



UPPSALA
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Sociologi med inriktning mot arbetsliv, organisation och personal C

Kandidatuppsats 15 hp VT 2017

”Jag är ju ändå främst forskare.”
– en etnografisk studie om organisationens identitet och
den kollektiva gemenskapens
betydelse för den sociala identiteten

Författare:

Evelina Ohlsson

Handledare:

Daniel Normark

Förord

Med detta förord vill jag ge uttryck för min tacksamhet till de personer som varit en del av och därför gjort denna studie möjlig. Ett stort tack till alla anställda inom den pre-kliniska institutionen på Karolinska Institutet för ert engagemang och ert välkomnande av mig som del av gruppen. Att bli en del av er forskargemenskap lade grund till förståelse och värdefulla insikter. Tack för att ni "var mina möss" – utan er delaktighet hade denna studie inte varit möjlig.

Slutligen vill jag tacka min handledare Daniel Normark för att jag fått förmånen att vara en del av forskarprojektet Biomedicum och för all hjälp och stöttning du gett under projektets gång.

Abstrakt

I en föränderlig värld antar organisationer strategier för att överleva. En strategi är att ständigt förändras till sin omgivning via organisationsförändringar. Men samtidigt är vad man gör samt vem man gör något åt är en viktig del av den anställdas identifiering. Individen skapar sin identitet utifrån de organisationer och kollektiv denne är medlem i dynamiska processer. Därför är det viktigt att förstå hur organisationen och kollektiva tillhörigheter är identitetsskapande. Det teoretiska perspektivet utgår från Scheins organisationsidentitet kopplat mot Jenkins teori kring dialektalt socialt identitetsskapande via tillhörighet och gränsdragning. Syftet med studien är att undersöka relationen mellan identitetsskapande inom en individ utifrån organisationens identitet samt de kollektiva identiteter individen är del av. Studien är en del av ett större forskningsprojekt som genomförts på Karolinska Institutet inför sammanflyttning av fem institutitioner till Biomedicum. Studien har en etnografisk ansats och genomförs via deltagande observation på en institution på Karolinska Institutet. Resultatet visar att Karolinska Institutets organisationsidentitet är underordnad de kollektiva identiteter som identifierats. Det råder en diskrepans i hur de anställda definierar sig utifrån vilka kollektiva tillhörigheter de har. Den kollektiva identiteten för forskarnas profession kan tolkas som primär medan organisationsidentiteten kan tolkas sekundär. Resultatet visar att organisationsidentiteten uttrycks starkare av administrativt anställda. Deras kollektiva tillhörigheter som statstjänstemän och en del av organisationen som myndighet kan ses som stark. För forskargruppen inom den pre-kliniska institutionen verkar resultatet av den svaga organisationsidentiteten bli konflikten mellan deras olika kollektiva identiteter. Det som är återkommande i materialet är gränsdragningsarbetet mellan de olika kollektiva identiteterna som student/forskare, lärare/forskare samt forskare/administratör. Gränsdragningsarbetet pågår 1) inom individer, 2) mellan individer och 3) mellan organisation och kollektiva tillhörigheter.

Nyckelord: social identitet, kollektiv identitet, organisationsidentitet, forskargemenskap, gränsdragning

Innehåll

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Avgränsningar	3
1.3 Uppsatsens disposition	3
2. Tidigare forskning	4
2.1 Dynamiska förhandlingsprocesser.....	4
2.2 Föränderlig organisationsidentitet	5
2.3 Tillhörighet och gränsdragning	5
2.4 Forskargemenskap och laboratoriemiljö	6
2.5 Sammanfattning.....	7
3. Teoretiskt ramverk	8
3.1 Organisationsidentitet.....	8
3.1.1 Artefakter	9
3.1.2 Värderingar och normer	10
3.1.3 Grundläggande antaganden.....	11
3.2 Social identitet	11
3.2.1 Tillhörighet och gränsdragning.....	13
3.3 Teorin i analys	14
4. Metod	15
4.1 Metodologisk ansats	15
4.1.1 Sensory Ethnography och Short-Term Ethnography.....	16
4.1.2 Begränsningar med metodvalet.....	16
4.2 Material.....	17
4.2.1 Urval	17
- Projektet.....	17
- Tillgång, kriterier och urval.....	18
4.2.2 Setting	19
- Karolinska Institutet	19
- Institutionerna	19
- Forskargruppen.....	20
4.2.3 Tillvägagångssätt	20
4.3 Transkribering och kodning.....	22

4.4 Reflexivitet	23
4.5 Förförståelse	23
4.6 Reliabilitet och validitet.....	24
4.7 Etiska överväganden.....	24
5. Resultat.....	26
5.1 Organisationsidentitet.....	26
5.1.1 Karolinska Institutet.....	26
5.1.2 Institutionen	28
5.1.3 Forskargruppen	30
5.2 Artefakter.....	32
5.2.1 Språk	32
5.2.2 Ritualer och traditioner	34
5.3 Social identitet	37
5.3.1 Internaliseringsfasen för forskaren	37
5.3.2 Forskarens resa.....	38
5.3.3 Ritualer som övergång mellan kollektiva identiteter	40
5.3.4 Multipla kollektiva tillhörigheter	42
6. Avslutande diskussion.....	46
6.1 Summering av resultat	46
6.2 Resultatets relationella betydelse.....	50
6.3 Avslutande reflektion och vidare forskning	52
7. Källförteckning.....	54
8. Bilagor.....	57
Bilaga 1 - Missivbrev	57

1. Inledning

“Vad man gör och för vem säger vem man är.”

I DN:s artikel ”Därför är det så jobbigt med omorganisationer på jobbet” (2016-11-06) synliggörs de olika aspekterna av påfrestningar som organisationsförändringar innebär för de anställda. Den anställdes syn på sig själv och sin identitet tas upp som en aspekt som skapad av psykosociala följdproblematiker. Dessa följdproblematiker framhålls jämte mer vanligt belysta problematiker rörande anställningstrygghet, sociala relationer på arbetsplatsen och de anställdas oro för förändrade arbetsuppgifter.

Vilken organisation man arbetar för kan vara viktig för hur man definierar sig själv. En viktig del i en individs identifieringsarbete är den arbetsrelaterade identiteten eftersom den är en del av individens image och självbild. Med andra ord - det man gör och vem man gör något åt kan vara en viktig del av definitionen av hur man identifierar sig själv. Samtidigt är det ett vedertaget viktigt instrument för framgångsrika organisationer att forma sina anställda att arbeta i enlighet med organisationens mål och värderingar för att öka produktiviteten. Detta instrument består av att implementera och internalisera organisationens kultur och identitet inom sina anställda via artefakter, normer och värderingar. Detta formande kan sägas ske via direkta och indirekta interaktioner dels mellan individ och individ dels i växelverkan mellan individ och organisation. Att se identifieringsprocessen som dynamisk mellan de anställda på micro-nivå och organisationerna på macro-nivå samt hur dessa nivåer samspelar med varandra är relevant för att förstå, skapa och bibehålla framgångsrika organisationer.

En organisation som ses vara under ständig förändring är Karolinska Institutet. Deras flexibla förhållningssätt till sin omgivning är en medveten strategi för att behålla sin ledande position inom sitt fält. Karolinska Institutet är ett statligt medicinskt universitet vars vision är att på ett betydelsefullt sätt förbättra världshälsan. Under början av 2010-talet påbörjades bygget av Biomedicum, en nysatsning för Karolinska Institutet. Syftet med den nya laboratoriebyggnaden uppges vara att främja samverkan, samarbete och forskning över de vetenskapliga gränserna. Visionen att främja samarbete ämnas uppfyllas genom att sammanföra fem prekliniska institutioner med experimentellt inriktad grundforskning under samma tak. Att ge

dem gemensamma teknologiplattformar och utrustning är en uttalad strategi från Karolinska Institutets för att underlätta samverkan mellan institutionerna. (Karolinska Institutet, 2017)

Men hur påverkar organisationsidentiteten inom institutionen de anställdas identitet och identifiering?

Som inspiration till studien ligger Ylva Hasselbergs avhandling ”*Vetenskap som arbete – normer och arbetsorganisation i den kommodifierade vetenskapen*” (2012) vars empiri samlats in på Karolinska Institutet. Hasselberg (2012:135) hävdar i sin avhandling gruppstillhörigheten av sekundär betydelse för de anställda doktoranderna och forskarna. Hasselberg fortsätter dock och nämner likväl reproduktionsprocessen kring hur nya forskare på institutionen får lära sig hantverket och att ”räkna rätt” från sina handledare (citat i original) vilket kan tyda på att det finns internaliseringsfaser och reproduktionsprocesser av normer, värderingar och grundläggande antaganden inom institutionen. Detta kan innebära att det föreligger en organisatorisk identitet av betydelse för identifiering inom organisationen. Hasselberg menar vidare att dessa internaliseringsfaser och reproduktioner skulle kunna skilja sig mellan institutionerna vilket ger intresse för att utföra vidare studier kring identitet inom ramarna för Karolinska Institutet som organisation (Ibid).

Tidigare studier inom Karolinska Institutet har utförts med en kvalitativ ansats med intervjuer utan fördjupning inom det praktiska arbetet på institutionen och därmed antas studier kring dess organisationsidentitet vara av komplementär art. Hasselberg (2012:7) nämner själv att hon har antagit ett mer vetenskapssociologiskt perspektiv i sin avhandling varför det är av vidare intresse att komplettera genomförda studier ur ett mer sociologiskt perspektiv med etnografisk ansats för att studera det dialektiska identitetsskapandet mellan individ, organisation och kollektiv.

1.1 Syfte och frågeställningar

Som tidigare nämnt är vilken organisation man utför arbete åt en del av identitetsskapandet hos den anställde och syftet med uppsatsen är att undersöka hur de anställda på den pre-kliniska institutionen på Karolinska Institutet definierar sin egen identitet i relation till sina organisatoriska samt kollektiva identiteter.

De frågeställningar som är relevanta för att söka uppfylla syftet är:

- “Hur yttrar sig organisationsidentiteten inom den prekliniska institutionen och forskargruppen på Karolinska Institutet?” samt
- “Hur skapar de anställda sin identitet i relation till organisationen och de kollektiv de identifierar sig med?”

1.2 Avgränsningar

Identifieringsprocesser kan definieras på flera nivåer. Relevant för studiens syfte är individers professionella eller disciplinära identiteter som skapas i dialektiska processer gentemot de organisationer och kollektiv individerna verkar inom. Därför tas ej hänsyn till identiteter på andra nivåer så som kön, etnicitet etc. inom ramen för denna uppsats.

1.3 Uppsatsens disposition

I detta avsnitt presenteras upplägget för denna uppsats. Uppsatsen är disponerad i totalt 8 kapitel där det inledande kapitlet presenterar studiens syfte och frågeställningar. I nästföljande kapitel presenteras den tidigare forskning som legat till grund för studien, från dynamiska förhandlingsprocesser till laboratoriemiljöer. I kapitel tre redogörs uppsatsens teoretiska ramverk vilket grundar sig i teori kring dialektalt skapande av social identitet samt en teoretisk ram kring hur organisationsidentitet skapas och tolkas. I nästa kapitel redogörs den metod som ligger till grund för studiens resultat, från urval till ansats till tillvägagångssätt samt kodning av dessa. I kapitel 5 redovisas samt analyseras de resultat som framkommit efter kodning. Följande kapitel summerar och sätter resultatet i relation till bland annat tidigare forskning och metodologisk ansats. Slutligen redogörs de källor som använts samt bifogade bilagor.

2. Tidigare forskning

Socialt identitetsskapande som fält kan definieras som brett. Tidigare forskning om identiteter och identitetsskapande processer berör bl.a. organisationsidentitet och identitetsskapande som ett samspel mellan 1) individ och individ samt 2) individ och organisation. Socialt identitetsskapande ses dels som statiska, dels som dynamiska processer. Redogjord tidigare forskning består i dels artiklar publicerade under 2000-talet, dels böcker och avhandlingar med varierande publiceringsår. Samtliga artiklar fyller kravet för att vara peer reviewed. Exempel på sökord: *Organizational identity, Social identity, Identity processes, Identity dynamics, boundary/Boundaries*

Inledningsvis redogörs för hur den identitetsskapande processen kommer att behandlas inom ramen för denna uppsats för att senare redogöra organisationsidentitet, tillhörighet, gränsdragning och slutligen forskande miljöer.

2.1 Dynamiska förhandlingsprocesser

Samspelet och den dynamiska förhandlingsprocessen kan ses vara en viktig del i identitetsskapandet. Diskussionen förs kring kausaliteten mellan huruvida organisationen påverkar individens identitet eller individen påverkar organisationens identitet. Tidigare artiklar som menar att identitetsskapandet mellan individ och organisation är dynamiska förhandlingsprocesser är bl.a. Gilpin och Miller (2013) samt Alvesson och Sveningsson (2003,2008). Gilpin och Miller (2013) menar att identiteten handlar om dynamiska förhandlingsprocesser och att organisationens identitet skapas via dess medlemmars reflexivitet. Det vill säga menar de att organisationers identitet konstrueras av och skapar identitet för de individer som verkar inom dem. Gilpin och Miller beskriver denna process som en dynamisk förhandlingsprocess mellan individ och organisation. Sveningsson och Alvesson (2003) samstämmer och menar att det är essentiellt att förstå samspelet för att öka förståelsen för hur dessa processer verkar identitetsskapande för både organisation och individ. Alvesson och Sveningsson (2008) utvecklar resonemanget när de i sin senare artikel menar att organisationer representeras av sina medlemmar och att detta representerande har effekt på hur medlemmarna inom organisationen identifierar sig själva. Något som visat sig viktigt inom fältet är organisationsförändringar vilket redogörs i följande del.

2.2 Föränderlig organisationsidentitet

Något som är viktigt för studier inom identitetsskapande är förlust av eller osäkerhet kring organisationsidentitet. Med detta åsyftas exempelvis verksamhetsövergångar och konkurser men även andra otydligheter kring organisationens identitet. Detta är något som Hatch och Schultz (2002) knyter an till i sin artikel där de resonerar kring hur dynamiken av identitetsskapande påverkas av dysfunktioner vid förlust av organisationskultur. Det Hatch och Schultz framhåller som centralt är att organisatorisk identitet är en dynamisk social process. Det vill säga, viktigt för organisationens identitet är individens relation till organisationen och hur denne speglar sin organisation.

Kunskap om hur sociala identiteter och kollektiva identiteter påverkar och påverkas av organisationsidentitet visar sig vara en viktig nyckel vid organisationsförändringar. Förändringar så som omorganisationer och verksamhetsövergångar kan innebära problematik för organisationer då olika identiteter hamnar i konflikt. Boulu-Reshef (2015) lyfter i sin artikel fram sociala åtaganden och normer som vitala för individers identifieringsarbete. När sociala åtaganden och normer hamnar i kliché med varandra uppstår enligt Boulu-Reshef konflikter inom individen. Det vill säga - inom individen uppstår en konflikt gällande tillhörighet till olika sociala grupper, något som redogörs för i följande del.

2.3 Tillhörighet och gränsdragning

För att kunna definiera och identifiera sig själv är det relevant att definiera vad man inte är. Burri (2008) studerade i sin artikel tillhörighet och gränsdragningar inom radiologi. Burri fann gränsdragningen viktig för att förstå konstituerandet av radiologernas professionella och disciplinära identitet. Gränsdragningsarbetet tycktes viktigt för att dels skapa professionell auktoritet, dels för att ackumulera symboliskt kapital inom det professionella fältet. Distinktionen var även viktig för den enskilda aktörens status inom forskargemenskapen. Detta förstärks av Knez (2016) som framhåller distinktioner mellan en individs organisatoriska, arbetsgrupps- och professionella identitet som viktigt för individens identifieringsarbete.

Tidigare forskning om gränsdragning och tillhörighet på Karolinska Institutet har även utförts av Huldt, Normark och Norrving (2013). I deras bok ”Från läkarskola till medicinskt universitet: Karolinska institutets ledning 1953-2012” diskuterar författarna historiska och

nutida yttre samt inre gränser inom organisationen och som följd av detta inom individen. Huldt et al diskuterar identiteterna som knutet till antingen forskning eller utbildning. De menar vidare att man beroende på situation kan möta olika sidor av organisationen. Detta beskrivs av Huldt et al som en styrka då det ger en flexibilitet åt organisationen men även som en svaghet då den inre splittringen leder till illojalitet och en svag gruppkänsla inom institutet (Ibid:273f).

2.4 Forskargemenskap och laboratoriemiljö

För att öka förståelsen för miljön för de etnografiska studierna har förkovran skett inom tidigare forskning om forskargemenskap och laboratoriemiljöer. Etnografiska studier ur ett kunskapssociologiskt perspektiv har utförts av Knorr-Cetina och Mulkay (1983), Latour och Woolgar (1986) samt Kruse (2006). I dessa studier fanns förutom relevanta miljöskildringar och etnografiska studier som metod även resultat av intresse för uppsatsen. Latour och Woolgar samt Kruse genomförde deltagande observationer för att nå en ökad förståelse för hur valid data uppstår i laboratoriemiljöer. I sin avhandling framhöll Kruse främst att de anställdas yrkesskicklighet, normer och ideal om vetenskaplig forskning hade effekt på vad som definierades som valid data. Det Kruse skulle kunna sägas vara forskargemenskapens kollektiva identitet som viktig samt grundläggande för vad som ansågs vara relativa och reliabla resultat. Latour och Woolgar fann att de delade värderingarna eller sätt att tänka reglerade forskarna inom deras kontext. Knorr-Cetina och Mulkay lyfte i sin bok fram de anställdas roller inom laboratoriemiljön och de anställdas professionella och disciplinära grupperingar.

Karolinska Institutet har även varit föremål för observation. Som tidigare nämnt har Hasselberg (2012) följt en institution och studerat forskargemenskapen på Karolinska institutet. I sin avhandling diskuterar Hasselberg kring begreppen *culos* – som del av etiska förhållningssätt som verkar normskapande inom forskningsgemenskapen samt *doxa* – de normer som måste accepteras inom ett fält för att få vara en del av fältet (Hasselberg, 2012:20). Hasselberg argumenterar i sin avhandling för att grupptillhörigheter är av sekundär betydelse för forskarna och pekar på forskarens relation till sin handledare som primär (Ibid:135). Hasselberg lyfter vikten av identiteten som god forskare och att forskaridentiteten går före grupptillhörigheten (Ibid: 72). Men det Hasselberg (Ibid:135) pekar på är viktigt för de anställda är att ”lära sig hantverket” och att ”räkna rätt” (citat i original) inom gruppen

vilket kan innebära att det finns organisatorisk eller kollektiv identitet inom institutionen som agerar i samspel med varandra samt individen.

2.5 Sammanfattning

Tidigare forskning visar den kollektiva identiteten, normerna eller gruppkänslan som viktig för hur individen uppfattar sig själv. Processen kring identifieringen är dynamisk och ständigt pågående. Tidigare studier på Karolinska Institutet pekar på diskrepans mellan organisationsidentiteter och de sociala identiteterna forskare och utbildare.

Att vara en del av gruppen och att känna tillhörighet är enligt tidigare forskning relevant för individens identifieringsprocess. Med stöd i Hasselberg samt Huldt, Normark och Norrvings tidigare forskning på Karolinska institutet verkar miljön, de inre och yttre gränsdragningarna samt den kollektiva identiteten som relevant för hur de anställda uppfattar sig själva, sin organisation och sin profession. Därför är det av intresse att utföra en sociologisk studie inom forskarnas sociala yrkesmiljö ur ett organisationsteoretiskt och identitetsskapande perspektiv för att fördjupa och komplettera tidigare studier inom området.

3. Teoretiskt ramverk

I detta kapitel kommer uppsatsens teoretiska ramverk att presenteras för avseende teoretiska perspektiv, begrepp och antaganden som senare kommer ligga till grund för resultat.

Inledningsvis presenteras det teoretiska ramverket i stort för att sedan mer utförligt förklaras samt begreppsligas.

För att söka besvara frågeställningarna och därmed uppfylla uppsatsens syfte kommer det teoretiska ramverket att grundas i Edgar Scheins (2010) teori om organisationsidentitet. Schein menar att organisationsidentiteten byggs i tre olika dimensioner eller nivåer; 1) artefakter, 2) normer och värderingar samt 3) grundläggande antaganden.

Det teoretiska ramverket består vidare i Richard Jenkins (2008) teori om social identitet. Jenkins teori om identitetsskapande är vital för att förstå individens sociala identitet i relation till den kollektiva identiteten och hur dessa samverkar och påverkar varandra dialektiskt.

Både Scheins och Jenkins teorier rör identiteter. Därför kan de till viss del ses överlappa varandra. Syftet med det teoretiska valen är att de agerar kompletterande i fråga om objekt, Scheins teori appliceras på organisationsnivå och Jenkins teori appliceras på individnivå.

I resultatet kommer teorierna används dels var för sig, dels tillsammans för att beskriva den dialektiska processen mellan organisationen och individ. Scheins teori används som ett analytiskt verktyg för att beskriva och synliggöra organisationsidentiteterna. Jenkins teori används som för att förstå hur individen skapar sin identitet i relation till sina professionella grupperingar och tillhörigheter inom organisationen. För att förstå hur de anställda definierar sin egen identitet i relation till sin organisatoriska samt kollektiva identitet kommer Scheins begrepp kopplas mot Jenkins begrepp. Relevanta begrepp är 1) artefakter, 2) normer och värderingar kopplat mot 3) tillhörighet och därmed 4) gränsdragning. Dessa begrepp förklaras i följande delar.

3.1 Organisationsidentitet

I denna del presenteras Scheins teori om organisationsidentitet. Teorin är relevant för att besvara hur Karolinska Institutets organisationsidentitet yttrar sig. För att förstå Karolinska Institutet identitet måste de olika nivåerna av organisationens identitet synliggöras.

En organisations identitet tar sig till uttryck på många sätt. Identiteten inom organisationen sprids genom bland annat symboler, hjältar, ritualer, värderingar och normer. Identiteten kan bestå av ord, gester eller objekt som individer inom organisationen tillskriver en särskild innebörd eller mening. Identiteten inom organisationen menar Schein (2010:14) måste ses som något abstrakt men att detta behöver grundas i mer komplexa antropologiska modeller som bygger på det observerbara inom organisationen. Detta exemplifierar Schein med att individer inom organisationen interagerar med hjälp av språk och ritualer samt de oskrivna regler som nykomlingar måste socialiseras in i för att bli en del av gruppen eller organisationens explicita formella filosofi (Ibid:14f).

Schein menar att dessa observerbara interaktioner finns inom olika nivåer eller dimensioner inom organisationen. De tre nivåerna definieras av graden av synlighet för observatören från det mest overta som observatören kan se och känna till det mer dolda grundläggande antaganden som individer inom organisationen tar för givna och därmed förutsättningslöst följer (Schein, 2010:23). Den mest synliga nivån redogörs för i följande avsnitt.



Figur 1: Scheins tre nivåer av organisationsidentitet

3.1.1 Artefakter

Den första nivån av synlig organisationsidentitet består av organisationens artefakter. Med artefakter menar Schein de fenomen som observatören på en gång kan se, höra och känna som ny inom en organisation. Till dessa tillskrivs de synliga strukturerna och processerna som den fysiska miljön, språket, teknologier, klädkoder och hur man uppför sig. Men till artefakter räknas även den språkliga produktionen av myter och historier inom organisationen samt de formella värderingar, ritualer och ceremonier som utförs inom organisationen (Schein, 2010:23f).

Till artefakter räknar Schein även klimatet inom organisationen. Klimatet kan ses som kultur i sig men Schein framhåller klimatet som en artefakt då denna manifesterar eller är en produkt av organisationens identitet på djupare nivåer. Det kan skönjas en komplex växelverkan mellan de olika nivåerna av organisationsidentiteten och även om artefakter är de som är lättast att se menar Schein att de även kan vara svårast att tyda. För att tyda artefakternas betydelse behöver observatören bli en del av fältet under en längre tid alternativt samtala med en insider eller individ inom organisationen för att få del av dennes uppfattning om organisationens värderingar och normer (Schein, (2010:24). Mer om värderingar och normer i följande avsnitt.

3.1.2 Värderingar och normer

Den andra analysnivån av organisationsidentitet innefattar enligt Schein en organisations värderingar och normer. Inom denna nivå räknas idealen, målen, värderingarna och aspirationerna jämte ideologier och rationaliseranden (Schein, 2010:25). Det handlar alltså om de sociala principerna, målen och standarderna som över tid växt fram och accepterats inom organisationerna. Till denna nivå räknas de framgångsrika processer som gruppen tar till sig som delade värderingar och antaganden (Ibid:26).

Grundaren är central för värderingar och normer. Schein diskuterar organisationens grundare som vital för gruppens värderingar och normer. Det är på grundarens ideologi, mål och rationaliserande som gruppens värderingar och normer grundas och senare reproduceras (Schein, 2010:25f). Schein menar att värderingarna och normerna dock skiftar med tiden att följa de proceser som testats och funnits framgångsrika av organisationens medlemmar. Schein beskriver den sociala valideringen som central för vilka uppfattningar och värderingar som blir socialt konfirmerade eller tillräckligt förstärkta individer emellan för att förändra rådande uppfattningar och värderingar inom organisationen (Ibid:26).

Värderingarna och normerna blir vägledare. Vidare menar Schein att dessa värderingar agerar som normativa och moraliska funktioner vars syfte är att vägleda individer inom organisationen att agera och uppträda på ett visst sätt. Dessa värderingar blir vägledande ideologier eller organisationsfilosofier som bistår individen med verktyg att ta sig an osäkra situationer inom organisationen (Schein, 2010:27). I analys av värderingarna och normerna inom en organisation menar Schein att man måste göra en distinktion mellan det som är befästa mönster och det som är ideologiska sätt att arbeta. Distinktioner måste även göras för mål för framtiden eller rationaliserade mönster (Ibid). De vägledande värderingarna och

normerna leder ned till en djupare nivå av organisationsidentiteten nämligen de grundläggande antaganden som beskrivs i nästa avsnitt.

3.1.3 Grundläggande antaganden

I detta avsnitt kommer den tredje och djupaste nivån kortfattat att beskrivas. Schein beskriver de grundläggande antaganden som befästa som de framgångsrika och självklara processerna att arbeta efter (Schein, 2010:27f). Skillnaden mellan de grundläggande antaganden samt värderingar och normer är att de grundläggande antaganden är förgivettagna och därför inte blir ifrågasatta. De grundläggande antagandena blir konsensus inom organisationen och därmed omedvetna handlingar för organisationens medlemmar.

Schein menar vidare att de omedvetna sätten att agera i sin tur genererar en känsla av identitet till medlemmarna (Schein, 2010:29). Begreppet förklaras som 'den rådande teori' som individer betar sig och tolkar världen utefter eller som ett paradigm som förklarar hur individer ska tänka och känna (Ibid:28).

Grundläggande antaganden agerar legitimitetsskapande. Det Schein menar är att organisationens grundläggande antaganden definierar hur individerna inom organisationen ska reagera och agera (Schein, 2010:29). Antagandena skapar en "tankevärld" eller "mental karta" (*citad i original, min översättning*) vilket genererar en trygghet eller identifiering för dem som delar dem (Ibid).

Sammanfattningsvis kan Scheins tre nivåer av organisationsidentitet präglas av observerbara sätt att göra, tänka och agera. Eftersom de grundläggande antaganden är den djupaste nivån krävs längre delaktighet inom organisationen för att kunna förstås och analyseras. Därför är detta begrepp mindre lämpligt för uppsatsens syfte samt tidsram och tas därför inte vidare. Redogörelsen för det teoretiska ramverket går vidare över till Jenkins teori om social identitet.

3.2 Social identitet

I denna del redogörs för Jenkins teori om social identitet. För att besvara syftet om hur de anställda på Karolinska Institutet definierar sig själva är teorin relevant för att förstå hur individers identitetsskapande process yttrar sig.

Social identitet sker i ständig dialektik. Jenkins menar att en av de viktigaste nycklarna till att förstå vilka identiteter vi har är vår mänskliga kapacitet att genom språket kunna förstå vem

som är vem och vad som är vad (Jenkins, 2008:5). Det som Jenkins framhåller som viktigt är att identifikation inte är något man har utan någonting man ständigt gör (Ibid). Den identitetsskapande processen går ut på att vi klassificerar och kartlägger den mänskliga sociala världen och därmed vår plats inom den dels som enskilda individer men även som medlemmar inom olika kollektiv. Individens identitet blir därför aldrig klar utan är under ständig förändring i dialektiken med andra individer och organisationer (Ibid:17).

Den dialektik som uppstår i identitetsskapandet mellan individ och kollektiv tycks komplex. Jenkins framhåller den kollektiva identiteten som större än summan av sina individer (Jenkins, 2008:156f). Jenkins beskriver växelverkan eller dialektiken mellan individerna inom organisationen och organisationen. Detta innebär att växelverkan bildar en mångdimensionerad identifieringsprocess mellan det individuella och kollektiva. Jenkins diskuterar inre och yttre skapande av den kollektiva identiteten och nämner gruppidentitet samt kategorisering som två viktiga delar av detta. Den kollektiva identiteten kan finnas inom praktiserandet hos individer eftersom den kollektiva identiteten skapas och konstitueras av dessa individer. Det som är individuellt och kollektivt delat blir därför sammanlänkat och en dialektal förutsättning för identitetsskapandet (Ibid).

Social identitet byggs enligt Jenkins på tre olika nivåer eller ordningar (Jenkins, 2008:39). Dessa nivåer är av marginell relevans för studien men behöver ändå förstås för de teoretiska begreppens sammanhang. Ordningarna kommer därför att presenteras kortfattat:

- Den individuella ordningen
- Den interaktionella ordningen
- Den institutionella ordningen

Den första ordningen menar Jenkins är individens egen uppfattning om sin identitet eller förståelse om vem man är i relation till andra. Denna process kallar Jenkins för ”The Internal-external dialectic” (Jenkins, 2008:40). Detta bygger på tidigare teorier om processen kring den interna jag-definitionen och den externa definition av jaget som vi erhåller av andra. Den primära identiteten så som könsidentitet, släktskap och etnicitet grundas i vår primära socialisation vilket får dessa identiteter motståndskraftig mot förändring (Ibid:41).

Den andra ordningen konstitueras via relationer och interaktion mellan individer det vill säga vad som försiggår individer emellan. Även här är andras uppfattning om individen relevant. Jenkins syftar här på Goffmans (1969) begrepp ”presentation of self” och att den andres

uppfattning som relevant för konstruktionen av vår identitet (Jenkins, 2008:42). Både Jenkins och Goffman menar att vi identifierar oss inte bara i oss själva utan även i definitionen av andra och hur de definierar oss (Ibid).

Den tredje ordningen berör den kollektiva identiteten. Här blir kategorisering och grupperingar relevanta och centrala begrepp (Jenkins, 2008:43). Jenkins gör åtskillnad mellan vad som definieras *som sig själv* och *för sig själv* där betoningen ligger på vem som identifierar samt definierar grupper och kategorier (Ibid). Bättre förklarar är att ett kollektiv som identifierar och definierar sig själv blir en grupp för sig själv medan ett kollektiv som är definierat och identifierat av andra bildar en kategori i sig själv. I denna ordning blir institutioner och organisationer centrala som producenter och reproducenter av kollektiva och individuella identiteter (Jenkins, 2008:45). De kollektiva identiteterna följer institutionernas och organisationernas sociala mönster och följer därför de institutionaliserade sätten att vara på eller göra saker på (Ibid:45:163). Gruppidentiteter skapas enligt Jenkins (2008:43) inom ramen för de gränser som sätts upp gentemot andra med syftning på gränser mellan interna gruppidentiteten och den externa kategoriseringen av andra.

De tre ordningarna existerar simultant och bidrar till en ständigt dialektal identitetsskapande process mellan individer och kollektiv genom förkroppsliganden och interaktioner (Jenkins, 2008:40). Viktig för studiens teoretiska ramverk är den andra och tredje ordningen eftersom den sociala identiteten sägs påverkas via tillhörighet och gränsdragningar i interaktion mellan individer och mellan institutionaliserade organisationer. Tillhörighet och gränsdragning som begrepp utvecklas mer i nästa avsnitt.

3.2.1 Tillhörighet och gränsdragning

Det är genom att vi jämför oss med andra som förståelsen för vilka vi är uppstår (Jenkins, 2008:102). Och kollektiv identifiering uppstår när individer grupperar sig via gemensamma nämnare. Detta innebär att det skapas en exkludering eller gränsdragning som leder till ett ”vi” och ”dem”.

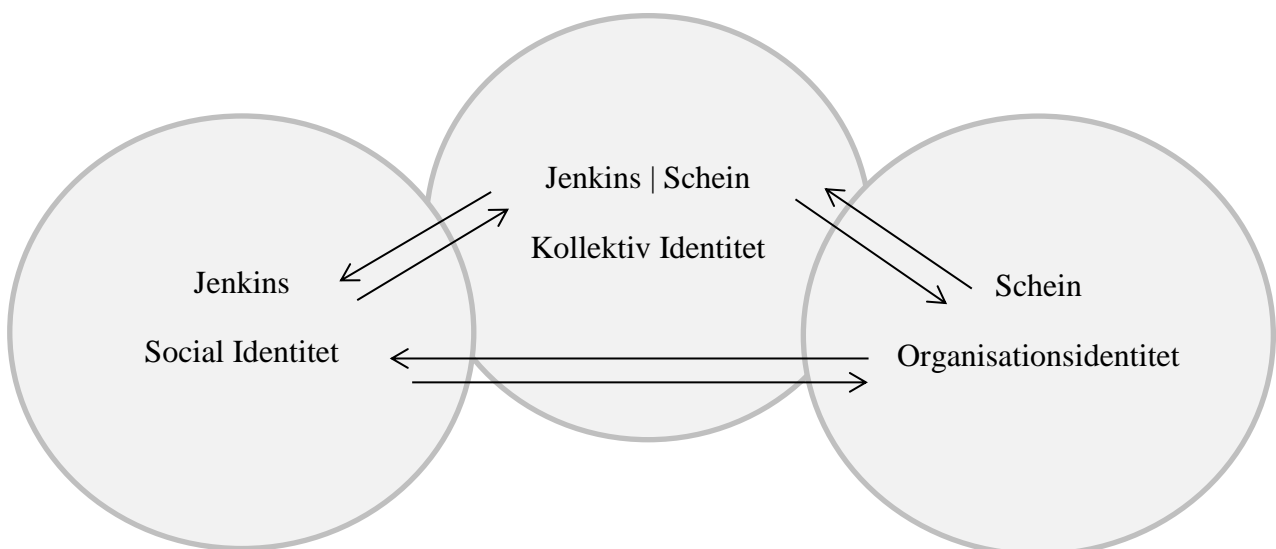
För att definiera den sociala verkligheten används kategoriseringar och typifieringar för att förstå kollektiven (Jenkins, 2008:145). När individer gör definitioner av vad som är en del av en grupp skapas det automatiskt gränser. Enligt Jenkins är gränsdragningar mellan medlemmar och icke-medlemmar vitalt för att definiera vad som inte hör till gruppen och därmed hamnar definitionen av gruppen i fokus (Ibid:102). Gruppidentitet kan därför ses som

en produkt av den kollektiva interna definitionen som i sin tur är en produkt av gruppmedlemmarnas syn på likheter och skillnader inom och utom gruppen. Den kollektiva medvetenheten om medlemskapen ligger sedan till grund för relationerna till de andra medlemmarna (Ibid:105). Det som Jenkins beskriver som viktigt är medlemskapet inom grupper och symboliken av tillhörighet som identitetsskapande processer (Ibid:112). Detta är något som inom denna uppsats definieras enbart som *tillhörighet*.

3.3 Teorin i analys

Det teoretiska ramverket är sammansatt för att fylla uppsatsens syfte kring hur organisationsidentiteten yttrar sig samt hur individen definierar sig själv i relation till denna. Teorierna kommer som tidigare nämnt att dels användas var för sig, dels i kombination för att skapa analytiska verktyg. Genom att koppla Jenkins begrepp tillhörighet och gränsdragning mot Scheins begrepp artefakter samt normer och värderingar byggs ett sammansatt teoretiskt ramverk. Det teoretiska ramverket ämnar visa 1) hur organisationsidentiteten ser ut, 2) hur individerna inom organisationen förhåller sig till organisationsidentiteten samt 3) hur de utifrån organisationsidentiteten skapar sin egen identitet (se figur 2).

Med det teoretiska ramverket är målet att uppnå studiens syfte att beskriva hur Karolinska Institutets organisationsidentitet yttrar sig samt att undersöka hur de anställda inom den pre-kliniska institutionen definierar sin egen identitet i relation till sin organisationsidentitet. Genom att besvara studiens syfte och frågeställningar är förhoppningen att komplettera tidigare studier på Karolinska Institutet ur ett sociologiskt perspektiv.



Figur 2: Visar tillämpning av det teoretiska ramverket

4. Metod

I detta kapitel kommer uppsatsens metodologiska ansats att redogöras. Inledningsvis presenteras vald ansats, i nästföljande avsnitt redogörs studiens setting samt hur studien genomförts. Vidare diskuteras reflexivitet, förförståelse samt uppsatsens reliabilitet och validitet. Avslutningsvis förs en diskussion gällande de etiska överväganden på vilka studien vilar.

4.1 Metodologisk ansats

För att söka uppfylla syftet samt för att besvara frågeställningarna följer uppsatsen en etnografisk ansats. Valet baseras dels på 1) Aspers (2007:78) kriterier kring val av metod; etik, tillgång till fält, beviskrav, ekonomiska resurser och forskarkompetens, dels på 2) Creswells resonemang kring meningsfulla strategier (Creswell, 2013:154ff). Studiens syfte och beviskrav förutsätter i detta fall en kvalitativ studie med delaktighet inom fältet för att resultatet skall bli meningsfullt. Tillgång till fältet har delgivits via delaktighet i ett projekt vilket presenteras i följande avsnitt om urval.

Forskningsfrågan fordrar att man synliggör individers uppfattning om sig själva i relation till sin kontext. Valet av den etnografiska ansatsen baseras på vikten av att skapa förståelse för en kultur inom en grupp samt hur dessa individers beteende manifesteras inom deras kulturella kontext samt för att nå en ökad förståelse för informanternas tänkande, förståelse och mening (Bryman, 2012:432, Aspers, 2007:30ff).

Uppsatsens teoretiska ramverk kan sägas förutsätta deltagande observation; för att 1) förstå hur den sociala och organisatoriska identiteten formas är det viktigt att studera hur individ och organisation samspelar med varandra *in situ* 2) för att observera organisationsidentiteten inom miljön är deltagande observation vital för förståelse eftersom organisationsidentiteten är något som påverkar individerna inom organisationen omedvetet. Schein menar att organisationsidentitet synliggörs bäst i interaktion mellan att observatören - i rollen som ickemedlem, samspelar med medlemmar av organisationen inom organisationen (Schein, 2010:179). Därför argumenteras för att den deltagande observationen vara en nödvändig och meningsfull strategi för att fylla uppsatsens syfte.

4.1.1 Sensory Ethnography och Short-Term Ethnography

Etnografiska studier är av tradition sett vara tidskrävande eftersom observatören måste bli en del av fältet och därför följa det ett år om inte längre (Pink & Morgan, 2013). Aspers menar emellertid att insamlingsprocessen i en uppsats på kandidatnivå inte behöver omfatta mer än två veckor (Aspers, 2007:85). Detta grundas på att de inledande veckorna är de mest intensiva och att nervositeten gör de inledande veckorna empiriskt tyngre. När man sedan internaliseras i miljön blir man mindre uppmärksam på vad som sker eller börjar ta de observerade fenomenen för givna. Detta är något som Pink håller med om och framhåller deltagande observationer komplementär av observatörens sinnen (Pink, 2009:8). Med det menar Pink att förståelse och kunskap är producerade i reflexiviteten hos observatören. Pink framhåller även samtalens relevans för delad och ökad kunskap om individer inom fältet (Ibid:81).

Pink och Morgan menar att kortare deltagande observationer kan vara relevanta. I deras artikel "Short-Term Ethnography: Intense Routes to Knowing" (2013) lyfts de kortare observationernas legitimitet fram. De fokuserade etnografierna skapas genom att observatören använder studiens teknologier aktivt (2013:352f). Pink och Morgan menar att observatören blir ett kärnelement i studien där observatörens fokus hamnar på studiens teoretiska och empiriska intressen och därför styrs efter dessa (Ibid:353). De menar vidare att observatören måste placera sig i centrum för sina deltagares aktiviteter och engagera samtalande dialog med informanterna (Ibid:355f). I artikeln knyts det åter till observatörens sensoriska sinnen för att ge relevans åt vad som inte sägs eller ses men som ändå uppfattas (Ibid). Pink och Morgan menar att konventionell etnografi karakteriseras av att observatören "väntar på att saker ska hända" medan short-term ethnography är mer intensiv och fokuserad mot forskarfrågan där empiriinsamling och analys därför blir sammanflätad (Ibid: 355-357).

Med hänsyn till uppsatsens tidsram för att kunna producera empiri med en etnografisk ansats har tillvägagångssättet anpassats efter Pink och Morgans samt Aspers resonemang om en mer intensiv deltagande observation omfattande två veckor. Uppsatsens metod följer en short-term ethnography-modell där studiens forskningsfråga ligger i fokus. I följande avsnitt redogörs begränsningar som metodvalet innebär.

4.1.2 Begränsningar med metodvalet

Den etnografiska metodens största fördel blir även metodvalets största begränsning. Den som genomför deltagande observation blir medkonstruktör av fältet och den empiri som skapas

tolkas genom observatören (Aspers, 2011:115f). Distanshållning är relevant för observatören för att bli engagerad i fältet men för att inte komma för nära sina studieobjekt eller ”go native” (Aspers, 2011:110).

Observatörens praktiska tolkningshorisont eller förförståelse bidrar till en tolkning av situationen som blir en första ordningens konstruktion (Aspers, 2011:115). I observationen tillskrivs en mening till aktörens agerande som inte nödvändigtvis behöver vara sann. För att öka studiens relevans måste samtal initieras med de anställda för att ta del av individens uppfattning av situationen för att utföra en andra ordningens konstruktion via teori som är kopplat till aktörens egen mening (Ibid). Observatörens roll och distansering inom studien är någonting som vidare diskuteras under senare avsnitt om förförståelse, reflexivitet samt reliabilitet och validitet.

4.2 Material

I denna del redovisas processen kring datainsamlingen från urval till tillvägagångssätt. Som nämnt ligger deltagande observation till grund för den empiriska insamlingen för att förstå hur individer uttrycker sig och betar sig i relation till sin organisations-identitet.

4.2.1 Urval

I detta avsnitt redogörs för studiens urvalsprocess. Studien är en del av ett större forskningsprojekt som berör Karolinska Institutets projekt Biomedicum. Urval har därför skett av ansvariga för projektet. Projektet och urvalsprocessen redogörs i följande rubriker.

Projektet

Studien har genomförts som del av ett större forskningsprojekt under ledning av Daniel Normark. Projektet berör Karolinska Institutets nysatsning Biomedicum och syftar till att dokumentera och synliggöra föreställningen kring dels 1) vad forskare gör i nuvarande miljö dels 2) vad forskare förväntas göra i den nya laboriemiljön. Som underlag till dokumentationen ligger 1) utförda samtalsintervjuer med de aktiva inom Biomedicum:s utformningsprocess samt 2) dokumentation om de rådande forskningsmiljöer och praktiker inom de pre-kliniska institutionerna på Karolinska Institutet. Studiens bidrag till det övergripande projektet är de fältanteckningar och transkriberat material som skapats under observationen. Forskningsprojektet om Biomedicum har gett mig tillgång till den institution, forskargrupp och forskargrupsledare som legat till grund för studiens etnografiska studie och därmed resultat. Forskargruppen presenteras övergripande i följande avsnitt om setting.

Tillgång, kriterier och urval

Processen påbörjades i slutet av januari 2017 då Daniel Normark träffade Jonas Fuxe - professor vid Institutionen för mikrobiologi, tumör- och cellbiologi och ordförande för beredningsgruppen för Biomedicum. Jonas Fuxe ombads göra ett urval av forskningsgruppsledare vilka skulle vara intresserade av att vara delaktiga i studier om forskningsmiljöer. Kriterierna inför urvalet resonades fram för att balansera genomförbarhet och representativitet varvid fem kriterier framställdes. Forskningsgruppsledarna skulle: 1) ansvara för egen forskning finansierad via erhållna forskningsmedel, 2) befinna sig inom olika stadier av sina karriärer, 3) representera samtliga fem pre-kliniska institutioner på Karolinska Institutet omfattade av flytten till Biomedicum samt 4) bedömas villiga att delta i etnografiska studier. Därtill skulle 5) forskargruppen vara tillräckligt stor för att kunna studeras som en grupp. På de fem pre-kliniska institutionerna fanns ca 300 aktuella forskningsgruppsledare varvid konstruerade kriterier blev centrala för ett tydligt och representativt urval. Av 300 presumtiva deltagare resulterade urvalet i 10 forskningsgruppsledare.

Tillgång ges till fältet främst via stiftade kontaktnät. Daniel Normark och därigenom projektet förlitade sig på Jonas Fuxes kompetens att göra ett representativt urval av forskningsgruppsledare med grund i hans långvariga ansvar för beredningsgruppen, verksamhet på och aktiva engagemang för Karolinska Institutet. Fuxes tidigare arbete på tre av de fem institutionerna aktuella för studier genererade projektet ett vitalt kontaktnät och främjade därtill tillgång till fältet.

I mars 2017 stod urvalet klart och samtliga forskningsgruppsledare kontaktades av Daniel Normark. Av de 10 forskningsgruppsledarna svarade 9 - en avböjde medverkan, två hade inte möjlighet att delta i studien under tiden denna utfördes, en visade intresse men ändrade sig sedan och en forskningsgruppsledare bedömde att dennes grupp var för liten under tiden studien utfördes. Detta gav till följd fyra forskningsgruppsledare inom fyra pre-kliniska institutioner som gick med på att delta i projektets forskargruppsetnografi.

Dessa fyra institutioner, forskargrupper och forskargruppsledare har därefter legat till grund för de etnografiska studierna utförda av forskargruppen inom projektet. Forskargruppen presenteras övergripande i följande avsnitt om setting.

4.2.2 Setting

I detta avsnitt kommer miljön för vilken datainsamlingen skett att redogöras. För att förstå det insamlade materialet bör settingen för den etnografiska studien förstås. Först presenteras Karolinska Institutet som organisatorisk ram som myndighet samt universitet för att sedan övergå till att presentera vilka institutioner som legat till grund för studien samt övergripande redogöra för forskargruppen.

Karolinska Institutet

Karolinska Institutet är ett statligt medicinskt universitet vars myndighetsuppdrag är att bedriva forskning och medicinsk utbildning. Visionen är att ”på ett avgörande sätt bidra till att förbättra världshälsan” (Karolinska Institutet, 2017). Karolinska Institutet är som tidigare nämnt en organisation med en gedigen historia av omorganisationer och kan definieras som en organisation i ständig förändring (Huldt, Normark & Norrving, 2013:13).

Karolinska Institutet har cirka 5 400 anställda och styrs av konsistoriet som är universitetets styrelse. Organisatoriskt består Karolinska Institutet av 22 institutioner och ett flertal stödfunktioner som universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket. En av Karolinska Institutets stora satsningar är Biomedicum vars syfte är att främja kollaboration mellan institutionerna. Byggnationen av Biomedicum påbörjades under 2013 med en planerad inflyttning under 2018. Syftet med den nya laboratoriebyggnaden uppges vara att främja samverkan, samarbete och forskning över de vetenskapliga gränserna. För att fylla syftet med Biomedicum finns en vision att förena fem experimentellt inriktade pre-kliniska institutioner under samma tak och konstruera gemensamma teknologiplattformar och utrustning (Karolinska Institutet, 2016; 2017).

Institutionerna

De fem institutioner som omfattas av inflyttningen till Biomedicum är a) Institutionen för mikrobiologi, tumör- och cellbiologi (MTC), b) Institutionen för medicinsk biokemi och biofysik (MBB), c) Institutionen för fysiologi och farmakologi (FyFa), d) Institutionen för neurovetenskap (Neuro) och e) Institutionen för cell- och molekylärbiologi (CMB). Förutom den fysiska förflyttning som den nya byggnaden innebär med ökat samarbete och samverkan mellan institutionerna förväntas även en organisatorisk omorganisation av nuvarande institutioner att ske.

Fyra av dessa pre-kliniska institutioner kom att ligga till grund för de etnografiska studierna utförda av forskargruppen inom projektet om Biomedicum. Samtliga pre-kliniska institutioner

bedriver experimentell grundforskning och definieras av sina laboratoriemiljöer. Inom dessa institutioner arbetar både personer anställda vid Karolinska Institutet samt Karolinska Sjukhuset. Institutionerna består vidare av både forskare och administrativt anställda och arbetsuppgifterna omfattar forskning, utbildning och administration.

Forskargruppen

Primärt för resultatet inom denna studie ligger en av fyra prekliniska institutioner. På grund av krav om konfidentialitet redogörs inte informanternas i avseende om ålder, kön eller etnisk bakgrund. Dessa kan dock sammanfattas som balanserat samt differentierade med stort åldersspann. Under observationens gång var forskargruppen i fokus men tillgång medgavs andra anställda inom organisationen så som administrativt anställda, professorer samt andra forskargrupsledare. Forskargruppen och de administrativt anställda satt i olika delar av byggnaden.

Relevant för studien är informanternas roller samt organisatoriska tillhörighet. Forskargruppen bestod av ett tiotal personer med forskargrupsledare, post-docs, doktorander och studenter. Gruppen har vidare ett tiotal associerade forskare och studenter.

I följande avsnitt redogörs studiens tillvägagångssätt avseende datainsamling via deltagande observation och samtal.

4.2.3 Tillvägagångssätt

För att samla empiri följdes en forskargrupp inom en pre-klinisk institution på Karolinska Institutet 4-6 timmar dagligen under två veckors tid. Detta för att observera forskargruppens interaktioner för att söka förstå organisationens identitet samt samspelet i identitetsskapandet mellan organisation och anställd. Observationerna ägde rum i institutionens lokaler på Karolinska Institutets område i Solna samt runt på campusområdet 4-6 timmar dagligen under olika tider på arbetsdagen.

Dokumentation skapades dels genom fältanteckningar på mobiltelefon eller anteckningsblock under tiden interaktioner pågick, dels i efterhand om situationen inte medgav aktivt antecknande. Samtal som spelades in transkriberades i tät anslutning för att genom aktiva intryck samt minnen från konversation och omgivning göra interaktionens kontext rättvisa.

Under samtalen fördes anteckningar kring informantens agerande samt mina som observatörs sensoriska uppfattningar, reflektioner samt tankar kring samtalet. Fältanteckningarna kom

därmed att dels skildra miljön, informanternas samtal och interaktion men även egna intryck av situationen ur perspektivet som utomstående forskare (Jfr Aspens, 2007:116; Pink, 2009:23f). Intentionen med fältanteckningarna var att genom struktur kunna besvara frågor gällande vad som sker, när det sker, var det sker, med (av) vem det sker, hur det sker samt varför det sker i enlighet med Aspens strukturella tips något som stundtals fallerade inom ramen för interaktionen men kom att kompletteras med mentala anteckningar och minnen (Jfr Aspens, 2007:122f). Vidare delades processen upp i olika stadier utifrån möjlighet till aktivt antecknande; mentala anteckningar, kortare anteckningar och mer utvecklade anteckningar dels på plats för observationen dels på egen kammare i enlighet med Aspens (Ibid).

Produktionen av detaljerade fältanteckningar tenderade att bli mer koncentrerad under observationens inledande dagar för att fånga upp elementära intryck och händelser. Detta gjorde med hänsyn till Aspens resonemang om chocken över inträdet till fältet som grundläggande för förståelsen för fältet (Jfr Aspens 114:117). Förfarandet kan även ses stödja även Pink och Morgans resonemang om short-term ethnography som legitim datainsamlingsmodell. Att anteckna de första intrycken visade sig vara viktiga för att förstå miljön och organisationsidentiteten då jag som observatör efterhand vände mig och slutade reflektera över dessa på samma sätt. Inledningsvis behandlades samtliga intryck, händelser och samtal i anteckningarna men anteckningarna kom sedan att fokuseras kring studiens teoretiska ramverk för vilka teman satts upp (Jfr Aspens.2007:117). Dessa teman redogörs för under följande del om kodning.

Fältanteckningarna systematiserades utifrån en enkel basstruktur med en anteckning om vad som skett samt vem, vad eller vilka som varit involverade i situationen. Vid samtal markerades ordagrann citering med dubbla citatmarkeringar och parafrasering med enkla citatmarkeringar. För att markera observatörens egna tankar och anmärkningar inom situationen eller i efterhand användes parenteser samt klamrar kring upplevda känslor och varseblivningar i enlighet med Aspens (2007:127).

Samtal förekommer som en naturlig del av deltagande observation enligt Repstad (2007:33). För att minska studiens objektiva aspekt, bredda materialet samt få tillgång till icke-observerbar data initierades samtal med de anställda på inom den pre-kliniska institutionen (Jfr Bryman, 2012:432). Att initiera samtal gav möjlighet att få inblick i den anställdes egen uppfattning kring sin identitet och organisationerna denne var medlem i vilket fördjupade analysen av materialet.

Fyra längre samtalsintervjuer genomfördes - två med administrativt anställda och två med forskargrupsledare. Av dessa samtyckte tre till att bli inspelade. Ytterligare en samtalsintervju var bokad men ställdes in. Samtalsintervjuernas längd varierade från 30 minuter till 2,5 timmar. De strukturerade samtalsintervjuerna kompletterades med drygt 40 timmars deltagande observation och naturliga samtal med informanterna inom forskargruppen samt besökare under denna tid. Inom ramen för uppsatsens resultat redogörs endast anställda på Karolinska Institutet.

De samtalsintervjuer som genomfördes under mer strukturerade former skedde med hänsyn till tanken om maktobalanser mellan observatör och informant (Jfr Aspens, 2007:135). För att underlätta atmosfären och samtalet skedde dessa i lokal som informanten själv valt där denne kunde känna sig trygg. Vid inspelning av samtal tillfrågades om informantens samtycke och mobiltelefonen som inspelningsverktyg placerades på bordsskivan för att bli en naturlig del av miljön för att främja maktbalans och trygghet för informanten. Målet med de samtalsintervjuerna och övriga samtal som skett inom ramen för observationen var att få informanten att frivilligt berätta om sina upplevelser. Detta för att få tillgång till informantens sociala verklighet och inte dennes analys av det uppsatsen angavs handla om. Detta eftersträvades genom öppna samtal med styrning in på uppsatsens områden via frågor kring arbete, arbetsuppgifter, organisation och administration samt sedvänjor och traditioner, dels inom Karolinska Institutet men även tidigare arbetsgivare. Allt material transkriberades samt kodades vilket redogörs för i nästa avsnitt.

4.3 Transkribering och kodning

I detta avsnitt redogörs för hur det inspelade materialet transkriberats samt hur fältanteckningar och transkriberingar har kodats.

De inspelningar som producerades under observationen transkriberades på en enkel textuell nivå på grund av studiens föreliggande tidsram. Transkriberingstexten kompletterades med markerade pauser och utfyllnadsord, om informanten avbröts, andras inflikningar etc. men saknade detaljer kring ex. betoning eftersom det för studien är mer relevant vad informanten säger än hur denna säger.

Det transkriberade materialet genomgick en kodningsprocess. Den inledande veckans material kodades öppet rad för rad för att se återkommande mönster i det empiriska materialet. När återkommande koder kunde identifieras följde observationens avslutande vecka en mer

teoristyrd kodningsprocess genom kodifierade teman och kategorier i enlighet med Aspers (2011:184). Dessa teman konstruerades utifrån det teoretiska ramverket efter identifierade mönster: *organisationsidentitet, tillhörighet och gränsdragning*. Dessa teman kodades sedan i kategorier och exempel på dessa är *artefakter, normer/värderingar och forskargrupp*. Exempel på koder inom respektive kategori är *ritualer, sätt att göra och doktorand*.

Teoretiska teman

1. Organisationsidentitet
2. Tillhörighet
3. Gränsdragning

Kategorier

- 1.1 Artefakter
- 1.2 Normer / värderingar
- 1.3 Grundläggande antaganden
- 2.1 Forskargrupp
- 2.2 Institutionen
- 3.1 Vi/Dem

Exempel Kod

- Ritualer
- Sätt att göra
- Förgivettagande
- Doktorand
- Administratör
- Inre konflikt

4.4 Reflexivitet

Som deltagande observatör blir forskaren en del av och medkonstruktör av fältet. I studier önskar man reducera forskareffekten på resultatet (Hammersley & Atkinson, 1983:14). I deltagande observation är forskaren en del av och medkonstruktör av fältet vilket inte går att bortse från. Hammersley och Atkinson menar att observatören inte kan vara ett tomt kärl som tolkar sin omgivning (Ibid). Reflexivitet handlar om att skapa en medvetenhet om observatörens delaktighet i den sociala världen som studeras. Observatören kommer att agera på sin grundläggande kunskap och istället för att se det som källa till bias kan det användas som en fördel menar Hammersley och Atkinson (1983:15). Fördelen ligger i att man inte verkar för att eliminera förförståelsen utan istället förstå och använda förförståelsen som ett verktyg för sina studier (Ibid:17). Mer om förförståelsen i följande del.

4.5 Förförståelse

För att tolka det vi ser och upplever grundar vi vår förståelse i förförståelse. Detta är något som Gadamer benämner som förståelsens cirkel eller den hermeneutiska cirkeln (Marc-

Wogau, Carlshamre & Bergström, 2008:102). För att förstå helheten måste vi förstå delarna och för att förstå delarna måste vi förstå helheten. Som observatörer kommer vi att tolka det observerade genom vår förförståelse eller förömdömen som vi fått del av via socialisering. Vår sociala omgivning eller socialt konstruerade verklighet ligger till grund för våra tolkningar och förgivettaganden. Vår tolkning av situationen är därför baserad på subjektiv uppfattning och att distansera observationen till att bli objektiv blir därför motsägelsefullt (Hammersley & Atkinson, 1983:17). Vi som observatörer kan inte distansera oss helt från vår förförståelse däremot bör vi vara medvetna om att den finns samt suspendera eller ifrågasätta den (Aspers, 2011:39; Marc-Wogau et al, 2008:109f).

4.6 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet är något som kan vara svårt att mäta vid kvalitativa studier i stort och etnografiska metoder i synnerhet eftersom mätningen av tillförlitlighet i många fall förutsätter en viss form av standardisering (Aspers, 2011:253). Organisationsidentiteten är att se som skiftande inom ramarna för gruppen varför resultatet från studien inte är generaliserbar utanför gruppen eller gångbart utanför ett annat tidsspann. Att studera samma grupp med ett annat tidsspann skulle kunna generera andra resultat eftersom identitetsskapande inom organisationer och individer kan ses som en dynamisk process direkt påverkad av individerna själva.

Validitet syftar på studien mäter det den avser att mäta samt resultatens relevans och trovärdighet. Trovärdigheten kan ses som essentiell för studiers validitet, vilket har sökt stärkas genom transparens i hur processen kring datainsamling, kodning och analys sett ut. Som observatör har man som individ en effekt på sina resultat vilket redovisats i tidigare avsnitt om reflexivitet och förförståelse.

4.7 Etiska överväganden

I denna del presenteras de etiska överväganden i enlighet med Vetenskapsrådets principer och etiska riktlinjer för god forskningssed för vilka denna studie följt. Datainsamlingen som gjorts i denna studie har skett med utgångspunkt i Vetenskapsrådets principer om god forskningssed (2011). Huvudprinciperna rör informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav samt nyttjandekrav.

Forskargrupsledaren vars forskargrupp jag kom att observera informerades vid inledande kontakt om studiens syfte i stora drag. Ett missivbrev (Bilaga 1) skickades ut till forskargrupsledaren för delegering vidare inom gruppen. Detta missivbrev innehöll

information om studiens syfte, vem jag och min forskargrupp var, informanternas frivillighet att delta samt kontaktuppgifter till mig samt min handledare vid eventuella frågor om studien. På det inledande forskargruppsmötet informerades de anställda om studiens syfte i stora drag. Särskilt påtalades och framhölls de anställdas frivillighet att delta, möjlighet att avbryta deltagandet, ungefärliga tider för observationer på institutionen, hur materialet avsågs insamlas samt hur detta material senare avsågs att användas. Utöver den skriftliga muntliga och skriftliga informationen så informerades samt tillfrågades informanterna om samtycke samt accept av inspelning i samband med samtalsintervjuer. De observationer som utförts i allmänna utrymmen och där informanterna varit omedvetna om min roll har hållits till ett minimum men finns även med i det kodade materialet efter etiskt övervägande kring allmänna utrymmen och att samtal som förts där av informanterna borde ses som mindre känslig karaktär. Material involverande icke-anställda på institutionen ligger inte till grund för resultaten i denna studie.

I enlighet med konfidentialitetskravet har det i transkriberingarna utelämnats sådan information som kan verka avslöjande för enskilda individer för att minska risken för identifiering av dessa. Ett etiskt övervägande kring att inte presentera miljön för institutionen har gjorts samt inte redogöra för informanternas ålder, kön eller etnicitet. Att anonymisera det transkriberade materialet är av vikt på grund av studiens teoretiska perspektiv kan anses vara av känslig eller utelämnande natur för enskilda individer. Det empiriska material som samlats in under deltagande observation ligger till grund för dels denna uppsats men har även tillgängliggjorts för de andra deltagande i projektet kring Karolinska Institutets nya laboratorium varför krav på konfidentialitet stärkts. Insamlat material ligger alltså till grund dels för min egen studie men även för Biomedicum-projektet och de uppsatser som skrivits inom ramen för det. Nyttjandekravet sträcker sig därför över en större dimension vilket framgick i urvalsprocessen och därtill den muntliga samt skriftliga informationen som delgavs informanterna. Därmed kan nyttjandekravet anses uppfyllt.

5. Resultat

I detta kapitel redogörs studiens resultat i analys. Resultaten kommer att presenteras i form av utdrag ur fältanteckningar och transkriberingar för att sedan analyseras utifrån det perspektiv som grundas i valt teoretiskt ramverk.

Resultat och analys skapar i detta kapitel en dialog. Redovisningen av resultaten är disponerade kring presentation av utdrag och därefter analys. I de fall där miljö och situation är av relevans redogörs för detta. Materialet består av ”direkta citat” ur transkript och fältanteckningar, ’parafrauseringar’ ur fältanteckningar och [egna upplevelser] och (anteckningar) i samband med samtal och observationer.

Inledningsvis presenteras de mönster som framträtt i det empiriska materialet utifrån uppsatsens teoretiska ramverk gällande organisationsidentitet. Vidare övergår presentationen till att redogöra för resultatet gällande identitetsskapande. Tillhörighet och gränsdragning används inom analysdelen som ett analytiskt verktyg.

5.1 Organisationsidentitet

Inledningsvis presenteras de mönster kring organisationsidentitet som uppkommit i materialet. Organisationsidentiteten presenteras i stort från Karolinska Institutet ner till forskargrupsnivå. Vidare diskuteras de tre nivåer av organisationsidentitet som framkommit inom institutionen och forskargruppen.

5.1.1 Karolinska Institutet

I följande exempel kan vi se en administrativt anställd prata om Karolinska Institutet som huvudorganisation. Samtalet utspelar sig i ett samtalsrum på institutionen.

- 1 *’Vad jag är för pusselbit? Vad har jag för plats att fylla för att man ska se hela bilden? Tänka*
- 2 *vad gör jag för the greater good? Jag tycker att Karolinska Institutet är dåliga på att*
- 3 *visionera ut, alltså få alla att förstå vikten av alla pusselbitar.’ – Administrativt anställd 2*

Det är få på institutionen som tycks prata om Karolinska Institutet som helhet eller övergripande organisation. Flest samtal initieras av administrativt anställda inom myndigheten vilket kanske kan förklaras av deras tillhörighet och närmare kontakt med Karolinska Institutet som motpart genom sin profession. Att det är så förhållandevis få som pratar om Karolinska Institutet kan antingen 1) tyda på organisationens marginella betydelse

för de anställda i sin vardag antingen 2) att Karolinska Institutet som huvudorganisation är en naturlig och förgivettagen del av organisationen och den anställda.

I exemplet ovan ses den anställda prata om sin syn på Karolinska Institutet som organisation och centralt styrd (rad 2-3) och kan sägas synliggöra problematiken inom organisationen.

Informanten pekar på den diskrepans som föreligger mellan olika organisatoriska tillhörigheter och hur man som anställd tenderar att se på organisationen i stort.

I följande exempel beskriver informanten vidare organisationens myndighetsuppdrag:

- 1 *'KI är en statlig myndighet, jag ser mig som statstjänsteman. Vi har ju ett*
- 2 *myndighetsuppdrag, regler och lagar som vi följer. Och det är väl det som är Karolinskas två*
- 3 *ben, universitet kontra myndighet. Ofta när man pratar myndighetsutövning så får man höra*
- 4 *att ja vi rättar ju tentor och så, men det är ju inte det jag menar.'* – Administrativt anställd 2

I exemplet kan spänningen mellan social identitet kontra kollektiv identitet tolkas men även gränsdragningen eller delningen mellan organisationstillhörigheten. Inledningsvis kan informanten ses uttrycka en kategorisering av organisationen som myndighet för att sedan uttrycka en tillhörighet till ett kollektiv som statstjänsteman (rad 1). Informanten kan ses uttrycka markörer kring både organisationen och dennes roll till organisationen (myndighet, statstjänsteman). Markören kan tolkas som både identitetsskapande och tillhörighetsskapande. Informanten uttrycker sig i en ”vi”-form om organisationen som kan ses som tillhörighetsmarkör men även markör för gränsdragning. Delningen inom Karolinska Institutet kan ses synliggjord i vad som är myndighetsutövning och administrativt kontra vad som är universitetsutövning enligt forskare. Den akademiska sidan tas i informantens exempel upp som ”de andra” (rad 3) eller det informanten lyfter fram som exempel på vad denna inte ser som myndighetsutövning enligt dennes kollektiva tillhörighet.

Karolinska Institutets organisationsidentitet kan ses som svagt i det empiriska materialet. Detta kan dels diskuteras som att institutet har marginell påverkan eller förgivettaget men även som en problematik gällande metodval gällande tillgång till och distans till Karolinska Institutet som huvudorganisation. Huruvida problematiken ligger inom det ena eller det andra är svårt att yttra och därför riktas uppmärksamheten vidare mot institutionens organisationsidentitet.

5.1.2 Institutionen

I detta avsnitt redogörs organisationsidentiteten inom institutionen. Organisationens värderingar och normer ses som grundläggande för hur medlemmarna skall bete sig och agera.

I följande exempel ser vi en forskargrupsledare prata om atmosfären inom institutionen. Samtalet utspelar sig i informantens kontorsrum på institutionen.

- 1 ”Jag tycker att det finns en ganska stark samhörighet. Inom institutionen finns en känsla av
- 2 att man bryr sig om varandra. Någon typ av solidaritetstänk finns det, vilket visar sig i olika
- 3 sammanhang. Institutionen har en ganska hög grad av samhörighet och man värnar om
- 4 institutionens atmosfär inom institutionen så att säga.” – Forskargrupsledare 2

Institutionens värderingar och normer syftar på hur man skall uppträda samt bete sig vilket kan ses manifesteras i en samhörighetskänsla inom institutionen. Klimatet inom en organisation kan sägas vara en produkt av de normer och värderingar som agerar som artefakter inom organisationen. I exemplet kan de normer och värderingar inom institutionen ses manifesteras i en samhörighet. Informantens upplevda känsla av en anda eller atmosfären kan ses som en manifestation av de gällande normer och värderingar om hur man skall uppföra sig och förhålla sig till varandra. Institutionens identitet kan tolkas som stark bland de anställda och identiteten inom organisationen tycks präglas av de individer som arbetar inom den.

Normerna och värderingarna inom institutionen kan ses visa sig även i följande exempel där en av de administrativt anställda diskuterar forskarens roll på institutionen och hur de förhåller sig till sitt arbete.

- 1 ’När man jobbar för ett kall så blir man känslomässigt engagerad och involverad, det kanske
- 2 är en del av identiteten. Det blir så tydligt att arbetsliv och liv flyter ihop och det är väl inget
- 3 nytt egentligen. Men det här har verkligen med hjärtat att göra.’ – Administrativt anställd 2

I exemplet kan institutionens artefakter tolkas vara teknologier som verkar institutionaliserande och normerande inom en organisation. Artefakter, normer och värderingars uppgift kan ses vara att reproducera identitet och beteendemönster för att göra organisationen stabil. Informanten kan även tolkas synliggöra sin uppfattning om forskarnas drivkrafter (rad 1) vilket kan tolkas vara en produkt av institutionens normer och värderingar.

I följande exempel kan något liknande tolkas. En administrativt anställd resonerar om andan på institutionen och tycks komma in på dess normer, värderingar och artefakter. Samtalet utspelar sig i ett av institutionens fikarum:

- 1 *”Alltså, forskargruppledare som kommer till institutionen lämnar inte, på gott och ont. Det*
- 2 *finns en anda men det sägs väl på alla institutioner. [...] Universitetsvärlden är ju duktig på*
- 3 *det annars, att bibehålla andan. Berätta om den och vedermödor man gått igenom för att*
- 4 *bibehålla historien. Och det är väl så den produceras, varje fest är det massa anekdoter, tal*
- 5 *och folk skriver låtar. Man hänvisar till en massa saker, samlar ihop och det är väl en viktig*
- 6 *del av identiteten. Det är ju både positivt och negativt. Men det är väl också det som visar att*
- 7 *de som jobbar här jobbar med hjärtat.” – Administrativt anställd 1*

I detta exempel kan både sammanhållningen och tillhörigheten ses manifesteras men även institutionens artefakter. I rad 1 kan den anställda ses mena att sammanhållningen och tillhörigheten är central för de anställda. Här kan man se ett exempel på Scheins första nivå av organisationsidentitet. Informanten pekar i rad 3 på något grundläggande för organisationsidentiteten nämligen de artefakter som anekdoter och tal utgör men pekar även på värderingar och normer för forskarna (rad 1 + 6-7). Artefakterna inom institutionen består bland annat av de berättelser som individerna inom den skapat och samlat ihop och återskapar vid festligheter. I sammanhanget pratar informanten om organisationsidentitet på flera nivåer av organisationen; artefakter samt normer och värderingar. Informanten kan även ses delge sin syn på forskarens identitet på och inom institutionen. Dels resonerar informanten kring omsättningen av forskningsgruppsledare inom institutionen vilket kan tyda på en det existerar en norm kring att en anställning inom institutionen är långvarig samt dels en normering kring att forskare arbetar med och styrs av sitt hjärta. Att forskarna på institutionen jobbar med sitt hjärta är något som båda de administrativt anställda tar upp sin syn om vad som är relevant för forskarna på institutionen men inte för dem själva, vilket kan tolkas som en gränsdragning mellan dem själva som administrativt anställda och forskarna.

Normerna kring identiteten som forskare som informanten kan sägas synliggöra förstärks även under samtal med en forskargruppsledare. I följande exempel diskuterar en forskargruppsledare kring varför denne bytte institution. Samtalet utspelar sig på informantens kontor:

- 1 *'Att man är engagerad är väl viktigt för att kunna dra in pengar. Min gamla institution var*
2 *mer gammaldags. Och där kände jag inte tillräckligt stor "kärlek för jobbet" och det var*
3 *därför jag bytte institution. Ingen som ger pengar ger tillräckligt så att det räcker till hela*
4 *projektet så det är viktigt att vara engagerad för att dra in mer pengar. '*
5 *– Forskargrupsledare*

I båda exemplen kan informanterna ses grunda institutionens normer kring forskaridentiteten i kärlek och engagemang för forskningen. I exemplet ovan kan man dessutom skönja att organisationsidentiteten inom institutionen speglas av informanten i vad den inte är som ett slags komparativ jämfört andra institutioner. Informanten pratar om känslan för institutionen i relation med eller genom spegling av andra institutioner. Andan inom institutionen kan i motsats kallas för mer modern vilket är något som återkommer i samtal med andra informanter. Informanten beskriver vidare under samtalet sin gamla institution som ”mer konservativ” vilket medför att nuvarande institutions normering kan tolkas som mer modern eller öppen. Institutionens identitet bygger enligt det teoretiska ramverket på reproduktion av normer och värderingar. Artefakterna är viktiga verktyg för att bibehålla och reproducera institutionens organisations identitet eller anda.

Sammanfattningsvis kan institutionens identitet kan tolkas som öppen, att det finns en sammanhållning och att de som kommer till institutionen tenderar att stanna. Klimatet som är en produkt av de värderingar och normer som agerar inom organisationen och sammanhållningen och tillhörigheten är att tolka som central för de anställda. De artefakter som agerar reproducerande av normer och värderingar är något som återkommer för de anställda i form av anekdoter, tal och låtar. De artefakter som är viktiga för organisationen är något som återkommer efter följande avsnitt om forskargruppens organisationsidentitet.

5.1.3 Forskargruppen

I detta avsnitt redogörs organisationsidentiteten inom forskargruppen.

I följande exempel diskuterar två informanter från två olika organisationstillhörigheter kring forskargruppens uppfattade organisatoriska struktur och identitet.

'Forskargrupperna är som små egna företag kan man säga' – administrativt anställd 1

'Det är ju som att driva ett eget företag utan att ha några administrativt anställda.'

– forskargrupsledare 1

Exemplen ovan påvisar återkommande benämningar på forskargruppen som självständiga organisationer. Både de administrativt anställda som forskarna kan ses belysa huvudorganisationens underordnade betydelse inom forskargrupporna. Gemenskapen inom forskargruppen framstår grundläggande både under observation samt kodning av material. I exemplet kan den viktiga dimensionen av den kollektiva identiteten som forskare gå framför tillhörigheten till Karolinska Institutet. Den organisatoriska tillhörigheten till Karolinska Institutet som myndighet men även universitet kan tolkas som svag vilket kan tyda på att forskargruppens organisatoriska identitet styrs av dess medlemmars upplevda kollektiva identitet. Att vara en del av den kollektiva identiteten i form av forskargemenskapen kan argumenteras viktigare än att vara en del av institutet som organisation.

Vad forskargruppen gör kan sägas stå i fokus för forskargruppen. Klimatet blir viktigt för hur man arbetar och skapar forskning. Schein menar att klimatet är en manifestation av grundarens normer och värderingar vilket ges i exemplet nedan där forskargruppsledaren diskuterar miljön inom sin forskargrupp. Samtalet utspelar sig i ett konferensrum.

- 1 *”Det blir ju mer och mer ju mer man liksom blir forskargruppen och sådana saker så det*
- 2 *tyckte jag var bättre här än på den förra institutionen. [...] Jag försöker väl vara väldigt*
- 3 *transparent och sen att jag berättar hur jag tänker. Sen så är det ju så att alla måste jobba*
- 4 *utefter sina egna förutsättningar. [...] Det som är absolut viktigast för mig är att vi kan*
- 5 *bedriva den forskning vi vill göra. Och då vill man ju att det ska gå så smidigt som möjligt*
- 6 *och då krävs det ju [...] möjlighet att göra den forskning som vi vill göra. [...] Men också*
- 7 *försöka skapa miljön där forskning kan hända” – Forskargruppsledare 1*

I exemplet kan klimatet för forskningen tolkas stå i fokus. Forskning nämns återkommande i samtalet som det mest relevanta för gruppen. Men informanten kan även ses diskutera skapandet av miljön som viktigt (rad 6-7). Om man ser till klimatet är en manifestation av grundarens värderingar och normer kan informanten i sin funktion som ledare göra gällande vad som är viktigt för gruppen och tolkningen av dess identitet. På rad 1-2 diskuterar informanten gruppens sammanhållning och identitet som viktigt för gruppen och att gruppen blir till mer och mer under tid. Detta kan sägas syfta på den internaliserings- och reproduktionsprocess som finns inom gruppen då den kollektiva identiteten inom gruppen skapar och skapas av individerna. Det speglade inslaget kan sägas synliggöras i exemplet; på rad 2 jämför informanten sin nuvarande institution med sin förra i avseende att forskargruppen står i fokus mer än förut. Det kan tolkas som att institutionens organisatoriska

identitet är svagare än den förra institutionens alternativt att informantens sociala identitet som forskare blivit starkare vilket även haft effekt på forskargruppens kollektiva identitet som grupp.

Sammanfattningsvis kan sägas att forskargruppens kollektiva identitet som del av forskargemenskapen tenderar att vara viktigare än dess tillhörighet till institutionens organisatoriska identitet. Informanterna pratar ofta i termer av gruppen som en del av forskargemenskapen framför institutionen eller Karolinska Institutet.

5.2 Artefakter

Denna del behandlar organisationens artefakter. Den mest synliga nivån av organisationsidentitet är dess artefakter. Nedan redogörs för forskargruppens och institutionens artefakter som synliggjorts under bearbetning av det empiriska materialet.

5.2.1 Språk

Språk menas vara en central artefakt för identitetsskapandet. Hur man pratar, om vad samt hur det gemensamma språket konstrueras kring hur man arbetar och forskar är en viktig identitetsskapande markör. Att bygga en gemensam förståelse via kommunikation kan ses som grunden till både interaktionen och identitetsskapandet inom organisation och individ.

I exemplet nedan är ett utdrag ur en konversation som pågår mellan forskargruppsledaren och en ny student under de inledande minuterna på ett forskargruppsmöte. Studenten har uttryckt oro över att det är svårt att veta vad som är relevant eller inte.

- 1 *'Kemi är som att lära sig cykla, otroligt svårt och kan tycka sig oöverkomligt i början men*
- 2 *sen lär man sig.'* – *Forskargruppsledare*

I detta exempel synliggör informanten fältet som en lärandeprocess. Att bli en del av fältet innebär att man lär sig processerna, hur forskning går till men även organisationens språk. Att lära sig språket kan sägas bli en initieringsrit till kollektivet för de akademiker som är i början av sin karriär som forskare. Att dela ett kollektivt språk kan ses av vikt för att visa tillhörighet och skapa förståelse speciellt när det organisatoriska språket gör att kommunikation fallerar. Språkets betydelse kan visas i följande exempel där interaktionen sker mellan två informanter. Det organisatoriska språket på institutionen är engelska vilket inte är informanternas modersmål. Händelsen utspelar sig i forskargruppens korridor:

1 *Jag sitter inne i forskargruppens kontorsrum. Informant X går ut i korridoren och möter Y*
2 *som kommer från andra hållet. Y verkar uppspelt och frågar 'använder ni frätande syra?'*
3 *Informant X säger att hen inte förstår vad Y menar med frätande syra. Y upprepar "frätande*
4 *syra" fast med annat uttal två gånger till [utan att bli irriterad]. Informant X skakar på*
5 *huvudet och ber om ursäkt för att hen inte förstår. Y: 'det luktar frätande syra, om ni*
6 *använder det måste ni göra det under en huv så att det inte luktar.' X förstår fortfarande inte*
7 *och Y skakar på huvudet och går in i gruppkontorsrummet där det hänger en whiteboard-*
8 *tavla. Informant Y tar upp en penna och börjar rita kemiska beteckningar på boarden och*
9 *pilar för att illustrera vad hen menar. Informant X tittar på illustrationen och förstår med ett*
10 *"ahaa". 'Men nej, vi använder inget sådant idag, så jag vet inte vad det är som luktar'.*

Interaktionen i exempel kan ses som indikator på att språket inom forskargemenskapen agerar dominerande kontra det organisatoriska språket. Tillhörigheten kan tolkas manifesteras i informanternas gemensamma förståelse genom deras kollektiva språk som består av deras gemensamma förståelse för forskningsfältet. Informanternas gemensamma förståelse för varandra grundas i deras gemensamma yrkesidentitet och gemensamma språk. De kemiska beteckningarna och symbolerna som informanten skriver på rad 8 bildar en gemensam betydelse för dem. Språket och symbolerna blir ett verktyg för att skapa tillhörighet och förståelse för varandra och blir därmed viktiga artefakter för organisationen.

Att komma in som utomstående till ett nytt fält synliggör de gemensamma språk som medlemmar av kollektivet delar. Det gemensamma språket baseras på medlemmarnas delade horisont, mentala kartor eller delade erfarenheter. Som utomstående innebär det därmed problematik att förstå och ta del av språket som kräver en gemensam kompetens- och intressemodell. Språket som artefakt kan ses förklaras i förkortningar och namngivna ting. Även smeknamn på maskiner blir en del organisationens språkliga artefakter. Detta kan sägas synliggöras i följande exempel.

1 *Jag står bredvid informanten som pratar med en kollega. Jag lägger märke till att de nämner*
2 *sjöhästar ofta. Känner mig tvungen att fråga informanten om det senare och när jag gör det*
3 *visar det sig vara en maskin som heter Seahorse. Gruppen tycker det är mycket lustigt att jag*
4 *trodde det var faktiska sjöhästar de gjort sina tester på.*

I exemplet kan man tolka språkets centrala roll för kollektivet men även synliggöra att språket är en teknik för att markera tillhörighet och gränsdragning. Det förstådda språket mellan

kollegorna (rad 1-2) markerar tillhörighet dem emellan. När frågan uppstår i rad 3 uttrycker gruppens medlemmar en tydlig gräns mellan sig själva och observatören. Gruppen kan sägas göra en tydlig gränsdragning för de sociala identiteter som är i samspel inom interaktionen. Tillhörighet och gränsdragning via språket blir en viktig del av skapandet av sociala identiteter och det är något som diskuteras fördjupande inom delen om social identitet.

5.2.2 Ritualer och traditioner

Ritualer och traditioner menar Schein verkar producerande och reproducerande av organisationens identitet och normer.

Under observationen identifierades ett antal ritualer eller gemensamhetskapande seder och traditioner inom både forskargruppen och institutionen. Det rör sig om institutionspubar, -kvällar, årliga konferenser, 'get aways' samt bouleturningar med tillhörande öl. Dessa traditioner kan ses syfta på att förstärka organisationens identitet inom forskargrupporna men det ses även relevant att främja traditioner inom forskargruppen.

I följande exempel pratar forskargrupsledaren om traditioner inom gruppen. Samtalet äger rum på forskargrupsledarens kontor:

- 1 'Det är viktigt med traditioner i gruppen, som vår bouleväll, där alla som varit en del av
- 2 gruppen är välkomna tillbaka.' – Forskargrupsledare

Känslan av tillhörighet som skapas via traditioner kan ses som relevanta för forskargruppen. I exemplet lyfter informanten traditionernas betydelse för gruppen. Ritualerna kan tolkas som viktiga för att bibehålla känslan av tillhörighet i gruppen samt att skapa en återvälkomnande klimat och identitet. Tillhörigheten sträcker sig över medlemmens organisatoriska tillhörighet vilket pekar på forskargruppens identitet som överordnad den organisatoriska. Att vara en del av gruppen verkar vara viktigt för såväl gruppens nuvarande medlemmar som de medlemmar som lämnat organisationen. Initieringsritualer som markörer för olika tillhörigheter till kollektiva organisationer verkar vara av betydelse.

I följande exempel kan något liknande kring initieringsritualer anas. Händelsen utspelar sig i forskargruppens korridor:

1 *I korridoren finns ett kabelskåp som är nerklottrat av namn och streck i blyerts. Det tycks*
2 *vara mätningar av kroppslängd. Över 30 mätningar har gjorts, markerade med ett streck och*
3 *ett namn. Informant X kommer förbi och ser att jag tittar på skåpet. 'det är en av de gamla*
4 *doktoranderna som började med det där, hen började sen hakade alla andra på, alla i*
5 *gruppen har sin längd där.' 'Its one of the fun parts you can also have yours'. [Känner mig*
6 *smickrad, accepterad och lite rörd].*

I exemplet kan skillnaden mellan tillgång och tillhörighet via initieringsriter göras synlig mellan kollektiva identiteten som forskargruppen markerar samt den organisatoriska identiteten. I exemplet kan man tolka skåpet med markeringar som ett minnesmärke eller initieringsritual över forskargruppens organisatoriska delaktighet. Att markera ens närvaro i en grupp för att bli en ”fast del av inventarierna” kan ses som skapande av gemenskap. Kabelskåpet blir som en artefakt över de som är och har varit en del av gruppen. Kabelskåpet kan ses få en viktig roll som identitetsskapare samt identitetsmarkör men även som initieringsritual för gruppens medlemmar vilket leder till en förstärkande tillhörigheten inom gruppen. Kabelskåpet blir därmed en viktig symbol både för individernas identitetsskapande samt organisationsidentiteten inom gruppen. Att bli en accepterad del av forskargruppens organisatoriska del tycks okomplicerat i sammanhanget med hänsyn till att en icke-medlem av organisationen får tillgång till tillhörighetsmarkören (rad 5). Att bli en accepterad del av den organisatoriska identiteten inom forskargruppen kan tolkas lättare än att bli en accepterad del av kollektivet inom forskargemenskapen.

Som en viktig aspekt inom forskargruppen ligger ritualen kring att bli en del av forskargemenskapens kollektiva identitet. I detta avsnitt diskuteras den organisatoriskt identitetsskapande aspekten av ritualen för att framgent diskuteras som en ritual och gränsdragningsprocess för tillhörighet till kollektiv.

I följande exempel kan vi se något liknande kring ritualer och tillhörighetsskapande. I exemplen nedan pratar forskargrupsledaren om spikning av avhandling. Följande samtal äger rum i forskargruppens lokaler:

1 *”Det är som ett enpersonsbröllop ungefär.”– Forskargrupsledare 1*
2 *’Vi går alltid och tar en öl när någon spikat sin avhandling, det är tradition. Vi bokar ett bord*
3 *på den lokala puben, de har ett bibliotek. Vi smyger alltid med en avhandling och ställer*
4 *bland de andra böckerna i bokhyllorna. Jag tror inte att de som har puben känner till det,*

5 *men det står nog ett bra antal där nu. [...] Men champagnen är till spikningen i biblioteket, vi*
6 *brukar gå dit, skåla, äta lite chips och titta på när det spikas. Det kommer familj och vänner*
7 *också. Det är ganska många som spikar varje dag, ibland blir det kö.'*
8 *– Forskningsgruppsledare 1*

I båda exemplen ovan lyfts ritualens identitetsskapande betydelse fram. På rad 1 jämförs en stark forskartradition med en starkt institutionaliserad tradition inom samhället. Festen lyfts fram på rad 1 med fokus på den person som skrivit avhandlingen. Betydelsen av att festen blir ett firande lyfts även fram på rad 5 där informanten nämner champagne. Att spikningen blir viktig för doktoranden symboliseras i starka ord som bröllop som kan ses som en väl instituerad livsomvälvande tidpunkt. Att det är en del av doktorandens egen identitet förstärks även av dennes närståendes medverkan inom ritualen. Ritualen kan ses både som en initieringsritual och en avslutningsritual. Ritualen kan tolkas som en markör för hur identitetsskapandet byter skepnad för forskaren från en kollektiv tillhörighet eller roll till en annan. I ritualen finns ett tydligt ”före” samt ett tydligt ”efter”. Exemplet kan även visa avhandlingen som viktig ritual inom forskargruppen då en tradition upprättshålls av gruppens medlemmar (rad 5).

I följande exempel kan tillhörighetsskapandet ses orsaka oro. Samtalet äger rum på informantens kontorsrum, informanten är en doktorand som blivit godkänd för spikning:

1 *Informanten sitter och läser, men plockar med saker på sitt bord. [uppfattar informanten som*
2 *nervös]. Jag frågar om det är på grund av spikningen, hen bekräftar och säger: 'jag vet inte*
3 *hur jag ska knyta knuten så att den håller. Jag är ju ingen scout direkt.'* – Doktorand

I exemplet kan det ses synliggöras att ritualen är en viktig tradition inom gemenskapen och markör för identitetsbyte vilket avläsas och förstärkas i informantens egen nervositet inför ritualen. Informantens sociala identitet är under förändring eller övergång mellan olika tillhörigheter vilket kan tolkas av individens rädsla över att göra fel (rad 2-3). Informanten kan tolkas osäker på hur denne ska göra och bete sig i situationen vilket tyder på avsaknad av normer för hur man ska utföra arbetsuppgiften. Informanten jämför det obekväma med den nya situationen med en grupptillhörighet denne själv inte har (rad 3) och att spika avhandling blir lika obekant som att knyta knutar. Informanten uttrycker en oro för att misslyckas med ritualen vilket kan tolkas markera ritualens vikt som initierings- och avslutningsritual gällande

den kollektiva tillhörigheten och därmed identiteten. Spikningen av avhandling som ritual och identitetsmarkör är något som återkommer i följande avsnitt om social identitet.

5.3 Social identitet

Denna del kommer att behandla de manifesterade sociala identiteter som verkar inom individerna inom den pre-kliniska institutionen och de eventuella konflikter som uppstår när de olika sociala eller kollektiva identiteterna hamnar i konflikt med varandra.

Som tidigare behandlat är den kollektiva identiteten, normerna eller gruppkänslan viktig för hur individen identifierar sig själv. Processen kring identifieringen är dynamisk och ständigt pågående och ses som dialektal mellan individer samt mellan individer och sin organisatoriska tillhörighet eller kollektiva identitet. Inom organisationen kan det tolkas som tydliga diskrepanser mellan de sociala identiteterna när informanterna i interaktion med varandra tvingas ”välja ben att stå på”.

5.3.1 Internaliseringsfasen för forskaren

Att bli en del av den kollektiva identiteten och känna tillhörighet kan innebära att man behöver lära sig de grundläggande normer och värderingar som existerar inom organisationen eller kollektivet. Som nykommen student kan den pre-kliniska miljön på institutionen ses påtaglig och att bli en del av forskargruppen innebär att ta del av socialiseringsprocesser. Ett exempel på detta kan tolkas i följande händelse. Interaktionen äger rum i ett av labben på institutionen. Informant X är post-doc som undervisar Informant Y som är student.

- 1 *'Informant X och Y står bredvid varandra. De har frigolitkartonger med is och ett antal små*
- 2 *plastkoppar framför sig, det luktar lätt av järn och de är i febril aktivitet. De tar djurvävnad*
- 3 *från frigolitkartongerna och lägger i sina plastkoppar. Informant X använder presstycket av*
- 4 *en plastspruta för att pressa sönder vävnaderna. Informant X gör likadant men till synes mer*
- 5 *ovant. Informanten tycks ha svårt att hantera sprutan, slinter med bakstycket och vinklar*
- 6 *sprutan fel. (Min uppfattning i jämförelse) När vävnaden är tillräckligt sönderpressad bildas*
- 7 *en röd blodig vätska. Informant X råkar skvätta blodvävnad på bänken och sig själv men*
- 8 *verkar inte reagera inte över detta. Informant Y tittar på X. 'Det är bara att torka av', säger*
- 9 *Informant X till Y. De börjar prata om gemensamma bekanta, de tycks ha haft samma lärare.*
- 10 *Informant Y säger 'jag såg på Facebook att hen kommer publicera sin avhandling snart.'.'*

Inom interaktionen kan Informant X bedömas inneha en tydlig roll som lärare. Informant Y socialiseras in i miljön och den kollektiva identiteten via interaktion inom miljön och med sin överordnade. Informant Y kan ses lära sig hantverket (rad 5) och de grundläggande värderingarna och normer som gäller kring hanteringen av materialet inom miljön (rad 8). Informant X kan tolkas ha en mer tydligt distanserad roll till sin arbetsuppgift då den går mer på rutin och normer kring hanteringen av material är befästa (rad 5,8).

Vidare kan den sociala tillhörigheten ses manifesteras via att informanterna samtalar om gemensamma bekanta (rad 9). Nätverket kan ses relevant som verktyg för att förstärka sociala identiteten och tillhörighet till kollektivet. Informant Y kan ses söka förstärka sin identitet som en del av forskargruppen genom att stärka sin delaktighet inom forskargemenskapen via indikationer på doktoranden som en del av sitt nätverk (rad 10). De fysiska och sociala nätverkens betydelse för identiteter som tillhörighetsskapande markörer kan ses som relevant men fördjupas inte vidare inom ramen för denna uppsats.

Sammanfattningsvis så verkar det finnas internaliseringsfaser för forskarna. Att bli en del av gruppen innebär att man behöver lära sig de grundläggande normer och värderingar som existerar inom gruppen. Här representeras dels den kollektiva tillhörighetens dels den organisatoriska identitetens normer och värderingar. I följande avsnitt redogörs för den resa forskaren gör i sin karriär och därmed hur forskaren identifierar sig.

5.3.2 Forskarens resa

Den sociala identiteten är under ständig förändring menar Jenkins. Hur man ser på sig själv kan ses kopplat till var i ens karriär man befinner sig och vilka individer man interagerar med. Den sociala identiteten tycks kopplat till den titel eller roll man innehar och förändringen denna innebär utifrån var man är i sin karriär.

I följande exempel resonerar informanten kring resan som man som forskare gör från dess att man är doktorand till dess att man uppnår 'full forskaridentitet'. Samtalet äger rum på informantens kontor.

- 1 *"Men det var ju mer labb-tid i början, Som doktorand jobbar man med andras projekt som*
- 2 *andra bestämmer. Som post-doc blir man mer självständig och sen så har man sitt egna labb,*
- 3 *sätter upp allt där själv. När vi startade labb då labbade man ju alltid. Som gruppchef och*
- 4 *när gruppen växer så blir man mer projektledare. Kanske inte spindeln i nätet mer*

5 *administratör i sitt eget labb. Nu är det mer resor och kontakt med samarbetspartners. Så*
6 *visst har arbetsdagen ändrats. Administrationen har vuxit, vi får mindre och mindre hjälp, nu*
7 *måste vi gå en onlinekurs som tar en hel dag för att lära oss onlinesystem! Det är bättre och*
8 *roligare att få forska mer istället för att gå kurser i att betala räkningar online. Det är ju som*
9 *att driva ett eget företag utan att ha några administrativt anställda.’ – Forskargrupsledare*

I detta exempel kan flera aspekter ses manifesterade. Informanten berättar om sin egen karriäresa med start från rollen som doktorand. Att informanten börjar med doktorandrollen kan indikera att denna inte definierar sin tid som student som en del av sin identitet som forskare. Detta kan sägas signalera en viktig gränsdragning för vad som är en del av informantens kollektiva identitet. Identitetsskapandet kan tolkas ligga i informantens beskrivning kring sina tidigare roller och arbetsuppgifter. Informantens betoning kan ses på att forskaridentiteten startar som doktorand eller efter man fått sin post-doc och blivit mer självständig. Identitetsskapandet är även något som pågår i exemplet. Informanten ser sig som en forskare (rad 7-8). Informanten kan även sägas göra en tydlig gränsdragning mot vad som är bättre och roligare och de administrativa sysslorna som är en del av tjänsten berörs definieras inte som så. Här kan man tolka informanten göra tydliga kategoriseringar och gränsdragningar gällande sociala identiteter gällande forskare/administratör.

Gränsdragningen mellan det administrativa delen av arbetet och forskningen kan tolkas som klar på rad 6-7 men kan även tolkas förstärkas ytterligare i rad 8-9. Informanten ser sig själv inte som en administratör vilket innebär en inre konflikt för informanten. Vissa administrativa sysslor ser informanten som lättare i och med att de är en del av dennes sociala identitet som forskare (rad 4) när de utförs i det egna labbet men att 'betala räkningar' (rad 8) kan tolkas distanserat från det som är relevant och viktigt för forskarens arbete och därmed identifiering. Informantens identitetsskapande kan sägas definieras i arbetsuppgifter som ligger nära forskningsprocessen vilket kan sägas indikeras på rad 7-8.

Tillhörighet i kollektiv är något som verkar grundande för hur man definierar och identifierar sig själv. I följande exempel kan vi se en forskargrupsledare som diskuterar sin roll. Samtalet äger rum på informantens kontor:

1 *”Jag tror att om du hade frågat mig den frågan för några år sedan, då hade jag nog ganska*
2 *konkret sagt att min roll är att vara forskare på KI med hundra procent och jag hade nog*
3 *identifierat mig själv mest med institutionen eller avdelningen jag var på. [...] Då jag jobbar*

4 *med projektet träffar jag så många kollegor på andra institutioner och inom*
5 *universitetsförvaltningen och så [...], så det är ju mycket mer fokus på KI så att säga, eller på*
6 *universitetet och inte bara på min institution. [...] så idag skulle jag nog svara att jag är en*
7 *kombination och det är positivt men också ganska jobbigt då jag försöker kombinera dem i*
8 *mitt vardagsliv som forskare, bedriva mina forskningsprojekt och samtidigt jobba med det här*
9 *som har med mer övergripande att göra.”– Forskargrupsledare*

Tanken om att 'full forskaridentitet' måste uppnås innan organisationens identitet blir relevant för forskaren är något som kan ses återkommande. Det tycks som att interaktion med andra kollektiva tillhörigheter är relevanta för hur de anställda identifierar och definierar sig själva. Detta tycks dock bidra med spänningar inom identitetsarbetet för forskaren vilket tolkas i föregående exempel.

I exemplet kan informanten tolkas utvidga sin tillhörighet. Informanten diskuterar sin uppfattning om sin roll och tar själv upp identifieringen av sig själv som relevant för rollen (rad 3). Istället för att göra gränsdragningar kring sin identitet som forskare utvidgar informanten sin identitet som delaktig inom övergripande projekt inom Karolinska Institutet. Här visas vikten av tillhörighet till den kollektiva identiteten för hur denna identifierar sig (rad 3-5). Vad informanten uppfattar som ansträngande med kombinationen av rollerna framgår inte men kan med stöd av studiens teoretiska ramverk och tidigare forskning spekuleras bestå i konflikten mellan antaganden, normer och värderingar som skiljer mellan informantens kollektiva tillhörigheter och identifiering.

Sammanfattningsvis så verkar var man befinner sig i sin forskarkarriär vara relevant för hur man definierar sig själv. Vidare verkar den kollektiva tillhörigheten ge grunden för hur man definierar och identifierar sig själv. Att utvidga sina tillhörigheter verkar öppna upp för att man vidgar sin identifiering som anställd. I följande avsnitt redogörs de ritualer som verkar signalera utvidgning eller byte av kollektiva identiteter.

5.3.3 Ritualer som övergång mellan kollektiva identiteter

Övergången mellan olika identiteter kan anses markeras via de ritualer och ceremonier som markerar övergången. Var man befinner sig inom forskarkarriären visar sig vara viktig inom andra sammanhang (se tidigare avsnitt om organisationsidentitet och ritualer). Spikningen kan ses som dels en initieringsrit från doktorand till erkänd del av forskargemenskapen som post-

doc samt som en avslutningsrit för individens tid som doktorand och del av studenternas kollektiva identitet.

I följande exempel manifesteras gränsländet för en av informanterna. Delaktig i interaktionen är informanten som fått sin avhandling godkänd för spikning samt de personer som delar labb med informanten. Övriga involverade i interaktionen är både studenter och doktorander. Interaktionen äger rum i det öppna labbet:

- 1 *Informant X kommer in hen undrar hur man ska skriva i brevet som man skickar med sin*
- 2 *avhandling. Någon föreslår att X ska avsluta brevet med xoxo och alla i rummet skrattar. De*
- 3 *undrar om informanten känner dem personligen. Informant X säger att hen känner en av dem*
- 4 *men inte på det sättet. Hen undrar om det är opassande att hälsa, tänkte skriva något i stil*
- 5 *med "happy reading" men är osäker. Informanten skämtar: 'but why do I ask you guys,*
- 6 *you're not even PhDs' och skrattar medan de andra gör förfärande utrop. [Känner att*
- 7 *skämtet fick starkare reaktioner än vad Informant X hade förväntat sig] Informant X blir lite*
- 8 *trumpen och lägger till – "but I'm not either, yet" och går.*

I exemplet kan gränsländet mellan identiteter ses manifesteras som konfliktskapande. Informanten befinner sig i gränsländet mellan att ha sin avhandling klar för spikning och att försvara sin avhandling och därmed erhålla sin nya titel som post-doc. I tidigare exempel har informanten setts uttrycka oro över att inte kunna knyta knutar ("Jag är ju ingen scout direkt") men förändringen i identiteten kan i detta exempel tolkas som skapande av konflikter både inom individen samt i interaktion med andra inom forskargruppen. Inledningsvis kan gränsländet ses symboliseras av informanten osäkerhet kring brevets formalia (rad 1-2). Informantens tillhörighet till gruppen manifesteras via de skämt som uppstår (rad 2). Tillhörigheten kan vidare ses ta sig uttryck i vad som är passande utifrån formen av relation (rad 3). Informant X kan tolkas som orolig för vilken ton som är accepterad norm inom det kollektiv denne är på väg att bli en del av vilket kan ses manifesteras i skämt (rad 5-6). Informanten kan ses göra en verbal gränsdragning mot de andra inom gruppen vilket inte blev accepterad tolkat utifrån de andras respons. De andra kan tolkas som medvetna om att informanten är på väg att lämna deras gemenskap. Detta är något som Informant X till synes blir medveten om på deras reaktioner varvid denne kan tolkas göra ett försök att stärka sin nuvarande tillhörighet i den kollektiva identiteten som doktorand (rad 8).

Ritualen kan även ses som ett frigörande. I följande exempel konverserar den spikande doktoranden med sin forskargrupsledare. Interaktionen utspelar sig i forskargrupsledarens rum:

- 1 *Informant X, kommer in i Informant Y:s rum och frågar om glas. Informant Y säger: 'jag*
- 2 *tänkte fråga snart om inte jag ska få en avhandling också? Jag är jättenyfiken'. Informant X*
- 3 *svarar: 'Nej det hade jag väl inte tänkt. Nej då! Klart du ska få en!'*

I exemplet kan övergången ses som ett frigörande från informantens organisatoriska överordnade till att den överordnade blir en kollega i forskargemenskapen. Fler relevanta delar av gränsdragningar och kollektiva tillhörigheter i dialektik kan sägas illustreras.

Interaktionen kan tolkas visa spänningen mellan hur informanterna skall förhålla sig till varandra utifrån sina identiteter. Gränslandet doktoranden befinner sig i gör att de organisatoriska rollerna som lärare/elev eller överordnad/underordnad är under förhandling. De kan ses basera sin konversation på sin gemensamma kollektiva identitet som forskare. Informant Y:s fråga om avhandlingen (rad 1-2) kan ses både som en markör på nuvarande tillhörighet men även markör på osäkerhet inför kommande tillhörighet. Informant Y:s roll som överordnad håller på att avslutas och identiteten gentemot Informant X verkar därmed bli osäker. Frågan kan ses signalera att informanten väntat ett tag och därför förväntat sig ta del av avhandlingen i ett tidigare skede. Informant X avvaktan med att överlämna avhandlingen till sin överordnade kan tolkas som en markör på frigörande. Informant X håller på att lämna sin identitet som underordnad och doktorand för att istället identifiera sig som del av forskargemenskapen med en titel som post-doc utanför forskargruppen. Exemplet kan ses visa på gränsdragning och tillhörighet både inom forskargemenskapen samt organisationen.

Sammanfattningsvis kan sägas att ritualer är viktiga markörer för initiering och avslut i kollektiva tillhörigheter. Övergången kan ses markeras via ritualer och ceremonier. Men i gränslandet mellan tillhörigheterna verkar identiteten befinna sig i ett limbo där konflikter mellan tillhörigheterna uppstår. I följande avsnitt redogörs gränsdragningsproblematiken för informanterna.

5.3.4 Multipla kollektiva tillhörigheter

Diskrepansen mellan Karolinska Institutet och institutionens syften tycks återkommande. Som tidigare nämnt i tidigare avsnitt uttryckte en administrativt anställd att Karolinska Institutet är

en tvåbent organisation. Detta är något som kan tolkas som återkommande i samtal med de anställda.

I följande exempel redogörs för en interaktion mellan två informanter under de inledande minuterna på ett möte med forskargruppen. Informant X är överordnad Informant Y som är ny inom gruppen. Informant Y har nyligen avslutat en kurs i etik:

- 1 *Informant X pratar informellt med Informant Y, Informant X skämtar om att etikkurserna inte*
- 2 *är viktiga vid en anställning: 'det är ju inte så att de kommer att fråga dig vilka etikkurser du*
- 3 *har läst'. Informant Y är tyst.[uppfattar att informant Y inte vet hur hen ska bete sig, osäker]*
- 4 *Informant X fortsätter: 'ibland känns som att KI överdriver etikkurserna eller "hittar på*
- 5 *dem" för att de som undervisar i etik ska ha någonting att göra.' Informant Y ler lite.*

I exemplet kan konflikten mellan tillhörigheten anses synliggöras. Konflikten i tillhörighet manifesteras i spänningsfältet mellan organisationen som arbetsplats och organisationen som lärosäte. Det visas förutom en klar konflikt i vad Informant X anser är viktigt för Informant Y:s framtida yrkesliv (rad 1-2) även en bild av vad Informant X klassar som viktig utbildning kontra den utbildning som är påhittad (rad 4-5). Konflikten i Informant Y:s sociala identitet kan också ses manifesteras i dennes osäkerhet, tystnad och svala respons för sin överordnades skämt (rad 3, 5).

Inom interaktionen går det att tyda en distinkt konflikt i den skämtsamma situationen för Informanten Y. Konflikten rör Informant Y:s sociala identitet (etikstudent) kontra dennes kollektiva (del av forskargruppen). Det går även att tyda en konflikt mellan informantens sociala identitet (del av forskargruppen) i relation till sin kollektiva identitet (etikstudent). Informant X kan tolkas göra en tydlig gränsdragning för vad som är och inte är en del av forskargruppen och Informant Y kan ses stå med ett ben på varsin sida om denna gräns. Informant Y:s tveksamma respons (rad 3, 5) kan sägas visa en inre konflikt gällande vilken kollektiv tillhörighet och därmed identitet som inom situationen blir den dominerande.

Vidare kan informanten tolkas väga vilken respons på skämtet som är acceptabelt både för informanten själv, dennes överordnade och för rådande situation. Informantens tolkade övervägande kan tydas huruvida denne ska reagera i egenskap av och del av den kollektiva identiteten som 1) student och därmed försvara kursen eller 2) ta del av skämtet som en del av forskargruppen. Som ny i forskargruppen är informanten Y:s sociala identitet skör vilket kan förklara dennes konflikter i vilket respons som är acceptabel och passande inom interaktionen

i gruppen eftersom informanten även kan tolkas behöva skapa och stärka sin identitet och tillhörighet gentemot de andra i gruppen.

I följande exempel diskuterar informanten kring sin identitet som lärare på institutionen:

- 1 *'Det är ju ett universitet och de förväntar sig att man undervisar det är det som universitetet*
- 2 *går ut på. Men vi får ju inget extra för att vi undervisar. Vi får lite pengar för att driva*
- 3 *kursen.[...] Det är kringorganisationen som tar tid, att läsa och rätta uppsatser, ordna*
- 4 *scheman, boka lokaler och så. Vi får inte hjälp av någon administratör så det tar en hel del*
- 5 *tid att ordna allt.'* – *Forskargrupsledare*

I exemplet kan identiteten hos informanten tolkas som kluven. Att vara lärare är en naturlig del av identiteten och att Karolinska Institutet är ett universitet blir naturlig del av informantens uppfattning av organisationen och därmed sig själv (rad 1-2). Men det upplevs samtidigt medföra en spänning mellan hur forskaren bedriver sin forskning i och med att informanten pekar på arbetsuppgifterna kring administrationen. Här manifesteras gränsdragning och tillhörighet igen mellan det forskaren definierar som viktigt och det extraarbete som den undervisande delen tar. Informanten kan tolkas identifiera sig själv som forskare framför administratör eller lärare vilket ger konflikter mellan primära och sekundära identiteter. Exemplet kan även tolkas som en markör för den spänning som finns i gränsdragningsarbetet för forskare och administratörer inom organisationen.

Avslutningsvis kan informanten ses diskutera kring sina arbetsuppgifter:

- 1 *'Inom forskaryrket är det så mycket som är viktigt, eller som organisationen tycker är viktigt*
- 2 *att man ska göra att forskningen ibland kan komma att hamna i andra hand. Det är då bra att*
- 3 *påminnas vad det faktiskt står i anställningsavtalen och att "den som är anställd som forskare*
- 4 *har som främsta skyldighet att bedriva forskning." Jag är ju ändå främst forskare'*
- 5 *– Forskargrupsledare 1*

I exemplet synliggör informanten diskrepansen mellan arbetsuppgiften som forskare och övriga arbetsuppgifter. Informanten framhåller sin identitet som forskare genom att peka på forskningen som viktigast och att detta står i det organisatoriskt skapade anställningsavtalet. Här kan man tolka informanten syfta främst Karolinska Institutet som kravställare utöver forskningen via anställningen men även på forskargemenskapen och därmed kollektiva

tillhörighetens krav på arbetsuppgifterna. I exemplet kan informantens identitet som forskare tolkas som central för hur denne identifierar sig själv.

Sammanfattningsvis kan sägas att diskrepans mellan Karolinska Institutet och därmed institutionens syften verkar gälla. Att organisationen är tvåbent är något som verkar manifesteras i konflikter inom de anställda - speciellt anställda som än inte än befast och stärkt sin identitet inom de kollektiva tillhörigheterna. Informanterna tolkas som kluvna när de tvingas att välja ben att stå på under interaktion med varandra samtidigt som vissa aspekter av organisationens identitet blir naturlig del av informantens uppfattning av organisationen och därmed sig själv. Gränsdragningsproblematiken som uppstår inom och utom individen kan ses ge en spänning för denne själv och för organisationen i stort. Spänningen ger konsekvenser för hur informanterna skall förhålla sig till sig själv och varandra utifrån sina olika kollektiva tillhörigheter och därmed identiteter.

6. Avslutande diskussion

Detta kapitel syftar till presentera en diskussion om och summera studiens resultat. Inlednings summeras resultatet utifrån studiens syfte och frågeställningar. Vidare sätts resultatet i relation tidigare forskning, teoretiska och metodologiska val för att sedan mynna ut i implikationer för vidare forskning.

6.1 Summering av resultat

Syftet med uppsatsen var att söka svar på hur de anställda på den pre-kliniska institutionen på Karolinska Institutet definierar sin egen identitet i relation till de kollektiva och organisatoriska identiteter de är del av samt vilken organisation de därmed identifierar sig med.

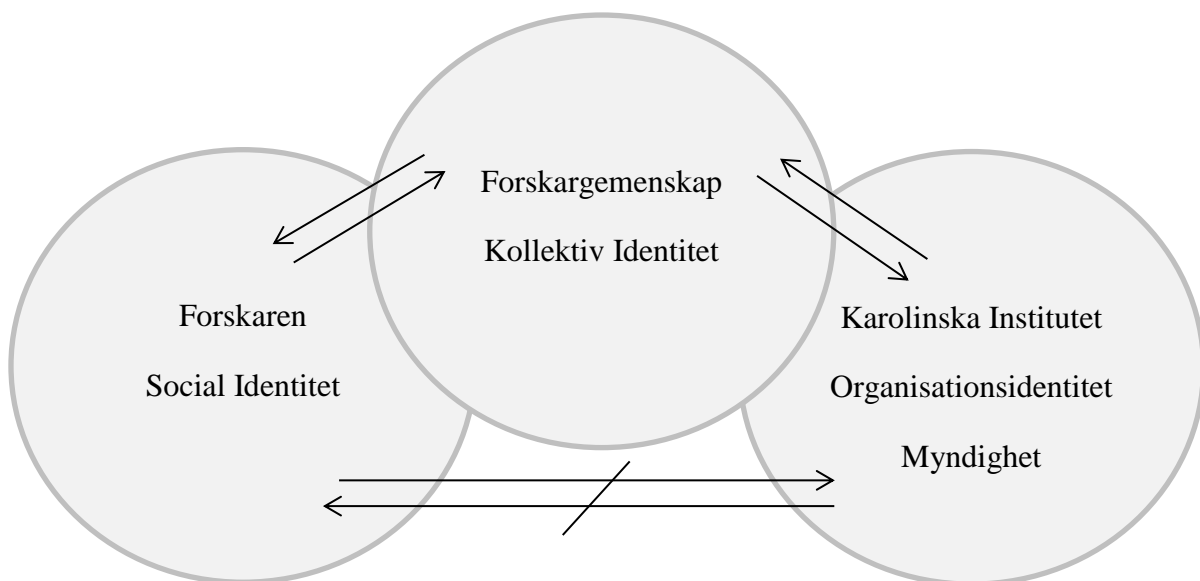
Resultaten visar att institutionens och forskargruppens identitet yttrar sig i språkliga artefakter som historier och sånger samt ritualer som verkar internaliserande samt reproducerande på normer och värderingar inom organisationen. Identiteten inom Karolinska Institutet som myndighet kan ses som svagt eller underordnad den forskargemenskap som de anställda forskarna är del av. Här uppstår frågan kring om det svaga resultatet är en följd av 1) Karolinska Institutets marginella påverkan som huvudorganisation eller 2) förgivettaget inom organisationen eller 3) metodval gällande tillgång till och distans till Karolinska Institutet som huvudorganisation. Detta fördjupas i senare avsnitt om resultaten i relation till metodologiska val.

Institutionens organisatoriska identitet tycks starkare för både administrativt anställda och forskare. Institutionens värderingar och normer kan skönjas i reproducerande ritualer i gemensamma kontexter via artefakter som språk, ritualer, gemensamma historier etc. Dessa värderingar och normer kan säga skapa en ram för hur de anställda inom institutionen skall uppträda eller bete sig och verkar för hur de identifierar sig.

Karolinska Institutets organisationsidentitet som universitet kan tolkas starkare bland forskarna på grund av dess starka forskarkultur och forskartradition. Konflikterna mellan organisationens två ben gällande organisationsidentitet kan dock visa sig i att de anställda inte vet ”vilket ben de ska stå på” i interaktionen med andra med fler kollektiva tillhörigheter eller vid gränsdragningsprocesser.

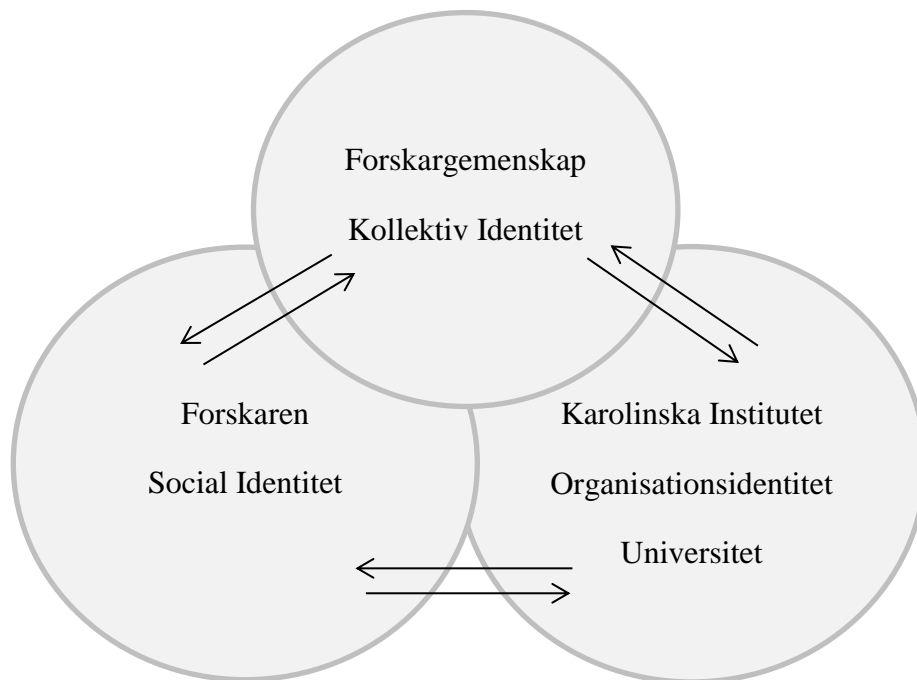
För forskargruppen inom den pre-kliniska institutionen verkar den påfallande problematiken konflikten mellan sociala identiteter som forskare/administratör samt forskare/student. Det återkommande i materialet är gränsdragningen mellan de olika kollektiva identiteterna eller gränslandet mellan tillhörighet gällande student/forskare, lärare/forskare samt forskare/administratör. Dessa konflikter kan sägas uppstå mellan de olika sociala identiteter som individernas tillhörighet till olika organisationer samt kollektiv ger. Det blir en gränsdragningsproblematik för individen på grund av dess multipla tillhörigheter dels inom individen, dels mellan individer.

Resultatet visar att forskarna ser sina forskargrupper som egna företag som de sköter med engagemang för sitt forskarintresse utan vidare inblandning från Karolinska Institutet som huvudorganisation. Forskarna bedriver forskning, utbildar framtidens forskare och administrerar inom ramen för sin grupp. Forskarna inom gruppen är främst en del av forskargemenskapen och identifierar sig till synes inte med Karolinska Institutet som myndighet (se figur 3). Deras syn på sin organisatoriska tillhörighet kan tolkas som svag däremot eller som en konsekvens av organisationsidentitetens vakuüm blir tillhörigheten till forskargemenskapen som kollektiv stark. Det kan innebära att gruppen främst ser sig som sina egna framför en del av Karolinska Institutet. Och det i sin tur kan medföra att de främst diskuterar gruppkontexten och i vissa fall utifrån institutionen när de diskuterar organisationsidentiteten. I resultatet framstår Karolinska Institutet som ett "dem" och att tillhöra och identifiera sig som en del av Karolinska Institutet blir därför underordnat forskargemenskapen som kollektiv identitet.

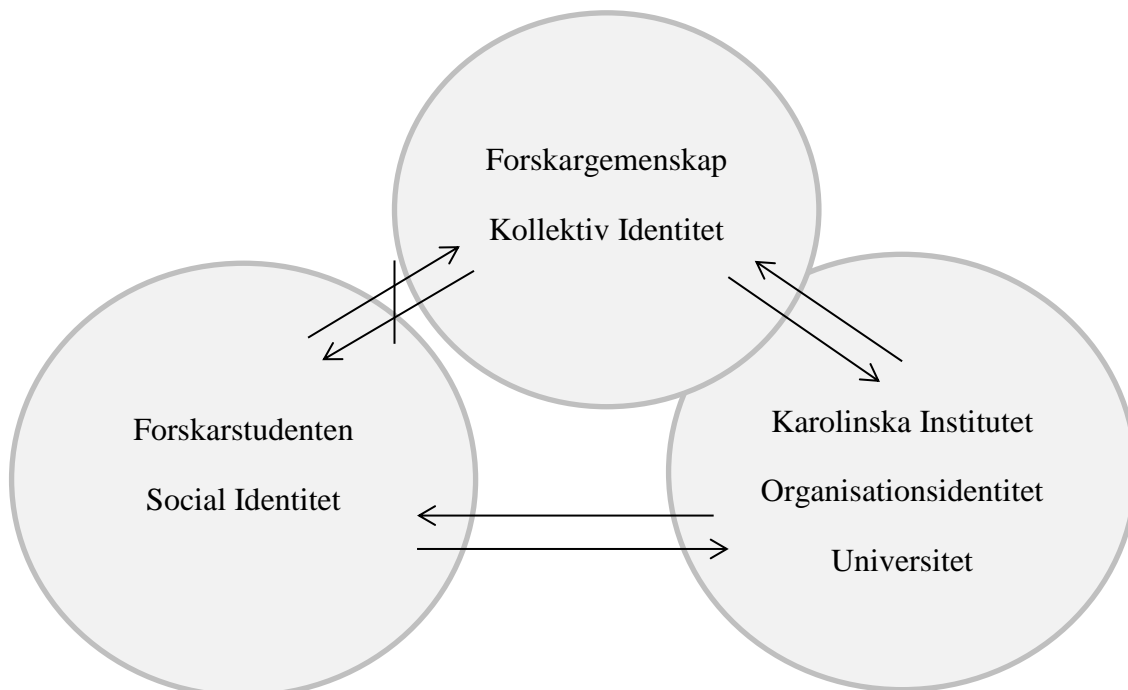


Figur 3: Visar dialektiska samband för forskarens identitetskapande

Å andra sidan verkar Karolinska Institutets identitet som universitet av något starkare betydelse för forskargruppen. De forskare som har en utbildande roll verkar kunna identifiera sig som lärare och ser Karolinska Institutet som ett universitet. Organisationsidentiteten kan därför ses som relevant för forskarnas identifieringsarbete (se figur 4). Här kan man å andra sidan se gränsdragningsproblematik för de anställda som inte befäst och stärkt sina kollektiva tillhörigheter i forskargemenskapen. För dem uppstår det en gränsdragningskonflikt mellan forskargemenskap/studentgemenskap och Karolinska Institutet som universitet (se figur 5).

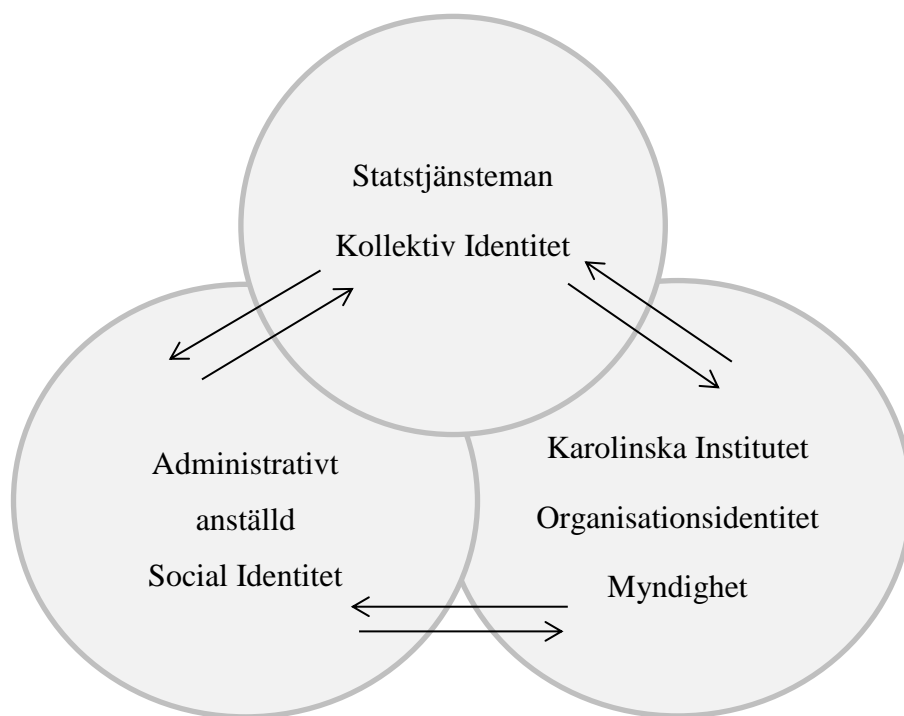


Figur 4: Visar dialektiska samband för forskarens identitetskapande



Figur 5: Visar dialektiska samband för forskarstudentens identitetskapande

Som jämförelseobjekt till dessa figurer verkar de administrativt anställda och forskare som arbetar med organisatoriskt övergripande frågor. I relationen till organisationen som myndighet identifierar sig dessa som statsanställda (se figur 6). Organisationsidentiteten för Karolinska Institutet som myndighet kan visa sig viktigare för anställda som inte är forskare alternativt arbetar med övergripande frågor. Att identifieringen skiljer sig kan visa vikten av de kollektiva identiteterna jämte den organisatoriska identiteten. Detta verkar även kompletterande för resultatet av forskaranställdas identifiering gentemot forskargemenskapens kollektiva identitet (se figur 4).



Figur 6: Visar dialektiska samband för administrativt anställdas identitetskapande

Sammanfattningsvis kan sägas att profession man har tycks vara relevant för identifieringen hos den anställde i relation till organisation och kollektiv. Syftet med studien var att undersöka hur de anställda på den pre-kliniska institutionen på Karolinska Institutet definierade och identifierade sig själva utifrån deras kollektiva och organisatoriska identiteter. I resultatet har de olika nivåerna inom den pre-kliniska institutionen redogjorts för och hur detta har för effekt på individens sociala identitet. De administrativt anställda inom institutionen identifierar sig som statstjänstemän som del av deras kollektiva identitet som statstjänstemän via Karolinska Institutets organisationsidentitet som myndighet. Forskarna med en etablerad roll inom den kollektiva tillhörigheten identifierar sig som forskare i relation till Karolinska Institutet som universitet. De forskare som inte befäst sin tillhörighet i forskargemenskapen identifierar sig i relation till den kollektiva identitet som student i relation

till Karolinska Institutet som universitet. För forskarna tycks Karolinska Institutets organisationsidentitet som universitet underordnad deras kollektiva identitet. Därmed kan organisationsidentiteten som myndighet tolkas som svag eller icke-existerande.

6.2 Resultatets relationella betydelse

Inledningsvis diskuteras studiens resultat i relation till tidigare forskning. Som tidigare redogjorts visar tidigare forskning på den kollektiva identiteten som central för individens egen självidentifiering vilket även framgår av resultatet i denna studie. Tidigare studier framhåller organisationens identitet som vitala för hur de anställda ser på sig själva men detta är något som till viss del kan tolkas sekundärt inom studiens sammanhang.

Hasselberg (2012) fann i sina studier på Karolinska Institutet en diskrepans mellan organisationsidentiteter mellan forskarnas roller. Hasselberg menade att diskrepansen bestod av roll som forskare kontra utbildare vilket är något som studiens resultat till viss del förstärker. Hasselberg framhöll i sin avhandling relationen med handledaren som primär vilket är en dimension som inte varit aktuellt för denna studie men gruppen samt gemenskapens betydelse kan ses framhållas som viktigare komponenter i den identitetsskapande processen.

Burri (2008), Gilpin och Miller (2013), Huldt, Normark och Norrving (2013) samt Knez (2016) framhöll samtliga gränsdragningar som viktiga för att markera distinktion mellan professionella och disciplinära identiteter. Analyserat material kan ses förstärka detta argument gällande tillhörighet och gränsdragning mellan kollektiva grupper och identiteter som det primära gällande identitetsskapandet inom den pre-kliniska institutionen. Huldt et al (2013) framhåller gränsdragningsprocessen inom Karolinska Institutet som både en styrka i att det ger flexibilitet åt organisationen men även som en svaghet då gränsdragningarna leder till splittring och illojalitet inom institutet. Resultatet visar att tillhörigheten till kollektiva identiteterna som forskare eller statstjänsteman tycks stark vilket torde tyda på att sammahållningen inom dessa grupperingar blir primär. Därmed kan en eventuell hopslagning av de fem pre-kliniska institutionerna ses ha sekundär påverkan på de anställdas identitet eftersom den organisatoriska identiteten inom dessa kan tolkas som underordnad de kollektiva identiteterna inom grupperna. Knorr-Cetina och Mulkay (1983), Latour och Woolgar (1986) samt Kruse (2006) framhöll kollektivet samt gemenskapen för forskarna som vital för hur

deras resultat och gemensamma antaganden tolkas. Resultaten kan syftas förstärka kollektivet och gemenskapens betydelse även för identitetsskapandet hos forskare.

Relevant bidrag till fältet är den diskrepans som finns inom organisationen avseende den organisatoriska identiteten som myndighet kontra universitet. Vidare relevant är de ritualer och ceremonier som tycks agera som markörer för övergång eller byte mellan kollektiva identiteter samt vad detta medför för individens identitetsskapande process.

Vidare redogörs för det teoretiska ramverkets influens på uppsatsens analys och resultat. Det teoretiska ramverket orienterades mot dialektiken mellan organisation och individ. I resultatet tolkades organisationsidentiteten som sekundär i förhållande till de kollektiva identiteterna inom organisationen. Det teoretiska ramverket gav verktyg för att tyda organisationsidentiteter. Scheins teori om organisationsidentitet har gått att applicera inte enbart på Karolinska Institutet som organisation utan även den kollektiva tillhörigheten bland forskargemenskapen. Jenkins teori om dialektiskt identitetsskapande genererade verktyg att analysera de dialektiska sambanden mellan 1) individ, 2) kollektiv och 3) organisation. Det dialektiska sambandet styrdes av perspektivet att identiteter skapas dynamiskt. Detta har inneburit att analysen och därmed resultat blivit flytande och överlappande varandra sett till de olika objektens identitet.

Intressant komplement till det teoretiska ramverket vore att studera individernas socialiseringsfaser samt roller inom kopplat till sitt identifieringsarbete. Detta gavs inte utrymme för att studera och analysera via det föreliggande teoretiska perspektivet. I insamlat material framkom rollernas betydelse för interaktion syftande till in- och utgrupper vilket vore intressant att göra vidare studier inom. Interaktion på fältet tycks ha kopplats mot uppfattade roller hos motparten vilket är mycket intressant men har på grund av perspektivet tvingats lämnas därhän. Vidare återkommande i analys av kodat material verkar nätverkens betydelse för individens identitetsskapande. Detta har lämnats därhän med hänsyn till det teoretiska perspektivet. Detta redogörs vidare i nästa del gällande vidare forskning.

Vidare redogörs resultatet i relation till metodologiska val. Studiens metodologiska val har varit en styrka samt begränsning för studien och valet har format materialet i den aspekten att empirin blivit omfattande men genom urvalet kvantitetsmässigt begränsats. Tiden på fältet riktade resultatet att kretsa kring en mindre grupp informanter inom institutionen. Studiens resultat bygger på en etnografisk ansats med deltagande observation och samtal med

informanterna inom dels forskargruppen dels administrationen. Metodvalet innebär att resultatet riktats mot informanternas egna berättelser om deras upplevelser samt observatörens tolkning av dessa berättelser, interaktion och miljön inom ramen för observationerna. Det är därför svårt att dra generella slutsatser om resultatets innebörd vilket gör resultatet giltigt inom ramen för forskargruppen under denna tid. Eftersom forskargruppen och institutionen ses som under ständig förändring så förändras även den kollektiva och sociala identiteten inom gruppen. Vidare kan det argumenteras för att det metodologiska valet gentemot tidsramen satte gränser för resultatet. Att beskriva organisationsidentiteter utifrån Scheins teori om djupare nivåer kräver längre tid i fältet eftersom de djupare nivåerna är svårare att se samt tolka.

Syftet med studien var att se till hur organisationsidentiteten inom institutionen yttrar sig samt att se hur organisationsidentitet skapas av och skapar den sociala identiteten i en dialektisk process. Detta har argumenterats för måste ske inom ramen för etnografiska metoder för att se informanterna i sin naturliga kontext. Resultaten bygger på analys och slutsatser av det informanterna gjort och sagt samt hur de uppfattat sig i sociala sammanhang i relation till sina kollektiva tillhörigheter och därmed kollektiva identiteter. För att öka möjligheten till utförligare komparativa studier mellan yrkesgrupperna på institutionen hade mer strukturerade intervjuer varit givande men hade å andra sidan gett marginell insikt i organisationens eller kollektivens identiteter. För att nå till kärnan av informanternas sociala identitet kan miljön ses av vikt och att interagera med informanten i dess naturliga miljö blir därför centralt.

6.3 Avslutande reflektion och vidare forskning

I denna del förs en avslutande reflektion som avslutas med implikationer på vidare forskning.

Vad man gör och för vem definierar hur man ser sig själv. För att bygga framgångsrika organisationer är organisationsidentiteten ett viktigt verktyg för att få anställda att agera och bete sig enligt de normer och värderingar som organisationen står för och bli en del av organisationen. Uppsatsens syfte var att undersöka hur organisationstillhörigheten tar sig uttryck inom den pre-kliniska institutionen på Karolinska Institutet samt hur de sociala identiteterna skapas i dialektiken mellan individ, organisation och kollektiv. Med det teoretiska ramverket har organisationsidentiteten belysts som svagare än organisationens kollektiva identiteter vilket innebär problematiker för de anställda att identifiera sig som en

del av organisationen. En följd för organisationen blir att de anställda inte anammar organisationens värderingar och normer och inte agerar i enlighet med vad organisationen vill.

En problematik inom studien är omsättningen av individer inom den observerade organisationen som kan definieras som hög. Av intresse kan därför vara att utföra liknande studier inom organisationer som kan ses som mer homogena eller stabila i sin struktur. De sociala identiteterna inom institutionen kan tolkas vara under ständigt formande vilket kan innebära både problematik och simplificering att tolka dessa processers olika dimensioner. Att utföra fördjupande och komparativa studier inom detta område vore av intresse.

För att skapa en produktiv och effektiv organisation förutsätts en stark organisatorisk identitet. Hur de sociala identiteterna och kollektiva identiteterna förhåller sig till och agerar dialektalt gentemot varandra i relation till roller och kategoriseringar representerar intressanta områden för vidare forskning. Vidare implikation för vidare forskning vore fördjupande studier kring artefaktens betydelse för den identitetsskapande processen mellan individ och organisation.

Studiens resultat implicerar att organisationstillhörigheten samt de kollektiva identiteter som individer delar är relevant för individens sociala identitetsskapande. Vidare komparativa studier inom dels Karolinska Institutet dels andra organisationer rörande organisationsidentiteter kopplat mot sociala identiteter vore därför av intresse. Relevant är att jämföra skillnader i sociala identiteter mellan olika yrkesgrupper inom organisationen samt sociala identiteter mellan institutioner på en mer komparativ dynamisk nivå för att se hur respektive institutioner eller yrkesgrupper förhåller sig till organisationsidentiteter.

7. Källförteckning

Alvesson, M. Sveningsson, S. (2008), *Förändringsarbete i organisationer - om att utveckla företagskulturer*. Malmö: Liber

Aspers, P. (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtidigt*. (1. uppl.) Malmö: Liber

Aspers, P (2011) *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtidigt*. (2., [uppdaterade och utökade] uppl.) Malmö: Liber.

Boulu-Reshef, B. (2015). Toward a personal identity argument to combine potentially conflicting social identities. *Review of Social Economy*, 73(1), 1-18. DOI: 10.1080/00346764.2014.990745

Bryman, A. (2012). *Social research methods*. (4. ed.) Oxford: Oxford University Press.

Burri, R. (2008). Doing Distinctions: Boundary Work and Symbolic Capital in Radiology, *Social Studies of Science*, 38(1), 35-62. DOI: 10.1177/0306312707082021

Creswell, John W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. 3., [updated] ed. Thousand Oaks: SAGE Publications

Gilpin, D. R., & Miller, N. K. (2013). Exploring complex organizational communities: Identity as emergent perceptions, boundaries, and relationships. *Communication Theory*, 23(2), 148-169. DOI: 10.1111/comt.12008

Hammersley, M. & Atkinson, P. (1983). *Ethnography: principles in practice*. London: Tavistock Publ..

Hasselberg, Y. (2012). *Vetenskap som arbete: normer och arbetsorganisation i den kommodifierade vetenskapen*. Möklinta: Gidlund.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1018. DOI: 10.1177/0018726702055008181

Huldt, I., Normark, D. & Norrving, B. (2013). *Från läkarskola till medicinskt universitet: Karolinska institutets ledning 1953-2012*. Stockholm: Karolinska institutet University Press.

Israelsson, A. Karolinska Institutet. (2017). Karolinska Institutet i korthet. Hämtad 2017-03-29 från <http://ki.se/om-ki/karolinska-institutet-i-korthet>

Israelsson, A. Karolinska Institutet. (2017). Organisation. Hämtad 2017-03-29 från <http://ki.se/om-ki/organisation-0>

Jenkins, R. (2008). *Social identity* [Elektronisk resurs]. (3. ed.) London: Routledge.

Karolinska Institutet. 2016, *Karolinska Institutet - ett medicinskt universitet* [Broschyr]. Hämtad från http://ki.se/sites/default/files/kibroschyr_sv_2016.pdf

Knez, I. (2016). Toward a Model of Work-Related Self: A Narrative Review, *Frontiers in psychology*, 7, 331 DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00331

Knorr-Cetina, K. & Mulkay, M. (red.) (1983). *Science observed: perspectives on the social study of science*. London: Sage.

Kruse, C. (2006). *The making of valid data: people and machines in genetic research practice*. (1. ed.) (Doktorsavhandling, Linköpings universitet), 2006. Linköping. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-7260>

Lagerwall, K. (2016, 6 november) Därför är det så jobbigt med omorganisationer på jobbet. *Dagens Nyheter* Hämtad från <http://www.dn.se/arkiv/jobbdarfor-ar-det-sa-jobbigt-med-omorganisationer-pa-jobbet/> (2017-02-08)

Latour, B. & Woolgar, S. (1986). *Laboratory life: the construction of scientific facts*. ([Ny utg.]). Princeton, N.J.: Princeton Univ. Press.

Marc-Wogau, K., Carlshamre, S. & Bergström, L. (red.) (2008). *Filosofin genom tiderna. 1900-talet. Efter 1950 : texter*. (2., [rev. och utök.] uppl.) Stockholm: Thales.

Mayer, H. Karolinska Institutet. (2016). Biomedicum - framtidens laboratorium. Hämtad 2017-03-29 från <http://ki.se/om-ki/biomedicum-framtidens-laboratorium>

Mayer, H. Karolinska Institutet. (2015). Viktiga årtal. Hämtad 2017-03-29 från <http://ki.se/om-ki/viktiga-artal>

Pink, S. (2009). *Doing sensory ethnography*. Los Angeles: Sage.

Pink, S & Morgan, J Short-Term (2013) Ethnography: Intense Routes to Knowing, *Symbolic Interaction*, 36(3), 351–361 DOI: 10.1002/symb.66

Repstad, P. (2007). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. (4., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. (4. ed.) San Francisco: Jossey-Bass.

Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193. DOI: 10.1177/00187267035610001

Vetenskapsrådet (2011). *God forskningssed [Elektronisk resurs]*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

8. Bilagor

Bilaga 1 - Missivbrev

Uppsala Universitet
2017-04-06

Letter of missive

I'm studying bachelor programme in human resource management and working life at Uppsala University.

Currently I'm writing my thesis in sociology with orientation towards work, organization and human resources. I'm participating in a group of students involved in studies for the greater understanding of the practice in preclinical institutions at Karolinska Institute.

My thesis concerns organizational identity and self-identity.

You are hereby asked to participate in this study.

The study will be performed by participant observation and informal interviews. The duration of time will be 4-6 hours a day during 2 weeks. During this time I will take notes and in some cases record conversations with consent. The recordings will be transcribed and anonymized in accordance with the confidentiality requirement and saved and stored on an external hard drive. All notes will be anonymized and stored on an external hard drive. The material can be used in later studies.

Your participation in this study is completely voluntary.

You can always discontinue your participation without further justification.

The study will be presented in form of one or more essays and one or more final seminars at Uppsala University.

Contact details

Student: Evelina Ohlsson

Phone:

E-mail:

alt.

Mentor: Daniel Normark

Phone:

Phone:

E-mail: