

Identitet i arbete(t)

Chefers reflektioner om
arbetets dimensioner

av

Katarina Zambrell

Doktorsavhandling för ekonomie doktorexamen,
Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet
med disputation den 9 september 2016.

Identitet i arbete(t) – Chefers reflektioner om arbetets dimensioner
© Katarina Zambrell och bokförlaget BAS
Allt mångfaldigande utan skriftligt tillstånd är förbjudet.

ISBN: 978-91-7246-346-2
<http://hdl.handle.net/2077/44778>

Bokförlaget BAS
Handelshögskolan vid Göteborgs universitet
Box 610
405 30 Göteborg

Tryckeri: Ineko AB, Kållerud, Sweden, 2016

Till Josef, Ian och Elias

Delarbeten som avhandlingen baseras på

Delstudie 1

"Mitt arbete – det är jag": om identitetsrelaterade dimensioner och föreställningars diskurser i arbetskontexten

Licentiatuppsats examinerad vid Handelshögskolan i Göteborg 2004-05-17.

Delstudie 2

Kulturarbetaren i en tillväxtfokuserad samhällsdiskurs

Kapitel 8 i Aronsson, Bjälesjö och Johansson, (red.) (2007). *Kulturell ekonomi: skapandet av värden, platser och identiteter i upplevelsesamhället*. Lund, Studentlitteratur, s. 228–256.

(Publicerad med tillåtelse av Studentlitteratur).

Delstudie 3a

Managers in artistic interventions and their leadership approach

Kapitel 11 i Johansson-Sköldberg, Woodilla och Berthoin-Antal, (red.) (2015). *Artistic Interventions in Organizations: Research, theory and practice*. New York, Routledge, s. 185–203.

(Publicerad med tillåtelse av Routledge).

Delstudie 3b

Managers' identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work

Tryckt version från *Organizational Aesthetics*, 2016, 5(2), s. 34-67.

<http://digitalcommons.wpi.edu/oa/vol5/iss2/7/>

(Publicerad med tillåtelse av Organizational Aesthetics).

SUMMARY

The purpose of this thesis is to identify, describe and develop the understanding of what aspects of work are experienced as important for individuals' identity construction. My starting point is that many people perceive the work important. This was confirmed in this thesis, when most of the 75 empirical¹ representatives said (more or less explicitly) that experiences they have at work are important. From the respondents' stories about their work, I have interpreted what they expressed, to show that work affects identity construction and thereby contributes to the construction of personal identity.

My main contribution is that I have identified *what* it is in the work context that influences identity construction for working people. This means that I have not, as most other identity studies do, studied the reactions² to the experience (like identity deconstruction or reconstruction) or the result of the experience (the “new” identity). In this understanding-oriented study the empirical data consists of three different groups: middle managers, cultural workers and “Airis-managers”³. I have interpreted and analysed the respondents' stories, and in their experiences I have found similar patterns. My conclusions are based on that accumulated empirical data, together with selected parts of the research that deal with work in general, and identity construction and identity work in particular.

The main conclusion is that there are different dimensions at work that may affect the identity construction. My research question, *What is it about work that is experienced as important for individuals' identity construction?*, can be answered with the five different identity-related dimensions that I have identified: the enabling dimension, the legitimating dimension, the strengthening dimension, the touching dimension and the constraining dimension. All these dimensions, except the constraining dimension, contribute positively to identity construction. The constraining dimension can be compensated if the other positively confirming dimensions dominate. The identity construction for each individual appears different depending on what dimensions he/she experiences. The number of dimensions that influence the individuals vary, as well as how they are combined. Some people's stories contain expressions of all the dimensions, others only a few. Moreover, the dimensions were of varying importance and emotionally affected individuals differently. Accordingly, some dimensions were experienced more personally central than others. Therefore, the dimensions may vary in different work contexts. When people perceive similar work differently it can be understood as people perceiving and experiencing diverse identity-related dimensions. That is why work's impacts on the individual's identity construction vary. In several of the Airis managers' stories, I observed expressions of all five dimensions, while among other respondents there was a wide variation. The culture workers mainly expressed the dimension that enables identity construction, while middle managers expressed that work

¹ Regarding the empirical aspect Alvesson et al. (2008) mean “whilst organizational scholars are increasingly interested in issues of identity, in-depth empirical studies analysing actual processes of identity construction and regulation continue to lag behind.” (ibid. 2008, s. 24)

² Identity changes are discussed by several other researchers, for example as “frictions” by Sveningsson & Alvesson (2014) and as “the shape” of identity by Ramarajan & Reid (2013) or “being destabilized, unravelled and deconstructed” (Nicholson & Carroll 2013, s. 1226).

³ Managers that have conducted an artistic intervention called Airis, in their organization.

strengthens identity construction. An example of the variation of the dimensions that led to different identities was presented in the middle manager study where I identified various professional types: “the expert, the creator, the idealist and the rock”. My research question is thereby answered.

In order to illustrate this typology of identity-related dimensions, I created a model showing the process of identity construction in work. The model (see 5.3.3) presents the dynamic aspects of identity construction and aims to facilitate understanding of what aspects at work are important for the personal identity. When raising awareness of these dimensions, efforts to strengthen the most important dimensions can be made. Through their leadership and ways of organizing work, managers may also influence their employees’ opportunities to construct and strengthen their identity. Finally, by using the model and its dimensions, the understanding of identity construction in other contexts, like leisure and in private life can be developed. The meaning of each dimension must then be adjusted to the current context.

Much of the identity research discusses identity work and I understand the meaning of the term “identity work”, as an active contribution for developing the personal identity. My interpretation is that implementing an artistic intervention like Airis can be considered as a way to challenge and develop the managers’ identity. These “Airis-managers”’ affirmation of artistic interventions was interpret as a part of their identity work. In addition, I am presenting an aesthetic inspired leadership approach, which emerged from these Airis-managers’ stories. Other types of challenges, such as changing jobs, accepting a promotion or seeking and obtaining a management position, are active efforts that involve an identity change for the individual.

This thesis deals with “identity at work” (to reconnect to the title). Everyone, more or less consciously “works with” his or her identity. People seldom discuss “identity construction”, or the relationship between work and identity. That does not mean that identity issues are unimportant. People often talk about their jobs and their work experiences. What this “talk” really means is what this thesis highlights: Identity is strengthened, constructed and/or constrained at work, especially when others are told about the work-related experiences.

FÖRORD

”Jag har väntat så länge på just denna dag. Det är skönt när den äntligen kommer”, sjunger Kenta i en gammal melodifestivallåt. När man som jag har arbetat med sin forskarutbildning i 20 år (även om jag nådde första delmålet, licentiatexamen 2004), *är* det skönt när denna dag då avhandlingen är klar, äntligen kommer. Att det har krävts så många år för mig att bli klar har många orsaker. Ni som känner mig vet att jag har levt ett liv som forskarstuderande utan att vara doktorand i klassisk mening. Jag har gjort många spännande saker inom universitetsvärlden parallellt med doktorerandet. Även om de erfarenheter jag därmed skaffat mig har varit positiva även för avhandlingen, skulle jag inte rekommendera någon annan forskarstuderande att dra ut på doktorandprojektet så här länge. Mycket ställtid har det blivit ...

Sinclair (2011) skriver om identitetsforskare att ”our research constitutes our own identity work” (ibid. s. 515). Jag är efter detta avhandlingsprojekt klar över att ett sätt att förstå varför man envetet kämpar på för att författa och bli klar med sin avhandling, är att det handlar om ett identitetsarbete (även om jag aldrig hört någon referera till forskarutbildningen som ”att arbeta med sin identitet”).

Envishet och tålmod är några egenskaper som jag har utvecklat. Tålmod har även mina handledare haft, som följt mig under dessa år. Docent Philippe Daudi har varit min trogne ledsagare under hela arbetet. Du inspirerade mig till att söka forskarutbildningen från första början och ditt stöd som biträdande handledare under alla dessa år har varit ovärderligt. Philippe, tack för allt. Jag hade aldrig nått disputationen utan dig!

På Handelshögskolan i Göteborg har docent Svante Leijon varit min andre ledsagare, som huvudhandledare. Du medverkade till att jag blev antagen till forskarutbildningen 1995 och har sedan dess funnits till hands när som helst jag har behövt det (även om det i vissa perioder gått lång tid mellan mina textbidrag). Ditt tålmod har varit mycket stort och jag är så tacksam för att du hållit ut ända till slutet.

Prof. Lasse Lindkvist satt i betygskommittén när jag försvarade min licentiatuppsats 2004 och lockade därefter in mig på kulturspåret. Du har sedan dess varit biträdande handledare och bistått med många konkreta tips och idéer, inte minst med spännande och uppmuntrande samtal. Stort tack för ditt mer eller mindre dagliga stöd, speciellt under de sista årens arbete med kappan.

På mitt ”kappa”-seminarium opponerade lektorskollegan Annika Schilling på ett förtjänstfullt sätt och bidrog starkt till att jag anade att slutresultatet låg inom räckhåll. På slutseminariet bistod prof. Thomas Polesie och docent Niklas Egels Zandén med många konkreta tips som bidragit väsentligt till slutresultatet. Tack Niklas även för de extra kommentarerna på mitt artikelmanus.

I arbetet med mitt bokkapitel om Airis-chefer vill jag särskilt uppmärksamma en av redaktörerna, tillika en av de internationella forskare som publicerat mest avseende artistic interventions, prof. Ariane Berthoin Antal från WZB i Berlin. Hon bistod med många kloka kommentarer och tips inte minst avseende formuleringar på engelska. Dessutom har hon vid flera EGOS-konferenser

FÖRORD

inspirerat och gett konstruktiva kommentarer. Även redaktören för webbtidskriften *Organizational Aesthetics*, prof. Donna Ladkin, vill jag nämna för många goda förslag och uppmuntrande ord i arbetet med att färdigställa min artikel i publicerbart skick.

I Kalmar-kollegiet vill jag särskilt uppmärksamma gode vännen och lektorn (sedan länge) Kjell Arvidsson. Vi gick merparten av våra kurser på forskarutbildningen tillsammans, och det innebar måååååå timmars gemensamma tågresor mellan Kalmar och Göteborg, med intressanta samtal om bland annat våra forskningsprojekt. Du har även läst och opponerat på många av mina papper under resans gång. Tack för dina alltid positiva och konstruktiva kommentarer och inte minst ditt goda sällskap.

Därutöver är det många av kollegorna vid Ekonomihögskolan (och tidigare vid Baltic Business School) främst inom organisations- och ledarskapsgruppen som positivt bidragit till intressanta diskussioner och stöd i arbetet. Tack alla ni för att ni är en del av min vardag. Ett särskilt tack till Siw Lundquist som redigerade min licentiatuppsats och till Eva Marcusson, som mycket noggrant språkgranskat min kappa.

De 75 respondenter som gjort denna avhandling möjlig förtjänar också ett omnämnande samt ett tack till först Högskolan i Kalmar och därefter fakultetsnämnden vid Ekonomihögskolan, Linnéuniversitetet som periodvis har finansierat en del av min forskarutbildning.

Slutligen har min familj fått stå ut med en hel del under dessa år. Jag har periodvis suttit lutad över böcker, artiklar och tangentbord varje ledig stund, vilket har påverkat min medverkan i vardagen. Josef, Ian och Elias, tack för att ni haft överseende med mitt ”sitta vid datorn för jämnan”-projekt. Ett särskilt tack till min livskamrat Janne som, speciellt de sista åren, dragit ett stort lass och skött mycket av hemarbetet. Utan din hjälp på hemmaplan hade denna avhandling aldrig blivit klar! Tack även till mamma Marianne och syster Eva-Marie för ert stöd. Ni har säkert undrat många gånger vad allt detta arbete skall vara bra för. En särskild tanke går till pappa Per-Eric, som själv aldrig fick möjlighet att studera. Han hade varit stolt idag, om han varit i livet.

Kalmar, juli 2016

Katarina Zambrell

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KAPITEL 1 INTRODUKTION	1
1.1 Introduktion – identitet i arbete(t).....	1
1.2 Problemdiskussion.....	3
1.3 Problemområde, syfte och forskningsfråga	6
1.4 Avhandlingens innehåll – en översikt	7
1.5 Disposition	9
KAPITEL 2 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	11
2.1 Hur de tre delstudierna bidrar till de teoretiska utgångspunkterna.....	11
2.2 Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?	12
2.2.1 Det goda arbetet	12
2.2.2 Osäkerhet i arbetet	12
2.2.3 Argument emot arbete.....	13
2.2.4 Argument för arbete	13
2.3 Individers identitetskonstruktion.....	14
2.3.1 Identitetens sociala sammanhang och identitetens väsen	15
2.3.2 Identitetsarbete	16
2.3.3 Reflekterande berättelser som identitetsarbete	17
2.3.4 Likartade studier om identitetskonstruktion	18
2.3.5 Modeller för identitetskonstruktion	18
2.4 Teoretiska utgångspunkter i sammandrag	19
KAPITEL 3 METOD	21
3.1 Ansats.....	21
3.2 Metod	22
3.2.1 Den grundade teorin som inspiration	22
3.2.2 Hur den grundade teorin har inspirerat metod och upplägg.....	23
3.2.3 Likartade studier som inspirerat metoden.....	24
3.3 De studerade empiriska grupperna	25
3.3.1 Yrkesarbetande i spänningsfält	25
3.3.2 Chfsarbete som empiriskt kontext.....	26
3.3.3 Kulturarbete som empiriskt kontext.....	27
3.4 De empiriska studierna	28
3.4.1 Mellanchefsstudiens upplägg (delstudie 1).....	30
3.4.2 Kulturarbetarstudiens upplägg (delstudie 2).....	30
3.4.3 Airis-chefsstudiens upplägg (delstudie 3a och 3b)	31

3.5 Tolkningsarbetet	32
3.6 Reflektioner kring trovärdighet, överförbarhet och andra metod aspekter	33
KAPITEL 4 SUMMERING AV DELSTUDIERNA	36
4.1 Delstudie 1 – Mellanchefsstudien 1998–1999.....	36
4.2 Delstudie 2 – Kulturarbetarstudien 2004–2005.....	37
4.3 Delstudie 3 – Airis-chefsstudien 2012.....	39
4.3.1. Delstudie 3a – Managers in artistic interventions and their leadership approach.....	40
4.3.2 Delstudie 3b – Managers’ identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work.....	40
KAPITEL 5 SLUTSATSER OCH FORSKNINGSBIDRAG.....	42
5.1 Arbetskontexten som arena för identitetsarbete.....	42
5.2 Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt? – förstås via arbetets dimensioner.....	42
5.2.1 Möjliggörardimensionen.....	43
5.2.2 Legitimerardimensionen	44
5.2.3 Förstärkardimensionen.....	44
5.2.4 Beröradimensionen	45
5.2.5 Begränsardimensionen.....	46
5.2.6 Saknade dimensioner	47
5.2.7 Typologi över identitetsrelaterade dimensioner.....	47
5.3 Identitetskonstruktion i arbetskontexten.....	49
5.3.1 Antalet dimensioner och hur viktiga de upplevs påverkar identitetskonstruktionen.....	49
5.3.2 Dimensionerna och hur de kombineras kan resultera i olika yrkestyper	50
5.3.3 Modell över identitetskonstruktionen i arbetet	51
5.4 Sammanfattning – forskningsbidrag samt återkoppling till syfte och forskningsfråga.....	53
KAPITEL 6 AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH FORTSATT FORSKNING.....	55
6.1 Reflektioner	55
6.1.1 Värdet av att identifiera identitetsrelaterade dimensioner i arbetet	55
6.1.2 Värdet för ”det goda arbetet” av att förstå vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt	56
6.1.3 Värdet för chefer av att förstå vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt.....	56
6.1.4 Värdet av spänningsfält och utmaningar för identitetsarbetet	57
6.1.5 Värdet av identitetsrelaterade dimensioner om synen på arbetet förändras.....	58
6.2 Fortsatt forskning.....	59
6.3 Avslutning	62
REFERENSER.....	63

DELSTUDIER

Delstudie 1: ”Mitt arbete – det är jag”: om identitetsrelaterade dimensioner och föreställningars diskurser i arbetskontexten (Licentiatuppsats examinerad 2004-05-17) nytryck i appendix	135
Delstudie 2: Kulturarbetaren i en tillväxtfokuserad samhällsdiskurs	69
Delstudie 3a: Managers in artistic interventions and their leadership approach	85
Delstudie 3b: Managers’ identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work	101

BILAGOR

Bilaga 1: Kopia av “Figure 2: Interplay of Work and Identity Learning Cycles in Professional Identity Customization” (Pratt et al. 2006, s. 253)	132
Bilaga 2: Kopia av “Fig. 1 The model of experiences of, reactions to, and outcomes of interactions between work and preferred identities”, Kira & Balkin (2014, s. 134)	133

APPENDIX	135
-----------------------	------------

FIGURER

Figur 1:1: Översikt över avhandlingen och dess delstudier	8
Figur 3:1: Från empiriskt uttalande till identitetsrelaterad dimension, exemplet möjliggörar– dimensionen	33
Figur 5:1: Typologi över identitetsrelaterade dimensioner i arbetet	48
Figur 5:2 Modell över identitetskonstruktionen i arbetet	51

TABELLER

Tabell 3:1: Översikt över avhandlingens empiriska delar	29
Tabell 3:2: Sammanställning över deltagande respondenter	30

KAPITEL 1 INTRODUKTION

I introduktionen till denna sammanläggningsavhandling presenterar jag en kort översikt över dess fokus och slutsatser. Problemområde, syfte och forskningsfrågor presenteras och avslutningsvis redogör jag för avhandlingens disposition. För att underlätta läsningen vill jag redan nu klarlägga att upplägget är något annorlunda jämfört med traditionella sammanläggningsavhandlingar. Avhandlingen baseras på fyra självständiga akademiska bidrag: licentiatuppsats (monografi på svenska, delstudie 1), bokkapitel (i antologi på svenska, delstudie 2), bokkapitel (i antologi på engelska, delstudie 3a) och tidskriftsartikel (på engelska, delstudie 3b). Noterbart är även att forskarstudierna har skett under en lång tidsperiod (1995–2016) och att de tre delstudierna har genomförts som fristående forskningsprojekt. Frågeställning och syfte i de olika studierna har varit olika men de har haft "identitetskonstruktionen i arbetet" gemensamt. Kappan nedan fokuserar den gemensamma nämnaren: forskningsfrågan om vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt för identitetskonstruktionen.

1.1 Introduktion – identitet i arbete(t)

De flesta vuxna tillbringar en stor del av sin vardag på arbetet. Många uttrycker att arbetet är viktigt, och det finns flera skäl till det. Förr var det ofta plikten att göra rätt för sig och kravet på försörjning som var centralt. Över tid har "det goda arbetet" hamnat alltmer i fokus där den enskildes arbetssituation, utveckling och trivsel betonas (Abrahamsson & Johansson 2008). Det talas om självförverkligande, kreativitet, utmaningar i arbetet och om att förena passion med försörjning (Ivarsson 2014). Det som är fokus för min forskning är den roll som arbetet spelar i individers identitetskonstruktion.

Winston Churchill lär ha sagt "[f]irst we choose and shape our work, then it shapes us" (Gini, 1998, s. 714). Att identiteten formas av arbetet diskuteras även i forskningen (exempelvis Brown 2015; Angouri, Marra & Bargiela-Chiappini 2011; Dutton, Roberts & Bednar 2010; Alvesson 2010; Watson 2008). Alvesson, Lee Ashcraft och Thomas (2008) skriver att "identity holds a vital key to understanding complex, unfolding and dynamic relationship between self, work and organization" (ibid. s. 8–9). Därutöver konstaterar Miscenko och Day (2015, s. 1) att intresset för identitet (exempelvis inom management och organisationsstudier) baseras på att konstruktionen av identiteten är en viktig aspekt för hur människor betar sig i organisationer. Ytterligare stöd för att identitetskonstruktionen i arbetet är av intresse finns i Alvesson och Robertson (2016) där de anser att förståelsen för "the interface between individuals and organizations." (ibid. s. 13) behöver utmanas, kompletteras och berikas (något de exempelvis gör i och med sin diskussion om bankanställda med måttligt intresse för identitetsarbete, så kallat "teflonic identity manoeuvring").

Min frågeställning om identitetskonstruktionen i arbetet är ett sätt att öka förståelsen för exempelvis varför individers upplevelser i arbetet varierar. Det problem som jag har valt att lyfta fram handlar

om vad det är i arbetet som uppfattas som viktigt och därmed kan förstås som betydelsefullt för individers identitetskonstruktion.

Med *arbetet*⁴ avser jag alla de sammanhang och relationer som ett arbete medför. Det handlar om lönearbete och om att ha en position och ett yrke som vanligen kräver både utbildning och erfarenhet. Det handlar också om de arbetsuppgifter som utförs, innefattande de relationer och reaktioner arbetet medför. Reaktionerna gäller både på ett personligt plan, inför familj och vänner, och på ett samhällsekonomiskt plan, till exempel som värdefull insats för samhället.

Forskning om människor och hur de påverkas av sitt arbete återfinns inom många discipliner. Sociologer, psykologer, filosofer, arbetsvetare och företagsekonomer anlägger olika perspektiv på arbete. I denna avhandling bottenar mitt intresse för området dels i min teoretiska skolning som företagsekonom och organisationsforskare, dels i egna erfarenheter från många år på olika arbetsplatser. Erfarenhetsmässigt har jag konstaterat att människor förhåller sig till arbetet på olika sätt, även med till synes likvärdiga förutsättningar. Vissa visar en engagerad attityd, har en positiv inställning och utför sina uppgifter med glädje, medan andra visar en mer instrumentell attityd där ekonomiska skäl till att arbeta är de centrala (Eriksson 1999). Min ambition är att identifiera, beskriva och öka förståelsen för vad, det vill säga vilka dimensioner⁵, det är i arbetet som upplevs betydelsefulla för individers identitetskonstruktion.

Med *identitet*⁶ avser jag den personliga identiteten som ständigt konstrueras och utvecklas under livet, i interaktion med andra människor. Min identitet innebär att jag har en föreställning om vem jag är, hur jag är och att jag är mig själv i olika situationer (Husen 1994, s. 18). Även vad jag är, vilka erfarenheter i livet som gjort mig till den jag är, och att vara ett *jag* som kan kommuniceras till andra, är nödvändigt för en rimligt stabil känsla av "self-identity" (Giddens 1991, s. 54).

*Konstruktionen*⁷ av identitet tar sin utgångspunkt i identitetens processuella, föränderliga karaktär, i detta fall den konstruktion som sker baserat på upplevelserna i arbetet. Yrkesidentitet, eller professionell identitet, är uttryck för en mer specifik del av individens arbetsrelaterade identitet. Att aktivt arbeta med sin identitetskonstruktion, så kallat *identitetsarbete* (Sveningsson & Alvesson 2003 med flera) sker mer eller mindre medvetet, exempelvis när man accepterar ett uppdrag som

⁴ Begreppet *arbetskontext* använder jag när arbetet ur ett mer generellt perspektiv avses, till exempel i relation till andra kontexter, som kontexten "familjelivet".

⁵ *Dimension* är det begrepp jag valt som benämning på de olika *aspekter* som jag uttolkat ur respondenternas svar. Dimension, aspekt eller *inslag* är likvärdiga benämningar. Begreppet dimension används till exempel av Alvesson (1993, s. 80, med hänvisning till Herzberg et al. 1959) när han diskuterar "självförverkligande"-dimensionen. Även Hackman, Oldham, Janson och Purdy (1975, s. 58) använder begreppet "dimension" när de resonerar om "centrala dimensioner i arbetet" (min översättning och kursivering).

⁶ Begreppet *identitet* syftar således på personlig identitet till skillnad från till exempel social identitet. *Jaget* och *självbild* används som likvärdiga begrepp i denna studie (även om jag är medveten om att bland annat filosofer anser att begreppens innebörd inte är helt lika (Perry 2002)).

⁷ Det finns olika sätt att benämna hur identiteten formas: *identitetskonstruktion*, *identitetskonstitution*, *identitetsproduktion*, *identitetsutveckling*, *identitetskapande* etcetera. I svensk forskning används ofta begreppet *identitetskapande*, vilket ger en något kreativare konnotation än "byggbegreppen" konstruera, konstituera och producera. Jag har dock valt att använda "identitetskonstruktion", det begrepp som är mest frekvent i internationell forskning.

chef. Avhandlingens titel, *identitet i arbete(t)*, syftar just på att arbetet möjliggör att ”arbeta med sin identitet”.

Mycket av forskningen kring identitet fokuserar på processer, förändring, anpassning och utveckling, vilket sker med den enskildes identitet som resultat av de processer som sker (exempelvis Nicholson & Carroll 2013; Alvesson 2010; Sveningsson & Alvesson 2003). Det fokus som jag har på vad det är i arbetet som bidrar till identitetskonstruktionen är ett mindre behandlat område inom identitetsforskningen.

Den empiriska grunden för min kvalitativa ansats utgörs av tre delstudier. Majoriteten av respondenterna och informanterna⁸ är chefer på mellan- eller toppchefsnivå, och de har berättat om sina upplevelser i arbetet. Dessa chefers reflektioner har därmed utgjort min ”operationalisering” av *vad det är i arbetet som har betydelse för identitetskonstruktionen*. Genom att tolka dessa reflektioner har jag kunnat identifiera fem identitetsrelaterade dimensioner och på så vis kunnat lyfta fram arbetskontextens betydelse. Arbetet kan påverka⁹ genom de fem dimensionerna som *möjliggör, legitimerar, förstärker, berör* eller *begränsar* individen och hennes/hans identitetskonstruktion. Hur jag har utvecklat denna förståelse ska jag redogöra för i denna kapp.

Avhandlingens slutsatser innebär att både medarbetare och chefer kan uppmärksammas om att dessa identitetsrelaterade dimensioner förekommer. Därmed kan medvetna och aktiva insatser ske för att utveckla arbetet på ett önskat sätt, vilket kan bidra till att identitetskonstruktionen i arbetet kan stärkas.

1.2 Problemdiskussion

Många forskare har beskrivit arbetets betydelse¹⁰ för individen. Alvesson (1993) skriver att ”[a]rbetet och arbetssituationen är av stor betydelse för människors psykiska hälsa och livssituation” (ibid. s. 58), eller som Budd (2011) uttrycker det, ”[w]ork is a fundamental to nearly the entire human experience and merits thoughtful consideration, study, and understanding” (ibid. s. 13–14). Budd redovisar tio olika perspektiv (concepts) på hur arbete kan betraktas, allt från ”förbannelse” till ”självförverkligande”. Ett av hans perspektiv berör identitet och han menar att för att arbete ska kunna betraktas som identitet krävs att ”work be seen as something that helps you make sense of who you are and where you stand in the social structure” (ibid. s. 144). Just att

⁸ Både *respondenter* och *informanter* förekommer i dessa studier. För att förenkla i texten använder jag respondenter som samlingsnamn, oavsett om det handlar om svar via enkät eller intervju.

⁹ I avhandlingen reflekterar jag kring hur arbetskontexten kan *påverka* konstruktionen av identitet. Jag är medveten om att verbet påverka kan ge positivistiska konnotationer, som indikerar att det finns ett tydligt och mätbart orsak–verkan-samband mellan upplevelser i arbetet och identitet. Som jag ser det är fenomenet identitet en subjektiv uppfattning om det egna jaget, ett ”non-discrete and non-substantial phenomena” (Alvesson 2010, s. 195), med andra ord något som är svårt att mäta. Däremot är det möjligt att identifiera, beskriva och öka förståelsen för vilka dimensioner i arbetet som respondenterna upplever och som kan tolkas som värdefulla för den enskildes identitetskonstruktion.

¹⁰ Det finns även forskare som menar att arbetets betydelse för individen har minskat, dels på grund av att arbetet av många upplevs som negativt, som gränslöst, med ökade krav på effektivitet och att arbetet upplevs som en motpol till frihet (Paulsen 2013), dels på grund av att arbetets betydelse minskat i takt med att individualiseringen ökat och att många människor lägger mer vikt vid helt andra kontexter (Allvin 1997). Även Beck (2002) och Sennett (1999) berör aspekter på arbetets minskade betydelse.

arbetet möjliggör en plats i ett socialt sammanhang och bidrar till att individen ser sig *som någon*, är väsentligt för förståelsen av vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt.

Leijon (1996, s. 40) beskriver arbetet som tre typer av relationer: en försörjningsrelation, ett antal sociala relationer och en relation till det egna jaget. Jahoda (1984 se Eriksson 1999, s. 6) menar att det finns fem potentiella ”funktioner” för arbetet förutom lönen: att ge en känsla för tiden, att vidga den sociala horisonten, att ge en plats i ett kollektiv, att tvinga individen att utföra saker för andra och slutligen att ge status och identitet. Husen (1994, s. 114ff.) argumenterar för att arbetet kan vara en grundsten för den enskildes ”livsprojekt”. I och med arbetet kan identitetens framtidsperspektiv säkras, något han anser vara förklaringen till att institutionen arbete är så betydelsefull. Samtliga dessa forskare lyfter fram aspekter på/i arbetet som kan relateras till identitetskonstruktionen, men med lite olika nyanser.

En grundläggande diskussion inom identitetsforskningen handlar om identitetens konstruktion och beständighet. Alternativa synsätt är att se identiteten som stabil eller i ständig förändring (se exempelvis Hammarén & Johansson 2009; Lindgren & Wåhlin 2001). Annorlunda uttryckt handlar det antingen om en statisk eller dynamisk ansats (Miscenko & Day 2015). Som jag berörde ovan anser jag att identiteten konstrueras i kontinuerliga processer baserade på de upplevelser som sker genom livet, det vill säga en dynamisk ansats. Identitetsskapandet sker i interaktion med andra människor, då den reaktion och spegling som andra ger är viktig som bekräftelse av den enskildes identitet (Giddens 1991). Jag instämmer med Watson (2008) som ser identitetskonstruktionen på följande sätt:

[...] the mutually constitutive processes whereby people strive to shape a relatively coherent and distinctive notion of personal self-identity and strive to shape the various social identities that emerge in relationship to others in the various milieux in which they live their lives.

(Watson 2008, s. 129)

Den miljö som jag har fokuserat är den enskildes arbete och den identitetskonstruktion som arbetet möjliggör. Arbetet är en kontext där människor interagerar med varandra. De upplevelser som arbetet ger antas vara av betydelse för människors kontinuerliga och dynamiska identitetskonstruktion.

Teoretiskt är identitetsdiskussionen väl behandlad i forskning, vanligen i psykologi, sociologi och filosofi.¹¹ Allt oftare behandlas dessutom identitet även utifrån ett management- och organisations-teoretiskt perspektiv (som i denna avhandling), då identitetsaspekter är relevanta även när det gäller organisering och ledning (Alvesson & Lundholm 2014; DeRue & Ashford 2010; Alvesson et al. 2008; Alvesson & Willmott 2002). Att människor konstruerar sin identitet med hjälp av upplevelser i arbetet, behandlas av flera forskare (exempelvis Alvesson & Lundholm 2014; Watson 2008; Collinson 2003). Intresset för forskning om arbete och identitet har ökat rejält de senaste 15 åren¹²,

¹¹ Se exempelvis Côté & Schwartz (2002) för en översikt.

¹² En sökning 2015-03-21 på ”work and identity” bland peer review-tidskrifter gav totalt cirka 72 000 träffar. Däribland återfanns cirka 62 000 under åren 2001–2015. (En ny sökning 2016-06-28 ger ca 95 000 träffar sedan 2001). I min

och kan ses som en ”exponential growth of work identity literature” enligt Miscenko och Day (2015, s. 6). Mycket av denna forskning behandlar reaktioner på upplevelser i arbetet, det vill säga hur identiteten förändras, till exempel ”forming, repairing, maintaining, strengthening or revising” (Sveningsson & Alvesson 2003, s. 1165). De talar även om en ”identitetsanpassning”, till exempel att identiteten justeras, uttrycks eller kraschas, något som enligt Sveningsson och Alvesson (2014, s. 257) sker om identiteten utsätts för olika spänningar, till exempel mellan ledning och anställd eller vid stora organisationsförändringar. En mer kritisk ansats, som Alvesson och Willmott (2002), lyfter fram hur den enskildes identitet kan regleras i arbetet, bland annat via en stark företagskultur. Sammantaget kan jag konstatera att alternativa identitetsreaktioner via arbetet är många. Min ansats i denna avhandling innebär att jag fördjupar mig i frågan om *vad* det är i arbetet som upplevs betydelsefullt och därmed kan medföra identitetsreaktioner, något som inte utvecklats närmare i den refererade forskningen ovan.

En studie som berör min frågeställning, vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt, är Kiras och Balkins (2014), som behandlar de identitetsrelaterade processerna i arbetet. De presenterar en modell som skildrar tre betydelsefulla faser för identiteten i arbetet: upplevelse-, reaktions- och resultatfasen (”experiences of, reactions to, and outcomes of interactions”, *ibid.* s. 134). De anlägger ett brett perspektiv på identitet i arbetet i och med att de diskuterar hela processen i form av arbetets innehåll, arbetets praktik och olika identitets-”resultat”. Dock presenterar de endast översiktligt vad som påverkar själva upplevelsen (det jag studerar) och lägger istället mera fokus på reaktioner och resultat.

Andra forskare som berör frågan om vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt är Pratt, Rockmann och Kaufmann (2006) som diskuterar arbetets innehåll och process, och Alvesson et al. (2008) som nämner vad? som en av flera kärnfrågor¹³ i sin redogörelse för hur identitet studeras i forskningen. ”Vad”, i form av ”main ingredients out of which identities are constructed” (*ibid.* 18–19) innebär material/resurser, hierarkier, arbetets praktik, diskursiv representation, sociala relationer etcetera, vilka anses ”tillverka” [craft] identiteten. På ett likartat sätt beskriver Hackman et al. (1975, s. 58) centrala ”dimensioner” i arbetet (variation, helhetssyn, arbetets betydelse, autonomi och feedback). De talar dock om dimensioner som grund för självförverkligande i arbetet, inte om identitetskonstruktionen specifikt.

I min studie av arbetets betydelse för identitetskonstruktionen har jag valt att mer detaljerat fokusera på *vad det är i arbetet*, i form av olika dimensioner, som upplevs betydelsefulla för den arbetsrelaterade identitetskonstruktionen. Detta fokus, de kontextuella förutsättningarna och de processer, upplevelser och reflektioner som ett arbete medför, är mer sällan belyst i forskningen om identitet och identitetskonstruktion (till skillnad från studier om identitetens utveckling och förändring). Genom empiriska studier, det vill säga de yrkesverksammans berättelser¹⁴ om sin yrkesrelaterade vardag och de dimensioner som uttryckts i deras reflektioner kring arbetet, har jag

litteratursökning i arbetet med kappan har jag haft stor hjälp av andras forskningsöversikter: Brown 2015; Miscenko & Day 2015; Alvesson et al. 2008; Ashforth et al. 2008.

¹³ Vad? tillsammans med Varför?, Vem?, När?, Var? och Hur?

¹⁴ Berättelserna var i vissa fall muntliga, i vissa fall skriftliga.

kunnat öka förståelsen för *identitet i arbete(t)*. En mer utvecklad teoretisk diskussion om identitet, identitetskonstruktion och identitetsarbete följer i kapitel 2.

1.3 Problemområde, syfte och forskningsfråga

En mängd studier visar således att arbetet är viktigt för många människor. I denna avhandling behandlar jag hur olika personer, merparten chefer, upplever sina arbeten. I deras berättelser uttrycktes en rad aspekter på arbetet som jag har kategoriserat. Jag benämner dessa kategorier *identitetsrelaterade dimensioner*, och tolkar dem som betydelsefulla för hur identitet konstrueras. Problemområdet som avhandlingen behandlar kan därmed sammanfattas som *arbetets betydelse för individers identitetskonstruktion*.

Upplevelser kopplade till arbetet sker både på arbetsplatsen och i angränsande miljöer, men även i privatlivet när det egna arbetet diskuteras. Med denna utgångspunkt för arbetskontexten är avhandlingens *syfte att identifiera, beskriva och öka förståelsen för vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion*.

Forskningsfrågan utgår från en förståelseinriktad ansats där jag med en kvalitativ metod studerar tre olika empiriska grupper i tre empiriska studier. Den frågeställning som är gemensam i de tre studierna handlar om hur arbetet uppfattas och hur dess betydelse explicit och implicit uttrycks via de empiriska företrädarnas reflektioner. Den forskningsfråga som jag i denna kapp behandlar är *vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion?*

Forskningsfrågans *teoretiska relevans* handlar om att fördjupa kunskapen om vad som utgör de dimensioner i arbetet som är betydelsefulla för att förstå individers reflektioner kring sina arbeten. Reflektionerna handlar om arbetets innehåll och relationer liksom arbetets organisering och organisationen i sig. Den typologi över identitetsrelaterade dimensioner som jag utvecklar tydliggör vad det är i arbetet som upplevs och som bidrar till att den personliga identiteten kan förstärkas och/eller försvagas. Denna aspekt, att lyfta fram arbetet och dess kontextuella förutsättningarna för individers identitetskonstruktion och identitet, är det ”gap” inom identitetsforskningen som jag bidrar till.

Att reflektera över sin egen identitet och hur arbetet påverkar den är värdefullt för alla, oavsett position. En ökad förståelse för identitetskonstruktionen i arbetet innebär att forskningsfrågan även har en *praktisk relevans*. Individen kan bli medveten om vad det är i arbetet som bidrar till att arbetet upplevs meningsfullt, positivt och bekräftande, och vad som eventuellt saknas. För personer i ledande ställning kan medvetenheten om arbetets identitetskonstruerande dimensioner dessutom innebära att de mer reflekterat kan arbeta för att förstärka de dimensioner i arbetet som utvecklar medarbetarnas identitet.

Slutligen, merparten av de 75 empiriska företrädarna i denna avhandling är chefer på olika nivåer. Identiteten som chef är intressant av flera skäl, dels för att chefspositionen i sig många gånger är en utsatt position där chefen ofta synliggörs och därmed får sin identitet utmanad, dels har chefer valt att bli chefer, vilket är ett exempel på ett mer eller mindre medvetet identitetsarbete. Särskilt i tredje

delstudien där de studerade cheferna har genomfört kontroversiella utvecklingsprojekt med hjälp av konst och kultur, så kallade konstnärliga interventioner¹⁵, diskuterar jag det mer medvetna *identitetsarbetet*.

1.4 Avhandlingens innehåll – en översikt

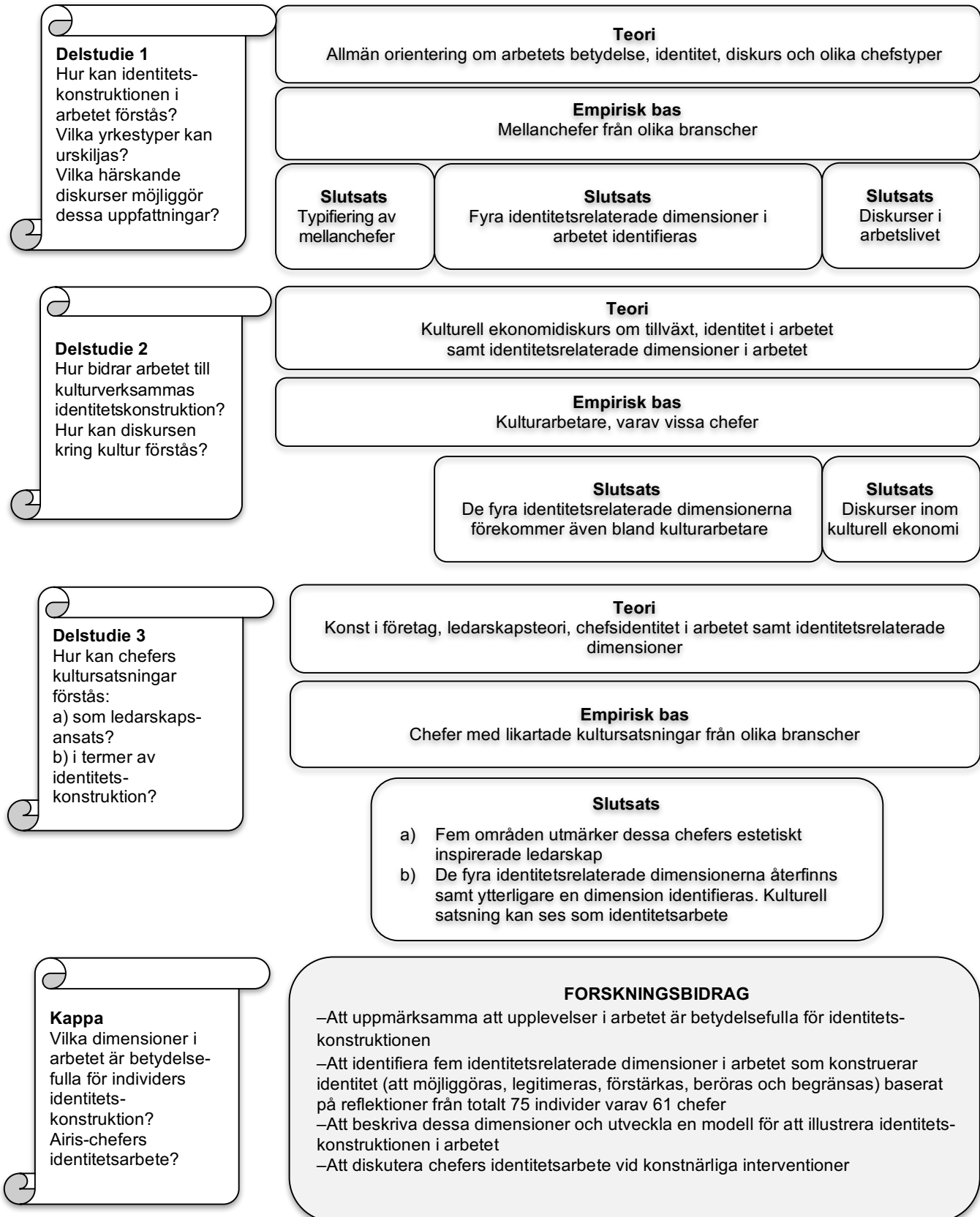
Avhandlingen bygger på resultatet från tre empiriska studier. Gemensam bas är mitt intresse för hur enskilda människor uppfattar arbetet, och hur det kan förstås som ett uttryck för deras arbetsrelaterade identitetskonstruktion. Studierna har även genomförts med likartade, förståelseinriktade ansatser. För att underlätta överblicken presenterar jag nedan en översikt över de tre delstudierna för att illustrera varje studies bidrag till avhandlingens slutsatser. Själva kappan är utformad i syfte att redovisa, diskutera och sammanfatta de slutsatser och den förståelse för arbetets betydelse för identitetskonstruktionen som successivt har utvecklats under avhandlingsarbetet¹⁶.

Avhandlingen och dess delstudier illustreras med följande översikt (Figur 1:1):

¹⁵ *Intervention* betyder mellankomst, ingripande, inskridande (Svenska Akademiens ordbok, (<http://g3.spraakdata.gu.se/saob/>). Innebörden är inblandning eller inverkan i något sammanhang, i detta fall inverkan i en organisations ordinarie verksamhet. Förutom konstnärliga interventioner kan interventioner exempelvis vara kognitiva, hälsorelaterade eller humanistiska.

¹⁶ I mitt upplägg och arbete med kappan har jag hämtat stöd i Booth, Colomb, Williams & Nilsson (2004).

Översikt över avhandlingen och dess delstudier



Figur 1:1: Översikt över avhandlingen och dess delstudier.

De tre delstudiernas empiriinsamling genomfördes åren 1998–1999 (delstudie 1), 2004–2005 (delstudie 2) och 2012 (delstudie 3, vilken inleddes 2007 med en förstudie bestående av fyra intervjuer). Se avsnitt 3.4 nedan för en mer detaljerad översikt.

1.5 Disposition

Dispositionen i avhandlingen ser ut som följer:

I kapitel 2 (TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER) för jag en teoretisk diskussion om identitet, arbete och identitetskonstruktion och om hur arbetet kan påverka identiteten. Jag diskuterar identitetsarbete och likartade studier och modeller för identitetskonstruktion samt sammanfattar mitt resonemang.

I kapitel 3 (METOD) beskriver jag den tolkande ansatsen, den kvalitativa metoden och presenterar de empiriska respondentgrupperna och reflekterar kring de empiriska kontexter som de företräder. Därutöver presenteras de tre delstudierna, deras upplägg (även presenterade i en översiktsmatris) och tolkningsarbetet. Slutligen reflekterar jag över trovärdighet och överförbarhet.

I kapitel 4 (SUMMERING AV DELSTUDIERNA) presenterar jag de tre delstudierna översiktligt, benämnda *Mellanchefsstudien*¹⁷, *Kulturarbetarstudien*¹⁸ respektive *Airis-chefsstudien*¹⁹. Mellanchefsstudien är publicerad i form av en licentiatuppsats (Zambrell 2004). Kulturarbetarstudien har publicerats som ett bokkapitel (Zambrell 2007), medan den tredje studien har resulterat i två publikationer²⁰: a) Ett bokkapitel om ledarskapsapproach (Zambrell 2015) respektive b) En artikel om identitetskonstruktion (Zambrell 2016).

I kapitel 5 (SLUTSATSER OCH FORSKNINGSBIDRAG) summerar och diskuterar jag slutsatserna i avhandlingen samt diskuterar dess bidrag. Det sker i form av en inledande diskussion om arbetskontexten som arena för identitetsarbete. Därefter besvaras forskningsfrågan ”vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion” genom att jag presenterar den typologi över identitetsrelaterade dimensioner som jag har utvecklat, i förhållande till relevant forskning. Identitetskonstruktionen i arbetet med bas i dessa identitetsrelaterade dimensioner diskuteras. De fem dimensionerna samlas i en modell (nyutvecklad i kappan) och jag diskuterar därefter modellens delar och tillämpning. Därefter sammanfattas avhandlingens bidrag samt återkopplas till syfte och forskningsfråga.

¹⁷ *Mellanchef* i denna studie ges en bred definition (bland annat med stöd av Alvesson (1992) som exempelvis menar att alla chefer är underordnade högre organisationsnivåer, vilket kan tolkas som att de är ”mellan”-chefer i någon form). Det innebär att mellanchefer är en person i ledande ställning med både över- och underordnande.

¹⁸ *Kulturarbetare* i denna studie innebär att vara verksam inom kultursektorn.

¹⁹ *Airis-chefer* är ett begrepp jag använder i delstudie 3 för de chefer som initierat och genomfört en ”artistic intervention” (konstnärlig intervention, min översättning), i detta fall en form av projekt som benämns Airis, Artists in Residence (se delstudie 3a, s. 86 och delstudie 3b, s. 103f. för mer information om Airis-projektet).

²⁰ Tre konferenspapper (Zambrell 2012, Zambrell 2013 och Zambrell 2014) har varit förlagor till dessa publikationer.

I kapitel 6 (AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH FORTSATT FORSKNING) återkopplar jag till kappans inledande resonemang och reflekterar kring slutsatser och bidrag, samt utvecklar förslag på fortsatt forskning.

Kappan avslutas med att delstudierna presenteras:

- Mellanchefsstudien (delstudie 1), licentiatuppsats (Zambrell 2004) – bifogas som ett bilagt appendix²¹ med separat innehållsförteckning och sidindelning
- Kulturarbetarstudien, bokkapitel (Zambrell 2007) – bifogas som delstudie 2
- Airis-chefsstudien, bokkapitel (Zambrell 2015) – bifogas som delstudie 3a
- Airis-chefsstudien, artikel (Zambrell 2016) – bifogas som delstudie 3b.

Not.

De sidhänvisningar för delstudierna som anges i kappan avser de versioner som presenteras här i avhandlingen (och inte originalens paginering). I den löpande texten refereras delstudierna som ”delstudie 1”, ”delstudie 2”, ”delstudie 3a” och ”delstudie 3b”. Även när det gäller delstudie 1 sker all hänvisning till numreringen i appendix.

²¹ Appendix betyder normalt ”obetydligare som hör till” (SAO). I detta fall är dock detta appendix, licentiatuppsatsen, inte obetydlig utan den första delstudien som utgör grunden för avhandlingens samlade slutsatser.

KAPITEL 2 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I detta kapitel beskriver jag de teoretiska utgångspunkter och de likartade studier som har varit relevanta för problemområdet om arbete, identitet och dess konstruktion, de centrala fenomenen i denna avhandling. Jag inleder med en kort tillbakablick över hur min teoretiska förståelse har utvecklats under mina tre delstudier. Kapitlet behandlar sedan de aspekter som har varit särskilt betydelsefulla för avhandlingens samlade slutsatser. Det innebär två huvudfokus: "Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt" och "Individens identitetskonstruktion". Det betyder att jag diskuterar arbetets kontextuella aspekter i syfte att öka förståelsen för vad det är i arbetet som kan upplevas betydelsefullt. Därefter berörs teorier om identitetskonstruktion, där även identitet och identitetsarbete behandlas. Avslutningsvis summeras mina teoretiska utgångspunkter.

2.1 Hur de tre delstudierna bidrar till de teoretiska utgångspunkterna

I delstudie 1 valde jag teoretiska utgångspunkter främst relaterat till fenomenen arbete och identitet. För att fånga de olika frågeställningar som delstudie 1 omfattade innebar det att jag diskuterade områden som: en historisk syn på arbete, identitetsbegreppet och identitetskonstruktion, roller, organisationskultur, möjliga yrkestyper för mellanchefer samt olika diskurser. Mina slutsatser om identitet, identitetsrelaterade dimensioner och identitetskonstruktion tog jag med mig in i nästa delstudie om kulturarbetare.

I delstudie 2 applicerade jag de identifierade identitetsrelaterade dimensionerna på en ny empirisk grupp (kulturarbetare) och de teoretiska utgångspunkterna kompletterades främst avseende konst- och kulturkontexten och den tillväxtdiskurs som diskuterades. Konst- och kulturaspekterna visade sig få betydelse även i delstudie 3, för förståelsen av kulturens möjliga bidrag till utveckling av företag och organisationer.

Delstudie 3 genomfördes tidsmässigt flera år senare, återigen i en ny arbetskontext. Ny litteratur om dels konstnärliga interventioner, dels om ledarskap inhämtades, vilka kompletterades med nyare forskning om arbete, identitet och identitetsarbete. Även andra, liknande (nyare) studier om identitetskonstruktion i arbetet har varit betydelsefulla även för framställningen av kappan. Den initiala delstudiens slutsatser om identitetsrelaterade dimensioner, synen på identitetens väsen och vad som upplevs påverka identitetskonstruktionen har därmed fördjupats i och med den fortsatta litteraturgenomgången och empirin i delstudierna 2 och 3. Nedan redovisas ett begränsat urval av de teoretiska utgångspunkter som har varit värdefulla för avhandlingens samlade slutsatser. En teoretisk diskussion återfinns även i respektive delstudie.

2.2 Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?

Inom organisationsteori och management fokuseras ofta arbetet, dess organisering och dess aktörer. Arbetet utgör dessutom en central *arena*²² för människors identitetskonstruktion och identitet, vilket behandlas nedan. I följande avsnitt diskuteras ett antal alternativa sätt att betrakta arbete på i avsikt att bredda perspektivet. De fyra delarna är: det goda arbetet, osäkerhet i arbetet, argument emot arbete och argument för arbete.

2.2.1 Det goda arbetet

Arbete utgör ett grundfundament i samhället, och upplevelser kopplade till arbetet anses i många avseenden vara positiva. ”There is nothing else in today’s society that can fulfil these functions²³ in the way work does. Therefore we need work, even if we did not have to work to make a living.” konstaterar Eriksson (1999, s. 6 med referens till Jahoda 1984). En genomgång av hur synen på arbetet varierat över tid presenteras i delstudie 1 (appendix). Nyare studier, som Abrahamsson och Johansson (2008), diskuterar ”det ’nya’ goda arbetet”, och de ser aspekter som anställdas kontroll över sitt arbete, lärandet i arbetet, breda yrkesroller, jämställdhet (inklusive kvotering) och systematiskt arbetsmiljöarbete, som väsentliga kriterier (ibid. s. 19–20). Ivarsson (2014) skriver å sin sida att ”det goda” främst handlar om arbetsförhållanden och sällan om vad individen de facto arbetar med.

Grunden för idén om det goda arbetet utgörs av ”att individen får använda sin kompetens i kombination med självbestämmande” (Ivarsson 2014, s. 130–131). Betydelsen av individuell feedback och ”interna relationer”, till exempel ”mellan utförare och utförande”, är andra aspekter som diskuteras exempelvis av Svensson (2014, s. 277). Sammantaget är det rimligt att förvänta sig att dessa och liknande aspekter är viktiga för hur människor upplever arbetet. Reflektioner om hur arbetet upplevs, och de berättelser de medför, utgör basen för min diskussion om vad som upplevs betydelsefullt för identitetskonstruktionen.

2.2.2 Osäkerhet i arbetet

Ett annat perspektiv är den osäkerhet som många upplever i arbetet (Knights & Clarke 2014; Sveningsson & Alvesson 2014; Collinson 2003; Sennett 1999; Allvin 1997; Daudi, Holden & Roberts 1997; du Gay 1996). Orsaker till denna osäkerhet kan handla om att ökade krav på prestation, konjunkturskiftet som innebär hot om nedskärningar, krav på ökad effektivitet, gränslösa arbeten och individualisering i arbetsliv och samhälle, för att nämna några. Det kan sammanfattas som ”insecurities” av typen “existential, social, economic and/or psychological” (Collinson 2003, s. 529). Osäkerheten medför att individen reflekterar kring sin arbetssituation och sin identitet, och det kan upplevas vara svårt att ”vidmakthålla en sammanhängande bild av vem man är och vad man kan” (Sveningsson & Alvesson 2014, s. 24). Att förlora jobbet är särskilt kritiskt. Exempelvis Gabriel, Gray och Goregaokar (2013) beskriver hur chefer som upplever ”job loss” uppfattar att identitet fragmenteras. Sammanfattningsvis – osäkerhet av olika slag påverkar upplevelsen i arbetet, och i förlängningen den egna identiteten.

²² Arena används här i betydelsen en miljö där organisationens medlemmar kan agera, bli utmanade, visa upp sig och ta initiativ till utveckling.

²³ Jahodas fem potentiella funktioner för arbetet presenterades i 1.2 ovan.

2.2.3 Argument emot arbete

Uppfattningen om arbetets betydelse varierar. Allvin (1997, s. 182) menar att arbetet inte längre medför någon självklar bekräftelse av individen. Det beror på att arbetet individualiserats och att individen tappat känslan för sin del av helheten. Identiteten byggs enligt Allvin, istället upp via aktiviteter på fritiden i helt andra sociala sammanhang. En annan orsak till arbetets minskade betydelse diskuterar Franzén och Lantz (2000 med referens till Inglehart 1977), som menar att betoningen på livskvalitet, istället för arbete, ökat i takt med att de materiella villkoren förbättrats. En annan kritik mot arbete som samhällsfenomen framför Paulsen (2013), som hävdar att det förekommer mycket tomt arbete (empty labour), det vill säga att de anställda sysslar med privata aktiviteter på arbetstid istället för att producera i arbetet, ett fenomen som Paulsen anser utmanar hela konceptet arbete (ibid.). Att ifrågasätta arbetets betydelse kan ses som ett uttryck för viljan att fylla livet med meningsfullheter utanför arbetskontexten, vilket självfallet också påverkar identiteten. Berättelserna blir annorlunda och att lägga tid på ”empty labour” bidrar även till konstruktionen av identitet i arbetet på sitt sätt.

2.2.4 Argument för arbete

Flera forskare framför olika slags argument för arbetets betydelse. Doherty (2009) hävdar att ”work matters” [...] work does still fulfil for people important personal and social needs and that the workplace remains an important locus of social relations” (ibid. s. 97–98). Han försvarar arbetet och anser att ”work remains an important source of identity, meaning and social affiliation” (ibid. s. 84). Även Budd (2011, s. 13) argumenterar för vikten av arbetet: ”the importance of work is ubiquitous [universell] – in our individual lives, in society, and across a wide range of academic disciplines.” Hur vi ser på arbete både i vardagen och i samhället mera generellt (ibid. s. ix) påverkar hur vi upplever vårt arbete och vilka implikationer det medför. Budd redovisar tio perspektiv på fenomenet arbete, baserade på olika vetenskapliga discipliner som utgör grund för hans multidisciplinära perspektiv: samhällsvetenskaper, filosofi, teologi och beteendevetenskaper. Flera av de perspektiv han diskuterar, bland annat identitet, innebär intressanta aspekter som jag återkommer till vid diskussionen om de dimensioner i arbetet som identifierats i denna avhandling (kapitel 5). Budds perspektiv (fritt översatt från tabell 2 ”Conceptualizing Work”, ibid. s. 14) innebär att arbete betraktas som:

- en plåga eller förbannelse (en icke ifrågasatt börda nödvändig för att överleva)
- frihet (ett sätt att nå självständighet och oberoende, även att få vara kreativ)
- en handelsvara (en ansträngning som kan bytas mot ekonomisk ersättning)
- medborgarskap (en aktivitet av medlemmar med rättigheter i samhället/staten)
- onyttan (en aktivitet i syfte att få varor och tjänster för nöjes skull)
- självförverkligande (fysiska och psykiska funktioner som tillfredsställer egna behov)
- en social relation (både mellan människor men även inom/till institutioner)
- omvårdnad om andra (en psykisk, kognitiv och känslomässig insats för att ta hand om andra)
- ett kall eller betjäning (att ägna all sin insats till gagn för andra)
- identitet (en metod för att förstå vem du är och var du står i den sociala strukturen).

(Budd 2011, s. 14)

Budd påtalar att det inte finns något enskilt ”bästa” perspektiv som förmår att ensamt omfatta hur ett så mångskiftande fenomen som arbete kan betraktas (Budd 2011, s. 185). Medvetenheten om dessa olika perspektiv ökar dock vår möjlighet att förstå arbetets skilda kulturella logiker.

Därmed kan jag konstatera att ”arbete” kan innebära ett antal olika perspektiv eller skepnader. Olikheterna i perspektiv ger olika upplevelser, reflektioner och berättelser, och påverkar identiteten olika. Vissa upplevelser tycks mer behagliga än andra, men min ambition är inte att värdera dessa upplevelser utan att tolka dem i termer av identitetskonstruktion.

2.3 Individers identitetskonstruktion

Det ökande intresset för identitetsaspekter inom organisationsteorin uttrycks av Alvesson et al. (2008, s. 7) som: ”we situate the rise of an identity frame in organization studies as a useful trend – at once fashionable, substantive and productive”. Brown (2015) argumenterar för identitetsområdets relevans för att förstå organisationer:

Identities, people’s subjectively construed understandings of who they were, are and desire to become, are implicated in, and thus key to understanding and explaining, almost everything that happen in and around organizations.

(Brown 2015, s. 20)

Åtskilliga studier de senaste tjugo åren belyser identitet ur olika perspektiv, och det är inte möjligt att inom denna avhandlings ram göra detta forskningsfält rättvisa. Ett urval blir därmed nödvändigt. Miscenko och Day (2015, s. 1) menar att dessa identitetsstudier kan indelas i å ena sidan studier som handlar om identitetens stabilitet eller dynamik, och å andra sidan studier av olika former av identitet (individuell, mellanmänsklig (interpersonal) eller kollektiv). Ovan har jag redovisat att min syn är att identiteten är dynamisk. Dessutom är mitt fokus den individuella identiteten. Min genomgång här inriktas därför på att ge en kort bakgrund med fokus på den individuella identitetskonstruktionen av dynamisk karaktär.

Några exempel på studier som ger en bra grund för att utveckla förståelsen om identitetsfenomenet är Cerulo (1997), som ger en historisk översikt över synen på själva identitetsbegreppet från 1970-talet och framåt, och Watson (2008) som ger en bakgrund till identitetsbegreppet samt resonerar om diskursens inverkan på identitetskonstruktionen. Andra relevanta översikter med anknytning till arbete och identitet är Alvesson (2010) som diskuterar olika ”images of self-identities” och Dutton et al. (2010, s. 265) som organiserar forskningen om arbetsrelaterade identiteter i de fyra positiva perspektiven ”virtue, evaluative, developmental and structural”. Miscenko och Day (2015) presenterar en aktuell översikt och redovisar statistik för antalet publicerade artiklar inom området identitet och identifikation. Från år 1956 till 2014 har 642 artiklar publicerats och av dessa är 149 (23 %) inom området ”Individual work identity” (ibid. s. 7)²⁴.

²⁴ Flest artiklar finns inom området ”Multiple identities”, 224 st. (35 %). Anm. Detta är en mer begränsad utsökning jämfört med ”work – identity” som jag refererar ovan.

2.3.1 Identitetens sociala sammanhang och identitetens väsen

Mead (2004/1934) och hans uppdelning i två identitetsfaser (phases) har inspirerat många identitetsforskare (som Miscenko & Day 2015; Hatch & Schultz 2004, 2002; Allvin 1997). De två faserna är ”Me”, det yttre, medvetna jaget som vi konstruerar som en reaktion på andras attityder och ”I”, den inre reaktionen på detta ”Me”. Denna indelning i yttre och inre aspekter på identitetskonstruktion återkommer jag till, då uppdelningen visar sig vara relevant när de identitetsrelaterade dimensionerna ska illustreras (se 5.3.3).

Identitetens sociala sammanhang betonar Mead, enligt Hatch och Schultz (2002), vilket visar att ”(identiteten) arises in the process of social experience and activity, that is, develops in the given individual as a result of his relations to that process as a whole and to other individuals within that process” (ibid. s. 992). Andra betydelsefulla forskare inom området är Berger och Luckmann (1966) som framhåller de sociala processerna och att det är relationerna som bevarar, ändrar och i vissa fall bidrar till att omforma identiteten. För att en individs identitet ska vara begriplig krävs ett sammanhang som innebär att individen kan bli sedd och bekräftad som självständig individ. Medvetenheten om vilken bestämd kultur eller social grupp hon/han tillhör (som i arbetet), har stor betydelse för identiteten (se exempelvis Husen 1994, s. 18). Denna ”sociala identitet” innebär att medlemskap i grupper är viktigt och meningsfullt för människor (Haslam, Reicher & Platow 2011, s. 46 med referens till Tajfel 1972). Tillhörighet och socialt sammanhang upplevs därmed betydelsefullt. Det handlar också om att skapa sin unika identitet i förhållande till andra (Alvesson & Lundholm 2014). Att utveckla det sociala sammanhanget, det vill säga kontext och kultur i en organisation, är således något som påverkar upplevelsen av arbetet (och identiteten).

Hammarén och Johansson (2009, s. 113ff.) skriver om identitetens väsen. De ser olika aspekter i termer av ”skillnad eller komplexitet” och ”individuell eller kollektiv identitet”. En helt individuell identitet, utan kollektiv koppling, anses omöjlig. Andra väsen för identiteten är ”essentialism eller konstruktionism”, där de argumenterar för konstruktionism: ”Vi menar att identiteten skapas, utvecklas, förändras och formas i relation till specifika samhälleliga, kulturella och historiska förutsättningar” (ibid. s. 113). Slutligen diskuterar de identitet som ”kärna eller process”, det vill säga om identiteten är stabil eller ej, där de förespråkar en process-syn.

En likartad syn anför Alvesson och Lundholm (2014, s. 27). De anser visserligen att delar av identiteten är mer eller mindre stabil över tid (exempelvis personlighet), medan andra delar konstrueras (skapas, återskapas och reformeras) kontinuerligt.

Ett något annorlunda perspektiv anför Lindgren och Wåhlin (1998, s. 57–58) som beskriver två ”identitetsskapande ytterligheter”. Den ena är ett integrerat identitetsskapande, där händelser och roller bildar en sammansatt identitet och där identiteten ständigt ändras i de processer som livet innebär. Alternativet, enligt Lindgren och Wåhlin, är ett ”multi-identitetsskapande”, där flera olika identiteter existerar samtidigt, exempelvis en identitet i ”delvärlden” arbetslivet och en annan i ”delvärlden” privatlivet. Grundkaraktären, den ursprungliga identiteten, anses alltid vara stabil oavsett vilken av multi-identiteterna som den enskilde agerar i.

Jag baserar mitt resonemang i denna avhandling på *identitetskonstruktionens* dynamiska karaktär, det vill säga att identiteten konstrueras i kontinuerliga processer (ett synsätt liknande Alvesson & Lundholm 2014; Hammarén & Johansson 2009; Berger & Luckman 1966). Identiteten är ett reflexivt projekt som ständigt utvecklas, uttrycks och kommuniceras till andra. Det innebär att identiteten har en ”fluid, fleeting character” (Alvesson et al. 2008, s. 9) och förändras när individen deltar i olika former av social interaktion (se exempelvis Giddens 1991, s. 52). Med *identitet* avser jag individens egen bild av sig själv. Den har påverkats, och påverkas, av den bekräftelse och spegling som interaktion med andra över tid innebär. Denna identitet konstrueras av ”allt”, till exempel kön, ålder, utseende, social status, utbildning och yrke. Min frågeställning innebär dock att jag enbart studerar den individuella identitetskonstruktionen som relateras till arbetet.

2.3.2 Identitetsarbete

”Identitetsarbetet” handlar om de mer medvetna insatserna som sker i avsikt att påverka och konstruera sin identitet. Sveningsson och Alvesson (2003) och Alvesson och Willmott (2002) beskriver detta som ”people being engaged in forming, repairing, maintaining, strengthening and revising the constructions that are productive of a sense of coherence and distinctiveness” (Sveningsson och Alvesson 2003, s. 1165). Watson (2008, s. 129, 140) talar om identitetsarbetet och de medvetna identitetsskapande processerna i olika miljöer, där avsikten är att forma en sammanhängande identitet genom att överbrygga gapet mellan identiteten och den sociala och diskursiva omgivningen.

I ett föränderligt arbetsliv finns hos många ett behov av, eller en önskan om, att bekräfta, stärka och trygga sin identitet (till exempel som mellanchefer kan uppleva i sin position eller som chefer som initierar utmanande kulturprojekt i sitt företag utsätts för). Alvesson och Billing (1999, s. 107–108) hävdar att ”[m]änniskor ägnar sig rutinartat i sina liv, såväl inom som utom organisationer, åt identitetsarbete [...]. Genom att beskriva sig själv på ett speciellt sätt uttrycker man och förstärker en särskild identitet” (ibid. s. 108–109). Detta synsätt implicerar att det är möjligt att aktivt påverka sin identitet. Brown (2015, s. 24) pekar på olika sätt där identitetsarbetet påverkas, exempelvis i det dagliga beslutsfattandet, i karriären, vid socialisationen i grupper eller för den egna legitimiteten (med hänvisning till bland annat Alvesson & Willmott 2002; Ibarra & Barbulescu 2010). Hur personer på ledningsnivå ser på relationen identitet och arbete, inklusive sitt identitetsarbete, diskuterar jag särskilt i Airis-chefsstudien (delstudie 3).

Alvesson (2014) behandlar hur chefer väljer att definiera sig och sin arbetsrelaterade identitet. Utnämningen till chef innebär inte nödvändigtvis att personen vare sig uppfattar sig själv, eller uppfattas av andra, som chef. ”Att upprätthålla och förstärka denna identitet [som företagets man/kvinna] är således viktig” (ibid. s. 88). Det innebär att ett aktivt identitetsarbete många gånger är nödvändigt som chef. Ett annat sätt att uttrycka processerna med att konstruera sin ledaridentitet har DeRue och Ashford (2010, s. 627), som talar om hur ledare gör anspråk på (claim) sin ledaridentitet, men även att den kräver att följare tilldelar (grant) ledaren detsamma.

Identitetsarbetet för experter inom ”Human Resources” (HR) har studerats av Pritchard och Fear (2015) i en etnografisk fältstudie (kombinerad med intervjuer och sekundärt material). HR-

experters identitetsarbete sker för att göra anspråk på, och i vissa fall återta, sin identitet som expert. Det sker när gruppidentiteten och den individuella identiteten inom HR-rollen hotas. Därmed varierar formerna för identitetsarbetet och att göra anspråk på sin professionella identitet, som exempelvis HR-expert, utgör ett exempel. I Airis-studien diskuterar jag satsningen på konstnärlig intervention som ett slags identitetsarbete för de initierande cheferna. Dock, när jag behandlar frågan om *vad* det är i arbetet som konstruerar identiteten, är fokus på arbetet i stort, inte enbart den professionella identiteten.

2.3.3 Reflekterande berättelser som identitetsarbete

Berättelser är en viktig källa för att kunna förstå konstruktionen av identitet. Forskare med en dynamisk syn på identitet använder ofta en narrativ approach, enligt Miscenko och Day (2015). Flera studier diskuterar betydelsen av berättelser för identitetsarbetet och identitetskonstruktionen (se exempelvis Brown 2015; Gabriel et al. 2013; Alvesson 2010; Ibarra & Barbulescu 2010; Watson 2009). Berättelser har varit viktiga i min avhandling av flera skäl:

Ett skäl är att de empiriska företrädarna uttrycker sina upplevelser i arbetet (baserade på sina reflektioner) skriftligt (i delstudie 1 och 2) och muntligt (i delstudie 3). Berättelserna utgör således en del av deras identitetskonstruktion. Dessa berättelser och samtal i olika sammanhang, privata såväl som professionella i arbetet, kan betraktas som ett identitetsarbete. Det vill säga, ett sätt att kontinuerligt uttrycka sin identitetskonstruerande livshistoria, eller "[t]reating identity as a narrative" som Czarniawska-Joerges (2004, s. 412) uttrycker det. Därutöver menar Down och Reveley (2009) att chefers identitetsarbete handlar om berättelser, kombinerat med hur de utför (perform) sitt chefskap: "manager identity work is an iterative process in which self-narration and dramaturgical performance are almost seamless interwoven" (ibid. s. 379).

Ytterligare ett skäl är att det samlade intrycket av alla respondenters berättelser ger implicit information om vilka diskurser som påverkat dem (särskilt i de två första delstudierna diskuterades diskursers påverkan, bland annat avseende olika managementdiskurser). Eftersom samhället är besatt av ledarskap (Alvesson & Spicer 2012) förstärks personer i ledande ställning ofta av rådande chefsdiskurs. Chefer²⁵ talar till exempel ofta om sitt ledarskap snarare än sitt chefskap (Alvesson & Willmott 2002, s. 620). Det handlar också om en diskursiv förändring från "chefande" till den mer positiva innebörd som ledare och ledarskap signalerar (se även delstudie 3a). Den symboliska aspekten av chefskapet (Tengblad & Alvesson 2013, s. 171) och den spegling i omvärlden den medför har rimligen betydelse för den identitetsrelaterade bekräftelsen i arbetet för en chefsperson.

Den narrativa aspekten för identitetskonstruktionen är betydelsefull, men av främst praktiska skäl har inte en narrativ analys med hjälp av livsberättelser varit aktuell för mitt metodupplägg (exempelvis Ibarras och Barbulescus (2010) studie av förändrade yrkesroller är ett exempel på en

²⁵ Skillnaden mellan chefer och ledare har länge rönt uppmärksamhet (se Sveningsson & Alvesson 2014; Tengblad & Alvesson 2013; Spicer 2012; Mintzberg 2009; Kotter 1990; Zaleznik 1977 och många andra). Det som främst varit av intresse här är inte skillnaden i sig ("it seldom makes sense to divide people up into leaders and managers" som Tengblad & Alvesson 2013, s. 172 uttrycker det) utan snarare den symbolik som chefskapet innebär.

narrativ ansats). Förståelsen för problemområdet har jag dock ökat med hjälp av innehållsanalyser, det vill säga en begränsad narrativ analys baserad på respondenternas svar och berättelser.

2.3.4 Likartade studier om identitetskonstruktion

I problemdiskussionen inledningsvis konstaterar jag att identitetsforskningen ofta behandlar reaktioner på upplevelser i arbetslivet, det vill säga hur identiteten förändras, snarare än vad som är grunden för förändringen. Reaktionerna kan uttryckas som ”identitetsjustering, identitetsuttryckande, identitetsjonglering, identitetsbrottning, och identitetskrasch”, vilket Sveningsson och Alvesson (2014, s. 240) gör när chefers identitetsarbete avhandlas.

Andra sätt att diskutera identitetens förändring i arbetet är att identitetsarbete ses som en kamp mot diskurs och byråkrati (Sveningsson & Alvesson 2003, s. 1188), att identitetsutveckling många gånger innebär ”identity undoing” (Nicholson & Carroll 2013, s. 1225) och att identiteten regleras. Reglering kan ske som en typ av organisationskontroll, till exempel genom att ledningen påverkar den diskurs som inverkar på handlingsmönster och kultur i en organisation (Alvesson & Willmott 2002, s. 627ff.). Regleringen kan även ske som ett stöd för att hantera identitetsspänning (identity tensions), enligt Gotsi, Andriopoulos, Lewis och Ingram (2010, s. 63). De visar därmed att reglering även kan vara positiv och energigivande och inte enbart negativ och kontrollerande.

Ytterligare en insikt om identitetskonstruktion är att det är svårt att separera ”nonwork identities” och identiteten i arbetet, som en studie av Ramarajan och Reid (2013, s. 636) visar. Denna svårighet exemplifierades i delstudie 1, där bland annat balansproblematiken familj – arbete diskuterades.

2.3.5 Modeller för identitetskonstruktion

Studier som behandlar hur identiteten formas via arbetet, och de modeller dessa studier medför, har ofta fokus på den professionella identiteten. Pratt et al. (2006, s. 235–236) har i en kvalitativ studie, via intervjuer, studerat hur läkare konstruerar sin läkaridentitet. De har fokus på tre perspektiv: karriär- och rollbyten, socialisering och identitetsarbete, vilka presenteras i en modell över samspelet mellan lärcykler för arbetet och lärcykler för identitet (”identity learning cycles”, ibid. s. 253, även i bilaga 1). De konstaterar även en ”work-identity mismatch” mellan vad läkarna gjorde och vem de ansåg sig vara. Modellen består av fyra delar som beskriver: ”Work” (innehåll och process), ”Work-Identity Integrity Assessments” (grad av överträdelser, jobbdiskretion och den professionella identitetens styrka), ”Identity Customization” (typer av anpassning och identitetens ”set”) och slutligen ”Social Validation” (feedback och rollmodeller) (ibid. s. 235–236, egen översättning).

Thomas-Gregory (2014) har i en interpretativ fallstudie, via intervjuer, studerat tankar, känslor och uppfattningar avseende karriär, identitet och roll hos mellanchefer på en hälsofakultet. På basis av studien konstruerar hon en modell i form av en ”karriärkarta” (ibid. s. 634) där relationerna mellan jaget (self), professionell identitet och roll skildras. Hennes fokus på socialisationen inom ett yrke och hur olika karriärvägar påverkar identitetsutvecklingen är intressant men inte direkt tillämplig på

mina studier då jag fokuserar identitetskonstruktionen i arbetet mer generellt, inte specifikt på roller och profession.

Ytterligare en modell (Kira & Balkin 2014, s. 134, även i bilaga 2) beskriver hela identitetsutvecklingsprocessen, från önskad identitet till resultat av den upplevda identiteten (vilket beskrevs kort i kapitel 1). Modellen innehåller tre stadier som de anser har betydelse för identiteten i arbetet: ”experience, reaction and outcome” (ibid. s. 134). Dessa processer illustrerar tänkbar utveckling beroende av om den önskade identiteten överensstämmer med de *upplevelser* som sker i arbetet eller ej, vilka *reaktioner* som sker baserat på upplevelserna och därefter vilka *resultat* som reaktionerna ger. Modellen är intressant eftersom den tydliggör identitetsutvecklingens olika delmoment. De dimensioner jag identifierar redan i delstudie 1 innebär att jag lyfter fram och mer specifikt beskriver Kiras och Balkins upplevelsedel. I och med respondenternas reflektioner ökar jag förståelsen för *vad* som kan orsaka ”discomfort” eller ”sense of meaningfulness” (som sedermera påverkar identiteten (the outcome)). Detta behandlar inte Kira och Balkin närmare²⁶, då de ej lyfter fram ”vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt”-frågan specifikt, som jag gör.

Huvudfokus i min avhandling är de dimensioner som kan utgöra grunden för identitetskonstruktionen i arbetet (det vill säga upplevelsen i Kiras & Balkins modell (2014), eller vad-frågan enligt Alvesson et al. 2008). Detta fokus utvecklades under min bearbetning och tolkning av respondenternas reflektioner kring sina arbeten. Att fokusera på ”vad det är i arbetet som påverkar identitetskonstruktionen” (i form av identitetsrelaterade dimensioner) är ett område inom identitetsforskningen som flertalet forskare nämner i förbigående, men utan att fördjupa resonemanget. En ökad förståelse för vilka dessa dimensioner är, kan, förutom att utveckla identitetsteorin, även bidra till de teorier som diskuterar ingredienserna för ”det goda arbetet” (i betydelsen arbetsinnehåll, delaktighet, arbetsmiljö etcetera). Mina slutsatser presenteras och diskuteras utförligt i kapitel 5 nedan.

2.4 Teoretiska utgångspunkter i sammandrag

Den teoretiska genomgången ovan syftar till att kortfattat beskriva det teoretiska och kontextuella ramverk som avhandlingen och dess delstudier har inspirerats av. Förståelsen har utvecklats över tid, i takt med de tre delstudierna och att jag har tagit del av aktuell litteratur inom området. De centrala aspekterna kan sammanfattas enligt följande:

- *Varför ett identitetsperspektiv?*

Identitetsperspektivet är viktigt att diskutera, särskilt i tider av osäkerhet i arbetet. Denna osäkerhet kan orsakas av ekonomiska faktorer, sociala frågeställningar eller psykologiska aspekter (Knights & Clarke 2014; Sveningsson & Alvesson 2014; Collinson 2003; Sennett 1999). Ovissheten kring förutsättningarna i arbetet medför tankar kring den egna positionen, effekter för arbetet/inkomsten/framtiden och i förlängningen även tankar kring den egna identiteten. Arbetet utgör därmed en viktig förutsättning för många att påverka, konstruera och utveckla sin identitet. Det kan ske genom val av yrke, position och arbete, vilket kan

²⁶ Deras artikel inspirerade mig till att åskådliggöra min typologi över dimensioner i en modell (se kapitel 5).

sammanfattas som ”work...:an opportunity for discovering and shaping; the place where the self meets the world” (Whyte 2001, s. omslag).

- *Identitet och identitetskonstruktion i denna avhandling*

Identiteten anser jag är konstruktionistisk och föränderlig, baserad på de ständiga processer i livet som individen upplever. De sociala interaktioner som sker, exempelvis i arbetet, innebär att individen blir sedd och bekräftad som en individ med unik identitet, i relation till andra. Min identitet är min egen, integrerade bild av mig själv. Identiteten konstrueras via de upplevelser, erfarenheter och den bekräftelse och spegling som all interaktion med andra genom livet innebär (se exempelvis Alvesson & Willmott 2002; Husen 1994; Giddens 1991). I denna studie har jag fokuserat på arbetets betydelse för identitetskonstruktionen och därmed avgränsat mig, väl medveten om att den samlade identiteten konstrueras av långt mer än erfarenheterna från arbetet.

- *Vad är det i arbetet som kan påverka identitetskonstruktionen?*

Arbetets påverkan på identiteten diskuteras av flera forskare (bland annat Brown 2015; Doherty 2009; Watson, 2008; Alvesson & Willmott 2002). Arbetet utgör för många den kontext som dagligen möjliggör prestationer av olika slag, interaktioner med andra, och därmed att bli sedd och bekräftad. Vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt ur ett identitetskonstruerande perspektiv, har jag därför valt att studera närmare. Flera studier har inspirerat min bearbetning och tolkning (till exempel Pratt et al. 2006 och Alvesson et al. 2008). Även Kiras och Balkins (2014) diskussion om identitetsprocessen i stort har bidragit till att mitt eget fokus kunnat skärpas. I mina studier har det centrala varit den kontextuella grunden för den identitetskonstruerande processen – det vill säga vad det är i arbetet som påverkar identitetskonstruktionen, inte den unika identiteten i sig.

- *Identitetsarbete*

Identiteten kan medvetet påverkas av den enskilde i det så kallade identitetsarbetet (Brown 2015; Watson 2008; Sveningsson & Alvesson 2003 med flera). Chefer har goda förutsättningar att via sin position bli bekräftade i arbetet, till exempel som ledare. Att tacka ja till en chefsposition kan betraktas som ett exempel på ett mer eller mindre avsiktligt sätt att ”identitetsarbete”. Ett annat sätt är att som chef initiera och genomföra en konstnärlig intervention som utmanar alla deltagare, inklusive chefen själv som initiativtagare. I den tredje delstudien har identitetsarbetet varit en värdefull aspekt för förståelsen av identitetskonstruktionen för dessa chefer.

KAPITEL 3 METOD

Följande metodkapitel syftar till att diskutera den vetenskapsteoretiska ansatsen och de metodmässiga avvägningar som skett utifrån min ambition att studera arbetets betydelse. Även metoder i ett urval liknande studier presenteras. Därefter redovisas grunden för urvalet av de empiriska grupperna och aspekter på de kontexter som har studerats. Forskningsupplägget i de tre delstudierna redovisas och avslutningsvis diskuterar jag slutsatsernas trovärdighet och överförbarhet.

3.1 Ansats

Det finns flera alternativa ansatser för att studera identitet. Alvesson et al. (2008) skriver att det inom identitetsforskningen förekommer i huvudsak tre ansatser: funktionalistiska, interpretativa och kritiska ansatser. Managementforskning innebär ofta en funktionalistisk syn där orsak-verkan-relationer antas kunna kontrolleras och hanteras. De tolkande forskarna, (practical-hermeneutic) "söker fördjupad förståelse av människors kulturella erfarenheter" (ibid. s. 8, egen översättning). Slutligen de kritiska forskarna, som med ett emancipatoriskt perspektiv studerar identitet "för att förstå nutidens relationer mellan kontroll och motstånd" (ibid. s. 9, egen översättning). Det förekommer även ett "poststrukturellt" synsätt på identitet, med både kritiska och tolkande inslag i ansatsen. En liknande uppfattning framförs av Kira och Balkin (2014, s. 133) som menar att de två mest förekommande perspektiven inom identitetsforskningen är dels det poststrukturalistiska perspektivet, som fokuserar på de processer och situationer som formar identiteten, dels det psykologiska perspektivet, med fokus på meningsskapandet i dessa processer.

Min vetenskapsteoretiska ansats innebär ett tolkande perspektiv. Min ambition var att förstå respondenterna och deras vardagliga upplevelser i arbetet och därmed öka förståelsen för de samband som finns mellan arbete och identitet. Denna ansats överensstämmer därmed både med det praktiskt-hermeneutiska perspektivet enligt Alvesson et al. (2008, s. 8) och det poststrukturalistiska perspektivet enligt Kira och Balkin (2014, s. 133).

Utifrån den förståelseinriktade, tolkande ansatsen var avsikten att samla, tolka och reflektera kring mina respondenters uttryck, med mina teoretiska perspektiv såväl som praktiska erfarenheter som grund. Det handlade även om att förfina befintlig teori, och om modell- och begreppsutveckling. Tolkning innebär att se något "som" någonting och tolkande forskning handlar om "att utveckla vårt sätt att betrakta vår omvärld och bidra med en mer nyanserad förståelse av den" (Alvehus 2013, s. 23). Syftet med min tolkande forskning var att identifiera, beskriva och utveckla förståelsen för vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion.

3.2 Metod

Den förståelseinriktade, tolkande ansatsen medförde att en kvalitativ induktiv metod har använts. Hur den tillämpats presenteras här i relation till det sätt som Svenning (1996) beskriver metoden (benämnd analytisk induktion i hans terminologi):

[...] teorikonstruktionen börjar med enkla data som väcker forskarens nyfikenhet [i mitt fall handlar det om mina iakttagelser att människor förhåller sig olika till likvärdigt arbete, och en förstudie inleds]. Detta leder till nya studier, som i sin tur utvecklar den enkla teorin till högre abstraktionsnivåer [i mitt fall innebär det att jag efter förstudien utökar antalet respondenter (mellanchefer) och att jag vid analysen börjar urskilja mönster som indikerar en koppling mellan arbete och identitetskonstruktion]. Utifrån dessa ståndpunkter försöker forskaren att arbeta sig fram till generella ståndpunkter om ett visst fenomen [i mitt fall innebär det att det empiriska materialet studeras i flera omgångar, med arbetets identitetsrelaterade dimensioner i fokus]. Man kan säga att teorin successivt växer fram i ett växelspel mellan observation och abstraktion.

(Svenning 1996, s. 57)

Abduktion är ett annat begrepp för denna metod enligt Alvesson och Sköldbberg (1994, s. 42). De menar att den första tolkningen bör styrkas genom nya iakttagelser (nya fall). Det skedde i mitt fall då tre typer av grupper studerades, med samma grundfrågeställning. Tolkningen från delstudie 1 tillämpades och verifierades under delstudie 2, samt tillämpades, verifierades och utvecklades under delstudie 3.

3.2.1 Den grundade teorin som inspiration²⁷

Den abduktiva metoden har flera likheter med metodologin den grundade teorin (Glaser & Strauss 1967 och Strauss & Corbin 1990), vars fokus på empiri, meningsinnehåll i sociala interaktioner och betoning på kvalitativa data har inspirerat min metod i avhandlingens tre delstudier. Den grundade teorin fokuserar på att upptäcka och generera teorier baserade på empiriska data. Viktigt är, enligt upphovsmännen Glaser och Strauss (1967), att en teori fungerar, det vill säga att den förser oss med möjligheten att göra relevanta förutsägelser, förklaringar, tolkningar och applikationer av ett beteende eller ett fenomen. Metoden innebär ett processuellt tillvägagångssätt (datainsamling sker parallellt med kodningen) som syftar till att genom kodningsprocedurer, ur texten, välja de kategorier/begrepp som ”dyker upp” (”att begreppsliggöra data”, Svensson & Starrin 1996, s. 109ff.). Empiriska utsagor och dess egenskaper (med beskrivande begrepp) kodas som delkategorier, och forskaren söker kopplingar mellan delkategorier och huvudkategori (tema). Öppenhet för en uppdykande teori är väsentligt så forskaren behöver vara beredd på att anpassa sitt upplägg under studiens gång. Inledningsvis är kodningen mycket öppen och kan avse rad för rad, mening för mening eller hela dokumentet (ibid. s. 109ff.). Genom diskussionen mellan empiri och teori, som den grundade teorin baseras på, bidrar teorin till att utveckla, anpassa och förfina teorin allt eftersom insikterna om den komplexa verkligheten ökas (eller att verkligheten förändras).

Teorikopplingen anser Glaser och Strauss (1967) ska ske först efter att kategorierna identifierats, i syfte att inte förutfattade meningar ska påverka tolkningen. Strauss och Corbin (1990) reviderar

²⁷ Detta stycke baseras delvis på metodavsnittet i delstudie 1, appendix, s. 45ff.).

detta synsätt och ställer sig positiva till att använda tidigare forskning och litteratur vid teori-genereringen. De menar att ett samspel mellan att läsa och analysera teorier och att empiriskt verifiera dem, medför att en integrerad bild erhålls.

3.2.2 Hur den grundade teorin har inspirerat metod och upplägg

De aspekter från den grundande teorin som särskilt har inspirerat uppläggen i avhandlingens delstudier handlar om att förståelsen av meningsinnehållet i sociala interaktioner betonas, att teorin kontinuerligt växer fram som ett växelspel mellan observation och abstraktion och att kvalitativa data är i fokus. Den grundade teorins omfattande kodningsprocedurer anpassade jag efter mitt upplägg (se nedan). Vidare baserades min tolkning även på min teoretiska förförståelse, särskilt inför analysen av delstudie 2 och 3.

Empiribearbetning och analys skedde i flera steg och faser där jag ur empirin (respondenternas reflektioner via intervjusvar eller skrivna svar) har försökt urskilja och uttolka likartade uttryck och meningsinnehåll. Likartade empiriska utsagor samlades i olika delkategorier, så kallade meningskoncentrationer (Kvale 1997, s. 171), vilka därefter sammanfördes i huvudkategorier (centrala teman). På detta sätt har olika mönster urskilts i det empiriska materialet där jag, ur de enskilda delarna (respondenternas uttryck) har ökat förståelsen för helheten (arbetets betydelse). Genom att pendla mellan helhet och delar har helhetsförståelsen fördjupats, ett tillvägagångssätt som även har likheter med hermeneutisk metod och den hermeneutiska cirkeln (Alvesson & Skoldberg 1994, s. 115–116).

Förståelsen av de enskilda delarna i respektive delstudie bidrog till att en samlad helhetsförståelse av identitetskonstruktion kunde uppnås (i form av dimensioner i arbetet). Teorier och liknande studier kompletterade min tolkning och bidrog till min ”analytisk[a] blick” (Svensson 2011, s. 188), som gör det möjligt att tolka ”något” som ”något” – i detta fall att reflektioner om ”vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt” kan förstås som identitetskonstruerande. Denna kunskapsutveckling illustreras i översikten i kapitel 1.

Respondenternas berättelser är centrala i denna avhandling. *Diskursiva aspekter*, även diskursiv analys, det vill säga hur människan via språket konstruerar den sociala världen (Alvesson & Skoldberg 1994, s. 283), var inledningsvis aktuell som metodologi.²⁸ Diskursen kan ses som ett handlingsmönstersättande samtal, en retorik som indirekt avgör vad som är möjligt att göra och säga inom diskursens ram. Människans diskursivt influerade tankemönster påverkar uppfattningen om och upplevelsen av omvärlden.

Särskilt i de två inledande delstudierna har de diskursiva förutsättningarna lyfts fram som bidrag för förståelsen av respondenternas svar. I mellancheffsstudien diskuterade jag exempel på diskurser kopplade till management: ”meritokrati-diskurs” och ”arbetet är viktigt/oviktigt-diskurs” (delstudie 1²⁹, appendix, s. 120ff.). I kulturarbetarstudien behandlade jag den ”tillväxt-fokuserade samhällsdiskursen”, där kulturen antas vara en viktig och växande del av vår produktion (delstudie

²⁸ Även narrativ analys hade varit ett alternativ, vilket berörs i 2.3.3.

²⁹ Notera att sidreferenserna för mina delstudier avser numreringen i denna avhandling och inte originalverket.

2 s. 69ff.). De diskursiva förutsättningarna för de konstnärliga interventionerna i delstudie 3 har jag inte berört. Det är en intressant och relevant diskussion, men Airis-chefsstudiens omfattning medgav inte detta. Den diskussionen utgör ett av flera uppslag till fortsatt forskning (se avsnitt 6.2).

3.2.3 Likartade studier som inspirerat metoden

Mitt initiala metodval (1994–1998) inspirerades av liknande studier (som var aktuella då, se delstudie 1, appendix s. 48ff.). Likartade studier från senare år presenteras i kapitel 2 ovan. I detta avsnitt redogör jag mycket kortfattat för de studier som metodologiskt inspirerat mig inför analysen av den tredje delstudien samt vid arbetet med kappan.

Flera av de artiklar som inspirerade i arbetet med den tredje delstudien och kappan visade sig inte vara empiriskt grundade utan hade en teoretisk och konceptuell ambition. Exempel på det är att presentera huvudinfluenser inom forskningen avseende fenomenet identitet (Alvesson et al. 2008), att organisera forskningen om arbetsrelaterad identitet (Dutton et al. 2010), att teoretisera kring interaktioner mellan arbete och identitet (Kira & Balkin 2014) och att redovisa en bred översikt över teoretiska ansatser och ämnen inom ”work identity” (Miscenko & Day 2015).

Avseende mer empiriskt baserad identitetsforskning kan en likartad metodtradition skönjas. Det handlar ofta om att samla kvalitativ data via intervjuer eller enkäter (ofta med öppna svarsalternativ) och att analysera och tolka denna data genom olika kodningsprocedurer. Följande tre empiriskt grundade studier av identitet och identitetskonstruktion är exempel på sådana ansatser:

– Thomas-Gregory (2014) har med en tolkande ansats genomfört en case-studie via både enkäter och intervjuer av 16 mellanchefer på en hälsofakultet. Syftet var att utforska känslor och uppfattningar avseende bland annat identitet och karriär. Hon använde en ”open-coding”-teknik för att skapa kluster och kategorier.

– Andersson (2012) har genomfört en longitudinell, kvalitativ studie av fem chefer under deras chefsutvecklingsprogram med en tolkande-kritisk ansats. Syftet var att studera hur detta program påverkade chefernas identitetsprocesser. 62 intervjuer genomfördes med dessa managers, inklusive 13 observationer. Intervjutexterna analyserades avseende indikationer om vilka personliga upplevelser och vilket identitetsarbete och identitetsreglering som uttrycktes.

– Pratt et al. (2006) har genomfört en kvalitativ studie i syfte att bygga teori om ”professional identity construction” (ibid. s. 238). De valde medvetet en kontext som skulle utgöra ett extremt case³⁰, i detta fall tre olika medicinska yrkesprofessioner. Totalt intervjuades 29 personer vid fyra tillfällen fördelade under en period av sex år. Kodningen inspirerades av grundad teori, från ”first-order-codes” via teoretiska kategorier till aggregerade teoretiska dimensioner.

Gemensamt för dessa tre studier är den tolkande ansatsen via intervjuer samt den analysmetod som de använt, det vill säga kodning och sökandet efter mönster/kategorier/kluster i syfte att kunna dra slutsatser om de studerade fenomenen.

³⁰ Jag hade en likartad approach då jag antog att yrkesarbetande personer i spänningsfält skulle medföra lämpliga respondenter eftersom de troligen redan funderat en del på arbetets koppling till identiteten, se 3.3.

3.3 De studerade empiriska grupperna

De empiriska företrädarna har utgjorts av tre grupper. I följande avsnitt beskrivs bakgrunden till valet av dessa grupperna, nämligen att de verkar i en miljö där olika spänningsfält kan förväntas. Dessutom berörs grupperna av två olika kontext: chefsarbete och kulturarbete, som presenteras nedan.

3.3.1 Yrkesarbetande i spänningsfält

Gemensamt för valet av respondenter var en önskan om att studera yrkesarbetande personer som kunde antas ha anledning att reflektera både kring sin arbetssituation och arbetets betydelse. Därför valde jag personer som agerar i en form av yrkesrelaterat *spänningsfält* där motstridiga krav konfronteras. Det kan till exempel vara krav mellan olika aktörer, mellan olika idésystem och/eller mellan olika handlingspraktiker. I regel är spänningsfält problematiska och orsakar osäkerhet. Exempelvis finns ett spänningsfält mellan arbetsgivare och anställd, och ett annat för skolledare i och med att de hanterar relationer mellan elev och vuxen (Persson, Andersson & Nilsson-Lindström 2010, s. 37). Andra exempel är spänningsfältet mellan ”akademisering och marknadifiering” inom högskoleutbildning (Ek, Ideland, Jönsson & Malmberg 2011) och mellan olika livsstilar för egenföretagare (Andersson Cederholm & Sjöholm 2014).

Spänningsfälten kan också bidra till kreativ utveckling, något konstnärliga interventioner i företag bland annat syftar till. Interventionen blir då ett sätt att medvetet skapa spänningar och därmed ”träna” osäkerhet, vilket kan vara positivt även för idéutveckling och kreativitet.

De empiriska grupperna i denna avhandling, mellanchefer, kulturarbetare och Airis-chefer, är grupper där spänningsfält kan orsaka existentiella funderingar och tankar kring identiteten, ”identity only becomes an issue when it is in crisis, when something assumed to be fixed, coherent and stable is displaced by the experience of doubt and uncertainty” (du Gay 1996, s. 1³¹). I mellanchefernas fall handlade spänningsfältet om att deras chefsposition pressas mellan olika intressenter, högsta ledningen respektive medarbetarna (Daudi et al. 1997 och Thomas & Linstead 2002, s. 71, 87). När det gällde kulturverksamma var det ett diskursivt³² ”tryck” om tillväxt och samhällsnytta med hjälp av kultur, som antogs upplevas problematiskt, likväl som pressen att försöka försörja sig som kulturarbetare. Att kulturarbetare inte alltid ser positivt på denna utveckling och dess ekonomisering av kulturen är tydligt (du Gay 1997).

I den tredje studien intervjuades chefer som själva valt att utmana sin chefsidentitet genom att genomföra annorlunda kulturinfluerade utvecklingsprojekt. De chefer som har initierat dylika interventioner är ovanliga (39 av 40 tillfrågade säger nej när de erbjuds delta i ett Airis-projekt, enligt Tillt³³) och mitt intresse väcktes för att studera de chefer som faktiskt tackar ja till detta erbjudande. Att kultursatsningen uppfattades som kontroversiell var uppenbart. Denna konstnärliga intervention etablerade därmed ett spänningsfält mellan aktörerna (chef, medarbetare, konstnär),

³¹ med referens till Mercer, 1991, s.43.

³² I detta exempel skiljer sig synen på kultur och dess värde beroende av om du är präglad av en kulturdiskurs där fokuset är att beröra och vara ”onyttig”, eller en mer ekonomisk, lönsamhetsrelaterad diskurs.

³³ Intervju med Pia Areblad, januari 2007.

mellan idésystem (kultur och ekonomi) och mellan handlingslogiker (konstnärlig och icke konstnärlig logik). De tre grupperna antogs, var för sig, vara lämpliga för studier av arbetets betydelse för identitetskonstruktionen, tack vare de olika spänningsfälten.

3.3.2 Chefsarbete som empiriskt kontext

Chefsarbete och att utses till chef medför (för merparten) att en ny identitet utvecklas, där chefslivet kan var tjugigt, inflytelserikt och komplext (Sveningsson och Alvesson 2014). Dock, positionen skapar också förväntningar, något som kan sätta press på dessa personer och deras identitetskonstruktion.

Det finns olika chefsdiskurser med en mängd föreställningar om hur chefer och ledare ska vara, vilket sätter press på identitetskonstruktionen som chef. Bennis och Nanus (2003, s. 175–176) konstaterar, baserat på chefs egna uppfattningar, att det inte är karisma, klädkod eller ”time management” som är väsentligt, det vill säga sådant som managementlitteraturen gärna uppmärksammar. Istället är det aspekter som bland annat uthållighet, självkänedom, engagemang, stimulans/utmaning och viljan att ta risker som anses värdefulla. En annan aspekt för chef/ledare-identiteten är att ”chefs”-identiteten är ”förinställd”. Du utses eller befordras till chef, men det är ofta identiteten som ledare som eftersträvas (Carroll & Levy 2008, s. 75).

Rishtagande och utmaningar var särskilt intressanta i avhandlingens tredje studie där jag studerade chefer som utmanat sin ledarroll genom att initiera ett ovanligt och i mångas ögon kontroversiellt Airis-projekt och anställa en konstnär i sin organisation. Att detta och de reaktioner en sådan satsning medförde, påverkade deras identitet tycktes rimligt.

Chefers satsningar på kultur i syfte att positivt påverka individers och gruppers beteenden, som i Airis-projektet, kan också ses som en önskan att kunna påverka medarbetarnas ”hjärna, hjärta och värderingar” (Sveningsson, Alvesson & Kärreman 2009, s. 53), eller, som Haslam et al. (2011) uttrycker det:

Good leadership is not determined by competent management, skilled decision-making, or accepted authority in and of themselves. The key reason for this is that these things do not necessarily involve winning the hearts and minds of others or harnessing their energies and passions. Leadership always does.

(Haslam et al. 2011, s. x)

I delstudie 3a diskuterade jag att Airis-projektet kan ses som ett exempel på ett speciellt, estetiskt influerat ledarskap, parallellt med studien av chefernas identitetskonstruktion. Dessa konstnärliga interventionerna som jag studerade (i form av Airis), harmonierar även med det paradigmskifte som Pink (2009) beskriver. Han ser det som en övergång från ett informationssamhälle till ett konceptsamhälle där kreativitet, empati och helhetstänkande anses fruktbara för utveckling. Ett sätt att bejaka dylika kreativa och empatiska tendenser är att införa kultur i företag och organisationer, vilket var fallet för flera av de studerade cheferna. Denna kultursatsning var ett exempel på hur chefs identitetsarbete kan ta sig uttryck, exempelvis genom att anpassa sig till rådande

chefsdiskurs, genom att riskera sin identitet (till exempel genom ett utmanande Airis-projekt) och/eller genom att försöka framstå som en chef med ett modernt och kreativt ledarskap.

3.3.3 Kulturarbete som empiriskt kontext

En viktig förutsättning för kulturens möjligheter att bidra till företag och organisationers utveckling är den mediala uppmärksamhet som kultursektorn fått i och med de regionala tillväxtprogrammen och satsningar avseende kultur och hälsa, för att nämna några (se introduktionen i delstudie 2). Detta intresse för kultur möjliggjorde också för chefer att ta initiativ till och arbeta med kulturinspiration i arbetslivet. För kulturarbetaren (delstudie 2) medförde denna form av kulturdiskurs att relationen kultur och ekonomi uppmärksammades. Samarbeten med företag blev en möjlighet till en ny inkomstkälla för kulturarbetaren. Dock kritiserar dessa samarbeten av vissa kulturarbetare eftersom ekonomin anses vara det dominerande målet, och kulturen endast medlet. Istället hävdades att kulturens värde ligger i att vara onyttig (Karlsson & Lekvall 2002, s. 13ff.). Kulturarbetaren manövrerar dessa olika relationer mellan kultur och ekonomi i sin vardag, vilket utmanar deras identitet genom att "[c]reative workers often experience identity tensions" (Gotsi et al. 2010, s. 781). Kulturarbetarnas synpunkter på sitt arbete sammanfattas i 4.2 nedan samt i delstudie 2.

Det kulturprojekt som särskilt intresserade mig var Airis (delstudie 3). Det är en *konstnärlig intervention* där en konstnär anställs på deltid i ett företag eller i en organisation under närmare ett år, i syfte att bidra till organisationens utveckling. Magnus Haglund, kulturskribent och författare, som följt Airis-projekten skriver att "[a]iris är inte någon arbetsmarknadsåtgärd och har ingenting med 'trevligt', 'förgyllning' eller 'underhållning' att göra. Däremot står ordet kreativitet i fokus" (Airis³⁴ 2005, s. 20–21).

Min avsikt i delstudie 3 var inte att studera vilka effekter för organisationen som kultursatsningar som Airis innebar. Effektstudier har gjorts (på svensk nivå exempelvis Eriksson, 2009) och mycket dokumentation finns om upplevda värden (values) av konstnärliga interventioner (se bland andra Berthoin Antal & Strauß 2013). Det som intresserade mig var dessa chefer som hade initierat ett Airis-projekt och hur deras satsning kunde förstås i termer av ledarskap, identitetskonstruktion och identitetsarbete. Det existentiella sammanhang som vissa saknar (Pink 2009 med flera) kan stärkas i och med dessa gemensamma kulturupplevelser inom arbetsgruppen. Olika kulturaktiviteter "utmanar dessa personer [...] att vidga sin uttrycksförmåga, ompröva sina förväntningar och övertygelser, och till att ompröva sin sociala identitet" (Sacco 2013, s. 29). Framförallt kan identiteten stärkas genom att den viktiga bekräftelsen i arbetet ökar. Den utökade gemenskapen, det förbättrade arbetsklimatet och glädjen i arbetet är, enligt min tolkning, själva förutsättningen för en positiv upplevelse i arbetet och därmed en stärkt identitet.

I TilltEurope (2011) beskrivs dessa kultursatsningar som ett kreativt verktyg, "a new tool to stimulate personnel and organisational development" (ibid. s. 2). Detta synsätt kan ifrågasättas om huvudsyftet med interventionen enbart är att se kulturen instrumentellt och som ett sätt att öka

³⁴ Airis 2005, Glädjeskutt och hjärnsläpp (folder) samt Kulturen och arbetslivet – ett annat sätt att lyssna, ett annat sätt att tänka (folder).

effektivitet och vinst (se Gilmore & Warren 2007, och deras kritik av detta ”management tool”-perspektiv). Mitt fokus var dock att diskutera de identitetsutmaningar som sådana satsningar medförde, inte att bedöma eller värdera de olika insatserna. En konstnärlig intervention kan därmed utgöra en trigger för identitetsarbetet, på liknande sätt som Andersson (2012, s. 583) diskuterar att en chefsutbildning är katalysator för spänning mellan olika identiteter.

3.4 De empiriska studierna

Avhandlingen baseras på tre empiriska studier. Den initiala studien genomförde jag 1998–1999 och bestod av mellanchefer i ett bekvämlighetsurval (upplägget presenteras i delstudie 1, appendix s. 51ff.). Den andra studien³⁵ skedde 2004–2005 och bestod av kulturverksamma personer i Kalmarbygden (delstudie 2). Slutligen inleddes den tredje studien hösten 2007 med en förstudie, vilken följdes upp med en huvudstudie under våren 2012, bestående av chefer i Västra Götalandsregionen med en gemensam nämnare, de hade alla genomfört Airis, ett interventionsprojekt med konst och kultur (delstudie 3a och delstudie 3b). I de tre studierna var forskningsupplägget att samla in kvalitativa primärdata. Följande översikt (Tabell 3:1) beskriver de empiriska delstudierna, respondenter, genomförande, avrapportering i form av publikationer samt dessa delstudiers del av avhandlingen.

³⁵ Som nämns i inledningen är de tre delstudierna unika projekt, utan tanke på en sammanläggningsavhandling. Slutsatser och insikter kring identitetskonstruktionen i arbetet från den första delstudien har testats, tillämpats och utvecklats under de två följande empiriska studierna.

År	Typ av respondenter och antal	Hur?	Publikation/er och år	Del i avhandlingen
1998 1999	Mellanchefer i Kalmar 18 respondenter varav 6 kvinnor	Postenkät bestående av en kombination av öppna frågor och fasta svarsalternativ.	- Licentiatuppsats: "Mitt arbete - det är jag!": om identitetsrelaterade dimensioner och föreställningars diskurser i arbetskontexten (2004)	Delstudie 1 (appendix)
2004 2005	Kulturverksamma i Kalmarnätverk 24 respondenter varav 8 kvinnor	Enkät bestående av öppna frågor, introducerad personligen samt via epostutskick.	- Rapport: Kulturarbetarens roll och självbild i en kulturell ekonomi, Zambrell (2004) - Bokkapitel: Kulturarbetaren i en tillväxtfokuserad samhällsdiskurs, Zambrell (2007)	Delstudie 2
2007	Förstudie av Tillt ³⁶ och två företag som genomfört Airis (i Göteborg respektive Alingsås) Totalt 5 respondenter varav 4 kvinnor	Flera personliga intervjuer på plats samt en telefonintervju med bas i ett semistrukturerat frågeformulär	Ej publicerat	
2012	-Tillts projektledare för Airis -Chefer från Västra Götalandsregionen som genomfört ett Airis-projekt 33 respondenter varav 19 kvinnor	Telefonintervju Telefonintervjuer med bas i ett semistrukturerat frågeformulär	- Tre konferenspapper till EGOS (Zambrell 2012; Zambrell 2013; Zambrell 2014) - Bokkapitel: Managers in artistic interventions and their leadership approach (i Routledge-antologi, Zambrell 2015) - Artikel: Managers' identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work (Zambrell 2016)	Delstudie 3a Delstudie 3b

Tabell 3:1. Översikt över avhandlingens empiriska delar

³⁶ Tillt är namnet på den kulturorganisation i Göteborg som samordnar och arrangerat konst- och kulturprojekt med företag (tidigare under namnet Västra Skådebanan) och som medverkade till att jag fick access till de studerade organisationerna och deras chefer.

Mer detaljerad information om respondenter, grund för empirival, upplägg, bortfall etcetera presenteras i respektive delstudie.

Sammansättningen av de deltagande respondenterna framgår av tabell 3:2 (förstudien ingår ej):

Delstudie	Totalt antal	Antal kvinnor	Antal män	Varav chefer ³⁷
1	18	6	12	18
2	24	8	16	10
3	33	19	14	33
Summa	75	33 (44%)	42 (56%)	61 (81%)

Tabell 3:2: Sammanställning över deltagande respondenter.

3.4.1 Mellanchefsstudiens upplägg (delstudie 1)

Min första studie syftade till ”att öka förståelsen för vilken betydelse arbetet har för de studerade mellancheferna samt att försöka uttolka svarens implikationer för den personliga identitetskonstitutionen³⁸” (Delstudie 1, appendix s. 6).

Studien genomfördes med hjälp av ett omfattande enkätformulär (se bilaga i Delstudie 1, appendix, s. 146). Frågeformuläret innehöll ett antal öppna frågor, dels av hypotetisk karaktär (till exempel ”[v]ad skulle du göra om du inte behövde arbeta?”), dels av mer allomfattande frågor av typen ”[v]ilka känslor har du inför arbetet varje dag?”. Slutligen ingick ett avsnitt med ”explorativa teman” där respondenten fick rangordna, eller instämma i ett antal påståenden relaterade till arbetet som till exempel ”[a]rbetet ger livet mening”, ”[a]rbetet är ett sätt att göra rätt för sig” och ”[a]rbetet ger status”. Enkäten skickades per post till ett urval mellanchefer i olika positioner i Kalmarregionen, representerande olika branscher. Totalt besvarade 18 (av 28) mellanchefer frågorna.

3.4.2 Kulturarbetarstudiens upplägg (delstudie 2)

Delstudie 2 syftade till att utveckla förståelsen för verksamma inom kultursektorn. Avsikten var att studera dels hur samhällsdiskursen kring kultur och tillväxt kunde skönjas, dels hur verksamma inom kultursektorn såg på sin yrkesroll och arbetet inom kultursektorn (delstudie 2, s. 72).

Studien introducerades av mig personligen vid en lunch för medlemmar i ett kulturnätverk i Kalmarregionen (november 2004) och kompletterades med ett utskick via e-post till detta nätverk. Även i denna studie använde jag ett frågeformulär³⁹ med öppna frågor, dels fem frågor som behandlade identitet (som kulturarbetare), där flera frågor var likvärdiga med mellanchefsstudien (exempelvis ”[h]ur stor betydelse anser du att arbetet har för din självbild?”), dels fem frågor som

³⁷ Chefer och personer i ledande positioner.

³⁸ I första delstudien använde jag begreppet identitets-”konstitution” parallellt med identitets-”konstruktion”.

³⁹ Frågorna i sin helhet presenteras i det aktuella bokkapitlet, se delstudie 2.

berörde ”kultur som tillväxtfaktor” (till exempel ”[h]ur ser kopplingen kultur och ekonomi ut för dig?”). Totalt har 24⁴⁰ kulturarbetare besvarat frågeformuläret varav 10 i ledande befattningar.

3.4.3 Airis-chefsstudiens upplägg (delstudie 3a och 3b)

Delstudie 3 hade flera syften. I bokkapitlet (3a) var syftet att fokusera cheferna och studera deras ledarskap och konstnärliga ansats. I artikeln (3b) var syftet att förstå identitetskonstruktionen i arbetet genom en studie av Airis-chefer, det vill säga chefer som initierat ett så kallat Airis-projekt där en konstnär anställts i syfte att bidra med sin konstnärliga kompetens för organisationens utveckling. Liksom i kulturarbetarstudien ville jag applicera och om möjligt utveckla de identitetsrelaterade dimensionerna från delstudie 1.

Inför delstudie 3 genomförde jag en förstudie (2007) med fyra Airis-medverkande. Jag valde personliga intervjuer för att ge dem möjlighet att berätta med egna ord och ge en mer fyllig beskrivning av sina upplevelser. Genom att övergå från skriftliga enkäter i tidigare studier till intervjuer var min förhoppning att få tillgång till ett rikare material. Liknande frågor har dock använts⁴¹. En av intervjuerna i förstudien skedde via telefon, främst av praktiska skäl. Det fungerade bra och därför genomfördes huvudstudiens 33 intervjuer också via telefon. Jag var medveten om nackdelarna med telefonintervju, till exempel att inte kunna läsa av respondentens kroppsspråk och reaktion på frågorna. Det finns dock praktiska fördelar (att spara tid och reskostnader) samt att jag som intervjuare, exempelvis via mitt kroppsspråk inte påverkade de intervjuade.

Accessen till Airis-cheferna möjliggjordes tack vare att en av projektledarna från Tillt introducerade min forskning till de aktuella cheferna och fick deras klartecken. Därefter kontaktade jag cheferna och bokade intervjutid. Mitt frågeformulär⁴², bestod av 13 frågor, och hade en öppen karaktär med avsikten att respondenterna skulle inspireras att berätta fritt om sina erfarenheter och reflektioner (exempelvis ”[h]ur påverkas du personligen av arbetet/yrkesrollen?”). De fick tillgång till frågorna i förväg för att ges tillfälle att reflektera över frågeställningarna. Efter min transkribering av samtalet fick de även möjlighet att läsa och vid behov justera min utskrift. Denna möjlighet utnyttjade en tredjedel, främst för att lägga till enstaka ord, för att förtydliga sitt resonemang eller att förbättra språkmässigt⁴³. Önskan om justering utöver detta skedde endast i ett fall⁴⁴. Majoriteten av respondenterna godkände utskriften utan kommentarer. Dessa 33 telefonintervjuerna med Airis-chefer innebar att av samtliga Airis-projekt som genomfördes under perioden 2006–2011 ingick närmare 75 % av projekten i min studie. Intervjuerna spelades in och jag transkriberade själv

⁴⁰ I det aktuella kulturnätverket uppgavs cirka 80 ingå. Dock, med en interpretativ ansats är svarsfrekvensen mindre relevant att diskutera då generalisering inte är syftet. Det är istället de faktiska svaren som är av vikt för tolkningen av materialet och förståelsen av forskningsområdet.

⁴¹ Exempelvis: Är det viktigt för dig att ha ett arbete (varför?) (i delstudie 1). Hur stor betydelse anser du att arbetet har för din självbild (i delstudie 2) samt Hur tror du kopplingen mellan arbete och personlig identitet ser ut? (i delstudie 3).

⁴² Frågorna finns som bilaga i delstudie 3b.

⁴³ Exempel på justering: ”Sen fattas ett ganska väsentligt ”inte” i början av andra avdelningen på fråga 8. Det ska stå ”inte skulle må så bra” - det vänder hela meningen”, *tillägg* ”Jag känner mig stärkt i chefsrollen utifrån att man kan se att *med* okonventionella beslut kan man också nå extraordinära mål. Givetvis är det alltid en risk att göra en sådan satsning eftersom det är så pass oklart vad den egentligen *kommer* leda till. På så sätt har det stärkt självförtroendet över att våga fortsätta göra det annorlunda för att nå *nya* och bättre resultat”.

⁴⁴ Denne respondent ville att själva Airis-projektet skulle presenteras på ett tydligare sätt.

dessa totalt cirka 40 timmar intervju tid.

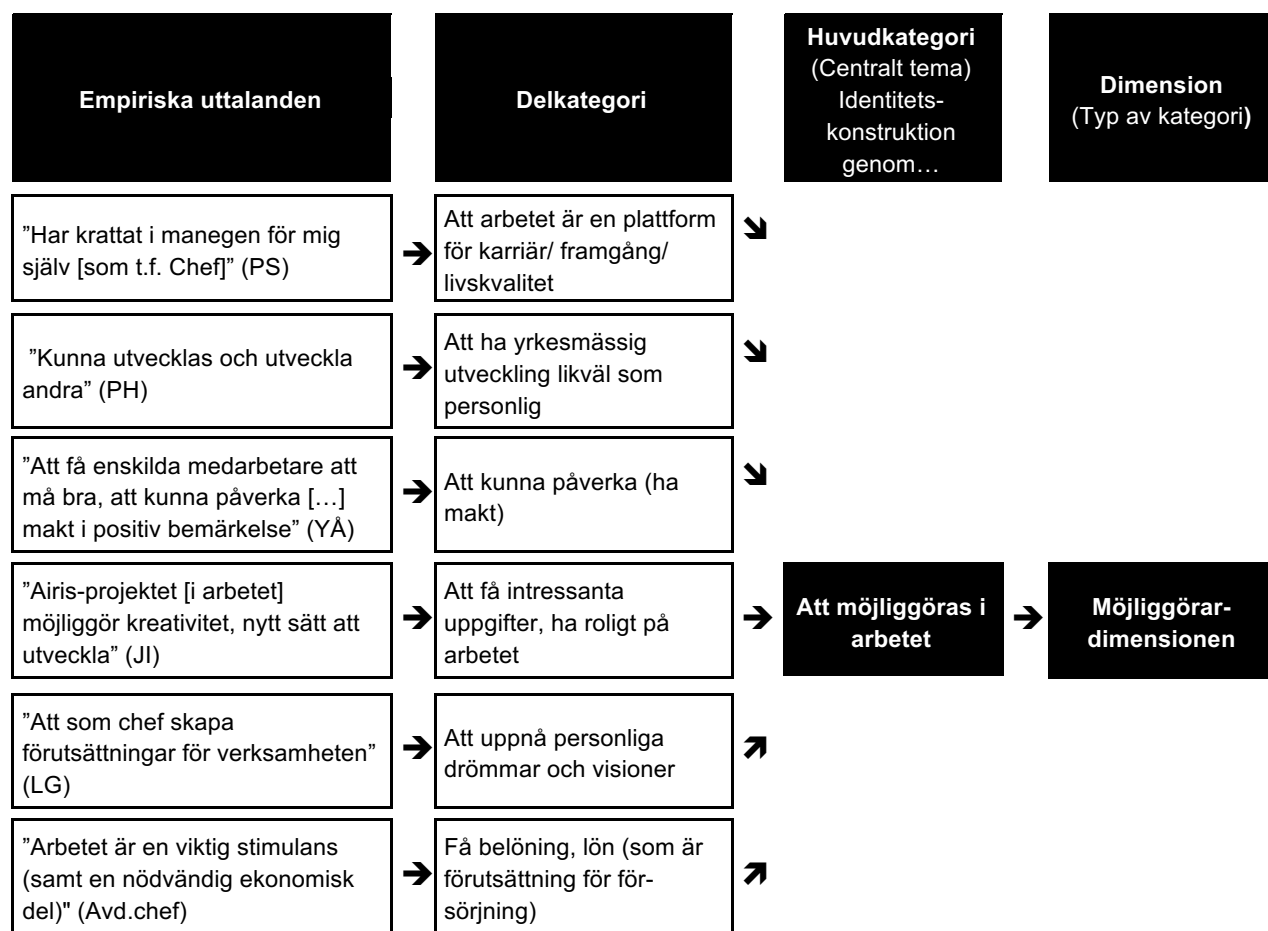
3.5 Tolkningsarbetet

Tillvägagångssätt och tolkningsarbete vid delstudie 1 beskrivs utförligt där (Delstudie 1, appendix s. 51ff.). I delstudie 2 skedde tolkningen på liknande sätt (se delstudie 2, s. 72). Avseende delstudie 3 inleddes tolkningsarbete och kodning redan under intervjutillfället, då jag under intervjuens gång antecknade de huvudsynpunkter och teman som jag initialt uppfattade som viktiga under vårt samtal. Dessa teman, 5–10 uttryck per respondent, sammanställde jag direkt, och de utgjorde en grund för en första tolkning och kodning. Exempelvis noterade jag följande teman från samtalet med en kvinnlig HR-chef: ”Uppleva nytt som skapar”, ”Avväpna”, ”Sälja in”, ”Facilitator”, ”Låta medarbetarna växa sig större än mig själv som chef”, ”Motiverade kan”, ”Företagskulturens betydelse för känslan”, ”Företagskulturen avgörande”. Uttrycken kunde jag relatera till både hennes ledarskap och vissa dimensioner av arbetet.

Därefter läste jag dessa transkriberingar ett stort antal gånger (på liknande sätt som enkätsvaren i delstudierna 1 och 2), inledningsvis för att söka efter empiriska utsagor och dessas meningsinnehåll kopplade till min frågeställning. Dessa utsagor sammanfattades i olika delkategorier och vissa mönster kunde skönjas i materialet. Med olika delkategorier för ögonen analyserade jag de olika intervjuerna om igen, och centrala teman kunde identifieras. Det handlade till exempel om att leta efter förekomsten av uttryck för olika ledarskapsområden (klimat, kontext, relationer etcetera) och dimensioner i arbetet (legitimitet, begränsningar, förstärkning etcetera). Jag analyserade även chefernas karakteristik (kön, befattning, typ av företag etcetera, även om dessa aspekter inte lyfts fram specifikt här). Åtskilliga genomgångar resulterade i översikter, till exempel avseende förekomsten av de fyra⁴⁵ dimensionerna, likväl som översikter avseende de ledarskapsområden som uttrycktes av de intervjuade (delstudie 3a).

Som en illustration till hur kodningen har sett ut visar jag i figur 3:1 nedan exempel på hur möjliggörardimensionen utvecklades (en engelsk version av figuren är publicerad i delstudie 3b). Respondenternas initialer presenteras inom parentes:

⁴⁵ Fyra dimensioner som visade sig bli fem, på basis av Airis-chefsstudien (delstudie 3b).



Figur 3:1: Från empiriskt uttalande till identitetsrelaterad dimension, exemplet möjliggörardimensionen.

Figuren visar hur olika empiriska uttalanden relaterats till de olika delkategorierna och därefter till huvudkategori och dimension. På liknande sätt har alla uttalanden tolkats i relation till de olika dimensionerna. Ytterligare exempel på tolkningsarbetet finns i delstudie 3b, s. 110.

När det gäller *etiska överväganden* anges i vetenskapsrådets forskningsetiska principer från 2002 fyra huvudkrav: "informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet", enligt Andersen (2012, s. 279). Samtliga dessa anser jag att jag har uppfyllt. Förutom information, samtycke och nyttjanderätt har det för mig varit särskilt angeläget att i samtliga fall utlova mina respondenter anonymitet. I min presentation av det empiriska materialet och vid direkta citat har jag försökt formulera mig så att upphovspersonerna svårligen kan identifieras. Jag diskuterar exempelvis inte företagsnamn, organisation eller ort i mina rapporter/artiklar för att undvika att identiteten ska röjas. De intervjuade cheferna i delstudie 3 fick dessutom möjlighet att ta del av mina transkriberingar och vid behov förslå korrigeringar (se ovan).

3.6 Reflektioner kring trovärdighet, överförbarhet och andra metodasppekter

Att diskutera slutsatsernas trovärdighet är ett sätt att bedöma rimligheten i kvalitativa studier, och Holme och Solvang (1997, s. 166ff.) menar att trovärdigheten är god om likartade resultat uppnås vid studier av samma fenomen, studerade på samma sätt. I dessa fall, avhandlingens tre delstudier,

studerade jag samma⁴⁶ fenomen (identitetskonstruktion i arbetet) och jag ställde likartade frågor till olika grupper av människor. I analys och tolkning konstaterade jag likartade mönster, vilket stärker resultatets trovärdighet. Andra argument för trovärdighet är ”transparens, triangulering och återkoppling till fältet” (Ahrne & Svensson 2011, s. 27). För att få hög trovärdighet lutar jag mig i första hand mot transparens- och trianguleringsaspekterna (dels eftersom både enkät och intervju använts för att studera samma fenomen, dels eftersom tillvägagångssätten i de tre studierna har redovisats). Den tredje aspekten, återkopplingen från respondenterna, är en möjlighet i framtida forskningsprojekt.

Ytterligare ett sätt att styrka trovärdigheten beskriver Norén (1995, s. 83–84), som menar att det handlar om dels poängrikedom, dels om att redovisa arbetssättet. Min förhoppning är att läsaren ska se den poängrikedom som de samlade slutsatserna indikerar, likaså att arbetssättet ska uppfattas som transparent och välvalt och att studien därmed är trovärdig.

Andra aspekter som påverkar slutsatserna är tolkningen av det empiriska materialet, och att jag som forskare uppfattat respondenterna korrekt. En annan forskare skulle, med samma data, kunna komma till en annan förståelse och andra slutsatser. Ovan diskuterar jag studiens trovärdighet och redovisar mina tankar bland annat kring studiernas planering och upplägg, just för att läsaren ska ges möjlighet att bedöma rimligheten både i mitt upplägg och i mina slutsatser.

En annan aspekt på tolkningen är min egen referensram. Under hela avhandlingsarbetet arbetade jag parallellt med forskarutbildningen. Bortsett från att arbetet medförde en utdragen skrivprocess, inspirerade och stärkte arbetserfarenheten min förståelse för problemområdet. En kritiker kan hävda att jag färgats av mina egna upplevelser från arbetslivet och att slutsatserna därmed är snedvridna. Min uppfattning är att dessa erfarenheter istället underlättat tolkning och förståelse och att erfarenheterna bidragit till att rimliga slutsatser och poängrikedom uppnåtts (för att använda Noréns begrepp ovan).

De tre delstudierna är gjorda med flera års mellanrum och avhandlingen har bearbetats under en lång tidsperiod (första empiriinsamlingen skedde 1998 och avhandlingen slutfördes 2016). Förutsättningarna i arbetslivet har på olika sätt förändrats under denna tidsperiod. Jag har dock kontinuerligt följt utvecklingen relaterat till mitt problemområde, både inom samhällsdebatten och inom forskningen under denna tid. Även om jag endast har läst en bråkdel av alla de cirka 90 000 (!) artiklar om identitet som skrivits under 2000-talet (vilket nämndes i inledningen), har jag försökt att uppdatera mig och över tid även aktualisera mitt forskningsprojekt. Exempelvis har valet av respondentgrupper i delstudie 2 och 3 inspirerats av debatterna kring kulturens roll i samhället och för ekonomisk utveckling.

När det gäller respondenterna, de tre empiriska grupperna, var de verksamma i olika arbetskontexter och speciellt inom gruppen kulturarbetare förekom olika yrken. Valet av respondenter baserades på en idé om att människor i spänningsfält har anledning att reflektera kring identitetsrelaterade frågor

⁴⁶ I delstudie 1 och 2 diskuterades vissa andra fenomen, till exempel de diskursiva aspekterna, men dessa resultat utvecklades inte i kappan.

och därmed skulle vara särskilt lämpliga respondenter. Till viss del stämde detta antagande för flera respondenter medan andra var frågande inför de direkta frågorna om identitet. Flera svar berörde konsekvenser av spänningsfälten, till exempel upplevda motstånd som mellanchefer eller problem som Airis-chef.

Överförbarhet, i betydelsen överföring till nya fenomen som en motsvarighet till traditionell generalisering (se Alvesson och Skoldberg 1994, s. 40) är en annan parameter för bedömning av slutsatser och resultat. Slutsatserna här är baserade på svaren från 75 individer. I samtliga delstudier fanns en viss slumpmässighet kring valet av respondenter. När det gällde delstudie 3 medverkade en stor andel av möjliga Airis-chefer och det förekom en rimlig spridning baserad på kön, befattning och organisationstillhörighet i delstudierna. Jag anser därför att slutsatserna möjliggör en viss överförbarhet vilket avser både andra yrkesroller (inte enbart chefer), i olika typer av organisationer, likväl som andra kontexter, som familjekontexten eller körsångarkontexten (eller andra fritidsrelaterade kontexter).

Hur genomtänkt de enskilda respondenterna uttryckte sig i frågeformuläret och vid intervjuerna, det vill säga empirins kvalitet, är en annan kritisk fråga vilken är svår att bedöma utan upprepades studier av samma respondenter. En aspekt som Alvesson (2011, s. 96ff.) påtalar är vikten av att vara medveten om att själva intervjusituationen är en form av identitetsarbete för respondenten eftersom intervjuaren implicit bekräftar respondentens identitet. Denna aspekt var särskilt relevant i delstudie 3 (något som bekräftades av att flera av cheferna kommenterade att de uppskattade mitt intresse, då Airis-projektet fallit lite i glömska). Min reflektion var att intervjuerna också kan betraktas som en ny fas av deras konstnärliga intervention. I och med min intervju och mitt forskningsprojekt bejakades och bekräftades deras insats (och identitet som ”Airis-chef”).

KAPITEL 4 SUMMERING AV DELSTUDIERNA

Detta kapitel består av en kort sammanfattning av de fyra rapporter som mina tre delstudier resulterade i: licentiatuppsats, två bokkapitel och en artikel. Genomgående diskuteras den övergripande forskningsfrågan ”Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?”, kompletterat med ett resonemang kring identitetskonstruktionen.

4.1 Delstudie 1 – Mellancheferstudien 1998–1999

”Mitt arbete - det är jag!”: om identitetsrelaterade dimensioner och föreställningars diskurser i arbetskontexten⁴⁷

Den initiala delstudien avsåg mellanchefer (exempelvis personalchefer, ekonomichefer, utvecklingschefer och avdelningsföreståndare), vars position kunde uppfattas problematisk på grund av det spänningsfält som uppstår när de pressas både från högsta ledningen och från medarbetare/ underställda. Det lojalitetsdilemma och den skruvstädssituation som kan uppstå gör det sannolikt att mellanchefer funderar både kring sin situation och sin arbetsrelaterade identitet. Fokus för studien var arbetet, identiteten och de identitetskonstruerande aspekter som arbetslivet är fyllt av. Utöver detta diskuterade jag de bakomliggande diskurser som möjliggjorde dessa aspekter. Licentiatuppsatsen handlade om att tolka mellanchefers uttalanden, komplettera med andra forskares synpunkter och därmed öka förståelsen för området (delstudie 1, baserat främst på del 7, appendix s. 130–139).

Upplägget för delstudie 1 var att via en postenkät med i huvudsak öppna frågor samla in data från 18 mellanchefer i olika branscher. Genom att tolka mellanchefernas svar på olika frågeställningar av typen: ”vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt” och ”vilka är alternativen till att arbeta”, resulterade den samlade analysen i en diskussion om identitetskonstruktionen i arbetet.

Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?-frågan ledde till att jag identifierade följande fyra aspekter i arbetet, vilka benämndes ”identitetsrelaterade dimensioner”:

- Arbetet som *förstärkare* eller ”förstärkardimensionen”, till exempel att öka egenvärdet, vara efterfrågad och att befordras eller att klara utmaningar.
- Arbetet som *möjliggörare* eller ”möjliggörardimensionen”, till exempel via belöning/lön, som plattform för utveckling och makt.
- Arbetet som *legitimerare* eller ”legitimerardimensionen”, till exempel att göra rätt för sig, ha en yrkesexamen, vara utbildad eller representera en viss organisation.

⁴⁷ Avsnitt 4.1 baseras på delstudie 1 (Zambrell 2004).

- Arbetet som *dilemma* (begränsning⁴⁸) eller ”dilemmadimensionen”, till exempel vid balansproblematik arbete-familj, att uppleva osund arbetsmiljö eller att ha hög arbetsbelastning.

Dessa dimensioner (som i delstudie 1 redovisas som en av flera slutsatser) visade sig få en stor betydelse för min avhandling. Dimensionernas innebörd, och empiriska illustrationer för varje dimension, utvecklas i 5.2 nedan.⁴⁹

Flera frågeställningar diskuterades i licentiatuppsatsen. En av de viktigare slutsatserna var att arbetets betydelse bekräftades av i stort sett alla respondenter, vilket stöds av annan forskning (Trollestad 2003; Alvesson & Sveningsson 2003; Collinson 2003; Eriksson 1999; Husen 1994) och motsäger andras (Beck 2002; Franzén & Lantz 2000; Sennett 1999; Bauman 1998; Allvin 1997).

Ett uttryck för att de identitetsrelaterade dimensionerna påverkar *identitetskonstruktionen i arbetet* iaktogs i form av att jag identifierade fyra yrkestyper. De identifierade yrkestyperna bland mellancheferna var Experten, Kreatören, Idealisten och Klippan.⁵⁰ Dessa yrkestyper uppvisade olika betoning på, och olika kombinationer av, de fyra identitetsrelaterade dimensionerna. Det innebar att olika dimensioner dominerade i olika yrkestyper (Delstudie 1, appendix s. 101ff., 104ff., 107ff., 109ff.).

Reflektioner kring delstudie 1 är att resonemanget kring arbetet, dess betydelse och kopplingen till identitetskonstruktionen i arbetet, stöds av flera jämförbara studier (bland annat Berglund 2002; Keller & Wallin 2000; Lindgren & Wåhlin 1998, 2001; Avotie 1998; Andersson 1993). Jag konstaterar även att de fyra identitetsrelaterade dimensionerna betonades lite olika av mellancheferna. Arbetet som förstärkare och möjliggörare dominerade, legitimerardimensionen förekom något mindre medan dilemman/begränsningar uttrycktes mer sällan. I dilemmafallen dominerade uppfattningen om bristen på tid. Det tidsmässiga prioriteringsdilemmat som uttrycktes kan härledas till mellancheferpositionen då det är en krävande position med krav på lojalitet både med ledningen och med medarbetarna (och det spänningsfält som därmed finns). I övrigt nämnde mellancheferna få dilemman eller begränsningar. Den samlade bilden av dessa mellanchefers upplevelser av arbetet och den identitetskonstruktion i arbetet som möjliggörs, är positiv. I arbetet både söker de och får bekräftelse på sin arbetsrelaterade identitet, vilket följande citat illustrerar: ”[e]ftersom jag uppfattar mitt arbete som viktigt så behöver jag bekräftelse för att känna att jag lyckas, når fram”.

4.2 Delstudie 2 – Kulturarbetarstudien 2004–2005

*Kulturarbetaren i en tillväxtfokuserad samhällsdiskurs*⁵¹

I delstudie 2 utgjordes respondenterna av verksamma inom kultursektorn. Det spänningsfält som var särskilt kännbart för just denna grupp bestod av de grundläggande motsättningar som finns mellan kultur och konst å ena sidan, och företagande och lönsamhet å andra sidan. Att många

⁴⁸ I den tredje studien valde jag begreppet begränsning (constrain) istället för dilemma då det ger en bredare innebörd.

⁴⁹ Se även 4.6.1 i delstudie 1, (appendix s. 87ff.) för den ursprungliga diskussionen om identitetsrelaterade dimensioner.

⁵⁰ Yrkestyperna jämfördes med Maccobys ”sociala karaktärstyper” (Maccoby 2003; Maccoby 1989; Maccoby 1978) och Scheins arbetslivsankare (Schein 1994).

⁵¹ Avsnitt 4.2 baseras på delstudie 2 (s. 71ff.).

kulturarbetare var tveksamma inför denna ekonomisering av kulturen (du Gay 1997, s. 286) uttrycktes bland annat som att de inte såg sig som vanliga företagare, snarare ofrivilliga företagare (Karlsson & Lekvall 2002, s. 25). En annan aspekt var att arbetet inom kultursektorn betraktades som mer eller mindre gränslöst eftersom skiljelinjen mellan arbete och fritid/hobby var flytande för vissa.

Syftet med kulturstudien var att utifrån en empirisk förståelseinriktad studie ”utveckla förståelsen av verksamma inom kultursektorn” (delstudie 2, s. 72). De frågeställningar som jag särskilt behandlade berörde dels yrkesroll och identitetskonstruktion, dels förståelsen av den kulturella ekonomin.

Upplevelsen av kulturarbetet studerades med hjälp av en enkät med öppna svarsalternativ (vissa delades ut personligen, övriga via epost). Totalt 24 kulturverksamma medverkade (varav 10 hade någon form av ledande position). Deras svar tolkades med de identitetsrelaterade dimensionerna från delstudie 1 som grund.

Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?-frågan resulterade i att samtliga dimensioner från licentiatuppsatsen återfanns även i denna grupp. De kulturverksammas svar visade i första hand stöd för möjliggörardimensionen, det vill säga att arbetet möjliggör konstnärlig verksamhet samt skapandet av kulturella värden och upplevelser för andra människor. Förstärkardimensionen förekom nästan lika ofta. Kulturarbetets legitimerande dimension nämndes mer sällan. Något som förvånade var att begränsardimensionen så sällan uttrycktes på liknande sätt som mellancheferna gjort. Visserligen nämndes svårigheten att försörja sig inom kultursektorn, och andra påtalade statusproblemtiken, men de problem med tid, arbetsmiljö och arbetsbelastning som mellancheferna nämnde uttrycktes sällan av kulturarbetarna.

Vidare förde jag en diskussion om de kulturverksammas syn på kulturens roll för tillväxt, vilket utmynnade i två alternativa diskurser som sammanfattades som ”[l]evebröd på ett kreativt sätt-diskursen”, som avspeglar ambitionen att kunna leva på sin konstform, respektive ”[s]kapa mening med kultur-diskursen”, som uttryckte kulturarbetarnas vilja att beröra andra med kultur.

Identitetskonstruktionen i arbetet synliggjordes när engagemanget för arbetet uttrycktes, och bilden av arbetets betydelse och dess koppling till identitetskonstruktionen stärktes. Det uttrycktes särskilt tydligt av flera av de kulturverksamma, till exempel som ”[m]in yrkesroll är en livsstil, [den] formar min identitet”. Dock gjorde jag i kulturarbetarstudien ingen typifiering där förekomsten och kombinationen av identitetsrelaterade dimensioner diskuterades (likt mellancheferstudien). Det var inte heller syftet, så frågeformuläret innehöll inte de frågor som möjliggjorde en jämförbar analys av olika yrkestyper. Däremot uppdagades vissa skillnader mellan vad kulturarbetarna betonade jämfört med mellancheferna, se reflektioner nedan.

Reflektioner kring delstudie 2 är att samtliga fyra identitetsrelaterade dimensioner uttrycktes även bland respondenterna i kulturarbetarstudien. Vissa skillnader förekom mellan de båda delstudierna, främst vilka dimensioner som betonas mer än andra. Sammantaget uttrycktes förstärkardimensionen

främst av mellancheferna, medan möjliggörardimensionen betonades främst av kulturarbetarna. En annan skillnad är att begränsardimensionen, i första hand i form av problem med livspusslet, förekommer mer sällan bland kulturarbetarna. Det tolkar jag som att gränserna mellan arbete och fritid är mer flytande i dessa typer av kulturyrken, vilket bland annat medför en större flexibilitet. Svårigheten att leva på sin konstform nämndes dock som ett dilemma, men det tycks i många fall överbryggas av de möjligheter som arbete med kultur medför. Delstudie 2 bekräftade flera av insikterna från delstudie 1 och jag fann uttryck för de fyra identitetsrelaterade dimensionerna även i denna arbetskontext, dock med en något annorlunda förekomst och betoning.

4.3 Delstudie 3 – Airis-chefsstudien 2012

*Delstudie 3a) Managers in artistic interventions and their leadership approach*⁵²

*Delstudie 3b) Managers' identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work*⁵³

I avhandlingens tredje och sista delstudie baserade jag slutsatserna på intervjuer med 33 chefer som genomfört ett Airis-projekt. Huvudsyftet med sådana kultursatsningar var att bland annat starta kreativa processer i organisationen. De spänningsfält som dessa chefer antogs uppleva uppstod i huvudsak på två sätt. För det första uppfattades kultursatsningen väldigt annorlunda, kontroversiell och lite flummig av både medarbetare och ledningskollegor. Det medförde att dessa chefer utsattes för kritik och därmed press från olika håll. För det andra medförde den konstnärliga interventionen i sig en utmaning, då konstnärerna initierade och engagerade deltagarna i kulturaktiviteter som många deltagare initialt upplevde som olustiga och främmande. Det medförde att ett spänningsfält i organisationen skapades, vilket kan ses som ett sätt att inom arbetet utmana och därmed utveckla identiteten. Airis-chefsstudien resulterade i två texter (Zambrell 2015 (delstudie 3a) och Zambrell 2016 (delstudie 3b)).

Syftet med denna delstudie var att utveckla förståelsen för hur identitetskonstruktionen kan påverkas av ett kulturprojekt som Airis, men också att försöka förstå cheferna som hade genomfört dessa annorlunda kultursatsningar. De intervjuade chefernas reflektioner och berättelser, både om erfarenheterna från själva Airis-projektet och om deras upplevelse av sitt (chefs)arbete i stort möjliggjorde tolkningar avseende ledarskapsansats, identitetsarbete och de identitetsrelaterade dimensioner som upplevelserna sågs som ett uttryck för.

Totalt omfattade chefsstudien 33 telefonintervjuer där varje samtal skedde med stöd av ett semi-strukturerat frågeformulär. Förståelsen från tidigare delstudier var en viktig utgångspunkt när jag tolkade chefernas berättelser. Studien resulterade i två rapporter: ett bokkapitel som behandlar dessa chefers ledarskapsapproach och en artikel som diskuterar identitetsskapandet i dessa arbetskontexter.

⁵² Avsnitt 4.3.1 baseras på Zambrell 2015, delstudie 3a, s. 85ff.).

⁵³ Avsnitt 4.3.2 baseras på Zambrell 2016, delstudie 3b, s. 101ff.).

4.3.1. Delstudie 3a – Managers in artistic interventions and their leadership approach

Syftet med bokkapitlet var att öka förståelsen för Airis-cheferna genom att beskriva deras karaktäristik samt undersöka deras grund för att medverka i detta konstnärliga interventionsprojekt. Det som visade sig vara mest framträdande var att det handlade om mycket rutinerade chefer där nästan hälften av dem hade mer än 20 års erfarenhet som chef. Många uttryckte ett intresse för kultur och de ansåg sig vara både nyfikna, modiga och kreativa. Motiven för Airis-projektet var främst att utveckla kreativiteten inom organisationen och att förbättra samarbete och tillit inom arbetsgruppen. Airis-chefernas sätt att tala om sitt ledarskap, deras attityd till medarbetare och hur de diskuterade kulturens bidrag ledde till att jag kunde identifiera en ledarskapsapproach som består av fem huvudområden. Dessa fem samverkande områden i deras ledarskapsapproach är (översättning från delstudie 3a, s. 92):

På den organisatoriska nivån:

- ”Skapa kontext”
- ”Etablera ett kreativt klimat”

På den individuella nivån:

- ”Att stärka relationer”
- ”Att tycka om sina medarbetare”

samt området:

- ”Att initiera utmanande aktiviteter”, som stödjer de andra områdenas integrering (se figur 11.1 i delstudie 3a, s. 90).

Denna approach valde jag att benämna ”estetisk”, just för att cheferna talade mycket om känslor, sinnen och mänsklig utveckling. De tycktes se bortom ekonomiska aspekter och istället fokusera på att individen ska växa som människa. Cirka 60 % av cheferna uttryckte tre, fyra eller alla fem av dessa områden. Området ”[a]tt tycka om sina medarbetare” (se delstudie 3a, s. 94) är särskilt intressant då det är en aspekt som inte har uppmärksammats så mycket inom ledarskapsforskningen.

4.3.2 Delstudie 3b – Managers’ identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work

I denna artikel fokuserades Airis-chefernas identitetsaspekter, och det förekom en rad uttalanden som kunde relateras till de fyra identitetsrelaterade dimensionerna. Merparten av dessa uttryck avsåg synpunkter om den konstnärliga interventionen (Airis), andra uttryck avsåg arbetet som chef.

Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt-frågan besvarades med att både förstärkar-dimensionen och möjliggörardimensionen återfanns hos alla de 33 cheferna. Även legitimerar-dimensionen var mycket vanlig och uttryck för begränsardimensionen förekom också. Det som dock var särskilt tydligt i denna grupp av kulturintervenerande chefer var att vissa uttryckte upplevelser som känslomässigt berörde dem på ett djupare plan. Detta tolkade jag som en ny, femte dimension. Jag benämnde den berörardimensionen, med innebörden att den ger en känslomässig och inre bekräftelse.

Likaledes i denna studie diskuterade jag chefernas syn på arbete och identitet explicit, och en stor majoritet (över 90 %) ansåg att det finns en stark relation. Slutligen diskuterades även förekomsten av medvetet *identitetsarbete*, där satsningen på en konstnärlig intervention i sig tolkades som ett uttryck, om än implicit, för en vilja att utmana sin identitet som chef. Andra uttryck för identitetsarbete handlade om att våga ta chansen när chefsarbete erbjuds eller att medvetet uttrycka och förstärka sin chefsroll.

Jag diskuterade även att konstnärliga interventioner som Airis bidrar till att utveckla en tillåtande miljö inom organisationen – en miljö som triggar identitetsarbetet när utrymme ges för allehanda mer eller mindre kreativa och ibland tokiga uppslag, och där människor tillåts växa och stärka sin arbetsrelaterade identitet. Särskilt för dessa chefer utgjorde denna typ av vågade satsningar att chefsidentiteten sattes på spel och ifrågasattes, men också stärktes på ett positivt sätt.

När det gällde *identitetskonstruktionen* redovisades vilka kombinationer av dimensioner som den enskilde Airis-chefen gav uttryck för. Dock presenterade jag inte en typifiering av Aris-cheferna (likt mellancheferna i delstudie 1, vilket inte var syftet) utan konstaterade att vissa chefer uppvisade fler exempel på identitetsrelaterade dimensioner i arbetet än andra.

Reflektioner kring delstudie 3 är att det empiriska underlaget i den tredje delstudien är mer omfattande i och med att de intervjuade cheferna gavs möjlighet att berätta fritt om sina erfarenheter av Airis, den konstnärliga interventionen, och hur upplevelsen påverkade deras chefsroll.

Den identifierade ledarskapsansatsen som jag kunde identifiera i Airis-chefernas berättelser bestod av fem områden: skapa kontext, etablera klimat, stärka relationer, tycka om sina medarbetare och att initiera aktiviteter. Särskilt intressant är betydelsen av att aktivt arbeta med att skapa speciella aktiviteter där människorna i organisationen får en chans att mötas på ett nytt sätt och därmed utvecklas personligen (också ur ett identitetsperspektiv, även om det skälet inte explicit uttalades). Dessa ledarskapsaspekter diskuteras och fördjupas inte här i kappan, men insikterna bidrar till att förbättra förståelsen för respondenternas chefskontext.

Airis-chefsstudien medförde att mina insikter om arbetets betydelse fördjupades, och min förståelse för de identitetsrelaterade dimensionerna utvecklades. Ur berättelserna växte beröradimensionen fram, baserad på de mer emotionella och känslomässigt kopplade upplevelser som uttrycktes. Om arbetet medför känslor som glädje, lust, energi och att skapa mening etcetera, var min tolkning att även den enskildes identitet bekräftas på ett djupare plan jämfört med ytligare typer av bekräftelser, som till exempel att lönen får en liten justering. Denna dimension visade även likheter med flera av de kulturverksammas upplevelser, som sammanfattades som ett uttryck för en ”skapa mening med kultur-diskurs”. Liknande emotionella uttryck förekom även bland kulturarbetarna, men först i Airis-studien insåg jag att det handlar om en ny dimension, beröradimensionen. Denna dimension och dess innebörd finns det visst stöd för (till exempel i Berthoin Antal & Debucquet 2013; Bozic & Köping Olsson 2013; Schein 2013; Guillet de Monthoux 2004).

KAPITEL 5 SLUTSATSER OCH FORSKNINGSBIDRAG

Nedan diskuterar jag slutsatserna som är baserade på tre olika delstudier med totalt 75 respondenter (varav 61 var chefer på olika nivåer). Avhandlingens syfte, ”att identifiera, beskriva och öka förståelsen för vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion”, kommer därmed att belysas i detta kapitel.

Inledningsvis introducerar jag avhandlingens utgångspunkt genom ett avsnitt om arbetskontexten som arena för identitetsarbete. Därefter presenterar jag avhandlingens centrala frågeställning ”Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?” genom att argumentera för den typologi av identitetsrelaterade dimensioner som jag ur det empiriska materialet har identifierat. Dimensionernas innebörd beskrivs och den presenterade typologin relateras till annan forskning. Därefter introducerar jag en modell som åskådliggör identitetskonstruktionen i arbetet, och modellens delar och tillämpning kommenteras. Efter att jag har resonerat kring hur identitetskonstruktionen kan påverkas av dimensionernas frekvens, vikt och hur de kan kombineras, sammanfattas avhandlingens forskningsbidrag.

5.1 Arbetskontexten som arena för identitetsarbete

Min initiala undran handlade om arbetets betydelse för olika människor och hur upplevelser av arbetet kan påverka identiteten. Nu, tre delstudier senare, kan jag konstatera att på en direkt fråga svarade över 90 % av mina 75 respondenter att arbetet var viktigt för dem. När respondenterna reflekterade över sina erfarenheter i arbetet handlade det bland annat om att bli sedd, att kunna utvecklas och/eller möjligheten att använda sin kompetens. Att arbetet kan betraktas som en arena för identitetskonstruktion blev tydligt, och den forskning inom området som jag diskuterar i kapitel 2 ovan, stödjer detta. Det handlar främst om att arbetet ger ett socialt sammanhang och är grunden i de enskildas ”livsprojekt” (Budd 2011; Doherty 2009; Eriksson 1999; Husen 1994). I mina respondents berättelser om sin yrkesrelaterade vardag uttrycktes en rad olika aspekter på arbetet. Ur detta empiriska material utvecklade jag en förståelse för vad som gör arbetet betydelsefullt. Det handlar om vilka dimensioner i arbetet som upplevs betydelsefulla för identitetskonstruktionen, vilket presenteras i nästa avsnitt.

5.2 Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt? – förstås via arbetets dimensioner

Slutsatserna från avhandlingens tre delstudier visar att arbetets betydelse kan relateras till och förstås som viktiga för individers identitetskonstruktion. I mitt empiriska material tolkade och analyserade jag de upplevelser och erfarenheter som uttrycktes om arbetet, och kunde kategorisera upplevelserna i fem olika dimensioner. Därutöver studerade jag under avhandlingsarbetets gång, olika modeller och ansatser i forskningen som behandlar identitetskonstruktion i arbetet. Den nyare forskningen har nyttjats i delstudie 3 och i arbetet med kappan i syfte att jämföra och få inspiration till hur min samlade empiri kan tolkas, sammanfattas och åskådliggöras (exempelvis Kira & Balkin

2014; Thomas-Gregory 2014; Alvesson & Lundholm 2014; Dutton et.al. 2010). I den processmodell som Kira och Balkin (2014) redovisar avseende ”interaktion mellan arbetet och önskade identiteter” (ibid. s. 134, min översättning, se 2.2.5) kan jag se vissa likheter med mina studier. Likaså Alvesson et al. (2008) lyfter, liksom jag, fram ”vad”-frågan i form av identitetskonstruktionens komponenter.⁵⁴

Kiras och Balkins modell (2014, se även bilaga 2) innehåller tre delar: upplevelse, reaktion och resultat. Då jag har fokuserat på vad som påverkar identitetskonstruktionen fann jag likheter med deras upplevelsedel. De presenterar dock endast översiktligt vad upplevelsen består av och lägger istället mera fokus på reaktioner och resultat baserat på om individens önskade identitet eller arbetsituation överensstämmer med den upplevda. De, liksom merparten av identitetsforskningen, betonar främst identitetsförändringarna i sig. Mitt bidrag är istället att mer detaljerat lyfta fram hur upplevelser i arbetet kan förstås, och kategoriseras, som betydelsefulla för identitetskonstruktionen. Det innebär att identifiera, beskriva och fördjupa förståelsen för *vad*, i form av olika dimensioner, som påverkar identitetskonstruktionen i arbetet. Min slutsats är att arbetet kan bestå av fem dimensioner, som var och en, eller i samverkan, bidrar till att konstruera den enskildes identitet. Dessa fem identitetsrelaterade dimensioner är möjliggörardimensionen, legitimerardimensionen, förstärkardimensionen, beröradimensionen och begränsardimensionen. De beskrivs, exemplifieras och diskuteras nedan, även i relation till annan forskning.

5.2.1 Möjliggörardimensionen

Möjliggörardimensionen innebär att arbetet utgör förutsättning och plattform för många typer av bekräftelser. Exempelvis möjliggör arbetet karriär, framgång, makt (till exempel som chef) eller bekräftelse tack vare att hon/han har en god lön (som möjliggör en viss livskvalitet). Det kan också handla om att möjliggöra den yrkesmässiga utvecklingen, att förverkliga yrkesmässiga drömmar eller att arbetet möjliggör ett gott liv.

Denna dimension har likheter med den instrumentella attityden till arbetet som Eriksson (1999) diskuterar, till exempel att arbete möjliggör andra, för privatlivet viktigare saker. Trollestad (2003) nämner löneaspekten och påtalar vikten av god lön som en symbol för framgång. Vidare har möjliggörardimensionen likheter med arbete som frihet (Budd 2011), det vill säga ett sätt att nå självständighet, tjäna tillräckligt mycket och därmed vara oberoende. Den identitetsminimalism i form av att arbetet enbart syftar till att tjäna mycket pengar som Alvesson och Robertson (2016) diskuterar som ett slags ”teflon-identitets-manövrering”⁵⁵ (där andra identitetkonstruerande aspekter uppgavs liksom teflonet inte fastna, dvs. inte bidra till den egna identiteten) kan också ses som en del av möjliggörardimensionen. Andra exempel, som möjligheten att utvecklas och lärandet i arbetet, är dessutom viktiga delar för det goda arbetet (Abrahamsson & Johansson 2008). Denna positivt bekräftande dimension, som det finns teoretiskt stöd för, är således den kontextuella grundförutsättningen för identitetskonstruktionen. Att ha ett arbete möjliggör de instrumentellt relaterade aspekterna men är även grunden för de övriga positiva dimensionerna. Uttryck för denna dimension var till exempel ”för mig innebär [arbetet] en bra karriärutveckling” eller ”[g]enom

⁵⁴ De diskuterar även varför, hur, vem, när och var (Alvesson et al. 2008, s. 18–19).

⁵⁵ ”Teflon Identity Manoeuvring”, (Alvesson & Robertson 2016, s. 7) – fritt översatt.

arbetet kan jag förverkliga mig själv”. Brister gällande denna dimension, till exempel avsaknad av karriärmöjligheter eller dålig löneutveckling, kan medföra att identitetskonstruktionen begränsas.

5.2.2 Legitimerardimensionen

Legitimerardimensionen innebär den bekräftelse som medför att individen legitimeras tack vare arbetet till exempel ”att ha ett arbete”, ”att vara attraktiv på arbetsmarknaden” och ”att göra rätt för sig”. Det kan också handla om att ha ett visst yrke (exempelvis att vara sjuksköterska eller ingenjör), eller en position och/eller att representera och tillhöra ett visst företag eller organisation. I vissa yrken förstärker en uniform denna legitimitet (och därmed identiteten).

Denna dimension finns rikligt beskriven i forskningen. Husen (1994) diskuterar den samhälls-ekonomiska kopplingen mellan arbete och identitet. Han menar att arbetets identitetsmässiga betydelse handlar om både arbetsprocessen i sig och hur den ingår i ett större samhällsekonomiskt sammanhang. Liknande synpunkt framför Gustafsson (1994) som anser att arbetet har sin största funktion som legitimerare. Därutöver berör Thomas och Linstead (2002) betydelsen av social legitimitet (och spänningar som uppstår när den utmanas).

Den yrkeskopplade identiteten är väl dokumenterad, speciellt avseende chefer (se exempelvis Sveningsson & Alvesson 2014; Sinclair 2011; Jönsson & Strannegård 2009). När det gäller Budd (2011) och hans olika perspektiv på arbete (ibid. s. 59), är det hans diskussion om yrkesmässigt ”medborgarskap” (det vill säga att arbetet medger rättvisa, vissa rättigheter och social legitimitet (ibid. s. 108), som ligger nära legitimerardimensionen. Att legitimeras av arbetet är det jag finner aktuellt här, men även att identifiera sig med sin organisation är en viktig aspekt för identitetskonstruktionen (Dutton, Dukerich & Harquail 1994, s. 239). Detta uttrycks av Walsh och Gordon (2008, s. 50) som att identifieringen med yrke och organisation kan användas för att både avgränsa och ”statusförstärka” den arbetsrelaterade identiteten samt av Ashforth, Harrison och Corley (2008)⁵⁶ som ser identifieringen som ”it roots the individual in the organization” (ibid. s. 359. Sammantaget finns både teoretisk och empirisk grund för att legitimiteten i och/eller via arbetet bidrar till identitetskonstruktionen. Uttryck för denna dimension var till exempel ”tillfredsställelsen att utföra något [...]. [ha en] plats i samhället spelar också roll” och ”företaget det är jag” (sagt av en VD).

Begränsningar i identitetskonstruktionen kan uppstå till exempel om yrkesstatusen förändras eller om företagsimagen försämras. Problemet med att bli arbetslös bottnar bland annat i att just denna legitimitet förändras, försvagas eller upphör.

5.2.3 Förstärkardimensionen

Förstärkardimensionen innebär en av de starkare bekräftelserna i arbetet. Den innefattar de situationer i arbetet som till exempel gör en person stolt och stärkt av sin titel eller position. Det kan även handla om att besitta och utveckla särskilda kvaliteter och kompetenser (som att vara kreativ, modig eller kunnig), att vara efterfrågad som yrkesman/yrkeskvinna, att vara en del av en positiv organisationskultur, att våga anta utmaningar, att uppnå resultat eller att stärka tron på sig själv.

⁵⁶ Se Ashforth et al. 2008 för en review av forskningen kring just identifiering med organisationer, grupper och roller.

Liknande bekräftelser talar Schein (1994) om, exempelvis i form av olika relationer till arbetet, där tillfredsställelse över sin egen insats är en möjlig relation. En annan aspekt är den symbolik som en chefsposition innebär, en form av ”symbolic management” (Tengblad & Alvesson 2013, s. 171). Vidare beskriver Budd (2011, s. 108) flera perspektiv för arbete som har paralleller med förstärkardimensionen, exempelvis vikten av arbete som en social relation och även arbete som självförverkligande⁵⁷. Dessa inslag är även vanliga epitet för det goda arbetet (Abrahamsson & Johansson, 2008). Budd (2011) talar även om ”caring” (ibid. s. 126), det vill säga att göra något för andra, och även att tjäna andra. Ett annat exempel är Gabriel (2015) som diskuterar ”the caring leader” och dennes betydelse för följarna (the followers). Att identiteten stärks är för övrigt en vanlig reaktion på upplevelser i arbetet (se diskussionen om Kiras och Balkins modell ovan 2.3.5). Förstärkning nämns bland annat av Alvesson och Billing (1999) (att bekräfta, *stärka* och trygga identiteten), liksom av Sveningsson och Alvesson (2003), som diskuterar att identiteten kan formas, repareras, *stärkas*, revideras och behållas. Det finns med andra ord en hel del forskning som harmonierar med förstärkardimensionens innebörd. Uttryck hos respondenterna för denna dimension var till exempel ”[m]itt arbete – det är jag!” och ”[a]rbete är ett bevis på att någon behöver din kompetens”. Brister i förstärkardimensionen medför känslan av att inte få feedback och att inte bekräftas, vilket leder till att identitetskonstruktionen begränsas.

5.2.4 Beröradimensionen

Beröradimensionen är en dimension som påverkar individen på ett känslomässigt, djupt sätt genom att hon/han blir personligen berörd. I arbetet kan ”att beröras” handla om att ha synnerligen meningsfulla och högt etiskt värderade arbetsuppgifter, att upplevelsen av arbetet innebär stor lust och glädje, när arbetet ger ”well-being” och/eller att ha goda och starka relationer till kollegor/chef. Beröradimensionen kan även uttryckas som att bli energifylld (via uppmuntran eller återkoppling från ledning/kollegor/kunder) och att känna andras tillit och ärliga uppskattning för sin insats och person. Beröradimensionen upptäcktes och identifierades under min studie av de kultur-intervjuade cheferna. Det handlar om upplevelser som påverkar personen på ett djupare plan och därmed även identitetskonstruktionen.

Flera forskare stödjer tanken på att just konstnärliga erfarenheter påverkar känslor, exempelvis Schein (2013). Berthoin Antal och Debucquet (2013) diskuterar hur medarbetarna vid konstnärliga interventionsprojekt ”might ‘have fun’ and develop their ‘creative potential’ but at a deeper level the intentions is to stimulate the employees to ‘search themselves’ and ‘question themselves’” (ibid. s. 14.) Annan forskning som liknar beröradimensionen uttrycks som ”inward facing” (Watson 2008, s. 121), ”connections [...] inwards towards the self” (ibid. s. 140) och ”att förena passion med försörjning” (Ivarsson 2014, s. 21). Vidare påtalar Iszatt-White (2012) betydelsen av känslor i arbetet och i synnerhet vikten av att medarbetare ”feeling valued at work” (ibid. s. 173–174). Budd (2011, s. 89) talar i sin tur om arbete som självförverkligande och att det ger inre belöning och själslig tillfredsställelse. Flera av hans perspektiv kan relateras till beröradimensionen: arbete som ett kall (att verka för andra), arbete som omvårdnad om andra (ofta känslomässigt) och arbete som social relation. För de som upplever sitt arbete som sin livsuppgift och sitt kall, något flera av de

⁵⁷ Detta är möjligt att koppla även till beröradimensionen, se 5.2.4 nedan.

kulturverksamma uttrycker, är upplevelsen av att beröras särskilt viktig, vilket Bowman (2011) uttrycker som ”a calling provides a sense of deep meaning at work and authentic engagement in work” (ibid. s. 47). Uttryck för beröradimensionen var till exempel: ”kunde känna inåt vad kulturen gör med mig”, ”jobbar med att stärka människor [...] att beröra” eller ”jag brinner för personalarbete [...], att bidra till andras välbefinnande, kunna nå dem”. Att beröras inåt är en speciell, och en mer sällan uttryckt upplevelse jämfört med övriga dimensioner. Vissa yrkeskategorier, som lärare eller de som arbetar inom vårdsektorn, berörs förmodligen oftare i arbetet än andra. Att beröras är sannolikt en mindre förväntad upplevelse i vissa yrken. Däremot för den som exempelvis betraktar arbetet som ett kall, kan bristen på att beröras troligen upplevas negativt.

5.2.5 Begränsardimensionen

Begränsardimensionen handlar om problem som för stor eller för liten arbetsbörda, otillräcklig (fysisk) arbetsmiljö, brist på ansvar eller otillräcklig löneutveckling. Mer känslorelaterade begränsningar kan handla om till exempel bristen på feedback och otillräcklig bekräftelse i vardagen, den psykiska arbetsmiljön, problem med balansen mellan det privata och professionella livet eller när personen tvingas ”spela en roll” i arbetet (det vill säga att identiteten i arbetet inte harmonierar med den personliga identiteten). Dessutom, som jag berör ovan, kan även avsaknaden av någon av de övriga identitetsrelaterade dimensionerna leda till upplevda begränsningar i identitetskonstruktionen.

I en studie av mellanchefer (Thomas & Linstead 2002, s. 71, 87) presenteras denna grupp ”constraining views”, och ett upplevt dilemma kan relateras till mellancheferns försök att säkra sin legitimitet, i detta fall under neddragningar. Ett annat exempel på begränsning diskuterar Collin, K., Paloniemi, S., Virtanen, A. och Etelapeltp, A. (2008). I en studie av bland annat designers konstaterar de att det som uppfattas som problematiskt, relaterat till den yrkesmässiga utvecklingen av identiteten, handlar om sociala relationer och betydelsen av ”weness” (ibid. s. 191). Budd (2011) beskriver att arbete kan ses som en plåga (curse), uttryckt som ”work can be physically, mentally, and emotionally draining” (ibid. s. 19), eller som ”onytta” (ibid. s. 78), med innebörden att arbetet reducerar fritiden och uppfattas som smärtsamt. En annan begränsning utifrån ett identitetskonstruktionsperspektiv är om individen upplever en asymmetri mellan vem hon/han är och hur hon/han uppfattas av andra (uttryckt som ”feeling misidentified”, av Meister, Jehn & Thatcher (2014)). Denna begränsning utgör förmodligen en av de mer problematiska.

Sammantaget kan begränsningar grundas i exempelvis existentiella, sociala, ekonomiska eller psykologiska osäkerheter (Collinson 2003). Dock, i mitt material uttrycktes främst tidsproblematiken som ett dilemma, det vill säga att engagemanget för arbetet är svårt att balansera med det privata livet. Begränsardimensionen formulerades till exempel som ”ofta för tidspressad, svårt att räkna till” eller ”ibland tror jag att privatrollen hamnar i skymundan”. De negativa upplevelserna och begränsningarna kan i vissa fall kompenseras om de övriga positiva dimensionerna förekommer frekvent. Uttrycken för begränsardimension var dock i detta material färre än uttrycken för övriga dimensioner.

5.2.6 Saknade dimensioner

Tidigare har jag konstaterat att det är få forskare som fördjupat berör de mer kontextuella aspekterna för identitetskonstruktionen, det vill säga de jag identifierat som identitetsrelaterade dimensioner. Det jag kan konstatera är att flera av de aspekter som lyfts fram av andra forskare i sina respektive identitetsdiskussioner, skulle kunna härledas till någon av de fem dimensionerna ovan. Det gäller exempelvis Pratt et al. (2006) och deras övergripande slutsats att arbetsinnehåll och process påverkar (ibid. s. 134), aspekter som min ansats fördjupar. Kiras och Balkins (2014) modell talar om upplevelser av oro och frustration respektive meningsfullhet och positiva känslor (ibid. s. 253), vilka kan uttryckas antingen som exempel för begränsardimension eller för förstärkar- eller beröradimensionen. Därutöver ger Alvesson et al (2008, s. 19) exempel på vad som kan vara huvudingredienser för identitetskonstruktionen. De nämner olika resurser vilka jag anser kan kopplas till någon av dimensionerna här, exempelvis hierarkier (som kan ses som både möjliggörare och förstärkare), interna berättelser (legitimerare), diskurser (förstärkare) och relationer (att beröra). Det finns dock aspekter som Alvesson et al. (ibid.) uttrycker, och som i stort saknas i mitt material. Det handlar om anti-identiteter det vill säga att identiteten konstrueras utifrån vad den inte är. Enstaka undantag finns i delstudie 2 där kulturarbetare inte uppfattade sig som företagare, fastän flera av dem drev egen firma.

Utifrån de exempel jag här presenterat finner jag inte att någon uppenbar dimension saknas. Det handlar snarare om andra typer av upplevelser, som kan härledas till någon av de aktuella dimensionerna.

5.2.7 Typologi över identitetsrelaterade dimensioner

Med stöd i empiri har jag ovan identifierat, beskrivit och argumenterat för fem identitetsrelaterade dimensioner som återfinns i arbetet. Flera av de upplevelser (eller delkategorier) som dimensionerna utgörs av återfinns således även i annan forskning. Mitt bidrag är att jag har samlat och kategoriserat dessa empiriskt uttryckta upplevelser i arbetet och utvecklat en typologi⁵⁸ över arbetets kontextuella dimensioner. Dessa dimensioner visar mer detaljerat *vad* det är i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion. I översikten nedan (Figur 5:1) redovisas denna typologi inklusive exempel på de upplevelser/delkategorier som konstituerar respektive dimension.⁵⁹

⁵⁸ Typologin presenterades först på engelska i delstudie 3b, s. 114).

⁵⁹ Ambitionen med min studie har inte varit att analysera de enskilda respondenterna och deras individuella identitetskonstruktion. Däremot redovisar jag i artikeln (delstudie 3b, s. 115) förekomsten av identitetsrelaterade dimensioner per Airis-chef, vilket gav en bild över hur dimensionerna kombinerades hos varje chef.

Typologi över identitetsrelaterade dimensioner i arbetet					
Dimension	Möjliggörar-dimensionen	Legitimerar-dimensionen	Begränsar-dimensionen	Förstärkar-dimensionen	Beröra-dimensionen
Huvud-kategori: Identitets-konstruktion genom:	Att möjliggöras	Att legitimeras	Att begränsas/ uppleva dilemman	Att förstärkas	Att beröras
Delkategori: Upplevelser i arbetet	Att arbetet är en plattform för karriär/ framgång/ livskvalitet	Att vara attraktiv på arbetsmarknaden	Att ha obalans el dålig integrering privat - professionell roll	Att känna stolthet för organisationen och dess medarbetare, stark vi-känsla	Att växa som människa tack vare känslomässiga upplevelser i arbetet
	Att ha yrkesmässig utveckling likväl som personlig	Att göra rätt för sig genom arbete (samhällsnytta)	Att ha obalans i arbetsbelastning, hög press och höga förväntningar	Yrkesroll, yrkestitel och yrkesstatus	Att ha meningsfulla och högt värderade uppgifter
	Att kunna påverka (ha makt)	Att ha en yrkesroll, yrkestitel och yrkesstatus	Att ha brist på ansvar, egenkontroll eller utmaningar, ha enahanda arbetsuppgifter	Att anta och klara utmaningar, uppnå resultat	Att känna lust, glädje och stark känsla för arbetet/ organisationen
	Att få intressanta uppgifter, ha roligt på arbetet	Att vara utbildad, att ha ett yrke	Att inte trivas, ha brist på energi, brist på feedback, olust	Att utvecklas kompetensmässigt	Att ha starka positiva relationer till kollegor/chef
	Att uppnå personliga drömmar och visioner	Att organisationen/ företaget har gott rykte	Att ha konflikter med andra eller vara utsatt för kritik	Att vara efterfrågad i arbetet	Att få energi via uppmuntran, feedback och andras genuina engagemang
	Få belöning, lön (som är förutsättning för försörjning)	Att organisationen/ yrket innebär en värdefull insats för samhället	Att ha brister i övriga dimensioner	Att stärka självförtroendet via positiva bekräftelser	Att uppleva att kollegor/ medarbetare/ chef känner tillit och själv ha tillit till andra

Figur 5:1: Typologi över identitetsrelaterade dimensioner i arbetet.

Det är viktigt att påpeka att gränsdragningen mellan de olika identitetsrelaterade dimensionerna inte är självklara och definitiva. Samma delkategori (upplevelse) kan i vissa fall härledas till olika dimensioner, beroende av vem som ”upplever”. Ett exempel är upplevelsen av att inneha en viss position, som jag tolkar som legitimerande i vissa berättelser (till exempel att positionen som chef ger viss auktoritet gentemot andra). Andra uttrycker sig på ett sådant sätt att jag tolkar position som förstärkande (exempelvis att positionen utgjorde ett stort egenvärde för den enskilde). Att dimensionerna kan upplevas olika ser jag som naturligt, då olika delkategorier/upplevelser har olika betydelse för olika personer. I andra (många) fall finns en tydlig samstämmighet, exempelvis att feedback eller att uppfattas som kreativ ger en stärkande bekräftelse (och att det därmed handlar om ett uttryck för förstärkardimensionen).

5.3 Identitetskonstruktion i arbetskontexten

I avhandlingen diskuterar jag att arbetet upplevs betydelsefull för identitetskonstruktionen, vilket stöds exempelvis av Hammarén och Johansson (2013) som menar ”att identiteten skapas, utvecklas, förändras och formas i relation till specifika samhälleliga, kulturella och historiska förutsättningar” (ibid. s. 113). Arbetet utgör för många de förutsättningar och den kontext som möjliggör den sociala interaktion med andra där identiteten kan konstrueras. Individens identitet utvecklas därmed via de upplevelser, den spegling och de reflektioner som arbetet möjliggör. Den typologi över arbetets identitetsrelaterade dimensioner som jag har utvecklat syftar till att öka förståelsen för denna identitetskonstruktion i arbetet.

I följande avsnitt diskuterar jag dimensionernas betydelse för identitetskonstruktionen ur olika perspektiv: dimensionernas förekomst, att dimensionerna kan ha olika betydelse för olika individer, att dimensionerna kan kombineras samt att jag presenterar en modell som illustrerar identitetskonstruktionen i arbetskontexten.

5.3.1 Antalet dimensioner och hur viktiga de upplevs påverkar identitetskonstruktionen

Förekomsten av dimensioner hos respondenterna varierade. I vissa personers berättelse gavs uttryck för samtliga dimensioner medan andra endast uttryckte ett fåtal. Jämfört med de kulturverksamma och mellancheferna uppvisade Airis-cheferna generellt ett högre antal identitetsrelaterade dimensioner⁶⁰. Det tolkar jag som att de upplevde chefsarbetet mycket positivt och att det bidrog gynnsamt och bekräftande till deras identitetskonstruktion. Bland Airis-cheferna i denna studie hade flertalet arbetat i ledande position i mer än 15 år, och många uttryckte att de var nöjda med sin position. Det talar för att arbetet varit identitetsbekräftande för dem, vilket det stora antalet identitetsrelaterade dimensioner i deras berättelser bekräftar. Hade inte arbetet medfört i huvudsak positiva bekräftelser hade de troligen inte stannat kvar så länge i ledande position.⁶¹

För personer som ej upplever någon av de bekräftande och positiva dimensionerna är en instrumentell inställning till arbetet trolig och förmodligen sker identitetskonstruktionen i helt andra kontext än i arbetet. En alternativ tolkning är att den befintliga arbetssituationen är mycket problematisk och att förändring är önskvärd.

⁶⁰ När det gäller mellanchefer och kulturarbetare möjliggör inte empirin samma detaljerade analys av antalet dimensioner per person som i den mer utvecklade Airis-chefsstudien.

⁶¹ I tre fall (av 33) har cheferna bytt position på senare tid, delvis orsakat av upplevda begränsningar i chefsarbetet.

Att identiteten kontinuerligt förändras över tid diskuterades ovan. Slutsatsen att det förekommer fem dimensioner i arbetet, oavsett arbetskontext, kan ge intrycket av att förutsättningarna normalt är stabila, vilket inte är troligt. Att de fem dimensionerna återfanns i så stor utsträckning i vissa av respondenternas berättelser, eller att en kombination av dimensioner var de samma hos vissa personer, ska enligt min tolkning inte förstås som att identitetskonstruktionen därmed är lika. Upplevelsen i arbetet är (givetvis) individuell. ”Resultatet”, det vill säga den identitet som konstrueras av arbetet, baseras rimligen både på vilka dimensioner som upplevs och av hur viktig och nödvändig varje dimension uppfattas av den enskilde. Variationen påverkas dessutom av att varje dimension kan konstitueras av flera möjliga upplevelser (delkategorier), se figur 5:1.

När arbetet upplevs positivt och bekräftande kan det innebära att de mest nödvändiga dimensionerna förekommer. För flertalet är det dock rimligt att anta att det är den samlade upplevelsen av arbetet som är det väsentliga. Det medför att upplevelser relaterade till begränsardimensionen kan kompenseras av de mer positivt bekräftande dimensionerna (vilket Airis-cheferna gav flera exempel på).

Även nivån, det vill säga hur känslomässigt djupt en dimension påverkar individen, varierar individuellt och även beroende av kontext. Den mest känslomässigt bekräftande dimensionen var beröradimensionen, som till exempel uttrycktes som att arbeta med uppgifter som är av stort värde för andra (till exempel inom vården) eller att som kulturarbetaren beröra sin publik. Exempel på en dimension som jag uppfattade som något mindre ”djup” var att legitimeras (till exempel via sin organisationstillhörighet).

5.3.2 Dimensionerna och hur de kombineras kan resultera i olika yrkestyper

Det empiriska materialet visade att vissa dimensioner uttrycktes mer ofta hos vissa av respondenterna. Generellt sätt uttryckte mellancheferna i delstudie 1 främst erfarenheter som kunde kopplas till förstärkardimensionen (exempelvis att bekräftas i arbetet). I kulturarbetarnas berättelser i delstudie 2 fann jag istället att möjliggörardimensionen dominerade (arbetet möjliggjorde till exempel utövandet av kultur). I Airis-chefsgruppen i delstudie 3 uppvisade mer än hälften av de 33 cheferna uttryck för samtliga fem dimensioner (även begränsardimensionen). Hur variationen av dimensioner kan resultera i en specifik identitet eller yrkestyp diskuterades i delstudie 1, mellanchefsstudien (appendix s. 112). Efter att ha analyserat det empiriska materialet och funnit fyra yrkestyper⁶², jämförde jag även vilken dimension som var mest frekvent inom respektive yrkestyp. Att ha ett arbete som *förstärker* var viktigast för yrkestyperna Kreatörer och Experter.

I båda fallen handlar det om att ”stärka” den egna självbilden. För Kreatören innebär det att ha utmanande uppgifter, som kan ge bekräftelse i arbetet samtidigt som det befrämjar Kreatörens egen målsättning. För Experten handlar det om att kompetens och specialtalanger utnyttjas på ett positivt sätt – och att självbilden därmed förstärks.

(Delstudie 1, appendix s. 113)

⁶² De fyra yrkestyperna berörs ovan (se 4.1) samt i delstudie 1, appendix s. 96ff..

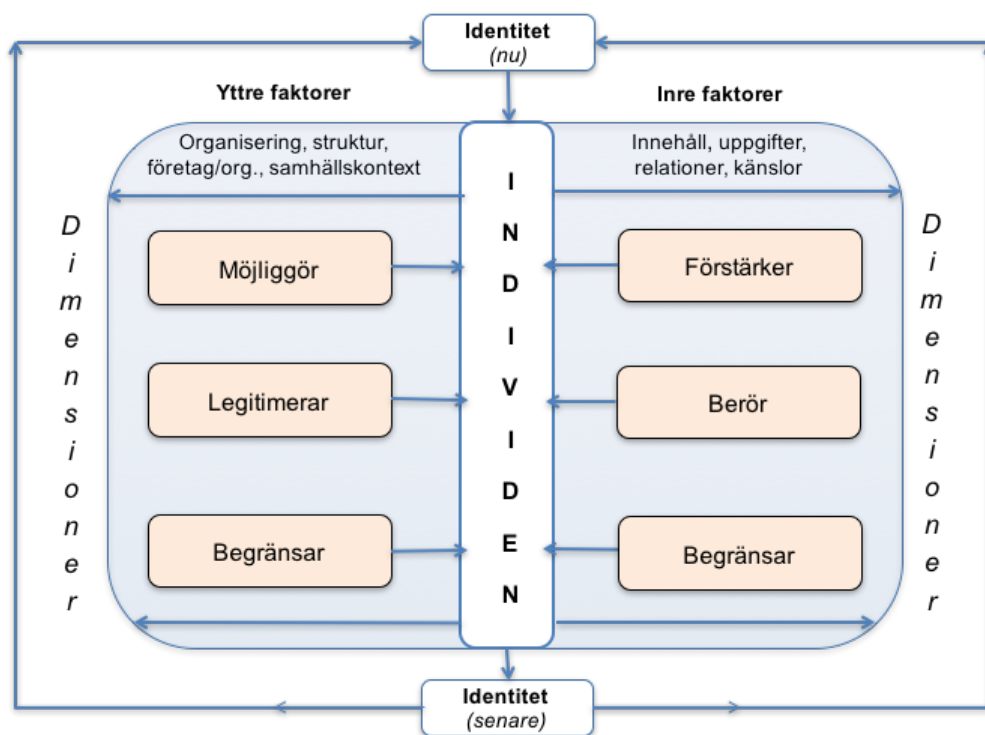
Ett arbete som *möjliggör* var viktigast för Idealisterna. ”Att ha en organisation som plattform för att kunna möjliggöra sina visioner och sina ideal är mycket väsentligt för att en Idealist ska kunna skapa en konsistent självbild via sitt arbete” (ibid. s. 113).

Att ha ett arbete som *legitimerar* var mer sällan uttryckt i mellancheffsstudien. ”Mest uttalad tycks den vara hos Klippor där även arbete som ett dilemma [begränsardimensionen] är mer förekommande än hos de övriga [...]. Att dilemmadimensionen är så uttalad hos Klippan härrör till dennes strävan efter ett balanserat liv” (ibid. s. 113).

I kulturarbetarstudien och Airis-chefsstudien var syftet att studera förekomsten av dimensioner och utveckla dessa, inte att göra en typifiering på motsvarande sätt som i delstudie 1.

5.3.3 Modell över identitetskonstruktionen i arbetet

Min slutsats är att de fem dimensionernas betydelse för den enskildes identitetskonstruktion varierar beroende av det specifika arbetet, vilken individ som avses och vilka av dimensionerna som förekommer. Den unika identitet som var och en utvecklar i arbetet är ett resultat av den ”knådning” som de samverkande dimensionerna innebär. För att åskådliggöra denna samverkan föddes tanken att, likt Kira och Balkin (2014) och flera andra, utveckla en modell för att visuellt åskådliggöra arbetskontexten, dess dimensioner och identitetskonstruktion (Figur 5:2).



Figur 5:2: Modell över identitetskonstruktionen i arbetet.

Även andra kontexter som vi människor rör oss inom (familjekontexten, föreningskontexten eller liknande privata sammanhang) kan illustreras på liknande sätt. Modellen kan därmed, efter anpassning till det specifika kontexten, ge förståelse för identitetsrelaterade dimensioner oavsett vilken kontext som avses.

Ovan diskuteras att dimensionerna har olika betydelse för individen och påverkar identitetskonstruktion på olika sätt. Denna olikhet tolkar jag som att dimensionerna har olika känslomässigt djup. För att tydliggöra detta i modellen finns en sida för inre faktorer och en för yttre faktorer. Dessa två typer av faktorer har likheter med Mead's uppdelning i "I" och "Me" (Mead 2004/1934). De två faserna som han diskuterar (I, den inre, respektive Me, den yttre) finner jag vara en rimlig uppdelning även i min modell. Ett liknande resonemang om två delar, "inward" och "outward", återfinns i Lindgren och Wåhlin (2001, s. 370).

De *yttre faktorerna* i modellen handlar om aspekter som återfinns exempelvis i organisationen eller företaget, på den fysiska arbetsplatsen och i dess organisering eller i samhällskontexten. Möjliggörardimensionen och legitimerardimensionen hänförs till denna sida. De *inre faktorerna* handlar om känslomässig påverkan och medarbetarnas/människornas känslor. Fokus i detta sammanhang är till exempel arbetets utmaningar, samarbeten, relationer och känslor. Till denna sida relaterar jag förstärkardimensionen och berörardimensionen. Slutligen begränsardimensionen, det vill säga negativa upplevelser och dilemman, kan relateras till både de inre och yttre faktorerna (därav två rutor i modellen). Några av de exempel som uttrycktes avsåg till exempel löneproblematiken (yttre) eller brist på feedback (inre).

Ambitionen med modellen⁶³ är också att identitetskonstruktionens "on-going"-karaktär ska åskådliggöras (som exempelvis Alvesson et al. 2008, s. 19 diskuterar), därav pilarna i modellen som indikerar att identiteten ständigt påverkas. I modellen använder jag begreppen "Identitet (nu)" och "Identitet (senare)" som ett sätt att uttrycka den kontinuerliga påverkan på individen och dennes identitetskonstruktion som sker. Hur den samlade identiteten via påverkan av arbetets dimensioner blir, det vill säga identiteten "senare", diskuteras inte här, bara *att* identiteten påverkas. Identiteten "senare" diskuteras däremot många andra studier, vilket jag berör i teoridelen ovan. Jämför exempelvis Kira och Balkin (2014) som i sin modell talar om olika resultat i form av "outcomes of interactions between work and preferred identities [...], Subjugated work identities, Cynicism [and] Empowering work identities" (ibid. s. 134). Dessa exempel är möjliga *effekter* av hur arbetets identitetsrelaterade dimensioner påverkar den enskildes identitet, vilket kräver influenser under en längre period för att en märkbar identitetsförändring ska ske, enligt Lindgren och Wåhlin (2002, s. 95).

Det är också rimligt att anta⁶⁴ att individen (med sin identitet och sitt agerande) även påverkar organisationen som helhet. Att en ömsesidig dynamik förekommer i organisationer beskriver till exempel Hatch och Schultz (2002, s. 995) i sin "Organizational Identity Dynamics Model". De finner att processer som kopplar identitet och image, likväl som processer där identitet och organisationskultur förenas, är avgörande för organisationsidentiteten.⁶⁵ Därutöver har den aktuella kontexten betydelse för samspelet mellan dimensionerna.

⁶³ Notera att i modellen illustreras dimensionerna med lika stora rutor. Normalt förekommer vissa dimensioner oftare än andra, beroende av person och kontext, men det åskådliggörs inte via rutans storlek i modellen.

⁶⁴ Detta är dock enbart ett antagande då min empiri inhämtades vid endast ett tillfälle per person.

⁶⁵ Dessa processer som i min modell uttrycks av legitimerardimensionen.

Modellen visualiserar identitetskonstruktionen i arbetet. Det innebär att både *medarbetare och chefer via modellen kan medvetandegöras om dimensionernas existens*. Därmed kan de bättre förstå sina egna och/eller andras reaktioner i det dagliga arbetet. Min förhoppning är att modellen ska vara en tankeväckare för både chefer och medarbetare samt leda till konstruktiva diskussioner om möjlig utveckling. Modellen kan därmed användas som ”barometer” på upplevelserna i arbetet, till exempel i samband med medarbetarsamtal eller som grund för kontinuerliga diskussioner kring trivsel, arbetsmiljö, ”nöjd medarbetare-studier” och dylikt. Förhoppningsvis leder medvetenheten till aktivitet och förändring, liknande de som Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein och Grant, (2005) konstaterar i sin diskussion om att växa i arbetet. Det handlar om att ”individuals are not simply enabled by their contexts, but can also develop and renew their resources in the doing of their work, and in this way can actively shape their own vitality and learning and, subsequently, their development” (ibid. s. 546). Att som chef strategiskt arbeta för att människor ska kunna växa tack vare ett arbete där dess dimensioner stärker identitetskonstruktionen, är värdefullt för de enskilda individerna och rimligen även för organisationen och dess ekonomi.

5.4 Sammanfattning – forskningsbidrag samt återkoppling till syfte och forskningsfråga

Avhandlingens syfte är att identifiera, beskriva och utveckla förståelsen för vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt för individers identitetskonstruktion. Utgångspunkten är att arbetet uppfattas som viktigt av många människor. Det bekräftas i denna avhandling då flertalet av de 75 empiriska⁶⁶ företrädarna instämmer i att upplevelserna som de får i arbetet är viktiga. Mina respondenters svar och berättelser om sitt arbete tolkar jag som uttryck för att arbetet påverkar identitetskonstruktionen och bidrar till att konstruera den personliga identiteten.

Den viktigaste slutsatsen är att det finns olika dimensioner i arbetet som påverkar identitetskonstruktionen. Frågan *Vad är det i arbetet som upplevs betydelsefullt?* kan besvaras med att det handlar om fem olika identitetsrelaterade dimensioner: möjliggörardimensionen, legitimerardimensionen, förstärkardimensionen, beröradimensionen och begränsardimensionen. Alla dimensioner utom begränsardimensionen stärker individen och dennes identitetskonstruktion. Den försvagande begränsardimensionen kan kompenseras om de andra, bekräftande dimensionerna, dominerar.

Identitetskonstruktionen i arbetet för individen ter sig olika beroende av vilka dimensioner som upplevs. Både antalet dimensioner och hur de kombineras påverkar, vilket varierar mellan individer likväl som mellan olika arbeten. Att likartade arbeten uppfattas olika kan förstås som att människor uppfattar och upplever arbetets dimensioner på olika sätt, vilket medför att arbetets påverkan på den enskildes identitetskonstruktion varierar. Ett exempel på att variationen av dimensioner kan leda till olika identiteter presenterades i mellanchefsstudien där jag också identifierade olika yrkestyper: Experten, Kreatören, Idealisten och Klippan. Dessa slutsatser innebär att forskningsfrågan *Vad är det i arbetet som är betydelsefull för individers identitetskonstruktion?* är besvarad.

⁶⁶ Mina studier är empiriskt baserade, vilket är mindre vanligt. Alvesson et al. (2008, s. 24) konstaterar ”whilst organizational scholars are increasingly interested in issues of identity, in-depth empirical studies analysing actual processes of identity construction and regulation continue to lag behind”.

Mycket av forskningen kring identitet berör det mer medvetna *identitetsarbetet*. Min tolkning är att konstnärliga interventioner som Airis kan betraktas som ett sätt att utmana och utveckla identiteten. Dessa Airis-chefers bejakande av konst- och kulturinslag för organisationsutveckling tolkade jag som en del av deras identitetsarbete. Ur dessa Airis-chefers berättelser uttolkar jag även en estetisk-inspirerad ledarskapsapproach. Andra typer av utmaningar, som att byta arbete, tacka ja till en befordran eller att söka och få ett chefsjobb, kan också förstås som insatser som innebär en identitetsförändring för den enskilde. Få benämner detta ”identitetsarbete”, men jag tolkar dylika handlingar som aktiva åtgärder för att utveckla sin personliga identitet.

Sammanfattningsvis bidrar avhandlingen *teoretiskt* till:

- forskningen om arbetslivet och dess betydelse för individers identitetskonstruktion och identitet genom att jag visar empiriska belägg för att arbetet upplevs centralt och att arbetet innebär olika dimensioner som har betydelse för identitetskonstruktionen
- forskningen om identitetskonstruktion genom att jag identifierar en typologi över fem identitetsrelaterade dimensioner i arbetet som uppmärksammar de kontextuella aspekterna i arbetet, vilket åskådliggörs i en modell
- forskningen om konstnärliga interventioner (Artistic interventions) genom att jag identifierar interventionens inverkan på identitetskonstruktionen, tillför empiriskt underlag för chefernas perspektiv vid konstnärliga interventioner samt visar hur initiativ till, och medverkan i, dylika interventioner kan betraktas som en del av identitetsarbetet
- forskningen om ledarapproacher genom att jag identifierar fem områden som tolkas som viktiga för de chefer som initierat kultur i sina organisationer.

Avhandlingens *praktiska bidrag* är att:

- chefers förståelse kan ökas för hur arbetet och dess utformning, organisering och innehåll påverkar både deras egen och medarbetarnas identitetskonstruktion
- medarbetare kan bättre förstå sin egen upplevelse i arbetet i termer av identitetskonstruktion
- modellen över de identitetsrelaterade dimensionerna kan användas för att visuellt synliggöra de olika delar som förekommer i arbetet exempelvis för diskussion vid medarbetarsamtal eller för organisationsutveckling
- konst och kultur kan utmana upplevelserna i arbetet och därmed trigga identitetskonstruktionen för deltagarna, både chefer och medarbetare.

KAPITEL 6 AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH FORTSATT FORSKNING

I detta avslutande kapitel reflekterar jag med utgångspunkt i min frågeställning över värdet av slutsatserna ur olika perspektiv. Idéer kring fortsatt forskning presenteras och avhandlingen avslutas.

6.1 Reflektioner

Som utgångspunkt för mina studier resonerade jag om hur olika människor ibland kan uppfatta samma arbete olika, trots till synes lika förutsättningar. Resonemanget om arbetets roll för exempelvis relationer, mänskliga upplevelser och som grundsten för livsprojektet, resulterade i antagandet om att upplevelserna i arbetet kan påverka identitetskonstruktionen. Grundidén om att studera relationen arbete och identitet syftade till att öka förståelsen för vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt. Avhandlingen behandlar därmed de dimensioner i arbetet som yrkesarbetande människor gärna berättar om, och som jag tolkar som betydelsefulla för dessa personers identitetskonstruktion. Den empiriska basen består av chefer i huvudsak, men slutsatserna bedömer jag är relevanta för yrkesverksamma oavsett position. I detta avslutande avsnitt reflekterar jag över avhandlingens slutsatser och dess värde för förståelsen av arbetskontexten, värdet för enskilda individer och värdet för chefer, spänning/utmaningars värde för identitetsarbetet samt vad arbetets minskande betydelse kan innebära.

6.1.1 Värdet av att identifiera identitetsrelaterade dimensioner i arbetet

Värdet av avhandlingens slutsatser består i att kunna medvetandegöra yrkesverksamma om dimensionernas förekomst och om dess olika betydelse, med avsikten att kunna inspirera till en diskussion om hur dimensionerna kan utvecklas. Det handlar om att förstå var och ens upplevelser i arbetet, om att inse att arbetet bekräftar mig som person och att min identitet i arbetet påverkas, formas, skapas och utvecklas (vilket verb⁶⁷ man nu väljer för att beskriva ”konstruktionen”). Här diskuterar jag enbart arbetskontexten, men utifrån en processuell syn på identitetskonstruktion har alla de interaktioner som sker med andra, oavsett kontext, en möjlig inverkan på identitetskonstruktionen: ”[w]e all actively attempt to influence how others see us and we work hard to make sense of what we read in the eyes of the multiplicity of significant and non-significant others with whom we interact” (Watson 2009, s. 256). Det är även viktigt att påpeka att individen själv kan komma till insikt om hur det aktuella arbetet kan utvecklas och vilka dimensioner som främst behöver förändras. ”Turn the Job You Have into the Job You Want” skriver Wrzesniewski, Berg och Dutton (2010) i en artikel som berör just hur en förändring av arbetssituationen kan se ut, särskilt om arbetet inte är motiverande och fullt av negativa spänningar (tensions). De hävdar att

⁶⁷ Jämför diskussionen om verbet påverka i avsnitt 1.2.

det exempelvis handlar om att ”se över” arbetsuppgifter, relationerna samt att arbeta med förhållningssättet till arbetet (ibid. s. 114–115). Det kan ske genom att ”rekonstruera” arbetet för att uppnå en mer engagerad upplevelse. En sådan omformulering av arbetet kan bidra till att upplevelserna av arbetet förändras och därmed att bekräftelsen gör att individen kan se sig själv (och sin identitet) på ett delvis nytt sätt.

6.1.2 Värdet för ”det goda arbetet” av att förstå vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt

Jag kan konstatera att flera av de dimensioner som jag har identifierat här har likheter med vad som anses bidra till ”det goda arbetet” (Abrahamsson & Johansson 2008, s. 16ff.). Deras syn på vad som utgör ett gott arbete handlar om autonomi, utveckling, lärande och arbetets varierade innehåll. Dessa aspekter kan relateras till de inre faktorerna i min modell (förstärkardimensionen och beröradimensionen, det vill säga de som påverkar på ett mer känslomässigt plan). Andra aspekter som uppmärksammas avseende det goda arbetet: arbetets organisering, struktur, trygg anställning, god och säker arbetsmiljö och anpassade arbetstider (ibid. s. 16ff.) kan hänföras till de yttre faktorerna i min modell. En god arbetsmiljö är självfallet en förutsättning för en positiv identitetsbekräftelse. De faktiska ingredienserna kan dock behöva utvecklas, och då kan typologin över de fem identitetsrelaterade dimensionerna vara ett stöd. Arbetsmiljön behöver således tillgodose dimensioner som legitimerar, möjliggör, förstärker och berör. En sådan miljö förutsätter medvetna insatser från ledningen. Exempelvis ger de intervjuade Airis-cheferna uttryck för alla dessa dimensioner.

Avhandlingens synpunkter grundas till största delen på positiva upplevelser i arbetet. Flertalet dimensioner anses bekräfta den enskilde, och effekten av arbetets dimensioner antas vara att identiteten utvecklas på ett positivt och önskvärt sätt. Begränsardimensionen visar dock på de mer negativa upplevelserna i arbetet och/eller avsaknaden av vissa dimensioner. Människor som inte upplever en positiv bekräftelse i arbetet, eller de som helt enkelt saknar arbete, har anledning att söka sin identitetskonstruktion i andra kontexter, vilket är viktigt att påtala. Det uttrycks enligt Allvin (1997) som att ”arbetet är [...] det viktigaste *ekonomiska* villkoret för att förverkliga sitt liv. Däremot är det bara ett bland många av de *sociala* villkor utifrån vilka det egna livsprojektet formuleras” (ibid. s. 195, kursivering i original).

6.1.3 Värdet för chefer av att förstå vad det är i arbetet som upplevs betydelsefullt

För chefer handlar medvetenheten om de identitetsrelaterade dimensionerna i arbetet om den egna identitetsutvecklingen. Det handlar dock även om medvetenheten om hur de, i egenskap av att vara chef, i sina organisationer kan förtydliga, förstärka eller dämpa olika dimensioner utifrån sitt eller medarbetarnas behov och önskemål. Ansvaret för att skapa ett arbete där medarbetaren kan utvecklas, växa som människa och därmed stärka sin identitet vilar i huvudsak på chefen. I delstudie 3a diskuterar jag en estetiskt inspirerad ledarsats, identifierad bland Airis-cheferna. Denna ledarskapsapproach fokuserar på att skapa ett gott organisationsklimat, att etablera en kreativ kontext, att stärka relationer, att tycka om sina medarbetare samt att initiera utvecklande aktiviteter där dessa områden stimuleras. Denna medvetna approach visade att dessa chefer aktivt arbetade för flera av de dimensioner som jag har identifierat (även om de inte explicit talar om dem som identitetsrelaterade dimensioner).

Det som också är utmärkande för Airis-cheferna är det fokus på mänskliga dimensioner, känslor och relationer som de förmedlade. Det kom särskilt till uttryck i beröradimensionen och i den estetiskt inspirerade ledarskapsapproachen. Beröradimensionen uttrycktes mindre frekvent än övriga dimensioner och förekommer mer sällan i forskningen. Att bli känslomässigt berörd på ett positivt sätt i sitt arbete förväntas i regel inte. I mina studier är det i samband med de kulturella inslagen som ”att beröras” har uttryckts av Airis-cheferna, som dessutom ”tycker om” sina medarbetare och arbetar för att de ska växa som människor via arbetet. Gabriel (2015, s. 316) diskuterar en liknande känsla när han uppmärksammar ”caring leaders”, som personligen lägger stor uppmärksamhet på sina medarbetare och satsar allt för sin personal, ofta med en etisk grundidé. Dessa insatser återfinns på ett liknande sätt både i förstärkardimensionen och i vissa fall i beröradimensionen. Det är troligt att sådana ledare mer eller mindre medvetet försöker utveckla de aspekter som jag här benämner arbetets identitetsrelaterade dimensioner. Förstärkardimensionen handlar mycket om att se och bekräfta sina kollegor och/eller medarbetare som unika individer och att bidra till att de växer, till exempel genom att ge konstruktiv återkoppling. Betydelsen av individuell feedback och ”interna relationer”, lyfts fram exempelvis av Svensson (2014, s. 277).

6.1.4 Värdet av spänningsfält och utmaningar för identitetsarbetet

Att aktivt bidra till att förändra sin identitet kan benämnas identitetsarbete (Alvesson & Willmott 2002 med flera). Den utmaning det medför att befinna sig i en kontext där olika logiker, idéer eller diskurser utgör ett spänningsfält antogs vara en viktig aspekt för den enskildes identitetsarbete då människor aktivt försöker skapa, utveckla eller anpassa sin identitet (Sveningsson & Alvesson 2003 och Watson 2008 med flera). Att söka sig till ett spänningsfält⁶⁸, till exempel genom att acceptera en mellancheferposition eller att medvetet ”skapa” ett spänningsfält genom att initiera ett Airis-projekt, kan således ses som en form av identitetsarbete.⁶⁹ Ett sätt att förstå de chefer som valt att bejaka ett sådant projekt, när en överväldigande majoritet av alla tillfrågade företagsledare och chefer tackar nej, är att dessa Airis-chefer sökte en utmaning, både för sig själva och sin organisation. Värdet för organisationen handlade om utveckling för kreativitet, samarbete och relationer. För chefen själv handlade det om en form av identitetsarbete, ”att gå ut på tunn is, ensam, och hoppas att det håller”, som en av cheferna uttryckte det. Bli satsningen lyckad stärker identiteten som chef, till exempel att vara en chef som bjuder på sig själv och att vara en chef som ”vågar” utvidga sin komfortzon. För dessa chefer påverkades mer eller mindre samtliga identitetsrelaterade dimensioner, även begränsardimensionen, då problematiska konsekvenser också uppstod (som att ha svårt att avsätta tid för att delta i kulturaktiviteterna tillsammans med medarbetarna). Skulle satsningen misslyckas, också något som flera av cheferna berörde, förlitade sig dessa rutinerade chefer på sin ledarerfarenhet, sitt självförtroende, sin identitet som chef samt på den respekt och tillit som de upplevde från medarbetarna. Cheferna vågade gå in i detta Airis-projekt och därmed ta risken att bli kritiserad om projektet skulle gå fel.

⁶⁸ Även om det är oklart om personen är medveten om att det är/kan vara just ett spänningsfält.

⁶⁹ Berthoin Antal (2013) påtalar just att det är ett riskfyllt projekt att initiera en konstnärlig intervention i en organisation.

Mellancheferna (i delstudie 1) hade, i likhet med alla personer i ledande position, i chefsrollen ett inbyggt identitetsarbete i och med att de ständigt exponeras och förväntas verifiera sin roll genom att till exempel förstärka och legitimera sig och sina handlingar i olika sammanhang (jämför DeRue & Ashford (2010, s. 627) som talar om hur vissa chefer verkligen gör anspråk på (claim) sin *ledaridentitet*).

För kulturarbetare (i delstudie 2) betraktar jag det diskursiva spänningsfältet mellan kultur och ekonomi som en grund för deras identitetsarbete. Att som konstnär ”sälja sin kompetens” till företagen medför ibland kritik från kollegor i kultursektorn (något även en av Airis-cheferna ansåg, bland annat med hänvisning till Forser (2011)⁷⁰). Denna kritik påverkar sannolikt identiteten för de berörda kulturarbetarna. Konstnärskapet i sig utgör dessutom en ständig exponering där konstnären, oavsett konstform, granskas och utvärderas. För andra, mindre exponerade kulturarbetare, till exempel bibliotekarier eller kultursamordnare, förekommer inte den typen av scenframträdanden. För dem, precis som för andra yrkesverksamma, kan istället en befordran eller nya arbetsuppgifter utmana identiteten. Att acceptera och bejaka dylika förändringar kan därmed betraktas som en form av identitetsarbete.

Huruvida individens identitetsarbete är medvetet eller omedvetet är inte uppenbart. Respondenterna talar inte alls om dylika insatser som ett ”identitetsarbete”. Det innebär dock inte att inte de inser att identiteten påverkas när de utmanas av spänningsfälten i arbetet.

6.1.5 Värdet av identitetsrelaterade dimensioner om synen på arbetet förändras

Avslutningsvis – vad händer med identitet och identitetskonstruktion om förhållningssättet till arbete förändras? Intressant, rörande arbetets minskade betydelse, är förekomsten av ”empty labour”⁷¹, det vill säga privata aktiviteter på arbetet (Paulsen 2013). Det är ett ökande fenomen som utmanar arbetskonceptet, enligt Paulsen. Det sker genom att de yrkesarbetandes förhållningssätt gentemot ”plikten” att arbeta urholkas när det är möjligt att ”tomhetsarbeta”. Paulsen konstaterar olika typer av tomt arbete, det vill säga att till exempel ha för lite att göra, slappa eller att maska, och istället lägga betald arbetstid på att pyssla med en rad privata aktiviteter (Alvesson 2013, s. 89–90). Dock, enligt Paulsson (2013), är inte huvudskälet ett motstånd mot arbetets ”ofrihet”, utan snarare ett uttryck för ett ”engagemang” i tomt arbete, vilket kan uttryckas i form av en företagskultur där aktiviteter för att ha kul på jobbet ses som ”bra för business” (Alvesson 2013, s. 91).

Konstnärliga interventioner som Airis skulle kunna betraktas som en form av de ”kul på jobbet-aktiviteter” som Paulsen (2013) diskuterar. Hur dylika aktiviteter påverkar synen på arbete och arbetstid är en intressant frågeställning. Oavsett hur förekommande det tomma arbetet är, är förhållningssättet intressant ur ett framtidsperspektiv, då tendensen att arbetets betydelse urholkas innebär att identitetskonstruktionen också påverkas. Flera forskare har sedan länge diskuterat detta (Sennett 1999; Allvin 1997 och i en senare studie, Alvesson & Robertson 2016.), men vi som försvarar arbetets roll i samhället (dit inräknas jag mig själv, Ivarsson 2014; Budd 2011; Doherty 2009; Eriksson 1999 med flera) behöver sannolikt med tiden revidera vår syn. Paulsens studie

⁷⁰ Se <http://www.gp.se/kulturnoje/1.250377-tomas-forser-konsten-ar-inte-lugnande> (2016-07-01)

⁷¹ Enligt Paulsen (2013) uppgår det tomma arbetet till uppemot tre timmar per dag (baserat på internationell statistik).

(2013) tyder på att lojaliteten med arbetet har minskat. Andra indikationer är samhällsdebatten där många önskan är att arbeta mindre, fokusera mer på livskvalitetsfrågor och lägga mer kraft på privata engagemang och mindre på arbetet.⁷² Yngre generationer vill sannolikt inte lägga så mycket tid och kraft på att arbeta som äldre generationer gjort. Budd (2011) är dock övertygad om arbetets stora betydelse bland annat för att arbetet ”defines how we are, individually and collectively [...] when we work we experience our biological, psychological, economic and social selves” (ibid. s. 179–180). Samtliga dessa aspekter på identitet och identitetskonstruktion inryms de facto i de identitetsrelaterade dimensioner som jag har identifierat i denna avhandling. Min bild är att så länge inga andra kontexter ger lika starka och kontinuerliga bekräftelser av identiteten, kommer arbetet fortsatt vara viktigt för identitetskonstruktionen. Vad människor kommer att berätta om när arbetet inte längre fyller en stor del av livet, återstår att se.

6.2 Fortsatt forskning

Viktiga utgångspunkter för denna avhandling har varit:

- att arbetet utgör en viktig del av livet för de flesta yrkesverksamma människor, vilket baserades på teorier om arbetet och både egen och andras erfarenheter
- att upplevelserna i arbetet kan vara betydelsefulla för den enskildes identitetskonstruktion, vilket baserades på identitetsteori. Den stora ökningen av publikationer inom identitetsområdet stärkte dessutom min uppfattning om att identitetsfrågor är viktiga att diskutera i många sammanhang (ledarskap, arbetsmiljö, personlig utveckling etcetera)

Min frågeställning har fokuserat arbetets kontextuella aspekter och jag har samlat respondenters *upplevelser* av arbetet, som jag tolkade som olika dimensioner, betydelsefulla för *identitetskonstruktionen* (jag studerade därmed inte respondenternas identitet i sig). Metodmässigt har dessa utgångspunkter utgjort grunden för valet att göra tre nedslag i tre olika empiriska kontext, vilket möjliggjorde att de fem identitetsrelaterade dimensionerna kunde identifieras, verifieras och utvecklas. Nedan presenteras ett antal förslag till framtida forskningsprojekt.⁷³ Flera av dem utgår från samma utgångspunkter som avhandlingen enligt ovan, och syftar till att ytterligare utveckla och fördjupa avhandlingens slutsatser genom: att testa och utveckla modellen, att studera andra arbetskontext, och att studera om den estetiska ledarskapsapproachen som beskrevs i Airis-chefsstudien möjliggörs av en särskild diskurs och/eller om denna ledarskapsapproach återfinns även i organisationer utan konst- och kulturkickar. Förslagen är följande:

- Den *modell* över identitetskonstruktionen i arbetet som jag har utvecklat, byggd på empiri och grundad främst i identitetsteori, behöver *förfinas och utvecklas*. Spreitzer et al. (2005) har konstruerat en modell med vissa likheter med min modell. Den visar hur olika kontext i arbetet ”create the conditions that facilitate thriving” (ibid. s. 544). Det som är intressant är hur de mer i detalj har analyserat och definierat de olika förutsättningarna (conditions) med

⁷² Se till exempel inlägg i DN Kultur där olika synpunkter under rubriken ”After Work” debatterades, särskilt intressanta är Roland Paulsen, ”After work – när datoriseringen tar bort jobben” (DN 2015-04-29), Per Schlingmann, ”Arbetslinjen är död – länge leve arbetslusten” (DN 2015-05-11), Bodil Jönsson, ”Arbetet måste inte räddas” (DN 2015-06-08) och Joel Halldorf, ”Arbete – en chans att göra något för din nästa” (2015-06-21).

⁷³ Flera av förslagen nämns även i min artikel (delstudie 3b).

hjälp av teori. Att teoretiskt utveckla dimensionerna i kombination med att samla fler empiriska exempel från andra arbetskontexter, kan förfinas de olika dimensionernas kärna ytterligare. Särskilt den negativa begränsardimensionen inkluderar många olika aspekter. Det finns all anledning att nyansera bilden av vad i arbetet som besvärar, orsakar missnöje, olust och/eller otrivsel, vilket ligger i både ledningens och individens intresse. Ytterligare studier kan därmed medföra att de identitetsförsvagande aspekterna kan specificeras i flera dimensioner.

- De fem identitetsrelaterade dimensionerna exemplifieras ovan (5.2) med exempel från den insamlade empirin. De olika dimensionernas innebörd kan förtydligas genom att de olika dimensionernas delkategorier utvecklas och förfinas (och därmed skulle gränsdragningen mellan dimensionerna kunna bli tydligare). Det kan ske genom att andra grupper av respondenter studeras. En idé är att *studera andra yrken* (till exempel lärare, jurister och/eller undersköterskor) och se om modellen och dess dimensioner passar deras upplevelser. Är vissa kombinationer av dimensioner vanligare inom vissa yrken och finns det andra dimensioner? En annan tanke är att undersöka *andra kontexter* då mitt antagande ovan är att dimensionerna återfinns i princip i alla sammanhang. Därmed skulle andra kontexter vara intressanta att studera, till exempel en fritidskontext, som fotbollsrörelsen eller en Röda korset-förening. En tredje idé är att *återkoppla avhandlingens slutsatser till samma respondenter*, till exempel Airis-cheferna. Då skulle rimligheten i min tolkning kunna diskuteras och modellen utvecklas (vilket diskuterades i metodkapitlet med referens till Ahrne och Svensson (2011) som ett sätt att säkerställa resultatets trovärdighet). En fjärde idé är att närmare studera de *genusrelaterade skillnaderna* i upplevelsen av arbetet. I delstudie 1 noterade jag vissa olikheter i förhållningssätt och uttryck mellan män och kvinnor. Det skulle vara intressant att i en större studie jämföra hur de olika dimensionerna upplevs och förekommer bland män och kvinnor. Sammantaget behövs fler studier för att kunna bekräfta, justera och utveckla mina slutsatser om en typologi över identitetsrelaterade dimensioner i arbetet (och modellen som illustrerar den).
- Slutsatserna om att Airis-cheferna uppvisar ett *estetiskt inspirerande ledarskap* är utvecklat i en begränsad grupp chefer, utan att en jämförelse med andra chefer har skett. Denna approach till ledarskap, medarbetare och organisering som Airis-cheferna uppvisade vore intressant att studera även i organisationer som inte har genomfört konstnärliga interventioner. Ytterligare en idé till fortsatt forskning är att återkomma till samma Airis-chefer för att diskutera deras uppfattning om den utvecklade ledarskapsapproachen, likväl som att testa om ledarskapsapproachen upplevs bland andra chefer med erfarenhet från konstnärliga interventioner.
- Diskussion om hur *diskurser* inverkar på människors upplevelser förde jag lite kort i delstudie 1 och 2. Att anlägga ett diskursivt perspektiv ger väsentliga insikter, särskilt då identitetsarbete studeras, menar Ybema, Vroemisse och Van Marrewijk (2012). För att kunna utveckla förståelsen av de kulturintervenerade cheferna är det viktigt att närmare studera vilka diskurser som möjliggör samarbeten med kultur i företag och organisationer.

Parush och Koivunen (2014) påtalar just att en ”art-and-management discourse” vuxit fram, även om den inte är dominerande ännu. Dock menar de att chefers identitet påverkas genom att de manövrerar mellan olika diskurser, ”[p]eople [...] may identify with them [diskurserna], reject them, re-combine them and reconstruct them” (ibid. s. 105). Liknande tankar om att chefer positionerar sig i förhållande till de aktuella diskurserna⁷⁴ diskuterar Sveningsson och Larsson (2006). I Airis-chefernas fall handlade det om att manövrera mellan kultur- och ekonomidiskurser, och det vore intressant att fördjupat studera denna ”positionering”, exempelvis för att öka förståelsen för varför vissa chefer ser poänger med dessa samarbeten, och andra inte.

Att ändra perspektiv och utgångspunkt skulle kunna vara än mer intressant. En metodrelaterad ändrad utgångspunkt är att studera förändring av både identitetskonstruktion och identitet. Det förutsätter en longitudinell studie där empiriska data samlas från *olika* tillfällen för *samma* individer i syfte att identitetens dynamiska karaktär ska kunna studeras (något Anderssons studier (2012, 2005) är exempel på):

- Ett sätt är att medvetet påverka och förändra de olika dimensionerna i arbetet och sedan över tid studera hur upplevelser av arbetet förändras för ett antal individer (även hur identiteten utvecklas). Det innebär *longitudinella studier*, i syfte att studera dimensionernas (och identitetens) dynamik över tid. Vilka blir konsekvenserna för identitetskonstruktionen om exempelvis legitimerardimensionen kraftigt förbättras? Hur skiljer sig upplevelsen och dess konsekvenser mellan olika individer? Sådana studier kan troligen bidra till att innehåll, detaljer och förutsättningar i de olika identitetsrelaterade dimensionerna ytterligare kan utvecklas. Kanske fler dimensioner identifieras? Även en diskussion om reaktioner och resultat skulle möjliggöras i sådana studier (jämför Kiras och Balkins (2014) ansats ovan).

En helt annan utgångspunkt vore att anta att arbetet inte upplevs så viktigt längre av den enskilde, och därmed är mindre betydelsefullt för identitetsarbetet (vilket konstateras bland annat av Alvesson & Robertson (2016)). Även Paulsens (2013) idé om att arbetskonceptet urholkas och anställda tomhetsarbetar, pekar på att andra utgångspunkter är nödvändiga. Några aspekter som vore intressanta att studera är:

- Hur utformas våra arbeten och vår arbetsmiljö om arbetet som institution ej värdesätts lika högt? I ett arbetsliv där en mer instrumentell attityd till arbete dominerar – vad kan chefer påverka för ett ökat engagemang hos sina medarbetare? Att studera förekomsten av identitetsrelaterade dimensioner i organisationer där den instrumentella attityden till arbetet dominerar, kan ge viktiga insikter inför ett framtida arbetsliv där arbetet som källa till identitet är sekundärt. Ett annat område för fördjupade studier är organisationer som lyckas etablera och behålla en engagerad attityd till arbetet hos de anställda (trots att arbetets betydelse minskat). Flera forskare diskuterar att utmaningar och andra motivationsskapande insatser upplevs mer betydelsefulla än monetära belöningar (exempelvis Pink 2010). Att studera vilka dimensioner som fortsatt upplevs betydelsefulla för identitetskonstruktionen

⁷⁴ Även Angouri et al. (2011) presenterar ett antal diskurser som påverkar olika arbetsplatser.

med dessa nya utgångspunkter, skulle vara värdefullt för att öka förståelsen för arbetslivet i framtiden.

- Jag har tidigare talat för att de fem identitetsrelaterade dimensionerna kan appliceras på olika kontexter, med viss anpassning. Vilka upplevelser är det som människor väljer att berätta om när inte arbetet längre upplevs så viktigt? Är det fortfarande viktigt att förstärkas, legitimeras, beröras och vilka kontexter möjliggör detta? Är det andra dimensioner som uttrycks? Frågorna om vad som upplevs identitetskonstruerande i framtiden är intressanta att studera närmare, med andra ord kan en ny studie fokusera: vilka identitetsrelaterade dimensioner upplevs betydelsefulla för den yngre generationens yrkesverksamma människor?

6.3 Avslutning

Mina tre delstudier visar att kopplingen mellan arbete och identitet upplevs viktig för flertalet, även om merparten av oss inte dagligen funderar närmare på hur arbetet påverkar vår identitet. Min förhoppning är att de dimensioner jag här identifierat kan bidra till att både arbetsgivare/chefer och medarbetare mer insiktsfullt kan bejaka de aspekter i arbetet som är viktiga för dem.

Inledningsvis refererade jag Winston Churchill och hans syn att vi formas av vårt arbete, något som bekräftas av denna avhandlings övergripande slutsats kring arbete och identitetskonstruktion. Annorlunda uttryckt: arbetet och alla de relationer och upplevelser det medför är viktiga för vår identitet – vad vi gör, är också vad vi blir.

Denna avhandling behandlar *identitet i arbete(t)* (för att återkoppla till titeln). Att ”arbeta med” sin identitet gör alla, mer eller mindre medvetet. Däremot diskuterar människor sällan identitetskonstruktionen, eller relationen mellan arbete och identitet. Att så är fallet betyder inte att identitetsfrågor är oviktiga. Istället pratar människor ofta och gärna om sitt arbete och de upplevelser arbetet medför. Det som dessa samtal delvis handlar om är vad denna avhandling vill lyfta fram: att identiteten utvecklas, stärks och/eller försvagas i arbetet, särskilt när vi berättar om våra arbetsrelaterade upplevelser.

REFERENSER

- Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2008). *Framtidsfabriken. Rapport 2, Kunskapsöversikt: det goda arbetet – igår, idag och imorgon*. Forskningsrapport 2008:19. Luleå tekniska universitet.
- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*, Malmö: Liber. s. 10–33.
- Allvin, M. (1997). *Det individualiserade arbetet: om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: B. Östlings bokförl. Symposion.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber.
- Alvesson, M. (1992). Leadership as Social Integrative Action. A Study of a Computer Consultancy Company. *Organization Studies*, 13(2), s. 185–209.
- Alvesson, M. (1993). *Organisationsteori och teknokratiskt medvetande: individ, arbete, organisation i kritiskt perspektiv*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), s. 193–217.
- Alvesson, M. (2011). *Intervjuer: genomförande, tolkning och reflexivitet*. Malmö: Liber.
- Alvesson, M. (2013). Recension av Roland Paulsens avhandling Empty Labor: Subjectivity and idleness at work. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(3), s. 87–93.
- Alvesson, M. (2014). *Kommunikation, makt och organisation: närläsning och multipla tolkningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Billing, Y. D. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K. & Thomas, R. (2008). Identity Matters: Reflections on the Construction of Identity Scholarship in Organization Studies. *Organization*, 15(1), s. 5–28.
- Alvesson, M. & Lundholm, S. (2014). *Personalchefers arbete och identitet – strategi och strul*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Robertson, M. (2016). Money Matters: Teflonic Identity Manoeuvring in the Investment Banking Sector. *Organization Studies*. 37(1), s. 7–34.
- Alvesson, M. & Sköldbäck, K. (1994). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Spicer, A. (red.) (2012). *Ledarskapsmetaforer: att förstå ledarskap i verkligheten*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Sveningsson, S. (2003). *Managers doing leadership: the extra-ordinarization of the mundane*. Working paper series. Lund Institute of Economic research, School of Economics and Management, Lund. 17 s.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), s. 619–644.
- Andersen, I. (2012). *Den uppenbara verkligheten: om kunskapsproduktion i samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson Cederholm, E. & Sjöholm, C. (2014). Att leva och sälja sin dröm: livsstilsföretagaren mellan familjeliv, marknad och politisk retorik. *Sociologisk forskning*, (51), s. 137–156.
- Andersson, G. (1993). *Leva för jobbet och jobba för livet: om chefsfamiljers vardag och samlevnadsformer*. Stockholm: B. Östlings Symposion.
- Andersson, T. (2005). *Managers' identity work – experiences from introspective management training*. Dok.avh. Göteborg: BAS, Göteborgs universitet.
- Andersson, T. (2012). Normative identity processes in managers' personal development training. *Personnel Review*, 41(5), s. 572–589.
- Angouri, J., Marra, M. & Bargiela-Chiappini, F. (2011). *Constructing identities at work*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: New York: Palgrave Macmillan.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), s. 325–374.
- Avotie, L. (1998). *Chefer ur ett genuskulturellt perspektiv*. Dok.-avh. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Bauman, Z. (1998). *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham: Open University Press.
- Beck, U. (2002). *Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Bennis, W. G. & Nanus, B. (2003). *Leaders. Strategies for taking charge*. New York: HarperBusiness Essentials.

- Berger, P. E. & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. Harmondsworth: Penguin.
- Berglund, J. (2002). *De otillräckliga: en studie av personalspecialisternas kamp för erkännande och status*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögsk. (EFI).
- Berthoin Antal, A. (2013). Seeking Values: Artistic interventions in organizations as potential cultural sources of values-added. I Baecker, D. Priddae, B. P. (red.) *Ökonomie der Werte/Economics of Values*, Marburg: Metropolis Verlag. s. 97–128.
- Berthoin Antal, A. & Debuquet, G. (2013). Artistic interventions in organizations as intercultural relational spaces for identity-development. *29th EGOS Colloquium*. Montreal, Canada, July 4–6.
- Berthoin Antal, A. & Strauß, A. (2013). *Artistic interventions in organisations: Finding evidence of values-added*. Creative Clash Report. Berlin: WZB.
- Booth, W. C., Colomb, G. G., Williams & J. M. (2004). *Forskning och skrivande: konsten att skriva enkelt och effektivt*. Lund: Studentlitteratur.
- Bowman, J. S. (2011). Public Service as a Calling: Reflections, Retreat, Revival, Resolve. *Journal of Workplace Rights*, 16(1), s. 47–61.
- Bozic, N. & Köping Olsson, B. (2013). Culture for Radical Innovation: What can business learn from creative processes of contemporary dancers? *Organizational Aesthetics*, 2(1), s. 59–83.
- Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), s. 20–40.
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Carroll, B. & Levy, L. (2008). Defaulting to Management: Leadership Defined By What It Is Not. *Organization*, 15(1), s. 75–96.
- Cerulo, K., A. (1997). Identity construction: New Issues, New Directions. *Annual Review of Sociology*, 23, s. 385–409.
- Collin, K., Paloniemi, S., Virtanen, A. & Eteläpelto, A. (2008). Constraints and Challenges on Learning and Construction of Identities at Work. *Vocations and Learning*, 1(3), s. 191–210.
- Collinson, D. L. (2003). Identities and insecurities: Selves at work. *Organization*, 10(3), s. 527–547.
- Czarniawska-Joerges, B. (2004). Narratives of Individual and Organizational Identities. I Hatch, M. J. & Schultz, M. (red.) *Organizational identity: a reader*. Oxford: Oxford University Press, s. 407–435.
- Côté, J. E. & Schwartz, S. J. (2002). Regular Article: Comparing psychological and sociological approaches to identity: identity status, identity capital, and the individualization process. *Journal of Adolescence*, 25(6), s. 571–586.
- Daudi, P., Holden, L. & Roberts, I. (1997). *European Managers: The Search for Identity in an Evolving Role: Challenges and Uncertainties*. Working Paper No 5. Kalmar: Institute of Social Sciences and Management, University of Kalmar.
- DeRue, D. S. & Ashford, S. J. (2010). Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations. *Academy of Management Review*, 35(4), s. 627–647.
- Doherty, M. (2009). When the working day is through: the end of work as identity? *Work, employment and society*, 23(1), s. 84–101.
- Down, S. & Reveley, J. (2009). Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work. *Human Relations*, 62(3), s. 379–401.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), s. 239–263.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M. & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), s. 265–293.
- Ek, A.-C., Ideland, M., Jönsson, S. & Malmberg, C. (2011). Högskoleutbildning i spänningsfältet mellan akademisering och marknadifiering. *Proceeding Att leda högre utbildning*. SUHF, Sveriges universitets- och högskoleförbund.
- Eriksson, B. (1999). Attitudes to work. I Holmer, J., Karlsson, J. C. & Thomasson, B. (red.) *Making Working Life Work. On Change, Competence and Participation*. Karlstad: Karlstad University studies, 7. s. 3–18.
- Eriksson, M. (2009). *Att vidga sin komfortzon – hur en arbetsplats påverkas av en intervention baserad på konst och kultur*. Stiftelsen IMIT.
- Franzén, C. & Lantz, J. (2000). *Balanserad tillväxt – om lönsamma chefsvillkor och människovärdigt liv*. Stockholm: Stift. Näringslivets Ledarskapsakademi.
- Gabriel, Y. (2015). The caring leader – What followers expect of their leaders and why? *Leadership*, 11(3) s. 316–334.

- Gabriel, Y., Gray, D. E. & Goregaokar, H. (2013). Job loss and its aftermath among managers and professionals: wounded, fragmented and flexible. *Work, Employment and Society*, 27(1), s. 56–72.
- du Gay, P. (1995). *Consumption and identity at work*. Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- du Gay, P. (1996). Organizing identity: Making up people at work. I du Gay, P. (red.) *Production of culture/cultures of production*. London: Sage Publications Ltd, s. 286–322.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Gilmore, S. & Warren, S. (2007). Unleashing the power of the creative unconscious within organizations: A case of craft, graft and disputed premises. *Tamara Journal of Postmodern Science*, 6(1), s. 106–122.
- Gini, A. (1998). Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do. *Journal of Business Ethics*, 17 (7), s. 707–714.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter, cop.
- Gotsi, M., Andriopoulos, C., Lewis, M. W. & Ingram, A. E. (2010). Managing creatives: Paradoxical approaches to identity regulation. *Human Relations*, 63(6), s. 781–805.
- Guillet de Monthoux, P. (2004). *The art firm: aesthetic management and metaphysical marketing*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Gustafsson, C. (1994). *Produktion av allvar: om det ekonomiska förnuftets metafysik*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R. & Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review*, 17(4), s. 57–71.
- Hammarén, N. & Johansson, T. (2009). *Identitet*. Stockholm: Liber.
- Haslam, S. A., Reicher, S. & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: identity, influence and power*. New York: Psychology Press.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), s. 989–1018.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (red.) (2004). *Organizational identity: a reader*. Oxford: Oxford University Press.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. 2., [rev. och utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Husen, M. (1994). *Arbejde og identitet*. 2. uppl. Köpenhamn: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Ibarra, H. & Barbulescu, R. (2010). Identity as Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), s. 135–154.
- Iszatt-White, M. (2012). Valuing employees: Management rhetoric, employee experiences and the implications for leadership. I Iszatt-White, M. (red.) *Leadership as emotional labour: management and the 'managed heart'* [elektronisk resurs]. Abingdon, Oxon: Routledge, s. 173–191.
- Ivarsson, L. (2014). *Att förena passion med försörjning: en diskussion om hobby och arbete i det senmoderna samhället*. Karlstad: Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap, Arbetsvetenskap, Karlstad universitet.
- Jönsson, S. A. & Strannegård, L. (red.) (2009). *Ledarskapsboken*. Malmö: Liber.
- Karlsson, D. & Lekvall, L. (2002). *Den ofrivillige företagaren. En studie av kultur, ekonomi och företagande*. Nätverkstan Kultur i Väst.
- Keller, A. & Wallin, G. (2000). *Arbetets mening och drivkrafter*. Jönköping: Brain Books.
- Kira, M. & Balkin, D. B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, 24(2), s. 131–143.
- Knights, D., E. & Clarke, C. (2014). It's a bittersweet symphony, this life: Fragile Academic Selves and Insecure Identities at Work. *Organization Studies*, 35(3), s. 335–357.
- Kotter, J. P. (1990). What Leaders Really Do. *Harvard Business Review*, 68(3), s. 103–111.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Leijon, S. (1996). *Arbete i brytningstid: tankar om tillvarons dualiteter*. Göteborg: BAS.
- Lindgren, M. & Wåhlin, N. (1998). ”Den gränsöverskridande nutidsmänniskan”: om organisationsbyten och identitetsskapande. FE-publikationer 1998:157, Umeå: Handelshögskolan, Inst. för företagsekonomi.
- Lindgren, M. & Wåhlin, N. (2001). Identity construction among boundary-crossing individuals. *Scandinavian Journal of Management*, 17(3), s. 357–377.
- Maccoby, M. (2003). The Narcissist-Visionary: how to stop worrying. *Forbes*, 171(5), s. 36–36.
- Maccoby, M. (1978). *Spelaren – den nya företagsledaren*. Stockholm: Askild & Kärnekull.
- Maccoby, M. (1989). *Arbeta – varför det?: förändringar i arbete och motivation*. Stockholm: Svenska dagbladet.
- Mead, G. H. (2004 /1934). The Self: The 'I' and the 'Me' Reprint from 'Mind, Self, and Society. I Hatch, M. J. & Schultz, M. (red.) *Organizational identity: a reader*. Oxford: Oxford University Press, s. 30–34.

- Meister, A., Jehn, K. A. & Thatcher, S. M. B. (2014). Feeling misidentified: The consequences of internal identity asymmetries for individuals at work. *Academy of Management Review*, 39(4), s. 488–512.
- Mintzberg, H. (2009). Rebuilding Companies as Communities. *Harvard Business Review*, 87(7/8), s. 140–144.
- Miscenko, D. & Day, D. V. (2015). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, (May 18), s. 1–33.
- Nicholson, H. & Carroll, B. (2013). Identity undoing and power relations in leadership development. *Human Relations*, 66(9), s. 1225–1248.
- Norén, L. (1995). *Tolkande företagsekonomisk forskning: en metodbok: [social konstruktionism, metaforsynsätt, aktörssynsätt]*. Lund: Studentlitteratur.
- Parush, T. & Koivunen, N. (2014). Paradoxes, double binds, and the construction of ‘creative’ managerial selves in art-based leadership development. *Scandinavian Journal of Management*, 30(1), s. 104–113.
- Paulsen, R. (2013). *Empty Labor: Subjectivity and Idleness at Work*. Diss. Uppsala Universitet. Uppsala.
- Perry, J. (2002). *Identity, personal identity, and the Self*. Indianapolis, IN: Hackett Publishing.
- Persson, A., Andersson, G. & Nilsson-Lindström, M. (2010). Framgångsrika skolledare i spänningsfält och allianser. I Persson, A. (red.) *Skolkulturer [elektronisk resurs]*. Lund: Studentlitteratur, s. 33–56.
- Pink, D. H. (2009). *En helt ny värld eller varför framtiden tillhör van Gogh, Goethe och Sokrates*. Malmö: Litteraturhuset.
- Pink, D. H. (2010). *Drivkraft: den överraskande sanningen om vad som motiverar oss*. Stockholm: Bookhouse.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), s. 235–262.
- Pritchard, K. & Fear, W. J. (2015). Credibility lost: attempting to reclaim an expert identity in an HR professional context. *Human Resource Management Journal*, 25(3), s. 348–363.
- Ramarajan, L. & Reid, E. (2013). Shattering the Myth of Separate Worlds: Negotiating Non Work Identities at Work. *Academy of Management Review*, 38(4), s. 621–644.
- Sacco, P. L. (2013). *Kultur 3.0: konst, delaktighet, utveckling*. Göteborg: Nätverkstan.
- Schein, E. H. (1994). *Dina arbetslivsankare: ta reda på vad du värderar högst och vilka ankare som styr ditt arbetsliv*. Lund: Utbildningshuset.
- Schein, E. H. (2013). The Role of Art and the Artist. *Organizational Aesthetics*, 2(1), s. 1–4.
- Sennett, R. (1999). *När karaktärerna krackelerar: personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Stockholm: Atlas.
- Sinclair, A. (2011). Being Leaders: Identity and Identity Work in Leadership. I Bryman, A., Collinson, D., Grint, K., Jackson, B. W. & Uhl-Bien, M. (red.) *The SAGE Handbook of Leadership*. London: SAGE, s. 508–517.
- Spicer, A. (2012). Ledaren som befälhavare – ledarskap genom att skapa tydliga instruktioner. I Alvesson, M. & Spicer, A. (red.) *Ledarskapsmetaforer: att förstå ledarskap i verkligheten*. Lund: Studentlitteratur, s. 155–178.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, 16(5), s. 537–549.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), s. 1163–1193.
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2014). *Chefsliv: det ska fan vara chef*. Lund: Studentlitteratur.
- Sveningsson, S., Alvesson, M. & Kärreman, D. (2009). Ledarskap i kunskapsintensiva verksamheter: hjälteideal och vardagsmagi. I Jönsson, S. & Strannegård, L. (red.) *Ledarskapsboken*. Stockholm: Liber, s. 30–57.
- Sveningsson, S. & Larsson, M. (2006). Fantasies of Leadership: Identity Work. *Leadership*, 2(2), s. 203–224.
- Svenning, C. (1996). *Metodboken: [en bok om samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling]*. Eslöv: Lorentz.
- Svensson, L. (2014). Arbetsrelationer och lärandemiljöer. I Kock, H. (red.) *Lärande i arbetslivet: möjligheter och utmaningar: en vänbok till Per-Erik Ellström*. Linköping: Linköpings universitet, s. 265–278.
- Svensson, P. (2011). Teorins roll i kvalitativ forskning. I Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, s. 182–193.
- Svensson, P.-G. & Starrin, B. (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Tengblad, S. & Alvesson, M. (2013). Leadership. I Strannegård, L. & Styhre, A. (red.) *Management: an advanced introduction*. Lund: Studentlitteratur, s. 157–180.
- Thomas, R. & Linstead, A. (2002). Losing the Plot? Middle Managers and Identity. *Organization*, 9(1), s. 71–93.
- Thomas-Gregory, A. (2014). Professional identities of middle managers: A case study in the faculty of health and social care. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(5), s. 620–639.

- Tillteurope (2011). Creative Clash. Artistic interventions to stimulate innovation, sustainability and inclusiveness. *Transforming organisations with the arts*. EU.
- Trollestad, C. (2003). *Existentiellt välbefinnande & moralisk trovärdighet: hos högre chefer och ledare*. Stockholm: Svenska förlaget.
- Walsh, K. & Gordon, J. R. (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18(1), s. 46–61.
- Watson, T. J. (2008). Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization*, 15(1), s. 121–143.
- Watson, T. J. (2009). Narrative, life story and manager identity: A case study in autobiographical identity work. *Human Relations*, 62(3), s. 425–452.
- Whyte, D. (2001). *Crossing the unknown sea. Work and the Shaping of Identity*. London: Penguin.
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M. & Dutton, J. E. (2010). Managing Yourself: Turn the Job You Have into the Job You Want. *Harvard Business Review*, 88(6), s. 114–117.
- Ybema, S., Vroemisse, M. & van Marrewijk, A. (2012). Constructing identity by deconstructing differences: Building partnerships across cultural and hierarchical divides. *Scandinavian Journal of Management*, 28(1), s. 48–59.
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different? *Harvard Business Review*, 55, s. 67–78.
- Zambrell, K. (2004). "Mitt arbete - det är jag": om identitetsrelaterade dimensioner och föreställningars diskurser i arbetskontexten. Lic.-avh. Göteborgs universitet. Kalmar: Handelshögskolan Baltic Business School. Högskolan i Kalmar.
- Zambrell, K. (2007). Kulturarbetaren i en tillväxtfokuserad samhällsdiskurs. I Aronsson, L., Bjälesjö, J. & Johansson, S. (red.) *Kulturell ekonomi: skapandet av värden, platser och identiteter i upplevelsesamhället*. Lund: Studentlitteratur, s. 228–256.
- Zambrell, K. (2012). Artistic organizational interventions through "culturalistic" leadership. 28th EGOS Colloquium Helsinki, Finland, July 5–7.
- Zambrell, K. (2013). Arts in business: A management venture for organizational development and identity work. 29th EGOS Colloquium. Montreal, Canada, July 4–6.
- Zambrell, K. (2014). Leadership and artistic interventions: Manager characteristics and leadership expressions. 30th EGOS Colloquium Rotterdam, Netherlands, July 3–5.
- Zambrell, K. (2015). Managers in artistic interventions and their leadership approach. I Johansson Sköldberg, U., Woodilla, J. & Berthoin Antal, A. (red.) *Artistic Interventions in Organizations: Research, theory and practice*. New York: Routledge, s. 185–203.
- Zambrell, K. (2016). Managers' identity construction at work: Artistic interventions as triggers for identity work, *Organizational Aesthetics*. 5(2), s. 34–67.