

Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов

И. А. Давыдова, Я. Я. Козьмина

Давыдова Ирина Александровна
стажер-исследователь Лаборатории институционального анализа экономических реформ НИУ ВШЭ. E-mail: idavydova@hse.ru

Козьмина Яна Яковлевна
младший научный сотрудник Центра развития лидерства в образовании НИУ ВШЭ. E-mail: ikozmina@hse.ru

Адрес: Москва, 101000, Мясницкая ул., 20.

Аннотация. Для анализа факторов, влияющих на уровень профессионального стресса и удовлетворенности работой у российских преподавателей высших учебных заведений, использованы данные международного исследования Changing Academic Profession, проведенного по единой методологии в 20 странах мира, включая Россию. На основании исследуемых характеристик профессионального самочувствия преподавателей вузов все страны, участвовавшие в исследовании, разделены на четыре группы. Россия относится к группе с низкими значениями обоих показателей, причем и уровень стресса, и удовлетворенность работой у российских педагогов ниже, чем у их коллег из всех стран — участ-

ниц проекта. Оценивается взаимосвязь исследуемых переменных с тремя группами факторов: требования к преподавателям и ресурсы, которые предоставляет им вуз для осуществления их профессиональной деятельности; индивидуальные профессиональные качества педагогов; их социально-демографические характеристики. В России, как и в других странах с низким уровнем стресса и удовлетворенности работой, данные показатели связаны с удовлетворенностью ресурсами, предоставляемыми вузом. Но, в отличие от других стран, для педагогов в России особенно важны нематериальные ресурсы: личное влияние в различных структурных подразделениях вуза, вовлеченность в коммуникацию, коллегиальность в принятии решений. В России стресс и удовлетворенность работой не связаны с должностью, заработной платой, стажем работы, тогда как, например, в Германии и Аргентине удовлетворенность работой связана с должностью.

Ключевые слова: академическая профессия, преподаватели вузов, профессиональный стресс, удовлетворенность работой, организационные ресурсы.

Статья поступила в редакцию в июле 2014 г.

Использованы результаты проекта «Международное сопоставительное исследование института контрактных отношений „учебное заведение — преподаватель — ученик“ в российских и зарубежных вузах и школах», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2012 г.

Авторы благодарят коллектив лаборатории «Институциональный анализ экономических реформ» за внимание, полезные комментарии и рекомендации к данной работе.

Судя по данным зарубежных исследований, высокому уровню профессионального стресса, как правило, соответствует низкий уровень удовлетворенности работой [Olsen, 1993]. Однако



в России в академической сфере низкому уровню стресса (УС) сопутствует низкий уровень удовлетворенности работой (УР)¹. В данной статье мы ставим перед собой задачу выяснить, насколько эта ситуация уникальна, а также сравнить факторы, которые влияют на УС и УР в академической сфере в разных странах.

С целью выявления этих факторов проведен обзор исследований профессионального стресса и удовлетворенности работой в системе среднего и высшего образования, в российской социологии большая часть публикаций посвящена УР у школьных учителей, работ, в которых изучается профессиональное самочувствие преподавателей вузов, немного.

Профессиональная деятельность в системе образования имеет специфические особенности — гибкий рабочий график, автономия в планировании внеаудиторного рабочего времени, — которые могут оказывать влияние на уровень стресса и удовлетворенность работой [Bakker et al., 2007; Olsen, 1993; Idris, 2011]. На основании данных предыдущих исследований можно выделить три группы факторов, влияющих на УС и УР: условия учебного заведения, индивидуальные профессиональные качества преподавателя и его социально-демографические характеристики.

В первую группу факторов входят требования к преподавателям и ресурсы, которые предоставляет им вуз для их профессиональной деятельности. Руководство ставит перед преподавателями определенные цели, для выполнения которых нужно приложить физические и/или психологические (когнитивные, эмоциональные) усилия, которые связаны с физическими и/или психологическими издержками [Robert, Hockey, 1997]. Руководство может устанавливать те или иные нормы и ограничения, а также осуществлять контроль за выполнением поставленных задач [Fisher, 1994; Idris, 2011]. Можно предположить, что в России в настоящее время влияние условий, которые выдвигает вуз, на УС и УР у преподавателей усиливается в связи с целым рядом важных изменений в образовательной политике, таких как переход на новую систему оплаты труда, повышение требований к научной продуктивности.

Под ресурсами имеются в виду «физические, психологические, социальные или организационные характеристики работы, которые позволяют сократить психологические и физиологиче-

¹ В отечественной традиции изучение данной проблематики осуществлялось в рамках социологии труда [Киссель, 1984; Наумова, Слюсарянский, 1970]. В отличие от российских ученых, иностранные исследователи используют термин «удовлетворенность работой». Термины «удовлетворенность трудом» и «удовлетворенность работой» близки по содержанию, однако в данном исследовании мы будем использовать второй термин, чтобы унифицировать терминологию в рамках международного сравнительного исследования.



ские затраты на выполнение рабочих требований, оптимизировать процесс достижения рабочих целей или стимулировать личный рост, обучение и развитие» [Demerouti et al., 2001]. Высокие требования и недостаток ресурсов для осуществления профессиональной деятельности усиливают стресс и снижают удовлетворенность работой. С другой стороны, ресурсы могут служить буфером, т. е. смягчать давление руководства и препятствовать возникновению напряжения на работе [Bakker et al., 2007].

Любая организация предоставляет своим сотрудникам материальные (наличие и состояние библиотечного фонда, оснащение рабочих мест и лабораторий и т. п.) и нематериальные ресурсы. К последним относятся возможности межличностного общения, например взаимоотношения с коллегами и руководством [Locke, Bennis, 2013], потенциал влияния, размер которого определяется позицией работника в организации и его включенностью в процесс принятия решений [Bakker et al., 2007], а также такой ресурс, как время. Большие затраты времени на выполнение той или иной задачи вызывают у академических сотрудников не только стресс, но и профессиональное выгорание, а недостаток времени на отслеживание событий и новых публикаций в своей профессиональной области — один из наиболее часто упоминаемых ими источников стресса [Gmelch, Lovrich, Wilke, 1984]. Влияние трудностей в распределении времени выходит за рамки профессиональной деятельности: удовлетворенность жизнью в целом снижается из-за стирания границы между работой и личной жизнью [Bell, Rajendran, Theiler, 2012].

Ко второй группе факторов, влияющих на УС и УР, относятся индивидуальные профессиональные характеристики преподавателя: стаж, должность, форма контракта, оклад [Olsen, 1993]. Отчасти они связаны с вузом, в котором работает преподаватель: они отражают формальный статус человека внутри организации, но при этом они индивидуальны и во многом определяются его предыдущим опытом и уровнем квалификации. Так, например, молодые преподаватели испытывают более сильный стресс, чем их старшие коллеги, особенно в первые три года работы [Ibid.]. Данное различие обусловлено в большей степени не разницей в возрасте, а набором индивидуальных профессиональных характеристик: должностью, формой контракта, стажем. Перед молодыми специалистами встает много задач: определение собственной роли и места в рабочем коллективе, проявление компетенций, распределение времени на выполнение основных видов деятельности. Множественность задач может вызвать определенные трудности в профессиональной деятельности, которые станут источником стресса для молодого специалиста [Ibid.]. Увеличение стажа работы, а соответственно и возраста сотрудника, происходит одновременно с построением карьеры, повышением в должности и ростом оплаты труда, что приводит



к снижению стресса и к увеличению удовлетворенности работой [Leung, Siu, Spector 2000; Bentley et al., 2013].

Третья группа факторов, влияющих на УС и УР, — это социально-демографические характеристики человека: стресс и удовлетворенность работой зависят от пола и возраста, уровня образования, социального и семейного статуса и других переменных [Cumplings, Arimoto, 2013].

Далее мы рассмотрим влияние данных групп факторов на уровень стресса и удовлетворенность работой у преподавателей вузов в разных странах.

Методология исследования

Для анализа профессионального стресса и удовлетворенности работой у сотрудников высших учебных заведений мы используем данные международного исследования Changing Academic Profession (CAP), в котором участвовали 20 стран, в том числе Россия. Российский опрос был проведен в 2012 г. по единой анкете, разработанной У. Каммингсом [Cumplings, Bracht, 2006]. В каждой стране выборка была сформирована с учетом особенностей национальной академической системы. В России в нее вошли аккредитованные государственные учреждения высшего образования, находящиеся в подчинении Министерства образования и науки Российской Федерации (головные вузы, без филиалов) и располагающиеся в регионах с наибольшим количеством вузов (Москва, Санкт-Петербург, Нижегородская, Новосибирская, Самарская, Свердловская, Ростовская, Томская области и Приморский край).

Выборка ограничена только государственными учебными заведениями ввиду того, что в качестве представителей академической профессии рассматриваются такие сотрудники вузов, которые имеют возможность и преподавать, и заниматься исследовательской работой. В большинстве частных учреждений высшего образования и в их филиалах исследовательская работа не ведется. Сотрудники академий наук, как правило, не преподают вообще либо совмещают преподавание в учреждениях высшего образования с исследовательской работой в академии. В выборку были включены вузы двух типов: вузы с особым статусом (национальные исследовательские университеты и федеральные университеты) и вузы без особого статуса (классические государственные вузы) (табл. 1). Из каждой группы вузы для участия в опросе выбирались случайным образом. Отбор преподавателей внутри вузов также осуществлялся случайным образом из списков, которые предоставляли сами учебные заведения. Согласно стандартам исследования CAP результирующий объем выборки должен составлять около 800 человек. Принимая во внимание эффект дизайнера (равный 2 для стратифицированной и кластерной выборки), опрошены должны быть не менее



Таблица 1. Представленность вузов разного типа в выборке исследования

	Вузы с особым статусом		Вузы без особого статуса		Численность студентов очной формы обучения, человек (Росстат, 2011)
	В регионе	В выборке	В регионе	В выборке	
г. Москва	9	3	41	4	405 403
г. Санкт-Петербург	3	2	20	2	198 470
Нижегородская обл.	1	1	6	1	55 802
Новосибирская обл.	1	1	6	1	63 665
Приморский край	1	1	1	1	41 020
Ростовская обл.	1	1	6	1	83 930
Самарская обл.	1	1	7	1	61 771
Свердловская обл.	1	1	8	1	68 441
Томская обл.	2	1	3	1	38 502
Общий итог	20	12	98	13	1 017 004

1600 респондентов. Итоговая выборка исследования составила 1623 человека из 25 государственных вузов.

Уровень профессионального стресса и удовлетворенность работой оценивались на основании ответов респондентов на два вопроса анкеты по 5-балльной шкале.

1. Моя работа — источник сильного стресса (1 — «абсолютно согласен», 5 — «абсолютно не согласен»).
2. Как вы оцениваете уровень вашей удовлетворенности настоящей работой в целом? (1 — «очень высокий», 5 — «очень низкий»).

В отличие от подхода к стрессу как к физиологической реакции организма на переживаемое в процессе профессиональной деятельности напряжение в данном случае уровень стресса выявляется на основании самооценки.

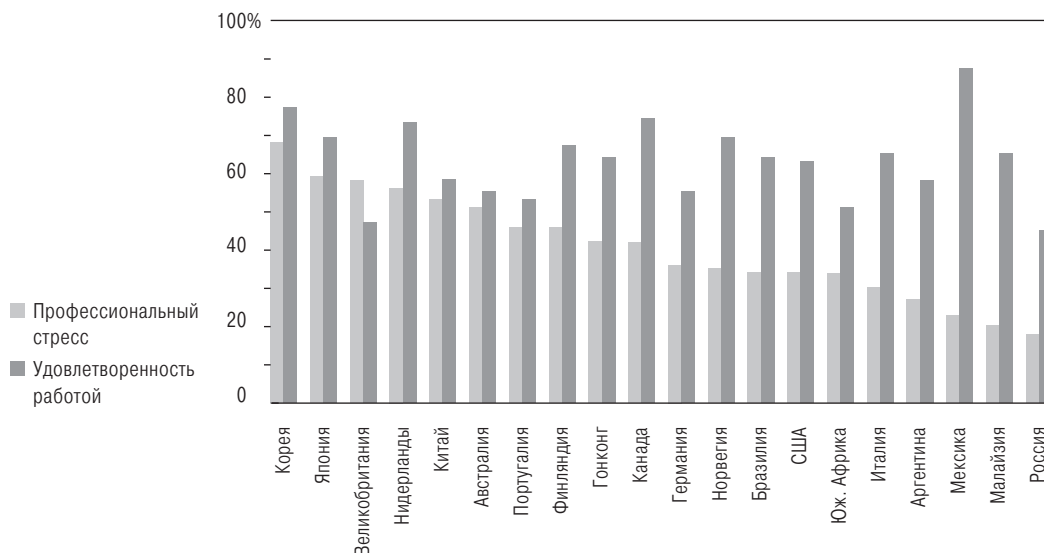
Уровень профессионального стресса и удовлетворенности работой в академической сфере варьирует от страны к стране (рис. 1). Российские значения самые низкие: преподаватели здесь практически не испытывают стресса и меньше своих коллег из других стран удовлетворены работой.

Используя кластерный анализ, мы разделили все страны на четыре группы, различающиеся показателями уровня стрес-

Стресс и удовлетворенность работой: Россия в международном контексте

Рис. 1. **Уровень стресса и удовлетворенность работой**

(доля выбравших 1 или 2 балла из 5 возможных, где 1 — самый высокий уровень стресса или удовлетворенности работой)



Источник: Данные исследования Changing Academic Profession; данные по России — исследование преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012.

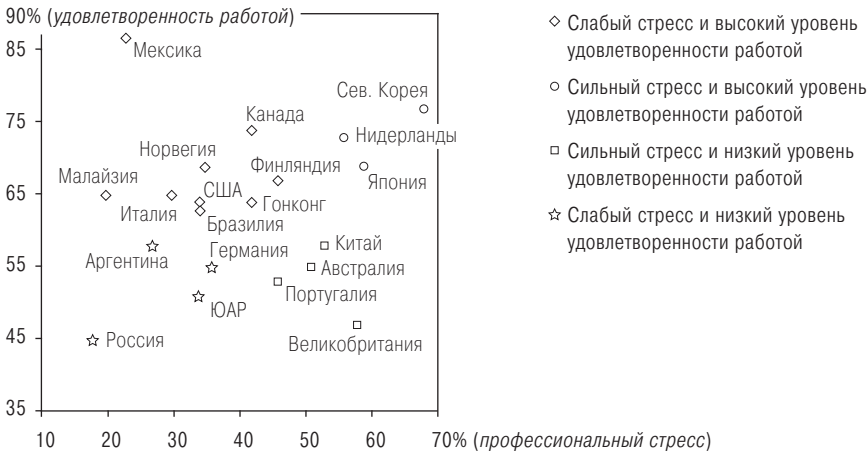
са и удовлетворенности работой у преподавателей вузов (рис. 2): I группа — слабый стресс и высокий уровень удовлетворенности работой; II группа — сильный стресс и высокий уровень удовлетворенности работой; III группа — слабый стресс и низкий уровень удовлетворенности работой; IV группа — сильный стресс и низкий уровень удовлетворенности работой.

Больше всего стран в третьей группе, где наблюдается наиболее благополучное сочетание: уровень стресса, который испытывают преподаватели вузов, низкий, а удовлетворенность своей профессиональной деятельностью высокая.

Россия относится к группе стран, в которых преподаватели испытывают низкий уровень профессионального стресса, но не удовлетворены своей работой. В данную группу также входят Германия, ЮАР и Аргентина. Объединение данных стран в одну группу сложно объяснить какими-либо макроэкономическими показателями или особенностями системы образования: они существенно различаются по таким критериям, как уровень образования в стране, доля расходов на образование в ВВП, уровень заработной платы педагогических работников, численность преподавателей вузов. Мы полагаем, что в данном случае сыграли роль общие факторы, связанные с оценкой преподавателями материальных и нематериальных ресурсов, предоставляемых вузом.



Рис. 2. Группы стран, различающиеся показателями уровня стресса и удовлетворенности работой у преподавателей вузов



Источник: Данные исследования Changing Academic Profession; данные по России — исследование преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012 г.

Исследователи академической профессии в странах с низким уровнем профессионального стресса и удовлетворенности работой у преподавателей вузов акцентируют внимание на наличии различных ресурсов, предоставляемых работнику вузом, и на их связи с уровнем удовлетворенности работой [Cummings, Arimoto, 2013]. В Германии, например, субъективная важность тех или иных ресурсов различается у преподавателей, занимающих разные должности. Мы выяснили, что для преподавателей, работающих на высоких должностях, более значимы ресурсы поддержки (наличие персонала, необходимого для осуществления работы), а для их коллег на более низких позициях большое значение имеют такие ресурсы, как оснащение кабинета, наличие инвентаря, аудиторий. Влияние данных факторов на уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью подтверждается в работах зарубежных исследователей [Nöhle, Teichler, 2013].

В России стресс и удовлетворенность работой связаны со всеми видами ресурсов, кроме наличия библиотек (табл. 2).

Отличие России от остальных стран с низким УС и низкой УР у преподавателей вузов состоит в том, что стресс и удовлетворенность работой у российских академических сотрудников связаны с оценкой нематериальных ресурсов. Во-первых, для них значимым оказалось субъективное переживание собственной влияния в структурных подразделениях вуза. При этом значение имеет только влияние на кафедре, а на уровне более крупных

Страны с низким уровнем профессионального стресса и удовлетворенности работой у преподавателей



Таблица 2. **Связь уровня стресса и удовлетворенности работой у преподавателей с их оценкой материальных ресурсов, предоставляемых вузом, в группе стран с низким уровнем стресса и удовлетворенности работой у преподавателей²**

Удовлетворенность материальными ресурсами	Аргентина		Германия		Южная Африка		Россия	
	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой
Учебные аудитории	-	+	-	+	-	+	-	+
Лаборатории	0	+	-	+	-	0	-	+
Научное оборудование и инструменты	-	+	-	+	-	0	-	+
Компьютерное оборудование	-	+	0	+	0	+	-	+
Библиотеки и библиотечные услуги	0	+	-	+	0	+	0	0
Кабинет или рабочее место	-	+	-	+	+	+	-	+
Секретарско-канцелярская поддержка	-	+	-	+	-	+	-	+
Предоставление услуг связи (Интернет, телефоны)	-	+	0	+	0	+	-	+
Персонал по поддержке преподавания	-	+	-	+	-	+	-	+
Персонал по поддержке научной работы	-	+	-	+	-	+	-	+
Финансирование науки в вузе	-	+	-	+	-	+	-	+

Корреляция: «+» — положительная, «-» — отрицательная, 0 — не значима.

Источник: Данные исследования Changing Academic Profession; данные по России — исследование преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012 г.

Вопрос: Как бы вы оценили перечисленные ниже условия работы, ресурсы и персонал, необходимые для вашей профессиональной деятельности?

подразделений (факультета и вуза) такой эффект не наблюдается, что не противоречит результатам, полученным в зарубежных исследованиях [Wolhuter, 2013]. Во-вторых, значимыми являются ресурсы коммуникации. Ответы респондентов свидетельствуют о том, что вовлеченность в коммуникацию, коллегиальность в принятии решений, адекватный уровень взаимодействия профессорско-преподавательского корпуса и руководства университета повышают удовлетворенность работой и снижают уровень стресса.

² Здесь и далее различия статистически значимы на уровне достоверности 0,05.



Таблица 3. Показатели профессионального стресса и удовлетворенности работой в зависимости от пола преподавателя (%)

		Мужчины	Женщины
Стресс	Испытывают стресс (1–2 балла)	17	19
	Не испытывают стресс (4–5 баллов)	59	61
Удовлетворенность работой	Удовлетворены работой (1–2 балла)	49	40
	Не удовлетворены работой (4–5 баллов)	19	20

Источник: Данные исследования преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012 г.

Рис. 3. Уровень профессионального стресса и удовлетворенности работой в зависимости от наличия семьи и детей (доля выбравших 1 или 2 балла из 5, где 1 — самый высокий уровень стресса или удовлетворенности работой)



Источник: Данные исследования преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012.

Таким образом, нематериальные ресурсы, такие как потенциал власти и возможности межличностной коммуникации, оказывают влияние одновременно на стресс и на удовлетворенность работой только в России, а в других странах не связаны со стрессом и в редких случаях связаны с удовлетворенностью работой.

Анализ второй группы факторов — индивидуальных профессиональных характеристик — показал, что они связаны с уровнем стресса очень слабо или не связаны вообще. В частности, в России УС и УР не связаны с должностью, заработной платой, стажем работы, тогда как, например, в Германии и Аргентине удовлетворенность работой связана с должностью [Höhle, Teichler, 2013; Marquina, Rebello, 2013].

Что касается третьей группы факторов, то уровень профессионального стресса и удовлетворенности работой у российских



преподавателей вузов связаны с некоторыми социально-демографическими характеристиками. Например, в России преподаватели-женщины испытывают более сильный профессиональный стресс и меньше удовлетворены работой, чем мужчины (табл. 3). Преподаватели, состоящие в браке и имеющие детей, оценивают свой УС выше, а УР — ниже, чем те, у кого нет семьи и детей (рис. 3). Возможно, данные различия обусловлены тем, что у семейных преподавателей остается меньше времени на выполнение своих профессиональных обязанностей, а требования руководства одинаковы для всех. Повышение УС и снижение УР в данном случае объясняются дефицитом времени.

Страны с высоким уровнем удовлетворенности работой и низким уровнем профессионального стресса у преподавателей

Полученные в исследовании данные, свидетельствующие о том, что у российских преподавателей низкий уровень профессионального стресса, противоречат обыденным представлениям, согласно которым в ситуации перемен люди испытывают стресс чаще, чем в условиях стабильности. В последнее время в российской системе образования происходили серьезные изменения, связанные с присоединением к Болонскому процессу, а также с повышением требований к научной продуктивности, переходом на новую систему оплаты труда и другими новшествами в образовательной политике. Однако данное исследование проходило в 2012 г., когда масштабные изменения в системе образования еще не набрали силу. Возможно, если провести такой же опрос сейчас, то мы получим другие показатели стресса и удовлетворенности работой у российских преподавателей вузов.

Тем не менее из полученных результатов становится очевидна актуальность мер, которые позволили бы повысить уровень удовлетворенности работой у преподавателей. Возможно, определить, какими должны быть эти меры, поможет анализ опыта тех стран, в которых преподаватели вузов характеризуются высоким уровнем удовлетворенности работой и низкими показателями профессионального стресса. В данную группу входят Канада, Норвегия, США, Гонконг, Италия, Малайзия, Бразилия и Финляндия (см. рис. 2). Большая численность данной группы усложняет задачу поиска общих факторов, обуславливающих характерные для нее показатели УС и УР. Найти такой фактор, который одинаково влиял бы на уровень стресса и удовлетворенность работой во всех восьми странах, нам не удалось. Кроме того, влияние каждого фактора на УС и УР различается в разных странах (табл. 4).

В данной группе стран мы обнаружили связь УС и УР с факторами, которые относятся к особенностям организации научной деятельности. Во-первых, преподаватели удовлетворены своей работой больше в том случае, когда они ассоциируют себя с научной деятельностью, а не с преподаванием. Во-вторых, стресс и удовлетворенность работой связаны с финансированием на-



Таблица 4. Связь уровня стресса и удовлетворенности работой у преподавателей с их оценкой материальных ресурсов, предоставляемых вузом, в группе стран с высоким уровнем удовлетворенности работой и низким уровнем стресса у преподавателей

Факторы	Канада		Норвегия		США		Гонконг		Италия		Малайзия		Бразилия		Финляндия	
	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой
Учебные аудитории	-	+	-	+	-	+	-	0	-	+	-	-	0	+	-	+
Лаборатории	+	0	-	+	+	0	-	+	-	+	-	+	-	+	-	-
Научное оборудование и инструменты	-	-	+	+	-	0	+	+	-	-	-	+	-	+	-	0
Компьютерное оборудование	0	+	-	0	-	+	-	+	0	+	-	-	+	-	-	0
Библиотеки и библиотечные услуги	-	+	+	+	-	+	-	-	-	+	0	+	-	+	-	+
Кабинет или рабочее место	-	-	-	+	-	0	-	+	-	+	-	+	-	+	+	-
Секретарско-канцелярская поддержка	+	+	0	-	+	+	-	0	-	+	-	-	-	+	+	+
Предоставление услуг связи	-	+	0	+	-	+	-	+	+	+	-	+	0	+	0	+
Персонал по поддержке преподавания	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	+	+	-	+	-	0
Персонал по поддержке научной работы	-	+	-	+	-	+	0	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Финансирование науки в вузе	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+
Интерес к науке	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	0

Корреляция: «+» — положительная, «-» — отрицательная, 0 — не значима.

учной деятельности: высокая оценка преподавателями финансирования их научной деятельности снижает стресс и повышает удовлетворенность работой. Кроме того, в большей степени удовлетворены своей работой преподаватели в тех странах, где большая часть научной деятельности финансируется из средств вуза и государственных научных фондов. В-третьих, в данной



группе стран больше удовлетворены работой те преподаватели, которые не считают требования научной продуктивности, определяемые вузом, угрозой качеству научной работы. В-четвертых, важным фактором является поддержка научной деятельности в вузе: чем выше преподаватели оценивают ресурсы инструментов и вспомогательного персонала, предоставляемые им вузом для осуществления научной деятельности, тем выше у них удовлетворенность работой и ниже профессиональный стресс.

Мы не утверждаем, что улучшения лишь в одной сфере — в организации научной деятельности преподавателей — приведут к повышению уровня удовлетворенности работой у российских академических сотрудников, однако такие улучшения могут быть одним из шагов в данном направлении.

Выводы Сочетание низкого уровня стресса с низкой удовлетворенностью работой не является уникальной российской особенностью, те же характеристики свойственны преподавателям вузов и в некоторых других странах — в Германии, Аргентине, ЮАР. Существенные различия между этими странами в организации системы высшего образования, в статусе академической профессии, в экономических показателях не позволяют сделать однозначные выводы о природе низкого уровня стресса и низкой удовлетворенности работой у преподавателей вузов. Тем не менее факторы, влияющие на УС и УР в данных странах, схожи с российскими: это доступность материальных ресурсов для осуществления профессиональной деятельности (наличие рабочего кабинета, аудиторного фонда, вспомогательного персонала, инструментов).

В результате проведенного исследования выявлены отдельные обуславливающие УС и УР факторы, специфические для России и отличающие ее от других стран. В первую очередь это нематериальные ресурсы, такие как возможности межличностной коммуникации и потенциал влияния. Преподавателям важно взаимодействовать с коллегами и руководством, быть информированными о деятельности вуза, иметь определенное влияние в рамках структурного подразделения. Кроме того, на уровень профессионального стресса и удовлетворенность работой оказывают влияние условия, не относящиеся к профессиональной деятельности, такие как наличие семьи и детей.

Литература

1. Киссель А. А. Ценностно-нормативный аспект отношения к труду // Социологические исследования. 1984. № 1. С. 47–55.
2. Наумова Н. Ф., Слюсарянский М. А. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. 1970. № 3. С. 145–160.
3. Arimoto A. (2009) Changing Academic Profession in the World from 1992 to 2007. RIHE International Seminar Reports. No 13. P. 1–39.



4. Bakker A. B., Hakanen J. J., Demerouti E., Xanthopoulou D. (2007) Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High// *Journal of Educational Psychology*. Vol. 99. No 2. P. 274–284.
5. Bell A. S., Rajendran D., Theiler S. (2012) Job Stress, Wellbeing and Work-Life Balance of Academics// *Electronic Journal of Applied Psychology*. Vol. 8. No 1. P. 25–37.
6. Bentley P. J., Coates H., Dobson I. R., Goedegebuure L., Meek L. (2013) Introduction: Satisfaction around the World?// W. Cummings, A. Arimoto (eds) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York; London: Springer. P. 1–11.
7. Boyd C. M. (2011) A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academic// *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 60. No 1. P. 112–140.
8. Cummings W., Arimoto A. (eds) (2013) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht; Heidelberg; New York; London: Springer.
9. Cummings W., Bracht O. (2006) *CAP Sampling Design*. Washington, DC, Kassel: CAP.
10. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout// *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. No 3. P. 499–512.
11. Gmelch W. H., Lovrich N. P., Wilke P. K. (1984) Sources of Stress in Academic: A National Perspective// *Research in Higher Education*. Vol. 20. No 4. P. 477–490.
12. Fisher S. (1994) *Stress in Academic Life: The Mental Assembly Line*. Guildford: Society for Research into Higher Education.
13. Höhle E. A., Teichler U. (2013) Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany// W. Cummings, A. Arimoto (eds) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht; Heidelberg; New York; London: Springer. P. 125–144.
14. Idris M. K. (2011) Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics// *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No 9. P. 154–161.
15. Leung T., Siu O., Spector P. E. (2000) Faculty Stressors, Job Satisfaction, and Psychological Distress Among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control// *International Journal of Stress Management*. Vol. 7. No 2. P. 121–138.
16. Locke W., Bennion A. (2013) Satisfaction in Stages: The Academic Profession in the United Kingdom and the British Commonwealth// W. Cummings, A. Arimoto (eds) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht; Heidelberg; New York; London: Springer. P. 223–238.
17. Marquina M., Rebello G. (2013) Academic Work at the Periphery: Why Argentine Scholars Are Satisfied, Despite All// W. Cummings, A. Arimoto (eds) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht; Heidelberg; New York; London: Springer. P. 13–28.
18. Olsen D. (1993) Work Satisfaction and Stress in the First and Third Year of Academic Appointment// *The Journal of Higher Education*. Vol. 64. No 4. P. 453–471.
19. Robert G., Hockey J. (1997) Compensatory Control in the Regulation of Human Performance under Stress and High Workload: A Cognitive-Energetical Framework// *Biological Psychology*. Vol. 45. No 1–3. P. 73–93.
20. Wolhuter C. C. (2013) The South African Academic Profession: Job Satisfaction for a Besieged Profession?// W. Cummings, A. Arimoto (eds) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht; Heidelberg; New York; London. P. 209–222.

Occupational Stress and Job Satisfaction among Professors of Russian Higher Educational Institutions

Authors **Irina Davydova**

Intern Researcher, International Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms, National Research University — Higher School of Economics, Russian Federation. E-mail: idavydova@hse.ru

Yana Kozmina

Junior Research Fellow, Center of Leadership Development in Education, National Research University — Higher School of Economics, Russian Federation. E-mail: ikozmina@hse.ru

Address: 20 Myasnitskaya str., 101000, Moscow, Russian Federation.

Abstract Data of *Changing Academic Profession* international survey conducted uniformly in 20 countries including Russia was used to analyze factors affecting the level of occupational stress and job satisfaction among Russian professors. Based on the values of both parameters, all participating countries were divided into four groups. Russia belongs to the group with low levels of occupational stress and job satisfaction, these parameters being lower than in any other country participating in the project. We assess the correlation between these parameters and the three sets of factors: requirements to professors, resources provided by higher educational institutions for professional activities, and individual professional qualities of professors, i. e. their sociodemographic characteristics. In Russia, just like in other countries with low levels of occupational stress and job satisfaction, the parameters in question have proved to correlate with satisfaction with resources provided by higher educational institutions. However, unlike in other countries, Russian professors attach special importance to nonmaterial resources: personal role in specific structural subdivisions, involvement in communication, team spirit in decision-making. In Russia, stress and job satisfaction are not correlated with position, salary, or years of experience, while German and Argentinean professors, for instance, are more satisfied with their jobs if they take higher positions.

Keywords academic profession, stress, job satisfaction, organizational resources.

- References**
- Arimoto A. (2009) Changing Academic Profession in the World from 1992 to 2007. RIHE *International Seminar Reports*, no 13, pp. 1–39.
- Bakker A. B., Hakanen J. J., Demerouti E., Xanthopoulou D. (2007) Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, vol. 99, no 2, pp. 274–284.
- Bell A. S., Rajendran D., Theiler S. (2012) Job Stress, Wellbeing and Work-Life Balance of Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, vol. 8, no 1, pp. 25–37.
- Bentley P. J., Coates H., Dobson I. R., Goedegebuure L., Meek L. (2013) Introduction: Satisfaction around the World? *Job Satisfaction Around the Academic World* (eds W. Cummings, A. Arimoto), Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer, pp. 1–11.
- Boyd C. M. (2011) A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academic. *Applied Psychology: An International Review*, vol. 60, no 1, pp. 112–140.
- Cummings W., Arimoto A. (eds) (2013) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer.

- Cummings W., Bracht O. (2006) *CAP Sampling Design*. Washington, DC and Kassel: CAP.
- Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no 3, pp. 499–512.
- Gmelch W. H., Lovrich N. P., Wilke P. K. (1984) Sources of Stress in Academe: A National Perspective. *Research in Higher Education*, vol. 20, no 4, pp. 477–490.
- Fisher S. (1994) *Stress in Academic Life: The Mental Assembly Line*. Guildford: Society for Research into Higher Education.
- Höhle E. A., Teichler U. (2013) Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany. *Job Satisfaction Around the Academic World* (eds W. Cummings, A. Arimoto), Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer, pp. 125–144.
- Idris M. K. (2011) Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics. *International Journal of Business and Social Science*, vol. 2, no 9, pp. 154–161.
- Kissel A. (1984) Tsennostno-normativny aspect otnosheniya k trudu [Value- and Standard-Based Aspect of Attitude towards Labor]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 1, pp. 47–55.
- Leung T., Siu O., Spector P. E. (2000) Faculty Stressors, Job Satisfaction, and Psychological Distress Among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control. *International Journal of Stress Management*, vol. 7, no 2, pp. 121–138.
- Locke W., Bennion A. (2013) Satisfaction in Stages: The Academic Profession in the United Kingdom and the British Commonwealth. *Job Satisfaction Around the Academic World* (eds W. Cummings, A. Arimoto), Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer, pp. 223–238.
- Marquina M., Rebello G. (2013) Academic Work at the Periphery: Why Argentine Scholars Are Satisfied, Despite All. *Job Satisfaction Around the Academic World* (eds W. Cummings, A. Arimoto), Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer, pp. 13–28.
- Naumova N., Slyusaryansky M. (1970) Udovletvoryonnost trudom i nekotorye kharakteristiki lichnosti [Job Satisfaction and Some Personality Characteristics]. *Sotsialnye issledovaniya*, no 3, pp. 145–160.
- Olsen D. (1993) Work Satisfaction and Stress in the First and Third Year of Academic Appointment. *The Journal of Higher Education*, vol. 64, no 4, pp. 453–471.
- Robert G., Hockey J. (1997) Compensatory Control in the Regulation of Human Performance under Stress and High Workload: A Cognitive-Energetical Framework. *Biological Psychology*, vol. 45, no 1–3, pp. 73–93.
- Wolhuter C. C. (2013) The South African Academic Profession: Job Satisfaction for a Besieged Profession? *Job Satisfaction Around the Academic World* (eds W. Cummings, A. Arimoto), Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer, pp. 209–222.