

Christiane Jacobsen Vines

Organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon i norsk universitets- og høyskolesektor

En kvantitativ studie

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Marit Christensen

Medveileder: Silje Fladmark

Mai 2022

Christiane Jacobsen Vines

Organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon i norsk universitets- og høyskolesektor

En kvantitativ studie

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Marit Christensen
Medveileder: Silje Fladmark
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Dette arbeidet representerer min avslutning på fem innholdsrike år som student ved UiT og NTNU. Studietiden har til tider vært krevende og utfordrende, men den har også vært utrolig lærerik. Jeg ville ikke vært foruten all kunnskap, alle opplevelser og alle vennskap jeg tar med meg videre. Da temaet for dette avsluttende arbeidet skulle bestemmes hadde jeg innledningsvis en interesse for hvordan ulike faktorer påvirket ansattes bånd med arbeidsplassen sin og vilje til å bli i jobben. Etter litteraturstudier og samtaler med min metodeveileder Silje, fikk jeg utviklet studiens modell. Problemstillingen ble ferdigstilt etter samtaler med min hovedveileder Marit, som ga meg idéen om å se nærmere på ulike yrkesgrupper innen universitets- og høyskolesektoren. Datamaterialet som er anvendt i studien kommer fra universitets- og høyskolesektorens arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK). De statistiske analysene er det jeg som har gjennomført.

Det er mange jeg ønsker å takke i forbindelse med arbeidet med denne oppgaven. Først og fremst vil jeg takke hovedveilederen min, Marit Christensen. Takk for at du har stilt opp, vist engasjement og bidratt med faglige diskusjoner og råd rundt oppgaven min. Deretter må det rettes en takk til min metodeveileder, Silje Fladmark. Takk for at du virkelig har fått meg til å forstå når jeg har kommet til deg med utfordringer rundt metoden og de statistiske analysene. Jeg vil også si takk til ARK, som har gitt meg tilgang til datamateriale. I tillegg må det rettes en stor takk til familie og venner, som har stilt opp for meg i både gode, og mindre gode, perioder. En spesiell takk til mamma Aina. Takk for at du alltid stiller opp for meg, for at du har latt meg prate hull i hode på deg om denne prosessen og for at du har bidratt med både samtaler rundt, og gjennomlesning av, oppgaven. Til slutt vil jeg takke medstudentene mine, som alltid har vært på tilbudssiden, og for det utrolig gode klassemiljøet.

Christiane Jacobsen Vines

Trondheim, mai 2022

Sammendrag

Store endringer i universitets- og høyskolesektoren har ført til bekymring rundt sektorens attraktivitet og ansattes helse og trivsel. Tidligere studier som tar for seg denne problematikken har i stor grad fokusert enten på akademikere eller sektoren som en helhet. Denne studien undersøker om det er noen forskjeller i organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for akademikere og administrerende/tekniske ansatte i en norsk kontekst. Deretter undersøkes det hvordan jobbkaraktistikkene sosialt fellesskap på jobb, rollekonflikt og rolletvetydighet henger sammen med organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for de to gruppene. Til slutt undersøkes det om sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom rollekonflikt og rolletvetydighet, og turnoverintensjon. PLS-SEM anvendes til å analysere data fra 4201 fastansatte i den norske universitets- og høyskolesektoren. Resultatene viser at norske akademiske ansatte har høyere organisatorisk tilknytning og lavere turnoverintensjon enn administrerende/tekniske ansatte. Sosialt fellesskap på jobb har en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning og en negativ sammenheng med turnoverintensjon for begge gruppene. Rollekonflikt og rolletvetydighet har en negativ sammenheng med organisatorisk tilknytning og en positiv sammenheng med turnoverintensjon for begge gruppene. For moderasjonshypotesene ga resultatene kun støtte til at sosialt fellesskap på jobb kan moderere forholdet mellom rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikere. Jobbkraftressurs (JD-R) modellen, conservation of resources (COR) teorien og sosial utvekslingsteori (SET), samt relevant litteratur anvendes i diskusjonen av funnene. Studien bidrar til å dekke et viktig kunnskapshull om organisatorisk tilknytning, turnoverintensjon og assosierte psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i den norske universitets- og høyskolesektoren. Implikasjoner for teori, praksis og fremtidig forskning blir diskutert.

Nøkkelord: Organisatorisk tilknytning, turnoverintensjon, universitets- og høyskolesektoren, JD-R modellen, COR-teori, SET, ARK, PLS-SEM, moderasjon.

Abstract

Major changes in the higher education sector have led to concerns about the sector's attractiveness and employee health and well-being. This study uniquely examines whether there are any differences in organizational commitment and turnover intention for academics and administrative/technical employees in a Norwegian context. Next, it examines how the job characteristics social community at work, role conflict, and role ambiguity are associated to organizational commitment and turnover intention in the two groups. Finally, I investigate whether social community at work moderates the relationship between role conflict and role ambiguity, and turnover intention. PLS-SEM was used to analyze data from 4201 employees in the Norwegian higher education sector. The results show that Norwegian academics have higher organizational commitment, and lower turnover intention than administrative/technical employees. Social community at work has a positive association with organizational commitment and a negative association with turnover intention for both groups. Role conflict and role ambiguity have negative associations with organizational commitment and positive associations with turnover intention for both groups. For the moderation hypotheses, results only supported that social community at work can moderate the relationship between role conflict and turnover intention for academics. Relevant literature, as well as the Job demands-resources (JD-R) model, conservation of resources (COR) theory and social exchange theory (SET), are used when discussing the findings. The study contributes to filling the knowledge gap about organizational commitment, turnover intention, and associated psychosocial work environment factors in the Norwegian higher education sector. Implications for theory, practice and future research are discussed.

Keywords: Organizational commitment, turnover intention, higher education, JD-R model, COR-theory, SET, ARK, PLS-SEM, moderation

Innholdsfortegnelse

Forord	I
Sammendrag	II
Abstract	III
Organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon i norsk universitets- og høyskolesektor	1
Kontekstuel grunnlag	3
Teoretisk grunnlag.....	5
Organisatorisk tilknytning.....	5
Turnoverintensjon	7
Jobbkraft-ressurs modellen	9
Conservation of resources teori.....	11
Sosial utvekslingsteori.....	12
Sosialt fellesskap på jobb	13
Sosialt fellesskap og turnoverintensjon.....	14
Rollekonflikt og rolletvetydighet	15
Rollekonflikt, rolletvetydighet og organisatorisk tilknytning.....	16
Rollekonflikt, rolletvetydighet og turnoverintensjon.....	16
Sosialt fellesskap som buffer for jobbkraftene	17
Metode	19
Studiens design og prosedyre	19
Målene	20
Organisatorisk tilknytning.....	20
Turnoverintensjon	20
Sosialt fellesskap på jobb	20
Rollekonflikt.....	21
Målklarhet	21
Jobbkategori	21
Kontrollvariabler	21

Dataforberedelser og innledende undersøkelser	21
Statistisk analyse	22
Den refleksive målemodellen	22
Strukturmodellen	23
Moderasjon	24
Resultat.....	26
Deskriptiv statistikk.....	26
PLS-SEM analyse	27
Den refleksive målemodellen	27
Strukturmodell 1: hele utvalget	28
Strukturmodell 2: separate resultater.....	29
Moderasjon.....	30
Diskusjon.....	32
Organisatorisk tilknytning, turnoverintensjon og norsk kontekst	32
Et godt sosialt fellesskap	34
Belastende jobbkraav	36
Sosialt fellesskap – en kontekstavhengig buffer?	37
Styrker og begrensninger	39
Implikasjoner.....	40
Teoretiske implikasjoner	40
Praktiske implikasjoner	41
Videre forskning.....	43
Konklusjon.....	44
Referanseliste.....	45
Vedlegg. Oversikt over undersøkelsens spørsmål.....	63

Organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon i norsk universitets- og høyskolesektor

Universitets- og høyskolesektoren har vært gjennom omfattende forandringer de siste tiårene (Kinman & Johnson, 2019). Akademikere opplever økende ansvar med flere studenter, økt fokus på kvalitetsundervisning, forskningspublisering og kommersiell aktivitet, press på å skaffe forskningsmidler og generelt mer administrativt arbeid. Samtidig som ansvaret økes, ser tilgjengelig ressurser ut til å forbli de samme eller minske (Biron et al., 2008; Franco-Santos & Doherty, 2017; Houston et al., 2006; Kinman & Johnson, 2019). Den økende mengden av ulike arbeidsoppgaver ser ut til å føre til mer rollestress for de ansatte (Kinman & Johnson, 2019), som større grad av rollekonflikter og rolletvetydighet (Schulz, 2013). Samtidig rapporteres det om at de store endringene har gått på bekostning av det kollegiale aspektet i sektoren (Kinman & Johnson, 2019; Su & Baird, 2017). En nylig litteraturgjennomgang av Urbina-Garcia (2020) viser at universitetsmiljøet globalt har en tendens til å trigge mye stress og utbrenthet, samt lave nivåer for helse og trivsel hos akademikere. En bekymring for at det akademiske yrket er blitt mindre attraktivt har begynt å vokse frem de siste årene (Frølich et al., 2018; Tellmann et al., 2019).

Universitets- og høyskolesektoren spiller en viktig rolle i å løse fremtidens samfunnsutfordringer (Tellmann et al., 2019), noe som gjør det essensielt å være i stand til å rekruttere og beholde flinke ansatte. Organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon anses som viktige mål på hvordan holdninger ansatte har til organisasjonen sin (Podsakoff et al., 2007; Tett & Meyer, 1993). Flere forskere har undersøkt faktorer som tenkes å henge sammen med tilknytning til organisasjonen (Joiner & Bakalis, 2006; Lew, 2009; Shrand & Ronnie, 2021; Su & Baird, 2017) og turnoverintensjon (Heritage et al., 2016; Hundera et al., 2014; Lok et al., 2019) i forbindelse med de økende kravene. Likevel uttrykkes det at det fortsatt er behov for mer forskning på sammenhengen mellom ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og disse organisatoriske utfallene (Memon et al., 2016; Shrand & Ronnie, 2021). Enda viktigere er mangelen på slik forskning i en norsk kontekst. Forskning har vist at den nasjonale konteksten er viktig å ta i betraktning når man skal undersøke faktorer relatert til arbeidshverdagen i universitets- og høyskolesektoren (Lacy & Sheehan, 1997).

I Norge innførte Erna Solberg sin regjering Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen) i 2015. Reformen innebar å kutte 0,5 % av alle statlige virksomheters driftsutgifter. Dette rammet også virksomheter i universitets- og høyskolesektoren (Oppegaard et al., 2019). Som følge av reformen har mange universiteter og høyskoler i etterkant har blitt fusjonert til større institusjoner, noe som dermed har ført til

store omstillingsprosesser (Huisman et al., 2022). En rapport fra Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon (2019), indikerer at ABE-reformen på et generelt grunnlag har ført til redusert bemanning, økt arbeidsmengde og svekket tjenestekvalitet (Oppegaard et al., 2019). I den forbindelse har nøkkelpersoner ved flere av landets store universiteter uttrykt bekymring rundt en stor slanking av administrasjonen, ettersom det fører til økt arbeidsbelastning for de gjenværende ansatte (Svendsen, 2022). Slike negative konsekvenser har ført til debatter rundt hvorvidt ABE-kuttene bør videreføres eller avvikes (Aspøy, 2022; Svendsen, 2022). I den norske Arbeidsmiljøloven (AML) er det konstatert at man skal sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som forhindrer skadevirkninger av både fysisk og psykisk form (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1a). Det er dermed ikke bare viktig for individuell helse og trivsel, men norske organisasjoner er også gjennom lover pålagt å jobbe for et helsefremmende og trygt arbeidsmiljø.

Kuttene i administrasjonen som følge av reformen synliggjør det viktige poenget at det ikke kun er akademikerne som påvirkes av det økende presset i universitets- og høyskolesektoren. Biron et al. (2008) fant i sin studie at ansatte i alle ulike jobbkategorier på et kanadisk universitet hadde høye nivåer av psykologisk stress knyttet til jobben. Slike funn peker til at det er viktig å tilegne seg kunnskap også om andre yrkesgrupper innen sektoren. Det er derimot få studier som har hatt dette fokuset. Det er også en utfordring i litteraturen at det ofte kun skilles mellom akademikere og ikke-akademikere, der ikke-akademikere kan være alt fra rengjøringspersonell til høyt profesjonelle administrative ansatte (Avenali et al., 2022). Et par studier har likevel funnet signifikante forskjeller mellom mer definerte arbeidsgrupper og argumenterer for at det er viktig å tilegne seg mer kunnskap om de spesifikke yrkesgruppene i sektoren (Heritage et al., 2016; Winefield et al., 2003).

Til min kunnskap har ingen tidligere studier undersøkt forskjeller mellom ulike yrkesgrupper i den norske universitets- og høyskolesektoren og hatt fokus på hva som bidrar til relevante utfall for de ulike gruppene. Dette er et kunnskapshull som kan ha vesentlig betydning for utvikling av passende strategier og tiltak som kan bedre de ansattes arbeidshverdag. I forbindelse med dagens situasjon i universitets- og høyskolesektoren generelt, samt ABE-reformen og bekymringene dette har medført (Oppegaard et al., 2019; Svendsen, 2022), vil jeg i denne studien ta for meg to sentrale yrkesgrupper innenfor sektoren; akademikere og administrerende/tekniske ansatte. Satt inn i en norsk kontekst vil jeg undersøke om gruppene har ulike nivåer av organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon. Videre vil jeg undersøke hvordan de tre dagsaktuelle variablene, sosialt fellesskap på jobb, rollekonflikt og rolletvetydighet henger sammen med utfallene for

gruppene. Studien vil kunne bidra med viktig kunnskap om yrkesgrupper innenfor den norske universitets- og høyskolesektoren, ved å undersøke følgende problemstilling: *Er det forskjeller i opplevelsen av organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for akademiske og administrerende/teknisk ansatte ved norske universiteter og høyskoler? Og hvilken sammenheng er det mellom sosialt fellesskap på jobb, rollekonflikt og rolletvetydighet, og organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for de to gruppene?*

Først vil det bli redegjort for den kontekstuelle bakgrunnen, relevant litteratur og teori, før metode og resultat blir presentert. Deretter følger en diskusjon, inkludert implikasjoner og studiens styrker og begrensninger, før det vil bli gitt en konklusjon.

Kontekstuell grunnlag

Det akademisk yrket refererer til det å enten undervise, forske eller begge deler innenfor høyere utdanning (Williams, 2008). I tillegg har akademikere, som nevnt innledningsvis, fått en voksende mengde med andre oppgaver, inkludert mer administrativt arbeid (Kinman & Johnson, 2019). Utdanningsløpet for å oppnå en fast akademisk stilling er langt og krever mange år med hardt arbeid. Mange spirende akademikere må ofte fortsette en læringsprosess og gjennomføre produktivt akademisk arbeid i opp til 10-15 år etter endt utdanning, før de klarer å sikre seg en fast akademisk stilling og anses som en fullverdig kompetent ansatt (Höhle & Teichler, 2013). Deretter er man nødt til å holde seg innenfor universitets- og høyskolesektoren for å klatre videre i den akademiske karrierestigen (Frølich et al., 2018). Etter ABE-reformen er det i en norsk kontekst også sett en økning i midlertidig akademiske stillinger, på bekostning av faste stillinger (Tellmann et al., 2019). Den harde konkurransen om de faste stillingene skaper mye uforutsigbarhet og jobb-usikkerhet, noe som gjør det akademiske yrket mindre attraktivt, spesielt i overgangen fra midlertidig til fast ansatt (Frølich et al., 2018). Forskning viser at til og med postdoktorer vurderer å forlate yrket helt før de klarer å få seg en fast stilling, grunnet usikkerhet og en stressende tilværelse (Dorenkamp & Weiß, 2018). Dersom man først har oppnådd en fast stilling, kjennetegnes akademikerrollen av høy kontroll, fleksibilitet og autonomi (Tytherleigh et al., 2005). Akademikere opplever arbeidet sitt som svært meningsfullt og er i større grad drevet av indre motivasjon, enn ytre faktorer som lønn og materielle goder (Bellamy et al., 2003; Orazbayeva et al., 2020). Forskere argumenterer for at det akademiske arbeidet i seg selv er givende for de ansatte og at det dermed oppleves som mer enn bare en jobb (Bellamy et al., 2003; Pop-Vasilela et al., 2011).

Administrative og teknisk ansatte (heretter referert til som admin/tek) har viktige oppgaver som å organisere og koordinere prosesser og aktiviteter mellom de ulike domeneene i

organisasjonen og å bidra med teknologisk støtte til undervisning og til studenter (Avenali et al., 2022). De spiller også en viktig rolle i strategiplanlegging for å rekruttere flere studenter og å tiltrekke seg ekstern finansiering, og de er derav av stor betydning for organisasjonens konkurransedyktighet (Avenali et al., 2022; Karlsson & Ryttberg, 2016). Selv om admin/tek spiller en sentral rolle i sektoren, er det begrenset forskning på ulike organisatoriske utfall og hvordan forskjellige faktorer påvirker slike utfall for gruppen. Szekeres (2004) går så langt som å kalle administrativt personell usynlige i universitetssettingen. Videre har man også for denne arbeidsgruppen sett en endring i tilgjengelige stillinger over tid. I en nordisk kontekst rapporteres det om økning i stillinger som krever høy utdanning, på bekostning av stillinger som er mindre kostbare, som resepsjonister, rene teknikere og serviceansatte (Stage og Aagaard, 2019). I Norge har man sett dannelsen av slike mønstre for profesjonalisering allerede fra 1980-1990-tallet (Gornitzka & Larsen, 2004). Etter ABE-reformen har imidlertid mange av instituttene vært nødt til å slanke denne arbeidsgruppen (Svendsen, 2022).

Som nevnt innledningsvis er det generelt begrenset med forskning som fokuserer på ulike yrkesgrupper innenfor universitets- og høyskolesektoren. Noen studier indikerer likevel signifikante forskjeller i ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer for akademikere og andre universitetsansatte. Eksempelvis fant Johnson et al. (2019) at for ansatte ved tre britiske universiteter rapporterte akademikere mer arbeidsoverbelastning og dårligere balanse mellom arbeid og fritid enn ikke-akademikere. På den andre siden rapporterte akademikerne samtidig bedre arbeidsbetingelser, bedre fysisk helse og større grad av gode forhold med kollegaer enn det ikke-akademiske ansatte rapporterte. Heritage et al. (2016) undersøkte forskjeller mellom australske akademikere og det de betegner som «profesjonelle ansatte» (ansatte med autonomi og ansvar for blant annet forretningsrelaterte funksjoner (Kallenberg, 2020)). Denne studien fant at akademikere rapporterte mer rollekonflikt og mindre rolletvetydighet enn de profesjonelle ansatte. Winefield et al. (2003) undersøkte flere ulike yrkesgrupper i den australske universitets- og høyskolesektoren litt nærmere. De fant at til tross for at akademisk ansatte rapporterte høyere arbeidspress og mer arbeid-familie konflikt enn administrative og tekniske ansatte, rapporterte akademikerne også noe høyere jobbtilfredshet enn teknisk ansatte. Det er derimot ikke gjort noen tilsvarende eller lignende studier i Norge.

Studier har vist at den nasjonale konteksten er viktig å ta i betraktning når man skal undersøke faktorer relatert til det psykososiale arbeidsmiljøet for ansatte i sektoren. Tilbake i 1997 gjennomførte Lacy og Sheehan en omfattende studie som undersøkte jobbtilfredshet for akademikere i åtte forskjellige land. De fant signifikante forskjeller, både for hvor fornøyde akademikerne i de respektive landene var med jobben generelt og med ulike aspekter ved

jobben. I en forholdsvis nyere studie fant Shin & Jung (2014) store forskjeller i opplevd jobbstress og jobbtilfredshet for akademikere i 19 ulike land. Slike funn taler for at det er viktig å sette forskning på sektoren inn i en nasjonal kontekst. Til min kunnskap er det derimot ingen studier som har undersøkt forskjeller mellom norske akademikere og admin/tek, verken generelt eller med et fokus på den norske konteksten.

I Norge er det til sammen ca. 30 høyere utdanningsinstitusjoner, spredt utover vårt langstrakte land (Frølich et al., 2018). Av disse institusjonene er det 10 universiteter, 5 høyskoler og 6 vitenskapelige høyskoler som er underlagt Kunnskapsdepartementet. De resterende er statlige utdanningsinstitusjoner, under andre departementer eller private institusjoner (Kunnskapsdepartementet, u. å.), og noen av dem har en veldig liten grad av forskningsaktivitet (Frølich et al., 2018). Dersom akademikere er på utkikk etter en fast stilling ved anerkjente universiteter og høyskoler eller ved en bestemt lokasjon, er konkurransen om stillingene stor (Tellmann et al., 2019). Ettersom det ofte er store geografiske avstander mellom institusjonene, kan det tenkes at man som søker muligens må ta stilling til om man er villig til å flytte for å kunne få slike stillinger. En flytteprosess kan være en stor og viktig beslutning for en familie, og studier viser at familierelasjoner, både i samme hushold og nærmeste familie rundt (f.eks. foreldre, søsken) kan ha stor påvirkning i beslutningstakingsprosessen rundt migrasjon (Cooke, 2008; Thomas & Dommermuth, 2020). Administrative og tekniske stillinger finnes derimot i mange ulike sektorer og organisasjoner. Det vil derfor trolig være lettere å unngå geografisk relaterte problemstillinger for denne gruppen.

Teoretisk grunnlag

Organisatorisk tilknytning

Det finnes ulike konseptualiseringer av begrepet organisatorisk tilknytning. Overordnet refererer begrepet til en arbeidsrelatert holdning (Tett & Meyer, 1993), som går ut på det å ha et psykologisk bånd til organisasjonen man er ansatt i (Joiner & Bakalis, 2006). Et slikt bånd vil fremkalle atferd som er relevant for organisasjonen og kan ta ulike former (Meyer et al., 2006). Ifølge Meyer og Allen (1991) har organisatorisk tilknytning tre ulike dimensjoner: affektiv-, kontinuerlig- og normativ tilknytning. Affektiv tilknytning anses å ha størst påvirkning på jobbatferd (Meyer et al., 2002), og er den formen som er relevant for min studie. Ansatte som opplever affektiv tilknytning, har et indre ønske om å opprettholde et positivt emosjonelt bånd til arbeidsplassen. Samtidig identifiserer de seg med, og er involvert i, organisasjonen (Meyer & Allen, 1991). I en lignende konseptualisering trekker Porter et al.

(1974) også frem det å oppleve et samsvar mellom egne verdier og målsettinger og organisasjonens verdier og målsettinger, samt det å ha en vilje til å yte sitt beste for sin organisasjon. Basert på disse konseptualiseringene operasjonaliseres organisatorisk tilknytning i min studie som det å ha et genuint ønske om, og en indre motivasjon til, å opprettholde båndet med, samt å yte sitt beste for, organisasjonen sin (Christensen et al., 2012).

I tillegg til å være et viktig mål på holdninger ansatte har til organisasjonen sin (Tett & Meyer, 1993), har forskning vist at organisatorisk tilknytning er relatert til mange fordeler. Eksempelvis er det sett å ha en sammenheng med gode arbeidsprestasjoner (Messersmith et al., 2011; Meyer et al., 2012; Su & Baird, 2017). Su & Baird (2017) fant i sin studie at akademikerens tilknytning til organisasjonen hadde en positiv sammenheng med både undervisningsprestasjoner og ytelse av administrative oppgaver. Videre er organisatorisk tilknytning også sett å være relatert til prososial atferd (organizational citizenship behavior) (Wasti, 2005), kunnskapsdeling mellom kollegaer (Goh & Sandhu, 2013), jobbtilfredshet (Aziz et al., 2021) og jobbensgjement (Christian et al., 2011). I tillegg antyder litteraturen at det å ha en sterk tilknytning til jobben kan knyttes til mindre turnoverintensjon (Cho et al., 2009; Conley & You, 2009; Lew 2009; Nazir et al., 2016).

Mangfoldig forskning viser altså at det er gunstig å jobbe for at ansatte har en god tilknytning til arbeidsplassen sin. Det er derimot fortsatt et behov for en bedre forståelse av hva som bidrar til organisatorisk tilknytning i universitets- og høyskolesektoren (Shrand & Ronnie, 2021). Blant faktorene som tidligere er funnet å ha en sammenheng med organisatorisk tilknytning i sektoren er arbeid- familiekonflikt, jobbautoomi, kollegastøtte, rolleklarhet, tilgjengelighet av ressurser og oppfattet organisatorisk støtte (Anthun & Innstrand, 2016; Joiner & Bakalis, 2006; Lew, 2009; Shrand & Ronnie, 2021). Videre er det et viktig poeng at få studier gir et innblikk i aspekter rundt organisatorisk tilknytning for ulike yrkesgrupper innenfor sektoren.

Forskning på universitets- og høyskolesektoren har i stor grad enten fokusert kun på akademikere (Goh & Sandhu, 2013; Joiner & Bakalis, 2006; Lew, 2009; Shrand & Ronnie, 2021) eller på sektoren som en helhet (Anees et al., 2021; Anthun & Innstrand, 2016; Aziz et al., 2021). Noen få studier antyder likevel forskjeller i tilknytning, men resultatene varierer. Tytherleigh et al. (2005) undersøkte forskjeller mellom fire ulike yrkesgrupper innen den britiske universitetssektoren. Tytherleigh et al. (2005) delte administrerende og tekniske ansatte inn i to ulike grupper. De fant at teknisk ansatte rapporterte lavere organisatorisk tilknytning enn både administrative ansatte og akademikere. På den andre siden fant Fontinha

et al. (2019), som undersøkte britiske akademikere vs. ikke-akademikere, at akademikerne rapporterte svakest tilknytning til organisasjonen av disse to gruppene.

Til tross for varierende resultater i de få tidligere studiene som er gjort, påpekes det i litteraturen at den akademiske arbeidsrollen i stor grad er preget av indre motivasjon (Bellamy et al., 2003; Orazbayeva et al., 2020; Pop-Vasilela et al., 2011). En studie av Choong et al. (2011) knytter nettopp akademikeres indre motivasjon for yrket til en høy organisatorisk tilknytning. Andre studier har også funnet at et kall og en tilknytning til ens karriere henger sammen med organisatorisk tilknytning (Duffy et al. 2011). Samtidig indikerer forskning på affektiv tilknytningen i academia at det indre ønsket om en karriere innenfor academia fører til at akademikere ofte har et mer positivt syn på arbeidssituasjonen sin (Dorenkamp & Weiß, 2018). Akademikere har også gjennomgått et langt og spesifikt utdanningsløp for å kvalifisere seg til akademiske stillinger, hvor det er mange som konkurrerer om de relativt få stillingene (Höhle & Teichler, 2013). For admin/tek er det derimot et vesentlig høyere antall stillinger å søke på. Den første hypotesen blir dermed:

H1: Akademikere rapporterer mer organisatorisk tilknytning enn admin/tek.

Turnoverintensjon

På et generelt grunnlag vil turnover si at ansatte forlater jobben sin. Videre skilles det gjerne mellom ufrivillig (som f.eks. ved avskjedigelse) og frivillig turnover, der man selv velger å forlate jobben av ulike grunner (Holtom & Burch, 2016). En høy grad av frivillig turnover er dyrt for organisasjoner. Det vil blant annet føre til kostnader i forbindelse med rekrutteringsprosesser og opplæring av nye ansatte (Cho & Lewis, 2012; Sulu et al., 2010). I tillegg kan det ha en negativ effekt på organisatoriske prestasjoner (Meier & Hicklin, 2008; Park & Shaw, 2013). Eksempelvis kan turnover redusere produktiviteten i, og kvaliteten på arbeidet, under påvente av nye ansatt, og at nye ansatte skal sette seg inn i systemer og arbeidsoppgaver (Cho & Lewis, 2012; Holtom & Burch, 2016). I noen tilfeller kan det også føre til en smitteeffekt blant de resterende ansatte og et klima for turnover, der enda flere ønsker å forlate organisasjonen (Felps et al., 2009). Det at dyktige ansatte ønsker å bli værende i jobben sin er på denne måten avgjørende for organisasjoners konkurransedyktighet.

Turnoverintensjon defineres som det å ha tanker eller planer om å forlate jobben sin eller å søke etter en ny jobb (Fazio et al., 2017; Tett & Meyer, 1993), og anses som en viktig forløper til det å faktisk forlate jobben (Griffeth et al., 2000; Kiwimäki et al. 2007; Tett & Meyer, 1993). Som Madden et al. (2015) påpeker er det også viktig å tilegne seg mer

kunnskap om faktorer knyttet til turnoverintensjon, fordi man på dette stadiet fortsatt har en mulighet til å gripe inn og hindre faktisk turnover. Forskning har vist en sammenheng mellom turnoverintensjon og mange andre viktige faktorer i arbeidshverdagen. Ansatte med turnoverintensjon har gjerne også mindre organisatorisk tilknytning, mindre jobbtildfredshet (Carmeli & Weisberg), mindre jobbengasjement (Takawira et al., 2014) og en mindre følelse av god kvalitet på arbeidslivet (Mosadeghrad et al., 2011). I tillegg knyttes turnoverintensjon til en opplevelse av mer jobbstress (Arshadi & Damiri, 2013; Mosadeghrad et al., 2011).

Både persepsjoner av det psykososiale arbeidsmiljøet og miljøet utenfor jobben kan påvirke ansattes intensjoner om å bli værende i eller forlate arbeidsplassen (Price & Mueller, 1981). Studier i universitets- og høyskolesektoren viser hvordan både krav og ressurser ses i sammenheng med tanker om å forlate jobben. Eksempelvis har arbeid-familie konflikt, rollekonflikt og rolletvetydighet blitt vist å henge sammen med større mer turnoverintensjon (Heritage et al., 2016; Lok et al., 2019). På den andre siden viser studier anerkjennelse, lederstøtte og det å identifisere seg med organisasjonen henger sammen med mindre turnoverintensjon (Lesenyeho et al. 2018; Wilkins et al. 2018). Flere modeller som tar for seg turnover og turnoverintensjon påpeker også tilgjengelighet av alternative jobber som en viktig ekstern faktor. Price og Mueller (1981) sin kausale modell for turnover foreslår at ansatte med mange alternative jobbmuligheter er mer sannsynlig til å ville forlate jobben enn ansatte med få alternative jobbmuligheter. Studier har vist resultater i trå med antakelsen (Ababneh, 2020; Rahman et al., 2008; Saleem & Qamar, 2017). Samtidig poengterer Cho og Lewis (2012) de økonomiske og psykologiske kostnadene det kan ha å måtte flytte til en annen by og forstyrre familielivet, for å bytte jobb. Ettersom det er få stillinger å slåss om (Tellmann et al., 2019) og vanskelig for akademikere å oppnå en fast stilling (Höhle & Teichler, 2013), kan attraktiviteten ved å ha fått en slik stilling føre til at akademikere har lavere turnoverintensjon enn admin/tek?

Tidligere forskning på turnoverintensjon har i stor grad ignorert den spesifikke yrkeskonteksten (Humphrey et al. 2007; Van der Heijden et al., 2018). En av få studier som har undersøkt yrkeskontekst nærmere er Carmeli og Weisberg (2006). De fant at sosialarbeidere hadde lavere turnoverintensjon enn økonomiansvarlige og advokater. Carmeli og Weisberg (2006) påpeker at det er viktig å ta yrkeskontekst i betraktning når man skal undersøke prosesser som leder til turnover. For studier på ulike yrkesgrupper innenfor universitets- og høyskolesektoren har jeg til min beste evne kun klart å finne én studie som tar for seg turnoverintensjon. Heritage et al. (2016) undersøkte som nevnt forskjeller mellom australske akademikere og det de betegner som profesjonelle ansatte. De fant ingen

signifikante forskjeller på de to gruppene relatert til turnoverintensjon. Likevel er det faktorer relatert til den norske konteksten og de spesifikke yrkene i denne studien, som fører til hypotesen:

H2: Akademikere rapporterer mindre turnoverintensjon enn admin/tek.

Jobbkraft-ressurs modellen

Jobbkraft-ressurs (JD-R) modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) er en teoretisk modell som gir innsikt i hvordan ulike jobbkarakteristikker henger sammen med ansattes helse, trivsel og produktivitet. Opprinnelig ble modellen utviklet for å forklare utbrenthet, men den ble raskt utvidet til å også inkludere jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). I senere tid har en rekke studier vist at modellen kan benyttes i ulike yrkeskontekster og til å predikere flere viktige organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2007, 2017), inkludert organisatorisk tilknytning (Bakker et al., 2010) og turnoverintensjon (Van der Heijden et al., 2018). I denne studien vil jeg bruke JD-R modellen som et overordnet rammeverk og bygge på elementene som nå blir presentert.

JD-R modellen vektlegger at alle yrker har sine individuelle jobbkarakteristikker. Disse jobbkarakteristikkene klassifiseres enten som jobbkraft eller jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al. 2001). I kontekst av min studie innebærer dette at det akademiske arbeidet fører til en unik opplevelse av ulike jobbkraft og jobbressurser for akademikere (Boyd et al., 2011). På samme måte vil også admin/tek sin opplevelse av jobbkraft og jobbressurser være preget av deres spesifikke arbeid. *Jobbkraft* anses som belastende for individet og defineres som aspekter ved jobben av fysiologisk, psykologisk, sosial eller organisatorisk karakter som krever fysisk eller mental innsats (Demerouti et al., 2001). *Jobbressurser* defineres på sin side som aspekter ved jobben av fysiologisk, psykologisk, sosial eller organisatorisk karakter, som hjelper individer med å nå mål, reduserer jobbkraft og kostnader knyttet til disse kravene, og/eller bidrar til personlig vekst, utvikling og læring (Bakker & Demerouti, 2007).

Sentralt i JD-R modellen er at jobbkraft og jobbressurser er knyttet til to underliggende psykologiske prosesser som fører til ulike utfall; en helse-reducerende prosess og en motivasjonsprosess (Schaufeli & Bakker, 2004). Gjennom den *helse-reducerende prosessen* vil overveldende eller langvarig jobbkraft tappe de ansatte for energi og tære på fysiske og mentale ressurser (Bakker & Demerouti, 2007). På sikt kan denne belastningen føre til utbrenthet, helseplager og andre negative utfall, som turnoverintensjon (Bakker, Demerouti &

Schaufeli, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004; Van der Heijden et al., 2018). I min studie inkluderes jobbkravene rollekonflikt og rolletvetydighet. Disse kravene er godt etablerte som hindrende krav, knyttet til den helsereduserende prosessen (Bakker & Demerouti, 2017; Podsakoff et al., 2007). Gjennom den andre prosessen, *motivasjonsprosessen*, kan jobbressurser gi ansatte energi og føre til både indre og ytre motivasjon (Bakker & Demerouti, 2007), ved å bidra til å oppfylle grunnleggende behov, som autonomi, kompetanse og tilhørighet (indre motivasjon; Deci & Ryan, 1985), eller fungere som instrumentell støtte for å nå mål (ytre motivasjon) (Bakker & Demerouti, 2007). Via motivasjonsprosessen kan jobbressurser føre til økt engasjement og andre positive utfall, som organisatorisk tilknytning (Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003; Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressursen inkludert i min studie er sosialt fellesskap på jobb.

JD-R modellen vektlegger også samspillet mellom krav og ressurser, og foreslår at interaksjonen mellom disse spiller en viktig rolle for belastning og motivasjon. Modellens *bufferhypotese* foreslår at jobbressurser kan virke som en buffer og dermed redusere belastningen jobbkrav fører til (Bakker et al., 2005; Bakker & Demerouti, 2007). Flere studier innenfor JD-R rammeverket har funnet støtte for at en rekke jobbressurser kan redusere påvirkningen ulike jobbkrav har for ansattes opplevelse av belastning (se f.eks. Bakker et al., 2005; Xanthopoulou et al. 2007). Slike funn tyder på at ansatte som har tilgang på viktige og tilstrekkelige ressurser vil være i bedre stand til å håndtere jobbkrav på en god måte (Bakker & Demerouti, 2017). Hvilke ressurser og krav som interagerer vil derimot være avhengig av de spesifikke jobbkaraktistikkene som er til stede (Demerouti & Bakker, 2011).

De uavhengige variablene som undersøkes i min studie er basert på JD-R modellen sin definisjon av jobbkrav og jobbressurser. Studiens modell er bygget opp på tankegangen om at jobbressurser fører til en motiverende prosess og positive utfall, og jobbkrav til en helsereduserende prosess og negative utfall. Videre vil jeg, på bakgrunn av bufferhypotesen i JD-R modellen, undersøke om sosialt fellesskap på jobb kan fungere som en buffer for jobbkravenes effekt på turnoverintensjon. Derimot sier JD-R modellen lite om hvordan jobbkrav kan påvirke positive utfall og jobbressurser påvirke negative utfall. I tillegg er JD-R modellen først og fremst en deskriptiv modell. Den tilbyr få forklaringer på psykologiske prosesser bak sammenhenger mellom spesifikke jobbkrav, jobbressurser og utfall (Schaufeli & Taris, 2014). Av disse to grunnene vil JD-R modellen komplementeres med annen teori. Conservation of resources teori tenkes å kunne bidra til en dypere forståelse og forklaringer på mulige underliggende psykologiske prosesser. I tillegg vil jeg anvende sosial utvekslingsteori, ettersom det påpekes i litteraturen hvor fruktbart det kan være å se forholdet mellom ansattes

krav og ressurser og organisatoriske utfall i et relasjonelt perspektiv (Cropanzano & Mitchell, 2005; Madden et al., 2015; Montani et al., 2017).

Conservation of resources teori

Conservation of resources (COR) teori (Hobfoll, 1989, 2001) er en stress og motivasjonsteori som fokuserer på hvordan ressurser kan forklare prosesser rundt arbeidsrelatert stress. I kjernen av teorien ligger antakelsen om at man har en sterk motivasjon til å gjøre det man kan for å tilegne seg, beholde og beskytte ressurser. COR-teori har en bredere definisjon på ressurser enn JD-R modellen og defineres ressurser som *alt* et individ verdsetter eller som hjelper individet med å nå mål som ressurser. Dette kan være alt fra objekter, som et hus, til sosial støtte og det å ha tid til arbeidet sitt (Hobfoll, 1989). Krav er derimot ikke noe som direkte anvendes i COR-teori. COR-teori foreslår heller at dersom man opplever en trussel mot ressurser, faktisk tap av ressurser eller at man ikke opplever å få tilstrekkelig ressurser etter stor ressursinvestering, vil dette resultere i psykologisk stress (Hobfoll, 2001). Opp mot COR-teori vil hindrende jobbkrav anses å spille en slik truende og ressurstappende rolle som fører til stress (van Woerkom et al., 2016).

Teorien antar at ansatte som ikke opplever stress vil jobbe for å fylle opp ressurslagrene sine slik at de er rustet for fremtidige trusler mot ressurstap (Hobfoll, 1989). Individer med mange ressurser vil også ha lettere for å tilegne seg enda flere ressurser. Dersom man har et godt ressurslager å ta av, vil man ha overskuddet til å investere ressurser slik at man kan oppnå nye, i en såkalt *vinnings spiral* (Hobfoll, 2001). Eksempelvis fant Halbesleben og Wheeler (2015) at mengden hjelpeatferd ansatte viste var assosiert med de ansattes opplevelse av kollegastøtte. Dette var igjen assosiert med opplevd tillit og deretter med hvor mye de ansatte fikk hjelp tilbake (Halbesleben & Wheeler, 2015). Et godt ressurslager vil også øke sannsynligheten for positive utfall ved at man har de nødvendige ressursene i møte med jobbkrav, slik at man klarer å unngå tap (Hobfoll, 2001). Det kan her trekkes en linje til bufferhypotesen, ved at det er ekstra viktig for ansatte å ha tilstrekkelig med ressurser i møte med jobbkrav for å redusere belastning og stress (Hobfoll, 2002). Hobfoll (2001) vektlegger likevel at en ressurs må være passende for konteksten og det jobbkravet man møter for at den skal kunne brukes effektivt.

Et viktig prinsipp i COR-teori er derimot at ressurstap har en mye større påvirkning på individet enn ressursvinning. Samtidig er man nødt til å investere ressurser for å beskytte seg mot potensielle tap, komme seg etter tap eller å tilegne seg flere ressurser. Individer med få ressurser vil dermed ha vanskeligere med å tilegne seg nye ressurser. Samtidig vil de være mer sårbare for ressurstap ved at de mangler ressurser å investere når de står overfor

potensielle eller faktiske tap (Hobfoll, 2001). Dersom ansatte tømmer ressurslageret sitt for å håndtere ett jobbkrav, vil det være vanskeligere å skulle håndtere ytterligere jobbkrav (van Woerkom et al., 2016). Ett tap kan dermed føre til flere i en *tapsspiral* (Hobfoll, 2001). Slike potensielle eller faktisk tap som følge av jobbkrav vil føre til stress og belastning (Hobfoll, 1989, 2001). Dersom man ikke har tilstrekkelige ressurser kan dette føre til negative utfall både for individet og organisasjonen (Hobfoll, 1989, 2001).

De negative utfallene kan ifølge COR teori være knyttet til ulike forsvarsstrategier (Hobfoll, 1989). Wright og Hobfoll (2004) mener det er essensielt at man har de nødvendige ressursene å investere for at ansatte skal opprettholde tilknytningen til organisasjonen. I tillegg mener de det er viktig å oppleve at organisasjonen tilrettelegger for et godt arbeidsmiljø der det er mulig å gjøre en god jobb. Når ansattes ressurslagre tømmes i møte med høye jobbkrav, og man ikke lenger har tid og energi til å prøve å tilegne seg nye ressurser for å håndtere situasjonen, vil de gjøre det de kan for å redusere den utmattende belastningen av kravene (Wright & Hobfoll, 2004). Wright & Hobfoll (2004) foreslår at en strategi er å trekke seg ut fra den stressende situasjonen. Hobfoll (1989) foreslår også en strategi der man revurderer en ressurs (som jobben i seg selv) sin verdi for å redusere stress. Han eksemplifiserer dette med at påvirkningen av å ikke lykkes med utdanning kan dempes ved å tilskrive utdanningen lavere verdi.

Sosial utvekslingsteori

Etter at Homans (1958) presenterte et konsept der sosial atferd er basert på utvekslinger, vokste det frem flere ulike perspektiver og teorier om sosial utveksling (SET). Grunnleggende for SET er likevel at det omfatter handlinger som er betinget av andres reaksjoner, og hvor handlingene over tid kan føre til gjensidige og belønnende transaksjoner og relasjoner (Cropanzano & Mitchell, 2005). SET har blitt brukt til å undersøke en rekke forhold i arbeidslivet, som forhold mellom leder og ansatt, mellom kollegaer og mellom en ansatt og organisasjonen (Cropanzano & Mitchell, 2005; Helland et al., 2020; Kim et al., 2016; Tran et al., 2018). Teoriens prinsipp om gjensidig utvekslinger (Cropanzano & Mitchell, 2005), tilbyr en alternativ forklaring på hvordan både krav og ressurser kan føre til både positive og negative utfall for organisasjonen (Madden et al., 2015; Montani et al., 2017). Teorien foreslår ulike vinklinger av gjensidighetsforhold (Cropanzano & Mitchell, 2005). I min studie vil jeg derimot kun fokuseres på gjensidighetsnormen (Gouldner, 1960), ettersom det er denne jeg anser som relevant.

Gjensidighetsnormen går ut på å behandle andre som man selv blir behandlet, fordi det er det som føles riktige å gjøre (Cropanzano & Mitchell, 2005). Eksempelvis kan være å

gjengjelde en god handling med en lignende god handling tilbake (Gouldner, 1960). I tråd med gjensidighetsnormen viser studier at det å oppleve støtte fra organisasjonen eller leder fører til at ansatte føler et sterkere bånd til organisasjonen (Kim et al., 2016; Newman et al., 2012; Rhoades et al., 2001). Nyere forskning viser at gode og støttende kollegarelasjoner kan ha lignende effekt (Kmieciak, 2021; Limpanitgul et al., 2014; Nazir et al., 2016). Kollegaer utgjør en stor del av arbeidsmiljøet og kan påvirke både helse og trivsel for ansatte (De Clercq et al., 2020). Det å ha positive kollegarelasjoner og de gode opplevelsene dette medfører, kan føre til at ansatte utvikler positive holdninger, rettet mot organisasjonen (Harden et al., 2018). Et viktig poeng er at det ikke nødvendigvis bare er positive opplevelser som gjengjeldes. Dersom ansatte opplever negative jobbforhold, kan dette ifølge gjensidighetsnormen føre til en mindre ønskelig effekt, nemlig negativ gjengjeldelse (Cropanzano & Mitchell, 2005). Ugunstige jobbkrav har vist seg å kunne føre til gjengjeldelse i form av negative holdninger mot organisasjonen (Montani et al., 2017). Videre følger en presentasjon av jobbbressursen og jobbkravene som anvendes i min studie, samt de resterende hypotesene.

Sosialt fellesskap på jobb

I de aller fleste tilfeller utgjør kollegaer en stor og viktig del av arbeidsmiljøet (De Clercq et al., 2020; Schneider, 1987), og et dysfunksjonelt sosialt fellesskap kan føre til negative utfall for individet og organisasjonen (Manger & Eikeland, 1990; Renn et al., 2013). Et godt sosialt fellesskap på jobb refererer derimot til de ansattes opplevelse av en positiv atmosfære med kollegaene sine, der de samarbeider godt og føler de er en del av et fellesskap på arbeidsplassen (Francioli et al., 2018). Et slikt sosialt fellesskap kan blant annet være med på å gi tilhørighet og tilknytning til andre (Baumeister & Leary, 1995), sosial støtte (Hammond et al., 2011) og tilgang til både direkte og indirekte hjelp ved behov (Den Hartog et al., 2007; Langseth-Eide, 2019). I tillegg er sosialt fellesskap og gode kollegarelasjoner knyttet til jobbengasjement (Langseth-Eide, 2019), jobbtilfredshet (Mudrak et al., 2018), medborgerskapsatferd (Li & Hung, 2009) og gode arbeidsprestasjoner (Su og Baird, 2017). Til tross for fordelene som assosieres med et godt sosialt fellesskap, ser det ut til at de store endringene i universitets- og høyskolesektoren har ført til en nedprioritering av det kollegiale aspektet i sektoren (Kinman & Johnson, 2019; Su & Baird, 2017). Det vil derfor være av verdi å vite mer om hvilken sammenheng et sosialt fellesskap på jobb har med organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon.

Sosialt fellesskap og organisatorisk tilknytning. I JD-R teorien er et lignende konstrukt, sosial støtte, en etablert verdifull jobbbressurs som kan lede til organisatorisk tilknytning gjennom en motivasjonsprosess (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti

& Schaufeli, 2003). I den forbindelse har flere studier begynt å se nærmere på kollegarelasjoner og sosialt fellesskap på jobb i konteksten av JD-R modellen (Geisler et al., 2019; Grødal et al., 2019). Eksempelvis undersøkte Grødal et al. (2019) norske sykehjems ansatte i en longitudinell studie. De fant at sosialt fellesskap på jobb hadde en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning gjennom å høyne arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Geisler et al. (2019) fant på sin side at et sosialt fellesskap på jobb hadde en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning for svenske sosialarbeidere. Det er dog et poeng at dette er andre yrkesgrupper og at akademikere i stor grad er selvstyrte og vant med å jobbe selvstendig (Goh & Sandhu, 2013). Likevel påpeker Bryman (2007) i sin litteraturgjennomgang at et godt sosialt fellesskap på jobb virker å være av stor betydning også for akademikere. I den forbindelse fant en nyere studie av Su og Baird (2017) at australske akademikeres kollegialitet hadde en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning. Basert på teorien og den tidligere forskningen beskrevet ovenfor blir hypotesen som følgende:

H3: Jobbressursen sosialt fellesskap på jobb er positivt relatert til organisatorisk tilknytning for akademikere og admin/tek.

Sosialt fellesskap og turnoverintensjon. Opplevelser av det sosiale fellesskapet på jobb virker også å kunne påvirke ansattes turnoverintensjon. Manger og Eikeland (1990) undersøkte faktorer som påvirker akademisk ansatte sin turnoverintensjon ved Universitetet i Bergen. I denne studien utpekte (negative) kollegiale relasjoner seg som den sterkeste prediktoren for turnoverintensjon. Av de ansatte som hadde turnoverintensjon svarte 43% at kollegiale relasjoner var en grunn til å slutte. Faktisk argumenterer Korsakienė et al. (2015), ut ifra sine funn blant IT-ansatte, for at gode relasjoner på jobb er en av de viktigste faktorene for å få folk til å forbli i jobben. Dette støtter oppunder tanken om at et godt sosialt fellesskap vil ha en negativ sammenheng med turnoverintensjon. Selv om det nøyaktige konstruktet «sosialt fellesskap på jobb» er lite undersøkt, gir tidligere forskning på lignende konsepter antydninger til en slik negativ sammenheng. Chiaburu & Harrison (2008) fant i sin metaanalyse en negativ sammenheng mellom kollegastøtte og intensjoner om å slutte i jobben. Også nyere studier viser lignende resultater (De Clercq et al. 2020; Karatepe og Olugbade, 2017). De Clercq et al. (2020) fant at kollegastøtte reduserte turnoverintensjon ved å senke opplevelsen av jobbstress for ansatte i seks ulike pakistanske organisasjoner, inkludert to universiteter. Madden et al. (2015) undersøkte på sin side positive relasjoner på jobb for

ansatte ved et sykepleierinstitutt og fant at positive relasjoner hadde en negativ sammenheng med turnoverintensjon. I tillegg kan et sosialt fellesskap, i tråd med COR-teori, bidra til et godt ressurslager, som reduserer sannsynligheten for negative utfall (Hobfoll, 1989).

Hypotese 4 blir som følger:

H4: Jobbressursen sosialt fellesskap på jobb er negativt relatert til turnoverintensjon for akademikere og admin/tek.

Rollekonflikt og rolletvetydighet

Rollekonflikt oppstår når ansatte er i en situasjon der de opplever motstridende eller uforenelig krav eller press fra ulike retninger. (Warr, 1987). Dette kan innebære at forskjellige individer har ulike forventninger til en ansatts rolle (Schulz, 2013), som igjen kan føre til at den ansatte blir bedt om å prioritere ulike oppgaver eller opplever en mangel på ressurser til å utføre oppgaver. Rollekonflikt er sett å ha en sammenheng med blant annet høyere nivåer av psykisk stress (Johannessen et al., 2013; Trépanier et al., 2013), redusert jobbtilfredshet (Arian et al., 2018; Kim et al., 2015; Schulz et al., 2013) og større risiko for langtidssykefravær (Aagestad et al., 2014). Opplevelsen av slike krav vil imidlertid være påvirket av yrkesspesifikke karakteristikk (Demerouti et al., 2001). Akademikere opplever særegne rollekonflikter der de må sjonglere undervisning, forskning og administrative oppgaver (Boyd et al., 2011). For eksempel kan det å måtte bruke mye tid på undervisning gå på bekostning av forskningsarbeid (Daly & Dee, 2006; Xu, 2019). Tagliaventi et al. (2020) undersøkte på sin side balansen mellom forskning og administrative oppgaver. De fant at cirka halvparten av respondentene prioriterte enten det ene eller det andre. Mange av de resterende respondentene ble også stående fast i midten, uten å klare å utmerke seg i noen av domene (Tagliaventi et al., 2020). Det er mindre litteratur å finne om spesifikke rollekonflikter for admin/tek. Det kan derimot tenkes at rollekonflikt eksempelvis kan oppstå i forbindelse med organisering og koordinering ut ifra både studenter og ansattes ønsker og behov.

Rolletvetydighet oppstår når ansatte har for lite informasjon til å utføre pliktene i jobben sin på en god måte (Örtqvist & Wincent, 2006). Dette innebærer at de opplever det som uklart hva som forventes av dem i deres rolle og i deres arbeid (Zahra et al., 2018; Hundera, 2014). Rolletvetydighet er sett å ha en sammenheng med flere av de samme negative utfallene som rollekonflikt, som blant annet psykisk stress (Trépanier et al., 2013), redusert jobbtilfredshet (Arian et al., 2018; Kim et al., 2015; Schulz, 2013) og dårligere

jobbprestasjoner (Curran & Prottas, 2017; Tubre & Collins, 2000). Det er tydelig at rollekonflikt og rolletvetydighet er assosiert med mange ulemper. Likevel kan de store endringene i universitets- og høyskolesektoren ha bidratt til mer slikt rollestress for de ansatte (Kinman & Johnson, 2019; Schulz, 2013). Samtidig uttrykkes det en bekymring for at det å jobbe i sektoren, spesielt som akademiker, har blitt mindre attraktivt (Frølich et al., 2018; Tellmann et al., 2019). Det vil derfor være av verdi å undersøke nærmere hvilken sammenheng rollekonflikt og rolletvetydighet har med arbeidsrelaterte holdninger som organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon.

Rollekonflikt, rolletvetydighet og organisatorisk tilknytning. Både rollekonflikt og rolletvetydighet kan føre til frustrasjon og forvirring rundt hvilke oppgaver man skal prioritere og hvordan man skal utføre jobben sin. En slik situasjon kan være energi- og ressurstappende og utfordre de ansattes positive emosjonelle tilknytning til organisasjonen sin (Gormley & Kennerly, 2010). Tidligere studier i ulike yrkessammenhenger tyder på en negativ sammenheng mellom rollekonflikt og organisatorisk tilknytning, og mellom rolletvetydighet og organisatorisk tilknytning. Kim et al. (2015) undersøkte slike forhold for hotellansatte i Sør-Korea, mens Conley og You (2009) undersøkte sammenhengen for lærere på videregående skoler i USA. Resultatene fra begge studiene tydet på at jo mer rollekonflikt og rolletvetydighet de ansatte opplevde, jo mindre tilknytning hadde de til arbeidsplassen sin. Samme resultatene har blitt funnet i universitetssektoren. Wolverton et al. (1999) fant sammenhengen for amerikanske universitetsdekaner, mens Gormley & Kennerly (2010) fant sammenhengen for amerikanske sykepleierfakulteter. Teori og tidligere empiri gir dermed grunn til å tro at lignende forhold mellom disse jobbkravene og organisatorisk tilknytning vil finnes for norske universitetsansatte.

H5: Jobbkravene a) rollekonflikt og b) rolletvetydighet er negativt relatert til organisatorisk tilknytning for akademikere og admin/tek.

Rollekonflikt, rolletvetydighet og turnoverintensjon. Forskere har også undersøkt hvordan rollekonflikt og rolletvetydighet kan være knyttet til turnoverintensjon. Studier foreslår at slike sammenhengen til dels kan foregå gjennom en helsereduserende prosess (Schaack et al., 2020), eller økt jobbstress (Rangrez et al., 2022). Flere studier peker også på direkte sammenhenger mellom jobbkravene og turnoverintensjon (De Clercq & Belausteguigoitia, 2017; Kim et al., 2015; Rangrez et al., 2022; Zahra et al., 2018), også for universitetsansatte (Heritage et al., 2016; Lok et al., 2019). Lok et al. (2019) fant en positiv

sammenheng mellom rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikere. Heritage et al. (2016) fant derimot en negativ sammenheng mellom rollekonflikt og rolletvetydighet, og turnoverintensjon for både akademikere og profesjonelle ansatte. Litteraturen viser dog noe varierende funn rundt sammenhengen mellom rolletvetydighet og turnoverintensjon. Kim et al. (2015) fant ingen signifikant sammenheng på dette forholdet. Likevel blir hypotesen, i tråd med teoretiske antakelser og rådende forskning, som følgende:

H6: Jobbkravene a) rollekonflikt og b) rolletvetydighet er positivt relatert til turnoverintensjon for akademikere og admin/tek.

Sosialt fellesskap som buffer for jobbkravene

Bufferhypotesen i JD-R teorien går ut på at jobbressurser kan redusere stress og belastning som jobbkrav fører til (Bakker et al., 2005; Bakker & Demerouti, 2007). Det er få studier som har undersøkt moderasjonseffekter av det nøyaktige konstruktet «sosialt fellesskap på jobb». Derimot har en bufrende effekt av sosial støtte og lignende konsepter blitt undersøkt i ulike yrkeskontekster som blant annet for ansatte i turismeindustrien (Lin et al. 2014), sosialarbeidere (Kim & Stoner, 2008), kasinoansatte (Fong et al., 2018), restaurantarbeidere (Yousaf et al., 2019) og i universitetssektoren (Bos et al., 2009; Pauli & Lang, 2021). Studiene har imidlertid vist varierende resultater. Mens noen finner en buffereffekt (Bos et al., 2009; Kim & Stoner, 2008; Pauli & Lang, 2021), finner andre ikke det (Fong et al., 2018; Lin et al. 2014).

Ifølge COR-teori er det et poeng at jobbressursen må matche jobbkravet for at belastningen skal reduseres mest effektivt (Hobfoll, 2001). I tråd med denne grunnsetningen foreslår de Jonge & Dormann (2006) trippelmatchprinsippet. Dette prinsippet går ut på at jobbressurser er mest sannsynlig å moderere forhold mellom jobbkrav og belastning, dersom både jobbressursen, jobbkravet og belastningen matcher hverandre. Videre vil det være mindre sannsynlighet dersom kun to av de tre matcher, og minst sannsynlig dersom verken jobbressursen, jobbkravet eller belastningen matcher hverandre (de Jonge & Dormann, 2006). For å illustrere poenget vil det være større sannsynlighet for at instrumental støtte fra kollegaer vil bufre påvirkningen av tunge fysiske løft på ryggmerter, enn at sosial støtte fra kollegaer vil bufre en slik påvirkning.

I denne studien er jeg interessert i å finne ut om sosialt fellesskap på jobb kan fungere som en buffer for sammenhengen mellom rollekonflikt og rolletvetydighet, og turnoverintensjon for norske universitetsansatte. Jeg har ikke klart å finne noen studier som

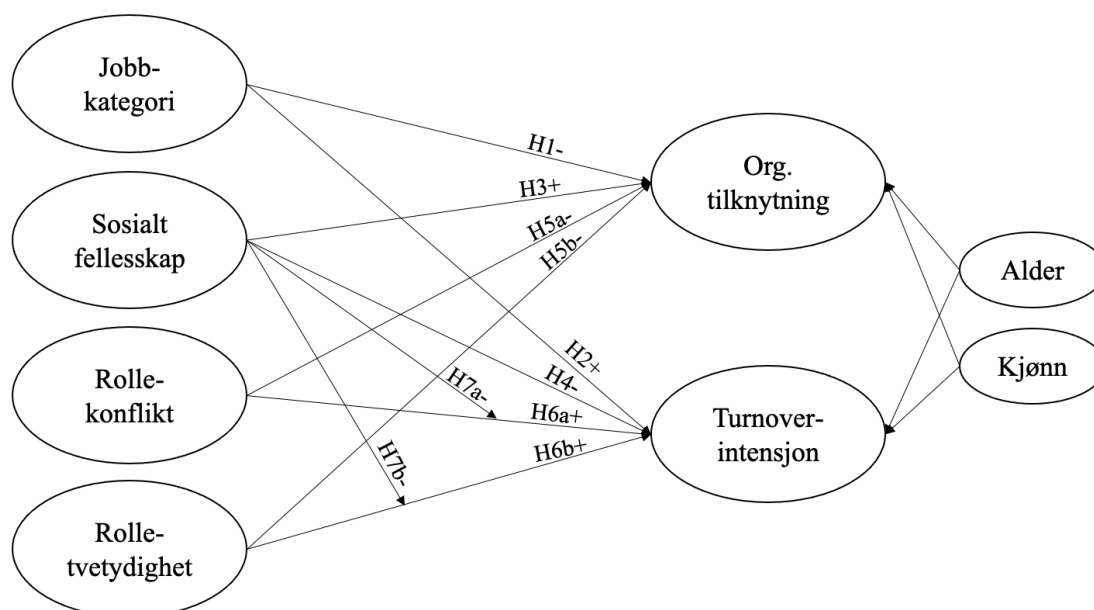
undersøker nøyaktig dette forholdet. Pauli og Lang (2021) fant at et godt sosialt klima, med gode kollegarelasjoner, delvis kan bufre jobbstressorer sin påvirkning på arbeidsrelaterte negative tanker utenfor jobb, for tyske universitetsansatte. Bos et al. (2009) fant at kollegarelasjoner reduserte de effektene arbeidsmengde og konflikter på jobb hadde på jobbtilfredshet for nederlandske universitetsansatte. Mens Kim og Stoner (2008) sin studie på sosialarbeidere fra California fant at kollegastøtte bufret rollekonflikt og rolletvetydighet sin effekt på turnoverintensjon. Til tross for noe varierende resultater i den tidligere forskningen, antyder JD-R teori, COR teori og flere tidligere studier en mulighet for en buffereffekt. Dette fører til hypotese 7:

H7: Sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom a) rollekonflikt og b) rolletvetydighet og turnoverintensjon negativt for akademikere og admin/tek.

I tillegg til å inkludere variablene som nå er redegjort for, vil det kontrolleres for kjønn og alder i denne studien, da tidligere studier foreslår en mulig effekt av dette for noen av studiens variabler. Eksempelvis indikerer funn fra Hundera (2014) sin studie at kvinnelige akademikere opplever mer rollekonflikt og rapporterer mer turnoverintensjon enn menn. Angående alder fant Anthun & Innstrand (2016) at eldre universitets- og høyskoleansatte rapporterte mer organisatorisk tilknytning enn yngre ansatte. Figur 1 viser studiens arbeidsmodell og hypotetiske sammenhenger.

Figur 1

Studiens arbeidsmodell og hypoteser (H)



Metode

Studiens design og prosedyre

Datamaterialet som anvendes i studien stammer fra den norske universitets- og høyskolesektorens arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser (ARK). Etter at flere av Norges største universiteter hadde uttrykt et behov for et mer sektortilpasset verktøy for arbeidsmiljøutvikling, startet arbeidet med å utvikle ARK. Samtidig som verktøyet skulle være sektortilpasset skulle det også ta for seg de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorene, skape et grunnlag for tiltak i arbeidsmiljøet og ivareta lovpålagt systematisk og dokumentert HMS-arbeid med psykososiale faktorer. Resultatet ble det omfattende, forskningsbaserte intervensjonsprogrammet ARK. Som en del av programmet innebærer kartleggingsfasen å gjennomføre arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser. Videre gjennomføres tilbakemeldingsmøter med mål om bedre de ansattes arbeidshverdag. I tillegg til å fungere som et verktøy genererer ARK en database som gir et rikt grunnlag til forskning (Undebakke et al., 2014).

Som en del av ARK-programmet ble spørreskjemaet «Knowledge-Intensive Work Environment Survey» (KIWEST) utviklet. KIWEST inneholder standardiserte og validerte spørsmål og har sitt teoretisk grunnlag i jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001). Skalaene som er valgt ut til KIWEST inkluderer både jobbkrav og jobbressurser, som anses å utgjøre de viktigste psykososiale faktorene i universitets- og høyskolesektoren. For at skalaene skal være så korte som mulig, uten at det går på bekostning av validitet, har alle skalaene minimum tre indikatorer hver (Undebakke et al., 2014). Etter den første versjonen av KIWEST ble tatt i bruk, har spørreskjemaet kontinuerlig blitt vurdert. For å gjøre ytterligere sektortilpasninger og forbedringer har KIWEST gjennomgått to revideringer etter den første lanseringen (Undebakke, 2019).

I studien min er det benyttet data fra den nyeste versjonen av spørreskjemaet, KIWEST 3.0, som ble tatt i bruk fra høsten 2019. Datainnsamlingen foregikk fra september 2019 til mai 2021. Alle vitenskapelige ansatte, doktorgradsstipendiater og teknisk/administrative ansatte, i minimum 20% stilling, mottok en link til spørreskjemaet via e-mail. Tidsfristen på å besvare undersøkelsen var satt til tre uker, og innen den tid mottok de ansatte to påminnelser dersom de enda ikke hadde svart. Etske retningslinjer fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) er fulgt under datainnsamlingen. De ansatte mottok et skriv som informerte om frivillig deltakelse, konfidensialitet og anonymitet, og at resultatene vil lagres i en database og brukes til forskning (Undebakke et al., 2014).

Av det totale utvalget, inkluderer studien alle fast ansatte fra universitets- og høyskolesektoren i Norge som hadde besvart de aktuelle variablene (N = 4201). Respondentene besto av 44% (n = 1867) akademiske- og 56% (n = 2334) administrative/tekniske ansatte. 57 % (n = 2382) var kvinner og 43% (n = 1819) var menn. Aldersfordelingen var 3% under 30 år, 17% i aldersgruppen 30-39, 31 % i aldersgruppen 40-49, 31 % i aldersgruppen 50-59 og 18 % i aldersgruppen 60 år og oppover.

Målene

Videre følger en beskrivelse av skalaene som er brukt i studien: organisatorisk tilknytning, turnoverintensjon, sosialt fellesskap på jobb, rollekonflikt, målklarhet og jobbkategori, samt kontrollvariabler. Flesteparten av studiens variabler benyttet seg av en likertskala fra 1-5. Svaralternativene varierte noe, med svaralternativ fra «svært uenig» til «svært enig», fra «i svært liten grad» til «i svært stor grad» og fra «svært sjeldent» til «svært ofte». Se vedlegg for en fullstendig oversikt over variablenes spørsmål. Jobbkategori og kontrollvariablene hadde ulike kategorier som svaralternativ.

Organisatorisk tilknytning

Skalaen er videreutviklet av Christensen et al. (2012) fra Pejtersen et al. (2010). Den består av tre indikatorer som omhandler det å føle tilhørighet og å ha positive bånd til arbeidsplassen. Et eksempel på en indikator er «Jeg opplever at min arbeidsplass har stor betydning for meg». Svaralternativene går fra «i svært liten grad» til «i svært stor grad». En høyere skåre indikerer at respondentene opplever mer tilknytning til arbeidsplassen.

Turnoverintensjon

Skalaen er satt sammen av indikatorer brukt i tidligere validerte mål på turnoverintensjon (Kuvaas, 2006; Kuvaas & Dysvik, 2016). Den består av 3 indikatorer som omhandler tanker og intensjoner om å slutte i jobben. Et eksempel på en indikator er «Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb». Svaralternativene går fra «svært enig» til «svært uenig». Høyere skåre på indikatorene indikerer at respondenten har mer turnoverintensjon.

Sosialt fellesskap på jobb

Skalaen er fra COPSOQ II (Pejtersen et al., 2010). Den består av tre indikatorer som omhandler hvordan ansatte opplever det sosiale fellesskapet på jobben. Et eksempel på en indikator er «Det er en god stemning mellom meg og mine kollegaer». Svaralternativene går fra «svært sjeldent» til «svært ofte». En høyere skåre på indikatorene indikerer at respondenten opplever høyere grad av et godt sosialt fellesskap på jobb.

Rollekonflikt

Skalaen er fra QPS (Dallner et al., 2000). Den består av fire indikatorer som omhandler det å oppleve konflikt rundt sin rolle på jobben. Dette kan innebære at egne tanker om hvordan jobben skal utføres ikke samsvarer med hvordan man blir bedt om å utføre jobben, motstridende forespørsler fra ulike personer eller mangel på hjelpemidler og ressurser til å fullføre oppgaver. Et eksempel på en indikator er «Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem». Svaralternativene går fra «svært sjeldent» til «svært ofte». En høyere skåre indikerer at respondenten opplever mer rollekonflikt.

Målklarhet

Skalaen er utarbeidet av Näswall et al. (2010) med spørsmål fra Rizzo et al. (1970) og Caplan (1971). Den består av tre indikatorer som omhandler opplevelsen av å ha et klart bilde av formålet med sitt arbeid og sine arbeidsoppgaver. I studien min er skalaen reversert, slik at målet beskriver rolletvetydighet, altså en mangel på klarhet. Et eksempel på en indikator er «Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde». Svaralternativene går fra «svært uenig» til «svært enig». Etter reverseringen indikerer en høyere skåre at respondenten opplever mer rolletvetydighet.

Jobbkategori

Variabelen består av en enkeltindikatorkala som etterspør respondentenes stillingstype (Undebakke et al., 2014). Den besto i utgangspunktet av de tre jobbkategoriene «Vitenskapelige (forskning/undervisning)», «doktorgradsstipendiat» og «Teknisk/administrativ». Etersom jeg valgte å ikke inkludere stipendiater i studien min besto variabelen av gruppene vitenskapelige ansatte (kodet 0) og teknisk/administrative ansatte (kodet 1).

Kontrollvariabler

I studien ble det kontrollert for kjønn og alder for å utelukke disse som alternative forklaringer. For variabelen kjønn var kvinner kodet som 0 og menn kodet som 1. Alder var delt inn i de fem kategoriene; under 30, 30-39, 40-49, 50-59 og 60+.

Dataforberedelser og innledende undersøkelser

For å klargjøre datamaterialet til statistisk analyser har jeg i denne studien gjort undersøkelser av manglende data, mistenkelige svarmønstre og datadistribusjon. Ved behandling av manglende data er anbefalingene fra Hair et al. (2017) fulgt. Dette innebærer at respondenter med mer enn 15% manglende data har blitt fjernet fra datafilen. Deretter ble det

undersøkt hvor stor prosentandel av hver indikator som manglet. Ettersom ingen av indikatorene hadde mer enn 5% manglende data, ble den manglende dataen erstattet med indikatoren sine gjennomsnittsverdi (Hair et al., 2017) for hver av gruppene. Videre ble «Straight lining» undersøkt ved hjelp av populasjonsstandardavviket. Dette går ut på å sjekke dataen for mistenkelige svarmønstre der respondentene har svart det samme på alle indikatorene (Hair et al., 2017). Ved undersøkelsen ble det vurdert at ingen av respondentene trengte å fjernes i denne sammenhengen, ettersom noe variasjon var til stede hos samtlige. Angående dataens distribusjon antydte en visuell inspeksjon av indikatorenes histogrammer at dataen ikke hadde normalfordeling. Undersøkelser viste at flere av indikatorene hadde verdier noe utenfor de anbefalte verdiene (> 1 eller < -1) på skjevhet og kurtose (Hair et al., 2017). Dette vil si at de aktuelle indikatorene ikke er normalfordelt. PLS-SEM er derimot en ikke-parametrisk metode som takler relativt store avvik fra normalfordeling godt. Likevel påpeker Hair et al. (2017) at verdiene ikke burde være for langt utenfor den anbefalte grensen. Indikator 4 på rollekonflikt hadde ekstreme verdier (skjevhet på 2.35 og kurtose på 5.672) og ble dermed fjernet.

Statistisk analyse

For å undersøke studiens hypoteser om direkte effekter og interaksjonseffekt anvendes «structural equation modeling» (SEM) med «partial least squares» (PLS-SEM). PLS-SEM-tilnærmingen er valgt overfor alternativet «covariance-based» SEM (CB-SEM) av flere grunner. CB-SEM blir hovedsakelig brukt til å bekrefte eller avkrefte teorier. Derimot egner PLS-SEM seg bedre når studiens natur er mer utforskende og har fokus på prediksjon av strukturelle forhold (Hair et al., 2011), noe som samsvarer godt med min studie. Videre er PLS-SEM, i motsetning til CB-SEM, en ikke-parametrisk metode, som vil si at analysen ikke gjør noen antakelser om normalfordeling. I tillegg er PLS-SEM godt egnet for komplekse modeller (Hair et al., 2017). Dette er en fordel da studiens modell inneholder flere uavhengige og avhengige variabler, samt moderasjon. De statistiske analysene er gjennomført i STATA/MP versjon 17.0.

Den reflekssive målemodellen

PLS-SEM-modellen består av to deler som skal undersøkes og vurderes. Det første steget er å undersøke målemodellen. Målemodellen, også kalt den ytre modellen av PLS-SEM, representerer utregningen av forhold mellom de reflekssive konstruktene (f.eks. sosialt fellesskap) og deres tilhørende indikatorer (de tre spørsmålene som utgjør sosialt fellesskap). Dette forhold omtales som ytre ladninger (Venturini & Mehmetoglu, 2019). Ved vurdering av

målemodellens reliabilitet undersøkes indikatorreliabilitet og indre konsistens reliabilitet, mens validitet undersøkes via konvergerende- og diskriminant validitet.

Først skal målemodellens reliabilitet undersøkes. *Indre konsistens reliabilitet* viser om indikatorene som utgjør et spesifikt konstrukt har lignende skårer. Tradisjonelt sett har Cronbachs alfa blitt brukt til å måle en slik type reliabilitet. Cronbachs alfa har derimot en tendens til å undervurdere indre konsistens reliabilitet i en PLS-SEM analyse. Et alternativ er å anvende kompositt reliabilitet, men på sin side har kompositt reliabilitet en tendens til å overvurdere indre konsistens (Hair et al., 2017). I følge Hair et al. (2017) vil den sanne reliabiliteten ligge et sted mellom Cronbachs alfa og kompositt reliabilitet. Derfor velger jeg å rapportere begge kriteriene. Både Cronbachs alfa og kompositt reliabilitet gir verdier mellom 0 og 1, der høyere verdier vil indikere høyere reliabilitet. Verdier mellom 0.60 – 0.70 anses å være akseptable for utforskende studier, mens 0.70 og 0.90 anses å være tilfredsstillende. Verdier lavere enn 0.60 indikerer en mangel på indre konsistens reliabilitet. Verdier over 0.90 kan derimot indikere at indikatorene er for like hverandre og egentlig måler nøyaktig det samme (Hair et al. 2017). Den kritiske grensen er likevel satt til 0.95 (Hair et al., 2019). *Indikatorreliabilitet* vurderes ut ifra hvor mye av variansen i en indikator som kan forklares av det tilhørende konstruktet. Dette gjøres ved å undersøke indikatorens ytre ladning. Den anbefalte verdien på en ytre ladning er minimum 0.708, ettersom en slik verdi medfører at konstruktet forklarer 50% av indikatorens varians. Derav vil ingenting annet, som f.eks. målefeil, forklare mer av indikatorens varians enn konstruktet selv (Hair et al. 2017).

Videre skal målemodellens validitet undersøkes. *Konvergerende validitet*. Ettersom indikatorene anses som ulike tilnærminger til å måle samme konstruktet, burde de dele en stor andel varians. For å vurdere dette undersøkes «Average variance extracted» (AVE), som viser hvor mye konstruktet gjennomsnittlig forklarer av variansen for sine indikatorer. AVE-verdien bør være minst 0.50, ettersom dette indikerer at minst 50% av variansen i indikatorene kan forklares av konstruktet (Hair et al., 2017). *Diskriminant validitet* handler om i hvilken grad hver av konstruktene faktisk er distinkt fra de andre konstruktene. For å vurdere diskriminant validitet anvendes Fornell-Larcker kriteriet. Dette kriteriet går ut på at hvert konstrukt skal dele mer varians med sine tilhørende indikatorer enn med noen av de andre konstruktene. Kriteriet innfris dersom AVE er større enn alle de kvadrerte korrelasjonene til de andre konstruktene (Hair et al., 2017).

Strukturmodellen

Når målemodellen er vurdert til å innfri kravene om reliabilitet og validitet kan strukturmodellen undersøkes. Strukturmodellen, også kalt den indre modellen av PLS-SEM,

viser forholdene mellom de latente konstruktene (Venturini & Mehmetoglu, 2019). Konstruktene sosialt fellesskap på jobb, rollekonflikt og rolletvetydighet er studiens uavhengige variabler og konstruktene organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon er studiens avhengige variabler. Forholdene mellom variablene undersøkes via «path» koeffisienter; standardiserte betakoeffisienter (β) som varierer fra -1 til +1. Koeffisienter nær +/-1 representerer sterke positive/negative forhold, mens koeffisienter nærmere 0 representerer svakere forhold. Ettersom PLS-SEM ikke gjør noen antakelser om normalfordeling anvendes en ikke-parametrisk bootstrapping-prosedyre for å teste om betakoeffisientene er signifikante. Etter anbefalinger fra Hair et al. (2017) er det benyttet 5000 bootstrap-replikasjoner. Bootstrapping-prosedyren estimerer standardfeil som brukes til å estimere koeffisientenes p -verdier. Videre vil estimeringen av betakoeffisientene maksimere determineringskoeffisienten (R^2). R^2 representerer variansen i de avhengige konstruktene som til sammen forklares av de uavhengige konstruktene (Hair et al., 2017). Verdiene til R^2 varierer fra 0 til 1, og hvor høy en R^2 verdi burde være avhenger av forskningskonteksten (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Hair et al. (2011) tilbyr en generell tommelfingerregel der R^2 -verdier på 0.25 anses å være en liten, 0.50 en moderat og 0.75 en betydelig mengde forklart varians (Hair et al., 2011). I følge Mehmetoglu og Jakobsen (2017) blir derimot en R^2 -verdier på 0.20 – 0.30 ansett som tilstrekkelig i mange sosialforskningsdisipliner, deriblant psykologi. For å undersøke hoved-effekter ble det kjørt en analyse med kun de direkte forholdene mellom studiens uavhengige og avhengige variabler.

Moderasjon

I tillegg til å undersøke de direkte effektene, undersøkes det i studien om sosialt fellesskap på jobb kan moderere forholdet mellom jobbkravene og turnoverintensjon. I den forbindelse gjennomføres en modererende PLS-SEM analyse. Moderasjon forekommer dersom forholdet mellom to konstrukt er avhengig av verdiene til et tredje konstrukt (moderatorvariabelen). I en slik situasjon kan den modererende variabelen potensielt forandre både styrken og retningen på forholdet mellom de to konstruktene (Hair et al. 2017). Ettersom moderatorvariabelen i min studie er kontinuerlig anvendes produktindikatortilnærmingen (Mehmetoglu & Venturini, 2021). Denne tilnærmingen blir også anbefalt av Henseler & Chin (2010) for å oppnå mest mulig nøyaktige prediksjon dersom utvalget i studien er stort. Produktindikatortilnærmingen går ut på at hver (gjennomsnittssentrerte) indikator tilhørende den eksogene variabelen multipliseres med hver av indikatorene tilhørende moderatorvariabelen. Slik dannes selve produktindikatorene, som utgjør indikatorene i interaksjonsleddet. Tilnærmingen krever at både de eksogene variablene og

moderatorvariabelen brukes på nytt i modellen, noe som kan medføre problemer rundt kollinearitet. For å redusere slike problemer standardiseres indikatorene til moderatorvariabelen i forkant av prosedyren (Hair et al. 2017). Et viktig poeng er at interaksjonseffekter ikke nødvendigvis er lineære (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Mehmetoglu & Jakobsen (2017) påpeker i den sammenheng at et ikke-signifikante resultat ikke nødvendigvis betyr at det ikke finnes noen interaksjon ettersom interaksjoner også kan være ikke-lineære.

Resultat

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser den deskriptive statistikken for studiens variabler for alle respondentene. På skalaen for tilknytning svarer deltakerne gjennomsnittlig over middelskåren. Dette vil si at de ansatte gjennomsnittlig i stor grad opplever en positiv tilknytning til arbeidsplassen sin. På skalaen for turnoverintensjon svarer gjennomsnittet derimot under middelskåren. Derav ligger de ansatte gjennomsnittlig et sted mellom å være svært uenig og uenig i at de ønsker å forlate jobben sin. På en generell basis virker dermed turnoverintensjon å være relativt lav. På skalaen for sosialt fellesskap er gjennomsnittet over middelskåren. Dette tilsier at respondentene gjennomsnittlig svarer at de ofte opplever å ha et positivt sosialt fellesskap med kollegaene på sin enhet. For de to jobbkravskalaene ligger gjennomsnittet derimot litt under middelskåren, som vil si at de ansatte gjennomsnittlig svarer et sted mellom sjelden/uenig eller verken/eller angående det å oppleve de to jobbkravene.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk (N = 4201)

Variabler	Min	Max	Gjennomsnitt		Standardavvik	
			Akademikere	Admin/tek	Akademikere	Admin/tek
<i>Organisatorisk tilknytning</i>						
	1	5				
Indikator 1			3.97	3.93	1.05	1.08
Indikator 2			3.90	3.88	1.15	1.15
Indikator 3			4.22	4.09	0.89	0.92
<i>Turnoverintensjon</i>						
	1	5				
Indikator 1			2.11	2.26	1.23	1.26
Indikator 2			1.73	2.00	1.18	1.26
Indikator 3			1.68	2.01	1.13	1.29
<i>Sosialt fellesskap</i>						
	1	5				
Indikator 1			4.24	4.45	0.82	0.72
Indikator 2			3.90	4.18	1.02	0.90
Indikator 3			3.88	4.14	1.09	0.97
<i>Rollekonflikt</i>						
	1	5				
Indikator 1			2.75	2.70	1.10	1.09
Indikator 2			2.71	2.45	1.20	1.17
Indikator 3			1.98	2.18	1.04	1.10
<i>Rolletvetydighet</i>						
	1	5				
Indikator 1			2.22	2.30	0.99	1.05
Indikator 2			1.82	1.99	0.86	0.97
Indikator 3			2.06	2.27	1.07	1.16

PLS-SEM analyse

Den reflekseive målemodellen

Som nevnt skal målemodellen vurderes for reliabilitet og validitet før strukturmodellen undersøkes. For indre konsistens reliabilitet viser resultatene (presentert i Tabell 2) at variablene sosialt fellesskap, organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon har noe høye verdier, spesielt på kompositt reliabilitet. Ettersom cronbachs alfa-verdiene er lavere, vil de sanne verdiene ligge et sted mellom 0.91 og 0.94 for sosialt fellesskap, mellom 0.87 og 0.92 for tilknytning og mellom 0.88 og 0.93 for turnoverintensjon. Ingen av verdiene overskrider den kritiske grensen på 0.95. De resterende variablene er godt innenfor både nedre og øvre grenser for kompositt reliabilitet og cronbachs alfa. Når det kommer til indikatorreliabilitet, har alle indikatorene ytre ladninger over 0.708. Dermed forklarer indikatorenes tilhørende latente variabel mer enn 50 % av indikatorenes varians. Resultatene gir støtte til modellens reliabilitet.

Tabell 2

Målemodell

Variabler	Ytre ladninger	D.G. Rho	α
<i>Organisatorisk tilknytning</i>		.92	.87
Indikator 1	.93		
Indikator 2	.92		
Indikator 3	.83		
<i>Turnoverintensjon</i>		.93	.88
Indikator 1	.90		
Indikator 2	.90		
Indikator 3	.91		
<i>Sosialt fellesskap</i>		.94	.91
Indikator 1	.90		
Indikator 2	.93		
Indikator 3	.92		
<i>Rollekonflikt</i>		.86	.75
Indikator 1	.83		
Indikator 2	.83		
Indikator 3	.79		
<i>Rolletvetydighet</i>		.89	.81
Indikator 1 (reversert)	.89		
Indikator 2 (reversert)	.87		
Indikator 3	.79		

Notat. α = Cronbachs alfa.

Som vist i Tabell 3 har alle variablene AVE over 0.50. Dette vil si at alle variablene gjennomsnittlig forklarer over 50 % av variansen i sine indikatorer og tyder på konvergerende validitet. I tillegg er alle variablenes tilhørende AVE større enn de kvadrerte korrelasjonene med de andre variablene. Dermed deler variablene mer varians med sine egne indikatorer enn de gjør med de andre konstruktene, noe som tyder på diskriminerende validitet.

Tabell 3

Diskriminant validitet for studiens variabler

Variabler	1	2	3	4	5
1. Sosialt fellesskap	1				
2. Rollekonflikt	.11	1			
3. Rolletvetydighet	.10	.24	1		
4. Organisatorisk tilknytning	.28	.18	.19	1	
5. Turnoverintensjon	.10	.17	.15	.30	1
AVE	.84	.67	.73	.80	.81

Notat. AVE = Average variance extracted

Strukturmodell 1: hele utvalget

Strukturmodell 1 bidrar til studien på to måter. For det første gir den et overordnet bilde av hvordan sammenhengen mellom variablene ser ut for alle respondentene samlet. Etersom hypotesene mine tar for seg forholdene for de to gruppene separat, vil jeg ikke gå i dybden på disse resultatene. Oversikten kan derimot ses i Tabell 4. For det andre er jobbkategori lagt inn i modellen for å undersøke hypotese 1 og 2. Disse hypotesene omhandler forskjeller i rapportert organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for akademikere og admin/tek. Resultatene presentert i Tabell 4 gir støtte til hypotese 1, jobbkategori hadde en negativ sammenheng med tilknytning ($b = -.09, p < .001$) og hypotese 2, en positiv sammenheng med turnoverintensjon ($b = .12, p < .001$). Dette indikerer at tilknytning minker og turnoverintensjon øker når det går fra gruppe 1 (akademikere) til gruppe 2 (admin/tek) i modellen.

Tabell 4*Hoved-effekter av studiens variabler på utfallene for totalt utvalg*

Variabler	Tilknytning		Turnover-intensjon	
	β	R^2	β	R^2
		.39		.26
Sosialt fellesskap	.41***		-.21***	
Rollekonflikt	-.19***		.25***	
Rolletvetydighet	-.21***		.18***	
Jobbkategori	-.09***		.12***	
Alder	-.04***		-.08***	
Kjønn	-.00		.03*	

Notat. * $p < .05$, *** $p < .001$. β = betakoeffisient. R^2 = total varians forklart av modellen

Strukturmodell 2: separate resultater

De resterende hypotesene går ut på å undersøke sammenhenger mellom variablene for de to yrkesgruppene hver for seg. Derfor presenteres resultatene videre for akademikere og admin/tek separat. Hypotese 3 sier at jobbressursen sosialt fellesskap på jobb vil være positivt relatert til organisatorisk tilknytning. Resultatene i strukturmodell 2 (Tabell 5) gir støtte til hypotesen. Sosialt fellesskap på jobb hadde en positiv sammenheng med tilknytning både for akademikerne ($b = .45, p < .001$) og admin/tek ($b = .36, p < .001$). Resultatene gir også støtte til hypotese 5, som sier at jobbkravene a) rollekonflikt og b) rolletvetydighet er negativt relatert til organisatorisk tilknytning. Rollekonflikt hadde en negativ sammenheng med tilknytning for akademikerne ($b = -.19, p < .001$) og for admin/tek ($b = -.19, p < .001$). Også rolletvetydighet hadde negativ sammenheng for akademikerne ($b = -.18, p < .001$) og admin/tek ($b = -.24, p < .001$). Det ble i tillegg kontrollert for kjønn og alder sin påvirkning på tilknytning. Alder hadde en liten negativ sammenheng med tilknytning for admin/tek ($b = .04, p < .01$), men ingen signifikant effekt for akademikerne. Kjønn hadde på sin side ingen signifikant sammenheng med tilknytning for noen av gruppene. Alt i alt forklarer jobbkaraktistikkene og kontrollvariablene 42% av variansen i tilknytning for akademikerne og 37% for admin/tek. Dermed kan modellen anses å forklare en tilstrekkelig mengde av variansen i organisatorisk tilknytning.

Videre gir resultatene støtte til hypotese 4, som predikerte en negativ relasjon mellom sosialt fellesskap på jobb og turnoverintensjon. Sosialt fellesskap på jobb hadde en negativ sammenheng med turnoverintensjon både for akademikerne ($b = -.23, p < .001$) og admin/tek ($b = -.19, p < .001$). Resultatene gir også støtte for hypotese 6, som predikerte en positiv relasjon mellom a) rollekonflikt og b) rolletvetydighet og turnoverintensjon. Rollekonflikt

hadde en positiv sammenheng med turnoverintensjon for akademikerne ($b = .24, p < .001$) og for admin/tek ($b = .25, p < .001$). Rolletvetydighet hadde en positiv sammenheng med turnoverintensjon for både akademikerne ($b = .13, p < .001$) og admin/tek ($b = .20, p < .001$). Det ble også her kontrollert for kjønn og alder. Alder hadde en liten negativ sammenheng med turnoverintensjon for akademikerne ($b = -.04, p < .05$) og en negativ sammenheng for admin/tek ($b = -.10, p < .001$). Dette vil si at turnoverintensjon (i hvert fall for admin/tek) vil minke noe med alder. Alt i alt forklarer jobbkarakteristikkene og kontrollvariablene 22% av variansen i turnoverintensjon for akademikerne og 27% for admin/tek. Modellen kan dermed anses å forklare en tilstrekkelig mengde varians i turnoverintensjon.

Tabell 5

Hoved-effekter av studiens variabler på utfallene for akademikere og admin/tek separat

Variabler	Akademikere		Admin/tek	
	β	R^2	β	R^2
<i>Tilknytning</i>		.42		.37
Sosialt fellesskap	.45***		.36***	
Rollekonflikt	-.19***		-.19***	
Rolletvetydighet	-.18***		-.24***	
Alder	-.04		-.04**	
Kjønn	.01		-.01	
<i>Turnoverintensjon</i>		.22		.27
Sosialt fellesskap	-.23***		-.19***	
Rollekonflikt	.24***		.25***	
Rolletvetydighet	.13***		.20***	
Alder	-.04*		-.10***	
Kjønn	.04		.03	

Notat. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Moderasjon

Hypotese 7 går ut på å undersøke om sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom a) rollekonflikt og b) rolletvetydighet og turnoverintensjon negativt. Denne hypotesen ble testet ved å gjennomføre en modererende PLS-SEM. Resultatene er presentert i Tabell 6. Hypotese 7a ble delvis støttet. Resultatene viser en signifikant interaksjonseffekt mellom rollekonflikt og sosialt fellesskap på turnoverintensjon, men kun for akademikerne ($b = -.08$,

$p < .01$). Dette indikerer at sosialt fellesskap reduserer noe av den positive effekten rollekonflikt har på turnoverintensjon for akademikerne. Hypotese 7b ble derimot ikke støttet for verken akademikerne eller admin/tek, som vil si at det ikke ble funnet støtte for en lineær interaksjon på dette forholdet.

Tabell 6

Interaksjonseffekt mellom jobbkraevne og sosialt fellesskap på turnoverintensjon

Variabler	Akademikere	Admin/tek
Rollekonflikt x Sosialt fellesskap	-.08**	-.03
Rolletvetydighet x Sosialt fellesskap	.03	-.03

Notat. ** $p < .01$

Diskusjon

Denne studien hadde som formål å undersøke forskjeller i, og hva som bidrar til, organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for norske akademikere og administrerende/teknisk ansatte. Resultatene viste at akademikerne opplevde å ha mer organisatorisk tilknytning (H1) og mindre turnoverintensjon (H2) enn admin/tek. Videre hadde ansatte som opplevde et godt sosialt fellesskap på jobben, mer organisatorisk tilknytning (H3) og mindre turnoverintensjon (H4). Ansatte som opplevde mer rollekonflikt og rolletvetydighet, hadde mindre organisatorisk tilknytning (H5) og mer turnoverintensjon (H6). Til slutt ble det undersøkt om sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom jobbkravene og turnoverintensjon (H7). Det ble kun funnet delvis støtte for hypotese 7a. Resultatene indikerer at et godt sosialt fellesskap reduserte forholdet mellom rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikere, men ikke for admin/tek. Det ble derimot ikke funnet støtte for hypotese 7b, at sosialt fellesskap modererer forholdet mellom rolletvetydighet og turnoverintensjon, for noen av gruppene. I det som følger vil funnene diskuteres i lys av tidligere forskning og relevant teori. Deretter vil studiens implikasjoner, styrker og begrensninger diskuteres, før det presenteres forslag til videre forskning.

Organisatorisk tilknytning, turnoverintensjon og norsk kontekst

Den deskriptive statistikken viser at respondentene i studien gjennomsnittlig har relativt mye organisatorisk tilknytning og relativt lite turnoverintensjon. De statistiske analysene indikerer likevel at det er noen forskjeller mellom de to yrkesgruppene. Resultatene viser at akademiske ansatte har noe høyere organisatorisk tilknytning og noe lavere turnoverintensjon enn admin/tek-ansatte. I følgende avsnitt vil resultatene diskuteres opp imot yrkenes særtrekk, tidligere forskning og i kontekst av den norske universitets- og høyskolesektoren.

En mulig forklaring på selve gruppeforskjellene kan ligge i det akademiske yrkets særtrekk og kjennetegn. Akademikere har definerte karriereveier og meritokratiske kriterier for å klatre i den akademiske karrierestigen, der de er nødt til å holde seg i sektoren for å oppnå ulike akademiske titler (Tellmann et al., 2019). Akademikere må også gjennom et langt og omfattende studieløp for i det hele tatt å kvalifisere seg til faste stillinger (Höhle & Teichler, 2013). I tillegg påpekes det i litteraturen at akademikere i stor grad finner arbeidet sitt meningsfullt og givende, noe som bidrar til at de er drevet av indre motivasjon (Bellamy et al., 2003; Dorenkamp & Ruhle, 2019; Orazbayeva et al., 2020). Teichler et al. (2013) argumenterer for at akademikere i større grad identifiserer seg med, og føler en tilknytning til, akademiske verdier og yrket i seg selv, enn med organisasjonen de jobber for. Choong et al.

(2011) knytter derimot akademikerens indre motivasjonen direkte opp mot en høyere organisatorisk tilknytning. Samtidig fant Pop-Vasileva et al. (2013) at selve arbeidsoppgavene var den faktoren som i størst grad bidro til at akademikere var fornøyde med jobben sin generelt. En fast stilling ved en organisasjon i universitets- og høyskolesektoren gir dermed akademikere mulighet til å jobbe med det yrket de virkelig brenner for og som det har tatt dem lang tid å oppnå. Det kan se ut til at den sterke motivasjonen til yrket i seg selv kan føre til en sterk tilknytning til organisasjonen. Ut ifra tidligere forskning (Fontinha et al. 2019; Tytherleigh et al. 2005) virker det derimot ikke som at de akademiske særtrekkene og kjennetegnene alene kan forklare så mye av forskjellene.

Angående organisatorisk tilknytning i de to gruppene støtter resultatene delvis funnene til Tytherleigh et al. (2005), men de står i kontrast til Fontinha et al. (2019). Tytherleigh et al. (2005) hadde andre gruppeinndelinger, hvor administrerende og tekniske ansatte var i to forskjellige grupper. I deres studie hadde akademikere kun høyere nivåer av tilknytning sammenlignet med teknisk ansatte. Fontinha et al. (2019), som kun delte inn i akademiske og ikke-akademiske ansatte fant derimot at det var den ikke-akademiske gruppen som hadde høyest nivå av tilknytning. Det kan hende at noe av de sprikende funnene til dels skyldes hvordan man deler opp gruppene. Et annet viktig poeng er derimot at begge disse studiene er gjort på britiske universitetsansatte. Den norske konteksten har noen viktige særtrekk som muligens kan forklare både gruppeforskjellene i seg selv, og hvorfor resultatene i min studie skiller seg noe fra tidligere funn.

I forhold til Norge har England og flere universiteter og høyskoler på mindre geografiske områder. Dette kan bety at britiske akademikere har større frihet til å kunne jobbe med det de brenner for på ulike universiteter, og at de dermed ikke nødvendigvis føler så sterkt tilknytning til én organisasjon. I den norske konteksten er det derimot et begrenset antall akademiske institusjoner og dermed få stillinger å kjempe om for akademikerne. En økning i midlertidige stillinger på bekostning av faste stillinger, gjør trolig konkurransen om de faste stillingene enda hardere (Tellmann et al., 2019), spesielt om man er knyttet til en bestemt lokasjon. Det å skulle forstyrre familielivet ved å flytte for å skifte jobb, kan føre til både økonomiske og psykologiske kostnader (Cho & Lewis, 2012), og studier viser at familierelasjoner kan ha mye å si for beslutninger rundt flytting (Cooke, 2008; Thomas & Dommermuth, 2020). Det å måtte flytte for å bytte jobb er trolig ikke en like aktuell problemstilling for admin/tek. Admin/tek er ikke like knyttet til universitets- og høyskolesektoren, med tanke på kamp om faste stillinger, ettersom admin/tek-stillinger finnes i mange ulike sektorer. De er heller ikke like avhengig av sektoren for å klatre i karrieren. Om

karriereplanen for eksempel er å oppnå en lederstilling, kan dette gjøres i mange ulike sektorer og yrkeskontekster. Det er derfor sannsynlig at norske akademikere i større grad er nødt til å vurdere om de er villig til å flytte på eller fra familie for å bytte jobb, sammenlignet med admin/tek. I tråd med Price og Mueller (1981) sin kausale modell for turnover og tidligere forskning (Rahman et al. 2008), vil ansatte med flere tilgjengelige jobbmuligheter være mer sannsynlig til å ha tanker om å forlate jobben. En slik sammenheng er også funnet for akademikere (Ababneh, 2020; Saleem & Qamar, 2017). Samtidig argumenterer Dorenkamp & Weiß (2018) for at et indre ønske om en karriere innenfor academia kan føre til at akademikere har et mer positivt syn på arbeidssituasjonen sin. En mangel på alternative jobbmuligheter, sammen med et sterkt indre ønske om en karriere i academia, kan dermed muligens føre til at akademikere øker tilknytningen til organisasjonen man er ansatt i, samt reduserer turnoverintensjon, selv om situasjonen ikke nødvendigvis er optimal.

Et godt sosialt fellesskap

Kollegaene man har rundt seg utgjør store deler av det sosiale arbeidsmiljøet (Schneider, 1987) og kan spille en viktig rolle for universitets- og høyskoleansattes trivsel i jobben (Mudrak et al., 2018). Respondentene i min studie oppgir gjennomsnittlig at de ofte opplever å ha et positivt sosialt fellesskap. Videre indikerer resultatene i studien at når ansatte i den norske universitets- og høyskolesektoren opplever å ha et godt sosialt fellesskap på jobb, vil de også oppleve mer tilknytning til organisasjonen og i mindre grad ha tanker om å ville forlate jobben sin. Selv om akademikere kjennetegnes av å være selvstyrte og selvstendig (Goh & Sandhu, 2013), tyder funnene på at et godt sosialt fellesskap er viktig for både admin/tek ansattes og akademikers holdninger til jobben. Resultatene i min studie er i tråd med tidligere forskning på lignende forhold (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, De Boer & Schaufeli, 2003; Geisler et al., 2019; Grødal et al., 2019; Madden et al., 2015), også i universitets- og høyskolesektoren (De Clercq et al., 2020; Su & Baird, 2017). Utover dette kan det være flere prosesser som ligger til grunn for funnene.

Det sosiale fellesskapet kan være en viktig ressurs for de ansattes organisatoriske tilknytning ved at det setter i gang eller opprettholder en motivasjonsprosess (Bakker & Demerouti, 2007). Det å oppleve at man er en del av et godt sosialt fellesskap kan tilfredsstillende grunnleggende behov for tilhørighet og tilknytning til andre (Baumeister & Leary, 1995), som er viktige elementer for indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985). En slik motivasjon knyttet opp mot arbeidsplassen er igjen en viktig del av den affektive organisatoriske tilknytningen det er snakk om i studien min (Meyer & Allen, 1991; Porter et al., 1974).

Et godt sosialt fellesskap kan også bidra til oppnåelse av andre verdifulle ressurser i en vinningspiral, slik at de ansatte har et godt ressurslager, i tråd med COR-teori. Gode kollegarelasjoner og lignende konsepter er funnet å henge sammen med blant annet mer medborgerskap (Li & Hung, 2009) og hjelpeatferd (Den Hartog et al., 2007), som kan gjøre arbeidssituasjonen generelt lettere for både akademikere og admin/tek. Videre kan et godt sosialt fellesskap for eksempel være med på å danne større nettverk og sterke forskningsgrupper (Fox & Mohapatra, 2007), som tenkes å gjøre det enklere å blant annet få gjennom søknader om eksterne midler til forskningsprosjekter. I den forbindelse har studier funnet sammenhenger mellom et godt sosialt fellesskap med gode kollegarelasjoner og forskningsprestasjoner (Fox & Mohapatra, 2007; Su & Baird, 2017). Det å ha de nødvendige ressursene tilgjengelig, gjennom et sosialt fellesskap, vil gjøre det lettere å møte utfordringer og arbeidsoppgaver i arbeidshverdagen (Hobfoll, 2001). Dermed kan det sosiale fellesskapet, i tillegg til å være viktig for det sosiale aspektet, også tenkes å være viktig for at ansatte får gjort jobben sin på en god måte og unngår tap av ressurser. På denne måten kan et godt sosialt fellesskap øke sannsynligheten for at ansatte danner positive holdninger til organisasjonen sin (Hobfoll, 1989). Sett i et COR-perspektiv kan resultatene tyde på at universitets- og høyskoleansatte som opplever et godt sosialt fellesskap, i større grad har de nødvendige ressursene tilgjengelig for å gjøre jobben sin på en god måte, slik at de øker den organisatoriske tilknytningen og reduserer turnoverintensjon. Samtidig argumenterer Panaccio & Vandenberghe (2009) for at en annen relasjonell faktor, oppfattet organisatorisk støtte, kan oppfostre en vilje til å ta vare på ressursene dette gir, ved å øke tilknytningen til organisasjonen. Muligens kan også det sosiale fellesskapet føre til en slik prosess, i tråd med COR-teori sin antakelse om at ansatte vil gjøre det de kan for å beholde ressurser (Hobfoll, 1989, 2001).

Det kan også være at det sosiale fellesskapet sin sammenheng med økt organisatorisk tilknytning og redusert turnoverintensjon er basert på en form for gjensidighet (Gouldner, 1960). Wright & Hobfoll (2004) argumenterer for at det å oppleve at organisasjonen tilrettelegger for et godt arbeidsmiljø der det er mulig å gjøre en god jobb, er essensielt for at ansatte skal bygge og opprettholde en god tilknytning til arbeidsplassen. Som påpekt, kan det sosiale fellesskapet spille en viktig rolle for å oppnå de nødvendige ressursene til å få gjort arbeidet sitt. I den sammenheng indikerer nemlig en studie av Carmeli og Gittell (2009) at kvalitetsrelasjoner på jobb tilrettelegger for et godt og muliggjørende arbeidsmiljø. I tillegg vil de positive sosiale båndene med kollegaene i seg selv være med på å forme den helhetlige jobboplevelsen som tilskrives organisasjonen (Kmieciak, 2021). Slike positive opplevelser

med organisasjonen kan gjengjeldes med positive holdninger (Gouldner, 1960; Kmiecik, 2021; Wright & Hobfoll, 2004). I tråd med SET kan dermed universitets- og høyskoleansattes interaksjoner med de rundt seg på jobb, være med på å skape et sterkere positivt bånd til organisasjonen, slik at turnoverintensjonen reduseres og tilknytningen øker (Harden et al., 2018). Det er derimot ikke kun sosialt fellesskap som kan påvirke organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon, ettersom resultatene indikerer at også jobbkravene kan være av betydning.

Belastende jobbkraav

Som nevnt innledningsvis peker litteraturen på at ansatte i universitets- og høyskolesektoren verden over opplever en økning i arbeidsmengden, ulike arbeidsoppgaver og press (Biron et al., 2008; Franco-Santos & Doherty, 2017; Houston et al., 2006; Johnson et al., 2019; Kinman & Johnson, 2019), som tenkes å føre til mer rollekonflikt og rolletvetydighet (Schulz, 2013). Respondentene i min studie oppgir derimot gjennomsnittlig at rollekonflikt og rolletvetydighet ikke er et stort problem i arbeidshverdagen. Likevel tyder de videre analysene på at når norske universitets- og høyskoleansatte opplever rollekonflikt og rolletvetydighet, vil de også oppleve mindre tilknytning til organisasjonen sin og ha mer tanker om å ville forlate jobben. Funnene støtter dermed den rådende påstanden om at det å oppleve ulike former for rollekonflikt og tvetydige roller henger sammen med en redusert organisatorisk tilknytning (Conley & You, 2009; Kim et al., 2015) og økt turnoverintensjon (De Clercq & Belausteguigoitia, 2017; Rangrez et al., 2022; Zahra et al., 2018). Mer spesifikt støtter resultatene funn av lignende forhold i universitets- og høyskolesektoren (Gormley & Kennerly, 2010; Heritage et al., 2016; Lok et al., 2019; Wolverton et al. 1999).

Sammenhengen mellom jobbkravene og turnoverintensjon kan muligens være et utslag av en helsereduserende prosess (Bakker & Demerouti, 2007; Schaack et al., 2020; Schaufeli & Bakker, 2004). En opplevelse av rollekonflikt og rolletvetydighet kan være energitappende og utmattende. Som et resultat av en slik utmattelse kan tanker om å ville forlate jobben øke (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003). I henhold til COR-teori kan prosessen bak sammenhengen ligge i at stress og belastningen fra kravene vil tømme de ansattes ressurslager. Mangel på ressurser og gjør det igjen vanskeligere å møte ytterligere krav og utfordringer, og kan lede til en tapsspiral, som på sikt fører til et tomt ressurslager og negative utfall (Hobfoll, 2001). I slike tilfeller er det mulig at ansatte trekker seg tilbake fra situasjonen og jobben for å prøve å redusere stresset på den måten de faktisk kan, som en forsvarsstrategi (Wright & Hobfoll, 2004). En slik tilbaketrekning fra jobben kan tenkes å komme til uttrykk i mindre organisatorisk tilknytning og mer turnoverintensjon. Eksempelvis

fant Rangerez et al. (2022) at stress delvis medierte forholdet mellom rollekonflikt og rolletvetydighet, og turnoverintensjon. En annen mulig forsvarsstrategi er å tilskrive jobben sin mindre verdi i møte med overveldende jobbkrav for å redusere stress (Hobfoll, 1989). Hobfoll (1989) beskriver logikken bak denne strategien med at det å tilskrive jobben sin mindre verdi vil senke påvirkningen av det å ikke lykkes med jobbkravene. Dersom jobben ikke lenger har like stor verdi kan det tenkes at det er naturlig å redusere tilknytningen til organisasjonen og begynne å tenke på å finne seg en annen jobb.

Det kan også være at sammenhengen mellom jobbkravene og organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon er basert på et gjensidighetsforhold (Gouldner, 1960). Samtidig som positive jobbforhold kan føre til positiv gjengjeldelse, kan også negative jobbforhold føre til negativ gjengjeldelse (Cropanzano & Mitchell, 2005; Montani et al., 2017). Som nevnt kan et arbeidsmiljø der det er mulig å gjøre en god jobb være essensielt for ansattes organisatoriske tilknytning (Wright og Hobfoll, 2004). Rollekonflikt og rolletvetydighet er derimot hindrende jobbkrav som gjør det vanskeligere for ansatte å gjøre en god jobb (Bakker & Demerouti, 2017; Curran & Prottas, 2017; Tubre & Collins, 2000). Ansatte som opplever ugunstig behandling av organisasjonen, i form av hindrende jobbkrav, kan oppleve en ubalanse (Montani et al., 2017). I et forsøk på å rette opp denne ubalansen foreslår Montani (2017) at ansatte vil bry seg mindre om organisasjonen, f.eks. i form av å redusere tilknytningen og øke turnoverintensjonen.

Sosialt fellesskap – en kontekstavhengig buffer?

Hypotesen om at et sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom rolletvetydighet og turnoverintensjon ble ikke støttet for noen av gruppene. Resultatet tyder på at sosialt fellesskap på jobb ikke har noe å si for forholdet mellom rolletvetydighet og turnoverintensjon for deltakerne i studien. Funnene står i kontrast til Kim & Stoner (2008) sin studie på lignende forhold for sosialarbeidere. Kim & Stoner (2008) undersøkte riktignok kollegastøtte. Det kan være ulikheter i de to konstruktene som gjør at den ene fungerer som en buffer på rolletvetydighet og den andre ikke. Det kan også være at det ikke finnes noen lineær interaksjon, men at interaksjon i andre former eksisterer (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Eksempelvis fant Pauli & Lang (2021) at et positivt kollegialt klima kun kan bufre påvirkningen av lave til gjennomsnittlig jobbstressorer på negative jobberelaterte tanker utenom arbeidstiden. Til slutt er det et poeng i COR-teori at jobbressursen må matche jobbkravet for å redusere belastningen effektivt (Hobfoll, 2001). Mer spesifikt foreslår de Jonge & Dormann (2006) at en interaksjonseffekt vil være enda mer sannsynlig dersom både krav, ressurs og utfallet samsvarer. Det er mulig at et godt sosialt fellesskap ikke matcher

rolletvetydighet godt nok til å redusere forholdet med turnoverintensjon. Andre jobbressurser ville kanskje vært mer effektive.

Hypotesen om at et sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom rollekonflikt og turnoverintensjon ble derimot støttet for akademikere, men ikke for admin/tek. Sosialt fellesskap på jobb ble funnet å negativt moderere forholdet mellom rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikere. Funnene tyder på at det å oppleve et godt sosialt fellesskap vil hjelpe akademikere å håndtere rollekonflikt og dermed redusere deres tanker om å forlate jobben. Interaksjonen kan ses i sammenheng med antakelser i COR-teori. For å beskytte seg mot ressurstap fra rollekonflikt kan ansatte tilegne seg andre ressurser gjennom det sosiale fellesskapet (Hobfoll, 1989, 2001). En slik tilegnelse av andre ressurser gjennom det sosiale fellesskapet kunne derimot også vært gjeldende for admin/tek, men det er ingen signifikant buffereffekt for admin/tek-gruppen.

En mulig forklaring kan være at hvilke ressurser og krav som interagerer med hverandre vil være avhengig av yrkeskontekstenes spesifikke jobbkarakteristikker, slik JD-R modellen foreslår (Demerouti & Bakker, 2011). Ulikheter i de spesifikke rollekonfliktene eller det sosiale fellesskapet for de to gruppene, kan føre til at det er en bedre match mellom sosialt fellesskap, rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikene. Akademikere kombinerer ofte undervisning, administrative oppgaver og forskningsarbeid (Williams, 2008). Særlig trekkes kombinasjonen mellom forskning og undervisning frem som en kilde til rollekonflikt (Daly & Dee, 2006; Xu, 2019), men også kombinasjonen mellom administrativt arbeid og forskning har vist seg å være vanskelig for mange (Tagliaventi et al., 2020). Samtidig er selve arbeidsoppgavene til akademikere sett å være givende, motiverende (Bellamy et al., 2003) og den faktoren som i størst grad bidrar til at de er fornøyde med jobben sin (Pop-Vasiela et al., 2013). I den forbindelse kan muligens de sosiale fellesskapene spille inn på ulike måter for de to gruppene. Som påpekt tidligere kan et godt sosialt fellesskap være med på å danne større nettverk og sterke forskningsgrupper (Fox & Mohapatra, 2007), som tenkes å kunne muliggjøre arbeidet i større grad (Carmeli & Gittell, 2009). En av indikatorene på rollekonflikt i studien min tar for seg nettopp dette med å få arbeidsoppgaver uten å ha de tilstrekkelige midlene til å gjøre en god jobb. Det er mulig at det sosiale fellesskapet i større grad kan redusere rollekonflikt for akademikene, slik at de i får gjort det arbeidet de brenner for og dermed får mindre lyst til å forlate jobben. Følgelig kan de ulike resultatene i de to gruppene muligens skyldes en bedre match mellom sosialt fellesskap, rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikene enn for admin/tek, i tråd med antakelser fra COR-teori (Hobfoll, 2001) og de Jonge & Dormann (2006) sitt trippelmatchprinsipp.

Sammenlagt fører studiens funn til flere implikasjoner for teori og praksis, men før disse implikasjonene presenteres, vil studiens styrker og begrensninger diskuteres.

Styrker og begrensninger

Studien demonstrerer hvordan det kan være forskjeller i organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for ulike yrkesgrupper i den norske universitets- og høyskolesektoren. I tillegg indikerer den viktige sammenhenger mellom ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for gruppene. Med dette har den illustrert hvor viktig det er å sette forskning på ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer inn i både en yrkesspesifikk og nasjonal kontekst. Studien er dog ikke uten begrensninger.

For det første har studien et tverrsnittdesign. Dette vil si at dataen er samlet inn på ett tidspunkt og viser korrelasjoner mellom variablene for deltakerne på ett tidspunkt. Disse korrelasjonene gir ingen statistisk indikasjon på kausalitetsretning og det kan dermed ikke gjøres noen konklusjoner rundt kausalitet (Field, 2018). For eksempel viser resultatene en sammenheng mellom sosialt fellesskap og organisatorisk tilknytning, men det kan ikke statistisk utelukkes at det er tilknytning til organisasjonen som fører til et godt sosialt fellesskap og ikke omvendt. Det er derimot viktig å påpeke at studien fortsatt bidrar til litteraturen. Med studiens store utvalg (N = 4201) bidrar den med viktig kunnskap om sammenhenger mellom ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og organisatoriske utfall, samt *potensielle* kausale sammenhenger (Spector, 2019).

For det andre er dataen selvrapportert gjennom et nettbasert spørreskjema. Slik selvrapportert data kan være påvirket av faktorer som sosial ønskelighet (Donaldson & Grant-Vallone, 2002) eller forbigående faktorer, som for eksempel humør (Spector, 2019). Spector (2019) påpeker derimot at dette også kan være tilfellet ved bruk av andre forskningsdesign. Det er også informert på forhånd om at dataen fra spørreundersøkelsen vil være anonymisert (Undebakke et al., 2014; Undebakke, 2019), noe som kan tenkes å virke forebyggende når det kommer til sosial ønskelighet. Likevel kan det være fordelaktig at videre forskning benytter seg av flere kilder til å samle data (Spector, 2019).

For det tredje vil jeg adressere problemstillingen rundt noen av variablenes indre konsistens reliabilitet. Et par av variablene overskrider den anbefalte grenseverdien på 0.90, som muligens kan indikere at indikatorene brukt i studien som dette gjelder er for like hverandre og måler nøyaktig det samme (Hair et al. 2017). Derimot er det viktig å påpeke at målene som er brukt kommer alle fra tidligere validerte skalaer (Innstrand et al., 2015; Undebakke et al., 2014; Undebakke, 2019). I tillegg er det ingen av variablene som overskrider den kritiske grensen på 0.95 (Hair et al., 2019).

For det fjerde ble det argumentert for fordelene ved å benytte seg av PLS-SEM i studien. Selv om fordelene er mange, er det likevel viktig å påpeke at PLS-SEM ikke er helt uten svakheter. En svakhet ved metoden er at den ikke har noe etablert «goodness-of-fit» mål, slik som CB-SEM har. Dermed kan det ikke sies noe om hvor godt modellen alt i alt faktisk passer dataen. PLS-SEM har også en bias, der den sammenlignet med CB-SEM kan ha en tendens til å undervurdere forhold i strukturmodellen og overvurdere forhold i målemodellen (Hair et al., 2017). Simuleringsstudier viser likevel at disse forskjellene er veldig små (Reinartz et al., 2009) og Hair et al. (2017) argumenterer for at disse forskjellene er ubetydelige i de fleste empiriske studier. Ytterligere har PLS-SEM vist seg å ha en større statistisk styrke enn CB-SEM. Samtidig vil studiens høye antall deltakere være med på å øke presisjonen av PLS-SEM sine estimeringer (Hair et al., 2017).

Avslutningsvis er dette, til min kunnskap, den første studien til å undersøke forskjeller mellom turnoverintensjon og organisatorisk tilknytning for akademikere og admin/tek i en norsk kontekst. Dette gjør at det er lite empirisk grunnlag å støtte seg på i denne spesifikke konteksten. Samtidig ligger det en styrke i at studien dermed bidrar til å begynne å dekke et viktig kunnskapshull i den norske universitets- og høyskolesektoren. Studiens store utvalg (N = 4201) fra ulike norske universiteter og høyskoler, taler for at funnene kan generaliseres til den norske universitets- og høyskolesektoren i sin helhet. Det er også en mulighet for at funnene om gruppeforskjeller kan generaliseres til land som har lignende omstendigheter som Norge. For forholdene mellom sosialt fellesskap, rollekonflikt, rolletvetydighet og organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon taler det store utvalget for at disse funnene muligens kan generaliseres til sektoren også i andre land.

Implikasjoner

Teoretiske implikasjoner

Resultatene i studien bidrar til flere teoretiske implikasjoner. I et bredt perspektiv har forskere uttrykt at det er en mangel på kunnskap om turnoverintensjon i yrkesspesifikke kontekster (Humphrey et al. 2007; Van der Heijden et al., 2018). Samtidig er det påpekt at få studier har undersøkt faktorer knyttet til organisatorisk tilknytning i den akademiske sektoren (Shrand & Ronnie, 2021). Studien min bidrar til litteraturen ved å demonstrere hvilken sammenheng de yrkesrelevante og dagsaktuelle faktorene sosialt fellesskap, rollekonflikt og rolletvetydighet har med organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon, for to ulike yrkesgrupper i den norske universitets- og høyskolesektoren.

Det viktigste teoretiske bidraget fra studien min er likevel at den fremhever hvor viktig kontekstforståelse. For det første underbygger studien påstanden om at det er viktig å ta yrkeskonteksten i betraktning når man skal undersøke turnoverintensjon og organisatorisk tilknytning. Imidlertid bidrar den ikke kun til å vise viktigheten av å ta yrkeskontekst i betraktning på en generell basis. Den viser også at det er viktig å ta den spesifikke yrkeskonteksten innenfor universitets- og høyskolesektoren i betraktning når man skal forske på ulike arbeidsmiljøfaktorer i sektoren (Biron et al., 2008; Winefield et al., 2003). Både funnene om gruppeforskjeller i organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon, og de inkonsistente funnene for interaksjonseffekt, tyder på at de to ulike gruppene i sektoren har ulike utfordringer og ulike behov. Det er ingen «one size fits all». Resultatene i studien tyder dermed på hvor viktig det er å skreddersy og tilpasse videre teoriutvikling for de ulike yrkesgrupper innenfor sektoren.

For det andre er dette første studien som tar for seg ulikheter i organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for akademikere og admin/tek i en norsk kontekst. Lacy & Sheehan (1997) demonstrerte hvor viktig det er å ta den nasjonale konteksten i betraktning ved forskning på og arbeid med arbeidsmiljøet i universitets- og høyskolesektoren. Det å se funnene i min studie i den nasjonale konteksten kan muligens forklare hvorfor funnen skiller seg noe fra lignende studier i andre land (Fontinha et al., 2019; Tytherleigh et al., 2005). Dermed vil også det å ha en forståelse for den nasjonale konteksten også være viktig for videre teoriutvikling.

Praktiske implikasjoner

Resultatene indikerer at det å ha et godt sosialt fellesskap på jobb er viktig både for universitetsansattes tilknytning til organisasjonen og turnoverintensjon. For organisasjonen og ledere vil det derfor være fordelaktig å jobbe for å skape og opprettholde gode sosiale fellesskap for de ansatte. Eksempelvis kan organisasjonen og ledere tilrettelegger for kollegiale aktiviteter som kan fremme og ivareta det sosiale fellesskapet (Su & Baird, 2017). Det virker imidlertid å være elementært å ta i betraktning at ulike yrkesgrupper samhandler og samarbeider på ulike måter ut ifra sine spesifikke yrkeskontekster. Det vil være viktig at gjennom arbeidsmiljøundersøkelser og tiltaksutvikling kartlegger og tilpasser hvordan man dyrker et sosialt fellesskap på best mulig måte for de ulike gruppene.

Studiens funn tyder også på at rollekonflikt og rolletvetydighet henger sammen med organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for både akademikere og admin/tek. Ansatte som opplever mye rollekonflikt og rolletvetydighet vil også oppleve mindre organisatorisk tilknytning og økt turnoverintensjon. Funnene vil være av betydning for debatten rundt

videreføringen av ABE-kuttene. Det rapporteres om bekymringsverdig økning av arbeidsoppgaver for gjenværende ansatte etter kontinuerlig redusering i bemanning, særlig på den administrative siden (Oppegaard et al., 2019; Svendsen, 2022). Samtidig som de ansatte i admin/tek stillinger får mer å gjøre, tilskrives også akademikerne flere administrative oppgaver. Slik utvikling er også sett i andre land, og økningen i arbeidsmengde og belastning tenkes å føre til økt rollestress ettersom at enda flere roller skal utføres simultant (Kinman & Johnson, 2019; Schulz, 2013). Det vil derfor være ekstra viktig å jobbe aktivt mot å forhindre endringer som følge av budsjettkutt i å skape ytterligere rollekonflikter og uklarhet rundt de ansattes roller.

Samtidig peker studien til verdien av å jobbe for å redusere eksisterende rolletvetydighet og rollekonflikt. Det vil være viktig at de ansatte opplever det som klart og tydelig hva som forventes av dem i deres rolle og hva som er målet med deres arbeid (Näswall et al., 2010), spesielt dersom deres rolle endres som følge av reformen. Videre er det viktig at de ansatte har de nødvendige hjelpemidlene og ressursene til å gjennomføre både eksisterende og eventuelt nye arbeidsoppgaver. Samtidig kan det være fordelaktig at ledere har en åpen dialog med ansatte om hvordan de opplever sine roller, slik at man i størst mulig grad kan redusere opplevelsen av å måtte gjøre ting man mener burde vært gjort annerledes (Dallner et al., 2000). Det kan også være en idé å kommunisere hver enkel ansatt sine roller tydelig til resten av arbeidsgruppen som et tiltak for å forhindre motstridende forespørsler fra flere personer. I tillegg vil det samme gjelde her, som for sosialt fellesskap, det er ingen «One size fits all». Derfor vil det være viktig å også kartlegge hvordan man reduserer rollekonflikt og rolletvetydighet på best mulig måte for de to gruppene, ut ifra deres spesifikke opplevelser av rollekonflikt og rolletvetydighet (Heritage et al., 2016). Dette blir enda tydeligere ettersom resultatene indikerer at et godt sosialt fellesskap kan moderere forholdet mellom rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikere, men ikke for admin/tek.

Avslutningsvis kan sammenhengene funnet i studien, også være av betydning for AML. Det å fremme det sosiale fellesskapet og redusere rollekonflikt og rolletvetydighet kan være viktige brikker for å skape et helsefremmende arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1a) i universitetssektoren. Et siste poeng er at det muligens er vel så viktig å jobbe med disse faktorene for ansatte i midlertidige stillinger og. Dette tenkes blant annet å være viktig for å gjøre yrkene i seg selv mer attraktive med tanke på rekruttering. Samtidig vil det være viktig for å klare å holde på gode midlertidig ansatte som muligens opplever mye stress og jobb-usikkerhet knyttet opp mot en midlertidig stilling (Dorenkamp & Weiß, 2018). Kanskje er dette spesielt viktig for det akademiske yrket, ettersom spirende akademikere ofte må

gjennom mange år med en fortsettende læringsprosess og akademisk arbeid etter endt studie, før de klarer å sikre seg en fast stilling (Höhle & Teichler, 2013). Som Tellmann et al. (2019) påpeker er det også en økning i antall midlertidig akademiske stillinger.

Videre forskning

Et av de mest interessante funnene i studien min er resultatene som antyder at sosialt fellesskap på jobb fungerer som en buffer for rollekonflikt sin påvirkning på turnoverintensjon for akademikere, men ikke for admin/tek. Etersom ingen andre (til min kunnskap) har funnet eller undersøkt dette tidligere, er det både nødvendig og ikke minst spennende å se om dette er et funn som kan replikeres. En kvalitativ tilnærming der man utfører dybdeintervjuer med de ulike gruppene vil være viktig for å få en forståelse av hva som ligger til grunn for denne forskjellen. Som Mehmetoglu & Jakobsen (2017) påpeker kan det også være en mulighet for at det finnes interaksjoner av andre former, selv om det er en mangel på lineære interaksjoner i studien min. Som nevnt fant eksempelvis Pauli & Lang (2021) at et positivt kollegialt klima kun bufret påvirkningen av lave til gjennomsnittlig jobbkrav på negative jobbrelaterte tanker utenom arbeidstiden.

Videre indikerer funnene i studien min at det er viktig å ta hensyn til at ulike yrkesgrupper innenfor den norske universitets- og høyskolesektoren kan ha ulike behov. Det er behov for å gjennomføre komparative studier på flere arbeidsmiljøfaktorer og utfall som er relevante for ulike yrkesgrupper i sektoren. Etersom tidligere studier med ulike grupperinger av ansatte i universitetssektoren har gitt varierende resultater (Fontinha et al. 2019; Tytherleigh et al. 2005), kan det også være interessant å undersøke nærmere om grupperingene kan bidrar til de varierende funnene. Ytterligere er det en mulighet for at det finnes en sammenheng mellom de to resultatene tilhørende hypotese 1 og 2. Det at akademikerne har en høyere tilknytning til organisasjonen i seg selv, kan muligens være med på å gjøre at de også har en lavere turnoverintensjon, ettersom tidligere forskning kan tyde på en slik negativ sammenheng mellom organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon (Cho et al., 2009; Conley & You, 2009; Lew 2009; Nazir et al., 2016), hadde dette også vært interessant å undersøke nærmere.

I tillegg forklarer jobbkaraktistikkene og kontrollvariablene som er inkludert i modellene, henholdsvis 42% (akademikere) og 37% (admin/tek) av variansen i organisatorisk tilknytning, og 22% (akademikere) og 27% (admin/tek) av variansen i turnoverintensjon. Det vil si at også andre jobbkaraktistikker, som ikke er inkludert i min studie, vil være av betydning for universitets- og høyskoleansattes organisatoriske tilknytning og turnoverintensjon. Avslutningsvis vil jeg igjen påpeke at studien har undersøkt relasjonen

mellom jobbkaraktistikkene og de to utfallene ved bruk av et tverrsnittdesign. For å kunne gjøre videre konklusjoner rundt kausalitet vil det være nødvendig å gjennomføre studier med andre design, som for eksempel longitudinelle studier (Field, 2018).

Konklusjon

I lys av dagens situasjon med økende krav i universitets- og høyskolesektoren, ble det først undersøkt om det finnes noen forskjeller i rapportert organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for akademikere og administrerende/teknisk ansatte i den norske universitets- og høyskolesektoren. Videre ble det undersøkt hvilken sammenheng sosialt fellesskap, rolletvetydighet og rollekonflikt har med organisatorisk tilknytning og turnoverintensjon for de to gruppene. Sistnevnte innebar også å utforske om sosialt fellesskap på jobb modererer forholdet mellom jobbkravene og turnoverintensjon. Resultatene viser at akademikerne har høyere organisatorisk tilknytning og lavere turnoverintensjon enn admin/tek. Videre ser det ut til at når de to gruppene opplever et godt sosialt fellesskap vil de også føle en økt tilknytning til organisasjonen og i mindre grad ha tanker om å forlate jobben. Jobbkravene virker å ha den motsatte sammenheng. Resultatene viser at når de to gruppene opplever rollekonflikt og rolletvetydighet vil de også oppleve en redusert organisatorisk tilknytning og økt turnoverintensjon. Funnene i studien er relevante for den dagsaktuelle debatten rundt videreføringen av ABE-kutt, ettersom endringene slike kutt medfører tenkes å kunne føre til mer rollekonflikt og rolletvetydighet, og mindre sosialt fellesskap. Angående moderasjonshypotesene indikerer resultatene at sosialt fellesskap kun modererer forholdet mellom rollekonflikt og turnoverintensjon for akademikere. Dette leder til en implikasjon som kanskje er enda viktigere, nemlig betydningen av kontekstforståelse. Det å ta både nasjonale og yrkesspesifikke kontekster i betraktning vil være av betydning både for videre forskning, for det å forstå ulike yrkesgruppers utfordringer og for hvordan man kan utvikle passende tiltak for å øke de ansattes tilknytning til organisasjonen og redusere deres ønsker om å forlate jobben. Avslutningsvis er det behov for mer forskning på forskjeller innenfor sektoren og om ulike ressurser kan moderere forhold mellom krav og utfall som turnoverintensjon, i denne konteksten.

Referanseliste

- Aagestad, C., Johannessen, H. A., Tynes, T., Gravseth, H. M. & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(8), 787-793.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000212>
- Ababneh, K. I. (2020). Effects of met expectations, trust, job satisfaction, and commitment on faculty turnover intentions in the United Arab Emirates (UAE). *The International Journal of Human Resource Management*, 31(2), 303-334.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255904>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L. & Nordin, N. A. (2021). Brain drain in higher education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-8. <https://doi.org/10.24018/EJBMR>
- Anthun, K. S. & Innstrand, S. T. (2016). The predictive value of job demands and resources on the meaning of work and organisational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 53-67. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1126890>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arian, M., Soleimani, M. & Oghazian, M. B. (2018). Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *Journal of Professional Nursing*, 34(5), 389-399. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.004>
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Aspøy, A. Hvor blir det av kuttet i kuttene? *Stat & Styring*, 32(1), 6-8.
<https://doi.org/10.18261/stat.32.1.3>
- Avenali, A., Daraio, C. & Wolszczak-Derlacz, J. (2022). Determinants of the incidence of non-academic staff in European and US HEIs. *Higher education*, 1-29.
<https://doi.org/10.1007/s10734-022-00819-7>
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J. & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The relationship between employee commitment and job satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54-66.

- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H. & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International*, *15*(7), 622-636.
<https://doi.org/10.1108/13620431011094050>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior*, *62*(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, *10*(2), 170-180.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, *12*(4), 393-417.
<https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, *22*(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 273-285.
<http://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, *117*(3), 497-529. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bellamy, S., Morley, C. & Watty, K. (2003). Why business academics remain in Australian universities despite deteriorating working conditions and reduced job satisfaction: An intellectual puzzle. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *25*(1), 13-28. <https://doi.org/10.1080/13600800305740>
- Biron, C., Brun, J. P. & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, *30*(4), 511-522.
- Bos, J. T., Donders, N. C., Bouwman-Brouwer, K. M. & Van der Gulden, J. W. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. *International archives of occupational and environmental health*, *82*(10), 1249-1259. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0451-4>

- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N. & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied psychology*, 60(1), 112-140. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00429.x>
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in higher education*, 32(6), 693-710. <https://doi.org/10.1080/03075070701685114>
- Caplan, R. D. (1971). Organizational stress and individual strain: A social- psychological study of risk factors in coronary heart diseases among administrators, engineers and scientists (Doctoral dissertation, University of Michigan).
- Carmeli, A. & Gittell, J. H. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 709-729. <https://doi.org/10.1002/job.565>
- Carmeli, A. & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
- Chiaburu, D. S. & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1082-1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Cho, S., Johanson, M. M. & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International journal of hospitality management*, 28(3), 374-381. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.10.007>
- Cho, Y. J. & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of public personnel administration*, 32(1), 4-23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Choong, Y. O., Lau, T. C., & Wong, K. L. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: An empirical study. *Researchers World*, 2(4), 40-50.
- Christensen M., Aronsson G., Borg V., Clausen T., Guthenberg J., Hakanen J., Lundberg, U. & Straume, L. V. (2012). *Building engagement and healthy organisations. Validation of the nordic questionnaire on positive organisational psychology (n-pop). The third report from the Nordic project.* Nordisk Ministerråd.

- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Conley, S. & You, S. (2009). Teacher role stress, satisfaction, commitment, and intentions to leave: A structural model. *Psychological reports*, 105(3), 771-786. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.3.771-786>
- Cooke, T. J. (2008). Migration in a family way. *Population, space and place*, 14(4), 255-265. <https://doi.org/10.1002/psp.500>
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Curran, T. M. & Prottas, D. J. (2017). Role stressors, engagement and work behaviours: A study of higher education professional staff. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(6), 642-657. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1377964>
- Dallner, M., Elo, A. L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Ørhede, E. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work*. Nordisk Ministerråd.
- Daly, C. J. & Dee, J. R. (2006). Greener pastures: Faculty turnover intent in urban public universities. *The Journal of Higher Education*, 77(5), 776-803. <https://doi.org/10.1080/00221546.2006.11778944>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U. & Bouckennooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12-24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- De Clercq, D. & Belausteguigoitia, I. (2017). Reducing the harmful effect of role ambiguity on turnover intentions: The roles of innovation propensity, goodwill trust, and procedural justice. *Personnel Review*, 46(6), 1046-1069. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2015-0221>
- de Jonge, J. & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1359-1374. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1359>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Den Hartog, D. N., De Hoogh, A. H. & Keegan, A. E. (2007). The interactive effects of belongingness and charisma on helping and compliance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1131-1139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1131>
- Donaldson, S. I. & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of business and Psychology*, 17(2), 245-260.
<https://doi.org/10.1023/A:1019637632584>
- Dorenkamp, I. & Ruhle, S. (2019). Work–life conflict, professional commitment, and job satisfaction among academics. *The Journal of Higher Education*, 90(1), 56-84.
<https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Dorenkamp, I. & Weiß, E-E. (2018). What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. *Higher Education*, 75(5), 747-767.
<https://doi.org/10.1007/s10734-017-0164-7>
- Duffy, R. D., Dik, B. J. & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R. & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512-525. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0338>
- Felps, W., Mitchell, T. R., Hekman, D. R., Lee, T. W., Holtom, B. C. & Harman, W. S. (2009). Turnover contagion: How coworkers' job embeddedness and job search behaviors influence quitting. *Academy of management journal*, 52(3), 545-561.
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.41331075>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. Utg.) Sage.
- Fong, L. H. N., Chui, P. M. W., Cheong, I. S. C. & Fong, D. K. C. (2018). Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 795-810.
<https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1446862>

- Fontinha, R., Easton, S. & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173. <https://doi.org/10.1037/str0000067>
- Fox, M. F. & Mohapatra, S. (2007). Social-organizational characteristics of work and publication productivity among academic scientists in doctoral-granting departments. *The Journal of Higher Education*, 78(5), 542-571. <https://doi.org/10.1080/00221546.2007.11772329>
- Francioli, L., Conway, P. M., Hansen, Å. M., Holten, A. L., Grynderup, M. B., Persson, R., Mikkelsen, E. G., Costa, G. & Høgh, A. (2018). Quality of leadership and workplace bullying: The mediating role of social community at work in a two-year follow-up study. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 889-899. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2996-3>
- Franco-Santos, M. & Doherty, N. (2017). Performance management and well-being: a close look at the changing nature of the UK higher education workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2319-2350. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1334148>
- Frølich, N., Wendt, K., Reymert, I., Tellmann, S. M., Elken, M., Vabø, A., Kyvik, S. & Larsen, E. H. (2018). *Academic career structures in Europe: Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK*. (NIFU Rapport 4). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <http://hdl.handle.net/11250/2487666>
- Geisler, M., Berthelsen, H. & Muhonen, T. (2019). Retaining social workers: The role of quality of work and psychosocial safety climate for work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/23303131.2019.1569574>
- Goh, S. K. & Sandhu, M. S. (2013). Knowledge sharing among Malaysian academics: Influence of affective commitment and trust. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(1), pp38-48.
- Gormley, D. K. & Kennerly, S. (2010). Influence of work role and perceptions of climate on faculty organizational commitment. *Journal of Professional Nursing*, 26(2), 108-115. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2009.11.001>

- Gornitzka, Å. & Larsen, I. M. (2004). Towards professionalisation? Restructuring of administrative work force in universities. *Higher Education*, 47(4), 455-471. <https://doi.org/10.1023/B:HIGH.0000020870.06667.f1>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Grødal, K., Innstrand, S. T., Haugan, G. & André, B. (2019). Affective organizational commitment among nursing home employees: A longitudinal study on the influence of a health-promoting work environment. *Nursing open*, 6(4), 1414-1423. <https://doi.org/10.1002/nop2.338>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-Sem)* (2. utg.). Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halbesleben, J. R. & Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628-1650. <https://doi.org/10.1177/0149206312455246>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R. & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. <http://doi.org/10.1037/a0018556>
- Harden, G., Boakye, K. G. & Ryan, S. (2018). Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291-300. <https://doi.org/10.1080/08874417.2016.1236356>
- Helland, E., Christensen, M. & Innstrand, S. T. (2020). The Relationship between empowering leadership, work characteristics, and work engagement among academics: A Sem Mediation Analysis. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 11. <http://doi.org/10.16993/sjwop.84>

- Henseler, J. & Chin, W. W. (2010). A comparison of approaches for the analysis of interaction effects between latent variables using partial least squares path modeling. *Structural equation modeling*, 17(1), 82-109.
<https://doi.org/10.1080/10705510903439003>
- Heritage, B., Gilbert, J. M. & Roberts, L. D. (2016). Job embeddedness demonstrates incremental validity when predicting turnover intentions for Australian university employees. *Frontiers in psychology*, 7, 582. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00582>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Holtom, B. C. & Burch, T. C. (2016). A model of turnover-based disruption in customer services. *Human Resource Management Review*, 26(1), 25-36.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.004>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), 597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Houston, D., Meyer, L. H. & Paewai, S. (2006). Academic staff workloads and job satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of higher education policy and management*, 28(1), 17-30. <https://doi.org/10.1080/13600800500283734>
- Höhle E.A. & Teichler U. (2013). The Academic Profession in the Light of Comparative Surveys. I Kehm B. & Teichler U. (Red.), *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, (5, s. 23-38). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-4614-5_3
- Huisman, J., Eide, T., Daenekindt, S. & Frølich, N. (2022). *The impact of the structural reform: what do academics think and do?* (NIFU Innsikt;2022-1). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://hdl.handle.net/11250/2981134>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332-1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>

- Hundera, M. B. (2014). Factors affecting academic staff turnover intentions and the moderating effect of gender. *International Journal of Research in Business Management*, 2(9), 57-70.
- Innstrand, S. T., Christensen, M., Undebakke, K. G. & Svarva, K. (2015). The presentation and preliminary validation of KIWEST using a large sample of Norwegian university staff. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43(8), 855-866.
<https://doi.org/10.1177/1403494815600562>
- Johannessen, H. A., Tynes, T. & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(6), 605-613.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182917899>
- Johnson, S. J., Willis, S. M. & Evans, J. (2019). An examination of stressors, strain, and resilience in academic and non-academic UK university job roles. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 162-172. <http://doi.org/10.1037/str0000096>
- Joiner, T. A. & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452. <https://doi.org/10.1108/09513540610683694>
- Karatepe, O. M. & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337-355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Karlsson, S. & Rytberg, M. (2016). Those who walk the talk: The role of administrative professionals in transforming universities into strategic actors. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, (2-3), Artikkel 31537.
<https://doi.org/10.3402/nstep.v2.31537>
- Kim, H. & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social work*, 32(3), 5-25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>
- Kim, K. Y., Eisenberger, R. & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
<https://doi.org/10.1002/job.2081>
- Kim, S. S., Im, J. & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68-82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.006>

- Kinman, G. & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159-161.
<http://doi.org/10.1037/str0000131>
- Kmieciak, R. (2021). Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0085>
- Korsakienė, R., Stankevičienė, A., Šimelytė, A. & Talačkienė, M. (2015). Factors driving turnover and retention of information technology professionals. *Journal of business economics and management*, 16(1), 1-17.
<https://doi.org/10.3846/16111699.2015.984492>
- Kunnskapsdepartementet. (u.å.). *Universiteter og høyskoler*. Regjeringen. Hentet 25. april 2022 fra <https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/etater-og-virksomheter/underliggende-etater/statlige-universiteter-og-hoyskoler/id434505/>
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522. <https://doi.org/10.1080/09585190500521581>
- Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Lacy, F. J. & Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher education*, 34(3), 305-322.
<https://doi.org/10.1023/A:1003019822147>
- Langseth-Eide, B. (2019). It's been a hard day's night and I've been working like a dog: Workaholism and work engagement in the JD-R model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01444>
- Lesenyeho, D. L., Barkhuizen, N. E. & Schutte, N. E. (2018). Exploring the causal relationship between the antecedents and consequences of talent management for early career academics in South African higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-10.
- Lew, T. (2009). The relationships between perceived organizational support, felt obligation, affective organizational commitment and turnover intention of academics working with private higher educational institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 9(1), 72-87.

- Li, C. K., & Hung C. H. (2009). The influence of transformational leadership on workplace relationships and job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(8), 1129-1142. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.8.1129>
- Limpanitgul, T., Boonchoo, P. & Photiyarach, S. (2014). Coworker support and organisational commitment: A comparative study of Thai employees working in Thai and American airlines. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 100-107. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.08.002>
- Lin, Y. S., Huang, W. S., Yang, C. T. & Chiang, M. J. (2014). Work–leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.04.004>
- Lok, S. Y. P., Ling, Y. H., Ponnampalam, P. K. & Chen, Y. S. (2019). The effects of role conflict and work-life conflict on the turnover intention of academic employees. *Global Business and Management Research*, 11(2), 351-355.
- Madden, L., Mathias, B. D. & Madden, T. M. (2015). In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0228>
- Manger, T. & Eikeland, O. J. (1990). Factors predicting staff's intentions to leave the university. *Higher Education*, 19(3), 281-291. <https://doi.org/10.1007/BF00133893>
- Mehmetoglu, M. & Jakobsen, T. G. (2017). *Applied statistics using Stata: A guide for the social sciences*. Sage.
- Mehmetoglu, M. & Venturini, S. (2021). *Structural equation modelling with partial least squares using Stata and R*. Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9780429170362>
- Meier, K. J. & Hicklin, A. (2008). Employee turnover and organizational performance: Testing a hypothesis from classical public administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 573-590. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum028>
- Memon, M. A., Salleh, R. & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407-429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Messersmith, J. G., Patel, P. C., Lepak, D. P. & Gould-Williams, J. S. (2011). Unlocking the black box: Exploring the link between high-performance work systems and

- performance. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1105-1118.
<https://doi.org/10.1037/a0024710>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Becker, T. E. & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J. & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>
- Montani, F., Courcy, F. & Vandenberghe, C. (2017). Innovating under stress: The role of commitment and leader-member exchange. *Journal of Business Research*, 77, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.024>
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E. & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 24(4), 170-181.
<https://doi.org/10.1258/hsmr.2011.011009>
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I. & Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59(3), 325-348.
<https://doi.org/10.1007/s11162-017-9467-x>
- Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N. & Tran, Q. D. (2016). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Employee Relations*, 38(4), 596-619. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2014-0150>
- Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T.-S., Larsson, R., Richter, A. & Sverke, M. (2010). Job insecurity from a gender perspective: Data collection and psychometric properties. *Reports from the Department of Psychology, Stockholm University*.

- Oppegaard, S., Seip, Å. A. & Svalund, J. (2019). *ABE-reformen i staten* (Fafo-rapport 20733). Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon.
<https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/abe-reformen-i-staten-2>
- Orazbayeva, B., Davey, T., Plewa, C. & Galán-Muros, V. (2020). Engagement of academics in education-driven university-business cooperation: a motivation-based perspective. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1723-1736.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1582013>
- Örtqvist, D. & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399-422.
<http://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Park, T.-Y. & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 98(2), 268-309.
<https://doi.org/10.1037/a0030723>
- Pauli, R. & Lang, J. (2021). Collective resources for individual recovery: The moderating role of social climate on the relationship between job stressors and work-related rumination—A multilevel approach. *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 152-175. <https://doi.org/10.1177/23970022211002361>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 8-24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438-454.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Pop-Vasileva, A., Baird, K. & Blair, B. (2011). University corporatisation: The effect on academic work-related attitudes. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4), 408-439. <https://doi.org/10.1108/09513571111133045>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>

- Price, J. L. & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal*, 24(3), 543-565. <https://doi.org/10.5465/255574>
- Rahman, A., Naqvi, S. M. M. R. & Ramay, M. I. (2008). Measuring turnover intention: A study of it professionals in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 45-55.
- Rangrez, S. N., Amin, F. & Dixit, S. (2022). Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress. *Management and Labour Studies*, 47(2), 199-215. <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
- Reinartz, W., Haenlein, M. & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM. *International Journal of research in Marketing*, 26(4), 332-344. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2009.08.001>
- Renn, R., Allen, D. & Huning, T. (2013). The relationship of social exclusion at work with self-defeating behavior and turnover. *The Journal of social psychology*, 153(2), 229-249. <https://doi.org/10.1080/00224545.2012.723642>
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Saleem, S. & Qamar, B. (2017). An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(2). <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2016-0046>
- Schaack, D. D., Le, V. N. & Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early education and Development*, 31(7), 1011-1030. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1791648>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. I G. Bauer & O. Hämmig (Red.), *Bridging occupational, organizational and public health*, 43-68. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Schulz, J. (2013). The impact of role conflict, role ambiguity and organizational climate on the job satisfaction of academic staff in research-intensive universities in the UK. *Higher Education Research & Development*, 32(3), 464-478.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2012.680209>
- Shrand, B. & Ronnie, L. (2021). Commitment and identification in the Ivory Tower: academics' perceptions of organisational support and reputation. *Studies in Higher Education*, 46(2), 285-299. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1630810>
- Spector, P. E. (2019). Do not cross me: Optimizing the use of cross-sectional designs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 125-137. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-09613-8>
- Stage, A. K. & Aagaard, K. (2019). Danish universities under transformation: Developments in staff categories as indicator of organizational change. *Higher Education*, 78, 629-652. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00362-y>
- Su, S. & Baird, K. (2017). The impact of collegiality amongst Australian accounting academics on work-related attitudes and academic performance. *Studies in Higher Education*, 42(3), 411-427. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1049142>
- Sulu, S., Ceylan, A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p27>
- Svendsen, M. (2022). *Universitetsdirektører roper varsko om kutt: – Har nådd en grense*. Norsk rikskringkasting AS. <https://www.nrk.no/trondelag/abe-kuttene-har-fort-til-store-kutt-siden-2015.-na-roper-flere-organisasjonsdirektorer-varsku-1.15798796>
- Szekeres, J. (2004). The invisible workers. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(1), 7-22. <https://doi.org/10.1080/1360080042000182500>
- Tagliaventi, M. R., Carli, G. & Cutolo, D. (2020). Excellent researcher or good public servant? The interplay between research and academic citizenship. *Higher Education*, 79(6), 1057-1078. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00456-7>
- Takawira, N., Coetzee, M. & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.524>

- Teichler, U., Arimoto, A. & Cummings, W. K. (2013). *The changing academic profession*. Springer.
- Tellmann, S. M., Ulvestad, M. E., Reymert, I., Gunnes, H. & Larsen, H. (2019). *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte*. (NIFU Rapport 2). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <http://hdl.handle.net/11250/2583279>
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thomas, M. J. & Dommermuth, L. (2020). Internal migration and the role of intergenerational family ties and life events. *Journal of Marriage and Family*, 82(5), 1461-1478. <https://doi.org/10.1111/jomf.12678>
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T. & Ton, T. N. (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral sciences*, 8(12), 109. <https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Trépanier, S. G., Fernet, C. & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion*, 37(1), 93-105. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9290-9>
- Tubre, T. C. & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of management*, 26(1), 155-169. <https://doi.org/10.1177/014920630002600104>
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L. & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41-61. <https://doi.org/10.1080/0729436052000318569>
- Undebakke, K. G. (2019). *Arbeidsmiljøutvikling i komplekse organisasjoner. Arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelser fra versjon 1.0 til versjon 2.0*. [Masteroppgave, Nord universitet].
- Undebakke, K. G., Innstrand, S. T., Anthun, K. S. & Christensen, M. (2014). *ARK. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser, Hvem – Hva – Hvordan*. Trondheim: Senter for helsefremmende forskning.

- Urbina-Garcia, A. (2020). What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. *Stress and Health, 36*(5), 563-585.
<https://doi.org/10.1002/smi.2956>
- Van der Heijden, B. I., Peeters, M. C., Le Blanc, P. M. & Van Breukelen, J. W. M. (2018). Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. *Journal of Vocational Behavior, 108*, 108-120. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.008>
- Van Woerkom, M., Bakker, A. B. & Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology, 101*(1), 141-150.
<http://doi.org/10.1037/apl0000033>
- Venturini, S. & Mehmetoglu, M. (2019). Plssem: A stata package for structural equation modeling with partial least squares. *Journal of Statistical Software, 88*(8), 1-35.
<https://doi.org/10.18637/jss.v088.i08>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of vocational behavior, 67*(2), 290-308.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.002>
- Wilkins, S., Butt, M. M. & Annabi, C. A. (2018). The influence of organisational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management, 40*(1), 48-66.
<https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1411060>
- Williams, K. (2008). Troubling the concept of the 'academic profession' in 21st Century higher education. *Higher Education, 56*(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10734-007-9109-x>
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J. & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management, 10*(1), 51-63.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.51>
- Wolverton, M., Wolverton, M. L. & Gmelch, W. H. (1999). The impact of role conflict and ambiguity on academic deans. *The Journal of Higher Education, 70*(1), 80-106.
<https://doi.org/10.1080/00221546.1999.11780755>

- Wright, T. A. & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: an examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business & Management*, 9(4), 389.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of managerial psychology*, 22(8), 766-786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>
- Xu, L. (2019). Teacher–researcher role conflict and burnout among Chinese university teachers: a job demand-resources model perspective. *Studies in Higher Education*, 44(6), 903-919. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1399261>
- Yousaf, S., Rasheed, M. I., Hameed, Z. & Luqman, A. (2019). Occupational stress and its outcomes: the role of work-social support in the hospitality industry. *Personnel Review*, 49(3), 755-773. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0478>
- Zahra, S. S., Khan, M. I., Imran, M., Aman, Q. & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4, 1-12.

Vedlegg. Oversikt over undersøkelsens spørsmål

Skala	Indikator	Respons- alternativ	Referanse
Organisatorisk tilknytning	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeg forteller med glede om min arbeidsplass. 2. Jeg ville kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass. 3. Jeg opplever at min arbeidsplass har stor betydning for meg 	A	(Pejtersen et al., 2010) (Videreutviklet av Christensen et al., 2012)
Turnover-intensjon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeg tenker ofte å slutte i min nåværende jobb. 2. Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av de neste 12 månedene. 3. Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter ny jobb i løpet av de neste 12 månedene. 	C	(Kuvaas, 2006; Kuvaas & Dysvik, 2016)
Sosialt fellesskap på jobb	<ol style="list-style-type: none"> 1. Det er god stemning mellom meg og mine kolleger. 2. Det er et godt fellesskap mellom meg og kollegene på enheten min. 3. Jeg opplever at jeg er en del av fellesskapet på min enhet. 	B	COPSOQ II; (Pejtersen et al., 2010)
Rollekonflikt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeg må gjøre ting jeg mener burde vært gjort annerledes. 2. Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelig hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem. 3. Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer. 4. Jobber min inneholder oppgaver som er i strid med mine personlige verdier. 	B	QPS; (Dallner et al., 2000)
Målklarhet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid. 2. Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde. 3. Jeg syns at målene for mitt arbeid er diffuse og uklare. (R) 	C	(Näswall et al., 2010, utarbeidet fra Rizzo et al., 1970 og Caplan, 1971)

A: 1-5 – I svært liten grad – i svært stor grad

B: 1-5 – Svært sjelden – svært ofte.

C: 1-5 – Svært uenig – svært enig

