

Analysis of cognitive behavior intervention path of work-related anxiety individuals

Yan Liu

Ouapiqi (Shanghai) Cosmetics Co., Ltd., Shanghai, 200071, China

Abstract

Workplace anxiety has become a prevalent psychological issue among modern professionals, significantly impacting their mental health and job performance. This paper focuses on the cognitive-behavioral intervention approach, systematically exploring the concept of workplace anxiety and its cognitive-behavioral theoretical foundation. It constructs an intervention framework from three dimensions: cognitive restructuring, behavioral intervention, and comprehensive intervention strategies. The paper also analyzes the mechanisms and implementation points of each approach. Research indicates that cognitive-behavioral interventions can effectively alleviate workplace anxiety by correcting irrational cognitive patterns and reshaping adaptive behaviors. However, further research is needed to explore its long-term effects and personalized adaptation.

Keywords

workplace anxiety; cognitive behavioral intervention; cognitive restructuring; behavioral intervention; intervention path

职场焦虑个体的认知行为干预路径分析

刘艳

欧葩琪(上海)化妆品有限公司, 中国·上海 200071

摘要

职场焦虑已成为现代职业群体中较为常见的一种心理困扰,这对个体的心理健康以及职业效能都产生了较严重的影响,本文重点关注认知行为干预路径,全面系统地梳理了职场焦虑的概念内涵以及认知行为理论基础,从认知重构、行为干预以及综合干预策略三个不同维度构建了干预路径框架,同时对各路径的作用机制以及实施要点展开了分析。研究显示,认知行为干预通过修正不合理认知模式、重塑适应性行为反应的方式,可较为有效地缓解职场焦虑症状,不过其长期效果以及个性化适配方面仍有待深入剖析。

关键词

职场焦虑; 认知行为干预; 认知重构; 行为干预; 干预路径

1 职场焦虑的概念界定与认知行为理论基础

1.1 职场焦虑的内涵与特征

职场焦虑指的是个体于职业环境中,因为工作压力、角色冲突以及职业发展等诸多因素所引发的一系列持续存在的紧张、担心以及不安的情绪状态,它的核心体现为对于工作任务过度的担心,对于职业前景存在不确定性的恐惧,以及在人际互动过程中呈现出的社交焦虑倾向。从症状的维度加以审视,职场焦虑有情绪体验、认知偏差以及生理反应等多重特性,并且有情境依赖性以及动态演变性,最初源自于某些具体的工作事件,如果没有及时进行干预,有可能会泛化为针对整个职业环境的焦虑反应。现代职场所有的高竞争性、快速变革性以及模糊性,加重了这种心理困扰的普

遍性。

1.2 认知行为理论的解释框架

认知行为理论给职场焦虑的干预提供了关键理论支持,该理论提出,个体的情绪(Emotion)跟行为反应(Behavior),并非直接被外部事件(Activating event)所引发,而是经由个体对事件的认知评价(Cognition)的中介作用而形成,在职场情形里,工作压力源高强度本身并不一定会致使焦虑,个体对压力源的认知解读,如有着“能力不足”“失败不可接受”等不合理认知的倾向,则更容易产生焦虑反应。从理论发展脉络来讲,艾利斯的理性情绪行为疗法(REBT)、贝克的认知疗法(CT)以及梅琴鲍姆的认知行为矫正技术(CBT)为职场焦虑干预提供了具体理论模型,REBT着重通过质疑“绝对化要求”“糟糕至极”等非理性信念来改变情绪后果,CT关注识别与修正负性自动思维如“同事皱眉就是对我不满”,并且重建适应性认知图式,CBT则看重认知调整与行为训练的结合,通过自我指导训练、压力接种

【作者简介】刘艳(1985-),女,中国湖南衡山人,本科,从事临床与咨询心理学研究。

训练等技术提升个体应对能力。这些理论共同构成了认知行为干预路径的逻辑起点。

2 认知重构：职场焦虑干预的核心路径

2.1 不合理认知的识别与分类

认知重构的首要步骤是对职场焦虑个体的不合理认知模式展开系统性识别，依据临床观察以及理论归纳可知，职场场景里的认知偏差可划分成三大类别，其一为能力评估偏差，具体体现为对自身职业能力存在低估或者过度严苛的要求，例如把“未提前完成任务”解读成“能力严重不足”，却忽略了任务难度、资源限制等客观因素。其二为结果预测偏差，典型的例子是灾难化思维，将小概率的工作失误过度延伸为“职业发展彻底失败”，缺少对事件影响范围的理性评估。其三为人际归因偏差，常见于社交焦虑的情境之中，比如把同事的沉默归结为“对自己的否定”，而没有考虑对方可能处于忙碌状态等其他可能性。

识别方法需要将定量手段和定性手段相结合，在定量方面可以采用标准化量表，如《职场认知偏差量表》，从完美主义、灾难化、过度概括等几个维度来量化认知偏差的程度，在定性方面则是依靠半结构化访谈，引导个体去描述具体的焦虑情境，并且记录下其即时的思维内容。

2.2 认知修正的技术与实施流程

认知修正通过逻辑辩驳以及证据检验的方式，去动摇不合理认知的合理性根基，其核心技术包括苏格拉底式提问和认知证据重组技术。

苏格拉底式提问，也就是运用逐步深入的理性追问，引领个体察觉到认知逻辑方面存在的漏洞，就拿“未按时提交报告就会被解雇”这种灾难化思维来说，可以依次提出这样的问题：“公司有没有因为单次延迟就解雇员工的先例呢？”“报告延迟的具体缘由是不是可解释清楚呢？”“即便出现了最坏的情况，是不是已经有其他职业备选方案呢？”通过这类提问，促使个体从“绝对化”思维转变为“可能性”思维。

认知证据重组技术需要个体系统地收集支持和反对某一认知的证据，比如对于“我无法胜任管理岗位”这种自我否定的认知，可以罗列出“曾成功协调跨部门项目”“下属反馈沟通能力良好”等支持胜任的证据，通过可视化的证据对比，打破“以偏概全”的认知模式。在实施流程方面，认知修正要遵循“情境具体化-认知外显化-逻辑检验-替代认知构建”的四阶段模型：先是明确引发焦虑的具体工作场景，接着通过言语表达或者书面记录让隐性认知显性化，再运用上述技术进行理性检验，最后构建更具适应性的认知。

2.3 认知图式的长期重塑策略

认知重构的深层目的在于修正支撑不合理认知的核心图式，这一核心图式也就是个体对于自我、他人以及世界所抱有的根本性信念，处于职场焦虑状态的个体大多数时候持有

“自我无能”“世界充满威胁”“他人不可信任”这类负性核心图式，这些图式来源于早期职业经历或者成长环境里的负面事件，有稳定性与普遍性的特点。重塑核心图式需要运用更为系统的干预策略，如认知连续体技术，帮助个体从“非黑即白”的极端思维转变为“灰度认知”，以“工作要零失误”这种完美主义图式为例，可以引导个体构建一个从“完全失败”至“卓越表现”的10级评分量表，把具体的工作成果放置在相应的等级之中，打破“只有完美/失败两种状态”的认知定式。

生活事件重构训练通过对过往职业经历的重新解读，来改写负性图式的形成根基，比如有个体在首次独立负责项目时出现了延期情况，形成了“我无法承担责任”这样的核心信念，此时可通过回顾项目实施过程中的客观险阻、自身已经采取的补救措施以及通过自身努力挽回的损失等，对事件意义进行重新评估，这种重构并非是对事件客观事实的否定，而是要改变其对个体自我认知所产生的负面影响。同时可以采用正向认知预演技术，即要求个体定期去设想成功应对职场挑战的场景，通过认知层面的反复练习，强化适应性图式的神经表征，逐渐替代负性核心信念。

3 行为干预：从反应模式到应对能力的重塑

3.1 焦虑行为反应的功能分析

行为干预的逻辑起始点在于针对职场焦虑相关行为模式展开功能剖析，焦虑个体的行为反应大多时候呈现出两种典型模式，一种是逃避-回避行为，比如会以“准备不充分”当作借口来拖延关键的工作汇报，又或者会刻意避开那些需要和上级进行沟通的场景，另一种是过度补偿行为，如为了追求“零失误”而在简单任务上投入过量时间，或者在社交场合通过过度表现来掩饰内心的不安。这些行为表面上看是对焦虑的“应对”方式，实际上是通过暂时降低焦虑情绪形成负强化，个体错误地认为“逃避/过度准备”是有效的应对策略，却忽略了其对职业功能所造成的损害。

功能分析要明确行为的“前因-行为-后果”链条，就拿前面提到的“拖延汇报”来说，前因是“即将进行汇报”这样的情境刺激，行为是“拖延准备”，后果是“暂时缓解对汇报失败的焦虑”，不过长期后果可能是汇报质量降低或者领导产生不满，绘制“行为功能分析表”，能让个体直观地明白自身行为模式的短期收益和长期代价，这是打破行为强化循环的关键所在。要区分“显性行为”和“隐性行为”，二者都有可能维持焦虑状态，比如个体虽然没有实际逃避团队会议，但却在会前数小时一直想象“发言时冷场”的画面，这种认知回避也会加剧焦虑。

3.2 暴露疗法与行为激活的实施

暴露疗法作为行为干预的关键技术，通过对焦虑源的系统性接触，来削减“刺激-焦虑”之间的联结强度，在职场环境里，暴露包括想象暴露和实景暴露两种形式：想象暴

露需个体于安全环境中,主动地去想象能引发焦虑的情境,且持续保持想象状态,直至焦虑水平自然降低,从而减少对该情境的敏感程度;实景暴露依照“阶梯式暴露”的原则,把焦虑场景依据恐惧程度划分等级,由低强度情境比如与同事一对一交流开始,逐步过渡到高强度情境比如代表公司在行业峰会上发表演讲。

行为激活技术主要针对因焦虑而产生的行为退缩情况,通过结构化的行为计划,重新建立个体对于行为有效性的掌控感,具体包括以下几个方面:一是行为监测与记录环节,要求个体每天记录实际完成的工作任务以及情绪感受,以此打破“因焦虑便觉得自己一事无成”这种认知偏差;二是行为目标设定方面,运用 SMART 原则来制定小步骤目标,例如“今日完成报告的大纲撰写”,防止因目标过高而引发挫败感;三是正性强化策略,针对每一次完成目标的行为给予自我奖励,强化“行为-积极后果”之间的联结。行为激活特别适用于那些因焦虑而使工作效率低下的个体,通过重新构建“行动-成就”的良性循环,逐步恢复职业效能感。

3.3 应对技能训练与行为模式重塑

应对技能训练的目的在于提高个体面对职场压力时适应性行为反应的能力,其核心训练内容包含时间管理以及任务分解技术,能帮助个体把复杂工作拆解成可操作的子任务,降低因“任务过载”所引发的焦虑,比如把“完成季度工作报告”细分为“收集数据→撰写框架→填充内容→修订完善”,通过明确的步骤划分来减少对整体任务的畏难情绪。应对技能训练还包括沟通训练,主要针对职场中的人际焦虑,通过角色扮演练习,使个体学会在不侵犯他人权益的情况下表达自身需求与感受,取代“过度顺从”或“攻击性”这种无效的沟通模式,训练要覆盖常见场景,如“向上级反馈工作负荷过重”“拒绝同事不合理的协助请求”,通过“模拟-反馈-修正”的循环来提升沟通技能。

行为模式重塑注重整合认知与行为干预,构建起“认知调整-行为实践-认知强化”这样一种闭环,就如在实施暴露疗法的时候,同时结合认知重构技术,当个体于实景暴

露中出现“我会搞砸”这种负性思维时,马上运用证据检验技术对该思维的合理性提出质疑,并且用“即使出现小失误也可弥补”这种替代认知来支撑行为继续下去。这种整合干预可提升干预效果的稳定性。与此同时,放松训练技术,比如渐进式肌肉放松、正念呼吸等,可作为行为干预的辅助手段,协助个体在面对焦虑情境时迅速降低生理唤醒水平,为适应性行为的实施创造心理条件。

4 结语

总结而言,认知行为干预通过认知重构、行为干预以及综合策略,搭建起多维度的职场焦虑干预框架,该框架既可帮助快速减轻焦虑,还可通过深层认知调整与行为训练形成长期心理防护,对于职业心理健康以及效能提升有着重要意义,然而职场焦虑的复杂性意味着干预路径需要不断完善,不同行业岗位的压力源存在明显差异,需要探寻细分群体的个性化方案,远程办公、AI协作等职场新形态催生的“数字社交焦虑”等问题,要求干预技术拓展其应用场景,长期效果追踪以及组织层面推广时个体隐私与群体效率的平衡,同样需要更多实证研究。未来可以融合跨学科视角,探索全周期职场心理支持体系,使认知行为干预成为职场人穿越焦虑、增值心理资本的导航,为构建韧性职场生态提供支持。

参考文献

- [1] 杨雨鑫. 互联网企业新入职员工职场焦虑缓解的实务研究[D]. 黑龙江大学, 2024.
- [2] 王艳子,郝海媛. 职场负面八卦影响员工个体工作繁荣机制探讨[J]. 中央财经大学学报, 2024, (04): 119-128.
- [3] 刘明伟,张鹏程,潘晓庆,等. 剥削型领导与员工关于领导的负面八卦行为: 情绪认知评价视角[J]. 管理评论, 2023, 35 (11): 230-241.
- [4] 谭春平,闫伊娜,张羽琦. 领导底线心智对员工知识破坏行为的影响机制[J]. 科技进步与对策, 2024, 41 (10): 129-139.
- [5] 占小军,万漪,李志成,等. 旁观者视角下主管不文明行为影响效应: 情绪与认知的双路径研究[J]. 管理评论, 2023, 35 (07): 209-220+249.