



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Den komplexa organisationstillhörigheten på konsultföretag

**Kerstin Nystedt
Heidi Paradis**

Kandidatuppsats HT 2018

Handledare: Magnus Lindén
Examinator: Sofia Bunke

Abstract

We investigated if organizational commitment at one consultancy firm differed depending on type of employment. The first hypothesis analyzed if organizational commitment differed among consultants due to type of employment (permanent and temporary employment). The second hypothesis explored if there was a difference in organizational commitment towards the consultancy firm among in-house employees and consultants. Data was gathered during two separate occasions. The first collection was among the consultants and the second one was from the inhouse employees. In total 121 consultants and 67 in-house employees participated in the research. The result showed no support for the first hypothesis, however there was partly support for our second hypothesis. There was a difference in affective and overall organizational commitment between the consultants and the in-house employees. Based on previous research on permanent and temporary employment it rather seems that the feeling of an uncertain employment can have an effect on organizational commitment. Furthermore, the complexity of consultant's organizational commitment can probably have an effect on consultant's commitment towards the consultancy firm. Further research needs to address how the type of employment affects organizational commitment among consultants.

Keywords: consultant, consultancy firm, organizational commitment, in-house employees, dual commitment, the three component conceptualization model of commitment.

Sammanfattning

I den här studien undersökte vi om det fanns en skillnad i upplevd organisationstillhörighet beroende på vilken anställningsform den anställde hade på ett konsultföretag. Den första hypotesen syftade till att undersöka om det fanns en skillnad bland konsulterna i upplevd organisationstillhörighet utifrån typ av anställningsform (tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning). Den andra hypotesen undersökte om det fanns en skillnad i organisationstillhörighet mellan internt anställda och konsulter gentemot konsultföretaget. Två separata datainsamlingar genomfördes för att samla in både konsulternas och de internt anställdas svar. Totalt deltog 121 konsulter och 67 internt anställda i undersökningen. Resultatet visade att det inte fanns något stöd för den första hypotesen. Den andra hypotesen fick vi å andra sidan delvis stöd för. Det fanns en skillnad i känslomässig och övergripande organisationstillhörighet mellan konsulter och internt anställda. Baserat på tidigare forskning verkar det snarare vara upplevelsen kring att ha en osäker anställning som påverkar organisationstillhörigheten bland tillsvidare och tidsbegränsat anställda. Vidare konstaterades det att konsulternas organisationstillhörighet kan sägas vara mer komplex vilket tros ha en inverkan på den upplevda tillhörigheten till konsultföretaget. Fortsatt forskning behövs för att förstå hur anställningsform påverkar organisationstillhörighet bland konsulter.

Nyckelord: Konsult, konsultföretag, organisationstillhörighet, internt anställda, dubbel tillhörighet, trekomponentsmodellen över organisationstillhörighet

Inledning	1
Problemområde.....	2
Organisationstillhörighet.....	2
Historisk överblick över organisationstillhörighet.....	3
Meyer och Allens trekomponentsmodell.....	4
Förutsättningar för organisationstillhörighet.....	6
Konsekvenser av organisationstillhörighet.....	6
Anställningsformer.....	7
Anställningsformer och organisationstillhörighet.....	8
Konsulternas komplexa organisationstillhörighet.....	10
Syfte och hypoteser.....	11
Avgränsningar.....	11
Metod	12
Val av metod.....	12
Deltagare.....	12
Mätinstrument.....	13
Procedur.....	14
Bearbetning av material.....	14
Resultat	16
Deskriptiv statistik.....	16
Hypotes 1: Finns skillnad mellan anställningsformerna?.....	16
Hypotes 2: Finns skillnad mellan konsulter och internt anställda?.....	18
Diskussion	19
Hypotes 1: Finns skillnad mellan anställningsformerna?.....	19
Hypotes 2: Finns skillnad mellan konsulter och internt anställda?.....	21
Begränsningar.....	23
Framtida forskning.....	25
Slutsats	25
Referens	26
Appendix	29

Inledning

Den senaste tiden har konsultbranschen expanderat i det svenska samhället. Idag har det blivit allt mer vanligt att arbeta som konsult och konsulter finns i princip inom alla branscher på marknaden. Detta har dels att göra med att företag allt mer vill kunna vara flexibla i arbetskraften utifrån rådande behov men även att det börjat bli mer attraktivt att arbeta som konsult (Gallagher & Sverke, 2005). Historiskt sett har konsultrollen setts som något tillfälligt. Anställningsformen har ofta varit tidsbegränsad och har därför upplevts som osäker och icke önskvärd av många. Denna syn på konsultrollen har dock börjat att förändras. Att vara konsult idag har allt mer börjat att ses som modernt och behöver inte nödvändigtvis innebära att den är tidsbegränsad till anställningsformen. Vissa konsultföretag tillsvidareanställer alla sina konsulter, vissa anställer enbart tidsbegränsat medan andra konsultföretag arbetar med båda anställningsformerna. Således är det inte helt självklart vilken anställningsform man som konsult kommer att ha. På konsultföretag är det heller inte bara konsulter som arbetar. Där finns även de internt anställda som enbart arbetar på konsultföretaget och inte är ute på uppdrag hos kundföretag. Detta gör konsultföretagen till arbetsplatser där många olika typer av anställningar finns representerade. Trots att anställningarna är olika är de alla minst lika viktiga för företagets verksamhet ska gå runt.

Konsulterna spenderar största delen av sin tid hos kundföretagen där de utför uppdrag medan de internt anställda enbart spenderar sin tid hos konsultföretaget. Dessa olika typer av anställningar innebär alltså olika relationer till en och samma arbetsgivare, det vill säga konsultföretaget. För att stärka relationerna med anställda behöver företaget skapa en känsla av organisationstillhörighet. Organisationstillhörighet är ett begrepp som kan definieras som en persons psykologiska anknytning till den organisation där denne har anställning (O'Reilly & Chatman, 1986). Det är fastslaget att organisationstillhörighet är en avgörande faktor för om en anställd vill fortsätta sin anställning eller inte (Allen & Meyer, 1990). Dock belyses sällan organisationstillhörighet utifrån ett konsultperspektiv. En konsultanställning innebär en annorlunda relation till konsultföretaget än relationen som de internt anställda har till konsultföretaget. Detta innebär att de har olika förutsättningar för att känna organisationstillhörighet. I och med att de har olika förutsättningar är en intressant tanke om deras upplevda organisationstillhörighet till konsultföretaget skiljer sig åt.

Problemområde

Det finns begränsat med forskning som undersöker hur organisationstillhörigheten ter sig på konsultföretag. Större delen av den forskning som har bedrivits har utförts på traditionella organisationer (Gallagher & Sverke, 2005). På konsultföretag kan det sägas att det finns två "läger" av anställda, dels de internt anställda och dels konsulterna. Konsulterna i sin tur är ofta antingen tillsvidareanställda eller tidsbegränsat anställda. I och med att dessa olika anställningar finns representerade är det intressant att se om organisationstillhörigheten förhåller sig annorlunda dem emellan. Dels mellan de tillsvidareanställda och de tidsbegränsat anställda konsulterna eftersom den tidsbegränsade formen är mer osäker, men även mellan konsulterna i stort och de internt anställda eftersom de spenderar olika mycket tid och har olika relationer till företaget där de alla har anställning. Denna studie syftar till att undersöka om organisationstillhörigheten förhåller sig olika mellan dessa typer av anställningar.

Fortsättningsvis kommer inledningen att presentera begreppet organisationstillhörighet samt den forskning som har bedrivits inom området. Sedan beskrivs de olika anställningsformerna samt forskningen som undersökt vad dessa har för påverkan på organisationstillhörighet. Avslutningsvis kommer undersökningens avgränsningar, syfte och hypoteser att presenteras

Organisationstillhörighet

Inom arbets- och organisationspsykologi har organisationstillhörighet fått ett stort utrymme i litteraturen (Mathieu & Zajac, 1990). O'Reilly och Chatman (1986) betonar bristen på en gemensam definition av organisationstillhörighet som även har påpekats av andra forskare. En konsekvens av att forskning inte har kommit överens om en definition är att fenomenet beskrivs i flera olika termer (O'Reilly & Chatman, 1986).

I den tidiga forskningen om organisationstillhörighet definierades organisationstillhörighet utifrån den relativa styrkan hos en individs identifikation och involvering i en särskild organisation (Mowday, Steers & Porter, 1979). O'Reilly och Chatman (1986) definierade organisationstillhörighet som en psykologisk anknytning som en individ känner för en organisation, vilket kommer visa sig i vilken grad individen antar egenskaper och perspektiv från organisationen. Den gemensamma nämnare bland de olika definitionerna av organisationstillhörighet är enligt Mathieu och Zajac (1990) förbindelsen mellan individen och organisationen. Vidare skiljer sig definitionerna åt utifrån hur förbindelsen till organisationen har utvecklats.

Organisationstillhörighet har även definierats som ett psykologiskt tillstånd som skapar en anknytning mellan individen och organisationen (Allen & Meyer, 1990). Vid senare forskning utvecklades definitionen av organisationstillhörighet till ett psykologiskt tillstånd som präglas av en anställds relation till organisationen samt individens anledning till att fortsätta eller avsluta sitt medlemskap i organisationen (Meyer, Allen & Smith, 1993).

Historisk överblick över organisationstillhörighet

Förutom meningsskiljaktigheterna kring en gemensam definition av organisationstillhörighet har fenomenet även konceptualiserats på olika sätt (Meyer & Hersecovitch, 2001). Det har konceptualiserats både som ett fenomen med enbart en dimension men också som ett fenomen med flera dimensioner. Litteraturen och forskningen om organisationstillhörighet har även riktat in sig på olika perspektiv. Dessa perspektiv har framförallt fokuserat på antingen beteenden eller attityder och på senare tid en blandning dem emellan. Nedan följer en kort historisk överblick kring de mest betydelsefulla forskningarna som har gjorts inom perspektiven.

Beteendeperspektiv. En av de första att ge sig på att konceptualisera organisationstillhörigheten var Howard Becker (Becker, 1960, refererad i Mowday, Porter & Steers, 1982). Han definierade organisationstillhörighet genom sin teori som han kallade ”the side-bet theory” (Meyer & Hersecovitch, 2001). Denna teori är en envägsdimension, det vill säga den förklarar organisationstillhörighet utifrån ett element som fokuserar på beteenden. Becker’s teori utgår från att relationen mellan arbetstagare och organisation baseras på kontrakt dem emellan. Anledningen till att en arbetstagare känner en hög tillhörighet till sin organisation beror på att arbetstagaren har flera dolda investeringar förenade med organisationen, så kallade ”side-bets”. Om arbetstagaren lämnar organisationen kommer dessa investeringar att gå förlorade. Att lämna organisationen blir därför svårare och mer kostsamt för arbetstagaren ju fler ”side-bets” denna har. Hotet av att förlora dessa investeringar tillsammans med upplevelsen av att dessa inte går att ersätta på annat håll binder arbetstagaren till organisationen (Cohen, 2007). Denna teori av Becker är inte längre den ledande teorin inom organisationstillhörighet men den har gett upphov och influerat flera kommande teorier inom ämnet.

Attitydperspektiv. Nästa inriktning fokuserade istället på attityder och den psykologiska tillhörigheten som binder arbetstagaren till organisationen (Cohen, 2007). Denna psykologiska inriktning utvecklades av Porter m.fl. (1974). Deras avsikt var att förklara organisationstillhörighet som ett mönster av attityder, skilt från andra faktorer såsom

beteenden. Mowday m.fl. (1979) förklarade senare organisationstillhörighet utefter tre element: 1) en stark tro och acceptans av organisationens mål och värderingar, 2) en vilja att utföra stora ansträngningar för organisationen och 3) en stark önskan att upprätthålla medlemskap i organisationen.

Mowday m.fl. (1979) arbetade fram ett mätinstrument för att mäta organisationstillhörighet efter deras definition. Mätinstrumentet kallas för Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) och består av 15 påståenden som tillsammans fångar upp de tre elementen som deras definition av organisationstillhörighet består av. Även om instrumentet följer en tredimensionell definition av organisationstillhörighet så har instrumentet i praktiken använts som ett endimensionellt verktyg (Cohen, 2007). Kritiker mot OCQ menar att den tredimensionella definitionen bara mäter en aspekt av organisationstillhörigheten, nämligen den känslö- och attitydmässiga.

Senare perspektiv. Den tredje inriktningen karakteriseras av multidimensionella teorier (Meyer & Hersecovitch, 2001). Här kombinerar teorierna olika perspektiv och fokuserar inte enbart på ett. Det har genom åren uppkommit flera olika multi-dimensionella teorier som har definierat organisationstillhörighet genom flera olika dimensioner. Den teorin som egentligen står sig fram till idag och som är dominerande är Meyer och Allen's (1991) tredimensionella definition av organisationstillhörighet (Cohen, 2007).

Meyer & Allens trekomponentsmodell

Den teori som än idag är den dominerande inom organisationstillhörighet är Meyer och Allens (1991) trekomponentsmodell (Cohen, 2007). Deras modell har använts flitigt inom olika typer av studier vars syfte har varit att mäta organisationstillhörighet (Meyer och Allen, 1996). Trekomponentsmodellen ger en multidimensionellbild över hur en arbetstagare binds till sin organisation. De tre komponenterna som organisationstillhörighet består av enligt Meyer och Allen är känslomässig, fortlöpande och normativ tillhörighet (affective, continuance och normative commitment).

Meyer och Allen (1991) grundade sin modell på tidigare modeller och forskningar inom området. Som tidigare nämnt har tidigare modeller ofta ett enda perspektiv på fenomenet som antingen fokuserar på attityder eller beteenden. Meyer och Allens trekomponentsmodell förenar båda dessa perspektiv och är således, enligt författarna till denna uppsats, en bredare modell som i större utsträckning fångar upp fenomenet. De la dessutom till ett ytterligare perspektiv som fokuserar på skyldighet eller moral. Det är ett

mindre vanligt perspektiv inom organisationstillhörighet men ack så viktigt enligt Meyer och Allen (Meyer & Allen, 1991)

Känslomässig tillhörighet. Känslomässig tillhörighet definieras som arbetstagarens emotionella anknytning till, identifikation med och delaktighet i organisationen (Meyer & Allen, 1991). Arbetstagaren binds till sin organisation genom emotionella band. Arbetstagare som har en hög grad av känslomässig tillhörighet till sin organisation stannar kvar därför att de vill stanna kvar. Faktorer som påverkar känslomässig tillhörighet är många och har identifierats som exempelvis personliga egenskaper, jobbspecifika egenskaper och arbetserfarenhet. Erfarenheter och upplevelser av arbetet och organisationen i stort anser Meyer och Allen (1991) vara den mest betydande för känslomässig tillhörighet. Arbetstagare vars erfarenheter inom organisationen överensstämmer med deras förväntningar och som tillfredsställer deras behov tenderar att känna en starkare känslomässig tillhörighet. Meyer och Allen såg denna komponent som en förbättrad version av Mowday, Steers och Porter's OCQ.

Fortlöpande tillhörighet. Fortlöpande tillhörighet mäter i vilken utsträckning arbetstagaren binds till sin organisation på grund av de kostnader som denne anser vara förknippade med att lämna organisationen (Meyer & Allen, 1991). Alltså att arbetstagaren upplever att denne förlorar på att lämna organisationen. Meyer och Allen föreslog fortlöpande tillhörighet som en förbättrad version av Beckers side-bet theory.

Arbetstagare som framförallt känner högt av fortlöpande tillhörighet stannar kvar i organisationen för att de måste. De faktorer som bidrar till fortlöpande tillhörighet är alla de faktorer som kan öka den upplevda kostnaden av att lämna organisationen. Exempelvis att relationer eller speciella förmåner går förlorade men även brist på andra alternativ på arbetsmarknaden (Allen & Meyer, 1990)

Normativ tillhörighet. Normativ tillhörighet avser att mäta i vilken utsträckning arbetstagaren har en känsla av skyldighet att stanna kvar i organisationen (Meyer & Allen, 1991). Arbetstagare med hög grad av normativ tillhörighet har en känsla att de borde stanna kvar i organisationen. Faktorer som bidrar till normativ tillhörighet är både sociala normer som arbetstagaren har "lärt sig" tidigare i livet men även resultatet av organisatorisk socialisering. Det kan vara att arbetstagaren upplever att organisationen har investerat eller att arbetstagaren har fått positiv särbehandling.

Relationen mellan komponenterna. Meyer och Allen (1991) menade att känslomässig, fortlöpande och normativ tillhörighet är separerade från varandra. En arbetstagare kan känna alla dessa tre tillhörigheter samtidigt och i olika grader. Därför ska de ses som komponenter och inte som olika typer av tillhörigheter. Den ena tillhörigheten

utesluter inte den andra och en arbetstagare kan ha högt och lågt av dessa. Meyer och Allen argumenterade för att en arbetstagares relation till dennes organisation bättre kan förstås genom dessa tre komponenter tillsammans istället för enbart en av dem (Meyer och Allen, 1991).

Förutsättningar för organisationstillhörighet

I Mathieu och Zajac (1990) meta-analys jämfördes 124 olika studier för att bland annat undersöka och sammanställa olika variabler som förutspår och korrelerar med organisationstillhörighet. I analysen sammanställde de totalt 26 olika variabler som påverkar en arbetstagares nivå av organisationstillhörighet. Dessa variabler påverkar organisationstillhörigheten både positivt och negativt. Variablerna kan delas in i fem olika kategorier; personliga egenskaper, jobbspecifika egenskaper, rollegenskaper, grupp- och ledarrelationer och organisatoriska egenskaper.

Personliga egenskaper innefattar variabler som bland annat ålder, kön, utbildning, jobbnivå, anställningstid inom organisationen och upplevd kompetens. *Jobbspecifika egenskaper* syftar till variabler som har med anställningen att göra så som graden av autonomi i arbetet, graden av utmaning, skicklighet och arbetsomfattning. *Rollegenskaper* som har visat sig påverka organisationstillhörighet är brist på tydlighet i rollen, rollkonflikter och orimliga förväntningar på en roll. *Grupp- och ledarrelationer* syftar till de relationer en arbetstagare har med arbetskamrater och ledare inom organisationen. Exempel på variabler är sammanhållning inom gruppen och ledarens sätt att skapa struktur och hänsyn till arbetstagarnas välmående. *Organisatoriska egenskaper* syftar till organisationens utformning så som storlek och grad av centralisation (Mathieu & Zajac, 1990)

Förutom dessa olika kategorier av variabler sammanställde Mathieu och Zajac (1990) även psykologiska reaktioner och attityder som korrelerar med organisationstillhörighet. Dessa är bland annat motivation, identifikation med arbetet, stress och arbetstillfredsställelse.

Konsekvenserna av organisationstillhörighet

Organisationstillhörighet anses vara en viktig variabel när det kommer till att förstå anställdas beteenden (Mowday m.fl., 1979). Organisationstillhörighet kan bland annat användas för att predicera anställdas prestation, frånvaro och ifall att anställda väljer att säga upp sig (Mathieu & Zajac, 1990).

Allen och Meyer (1990) identifierade att den gemensamma nämnaren i litteraturen om organisationstillhörighet är personalomsättning. De fann ett samband mellan att medarbetare som känner en stark organisationstillhörighet är mindre benägna till att lämna organisationen. Steers (1977) fann liknande resultat som visade på ett samband mellan organisationstillhörighet och personalomsättning. De undersökte anställda inom vården, forskare och ingenjörer och fann att de som känner stark tillhörighet till sin organisation var mer benägna att stanna i organisationen. Utifrån undersökningen drog Steers slutsatsen att organisationer där anställda känner hög organisationstillhörighet har en mer stabil arbetskraft därför att personalomsättningen är låg.

Blau och Boal (1989) kom fram till en liknande slutsats, anställda som känner hög organisationstillhörighet är mindre benägna att lämna organisationen frivilligt. Fortsättningsvis peka studien på att arbetsengagemang och organisationstillhörighet interagerade med varandra oavsett faktorer som kön, civiltillstånd och anställningstid. O'Reilly och Chatmans (1986) forskning synliggjorde liknande resultat, att individens upplevda organisationstillhörighet kan vara positivt relaterat till att individen bidrar till mer än vad jobbet kräver samt frivilligt engagemang i organisationen.

I en studie om organisationstillhörighet bland anställda inom försäljning konstaterade forskare att organisationstillhörighet kan användas för att predicera hur mycket en anställd ansträngde sig i arbetet (Sager & Johnston, 1989). Randall och Donna (1990) fann i sin meta-analys ett svagt men positivt samband mellan organisationstillhörighet och olika arbetsutfall. Arbetsutfall som att komma i tid till jobbet, ansträngningar och vilja att stanna i organisationen var högre korrelerade med organisationstillhörighet än vad prestation var. Mathieu och Zajacs (1990) fann heller inget statistiskt samband mellan organisationstillhörighet och prestation.

Anställningsformer

Tillsvidareanställning är enligt lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80) 4§ ett anställningsavtal som gäller tillsvidare. Tillsvidareanställning kan ses som den traditionella anställningsformen. Enligt lagen om anställningsskydd går det att träffa anställningskontrakt som är tidsbegränsade. Tidsbegränsad anställning får enligt lagen om anställning 5§ träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och när en arbetstagare har fyllt 67 år. Det är således dessa två anställningsformer som en person enligt svensk lag kan ha.

I litteraturen finns det många olika namn för en tidsbegränsad anställning. Ett urval av dessa är temporär, flexibel och tillfällig anställning samt visstidsanställning och

egenföretagare. Det finns även flera namn för en tillsvidareanställning. Exempel på dessa är fast, permanent eller traditionell anställning. I denna uppsats har vi valt att benämna de två anställningsformerna efter hur de används i svensk lag, nämligen tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning.

En av anledningarna till att tidsbegränsade anställningar har blivit allt vanligare idag är att fler organisationer vill kunna vara flexibla i arbetskraft utifrån rådande behov och grad av arbetsbelastning (Gallagher och Sverke, 2005). Reilly (1998) kallade detta för numerisk flexibilitet och syftar till att organisationer kan justera antalet anställda för att vara mer effektiva. Ett sätt att uppnå denna numeriska flexibilitet är att använda sig utav tidsbegränsade anställningar där arbetskraft tas in när den behövs (Reilly, 1998). Detta innebär att organisationen outsourcar arbetsuppgifter och använder sig av inhyrd arbetskraft. Inhyrd arbetskraft innebär att företag tar hjälp av konsultföretag som hyr ut anställda för att utföra arbetsuppgifter åt företaget (Gallagher & Sverke, 2005). Guest (2004) menar att några av fördelarna med att kunna justera arbetskraften är att färre investeringar i kompetensutveckling krävs för företaget samt ett undvikande av kostnader som är förknippade med att tillsvidareanställa personal.

Anställningsformer och organisationstillhörighet

Gallagher och Sverke (2005) menar att trots att mer flexibla anställningsformer blivit allt mer vanliga så finns det begränsad forskning om vad dessa anställningsformer har för konsekvenser. Andra forskare håller med om detta och poängterar att den forskning som har gjorts inom organisationstillhörighet kan vara begränsad när det kommer till generaliserbarheten (Gallagher & Parks, 2001). Större delen av forskning kring organisationstillhörighet bygger på traditionella tillsvidareanställningar och väldigt få på tidsbegränsade. Gallagher & Sverke (2005) betonar att de inte menar att de existerande teorierna inte är applicerbara på tidsbegränsade anställningar men att det krävs mer forskning inom det här område. Bland de studier som har undersökt tidsbegränsade anställningar och organisationstillhörighet har det förekommit spridda resultat.

De Witte och Näswall (2003) undersökte i sin globala studie om organisationstillhörighet var lägre hos tidsbegränsat anställda och hos de som upplevde osäkerhet kring sin anställning. De fann inga resultat om att en tidsbegränsad anställning skulle innebära en minskning av upplevd organisationstillhörighet. Däremot visade det sig att de tillsvidareanställda som upplevde en osäkerhet kring sin anställning hade en lägre organisationstillhörighet. Liknande resultat fann De Cuyper och De Witte (2006) i en

senare studie där de undersökte anställningsformens betydelse för upplevd organisationstillhörighet. Resultatet visade inte att tidsbegränsat anställda kände mindre organisationstillhörighet i jämförelse med tillsvidareanställda. Däremot fann de en interaktionseffekt mellan faktorerna anställningsform och osäkerhet kring sin anställning. Tillsammans påverkade de organisationstillhörigheten negativt. De som var tillsvidareanställda och som kände sig osäkra kring sin anställning kände även en lägre organisationstillhörighet.

En studie som utfördes på flera olika organisationer i USA undersökte konsekvenser av att anställda upplever osäkerhet kring sin anställning (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Individens attityder och känslomässiga anknytning till organisationen kan påverkas negativt av osäkerhet kring sin anställning vilket i sin tur kan generera flera organisationskostnader. Studien visade att osäkerhet kring sin anställning innebär en minskning av upplevd tillhörighet, arbetstillfredsställelse, tillit till organisationen samt en ökad vilja att avsluta sin anställning. Blau och Boals (1989) studie pekade även den på att anställda som upplever en lägre organisationstillhörighet är de som är mest benägna till att lämna organisationen.

I en studie undersöktes sambandet mellan det psykologiska kontraktet och organisationstillhörighet bland anställda inom service- och semesterbranschen (McDonald, 2000). Överraskande nog fann de att tidsbegränsat anställda kände högre organisationstillhörighet än de med tillsvidareanställning. En tänkbar förklaring till resultatet kan enligt McDonald vara ”förväntad socialisation”. Den förväntade socialiseringen för att bli en del av gruppen, det vill säga förväntan om att få ta del av gruppens normer, ritualer och symboler, betyder mer för individer som står utanför gruppen och som vill bli en del av gruppen jämfört med redan etablerade medlemmarna.

Feather och Rauter (2004) undersökte anställningsformens påverkan på den känslomässiga organisationstillhörigheten bland lärare. Inga signifikanta resultat mellan tillsvidare och tidsbegränsat anställda kunde upptäckas i deras studie. Guest (2004) menar att den forskning som finns om anställningsformens påverkan på organisationstillhörighet pekar på att anställda med tidsbegränsad anställningsform har samma eller något mindre organisationstillhörighet i jämförelse med de som är tillsvidareanställda. Guest belyser att studier pekar på att det finns en skillnad mellan de som frivilligt har en tidsbegränsad anställning i jämförelse med de som inte har det frivilligt.

Konsulternas komplexa organisationstillhörighet

Gallagher och Parks (2001) menar att det som relationsmässigt kännetecknar den traditionella anställningen är att det är en envägsrelation mellan arbetsgivare och arbetstagare. De traditionella arbetstagarna har således en arbetsgivare att förhålla sig till. En konsultanställning kan däremot ses som en triangulär relation mellan den anställda, konsultföretaget och kundföretaget. Gallagher och Sverke (2005) menar att detta innebär att en konsult kan uppleva två olika organisationstillhörigheter, en till konsultföretaget och en till kundföretaget där konsulten utför uppdraget.

Gallagher och Parks (2001) menar att det finns en skillnad mellan de som arbetar internt på konsultföretag jämfört med konsulterna. De som arbetar internt har enbart konsultföretaget att förhålla sig till vilket alltså är den traditionella arbetsrelationen. Konsulterna däremot måste förhålla sig både till konsultföretaget och kundföretaget.

När konsulten upplever en tillhörighet till företaget där denne är anställd och samtidigt en till företaget där denne utför uppdrag uppstår något som brukar kallas för dubbel tillhörighet (Benson, 1998). Benson fann att konsulternas organisationstillhörighet var högre till kundföretaget än till konsultföretaget. Ålder, utbildning, rolltydlighet och stöd från chefer visade sig vara variabler som korrelerar positivt med organisationstillhörighet till kundföretaget. Variablerna stress, tillgång till tillräckligt med resurser och stöd från chefer korrelerade positivt med organisationstillhörighet till konsultföretaget.

Liden m.fl. (2003) visade även dem i sin studie att tidsbegränsat anställda utvecklade tillhörighet till båda organisationerna. Galais och Moser (2009) belyser i sin longitudinella studie konsulternas klivna organisationstillhörighet mellan konsultföretaget och kundföretaget. Deras studie visar att konsulterna känner en högre tillhörighet till kundföretaget än till konsultföretaget. Forskarna reflekterar över om konsulternas dagliga utförda arbete på kundföretaget kan leda till att individen känner en starkare känsla av tillhörighet och stabilitet till kundföretaget. Studien visar även att konsulterna värderar konsultföretagets investeringar i lärande och utveckling genom kompetensutvecklingar vilket bidrar till tillhörighet till konsultföretaget.

Connelly, Gallagher och Gilley (2007) undersökte även dem konsulternas tillhörighet till de två företagen och menade att detta var beroende av upplevt organisationsstöd. De fann att bland tidsbegränsat anställda konsulter fanns det ett samband mellan upplevt organisationsstöd från kundföretaget och känslomässig och fortlöpande organisationstillhörighet gentemot kundföretaget. Organisationsstödet från kundföretaget hade även ett samband med känslomässig och fortlöpande organisationstillhörighet gentemot

konsultföretaget. Vidare fann de att tidsbegränsat anställda som hade en vilja att fortsätta vara konsult hade ett samband med känslomässig tillhörighet till konsultföretaget. Intresset av en tillsvidareanställning hos konsultföretaget hade ett samband med fortlöpande tillhörighet gentemot konsultföretaget.

Syfte och hypoteser

Bland tidigare forskning har det undersökts om det finns en skillnad i upplevd organisationstillhörighet mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda (De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte & Näswall, 2003; Feather & Rauter, 2004; McDonald, 2000). Denna jämförelse mellan anställningsformer har däremot inte i samma utsträckning testats hos konsulter. Tidigare forskning har även synliggjort att konsulternas organisationstillhörighet är komplex och att de generellt verkar uppleva en högre tillhörighet till kundföretaget (Benson, 1998; Galais & Moser, 2009; Liden m.fl., 2003). Vad som inte verkar ha synliggjorts i tidigare forskning är ifall konsulternas tillhörighet skiljer sig från de internt anställda på konsultföretaget. Denna studie ämnar därför att undersöka om det finns en skillnad i upplevd organisationstillhörighet mellan dels tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulter men även mellan konsulterna och de internt anställda på konsultföretaget. För att mäta organisationstillhörighet kommer Meyer och Allens (1991) trekomponentsmodell att användas. Grupperna kommer att jämföras utifrån de tre komponenterna känslomässig, fortlöpande och normativ tillhörighet samt gruppvariabeln organisationstillhörighet som är en sammanslagning av dessa tre.

De hypoteser som denna undersökning har för avsikt att testa är:

1. *“Det finns en skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulter avseende de tre komponenterna av organisationstillhörighet samt gruppvariabeln organisationstillhörighet”*
2. *“Det finns en skillnad mellan konsulterna och de internt anställda avseende de tre komponenterna av organisationstillhörighet samt gruppvariabeln organisationstillhörighet”*

Avgränsningar

Författarna till denna uppsats har avgränsat sig till att undersöka organisationstillhörighet enligt Meyer och Allens (1991) trekomponentsmodell. Denna teori valdes eftersom att både modellen och mätinstrumentet kopplat till modellen anses vara de mest vedertagna inom

området. Den organisationstillhörighet som undersöks är den mot konsultföretaget. Undersökningen kommer således inte att mäta konsulterna eventuella tillhörighet till kundföretaget.

Vidare är undersökningen avgränsad till att enbart undersöka ett konsultföretag. Anledningen till detta var för att författarna ville undersöka hur organisationstillhörigheten skiljde sig åt till ett och samma företag.

Metod

Val av metod

Denna undersökning har genomförts med enkät som metod. Denna metod valdes för att den ansågs lämpligast för att kunna besvara hypoteserna. Med hjälp utav en enkätundersökning kan resultatet analyseras statistiskt där olika variabler kan jämföras. I detta fall så att jämförelse kunde ske mellan våra olika grupper vad gäller organisationstillhörighet.

En annan anledning till valet av enkät som metod var den geografiska spridningen på deltagarna. Deltagarna befann sig i tre olika regioner runt om i Sverige. I Stockholm, Göteborg och Malmö. Inom varje region var deltagarna dessutom utspridda hos olika företag, det vill säga att de inte var samlade under ett och samma tak. På grund av den geografiska spridningen samt ett högt antal deltagare så lämpade sig enkätmetod bäst.

Deltagare

De som tillfrågades att delta i undersökningen var samtliga 336 konsulter och 97 internt anställda på konsultföretaget. Av konsulterna deltog 122 personer vilket innebar en svarsfrekvens på 36%. En respondent hade inte fullföljt sitt svar och därför plockades detta svar bort. I slutändan blev det därför 121 konsulter som deltog. Av dessa var 49 personer tillsvidareanställda och 72 tidsbegränsat anställda. 23 var män och 98 kvinnor.

Av de internt anställda deltog 67 personer vilket innebar en svarsfrekvens på 69 %. Av dessa var 15 män, 50 kvinnor och två som ej ville ange kön. Totalt blev det 188 personer som sammanlagt deltog i undersökningen.

Mätinstrument

Två olika enkäter konstruerades för att mäta de anställdas organisationstillhörighet. Den ena enkäten var avsedd till konsulterna och bestod av 28 stycken frågor och påståenden. Den andra enkäten var avsedd till de internt anställda och bestod av 26 frågor och påståenden. Det som skiljde enkäterna åt var den inledande delen i enkäterna som bestod av bakgrundsfrågor.

Konsulterna fick fem stycken bakgrundsfrågor. Dessa bestod utav frågor om konsultens kön, ålder, anställningstid på företaget, vilken geografisk region konsulten tillhörde samt vilken anställningsform konsulten hade. De internt anställda fick tre stycken bakgrundsfrågor. Dessa var kön, vilket av bolagen personen var anställd på samt vilken geografisk region personen tillhörde.

Den andra delen av enkäten avsåg att mäta organisationstillhörighet med hjälp av Meyer och Allen (1991) mätinstrument för deras trekomponentsmodell. Denna del var identiskt hos de båda enkäterna. Mätinstrumentet består utav 24 påståenden som skattas efter en sjugradig skala. Denna undersökning valde däremot att använda sig utav en femgradig skala istället. Skalan som användes sträckte sig från "stämmer mycket dåligt" till "stämmer mycket bra" med ett neutralt mittenalternativ som var "svårt att säga". Påståendet "stämmer mycket bra" representerade en etta och i kontrast till det var "stämmer mycket dåligt" en femma på skalan. Vid tolkning av medelvärden i resultatet innebar det att ett lågt medelvärde antydde på en högre grad av tillhörighet. I kontrast så innebar ett högt medelvärde en lägre grad av tillhörighet.

Konsultföretaget, vars konsulter undersökningen utfördes på, hade en önskan om att ta bort ett av påståendena som var kopplat till fortlöpande tillhörighet. Det innebar i slutändan att organisationstillhörigheten mättes med 23 påståenden.

För att öka studiens reliabilitet samt att säkra upp för att studien faktiskt mäter det studien avser att mäta valdes en väl vedertagen mätmetod inom organisationstillhörighet. Meyer och Allens (1991) mätinstrument användes för att undersöka konsulternas organisationstillhörighet. Modellen är den mest vedertagna inom ämnet och mätinstrumentet har kritiskt granskats både empiriskt och konceptuellt av flera forskare. Konstruktvaliditeten har bevisats vara stark i mätinstrumentet (Meyer och Allen, 1996) vilket betyder att instrumentet faktiskt mäter det som instrumentet avser att mäta. Instrumentet har även bevisats ha hög generaliserbarhet då den har applicerats och testats i olika länder och kulturer vilket framgår genom en metastudie (Meyer med flera, 2002).

Procedur

Efter identifiering av problemområde, syfte och hypotes var nästa steg i undersökningen att finna ett konsultföretag som ville delta. Kravet var att de båda anställningsformerna som undersökning avsåg att jämföra hos konsulterna skulle finnas representerade. Vidare var ytterligare ett krav att de internt anställda minst var 50 stycken för att denna grupp inte skulle bli för liten. Företaget som slutligen deltog var ett konsultföretag som en av författarna

till denna uppsats har en personlig kontakt med. Konsulternas anställningsform på företaget varierar mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. De internt anställda var 97 stycken. Således möttes undersökningens båda krav.

Mätinstrumentet för organisationstillhörighet som utvecklades av Meyer och Allen (1991) är på engelska. För att underlätta för de svenskspråkiga deltagarna i undersökningen så översattes frågeformuläret till svenska. Detta gjordes med hjälp av en person som är dubbelspråkig både på engelska och svenska. Översättningen som gjordes granskades sedan av fyra personer som gjorde vissa justeringar. Vid ett senare tillfälle testades den svenska översättningen genom att analysera Cronbachs alpha värden på de tre komponenterna. Cronbachs alpha för de tre komponenterna var 0.87 (känslomässig), 0.7 (normativ) och 0.61 (fortlöpande). Sammanfattningsvis hade de tre komponenterna ett accepterat värde på Cronbachs alpha.

När översättningen var klar konstruerades enkäterna till undersökningen med hjälp av det internetbaserade enkätverktyget Webropol. Anledningen till att detta enkätverktyg användes var på grund av att konsultföretaget tidigare använt detta samt att de har ett personuppgiftsbiträdesavtal med denna part. Det innebär att de har avtalat om att denna part skyddar personuppgifter som uppkommer i samband med att enkät görs. I denna undersökning innebar det ett extra skydd gentemot deltagarna då Webropol skyddar deras e-postadresser vilket ökade anonymiteten.

Enkäterna skickades ut vid olika tillfällen. När den första enkäten till konsulterna var färdigkonstruerad skickades den ut per mejl till de 336 konsulterna som var anställda i konsultföretaget. Datainsamlingsprocessen pågick under 10 dagar där ett påminnelsemejl skickades ut under tiden. När insamlingsprocessen för konsulterna var färdig skickades den andra enkäten till de internt anställda ut. Datainsamlingsprocessen pågick under 7 dagar där två påminnelsemejl skickades ut.

I mejlet där enkäterna skickades ut klargjordes de etiska aspekterna som behöver tydliggöras inför en undersökning. Det framgick vad syftet med undersökning var, vad resultatet skulle användas till, att deltagandet var frivilligt och anonymt samt att deltagarna när de ville kunde avbryta sitt deltagande. Det framgick även var de kunde vända sig om de hade frågor kring undersökningen eller sitt deltagande. Inga negativa konsekvenser ansågs av författarna uppkomma ur att svara på enkäten, därför togs detta inte upp i mejlet.

Bearbetning av material

För att bearbeta materialet från enkäten fördes samtliga svar in i statistikprogrammet Statistical Package of Social Science, SPSS (IBM Corp, 2017). Detta gjordes genom att svaren från Webropol exporterades till en Excel-fil som lästes av utav SPSS. För att kontrollera att avläsningen skedde korrekt gjordes ett antal olika stickprov. Vid införandet av svaren identifierades att en respondent som var konsult enbart hade svarat på halva enkäten. Denna respondents svar raderades. Det förekom även att tre respondenter hade missat att fylla i svar på ett varsitt påstående. Detta problem löstes genom att beräkna medelvärdet av de andra påståendena som respondenten hade inom samma komponent. Detta medelvärde ersatte sedan det tomma svaret på respektive påstående. Bland de internt anställda förekom det att en respondent hade missat att fylla i ett påstående och ytterligare en respondent hade missat att fylla i tre stycken påståenden. Detta löstes på samma sätt som konsulterna som hade missat varsitt påstående.

Efter att svaren blivit införd i SPSS utfördes olika typer av analyser. Innan dessa analyser genomfördes kodades åtta stycken av påståendena om eftersom dessa var negationer. Påståenden som var markerade med ett R är enligt Meyer och Allen (1991) negationer och ska kodas om. Det innebar att om en respondent svarat "1 = stämmer mycket bra" blev det omkodat till "5 = stämmer mycket dåligt" och vice versa. "2 = stämmer bra" kodades om till "4 = stämmer dåligt" och vice versa. Det neutrala mitten alternativet "3 = svårt att säga" förblev detsamma.

Vidare i bearbetningen av material kontrollerades det för eventuella extremvärden innan vidare analyser tillämpades. Inga extremvärden kunde finnas. Cronbachs alpha analyserades för att undersöka den interna konsistensen i komponenterna. Fortsättningsvis utfördes en analys för att undersöka bivariata samband genom Pearson Produkt-moment korrelation. Detta gjordes för att kontrollera variablernas relation till varandra. Även deskriptiv statistik av olika medelvärden och standardavvikelse togs fram för att beskriva datan.

Vidare i analysen genomfördes två typer av t-test för oberoende medelvärden. Det första t-testet för oberoende medelvärden undersökte om det fanns skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulter avseende organisationstillhörighet. Det andra t-testet för oberoende medelvärden genomfördes för att undersöka om det fanns skillnader mellan konsulter och internt anställda avseende organisationstillhörighet.

Resultat

Deskriptiv statistik

I tabell 1 redogörs medelvärde och standardavvikelse för de fyra variablerna som undersöktes, det vill säga de tre komponenterna i trekomponentsmodellen samt gruppvariabeln organisationstillhörighet.

Tabell 1

Variabel	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Känslomässig tillhörighet	188	2.71	.76
Fortlöpande tillhörighet	188	3.38	.59
Normativ tillhörighet	188	3.05	.53
Organisationstillhörighet	188	3.05	.46

När den bivariata korrelationsanalysen genomfördes visade det sig att samtliga tre komponenter hade ett positivt samband med varandra. Normativ och känslomässig tillhörighet hade det starkaste positiva sambandet ($r = .415$; $p < .01$). Fortlöpande och känslomässig tillhörighet hade även de ett positivt samband ($r = .238$; $p < .01$). Normativ och fortlöpande tillhörighet hade något svagare samband ($r = .21$; $p < .05$). Att samtliga komponenter korrelerar positivt betyder att en person som hade högt på en av komponenterna även hade högt på de andra.

Hypotes 1: Finns skillnad mellan anställningsformerna?

För att undersöka den första hypotesen om att det skulle finnas skillnader i organisationstillhörighet mellan de tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulterna användes *t*-testning för oberoende medelvärden.

I tabell 2 anges konsulternas medelvärde och standardavvikelse för de tre komponenterna inom organisationstillhörighet samt gruppvariabeln organisationstillhörighet. Konsulterna är uppdelade efter anställningsform.

Tabell 2

Variabel	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Känslomässig tillhörighet			
Tillsvidareanställning	49	2.81	.81
Tidsbegränsad anställning	72	2.92	.71
Fortlöpande tillhörighet			
Tillsvidareanställning	49	3.46	.62
Tidsbegränsad anställning	72	3.39	.59
Normativ tillhörighet			
Tillsvidareanställning	49	3.03	.52
Tidsbegränsad anställning	72	3.06	.59
Organisationstillhörighet			
Tillsvidareanställning	49	3.10	.47
Tidsbegränsad anställning	72	3.12	.48

Resultatet av analysen visade inga signifikanta skillnader mellan de två anställningsformerna avseende de tre olika komponenterna känslomässig ($t(119) = -.72$; $p > .05$) fortlöpande ($t(119) = .69$; $p > .05$) och normativ tillhörighet ($t(119) = -.29$; $p > .05$). Det fanns heller ingen signifikant skillnad mellan grupperna avseende gruppvariabeln organisationstillhörighet ($t(119) = -.20$; $p > .05$).

I och med att inga signifikanta skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulter kunde påvisas innebar det inget stöd för den första hypotesen.

Hypotes 2: Finns skillnad mellan konsulter och internt anställda?

För att undersöka den andra hypotesen om att det skulle finnas skillnader mellan konsulter och internt anställda i organisationstillhörighet så användes *t*-testning för oberoende medelvärden.

I tabell 3 anges medelvärde och standardavvikelse för konsulterna och de internt anställda avseende de tre komponenterna inom organisationstillhörighet samt gruppvariabeln organisationstillhörighet.

Tabell 3

Variabel	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Känslomässig tillhörighet			
Konsult	121	2.87	.75
Internt anställd	67	2.41	.70
Fortlöpande tillhörighet			
Konsult	121	3.42	.60
Internt anställd	67	3.32	.57
Normativ tillhörighet			
Konsult	121	3.04	.56
Internt anställd	67	3.07	.48
Organisationstillhörighet			
Konsult	121	3.11	.47
Internt anställd	67	2.94	.41

Resultatet av analysen visade två signifikanta skillnader mellan konsulterna och de internt anställda. Det fanns en signifikant skillnad mellan grupperna avseende känslomässig tillhörighet ($t(186) = 4.10$; $p < .05$). Här hade de internt anställda signifikant lägre medelvärde vilket innebar att de upplevde en högre känslomässig tillhörighet till

konsultföretaget. Grupperna skiljde sig även signifikant åt avseende gruppvariabeln organisationstillhörighet ($t(186) = 2.54 ; p < .05$). Här hade de internt anställda ett signifikant lägre medelvärde än konsulterna vilket innebar att de upplevde en högre sammanslagen organisationstillhörighet till konsultföretaget. Inga signifikanta skillnader kunde urskiljas vad gäller fortlöpande ($t(186) = 1.09 ; p > .05$) och normativ ($t(186) = -.36 ; p > .05$) tillhörighet.

Eftersom att två signifikanta skillnader kunde påvisas mellan konsulterna och de internt anställda på konsultföretaget innebar det att undersökningen delvis fick stöd för den andra hypotesen. Detta eftersom inga skillnader kunde påvisas avseende normativ och fortlöpande tillhörighet.

Diskussion

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns skillnader mellan olika anställningar på ett konsultföretag avseende de tre komponenterna av organisationstillhörighet samt gruppvariabeln organisationstillhörighet. Två hypoteser testas där den första hypotesen undersöker om det finns en skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulter. Den andra hypotesen undersöker om det finns skillnader mellan konsulterna och de internt anställda på konsultföretaget. Organisationstillhörigheten mäts genom en enkätundersökning där konsulterna och de internt anställda skattar olika påståenden kopplade till Meyer och Allens trekomponentsmodell. Resultatet visar inget stöd för den första hypotesen men delvis stöd för den andra. Nedan diskuteras resultatet från de båda hypoteserna samt en diskussion kring begränsningar av denna studie.

Hypotes 1: Finns skillnad mellan anställningsformerna?

Den första hypotesen som undersöker om det finns en skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda avseende organisationstillhörighet får undersökningen inget stöd för. Inga signifikanta skillnader kan påvisas mellan grupperna vilket innebär att det inte går att säga att den ena gruppen känner högre tillhörighet än den andra avseende någon av de tre komponenterna eller gruppvariabeln organisationstillhörighet.

Den forskning som har presenterats tidigare i uppsatsen har både likheter och skillnader med denna undersökning. De Cuyper och De Witte (2006) gör en jämförelse mellan anställningsformer vad gäller organisationstillhörighet men denna studie görs inte på ett konsultföretag. Connelly m.fl. (2007) undersöker hur organisationsstöd påverkar organisationstillhörigheten hos tidsbegränsade konsulter men gör ingen jämförelse med

tillsvidareanställda. Galais och Moser (2009) undersöker hur konsulternas organisationstillhörighet skiljer sig mellan konsultföretaget och kundföretaget men tar inte anställningsformen i beaktning. Vår studie har alltså gemensamma nämnare med alla men det är ingen som har gjort riktigt samma undersökning. Trots att det finns många likheter, så är det svårt att dra paralleller mellan vår studie och tidigare forskning på grund av flera anledningar. En av dessa är för att många studier som har undersökt hur organisationstillhörigheten skiljer sig åt mellan tillsvidare och tidsbegränsat anställda har fokuserat på traditionella anställningar och inte på konsultanställningar. Vidare är det svårt att jämföra med de studier som har undersökt konsulternas organisationstillhörighet eftersom att dessa inte fokuserat på att jämföra anställningsformerna.

Den forskning som undersöker om det finns en skillnad i organisationstillhörighet mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda får spridda resultat (Gallagher & Sverke, 2005). När skillnader har funnits påpekar Guest (2004) att de har varit väldigt små. Antingen har tidsbegränsat anställda samma eller något mindre upplevd organisationstillhörighet (Guest, 2004). De varierande resultaten mellan anställningsform och organisationstillhörighet (Gallagher & Sverke, 2005) kan vara en indikation på att anställningsform inte har någon stor betydelse för organisationstillhörigheten. Vidare spekulerar Gallagher och Sverke (2005) om existerande teorier om organisationstillhörighet är applicerbara på andra former än traditionella anställningar, eftersom forskningen bygger på denna form. Utifrån Gallagher och Sverkes resonemang funderar vi om Meyer och Allens (1991) modell är applicerbar på konsulter som är en anställning som skiljer sig från den traditionella.

Tidigare studier som exempelvis De Witte och Näswall (2003) belyser hur det snarare är upplevelsen kring sin anställning än anställningsformen i sig som kan påverka organisationstillhörigheten. De Cuyper och De Witte (2006) finner inga skillnader mellan anställningsform och organisationstillhörighet. Däremot finner de en interaktionseffekt mellan anställningsform och den upplevda osäkerheten kring anställningens som har en inverkan på organisationstillhörighet. De Witte och Näswall (2003) konstaterar att anställda som upplever en osäkerhet kring sin anställning känner en lägre organisationstillhörighet. Slutsatsen stöds även av Ashford m.fl. (1989) som menar att upplevd osäkerhet kring sin anställning resulterar i en lägre grad av tillhörighet samt en ökad önskan att avsluta sin anställning. Den gemensamma nämnaren mellan De Witte och Näswall (2003) och Ashford m.fl. (1989) forskning är att båda undersökningar syftar till att mäta hur den upplevda osäkerheten kring sin anställning kan påverka den anställdes organisationstillhörighet. Ashford m.fl. (1989)

jämför dock inte hur form av anställning kan ha för inverkan på organisationstillhörigheten. I kontrast till vår studie så görs varken De Witte och Näswall (2003) eller Ashford m.fl. (1989) sin forskning på konsultföretag.

Resultatet från vår studie stämmer delvis med tidigare forskning som jämför tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda avseende organisationstillhörighet (De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte & Näswall, 2003; Feather & Rauter, 2004). Baserat på vår bild av forskningsområdet verkar det snarare vara den upplevda osäkerheten kring sin anställning som är en betydelsefull variabel för att förutspå organisationstillhörighet istället för anställningsformen i sig.

Hypotes 2: Finns skillnad mellan konsulter och internt anställda?

Den andra hypotesen i denna studie som undersöker om det finns en skillnad mellan konsulterna och de internt anställda avseende organisationstillhörighet får studien delvis stöd för. Resultatet visar att det inte finns några skillnader mellan grupperna avseende fortlöpande och normativ tillhörighet. Däremot finns skillnader mellan grupperna avseende känslomässig tillhörighet och gruppvariabeln organisationstillhörighet. Resultatet visar att de internt anställda känner en högre känslomässig tillhörighet till konsultföretaget än vad konsulterna gör. Att de internt anställda känner en högre känslomässig tillhörighet än konsulterna innebär att de i större utsträckning känner en emotionell anknytning till och identifikation med konsultföretaget. Meyer och Allen (1991) menar att det som främst påverkar känslomässig tillhörighet är erfarenheter och upplevelser av arbetet och av organisationen i stort. Arbetstagare vars erfarenheter inom organisationen överensstämmer med deras förväntningar och som upplever att organisationen tillfredsställer deras behov tenderar att känna en starkare känslomässig tillhörighet. Resultatet från denna undersökning kan därför ge en indikation på att konsultföretaget till större del tillfredsställer de internt anställdas behov än konsulternas. Konsulterna upplever inte samma emotionella band till konsultföretaget och känner inte i samma grad en personlig koppling till företaget.

Resultatet visar även att de internt anställda har en högre sammanslagen organisationstillhörighet än vad konsulterna har. Det innebär att de internt anställda upplever en högre generell organisationstillhörighet till konsultföretaget än vad konsulterna gör. De internt anställda kan därför sägas ha en starkare anknytning till företaget. Gallagher och Parks (2001) menar att en konsultanställning relationsmässigt skiljer sig från den traditionella anställningen, som de internt anställda i denna undersökning har. De internt anställda förhåller sig enbart till konsultföretaget medans konsulterna förhåller sig till konsultföretaget

och till kundföretaget. Detta gör att konsulternas upplevda organisationstillhörighet blir mer komplex då de har relationer och tillhörigheter till två företag. Tidigare studier visar på att konsulter i större utsträckning känner högre organisationstillhörighet till kundföretaget än till konsultföretaget (Galais & Moser, 2009, Benson, 1998). I undersökningen i denna uppsats kan det innebära att den tillhörighet som konsulterna upplever till konsultföretaget påverkas av att de samtidigt upplever en tillhörighet till sitt kundföretag. Eftersom denna undersökningen inte mäter konsulternas upplevda organisationstillhörighet till kundföretaget kan undersökningen inte besvara om den är högre än till konsultföretaget.

Som det nämns i inledningen spenderar konsulterna största delen av sin tid hos kundföretaget medan de internt anställda spenderar all sin arbetstid hos konsultföretaget. De gör att de två grupperna har olika förutsättningar när det kommer till att känna organisationstillhörighet till konsultföretaget. Detta kan vara en orsak till att konsulterna upplever en lägre organisationstillhörighet då de inte får samma dagliga utbyte med konsultföretaget. Bland de förutsättningar som Mathieu och Zajac (1990) definierar som påverkar organisationstillhörighet nämns inte anställningsform eller dubbel tillhörighet. De kategoriserar förutsättningarna efter personliga egenskaper, jobbspecifika egenskaper, rollegenskaper, grupp- och ledarrelationer och organisatoriska egenskaper. Att vara internt anställd eller konsult kan sägas vara en slags typ av anställning vilket inte direkt identifieras under någon av dessa kategorier. Det mest naturliga enligt oss är att placera den under jobbspecifika egenskaper. Anledningen till att typ av anställning inte tas upp som en förutsättning för organisationstillhörighet kan vara just att det saknas forskning om organisationstillhörighet inom konsultbranschen.

En allvarlig konsekvens av att konsulterna upplever en lägre organisationstillhörighet än de internt anställda är att de är mer benägna att lämna företaget (Allen & Meyer, 1990). Samtidigt är konsulterna precis lika viktiga för konsultföretaget som de internt anställda. Tappar konsultföretaget sina konsulter förlorar de kärnan i sin verksamhet eftersom det är konsulterna som verksamheten kretsar kring. Konsulterna är den tjänsten eller kompetensen som konsultföretaget erbjuder sina kunder. Förlorar konsultföretaget sina konsulter har de längre ingenting att sälja och erbjuda. Konsulterna kan ofta besitta väldigt specifik kompetens som kanske inte många andra har. Att förlora denna kompetens kan för konsultföretaget innebära att de inte lyckas ta vissa uppdrag från kunderna. Det kommer vidare att påverka konsultföretagets lönsamhet. Kunderna går till konkurrerande konsultföretag där kompetens istället finns.

Vi anser att om konsultföretagen vill behålla sina konsulter måste de knyta konsulterna närmare till sig. Detta görs bland annat genom att få konsulterna att känna en hög organisationstillhörighet. Det är konstaterat att organisationstillhörighet är förknippat med om huruvida anställda vill stanna kvar i företaget eller inte (Allen & Meyer, 1990). Därför är det inte bara viktigt för konsultföretagen att ha internt anställda som känner organisationstillhörighet utan det är även av stor vikt att konsulterna känner en stark organisationstillhörighet.

Begränsningar

Intern validitet. Att använda sig av en enkätundersökning medför en del nackdelar som kan påverka denna undersökningens interna validitet. En av nackdelarna är brist på kontroll vad gäller i vilken miljö enkäten besvaras i (Bryman, 2008). Det finns heller ingen möjlighet för deltagaren i vår studie att ställa frågor om någonting uppfattas som svårt eller oklart under tiden enkäten besvaras. Det går heller inte att säkerställa att det faktiskt är rätt person som fyllt i enkäten och att denna inte exempelvis tagit hjälp av någon utomstående. Dessa olika faktorer kan ha påverkat vår data. De enkätsvar som mottagits kan vidare ha påverkats eller förvrängts av social önskvärdhet. Social önskvärdhet är en form av svarsskevhets som innebär att individen tenderar att svara utifrån vad som är socialt accepterat. Eftersom att enkäten i denna studie inte innehöll påståenden som var särskilt värdeladdade så borde inte social önskvärdhet ha påverkat resultatet i denna undersökning. Vi använde oss även av personliga länkar till enkäten så att ingen utomstående kunde svara på enkäten samt att det enbart gick att svara en gång. En tvärsnittsenkät som denna mäter dessutom bara en variabel vid ett specifikt tillfälle (Bryman, 2008).

Trots att enkätundersökningar medför en del nackdelar som kan hota den interna validiteten så är enkäter användbart när data behöver samlas in snabbt och när respondenter befinner sig på olika geografiska platser. Därav är det den metod som lämpar sig bäst för denna studie.

Det finns även språkliga begränsningar med att använda sig av Meyer och Allen (1991) frågeformulär. Frågeformuläret finns inte översatt till svenska vilket är ett hot mot den interna validiteten i undersökningen. Eftersom att ingen svensk version av frågeformuläret kunde finnas så översattes formuläret av en bekant som är tvåspråkig. Eftersom att språken skiljer sig åt kan det resultera i att ord och meningar går förlorad i översättningen. I undersökningen till denna uppsats testades de tre komponenterna som enkäten undersökte med Cronbach alpha. Detta för att få ett mått på den interna konsistensen, det vill säga att

komponenterna mäter samma fenomen. Enligt Lundh och Nilsson (2018) krävs ett värde på över 0.6 eller 0.7 för att ett instrument ska sägas ha en "acceptabel" intern konsistens. Två av komponenterna låg över 0.7 och en precis över 0.6. Fortlöpande tillhörighet var komponenten som låg precis på gränsen vilket kan innebära att översättningen var något bristfällig. För att uppnå ännu mer tillförlitlig intern validitet borde undersökningen använt sig av en svensk version av Meyer och Allens (1991) frågeformulär som är vedertagen. Det är heller inte vedertaget att Meyer och Allen (1991) trekomponentsmodell fungerar på andra former av anställningar än traditionella vilket även det kan utgöra ett hot mot den interna validiteten (Gallagher & Sverke, 2005).

Konstruktvaliditet. I denna studie ändrades Meyer & Allens (1991) frågeformulär i och med att ett påstående kopplat till fortlöpande tillhörighet togs bort. Vidare användes en femgradiga skala vid mätningen av organisationstillhörighet vilket skiljer sig åt från Meyer och Allens (1991) sjugradiga skala. Dessa förändringar resulterar i att mätinstrumentet i denna studie skiljer sig från originalverket vilket kan påverka konstruktvaliditeten och jämförandet med andra studier.

Som tidigare nämnts så finns det ingen gemensam definition i litteraturen om organisationstillhörighet. Fenomenet har även konceptualiserats på olika sätt. Denna studie har sitt ursprung i Meyer och Allens (1991) definition och konceptualisering av fenomenet eftersom att den anses vara den mest vedertagna. Vissa av de andra studierna vars resultat jämfördes med denna undersökning använde sig av andra definitioner och konceptualiseringar av organisationstillhörighet. Det gör att de kan bli svåra att jämföra dessa med varandra. Exempelvis så använde sig Sager och Johnston (1989) av Mowday m.fl. (1979) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) för att mäta organisationstillhörighet.

Extern validitet. Det finns även begränsningar i att studien enbart utfördes på ett konsultföretag och inte flera. Detta innebär att vi inte kan generalisera våra resultat till hela konsultbranschen. Om studien hade inkluderat fler konsultföretag hade konsultbranschen kunnat speglas på ett bättre sätt. Eftersom att konsultföretaget som deltog i studien heller inte valdes slumpmässigt utan efter personliga kontakter påverkar den externa validiteten. En tvärsnittsenkät mäter dessutom bara en variabel vid ett specifikt tillfälle (Bryman, 2008) vilket även det påverkar den externa validiteten.

Framtida forskning

Resultatet från denna undersökning ger en indikation på att konsultföretaget till större del tillfredsställer de internt anställdas behov än konsulternas. Framtida forskning skulle kunna undersöka vad för faktorer som ligger bakom att känslomässig tillhörighet är högre hos internt anställda än hos konsulterna på samma konsultföretag. Den forskning som Meyer och Allens (1991) modell och mätinstrumentet grundar sig på har framförallt utförts på traditionella organisationer med personer med traditionella anställningar. Därför föreslår vi även framtida forskning som i allt större grad undersöker vad konsulter behöver för att uppleva en hög grad av organisationstillhörighet.

Slutsats

Den första hypotesen om att det skulle finnas en skillnad mellan de tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda konsulterna fick undersökningen inget stöd för. Utefter det kan slutsats dras om det inte verkar finnas någon skillnad i upplevd organisationstillhörighet mellan dessa två grupper. Utifrån tidigare forskning verkar det snarare vara upplevelsen kring att ha en osäker anställning som påverkar organisationstillhörigheten och inte anställningsformen i sig.

Utifrån den andra hypotesen kan slutsats dras om att den upplevda organisationstillhörigheten delvis verkar skilja sig åt mellan konsulter och internt anställda. Denna skillnad gäller i synnerhet den känslomässiga tillhörigheten. Detta innebär att konsultföretagen till större del lyckas skapa ett emotionellt band till de internt anställda än till konsulterna samt att de internt anställda har en starkare anknytning till företaget. Detta trots att de båda grupperna är minst lika viktiga för konsultföretagets fortlevnad. Baserat på tidigare forskning konstaterar vi att konsulternas organisationstillhörighet är mer komplex eftersom de behöver förhålla sig till två företag samtidigt. Detta kan ha en inverkan på den tillhörighet som konsulterna upplever till konsultföretaget.

Referenser

- 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), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. doi:10.1006/jvbe.1996.0043
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. doi:10.5465/256569
- Benson, J. (1998). Dual commitment: Contract workers in Australian manufacturing enterprises. *Journal of Management Studies*, 35(3), 355-375. doi:10.1111/1467-6486.00097
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115-127. doi:10.1177/014920638901500110
- Bryman, A. (2008) *Social research methods* (3. ed) New York: Oxford University Press
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001
- Connelly, C. E., Gallagher, D. G., & Gilley, K. M. (2007). Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 326-335. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.003
- Cuyper, N., & Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409. doi:10.1348/096317905x53660
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94. doi:10.1348/096317904322915928
- Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62(4), 589-620. doi:10.1177/0018726708101991
- Gallagher, D. G., & Sverke, M. (2005). Contingent employment contracts: Are existing employment theories still relevant? *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 181-203. doi:10.1177/0143831x05051513

- 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. doi:10.1016/s1053-4822(00)00048-6
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, *5-6*(1), 1-19. doi:10.1111/j.1460-8545.2004.00094.x
- IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(5), 609-625. doi:10.1002/job.208
- Lundh, G. & Nilsson, A. (2018) *Psykologin som vetenskap: Vetenskapsteoretiska och forskningsmetodologiska grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 171-194. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- Mcdonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, *21*(2), 84-91. doi:10.1108/01437730010318174
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538-551. doi:10.1037//0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, *11*(3), 299-326. doi:10.1016/s1053-4822(00)00053-x
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- 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. doi:10.1037//0021-9010.71.3.492
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Randall, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behavior*, *11*(5), 361-378. doi:10.1002
- Reilly, P. A. (1998). Balancing flexibility—meeting the interests of employer and employee. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *7*(1), 7-22. doi:10.1080/135943298398934
- Sager, K. & Johnston, W. (1989) Antecedents and outcomes of organizational commitment: a study of salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *9*(1), 30-41, doi: 10.1080/08853134198910754511
- SFS 1982:80. *Lagen om anställningsskydd*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22*(1), 46. doi:10.2307/2391745
- Witte, H. D., & Näswall, K. (2003). `Objective vs `subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four european countries. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 149-188. doi:10.1177/0143831x03024002002

Appendix

Meyer och Allens mätinstrument för trekomponentsmodellen över organisationstillhörighet

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
<i>Affective Commitment Scale items</i>			
1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization	<u>55</u>	<u>47</u>	-07
2. I enjoy discussing my organization with people outside it	<u>56</u>	10	-07
3. I really feel as if this organization's problems are my own	<u>52</u>	39	-06
4. I think that I could easily become as attached to another organization as I am to this one (R)	<u>45</u>	21	18
5. I do not feel like 'part of the family' at my organization (R)	<u>63</u>	15	-04
6. I do not feel 'emotionally attached' to this organization (R)	<u>81</u>	23	03
7. This organization has a great deal of personal meaning for me	<u>79</u>	19	02
8. I do not feel a strong sense of belonging to my organization (R)	<u>82</u>	18	-05
<i>Continuance Commitment Scale items</i>			
1. I am not afraid of what might happen if I quit my job without having another one lined up (R)	-10	02	39
2. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to	22	14	<u>58</u>
3. Too much in my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now	33	27	<u>44</u>

Table 1. Continued

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
4. It wouldn't be too costly for me to leave my organization now (R)	18	12	<u>46</u>
5. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire	-24	-01	<u>59</u>
6. I feel that I have too few options to consider leaving this organization	-14	00	<u>67</u>
7. One of the few serious consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives	-17	-07	<u>60</u>
8. One of the major reasons I continue to work for this organization is that leaving would require considerable personal sacrifice – another organization may not match the overall benefits I have here	15	-01	<u>50</u>

Normative Commitment Scale items

1. I think that people these days move from company to company too often.	14	<u>67</u>	-06
2. I do not believe that a person must always be loyal to his or her organization (R)	29	<u>43</u>	00
3. Jumping from organization to organization does not seem at all unethical to me (R)	07	<u>63</u>	01
4. One of the major reasons I continue to work for this organization is that I believe that loyalty is important and therefore feel a sense of moral obligation to remain	17	<u>59</u>	07
5. If I got another offer for a better job elsewhere I would not feel it was right to leave my organization	17	<u>49</u>	09
6. I was taught to believe in the value of remaining loyal to one organization	15	<u>49</u>	10
7. Things were better in the days when people stayed with one organization for most of their careers	05	<u>56</u>	11
8. I do not think that wanting to be a 'company man' or 'company woman' is sensible anymore (R)	17	<u>47</u>	-03

Vår översättning av Meyer och Allens mätinstrument

Känslomässig tillhörighet

Följande påståenden avser att mäta känslomässig tillhörighet. Var vänlig skatta hur väl varje påstående stämmer överens med dig. Kom ihåg att det inte finns några rätta eller felaktiga svar!

	Stämmer mycket bra	Stämmer bra	Svårt att säga	Stämmer dåligt	Stämmer mycket dåligt
Jag skulle vara mycket glad över att få spendera resten av min karriär hos ■■■■	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag talar gärna om ■■■■ med utomstående personer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tar till mig ■■■■ problem som min egna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att jag utan problem kan känna samma tillhörighet hos en annan arbetsgivare än ■■■■	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig inte som en "del av familjen" hos ■■■■	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig inte känslomässigt bunden till ■■■■	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
■■■■ har en stor personlig betydelse för mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner inte en stark tillhörighet till ■■■■	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fortlöpande tillhörighet

Följande påstående avser att mäta fortlöpande tillhörighet. Var vänlig skatta hur väl varje påstående stämmer överens med dig. Kom ihåg att det inte finns några rätta eller felaktiga svar!

	Stämmer mycket bra	Stämmer bra	Svårt att säga	Stämmer dåligt	Stämmer mycket dåligt
Jag är inte orolig över vad som skulle hända om jag avslutar min anställning på [REDACTED] utan att ha någon ny anställning att påbörja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det skulle vara väldigt svårt för mig att lämna [REDACTED] - även om beslutet är mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det skulle bli för stora förändringar i mitt liv om jag bestämmer mig för att lämna [REDACTED]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För tillfället stannar jag hos [REDACTED] lika mycket på grund av nödvändighet som vilja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner att jag har för få valmöjligheter för att kunna lämna [REDACTED]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En av de största riskerna med att lämna [REDACTED] är bristen på andra alternativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En av huvudorsakerna till att jag fortsätter min anställning på [REDACTED] är för att om jag lämnar skulle det innebära betydande personliga uppoffringar - en ny arbetsgivare kanske inte kan erbjuda motsvarande förmåner som jag har nu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Normativ tillhörighet

Följande påståenden avser att mäta normativ tillhörighet. Var vänlig skatta hur väl varje påstående stämmer överens med dig. Kom ihåg att det inte finns några rätta eller felaktiga svar!

	Stämmer mycket bra	Stämmer bra	Svårt att säga	Stämmer dåligt	Stämmer mycket dåligt
Jag tycker att man idag byter arbetsgivare för ofta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tycker att en anställd inte alltid behöver vara lojal till sin arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För mig är det inte oetiskt att hoppa från arbetsgivare till arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En av huvudorsakerna till att jag fortsätter min anställning hos [REDACTED] är för att jag anser att lojalitet är viktigt och att jag känner en moralisk förpliktelse att stanna kvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om jag skulle få ett erbjudande om en annan anställning skulle det inte kännas rätt att lämna [REDACTED]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har lärt mig att tro på värdet av lojalitet till en arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var bättre förr då man ofta var en arbetsgivare trogen under större delen av ens yrkeskarriär	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tycker det är oförnuftigt att bli för starkt personligt förknippad med sin arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>