

Приверженность вузу и приверженность профессии у преподавателей российских вузов

А. В. Ловаков

Ловаков Андрей Владимирович младший научный сотрудник Международной научно-учебной лаборатории институционального анализа экономических реформ Института институциональных исследований НИУ ВШЭ. Адрес: Москва, 101000, ул. Мясницкая, 20. E-mail: lovakov@hse.ru

Аннотация. Анализируются результаты онлайн-опроса 317 преподавателей государственных вузов из нескольких регионов России. Приверженность вузу и приверженность профессии оцениваются в рамках 3-компонентной модели Дж. Мейера и Н. Аллен, выделяющих эмоциональную приверженность (эмоциональную привязанность к вузу или профессии), нормативную приверженность (воспринимаемые обязательства перед вузом или профессией), приверженность, основанную на оценке издержек (субъективную оценку издержек, которыми сопровождалась бы смена вуза или профессии). Показано, что нет оснований говорить о конфликте между приверженностью вузу и приверженностью профессии, но раз-

ным группам преподавателей свойственны разные соотношения между этими установками. Наиболее значима в дифференциации приверженности вузу и приверженности профессии роль опыта работы в другом вузе. Публикационная активность преподавателей не связана с эмоциональной приверженностью профессии или вузу, но связана с приверженностью вузу и профессии, основанной на оценке издержек, и с нормативной приверженностью профессии и вузу. На этом основании автор приходит к выводу, что российские преподаватели не воспринимают публикацию статей — а значит, и научно-исследовательскую деятельность в целом — как привлекательную часть своей работы и занимаются ею, скорее, вынужденно.

Ключевые слова: университеты, профессорско-преподавательский состав, приверженность организации, приверженность профессии, академический инбридинг, удовлетворенность работой.

DOI: 10.17323/1814-9545-2015-2-109-128

Статья поступила в редакцию в январе 2015 г.

Понятие «приверженность работе» многогранно: можно быть приверженным своей профессии, своей рабочей группе или команде, организации в целом, руководителю [Vandenberghe, 2009]. Наиболее важными и часто изучаемыми объектами приверженности являются профессия и организация. Наемный работник практически всегда выполняет определенный круг задач, отно-

1. Приверженность работе в академической среде

сящихся к какой-либо профессиональной области, и выполняет их, будучи сотрудником конкретной организации. У разных людей осознание принадлежности к определенной профессии и конкретной организации и приверженность профессии и организации могут по-разному соотноситься друг с другом. Некоторые исследователи описывают соотношение между этими установками как конфликт или как игру с нулевой суммой между организацией и профессией. Э. Голднер [Gouldner, 1957; 1958] разделял сотрудников организаций на «космополитов» (cosmopolitans) и «местных» (locals). «Космополиты» характеризуются низкой лояльностью по отношению к организации, в которой они работают, и высокой приверженностью своей профессии. «Местные» более лояльны к организации и меньше привержены профессии. Однако в более поздних исследованиях было установлено, что профессионал может быть одинаково привержен как профессии, так и организации [Aranya, Ferris, 1983; 1984; Gunz, 1994], поэтому нет оснований говорить о конфликте между этими установками. Метаанализ данных 15 исследований показал, что корреляция между приверженностью профессии и лояльностью к организации равна 0,45 [Wallace, 1993]. В более позднем метаанализе, включавшем 76 независимых выборок, было получено такое же значение корреляции между приверженностью организации и приверженностью профессии у работников профессиональных организаций (0,48), но у работников непрофессиональных организаций корреляция была ниже (0,23) [Lee, Carswell, Allen, 2000]. При этом приверженность организации и приверженность профессии по-разному связаны с рядом трудовых установок и форм организационного поведения. Например, приверженность организации лучше предсказывает намерение уйти из организации, а приверженность профессии — намерение сменить профессию. Приверженные своей профессии работники чаще включены в связанные с ней виды активности (чтение специальной литературы, членство в профессиональных ассоциациях и т. д.), и чаще демонстрируют высокую продуктивность и готовность делать больше, чем формально должны [Meyer, Allen, Smith, 1993]. Таким образом, понятия «приверженность организации» и «приверженность профессии» отражают связанные, но разные феномены.

Особенности академической среды обуславливают высокую значимость приверженности организации и приверженности профессии и своеобразие соотношений между этими установками. С одной стороны, существуют факторы, стимулирующие приверженность преподавателей своей профессии. Вузы являются профессиональными организациями, работа в которых предполагает наличие специфического образования и профессионализации. Карьера в вузе чаще всего связана с успешностью в профессии. Заведующими кафедрами, деканами, проректорами

Статья подготовлена в рамках проекта «Академическая профессия в России в межстрановом контексте: академические контракты, нормы и структуры управления» (Программа фундаментальных исследований НИУ ВШЭ) в 2014 г. Работа выполнена при финансовой поддержке Правительства РФ в рамках реализации «Дорожной карты» Программы 5/100 НИУ ВШЭ.

Автор выражает благодарность И. Давыдовой за помощь в сборе данных, а также всем сотрудникам Международной научно-учебной лаборатории институционального анализа экономических реформ за помощь в разработке анкеты и полезные комментарии к первоначальной версии статьи.

и ректорами зачастую (хотя и не всегда) становятся люди, достигшие высоких результатов в академической профессии. Поэтому приверженность профессии и успешность в ней особенно важны для преподавателя вуза.

С другой стороны, существуют факторы, стимулирующие приверженность преподавателей своему вузу. Специфической особенностью вузов является возможность нанимать собственных выпускников. В литературе данный феномен получил название «академический инбридинг» [Eells, Cleveland, 1935a; Сивак, Юдкевич, 2009]. Преподавателей вузов делят на инсайдеров (тех, кто работает в вузе, выпускником которого является) и аутсайдеров (тех, кто не является выпускником вуза, в котором работают). При найме вузом собственных выпускников решающую роль играют социальные связи и личные отношения между выпускником, с одной стороны, и профессором и людьми, принимающими решение о найме, — с другой [Navarro, Rivero, 2001; Sivak, Yudkevich, 2015; Сивак, Юдкевич, 2009]. Это означает, что выпускник получает место в вузе благодаря своему научному руководителю и особому отношению к нему администрации вуза, что заставляет вновь принятого сотрудника чувствовать определенные обязательства по отношению к ним и вузу в целом, быть приверженным вузу.

В российских вузах существует традиция научных школ, являющихся важным механизмом профессионализации исследователей и преподавателей [Sivak, Yudkevich, 2015]. Вокруг одного или нескольких профессоров объединяется группа исследователей, работающих в рамках одной тематики или одного теоретического подхода. Данная группа может существовать долгое время, привлекая и профессионализируя молодых исследователей и преподавателей из числа студентов и выпускников. Часто войти в научную школу оказывается для молодого специалиста единственной возможностью попасть в академическую среду и продвигаться в ней. Поскольку научные школы чаще всего имеют институциональную привязку к какому-либо вузу или исследовательскому институту, они также способствуют развитию приверженности данному учреждению. Таким образом, инбридинг является одной из важнейших детерминант организационной приверженности в академической среде. Однако однозначных оснований утверждать, что для инсайдеров важнее приверженность вузу, а для аутсайдеров — приверженность профессии, до сих пор нет. Выяснение специфики соотношения приверженности вузу и приверженности профессии в разных группах преподавателей вузов и является целью данного исследования.

Указанные особенности академической среды позволяют предположить, что инсайдеры и аутсайдеры различаются по соотношению приверженности вузу и приверженности профессии.

2. Гипотезы исследования

Разные исследователи делят преподавателей на инсайдеров и аутсайдеров на основании разных критериев. Так, в качестве основания для отнесения сотрудника вуза к группе инсайдеров может использоваться как факт обучения в том же вузе, в котором преподаватель работает, так и отсутствие опыта работы в иных вузах, кроме того, в котором он работает сейчас. Один и тот же преподаватель в соответствии с одним критерием может попасть в группу инсайдеров, а в соответствии с другим — нет. В литературе нет достаточных данных, которые помогли бы определить, какой из этих двух факторов является более значимым, поэтому в настоящем исследовании рассматриваются оба критерия.

У. Илс и О. Кливленд [Eells, Cleveland, 1935a; 1935b] считали инсайдерами преподавателей, работающих в вузе, в котором они учились хотя бы на одной из ступеней своего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура). Такие преподаватели имеют более долгую историю взаимоотношений со своим вузом, которая при этом является еще и эмоционально окрашенной и позитивной (в этом вузе прошла пора студенчества), что должно способствовать возникновению сильной эмоциональной связи именно с вузом, т. е. инсайдеры должны быть более привержены организации, чем профессии. Аутсайдеры же имеют опыт взаимодействия как минимум с двумя вузами: в одном они учились, в другом работают. Поэтому нет оснований ожидать у них различий между приверженностью вузу и приверженностью профессии.

ГИПОТЕЗА 1. У преподавателей, работающих в вузе, в котором они учились хотя бы на одной из ступеней своего образования, уровень приверженности вузу выше, чем уровень приверженности профессии.

А. Наварро и А. Риверо [Navarro, Rivero, 2001] причисляли к инсайдерам преподавателей, которые работают в том же вузе, в котором получили свою наивысшую степень. В российских вузах это чаще всего степень кандидата наук. Можно предположить, что вклад обучения в вузе в формирование приверженности этому вузу зависит от того, какие именно образовательные ступени индивид в нем прошел. Научные руководители часто привлекают аспирантов к преподаванию своих курсов и способствуют их дальнейшему трудоустройству в данном вузе. Вероятно, инбридинг по аспирантуре будет стимулировать прежде всего приверженность вузу, а не профессии.

ГИПОТЕЗА 2. У преподавателей, работающих в вузе, в котором они учились в аспирантуре, уровень приверженности вузу выше, чем уровень приверженности профессии.

Т. Айзенберг и М. Уэллс [Eisenberg, Wells, 2000] относили к инсайдерам преподавателей, не имеющих опыта работы в другом вузе, кроме того, в котором работают в настоящий момент. В данном случае ключевой характеристикой инсайдера является опыт работы. Независимо от того, где учился преподаватель, первое место его академической работы оказывает большое влияние на процесс профессионализации. В течение первых лет работы преподаватель усваивает ценности, нормы и правила академической профессии, и вуз как проводник этих ценностей, норм и правил в большой степени определяет процесс его профессионального становления. Преподаватель может иметь опыт работы в нескольких вузах, полученный как последовательно, так и одновременно. Практика совместительства в нескольких вузах довольно распространена в России [Yudkevich, 2014]. Основная причина — материальная заинтересованность: по данным международного сравнительного исследования, у российских преподавателей заработная плата одна из самых низких [Altbach et al., 2012]. Можно предположить, что отсутствие опыта работы в нескольких вузах обуславливает приверженность вузу, а наличие такого опыта — приверженность профессии.

Гипотеза 3. У преподавателей, имеющих опыт работы только в одном вузе, уровень приверженности вузу выше, чем уровень приверженности профессии.

Эмпирически установлено, что инсайдеры в большей степени ориентируются на среду внутри своего вуза (для них важнее принадлежность вузу, они чаще публикуют статьи в журналах университета, реже принимают участие в исследовательских проектах совместно с коллегами из других университетов, чаще занимают административные позиции), а аутсайдеры больше ориентируются на внешнюю профессиональную среду (для них важнее принадлежность профессиональному сообществу, преподаваемой дисциплине) [Yudkevich, Sivak, 2012; Sivak, Yudkevich, 2015]. Если гипотезы 1–3 верны и инсайдеры и аутсайдеры действительно различаются уровнем приверженности вузу и приверженности профессии, то можно предположить, что преимущественная приверженность преподавателя вузу или профессии связана с его публикационной активностью.

Гипотеза 4. У преподавателей, характеризующихся высоким уровнем приверженности вузу, больше число статей, опубликованных в журналах собственного вуза.

Эмпирическую базу исследования составили данные, собранные в результате опроса 317 преподавателей российских госу-

3. Методика **3.1. Выборка**

дарственных вузов (109 мужчин, 208 женщин). Средний возраст респондентов составил 41,57 года ($SD = 11,235$), один участник не указал свой возраст. Средний общий стаж работы — 20,51 года ($SD = 11,34$), средний общий стаж работы в данном вузе — 11,716 года ($SD = 8,03$). Среди опрошенных 17% профессоров, 56% доцентов, 15% старших преподавателей, 5% преподавателей, 7% ассистентов. В выборке представлены преподаватели разных дисциплин: экономические — 34%, остальные общественные — 44, естественные — 5, технические — 9, гуманитарные — 16, математика, кибернетика — 13, другие — 4% (сумма больше 100%, так как часть участников преподают дисциплины, относящиеся больше чем к одной группе). 27% опрошенных работают в национальных исследовательских университетах, 10% — в федеральных университетах.

3.2. Сбор данных Опрос проводился с помощью онлайн-анкеты, размещенной на интернет-сайте исследовательского проекта, с апреля по июнь 2014 г. Приглашение принять участие в опросе распространялось среди подписчиков нескольких российских журналов, посвященных образованию, а также в тематических группах по тематикам разных научных областей в социальных сетях и через личные сети контактов автора и его коллег. Данные собирались до тех пор, пока очередные меры по распространению анкеты и привлечению новых респондентов перестали увеличивать число принявших участие в опросе. Участие в исследовании было анонимным, в инструкции к анкете была описана основная цель исследования, респонденты могли отказаться от участия в любой момент.

3.3. Переменные и методики Приверженность вузу измерялась с помощью сокращенной версии опросника организационной приверженности (Organizational Commitment Scale, OCS) [Allen, Meyer, 1990], состоящего из трех шкал: эмоциональная приверженность; нормативная приверженность; приверженность, основанная на оценке издержек. Данные шкалы отражают компоненты приверженности, выделенные Дж. Мейером и Н. Аллен [Meyer, Allen, 1991; Allen, Meyer, 1990] в рамках их модели организационной приверженности, которая является одной из наиболее известных и распространенных в области исследования психологической связи работника с организацией. Эмоциональная приверженность — это эмоциональная привязанность человека к организации; нормативная приверженность — это воспринимаемые обязательства по отношению к организации; приверженность, основанная на оценке издержек, — субъективная оценка издержек, которые придется понести в случае перехода в другую организацию. Другими словами, в случае эмоциональной приверженности работник *хочет* оставаться в организации, в случае нормативной приверженности — *должен*.

3.3.1. Приверженность вузу

женности — *должен*, в случае приверженности на основе оценки издержек — *вынужден*. Для каждой шкалы использовались три суждения, например: эмоциональная приверженность — «Я не испытываю теплых чувств по отношению к моему вузу», приверженность, основанная на оценке издержек, — «Мне кажется, что у меня слишком мало вариантов трудоустройства, чтобы рассматривать возможность ухода из моего вуза», нормативная приверженность — «Если бы я сейчас ушел из моего вуза, то чувствовал бы себя виноватым». Каждое суждение необходимо было оценить по 7-балльной шкале (1 — абсолютно не согласен, 7 — абсолютно согласен). Суждения были переведены с английского языка на русский автором исследования. Перевод обсуждался с билингом, который не знал о цели исследования. Для проверки воспроизводимости факторной структуры русскоязычной сокращенной версии опросника организационной приверженности был проведен подтверждающий факторный анализ (метод MLR). Результаты показали, что модель, включающая три латентные переменные (по три суждения на каждую), хорошо соответствует эмпирическим данным: $\chi^2 = 25,42$ ($p = 0,329$), $df = 23$, CFI = 0,996, TLI = 0,994, RMSEA = 0,018, 95% CI [0,000–0,051], SRMR = 0,030. Согласованность шкал варьирует от 0,66 до 0,80. На основе этих результатов можно сделать вывод, что русскоязычная версия опросника организационной приверженности сходна по структуре с оригинальной версией, и суждения, относящиеся к трем компонентам приверженности, можно рассматривать как самостоятельные шкалы.

Приверженность профессии измерялась с помощью сокращенной версии опросника OCS Дж. Мейера и Н. Аллен, трансформированного ими для измерения приверженности профессии [Meyer, Allen, Smith, 1993]. Опросник состоит из трех шкал: эмоциональная приверженность профессии, нормативная приверженность профессии, приверженность профессии, основанная на оценке издержек. Для каждой шкалы использовались по три суждения, например: эмоциональная приверженность — «Я горжусь, что занимаюсь преподавательской деятельностью», приверженность, основанная на оценке издержек, — «Изменение профессии с преподавания на что-то другое сейчас будет для меня очень затратным», нормативная приверженность — «Я чувствую ответственность за профессию преподавателя, заставляющую продолжать ей заниматься». Каждое суждение необходимо было оценить по 7-балльной шкале (1 — абсолютно не согласен, 7 — абсолютно согласен). Суждения были переведены с английского языка на русский автором исследования. Перевод обсуждался с билингом, который не знал о цели исследования. Для проверки воспроизводимости факторной структуры русскоязычной сокращенной версии опросника профессиональной приверженности

3.3.2. Приверженность профессии

был проведен конфирматорный факторный анализ (метод MLR). Результаты показали, что модель, включающая три латентные переменные (по три суждения на каждую), удовлетворительно соответствует эмпирическим данным: $\chi^2 = 70,281$ ($p < 0,001$), $df = 23$, CFI = 0,921, TLI = 0,877, RMSEA = 0,081, 95% CI [0,059–0,102], SRMR = 0,066. Согласованность шкал варьирует от 0,69 до 0,77. На основе этих результатов можно сделать вывод о том, что русскоязычная версия опросника профессиональной приверженности сходна по структуре с оригинальной версией, и суждения, относящиеся к трем компонентам приверженности, можно рассматривать как самостоятельные шкалы.

3.4. Инсайдеры/ аутсайдеры Использовались четыре разных критерия для выделения группы инсайдеров.

1. Инсайдеры как преподаватели, работающие в вузе, в котором они учились хотя бы на одной из ступеней своего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура). По данному критерию в группу инсайдеров попали 189 респондентов, принявших участие в опросе.
2. Инсайдеры как преподаватели, основной работой которых на момент проведения опроса являлось преподавание в вузе, в котором они учились в аспирантуре. В соответствии с этим критерием в группу инсайдеров попали 108 респондентов.
3. Инсайдеры как преподаватели, не имеющие опыта работы в другом университете, кроме того, в котором они работали на момент проведения опроса. Наличие опыта работы в других вузах определялось на основе ответов на два вопроса:
 - a) «В скольких вузах вы проработали с тех пор, как получили диплом о высшем образовании (на полной ставке, по совместительству, по договору)?» Ответ «в одном» рассматривался как отсутствие опыта работы в других вузах (по этому критерию к инсайдерам были отнесены 113 респондентов), ответ «в двух» и более — как наличие такого опыта (к этой группе были отнесены 203 респондента);
 - b) «Работали ли вы дополнительно в другом вузе в текущем году?» Ответившие «да» относились к группе имеющих дополнительную работу в другом вузе (129 респондентов), ответившие «нет» — к группе не имеющих дополнительной работы в другом вузе (188 респондентов).
4. Наиболее жесткий критерий: инсайдеры как преподаватели, работающие в вузе, в котором они учились на всех ступенях своего образования. В соответствии с этим критерием в группу суперинсайдеров вошли 84 респондента.

Аутсайдерами считались преподаватели, которые не учились ни на одной из ступеней своего образования в вузе, работа в ко-

тором на момент проведения опроса являлась для них основной (преподавание в котором занимает больше всего времени). В группу таких супераутсайдеров попали 128 респондентов.

Публикационная активность оценивалась на основе самоотчета респондентов. Их просили указать количество своих статей в российских научных рецензируемых журналах, количество статей в англоязычных научных рецензируемых журналах, количество статей в научных рецензируемых журналах вуза, в котором они работают, количество научных монографий, опубликованных за последние три года. Общее количество публикаций рассчитывалось как сумма статей в российских журналах, в иностранных журналах и книг.

3.5. Публикационная активность

В табл. 1 представлена описательная статистика, показатели согласованности шкал и корреляции между исследуемыми переменными. В табл. 2 представлены средние значения уровней трех типов приверженности вузу и приверженности профессии и результаты сравнения равенства средних в разных группах преподавателей.

4. Результаты

Сравнение средних значений приверженности вузу и приверженности профессии показало, что в совокупной выборке уровень эмоциональной приверженности профессии несколько выше уровня эмоциональной приверженности организации. Такие же различия наблюдались и в приверженности на основе оценки издержек. В группе инсайдеров, выделенных по критерию их обучения хотя бы на одной ступени образования в вузе, в котором они работали на момент проведения опроса, различий в уровнях приверженности вузу и приверженности профессии не выявлено. Гипотеза 1 не подтвердилась. В группе инсайдеров, выделенных по критерию их обучения в аспирантуре в том же вузе, в котором они работали на момент проведения опроса, различий в уровнях приверженности вузу и приверженности профессии также не обнаружено. Гипотеза 2 не подтвердилась. В группе полных аутсайдеров, работающих в вузе, в котором они не учились, уровень приверженности профессии оказался выше, чем уровень приверженности вузу. В группе суперинсайдеров, выделенных по самому жесткому критерию, различий между уровнем приверженности университету и приверженности профессии также не обнаружено.

При разделении выборки по принципу наличия или отсутствия опыта последовательной работы в нескольких вузах получены другие результаты. Среди инсайдеров, имеющих опыт работы только в одном вузе, уровень нормативной приверженности этому вузу значимо выше, чем уровень приверженности профессии. По эмоциональной приверженности и приверженности

Таблица 1. **Описательная статистика, показатели согласованности шкал и корреляции между разными типами приверженности**

	M	SD	1	2	3	4	5	6
Эмоциональная приверженность вузу	5,01	1,29	(0,70)					
Приверженность вузу на основе оценки издержек	3,39	1,42	-0,38*	(0,66)				
Нормативная приверженность вузу	3,52	1,45	0,32*	-0,13*	(0,80)			
Эмоциональная приверженность профессии	5,24	1,11	0,16*	-0,10	0,13*	(0,75)		
Приверженность профессии на основе издержек	3,58	1,36	-0,06	0,44*	0,07	0,17*	(0,77)	
Нормативная приверженность профессии	3,56	1,22	0,22*	-0,04	0,64*	0,28*	0,28*	(0,69)
Инсайдер по любой степени	0,60	0,49	0,10	-0,02	0,11	-0,01	0,00	0,08
Инсайдер по аспирантуре	0,34	0,47	-0,04	0,01	0,04	-0,04	0,05	-0,02
Есть опыт работы в другом вузе*	0,36	0,48	0,19*	0,00	0,24*	0,00	0,07	-0,09
Есть дополнительная работа в другом вузе	0,41	0,49	-0,11*	-0,05	-0,06	0,00	0,02	0,01
Суперинсайдер	0,40	0,49	0,04	0,04	0,11	-0,03	0,03	0,05
Публикации в российских журналах	6,41	7,10	0,04	-0,03	0,06	0,06	0,03	0,04
Публикации в журналах университета	1,73	2,24	0,12*	-0,07	0,16*	0,05	0,07	0,10
Публикации в англоязычных публикациях	0,97	2,31	0,05	-0,06	0,06	-0,09	-0,02	0,05
Все публикации	7,05	8,21	0,03	-0,05	0,04	0,06	0,04	0,04

Примечание: * $p < 0,05$: на диагонали указаны значения α -коэффициента Кронбаха, рассчитывался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

на основе оценки издержек различия оказались незначимыми. Среди имеющих опыт работы более чем в одном вузе статистически значимые различия наблюдались по всем трем типам приверженности, и во всех случаях более высокой оказалась приверженность профессии. При разделении выборки по принципу наличия или отсутствия работы по совместительству в другом вузе получены похожие результаты. У имеющих дополнительную работу в другом вузе уровень эмоциональной приверженности профессии и приверженности профессии на основе оценки издержек значимо выше приверженности вузу. У работающих толь-

Таблица 2. Сравнение средних значений приверженности вузу и приверженности профессии у разных типов инсайдеров и аутсайдеров

Тип приверженности	M (SD)		V	P-value
	Вуз	Профессия		
Вся выборка, N = 317				
Эмоциональная	5,01 (1,29)	5,24 (1,11)	17643,50*	0,040
На основе оценки издержек	3,39 (1,42)	3,58 (1,36)	17847,00*	0,036
Нормативная	3,52 (1,45)	3,56 (1,22)	16792,00	0,443
Инсайдеры (хотя бы одна ступень образования), N = 189				
Эмоциональная	5,11 (1,27)	5,22 (1,12)	7182,50	0,695
На основе оценки издержек	3,38 (1,47)	3,57 (1,33)	6141,00	0,102
Нормативная	3,65 (1,46)	3,64 (1,21)	6464,00	0,968
Инсайдеры (аспирантура), N = 108				
Эмоциональная	4,96 (1,27)	5,21 (1,03)	2126,00	0,223
На основе оценки издержек	3,43 (1,50)	3,66 (1,30)	2008,50	0,186
Нормативная	3,58 (1,36)	3,54 (1,16)	2089,00	0,869
Инсайдеры (работали только в одном вузе, N = 113)				
Эмоциональная	5,33 (1,19)	5,24 (1,08)	2769,50	0,223
На основе оценки издержек	3,38 (1,39)	3,47 (1,32)	2273,00	0,590
Нормативная	3,95 (1,41)	3,71 (1,17)	2985,50*	0,016
Работали более чем в одном вузе, N = 203				
Эмоциональная	4,82 (1,31)	5,23 (1,13)	6284,00***	<0,001
На основе оценки издержек	3,40 (1,44)	3,64 (1,38)	7401,00*	0,036
Нормативная	3,27 (1,40)	3,48 (1,25)	5412,50**	0,005
Инсайдеры (нет дополнительной работы в другом вузе), N = 188				
Эмоциональная	5,13 (1,25)	5,26 (1,04)	6455,50	0,444
На основе оценки издержек	3,46 (1,41)	3,56 (1,33)	6478,50	0,392
Нормативная	3,59 (1,46)	3,53 (1,14)	6630,00	0,643
Есть дополнительная работа в другом вузе, N = 129				
Эмоциональная	4,83 (1,34)	5,20 (1,21)	2777,50*	0,026
На основе оценки издержек	3,30 (1,42)	3,60 (1,40)	2853,50*	0,030
Нормативная	3,43 (1,43)	3,59 (1,34)	2327,50	0,081
Суперинсайдеры (все ступени), N = 84				
Эмоциональная	4,95 (1,28)	5,23 (1,00)	1228,50	0,225
На основе оценки издержек	3,57 (1,57)	3,65 (1,24)	1416,00	0,666
Нормативная	3,63 (1,35)	3,60 (1,18)	1351,50	0,835
Супераутсайдеры (ни одной ступени образования), N = 128				
Эмоциональная	4,87 (1,31)	5,26 (1,10)	2325,00**	0,007
На основе оценки издержек	3,41 (1,35)	3,59 (1,39)	3095,50	0,208
Нормативная	3,33 (1,42)	3,43 (1,24)	2469,00	0,248

Примечание: V — значение парного рангового критерия Уилкоксона, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

ко в одном вузе статистически значимых различий в уровнях приверженности вузу и приверженности профессии нет. Гипотеза 3 подтвердилась частично.

В табл. 3 представлены корреляции между уровнями приверженности вузу и приверженности профессии, с одной стороны, и показателями публикационной активности — с другой, полученные на разных типах инсайдеров и аутсайдеров. В группе инсайдеров, работающих в вузе, в котором они учились хотя бы на одной из ступеней образования, общее количество публикаций и количество статей в российских журналах положительно коррелирует только с нормативной приверженностью профессии. В группе инсайдеров, работающих в вузе, в котором они учились хотя бы в аспирантуре, общее количество публикаций и количество статей в российских журналах положительно коррелирует с нормативной приверженностью вузу и профессии, а также с приверженностью профессии на основе оценки издержек. При этом нормативная приверженность вузу также положительно коррелирует с количеством статей в журналах, издаваемых университетом, в котором работает преподаватель. В группе суперинсайдеров, работающих в вузе, в котором они прошли все ступени образования, общее количество публикаций и количество статей в российских журналах положительно коррелирует с приверженностью профессии на основе оценки издержек и нормативной приверженностью профессии. В группе супераутсайдеров, работающих в университете, в котором они не учились, корреляций между показателями публикационной активности и уровнем приверженности вузу и профессии нет. В группе инсайдеров, имеющих опыт работы только в одном вузе, общее количество публикаций и количество статей в российских журналах положительно коррелирует с нормативной приверженностью вузу и эмоциональной приверженностью профессии. В группе аутсайдеров, имеющих опыт работы в нескольких вузах, эмоциональная и нормативная приверженность вузу положительно коррелирует с количеством статей в журналах, издаваемых собственным университетом. В группе инсайдеров, работающих только в одном университете, эмоциональная приверженность вузу коррелирует с количеством статей в журналах, издаваемых собственным университетом, положительно, а приверженность на основе оценки издержек — отрицательно. Также в этой группе нормативная приверженность вузу положительно коррелирует с общим количеством публикаций и количеством статей в российских журналах. В группе аутсайдеров, одновременно работающих в нескольких вузах, количество статей в журналах, издаваемых университетом, который является для преподавателя основным местом работы, положительно коррелирует с нормативной приверженностью вузу и профессии, а также с приверженностью профессии на основе оценки издержек. Гипотеза 4 подтвердилась: в некоторых группах преподавателей привержен-

Таблица 3. Корреляции между приверженностью вузу и профессии и публикационной активностью

	Статьи в российских журналах	Все публикации	Статьи в журналах своего вуза
Инсайдеры по любой ступени образования			
Нормативная приверженность профессии	0,147	0,147	–
Инсайдеры по аспирантуре			
Нормативная приверженность вузу	0,223	0,241	0,196
Приверженность профессии на основе издержек	0,217	0,226	–
Нормативная приверженность профессии	0,239	0,265	–
Суперинсайдеры			
Приверженность профессии на основе издержек	0,239	0,251	–
Нормативная приверженность профессии	–	0,220	–
Супераутсайдеры			
Корреляций нет			
Поработавшие только в одном вузе			
Нормативная приверженность вузу	0,295	0,274	–
Эмоциональная приверженность профессии	0,224	0,226	–
Поработавшие в нескольких вузах			
Эмоциональная приверженность вузу	–	–	0,154
Нормативная приверженность вузу	–	–	0,145
Нет дополнительной работы в другом вузе			
Эмоциональная приверженность вузу	–	–	0,168
Приверженность вузу на основе издержек	–	–	–0,157
Нормативная приверженность вузу	0,184	0,162	–
Есть дополнительная работа в другом вузе			
Нормативная приверженность вузу	–	–	0,238
Приверженность профессии на основе издержек	–	–	0,186
Нормативная приверженность профессии	–	–	0,226

Примечание: В таблице приведены только статистически значимые ($p < 0,05$) коэффициенты корреляции.

ность вузу действительно положительно связана с количеством статей, опубликованных в журналах собственного вуза. Однако в некоторых группах количество статей в журналах собственного вуза связано также и с приверженностью профессии.

В табл. 4 в обобщенном виде представлены все полученные данные относительно соотношения приверженности преподавателей вузу и профессии.

Таблица 4. **Обобщенные результаты исследования**

Приверженность вузу	Приверженность профессии
Соотношение друг с другом	
<p><i>По всей выборке:</i> Эмоциональная приверженность вузу положительно коррелирует с наличием у преподавателя опыта работы в другом вузе и отрицательно — с наличием у него дополнительной работы в другом вузе. Нормативная приверженность положительно коррелирует с наличием у преподавателя опыта работы в другом вузе</p>	<p><i>По всей выборке:</i> Корреляций нет</p>
<p><i>По всей выборке:</i> Ниже, чем приверженность профессии (эмоциональная и на основе оценки издержек)</p>	<p><i>По всей выборке:</i> Выше, чем приверженность вузу (эмоциональная и на основе оценки издержек)</p>
<p>Выше у тех, у кого есть опыт работы только в одном вузе (нормативная). Ниже у тех, у кого есть опыт работы в нескольких вузах (эмоциональная, нормативная и на основе оценки издержек). Ниже у тех, у кого есть дополнительная работа в другом вузе (эмоциональная и на основе оценки издержек). Ниже у тех, кто работает в вузе, в котором не учился (эмоциональная)</p>	<p>Ниже у тех, у кого есть опыт работы только в одном вузе (нормативная). Выше у тех, у кого есть опыт работы в нескольких вузах (эмоциональная, нормативная и на основе оценки издержек). Выше у тех, у кого есть дополнительная работа в другом вузе (эмоциональная и на основе оценки издержек). Выше у тех, кто работает в вузе, в котором не учился (эмоциональная)</p>
Связь с публикационной активностью	
<p><i>По всей выборке:</i> Эмоциональная приверженность положительно коррелирует с количеством публикаций в журналах собственного вуза. Нормативная приверженность положительно коррелирует с количеством публикаций в журналах собственного вуза</p>	<p><i>По всей выборке:</i> Корреляций нет</p>
<p>Положительно связана с общим количеством статей и с количеством статей в журналах собственного университета у преподавателей, работающих в вузе, в котором они учились в аспирантуре (нормативная)</p>	<p>Положительно связана с общим количеством публикаций преподавателей, работающих в вузе, в котором учились (нормативная и на основе оценки издержек)</p>
<p>Положительно связана с общим количеством статей у тех, у кого есть опыт работы только в одном вузе (нормативная). Отрицательно — с количеством статей в журналах собственного вуза (на основе оценки издержек). Положительно связана с количеством статей в журналах своего университета у тех, у кого есть опыт работы в нескольких вузах (эмоциональная и нормативная)</p>	<p>Положительно связана с общим количеством статей у тех, у кого есть опыт работы только в одном вузе (эмоциональная)</p>
<p>Положительно связана с общим количеством публикаций и публикаций в журналах собственного вуза у тех, у кого нет дополнительной работы в другом вузе (эмоциональная и нормативная). Положительно связана с количеством публикаций в журналах собственного вуза у тех, у кого есть дополнительная работа в другом вузе (нормативная)</p>	<p>Положительно связана с количеством публикаций в журналах собственного вуза у тех, у кого есть дополнительная работа в другом вузе (нормативная и на основе оценки издержек)</p>

Целью исследования было изучить соотношения приверженности вузу и приверженности профессии у разных категорий преподавателей, выделенных на основании специфики их опыта взаимодействия с вузами. Установлено, что наиболее важным фактором дифференциации приверженности вузу и приверженности профессии является наличие опыта работы в другом вузе. Преподаватели, имеющие такой опыт, в большей степени отделяют профессию от вуза, в котором работают. При этом даже имеющие опыт работы в нескольких вузах не противопоставляют друг другу приверженность вузу и приверженность профессии. Приверженность профессии коррелирует с приверженностью вузу, хотя для эмоциональной приверженности коэффициент корреляции в данном исследовании получился меньше, чем в предыдущих [Lee, Carswell, Allen, 2000; Wallace, 1993]: 0,16 против 0,45–0,48. Полученные результаты не дают оснований говорить о существовании четко выраженных «космополитов» и «местных» в терминах Гоулднера [Gouldner, 1957; 1958] и о конфликте между приверженностью вузу и приверженностью профессии [Aranya, Ferris, 1983; 1984; Gunz, 1994]. Имеют место, скорее, особенности соотношения между приверженностью вузу и приверженностью профессии у разных групп преподавателей. Так, наибольшие различия между уровнем приверженности вузу и уровнем приверженности профессии наблюдаются у преподавателей, имеющих опыт работы в нескольких вузах. Преподаватели, поработавшие или работающие в нескольких вузах, сильнее ощущают эмоциональную привязанность именно к профессии, считают, что сменить профессию сложнее, чем сменить вуз, и чувствуют более сильные моральные обязательства по отношению к ней. Преподаватели, которые работают только в одном вузе, сильнее переживают моральные обязательства по отношению к нему.

Таким образом, преподаватели, имеющие опыт работы в нескольких вузах, в большей степени привержены профессии, а имеющие опыт работы только в одном вузе одинаково привержены как профессии, так и вузу, но имеют более сильные моральные обязательства перед вузом. Очевидно, что для инсайдеров их вуз и преподавательская профессия неразрывно связаны друг с другом, так как ни с каким другим вузом у них нет такой связи. Работать преподавателем для них одновременно означает и работать в своем вузе, который они закончили и/или который стал для них первым местом работы. При этом в основе этой связи лежит эмоциональная привязанность к вузу, а не, например, отсутствие альтернатив трудоустройства и высокие издержки, связанные с уходом из своего вуза. Данные результаты означают, что инсайдеры не считают себя менее конкурентоспособными при смене места работы по сравнению с аутсайдерами.

5. Обсуждение

Ряд выводов, касающихся отношения российских преподавателей вузов к научно-исследовательской и преподавательской деятельности, можно сделать на основании анализа корреляций между приверженностью вузу и профессии и публикационной активности. Во-первых, существует слабая, но значимая связь между приверженностью преподавателей вузу и профессии и их публикационной активностью. Эта связь различается в разных группах преподавателей. У инсайдеров, работающих в вузе, в котором они учились, количество публикаций связано с приверженностью профессии, у инсайдеров, имеющих опыт работы только в одном вузе, количество публикаций связано с приверженностью и вузу, и профессии, а у инсайдеров, работающих только в одном вузе, количество публикаций связано с приверженностью вузу.

Во-вторых, количество статей, опубликованных преподавателями в журналах собственного вуза, связано с их эмоциональной и нормативной приверженностью вузу. Причем данная связь наблюдается как у некоторых групп инсайдеров, так и у одной из категорий аутсайдеров — у тех, которые имеют опыт работы в нескольких вузах. Данный результат можно рассматривать как проявление ориентации преподавателей на внутреннюю среду вуза или на внешнюю профессиональную среду [Yudkevich, Sivak, 2012; Sivak, Yudkevich, 2015]. Но ориентированными на внутреннюю среду своего вуза могут быть не только инсайдеры, но и аутсайдеры, имеющие опыт работы в других вузах.

В-третьих, эмоциональный компонент приверженности профессии коррелирует с общим количеством публикаций только у тех, кто имеет опыт работы только в одном вузе. В остальных группах с общим количеством публикаций коррелирует только нормативная приверженность профессии или вузу и приверженность профессии и вузу, основанная на оценке издержек ухода из вуза или смены профессии. Другими словами, привлекательность преподавательской профессии и конкретного вуза, эмоциональная привязанность к ним не связаны с публикационной активностью. При этом публикационная активность связана с воспринимаемыми издержками смены профессии и места работы, а также с моральными обязательствами перед ними. Таким образом, можно предположить, что российские преподаватели не воспринимают публикацию статей — а значит, и научно-исследовательскую деятельность в целом — как гармоничную часть работы преподавателя вуза. Этот вывод закономерен и соответствует данным предыдущих исследований. В международном проекте *Changing Academic Profession* (2007–2012 гг.) было установлено, что большинство российских преподавателей вузов отдают предпочтение преподавательской, а не исследовательской деятельности [Козьмина, 2014]. Долгое время российские (ранее советские) вузы не были сильными научными центрами, большая

часть фундаментальной науки была сосредоточена (и по большей части остается) в институтах академий наук.

Данное исследование имеет несколько ограничений. Во-первых, оно выполнено на небольшой и неслучайной выборке. Приглашение принять участие в опросе распространялось среди подписчиков нескольких журналов, посвященных образованию, а также в тематических группах в социальных сетях и через личные сети контактов автора и его коллег. В результате выборка может быть смещена в сторону преподавателей с более высоким уровнем приверженности профессии, так как они в большей степени вовлечены в виды активности, связанные с профессией (чтение профессиональных журналов, принадлежность к тематическим социальным группам в социальных сетях). Во-вторых, в разных городах академический рынок труда устроен по-разному, и в некоторых из них преподаватели могут не иметь возможности работать в нескольких вузах. Такая ограниченность может оказывать влияние на приверженность вузу, создавая дополнительную дисперсию. В-третьих, выборка неоднородна по дисциплинарной принадлежности преподавателей. В нее вошли преподаватели разных дисциплин, однако количество преподавателей отдельных дисциплин недостаточно для их отдельного анализа и сравнения результатов между ними. Такой анализ был бы полезен, так как есть данные, что у преподавателей разных дисциплин (прикладных или фундаментальных) уровень приверженности вузу может различаться [Neumann, Finaly-Neumann, 1990].

Литература

1. Козьмина Я. Я. Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности и преподавания // Вопросы образования. 2014. № 3. С. 135–151.
2. Сивак Е. В., Юдкевич М. М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 170–188.
3. Allen N. J., Meyer J. P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization // *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63. No 1. P. 1–18.
4. Altbach P. G., Reisberg L., Yudkevich M., Androushchak G., Pacheco I. F. (eds) (2012) *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge.
5. Aranya N., Ferris K. R. (1984) A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict // *The Accounting Review*. Vol. 59. No 1. P. 1–15.
6. Aranya N., Ferris K. R. (1983) Organizational-Professional Conflict among U.S. and Israeli Professional Accountants // *The Journal of Social Psychology*. Vol. 119. No 2. P. 153–161.
7. Eells W. C., Cleveland A. C. (1935a) Faculty Inbreeding // *The Journal of Higher Education*. Vol. 6. No 5. P. 261–269.
8. Eells W. C., Cleveland A. C. (1935b) The Effects of Inbreeding // *The Journal of Higher Education*. Vol. 6. No 6. P. 323–328.
9. Eisenberg T., Wells M. T. (2000) Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within // *The Journal of Legal Studies*. Vol. 29. No S1. P. 369–388.

10. Gouldner A. W. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I// *Administrative Science Quarterly*. Vol. 2. No 3. P. 281–306.
11. Gouldner A. W. (1958) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II// *Administrative Science Quarterly*. Vol. 2. No 4. P. 444–480.
12. Gunz H. P. (1994) Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers// *Human Relations*. Vol. 47. No 7. P. 801–828.
13. Lee K., Carswell J. J., Allen N. J. (2000) A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person- and Work-Related Variables// *Journal of Applied Psychology*. Vol. 85. No 5. P. 799–811.
14. Meyer J. P., Allen N. J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment// *Human Resource Management Review*. Vol. 1. No 1. P. 61–89.
15. Meyer J. P., Allen N. J., Smith C. A. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization// *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. No 4. P. 538–551.
16. Navarro A., Rivero A. (2001) High Rate of Inbreeding in Spanish Universities// *Nature*. Vol. 410. No 6824. P. 14.
17. Neumann Y., Finaly-Neumann E. (1990) The Reward-Support Framework and Faculty Commitment to Their University// *Research in Higher Education*. Vol. 31. No 1. P. 75–97.
18. Yudkevich M., Sivak E. (2012) University Inbreeding: An Impact on Values, Strategies and Individual Productivity of Faculty Members. <http://ssrn.com/abstract=1996417>
19. Sivak E., Yudkevich M. (2015) Academic Immobility and Inbreeding in Russian University Sector / M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*. Palgrave Macmillan.
20. Vandenberghe C. (2009) *Organizational Commitments* / H. J. Klein, T. E. Becker, J. P. Meyer (eds) *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions* SIOF Organizational Frontiers Series. New York, NY: Taylor & Francis. P. 99–136.
21. Wallace J. E. (1993) Professional and Organizational Commitment: Compatible or Incompatible?// *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 42. No. 3. P. 333–349.
22. Yudkevich M. (2014) *The Russian University: Recovery and Rehabilitation*// *Studies in Higher Education*. Vol. 39. No. 8. P. 1463–1474.

Commitment of Russian University Teachers To University and Profession

Andrey Lovakov

Author

Junior Researcher, International Scientific and Academic Laboratory of Institutional Analysis of Economic Reforms, Institute of Institutional Studies, National Research University—Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., 101000, Moscow, Russian Federation. E-mail: lovakov@hse.ru

This article reviews the results of an online poll held among 317 teachers of state universities in a number of regions of Russia. The commitment to university and profession is evaluated with a 3-component Meyer and Allen model that singles out: emotional commitment (emotional attachment to the university or profession), normative commitment (perceived liabilities towards the university or profession), commitment based on estimate of costs (subjective estimate of costs associated with potential change of the university or profession). It shows that there are no reasons for a conflict between commitment to the university and commitment to the profession, however different groups of teachers feature different correlation between those sets. What is the most important in differentiating between the commitments is the role of work experience in a different university. Publication activity of teachers is not related to their emotional commitment to the profession or the university, however it is related to cost estimate and the normative commitment to the university and the profession. Based on which the author concludes that Russian teachers are not encouraged with article publications, i. e. with the research activity in general as the attractive part of their job and most likely are forced to do it.

Abstract

universities, teaching staff, commitment to organization, commitment to profession, academic inbreeding, satisfaction with job.

Keywords

Allen N. J., Meyer J. P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, no 1, pp. 1–18.

References

Altbach P. G., Reisberg L., Yudkevich M., Androushchak G., Pacheco I. F. (eds) (2012) *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge.

Aranya N., Ferris K. R. (1984) A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, vol. 59, no 1, pp. 1–15.

Aranya N., Ferris K. R. (1983) Organizational-Professional Conflict among U.S. and Israeli Professional Accountants. *The Journal of Social Psychology*, vol. 119, no 2, pp. 153–161.

Eells W. C., Cleveland A. C. (1935a) Faculty Inbreeding. *The Journal of Higher Education*, vol. 6, no 5, pp. 261–269.

Eells W. C., Cleveland A. C. (1935b) The Effects of Inbreeding. *The Journal of Higher Education*, vol. 6, no 6, pp. 323–328.

Eisenberg T., Wells M. T. (2000) Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within. *The Journal of Legal Studies*, vol. 29, no S1, pp. 369–388.

Gouldner A. W. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I. *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, no 3, pp. 281–306.

Gouldner A. W. (1958) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II. *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, no 4, pp. 444–480.

Gunz H. P. (1994) Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. *Human Relations*, vol. 47, no 7, pp. 801–828.

- Lee K., Carswell J. J., Allen N. J. (2000) A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person- and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no 5, pp. 799–811.
- Kozmina Y. (2014) Preferences of Professors about Research and Teaching. *Voprosy obrazovaniya*, no 3, pp. 135–151.
- Meyer J. P., Allen N. J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, vol. 1, no 1, pp. 61–89.
- Meyer J. P., Allen N. J., Smith C. A. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, no 4, pp. 538–551.
- Navarro A., Rivero A. (2001) High Rate of Inbreeding in Spanish Universities. *Nature*, vol. 410, no 6824, pp. 14.
- Neumann Y., Finaly-Neumann E. (1990) The Reward-Support Framework and Faculty Commitment to Their University. *Research in Higher Education*, vol. 31, no 1, pp. 75–97.
- Sivak E., Yudkevich M. (2015) Academic Immobility and Inbreeding in Russian University Sector/M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education*, Palgrave Macmillan.
- Sivak E., Yudkevich M. (2009) Academic Inbreeding: Pro and Contra. *Voprosy obrazovaniya*, no 1, pp. 170–188.
- Vandenbergh C. (2009) Organizational Commitments/H. J. Klein, T. E. Becker, J. P. Meyer (eds) *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions. SIOF Organizational Frontiers Series*, New York, NY: Taylor & Francis. P. 99–136.
- Wallace J. E. (1993) Professional and Organizational Commitment: Compatible or Incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, vol. 42, no. 3, pp. 333–349.
- Yudkevich M. (2014) The Russian University: Recovery and Rehabilitation. *Studies in Higher Education*, vol. 39, no. 8, pp. 1463–1474.
- Yudkevich M., Sivak E. (2012) *University Inbreeding: An Impact on Values, Strategies and Individual Productivity of Faculty Members*. Available at: <http://ssrn.com/abstract=1996417> (accessed 10 April 2015).