



PERSONALVETARPROGRAMMET

Att vara på två platser samtidigt

En studie om IT-konsulters upplevelse av organisationstillhörighet

Författare

Amina Kenjar & Ina Tran

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
År:	2019
Handledare:	Mattias Nylund
Examinator:	Andreas Ottemo

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resources and Industrial Relations
Nivå:	Bachelor/First cycle
År:	2019
Supervisor:	Mattias Nylund
Examiner:	Andreas Ottemo
Keywords:	Organisationstillhörighet, konsult, IT

As the world becomes more and more digitized, it generates more jobs within the IT-field. To keep evolving, many companies choose to take in external competence which makes IT consultants coveted and attractive on the labour market. Working as a consultant means having a legal employer but also a client company where whom is placed to do the daily work (Gallagher & Parks, 2001). An advantage as a consultant is the possibility to change assignment when desired (Gallagher & Sverke, 2005), however, it also means dual employers and a complexity regarding organizational commitment.

The aim of the study is to investigate IT consultants experience of organizational commitment and see which factors may have a bearing on this. The study will have two aspects in mind; the size of the consulting company and the work experience of the consultants, to investigate if there are any observable differences between them. Four questions have been used to answer the purpose that focused on why the respondents chose to work as consultants, which similarities and differences there are in experienced organizational commitment between smaller and larger consultant companies and between junior and senior consultants and their own opinions about organizational commitment.

Allen and Meyer's (1990) three component model has been the theoretical foundation of the study. The three components are: affective, continuance and normative commitment where the first one describes the personal attachment to the organization. Continuance commitment implies investments made in the organizations leading to either profits when staying and loss if leaving. The normative commitment covers the morality of staying in the organization.

The study was conducted through qualitative semi-structured interviews with eight IT consultants from three consultancy companies. Half of the respondents employed at a smaller company and the other half at a bigger company. The second distribution was experience with half of which was junior and the other half senior consultants. The data was analyzed using a method similar to a thematic analysis.

The result that emerged showed that affective commitment is important for the IT consultants to experience organizational commitment. Relationships to colleagues and managers were of high importance if one felt committed to both the consultant and the client firm. For junior consultants, the presence of a manager or someone who helped them advance their career increased their willingness to stay within the organization. For senior consultants, the opportunity to develop their competence was often highlighted as important. It was easier for the employees at the smaller consultant company to have a good relationship with their colleagues since it is easier to get to know everyone, whereas in the larger the consultants easily became one of many employees. However, many of the IT consultants expressed that the word *organizational commitment* was something they did not reflect upon.

Förord

Vi vill tacka vår handledare Mattias för stödet under hela processen. Ett gott samarbete där han alltid hjälpt och peppat oss med god energi och optimism. Vi vill även tacka intervjupersonerna som ställt upp på att träffat oss på sin fritid och därmed gjort det möjligt att genomföra denna studie.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Avgränsningar	2
2. Teori och tidigare forskning	3
2.1 Att arbeta som konsult	3
2.2 Konsultens upplevda organisationstillhörighet	4
2.3 Allen & Meyers trekomponentsmodell	5
2.4 Identifiering för konsulter	6
2.5 Sammanfattning av kapitlet	7
3. Metod	8
3.1 Val av metod	8
3.2 Urval	8
3.3 Intervjuguide	9
3.4 Tillvägagångssätt	10
3.5 Analysmetod	10
3.6 Etiska reflektioner	11
3.7 Metodreflektion	12
4. Resultat och analys	13
4.1 Upplevelser av konsultrollen	13
4.2 Känslomässig organisationstillhörighet	14
4.2.1 Relation till organisationen	15
4.2.2 Relation till chef	16
4.2.3 Relation till kollegor	17
4.3 Fortlöpande organisationstillhörighet	19
4.3.1 Kompetensutveckling	19
4.3.2 Kunskap	19
4.4 Normativ organisationstillhörighet	20
4.4.1 Lojalitet och identifiering	20
4.4.3 Stolthet	21
4.5 Organisationstillhörighet & faktorer som påverkar	22
5. Diskussion och slutsats	23

5.1 Upplevelser av konsultrollen	23
5.2 Likheter gällande upplevelser av organisationstillhörighet	24
5.3 Skillnader mellan juniora respektive seniora IT-konsulter	24
5.4 Skillnader mellan mindre och större konsultföretag	26
5.5 Upplevelser av organisationstillhörighet	27
5.6 Slutsats	27
5.7 Förslag till vidare forskning	28
Referenslista	29
Bilaga 1: Intervjuguide	31

1. Inledning

Ett välkänt faktum är att världen blir mer och mer digitaliserad. Digital teknik och digitala tjänster är integrerade i så gott som alla organisationers dagliga arbete. Detta genererar allt fler jobb inom IT och för att företag ska kunna fortsätta utvecklas väljer många organisationer att ta in extern kompetens. IT-konsulter är därför eftertraktade på arbetsmarknaden, vilket möjliggör för dem att i viss mån välja arbetsgivare. Det finns däremot negativa aspekter med denna typ av anställningsform. Rollen som konsult innebär att individen är en del av två olika arbetsplatser samtidigt; ett konsultföretag där personen är juridiskt anställd och ett kundföretag där den är placerad och utför sitt dagliga arbete (Gallagher & Parks, 2001). Detta utgör en problematik för IT-konsulter gällande arbetsmiljöfaktorer såsom gemenskap och organisationstillhörighet. Begreppet *organisationstillhörighet* beskrivs av O'Reilly & Chatman (1986) som en individs psykologiska anknytning till den organisation den är anställd på. Eftersom en konsult är anställd på ett konsultföretag som den inte utför arbetet på, blir den upplevda organisationstillhörigheten inte lika självklar som för en person som är anställd och arbetar på en och samma arbetsplats. Att lyfta vad som är viktigt för IT-konsulter kan ur ett personalvetenskapligt perspektiv generera kunskap om hur denna eftertraktade yrkesgrupp ska attraheras till organisationer och vad som är viktigt för att de ska trivas och stanna.

Då både storleken på konsultföretag och konsulters arbetslivserfarenhet varierar, är det av personalvetenskaplig relevans att öka förståelsen för vilka likheter och skillnader i upplevelser av organisationstillhörighet som kan finnas med faktorernas betydelse likt dessa i åtanke. Eftersom konsultföretaget är konsulternas arbetsgivare och den organisation som de kommer att tillhöra även om de byter uppdrag (Gallagher & Parks, 2001) är det av intresse att undersöka vilken betydelse ett mindre eller större konsultföretag kan ha. Kopplingen mellan arbetslivserfarenhet och organisationstillhörighet är intressant då en junior IT-konsult fortfarande är ny i branschen och inte lika trygg i sin yrkestitel som en person som arbetat med detta under betydligt längre tid. Att dessutom ha valt att stanna i konsultrollen under en längre tid tyder på att de seniora förmodligen trivs med denna anställningsform, vilket gör det intressant att undersöka om detta påverkar upplevd organisationstillhörighet. Det är av personalvetenskapligt intresse att öka förståelsen kring hur företag kan arbeta med denna fråga för att attrahera och behålla konsulter. I dagsläget saknas forskning om just konsultföretagets storlek och konsulters arbetslivserfarenhet kopplat till organisationstillhörighet, därför kan denna studie betraktas som ett försök till ett bidrag till kunskapsläget.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka IT-konsulters upplevelser av organisationstillhörighet samt vilka faktorer som kan ha betydelse för detta. Arbetet kommer att utgå från två aspekter; konsultföretagets storlek och konsulternas arbetslivserfarenhet. Mindre och större konsultföretag respektive juniora och seniora konsulter kommer att jämföras med varandra för att se om dessa har någon betydelse för upplevelsen av organisationstillhörighet.

Frågeställningar:

1. Hur upplever IT-konsulter rollen som konsult?
2. Vilka likheter och skillnader finns mellan juniora respektive seniora IT-konsulter gällande deras upplevelser av organisationstillhörighet?
3. Vilka likheter respektive skillnader rörande IT-konsulters upplevelser av organisationstillhörighet finns mellan mindre och större konsultföretag?
4. Vilka faktorer bidrar till att IT-konsulter upplever organisationstillhörighet på den arbetsplats som de gör?

1.2 Avgränsningar

Denna studie kommer endast att undersöka den upplevda organisationstillhörigheten hos konsulter som sitter hos kundföretag. Med begreppet IT-konsult avses den som är anställd på ett konsultföretag inom IT-branschen och som arbetar med utveckling av digitala produkter eller tjänster. Studien kommer att utgå ifrån storleken på konsultföretaget. Av denna anledning kommer studien inte ta hänsyn till storleken på kundföretaget som de intervjuade konsulterna arbetar på. Intervjupersonerna är indelade efter arbetslivserfarenhet inom IT, vilket gör att ålder samt generation inte är relevant för denna studie.

2. Teori och tidigare forskning

I föreliggande kapitel presenteras en djupare förklaring av vad det innebär att arbeta som konsult. Genom att förklara denna anställningsform samt konsulternas dubbla arbetsgivar skyldigheter, ökar förståelsen för att begreppet organisationstillhörighet blir komplext. Allen och Meyers (1990) teori om organisationstillhörighetens tre komponenter står i fokus för att förstå vad organisationstillhörighet innebär i denna studie. Kapitlet avslutas med en diskussion av begreppet identifiering då konsulter som identifierar sig med en arbetsplats ofta känner starkare organisationstillhörighet just dit.

2.1 Att arbeta som konsult

Den traditionella anställningen kännetecknas av att en arbetstagare har ett heltidsarbete med en tillsvidareanställning hos en enskild arbetsgivare (Gallagher & Sverke, 2005). År 1993 blev den privata personaluthyrningen genom bemanningsföretag legaliserad (SCB, 2012), vilket har gjort att andra typer av anställningsformer blivit mer vanligt förekommande. Utöver den traditionella anställningen är det idag vanligt med alternativa anställningsformer såsom tillfälliga- och tidsbegränsade anställningar i form av konsult, egenföretagare eller oberoende entreprenörer (Gallagher & Sverke, 2005). Att arbeta som egenföretagare eller oberoende entreprenör innebär oftast en inhyrning för att utföra ett uppdrag och innebär inte dubbelt ansvar till företagen. Att vara anställd som konsult innebär däremot en typ av alternativ anställning där individen har en anställning hos en arbetsgivare, konsultföretaget, men är uthyrd för att arbeta hos en annan, kundföretaget. Konsulten har då arbetsrelaterade skyldigheter gentemot båda arbetsgivarna (Gallagher & Parks, 2001). Förklaringen till att användningen av konsulter blivit populära menar Fisher, Wasserman, Wolf & Wears (2008) beror på att fler företag väljer att outsourca arbetsuppgifter som inte hör till kärnverksamheten. Detta möjliggör för företag att hålla nere arbetskraftskostnaderna genom en flexibel arbetsstyrka, samtidigt som det leder till tillgång av expertkunskaper som inte finns inom organisationen (Fisher et al., 2008).

Längden på konsultuppdraget är tidsbegränsad och kan variera från några enstaka dagar till att sträcka sig över ett år eller längre (Gallagher & Parks, 2001). Även om konsultuppdraget är tidsbegränsad kan konsulten ha en tillsvidareanställning hos konsultföretaget. Detta genererar ofta en anställningstrygghet då konsultföretaget kan erbjuda individen ett nytt konsultuppdrag när ett annat tar slut (Fisher et al., 2008). Åberg (2008) definierar en konsult som en specialist och en resurs som företag tar in för att täcka den kunskap de själva saknar eller för att klara den löpande verksamheten för stunden. En orsak till att konsulterna inte anställs direkt hos kundföretaget kallas för strategisk inhyrning och innebär att kunden snabbare kan anpassa sig till konjunktursvängningar. Det kan även handla om att kundföretaget saknar resurser, kunskap och kontakter som krävs för att genomföra en bra rekrytering och därmed väljer att hyra in personal (Åberg, 2008).

Att arbeta som konsult innebär för individen flexibilitet, då den får möjlighet att arbeta på olika arbetsplatser under längre eller kortare perioder (Andersson & Wadensjö, 2004). Det erbjuder en möjlighet att byta arbetsplats när motivationen för arbetsuppgifterna försvinner (Gallagher & Sverke, 2005). Komplexiteten blir samtidigt att kundföretaget också har möjlighet att avbryta inhyrningen av konsulten när de vill. Eftersom konsulten är anställd hos konsultföretaget finns det inget kontrakt som binder individen till kundföretaget. Detta innebär att om kundföretaget inte vill ha kvar inhyrd personal så behöver de inte. Trivs konsulten på en arbetsplats kan detta skapa otrygghet som en tillsvidareanställd på kundföretaget inte upplever (Toms & Biggs, 2014). Att vara anställd som konsult innebär att individen har en chef på konsultföretaget, som ansvarar för att den ska vara uthyrd på ett uppdrag som den trivs med. Från kundföretaget kan konsulten förvänta sig att de bidrar med arbetsmiljöfaktorer i form av rätt arbetsredskap och en god social arbetsmiljö (George & Chattopadhyay, 2005). Problematik som en konsult kan uppleva med denna typ av anställning är att konsultföretaget och kundföretaget kan ha skilda åsikter kring vad konsulten ska utföra för arbetsuppgifter hos kundföretaget. Det kan finnas skillnader i kontraktet som konsulten skrivit på hos konsultföretaget och vad kundföretaget förväntar sig. Detta kan skapa en rollkonflikt för individen som har skyldigheter gentemot båda organisationerna (Fisher et al., 2008).

2.2 Konsultens upplevda organisationstillhörighet

Den rollkonflikt som lyfts i stycket ovan beror på att konsulten har en relation till både konsultföretaget och kundföretaget. Till skillnad från envägsrelationen mellan en arbetstagar och en arbetsgivare som råder i en traditionell anställning så menar Gallagher och Parks (2001) att en konsult tillhör en triangulär relation med två arbetsgivare. Konsulten är juridiskt anställd hos en arbetsgivare men utför arbetet åt en annan, där arbetet även är bevakat och bedömt. Denna typ av anställning kan skapa en rollkonflikt då individen juridiskt är anställd hos en arbetsgivare men många av faktorerna som leder till organisationstillhörighet är kopplade till kundföretaget (ibid). Flera faktorer som anses vara viktiga för upplevd organisationstillhörighet är kopplade till arbetsmiljön. Det kan handla om arbetsuppgifter, fördelningen av tid på arbetet, ledarskapet hos en närvarande chef samt kollegor. Samtliga av dessa faktorer är direkt kopplade till arbetsplatsen, alltså hos kundföretaget. Det konsultföretaget kan göra för att konsulten ska uppleva högre organisationstillhörighet gentemot dem, är att erbjuda konsulten bra anställningar hos kundföretag. På detta sätt ökar konsultens förtroende gentemot konsultföretaget (Gallagher & Parks, 2001).

En brist som upptäckts vid arbetsmiljöinspektioner är att konsulter upplever en brist av socialt stöd från konsultföretaget då det ofta saknas forum för informationsutbyte mellan konsult och konsultföretaget (Åberg, 2008). Hos kundföretaget upplever konsulter istället en känsla av utanförskap då delaktighet och likabehandling beror på enskilda chefers agerande. Vidare menar författaren att kundföretag ofta har en generell praxis där konsulter inte ska delta i arrangemang som de anordnar såsom gemensamma sociala tillställningar eller avdelningsmöten. För denna studie kan detta undersökas som en faktor till om det påverkar

konsulters upplevelser av organisationstillhörighet gentemot kundföretaget. Även om konsultföretaget kan anordna egna sådana tillställningar är kontakten mellan kollegor i konsultföretaget ofta sporadisk och gruppkänslan generellt inte lika stark. Åberg (2008) beskriver även att det egna kontaktnätet med personer inom samma yrke blir platsen där konsulter ventilerar sina problem och får sin bekräftelse.

2.3 Allen & Meyers trekomponentsmodell

Som nämnt i detta kapitlets inledande stycke så är Allen och Meyers (1990) definition av organisationstillhörighet en grund i föreliggande studie. Modellen används senare i undersökningens resultat- och diskussionskapitel för att bryta ner konsulternas svar i olika subteman. De förklarar organisationstillhörighet utifrån tre komponenter; känslomässig, fortlöpande och normativ (affective, continuance & normative). Denna trekomponentsmodell började Meyer och Allen utveckla redan 1984 och har enligt Cohen (2007) varit den ledande teorin om tillhörighet sedan dess. Nedan kommer de tre komponenterna redovisas:

Den känslomässiga tillhörigheten förklaras som att en individ identifierar och engagerar sig i organisationen samt uppskattar sitt medlemskap i den. Allen och Meyer (1990) menar att det är denna komponent som det finns mest forskning kring och att det handlar om individens psykologiska behov av att känna sig bekväm och trygg i sin yrkesroll. Genom emotionella band till organisationen och delaktighet skapas känslan av tillhörighet. Det skapar även ett känslomässigt band till organisationens mål och värderingar och en vilja att leva upp till dessa och därmed stanna i organisationen (ibid).

Fortlöpande tillhörighet menar Allen och Meyer (1990) innebär att individen har gjort investeringar i organisationen och att det finns en vinst kopplad till att stanna i organisationen och en förlust att lämna den. Här menar författarna att det finns två faktorer som ökar organisationstillhörigheten: storleken eller mängden investeringar individen gjort samt bristen på andra alternativ. Det kan alltså handla om arbetsplatspecifika kunskaper som skulle gå till spillo om individen byter arbetsplats. Att det är brist på andra alternativ kan öka viljan att öka sin känsla av tillhörighet till organisationen (ibid).

Den normativa tillhörigheten är känslan av skyldighet att stanna i organisationen. Det anses moraliskt rätt att stanna och individen bör vara lojal mot den. Individens egen tro om att den bör stanna i organisationen gör att den stannar. Allen och Meyer (1990) menar på att för den normativa tillhörigheten spelar både individens upplevelser innan den börjar på en arbetsplats och när den väl har börjat samt hur socialiseringen in i organisationen ser ut roll för upplevd organisationstillhörighet. Upplever individen att organisationen förväntar sig lojalitet av den, så är chansen större att den upplever hög normativ tillhörighet.

Anledningen till att stanna kvar i en organisation skiljer sig beroende på vilken typ av tillhörighet individen upplever. Enligt Allen och Meyer (1990) stannar personer som upplever känslomässig tillhörighet kvar i organisationen för att de vill göra det, individer som upplever förlöpande tillhörighet för att de behöver göra det och individer som upplever normativ tillhörighet för att bör göra det. Däremot är det inte så att en individ behöver känna endast en av dessa komponenter utan kan uppleva dem samtidigt och till olika grad (ibid). Connelly & Gallagher (2004) förklarar att om individen själv valt att arbeta som konsult är sannolikheten att den trivs med sitt arbete större än om den tvingats till denna anställningsform för att den inte hittar ett annat jobb.

2.4 Identifiering för konsulter

Ytterligare en aspekt av organisationstillhörighet är konsultens identifiering med företagen. Detta begrepp är relevant för konsulter organisationstillhörighet då individer som upplever tillhörighet identifierar sig i större grad med organisationen (Harris & Cameron, 2005). Fisher et al. (2008) beskriver identifiering utifrån två aspekter, opersonlig och personlig, där den förstnämnda handlar om organisatorisk prestige och värde och den sistnämnda om de personliga relationerna inom organisationen. Vidare förklarar George & Chattopadhyay (2005) att om ett företag har ett bra rykte så är det större chans att individen väljer att identifiera sig med det. På samma sätt kommer en konsult som känner sig värderad av en organisation att inkorporera denna med sin självdefinition. För konsulter blir även informella sociala relationer viktiga för identifikationen på både konsult- och kundföretaget då det är dessa relationer som inkluderar konsulterna i de sociala tillställningarna på organisationerna. Dessa relationer bidrar till en mer positiv inställning gentemot organisationen och stärker därmed även identifieringen med företaget (George & Chattopadhyay, 2005).

Fortsättningsvis menar George och Chattopadhyay (2005) även på att konsulter förtroende för ledningen och närmsta chef på konsultföretaget är viktigt för identifieringen med företaget. Det är chefens ansvar att se till att konsultens behov tillgodoses i anställningsfrågor. För kundföretaget handlar det om att individen och organisationen ska ha liknande mål och värderingar. Även om konsulten kommer utifrån ska den genom sin närvaro och prestation kunna bidra till organisationens mål. Känslan att konsulten bidrar med någonting ökar även identifieringen med organisationen (George & Chattopadhyay, 2005). Gallagher och Sverke (2005) lyfter att en konsult som utför arbetet via ett företag åt ett annat även kan välja att identifiera sig som sin yrkestitel.

2.5 Sammanfattning av kapitlet

Genom att ha diskuterat vad det innebär att vara konsult och vilka faktorer det finns för att en person ska uppleva organisationstillhörighet går det att se att det finns för- och nackdelar med både konsult- och kundföretaget i denna fråga. Den triangulära relationen mellan konsult, konsultföretag och kundföretag bidrar till att det inte är självklart var en konsult upplever organisationstillhörighet. Frågan om organisationstillhörighet kan i sig vara komplicerad och utifrån Allen och Meyers (1990) trekomponentsmodell går det att förstå att tillhörighet kan upplevas utifrån att en person trivs på en arbetsplats, att den känner att den investerat kunskap i arbetsplatsen som gör det svårt att lämna och att den upplever det moraliskt rätt att stanna i organisationen. För en konsult kan organisationstillhörighet dessutom vara kopplad till vart den identifierar sig. De teorier och den tidigare forskning som diskuterats här har bidragit till ökad förståelse kring konsultrollen och organisationstillhörighet. De används även som stöd för empirin, för att se vilka likheter och skillnader det finns mellan konsulters organisationstillhörighet och arbetslivserfarenhet och/eller konsultbolagets storlek.

3. Metod

I följande kapitel redogörs för studiens metodval, det empiriska materialet, urvalet av konsultföretag och respondenter samt intervjuguiden som låg till grund för intervjuerna. Även tillvägagångssättet för undersökningen och hur den insamlade datan sedan sorterades och analyserades finns beskrivet. Kapitlet avslutas med en diskussion av etiska riktlinjer för forskningen samt kritiska reflektioner om studiens begränsningar.

3.1 Val av metod

Kvalitativ forskning fokuserar främst på ord snarare än siffror vid insamling och analys av data (Bryman, 2018). Var konsulter upplever organisationstillhörighet och vilka faktorer som har en påverkan handlar om konsulternas djupgående personliga upplevelser. En kvalitativ forskningsintervju har som mål att försöka se det från intervjupersonens perspektiv och utveckla mening ur dennes erfarenheter (Kvale & Brinkmann, 2009). Förutbestämda svarsalternativ som är jämförbara med varandra, enligt den kvantitativa forskningsmetoden, hade inte lika tydligt förklarat de personliga upplevelserna. För att besvara denna studies syfte lämpar sig därför en kvalitativ studie bättre än en kvantitativ. Enligt Bryman (2018) är semistrukturerade intervjuer som datainsamlingsmetod särskilt användbara, då det är fler än en forskare som ska hålla i intervjuerna samt när det är olika fall som ska jämföras med varandra. Under intervjun utgår intervjuaren från en lista med teman, oftast kallad intervjuguide, vilket visar på en struktur. Det är samtidigt en flexibel intervjuform då intervjupersonen kan utforma svaren som den vill samt ta upp det som den anser är särskilt intressant. Semistrukturerade intervjuer ger dessutom utrymme för intervjuaren att kunna ställa följdfrågor (ibid). Med hjälp av intervjuformens struktur och flexibilitet som kan fånga data med mer djup skulle studiens frågeställningar kunna besvaras.

3.2 Urval

Som nämnt i stycket ovan har datainsamlingen skett via semistrukturerade intervjuer. De intervjuade var åtta IT-konsulter som är anställda av ett konsultföretag och arbetar ute hos ett kundföretag. Undersökningen av vilka faktorer som påverkar IT-konsulters upplevelser av organisationstillhörighet har i urvalet av intervjupersoner utgått ifrån de två aspekter som fokuseras i föreliggande uppsats. Första kategorin handlar om konsultföretagets storlek, varav hälften av intervjupersonerna är anställda på ett mindre företag och andra hälften arbetar för ett större. För att kvalificeras som ett mindre företag ska det maximalt finnas 250 anställda medan stora företag har fler än 250 anställda (Europeiska Kommissionen, 2003). Hädanefter kommer dessa att refereras till som det mindre respektive det större konsultföretaget. I denna studie är det mindre konsultbolaget ett och samma företag medan det är två olika större konsultföretag, varav tre av respondenterna arbetar på det ena och en på det andra. Samtliga respondenter arbetar hos större kundföretag, vilket inte var en del av urvalet. Resultatet kan därmed endast

kopplas till kundföretag av större storlek. Den andra aspekten vid urvalet var IT-konsulternas arbetslivserfarenhet, i denna uppsats operationaliserat som antal yrkesverksamma år inom IT-branschen. På varje konsultbolag är två av konsulterna juniora, med en arbetslivserfarenhet inom IT på upp till tre år. De andra två intervjupersonerna benämns som seniora, vilket innebär att de har arbetat i minst tio år inom IT. Detta betyder att intervjupersonerna är lika många juniora som seniora till antalet.

I studien har olika typer av icke-sannolikhetsurval använts; bekvämlighetsurval, snöbolls- och kedjeurval samt kvoturval. Bekvämlighetsurval innebär att forskaren väljer personer som finns tillgängliga för tillfället (Bryman, 2018). För denna studie valdes två konsultbolag där det fanns kontakt med minst en IT-konsult som var relevant för studien, och som dessutom skulle kunna hjälpa till med att hitta ytterligare respondenter. På så sätt blev det ett snöbolls- och kedjeurval, vilket också är ett slags bekvämlighetsurval men som börjar med kontakt med ett mindre antal personer för att sedan genom dessa hitta fler. Urvalet av intervjupersoner kan även ses som ett kvoturval, då det fanns två förutbestämda aspekter; ett mindre och ett större konsultbolag samt hälften juniora och hälften seniora IT-konsulter. De IT-konsulter som kontaktades i första hand valdes utifrån storleken på konsultföretagen, varav det mindre har knappt 100 anställda medan det större har över 10 000 anställda. För att sedan kunna kategorisera dem som juniora eller seniora, tillfrågades alla om antalet yrkesverksamma år inom IT. Andelen intervjupersoner i denna studies subgrupper motsvarar inte nödvändigtvis förhållandena på arbetsmarknaden, utan fokus har snarare varit att kunna ha två lika stora grupper att jämföra med varandra. Enligt IT & Telekomföretagen (2017) ligger andelen kvinnor inom IT- och telekombranschen på 28%. Då kvinnor numera utgör en del av IT-konsulterna har två kvinnliga IT-konsulter valts ut som respondenter. Båda är juniora, varav den ena arbetar på det mindre konsultföretaget och den andra på det större.

3.3 Intervjuguide

Intervjuguiden baserades till stor del på teorier om organisationstillhörighet. Frågorna delades in i fyra avsnitt; inledande frågor, frågor om konsultföretaget, frågor om kundföretaget samt allmänna frågor (se bilaga 1). De inledande frågorna gav intervjupersonerna tillfälle att introducera sig själva, vilket bidrog till en bild av deras nuvarande arbetssituation. Frågorna om de båda företagen var likartade och behandlade olika typer av frågor gällande organisationstillhörighet såsom kontakt med chef och kollegor, sociala aktiviteter, trygghet och lojalitet. Anledningen till att frågorna delades in utefter de olika företagen var för att respondenten skulle få fokusera på ett företaget åt gången. Det sista avsnittet med allmänna frågor handlade om innebörden av organisationstillhörighet samt vilka faktorer som kunde påverka detta. Respondenterna blev även tillfrågade om identifiering och eventuella förluster vid byte av arbetsplats. I slutet fanns det utrymme för eventuella frågor för de seniora konsulterna, där de fick jämföra nuvarande arbetssituation med tidigare uppdrag och arbetsgivare. Frågorna utformades för att kunna inkludera alla tre delar från Allen och Meyers

(1990) trekomponentsmodell; känslomässig, fortlöpande och normativ tillhörighet. Detta med förhoppningen om att dessa sedan skulle kunna användas som teman vid dataanalysen.

Intervjuguiden skickades inte ut på förhand för att minska risken att respondenternas svar skulle påverkas. Att inte fått veta frågorna innan intervjun gör svaren mindre genomtänkta och hinner heller inte diskuteras med andra. Intervjupersonerna fick däremot veta att arbetet skulle handla om vart IT-konsulter känner organisationstillhörighet, vilket gav dem tillfälle att få reflektera över detta innan intervjuerna ägde rum.

3.4 Tillvägagångssätt

När syftet och problemformuleringen formats skapades kvoter för subgrupperna. Därefter undersöktes vilka IT-konsulter som fanns i närheten, vilka företag de var anställda hos samt antalet anställda på konsultföretaget. De som kunde tänka sig att intervjuas ombads att försöka hitta fler respondenter genom att höra av sig till kollegor på konsultföretaget. För att få kunskap om vilken data som behövdes samlas in, studerades teorier och tidigare forskning. Parallellt med att intervjuerna bokades in, skapades intervjuguiden som skulle stå till grund för de kommande intervjuerna. Sju av åtta intervjuer bokades in under loppet av en vecka, men det saknades ytterligare en senior konsult från det större konsultföretaget. Det visade sig vara svårt att få tag på en sista respondent med egenskaper som överensstämde med det som efterfrågades. Här uppstod diskussion kring om det var dags att börja leta efter konsulter på andra företag än de två som valts ut. Vid intervjuerna, fick den ena av uppsatsförfattarna agera intervjuare medan den andra antecknade. Intervjuerna spelades in, men anteckningarna underlättade vid transkriberingarna. Efter att de sju intervjuerna genomförts och transkriberats, hittades en sista respondent från ett annat större konsultföretag. Denna intervju genomfördes och transkriberades på samma sätt som övriga.

3.5 Analysmetod

Kvalitativa studier medför ofta relativt ostrukturerade datasamlingar, vilket kan vara svårare att analysera än strukturerad data från kvantitativa studier (Bryman, 2018). För att kunna analysera intervjuerna har samtliga transkriberats och granskats för att hitta mönster i konsulternas svar. Med Allen och Meyers (1990) trekomponentsmodell som utgångspunkt sorterades relevanta delar in i tre övergripande teman; *känslomässig*, *fortlöpande* samt *normativ organisationstillhörighet*. Varje tema har även delats in i subteman utefter svar som varit återkommande enligt följande:

Känslomässig	Fortlöpande	Normativ
<ul style="list-style-type: none"> ● Relation till organisationen ● Relation till chef ● Relation till kollegor 	<ul style="list-style-type: none"> ● Kunskap ● Kompetensutveckling 	<ul style="list-style-type: none"> ● Lojalitet och identifiering ● Stolthet

Tabell 1: Teman och subteman

Respondenternas svar har sedan kategoriserats utefter subgrupperna; junior respektive senior samt konsulter från ett mindre respektive större konsultföretag. Detta för att kunna jämföra subgrupperna med varandra och se vilka likheter respektive skillnader det finns gällande IT-konsulternas upplevelser av organisationstillhörighet.

Analysen som har genomförts kan liknas vid en tematisk analys, vilket är en metod som identifierar och analyserar data för att sedan hitta mönster och skapa teman (Braun & Clarke, 2006). Den tematiska analysen innefattar sex steg; bekanta dig med din data, generera initiala koder, leta efter teman, granska temana, definiera och namnge teman samt producera rapporten. Datan har analyserats med hjälp av dessa faser, men studiens övergripande teman formades utifrån Allen och Meyers (1990) trekomponentsmodell om tillhörighet. För att slutligen argumentera och dra slutsatser utifrån resultatet finns det flera forskningsprocesser, där den genomförda studien skulle kunna ses som en abduktiv metod. Danemark, Ekström, Jakobsen & Karlsson (1997) beskriver *abduktion* som att det finns en empirisk händelse eller företeelse som går att relatera till en regel och då utifrån det få fram ett nytt antagande om händelsen eller företeelser. Detta beskriver även forskningsprocessen för studien då empirin från intervjuerna kan skildra Allen och Meyers (1990) modell och att subteman därefter har skapats med teorin som utgångspunkt.

3.6 Etiska reflektioner

Enligt Vetenskapsrådet (2002) finns det flera forskningsetiska principer att förhålla sig till när det kommer till humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. De fyra huvudkraven är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002) (Bryman, 2018). Informationskravet handlar om att studiens berörda personer ska få information om forskningens syfte och vilka moment som ingår. Detta meddelades redan vid kontakten för inbokning av intervju, men även ännu en gång precis innan intervjun. De berörda ska informeras om att deltagandet är frivilligt och att de när som helst kan avbryta sin medverkan. Det sistnämnda kan kopplas till samtyckeskravet, vilket innebär att deltagarna själva har rätt att bestämma över sin medverkan i studien. Detta samtycke skedde skriftligt vid överenskommelsen om att de ville ställa upp samt muntligt innan intervjun startade. Respondenternas godkännande till att bli inspelade spelades in i början på varje intervju. Konfidentialitetskravet innebär att uppgifterna om personerna som ingår i

undersökningen ska behandlas med största möjliga konfidentialitet och att obehöriga inte ska kunna komma åt personuppgifterna. Detta kan vara svårare i kvalitativa undersökningar, då varken personer eller företag ska kunna identifieras. Det sista huvudkravet, nyttjandekravet, är att uppgifterna som samlats in endast får användas för forskningsändamålet (Vetenskapsrådet, 2002). Samtliga huvudkrav har uppfyllts genom att intervjupersonerna informerades i introduktionen till intervjun (se bilaga 1).

3.7 Metodreflektion

Urvalet av intervjupersoner har som tidigare nämnts skett utifrån bekvämlighet. Detta kan medföra att respondenterna är partiska då de som väljer att ställa upp på intervju kan vara de som till exempel har starkast uppfattningar gällande ämnet i fråga. Ett slumpmässigt urval skulle troligtvis ge mer varierande svar, men det skulle ha varit svårt att genomföra i praktiken då det redan var svårt att finna respondenter till studien. Ytterligare en problematik med studien är att den endast omfattar tre konsultföretag. Ett större antal företag hade sannolikt givit en bredare bild av de olika IT-konsultföretagen på arbetsmarknaden. Å andra sidan kan flera konsulter från samma företag bidra till en mer nyanserad och rättvis bild av företaget, vilket därigenom kan spegla verkligheten på ett bättre sätt, eller ge en djupare och mer nyanserad bild av mönster i upplevd organisationstillhörighet. Viktigt att notera är att studien undersöker specifika företag inom en specifik bransch och att resultaten därför sannolikt är mer relevanta för just IT-branschen än för konsulter i andra branscher.

En annan viktig sak att ha i åtanke är att företagen är individuella och att hur "bra" eller "dåligt" ett företag är, inte behöver betyda att detta är representativt för denna typ av företag. Jacobsen (2017) lyfter en liknande problematik där han menar på det inte kan garanteras att intervjupersonerna representerar verkligheten och att det är viktigt att vara medveten om detta. Då antalet respondenter i denna studie är relativt få skulle de likheter och skillnader som framkommit kunna bero på slumpen, där resultatet endast gäller för de utvalda företagen. Samtidigt tyder de återkommande svaren och mönstren som hittats i intervjuerna på att en viss mättnad har uppnåtts och därigenom även tillförlitlighet (Bryman, 2018). Fler företag hade inte nödvändigtvis bidragit till ett annorlunda resultat, men möjligen en högre reliabilitet (ibid). Tidsperioden för studien var dock för kort för att inkludera fler respondenter och företag. Utifrån studiens förutsättningar och begränsningar är det därför svårt att uppnå någon generaliserbarhet. Målet med studien är heller inte att få fram generaliserbara resultat, utan snarare att undersöka IT-konsulternas personliga upplevelser av organisationstillhörighet.

4. Resultat och analys

I denna del redovisas resultatet av de genomförda intervjuerna. Resultatet bygger på en analys av intervjuerna. Första delen av resultatpresentationen behandlar uppsatsens första frågeställning, det vill säga hur respondenterna upplever rollen som konsult. Nästa del utgår ifrån Allen och Meyers (1990) trekomponentsmodell, som legat till grund för teman som genererats ut de empiriska analyserna. Analysen av den känslomässiga komponenten genererade tre teman; (i) relationer till organisationerna, (ii) chefer och (iii) kollegor. Analysen utifrån komponenten fortlöpande tillhörighet genererade teman kring (i) kunskap och (ii) kompetensutveckling. Analysen av den normativa komponenten genererade teman om (i) lojalitet och identifiering samt (ii) stolthet.

Varje tema bearbetas del för del, där både positiva och negativa upplevelser av konsult- och kundföretaget kommer lyftas. Resultatet kommer även att bearbeta studiens andra och tredje frågeställning. Detta genom att redogöra för identifierade likheter och skillnader gällande konsulternas arbetslivserfarenhet inom IT samt konsultföretagets storlek. Slutligen kommer resultatet att presentera vad organisationstillhörighet innebär för IT-konsulter och vilka faktorer som kan ha betydelse för detta för att besvara studiens sista frågeställning. Hädanefter kommer konsultföretaget benämnas som X och kundföretaget som Y. I Tabell 2 finns samtliga intervjupersoner beskrivet med namnet som de refereras till i kapitlet samt med antal yrkesverksamma år inom IT och på det nuvarande konsultföretaget.

	Juniora	Seniora
Mindre företag	Junior mindre företag 1 8 månader	Senior mindre företag 1 11 år inom IT, 1,5 år på X
	Junior mindre företag 2 2 år	Senior mindre företag 2 11 år inom IT, 5 år på X
Större företag	Junior större företag 1 8 månader	Senior större företag 1 14 år inom IT, 5 år på X
	Junior större företag 2 8 månader	Senior större företag 2 20 år inom IT, 7 år på X

Tabell 2: Samtliga intervjupersoner och deras arbetslivserfarenhet inom IT

4.1 Upplevelser av konsultrollen

I föreliggande delkapitel kommer studiens första frågeställning att behandlas, det vill säga hur IT-konsulter upplever rollen som konsult. Gallagher och Parks (2001) definierar det som att konsultföretaget är juridisk arbetsgivare medan konsulten är uthyrd till kundföretaget på

uppdrag. Valet att arbeta som konsult förklarar intervjupersonerna grundar sig i möjligheten att smidigt byta uppdrag när så önskas. Detta möjliggör en vidare kompetensutveckling och ny arbetsplats när den tidigare inte är intressant längre. På frågan "Hur upplever du rollen som konsult?" svarade en senior konsult:

Rolig, den är ju på ett lite annat sätt. Jag är ju konsult för att kunna byta liksom och för att kunna få lite olika intryck på olika företag lite snabbare. (Senior större företag 1)

Citatet ovan sammanfattar de seniora konsulternas förklaring till varför de arbetar som konsult. Även de juniora har liknande argument, däremot är både konsult- och kundföretaget deras första arbetsplats i IT-branschen. Detta gör att de inte kan jämföra sina upplevelser med hur det är att arbeta med IT utifrån andra anställningsformer eller andra konsultbolag. På samma fråga som ovan svarade en junior konsult:

Fantastisk, fri. Hehe. Jag är jättenöjd, jättenöjd med den. Nu har inte jag upplevt något annat [...] Så jag vet ju inte vad det finns för andra, men jag har inget behov av att vara någonting annat. (Junior mindre företag 2)

De juniora konsulterna ser en fördel med att arbeta som konsult då det är en språngbräda till att lista ut vad de vill vidareutveckla sig inom. Samtidigt anser en av juniorerna sin roll som diffus då hen får direktiv från flera olika parter:

Den här rollen är väldigt odefinierad och de har typ såhär... Alla säger åt en vad man ska göra från olika håll typ. (Junior större företag 1)

Svaren på frågorna ovan har utgått från frågeställningen hur respondenterna upplever konsultrollen. Även den andra frågeställningen, vad det finns för likheter och skillnader mellan juniora och seniora konsulter upplevelser har berörts. Respondenterna är eniga kring att konsultrollen är positiv. De seniora har en positiv inställning till sitt val av anställningsform då de trivs med möjligheten att byta arbetsplats. De juniora ser en fördel med att få en bredare kunskap inom IT. Det råder däremot en viss rollkonflikt bland de juniora då det kan råda olika direktiv från konsult- och kundföretaget.

4.2 Känsломässig organisationstillhörighet

I denna del kommer den *känsломässiga tillhörigheten* bearbetas och delas upp utifrån relationen konsulterna har till organisationerna, sina chefer och sina kollegor. Allen och Meyer (1990) förklarar den känsломässiga tillhörigheten som det emotionella engagemanget individen upplever, vilket här kopplats till relationer. Relationerna till organisation, chef och kollegor var teman som framkom utifrån respondenternas svar. I denna del kommer den andra och tredje frågeställningen bearbetas kring likheter och skillnader mellan juniora och seniora konsulter samt mindre och större konsultföretag.

4.2.1 Relation till organisationen

Konsulternas upplevelser av relationer till organisationerna var varierande. Gällande konsultföretaget var de flesta nöjda, speciellt konsulterna från det mindre konsultföretaget. Det påpekades att detta kunde bero på just organisationens storlek, då det var möjligt till en relation till samtliga på företaget. På det större företaget skiljde det sig åt mer. De seniora hade inte något negativt att säga medan de juniora var mer kritiska gentemot konsultföretaget. Kritiken är framförallt riktad till storleken på företaget och att individen lätt blir en i mängden.

De är extremt väldigt stora, så det blir ganska opersonligt. Och har man inte bra kontakt med sin närmsta chef, då liksom... Jag vet inte riktigt, det blir lite opersonligt. (Junior större företag 1)

Samtidigt såg de juniora konsulterna på det större företaget även fördelar med sitt konsultföretag. En framhävde en positiv aspekt med organisationens storlek och lade vikt vid den trygga anställningen:

De är stora, de är stabila. Så att på så sätt, de känns väldigt såhär, det är ett väldigt tryggt företag och jag hörde någon gång någon statistik om att de har aldrig behövt varsla någon någonsin liksom. (Junior större företag 1)

Samtliga konsulter sa att de kände trygghet hos sitt konsultföretag, oavsett storlek på företaget. Ute hos kundföretaget råder en enighet om att konsulter behandlas annorlunda än vad företagets internanställda gör. De seniora konsulterna är oftast förstående till denna särbehandling:

Jag är ju mer där men jag är ju inte en del i deras kompetensutveckling så. Det är ju därför jag har mitt bolag. Så det är väl den stora grejen, vilket inte alls är konstigt att det är så men så är det! (Senior mindre företag 2)

Det råder större missnöje hos de juniora konsulterna som lyfter att de ibland upplever att information som borde nå ut till hela personalen endast når de internanställda. De känner att kundföretaget endast förväntar sig att de ska vara där för att producera arbete och att företaget ger lika lite tillbaka. Starkast särbehandling hade en junior från det mindre konsultföretaget upplevt där kundföretaget vid flertal tillfällen särskilt på konsulter och internanställda:

Vi skulle flytta våra skrivbord en gång, då fick den Y-anställda, då var det liksom utsagt att den Y-anställda får välja först och sen får ni andra ta [...] Ett tag så hade vi till och med så här konsulter får ta en frukt, Y-anställda får ta hur många de vill. (Junior mindre företag 2)

Återigen går det att utmärka en skillnad mellan juniora och seniora konsulter. Även om det råder spridning kring vad som är viktigt från konsultbolaget föreligger en enighet om att det existerar en skillnad i hur internanställda och konsulter behandlas hos kundföretaget.

4.2.2 Relation till chef

Det råder positiva tankar kring relationen till chefen på konsultbolaget. Hos de juniora konsulterna var närvaro av chef återkommande som viktigt där det var viktigt att känna sig sedd. En junior på det mindre företaget svarade följande på frågan om relationen till sin chef på konsultföretaget:

Det känns som en genuin omtanke från konsultchefen att liksom 'det ska gå bra för dig, jag vill verkligen hjälpa till så att det blir bra för dig'. (Junior mindre företag 1)

Från det större företaget förklarar en av de juniora konsulterna att konsultchefen var anledningen att hen valde just det företaget:

Det var ju en av anledningarna till att jag valde att jobba på X var ju... inte för att jag tycker att X är så himla häftigt och coolt, utan för att min chef då... Hen satsar väldigt mycket på machine learning och AI som jag är intresserad av. [...] Ah, sen var hen lite karismatisk och såhär så det är klart att det spelar in också. (Junior större företag 1)

Till skillnad från de juniora konsulterna ville de seniora konsulterna ha en relation till sin chef som fokuserade mer på chefsrelaterade frågor ett par gånger om året. Utöver det skulle relationen mer liknas vid två personer som jobbar inom samma område som har respekt för varandra. Såhär beskrev en senior konsult relationen till sin chef:

Väldigt bra, faktiskt! Hen har sina uppgifter, det är snarare det, och jag har mina och vi pratar som, det är ingen känsla utav hierarki eller vad man ska säga, utan mer två personer som jobbar på samma ställe som har lite olika uppgifter! (Senior större företag 1)

En av de juniora konsulterna från det större företaget upplevde inte sin relation till konsultchefen som särskilt givande, utan tyckte snarare att relationen till chefen på kundföretaget var bättre:

Där känner jag att jag nästan får lika mycket stöttning som jag får från min konsultchef vad gäller min personliga utveckling. (Junior större företag 2)

Utöver svaret ovan är de juniora konsulterna eniga om att det inte förekommer speciellt mycket stöd och coaching från kundföretagets chefer gentemot dem. Mellan de seniora och deras chefer på kundföretaget var kontakten sporadisk och handlade mest om administrativa frågor. Det förekom däremot inga indikationer på att de seniora konsulterna upplevde några problem med detta.

Utifrån känslomässig tillhörighet visar de juniora att de lägger mycket vikt vid en bra chef. De seniora har en mer avslappnad inställning till sin chef på båda företagen. En senior konsult förklarade just detta när hen fick frågan om hen upplever några skillnader mellan att vara junior respektive senior konsult:

Oja! Det är klart att det är en skillnad! Den här känslan av... första antalet år där man tänker 'hoppas att de inte kommer på mig att jag inte kan någonting'. Den som jag tror alla har mer eller mindre och som är lite läskig. Man liksom höftar en del och försöker komma in i matchen. Kontra när man blir träigare; tyvärr så har jag mindre idéer men man kanske å andra sidan kan ersätta det impulsiva och det jätteintresserade och komma med massa nya idéer med en viss erfarenhet med att man ändå har gjort några grejer och försöker att inte tappa den där glöden. (Senior större företag 1)

4.2.3 Relation till kollegor

Gällande IT-konsulternas relation till sina kollegor framkom den största skillnaden mellan det mindre och de större konsultföretagen. Från det mindre konsultföretaget talade både juniora och seniora konsulter gott om relationen till sina kollegor på konsultföretaget.

Det känns som att tillhörigheten man har, ens kollegor är på något sätt på X och sen har man arbetskamrater på uppdraget [...] Det är lite dit folk går för ett socialt umgänge du kanske inte får på uppdraget för oftast är det jättemånga konsulter där som har sina egna vänner på sitt konsultuppdrag som går till dem istället. (Junior mindre företag 1)

Det här är faktiskt mitt första ställe som jag är anställd på som jag känner att jag skulle vilja umgås med mina kollegor mer än vad jag har tid med. Så blir det, man har ju familj och barn och allt sådant och även kompisar utanför jobbet. Men, bra! Bortsett från ja tiden då. Man skulle gärna vilja ha mer tid för det. (Senior mindre företag 1)

På samma sätt som konsulterna på det mindre konsultföretaget talar gott om sina kollegor för att det blir personligt, ser konsulterna på det större konsultbolaget en nackdel i företagets storlek i denna fråga. En av de juniora lyfter till och med att ett litet konsultbolag hade kunnat passa hen bättre:

Jag tror att jag personligen egentligen hade trivts bättre på ett mindre konsultföretag där man hade fått lära känna de personerna som jobbar där lite närmare och liksom ha en... Att det inte känns så himla stort liksom. (Junior större företag 1)

En intressant beskrivning på relationen till sina kollegor kom från den andra juniora konsulten på det större företaget:

Man kan väl se det lite grann som, om man tänker på släkt liksom. Så är mina kollegor på X mina sysslingar... som man träffar då och då. De är släkt... men det är inte så att jag springer ner dörren hos dem. (Junior större företag 2)

Ute hos kundföretaget råder det ofta god relation till kollegor och en god och trivsamt arbetsmiljö. Samtliga respondenter lyfter att de jobbar i ett team ute hos kunden och många har

andra från konsultföretaget i sitt team. De respondenterna som var mest positiva svarade i stil med följande på frågan om hur de trivs på sin arbetsplats:

Jättebra. Kanske främst för att jag är i ett sånt bra team, alltså människorna som omger mig där gör vardagen där väldigt väldigt trevlig (Junior mindre företag 2)

En senior från det större företaget förklarade fördelen med att jobba i team med andra konsulter från sitt eget konsultföretag:

Det roliga är att vi är där ett helt gäng då och det är kul för då har man sina kollegor från X samtidigt som man ger sig in i någonting nytt. (Senior större företag 1)

Fritidsaktiviteter med kollegor från kundföretaget var färre än med kollegor från konsultföretaget. Den juniora konsult som tidigare beskrev att hen ser sina kollegor på kundföretaget som arbetskamrater mer än kollegor förklarade det såhär:

Vi är arbetskamrater som trivs ihop men det är ingen som skulle komma på sig själv att liksom bjuda in en annan till sin 50-års barbeque, om vi säger så. (Junior mindre företag 1)

Den juniora konsulten från det större företaget som upplevde att hen eventuellt hade trivts bättre på ett mindre beskrev att den inte deltar vid många fritidsaktiviteter. Anledningen till detta var återigen företagets storlek:

Så varje gång man går på AW så måste man träffa massa nya människor och det kan vara lite jobbigt för att när man vill gå på AW vill man typ bara hänga med sina kollegor och ha det lite gött häng liksom. Det blir så mycket såhär typ att du måste mingla och såhär anstränga dig för att träffa nya människor VARJE gång, så då är det inte så himla... pepp på att gå på AW liksom (Junior större företag 1)

Känslomässiga tillhörigheten är i denna studie viktig för IT-konsulternas upplevda tillhörighet. Utifrån likheter och skillnader mellan mindre och större konsultbolag framkommer det att konsulterna på det mindre konsultbolaget upplever en starkare känslomässig tillhörighet till sitt konsultbolag och att det är där kollegorna finns. På det större företaget blir individen lätt en i mängden och gemenskapen blir svårare att komma åt. Mellan juniora och seniora konsulter är likheten att det är viktigt med en trivsamt arbetsmiljö medan skillnaden blir i vilken grad det är viktigt med en närvarande chef. I denna del råder det större spridning mellan konsultbolagens storlek än konsulternas erfarenhet rörande tillhörighet.

4.3 Fortlöpande organisationstillhörighet

Analysen av den *fortlöpande tillhörigheten* genererade två kategorier som mest framträdande; *kompetensutveckling* och *kunskap*. Den fortlöpande tillhörigheten beskriver Allen och Meyer (1990) som mängden investeringar som gjorts i företaget och vad som kan gå förlorat om en person byter arbetsplats. I denna studie har IT-konsulterna pratat om kompetensutveckling och kunskap som går att koppla samman med den fortlöpande organisationstillhörigheten. Detta har i denna studie tolkats som att kompetensutveckling ökar mängden investeringar konsulten gör i organisationen och kunskapen är det som skulle gå förlorat om individen byta arbetsplats.

4.3.1 Kompetensutveckling

Både juniora och seniora konsulter belyste att kompetensutveckling var centralt, både för att vilja stanna kvar på arbetsplatsen men också för att det var viktigt inom IT-branschen. Detta sammanfattades bra av följande citat:

Sedan finns det stora möjligheter när det gäller kompetensutveckling. Det gillar jag ganska mycket. Det är viktigt i vår bransch att lära sig mer eller mindre kontinuerligt och det får vi stort utrymme för! (Senior mindre företag 1)

Den andra seniora konsulten från samma företag tryckte på att det fanns en fördel med att vara anställd på ett mindre konsultföretag när det kom till kompetensutveckling.

Det som jag har sett hittills bland konsultbolag så trivs jag bäst här. Styrkorna är väl att det inte är styrt av pengar på samma sätt som många konsultbolag är. Utan vi som är anställda här har en frihet att göra saker trots att det är debiterbar tid. [...] Som till exempel så fokuserar vi mycket på kompetensutveckling vilket många pratar om men det är väldigt svårt för att man ska göra det på kvällstid som man inte får göra på dagtid då. (Senior mindre företag 2)

4.3.2 Kunskap

På frågan om konsulterna trodde att de skulle uppleva några förluster vid byte av arbetsplats var kollegorna och gemenskapen ett återkommande svar. Gällande kunskapen som de lärt sig på den nuvarande arbetsplatsen ute hos kundföretaget skiljde sig svaren lite mer. Det rädde lite osäkerhet bland de juniora konsulterna, då de såg trygghet i den kunskap de lärt sig på arbetsplatsen.

Jag har ju en trygghet där i att jag kan allt det jag jobbar med. [...] Och då skulle jag förlora min trygghet lite i vad jag kan. Jag skulle nog känna att 'oh, jag kan ingenting' om jag bytte, för så känner alla när man byter. (Junior mindre företag 2)

Samtidigt var de juniora konsulterna även medvetna om att det var tidigt i karriären och att de grundläggande delarna kan komma till användning på en annan arbetsplats i framtiden också. Fokus för dem var för tillfället att förstå hur det fungerar i arbetslivet.

På ett sätt för det är väldigt specifika system vi bygger. På ett annat sätt, så inte för att... Eftersom jag är så tidigt i karriären på något sätt, så är mycket lärdom om bara hur fan bygger man system liksom som är hållbara, som jag tar med mig ändå. Och den systemspecifika kunskapen kan bara... Den kan få försvinna för det är okej, liksom. (Junior mindre företag 1)

De seniora konsulterna var däremot överens om att de inte skulle förlora så mycket kunskap utöver det som är specifikt för just organisationen och systemen, vilket en senior från ett större företag summerade väl:

Det jag har lärt mig här som jag är intresserad av är ju teknik av olika slag och den kunskapen har jag ju kvar. Sedan finns det massa organisations- och domänkunskap om det man jobbar med som man också har och jobbat upp och så men den skulle jag nog inte sörja så mycket. (Senior större företag 2)

Svaren om den fortlöpande organisationstillhörigheten visar att konsulterna värdesätter kompetensutveckling. Likheten mellan juniora och seniora konsulter är att de är överens om att ett byte av kundföretag betyder att organisationsspecifik kunskap förloras men att denna ersätts med ny kunskap på ett annat företag. Skillnaden blir att det är en större förlust för de juniora då de behärskar arbetet de utför för tillfället och ett nytt uppdrag skulle betyda en omstart, något de seniora är vana vid.

4.4 Normativ organisationstillhörighet

Den *normativa tillhörigheten* handlar om vad som är moraliskt rätt och hur individen bör känna (Allen & Meyer, 1990). Utifrån detta har två subteman formats; *lojalitet och identifiering* samt *stolthet*. Dessa teman är kopplade till konsulternas svar om hur de känner rent allmänt om de två företagen och besvarar också frågeställningarna kring likheter och skillnader mellan mindre och större konsultbolag samt juniora och seniora konsulter.

4.4.1 Lojalitet och identifiering

Lojaliteten gentemot konsultföretaget var hög och respondenterna svarade ofta att om de behövde välja mellan organisationerna så kände de större lojalitet gentemot konsultföretaget. Förklaringen konsulterna ger till detta är att deras anställning är permanent där men tillfällig på kundföretaget. Till ordet lojalitet kunde en viss skepsis framkomma, men det fanns samtidigt inget argument för att det inte var det som de upplevde. En senior konsult svarade att det är deras arbetsgivare och att det därför finns viss lojalitet där. En som inte upplevde lojalitet gentemot konsultföretaget var en junior konsult på det större företaget. Denna person har i tidigare delar uttryckt att hen upplever starkare band till sitt kundföretag än till konsultföretaget.

Asså jag brinner ju inte för X [...] Och så länge jag känner att det finns någonting jag kan dra nytta av, så är jag ju kvar och utnyttjar det. (Junior större företag 2)

Även den andra juniora konsulten på det större företaget lyfte en intressant aspekt till varför hen inte upplevde lojalitet gentemot sitt konsultföretag:

Jag brukar inte ha så mycket lojalitet till företag, på det sättet. Jag tror inte, det är inte riktigt min grej. Jag har mer lojalitet mot personerna som jobbar där eller liksom mot ett ändamål som vi strävar efter eller liksom lite mer åt det hållet än ett företag. (Junior större företag 1)

Samtidigt menar en senior konsult på det större företaget att sådant utvecklas efter några år. Även om flera svarade att upplevda lojaliteten var kopplad till konsultföretaget fanns det även förklaringar till hur lojaliteten gentemot kundföretaget kunde se ut:

Man företräder ju ändå den man jobbar. Där kan jag väl känna att man måste ju visa lite lojalitet också för annars har man nog missat lite sin roll i vad det innebär att vara konsult. (Senior mindre företag 2)

Att agera företagsrepresentant var här förklaringen till varför personen upplevde det som viktigt att ha viss lojalitet gentemot kundföretaget. En annan senior konsult lyfter samtidigt att lojalitet inte är unikt för det specifika kundbolaget, utan skulle kunna vara vilket uppdrag som helst. Åsikterna kring vilket företag som konsulterna identifierar sig med svarade nästan alla att de identifierade sig mest med konsultföretaget. Det som skiljde sig åt var den ena juniora konsulten på det större företaget-

Y säger jag oftast. Eller jag säger att jag sitter på Y det första jag gör [...] Sen säger jag att jag är anställd av X också. (Junior större företag 2)

4.4.3 Stolthet

Detta tema var något som framkom utan att intervjupersonerna fick frågan om det. Stoltheten som konsulterna känner till organisationerna handlade om vad konsultföretaget gör för IT-branschen och att det är ett företag med gott rykte. Följande svar kom från konsulter på både mindre och större konsultföretag:

För att de gör ganska mycket för IT-branschen så namnen dyker upp förr eller senare. Och därför jag kan säga att jag känner en viss stolthet att vara en del av X. (Senior större företag 2)

Vidare om kundföretaget så pratar konsulterna istället om produkten de arbetar med och att de känner sig stolta över den.

För man får ju en uppgift som de tror på en att man ska fixa och jag vill verkligen det. Eller jag vill ju att kunderna också ska kunna använda Y, det blir ju lite av mitt rykte. (Junior mindre företag 2)

Utifrån konsulternas svar går det att se att det finns lojalitet gentemot både konsult- och kundföretaget, där de flesta identifierar sig med konsultföretaget. De är även eniga om en stolthet till kundföretagets goda IT-rykte och konsultföretagets produkt. Utöver några juniora utstickare som upplevde mer lojalitet gentemot kundföretaget och som uttryckte att det är individer som leder till lojalitet och inte organisationen, upptäcktes inga skillnader mellan varken företagen eller arbetslivserfarenheten.

4.5 Organisationstillhörighet & faktorer som påverkar

Under intervjuerna fick respondenterna besvara frågor om vad organisationstillhörighet innebär för dem och vad som får dem att känna detta. Begreppet i sig hade de inte reflekterat mycket kring och det framkom snabbt att detta inte är ett vanligt ord att diskutera i IT-världen:

Organisationstillhörighet, usch! Det låter väldigt HR-ord. (Senior mindre företag 2)

En annan senior konsult uttryckte att det inte var viktigt för honom att känna organisationstillhörighet:

Det finns säkert de som tycker att det är viktigt men det är inte så viktigt för mig. [...] Det finns de här företagen som jobbar mycket med "Vi är det här företaget och vi har likadana kläder på oss". Det får det att krypa lite i kroppen på mig. (Senior större företag 2)

Efter vidare diskussion kring ämnet kom konsulterna fram till faktorer som de upplevde som viktiga. Här kommer aspekter kopplade till den känslomässiga tillhörigheten fram där det är just kollegor och chefer som benämns som viktiga:

Jag skulle säga att de gångerna jag har känt tillhörighet till en organisation jag har varit med i så har det ju som sagt berott på att jag trivs i gruppen. (Junior större företag 2)

Jag skulle säga att, att ha en chef som man har förtroende för, alltså en bra chef. Det brukar ju ofta vara den personen som är den primära kontakten. [...] Jag har ju varit anställd med några konsultföretag tidigare. Där har du ju att all kontakt med organisationen sker ju via chefen så har du en dålig chef där så kvittar det ju liksom. Då är det ju hos kunden du har din tillhörighet egentligen. För då har du ju ingen lust liksom "varför ska jag åka till mitt konsultbolag chefen är dum i huvudet och alla mina kollegor är tråkiga". (Senior mindre företag 2)

Även om intresset för ordet organisationstillhörighet är lågt bland IT-konsulterna framkommer kollegor och chefer som viktiga faktorer. Av de två kommentarerna ovan skulle trivsel i gruppen kunna kopplas till kundföretaget och en god chef i detta sammanhang till konsultföretaget.

5. Diskussion och slutsats

Studiens syfte var att undersöka IT-konsulters upplevelser av organisationstillhörighet samt vilka faktorer som kan ha betydelse för detta. I denna avslutande del kommer det tidigare presenterade resultatet att diskuteras för att besvara syftet. Kapitlet är strukturerat utifrån studiens fyra frågeställningar som underrubriker, men där de upptäckta likheterna redovisas under en separat del.

5.1 Upplevelser av konsultrollen

Den främsta anledningen som konsulterna själva framförde om varför de valt att arbeta som konsult var flexibiliteten. Framförallt de seniora konsulterna beskrev att konsultrollen gav dem frihet att kunna byta uppdrag och få nya intryck från olika kundföretag. Detta överensstämmer med Andersson & Wadensjös (2004) teori om att konsultrollen erbjuder möjligheten till att arbeta på olika arbetsplatser under olika tidsintervall, vilket gör konsultrollen flexibel. Erfarenheten av att få arbeta på olika uppdrag och organisationer kan bidra till kunskap som blir användbar även i framtiden. Detta skildras även i intervjuerna, då några av de juniora konsulterna lyfte att konsultarbetet var som en språngbräda för framtida karriärmöjligheter.

Alla konsulter i studien upplevde trygghet hos konsultföretaget, vilket kan vara en anledning till att de valt att stanna kvar. Denna trygghet kan bero på att konsulterna har en tillsvidareanställning hos konsultföretaget, vilket innebär att de blir erbjudna ett nytt konsultuppdrag när ett annat avslutas. Även Fisher et al. (2008) menar att detta leder till anställningstrygghet för konsulter. Det kan även bero på att konsulterna känner förtroende till konsultföretaget då de har blivit placerade på uppdrag de trivs med. Detta då det visar att företaget ansträngt sig för att konsulterna ska bli nöjda med sina placeringar. Från konsulternas perspektiv visar det sig genom att de talar om att de är stolta över produkten de levererar hos kundföretaget. Enligt Gallagher och Parks (2001) är detta ett bra sätt för konsultföretaget att få sina konsulter att uppleva mer organisationstillhörighet hos dem. Den triangulära relation som konsulten befinner sig i med konsult- och kundföretaget, som också beskrivs av Gallagher och Parks (2001), kan däremot bli problematisk. Detta gestaltas hos en junior konsult som upplever att rollen är odefinierad, då flera parter har åsikter gällande hans arbete. Denna upplevelse är inte ovanlig enligt Fisher et al. (2008) då konsulter har dubbla skyldigheter, vilket kan leda till rollkonflikter. Intressant nog representeras denna uppfattning endast av denna konsult i studien. Detta framkom under en öppen fråga kring konsultrollen vilket de andra respondenterna inte lyfte. Det går däremot inte att hävda att det inte var någonting de också ansåg viktigt då ämnet inte kom på tal.

Enligt Åberg (2008) kan konsulterna uppleva en känsla av utanförskap på kundföretaget, beroende på chefers agerande. Det var dock inga av respondenterna som upplevde att de blev annorlunda behandlade av varken sina chefer eller kollegor. Däremot påpekade några av IT-

konsulterna att kundföretaget som organisation hade regelverk som gjorde att de särskildes från internanställda. Detta verkade inte ha någon större påverkan på konsulterna och en förklaring till detta kan vara just likabehandlingen från cheferna och kollegornas sida. Många av dem arbetade dessutom i team där majoriteten var konsulter, vilket gjorde att det snarare var unikt att vara anställd hos kundföretaget. Detta skulle möjligtvis kunnat se annorlunda ut om personerna arbetade på arbetsplatser där det var få andra konsulter.

5.2 Likheter gällande upplevelser av organisationstillhörighet

Oavsett om det handlar om stolthet över att tillhöra ett konsultföretag som har ett gott rykte eller om att tillhöra ett kundföretag som levererar en bra produkt, så är stolthet någonting som juniora och seniora konsulter har gemensamt. Stoltheten att berätta för andra om organisationen eller produkten hör ihop med Fisher et als. (2008) beskrivning av personlig identifiering. Det finns en prestige i det som organisationen gör. Detta skapar en vilja att identifiera sig med organisationen och berätta att detta är ens arbetsplats. Att världen blir mer digitaliserad och att IT-konsulter är eftertraktade på arbetsmarknaden förklarar vikten av att arbeta i en organisation med en produkt de är stolta över. En annan aspekt kan vara det som Gallagher och Sverke (2005) lyfter, att en konsult kan känna starkt för sin yrkestitel. Att vara stolt över att vara IT-konsult tillsammans med stolthet kring produkten kan förklara konsulternas organisationstillhörighet till kundföretaget. En intressant kontrast till detta är att samtliga förutom en person ändå identifierade sig primärt med konsultföretaget. Flera konsulter är stolta över själva konsultföretaget och vad det bidrar med till IT-världen. George & Chattopadhyay (2005) menar att om företaget har ett gott rykte är chansen större att individen identifierar sig med detsamma. En annan anledning till att konsulterna identifierar sig med konsultföretaget skulle istället kunna vara det Fisher et al. (2008) kallar för personlig identifiering. Den personliga identifieringen handlar om relationer till chef och kollegor, vilket konsulterna lyfter som goda på konsultföretaget. Att de känner denna personliga identifiering till gruppen kan i detta fall vara avgörande för att de ska uppleva att det är denna organisation som de framförallt tillhör. Även om konsulterna i flera fall förklarar att de har goda relationer även till sina kollegor på kundföretaget så upplevs den fortfarande som bättre till kollegor på konsultföretaget.

5.3 Skillnader mellan juniora respektive seniora IT-konsulter

Den juniora konsult som identifierade sig mer med kundföretaget kände en starkare, karriärmässig, stöttning av sin chef där. Just förtroende för chef och organisation menade även George & Chattopadhyay (2005) var viktigt för att konsulter skulle identifiera sig med antingen den ena eller andra organisationen. Att resterande respondenter identifierade sig starkare med konsultföretaget är intressant då Gallagher och Parks (2001) menar att många faktorer som leder till upplevd organisationstillhörighet är kopplade till arbetsmiljön och därmed kopplade till kundföretaget. En orsak till detta kan vara att flera juniora och seniora konsulter verkar känna stark känslomässiga tillhörighet till konsultföretaget. Detta resultat kan vara specifikt för denna studie, då många av respondenternas svar tyder på att deras konsultföretag var företag de var

stolta över. Dessa uppfattningar skulle därmed kunna se annorlunda ut om studien utförts på andra företag, trots liknande storlek.

Stolthet har beskrivits som en faktor både juniora och seniora konsulter delar, men det finns även en del skillnader i detta sammanhang. En senior konsult förklarade att de första åren som konsult handlar om att inte bli påkommen med att inte kunna någonting och att försöka komma in i matchen. Det är därför logiskt att det finns skillnader mellan juniora och seniora konsulter. Att det finns en generell praxis att konsulter inte ska delta i företagets arrangemang (Åberg, 2008) upplever de juniora som ett större problem än de seniora. Utanförskapet av att missa sociala aktiviteter är jobbigare för de juniora, vilket kan bero på att de har mer behov av trygghet och tillhörighet.

Flera av de seniora konsulterna har familj och barn, vilket skulle kunna betyda att de upplever tillhörighet även någon annanstans och därmed inte behöver den lika mycket på jobbet. De juniora nämnde vikten av en trygg anställning hos konsultföretaget vilket Fisher et al. (2008) också talade om som en faktor för att en konsult ska uppleva trygghet. Samtidigt var det ingen, varken junior eller senior, som pratade om en oro att kundföretaget skulle avbryta anställningen, vilket Toms och Biggs (2014) nämnde som en problematik gentemot denna typ av anställning. Förmodligen sitter konsulterna på trygga anställningar även hos kundföretaget och har därmed ingen anledning att oroa sig. Detta skulle kunna förklaras med att personer inom IT är eftertraktade på arbetsmarknaden och att företag i mindre utsträckning har råd att förlora konsulterna.

Ytterligare en skillnad mellan juniora och seniora konsulter är vad de ville ha ut av sin arbetsgivare. För de juniora, som befinner sig på sin första arbetsplats, var det viktigt med karriärmöjligheter och god relation till sin chef. De seniora konsulterna var mer fokuserade på kompetensutveckling. När respondenterna diskuterade om de upplevde att kundföretaget behandlade dem annorlunda talade de juniora om att de upplevde att de internanställda fick mer förmåner. De senioras menar istället att de fick gå till sitt konsultföretag istället för kundföretaget för att få kompetensutveckling, vilket inte sågs som problematiskt. Det är här Allen och Meyers (1990) fortlöpande tillhörighet blir tydlig. De seniora vill ständigt öka sin kunskap och känner inte att investeringar kopplade till arbetsplats-specifika kunskaper blir bortkastade om de byter arbetsplats, utan istället att de bygger på kunskap. Detta likställs med Gallagher och Sverkes (2005) uppfattning om att konsultrollens fördel är att det går att byta arbetsplats när det uppstår motivationsbrist. Den fortlöpande tillhörigheten blir starkare hos de juniora konsulterna i bemärkelsen om att gå miste om kunskap vid byte av arbetsplats, då deras upplevelser kan liknas vid den seniora konsultens citat om att inte bli påkommen att inte kunna något. De juniora tycker det är viktigt att bygga på med kompetens men skulle i större utsträckning tycka det var jobbigt att komma till en ny arbetsplats där de inte kan någonting. Detta kan återigen kopplas till att de inte är lika trygga i sin roll som de seniora konsulterna är. Detta kan även vara orsaken till att de seniora konsulterna upplever mindre behov av en närvarande chef då de har mer erfarenhet inom IT.

5.4 Skillnader mellan mindre och större konsultföretag

Det som utmärkte sig mest mellan mindre och större företag var IT-konsulternas upplevelser avseende den känslomässiga tillhörigheten. Enligt Allen och Meyer (1990) skapas känslan av tillhörighet genom emotionella band och delaktighet, vilket medför att individen vill stanna kvar på företaget. På det mindre företaget var alla eniga om att de kände stark organisationstillhörighet till konsultföretaget och att mycket berodde på företagets storlek. Här kunde konsulterna lära sig allas namn och att alla blev sedda, vilket skapar bra förutsättningar för mer personliga band inom organisationen. Fisher et al. (2008) beskriver dessa personliga relationer som personlig identifiering och George och Chattopadhyay (2005) menar på att dessa är viktiga för att en individ ska identifiera sig med företaget. I och med att det mindre företaget har både stark gemenskap och många sociala aktiviteter, stärker det de anställdas identifiering med företaget.

De större konsultföretagen anordnade också sociala tillställningar, men då det rör sig om många fler personer upplevde en junior konsult att det jobbigt att anstränga sig för att lära känna nya människor vid varje tillfälle. Konsulterna som var anställda på ett större konsultföretag kände överlag inte lika stark känslomässig tillhörighet till sitt konsultföretag. Deras relationer kunde snarare liknas vid Åbergs (2008) beskrivning om att kontakten mellan kollegor på konsultföretaget ofta är sporadisk och att grupp känslan generellt inte är lika stark. Detta kan bero på att det saknas socialt stöd och kommunikationsforum mellan konsulten och konsultföretaget. Samtidigt beskriver konsulterna från det större konsultföretaget att det faktiskt anordnas aktiviteter men att de inte deltar speciellt ofta. Deras upplevelser här behöver alltså inte vara generell för alla konsulter som arbetar på ett stort konsultföretag, även om det är så Åberg (2008) beskriver den stereotypiska relationen till konsultföretaget.

Som beskrivet i föregående delkapitel är det inom IT-branschen viktigt med kompetensutveckling. Särskilt konsulterna från det mindre företaget lyfte att det var väldigt uppskattat att konsultföretaget kunde erbjuda kompetensutveckling. Just denna aspekt kan därför vara en av anledningarna till konsulterna väljer att stanna i organisationen. En av respondenterna förklarade att företaget inte var lika styrt av pengar som andra bolag kan vara. Detta behöver inte innebära att det endast är mindre konsultföretag som har möjlighet att kompetensutveckla sina konsulter. Det kan snarare vara att det är unikt för just detta konsultföretag, medan andra mindre organisationer eventuellt inte har samma resurser.

En problematisk aspekt med att denna uppsats endast undersökt konsultföretagets storlek är faktumet att kundföretagets storlek inte har tagits i beaktning. Att majoriteten av konsulterna upplevde mer organisationstillhörighet till konsultföretaget än till kundföretaget skulle kunna vara kopplat till storleken på företagen. Konsulterna lyfte att de kände sig som en i mängden i en större organisation och att den relationen därför blev opersonlig. Då samtliga kundföretag är större organisationer, kan detta förklara varför respondenterna inte upplevde lika mycket

känslomässig tillhörighet hos kundföretaget. Samtidigt finns det många andra aspekter som kan spela in här och detta är endast spekulationer. Det förblir däremot en problematik i detta resultat.

5.5 Upplevelser av organisationstillhörighet

När konsulterna själva diskuterade upplevd organisationstillhörighet lyfte de främst att det var viktigt att trivas med sin chef samt ha en god arbetsgrupp, som bekant är kopplade till Allen och Meyers (1990) känslomässiga tillhörighet. Att organisationstillhörighet har ordet tillhörighet i sig skulle kunna förklara varför de känslomässiga aspekterna framkommer i respondenternas svar. Samtidigt kan det vara så att det är specifikt gemenskap som bidrar till en upplevd organisationstillhörighet. Den fortlöpande tillhörigheten lyfter de inte som en viktig aspekt, vilket kan bero på att de ser mer vinster i att utöka sin kunskap på olika kundföretag än vad de ser förluster med att byta till ett nytt. Detta kan återige kopplas till Gallagher och Sverkes (2005) resonemang om att konsulter har valt denna anställningsform för att på ett smidigt sätt byta arbetsplats när arbetsuppgifterna inte längre är intressanta. Under intervjuerna framkom även att respondenterna anser att det behöver finnas en viss lojalitet gentemot företagen, vilket hör ihop med den normativa tillhörigheten och att det är moraliskt rätt att vilja tillhöra organisationen. Detta även om konsulterna själva aldrig uttryckte det just så.

5.6 Slutsats

Slutsatser som kan dras utifrån denna studie är att IT-konsulters upplevda organisationstillhörighet främst tycks vara kopplad till känslomässig tillhörighet. Respondenterna väljer att fortsätta som konsulter för att de *vill* göra det. Viktiga faktorer som en trivsam arbetsmiljö med bra chef och god relation till sina kollegor spelar stor roll. Att vara anställd på ett mindre konsultföretag är i detta fall fördelaktigt då relationerna blir personliga. Förklaringen till detta är att större konsultföretagen i denna studie är mer opersonliga och individen blir en i mängden. Faktorer som skiljer de juniora konsulterna från de seniora, oavsett litet eller stort konsultbolag, är behovet av trygghet och att känna sig sedd. Att vara en i mängden leder här till ett distanstagande till konsultföretaget och en starkare relation till kundföretaget. Detta bidrar till ökad förståelse kring hur viktigt en bra chef är för juniora, oavsett konsult eller inte. Ur ett personalvetenskapligt perspektiv har denna studie bidragit till en ökad förståelse för organisationstillhörighetens förutsättningar för IT-konsulter. Om en person upplever ett starkt stöd från sin chef, i en trygg organisation och med bra kollegor, blir känslan av organisationstillhörighet starkare. Studien har även bidragit med kunskap om att IT-konsulter inte tycks lägga särskilt stor vikt vid begreppet organisationstillhörighet, trots att de lyfter hur viktiga de känslomässiga aspekterna är för en god trivsel på arbetsplatsen.

5.7 Förslag till vidare forskning

Med tanke på studiens tidsbegränsning och design kan resultatet betraktas som en indikation på vilka faktorer som kan påverka IT-konsulters upplevelser av organisationstillhörighet samt vilka likheter respektive skillnader det kan finnas gällande konsultföretagens storlek och konsulternas arbetslivserfarenhet. Det som framkommer av studien kan bidra till kopplingar mellan redan existerande resultat och användas som en språngbräda för vidare forskning.

Bristen på forskning kring upplevda skillnader mellan att vara junior och senior konsult gör detta till ett tema som det finns möjligheter att fördjupa sig inom. Det skulle kunna innebära forskning om ämnet generellt, eller som i denna studie ett fokus på specifik(a) bransch(er). Denna studie har separerat konsulterna utifrån konsultföretagets storlek. En annan synvinkel är att undersöka samma tema fast utifrån kundföretagets storlek, för att se om det finns någon skillnad i detta avseende. Då denna studie inte tagit hänsyn till könsaspekten, skulle en vidare studie vara att undersöka om det finns skilda uppfattningar mellan män och kvinnor i detta sammanhang.

Referenslista

- Allen, N. J & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Andersson, P & Wadensjö, E (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Uppsala: IFAU.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl. Malmö: Liber.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Connelly, C. & Gallagher, D. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30, 959–983.
- Danemark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J. (1997). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Europeiska Kommissionen. (2003). *Entrepreneurship and Small and medium-sized enterprises (SMEs)*. Hämtad 2019-03-28 från http://ec.europa.eu/grovad/wth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_sv
- Fisher, S. L., Wasserman, M. E., Wolf, P. P. & Wears, K. H. (2008). Human Resource Issues in Outsourcing, Integrating Research and Practice. *Human Resource Management*, 42(3), 501-523.
- Gallagher, D. G., & Parks, J. M. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181-208.
- Gallagher, D. G., & Sverke, M. (2005). Contingent employment contracts: Are existing employment theories still relevant?. *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 181-203.
- George, E., & Chattopadhyay, P. (2005). One Foot in Each Camp: The Dual Identification of Contract Workers. *Administrative Science Quarterly*, 50(1), 68–99.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(3), 159–169

- IT & Telekomföretagen. (2017). *Statistik kvinnor och män*. Hämtad 2019-04-11 från <https://www.itot.se/om-oss/statistik/statistik-kvinnor-och-man/>
- Jacobsen, I. D. (2017). *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). 2:a uppl. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- SCB (Statistiska Centralbyrån) (2012). *Källa: Företag*. [Elektronisk]. Hämtad 2019-04-25 från http://www.scb.se/statistik/publikationer/OV9999_2012A01_TI_A09TI1201.pdf
- Toms, S. & Biggs, D. (2014). The psychological impact of agency worker utilization. *Employee Relations*, vol. 36(6), pp. 622-20
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Åberg, E. (2008). *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara*. Stockholm: Unionen.

Bilaga 1: Intervjuguide

Introduktion

Hej och välkommen! Vi läser tredje och sista året på Personalvetarprogrammet på Göteborgs Universitet och ska nu skriva vår kandidatuppsats. Syftet med arbetet är att undersöka var IT-konsulter känner organisationstillhörighet, det vill säga hos konsultföretaget eller hos kundföretaget. Är det några oklarheter så är det bara att fråga. Vi kommer anonymisera ditt och företagets namn. Det du berättar kommer endast att användas för det här arbetet och materialet kommer att raderas efter att rapporten är färdig. Du kan när som helst avbryta din medverkan. Är det okej att vi spelar in den här intervjun?

Inledande frågor

1. Vad har du för tjänst i dag? Hur länge har du jobbat där?
2. Hur länge har du arbetat inom IT?
3. Hur upplever du rollen som konsult?
4. Har längden på dina konsultuppdrag varierat? Upplever du en fördel med korta eller långa uppdrag?

Frågor om konsultföretaget

5. Vad tycker du om X? Vilka styrkor och svagheter finns det?
6. Hur trivs du med att arbeta på X? Vad, om något, skulle du vilja ändra?
7. Hur mycket kontakt har du med X?
8. Vad har du för relation till din närmsta chef på X?
9. Upplever du din anställning på X som trygg?
10. Vad har du för relation till dina kollegor på X?
11. Har ni aktiviteter utanför arbetstid? Om ja, i vilken utsträckning?
12. Kan du tänka dig att jobba kvar här under en längre tid?
13. Känner du någon lojalitet gentemot företaget?

Frågor om kundföretaget

14. Vad tycker du om din arbetsplats? Vilka styrkor och svagheter finns det?
15. Hur trivs du med att arbeta på X? Vad, om något, skulle du vilja ändra?
16. Hur mycket kontakt har du med Y?

17. Vad har du för relation till dina kollegor på Y?
18. Finns det en chef på företaget som ansvarar för dig och ser till så att du vet vad du ska göra?
 - a. Om ja, vad har du för relation till denne?
19. Finns det någon skillnad på din roll än för dem som är anställda på företaget? Är du lika mycket del av arbetsplatsen? Varför/varför inte?
20. Har företaget gett dig en egen sittplats? Dator? Skåp? Eller dylikt?
21. Har ni aktiviteter utanför arbetstid? Om ja, i vilken utsträckning?
22. Händer det att företaget anordnar aktiviteter som du som konsult inte får delta vid?
23. Kan du tänka dig att jobba kvar på samma uppdrag under en längre tid? Varför/varför inte?
24. Känner du någon lojalitet gentemot företaget? Varför/varför inte?
25. Om kundföretaget erbjöd dig en anställning hos dem istället, hade du tagit den? Om ja, varför?

Allmänna frågor

26. Vad innebär organisationstillhörighet för dig? Vilka faktorer är viktiga?
27. Vad kan företagen göra för att du ska känna mer tillhörighet hos dem?
28. Vilket företag identifierar du dig mest med? Motivera!
29. Vad tror du att du skulle uppleva för förluster om du bytte arbetsplats? (Ex. kunskapen som endast gäller på en specifik arbetsplats blir oanvändbar, ingen kontakt med kollegor osv.)

Till seniorerna:

30. Upplever du några skillnader som junior respektive senior konsult?
 - a. Om ja, vilka då?
31. Upplever du några skillnader på stora respektive små konsultföretag?
 - a. Om ja, vilka då?