

Давыдова И. А.

Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов

Статья посвящена анализу стресса и удовлетворенности работой российских преподавателей. Исследования по данной теме показывают, что на стресс и удовлетворенность работой могут влиять такие факторы как: ресурсы, предоставляемые университетом, индивидуальные профессиональные и социально-демографические характеристики. В статье используются данные международного исследования преподавателей вузов «Changing academic profession», организованного по единой методологии в 20 странах мира, включая Россию. В отличие от коллег из других стран российские преподаватели испытывают низкий профессиональный стресс и меньше удовлетворены своей работой. В статье подтверждается связь стресса и удовлетворенности работой преподавателей каждой страны с оценкой ресурсов, которые вуз предоставляет преподавателю. В России особое значение имеют нематериальные ресурсы (коммуникация, роль в организации и пр.). Кроме того, обнаруживается корреляция стресса и удовлетворенности работой российских преподавателей с социально-демографическими характеристиками. Связь индивидуальных профессиональных характеристик со стрессом и удовлетворенностью работой является слабой или не наблюдается совсем.

Ключевые слова: академическая профессия, стресс, удовлетворенность работой, ресурсы.

Введение

Стресс и удовлетворенность работой – психологические аспекты профессиональной деятельности работника любой организации. Они могут изменяться как под воздействием индивидуальных характеристик человека, так и под воздействием особенностей организации их профессиональной деятельности. Исследования свидетельствуют о том, что зачастую высокому уровню стресса соответствует низкий уровень удовлетворенности работой, и наоборот, низкий стресс сочетается с высокой удовлетворенностью работой. [D. Olsen, 1993]. Однако бывают иные случаи. Например, когда при низком уровне стресса наблюдается низкий уровень удовлетворенности работой. Мы выяснили, что именно такая ситуация наблюдается в России. Что это: уникальное отличие российской академической сферы или характерное сочетание для разных стран? Для ответа на данный вопрос мы рассмотрим особенности распределения стресса и удовлетворенности работой в разных странах, выявим и сравним факторы, влияющие на стресс и удовлетворенность работой в России и других странах мира.

Тема профессионального стресса и удовлетворенности работой часто поднимается исследователями разных стран. Объектом исследования становится не только академическая профессия, но и иные сферы деятельности. В данной работе мы опираемся на публикации, в которых рассматривается стресс и удовлетворенность работой именно в системе образования, поскольку она имеет специфические особенности, которые могут

оказывать влияние на стресс и удовлетворенность работой [D. Olsen, 1993; M. K. Idris 2011].

Преыдушие исследования [M. K. Idris, 2011; A. B. Bakker at all, 2007.] позволяют разделить факторы, влияющие на стресс и удовлетворенность работой на три группы: ресурсы организации, индивидуальные профессиональные и демографические характеристики. Первая группа факторов связана с университетом и организацией рабочего процесса в вузе. К ним относят требования к работникам и ресурсы, которые предоставляет вуз. Мы предполагаем, что в России сочетание требований и ресурсов в качестве факторов, влияющих на стресс и удовлетворенность работой, становится актуальным в связи с переходом на болонскую систему образования и с усилением стремлений к мировым стандартам научной продуктивности. Руководство ставит перед преподавателями определенные цели, которые работники должны выполнять, затрачивая при этом свои физические и/или психологические силы [G. Robert, J. Hockey, 1997]. Руководство может устанавливать разнообразные нормы и ограничения, а так же вести контроль над выполнением поставленных целей. [S. Fisher, 1994; M. K. Idris 2011].

Для реализации заявленных требований работнику необходимы ресурсы - «физические, психологические, социальные или организационные аспекты работы, которые (а) сокращают рабочие требования и связанные с ними издержки, (b) функциональны в достижении рабочих целей или (с) стимулируют личный рост, обучение, и развитие» [A.B. Bakker at all 2007]. Ресурсы могут служить буфером, т.е. смягчать давление руководства и препятствовать возникновению стресса. Дисбаланс между требованиями и ресурсами приводит к усилению стресса и снижению удовлетворенности работой. [A.B. Bakker, J.J. Hakanen, E. Demerouti, & D. Xanthopoulou, 2007].

Любая организация предоставляет работнику материальные и нематериальные ресурсы. В качестве материальных ресурсов мы рассматриваем такие ресурсы как: финансирование, наличие некоторых материальных объектов для поддержки профессиональной деятельности (например, рабочее место, аудиторный фонд, наличие библиотек и лабораторий и пр.), а так же наличие персонала для осуществления профессиональной деятельности. В качестве нематериальных ресурсов мы, вслед за У. Локом и А. Беннионом, рассматриваем ресурсы межличностного общения, например взаимоотношение с коллегами и руководством, общий организационный климат и др. [W. Locke & A. Bennion, 2013]. Кроме того, следуя идеям А. Б. Баккера и др., к нематериальным ресурсам мы относим ресурсы влияния, которые связаны с позицией работника в организации и его включенностью в процесс принятия решений.

Вторая группа факторов, влияющих на стресс и удовлетворенность работой – индивидуально-профессиональные характеристики. К ним мы относим стаж, должность, форму контракта, оклад и пр. [D. Olsen, 1993]. Отчасти данные характеристики связаны с организацией, в которой они работают, т.к. отражают некоторые формальные характеристики человека внутри организации, но при этом наличие данных характеристик индивидуально для каждого человека и определяется его предыдущим опытом и уровнем квалификации.

Так, например, молодые преподаватели испытывают больший стресс, чем их старшие коллеги. Особенно это проявляется в первые три года их работы. Это связано в большей мере не с социально демографической характеристикой – возрастом, а с набором индивидуальных профессиональных характеристик: должностью, формой контракта, стажем и пр. Перед молодым специалистом стоит большое количество задач: определение роли и места в рабочем коллективе, выполнение компетенций, распределение времени на выполнение основных видов деятельности – это может вызвать определенные трудности в профессиональной деятельности, которые станут источником стресса молодого специалиста [D. Olsen, 1993]. Увеличение стажа работы, а соответственно и возраста сотрудника, происходит совместно с построением карьеры, повышением должности и уровня оплаты труда. Все это приводит к снижению стресса [T. Leung, O. Siu, P. E. Spector, 2000] и увеличению удовлетворенности работой [P. Bentley, 2013].

Третья группа факторов не относится к университету. Она включает в себя социально-демографические характеристики человека, которые так же могут оказывать влияние на стресс и удовлетворенность работой. Стресс и удовлетворенность работой изменяется в зависимости от пола и возраста, уровня образования, социального и семейного статуса и других характеристик [W.Cummings, A. Arimoto, 2013]. Часто социально-демографические факторы анализируются совместно с другими, например, индивидуальными профессиональными характеристиками.

Методология

Для анализа профессионального стресса и удовлетворенности работой сотрудников высших учебных заведений мы используем данные международного исследования «Changing academic profession» (CAP), проведенного в 20 странах мира, включая Россию. Данные российского исследования были собраны в 2012 г. Исследование осуществлялось по единой методологии, разработанной У. Каммингсом [W. Cummings and O. Bracht, 2006] с использованием идентичного инструментария, что позволяет нам сравнивать результаты разных стран. Выборка была сформирована в каждой стране с учетом особенностей национальной академической сферы. В России выборка исследования составила 1623

человека – преподаватели 25 государственных вузов, подведомственных Министерству образования и науки РФ, из 9 регионов Российской Федерации.

Оценка уровня профессионального стресса и удовлетворенности работой производилась на основе анализа ответов респондентов на два вопроса анкеты по пятибалльной шкале:

— «Моя работа источник сильного стресса» (где 1 – абсолютно согласен, 5 – абсолютно не согласен)

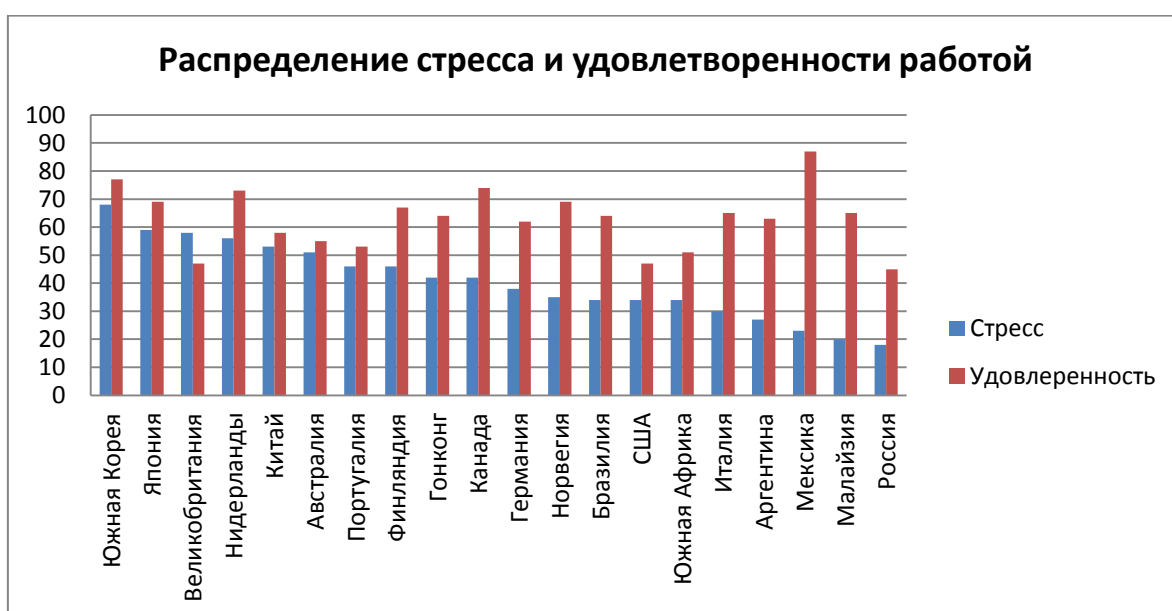
— «Как Вы оцениваете уровень Вашей удовлетворенности настоящей работой в целом?» (где 1- очень низкий, 5 – очень высокий).

Анализ полученных данных не дает исчерпывающих ответов относительно профессионального стресса и удовлетворенности работой в академической профессии. Однако, в целом, они позволяют рассмотреть стресс и удовлетворенность работой разных странах и проанализировать общие тенденции отношения к профессиональной деятельности.

Стресс и удовлетворенность работой: Россия в международном контексте

Уровень профессионального стресса и удовлетворенности работой меняется от страны к стране (см. Рисунок 1). Наибольший стресс от профессиональной деятельности испытывают преподаватели Южной Кореи (68%), наиболее удовлетворены своей работой преподаватели Мексики (87%). Российские значения стресса и удовлетворенности работой в академической сфере самые низкие: преподаватели в России не испытывают стресс и меньше своих коллег из других стран удовлетворены работой.

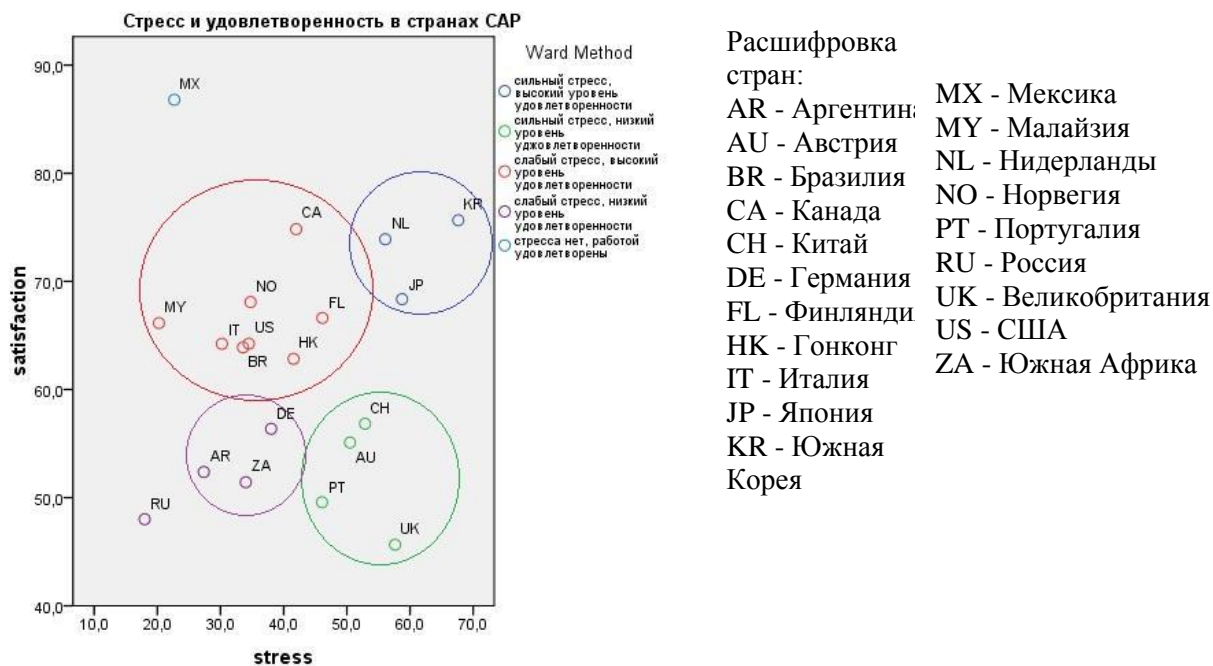
Рисунок 1. Распределение стресса и удовлетворенности работой



Источник: данные исследования «Changing academic profession»; данные по России – исследование преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012.

Разделив данные страны с помощью кластерного анализа на группы в зависимости от значений стресса и удовлетворенности работой, мы получили 4 группы: 1) сильный стресс и низкая удовлетворенность работой, 2) сильный стресс и высокая удовлетворенность работой, 3) слабый стресс и высокий уровень удовлетворенности, 4) слабый стресс и низкий уровень удовлетворенности.

Рисунок 2. Стресс и удовлетворенность работой (кластерный анализ)



Источник: данные исследования «Changing academic profession»; данные по России – исследование преподавателей российских вузов по методологии САР, 2012.

Наибольшее количество стран оказалось в третьей группе с наиболее «благополучным» соотношением стресса и удовлетворенности работой: преподаватели в данных странах не испытывают стресс и удовлетворены своей профессиональной деятельностью.

Что касается России, то она находится в непосредственной близости к группе стран, в которых преподаватели, с одной стороны, не испытывают профессиональный стресс, а с другой стороны, не удовлетворены своей работой. В данную группу входят Германия, ЮАР и Аргентина. Попадание данных стран в одну группу невозможно объяснить какими-либо макро-экономическими показателями или особенностями системы образования. Сравнение данных стран по таким критериям как уровень образования в стране, расходы на образование (доля в % от ВВП), уровень заработной платы, число преподавателей вузов не дало значимых результатов. По каждому пункту страны значительно отличаются друг от друга. Мы полагаем, что попадание данных стран в одну группу объясняется наличием общих факторов, связанных со стрессом и

удовлетворенностью работой. Поиск данных факторов позволит более подробно описать группу стран, в которой значения стресса и удовлетворенности близки к российским. Тем не менее, Россия не будет включена в данную группу при дальнейшем анализе, поскольку значения стресса и удовлетворенности работой российских преподавателей наиболее экстремальны. Сравнение факторов, влияющих на стресс и удовлетворенность работой в данных странах и России позволит понять, чем обусловлен такой уровень стресса, и, в особенности, удовлетворенности работой и сделать некоторые выводы относительно сходства и различия данных факторов с факторами данной группы стран.

Особенности положения России в группе стран с низкими уровнями стресса и удовлетворенности работой

Рассмотрим стресс и удовлетворенность работой в странах с низким уровнем удовлетворенности работой (Россия, Германия, Аргентина, ЮАР). Исследователи, изучающие удовлетворенность работой в данных странах, пишут о том, что значительное влияние на удовлетворенность работой оказывает наличие материальных ресурсов, которые вузы предоставляют преподавателям для осуществления профессиональной деятельности [W. K. Cummings, A. Arimoto, 2013]. В каждой стране удовлетворенность работой коррелирует с разными комбинациями ресурсов. В Германии, например, важность тех или иных ресурсов отличается у преподавателей, занимающих разные должности. Для преподавателей, работающих на высоких должностях, более значимы ресурсы поддержки (наличие персонала, необходимого для осуществления работы), а для их коллег на более низких позициях значение имеют такие ресурсы, как: оснащение кабинета, наличие инструментария, аудиторий и пр. [E. A. Höhle and U. Teichler, 2013]. В России стресс и удовлетворенность работой коррелирует с каждым видом ресурсов, кроме наличия библиотек.

Таблица 1. Связь стресса и удовлетворенности работой с материальными ресурсами в группе стран с низким уровнем стресса и удовлетворенности работой

Материальные ресурсы	Аргентина		Германия		Южная Африка		Россия	
	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой
Учебные аудитории	-	+	-	+	-	+	-	+
Лаборатории	0	+	-	+	-	0	-	+

Материальные ресурсы	Аргентина		Германия		Южная Африка		Россия	
	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой	Стресс	Удовлетворенность работой
Научное оборудование и инструменты	-	+	-	+	-	0	-	+
Компьютерное оборудование	-	+	0	+	0	+	-	+
Библиотеки и библиотечные услуги	0	+	-	+	0	+	0	0
Ваш кабинет или Ваше рабочее место	-	+	-	+	+	+	-	+
Секретарско-канцелярская поддержка	-	+	-	+	-	+	-	+
Предоставление услуг связи (интернет, телефоны)	-	+	0	+	0	+	-	+
Персонал по поддержке преподавания	-	+	-	+	-	+	-	+
Персонал по поддержке научной работы	-	+	-	+	-	+	-	+
Финансирование науки в Вашем вузе	-	+	-	+	-	+	-	+

Источник: данные исследования «Changing academic profession»; данные по России – исследование преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012.

В России стресс и удовлетворенность работой коррелируют также с нематериальными ресурсами, например с ресурсами влияния, в частности с субъективным ощущением преподавателя личной влиятельности в различных структурных подразделениях вуза. Однако значение имеет только влияние на кафедре. На уровне более крупных подразделений (факультета и вуза) данные факторы не значимы. Возможно, мы можем объяснить это тем, что члены кафедры представляют собой референтную группу, узкий круг людей с которыми преподаватель взаимодействует наиболее часто. Если он не ощущает себя важным элементом данного круга, имеющим некоторое влияние, он испытывает стресс и неудовлетворенность своей работой. Среди других стран ресурсы влияния важны только в ЮАР. При этом они коррелируют только с удовлетворенностью работой и значимы на уровне кафедры [С.С. Wolhuter, 2013]

Ресурсы влияния тесно связаны с ресурсами межличностного общения. Психологический климат, благоприятные отношения с коллегами и начальством, несомненно, сказываются на профессиональной деятельности работника. Поэтому для

преподавателей в России важно участвовать в процессе принятия решений и взаимодействовать с руководством кафедры, факультета и университета. В данном случае преподаватели чувствуют себя частью коллектива, их мнение имеет значение, поэтому они удовлетворены работой и не испытывают стресс. Данный фактор из всех сравниваемых стран значим только для России.

Рассмотрев влияние ресурсов на стресс и удовлетворенность работой, мы видим, что во всех четырех странах значимыми оказываются материальные ресурсы. Нематериальные ресурсы, такие как ресурсы власти и ресурсы межличностной коммуникации, оказывают влияние одновременно на стресс и удовлетворенность работой только в России, а в других странах не связаны со стрессом и в исключительных случаях (например, в ЮАР) коррелируют с удовлетворенностью.

Анализ второй группы факторов – индивидуально-профессиональных характеристик показал, что данные характеристики связаны со стрессом очень слабо или не связаны вообще. В России стресс и удовлетворенность работой не коррелируют с должностью, заработной платой, стажем работы. В других странах с низким уровнем удовлетворенности также невозможно выделить какие-либо общие тенденции, свидетельствующие о наличии индивидуальных профессиональных характеристик со стрессом преподавателей. Однако в Германии и Аргентине удовлетворенность работой связана с должностью преподавателей. Преподаватели, занимающие высокие должности, испытывают меньший стресс, чем преподаватели низких должностей [E. A. Nöhle and U. Teichler, 2013; M. Marquina and G. Rebello, 2013]. Особенности академической сферы каждой рассматриваемой страны накладывают отпечаток на связь стресса и удовлетворенности работой с данными индивидуально-профессиональными факторами. Например, каждая страна имеет различную структуру научных и преподавательских должностей, различные формы контракта и особенности занятости в профессии, которые сложно сравнить и сделать обобщенные выводы. Данные ограничения относятся и к третьей группе – социально-демографическим факторам. Поэтому мы рассмотрим влияние данных факторов на стресс и удовлетворенность работой только в российском контексте.

В России женщины-представительницы академической профессии испытывают больший профессиональный стресс, чем мужчины, которые, в свою очередь, больше женщин удовлетворены работой (см. Таблицу 2).

Таблица 2. Распределение стресса и удовлетворенности работой в зависимости от пола (% по строке)

Пол	Стресс (%)				Удовлетворенность работой (%)			
	Испытывают стресс (1-2)	Нейтральное отношение	Не испытывают стресс (4-5)	Всего	Удовлетворены работой (1-2)	Нейтральное отношение	Не удовлетворены работой (4-5)	Всего
Мужской	17	24	59	100	49	32	19	100
Женский	19	20	61	100	40	39	20	100

Источник: данные исследования преподавателей российских вузов по методологии CAP, 2012

Стресс и удовлетворенность работой коррелируют с семейным статусом и наличием детей. Преподаватели, не состоящие в браке, испытывают стресс и не удовлетворены работой. Напротив, те, кто состоит в браке, стресса не испытывают и больше удовлетворены работой.

Наличие детей повышает стресс и уменьшает уровень удовлетворенности работой (см. Таблицу 3). Данная тенденция свойственна как для мужчин, так и для женщин. Возможно, это связано с тем, что человек вынужден больше времени тратить на семью и детей, поэтому у него сокращается время на выполнение своих профессиональных обязательств. При этом требования руководства остаются теми же, а значит, у работника уменьшается время на выполнение данных требований, что и влияет на стресс и удовлетворенность работой. Необходимо заметить, что у женщин, состоящих в браке, но не имеющих детей, удовлетворенность работой меньше, чем у мужчин, находящихся в такой же ситуации. Однако это может объясняться тем, что число женщин, не состоящих в браке и имеющих детей значимо больше, чем таких же мужчин.

Таблица 3. Распределение стресса и удовлетворенности в зависимости от наличия детей (% по строке)

Семейное положение		Стресс (%)				Удовлетворенность работой (%)			
		Испытывают стресс (1-2)	Нейтральное отношение	Не испытывают стресс (4-5)	Всего	Удовлетворены работой (1-2)	Нейтральное отношение	Не удовлетворены работой (4-5)	Всего
состоит в браке	есть дети	17	24	59	100	46	36	17	100
	нет детей	16	20	64	100	47	34	19	100
не состоит в браке	есть дети	14	17	69	100	42	35	23	100
	нет детей	23	24	53	100	41	37	22	100

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

Обсуждение результатов

Полученные данные о том, что российские преподаватели не испытывают профессиональный стресс, могут показаться несколько необычными. Здесь стоит отметить, что данное исследование проходило в 2012 г., когда масштабные изменения в системе образования еще не набрали свою силу. Кроме того, в исследовании приняли участие не только ведущие российские вузы национального и федерального значения, но и региональные вузы, где требования к академическому сотруднику, условия работы, снабжение ресурсами и прочие характеристики профессиональной деятельности могут отличаться, и, соответственно, влиять на профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей.

Сочетание низкого уровня стресса и удовлетворенности работой в российской академической профессии порождает вопрос о том, как восстановить «баланс» и повысить удовлетворенность работой. Возможно, для этого необходимо ориентироваться на группу стран, в которой наблюдается высокий уровень удовлетворенности работой и низкий стресс. В данную группу входит Канада, Норвегия, США, Гонконг, Италия, Малайзия, Бразилия и Финляндия (см. Рисунок 2). Наличие большого количества стран в данной группе в некоторой степени усложняет задачу поиска общих факторов, поскольку практически невозможно найти один фактор, одинаково влияющий на стресс и удовлетворенность работой во всех восьми странах. Кроме того, причины влияния данного фактора на стресс и удовлетворенность работой могут быть разными.

Тем не менее, мы выяснили, что в данных странах стресс и удовлетворенность работой, так же как и в России, коррелирует с материальными ресурсами. В каждой стране пул ресурсов, влияющих на стресс и удовлетворенность работой, различается, поэтому делать обобщенные выводы не представляется возможным. Однако в данной группе стран мы обнаружили связь стресса и удовлетворенности работой с факторами, которые относятся к особенностям организации научной деятельности. Во-первых, в большинстве стран удовлетворенность работой выше в том случае, когда преподаватель больше ассоциирует себя с научной деятельностью, а не с преподаванием. Во-вторых, стресс и удовлетворенность коррелируют с финансированием научной деятельности. Высокая оценка финансирования 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 согласны с тем, что качеству научной работы угрожают требования научной продуктивности, определяемые вузом. В-

четвертых, важным фактором является поддержка научной деятельности. Чем выше преподаватели оценивают наличие инструментов и дополнительного персонала, предоставляемых ему вузом для осуществления научной деятельности, тем выше удовлетворенность работой и ниже стресс у работников академической профессии.

Таким образом, в данной группе стран важнейшее значение отводится факторам, связанным с развитием и поддержкой научной деятельности. Мы не утверждаем, что развитие и улучшение лишь одной – научной – сферы приведет к повышению уровня удовлетворенности работой в российской академической профессии в целом, однако, это может быть одним из направлений деятельности для достижения высокого уровня удовлетворенности работой при наличии низкого стресса в российской академической профессии.

Выводы

Подводя итоги, мы можем сказать о том, что сочетание низкого уровня стресса и удовлетворенности работой не является уникальной российской особенностью, поскольку похожее распределение наблюдается и в других странах (Германия, Аргентина, ЮАР). Различия в системе высшего образования, академической профессии, экономических показателей данных стран, не позволяют нам делать выводы о природе низкого уровня стресса и удовлетворенности в данных странах. Тем не менее, мы убедились в том, что факторы, влияющие на стресс и удовлетворенность работой в данных странах схожи с российскими. Эти факторы относятся к характеристикам самого вуза: это материальные профессиональными ресурсами (оценка рабочего кабинета, аудиторного фонда, сопровождающего персонала, инструментов для осуществления научной работы и пр.), наличие которых имеет большое значение для преподавателей.

Несмотря на наличие общих факторов, влияющих на стресс и удовлетворенность работой в данных странах, существуют отдельные факторы, свойственные для России и отличающие ее от других стран. В первую очередь к данным факторам относятся нематериальные ресурсы. В частности это ресурсы межличностной коммуникации и ресурсы влияния. Преподавателям важно взаимодействовать с коллегами и руководством, быть информированным о деятельности вуза, ощущать свою влиятельность в рамках структурного подразделения. Кроме того, на профессиональный стресс и удовлетворенность работой оказывают влияния факторы, не относящиеся к профессиональной деятельности, такие как наличие семьи и детей.

Литература:

1. Arimoto, A. 2009. Changing Academic Profession in the World from 1992 to 2007. RIHE International Seminar Reports No.13: 1-39
2. Bakker, A. B., J. J. Hakanen, E. Demerouti & D. Xanthopoulou 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*. 99: 274-284
3. Bentley, P. J., H. Coates, I. R. Dobson, L. Goedegebuure, and L. Meek 2013. Introduction: Satisfaction Around the World? In Cummings, W., A. Arimoto. *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer: 1-11
4. Boyd, C. M. 2011. A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academic. *Applied psychology: an international review*. 60 (1): 112–140
5. Cummings, W. and O. Bracht 2006. *CAP Sampling Design*. Washington, DC and Kassel: CAP
6. Fisher S. 1994. *Stress in academic life: The mental assembly line*. Guildford, England: Society for Research into Higher Education. 106 pp.
7. Höhle, E. A. and U. Teichler. 2013. Determinants of Academic Job Satisfaction in Germany in Cummings, W., A. Arimoto. *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer: 125-144
8. 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*. 2 (9): 154-161
9. Leung T., Siu O. and 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 (2): 121-138
10. Locke W., Bennion A. 2013. Satisfaction in Stages: The Academic Profession in the United Kingdom and the British Commonwealth. in Cummings, W., A. Arimoto. *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer: 223-238
11. Marquina, M. and G. Rebello 2013. Academic Work at the Periphery: Why Argentine Scholars Are Satisfied, Despite All in Cummings, W., A. Arimoto. *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer: 13-28
12. Olsen, D. 1993. Work Satisfaction and Stress in the First and Third Year of Academic Appointment. *The Journal of Higher Education*. 64 (4): 453-471

13. 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 (1–3): 73–93

14. Wolhuter, C. C. 2013. The South African Academic Profession: Job Satisfaction for a Besieged Profession? in Cummings, W., A. Arimoto. *Job Satisfaction Around the Academic World*. Dordrecht, Heidelberg, New York, London: Springer: 209-222