

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ LABOUR PSYCHOLOGY AND ENGINEERING PSYCHOLOGY

Обзорная статья | Review paper

Взаимодействие человека с искусственным интеллектом как фактор профессионального одиночества

Е.А. Сорокоумова¹, А.Ю. Кочнева^{1,2} ✉, Е.Б. Пучкова¹

¹ Московский педагогический государственный университет, Москва, Российская Федерация

² Евразийская экономическая комиссия, Москва, Российская Федерация

✉ anastetion@gmail.com

Резюме

Контекст и актуальность. Понятие, описываемое в зарубежной литературе как workplace loneliness (профессиональное одиночество), не выделено в отечественной психологии как самостоятельный предмет исследования с операциональным определением и диагностическим инструментарием. В российских исследованиях понятие профессионального одиночества употребляется исключительно как описательное выражение в контексте профессионального выгорания, кризисов идентичности, одиночества педагогов. При этом каждый пятый сотрудник в мире ежедневно переживает профессиональное одиночество, а цифровизация рабочих процессов (прежде всего внедрение искусственного интеллекта) выступает одним из ключевых факторов его усиления. **Цель.** Анализ зарубежных исследований для выявления психологических особенностей проявления профессионального одиночества в условиях взаимодействия, опосредованного искусственным интеллектом. **Гипотеза.** Профессиональное одиночество в условиях ИИ-опосредованного взаимодействия может выражаться в четырех взаимосвязанных проявлениях, каждое из которых отражает единый процесс утраты подлинного соучастия в профессиональной деятельности. **Методы.** Проведен систематический обзор статей на английском языке, индексируемых в базах Web of Science и Scopus за 2019—2026 гг. В анализ включались только рецензируемые научные публикации, что обеспечило его строгость и достоверность. **Результаты.** На основе тематического синтеза зарубежных источников выделены и описаны четыре проявления профессионального одиночества: 1) истощение реляционной энергии, 2) эффект ложной связи, 3) моральное отчуждение и диффузия ответственности, 4) разрыв эмоциональной синхронизации. **Выводы.** Показано, что профессиональное одиночество в условиях опосредованного искусственным интеллектом взаимодействия представляет собой не количественный дефицит контактов, а утрату субъектом подлинного соучастия в профессиональном взаимодействии и авторства собственной профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональное одиночество, искусственный интеллект, опосредованное общение, реляционная энергия, моральное отчуждение, эмоциональная синхронизация, субъектная позиция, аналитический обзор

Для цитирования: Сорокоумова, Е.А., Кочнева, А.Ю., Пучкова, Е.Б. (2026). Взаимодействие человека с искусственным интеллектом как фактор профессионального одиночества. *Современная зарубежная психология*, 15(3), 39—47. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2026150304>

Human interaction with artificial intelligence as a factor in professional loneliness

E.A. Sorokoumova¹, A.Yu. Kochneva^{1,2} ✉, E.B. Puchkova¹

¹ Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian Federation

² Eurasian Economic Commission, Moscow, Russian Federation

✉ anastetion@gmail.com

Abstract

Context and relevance. The concept described in foreign literature as workplace loneliness has no established equivalent in Russian psychology. In national research, this term is used exclusively as a descriptive expression in the context of professional burnout, identity crises, and teacher isolation, but not as an independent construct with an operational definition and diagnostic instruments. At the same time, one in five employees worldwide experiences workplace loneliness on a daily basis, and the digitalization of work processes — most notably the integration of AI — is one of the key drivers of its intensification. **Objective.** To systematize foreign empirical studies documenting professional loneliness generated by AI-mediated interaction in professional activity, and to identify the psychological mechanisms underlying its emergence. **Hypothesis.** Workplace loneliness in AI-mediated professional settings may manifest in four interrelated forms, each reflecting a unified process of loss of genuine co-participation in professional activity. **Methods.** A systematic review of English-language articles indexed in the Web of Science and Scopus databases for 2019—2026 was conducted. Only peer-reviewed scientific publications were included in the analysis, ensuring its rigor and reliability. **Results.** Through thematic synthesis of foreign sources, four manifestations of professional loneliness were identified and described: (1) relational energy drain, (2) false connection effect, (3) moral disengagement and responsibility diffusion, (4) emotional synchrony breakdown. **Conclusions.** Professional loneliness under conditions of AI mediation is shown to represent not a quantitative deficit of contacts, but a loss of genuine co-participation in professional interaction and authorship of one's own activity. The key condition determining the depth of loneliness experienced is the specialist's subjective stance toward the AI tool.

Keywords: professional loneliness, workplace loneliness, artificial intelligence, mediated communication, relational energy, moral disengagement, emotional synchrony, subjectivity, analytical review

For citation: Sorokoumova, E.A., Kochneva, A.Yu., Puchkova, E.B (2026). Human interaction with artificial intelligence as a factor in professional loneliness. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 15(3), 39—47. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/jmfp.2026150304>

Введение

Цифровая трансформация профессиональной деятельности ведет к постоянному расширению технологических коммуникационных инструментов и одновременно к росту профессионального одиночества среди работников интеллектуального труда. По данным ежегодного доклада Gallup о глобальном состоянии рабочей среды (Gallup, 2024), в котором профессиональное одиночество измерялось как негативная эмоция предыдущего дня, каждый пятый сотрудник в мире ежедневно испытывает чувство одиночества. При этом в российской психологии отсутствует устоявшееся понятие для описания одиночества в контексте профессиональной деятельности. В зарубежной литературе оно обозначается термином *workplace loneliness* и определяется как «...субъективные аффективные оценки и переживания сотрудника относительно того, удовлетворяются ли его потребности в аффилиации людьми, с которыми он работает, и организацией в целом» («employees' subjective affective evaluations of, and feelings about, whether their affiliation needs are being met by the people they work with and the organizations they work for») (Ozcelik, Barsade, 2018, p. 2350). Важно разграничить профессиональное одиночество и смежные конструкты. В отличие от остракизма — намеренного

исключения сотрудника из группы — профессиональное одиночество является субъективным переживанием: два одинаково изолированных работника могут испытывать его в разной степени, а одиночество возможно и без какого-либо намеренного исключения. Профессиональное одиночество также не является формой депрессии или личностной чертой. Оно не тождественно интроверсии, негативной аффективности или застенчивости. Также оно принципиально отличается от уединения — добровольного и приятного состояния, тогда как одиночество переживается как нежеланное и тягостное (Ozcelik, Barsade, 2018).

Отдельного рассмотрения требует специфика профессионального одиночества в условиях, опосредованного искусственным интеллектом (далее — ИИ) взаимодействия (далее — ИИ-опосредованное взаимодействие). Традиционно предполагается, что увеличение числа и скорости контактов усиливает социальную интегрированность. ИИ ускоряет коммуникацию, расширяет ее охват и снижает транзакционные издержки взаимодействия. Однако за количественным ростом контактов скрывается качественное изменение их структуры. ИИ не просто передает сообщение от одного человека к другому, а активно трансформирует его содержание (анализирует, модифицирует, формулирует). Это создает опосредованность взаимодействия, где

ИИ действует не как нейтральный канал передачи информации, а как активный когнитивный посредник. Он анализирует, генерирует рекомендации и содержательные выводы. Ряд функций, в ходе взаимодействия ранее принадлежавших исключительно человеку, теперь могут быть переданы ИИ.

Зарубежные исследования в области взаимодействия человека и машины описывают ИИ-систему как *machine teammate* (машину-напарника). Такая «машин-напарник» описывается как автономный когнитивный агент, способный дебатировать правомерность допущений, предлагать решения неструктурированных проблем и участвовать в когнитивном принятии решений совместно с людьми (Seeber et al., 2020). Формируется концепция гибридного интеллекта, в которой человек и ИИ дополняют друг друга для достижения результатов, недостижимых исключительно человеческими усилиями. Человек привносит эмпатию, творчество и здравый смысл, ИИ — скорость, консистентность и обработку паттернов (Dellermann et al., 2019). При этом ИИ не обладает субъектностью, намерениями и этической рефлексией. Он демонстрирует поведение, но не обладает моральной субъектностью, понимаемой как способность к автономному ценностному выбору (Sullins, 2006; Wallach, Allen, 2009). Это порождает гибридную антропотехническую реальность «Человек—ИИ—Человек», в которой взаимодействие между людьми, опосредованное ИИ, трансформируется на уровне психологического содержания (Сорокоумова, Кочнева, 2026). И именно в этом опосредованном взаимодействии зарождается профессиональное одиночество.

Предлагаемый аналитический обзор опирается на зарубежные эмпирические исследования 2019—2026 гг. Целью этой работы является анализ зарубежных исследований для выявления психологических особенностей проявления профессионального одиночества в условиях взаимодействия, опосредованного ИИ.

Результаты

Анализ зарубежных эмпирических исследований позволил выделить четыре проявления профессионального одиночества, возникающего в условиях ИИ-опосредованного взаимодействия. Каждое из них обусловлено изменением взаимодействия в профессиональной деятельности. Все четыре проявления рассматриваются в контексте идеи «Человек—ИИ—Человек», где ИИ выступает активным когнитивным посредником, трансформирующим взаимодействие «Человек—Человек».

1. Истощение реляционной энергии (*relational energy drain*). В своей работе Б.П. Оуэнс и др. определяют реляционную энергию как «...повышенный уровень психологической ресурсности, возникающий в процессе взаимодействия с другими людьми, повышающий способность к выполнению работы» («a heightened level

of psychological resourcefulness generated from interpersonal interactions that enhances one's capacity to do work») (Owens et al., 2016, с. 45). В ходе четырех валидизационных исследований было показано, что реляционная энергия, порождаемая взаимодействием с руководителем, предсказывает вовлеченность сотрудников через месяц, а та, в свою очередь, — производительность труда. Реляционная энергия возникает только в рамках взаимодействия в системе «Человек—Человек».

И. Зибер и др. в своей работе описывают ИИ-систему как машину-напарника, способную «...участвовать в совместных процессах когнитивного принятия решений с людьми, предлагая решения неструктурированных проблем и дебатировав правомерность суждений» («participate in cognitive decision making processes with human actors, propose solutions to unstructured problems, and debate the validity of propositions») (Seeber et al., 2020, с. 3).

Это показывает ситуации, когда структура взаимодействия в системе «Человек—Человек» нарушается: часть когнитивной работы, прежде выполнявшейся людьми совместно, передается ИИ. Именно такая передача ведет к систематическому истощению реляционной энергии, контакт формально сохраняется, но лишается ситуаций, в которых энергия возникает. Важно разграничить данный эффект с общим дефицитом реляционной энергии при дистанционной работе. Видеосвязь сохраняет взаимодействие «Человек—Человек», пусть и обедненное технически. ИИ-опосредование предполагает, что когнитивный посредник не просто ограничивает канал, но замещает саму ситуацию непосредственного адресования, в которой реляционная энергия возникает.

Количественные исследования подтверждают данный вывод. Наиболее прямые эмпирические свидетельства предоставляет эксперимент Ц. Мэн и др. ($N = 167$) в рамках теории сохранения ресурсов (Meng et al., 2025). Авторы показали, что ИИ-взаимодействие ограничивает межличностное эмоциональное общение сотрудников и препятствует приобретению ими эмоциональных ресурсов, вследствие чего оказывает существенное положительное воздействие на переживание одиночества («exerts a substantial positive influence on loneliness»), которое, в свою очередь, усиливает истощение реляционной энергии (Meng et al., 2025, с. 5).

По данным метаанализа Б.Т. Брайана и др. (49 исследований), профессиональное одиночество значительно снижает производительность труда ($r = -0,35$) и удовлетворенность работой ($r = -0,34$), а также связано с повышенным выгоранием ($r = 0,39$) (Bryan et al., 2023). Полевое исследование ($N = 672$) показало, что одинокие работники демонстрируют сниженную аффилиативную доступность для коллег и более низкую аффективную приверженность организации — именно через эти механизмы профессиональное одиночество снижает производительность труда (Ozcelik, Barsade, 2018).

Примером могут служить системы ИИ предварительного сбора анамнеза в медицине (Ada Health,

Babylon Health). До встречи с врачом пациент описывает симптомы чат-боту, который задает уточняющие вопросы и формирует структурированную сводку; врач получает готовый отчет еще до начала консультации. Классический контакт «Человек—Человек», живой, нелинейный, эмоционально окрашенный, который традиционно открывал встречу между врачом и пациентом и питал реляционную энергию специалиста, заменяется опосредованным общением «Человек—ИИ—Человек».

Поскольку реляционная энергия генерируется именно через непосредственное межличностное взаимодействие, ее возникновение предполагает восприятие другого как автономного, непредсказуемого агента. Активный ИИ-посредник разрывает эту прямую адресацию. Второй человек системы «Человек—ИИ—Человек» превращается в источник обработанных данных, а не в живого участника отношения. Возникающая ситуация характеризуется формальной включенностью в профессиональную деятельность при утрате ее реляционного содержания: контакт сохраняется, но подлинное соучастие в нем исчезает.

2. Эффект ложной связи (*false connection effect*) как проявление диффузного одиночества. Отдельная часть работ зарубежных исследователей посвящена следующему вопросу. Обращение к ИИ за социальной и эмоциональной поддержкой не снижает, а в ряде случаев усугубляет профессиональное одиночество. Четыре исследования П.М. Тэнга и др. (N = 794) в рабочем контексте показали, что чем чаще сотрудники взаимодействуют с ИИ вместо коллег-людей, тем сильнее они переживают одиночество, которое, в свою очередь, нарушает благополучие вне работы (Tang et al., 2023). Механизм состоит в следующем: ИИ способен воспроизводить слова и смысл, однако не способен воспроизвести элементы взаимодействия, порождающие подлинную аффилиацию — мимику, зрительный контакт, телесное присутствие («while AI can reproduce words and meaning, it is generally unable to reproduce various aspects of social interaction that foster affiliation») (Tang et al., 2023, с. 1777). Экспериментальные данные исследования, проведенного Деннисом и др., конкретизируют природу этого дефицита. Были получены данные, которые подтверждают, что при совместной работе с ИИ-агентом в команде участники оценивали его значимо ниже по доброжелательности (*benevolence*) по сравнению с человеком-коллегой при сопоставимых уровнях воспринимаемой компетентности и честности. Это асимметричное восприятие сопровождалось снижением процессного удовлетворения от взаимодействия — т. е. ИИ способен выполнять функцию напарника когнитивно, но не восполняет потребность в теплом межличностном контакте, составляющую основу реляционной энергии (Dennis, Lakhiwal, Sachdeva, 2023).

Иными словами, ИИ заполняет время, но не восполняет потребность в принадлежности. Смешанное исследование Х.Р. Марриотт и В. Питарди (N = 594) показало, что именно одиночество выступает главным

предиктором аддикции к ИИ-приложениям для общения, при том, что само одиночество не снижается: пользователи прекращают обращаться к ИИ лишь тогда, когда реальная социальная поддержка становится доступной (Marriott, Pitardi, 2024, с. 92). Особую уязвимость к эффекту ложной связи демонстрируют люди с высоким уровнем социальной тревожности. Б. Ху и др. на выборке из 516 пользователей ИИ-ассистентов показали, что социальная тревожность предсказывает проблематичное использование разговорного ИИ через последовательную медиацию одиночества и руминации: тревожные пользователи обращаются к ИИ-общению как к способу снизить напряжение, однако это усиливает изоляцию и навязчивое мышление, создавая замкнутый круг зависимости (Hu, Mao, Kim, 2023).

Дистанционная коммуникация (мессенджеры, электронная почта) предполагает наличие живого адресата с непредсказуемой реакцией и подлинной субъектностью. ИИ-чат-бот устраняет такого адресата. Адресат становится алгоритмом, обученным быть релевантным, но лишенным подлинного присутствия. Вопрос о том, замещает ли взаимодействие с чат-ботом живое общение или лишь дополняет его, остается дискуссионным. Х. Ся и др. выявили, что эффект зависит от характера использования: интенсивное обращение к чат-боту для эмоциональных нужд создает субститутивный паттерн, вытесняющий человеческое взаимодействие, тогда как инструментальное использование обнаруживает комплементарный эффект (Xia et al., 2025). Именно это делает эффект ложной связи специфическим для ИИ-опосредования, а не для цифровой коммуникации в целом.

По предварительным данным 12-месячного лонгитюдного исследования, проведенного Д. Фолком и Е.В. Данном на выборке из 2149 взрослых из четырех англоязычных стран (Великобритания, США, Канада, Австралия), зафиксировано, что одиночество побуждает обращаться к чат-ботам, но само это обращение со временем усиливает переживание эмоциональной изоляции (Folk, Dunn, 2026). «Сосредоточенность исключительно на краткосрочных преимуществах взаимодействия с чат-ботами может скрывать более пагубные долгосрочные последствия» («focusing solely on the short-term benefits of chatbot interactions may obscure more pernicious long-term effects») (Folk, Dunn, 2026, с. 285).

К.А. Джейкобс в своей работе показывает, что ИИ не устраняют, а воспроизводят патодинамику одиночества («rather reproduce than sustainably reduce the pathodynamics of loneliness») (Jacobs, 2024, с. 1). Там, где есть одиночество, нарушено отношение социального признания, а ИИ, лишенный подлинной субъектности, не способен это отношение восстановить.

Так, системы адаптивного обучения (Khanmigo, Coursera AI Mentor) ведут диалог со студентом самостоятельно, а преподаватель получает аналитику прогресса. ИИ заполняет коммуникативное время, но момент, когда студент действительно все понял, остается за кадром.

Этот эффект объясняется подменой адресата. ИИ обучен быть релевантным, а не подлинным; его ответы лишены той непредсказуемости, которая, делает другого человека подлинным субъектом, а не функцией. Взаимодействие с ИИ-посредником формирует не личностное, а функциональное отношение, что приводит к профессиональному одиночеству. Граница между иллюзорным и реальным контактом размывается. Работник утрачивает готовность выдерживать напряжение реального взаимодействия, предпочитая предсказуемость алгоритма.

3. Моральное отчуждение и диффузия ответственности как проявление диссоциирующего одиночества. Третье направление описано через понятие морального отчуждения (moral disengagement), введенного А. Бандурой.

А. Бандура определяет моральное отчуждение как совокупность когнитивных механизмов, «...позволяющих людям действовать бесчеловечно, не считая себя безнравственными» (Bandura, 2016, с. 544). Внедрение систем алгоритмического принятия решений создает структурные условия для систематической активации этих механизмов: работа с автономно-ограничивающими алгоритмами снижает ощущение личной ответственности за последствия и облегчает смещение авторства на систему (Jolly et al., 2026; Bleher, Braun, 2022)

В двух рабочих симуляциях автономно-ограничивающий алгоритм провоцировал поведение в ущерб клиентам (Study 1, n = 276) и снижал субъективный уровень личной ответственности, перекладываемой либо на авторитетное лицо, либо на сам алгоритм (Study 2, n = 256) (Jolly et al., 2026). Другие исследования показывают, что взаимодействие с алгоритмами создает «моральное прикрытие» (moral cover). Пользователи сохраняют убежденность в собственной объективности, неосознанно опираясь при этом на смещения, заложенные в ИИ (Borinca, 2025). Также в работах было зафиксировано ключевое противоречие: юридическая ответственность остается за человеком, однако психологически она диффундирует (Bleher, Braun, 2022). ИИ распределяют ее среди множества агентов на разных стадиях разработки и внедрения, делая затруднительным определение виновника неэтичного исхода. Лонгитюдное исследование С. Хай и др. раскрывает дополнительный механизм в этой цепочке: коллаборация с генеративным ИИ в условиях высокой цифровой нагрузки приводит к рабочему отчуждению — переживанию утраты смысла и связи с собственным трудом, — которое, в свою очередь, повышает экспедитивность сотрудников, т. е. склонность к обходу правил и этических норм ради ускорения результата. Таким образом, ИИ формирует условия для аморального поведения не только через диффузию ответственности, но и через разрушение профессиональной идентификации (Hai et al., 2025).

Общие инструменты дистанционной работы (планировщики, CRM-системы) фиксируют и передают решения человека, не создавая их. ИИ-системы при-

нятия решений активно генерируют рекомендации и оценки, создавая структурное условие для диффузии ответственности, которое отсутствует при обычной удаленной коммуникации.

Особенно наглядно это проявляется в правовой и социальной практике. Алгоритмы оценки риска (COMPAS, Allegheny Family Screening Tool) формируют рекомендации об освобождении до суда и о проверке семьи после сообщения о неблагополучии ребенка, которая может завершиться его помещением под опеку. Юридически решение остается за специалистом, но психологически его авторство уже делегировано системе. Подписывая вывод алгоритма, профессионал отождествляет себя не с автором, а с исполнителем, что приводит к диссоциирующему одиночеству.

На организационном уровне эти процессы разворачиваются в условиях структурного противоречия, описанного С. Райшем и С. Краковски: одновременное давление автоматизации (передача задач ИИ) и аугментации (расширение возможностей человека через ИИ) порождает взаимоисключающие требования к роли работника, делая размытие границ ответственности не исключением, а системной чертой цифровой организации (Raisch, Krakowski, 2021).

Когда когнитивный посредник частично замещает функцию принятия решения, субъект перестает переживать решение как свое собственное. Специалист отчуждается не только от коллег, но и от собственного профессионального Я: утрата авторства решения влечет за собой утрату авторства профессиональной идентичности. Именно рефлексивный дефицит открывает путь к моральному отчуждению и экзистенциальному одиночеству внутри профессиональной деятельности.

4. Разрыв эмоциональной синхронизации (emotional synchrony breakdown) как основа профессионального одиночества. Согласно теории эмоционального заражения, «...люди непрерывно мимикрируют и синхронизируются с мимикой, голосом, позами и движениями других людей» («people automatically and continuously mimic and synchronize their movements with the facial expressions, voices, postures, movements, and instrumental behaviors of others») (Hatfield, Cacioppo, Rapson, 1993, с. 96—97), и именно это создает переживание общности, на котором строятся доверие и психологическая безопасность. Между тем взаимодействие с ИИ принципиально лишено этой синхронизации: ИИ-системы воспроизводят внешнюю форму эмпатических реакций, не переживая ни одного из соответствующих психологических состояний (Shteynberg et al., 2024). Тем не менее запрос на эмоционально отзывчивый ИИ остается высоким, и индустрия активно пытается его удовлетворить. М.Х. Хуан и Р.Т. Раст на основе интервью с топ-менеджерами и опроса директоров по маркетингу разработали концептуальную модель «заботливой машины» (caring machine) — последовательность от распознавания эмоций к эмпатичному ответу, эмоциональной поддержке и установлению долгосрочной эмоциональной связи с клиентом (Huang,

Rust, 2024). Однако сама логика этой модели — воспроизведение внешних паттернов заботы в отсутствие внутренних переживаний — иллюстрирует именно тот разрыв, о котором предупреждают А. Перри и другие исследователи (Perry, 2023; Shteynberg et al., 2024), — наличие формы синхронизации без ее содержания. ИИ «...никогда не передаст сущность человеческой эмпатии» — создается псевдо-интимность, заменяющая форму без содержания (Wu, 2024).

Эмпирически значимость этого механизма подтверждена Д.Х. Чоном и др., которые в эксперименте, где участники попарно смотрели телесериал, степень аффективной синхронизации (мимической и физиологической) достоверно предсказывала субъективное ощущение социальной связанности между партнерами (Cheong et al., 2023). Чем выше эмоциональная синхронизация в переживании, разделенном с другим, тем сильнее ощущение близости. Д. Гутман и др. теоретически обосновывают, что стандартные платформы видеоконференций нарушают именно эту биоповеденческую синхронизацию, координацию сердечного ритма, нейронных осцилляций и гормональной активности, подменяя реальное социальное присутствие его имитацией (Gutman, Gordon, Vilchinsky, 2022). В своей работе Г. Манья и др., интегрируя социальную нейронауку, воплощенное познание и теорию концептуальной метафоры, показывают, что опосредованное технологически взаимодействие искажает сигналы (взгляд, позу, жест), подавляет активацию зеркальных нейронов и нарушает разделенную интенциональность, эмоциональный резонанс и доверие (Magni et al., 2025).

С. Штройбер и др. уточняют этот тезис эмпирически. Стандартная видеосвязь существенно снижает физиологическую синхронизацию по сравнению с очным взаимодействием; погруженная VR-среда позволяет достичь сопоставимого уровня (Streuber et al., 2026).

Таким образом, дефицит синхронности является характеристикой стандартных цифровых форматов, преобладающих в повседневной профессиональной деятельности. Видеосвязь нарушает синхронизацию технически (из-за задержки сигнала, ракурса камеры, отсутствия тактильного контакта), однако оба участника по-прежнему стремятся к синхронности и воспринимают друг друга как живых агентов.

В ситуациях ИИ-опосредованного взаимодействия ИИ либо обрабатывает и трансформирует эмоциональный сигнал до того, как он достигает человека, либо полностью замещает живого собеседника. В такой ситуации синхронизироваться не с кем. Вместе с тем переживание взаимодействия с ИИ на рабочем месте неоднородно. Качественное исследование К. Эйнолы и В. Хоревой на реальном предприятии выявило принципиально разные паттерны смыслообразования в зависимости от типа ИИ: система автоматизации воспринималась как «сломанный инструмент», тогда как система аугментации — как «лучший друг». Это разграничение существенно для понимания разрыва эмо-

циональной синхронизации: угроза профессиональному одиночеству возникает прежде всего там, где ИИ вытесняет человека, а не там, где он его дополняет (Einola, Khoreva, 2023).

В качестве примера можно привести ИИ-рекрутинг (HireVue). Система проводит видеоинтервью, анализирует содержание речи и голосовые параметры (тон, темп, интонационные паттерны) и передает рекрутеру рейтинг кандидатов. Рекрутер не слышал живого голоса, не заметил паузы замешательства или вспышки энтузиазма — сигналов, на которых строится первичное доверие.

ИИ-опосредованное взаимодействие исключает то, что с инженерной точки зрения воспринимается как «помехи» (паузы, произвольные интонационные сдвиги, микроаффективные реакции), но именно такие «помехи» составляют аффективную текстуру живого контакта, без которой собеседник перестает восприниматься как живой присутствующий агент (Magni et al., 2025). Общение не сводится к передаче информации — оно формирует психологическую общность субъектов, и именно эта функция подавляется при ИИ-опосредовании (Gutman, Gordon, Vilchinsky, 2022). Разрыв эмоциональной синхронизации составляет основу профессионального одиночества.

Обсуждение результатов

Проведенный обзор зарубежной литературы позволяет утверждать, что профессиональное одиночество (workplace loneliness) в условиях ИИ-опосредованной коммуникации представляет собой ситуацию, не сводимую исключительно к дефициту контактов. Четыре описанных проявления профессионального одиночества (истощение реляционной энергии, эффект ложной связи, моральное отчуждение с диффузией ответственности, разрыв эмоциональной синхронизации) описывают единый процесс разрушения подлинного взаимодействия в профессиональной деятельности искусственным интеллектом, лишенным субъектности. Организационные последствия этого процесса также зафиксированы эмпирически: непрерывное истощение эмоциональных ресурсов может приводить к поведению, наносящему ущерб организации (Meng et al., 2025).

Все четыре проявления описывают единый процесс утраты подлинного взаимодействия. Истощение реляционной энергии лишает профессиональную деятельность ее живой межличностной основы. Эффект ложной связи размывает способность различать подлинный и симулированный контакт. Моральное отчуждение устраняет авторство собственных решений. Разрыв эмоциональной синхронизации подрывает аффективный фундамент, на котором строится переживание общности. Результат во всех четырех случаях один — формальное взаимодействие сохраняется, но подлинное соучастие и авторство деятельности утрачены.

Совокупность рассмотренных данных позволяет выдвинуть предположение, требующее дальнейшей эмпирической проверки, — ключевым фактором, определяющим глубину профессионального одиночества, выступает не сам факт использования ИИ в ИИ-опосредованном взаимодействии, а субъектная позиция профессионала, степень, в которой он делегирует алгоритму функции авторства суждения, эмоциональное присутствие, готовность к непредсказуемому ответу другого.

Практическая значимость проведенного аналитического обзора зарубежных исследований состоит в том, что он определяет вектор профилактики профессионального одиночества — не отказ от ИИ, а развитие субъектной позиции и рефлексивного использования ИИ как инструмента, не подменяющего межличностное взаимодействие, а освобождающее время и когнитивные ресурсы для него.

Заключение

Аналитический обзор зарубежных исследований подтвердил, что ИИ-опосредованное взаимодействие

может порождать профессиональное одиночество (workplace loneliness). Четыре проявления профессионального одиночества (истощение реляционной энергии, эффект ложной связи, моральное отчуждение с диффузией ответственности и разрыв эмоциональной синхронизации) образуют единый симптомокомплекс, отражающий утрату подлинного соучастия и авторства профессиональной деятельности в условиях ИИ-опосредования.

Ограничения. Разграничение эффектов общего дистанционного взаимодействия и эффектов ИИ-опосредованного взаимодействия в описываемых зарубежных исследованиях остается размытым; проанализированные исследования выполнены на западных выборках, что ограничивает кросс-культурную значимость выводов.

Limitations. The distinction between the effects of general remote interaction and the effects of AI-mediated interaction, as described in foreign studies, remains blurred. Second, almost all of the analyzed studies were conducted on Western samples, which limits the cross-cultural transferability of the findings.

Список источников / References

1. Сорокоумова, Е.А., Кочнева, А.Ю. (2026). Гибридная антропотехническая реальность «Человек-ИИ-Человек» как новая форма социально-психологического взаимодействия. *Психолого-педагогический поиск*, 2(78), 160—169. <https://doi.org/10.37724/RSU.2026.78.2.016>
Sorokoumova, E.A., Kochneva, A.Yu. (2026). Hybrid anthropotechnical reality «human-AI-human» as a new form of socio-psychological interaction. *Psychological and Pedagogical Search. Academic Journal*, 2(78), 160—170. (In Russ.). <https://doi.org/10.37724/RSU.2026.78.2.016>
2. Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: How people do harm and live with themselves*. New York: Worth Publishers.
3. Borinca, I. (2025). AI as moral cover: How algorithmic bias exploits psychological mechanisms to perpetuate social inequality. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 25(3), Article e70031. <https://doi.org/10.1111/asap.70031>
4. Bleher, H., Braun, M. (2022). Diffused responsibility: Attributions of responsibility in the use of AI-driven clinical decision support systems. *AI and Ethics*, 2, 747—761. <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00135-x>
5. Bryan, B.T., Andrews, G., Thompson, K.N., Qualter, P., Matthews, T., Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: A mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 73(9), 557—566. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad138>
6. Cheong, J.H., Molani, Z., Sadhukha, S., Chang, L.J. (2023). Synchronized affect in shared experiences strengthens social connection. *Communications Biology*, 6, Article 1099. <https://doi.org/10.1038/s42003-023-05461-2>
7. Dennis, A.R., Lakhiwal, A., Sachdeva, A. (2023). AI agents as team members: Effects on satisfaction, conflict, trustworthiness, and willingness to work with. *Journal of Management Information Systems*, 40(2), 307—337. <https://doi.org/10.1080/07421222.2023.2196773>
8. Dellermann, D., Ebel, P., Silner, M., Leimeister, J.M. (2019). Hybrid intelligence. *Business and Information Systems Engineering*, 61(5), 637—643. <https://doi.org/10.1007/s12599-019-00595-2>
9. Einola, K., Khoreva, V. (2023). Best friend or broken tool? Exploring the co-existence of humans and artificial intelligence in the workplace ecosystem. *Human Resource Management*, 62(1), 117—135. <https://doi.org/10.1002/hrm.22147>
10. Folk, D., Dunn, E.W. (2026). How does turning to AI for companionship predict loneliness and vice versa?. *Psychological Science*, 37(4), 276—286. <https://doi.org/10.1177/09567976261427747>
11. Gallup. (2024). State of the Global Workplace: The human side of the AI revolution: 2024 report. Washington: Gallup, Inc. URL: <https://www.gallup.com/workplace/645608/state-of-the-global-workplace-2024-report.aspx> (viewed: 03/08/2026).
12. Gutman, J., Gordon, I., Vilchinsky, N. (2022). Is social presence indeed present in remote social interactions? A call for incorporating physiological measures of synchrony when assessing the social nature of interpersonal interactions via videoconferencing platforms. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 822535. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.822535>

13. Hai, S., Long, T., Honora, A., Japutra, A., Guo, T. (2025). The dark side of employee-generative AI collaboration in the workplace: An investigation on work alienation and employee expediency. *International Journal of Information Management*, 83, Article 102905. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.102905>
14. Hatfield, E., Cacioppo, J.T., Rapson, R.L. (1993). *Emotional contagion*. Cambridge: Cambridge University Press.
15. Hu, B., Mao, Y., Kim, K.J. (2023). How social anxiety leads to problematic use of conversational AI: The roles of loneliness, rumination, and mind perception. *Computers in Human Behavior*, 145, Article 107760. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107760>
16. Huang, M.-H., Rust, R.T. (2024). The caring machine: Feeling AI for customer care. *Journal of Marketing*, 88(5), 1—23. <https://doi.org/10.1177/00222429231224748>
17. Jacobs, K.A. (2024). Digital loneliness — changes of social recognition through AI companions. *Frontiers in Digital Health*, 6, Article 1281037. <https://doi.org/10.3389/fdgth.2024.1281037>
18. Jolly, A.A., Dunlop, P.D., Parker, S.K., Kanse, L. (2026). It's not my responsibility: Working with autonomy-restricting algorithms facilitates unethical behavior and displacement of responsibility. *Journal of Business Ethics*, 203, 405—424. <https://doi.org/10.1007/s10551-025-06034-5>
19. Magni, G., Amadini Genovese, L., Riva, G., Repetto, C. (2025). Embodied metaphors and interpersonal synchrony in the digital age: The case of remote working. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1648733. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1648733>
20. Marriott, H.R., Pitardi, V. (2024). One is the loneliest number... Two can be as bad as one. The influence of AI friendship apps on users' well-being and addiction. *Psychology & Marketing*, 41(1), 86—101. <https://doi.org/10.1002/mar.21899>
21. Meng, Q., Wu, T.-J., Duan, W., Li, S. (2025). Effects of employee — artificial intelligence (AI) collaboration on counterproductive work behaviors (CWBs): Leader emotional support as a moderator. *Behavioral Sciences*, 15(5), Article 696. <https://doi.org/10.3390/bs15050696>
22. Owens, B.P., Baker, W.E., Sumpter, D.M.D., Cameron, K.S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35—49. <https://doi.org/10.1037/apl0000032>
23. Ozelik, H., Barsade, S.G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343—2366. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>
24. Perry, A. (2023). AI will never convey the essence of human empathy. *Nature Human Behaviour*, 7, 1808—1809. <https://doi.org/10.1038/s41562-023-01675-w>
25. Raisch, S., Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation — augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192—210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
26. Seeber, I., Bittner, E., Briggs, R.O., de Vreede, T., de Vreede, G.-J., Elkins, A., Maier, R., Merz, A.B., Oeste-Reiß, S., Randrup, N., Schwabe, G., Söllner, M. (2020). Machines as teammates: A research agenda on AI in team collaboration. *Information and Management*, 57(2), Article 103174. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103174>
27. Shteynberg, G., Halpern, J., Sadovnik, A., Garthoff, J., Perry, A., Hay, J., Montemayor, C., Olson, M.A., Hulsey, T.L., Fairweather, A. (2024). Does it matter if empathic AI has no empathy? *Nature Machine Intelligence*, 6, 496—497. <https://doi.org/10.1038/s42256-024-00841-7>
28. Streuber, S., Rogula, S., Quirós-Ramírez, M.A., Pruessner, J. (2026). Remote collaboration in virtual reality induces physiological synchrony comparable to face-to-face interaction. *Scientific Reports*, 16, Article 3721. <https://doi.org/10.1038/s41598-026-35955-y>
29. Sullins, J.P. (2006). When is a robot a moral agent? *International Review of Information Ethics*, 6(12), 23—30. <https://doi.org/10.29173/iriel36>
30. Tang, P.M., Koopman, J., Mai, K.M., De Cremer, D., Zhang, J.H., Reynders, P., Ng, C.T.S., Chen, I.-H. (2023). No person is an island: Unpacking the work and after-work consequences of interacting with artificial intelligence. *Journal of Applied Psychology*, 108(11), 1766—1789. <https://doi.org/10.1037/apl0001103>
31. Wallach, W., Allen, C. (2009). *Moral machines: Teaching robots right from wrong*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195374049.001.0001>
32. Wu, J. (2024). Social and ethical impact of emotional AI advancement: The rise of pseudo-intimacy relationships and challenges in human interactions. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1410462. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1410462>
33. Xia, H., Chen, J., Qiu, Y., Liu, P., Liu, Z. (2025). The impact of human—chatbot interaction on human—human interaction: A substitution or complementary effect. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 41(2), 848—860. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2305985>

Информация об авторах

Елена Александровна Сорокоумова, заслуженный работник Высшей школы РФ, профессор, доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и психологического консультирования, Московский педагогический государственный университет (ФГБОУ ВО МПГУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2060-7657>, e-mail: cea51@mail.ru

Анастасия Юрьевна Кочнева, консультант, Евразийская Экономическая комиссия; соискатель ученой степени кандидата психологических наук кафедры психологии труда и психологического консультирования Института педагогики и психологии, Московский педагогический государственный университет (ФГБОУ ВО МПГУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9806-2879>, e-mail: anastetion@gmail.com

Елена Борисовна Пучкова, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой психологии труда и психологического консультирования, Московский педагогический государственный университет (ФГБОУ ВО МПГУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9540-9893>, e-mail: eb.puchkova@mpgu.su

Information about the authors

Elena Al. Sorokoumova, Honored Worker of the Higher School of the Russian Federation, Professor, Doctor of Psychology, Professor of the Department of Labor Psychology and Psychological Counseling, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2060-7657>, e-mail: cea51@mail.ru

Anastasia Yu. Kochneva, consultant, Eurasian Economic Commission; PhD applicant of Psychological Sciences at the Department of Occupational Psychology and Psychological Counseling, Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9806-2879>, e-mail: anastetion@gmail.com

Elena B. Puchkova, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Labor Psychology and Psychological Counseling, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9540-9893>, e-mail: eb.puchkova@mpgu.su

Вклад авторов

Сорокоумова Е.А. — идея исследования и первичная интерпретация его результатов.

Кочнева А. Ю. — идея исследования, подбор зарубежных исследований, интерпретация результатов, написание и оформление рукописи.

Пучкова Е.Б. — интерпретация результатов.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Sorokoumova E.A. — The research idea and the initial interpretation of its results.

Kochneva A. Y. — research idea, selection of foreign studies, interpretation of results, writing and formatting of the manuscript.

Puchkova E.B. —interpretation of results.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final version of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Использование ИИ авторами

На этапе перевода зарубежных исследований, а также для перевода названия и аннотации на английский язык авторами использовался ИИ (ChatGPT, GPT-4o). Итоговый перевод отредактирован авторами. ИИ не использовался для формирования научной идеи, концепции исследования, написания авторского текста статьи, формулирования выводов или интерпретации результатов. Все этапы, связанные с интеллектуальным вкладом в содержание статьи, выполнены исключительно авторами. Авторы несут полную ответственность за оригинальность, достоверность и научную обоснованность представленного материала.

Use of AI by the Authors

At the stages of translating foreign research, as well as the title and abstract into English, the authors utilized AI (ChatGPT, GPT-4o); the final translation was edited by the authors. The AI was not used for the formation of the scientific idea, research concept, writing of the author's text of the article, formulation of conclusions, or interpretation of results. All stages related to the intellectual contribution to the content of the article were performed exclusively by the authors. Authors are fully responsible for the originality, accuracy, and scientific validity of the presented material.

Поступила в редакцию 09.06.2026

Поступила после рецензирования 28.07.2026

Принята к публикации 30.07.2026

Опубликована 30.09.2026

Received 2026.06.09.

Revised 2026.07.28.

Accepted 2026.07.30.

Published 2026.09.30.