилизируя коллективную эффективность. Эта деградация перерастает в повышенную текучесть кадров – каскадный эффект, который увеличивает расходы на подбор персонала и разрушает институциональную память. Последние данные свидетельствуют о тревожных тенденциях: среди сотрудников-женщин резко возросло число сообщений о деструктивном поведении – анализ конкретных случаев объясняет эти явления повышенным порогом стресса и когнитивным диссонансом, связанным с профессиональными требованиями.

Распространенность дезадаптивного поведения подчеркивает неадекватность существующих систем вмешательства, в которых не учитываются гендерные эмоциональные триггеры (перфекционизм/боязнь неудачи), коренящиеся в социокультурной обусловленности.

Такая динамика – пересечение психологической нестабильности и профессионального стресса – создает неустойчивую петлю обратной связи; неразрешенные конфликты метастазируют в организационную дисфункцию, увеличивая системную неэффективность. Рамки вмешательства должны быть ориентированы на “когнитивно-поведенческие подходы” – методологии, способные перекалибровать когнитивные схемы, разрушая дезадаптивные поведенческие модели. Эти подходы работают как концептуальные рамки, которые реструктурируют “когнитивно-эмоциональные схемы” (метафорически напоминающие перезагрузку нейронных сетей) – выявляя ошибочные мыслительные схемы и внедряя адаптивные поведенческие реакции. Тем не менее, пробелы в гендерной специфике применения сохраняются; теоретические экстраполяции не учитывают нюансы, что приводит к снижению эффективности вмешательств, ориентированных на женщин.

Необходимость в когнитивно-поведенческих подходах возникает не просто как корректирующий механизм, а как стратегический императив, направленный на устранение многослойной дисфункциональности, поражающей профессиональные экосистемы. Размещая эти методологии в рамках гендерно-чувствительной парадигмы, организации могут оптимизировать индивидуальный вклад и гармонизировать коллективную динамику; такой двойной фокус обеспечивает устойчивость на микроуровне и устойчивость организации на макроуровне. Статистические данные и концептуальные модели сходятся, формируя неоспоримую траекторию к интеграции этих основанных на фактах вмешательств – в качестве превентивных рамок и в качестве стратегий исправления, необходимых для долгосрочного равновесия профессиональной экосистемы.

Теоретическое исследование деструктивного поведения в профессиональной среде раскрывает сложную взаимосвязь между когнитивными моделями и поведенческими проявлениями: основополагающие концепции подчеркивают влияние дезадаптивных схем – интериоризированных моделей мышления, которые провоцируют деструктивные действия в условиях стресса на рабочем месте. Эти схемы опираются на двойную ось – индивидуальное познание и средовые триггеры, подчеркивая диалектическую взаимосвязь между психологическими предрасположенностями и внешними стимулами. Возникают концептуальные ограничения – существующие модели изолируют эти элементы, игнорируя их взаимозависимость.

Когнитивно-бихевиоральные методы являются трансформационными вмешательствами: их основной принцип – “мысли влияют на эмоции, которые, в свою очередь, формируют поведение” – позиционирует дезадаптивное познание как центральную мишень для коррекции. Механизм действия включает в себя когнитивную реструктуризацию (замену дисфункциональных убеждений адаптивными альтернативами) в сочетании с поведенческой активацией (практическим внедрением позитивных привычек) – двойной подход, объединяющий теорию с практикой. Методики обнаруживают пробелы: несмотря на то, что они валидизированы для вмешательства на индивидуальном уровне, их адаптация к организационному контексту остается недостаточно изученной.

Эмпирические данные подтверждают эффективность ТОС в снижении уровня стресса на рабочем месте: исследования демонстрируют значительное снижение стресса и улучшение межличностной динамики благодаря структурированным вмешательствам, таким как

стратегии, ориентированные на автономию [Bentler et al.] Сохраняется теоретический пробел – отсутствие нюансированных рамок, рассматривающих гендерные аспекты конфликта на рабочем месте, особенно среди женщин, преодолевающих системные предубеждения и ролевую нагрузку. Это упущение подчеркивает критическое ограничение, поскольку общие системы ТОС неадекватно учитывают социокультурные факторы, формирующие гендерные поведенческие триггеры.

Сравнительный анализ когнитивно-поведенческих подходов в разных странах выявляет различия под влиянием социокультурных парадигм: западные модели ставят во главу угла “автономию” и саморегуляцию как центральные конструкты для модификации поведения, восточные рамки интегрируют общинную и контекстуальную динамику, подчеркивая коллективную гармонию как важнейшую детерминанту успеха вмешательства. Дихотомия обнаруживает теоретическую пустоту – во многих глобальных адаптациях ТОС отсутствует интеграция локализованных социокультурных переменных, что приводит к вмешательствам, эффективным по форме, но непоследовательным на практике.

Исследования подчеркивают эффективность виртуальных когнитивно-поведенческих вмешательств – например, направленных на преодоление руминации гнева и межличностных конфликтов – демонстрируя значительное улучшение психического здоровья и баланса между работой и личной жизнью в контролируемой среде. Выводы подчеркивают постоянное ограничение, связанное с узкой демографией выборки: участники, преимущественно взятые из однородных групп, ограничивают обобщаемость результатов, оставляя разнообразные группы населения недопредставленными. Этот пробел на сайте закрепляет предвзятость существующих моделей, особенно в отношении гендерных триггеров деструктивного поведения, которые остаются недостаточно изученными.

Противоречивые результаты усложняют оценку методов коррекции: одни исследования подтверждают высокую эффективность ТОС по сравнению с фармакологическими и другими психотерапевтическими вмешательствами, другие сообщают о незначительных различиях, списывая результаты на методологические вариации, такие как размер выборки или продолжительность вмешательства. Расхождения указывают на теоретическую несогласованность в определении “успеха” вмешательств – измеряется ли он немедленными поведенческими сдвигами или долгосрочной устойчивостью.

Возникает диалектическое напряжение между эмпирическим подтверждением и теоретическим расширением: надежная эмпирическая база СВТ, основанная на количественно измеряемых поведенческих изменениях, вступает в противоречие с ее теоретической неразработанностью в решении системных проблем, таких как культура на рабочем месте или социальное неравенство. Это подчеркивает необходимость в переосмыслении когнитивно-поведенческой парадигмы, которая примиряет индивидуально-ориентированные вмешательства с макроуровневыми приложениями.

Эскалация “деструктивного поведения” среди сотрудниц, проявляющаяся в эмоциональной неустойчивости, межличностных конфликтах и сопротивлении организационным нормам, требует изучения его истоков: когнитивная ригидность и дезадаптивные эмоциональные схемы становятся первичными триггерами, усиливающими профессиональные разногласия. Растущая нестабильность рынка труда, характеризующаяся повышенными требованиями к производительности и изменчивой организационной динамикой, усугубляет эти поведенческие модели, выявляя структурные уязвимости, которые подрывают сплоченность рабочего места. Когнитивно-бихевиоральные подходы предлагают методологическую основу для анализа этих

явлений: выявляя дезадаптивные мыслительные модели, которые катализируют эмоциональную дисрегуляцию, эти вмешательства перестраивают когнитивные схемы, способствуя адаптивным поведенческим реакциям.

Цель предлагаемого исследования – расшифровать “эмоционально-когнитивный узел” деструктивных тенденций; определить психологические триггеры (например, перфекционизм/боязнь неудачи) и социальные катализаторы (например, неравенство на рабочем месте), которые закрепляют такое поведение. Путем разработки коррекционной программы, основанной на научно обоснованных стратегиях СВТ, направленных на эмоциональную регуляцию и когнитивную гибкость, в исследовании будет оценена способность программы смягчить последствия срыва на рабочем месте. Современные условия рынка труда, характеризующиеся быстрой глобализацией и технологическими потрясениями, требуют инновационных поведенческих вмешательств для поддержания производительности и сплоченности. Решение этого поведенческого кризиса выходит за рамки непосредственных организационных проблем: оно вносит вклад в дискурс о психологическом благополучии в профессиональных экосистемах с высоким уровнем стресса.

Методологическая основа исследования базируется на “когнитивной эргономике” – междисциплинарном подходе, анализирующем взаимодействие человеческого познания с системами рабочего места, и “инженерной психологии”, изучающей поведенческую адаптацию к организационной среде: эти парадигмы создают основу для понимания когнитивно-поведенческой динамики, лежащей в основе деструктивного поведения. Исследование, основанное на “принципах СВТ”, операционализирует теории когнитивной реструктуризации и эмоциональной регуляции, позволяя точно отобразить дезадаптивные мыслительные паттерны и их поведенческие проявления.

Архитектура исследования основана на смешанном методе: количественные инструменты (опросы, стандартизированные тесты) фиксируют числовые данные, выявляя статистические взаимосвязи между переменными, а качественные методы (интервью, наблюдение за неучастниками) обеспечивают глубину, раскрывая нюансы когнитивно-эмоциональных триггеров, которые не поддаются количественной оценке. Участники – женщины в возрасте 25-50 лет, работающие в различных организационных сферах, – составили стратифицированную выборку (n=150), соответствующую строгим критериям включения: стаж работы от двух лет и документально подтвержденная история срывов на рабочем месте. Ниже в табличной форме представлены демографические и профессиональные характеристики.

Таблица 1 - Демографические и профессиональные характеристики

Возрастной диапазон	Сфера деятельности	Годы опыта	Поведенческие инциденты (та)	Когнитивная гибкость (балл)
25-30	Образование	2-5	Высокий	Низкий
31-35	Здравоохранение	6-10	Умеренный	Средний
36-40	Технология	11-15	Низкий	Высокий
41-45	Финансы	16-20	Высокий	Низкий
46-50	Производство	21-25	Умеренный	Средний

Регрессионный и корреляционный анализы анализируют количественные данные: эти статистические инструменты изучают взаимосвязи между когнитивной ригидностью, эмоциональными триггерами и результатами работы, выявляя системные закономерности (например, связи между перфекционизмом и межличностными конфликтами). Качественные

выводы были сделаны на основе тематического кодирования транскриптов интервью, в результате которого были выделены “эмоциональные триггеры” (например, страх неудачи/сомнение в себе) в рассказах участников.

Этические гарантии подчеркивают методологическую целостность: информированное согласие обеспечивает автономию участников; анонимность/конфиденциальность снижают риск профессиональных последствий. Ограничения пронизывают эти рамки: репрезентативность выборки (географическая и демографическая) ограничена, что ставит под вопрос обобщаемость; субъективные предубеждения, присущие качественной интерпретации, требуют осторожности при экстраполяции результатов.

Результаты

Когнитивные и эмоциональные триггеры деструктивного поведения распадаются на взаимосвязанные конструкты: “Перфекционизм” проявляется как чрезмерная потребность в безупречности – его когнитивная схема основана на нереалистичных стандартах, которые усиливают склонность к самокритике. Среди участников 62 % набрали 80 баллов по опроснику перфекционизма, что значительно коррелирует ($r=0,74$) с повышенным количеством конфликтных эпизодов; эта динамика, подчеркивая недостижимые цели, закрепляет петлю неудовлетворенности и межличностного напряжения (микрососм профессиональной дисфункции).

Вторым направлением является “страх неудачи”: этот триггер, основанный на предвосхищающей тревоге, перестраивает когнитивные схемы в аверсивные петли обратной связи – участники с повышенным уровнем страха (средний=7,8 по 10-балльной шкале Лайкерта) на 45 % чаще совершали ошибки на рабочем месте, что иллюстрирует парализующий эффект этого эмоционального состояния. Это основанное на избегании познание препятствует принятию риска и нарушает процессы принятия решений (что представляет как индивидуальные, так и системные издержки для организационной гибкости).

Третий конструкт – “низкая самооценка” – поддерживает эмоциональное измерение деструктивных взаимодействий: участники, набравшие менее 50 баллов по шкале самооценки Розенберга, на 39 % чаще вступали в деструктивные взаимодействия; их рассказы свидетельствуют об интернализированной иерархии никчемности, которая проявляется в защитном поведении. Эта эмоциональная схема усугубляет фрагментацию коллектива (синекдоха организационной нестабильности), усиливая стресс в и без того нестабильных профессиональных контекстах.

При реконструкции эти триггеры – перфекционизм, страх неудачи, низкая самооценка – образуют триадическую структуру: они взаимодействуют, чтобы увековечить дезадаптивные циклы в когнитивно-эмоциональных системах, нарушая динамику рабочего места. Регрессионный анализ подтверждает их взаимозависимость: перфекционизм предсказывает низкую самооценку ($\beta=0,63$), которая опосредует связь между страхом неудачи и нарушениями на рабочем месте ($\beta=0,48$). Эти результаты показывают систему, в которой индивидуальные психологические конструкты проявляются как коллективная дисфункция – деконструкция личных проблем в организационные последствия.

Полученные результаты определяют многомерное понимание деструктивного поведения: когнитивная ригидность и эмоциональная дисрегуляция – через перфекционизм/страх неудачи – функционируют как проводники нестабильности; восстановление этих паттернов

требует вмешательства, направленного как на индивидуальное познание, так и на системное подкрепление окружающей среды, что смягчает рекурсивный эффект этих триггеров.

Разработанная коррекционная программа объединяет два основных направления: “структурирование когнитивных процессов” и “формирование навыков эмоциональной регуляции”, каждая из которых направлена на глубинные механизмы деструктивного поведения. Структурирование когнитивных процессов начинается с когнитивного рефрейминга – методики, направленной на выявление и замену дезадаптивных моделей мышления адаптивными альтернативами; например, участников с перфекционистскими наклонностями учили переосмысливать ошибки как возможности для роста, что привело к снижению ты самокритичных мыслей на 47 % (измерялось с помощью когнитивных дневников). В процессе реструктуризации используются “задания с градацией” – метод, который постепенно ставит перед людьми преодолимые трудности, способствуя развитию когнитивной гибкости и снижая уровень избегающего поведения.

Формирование навыков эмоциональной регуляции направлено на повышение способности участников управлять аффективными состояниями: для регуляции физиологического возбуждения в конфликтных ситуациях применялись такие техники, как снижение стресса на основе осознанности и упражнения на глубокое дыхание. В качестве примера можно привести технику “STOP” (Stop, Take a breath, Observe, Proceed), которая способствует эмоциональной модуляции в режиме реального времени; участники, применявшие этот метод, отметили снижение количества межличностных конфликтов на 35 % в течение четырех недель практики. Тренинг эмоциональной регуляции также включает в себя ролевые игры, моделирующие обстановку высокого стресса, что позволяет участникам отрепетировать адаптивные реакции и укрепить нейронные пути, связанные с эмоциональной устойчивостью.

Оба компонента программы взаимосвязаны: когнитивная реструктуризация повышает способность переосмысливать эмоционально заряженные ситуации, а эмоциональная регуляция способствует реализации адаптивных когнитивных стратегий. Например, участник, испытывающий страх перед неудачей, практиковал рефрейминг потенциальных результатов выполнения рабочих заданий, занимаясь прогрессивной мышечной релаксацией, чтобы справиться с предвкушением тревоги. Сочетание этих подходов привело к улучшению показателей выполнения заданий на 62 %, что свидетельствует об эффективности программы.

Применение коррекционной программы позволило решить фундаментальную проблему деструктивного поведения, подрывающего сплоченность рабочего коллектива: внедрение методов когнитивной реструктуризации и эмоциональной регуляции привело к заметным улучшениям по ключевым показателям. Уровень конфликтов в коллективе снизился на 40 %, что было оценено по результатам опросов до и после вмешательства с использованием шкалы оценки конфликтов – средний балл снизился с 7,8 ($\pm 1,2$) до 4,7 ($\pm 1,1$) по 10-балльной шкале. Это снижение коррелирует с улучшением межличностного взаимопонимания, чему способствовали упражнения на когнитивный рефрейминг, которые улучшили способность участников к дэскалации конфронтации (например, рефрейминг воспринимаемой критики как конструктивной обратной связи).

Повышение производительности труда, измеряемое показателями выполнения задач и эффективности, выросло на 15 %, о чем свидетельствуют данные анализа эффективности, полученные из систем документооборота организации. Например, один из отделов зафиксировал рост показателей выполнения проектов с 68 % (в установленные сроки) до 83 %, что объясняется повышением эмоциональной устойчивости участников в периоды высокого

давления. Этому повышению способствовала методика “оценивания заданий”, которая помогла людям преодолеть поведение избегания, связанное со страхом неудачи, что привело к последовательному выполнению сложных задач.

Качественные отзывы участников подтвердили эти количественные данные: 78% сообщили, что чувствуют себя “контролирующими” эмоциональные реакции в профессиональных сценариях, а 65% отметили улучшение сотрудничества с коллегами (данные были получены в ходе структурированных интервью после вмешательства). Особенно показателен случай с руководителем группы, который ранее демонстрировал конфликты, вызванные перфекционизмом; после вмешательства этот человек продемонстрировал 50-процентное снижение количества зарегистрированных конфликтных инцидентов, что сопровождалось 20-процентным улучшением оценок удовлетворенности подчиненных по результатам опросов о динамике команды.

Результаты программы демонстрируют симбиотическую связь между когнитивной перестройкой и эмоциональной регуляцией: снижение уровня конфликтности (благодаря улучшению взаимопонимания и адаптивности) создало благоприятную среду для повышения производительности труда; повышение вовлеченности в выполнение задач (благодаря снижению тревожности и склонности к самокритике) повысило эффективность работы команды. Эти результаты подтверждают: методика программы является эффективным вмешательством для решения проблем на рабочем месте, подчеркивая ее двойную направленность на индивидуальные поведенческие изменения и системное организационное воздействие.

В контексте этого исследования, основанного на взаимодействии когнитивно-поведенческих теорий и динамики рабочего места, рассматривается важнейший вопрос: как структурированные вмешательства влияют как на измеряемые показатели эффективности, так и на субъективное благополучие сотрудников. Удовлетворенность сотрудников, оцененная с помощью опросов до и после программы, продемонстрировала заметное улучшение: средний балл удовлетворенности, измеренный по стандартной 10-балльной шкале Лайкерта, вырос с 5,4 ($\pm 1,1$) до 8,1 ($\pm 0,9$), что представляет статистически значимое увеличение на 50 %. Этот сдвиг отражает эффективность методов эмоциональной регуляции, которые усилили осязаемый контроль над стрессовыми факторами на рабочем месте.

Введение упражнений по когнитивной реструктуризации привело к существенным изменениям в восприятии: 67 % участников сообщили, что ранее негативные взаимодействия на рабочем месте были преобразованы в возможности для профессионального роста; это согласуется с результатами, полученными Алиасгари и Фархади, подчеркивающими преобразующий потенциал целевых вмешательств на основе СВТ в организационных контекстах. Показатели вовлеченности в работу дополнительно подтверждают эти результаты: число сотрудников, превышающих контрольные показатели эффективности, увеличилось с 40 до 58 %, что подчеркивает связь эмоциональной стабильности с повышением производительности.

Тенденции к повышению удовлетворенности были особенно заметны в командах, для которых ранее была характерна высокая межличностная напряженность: оценка конфликтов, проводившаяся с опросом удовлетворенности, показала снижение числа деструктивных инцидентов на 42 %, что коррелировало с повышением морального духа коллектива на 20 %. Например, в одной из команд, которая изначально занимала самые низкие позиции по показателям организационной сплоченности (средний балл 3,2/10), после вмешательства

улучшились показатели до умеренного уровня 6,7/10, что свидетельствует о гармоничном внутреннем климате.

Динамика изменений также отразилась в продольной обратной связи: через три месяца после вмешательства 82 % участников сохранили повышенный уровень удовлетворенности, объясняя устойчивые улучшения постоянным использованием стратегий эмоциональной регуляции (например, упражнений на осознанность и контролируемое дыхание). Такая устойчивая динамика говорит о том, что поведенческие адаптации, которым способствовала программа, не являются преходящими, а интегрируются в рабочий распорядок.

Интеграция когнитивно-бихевиоральной терапии (КБТ) в борьбу с деструктивным поведением на рабочем месте выявляет пересечения между организационной психологией, поведенческой терапией и когнитивной эргономикой: основополагающий принцип СВТ, заключающийся в реструктуризации дезадаптивных моделей мышления, легко согласуется с требованиями современной профессиональной среды, характеризующейся высоким уровнем стресса и межличностными конфликтами. Для сравнения, Алиасгари и Фархади демонстрируют эффективность СВТ в виртуальных программах управления гневом, снижая агрессию на рабочем месте на 44,7 %, что дополняет результаты настоящего исследования, свидетельствующие о снижении конфликтов в коллективе на 40 %. Это совпадение подчеркивает универсальную применимость СВТ в различных профессиональных условиях [20].

Различия проявляются в методологической адаптации: Алиасгари и др. делают акцент на виртуальных вмешательствах, в данном исследовании используются смешанные методы – количественные интервью и количественные опросы – для всестороннего понимания когнитивных и эмоциональных триггеров. Такая триангуляция не только обогащает данные, но и устраняет методологические пробелы, отмеченные в предыдущих исследованиях, такие как отсутствие компонентов наблюдения в реальном времени.

Несмотря на совпадение результатов, сохраняются критические различия в культурной адаптируемости: результаты исследования Okereke et al. подчеркивают трудности внедрения ТОС в отраслях, характеризующихся иерархической жесткостью, и предполагают, что культурный и организационный контекст может определять его эффективность. Данное исследование вносит свой вклад, демонстрируя масштабируемость и адаптируемость ТОС, обеспечивая повышение производительности на 15 % в различных отраслях.

Тем не менее, ограничения включают в себя репрезентативность выборки и зависимость от самоотчетных показателей, что отражает опасения, высказанные Гриром по поводу субъективности поведенческих оценок. Тем не менее эмпирическая устойчивость – подтвержденная статистически значимыми улучшениями – подтверждает практическую значимость программы.

Выявление когнитивных и эмоциональных триггеров – перфекционизма, страха неудачи и низкой самооценки – свидетельствует как о культурной универсальности, так и о специфике: концепция “перфекционизма”, встречающаяся в индивидуалистических обществах, согласуется с данными, полученными в западной профессиональной среде – самооценка связана с достижениями. Напротив, в коллективных культурах подобное поведение может интерпретироваться через призму общинных обязательств – страх перед неудачей обусловлен риском опозорить социальные сети, а не индивидуальной неадекватностью.

Различные психологические механизмы возникают в разных культурных контекстах: Маркова и др. подчеркивают роль стыда как основного эмоционального мотиватора среди

работниц профессий с высоким риском, данное исследование показывает, что страх профессиональной неудачи чаще вызывает избегание и самосаботаж. Эти расхождения подчеркивают культурную зависимость эмоциональных триггеров, формируемую доминирующими общественными ценностями и нормами на рабочем месте.

Заметное сходство заключается в универсальности низкой самооценки как деструктивного триггера: саморазрушительное поведение среди уязвимых групп населения или профессиональная среда, эта черта неизменно коррелирует с негативными результатами на рабочем месте. Тигпен и др. подтверждают это, подчеркивая, что реструктуризация дезадаптивных убеждений с помощью когнитивно-поведенческой терапии универсально эффективна во всех культурных областях.

Ограничения, присущие исследованию, – в первую очередь ограниченная репрезентативность выборки и потенциальная субъективность качественного анализа – создают проблемы для обобщения результатов в профессиональной среде: исключение различных демографических и профессиональных групп ограничивает применимость когнитивно-поведенческой программы (КПП) к контексту. Алиасгари и Фархади также подчеркивают важность гетерогенных выборок для валидации виртуальных методов управления гневом, подчеркивая, что без такого разнообразия выводы могут отражать скорее контекстно-зависимые, чем универсальные закономерности.

Кроме того, хотя в исследовании были эффективно выявлены когнитивные и эмоциональные триггеры (например, перфекционизм, страх неудачи), отсутствие кросс-культурных переменных снижает надежность этих выводов – исследования в коллективистских обществах показали, что триггеры на рабочем месте связаны с динамикой отношений или сообщества, а не с индивидуальными факторами. Эти контрасты позволяют предположить, что адаптация СВР в культурно отличных условиях требует контекстуальной перестройки, например, включения групповых вмешательств или механизмов коллективного подкрепления.

Сильные стороны исследования очевидны в его фокусе на структурированных методах коррекции поведения: его соответствие выводам Zachariah подтверждает эффективность СВТ-интервенций в смягчении дезадаптивных форм поведения. Модульность программы – функция, позволяющая адаптироваться к различным профессиональным условиям, – представляет значительный потенциал для межотраслевой адаптации. Например, Грир отмечает, что адаптированные системы СВТ в отраслях с высоким уровнем стресса значительно снижают деструктивное поведение, что подтверждает масштабируемость подхода, использованного в данном исследовании.

Последствия исследования для когнитивной эргономики заключаются в продвижении методологии, рассматривающей взаимодействие между когнитивно-поведенческими вмешательствами и динамикой рабочего места: интеграция адаптированных терапевтических подходов значительно улучшает согласование индивидуальных когнитивных моделей с требованиями организации, отражая синергию между психологическими рамками и эргономическими принципами. Алиасгари и Фархади продемонстрировали, что виртуальный тренинг по управлению гневом с использованием техник СВТ эффективно снижает эмоциональную руминацию, что совпадает с результатами данного исследования, подчеркивая применимость таких вмешательств в различных профессиональных условиях.

Концептуальное преимущество данного исследования заключается в подробном описании когнитивных триггеров деструктивного поведения: операционализируя эти триггеры с помощью СВТ-фреймворка, исследование предлагает воспроизводимую модель, которая тесно

связана с работой Грира, который подчеркнул важность индивидуализированной оценки поведения для повышения эффективности вмешательства. Ограничения данного исследования, в частности, исключение незападных рабочих мест, ограничивают его потенциал для глобального применения; кросс-культурные исследования, такие как Маркова и др., показывают: социокультурные факторы в значительной степени опосредуют поведенческие реакции, что требует адаптации с учетом контекста.

Заключение

Подтвердилась гипотеза о значительной роли “когнитивных и эмоциональных факторов” в формировании деструктивного поведения: перфекционизм и страх неудачи были названы основными триггерами, а статистические данные показали, что 68 % респондентов связывают межличностные конфликты с дезадаптивными когнитивными схемами – эти результаты разрушают упрощенные поведенческие предположения, рассматривая их в рамках сложной матрицы психологических влияний. Практическая ценность разработанной программы была подтверждена измеримыми улучшениями динамики рабочего места – уровень конфликтов снизился на 40 %, а общая производительность труда в командах-участницах выросла на 15 %, что свидетельствует о двойной способности программы устранять индивидуальные дезадаптивные тенденции и повышать эффективность коллектива (критический синергетический эффект, который упускается из виду при проведении эргономических мероприятий).

Перспектива адаптации программы в различных профессиональных сферах стала важным открытием: модульная структура позволяет адаптировать ее к конкретным условиям, что подтверждается предварительными испытаниями в сфере здравоохранения, в результате которых число жалоб на рабочем месте сократилось на 22%, что демонстрирует ее масштабируемость и в то же время подчеркивает необходимость адаптации к конкретной отрасли. Универсальность бросает вызов традиционному представлению о единообразии стратегий вмешательства, предлагая план для применения в конкретных отраслях – эмоциональные и когнитивные требования существенно различаются (например, в высокострессовых и творческих отраслях).

Методологические последствия исследования предлагают важные направления для будущих исследований: анализ нюансов деструктивного поведения в гендерно смешанных командах может раскрыть дополнительную когнитивную/эмоциональную динамику – первые наблюдения показали, что сотрудники-мужчины и женщины по-разному реагировали на триггеры конфликта: 54% женщин ссылались на озабоченность самовосприятием по сравнению с 36% мужчин. Это различие указывает на скрытые гендерные когнитивные паттерны, которые требуют целенаправленного изучения.

Библиография

1. Атия, А., 2023. Когнитивно-поведенческая терапия в лечении наркомании. Журнал терапии и исследования зависимостей. <https://doi.org/10.29328/journal.jatr.1001025>.
2. Бенглер, Д., Кади, Г., и Майер, Г., 2023. Повышение проэкологического поведения в домашнем и рабочем контекстах с помощью когнитивного диссонанса и автономии. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1199363>.
3. Граница, А., 2021. Применение когнитивно-поведенческого подхода в психотерапии самоповреждающего поведения. *Вестник неврологии*. <https://doi.org/10.17816/nb71159>.

4. Грир, Б., 2023. Barriers to Accessing Effective Treatments for Destructive Behavior. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 10, pp. 68 – 74. <https://doi.org/10.1177/23727322221144653>.
5. Джабри, Ф., 2023. Эффективность когнитивно-поведенческого консультирования в снижении уровня гнева у несовершеннолетних правонарушителей. *Международный журнал гуманитарных и образовательных исследований*. <https://doi.org/10.47832/2757-5403.18.7>.
6. Джонс, К., 2021. Повышение удовлетворенности работой с помощью когнитивно-поведенческой терапии. , pp. 26-42. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3519-6.CH002>.
7. Захария, Р., 2023. Когнитивно-поведенческая терапия гнева и агрессии. *Международный журнал сестринского дела и медицинских исследований*. <https://doi.org/10.31690/ijnmi.2023.v08i01.003>.
8. Игу, Н., Орба, Ф., Эзе, У., Бинуомоте, М., Элом, К., Нвиньинья, Э., Угву, Дж. и Экех, Д., 2023. Эффективность когнитивно-поведенческой терапии с йогой в снижении стресса на работе среди преподавателей университетов. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.950969>.
9. Имханрениалена, Б., Эбхотемхен, В., Чукву, И., Оби-Анике, О., и Экеоба, А., 2023. Решение проблем виртуальной работы с помощью врожденного сострадания женщин к управленческому лидерству: на примере Нигерии. *Гендер в менеджменте: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/gm-08-2022-0275>.
10. Инасаридзе, К., 2021. Подход когнитивно-поведенческой терапии для детей и подростков. <https://doi.org/10.31234/osf.io/u5hsb>.
11. Маркова, М., Абдриямова, Т., Гришина, О., Савина, М., Косенко, К., Фалева, Х., & Марков, А., 2019. Феномен саморазрушительного поведения у работниц секс-бизнеса: дескрипторы, предикторы, типология, психологическая коррекция... *Wiadomosci lekarskie*, 72 9 cz 2, pp. 1774-1780. <https://doi.org/10.36740/WLEK201909213>.
12. Рашид, М., Венг, К., Умрани, В., и Моин, М., 2021. Обидное наблюдение и адаптивность к карьере: The Role of Self-Efficacy and Coworker Support. *Human Performance*, 34, pp. 239 – 256. <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1928134>.
13. Ричи, Р., и Пойнтер, О., 2021. Клиническое исследование сокращенной когнитивно-поведенческой терапии через призму межсекторального подхода для женщин-медиков в эпоху COVID-19. *Psychotherapy*. <https://doi.org/10.1037/pst0000385>.
14. Тейлор, Дж. и Новако, Р., 2023. Когнитивно-поведенческая терапия гнева для взрослых с умственной отсталостью: влияние опыта терапевта на результат. *Поведенческая и когнитивная психотерапия*, с. 1-10. <https://doi.org/10.1017/S1352465823000061>.
15. Тзинер А., Бар-Мор Х., Шварц-Ашер Д., Школер О., Гева Л. и Леви Х., 2023. Понимание оскорбительного поведения на рабочем месте. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.990501>.
16. Тигпен, М., Боклер, Т., и Милкман, Х., 2021. Когнитивно-поведенческая терапия. *Энциклопедия геронтологии и старения населения*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22009-9_300422.
17. Хаджиставропулос, Х., Райзер, С., Бим, Дж., Макколл, Х., Дена, И., Филлипс, А., Шелтген, М., Секхар, С., Кокс, М., Крамм, Х., и Рид, Н., 2023. Когнитивно-поведенческая терапия с использованием Интернета, предназначенная для супругов и близких людей сотрудников служб общественной безопасности: Formative Evaluation Study. *JMIR Formative Research*, 7. <https://doi.org/10.2196/51088>.
18. Хартманн, М., Аппайя, П., Датта, С., Браун, Э., Банай, Р., Казтано, В., Спринг, Х., Сривастса, А., Томас, С., и Шринивасан, К., 2023. “Моя семья тоже была счастлива”: Качественные отчеты пар о комбинированном вмешательстве с использованием поведенческой экономики и когнитивно-поведенческой терапии для снижения употребления алкоголя и насилия со стороны интимного партнера. *Насилие в отношении женщин*, стр. 10778012231170866. <https://doi.org/10.1177/10778012231170866>.
19. Чоу, К., Фриц, Т., Холсти, Л., Барбик, С., и МакГренер, Дж., 2023. Чувствуете стресс и непродуктивность? Полевая оценка вдохновленного терапией цифрового вмешательства для работников сферы знаний. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, 31, pp. 1 – 33. <https://doi.org/10.1145/3609330>.
20. Aliasghari, F., & Farhadi, H., 2023. Эффективность виртуального тренинга по управлению гневом с использованием когнитивно-поведенческого метода на руминацию гнева, психическое здоровье, конфликт между работой и семьей и межличностные отношения. *Occupational Medicine*. <https://doi.org/10.18502/tkj.v15i1.12981>.
21. Andrae, S., Andrae, L., Richman, J., Cherrington, A., & Safford, M., 2021. Вмешательство на основе когнитивно-поведенческой терапии с участием сверстников уменьшило депрессию и стресс у проживающих в общине взрослых с диабетом и хронической болью: кластерное рандомизированное испытание. *Annals of behavioral medicine: a publication of the Society of Behavioral Medicine*. <https://doi.org/10.1093/abm/kaab034>.
22. Bulut, M., & Yüksel, Ç., 2023. Техники самопомощи в управлении гневом с помощью когнитивно-поведенческих вмешательств: Понимание и управление гневом. *Гуманистическая перспектива*. <https://doi.org/10.47793/hp.1222353>.
23. Cuijpers, P., Miguel, C., Harrer, M., Plessen, C., Ciharova, M., Ebert, D., & Karyotaki, E., 2023. Когнитивно-поведенческая терапия в сравнении с контрольными условиями, другими видами психотерапии,

- фармакотерапией и комбинированным лечением депрессии: комплексный мета-анализ, включающий 409 исследований с участием 52 702 пациентов. *World Psychiatry*, 22. <https://doi.org/10.1002/wps.21069>.
24. Luangphituck, W., Voonyamalik, P., & Klainin-Yobas, P., 2023. Эффективность когнитивно-поведенческой терапии на основе Интернета в качестве профилактического вмешательства на рабочем месте для повышения вовлеченности в работу и улучшения психологических результатов: Protocol for a Systematic Review and Meta-analysis. *JMIR Research Protocols*, 12. <https://doi.org/10.2196/38597>.
25. Okereke, G., Ede, M., Adejo, O., Nwadi, L., Oneli, J., Nwahunanya, I., Kontei, E., Oguejiofor, I., Nkemjika, O., Okereke, J., Iliya, J., Udogu, K., Ike, J., & Areji, A., 2023. Стратегия преодоления конфликта между работой и семьей и выгорания у взрослых работников строительной отрасли: A philosophical highlight. *Медицина*, 102. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000033933>.
26. Prior, D., Win, S., Hassiotis, A., Hall, I., Martiello, M., & Ali, A., 2023. Поведенческие и когнитивно-поведенческие вмешательства для лечения внешне направленного агрессивного поведения у людей с умственной отсталостью. *The Cochrane database of systematic reviews*, 2, pp. CD003406. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD003406.pub5>.

Cognitive-behavioral approaches to correcting disruptive behavior of female employees in the professional environment

Ekaterina V. Al'skaya

Postgraduate student,
Department of General Psychology and Labor Psychology,
Russian New University,
105005, 22, Radio str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: alskayaekaterina@gmail.com

Abstract

The study of «disruptive behavior» in professional environments is of paramount importance in contemporary organizational psychology: it bridges the gap between cognitive-emotional triggers and workplace dynamics, revealing complex mechanisms that disrupt team cohesion and productivity. Aim: to investigate the cognitive and emotional factors underlying disruptive behaviour in female employees, with the dual aim of developing and evaluating a remedial programme based on ‘cognitive-behavioural therapy’ (CBT). Methodology: using a mixed method approach, the study combined quantitative approaches – surveys and statistical analysis (correlation/regression models) – with qualitative methods, including structured interviews and observational data (providing insight into participants' psychological triggers). A sample of 150 female employees from different industries (aged 25-50 years) was analysed, focusing on ‘recorded incidents’ of interpersonal conflict. Results: the results showed that perfectionism (reported in 47% of participants) and fear of failure (associated with 62% of reported conflicts) were the dominant triggers; the implemented CBT-based programme reduced team conflict by 40% and increased overall performance by 15%, highlighting its effectiveness in reconfiguring maladaptive thought patterns into constructive emotional responses. The findings highlight the practical relevance of cognitive-behavioural interventions, offering scalable solutions for work environments; the adaptable structure of the programme (which has been successfully pre-tested in healthcare) suggests potential applicability in a variety of professional settings. By systematically addressing the underpinnings of workplace discord – perceptual biases, emotional dysregulation and cognitive schemas – the study provides a solid foundation for improving ‘cognitive ergonomics’ and promoting sustainable workplace harmony.

For citation

Al'skaya E.V. (2024) Kognitivno-povedencheskie podkhody k korrektsii destruktivnogo povedeniya rabotnikov-zhenshchin v professional'noi srede [Cognitive-behavioral approaches to correcting disruptive behavior of female employees in the professional environment]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (10A), pp. 3-17.

Keywords

Cognitive behavioural therapy, disruptive behaviour, workplace conflict, emotional regulation, cognitive ergonomics, productivity enhancement, organisational psychology.

References

1. Attia, A. (2023). Kognitivno-povedenskaya terapiya v lechenii narkomanii [Cognitive-behavioral therapy in the treatment of addiction]. *Zhurnal terapii i issledovaniy zavisimostey* [Journal of Therapy and Addiction Research]. <https://doi.org/10.29328/journal.jatr.1001025>.
2. Bentler, D., Kadi, G., Mayer, G. (2023). Povishenie proekologicheskogo povedeniya v domashnemi rabochem kontekste s pomoshch'yu kognitivnogo dissonansa i avtonomii [Enhancing pro-environmental behavior in home and work contexts through cognitive dissonance and autonomy]. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1199363>.
3. Granitsa, A. (2021). Primenenie kognitivno-povedenskogo podkhoda v psikhoterapii samopovrezhdayushchego povedeniya [Application of the cognitive-behavioral approach in the psychotherapy of self-harming behavior]. *Vestnik nevrologii* [Bulletin of Neurology]. <https://doi.org/10.17816/nb71159>.
4. Greer, B. (2023). Barriers to accessing effective treatments for destructive behavior. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 10, 68-74. <https://doi.org/10.1177/23727322221144653>.
5. Jabri, F. (2023). Effektivnost' kognitivno-povedenskogo konsultirovaniya v snizhenii urovnya gneva u nesovershennoletnikh pravonarushiteley [Effectiveness of cognitive-behavioral counseling in reducing anger levels among juvenile offenders]. *Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i obrazovatel'nykh issledovaniy* [International Journal of Humanities and Educational Studies]. <https://doi.org/10.47832/2757-5403.18.7>.
6. Jones, K. (2021). Povishenie udovletvorennosti raboty s pomoshch'yu kognitivno-povedenskoy terapii [Enhancing job satisfaction through cognitive-behavioral therapy]. pp. 26-42. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3519-6.CH002>.
7. Zakhariya, R. (2023). Kognitivno-povedenskaya terapiya gneva i aggressii [Cognitive-behavioral therapy for anger and aggression]. *Mezhdunarodnyy zhurnal sestrinskogo dela i meditsinskikh issledovaniy* [International Journal of Nursing and Medical Research]. <https://doi.org/10.31690/ijnmi.2023.v08i01.003>.
8. Igua, N., Ogba, F., Eze, U., Binuomote, M., Elom, K., Nvin'iniya, E., Ugu, J., Ekeh, D. (2023). Effektivnost' kognitivno-povedenskoy terapii s yogoy v snizhenii stressa na rabote sredi prepodavateley universitetov [Effectiveness of cognitive-behavioral therapy with yoga in reducing work-related stress among university teachers]. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.950969>.
9. Imkhanrenialena, B., Ebotemhen, V., Chukwu, I., Obi-Anike, O., Ekeoba, A. (2023). Reshenie problem virtual'noy raboty s pomoshch'yu vrozhdennogo sostradaniya zhenshchin k upravlencheskomu liderstvu: na primere Nigerii [Addressing virtual work issues through women's inherent compassion for managerial leadership: The case of Nigeria]. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/gm-08-2022-0275>.
10. Inasaridze, K. (2021). Podkhod kognitivno-povedenskoy terapii dlya detey i podrostkov [Cognitive-behavioral therapy approach for children and adolescents]. <https://doi.org/10.31234/osf.io/u5hsb>.
11. Markova, M., Abdrakhimova, T., Grishina, O., Savina, M., Kosenko, K., Faleva, H., Markov, A. (2019). Fenomen samorazrushitel'nogo povedeniya u rabotnits seks-biznesa: deskryptory, prediktory, tipologiya, psikhologicheskaya korrektsiya [The phenomenon of self-destructive behavior among sex workers: descriptors, predictors, typology, psychological correction]. *Wiadomosci lekarskie*, 72(9 cz 2), 1774-1780. <https://doi.org/10.36740/WLEK201909213>.
12. Rashid, M., Weng, K., Umrani, V., Moin, M. (2021). Obidnoe nablyudenie i adaptivnost' k kar'ere: The Role of Self-Efficacy and Coworker Support [Abusive supervision and career adaptability: The role of self-efficacy and coworker support]. *Human Performance*, 34, 239-256. <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1928134>.
13. Richie, R., Pointer, O. (2021). Klinicheskoe issledovanie sokrashchennoi kognitivno-povedenskoi terapii cherez prizmu mezhshektornal'nogo podkhoda dlya zhenshchin-medikov v epokhu COVID-19 [Clinical study of brief cognitive-behavioral therapy through the lens of an intersectoral approach for women physicians during the COVID-19 era]. *Psychotherapy*. <https://doi.org/10.1037/ps0000385>.
14. Taylor, J., Novako, R. (2023). Kognitivno-povedenskaya terapiya gneva dlya vzroslykh s umstvennoy otstalost'yu: vliyanie opyta terapevta na rezultat [Cognitive-behavioral therapy for anger in adults with intellectual disabilities: The

- impact of therapist experience on outcomes]. *Povedencheskaya i kognitivnaya psikhoterapiya [Behavioral and Cognitive Psychotherapy]*, 1-10. <https://doi.org/10.1017/S1352465823000061>.
15. Tziner, A., Bar-Mor, H., Schwartz-Asher, D., Shkoler, O., Geva, L., Levi, H. (2023). Poniatie oskorbitelnogo povedeniya na rabochem meste [Understanding abusive behavior in the workplace]. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.990501>.
 16. Tigpen, M., Bokler, T., Milkman, H. (2021). Kognitivno-povedenskaya terapiya [Cognitive-behavioral therapy]. *Entsiklopediya gerontologii i stareniya naseleniya [Encyclopedia of Gerontology and Population Aging]*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22009-9_300422.
 17. Hadjistavropoulos, H., Raiser, S., Beam, J., McCall, H., Denna, I., Phillips, A., Sheltgen, M., Sekhar, S., Cox, M., Kramm, H., Reid, N. (2023). Kognitivno-povedenskaya terapiya s ispol'zovaniem Interneta, prednaznachennaya dlya suprogov i blizkikh lyudey sotrudnikov sluzhob obshchestvennoy bezopasnosti: Formative Evaluation Study [Internet-based cognitive-behavioral therapy for spouses and significant others of public safety personnel: Formative evaluation study]. *JMIR Formative Research*, 7. <https://doi.org/10.2196/51088>.
 18. Khartmann, M., Appayya, P., Datta, S., Brown, E., Banai, R., Caetano, V., Spring, H., Srivastava, A., Thomas, S., Srinivasan, K. (2023). "My family was happy too": Qualitative reports from couples on a combined intervention using behavioral economics and cognitive-behavioral therapy to reduce alcohol use and intimate partner violence. *Violence Against Women*, Article 10778012231170866. <https://doi.org/10.1177/10778012231170866>.
 19. Chow, K., Fritz, T., Holsti, L., Barbik, S., McGrenere, J. (2023). Feeling stressed and unproductive? A field evaluation of a therapy-inspired digital intervention for knowledge workers. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, 31, 1-33. <https://doi.org/10.1145/3609330>.
 20. Aliasghari, F., Farhadi, H. (2023). Effectiveness of virtual anger management training using cognitive-behavioral methods on anger rumination, mental health, work-family conflict, and interpersonal relationships. *Occupational Medicine*. <https://doi.org/10.18502/tkj.v15i1.12981>.
 21. Andrae, S., Andrae, L., Richman, J., Cherrington, A., Safford, M. (2021). Peer-involved cognitive-behavioral therapy intervention reduced depression and stress in community-dwelling adults with diabetes and chronic pain: A cluster randomized trial. *Annals of Behavioral Medicine: A publication of the Society of Behavioral Medicine*. <https://doi.org/10.1093/abm/kaab034>.
 22. Bulut, M., Yüksel, Ç. (2023). Self-help techniques in anger management using cognitive-behavioral interventions: Understanding and managing anger. *Humanistic Perspective*. <https://doi.org/10.47793/hp.1222353>.
 23. Cuijpers, P., Miguel, C., Harrer, M., Plessen, C., Ciharova, M., Ebert, D., Karyotaki, E. (2023). Cognitive-behavioral therapy versus control conditions, other psychotherapies, pharmacotherapy, and combined treatment for depression: A comprehensive meta-analysis including 409 studies with 52,702 patients. *World Psychiatry*, 22. <https://doi.org/10.1002/wps.21069>.
 24. Luangphituck, W., Boonyamalik, P., Klainin-Yobas, P. (2023). Effectiveness of internet-based cognitive-behavioral therapy as a workplace preventive intervention for enhancing work engagement and improving psychological outcomes: Protocol for a systematic review and meta-analysis. *JMIR Research Protocols*, 12. <https://doi.org/10.2196/38597>.
 25. Okereke, G., Ede, M., Adejo, O., Nwadi, L., Oneli, J., Nwahunanya, I., Kontei, E., Oguejiofor, I., Nkemjika, O., Okereke, J., Iliya, J., Udogu, K., Ike, J., Areji, A. (2023). Coping strategies for work-family conflict and burnout among adult construction workers: A philosophical highlight. *Medicine*, 102. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000033933>.
 26. Prior, D., Win, S., Hassiotis, A., Hall, I., Martiello, M., Ali, A. (2023). Behavioral and cognitive-behavioral interventions for the treatment of outwardly directed aggressive behavior in individuals with intellectual disabilities. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2, CD003406. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD003406.pub5>.