

## СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.02

### Правильная ссылка на статью:

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>.

### For citation:

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. (2019) Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>.



### Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, Е. А. Терентьев БАЛАНС РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ И ИСТОЧНИКИ СТРЕССА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ

БАЛАНС РАБОТЫ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ  
И ИСТОЧНИКИ СТРЕССА НАУЧНО-ПЕ-  
ДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РОС-  
СИЙСКИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ  
УНИВЕРСИТЕТОВ

WORK-LIFE BALANCE AND SOURCES OF  
STRESS FOR THE ACADEMIC STAFF IN  
RUSSIAN RESEARCH UNIVERSITIES

*АБРАМОВ Роман Николаевич — док-  
тор социологических наук, доцент,  
Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа экономи-  
ки», Москва, Россия; старший научный  
сотрудник ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
E-MAIL: rabramov@hse.ru  
<http://orcid.org/0000-0002-4967-1169>*

*Roman N. ABRAMOV<sup>1,2</sup> — Dr.Sci. (Soc.),  
Associate Professor; Senior Research  
Fellow*

*E-MAIL: rabramov@hse.ru*

*<http://orcid.org/0000-0002-4967-1169>*

<sup>1</sup> National Research University Higher School of Econo-  
mics, Moscow, Russia

<sup>2</sup> Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

*ГРУЗДЕВ Иван Андреевич — директор по внутренним исследованиям и академическому развитию студентов, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*  
E-MAIL: [igruzdev@hse.ru](mailto:igruzdev@hse.ru)  
<http://orcid.org/0000-0003-3939-7909>

*ТЕРЕНТЬЕВ Евгений Андреевич — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Центра социологии высшего образования Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*  
E-MAIL: [eterentev@hse.ru](mailto:eterentev@hse.ru)  
<http://orcid.org/0000-0002-3438-2786>

**Аннотация.** На основе опроса и структурированных интервью с преподавателями и научными сотрудниками одного из ведущих российских исследовательских университетов выделяются ключевые источники стресса в профессиональной деятельности академических профессионалов в современной России. К их числу относятся: (1) повышение требований к научной результативности, (2) большой объем административной нагрузки, (3) нарушение баланса труда и личной жизни. Отмечается, что во многом это связано с общемировыми трендами, обусловленными неоменеджерскими реформами науки и высшей школы, а также давлением, вызванным активным участием университетов в гонке международных рейтингов. Также это обусловлено рядом характеристик академического труда в целом, связанным, например, с размыванием границ между работой и досугом. По данным исследования, группами риска становятся молодые академические сотрудники, а также те, у кого административная нагрузка

*Ivan A. GRUZDEV<sup>1</sup> — Director on Internal Research and Student Academic Development*  
E-MAIL: [igruzdev@hse.ru](mailto:igruzdev@hse.ru)  
<http://orcid.org/0000-0003-3939-7909>

*Evgeny A. TERENTIEV<sup>1</sup> — Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher, Centre of Sociology of Higher Education*  
E-MAIL: [eterentev@hse.ru](mailto:eterentev@hse.ru)  
<http://orcid.org/0000-0002-3438-2786>

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

**Abstract.** Based on the data of a survey and semi-structured interviews with the faculty members in one of the leading Russian research universities the article reveals key sources of work-related stress experienced by the Russian academic staff. Increasing requirements for academic performance, high administrative burden and disruption of work-life balance are among them. The authors argue that this is largely due to global trends driven by neo-managerial reforms in science and higher education, as well as the universities' participation in the global ranking race. Certain characteristics of academic work, such as fuzzy boundaries between work and leisure, also make the academic profession more stressful. According to the study, the risk groups are young employees and those who are actively engaged in administrative work. To conclude, the authors discuss the concept of stress in the field of academic work and raise a question about the ratio between the positive effects of the adaptation to the new conditions and the risks of the negative impact of stress on Academia.

занимает значительную долю бюджета рабочего времени. В завершении статьи проблематизируется концепция стресса в сфере академического труда и ставится вопрос о соотношении положительных последствий адаптационного стресса к новым условиям функционирования науки и высшего образования и рискам негативного влияния стресса на академическую систему.

**Ключевые слова:** академическая профессия, источники стресса, баланс труда и личной жизни, реформы науки и образования

**Keywords:** academic profession, sources of stress, work-life balance, reforms in science and education

## Введение

В ряде предыдущих публикаций мы касались напряжений, возникающих у академических профессионалов<sup>1</sup> в процессе трансформации академической системы и ее сдвига от профессионально-ориентированной к менеджеральной [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016, 2017]. Это масштабные изменения, затрагивающие не только Россию, но и большинство стран мира, вовлеченных в гонку за лидерство в сфере науки и высшего образования. Значительное число исследований показывают негативное влияние роста объема рабочих нагрузок у академических профессионалов на баланс труда и отдыха [Hendel, Horn, 2008; Kinman, Jones, 2008; Keim, 2013]. При этом различные исследования показывают, что ухудшающиеся условия труда и повышение требований к результативности академических профессионалов не приводят к быстрому снижению уровня внутренней мотивации к труду, что связано с пониманием своей деятельности как «призвания» [Houston, Meyer, Raewai, 2006]. Вместе с тем, само по себе повышение стрессогенности академической работы, а также нарушение баланса труда и отдыха создает риски для устойчивого развития образовательных и научных организаций, что делает актуальным изучение реальной ситуации в этой области, основанное на эмпирических данных.

Эта статья нацелена на анализ источников стресса и баланса труда и отдыха в современных российских университетах, которые активно вовлекаются в борьбу за лидерство в сфере науки и образования. На материале опроса преподавателей и научных сотрудников крупного российского университета, участвующего в программе повышения международной конкурентоспособности «Проект 5-100», а также серии полуструктурированных интервью с академическими профессионалами ряда ведущих российских университетов и научных институтов, мы, во-первых,

<sup>1</sup> Под «академическими профессионалами» здесь и далее мы понимаем преподавателей и научных сотрудников университетов и научных организаций.

предпринимаем попытку выявить основные источники стресса в работе академических профессионалов в современной России, во-вторых, описать причины их возникновения, и, в третьих, определить наиболее уязвимые группы, подверженные наиболее сильному стрессу, связанному с профессиональной деятельностью.

### **Исследования источников стресса и баланса труда и отдыха в работе академических профессионалов**

Изучение стресса в работе академических профессионалов и определение связи между источниками стресса и удовлетворенностью работой — это темы, которые довольно активно разрабатываются исследователями из разных стран, в особенности в последнее десятилетие в контексте глобальных неоменеджеральных реформ науки и высшей школы, а также интенсификации конкуренции за лидирующие позиции в международных рейтингах университетов, вовлечение в эту конкуренцию новых игроков из развивающихся стран [см. Anderson, 2008; Lyons, Ingersoll, 2010; Chore, Davidson, 2014; Shin, Jung, 2014; Давыдова, Козьмина, 2014; Allmer, 2018].

Т. Аллмер провел исследование ситуации с трудовым процессом в шотландских университетах, которое показало основные источники беспокойства академических профессионалов: ощущение незащищенности своей позиции в университете, отсутствие карьерных перспектив, возрастающая конкуренция за рабочие места, прекариатизация труда и нестабильность собственного экономического положения [Allmer, 2018]. Конечно, часть из этих источников могут быть отнесены к любой сфере занятости, однако неолиберальная революция влияет на университеты даже больше, чем на сектор частного бизнеса и капиталистического производства, так как академическая среда имела ряд исторически сложившихся институциональных особенностей (автономия, коллегиальность, «организованная анархия» [Кларк, 2011: 36], «научная культура» [Кларк, 2011: 96] и т. п.), которые теперь исчезают под натиском реформ. Сужающаяся специализация, рост менеджериализма и превращение университета в строгую бюрократическую иерархическую структуру вызывают у информантов Аллмера фрустрацию и депрессию [Allmer, 2018]. Новые цифровые технологии не способствуют улучшению ситуации: преподаватели вынуждены реагировать на онлайн и e-mail запросы студентов всё время, включая выходные и вечерние часы. В целом, работа Т. Аллмера продолжает алармистский взгляд на трансформацию академического труда и диспропорцию баланса труда и отдыха в научной сфере.

В ряде исследований было установлено, что академические профессионалы в большей степени удовлетворены трудом в тех случаях, когда они обладают значительной профессиональной автономией, и их результативность оценивается профессиональным сообществом, а не опирается на оценку внешних сторон [Bryson, 2004], представленных, например, менеджерами в науке. Однако интенсивные реформы высшего образования и науки по всему миру затронули именно системы оценки результативности и серьезно сократили объемы академической автономии<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Юридические аспекты сокращения академической автономии в Великобритании в процессе реформ высшего образования и внедрения технологических новаций в систему обучения обсуждаются в статье М. Дэвиса [Davies, 2015]. В тексте Хаффмана и Рэддера [Halfman, Radder, 2015] анализируются менеджериалистские вызовы академической профессии в Нидерландах и предлагается вернуться к образованию, свободному от административной опеки.

Возросшие требования к количеству публикаций, рост преподавательской нагрузки, вменение предпринимательской активности и сервисных функций привели к нарушениям баланса труда и личной жизни, стрессу [Anderson, 2008; Lyons, Ingersoll, 2010]. Отмечается, что семья (ее наличие и благополучная ситуация в семье) [Adams, King, King, 1996; Kossek, Ozeki, 1998], а также символическое «вознаграждение и признание» коллег и профессионального окружения являются значимыми факторами снижения трудового стресса в академической сфере [Gmelch, Wilke, Lovrich, 2005]. Вместе с тем, в других исследованиях стресса в Академии проблематизируется именно роль семьи. В частности, показано, что преподаватели из числа молодых женщин сталкиваются с дополнительным напряжением, возникающим в связи с необходимостью одновременно соответствовать ролевым ожиданиям жены и академического профессионала [Lease, 1999].

Южнокорейские и новые китайские университеты ломают привычные представления о характере академического труда, активно внедряя менеджериальные методы в организацию и оценку работы научных работников и преподавателей<sup>3</sup>. Также лидирующие университеты этих стран активно вовлекаются в «гонки рейтингов», что способствует росту интенсивности академического труда. Обратной стороной этого явления является рост трудовых напряжений и стрессов. В 2013-м г. китайский и южнокорейский исследователи Дж. Чин и Дж. Ионг на данных сравнительного исследования *Changing Academic Profession (CAP)*, проведенного в 2007—2008 гг. в девятнадцати странах Европы, Америки и Азии, проанализировали связь между удовлетворенностью трудом, возникновением стрессов на работе и быстрыми изменениями в научной и университетской среде [Shin, Jung, 2014]. Главный результат анализа: основной источник стрессов для академических профессионалов — технологии измерения их результативности, основанные на принципах NPM (New Public Management). Исследование показало, что быстрые менеджериальные реформы, усиление ориентации на международную конкуренцию в исследовательской области и сокращение власти и автономии академических профессионалов, — являются важными факторами роста стресса. Удовлетворенность трудом в большей степени связана с внутренними факторами мотивации, нежели с внешними — ухудшением условий труда и понижением профессионального статуса [Shin, Jung, 2014].

Профессиональный стресс по-разному проявляется на разных уровнях академической иерархии. Новозеландские исследователи высшего образования К. Шор и М. Дэвидсон рассуждают о возможной стратегии реагирования академических профессионалов на интенсивные неолиберальные реформы университета и констатируют, что у различных групп академических профессионалов вырабатывается собственная модель поведения в стрессовых ситуациях [Chore, Davidson, 2014]. Она может варьироваться от сопротивления внешним вызовам до сговора между отдельными группами и/или поколениями профессионалов, объединенными общими интересами: в последнем случае, например, профессура с постоянным кон-

<sup>3</sup> Ё. Шин [Shin, Lee, 2015; Shin, Jang, 2013] анализируют трансформацию южнокорейской университетской системы и обращают внимание на широкое внедрение жестких публикационных требований к сотрудникам университетов по образцу англо-американской модели высшего образования. В работе [Huang, 2015] рассматривается возникновение и развитие китайской системы университетов мирового класса и подчеркивается место новых технологий управления академической сферой в формировании корпуса лидирующих университетов в Китае.

тактом (*tenure academics*) предпочитает возложить издержки менеджериального давления на академический персонал, имеющий временные контракты и относительно более низкий должностной статус. В частности в Университете Окленда появилась новая позиция профессионального преподавателя (*Professional Teaching Fellow*), пришедшая на смену должности старшего преподавателя (*Senior Tutor*). Профессиональный преподаватель исходно ограничивается в возможностях реализации полноценного академического карьерного трека, поскольку находится в подчинении линейного менеджмента, имеет урезанный временный трудовой контракт и, фактически, является университетским прекариатом, который находится в стрессовой ситуации из-за условий найма и труда. В российских университетах также активно внедряются системы непостоянного найма и технологии флексификации академических работников. Об этом пишут исследователи академической профессии в России в научных изданиях [Балацкий, 2014] и популярных СМИ<sup>4</sup>. А.В. Кулешова и Д.Г. Подвойский в оценке влияния на труд ученых растущих менеджериалистских требований к публикационной активности констатируют, что сегодня академический профессионал становится «винтиком бюрократической системы», вынужденным проводить рабочее время за заполнением «бесконечных бумажек». Это провоцирует «атмосферу постоянной спешки, работы на скорую руку», способствуя не только стрессу и нарушению баланса труда и личной жизни, но и целому ряду дисфункциональных явлений, включая «мутацию ценностных иерархий» академического сообщества [Кулешова, Подвойский, 2018].

И.А. Давыдова и Я.Я. Козьмина на данных международного исследования *Changing Academic Profession (CAP)* показывают, что Россия относится к группе стран с наиболее низкими показателями уровня стресса из-за профессиональной деятельности [Давыдова, Козьмина, 2014]. Вместе с тем, даже в России доля преподавателей, испытывающих сильный стресс в профессиональной деятельности, довольно велика и составляет около 20%. Результаты исследования также показали, что уровень стресса значимо связан с такими факторами, как материальные ресурсы, предоставляемые университетом (наличие оборудования, учебных аудиторий, лабораторий, финансирования и др.), а также нематериальные ресурсы: субъективное переживание собственной влиятельности в структурных подразделениях вуза, коллегиальность принятия решений, адекватность взаимодействия научно-педагогических сотрудников и руководства университета [Давыдова, Козьмина, 2014]. При этом не наблюдалось значимой связи между уровнем стресса и набором индивидуальных характеристик, включая занимаемую должность, уровень заработной платы, стаж работы. Исключение составляют социально-демографические характеристики: более высокий уровень стресса характерен для женщин по сравнению с мужчинами и для преподавателей, состоящих в браке и имеющих детей. Следует отметить, что в исследовании не учитывались существенные различия в требованиях и условиях труда, которые существуют в разных российских университетах: очевидно, есть университеты с высоким уровнем стресса, а есть те, которые только входят в «стрессовую зону».

<sup>4</sup> Ясавеев И. Бумажная пыль в глаза, или Долой бюрократизацию образования [Электронный ресурс] // Интернет-газета «Троицкий вариант». 2015. № 175. URL: <http://trv-science.ru/2015/03/24/doloy-byurokratizaciyu-obrazovaniya> (дата обращения 27.09.2018).

Некоторые исследования показывают, что академические профессионалы сегодня испытывают больший психологический дискомфорт на работе, чем врачи и медицинские сестры неотложной скорой помощи [Kinman, Jones, Kinman, 2006]. При этом важнейшими источниками стресса является необходимость интенсификации публикационной активности на фоне снижения грантовых возможностей и ощущение незащищенности своей профессиональной позиции, ставшая следствием перехода системы найма в высшем образовании на краткосрочные и среднесрочные трудовые контракты. Проблема публикационной гонки отмечается исследователями высшего образования из разных стран (например, датские авторы говорят, что неформальным принципом их существования стал следующий: «не имеет значения что — просто публикуй, публикуй всё» [Landes, Marchman, Nielsen, 2012]) и эта проблема привела не только к стремительной коммодификации пространства научной коммуникации, но и к тому, что сами ученые порой не имеют времени для знакомства с огромным количеством новых чужих текстов, так как сосредоточены на подготовке и проталкивании собственных. Что касается трансформации системы занятости, то эти процессы нередко рассматриваются как сговор университетского истеблишмента (иногда его даже называют «компрадорской буржуазией» [Rata, 2010]) с неолиберальной политической элитой.

Самым известным примером декларации сопротивления академических профессионалов внешнему управлению режимами их труда стали концепции «медленного университета» (обзор этих концепций см. в работе [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016]) (а также близкие к ним идеи «медленной академичности» — «slow scholarship» и медленной науки — «slow science») [MacCabe, 2012; O'Neill, 2014; Berg, Seeber, 2016]. Идеология «медленной науки» родилась в западной академической системе как реакция академических профессионалов на притязания менеджмента по колонизации их традиционной автономии в организации своего рабочего времени и увеличение дисбаланса труда и личной жизни. В 2007 г. Б. Треанор опубликовал воззвание «Медленный университет: манифест»<sup>5</sup>, в котором констатировал рост стрессов у работающих в академической системе под влиянием культуры непрерывного оценивания результативности академических профессионалов и доведения до абсурда требований «publish or perish». В первую очередь ухудшаются условия труда молодых ученых и преподавателей, оказавшихся под прессом неолиберальной университетской системы и вынужденных становиться прекарным академическим пролетариатом. Схожие идеи, только в более развернутом аналитическом варианте, можно найти в статье «Время и университет» трех американских исследовательниц — Э. Мейерхофф, Э. Джонсон и Б. Браун [Meyerhoff, Johnson, Braun, 2011]. Они говорят об особой темпоральности университетской жизни, способной культивировать модели, альтернативные капиталистическому сверхрационализированному времени, которое относится исключительно к «здесь и сейчас». Авторы отмечают паранойю университетских администраторов относительно дефицита времени в процессе гонки за эффективностью, которая выражается в росте рабочей нагрузки академических профессионалов при одновременном сокращении доступных ресурсов. Предварительные

<sup>5</sup> Treanor B. (2008) Slow University: A Manifesto. URL: <http://faculty.lmu.edu/briantreanor/slow-university-a-manifesto/>; The Slow Science Manifesto. URL: <http://slow-science.org/>.

итоги идеологического движения за «медленную науку» подводятся книгой М. Берг и Б. Сибера «Медленный профессор: вызовы культуры скорости в академии» [Berg, Seeber, 2016]. Назвав себя «медленными профессорами», авторы делятся опытом того, как справиться с преподаванием, научной работой и взаимодействием с коллегами в условиях, когда большинство исследователей чувствуют себя подавленно и находятся в стрессовом состоянии из-за требований администрации. По мнению авторов, в университеты должна вернуться интеллектуальная жизнь, когда внешнее «ничегонеделанье» на поверку оказывается важным временем обдумывания новых идей и рефлексии.

Данная статья нацелена на углубление представлений об уровне стресса академических профессионалов и его источниках в современных российских университетах. Опираясь на материалы предыдущих исследований, выполненных российскими и зарубежными исследователями, мы фокусируемся на выявлении основных факторов стресса, а также связываем их с широким контекстом академического труда и образовательной политики в этой области. Кейс России представляется крайне богатым и интересным, поскольку российские университеты все более активно вовлекаются в глобальную конкуренцию за лидерство в сфере образования и науки, что приводит к существенным изменениям в структуре академического труда.

### **Эмпирическая база исследования**

Эмпирическую базу нашего исследования составили данные ежегодного опроса преподавателей и научных сотрудников одного из крупных исследовательских университетов, проведенного в 2016 г., а также данные полустандартизированных интервью, собранных в 2015—2017 гг.

Хотя своеобразным мейнстримом в исследованиях стресса на работе стало использование различных психодиагностических инструментов (например, шкала PSS [см. Cohen et al., 1994]), в данной работе мы опираемся на данные аттitudного вопроса, выявляющего самооценку респондентов в отношении значимости для них тех или иных источников стресса. Это связано с задачей исследования, которая заключалась не в определении процента научно-педагогических сотрудников, испытывающих стресс, а в попытке объяснить социальные механизмы его возникновения.

Опрос был реализован в онлайн-формате: ссылка на электронную опросную форму рассылалась на адреса электронной почты сотрудников. Участие в опросе приняли 933 сотрудника, что составляет около 30 % от общего числа научно-педагогических сотрудников вуза, в котором проводилось исследование. Структура выборки соответствовала структуре генеральной совокупности по всем основным характеристикам, кроме штатной принадлежности: отмечался недоопрос внештатных сотрудников. Чтобы выровнять возможные смещения, данные были перевзвешены по данной переменной.

Полустандартизированные интервью были собраны в рамках проекта «Режимы организации рабочего времени академических профессионалов в современной России в условиях реформы науки и образования», выполненного авторами при поддержке РФФИ. Основной фокус исследования был направлен на то, как преподава-



тели используют и структурируют свое рабочее время. При этом одним из ключевых сюжетов интервью были ролевые напряжения и стресс, связанные с особенностями организации труда академических профессионалов. В рамках работы над данной статьей анализировались результаты 10 интервью, в которых наиболее полным образом были раскрыты вопросы, касающиеся баланса труда и личной жизни. Все участники интервью совмещают преподавание и научно-исследовательскую работу, из них пятеро занимают только преподавательскую ставку, двое — только научную, а остальные являются внутренними совместителями. Среди информантов равное число мужчин и женщин, большинство (8 из 10) относятся к категории молодых преподавателей и научных сотрудников (до 40 лет).

### **Измерение стрессогенности различных аспектов работы**

В ходе опроса научно-педагогическим работникам предлагалось оценить, как часто различные аспекты профессиональной деятельности являлись для них источниками стресса в течение прошлого календарного года. Для оценивания предлагались следующие аспекты: выполнение преподавательских обязательств (за исключением научного руководства); научное руководство студентами; научно-исследовательская работа; выполнение требований к научной продуктивности; административная нагрузка; участие в выполнении прикладных исследований, грантах; совмещение работы в университете с другой профессиональной деятельностью; совмещение работы с личной жизнью; взаимодействие с административными сотрудниками; взаимодействие с другими преподавателями и научными сотрудниками.

По каждому из аспектов выставлялась оценка по пятибалльной шкале, где «1» — рассматриваемый аспект являлся источником постоянного стресса, «5» — рассматриваемый аспект не являлся источником стресса. Также можно было выбрать ответы «Затрудняюсь ответить» и «Не применимо ко мне». Респонденты, которые затруднились с ответом или отметили вариант ответа «Не применимо ко мне», исключались из анализа при подсчете представленных ниже показателей.

Усредненные показатели ответов респондентов представлены в Таблице 1. Для наибольшей доли преподавателей источниками стресса на работе являются выполнение требований к научной продуктивности, наличие административной нагрузки и совмещение работы с личной жизнью. Наименее распространенными источниками стресса являются взаимодействие с другими преподавателями и научное руководство студентами. Корневые задачи преподавателей — выполнение преподавательских обязательств и научно-исследовательская работа — относятся к числу умеренно стрессогенных аспектов работы.

Материалы интервью позволяют предложить объяснения, почему именно требования к научной продуктивности, наличие административной нагрузки и совмещение работы с личной жизнью являются ключевыми источниками стресса в академической жизни. На наш взгляд, зачастую стрессогенность указанных аспектов работы преподавателей связана не столько с характером задач, стоящих перед сотрудником, сколько со сложностями их встраивания в имеющуюся структуру распределения рабочего времени, а также с процессуальным характером этих задач, которые нередко не имеют ясного окончания в виде завершённой статьи или исследовательского проекта.

Таблица 1. Средние оценки стрессогенности различных аспектов профессиональной деятельности\*

	Среднее значение	Стандартное отклонение	N**
Выполнение преподавательских обязательств (за исключением научного руководства)	3,9	1,131	662
Научное руководство студентами	4,1	1,021	576
Научно-исследовательская работа	3,8	1,258	686
Выполнение требований к научной продуктивности	3,0	1,451	680
Административная нагрузка	3,3	1,421	549
Участие в выполнении прикладных исследований, грантах	3,7	1,229	416
Совмещение работы с другой профессиональной деятельностью	3,6	1,373	535
Совмещение работы с личной жизнью	3,5	1,417	725
Взаимодействие с административными сотрудниками	3,7	1,247	754
Взаимодействие с другими преподавателями и научными сотрудниками	4,4	0,902	758

\* Формулировка вопроса: «Пожалуйста, оцените, насколько следующие аспекты Вашей работы являлись ли для Вас источниками стресса в 2016 году?»

\*\* Вопрос задавался всем респондентам. Различия в количестве ответивших, указанные в таблице, связаны с различиями в долях выбравших варианты „Затрудняюсь ответить“ и „Не применимо ко мне“ по отношению к разным пунктам.

## Публикациям здесь не место

Публикационная активность сотрудников играет важную роль при определении места университета в международных рейтингах. Включение российских университетов в «рейтинговую гонку» привело к увеличению давления на сотрудников с точки зрения производства не просто большого количества публикаций, но и реориентации публикационных стратегий в сторону подготовки текстов для зарубежных высокорейтинговых журналов. Принцип «publish or perish» сегодня крайне актуален для большинства российских университетов [Кулешова, Подвойский, 2018]. Вместе с тем, режимы работы академических профессионалов в российских университетах не всегда предполагают наличие особого времени на подготовку публикаций.

В ряде интервью отмечалось, что стандартный рабочий день преподавателя и/или научного сотрудника может не включать отдельно выделенного времени на подготовку публикаций. Преподавание, подготовка докладов, участие в семинарах и коллективные обсуждения могут занимать весь рабочий день. Найти время на индивидуальную работу по подготовке текста собственной статьи становится личной организационной задачей сотрудника.

*«Да, чтобы тебя считали исследователем-ученым, ты должен делать публикации. Но никого не колышет, в какое время ты будешь это делать. Такая очень дебильная ситуация. Получается, что ты должен сам определять, в какой момент времени ты должен приходить и писать этот текст, и в какой момент ты должен быть таким ученым...» (муж., научный сотрудник).*

Иными словами, всё оставшееся от преподавания, административной нагрузки, экспертной деятельности и консультирования студентов время может уходить на подготовку публикаций, особенно если речь идет о статьях в лидирующие журналы на иностранных языках. Так нарушается баланс труда и отдыха, происходит вторжение в личное и семейное время академического профессионала, что в результате ведет к росту уровня стресса и снижению удовлетворенности трудом. Можно предположить, что в какой-то момент даже внутренние факторы мотивации и удовлетворенности трудом («призвание») перестают срабатывать как демпферы рабочего стресса.

Проблема невидимости в рабочие режимы академических профессионалов публикационной деятельности восходит также к более глобальной проблеме, связанной с «мультизадачностью», которая требуется сегодня от научно-педагогических работников и связана с необходимостью выполнять одновременно целый ряд разнонаправленных функций, связанных с преподаванием, исследованиями, административной работой и экспертной деятельностью. Исполнение роли «универсального солдата» [см. Абрамов, Груздев, Терентьев, 2017], диктуемой современным университетом, становится источником стресса, поскольку академические профессионалы вынуждены разрывать между разными профессиональными сферами, и само по себе выставление приоритетов и выстраивание баланса между ними является крайне трудной задачей.

Одной из возможных стратегий, к которым обращаются сотрудники в такой ситуации для снижения уровня стресса, становится темпоральная рассинхронизация разных видов профессиональной деятельности, которые реализуются не параллельно порционно в течение рабочего дня, а отдельные дни полноценно отводятся на один тип задач.

*«Если у меня на неделе есть преподавание, я стараюсь в эти дни делать только те дела, которые относятся к курсу. Например, я проведу лекцию, и в этот же день после лекции я прихожу и готовлюсь к семинарам, либо что-то проверяю, либо составляю задания. То есть я не переквалифицируюсь, не переключаюсь, скажем, на исследовательский проект, потому что какая-то мультизадачность, если все дела смешивать в одну кучу, — ни к чему хорошему не приведет. Лучше как-то делать все по очереди» (муж., научный сотрудник).*

### **Несправедливое распределение административной нагрузки**

В условиях неоменеджериальных реформ науки и высшего образования административная нагрузка становится важной частью работы преподавателей и научных сотрудников и составляет значительную долю в бюджете их рабочего времени [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016, 2017]. При этом административная деятельность традиционно рассматривается академическими профессионалами как отвлекающая от основной работы и препятствующая повышению продуктивности по основным направлениям — преподавательской и научной деятельности.

Некоторые информанты говорят о несправедливости распределения административных задач. Главным образом это касается молодых сотрудников. Проблема состоит в том, что наиболее активные сотрудники, часто присутствующие в университете, получают сравнительно большее количество задач, чем их коллеги, занимающие аналогичные позиции и получающие такую же заработную плату. Кроме

того, выполнение новых поручений (в основном сервисного характера) приводит к увеличению вероятности получения последующих задач.

*«Нас было три аспирантки, все стали сотрудниками через какое-то время, но так получилось, что я чаще всех бывала на работе. И как-то так оказалось, что я тащу на себе фактически все менеджерские функции. Не то чтобы я этого хотела, просто меня просили, а я не отказывала. И что в итоге? Я оказалась в проигрыше, упустила время в том числе на защиту диссертации, на публикации какие-то, потому что да, мне за это немного платят, но это не компенсирует...» (жен., научный сотрудник).*

Следует отметить, что неравномерность распределения административной нагрузки также проявляется и в ее неравноценности с точки зрения символического и материального вознаграждения. Выполнение некоторых из административных функций относительно хорошо оплачивается, дает возможность проявить себя в глазах руководства, открывает новые карьерные перспективы, другие же административные функции находятся в тени оценивания, рассматриваются как рутинные и не требующие дополнительного вознаграждения, являясь «бесплодными землями» академического труда, не приносящими вознаграждения исполнителям, но отнимающие много времени и сил. Например, должности деканов и заместителей деканов факультетов предполагают дополнительную оплату и карьерные перспективы, тогда как позиции заместителей заведующих кафедр чаще всего означают выполнение «невидимых» рутинных, текущих задач на безвозмездной основе.

### **Непрерывный характер научного труда**

Преподаватели и научные сотрудники описывают свою жизнь как подчиненную профессиональному служению («призванию»), где трудно различить «свободное время» и «время работы», что является сильным фактором внутренней мотивации и удовлетворенности трудом. Исследовательская работа не разграничена с личным временем, которое, по словам информантов, зачастую используется для прочтения научных статей, работы с данными и написания текстов. Кроме разграничений по времени исполнения этого вида работы отсутствуют и пространственные границы: во многих дисциплинах заниматься исследованиями можно за пределами университетских стен. В академической профессии выстраивание баланса между работой и личной жизнью связано с дополнительными усилиями каждого отдельного сотрудника.

*«Работой во внерабочее время приходится заниматься всегда. То есть, и вечером, и в выходные, и в отпуске тоже. Вот мне несколько раз удавалось в отпуске, в зимние праздники, совсем не работать. Я, конечно, была безумно счастлива! Это получилось несколько раз, но в этом году, например, летом, я приехала в Москву и сразу села за работу. Хотя у меня до выхода на работу оставалось еще где-то дней двенадцать... Поэтому о балансе сложно говорить» (жен., научный сотрудник).*

Некоторые сотрудники, напротив, рассматривают такую «волатильность» пространственно-временных границ между рабочим и личным временем в положительном ключе как ресурс для преодоления стресса через смену обстановки и большой уровень свободы в отношении распоряжения собственным временем. В интервью отмечалось, что часто даже простая смена локации ведет к разрыву рутины и монотонности труда, что имеет положительный эффект и позволяет повысить продуктивность труда и «разветаться», снять стресс.

*«Когда-то мне нравится присутствовать в университете, и я больше здесь присутствую. В другое время больше предпочитаю из дома работать. Это постоянно индивидуально колебания. Я могу сказать, что тексты я пишу дома. Мне так удобней. Кто-то, наоборот, приходит в библиотеку, а мне очень комфортно одному. Я могу прогуляться до холодильника пока обдумываю фразу, вернуться, отвлечься, взять книжку с полки. И мне это нравится. А какое-то время нравится приезжать в университет. Нам всем надоедает монотонность» (муж., преподаватель и научный сотрудник).*

Нарушение баланса труда и личной жизни академических профессионалов является одним из важных следствий энергичных неолиберальных реформ и менеджериальных интервенций в академическую среду. Рост стресса из-за невозможности разрешить дилемму выбора «работа/семья» вызывает снижение удовлетворенности трудом и, в конце концов, может стать и угрозой результативности.

Особое напряжение, связанное с отсутствием явных различимых границ между работой и свободным временем, могут испытывать преподаватели и научные сотрудники из числа женщин с детьми. Традиционное распределение гендерных ролей сопряжено с ожиданиями со стороны других членов семьи в отношении активного участия женщины в семейной жизни, которое затрудняется необходимостью заниматься рабочими делами дома. В одном из интервью такая ситуация описывается категорией «погоня за двумя зайцами», когда совмещение ролей жены и матери с одной стороны и роли научно-педагогического работника с другой приводит к конфликту и вероятности неуспеха.

*«Мне муж говорит, что живет со спиной. В смысле, что видит он только спину мою, когда я скрючившись сижу за ноутбуком. Я, наверное, не самая лучшая мать. И самое печальное, что при всем при этом я вижу, что отстаю от многих коллег по своей публикационной активности. Я себя успокаиваю, говорю, „ты в погоне за двумя зайцами“, но, конечно, понимаете, не очень получается успокаиваться. Самое нервное, когда ты все время что-то делаешь, а на выходе видишь, что не приводят старания твои к первым местам» (жен. преподаватель).*

## **Группы риска**

Для анализа общего уровня стресса, с которым сталкиваются сотрудники университета, мы рассчитали агрегированный индекс, отражающий субъективную оценку стрессогенности различных аспектов работы (индекс субъективной оценки стрессогенности). Индекс рассчитан как среднее арифметическое оценок каждого респондента по отдельным аспектам и имеет значения от 1 до 5, где 1 — максимальный уровень стресса, 5 — минимальный уровень стресса. Чтобы выделить группы риска преподавателей, работа которых связана с наибольшим уровнем стресса, мы использовали модель многомерной классификации, а именно метод деревьев решений. В качестве зависимой переменной выступает рассчитанный индекс субъективной оценки стрессогенности. В число независимых переменных включены различные характеристики сотрудника (возраст, пол, наличие степени, стаж), структуры его/ее занятости в университете (наличие внешнего совместительства, должность), а также переменные, отражающие в процентах распределение рабочего времени между основными видами рабочей деятельности (преподавание, научная деятельности, админи-

стративная работа). Для оценки значимости разделения в узле дерева решений использовался алгоритм CHAID<sup>6</sup>.

Наибольшие значимые различия в значении индекса стрессогенности фиксируются по возрастным группам: чем старше сотрудник, тем меньше стресса он/она испытывает от выполнения различных аспектов своей работы. В своеобразную группу риска по возрасту попали преподаватели до 43 лет. Среднее значение индекса стрессогенности для этой категории — 3,5, для следующей возрастной группы 43—49 лет — 3,7, для категории 49—61 год — 4, в группе сотрудников старше 61 года — 4,3.

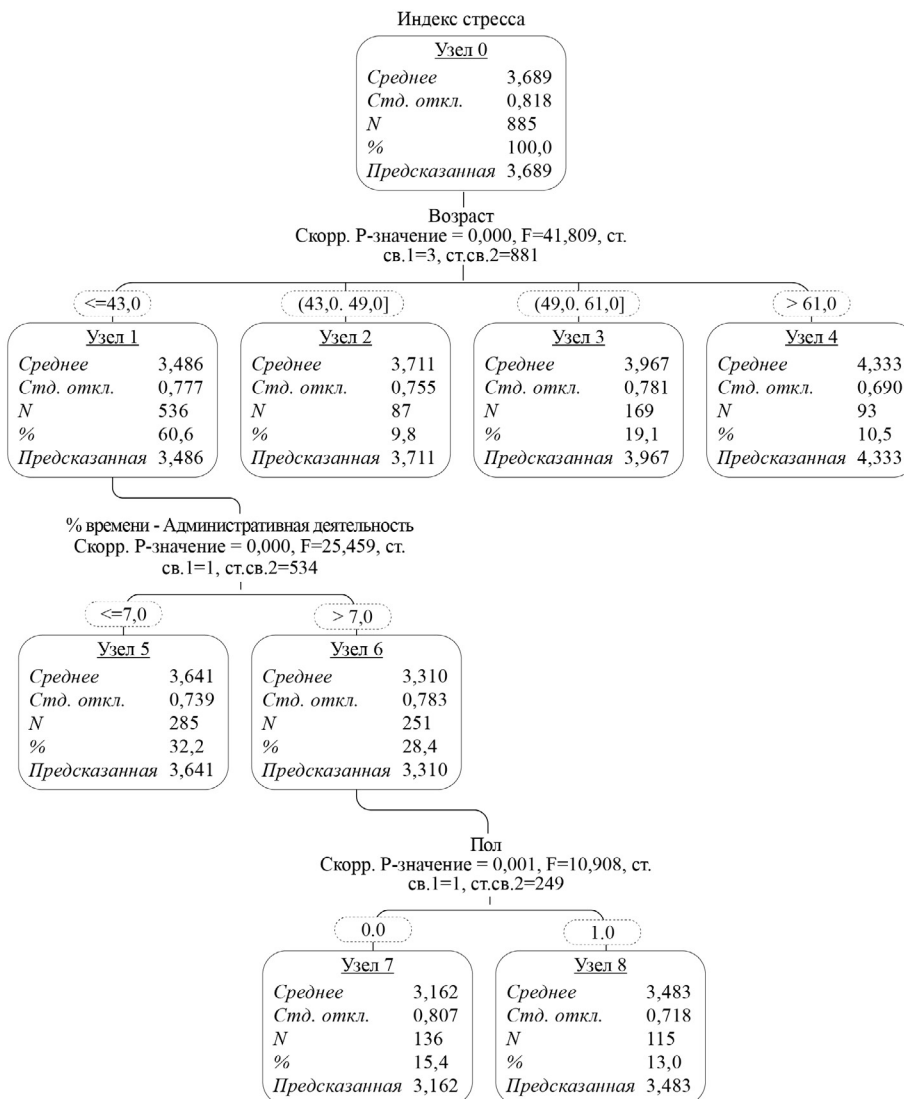


Рисунок 1. Дерево решений для индекса стрессогенности различных аспектов работы преподавателя

<sup>6</sup> Принцип работы алгоритма основан на использовании статистики хи-квадрат.

На втором уровне значимые различия фиксируются для группы молодых преподавателей по признаку «% времени, затрачиваемую на административную деятельность». Сравнительно больше стресса испытывают те сотрудники, которые тратят на административную работу более 7 % своего рабочего времени.

На третьем уровне группа молодых сотрудников, вовлеченных в административную работу, разделяется по полу: женщины в большей мере склонны испытывать стресс в ходе выполнения различных аспектов своей работы, чем мужчины.

Таким образом, с точки зрения вероятности испытывать стресс от различных аспектов своей работы, группой риска является категория сравнительно молодых (до 43 лет) преподавателей из числа женщин, имеющих обязательства по административной деятельности. На наш взгляд, это может быть связано со специфическими проблемами организации рабочего времени в этой группе. С одной стороны, молодые сотрудники традиционно могут восприниматься старшими коллегами в качестве основной рабочей силы для выполнения непопулярных в академической среде сервисных и рутинных исследовательских задач. С другой стороны, сотрудники относительно старшего возраста имеют больший опыт организации своей научной работы, что позволяет им эффективнее использовать рабочее время. В свою очередь, преподаватели и научные сотрудники из числа женщин сталкиваются с дополнительными сложностями, связанными с рождением и воспитанием детей, а также ведением домашнего хозяйства. Эти результаты в целом, обладают преемственностью относительно результатов исследований рабочего стресса в академической среде других стран.

### **Заключение и дискуссия**

В этой статье, на данных исследования со смешанным дизайном, мы попытались ответить на несколько вопросов относительно распространенности различных факторов стресса в работе академических профессионалов, причинах их возникновения, а также основных группах риска с точки зрения повышенного уровня стресса. Результаты, в целом, сходятся с тем, что было показано в зарубежных исследованиях [Anderson, 2008; Lyons, Ingersoll, 2010; Chore, Davidson, 2014; Shin, Jung, 2014; Allmer, 2018]: к основным источникам стресса относятся повышенные требования к академической продуктивности, рост объема административной нагрузки и нарушение баланса труда и личной жизни. Ключевые группы риска — молодые сотрудники и сотрудники женского пола, что также соответствует результатам других российских и зарубежных исследований [Lease, 1999; Давыдова, Козьмина, 2014]. Вместе с тем, на данных интервью помимо универсальных особенностей академического труда, связанного с отсутствием жестких границ между отдыхом и работой, было показано, что важными источниками стресса для академических профессионалов в России является отсутствие отдельного времени на подготовку публикаций, значительное число которых является показателем результативности работников, а также дисбалансы в распределении административной нагрузки, которые способствуют повышению градуса стресса.

В статье имплицитно подразумевалось, что стресс на рабочем месте является проблемой, требующей решения. При этом, в большинстве зарубежных работ, посвященных проблематизации стресса в академической среде, не предлагается раз-

вернутых определений стресса и не рассматриваются возможные положительные стороны стрессовых ситуаций. Большинство исследователей сходится на том, что наличие и рост стрессогенности в труде академических профессионалов ведет к снижению их содержательной результативности и подрывает социальные и культурные основания научной деятельности. Одновременно, исследователи имплицитно подразумевают, что и они и участники их исследований имеют общее, однозначное и ясное понимание того, что такое стресс в сфере труда, и как он влияет на баланс работы и личной жизни. Между тем, согласно пониманию стресса в биологии и психологии, он является реакцией живого организма на любое давление окружающей среды и эта реакция может сопровождаться как нарушением нормальной работы организма, так и вызывать положительный эффект — помогать организму адаптироваться к быстро меняющимся условиям окружающей среды<sup>7</sup>. Здесь мы не будем углубляться в биологические характеристики стресса, отметим лишь, что данные нашего исследования, как и материалы большинства других работ, посвященных изучению стресса в академической среде, практически не обращают внимания на адаптационные ресурсы стресса, которые, конечно, имеют место. Можно долго дискутировать о целесообразности и причинах внедрения менеджериалистских методов управления наукой и распространения идей «академического капитализма» в практику работы университетов, но, даже самому последовательному критику неоменеджериализма в академии очевидно, что послевоенная модель экстенсивного развития системы высшего образования и научных исследований при поддержке государства находится в стадии исчерпания своего ресурса в силу экономических, технологических и демографических факторов. Поиск новой роли академии в производстве и воспроизводстве научного знания носит болезненный характер и, безусловно, является источником стрессов. Вопрос скорее кроется в том, где та грань, после которой рост стрессов в академической сфере уже не будет иметь позитивного адаптационного эффекта, но окажет деструктивное воздействие на природу и принципы организации академического сообщества, что скажется не только на разбалансировке индивидуальных бюджетов времени академических профессионалов, но негативно отразится на системных возможностях университетской среды вести творческий научный поиск и делать фундаментальные открытия. Проблема заключается в том, что этот сбой может долгое время оставаться незамеченным, поскольку индустрии научных публикаций и популярной науки далеко не всегда связана с качеством и новаторским характером знаний, которые распространяются с помощью этих каналов коммуникации науки и общества.

### Список литературы (References)

- Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Тревога и энтузиазм в дискурсах об академическом мире: международный и российский контексты // Новое литературное обозрение. 2016. Т. 138. № 2. С. 16—32.
- Abramov R., Gruzdev I., Terentev E. (2016) Anxiety and enthusiasm in discourses about the academic world: international and Russian contexts. *New Literary Observer*. Vol. 138. No. 2. P. 16—32. (In Russ.)

<sup>7</sup> Stress. Psychology and biology. URL: <https://www.britannica.com/science/stress-psychology-and-biology>.



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. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111>.

Abramov R., Gruzdev I., Terentev E. (2017) Working Time and Role Strains of Research and Teaching Staff a Modern Russian University. *Educational Studies*. No. 1. P. 88—111. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111>.

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62—70.

Abramov R., Gruzdev I., Terentev E. (2016) Academic profession and ideology of „Slow scholarship“. *Higher Education in Russia*. No. 10. P. 62—70. (In Russ.)

Балацкий Е. В. Истощение академической ренты // Мир России. 2014. № 3. С. 150—171.

Balatsky E. (2014) The Depleting of Academic Rents. *Universe of Russia*. No. 3. P. 150—171. (In Russ.)

Давыдова И. А., Козьмина Я. Я. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 169—183. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-4-169-183>.

Davydova I., Kozmina Y. (2014) Occupational Stress and Job Satisfaction among Professors of Russian Higher Educational Institutions. *Educational Studies*. No. 4. P. 169—183. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-4-169-183>.

Кларк Б. Р. Система высшего образования: академическая организация в кросс-национальной перспективе. М. : Изд. дом Высшей школы экономики. 2011. 358 с.

Clark, Burton R. (2011) The higher education system: academic organization in cross-national perspective. Moscow: HSE Publishing House. 358 p. (In Russ.)

Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>.

Kuleshova A. V., Podvoyskiy D. G. (2018) Paradoxes of Publication Activity in the Field of Contemporary Russian Science: Genesis, Diagnosis, Trends. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 169—210. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>.

Adams G. A., King L., King D. (1996) Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. No. 81. P. 411—420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>.

Allmer T. (2018) Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers. *European Journal of Communication*. Vol. 33. No. 4. P. 381—395. <https://doi.org/10.1177/0267323118783794>.

Anderson G. (2008) Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*. No. 75(2). P. 251—270.

Berg M., Seeber B. (2016) *Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy*. Toronto: University Toronto Press. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0400>.

Bryson C. (2004) What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*. No. 55(1). P. 38—53. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2004.00299.x>.

Chore C., Davidson M. (2014) Beyond collusion and resistance: Academic—management relations within the neoliberal university. *Learning and Teaching: The International Journal of Higher Education in the Social Sciences*. Special Issue: Collusion, Complicity and Resistance: Theorizing Academics, the University and the Neoliberal Marketplace. Vol. 7. No. 1. P. 12—28. <https://doi.org/10.3167/latiss.2014.070102>.

Cohen, Sheldon, T. Kamarck, R. Mermelstein. (1994) Perceived stress scale. Measuring stress: A guide for health and social scientists. P. 235—283.

Davies M. (2015) Academic freedom: a lawyer's perspective. *Higher Education*. Vol. 70. No. 6. P. 987—1002.

Fredman N., Doughney J. (2012) Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*. No. 64. P. 41—58. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9479-y>.

Gmelch W., Wilke P., Lovrich N. (2005) Dimensions of stress among university faculty: Factor analytic results from a national study. *Research in Higher Education*. No. 24. P. 266—286. <https://doi.org/10.1007/bf00992075>.

Halfman W., Radder H. (2015) The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University. *Minerva*. Vol. 53. No. 2. P. 165—187. <https://doi.org/10.1007/s11024-015-9270-9>.

Hendel D. D., Horn A. S. (2008) The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. No. 7. P. 61—88. <https://doi.org/10.1080/10911350802165536>.

Houston D., Meyer L. H., Paewai S. (2006) Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*. No. 28. P. 17—30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>.

Houston D., Meyer L. H., Paewai S. (2006) Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*. No. 28. P. 17—30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>.

Huang F. (2015) Building the world-class research universities: a case study of China. *Higher Education*. Special Issue: Building Research Universities in East Asia. Vol. 70. No. 2. P. 203—215. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9876-8>.

Jung Cheol Shin J. C., Lee S. J. (2015) Evolution of research universities as a national research system in Korea: accomplishments and challenges. *Higher Education*. Special Issue: Building Research Universities in East Asia. Vol. 70. No. 2. P. 187—202. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9847-5>.

- Kehm B. M. (2013) To be or not to be? The higher education. In J. C. Shin & B. M. Kehm global competition. Berlin: Springer. P. 81—98.
- Kinman G., Jones F. (2008) A life beyond academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. No. 17. P. 41—60.
- Kinman G., Jones F., Kinman, R. (2006) The well-being of the UK academy, 1998—2004. *Quality in higher education*. Vol. 12. No. 1. P. 15—27. <https://doi.org/10.1080/13538320600685081>.
- Kossek E., Ozeki C. (1998) Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*. No. 83. P. 139—149. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.83.2.139>.
- Landes X., Marchman M., Nielsen M. (2012) The academic rat race: Dilemmas and problems in the structure of academic competition. *Learning and Teaching*. Vol. 5. No. 2. P. 73—90. <https://doi.org/10.3167/latiss.2012.050205>.
- Lease S. H. (1999) Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in higher education*. Vol. 40. No. 3. P. 285—307.
- Locke W., Bennion A. (2013) Satisfaction and the British commonwealth. Job satisfaction around the academic world. Berlin: Springer. P. 223—238. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8\\_12](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8_12).
- Lyons M., Ingersoll L. (2010) Regulated and academic workloads in Australian universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*. No. 32(2). P. 137—148. <https://doi.org/10.1080/13600800903440592>.
- MacCabe D. (2012) The Slow Science Movement. URL: <http://www.universityaffairs.ca/features/featureJarticle/theJslowJscienceJ>.
- Meyerhoff E., Johnson E., Braun B. (2011) Time and the University. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*. No.10 (3). P. 483—507.
- O'Neill M. (2014) The slow university: Work, time and well being. *Forum: Qualitative Social Research*. Vol. 15. No. 3.
- Rata E. (2010) Localising neoliberalism: Indigenist brokerage in the New Zealand university. *Globalisation, Societies and Education*. Vol.8. No.4. P. 527—542. <https://doi.org/10.1080/14767724.2010.537951>.
- Shin J. Ch., Jung J. (2014) Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*. Vol. 67. No. 5. P. 603—620. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9668-y>.
- Shin J. C., Jang Y. S. (2013) World-class university in Korea: Proactive government, responsive university, and procrastinating academics. In J. C. Shin, & B. M. Kehm (Eds.). *Institutionalization of world-class university in global competition*. Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-4975-7\\_9](https://doi.org/10.1007/978-94-007-4975-7_9).