

# ”Mjukvaruutvecklarens attityder kopplat till nationaliteter, finns det olikheter?”

- *En kvalitativ jämförelse mellan utländskt och svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm*



UPPSALA  
UNIVERSITET

Författare: Sofia Campbell-Westlind & Lovisa Högberg  
Sociologi med inriktning mot arbetsliv, organisation och personal C  
Handledare: Mai Lundemark

## **Sammanfattning**

Idag år 2017 är det en stor kompetensbrist av mjukvaruutvecklare i Sverige. Det har resulterat i att många utlandsfödda personer har flyttat till Sverige för att arbeta i IT-branschen. Vi har med en kvalitativ ansats intervjuat åtta utländsk- och svenskfödda mjukvaruutvecklare som arbetar i Stockholm om attityder till organisationsstruktur och ledning. Vi har undersökt om attityderna skiljer sig åt mellan nationella kulturer. I mjukvaruutvecklarnas skildringar kunde vi se att det inte finns skillnader i attityder till organisationsstruktur och ledning mellan nationella kulturer. Alla våra intervjupersoner hade samma positiva attityd till platt organisationsstruktur och en öppen och avslappnad relation till sin chef.

*Nyckelord: Nationell kultur, Attityder, Organisationsstruktur.*

# Innehållsförteckning

Förord

<b>1. Inledning.....</b>	<b>s. 6</b>
1.1 Bakgrund.....	s.6
1.2 Syfte och frågeställning.....	s.7
1.3 Uppsatsens disposition.....	s.7
<b>2. Tidigare forskning.....</b>	<b>s.8</b>
2.1 Attityder och organisationsstruktur.....	s.8
2.2 Kulturmöten i arbetslivet.....	s.9
2.3 IT-arbetsmarknaden.....	s.11
2.4 Den globala IT-branschen.....	s.12
2.5 Sammanfattning av tidigare forskning.....	s.14
<b>3. Teoretiskt ramverk.....</b>	<b>s. 16</b>
3.1 Hofstedes teori.....	s.16
Vad är kultur? .....	s.16
3.2 Dimensionen Power Distance.....	s.18
3.3 Dimensionen Individualism vs collectivism.....	s.19
3.4 Begreppsbestämning.....	s. 19
Attityder.....	s.19
Organisationsstruktur.....	s.20
Ledning.....	s.20
3.5 Sammanfattning av teoretiskt ramverk och våra utgångspunkter.....	s.20
<b>4. Metod och material.....</b>	<b>s.22</b>
4.1 Metodologisk ansats.....	s.22

4.2	Empiriskt urval av intervjupersoner.....	s.22
4.3	Datainsamling.....	s.24
4.4	Intervjuguide och situation.....	s.26
4.5	Trovärdighet.....	s.28
	Förförståelse.....	s.29
4.6	Transkribering och kodning.....	s.30
4.7	Etiska överväganden.....	s.31
4.8	Diskussion av metodval.....	s.32
<b>5.</b>	<b>Resultat och analys.....</b>	<b>s.34</b>
5.1	Minns du kulturdimensionerna? .....	s.34
5.2	Attityder till organisationsstruktur utifrån Power distance.....	s.34
	Hierarkiskt vs platt organisationsstruktur.....	s.34
	Relation mellan medarbetare och chef.....	s.38
	Är nationella kulturer stabila? .....	s.41
	Power distance baserat på nationalitet.....	s.43
5.3	Individualism vs collectivism.....	s.46
	Viktigast i arbetet.....	s.46
<b>6.</b>	<b>Avslutande diskussion och slutsats.....</b>	<b>s.50</b>
6.1	Slutsats.....	s.50
6.2	Resultat relaterat till tidigare forskning.....	s.50
6.3	Resultat relaterad till metoddesign.....	s.51
6.4	Vidare forskning.....	s.52
<b>7.</b>	<b>Appendix.....</b>	<b>s.57</b>
7.1	Kodningsschema.....	s.57
7.2	Intervjuguide på svenska.....	s.58
7.3	Intervjuguide på engelska.....	s.60
7.4	Informationsbrev till svenskfödda intervjupersoner.....	s.62
7.5	Informationsbrev till engelsktalande intervjupersoner.....	s.63
7.6	Kontrakt rörande grupparbetsuppgift.....	s. 64

## **Förord**

TACK till

*...våra åtta intervjupersoner som ställt upp med sin tid och energi för att hjälpa oss med vår studie. Utan er, ingen uppsats!*

*...vår engagerade och energifulla handledare Mai Lundemark på Sociologiska Institutionen på Uppsala Universitet!*

*...IT-rekryteringsföretaget Comp för samarbete och vår kontaktperson Sofia för engagemang, peppande ord och tillgång till ert kontor!*

*Sofia Campbell-Westlind & Lovisa Högberg*

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Etnisk mångfald på arbetsplatsen är lönsamt för företag. Det har många studier, både svenska och internationella visat (HRnytt.se<sup>1</sup>). I och med en etnisk mångfald måste människor kommunicera med varandra i deras arbete. Det gör att det uppkommer olika kulturella barriärer, exempelvis i form av språk och regler i arbetslivet (Argyle, 1982, s.63). Våra globala samhällen präglas av internet och digitaliseringens framfart minskar avståndet mellan olika världsdelar. Detta tror vi kommer att vara en utmaning för personalvetare i framtiden. Om vi ska kunna arbeta med personalfrågor på ett sätt som tar denna utveckling i beaktande, bör vi ha kunskap om och förståelsen för relationen mellan olika kulturer och attityder till organisationsstruktur.

Genom att prioritera att arbeta med mångfald och kompetens redan i rekryteringen skapar företag goda förutsättningar för att lyckas med en bred mångfald på arbetsplatsen (HRnytt.se). I och med ett ökat internetanvändande krävs det nu mer IT-kompetens än någonsin och i Sverige råder IT-kompetensbrist (computersweden.idg.se<sup>2</sup>). Det finns många IT-jobb, men inte tillräckligt med kompetent arbetskraft (utbildning.se<sup>3</sup>). Det råder framför allt brist på kvalificerad arbetskraft som mjukvaruutvecklare (Svtnyheter.se<sup>4</sup>). 2016 saknades 30 000 personer med rätt kompetens i IT-branschen, och den siffran förväntas bli dubbelt så stor fram tills 2020 (didigital.se<sup>5</sup>). Sverige har en ledande position inom IT i världen, tack vare högutbildad personal och därav många nyskapande, innovativa företag. Framför allt finns företagen och kompetensen i huvudstaden Stockholm. För att Sverige ska ligga i framkant och utvecklas krävs lösningar på kompetensbristen (ibid).

Många företag i Sverige löser problemet med kompetensbristen genom att outsourca sin IT-verksamhet till andra länder, exempelvis Indien (Computersweden.idg.se). Ett svenskt IT-

---

<sup>1</sup> HRnytt.se; [http://www.hrnytt.se/Personal/34981\\_Maangfald\\_aer\\_loensamt](http://www.hrnytt.se/Personal/34981_Maangfald_aer_loensamt) (2017-05-17)

<sup>2</sup> Computersweden.se, <http://computersweden.idg.se/2.2683/1.511982/svenska-foretag--vi-ska-outsourca-mer> (2017-02-13)

<sup>3</sup> Utbildning.se <https://www.utbildning.se/inspiration/artiklar/brist-pa-it-kompetens-281> (2017-05-12)

<sup>4</sup> Svtnyheter.se <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/manga-systemutvecklare-saknas-i-lanet> 2017-05-12

<sup>5</sup> Di Digital.se <http://digital.di.se/artikel/politikerna-kan-inte-losa-bristen-pa-programmerare#> (2017-05-12)

rekryteringsföretag, vi kallar det Comp i denna uppsats, har däremot genom flera rekryteringsprojekt rekryterat mjukvaruutvecklare från andra länder till Sverige. Alltså gjort så kallad insourcing. Comp är alltså ett mellanled för att matcha arbetsgivare och arbetstagare. Mjukvaruutvecklarna, rekryterade av Comp arbetar nu i Sverige. Vissa är konsulter via Comp, utstationerade på olika företag, medan andra är direkt anställda av de företag som tagit hjälp av Comp för rekrytering. Som framtida personalvetare kommer vi att ha ett arbetsgivarperspektiv i frågor som rör mångfald, men vi vill också i denna studie visa på arbetstagarna perspektiv. Vad händer när arbetstagare rekryteras från andra länder och börjar arbeta som mjukvaruutvecklare i Sverige? Dessa funderingar ligger till grund för vår uppsats.

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Syftet med vår uppsats är att undersöka om de utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklarna har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen i Stockholm. Vi har valt två frågeställningar som ska hjälpa oss besvara vårt syfte;

*“Hur upplever mjukvaruutvecklare organisationsstrukturen på sin arbetsplats i Sverige jämfört med andra länder?”*

*“Föredrar mjukvaruutvecklare de/den organisationsstruktur(er) som de erfarit i andra länder?”*

## **1.3 Uppsatsens disposition**

Uppsatsen är indelad i sex kapitel. Vi har inlett ovan med att presentera bakgrund, syfte och frågeställningar till vår studie. Den följs av kapitel 2, Tidigare forskning på vårt område om attityder, organisationsstruktur och IT-arbetsmarknaden i Sverige och globalt. Sedan följer kapitel 3 som rör det teoretiska ramverk vi kommer att utgå ifrån i vår studie. Det är Hofstedes teori om hur olika nationella kulturer skiljer sig åt i fem olika dimensioner. Efter det följer kapitel 4 Metod och material där vi presenterar vår valda metod, kvalitativa intervjuer. Vi diskuterar även vårt urval av mjukvaruutvecklare, vår datainsamling, transkribering, kodning, trovärdighet i vår studie samt etiska dilemman. Metodkapitlet följs av kapitel 5 med resultat och analys av vår studie där vi utifrån Hofstedes två dimensioner Power distance och Individualism vs collectivism när vi analyserar vårt empiriska material. Sist, men inte minst för vi en avslutande diskussion med slutsats i kapitel 6.

## 2. Tidigare forskning

Syftet med vår uppsats är att undersöka om de utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklarna har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen i Stockholm. För att ge en bakgrund och även öka vår egen förståelse till vårt valda fält har vi undersökt vad tidigare forskning har undersökt om attityder, nationell kultur, organisationsstruktur och IT arbetsmarknaden. Vi har sökt efter artiklar i databasen Sociological Abstracts och direkt i funktionen ”artikelsök” som studenter vid Uppsala Universitet har tillgång till via universitetsbiblioteket. I de relevanta artiklar vi hittat har vi även gått igenom referenslistan för att hitta flera vetenskapliga artiklar. Vi har använt sökord som: attitude, organizational structure, culture, national culture, attitudes towards management, information technology och comparative analysis i alla möjliga kombinationer.

Kapitel 2 är uppdelad i fem delar. I kapitlets första del presenteras tidigare forskning om attityder och organisationsstrukturer. I andra delen presenteras forskning om kulturmöten på arbetsplatsen och i den tredje delen presenteras artiklar om vissa länders utmaningar att behålla högutbildade arbetstagare. I den fjärde delen presenteras tidigare forskning som berör ämnet ”IT-arbetsmarknaden”. Slutligen sammanfattas hela kapitel 3 i den femte och sista delen. Låt oss nu dyka ner i vad som är forskat på i vårt fält.

### 2.1 Attityder och organisationsstruktur

Jaremczuk mfl vill i sin artikel *“Cultural determinants of attitudes toward career”* undersöka vilken betydelse organisationskultur har när medarbetare formar sina attityder till karriär (2014, s.301). Jaremczuk mfl är professorer vid Universitet i Rzeszów, Polen presenterar tre faktorer påverkar hur medarbetarna formar sina attityder till karriär (Jaremczuk, 2014, s.310). Författarna visar att karriär är något som individen själv är ansvarig för, men att är även är något som organisationen möjliggör, planerar och strukturerar. Därför pekar författarna på att organisationskultur och organisationsstruktur är de två första faktorerna som påverkar medarbetarnas attityd till karriär (Jaremczuk et al, 2014, s.309). Den tredje faktorn som påverkar attityd till karriär är nationell kultur. Författarna visar att värderingar även påverkar hur karriärmöjligheter i organisationen hanteras, dessa värderingar får en individen från samhället och dess nationella kultur (Jaremczuk et al, 2014, s. 309-310). Le Grand mfl har även undersökt organisationsstruktur. I artikel *“Organizational Structures and Job Rewards in Sweden”* från 1994 har författarna studerat hur organisationsstrukturen påverkar självständigt arbete och arbetsinkomst i Sverige. Författarna av artikeln arbetar på



Sociologiska institutionen på Stockholms Universitet och med utgångspunkt i analyser av enkätdata och har de genomfört kvalitativa intervjuer. Storleken på organisationen, hierarkiska strukturer, fasta interna arbetsmarknadssystem och formaliseringen av arbetsrutiner är de fyra aspekter av organisationsstruktur som studeras. Författarna presenterar resultat som visar på att organisationsstrukturen är något som påverkar i hög grad både självständigheten i arbete och arbetsinkomst. Författarna fann bland annat att höga och smala hierarkier tycks korrelera med självständigt arbete (Le Grand et al, 1994, s. 231).

## **2.2 Kulturmöten på arbetsplatsen**

*"Japaner, japaner... Kulturens betydelse vid övergång till Toyotainspirerad lean produktion i ett japanskt företag i Sverige"* är en artikel från 2011 där Oudhuis och Olsson genomfört en fallstudie 2007-2008. I denna fallstudie undersöks vilken betydelse värderingar och kultur har när ett företag i Sverige med nya japanska ägare går från ett sociotekniskt produktionssystem till japanorienterat system, lean produktion. Vid implementeringen av systemet uppstår ett möte mellan två olika nationella kulturer och dess grundläggande värderingar (Oudhuis & Olsson, 2011, s. 12). Oudhuis och Olsson har gjort en kvalitativ studie och har tillsammans utfört sammanlagt 28 semistrukturerade intervjuer. Urvalet var personer från olika nivåer i båda företagen, från VD, till chefer och ner till operatörsnivå (Oudhuis & Olsson, 2011, s.13). Författarna använder Hofstede som teoretiskt ramverk i sin studie, samma teori som vi kommer använda oss av i vår uppsats. Resultatet i Oudhuis och Olssons studie visar att kulturkrockar var vanliga vid implementeringen av lean production (Oudhuis & Olsson, 2011, s. 20). Vad Oudhuis och Olsson inte förklarar är att Hofstedes definition av kultur, som de använder sig av, syftar på nationell kultur.

Korovyakovskaya och Chong har i artikeln *"An empirical study of the relationship between miscommunication and conflicts in cultural diverse work groups"* från 2015 undersökt relationen mellan missförstånd i kommunikation och olika typer av konflikter i mångkulturella arbetsgrupper (2015, s. 41). Datamaterialet bestod av en strukturerad enkät med 222 respondenter som arbetar i mångkulturella grupper på olika företag i USA. Urvalet var företag som 2013 hade listats som mångkulturella arbetsplatser i två tidningar, Diversity Inc. and Black Enterprise Magazin (Korovyankovskaya & Chong, 2015, s. 46). Resultatet visade att det finns en statistisk signifikant positiv korrelation mellan missförstånd i kommunikation och konflikter i mångkulturella arbetsgrupper i USA (Korovyankovskaya & Chong, 2015, s. 51 & 41). Även Varma har undersökt kulturskillnader. I artikeln *"High-Tech*

*Coolies: Asian Immigrants in the US Science and Engineering Workforce*” från 2010 studerar Varma välutbildade medarbetare inom forskning och ingenjörarbete som har emigrerat från olika länder i Asien till USA (2010, s. 337). Resultat från studien visar att asiater inte har samma framgångsrika förutsättningar i arbetslivet som vita amerikaner (afroamerikaner är inte med i studien), trots den höga utbildningsnivån bland asiaterna. Varma beskriver att det traditionella argument som används för att immigranter inte uppnår samma framgång i arbetslivet, är att de inte har samma utbildningsnivå inom matematik och naturvetenskap. Men Varma menar att dessa argument inte stämmer utan att många arbetsgivare har fördomar mot medarbetare med annat ursprung och att arbetsgivarna, medvetet eller omedvetet, påverkas av dessa fördomar i beslut om arbetsuppgifter och karriärmöjligheter (2010, s. 357).

I boken *“Organizations and national culture: a comparative analysis”* från 1988 presenterar psykologen Tayeb en komparativ studie utförd i England och Indien. Syftet var att undersöka om kultur och sociala faktorer påverkar organisationsstrukturer och om de influerar arbetsrelaterade attityder hos medarbetare (Tayeb, 1988, s. 1). De arbetsrelaterade attityderna var bland annat styrning, centralisering, kommunikation, specialisering och konsultation. Detta undersöktes genom tre typer av enkäter, enkäter om kultur, arbetsrelaterade attityder och organisationsstruktur. Som teoretiskt ramverk använder Tayeb tre av Hofstedes fem dimensioner där kulturer skiljer sig åt, samma teoretiska ramverk som vi kommer använda i vår uppsats (1988, s. 44). Resultatet visade att de skillnader som upptäcktes mellan England och Indien kan kopplas till både kulturella och icke-kulturella förklaringar. Tayeb kunde exempelvis koppla skillnaderna mellan länderna angående attityder till styrning, centralisation och specialisering till icke-kulturella förklaringar medan attityder till kommunikation och konsultation kunde kopplas till kulturella förklaringar (Tayeb, 1988, s. 150).

Även Jian har undersökt kulturella skillnader. I artikeln *“Does Culture Matter? An Examination of the Association of Immigrants’ Acculturation With Workplace Relationship Quality”* undersöks acculturation, som innebär en stark kulturell påverkan på en kultur, från en annan, av utländska medarbetare (2012, s. 295). Jian menar att acculturation har två dimensioner, den första är anpassning till den nya kulturen och den andra är kvarhållandet av ens ursprungliga kultur (2012, s. 311). Utländska medarbetare undersöktes i tre olika typer av relationer. Den första var i relationen mellan chef och medarbetare, den andra mellan medarbetare och medarbetare och den tredje vad mellan medarbetare och mentor (Jian, 2012, s. 295). Resultatet visade på att två dimensionerna av acculturation, nämligen anpassning till

den nya kulturen och kvarhållandet av ens ursprungliga kultur, är på olika sätt relaterade till de tre typerna av relationer på arbetsplatsen som undersöktes (Jian, 2012, s. 311).

### **2.3 Utmaningen med att behålla högutbildad arbetskraft**

I vår studie om utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklarens upplevelser av organisationsstruktur i Sverige och andra länder är det relevant för oss att studera tidigare forskning om varför högutbildade medarbetare flyttar till ett annat land för att arbeta för att förstå deras upplevelser. I artikeln "*Attracting and Retaining Globally Mobile Skilled Migrants: Policy Challenges based on Australian Research*" av Khoo från 2013 presenteras en undersökning om högutbildade australiensiska medarbetare. Enligt Khoo är arbetsmarknaden global för högutbildade medarbetare med arbetslivserfarenhet inom management och teknik. Dessa medarbetares erfarenhet och kompetens är eftertraktad inom många länder och speciellt inom de branscher där det är kompetensbrist. Khoo vill i sin artikel undersöka vilka olika skäl som välutbildade australiensare påvisar för att flytta utomlands eller återvända till sitt hemland för att arbeta. Khoo vill även undersöka vilka politiska utmaningar som kan uppstå i samband med detta. Detta undersöktes genom att studera tidigare studier om olika anledningar som påverkar välutbildade australiensare att emigrera, i enkätdata och studier om emigranter i Australien. Khoo genomför alltså en forskningsöversikt. Författaren menar att det finns utmaningar för landets politiker om hur de ska få medarbetare med rätt erfarenhet och kompetens ska vilja arbeta i landet. Khoo presenterar att det finns förklaringar som påverkar i vilket land de högutbildade australiensarna väljer att arbeta som politikernas inte kan påverka, exempel på sådana förklaringar är livsstil och livskvalitet (Khoo, 2013, s. 20).

I Boeri mfl bok "*Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*" presenteras olika länders policys angående immigration och den stora ekonomiska vinning länder får från högutbildad utländsk arbetskraft. Men vad är det som lockar högutbildad arbetskraft att emigrera? (Boeri mfl, 2012, kap; introduction, s.1). För att mäta detta utvecklade författarna redan befintlig enkätdata (Boeri et al, 2012, kap: Theory, Evidence, and Implications, s. 2). Författarna menar att det är dels arbetsmarknaden som lockar men även högre löner och satsningar på forskning och utveckling. Förmåner från välfärden och omfattande anställningsskydd är snarare något som lockar lågutbildade. Slutligen presenterar författarna konsekvenserna av *brain drain*, dvs när högutbildade emigrerar från utvecklingsländer, från avsändarländernas perspektiv. Resultatet visade på att

högutbildad emigration inte behöver vara skadlig för avsändareländerna (Boeri mfl, 2012, kap; Conclusion, s.1).

## 2.4 IT-arbetsmarknaden

För att förstå vårt fält om utlands- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm i relation till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen har vi undersökt vad som tidigare är forskat på om IT-arbetsmarknaden. Rowly & Seeborg visar i *“Surprising Recent Immigration Wage Growth, evidence from IT occupations”* från 2014 att utländskt född arbetskraft har minskat kompetensbristen i IT-branschen i USA. Det kvantitativa materialet till studien samlades in 2006-2011 och utgjordes av invandrare i USA, som hade College utbildning eller högre (Rowly & Seeborg, s. 115-116, 2014). Resultatet visade, mot förmodan, att utländska IT-medarbetare i USA tjänar i genomsnitt mer än infödda, trots flera svårigheter för immigranter i form av osäkerheten i temporära visum, sårbarheten i lågkonjunkturer samt deras brist i engelska språket (Rowly & Seeborg, 2014, s. 115-116).

Fang mfl har även undersökt IT-arbetsmarknaden i USA och i sin studie jämför de branschen i USA med Kina. I artikeln *“The Influence of National Culture on Information Technology Development, Implementation, and Support Challenges in China and the United States”* från 2016 beskriver Fang mfl hur IT förändras i en snabbt takt och hur chefer i dagens globala ekonomi ofta får styra och leda över nationella gränser. Med enkäter vill författarna undersöka hur problemen med en snabb utveckling inom IT skiljer sig i kinesiska kontra amerikanska IT-organisationer (Fang et al, 2016, s. 34 & 26). Det teoretiska ramverk som studien bygger på är tre dimensioner där kulturer skiljer sig åt som House mfl från 2004 har upptäckt inspirerade av Hofstede från 2001 fem ursprungliga dimensioner (Fang mfl, 2016, s.27). Resultatet visade att nationell kultur är betydande, främst i Hofstede dimension *“Uncertainty avoidance”*, som handlar om hur olika kulturer hanterar oförutsägbarhet. Dimensionen är betydande när IT-chefer ska leda implementering av ny IT. Bristfällig ledning och dålig kompetens leder till krav på utbildning i USA, men inte i Kina. Därför rekommenderar författarna att IT-chefer bör anpassa sina ledningsstrategier när de implementerar nya IT lösningar i IT-organisationer i andra länder (Fang mfl, 2016, s. 39-40).

*“Making the cut: occupation-specific factors influencing employers in their recruitment and selection of immigrant professionals in the Information technology and accounting occupations in region Australia”* är en studie av Almeida & Fernando från 2016. Författarna

undrar om invandring spelar en stor roll i den västerländska arbetsmarknaden och därför vill författarna undersöka detta. De har utfört en kvalitativ studie med 26 intervjuer av både arbetsgivare inom IT-branschen och arbetsgivare av revisorer i en stad, Wollongong i Australien. Studien undersöker både immigranter som arbetar som revisorer och IT-medarbetare i Australien (Almeida & Fernando, 2016, s. 880). Studien visar att utländska revisorer har svårare att få jobb i Australien än utländska IT-medarbetarna. Detta beror på att arbetsgivarna inom IT-branschen är mer öppna och toleranta mot kandidater som inte kan engelska och med variation i personligheter. Arbetsgivarna av revisorer är mer benägna att anställa personer som matchar de australiensiska kvalifikationerna, där vikten ligger på det engelska språket och på att organisationen och kandidaten matchar, snarare än att rollen och kandidaten matchar. (Almeida & Fernando, 2016, s. 880). Den australiensiska kvalifikationen som krävs av revisorerna är viktig för att rollen kräver att man behärskar Australiens lagar och regler (2016, s.898).

I Banerjees studie undersöks även invandringen av välutbildade utländska medarbetare. I artikeln *“Indian Information Technology Workers in the United States: The H-1B Visa, Flexible, Production, and the Racialization of Labor”* av Banerjee från 2006 beskrivs hur viktig IT-industrin har varit för USA och att industrins framgångar har varit avgörande för att landet ska bibehålla sin position i den globala ekonomin. H-1B visum möjliggör för arbetsgivare att anställa välutbildade utländska medarbetare på en temporär basis, vilket har lett till att tusentals IT-medarbetare har anställts, de flesta från Indien. I processen att utveckla IT-industrin inom USA har H-1B visum spelat en central roll (Banerjee, 2006, s. 425). Banerjee har genomfört 40 djupintervjuer med indiska IT-medarbetare, varav endast tre var kvinnor, trots otaliga försök att jämna ut könsfördelningen (Banerjee, 2006, s. 427). I intervjustudien framkom det att denna form av visum och flexibla anställningsform marginaliserade de indiska IT-medarbetarna. Som anställd med ett H-1B visum är medarbetarna beroende av sina arbetsgivare som sponsrar både deras visum, anställning och livsuppehälle. I studien framkom det även att de indiska medarbetarna accepterade allt från lönesänkningar, indrag av förmåner och ständiga förflyttningar för att få behålla sin anställning och visum (Banerjee, 2006, s.425).

Även Axelsson undersöker immigrationsprocessen hos IT-medarbetare, fast till skillnad mot Banerjee undersöker Axelsson processen i Sverige. I artikeln *“Living within temporally thick borders: IT professionals’ experience of Swedish immigration policy and practice”* från 2016

och redogör för en studie som fokuserar på välutbildade utländska IT-medarbetare immigrationsupplevelser (2016, s.974). Metoden som tillämpades i studien var dels dokumentanalyser av arbetstillstånd och policy data, dels semi-strukturerade intervjuer med 16 utländska IT-medarbetare som arbetar i Sverige. Utöver detta genomfördes även 20 intervjuer med fackliga representanter, IT-företag, migrationsverket och arbetsgivarorganisationer. Resultatet visar på att många högutbildade IT-medarbetare i Sverige upplever en lång väntan i migrationsprocessen. Denna långa väntan leder i många fall till osäkerhet och upplevelsen av att leva i limbo. Studien visar även att denna förlängda väntan påverkas av både hur de statliga institutionerna agerar och hur det lagliga ramverket ser ut. Slutligen argumenterar denna artikel om att välutbildade medarbetare har liknande upplevelser av deras immigrationsstatus som lågutbildade har (Axelsson, 2016, s.976).

## **2.5 Sammanfattning av tidigare forskning**

Vi har i detta kapitel presenterat tidigare forskning om attityder till arbete, nationell kultur, organisationskultur och IT-arbetsmarknaden globalt och i Sverige. I kapitlets första del presenterades forskning från Jarenmczuk mfl och Le Grand mfl om attityder och organisationsstruktur. Vidare presenterades i kapitlets andra del forskning där Oudhuis & Olsson, Varma, Korovyakovskaya och Chong och Jian visar på att det finns kulturella skillnader baserad på nationell kultur i arbetslivet. Tayed menar dock att det kan finnas både kulturella och icke-kulturella förklaringar till varför arbetsplatser i olika länder skiljer sig åt (Tayed, 1988, s. 150). Under kapitlets tredje del, om utmaningar att behålla högutbildad arbetskraft, redovisade Boeri et al och Kooh olika faktorer som påverkar kompetent arbetskraft att stanna kvar i sitt hemland eller flytta utomlands och hur det påverkar samhället. I kapitlets fjärde del presenterades forskning om den globala IT-branschen. Flera forskare, bland annat, Rowly & Seeborg, Almeida & Fernando, pekar på vikten av utländsk kompetenta medarbetare inom IT-branschen för företag. Banerjee visade hur de kan vara för dessa utländska medarbetare att jobba i IT-branschen i ett annat land, där de indiska IT-medarbetare som undersöktes i hans studie marginaliseras på grund av deras form av visum i USA (Banerjee, 2016, s.1). Vi redovisade även Axelssons studie om att utländska IT-medarbetare i Sverige upplever migrationsprocessen som lång, vilket i många fall leder till ökad osäkerhet (2016, s.4). Sammanfattningsvis visar tidigare forskning på att det både finns kulturella skillnader i arbetslivet baserat på nationalitet och en relation mellan både organisationsstruktur, organisationskultur och attityder till karriär. Vi har dock inte hittat

forskning som behandlar attityder till organisationsstrukturer och ledning hos mjukvaruutvecklare från olika länder i Sverige.

### **3. Teoretiskt ramverk**

I kapitel 2 redogjorde vi för tidigare forskning inom olika delar av vår studies fält. Nu vill vi redogöra för vårt teoretiska ramverk som ligger till grund för vår studie. Syftet med vår uppsats är att undersöka om de utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklarna i Stockholm har olika attityder till organisationsstrukturer och ledning i IT-branschen. Vi har valt att utgå från den holländske socialpsykologen Geert Hofstedes teori om hur nationella kulturer skiljer sig åt i fem olika dimensioner. Teorin är använd från boken "*Culture's Consequence's; Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Nations*" från 2001.

#### **3.1 Hofstedes studie**

Hofstede baserar sin studie på ett stort kvantitativt forskningsprojekt som har jämfört 50 länder, som sedan matchades med en studie av International Business Machines, IBM, av medarbetare från över 50 länder och som sedan jämfördes med ett antal andra studier (2001, s. 29). De fyra dimensionerna som Hofstede använder från IBM är, Power distance, Individualism vs collectivism, Uncertainty avoidance och Masculinity vs it's opposit femininity har Hofstede använt från IBM studien. Hofstede kom fram till ytterligare en dimension och identifierade fem självständiga dimensioner av kultur. Han redogör för skillnader i nationell kultur mellan fler än 50 länder och presenterar att det finns både likheter och skillnader mellan dem. Empirin visade att dessa dimensioner är rotade i grundläggande problem som alla samhällen någon gång ställs inför, men att olika länder löser problemet på olika sätt (Hofstede, 2001, s. 11). Varje land som deltog i studien kunde placeras på en skala för varje dimension (Hofstede, 2001, s. 29). Olika länder har alltså olika grad av kulturdimensionerna.

#### **Vad är kultur?**

Begreppet kultur är brett och har många olika definitioner. Vi har valt att använda oss av Hofstedes definition av begreppet kultur, för att förklara skillnader och likheter mellan länder. 1952 publicerades en artikel av antropologen Florence Kluckhohn som argumenterade för att det finns olika universella dimensioner av kultur (Hofstede, 2001, s.28). Hofstede menar att det ramverk som Kluckhohn presenterade bör innehålla självständiga dimensioner som man sedan kan ordna i olika kulturer (2001, s. 29). Hofstede skriver att alla människor har 'mentala program' inom sig. Programmen utvecklas tidigt i livet och förstärks sedan i skolan och av andra organisationer i samhället. De mentala programmen är en del av den nationella



kulturen och uttrycks i form av värderingar. Hofstede definierar nationell kultur som något stabilt som består av värderingar och dess attityder i en inre kärna (2001, s. 11-12). Han menar att organisationskultur kompletteras och påverkas av nationell kultur (Hofstede, 2001, s.391, 373). Organisationskulturer utgörs av olika praktiker, nämligen ritualer, symboler och hjältar (Hofstede, 2001, s.11). Organisationskultur är något som syns och kan förändras, medan nationell kultur är mer stabilt och svårföränderlig. Hofstede skriver:

*“Not only organizations are bound by national cultures, so are the theories that have been developed to explain and direct their functioning; theories betray the nationalities of their authors and their validity may stop at national borders (if not before)” (s. 373)*

Vi tolkar Hofstedes begrepp nationell kultur som att det är nationalstatens gränser som berättar var kulturen börjar och slutar. Detta är något vi kommer att ha i beaktande närmare under vår uppsats.

Kultur enligt sociologin grundar sig i meningsskapande för individen (Larsen, 2014, s.45). Larsen skriver *“det sociologiska kulturbegreppet omfattar dels estetiska uttryck, dels värderingar, inställningar och åsikter mer generellt.”* (2014, s.44). Hur vi beter oss i det sociala är kopplat till vad som har en mening för oss själva. Den meningen som individen skapar för sig själv är relaterad till ett större meningssystem. Kultur är ett gemensamt meningssystem i större eller mindre samhällen (Larsen, 2014, s.45). Som vi tolkar det skiljer sig Hofstedes kulturbegrepp från det sociologiska kulturbegreppet. Det sociologiska kulturbegreppet kan enligt vår tolkning innehålla flera meningssystem som påverkar individen, medan Hofstedes begrepp innefattar endast ett så kallat värderingssystem. I vår uppsats kommer vi att avgränsa oss till att fokusera på nationell kultur i Hofstedes definition i relation till arbete och organisation.

Metodologisk nationalism är begrepp som motsäger både Hofstedes och den sociologiska definitionen av kultur. Pendenza menar att det inte finns någon konsensus om vad metodologisk nationalism faktiskt betyder, men skriver att det sammanfattningsvis kan beskrivas som en viss inneboende attityd som samhällsvetenskapliga forskare har, nämligen att de har ett förhållningssätt till samhället som om de motsvarade nationalstater. Detta leder till att de fokuserar på att studera interna processer i landet de lever i, vilket i sin tur leder till att de externa globala processerna hamna i skymundan. På så sätt undviker

samhällsvetenskapliga forskare att gå utanför de definierade nationella gränserna (Pendenza, 2014, s. 3).

Vi har valt att analysera vårt empiriska material utifrån två av Hofstedes fem kulturdimensioner, Power distance och Individualism vs collectivism. I vår studie har vi sett att dimensionen Power distance har varit bäst lämpad att analysera vårt material med, därför kommer tyngdpunkten i vår analys ligga på den dimensionen. Vi kommer nedan att redovisa för dessa två dimensioner mer ingående.

### **3.3 Dimensionen Power distance**

Den första dimensionen av kultur som Hofstede har använt sig av kallas för Power distance. Begreppet Power distance är lånat från socialpsykologen Mauk Mulder som myntade begreppet i en studie om mellanmänsklig maktdynamik på 1960-talet. Dimensionen berör ett grundläggande problem, nämligen ojämlikhet (Hofstede, 2001, s. 79). Ojämlikhet kan inträffa inom många olika områden och Hofstede presenterar fem. Det första området är ojämlikhet i fysiska och mentala egenskaper som är ett grundläggande faktum hos alla människor. Det andra området är ojämlikhet i social status och prestige. Den tredje är ojämlikhet inom ekonomiskt välstånd. Det fjärde är ojämlikhet inom politisk makt och slutligen det femte området är ojämlikheter inom lagar, rättigheter och regler. Hofstede beskriver vidare att begreppet ojämlikhet är multidimensionellt, exempelvis kan en person ha goda fysiska förutsättningar men inte ha politisk makt i samhället. Hofstede menar att det finns liknande motsatta krafter i ojämlikhet inom alla samhällen (2001, s.80). I vår studie kommer vi avgränsa oss till det andra området av ojämlikhet som Hofstede presenterar, nämligen ojämlikhet i social status och prestige i organisationer.

Olika kulturer hanterar problemet med ojämlikhet på olika sätt (Hofstede, 2001, s.79). Hofstede menar att ojämlikhet i makt i organisationer är oundvikligt och fyller en funktion eftersom någon behöver kontrollera och styra organisationen. Exempel på en sådan ojämlikhet är relationen mellan en chef och en medarbetare. Ojämlikheten tar sig ofta i uttryck i den klassiska pyramidformade hierarkin som finns i många organisationer (Hofstede, 2001, s.82). Vi tolkar att Hofstede operationaliserar begreppet Power distance när han skriver *“ideas about leadership reflect the dominant culture of a country. Asking people to describe the quality of a good leader is in fact another way of asking them to describe their culture.”* (2001, s.388). Vi förhåller oss kritiska till Hofstedes citat och menar att det är generaliserande

att säga att ledarskap kan mäta nationell kultur och en smal beskrivning av vad nationell kultur är. Vi kommer att återkomma till detta i vår analys.

### **3.4 Dimensionen Individualism vs collectivism**

Dimensionen Individualism vs collectivism handlar om i vilken grad människor är självständig eller integrerade i grupper med andra, vanligtvis i familjen. Att positionera sig själv mellan de två poler, Individualism vs collectivism är enligt Hofstede är ett grundläggande problem i alla samhällen (Hofstede, 2001, inledning). Hofstede menar att det problemet med individualism vs kollektivism har flera implikationer för både värderingar och beteende. Till exempel kan individualism i vissa samhällen framstå som något eftersträvt, medan det i andra samhällen kan det vara det rakt motsatta (Hofstede, 2001, s. 209). Hofstede hävdar att människor i grunden trivs med och har behov av sällskap men att graden av kollektivism är olika i olika samhällen (2001, s. 209-210) .

Dimensionen Individualism vs collectivism påverkar även personer i arbetssituationer, exempelvis agerar personer med ett individualistiskt förhållningssätt utifrån sitt eget intresse. Vidare vill en person i ett individualistiskt förhållningssätt att arbetet ska organiseras så att arbetsgivarens och det egna intresset överensstämmer. För en person med ett kollektivistiskt förhållningssätt ser det annorlunda ut. Arbetsgivaren anställer inte en individ, utan en person som har goda förutsättningar att passa in i den redan givna gruppen på arbetsplatsen. Personen som anställs får då anpassa sig och agerar efter gruppens och organisationens intresse, som inte alltid överensstämmer med personens egna intressen (Hofstede, 2001, s. 235). Vi tolkar att Hofstede menar att individer kan förändra sitt förhållningssätt beroende på organisationen man arbetar i.

Relevant i sammanhanget är även att veta hur vi definierar attityder, organisationsstruktur och ledning, vilket vi kommer presentera nedan.

### **3.4 Begreppsbestämning**

#### **Attityder**

Allport har varit professor i social- och politisk psykologi vid Syracuse University och har definierat attityder i en artikel från 1937 "*Toward a science of public opinion*". Allport menar att public opinion är något som består av samlade attityder (1937). Attityder är beteenden hos individer riktade mot ett allmänt känt fenomen som är viktigt för många (Allport, 1937, s. 13).

Enligt Allport är attityder något som måste uttryckas och kommuniceras, de är alltså verbala. Attityder är enligt Allport inte permanenta, utan kan förändras över tid (1937, s.22). Individerna som uttrycker dessa beteenden kan göra det både i sällskap med andra och när den är ensam (1937, s.13).

### **Organisationsstruktur**

Med organisationsstruktur menas hur en organisations beslutsfattning är strukturerad och implementerad. En organisationsstruktur är exempelvis hierarki medan en annan är platt. Hierarki är pyramidformat och utpräglat av centralstyrelse i organisationen medan en platt organisation. Hierarkisk organisationsstruktur handlar även om hur informationsutbytet innan beslutsfattningen sker. Motsatsen till hierarki är en platt organisationsstruktur. Där är fördelningen av beslutsfattande horisontell där fler får delta och ta ansvar (Tayeb, 1988, s.43).

### **Ledning**

Enligt Nationalencyklopedin är ledning *“en ställning som ger möjlighet att bestämma”* (Nationalencyklopedin). Alltså är ledning en position i en organisation som innebär beslutsfattande. I vår uppsats kommer ledning att kunna innebära både en enskild chef men även ledning som grupp.

### **3.5 Sammanfattning av teoretiskt ramverk och våra utgångspunkter**

Vi har i detta kapitel presenterat våra valda delar av det teoretiska ramverket vi kommer att använda i vår uppsats, två av Hofstedes dimensioner av kultur. De två dimensionerna är Power distance och Individualism vs collectivism. Den första dimensionen, Power distance, handlar som sagt om ojämlikhet och att olika kulturer hanterar problemet med ojämlikhet på olika sätt där vi i vår studie avgränsar oss till ojämlikhet vad gäller status och prestige i organisationer (Hofstede, 2001, s.79). Individualism vs collectivism är den andra dimensionen, som berör relationen mellan en individ och samhället. Individualism och kollektivism är varandras motpoler och finns i olika grad i alla samhällen (Hofstede, 2001, s. 209). För att svara på vårt syfte som är att undersöka om de utlänskt- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen och våra frågeställningar kommer vi att ta hjälp av dessa två dimensioner av kultur.

Från kapitlet tidigare forskning på vårt fält; attityder, organisationsstruktur och IT-arbetsmarknaden och kapitlet om teoretiskt ramverk tar vi nu med oss en viss förståelse och några utgångspunkter inför vår uppsats. Det vi tar med oss från Hofstede är att kultur skiljer sig åt i fem dimensioner det finns skillnader mellan nationella kulturer. Vårt teoretiska ramverk, är baserad på kvantitativ metod vilket hade kunnat vara problematiskt för vår studie. Vi upptäckte tidigt i vår studie att Hofstede är en central källa inom tidigare forskning i vårt fält om attityder, nationell kultur och IT-arbetsmarknaden. Artikeln "*Japaner, japaner... Kulturens betydelse vid övergång till Toyotainspirerad lean produktion i ett japanskt företag i Sverige*" från 2011 av Oudhuis och Olsson har precis som vi gjort en kvalitativ studie baserad på Hofstedes kvantitativa undersökning. De gjorde likt oss intervjuer baserade på Hofstedes dimensioner av kultur.

Vi är påverkade av metodologisk nationalism som innebär att samhällsforskning ser samhället i nationalstater. Vi tror att alla omedvetet påverkas av att världen är uppdelad i länder med satta fysiska gränser, men vi tycker inte man ska studera samhällen och kultur på det sättet. Därför har vi ett kritiskt förhållningssätt till Hofstedes definition av kultur, eftersom den är påverkad av metodologisk nationalism. Vi tolkar att han ser samhället utifrån nationalstater och att kultur börjar och slutar vid landsgränser.

## **4. Metod och material**

I kapitel 4 kommer vi att redogöra för vår metodologiska ansats, vårt urval, datainsamling, intervjuguide, transkribering och kodning, trovärdighet, metodens begränsningar samt en avslutande diskussion om metodvalet.

### **4.1 Metodologisk ansats**

Det är frågeställningarna som ska avgöra vilken typ av metod man använder i sin studie (Trost, 2010, s. 25). I vår uppsats har vi valt en kvalitativ ansats med intervjuer för att våra frågeställningar kräver djupgående material för att vi ska kunna besvara dem, och i en kvalitativ metod får vi just detta, ett djupgående och innehållsrikt material. Kvalitativa intervjuer kan enligt Aspers definieras som en samtalsrelation där intervjuaren försöker förstå samtalet (2011, s.139). Kvale skriver "*Qualitative research interviewing has become a sensitive and powerful method for investigating subjects' private and public lives and has often been regarded as a democratic emancipating form of social research*" (Kvale, 2006, s. 480). Detta styrker att kvalitativ metod är lämplig när man ska undersöka mänskliga upplevelser. Kvantitativa studier är ofta styrda av regler och det existerar tydliga principer för när man ska förkasta eller behålla en hypotes (Aspers, 2011, s.33). Om vi istället hade valt en kvantitativ metod, med exempelvis enkätfrågor om attityder till organisationsstruktur och ledning, skulle vi inte få en lika djup förståelse för upplevelsen av organisationsstruktur och ledning som med kvalitativa studie. Vårt metodval gör att vi får ett helhetsperspektiv på vårt urval, eftersom vi frågar om deras bakgrund och varför de upplever det dem gör. Vi vill gå djupare än Hofstedes kvantitativa studie där svaren från endast är insamlade via en enkät. Vi vill få ett meningsskapande och förstå vilka attityder intervjupersonerna har till organisationsstruktur och ledning och därför skulle det inte passa att utföra observationer.

### **4.2 Urval av intervjupersoner**

Vi har valt att intervjua utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare för att kunna svara på syftet med vår uppsats vilket är, att undersöka om mjukvaruutvecklarna i Stockholm har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen. Inom kvalitativa intervjuer är det ointressant med ett representativt urval, för att det handlar om upplevelser och inte siffror. Ett problem som kan uppstå i kvalitativa urval är att det kan vara för homogent, dvs många personer som exempelvis har samma ålder, kön, utbildning och

nationalitet. Trost menar att man inom kvalitativa urval strävar efter ett heterogent urval med stor variation inom det valda fältet (2010, s. 137-138). I vårt fall blir det ett heterogent urval i nationalitet men ett homogent urval av yrkesgruppen mjukvaruutvecklare. För att med säkerhet uppnå variation i sitt urval rekommenderar Trost strategiskt urval. Han påpekar dock att det kan vara svårt att genomföra, exempelvis när forskaren måste gå igenom en annan part för att få tillgång till intervjupersoner (Trost, 2010, s. 137-139). Trost menar att det kan bli konstigt att be den andra parten att följa vissa kriterier som forskaren kräver för urvalet (2010, s. 139). För att få tillgång till mjukvaruutvecklare gick vi genom Comp, som tog den första kontakten med sina tidigare rekryteringar av mjukvaruutvecklare. Vi genomförde ett bekvämlighetsurval som Trost menar är en praktisk metod att använda sig av för att få ett strategiskt urval. I ett bekvämlighetsurval fyller man på med intervjupersoner som man tycker passar in i studien och i den variationen man vill ha i sitt urval (Trost, 2010, s. 140).

Vi kom i kontakt med IT-rekryteringsföretaget, Comp via ett event på Facebook, då de sökte personer som ville skriva kandidatuppsats i samarbete med dem. Vi blev samtidigt mycket intresserade av deras rekryteringar av utländskt födda mjukvaruutvecklare. Vi fick i början av samarbetet en kontaktperson, Sofia på Comp som har hjälpt oss att få kontakt med vårt urval av. Tack vare Comp kom vi i kontakt med ett spännande urval som uppfyllde våra kriterier.

Vi visste sedan tidigare att IT-branschen är mansdominerad och valde att låta urvalet spegla detta. Vi hade en urvalsprocess i tre steg. I det första steget var vårt kriterium för urvalet att de skulle vara utländska mjukvaruutvecklare som arbetar i Sverige, rekryterade av Comp. Då använde Comp sina kontakter för att hjälpa oss att få tag på intervjupersoner som ville ställa upp i vår studie, alltså ett snöbollsurval vilket innebär att forskaren får kontakt med personer som i sin tur har tillgång till gruppen eller fältet som man är intresserad av (Aspers, 2011, s. 95). Förfrågan att delta i vår studie gick ut till 15 personer varav sex svarade på vårt mail och tackade ja till att delta i studien. En person valde sedan att hoppa av, så vårt urval i det första steget blev fem intervjupersoner. I det andra steget i vår urvalsprocess insåg vi att om vi även intervjuar svenskfödda mjukvaruutvecklare kan vi se vilken attityd svenska respektive utländskt födda har till organisationsstruktur och hur de upplever den. Comp skickade då ut mejl till 7-8 svenska mjukvaruutvecklare, rekryterade av Comp, varav en tackade ja. I det tredje steget i processen valde vi att på släppa kravet att personerna behövde vara rekryterade av Comp. Vi utvidgade urvalet genom att själva kontakta de intervjupersoner vi intervjuat, via mejl, för att fråga om de har en vän/kollega som arbetar som mjukvaruutvecklare. Vi frågade

även vår familjer, vänner och bekanta och de kände någon som skulle kunna tänka sig att ställa upp. I det tredje steget kontaktades ca tio personer, varav två personer svarade och tackade ja. Även denna gång använde vi oss av ett snöbollsurval för att komma i kontakt med fler intervjupersoner. Sammanlagt var totalurvalet 30 personer och vi fick åtta som ställde upp. Comp kontaktade sammanlagt ca 20 personer varav sex ställde upp på intervju. De sex personerna som ställde upp uttryckte att de kände en tacksamhet till Comp som hjälpt dem i rekryteringsprocessen. Den positiva upplevelsen av rekryteringen skulle kunna vara en anledning till att intervjupersonerna ställde upp. Vad personerna som inte svarade hade för upplevelser av rekryteringen vet vi inte. De kan ha haft en negativ upplevelse av rekryteringen eller Comp vilket kan ha påverkat deras val att inte delta. Att urvalet kontaktades genom Comp kan alltså ha påverkat svarsfrekvensen negativt och gjort att färre ställde upp än om vi hade kontaktat mjukvaruutvecklare själva.

Av våra intervjupersoner, definierade sig sju intervjupersoner som män och en som kvinna. De olika intervjupersonerna har bott i Pakistan, Vitryssland, Etiopien, Turkiet, Ungern och Sverige. Då Comp rekryterar till många olika företag, resulterade det i att våra intervjupersoner arbetar på olika arbetsplatser.

### **4.3 Datainsamling och situation**

När intervjupersonerna hade visat intresse för vår studie till Comp tog vi själva kontakt med dem via mejl. För att informera mer om studien samt ett sätt att bygga tillit inför intervjun. Vi mejlade alltid intervjupersonen samma dag som intervjun skulle äga rum för att säkerställa att intervjupersonen faktiskt skulle dyka upp i linje med Aspers rekommendationer (Aspers, 2011, s.145).

Att ha en lugn miljö för intervjun är positivt då det är svårt att spela in en intervju i en skramlig och högljudd miljö (Aspers, 2011, s.155). Vi undersökte först möjligheten att intervjua på Comps kontor där vi hade blivit erbjudna ett tyst intervjurum, men eftersom de flesta intervjuerna utfördes efter kl 17 på kvällen, fick vi inte tillgång till lokalen då. Vi insåg sedan att Comps kontor inte hade varit en bra plats för intervjun, anledningen är att Comp tidigare hade haft kontakt med intervjupersonerna i en rekryteringsprocess. I rekryteringsprocesserna representerade Comp arbetsgivaren, vilket gör att deras kontor inte är en trygg plats för en intervju. Vi lät istället intervjupersonerna bestämma intervjuplats, vilket några gjorde och när intervjupersonerna istället lät oss välja plats föreslog vi ett café i



närheten av intervjupersonens arbetsplats. Tyvärr genomförde vi många intervjuer på caféer med alldeles för hög ljudnivå vilket gjorde att det blev svårt att lyssna under intervjun och även svårt att höra vad som sades på ljudinspelningen vid transkriberingen.

Vi följde Aspers råd om att bjuda på fika, alltid komma i tid och ha med laddare till inspelningsapparaten (Aspers, 2011, s.155). Vi erbjöd oss att bjuda på fika till samtliga intervjupersoner, detta uppskattades. En person avböjde vårt erbjudande och ville betala själv, medan en annan person inte ville ha någon fika alls.

Vi valde att närvara båda två vid varje intervju. Vi turades om att agera intervjuare och intervjuade fyra personer var. Den som inte intervjuade lyssnade, antecknade, höll koll på tid och inspelning. Personen ställde även eventuella frågor om det var något som vi inte förstod. Enligt Trost finns det fördelar med att vara två intervjuare. Om paret som intervjuar är samspelade kan man ge varandra bra stöd och få ut mer information ur intervjun än om man var ensam (Trost, 2010, s.67). Ytterligare en positiv aspekt av att vi båda två närvarande vid samtliga intervjuer är att vi båda är insatta i materialet. Detta underlättade vid kodning, tolkning och analys av materialet. Att ha maktbalans i beaktande är viktigt i en intervju. Maktbalansen handlar om att ge makt åt intervjupersonen för att hen ska känna sig bekväm (Aspers, 2011, s.141). Eftersom vi valt en intervjusituation där vi var två intervjuare kan det ha försatt intervjupersonerna i ett underläge. Vi arbetade med att försöka minska vår maktposition genom att sitta en intervjuare mittemot intervjupersonen och en på sidan, istället för två mot en. De utländska intervjupersonerna förstod alla en del svenska, vissa mer än andra. De allra flesta intervjupersoner talade väldigt bra engelska, då de kommunicerar på engelska varje dag på arbetsplatsen. I vårt fall var det en fördel att intervjuas på engelska, eftersom intervjupersonerna blir mer säkra och bekväma i det engelska språket framför det svenska språket. Maktbalansen kunde dock bli ojämn i de fallen ändå när vi talade bättre engelska än intervjupersonen, vilket var vid intervjutillfällena. Vid analys och kodning översatte vi från engelska till svenska vilket tog extra mycket tid. Vår uppsats är på svenska och därför erbjöd vi efter intervjuerna att översätta resultatet i studien till engelska och skicka till intervjupersonerna via mejl. Många uppskattade vårt erbjudande och gärna vill gärna ha resultatet. I efterhand är vi väldigt glada att båda två var med på samtliga intervjuer eftersom det vid ett flertal tillfällen var svårt att förstå vad intervjupersonen sa på grund av att de pratade engelska med brytning. När en av oss inte hörde vad intervjupersonen sa hade den andra ofta hört och förstått. Dock var det fortfarande några ord som vi inte kunde urskilja

under transkriberingarna, vilket innebär att språket och brytningen påverkade vår validitet negativt. Vi spelade in intervjun i en app på våra mobiltelefoner, Audio Memos. Den som inte intervjuade spelade in på sin mobiltelefon. Appen använde vi för att materialet inte skulle kopplas till en molnfunktion och delas på internet. Mobilerna var skyddade med en personlig pin kod. Detta för att säkra att ingen tredje part ska kunna komma åt intervjuerna. Vi har inte heller skickat eller delat materialet från intervjun på något sätt.

Inför vår första intervju hörde Intervjuperson 1 av sig samma dag och sa att hans kompis, Intervjuperson 2 som också är med i vårt urval, ville bli intervjuad samma dag. Han frågade om vi kunde göra en intervju med båda samtidigt. Enligt Trost bör man undvika att intervju två personer samtidigt. Dels för att intervjupersonerna kanske inte får samma möjlighet att komma till tals och dels för att intervjupersonerna även kan påverka varandra och forma överensstämmande svar (Trost, 2010, s. 67). Därför sa vi nej till att intervju båda samtidigt. Intervjuperson 1 frågade då istället om vi kunde intervju dem direkt efter varandra, vilket vi gick med på. Senare under samma dag hörde Intervjuperson 1 av sig igen och berättade att Intervjuperson 2 inte skulle komma, vi vet inte av vilken anledning. Att vi sa nej till att intervju de två personerna samtidigt kanske påverkade Intervjuperson 2s val att medverka.

#### **4.4 Intervjuguide**

Intervjuer kan ha olika grad av struktur enligt Aspers. En intervjuguide ska innehålla ett antal frågeområden som ska beröras under intervjun (Trost, 2010, s.71). Vår intervjuguide är semistrukturerad med tre olika teman, bakgrundsfrågor, den globala IT-industrin och kultur på arbetsplatsen relaterat till Hofstedes teori om kulturdimensioner. Det är främst det sista temat i intervjuguiden som är nära kopplat till syftet med vår uppsats, nämligen att undersöka om de utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklarna i Stockholm har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen. Under intervjuguidens övergripande teman fanns det även underliggande angivna frågor som läses upp till intervjupersonen, se appendix 7.1 och 7.2. Vi följde även upp intervjupersonernas svar med ytterligare frågor som var utanför intervjuguiden för att öppna upp för en dialog. Denna sorts intervju ger intervjupersonen en liten chans att påverka intervjuns innehåll enligt Aspers. För att ge personen chans att styra intervjun, i alla fall till en viss del, började vi med övergripande, öppna frågor som ofta gjorde att intervjupersonerna svarade på våra frågor utan att vi behövde ställa dem.

Innan man börjar intervju rekommenderar Trost att man ska kunna sin intervjuguide utantill.

Vi följde inte hans tips i brist på tid, vilket gjorde att vi var tvungna att titta på den utskrivna intervjuguiden ett antal gånger under de första intervjuerna (2010, s.71). Efter några utförda intervjuer lärde vi oss guiden i princip utantill. Trots att vi behövde titta i intervjuguiden upplevde vi att det fungerade bra. Vid ett tillfälle fick dock inte den ena av oss kontakt med den andra eftersom intervjuaren var så koncentrerad på intervjupersonen. Vårt sätt att kommunicera, intervjuare emellan, fungerade alltså inte riktigt under alla intervjuer. Vi försökte få kontakt med varandra, exempelvis för att påminna om tiden, vilket inte alltid fungerade men vi blev bättre och i sista intervjun fungerade vår kommunikation bra.

Vi hade två olika intervjuguides, en på svenska och en på engelska. Intervjuguiderna skiljde sig åt i några avseenden, exempelvis eftersom de utländska intervjupersonerna har flyttat till Sverige för att jobba i IT branschen valde vi att fråga om varför det ville flytta till just Sverige. I övrigt hade intervjuguiderna samma övergripande teman att behandla. Intervjuguides kan variera och ska enligt Trost vara personligt utformade för att passa den som intervjuar. Vi följde inte Trost råd utan hade båda samma intervjuguide, vilket vi tyckte fungerade väl (Trost, 2010, s.71).

Att få en bra och personlig relation tycker vi var önskvärt dels för att intervjupersonen skulle känna sig mer avspänd i situationen och dels för att intervjun överlag skulle bli en behaglig upplevelse för personen. Vi valde att inleda med en öppen fråga och be personerna berätta om sitt arbetsliv. Att börja med en öppen fråga gör att intervjupersonen får makten att själv styra tolkningen av frågan och kan även bidra till att det blir en avslappnad stämning (Aspers, 2011, s.146). Att få en bra och personlig relation tycker vi var önskvärt, dels för att intervjupersonen skulle känna sig mer avspänd i situationen och dels för att intervjun överlag skulle bli en behaglig upplevelse. Under flera intervjuer svarade intervjupersonerna relativt kort på våra öppna frågor, vilket gjorde att vi tog oss igenom många teman på kort tid. Vi hade önskat mer djupgående svar från intervjupersonerna och försökte därför, genom att använda följdfrågor, få mer innehållsrika svar. För att fylla ut tiden och få ut så mycket information av intervjupersonen som möjligt, började intervjuaren ställa frågor utanför intervjuguiden. Dessa frågor tenderade dock att innehålla ledande frågor. Trost menar att intervjuare bör undvika att ställa ledande frågor där man påstår något för intervjupersonen. Vidare bör man inte heller ställa frågor som börjar med ”varför”, eftersom det ofta i vardagligt tal ofta används för att ifrågasätta något (Trost, 2010, s. 103). Även fast vi gjorde några misstag, exempelvis ställa ledande frågor, så blev frågorna många gånger bra.

Sammantaget tycker vi att våra frågor var bra därför att de resulterade i djupgående och innehållsrika svar från våra intervjupersoner som kunde relateras till och svara på våra frågeställningar.

#### **4.5 Trovärdighet**

I en intervjustudie är trovärdigheten ofta problematisk på grund av att begreppen validitet och reliabilitet har ursprung i kvantitativ metod och är svåra att tillämpa på samma sätt i kvalitativa studier. Validitet innebär att det som avses mätas eller undersökas är det som faktiskt mäts eller undersöks. Trost menar att validitet blir malplacerat i kvalitativa studier då forskaren är intresserad av hur endast intervjupersonen uppfattar ett visst fenomen eller begrepp, och inte vad som menas med begreppet i allmänhet. Om jag exempelvis frågar hur intervjupersonens vänskapskrets ser ut är jag intresserad av vad just den intervjupersonen menar med sin vänskapskrets. Jag är inte intresserad av vad allmänheten eller dagstidningar menar med begreppet vänskapskrets. Därför blir validitet malplacerat i vår kvalitativa uppsats om subjektiva upplevelser (Trost, 2010, s. 133).

Med reliabilitet menar Trost att en studie är stabil, det vill säga att den inte påverkas av slumpen, utan ska vara så lika som möjligt för intervjupersonerna och att frågorna ställs på samma sätt. En studie med hög reliabilitet är när studien görs om vid en annan tidpunkt men uppvisar samma resultat som förut. I vår studie var vi två personer som turades om att intervjua, därför ställdes frågorna på lite olika sätt och kan ha påverkat reliabiliteten negativt.

Begreppet reliabilitet består av fyra komponenter som blir aktuella på olika sätt inom kvantitativa och kvalitativa studier. Den första är kongruens, som i kvantitativa studier handlar om att det finns en likhet mellan frågor så att de tar reda på samma sak. Kongruens förekommer på ett annat sätt i kvalitativa studier eftersom man ofta ställer flera frågor om ett fenomen för att få förståelse för dess nyanser (Trost, 2010, s. 131-132). Den andra komponenten är precision som handlar om hur intervjuaren noterar svar. Trost menar att intervjuaren ska säkerställa att man har förstått svaret korrekt och bör även kontrollera det. I vårt fall var det en fördel att vi var två under alla intervjuer eftersom vi lättare kunde notera vad intervjupersonerna sa. Den tredje komponenten är objektivitet, som innebär hur olika intervjuare noterar svar och om personerna gör det på ett överensstämmande sätt är reliabiliteten hög. Exempelvis blir objektivitet aktuell inom kvalitativa studier när andra läser igenom en rapport och kan diskutera ifall resonemang i rapporten tolkas annorlunda av olika

läsare. Det bra att vi var två på alla intervjuer, eftersom vi i efterhand kunde diskutera hur vi tolkade svaren. Under kursen har även andra studenter och vår handledare tagit del av våra citat och kommenterat om de har tolkat det på ett annat sätt än vi, vilket vi alltid tagit hänsyn till för att öka reliabiliteten i vår studie. Den fjärde och sista komponenten är konstans. Den handlar om hur man förutsätter att fenomenet som undersöks inte förändras. I kvalitativa studier blir konstans inte lika aktuellt, då det ofta är just förändringar som forskaren vill studera (ibid, 131-132). I vårt fall är konstans inte aktuell då vi studerar subjektiva upplevelser av organisationsstruktur och ledning och dessa upplevelse kan förändras.

Trost poängterar vikten av att intervjun bör utföras på ett korrekt och trovärdigt sätt (2010, s. 133). Trost menar att man som forskare inom kvalitativ metod måste visa på att sina analyser och resultat är trovärdiga. Detta kan göras genom att redovisa eventuella etiska överväganden, insamling av data och dess relevans för frågeställningarna samt bifoga intervjuguiden för påvisa att intervjumaterialet är trovärdigt. Se våra bilagor i kapitel 7 i appendix (Trost, 2010, s. 134).

### **Förförståelse**

Ett problem med intervjuer är att intervjupersonen har en förförståelse som gör att hen tolkar det intervjupersonen säger utifrån vad hen redan vet om området (Aspers, 2011, s.142).

Förförståelsen kan göra att man har vissa föreställningar om olika saker som är generaliseringar och påverkar ens åsikter. Vi som intervjuare har också en förförståelse. Vi gjorde tidigare i denna kurs en förstudie innan vi började med uppsatsen, som gav oss en viss förförståelse till vårt ämne. Vi intervjuade en svensk IT-medarbetare som beskrev sina upplevelser av kulturmöten i arbetslivet. Intervjupersonen i förstudien berättade om kommunikationssvårigheter och olika syn på ledning och organisationsstruktur i olika länder. Det gav oss en förförståelse om att det skulle finnas olika syn på ledning och organisationsstruktur mellan olika nationella kulturer. Vi försökte ta oss runt problemet genom att ställa så öppna frågor som möjligt och låta intervjupersonerna prata så mycket som möjligt om sina erfarenheter. Det fungerade inte i alla intervjuer då vi som intervjuare ibland blev förvånade över svaren vi fick, och svarade med förvånad röst "no?" när intervjupersonen sa något som inte stämde överens med vår förförståelse. Vi valde att inte berätta om intervjuformen innan intervjun och det kan möjligen ha påverkat hur intervjupersonerna agerade under intervjun. Vissa intervjupersoner förväntade sig en mer strukturerad intervju än vad vi hade tänkt. Det märktes i långa tystnader när vissa

intervjupersoner spänt väntade på nästa fråga. Därför skulle vi haft nytta av att redogöra för intervjuformen innan så att intervjupersonerna hade varit beredda på den öppna intervjuformen.

Att samarbeta med Comp har påverkat vårt oss och möjligen snedvridet vårt resultat. Comp har under åtta veckor erbjudit sitt kontor som en plats där vi kan skriva vår uppsats. Under den tiden har vi ca en gång i veckan suttit och arbetat med vår uppsats på Comps kontor i Stockholm. Vi har haft tillgång till en kontaktperson Sofia, på företaget som är insatt i de internationella rekryteringarna med mjukvaruutvecklare. Kontakten har varit via mejl och har mestadels varit bra. Vid ett fåtal tillfällen har vår kontaktperson tagit lång tid på sig att svara och vi har fått höra av oss igen. På Comp är de flesta konsulter och sitter oftast placerade ute hos kunder, därför har det varit relativt tomt på kontoret när vi har varit där. De få chanser vi har haft att lära känna de anställda har varit en gång på kontoret då flera anställda var där, och på ett frukostmöte då vi presenterade oss och vår uppsats. Vi har utvecklat en god relation till Comp. En av oss har börjat umgås med en anställd på fritiden och vi har båda fått kontakter inför vårt framtida arbetsliv. I början av samarbetet föreslog Comps vice VD i förbifarten att om vår uppsatsidé kunde utvecklas till ett större projekt hade vi möjlighet att få sommarjobb på företaget. Detta är dock inte något som vårt projekt eller vi har möjlighet att göra i sommar. Vi både har även blivit uppmuntrade till att söka tjänster hos Comp, vilken en av oss har gjort och är i rekryteringsprocess nu. Samarbetet med Comp påverkade vårt perspektiv i uppsatsen, vilket vi är medvetna om. Vi fick ofta ett företagsperspektiv på intervjupersonernas upplevelser, vilket kan ha påverkat vårt resultat. Något som kan ha påverkat perspektivet i uppsatsen är att vi båda utbildar oss till personalvetare, en yrkesgrupp som i arbetslivet ofta innehar ett arbetsgivarperspektiv, därför tror vi båda att vi omedvetet påverkas av vår förförståelse.

#### **4.6 Transkribering och kodning**

Vi transkriberade de engelska intervjuerna på engelska och de svenska på svenska. Vi gjorde transkriberingen genom att lyssna direkt från mobilen och skriva in i datorn. Det hade varit enklare och mer tidseffektivt att transkribera om vi haft inspelningen direkt i datorn och kunnat sätta på paus på samma tangentbord som vi skrev på, istället för att ha två olika apparater. Kodning och analys översattes från engelska till svenska, eftersom vår uppsats kommer att publiceras på svenska. Kodning innebär att man delar upp materialet i mindre små delar, koder, för att forskaren lättare ska kunna analysera sitt material (Aspers, 2013, s. 165).

Vi valde att göra en tematisk deduktiv kodning av transkriberingen. Tematisk kodning innebär att man bryter ner data till mindre delar och skapa en kod (Corbin and Strauss, 1990, s. 12). Att kodningen är deduktiv innebär att man utgår ifrån en teori vid skapande av koder (Aspers, 2011, s.166 & 176). Vi utgick från Hofstede teori och begrepp nationell kultur och hans två kulturdimensioner Individualism vs collectivism och Power distance när vi skapade koderna. Att koda i marginalen, som vi valde att göra, kan göras på utskrivet papper med olika färger för olika koder (Aspers, 2011, s.184). För att ta hänsyn till miljön och öka tillgängligheten till kodningen för oss båda, kodade vi i ett gemensamt Google Docs genom att göra koder i marginalen med hjälp av kommentarsfunktionen. Vid kodning är det viktigt att tänka på att koderna inte får vara för breda, för smala eller motsägelsefulla (Aspers, 2011, s.168). Ytterligare en aspekt är att kodernas namn ska vara relativt korta och koncisa (Aspers, 2011, s.179). Med detta i beaktande blev resultatet ett kodschema med dessa teman: (se underkoder i Appendix nr 7.1)

- Ledning
- Organisationsstruktur
- Arbetssätt
- Syn på arbete
- Kommunikation
- Mångkulturella företag
- Icke mångkulturella företag
- Framtiden

Vi valde att göra en statisk-dynamisk analys av transkriberingen. Statisk-dynamisk analys innebär att man studerar relationen mellan ett teoretiskt begrepp och de koder som vi hittat i intervjun (Aspers, 2011, s.205).

#### **4.7 Etiska överväganden**

Enligt Vetenskapsrådets riktlinjer finns fyra krav som forskare behöver ta hänsyn till. Dessa är informationskravet, konfidentialitetskravet, samtyckeskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2011, s.6). Informationskravet syftar på att deltagarna i studien bör informeras om att medverka är frivillig och kan avbrytas när som helst. Syftet med undersökningen ska även framgå och hur själva undersökningen är upplagd (Vetenskapsrådet, 2011, s.7). I vår studie uppfylldes informationskravet genom att vi via mejl informerade

intervjupersonerna om syftet med studien, det frivilliga deltagandet och att de kan avbryta sin medverkan när de vill. Denna information upprepade under intervjun innan vi satte på inspelning. Det andra kravet är samtyckeskravet. Enligt detta krav bör deltagarens samtycke hämtas av forskaren innan studien påbörjas. De får avbryta sin medverkan utan varken påtryckningar eller negativa effekter när de vill (Vetenskapsrådet, 2011 s. 9-10). I vår studie uppfylldes även detta krav via mejl innan intervjutillfället och även under intervjutillfället. Enligt det tredje kravet, konfidentialitetskravet, bör forskaren informera deltagaren om att intervjupersonernas identitet inte heller ska kunna urskiljas i studien (Vetenskapsrådet, 2011 s.12). Det betyder exempelvis att vi i vår uppsats informerade intervjupersonerna, via mejl och innan vi påbörjade intervjun, om att varken deras namn eller namnet på företaget de arbetar på kommer att nämnas, varken i transkriberingen eller i vårt resultat. Forskaren bör dock vara medveten om att vissa personer ändå kan urskilja vem som har deltagit i studien trots att personliga uppgifter inte nämns i materialet (Vetenskapsrådet, 2011, s.12-13). Det sista kravet, nyttjandekravet, syftar på att uppgifter som samlats in under studien inte får användas i något annat syfte (Vetenskapsrådet, 2011 s. 14). Vi informerade intervjupersonerna både via mejl och muntligt att ingen tredje part kommer att få tillgång till materialet.

När vi utvidgade urvalet tredje gången ledde det till olika etiska konsekvenser.

Intervjupersonerna som hjälpte oss att hitta fler deltagare berättade att hen själv hade deltagit för att motivera fler personer att delta. Det leder till att intervjupersonen som hjälpte oss att hitta fler deltagarna vet om vem som deltog i studien och vice versa. Vi har under processen varit uppmärksamma på detta och det faktum att även Comp har en relation till många av intervjupersonerna, men vi har varit medvetna om att vi enbart kan säkerställa konfidentialitet i vår studie. Vi har i vår resultatdel ständigt vägt vad som kan tillföra något kunskapsmässigt till uppsatsen mot vad som eventuellt kan få negativa konsekvenser för intervjupersonerna (Vetenskapsrådet, 2011, s. 13).

#### **4.8 Diskussion av metodval**

Om vi inte hade gått via Comp för att få tillgång till urvalet hade vi inte fått kontakt med den grupp människor vi var intresserade av. Antagligen hade vi inte heller lyckats få intervjupersoner med så många olika nationaliteter. Denna bredd anser vi vara en styrka då det speglar hur den globala verkligheten i IT-branschen ser ut i Sverige. Våra intervjupersoner har olika arbetsplatser. Det ökar chansen för att visa på ett mer generaliserbart fenomen



framför ett fenomen som enbart gäller på ett specifikt företag.

Tack vare vår valda kvalitativa metod och alla dess styrkor, har vi nu utfört åtta intervjuer på 45 min-1 h med mjukvaruutvecklare från olika länder som alla arbetar i Stockholm.

## 5. Resultat och analys

Kapitel 5 är uppdelat i tre delar. Inledningsvis kommer vi i 5.1 att påminna er om de två kulturdimensionerna från de teoretiska ramverk vi valt för vår analys det följs av analys utifrån de två kulturdimensionen Power distance i 5.2 och sist analys utifrån Individualism vs collectivism i 5.3.

### 5.1 Minns du kulturdimensionerna?

De olika dimensionerna där kulturer skiljer sig åt har alla implikationer för organisationer och management processer (Hofstede, 2001, s. 374). De dimensioner vi ska analysera utifrån är Power distance och Individualism vs collectivism. Power distance handlar om ojämlikheter mellan människor, där vi har valt att avgränsa oss till ojämlikhet i status och prestige. Individualism vs collectivism beskriver individens relation till samhället där motsatserna är individualism och kollektivism. Vi har valt att operationalisera denna dimension genom att fråga vad som är viktigast i arbete för att se om de sätter sina egna intressen i fokus eller organisationens intressen först.

För att svara på våra frågeställningar; *“Hur upplever mjukvaruutvecklare organisationsstrukturen på sin arbetsplats i Sverige jämfört med andra länder?”* och *“Föredrar mjukvaruutvecklare de/den organisationsstruktur(er) som de erfarit i andra länder?”* kommer vi nedan att analysera de utifrån två kulturdimensioner där tyngdpunkten i analysen kommer ligga på dimensionen Power distance.

### 5.2 Attityder till organisationsstruktur utifrån Power distance

För att undersöka hur dimensionen Power distance uttrycker sig på intervjupersonernas arbetsplats, frågade vi om ledning och management. I citaten som kommer att redogöra för nedan, är intervjuare förkortat med I och intervjuperson förkortat med IP.

#### Hierarkisk vs platt organisationsstruktur

I intervjupersonernas skildringar av hur det var att börja arbeta i ett svenskt företag, så är skillnaden i organisationsstrukturen ett återkommande tema. Vi ställde frågan: *“How would you describe the management here in your company in Sweden?”*. Intervjuperson 4, som är från Pakistan, svarade först att organisationsstrukturen på det lilla företag han arbetar på i Sverige är väldigt platt. I citatet nedan följer hans jämförelse med organisationsstrukturen i Pakistan:

*“IP: the national experience I have of this is not so pleasant, not so easy going. I like the more flat structure than more hierarchical. A lot of the time you, your boss is not doing much. Because if you have like 50 different levels, you have to have somebody. Because the boss want more people working under them basically. I don’t know, maybe there is some reason, but I don’t like the hierarchical management system.”* (Intervjuperson 4,s. 4)

Ur det här citatet ser vi att intervjupersonen har haft en negativ upplevelse av hierarkiska strukturer i företaget som personen har arbetat i. Han säger att han inte gillar hierarki. *“I don’t know, maybe there is some reason”* tolkar vi som att personen inte ser meningen med hierarkin i Pakistan och inte förstår syftet med den organisationsstrukturen. *“I like the more flat structure than more hierarchical”* tolkar vi som att Intervjuperson 4 har en positiv attityd till platt organisationsstruktur, vilket också antyder på att han upplever en låg grad av Power distance i Sverige och en hög grad av Power distance i Pakistan.

Intervjuperson 6, som är från Etiopien berättar;

*“IP: Yeah and the (management) is not flat in Ethiopia. If you want me to compare? There is more hierarchy, yeah not flat yeah, maybe it’s was a while since I worked in a flat organization, a little bit strange for me.*

*I: Yeah, how was it for you coming here to work in a flat organization?*

*IP: Oh I mean, my first experience was strange. I don’t know how to communicate, don’t know what to ask, I don’t know, I don’t know which point for discussing, because there I was just deciding everything by myself. It’s not easy, but you learn, you learn, experience. You make a mistake and then you, ‘aha yeah’”* (Intervjuperson 6, s.2)

Vi tolkar att Intervjuperson 6 upplevde en stor skillnad i organisationsstruktur när hon började arbeta i Sverige jämfört med Etiopien. Hon sa tidigare i intervjun att det är en platt organisation på hennes arbetsplats i Sverige. Platt organisation för henne är att man tillsammans med kollegor diskuterar och kommer fram till saker. *“I don’t know which point*

*for discussing*” tolkar vi som en lägre grad av Power distance i Sverige än i Etiopien. *“I’m used to decide everything for myself”* tolkar vi som att intervjupersonen upplevde det som en skillnad att komma till Sverige och ett annat arbetssätt och samarbete. Hon fick inte hjälp att förstå hur organisationsstrukturen fungerar i företaget i Sverige. Det gjorde att hon upplevde det som jobbigt och utmanande att ‘lära om’, vilket är ett svar på vår andra frågeställning *“Hur upplever mjukvaruutvecklare organisationsstrukturen på sin arbetsplats i Sverige jämfört med andra länder?”*. Vi har dock svårt att tolka vilken grad av Power distance Intervjuperson 6 upplevde när hon arbetade i Etiopien jämfört med Sverige eftersom hon beskriver att i Sverige diskuterar hon i högre grad diskuterar med kollegor, medan i Etiopien fick hon bestämma mer själv. Å andra sidan antydde hennes kroppsspråk och röstläge på att hon inte gillade hierarkin i Etiopien utan föredrar den platta strukturen på hennes arbetsplats i Stockholm. Vi tror alltså att hon har en positiv attityd till platt organisationsstruktur.

I båda citaten från Intervjuperson 4 från Pakistan och Intervjuperson 6 från Etiopien har vi svårt att tolka om intervjupersonerna pratar om organisationsstruktur eller organisationskultur. En organisationsstruktur kan vara hierarkisk men upplevas som platt om exempelvis medarbetarna sitter i samma rum som sin chef. Det gör det svårt för oss att tolka vilken attityd till organisationsstruktur och ledning intervjupersonerna har.

Eftersom syftet med vår uppsats är att undersöka om de utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm har olika attityder till ledning och organisationsstruktur i IT-branschen så frågade vi även Intervjuperson 9 från Sverige: *“skulle du säga att organisationen är mer platt eller mer hierarkisk?”*. Intervjuperson 9 har tidigare under sin intervju berättat att han har arbetat på två olika affärsområden på samma företag och gör en jämförelse i citatet nedan:

*“den känns plattare där (i det affärsområdet) jag är nu. Men det är fortfarande lika många nivåer. Det är ju fortfarande så att chefen är ju chef, men lite mer platt då, om man tänker på hur det är och prata med sin chef och ta upp saker.”*  
(Intervjuperson 9, s. 5).

Utifrån citatet ovan tolkar vi att upplevelsen av organisationsstrukturen inte enbart handlar om

antal nivåer i organisationen, utan att även organisationskulturen kan spela roll. Vi tolkar att Intervjuperson 9 upplever olika grad av Power distance på olika affärsområden inom samma företag i samma land. Vi ifrågasätter därför Hofstedes tes om att nationella kulturer skiljer sig åt i olika dimensioner, eftersom vårt material visar att det skulle kunna skilja sig mer inom en organisation i samma land. Vidare säger Intervjuperson 9:

*“Det känns som att dom cheferna var väldigt olika i hur man bemötte personalen. Jag hade lite olika chefer faktiskt men de flesta tyckte jag var okej, dom var väl liksom olika i personligt bemötande.”* (Intervjuperson 9, s. 4).

Vi tolkar *“cheferna var väldigt olika i hur man bemötte personalen”* som att det inte enbart är nationell kultur och organisationskultur som påverkar hur ledningen fungerar, utan att personligheten hos cheferna även spelar stor roll.

Vi frågade även Intervjuperson 9 från Sverige, *“har du någon upplevelse om hur det är i IT-branschen i andra länder?”* Personen började nästan direkt prata om organisationsstrukturer, vilket tydligt framkommer i citatet nedan;

*“IP: har jag det? Hm... nej, egentligen inte. Jag kan inte säga hur det är egentligen, mer än att det nog är rätt blandat, framförallt företagskulturer och inte IT-branschen. Om man jämför med Indien, som kan vara väldigt hierarkiskt. Det kan det ju i och för sig också så vara i USA. Man hör i alla fall lite då och då att det är skillnader, men som sagt, jag tror inte det har och göra med IT-branschen, utan att i Sverige är man mer ‘att det ska vara ett brett konsensus’ och att alla mer är på samma nivå, chefer och anställda, jämfört med många andra länder. Jag tror till och med Norge, där är det lite mer hierarkiskt kanske, inte lika mycket som i andra länder.”* (Intervjuperson 9, s.2)

Eftersom Intervjuperson 9 enbart har arbetat i Sverige, gör personen en föreställd jämförelse mellan organisationsstrukturen i Sverige och andra länder. *“Man är mer på samma nivå,*

*chefer och anställda, jämfört med många andra länder*” tolkar vi som att Intervjuperson 9 har en föreställd bild av att organisationsstrukturen är mer platt i Sverige. Vi tolkar det som att han upplever låg grad av Power distance i Sverige och har en föreställning av hög Power distance i Indien, USA och Norge.

Sammanfattningsvis är upplevelsen av organisationsstrukturen inte enbart baserad på antal nivåer i organisationen, även organisationskulturen på arbetsplatsen kan spela roll i upplevelsen. Det är ofta svårt att tolka om intervjupersonerna pratar om organisationsstruktur eller organisationskultur, vilket tyder på att begreppen hänger ihop. Vi har sett tendenser till en positiv attityd till platt organisationsstruktur hos Intervjuperson 4 från Pakistan och Intervjuperson 6 från Etiopien, vilket också tyder på en upplevelse av en låg grad av Power distance i Sverige och en hög grad av Power distance i Pakistan och Etiopien.

### **Relation mellan chef och medarbetare**

Hofstede skriver *“ideas about leadership reflect the dominant culture of a country. Asking people to describe the quality of a good leader is in fact another way of asking them to describe their culture.”* (2001, s.388). Vi förhåller oss, som tidigare nämnt kritiska till Hofstedes idé att synen på ledarskap kan reflektera en hel kultur och menar att det är generaliserande och en smal beskrivning av vad nationell kultur är. Intervjuperson 3 född i Vitryssland, jämför i citatet nedan hur kontakten med chefen fungerar när det uppstår ett problem:

*“I: when we talked about the management earlier on, like, you said the boss here (in Sweden) is not superior and that it’s a flat organization where you work, is that something that you like? Can you tell me more about that?”*

*IP: yes, I really like that, if you see them (the boss) and realize that we have some problem, just go to the boss and tell them. I screwed up, we have some issues and now we have to fix them. ‘Oh okay it’s not an issue at all’. In our country (Belarus) it’s different and you can get scared of that, so it’s really good I think. So and then you have less stress I think”* (Intervjuperson 3, s.6)

Vi tolkar *“Oh okay, it’s not an issue at all”* när Intervjuperson 3 beskriver hur hans svenska chef reagerar på ett problem, som att han upplever en mer jämlik och öppen relation till sin

chef i Sverige än i Vitryssland. Vi tolkar det som att han har en låg grad av Power distance till sin chef i Sverige jämfört med en hög grad av Power distance till chefen i Vitryssland. Därför tolkar vi även att Intervjuperson 3 upplever en nationell kulturell skillnad vad gäller ledning mellan Sverige och Vitryssland. *“So it's really good, I think”* tolkar vi som att Intervjuperson 3 har en positiv attityd och jämlik och öppen relation till sin chef.

Nästa exempel är när Intervjuperson 5 från Pakistan beskriver management på sin arbetsplats i Sverige:

*“I: how is the management in your company here in Sweden?”*

*IP: They are quite supportive I must say. They understand that work and family quite well. It is very easy to share your personal problems with them. They are quite supportive in that sense. They understand that if you have some kind of difficulties in your private life it affect your work. So they try to minimize your workload in the kind of situation. I have that experience. My manager was supportive. What I found here, the difference, it's very easy to go and talk to him (my boss in Sweden), about anything. So that relationship was based on trust, apart from the job there is a lot of things happening in your private life. And that is easy to combine with work here in Sweden. In that sence it is a good experience for me.”* (Intervjuperson 5, s.2)

Vi tolkar *“it's very easy to go and talk to him (the boss in Sweden), about anything”* som att även Intervjuperson 5 från Pakistan, precis som förra exemplet från Intervjuperson 3 från Vitryssland, upplever en jämlik och öppen relation till sin chef i Sverige. Därför tolkar vi att båda intervjupersonerna upplever en låg grad av Power distans till sina chefer i Sverige. Vi tolkar slutligen från citatet ovan att Intervjuperson 5 har en positiv attityd till en jämlik och öppen relation till sin chef, vilket även Intervjuperson 3 från Vitryssland har.

Nästa exempel är också från Intervjuperson 5 från Pakistan:

*“I: How would you say that the management is in your company in Pakistan when you worked there? Are there any differences to Sweden?”*

*IP: Over there in Pakistan, there is quite hierarchical. They (the bosses) decide a*

*lot. You don't get the chance to say anything. They (the bosses) decide how to do things and you follow their instructions.” (Intervjuperson 5, s.2).*

I detta citat beskriver Intervjuperson 5 sin tidigare arbetsplats i Pakistan. “*They decide how to do things and you follow their instructions*” tyder på att Intervjuperson 5 upplevde en hög grad av detaljstyrning när han arbetade i Pakistan. Detta är ytterligare ett exempel där vi tolkar att Intervjuperson 5 upplever hög grad av Power distans till sin tidigare chef i Pakistan. Vi tolkar det som att Intervjuperson 5s definition av vad som är hierarki baseras på vem som tar beslut och hur mycket eller lite ansvar olika avdelningar och medarbetare har. Utifrån dimensionen Power distance tolkar vi detta som att upplevelserna av ledning i Vitryssland respektive Pakistan har hög grad av dimensionen Power distance, och på grund av det så betyder ordet hierarki hur detaljstyrd eller självständig man är i arbetet. Slutligen tolkar vi “*you don't get the chance to say anything*” och baserat på Intervjuperson 5s kroppsspråk och tonläge tolkar vi att han från Pakistan har en negativ attityd till en ledning där han inte får ha något inflytande.

För att uppfylla syftet med vår studie som är att undersöka om de utlänskt- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen, har vi även ett exempel från Intervjuperson 9 från Sverige. Han svarade tidigare under intervjun att ledning och kollegor var det viktigaste för honom i arbetet. När vi frågade: “*Varför tycker du att kollegor och ledning är viktigast?*” svarade Intervjuperson 9:

*“IP: Vad gäller cheferna så är det ju, tycker jag, dom flesta jag har vart, dom har liksom förståelse för att man är mer än sitt jobb. För man har ju liksom fritid och familj också. Det ska liksom funka ihop. För jobbar du för mycket pajar familjen och då klarar du inte jobbet. Det kan vara sånt som flextider, men också sånt som hur mycket man jobbar, eller hur intensivt. Som jag, jag jobbar deltid. Det har jag gjort sedan jättelänge, sedan våra barn var små, i princip sen typ 18 år tillbaka. Det går tillbaka till vår son, sen jag var pappaledig med honom. Pappaledig och sen började jag jobba deltid och det har aldrig varit något problem. Fast jag inte enligt så att säga ‘regler och lagar’ får göra det. För det är ju fram till barnet är 12 eller något sånt där som du får jobba deltid och det har aldrig varit något problem med det, nada problem. vilket är jättebra.*”



*I: va bra!*

*IP: Där har det liksom chefernas och ledningens attityd, dom flesta iallafall har gehör för att man ska fungera som människa också. Det skulle jag vilja säga är dom stora fördelarna med där jag är nu, tror jag. Jo det var likadant där, på förra arbetsplatsen, jag arbetade deltid där också. Det var inga problem där heller.” (Intervjuperson 9, s.6)*

Vi tolkar “*där (i hans exempel om deltidjobb) är det chefernas och ledningens attityd. Dom flesta iallafall har gehör för att man ska fungera som människa också.*” som att Intervjuperson 9 upplever en låg grad av Power distance till sina chefer i Sverige. När han säger “*jo det var likadant där, på förra arbetsplatsen, deltid där också. Det var inga problem där heller*” tolkar vi att han upplevt en låg grad av Power distans på båda arbetsplatserna han har arbetat på i Sverige. Vi tolkar även utifrån citatet ovan att Intervjuperson 9 har en positiv attityd till en jämlik och öppen relation till sin chef.

Sammanfattningsvis har vi under denna rubrik “Relation mellan chef och medarbetare” redovisat för olika attityder till ledning från både utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare. Vi har sett att både utländsk- och svenskfödda med olika erfarenheter av ledning från olika länder, har samma positiva attityd till att ha en jämlik och öppen relation med sina chefer. De har alltså har en låg grad av Power distance.

### **Är nationella kulturer stabila?**

Syftet med vår uppsats är att undersöka om de utlänskt- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Sverige har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen. Vi frågade därför Intervjuperson 8 “*how would you describe the management in your company?*” och han berättar om att det är horisontellt i Skandinavien och att hierarkier inte går lika djupt här, som i Pakistan. Han svarar även:

*“IP: It’s different. And even if I, sometimes I think like, if I go back to Pakistan, how would I like it to be? Now I have 15 years of experience, if I go back to Pakistan and if I take that model, I would have a bigger room. I would have my own room. Do I want that room, that model? A desk only, but I don’t think I would like a room. It creates this feeling like, you have to ask promotion to talk to*

*your manager, or you have to ask to book a meeting to see your manager. You can just drop by and say 'I have this problem' or discuss this thing. It creates this gap between the management and the people doing the work. That role is not physical, it becomes a mental role as well. So yeah, I don't think I would like that model if I go back.*" (Intervjuperson 8, s.5)

“*I don't think I would like that model if I go back*” tolkar vi som att han har ändrat sin attityd till ledning och organisationsstruktur sedan han började arbeta i Sverige. Att hans chef sitter i samma rum som medarbetarna har gjort att han har en avslappnad och öppen relation till sin chef, där han inte behöver vara rädd för att vända sig till chefen vid problem. “*It (the boss has his own room) creates this gap between the management and the people doing the work*” tolkar vi att han upplevde en hög grad av Power distance i Pakistan och en låg grad i Sverige.

Intervjuperson 4 berättar att i Pakistan har hans tidigare arbetsplats serveringspersonal, som endast arbetar med att servera kaffe och te till medarbetarna. Enligt Intervjuperson 4 har det med landets arbetslöshet att göra. Det finns många fattiga människor i Pakistan och därför skapas dessa jobbmöjligheter. Han berättar:

*“IP: I don't feel like, now I cannot work in Pakistan, cause I cannot tell people what to do. 'GIVE ME MY COFFEE!' (like they scream in Pakistan) I don't think I can do it anymore. I can't see myself doing that. Unless I become really rich, hahaha!”*

*I: hahaha!* (Intervjuperson 4, s.5)

“*I don't think I can do it anymore*” tolkar vi som ytterligare ett exempel på hur en intervjuperson har förändrat sin attityd till ledning och organisationsstruktur sedan han började arbeta i Sverige. Citatet ovan beskriver hur det skiljer sig i hur man behandlar människor på arbetsplatsen. Det visar att Intervjuperson 4s attityd till hur man är mot varandra på arbetsplatsen har förändrats sedan han började arbeta i Sverige. Vi vill även tillägga att “*unless I become really rich*” tolkade vi som ett skämt eftersom intervjupersonen skrattade gott efter. *ause I can not tell people what to do. 'GIVE ME MY COFFEE!'* tolkar vi som att intervjupersonen upplevde en högre grad av Power distance i Pakistan. I detta fall mellan honom själv och serveringspersonal.

Sammanfattningsvis ser vi att både Intervjupersoner 8 och 4 från Pakistan har förändrat sina attityder till organisationsstruktur, ledning och hur man är mot varandra på arbetsplatsen. Därför kritiserar vi Hofstedes teori om att nationell kultur är stabil utan vi ser i vårt material att den kan förändras när man flyttar och börjar arbeta i ett annat land. Detta är en aspekt som Hofstede inte tar upp i sin teori om nationell kultur.

### **Power distance baserat på nationalitet**

Hofstede menar att dimensionen Power distance, alltså ojämlikheter mellan människor, kan göra sig gällande i olika områden. Områdena är social status, fysiskt och mental styrka, välstånd, prestige, lagar/regler/rättigheter. Vi har hittat flera exempel i vårt empiriska material där vi ser att dimensionen Power distance, kan bero på nationalitet, vilket Hofstede inte har tagit hänsyn till i sin studie. Vi ska nu visa citat från tre olika personer från olika länder som visar att Power distance uttrycks även på andra grunder än de Hofstede presenterar.

Intervjuperson 1, som är från Turkiet och som har arbetat i Ungern flera år, arbetar nu på ett företag i Sverige där majoriteten av medarbetarna är svenskfödda. Han är alltså i nationell minoritet på företaget. När vi frågade honom hur det är att arbeta i Sverige, jämfört med Turkiet och Ungern, svarade han att det tyvärr inte varit en bra upplevelse i Sverige hittills. Vi bad honom berätta mer om sin upplevelse i Sverige;

*“IP: ...it irritates me so much, because you feel insecure in the area you get eliminated for. For example, in the company I work for, in lunch, in fika, in everything, we have a regular speech about the Danish people who are drunk and dirty, and Germans are something. I’m thinking like, ‘Danish, the closest country to Sweden, with the Norwegians, if they are talking about them (the Danish) in that bad way, what are they (his colleagues) talking about me when I’m not here?’”* (Intervjuperson 1, s.3).

“you feel insecure in the area you get eliminated for” tolkar vi som att Intervjuperson 1 upplever en hög grad av Power distance, men att den är baserad på hans nationella ursprung och inte hans position i organisationsstrukturen.

Intervjupersonen fortsätter att berätta:

*“I cannot live in an environment where I’m seen as a inferior. I would go to another country. The thing is that there was news about that the company I work for hired refugees, and that was us. First I’m not a refugee, secondly even if I was a refugee you shouldn’t call us like that and make it a media appearance. The thing is, you did not give me the job, I got it!”* (Intervjuperson 1, s.4)

Han berättar att det uppmärksammades i media att företaget han arbetar på hade anställt två flyktingar. Detta rykte stämmer inte, utan media syftade på vår intervjuperson och hans kollega, som inte är flyktingar, utan kompetenta och välutbildade mjukvaruutvecklare. *“First I’m not a refugee, secondly even if I was a refugee, they (people in the company he works in) shouldn’t call us like that (refugees)”* tolkar vi som att Intervjuperson 1 känner sig marginaliserade i det svenska samhället. Vi tolkar även att Intervjupersonen upplever en hög grad av Power distance då han känner sig underordnad i företaget på grund av sitt nationella ursprung.

I jämförelse med Intervjuperson 1 ovan, som är i nationell minoritet på sin arbetsplats arbetar Intervjuperson 4 från Pakistan, på ett företag som har medarbetare från många olika länder. Han berättar om sina erfarenheter:

*“I: How do you experience cooperating with your Swedish colleagues?”*

*IP: I haven’t really looked at it that way.*

*I: No?*

*IP: No, so I really can't say. I have not seen any difference between Swedish born colleagues and others, because our (company) is really international. It is a lot of nationalities, probably around 50-60 different nationalities from all over the world.”* (Intervjuperson 4, s.6)

Vi tolkar meningen *“I haven't really looked at it that way”* som att han inte reflekterar över vilka nationaliteter hans kollegor har eftersom det är naturligt för honom med en mångfald av nationaliteter. Intervjuperson 4 är inte i nationell minoritet på sin arbetsplats och verkar inte uppleva någon slags diskriminering eller marginalisering på grund av sin nationalitet. Vi ifrågasatte förvånande intervjupersonens svar med ett *“no?”* vilket kan ha gjort honom medveten om att det inte var svaret vi förväntade oss. Slutligen tolkar vi att denna mångfald av nationaliteter på Intervjupersonens arbetsplats gör att han upplever en låg grad av Power

distance, baserat på nationalitet. Detta är som tidigare nämnt en aspekt av dimensionen Power distance som Hofstede inte tar upp, alltså att ojämlikheter kan uppstå på grund av nationellt ursprung.

Precis som Intervjuperson 4 från Pakistan, arbetar även Intervjuperson 7 från Sverige i ett mångkulturellt företag i Stockholm.

*“I: märker du någon skillnad hur det är att samarbeta med svenskar jämfört med personer som inte är födda i Sverige?”*

*IP: inte så mycket faktiskt. Det är mycket större personvariationer än det är mellan länder faktiskt, ehm, undantaget Sri Lanka.*

*I: på vilket sätt?*

*IP: där hade jag mycket kommunikationsproblem. Det kändes som att jag sa någonting och de (sri lankeserna) hade tagit ut nyckelord ur det jag sa och använde bara nyckelorden när de svarade på det jag sa. Man pratade väldigt mycket förbi varandra” (Intervjuperson 7, s. 3)*

Det Intervjuperson 7 säger “*det är mycket större personvariationer än det är mellan länder faktiskt*” visar på att han inte dagligen reflekterar över sina kollegors nationella ursprung. Han redogör också för ett exempel när han upplevt skillnader, som citatet visar. Under intervjun nämnde han att i hans arbetslag är det tre vitryssar, en vietnames och han i sitt arbetslag på sex personer. Men det framkom inte förens sent i intervjun och endast när vi frågade om det. Det tyder på att han inte reflekterar över det. Vi tolkar därför att han inte känner sig i underläge, baserat på sitt nationella ursprung i sitt arbetslag. Vi tolkar att Intervjuperson 7 från Sverige upplever en låg grad av Power distance. Att intervjupersonen jobbar i sitt hemland kan även påverka att han upplever, vad vi tolkar som, en låg grad av Power distance.

Ett mönster vi såg var att de intervjupersoner som arbetar på mångkulturella företag, inte har reflekterat över kulturskillnader i samma grad som mjukvaruutvecklare som arbetar på ett svenskt homogent företag. Vi tolkar det som en självklarhet att alla har olika nationaliteter och språk på mångkulturella företag. Vi tolkar det som att intervjupersonerna på dessa företag är mer öppna för olika kulturer, skillnader och att de inte i samma grad kopplar ihop ett visst beteende med en viss nationell kultur.

### 5.3 Dimensionen Individualism vs collectivism

Efter att ha analyserat organisationsstruktur och ledning utifrån dimensionen Power distance kommer vi fortsättningsvis att analysera vårt empiriska material med hjälp av dimensionen Individualism vs collectivism. Hofstede hävdar att människor i grunden trivs med och har behov av sällskap, men att det yttrar sig i olika grad i olika samhällen (2001, s. 209-210). Dimensionen Individualism vs collectivism påverkar personer i arbetssituationer. En person med ett individualistiskt förhållningssätt utifrån sitt eget intresse och vill att organisationens intresse ska överensstämma med det egna. Personer med ett kollektivistiskt förhållningssätt agerar snarare utifrån vad som är bra för organisationen (Hofstede, 2001, s. 235). I vår studie undersökte vi denna dimension med hjälp av frågan "vad är viktigast i arbetet?"

#### Det viktigaste i arbetet

Vi valde att ge intervjupersonerna svarsalternativen kollegor, arbetsmiljö, ledning, lön eller något annat. Det kunde dock begränsa våra intervjupersoners svar. Hade vi gjort om studien nu hade vi inte gett dem svarsalternativ utan låtit intervjupersonerna tänka fritt. Ändå svarade Intervjuperson 7 med något som vi inte hade gett som alternativ:

*"I: Vad tycker du är viktigast för dig på jobbet? Kollegorna, arbetsmiljön, ledningen, lön eller något annat?"*

*IP: Det är väl att det ska vara intressanta och utmanande arbetsuppgifter. Sen är ju kollegor och vidare spelar ju också förstås in, men jag skulle bli deprimerad om jag skulle jobba på ett ställe med bra kollegor och men bara lätta uppgifter då får jag aldrig anstränga mig." (Intervjuperson 7, s.2)*

Intervjuperson 7 sa även under intervjun att han föredrar datorer framför människor på grund av dess förutsägbarhet. Genom den informationen och citatet ovan ser vi tendenser till att Intervjuperson 7 lutar åt ett mer individualistiskt tänk snarare än ett kollektivistisk. Eftersom han enbart pratade om sitt arbetsliv under intervjun och utelämnar helt sitt privatliv är det svårt för oss att säga vilket förhållningssätt i andra sammanhang och situationer.

Majoriteten av intervjupersonerna svarade en eller två saker som var viktigast för dem i arbetet, högst upp var kollegor. Intervjuperson 8 gav oss ett svar som stack ut:

*“What is most important for you changes with time. Right? That maybe is because what was most important for you previously you now have that, and now something else becomes more important because you take that thing for granted. So when I was in Örnsköldsvik the most important thing for me was to move to Stockholm. It does not matter what the company is, it does not matter what the salary or the work environment is, so when I moved to Stockholm and started to work here, well this place has like work culture check, vacation check, Stockholm check. So now what is most important for me is like, I need more salary maybe. It changes with time. There is no answer to that question.”* (Intervjuperson 8, s.5)

Intervjuperson 8 har familj med småbarn i Sverige och berättade i slutet av intervjun att han anpassar sin karriär och framtid efter vad som är bäst för barnen. Den informationen tillsammans med citatet ovan gör att vi ser tendenser till att Intervjuperson 8 har ett individualistiskt tänk mot organisationen, men ett kollektivistiskt förhållningssätt gentemot sin familj. *“What is most important for you changes with time. Right?”* visar även att nationell kultur med dess värderingar och attityder är föränderliga och inte så stabila som Hofstede påstår.

Sammanfattningsvis har vi sett tendenser till både kollektivistiska och individualistiska förhållningssätt till organisationen. Vårt resultat visar på att nationell kultur med dess värderingar och attityder är föränderliga och inte så stabila som Hofstede påstår.

När vi frågade Intervjuperson 9 från Sverige vad han tyckte vad viktigast på jobbet svarade han kollegor och ledning var viktigast. När vi vidare frågade varför svarade Intervjuperson 9 så här:

*”I: varför tycker du att kollegor och ledning är viktigast?”*

*IP: Därför att kollegorna är ju dom som jag jobbar ihop med, och jag kan ju inte jobba själv. Eller teoretiskt jag skulle kunna sitta och jobba själv och googla mig fram till saker som jag behöver hjälp med men har jag kollegor som jag vet jobbar med saker som jag inte kan så är det går snabbare och inte annat så är det roligare också att få hjälp. Det går snabbare att jobba med en sak tillsammans än att göra det själv ibland om man liksom behöver lösa något problem. Det skulle*

*bli rätt ensamt om inte annat. Om man inte har kontakten med kollegor runt omkring, alltså daglig kontakt även i det sociala för det spelar ju in. Gå och käka lunch med dom, fika eller gå på organiserad bio eller after work det hjälper ju till att bygga den känslan. Där är det här företaget rätt bra för dom hjälper liksom till att bygga den där känslan med lite jämna mellanrum.” (Intervjuperson 9, s. 5).*

När intervjupersonen talar om ”att bygga den känslan” tolkar vi att känslan handlar om att vara tillsammans med andra i ett socialt sammanhang på arbetsplatsen och ha en bra gemenskap. Vi tolkar att detta är viktigt för intervjupersonen och därför ser vi tendenser till ett kollektivistiskt förhållningssätt hos Intervjuperson 9. Vidare berättar Intervjuperson 9 om varför han tycker ledning är viktigt:

*”IP: Där är det här företaget rätt bra för dom hjälper liksom till att bygga den där känslan med lite jämna mellanrum. Vad gäller cheferna så är det ju tycker jag dom flesta jag har varit, dom har liksom förståelse för att man är mer än sitt jobb. För man har ju liksom fritid och familj också det ska liksom funka ihop, för jobbar du för mycket pajar familjer och klarar du inte jobbet, det kan vara sådant som flextider men också sånt som hur mycket man jobbar, eller hur intensivt.” (Intervjuperson 9, s. 6).*

Vi tolkar ”företaget rätt bra för dom hjälper liksom till att bygga den där känslan” som att Intervjuperson 9 syftar tillbaka till samma känsla som i föregående citat, om att vara tillsammans med andra i ett socialt sammanhang på arbetsplatsen och ha en bra gemenskap. Vidare ser vi även här tendenser till att Intervjuperson 9 har ett kollektivistiskt förhållningssätt till företaget, eftersom vi tolkar att intervjupersonen tycker det är bra när företaget hjälper till att bygga en gemenskapskänsla. Vi tolkar meningen ”dom har liksom förståelse för att man är mer än sitt jobb” som att Intervjuperson 9 även har vissa tendenser till ett individualistiskt förhållningssätt då intervjupersonen agerar utifrån ett eget intresse för balans mellan arbete och fritid. Vi tolkar ”för man har ju liksom fritid och familj också det ska liksom funka ihop, för jobbar du för mycket pajar familjer och klarar du inte jobbet” som att Intervjuperson 9 vill att detta intresse ska överensstämma med arbetsgivarens och att det också gör det, vilket styrker hans individualistiska förhållningssätt om man tolkar det utifrån Hofsedes teori. Slutligen tolkar vi att Intervjuperson 9 har en positiv attityd till ledningen som är förstående och stöttande i balansen mellan arbete och fritid.



Det var svårt att operationalisera denna dimension och vi ser att intervjupersonerna ofta visar tendenser åt båda kollektivism och individualism.

Sammanfattningsvis ser vi att i vårt resultat att våra intervjupersoner har en positiv attityd till platt organisationsstruktur. Vi ser även att organisationskulturen påverkar upplevelsen av organisationsstrukturen i stor utsträckning. Dimensionen Power distance som vi mestadels använt i vår analys har inte tagit hänsyn till att det finns maktförhållanden mellan olika nationaliteter. Det var även svårt att mäta dimensionen Individualism vs collectivism, vilket kan ha berott på vår operationalisering av dimensionen. Vi har även sett att Hofstedes teori inte är tillräcklig för att analysera nationella kulturer på det sätt vi vill göra. Vår studie motbevisar Hofstedes tes om att nationella kulturer är stabila.

Nu när vi har presenterat resultatet och analyserat citat från vår empiri ska vi vidare gå över till vår slutsats som presenteras i uppsatsens sjätte och sista kapitel.

## 6. Avslutande diskussion och slutsats

I 6.1 kommer vi att presentera våra slutsatser relaterat till våra frågeställningar och syfte. I 6.2 relaterar vi till tidigare forskning och i 6.3 relaterar vi resultatet till metoddesign. Slutligen i 6.4 föreslår vi vidare forskning inom vårt fält.

### 6.1 Slutsats

Vår första frågeställning är *“Hur upplever mjukvaruutvecklare organisationsstrukturen på sin arbetsplats i Sverige jämfört med andra länder?”* Mjukvaruutvecklarna upplever organisationsstrukturen i Sverige som mer platt jämfört med andra länderna de tidigare har arbetat i. Hofstedes dimension Power distance har hjälpt oss att förstå att man även känner en mindre ojämlikhet i en platt organisationsstruktur. Dock pratar mjukvaruutvecklarna ofta om organisationsstruktur och organisationskultur som att de är samma sak vilket tyder på att organisationsstrukturen påverkas mycket av vilken organisationsstruktur det är i företag.

Vår andra frågeställning är *“Föredrar mjukvaruutvecklarna de/den organisationsstruktur(er) som de erfarit i andra länder?”* Mjukvaruutvecklarna föredrar den platta organisationsstruktur som finns i Sverige framför den mer hierarkiska strukturen de upplevt i andra länder.

Syftet som våra frågeställningar hjälpte oss att svara på, var att undersöka om de utländsk- respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm har olika attityder till ledning och organisationsstrukturer i IT-branschen. Vårt svar är att de inte har olika attityder till ledning och organisationsstruktur, utan att utländsk respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i vår studie har samma attityd. De gillar att ha en öppen och nära relation till sin chef.

### 6.2 Slutsats relaterat till tidigare forskning

I boken *“Organizations and national culture: a comparative analysis”* från 1988 presenterar psykologen Tayeb en komparativ studie utförd i England och Indien. Syftet var att undersöka om kultur och andra sociala faktorer påverkar organisationsstrukturer och om de influerar arbetsrelaterade attityder hos medarbetare (Tayeb, 1988, 1). De arbetsrelaterade attityderna var bland annat styrning, centralisering, kommunikation, specialisering och konsultation.

Detta undersöktes genom tre typer av enkäter, enkäter om kultur, arbetsrelaterade attityder och organisationsstruktur. Tayeb har utvecklat en teoretisk modell byggd på tre av Hofstedes dimensioner, nämligen Power distance, Uncertainty avoidance och Individualism vs

collectivism, som hon använder i sin studie (1988, s. 44). Resultatet visade att de finns skillnader i arbetsrelaterade attityder mellan England och Indien och att de både kunde kopplas till kulturella och icke-kulturella förklaringar. Tayeb kunde exempelvis koppla ihop skillnaderna mellan England och Indien i attityder till styrning, centralisation och specialisering som beror på icke-kulturella förklaringar. Detta resultat går i linje med vårt resultat eftersom vi inte heller kunde se någon skillnad i attityder till organisationsstruktur och ledning hos utländskt respektive svenskfödda mjukvaruutvecklare i Stockholm.

I tidigare forskning har Oudhuis & Olsson, Varma, Korovyakovskaya och Chong och Jian visat på att det finns vissa kulturella skillnader baserad på nationell kultur i arbetslivet. De undersökte kulturella skillnader i implementering av nya produktionssystem, i kommunikation, i karriärmöjligheter och hur kulturell påverkan på en kultur från en annan påverkar utländska medarbetare. Även om dessa studier inte undersökte just attityder till ledning och organisationsstruktur så kan man utifrån deras resultat ändå tro att det skulle finnas skillnader baserat på nationell kultur även i vår studie. Dock går resultaten från dessa studier inte i linje med vårt resultat. Vi kunde inte se några kulturella skillnader i attityd till ledning och organisationsstruktur i vår studie, vilket är otroligt spännande.

### **6.3 Resultat relaterat till metoddesign**

Vi kommer nu ur ett kritiskt perspektiv analysera hur vårt resultat påverkades av vår metoddesign.

Att vi under uppsatsen hade ett samarbete med Comp gjorde att vi omedvetet fick ett visst företagsperspektiv på vår studie, ett bias som kan ha påverkat oss mer än vad vi tror. Vår idé att undersöka medarbetarnas upplevelser men det kan ha påverkats av vårt samarbete med företaget Comp.

Vi hade svårigheter att analysera vår empiri utifrån dimensionen Individualism vs collectivism. Detta kan ha att göra med att frågan "*Vad är viktigast i arbetet?*" som vi ställde för att mäta dimensionen inte mätte det den skulle mäta. Alltså var validiteten i frågan låg. Vi gav dem alternativ i svaren vilket kan ha begränsat intervjupersonernas svar och påverkat vårt resultat. Vi fick snarare fått ut en attityd till vad som är viktigast i arbetet och inte om de har en individualistisk eller kollektivistiskt förhållningssätt till organisationen de arbetar i.

#### **6.4 Vidare forskning**

Något som skulle vara av intresse för vidare forskning är att titta på om ålder påverkar utländska mjukvaruutvecklarnas attityd till hur man ser på arbete. Detta har vi inte fokuserat på i denna studie, men vi såg ändå vissa skillnader i vårt material gällande ålders betydelse för dessa attityder. Vi såg tendenser till att seniora mjukvaruutvecklare har en mer avslappnad attityd till hur man ser på arbete än juniora mjukvaruutvecklare. Därför skulle det vara intressant att undersöka detta vidare. Ytterligare en aspekt som kan undersökas i vidare forskning inom detta fält är kvinnors minoritet i IT-branschen och om kvinnors attityder till organisationsstruktur och ledning skiljer sig från mäns attityder i samma fråga.

## Referenslista

- Almeida, S., & Fernando, M. (Red.). (2017). Making the cut: occupation-specific factors influencing employers in their recruitment and selection of immigrant professionals in the information technology and accounting occupations in regional Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(6), 880–912.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1143861>
- Allport, F. H. (1937). Toward a Science of Public Opinion. *The Public Opinion Quarterly*, 1(1), 7–23.
- Argyle, M. (1982). Inter culture communication. (Red.) Bochner, Stephen, *Cultures in Contact: Studies in Cross-Cultural Interaction*. (ss, 61-79). Pergamon.
- Aspers, P. *Etnografiska metoder* (Vol. 2011). Liber AB, Malmö
- Axelsson, L. (Red.). (2017). Living within temporally thick borders: IT professionals' experiences of Swedish immigration policy and practice. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(6), 974–990. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1200966>
- Banerjee, P. (Red.). (2006). Indian Information Technology Workers in the United States: The H-1B Visa, Flexible Production, and the Racialization of Labor. *Critical Sociology*, 32(2), 425–445. <https://doi.org/10.1163/156916306777835295>
- Boeri, T., Brücker, H., Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Published to Oxford Scholarship Online.  
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199654826.001.0001>
- Hofstede, G. (2001) *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (Vol. 2001). Sage Publications, Inc.

Jaremczuk, K, Mazurkiewicz A, Molter, A (2014). Cultural determinants of attitudes toward career.. *Management 2014 Vol.18, No.1*

<https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/manment.2014.18.issue-1/manment-2014-0022/manment-2014-0022.pdf>

Jian, G (Red.). (2012). Does Culture Matter? An Examination of the Association of Immigrants' Acculturation With Workplace Relationship Quality. (u.å.). *Management Communication Quarterly* 26(2) 295-321

<http://journals.sagepub.com.ezproxy.its.uu.se/doi/pdf/10.1177/0893318912440178>

Fang, X., Lederer, A. L., & Benamati, J “Skip” (2016). The Influence of National Culture on Information Technology Development, Implementation, and Support Challenges in China and the United States. *Journal of Global Information Technology Management*, 19(1), 26–43.

<https://doi.org/10.1080/1097198X.2016.1134170>

Khoo, S.-E. (2014). Attracting and Retaining Globally Mobile Skilled Migrants: Policy Challenges based on Australian Research. *International Migration*, 52(2), 20–30.

<https://doi.org/10.1111/imig.12103>

Korovyakovskaya, I., & Chong, H. (2015). (u.å.). An empirical study of the relationships between miscommunication and conflict in culturally diverse work groups. *Journal of International Business Research*, Vol. 14 Issue 3, p41-54.

[http://mz8an8jm8e.search.serialssolutions.com/?ctx\\_ver=Z39.88-](http://mz8an8jm8e.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-)

[2004&ctx\\_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-](http://mz8an8jm8e.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-)

[8&rft\\_id=info%3Asid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft\\_val\\_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=An+empirical+study+of+the+relationships+between+miscommunication+and+conflict+in+culturally+diverse+work+groups&rft.jtitle=Journal+of+International+Business+Research&rft.au=Korovyakovskaya%2C+Inessa&rft.au=Chong%2C+Hyonsong&rft.date=2015-09-](http://mz8an8jm8e.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Asid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=An+empirical+study+of+the+relationships+between+miscommunication+and+conflict+in+culturally+diverse+work+groups&rft.jtitle=Journal+of+International+Business+Research&rft.au=Korovyakovskaya%2C+Inessa&rft.au=Chong%2C+Hyonsong&rft.date=2015-09-)

[01&rft.pub=Jordan+Whitney+Enterprises%2C+Inc&rft.issn=1544-0222&rft.eissn=1544-](http://mz8an8jm8e.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Asid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=An+empirical+study+of+the+relationships+between+miscommunication+and+conflict+in+culturally+diverse+work+groups&rft.jtitle=Journal+of+International+Business+Research&rft.au=Korovyakovskaya%2C+Inessa&rft.au=Chong%2C+Hyonsong&rft.date=2015-09-01&rft.pub=Jordan+Whitney+Enterprises%2C+Inc&rft.issn=1544-0222&rft.eissn=1544-)

[0230&rft.volume=14&rft.issue=3&rft.spage=41&rft.externalDBID=IOF&rft.externalDocID=458931323&paramdict=sv-SE](http://mz8an8jm8e.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Asid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=An+empirical+study+of+the+relationships+between+miscommunication+and+conflict+in+culturally+diverse+work+groups&rft.jtitle=Journal+of+International+Business+Research&rft.au=Korovyakovskaya%2C+Inessa&rft.au=Chong%2C+Hyonsong&rft.date=2015-09-01&rft.pub=Jordan+Whitney+Enterprises%2C+Inc&rft.issn=1544-0222&rft.eissn=1544-0230&rft.volume=14&rft.issue=3&rft.spage=41&rft.externalDBID=IOF&rft.externalDocID=458931323&paramdict=sv-SE)

- Kvale, S. (2014) Dominance Through Interviews and Dialogues. *Qualitative Inquiry*, Vol. 12 Number 3, p. 480-500
- Larsen, H, (2014) *Den nya kultursociologin*. Studentlitteratur; Lund
- le Grand, C., Szulkin, R., & Tählin, M. (1994). Organizational Structures and Job Rewards in Sweden. *Acta Sociologica*, 37(3), p. 231–251.
- Oudhuis, M & Olsson, A (2011). Japaner, japaner... Kulturens betydelse vid övergång till Toyotainspirerad lean produktion i ett japanskt företag i Sverige. (u.å.). *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 17, nr 2, s. 11-27  
[http://www.intra.kau.se/dokument/upload/C10B99371d7eb16CACrjIUAA06B2/Oudhuis\\_tryckt.pdf](http://www.intra.kau.se/dokument/upload/C10B99371d7eb16CACrjIUAA06B2/Oudhuis_tryckt.pdf)
- Pendenza, M. (u.å.). Classical Sociology Beyond Methodological Nationalism (Vol. 2014-07-03). BRILL. Hämtad från <http://ebookcentral.proquest.com/lib/uu/reader.action?docID=1688669>
- Rowley, K., & Seeborg, M. C. (2014). Surprising Recent Immigrant Wage Growth: Evidence from Information Technology Occupations. *Atlantic Economic Journal; New York*, 42(1), 115–116.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org.ezproxy.its.uu.se/10.1007/s11293-014-9411-9>
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Tayeb, M. H. *Organisational and national culture: : a comparative analysis* (Vol. 1988). London : Sage.
- Varma, R (2002). High-Tech Coolies: Asian Immigrants in the US Science and Engineering Workforce. (u.å.). *Science as Culture*, 11:3, 337-361  
<http://www.tandfonline.com.ezproxy.its.uu.se/doi/pdf/10.1080/0950543022000005078?needAccess=true>
- Vetenskapsrådet. (u.å.). God forskningssed. Vetenskapsrådet. Hämtad från [file:///C:/Users/Lovisa/Downloads/2011\\_01%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lovisa/Downloads/2011_01%20(1).pdf) den 2017-05-21

## Hemsidor

DI Digital. Hämtad från <http://digital.di.se/artikel/politikerna-kan-inte-losa-bristen-pa-programmerare#>

(12 maj 2017)

HRnytt.se “Mångfald är lönsamt”. Hämtad från

[http://www.hrnytt.se/Personal/34981\\_Maangfald\\_aer\\_loensamt](http://www.hrnytt.se/Personal/34981_Maangfald_aer_loensamt) (12 maj 2017)

Computersweden. “Svenska företag: Vi ska outsourca mer!” hämtad från

<http://computersweden.idg.se/2.2683/1.511982/svenska-foretag--vi-ska-outsourca-mer> (13

februari 2017)

Computersweden. “60 000 IT proffs saknas om fem år. Ansvariga politiker måste fånga upp det

här” Hämtad [http://computersweden.idg.se/2.2683/1.618256/60-000-it-proffs-saknas-om-fem-](http://computersweden.idg.se/2.2683/1.618256/60-000-it-proffs-saknas-om-fem-ar--ansvariga-politiker-maste-fanga-upp-det-har)

[ar--ansvariga-politiker-maste-fanga-upp-det-har](http://computersweden.idg.se/2.2683/1.618256/60-000-it-proffs-saknas-om-fem-ar--ansvariga-politiker-maste-fanga-upp-det-har) (12 maj 2017)

SVT Nyheter “Många systemutvecklare saknas i länet”

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/manga-systemutvecklare-saknas-i-lanet> (Hämtad

[12 maj 2017](https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/manga-systemutvecklare-saknas-i-lanet))

Utbildning.se “Brist på IT kompetens” [https://www.utbildning.se/inspiration/artiklar/brist-pa-it-](https://www.utbildning.se/inspiration/artiklar/brist-pa-it-kompetens-281)

[kompetens-281](https://www.utbildning.se/inspiration/artiklar/brist-pa-it-kompetens-281) (Hämtad 12 maj 2017)

Nationalencyklopedin. Hämtad 21 maj 2017 från

<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/struktur>

Nationalencyklopedin. Hämtad 21 maj 2017 från

<http://www.ne.se.ezproxy.its.uu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/ledning>



## **7. Appendix**

### **7.1 Kodningsschema**

#### **1. Ledning**

- 1.1 Stöttande chef
- 1.2 Jämlik och öppen relation till chef
- 1.3 Överordnad chef

#### **2. Organisationsstruktur**

- 2.1 Platt struktur
- 2.2 Hierarkisk struktur

#### **3. Syn på arbete**

- 3.1 Hög anställningsbarhet
- 3.2 Trygghet i anställningen
- 3.3 Viktigast förändras med tiden
- 3.4 Viktigt med kollegor och arbetsuppgifter
- 3.5 Lön avgör val av arbetsplats i Vitryssland
- 3.6 Viktigaste med arbetsmiljö och kollegor

#### **4. Arbetsätt**

- 4.1 Flexibilitet i Sverige
- 4.2 Balans mellan privatliv och arbetsliv
- 4.3 Aggressivitet i Pakistan
- 4.4 Tempo
- 4.5 Deadline
- 4.6 Avslappnat arbetsätt
- 4.8 Skillnader mellan företag, inte länder
- 4.9 Många möten i Sverige
- 4.10 Karriär - klättra i hierarkin
- 4.11 Karriär - mer avancerade arbetsuppgifter

4.12 Jobbar i team i Sverige

4.13 Samarbete går bra fast olika nationella kulturer

## **5. Kommunikation**

5.1 Språk på arbetsplatsen

5.2 Samarbete

5.3 Fysiska rum, tillgänglighet i kontorslandskap

5.4 Svårigheter pga. kultur och språk

5.5 Viktigt att lära sig svenska

5.6 Pratar engelska på jobbet

5.7 Svenskfödda mer reserverade

5.8 Svenskfödda hälsar ej, kulturskillnad

## **6. Multikulturellt företag**

6.1 Få kulturskillnader

## **7. Icke multikulturella företag**

7.1 Många kulturskillnader

## **8. Framtiden**

8.1 Starta eget företag

8.2 Familjen är viktigt

8.3 Svenskar stannar länge på samma arbetsplats

## **7.2 Intervjuguide på svenska**

Vi studerar Sociologi med inriktning mot arbetsliv, organisation och personal C på Personalvetarprogrammet på Uppsala Universitet.

## **Inspelning**

Vi hoppas att du godkänner att vi spelar in intervjun, det är för att vi ska kunna komma ihåg och transkribera materialet för att sedan kunna analysera. Inspelningen kommer att raderas så snart den har överförts till en dator. Inspelningen eller transkriberingen kommer inte heller att vara tillgänglig för tredje part. Vi kommer att publicera vår studie det på DIVA, en databas på

Universitetet där alla kan läsa den. Resultatet kommer även att ges i rapportform till Comp för att de ska kunna utveckla sin rekryteringsprocess.

### **Konfidentialitet**

All information kommer att behandlas med konfidentialitet, vilket betyder att ditt namn och namnet på företaget du jobbar för kommer inte att nämnas och inte heller vara tillgängligt för personer som inte har tillgång till materialet. De som har tillgång till materialet är vi två samt vår handledare på Uppsala Universitet.

### **Tid**

Intervjun tar ca 45 min-1 h.

### **Bakgrundsfrågor**

- Berätta lite kort om dig själv
- Vill du berätta om din bakgrund och ditt arbetsliv. Hur har du hamnat där du är idag?
- Vad var det som fick dig att vilja jobba i IT-branschen?
- När började du arbeta i IT-branschen?
- Har du arbetat i IT-branschen i något annat land än Sverige? När och var i så fall?
- Hur upplevde du det jämfört med att arbeta i Sverige?

### **Den globala IT-industrin**

- Hur upplever du IT-branschen i Sverige?
- Om ej arbetat i annat land än Sverige; Har du någon uppfattning om IT-branschen i resten av världen? Skillnader/likheter?
- Hur upplever du tryggheten i din anställning? (Stress om framtiden?)

### **Kultur på arbetsplatsen - relaterat till Hofstede**

- Kan du beskriva en vanlig dag på jobbet?
- Om de även arbetat utomlands; Beskriv en vanlig dag på din tidigare arbetsplats utomlands?
- Hur fungerar ledningen på din arbetsplats? Platt/hierarkiskt?
- Vad är viktigast för dig på arbetsplatsen? Är det kollegor och arbetsmiljö/ledning/lönen/något annat?

- upplever att det finns någon särskild arbetskultur på deras arbetsplats?
- Om de arbetat i ett annat land; är det några skillnader för dig i vad som är viktigt i ett annat land, respektive vad som är viktigt på jobbet i Sverige?
- I din roll som IT-specialist, arbetar du självständig eller innebär den samarbete med kollegor?
- Hur upplever du dina kollegors tillgänglighet?
- Arbetar ni i team? Hur många i teamet i så fall?
- Hur är din relation till dina kollegor? Umgås du med några på fritiden?
- Hur fungerar samarbetet med dina svenskfödda kollegor?
- Hur upplever du samarbetet med dina utländskt födda kollegor?

### **Frågor om Comp**

- Hur upplevde du rekryteringsprocessen med Comp?
- Är det något som kunde ha förbättrats?

### **Avslutande**

Hur ser du på framtiden vad gäller karriär?

## **7.3 Intervjuguide på engelska**

### **Intro**

Culture and attitudes towards work. Sociology C, at Uppsala University.

### **Confidentially**

All the information in this study will be handled confidentially, which means that your interview and your name will not be available for people who don't have authority. Your name and the name of the company you work in will not be revealed or mentioned in the thesis.

### **Time**

The interview will take approximately 45 min-1 h.

### **Recording**

We hope you will approve that we record the interview, which we will then transcribe into text and use as the material for our analysis. The recording will be deleted from the recorder as soon as it is

transferred to a computer, and neither the recording nor transcripts will be accessible for third parties.

## **Interview guide**

- **Your working life story - background questions**

Do you want to tell us about your working-life?

When did you start to work in the IT-industry?

How come you work in Sweden today?

When did you started working in Sweden?

Have you worked in any other country than Sweden? How was is compared to Sweden?

Could you describe a normal day at work?

- **IT-industry in a global world**

Is anything special in the IT- industry in Sweden?

Can you tell us about the IT-industry in the country where you are from? Are there any differences?

- **Culture at workplaces - related to Hofstede**

Can you describe a normal day at work in your previous work country?

Can you describe a normal day at work here in Sweden?

How is the management at your company in Sweden?

What is most important for you at work? Colleagues/management/salary/anything else?

Are there differences in what is important for you here in Sweden than in your previous working country?

Your role as a software engineer/developer in Sweden, is it independent work or do you cooperate a lot?

How do you experience the cooperation with your Swedish colleagues?

How do you experience the cooperation with colleagues from other countries?

Do you feel safe in your employment? (stress about the future?)

- **Questions about Company X**

How did you experience the recruitment process with Company X?

Did you experience a change in salary when you moved to Sweden?

How did you experience the immigration process when moving to Sweden?

Can you tell us about your experience of the IT industry?

**Thank you** for your participation in our study!

#### **7.4 Informationsbrev till svenskfödda intervjupersoner**

Du arbetar i en global bransch med en hög utvecklingstakt och den nuvarande kompetensbristen i IT-industrin gör dig väldigt viktig för svenska arbetsgivare. Som du säkert är medveten om, leder den rådande kompetensbristen till att svenska arbetsgivare ofta rekryterar utanför Sverige och att det finns en mångfald bland IT-medarbetare. Din erfarenhet som IT-medarbetare är därför av intresse för forskning om både arbetsrelationer och IT-medarbetare.

Vi från Uppsala Universitet, Lovisa Högberg och Sofia Campbell-Westlind, skriver Kandidatuppsats och studerar attityder till arbete och kultur i IT-branschen i Sverige. Vi är intresserade av att höra om dina erfarenheter och därför skulle vi vilja genomföra en kortare intervju med dig på cirka 45 min - 1 timme.

Din medverkan är såklart frivillig och allt material kommer att behandlas konfidentiell. Din medverkan i projektet är ytterst värdefull för vår kandidatuppsats! Intervjun äger rum på en lämplig plats som passar dig, i Stockholm och vi kommer självklart att bjuda på fika!

Vänliga hälsningar

**Sofia Campbell-Westlind**, Sociologiska Institutionen, Uppsala Universitet

Mail: [Sofia.campbell-westlind.6404@student.uu.se](mailto:Sofia.campbell-westlind.6404@student.uu.se), 070- 277 39 93

**Lovisa Högberg**, Sociologiska Institutionen, Uppsala Universitet

Mail: [Lovisa.Hogberg.1211@student.uu.se](mailto:Lovisa.Hogberg.1211@student.uu.se), 070-29 54 206

**Handledare Mai Lundemark**, Sociologiska Institutionen, Uppsala Universitet

Mail: [mai.lundemark@soc.uu.se](mailto:mai.lundemark@soc.uu.se), 018- 47 173 98

## **7.5 Informationsbrev till engelsktalande intervjupersoner**

You are working in a developing and global industry and the current lack of competence in the IT-industry in Sweden makes employees like yourself very important to Swedish employers. As you are probably aware of, this also means that Swedish employers recruit outside Sweden and that the composition of employees are often times diverse. Your experiences as an IT employee are therefore of interest to research on work relations as well as to IT employers.

We are two sociology students from Uppsala University, Lovisa Högberg and Sofia Campbell-Westlind, who are currently cooperating with Company X in order to study values, attitudes and cultures of work amongst X' employees.

Since you have been recruited by X, we are especially interested to hear your experiences and attitudes towards work in Sweden and in other countries and we would therefore like to conduct a short interview with you for about 45 min-1 hour. Your participation is voluntary and will be confidential. Your participation in this project would be most valuable for our bachelor thesis and also for the internal development of X.

The interviews will take place in a convenient place for you in Stockholm in April on a person to person basis. We will of course provide with fika! We would really appreciate your participation and are looking forward to hear from you.

Kind regards,

**Sofia Campbell-Westlind**, Department of Sociology, Uppsala University

Mail: [Sofia.campbell-westlind.6404@student.uu.se](mailto:Sofia.campbell-westlind.6404@student.uu.se), 070- 277 39 93

**Lovisa Högberg**, Department of Sociology, Uppsala University

Mail: [Lovisa.Hogberg.1211@student.uu.se](mailto:Lovisa.Hogberg.1211@student.uu.se), 070-29 54 206

**Supervisor Mai Lundemark**, Department of Sociology, Uppsala University

Mail: [mai.lundemark@soc.uu.se](mailto:mai.lundemark@soc.uu.se), 018- 47 173 98

## 7.6 Kontrakt rörande gruppuppsatsarbetet

### Kontrakt

1. Vi satsar på betyg godkänt men kommer bli glada om vi får väl godkänt.
2. Vi arbetar tillsammans fyra dagar i veckan generellt 8.30-17 med undantag
3. Lovisa helst ledig på helger. Sofia jobbar en vardag i veckan. Sofia tar ikapp vardagkvällar/helger.
4. Vi arbetar ca 38,5 h i veckan.
5. Vi vill ha tydlig kommunikation om arbetsfördelning. Dela upp textskrivandet och inte grotta ner sig i detaljer för länge och för tidigt.
6. Arbetet ska vara positivt, glatt och respektfullt mot Ants och varandra. Vid sjukdom förväntas vi stötta varandra.
7. Vid problem: vara medvetna om varandras styrkor, svagheter, vara respektfulla och kommunicera. Ta upp problem när de uppstår istället för att gå omkring och irritera sig. Ta sina strider.
8. Försöka hålla oss till tidsschemat och uppdatera det när det behövs.
9. Man förväntas inte vara tillgänglig för kommentarer & arbete utanför vardagar 8.30-17.
10. Vara bra på att ta pauser och vara ute i pauser. Effektiva arbetsstunder.