

**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), корнящиеся 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 (микрокосм 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](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](mailto: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., Ekekh, 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](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 sluzhby 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>.