*Вестник Московского университета. Серия 14. Психология.* 2026. Т. 49, № 1. С. 92–121
*Lomonosov Psychology Journal.* 2026. Vol. 49, No. 1. P. 92–121

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ / EMPIRICAL STUDIES

Научная статья / Research Article
https://doi.org/10.11621/LPJ-26-04
УДК/UDC 159.9.07:004-051; 159.923.2

# Экзистенциальная исполненность и драйверы психического здоровья IT-специалистов

**А.В. Зиневич ✉, Т.С. Пилишвили**

Российский государственный университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы, Москва, Российская Федерация

✉ zinevich.psy@gmail.com

**Резюме**

**Актуальность.** Современная IT-индустрия характеризуется парадоксом высокого экономического роста на фоне растущего профессионального выгорания и смыслового дефицита среди специалистов. Теоретическая актуальность обусловлена недостаточной изученностью роли экзистенциальных факторов в профессиональном благополучии IT-специалистов и отсутствием интегративных моделей, объясняющих специфику реализации экзистенциальных потребностей в условиях цифровой среды. Практическая актуальность определяется необходимостью разработки дифференцированных программ психологической поддержки IT-специалистов с учетом трансформации базовых экзистенциальных категорий в виртуализированной профессиональной деятельности.

**Цель.** Выявить взаимосвязи между экзистенциальной исполненностью и драйверами психического здоровья IT-специалистов, а также определить специфику проявления выявленных взаимосвязей в различных демографических группах.

**Выборка.** В исследовании приняли участие 86 IT-специалистов в возрасте от 19 до 51 года ($M = 32{,}5$, $SD = 6{,}9$; 60,5% мужчин) с опытом работы в IT-сфере от 0,5 до 15 лет ($M = 4{,}7$). Выборка включала представителей различных форматов работы и должностных уровней.

**Методы.** Использовались адаптированная версия Теста экзистенциальных мотиваций ($\alpha = 0{,}87$) и опросник «Драйверы психического здоровья» ($\alpha = 0{,}91$). Статистическая обработка проводилась в Jamovi 2.3 с применением корреляционного анализа, t-критерия Стьюдента и однофакторного дисперсионного анализа.

**Результаты.** Выявлены статистически значимые корреляционные связи между экзистенциальными компонентами и драйверами психического

здоровья. Подтверждена гипотеза о специфическом характере связи экзистенциальных компонентов «пространство» ($r = -0{,}29$, $p < 0{,}01$) и «близость» ($r = -0{,}34$, $p < 0{,}001$) с драйверами психического здоровья, что согласуется с теоретическими предпосылками о трансформации экзистенциальных категорий в цифровой среде. Гибридный формат работы показал значимые преимущества в поддержании психологического благополучия, превосходя офисный и удаленный форматы. Выявлены статистически значимые возрастные ($\eta^2 = 0{,}07–0{,}14$), гендерные ($d = 0{,}51–0{,}64$) и профессионально-иерархические различия в экзистенциальных ресурсах.
**Выводы.** Экзистенциальные ресурсы *демонстрируют значимые связи* с психологическим благополучием IT-специалистов. Результаты обосновывают необходимость дифференцированного подхода к поддержке психологического благополучия IT-специалистов с учетом их демографических и профессиональных характеристик.

**Ключевые слова:** психология профессиональной деятельности, организационная психология, экзистенциальная исполненность, IT-специалисты, психическое здоровье, профессиональное благополучие, цифровая трансформация

**Для цитирования:** Зиневич, А.В., Пилишвили, Т.С. (2026). Экзистенциальная исполненность и драйверы психического здоровья IT-специалистов. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 49*(1), 92–121. https://doi.org/10.11621/LPJ-26-04

# Existential Fulfillment and Mental Health Drivers of IT Specialists

**Alyona V. Zinevich ✉, Tatyana S. Pilishvili**

Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation

✉ zinevich.psy@gmail.com

**Abstract**
**Background.** The modern IT industry is characterised by a paradox of high economic growth against the backdrop of growing professional burnout and meaning deficit among specialists. The theoretical relevance is determined by insufficient study of the role of existential factors in the professional well-being of IT specialists and the absence of integrative models explaining the specifics of existential needs realisation in digital environments. The practical relevance is defined by the need to develop differentiated psychological support programmes for IT specialists, considering the transformation of basic existential categories in virtualised professional activities.

**Objective.** The goal is to identify relationships between existential fulfillment and mental health drivers among IT specialists, as well as to determine the specifics of their manifestation in various demographic groups
**Study Participants.** The study involved 86 IT specialists aged 19 to 51 years (M = 32.5, SD = 6.9; 60.5% male) with IT experience from 0.5 to 15 years (M = 4.7). The sample included representatives of various work formats and job levels.
**Methods.** An adapted version of the Test of Existential Motivations (α = 0.87) and the "Mental Health Drivers" questionnaire (α = 0.91) were used. Statistical processing was performed in Jamovi 2.3 using correlation analysis, Student's t-test, and one-way ANOVA.
**Results.** Statistically significant correlational associations between existential components and mental health drivers were revealed. The hypothesis of a negative association between the existential components "space" ($r = -0.29$, $p < 0.01$) and "closeness" ($r = -0.34$, $p < 0.001$) with mental health drivers was confirmed, consistent with theoretical assumptions about the transformation of existential categories in the digital environment. Hybrid work format demonstrated significant advantages in maintaining psychological well-being, outperforming office and remote formats. Statistically significant age ($\eta^2 = 0.07$–$0.14$), gender ($d = 0.51$–$0.64$), and professional-hierarchical differences in existential resources were revealed.
**Conclusions.** Existential resources *demonstrate significant associations* with psychological well-being among IT specialists. The results substantiate the need for a differentiated approach to supporting the psychological well-being of IT specialists, taking into account their demographic and professional characteristics.

**Keywords:** psychology of professional activity, organisational psychology, existential fulfillment, IT specialists, mental health, professional well-being, digital transformation

**For citation:** Zinevich, A.V., Pilishvili, T.S. (2026). Existential fulfillment and mental health drivers of IT specialists. *Lomonosov Psychology Journal, 49*(1), 92–121. https://doi.org/10.11621/LPJ-26-04

## Введение

Современная цифровая эпоха характеризуется беспрецедентными темпами технологических изменений, значительно влияющих не только на экономические структуры, но и на глубинные основания человеческого существования[1, 2]. IT-индустрия представляет уни-

[1] CompTIA. IT Industry Outlook 2024. (2024). URL: https://www.comptia.org/content/research/it-industry-trends-analysis (accessed: 14.08.2025).

[2] Gartner, Inc. Gartner Hype Cycle Identifies Top AI Innovations in 2025. (2025). URL: https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2025-08-05-gartner-hype-cycle-identifies-top-ai-innovations-in-2025 (accessed: 14.08.2025).

кальную профессиональную среду, где традиционные представления о труде, пространстве и времени подвергаются радикальному переосмыслению (Trenerry et al., 2021).

Парадоксальность современной ситуации заключается в том, что на фоне рекордного экономического роста IT-сектора наблюдается ухудшение показателей психологического благополучия специалистов отрасли. Исследования профессиональной идентичности IT-специалистов показывают, что около половины выборки (47%) имеют преждевременную или навязанную идентичность, характеризующуюся признанием собственного авторитета, но отсутствием самостоятельности, при этом только около трети (35%) из них имеют высокий уровень психологического благополучия (Абдуллаева и др., 2023б). Это усугубляет проблему профессионального выгорания в условиях цифровизации профессиональных сред.

При этом структура профессиональной идентичности IT-специалистов характеризуется двумя статистически значимыми тенденциями развития: линейной, отражающей постепенный рост уверенности в квалификации и компетентности, и структурной, связанной с перестройкой представлений о себе по мере накопления опыта. У начинающих специалистов формирование профессиональной идентичности связано преимущественно с когнитивным компонентом доверия к технике, у продолжающих обучение — с комплексной оценкой профессиональных качеств, а у опытных работников складывается из интеграции теоретических знаний и практических навыков, при этом личностные особенности уступают место профессионально важным качествам (Абдуллаева и др., 2023а). Однако связь этих особенностей профессиональной идентичности с экзистенциальной исполненностью остается недостаточно изученной.

Систематические исследования показывают высокие уровни профессионального выгорания и хронического стресса среди IT-работников[3, 4, 5] (Manikandan, Anitha, 2024; Marsh et al., 2024). Эти результаты согласуются с глобальными тенденциями ухудшения пси-

[3] Deloitte. Tech Trends 2024: Deloitte's 15th Annual Tech Trends Report. (2024). URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/us176403_tech-trends-2024/DI_Tech-trends-2024.pdf (accessed: 14.08.2025).

[4] World Economic Forum. Realizing the Potential of Global Digital Jobs. (2024). URL: https://www.weforum.org/publications/realizing-the-potential-of-global-digital-jobs/ (accessed: 15.08.2025).

[5] DHR Global. Future-Proof Your Workforce: 2024's AI and Remote Talent Trends. — DHR Global. (2024). URL: https://www.dhrglobal.com/insights/future-proof-your-workforce-2024s-ai-and-remote-talent-trends/ (accessed: 14.08.2025).

хического благополучия, отмеченными в отчетах Международного института благополучия[6].

Специфика IT-деятельности — характеризующаяся высокой степенью виртуализации рабочих процессов, размытием границ между рабочим и личным временем, интенсивными коммуникациями в цифровой среде и постоянной необходимостью адаптации к технологическим новациям — может качественно модифицировать традиционные механизмы реализации экзистенциальных потребностей (Califf et al., 2020; La Torre et al., 2019; Galanti et al., 2021; Kossek et al., 2009). Виртуальная среда трансформирует базовые экзистенциальные условия: физическое «пространство» замещается избыточностью информационных возможностей, межличностная «близость» опосредуется множественными цифровыми каналами коммуникации, временная структура размывается в условиях постоянной доступности. Технологические изменения создают множественные стрессоры, влияющие на баланс работы и личной жизни, профессиональную идентичность и адаптационные ресурсы сотрудников (Harris et al., 2022). Это ставит вопрос о том, сохраняют ли экзистенциальные ресурсы свою традиционную роль в поддержании благополучия или цифровая среда требует переосмысления классических экзистенциальных категорий.

Экзистенциально-аналитический подход постулирует, что психологическое благополучие определяется реализацией четырех фундаментальных мотиваций: наличием пространства и базовой безопасности, опытом ценности жизни и отношений, принятием собственной самоценности, а также способностью находить смысл и направление (Франкл, 1990; Лэнгле, 2011). Экзистенциальная исполненность как интегральная характеристика удовлетворенности этими базовыми условиями существования может выступать фундаментальным ресурсом профессионального благополучия (Шумский и др., 2017). Эмпирические данные подтверждают связь экзистенциальных ресурсов с психическим здоровьем.

Метаанализ 15 рандомизированных контролируемых исследований экзистенциальных терапий с общей выборкой 1792 участника продемонстрировал, что терапии смысла показывают большие эффекты на позитивный смысл жизни ($d = 0{,}65$) с умеренными эф-

[6] Global Wellness Institute. Wellness Economy Monitor 2024. (2024). URL: https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/wellness-economy-monitor (accessed: 14.08.2025).

фектами на психопатологию (d = 0,47), подтверждая теоретическую значимость экзистенциальных ресурсов для психического здоровья (Vos et al., 2015). Однако вопрос о связях между экзистенциальными ресурсами и управленческими компетенциями благополучия в специфическом контексте IT-деятельности требует дальнейшего эмпирического изучения.

Цель исследования заключается в выявлении взаимосвязей между экзистенциальной исполненностью и драйверами психического здоровья IT-специалистов, а также в определении специфики их проявления в различных демографических группах. Задачи исследования: построение модели факторов психологического благополучия; выявление демографических различий в экзистенциальных ресурсах; разработка практических рекомендаций.

Гипотезы:

1. Экзистенциальные ресурсы связаны с драйверами психического здоровья IT-специалистов и могут рассматриваться как важный ресурс их психологического благополучия.
2. Существуют статистически значимые демографические различия в проявлении экзистенциальной исполненности.
3. В условиях цифровой среды экзистенциальные компоненты «пространство» и «близость» могут демонстрировать специфические паттерны связей с показателями благополучия, отличающиеся от классических представлений экзистенциального анализа.

## Теоретическое обоснование

Настоящее исследование опирается на экзистенциально-аналитический подход, согласно которому психологическое благополучие определяется реализацией четырех фундаментальных экзистенциальных мотиваций: (ФМ1) наличие пространства и базовой безопасности, (ФМ2) опыт ценности жизни и отношений, (ФМ3) принятие собственной самоценности и (ФМ4) способность находить смысл и направление (Франкл, 1990; Лэнгле, 2011; Шумский и др., 2017). В условиях IT-деятельности эти мотивации приобретают специфические формы: виртуализация рабочего пространства и времени (ФМ1), цифровые и фрагментарные коммуникации (ФМ2), необходимость постоянного подтверждения компетентности в условиях стремительного технологического прогресса (ФМ3), а также поддержание смысловой целостности деятельности при высокой фрагментации задач (ФМ4). Такой ракурс позволяет рассматривать экзистенциальную исполненность как ключевой ресурс профессионального благополучия IT-специалистов.

Согласно теории А. Лэнгле, экзистенциальная исполненность представляет собой степень реализации четырех фундаментальных условий осмысленного существования, каждое из которых включает специфические экзистенциальные компоненты (Лэнгле, 2011). Первая фундаментальная мотивация (ФМ1 — «Я могу быть») включает компоненты пространства (физического и психического места для существования), опоры (надежности и стабильности среды) и защищенности (безопасности). Дефицит этих условий приводит к экзистенциальной тревоге и избеганию. Вторая мотивация (ФМ2 — «Я хочу жить») операционализируется через соотнесенность (нахождение в отношениях с другими людьми и ценностями в мире), временную структуру (наличие времени для жизни) и близость (эмоциональный контакт с другими). Ее нереализованность проявляется в депрессивных переживаниях и утрате витальности. Третья мотивация (ФМ3 — «Я имею право быть собой») реализуется через справедливое отношение (к себе и от других), заинтересованное внимание и признание собственной ценности, обеспечивая аутентичность существования. Четвертая (ФМ4 — «Что имеет смысл?») включает смысловой контекст деятельности и возможности для реализации ценностей. Русскоязычная адаптация Теста экзистенциальных мотиваций (ТЭМ) операционализирует эти конструкты через измерение как интегральной экзистенциальной исполненности, так и отдельных фундаментальных мотиваций и их компонентов (Шумский и др., 2017), что позволяет дифференцированно оценить различные аспекты экзистенциального благополучия.

На операциональном уровне реализация экзистенциальных ресурсов может быть описана через концепцию «драйверов психического здоровья» (ДПЗ), разработанную Е.Б. Башкиным и соавторами (Башкин и др., 2023). ДПЗ отражают управленческие компетенции поддержания психического здоровья в профессиональной деятельности: управление временем, социальным окружением и целями. Таким образом, экзистенциальная исполненность задает фундаментальный уровень смысловых ресурсов, а драйверы психического здоровья представляют собой их поведенческую реализацию. Эта связка позволяет перейти от патогенетической модели анализа профессионального стресса к салютогенетической парадигме, фокусирующейся на ресурсах и механизмах поддержания благополучия.

Указанные трансформации экзистенциальных потребностей в IT-среде порождают специфические профессиональные вызовы: фрагментацию задач, снижающую смысловую целостность деятельности; деиндивидуализированные коммуникации, порождающие профессиональное отчуждение; технологическое ускорение, создающее хронический стресс адаптации (Califf et al., 2020; La Torre et al., 2019); размывание границ между виртуальным и реальным пространством жизнедеятельности (Ashforth et al., 2000; Kossek et al., 2009).

Особое значение приобретает феномен технологического стресса, проявляющийся в технотревожности, технофатализме и техноперегрузке (La Torre et al., 2019). Когнитивные эффекты цифровой среды, такие как информационная перегрузка и страх упустить важную информацию (IFoMO), выступают специфическими факторами «темной стороны» цифровой работы. Показано, что IFoMO и перегрузка связаны с истощением и ухудшением психического здоровья, а также опосредованно усиливают цифровой стресс, что согласуется с моделью требований-ресурсов (JD-R) (Marsh et al., 2024). Дистанционная работа демонстрирует противоречивые эффекты: обеспечивая автономию и гибкость, она одновременно может приводить к профессиональной изоляции и размытию границ между работой и личной жизнью (Golden et al., 2008).

Современные исследования все чаще фокусируются на гибридных форматах работы (Zaitouni et al., 2024). В этом контексте особое значение приобретают личностные и организационные ресурсы, определяющие уровень адаптивности и устойчивости к стрессовым воздействиям. Развитая система психологических ресурсов способствует успешному совладанию с профессиональными вызовами и снижает риск выгорания (Леонова, Султанова, 2018). Российские исследования также подтверждают, что профессиональное благополучие IT-специалистов формируется под влиянием сочетания индивидуально-психологических характеристик и условий труда, включая гибкость графика, уровень автономии и возможности развития (Кот, Качина, 2024).

Применение экзистенциального анализа к цифровой профессиональной среде ставит теоретический вопрос о возможной трансформации классических категорий этого направления. Традиционное понимание «пространства» в феноменологической парадигме предполагает наличие физического и психического места для существования и развития, при этом достаточность пространства рассматривается как позитивный ресурс (Лэнгле, 2011). Однако в цифровой среде пространство приобретает качественно иной характер: виртуальное пространство теоретически безгранично, что может приводить не к расширению возможностей, а к феномену информационной перегрузки и «парадоксу выбора» — снижению способности к принятию решений в условиях избыточных альтернатив (Schwartz, 2004). Множественность одновременных задач, неограниченность коммуникационных каналов и постоянная доступность информации могут трансформировать субъективное переживание пространства: вместо ощущения свободы возникает фрагментация внимания и когнитивная перегрузка.

Аналогично категория «близости» в цифровой среде характеризуется парадоксом: виртуальные коммуникации обеспечивают количественное увеличение контактов, но могут препятствовать формированию глубоких эмоциональных связей (Golden et al., 2008). Множественность поверхностных цифровых взаимодействий создает иллюзию связанности при фактической профессиональной изоляции. Теория границ работа/семья (Clark, 2000; Ashforth et al., 2000) показывает, что размытие физических границ в условиях удаленной и гибридной работы требует больших усилий по психологическому разграничению сфер жизни.

Данные теоретические соображения обосновывают гипотезу о том, что в условиях цифровой среды традиционные экзистенциальные категории могут демонстрировать нелинейные связи с показателями благополучия: высокие показатели субъективного ощущения «пространства» и «близости» (измеренные ТЭМ как степень удовлетворенности этими экзистенциальными условиями) могут не всегда положительно коррелировать с управленческими компетенциями благополучия (измеренными ДПЗ), если виртуальная среда трансформирует качественное содержание этих категорий. В частности, субъективное ощущение достаточности виртуального пространства и множественных цифровых контактов может сосуществовать с низкой эффективностью саморегуляции, если избыточность возможностей приводит к когнитивной перегрузке. Эмпирическая проверка данной гипотезы составляет одну из задач настоящего исследования.

Интеграция экзистенциально-аналитического и ресурсного подходов позволяет рассматривать экзистенциальную исполненность как фундаментальный уровень смысловых ресурсов, опосредующий развитие управленческих компетенций благополучия IT-специалистов и обеспечивающий их устойчивость к вызовам цифровой профессиональной среды. Настоящее исследование направлено на эмпирическую проверку характера и направленности связей между экзистенциальными ресурсами и драйверами психического здоровья в специфическом контексте IT-деятельности.

## Выборка

В исследовании приняли участие 86 IT-специалистов в возрасте от 19 до 51 года (M = 32,5, SD = 6,9; 60,5% мужчин) с опытом работы в IT-сфере от 0,5 до 15 лет (M = 4,7, SD = 3,2). По формату занятости: гибридный — 40,7%, офисный — 31,4%, удаленный — 27,9%. По уровню должности: младшие специалисты — 34,9%, старшие специалисты — 65,1%. Критерии включения: возраст от 18 лет, опыт работы в IT не менее 6 месяцев, владение русским языком. Рекрутирование осуществлялось методом снежного кома через профессиональные онлайн-сообщества и IT-компании.

## Методы исследования

### *Инструменты*

Тест экзистенциальных мотиваций (ТЭМ) в адаптации В.Б. Шумского, Е.М. Уколовой и Е.Н. Осина — русскоязычная версия опросника А. Лэнгле и К. Орглер, включающая 48 утверждений по 6-балльной шкале Ликерта (α = 0,87). Выбор ТЭМ обусловлен необходимостью дифференцированной оценки различных аспектов экзистенциальной исполненности (Шумский и др., 2017). Компонентная структура опросника (4 фундаментальные мотивации, 8 экзистенциальных компонентов) позволяет выявить, какие именно экзистенциальные аспекты наиболее значимо связаны с благополучием IT-специалистов, и проверить гипотезу о возможной трансформации традиционных экзистенциальных категорий (пространство, близость) в условиях цифровой среды. Опросник измеряет субъективное переживание достаточности экзистенциальных условий, что релевантно для изучения профессионального благополучия.

Опросник «Драйверы психического здоровья» (ДПЗ) Е.Б. Башкина, Ю.А. Чудиной и Д.А. Шляхты включает 33 утверждения, структурированных в три шкалы: управление временем (УВ), управление социальным окружением (УСО) и управление целями деятельности (УЦ), с оценкой по 7-балльной шкале Ликерта (α = 0,905, для субшкал — 0,683–0,876) (Башкин и др., 2023). Выбор опросника ДПЗ обусловлен его фокусом на активных стратегиях поддержания психического здоровья в профессиональной деятельности. Три шкалы опросника отражают ключевые домены саморегуляции, особенно релевантные для IT-специалистов в условиях размытых границ рабочего времени (Galanti et al., 2021), множественных коммуникационных каналов и необходимости постоянной адаптации к технологическим изменениям. Салютогенетическая ориентация опросника согласуется с фокусом исследования на ресурсах благополучия, а не на патологических симптомах.

Демографическая анкета включала вопросы о возрасте, поле, образовании, опыте работы, должностном уровне и формате занятости.

***Процедура***

Исследование проводилось онлайн на платформе Google Forms в октябре — декабре 2024 г. Участники знакомились с информированным согласием, среднее время заполнения составляло 20–25 минут. Для контроля качества использовались вопросы на внимательность и проверка времени заполнения. Исследование проводилось в соответствии с этическими принципами. Все участники дали информированное согласие на участие. Данные обрабатывались с соблюдением принципов конфиденциальности. Обработка данных выполнялась в Jamovi 2.3.28. Использовались корреляционный анализ Пирсона, t-критерий Стьюдента и однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA) с post-hoc тестом Тьюки для сравнения форматов работы. Уровень значимости $p < 0{,}05$, размер эффекта оценивался через d Коэна и $\eta^2$.

## Результаты исследования

Проверка нормальности распределения показала, что абсолютные значения асимметрии и эксцесса для всех основных переменных не превышают 1,0, что свидетельствует о приближенности распределений к нормальному и обосновывает применение параметрических методов статистического анализа.

Анализ экзистенциальных показателей IT-специалистов выявил следующую картину: наиболее высокие значения наблюдались по четвертой фундаментальной мотивации — поиск смысла и ценности ($M = 4{,}7$, $SD = 1{,}1$), что отражает важность целеполагания и самореализации в IT-деятельности. Наиболее низкие показатели зафиксированы по первой мотивации — базовое доверие к миру ($M = 4{,}1$, $SD = 1{,}2$) и компоненту экзистенциальной исполненности «пространство» ($M = 4{,}1$, $SD = 1{,}3$), что может указывать на специфические вызовы адаптации к технологической среде. Показатели остальных экзистенциальных компонентов варьировали в диапазоне 4,2–4,8 баллов, при общем показателе драйверов психического здоровья 147 баллов (SD = 14,6, диапазон 110–190).

Корреляционный анализ выявил статистически значимые взаимосвязи между компонентами экзистенциальной исполненности и драйверами психического здоровья (Таблица 1). Наиболее выраженные отрицательные корреляции обнаружены у компонента «близость» с управлением временем ($r = –0,304$, $p < 0,001$), управлением социальным окружением ($r = –0,325$, $p < 0,001$) и управлением целями деятельности ($r = –0,221$, $p < 0,05$). Экзистенциальный компонент «пространство» также коррелировал отрицательно с управлением временем ($r = –0,297$, $p < 0,001$), управлением социальным окружением ($r = –0,263$, $p < 0,01$) и управлением целями деятельности ($r = –0,190$, $p < 0,05$). Наряду с отрицательными связями обнаружены статистически значимые положительные корреляции компонентов «заинтересованное внимание» ($r = 0,33$, $p < 0,05$) и «возможности

**Таблица 1**
**Корреляционная матрица между экзистенциальными компонентами и драйверами психического здоровья**

| Переменная | ДПЗ — Время | ДПЗ — Социальное окружение | ДПЗ — Цели | ДПЗ — Общий |
|---|---|---|---|---|
| ЭИ — Пространство | –0,297*** | –0,263** | –0,19* | –0,29** |
| ЭИ — Близость | –0,304*** | –0,325*** | –0,221* | –0,34*** |
| ЭИ — Признание ценности | 0,174 | 0,21* | 0,135 | 0,11 |
| ЭИ — Заинтересованное внимание | 0,33* | 0,21* | 0,18 | 0,33* |
| ЭИ — Возможности для деятельности | 0,072 | 0,029 | 0,089 | 0,32* |
| ФМ1 — Базовое доверие к миру | –0,28*** | –0,31*** | –0,25** | –0,31** |
| ФМ2 — Ценность жизни | –0,26** | –0,29*** | –0,27** | –0,28** |
| ФМ3 — Самоценность | 0,15* | 0,17* | 0,16* | 0,24* |
| ФМ4 — Поиск смысла | 0,18* | 0,19* | 0,15* | 0,37*** |

*Примечание.* *** — $p < 0,001$, ** — $p < 0,01$, * — $p < 0,05$. В таблицу включены экзистенциальные компоненты, демонстрирующие статистически значимые корреляции с драйверами психического здоровья. Для второй фундаментальной мотивации (ФМ2 — Ценность жизни) представлен компонент «близость» как наиболее релевантный для контекста цифровой профессиональной среды IT-специалистов. Компоненты «соотнесенность» и «временная структура» также относятся к ФМ2, но не включены в таблицу в связи с фокусом исследования на межличностных и управленческих аспектах благополучия.

**Table 1**
**Correlation matrix between existential components and mental health drivers**

| Variable | MHD — Time | MHD — Social Environment | MHD — Goals | MHD — Overall Index |
|---|---|---|---|---|
| EF — Space | −0.297*** | −0.263** | −0.19* | −0.29** |
| EF — Closeness | −0.304*** | −0.325*** | −0.221* | −0.34*** |
| EF — Value Recognition | 0.174 | 0.21* | 0.135 | 0.11 |
| EF — Self-attention | 0.33* | 0.21* | 0.18 | 0.33* |
| EF — Field of activity | 0.072 | 0.029 | 0.089 | 0.32* |
| FM1 — Fundamental Trust | −0.28*** | −0.31*** | −0.25** | −0.31** |
| FM2 — Fundamental Value | −0.26** | −0.29*** | −0.27** | −0.28** |
| FM3 — Self-Worth | 0.15* | 0.17* | 0.16* | 0.24* |
| FM4 — Meaning | 0.18* | 0.19* | 0.15* | 0.37*** |

*Note*. *** — $p < 0.001$, ** — $p < 0.01$, * — $p < 0.05$. The table includes existential components demonstrating statistically significant correlations with mental health drivers. For the second fundamental motivation (FM2 — Fundamental Value), the "closeness" component is presented as most relevant to the digital professional environment of IT specialists. The components "relatedness" and "time" also belong to FM2 but are not included in the table due to the study's focus on interpersonal and managerial aspects of well-being.

для деятельности» ($r = 0{,}32$, $p < 0{,}05$) с общим показателем драйверов психического здоровья, что указывает на их ресурсную роль в поддержании благополучия. Анализ общего показателя драйверов психического здоровья выявил его статистически значимые связи с экзистенциальными компонентами двух типов: отрицательные корреляции с компонентами «близость» ($r = –0{,}34$, $p < 0{,}001$) и «пространство» ($r = –0{,}29$, $p < 0{,}01$), положительные — с компонентами «заинтересованное внимание» ($r = 0{,}33$, $p < 0{,}05$) и «возможности для деятельности» ($r = 0{,}32$, $p < 0{,}05$). Для Таблицы 1 были отобраны компоненты экзистенциальной исполненности, демонстрирующие наиболее выраженные корреляционные связи с драйверами психического здоровья. Из компонентов второй фундаментальной мотивации представлен компонент «близость», показавший наиболее сильные связи с показателями ДПЗ. Из третьей фундаментальной мотивации включены компоненты «признание ценности» и «заинтересованное внимание». Компонент «возможности для деятельности» имеет общую положительную корреляцию с интегральным показателем ДПЗ ($r = 0{,}32$, $p < 0{,}05$).

Анализ фундаментальных мотиваций выявил дифференцированные паттерны связей: первая и вторая мотивации (базовое доверие к миру и ценность жизни) показали отрицательные корреляции с общим показателем драйверов психического ($r = –0{,}30$, $p < 0{,}01$ для обеих мотиваций), тогда как третья и четвертая мотивации (самоценность и поиск смысла) демонстрировали положительные связи ($r = 0{,}23$, $p < 0{,}05$ и $r = 0{,}36$, $p < 0{,}001$ соответственно). Данные паттерны согласуются с теоретическими предпосылками о возможной трансформации экзистенциальных категорий в условиях цифровой среды.

Однофакторный дисперсионный анализ выявил статистически значимые различия в драйверах психического здоровья между форматами работы ($F(2,83) = 4{,}82$, $p = 0{,}010$, $\eta^2 = 0{,}10$; см. Таблицу 2). Гибридный формат ($M = 154{,}6$, $SD = 12{,}7$) продемонстрировал значимые преимущества перед офисным ($M = 137{,}8$, $SD = 13{,}2$, $p = 0{,}028$, разность средних = 16,8) и удаленным форматами ($M = 148{,}3$, $SD = 12{,}4$, $p = 0{,}041$, разность средних = 6,3). Различие между офисным и удаленным форматами не достигло уровня статистической значимости ($p > 0{,}05$).

**Таблица 2**
**Сравнение драйверов психического здоровья по форматам занятости**

| Формат занятости | n | M | SD |
|---|---|---|---|
| Гибридный | 35 | 154,6 | 12,7 |
| Офисный | 27 | 137,8 | 13,2 |
| Удаленный | 24 | 148,3 | 12,4 |

*Примечание.* $F(2,83) = 4{,}82$, $p = 0{,}010$, $\eta^2 = 0{,}10$. Post-hoc тест Тьюки показал статистически значимые различия: Гибридный > Офисный (разность средних = 16,8, $p = 0{,}028$), Гибридный > Удаленный (разность средних = 6,3, $p = 0{,}041$). Различие между Офисным и Удаленным форматами незначимо ($p > 0{,}05$).

**Table 2**
**Comparison of Mental Health Drivers by Work Format**

| Work Format | n | M | SD |
|---|---|---|---|
| Hybrid | 35 | 154.6 | 12.7 |
| Office | 27 | 137.8 | 13.2 |
| Remote | 24 | 148.3 | 12.4 |

*Note.* $F(2,83) = 4.82$, $p = 0.010$, $\eta^2 = 0.10$. Tukey's post-hoc test revealed statistically significant differences: Hybrid > Office (mean difference = 16.8, $p = 0.028$), Hybrid > Remote (mean difference = 6.3, $p = 0.041$). The difference between Office and Remote formats was not significant ($p > 0.05$).

## Демографические различия в экзистенциальных ресурсах

Для проверки возможного влияния смешивающих переменных (возраст, должность, формат занятости) были проведены дополнительные сравнения. Результаты показали, что мужчины и женщины не различались по возрасту ($t = -1{,}15$; $p = 0{,}255$), уровню должности ($\chi^2(1) = 0{,}29$; $p = 0{,}592$) и формату занятости ($\chi^2(2) = 1{,}61$; $p = 0{,}447$), что позволяет исключить влияние этих факторов при интерпретации гендерных различий в экзистенциальных ресурсах.

Анализ гендерных различий с использованием t-критерия Стьюдента выявил статистически значимые различия в экзистенциальных ресурсах, отражающие различные адаптивные стратегии мужчин и женщин в IT-среде. Женщины демонстрировали достоверно значимо более высокие показатели по эмоционально-реляционным компонентам экзистенциальной исполненности: заинтересованному вниманию ($M = 5{,}1$ vs $4{,}2$, $d = 0{,}64$, $p < 0{,}001$) и близости ($M = 4{,}7$ vs $4{,}1$, $d = 0{,}51$, $p = 0{,}006$). Напротив, мужчины превосходили женщин в управленческих компетенциях благополучия: управлении временем ($M = 29{,}8$ vs $27{,}4$, $d = 0{,}48$, $p = 0{,}016$) и целями деятельности ($M = 28{,}7$ vs $26{,}9$, $d = 0{,}38$, $p = 0{,}049$). Полученные различия согласуются с существующими представлениями о гендерной специфике стратегий совладания со стрессом. Для наглядности гендерных различий были рассчитаны средние значения, стандартные отклонения и размеры эффектов в Таблице 3.

**Таблица 3**
**Гендерные различия в экзистенциальных ресурсах и драйверах психического здоровья**

| Переменная | Женщины M (SD) | Мужчины M (SD) | t (df) | p | d Коэна |
|---|---|---|---|---|---|
| ЭИ — Близость | 4,7 (0,9) | 4,1 (1,0) | 2,82 (84) | 0,006 | 0,51 |
| ЭИ — Заинтересованное внимание | 5,1 (0,8) | 4,2 (1,1) | 3,44 (84) | <0,001 | 0,64 |
| ДПЗ — Время | 27,4 (5,1) | 29,8 (4,6) | 2,45 (84) | 0,016 | 0,48 |
| ДПЗ — Цели | 26,9 (5,2) | 28,7 (4,9) | 2,01 (84) | 0,049 | 0,38 |
| Возраст | 30,0 (6,1) | 31,7 (7,6) | −1,15 (84) | 0,255 | −0,25 |

*Примечание.* Статистически значимых различий между мужчинами и женщинами по возрасту ($t = -1{,}15$, $p = 0{,}255$), уровню должности ($\chi^2(1) = 0{,}29$, $p = 0{,}592$) и формату занятости ($\chi^2(2) = 1{,}61$, $p = 0{,}447$) не выявлено, что позволяет исключить влияние этих факторов при интерпретации гендерных различий в экзистенциальных ресурсах.

**Table 3**
**Gender Differences in Existential Resources and Mental-Health Drivers**

| Variable | Female M (SD) | Male M (SD) | t (df) | p | Cohen's d |
|---|---|---|---|---|---|
| EF — Closeness | 4.7 (0.9) | 4.1 (1.0) | 2.82 (84) | 0.006 | 0.51 |
| EF — Self-attention | 5.1 (0.8) | 4.2 (1.1) | 3.44 (84) | <0.001 | 0.64 |
| MHD — Time | 27.4 (5.1) | 29.8 (4.6) | 2.45 (84) | 0.016 | 0.48 |
| MHD — Goals | 26.9 (5.2) | 28.7 (4.9) | 2.01 (84) | 0.049 | 0.38 |
| Age | 30.0 (6.1) | 31.7 (7.6) | −1.15 (84) | 0.255 | −0.25 |

*Note.* No statistically significant gender differences were found for age ($t = -1.15$, $p = 0.255$), professional level ($\chi^2(1) = 0.29$, $p = 0.592$) or work format ($\chi^2(2) = 1.61$, $p = 0.447$). This allows us to exclude the influence of these factors when interpreting gender differences in existential resources.

Однофакторный дисперсионный анализ с группировкой участников по возрастным категориям (до 25 лет, 25–35 лет, 36+ лет) выявил статистически значимые различия по нескольким экзистенциальным компонентам, отражающие процесс профессионального созревания IT-специалистов. Наиболее выраженные различия наблюдались по компоненту ЭИ — Опора ($F = 8{,}29$, $p < 0{,}001$, $\eta^2 = 0{,}14$): молодые специалисты демонстрировали значимо более высокие потребности в поддержке ($M = 5{,}2$, $SD = 1{,}1$) по сравнению с группой 25–35 лет ($M = 4{,}0$, $SD = 1{,}3$) и специалистами старше 36 лет ($M = 3{,}4$, $SD = 1{,}2$). Аналогичные возрастные тренды выявлены для компонентов справедливого отношения ($F(2{,}83) = 4{,}23$, $p = 0{,}017$, $\eta^2 = 0{,}07$) и временной структуры ($F(2{,}83) = 3{,}67$, $p = 0{,}028$, $\eta^2 = 0{,}06$), где показатели снижались от младшей к старшей возрастной группе. Противоположную динамику продемонстрировал компонент признания ценности ($F(2{,}83)$, $p = 0{,}010$, $\eta^2 = 0{,}08$): зрелые специалисты ($M = 4{,}7$, $SD = 1{,}2$) статистически значимо превосходили как молодых ($M = 3{,}1$, $SD = 1{,}0$), так и средневозрастных коллег ($M = 3{,}8$, $SD = 1{,}1$). Дополнительный корреляционный анализ подтвердил линейный характер возрастных различий: показатели возраста статистически значимо коррелировали с компонентами «опора» ($r = 0{,}19$, $p < 0{,}001$), «справедливое отношение» ($r = 0{,}29$, $p < 0{,}05$), «временная структура» ($r = 0{,}26$, $p < 0{,}05$) и отрицательно — с «признанием ценности» ($r = -0{,}22$, $p < 0{,}05$). Корреляции возраста с интегральными показателями фундаментальных мотиваций (ФМ1 — ФМ4) оказались статистически незначимыми (все коэффициенты по модулю не превышали 0,23, $p > 0{,}05$), что свидетельствует о линейном характере выявленных возрастных тенденций и отсутствии сложных (нелинейных) эффектов. Post-hoc анализ по критерию Тьюки подтвердил, что основные различия наблюдаются между крайними возрастными группами, отражая профессиональную эволюцию от внешнеориентированных потребностей в поддержке и структуре к внутреннему признанию профессиональной компетентности и автономии. Основные результаты возрастных различий представлены в Таблице 4.

**Таблица 4**
**Возрастные различия по компонентам экзистенциальной исполненности (однофакторный дисперсионный анализ)**

| Компонент экзистенциальной исполненности | F (2, 83) | p | $\eta^2$ |
|---|---|---|---|
| ЭИ — Опора | 8,29 | <0,001 | 0,14 |
| ЭИ — Справедливое отношение | 4,23 | 0,017 | 0,07 |
| ЭИ — Время | 3,67 | 0,028 | 0,06 |
| ЭИ — Признание ценности | 4,82 | 0,010 | 0,08 |

*Примечание.* Указаны результаты однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) для трех возрастных групп: до 25 лет, 25–35 лет и 36+ лет. $\eta^2$ — размер эффекта (по Коэну).

**Table 4**
**Age differences in the components of existential fulfilment (One-way ANOVA)**

| Component of Existential Fulfilment | F (2, 83) | p | $\eta^2$ |
|---|---|---|---|
| EF — Support | 8.29 | <0.001 | 0.14 |
| EF — Fair attitude | 4.23 | 0.017 | 0.07 |
| EF — Time structure | 3.67 | 0.028 | 0.06 |
| EF — Value recognition | 4.82 | 0.010 | 0.08 |

*Note.* Results of one-way ANOVA for three age groups (under 25, 25–35, 36 and older). $\eta^2$ — effect size (Cohen's $\eta^2$).

Сравнение младших (junior, стажеры) и старших специалистов (middle+) с использованием t-критерия Стьюдента для независимых выборок выявило статистически значимые различия в экзистенциальных ресурсах, подтверждающие гипотезу об эволюции профессиональных потребностей. Младшие специалисты демонстрировали существенно значимо более высокие потребности в структурировании времени ($M = 4{,}9$ vs $3{,}7$, $t = 3{,}46$, $p < 0{,}001$, $d = 0{,}65$), что отражает необходимость внешней организации рабочих процессов на начальных этапах карьеры. Аналогично, новички характеризовались более выраженными потребностями в пространственной организации деятельности ($M = 4{,}6$ vs 3,8, $t = 3{,}07$, $p = 0{,}003$, $d = 0{,}57$), защищенности рабочей среды ($M = 4{,}7$ vs 3,9, $t = 2{,}99$, $p = 0{,}003$, $d = 0{,}56$) и внешней поддержке ($M = 4{,}8$ vs 3,9, $t = 2{,}73$, $p = 0{,}007$, $d = 0{,}51$). Все перечисленные различия характеризовались средними и большими размерами эффекта по классификации Коэна, подтверждая их практическую значимость. Напротив, старшие специалисты демонстрировали статистически значимо более высокий уровень внутреннего признания профессиональной ценности ($M = 4{,}1$ vs 3,2, $t = -2{,}19$, $p = 0{,}031$, $d = 0{,}41$), отражающий развитие профессиональной идентичности и самооценки компетентности. Выявленная закономерность свидетельствует о поступательном переходе от экстернальных к интернальным источникам профессиональной поддержки и мотивации в процессе карьерного развития IT-специалистов. Для сравнения были отобраны те компоненты экзистенциальной исполненности, которые демонстрировали теоретически и эмпирически обоснованные связи с драйверами психического здоровья, включая компонент «возможности для деятельности», имеющий общую положительную корреляцию с интегральным показателем ДПЗ. Подробные результаты сравнений младших и старших специалистов приведены в Таблице 5.

Выявленные демографические различия в совокупности обосновывают необходимость создания дифференцированных программ организационной поддержки, учитывающих гендерные, возрастные

**Таблица 5**
**Сравнение младших и старших специалистов по компонентам экзистенциальной исполненности**

| Компонент ТЭМ | Фундаментальная мотивация | Junior M | Senior M | t | p | d Коэна |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Пространство | ФМ1 — Возможность быть | 4,9 | 3,7 | 3,46 | <0,001 | 0,66 |
| Защищенность | ФМ1 — Возможность быть | 4,6 | 3,8 | 3,07 | 0,003 | 0,58 |
| Опора | ФМ1 — Возможность быть | 4,7 | 3,9 | 2,99 | 0,003 | 0,54 |
| Время | ФМ2 — Ценность жизни | 4,8 | 3,9 | 2,73 | 0,007 | 0,52 |
| Признание ценности | ФМ3 — Самоценность | 3,2 | 4,1 | –2,19 | 0,031 | 0,43 |

*Примечание.* Сравнение проведено с помощью t-критерия Стьюдента для независимых выборок. d — размер эффекта по Коэну.

**Table 5**
**Comparison of junior and senior specialists by components of Existential Fulfilment**

| TEM Component | Fundamental Motivation | Junior M | Senior M | t | p | Cohen's d |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Space | FM1 — Opportunities of Being-in-the-World | 4.9 | 3.7 | 3.46 | <0.001 | 0.66 |
| Security | FM1 — Opportunities of Being-in-the-World | 4.6 | 3.8 | 3.07 | 0.003 | 0.58 |
| Support | FM1 — Opportunities of Being-in-the-World | 4.7 | 3.9 | 2.99 | 0.003 | 0.54 |
| Time | FM2 — The value of life | 4.8 | 3.9 | 2.73 | 0.007 | 0.52 |
| Recognition of Value | FM3 — Self-worth | 3.2 | 4.1 | –2.19 | 0.031 | 0.43 |

*Note.* Independent samples t-test was used. d = Cohen's effect size.

и профессионально-иерархические особенности экзистенциальных потребностей IT-специалистов.

## Обсуждение результатов

Результаты настоящего исследования выявляют сложную картину взаимосвязей между экзистенциальной исполненностью и драйверами психического здоровья IT-специалистов. Полученные данные как подтверждают теоретические ожидания, так и требуют углубленной интерпретации. Обнаружена статистически значимая отрицательная связь между экзистенциальным компонентом «пространство» и общим показателем драйверов психического здоровья ($r = –0{,}290$, $p < 0{,}01$). Данная связь подтверждает теоретически обоснованную гипотезу о возможной трансформации традиционных экзистенциальных категорий в условиях цифровой профессиональной среды.

Важно отметить, что шкала «пространство» в ТЭМ измеряет субъективное ощущение наличия достаточного физического и психического пространства для существования и развития — базовое условие первой фундаментальной мотивации (Лэнгле, 2011; Шумский и др., 2017). Опросник ДПЗ, в свою очередь, измеряет активные управленческие компетенции по структурированию времени, социального окружения и целей деятельности (Башкин и др., 2023). Отрицательная связь между этими конструктами может быть интерпретирована следующим образом.

Во-первых, данная связь может отражать различные адаптационные стратегии IT-специалистов. Специалисты с достаточными базовыми экзистенциальными ресурсами (ощущение пространства, опоры, защищенности) могут менее нуждаться в интенсивном использовании формализованных управленческих стратегий — их благополучие обеспечивается наличием фундаментальных условий. Напротив, специалисты, испытывающие дефицит базовых экзистенциальных условий, могут компенсаторно развивать активные навыки управления. Высокие показатели по ДПЗ в этом случае отражают не столько наличие благополучия, сколько необходимость в постоянных усилиях по его поддержанию.

Во-вторых, результат согласуется с теоретическими предпосылками о специфике виртуального пространства в IT-деятельности. Как было обосновано в теоретической части, виртуальное пространство характеризуется избыточностью информационных возможностей и множественностью одновременных задач, что может приводить к когнитивной перегрузке и «парадоксу выбора» (Schwartz, 2004; La Torre et al., 2019; Marsh et al., 2024). В современных условиях цифровизации возрастают требования к эффективной саморегуляции и способности специалистов адаптивно взаимодействовать в динамичной профессиональной среде (Барабанщикова, Кузнецова, 2022).

В этом контексте субъективное ощущение достаточности пространства может сосуществовать с низкой эффективностью саморегуляции, если избыточность виртуальных возможностей не сопровождается навыками их структурирования и ограничения. Цифровая среда повышает требования к саморегуляции через увеличение частоты переключений между рабочими и личными ролями (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000). Анализ фундаментальных экзистенциальных мотиваций подтверждает данную интерпретацию: первая и вторая мотивации (базовое доверие к миру и ценность жизни) показали отрицательные корреляции с драйверами психического здоровья ($r = -0{,}25$ до $-0{,}31$ для отдельных компонентов ДПЗ, $p < 0{,}01$), тогда как третья и четвертая мотивации (самоценность и поиск смысла) демонстрировали слабые положительные связи с отдельными компонентами ДПЗ ($r = 0{,}15$–$0{,}19$, $p < 0{,}05$). Это может свидетельствовать о том, что в условиях цифровой деятельности базовые экзистенциальные потребности в безопасности и структуре связываются с иными формами реализации, чем стремление к автономности и смыслу: последние сохраняют традиционную позитивную роль, тогда как первые ассоциируются с повышенной зависимостью от управленческих стратегий саморегуляции. Важно подчеркнуть ограничения интерпретации: корреляционный дизайн исследования не позволяет установить направление причинно-следственной связи.

Лонгитюдные исследования необходимы для проверки гипотез о компенсаторных стратегиях и для понимания динамики взаимосвязей между экзистенциальными ресурсами и управленческими компетенциями в процессе профессионального развития IT-специалистов. Корреляционный анализ выявил связи различной силы между экзистенциальными компонентами и драйверами психического здоровья: преимущественно слабые ($r = 0,15–0,29$) для большинства показателей и средние ($r = 0,30–0,37$) для ключевых компонентов — «близость», «заинтересованное внимание» и четвертой фундаментальной мотивации (поиск смысла). Результаты убедительно демонстрируют оптимальность гибридного формата работы для поддержания психологического благополучия IT-специалистов. По сравнению с гибридным форматом, офисная работа снижает показатели благополучия на 16,8 балла ($p = 0,028$), удаленная работа — на 6,3 балла ($p = 0,041$). Данные результаты согласуются с исследованиями, показывающими, что гибридная модель работы оптимально сочетает преимущества офисной коммуникации (непосредственное взаимодействие, спонтанные обсуждения, командная сплоченность) и домашнего комфорта (автономия, гибкость, отсутствие транспортных затрат), минимизируя при этом недостатки каждого подхода (Kossek et al., 2009; Golden et al., 2008). Практические примеры постпандемийной гибридной работы в разработке программного обеспечения подтверждают: успешность форматов обусловлена балансировкой индивидуальных предпочтений, командной динамики и стратегий организации; единообразной конфигурации гибрида не существует (Santos et al., 2024).

Накопленные данные указывают, что характеристики информационных систем на рабочем месте амбивалентны: они одновременно повышают эффективность и выступают источником стресса, влияя на удовлетворенность и благополучие IT-сотрудников (Sangeetha, Vembar, 2025). Выявленные демографические различия согласуются с существующими теоретическими представлениями: гендерная специфика отражает различия в стратегиях совладания со стрессом (Taylor et al., 2000), а возрастная динамика подтверждает концепцию профессионального созревания через переход от внешней к внутренней мотивации (Водопьянова, Старченкова, 2008). Однако в IT-среде данные различия приобретают специфическую окраску, связанную с технологическим характером деятельности. Таким образом, полученные данные подтверждают, что ресурсы рабочей среды и личностные установки в совокупности определяют уровень психологического благополучия специалистов IT-сферы. Смешанный кросс-культурный анализ факторов благополучия разработчиков программного обеспечения демонстрирует триадическую детерминацию: личностные представления о благополучии, межличностная кооперация и признание, а также культура и практики организации; при этом устойчиво проявляются эйдемонические компоненты — креативность, интеллектуальная стимуляция и «пространство» для творческой деятельности как необходимые условия (Martinez Montes et al., 2025). Полученные результаты указывают на необходимость дальнейшей адаптации классических экзистенциальных теорий к специфике цифровой профессиональной среды и подтверждают эвристическую ценность интеграции экзистенциального и ресурсного подходов к изучению профессионального благополучия.

**Практическое применение**

Предварительные результаты исследования обеспечивают научную основу для разработки дифференцированных программ поддержки психологического благополучия IT-специалистов с учетом выявленных демографических особенностей и специфики цифровой среды.

Организационные рекомендации. Внедрение гибридной модели работы как базового стандарта показало статистически значимые преимущества перед офисным и удаленным форматами. Для минимизации эффектов избыточного виртуального пространства рекомендуется ограничение одновременных проектов и создание периодов концентрированной работы без цифровых уведомлений. Ряд исследований подчеркивает, что осмысленная цифровизация — развитие ИТ-инфраструктуры, расширение ИТ-бизнес-взаимопроникновения и проактивной ИТ-позиции — может опосредованно улучшать психическое здоровье через подъем благополучия на работе; следовательно, технологические решения следует проектировать, исходя из задач не только эффективности, но и психогигиены информационных потоков и интерфейсов (Sun et al., 2022). Обеспечение правовых гарантий и формирование организационной политики, направленной на охрану психического здоровья, становится неотъемлемой частью комплексных программ поддержки сотрудников в условиях цифровой трансформации (Антонова, 2025).

Возрастно-дифференцированные программы. Для молодых специалистов рекомендуются структурированные программы адаптации с наставничеством. Для зрелых специалистов приоритетными становятся программы экспертного менторства.

Гендерно-специфические подходы. Женщины-специалисты с выраженными эмоционально-реляционными ресурсами ($d = 0{,}51–0{,}64$) нуждаются в создании поддерживающих профессиональных сообществ и развитии networking-компетенций. Мужчины с преобладанием управленческих стратегий требуют фокуса на тренингах лидерства и проектного менеджмента.

Психологическое сопровождение. В работе с IT-специалистами критически важна диагностика экзистенциальных ресурсов с учетом специфики цифровой среды, формирование навыков управления виртуальным пространством и профилактика цифрового выгорания. Образовательные программы должны включать модули по цифровому благополучию и развитию метакогнитивных компетенций саморегуляции. Отчеты индустриальных аналитиков фиксируют прямую связь между возможностями обучения и субъективным благополучием сотрудников, что делает развитие цифровых и «мягких» навыков ключевым элементом HR-стратегий[7].

Перспективным направлением является разработка IT-специфических версий экзистенциальных опросников и персонализированных программ организационной поддержки.

## Ограничения исследования

Настоящее исследование имеет ряд ограничений, которые следует учитывать при интерпретации результатов. Во-первых, относительно небольшой размер выборки (86 IT-специалистов) ограничивает возможности обобщения результатов на всю популяцию IT-работников. Размер выборки является достаточным для корреляционного анализа и сравнения групп, однако ограничивает возможности более сложного многомерного моделирования. Во-вторых, специфичность выборки, представленной исключительно специалистами одной IT-области, требует осторожности в экстраполяции выводов на другие IT-специальности. Методологические ограничения связаны с поперечным дизайном исследования, который не позволяет установить причинно-следственные связи между изучаемыми

[7] LinkedIn. LinkedIn Workplace Learning Report 2024. (2024). URL: https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report (accessed: 14.08.2025).

переменными. Использование исключительно методов самоотчета может приводить к субъективности оценок и социально желательным ответам участников. Результаты требуют дополнительной валидации на выборках других IT-специальностей и кросс-культурной проверки выявленных паттернов связей между экзистенциальными компонентами и показателями благополучия в различных культурных контекстах. Ограничения интерпретации также связаны с необходимостью лонгитюдного подтверждения выявленных закономерностей.

## Выводы

1. Выявлены статистически значимые корреляционные связи между экзистенциальными компонентами и показателями психологического благополучия IT-специалистов. Результаты отражают устойчивые взаимосвязи экзистенциальных и организационных факторов с показателями профессионального благополучия. Результаты требуют репликации на более широких выборках для проверки обобщаемости.

2. Получено эмпирическое подтверждение отрицательной связи экзистенциальных компонентов «пространство» ($r = -0{,}29$, $p < 0{,}01$) и «близость» ($r = -0{,}34$, $p < 0{,}001$) с драйверами психического здоровья. Это согласуется с теоретически обоснованной гипотезой о трансформации традиционных экзистенциальных категорий в цифровой среде и подчеркивает целесообразность дальнейшего изучения компенсаторных стратегий IT-специалистов в условиях виртуальной перегрузки.

3. Гибридная модель работы демонстрирует статистически значимые преимущества перед офисным и удаленным форматами для поддержания благополучия IT-специалистов.

4. Выявлены статистически значимые и практически важные различия в экзистенциальных ресурсах по возрасту ($\eta^2 = 0{,}07–0{,}14$), полу ($d = 0{,}51–0{,}64$) и профессиональному уровню, обосновывающие необходимость дифференцированного подхода к организационной поддержке.

5. Подтверждена эвристическая ценность интеграции экзистенциально-аналитического и ресурсного подходов для понимания профессионального благополучия в условиях цифровой трансформации.

Перспективы дальнейших исследований связаны с лонгитюдным изучением динамики экзистенциальных ресурсов и разработкой интервенционных программ психологической поддержки IT-специалистов.

## Список литературы

Абдуллаева, М.М., Титова, М.А., Печковская, Е.М. (2023a). Особенности идентичности представителей сферы информационных технологий на разных этапах профессионального становления. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 46*(1), 31–53. https://doi.org/10.11621/vsp.2023.01.02.

Абдуллаева, М.М., Титова, М.А., Емелин, В.А., Печковская, Е.М. (2023b). Векторная модель развития профессиональной идентичности современных специалистов с разным уровнем психологического благополучия в условиях цифровизации профессиональных сред. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 46*(4), 11–35. https://doi.org/10.11621/LPJ-23-37

Антонова, Н.В. (2025). Психологическое благополучие сотрудников в условиях цифровой трансформации организации. В кн.: Организационная психология: люди и риски. Под ред. Н.В. Антоновой. (С. 82–86). Москва: Изд-во НИУ ВШЭ. URL: https://publications.hse.ru/chapters/792548800 (дата обращения: 29.10.2025).

Барабанщикова, В.В., Кузнецова, А.С. (2022). Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде. *Национальный психологический журнал*, (4), 3–8. https://doi.org/10.11621/npj.2022.0401

Башкин, Е.Б., Чудина, Ю.А., Шляхта, Д.А. (2023). Опросник «Драйверы психического здоровья». В кн.: Приверженность вопросам психического здоровья. Материалы 4-й Междунар. науч.-практич. конф. (С. 17–25). Москва: Изд-во РУДН.

Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. (2008). Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер».

Кот, А.С., Качина, А.А. (2024). Профессиональное благополучие специалистов сферы информационных технологий. *Организационная психология*, *14*(1), 134–157. https://doi.org/10.17323/2312-5942-2024-14-1-134-157

Леонова, А.Б., Султанова, Ф.Р. (2018). Мотивационные предикторы эффективности деятельности проектных и производственных организаций. *Экспериментальная психология*, *11*(1), 114–127. https://doi.org/10.17759/exppsy.2018110107

Лэнгле, А. (2011). Экзистенциальный анализ — найти согласие с жизнью. *Московский психотерапевтический журнал*, (1), 39–44.

Франкл, В. (1990). Человек в поисках смысла. Москва: Изд-во «Прогресс».

Шумский, В.Б., Уколова, Е.М., Осин, Е.Н. (2017). Диагностика экзистенциальной исполненности: оригинальная русскоязычная версия теста экзистенциальных мотиваций. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, *14*(4), 763–788.

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491. https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315

Califf, C.B., Sarker, S., Sarker, S. (2020). The bright and dark sides of technostress: A mixed-methods study involving healthcare IT. *MIS Quarterly*, *44*(2), 809–856. https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/14818

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(7), 426–432. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236

Golden, T.D., Veiga, J.F., Dino, R.N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1412–1421. https://doi.org/10.1037/a0012722

Harris, K.J., Harris, R.B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D.S., Zivnuska, S., Wiley, B. (2022). Technostress and the entitled employee: Impacts on work and family. *Information Technology & People, 35*(3), 1073–1095. https://doi.org/10.1108/ITP-07-2019-0348

Kossek, E.E., Lautsch, B.A., Eaton, S.C. (2009). Good teleworking: under what conditions does teleworking enhance employees' well-being? In: Y. Amichai-Hamburger, (ed.). Technology and Psychological Well-Being. (pp. 148–173). Cambridge: Cambridge Univ. Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511635373.007

La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *92*(1), 13–35. https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1

Manikandan, D., Anitha, J. (2024). A study on mental health in workplace with reference to IT industry. *International Journal of Human Resource Management and Research*, *14*(1), 1–12. https://doi.org/10.22271/allresearch.2024.v10.i12d.12234

Marsh, E., Perez Vallejos, E., Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: A quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *SAGE Open*, 14(3). https://doi.org/10.1177/21582440241268830

Martinez Montes, E., Penzenstadler, B., Feldt, R. (2025). The factors influencing well-being in software engineers: A cross-country mixed-method study. *Empirical Software Engineering*, *1*(1), 2. https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.01787

Sangeetha, K., Vembar, V. (2025). Psychological study of job stress, job satisfaction, and well-being of IT employees: The role of information systems. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(32). https://doi.org/10.52783/jisem.v10i32s.5451

Santos, R., Costa, D., Silva, M.M., Amaral, L.A., Pinto, J.S. (2024). Post-pandemic hybrid work in software companies: Findings from an industrial case study. *Information and Software Technology*, *166*, 107392. https://doi.org/10.1145/3641822.3641878

Schwartz, B. (2004). The paradox of choice: Why more is less. New York: Ecco Publ.

Sun, J., Shen, H., Ibn-ul-Hassan, S., Riaz, A., Domil, A.E. (2022). The association between digitalization and mental health: The mediating role of wellbeing at work. *Frontiers in Psychiatry*, *13*, 934357. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.934357

Taylor, S.E., Klein, L.C., Lewis, B.P., Gruenewald, T.L., Gurung, R.A., Updegraff, J.A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*, *107*(3), 411–429. https://doi.org/10.1037/0033-295X.107.3.411

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z.S., Lim, S.S., Lu, H.Y., Oh, P.H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*, *12*, 620766. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766

Vos, J., Craig, M., Cooper, M. (2015). Existential therapies: A meta-analysis of their effects on psychological outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *83*(1), 115–128. https://doi.org/10.1037/a0037167

Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al Hajj, R., El Melegy, A.R. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, *10*(14). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084

## References

Abdullaeva, M.M., Titova, M.A., Pechkovskaya, E.M. (2023). Identity of the information technology employees at different stages of professional development. *Lomonosov Psychology Journal*, *46*(1), 31–53. (In Russ.). https://doi.org/10.11621/vsp.2023.01.02

Abdullaeva, M.M., Titova, M.A., Emelin, V.A., Pechkovskaya, E.M. (2023). Vector model of professional identity development in modern specialists with different levels of psychological well-being in the context of digitalization in professional environments. *Lomonosov Psychology Journal*, *46*(4), 11–35. (In Russ.). https://doi.org/10.11621/LPJ-23-37

Antonova, N.V. (2025). Psychological Well-Being of Employees in Conditions of Organizational Digital Transformation. In: N.V. Antonova, (ed.). Organizational Psychology: People and Risks. (pp. 82–86). Moscow: HSE Publ. (In Russ.). URL: https://publications.hse.ru/chapters/792548800 (accessed: 29.10.2025).

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472–491. https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315

Barabanshchikova, V.V., Kuznetsova, A.S. (2022). Modern trends in psychological research of work and employees in a dynamic professional and organizational environment. *National Psychological Journal*, (4), 3–8. https://doi.org/10.11621/npj.2022.0401

Bashkin, E.B., Chudina, Y.A., Shlyakhta, D.A. (2023). Drivers of mental health questionnaire. In the Commitment to mental health issues. Proceedings of the Fourth International Scientific and Practical Conference. (pp. 17–25). Moscow: Peoples' Friendship University of Russia Publ. (In Russ.)

Califf, C.B., Sarker, S., Sarker, S. (2020). The bright and dark sides of technostress: A mixed-methods study involving healthcare IT. *MIS Quarterly*, *44*(2), 809–856.

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Frankl, V. (1990). Man's search for meaning. Moscow: Progress Publ. (In Russ.)

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(7), 426–432. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236

Golden, T.D., Veiga, J.F., Dino, R.N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1412–1421. https://doi.org/10.1037/a0012722

Harris, K.J., Harris, R.B., Valle, M., Carlson, J., Carlson, D.S., Zivnuska, S., Wiley, B. (2022). Technostress and the entitled employee: Impacts on work and family. *Information Technology & People, 35*(3), 1073–1095. https://doi.org/10.1108/ITP-07-2019-0348

Kossek, E.E., Lautsch, B.A., Eaton, S.C. (2009). Good teleworking: under what conditions does teleworking enhance employees' well-being? In: Y. Amichai-Hamburger, (ed.). Technology and Psychological Well-Being. (pp. 148–173). Cambridge: Cambridge Univ. Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511635373.007

Kot, A.S., Kachina, A.A. (2024). Professional well-being of information technology specialists. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational Psychology*, *14*(1), 134–157. (In Russ.). https://doi.org/10.17323/2312-5942-2024-14-1-134-157

La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *92*(1), 13–35. https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1

Leonova, A.B., Sultanova, F.R. (2018). Motivational predictors of performance efficiency in project and production organizations. *Eksperimental'naya psikhologiya = Experimental Psychology*, *11*(1), 99–118. (In Russ.). https://doi.org/10.17759/exppsy.2018110107

Längle, A. (2011). Existential analysis — finding agreement with life. *Moskovskii psikhoterapevticheskii zhurnal = Moscow Psychotherapeutic Journal*, (1), 39–44. (In Russ.)

Manikandan, D., Anitha, J. (2024). A study on mental health in workplace with reference to IT industry. *International Journal of Human Resource Management and Research*, *14*(1), 1–12. https://doi.org/10.22271/allresearch.2024.v10.i12d.12234

Marsh, E., Perez Vallejos, E., Spence, A. (2024). Overloaded by information or worried about missing out on it: A quantitative study of stress, burnout, and mental health implications in the digital workplace. *SAGE Open*, 14(3). https://doi.org/10.1177/21582440241268830

Martinez Montes, E., Penzenstadler, B., Feldt, R. (2025). The factors influencing well-being in software engineers: A cross-country mixed-method study. *Empirical Software Engineering*, *30*(1), 2. https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.01787

Sangeetha, K., Vembar, V. (2025). Psychological study of job stress, job satisfaction, and well-being of IT employees: The role of information systems. *Journal of*

*Information Systems Engineering and Management*, *10*(32). https://doi.org/10.52783/jisem.v10i32s.5451

Santos, R., Costa, D., Silva, M.M., Amaral, L.A., Pinto, J.S. (2024). Post-pandemic hybrid work in software companies: Findings from an industrial case study. *Information and Software Technology*, *166*, 107392. https://doi.org/10.1145/3641822.3641878

Schwartz, B. (2004). The paradox of choice: Why more is less. New York: Ecco Publ.

Shumsky, V.B., Ukolova, E.M., Osin, E.N. (2017). Diagnostics of existential fulfillment: Original Russian-language version of the test of existential motivations. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, *14*(4), 763–788. (In Russ.)

Sun, J., Shen, H., Ibn-ul-Hassan, S., Riaz, A., Domil, A.E. (2022). The association between digitalization and mental health: The mediating role of wellbeing at work. *Frontiers in Psychiatry*, *13*, 934357. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.934357

Taylor, S.E., Klein, L.C., Lewis, B.P., Gruenewald, T.L., Gurung, R.A., Updegraff, J.A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review*, *107*(3), 411–429. https://doi.org/10.1037/0033-295X.107.3.411

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z.S., Lim, S.S., Lu, H.Y., Oh, P.H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*, *12*, 620766. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766

Vodopianova, N.E., Starchenkova, E.S. (2008). Burnout syndrome: diagnosis and prevention. 2nd ed. St. Petersburg: Piter Publ. (In Russ.)

Vos, J., Craig, M., Cooper, M. (2015). Existential therapies: A meta-analysis of their effects on psychological outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *83*(1), 115–128. https://doi.org/10.1037/a0037167

Zaitouni, M., Hewapathirana, G., Mostafa, M., Al Hajj, R., El Melegy, A.R. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, *10*(14). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34084

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Алена Валентиновна Зиневич,** магистрант кафедры психологии и педагогики филологического факультета Российского государственного университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы, Москва, Российская Федерация, zinevich.psy@gmail.com, https://orcid.org/0009-0001-0458-7238

**Татьяна Сергеевна Пилишвили,** кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики филологического факультета Российского государственного университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы, Москва, Российская Федерация, pilishvili-ts@rudn.ru, https://orcid.org/0000-0002-5743-2627

## ABOUT THE AUTHORS

**Alyona V. Zinevich,** Master's Student at the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Philology, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation, zinevich.psy@gmail.com, https://orcid.org/0009-0001-0458-7238

**Tatyana S. Pilishvili,** Cand. Sci. (Psychol.), Associate Professor at the Department of Psychology and Pedagogy, Faculty of Philology, Patrice Lumumba Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation, pilishvili-ts@rudn.ru, https://orcid.org/0000-0002-5743-2627

Поступила 10.09.2025. Получена после доработки 20.10.2025. Принята в печать 13.11.2025.

Received 10.09.2025. Revised 20.10.2025. Accepted 13.11.2025.