Handelshögskolan i Stockholm
B.Sc. Business and Economics
Examensarbete i management
Framläggning: 21 maj 2019

Martin Tidesten (23901)
William Bodelind (23902)

Börsintroduktion med vilken tankeaktion?

En studie kring det kritiska tänkandet hos juniora investment bankers

Abstract: The study investigates how the industry culture within investment banking affects critical thinking among junior employees. A qualitative method has been used concluding in-depth interviews with junior employees and former junior employees who has left the profession. The aim of the report is to receive a deep understanding of how the individuals evaluates information gathered through observation, experience, reflection, reasoning or communication and how they engage in the intellectually disciplined process of actively and ably conceptualizing, applying and analyzing as a guide to belief and action. The findings suggest a lack of critical thinking among the active professionals concerning the relation between the work and related health issues, private life and how to manage situations that arises at the investment bank. Further, the study identifies a distinction between the exercise of critical thinking among active professionals and those who have left the profession in a sense that the latter shows a higher extent of exercising critical thinking. The study also concludes that the individuals identify themselves with their profession to the extent that the profession defines them as a person which explains the fact that the individuals reproduce the industry culture.

Key words:
Critical Thinking, Investment Banking, Functional Stupidity, Identity, Organizational Culture

Handledare: Pernilla Bolander, Assistant Professor, *Department of Management and Organization*

Examinator: Laurence Romani, Assistant Professor, *Department of Management and Organization*

© Martin Tidesten och William Bodelind, 2019

TACK

Till:

Pernilla Bolander
för förstklassig handledning och vägledning

Mats Alvesson
för inspirerande forskning och motiverande diskussioner och råd

Laurence Romani
för lärorika lektioner och genomgångar

Intervjupersonerna
utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra

Handledningsgruppen
för motiverande och givande kommentarer och synpunkter

Familj och vänner
för ytterligare givande åsikter

Definitionslista

De centrala begrepp som används i denna uppsats definieras enligt följande.

Bulge bracket investmentbank	De största multinationella investmentbankerna i världen, (Investopedia, 2018).
Funktionell dumhet	Situationer där inget kritiskt tänkande äger rum. Individerna innehar inget kritiskt förhållningssätt, (Alvesson, Spicer, 2018).
IPO-processer	Processen som äger rum då ett företag noteras på en publik marknad, (Investopedia, 2019).
Kritiskt tänkande	Kritiskt tänkande är den intellektuellt disciplinerade processen att aktivt och skickligt konceptualisera, tillämpa, analysera och utvärdera information som samlas in från eller genereras av observation, erfarenhet, reflektion, resonemang eller kommunikation som en guide till tro och handling, (The Foundation for Critical Thinking, u.å.).
Middle-market investmentbank	Investmentbanker som agerar i middle-market segmentet och har en vinst på mellan 5 och 500 miljoner US dollar, (Divestopedia, u.å.).
M&A-boutique	En investmentbank som inte erbjuder alla tjänster utan istället specialiserar sig på M&A-processer, (Investopedia, 2014).
M&A-processer	Processer där ett företag köper upp ett annat företag eller där två företag fusioneras, (Investopedia, 2019).
Private Equity	Investeringar som sker i privata bolag eller noterade bolag som köps ut från börsen. Investeringarna sker med hävstång genom att köpet till en majoritet finansieras med skuld, (Investopedia, 2019).
Investmentbank	En investmentbank förmedlar och skapar finansiella instrument samt förmedlar finansiell rådgivning i företagsförvärv och fusioner, (Investopedia, 2019).

Innehållsförteckning

1. Inledning, tidigare forskning & syfte 6
1.1 Inledning 6
1.2 Tidigare forskning 7
1.2.1 Kunskapslucka 8
1.3 Syfte & forskningsfråga 9
2. Metod 10
2.1 Metodval 10
2.1.1 Forskningsstrategi 10
2.1.2 Forskningsdesign 11
2.2 Urval 11
2.2.1 Val av företag 11
2.2.2 Val av intervjupersoner 11
2.3 Analysmetod 13
2.4 Metoddiskussion 13
2.4.1 Studiens validitet och reliabilitet 13
2.4.2 Etiska överväganden 14
3. Teoretiskt ramverk 15
3.1 Kritiskt tänkande 15
3.1.1 Funktionell dumhet 15
3.1.1.1 Ledarskapsinducerad dumhet 15
3.1.1.2 Strukturinducerad dumhet 16
3.1.1.3 Imitationsinducerad dumhet 16
3.1.1.4 Varumärkesinducerad dumhet 16
3.1.1.5 Kulturinducerad dumhet 17
3.1.2 Institutionell isomorfism 17
3.1.2.1 Tvingande isomorfism 17
3.1.2.2 Normativ isomorfism 17
3.1.2.3 Mimetisk isomorfism 17
3.2 Identitetsteorier 18
3.2.1 Teflonic Identity Manoeuvring 18
3.2.2 Social identitetsteori 19
3.3 Teoriernas relevans och användbarhet 20

4. Empiri 21
4.1 Arbetets innebörd 21
4.2 Arbetets lärdomar 22
4.3 Hur arbetet genererar värde 22
4.4 Hur arbetet påverkar privatlivet 23
4.5 Hur problem identifieras och hanteras 24
4.6 Motivationen bakom arbetet 26
5. Analys 27
5.1 Branschkulturen och arbetet 27
5.1.1 Kultur 27
5.1.2 Arbetsuppgifterna 27
5.2 Utövandet av kritiskt tänkande 28
5.2.1 Reflektion kring hälsa och privatliv 28
5.2.2 Att ta upp problem inom arbetet 29
5.3 Identitet inom branschen 30
6. Diskussion 31
6.1 Slutsatser 31
6.2 Undersökningens brister 32
6.3 Bidrag till forskningsläget 33
6.4 Förslag till framtida forskning 33
Referenslista 34
Appendix 36

1. Inledning, tidigare forskning & syfte

1.1 Inledning

Vi lever i en tid där de kunskapsintensiva företagen blir allt fler. Högutbildade individer som kommunicerar genom kunskap är ett grundfundament för ett kunskapsintensivt företag, (Alvesson, 2004). En bransch som ställer höga krav på kunskapsnivån hos sina anställda är investment banking. Dessa individer besitter en hög kompetens och deras kognitiva förmågor möjliggör för dem att tänka kritiskt i sammanhang som rör såväl deras arbete samt arbetssituation. Samtidigt menar Alvesson och Spicer (2018) att det kan vara farligt att tänka kritiskt, det kan leda till tvivel, minskad motivation och sämre effektivitet. Att ifrågasätta meningen med sitt arbete och sin livssituation kan få stora negativa konsekvenser för individen och företagen vinner effektivitet på att slippa diskutera och lyssna på ifrågasättanden. Det skapas en situation där de anställda inte ställer några frågor och ledningen inte behöver ge några svar, detta är vad Alvesson och Spicer (2018) kallar funktionell dumhet.

Ett exempel Alvesson och Spicer (2018) beskriver är Volkswagen-skandalen 2015 då Volkswagen hade manipulerat utsläppstester. De menar att skandalen är resultat av okritiskt tänkande bland medarbetare och chefer då kritisk information inte kommunicerats vidare inom organisationen. Sammantaget kan okritiskt tänkande vara kortsiktigt funktionellt för medarbetare och chefer, men det kan få förödande konsekvenser långsiktigt.

En väletablerad karriärstege med tydliga belöningssystem i form av hög status och höga löner lockar många till investment banking-yrket. Tjugo procent av männen som tar examen från Handelshögskolan i Stockholm tar sitt första jobb på en investmentbank, (Englesson, 2006). Dessa individer jobbar mellan 80 och 100 timmar i veckan, inklusive helger. Timmarna spenderas de första åren till stor del på att göra presentationer i IPO & M&A-processer. De utsätts för en förhöjd risk för ett flertal psykiska och fysiska sjukdomar. De anställda går ofta miste om vänskaps- och kärleksrelationer, intressen och helgledighet, vilket prioriteras bort till förmån för arbetet, (Michel, 2014).

En del som lämnar investment banking kallar situationen för en parallell verklighet efteråt och förklarar att det inte går att reflektera över situationen innan man fått distans ifrån den, (Michel, 2014). En vanlig åsikt bland anställda inom investment banking är att det inte är de som lever ett annorlunda eller dumdristigt liv, de är människorna på utsidan som gör detta (Alvesson, Kärreman, 2009). Branschens i övrigt väletablerade kultur kan vara en faktor som genererar ett selektivt urval i hänseendet av vilka som söker sig till den. Oavsett om den grad av kritiskt tänkande som råder idag inom investment banking har reproducerats på grund av att de som söker sig till branschen identifierar sig med kulturen på förhand eller att de är beredda att göra det som krävs

för att passa in går det att konstatera att det är människorna som verkar inom branschen som har skapat de förutsättningar som råder idag.

De som rekryteras till investment banking är välutbildade individer som besitter en kapacitet att utföra komplexa arbetsuppgifter. Arbetsförhållandena ställer höga krav på de anställda för att utföra uppgifterna, av vilken nedlagd tid utgör en stor faktor. Samtidigt utgörs yrket till en början av uppgifter som en del av de anställda finner suboptimala och som utförs under påfrestande arbetsförhållanden. Denna process har utvecklats för att generera maximalt värde, men frågan är om den är optimal och i så fall för vem, de anställda, företaget eller kunden? Om kritiskt tänkande dominerar inom branschen bör detta vara en fråga som de inom branschen reflekterar över. Området lyfter även frågan om branschen kännetecknas av kritiskt tänkande, eller om kulturen främjar ett okritiskt förhållningssätt för att nå effektivare processer? Och i sådant fall; förtrycker kulturen problem som långsiktigt kan orsaka en katastrof? Med vilken tankeaktion sker egentligen börsintroduktionerna?

1.2 Tidigare forskning

Funktionerna hos en investmentbank har funnits ända sedan 1800-talet (Moulton, 1921). Sedan dess har en stark branschkultur vuxit fram, som utifrån anses ställa höga krav på de anställda. Vi vet väldigt mycket om denna kultur tack vare tidigare forskning som har genomförts. Tidigare forskning har även fokuserat på hur anställda inom investment banking förändras personlighetsmässigt över tid och även på deras drivkrafter.

Kulturen inom investment banking är en kultur där långa arbetsveckor är en internationell norm som härstammar från branschens start, denna kultur har reproducerats av människorna som arbetar och som börjar arbeta i branschen. Denna kultur är inte nödvändigtvis negativ, det är en möjlighet för människor med stark vilja och drivkraft att leva ut sina drömmar samtidigt som ångest, existentiella bördor och fria val minskas, (Alvesson, Kärreman, 2009). De menar dock att människorna som arbetar inom denna kultur bör göra detta för att de själva genomfört en reflekterande analys över förutsättningarna och vad detta innebär för deras livssituation. De bör inte acceptera kulturen baserat på att uppnå en status och prestige där de inte ifrågasätter de normer som råder inom branschen. Individerna som befinner sig inom branschen drivs av inneboende och extern motivation att utvecklas i en konkurrensutsatt miljö och samtidigt uppnå prestigefyllda titlar och ekonomiska resultat. De formas av organisatoriska normer som innebär att de lever sina liv enligt den kultur som råder, så som att alltid vara tillgänglig på mail och telefon. De reproducerar kulturen genom att erkänna den och de identifierar sig med kulturen till den grad att det är en stor del av deras egen identitet som en investment banker, (Alvesson, Kärreman, 2009).

Michel (2014) har genomfört en stor kartläggning över branschkulturen inom investment banking. Individerna i studien arbetade upp till 120 timmar i veckan, det vill säga även på nätter och på helger och även när det inte fanns något att göra. De blev i stort sett aldrig kontrollerade, vilket ledde till en falsk autonomi där de trodde att de arbetade av egen fri vilja medan de egentligen blivit formade av branschnormer som påverkade deras beteende. Även om det inte fanns några kontroller av deras arbete så var arbetet restriktivt reglerat genom tydliga mallar för de anställdas arbete. De upplevde att de kontrollerade sin egen tid eftersom de hade en viss flexibilitet som innebar att det inte handlade om att jobba ett antal timmar utan istället att få arbetet gjort. Kulturen får människorna att tävla mot sig själva, vilket innebär att de bristande kontrollerna kompenseras med självkontroll. Kulturen innebär att arbetet ska vara utformat för att utgöra individens liv. Tjänster så som frukost, lunch och middag på arbetet och tvättjänster som hämtar upp de anställdas tvätt och lämnar det igen på kontoret leder till en bekvämlighet som möjliggör de långa arbetstiderna. Tempot på arbetet, de konkurrerande kollegorna och kraven från klienterna ledde till att de anställda gjorde saker de egentligen inte ville göra. Det upplevdes som en tvingande motivation som blev självuppfyllande. Arbetet är överordnat hälsan för de anställda, de fortsätter arbeta trots fysisk och psykisk belastning. De anställda upplever kronisk utmattning, sömnsvårigheter, ryggont, autoimmuna sjukdomar, hjärtproblem, beroenden och ätstörningar. De anställda fortsatte sina rutiner även efter att de lämnat investment banking, det var helt enkelt ett invant mönster.

Blomberg, Kjellberg och Winroth (2011) har undersökt arbetet för traders, brokers, analysts och corporate bankers. De undersöker organisationernas uppbyggnad och hur arbetet ser ut inom dessa roller. De menar bland annat att de insynsskyddade komplexa processerna som dessa anställda arbetar med upplevs som komplexa på grund av den ensamrätt som de som arbetar med dessa processer har på att förmedla bilden av processerna. Detta gör att arbetet framställs som att de producerar komplexa finansiella produkter som säljs och genererar höga kommissioner till investmentbankerna. Intervjupersonerna menar att vem som helst kan genomföra deras arbete, och att det är så pass välbetalt på grund av den upplevda komplexiteten, som skapats av de som arbetar med processerna.

1.2.1 Kunskapslucka

Den tidigare forskningen har undersökt kulturen inom investment banking och hur denna kultur påverkar individerna inom branschen. Forskningen har klarlagt varför individer söker sig till branschen, hur arbetet fungerar och de direkta konsekvenser arbetsbelastningen medför för individerna. Kunskapsläget kring hur kulturen inom investment banking kan påverka individer och deras reflektionsutövande bör dock inte anses vara helt klarlagt. Vi bygger vidare på den forskning som framförallt Michel (2014) och Alvesson och Kärreman (2009) har gjort kring reflektioner som individer inom branschen gör kring arbete och hälsa med en annan infallsvinkel. Denna uppsats bidrar till kunskapen genom att undersöka vilken påverkan kulturen har på det kritiska

tänkandet och vilka förklaringsvärden kulturen och individernas identitet har på deras utövande av kritiskt tänkande. Genom att undersöka detta på juniora bankers som inte exponerats för kulturen under en längre tid är förhoppningen att forskningen genom denna uppsats kan förtydligas och utvecklas kring kulturens inverkan på det kritiska tänkandet.

1.3 Syfte & forskningsfråga

Denna uppsats syftar till att undersöka och besvara forskningsfrågan.

- ➢ Hur påverkar branschkulturen inom investment banking kritiskt tänkande hos de juniora anställda?

Anledningen till att vi väljer att undersöka juniora anställda som har upp till tre års branscherfarenhet är att tidigare forskning visar på att dessa personer blir mest påverkade av kulturen, då de varit exponerade för den under en kortare tid, (Michel, 2014).

Branschkulturen inom investment banking diskuteras och definieras i den tidigare forskningen av Michel (2014) Blomberg m.fl. (2012) och Alvesson & Kärreman (2009) och beskrivs i detta nämnda område. Denna uppsats syftar inte främst till att undersöka branschkulturen utan snarare hur kulturen så som den är beskriven i empirin i denna uppsats och i tidigare forskning påverkar kritiskt tänkande. Eftersom kulturen har undersökts mer ingående i tidigare forskning får denna tidigare forskning anses utgöra grundfundamentet för vad som menas med branschkulturen i denna uppsats.

Att kritiskt tänka i denna forskningsfråga syftar till att ifrågasätta vardagliga händelser på arbetet och sin livssituation kopplat till sitt arbete. Definitionen vi använder oss för kritiskt tänkande är utvecklad av The National Council for Excellence in Critical Thinking och lyder "*Kritiskt tänkande är den intellektuellt disciplinerade processen att aktivt och skickligt konceptualisera, tillämpa, analysera och utvärdera information som samlas in från eller genereras av observation, erfarenhet, reflektion, resonemang eller kommunikation som en guide till tro och handling.*" (The Foundation for Critical Thinking, u.å.)

Det bör även uppmärksammas att denna uppsats inte lägger någon värdering kring huruvida det är bra eller dåligt att situationen för individerna inom branschen ser ut som den gör. Uppsatsen analyserar endast huruvida individerna ägnar sig åt reflektion kring hur deras arbets-/ och livssituation ser ut och vad graden av reflektion har för konsekvenser för individerna.

2. Metod

2.1 Metodval

2.1.1 Forskningsstrategi

Uppsatsen tar ansats i ett abduktivt angreppssätt. Detta innebär att tidigare forskning utgör ett fundament för hur empirin insamlas. Samtidigt driver empirin teorianvändningen, (Bryman och Bell, 2017). Detta innebär en iterativ process där arbetets ansats i olika steg kontinuerligt revideras och utvecklas. Studiens kvalitet förhöjs genom den initiala användningen av teori i form av Alvesson och Spicer (2018). Dessutom genererar den öppna ansatsen empiri som inte begränsas av tidigare forsknings ramverk och som består av identitetsteorier och institutionell isomorfism.

Studien utgår från ett interpretivistiskt perspektiv. *"Det grundar sig på uppfattningen att det behövs en strategi som tar hänsyn till skillnaderna mellan människor och naturvetenskapens studieobjekt och som därför kräver att samhällsforskaren ska lyckas fånga den subjektiva innebörden av social handling."* (Bryman och Bell, 2017, s.49). Det interpretivistiska perspektivet syftar till att besvara undersökningens frågeställning genom att härleda de uppfattningar som finns hos de anställda som exponeras för branschkulturen. Därmed utgår uppsatsen från intervjupersonernas uppfattningar och deras tolkningar, varefter deras handlingar och upplevelser utgör grunden för att sammanställa den subjektiva helhet som den insamlade empirin utgör. Ett interpretivistiskt perspektiv lämpar sig dessutom naturligt då det inte finns relevanta objektiva parametrar för att genomföra studien på annat tillvägagångssätt. Det möjliggör såväl insamling samt analys av de tankar och handlingar intervjupersonerna ger uttryck för, vilket ligger i linje med forskningsfrågan och dess syfte.

Studien utgår från en kvalitativ intervjustudie för att möjliggöra ett interpretivistiskt perspektiv. Den kvalitativa forskningen *"lägger tonvikten på hur individerna uppfattar och tolkar sin sociala verklighet"* (Bryman och Bell, 2017, s.58). Syftet med studien kräver ett tillvägagångssätt som kan kartlägga hur respondenterna uppfattar sin egen roll samt de orsak- och verkanssamband de anser att branschkulturen utgör. Genomförandet av kvalitativa intervjuer möjliggör därmed mer djupgående och reflekterande svar. En kvalitativ intervjustudie har förutsättningen att kartlägga individernas tankesätt och deras egna reflektioner samt hur de anser att dessa förändrats över tid. Denna potential uppnås inte till lika hög grad av andra metoder som exempelvis observationer som har ett större fokus på handlingar och deras utförande, vilket genererar mer statisk empiri och analys av individernas reflektioner. Den kvalitativa metoden är den mest dynamiska för att undersöka individerna och deras inre förhållningssätt. Intervjuformatet sker semi-strukturerat och inleds med öppna frågor. Det i syfte att undvika såväl ledande frågor som inramning av frågor. Dessutom möjliggör det både för förtydliganden och följdfrågor.

2.1.2 Forskningsdesign

Uppsatsen använder sig av en tvärsnittsdesign för att skapa en heltäckande bild av forskningsfrågan under en specifik tidpunkt genom en detaljerad granskning av flera fall genom ett varierat urval. Detta lämpar sig då studien består av kvalitativa semistrukturerade intervjuer och syftar till att få ett helhetsgrepp över kritiskt tänkande inom investment banking, vilket en fallstudie inte uppnår. Samtidigt ligger en longitudinell design utanför ramarna för denna uppsats. En komparativ design hade lämpat sig i det fall studien undersökt skillnader i kultur inom investment banking i olika länder, vilket ligger utanför ramarna för forskningsfrågan. Tvärsnittsdesignen är av kvalitativ art. Bryman och Bell (2017, s.84) skriver att *"kvalitativ forskning ofta rymmer en form av tvärsnittsdesign. Ett förhållandevis typiskt exempel på detta är då en forskare använder sig av semistrukturerade intervjuer med ett antal människor."*

2.2 Urval

2.2.1 Val av företag

Företagen valdes ut genom att eftersträva ett varierat urval för branschkulturen inom investment banking. Därför grundade sig urvalet i bulge bracket och middle-market investment banker samt M&A-boutiquer av olika storlek och tradition som arbetar med olika sektorer och som har verksamhet i ett eller flera länder. Urvalet avgränsas dock till den svenska verksamheten. Utifrån detta urval valdes femtio banker/boutiquer som tillfrågades att delta i vår intervjuprocess, varav nio stycken accepterade vår invit.

2.2.2 Val av intervjupersoner

Intervjupersonerna valdes ut med förutsättningen att det skulle vara en junior banker, detta med anledning av att tidigare forskning fastslagit att dessa individer är mer påverkbara av kulturen än andra grupper (Michel, 2014). Med junior banker syftas en anställd inom investment banking divisionen med upp till tre års branscherfarenhet.

Urvalet skedde genom en inledande kontakt med HR-avdelningarna på arbetsplatserna som sedan valde ut vilken individ som blev föremål för intervju. Den fortsatta kontakten skedde genom mailkontakt med de utvalda individerna varpå samtliga intervjuer sedan bokades in. Urvalet som skedde av HR-avdelningarna ledde till att endast män blev intervjupersoner, vilket blev en konsekvens av hur könsfördelningen ser ut inom branschen med ytterst låg andel kvinnor (Boorstin, 2018). Det kan anses vara en brist att det är bankerna som själva valt ut intervjupersonerna vilket skulle kunna påverka vilken inställning de har i de olika frågorna. Dock bör konstateras att bankerna inte har känt till vad intervjun syftade till att undersöka utan endast att den handlat om investment banking, vilket torde neutralisera en sådan brist.

Några av intervjupersonerna som vi fått komma i kontakt med är inte längre aktiva inom branschen. Detta var en medveten strategi som skedde genom samma tillvägagångssätt som med de andra intervjupersonerna, genom att vi till HR-avdelningarna efterfrågade individer som lämnat branschen. Vissa komplikationer att komma i kontakt med tidigare anställda som valt att lämna branschen uppkom vilket resulterade i att två utav de nio intervjupersonerna inte längre arbetar inom branschen. En av individerna arbetar nu med fondförvaltning och den andra på ett försäkringsbolag vilket innebär att de har bytt karriärbana. Den medvetna strategin baseras på att de som lämnat branschen haft längre tid att reflektera över arbetet inom investment banking nu när de har bytt karriärspår, vilket kan leda till djupare insikter hos dessa. En sammanställning över intervjupersonerna hittas nedan.

Namn (fingerade)	Tid inom Investment Banking	Roll	Arbetsplats	Intervjudatum
Anton	8 månader	Praktikant	M&A-boutique	2019-01-29
Bertil	2 ½ år	Analytiker	Middle-market	2019-02-12
Charlie	1 ½ år	Analytiker	Bulge-bracket	2019-01-30
Daniel	14 månader (slutat för 6 månader sedan)	Analytiker	Middle-market	2019-02-13
Emil	3 år	Analytiker	M&A-boutique	2019-02-15
Fredrik	2 år	Analytiker	Bulge-bracket	2019-02-18
Gilbert	4 månader	Praktikant	Middle-market	2019-02-20
Helmer	2 år (slutat för 1 år sedan)	Analytiker	Bulge-bracket	2019-02-25
Ingvald	5 månader	Praktikant	Middle-market	2019-03-26

De semistrukturerade frågor som ställts under intervjuerna återfinns i frågeformuläret i appendix. Frågeformuläret är utformat för att få intervjupersonerna att reflektera och formulera egna svar genom att säkerställa att frågorna inte uppfattas som ledande. Formuläret bygger på frågor kring arbetets innebörd, lärdomar, värdeskapande, implikationer för privatlivet och kritiskt tänkande samt motivation till arbetet. På så sätt är frågeformuläret tänkt att skapa en helhetsbild över juniora bankers arbetssituation och en chans att undersöka anledningarna till varför de valt den arbetssituation som de råder under.

2.3 Analysmetod

Efter att de nio intervjuerna genomförts gjordes bedömningen att det insamlade materialet var tillräckligt omfattande för att bygga vår empiri. Detta då trenderna i den insamlade empirin blev identifierbara, (Ahrne, Svensson, 2015). Sedan transkriberades alla intervjuer utifrån inspelningar. Den insamlade empirin delades sedan in utifrån större kategorier med gemensamma mönster i intervjuerna, detta ledde fram till ett antal identifierade teman som sedan delats in utifrån ett antal kategorier som berör arbetet och kritiskt tänkande. Kategorierna byggdes på så sätt att vi strukturerade de kategorier som rör kulturen och arbetets innebörd först för att sedan följas upp med kategorier som behandlar kritiskt tänkande och till sist kategorier som rör identiteten hos människorna inom branschen. Denna struktur valdes för att skapa en historia där läsaren bör förstå bakgrunden till individernas arbets- och levnadssituation innan läsaren exponeras för individernas utövande av kritiskt tänkande. Den empirinära sorteringen har sedan mynnat ut i en sammanslagning av de empiriområden som är kopplat till samma teoretiska områden i analysen.

Det har varit viktigt att analysera och diskutera de teman som identifierats för att identifiera och reducera risken för missförstånd och feltolkningar i våra subjektiva tolkningar av de svar som format teman i empirin. Vi utnyttjade fördelarna av att vara två författare genom att självständigt genomföra analyser av empirin, vilka vi sedan jämförde och diskuterade med varandra. Genom detta tillvägagångssätt lyckades vi lyfta fram bägges perspektiv och analyser, vilket enligt Eisenhardt (1989) möjliggör neutralisering av subjektivitet till en större grad. Det har även varit av stor vikt att ta fram skillnader och motsägelser för att presentera ett fullständigt underlag för analys, därför har åsikter och tankar som avviker från teman presenteras kort inpå dessa teman genom citering av dessa avvikande åsikter.

2.4 Metoddiskussion

2.4.1 Studiens validitet och reliabilitet

Genomförandet av kvalitativa intervjuer möjliggör mer djupgående och reflekterande svar. Ett konstaterande är att kvalitativa intervjuer ger intervjupersonerna möjlighet att anpassa sina svar, detta bör dock inte ses som ett svagare tillvägagångssätt än andra kvalitativa metoder som medför samma konsekvens. Genom personliga kvalitativa intervjuer kan följdfrågor användas för att neutralisera förvrängda svar samt skapa djupare förståelse för de områden respondenten kan utveckla mer ingående. Subtila ageranden kan iakttas under intervjun, vilket kan styrka och förtydliga det intervjupersonen förmedlar, förutsatt att intervjuaren har förmågan att tolka dessa korrekt.

Studien har eftersträvat att generera överförbara slutsatser genom variation i urvalet. Överförbarheten innebär att resultaten kan tillämpas i andra kontexter eller i samma kontext vid en annan tidpunkt, (Bryman och Bell, 2017). Den relativt begränsade mängden intervjuer riskerar att försvaga överförbarheten. En åtgärd har vidtagits för att neutralisera den risken, genom att använda ett aktivt urval med en geografisk, storleksmässig, traditionsmässig och sektorspecifik spridning.

För att säkerställa den interna validiteten, det vill säga för att slutsatserna ska stämma överens med den empiriska datan (Bryman och Bell, 2017) har stor försiktighet tillämpats under arbetets gång. En kontinuerlig kontroll av transkriberingarna har jämförts med de slutsatser som dragits. Detta för att säkerställa att transkriberingarna stämmer överens med empirin och att slutsatserna stärkts av tillräckligt starka trender i empirin.

En risk med kvalitativ forskning är reliabiliteten, det vill säga hur man kan säkerställa att studien går att replikera med samma resultat (Bryman och Bell, 2017). Detta är en utmaning på grund av tolkningen som sker i kvalitativa intervjuer. Denna studie har eftersträvat att generera överförbara slutsatser. För att öka reliabiliteten har slutsatserna i denna uppsats fastställts endast om starka teman uppstått i empirin. Dessa anses vara starka då intervjupersonerna oberoende av varandra gett samma eller ytterst likartade svar till samma frågor.

2.4.2 Etiska överväganden

I och med uppsatsens känslighet i dess forskningsfråga ligger det i sakens natur att en del etiska överväganden har genomförts för att säkerställa ett etiskt förhållningssätt. Våra intervjupersoner samt företagen de arbetar på har blivit garanterade full konfidentialitet för att undvika risken att skada arbetsgivarnas varumärken och arbetssituationen för de deltagande intervjupersonerna. Den beskrivning av empirin och de citat som beskrivs i denna uppsats har utformats på så sätt att ingen specifik person ska kunna identifieras utifrån det som beskrivs. Inspelningar och transkriberingar av intervjuerna har skett med intervjupersonernas godkännande under förutsättningen att dessa inte når andra personer än uppsatsförfattarna och att dessa inte används i något annat sammanhang. Vi upplever att dessa åtgärder har varit absolut nödvändiga för att få ut sanningsenlig empiri.

3. Teoretiskt ramverk

Det teoretiska ramverket utgörs av teorier som behandlar kritiskt tänkande och identitetssteorier. Detta ramverk har valts för att möjliggöra en uttömmande analys av forskningsfrågan genom att undersöka för det första vilken grad av kritiskt tänkande som existerar inom branschkulturen och hur det tar sig till uttryck, och i det fall det kritiska tänkandet brister, varför det brister. Vidare har identitetsteorier valts för att möjliggöra en analys av hur drivkrafter och identitet kan få individer att förbise behovet av kritiskt tänkande. Gällande branschkulturens inverkan är det av betydande vikt att identifiera identitetsteorier för att iaktta och analysera hur identiteten och därmed tro och handling påverkas av branschkulturen samt hur identiteter kan skapa branschkultur.

3.1 Kritiskt tänkande

Teorierna som behandlar kritiskt tänkande är funktionell dumhet och institutionell isomorfism. Det dessa teorier har gemensamt är att de beskriver situationer då individens möjlighet till kritiskt tänkande inskränks. Dessa teorier har valts för att undersöka i vilken grad kritiskt tänkande så som det definieras i denna uppsats utövas av de juniora anställda inom investment banking. Teorierna kan även förklara varför kritiskt tänkande brister i händelse av att analysen visar detta. Teorierna kan exempelvis förklara detta genom att de anställda inte vågar ta upp problematiska situationer på grund av en kultur som kan skapas av funktionell dumhet och institutionell isomorfism.

3.1.1 Funktionell dumhet

Teorin om funktionell dumhet är utvecklad av Mats Alvesson och Andre Spicer i *Dumhetsparadoxen* (2018). Funktionell dumhet tar ansats i situationer där *"organisationer anställer begåvade människor för att göra dumma saker."* Funktionell dumhet uppstår när det skapas ett klimat där individer med hög kompetens inte innehar ett kritiskt förhållningssätt utan istället slutar tänka och slutar bry sig om konsekvenserna av deras handlande. Detta kan leda till en katastrof i det långa loppet då saker som bör uppmärksammas inte kommer upp till ytan i organisationerna. Å andra sidan menar Alvesson och Spicer att dumheten är funktionell till den grad organisationerna blir mer effektiva i och med att inga frågor behöver besvaras och ingenting förklaras. Funktionell dumhet kan uppstå utifrån fem olika typer av dumhet som behandlas i detalj härnäst.

3.1.1.1 Ledarskapsinducerad dumhet

Funktionell dumhet som uppstår genom ledares ageranden innebär att ledarna inskränker reflektionsmöjligheterna hos följarna. Beslut och direktiv från ledaren ska inte ifrågasättas eller analyseras, de ska helt enkelt genomföras. Denna typ av dumhet är som mest funktionell i skarpa situationer exempelvis i försvarsmakten där reaktionstiden från order till handling ska vara så kort som möjligt. Denna typ av

dumhet finns dock inom alla typer av verksamheter, även där det inte fungerar som ett funktionellt verktyg.

Denna typ av dumhet uppnås enligt teorin genom att ledaren motarbetar olika synpunkter, reflektion och tänkande utanför boxen. Det kan ske genom direkt bestraffning eller indirekt utfrysning. Ledaren ger sken av att ha bäst möjlighet att se ett större perspektiv och att veta bäst. Alvesson och Spicer menar att detta inte alltid är ledarens egen vilja som åstadkommer detta. I många situationer är branschkulturen så pass stark att ledarskapet formas av kulturen och inte individens egna val.

3.1.1.2 Strukturinducerad dumhet

Dumhet kan också uppstå från formella strukturer, regler och rutiner inom organisationen. Dessa strukturer utgör ramarna för vad man får tänka och uttrycka inom organisationen. De anställda på lägre nivåer i hierarkin ska fångas in i en smal avgränsad del av arbetet, de ska fokusera på specifika uppgifter utan möjlighet att få se ett bredare perspektiv av arbetet. De ska också hindras från att se resultatet av deras specialiserade arbete. Ett exempel på detta enligt teorin är juniora bankers som sitter med slides till powerpointpresentationer i affärer som de inte har insyn i och inte får följa resultatet utav. Detta gör att dessa individer sköter sitt specialiserade arbete utan att reflektera över eller ifrågasätta sina arbetsuppgifter.

3.1.1.3 Imitationsinducerad dumhet

Det är inte dumt om alla gör det, det är logiken bakom imitationsinducerad dumhet. I en miljö där alla tänker likadant är det inte underligt att inte inneha ett kritiskt förhållningssätt. Som ofta framkommer i situationer av investment banking så tycker de anställda att de är personerna på utsidan som lever ett besynnerligt liv och inte de som är inom branschen. Detta är ett resultat av imitation. Eftersom alla gör agerar på samma sätt riskerar ett avvikande beteende att frysas ut och fördömas. Denna typ av situation leder också ofta till det Janis (1982) kallar grupptänkande.

3.1.1.4 Varumärkesinducerad dumhet

Många människor vill känna att arbetet man utför är meningsfullt, dock är inte detta verkligheten för många människor. Organisationer behöver få arbete gjort som inte alltid klassas som meningsfullt. För att få människor att göra detta arbete används varumärkesinducerad dumhet. Genom att skapa falsk meningsfullhet är människor allt som oftast mer än villiga att utföra arbetet. Det effektivaste sättet är att sätta avancerade etiketter på mindre komplext arbete. Varför inte kalla de som gör powerpointsslides för analytiker eller varför inte kalla arbetet med att skapa förpackningar till tandkräm för att arbeta med ett varumärke? Det viktigaste är inte vad man faktiskt gör för arbete, det viktigaste är vad andra tror att man genomför för arbete. Enligt teorin är detta funktionellt för organisationerna som får arbetet utfört och för individerna som kan bygga starka cv:n.

3.1.1.5 Kulturinducerad dumhet

De redan diskuterade delarna av funktionell dumhet formar tillsammans den kulturinducerade dumheten. Genom att skapa en kultur där alla individer är formade likadant, där alla imiterar varandra, där strukturerna förtrycker reflektion och där meningslöst arbete blir professionellt kan organisationer uppnå effektivitet. Ofta går dock kulturen från “funktionell” till “dum” i det längre perspektivet när stora problem inte uppmärksammas och mynnar ut i katastrofer. För individerna är denna typ av kultur ett ingrepp på dessas rätt till egen reflektion och tyckande.

3.1.2 Institutionell isomorfism

Inom branscher är det vanligt att organisationerna påminner väldigt mycket om varandra. Inom de organisatoriska fälten som består av organisationer som producerar liknande varor och eller tjänster är homogeniteten uppenbar menar DiMaggio och Powell (1983). De pratar om tre typer av institutionell isomorfism som gör att organisationerna liknar varandra inom de organisatoriska fälten. Dessa typer är tvingande, normativ och mimetisk isomorfism.

3.1.2.1 Tvingande isomorfism

Den tvingande isomorfismen utgör ett tryck på organisationerna från dess intressenter. De aktörer som organisationen är beroende av påverkar hur organisationen fungerar. Detta innebär att organisationer måste följa lagstiftning som de står under och uppfylla etiska krav som kunderna kräver. Organisationerna kan dock bli påverkade även indirekt. Om organisationen agerar i en sådan miljö där intressenterna ställer hårda krav så kommer organisationen att formas utifrån de förutsättningarna.

3.1.2.2 Normativ isomorfism

Den normativa delen av institutionell isomorfism formar organisationer genom normerna i dess profession. Det innebär att det är de anställda inom professionen som formar och reproducerar kulturen inom branschen. En yrkesgrupp definierar deras arbetsförutsättningar och arbetsmetoder utifrån den utbildning och erfarenhet de har inom professionen. Normerna inom branschen formas av människorna i den, som reproducerar kulturen.

3.1.2.3 Mimetisk isomorfism

Den mimetiska isomorfismen utgör en typ av “bästa praxis” inom en bransch. Företag tar efter och imiterar de organisationer som man anser vara framgångsrika och legitima inom branschen för att själva vinna legitimitet. Detta innebär att de mest framgångsrika aktörerna i en bransch formar hur kulturen ser ut i hela branschen.

3.2 Identitetsteorier

Den teoretiska referensramen innehåller identitetsteorier för att möjliggöra en analys av hur drivkrafter och identitet kan få individer att förbise behovet av kritiskt tänkande. Identitetsteorierna utgörs av Teflonic Identity Manoeuvring och Social identitetsteori. Genom att applicera dessa teorier på empirin möjliggörs slutsatser kring huruvida graden av kritiskt tänkande hos de juniora anställda kan förklaras av identitetsaspekter. Dessa specifika identitetsteorier har valts för att möjliggöra en fullständig analys av vilka människorna är som arbetar inom branschen och om detta kan förklara varför deras grad av kritiskt tänkande ser ut som den gör. Teorin av Tajfel (1979) har valts på grund av dess generella egenskaper för att kunna möjliggöra en bred analys kring social gruppidentitet och hur branschkulturen och dess normer kan påverka en individs identitet. Teorin av Alvesson och Robertson (2016) har valts för att den specifikt riktar sig mot investment banking vilket möjliggör en ingående analys kring hur identiteten hos individernas förhåller sig till den specifika branschkultur som denna uppsats centrerar sig till. Vidare kan belysas att Tajfel (1979) och Alvesson och Robertson (2016) har valts för att de har olika utgångspunkter i förhållande till varandra. Tajfel utgår från att det är branschkulturen som formar identiteten och Alvesson och Robertson utgår från att identiteter kan skapa en branschkultur. Det möjliggör en mer nyanserad analys av identiteten inom branschen.

3.2.1 Teflonic Identity Manoeuvring

Alvesson och Robertson (2016) menar att de anställda inom investment banking hanterar identitetsfrågor genom ett minimalistiskt förhållningssätt som de konceptualiserar genom begreppet *Teflonic Manoeuvring.* Detta går ut på att identitetssökandet aldrig sker i individen, individernas identitet är istället kopplade till materiella ting.

Inom investment banking är identiteten ofta kopplad till samspelet mellan tre faktorer. Den första faktorn utgörs av materiella faktorer som kan inkludera olika förmåner, men som i huvudsak innebär den ersättning arbetet genererar i form av ekonomiska incitament. Den andra faktorn består utav sociala faktorer som består av dresskoder och uppförande. Det manifesteras genom ett kravställande som inte enbart följs, utan intensifieras av individernas beteenden. Den tredje faktorn utgörs av den upplevda prestige som yrket medför bland utomstående i form av att vara del av en liten grupp individer som anses vara framgångsrika.

Den identitet som skapas genom samspelet av de tre faktorerna är överordnat individens egen identitet som trycks undan för att förhindra existentiell ångest och identitetskris. Genom att branschkulturen och firman som individen jobbar på uttrycker vad individen ska tycka och hur individen ska agera förminskas den egna identiteten.

Teorin menar även att individerna gör avvägningen att ge upp sitt privatliv och sin identitet i nutid för att genom ekonomisk säkerhet kunna bygga upp sitt liv och sin

identitet i ett senare skede i livet. Detta stödjer slutsatsen att individerna innehar ett minimalistiskt förhållningssätt till identitetsskapande.

3.2.2 Social identitetsteori

Tajfel (1979) menar i sin teori om social identitet att identitet har sin grund i sociala grupper som bara existerar om dess medlemmar identifierar sig med gruppen. Detta grundar sig i att det finns stora skillnader mellan gruppen och andra grupper. Individer konstruerar sin identitet utifrån hur de identifierar sig som medlemmar av sociala kategorier. I denna process stärks de likheter som finns inom gruppen som särskiljer gruppen från omvärlden. Genom att förhöja gruppen förhöjer individen sin egen identitet, vilket är eftersträvansvärt för individen. Samtidigt som gruppen får en mer positiv bild på sig själv får den också en mer negativ bild av omvärlden. Det leder till att det upplevs som svårare att byta grupp. Desto mer betydelsefullt individen upplever att det är att vara med i gruppen, desto mer kommer deras handlande att ligga i linje med gruppens normer. Individer är benägna att agera för att stärka den egna gruppen gentemot andra grupper även om det utgör en bekostnad för egen del. Social identitetsteori visar även på en motvilja att satsa på resultat som innebär att den egna gruppen överträffas av en annan grupp, även om det vore mer fördelaktigt.

Den egna gruppen föranleder det egna självförtroendet till att påverka individen på två sätt. Det innebär att en lyckad diskriminering av individer inom den egna gruppen som avviker från gruppens utmärkande drag leder till ett förhöjt självförtroende. Den andra implikationen av detta innebär att upplevda hot mot det egna självförtroendet premierar en ökad diskriminering av individer som avviker från den egna gruppens utmärkande förhållanden.

En aspekt som behandlas i samband med social identitetsteori är behovet från likartade grupper att differentiera sig gentemot varandra. Empiriskt sett är detta däremot omtvistat till följd av lägre särskiljning bland liknande grupper. (Brown, 2000). Teorin förklarar detta genom att variablerna som utgör gränsdragningen mellan grupper är svagare då de uppvisar en till större grad liknande stabilitet, status och legitimitet.

3.3 Teoriernas relevans och användbarhet

Vad gäller det urval som gjorts till det teoretiska ramverket bör konstateras att Alvesson och Spicer (2018) utgör fundamentet för att möjliggöra en analys av vår forskningsfråga. Denna teori bör ses som ytterst relevant för att analysera situationer där kritiskt tänkande inte utövas till fullo. Denna teori bär dock på vissa begränsningar, även om den har ett stort förklaringsvärde till den direkta orsaken kring den minskade graden av kritiskt tänkande så förklarar teorin inte de bakomliggande orsakerna kring hur en individ kan hamna i ett tillstånd där den låter sig påverkas till att hamna i detta tillstånd. Av denna anledning har denna uppsats vänt sig till identitetsteorier av Alvesson och Robertson (2016) samt Tajfel (1979) för att undersöka hur individerna påverkas psykologiskt av branschkulturen. Vad gäller dessa teorier har kritik framförts mot den sociala identitetsteorin av Tajfel på grund av att den inte tar i beaktning meningsskapandet som sker inom de sociala grupperna. Kritik har också framförts mot faktumet att teorin inte tar i beaktning det sociala samspelet mellan olika sociala grupper. Eftersom uppsatsen syftar till att undersöka den övergripande gruppen investment bankers leder det till att interaktionen mellan olika grupper inte är av huvudsaklig relevans för studien.

Det bör konstateras att teorin av Alvesson och Robertson (2016) riskerar att ha en begränsad användbarhet i denna uppsats då teorin utvecklades genom en analys av seniora bankers inom investment banking och denna uppsats behandlar juniora bankers. För att detta ska utgöra en svaghet krävs en stor skillnad i identitetsskapandet mellan juniora och seniora bankers. Vad vi vet är att juniora bankers i högre grad påverkas av branschkulturen (Michel, 2014) vilket bör innebära att slutsatserna i Alvesson och Robertson (2016) ytterligare förstärks i denna applicering.

Vidare har kritik framförts mot DiMaggio och Powell (1983) för att teorin om institutionell isomorfism riktar allt för stor fokus på organisationers omgivning och mindre fokus inom organisationerna. Detta är dock inget som påverkar denna uppsats då denna teori har valts specifikt för sitt förklaringsvärde av hur organisationer påverkas av dess omgivning. Denna teori har stor användbarhet i att förklara branschkulturen inom investment banking i och med dess möjlighet att analysera hur omgivningen påverkar denna bransch.

Weick (1979) beskriver att teorier för sociala beteenden kan vara generella, precisa och tydliga, men att teorierna i sin utformning måste kompromissa på minst en av dessa punkter för att uppnå de andra till en större utsträckning. De teorier som används i uppsatsen är utvalda därför att de överlag uppnår hög kvalitét inom kategorierna som gör dem generella och tydliga. Samtidigt implicerar det även att teorierna överlag har kompromissat till viss del gällande att vara precisa, vilket kan utgöra en svårighet att applicera dem ingående på alla typer av situationer som uppstår under studien.

4. Empiri

Empirin utgörs av nio stycken djupintervjuer med juniora bankers som har upp till tre års erfarenhet av investment banking. Majoriteten av intervjupersonerna är fortfarande aktiva och andra har bytt karriärspår. Eftersom intervjupersonerna anonymiserats med respekt för deras integritet så refereras dessa under fingerade alias i empirin. Dessa utgörs av Anton, Bertil, Charlie, Daniel, Emil, Fredrik, Gilbert, Helmer och Ingvald. Daniel och Helmer jobbar inte längre på en investmentbank, vilket de övriga aktivt gör i dagsläget. Vi kommer att följa deras berättelser om arbetets innebörd, lärdomar, deras motivation, hur arbetet genererar värde och hur det påverkar deras privatliv och kritiska tänkande.

4.1 Arbetets innebörd

Vad gäller arbetets innebörd för juniora bankers delar alla intervjupersoner mer eller mindre samma arbetsuppgifter. De återger att det huvudsakliga arbetet går ut på att framställa presentationsmaterial till olika affärer. Det kan vara pitchar för bolag som ska säljas eller material till ett prospekt inför en IPO. Detta görs framförallt genom hundratals timmar i powerpoint för att skapa estetiskt tilltalande presentationer. Majoriteten berättar även att de anser att uppgifterna är enkla och att de inte får ut så mycket av deras kompetens, vilket de gärna hade velat.

Charlie berättar att *"en typisk dag kan se ut på så sätt att jag sitter från klockan 9 till klockan 23 med en presentation och sedan när jag är klar kommer en mer senior kollega och säger att hela presentationen ska göras om."* Bertil som oftast arbetar 09-04 påvisar att mycket av arbetet handlar om att ta fram siffrorna till presentationerna *"3-5 år framåt så de handlar bara om att nöta excel."* Inställningen att arbetet kommer att bestå av att göra presentationer samt att arbeta i kalkylark som huvudsaklig arbetsuppgift under de första åren är framkommer som ett gemensamt tema under intervjuerna. Bertil berättar vidare att de enda besluten han tar i sitt arbete är *"vad jag ska äta för lunch och middag."* Ingvald berättar även han att han inte fattar några beslut i arbetet, *"Lägger jag lila färg på en slide så kommenterar dom det, så det finns ett ramverk. Det handlar om att det ska göras enligt en mall."*

Ingvald berättar att arbetet går ut på *"Pitches, Pitches, Pitches, Pitches och eller aktiva presentationer. IB [Investment Banking] är ett dynamiskt arbete i och med att det handlar om att både få business och göra business. Vi är egentligen glorifierade försäljare. Det är bra betalt för att sitta i excel och powerpoint hela dagarna."*

Ett återkommande tema är att intervjupersonerna beskriver att de arbetar genom "trial and error" vilket innebär att de sitter själva och försöker få arbetet att bli rätt, vilket ofta leder till att allt måste göras om flera gånger. I samband med detta beskriver de att det innebär en känsla av självständighet i arbetet. Däremot återkommer nästan samtliga intervjupersoner senare till att de seniora kollegorna har en form av facit där lösningen följer ett på förhand utformat tillvägagångssätt.

Vad som ska genomföras och när detta ska utföras kan variera till hög grad och ofta delegeras med kort varsel. Ingvald berättar att det inte tas någon hänsyn till när arbetsuppgifterna utförs och menar att chefernas inställning är "*I dont give a fuck if you do it 3 in the morning just get it done, brukar de säga till mig".* Bertil anser inte att arbetets längd är någon större belastning, där han i snitt arbetar 10-12 timmar per dag. *"Jag tycker att det är rimliga arbetstider. Jag hade inte ändrat något."* Vidare berättar Bertil att *"Det spelar ingen roll om du har något att göra eller inte, du får inte gå hem tidigare för att du sitter sysslolös."* Arbetet utgörs därmed även av att man ska vara tillgänglig i princip hela tiden menar de flesta av intervjupersonerna.

4.2 Arbetets lärdomar

Det återkommande temat är att intervjupersonerna anser att de största lärdomarna kommer från hanteringen av den psykiska pressen av arbetsvillkoren. Att orka hålla fokus under en längre tid. Mer specifikt berättar de också om hur de blivit insatta i detaljnivå i olika branscher för att skapa säljpresentationer i M&A-processer. *"Efter två månader kunde jag allt om brandbilsslangar"* berättar Fredrik som suttit med en säljpitch för ett bolag som tillverkar dessa slangar.

I intervjun med Emil återger han vad hans lärdomar har utgjorts av *"Det är väl mest att sitta i Excel och [att] göra powerpoints. Jag lär mig också en hel del ingående saker av det material jag får ta del av. Sen handlar det väldigt mycket om att lägga ner många timmar."* Bertil återger att det han har lärt sig på arbetet är hanteringen av powerpoint och excel *"Det är ett hantverk hur man hanterar powerpoint och excel, det blir en helt ny nivå."* Ingvald å andra sidan återger att *"Det jag har lärt mig är att hantera en tuff arbetsmiljö och hur man ska bära sig åt för att klara av att arbeta länge utan att bli frustrerad och hålla hög fokus".*

De lärdomar som intervjupersonerna hoppas ta till sig grundar sig dock inte alltid i arbetets sakliga natur. Det Emil berättar att han vill ta med sig är *"Social kompetens och kontakter. Det handlar inte så mycket om tekniska kunskaper."* Emil syftade på att han lärt sig normerna och de sociala koderna inom branschen som fungerar som en språngbräda för att ta sig vidare till en karriär inom private equity.

4.3 Hur arbetet genererar värde

På frågan hur de juniora anställdas arbete genererar värde var svaren varierande. En del menar på att deras arbete möjliggör kapitalanskaffning och finansiella transaktioner. Andra menar att deras arbete skapar värde genom att banken får kommission på de transaktioner som de är med och arbetar på. Det är dock tydligt bland de intervjupersoner som jobbar inom branschen att de anser att deras arbete skapar värde. Helmer som nyligen gått från en investmentbank till att jobba med

fondförvaltning är inte lika övertygad. *"Vem som helst kan göra arbetet som juniora bankers får göra, man är egentligen inget annat än en överkvalificerad sekreterare. Arbetet genererar inget värde, omgivningen tror att man sitter med avancerade finansiella analyser medan man egentligen gör diagram i excel och powerpoint."*

Emil beskriver på följande sätt hur hans arbete bidrar *"Det är väl mest genom tiden jag lägger ner. Vem som helst kan egentligen göra det jag gör. Men det handlar om att göra de uppgifter man blir tilldelad och att genomföra dem."*

Ingvald berättar att han anser att hans arbete är värdeskapande genom att arbetet möjliggör transaktionsprocesser som *"skapar värde till både klienten och firman genom finansiella resultat."* Han berättar vidare att han egentligen inte bryr sig om arbetet genererar värde eller inte *"det viktiga är inte huruvida värde genereras utan huruvida det finns processer som går att tjäna pengar på. Så länge det går att tjäna pengar så finns det ett värde."*

4.4 Hur arbetet påverkar privatlivet

Utifrån en samlad bedömning av svaren från intervjupersonerna så berättar de att arbetstiden ligger på mellan tio och tretton timmar per dag inklusive helger. Nästan alla intervjupersoner pratar om deras arbetstid utan att uttrycka missnöjdhet, de uttrycker snarare en viss stolthet över de långa arbetstiderna. Många av intervjupersonerna har valt bort kärleks- och vänskapsrelationer till förmån för arbetet och en majoritet av de intervjuade upplever hälsomässiga problem.

Daniel som inte längre arbetar inom investment banking uttrycker dock ett förakt mot de icke-humana arbetsförutsättningarna. *"När jag gick hem klockan 21, då frågade mina kollegor om jag arbetade halvdag idag"* berättar han. Han berättar även om hur hans relation med flickvännen fick ta stryk under tiden inom investment banking. *"Jag och min flickvän hade egentligen bara tid att umgås över en fika på söndagar, detta var en situation som blev ohållbar i längden. Kärleks- och vänskapsrelationer kan helt enkelt inte existera utanför bankens väggar."*

Synsättet på arbetet påverkas till stor del av hur personens övriga livssituation ser ut. Bertil känner att arbetet är påfrestande *"När man kört riktigt sent riktigt länge då blir man nedbruten så det är inte optimalt."* Till skillnad från Daniel så har han ingenting i privatlivet som konkurrerar med hans åtaganden till arbetsgivaren. *"För mig spelar det ingen roll, jag har ingen flickvän eller något annat som jag måste spendera tid med."* Han lägger fram det på ett sådant sätt att det blir privatlivet som tar tid från arbetet. Han fortsätter berätta att han anser att det är ett problem att arbetstiderna gör det omöjligt att planera in resor och nöjen.

Ett tydligt mönster i empirin är hur intervjupersonerna inte kan identifiera något som de skulle kunna göra istället för att arbeta. Emil återkommer ett flertal gånger till alternativen, *"Vad fan ska jag göra annars, vad är det man ska göra på sin fritid som är så jävla roligt, min alternativkostnad på att inte arbeta är jättehög."*

De intervjupersoner som fortfarande arbetar inom branschen uttrycker ingen oro för att privatlivet glöms bort. Ett återkommande tema är att dessa individer likställer arbets- och privatliv. Anton berättar att *"mitt privatliv finns på kontoret, allting är så bekvämt så jag behöver aldrig lämna kontoret. De serverar frukost, lunch och middag och på helgerna får man gå och äta på Riche. Bekvämligheten gör att man vill jobba hela tiden."* Han fortsätter berätta att *"de första åren förväntas det att man inte tar ut någon semester, det tycker jag är lite väl hårt."* Även Emil spenderar en stor del av sin tid på arbetet, men han anser att om det har påverkat honom så skulle det vara till det bättre. *"...i sådana fall till det bättre. Jag får god och bra mat. Det är roligt att jobba här. Så antagligen bättre på båda [fysiskt och mentalt] sätt."*

Även de hälsomässiga aspekterna prioriteras ofta bort till förmån för arbetet. Bertil påpekar att arbetet påverkat honom negativt *"Ganska dåligt haha om nått. Framförallt perioder där man inte sover så känner man ju av det. Det är inte så bra att sova 3 timmar per natt flera veckor i streck. Vad gäller sömn är det svårt att påverka, ska materialet vara klart så ska det vara klart. Hade jag fått välja själv hade jag inte arbetat till fyra på natten"* Däremot så tydliggör han återigen inställningen av att det är arbetet som styr och att även hälsan är underordnat hans jobb.

Ingvald anser att hans arbetsförhållanden har slitit på hans hälsa på så sätt att han är mycket tröttare både psykiskt och fysiskt hela tiden, vilket är ett återkommande tema bland intervjupersonerna. *"Arbetet kommer att påverka din psykiska hälsa, det är inte unikt för min bank."* Han anser dock att förhållandena inte är så farliga och rättfärdigar detta med att jämföra med investmentbanker i London. *"På X var det en som dog i duschen, och på en annan firma var det en som hoppade från fönstret, det var i Chicago tror jag, men det händer inte i Sverige. Isåfall på Y, vissa jobbar 130 timmar i veckan där. En kille i London från Z hittades död i duschen i sin Londonlägenhet efter sitt sommarjobb. En annan dog på XY men det var någon annan jävel som hoppade från fönstret, han jobbade nog på XZ. Det kommer iallafall inte hända i Sverige."*

4.5 Hur problem identifieras och hanteras

Ett starkt tema under intervjuerna är berättelser om att man inte tar upp problem för de överordnade, om ett problem uppstår så löser man det själv eller ber en junior kollega om hjälp. *"Man har ingen rätt att belasta någon överordnad med problem, det är ens egna problem"* berättar Anton. Han berättar att kulturen ser ut på så sätt att *"skit rinner nedåt, man får bara belasta någon som är lägre ner i hierarkin än en själv."*

Konsekvenserna av att ta upp olika saker har stor inverkan på vad man yttrar sig om. *"Det finns saker som jag inte tar upp, men det är om det skulle betyda att jag får sitta och fixa massa extra skit. Annars så är det inga problem att ta upp något och det gör jag om det är viktigt."* Uppger Emil, som tillägger att organisationen varken premierar eller missgynnar att man tar upp olika saker.

När intervjupersonen Gilbert fick frågan hur den organisationen han jobbar hos förhåller sig till olika synpunkter berättade han om en diskussion som hade tagit fart innan ett morgonmöte bland de manliga kollegorna. De gav sina synpunkter på en konkurs av ett bolag som hade drivits av kvinnliga entreprenörer. En av männen som var en junior kollega hade då yttrat att *"Detta är ännu ett bevis på att kvinnor inte kan driva bolag.",* var på den mest seniora deltagaren hade tillrättavisat den yngre kollegan genom att svara *"Ingen här är så dum att säga det du just sa. Alla här tänker det, men vi andra har ett filter."* Gilbert uppfattade situationen som utspelade sig som "osmaklig", men vågade varken göra något vid tillfället eller efteråt. Incidenten hade därefter inte rapporterats vidare och till intervjupersonens kännedom hade den inte nämnts igen av någon av de som närvarat. Intervjupersonen berättade att kulturen på företaget innebar att man skulle följa den mest seniora kollegans exempel inom i princip allt man gjorde. Om denne inte ansåg att situationen skulle föras vidare så *"skulle ingen annan strula till det med att ta upp det och skapa massa krångel i onödan".*

Bertil berättar i en intervju att han anser att han och hans arbetskamrater inte tar upp vissa saker som de uppfattar som problem på arbetsplatsen *"i och med att man jobbar jävligt mycket går man inte o gnäller på det i första taget ändå, det blir lite så för att det är en del av the game också, man gnäller inte på arbetstimmar i första taget."*

Vad gäller oetiskt agerande på arbetsplatsen så är ett återkommande tema att intervjupersonerna på de större investmentbankerna inte tror att deras arbetsplats skulle agera efter oetiska riktlinjer eftersom den mediala effekten blir för kostsam och att det därför inte skulle vara värt det.

Två intervjupersoner uppger att de skulle vara beredda att göra något oetiskt om chefen bad dem. En av dem formulerar det så pass enkelt som en ekonomisk kalkyl. *"Jag skulle göra det om belöningen är stor och risken är liten."* En annan intervjuperson är fundersam och återger att *"Jag tror och hoppas inte att det skulle hända. Jag ska inte sitta här och svära på att jag inte skulle agera oetiskt."*

4.6 Motivationen bakom arbetet

Ett starkt tema i empirin är att intervjupersonerna vill identifiera sig med sitt arbete på sådant sätt att de vill arbeta med något som anses vara prestigefullt. De höga lönerna och långa arbetstiderna är ett sätt att säkerställa en bevarad prestige inom yrket. Många ser det som en kort period i början av karriären som man måste ta sig igenom för att öka lönen och minska arbetstimmarna längre fram. Noterbart är dock att många av de intervjuade anser att prestigen av att arbeta på en bank med starkt varumärke är långt mycket viktigare än lönen.

Ingvald berättar att han anser att hur många timmar han är villig att lägga ner på arbetet beror på bankens "employer branding." Han berättar att *"jag gillar det jag gör så jag har inga problem med att jobba 14 timmar om dagen. Hypotetiskt att X ringde och ville heltidsanställa mig så hade jag jobbat 5 timmar lördag, 12 timmar söndag 12 timmar måndag till torsdag och 10 på fredag, det är 90 timmar per vecka, jag kan tänka mig jobba helg om det är rätt arbetsplats. Rätt arbetsplats beror på employer branding, jag halverar hellre min lön på X än att jobba för tre gånger lönen på en M&A-boutique på Södermalm. Oss emellan skiter jag i vad andra tycker om arbetsgivaren, det är inte status, det måste vara inom IB [Investment Banking]. Det är mycket brandingmässigt, det är något jag fått för mig så det bygger på förutfattade meningar, det är samma sak som varför måste jag gå på Handels? Det är en inlärd, vad ska man säga. Det är klart att det är ett starkt varumärke som tilltalar, jag tycker det är häftigt. Man identifierar sig med sin arbetsgivare."*

Ett tydligt mönster bland intervjupersonerna är att de alla identifierar sig starkt med sitt yrke. De pratar om sig själva som investment bankers snarare än personer. Det var även vanligt att personerna pratade nedlåtande om människor på utsidan. *"Nästan alla i Sverige är kommunister, de går till jobbet och fikar och sedan sätter de sig i kollektivtrafiken på väg hem till sina patetiska liv"* berättar Ingvald när han får frågan om han kunde tänka sig ett annat yrke.

5. Analys

5.1 Branschkulturen och arbetet

5.1.1 Kultur

Kulturen inom investment banking består kortfattat av långa arbetsveckor, hierarkisk struktur, hög prestige, tilläggstjänster på arbetet som suddar ut gränserna mellan arbete och privatliv och en tydlig karriärstege. Den hierarkiska strukturen utgår oftast från den stigande rangordningen; praktikant, analytiker, senior analytiker, delägare, vice ordförande, direktör och verkställande direktör. Detta lockar unga talangfulla kompetenta människor med ett starkt karriärsdriv som inneboende motivation. Den kultur som råder inom branschen har reproducerats av människorna i branschen. De accepterar och följer normerna inom kulturen, vilket är en form av normativ isomorfism. De långa arbetstiderna kan förklaras av tvingande och mimetisk isomorfism på så sätt att kunderna förväntar sig att investmentbanken alltid är tillgänglig. Samtidigt strävas det efter en "bästa praxis" inom branschen där man tar efter de ledande bankerna i London och New York. Detta förklarar varför kulturen är liknande inom små nystartade M&A-boutiqer som de största bulge-bracket bankerna i London och New York.

5.1.2 Arbetsuppgifterna

Intervjupersonerna identifierar de uppgifter som de ägnar sig åt under de första åren inom investment banking som mindre komplexa uppgifter än de uppgifter som är värdeskapande för kunden. De uttrycker att det finns en avsaknad inom organisationen och branschkulturen att förbättra arbetsuppgifterna för att skapa större värde, på ett sådant sätt som utnyttjar och premierar den kompetens som de besitter. Intervjupersonerna berättar att många utanför branschen tror att de arbetar med mer komplexa uppgifter än vad de egentligen gör. Detta kan dels förklaras av varumärkesinducerad dumhet från bankernas håll genom att sätta prestigefyllda titlar så som analytiker på ett arbete med mindre komplexa repetitiva uppgifter. På så sätt kan de anställda bygga ett starkt cv för deras karriär samtidigt som bankerna får kompetenta och hårt arbetande medarbetare att sköta uppgifter som de anställda själva kallar för ett jobb som vem som helst kan sköta. På så sätt förklaras varför de anställda låter sig exponeras för funktionell dumhet när det kommer till arbetsuppgifterna där deras långsiktiga horisont bringar dem fördelar till att exponeras för varumärkesinducerad dumhet.

Att uppgifterna för de juniora anställda är väldigt specifika och en liten del av transaktionsprocessen gör att de inte får en helhetsbild över arbetet som utförs i andra processer av andra kollegor på arbetsplatsen. Detta innebär enligt strukturinducerad dumhet att de inte får någon helhetsbild över arbetet och arbetets värdeskapande. Att de juniora anställda inte ändrar sin tro och handling efter faktumet att de anser att deras kompetens kan användas bättre kan således förklaras av att de inte har den helhetsbild som krävs för att göra något åt situationen.

5.2 Utövandet av kritiskt tänkande

5.2.1 Reflektion kring hälsa och privatliv

Av de kvalitativa intervjuerna framgår det att arbetet påverkar hälsan negativt både fysiskt och psykiskt hos intervjupersonerna. Därtill upplever intervjupersonerna att arbetet inskränker individens sociala liv och fritid. Acceptansen för detta är genomgående kvar hos de som är verksamma inom investment banking, däremot anser de som lämnat yrket att dessa förhållanden inte är acceptabla. Genom avsaknaden av reflektion kring hur dessa arbetsförhållanden påverkar dem negativt går det att identifiera att de intervjupersoner som för närvarande är verksamma inom investment banking tenderar att inte utöva kritiskt tänkande till fullo i detta avseende. Ett kritiskt tankesätt i detta fall i enlighet med den aktuella definitionen skulle vara att analysera de observationer som de gjort kring signalerna kroppen sänder kring dess psykiska och fysiska hälsa. Utifrån denna analys borde aktioner tas för att anpassa tro och handling till dessa observationer. Istället är temat bland intervjupersonerna att man observerar signalerna men accepterar det som en del av livsstilen kopplat till arbetet.

Bristen på reflektion kring hälsan kan förklaras av imitationsinducerad dumhet. Eftersom det är vanligt med hälsomässiga implikationer inom yrket så hanterar de anställda situationen som sina kollegor. Om kollegorna inte klagar eller reflekterar över situationen så gör individen inte heller detta eftersom det inte kan vara fel om alla andra gör likadant. Detta leder till en acceptans av kulturen och arbetsförhållandena i falsk tilltro till att det inte är någon egentlig fara. De intervjupersoner som lämnat branschen vittnar om att de inte har reflekterat över deras hälsosituation innan de lämnat branschen, vilket är en indikation på att de blivit påverkade av kulturen på så sätt att deras reflektion brustit. Detta uppvisar även effekterna som beskrivs av Tajfel (1979) där individerna som befinner sig inom en grupp intensifierar sin tillhörighet till den gruppen och gruppens utmärkande karaktärsdrag och även skapar en större distans till att lämna gruppen eller att byta grupp.

Trenden av hur det kritiska tänkande till viss del brister yttrar sig särskilt tydligt hos intervjupersonen Ingvald som initialt berättar om olika människor som har dött på investmentbanker i London och hur han då pekar på en vad han tycker är en skrämmande kultur på dessa banker. Ingvald yttrar senare i intervjun vikten han lägger vid employer branding hos en potentiell framtida arbetsgivare. Han berättar då att han kan tänka sig att jobba 90 timmar i veckan på en av dessa banker som han tidigare nämnt som ett skräckexempel på grund av dess starka employer branding. Han uttrycker då att han vill åt den prestige som ligger i att jobba på denna bank. Han berättar att han identifierar sig med sin arbetsgivare och tycker det är häftigt att förknippas med dess varumärke. Detta visar att intervjupersonen observerat stora risker kring hälsan med att jobba på en viss bank men att han sedan uttrycker att han hade gjort i stort sett allt för att få jobba på denna bank, vilket inkluderar att offra en

stor del av sitt privatliv. Detta visar på att trots att han observerat riskerna så ignorerar han dessa när det kommer till själva beslutsfattandet. Detta kan förklaras av Alvesson och Robertson (2016) som menar att identiteten hos de som jobbar inom investment banking ofta är styrd av bankens varumärke och att detta är överordnat den individuella identiteten. Individen är därmed beredda att åsidosätta privata behov.

5.2.2 Att ta upp problem inom arbetet

De juniora anställda upplever att de kan ta upp problem på arbetsplatsen, men de berättar samtidigt motsägelsefulla berättelser som visar att så inte är fallet. Intervjupersonerna berättar att de velat få ut mer av sin kompetens i arbetet men att de inte tar upp det, vilket kan förklaras av ledarskaps- och kulturinducerad dumhet i och med att branschkulturen inte uppmuntrar till att ta upp synpunkter och problem till de seniora kollegorna. De personer som innehar mer seniora befattningar identifieras av intervjupersonerna som ledare inom organisationerna. Intervjupersonerna tolkar deras beteende på ett sätt som visar att det finns en motvilja i att belasta ledarna med sina egna problem eller åsikter. De påvisar även att det inte uppnår någon effekt att uttrycka sig. Därmed förklarar ledarskapsinducerad dumhet hur fortsatt kritiskt tänkande blir effektlöst eller kontraproduktivt för individen. Detta leder till en situation där de anställda upplever att det inte är någon idé att ta upp problem, vilket leder till att situationer som kan leda till katastrofer inte uppmärksammas inom organisationen.

Majoriteten av intervjupersonerna uppger att de inte skulle agera oetiskt om chefen bad dem att göra det. Däremot angav två personer att detta inte var uteslutet. Samtidigt går det att identifiera en diskrepans mellan deras tilltro till att det är enkelt att ta upp problem gentemot deras egna tankar och handlingar. Genomgående utelämnar samtliga intervjupersoner att de skulle ta upp situationen som ett problem i det fall chefen skulle be dem att agera oetiskt. Det uppvisar till viss del en brist på kritiskt tänkande och motsägelsefullheten med att tro att det är enkelt att ta upp problem i praktiken gentemot den uteblivna analysen av problematiska förhållanden. Detta kan förklaras av ledarskapsinducerad dumhet, där de anställda formas av sina ledare till hur de ska förhålla sig till problem. Samtidigt kan det även påvisas av Tajfels (1979) sociala identitetsteori, där ett utelämnande av svagheter inom gruppen får innebörden att gruppen såväl som den egna identiteten förhöjs.

5.3 Identitet inom branschen

Sammantaget finns en medvetenhet som visserligen inte är fullständig men fortfarande existerande hos intervjupersonerna kring deras situation som accepteras, vilket torde kunna förklaras med hjälp av identiteten hos dessa individer. Intervjupersonerna som för närvarande arbetar inom investment banking identifierar sig till hög grad med sitt yrke och även med sina kollegor. Genom att ta del av den bild som formas av yrket samt interaktionen med kollegor och iakttagandet av deras handlingar formar de en bild av sin egen identitet som grundas i branschkulturen. Det illustreras av viljan att arbeta ännu mer för mindre lön förutsatt att arbetsgivaren har högre status. Dessutom visar det sig även då de finner stolthet i den mängd arbete de lägger ned och de kommentarer som ges till dem som arbetar kortare tid. För den personliga motivationen spelar det en större roll hur arbetet och dess kvalitet och status uppfattas utifrån till skillnad från det arbete som de utför, vilket de anser är mindre komplext och genererar mindre värde än den bild som de anser att utomstående har.

Empirin visar att ett starkt mönster är att intervjupersonerna prioriterar bort både hälsa, fritid och relationer till förmån för sitt arbete och de ekonomiska fördelar det för med sig. Detta förklaras av Tajfel (1979) genom att individer utför handlingar som sker på egen bekostnad, även om de inte är medvetna om det, i syfte att stärka den egna gruppens upplevda status. Dessa mönster ligger även starkt i linje med Alvesson och Robertsons (2016) teori om Teflonic Identity Manoeuvring genom att de till varje pris vill identifiera sig med sin arbetsgivare och dess varumärke**.** Intervjupersonerna noterade exempelvis att arbetet i sin helhet utgjorde deras identitet utan att reflektera över deras personliga åsikter och viljor, detta hade de satt åt sidan tidigt för att nå sina högre mål om materiella framgångar. Identifikationen med yrket och agerandet för att stärka den egna gruppen leder till att branschkulturen reproduceras, vilket leder till att individerna låter sig exponeras för funktionell dumhet vilket i sig föranleder ett till viss del okritiskt förhållningssätt.

Ett tydligt mönster i empirin var att individerna återkommande pratade om sig själva som investment bankers snarare än personer vilket är en tydlig indikation på att de sociala normer inom gruppen skapat hela den identitet som de bygger sin person på (Tajfel, 1979). Att de sociala normerna skapat den världsbild de nu lever i är tydligt, intervjupersonerna var övertygade om att deras levnadssätt var det rätta medan människorna på utsidan levde på ett besynnerligt sätt. Det visar sig tydligt att de materiella aspekterna utgör en väldigt stor del av identiteten när en av intervjupersonerna berättar att hans alternativkostnad till att vara hemma, utan att tjäna pengar, är jättehög. Detta ligger i linje med slutsatserna i Alvesson och Robertson (2016). Tydligt i empirin visade det sig även att intervjupersonerna uppvisar stor stolthet kring att vara en del av den sociala gruppen. Individerna lägger stolthet kring att vara del av en liten grupp som andra människor ser som prestigefull, vilket visar sig i resonemangen som förs kring alternativa yrken.

6. Diskussion

6.1 Slutsatser

Utifrån forskningsfrågan: Hur påverkar branschkulturen inom investment banking kritiskt tänkande hos de juniora anställda? bör ett flertal slutsatser belysas.

De aktiva individerna i branschen i denna undersökning uppvisar en tendens till att inte utöva kritisk tänkande till fullo kring hur arbetet påverkar deras hälsa, privatliv och hur man hanterar situationer som uppkommer inom arbetet. Normerna så som att man inte ifrågasätter någon högre upp i hierarkin, frångår mallar eller tar upp problem till seniora kollegor rättfärdigas med att det vore underligt att göra på något annat sätt. Slutsatsen kring det till viss del bristande kritiska tänkandet bygger på att individerna inte till fullo uppfyller kravet för kritiskt tänkande så som det uttrycks i definitionen av The National Council for Excellence in Critical Thinking. Individerna noterar att arbetet medför konsekvenser som påverkar dem negativt, men de reflekterar inte över konsekvenserna och använder inte observationerna som guide till tro och handling.

Det kan även konstateras klarlagt att skillnaden i grad av kritiskt tänkande hos de individer som aktivt arbetar inom branschen och hos de som lämnat yrket är påtagligt stor i denna studie. De individer som arbetar inom yrket upplever till hög grad att deras hälsa försämrats under tiden de arbetat inom branschen, vilket de har accepterat utan att tänka på konsekvenserna av detta. De som lämnat yrket å andra sidan har ett kritiskt förhållningssätt kring risken arbetet för med sig och andra icke-materialistiska värden lyfts fram som viktiga. Dessa individer anser att normerna och branschkulturen förtrycker den egna identiteten och deras kritiska tänkande, vilket gör att de inte kunde reflektera över konsekvenserna arbetet hade på deras livssituation.

Vidare kan konstateras att individerna inom branschen identifierar sig med sitt yrke till den grad att man anser att yrket definierar vem man är som person. Detta utgör ett förklaringsvärde till varför individerna reproducerar branschkulturen, vilket i sig förklarar varför man låter sig exponeras för funktionell dumhet och på så sätt innehar ett i viss mån okritiskt förhållningssätt.

Sammantaget bör konstateras att branschkulturen inskränker individernas utövande av kritiskt tänkande till en viss grad till följd av att funktionell dumhet i en viss utsträckning format branschkulturen. Identiteten hos individerna inom branschen förklarar till viss del varför branschkulturen reproduceras. De som lämnat branschen i denna studie uppvisar en högre grad av kritiskt tänkande efter att de lämnat branschen.

6.2 Undersökningens brister

Denna undersökning har ett flertal brister som bör belysas. Till att börja med bör konstateras att undersökningen bygger på en relativt begränsad empiri på nio stycken intervjuer, uppsatsen syftar till att generera överförbara slutsatser. Detta har eftersträvats genom ett varierat urval. Den begränsade empirin bör dock ändå anses utgöra en risk för överförbarheten. En av slutsatserna bygger på skillnaden i utövandet av kritiskt tänkande mellan de aktiva i branschen och de som lämnat branschen. Denna slutsats bygger på en empiri där de som lämnat branschen endast består av två intervjupersoner och där deras berättelser format slutsatsen, vilket utgör en risk mot överförbarheten. Slutsatsen betonar att det existerar en skillnad i kritiskt tänkande i denna specifika studie.

Vidare kan konstateras att åtgärder har vidtagits för att skapa ett varierat urval genom att välja ut investmentbanker av olika storlek, i olika delar av landet som agerar i olika sektorer. Det bör dock påpekas att denna uppsats endast undersöker investmentbanker i Sverige, som har en erkänt mjukare kultur än den som beskrivs av Michel (2014) i finansiella metropoler så som Wall Street. Detta eftersom arbetstimmarna är fler och arbetsklimatet hårdare i dessa länder. De fundamentala förutsättningar som föreligger undersökningen i den svenska avgränsning som används bör anses som viktiga för att uppnå replikerbarhet och överförbarhet. Om skillnader föreligger som utgör annorlunda grundförutsättningar bör studiens resultat beaktas i den mening att de intensifieras respektive avmattas utifrån de fundament som utgör en starkare respektive svagare grund för en ny studie.

Denna uppsats bygger på en empiri som utgörs enbart av intervjupersoner som är män på grund av svårigheter att utjämna fördelningen till följd av könsfördelningen inom branschen (Boorstin, 2018) och HR-avdelningarnas urval av intervjupersoner vi fått tillgång till. Detta medför att ingen analys har skett kring hur kvinnor som är juniora bankers tänker kritiskt kring arbetet. För att detta ska utgöra en brist krävs dock att det finns en skillnad mellan män och kvinnor i detta hänseende.

Slutligen bör begränsningen av intervju som metod belysas i och med risken att intervjupersonernas svar inte överensstämmer med deras faktiska agerande. Med metoden begränsas undersökningens möjlighet till att undersöka kritiskt tänkande hos intervjupersonerna och svaren riskerar att inte motsvara intervjupersonernas tankar och faktiska agerande. En alternativ metod hade kunnat vara att följa intervjupersonerna i deras arbete för att möjliggöra en analys av handlingarna och hur dessa stämmer överens med de svar de gett. Denna möjlighet ligger dock utanför ramen för denna undersökning.

6.3 Bidrag till forskningsläget

Denna uppsats har undersökt en ny infallsvinkel kring kulturen inom investment banking, nämligen hur denna kultur påverkar individernas möjlighet att använda observationerna kring deras livssituation som en guide för tro och handling i deras liv. Vi menar att det finns för lite forskning kring hur väletablerade starka branschkulturer kan påverka individer och inskränka deras personliga integritet och rätt till reflektion på så sätt som illustrerats i denna uppsats. Undersökningens intention har därmed varit att förtydliga och utveckla kulturens inverkan på det kritiska tänkandet inom investment banking.

6.4 Förslag till framtida forskning

Denna uppsats föreslår att framtida forskning undersöker om investmentbanker och arbetstagare vill påverka det kritiska tänkandet hos investment bankers och hur de i så fall kan gå tillväga för att generera större värde inom sina tjänster och bättre arbetsförhållanden för de anställda. Sådan forskning kan ta avstamp ur denna uppsats som kartlägger hur branschkulturen påverkar kritiskt tänkande hos juniora investment bankers. I tillägg kan det även vara relevant för framtida forskning att undersöka huruvida det kritiska tänkandet skiljer sig högre upp i investmentbankernas organisationer och vilka implikationer det skapar.

Referenslista

Tryckta källor:

Ahrne, G. & Svensson, P. 2015. *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber.

Alvesson, M. (2004). *Kunskapsarbete och kunskapsföretag*. Liber.

Alvesson, M., & Kärreman, D. (2009). *Resisting resistance: Counter-resistance, consent and compliance in a consultancy firm*. Sage Journals, (62:8).

Alvesson, M., & Robertson, M. (2016). *Money Matters: Teflonic Identity Manoeuvring in the Investment Banking Sector*. Sage Journals, (37:1).

Alvesson, M., & Spicer, A. (2018). *Dumhetsparadoxen: den funktionella dumhetens fördelar och fallgropar*. Fri Tanke Förlag.

Blomberg, J., Kjellberg, H., & Winroth, K. (2012). *Marketing Shares, Sharing Markets - Experts in Investment Banking*. palgrave macmillan.

Brown, R. (2000). *Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges.* European Journal of Social Psychology. 30 (6): 745–778.

Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Liber.

DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. American Sociological Review, (48:2), 147-160.

Eisenhardt, K. (1989). *Building Theories From Case Study Research*. The Academy of Management Review, (14:4).

Janis, I. (1982). *Group Think*. Houghton Mifflin (Academic).

Michel, A. (2014). *Participation and Self-Entrapment A 12-year Ethnography of Wall Street Participation Practices' Diffusion and Evolving Consequences*. Sociological Quarterly, (55:3).

Moulton, H, G. (1921). *The financial organization of society*. University of Chicago Press.

Tajfel, H. (1979). *Individuals and groups in social psychology*. The British Psychological Society, (18:2).

Weick, K. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. McGraw-Hill.

Elektroniska källor:

Boorstin, J. (2018, 26 juni). “Survey: It’s still tough to be a woman on Wall Street — but men don’t always notice”. Cnbc.com. URL: https://www.cnbc.com/2018/06/25/surveyon-wall-street-workplace-biases-persist---but-men dont-see-t.html (Hämtad 2019-04-22)

Chen, J. (2018). “Bulge Bracket”. URL: https://www.investopedia.com/terms/b/bulgebracket.asp (Hämtad 2019-04-15)

Chen, J. (2019). “Initial Public Offering - IPO”. URL: https://www.investopedia.com/terms/i/ipo.asp (Hämtad 2019-04-15)

Chen, J. (2019). “Private Equity Definition”. URL: https://www.investopedia.com/terms/p/privateequity.asp (Hämtad 2019-04-15)

Divestopedia. (u.å.). “What is a Middle Market Investment Bank?”. URL: https://www.divestopedia.com/definition/6561/middle-market-investment-bank (Hämtad 2019-04-15)

Englesson, M. (2006, 27 juli). “Ekonomtjejer ratar finansbranschen”. Realtid.se. URL: https://www.realtid.se/ekonomtjejer-ratar-finansbranschen. (Hämtad 2019-04-15)

Hargrave, M. (2019). “Investment Bank (IB) Definition”. URL: https://www.investopedia.com/terms/i/investmentbank.asp (Hämtad 2019-04-15)

Kenton, W. (2019). “Mergers and Acquisitions (M&A) Definition”. URL: https://www.investopedia.com/terms/m/mergersandacquisitions.asp (Hämtad 2019-04-15)

Seth, S. (2014). “M&A Advisory Business Boutiques: How The Small Shops Are Capturing *M&A Deals”*. URL: https://www.investopedia.com/articles/investing/112514/ma-advisory-business-boutiques-how-small-shops-are-capturing-large-ma-deals.asp (Hämtad 2019-04-15)

The Foundation for Critical Thinking. (u.å.). “Defining Critical Thinking”. URL: https://www.criticalthinking.org/pages/defining-critical-thinking/766 (Hämtad 2019-04-15)

Appendix

Frågeformulär

1. Kan du summera din personliga och professionella bakgrund.
2. Vad är din roll i organisationen? Vilka typer av aktiviteter innebär detta?
3. Berätta om organisationens sociala processer. Vilka typer av processer finns inom organisationen för att förmedla kunskapen som krävs för att du ska vara effektiv på jobbet? Hur effektiva är dessa processer?
4. Vad lärde du dig de senaste månaderna på arbetet? Hur lärde du dig?
5. Kan du beskriva några situationer som du har dragit lärdom av? Hur gick tankarna i dessa situationer?
6. Hur ser en typisk jobbdag ut för dig? Kan du detaljerat beskriva en arbetsdag som du haft nyligen?
7. Vad gör du på din fritid?
8. Hur länge jobbar du vanligtvis? Vad avgör hur länge du jobbar?
9. Vad tycker du om dina arbetstimmar? Hur länge skulle du vilja jobba om du kunde designa ditt eget schema?
10. Hur bidrar ditt arbete till det värde som genereras inom organisationen? På vilket sätt?
11. Hur lika är varje arbetsdag? Hur många arbetsdagar upplever du är väldigt bra och dåliga? Har det här förändrats över tid? Isåfall varför?
12. Vilka typer av beslut fattar du under en typisk arbetsdag? Vilka beslut gör du på autopilot?
13. Har du förändrats som person medans du har arbetat inom investment banken? På vilket sätt? Genom vilka erfarenheter? Hur bedömer du denna förändring?
14. Har arbetet påverkat din fysiska eller psykiska hälsa? På vilket sätt?
15. Hur ser du på din professionella karriär och vilken roll spelar investment banking inom den?
16. Vad anser du är viktigt för din framtida professionella utveckling?
17. Anser du att organisationen premierar olika synpunkter? På vilket sätt gör den det?
18. Finns det problem som du väljer att inte ta upp för att det kan orsaka problem eller för att du tror att cheferna inte vill höra det?
19. Vad skulle du göra om din chef bad dig att agera oetiskt?