

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.04.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья
(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Тревожность и личностная эффективность в профессиональной деятельности

Обучающийся

В.А. Юшкина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

канд. пед. наук., Л.Ф. Чекина

руководитель

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы исследования влияния тревожности на уровень личностной эффективности.....	8
1.1 Теоретический анализ понятия тревожности.....	8
1.2 Факторы тревожности в профессиональной среде и роль устойчивости в их преодолении.....	20
1.3 Теоретический анализ понятия личностной эффективности в психологии.....	29
1.4 Особенности периода средней взрослости.....	39
Глава 2 Эмпирическое исследование тревожности и личностной эффективности в профессиональной деятельности.....	50
2.1 Методики, применяемые в эмпирическом исследовании	50
2.2 Анализ данных, полученных на констатирующем этапе исследования.....	56
2.3 Содержание программы серии обучающих встреч.....	62
2.4 Анализ данных, полученных на контрольном этапе исследования.....	67
Заключение.....	75
Список используемой литературы.....	78

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена все большим ростом уровня тревожности населения. По данным опросов исследователей фонда «Общественное мнение» (ФОМ) за разные промежутки времени видно, что процент людей, испытывающих тревогу, в различных регионах России колеблется от 40 до 70% от числа опрошенных в зависимости от ситуации. Также специалисты «HR Lab. – Лаборатория HR Инноваций» и платформы «Академия здоровья» провели исследование и выяснили, что порядка 80% сотрудников компаний в России испытывают тревогу или подвержены периодическим вспышкам паники.

Распространена проблема тревоги среди работающего населения и за рубежом. По данным международного исследования Института Гэллага (Gallup Organization) 23% сотрудников на постоянной основе чувствуют тревогу, а 44% респондентов сталкиваются с ней время от времени.

Трудно отрицать, что эмоциональный фон и самочувствие индивида может повлиять на результативность, качество труда и его деятельность в целом. На это указывает обширный опыт психологов, в том числе клинических, других специалистов из области работы с психическими процессами, врачей и даже собственников бизнеса, управленцев. Тем не менее, анализ научной литературы и исследований показал, что вопрос влияния тревожности на личную эффективность в период средней взрослости слабо изучен. Преимущественно эти работы сосредоточены на таких социальных группах как школьники и студенты. Тем временем именно работающее население является движущей силой экономического развития страны. Проблемы, связанные с тревогой, такие как снижение производительности, прогулы и отсутствие вовлеченности в работу могут иметь значительные экономические последствия для организаций и общества в целом. Таким образом, изучение роли тревоги в контексте влияния на

личную эффективность в профессиональной деятельности, имеет важное значение для экономического благополучия.

Кроме того, средний взрослый возраст представляет собой ключевой этап жизненного пути, характеризующийся отчетливыми проблемами развития и переходными процессами. Этот этап отличается повышенной ответственностью как в личной, так и в профессиональной сферах. Понимание того, как тревога влияет на личную эффективность в этом контексте имеет, важное значение, для понимания сложностей человеческого развития и функционирования.

Также тема исследования объединяет области психологии, социологии и других наук, связанных с человеком. За счёт определенной междисциплинарности работы появляется возможность обогатить сразу несколько отраслей науки и дать толчок к новым исследованиям в этой и смежных областях, а также осветить вопрос влияния тревоги на профессиональную деятельность как для самих сотрудников, так и для управленцев, владельцев бизнеса, что способно привести к качественным изменениям в работе организаций.

Результаты данной диссертации могут иметь практическое применение в консультативной психологии, клинической практике. Выявление тревоги как фактора, снижающего личную эффективность, может помочь в разработке целевых вмешательств и терапевтических стратегий для лиц среднего возраста, испытывающих проблемы, связанные с тревогой.

Таким образом, исходя из актуальности проблемы, была сформулирована тема исследовательской работы: «Тревожность и личностная эффективность в профессиональной деятельности».

Цель исследования: изучить взаимосвязь между тревожностью и личностной эффективностью в профессиональной деятельности.

Объект исследования: личностная эффективность в профессиональной деятельности.

Предмет исследования: взаимосвязь тревожности и личностной эффективности в профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: предполагаем, что тревога негативно сказывается на личностной эффективности в профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели и проверки поставленной гипотезы необходимо решить следующие задачи:

- изучить и проанализировать научные источники по заданной теме, конкретизировать научное представление о тревоге и личной эффективности как о понятиях;
- подготовить план мероприятий по проведению исследования и провести серию обучающих встреч на базе организации;
- с помощью научных методов обработки данных провести анализ проведенной работы и подвергнуть анализу и проверки выдвигаемую гипотезу.

Теоретико-методологической основой исследования стали научные труды отечественных и зарубежных авторов, а также экспертов в своих областях, среди которых особый вклад оказали работы Б.Г. Ананьева и его исследования вопроса возрастной периодизации, А. Бандура, А. Бек и Д. Бек и многие другие.

Методы и методики исследовательской работы:

- теоретический метод (поиск и анализ научной литературы по теме исследования);
- диагностические методики: Шкала тревоги А. Бека, BAI (A. Beck et al. The Beck Anxiety Inventory), Шкала общей самооффективности, General Self-Efficacy Scale, GSE (R. Schwarzer, M. Jerusalem). Адаптация В.Г. Ромек. (Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема), Диагностика переживаний в профессиональной деятельности (Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев);
- математико-статистический анализ данных.

Опытно-экспериментальная база исследования проводится в условиях реальной организации, на базе консалтинговой компании, осуществляющей свою деятельность в городе Москва и ведущей работу по нескольким направлениям. Основное направление – консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления. Выборку исследования составили 40 респондентов в возрасте от 26 до 46 лет. Из них 27 женщин, 13 мужчин. В выборку входят менеджеры и ассистенты компании, работающие с клиентами и ведущие операции, связанные с этой деятельностью.

Уникальность и научная новизна исследовательской работы заключается в:

- взгляде на проблему тревожности в контексте профессиональной деятельности;
- исследовании влияния тревожности на профессиональную деятельность у лиц в период средней зрелости.

Результаты исследования позволяют обосновать важность принятия во внимание эмоционального состояния лиц конкретной возрастной группы, занятых в профессиональной деятельности.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты позволяют углубить и обобщить представления, как о понятиях тревожности, личностной эффективности, так и об их взаимосвязи между собой.

Практическая значимость исследовательской работы заключается в том, что ее результаты могут быть использованы на рабочих местах в реальных организациях для повышения благополучия сотрудников и повышения экономического благосостояния.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивались комплексным подходом к исследованию, учитывающим различные аспекты и факторы, взгляды на проблематику у других авторов. Также использовались проверенные методики, апробированные и общепризнанные научные методы. В рамках исследования задействована

репрезентативная выборка, которая корректно отражает генеральную совокупность, а также применялись методы отбора данных, исключающих систематические ошибки. Было проведено сравнение с литературными данными, что подтвердило соответствие настоящего исследования уже известным научным фактам и гипотезам.

Личное участие автора работы в планировании, организации и реализации исследования заключалось в выполнении следующих задачи: создание и корректировка методологической базы исследования; всесторонний теоретический анализ ключевого вопроса диссертации; подбор диагностических методик для выявления уровня тревожности респондентов и анализа ее связи с личностной эффективностью. Автор также разработал, спланировал и провёл серию обучающих встреч, направленных на снижение тревожности, а затем обработал и интерпретировал полученные результаты.

Результаты работы апробировались и внедрялись на всех этапах исследования. Анализ темы и исследования публиковался в следующих изданиях:

– Юшкина В.А. Тревога как фактор, препятствующий личной эффективности в профессиональной деятельности // Вестник магистратуры, 2024. №2.

На защиту выносятся следующие положения:

– наличие связи между тревожностью и личностной эффективностью в профессиональной деятельности;

– содержание программы серии обучающих встреч, направленных на снижение тревожности и повышения личностной эффективности в профессиональной деятельности.

Структура магистерской диссертации состоит из: введения, 2 глав (теоретическая и эмпирическая), заключения, списка используемой литературы (в количестве 35 источников). Содержание диссертации изложено на 80 страницах. Работа включает 6 таблиц.

Глава 1 Теоретические основы исследования влияния тревожности на уровень личностной эффективности

1.1 Теоретический анализ понятия тревожности

Тревога – многогранное и сложное эмоциональное переживание, ставшее предметом множества исследований в области психологии. На протяжении всей истории психологии исследователи углублялись в суть этого сложного явления, стремясь выяснить его природу, основные механизмы и влияние на поведение человека. Вопрос происхождения и природы тревоги рассматривался в многочисленных исследованиях, как в зарубежной, так и в отечественной научной традиции. Среди иностранных авторов, внесших значительный вклад в изучение этого феномена, можно выделить таких выдающихся исследователей, как З. Фрейд (S. Freud), А. Адлер (A. Adler), К. Хорни (K. Horney), А. Эллис (A. Ellis), А. Бек (A. Beck), Д. Леду (J. LeDoux), Д. Барлоу (D. Barlow), Д. Лернер (J. Lerner), М. Стайн (M. Stein), К. Ясперс (K. Jaspers) и К. Изард (C. Izard). Каждый из них предложил уникальные концепции, объясняющие механизмы формирования тревоги и её роль в психике человека.

Не менее весомый вклад принадлежит отечественным ученым, чьи работы расширили понимание тревожности с учетом культурно-исторических особенностей. Среди них выделяются Н.Д. Левитов, Е.П. Ильин, В.М. Бехтерев, В.П. Зинченко, А.Р. Лурия, Н.А. Буксеев, Ф.Б. Березин и В.М. Астапов. Их исследования позволили не только глубже изучить природу тревоги, но и предложить эффективные методы ее диагностики и коррекции.

Один из создателей теории дифференциальных эмоций К. Изард определяет тревогу как расплывчатый, неопределенный и растянутый во времени страх по поводу будущего. Также, по мнению автора, тревога представляет собой комбинацию из страха, стыда, чувства вины и печали [5].

Одно из самых ранних и фундаментальных описаний тревоги принадлежит З. Фрейду (S. Freud), чьи работы оказали значительное влияние на развитие психологии и психоанализа. Он жил и работал в период, когда представления о человеческой психике только начинали формироваться как отдельная область научного знания, а психоаналитическая парадигма предложила революционный взгляд на природу психических процессов. Именно в рамках этой парадигмы он попытался понять и описать феномен тревоги, который, по его мнению, занимает центральное место в опыте каждого человека.

В своей знаковой работе «Торможение, симптом и тревога» (1926) З. Фрейд определял тревогу как неотъемлемую часть человеческого существования, тесно связанную с бессознательными процессами. Он рассматривал тревогу как специфическую реакцию организма на внутренние и внешние угрозы, которая часто возникает в результате неразрешенных конфликтов в бессознательном. Автор писал: «Тревога – это реакция, присущая всем организмам, во всяком случае, всем высшим» [19, с. 11], подчеркивая универсальность этого состояния для человеческой природы.

С точки зрения З. Фрейда, тревога не является простой реакцией на угрозу в настоящем. Он предположил, что этот феномен имеет глубокие корни в прошлом опыта индивидуума. Согласно его гипотезе, механизм возникновения тревоги связан с первоначальной реакцией организма на состояние опасности. Когда человек впервые сталкивается с опасной или пугающей ситуацией, эта реакция формирует своего рода матрицу поведения, которая затем активизируется каждый раз, когда субъект сталкивается с похожими обстоятельствами. Таким образом, тревога становится своего рода «памятью» о пережитом опыте опасности, которая воспроизводится всякий раз, когда организм воспринимает текущую ситуацию как аналогичную первоначальной.

Этот подход З. Фрейда заложил основу для дальнейших исследований тревоги как проявления внутреннего конфликта личности. Он считал, что

тревога может выступать индикатором глубинного беспорядка в психике, указывая на наличие нерешенных противоречий между сознательными и бессознательными стремлениями. В психоаналитическом понимании тревога – это не просто эмоция или чувство, а сложный психофизиологический процесс, отражающий борьбу между различными уровнями психической жизни [20].

Фрейдовская теория тревоги оказала огромное влияние на последующие исследования в области психологии, психотерапии и психиатрии. Его идеи о бессознательных конфликтах, защитных механизмах и воспроизводимости тревоги, как реакции на опасность, стали основой для дальнейших теорий и практик, таких как работы А. Фрейд (A. Freud), К. Хорни и других выдающихся ученых. Благодаря З. Фрейду, тревога перестала рассматриваться исключительно как негативное явление и начала пониматься как важный сигнал, указывающий на глубинные потребности и внутренние конфликты личности.

Далее в середине 20 века произошел значительный сдвиг в понимании психических процессов, получивший название когнитивной революции. Эта трансформация стала переломным моментом в истории психологической науки, дав начало новому подходу к изучению тревоги и других эмоциональных состояний. Когнитивная революция сместила акцент с бессознательных процессов, характерных для психоанализа, на исследование сознательных мыслей и их влияния на поведение и эмоции. Именно в этот период ключевую роль в переосмыслении природы тревоги сыграли работы А. Эллиса и А. Бека.

А. Эллис, один из основателей когнитивно-поведенческой терапии, разработал концепцию иррациональных убеждений и их влияния на эмоциональное состояние. Он утверждал, что тревога возникает не из-за самих событий или внешних обстоятельств, а из-за интерпретации, которую человек им придает. По мнению А. Эллиса, многие эмоциональные проблемы, включая тревогу, обусловлены глубоко укоренившимися

иррациональными убеждениями, которые человек вырабатывает в течение своей жизни [22].

А. Эллис разработал методику рационально-эмоционально-поведенческой терапии (РЭПТ), целью которой является выявление и замена этих иррациональных убеждений более конструктивными и рациональными установками. Он подчеркивал, что эмоциональное состояние человека – это результат его мыслительного процесса. Например, если человек воспринимает неудачу как катастрофу, это приводит к сильной тревоге, тогда как альтернативная интерпретация ситуации может значительно снизить уровень эмоционального напряжения.

А. Бек, вдохновленный работами А. Эллиса, расширил его подход, представив когнитивно-поведенческую терапию (КПТ). В отличие от РЭПТ, КПТ уделяла больше внимания структурированному и систематическому анализу мыслительных процессов, лежащих в основе тревоги. А. Бек предположил, что тревожные состояния связаны с наличием глубинных негативных убеждений о себе, других людях и окружающем мире. Например, человек, страдающий тревогой, может верить, что «мир опасен», «я беспомощен» или «я не способен справиться с трудностями» [6].

Основная идея А. Бека заключалась в том, что реструктуризация, то есть изменение, замена определенных убеждений и изменение неправильных, искаженных стилей и моделей мышления способно эффективно снижать интенсивность тревоги. В своей практике А. Бек применял различные методы для выявления автоматических мыслей, анализа когнитивных искажений (например, чрезмерное обобщение, катастрофизация, черно-белое мышление и другие) и постепенной замены их более адаптивными и рациональными убеждениями [7].

Такой подход к тревоге стал новаторским и привнес новизну в область психологического консультирования и психотерапии, поскольку он подчеркивал активную роль, которую играют люди в формировании и проживании своих эмоциональных состояний. Вместо того чтобы

переживать тревогу при столкновении с ней в пассивной роли, люди получили возможность сознательно влиять на свои мысли, эмоции и поведение. Такой взгляд сделал когнитивно-поведенческую терапию (КПТ) одним из наиболее широко используемых и научно обоснованных методов лечения тревожных расстройств, а также помощи людям с менее тяжелыми формами переживания тревоги.

Работа А. Бека и А. Эллиса заложила крепкую основу для многочисленных исследований, которые появились в последующее время и практических методов управления тревогой и эмоциями в целом. Их идеи о взаимодействии мыслей, эмоций и поведения стали центральными для понимания отрицательно окрашенных эмоциональных состояний и остаются неотъемлемой частью современной психотерапии.

Большой вклад в развитие и пополнение современных представлений о природе тревоги внесла исследовательская работа профессора Йельского университета С. Нолен-Хоэксема (S. Nolen-Hoeksema). Она сосредоточила внимание своих исследований на таком феномене, который получил название «руминации», который, по ее мнению, играет ключевую роль в усугублении тревожных и депрессивных состояний. Ее работы обогатили понимание того, как повторяющиеся негативные мысли могут не только поддерживать тревогу, но и усугублять ее течение.

Под руминациями С. Нолен-Хоэксема понимала навязчивые, постоянно повторяющиеся мысли, на которых человек заикливается и переживает тяжелые эмоциональные переживания [13]. Эти мысли часто негативны, вращаются вокруг прошлых событий или страхов относительно того, что будет в будущем. Отличительной чертой руминаций является то, что они не приводят к решению проблем, вместо этого они отвлекают человека от принятия конструктивных решений, переводят фокус внимания с действительно важных вещей.

В своих исследованиях автор выделила несколько ключевых характеристик руминации. Во-первых, они включают в себя сосредоточение

на симптомах тревожности или депрессии, таких как повышенная нервозность, раздражительность, чувство безнадежности, различные проявления физического напряжения в теле. На почве этого человек вместо того чтобы искать решения, заикливается на том, как плохо он себя чувствует, что могут означать симптомы, и такая мыслительная жвачка лишь ухудшает эмоциональное состояние, усугубляет стресс.

Во-вторых, руминации зачастую сопровождаются навязчивыми рассуждениями о возможных причинах и последствиях своих переживаний и негативных мыслей. Например, человек может неоднократно задавать себе такие вопросы: «Почему я чувствую себя так плохо?», «Что это значит для моего будущего?», «Как это повлияет на мои отношения или карьеру?» Хотя подобные размышления порой могут казаться значимыми, а в некоторых случаях действительно помогают при грамотном использовании, при самостоятельном рассуждении они редко приводят к прогрессу, поскольку человек не может без посторонней помощи взглянуть на них адекватно, критически. Вместо этого мысли усиливают чувство беспомощности и тревоги.

С. Нолен-Хоэксема подчеркивала, что руминации принципиально отличаются от конструктивного, реального решения проблем. Конструктивное, рациональное мышление подразумевает и включает в себя активное планирование, поиск решений для сложных ситуаций. Такая проактивная позиция в конечном итоге снижает тревогу за счет движения в сторону принятия конкретных решений. Руминации же, наоборот, загоняют человека в порочный круг повторяющихся мыслей, что препятствует выходу из эмоционально сложной ситуации.

Стоит заметить, что исследования данного автора также показали, что склонность к руминациям часто связана с индивидуальными чертами личности и привычными, сложившимися стилями мышления. Люди, склонные к перфекционизму, самокритике или чрезмерному самоанализу,

более склонны к руминациям, что, в свою очередь, увеличивает риск хронической тревоги и депрессивных расстройств [13].

Работа С. Нолен-Хоксемы внесла значительный вклад в осознание того, что повторяющиеся негативные мысли являются не просто внешним симптомом тревоги, но и также важным фактором, поддерживающим и усиливающим ее. Ее работы послужили основой для новых исследований и практических подходов в области психологии и психотерапии, поскольку автор не только углубила понимание тревожности, но и существенно повлияла на развитие психотерапевтических подходов к ее лечению.

Ее исследования дополнительно подчеркнули важность обучения клиентов психологов и психотерапевтов навыкам активного управления своими мыслями, особенно способность переключать внимание с руминационного мышления на более конструктивные или расслабляющие действия. Эта точка зрения стала краеугольным камнем когнитивно-поведенческой терапии и обучения техникам майндфулнес (осознанности), которые в настоящее время широко используются для лечения тревожных расстройств. Майндфулнес-методики или по-другому техники осознанности сейчас относят к третьей волне когнитивно-поведенческой терапии, которая больше сфокусирована на расслаблении, осознанном наблюдении за эмоциями и мыслями, а не стремлением заменить их.

Однако неверно было бы предполагать, что механизмы тревожности коренятся исключительно в психологических факторах и предпосылках. Современные достижения в области нейробиологии выявили также биологические основы тревожности. Исследования с использованием методов нейровизуализации выявили ключевые области мозга, вовлеченные в тревожные расстройства, к ним относятся зоны миндалевидное тело, префронтальная кора и гиппокамп [16].

Д. Леду (J. LeDoux) является одним из знаковых исследователей в области нейробиологии эмоций, и он подробно изучил механизмы, лежащие в основе тревожности. Его работы описывают и подчеркивают роль

миндалевидного тела и нейротрансмиттеров, таких как серотонин и гамма-аминомасляная кислота (ГАМК) в формировании и регуляции тревожных состояний.

Д. Леду особенно известен своими исследованиями нейронных путей, связанных с эмоциями, в частности страхом и тревогой. Он продемонстрировал, что миндалевидное тело играет центральную роль в обработке эмоциональных стимулов и определяет реакции на угрозу. В своих исследованиях он описывает, как сенсорная информация может напрямую достигать миндалевидного тела, минуя корковые области, что обеспечивает быструю реакцию на потенциальную опасность [32].

Тревожное состояние сильно сказывается на многих аспектах повседневной человеческой жизни, например, как показывают исследования, могут страдать процессы принятия решений и качество межличностного взаимодействия, коммуникации. Это влияние особенно заметно в профессиональной среде, где быстрый анализ ситуаций, разумное принятие решений и сотрудничество с коллегами являются неотъемлемыми частями работы и условиями ее успешности.

Большое исследование Д. Лернер (J. Lerner) и ее коллег показало, тревожность часто заставляет людей отдавать предпочтение консервативным и менее рискованным решениям, таким образом, люди стремятся избежать неопределенности или потенциальной неудачи [33]. Эта тенденция возникает из-за того, что тревожность усиливает восприятие угроз, заставляя сосредотачиваться на возможной минимизации негативных последствий. В стрессовых или неопределенных ситуациях тревожность действует как эмоциональный триггер для самосохранения, побуждая людей делать выбор, который кажется безопасным и предсказуемым.

Хотя этот осторожный подход выполняет защитную функцию, он не всегда может давать положительные результаты, особенно в профессиональных условиях, где высоко ценятся креативность и инновационное мышление. В сценариях, требующих нестандартных

решений, чрезмерная осторожность и избегание риска могут подавлять генерацию новых идей и замедлять ход проекта. Вместо того чтобы исследовать новые возможности, люди могут по умолчанию использовать знакомые методы, в конечном итоге снижая общую креативность и результативность труда.

Кроме того, тревожность способна отрицательно влиять на межличностные отношения. На рабочем месте это часто проявляется в виде избегания конфликтных или неоднозначных ситуаций, или сложных переговоров, что приводит к недопониманию, задержкам сроков или упущенным возможностям. Тревожные люди могут неправильно интерпретировать нейтральные или даже позитивные сигналы как угрожающие, что увеличивает вероятность неправильной оценки действий и слов коллег, и других социальных взаимодействий.

Исследования также показывают, что тревожность способна вызывать эффект «туннельного мышления», когда человек фокусируется на конкретных деталях проблемы, упуская из виду общую картину. Это может быть полезно в некоторых ситуациях, требующих точности и внимательности, но в условиях, требующих стратегического видения или долгосрочного планирования, такой эффект может стать серьезным препятствием [23].

Важно отметить, что в профессиональной среде не всегда существует возможность полностью устранить тревожные состояния. Тем не менее, развитие навыков управления тревогой, таких как техники майндфулнесс (mindfulness) или осознанности, эмоциональная саморегуляция или когнитивно-поведенческие методы, может существенно улучшить как процессы принятия решений, так и межличностное взаимодействие.

Исследования Д. Лернер и ее коллег обращают внимание на двойственную природу влияния тревожности на профессиональную деятельность. С одной стороны, она выполняет защитную функцию, помогая избегать возможных ошибок и угроз; с другой стороны, избыточная

тревожность может ограничивать креативность, инициативность и способность адаптироваться к изменениям, что особенно важно в условиях современных профессиональных вызовов.

Тревожность оказывает значительное влияние не только на индивидуальные процессы принятия решений, но и на качество межличностных отношений, что особенно заметно в профессиональной среде. Исследования П. Дуронто (P. Duronto) и ее команды демонстрируют, что люди с высоким уровнем тревожности часто избегают социальных контактов и испытывают трудности в общении [27]. Это связано с тем, что тревога может усиливать страх быть отвергнутым, осужденным или неправильно понятым, что приводит к замкнутости и социальной изоляции.

Индивидуумы, страдающие от повышенной тревожности, склонны интерпретировать нейтральные или даже положительные сигналы со стороны окружающих как потенциальную угрозу. Например, нейтральный комментарий коллеги может восприниматься как критика, а обычная просьба о помощи – как давление. Такое искажение восприятия усложняет установление доверительных отношений, а также может провоцировать излишнюю подозрительность или избегание взаимодействий.

Кроме того, тревожность зачастую сопровождается повышенной самокритичностью. Такие лица с высоким уровнем тревоги могут опасаться того, что их слова или действия будут восприняты неправильно, что приводит к излишнему анализу своих высказываний и поведения. Такая гипербдительность по отношению к себе и окружающим затрудняет открытое общение и ведёт к эмоциональному истощению.

В профессиональной среде такие особенности поведения способны существенно снижать качество взаимодействия между коллегами. Недостаток доверия и открытого общения ведет к возникновению недоразумений и конфликтов, которые, в свою очередь, еще больше усиливают тревожность. Например, сотрудник, избегающий общения из-за страха показаться некомпетентным, может пропустить важную информацию

или неправильно понять инструкции, что негативно скажется на выполнении задач.

Проблемы, вызванные тревожностью, могут также препятствовать эффективному сотрудничеству в команде. Современные рабочие процессы часто требуют совместной работы, обмена идеями и взаимопомощи. Однако тревожные индивиды нередко стараются избегать таких ситуаций, опасаясь конфронтации или чрезмерного внимания к своей персоне. Это может приводить к снижению общей продуктивности команды, так как важные задачи либо откладываются, либо выполняются менее эффективно из-за отсутствия скоординированной работы.

Более того, тревожность может стать причиной возникновения конфликтов. Например, повышенная чувствительность тревожных людей к критике и их склонность воспринимать нейтральные замечания как угрозу может привести к эскалации напряженности в коллективе. В свою очередь, такие конфликты способствуют еще большему ухудшению психологического климата в команде и снижают ее эффективность.

В результате профессиональная среда, которая требует активного взаимодействия между сотрудниками, может стать серьезным испытанием для людей с повышенным уровнем тревожности. Тем не менее, существуют способы минимизировать негативное влияние тревоги на межличностные отношения. Среди них использование когнитивно-поведенческих методов, направленных на коррекцию искаженного восприятия, развитие навыков эмоциональной саморегуляции, а также создание поддерживающей и безопасной рабочей атмосферы.

Говоря о различных концепциях тревоги, нельзя не упомянуть и те, которые отсылают не к биологическим причинам, хоть этот подход и более распространён. Гуманистические взгляды на тревогу делают акцент на экзистенциальные аспекты человеческой жизни, рассматривая ее как часть процесса самопознания и личностного роста. Одним из ярких представителей такого подхода был В. Франкл (V. Frankl), основатель логотерапии.

Он считал, что тревога – это сигнализатор внутреннего конфликта, возникающего из-за утраты смысла жизни или столкновения с экзистенциальной пустотой [19].

В. Франкл подчеркивает, что тревога, несмотря на ее болезненный характер, может быть трансформирована в мотивацию к поиску смысла. По его мнению, она указывает на необходимость переоценки ценностей и целей, а также помогает человеку осознать свою ответственность за выбор и действия. Так, в логотерапии тревога не рассматривается исключительно как деструктивный феномен, а, напротив, как возможность для самореализации и достижения гармонии.

Другой гуманистический подход предложил К. Роджерс (C. Rogers), который рассматривал тревогу, как следствие несоответствия между реальным и идеальным «Я». Согласно К. Роджерсу, когда человек сталкивается с несоответствием между тем, кем он является, и тем, кем он стремится быть, возникает внутренний конфликт, сопровождающийся чувством тревоги. Этот диссонанс, по его мнению, можно преодолеть с помощью эмпатического понимания и создания безоценочной среды, что позволяет личности развиваться в соответствии со своими истинными ценностями и стремлениями [17].

А. Маслоу (A. Maslow), в свою очередь, связал тревогу с неудовлетворенностью базовых и высших потребностей человека, описанных в его пирамиде. Он утверждал, что невозможность удовлетворить фундаментальные потребности безопасности или достичь самореализации может стать причиной хронического чувства тревожности. В рамках этого подхода тревога интерпретируется как индикатор неудовлетворенной потребности, что позволяет использовать её в терапевтических целях – как ключ к осознанию и решению внутренних проблем [1].

Гуманистические подходы к пониманию тревоги выделяются своим позитивным взглядом на ее природу. Они не только рассматривают тревогу как естественную часть человеческого существования, но и подчеркивают ее

потенциальную ценность как движущую силу на пути к самопознанию, личностному развитию и достижению подлинной гармонии с собой и окружающим миром.

В целом, рассмотренные подходы к пониманию природы и происхождения тревоги демонстрируют ее многогранность как феномена, затрагивающего различные аспекты человеческого существования. Психодинамические теории подчеркивают бессознательные конфликты и их влияние на эмоциональное состояние, когнитивные подходы фокусируются на роли мыслительных процессов и убеждений, а исследования руминаций и их последствий раскрывают значение повторяющихся негативных мыслей. Кроме того, влияние тревожности на принятие решений и межличностные отношения показывает ее значимость в социальном и профессиональном контексте. В свою очередь, гуманистические взгляды выделяют экзистенциальную природу тревоги, рассматривая ее как путь к самопознанию и личностному росту.

Все эти теории объединяет понимание тревоги как сложного, но важного явления, которое может, как ограничивать, так и мотивировать человека, в зависимости от того, как оно осознается и преодолевается.

1.2 Факторы тревожности в профессиональной среде и роль устойчивости в их преодолении

Профессиональная деятельность неизбежно сопряжена с множеством факторов, способных повлиять на эмоциональное состояние человека. Современные условия труда характеризуются высокой интенсивностью, необходимостью соответствовать строгим ожиданиям и оперативно адаптироваться к изменениям. Все это создает благодатную почву для возникновения стресса и тревоги, которые, в свою очередь, могут существенно снижать продуктивность и удовлетворенность работой.

Одним из наиболее значимых факторов, провоцирующих тревожные состояния, является характер требований и рабочей нагрузки. Исследования Р. Лазаруса (R. Lazarus) и С. Фолкман (S. Folkman) показывают, что уровень тревоги напрямую зависит не только от объективной сложности работы, но и от того, как человек оценивает предъявляемые к нему требования [31]. Высокая интенсивность труда, сжатые сроки выполнения задач и ожидания непрерывной эффективности создают неблагоприятный эмоциональный фон. Даже сотрудники с высоким уровнем профессионализма нередко сталкиваются с тревожностью, если требования к ним воспринимаются как чрезмерные или несправедливые.

Таким образом, профессиональная среда может стать как мощным источником мотивации, так и катализатором негативных эмоциональных переживаний, если не учитывать индивидуальные особенности сотрудников и их восприятие рабочих условий.

Технологический прогресс, который за последние десятилетия достиг невиданных ранее высот, кардинально изменил устройство профессиональной среды и повлиял на эмоциональное состояние работников. Автоматизация процессов, цифровизация, а также стремительное развитие искусственного интеллекта и робототехники открывают новые возможности для повышения эффективности и производительности труда. Однако, наряду с этим, эти достижения порождают и значительные опасения среди сотрудников.

Одним из ключевых источников тревоги становится вероятность потери рабочих мест из-за автоматизации. Э. Бринолфссон (E. Brynjolfsson) и Э. Макафи (A. McAfee) в своих исследованиях подробно анализируют этот феномен, акцентируя внимание на том, как технологии трансформируют рынок труда. Они отмечают, что значительная часть рабочих мест, особенно в традиционных отраслях, может быть заменена автоматизированными системами, что вызывает чувство нестабильности и угрозы для профессионального будущего [14].

Проблема усугубляется тем, что многие сотрудники, осознавая риск устаревания своих навыков, сталкиваются с сомнениями относительно своей профессиональной идентичности. Люди начинают ощущать себя менее востребованными, что подрывает их уверенность в карьерном росте и способности соответствовать новым требованиям. Это состояние может усилить внутренний конфликт между необходимостью адаптации к изменениям и страхом не справиться с вызовами новой цифровой эпохи.

Несмотря на очевидные преимущества технологического прогресса, его последствия для работников далеко не всегда однозначны. Вопрос сохранности рабочих мест и адаптации сотрудников к изменениям становится важной составляющей обсуждения влияния технологий на профессиональную среду и эмоциональное благополучие.

Интересно то, что наличие тревожности в основном связывают с различными негативными внешними, либо внутренними обстоятельствами. Однако существуют данные, доказывающие, что даже такое традиционное понятие как «мотивация» может сказаться на уровне тревоги, и не всегда в положительную сторону.

В 1908 году ученые Р. Йеркс (R. Yerkes) и Д. Додсон (J. Dodson) провели эксперименты на мышах, исследуя влияние мотивации, на их поведение. Животных подвергали воздействию электрического тока разной интенсивности, одновременно обучая их проходить лабиринты. Результаты показали, что лучшие успехи наблюдались при умеренной степени воздействия. Если ток был слишком слабым, мыши теряли интерес и не завершали задачи, а при чрезмерной интенсивности становились нервными, что негативно сказывалось на их результатах [35].

Проще говоря, избыточная мотивация вызывает тревожность, стресс и другие нежелательные эмоциональные реакции. Оптимальная мотивация, напротив, способствует высокой эффективности.

Позже аналогичная закономерность была обнаружена у людей. В одном из экспериментов испытуемым предложили выполнить задачу за

вознаграждение. Изначально продуктивность возрастала с увеличением обещанной награды. Однако когда размер вознаграждения становился чрезмерным, участники начинали испытывать сильный стресс и тревогу, что приводило к ошибкам. Как и в случае с мышами, превышение оптимального уровня мотивации приводило к снижению продуктивности и ухудшению результатов [11].

Таким образом, существует сразу несколько существенных и исследованных факторов, негативно сказывающихся на эмоциональном состоянии и в частности ведущих к росту тревоги. Можно отметить взаимосвязь связь личных переживаний и обстановки на работе – как факторы внешней среды могут влиять на эмоциональный фон, ухудшая его, так и личные переживания могут в обратную сторону влиять на профессиональную сферу и успехи в карьере.

В профессиональной деятельности, как и в других сферах жизни, существует ряд факторов, которые могут, как способствовать возникновению тревоги, так и оказывать положительное влияние на эмоциональное состояние. Одним из ключевых аспектов, играющих роль в снижении тревожности и поддержании психоэмоционального благополучия, является понятие «устойчивости». Это качество представляет собой важный механизм преодоления стресса и тревоги, что подтверждается многочисленными исследованиями в области психологии.

Американская психологическая ассоциация определяет «устойчивость» как «процесс успешной адаптации к невзгодам, травмам, трагедиям и значительным источникам стресса, а также способность справляться с угрозами и сохранять функциональность в условиях стресса» [22, с. 1]. Устойчивость часто в работах исследователей и авторов рассматривается и описывается как значимая основа психологического благополучия, ведь именно она позволяет человеку, даже переживая тревогу, сохранять способность эффективно справляться с задачами и не допускать, чтобы тревожное состояние влияло на его профессиональную деятельность

и личные достижения. В частности, устойчивые люди отличаются тем, что склонны рассматривать даже стрессовые ситуации как вызовы, возможности для роста, а не угрозы, что способствует лучшим психологическим и профессиональным результатам.

Развитие устойчивости оказалось в центре внимания некоторых психологических концепций, направленных на разработку различных стратегий преодоления трудностей, которые, в свою очередь, повышают личную эффективность и снижают тревожность. Такая необходимость подчеркивается тезисом, что переосмысливая стрессоры как возможности для роста, а не непреодолимые препятствия, устойчивые люди лучше подготовлены к решению как личных, так и профессиональных задач, что в целом позитивно сказывается и на индивидуальном благополучии, так и на социальном. Рассмотрим некоторые из концепций, которые получили широкое признание и на практике подтвердили свою эффективность.

– Трансакционная модель стресса Р. Лазаруса и С. Фолкман. Эта модель уточняет роль когнитивной оценки в предопределении того, как люди воспринимают стрессовые ситуации и реагируют на них. Данная теория авторов подчеркивает, что уровень стресса определяется не только внешними событиями, но и субъективными интерпретацией и оценкой произошедших событий человеком. Процесс когнитивной оценки включает в себя оценку того, является ли ситуация угрожающей или стрессовой, а также оценку своих ресурсов и потенциальных возможностей для того, чтобы справиться и совладать с воспринимаемой угрозой [31]. По мнению Р. Лазаруса и С. Фолкман, эта оценка имеет решающее значение для формирования того, считает ли человек ситуацию контролируемой или неконтролируемой, и какие действия он может предпринять для смягчения негативных последствий.

Модель Р. Лазаруса и С. Фолкман выделяет определяет две основные стратегии совладания (или копинга), которые люди используют для борьбы

со стрессом: совладание, ориентированное на проблему, и совладание, ориентированное на эмоции.

Копинг-стратегия, ориентированная на проблему, сосредоточена в первую очередь на активном устранении непосредственного источника стресса, за счет того, чтобы изменить ситуацию или решить проблему. Этот вариант включает в себя принятие конкретных мер по устранению или минимизации стрессора. Например, человек может работать более тщательно над решением сложной задачи на работе, привлечь к помощи коллег, скорректировать свое поведение или искать другие альтернативы. Эта стратегия фокусируется первоначально на внешней среде и факторах, исходя из предположения, что стрессор можно контролировать или изменять, он не является предопределенным.

Эмоционально-ориентированное совладание в противоположность проблемно-ориентированному копингу сосредотачивает внимание на возможности управлять внутренними факторами, то есть эмоциональными реакциями, а не изменению внешней ситуации. Цель состоит в том, чтобы регулировать эмоции, снизить уровень стресса, на сам источник стресса, никак не влияя. Обычно используются такие методы, как упражнения на релаксацию, саморегуляцию, переключение внимания. Плюс такого подхода в том, что эмоционально-ориентированное совладание направлено на восстановление психологического равновесия, дает возможность переносить стресс без обязательного устранения первопричины, потому что нередко ситуации, когда изменение или избегание стрессора невозможно, как и, например, влияние на глобальную ситуацию [31]. Такого же мнения придерживаются и Ч. Карвер и М. Шайер (С. Carver, М. Scheier), которые взяли исследования Р. Лазаруса и С. Фолкман за отправную точку и проверили их гипотезы на практике [25].

Эта модель дает ценную информацию, как люди воспринимают и реагируют на стрессовые события. Она показывает, что выбор типа копинга связан с тем, как человек оценивает свои возможности справиться

с ситуацией, с верой в свои силы или в ту поддержку, которую сможет получить. Когда стресс воспринимается как нечто управляемое или изменяемое, что-то, находящееся в зоне контроля, люди с большей вероятностью будут использовать стратегии копинга, ориентированные на решение проблемы. И, наоборот, если ситуация воспринялась как неконтролируемая, неизбежная, заставляющая столкнуться с ощущением потери контроля, тогда фокус часто смещается на совладание, ориентированные на эмоции, тогда неосознанно человек стремится избавиться от стресса посредством влияния на внутренние ощущения.

Ключевым аспектом модели является акцент на динамической сути этого процесса. Оценка ситуации и выбор стратегий могут меняться по мере того, как меняется субъективное восприятие угрозы или стрессора. Эта адаптивность указывает на возможность повышения устойчивости к стрессу, она не закреплена навсегда.

На рабочем месте такая адаптивность представляет собой большое преимущество. Сотрудники с высокой способностью подстраиваться и менять стили поведения эффективно переключаются между копинг-стратегиями по мере необходимости. Этот навык способствует не только лучшему управлению стрессом личному благополучию, но и повышению производительности труда, способности решать задачи в сложных условиях и находить необычные выходы из затруднительного положения.

– Теория расширения и созидания. Теория расширения и созидания, сформулированная психологом Б. Фредриксон (B. Fredrickson), представляет особый взгляд на роль положительных эмоций в процессе преодоления сложных эмоций и формирования устойчивости. Согласно теории, позитивные эмоции расширяют репертуар стилей мышления и поведения. Это накапливает личностные ресурсы, в отличие от отрицательных эмоций, которые имеют тенденцию сужать мышление и заставляют фиксироваться на угрозах.

Одним из центральных положений теории является утверждение, что длительное воздействие положительных эмоций создает прочный внутренний запас ресурсов. Сюда относятся как эмоциональные, так и когнитивные способности. Люди, часто испытывающие положительные эмоции, лучше подготовлены к столкновению со стрессом, поскольку репертуар поведения и способности к адаптации более разнообразны и эффективны с течением времени.

Данная теория особенно актуальна в среднем периоде возраста, в тот момент, когда происходит столкновение с вызовами и проблемами, как в личной жизни, так и на работе [12]. Накопление эмоциональных и когнитивных ресурсов в течение этой фазы важно для поддержания психологического благополучия и личной эффективности.

Кроме того, положительные эмоции способствуют улучшению мозговой активности, как показали исследования Б. Фредриксон. Они улучшают работу мозга, стимулируя нейронные процессы, влияющие на внимание, память, способность обучаться. В ситуации стресса позитивные эмоции регулируют поведение, снижают тревожность и способствуют большей психологической гибкости; все это в совокупности позволяет лучше сосредотачиваться на целях и задачах, сохранять оптимистичный настрой и добиваться профессиональных успехов [29].

– Концепция устойчивости Э. Мастен (A. Masten). Эта концепция устойчивости, предложенная американским психологом и исследователем Э. Мастен, является динамичным и разносторонним подходом к пониманию процесса преодоления с трудностей и стресса. В отличие от традиционного взгляда на устойчивость как на фиксированную черту личности, Э. Мастен утверждает, что это не просто врожденная способность, а процесс, который можно развивать и укреплять в течение жизни через накопление опыта и использование эффективных стратегий преодоления трудностей [34].

По мнению автора, что устойчивость не статическая величина, а гибкий процесс, есть возможность адаптации, и он меняется вместе

с обстоятельствами. Это говорит о том, что согласно теории, возможно развивать стойкость в ответ на жизненные трудности, научившись эффективно решать проблемы. Однако стойкость не однородная способность; человек может демонстрировать высокую устойчивость в одних областях, но при этом сталкиваясь с затруднениями в других.

Э. Мастен также акцентирует внимание на важности окружающей среды в формировании устойчивости. Она утверждает, что поддержка со стороны семьи, общества и в целом значимых людей играет важную роль в том, чтобы человек мог развивать способность к преодолению трудностей. Например, наличие наставников, поддерживающих отношений или стабильных социальных связей, усиливает способность справляться с жизненными кризисами.

Данный автор описывает несколько стратегий, развивающих устойчивость. Они состоят как из внешних ресурсов (например, социальная поддержка, жизненные обстоятельства), так и из внутренних качества (самооценка, эмоциональная стабильность, уверенность в своих силах и другие). Качественное развитие и пополнение списка этих ресурсов способствует тому, что человек становится более подготовленным к будущим трудным ситуациям и сможет более просто адаптироваться к изменениям.

Далее Э. Мастен упоминает связь между устойчивостью и тем, как люди воспринимают стресс и травмы, что находило отражение и в работах других авторов [31]. Она подчеркивает, что трудности, такие как экономические проблемы, утрата близких, или серьезные заболевания, не обязательно ведут к разрушению психического здоровья. Напротив, с помощью правильных стратегий преодоления такие переживания могут стать стимулом для личностного роста и развития устойчивости.

Важным аспектом концепции является акцент на ресурсах, которые человек может использовать для развития устойчивости. Это могут быть как индивидуальные ресурсы (например, личные качества и навыки), так

и внешние (социальная поддержка, экономические возможности, доступ к образованию и медицинским услугам).

По итогу теоретического обзора оказалось, что важность концепции устойчивости вытекает естественным образом из основной темы исследования, а именно взаимосвязи тревоги и личной эффективности. Можно сказать, что устойчивость это промежуточное звено, необходимое для того, чтобы человек был способен оставаться успешным и реализованным. Концепции, описанные и предложенные рядом ученых, упомянутых выше, дают ценную информацию о различных стратегиях управления тревогой.

В этом параграфе были рассмотрены самые заметные теоретические концепции стратегий преодоления трудностей и устойчивости. Так или иначе, многие авторы сходятся в том, что на эффективное совладание с тревогой влияют позитивные, удовлетворяющие и поддерживающие отношения с окружающими, навыки регуляции и управления эмоциями, приобретение адаптивных способов разрешения проблем. Можно сказать, что взгляды различных исследований хорошо объединяются в единую концепцию преодоления тревожности.

1.3 Теоретический анализ понятия личностной эффективности в психологии

Анализ современной научной литературы показал, что, несмотря на значительное внимание к понятию личной эффективности, существует еще некоторая теоретическая неопределенность и неоднородность в толковании термина. Более того, это касается не только точного определения, но и структуры, разновидностей и механизмов, через которые личная эффективность проявляется в поведении и восприятии индивида. Некоторые вопросы остаются открытыми, что требует дальнейших исследований, направленных на более детальное изучение влияния личной эффективности

на продуктивность и психологическое благополучие. В данной работе на основе теоретического обзора термины «личная эффективность» и «самоэффективность» будут считаться тождественными, поскольку чаще в литературе встречается именно формулировка «самоэффективность».

Сейчас отсутствует какое-то единое и общепризнанное определение исследуемого в данном параграфе термина. Каждый ученый, изучающий этот феномен, подходит к его трактовке по-своему. Например, в работах Р.Л. Кричевского самоэффективность понимается как уверенность человека в своих силах, в то время как для Е.А. Шепелевой это связано с оценкой своих возможностей. Т.О. Гордеева же рассматривает самоэффективность как субъективное представление индивида о самом себе.

М.И. Гайдар предложил концепцию самоэффективности, понимая ее как восприятие, оценку и уверенность человека в эффективности своих личных качеств. Это определение подтверждает, что автор придерживается основного подхода в научном понимании самоэффективности как когнитивной характеристики и мыслительной схемы личности.

Некоторые источники указывают, что личная эффективность относится к восприятию человеком своей способности выполнять конкретные задачи, достигать целей и преодолевать жизненные трудности [8]. В широком смысле личная эффективность охватывает способности и ресурсы индивида, которые позволяют ему справляться с возникающими проблемами и адаптироваться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды. Это ключевое понятие связано с мотивацией, саморегуляцией, эмоциональным интеллектом и личной устойчивостью, что делает его многогранным и многозначным.

Личностную эффективность можно рассматривать как важный компонент, влияющий на продуктивность человека в различных сферах жизни, как в личной, так и в профессиональной. Это понятие включает в себя широкий спектр психических и поведенческих процессов, таких как принятие решений, управление временем, способность справляться

с трудными ситуациями, оптимизация усилий и адаптация к новым обстоятельствам. В результате, личная эффективность оказывает влияние на качество жизни человека, его психологическое благополучие и уровень достижения целей.

В психологической науке личная эффективность активно исследуется с целью выявления факторов, которые могут способствовать ее повышению, улучшению психологического здоровья и общего уровня продуктивности. Учитывая, что личная эффективность играет значительную роль в различных аспектах жизни – от профессиональной деятельности до личных отношений – важно понимать, какие внутренние и внешние факторы могут ее развивать или, наоборот, снижать.

Понятие личностной эффективности было рассмотрено с разных теоретических точек зрения. Каждая из этих теорий предлагает уникальный взгляд на структуру и механизмы, которые определяют, насколько эффективно человек может действовать в различных ситуациях. Различные теоретические подходы помогают более детально понять, как личностная эффективность формируется, какие факторы влияют на ее развитие и какие практические стратегии могут быть использованы для ее повышения. Важно отметить, что личностная эффективность не является статичной характеристикой; она развивается на протяжении жизни, зависит от индивидуальных особенностей человека, его опыта, а также внешних обстоятельств.

Понимание «личностной эффективности» в психологической науке имеет свои истоки в социально-когнитивной теории А. Бандуры (A. Bandura), сформулированной в 70-е годы 20 века. Одним из центральных понятий этой теории является «самоэффективность», которое стало основой для более глубокого понимания того, как личные убеждения и восприятие собственной способности влиять на поведение и достижения человека.

Самоэффективность в определении теории А. Бандуры описывает веру человека в свою способность выполнять задачи, справляться с трудностями

и достигать целей [4]. Этот концепт отражает важный аспект человеческой мотивации и поведения. Автор утверждает, что уверенность в своих силах прямо влияет на то, какие цели ставит перед собой человек, какие усилия он готов приложить для их достижения, и насколько он настойчив в преодолении препятствий и неудач. В его теории самоэффективность выступает как ключевой элемент личной эффективности, формируя отношение индивида к трудностям и вызовам. Автор пишет, что в зависимости от того, «как субъект оценивает собственную самоэффективность, будут зависеть расширение или ограничение возможности выбора деятельности, усилия, которые ему придется приложить для преодоления препятствий и фрустраций, настойчивость, с которой он будет решать какую-то задачу» [4, с. 54].

Теории самоэффективности, предложенные А. Бандурой, оказывают глубокое влияние на то, как личная эффективность связана с внутренними убеждениями человека. Восприятие собственной самоэффективности определяет, насколько успешно человек справляется с трудностями, как он оценивает свои возможности, и какие методы преодоления препятствий он будет использовать. В конечном счете, это играет решающую роль в его профессиональной и личной жизни, поскольку самовосприятие влияет на принятие решений и уровень усилий, которые он готов приложить для достижения успеха.

Теория самодетерминации, разработанная двумя американскими психологами из Рочестерского университета, Э. Деси (E. Deci) и Р. Райаном (R. Ryan), стала одной из наиболее важных теорий в области мотивации и личной эффективности. Сейчас она успешно применяется на практике в бизнесе, медицине, спортивной области, образовании и так далее.

Согласно их теории, достижение целей, преодоление трудностей и преодоление жизненных препятствиями зависят от удовлетворения трех основных психологических потребностей: автономии, компетентности и взаимосвязях с другими людьми (причастности) [26].

Потребность в автономии описывается авторами как потребность чувствовать себя хозяином, инициатором своих решений и действий. Если у человека есть выбор, как и когда, действовать, он будет чувствовать большую степень внутреннего контроля и ответственности за поступки, согласно Э. Деси и Р. Райан. Автономия связана с высокой внутренней мотивацией, которая является важным фактором личной эффективности. Например, когда человек решает, как ему достигать цели, без внешнего давления и контроля, он более склонен проявлять инициативу и настойчивость. Важно подчеркнуть, что авторы проводят черту: автономия не означает полную свободу от внешних факторов, а, скорее, она отражает способность делать выбор, который соответствует личным ценностям и желаниям.

Второй компонент теории, компетентность, означает потребность человека достигать результатов, чувствовать, что он способен справляться с поставленными задачами и быть успешным в своих начинаниях. Если есть вера в свои способности, то, по мнению авторов, лучше, получается, выполнить задачу, испытать удовлетворение от прогресса; в этой связи растет и уверенность, эффективность и результативность работы. Потребность в компетентности способствует самореализации, развитию новых навыков, усовершенствованию старых и развивает устойчивость. Также теория подчеркивает, что получение положительной обратной связи и признание прогресса необходимы для поддержания уверенности и мотивации [26].

Наконец, третий компонент, связи с другими людьми это потребность в качественном социальном взаимодействии, признании и поддержке со стороны окружающих; это запрос на установление надежных отношений и привязанностей. Прочные, поддерживающие отношения, будь то личные или профессиональные, помогают чувствовать себя замотивированным, способным справляться с проблемами и задачами. Из таких связей и рождается чувство принадлежности, социальной включенности,

приобщенности которые имеют существенное значение для эмоционального благополучия, ведь когда люди чувствуют поддержку и признание со стороны других, особенно близких и важных людей, это не только улучшает их эмоциональное здоровье, но и вдохновляет их на самосовершенствование и стремление к своим целям [26].

Согласно теории самодетерминации, когда эти три ключевые потребности (автономия, компетентность, связи с другими) удовлетворяются, мотивация человека начинает исходить изнутри, а не диктуется внешними факторами, вроде запретов, страха наказания и так далее. Это говорит о том, что люди, которые действуют исходя из собственной внутренней мотивации, а не из-за внешнего давления, скорее всего, достигнут лучших результатов, и проявят большую устойчивость в сложных ситуациях. Важно, что удовлетворение этих потребностей это совсем не статичный процесс; на него влияют обстоятельства, личный опыт и качество отношений в жизни человека. Динамическая природа концепции акцентирует внимание на важности создания такой среды, которая бы удовлетворяла эти потребности, позволяла людям процветать и поддерживать достаточный уровень мотивации на протяжении долгого времени.

Таким образом, внутренняя мотивация, которая возникает от действий в соответствии и согласии со своими собственными интересами и ценностями, играет центральную роль в содействии роста личной эффективности. Такая мотивация приводит к более глубокому вовлечению в задачи, более эффективному развитию навыков и большему чувству удовлетворения от достигнутых результатов. Когда люди внутренне мотивированы, они с большей вероятностью будут настойчивы в своих усилиях, адаптируются к трудностям и находят удовлетворение в своих начинаниях, усиливая и подкрепляя уже случившийся рост устойчивости.

Однако концепция «потока» М. Чиксентмихайи (M. Csikszentmihalyi) предлагает другой взгляд на личную эффективность. Согласно автору, состояние потока возникает, когда человек полностью погружается

в деятельность, испытывает чувство повышенного внимания, удовольствия и оптимальной производительности. Личная эффективность в этом контексте зависит от соответствия навыков и стоящих перед нами задач [21].

К основным характеристикам потока относят полное погружение, то есть, когда человек находится в состоянии потока, его внимание целиком сосредоточено на выполнении задачи, и его ум не отвлекается на посторонние мысли или переживания. Это состояние глубокого сосредоточения позволяет достичь высокого уровня продуктивности и качества работы. Человек не замечает, как проходит время, поскольку его полностью захватывает процесс. Также важным аспектом потока является баланс между сложностью задачи и уровнем навыков человека. Если задача слишком легка, человек может чувствовать скуку и отсутствие вызова, что не способствует состоянию потока. С другой стороны, если задача слишком сложная, это может вызвать беспокойство и стресс. Поток возникает в тех случаях, когда сложность задачи и уровень навыков человека находятся в оптимальном соотношении, что позволяет ему чувствовать себя уверенно, но в то же время испытывать вызов. Играть роль и ясные цели и обратная связь. В состоянии потока человек четко осознает цели своей деятельности и может получать быструю обратную связь о том, насколько хорошо он выполняет задачу. Это позволяет скорректировать действия в реальном времени и поддерживать высокий уровень мотивации. В таком состоянии понятно, что нужно сделать, и наглядно видны результаты усилий, или, по крайней мере, можно их каким-то образом спрогнозировать. Также в состоянии потока человек должен ощущать, что он контролирует свою деятельность, что может уверенно управлять своими действиями и не чувствовать себя бессильным перед трудностями или неудачами. Такое чувство контроля помогает сохранить уверенность и избежать стресса или повышенной тревожности. И, наконец, одним из самых ключевых элементов состояния потока является то, что человек получает удовольствие не только от конечного результата, но и от самого процесса выполнения задачи. Это

делает деятельность «внутренне вознаграждающей» (intrinsically rewarding), что тоже способствует высокой мотивации и устойчивости.

Если обратиться к позитивной психологии с ее упором на достижения индивидуумом счастья и благополучия, можно также дополнить картину того, из чего состоит личная эффективность. Исследователь М. Селигман (M. Seligman) представил концепцию PERMA, где каждой букве аббревиатуры соответствуют такие понятия как: Positive Emotion – положительные эмоции, Engagement – вовлеченность, Relationships – взаимоотношения, Meaning – смысл; Accomplishments – достижения.

На взгляд автора именно эти понятия являются основами психологического благополучия [18]. В рамках этой концепции личная эффективность связана с буквой «А» (Accomplishments), отражающей чувство выполненного долга и достижений. Именно достижения способствуют повышению самооценки, согласно Селигману, и толкают к новым достижениям.

Другой взгляд на тему дает нам направление гуманистической психологии, где личностная эффективность связана с самореализацией, достижением внутренней гармонии и реализации личностного потенциала. Другие видные и уважаемые авторы, такие как Э. Эриксон (E. Erikson) и К. Юнг (C. Jung), акцентируют внимание на том, что личностная эффективность тесно связана с внутренними конфликтами, самооценкой и процессами психической адаптации [1]. В свою очередь, далее биопсихосоциальный подход рассматривает личную эффективность как результат взаимодействия различных факторов: биологических (например, нервной системы), социальных (условия жизни, окружение) и психологических (включая личностные качества и психическое здоровье).

Обзор специализированной литературы показал, что нет единого, общепринятого определения понятия «личностная эффективность». Это понятие разрабатывается различными авторами в разных контекстах и подходах.

При раскрытии этого термина, исследователи часто акцентируют внимание на том аспекте, который они считают наиболее значимым. Например, Л.Д. Филиогло и В.В. Нюренберг рассматривают личную эффективность как результативное достижение личных целей и основу для самоорганизации. Г.А. Архангельский связывает ее с эффективным управлением временем, С.А. Иванова – с успешностью и самодостаточностью в разных сферах жизни, а О.С. Искосова – с достижением личных побед и успехов.

Важно отметить, что эти различные точки зрения не являются взаимоисключающими, а скорее дополняют друг друга, раскрывая различные аспекты проявления личной эффективности.

Если обобщить мнения различных авторов, то личная эффективность имеет несколько компонентов. Она включает в себя когнитивные способности (умение решать задачи, принятие решений), эмоциональные аспекты (умение управлять своими чувствами и состоянием) и поведенческие компоненты (способность к активным действиям). Важными факторами, влияющими на личную эффективность, являются мотивация, уверенность в себе и самооценка [23]. Мотивация является двигателем личной активности, а высокая самооценка и вера в свои силы могут значительно повысить эффективность в различных сферах жизни. Кроме того, личная эффективность тесно связана с профессиональными достижениями, карьерным ростом, социальными успехами и удовлетворенностью жизнью.

Существуют различные внешние и внутренние факторы, которые могут оказывать влияние на личную эффективность. К внутренним факторам можно отнести психические состояния человека, такие как тревожность, депрессия, уровень стресса, а также его когнитивные и эмоциональные ресурсы. Внешние факторы включают условия, в которых человек находится, поддержку со стороны окружающих и социальное окружение, включая коллектив и общественные нормы. Психологическая атмосфера в семье, на

работе, а также уровень социальной поддержки могут существенно повлиять на способность человека проявлять личную эффективность [15].

Интересно, что личностная эффективность тесно связана с такими категориями, как эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость и самореализация. Эмоциональный интеллект помогает людям правильно распознавать и управлять своими эмоциями, что, в свою очередь, способствует лучшему управлению своей деятельностью и отношениями с окружающими. Стессоустойчивость позволяет не только справляться с трудными ситуациями, но и использовать их как ресурс для роста и развития. Самореализация, как центральное понятие гуманистической психологии, предполагает максимально полное раскрытие личностного потенциала и активное движение к личным целям.

Влияние тревожности на личную эффективность является одной из перспективных тем современных исследований. На основании обобщения различных научных данных можно сделать вывод, что тревожность оказывает негативное воздействие на ряд когнитивных процессов. Так, исследование, проведённое группой учёных в 2005 году, продемонстрировало, что повышенный уровень тревоги ухудшает концентрацию внимания, снижает качество памяти и затрудняет решение задач [24]. Эти функции играют фундаментальную роль в профессиональной деятельности, и их нарушение может существенно повлиять на выполнение рабочих обязанностей.

На сегодняшний день существует множество исследований, посвященных личной эффективности. Эти исследования охватывают различные аспекты, от влияния личностных факторов на успехи в учебе и работе до изучения связей между эффективностью и качеством жизни. Работы отечественных и зарубежных ученых помогли глубже понять, какие психологические и социальные механизмы лежат в основе успешной деятельности, и какие именно стратегии можно применять для повышения личной эффективности.

Таким образом, на личную эффективность можно взглянуть с разных углов, однако, все концепции объединяет мнение, что человек эффективнее справляется с задачами, когда испытывает, так или иначе, удовлетворение от деятельности или потребностей, закрываемых выполняемыми действиями. Изучение личной эффективности является важной и актуальной темой в психологии. Понимание её составляющих и факторов, влияющих на неё, способствует разработке методов и практик, которые помогают людям повышать свою продуктивность, справляться с трудностями и достигать успеха в различных сферах жизни. В будущем потребуются дальнейшие исследования, чтобы глубже разобраться в механизмах, которые влияют на личную эффективность и разработать более эффективные стратегии ее повышения.

1.4 Особенности периода средней зрелости

Поскольку данное исследование рассматривает тревожность на примере конкретной возрастной группы, понимание особенностей и проблем среднего взрослого возраста необходимо для контекстуализации. Понимание тревожности в контексте определённой возрастной группы, в частности среднего взрослого возраста, невозможно без учета уникальных черт, присущих этому жизненному этапу. Исследования, ориентированные на тревожность в среднем взрослом возрасте, требуют внимательного подхода к этим аспектам, чтобы понять, как и почему тревожность может проявляться и изменяться в зависимости от того, в какой стадии жизни находится человек. Это позволяет исследователям и специалистам не только более точно диагностировать тревожные расстройства, но и разрабатывать эффективные методы поддержки и вмешательства для людей этого возраста.

Важно отметить, что существует множество классификаций возрастной периодизации, каждая из которых имеет свои особенности и критерии для выделения различных стадий жизни. Эти классификации могут

варьироваться в зависимости от культурных, социальных и психологических факторов, а также от научной дисциплины, в рамках которой проводится исследование. Классификации возрастных этапов играют значительную роль в понимании того, какие возрастные группы подвержены определенным типам стресса, тревожности и других психоэмоциональных состояний.

С самых ранних времён люди стремились к упорядочиванию восприятия жизни и ее различных этапов. Одним из первых примеров таких попыток является древнекитайская классификация возрастных этапов [5]. Эта классификация делила взросление человека на четыре стадии:

– 20-30 лет – период вступления в брак. На этом этапе люди обычно начинают формировать свои основные жизненные ценности и цели, вступая в брак и создавая семьи. Это время, когда важнейшими задачами становятся вопросы социальной и личной адаптации, формирования карьеры и начала семейной жизни;

– 30-40 лет – выполнение общественных обязанностей. Этот этап ознаменован увеличением ответственности за собственную семью, карьеру и выполнение социальных обязательств. Люди часто становятся более стабильными и уверенными в себе, однако также сталкиваются с ростом требований и ожиданий от окружающих, что может приводить к стрессу и тревожности;

– 40-50 лет – познание собственных ошибок. Это период рефлексии, осознания ошибок, принятия решений и переоценки пройденного пути. На этом этапе люди начинают, более критически, подходить к своей жизни, иногда переживая кризис среднего возраста, что может вызывать тревожные и депрессивные состояния;

– 50-60 лет – последний период творческой жизни. Этот этап часто связан с осознанием приближающейся старости, уменьшением физической активности и изменениями в социальной роли. В это время люди могут сосредотачиваться на самореализации, передаче знаний и опыта, что придает

жизни новые смыслы и цели, но может также вызывать чувство утраты и беспокойства.

Эти древние классификации, несмотря на свою условность, помогают нам увидеть, как различные этапы жизни могут влиять на восприятие времени, обязанностей и тревожности. Интересно, что, несмотря на большой промежуток времени, в большинстве культур продолжает существовать схожее восприятие возрастных изменений. В каждой эпохе, на каждом этапе человек сталкивается с уникальными вызовами, переживаниями и эмоциональными состояниями, которые необходимо учитывать при анализе тревожности, особенно в зрелом возрасте.

В современном мире вопрос определения возрастных рамок стал предметом обсуждения и даже разногласий среди специалистов различных областей. Причины этих разногласий лежат, прежде всего, в изменяющемся обществе, в котором традиционные возрастные ориентиры всё чаще становятся менее очевидными и более размытыми. Ранее в человеческой жизни существовали чётко определённые вехи, которые, с одной стороны, служили основой для понимания возрастных этапов, а с другой – выполняли функцию социального контроля, помогая людям ориентироваться в процессе взросления.

Например, такие события, как поступление в школу, вступление в пионерскую организацию или комсомол, а позднее – начало трудовой деятельности и вступление в брак, все они были привязаны к конкретным возрастным отметкам. Эти ориентиры служили четкими временными точками, по которым можно было ориентироваться во взрослом процессе, помогая людям понять, на каком этапе своей жизни они находятся. Время получения образования, старт трудовой деятельности и начало семейной жизни определяли те рамки, в пределах которых люди двигались в своём развитии. Применение таких возрастных вех помогало обществу выстроить определенные ожидания и задачи для каждого возраста.

Однако в последние десятилетия наблюдается тенденция к размыванию этих возрастных ориентиров. Сегодня множество людей вступают в брак позднее, получают образование в более зрелом возрасте или начинают карьеру не по возрастным стандартам, а скорее в зависимости от своих личных предпочтений, экономической ситуации или социальных факторов. Общество, в котором мы живем, значительно изменилось, и стало более разнообразным и гибким в вопросах возрастных ожиданий. В результате такие возрастные ориентиры, как поступление в школу, начало трудовой деятельности или возраст вступления в брак, утратили свою универсальность, и теперь становятся скорее индивидуальными выборами, чем неизбежными стадиями взросления.

На фоне этих изменений появляются трудности в создании единой возрастной периодизации. В рамках общества, где традиционные ориентиры размыты, нет ясных границ, которые бы отделяли один возрастной этап от другого. Вместо чёткого деления жизни на такие понятия, как «молодость», «средний возраст» или «пожилой возраст», всё чаще встречается использование более гибких моделей, которые учитывают индивидуальные различия. Взгляды на возраст и на то, что можно или нужно делать в том или ином возрасте, сильно изменяются от культуры к культуре и от общества к обществу. То, что одна страна или группа людей считает нормой для определенного возраста, в другой может быть совершенно непривычным.

Одним из значимых шагов в попытке классифицировать возрастные периоды на более международном уровне стала возрастная периодизация, принятая на международном симпозиуме в 1965 году в Москве [1]. Согласно этой периодизации, взрослый возраст был разделён на два этапа, но, что интересно, деление зависело от гендерных различий. Для мужчин первый период охватывал возраст с 22 до 35 лет, а второй – с 36 до 60 лет. Для женщин первый период начинался с 21 года и также продолжался до 35 лет, но второй период заканчивался на 55 году жизни. Этот подход был достаточно логичен в контексте того времени, когда существовали четкие

социальные роли и ожидания, которые различались для мужчин и женщин. Например, возраст вступления в брак или начало материнства часто определялись социальными стандартами, которые могли отличаться в зависимости от пола.

Тем не менее, современное общество не стоит на месте, и со временем социальные изменения привели к тому, что такая периодизация утратила свою строгость. Сегодня люди все чаще отклоняются от традиционных возрастных ориентиров, и границы между возрастными периодами становятся всё более условными. Весь этот процесс демонстрирует важность учета изменений, происходящих в жизни людей, и необходимости подхода, который будет учитывать не только биологический, но и социальный контекст каждого периода. В результате современные исследования возраста начинают опираться на более гибкие, индивидуализированные концепции, учитывающие разнообразие жизненных путей и вариантов развития в разных социокультурных контекстах.

В современном научном подходе к выделению периодов зрелости существует несколько различных концепций, каждая из которых предоставляет уникальную точку зрения на развитие человека в возрасте зрелости. Эти подходы в значительной степени зависят от социальной и культурной ситуации, а также от тех целей, которые преследуются в процессе изучения этих возрастных этапов. Рассмотрим более подробно несколько наиболее известных и часто используемых подходов к периодизации зрелости, а также их влияние на восприятие различных этапов жизненного пути.

Так, например, Д. Бромли (D. Bromley) в 1966 году сделал предложение по делению зрелости на несколько этапов [8]. Его концепция предполагает выделение четырех этапов взрослой жизни, каждый из которых характеризуется определёнными особенностями, задачами и проблемами. Раннюю зрелость (от 21 до 25 лет) Д. Бромли рассматривал как время формирования стабильных жизненных позиций, когда человек только

вступает в самостоятельную жизнь, завершает образование и начинает карьеру. Средняя зрелость (от 25 до 40 лет) это период, когда человек уже стабилизирует свою жизнь, строит карьеру, создает семью и решает многие практические задачи. Поздняя зрелость (от 40 до 45 лет) – этап, где человек часто начинает задумываться о смысле жизни, балансе между работой и личной жизнью, а также о том, что он оставит после себя, о наследии и сделанных делах. Наконец, предпенсионный возраст (от 55 до 65 лет) рассматривается как переходный этап, связанный с возможными возрастными изменениями, подготовкой к выходу на пенсию и переосмыслением своей роли в жизни. Такой подход был распространён в 1960-е годы и продолжает использоваться в ряде исследований, ориентированных на старение и старость как продолжение зрелости.

Другим известным исследователем возрастной периодизации является Б.Г. Ананьев, который предложил более широкое определение зрелости. В его концепции зрелый возраст охватывает более обширный временной период – от 18 до 60 лет. Б.Г. Ананьев делит этот возраст на три основные стадии развития: ранняя зрелость (от 18 до 25 лет), средняя зрелость (от 26 до 46 лет) и поздняя зрелость (от 47 до 60 лет) [2]. В его трактовке, ранняя зрелость является временем активного поиска своего места в жизни, когда человек начинает искать свой путь в профессии, устанавливать личные и социальные связи. Средняя зрелость – это стадия стабилизации, когда человек добивается определённых успехов в своей карьере, начинает думать о будущем и уделяет внимание воспитанию детей. Поздняя зрелость, в свою очередь, характеризуется возможными изменениями в социальной и профессиональной роли человека, осознанием зрелости, а также активным планированием периода старости.

В данной работе период средней зрелости рассматривается по периодизации Б.Г. Ананьева, включает в себя возраст от 26 до 46 лет.

В рассмотрении данного вопроса существует два плана: что происходит с человеком по мере взросления на биологическом уровне и на психологическом.

Средний взрослый возраст с одной стороны это период молодости, прилива сил, но после люди сталкиваются с заметными физиологическими изменениями. Скорость метаболизма имеет тенденцию замедляться, что может привести к увеличению веса и изменению уровня энергии. Мышечная сила достигает пика, а затем постепенно снижается, что закономерно влияет на физические возможности и общее состояние здоровья. Кроме того, гормональные колебания, такие как изменения уровня эстрогена и тестостерона, могут влиять на настроение, когнитивные способности и общее самочувствие.

Относительно психологического аспекта Б.Г. Ананьев пишет, что люди в этот период размышляют о пройденном жизненном опыте, о ценностях и убеждениях, что приводит к более глубокому пониманию того, кем они являются как личности [2]. Люди сосредотачиваются на карьерном росте и семейной жизни. Они могут утвердиться в выбранной ими профессии, взять на себя руководящие роли и внести значительный вклад в работу и общество.

Также Б.Г. Ананьев подчеркивал развитие психологической устойчивости в среднем взрослом возрасте. Люди, как правило, становятся более эмоционально уравновешенными, устойчивыми и способными эффективно справляться со стрессом. Они опираются на свой жизненный опыт, чтобы справиться с различными проблемами. В то же время средний возраст часто побуждает людей переоценить жизненные цели и приоритеты. Люди могут подвергнуть сомнению достижения и задуматься, находятся ли они на правильном пути. Б.Г. Ананьев писал, что этот период может сопровождаться кризисом среднего возраста – временем самоанализа и вопросов. Этот кризис может привести к личностному росту

и трансформации, поскольку люди стремятся привести жизнь в соответствие со своим истинным «я» [3].

Социокультурные факторы, такие как социальные ожидания и культурные нормы, играют важную роль на всех этапах жизни человека, и особенно в среднем возрасте. В этот период многие люди сталкиваются с необходимостью совмещения множества ролей, таких как профессиональная деятельность, забота о стареющих родителях, воспитание детей и поддержка супругов. Этот этап жизни характеризуется большим количеством обязательств и обязанностей, которые требуют значительных усилий и энергии, что, безусловно, влияет на восприятие собственной личной эффективности.

Социальные ожидания, в свою очередь, формируют у человека представление о том, каким должен быть «успешный» человек в среднем возрасте. В обществе существует тенденция ожидать, что человек в этом возрасте достигнет стабильности в карьере, создаст полноценную семью, обеспечит финансовое благосостояние и будет заниматься самосовершенствованием. Однако эти ожидания могут создавать давление, особенно если индивид чувствует, что не успевает реализовать все аспекты своей жизни согласно стандартам. Это давление, в свою очередь, может привести к тревоге, стрессу и даже к профессиональному выгоранию, особенно если личная жизнь и профессиональная деятельность оказываются в конфликте друг с другом.

Особенно важно отметить, что во многих культурах существуют еще и определенные роли и обязанности, которые человек обязан исполнять в этот период. Например, в ряде культур сильно выражено ожидание, что взрослые дети будут заботиться о своих пожилых родителях, что, в свою очередь, также влечет за собой дополнительные обязательства. Это может стать причиной того, что человек начинает ощущать перегрузку и теряет ощущение контроля над собственной жизнью.

В то же время средний возраст также характеризуется значительными изменениями в семейных и социальных отношениях. Это период, когда многие создают семьи, а позже сталкиваются с такими изменениями, как «пустое гнездо», когда дети покидают родительский дом. Этот процесс может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на личную эффективность. С одной стороны, свободное время, которое появляется после того, как дети становятся независимыми, может позволить родителям сосредоточиться на себе и своих личных целях. С другой стороны, для некоторых это может стать источником депрессии и одиночества, что затрудняет сохранение баланса и приводит к снижению личной эффективности [10].

Еще одной важной особенностью среднего возраста является необходимость поддержания гармонии между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Совмещение нескольких ролей, таких как работа, уход за детьми, забота о стареющих родителях, а также личные обязательства, может оказаться крайне трудным. Баланс между профессиональными обязанностями и семейными ролями становится особенно сложным в условиях повышенного стресса и давления, связанного с необходимостью выполнения множества задач одновременно.

Исследования, например, работа Д.Х. Гринхауса (J.H. Greenhaus) и Н.Д. Бойтела (N.J. Beutell), показывают, что важность того, как сильно конфликт между работой и семьей может влиять на личную эффективность человека нельзя недооценивать [30]. В частности, если требования семейных обязанностей оказывают слишком большое влияние на профессиональные задачи и обязательства, это рано или поздно приведет к снижению уровня удовлетворенности, как в работе, так и в личной жизни. Люди, сталкивающиеся с таким конфликтом, имеют склонность испытывать ухудшение психоэмоционального состояния и сталкиваются с общей утратой чувства благополучия. Это явление также может привести

к появлению таких состояний, как профессиональное выгорание, депрессия и хронический стресс.

Некоторые исследования показывают, что в среднем возрасте растет значимость социального окружения, социальных контактов и поддерживающих отношений [29]. Высокая степень социальной изоляции, нехватка положительных социальных взаимодействий и снижение качества социальных связей могут отрицательно повлиять на личную эффективность, вызывая ощущение усталости и фрустрации. В этом контексте важно также отметить роль эмоционального благополучия, которое тесно связано с личной эффективностью. Индивиды, находящиеся в поддерживающих, гармоничных отношениях, как правило, справляются с трудностями и стрессами гораздо легче, чем те, кто сталкивается с одиночеством или напряженными отношениями в семье.

Согласно некоторым исследованиям, люди, которые имеют опыт сильного стресса и перегрузки, связанного с совмещением профессиональных и семейных обязательств, часто демонстрируют низкую личную эффективность [30]. В частности, это касается людей, у которых высокие требования к себе и своей семье, но которые не могут справиться с этим давлением. В таком случае возникает так называемое состояние «выгорания», которое проявляется в физическом и эмоциональном истощении, потере мотивации и снижении продуктивности.

Таким образом, социокультурные факторы, такие как социальные ожидания, культурные нормы, семейные роли и давление, оказывают значительное влияние на личную эффективность в среднем возрасте. Эти факторы могут, как поддерживать, так и разрушать личную эффективность, в зависимости от того, как человек воспринимает свои обязанности и обязанности других. Отношения в семье, профессиональная жизнь, способность адаптироваться к изменениям и поддерживать баланс между всеми аспектами жизни играют ключевую роль в сохранении эмоционального и психоэмоционального здоровья, а также в поддержании

личной эффективности на высоком уровне. Признание отличительных черт среднего возраста имеет первостепенное значение для понимания сложной взаимосвязи между тревогой и личной эффективностью.

Выводы по первой главе

Обобщая все вышесказанное, где были рассмотрены известные теоретические модели и взгляды на сущность тревоги, а также рассмотрено понятие устойчивости, его значимость в контексте разрабатываемой темы и стратегий преодоления стресса. Повторяющейся темой в этих исследованиях является значительная роль позитивных отношений, навыков эмоциональной регуляции и разработки эффективных стратегий преодоления в противодействии тревоге. Интеграция этих точек зрения формирует целостную структуру для понимания и преодоления тревоги.

Объединяя взгляды с различных точек зрения, тревогу можно охарактеризовать как реакцию на неопределенность и неизвестность, часто переплетенную с другими эмоциями, которые традиционно воспринимаются как негативные или неприятные. Корни тревоги как имеют и психологическую, так и физиологическую природу, что ставит перед современными исследователями многочисленные проблемы при расшифровке этого сложного явления и разработки методик управления ею.

По мере разработки данной магистерской работы теоретические основы, установленные в этом разделе, будут направлять, и обуславливать последующие эмпирические исследования, связанные с эффективностью сотрудников компании. Углубляясь в связь между тревогой и личной эффективностью, и исследуя роль внешних и внутренних факторов, это исследование направлено на внесение вклада в область психологии и предоставление практических идей, которые могут помочь повысить благополучие и качество жизни людей.

Глава 2 Эмпирическое исследование тревожности и личностной эффективности в профессиональной деятельности

2.1 Методики, применяемые в эмпирическом исследовании

В результате проведения теоретического исследования стало ясно, что некая взаимосвязь между тревожностью и уровнем личной эффективности имеется и зависит от многих различных факторов, и свою тень накладывают на это даже такие факторы как обстановка в окружении, на работе, прохождение возрастных кризисов, удовлетворенность работой и многое другое. Было проведено эмпирическое исследование для более точного определения этой обсуждаемой взаимосвязи у лиц, относящихся к периоду средней зрелости, и нахождения новых закономерностей, в частности их сочетаемость с копинг-стратегиями.

Цель исследования: изучить взаимосвязь между тревожностью и личностной эффективностью в профессиональной деятельности.

Объект исследования: личностная эффективность в профессиональной деятельности.

Предмет исследования: взаимосвязь тревожности и личностной эффективности в профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: предполагается, что тревожность оказывает негативное влияние на личностную эффективность в профессиональной деятельности.

Для достижения установленных целей эмпирической части исследования сформулированы и описаны следующие задачи:

- принять во внимание сведения и выводы теоретической части исследования, исследования ученых по данной проблематике для подбора оптимального комплекса методологических средств в соответствии с задачами и гипотезой исследования;

- собрать эмпирические данные у респондентов для определения изначальных характеристик и состояний;
- разработать и провести серию обучающих встреч по управлению тревожностью;
- собрать новые данные посредством тестирования по тем же самым методикам для получения новых данных на контрольном этапе;
- произвести качественный и количественный анализ полученных данных до и после проведения тренинга во всех группах;
- описать выводы по итогу проведенной работы.

На основании целей и задач был определен перечень методик для проведения исследования. Центральными исследуемыми феноменами являются «тревожность» и «личностная эффективность». Также, так как личностная эффективность рассматривается в контексте профессиональной деятельности, в данном исследовании будут учитываться переживания респондентов в профессиональной деятельности. В качестве основного источника информации по исследованию выступили опросники и тесты. На основе полученных данных были разработаны мероприятия по просвещению на тему тревожности в профессиональной деятельности и проведен тренинг для развития навыков самопомощи при тревоге.

Для проведения исследования отобраны следующие методы:

- шкала тревоги А. Бека, BAI (A. Beck et al. The Beck Anxiety Inventory, 1988);
- шкала общей самоэффективности, General Self-Efficacy Scale, GSE (R. Schwarzer, M. Jerusalem, 1992). Адаптация В.Г. Ромек. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема;
- диагностика переживаний в профессиональной деятельности (Е.Н. Осин, Д.А. Леонтьев). Диагностика переживаний в профессиональной деятельности: валидизация методики;
- математико-статистический анализ данных.
- Шкала тревоги А. Бека.

Цель применения шкалы тревожности А. Бека – оценка субъективного уровня тревожности у испытуемых. Она предназначена для выявления признаков и симптомов тревожности, а также для оценки интенсивности этих симптомов. В контексте данного исследования шкала была использована для анализа уровня тревожности участников в возрасте средней зрелости и определения связи между тревожностью и личной эффективностью в профессиональной деятельности. Шкала состоит из 21 вопроса, каждый из которых, описывает разные симптомы тревожности, например, такие как физическое напряжение, беспокойство, нервозность и эмоциональная нестабильность. Ответы на вопросы оцениваются по четырехбалльной системе, и где каждый пункт отражает степень выраженности тревожности в течение последней недели:

- 0 баллов – симптом отсутствует;
- 1 балл – легкое проявление симптома;
- 2 балла – средняя степень выраженности симптома;
- 3 балла – сильное выражение симптома.

Таким образом, максимально возможный балл по шкале тревожности А. Бека составляет 63 балла (21 вопрос по 3 балла максимум).

Интерпретация проводится следующим образом: После завершения теста каждому респонденту начислялся общий балл, который отражал уровень тревожности:

- от 0 до 21 балла – низкий уровень тревожности;
- от 22 до 35 баллов – средний уровень тревожности;
- от 36 до 63 баллов – высокий уровень тревожности.
- Шкала общей самооффективности.

Шкала была разработана Р. Шварцером и М. Ерусалем для измерения субъективного ощущения личностной эффективности, в рамках их авторской концепции самооффективности. Самооффективность, согласно теории, отражает уверенность человека в своих силах для успешного выполнения различных задач и преодоления трудностей. Высокий уровень

самоэффективности способствует успешному преодолению жизненных вызовов и является важным предиктором, как личных достижений, так и, психоэмоционального благополучия. Шкала общей самоэффективности состоит из 10 утверждений, которые отражают различные аспекты уверенности человека в своих силах в трудных ситуациях. Утверждения оцениваются с использованием 4 балльной шкалы:

- 1 балл – абсолютно неверно;
- 2 балла – едва ли это верно;
- 3 балла – скорее всего, верно;
- 4 балла – совершенно верно.

Результат от 0 до 24 баллов считается низким уровнем самоэффективности, от 25 до 35 средним, а от 36 до 40 баллов высоким уровнем.

- Диагностика переживаний в профессиональной деятельности.

Методика Диагностики переживаний в профессиональной деятельности (ДППД) основывается на комбинаторной модели оптимального переживания Д.А. Леонтьева и предназначена для измерения переживаний, возникающих в ходе профессиональной деятельности. Методика фокусируется на четырех ключевых аспектах: удовольствии, осмысленности, усилении и пустоте, которые могут проявляться в процессе выполнения трудовой деятельности.

Методика включает 12 утверждений, которые распределены по четырем шкалам, измеряющим различные аспекты переживаний:

- шкала удовольствия: измеряет эмоциональное удовлетворение и положительные переживания от выполнения профессиональной деятельности. Участники оценивают, насколько часто они испытывают положительные эмоции и радость в процессе работы.
- шкала смысла: оценка того, насколько значимой и важной для испытуемого является его деятельность. Эта шкала отражает

восприятие работы как важной и необходимой части жизни, которая имеет глубинное значение.

– шкала усилия: измеряет степень напряжения и усилий, которые человек испытывает в процессе выполнения задач на рабочем месте. Здесь оценивается, насколько работа требует постоянных усилий, физического и эмоционального напряжения.

– шкала пустоты: оценка того, насколько работа вызывает чувство пустоты, бессмысленности или внутреннего неудовлетворения. Эта шкала отражает переживания, связанные с ощущением того, что работа не приносит удовлетворения или не имеет значимости.

Участникам предлагается оценить каждое утверждение по шкале от 1 до 6, где:

- 1 балла – почти никогда;
- 2 балла – редко;
- 3 балла – довольно редко;
- 4 балла – довольно часто;
- 5 баллов – часто;
- 6 баллов – почти всегда.

После того как участники завершают тест, их баллы по каждой шкале суммируются, и результаты интерпретируются для оценки уровня переживаний, связанных с их профессиональной деятельностью. Считаются средние значения для шкал: удовольствия – по пунктам 1, 3, 7; смысл – 2, 9, 12; усилия – 4, 6, 10; пустота – 5, 8, 11.

Математико-статистический анализ данных.

Для выбора наиболее подходящих методов анализа первым этапом был проведен тест Шапиро-Уилка. Этот тест широко применяется для проверки гипотезы о нормальности распределения данных. Поскольку выбор корректных математико-статистических инструментов во многом зависит от распределения переменных, результаты теста стали важным фактором при планировании дальнейших этапов исследования. В случае если данные

демонстрируют значительное отклонение от нормального распределения, используются непараметрические методы анализа, такие как расчет корреляции с помощью коэффициента Спирмена.

Одной из центральных задач исследования было определение взаимосвязи между двумя ключевыми явлениями – «тревожностью» и «личностной эффективностью». Тревожность, как эмоциональное состояние, может оказывать значительное влияние на субъективное восприятие собственных возможностей, целей и достижений. Для определения степени взаимного влияния этих переменных был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Данный метод позволяет выявить направление и силу связи между переменными, даже если они не соответствуют критериям нормальности распределения. Он особенно полезен в социально-психологических исследованиях, где данные часто имеют сложную структуру и не подчиняются нормальному распределению.

Кроме того, для более детального анализа взаимосвязей в профессиональной сфере проводились расчеты корреляции между показателями тревожности и шкалами профессиональных переживаний. В рамках диагностики профессиональных переживаний, такие шкалы, как «удовлетворение», «смысл», «усилия» и «пустота», предоставляют разносторонний взгляд на эмоциональное и когнитивное состояние респондентов. Корреляционный анализ позволил оценить, как уровень тревожности отражается на каждом из этих аспектов профессиональной жизни. Например, высокие уровни тревожности могут быть связаны с низким уровнем удовлетворения или повышенным ощущением пустоты, что требует дополнительного внимания при разработке программ поддержки сотрудников.

Выбор коэффициента Спирмена был обусловлен не только результатами теста Шапиро-Уилка, но и характером исследуемых переменных. Показатели тревожности, самооффективности и профессиональных переживаний имеют качественную природу, поэтому

ранговая корреляция оказалась наиболее подходящим инструментом для анализа. Преимуществом данного метода является его устойчивость к выбросам, что делает его надежным в условиях полевых исследований, где невозможно полностью исключить случайные ошибки или аномальные значения.

2.2 Анализ данных, полученных на констатирующем этапе исследования

В первую очередь в рамках исследования проводилась диагностика уровня тревожности, так как именно это понятие является центральным для данной работы. Для оценки использовались стандартизированные методы, такие как опросники, позволяющие выявить текущий эмоциональный и психологический фон участников. Процесс тестирования был тщательно организован, чтобы минимизировать возможные факторы, способные исказить результаты. Было решено проводить тестирование в середине рабочего дня. Данный выбор обусловлен несколькими причинами. Во-первых, это время, когда сотрудники уже активно включились в выполнение своих профессиональных обязанностей, а значит, уровень тревожности, вызванный предстоящими рабочими задачами, проявляется наиболее ярко. Во-вторых, середина рабочего дня позволяет исключить влияние усталости, которая может появляться ближе к его окончанию и снижать объективность оценок. Наконец, к концу рабочего дня уровень тревожности часто уменьшается из-за предвкушения завершения работы, что также могло бы повлиять на достоверность результатов.

Для оценки уровня тревожности использовалась шкала А. Бека, которая является одним из наиболее популярных и валидных инструментов в психологии для измерения тревожных состояний. Шкала включает ряд вопросов, направленных на выявление как когнитивных, так и эмоциональных аспектов тревожности. Согласно критериям этой шкалы,

баллы распределяются следующим образом: низкий уровень тревожности соответствует значениям от 0 до 21 балла, средний уровень – от 22 до 35 баллов, а высокий уровень – от 36 до 63 баллов.

После обработки собранных данных выяснилось, что значительная часть респондентов демонстрирует достаточно высокие уровни тревожности. Ниже приведены результаты и их анализ:

– 27.5% респондентов исследования набрали баллы, соответствующие высокому уровню тревожности. Это указывает на серьезные проблемы с эмоциональным состоянием у данной группы сотрудников. Такие люди, как правило, испытывают постоянное чувство внутреннего напряжения, которое негативно влияет на их профессиональную эффективность и межличностные отношения;

– 40% респондентов оказались в категории со средним уровнем тревожности. Этот показатель свидетельствует о том, что данные сотрудники находятся в зоне риска. При неблагоприятных условиях их состояние может ухудшиться, переходя в категорию высокого уровня тревожности;

– остальные 32.5% респондентов продемонстрировали низкий уровень тревожности. Однако стоит отметить, что доля этой группы составляет менее одной трети всех респондентов, что в целом говорит о достаточно высоком общем уровне тревожности в коллективе.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что проблема тревожности в данном коллективе стоит достаточно остро. Высокая доля сотрудников с выраженными тревожными состояниями может быть следствием повышенных профессиональных требований, нехватки поддержки со стороны коллег и руководства, а также отсутствия адекватных способов эмоциональной разгрузки.

Шкала самооффективности.

Следующий этап исследования был посвящен изучению уровня самооффективности респондентов. Для этой цели применялась общая шкала самооффективности, которая позволяет оценить уверенность человека

в своих силах и способность справляться с различными задачами. Это понятие играет ключевую роль в профессиональной деятельности, так как именно от уровня самооффективности во многом зависит готовность человека брать на себя ответственность, достигать поставленных целей и преодолевать трудности.

В соответствии с этим опросником, оценка проводится по следующим баллам:

- низкий уровень самооффективности от 0 до 24 баллов;
- средний уровень от 25 до 35 баллов;
- высокий уровень от 36 до 40 баллов.

Далее приведен анализ результатов на первом этапе исследования.

– 62.5% респондентов исследования продемонстрировали низкий уровень самооффективности. Это означает, что большая часть респондентов испытывает значительные трудности с уверенностью в своих силах и склонна избегать сложных задач, опасаясь возможных неудач. Низкая самооценка и отсутствие уверенности часто сопровождаются прокрастинацией, снижением мотивации и общей неудовлетворенностью профессиональной деятельностью;

– 32.5% респондентов показали средний уровень самооффективности. Эти сотрудники, как правило, справляются с текущими задачами, однако в стрессовых ситуациях могут испытывать затруднения и нуждаются в дополнительной поддержке;

Примечательно, что 0% участников набрали баллы, соответствующие высокому уровню самооффективности. Этот факт указывает на отсутствие в коллективе людей, которые бы демонстрировали высокий уровень уверенности в себе, готовности брать на себя сложные задачи и достигать амбициозных целей. Это может негативно сказываться на качестве работе и успешности работы команд.

Общие выводы по результатам диагностики тревожности и самооффективности свидетельствуют о наличии значительных проблем

в эмоциональном состоянии и психологическом настрое сотрудников. Сочетание высокого уровня тревожности с низкой самооэффективностью формирует неблагоприятный психологический климат в коллективе, что неизбежно сказывается на производительности труда, качестве взаимодействия между коллегами и уровне удовлетворенности сотрудников своей работой.

Диагностика переживаний в профессиональной деятельности.

Диагностика эмоциональных переживаний сотрудников на рабочем месте является важным этапом исследования, направленным на выявление ключевых факторов, влияющих на удовлетворенность, мотивацию и уровень стресса. Для этого был использован опросник, оценивающий состояние респондентов по четырем шкалам: удовольствие, смысл, усилия и пустота. Эти шкалы позволили получить комплексное представление о субъективном восприятии профессиональной деятельности. Каждая из четырех шкал отражает важные аспекты эмоционального состояния сотрудников:

- удовольствие связано с ощущением радости и удовлетворения от выполненной работы, с наличием позитивного настроения и эмоционального подъема;
- смысл демонстрирует, насколько респонденты считают свою деятельность осмысленной, полезной и значимой, как для них лично, так и для общества в целом;
- усилия отражают уровень затрат энергии, физических и эмоциональных ресурсов, необходимых для выполнения рабочих задач;
- пустота указывает на возможные признаки профессионального выгорания, утрату интереса к деятельности и эмоционального истощения.

Для анализа данных шкалы были разделены на три уровня: низкий, средний и высокий. Уровни были рассчитаны на основе разработанных

критериев интерпретации, что позволило объективно оценить состояние участников. Результаты приведены в Таблице 1.

Таблица 1 – Результаты диагностики переживаний в профессиональной деятельности по шкалам

Шкала	Низкий уровень, %	Средний уровень, %	Высокий уровень, %
Удовлетворение	15	65	20
Смысл	7,5	45	47,5
Усилие	5	22,5	72,5
Пустота	7,5	50	42,5

Шкала «Удовольствие».

Большинство респондентов (65%) продемонстрировали средний уровень удовольствия от профессиональной деятельности. Это указывает на то, что работа вызывает у сотрудников умеренное чувство удовлетворения. Однако доля участников с высоким уровнем удовольствия составляет всего 20%, что может быть связано с рутинным характером задач, высокой нагрузкой или недостаточной мотивацией.

Шкала «Смысл».

Наибольшее внимание заслуживает высокий показатель по шкале «смысл» – 47.5%. Это свидетельствует о том, что почти половина респондентов воспринимают свою работу как значимую и важную. Тем не менее 7.5% участников имеют низкий уровень осмысленности, что может быть признаком отсутствия внутренней мотивации или неудовлетворенности профессиональной средой.

Шкала «Усилие».

По данной шкале наиболее выражен высокий уровень – 72.5%. Это говорит о том, что для большинства сотрудников выполнение профессиональных обязанностей требует значительных усилий. Важно отметить, что высокая интенсивность труда может быть связана с риском эмоционального выгорания, особенно в условиях недостаточного восстановления и поддержки.

Шкала «Пустота».

Уровень «пустоты» у 42.5% респондентов находится на высоком уровне, что может указывать на признаки профессионального выгорания и утрату интереса к работе. Половина участников демонстрирует средний уровень, что отражает наличие определенного эмоционального истощения, но без критических проявлений.

Анализ данных по четырем шкалам позволяет сделать вывод о сложной эмоциональной картине профессиональной деятельности респондентов. С одной стороны, значительная часть сотрудников видит смысл в своей работе, с другой – высокий уровень усилий и пустоты указывает на возможные проблемы с балансом между трудовой деятельностью и восстановлением. Рекомендации по улучшению ситуации включают:

- разработку программ мотивации и поддержки сотрудников;
- внедрение мероприятий для повышения удовлетворенности работой (например, признание достижений, улучшение условий труда);
- реализацию профилактики профессионального выгорания через программы релаксации, тренинги и организацию отдыха.

Подробный анализ каждой шкалы и их взаимосвязей позволяет лучше понять, какие аспекты требуют дополнительного внимания, чтобы повысить общую эффективность и благополучие сотрудников.

Проанализировав результаты исследования на констатирующем этапе в целом можно сделать следующие выводы: большинство респондентов имеют средний уровень тревожности, еще меньше трети имеют высокий уровень.

Количество респондентов с низким уровнем тревожности незначительно, относительно общего количества. При этом большинство респондентов имеют низкий уровень самоэффективности, и совсем нет тех, кто отличался бы высоким уровнем самоэффективности. Подавляющее число респондентов получают удовольствие от работы на среднем или высоком уровне, но при этом также подавляющее большинство сталкиваются с ощущением пустоты в своей профессиональной деятельности. Что важно,

при этом 0% респондентов страдают от отсутствия смысла в работе. Также результаты показывают, что от большинства людей текущая работа требует прикладывать усилия на среднем или высоком уровне.

2.3 Содержание программы серии обучающих встреч

После завершения первого этапа исследования было выявлено, что у большинства респондентов наблюдается средний и высокий уровень тревожности. Это указывает на высокую актуальность работы по снижению тревожности среди участников. Исходя из этого, основное внимание второго этапа исследования было сосредоточено на изучении влияния тревожности на самооффективность и разработке мероприятий, направленных на снижение уровня тревожности. Для достижения этих целей был разработан и проведен тренинг, который длился в течение месяца и состоял из четырех встреч с интервалом в одну неделю. Каждое занятие включало просветительский компонент, обсуждения, а также обучение упражнениям для самостоятельного выполнения. Материалы тренинга были подготовлены на основе трудов известных ученых в области когнитивно-поведенческой терапии [6], [7], [9], [23]. Теоретический анализ научной литературы из данного исследования, в том числе послужил базой для проведения просветительской части мероприятия.

Цель: цель тренинга заключалась в снижении уровня тревожности у респондентов посредством повышения их осведомленности о природе тревоги, обучения управлению эмоциями и освоения методов саморегуляции. Тренинг включал теоретическую часть (лекции и дискуссии) и практическую часть (освоение и выполнение упражнений).

Структура тренинга.

Занятие 1. Осведомленность о тревожности.

Цель: Повысить уровень осведомленности участников о природе тревожности, ее особенностях и влиянии на профессиональную деятельность.

Темы для обсуждения:

– определение тревожности и ее отличия от страха. Участники узнали, что тревожность – это эмоциональное состояние ожидания возможных неприятностей, в то время как страх является реакцией на конкретную угрозу. Это помогло устранить распространенные заблуждения;

– биологические основы тревоги. Было объяснено, как миндалевидное тело и нейромедиаторы участвуют в регуляции тревожности. Было также уделено внимание физиологическим реакциям на тревогу, включая учащенное сердцебиение, повышенную потливость и мышечное напряжение для развития осознанного наблюдения за реакциями организма [28];

– влияние тревожности на самооценку и личную эффективность. Участники обсуждали, как тревога может ограничивать уверенность в своих силах и снижать продуктивность. Обсуждения в группе помогли выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются участники в своей профессиональной и личной жизни, на примере других людей заметить и осознать собственные процессы;

– автоматические мысли и их связь с тревогой. Была представлена концепция из когнитивно-поведенческой терапии об автоматических мыслях и их роли в формировании тревожности, что дало участникам возможность осознать свои мыслительные привычки.

Обучение упражнениям из когнитивно-поведенческой терапии:

– техники распознавания негативных мыслей. Знакомство с шаблоном ведения записей для выявления триггеров тревожности, взаимосвязей. Участники начали вести дневник эмоций, записывая ситуации, вызывающие тревогу, и связанные с ними мысли и эмоции. Это позволило выявить основные триггеры тревожности и начать на них влиять.

Занятие 2. Работа с негативными автоматическими мыслями.

Цель: Обучить участников методам работы с негативными автоматическими мыслями для управления эмоциональным состоянием.

Темы для обсуждения:

– влияние мыслей на тревожность. Участникам было объяснено, что негативные мысли часто преувеличивают угрозы и снижают уверенность в себе, что усугубляет тревожность. Рассмотрение взаимосвязи автоматическая мысль-эмоция;

– методы управления мыслями. Особое внимание было уделено принципам когнитивной реструктуризации и способам оспаривания иррациональных убеждений.

Обучение упражнениям:

– оспаривание иррациональных мыслей. Когнитивная реструктуризация. Участники учились заменять негативные мысли на более реалистичные и конструктивные с помощью вопросов, таких как «Насколько вероятно, что это произойдет?» и «Какие есть доказательства за и против?»;

– техника остановки мыслей. Участники тренировали осознанное прерывание негативного мыслительного процесса с использованием команд («Стоп!») и переключение на позитивные сценарии;

– мысленный эксперимент «Что самое худшее». Участники представили себе наихудший исход беспокоящей ситуации и искали способы справиться с этим сценарием, что помогло снизить уровень тревоги. Подготовка пошагового плана на случай реализации сценария.

Занятие 3. Навыки расслабления.

Цель: Обучить участников методам расслабления для снижения физического и эмоционального напряжения.

Темы для обсуждения:

– связь телесных и эмоциональных процессов. Было подчеркнуто, что тревога проявляется не только в мыслях, но и в теле. Участники научились распознавать физические признаки тревожности, такие как мышечное напряжение;

– как стресс и тревога проявляются в теле, осознанное наблюдение за телесными реакциями;

– как расслабление помогает справляться с физическим и эмоциональным напряжением. Выполнение упражнений.

Обучение упражнениям:

– прогрессивная мышечная релаксация. Участники освоили последовательное напряжение и расслабление различных групп мышц для снятия напряжения;

– дыхательные упражнения. Участников обучили техникам глубокого дыхания, способствующим восстановлению спокойствия и концентрации. Обучение дыханию диафрагмой, упражнение «Квадратное дыхание», дыхание с удлиненным выдохом.

Занятие 4. Осознанность и визуализация.

Цель: Познакомить участников с техниками осознанности и визуализации для управления эмоциональным состоянием.

Темы для обсуждения:

– что такое осознанность? Участники узнали, что осознанность – это способность находиться «здесь и сейчас», фокусируясь на настоящем моменте без осуждения, критики, комментирования;

– связь осознанности с эмоциональным состоянием. Было продемонстрировано, как практики осознанности помогают снизить уровень тревожности и повысить эмоциональную устойчивость;

– визуализация как метод расслабления. Участники познакомились с работой с образами для достижения психологического комфорта и расслабления.

Обучение упражнениям:

– «Сканирование тела». Участники практиковали медленное осознание своего тела, замечая физические ощущения и напряжение, двигаясь внутренним взором с макушки головы до пальцев ног;

– «Листья на воде». Это упражнение помогло участникам визуализировать свои мысли как листья, уносимые рекой, что способствовало их отпусканию и переработке переживаемых эмоций;

– трансформирование образа эмоции. Участники тренировались наблюдать за эмоциями, находить для них названия и образы, преобразовывать негативные образы, связанные с тревожностью, в более позитивные и поддерживающие. Развитие осознанности, воображения, контакта с эмоциональным состоянием.

В ходе тренинговой программы участники прошли путь от понимания природы тревожности до освоения конкретных практических техник по ее регулированию. Первый этап тренинга был посвящен формированию теоретической базы: респонденты познакомились с определением тревожности, ее биологическими основами и влиянием на самооценку и личную эффективность, что немного повысило заинтересованность группы в дальнейших занятиях, так как у участников появилось сформированное понимание и целесообразность данного мероприятия. Это помогло не только осознать собственный уровень тревожности, но и выявить ключевые триггеры, приводящие к эмоциональной нестабильности. Использование когнитивно-поведенческих техник, таких как ведение дневника эмоций и распознавание негативных мыслей, позволило респондентам лучше понимать взаимосвязь своих мыслей и эмоционального состояния.

На втором этапе внимание было уделено работе с автоматическими негативными мыслями, которые часто становятся основой тревожных состояний. Участники освоили методы оспаривания иррациональных установок, технику останова мыслей и мысленный эксперимент «Что самое худшее». Эти упражнения способствовали формированию навыка критического мышления, что помогло снизить уровень когнитивной ригидности и повысить эмоциональную гибкость [9].

Третий этап тренинга был сфокусирован на обучении техникам расслабления, которые помогают управлять физическим и эмоциональным напряжением. Обучение прогрессивной мышечной релаксации и дыхательным упражнениям дало участникам инструменты для преодоления стрессовых ситуаций, позволяя снизить телесное напряжение

и предотвратить накопление тревоги. Также обсуждение взаимосвязи телесных реакций и эмоциональных состояний позволило участникам глубже осознать собственные реакции на стрессовые стимулы.

Завершающий этап тренинга был посвящен развитию осознанности и навыков визуализации, а также выполнению конкретных упражнений. Эти техники способствовали развитию внимательности к собственному состоянию, позволили снижать тревожность в повседневной жизни и способствовали повышению общего уровня самооффективности.

Важно отметить, что уровень включенности участников в выполнение упражнений варьировался. Некоторые активно принимали участие во всех аспектах тренинга, осваивая теоретическую базу и применяя на практике предложенные техники, в то время как другие ограничивались отдельными заданиями. Тем не менее, даже минимальное участие оказывало положительное влияние, что говорит о доступности и универсальности предложенных методов. Это подчеркивает, что такие программы могут быть адаптированы под разные уровни мотивации и вовлеченности участников, обеспечивая результаты даже в условиях неполного участия.

По отзывам самих участников программы, им удалось снизить общий уровень тревожности у большинства участников, что в свою очередь положительно сказалось на их способности решать сложные задачи, принимать решения и взаимодействовать с окружающими. Эти изменения были особенно заметны в улучшении когнитивной продуктивности, повышении уверенности в себе и укреплении межличностных связей.

2.4 Анализ данных, полученных на контрольном этапе исследования

После завершения формирующего этапа было проведено повторное тестирование респондентов по тем же самым методикам, с целью оценить изменения ключевых переменных исследования – тревожности,

самоэффективности, профессиональных переживаниях, а также их взаимосвязи. Учитывая, что основное внимание в исследовании было сосредоточено именно на этих трех аспектах, повторный сбор данных осуществлялся с использованием проверенных диагностических инструментов: шкалы тревожности А. Бека, шкалы общей самоэффективности и диагностики переживаний в профессиональной деятельности. Повторное тестирование позволило выявить динамику изменений, произошедших в результате проведенных мероприятий, направленных на снижение тревожности и повышение самоэффективности. Далее будут приведены и описаны результаты повторного тестирования.

Шкала тревожности А. Бека.

На этапе повторного измерения респондентам предлагалось вновь оценить свои уровни тревожности. Результаты анализа представлены следующим образом:

– 80% респондентов продемонстрировали низкий уровень тревожности, что говорит о значительном улучшении их эмоционального состояния;

– 20% респондентов показали средний уровень тревожности, что свидетельствует о снижении показателей по сравнению с исходными данными;

– 0% респондентов имели высокий уровень тревожности, что указывает на полное устранение высоких показателей тревожности в исследуемой группе.

Эти результаты демонстрируют очевидное снижение уровня тревожности среди участников. Особенно важным является тот факт, что ни один из респондентов не остался в категории с высоким уровнем тревожности. Это свидетельствует о положительном воздействии тренинговых мероприятий, направленных на управление тревожностью. Ранее, как видно из описанных выше результатов, значительная часть респондентов испытывала тревожность высокого уровня, что негативно

влияло на профессиональную деятельность сотрудников, включенность в работу и общую самооценку. После участия в эксперименте они смогли снизить тревожность до приемлемого уровня, что отражает успешность проведенной работы.

Шкала общей самооффективности:

– 25% респондентов продемонстрировали низкий уровень самооффективности, что свидетельствует о сохранении определенной группы участников, для которых требуется дополнительная поддержка и углубленная работа;

– 75% респондентов показали средний уровень самооффективности, что указывает на значительное улучшение по сравнению с предыдущими результатами;

– 0% респондентов достигли высокого уровня самооффективности.

Несмотря на то, что не удалось достичь высокого уровня самооффективности среди участников, стоит отметить положительную динамику в изменении соотношения между респондентами с низким и средним уровнями. Если на начальном этапе значительная часть участников демонстрировала низкий уровень самооффективности, то после формирующего эксперимента произошел значительный переход этой группы в категорию среднего уровня. Это указывает на рост уверенности в собственных силах и способности достигать поставленных целей у большинства участников.

В таблицах 2 и 3 приведено сравнение показателей в процентном соотношении на констатирующем и контрольном этапах.

Таблица 2 – Динамика показателей по шкале тревожности

Уровень тревожности	Констатирующий этап, %	Контрольный этап, %
Низкий	0	80
Средний	40	20
Высокий	27,5	0

Таблица 3 – Динамика показателей по шкале самооффективности

Уровень самооффективности	Констатирующий этап, %	Контрольный этап, %
Низкий	62,5	25
Средний	32,5	75
Высокий	0	0

Таблица 4 – Динамика показателей диагностики переживаний в профессиональной деятельности по шкалам

Шкала	Низкий уровень, %	Средний уровень, %	Высокий уровень, %
Удовлетворение	17	50	33
Смысл	10	30	60
Усилие	15	30	55
Пустота	21,5	44,5	34

Таким образом, на основе полученной динамики можно предположить, что связь между тревожностью и личной эффективностью существует. В результате тренинга удалось значительно снизить показатель тревожности. Уровень самооффективности респондентов тоже изменился в лучшую сторону и, предположительно, может показать рост в дальнейшем. Относительно шкал диагностики переживаний в профессиональной деятельности также наблюдаются некоторые изменения. Наблюдается снижение количества респондентов с низким и средним уровнями удовольствия от работы и повышение количества с высоким уровнем. По шкале смысла наблюдаются парадоксальные изменения: после тренинга уменьшилось количество респондентов со средними показателями смысла и увеличилось количество с низким уровнем, незначительно увеличился процент с высоким уровнем смысла. Вырос процент респондентов с низким уровнем усилия в работе, в остальном показатели изменились незначительно. По шкале пустоты высокий уровень остался почти тем же, наблюдается тенденция перехода от среднего уровня к низкому.

Однако, для того чтобы сделать обоснованный вывод о том, влияет ли снижение тревожности на личную эффективность, нужно провести более глубокий анализ с использованием статистических методов. Поскольку данные по шкале тревожности распределены нормально, а по шкале самооффективности ненормально, то был проведен расчет с помощью коэффициента Спирмена, который не требует нормальности данных. В таблице 5 приведены данные с расчетом коэффициента Спирмена между шкалами тревожности и самооффективности.

Таблица 5 – Показатели корреляции по Спирмену между тревожностью и самооффективностью

Название этапа	rs	p
Констатирующий этап	-0.401	0.010
Контрольный этап	-0.476	0.034

Корреляция констатирующего этапа означает, что до тренинга существует умеренная отрицательная корреляция между тревожностью и самооффективностью. То есть, чем выше тревожность, тем ниже самооффективность, или наоборот. Размер p указывает, что эта корреляция статистически значима, и вероятность того, что результат получен случайно, составляет менее 1%.

После цикла обучающих встреч корреляция также остается отрицательной, но она немного усилилась (по величине коэффициента). Это значит, что связь между тревожностью и самооффективностью после тренинга стала более выраженной. То есть, после тренинга продолжает сохраняться отрицательная зависимость, но она чуть сильнее, чем до него. Величина p этапа «после» означает, что корреляция статистически значима, то есть эта связь не является случайной. Отрицательная корреляция до и после тренинга говорит о том, что высокая тревожность продолжает быть связанной с низкой самооффективностью, однако, тренинг не изменил направление этой связи. Можно предположить, что корреляция усилилась, так как после тренинга респонденты стали более осведомлены о своей

тревожности и ее влиянии на их самоощущение или поведение. Результаты отражены в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели корреляции по Спирмену между тревожностью и профессиональными переживаниями

Признак	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	rs	p	rs	p
Тревожность и удовольствие	-0.105	0.519	-0.039	0.869
Тревожность и смысл	-0.236	0.143	0.034	0.886
Тревожность и усилие	0.188	0.247	0.431	0.058
Тревожность и пустота	0.380	0.016	-0.320	0.168

На констатирующем этапе по шкале удовольствия значение корреляции близко к нулю и не статистически значимо. Это говорит о том, что нет существенной связи между тревожностью и уровнем удовольствия на профессиональном фоне. По шкале смысла также слабая, отрицательная корреляция, которая не является статистически значимой. Следовательно, тревожность не имеет значимого влияния на восприятие смысла в работе на данном этапе. По шкале усилия наблюдается слабая положительная корреляция, но также не статистически значимая. То есть, нет существенной связи между тревожностью и восприятием усилий в профессиональной деятельности. По шкале пустоты корреляция уже является статистически значимой и указывает на умеренную положительную связь. Это может означать, что повышенная тревожность связана с большими переживаниями пустоты в профессиональной деятельности.

На контрольном этапе по шкале удовольствия корреляция между тревожностью после тренинга и удовольствием от работы после тренинга очень слабая и статистически незначимая. Следовательно, можно утверждать, что в данном исследовании тревожность не имеет значимой связи с удовлетворенностью. Корреляция между тревожностью после тренинга и ощущением смысла также незначима. Это указывает на то, что тревожность не влияет на восприятие смысла в профессиональной деятельности. По шкале усилий корреляция имеет положительное значение,

что означает, что повышенная тревожность может быть немного связана с восприятием усилий, но p близко к 0.05, что указывает на пограничную значимость. Это может быть случайная корреляция или же слабое влияние тренинга, которое стоит проверить в будущем с большим числом наблюдений. Корреляция между тревожностью после тренинга и ощущением пустоты имеет слабое отрицательное значение, но значение p больше 0.05, что указывает на статистически не значимую связь. Это означает, что тревожность не оказывает значимого влияния на восприятие пустоты в профессиональной деятельности после тренинга.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют, что значимой взаимосвязи между тревожностью и удовольствием от работы, ощущением смысла, усилий в работе и ощущения пустоты не наблюдается в рамках данного исследования. Значимая предполагаемая связь обнаружена лишь в связи с тревожностью и самооффективностью.

Для дальнейшего уточнения гипотезы были проведены дополнительные расчеты. Для оценки статистически значимых изменений уровня тревожности и самооффективности до и после проведенной интервенции был использован Т-критерий Вилкоксона для связанных выборок. Данный критерий применяется в случае, когда данные не соответствуют нормальному распределению и позволяет определить, имеются ли значимые различия между двумя зависимыми выборками.

Анализ изменений уровня тревожности показал, что после проведенной серии встреч уровень тревожности значительно снизился ($W=185.500$, $z=3.005$, $p=0.003$). Значение p меньше 0.05 свидетельствует о статистически значимом снижении тревожности, что указывает на эффективность проведенной работы по ее снижению.

Анализ уровня самооффективности выявил статистически значимое повышение данного показателя ($W=18.500$, $z=-2.918$, $p=0.004$). Отрицательное значение z обусловлено тем, что прирост показателя интерпретируется в противоположном направлении: если тревожность

должна снижаться, то самооффективность, напротив, возрастет. Значение p меньше 0.05 также свидетельствует о значимых изменениях в уровне самооффективности после интервенции.

Таким образом, результаты Т-критерия Вилкоксона подтверждают, что проведенное вмешательство способствовало заметному снижению тревожности и повышению уровня самооффективности. Данные свидетельствуют о положительном влиянии проведенных мероприятий, что дополнительно подкрепляет выявленную ранее взаимосвязь между тревожностью и личностной эффективностью в профессиональной деятельности. Таким образом, результаты исследования позволяют говорить о наличии взаимосвязи между снижением тревожности и повышением уровня самооффективности.

Выводы по второй главе

Полученные результаты, по эмпирическим данным позволяют сделать следующие выводы:

- обнаружена взаимосвязь между показателями тревожности и самооффективность;
- высокая тревожность связана с низкой самооффективностью и наоборот;
- не обнаружена связь между тревожностью и уровнем удовольствия, получаемого от профессиональной деятельности;
- не обнаружена связь между тревожностью и ощущением смысла профессиональной деятельности;
- не обнаружена связь между тревожностью и восприятием усилий в профессиональной деятельности;
- обнаружена связь между тревожностью и ощущением пустоты, повышенная тревожность связана с большими переживаниями пустоты в профессиональной деятельности.

Заключение

В рамках настоящего исследования, согласно поставленному плану, был проведен теоретико-методологический анализ работ отечественных и зарубежных авторов, посвященных изучению понятий «тревожность», «личностная эффективность» и «самоэффективность». Особое внимание уделялось рассмотрению феномена тревожности в контексте профессиональной деятельности, включая его проявления и последствия для психоэмоционального состояния и эффективности сотрудников.

В ходе анализа выделены ключевые факторы, оказывающие влияние на уровень тревожности, такие как интенсивность профессиональных нагрузок, особенности рабочей среды, личностные характеристики и уровень профессиональной устойчивости. Рассмотрены научные концепции, описывающие механизмы формирования тревожности и ее взаимосвязь с личной эффективностью. Особое внимание уделено роли устойчивости как одного из центральных факторов, способствующих снижению тревожности и поддержанию психоэмоционального благополучия.

Произведен обзор литературы, посвященной возрастному периоду средней взрослости, который характеризуется уникальными психологическими и профессиональными особенностями. Изучены различные периодизации данного этапа, что позволило выделить его ключевые черты и определить влияние жизненного этапа на профессиональные переживания и личностные изменения.

Проведенный анализ позволяет обобщить существующие знания о влиянии тревожности на профессиональную деятельность, а также подчеркивает важность формирования и поддержания личной эффективности как ключевого ресурса для преодоления негативных состояний и повышения общей адаптивности. Рассмотренные теоретические положения создают основу для дальнейшего исследования и разработки практических

рекомендаций, направленных на профилактику тревожности и поддержку профессионального благополучия.

В эмпирической главе описывается организация исследования, диагностики, ход проведения краткосрочного тренинга по работе с тревожностью. Целью тренинга было просвещение на тему тревожности и развитие навыков для совладания с ней. Тренинг был разработан для взрослых лиц, занятых в профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- провести просветительскую работу в области психообразования, выявить имеющиеся знания и дополнить представление участников о происхождении тревоги и ее влиянии на профессиональную деятельность;
- обучить участников методам работы с негативными автоматическими мыслями для управления эмоциональным состоянием, а также методам релаксации.

После проведения всех этапов исследования и обработки результатов можно сделать несколько ключевых выводов. Во-первых, была выявлена значимая связь между показателями тревожности и самоэффективности, что подтверждает важность психологического состояния для оценки личной эффективности. Более того, было установлено, что высокая тревожность напрямую связана с низкой самоэффективностью и наоборот, что свидетельствует о взаимозависимости этих двух факторов. Однако не была обнаружена значительная связь между тревожностью и уровнем удовольствия, получаемого от профессиональной деятельности, что может свидетельствовать о том, что внутреннее состояние тревоги не всегда напрямую влияет на субъективное восприятие удовлетворенности работой. То же самое касается связи между тревожностью и ощущением смысла в профессиональной деятельности, а также восприятия усилий, затрачиваемых на выполнение профессиональных задач. Эти результаты

могут указывать на то, что факторы, такие как профессиональные интересы, ценности и мотивация, могут быть более важными для этих аспектов, чем уровень тревожности. Вместе с тем, исследование выявило важную связь между тревожностью и ощущением пустоты в профессиональной деятельности. Повышенная тревожность была связана с более яркими переживаниями чувства пустоты, что может указывать на то, что высокий уровень тревоги мешает человеку находить удовлетворение и смысл, в своей профессиональной жизни. Этот вывод подчеркивает необходимость управления тревожностью для предотвращения чувства неудовлетворенности и пустоты, что может негативно сказаться на общем уровне личной эффективности.

Основываясь на полученные результаты, можно сделать следующие выводы:

- обнаружена взаимосвязь между показателями тревожность и самоэффективность;
- высокая тревожность связана с низкой самоэффективностью и наоборот;
- не обнаружена связь между тревожностью и уровнем удовольствия, получаемого от профессиональной деятельности;
- не обнаружена связь между тревожностью и ощущением смысла профессиональной деятельности;
- не обнаружена связь между тревожностью и восприятием усилий в профессиональной деятельности;
- обнаружена связь между тревожностью и ощущением пустоты, повышенная тревожность связана с большими переживаниями пустоты в профессиональной деятельности.

Проведенное эмпирическое исследование доказывает, что при снижении тревожности повышается уровень личной эффективности. Считаем гипотезу о наличии взаимосвязи между тревожностью и личной эффективностью доказанной.

Список используемой литературы

1. Алешина Ю. Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. М. : Независимая фирма «Класс», 1999. 208 с.
2. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды в двух томах. Акад. пед. наук СССР. М. : Педагогика, 1980. 288 с.
3. Ананьев Б. Г. Психология развития: Возрастная периодизация жизненного цикла человека. М. : Педагогика, 1980. 179 с.
4. Бандура А. Теория социального научения, СПб. : Евразия, 2000. 320 с.
5. Батыршина А. Р., Шарафиева И. И. Историко-психологический обзор концепций периодизации ранней взрослости в истории психологии // Научно-практический журнал Гуманизация образования. 2023. №3. С. 13-18.
6. Бек А. Когнитивная психотерапия расстройств личности. СПб. : Питер, 2002. 544 с.
7. Бек Д. Когнитивная терапия. Полное руководство. ООО И.Д. Вильямс, 2006. 400 с.
8. Гуревич П. С. Психология и педагогика. М. : Юрайт, 2019. 430 с.
9. Кнаус У. Дж. Когнитивно-поведенческая терапия тревоги. Пошаговая программа. М. : Академия, 2021. 304 с.
10. Крайг Г. Психология развития. СПб. : Питер, 2000. 992 с.
11. Изард К. Психология эмоций. СПб. : Питер, 2007. 464 с.
12. Ильин Е. П. Психология взрослости. СПб. : Питер, 2012. 542 с.
13. Нолен-Хоэксема С. Роль руминации при депрессивных расстройствах и смешанных тревожно-депрессивных симптомах // Журнал аномальной психологии. 2000. №3. С. 504-511.
14. Макафи Э. и Бринолфссон Э. Вторая эра машин : Работа, прогресс и процветание в эпоху новейших технологий. М. : АСТ, 2014. 384 с.
15. Михайличенко В. Е. Психология развития личности. НТУ «ХПИ», 2015. 388 с.

16. Пиаже Ж. Экспериментальная психология. М. : Прогресс. 1975. 327 с.
17. Роджерс К. Клиенто-центрированная терапия. М. : Рефл-бук. Ваклер, 1997. 318 с.
18. Селигман М. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия. Манн, Иванов и Фербер, М. : Академия, 2017. 450 с.
19. Франкл В. Неврозы. Теория и терапия. М. : МИФ, 2024. 304 с.
20. Фрейд З. Торможение, симптом и тревога. М. : Академический проект, 2007. 228с.
21. Чиксентмихайи М. Поток : Психология оптимального переживания. Альпина нон-фикшн, 2011. 511 с.
22. American Psychological Association. The road to resilience, Washington DC. 2014, 69 с.
23. Ellis A. How to live with a neurotic : at home and at work. Wilshire Book Company, 1975. 393 с.
24. Eysenck M. W., Payne S., Derakshan N. Trait Anxiety, Visuospatial Processing and Working Memory // Cognition and Emotion. 2005. №19. С. 1214-1228.
25. Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. Assessing Coping Strategies : A Theoretically Based Approach // Journal of Personality and Social Psychology. 1989. №2. С. 267-283.
26. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory : A macrotheory of human motivation, development and health // Canadian Psychology. 2008. №1. С. 182-185.
27. Duronto P. M., Nishida T., Nakayama S. Uncertainty, anxiety, and avoidance in communication with strangers // International Journal of Intercultural Relations. 2005. №29/5. С. 549-560.
28. Etkin A., Wager T. D. Functional Neuroimaging of Anxiety : A Meta-Analysis of Emotional Processing in PTSD // Social Anxiety Disorder, and Specific Phobia. 2007. №4. С. 1476-1488.

29. Fredrickson B. L. Positivity : Discover the Upward Spiral That Will Change Your Life. Harmony, 2000. 288 c.
30. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of Conflict between Work and Family Roles // The Academy of Management Review. 1985. №1. C. 76-88.
31. Lazarus S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company, 1984. 460 c.
32. LeDoux J. Rethinking the emotional brain // Neuron. 1996. №73/4. C. 653-676.
33. Lerner J. S. Emotion and Decision Making // Annual Review of Psychology. 2015. №66. C. 799-823.
34. Masten A. S. Ordinary Magic : Resilience in Development // American Psychologist. 2001. №56. C. 227-238.
35. Yerkes R. M., Dodson J. D. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation // Journal of comparative neurology and psychology. 1908. №18. C. 459-482.