



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN

# Bemannings- och tillsvidare tjänstens betydelse för organisationsidentifikation

- En jämförande studie om hur tillsvidare- och bemanningsanställda identifierar sig med organisationen där de utför sitt arbete.

Företagsekonomiska institutionen  
Management & Organisation  
Kandidatuppsats  
Författare: Kristian Fritzon – 19920201  
Björn Bergström - 19910413  
Handledare: Petra Adolfsson

## **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till de intervjupersoner och andra medverkande som tagit sig tid för att bidra till studien. Även stort tack till vår handledare Petra Adolfsson för stöd och handledning under uppsatsskrivandet.

Björn Bergström och Kristian Fritzon  
Göteborg, 14 januari 2017

## **Sammanfattning**

År 1985 introducerade forskarna Albert & Whetten begreppet organisationsidentitet, vilket sammanfattat är hur anställda uppfattar sin organisation. Ju mer individernas sociala identitet överensstämmer med organisationensidentiteten desto bättre presterar organisationen och detta är en av förklaringarna till att forskningsområdet har ökat i popularitet.

Idag förekommer det mer frekvent att arbetskraften i företag består av både direkt anställd och bemanningsanställd personal. Bemanningföretag som hyr ut personal är ett relativt nytt fenomen och marknaden för dessa är under tillväxt. Det är därför intressant att undersöka hur direkt anställd och bemanningsanställd personal identifierar sig med företaget. Syftet med studien är att lyfta fram båda grupperns perspektiv och belysa möjliga skillnader och likheter i hur de identifierar sig med företaget.

Undersökningen utgår från ett kvalitativt arbetssätt där totalt åtta intervjuer genomfördes på ett logistikföretag i Göteborgsområdet. Fyra personer intervjuades från respektive grupp och resultaten av dessa intervjuer analyserades sedan med hjälp av Edwards och Pecceis (2007) analysmodell för organisationsidentifikation.

Studien kom fram till att det föreligger både skillnader och likheter i hur grupperna identifierar sig med organisationen men att intervjupersonerna som var direkt anställda av organisationen visade på en starkare identifikation.

### **Nyckelord**

Organisationsidentitet, organisationsidentifikation, social identity theory, bemanningföretag, bemanningsanställd, konsult, tillsvidareanställd, direkt anställd.

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 BAKGRUND .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 SYFTE .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 FRÅGESTÄLLNING .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 AVGRÄNSNING .....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 DISPOSITION .....</b>	<b>7</b>
<b>2. TEORETISK REFERENSRAM OCH TIDIGARE STUDIER .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 ORGANISATIONSIDENTITET .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 ORGANISATIONSIDENTITET UR ETT SOCIAL IDENTITY THEORY PERSPEKTIV .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3 ORGANISATIONSIDENTIFIKATION .....</b>	<b>10</b>
<b>3. METOD .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 FORSKNINGSMETOD .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 URVAL .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 DATAINSAMLING .....</b>	<b>13</b>
<b>3.4 ANALYSMODELL .....</b>	<b>13</b>
<b>3.5 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT .....</b>	<b>17</b>
<b>3.6 DATAANALYS .....</b>	<b>18</b>
<b>3.7 ETIK .....</b>	<b>19</b>
<b>3.8 TROVÄRDIGHET OCH ÄKTHET .....</b>	<b>20</b>
<b>4. RESULTAT .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1 SJÄLVKATEGORISERING OCH ETIKETTERING .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.1 Tillsvidareanställda .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.2 Bemanningsanställda .....</b>	<b>23</b>
<b>4.2 IDENTIFIKATION MED MÅL OCH VÄRDERINGAR .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2.1 Tillsvidareanställda .....</b>	<b>25</b>
<b>4.2.2 Bemanningsanställda .....</b>	<b>26</b>
<b>4.3 KÄNSLA AV TILLHÖRIGHET, TILLGIVENHET OCH MEDLEMSKAP .....</b>	<b>28</b>
<b>4.3.1 Tillsvidareanställda .....</b>	<b>28</b>
<b>4.3.2 Bemanningsanställda .....</b>	<b>29</b>
<b>5. ANALYS .....</b>	<b>31</b>
<b>5.1 SJÄLVKATEGORISERING OCH ETIKETTERING .....</b>	<b>31</b>
<b>5.2 IDENTIFIKATION MED MÅL OCH VÄRDERINGAR .....</b>	<b>33</b>
<b>5.3 KÄNSLA AV TILLHÖRIGHET OCH MEDLEMSKAP .....</b>	<b>35</b>
<b>6. AVSLUTNING .....</b>	<b>38</b>
<b>6.1 SLUTSATS .....</b>	<b>38</b>
<b>6.2 DISKUSSION OCH BIDRAG TILL FORSKNINGSSOMRÅDET .....</b>	<b>39</b>
<b>6.3 FRAMTIDA FORSKNING .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERENSER .....</b>	<b>42</b>

## 1. Inledning

*Här presenteras en bakgrund till studien som ligger till grund för vårt syfte och våra frågeställningar.*

### 1.1 Bakgrund

Under det senaste århundradet har synen på vad som påverkar organisationers produktivitet och effektivitet skiftat från ett mer produktionsorienterat synsätt till att fokusera mer på, och lyfta fram individen som en viktig faktor. Några som bidragit till denna utveckling är Albert och Whetten (1985) som myntade begreppet *organisationsidentitet*. Hur individerna inom organisationen identifierar sig med organisationsidentiteten avgör hur organisationen presterar men också individernas välmående och arbetsinsats.

Samtidigt som forskningsområdet organisationsidentitet vuxit i popularitet från både akademiskt håll och från organisationer så uppkommer nya fenomen och arbetssätt på arbetsmarknaden som till synes inte följer trenden om ökat fokus på individen. Ett av dessa relativt nya fenomen är bemanningsföretag, vilka har som affärsidé att hyra ut arbetskraft till andra organisationer under både kortare eller längre perioder. År 1993 avreglerades arbetsförmedlingsmonopolet och vinstdrivande arbetsförmedling samt personaluthyrning legaliserades, sedan dess har antalet bemanningsföretag med tillhörande arbetskraft ökat kraftigt (Bemanningsföretagen, 2016). Arbetsförhållandena för en anställd på ett bemanningsföretag kan skilja sig markant jämfört med en anställd på det företag där båda utför sitt arbete. Det är inte ovanligt att en bemanningarbetares arbetsuppgifter skiljer sig från den tillsvidareanställdas, där den bemanningsanställda i vissa fall utför både mer skadedrabbade och farligare arbetsuppgifter (Håkansson & Isidorsson, 2016). Anledningen till att organisationer tar in bemanningspersonal varierar inom privat och offentlig sektor men även inbördes. Inom privat sektor är flexibilitet attraherande, att enkelt och snabbt kunna ta in eller göra sig av med personal, samtidigt som man inom offentlig sektor ofta har svårt att hitta kvalificerad arbetskraft och bemanningsföretag blir därför ett hjälpmedel (Erlandsson, 2016).

Utifrån detta väcktes ett intresse att studera en organisation med både tillsvidareanställd och bemanningsanställd personal. I uppsatsen benämns de personer som är direkt anställda av företaget vi utfört studien på som tillsvidareanställda. De personer som arbetar på företaget där studien är utförd men är anställda på ett bemanningsföretag benämns

bemanningsanställda. Båda grupper är dock tillsvidareanställda på respektive företag och denna anställningsform definieras som en anställning som gäller tillsvidare, att anställningen inte har något slutdatum förrän arbetstagaren eller arbetsgivaren bryter kontraktet (Arbetsförmedlingen. 2016). Med bakgrund i att förhållanden kan skilja sig för de två grupperna har vi valt att studera deras organisationsidentifikation med företaget där de utför sitt arbete och om det föreligger skillnader eller likheter i hur de identifierar sig med företaget. I en tid där individerna i en organisation kan vara både direkt anställda och inhyrda av organisationen är det, ur exempelvis ett ledningsperspektiv, intressant att förstå individernas förhållande till fenomenet organisationsidentifikation. Den ökade förståelsen kan bidra till att man som ledare har möjlighet att påverka identifikationen i en riktning som ökar prestationen hos organisationen samtidigt som arbetarnas välmående ökar.

## **1.2 Syfte**

Syftet med den här uppsatsen är att bidra med kunskap till hur bemannings- respektive tillsvidareanställda arbetare identifierar sig med företaget där de utför sitt arbete. Vi vill bidra med båda grupperns perspektiv och ämnar att visa möjliga skillnader och likheter som kan finnas mellan grupperna. Genom den här studien vill vi bidra till att öka kunskapen och väcka intresse för vidare forskning inom i ett relativt outforskat område om organisationsidentitet och organisationsidentifiering.

## **1.3 Frågeställning**

- Hur skiljer det sig på hur tillsvidare- respektive bemanningsanställd personal identifierar sig med organisationen de arbetar på?
- Vilka likheter finns på hur tillsvidare- respektive bemanningsanställd personal identifierar sig med organisationen de arbetar på?

## **1.4 Avgränsning**

Studien är avgränsad till att studera det valda ämnet på ett företag inom logistikbranschen. Vi undersöker de bemannings- och tillsvidareanställdas identifikation till företaget de utför sitt arbete på, de bemanningsanställdas kundföretag. Vi avgränsar oss till att studera en yrkesgrupp där det inte krävs någon specifik utbildning och samtliga anställda har varit på företaget en längre tid. Dessa avgränsningar diskuteras vidare under metod.

## **1.5 Disposition**

I första kapitlet har vi presenterat bakgrunden till studien samt dess syfte och frågeställningar. Kapitel två tar upp den teori som kommer användas för att analysera insamlad empiri. Innan empirin presenteras i kapitel fyra beskriver vi studiens forskningsmetod och hur vi använder vår analysmodell i kapitel tre. I kapitel fem sker analys av vår empiri. Avslutningsvis presenterar vi våra slutsatser, diskuterar studiens begränsningar, bidrag till forskningsområdet och ger förslag på framtida forskning i kapitel sex.

## 2. Teoretisk referensram och tidigare studier

*Avsnittet tar upp den teori som vi anser är relevant för att besvara våra frågeställningar och uppfylla vårt syfte. Teorin kommer användas i analysen där den kopplas till det empiriska materialet.*

### 2.1 Organisationsidentitet

Forskningsområdet kring organisationsidentitet har ökat stort i popularitet efter att David A. Whetten och Stuart Albert introducerade begreppet år 1985. Det finns huvudsakligen två anledningar till varför intresset kring organisationsidentitet har blivit stort, dels genom att det ger möjligheten att förstå relationen mellan individ och dess arbetsgivare (Ashforth och Mael, 1989) samt genom de potentiella fördelar som kan uppkomma som ett resultat av att en arbetare identifierar sig med dess arbetsgivare, vilket gynnar både arbetstagare och arbetsgivare (Edwards och Peccei, 2007).

Med organisationsidentitet menar Albert och Whetten (1985) till det inre, det vill säga de anställdas syn på organisationen. I deras artikel så definieras organisationsidentitet genom det som är centralt, distinkt och varaktigt efter Albert och Whettens begrepp "Hur ser vi oss själva".

Albert och Whetten (1985) hävdar att organisationsidentitet är:

- Organisationsidentitet är vad som uppfattas av de anställda att vara de centrala attributen i organisationen.
- Vad som gör organisationen distinkt och därför unik till skillnad från andra organisationer i ögonen på de anställda.
- Vad som uppfattas av de anställda att vara bestående eller fortsätta oavsett objektiva förändringar i organisatoriska miljöer.

De tre egenskaper som beskrivs ovan tyder på att organisationer med en stark identitet har centrala attribut, är utmärkande från andra organisationer och förblir desamma under längre perioder. Albert och Whetten (1985) hävdar vidare i artikeln att organisationsidentiteten karaktäriseras i existentiella frågeställningar såsom "vem är jag" och "vilka är vi som organisation". Dessa frågeställningar, precis som deras tre dimensioner, har kommit till att skapa grunden för vidare forskning inom området.



## 2.2 Organisationsidentitet ur ett Social identity theory perspektiv

Ashforth och Maels (1989) gjorde en uppföljning på tidigare forskning inom organisationsidentitet i deras artikel Social identity theory, genom ett psykosykologiskt och individbaserat perspektiv. Författarna menar att vi som individer sorterar oss själva i kategorier såsom ålder, ursprungsgrupper eller kön. Genom att individen sorterar sig själv i en specifik grupp, så identifierar sig denne med andra individer inom samma grupp. Gruppen behöver inte vara en konkret, fysisk grupp som existerar i sammanhang utan kan vara en ursprungsgrupp till exempel. En kvinna som bor i Sverige och ursprungligen kommer från Tyskland kan identifiera sig som en tysk kvinna i Sverige tillsammans med ett stort antal andra tyska kvinnor i Sverige, som alla då utgör samma sociala grupp.

Ashforth och Mael (1989) menar att organisationer på samma sätt kan fungera som en kontext som personer kan identifiera sig med och något som de kan definiera sin sociala identitet genom. Författarna skriver att den sociala identiteten fyller två funktioner; genom att kategorisera andra människor så kan individer bilda sig en uppfattning om sin omgivning och samtidigt placera sig själva socialt.

När en individ identifierar sig socialt med en organisation så ökar lojaliteten och engagemanget mot organisationen i stor utsträckning. Individerna engagerar sig på ett personligt plan när de känner delaktighet och tillhörighet, snarare än att de måste utföra ett jobb på ett pliktmässigt sätt, vilket också var en av Albert och Whettens (1985) slutsatser i deras studie som också finns beskriven i detta teorikapitel. Ashforth och Mael (1989) nämner tre faktorer som gör Social identity-begreppet viktigt för personerna inom gruppen och varför det är viktigt från ett företagsperspektiv med anställda som identifierar sig med företaget:

- Desto mer organisationens medlemmars identitet överensstämmer med organisationens, desto mer benägen är individen att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt och följa organisationens riktlinjer.
- Ju mer organisationens medlemmar identifierar sig och delar åsikter med andra organisationsmedlemmar. Desto lättare har gruppen att hålla ihop och samarbeta.
- Om individen identifierar sig med gruppen så har den lättare att ta efter värderingar och normer som råder i gruppen.

För att sammanfatta organisationsidentitet som begrepp är det i Albert och Whettens (1985) artikel organisationens egenskaper som är det centrala medan Ashforth och Mael (1989) lägger tonvikt på medlemmarnas upplevelser av social tillhörighet i sin tolkning av begreppet (Alvesson och Björkman, 1992).

### **2.3 Organisationsidentifikation**

Forskare inom Social identity theory är oense om huruvida begreppet organisationsidentifikation inkluderar både kognitiva och affektiva komponenter. Vissa beskriver det bara i kognitiva termer som huruvida en person delar organisationens mål och värderingar och om man kategoriserar sig själv med organisationen. Andra forskare fokuserar mer på affektiva termer som om man känner tillhörighet eller medlemskap till organisationen (Edwards och Peccei, 2007).

Edwards och Peccei (2007) menar att det inte bara är konceptualiseringen av begreppet som skiljer sig mellan forskare utan även operationaliseringen vilket är sättet man mäter graden av organisationsidentifikation. Författarna erbjuder ett alternativ till befintlig konceptualisering och operationalisering som tydligare ska beskriva organisationsidentifikation och hur man mäter det. De komponenter som författarna anser är viktiga när det kommer till att beskriva organisationsidentifikation är: Självkategorisering och etikettering, Identifikation med organisationens mål och värderingar samt Känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till organisationen. Utifrån dessa teman skapades en modell med syfte att mäta styrkan eller djupet av en persons känslomässiga och kognitiva band till sin arbetsgivarorganisation.

#### **Självkategorisering och etikettering**

Den första av de två kognitiva komponenterna handlar om hur väl en individ kategoriserar sig själv som en medlem i organisationen som en social kategori. Ju mer en individ ser sig själv och definierar sig själv i termer av deras organisationstillhörighet desto mer kan de sägas identifiera sig med organisationen (Edwards och Peccei, 2007).

#### **Identifikation med organisationens mål och värderingar**

Hur väl en anställd delar organisationens mål och värderingar, och integrerar dessa i sin egen tro är även det avgörande angående organisationsidentifikation. Edwards och Peccei (2007)

menar att ju mer en individ känner att den delar en organisations mål och värderingar desto mer identifierar den sig med organisationen.

**Känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till organisationen.**

Ju starkare känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till en organisation desto starkare kan man säga att en person identifierar sig med samma organisation. Till skillnad från de andra två komponenterna som ska svara på den kognitiva aspekten av organisationsidentifikation så ska denna komponent representera den känslomässiga aspekten (Edwards och Peccei, 2007).

Modellen som Edwards och Peccei (2007) tog fram, användes för att på ett kvantitativt sätt beskriva och mäta organisationsidentifikation. I uppsatsens metodavsnitt visar vi hur modellen applicerats på denna studie som utgår från ett kvalitativt arbetssätt.

### **3. Metod**

*Här presenteras studiens utformning, genomförande och den analysmodell som används i studien.*

#### **3.1 Forskningsmetod**

Hermeneutik menar Bryman och Bell (2013) bygger på idén att forskaren som ska analysera en text ska försöka få fram textens mening utifrån det perspektiv som dess upphovsman haft. Vidare skriver Patel & Davidsson (2011) att hermeneutik går ut på att tolka och förstå människors språk och handlingar genom att subjektivt närma sig forskningsobjektet. På samma sätt är denna studien upplagd och genom att studera och tolka personernas egna erfarenheter och upplevelser syftar den till att visa hur bemannings- respektive tillsvidareanställda identifierar sig med organisationen där de utför sitt arbete.

Studiens förhållningssätt är deduktivt då den utgår från tidigare teori och använder sig av en modell för att svara på forskningsfrågan. En deduktiv studie innebär i stort att man utgår från teori och utifrån den samlar in empiri (Bryman och Bell, 2013).

#### **3.2 Urval**

För att på bästa möjliga sätt kunna besvara vår frågeställning så valde vi att utföra vår studie på ett företag som har både bemannings- och tillsvidareanställd personal. Den valda arbetsplatsen för studien är ett logistikföretag i Göteborgsområdet. Andelen bemanningsanställda på avdelningen var vid intervjutillfällena cirka en tredjedel. Den tillsvidare- och bemanningsanställda personalen har, enligt vad båda grupperna har uttryckt i våra intervjuer, generellt samma arbetsuppgifter och dessa kräver inte någon specifik utbildning. Grupperna bär olika arbetskläder, med företagets namn på de tillsvidareanställdas arbetskläder och bemanningsföretagets namn på den bemanningsanställdas personalens arbetskläder. På arbetsplatsen arbetar en betydligt större andel män än kvinnor, av avdelningens cirka tjugo arbetare är tre kvinnor.

Genom att en av oss arbetar på företaget där intervjuerna utfördes så fick vi kontakt med en avdelningschef, som gav oss möjligheten att tillfråga alla arbetare på hans avdelning om de ville ställa upp på en intervju för att bidra till studien. Vi har strävat efter ett representativt urval för arbetsplatsen med hänsyn till ålder och kön i de båda grupperna. Vi undersöker inte vidare hur kön och ålder påverkar organisationsidentifikationen utan vi har bara tagit hänsyn till kön- och åldersfördelning för att urvalet ska representera avdelningen på bästa sätt. De

intervjuade bemanningsanställda har arbetat på företaget 2-8 år och de tillsvidareanställda har arbetat där 15-36 år. Totalt genomfördes åtta intervjuer med fyra bemanningsanställda respektive fyra tillsvidareanställda intervjuare.

### **3.3 Datainsamling**

Ett av de vanligaste sätten att insamla kvalitativ data på är genom intervjuer (Bryman och Bell, 2013). Intervjuer kan utformas på mer eller mindre strukturerade sätt beroende på syftet med dessa. I denna studie används semistrukturerade intervjuer för insamling av primärdata vilket passar väl om forskaren har en mer specifik frågeställning och specifika teman som ska beröras under intervjun (Bryman och Bell, 2013). Intervjuguiden grundas på de tre komponenter som Edwards och Peccei (2007) menar är viktiga ifråga om hur väl man identifierar sig med organisationsidentiteten: Självkategorisering och etikettering, Identifikation med organisationens mål och värderingar och Känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till organisationen. Tanken med att använda sig av teman i sin intervjuguide är att man låter intervjuaren utveckla sina svar samtidigt som man berör de områden som är relevanta för uppsatsens syfte (Bryman och Bell, 2013). Utöver att använda sig av intervjuguide för att skapa struktur till intervjun så utförde vi en pilotintervju, vilken gav oss insikt om hur frågorna bör formuleras på ett bra sätt och de svårigheter som finns med att hålla igång en diskussion under en intervju. Det är viktigt att reflektera över sin egen kompetens som intervjuare och då ingen av oss författare är vana intervjuare så sågs en pilotintervju som en nödvändig förberedelse inför de intervjuer som genomfördes vid insamlingen av studiens empiriska material

### **3.4 Analysmodell**

Det empiriska material som erhålls från intervjuerna kommer analyseras med hjälp av en analysmodell som är uppdelad i följande teman: Självkategorisering och etikettering, Identifikation med organisationens mål och värderingar samt Känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till organisationen. Edwards och Pecceis (2007) ursprungliga modell är tänkt att tillämpas på kvantitativ data men eftersom att författarna har tagit fram de mest essentiella aspekterna från tidigare forskning med syfte att studera organisationsidentifikation så ser vi en applicerbarhet på vår kvalitativa studie. Ett möjligt problem med modellen, som även Edwards och Peccei (2007) beskriver, är modellens generaliserbarhet. De menar att det krävs ytterligare forskning för att med säkerhet säga att den kan tillämpas på andra organisationer än den de testat modellen på, ”an NHS mental

health Trust in the south of England” (Edwards och Peccei 2007, 31). Vi argumenterar dock för att den är applicerbar eftersom författarna testat modellen på flera olika yrkesgrupper, däribland underhållsarbetare och administrativ personal, vars arbetsuppgifter liknar de som yrkesgruppen har i denna studie. Ett ytterligare motiv till att använda modellen är att den är bättre i en jämförelse med andra organisationsidentifikations-modeller, inklusive de två mest använda modellerna, Chenyes OIQ och Mael och Ashforths six-item instrument (Edwards och Peccei, 2007). Samtidigt är vi medvetna om att det kan finnas svårigheter med överförbarheten från den brittiska kontexten till logistikföretaget i Sverige där vi utfört vår studie.

I syfte att få tillgång till sådan data att det går att utröna hur de anställda identifierar sig med organisationen skapades en intervjuguide utifrån de komponenter som Edwards och Peccei (2007) presenterar i sin artikel. Till skillnad från Edwards och Peccei (2007) är vi intresserade av personalens berättelser och erfarenheter kring de olika temana, för att ta reda på anledningen till att de identifierar sig med organisationen eller inte. Detta öppnade upp för vår semistrukturerade intervju. I tabell 1 på nästa sida visar vi 1) hur Edwards och Peccei (2007) beskriver graden av identifikation i de tre olika temana och 2) en sammanfattning av de påståenden som Edwards och Peccei (2007) hade med i sin enkät för att mäta organisationsidentifikation, vilka låg som grund till våra 3) exempelfrågor tagna från intervjuguiden. I tabell 1 visas även 4) exempelsvar från intervjuerna till respektive fråga.

	1	2	3	4
<b>Självkategorisering och etikettering</b>	"The more individuals come to view and define themselves in terms of their organizational affiliation, therefore, the more strongly they can be said to identify with the organization" (Edwards och Peccei 2007, 31)	"My employment in the NHS is a big part of who I am" and "I consider myself an NHS person" (Edwards och Peccei 2007, 34)	Vad skulle du säga att arbetet har för betydelse för dig?	Det är väl lön liksom, det skulle jag inte vilja påstå att mitt jobb ger mig någon annan större glädje eller så något annat än att man får lön för det, inte för att jag är missnöjd med mitt jobb eller vantrivs.
<b>Identifikation med organisationens mål och värderingar</b>	"The more individuals feel that they share key perceived organizational goals and values, therefore, the more strongly they can be said to identify with the organization" (Edwards och Peccei 2007, 31)	"What the NHS stands for is important to me" and "I share the goals and values of the NHS" (Edwards och Peccei 2007, 34)	Präglas ditt arbete av företagets mål och värderingar?	Ehm, inte mer än det som står på tavlan...
<b>Känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till organisationen</b>	"The greater individuals' sense of attachment and belonging to their employing organization, the more strongly they can be said to identify with the organization" (Edwards och Peccei 2007, 31)	"My membership of the NHS is important to me" and "I feel strong ties with the NHS" (Edwards och Peccei 2007, 34)	Hur ser gemenskapen ut mellan er som jobbar här på arbetsplatsen?	...men vi har roligt vi som jobbar här. Vi trivs med varandra. Alla kanske inte liksom älskar varandra men alla tycker jag accepterar varandra och vi har roligt alla i gruppen.

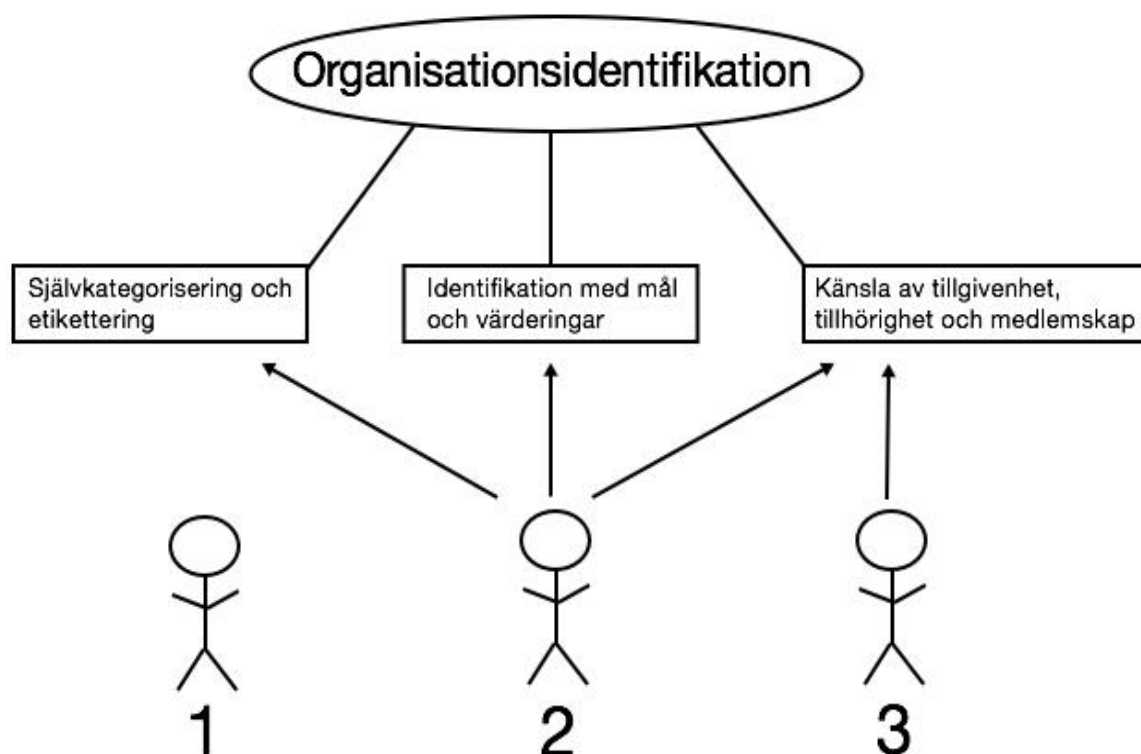
**Tabell 1:**

1. Hur Edwards och Peccei (2007) beskriver graden av identifikation i de tre olika temana
2. En sammanfattning av de påståenden som Edwards och Pecceis (2007) hade med i sin enkät för att mäta organisationsidentifikation
3. Exempel frågor från vår intervjuguide kring samma teman.
4. Exempel svar på frågorna i kolumn 3

När det gäller frågor om tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till organisationen så har vi valt att se till avdelningen och mer specifikt de personer som arbetar där. Till exempel talar Alvesson och Björkman (1992) om att en organisation kan ha flera olika identiteter i olika avdelningar och divisioner inom organisationen. Vi väljer därför att fokusera på varje persons känsla av tillgivenhet, tillhörighet och medlemskap till kollegorna på avdelningen istället för till företaget i stort. I övrigt så har vi utformat våra intervjufrågor på ett sätt som gör det enklare för de anställda att relatera till frågorna och som ger mer beskrivande svar. Vi har till exempel valt att fråga hur de anställda skulle resonera vid förfrågan om att arbeta övertid istället för att explicit fråga om de känner tillgivenhet till företaget.

Modellen är som tidigare nämnt skapad för ett kvantitativt arbetssätt där respondenterna fått gradera sin upplevda identifikation till organisationen. I vår studie så tolkar vi intervjupersonernas berättelser och de graderas sedan av oss som ingen, svag eller stark identifikation med organisationen. Beroende på om intervjupersonernas berättelser inte, till viss del eller helt överensstämmer med Edwards och Pecceis (2007) beskrivningar av sina komponenter avgör om de visar ingen, svag eller stark identifikation med organisationen. Vår uppsats har inte som syfte att mäta identifikation men vi gör en generaliserad gradering för att kunna jämföra grupperna och för att undersöka hur eventuella skillnader och likheter ser ut. Figur 1 nedan visar de tre komponenter som är viktiga för vår analysmodell samt hur tre olika personer inte alls, till viss del, eller helt identifierar sig med organisationen.





*Figur 1: Illustration av analysmodellen. Figuren visar tre fall där person 1 inte identifierar sig med någon av komponenterna, person 2 identifierar sig med samtliga komponenter och person 3 bara identifierar sig i form av en känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap. Figuren visar inte hur man identifierar sig med respektive komponent utan endast om personen identifierar sig med en komponent eller inte.*

### 3.5 Tillvägagångssätt

Intervjupersonerna kontaktades i förväg på sin arbetsplats och vi beskrev då syftet med studien och frågade om de var villiga att ställa upp på en intervju. Två personer tackade nej men vi fick ändå gjort det tilltänkta antalet intervjuer. Vi kunde välja fritt bland de anställda på avdelningen vilket möjliggjorde ett urval som vi ansåg skulle generera så representativa slutsatser om organisationsidentifikation på logistikföretaget som möjligt. Totalt utfördes 8 st intervjuer under 3 tillfällen utspritt på 9 dagar. Patel och Davidsson (2011) rekommenderar en löpande analys av empirin då man till exempel kan komma fram till att den intervjuade inte uppfattar en fråga som det var tänkt från början. Efter de två första intervjuerna så gjordes en analys av den insamlade empirin vilket ledde till en mindre omarbetning av intervjuguiden genom att exempelvis ändra ordningen på några frågor. En potentiell nackdel med att dela upp intervjutillfällena är att de anställda på arbetsplatsen kan prata med varandra mellan intervjuerna vilket kan komma att påverka deras svar. Vi upplevde dock att

intervjupersonerna svarade som om de inte påverkades av de tidigare utförda intervjuer. Anledningen till att just 8 st. intervjuer genomfördes var en kombination av begränsad tid avsatt till studien samt att vi upplevde en mättnad i svar från intervjupersonerna. I takt med den löpande analysen såg vi mönster i intervjuerna redan efter att ha utfört 6 st. och vi var därför nöjda efter ytterligare 2 st. genomförda intervjuer.

Inför varje intervju informerades intervjupersonen om att ungefärlig tidsåtgång för intervjun beräknades till 30 min, att all data behandlas konfidentiellt, att hen har rätt att avstå från att svara på en fråga och avbryta intervjun närsomhelst, samt att studien kommer finnas tillgänglig för intervjupersonen efter avslutad studie. Alla intervjupersoner godkände ljudinspelning av intervjun vilket underlättade transkriberingen och vi var noga med att förklara att alla ljudfiler raderas vid avslutad studie och att endast vi har tillgång till ljudfilerna. Samtliga intervjuer genomfördes i samma konferensrum på arbetsplatsen med anledningen av att miljöfaktorn inte skulle variera mellan intervjupersonerna och att det möjliggjorde att få gjort intervjuerna under deras ordinarie arbetstid och i deras arbetsmiljö. Platsen var avskild från oljud och andra störningsmoment vilket bidrog till en trevlig och avslappnad atmosfär.

Intervjuerna varierade i kvalitet beroende på intervjuperson och att vi utvecklades som intervjuare under arbetets gång. Som beskrivits ovan gjordes även vissa förändringar i intervjuguiden efter de två första intervjuerna vilket bidrog till mer beskrivande och givande svar. Vid korta och mindre beskrivande svar så ställdes följdfrågor och när intervjupersonen inte förstod en fråga så omformulerades den. Majoriteten av frågorna ställdes av den av oss som inte tidigare hade en relation till arbetsplatsen, då vår förhoppning var att intervjupersonerna inte skulle ta för givet att vi hade viss kunskap om hur arbetsplatsen fungerar. En fördel med att en av oss arbetar på arbetsplatsen och är bekant med intervjuobjekten är att intervjupersonerna kände sig mer bekväma och det ledde till givande diskussioner. Samtidigt är vi medvetna om att det kan vara en potentiell nackdel genom att intervjupersonerna inte utvecklar sina svar, men detta var inget vi upplevde som ett problem.

### **3.6 Dataanalys**

Analys av empirin sker i flera steg där första steget sker direkt efter utförd intervju och sedan kontinuerligt under uppsatsskrivandets gång. Det är viktigt att analysera intervjuerna direkt efter utförandet för att kunna skriva ner känslor och annat hos intervjupersonen som kan ha

haft betydelse för hur intervjupersonen svarat eller reagerat på intervjun. Patel och Davidsson (2011) menar till exempel att en tidig analys av intervjun kan ge svar på och idéer om hur man ska gå vidare och att det hjälper till att få ett "levande" förhållande till sitt material. Under den första analysen diskuterade vi bland annat hur vi upplevde intervjupersonernas reaktioner och kroppsspråk vilket bidrog till en bättre förståelse för deras svar.

Till skillnad från Edwards och Peccei (2007) som beskriver resultatet i statistiska modeller så kommer vi i denna studie kategorisera intervjuerna i de teman som Edwards och Peccei (2007) tar upp för att ta reda på hur de anställda identifierar sig med organisationen. Innan kategoriseringen genomfördes så läste vi igenom det transkriberade materialet ett flertal gånger för att hitta mönster, likheter och skillnader i svaren, då en del av frågorna är överlappande. Efter att svaren från bemannings- och tillsvidareanställda kategoriserats så jämfördes de sinsemellan i syfte att se hur de skiljer sig från eller liknar varandra.

### **3.7 Etik**

Bryman och Bell (2013) skriver om de etiska aspekter som bör tas i beaktning vid forskningsstudier. Aspekter de skriver om som vi har tagit i beaktning för vår studie är samtyckeskravet, informationskravet, nyttjandekravet, konfidentialitetskravet och aspekter kring falska förespeglingar. Innan studiens genomförande kontaktades alla intervjupersoner där vi förklarade studiens syfte och hur intervjuerna skulle gå till. Intervjupersonerna gavs betänketid innan de behövde ge svar på om de ville delta eller inte delta i studien. Vilka datum intervjuerna kunde genomföras lämnades över till avdelningschefen. Därefter kunde intervjupersonerna välja en tid under vissa angivna datum, när de kände att deras arbetsrutin inte skulle bli lidande för intervjuens genomförande. Vid intervjuerna så användes ljudinspelningsutrustning efter intervjupersonens godkännande, vilket alla också godkände. Intervjupersonerna fick information vid intervjuernas början om att de kunde avstå från att svara på en fråga om de inte ville. Ingen av intervjupersonerna avstod från att svara på någon fråga.

Enligt Bryman och Bell (2013) är det forskarens ansvar att minimera risken för en möjlig skada som kan uppkomma genom att intervjupersonen delar med sig av känslig information. Detta för att individen inte skall drabbas av repressalier genom att individen eller organisationen kan identifieras. Fullständig anonymitet är dock svår att uppnå vid kvalitativ forskning. Därför har intervjupersonernas konfidentialitet varit viktig för oss under studiens

gång. En potentiell nackdel med att utföra intervjuerna på arbetsplatsen är att personerna inte är anonyma för övriga på företaget. Vi kände dock att platsen för intervjun var så pass avskild och att intervjuerna till största del genomfördes i samband med raster att övriga arbetare inte kunde urskilja vilka som deltog i studien. I den här uppsatsen så har alla intervjudeltagare, data och berörda organisationer behandlats konfidentiellt så risken att dessa kan identifieras minimerats. Företagsnamn har i uppsatsen avidentifierats genom att ersätta namnet på organisationen vi utfört studien på med ”företag1” och namnen på bemanningsföretagen med “bemanningsföretaget”. Titlar och namn har blivit ersatta med andra namn.

### **3.8 Trovärdighet och äkthet**

Forskare är oense om hur man konfirmerar kvalitativa studiers validitet och reliabilitet. Bryman och Bell (2013) skriver att dessa begrepp visar på hur pass tillförlitliga och noggranna mätningarna i en studie är, vilket är viktigt i kvantitativa studier. I en kvalitativ studie som denna kommer dessa begrepp inte till rätt användning och vi har därför valt att använda oss av Guba och Lincolns (1994, refererad i Bryman och Bell, 2013) begrepp för att bedöma kvaliteten i vår studie. Författarna använder begreppen trovärdighet och äkthet för att beskriva kvaliteten på kvalitativa studier. Trovärdigheten är uppdelat i fyra delkriterier, tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering, vilka beskrivs nedan.

Tillförlitlighet handlar om att se till att studien följer de regler som finns och att man rapporterar resultaten till de personer som varit en del av studien för att bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på ett riktigt sätt (Bryman och Bell, 2013). Vi följde Patel och Davidssons (2011) samt Bryman och Bell (2013) beskrivningar av hur kvalitativa studier och intervjuer ska utföras. Vi hade inte möjlighet att rapportera resultaten till intervjupersonerna som deltog i studien men vi menar att inspelning av intervjuerna, noggrann transkribering och att båda författarna till denna uppsats deltog vid samtliga moment bidrar till en stor tillförlitlighet.

Överförbarheten av en kvalitativ studie från en kontext till en annan är ofta mer komplicerad än vid kvantitativa studier. Anledningen till att det kan kompliceras skriver Bryman och Bell (2013) är att man ofta utför studien på relativt få personer och att resultaten därför blir specifika för just den kontexten. Vi har liksom Bryman och Bell (2013) rekommenderar

försökt redogöra om den kontext i vilken vår studie utfördes, så att andra personer kan göra en bedömning om det går att överföra resultaten till en annan kontext.

Angående pålitlighet så kan man enligt Bryman och Bell (2013) låta kollegor granska ens arbete för att bland annat bedöma kvaliteten i de procedurer som används eller ska användas. Vi är två författare till denna uppsats och vi har diskuterat samtliga procedurer sinsemellan samtidigt som vi låtit handledaren till denna uppsats ta del av dessa och gett oss värdefull respons på deras användbarhet. Uppsatsen har också granskats av andra uppsatsförfattare och kommer innan publicering även att bedömas av en examinator.

Konfirmering handlar om att resultatet inte ska påverkas av författarens personliga värderingar (Bryman och Bell, 2013). Vi har genom hela uppsatsen arbetat med att behålla ett objektivt förhållningssätt för att inte låta våra värderingar påverka resultatet genom att bland annat försöka hitta alternativa tolkningar av intervjupersonernas svar. En fördel med att vara två författare är att man tillsammans lättare kan vara objektiv i sin analys eftersom vi tillsammans utför analysen och alla andra delar i uppsatsen. Vi har även arbetat utifrån en teoretisk modell med väldefinierade begrepp vilket bidrog ytterligare till en objektiv analys.

Ifråga om studiens äkthet så skriver Bryman och Bell (2013) om huruvida undersökningen ger en rättvis bild av de åsikter som finns i den grupp som studerats. I metoddelen "Urval" beskriver vi hur vi gick tillväga för att välja intervjupersoner för att få en så rättvis bild som möjligt om hur bemannings- och tillsvidareanställda identifierar sig med arbetsplatsen.

## **4. Resultat**

*Resultatet från intervjuerna är först uppdelade efter de tre teman som intervjufrågorna berörde och respektive tema är sedan uppdelat i svaren från de tillsvidare- och bemanningsanställda. När företagsnamnet är nämnt i intervjun är det utbytt till "företag1" och dess tidigare namn benämns "företag2". Bemanningföretagens namn är utbytta till "bemanningföretaget". Studiens intervjupersoner benämns B för bemanningsanställda och T för tillsvidareanställda följt av en slumpvis siffra (1-4), för att hålla isär studiens olika deltagare.*

### **4.1 Självkategorisering och etikettering**

*Resultatet från de tillsvidareanställdas intervjuer som rör komponenten Självkategorisering och etikettering presenteras först och därefter de bemanningsanställdas.*

#### **4.1.1 Tillsvidareanställda**

Alla intervjupersoner i gruppen säger samstämmigt att de ser sig som en företagare, även fast innebörden av detta skiljer sig åt. Intervjuperson T3 berättar att jobbet betyder jättemycket och att hen absolut definierar sig som en företagare. Hen berättar att det är som att vara del av en familj på företag1. Hen och flera av kollegorna har en lång historia tillsammans där de har gått igenom mycket, från ägarbyte till att kollegor kommit och gått. Detta har genererat vänskap och band till företaget genom åren.

(T3) ...man känner ju alltid liksom att man är ju del av företag1...Dels är vi ju ganska många som jobbat länge och vi började ju på företag2s tid och sen blev vi ju uppköpta av företag1 så många av oss har ju jobbat länge ihop så att vi har mycket minnen ihop så lång tid tillbaks och mycket folk som har kommit och gått med lite originalmedlemmar eller arbetskamrater som vi pratar om. Det är tryggt och man känner sig lite grann som en liten familj faktiskt.

Även T2 nämner tidsaspekten varför hen definierar sig som en företagare, att hen och företag1 gått igenom mycket tillsammans under en lång tid. En annan intervjuperson säger att hen kallar sig för sig företagare och då framför allt för att hen har fått en roll utöver sin ordinarie tjänst av företag1, en representativ roll för avdelningen. Hen beskriver denna roll som en anledning till varför hen känner sig som en företagare.

I intervju med T4 uppger hen att företag1 vill att hen känner sig som en företaglare och att det är därför hen nog gör det. T4 resonerar vidare och kommer fram till att hen ändå inte gör det, då det inte har någon personlig betydelse för hen att kalla sig företaglare.

(T4) Lite granna känns det som att storföretagen försöker få ihop det till det, som IKEA har IKEA-Jan, det känns som att de jobbar in liksom begreppet, att man är en, så det får jag väl säga att jag känner mig som det då...Nej inte jag direkt, inte så att det har en stor personlig betydelse så att jag liksom associerar mig in i företaget, som en del av det...

T2 berättar att hen inte ser arbetet som en del av vem hen är. Jobbet har hen för att tjäna pengar och så länge hen inte vantrivs så fungerar det.

(T2) ...Det är väl lön liksom, det skulle jag inte vilja påstå att mitt jobb ger mig någon annan större glädje eller så något annat än att man för lön för det, inte för att jag är missnöjd med mitt jobb eller vantrivs.

Beskrivningen av vad arbetet har för betydelse i livet är det flera av intervjupersonerna som kommer in på. De kommer dit och gör sina timmar för att sedan när de går ut från arbetsplatsen, lämna arbetet bakom sig. T1 nämner också inkomst som arbetets främsta betydelse.

#### **4.1.2 Bemanningsanställda**

Intervjuperson B1 var tydlig med att hen känner sig mer som en anställd på företag1 än en bemanningsanställd eftersom chefen på arbetsplatsen behandlade hen som en företaglare.

(B1) Jag känner mig mer som företaglare än vad jag känner mig som bemanningsanställd här. Den chefen som jag har här, backar upp mig som att jag vore en företaglare.

B3 hade inte samma inställning utan beskrev det som att hen mer ser sig som en inhyrd och förklarade att hen inte vill förknippas med de anställda på företag1.

(B3) Jag skulle nog säga att jag känner mig som bemanningsföretaget:are egentligen va. Det är just det att jag inte vill förknippa mig med företaglarna. Jag ser mig nog mer som en inhyrd.

B4 kände sig som varken det ena eller det andra utan placerade sig mittemellan företag1 och sitt bemanningsföretag. Dock skulle B4 inte nämna bemanningsföretaget om någon skulle fråga vad hen arbetar med på grund av att hen har så lite kontakt med bemanningsföretaget.

(B4) Så nej jag ser mig inte som en företag1are men samtidigt ser jag mig inte som en bemanningsföretaget:are heller. Jag ser mig snarare som något mittemellan om jag får resonera lite kring det... Jag tror inte ens jag hade tagit upp bemanningsföretaget, att jag jobbar via ett bemanningsföretag utan att jag jobba på företag1... Jag har ingen kontakt med bemanningsföretaget, det är bara här jag jobbar.

Ifråga om vad arbetet hade för betydelse för de bemanningsanställda svarade samtliga att pengar var av stor betydelse och två av intervjupersonerna tog även upp att man hade bra arbetskamrater.

(B3) De kvittar egentligen var jag jobbar så länge pengarna är bra, om man säger. Här är det bra arbetskamrater om man säger så också. De är ju inte så att jag känner någon speciell kärlek till just den här arbetsplatsen. Jag tycker det är rätt gött att vara bemanning.

Två av intervjupersonerna säger att det känns bra att vara bemanningsanställd och tar upp friheten att enklare kunna byta arbetsplats som en positiv aspekt med att inte vara anställd på företag1.

(B3) Nej, jag vet inte exakt vad det är men de känns gött att vara friare och inte vara fast på den här arbetsplatsen just. Det känns som man lite har ett val om man skulle känna för att byta.



Intervjuperson B2 ser en tillsvidareanställning på företag1 som en trygghet och något prestigefyllt och skulle därför tackat ja till en tillsvidareanställning på företag1 om erbjudandet gavs.

(B2) Jag har klurat på det och för mig så har det nog blivit en prestige, för jag har jobbat väldigt mycket för bemanningsföretag och jag har aldrig gjort den här övergången att gå från bemanning till fastanställning. Det hade känts tryggare att känna att jag är anställd av företag1 så jag inte kan bli skickad någon annanstans och det är därför jag hade velat ha fastanställningen.

## **4.2 Identifikation med mål och värderingar**

*Resultatet från de tillsvidareanställdas intervjuer som rör komponenten Identifikation med mål och värderingar presenteras först och därefter de bemanningsanställdas.*

### **4.2.1 Tillsvidareanställda**

Samtliga intervjupersoner berättar om hur företag1 har förmedlat sina mål och värderingar till dem på flera olika sätt. Intervjuperson T2 berättar om kurser och utbildningar som de anställda får gå för att ge dem kunskap om företag1s mål och värderingar. Intervjuperson T2s redogörelse om hur hen har fått till sig företag1s mål och värderingar stämmer bra överens med hur de andra intervjupersonerna inom gruppen beskrev det.

(T2) Jag tror jag är ganska medveten om vad företag1 står, tycker och tänker, även om jag nu inte direkt kan säga alla här nu...Men vi har ju gått på sådana här kurser och utbildningar om det här...

T3 berättar om att hen även ser närmiljön på avdelningen som ett område där hen tänker på företag1s värderingar.

(T3) Vi vet ju vad målen är givetvis, värderingar och regelverk får vi ju ta del av, det kommer ju då och då. Jag tänker väl i min närmiljö liksom, hur ska vi få en positiv dag idag och det är väl det man tänker på... Framför allt att vi strävar efter att kunna ha nöjda kunder och göra så lite fel som möjligt, det tänker ju jag på.

Intervjuperson T4 berättar att hen ser företag1s mål och värderingar som bra riktlinjer och om hen följer dessa, blir jobbet bra utfört. På så sätt säger intervjupersonen att målen påverkar hens dagliga arbete.

(T4) Ja det blir väl det, på sätt och vis så kommer det in i ens arbete, jobbar man enligt instruktionerna så blir det ju ett bra jobb liksom, automatiskt faller man in det. Vare sig man vill eller inte så är man en del av det.

Hur mycket dessa mål och värderingar präglar deras arbete skiljer sig dock åt lite för de olika intervjupersonerna. En av intervjupersonerna säger att hen är mycket väl medveten om företag1s mål och värderingar men det är inget hen ser som något som påverkar personen alls i arbetet.

(T1) ...vi ska jobba för kundens bästa och såhär att vi ska vara bästa företaget. Sådant går man ju inte och tänker på liksom, att jag tänker på företag1, utan man tänker väl mer liksom, självklart på kunden att paketet ska komma fram, man tänker inte så stort som företag1 liksom.

Alla intervjupersoner inom gruppen redogjorde för om de tyckte att det var viktigt att de delade företagets mål och värderingar. De sa att de inte skulle kunna jobba för företag med dåliga villkor och några av dem tog även upp specifika projekt som företag1 arbetar med i välgörande syften.

(T2) Ja men det är väl självklart, personligen skulle jag ha svårt och jobba för ett företag som kanske är såhär skumma och som inte kör med schyssta villkor, nu har man ju mest varit på företag1. Det känns som ett stort och seriöst företag, men jo det känns definitivt viktigt att jobba med någonting som är på ett seriöst företag. Och det gör ju företag1 väldigt mycket, även om jag personligen inte är så engagerad i dem där men de har ju också mycket volontärprojekt och hjälper till.

#### **4.2.2 Bemanninganställda**

På frågan om hur medvetna intervjupersonerna var om företag1s mål och värderingar, svarade de bemanninganställda att de inte kände till eller delvis kände till dem. B4 sa att hen

delvis kände till företag1s mål och värderingar, de andra intervjupersonerna sa att de inte gjorde det. B4 berättade även att hen uppfattade det som de tillsvidareanställda fick lära sig på kursen, som något hemligt.

(B4) Sådär skulle jag säga. Vi har en tavla på avdelningen där de sätter upp vad som gäller för tillfället och så. Där kommer det upp saker som ska satsas på eller påminnas om. Men jag vet ju att de fastanställda får gå kurser där det trycks och lärs ut om de gemensamma värderingarna bland annat, har jag hört av de fastanställda. Sånt får ju inte vi vara med på och de har dom som gått på kursen nästan framhävt som något hemligt som de lär ut på den kursen.

Ingen av intervjupersonerna svarade att deras dagliga arbete präglades särskilt mycket av företag1s mål och värderingar. B4 svarade till exempel att mål och värderingar inte präglade hens arbete mer än det som förmedlades via en anslagstavla på arbetsplatsen men nämnde samtidigt att det var viktigt att hen delade företag1 mål och värderingar.

(B4) Ehm, inte mer än det som står på tavlan.... Ja, det är viktigt skulle jag säga. Jag vill någonstans att de ska ha samma mål som jag kan identifiera mig med. Att de vill bli bättre och utveckla sig. Så att ja det är viktigt för mig.

Även B2 uppger att det är viktigt att hen delar företagets mål och värderingar, de andra två säger kort och koncist att det inte är det.

(B2) Det blir så skenheligt det här men, visst klart det är viktigt. Det är bra att man vill göra så mycket som möjligt för att minska miljöpåverkan, det har nog de flesta företag. De vill ju framstå som bra när andra jämför företaget.

Tre av fyra bemanningsanställda sade även att de upplevde att de inte hade samma möjligheter som tillsvidareanställda att få ta del av företag1 mål och värderingar. B2 nämnde som exempel att hen inte fick delta i vissa möten.

(B2) Nej, det tycker jag inte. För de brukar ha nåt möte 2-3 ggr om året när det kommer nån chef och ska peppa och jobba så mycket bättre. Men det får ju inte vi gå på, det är bara för de företag1:anställda.

### **4.3 Känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap**

*Resultatet från de tillsvidareanställdas intervjuer som rör komponenten Känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap presenteras först och därefter de bemanningsanställdas.*

#### **4.3.1 Tillsvidareanställda**

Alla tillsvidareanställda berättar att de känner gemenskap med de flesta kollegorna och att de trivs med varandra på avdelningen. En av intervjupersonerna nämner att alla på avdelningen kanske inte är bästa vänner med alla men att de accepterar varandra.

(T1) ...men vi har roligt vi som jobbar här. Vi trivs med varandra. Alla kanske inte liksom älskar varandra men alla tycker jag accepterar varandra och vi har roligt alla i gruppen.

T1 berättar vidare att hen tycker att arbetskamraterna och gemenskapen med dem är viktigare än själva arbetet hen utför på företag1.

(T1) ...Man är ju här mesta delen av sitt liv känns det som liksom, så det är väldigt dom man jobbar med som är viktiga och så än själva jobbet. Jobbet är väldigt viktigt i sig men människorna runt sig liksom.

Två av intervjupersonerna nämner att de umgås med kollegorna också utanför arbetstid, på evenemang som inte är arrangerade av företag1.

(T2) Men annars brukar vi, ett gäng som träffas ibland på någon öl på en torsdag eller en fredag. Så det skulle jag säga att jag har en bra relation med kollegorna.

Alla tillsvidareanställda beskriver någon slags lojalitet, vem lojaliteten är till varierar lite från intervjuperson till intervjuperson. Två personer beskriver att de har lojalitet till sina kollegor.

(T4) Nej, det är väldigt lojalitet mot sina arbetskamrater, man gör det lilla extra när man lämnar över, så det blir lite lättare kanske för arbetskamrater då. Det är ju lojalt.

Intervjupersonerna i denna gruppen ger olika svar på hur de skulle resonera vid förfrågan om att arbeta övertid. Intervjuperson T1 ger ett svar där det inte är för någon annan anledning än pengarna som övertiden skulle ge.

(T1) För att få mer pengar. Det är nog kanske inte lika mkt såhär att vi måste liksom för min chefs skull att hen skulle liksom utan då tänker jag gött då kan jag tjäna mer pengar, mer än själva företaget.

T2 är skeptisk till att arbeta övertid då dennes fritid är mer värdefull men skulle arbeta övertid om chefen sade det och på grund av lojalitet till företag1.

(T2) Om jag skulle göra det så skulle jag göra det om chefen sade det...och det skulle vara kaos och då skulle jag göra det av någon form av lojalitet mot företag1.

T3 är också negativ till övertid men säger att hen skulle göra för att det ska fungera för avdelningen. Vidare säger hen i sin intervju att man inte alltid kan säga vad man tycker inom avdelningen, vilket även ytterligare en intervjuperson nämner i sitt svar på frågan.

(T3) Att jag vill att det ska funka för oss givetvis...Nej alla gånger går inte det. Då är det inte högt i tak alla gånger. Utan då väljer man att vara tyst, eller om man kan försöka påverka på andra vägar.

#### **4.3.2 Bemanningsanställda**

Alla bemanningsanställda beskriver en lojalitet gentemot övriga kollegor på avdelningen men bara en av dem nämner en lojalitet till företag1 i stort.

(B3) Alltså det är ju mer kollegor emellan. Själva företaget vet jag inte.

Intervjuperson B2 säger att anledningen till att hen känner större lojalitet till företag1 och kollegorna än till bemanningsföretaget är att hen näst intill aldrig är i kontakt med bemanningsföretaget.

(B2) Ja det finns det, jag har en större lojalitet till företag1 och mina kollegor än vad jag har mot mina kollegor (bemanning). För bemanningsföretaget pratar jag med näst intill aldrig.

Angående förfrågan om att arbeta övertid så svarade två av de bemanningsanställda att de skulle göra det för pengarna.

(B3) Pengar, inte för det är skoj direkt.

Däremot säger intervjuperson B1 att hen skulle kunna tänka sig att arbeta övertid för att få en god relation till chefen samt som även B4 beskriver det, att man har möjlighet ta ledigt en annan dag på grund av att man arbetade övertid. I detta fall så pratar intervjupersonen om att jobba övertid kring jul.

(B1) För mig handlar det om vad man har för relation till chefen. Ställer du upp för hen, ställer hen upp för dig. Du ställer upp och jobbar två timmar, du kanske vill vara ledig med kort varsel och då säger hen okej...Pengar är den sista motivationen, speciellt under den perioden.

Fortsättningsvis säger de bemanningsanställda att det är en bra gemenskap på deras avdelning och tre av dem säger att det enda som får dem att känna sig exkluderade är när det hålls julbord eller liknande aktiviteter där endast de tillsvidareanställda får delta.

(B3) Jo det är gemenskap om man ser på oss. Det är ju inte vi och dem om man säger så. Jag känner mig med alla om man säger så. Förutom när vi inte är bjudna på julbord och sådana grejer.

Angående arbetskläderna så säger två av de bemanningsanställda att även om de inte har samma arbetskläder som de tillsvidareanställda så gör inte det att man skiljer på bemanningsanställd och tillsvidareanställd.

(B1) Kläderna representerar inte vilket lag du tillhör hos oss. Här på dagen är det mer ett samarbete där alla får pitcha in och hjälpa varandra om det skulle köra ihop sig.

## 5. Analys

*Avsnittet är likt resultatdelen uppdelad på de tre komponenter som finns med i vår analysmodell. Teorin kopplas till den insamlade empirin och de bemannings- och tillsvidareanställda intervjupersonernas svar tolkas och jämförs.*

### 5.1 Självkategorisering och etikettering

De tillsvidareanställda intervjupersonerna berättar under intervjuerna om sin relation med företag1. Tre av fyra intervjupersoner säger under intervjuerna att de ser sig som företag1are, vilket också är ett av Edwards och Peccei (2007) kriterier för identifikation med företaget. Författarna menar att om man håller med om påståendet "I consider myself a company name person" så förknippar man sig själv med företaget vilket tyder på att man identifierar sig med organisationen. Hur de berättar om sig själva som företag1are varierar lite mellan intervjupersonerna. Två intervjupersoner tar upp att de jobbat på företag1 under en lång tid, där de hunnit gå igenom mycket tillsammans. De andra två intervjupersonerna berättar också att de jobbat på företaget en längre tid, även fast de inte nämner tidsaspekten när de berättar om sig själva i förhållande till företag1. Vi anser att de tillsvidareanställdas långa tid på företag1 och att de gått igenom mycket tillsammans bidragit till att tre av dem definierar sig som företag1are. En av intervjupersonerna berättar om en roll som denne fått utöver sina vanliga arbetsuppgifter när hen berättar om sig själv som företag1are. Vi tolkar detta som en viktig faktor till att hen kallade sig företag1are. Rollen fungerar som en bekräftelse för intervjupersonen eftersom att företag1 endast har tilldelat just hen den rollen. En annan tillsvidareanställd drar paralleller till hur företag arbetar med att få sina anställda att definiera sig i termer av företaget. Hen definierar sig isåfall som en företag1are för att företag1 vill det men hen gör det inte personligen. Vi tolkar det som att det är vad personen känner och inte vad företag1 vill att hen ska känna som är relevant för Edwards och Peccei (2007) kriterium, att om personen anser sig vara en företag1are så identifierar sig denna med organisationen. I detta fallet tolkar vi att intervjupersonen har en svag identifikation med företag1.

Intervjupersonerna i den tillsvidareanställda gruppen gav skilda beskrivningar om jobbet del i deras liv och de kan tolkas olika i studiens kontext. Edwards och Pecceis (2007) modell säger att ju mer företaget betyder för personen, desto större är identifikationen. De intervjupersoner som nämner företag1s betydelse i sina liv som endast en transaktion, de utför ett jobb och får pengar tillbaka, är svårt att tolka som något annat än svag identifikation.

Den svaga identifikationen kan förklaras av att intervjupersonerna inte har något större känslomässigt engagemang till sitt arbete. Hos intervjupersonen som berättar att jobbet betyder väldigt mycket och att hen ser avdelningen som en liten familj så ser vi en nära relation till företag1 och kollegor. Hen beskriver inte sig själv i termer av företag1 angående frågan om arbetets betydelse men vi menar att på grund av att hen pratar om avdelningen som en familj så visar det på att hen kategoriserar med avdelningen, och det visar på en stark identifikation med organisationen.

Till skillnad från de tillsvidareanställda, där tre av fyra beskriver sig som en företag1are så var de bemanningsanställda mindre eniga. Det finns inget återkommande svar hos den gruppen utan det vi kan konstatera är att det skiljer sig genom att en av intervjupersonerna känner sig mer som en företag1are, en annan känner sig mer som en bemanningsföretag:are och en tredje placerar sig någonstans mittemellan. Något som problematiserar identifieringen med företag1 för dem är att de även har ett bemanningsföretag att förhålla sig till. Ashforth och Mael (1989) skriver i sin artikel om multipla identiteter hos individer och det blir än mer tydligt för de bemanningsanställda. Trots att man väldigt sällan hade kontakt med sitt bemanningsföretag kan vi se att de till viss del identifierar sig med sättet att arbeta genom bemanning, vilket tycks påverka deras identifikation med företag1 negativt. Exempelvis sade en intervjuperson att hen inte vill förknippa sig själv med företag1arna och att hen tycker det känns bra att vara bemanningsanställd.

På frågan om vad arbetet på företag1 har för betydelse för de bemanningsanställda var samtliga eniga om att inkomst betyder en hel del, och ibland allt. Två av dem nämner också flexibiliteten att enkelt kunna byta arbetsplats som en fördel. Edwards och Peccei (2007) beskrivning av hur man kategoriserar eller etiketterar sig med en organisation handlar mer om att individen ska se och definiera sig själv i termer av den. Vi tolkar det som att den transaktion i termer av inkomst som arbetet ger, inte visar på att man identifierar sig med organisationen utan snarare visar på en motivation till att utföra sitt arbete. Angående flexibiliteten att kunna byta arbetsplats så blir det även här tydligt att några av de bemanningsanställda identifierar sig mer med sättet att arbeta genom bemanning än vad de gör med företag1. Den bemanningsanställda som motiverade en tillsvidareanställning på företag1 med prestige och trygghet identifierade sig positivt med företag1, i och med att hen strävar efter att bli en del av företag1 fullt ut. Sammantaget ser vi dock ingen identifikation



hos de bemanningsanställda när det kommer till vilken betydelse arbetet har i deras liv, med undantag av den bemanningsanställda som ville bli tillsvidareanställd på företag1.

Den skillnaden vi ser mellan hur individerna i grupperna självkategoriserar sig, är att den tillsvidareanställda gruppen i större utsträckning ser sig själva som företag1are medan den andra gruppen gör det i mindre utsträckning. Vi ser tidsaspekten som en central del i varför de tillsvidareanställda ser sig själva som företag1are emedan ingen av de bemanningsanställda nämner sin anställningstid i intervjuerna. En anledning till detta kan vara att de bemanningsanställdas tid på företag1 varierade mellan 2-8 år medan tillsvidareanställda varit på företag1 en period på 15-36 år. Vi menar alltså att de tillsvidareanställda arbetat på företag1 väsentligt mycket längre och att det är en bidragande faktor till varför de identifierar sig mer som en företag1are. Ifråga om vad arbetet har för betydelse för individen såg vi tydliga likheter mellan intervjupersonerna, där båda grupperna betonar inkomstens betydelse, vilket inte visar på någon identifikation. Inkomstens viktiga betydelse kan också förklaras av arbetets art, vilket inte är kunskapsintensivt. Det är möjligt att om arbetet varit mer kunskapsintensivt så hade arbetet haft en annan betydelse för intervjupersonerna, i form av att man värderar sina arbetsuppgifter mer än inkomsten de genererar. Till viss del ser vi dock att de tillsvidareanställda identifierar sig med företag1 när de tar upp saker som familj och att de gått igenom mycket tillsammans på företag1.

## **5.2 Identifikation med mål och värderingar**

Edwards och Peccei (2007) skriver att ju mer en individ delar en organisationens mål och värderingar, desto starkare identifierar sig individen med organisationen. Till att börja med, för att kunna identifiera sig med mål och värderingar så måste individen vara medveten om dessa. De tillsvidareanställda intervjupersonerna ger ungefär samma svar kring detta, att de känner till företag1s mål och värderingar, och har fått lära sig dessa under kurser och utbildningar. Det behöver dock inte bidra till identifikation med företag1, utan det är hur de själva värderar dessa och hur de påverkar dem i deras faktiska arbete som gör detta. De tillsvidareanställda intervjupersonerna ger lite olika svar på hur företag1s mål och värderingar påverkar dem i arbetet. Vi kan se att de tillsvidareanställda till viss del integrerat företag1s mål och värderingar i sitt personliga arbetssätt genom att en av dem strävar efter att skapa en trevlig närmiljö och en annan säger att om man följer företag1s instruktioner så blir arbetet väl utfört. De andra två tillsvidareanställda säger att de inte påverkas av företag1s mål och

värderingar i sitt dagliga arbete och återger inget som kan tyda på identifikation med företag1s mål och värderingar.

Alla tillsvidareanställda intervjupersoner uttrycker att de tycker det är viktigt att de delar företagets mål och värderingar. Samtliga berättade att de skulle ha svårt att jobba för ett företag som inte arbetar med bra villkor. Det säger i sig inte så mycket om intervjupersonernas identifikation med företag1 men det tyder på att de anser att området är viktigt. En möjlig tolkning är att företag1s mål och värderingar inte helt går stick i stäv med deras egna värderingar, när de säger att de skulle haft svårt att jobba för företag som inte har bra mål och värderingar.

De bemanningsanställda intervjupersonerna svarade överlag att de inte kände till vad företag1 har för mål och värderingar. Flera av intervjupersonerna sade också att de inte heller fått möjligheten av företag1 att lära sig mer om detta, till skillnad mot vad de upplevde att de tillsvidareanställda på arbetsplatsen fått. Edwards och Peccei (2007) menar att ju mer man identifierar sig med organisationens mål och värderingar ju mer identifierar man sig med organisationen. Vi tolkar gruppens identifikation av mål och värderingar som svag eftersom att ingen svarade, som Edwards och Peccei (2007) beskriver, att de identifierade sig med företagets mål och värderingar. En förklaring till detta är att det är svårt att identifiera sig med mål och värderingar om man inte känner till dessa. Två av intervjupersonerna berättade likt de tillsvidareanställda att de tycker det är viktigt att de delar företagets mål och värderingar och två uppger att de inte spelar någon roll för dem. Likt resonemanget ovan så betyder det inte per automatik att de som tycker att det är viktigt att man delar ett företags mål och värderingar i praktiken gör detta, men det ger en antydning om att deras egna värderingar inte skiljer sig helt från företag1s.

Det skiljde sig åt mellan hur de två grupperna resonerade kring företag1s mål och värderingar. Först och främst hade grupperna olika förutsättningar att identifiera sig med dessa eftersom att de bemanningsanställda inte fick ta del av dem på samma sätt som de tillsvidareanställda fick. De tillsvidareanställda berättade att de delvis delade företag1s mål och värderingar samt att deras arbete i viss mån präglas av dessa, vilket kan tolkas som identifikation med företag1. De bemanningsanställda berättade i sin tur inget som tyder på att företag1s mål och värderingar tar sig uttryck i deras vardagspraktik. Vi fann inga stora likheter mellan gruppernas identifikation med företag1s mål och värderingar. Den likhet som

finns mellan de bemanningsanställda och de tillsvidareanställda är att båda grupperna delvis tycker att det är viktigt att de delar företagets mål och värdering. Detta är dock inget som påverkar identifikationen specifikt mot företag1.

### **5.3 Känsla av tillhörighet och medlemskap**

Ashforth och Mael (1989) säger att en individs sociala identitet inte bara behöver härstamma från organisationen utan även kan göra det från individens arbetsteam eller dennes avdelning vilket gav upphov till vår fråga om gemenskap på avdelningen. De tillsvidareanställda menar att det finns en god gemenskap och det blir tydligt när en av intervjupersonerna säger att relationen till kollegorna är viktigare än arbetet i sig. Vi ser det som att medlemskapet till avdelningen är av stor betydelse, vilket i en förlängning betyder att medlemskapet till företag1 är av stor betydelse. I sina beskrivningar av gemenskapen pratar två av de anställda även om att det anordnas aktiviteter utanför företag1 som de anställda deltar i. Detta tolkar vi som att det finns känslomässiga band hos de tillsvidareanställda som, enligt Edwards och Peccei (2007), knyter dem till företag1 och visar på en stark identifikation.

Edwards och Peccei (2007) säger i sin artikel att en känsla av tillgivenhet till en organisation tyder på att man identifierar sig med densamma och vi menar att om de anställda känner en lojalitet till kollegor så visar det på en känsla av tillgivenhet till företag1. Två av de tillsvidareanställda säger att de känner lojalitet till kollegorna på avdelningen. Vidare blir lojaliteten tydlig när en av de anställda ibland jobbade på lite extra för att förenkla arbetet för kollegan som tog över i passet efter. Vi ser att det finns en lojalitet hos de anställda och menar att den visar på att de identifierar sig med företag1, men att denna identifikation ofta är begränsad till just kollegorna på avdelningen. På samma sätt som frågan om lojalitet ska svara på om intervjupersonerna känner en tillgivenhet till företaget så ställde vi även en fråga om hur de skulle resonera kring att arbeta övertid. Alla var generellt väldigt skeptiska till övertidsarbete men det motiverades bland annat med att det ska underlätta arbetet för övriga i gruppen och en lojalitet till företag1 vilket också det visar på en identifikation med företag1 enligt oss.

Även de bemanningsanställda pratar om att de känner en lojalitet till sina kollegor. En av dem svarade även att man nog inte hade någon lojalitet till företag1 i stort medan en annan menade att hen kände mer lojalitet till företag1 och kollegorna än vad hen kände till sitt bemanningsföretag. I likhet med de tillsvidareanställda så anser vi att lojaliteten de har till

kollegorna visar på att de identifierar sig med företag1. Gruppen med bemanningsanställda hade lite olika syn på övertid och hur man skulle resonera om man fick frågan att arbeta övertid. Till en början tänkte vi att om man var benägen att arbeta övertid så ska det visa på en tillgivenhet till företaget och att man därför identifierar sig med företaget i någon mån. I de bemanningsanställdas fall så motiverar två av dem övertidsarbete med att det skulle generera extra inkomst medan de andra säger att man har möjlighet att ta ledigt en annan dag om man arbetar övertid. Vi tolkar det som att övertid hos bemanningsanställda görs av andra anledningar än att de känner tillhörighet eller tillgivenhet till företag1 och att det visar på en svag identifikation.

Ifråga om medlemskap så ser vi en tydlig identifikation med företag1 hos de bemanningsanställda eftersom att samtliga pratar om en god gemenskap med kollegor. Det enda som talar emot att de ska känna ett medlemskap till företag1 är att de pratar om att de känner sig exkluderade när företag1 anordnar julbord och andra aktiviteter samt vissa möten som bara de tillsvidareanställda får delta i. Två av dem säger också att även om de inte har likadana arbetskläder som de tillsvidareanställda så påverkar inte det deras känsla av tillhörighet till företag1. Sammantaget ser vi att gruppen identifierar sig med företag1 när det gäller känsla av gemenskap och medlemskap till organisationen men att identifikationen begränsas av att de exkluderas från vissa aktiviteter.

Båda grupperna pratar om en god gemenskap mellan kollegorna på arbetsplatsen men det är bara gruppen med tillsvidareanställda som uttrycker att den betyder mer än själva arbetet. Det tyder på att det finns en starkare identifikation med företag1 hos de tillsvidareanställda eftersom det går ihop bättre med Edwards och Pecceis (2007) resonemang om att medlemskapet i organisationen är viktigt för individen för dess identifiering med den. Denna grupp tar även upp aktiviteter utanför arbetstid som en förklaring till en god gemenskap, medan de bemanningsanställda inte nämner något om det utan endast nämner att de ibland känner sig exkluderande från möten och aktiviteter.

Vidare har vi valt att lägga vikt vid lojalitet och hur benägen man är att arbeta övertid för att förklara tillhörighet och tillgivenhet till företag1 likt Edwards och Peccei (2007). Lojaliteten för de båda grupperna liknar sig genom att de båda generellt känner lojalitet till kollegor och chefen. Ovan beskriver vi de bemanningsanställdas intentioner till att arbeta övertid och menar att de inte pekar på en tillgivenhet gentemot företag1 medan de tillsvidareanställda

exempelvis nämner att man skulle arbetat övertid för att det ska fungera för gruppen. Den sistnämnda gruppen tar upp andra anledningar som har hela gruppens välmående i fokus och det gör att vi ser en starkare identifikation hos de tillsvidareanställda, även om bemanningsanställda generellt identifierar sig med företag1 i termer av tillhörighet och medlemskap.

## **6. Avslutning**

*I detta avsnitt tar vi upp studiens slutsatser uppdelat efter respektive komponent i vår analysmodell: Självkategorisering och etikettering, Identifikation med mål och värderingar samt Känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap. En diskussion förs kring studien och dess bidrag till forskningsområdet och till sist ges förslag på vidare forskning.*

### **6.1 Slutsats**

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka skillnader och likheter i hur bemannings- respektive tillsvidareanställd arbetskraft identifierar sig med företaget där de utför sitt arbete, för att bidra med kunskap till forskningsområdet kring organisationsidentifikation. Studien ämnar ge svar på följande frågeställningar:

- Hur skiljer det sig på hur tillsvidare- respektive bemanningsanställd personal identifierar sig med organisationen de arbetar på?
- Vilka likheter finns på hur tillsvidare- respektive bemanningsanställd personal identifierar sig med organisationen de arbetar på?

### **Självkategorisering och etikettering**

Inom detta tema såg vi skillnad på hur individerna kategoriserade sig själva i förhållande till företag1. Den tillsvidareanställda gruppen såg sig som företag1are i stor utsträckning medan den andra gruppen gjorde det i liten utsträckning. Likhet mellan de två grupperna, med undantag för en tillsvidareanställd, var att arbetet hade som främsta betydelse att generera inkomst. Vi tolkar detta sammantaget som att de tillsvidareanställda har en starkare organisationsidentifiering inom självkategorisering och etikettering men att båda grupper visar en svag identifikation med företag1 ifråga om arbetets betydelse för individen.

### **Identifikation med mål och värderingar**

Sett till hur intervjupersonerna svarade kring företag1s mål och värderingar så blir det tydligt att de tillsvidareanställda identifierar sig med företag1s mål och värderingar och att de bemanningsanställda inte gör det alls. Det kan förklaras med att den bemanningsanställda personalen inte alls hade samma möjligheter att ta del av företag1 mål och värderingar.

### **Känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap**

Båda grupperna gav en beskrivning om en god gemenskap och kände därför någon form av medlemskap med arbetsplatsen. De bemanningsanställda kände sig dock exkluderade vid exempelvis julbord där de inte var inbjudna vilket gör att de inte känner en lika stark identifikation med företaget som de tillsvidareanställda. De två grupperna berättar även om att de känner lojalitet till sina kollegor och chefen, vilket visar på att de känner tillgivenhet till företaget på liknande sätt. Sammantaget så identifierar sig båda grupperna med företaget inom detta tema, dock föreligger en starkare identifikation hos de tillsvidareanställda.

### **6.2 Diskussion och bidrag till forskningsområdet**

Vår studie har visat på hur bemannings- och tillsvidareanställdas identifikation ser ut på ett större företag inom logistikbranschen. I just denna kontext har vår studie bidragit till en större förståelse för de skillnader, men också likheter som föreligger. På arbetsplatser i samma bransch där sammansättningen av personal ser liknande ut som i vår studie, kan våra resultat användas av exempelvis personer inom HR eller ledande positioner. Detta genom att resultaten kan användas för att belysa hur skillnader ser ut mellan grupperna och skapa en grund för att överbygga dessa. Till exempel kan man arbeta med att försöka prata om värderingar med båda grupper samt bjuda alla på julbord och liknande aktiviteter.

Den här studien visar alltså hur Edwards och Pecceis (2007) modell kan användas i en svensk kontext på logistikbranschen men också att modellen fungerar väl i en kvalitativ studie. Modellens komponenter användes som tre centrala teman i vår intervjuguide och utifrån dem formades varje intervju. Detta bidrog till att vi lyckades behålla fokus på Edwards och Pecceis (2007) begrepp under intervjuerna samtidigt som vi gav utrymme för intervjupersonerna att utveckla sina resonemang med historier och mer personliga berättelser, vilket hade förbigåtts om modellen använts i en kvantitativ studie. Författarna till modellen menar att modellen måste testas fler gånger för att bestämma dess generaliserbarhet och om de tre komponenterna är de mest väsentliga i syfte att studera organisationsidentifikation. Därför är det bra att vi testat dess användbarhet i en svensk kontext, på en specifik bransch och med en kvalitativ forskningsmetod. Slutsatserna som beskrivs ovan ser vi som specifika för logistikbranschen och arbetets art och kan därför inte säkert generaliseras till andra branscher.

Vi ser nyttan av att utgå ifrån Ashforth och Maels (1989) synsätt på social identitet och att den kan härstamma från en individs arbetsteam eller avdelning när man diskuterar individens känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap till organisationen. Det gav oss möjligheten att ställa frågor till intervjupersonerna om deras relation till kollegor och sin avdelning istället för att prata om företag i stort. Ett möjligt sätt att utveckla Edwards och Pecceis (2007) modell är därför att fokusera på individens närhet när det kommer till deras känsla av tillhörighet, tillgivenhet och medlemskap till organisationen, än till organisationen i stort. Vi tror att detta kan vara relevant för större organisationer som är uppdelade på flera divisioner och avdelningar, där en individs avdelning ligger närmare att relatera till än organisationen i stort.

### **6.3 Framtida forskning**

Denna uppsats lyfter upp likheter och skillnader i hur tillsvidare- och bemanningsanställda identifierar sig med ett logistikföretag i Göteborg. Vi vill uppmana andra forskare att undersöka möjligheter till att överbrygga de skillnader som framgick i studien. Hur skulle bemanningsanställda påverkas om de inkluderades vid julbord och andra aktiviteter arrangerade av kundföretaget samt om de hade samma möjligheter till att delta i kurser och utbildningar är en intressant aspekt att studera. En jämförande studie där både tillsvidare- och bemanningsanställda får delta i aktiviteterna ovan vore därför intressant i syfte att undersöka om skillnader i organisationsidentifikation kvarstår.

Författarna till modellen uppmanar i sin artikel att modellen behöver testas i fler branscher och andra länder innan man kan säga att den är generellt applicerbar (Edwards och Peccei, 2007). Vi vill på samma sätt uppmana forskare att bidra till att testa modellens generaliserbarhet inom både kvantitativa och kvalitativa studier samt på andra branscher och länder.

I analysen tar vi upp hur arbetets art kan ha betydelse för hur man identifierar sig med organisationen. Det vore därför intressant att studera två olika yrkesgrupper, där den ena gruppen har mer kunskapsintensiva arbetsuppgifter än den andre, för att sedan jämföra gruppernas identifikation med organisationen.



Hur länge man arbetat på en organisation verkar ha betydelse när det kommer till hur man identifierar sig med organisationen. Det skulle därför vara intressant att titta på hur tidsaspekten påverkar människor i hur de identifierar sig med en organisation genom att jämföra personer som varit anställda olika lång tid. Ett annat förslag på framtida forskning är att man jämför tillsvidare- och bemanningsanställda som arbetat på en organisation ungefär lika lång tid, för att se om identifikationen med organisationen skiljer eller liknar sig.

## Referenser

- Albert, S. & Whetten, D.A. (1985). Organizational Identity. *Research in Organizational Behaviour*. Volume 7. 263-295.
- Alvesson, M. & Björkman, I. (1992). *Organisationsidentiteten och organisationsbyggande*. Lund: Studentlitteratur.
- Arbetsförmedlingen. 2016. Anställningsformer. Arbetsförmedlingen. <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Tips-och-rad/Anstallningsformer.html> (Hämtad 2016-12-08)
- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organisation. *Academy of Management Review*, volume 14 [1]. 20-39.
- Bemanningsföretagen. 2016. *Bemanningsbranschens historia*. Bemanningsföretagen. [https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen\\_1/historia?expanded\\_accordions=vacc-1517dedc,vacc-c94b9b8b,vacc-c82bf5de,vacc-c865d996,vacc-7bf44505,vacc-4475707e](https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/historia?expanded_accordions=vacc-1517dedc,vacc-c94b9b8b,vacc-c82bf5de,vacc-c865d996,vacc-7bf44505,vacc-4475707e) (Hämtad 2016-11-29).
- Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2. uppl. Stockholm: Liber AB.
- Erlandsson, Bill. 2016. *Inhyrd personal i offentlig sektor har ökat med 75 procent på tio år*. Tjänstemännens centralorganisation. <http://www.arbetsvarlden.se/inhyrd-personal-i-offentlig-sektor-har-okat-med-75-procent-pa-tio-ar/> (Hämtad 2016-11-29).
- Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, (2016) "Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers", *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 9 Iss: 3, pp.340 - 359
- Martin R. Edwards & Riccardo Peccei (2007) Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16:1, 25-57, DOI: 10.1080/13594320601088195
- Patel, R. & Davidsson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. uppl. 4:2.

## **Bilaga 1**

### **Bakgrund**

Hur länge har du jobbat på arbetsplatsen?

Har du liknande arbetsuppgifter som dina kollegor som är tillsvidareanställda / bemanningsanställda?

### **Självkategorisering och etikettering**

I ett sammanhang utanför arbetet där någon frågar vad du arbetar med, vad svarar du då?

Vad skulle du säga att arbetet har för betydelse för dig?

Till bemanningsanställda:

Ser du dig själv företaglare eller bemanningsföretagare?

- Kan du ge ett exempel när du känner så?

Till tillsvidareanställda:

Ser du dig som en företaglare?

- Vad är det som gör/inte gör det skulle du säga?

### **Identifikation med mål och värderingar**

Hur medveten är du om företags mål och värderingar?

Möjliga följdfrågor:

Företag har en uttalad miljöpolicy som säger att de ska vara ledande inom miljövänligt logistik, hur mycket präglas ditt arbete av detta?

Präglas ditt arbete av företags mål och värderingar?

Hur viktigt är det för dig att du delar företags mål och värderingar?

### **Känsla av tillhörighet och medlemskap.**

Hur ser gemenskapen ut mellan er som jobbar här på arbetsplatsen?

Hur ser gemenskapen ut mellan tillsvidareanställda och bemanningsanställda kollegor?

Möjliga följdfrågor:

Hur ser kommunikation ut på arbetsplatsen? Kan du säga vad du vill, till vem du vill?

Innan jul när företag har mycket att göra, får du frågan om att arbeta övertid, hur resonerar du?

Skulle du säga att du har lojalitet och till vem, till företaget, kollegor eller chefen?

Till bemanningsanställda:

Om du skulle bli erbjuden en tillsvidareanställning idag, hur skulle du resonera då?

Har du något som du vill tillägga?