

## СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.04

### Правильная ссылка на статью:

Таракановская К. С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48—67. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>.

### For citation:

Tarakanovskaya K. S. (2019) Discourse of work-life balance in academy. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 48—67. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.04>.



### К. С. Таракановская ДИСКУРС БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА В АКАДЕМИИ

#### ДИСКУРС БАЛАНСА ЖИЗНИ И ТРУДА В АКАДЕМИИ

ТАРАКАНОВСКАЯ Ксения Сергеевна — аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; исследовательский менеджер, ВЦИОМ, Москва, Россия

E-MAIL: [ktarakanovskaya@hse.ru](mailto:ktarakanovskaya@hse.ru)

<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

#### DISCOURSE OF WORK-LIFE BALANCE IN ACADEMY

Kseniya S. TARAKANOVSKAYA<sup>1,2</sup> — Post-Graduate Student; Research Manager  
E-MAIL: [ktarakanovskaya@hse.ru](mailto:ktarakanovskaya@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

<sup>1</sup> National Research University “Higher School of Economics”, Moscow, Russia

<sup>2</sup> VCIOM, Moscow, Russia

**Аннотация.** В статье представлен обзор исследований баланса жизни и труда в академии (университете). Цель работы — провести анализ и структуризацию дискурса баланса посредством 50 научных статей. На основе отобранных статей была разработана модель, включающая три дискурсивных источника баланса

**Abstract.** The article provides a review of studies devoted to work-life balance in academy (university). The paper aims to conduct an analysis and structuring of the balance discourse using 50 scientific articles. Based on the selected articles the author draws up a model which includes three discursive sources of balance in academy: (1) indi-

в академии. 1) Индивидуальный выбор: «отдать жизнь(,) нельзя(,) покинуть академию», при котором снятие проблемы совершается в пользу либо работы, либо личной жизни. 2) Двойная идентичность («хорошая мать» и «успешный преподаватель») через принятие сверхнагрузки. 3) Минимизация административных задач («пустого» времени) за счет исследовательской и преподавательской деятельности. Реформы системы высшего образования, неолиберализация университетов, распространение рыночных ценностей привели к изменениям, повлиявшим на расширение дискурса баланса между академической работой и личной жизнью. В статье обобщаются последствия неолиберализма, экономического рационализма, конкуренции и предпринимательской ориентации университетов, отразившиеся в возрастающей рабочей нагрузке профессоров и их заинтересованности в поиске стратегий поддержания баланса между жизнью и работой. Чтобы понять основные механизмы формирования этих стратегий, авторы проанализированных исследований обращаются к теориям выгорания, границ, гендерного неравенства, вмешательства и обогащения.

**Ключевые слова:** баланс жизни и труда, академия, неолиберальный университет, гендер, обзор литературы

vidual choice - “give life not (,) leave the academy”: the choice is made either in favor of work or in favor of private life; (2) double identity (“good mother” and “successful professor”), i.e. accepting the overload; (3) minimization of administrative tasks (waste of time) at the expense of research and teaching. Higher education reforms, university neoliberalization, promotion of market values have incited a broader discourse about the balance between academic work and private life. The article summarizes the effects of neoliberalism, economic rationalism, competition and entrepreneurial orientation of universities which have resulted in increasing faculty workloads and professors’ desire to find strategies to maintain their work-life balance. To understand the basic mechanisms of these strategies the authors apply the theories of burnout, boundaries, gender inequality, interference and enrichment.

**Keywords:** work-life balance, academy, neoliberal university, gender, literature review

Интерес к концепту баланса жизни и труда («work-life balance») вызвал значительный рост числа публикаций в течение последних двух десятилетий. Баланс жизни и труда признается спорным термином, так как подразумевает две взаимоисключающих сферы, в рамках которых ответственность за социальные изменения возлагается на индивида. Поэтому стали появляться альтернативные понятия, такие как «интеграция работы и личной жизни» («work-personal life integration») [Lewis, 2003] и «гармония жизни и труда» («work-life harmony») [McMillan, 2011],

которые, однако, не смогли потеснить первоначальный вариант. Фокус исследовательского интереса задает разную концептуализацию понятия, отражающую гендерную невосприимчивость подавляющего числа работ [Smidt et al., 2017]. В данной статье под балансом жизни и труда в академии понимается оценка удовлетворенности и эффективности сочетания различных социально-профессиональных ролей в соответствии с индивидуальной системой ценностей и жизненных приоритетов [Greenhaus, Allen, 2010].

Профессиональная принадлежность индивида имеет немаловажную роль в рамках баланса, так как определенные сферы профессиональной деятельности, в частности их жесткие требования, способны породить сильный конфликт жизни и труда [Kossek, Lee, 2017]. В течение последних десятилетий университеты трансформируются под знаменем резких, драматичных перемен [Sang et al., 2015]: академическая работа из автономной и безопасной превратилась в рискованную и невидимую [May, Peetz, Strachan, 2013]. Структурные изменения вызваны следующими факторами: рыночный характер отношений (конкуренция университетов), изменения в моделях потребления высшего образования, процессы коммерциализации образования, рост менеджериализма [Sarpeu, 2005].

Обозначенные реформы вызвали ощущение стресса, рассогласование бюджета времени между научной, преподавательской деятельностью и личной жизнью. Неопределенность возникновения задач и жесткие временные рамки их выполнения, строгая регламентированность (как следствие, формирование нового восприятия академического труда — преподаватель как офисный работник), потеря творческого потенциала, вызванная необходимостью нормировать рабочее время не в пользу своих истинных интересов, гиперконнективность — все это реалии современного академического мира [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2017; Фадеева, Федосеева, 2015]. Последнее выражается в чувстве постоянного ожидания писем и звонков, боязни пропустить что-то срочное, оторваться от текущих событий, в целом это снижает качество жизни, негативно влияет на семейную жизнь и чувство удовлетворенности [Сон, Чернова, 2018].

Опираясь на происходящие изменения в академическом устройстве, данный обзор направлен на изучение развития дискурса баланса жизни и труда в академии<sup>1</sup>. Исследование призвано, во-первых, структурировать существующую литературу, учитывая цели авторов и ключевой тематический фокус, во-вторых, выявить исследовательский пробел и обозначить перспективу будущих исследований.

## Методология обзора литературы

Набор релевантных источников литературы для обзора был осуществлен при помощи поисковых запросов в двух базах данных научного цитирования — Scopus и Web of Science. Верхняя временная граница отбора — январь 2019 г. — как точка начала формирования пула статей для анализа. Нижняя граница не устанавливалась. Для поиска был использован следующий алгоритм ключевых слов: «work-life balance» and «academy» or «academia». Всего за временной период с 2004 г. по 2019 г. было получено 87 результатов из базы данных Web of Science и 123

<sup>1</sup> В данной работе слово «академия» относится к сфере высшего образования и приравнивается к университету.

результата из базы данных Scopus. Из анализа исключались статьи, написанные не на английском языке, книги, главы из книг, материалы конференций, а также удалялись совпадения результатов запросов из обеих используемых баз данных. Общее число неповторяющихся статей составило 128.

Дальнейшая процедура состояла в прочтении отобранных материалов, в ходе которого список статей был урезан еще больше из-за отсутствия фокуса на балансе жизни и труда, на академиях/университетах. Таким образом, окончательный список включил в себя 50 статей<sup>2</sup>, опубликованных в 42 научных журналах, лидирующую позицию среди которых (по числу отобранных статей, представленных в обеих базах) при заданном поисковом запросе занимает *European Educational Research Journal*. В целом не наблюдается явной доминирующей представленности какого-либо журнала, исследовательский фокус баланса жизни и труда в академии носит зарождающийся характер.

На рис. 1 представлено кумулятивное число статей, сфокусированных на балансе жизни и труда в академии. С каждым годом фиксируется постепенное увеличение количества публикуемых статей. Следуя наблюдаемой тенденции, можно выделить два поколения исследований баланса жизни и труда в академии.

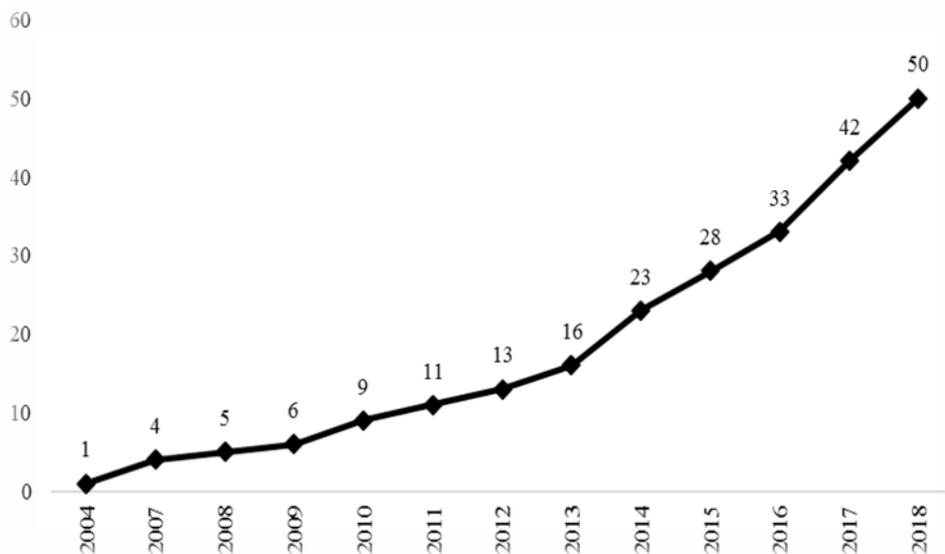


Рисунок 1. Кумулятивное число статей, сфокусированных на балансе жизни и труда в академии (2004—2018 гг.)

Первое поколение (2004—2012 гг.) формируется под влиянием неоллиберализма, закрепляющего принципы экономического рационализма, конкуренции, предпринимательства, индивидуализма и независимости [McDowell, 2004]. Усиление

<sup>2</sup> Отобранные для анализа статьи вынесены в Приложение 1.

профессионального стресса в академиях складывается под воздействием интенсификации рабочей нагрузки, неоднозначности и перегруженности ролей, отсутствия признания, необходимости производить определенное количество публикаций в рецензируемых журналах, требований поддержки студентов и необходимости соответствия техническому прогрессу, неформальных норм, под которыми понимаются ожидания готовности работать в вечернее время и выходные дни [Kinman, Jones, 2008]. В контексте обозначенных перемен баланс жизни и труда предстает как область творческого напряжения [Inglis, 2007]. Именно распространение неолиберального дискурса вокруг университетов привело к тому, что малоизученная область баланса жизни и труда в университетах получила исследовательский импульс. Расширился терминологический аппарат: помимо баланса стали использоваться понятия конфликта, столкновения, гармонии, дисгармонии [Small et al., 2011].

Теоретическую основу данного периода составили теория границ [Perrakis, Martinez, 2012; Breen, Barbuto, 2010; Kinman, Jones, 2008] и феминизм [Small et al., 2011]. Примирение задач личной жизни и академического труда является первоначально женским вопросом, в чем солидарны авторы анализируемых статей, некоторые из которых обнаружили, что сама академическая среда по-разному воспринимается мужчинами и женщинами [Pribbenow et al., 2010]. Таким образом, баланс жизни и труда предстает реакцией на меняющиеся академические принципы и индивидуальные потребности.

Второе поколение, начавшееся с 2013 г., продолжило заложенный исследовательский вектор, основанный на неолиберальных преобразованиях академий. Акцент ставится не просто на опыте пребывания женщин в академиях, но и на примирении идентичностей «хорошей матери» и «идеального работника» [Mirick, Wladkowski, 2018; Hampson, 2018; Haskins et al., 2016; Sang et al., 2015; Kachchaf et al., 2015].

Происходит радикализация теории границ: размывание разделения сфер труда и личной жизни ведет не только к конфликту, но и к посягательству академии на частную жизнь, подавлению личных интересов «эксплуататорской академической средой» [Hampson et al., 2014]. Более подробно раскрываются условия функционирования границ, восприятие которых может меняться в зависимости от направления: от работы к не-работе и от не-работы к работе [Wepfer et al., 2018]. В рамках второго поколения исследований теория границ дополняется теорией ролевых конфликтов [Hampson, 2018; Beigi et al., 2016], обогащения [Neale-McFall et al., 2018], гендерных различий [Toffoletti, Starr, 2016; Smidt et al., 2017], технологизации и инновационности [Wepfer et al., 2018; Kotecha et al., 2014]. Также активно развивается интерсекциональный подход при изучении баланса жизни и труда в академии [Haskins et al., 2016; Beigi et al., 2016].

В дискурс баланса жизни и труда встраивается концепт времени, который предстает дефицитным ресурсом, разделяющим «медленную» (традиционную) науку от «быстрой» (новой). Временная борьба — основной барьер баланса, воспроизводящий как внешние требования, так и внутренние [Ylijoki, 2013]. Обозначенное препятствие объясняет появление исследований, проблематизирующих вопросы рекрута и удержания преподавателей в академии [Lindfelt et al., 2018; Martinez et

al., 2017]. Если в течение первого периода гибкий график считался мерой смягчения конфликта академического труда и жизни [Kinman, Jones, 2008], то второе поколение исследований ставит под сомнение его компенсаторную способность [Hermann et al., 2014; Kotecha et al., 2014].

На рис. 2 показано, что большинство статей носят эмпирический характер, только пять из них следуют теоретическому вектору. Качественный методологический подход был обнаружен в 22 статьях, количественный — в 19 статьях, комбинированный — в четырех. География исследований затрагивает преимущественно развитые страны (США, Япония, Финляндия, Австралия, Великобритания, Канада, Исландия, Финляндия, Новая Зеландия), постепенно обогащаясь развивающимися (Иран, Казахстан, Африка).

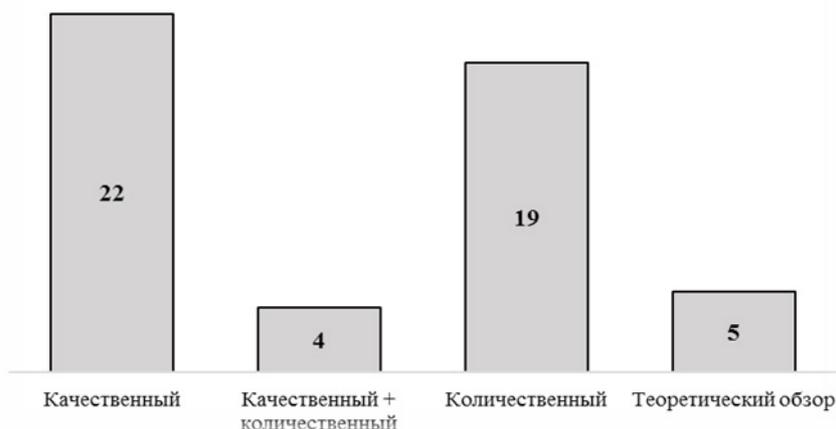


Рисунок 2. Методологические подходы, используемые в анализируемых статьях

### Формирование аналитической основы

После описания эмпирических и методологических аспектов анализируемых исследований баланса жизни и труда в академии была разработана модель для анализа отобранных статей, представленная на рис. 3. Структура анализа базируется на трех оптиках — индивид (академический работник), личная жизнь и академия. С опорой на схематическую визуализацию фиксируются три источника дискурса баланса в академии — между жизнью и академией, между идентичностью идеального работника и идентификацией на уровне личной жизни, а также между набором обязательств и задач академического труда, составляющих концепт академического времени. Сопряжение обозначенных трех сфер внутри себя способно порождать конфликт, актуализируя поиск практик баланса в контексте их пересечения.

Так как с реформированием высшего образования образ жизни преподавателей как единое восприятие личного и рабочего времени сменился бинарным разделением сфер частного и академического, то в данной работе структура-

ция дискурса баланса строится через призму двухуровневого деления на личную жизнь и академическую занятость. Концепт баланса жизни и труда в академии распадается на несколько дискурсивных составляющих: выгорание, конфликт, воздействие, обогащение, неравенство/недопредставленность. Таким образом, концептуализация дискурса баланса жизни и труда будет представлена на уровне академий и личной жизни, вписанных в основные тематические блоки, представленные на рис. 4.

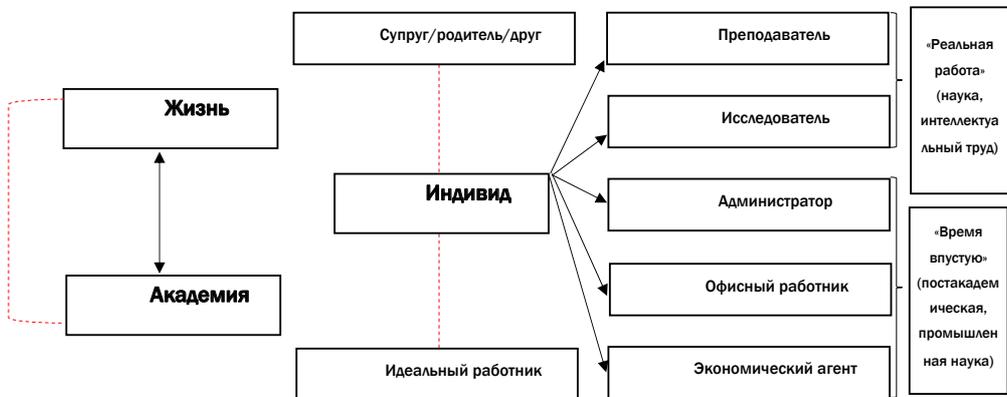


Рисунок 3. Модель селекционного анализа дискурса баланса жизни и труда в академии

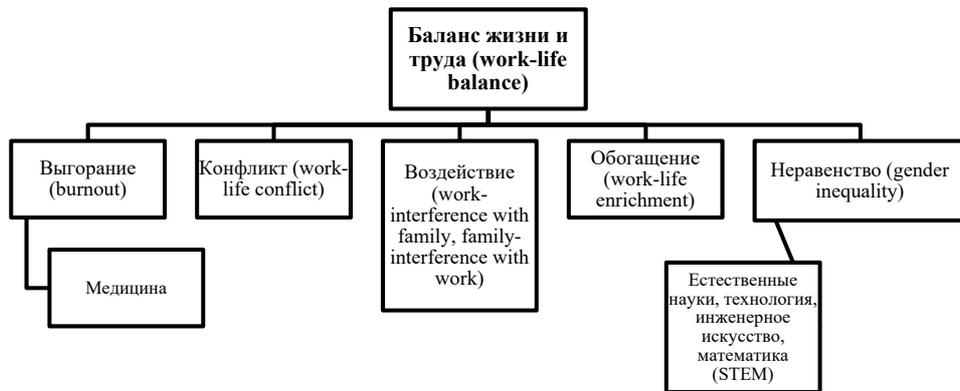


Рисунок 4. Элементы концепта «баланс жизни и труда» в академии

### Обзор предыдущих исследований

*Дискурс баланса жизни и труда: индивидуальный выбор «отдать жизнь(,) нельзя(,) покинуть академию»*

Распространение концепта баланса жизни и труда в академии стало ответом на трансформацию внутреннего устройства университетов, переход к рыночным

идеалам, закрепление неолиберальной логики, устанавливающей принципы экономического рационализма, конкуренции, предпринимательства, индивидуализма и независимости [McDowell, 2004]. Формирование новой модели университета повлекло за собой вскрытие дискурса прекарности академической системы, подразумевающей неопределенность будущего [Baader et al., 2017; Dubois-Shaik, Fusulier, 2017]. Важно отметить, что оценка удовлетворенности карьерой не может приравниваться к удовлетворенности балансом. Так, если удовлетворенность текущей позицией в академии разделяют 86 % сотрудников медицинских факультетов, то лишь 37 % отмечают удовлетворенность балансом жизни и труда [Lindfelt et al., 2015]. Более высокий уровень удовлетворенности балансом жизни и труда отмечается среди мужчин [Ip et al., 2018], отражая гендеризированный характер проблематики. В условиях сжатого академического времени баланс жизни и труда освещается с позиции охраны личного времени [Albright, Petrusis, 2007]. Дискурс баланса жизни и труда в академиях сводится к функционированию семьи [Hawkins et al., 2014; Hermann et al., 2014; Beigi et al., 2016; McCutcheon, Morrison, 2016] и индивидуальному благополучию [Perrakis, Martinez, 2012; Levin et al., 2017; Young et al., 2017; Wepfer et al., 2018], а также первоначально лежит в области женского индивидуального карьерного выбора [Mavriplis et al., 2010; Hermann et al., 2014; Beddoes, Pawley, 2014; Waljee et al., 2015; Rohde et al., 2016; Baader et al., 2017], который не всегда оказывается личным и сопрягается с социальными ожиданиями, приоритетом карьеры партнера [Beddoes, Pawley, 2014]. Лимитирование амбициозности женщин подкрепляется конструкцией укорененных условий, построенных на системе социокультурных стереотипов (на женщину возлагается ответственность за благополучие семьи), тогда как для мужчин действует иной конструкт — выбор, независимая расстановка приоритетов [Smidt et al., 2017].

Конструирование баланса понимается с позиции четырех логик [Toffoletti, Starr, 2016]: во-первых, как личное управление (ответственность ложится на индивида, круглосуточный режим работы формируется не из-за необоснованного объема задач, а вследствие неумения правильно управлять своим временем), во-вторых, как невыполнимая задача (вторичная занятость женщин в совокупности с рабочей нагрузкой), в-третьих, наносимый карьере вред (достижение баланса стоит профессионального успеха — отказ от интенсивного рабочего режима минимизирует карьерные шансы), и, в-четвертых, как табуированная тема в академиях (ориентация на восприятие окружающих коллег, замалчивание семейных обязанностей).

Главный предиктор напряжения — конфликт между рабочей и нерабочей сферами, возникающий при расходовании большого объема энергии на одну роль и пренебрежении другими сферами жизни [Kinman, Jones, 2008]. Нарушение равновесного положения приводит к обращению к концепту конфликта жизни и труда, отражающего неспособность совмещения давления работы и семейных обязанностей [Greenhaus, Beutell, 1985]. Конфликт жизни и академического труда формируется под влиянием индивидуальных факторов (трудоголизм, сознательная интенсивная вовлеченность), организационных (нормы рабочего времени, институциональная поддержка) и жизненных обстоятельств, складывающихся под влиянием изменения брачного статуса, появления детей, необходимости ухода за старшим поколением [Hogan et al., 2015]. С одной стороны, конфликт времени связывается с требова-

ниями публикационной активности, при которой ожидаемая производительность преподавателей может стать источником семейных конфликтов [Kinman, Jones, 2008; Richard et al., 2015], а с другой — с технологическим развитием, ускорившим темп академической работы [Ylijoki, 2013; Kotecha et al., 2014; Smidt et al., 2017; Wepfer et al., 2018]. Последствия конфликта оказывают более сильное воздействие на женщин, сталкивающихся с наложением хронологии репродуктивных планов и построения карьеры, в результате чего синхроническая модель (одновременное выполнение задач жизненного пути и занятости) претерпевает неудачу [Mavriplis et al., 2010; Hermann et al., 2014] вследствие стереотипного, скептического отношения [Pribbenow et al., 2010], ограниченного доступа к постоянным позициям [Hermann et al., 2014; McCutcheon, Morrison, 2016], дискриминации и недопредставленности женщин на руководящих позициях [Hermann et al., 2014; Wietsma, 2014; Basurto-Barcia, Ricaurte-Quijano, 2017]. Последнее особенно характерно для естественных наук, технологии, инженерного искусства и математики [Beddoes, Pawley, 2014; Kachchaf et al., 2015]. Гендерное неравенство в продвижении к лидерским академическим позициям объясняется не только с точки зрения институциональных барьеров, но также детерминируется отсутствием стратегий академического лидерства женщин, вызванным боязнью карьерного роста из-за планируемых перерывов в карьере во время беременности и отпуска по уходу за детьми, потенциал таких должностей рассматривается только после перехода детей в среднюю и старшую школу [Kuzhabekova, Almukhambetova, 2017].

Концепт выгорания главным образом ассоциируется с медицинской областью. Авторы включают в рассмотрение показатели удовлетворенности карьерой, работой, конфликт исследовательской деятельности, практику и административную работу, а также систему наставничества [Collins et al., 2011; Wietsma, 2014; Waljee et al., 2015; Agana et al., 2017; Levin et al., 2017; Levy et al., 2018]. Выгорание и, как следствие, уход из академии чаще свойственен женщинам, молодым сотрудникам и тем, кто занимает низкие должностные позиции [Lindfelt et al., 2018].

Концепт баланса жизни и труда лежит не только в плоскости негативных коннотаций (выгорание, конфликт, неравенство), а имеет и позитивную (обогащение) окраску. Воздействие жизни на работу и работы на жизнь имеет как положительную, так и отрицательную силу. Общие наблюдения свидетельствуют о том, что чем больше временные затраты в одной области, тем сильнее влияние на другую область [Beigi et al., 2016]. Взаимовлияние сфер личной жизни и работы объясняется трехуровневой моделью установления границ, основанной на физическом, психологическом и поведенческом аспектах [Wepfer et al., 2018].

Фокусировка баланса жизни и труда на позитивной связи между трудовыми и семейными ролями основывается на теории обогащения [Neale-McFall et al., 2018; Wepfer et al., 2018]. Обогащение семьи работой включает личностное развитие, позитивное эмоциональное состояние, извлечение материальных выгод для повышения уровня жизни семьи. Наоборот, обогащение работы семьей состоит из переноса положительных эмоций, использования навыков, обретенных в семье, ощущения собственной эффективности при сочетании нескольких ролей [Neale-McFall et al., 2018].

Примирение задач личной жизни и работы лежит в области политики, дружественной семье. Одни исследования освещают роль гибкого графика [Perrakis,

Martinez, 2012], вторые — неполного рабочего дня [Harrison, Gregg, 2009], третьи — отпусков по уходу за детьми [Smidt et al., 2017]. Неполный рабочий день понимается с двух точек зрения — как уменьшение рабочей нагрузки или как кардинальные изменения построения рабочего времени. Перечисленные опции предоставляемой политики не лишены недостатков: недостаточная оплата труда, переработки, упущенные возможности, изолированность, снижение карьерных шансов, постоянная опосредованная включенность в академические сети через информационные технологии [Harrison, Gregg, 2009; Kotecha et al., 2014]. На протяжении последних нескольких лет положительный эффект гибкого графика академической работы ставится под сомнение, часто носит лишь формальное значение [Hermann et al., 2014; Kotecha et al., 2014; Sang et al., 2015], выступает гендеризированным конструктом [Smidt et al., 2017]: для женщин — возможность выполнения домашних обязанностей и ухода, для мужчин — автономность в работе и увеличение интенсивности работы, в первую очередь исследовательской деятельности. Разделяемое авторами преимущество гибкого режима работы состоит в восстановительных перерывах, позволяющих временно отстраниться от интеллектуальной работы [Wepfer et al., 2018].

Результаты проведенных исследований свидетельствуют о запросе преподавательниц на развитие системы наставнических отношений, которые способствуют более успешной адаптации к академическому климату [Martinez et al., 2017; Baader et al., 2017], на предоставление возможностей продления контрактов по личным и семейным причинам [Pribbenow et al., 2010], на организацию неформальных семинаров, презентаций, групп в социальных сетях [Villablanca et al., 2013], а также на обеспечение ухода за детьми на базе университетов, в местах проведения конференций [Mavriplis et al., 2010; McCutcheon, Morrison, 2016]. Нивелирование негативных коннотаций материнства скрывается под откладыванием календаря рождений, планированием беременности на конец учебного года, прохождением гормонотерапии, боязни забеременеть в «неправильное» время и оказаться в роли «плохого» сотрудника [McCutcheon, Morrison, 2016; Hampson, 2018]. Основными каналами поддержки выступают материнские сообщества (как внутри академий, так и за их пределами) и социальные сети, включающие партнера, родственников, друзей [Haskins et al., 2016; Poronsky et al., 2012].

Интерсекциональный анализ баланса жизни и труда в академии помимо пола дополняется признаками этнической принадлежности [Haskins et al., 2016], миграционного опыта [Sang et al., 2013] и типом населенного пункта [Kuzhabekova, Almukhambetova, 2017]. Одни из последних исследований концентрируют внимание на изучении баланса жизни и труда в университетах развивающихся стран, показывая непривычный вектор обзора, отличный от привычных западных условий [Beigi et al., 2016; Kuzhabekova, Almukhambetova, 2017]. Обращение к концепту баланса в них стало отражением перехода от модели традиционной семьи к современной.

### *Дискурс баланса жизни и труда: двойная идентичность*

Множественность идентичностей академических работников встает в противоречие со статусными позициями в личной жизни. Современная академическая

многозадачность и формирование субидентичностей [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2015] приводят к установлению концепта «идеальный/успешный работник», предполагающего избегание семейных обязанностей, хобби, отдыха, и полностью направляют все усилия в область трудовой сферы [Kachchaf et al., 2015; Sang et al., 2015]. Джоан Акер определяет концепт идеального работника как субъекта, не обремененного другими задачами, помимо работы, и выражающего ей полную приверженность [Asker, 1990]. Понятие многочасового академического труда стало результатом воспроизводящихся норм идеального работника [Sang et al., 2015]. Культура многочасовой работы формирует понимание успеха в рамках нормативного давления.

Встраивание концепта идеального работника в дискурс баланса делает необходимым учет гендерного аспекта, при котором вскрывается конфликт идентичностей «успешная женщина», «хорошая мать» — «успешный работник», «успешный преподаватель» в рамках академической культуры многочасовой работы [Kachchaf et al., 2015; Smidt et al., 2017; Mirick, Wladkowski, 2018]. Помимо полной приверженности работе атрибутом идеального работника являются командировки, во время которых формируется репутация ученого, накапливаются связи. Это серьезный барьер для тех, кто имеет обязательства по уходу за другими членами семьи. Несоответствие этим критериям приводит к наложению штрафных санкций, таких как отсутствие признания коллег и начальства, недеlegation ответственности задач, удержание на низких профессиональных позициях [Sang et al., 2015].

Конфликт идентичностей подкрепляется социально одобряемыми ожиданиями, вследствие которых формируется материнский перфекционизм, негативно влияющий на баланс [Hermann et al., 2014], в результате чего воспроизводится замалчивание идентичностей матери и ученого в академической культуре [Mirick, Wladkowski, 2018]. Постоянное желание преуспевать в различных областях жизни влечет за собой проявления дисбаланса.

### *Дискурс баланса жизни и труда: минимизация административных задач («пустого» времени)*

Нагрузка преподавательской, исследовательской и административной деятельностью составляет область творческого напряжения [Inglis, 2007]. Требования «нового» университета акцентируют внимание на область баланса между разными задачами, предъявляемыми академиями. В данном контексте проблема не в том, что интеллектуальный труд посягает на частную жизнь, а в том, что актуализируется противоречие между «реальной» работой преподавателя (участие в проведении исследований, реже — преподавательская активность) и «пустым» временем (выполнение административных обязанностей, необходимость конкурировать за внешнее финансирование). Такой конфликт формирует чувство вины за отставание от планируемого графика, повышая психологическое напряжение [Ylijoki, 2013; Poronsky et al., 2012]. Конфликт принимает наиболее острую форму среди женщин, которые сталкиваются с двойственным чувством вины: на работе, когда есть необходимость проводить время с семьей, и в семье, когда встает необходимость заняться рабочими вопросами [Hermann et al., 2014]. При этом варианты

примирения заключаются в выборе, с одной стороны, принятия сверхурочных рабочих часов в вечернее время, выходные дни или праздники, с другой — оставить карьерные притязания и не претендовать на престижные карьерные позиции [Ylijoki, 2013; Kotecha et al., 2014], что, в свою очередь, стигматизируется как посредственность в работе [Small et al., 2011].

Новая традиция менеджмента в университетах воспроизводит как открытые и формальные стимулы (например, балльная система), так и скрытые, неформальные (например, давление со стороны коллег), доходя до самого широкого культурного контекста (отражение патриархата, гендеризированного университета) [Smidt et al., 2017]. Таким образом, культура стресса и интенсивность рабочей нагрузки закладываются в механизмы стимулирования в нелиберальных университетах. Проведение времени с семьей приравнивается к игнорированию работы [Hampson, 2018]. Меры институциональной поддержки оказываются формальными, они подрывают неформальный механизм, что делает провозглашаемую политику низкоэффективной и неспособной содействовать установлению баланса жизни и труда в академии.

В связи с этим теория границ расширяется, не только разделяя академическую работу и жизнь, но и разграничивая задачи, входящие в область реальной работы и потраченного времени [Ylijoki, 2013]. Интенсивность задач, стоящих перед преподавателями, становится источником стресса, вызванного самоожиданиями, жесткими дедлайнами, недостаточными ресурсами, отсутствием признания, низкими возможностями продвижения, увеличением нагрузки, сменой должностных обязанностей, неопределенностью профессиональной роли, напряжением, усиленным технологическими средствами связи. Перечисленные реалии современной модели университета позволяют сделать вывод о несовместимости благополучия и академий, о дисбалансах, которые производят напряжение, страх и давление, противоречащие здоровому образу жизни.

Итак, рассмотрение дискурса баланса жизни и труда в академии позволяет сделать некоторые обобщения, выделив притягивающие и выталкивающие факторы карьерных траекторий. К первым относятся гибкий график (частично), личностное развитие, признание научного сообщества, включенность в академические сети, тогда как ко вторым — сжатость времени, рабочая нагрузка, публикационное давление, система контрактов, конфликт биологического и карьерного времени, гиперконнективность как модель использования сетевого подключения к техническим устройствам в рабочее и нерабочее время.

### **Будущие исследовательские перспективы**

Структуризация дискурса баланса жизни и труда приводит к обозначению перспективных направлений будущих исследований.

Во-первых, интересекциональный анализ при изучении баланса жизни и труда в университетах требует расширения — включения признаков пола, физического здоровья (инвалидность), сексуальной ориентации [Sang et al., 2013], социального класса, типа населенного пункта, религиозных верований, карьерной стадии. Данные признаки могут влиять на налагаемые формальные и неформальные штрафные санкции в контексте мотивационной университетской системы.

Во-вторых, анализ существующих исследований указывает на недостаток работ, учитывающих позитивные и негативные стороны дистанционной работы, вызванной гиперконнективностью. Так, во Франции и Германии на законодательном уровне предоставляется «право на отключение», декларирующее дополнительные права в области трудового законодательства [Сон, Чернова, 2018]. В связи с этим в будущих исследованиях могут быть рассмотрены привлекательность данной инициативы и ее потенциал преодоления смещения работы и личной жизни.

В-третьих, неолиберальный оттенок дискурса баланса в академиях делает перспективным выявление для женщин оптимальных контрактных условий, меняющих отношение к академическим ценностям и выстраивающим границы между работой и личной жизнью [Ylijoki, 2013]. Гибкость контрактов подразумевает лавирование между разными жизненными обстоятельствами: беременность, рождение детей, воспитание детей, уход за родителями, поддержание здоровья, саморазвитие [Villablanca et al., 2013].

В условиях ускорения темпов работы, многозадачности, неопределенности академических субидентичностей формируется новый концепт идеального работника в университетах. Таким образом, в-четвертых, возникает необходимость расширения пула исследований, направленных на поиск баланса при сопряжении идентичностей идеального ученого и хорошего родителя/партнера/друга, сфокусированных на источнике конфликта не в области притеснения личной жизни требованиями академий, а в контексте академических идентичностей, воспроизводящихся нормами многочасовой работы неолиберального университета.

В-пятых, существует запрос на выявление институциональных мер поддержки, учитывающих условия трансформации модели университета, при которой прошлая политика сталкивается с барьерами рыночной логики развития академий. Эффективность гибкого графика работы все чаще подвергается негативной коннотации, требуя пересмотра основных положений по примирению личной жизни и труда.

В контексте размывания границ между личной жизнью и работой в академиях существует две противоположные позиции. Первая состоит в возвращении к идеалам прошлого, стирании границ, восприятию работы и жизни как единого целого [Hawkins et al., 2014]. Вторая предполагает четкое разделение трудовой и нетрудовой областей и утверждает несбыточность идеала понимания работы как образа жизни при наблюдаемом академическом менеджериализме [Ylijoki, 2013]. Ответ на вопрос, какие стратегии баланса преподаватели противопоставляют новым неолиберальным тенденциям в академиях, еще только предстоит найти.

## **Заключение**

Обзор релевантной литературы показал, что индивидуальный уровень поиска стратегий совмещения академической работы и личной жизни — малоизученная область, актуализированная активными преобразовательными процессами в системе высшего образования. Логика проанализированных исследований следует трехуровневой модели структуризации дискурса баланса жизни и труда: индивидуальный выбор между академией и личной жизнью, сопряжение идентичностей, противопоставление академических ролей, вызывающих рефлексию концепта качественного времени.

Реформирование системы высшего образования, неолиберализация, бюрократизация, менеджериализм, модель предпринимательского, инновационного университета, коммерциализация знаний и науки, сдерживание раскрытия креативности и таланта ученых, противоречия возросших требований академий и задач личной жизни, конфликт идентичностей — составляющие дискурса баланса жизни и труда в академии. Ключевой перспективный исследовательский вопрос направлен на изучение того, как неолиберальные принципы воспроизводят дискурсивные практики баланса жизни и труда в академиях, какие стратегии обнаруживаются в ходе интерсекционального анализа. Радикализация воспроизводства дискурса баланса в предпринимательском университете сталкивается с признаками прекарности академической системы, а этнизированность и гендеризированность академической карьерной модели служат толчком к расширению интерсекционального анализа.

Институциональные проблемы камуфлируются посредством отсылки к индивидуальному выбору и личным приоритетам, воспроизводя гендерное неравенство в академической культуре. Дискурс выбора снимает ответственность за разработку и реализацию программ поддержки, базовое благо которых — гибкий режим работы — ставится под сомнение с точки зрения потенциала увеличения рабочего времени, наделяется смыслами утопического мышления. Таким образом, обнаруживается разрыв между провозглашаемыми мерами поддержки и реальным воплощением политики равных возможностей в университетах. Это дает основание заключить, что выстраивание баланса нуждается в пересмотре институциональных мер поддержки.

Итак, дискурс баланса жизни и труда в академиях воспроизводится через призму наложения идентичностей. С одной стороны, вскрываются противоречия между ролями успешного работника и внимательного, заботливого супруга/родителя, что, в свою очередь, гендерно восприимчиво, а с другой стороны, между субидентичностями академических профессионалов в университетах, оказывая опосредованное влияние на нерабочую сферу. В последнем случае ключевую роль играет восприятие затрачиваемого времени, которое несет разную семантическую наполненность. Более того, обзор литературы фиксирует тренд на поиск источника конфликта не только в области конкуренции семейных обязанностей и требований академий, но, что актуализировано трансформацией модели университета, в области профессионального деления академического времени, вставшим в противоречие с бюрократическими идеалами и подкрепляемого усиленной технологизацией и сетевой подключенностью. Интенсификация менеджериалистских принципов вмешивается в концепт академического времени, регламентируя его и редуцируя преимущества гибкого рабочего времени. Тем самым изучение баланса жизни и труда в академиях требует комплексного исследовательского подхода, сочетающего поиск стратегий баланса как между занятостью и личной жизнью, так и между «реальным» и «пустым» академическим временем, которые встраиваются в концепт баланса академических профессионалов. В этой связи сформированная формула баланса в прошлом требует пересмотра с точки зрения ее модификации под влиянием активного реформирования системы высшего образования. Нам представляется, что управление биографическим таймингом

женщин, занятых академическим трудом, обретает новую перспективу социологического анализа, для которых пересечение схем личной жизни, биографии и академического труда сопрягается с поиском новых стратегий при конструировании баланса жизни и труда.

### Список литературы

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академический профессионализм в эпоху перемен: ролевые субидентичности и трансформация бюджетов времени // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 136—152. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.08>.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. Academic professionalism in the era of change: sub-identities and transformation of time-budgets. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2015. No. 6. P. 136—152. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.08>.

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования. 2017. № 1. С. 88—111.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff in a Modern Russian University. *Educational studies*. 2017. No. 1. P. 88—111 (In Russ.)

Сон Х. И., Чернова Ж. В. Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: обратная сторона // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 201—216. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>.

Son H. I., Chernova Z. V. (2018) Mobile devices as a tool for establishing work — life balance: the downside. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 201—215. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.10>. (In Russ.)

Фадеева И. М., Федосеева М. В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 153—163. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.09>.

Fadeeva I. M., Fedoseeva M. V. Subjective well-being of university teacher in society, in profession and in university. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2015. No. 6. P. 153—163. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.09>.

Acker J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*. Vol. 4. No. 2. P. 139—158.

Greenhaus J., Allen T. (2010) Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*. под ред. J. C. Quick, L. E. Tetrick. Washington: American Psychological Association. P. 156—183.

Greenhaus J. H., Beutell N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. Vol. 10. No. 1. P. 76—88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.

Kossek E. E., Lee K.-H. (2017) Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>.

Lewis S. (2003) The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure studies*. Vol. 22. No. 4. P. 343—345. <https://doi.org/10.1080/02614360310001594131>.

May R., Peetz D., Strachan G. (2013) The casual academic workforce and labour market segmentation in Australia. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. Vol. 23. P. 258—275. <https://doi.org/10.1080/10301763.2013.839085>.

McMillan H.S., Morris M. L., Atchley E. K. (2011) Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*. Vol. 10. No. 1. P. 6—25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>.

## Приложение 1

Agana D. F., Porter M., Hatch R., Rubin D., Carek P. (2017) Job Satisfaction Among Academic Family Physicians. *Family medicine*. Vol. 49. No. 8. P. 622—625.

Albright K. S., Petrusis R. A. (2007) Academic life of information scholars: Cross-cultural comparisons of the United States and England. *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology*. Vol. 33. No. 4. P. 27—28.

Baader M. S., Böhringer D., Korff S., Roman N. (2017) Equal opportunities in the postdoctoral phase in Germany? *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 277—279.

Basurto-Barcia J., Ricaurte-QuijaNo. C. (2017) Women in tourism: gender (in) equalities in university teaching and research. *Anatolia*. Vol. 28. No. 4. P. 567—581.

Beddoes K., Pawley A. L. (2014) Different people have different priorities: work–family balance, gender, and the discourse of choice. *Studies in Higher Education*. Vol. 39. No. 9. P. 1573—1585.

Beigi M., Shirmohammadi M., Kim S. (2016) Living the academic life: a model for work-family conflict. *Work*. Vol. 53. No. 3. P. 459—468.

Breen J. A. M., Barbuto J. E. (2010) Doctoral advising, research productivity and the academic balancing act: insights from Michael A. Hitt, Edwin A. Locke, Fred Luthans, Lyman W. Porter, and Anne Tsui. *Organization Management Journal*. Vol. 7. No. 3. P. 182—191.

Collins J. P., Smith M. J., Lambert T., Hillis D. J. (2011) Sustaining the surgical educator workforce in Australia and New Zealand. *ANZ journal of surgery*. Vol. 81. No. 6. P. 411—417.

Dubois-Shaik F., Fusulier B. (2017) Understanding gender inequality and the role of the work/family interface in contemporary academia: An introduction. *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 99—105.

Hampson S. C. (2018) Mothers do not make good workers: the role of work/life balance policies in reinforcing gendered stereotypes. *Global Discourse*. Vol. 8. No. 3. P. 510—531.

Harrison R. A., Gregg J. L. (2009) A time for change: an exploration of attitudes toward part-time work in academia among women internists and their division chiefs. *Academic Medicine*. Vol. 84. No. 1. P. 80—86.

Haskins N. H., Ziomek-Daigle J., Sewell C., Crumb L., Appling B., Trepal H. (2016) The intersectionality of African American mothers in counselor education: A phenomenological examination. *Counselor Education and Supervision*. Vol. 55. No. 1. P. 60—75.

Hawkins R., Manzi M., Ojeda D. (2014) Lives in the Making: Power, Academia and the Everyday. *An International E-Journal for Critical Geographies*. Vol. 13. No. 2. P. 328—351.

Hermann M. A., Ziomek-Daigle J., Dockery D. J. (2014) Motherhood and counselor education: Experiences with work–life balance. *Adultspan Journal*. Vol. 13. No. 2. P. 109—119.

Hogan V., Hogan M., Hodgins M., Kinman G., Bunting B. (2015) An examination of gender differences in the impact of individual and organisational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics. *The Irish Journal of Psychology*. Vol. 35. No. 2—3. P. 133—150.

Inglis S. (2007) Creative tensions and conversations in the academy. *Journal of Sport Management*. Vol. 21. No. 1. P. 1—14.

Ip E. J., Lindfelt T. A., Tran A. L., Do A. P., Barnett M. J. (2018) Differences in Career Satisfaction, Work–life Balance, and Stress by Gender in a National Survey of Pharmacy Faculty. *Journal of pharmacy practice*.

Kachchaf R., Ko L., Hodari A., Ong M. (2015) Career–life balance for women of color: Experiences in science and engineering academia. *Journal of Diversity in Higher Education*. Vol. 8. No. 3. P. 175—191.

Kinman G., Jones F. (2008) A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 17. No. 1—2. P. 41—60.

Kotecha K., Ukpere W., Geldenhuys M. (2014) Technology and work-life conflict of academics in a South African higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 5. No. 2. P. 629—641.

Kotecha K., Ukpere W., Geldenhuys M. (2014) The effect of family relationships on technology-assisted supplemental work and work-life conflict among academics. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 5. No. 10. P. 516—527.

Kuzhabekova A., Almukhambetova A. (2017) Female academic leadership in the post-Soviet context. *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 183—199.

Levin K. H., Shanafelt T. D., Keran C. M., Busis N. A., Foster L. A., MolaNo. J. V., O'donovan C. A., Ratliff J. B., Schwarz H. B., Sloan J. A. (2017) Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurology residents and fellows in 2016. *Neurology*. Vol. 5. No. 89. P. 492—501.

Levy M., Koppula S., Brown J. B. (2018) Transitioning to academia: Exploring the experience of new family medicine faculty members at the beginning of their academic careers. *Canadian Family Physician*. Vol. 64. No. 12. P. 907—913.

Lindfelt T., Ip E., Gomez A., Barnett M. (2018) The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*. Vol. 14. No. 4. P. 387—390.

Lindfelt T. A., Ip E. J., Mitchell J. (2015) Survey of career satisfaction, lifestyle, and stress levels among pharmacy school faculty. *American Journal of Health-System Pharmacy*. Vol. 72. No. 18. P. 1573—1578.

Martinez L. R., O'Brien K.R., Hebl M. R. (2017) Fleeing the Ivory Tower: Gender differences in the turnover experiences of women faculty. *Journal of Women's Health*. Vol. 26. No. 5. P. 580—586.

Mavriplis C., Heller R., Beil C., Dam K., Yassinskaya N., Shaw M., Sorensen C. (2010) Mind the gap: Women in STEM career breaks. *Journal of technology management & innovation*. Vol. 5. No. 1. P. 140—151.

McCutcheon J.M., Morrison M. A. (2016) «Eight days a week»: A national snapshot of academic mothers' realities in Canadian psychology departments. *Canadian Psychology/psychologiecanadienne*. Vol. 57. No. 2. P. 92—100.

McDowell L. (2004) Work, workfare, work/life balance and an ethic of care. *Progress in Human Geography*. Vol. 28. No. 2. P. 145—163.

McPhillips H.A., Burke A.E., Sheppard K., Pallant A., Stapleton F., Stanton B. (2007) Toward creating family-friendly work environments in pediatrics: baseline data from pediatric department chairs and pediatric program directors. *Pediatrics*. Vol. 119. No. 3. P. 596—602.

Mirick R. G., Wladkowski S. P. (2018) Pregnancy, Motherhood, and Academic Career Goals: Doctoral Students' Perspectives. *Affilia*. Vol. 33. No. 2. P. 253—269.

Neale-McFall C., Eckart E., Hermann M., Haskins N., Ziomek-Daigle J. (2018) Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. *Counselor Education and Supervision*. Vol. 57. No. 2. P. 147—159.

Perrakis A., Martinez C. (2012) In pursuit of sustainable leadership: How female academic department chairs with children negotiate personal and professional roles. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 14. No. 2. P. 205—220.

Poronsky C. B., Doering J. J., Mkandawire-Valhmu L., Rice E. I. (2012) Transition to the tenure track for nurse faculty with young children: A case study *Nursing Education Perspectives*. Vol. 33. No. 4. P. 255—259.

Pribbenow C. M., Sheridan J., Winchell J., Benting D., Handelsman J., Carnes M. (2010) The tenure process and extending the tenure clock: The experience of faculty at one university. *Higher Education Policy*. Vol. 23. No. 1. P. 17—38.

Richard J., Plimmer G., Fam K.-S., Campbell C. (2015) Publishing success of marketing academics: antecedents and outcomes. *European Journal of Marketing*. Vol. 49. No. 1/2. P. 123—145.

Rohde R. S., Wolf J. M., Adams J. E. (2016) Where are the women in orthopedic surgery? *Clinical Orthopedics and Related Research*. Vol. 474. No. 9. P. 1950—1956.

Sang K., Al-Dajani H., Özbilgin M. (2013) Frayed careers of migrant female professors in British academia: An intersectional perspective. *Gender, Work & Organization*. Vol. 20. No. 2. P. 158—171.

Sang K., Powell A., Finkel R., Richards J. (2015) Being an academic is not a 9—5 job: long working hours and the «ideal worker» in UK academia. *Labor&Industry: a journal of the social and economic relations of work*. Vol. 25. No. 3. P. 235—249.

- Small J., Harris C., Wilson E., Ateljevic I. (2011) Voices of women: A memory-work reflection on work-life dis/harmony in tourism academia. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. Vol. 10. No. 1. P. 23—36.
- Smidt T. B., Pétursdóttir G. M., Einarsdóttir Þ. (2017) How do you take time? Work–life balance policies versus neoliberal, social and cultural incentive mechanisms in Icelandic higher education. *European Educational Research Journal*. Vol. 16. No. 2—3. P. 123—140.
- Takeuchi M., Nomura K., Horie S., Okinaga H., Perumalswami C., Jagsi R. (2018) Direct and indirect harassment experiences and burnout among academic faculty in Japan. *The Tohoku Journal of Experimental Medicine*. Vol. 245. No. 1. P. 37—44.
- Toffoletti K., Starr K. (2016) Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*. Vol. 23. No. 5. P. 489—504.
- Villablanca A. C., Beckett L., Nettiksimmons J., Howell L. (2013) Improving knowledge, awareness, and use of flexible career policies through an accelerator intervention at the University of California, Davis, School of Medicine. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*. Vol. 88. No. 6. P. 771—777.
- Waljee J. F., Chang K., Kim H. M., Gyetko M. R., Quint E. H., Lukacs N. W., Woolliscroft J. O., Chung K. C. (2015) Gender disparities in academic practice. *Plastic and Reconstructive Surgery*. Vol. 136. No. 3. P. 380—387.
- Wepfer A. G., Allen T. D., Brauchli R., Jenny G. J., Bauer G. F. (2018) Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*. Vol. 33. No. 6. P. 727—740.
- Wietsma A. C. (2014) Barriers to success for female physicians in academic medicine. *Journal of Community Hospital Internal Medicine Perspectives*. Vol. 4. No. 3.
- Ylijoki O.-H. (2013) Boundary-work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*. Vol. 38. No. 2. P. 242—255.
- Young G., Kilborn M., Arnold C., Azam S., Badenhorst C., Godfrey J., Goodnough K., Lewis L., Li X., McLeod H. (2017) Women Reflect on Being Well in Academia: Challenges and Supports. *Learning Landscapes*. Vol. 10. No. 2. P. 335—351.