

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Факультет психологии

Кафедра общей и консультативной психологии

**«Профилактика и коррекция чувства одиночества в условиях
цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы)»**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 3 курса 301 группы
направления 37.04.01 «Психология»

Басовой Татьяны Григорьевны

Научный руководитель:

доцент, к.м.н.

И.Ю. Аранович

подпись, дата

Зав. кафедрой:

д.псх.н, доцент,

С. В. Фролова

подпись, дата

Саратов, 2022

Во введении к данной работе определена актуальность, объект, предмет, степень научной разработанности темы, теоретическая основа исследования, практическая значимость, а также гипотеза исследования.

Актуальность выбранной темы исследования. Одной из особенностей современного общества является повсеместный переход общества на цифровое взаимодействие, что обусловлено широким распространением компьютерных технологий. Если ранее люди требовалась личная встреча для того, чтобы увидеть собеседника, а не только услышать его, то сегодня эта возможность также обеспечивается средствами информационно-коммуникационных технологий. Особое влияние на эту ситуацию оказало распространение пандемии COVID-19 в 2020 году, когда людей обязали свести к минимуму непосредственные контакты, в связи с чем, большинство компаний перевели своих сотрудников на удаленную работу. Таким образом, цифровое взаимодействие стало одним из основных условий общения между людьми, а удаленная работа из редко встречающихся явлений перешла в категорию обыденности. Все это привело к нарушению прежнего режима жизни людей и коснулось, прежде всего, объема их коммуникации с окружающими. В результате сильно обострился вопрос патологического переживания людьми чувства одиночества.

До сих пор нет единого мнения о том, является ли одиночество нормой или патологией. С одной стороны одиночество представляется как положительное явление, отражающее в себе экзистенциальный смысл существования человека. С другой стороны, одиночество можете перерасти в тяжелое психическое состояние, сопровождающееся плохим настроением и тягостными эмоциональными переживаниями. Подобное переживание одиночества может стать причиной психологического и физического дискомфорта, невротических расстройств, психических нарушений, девиантного поведения, чаще всего, аддиктивного, суицидального, как способа ухода от негативных переживаний. Подобные выражения переживания одиночества указывают на необходимость изучения указанного

феномена, поскольку это позволит составить общую картину психического состояния сотрудников, находящихся на удаленной работе, и определить направления психологической работы с ними, направленной на преодоление негативных последствий переживания одиночества.

Степень разработанности проблемы. Сущность и понятие феномена одиночества в научной литературе рассматривались как классиками психологии (З. Фрейд, К. Хорни, Б.Г. Ананьев, И.С. Кон и др.), так и более современными авторами, среди которых можно выделить С.Г. Корчагину, Е.Н. Осина, Д.А. Леонтьева, Е.В. Алексееву, Ж.В. Пузанову и др.

Специфика цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы) в психологическом аспекте изучается в работах А.В. Усачевой, А.М. Шевелевой, Е.И. Рогова, Н.П. Дедова, М.В. Зинатовой, Е.В. Лебедевой и др.

Методы и приемы профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы) рассматриваются В.Е. Смирновой, Ф.Д. Конобевцевым, Н.В. Дмитриевой, Л.Н. Антилоговой, А.И. Лагуновой и др.

Несмотря на достаточно широкую изученность различных аспектов проблемы профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы), среди современных работ недостаточно исследований, в которых бы этот вопрос рассматривался в едином ключе и на примере сотрудников конкретной организации. Это обуславливает актуальность выбранной темы работы.

Таким образом, **проблема исследования** заключается в следующем: каковы особенности профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

Цель исследования – выявление особенностей профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

Для достижения цели исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Рассмотреть теоретические аспекты профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

2. Определить методы и приемы профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы)

3. Провести эмпирическое исследование профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

4. Проанализировать результаты эмпирического исследования.

5. Разработать программу психологического консультирования для профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия.

Объектом нашего исследования выступило переживание чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

Предметом является профилактика и коррекция чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

В рамках эмпирического исследования использовались следующие **методы**:

1. Теоретические: анализ научной литературы по теме работы.

2. Эмпирические:

– методика диагностики уровня субъективного ощущения одиночества

Р. Рассела и М. Фергюенса;

– методика диагностики самочувствия, активности и настроения (САН);

– методика диагностики уровня невротизации (Л.И. Вассермана);

– опросник депрессии Бека (BDI);

– методика диагностики личностной и ситуативной тревожности (Ч.Д. Спилбергер, Ю.Л. Ханин);

– методика выявления склонности к суицидальным реакциям «СР-54» (П.И. Юнацкевич).

3. Математико-статистические: количественный и качественный анализ данных; U-критерий Манна-Уитни.

Исследование проводилось на базе предприятия с удаленной работой. В исследовании принимали участие сотрудники учреждения в количестве 40 человек. Возраст испытуемых составил от 18 до 57 лет. В исследовании участвовали как мужчины, так женщины: 18 женщин и 12 мужчин.

При помощи указанных эмпирических методов был осуществлен сбор информации о переживании чувства одиночества сотрудниками организации разных возрастных групп, что в свою очередь, позволило получить более дифференцированные результаты по итогам эмпирического исследования и более точно определить содержание программы профилактики и коррекции переживания одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

Научная новизна заключается в том, что впервые разработана программа психологического консультирования для профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении уже имеющихся в научной литературе по психологии представлений об особенностях переживания одиночества, в том числе в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы), а также о специфике проведения профилактики и коррекции данного состояния.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут использоваться практикующими психологами при организации работы с лицами, находящимися преимущественно в условиях цифрового взаимодействия или же на удаленной работе.

Положения, выносимые на защиту:

1. Работа по преодолению чувства одиночества требует включения следующих приемов и методов: проведение диагностики и социальных

опросов, методы социально-психологической мотивации сотрудников, организацию регулярного сбора сотрудников в офисе или в местах для отдыха, применение ассоциативно-метафорических карт, методы сплочения коллектива, метод «Общие цели», организацию психологической помощи в целом, метод «Эффект присутствия» и метод «Разделение работы и отдыха».

2. Молодые сотрудники, находящиеся на удаленной работе, в отличие от взрослых сотрудников с такой же формой работы, характеризуются низким уровнем субъективного ощущения одиночества, что выражается в благоприятном состоянии самочувствия, активности и настроения, низком уровне невротизации, отсутствии депрессивных симптомов, низком уровне личностной и ситуативной тревожности, а также в низком уровне склонности к суицидальным реакциям.

3. Программа психологического консультирования по профилактике и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия. Должна включать диагностический, общеразвивающий, арттерапевтический блоки, а также блок сказкотерапии и заключительный блок. Это обеспечивает всестороннее влияние на психологическое состояние сотрудников, находящихся на удаленной работе. Данные блоки включают проведения занятий, на которых участники программы обучаются ранее выделенным методам совладания с одиночеством.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Во введении определена актуальность, цель, задачи, объект, предмет, основная и частные гипотезы, методы исследования.

В *первой главе* изучены: сущность и понятие феномена одиночества в научной литературе; специфика цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы) в психологическом аспекте; методы и приемы профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

Во *второй главе* приведено исследование профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

В *третьей главе* описана разработанная на основе результатов, полученных при проведении эмпирического исследования, программа психологического консультирования для профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия.

Цель *эмпирического исследования* состояла в выявлении особенностей профилактики и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы).

В ходе эмпирического исследования было определено, что если в группе молодых сотрудников преобладает низкий уровень субъективного ощущения одиночества (60%), то в группе взрослых сотрудников – высокий уровень (60%). При этом в обеих группах равное количество испытуемых со средним уровнем по данному показателю (40% и 40%). Отмечено, что сотрудники с низким уровнем субъективного ощущения одиночества не испытывают сложности в выполнении какой-либо задачи в одиночку, не испытывают недостаток общения, легко вступают во взаимодействие с другими людьми и чувствуют поддержку со стороны окружающих.

Испытуемые с высоким уровнем субъективного ощущения одиночества, напротив, отмечают недостаток общения, отсутствие поддержки и трудности с налаживанием взаимодействия. Факторный анализ показал, что сотрудники с высоким уровнем субъективного одиночества испытывают ощущение собственной непривлекательности, чувствуют себя ничемными и незащищенными, некоторых из них беспокоит тоска по конкретному человеку. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются низким уровнем субъективного ощущения одиночества.

Кроме того, если в группе молодых сотрудников преобладает благоприятное состояние самочувствия (90%), то в группе взрослых

сотрудников – неблагоприятное (60%). Испытуемые с благоприятным самочувствием отмечают высокий уровень работоспособности и прилив сил, отсутствие напряженности и проблем со здоровьем. Испытуемые с неблагоприятным самочувствием показывают вялость, утомление, изнуренность и усталость. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются более благоприятным состоянием самочувствия.

Также, если в группе молодых сотрудников преобладает благоприятное состояние активности (85%), то в группе взрослых сотрудников – неблагоприятное (70%). Испытуемые с благоприятным состоянием активности отмечают подвижность, деятельность, увлеченность и желание работать. Испытуемые с неблагоприятным состоянием активности показывают рассеянность, трудности в анализе информации, в преобладание желания отдохнуть над желанием работать, сонливость и равнодушие. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются более высоким уровнем активности.

Изучение состояния настроения у молодых и взрослых сотрудников, в свою очередь, показало, что если в группе молодых сотрудников преобладает благоприятное состояние настроения (85%), то в группе взрослых сотрудников – неблагоприятное (60%). Испытуемые с благоприятным состоянием настроения отмечают удовлетворенность собственной жизнью, жизнерадостность, восторженность и спокойствие. Испытуемые с неблагоприятным состоянием настроения показывают недовольство своей жизнью, разочарованность, пессимизм и уныние. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются более благоприятным настроением.

При рассмотрении уровня невротизации у молодых и взрослых сотрудников было определено, что если среди молодых сотрудников

преобладает низкий уровень невротизации (85%), то среди взрослых сотрудников – высокий уровень (80%). При этом в группах почти равное количество испытуемых со средним уровнем невротизации (15% и 20%). Испытуемые с низким уровнем невротизации показывают эмоциональную устойчивость, положительный фон переживаний, оптимизм, инициативность, выраженное чувство собственного достоинства, независимость, социальную активность и легкость в общении. Испытуемые с высоким уровнем невротизации показывают повышенную эмоциональную возбудимость, раздражительность, безынициативность, эгоцентрическую личностную направленность, ипохондрическую фиксацию на соматических ощущениях и личностных недостатках, а также трудности в общении. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются низким уровнем невротизации.

Кроме того, если среди молодых сотрудников преобладает низкий уровень невротизации (85%), то среди взрослых сотрудников – высокий уровень (80%). При этом в группах почти равное количество испытуемых со средним уровнем невротизации (15% и 20%). Испытуемые с низким уровнем невротизации показывают эмоциональную устойчивость, положительный фон переживаний, оптимизм, инициативность, выраженное чувство собственного достоинства, независимость, социальную активность и легкость в общении. Испытуемые с высоким уровнем невротизации показывают повышенную эмоциональную возбудимость, раздражительность, безынициативность, эгоцентрическую личностную направленность, ипохондрическую фиксацию на соматических ощущениях и личностных недостатках, а также трудности в общении. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются низким уровнем невротизации.

Также если в группе молодых сотрудников преобладают испытуемые с низким уровнем личностной тревожности (60%), то в группе взрослых

сотрудников – испытуемые с высоким уровнем (60%). При этом в обеих группах наблюдается равное количество испытуемых со средним уровнем личностной тревожности (40% и 40%). Испытуемые с высоким уровнем личностной тревожности, в отличие от испытуемых с низким уровнем по данному показателю, не обладают личностными особенностями, позволяющими им успешно сопротивляться воздействию тех или иных стрессоров, а также адекватно реагировать на стрессоры социально-психологического плана (ожидание агрессивной реакции, угроза самоуважению и т.д.). В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются низким уровнем личностной тревожности.

Изучение уровня ситуативной тревожности у молодых и взрослых сотрудников показало, что если в группе молодых сотрудников преобладают испытуемые с низким уровнем ситуативной тревожности (60%), то в группе взрослых сотрудников – испытуемые с высоким уровнем (60%). При этом в обеих группах наблюдается равное количество испытуемых со средним уровнем ситуативной тревожности (40% и 40%). Испытуемые с низким уровнем ситуативной тревожности, в отличие от испытуемых с высоким уровнем по данному показателю, показывают адекватную реакцию на стрессоры социально-психологического плана (ожидание агрессивной реакции, угроза самоуважению и т.д.). В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются низким уровнем ситуативной тревожности.

Рассмотрение уровня склонности к суицидальным реакциям у молодых и взрослых сотрудников показало, что если в группе молодых сотрудников преобладают испытуемые с низким уровнем склонности к суицидальным реакциям (65%), то в группе взрослых сотрудников – испытуемые со средним уровнем (60%). При этом в обеих группах наблюдается почти равное количество испытуемых с уровнем ниже среднего по рассматриваемому показателю (35% и 40%). Испытуемые с низким уровнем склонности к

суицидальным реакциям отмечают, что их ценят и любят родные и близкие, считают, что за жизнь стоит бороться в любом случае, отмечают у себя способность справляться с критическими ситуациями и т.д. Испытуемые со средним уровнем склонности к суицидальным реакциям считают, что смысл жизни не всегда бывает ясен, его можно иногда потерять или не найти, отмечают, что иногда они думают о своей добровольной смерти, считают, что вокруг них много нечестных людей и т.д. В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что молодые сотрудники, в отличие от взрослых сотрудников, характеризуются низким уровнем склонности к суицидальным реакциям.

Данные выводы были подтверждены статистически. Таким образом, *гипотеза исследования* была подтверждена. В частности, профилактика и коррекция одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы) действительно должна строиться с учетом следующих особенностей его переживания сотрудниками:

– молодые сотрудники в условиях цифрового взаимодействия (удаленной работы) характеризуются низким уровнем субъективного ощущения одиночества, благоприятным функциональным состоянием по параметрам самочувствия, активности и настроения, а также низким уровнем невротизации и проявлений депрессии, низким уровнем ситуативной и личностной тревожности и отсутствием проявлений склонности к суицидным реакциям;

– взрослые сотрудники в условиях цифрового взаимодействия (удаленной работы) характеризуются высоким уровнем субъективного ощущения одиночества, неблагоприятным функциональным состоянием по параметрам самочувствия, активности и настроения, а также высоким уровнем невротизации, умеренно выраженным уровнем депрессии, высоким уровнем ситуативной и личностной тревожности, средним уровнем проявления склонности к суицидным реакциям.

На основании результатов проведенного эмпирического исследования разработана **программа психологического консультирования** по профилактике и коррекции чувства одиночества в условиях цифрового взаимодействия (в ходе удаленной работы). В задачи программы входит устранение выявленных в ходе эмпирического исследования нарушений в психологическом состоянии сотрудников. Это определяет направления программы, которые реализуются в ходе прохождения каждого из блоков программы: диагностического, общеразвивающего, арттерапевтического блоков, а также блока сказкотерапии и заключительного блока. Данные блоки включают проведения занятий, на которых участники программы обучаются методам совладания с одиночеством.

В **заключении** отражены выводы, полученные во время эмпирического исследования.