



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Examensarbete

Den traditonella socialiseringen

*En studie om traditioner inom
socialiseringsprocessen*



Författare: Jacob Hillertz, Niklas
Johansson

Handledare: Inessa Laur

Examinator: Mikael Lundgren

Termin: HT16

Ämne: Företagsekonomi III -
organisation, examensarbete
(kandidat)

Nivå: Kandidat

Kurskod: 2FE78E

Abstrakt

The purpose of this study is to analyse three music companies and how these companies use the socialization process to adapt new employees to the organization. One part of the socialization process that we will focus on in this study is traditions. How traditions within an organization can be a way to learn employees about the organization. To answer this the study has had a qualitative research method and we have gone through with three interviews from person who have been or is active within different music companies. In the study we have come up with a few traditions that is important within the organization and we have also found a connection between the socialization process and traditions.

Keywords: Socialization, Socialization process, traditions, organizations, new employees, business economics, music companies.

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att analysera tre musikbolag och hur dessa bolag använder sig av socialiseringsprocessen för att anpassa nyanställda till organisationen. En del av socialiseringsprocessen som vi fokuserar på i arbetet är traditioner. Hur traditioner inom en organisationen är ett sätt att lära anställda om organisationen. För att besvara detta har vi i studien utgått från en kvalitativ forskningsmetod och har genomfört tre intervjuer med personer som har varit eller är verksamma inom olika musikbolag. I studien har vi kommit fram till vissa traditioner som är viktiga inom de olika organisationerna och även kommit fram till en koppling mellan socialiseringsprocessen och traditioner.

Nyckelord: Socialisering, socialiseringsprocess, traditioner, organisation, nyanställd, företagsekonomi, musikbolag

Tack

Vi vill tacka vår handledare och oppositionsgrupper för konstruktiv kritik och hjälp under studiens process. Vill dessutom tacka vår examinator för den hjälp vi fått. Till sist ett stort tack till intervjupersonerna som tog sig tid att ställa upp för intervjuer.

Innehåll

1 Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Problemdiskussion	5
1.3 Problemformulering	9
1.4 Frågeställning	9
1.5 Syfte	10
2 Metod	11
2.1 Forskningsproblem	11
2.2 Process	12
2.3 Strategi	13
2.3.1 <i>Kvalitativ forskning</i>	13
2.4 Urval	13
2.5 Undersökningsdesign	14
2.6 Datainsamling	15
2.6.1 <i>Intervjuer</i>	17
2.7 Tolkning av data	20
2.7.1 <i>Fenomenologi</i>	20
2.8 Forskningsetik	21
2.9 Trovärdighet	21
3 Teori	23
3.1 Socialiseringsprocess	23
3.2 Tradition	27
4 Empiri	29
4.1 Empiri förklaring	29
4.2 Intervju 1	29
4.3 Intervju 2	30
4.4 Intervju 3	31
5 Analys	34
5.1 Organisationens sätt att anpassa en nyanställd	34
5.2 Traditioner i socialiseringsprocessen	39
6 Slutsats	44
6.1 De slutgiltiga traditionerna	44
6.1.1 <i>Dresscode</i>	44
6.1.2 <i>Inlärningsprocess</i>	44
6.1.3 <i>Mentorskap</i>	44
6.2 Slutdiskussion kring traditioner och socialisering	44
6.2.1 <i>Socialiseringsprocessen och kopplingen till traditioner</i>	44
6.2.2 <i>Inlärningsprocessen</i>	47
6.2.3 <i>Organisationens påverkan på socialiseringsprocessen</i>	49
6.3 Vidare forskning	50

Referenser	51
Bilagor	I
Bilaga A Intervjufrågor	I

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Alla organisationer har någon form av organisationskultur. Organisationskultur innefattar en kultur som utmärker en organisation eller delar av organisationen (Alvesson, 2012). Kulturen inom organisationen kan innehålla till exempel normer och värderingar (Alvesson, 2012). Dessa värderingar och normer varierar i stora drag mellan olika organisationer. Kulturen visar sig på många olika sätt och det kan visa sig i traditioner.

När det har skett en anställning lär sig den nyanställda om organisationens olika normer och värderingar via en socialiseringsprocess (Kärreman & Rennstam, 2012). Det är en process som riktar in sig på att få nyanställda att passa in i organisationen och lära sig om hur arbetet går till på den arbetsplatsen. Dessa processer kan vara medvetet planerade processer som en nyanställd går igenom, såsom introduktionskurser eller utbildningar (Kärreman & Rennstam, 2012). Det behöver inte vara särskilt planerade processer utan det sker även en del socialisering under den vanliga arbetstiden (Kärreman & Rennstam, 2012).

Vårt mål är att få fram vilka traditioner det finns inom musikbolagen. Som nyanställd kan det vara viktigt att förstå vilka traditioner som finns inom sitt bolag. Vi lägger därför vårt fokus på vad för sorts traditioner som kan finnas när man som nyanställd befinner sig i dessa musikbolag. Boyer (1990) nämner att det finns grupper och samhällen som är så organiserade att förändring av traditioner bortses och att en förändring kan tolkas som farlig och ett hot mot den sociala ordningen. Boyer (1990) fortsätter beskrivningen av dessa grupper som att de är rädda förändringen och att de ofta föredrar en reproduktion av det som fungerat tidigare. Den här förklaring må vara stark och till viss del överdriven, men beskriver tydligt hur viktiga traditioner kan vara för människor.

Traditioner är ett svårt begrepp. Som Boyer (1990) beskriver kräver det som forskare att man försöker svara på frågan hur och varför en tradition blir upprepad. Vi vill se över vad musikbolagen vi analyserar har för traditioner inom socialiseringsprocessen som sker vid en nyanställning. Detta leder oss till att vi måste besvara hur och varför traditionerna upprepas.

1.2 Problemdiskussion

Att anpassa sig till sin organisation och anamma idéer och värderingar som finns inom en organisation kan vara en viktig del för att komma in i en organisationskultur (Alvesson, 2012). Att acceptera traditioner blir därför till en viktig del för att bli en del av kulturen. Nyanställda som inte anammar organisationskulturen inom organisationen tenderar att säga upp sig från arbetsplatsen, i jämförelse med de som faktiskt anammat kulturen som ofta stannar kvar (Alvesson, 2012). Att försöka förstå sig på traditionerna och förhålla sig till de i en organisation kan vara viktigt när man är nyanställd. Traditioner är något som uppstår i organisationer efter en viss tid (Assmann, 1999). Vår koppling till tradition grundas ur tankar kring organisationskultur. Det bästa sättet för oss att dyka ner i ämnet var att grunda en del av vår teori inom organisationskultur. Anledningen till att det blir till en viktig del av vårt arbete är för att skapa en tydligare grund till hur vi ser på traditioner och vad de betyder för oss i arbetet.

Kulturer inom organisationer beskrivs som föreställningar och innebörder som delas av en grupp. Den vägleder människor i hur de relaterar till sin omvärld (Alvesson, 2012). Genom att se det ur ett teoretiskt perspektiv skapas då en tydlig relevans om man ser traditioner som ett sorts hjälpmedel att vägleda de anställda inom organisationen. Det blir viktigt att besvara om traditioner kan vara ett viktigt verktyg och hjälpmedel för att få in nyanställda i organisationskulturen.

I organisationer finns det en socialiseringsprocess som är ett sätt att "uppfostra" en nyanställd till att lära känna organisationens olika värderingar och normer (Alvesson, 2012). Ett exempel som Alvesson tar upp är introduktionskurser eller vidareutbildningar, det handlar då om medvetet skapade processer för att medlemmar ska lära känna organisationen. Alvesson (2012) nämner även exempelvis att organisationsmedlemmar åker bort en vecka på teambuilding för att lära känna varandra och för att lära sig normer och värderingar inom organisationen. Det är exempel som dessa vi ser som olika sorters traditioner, och det blir då för oss att undersöka vad för traditioner musikbolagen som vi valt ut har.

Socialiseringsprocessen kan skapa en vi-känsla bland de anställda (Kärreman & Rennstam, 2012). Genom att identifiera sig med sin organisation skapar man en vi-känsla, organisationen blir då en viktig del av en själv (Alvesson, 2012). Att identifiera

sig med organisationen kan kopplas till samhörighet. Samhörighet som Westin (2012) beskriver det handlar om relationer och ett socialt samband till andra personer. Detta blir då viktigt för den nyanställda eftersom samhörighet är viktigt på en arbetsplats.

Anledningen till att vi har tagit reda på vilka traditioner som är centrala vid en nyanställning inom musikbolag är för att få en tydligare förståelse hur dessa organisationer fungerar initialt med nya medarbetare. Det kan ses som problematiskt att besvara och vi ska försöka underlätta processen genom att specificera vårt arbete på en huvudsaklig teori för att få fram vilka traditioner som är centrala. För att få fram svar väljer vi att analysera socialiseringsprocessen och vill ta reda på vilka traditioner socialiseringsprocessen innehåller vid en nyanställning. Boyer (1990) menar att forskare som studerar traditioner behöver arbeta med frågor kring hur och varför en tradition upprepas. Det gäller för oss att skapa förståelsen kring varför traditionerna finns och vad de gör för organisationen. Genom att analysera musikbolagen kan vi analysera fenomenet tradition och eventuellt förstå vilka traditioner som finns inom dessa organisationer och hur traditionerna är ett verktyg för att få in en nyanställd i organisationen.

Boyer (1990) beskriver traditioner som känslomässigt kopplade till människor och att traditionerna består på grund av en känslomässig koppling. Traditioner består och förs vidare i liknande form eftersom att människor vill att traditionerna förblir oförändrade (Boyer, 1990). Det som Boyer (1990) beskriver här pekar på hur viktiga traditioner kan vara för människor. Detta kan innebära att traditioner är en viktig del av en organisation och genom att bevara och föra vidare traditioner kan organisationer bevara sin organisationskultur. Av den här anledningen skapar vår studie en relevans för varför traditioner är en viktig del att analysera. Genom att se över socialiseringsprocessen i musikbolagen och vilka traditioner som finns inom socialiseringsprocessen bygger vi grunden för vårt arbete.

Boyer (1990) erbjuder en förklaring kring hur han ser på traditioner och att det huvudsakligen handlar om sociala interaktioner, mer specifikt event av social interaktion. Enligt Boyer (1990) handlar det om sättet eventet sker på, att det är upprepande utifrån tidigare liknande händelser och att det bygger på tidigare händelser. Att eventet är återkommande är enligt Boyer (1990) ett huvudsakligt kriterium för att ett

event ska kunna benämnas som tradition. Boyer (1990) förtydligar att tradition kan vara en vag benämning och betyda olika saker för olika personer, på så sätt är det viktigt att fundera varför eventet ses som en tradition och varför det är återkommande.

Van Maanen & Schein (1979) nämner i sin studie att sättet som traditioner överlever inom organisationer är via socialiseringsprocessen. Van Maanen & Schein (1979) anser att det är på grund av att de får lära sig från existerande medlemmar inom organisationen. Utifrån deras idé av hur traditioner förs vidare genom socialiseringsprocessen gör vi vår koppling till traditioner. Traditioner som enligt Boyer (1990) måste vara återkommande för att ses som tradition. Traditionen blir enligt Van Maanen & Schein (1979) återkommande på grund av att tidigare medlemmar i organisationen för traditionerna vidare via socialiseringsprocessen.

Om en nyanställd ska bygga upp relationer till de andra medarbetarna kan detta innebära att medverka och acceptera traditionerna som existerar på ens arbetsplats. Det innebär även att det finns potentiella problem med detta, om en nyanställd inte vill acceptera en tradition kan det då leda till att den där samhörigheten och vi-känslan inte uppstår. Som Alvesson (2012) beskriver det handlar det om samhörighet och om samhörighet saknas inom en organisation kan det leda till att det skapas ett "vi" och "de" tänk.

Kännerman & Rennstam (2012) menar att merparten av de anställda på en organisation socialiserar sig mer på vanlig arbetstid än vid speciella tillfällen. Detta ser vi som att den anställde socialiserar sig mer under vardagligt arbete än när person är på speciella socialiserings tillfällen. Att traditioner kan finnas inom det vardagliga arbeten, och inte bara vid specifika tillfällen. Traditioner behöver inte vara formella händelser utan kan även vara återkommande informella händelser i vardagen.

Problemet vi ser idag är avsaknaden av studier kring organisationernas traditioner. Vi har sett att det finns mycket forskning kring organisationskulturer. Vi fann en studie om hur socialiseringsprocessen påverkar nyanställda. Den studien fann att chefer påverkar socialiseringsprocessen om chefen är medveten om processen (Andersson & Reine, 2016). Studien grundar sig i normer och värderingar mer än vad den gör i traditioner. Vi har dessvärre hittat färre studier kring traditioner och dess medverkan i

socialiseringsprocessen. Eftersom vi inte har kunnat finna mer djupgående studier kring traditionernas medverkan i socialiseringsprocessen har vi valt att inrikta oss här.

“To come to know an organizational situation and act within it implies that a person has developed some commonsensical beliefs, principles, and understandings, or in shorthand notation, a perspective for interpreting one's experiences in a given sphere of the work world.” - Van Maanen & Schein (1979:4)

Detta citat är taget ifrån Van Maanen och Scheins (1979) artikel om organisationers socialiseringsprocess. Det kan vara som grund för idén Alvesson (2012) har kring “uppfostran” och hur en nyanställd som gått igenom en socialisering får en förståelse för hur den kan hantera sin arbetsplats. Både Alvesson (2012) och Van Maanen & Schein (1979) har kommit fram till att socialiseringsprocessen är sätt att “uppfostra” nyanställda, och att det är sätt att anpassa anställda till organisationen. Van Maanen & Scheins (1979) artikel handlar om hur dessa processer kan behövas i en organisation men även hur dessa processer kan ha både för och nackdelar för en organisation.

Förhoppningsvis kan vårt arbete leda till en ökad förståelse för vilka traditioner de enskilda organisationerna har och vilka av de som är tydligt framkommande i socialiseringsprocessen. Vi har valt att analysera just musikbolag i detta arbete, men målet är att detta arbete ska gå att koppla till andra bolag då det kan finnas liknande traditioner inom andra bolag och deras socialiseringsprocess. Vi ser att det kan finnas en intressant koppling mellan traditioner och socialiseringsprocessen. Utifrån den kopplingen finner vi studiens teoretiska värde kring hur de två teorierna kan ha en intressant relation.

Vi ser en tydlig relevans för arbetet i praktiken då det kan erbjuda personer som är verksamma inom organisationer en viktig insyn på hur deras socialiseringsprocess ser ut och traditioner som finns. För de som inte är aktiva inom de valda bolagen kan den här studien vara ett bra verktyg för att se vilka kopplingar ens egna bolag har till dessa organisationers traditioner. Detta eftersom att det går att koppla begreppen och teorierna till andra bolag.

Studien kretsar kring musikbolag och musikbranschen. Detta begränsar inte för läsaren att kunna dra nytta av studien och skapa en reflektion på andra organisationer eller branscher. Även om man inte skulle arbeta i dessa musikbolag kan det vara bra att ta ett

steg tillbaka och reflektera över hur ens egna bolag har olika traditioner och hur deras socialiseringsprocess vid en nyanställning sker. Vi analyserar de enskilda organisationernas socialiseringsprocess för att få fram vilka traditioner som kan finnas. Vi kan utifrån detta få en tydligare bild av hur organisationer kan använda sig av socialiseringsprocessen för att anpassa nyanställda till sin organisation, samt hur traditioner är ett återkommande sätt att göra detta på för organisationerna.

Vi ser även ett problematiskt argument i detta, en socialiseringsprocess är inte alltid ett positivt verktyg, och att anpassa individen till en organisation kan ses som negativt. Van Maanen & Schein (1979) går igenom sex dimensioner av socialiseringsprocessen, vi tar upp detta mer senare. En av dessa dimensioner som Van Maanen & Schein (1979) går igenom är en socialiseringsprocess som vars mål är att förneka och ta bort personlighetsdrag från nyanställda för att få de att passa in i sin organisation. Den här dimension skapar en diskussion kring socialiseringsprocessen. Vi förstår att socialiseringsprocessen inte alltid är en positiv händelse och behöver inte alltid vara en fungerande process. Det som Van Maanen & Schein (1979) tar upp kring socialiseringsprocessen ökar vårt intresse för ämnet och bygger en starkare grund till varför detta ämnet är viktigt att studera. Genom att se över socialiseringsprocessen och traditionerna som finns inom dessa musikbolag så skapar vi en förståelse för hur processen kan fungera och hur organisationer kan använda den på både ett positivt och negativt sätt.

1.3 Problemformulering

Vi har valt att fokusera på musikbolag just av anledningen att vi vill veta mer kring deras traditioner och hur de jobbar initialt med nya medarbetare. Vi vill ta reda på vilka traditioner som finns inom socialiseringsprocessen, och hur dessa traditioner kan användas som ett sätt att anpassa nyanställda. Traditioner är ett brett ämne och vi väljer att rikta in oss på traditioner som framstår vid socialiseringsprocessen av en nyanställd.

1.4 Frågeställning

Vi har två huvudsakliga frågor på arbetet som ska hjälpa oss att besvara vår problemformulering. Dessa frågor är följande:

- Vilka traditioner finns i socialiseringsprocessen inom de valda musikbolagen?

- Hur traditioner inom socialiseringsprocessen är ett sätt att anpassa nyanställda till organisationskulturen?

1.5 Syfte

Studien har som syfte att skapa förståelse för hur musikbolagen kan anpassa nyanställda till organisationen med hjälp av socialiseringsprocessen. Genom att studera det här vill vi få fram vilka traditioner som kan förekomma vid socialiseringsprocessen.

2 Metod

I detta kapitel går vi igenom vilka metoder vi har använt oss av för att svara på vår frågeställning. Mer specifikt intervjuer och dokument insamling.

2.1 Forskningsproblem

Det vi har valt att studera är traditioner inom musikbolag som verkar inom musikbranschen och hur dessa traditioner finns inom socialiseringsprocessen som en nyanställd går igenom.

Vi har gett oss in i en djup sökning på nyhetsartiklar som skulle kunna erbjuda data kring vad det skulle finnas för traditioner inom musikbolagen. Det har varit en svår process att få svar på. Därför valde vi att fokusera den här studien på traditioner som inte är tydligt förekommande. För att besvara detta använder vi kvalitativa metoder och vi väljer att fokusera på två huvudsakliga delar av kvalitativ forskning. Vårt fokus hamnar här på att intervjua personer inom musikbolag och försöka få fram hur deras socialiseringsprocess gick till. Genom att se på hur deras socialiseringsprocess har gått till som nyanställd vill vi utifrån det få fram ifall det kan finnas några traditioner inom deras organisation. Vi har analyserat tre musikbolag och intervjua personer som är eller har varit aktiva inom musikbolagen. Utifrån det studerar vi på en organisationsnivå eftersom studien fokusera på musikbolagens traditioner inom socialiseringsprocessen. Vi vill här få fram hur dessa traditioner inom socialiseringsprocessen kan vara ett sätt att anpassa nyanställda till organisationen.

Inriktningen läggs mot ett antal musikbolag för att undersöka deras traditioner. Vi valde att avgränsa oss till dessa musikbolag eftersom vi vill studera bolag som har liknande arbetsuppgifter. Valet av musikbolag skedde via förfrågan som vi skickade ut till personer som var verksamma eller har varit verksamma inom musikbolag. Utav dessa fyra personer var det tre personer som gav oss lämplig data, som vi kunde använda till vår studie Vi valde att avgränsa oss till musikbolag, därför att det skulle bli skapa en bild av vilka traditioner som finns inom bolag med liknande verksamhet. Vi har haft i åtanke att traditionerna vi uppfattar inom de olika bolagen reflekterar just dessa bolag och inte traditioner i allmänhet.

Utifrån denna grund till forskningsproblemet bygger det på ett teoretisk problem. Ett teoretisk problem innebär att man saknar kunskap om ett visst förhållande (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Det innebär att man inte har en fullständig kunskap kring området, och för att förstå problemet måste man fördjupa sin kunskap (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Den här studien fokuserar på det teoretiska problemet kring traditioner och socialiseringsprocessen som finns inom musikbolagen.

2.2 Process

I arbetet valde vi att arbeta med en induktiv metod för att utforska hur traditioner fungerar i organisationen socialiseringsprocess. I den induktiva metoden samlas empiri in och analyseras med teorier (Yin, 2011). Den insamlade datan leder till teorier som sen används i den kvalitativa metoden (Yin, 2011) Empirin bestämmer vilka frågor som är värda att ta upp för forskaren (Kvale & Brinkmann, 2014). Vi har i den här studien samlat in primärdata och sekundärdata och sedan hitta teorier för att förstå den insamlade empirin. Under studiens gång har ny empiri tillkommit vilket leder till att nya teorier har hittats.

Vi har en praktisk förkunskap om musikbranschen efter vi börjat studera på Music & Event Management programmet på Linnéuniversitetet. Vi har till exempel lärt oss om hur olika musikbolagen arbetar med sina liveframträdanden, och hur deras produktion fungerar. Med den här kunskapen skapades intresset att finna mer data kring traditioner i musikbranschen. Det är via data som vi hittade teorier och svarade på våra frågeställningar. Det var både negativt och positivt för oss. Det positiva är att vi har en bild och kan söka runt den och bredda oss kring ämnet. Det kan dock vara en risk att vi fastnar i de uppfattningar som vi har och inte släpper de för att ge forskningsstudien ett bredare perspektiv. Vi vill undvika att våra uppfattningar påverkar studien, och ett sätt för oss att göra det är att återkoppla med våra intervjupersoner om det vi tagit från deras intervju är en rimlig tolkning så inte våra egna uppfattningar tagit över.

Användningen av en induktiv metod gav oss en bra möjlighet att få en förståelse över traditionerna i socialiseringsprocessen. Eftersom vi har haft möjlighet att samla in empiri och därefter använda oss av teorier för att bearbeta empirin. Det gör att vi i slutet kan komma fram till en teori kring hur traditioner används i socialiseringsprocessen.

2.3 Strategi

2.3.1 Kvalitativ forskning

Justesen & Mik-Meyer (2011) anser att kvalitativ forskning handlar om att analysera fenomen. Anledning till att vi valt att fokusera på just kvalitativ forskning är för att vår studie bygger på att undersöka ett fenomen, i detta fall traditioner. Kvalitativ forskning handlar enligt Justesen & Mik-Meyer (2011) om att undersöka något som inte går att undersöka experimentellt eller mäta genom kvantitet eller mängd. Vi vill göra en tolkning av fenomenet genom en ökad förståelse och på så sätt redovisa vad vi har fått för resultat genom studien. Kvale & Brinkmann (2014) förklarar kvalitativ studie som den studie där "hur" undersöks, alltså hur något blivit eller hur någon har upplevt något. Frågeställningen som vi vill besvara bygger på hur traditioner inom en socialiseringsprocess kan anpassa en nyanställd till en organisation. Vårt mål med studien blir därför att besvara en "hur" fråga, och därför är en kvalitativ studie en passande strategi.

Kritik mot kvalitativ forskning är att dessa studier ofta blir personliga eftersom forskarna själva väljer vad som är viktigt och betydelsefullt för de, och på det sättet blir studien vinklad i både frågor och område (Bryman & Bell, 2013). Detta ser vi inte som en nackdel då vi valt ämnet för att vi vill få fram svar. Kritiken blir mer riktad mot våra intervjufrågor som vi ställer. Eftersom frågorna kan bli vinklade utifrån våra egna uppfattningar, och även empirin eftersom det är vi som samlar in och väljer empirin. Det är bra att vara kritisk mot sitt egna arbete, men något som alltid formas i en studie är sina egna åsikter, och detta arbete är just vår egen tolkning av det vi analyserar.

2.4 Urval

I den här studie som inriktar sig på kvalitativ forskning har vi gjort ett avsiktlig urval. I ett avsiktligt urval anser Yin (2013) att syftet är att välja datainsamlingenheter som ger de talrikaste och mest relevanta datan för ens studie. Yin (2013) anser att forskare ska välja ut data som kan motsäga varandra för att få ett bredare spektrum av synpunkter och information. I en studie finns det datainsamlingsenheter, enligt Yin (2013) kan till exempel en datainsamlingsenhet vara en intervjuperson. I vårt fall blir varje intervjuperson en datainsamlingsenhet, och dokument insamlingen blir en annan datainsamlingsenhet. Genom att använda oss av dessa två datainsamlingsenheter kan vi skapa det breda spektrumet eftersom intervjupersonerna mest troligt har olika syner och

åsikter kring deras socialiseringsprocess och organisations traditioner. Yin (2013) menar att en studie kan få intryck av en vinkling om källor som används i studien endast bekräftar ens förutfattade meningar. Det är viktigt att ha det i bakhuvudet när vi går igenom datan vi samlat in.

Källor vi använder oss av har vi letat fram med hjälp av ett antal nyckelord. Dessa nyckelord har varit traditioner, organisationskultur, socialisation, socialisering, socialiseringsprocess och musikbolag. På så sätt kan dessa nyckelord bli vinklade mot vårt mål med studien och att vi väljer ut data som passar till vår studie. Däremot blir det en självklarhet att vi använder oss av nyckelord och väljer källor som passar vår studie, men genom att vi specificerar vilka nyckelord går det att hitta liknande källor i en annan studie som också skulle fokusera på socialiseringsprocessen och traditioner.

Eftersom vi även använder oss av intervjuer i den här studie har vi gjort ett urval här. Dessa personer blir som sagt till datainsamlingsenheter. När vi har valt ut intervjupersoner har vi gjort ett avsiktligt urval eftersom vi har valt personer som är eller har varit verksamma inom olika musikbolag. Genom att inte rikta in sig på en specifik organisation kan vi utifrån flera musikbolag diskutera deras socialiseringsprocess och vilka traditioner som kan existera. Vi kan därför samla in data från ett bredare spektrum och samla in mer åsikter kring ämnet. Vi har valt en intervjuperson som har varit verksamma under en längre tid som varit med om sin socialisering för många år sedan för att få fram hur de upplevde det, och sedan har vi intervjuat personer som har socialiseringen mer färskt i minnet och upplevt den mer nyligt.

2.5 Undersökningsdesign

Yin (2014) anser att en fallstudie blir lämpligare om man har som mål att analysera hur ett socialt fenomen fungerar och varför det finns. Yin (2014) fortsätter även sin förklaring kring hur fallstudier passar bra när man vill förklara ett socialt fenomen ur ett djupare perspektiv. Ur vårt perspektiv där vi analyserar ett fenomen inom musikbolagen, har vi analyserat ett socialt fenomen. Yin (2014) menar att behovet av ett djupare perspektiv, innebär någon form av fältarbete, för att komma närmare studien och på så sätt nå en djupare nivå.

För oss blir detta fältarbete intervjuerna vi gör med personer från musikbolagen. Dessa intervjuer blir en viktig del av vår studie eftersom vi får en djupare inblick i organisationerna och hur deras socialiseringsprocess går till, samt genom att prata med personer som en gång varit nyanställda kan vi få en bättre förståelse genom de här delen av studien.

Yin (2014) nämner sex exempel på sätt att samla in data till en fallstudie. Ett av dessa sätt är dokument som till exempel är formella studier, nyhetsartiklar och andra artiklar som varit i massmedia (Yin, 2014). Dokument är en vital del av fallstudier eftersom det kan finnas relevanta dokument som erbjuder data till studien. Yin (2014) menar att dokument spelar en stor roll av datainsamling i fallstudier eftersom de kan besitta värdefull och relevant data som passar in i ens studie. För oss blir dokument en mindre roll av studien, trots att intervjuer är vår huvuddata är det bra att få in mer relevant data som kan passa till vår studie. Genom att samla in data från dokument kan vår fallstudie få in ytterligare data i kombination med intervjuer.

Yin (2014) nämner intervjuer som ett medel att samla in data till en fallstudie. Yin (2014) anser att anledningen till att intervjuer är vanliga i fallstudier är eftersom att de blir till flytande konversationer där frågorna som ställs är planerade och erbjuder därför svar som är relevanta till forskarens studie. I vår studie är intervjuer en stor del och vi går därför specifikt in på den här metoden senare.

2.6 Datainsamling

Yin (2011) nämner fyra möjliga metoder för datainsamling; intervjuer, observationer, känslöintryck och insamling och granskning. Vi valde att fokusera på intervjuer och insamling och granskning. Yin (2011) beskriver intervjuer som språklig data, muntligt och kroppsspråk, och insamling beskrivs som innehåll i personliga dokument, tryckt material och arkivmaterial. Vår datainsamling blev de intervjuerna vi har genomfört.

Insamling av dokument kan enligt Yin (2011) ske genom att samla in källor från till exempel bibliotek, elektroniska källor eller historiska arkiv. Intervjuerna tycker vi är den viktigaste delen av data i vår studie eftersom intervjuerna har som mål att ge detaljerade beskrivningar av den intervjuade personens verklighet. Som Yin (2011) beskriver det kan däremot dokument och data insamlad ge en detaljerad beskrivning

som kan hjälpa till att genomföra intervjuer. Datan som vi försökte samla in kunde varit relevanta dokument som kan kopplas till intervjun.

Under studiens gång har vi försökt att finna dokument som handlar om musikbolagen, men inte funnit något. Vi har även specifikt letat efter artiklar som handlar om hur företagen jobbar med nyanställda och hur nyanställda har det på musikbolag. Dock har vi inte haft någon lycka med detta och vi har bara funnit artiklar om självaste artisten och hur artisten arbetar. Inte heller har vi kunna hitta något om hur socialiseringsprocessen i musikbolag har gått till eller någon forskning kring detta.

I vårt fall där fokus ligger på hur en nyanställd anpassas till en organisation genom socialiseringsprocessen blir det viktigt att få fram hur organisationen använde sig av socialiseringsprocessen och traditioner. För att få fram vilka traditioner som kan finnas kan en detaljerad beskrivning genom en intervju vara mer användbar än olika dokument vi samlar in som källor.

Duffy (2005) definierar källa till data i två kategorier; *primär- och sekundärdata*. Hon fortsätter med att innan en forskare försöker hitta empiri bör den här forskaren vara säker på vilken sorts data det är som forskaren söker. Skillnaden mellan primär- och sekundärdata är den att primärdata skapas under forskningsstudien (Duffy, 2005). De är vanligtvis observation, intervjuer eller dokumentinsamling som utgör primärdatan (MDH, 2016). Sekundärdata är data som redan fanns innan studien, exempelvis tidningsartiklar (MDH, 2016). Vi har under studiens gång endast använt oss av primärdata.

Att förstå skillnaden mellan vilken sorts data vi har samlat in är viktigt. Är datan specificerad för oss, har vi skapat datan för vår studie. Eller handlar det om tidigare studier eller artiklar som påstår saker som vi sedan gör en tolkning av.

Under studiens gång har vi försökt att finna sekundärdata som handlar om musikbolag. Vi har specifikt letat efter artiklar som handlar om hur företagen jobbar med nyanställda och hur nyanställda har det på musikbolag. Dock har vi inte haft någon lycka med detta och vi har bara funnit artiklar om självaste artisten och hur artisten arbetar. Inte heller

har vi kunna hitta något om hur socialiseringsprocessen i musikbolag har gått till eller någon forskning kring detta.

2.6.1 Intervjuer

Den huvudsakliga metoden vi valt är intervjuer. Justesen & Mik-Meyer (2011) beskriver intervjuer som en metod att undersöka en problemställning. Anledningen till att vi just valt att använda oss av intervjuer i detta arbete är på grund av att vår problemställning behöver en insikt från personer som är verksamma eller har varit verksamma inom olika musikbolag. Målet för oss med de kvalitativa intervjuerna är att få fram den intervjuades ståndpunkter, i just detta fall blir det intervjupersoner som är eller har varit verksamma inom musikbolag. För att få fram det måste frågorna vara välformulerade och genomtänkta för att det faktiskt ska framkomma ståndpunkter ur frågorna (Bryman & Bell, 2013). En viktig del av kvalitativa intervjuer är att svaren är detaljerade (Bryman & Bell, 2013).

Justesen & Mik-Meyer (2011) nämner att en intervju sker mellan två personer och dessa personer samtalar om ett gemensamt intresse. Justesen & Mik-Meyer (2011) nämner i samma stycke att den definitionen av intervju är för snäv eftersom en intervju kan involvera fler än två personer, och det kan vara till exempel flera intervjuare eller flera intervjupersoner. Justesen & Mik-Meyer (2011) lägger även fram idén att intervjuer kan ske via fysiska möten, men även via mejl, telefon eller videointervjuer. Jakobsson (2011) beskriver däremot intervjuer som en datainsamling som sker via en muntlig kontakt, personlig eller via telefon. Genom dessa två perspektiv på intervjuer kan vi se att båda har en idé av att det är ett utbyte som sker mellan två eller fler personer. Justesen & Mik-Meyer (2011) bygger vidare på idén av att det finns två parter i en intervju varav den ena intervjuaren har på förhand byggt upp föreställningar kring vilka frågor som ska ställas, vem de ska ställas till och hur man ska dokumentera svaren. Den andra parten är personen eller personerna som blir intervjuade. Det leder oss till att intervjuerna vi genomförde är en sorts datainsamling via videointervjuer, med hjälp av programmet Skype. I intervjuerna använde vi oss av videosamtal för att få en personlig kontakt med personen vi intervjuade.

Intervjuerna som genomfördes hade en snittlängd på 50 minuter. Detta gjorde att våra intervjuer blev innehållsrika och att vi har kunnat få ut mycket information från de

intervjuade. De intervjuer som genomfördes gav mycket information som vi presentera i empirin.

Eftersom vi skapade frågorna innan intervjuerna behövde vi planera hur vi ville strukturera varje intervju. Enligt Justesen & Mik-Meyer (2011) finns det tre olika sorters strukturer på intervjuer, ostrukturerad, semistrukturerad och strukturerad. Frågorna vi använde oss av var öppna för tolkning av intervjupersonen och för att frågorna ska vara det använde vi oss av en blandning av ostrukturerade och semistrukturerade intervjuer. Skillnaden mellan semi och ostrukturerade är att semistrukturerad har en eller några huvudfrågor som är planerade och sedan ställs frågorna eftersom precis som i en ostrukturerad intervju (Justesen & Mik-Meyer 2011). Yin (2011) benämner den ostrukturerade intervjun som en kvalitativ intervju, där det inte finns ett frågeformulär eller bestämda frågor. Att kunna genomföra en kvalitativ intervju handlar till stora delar om att låta intervjupersonen få prata, att vara tyst kan vara svårare än vad man tror (Yin 2011).

Vi har genomfört våra intervjuer på ett sådant sätt där personerna fick ett antal basfrågor och sedan var resten av intervjun mer flytande. Detta för att vi ville låta personen prata fritt och utveckla sina svar. Det blev en blandning mellan semistrukturerad och ostrukturerad intervju, då vi inte ville styra vart intervjun ska gå men vi vill ändå kunna börja ställa några frågor och ha extra frågor ifall intervjupersonen skulle få slut på samtalsämne. Det uppkom även nya frågor från vår sida under tiden intervjuerna genomfördes, dessa frågor ställdes under intervjuns gång. Att ta reda på traditioner inom en organisation kräver en flytande diskussion i intervjuerna där intervjupersonen får möjlighet att beskriva sin verklighet.

Det kopplas även här mot ett fenomenologiskt perspektiv där öppna frågor är en viktig del av intervjun eftersom det är ett sätt att få den intervjuade att beskriva sin verklighet så detaljerat som möjligt för att sedan som intervjuare kunna analysera och hitta förklaringar (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Det blir för oss viktigt att hålla oss till ett fenomenologiskt perspektiv eftersom det fokuserar på att få fram hur en nyanställds verklighet kan se ut, och efter intervjun vill vi analysera och koppla det gentemot teorier för att få fram förklaringar. Justesen & Mik-Meyer (2011) fortsätter med att beskriva intervjuarens roll som ett verktyg vars mål är att hjälpa den intervjuade att berätta om sin vardag och upplevelser utan att försöka påverka eller styra den åt ett visst håll. Vi

förstår poängen med att intervjun ska vara öppen, med öppna frågor, däremot styr vi riktningen beroende på vilka frågor vi ställer.

Något att tänka på är att intervjupersonen kan tycka att vissa frågor som är känsliga kan vara svåra att ge direkta svar på och det kan kräva en ytterligare diskussion för att få fram ett eventuellt svar (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Detta är viktigt för oss då traditioner kan vara svårt att sätta fingret på och frågan kan behövas definieras av intervjupersonen och inte av oss. Det som personen svarar är vad vi får utgå ifrån. Det den personen anser vara en tradition inom den aktuella organisationen är upp till individen själv.

Yin (2011) nämner att en svårighet med kvalitativa intervjuer är att det liknar det sätt man samtalar, vilket är en naturlig del av vår vardagliga kommunikation. Det är en liknande idé som Justesen & Mik-Meyer (2011) har eftersom att det är ett samtal mellan personer. Justesen & Mik-Meyer (2011) gick däremot inte in på att det kan uppstå svårigheter i och med att det talande kommunikation sker i vår naturliga vardag. Yin (2011) nämner två specifika tips på hur man som intervjuare ska agera i en intervju. Det första tipset som beskrivs är att man ska tala måttligt mycket. Det handlar här om att tala mindre än den personen man intervjuar, och även se till att om en fråga ställs ska det ges tid till den intervjuade att besvara frågan. Det andra tipset som Yin (2011) ger är att man som intervjuare inte ska vara styrande, utan ge möjlighet till den intervjuade att beskriva världen som den uppfattar den. Dessa två tips var viktiga att ha i åtanke när vi genomförde våra intervjuer, på grund av att vi vill ge den intervjuade möjlighet att beskriva sina svar på frågorna på ett detaljerat sätt. Dessa två tips fokuserar på att man som intervjuare ska förse den intervjuade med möjligheter och inte förhindra eller kontrollera den från att beskriva sin verklighet.

Genom intervjuer vi gjort kan det förekomma att den intervjuade inte är intresserad av organisationens traditioner. Trots detta har personen mest troligt gått igenom en socialisering i alla fall, det kan dock vara att den inte kände att den var rätt, eller passade in i sina mål för organisationen. Vi hade under intervjuerna i åtanke att traditioner inte är uppenbara och det kan vara en anledning till att vi inte fick konkreta svar på våra frågor. Ämnet byggs därför upp utifrån våra egna tolkningar och

uppfattningar av empirin. Det kan avspeglas även i teorin som vi behandlar empirin med.

2.7 Tolkning av data

2.7.1 Fenomenologi

Perspektivet vi valde för att analysera empirin utifrån var ur ett fenomenologiskt perspektiv. Justesen & Mik-Meyer (2011) benämner fenomenologi som ett av tre sätt att se på empiri i en kvalitativ forskning. I detta perspektiv läggs fokuset på händelser som sker dagligen i organisationen och hur de tolkas av de berörda personerna (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Agustinus (2013) beskriver fenomenologi vars undersökningar fokuserar på att se över ett fenomen och ta reda på vad, varför och hur fenomenet sker. Eftersom vi är ute efter att ta reda på vilka traditioner som finns inom socialiseringsprocessen bland dessa musikbolag blir det viktigt att prata med personer som kan ha upplevt socialiseringsprocessen. Genom att prata med personer som har verkat eller verkar inom musikbolagen kan vi se över fenomenet socialiseringsprocessen och sträva efter att få fram vilka traditioner som dessa personer upplevt.

I fenomenologiska perspektivet är tolkningar en förutsättning genom undersökningens alla faser (Justesen & Mik-Meyer, 2011). Vårt arbete består till stor del av tolkningar av empirin, både intervjuer och dokument, eftersom vi ska tolka våra teorier mot empirin genom olika delar av undersökning. Som Justesen & Mik-Meyer (2011) beskriver är tolkningar en förutsättning, i vårt fall har det varit en huvudsaklig del av vår studie. Intervjuerna vi har genomfört kräver tolkning, och det är upp till oss att tolka den data vi samlat in. Vi har lagt fokus på den dagliga aktiviteten och händelserna som sker inom organisationerna. Hur intervjupersonerna i fråga beskriver sina dagar och berättelserna om hur det var att vara nyanställd på just den organisationen. Det är just detta som har lett till vårt slutgiltiga resultat och genom att tolka händelserna och det som sker dagligen har vi byggt upp en bild av traditioner som finns inom organisationens socialiseringsprocess.

Både Andersson (1994) och Justesen & Mik-Meyer (2011) menar att intervjuer är den vanligaste metoden för datainsamling när det gäller det gäller fenomenologiska undersökningar. För oss var det därför viktigt att ha hög fokus på just intervjuer och hur vi skulle tolka dessa. Alexandersson (1994) anser att undersökningarna oftast innehåller öppna och semistrukturerade intervjuer och att målet med frågorna är att det inte ska

finnas ett rätt eller lämpligt svar. Det ska istället vara upp till intervjupersonerna att svara utifrån sin egna förståelse och själv kunna begränsa och definiera innehållet. Deras sätt att se på intervjuer blir en intressant vinkel på våra intervjuer, eftersom vi vill att intervjupersonerna ska ha möjligheten att tolka och besvara frågorna utifrån sina egna förutsättningar och idéer.

2.8 Forskningsetik

I den här studie valde vi att inte ta med bolagens namn, detta för att undvika att känslig information kring bolagen blir offentliga. Även för att behålla en anonymitet gentemot intervjupersonerna, så deras åsikter förblir anonyma och att det som framkom i studien inte ska påverka de på ett negativt sätt. Vi menar inte att vår studie ska visa en negativ sida av musikbolagen eller de anställda vi pratar med, utan det är endast en säkerhet från vår och deras sida att de inte känner att deras åsikter blir offentliga och att de framstår på ett negativt sätt. Det var ett sätt att ha intervjuerna på, utan att de behöver hålla tillbaka det som framkom. Vi har gett slutresultatet av studien till dessa personer så de får en möjlighet att se igenom vad vi använt av deras intervju så de inte känner sig kränkta. Genom att vi gjorde på detta sätt undviker vi att kränka någon av dessa personer, och på så sätt skapar det inte problem för slutresultatet av studien. Det blir viktigt för oss att se till att personerna vi intervjuat får se vad vi kommit fram till, och att vi ger en möjlighet för dessa personer att ta del av studien.

2.9 Trovärdighet

Yin (2012) tar upp uttrycket validitet och menar på att en studie blir giltig om den har samlat in och tolkat data på ett sätt som gör att slutsatserna korrekt återger och avspeglar det innehåll man har samlat in. För oss blev det intervjuerna. Det var en viktig del av studie att se över vår tolkning av datan och att vi kände oss nöjda med den. Yin (2012) menar att ett sätt att få validering är via respondenter man har studerat för att samla in data och tillsammans gå igenom ifall deras åsikter är korrekt tolkade och bekräfta så de är nöjda med vad som skrivits utifrån deras åsikter. Vi har återkopplat till våra intervjupersoner för att se till att vi inte har misstolkat deras åsikter och se till att de är okej med det vi har kommit fram till. Maxwell (2009) anser att det viktigaste sättet för att ge validitet åt en studie är att ta feedback från respondenter och se till att ens data från de beskrivits på ett korrekt sätt. Maxwell (2009) beskriver även det här sättet som en bra metod att undvika feltolkningar och även kunna identifiera huruvida ens egna åsikter speglas i tolkningen av datan.

Det som vi funnit som en svår fråga att besvara, är den som handlar om just traditioner och vad de gör för organisationerna. Som vi pratat om tidigare i studien är att traditioner kan både jobba för något positivt, men traditionerna kan även verka negativt mot både medlemmar av en organisation men även organisationen i sig. Frågan är svår att svara på och hur man än vrider och vänder på den kom vi fram till samma två slutsatser. Traditioner är svåra att definiera och det andra är att de är svåra att förstå om man inte är insatt i dem. Det vi har sett som traditioner behöver inte alls vara det. Vi har skapat vår egna tolkning utifrån den data vi har samlat in. Vi anser att det är viktigt att ha i åtanke att traditioner kan kräva tid och medverkan för att förstå ifall en händelse är traditionell eller inte. Vi har skapat en uppfattning kring medverkan och tid utifrån intervjuerna, och tolkat intervjuer för att skapa en idé kring vilka traditioner finns.

3 Teori

I detta kapitel presentera vi de teorier vi valt att använda oss av för att tolka vår empiri. Vi har valt teorier efter empirin för att kunna få svar på våra frågor om socialiseringsprocessen och traditioner.

3.1 Socialiseringsprocess

Alvesson (2012) beskriver socialiseringsprocessen som en process där nyanställda lär sig om organisationens värderingar och normer och detta blir enligt honom ett sätt att "uppfostra" anställda. Alvesson (2012) beskriver kultur som de föreställningar, innebörder och värderingar som delas av ett kollektiv. Alvesson (2012) fortsätter sin beskrivning av organisationskultur som den kultur som utmärker en organisation eller en del av en organisation. Kultur är ett kollektivt fenomen som inte kan föras vidare av enskilda individer, utan det kräver en grupp av människor eller till exempel en hel organisation (Alvesson, 2012). Utifrån Alvesson (2012) beskrivning av kultur och vad det innebär skapas grunden till socialiseringsprocessen. Socialiseringsprocessen är ett sätt att föra vidare normer och värderingar, alltså föra vidare organisationskulturen och bevara den, till nyanställda. Utifrån detta handlar därför socialiseringsprocessen i grund och botten om att anpassa en nyanställd till organisationskulturen. Det här är en viktig del av det som vi pratade om tidigare kring socialiseringsprocessen.

"Previous studies consider the learning processes as socialization practices in which newcomers acquire new knowledge and skill, and become motivated to perform well in meeting the demands of their organizations." - Seok-young, Oh (2016:568)

Socialiseringsprocessen kan utifrån det här citat ses som ett verktyg för att motivera de anställda och skapa ett sätt för de att jobba mot att möta kraven som ställs från organisationen. Det som Seok-Young (2016) beskriver passar även in på det som Alvesson (2012) ser som en sorts "uppfostran" som sker vid en nyanställning. Det går även att koppla mot Van Maanen & Schein (1979) beskrivning av att en nyanställd ska lära sig "the ropes" av en organisation. På det här sättet kan dessa två studier vara byggda utifrån Van Maanen & Scheins teori kring socialiseringsprocessen som skapats flera år tidigare. Van Maanen & Scheins (1979) teori ser vi därför som en väsentlig källa för studien.

“Put bluntly, new members must be taught to see the organizational world as do their more experienced colleagues if the traditions of the organization are to survive.” Van Maanen & Schein (1979:3)

Med den inledningen börjar Van Maanen och Schein (1979) sin förklaring till varför organisationsocialisering har framkommit och varför den behövs. Van Maanen och Schein går även igenom hur en nyanställd kan komma in med sina egna idéer som kan leda till en förändring inom en organisation, och ett sätt att stoppa en förändring från att ske och behålla de traditioner som redan finns inom organisationen. Det här är ett sätt att lära de nyanställda hur organisationen fungerar genom socialiseringsprocessen (Van Maanen & Schein, 1979). Det blir då en uppgift för de erfarna inom organisationen att lära de nyanställda hur det fungerar genom olika processer. Det de beskriver här ser de som ett sätt att lära nyanställda genom organisationella socialiseringsprocessen.

“At heart, organizational socialization is a jejune phrase used by social scientists to refer to the process by which one is taught and learns "the ropes" of a particular organizational role. In its most general sense, organizational socialization is then the process by which an individual acquires the social knowledge and skills necessary to assume an organizational role.” Van Maanen & Schein (1979:3)

Det här som Van Maanen och Schein beskriver innefattar då även idén vi har beskrivit tidigare där Alvesson (2012) har sett det som ett sätt att “uppfostra” nyanställda och anpassa de till sin nya roll inom organisationen genom att lära de om värderingar och normer som finns inom organisationen. Det är en viktig grundtanke att ha när det gäller organisationella socialiseringsprocessen och den blir allt mer viktig för den här studie då just socialiseringsprocessen som finns vid en nyanställning är vår fokus.

Van Maanen och Schein (1979) menar att ett av resultaten från en organisationsocialisering är att den nye medarbetaren ska förstå innebörden att vissa händelser/event är viktigare att prioritera över andra. I deras studie framkom det även att en nyanställd måste lära känna organisationen för att kunna fungera inom den, det kan finnas uttryck eller sätt att agera på som kan komma att anammas och förstås när man får mer erfarenhet inom organisationen, och det kan skilja en nyanställd från en erfaren medarbetare. Den erfarenheten anser Van Maanen och Schein (1979) blir en kritisk del

till om medarbetaren ska stanna inom organisationen. Genom att medverka och anamma tänket som finns inom organisationen kan en anställd som följer eventuella traditioner flyta in på arbetsplatsen och bli en accepterad person i den.

I artikeln Van Maanen och Schein (1979) analyserar de sex dimensioner av socialiseringsprocessen. Dessa sex dimensioner är följande; “1) *Collective vs. individual socialization processes*, 2) *Formal vs. informal socialization processes*, 3) *Sequential vs. random steps in the socialization process* 4) *Fixed vs. variable socialization processes*, 5) *Serial vs. dis. utive socialization processes*, 6) *Investiture vs. divestiture socialization processes*” - Van Maanen & Schein (1979:37).

Vi la fokus på deras analyser kring kollektiva, individuella, formella, informella processer, bestämd och varierande socialiseringsprocess. Dessa processer ser på hur nyanställda anpassas in i organisationer, och vilka sätt det finns för att få in nyanställda i organisationen (Van Maanen & Schein, 1979). Van Maanen och Schein (1979) anser att det finns olika dimensioner som passar till olika organisationer. Nedan går vi igenom tre av de sex dimensioner som Van Maanen och Schein (1979) beskriver. Anledningen till att vi går igenom tre är för att dessa dimensioner passar in till vår frågeställning.

Första dimensionen är kollektiva och individuella socialisationsprocessen (Van Maanen & Schein, 1979). Kollektiva socialiseringsprocessen är när en organisation tar en grupp av nyrekryterade och låter de gå igenom olika upplevelser tillsammans för att lära sig om organisationen och ta på sig utmaningar (Van Maanen & Schein, 1979). Individuella socialisationsprocessen är när en organisation tar en nyrekryterad individ och låter den ta sig igenom en mer specifik och unik upplevelse själv, det kan vara till exempel en praktik inom organisationen eller utbildning (Van Maanen & Schein, 1979). Vid en kollektiv socialisation kan det innebära att de nyanställda ska lära från varandra med målet att kunna ta sig igenom nya utmaningar och hinder.

Vid en individual socialisering blir det mer inriktat på att den nyrekryterade ska lära sig från de med erfarenhet och som är anställda sen tidigare. Enligt Van Maanen & Schein (1979) kan det här leda till att den här personen gör en förändring och anpassning till miljön den hamnar i. I jämförelse med en kollektiv process där individen kan anpassa

sig och förändras med gruppen den går igenom processen med (Van Maanen & Schein, 1979).

Andra dimension är formell och informell socialiseringsprocess (Van Maanen & Schein, 1979). Formella socialiseringsprocessen är när en organisation låter en nyrekryterad gå igenom en specifikt förberedd upplevelse för den personen som ska lära den om hur organisationen fungerar och vad den personen har för roll inom organisationen (Van Maanen & Schein, 1979). Informella socialiseringsprocessen är när den nyrekryterade får lära sig om organisationen genom informella processer som kan vara närmare kopplade till de redan erfarna medarbetarna (Van Maanen & Schein, 1979). I jämförelse med formella då personen får lära sig själv. Informella socialiseringsprocessen är inte heller specifikt utvecklade för den nyrekryterade (Van Maanen & Schein, 1979).

Van Maanen & Schein (1979) anser att en formell socialiseringsprocess är vanligare i organisationer där specifika förberedelser är viktiga för att lära den nyanställda mer om sin nya position. Även att processen lär den nyanställda "rätt" attityd, värdering och protokollet som nya rollen innebär (Van Maanen & Schein, 1979).

Tredje dimension är planerad eller slumpmässig socialiseringsprocess Van Maanen & Schein (1979). Planerad socialiseringsprocess är enligt Van Maanen & Schein (1979) när en individ eller ett kollektiv går igenom en process som är en planerad formell process. Exempel på en planerad socialiseringsprocess är läkarutbildningar som är planerade och har ett visst antal formella steg som måste genomföras för att bli läkare. I vårt studie kan detta vara till exempel om en organisation har en planerad socialiseringsprocess som innehåller formella steg som den nyanställda ska genomföra. Mer specifikt menar Van Maanen & Schein (1979) att det innefattar specifika och identifierbara steg för att nå ett mål. Motsatsen till detta är en slumpmässig socialiseringsprocess där stegen som ska tas för att nå målet inte är planerade, de kan istället vara under konstant förändring eller till och med okända (Van Maanen & Schein, 1979). Van Maanen & Schein (1979) menar att dessa steg som en anställd går igenom behövs för att kunna göra sin slutgiltiga roll inom organisationen

3.2 Tradition

Boyer (1990) skriver att tradition är ett fenomen som kan karaktäriseras av tre olika faktorer. Dessa faktorer som Boyer (1990) beskriver är; *“They are instances of social interaction”*, *“They are repeated”* och *“They are psychologically salient”*- (Boyer, 1990:1). Boyer (1990) menar att traditioner är instanser av social interaktioner och att traditionerna är det som faktiskt sker och händer på ett specifikt evenemang. Boyer (1990) menar att traditioner är upprepade event som efterliknar ett tidigare event. Boyer (1990) menar även att traditioner är unika och det är för varje individ som avgör vad som är tradition. Boyer (1990) menar därför att det inte går att använda begrepp som sant eller falskt för tradition.

Tradition benämns av Assmann (1999) även som en sed som går i arv från generation till generation. Traditionen fortsätter med hjälp av olika tekniker (Assmann, 1999). Vad traditioner är specifikt är svårt att säga, då det i olika sammanhang är olika saker. Det är tydligt att traditioner är återkommande och det är tiden som är det viktiga i avseendet vad som är en tradition eller inte (Assmann, 1999).

”As for the question of traditionality, the common answer is that some groups and societies are ”conservative” or ”traditionalist”, they are so organised that change is ruled out or deemed dangerous or interpreted as a threat to the social order.” - Boyer (1990:4)

Citatet som är taget från Boyer (1990) beskriver hans idé av hur grupper uppfattar traditioner och hur vissa grupper ser på en förändring av traditionerna. Gruppen som beskrivs här av Boyer (1990) ser på förändring som något farligt eller ett hot mot den sociala ordningen. Genom att se traditioner ur det här perspektivet skapas det en klar bild av hur viktiga traditioner kan vara för grupper och organisationer. Boyer (1990) fortsätter beskrivningen av dessa grupper som att de ofta sysslar med reproduktion av tidigare accepterade sätt att göra saker på. Boyer (1990) fortsätter även med att beskriva dessa grupper som rädda för möjligheten till förändring och undviker förändring så gott det går. Assmann (1999) beskriver tradition som ett hinder för frihet, framsteg och modernitet. Assmann (1999) fortsätter beskrivningen mot samma tänk som Boyer (1990) har där traditioner är ett sätt att förhindra förändring.

En annan studie vi läst handlar om hur studenter dras till värderingar som passar sina egna. Följande citat är en del av vad den studien har kommit fram till.

”The findings are consistent with the idea that students are attracted to those university departments that express values compatible with their own: departments that allow them to express their values and attain their goals.” - (Arieli, m.fl. 2016:503)

Det som Arieli m.fl. (2016) kommit fram till kan vi koppla gentemot att arbetare dras till traditioner som de känner en koppling till och traditioner som står för deras värderingar och mål. Det kan innebära att en organisation har en tradition/socialiseringsprocess som inte uppfyller den anställdes värderingar och/eller mål. I vår studie kan det här vara en viktig del att ha i åtanke. Traditioner är en vital del av vår teori i arbetet. Vi har med tradition som teori för att kunna skapa en förståelse för traditionerna som finns inom en socialiseringsprocess.

4 Empiri

Empiridelen läggs fokuset på att beskriva intervjuerna vi har genomfört.

4.1 Empiri förklaring

Vi har valt att dela upp vår empiridel i de tre intervjuer som vi har genomfört. Anledningen till detta är för att det ska vara lättare som läsare att separera vilken person som har sagt vad. Eftersom personerna benämns som Intervjuperson 1, 2 och 3 blir det ett lättare upplägg för läsaren när den skapar en förståelse för intervjuerna.

4.2 Intervju 1

“Det är ledningen som ska förmedla ut hur de vill ha det. Men det är väldigt vanligt idag att det är dresscode kring vad man får ha på sig och inte ha på sig.”

Intervjuperson 1 (2016)

När intervjuperson 1 började på musikbolaget märkte personen att ledningen bestämde över vilken dresscode som gällde och så följde medarbetarna efter. Det här var en ny upplevelse för intervjuperson 1 i jämförelse med arbetsplatser personen varit på tidigare. Intervjuperson 1 ansåg inte att arbete var kopplat till alkohol, utan det skedde mer formellt. Det var kopplat till möten där det var tvunget att ske på ett formellt sett eftersom arbetet var byggt runt kundkontakt.

Det här för att få en förståelse hur ledningen på företaget vill att arbetet ska gå till. Ofta kunde det vara dresscode, men det snappade man upp snabbt, enligt Intervjuperson 1. Enligt Intervjuperson 1 är det ledningens ansvar att delegera vilka regler och policys som de anställda ska följa.

“Det är bara party, party och party på alla kickoffer.” - Intervjuperson 1 (2016).

På det här sätt berättar Intervjuperson 1 om hur festerna var under sin tid på ett musikbolag. Festerna som anordnades under min tid på företaget var monstruösa, det beställdes in alldeles för mycket mat och alkohol än vad som behövdes, berättar Intervjuperson 1. Festerna används i syftet för att skapa en bättre relation för de anställda på företaget. Intervjuperson 1 fortsätter, i början av anställningen var det en introduktion på ungefär fjorton dagar där personen fick följa efter en kollega som

presenterade avdelningarna och de personen som intervjuperson 1 skulle ha kontakt med. På tidigare jobb hade intervjuperson 1 jobbat mycket hemifrån och hade inte märkt av klädkoder på samma sätt. Däremot på jobben inom musikbranschen märktes det av direkt under introduktionen att det fanns något sorts krav kring klädkoder.

Utifrån intervjun vi gjorde med Intervjuperson 1, uppmärksammade vi att det finns en sorts koppling till socialiseringsprocessen och eventuella traditioner inom organisationen. Vi stötte på alkohol och diskussion kring festandet som skedde, vilket inte var oväntat utifrån det vi samlat in tidigare. Däremot så vart det intressant när Intervjuperson 1 började fokusera på hur introduktionen gick till och vad som skedde när personen kom till en arbetsplatsen. Där blev det riktat mot eventuella traditioner, och hur socialiseringen kan ha gått till. Vilket blir till en viktig del för vår tolkning av intervjun.

4.3 Intervju 2

Intervjuperson 2 arbetar som bokare på ett mindre musikbolag, de anordnar olika tillställningar för artister. ägs av tre personer och är utspridda i sverige och utomlands. Kontor finns i Malmö, Stockholm och det finns även en person som är aktiv via dator i Hong Kong.

Intervjuperson 2 genomgick en baskurs från sin chef som lärde ut hur musik publiceras och hur deras olika system fungerade. Utöver chefen som var fysiskt på plats och lärde upp hade Intervjuperson 2 kontakt med de andra via mejl. Även om de inte var på plats, försökte även dessa personer lära upp Intervjuperson 2. Det handlade inte om att hur man gjorde saker, utan det handlade om att Intervjuperson 2 skulle våga göra saker. Personen sysslade gärna med saker som var intressant, detta för att kunna bidra mer till företaget. Det här upplevdes både som gott och ont. Att få jobba med det Intervjuperson 2 ville och stå där som ny på jobbet var inte det lättaste. Hur vet man om vad man klarar av, misstron på att sig själv att inte kunna klara av arbetet var något personen kände av. Det ledde även till innovativt tänkande där Intervjuperson 2 fick fatta beslut på egen hand.

Innan Intervjuperson 2 kom igång med det självständiga arbetet var det ofta till sin chef som personen gick och frågade om vad som skulle göras. Ett problem som

Intervjuperson 2 tyckte, var att personen inte ville gå till chefen hela tiden och vara jobbig och fråga "Vad ska jag göra nu?". Chefen hade ett designföretag på sidan och jobba med en person till, vilket Intervjuperson 2 kunde tycka va jobbigt att gå och störa med frågan om vad som skulle göras.

För tillfället arbetar personen hemifrån då företaget ska flytta till nya lokaler i Malmö. Det här medför att Intervjuperson 2 sitter hemifrån och har inte möjligheten att kunna småprata på kontoret om detaljer i projekt. Det blir inte samma kontakt som om alla hade suttit tillsammans och kunnat diskutera saker, utan nu är det mejl och då väljs det ut det som ska tas upp.

Eftersom arbetet har varit mycket självständigt har det kommit många lärdomar ifrån att misstag begåtts. Det är vid dessa tillfällen som Intervjuperson 2 har upplevt att cheferna har gett konstruktiv kritik. Vid det här tillfälle fick Intervjuperson 2 mer strukturerade linjer om vad som skulle göras och hur det skulle skötas.

Arbetsuppgifter som sköts på bolaget som intevjuperson 2 arbetar på, har blivit väldigt standardiserade. Exempel på det är som Intervjuperson 2 nämner att det laddas upp och publiceras väldigt mycket musik vilket betyder att de som laddar upp gör numera det här som en vana. Mycket varför de tillät Intervjuperson 2 att göra självständiga saker är det att de ville ha in nya idéer. Intervjuperson 2 förklarade att de andra blivit vana vid sina uppgifter och gör allt på auto och det skulle hjälpa företaget om personen fick ta lite plats just för att kunna se saker på ett annorlunda sätt.

Den närmsta chefen bjöd med Intervjuperson 2 till en festival där de lärde känna varandra. Festivalen var ett ställe där jobbet var närvarande men fokuset var på sällskapet. Intervjuperson 2 beskriver det som en fest men också ett sätt att bli vän med chefen.

4.4 Intervju 3

Intervjuperson 3 arbetar på ett musikbolag som har runt fem anställda och arbetar även med ett tiotal frilansare, vilka är låtskrivare. När personen startade på sin anställning inom musikbolaget fick den ta mycket hjälp från tidigare erfarenheter och till viss del utbildning. För att lära sig djupare om själva arbetet och kunna göra det mer självgående

fick Intervjuperson 3 hjälp av sina kollegor, en av de var mer av en mentor och var till stor hjälp. Det fanns en möjlighet att fråga kollegor om hjälp eftersom de är fem personer som sitter inom samma kontor. Det var därför en bra start att ta hjälp av kollegor för att lära sig om hur själva arbetet skulle utföras och hur processerna går till. Intervjuperson 3 har ett arbete som innebär en del kreativt arbete där det gäller för personen att se över andras processer och se till att de fungerar och vara en administrativ punkt som ser till att det finns uppdrag för låtskrivarna inom musikbolaget. Inom arbetsplatsen där Intervjuperson 3 arbetar så finns det personer från olika bolag eller frilansare som gör sina egna projekt, det finns därför en del personer att be om hjälp ifall det skulle behöva.

Huvudsakligen var inlärningsprocessen fokuserad på mentorn och hur den personen har hjälp till att lära sig arbetet och processer. Mentorn ville att Intervjuperson 3 skulle vara självgående, och för att uppnå den självgående processen bjöd mentorn in Intervjuperson 3 in till olika möten och konversationer för att kunna ge möjligheten att lära sig hur dessa processer fungerar. Intervjuperson 3 beskriver hur vissa uppdrag har blivit en del av arbetet genom detta citat; *“När man slängs in i någonting så är det så här bara jaha, det är jag som ska göra det.”* - Intervjuperson 3 (15 december, 2016) Intervjuperson 3 beskriver denna process som sker utifrån det mentorn vill att personen ska ta hand om. Mentorn som i detta fall blir en chef, vill att Intervjuperson 3 ska ta på sig mer uppdrag och för att kunna göra det har mentorn gjort det som beskrivits tidigare. Till exempel bjuda in till möten eller konversationer för att skapa en förståelse för de processerna och uppdragen.

“Man får se själv vad som behövs göras och ta tag i, sen får man fråga en massa helt enkelt” - Intervjuperson 3 (15 december, 2016)

Det citatet beskriver för Intervjuperson 3 hur arbetet i sig fungerar, och hur en ny process eller uppdrag kan starta. Eget ansvar blir till en viktig del av det här musikbolaget. Det beskriver hur målet inom det musikbolaget är att alla ska vara självgående och klara sig själva. Med hjälp av sin mentor som sitter mittemot blir det enklare att ta på sig ansvar och börja med ett nytt uppdrag, det finns möjlighet att be om hjälp, sen finns det även förutom mentorn fler personer att fråga som har andra sysslor än vad mentorn har. Det finns en hel del kunskap inom musikbolaget och det gäller att

fråga för att kunna utnyttja den. Intervjuperson 3 beskriver det via det här citatet; “*Vi sitter alla och bollar idéer. Det är bara att kasta frågan ut i rummet. De som sitter här har kunskapen att kunna lära en.*” - Intervjuperson 3 (15 december, 2016)

“*Jag var jättevälkommen till organisationen, vi sitter inte så många här, vi är fem stycken som sitter här i ett rum.*” - Intervjuperson 3 (15 december, 2016)

Med dessa ord beskriver Intervjuperson 3 sin start på musikbolaget. Det förtydligar idén av att det går att “*kasta ut frågan*” eftersom det finns personer inom samma rum som kan ta emot och besvara frågan. Inom musikbolaget finns det inte bestämda tider, utan det bygger på det egna ansvaret där de själva måste anpassa sin tid. När de är produktiva sitter de ofta längre tider för att hinna med en deadline. Det handlar mycket om självdisciplin och förstå när man är produktiv.

Det var ingen direkt kick-off när Intervjuperson 3 började på musikbolaget. Intervjuperson 3 menar däremot att det var en “*infart-utfart*”-period inom musikbolaget när personen började. Intervjuperson 3 menar att det här innebar att till exempel vissa låtskrivare slutade på sina positioner, och byttes ut mot nya låtskrivare som Intervjuperson 3 var inblandad i att ta in. Intervjuperson 3 fick därför en bra början inom musikbolaget där en del ansvar kom naturligt när det var nya låtskrivare som behövdes ta hand om.

5 Analys

Analysdelen fokuserar på att analysera de tre intervjuerna vi har genomfört och koppla de mot teorier för att besvara vår frågeställning.

5.1 Organisationens sätt att anpassa en nyanställd

Intervjuperson 1 fick i början av sin anställning gå längs med en person som var mer erfaren och som visste hur arbetet skedde. Även intervjuperson 2 fick under sin början gå med sin chef som instruerade om vad som skulle göras. Detta är en tydlig socialisering som respektive organisation gör för att de nyanställda ska agera som företaget vill. Som Alvesson (2012) nämner att socialiseringsprocessen är ett redskap för att ”uppfostra” den anställda. Även Van Maanen & Schein (1979) och Seok-Young (2016) styrker detta genom deras förklaringar hur en nyanställd ”uppfostras” och lär sig om organisationen. Det är det som går att tyda i detta sammanhang. Båda personerna blir instruerade i hur det är att arbeta på företaget och hur företaget vill att den anställde ska sköta sig.

Intervjuperson 1 fortsätter även med att det på musikbolaget fanns en så kallad Dresscode. Det är en sådan sak som företaget förmedlar. För intervjuperson 1 uppfattas dresscoden inom organisation direkt på plats när den mer erfarna personen visade hur organisationen fungerar. Det blir här ett sätt att lära en nyanställd om organisationen via socialiseringsprocessen som den mer erfarna är inblandad i. Utifrån det Van Maanen & Schein (1979) beskrev så är det ett sätt för organisationen att lära sig “the ropes” om hur organisationen fungerar och vilken roll som den nyanställda har. Både Van Maanen & Schein (1979) och Seok-Young (2016) menar på att medlemmar som är i organisationen sen innan kan lära den nykomna om hur det fungerar på arbetsplatsen.

En koppling som kan dras för Intervjuperson 1 är hur inlärningsprocessen som sker i två veckor där en mer erfaren medarbetare lär ut arbetet och värderingarna inom organisationen. Den här inläring som sker i två veckor tolkar vi utifrån intervjun vi hade som en sorts tradition inom detta musikbolag. Om man ser på det Boyer (1990) beskriver om tradition, kräver det att traditionen är ett återkommande och upprepade event. Vilket en inlärningsprocess som den här verkar vara utifrån det som framkom i intervjun. På detta sätt kan den här socialiseringsprocess som Intervjuperson 1 gått igenom ses som upprepning av tidigare inlärningsprocesser vilket innebär att det blir det

en version av ett tidigare event. Beskrivningen som Intervjuperson 1 ger av processen var som att det var en standard av inläring och något som var återkommande. På så sätt beskrivs denna inlärningsprocess som ett upprepande event och blir för oss en koppling gentemot en tradition. Boyer (1990) menar även på att det krävs en social integration för att det ska klassas som en tradition. Eftersom då den här inlärningsprocessen är mellan människor samt att den är upprepande, innebär det att det kan klassas som en tradition. Som Boyer (1990) nämner så kräver det en social integration och denna inlärningsprocess är just det, en social interaktion som är kopplad till en mer erfaren medarbetare. Van Maanen & Schein (1979) beskriver som tidigare nämnt sex dimensioner av socialiseringsprocessen.

Den här inlärningsprocessen som sker för Intervjuperson 1 kan kopplas till att det är en individuell socialiseringsprocess eftersom personen gick igenom den som individ och inte ett kollektiv. Den individuella socialiseringsprocessen som enligt Van Maanen & Schein (1979) är inriktad på att den nyanställda ska lära sig ifrån medarbetare med erfarenhet. Beskrivningen som Van Maanen & Schein (1979) erbjuder av individuella socialiseringsprocessen går tydligt att koppla gentemot Intervjuperson 1 och hur inlärningsprocessen gick till för denne. Mer specifikt passar det in eftersom att Intervjuperson 1 lärde sig om organisationen via just medarbetarna, och även började på organisationen som individ och inte i ett kollektiv. Processen som beskrevs av Intervjuperson 1 hade även en bestämd tidsram på två veckor, det var varken mer eller mindre, utan processen skulle ta just den tiden. Efter två veckor var det som bestämt av organisationen att Intervjuperson 1 skulle ha lärt sig om hur arbetet fungerar. Att ha en bestämd tidsram som meddelas vid starten av anställning anser Van Maanen & Schein (1979) vara en del av en bestämd socialiseringsprocess. Om man jämför med en varierande socialiseringsprocess där den nyanställda inte får några ledtrådar kring hur lång socialiseringsprocessen kan vara.

Introduktionen som intervjuperson 2 hade var som nämnt tidigare liknande fast skiljde sig även från hur Intervjuperson 1 socialisering gick till. Intervjuperson 2 började med instruktioner från chefen som sedan övergick till eget självständigt arbete fort. Personen nämner att ledningen ville att intervjuperson 2 skulle arbeta självständigt och fick vad personen menar på är "fria händer". Att kunna arbeta självständigt var en vilja från ledningen och detta förmedlade de fram. Det var alltså deras värdering att en nyanställd

skulle arbeta självständigt. Detta kopplas till Van Maanen & Schein (1979) beskrivning av de olika dimensionerna i socialiseringsprocessen. Speciellt den individuella och kollektiva dimensionen. Här läggs fokuset på individen och att individen lär sig från anställda (Van Maanen & Schein, 1979). Det är detta som sker för intervjuperson 2. Personen lär sig från sin chef och de andra anställda hur arbetet ska genomföras. Intervjuperson 3 går också igenom den individuella dimensionen där personen vid sin nyanställning genomgår liknande socialisering som intervjuperson 2. Jämförelsen mellan dessa två personer och organisationer är den att båda organisationerna eftersträvar självständigt arbete. Det handlar om hur inläringen sker, att det sker individuellt med en ny och inte i en större grupp med flera nyanställda. Samtliga intervjupersoner har genomgått, av vad vi kan tolka, individuella socialisering. Där dessa personer varit nyanställda och inte haft någon annan nyanställd att socialisera sig med.

Intervjuperson 2 har en chef som vill att personen tar sig an att jobba med ett band eller en artist. Att arbeta självständigt i början av arbetet kunde vara tufft då intervjuperson 2 hade dålig koll på arbetet samt att chefen inte närvarade allt för ofta, vilket ledde till att det var svårt att be om hjälp. Att kunna ta hjälp av andra och bli upplärd kan ses som en del av socialiseringsprocessen. Utan att aktivt tänka på det kan detta företag gått från socialiseringen av den nyanställde. Just för att det inte gick att lätt få hjälp med småsaker hela tiden. Sättet som Intervjuperson 2 lärde sig om sin position inom organisationen kan däremot vara den organisationens sätt att använda sig av socialiseringsprocessen.

Van Maanen & Schein (1979) menar att den individuella socialiseringsprocessen innebär att en individ går igenom en socialisering utan andra nyanställda och tar hjälp av mer erfarna för att lära sig om positionen. Van Maanen & Schein (1979) nämner som sagt även en varierande socialiseringsprocess där det inte finns en bestämd tid för socialiseringen utan den är klar när den anställde är redo att ta sig an positionen. I just Intervjuperson 2 fall anser vi att dessa två sätt att se på socialiseringen stämmer bra in på personen process. För Intervjuperson 2 fanns det inte en bestämd tid på hur lång inlärningsprocessen skulle vara. Det var istället mer fokuserat på att personen skulle ta på sig arbete när den kände sig redo och för att kunna ta på sig ansvaret försöker chefen att stödja Intervjuperson 2 i processen. Detta trots att Intervjuperson 2 ansåg att chefen var svår att nå i början av anställningen, det kan dock vara ett sätt för chefen att låta

Intervjuperson 2 lära sig via att göra, istället för att fråga. Socialiseringsprocessen kan på detta sätt ta längre tid eftersom det blir mer av en varierande socialiseringsprocess där det inte finns en till exempel två veckors bestämd tid, utan det kan ske istället över en längre tid som är obestämd.

Intervjuperson 2 påpekar att detta sätt gjorde personen mer självsäker och att det ledde till att personen vågade ta för sig mer också. Detta kan ha varit de företaget själva ville under sin socialiseringsprocess, att få den nyanställde att våga fatta beslut och agera utefter vad den kände var rätt. Det kan varit på det sättet företaget ville att medarbetarna skulle arbeta och implementerade därefter ett sätt som skapade det eftersträvade beteendet. Detta kan kopplas till Alvessons (2012) definition om vad socialiseringsprocessen är, där han menade på att det är sättet för organisationer att få den nyanställda att arbeta efter de normer och värderingar som företaget eftersträvar. I intervjuperson 2 fall fungerade denna sorts process och inläringen fungerade eftersom Intervjuperson 2 lärde sig om sin position och blev mer självsäker i sitt arbete. Denna socialisering som Intervjuperson 2 har gått igenom ser vi som traditionen inom den här organisationen, där det inte är bestämda tider för socialiseringen och det kan innebära mer eget ansvar, men det innebär också att personen som går igenom socialiseringen blir mer självsäker och vågar mer. Alla företag har olika sätt att få in anställda i ett företag men det sker via någon form av socialiseringsprocess.

Intervjuperson 3 hade en liknande socialiseringsprocess som Intervjuperson 2 hade. Socialiseringen hade ingen bestämd tid och var därför en varierande socialiseringsprocess. Den varierande socialiseringsprocessen som enligt Van Maanen & Schein (1979) bygger på att det inte finns en bestämd tidsplan på hur lång inlärningsprocessen ska vara. Likaså som Intervjuperson 2 har Intervjuperson 3 blivit upplärd av en sorts mentor. För intervjuperson 3 har det därför varit en individuell socialiseringsprocess om man utgår ifrån Van Maanen & Scheins (1979) förklaringen av den. Förklaringen som Van Maanen & Schein (1979) ger innebär att socialiseringsprocessen fokuserar på att individen ska lära sig från de mer erfarna medarbetarna. För intervjuperson 3 stämmer både den varierande och individuella socialiseringsprocessen in på socialiseringen som personen gått igenom.

Samtliga intervjupersoner har genomgått någon form av socialisering för att lära sig om arbetet och anpassa sig till organisationen. I Intervjuperson 1 socialiseringsprocess ser vi störst skillnader i jämförelse med intervjuperson 2 och 3. Intervjuperson 1 har haft en bestämd socialiseringsprocess där det fanns ett tidschema på hur lång inlärningsprocessen skulle vara. Efter de två veckorna som Intervjuperson 1 fick veta i början av anställningen var inlärningsprocessen slut och personen skulle vara redo att ta sig an arbetet. Genom beskrivningen som Intervjuperson 1 gav av sin inlärningsprocess var den lik en planerad socialiseringsprocess, inte slumpmässig. Den planerade socialiseringsprocessen enligt Van Maanen & Schein (1979) är strukturerad och skapad för personen så att den ska lära sig arbetet inom en specifik tidsram. Van Maanen & Schein (1979) menar även att en planerad socialiseringsprocess innehåller specifika formella steg för att lära den anställde om sin position och för att kunna ta sig vidare i processen. För intervjuperson 1 så är inte de formella stegen lika tydliga, arbetet som personen ska utföra innefattar till exempel inte en liknande process som läkarutbildningar där det finns specifika formella steg. Däremot i jämförelse med Intervjuperson 2 och 3 så blir Intervjuperson 1 socialisering mer planerad än slumpmässig.

En slumpmässig socialiseringsprocess är enligt Van Maanen & Schein (1979) inte uppbyggd av bestämda formella steg utan sker slumpmässigt beroende på individen. Den slumpmässiga socialiseringsprocessen kan enligt Van Maanen & Schein (1979) innebära slumpmässiga steg som inte är förutbestämda men det kan även vara okända steg. När vi ser över Intervjuperson 2 och 3 socialiseringsprocess uppfattar vi dessa två som mer slumpmässiga där det inte finns bestämda steg vid början av anställningen och stegen till slutet av socialiseringen är inte förutbestämt utan upplevs som slumpmässiga. Genom att inte använda sig bestämda steg blir socialiseringsprocessen för intervjuperson 2 och 3 mer öppen i jämförelse med intervjuperson 1.

Vår upplevelse utifrån intervjuerna var att intervjuperson 2 och 3 hade en mer avkopplad miljö där det var mer okej med att ställa frågor och det förtydligas eftersom att personerna inte behövde kunna arbetet inom en specifik tid. Till exempel så är det endast Intervjuperson 1 som pratar om en tydlig dresscode som framstod vid socialiseringsprocessen, i jämförelse med de andra två intervjupersonerna där det inte kommit fram något om en specifik dresscode. Dresscoden kan ha uppstått via att det var

mer av en planerad socialiseringsprocess och på så sätt har ledningen starkare påverkan på hur processen går till. Det kan därför ha varit ledningen som har haft som idé att skapa en dresscode, och har gjort det via en sorts socialiseringsprocess där de nyanställda lär sig om den och anpassar sig till organisationen. Intervjuperson 2 och 3 som hade en mer slumpmässig socialiseringsprocess har inte upplevt någon sorts dresscode. Den fokus som varit viktig för intervjuperson 2 och 3 har istället varit en tydlig känsla av att det är det egna ansvaret och självständigheten som är viktig på deras arbetsplats. Det kan mycket väl vara det för intervjuperson 1 också, men i intervjun vi gjorde framstod inte det lika tydligt som i de andra två.

Genom dessa tre intervjuer får vi olika idéer av hur anpassningen till organisationen har skett. Socialiseringsprocessen har för dessa personer varierat till en viss del, men grunden har ofta varit densamma att personerna i sig ska lära sig om organisationen och använda sig av mer erfarna medarbetare för att göra detta. Det har varit det huvudsakliga sättet för personerna att lära sig. Sen har det varierat kring hur processen var upplagd, tidsschema eller inte till exempel.

5.2 Traditioner i socialiseringsprocessen

Traditioner måste ske upprepade gånger för att kunna vara en tradition (Boyer 1990). Men det som gör en tradition unik är traditionens deltagare. Boyer (1990) menar på att en tradition endast är en tradition om deltagaren tycker att det är en tradition. Utifrån de genomförda intervjuer kan vi göra en tolkning utav vad som är traditioner inom socialiseringsprocessen. Precis som Boyer (1990) nämner är det personerna som varit delaktiga i socialiseringsprocessen som kan avgöra om de anser att det är en tradition eller inte. Det kan vara svårt för de att inse att en tradition sker vid socialiseringen. Detta då socialiseringen appliceras från organisationen på individen. Det kan vara lättare för de som varit anställda ett tag att inse att de har genomgått en tradition. Eftersom att de mest troligt gått igenom en socialiseringsprocess vid nyanställningen. Efter det kan de anställda se att de själva har blivit skolade på samma sätt.

Av de intervjuade fanns det ett par traditioner som vi kom fram till. Intervjuperson 1 hade genomgått en inlärningsprocess där personen fick följa en redan anställd och då gå efter denna under någon veckas tid. De andra två vi intervjuade hade genomgått liknande inlärningsfasen. Där intervjuperson 2 fick följa sin chef och där chefen lärde ut

det som behövdes för att kunna genomföra arbetet. Intervjuperson 3 genomgick en liknande fas där det fanns en mentor tillgänglig för diskussion och inläring. Utifrån detta har alla tre personer genomgått en socialiseringsprocess där organisationen har gett de i uppgift att lära sig från de andra mer erfarna. Detta exempel av socialiseringsprocess kan vi koppla mot både Van Maanen & Scheins (1979), Alvesson (2012) och Seok-Young (2016) teori kring processen där en nyanställd lär sig av mer erfarna medarbetare för att förstå och "uppfostras" inom organisationen. Deras processer har däremot varierat som nämnt tidigare, Intervjuperson 1 hade till exempel en bestämd tid, medan de andra två personerna hade en mer varierande socialiseringsprocess där det inte fanns en bestämd tid. Samtliga intervju personer gick däremot genom en individuell socialiseringsprocess. Eftersom alla tre har genomgått detta kan vi koppla det till en tradition. Traditionen i sig är den att personerna lär sig från de andra mer erfarna. Som Assman (1999) menar att tradition går i arv, där personer genomgår liknande händelser. Det kan kopplas här till just inlärningsfasen där personerna har fått gå efter en erfaren person. Eftersom de intervjuade är anställda på olika företag gör vi en generalisering av den traditionen. Dock arbetar de med liknande arbetsuppgifter. Att dessa personer har genomgått en tradition i form av en inlärningsprocess i socialiseringsprocessen kan antas.

Traditionen att lära sig av en mer erfaren anställd blir här en del av den vitala inlärningsprocessen som den nyanställda går igenom. Van Maanen & Schein (1979) beskriver det finns det en formell och informell socialiseringsprocess. Utifrån de intervjuer vi har genomfört tolkar vi deras olika situationer gentemot en formell och informell socialiseringsprocess. Intervjuperson 2 och 3 anser vi gått igenom en informell socialiseringsprocess där det inte fanns en planerad struktur kring hur processen i sig skulle gå till. Det var mer upp till intervju personerna att ta sitt ansvar och lära sig kring hur arbetet gick till, trots att det var en mer erfaren som lärde personen kring arbetet. Den informella biten blir här kopplad mot att det inte verkade finnas en strukturerad plan kring hur processen var upplagd. Van Maanen & Schein (1979) menar att en formell socialiseringsprocess ska vara planerad och förberedd specifikt för individen, medan en informell socialiseringsprocess är fokuserad på att lära sig arbetet från mer erfarna medarbetare utan en planerad process. Traditionen kring inlärningsprocessen blir därför mer av en informell socialiseringsprocess för intervju person 2 och 3.

För samtliga intervjupersoner finns det en tradition som vi uppfattat vars huvudsakliga syfte blir en viktig del av inlärningsprocessen. Vi anser att mentorskap är en tradition inom dessa tre musikbolag. Samtliga intervjupersoner har haft en person som lärt ut de olika processerna inom organisationen. Utan kunskapen som intervjupersonerna fått från sina mentorer skulle inte personerna kunna genomföra sina uppgifter. Ur idén som Van Maanen & Schein (1979), Alvesson (2012) och Seok-Young (2016) har kring att socialiseringsprocessen kan användas som ett sätt att "uppfostra" nyanställda så blir mentorskapet en viktig del av socialiseringen som sker för intervjupersonerna. Mentorskaps traditionen framstår för oss som en traditionen eftersom när intervjupersonerna beskriver möjligheten att ha någon att be om hjälp så framstår den möjligheten som en vital del av deras arbete. Utan mentorskapet skulle deras uppgifter bli svårare att genomföra, och möjligheten att hantera sin roll inom organisationen skulle bli svårare. Till exempel för Intervjuperson 2, som inte alltid kunde nå sin chef, vart arbetet svårare eftersom det inte alltid fanns någon att fråga och socialiseringsprocessen verkar i den personens fall tagit längre tid eftersom det krävdes mer självständigt tänkande för att genomföra uppgifter. Intervjuperson 2 byggde däremot upp en stark självkänsla och kände att personen fick mer ansvar.

En annan återkommande sak, var dresscoden på arbetet. Intervjuperson 1 berättar att de skulle klä sig på ett professionellt sätt, men att det var lätt att hänga med på. Detta kan även tyda på att det råder traditioner inom den organisationen. Assman (1999) säger att traditioner är till för att förhindra förändring. Som även Boyer (1990) säger att en grupp kan vara emot förändring av traditioner. Om den nyanställde skulle använda fel kläder skulle detta gå emot det traditionsenliga och detta hade med högsta sannolikhet varit dåligt enligt organisationen. Detta visar på att detta kan vara en tradition. Traditioner är svåra att benämna, vilket vi nämnt tidigare, men här kan man se liknelser till vad olika forskares tolkningar av begreppet tradition. Att följa traditionen är viktigt och de som gör avvikelser märker lätt att det finns en rådande tradition som den sociala gruppen vill följa. Detta då personerna som följer en tradition visar detta genom att betona det för personen. Detta görs för att gruppen inte vill ha en förändring i sin tradition. Precis som Boyer (1990) benämning av gruppens motvillighet till förändring av traditioner.

Dresscoden på arbetet som intervjuperson 1 berättar om går även att koppla till socialiseringsprocessen. Det Seok-Young (2016) menar att socialiseringsprocessen gör för en nyanställd är att låta de medverka och anamma tänket som en organisation har. Vilket i detta fall blir att anamma traditionen om hur den anställda ska klä sig. Gör den nyanställda detta kan den nyanställda följa traditionen, men också få ta del av traditionen. Dessutom anpassas den nyanställda efter det som organisationen vill. Det kan tolkas i hur Van Maanen & Schein (1979) beskriver målen med socialiseringen. Målet är bland annat att få den anställda att arbeta och jobba för de saker organisationen vill (Van Maanen & Schein, 1979).

Att följa traditioner som finns i en organisation är viktigt för att ta del av organisationskulturen. Tar en nyanställd del av en tradition redan i socialiseringsprocessen kan detta hjälpa personen att förstå organisationen bättre. Van Maanen & Schein (1979) och Alvesson (2012) pratar båda om hur socialiseringsprocessen är den process där den anställda lär sig hur organisationen fungerar och vad den har för normer och värderingar. Det är viktigt med traditioner som en del i socialiseringsprocessen. För med användningen av traditioner skapas det en förståelse hur organisationskulturen är.

Dresscode är ett tydligt exempel på hur en organisation med hjälp av en tradition kan visa sina normer på arbetsplatsen. Att samtliga anställda redan har en viss typ av kläder på sig ger en bild av hur den nyanställda ska klä sig för att passa in. Följer inte den nya personen traditionen blir det missnöje av gruppen. Boyer (1990) pratar om hur grupper som följer traditioner ser förändringar som ett fel, en störning i den sociala ordningen. Att då som nyanställd följa traditionen skapar en förståelse för organisationskulturen. Dessutom blir det en bra kombination för organisationen att använda sig av traditioner i socialiseringsprocessen för att få en nyanställd att förstå och för att få personen att tillämpa organisationskulturen. För intervjuperson 1 var dresscode en tydlig del av arbetet på arbetsplatsen. Det var en sak som personen uppmärksammade då personen var van vid att jobba hemifrån. Att klä sig på ett specifikt sätt och uppträda därefter var för intervjupersonen 1 en ny sak. Detta snappade intervjupersonen 1 upp snabbt och klädde sig därefter. Men en dresscode kan också hämma för personer. En omställning som kan få personer att ta avstånd från organisationens socialiseringsprocess, där den anställda egentligen ska bli ett med organisationen. Traditioner berör både organisationen men

också individen. Därför är det viktigt för en organisation att vara medveten om vilka traditioner som finns runt om och bevara traditioner som är positiva.

6 Slutsats

6.1 De slutgiltiga traditionerna

Traditionerna vi kom fram till i dessa musikbolag var dresscode, inlärningsprocess och mentorskap. De tre musikbolagen hade en tydlig användning av mentorskapet och använde detta som sitt huvudsakliga sätt att anpassa nyanställda till organisationen. Dresscode var förekommande mest för Intervjuperson 1, men för den personen var dresscode en uppenbar tradition inom organisationen.

6.1.1 Dresscode

Även om inte dresscode var någon uttalad tradition hos de andra intervjupersonerna än intervjuperson 1 fanns de närvarande. Att komma klädd för bussines var väldigt viktigt och följs inte detta, märkte vi under intervjuerna, uppdagades detta av andra anställda. Det kan bli konsekvenser för den som inte följer traditionerna. Därför pekar vi ut Dresscode som en tradition inom ett av dessa bolag. Detta för att organisationen och medlemmarna vill att den ska efterföljas.

6.1.2 Inlärningsprocess

Det vi kunde se var att en inlärningsprocess såsom en uppfostran av en anställd är en av de tydligaste traditionerna som vi sett. Traditioner på ett företag är något som måste föras vidare till nya medlemmar om detta ska leva kvar (Van Maanen & Schein, 1979). Vi såg av vår forskning att de intervjuade blev upplärda, och hade en inlärningsprocess.

6.1.3 Mentorskap

Den sista traditionen vi fann var mentorskap. Mentorn var den som skötte inlärningsprocessen. I varje intervju fanns det en "mentor" som var den som guidade intervjupersonerna, om hur arbetet skulle skötas och även hur de skulle bete sig på arbetsplatsen. Detta kunde synas via dresscode och inlärningsprocessen. Ett mentorskap ansåg vi vara en tradition

6.2 Slutdiskussion kring traditioner och socialisering

6.2.1 Socialiseringsprocessen och kopplingen till traditioner

I vår studie har vi intervjuat personer som är eller har varit verksamma inom ett musikbolag. Utifrån deras upplevelser och erfarenheter har vi tolkat datan vi samlat in för att få fram hur traditioner inom socialiseringsprocessen kan hjälpa en organisation

att få in nyanställda. Detta för att anpassa den nyanställda till organisationen. Under studiens gång har vi uppmärksammat att det finns en koppling mellan socialiseringsprocessen och traditioner.

Ett argument kring socialiseringsprocessen som vi uppmärksammat är att den i sig inte är en tradition, utan det är vad som existerar inom den som är traditioner. För oss var dessa mentorskapet, inlärningsprocessen och dresscode. Vi ville se socialiseringsprocessen som en tradition, men ett problem vi kom fram till med detta var att den i sig inte går att ta i på samma sätt. Den kan ske på en obestämd tid, och det kan även innebära att den inte kommer till ett slut, en socialisering kan ske från när en nyanställd börjar inom en organisation, tills den slutar. Problemet som framstår för oss var att inlärningsprocessen kan ha en tidsbegränsning och att socialiseringsprocessen inte har det på samma sätt. Utifrån detta var vi tvungen att släppa socialiseringsprocessen som tradition och istället fokusera på traditionerna som är inom den, så som inlärningsprocessen. Socialiseringsprocess är därför en process som kräver mycket mer tid att studera och kan variera från månader till år, därför satte vår tidsbegränsning ett stopp kring den idéen. Socialiseringsprocessen blir inte till en tradition av den anledningen, utan den är en process som innehåller traditioner, vilket vi har insett och fokuserat på.

Nyanställda som går genom en socialiseringsprocess får uppleva traditioner som har funnits och upprepats vid mer än ett tillfälle. Den relation mellan tradition och socialisering som vi fann leder in i en intressant diskussion kring teorierna. Relationen bygger på att organisationer behöver anpassa nyanställda till organisationen och för att göra detta har organisationerna skapat en process som gör att den nyanställda får uppleva och anamma organisationens värderingar och normer via traditioner som byggts upp över tid. Just detta ledde oss in på inlärningsprocessen vilket är en tradition som byggts upp över tid, och är ett sätt för organisationen att anpassa den nyanställda till organisationen.

Som Boyer (1990) beskriver det skapas en tradition genom att en tradition blir ett återkommande event, och att en tradition i sig kan vara ett sätt att försöka förhindra att en förändring sker. För organisationer som har byggt upp en idé kring hur anställda ska agera och hantera vissa situationer kan det innebära att en nyanställd måste lära sig att

agera som en mer erfaren anställd. Detta för den nyanställda ska fortsätta med traditionen och bevara traditionerna som den uppfattat. Genom socialiseringsprocessen som en organisation skapar, vare sig den är planerad eller inte, finns det en idé inom organisationen hur den vill att den anställda ska agera. Ett sätt som kan hjälpa till med att försäkra organisationen om detta blir att implementera en process där den nyanställda får en uppfattning om organisationen via traditioner.

Relationen mellan tradition och socialiseringsprocess blir väsentlig för oss att ta upp eftersom det är ett sätt för organisationer att anpassa nyanställda. Det kan uppfattas som en process som är bra för organisationen eftersom den hjälper den nyanställda att komma in i organisationen och förstå vad den personens roll innefattar. Socialiseringsprocessen kan därför vara en fungerande process som gör att nyanställda känner sig trygga inom organisationen och känner att de har kunskapen. Det är även ett sätt att erbjuda den kunskap och förberedelsen som den nyanställda känner sig behöva för att ta sig an sin nya anställning. Som många andra teorier kan även dessa ses ur olika perspektiv.

Som Van Maanen & Schein (1979), Alvesson (2012) och Seok-Young (2016) alla beskriver är socialiseringsprocessen en process som ”uppfostrar” nyanställda. Ur dessa tre källor har vi uppmärksammat att det saknas en diskussion kring huruvida socialiseringsprocessen fungerar som process eller inte. Genom att lägga in Boyers (1990) beskrivning av traditioner som svår förändrade, blir det en ytterligare diskussion kring den relationen som traditioner faktiskt får till socialiseringsprocessen. Eftersom en tradition är svår att förändra blir även socialiseringsprocessen svår att förändra. Om man ser på inlärningsprocessen och mentorskap som traditioner inom organisationer har den mentorn kunskap och föreställningar som den har lärt sig tidigare. Detta innebär att mentorn lär ut det den har lärt sig tidigare. Det skapar ett gap mellan tiden av inläring och utläring för själva mentorn. Det innebär i sig att inlärningsprocessen blir till en tradition eftersom att mentorn kommer lära ut samma sak som den har lärt sig tidigare, och som vi uppfattat det på samma sätt som tidigare.

Organisationers sätt att använda sig av traditioner spelar stor roll för hur dessa uppfattas av personerna som upplever traditionerna. Om en organisation inte är uppmärksam på vilka traditioner som finns inom organisationen, kan det innebära att organisationen inte

får förståelsen för traditionernas betydelse. Traditioner inom en organisation kan både vara negativa och positiva för den anställde, till exempel en tradition som sprider kunskap och lärdom kan vara en positiv tradition som är viktig att bevara. Boyer (1990) beskriver traditioner som ett sätt för en grupp att förhindra en förändring. Förändring i sig själv kan både vara positivt och negativt. Det är viktigt att lägga en betoning på att traditioner både kan vara positiva och negativa. En organisations traditioner kan avspeglas i socialiseringsprocessen och det är bra för en organisation att veta om vad som påverkar processen.

Vår åsikt är att traditioner i sig går att använda till både bra och dåliga saker. Överallt runtom oss finns det traditioner, även beteenden som är grundade i dessa traditioner. Alla är inte goda, men alla är inte heller dåliga. Det finns med en klar sannolikhet en stor blandning traditioner. För organisationer som har traditioner finns det olika användningsområden. Att organisationer eller medlemmar inom dessa använder sig av traditioner kan både skapa trygghet och osäkerhet. Inte minst när det handlar om en nyanställd som tar sig igenom en socialiseringsprocess. För denna person kan traditioner vara ett sätt att komma närmre organisationen och hur den fungerar, men också ett sätt att ta ett steg tillbaka. Allt beror på hur traditionerna upplevs av personerna som är berörda av de. Traditioner kan vara ett sätt att stoppa personer från att komma närmare organisationen eller ett sätt att bjuda in dem.

Samhörigheten som skapas vid traditioner är en viktig faktor som spelar stor roll i socialiseringsprocessen. Boyers (1990) beskrivning om traditioner är att traditionerna delas med personer och det är dessa personer tillsammans som avgör vad en tradition är. Vilket går att koppla till socialiseringen där en ny människa ska socialiseras in i en organisation. Det innebär i sin tur att samhörigheten skapas via traditionerna, och att traditionerna i sig är tolkade och uppfattade av personerna som delar de. Det är därför viktigt att traditionerna har möjlighet att skapa samhörighet eftersom samhörigheten inom organisationen är ett av de mål som organisationen vill uppnå med socialiseringen. Traditioner kan vara ett lämpligt verktyg att skapa samhörighet, det beror dock som nämnt tidigare på vilka traditioner som finns.

6.2.2 Inlärningsprocessen

Inlärningsprocessen har varit en återkommande tradition genom studiens gång och vår uppfattning för denna tradition har varierat. Traditionen att "uppfostra" en anställd blir

till en viktig del för varje organisation. Genom att “uppfostra” den anställda kan organisationen skapa en idé hos den anställda kring hur organisationen fungerar och hur organisationen vill att den anställda ska agera. Detta har lett oss till att se över denna sorts tradition i högre grad. Som Van Maanen & Schein (1979) nämnt förs traditionen vidare via socialiseringsprocessen. Utifrån deras tanke hur traditioner förs vidare ser vi inlärningsprocessen som ett sätt att föra vidare traditioner inom organisationen från mer erfarna medlemmar till nya medlemmar. På samma sätt ser vi även inlärningsprocessen som en tradition, även fast att inlärningsprocessen kan vara olika utformade beroende på situationen, är den återkommande vid en nyanställning. Inlärningsprocessen blir utifrån detta argument en tradition vars huvudsakliga syfte är att “uppfostra” en nyanställd, men även föra vidare andra traditioner.

Inlärningsprocessen som är en del av socialiseringsprocessen får som nämnt tidigare en stark koppling till traditioner. Idéen bakom inlärningsprocessen leder oss till relationen mellan socialiseringsprocess och traditioner där socialiseringsprocessen enligt Van Maanen & Schein (1979) är ett sätt att föra vidare traditioner. Socialiseringsprocessen som är en av våra huvudsakliga teorier är uppbyggd på olika sätt. Van Maanen & Schein (1979) är vår grundteori och deras idé kring socialiseringsprocessen innefattar olika dimensioner av processen. Organisationer som använder sig av dessa dimensioner för vidare sina traditioner på olika sätt. Till exempel en organisation som har en individuell socialiseringsprocess för vidare traditioner med hjälp av mer erfarna medarbetare eftersom den individuella personen inte själv lär sig traditionerna, utan får istället lära sig av mer erfarna medarbetare. Att ta lärdom av de erfarna medför en trygghet för den nyanställde och den nyanställde kommer även att vilja lära sig av de andra på jobbet.

Att personer som lär sig av andra är även de som medför traditioner. Det vi märkte tydligt var en överensstämmelse med det Van Maanen & Schein (1979) pratade om att traditioner förs vidare från äldre medlemmar till de nya. Att personer fick via sin uppfostran ta lärdom av vad de andra tyckte var korrekt men också vad dessa personer tyckte var fel har medfört till en inlärningsprocess. Inlärningsprocessen blir även den en tradition då den genomförs på alla nya medlemmar. Att man genomfört en sådan process omskapar den nyanställde till ett nytt tänk. Alltså att den nyanställde kommer börja agera utefter det de andra på företaget vill. Detta går att koppla ihop med

arbetsuppgifterna och hur dessa ska genomföras. Att en person har haft ett tänk innan och att det förändrats nu när personen har blivit inlärd i hur man genomför vissa saker i den nya gruppen. Genomförandet av detta på nya medlemmar i en organisation skapar en tradition av händelsen. När det sker kontinuerligt med nyanställda klassar vi det som en tradition.

Att en person väljer att följa sin mentor är en del i inlärningsprocessen. Att mentorskapet får en stor roll i hur inlärningsprocessen blir är enligt oss en ganska naturlig del i inlärningsprocessen. Om mentorn inte förmedlar och lär upp den nya medlemmen på ett sätt som organisationen eftersträvar kommer det leda till att personen lär sig fel saker. Inlärningsprocessen blir alltså vital på det sätt som mentorn genomför den på. Det mentorn kommer lära ut är baserat på vad mentorn lärt sig av sin tid i organisationen. Att mentorskap används vid inlärningsprocessen är något vi ser som positivt. Det ger både den nya personen en möjlighet till att lära känna någon på jobbet, då det kan vara svårt att komma in i grupper redan. Då finns alltid mentorn att ta hjälp av och diskutera saker med. Det andra vi tänker är att mentorn hjälper till med tips och råd hur personen ska agera i situationer som de kan hamna i på jobbet. Då våra personer vi intervjuat alla hade haft mentorer på de jobb som de pratat om under intervjuerna går det att se en liknelse i det. Mentorer som finns till under upplärningsfasen är en tradition om det sker vid varje upplärning. Vilket vi tycker det har gjort hos de vi intervjuat..

6.2.3 Organisationens påverkan på socialiseringsprocessen

Som tidigare nämnt av Boyer (1990) finns det grupper som är rädda för förändring, och för att förhindra förändringen byggs det upp traditioner som bevarar den sociala ordningen. I vårt fall kan detta kopplas in till organisationer och traditioner som skapats inom organisationer för att förhindra en förändring. Socialiseringsprocessen kan därför ses som ett sätt för organisationer att förhindra en förändring. Denna idé för oss vidare till tanken bakom relationen mellan tradition och socialiseringsprocess. Med hjälp av socialiseringsprocessen bevarar därför organisationer sina traditioner och kan på detta sätt förhindra att förändring sker, vare sig det gäller hur arbetet går till eller hur personer ska agera. Detta leder oss vidare till ett praktiskt problem när det gäller traditioner och socialiseringsprocessen.

Van Maanen & Schein (1979) nämner två exempel på socialiseringsprocessen som kan ses som problematiska för organisationer. Det första är den planerade

socialiseringsprocessen där det är en formellt planerad process som leder till att den nyanställda “uppfostras” via den planerade processen som organisationen i sig har skapat. Här får organisationen en möjlighet att skapa en process som “uppfostrar” en ny medarbetare med rutiner och idéer som de vill att den nya medarbetaren ska ha. Den andra processen Van Maanen & Schein (1979) beskriver är den bestämda socialiseringsprocessen där det finns ett bestämt tidsschema för hur länge socialiseringsprocessen ska pågå. Genom att organisationen har möjlighet att bestämma detta i förtid kan processen byggas upp på ett sätt som gör att den nya medlemmen i organisationen måste anpassa sig till organisationen inom en viss tidsspann. Något vi kommit fram till när det gäller diskussionen och argumentationen kring socialiseringsprocessen är att det är organisationen som skapar den och bygger upp den. Det är därför svårt att vara kritisk mot en organisations socialiseringsprocess eftersom organisationen besitter en rätt att skapa och inneha processen. Däremot kan socialiseringsprocessen ha traditioner som funnits med under en längre tid, en anledning till detta kan vara eftersom det är erfarna medlemmar som för vidare äldre traditioner till nya medlemmar. Att en tradition har funnits en längre tid behöver inte vara dåligt, det kan vara en fungerande tradition som förs vidare.

6.3 Vidare forskning

För vidare forskning rekommenderar vi en fokus på organisationerna och hur traditioner kan likna varandra på grund av branschen organisationerna verkar inom. Traditioner inom en bransch blir ett dessvärre svårare subjekt eftersom det är svårt att dra direkta kopplingar mellan bransch och organisationer. Vore även intressant att se vidare in på kopplingen mellan traditioner och organisationer, och gå djupare in på hur traditioner påverkar organisationen.

Referenser

Alvesson, Mats (2004). *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (red.) (2012). *Organisationer, ledning och processer*. 2., [utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Alvesson, Mats (2012). Företagskultur och organisationsidentitet - stödande normsystem eller hjärntvätt?. I Alvesson, Mats & Stefan Sveningsson (red.) (2012). *Organisationer, ledning och processer*. 2., [utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur, 201-229

Andersson, Malin & Reine, Lisa (2016). *Ska jag jobba med en ny, gud vad jobbigt. Dom kan ju ingenting - En undersökning om socialisationsprocesser för nyanställda*. Högskolan Dalarna.

Arieli, Sharon, Sagiv, Lilach & Cohen-Shalem, Efrat (2016). Values in business schools: the role of self-selection and socialization. *Academy of Management Learning & Education* 15 (3): 493-507

Assmann, Aleida (1999). *Tid och tradition - Varaktighetens kulturella strategier*. Nya Doxa.

Agustinus, John (2013). Phenomenology Study on Financial Performance and Management Accountability of Special Autonomy Funds Allocated for Education at the Province of Papua, Indonesia. I *Gadjah Mada International Journal of Business* 15 (1) (January - April 2013): 79 - 94

Boyer, Pascal (1990). *Tradition as truth and communication: a cognitive description of traditional discourse*. Cambridge: Cambridge University Press

Bryman, Alan & Bell, Emma (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2., [rev.] uppl. Stockholm: Liber

Danzinger, Kurt (1975). *Socialisation: Barnets väg in i vuxenvärlden*. Lund: Berlingska Boktryckeriet

David, Matthew & Sutton, Carole D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Duffy, Brendan (2005). Analys av dokument. I Bell, Judith (2006). *Introduktion till forskningsmetodik*. 4., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur: 123-137

Jakobsson, Ulf (2011). *Forskningens termer och begrepp: en ordbok*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Kärreman, Dan & Rennstam, Jens (2012). Styrning - beteenden, resultat och normer. I Alvesson, Mats & Stefan Sveningsson (red.) (2012). *Organisationer, ledning och processer*. 2., [utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur, 175-199

Lindkvist, Lars, Bakka, Jørgen Frode & Fivelsdal, Egil (2014). *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*. 6., rev. och aktualiserade uppl. Stockholm: Liber

May, Tim (2013). *Samhällsvetenskaplig forskning*. 2., [rev. och uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Maxwell, Joseph (2009). Designing a qualitative research. I Bickman, Leonard & Rog, Debra J. (red.). *The SAGE handbook of applied social research methods*. 2. uppl. Los Angeles: SAGE

Mikael Alexandersson (1994). Den fenomenografiska forskningsansatsens fokus. I Starrin, Bengt & Svensson, Per-Gunnar (red.). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur, 111-136

Seok-young, Oh (2016). The effects of workplace learning on organizational socialization in the youth workforce. I *Asia Pacific Educ*. 17: 567-580

Van Maanen & Schein, Edgar (1979). *Toward a theory of Organizational socialization*. Massachusetts Institute of Technology.

Westin, Kerstin (2012). Hemma i Norrland: om identitet och samhörighet med andra. I *Forskningsrapporter i statsvetenskap vid Umeå universitet* 1: 127-137

Yin, Robert K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Yin, Robert K. (2014). *Case study research: design and methods*. 5. uppl. London: SAGE

Webbartiklar:

Mdh.se (2016). *Primära och sekundära data* / Mälardalens högskola.

<http://www.mdh.se/student/minastudier/examensarbete/omraden/metoddoktorn/sokainformation/primara-och-sekundara-data-1.27203> - hämtad 2016/12/07

Bilagor

Bilaga A Intervjufrågor

Intervjufrågor:

1. Vad gör du på musikbolaget?
2. Hur lärde du dig om arbetet du skulle göra?
3. Hur fungerade inläring på arbetet?
4. Vad var det viktigaste som nyanställd att anpassa sig till?
5. Hur försökte organisationen hjälpa dig att anpassa dig?
6. Var det några viktiga händelser i början av anställningen som var bra att medverka på? (t.ex. kick-off, fester, kafferaster, möten?)
7. Hur var din upplevelse när du var nyanställd, vart du välkomnad till organisationen? Hur vart du välkomnad?
8. Har du möjlighet att sträva till en högre position, hur skulle det gå till?