



EKONOMIHÖGSKOLAN
Lunds universitet

FEKP01
Examensarbete magisternivå
2008-06-02

Den svenska revisionsbranschen – upplevs den som hierarkisk?

Handledare:
Anne Loft
Pernilla Broberg

Författare:
Annika Duggal Sharma
Susanne Persson
Sandra Schischke

Förord

Vi vill tacka alla respondenter från den empiriska undersökningen för att Ni tog Er tid att bidra med Era värdefulla synpunkter och erfarenheter. Utan Ert deltagande hade examensarbetet varit omöjligt att genomföra.

Vill vi dessutom rikta ett stort tack till våra handledare Anne Loft och Pernilla Broberg, som bidragit med värdefulla kommentarer och synpunkter.

Lund, den 26 maj 2008

Annika Duggal Sharma

Susanne Persson

Sandra Schischke

Sammanfattning

Examensarbetets titel:	Den svenska revisionsbranschen – upplevs den som hierarkisk?
Seminariedatum:	2 juni, 2008
Ämne/kurs:	FEKP01, Examensarbete magisternivå, fördjupning redovisning, 15 poäng
Författare:	Annika Duggal Sharma, Susanne Persson, Sandra Schischke
Handledare:	Anne Loft, Pernilla Broberg
Fem nyckelord:	Revisor, revisionsbyrå, hierarki, revisorns karriärstege, profession

Syfte: Syftet med detta examensarbete är att undersöka huruvida revisorer, från befattning revisorsassistent till delägare, på revisionsbyråer i Sverige upplever att arbetsplatsen är hierarkisk samt hur de ställer sig till den hierarkiska strukturen. Vidare är syftet att undersöka huruvida hierarkin påverkar revisorns professionalism.

Metod: Metoden har en kvantitativ inriktning med en deduktiv ansats. Examensarbetet består av åtta hypoteser. Information till studien samlades in genom en webbenkät.

Teoretiska perspektiv: Inledningsvis beskrivs syftet med revision. Därefter redogörs för revisorns karriärstege, hierarki inom revisionsbranschen samt professionsteori. Hypoteserna presenteras efterhand som det redogörs för samhörande teori och litteratur.

Empiri: Den kvantitativa webbenkäten skickades ut till fyra befattningar på sju olika revisionsbyråer i Sverige. De olika befattningarna är revisorsassistenter, godkända revisorer, auktoriserade revisorer samt delägare. De olika byråerna är Öhrlings PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, KMPG, Deloitte, Grant Thornton, BDO och SET-Revision.

Resultat: Revisorer är positivt inställda till den hierarkiska strukturen på deras arbetsplats. De upplever att stämningen är vänskaplig och att medarbetare från alla befattningar kan umgås i olika situationer. Vidare upplever de att hierarkin påverkar deras karriärväg positivt. Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp. Dessutom upplever medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på de tre mindre byråerna. Revisorer upplever en viss svårighet att utöva det professionella omdömet. Anmärkningsvis upplever revisorer som befinner sig högre upp i hierarkin det svårare att utöva det professionella omdömet än de som befinner sig längre ned.

Abstract

Title:	The Swedish auditing branch – is it experienced as hierarchical?
Seminar date:	June 2 nd , 2008
Course:	FEKP01, Master thesis in business administration, major accounting, 15 University Credit Points (UPC) or ECTS-cr.
Authors:	Annika Duggal Sharma, Susanne Persson, Sandra Schischke
Advisors:	Anne Loft, Pernilla Broberg
Five key Words:	Accountant, auditing firm, hierarchy, career path of an auditor, profession

Purpose: The purpose of this essay is to examine if auditors in Swedish auditing firms experience their workplace as hierarchical and how they think of the hierarchical structure. The purpose is henceforth to examine whether the hierarchy effects the profession of an auditor.

Methodology: The methodology has a quantitative direction with a deductive approach. The information has been collected through a web survey.

Theoretical perspectives: The purpose of auditing is described in the introduction. Subsequently the career path of an auditor and the hierarchy within the auditing sector and the theories of profession are accounted for. The hypotheses are introduced in the theory chapter.

Empirical foundation: The quantitative web survey was sent to four different staff positions and to seven different auditing firms in Sweden. The positions are assistant auditor, approved public auditor, authorized public auditor and partner. Auditing firms that this study is examining are Öhrlings PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, KPMG, Deloitte, Grant Thornton, BDO and SET-Revision.

Conclusions: Auditors have a positive attitude to the hierarchical structure at their workplace. They experience that the climate is friendly and that the staff from the different positions assort in different situations. Furthermore, they experience that the hierarchy is effecting the career path positively. However, the staff experience that those further down in the hierarchy have a more negative attitude than those who are further up. Moreover, the staff at the big four auditing firms experience that their workplace is more hierarchical than the staff at the three smaller firms. Auditors consider it slightly hard to practise the professional judgement. Especially auditors further up in the hierarchy experience it harder to practise the professional judgement than those who are further down.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	7
1.1 BAKGRUND	7
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	8
1.3 SYFTE	9
1.4 AVGRÄNSNINGAR	9
1.5 DISPOSITION	9
1.6 KAPITELSAMMANFATTNING.....	10
2. TEORETISK REFERENSRAM	11
2.1 SYFTET MED REVISION	11
2.2 REVISORNS KARRIÄRSTEGE	11
2.2.1 Revisorsassistent	12
2.2.2 Godkänd revisor.....	13
2.2.3 Auktoriserad revisor.....	14
2.2.4 Delägare.....	14
2.2.5 Reflektioner	15
2.3 HIERARKI INOM REVISIONSBRANSCHEN.....	15
2.3.1 Karriärsteg och utveckling	16
2.3.2 Revisionsbyråernas storlek.....	17
2.4 PROFESSIONSTEORI.....	18
2.4.1 En professions kännetecken.....	18
2.4.2 Hur hierarkin påverkar revisorsprofessionen	19
2.4.2.1 Agentteorin och dess betydelse för revisor som en yrkesroll	20
2.5 SAMMANFATTNING AV HYPOTESER	21
2.6 KAPITELSAMMANFATTNING.....	22
3. METOD	23
3.1. KVANTITATIV METOD	23
3.1.1 Deduktiv ansats	23
3.2 DATAINSAMLINGSMETOD	24
3.2.1 Primärdata	24
3.3 OPERATIONALISERING	24
3.3.1 Webbenkät	24
3.3.2 Utformning av webbenkät.....	25
3.3.2.1 Hypoteser relaterade till webbenkät	25
3.3.3 Urval	27
3.3.3.1 Val av revisionsbyråer och respondenter	27
3.3.4 Genomförande av studien.....	29
3.4 METODKRITIK.....	29
3.4.1 Validitet och reliabilitet.....	30
3.5 KÄLLKRITIK.....	30
3.6 BORTFALLSANALYS	31
3.7 KAPITELSAMMANFATTNING.....	32
4. ANALYS.....	33
4.1 ALLMÄNT OM RESPONDENTERNA	33
4.2 ANALYSMETODER.....	34
4.3 HYPOTESPRÖVNING	35
4.3.1 Hypotes 1.....	36
4.3.2 Hypotes 2.....	37
4.3.3 Hypotes 3.....	38
4.3.4 Hypotes 4.....	39
4.3.5 Hypotes 5.....	40

4.3.6 Hypotes 6.....	41
4.3.7 Hypotes 7.....	42
4.3.8 Hypotes 8.....	43
4.4 SAMMANSTÄLLNING.....	44
4.5 ANALYS AV ENSKILDA PÅSTÅENDEN.....	44
4.6 KAPITELSAMMANFATTNING.....	45
5. SLUTSATSER	46
5.1 INLEDNING.....	46
5.2 SLUTSATSER AV HYPOTESERNA.....	46
5.3 SLUTDISKUSSION OCH REFLEKTIONER.....	49
5.4 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	51
5.5 KAPITELSAMMANFATTNING.....	51
KÄLLFÖRTECKNING	52
PUBLICERADE KÄLLOR.....	52
ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	55
BILAGOR	56
BILAGA 1 – WEBBENKÄT.....	56
BILAGA 2 – BREV SOM BIFOGADES MED WEBBENKÄT.....	58
BILAGA 3 – SAMMANSTÄLLNING AV PÅSTÅENDE 8A-8T.....	59

1. Inledning

I detta inledningskapitel får läsaren en beskrivning av bakgrund, problemformulering och syftet med examensarbetet. Avslutningsvis förklaras avgränsningarna och en disposition kring upplägget ges för att läsaren ska få en överblick hur studien fortskrider.

1.1 Bakgrund

Revisionsbranschen kan te sig hierarkisk, synnerligen bland de fyra stora revisionsbyråerna, vilket bland annat speglas av de olika titlar revisorn får vid såväl nyanställning som vid avancemang inom företaget. De stora revisionsbyråerna har en klarlagd karriärstege som sträcker sig från revisorsassistent till delägare (Elg och Jonnergård, 2004). En hierarki brukar gestaltas genom en pyramid eller en triangel, som åskådliggör mängden personer i olika skikt av organisationen. Hierarki innebär att makt och ansvarsfördelning är fördelat i en systematisk ordning och att beslut om arbetsuppgifter ofta är fattade på en högre instans (Alvesson, 1993).



Bild 1.1

I bild 1.1 visualiseras hur revisionsbyråernas hierarki kan te sig. I bottenkiktet på pyramiden återfinns revisorsassistenterna, därefter följer godkända revisorer samt auktoriserade revisorer. Högst upp finns delägarna. Anledningen till att organisationen är formad som en pyramid är att det endast är en viss andel som klarar de teoretiska proven för revisorsexamen (Revisorsnämnden, 2008), samt att revisorernas rika kontaktnätverk inte sällan leder till ett anställningserbjudande från andra företag.

Trots ovanstående fakta om revisionsbyråernas struktur är det författarnas erfarenhet att byråerna betonar att de är decentraliserade organisationer med en öppen företagskultur där alla anställda är likvärdiga oavsett befattning. Detta förmedlar byråerna bland annat via marknadsföring av olika slag samt kontakter med studenter och andra intressenter. Författarna har dock fått vetskap om att anställda på revisionsbyråer inte alltid upplever att budskapet om en öppen företagskultur efterlevs.

1.1 Problemformulering

Revisionsbyråer kan kategoriseras som kunskapsintensiva företag, vilka generellt kännetecknas av högutbildade anställda som utför ett kunskapsbaserat arbete. Ofta är arbetet kundorienterat och styrs i många fall av kundens krav och behov. Då kunskapsintensiva företag specialanpassar sina produkter efter kundens specifika krav ställs höga pretentioner på de anställdas flexibilitet och kreativitet. Personalen måste kunna ta egna initiativ och självständigt söka svar på komplexa problem. Det är motsägelsefullt att ett kunskapsintensivt företag använder sig av en tydlig hierarki då traditionella organisationsstrukturer inte passar i den sortens företag (Bengtsson et al., 2006). Revisorer tillhör även en profession. Abbott (1988) definierar profession som en avgränsad grupp av individer som praktiserar en teoretisk kunskap i särskilda sammanhang. Revisionens syfte är att ge tillförlitlighet åt den ekonomiska information ett företag lämnar (Moberg, 2006). Revisionen ska ske i allmänhetens intresse, *the public interest* (FAR Förlag, 2006). Dock är även revisionsbyråer privatägda företag som förväntas ge avkastning, således är de också i viss mån kundorienterade.

Det anförs i litteraturen att revisionsbyråerna strävar efter självständiga och initiativtagande individer, dock bromsas individerna genom hierarkin (Bengtsson et al., 2006). Revisionsarbetet är till stor del styrt av principer och granskningens omfattning bestäms av god revisionssed (Moberg, 2006). Det är av stor vikt att revisorn är professionell nog att kunna göra bedömningar i de fall detaljerade föreskrifter saknas. Det är emellertid sannolikt att revisorn i sina bedömningar påverkas av andra i sin omgivning, exempelvis dennes mentor eller chef. Därför är det rimligt att anta att professionen påverkas av den hierarkiska strukturen i revisionsbranschen. Eftersom revisorn i hög grad påverkas av överordnade och därmed inte är självständig kan dennes professionalism ifrågasättas. Denna aspekt återkommer i teorikapitlet.

Ordet hierarki har ofta en negativ klang, men i en intervju med Fredrik Norrman, anställd på Ernst & Young, menar han att en tydlig hierarki medverkar till att det är lättare att avancera och därmed kan användas som ett incitament (Ernst & Young, 2008). Även Alvesson (2000) menar att rätt använt kan en hierarkisk struktur vara effektiv även i kunskapsföretag. Det kan åstadkommas genom att ledningen tonar ned sin maktroll och skapar större samhörighet med de anställda.

Ovanstående motsägelser skapar frågeställningen om hur den verkliga situationen egentligen ser ut. Revisionsbyråerna har en tydlig hierarkisk struktur. Frågan är om de anställda upplever organisationen som platt, något som byråerna gärna vill framhålla. Därmed är det intressant att undersöka om anställda på revisionsbyråer i Sverige upplever att deras arbetsplats är hierarkisk samt hur de ställer sig till den hierarkiska strukturen. Vidare är det intressant att undersöka om det finns skillnader i den upplevda hierarkin mellan större och mindre byråer eller om den är oberoende av antalet anställda på arbetsplatsen. En annan aspekt är att

personer med olika befattningar har olika uppfattningar. Kanske är det så att en revisorsassistent upplever stora skillnader mellan befattningar, medan delägare har känslan av en decentraliserad organisation. Dessutom är det intressant att undersöka om revisorernas professionalism påverkas av den hierarki som råder i revisionsbyråerna.

1.3 Syfte

Syftet med detta examensarbete är att undersöka huruvida revisorer, från befattning revisorsassistent till delägare, på revisionsbyråer i Sverige upplever att arbetsplatsen är hierarkisk samt hur de ställer sig till den hierarkiska strukturen. Vidare är syftet att undersöka huruvida hierarkin påverkar revisorns professionalism.

1.4 Avgränsningar

I detta examensarbete har en avgränsning gjorts till att endast undersöka hur det ser ut på revisionsbyråerna i Sverige. Skulle ett internationellt perspektiv beaktas hade det krävts en betydligt mer omfattande undersökning. Vidare uppmärksammas inte heller eventuella skillnader mellan män och kvinnor. Ytterligare en avgränsning har gjorts till att endast fokusera på de sju största revisionsbyråerna i Sverige, vilka har mellan 230-3000 medarbetare. De allra minsta revisionsbyråerna utelämnas därmed av den anledningen att hierarkin troligen inte är tillräckligt påtaglig för denna undersöknings syfte.

1.5 Disposition

Efter detta inledningskapitel följer först ett teoriavsnitt där väsentlig litteratur och teori för studien behandlas. Fokus i detta kapitel ligger på karriärstegen, hierarki och professionsteori. I detta kapitel återfinns även hypoteserna. Därefter följer metodkapitlet där valda metoder motiveras och beskrivs. Vidare förklaras bland annat hur urval och studiens verkställande har genomförts samt ges kritik mot de valda metoderna. I kapitel 4 följer analysen där hypoteserna prövas och övriga aspekter analyseras. Efter analyskapitlet följer en redogörelse för slutsatserna som kunnat dras genom analysen av insamlat material. Vidare diskuteras reflektioner kring ämnet.

1.6 Kapitelsammanfattning

Kapitlet betonar att de stora revisionsbyråerna har en klarlagd karriärstege som sträcker sig från revisorsassistent till delägare (Elg och Jonnergård, 2004). Detta kan visualiseras i en hierarkisk pyramid, vilken åskådliggör hur makt och ansvarsfördelning är fördelat i en systematisk ordning (Alvesson, 1993). Byråerna å andra sidan framställer sig som decentraliserade organisationer med en öppen företagskultur där alla medarbetarna är likvärdiga oavsett befattning. Revisionen ska ske i allmänhetens intresse, *the public interest* (FAR Förlag, 2006). Dock är revisionsbyråer även privatägda företag som förväntas ge avkastning, således är de i viss mån kundorienterade. Ovannämnda diskussion leder till examensarbetets syfte, vilket är att undersöka huruvida revisorer på revisionsbyråer i Sverige upplever sin arbetsplats som hierarkisk samt hur de ställer sig till dess struktur. Syftet är dessutom att undersöka huruvida hierarkin påverkar revisorernas professionalism.

2. Teoretisk referensram

I teorikapitlet behandlas inledningsvis syftet med revision samt revisorns karriärstege, vilket följs av ett avsnitt om hierarki inom revisionsbranschen samt ett avsnitt om professionsteori. Totalt finns det i denna studie åtta hypoteser, vilka samtliga successivt dyker upp i detta kapitel under relevanta rubriker.

2.1 Syftet med revision

Revisionens syfte är att tillgodose intressenter med information om företagets ekonomi och ställning. Revisionen ska ske i allmänhetens intresse, *the public interest*. Exempel på intressenter är ägare, kreditgivare, leverantörer och kunder. Efter en utförd revision kan även VD och styrelse i företaget ha nytta av informationen vid framtida bedömningar och planeringar. Även stat och kommun har fördel av att de finansiella rapporterna är kvalitetskontrollerade då avgifter och skatter baseras på dessa rapporter och huruvida de har rätt till olika bidrag. Utan revisionens kvalitetssäkrade information hade intressenter fått utföra egna kontroller för en ökad tilltro till de finansiella rapporterna (FAR Förlag, 2006).

2.2 Revisorns karriärstege

Revisorns karriär på en revisionsbyrå följer ofta en karriärstege. Karriärstegen är väldefinierad, strukturerad och olika befattningar har olika ansvarsområden, vilket tydligt kännetecknar en hierarkisk organisation. Enligt Elg och Jonnergård (2004) finns fyra steg på karriärstegen, från revisorsassistent till delägare. Nyanställda utan revisionserfarenhet påbörjar sin karriär som revisorsassistent. Beroende på vilken kunskap och erfarenhet kandidaterna har, går de sedan vidare i steget till mer erfarna revisorsassistenter eller granskningsledare. När mer ansvar utdelats får de benämningar som senior eller manager och slutligen som påskrivande revisor och eventuellt delägare. Tillsammans arbetar revisorerna i team, där alla får egna uppgifter (Allt om revision, 2008). Faktorer som påverkar vem som får ta ansvar för vilken funktion är beroende av skicklighet, kunskap, utbildning, erfarenhet samt ansvarsgraden för uppdraget på byrån (FAR förlag, 2006). Slutligen innebär det att ju mer

erfaren personen är och ju mer kunskaper som besitts desto mer avancerar revisorn i karriärstegen. Egenskaper har också betydelse för vilka uppgifter de erhåller. Genom de teoretiska kunskaperna och det praktiska arbetet utvecklas personen och efter hand går denna vidare i nästa steg i utvecklingen (Allt om revision, 2008). Nedan redogörs för de olika stegen i en revisors karriär.

2.2.1 Revisorsassistent



Bild 2.1

Revisorsassistentens roll är att biträda mer erfarna kollegor i granskningsarbetet. Revisorn är i detta skede ännu inte kvalificerad och samarbetet med kunniga medarbetare ska leda till att assistenten erhåller erfarenhet och kunskap för att kunna arbeta på egen hand (Allt om revision, 2008). Revisorsassistenter börjar ofta arbeta direkt hos klienten. De assistenter som har arbetat i mindre än ett år granskar poster i resultat- och balansräkning av enklare karaktär. Dessa kan exempelvis vara kassa, bank och leverantörsskulder. Är det fråga om ett litet eller okomplicerat bolag reviderar revisorsassistenten en stor del av posterna under handledning av en erfaren kollega. Granskning kan även innefatta skatter, avgifter samt sifferinnehållet i års- och koncernredovisning (FAR förlag, 2006; Allt om revision, 2008).

Revisorsassistenter som arbetat i mer än ett år granskar små och mindre komplexa bolag självständigt, men under handledning av en erfaren medarbetare. I detta stadium får assistenten även revidera mer komplicerade poster. Dessa poster kan till exempel vara anläggningstillgångar, interimfordringar och interimsskulder. I detta skede behöver assistenten mindre handledning jämfört med den nyanställde (Allt om revision, 2008).

Erfarna revisorsassistenter som har arbetat ett till tre år får större ansvar vid planering och rapportering av revisionen. Granskning av mindre bolag görs exempelvis självständigt varefter en erfaren kollega undersöker arbetet. Vidare får assistenten i detta skede revidera poster som involverar bedömningar och uppskattningar. Även års- och koncernredovisning, förvaltningsberättelse och kassaflödesanalys granskas på egen hand. Revisorsassistenten gör analyser av resultaträkningen som sedan jämförs med budget och har även som uppgift att handleda mindre erfarna kollegor (Allt om revision, 2008).

När revisorerna arbetat i cirka tre till fem år ökar ansvaret eftersom de handleder mindre erfarna assistenter och planerar uppdrag. När de får ökat ansvar får de oftast benämningen

senior eller granskningsledare. Till skillnad från de mindre erfarna assistenterna har de uppgiften att rapportera revisionsarbetet vidare till den ansvarige revisorn. Vid planeringen identifieras risker och vilka poster som ska revideras. Uppgifterna består utöver detta av att utföra projektledning samt granskning av komplicerade poster och mindre detaljgranskning (FAR förlag, 2006; Allt om revision, 2008).

2.2.2 Godkänd revisor



Bild 2.2

Grundkraven för att bli godkänd revisor är minst 180 högskolepoäng, det vill säga en ekonomie kandidatexamen och treårig kvalificerad praktik på en revisionsbyrå innan revisorsexamen slutligen avläggs hos revisorsnämnden. Enligt förordningen (1995:665) om revisorer ska revisorsexamen säkerställa revisorns kunskaper inför den lagstadgade revisionen (Revisorsnämnden, 2008). Den teoretiska utbildningen omfattar alltså att på universitets- eller högskolenivå erhålla poäng i företagsekonomi, juridik samt övriga obligatoriska ämnen, se 3 § RNFS (2001:1) (Revisorsnämnden, 2008). Dessutom är det, enligt 4 § RNFS (2001:1), obligatoriskt att avfatta examensarbete (FAR SRS, 2008). Den praktiska utbildningen innebär både teoretisk utbildning, det vill säga deltagande i diverse kurser samt praktiskt arbete på en revisionsbyrå (Allt om revision, 2008).

Managern eller den erfarna senioren kan vara en godkänd revisor. En stor del av arbetet som godkänd revisor består av att skapa goda relationer med kunden. Dessutom fokuseras på att leda teamet och revisionsuppdraget. I detta steg förväntas revisorn kunna hantera svåra frågor, utredningar och analyser. I detta skede förväntas revisorn även kunna etablera nya kundkontakter och leda egna uppdrag (Levander, 2007; Allt om revision, 2008). Arbetet följs upp tillsammans med mindre erfarna seniorer för att sedan rapportera till den påskrivande revisorn och klienten. Senioren eller managern är den som är näst, efter den påskrivande revisorn, huvudansvarig för revisionen. Den godkända revisorn kan dock i vissa revisionsuppdrag vara den huvudansvarige, det vill säga den valda revisorn av årsstämman (FAR Förlag, 2006; Allt om revision, 2008).

2.2.3 Auktoriserad revisor



Bild 2.3

För att en revisor ska kunna bli auktoriserad måste denne ha avlagt en högre revisorsexamen och ha 240 högskolepoäng avklarade, det vill säga en ekonomie magisterexamen eller en utvidgad ekonomie kandidatexamen. Vidare krävs minst fem års kvalificerad praktik (Moberg, 2006; FAR SRS, 2008; FAR Förlag, 2006).

Den auktoriserade revisorn är ofta den uppdragsansvarige för revisionsuppdraget, med andra ord den valda revisorn av årsstämman. Då revisorn är ytterst ansvarig för revisionsuppdraget brukar denne benämnas som den påskrivande revisorn (FAR förlag, 2006; Allt om revision, 2008). Revisorn har den formella kontakten med företagets ledning och styrelse (FAR förlag, 2006). Seniorens eller managerns och granskningsledarens rapporter synpunkter och iakttagelser de har gjort som sedan den påskrivande revisorn går igenom (Allt om revision, 2008). Denne utför även själv en viss kvalificerad granskning och tar ställning till granskningsresultatet. Därefter fastställs det övergripande granskningsprogrammet samt revisionsplanen. När revisorn sedan har genomfört, kontrollerat och godkänt revisionsarbetet avges revisionsberättelsen (FAR förlag, 2006; Allt om revision, 2008).

2.2.4 Delägare



Bild 2.4

Delägarskap erbjuds revisorn om denne anses vara särskilt värdefull för företaget. Vanligtvis tar det för en auktoriserad revisor tio till tolv år innan revisorn av de andra delägarna föreslås till styrelsen att bli delägare. Det krävs ansvars känsla, affärssinne samt förmåga att leda för att vara delägare. Det bör tilläggas att det är ovanligt att en delägare slutar från sin anställning. (Levander, 2007; Allt om revision, 2008). I en intervju med en delägare på revisionsbyrån Deloitte menar denne att delägare har det största ansvaret för kontakten med klienten. Vidare menar han att det yttersta ansvaret också ligger på förberedelsen av uppdraget samt att kvalitetssäkra revisionsarbetet (Deloitte 2008).

2.2.5 Reflektioner

Ovan har revisorns karriärstege beskrivits, där vägen mot toppen på hierarkin tydligt kan visualiseras. Karriärstegen är väldefinierad, strukturerad och olika befattningar har olika ansvarsområden, vilket tydligt kännetecknar en hierarkisk organisation. I revisionsbranschen innebär det att ju mer erfaren personen är och ju mer kunskaper som besitts desto mer avancerar revisorn i karriärstegen. Egenskaper har också betydelse för vilka uppgifter de erhåller. Genom de teoretiska kunskaperna och det praktiska arbetet utvecklas revisorn (Allt om revision, 2008). Troligen har få branscher en så utpräglad karriärstege som revisionsbranschen.

Det bör tilläggas att i synnerhet de stora revisionsbyråerna har delat upp karriärstegen ytterligare och dessutom har sina egna benämningar, men då det är svårt att finna enhetliga beteckningar för samtliga revisionsbyråer som studien baseras på har i detta examensarbete valts att utgå från de steg Elg och Jonnergård (2004) berör. Vidare bör nämnas att karriärstegen inte nödvändigtvis upphör när revisorn blivit delägare, utan att ytterligare möjligheter finns, inte minst på den internationella byrån. Dessutom ska det klargöras att såväl godkända som auktoriserade revisorer kan utses som den valda revisorn för sina klienter. Den främsta skillnaden är storleken på det granskade klientbolaget, menar en auktoriserad revisor i en intervju på Grant Thornton (Grant Thornton, 2008). Såväl godkända som auktoriserade revisorer har möjlighet att bli delägare. Det viktigaste kriteriet för denna utnämning är besittandet av erfarenhet.

2.3 Hierarki inom revisionsbranschen

Nedan följer en koppling av ovannämnda karriärstege till litteratur om hierarki. Det leder till ett antal hypoteser, vilka undersökningen baseras på.

En hierarki brukar visualiseras genom en pyramid eller en triangel som åskådliggör dels ordningen och dels mängden av personer i olika skikt av organisationen. Det blir färre och färre mot toppen och fler mot basen (Nationalencyklopedin, 1992). Hierarki innebär att makt och ansvarsfördelning är fördelat i en systematisk ordning. Status och befogenheter samt lön och förmåner tenderar att öka ju längre upp i hierarkin den anställde befinner sig. Beslut om arbetsuppgifter är ofta fattade på en högre instans (Alvesson, 1993). Jaques (1990; 1992) gör gällande att hierarki är den mest tjänliga och naturliga organisationsstrukturen. Han menar att en uppdelning av ansvarsområden kommer naturligt i en organisation och att det således finns olika naturliga nivåer, vilka den hierarkiska strukturen bör baseras på. Den hierarkiska

pyramiden går att göras mer eller mindre spetsig. Dock går det inte att undvika att någon har större inflytande än någon annan (Abrahamsson och Andersen, 1998).

Motsatsen till en hierarkisk organisation är en platt organisation. Med en platt organisation brukar avses en som är horisontellt och inte vertikalt uppbyggd. Makt och inflytande är jämnt fördelade och inte uppdelade i nivåer av ordergivning och orderutförande. Besluten fattas i samråd med samtliga berörda medarbetare (Bakka et al., 1999).

Som nämndes i inledningen framhåller revisionsbyråerna att deras struktur upplevs som decentraliserad och platt. Jaques (1990;1992) hävdar dock att detta är en motsättning då de naturliga hierarkinivåerna råder i alla organisationer oavsett vilka begrepp som används för att beskriva strukturen.

2.3.1 Karriärstege och utveckling

Då litteraturen tyder på att befogenheter, lön och inflytande ökar ju högre upp i hierarkin medarbetaren befinner sig (Abrahamsson och Andersen, 1998; Alvesson, 1993 och Jaques, 1990;1992) är det sannolikt att anta att medarbetaren känner sig mer tillfreds med sin position och därmed inte tänker på att arbetsplatsen är hierarkisk. Medarbetare som i stället befinner sig i botten av pyramiden torde uppleva arbetsplatsen som mer hierarkisk då de har många överordnade och själva lite status och inflytande. Resonemanget leder fram till följande hypotes:

H₁: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever arbetsplatsen som mer hierarkisk än de som befinner sig högre upp

Det krävs ett organ i ett företag som kan fatta beslut och verkställa dessa eftersom organisationer befinner sig i en miljö där konkurrens och konflikter råder. Medarbetarna är dessutom i behov av ledargestalter då hierarkiska strukturer skapar stabilitet vad gäller medel och mål. En annan faktor är klasskamp. Det råder en kamp mellan medarbetarna om vem som ska leda och fördela arbetet (Bakka et al., 1999). Studier som baseras på intervjuer med medarbetare visar att anställda vill avancera för att få nya utmaningar och nya roller med större ansvar. Andra motiv är att erhålla mer stimulerande och inspirerande arbete (Grant Thornton, 2008; Deloitte, 2008). Människan attraheras av ökat inflytande, högre lön och högre status (Abrahamsson och Andersen, 1998). Då karriärstegen i revisionsbranschen är tydligt strukturerad bidrar hierarkin till medarbetarnas karriärväg och utveckling genom att den fungerar som ett incitament. Om en tydlig hierarkisk struktur råder blir karriärvägen mer utpräglad och medarbetaren vet vilka vägar det finns att gå. Resonemanget leder till följande hypotes:

H₂: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att den påverkar karriärvägen mer positivt än de som befinner sig högre upp

Enligt Granström (1992) finns två brister i den hierarkiska modellen. Den första fastställer att kunskap och kompetens inte nödvändigtvis behöver bli mer utpräglad högre upp i hierarkin och därmed motsäger teorin om att befogenheter och ansvar tilldelas de mest erfarna medarbetarna. Den andra svagheten i modellen, enligt Granström, är att hierarkiska organisationer inte är demokratiska och ger små möjligheter till medbestämmande. Abrahamsson (2007) anser att den främsta nackdelen med hierarkin är att den har svårt att tillhandahålla atmosfär, det vill säga närhet och kamratskap. Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin har begränsat ansvar och inflytande (Alvesson, 1993 och Jaques, 1990;1992), därför kan det upplevas som hämmande att inte få göra egna bedömningar och fatta egna beslut. I och med detta har följande hypotes formulerats:

H₃: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp

2.3.2 Revisionsbyråernas storlek

Enligt Bakka et al. (1999) utvecklas ett hierarkiskt system när en organisation blir större eftersom det blir nödvändigt att samordna ett större antal människor som arbetar i organisationen. Hierarki innebär att beslutsfattande och befogenhet är systematiskt fördelat inom organisationen. Jaques (1990) menar att för att arbete ska utföras på ett effektivt sätt krävs hierarki som struktur. Hierarkin är kraftigt förknippat med samhällelig och kollektiv ordning. Utan att någon eller några har större möjligheter än andra att påverka hur organisationen ska styras är det svårt att skapa och upprätthålla ordning. Då ordning önskas av de flesta är hierarkin inkluderad. Psykologen E. R. Hilgard menar att ordning har fördelar då den anses som tilltalande, eftersom den skapar stabilitet vilket i sin tur ger frihet från ångest och är ekonomisk eftersom den erbjuder fördelar i kostnader och snabbhet (Abrahamsson, 2007).

De revisionsbyråer som är störst i Sverige idag etablerade sig i Sverige före 1933. Utvecklingen av antalet revisorer var relativt långsam fram till 70-talet. Därefter steg antalet revisorer i Sverige markant medan antalet revisionsbyråer förblev relativt konstant, vilket tyder på att byråerna växte i storlek. En förklaring till storleksökningen var mängden sammanslagningar (Wallerstedt, 2001). För att kunna följa sina klienter till internationella marknader behövde revisionsbyråerna uppnå en viss storlek för att kunna attrahera de mest framgångsrika företagen. Dessutom krävdes en viss storlek för att vara attraktiv som partner för de stora internationella byråerna (Hallén och Wallerstedt, 2000).

De fyra stora har haft olika tillväxtstrategier. KPMG och Öhrlings PricewaterhouseCoopers ökade genom att etablera eller köpa upp mindre byråer i Sverige. Ernst & Young däremot började redan på 1970-talet gå samman med större revisionsbyråer. Deloitte kom in i bilden ganska sent då de andra redan etablerat sina positioner, vilket gjorde det svårt att konkurrera med dem. Genom Arthur Andersens konkurs år 2002 i samband med Enronskandalen har Deloitte ändå lyckats vinna nya marknadsandelar i Sverige och räknas idag till en av de fyra stora globala revisionsjättarna (Wallerstedt, 2001).

Då hierarkin utvecklas när organisationen blir större kan det antas att stora revisionsbyråer har en mer utpräglad hierarkisk struktur, det vill säga en större pyramid med fler skikt än mindre byråer. Resonemanget kring storleken betydelse leder fram till två nya hypoteser:

H₄: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på de tre mindre byråerna

H₅: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på de tre mindre byråerna

En annan möjlighet är att storleken på kontoret är mer avgörande än storleken på själva revisionsbyrån, eftersom ju fler som jobbar på en arbetsplats desto mer utpräglad är hierarkin. Därför formulerades följande hypotes:

H₆: Medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än medarbetare på större kontor

2.4 Professionsteori

Nedan följer en genomgång av en professions kännetecken. Varefter professionsteorin kopplas till revisionsbranschen, vilket leder till ytterligare hypoteser.

2.4.1 En professions kännetecken

Enligt Wilensky (1964) finns det två skillnader mellan professionella och icke professionella yrkesgrupper. Den professionella yrkesgruppen vilar på en teknisk grund, där tekniken är baserad på systematisk kunskap. Denna kunskap erhålls exempelvis på universitetsnivå. Den tekniska kompetensen hos professionen, en av huvuddefinitionerna för professionalism, är alltid begränsad till ett visst område (Parsons, 1939). Kompetensen leder till att människor är tvungna att lita på professionen, vilket kräver att professionen måste göra sig förtjänt av förtroendet. I gengäld får professionen auktoritet och högre status (Evetts, 2003). Abbott

(1988) definierar profession som en avgränsad grupp av individer som praktiserar en teoretisk kunskap i särskilda sammanhang. En profession är en yrkesgrupp som besitter svårbegriplig kunskap (Abbott, 1983). Detta kriterium för profession uppfyller revisorerna då universitetskunskaper krävs för att till exempel bli godkänd eller auktoriserad. Ett annat kriterium för att tillhöra en profession innebär att de håller fast vid professionella normer. Detta innebär att den professionelle utfört ett tekniskt kompetent arbete, men samtidigt ger service såsom att den sätter klientens intresse framför sina egna. När det gäller detta kriterium motstrider det vad revisorerna gör. De har ett arbete de måste utföra, men det utförs på ett sätt som klienten egentligen inte kan styra. Vidare ska revisorn vara objektiv och opartisk för att uppfylla professionskriteriet, vilket revisorerna får anses vara (Wilensky, 1964). Några övergripande karakteristika hos professioner är besittandet av särskild kunskap samt att de består av organiserade grupper av individer. Dessutom märks en större grad av autonomi i bemärkelsen av kontroll över det egna arbetet, än hos andra yrken. En profession karaktäriseras av lojalitet mot såväl den egna kåren som mot arbetsgivare och organisation som gentemot klienterna (Friedson, 1994).

Brante (1988) presenterar Millerson's åsikter om hur en profession definieras. De vanligaste kriterierna för en profession är följande:

- använda kunskaper baserat på teoretiskt vetande
- utbildning och praktik ges för att uppnå ovanstående kunskaper
- kompetensen av de professionella försäkras genom examination
- ordningsregler för att försäkra professionell integritet
- prestation genomförs genom service och är en allmän nytta
- en professionell aktivitet som organiserar medlemmarna

Goode's har sedan kompletterat dessa kriterier med ytterligare tre:

- medlemmarna har en känsla av identitet och delar med sig av allmänna värden
- allmänt språk används inom en profession och som endast delvis begrips av människor utanför professionen
- genom att selektivt välja ut studenter är professionen återskapad

Den professionella rollen är förknippad med status. Skillnader i status medför en hierarkisk rangordning som strukturerar de sociala relationerna på arbetsplatsen. Statussystem framställs genom olika dimensioner av makt, rikedom och kunskap (Abbott, 1981).

2.4.2 Hur hierarkin påverkar revisorsprofessionen

Revisorn ska på ett professionellt sätt planera revisionen, utöva granskning samt bedöma och ge ett uttalande huruvida företagens räkenskaper är i enlighet med lagar, såsom ÅRL och

ABL. Revisionsarbetet ska vidare utföras med god revisionssed, vilket anger hur revisionen ska utföras. Detta kopplas till revisorns professionella omdöme, kunskaper samt erfarenhet (FAR Förlag, 2006). Det ställs stora krav på att revisorer idag ska agera och handla opartiskt, självständigt och objektivt vid utförandet av sina uppdrag (FAR Förlag, 2006).

Revisionsarbetet är till stor del styrt av principer och granskningens omfattning bestäms av god revisionssed (Moberg, 2006). Det är av stor vikt att revisorn är professionell nog att kunna göra bedömningar i de fall detaljerade föreskrifter saknas. Professioner utvecklar ofta regler i form av en etisk kod för professionen. Den etiska koden beskriver en professions ideologi och omfattar värderingar och beteendemönster. Det finns både en officiell kod som reglerar professionens förhållande till klienten samt en informell kod för hur de anställda inom professionen förhåller sig till varandra (Parker, 1994).

Som tidigare visats är samarbete mellan olika befattningar nödvändigt vid granskningsarbetet. Därmed har de mindre erfarna revisorerna alltid en överordnad som vägleder dem. Det är här den informella koden får betydelse, då den anger hur kollegor umgås. Det är sannolikt att revisorn genom denna handledning över tiden formas till att tänka likadant som de överordnade. Detta kan kopplas till institutionell teori som baseras på att en organisation reagerar på påtryckningar från institutioner och då tar till sig strukturer och procedurer som är socialt accepterade att vara det bästa organisatoriska valet (Carpenter och Feroz, 2001; DiMaggio och Powell, 1983). Revisorerna kan tendera att härma varandra och de kan arbeta på ett visst sätt för att någon annan säger att de bör göra på det viset. Således är det troligt att revisorerna i sina bedömningar påverkas av andra i deras omgivning, som exempelvis deras mentor eller chef. Av den orsaken är det rimligt att anta att professionen påverkas av den hierarkiska strukturen i revisionsbranschen. Utifrån detta framkom följande hypotes:

H₇: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade

2.4.2.1 Agentteorin och dess betydelse för revisor som en yrkesroll

En annan svårighet som uppkommer kan åskådliggöras genom agentteorin. Agentteorin etablerades under 1970-talet och beskriver relationen mellan två parter. Dessa parter definieras som uppdragsgivare (principalen) och uppdragstagare (agenten) (Nilsson, 2002). Teorin innebär att principalen delegerar uppgifter till agenten, som i sin tur ska utföra dessa uppgifter åt principalen. Enligt det agentteoretiska perspektivet är syftet att agenten ska agera utifrån principalens intresse, dock görs det inte eftersom agenten drivs av egenintresse. Detta innebär att uppdragstagaren arbetar efter egna intressen, eftersom denne är nyttomaximerande (Deegan och Unerman, 2006; Eisenhardt, 1989). Agentteori kan tillämpas för att beskriva relationen mellan revisorn och intressenterna. Som tidigare nämnts ska revisorn arbeta för allmänhetens intresse, *the public interest*. Detta kan dock skapa konflikter då

revisionsbyråernas delägare mycket troligt drivs av egenintresse och vill skapa en god lönsamhet. Tankesätten strider mot varandra då byråerna gärna vill tillfredställa sina kunder och därmed gör avsteg från deras oberoende och professionella bedömningar (Öhman et al., 2006). Här är alltså ett tydligt exempel på att hierarkin påverkar det professionella omdömet. Ovanstående resonemang leder till följande hypotes:

H₈: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att det är svårt att utöva det professionella omdömet i hierarkin

2.5 Sammanfattning av hypoteser

- H₁: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever arbetsplatsen som mer hierarkisk än de som befinner sig högre upp
- H₂: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att den påverkar karriärvägen mer positivt än de som befinner sig högre upp
- H₃: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp
- H₄: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på de tre mindre byråerna
- H₅: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på de tre mindre byråerna
- H₆: Medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än medarbetare på större kontor
- H₇: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade
- H₈: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att det är svårt att utöva det professionella omdömet i hierarkin

2.6 Kapitelsammanfattning

Ovan har relevant litteratur och teori beskrivits kring den hierarkiska strukturen och professionalism. Kapitlet beskriver hur revisionsbyråerna i flera avseenden besitter denna struktur och nyttjar denna vid diverse arbetsuppgifter. Detta kommer i konflikt med revisorns professionalism då individer inte självständigt kan agera i en hierarkisk struktur.

Kapitlet inleds med en beskrivning av revisionens syfte samt en presentation av revisorns karriärstege. Därefter följer ett avsnitt om hierarkiska organisationer. En annan aspekt som behandlas är professionalism. Abbott (1988) definierar professionalism som en avgränsad grupp av individer som praktiserar en skapligt teoretisk kunskap i särskilda sammanhang. Revisorn ska agera professionellt och säkra kvaliteten på företagets redovisning. Detta kan anses strida mot agentteorin vars grundtanke är att parterna nyttomaximerar. Kapitlet avslutar med en sammanfattning av hypoteserna som framtagits efter genomgång av litteraturen.

3. Metod

I följande metodkapitel förklaras och motiveras de metoder som använts för att uppfylla syftet med detta examensarbete. Vidare beskrivs hur urval av respondenter har genomförts och hur webbenkäten har utformats. Metodkapitlet innehåller även information om hur relevant data har insamlats. Slutligen ges kritik mot befintliga källor.

3.1. Kvantitativ metod

I denna studie har en kvantitativ forskningsstrategi valts med tillämpning av en webbenkät. Denna ansats har valts för att syftet är att få en generaliserad bild av hur revisorerna i Sverige upplever den aktuella frågeställningen. Denna metod kännetecknas av prövning av teorier och är ofta inriktad på mätning med hjälp av siffror (Bryman och Bell, 2005). Det är alltså inte, som Glaser och Strauss (1967) uttrycker det, verkligheten eller det som observeras som bildar utgångspunkt för teorin. Vid den kvantitativa metoden undviks också risken för subjektivitet bättre än vid en kvalitativ studie. Alltså är risken mindre vid denna metod att forskarna lägger in sina personliga uppfattningar om vad som är viktigast i respondenternas svar (Bryman och Bell, 2005). Det kanske viktigaste motivet till varför denna metod valdes är för att det med en kvantitativ metod är möjligt att generalisera, vilket är viktigt i denna undersökning eftersom målet är att få en bild av vad samtliga revisorer från de sju största revisionsbyråerna i Sverige anser.

3.1.1 Deduktiv ansats

Kvantitativa metoder måste i stor utsträckning vara deduktiva eftersom de bygger på att forskaren kategoriserar informationen innan den samlas in. Frågorna och svarsalternativen är givna (Jacobsen, 2002). Den deduktiva ansatsen representerar den vanligaste uppfattningen om hur förhållandet mellan teori och praktik ser ut (Bryman och Bell, 2005). Vid denna ansats skapar forskaren sig förväntningar om världen och samlar sedan in empiri för att se om dessa stämmer överens med verkligheten. I denna studie har detta gjorts genom att hypoteser har utformats utifrån teori, varefter empirisk data samlats in. Vid den induktiva ansatsen går man ut i verkligheten utan förväntningar (Jacobsen, 2002). Det görs inte i denna studie eftersom förväntningar finns i form av hypoteser och därmed är ansatsen deduktiv. Vanligtvis leder den deduktiva metoden fram till hypoteser (Johannessen och Tufte, 2007; Saunders et al., 2007).

Med utgångspunkt från tidigare forskning, erfarenheter och teorier har åtta stycken hypoteser formulerats. Dessa hypoteser finns i teorikapitlet.

3.2 Datainsamlingsmetod

Den insamlade data består av primärdata vilket är data som samlas in av forskaren för första gången (Jacobsen, 2002).

3.2.1 Primärdata

Den insamlade primärdata består av svar från webbenkäten. Då det i denna undersökning endast samlas in empiri genom en webbenkät valdes att göra en utförlig webbenkät med väl genomtänkta frågor för att undvika framtida frågetecken, för att studiens resultat ska ha en bra grund samt för att de framkomna slutsatserna ska vara relevanta.

3.3 Operationalisering

Operationalisering betyder att teoretiska föreställningar omvandlas till observerbara variabler. Utifrån problemställningen testas dessa i det empiriska arbetet (Johannessen och Tufte, 2007). I detta examensarbete har valts att undersöka problemformuleringen genom en webbenkät, då denna når målgruppen kostnads- och tidseffektivt (Dahmström, 2005).

3.3.1 Webbenkät

För att nå så många respondenter som möjligt har det empiriska materialet valts att samlas in genom en webbenkät. Detta för att få ett stort antal respondenters allmänna uppfattning om hur de tycker i frågan kring hierarki inom revisionsbranschen. Sättet som detta gjordes på var genom en webbenkät. Då generella åsikter efterfrågas är en webbenkät ett bra hjälpmedel. Fördelar med en webbenkät är att den sparar tid. Fler personer kan nås under en kortare tid och på ett effektivare sätt jämfört med intervjuer. Enkäter är bra för att det är anonymt och troligtvis ger mer ärliga svar jämfört med en kvalitativ metod, såsom intervjuer. Intervjuer kan vara missvisande eftersom intervjupersonerna kan vilja föregå med gott exempel och ge en bra bild av företaget, trots att det kanske inte är sanningen. Risken för intervjuareffekter undviks i denna studie genom att samtliga respondenter får precis samma förutsättningar då tonläge och kroppsspråk inte har någon betydelse, vilket gör studien mer trovärdig (Bryman och Bell, 2005). Vidare kan respondenterna få den tid på sig som de behöver för att besvara

enkäten, de behöver inte känna sig stressade som fallet kan vara vid en intervju. Risken för missförstånd försvagas här.

3.3.2 Utformning av webbenkät

Webbenkäten utformades med en klar och tydligt struktur för att undvika eventuella missförstånd och frågetecken. Webbenkäten består av sju bakgrundsfrågor samt en åttonde fråga med 20 påståenden, där respondenten ska välja i vilken grad påståendet stämmer för denne, se bilaga 1. Vid utformandet av frågorna har hänsyn tagits till hypoteserna. Frågorna behandlar bland annat fördelar och nackdelar kring hierarki och huruvida hierarkin kan begränsa de anställdas möjligheter att klättra i karriärstegen samt hur professionalismen påverkas genom hierarki. Respondenterna ombads att ta ställning till ett antal påståenden genom att välja en siffra på en skala 1-7, där 1= *Instämmer inte alls*, och 7= *Instämmer helt*. En sådan fast intervallskala har valts för att garantera att respondenterna tagit ställning till frågorna, vilket inte hade gjorts om till exempel ett *Vet ej* - alternativ hade funnits. Med en sjugradig skala finns även möjligheten för respondenten att kryssa i 4, ett mittalternativ, om respondenten anser att den inte vill ta ställning. Dessa frågor har i sin tur försökt att utformas så att de är lättförståeliga för att undvika misstolkningar (Dahmström, 2005). Det ska inte heller finnas för stort utrymme för egna tolkningar. Målet är att samtliga som svarar på enkäten ska förstå innebörden av frågan på samma sätt, därav ökar förmågan att kunna dra generella slutsatser utan att de känns omotiverade.

Målet är att få en så hög svarsprocent som möjligt. Detta uppnås genom en klar och tydlig webbenkät som inte är allt för tidskrävande för respondenterna. Vidare är förhoppningen att ämnet ska vara intressant. Intresse för detta försökte skapas genom ett introduktionsbrev som bifogades vid förfrågan om att fylla i enkäten, se bilaga 2.

3.3.2.1 Hypoteser relaterade till webbenkät

Nedan följer en presentation av vilka frågor från webbenkäten som hör samman med vilka hypoteser.

H₁: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever arbetsplatsen som mer hierarkisk än de som befinner sig högre upp

6) Vilken befattning har Du?

7) Är Du delägare?

8 a) Jag upplever min arbetsplats som hierarkisk

8 b) Alla inom byrån har bestämda titlar/ansvarsområden

8 c) De erfarna revisorerna är överlägsna vad gäller kunskap

8 d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar

8 e) De överordnade visar vem som har det bestämmande inflytandet

- 8 f) Beslut fattas på en centraliserad nivå
- 8 h) Alla hjälper varandra oavsett befattning
- 8 i) På fikapausen och dyl. umgås man med alla oavsett befattning

H₂: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att den påverkar karriärvägen positivt

- 8 n) Jag känner till mina utvecklingsmöjligheter
- 8 r) Jag upplever påtryckningar från företaget att avancera i karriärstegen
- 8 s) Arbetsplatsens struktur påverkar min karriärväg positivt

H₃: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp

- 6) Vilken befattning har Du?
- 7) Är Du delägare?
- 8 d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar
- 8 g) Stämning på arbetsplatsen är vänskaplig
- 8 j) Jag upplever hierarkin som negativ
- 8 k) Titlar/ansvarsområden begränsar inte arbetet
- 8 l) Jag vet mina arbetsuppgifter/ansvarsområden
- 8 m) Jag vet vem som är min överordnade
- 8 o) Jag upplever min arbetsplats som effektiv
- 8 q) Det är svårt att få bra sammanhållning med kollegor

H₄: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på de tre mindre byråerna

- 4) Vilken byrå arbetar Du på?
- 8 d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar
- 8 g) Stämning på arbetsplatsen är vänskaplig
- 8 j) Jag upplever hierarkin som negativ
- 8 k) Titlar/ansvarsområden begränsar inte arbetet
- 8 l) Jag vet mina arbetsuppgifter/ansvarsområden
- 8 m) Jag vet vem som är min överordnade
- 8 o) Jag upplever min arbetsplats som effektiv
- 8 q) Det är svårt att få bra sammanhållning med kollegor

H₅: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på de tre mindre byråerna

- 4) Vilken byrå arbetar Du på?
- 8 a) Jag upplever min arbetsplats som hierarkisk
- 8 b) Alla inom byrån har bestämda titlar/ansvarsområden
- 8 c) De erfarna revisorerna är överlägsna vad gäller kunskap
- 8 d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar
- 8 e) De överordnade visar vem som har det bestämmande inflytandet
- 8 f) Beslut fattas på en centraliserad nivå

H₆: Medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än medarbetare på större kontor

5) Ungefär hur många anställda arbetar på Ditt kontor?

8 a) Jag upplever min arbetsplats som hierarkisk

8 b) Alla inom byrån har bestämda titlar/ansvarsområden

8 c) De erfarna revisorerna är överlägsna vad gäller kunskap

8 d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar

8 e) De överordnade visar vem som har det bestämmande inflytandet

8 f) Beslut fattas på en centraliserad nivå

H₇: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade

8 t) Jag upplever att mina bedömningar i yrket påverkas av mina överordnade

H₈: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att det är svårt att utöva det professionella omdömet i hierarkin

8 p) Arbetsplatsens struktur påverkar mina möjligheter att utöva det professionella omdömet

3.3.3 Urval

Vid denna process är det viktigt att vara noggrann och eftertänksam innan de olika valen görs. Det är angeläget att de görs noggrant för att materialet som sedan framkommer ska vara relevant för examensarbetets syfte och att det därmed ska gå att finna resultat och dra slutsatser. Avsikten med undersökningen ligger till grund för urvalet av revisionsbyråer och respondenter (Jacobsen, 2002).

3.3.3.1 Val av revisionsbyråer och respondenter

För att få ett så representativt urval som möjligt, där en generalisering av slutsatserna är genomförbar, har revisionsbyråer och respondenter valts slumpvis. Genom att välja såväl stora som mindre revisionsbyråer placerade på olika orter runt om i Sverige nås en population där det utifrån åsikterna som framkommer kan dras generella slutsatser, som ett samlat resultat av vad de anställda på revisionsbyråerna runt om i Sverige har för inställning till frågan när det gäller hierarki inom revisionsbranschen.

Två olika typer av byråer undersöks i denna studie, efter klassificeringen större och mindre byråer. De fyra stora byråerna definieras i detta examensarbete som större byråer. Under denna kategori ryms Öhrlings PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, KMPG och Deloitte. Mindre byråer är i denna studie de tre nästkommande byråerna räknat efter marknadsandelar i Sverige, se bild 3.1 nedan. Under denna kategori ryms Grant Thornton (f.d. Lindebergs), BDO och SET-Revision. Därmed är det totalt sju revisionsbyråer som ligger till grund för

studien. De allra minsta byråerna valdes bort av den anledningen att hierarkin inte är tillräckligt påtaglig här för att uppfylla undersökningens syfte. I de minsta byråerna har hierarkin mindre betydelse, det kan till exempel endast vara ägarna som arbetar där.

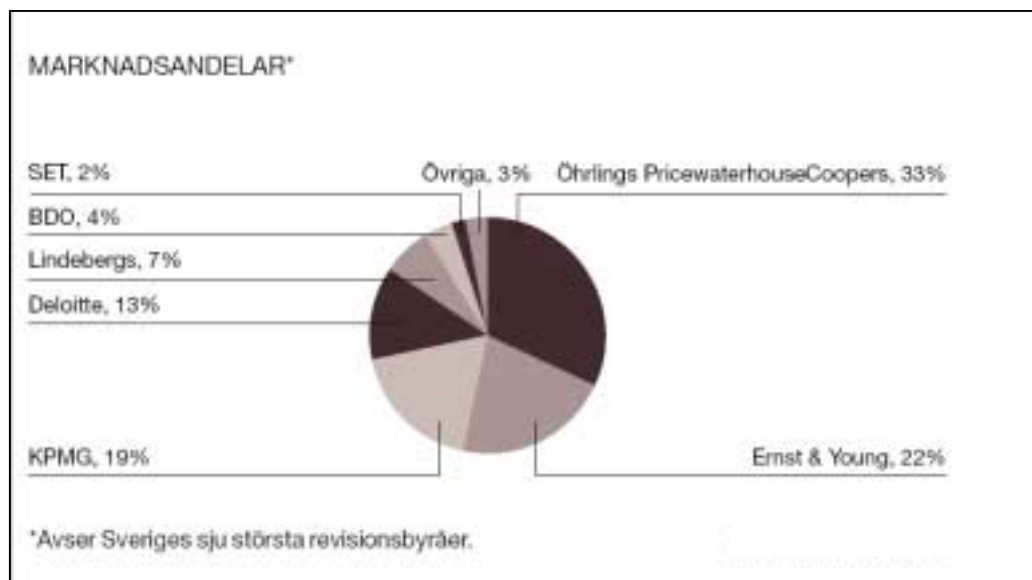
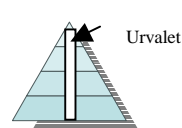


Bild 3.1

Källa: Öhrlings PricewaterhouseCoopers årsredovisning, 2006/2007

Fyra olika typer av respondenter, befattningar, efterfrågades. Dessa var revisorsassistenter, godkända revisorer, auktoriserade revisorer samt delägare. De förstnämnda hittades genom att kontakta respektive revisionsbyrå och be om namn och e-postadress till totalt 154 sådana revisorsassistenter, 22 från varje byrå. Önskan var att hitta revisorsassistenter från olika kontor i Sverige så inte alla kom från samma. De godkända och auktoriserade revisorerna hittades på FAR SRSs hemsida under medlemsregister för kvalificerade revisorer och även här valdes 154 personer per kategori, 22 från varje byrå. Delägare söktes genom att välja ytterligare 154 auktoriserade revisorer på FAR SRSs hemsida med förhoppningen att ungefär hälften av de auktoriserade även var delägare. Detta resulterar i totalt 616 personer som webbenkäten skickades till. Argumentet till att välja lika många från varje befattning, trots att det procentuellt inte är rättvisande, grundas på att det inte spelar någon roll hur många



av de olika varianterna det finns, däremot är det viktigt att alla befattningar får samma betydelse i undersökningen eftersom det är revisorernas aggregerade bild som söks.

Bild 3.2

I analysen har delägarna delats upp i två kategorier, godkänd delägare och auktoriserad delägare. Detta för att undersöka om det finns skillnader bland dessa.

3.3.4 Genomförande av studien

Webbenkäten utformades med hjälp av en IT-kunnig bekant. Denna skickades sedan ut till de 616 utvalda revisorerna. I e-postmeddelandet bifogades ett introduktionsbrev, se bilaga 2, där författarna presenterades och syftet med studien förklarades (Dahmström, 2005). Vidare fanns länken till webbenkäten med i brevet. En påminnelse skickades ut efter åtta dagar till de som ännu inte svarat, där de ombads att delta i undersökningen. Två dagar efter denna påminnelse stängdes enkäten och svaren fanns tillgängliga och kunde bearbetas i SPSS.

Respondenterna lovades anonymitet och av denna anledning kontaktades inte revisorerna i efterhand för att inhämta tilläggsinformation. Anonymiteten utlovades för att få så sanningsenliga svar som möjligt. Saunders et al. (2007) betonar vikten av etik och krav på god kvalitet i forskningen. Därmed skyddades respondenternas integritet och svaren behandlades konfidentiellt. Saunders et al. (2007) påpekar att enkäten bör testas innan den går ut till respondenterna för att säkerställa att frågorna är förståeliga och uppfattas på rätt sätt. Därmed testades enkäten hos några försökspersoner för att försäkra att inga missförstånd eller oklarheter fanns.

3.4 Metodkritik

Den kvantitativa metoden kritiserar för att det är svårt att skilja mellan olika typer av synpunkter. Djupa svar och nyanser fås inte heller. Det kan vara svårt att mäta det forskaren verkligen vill. Dessutom är det svårt att konstruera en enkät så att alla respondenter uppfattar frågan på samma vis. Litar forskaren på mätinstrument innebär det att forskningen försvåras (Jacobsen, 2002).

Risken är att svarsfrekvensen blir låg vid en kvantitativ studie. För att generella slutsatser ska kunna dras måste denna vara hög. Den deduktiva metoden kan leda till att forskaren får tunnelseende och endast samlar in data som denna har förväntningar om. På detta vis kan viktig information förbises och glömmas bort. Detta har försökt undvikas genom att ställa frågor som inte är vinklade eller ledande. En nackdel med enkäter är att de kan kännas opersonliga och respondenterna kan stressa sig igenom dem och svaren blir då inte så ärliga som önskas. För att undvika detta hålls enkäten relativt kort för att inte tappa respondentens intresse. Vidare kritik kan vara att forskarna inte har så mycket kunskap och erfarenhet vad gäller utformningen av enkäter. Därmed är de inte medvetna om alla brister och svårigheter som finns. För att undvika detta har ett flertal tidigare studier granskats hur de har gått till väga för att få så bra och rättvisande svar som möjligt redan från början utan att behöva korrigera något i efterhand (Jacobsen, 2002).

3.4.1 Validitet och reliabilitet

För att höja validiteten och reliabiliteten i detta examensarbete har ett antal faktorer beaktats. Dessa begrepp är viktiga kriterier för att höja kvaliteten och trovärdigheten på det som framkommer i studien. Validiteten innebär att det har mätts som avsikten var och reliabilitet innebär att resultatet blir detsamma om likvärdig undersökning görs igen. Reliabilitet handlar därmed om hur pålitliga måtten och mätningarna är (Bryman och Bell, 2005).

Validiteten kan anses vara hög eftersom enkäten är utförlig och noggrant utformad. Analys och resultatredovisning är också noggrant utförda för att öka validiteten. För att förbättra validiteten har mycket omsorg lagts på att formulera och bearbeta frågorna i webbenkäten. Dessutom har validiteten höjts genom att testa enkäten innan utskicket till revisorerna skett.

Reliabilitetsbegreppet är extra viktigt vid en kvantitativ studie eftersom låg reliabilitet beror på slumpmässiga skillnader samt på hur noggranna mätningar som utförts (Bryman och Bell, 2005). Reliabilitet har höjts genom att respondenterna har fått vara anonyma. Om de ej varit anonyma hade kanske svaren inte blivit ärliga utan då hade möjligtvis respondenterna svarat det som de tror att forskarna vill höra. Frågan kring hierarki är en laddad fråga, vilket är en ytterligare orsak till varför respondenterna hålls anonyma. Fördomsfulla svar vill undvikas. Dock kan det vara så att reliabiliteten och validiteten kan ha försämrats eftersom respondenterna i webbenkäten ombads att ange vilken byrå de arbetar på och därmed inte är fullständigt anonyma. Då revisorerna är partiska kan de ha svarat mer positivt än hur de verkligen upplever det.

En faktor som kan minska reliabiliteten är att webbenkäten skickades ut i början av veckan, en tisdag. Respondenterna kan känna sig stressade av arbetet som väntar och därför ignorera enkäten. Hade utskicket skett på en fredag hade möjligen svarsfrekvensen blivit högre, då respondenternas prioriterade arbetsuppgifter varit utförda (Saunders et al., 2007).

Eftersom noggranna mätningar har gjorts torde reliabiliteten sammantaget vara hög i detta examensarbete. Då det inom revisionsvärlden dock råder ett ständigt föränderligt klimat är reliabiliteten låg över ett långt tidsperspektiv. Bara om ett par år kan branschen ha förändrats och denna studie vara missvisande.

3.5 Källkritik

Primärdata har större trovärdighet än sekundärdata eftersom den insamlats av forskaren och därav är mer tillförlitlig. Som kritik kan nämnas att om mer data hade insamlats, till exempel genom att svarsfrekvensen hade blivit högre hade de generella slutsatserna som dras varit ännu mer tillförlitliga. Dock är det omöjligt på grund av tidsbrist att genomföra en mer

omfattande undersökning vid ett examensarbete på denna nivå. Ytterligare kritik mot primärdata är att olika respondenter kan uppfatta frågorna i enkäten olika, därmed kanske det inte mäts som ska mätas, det vill säga validiteten minskar.

Företrädesvis har vetenskapliga artiklar använts. I de fall ej vetenskaplig litteratur använts har bedömning gjorts om respektive författare är kunnig nog att göra uttalanden. Av denna anledning har endast tillförlitliga och trovärdiga källor använts i detta arbete. Medvetande fanns om att vissa påståenden kan vara väldigt vinklade eller skrivna på ett sätt för att få företaget att framstå som fördelaktiga.

3.6 Bortfallsanalys

Enkäten skickades till 616 medarbetare på revisionsbyråer. Då hänsyn togs till deras befattningar valdes 154 revisorsassistenter, 154 godkända revisorer samt 308 auktoriserade revisorer. Motiveringen till att dubbelt så många auktoriserade revisorer valts är förhoppningen om att ungefär hälften av dessa är delägare. Antalet respondenter per befattning fördelades jämnt över valda revisionsbyråer.

Av 154 revisorsassistenter svarade 33, av 154 godkända revisorer svarade 38 och av 308 auktoriserade revisorer svarade 75 respondenter. Nedan presenteras resultatet i tabell 3.1.

Befattning	Svarande (antal)	Bortfall (antal)	Bortfall (%)
Revisorsassistenter (154)	33	121	78,6
Godkända revisorer (154)	38	116	75,3
Auktoriserade revisorer (308)	75	233	75,7

Tabell 3.1

Webbenkäten skickades ut till 88 respondenter från varje revisionsbyrå. 22 av dessa var revisorsassistenter, 22 godkända revisorer och 44 auktoriserade revisorer. Nedan i tabell 3.2 presenteras bortfallet.

Revisionsbyrå	Assistenter		Godkända		Auktoriserade	
	antal	%	antal	%	antal	%
Öhrlings PwC	14	63,6	16	72,7	29	65,9
Ernst & Young	18	81,8	15	68,2	32	72,7
KPMG	21	95,5	21	95,5	44	100
Deloitte	22	100	22	100	44	100
Grant Thornton	18	81,8	15	68,2	30	68,2
BDO	12	54,5	9	40,9	21	47,7
SET-Revision	16	72,7	18	81,8	33	75,0

Tabell 3.2

Vid en webbenkätundersökning är det vanligt med ett stort bortfall och tekniska problem (Dahmström, 2005). Då personlig kontakt med alla revisorerna var omöjlig saknas kunskap om eventuella problem med att fylla i enkäten. Webbenkäten testades dock innan utskicket av såväl av författarna och deras bekanta som av konstruktören för att minimera risken för tekniska problem. Dessutom angavs en e-postadress för kontakt, ifall respondenterna önskade att komma i kontakt med författarna.

3.7 Kapitelsammanfattning

I denna studie har en kvantitativ forskningsstrategi valts med tillämpning av en webbenkät. Denna ansats har valts för att syftet är att få en generaliserad bild av hur revisorerna i Sverige upplever den aktuella frågeställningen. Kvantitativa metoder måste i stor utsträckning vara deduktiva eftersom de bygger på att forskaren kategoriserar informationen innan den samlas in. I denna studie har detta gjorts genom att hypoteser har utformats utifrån teori varefter empirisk data samlats in.

Den insamlade primärdata består av svar från en webbenkät. Detta för att få ett stort antal respondenters allmänna uppfattning om hur de tycker i frågan kring hierarki inom revisionsbranschen. Forskningen har fokuserats på följande sju revisionsbyråer: Öhrlings PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, KMPG, Deloitte, Grant Thornton, BDO och SET-Revision. Vidare har studien beaktat fyra olika befattningar som finns bland byråerna. Dessa befattningar är revisorsassistent, godkänd revisor, auktoriserad revisor och delägare. I detta metodkapitel beskrivs också hur studien har genomförts. Vidare avslutas kapitlet med metod- och källkritik samt en bortfallsanalys för att läsaren tydligt ska kunna se hur studien metodiskt är upplagd.

4. Analys

I detta analyskapitel ges inledningsvis en allmän beskrivning av respondenterna. Därefter följer ett avsnitt om hypotesprövning som resulterar i att hypoteserna antingen förkastas eller inte förkastas. Som underlag till detta är ett antal tester gjorda, såsom Kolmogorov Smirnov, Cronbach´s Alpha, Anova och Post hoc (Scheffés). Avslutningsvis analyseras även relevanta svar från de påståenden som inte direkt besvaras genom hypoteserna.

4.1 Allmänt om respondenterna

Analysen grundas på de 146 svar som erhållits genom webbenkäten. Svarsfrekvensen uppgår till 23,7 %. Av de svarande respondenterna var 34,9 % kvinnor och 65,1 % män. Nedan i tabell 4.1 finns en översikt av hur många personer och hur många procent från respektive byrå som har svarat.

Revisionsbyrå	Svarande (antal)	Svarande (%)
Öhrlings PwC	29	19,9
Ernst & Young	23	15,8
KPMG	2	1,4
Deloitte	0	0
Grant Thornton	25	17,1
BDO	46	31,5
SET-Revision	21	14,4

Tabell 4.1

Anmärkningsvis kan nämnas att inga svar har inkommit från Deloitte. En möjlig orsak kan vara att medarbetarna på byrån fått en uppmaning från ledningen att inte svara på enkäter från studenter. Samma anledning kan antas gälla för KPMG, då endast två respondenter svarat.

Av de svarande respondenterna arbetar 54 revisorer på en av de fyra stora byråerna och 92 revisorer arbetar på de tre mindre. De svarande respondenterna har befattningar enligt nedan, se tabell 4.2.

Befattning	Svarande (antal)	Svarande (%)
Revisorsassistent	33	22,6
Godkänd revisor	38	26
Auktoriserad revisor	75	51,4

Delägare*	46	31,5
-----------	----	------

Tabell 4.2

* Delägarna återfinns även bland kategorierna godkänd och auktoriserad revisor

4.2 Analysmetoder

För att analysera det insamlade data genomfördes ett antal tester. Inledningsvis gjordes ett Kolmogorov Smirnov-test (K-S-test) för att undersöka normalfördelningen. Därefter utfördes ett Cronbach's Alpha-test. Detta test visar huruvida påståendena mäter samma sak och därmed är meningsfulla att gruppera. Exempelvis har två variabler bildats, *Hierarki* och *Negativ*. Hypoteserna testas sedan var för sig genom att antingen tillämpa envägs variansanalys (Anova), t-test eller regressionsanalys.

- **Kolmogorov Smirnov-test:** Av de beroende variablerna var påståendena 8a-8t inte normalfördelade. De två variablerna *Hierarki* och *Negativ* var enligt K-S-testet normalfördelade. De oberoende variablerna var inte heller normalfördelade, men på grund av stickprovets storlek ($n > 30$) antas variabeln vara av det slag att test som vanligtvis tillämpas på normalfördelade variabler även kan användas i detta fall (Djurfeldt et al., 2003).
- **Cronbach's Alpha-test:** Detta test görs för att undersöka om det är meningsfullt att gruppera olika variabler. En riktlinje är att värdet ska uppgå till minst 0,6 för att det ska anses vara relevant. Som nämnts ovan skapades två nya variabler. Till variabeln *Hierarki* hör påståendena 8a, 8b, 8c, 8d, 8e, 8f, 8l och 8m (se bilaga 1). Alpha-värdet uppgick till 0,657 för denna variabel. Påstående 8i var menat att tillhöra variabeln *Hierarki*, men då det enligt Alpha-testet inte mäter samma sak har det uteslutits. När 8i och de ovannämnda påståendena testades tillsammans uppgick Alpha-värdet till 0,599, vilket understiger riktlinjen.

Till variabeln *Negativ* inkluderas påståendena 8g, 8h, 8j, 8k, 8o och 8q. Alpha-värdet uppgick till 0,754. Orsaken till denna gruppering är att dessa frågor är likartade, därmed underlättar grupperingen analysen. Påståendena 8n, 8r och 8s var menade att tillhöra en tredje variabel, men då Alpha-värdet endast uppgick till 0,359, valdes dessa

att testas för sig. Av påståendena 8i, 8n, 8r, 8s, 8p och 8t har ingen ny variabel skapats (Djurfeldt et al., 2003).

- **Envägs variansanalys (Anova):** Analysen åskådliggör variansen mellan medelvärden för fler än två populationer. I de fall modellen var signifikant kompletterades Anova-testet med ett Post hoc-test (Scheffés), som visar hur stora skillnaderna är mellan de olika grupperna. Dessa grupper representerar de olika befattningarna. Således blev det synbart vilka som tyckte mest olika (Djurfeldt et al., 2003).
- **T-test:** Detta tillämpades i de fall en variabel var uppdelad i endast två grupper. Exempelvis delades byråerna upp i två grupper, de större och de mindre. T-testet används för att jämföra de två populationernas medelvärden (Djurfeldt et al., 2003).
- **Regressionsanalys:** Analysen förklarar sambandet mellan två variabler. Om justerat R^2 - värde är större än noll, betyder detta att samband mellan variablerna finns (Djurfeldt et al., 2003).

4.3 Hypotesprövning

Ett Anova-test gjordes för hypotes 1, 2, 3, 7 och 8 för att testa om hypoteserna kan förkastas respektive inte förkastas. Då det inte kunde påvisas ett statistiskt säkerställt samband i testet genomfördes inga ytterligare analyser. I de fall signifikansnivån höll sig inom ramen för konfidensintervallet på minst 90 % gjordes ytterligare prövningar, såsom medelvärde och Post hoc (Scheffés). Hypotes 4 och 5 analyserades med hjälp av t-test och i de fall ett statistiskt säkerställt samband kunde påvisas beräknades även medelvärdena. Hypotes 6 testades med regressionsanalys för att testa om det finns ett statistiskt säkerställt samband och för att undersöka förklaringsgraden mellan variablerna.

I samtliga test har företrädesvis ett konfidensintervall på 95 % tillämpats. Dock har det i enstaka fall även tagits hänsyn till ett konfidensintervall på 90 %. Därmed förkastas hypoteser inte när svaga samband kan påvisas (Bjornenak 1997; Sánchez Ballesta och Garcia-Meca 2005; Tagesson et al. 2005). I dessa fall har tolkningen skett med större försiktighet. Ovanstående resonemang medför att signifikansvärdet bör vara $\leq 0,1$, gärna $\leq 0,05$.

I samtliga hypotesprövningar har påståendena inledningsvis testats var för sig. Påståendena är uppdelade i signifikanta och ej signifikanta värden, varefter resultaten kommenteras, se exempelvis tabell 4.3 och 4.4. Därefter följer, i de fall en ny variabel konstruerats (*Hierarki och Negativ*), en presentation av resultaten från den grupperade analysen.

4.3.1 Hypotes 1

H_1 : Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever arbetsplatsen som mer hierarkisk än de som befinner sig högre upp

Nedan presenteras resultaten från Anova-analysen då påståendena testades var för sig, se tabell 4.3

n= 145

Påstående	8a)	8f)
Signifikansnivå	0,021	0,001
	Medelvärde	
Assistent	4,15	3,82
Godkänd	3,63	4,81
Auktoriserad	3,54	4,11
Delägare, godkänd	2,33	3,67
Delägare, auktoriserad	2,90	3,13

Tabell 4.3, Signifikanta påståenden

Påståenden 8a och 8f påvisar statistiskt säkerställda samband mellan revisorernas befattning och hur de upplever hierarkin. Det innebär att befattningarna påverkar hur de svarat på påståendena. Vid resterande påståenden var det statistiska sambandet inte tillräckligt starkt för att kunna påvisa att befattning har betydelse för hur revisorerna ställer sig till påståendena.

Då Post hoc-testet (Scheffés) genomfördes påträffades vid påstående 8a en svag signifikans (0,062) mellan assistenterna och de auktoriserade delägarna, vilket innebär att dessa befattningar svarade mest olika. Vid påstående 8f fanns signifikant skillnad (0,002) mellan de godkända och de auktoriserade delägarna.

I nedanstående tabell 4.4 presenteras de ej signifikanta värdena.

Påstående	8b)	8c)	8d)	8e)	8h)	8i)
Signifikansnivå	0,966	0,688	0,411	0,843	0,302	0,334

Tabell 4.4, Ej signifikanta påståenden

Då påståendena grupperades till variabeln *Hierarki* uppgick signifikansvärdet till 0,268 och hamnar därmed utanför det valda konfidensintervallet. Därmed kan något samband ej påvisas mellan revisorernas befattning och hur de upplever hierarkin. Till följd därav förkastas hypotes 1. Nedan presenteras medelvärdena, se tabell 4.5, vilka visar att revisorernas svar var neutrala, då de i många fall valde mittalternativet på den sjugradiga skalan.

Befattning	Medelvärde
Assistent	4,23
Godkänd	4,39
Auktoriserad	4,43
Delägare, godkänd	4,25
Delägare, Auktoriserad	4,04

Tabell 4.5 Medelvärden för variabeln Hierarki

Då Post hoc-testet (Scheffés) genomfördes, anträffades ingen signifikans mellan befattningarna, vilket tyder på att det inte fanns några signifikanta skillnader i hur de olika befattningarna har svarat.

H₁: Förkastas, det vill säga det finns indikationer på att revisorns upplevelse av hierarkin på arbetsplatsen inte är beroende av revisorns befattning

4.3.2 Hypotes 2

H₂: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att den påverkar karriärvägen mer positivt än de som befinner sig högre upp

Nedan presenteras resultaten från Anova-analysen då påståendena testades var för sig, se tabell 4.6.

n= 145

Påstående	8n)	8r)	8s)
<i>Signifikansnivå</i>	<i>0,000</i>	<i>0,001</i>	<i>0,001</i>
	Medelvärde		
Assistent	5,33	3,45	4,52
Godkänd	5,63	3,63	4,41
Auktoriserad	5,74	3,57	4,51
Delägare, godkänd	*	2,17	5,83
Delägare, auktoriserad	6,70	2,18	5,55

Tabell 4.6, Signifikanta påståenden

* SPSS sorterade bort värdet

Samtliga påståenden uppvisar statistiskt säkerställda samband mellan revisorns befattning och hur de upplever att hierarkin påverkar deras karriärväg. Det betyder att befattning påverkar hur de svarat på påståendena. Trots att påståendena visar signifikanta värden, kan hypotesen inte styrkas då medelvärdena i påstående 8n och 8s motsäger resonemanget som resulterade i hypotesen. Därmed förkastas hypotes 2.

Då Post hoc-testet (Scheffés) genomfördes påträffades vid påstående 8n en signifikans mellan de auktoriserade delägarna och de tre lägsta befattningarna (assistenterna: 0,001; godkända:

0,016; auktoriserade: 0,037) vilket tyder på att svaren skiljer sig åt markant. Vid påstående 8r upptäcktas signifikant skillnad mellan assistenterna och de auktoriserade delägarna (0,031), mellan de godkända och auktoriserade delägarna (0,01) samt mellan auktoriserade och auktoriserade delägarna (0,011). För påstående 8s anträffades signifikant skillnad mellan de auktoriserade delägarna och de tre lägsta befattningarna (assistenter:0,065; godkända 0,032; auktoriserad: 0,058).

H₂: Förkastas, det vill säga det finns tendenser som tyder på att medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin inte upplever att den påverkar karriärvägen mer positivt än de som befinner sig högre upp

4.3.3 Hypotes 3

H₃: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp

Nedan presenteras resultaten från Anova-analysen då påståendena testades var för sig, se tabell 4.6.

n= 145

Påstående	8g)	8k)	8l)
<i>Signifikansnivå</i>	0,053	0,055	0,000
	Medelvärde		
Assistent	6,39	5,00	5,33
Godkänd	6,00	4,78	5,94
Auktoriserad	5,60	5,11	6,34
Delägare, godkänd	6,83	6,67	6,80
Delägare, auktoriserad	6,18	5,40	6,33

Tabell 4.7, Signifikanta påståenden

Samtliga påståenden uppvisar statistiskt säkerställda samband mellan revisorns befattning och huruvida de upplever hierarkin som negativ. Det betyder att befattningarna påverkar hur de svarat på påståendena. Vid resterande påståenden var det statistiska sambandet inte tillräckligt starkt för att kunna påvisa att befattning påverkar hur revisorerna ställer sig till påståendena.

Då Post hoc-testet (Scheffés) genomfördes påträffades vid påstående 8k en svag signifikans mellan de godkända revisorerna och de godkända delägarna (0,099). För påstående 8l fanns en tydlig skillnad mellan assistenter och de tre högsta befattningarna (auktoriserade:0,006; godkända delägare 0,045; auktoriserade delägare 0,004), det vill säga auktoriserade revisorer och delägarna.

I nedanstående tabell 4.8 presenteras de ej signifikanta värdena.

Påstående	8d)	8j)	8m)	8o)	8q)
Signifikansnivå	0,411	0,195	0,202	0,156	0,291

Tabell 4.8, Ej signifikanta påståenden

Då påståendena grupperades till variabeln *Negativ* blev signifikansvärdet 0,063 och hamnar därmed inom valt konfidensintervall. Därmed kan ett samband påvisas mellan revisorernas befattning och hur negativt inställda de är till hierarkin. I och med det förkastas inte hypotes 3. Dock bör resultatet tolkas med viss försiktighet då signifikansvärdet faller utanför det 95 %-iga konfidensintervallet. Nedan presenteras medelvärdena, se tabell 4.9, vilka visar hur de olika befattningarna svarat på påståendena som ingår i variabeln *Negativ*.

Befattning	Medelvärde
Assistent	2,42
Godkänd	2,64
Auktoriserad	2,57
Delägare, godkänd	1,56
Delägare, Auktoriserad	2,20

Tabell 4.9 Medelvärden

Post hoc-testet (Scheffés) visade ingen signifikant skillnad mellan de olika befattningarna. Det bör dock kommenteras att alla befattningar är tämligen positivt inställda till hierarkin, eftersom medelvärdena är låga, se tabell 4.9.

H₃: Förkastas inte, det vill säga det finns stöd att anta att medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin uppfattar den som mer negativ än de som befinner sig högre upp

4.3.4 Hypotes 4

H₄: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på de tre mindre byråerna

Nedan presenteras resultaten från t-testet då påståendena testades var för sig, se tabell 4.10.

n= 146

Påstående	8m)
<i>Signifikansnivå</i>	0,039
	Medelvärde
Mindre byråer	6,07
Större byråer	6,54

Tabell 4.10, Signifikanta påståenden

Påstående 8m) uppvisar ett statistiskt säkerställt samband om revisorerna arbetar på en av de fyra stora byråerna och huruvida de upplever hierarkin som negativ. Det tyder på att byrån har betydelse för hur de svarat på påståendena. Vid resterande påståenden var det statistiska sambandet inte tillräckligt starkt för att kunna påvisa att befattning påverkar hur revisorerna ställer sig till påståendena.

I nedanstående tabell 4.11 presenteras de ej signifikanta värdena.

Påstående	8d)	8g)	8j)	8k)	8l)	8o)	8q)
<i>Signifikansnivå</i>	0,783	0,798	0,362	0,696	0,591	0,477	0,823

Tabell 4.11, Ej signifikanta påståenden

Då påståendena grupperades till variabeln *Negativ* uppgick signifikansvärdet till 0,976 och hamnar därmed utanför valt konfidensintervall. Detta leder i sin tur till slutsatsen att medarbetare på de större revisionsbyråerna inte upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på mindre byråer. Till följd därav förkastas hypotes 4.

H₄: Förkastas, det vill säga det finns inte tillräcklig grund för hypotesen att medarbetare på de större revisionsbyråerna upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på de mindre byråerna

4.3.5 Hypotes 5

H₅: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på de tre mindre byråerna

Nedan presenteras resultaten från t-testet då påståendena testades var för sig, se tabell 4.12.

n= 146

Påstående	8a)	8b)	8c)	8f)
<i>Signifikansnivå</i>	0,002	0,001	0,067	0,006
	Medelvärde			
Mindre byråer	3,12	4,07	4,86	3,61
Större byråer	4,07	4,98	5,30	4,43

Tabell 4.12, Signifikanta påståenden

I nedanstående tabell 4.4 presenteras de ej signifikanta värdena.

Påstående	8d)	8e)
<i>Signifikansnivå</i>	0,783	0,228

Tabell 4.13, Ej signifikanta påståenden

Påstående 8a, 8b, 8c och 8f uppvisar ett statistiskt säkerställt samband mellan om revisorerna arbetar på en av de fyra stora byråerna och huruvida de upplever sin arbetsplats som hierarkisk. Det betyder att byrån påverkar hur de svarat på påståendena. Vid resterande påståenden var det statistiska sambandet inte tillräckligt starkt för att kunna påvisa att befattning påverkar vilken inställning revisorerna har till påståendena.

Då variabeln *Hierarki* testades med t-test uppgick signifikansvärdet till 0,001 och är därmed signifikant. Detta indikerar att medarbetare på de större revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på mindre byråer. Till följd av detta förkastas inte hypotes 5.

H₅: Förkastas inte, det vill säga att det tyder på att medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än anställda på de tre mindre byråerna

4.3.6 Hypotes 6

H₆: Medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än medarbetare på större kontor

Nedan presenteras resultaten från regressionsanalysen, då påståendena testades var för sig, se tabell 4.14.

n= 145

Påstående	8a)	8b)
<i>Signifikansnivå</i>	0,006	0,062
Justerat R²	0,045	0,017

Tabell 4.14, Signifikanta påståenden

Påstående 8a och 8b uppvisar ett statistiskt säkerställt samband mellan om revisorn arbetar på ett mindre kontor och huruvida de upplever sin arbetsplats som hierarkisk. Det betyder att kontorets storlek har påverkat hur de svarat på påståendena. Vid resterande påståenden var det statistiska sambandet inte tillräckligt starkt för att kunna påvisa att befattning påverkar hur revisorerna ställer sig till påståendena. Hur revisorerna svarat på påstående 8a förklaras till 4,5 % av storleken på deras kontor och likaså hur de svarat på påstående 8b förklaras till 1,7 %.

I nedanstående tabell 4.15 presenteras de ej signifikanta värdena.

Påstående	8c)	8d)	8e)	8f)
<i>Signifikansnivå</i>	0,310	0,210	0,756	0,446
Justerat R²	0,000	0,004	-0,006	-0,003

Tabell 4.15, Ej signifikanta påståenden

När variabeln *Hierarki* testades enligt regressionsanalysen blev signifikansvärdet 0,055, vilket tyder på att det finns ett svagare samband mellan variablerna. Detta leder till slutsatsen att revisorer som arbetar på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än medarbetare på större kontor. Justerat R²-värde för gruppen är 0,018. Därmed förkastas inte hypotes 6. Då signifikansvärdet hamnar precis utanför konfidensintervallet på 95 % bör resultatet tolkas med viss försiktighet.

H₆: Förkastas inte, det vill säga ett svagt samband visar att medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än anställda på större kontor

4.3.7 Hypotes 7

H₇: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade

Nedan presenteras resultaten från Anova-testet då påstående 8t testades, se tabell 4.16.

n= 145

Påstående	8t)
<i>Signifikansnivå</i>	<i>0,000</i>
	Medelvärde
Assistent	4,58
Godkänd	3,44
Auktoriserad	3,2
Delägare, godkänd	2,50
Delägare, auktoriserad	2,28

Tabell 4.16, Signifikant påstående

Påståendet är starkt signifikant och uppvisar därmed ett statistiskt säkerställt samband mellan revisorernas befattning och om revisorerna upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade. Det betyder att befattning har påverkat hur de svarat på påståendet. Därmed förkastas inte hypotes 7.

Enligt Post hoc-testet (Scheffés) är skillnaden mellan assistenterna och de auktoriserade revisorerna (0,01) signifikant. Dessutom är skillnaden mellan assistenterna och de auktoriserade delägarna (0,00) signifikant, vilket tyder på att assistenter påverkas mätbart mer än auktoriserade revisorer och auktoriserade delägare. Det fanns dessutom en svag signifikant skillnad mellan assistenter och godkända revisorer (0,065). Förutom detta fanns en svag signifikant skillnad mellan assistenterna och de godkända delägarna (0,056).

H₇: Förkastas inte, det vill säga det finns starka indikationer på att medarbetare längre ned i hierarkin upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade

4.3.8 Hypotes 8

H₈: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att det är svårt att utöva det professionella omdömet i hierarkin

Nedan presenteras resultaten från Anova-testet då påstående 8t testades, se tabell 4.17.

n=145

Påstående	8p)
<i>Signifikansnivå</i>	<i>0,062</i>
	Medelvärde
Assistent	4,06
Godkänd	4,94
Auktoriserad	4,06
Delägare, godkänd	4,33
Delägare, auktoriserad	4,85

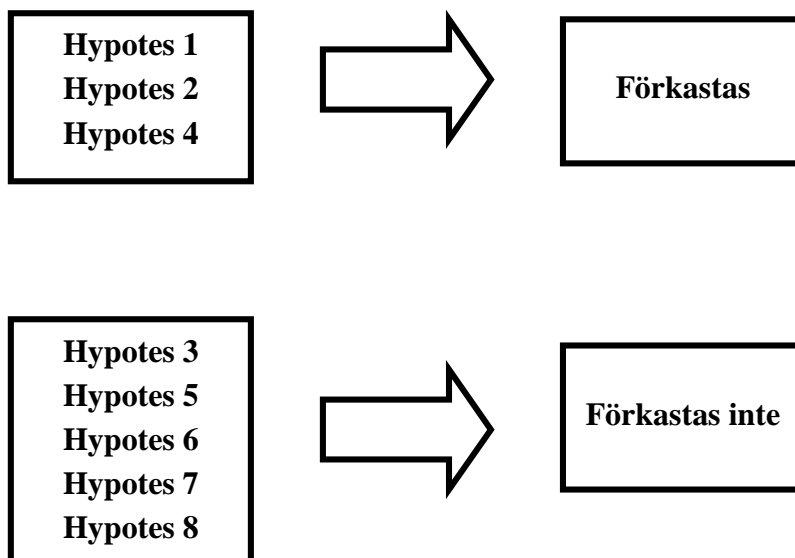
Tabell 4.17, Signifikant påstående

Värdet är svagt signifikant. Genom medelvärdena konstateras att godkända revisorer och auktoriserade delägare upplever det som svårast att utöva det professionella omdömet. Enligt Post hoc-testet (Scheffés) var skillnaderna mellan de olika befattningarnas svar ej tillräckligt påtagliga för att uppvisa signifikanta värden. Då modellen är signifikant förkastas inte hypotes 8. Resultatet bör dock tolkas med viss försiktighet då värdet hamnar utanför det prefererade 95 %-iga konfidensintervallet.

H₈: Förkastas inte, det vill säga det finns svaga tendenser till att medarbetare längre ned i hierarkin upplever att det är svårt att utöva det professionella omdömet i hierarkin

4.4 Sammanställning

Nedan finns en sammanställning av vilka hypoteser som förkastas respektive inte förkastas.



4.5 Analys av enskilda påståenden

I detta avsnitt kommenteras relevanta påståenden som framkom i webbenkäten. Fokus är på de mest utmärkande påståendena, det vill säga de som antingen har ett relativt högt eller lågt medelvärde respektive median.

Ur analysen av påståendena, se bilaga 3, framkom genom en granskning av medelvärden och median bland annat att revisorer anser att stämningen på deras arbetsplats är vänskaplig (påstående 8g; medelvärde 6,08, median 6) samt att revisorerna även umgås med medarbetare från andra befattningar såväl arbetsmässigt som i fikarummet (påstående 8d; medelvärde 1,47, median 1 och påstående 8i; medelvärde 6,24, median 7). Vidare har de en hjälpsam inställning

till varandra (påstående 8h; medelvärde 5,65, median 6) samtidigt som erfarna revisorer anses vara överlägsna vad gäller kunskap (påstående 8c; medelvärde 5,02, median 5). Ytterligare en aspekt är att revisorerna inte upplever den hierarkiska strukturen som negativ (påstående 8j; medelvärde 2,49, median 2). Däremot anser respondenterna att de har klara ansvarsområden (påstående 8b; medelvärde 4,4, median 5) som inte begränsar deras arbete (påstående 8k; medelvärde 5,15, median 5) samt att information om vem som är deras överordnade tydligt framgår (påstående 8m; medelvärde 6,24, median 7). Revisorerna påstår även att de är väl medvetna om sina utvecklingsmöjligheter (påstående 8n; medelvärde 5,94, median 6) samt att de upplever sin arbetsplats som effektiv (påstående 8o; medelvärde 5,32, median 5). Revisorerna anser inte att det är svårt att få bra sammanhållning med kollegorna (påstående 8q; medelvärde 2,16, median 2).

4.6 Kapitelsammanfattning

I detta kapitel har samtliga hypoteser antingen förkastats eller inte förkastats. Motivet till om de har förkastats eller inte förkastats bygger på resultat från ett antal genomförda test. Dessa test är bland annat Kolmogorov Smirnov, Cronbach´s Alpha, Anova och Post hoc (Scheffés). Av resultatet kan det utläsas att fem hypoteser inte förkastas medan tre hypoteser förkastas. Slutligen kommenteras i detta kapitel anmärkningsbara resultat från granskningen av påstående 8a-8t.

5. Slutsatser

I detta kapitel återges inledningsvis syftet med detta examensarbete för att påminna läsaren om vad syftet är. Därefter diskuteras de slutsatser som framkommit av analysen. Vidare förs en slutdiskussion samt reflektioner över studien och dess resultat. Detta för att läsaren ska få en tydlig bild av vad som framkom i studien. Avslutningsvis ges förslag till fortsatt forskning.

5.1 Inledning

Syftet med detta examensarbete är att undersöka huruvida revisorer, från befattning revisorsassistent till delägare, på revisionsbyråer i Sverige upplever att arbetsplatsen är hierarkisk samt hur de ställer sig till den hierarkiska strukturen. Vidare är syftet att undersöka huruvida hierarkin påverkar revisorns professionalism.

5.2 Slutsatser av hypoteserna

Den statistiska analysen resulterade i att hypoteserna antingen förkastades eller inte förkastades. Nedan ges en mer utförlig sammanställning av resultaten.

Hypotes 1: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever arbetsplatsen som mer hierarkisk än de som befinner sig högre upp. Utifrån denna hypotes har det framkommit att inget samband kan påvisas mellan revisorernas befattning och hur de upplever hierarkin, därför förkastas denna hypotes. Det innebär att de olika befattningarna har lika uppfattningar kring hierarkin. Utgångspunkten var att befogenheter, lön och inflytande ökar ju högre upp i hierarkin den anställde befinner sig (Abrahamsson och Andersen, 1998; Alvesson, 1993 och Jaques, 1990;1992), varför medarbetare med högre befattningar torde vara mindre medvetna om hierarkin. Det har dock visat sig att det inte finns statistiska skillnader mellan huruvida de olika befattningarna upplever arbetsplatsens hierarkiska struktur. Anledningen till detta kan vara att samarbetet i revisionsteam leder till minskad medvetenhet vad gäller den hierarkiska strukturen, då medarbetare umgås med anställda från såväl högre som lägre befattningar. Revisorerna upplever att stämningen på arbetsplatsen är vänskaplig och hjälpsam, vilket

strider mot Abrahamssons (2007) påstående om att den främsta nackdelen med hierarki är att det är svårt att uppnå närhet och kamratskap.

Det bör kommenteras att trots att hypotesen förkastas finns en statistisk säkerställd skillnad för påstående 8a) *Jag upplever min arbetsplats som hierarkisk*. Sambandet visar att medarbetarna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk ju längre ned i hierarkin de befinner sig (se stycke 4.3.1, tabell 4.3).

Hypotes 2: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att den påverkar karriärvägen mer positivt än de som befinner sig högre upp. Då denna hypotes förkastas kan det inte påvisas att revisorer som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att den påverkar karriärvägen positivt. Det verkar troligt att exempelvis en auktoriserad revisor eller delägare inte längre har samma möjlighet att klättra på karriärstegen, då de redan har nått en hög position. Resultatet av analysen tyder dock på en omvänd tendens då revisorerna högre upp i hierarkin i högre grad instämmer till påstående 8n) *Jag känner till mina utvecklingsmöjligheter* (se stycke 4.3.2, tabell 4.6). En förklaring kan vara att exempelvis delägare känner till byråns organisation bättre än övriga revisorer och därför ser utvecklingsmöjligheter utöver den vanliga karriärstegen, exempelvis möjligheterna att bli kontorschef eller internationell delägare. I anslutning till detta bör kommenteras att delägarna upplever mindre påtryckningar från företaget att avancera i karriärstegen än exempelvis assistenterna (se stycke 4.3.2, tabell 4.6), vilket kan förklaras med att delägarna redan har nått en hög position, medan assistenterna har proven för revisorsexamen framför sig. Dessutom kan nämnas att delägarna i större utsträckning anser att arbetsplatsens struktur påverkar karriärvägen positivt (se stycke 4.3.2, tabell 4.6). Resultaten bekräftar den ursprungliga tankegången, vilken var att hierarkin kan användas som ett incitament till avancemang (Deloitte, 2008; Grant Thornton, 2008; Ernst & Young, 2008).

Ovanstående resonemang kan kopplas till *hypotes 3: Medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp*, vilken inte heller förkastas. Därmed framkommer att indikationer finns på att medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp. Orsaken till detta kan vara att de som befinner sig längre ned i hierarkin upplever att de har en lång väg att gå innan de närmar sig de högre befattningarna. Vidare ger hierarki små möjligheter till medbestämmande (Granström, 1992), varför medarbetare längre ned i hierarkin känner större missnöje med strukturen. De har mindre ansvar, mindre inflytande, mindre kunskap, lägre lön, färre förmåner och lägre status. Detta eftersom människan attraheras av dessa faktorer (Abrahamsson och Andersen, 1998). Av denna anledning kan det vara så att de högre upp i hierarkin upplever den som mer positiv. Ytterligare en viktig aspekt är även att samtliga befattningar är tämligen positivt inställda till hierarkin. Revisorerna är positiva till sin bransch och lojala mot sina arbetsgivare, därför är revisorerna i webbenkäten benägna att svara positivt i detta avseende.

Hypotes 4: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever hierarkin som mer negativ än medarbetare på de tre mindre byråerna. Denna hypotes förkastas, vilket innebär att inga samband kan påvisas mellan hur revisorer upplever hierarkin och på vilken byrå de arbetar. Ursprungligen var tanken att ju större byrån är, desto mer utpräglad hierarki (Bakka et al., 1999). Då hierarki ger små möjligheter till jämlikhet, torde medarbetare på de fyra stora byråerna uppleva hierarkin som mer negativ. Detta resonemang har dock inte kunnat styrkas. Förklaringen till detta kan vara att valda revisionsbyråer i detta examensarbete är de sju största i Sverige och att, trots skillnaderna i storleken mellan de fyra största och de tre övriga, byråerna har liknande struktur. Dessutom framkom genom medelvärdena, se bilaga 3 (påstående j), att revisorerna är tämligen positivt inställda till hierarkin. Precis som resonemanget ovan vid hypotes 3 är revisorerna positivt inställda till arbetsplatsen och lojala mot byrån, varför de inte har en negativ inställning till frågan. Det kan även vara så att respondenterna inte varit fullt anonyma, eftersom de i webbenkäten angivit vilken byrå de arbetar på. Därmed kan det antas att svaren kan vara något missvisande. Exempelvis vill de inte förläna sin revisionsbyrå en negativ klang.

Hypotes 5: Medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än medarbetare på de tre mindre byråerna. Denna hypotes förkastas inte. Därmed visar statistiken tendenser på att medarbetare på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än anställda på de tre mindre byråerna. Då de fyra stora revisionsbyråerna är betydligt större än övriga tre, var tanken att hierarkin skulle vara mer utpräglad i dessa byråer (Bakka et al., 1999). Resonemanget styrks av att hypotesen inte förkastas. Vid påstående 8f) *Beslut fattas på en centraliserad nivå*, instämmer medarbetare på de fyra stora byråerna i högre grad än medarbetarna på mindre byråer (se stycke 4.3.5, tabell 4.12), vilket tyder på att hierarkin på de större byråerna är mer utpräglad (Alvesson, 1993). Möjliga förklaringar till detta är att de stora byråerna har större krav på sig från omvärlden och att de har mer internationellt inflytande än övriga tre. Därmed kan strukturen på dessa byråer upplevas som mer hierarkisk. Det kan även vara så att de mindre byråerna har en mer informell organisationsstruktur. Abrahamsson och Andersen (1998) menar att en uppdelning av ansvarsområden kommer naturligt i en organisation och att det således finns naturliga nivåer, vilket kan antas gälla för större byråer.

Hypotes 6: Medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än medarbetare på större kontor. Denna hypotes kan kopplas samman till resonemanget kring hypotes 5. Hypotes 6 förkastas inte och därmed finns stöd för hypotesen att medarbetare på mindre kontor upplever sin arbetsplats som mindre hierarkisk än anställda på mindre kontor. Detta kan ses som tämligen självklart eftersom ju fler personer som arbetar på ett kontor, desto fler personer ingår i hierarkin och måste organiseras på något vis, varför hierarkin blir mer påtaglig (Bakka et al., 1999).

Hypotes 7: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att deras bedömningar påverkas av deras överordnade. Denna hypotes förkastas inte. I de från analysen framkomna resultaten

syns tydligt att vid påstående 8t) *Jag upplever att mina bedömningar i yrket påverkas av mina överordnade* instämmer assistenterna i högre utsträckning än de som har högre befattningar (se stycke 4.3.7 tabell 4.16). En förklaring till detta kan vara att medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin har mindre ansvar och erfarenhet och därmed behöver mer stöd än de som befinner sig längre upp i hierarkin. Revisorsassistenterna är mer beroende av hjälp från högre befattningar. Av denna anledning får de ofta en mentor. Dessutom handleds nyanställda av mer erfarna revisorer, varför det är rimligt att deras bedömningar påverkas i högre grad än de erfarna revisorerna (Carpenter och Feroz, 2001; DiMaggio och Powell, 1983).

Hypotes 8: Medarbetare längre ned i hierarkin upplever att det är svårt att utöva det professionella omdömet i hierarkin. Denna hypotes förkastas inte då svaga signifikanta värden kan påvisas. De som befinner sig längre ned i hierarkin har arbetsuppgifter som innebär lägre ansvar. Då assistenterna i grunden är okvalificerade och inte lika tränade i att utöva det professionella omdömet är det rimligt att denna hypotes inte förkastas. Det bör påpekas att de godkända revisorerna och de auktoriserade delägarna upplevde det svårast att utöva det professionella omdömet. Orsaken till att de auktoriserade delägarna upplevde det svårast kan bero på att de tänker mer på affärerna och upplever påtryckningar från exempelvis de internationella byråernas delägare. När revisorn kommit så högt i karriärstegen kan även viss irritation uppstå över lagar och regelverk, vilket kan hindra det affärsmässiga tänkandet samt det professionella omdömet (Öhman et al., 2006).

5.3 Slutdiskussion och reflektioner

Genom analys av den insamlade data har syftet med examensarbetet uppnåtts. I detta examensarbete har framkommit att revisorer är positivt inställda till den hierarkiska strukturen på deras arbetsplats. De upplever att stämningen på arbetsplatsen är vänskaplig och att medarbetare från alla befattningar kan umgås såväl på fikapausen som på olika uppdrag. Vidare upplever de att hierarkin påverkar deras karriärväg positivt. Anmärkningsvis har genom den statistiska analysen fastställts att medarbetare som befinner sig längre ned i hierarkin upplever den som mer negativ än de som befinner sig högre upp, samt att anställda på de fyra stora revisionsbyråerna upplever sin arbetsplats som mer hierarkisk än anställda på de mindre byråerna. Vidare framkom att revisorer upplever en viss svårighet att utöva det professionella omdömet. Anmärkningsvis upplever revisorer som befinner sig högre upp i hierarkin det svårare att utöva det professionella omdömet än de som befinner sig längre ned.

Studier har visat att medarbetare gärna vill avancera för att få nya utmaningar, nya arbetsuppgifter och större inflytande (Deloitte, 2008; Grant Thornton, 2008; Ernst & Young, 2008). Revisionsbranschen tycks ha bra förutsättningar för detta, då karriärstegen är tydlig och medarbetarna är medvetna om sina utvecklingsmöjligheter.

Det kan diskuteras om den hierarkiska strukturen är lämplig i revisionsbranschen, då den har säregna drag genom att vara en profession, samtidigt som byråerna har vissa drag av kunskapsintensiva företag. Vidare ska revisionen ske i allmänhetens intresse, *the public interest*, (FAR Förlag, 2006) samtidigt som revisionsbyråerna i viss mån också är kundorienterade. Då den hierarkiska strukturen faller sig naturlig för stora organisationer och av somliga anses vara den mest lämpliga (Jaques, 1990;1992) bör möjligen inte hänsyn tas till vilken sorts företag revisionsbyråerna tillhör. En synvinkel är att det inte är relevant att revisorer tillhör en profession och att byråerna har vissa drag av kunskapsintensiva företag.

Vidare kan det diskuteras om revisorernas bedömningar är oberoende, då de som nyanställda revisorsassistenter i hög grad påverkas av erfarna revisorer. Det kan tänkas att praxis inom branschen avviker från teorin som assistenter har med sig från högskoleutbildningen. När assistenten sedan får mer erfarenhet påverkar denne i sin tur de nya assistenterna. På så vis bildas oskrivna regler eller en informell kod på de olika revisionsbyråerna, vilket påverkar det professionella omdömet.

Det kan diskuteras om resultatet och slutsatserna i denna studie hade sett annorlunda ut om en kvalitativ inriktning, med exempelvis intervjuer, hade valts. Troligen hade mer djupa svar erhållits. Dock hade inte så generella slutsatser kunnat dras som i detta examensarbete (Jacobsen, 2002). Det kan poängteras att intervjuer kan genomföras som ett komplement till webbenkäten för att få mer djupa svar. Exempelvis hade en person från varje befattning, det vill säga från revisorsassistent till delägare, kunnat intervjuas. Dock har det inte gjorts i detta examensarbete eftersom tillräckligt många åsikter anses ha framkommit för att kunna finna resultat och dra slutsatser för att uppfylla examensarbetets syfte. Ett annat alternativ skulle kunna vara att göra en direkt observation och besöka revisionsbyråerna för att studera hur medarbetarna och strukturen ter sig. Det skulle kunna medföra en mer rättvisande och objektiv bild av verkligheten att uppleva företagsklimatet på plats. På grund av tidsbegränsningen och revisionsbyråernas sekretess var detta dock ej möjligt. Dessutom skulle det medföra svårigheter att bedöma revisorernas upplevelse av arbetsplatsen, då författarna saknar kvalifikationer inom detta område. Istället ombads revisorerna att vara observatörer i denna studie.

Anmärkningsvis kan nämnas att denna studie mäter hur det ser ut i den svenska revisionsbranschen. Det kan i vissa fall vara så att dessa slutsatser även gäller internationellt då revisionsbranschen idag är globaliserad och de flesta revisionsbyråer, särskilt de större, i stor utsträckning arbetar internationellt. Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att stämningen på till exempel ett kontor kan skilja sig avsevärt åt mellan olika länder, vilket inte bara gäller för revisionsbranschen. Vid en jämförelse av revisionsbranschen i Sverige med revisionsbranschen ur ett internationellt perspektiv är Sverige ofta ett land där hierarkin anses mindre påtaglig (Hofstede, 2005).

Det bör påpekas att revisorerna ombads att ange vilken revisionsbyrå de arbetar på vilket kan ha påverkat deras svar. Risken finns att denna missvisande faktor genomsyrar hela undersökningen och möjligtvis får revisorerna att framstå som mer positiva än vad de egentligen är. Därför har det beaktats i analysen och bör även uppmärksammas av läsaren.

5.4 Förslag till fortsatt forskning

Under arbetets gång har det uppkommit funderingar kring fortsatt forskning inom ämnet. Förslag på detta kan vara huruvida det finns skillnader mellan män och kvinnors åsikter. Ytterligare förslag till forskning är att undersöka redovisningskonsulters åsikter kring det aktuella temat. Förslagsvis skulle studien kunna göras genom att undersöka en organisation, från receptionist till delägare. Ännu ett förslag är att genomföra studien med ett internationellt perspektiv och utreda revisionsbranschen på internationella byråer.

5.5 Kapitelsammanfattning

Detta kapitel behandlar inledningsvis slutsatser kring varför hypoteserna har förkastats respektive inte förkastats. Här diskuteras möjliga förklaringar till det faktiska utfallet. Vidare förs en slutdiskussion, varefter även reflektioner kring studien diskuteras. Denna sistnämnda del behandlar bland annat tankar kring studiens resultat och slutsatser samt hur studien hade kunnat göras annorlunda, till exempel kompletterat med intervjuer. Avslutningsvis presenteras förslag till fortsatt forskning för den som vill vidareutveckla det som framkommit i detta examensarbete.

Källförteckning

Publicerade källor

Abbott, A. (1988) *The systems of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago University Press.

Abbott, A. (1981) "Status and Status Strain in the Professions" *The American Journal of Sociology*, Vol. 86, No. 4. (Jan., 1981), s. 819-835.

Abrahamsson, B. (2007) *Hierarki- Om ordning, makt och kristallisering*. Liber AB, Malmö.

Abrahamsson, B. och, Andersen, J. A. (1998) *Organisation- Att beskriva och förstå organisationer* Daleke Grafiska AB, Malmö

Alvesson, M. (1993) *Organisationsteori och teknokratiskt medvetande*. Nerenius och Santéus Förlag AB, Stockholm.

Alvesson, M. (2000) *Ledning av kunskapsföretag*. Norstedts juridik AB.

Andrew, A. (1983) "Professional Ethics" *The American Journal of Sociology*, Vol. 88, No. 5. s. 855-885.

Andrew, A. (1991) "The Order of Professionalization – An empirical analysis" *Work and Occupations*, Vol.18, No. 4. s. 355-384.

Aronsson, Å. (1999) *SPSS – En introduktion till basmodulen*. Studentlitteratur, Lund.

Bakka, F. J. Fivelsdal, E. och Lindqvist, L. (1999) *Organisationsteori- struktur, kultur och processer*, Daleke Grafiska AB, Sverige.

Bengtsson, J., Herder, M. och Tranmark, A. (2006) *Tillhörighet till ett kunskapsintensivt företag*, Ekonomihögskolan vid Lunds Universitet.

Bjornenak, T. (1997) "Diffusion and accounting:the case of ABC in Norway" *Management Accounting Research*, Vol.8, s. 3-17.

Bryman, A. och Bell, E. (2005) *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Liber AB, Malmö.

Carpenter, V. och Feroz, E. (2001) "Institutional theory and accounting rule choice: an analysis of four US state government's decisions to adopt generally accepted accounting principles" *Accounting, Organizations and Society*, Vol.26, s. 565-596.

Dahmström, K. (2005) *Från datainsamling till rapport- att göra en statistisk undersökning*, (4:e uppl.), Studentlitteratur, Lund.

- Deegan, C. och Unerman J. (2006) *Financial Accounting Theory*, WS Bookwell, Finland
- DiMaggio, P.J. och Powell W.W. (1983) "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields" *American Sociological Review*, Vol.48, s. 147-160.
- Djurfeldt, G. Larsson, R. och Stjärnhagen, O. (2003) *Statistisk verktyglåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Studentlitteratur, Lund.
- Eisenhardt, K. (1989) "Agency Theory" *An Assessment and Review*, s. 58.
- Elg, U. och Jonnergård, K. (2004) *Societal, Organizational and Individual Factors Influencing Women's Entry to Professional Organizations*. Lund Institute of Economic Research, Working Paper Series.
- Ernst & Young, (2008) *Nådiga Lundtan*. Lund, Vol. 79, s. 38-39.
- Evetts, J. (2002) "The construction of professionalism in new and existing occupational contexts" *The International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.23, s.22-35.
- FAR Förlag (2006) *Revision- en praktisk beskrivning*, Kristianstads boktryckeri AB, Kristianstad.
- Friedson, E. (1994). *Professionalism reborn: theory, prophecy and policy*. Cambridge Polity Press.
- Glazer, B. G., Strauss, A. L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York, Aldine.
- Hallén, L. och Wallerstedt, E. (2000) *Two cases in the internationalization of the accounting industry*. Paper presenterat vid Marcus Wallenberg Symposium 10-11 januari, Företagsekonomiska institutionen, Uppsala.
- Hofstede, G och Hofstede, G. J. (2005) *Organisationer och kulturer*. Studentlitteratur, Lund.
- Jacobsen, D. (2002) *Vad hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur.
- Jaques, E. (1990) "In Praise of Hierarchy", *I Harvard Business Review*. Vol.68, s.127-134.
- Jaques, E. 1992. "Managerial Accountability". *I The Journal of Quality and Participation*. Vol.15, s. 40-45.

Johannessen, A och Tufte, P. (2007) *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. (2:a uppl.), Liber AB, Malmö.

Levander, M (2007) "Jag har aldrig varit rädd att säga vad jag tycker" *Civilekonomen* Vol. 8

Moberg, K (2006) *Bolagsrevisorn*. Elanders Gotab, Stockholm

Nationalencyklopedin (1992) Bokförlaget Bra Böcker, Höganäs

Nilsson, S. (2002). *Redovisningens normer och normbildare*. (2:a uppl.), Studentlitteratur, Lund.

Parker L. D. (1994) "Professional Accounting Body Ethics: -In Search of the Private Interest" *Accounting, Organizations and Society*, Vol.19, No.525. s. 507.

Parsons, T. (1939) "The Professions and Social Structure" *Social Forces*, Vol.17, No.4, s. 457-467.

Sánchez Ballesta, J.P och Garcia-Meca, E. (2005) "Audit qualifications and corporate governance in Spanish listed firms" *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No.7, s. 725-738.

Saunders, M., Lewis, P. och Thornhill, A. (2007) *Research Methods for Business Students*. (4:e uppl), Pearson Education Limited, Edinburgh.

Tagesson, T., Dahlgren, M., Gamlén M., och Håkansson M.,(2005) "Swedish financial managers' attitudes towards harmonisation and internationalisation of the corporation" *Financial Reporting, Regulation and Governance*, 4:2.

Wahlgren, L. (2005) *SPSS steg för steg*. Studentlitteratur, Lund.

Wallerstedt E. (2001) "The emergence of the Big Five in Sweden". *The European Accounting Review*, 10:4 s. 843-867.

Wilensky, H. L (1964) "The Professionalization of everyone". *The American Journal of Sociology* 70:2 s.137-158.

Öhman, P, Häckner, E, Jansson, A-M och Tschudi, F. (2006) "Swedish Auditors' View of Auditing: Doing things right versus doing the right things" *European Accounting Review*, Vol. 15, No.1.

Övriga källor:

Revisorsförordningen (1995:665) om revisorer

Revisorsnämndens föreskrifter (RNFS 2001:2) om villkor för revisorers och registrerade revisionsbolags verksamhet

Öhrlings PricewaterhouseCoopers årsredovisning år 2006/2007, s. 7

Elektroniska källor

Deloitte, hemsida,
<http://careers.deloitte.com/meetus.aspx>, 20 april 2008

FAR SRS, hemsida,
<http://www.irev.se/templates/Page.aspx?id=320>, 2 april 2008

Grant Thornton, hemsida,
<http://www.grantthornton.se/Karriar>, 20 april 2008

Allt om revision, kunskapsbank för nyblivna revisorsassistenter och högskolestudenter,
hemsida,
<http://www.alltomrevision.se>, 2 april 2008

Revisorsnämnden, hemsida,
http://www.revisorsnamnden.se/rn/utb_intro/utbildning/om_hogre_revisorsexamen.html, 2 april 2008

Revisorsnämnden, hemsida,
http://www.revisorsnamnden.se/rn/utb_intro/utbildning/om_revisorsexamen.html, 2 april 2008

Revisorsnämnden, hemsida,
http://www.revisorsnamnden.se/rn/om_rn_4706/regelverk.html, 2 april 2008

Bilagor

Bilaga 1 – Webbenkät

1. Kön Man
 Kvinna

2. Hur många års erfarenhet har Du av revisionsbranschen? _____

3. Hur länge har Du arbetat på byrån där Du arbetar nu? _____

4. Vilken byrå arbetar Du på? Öhrlings PwC
 Ernst & Young
 KPMG
 Deloitte
 Grant Thornton
 BDO Nordic
 SET-Revision

5. Ungefär hur många anställda arbetar på Ditt kontor? _____

6. Vilken befattning har Du? Revisorsassistent
 Godkänd revisor
 Auktoriserad revisor

7. Är Du delägare? Ja
 Nej

8. Hur väl instämmer du i följande påståenden?

	Instämmer inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
a) Jag upplever min arbetsplats som hierarkisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Alla inom byrån har bestämda titlar/ansvarsområden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) De erfarna revisorerna är överlägsna vad gäller kunskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Instämmer inte alls					Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6	7
e) De överordnade visar vem som har det bestämmande inflytandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Beslut fattas på en centraliserad nivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Stämning på arbetsplatsen är vänskaplig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Alla hjälper varandra oavsett befattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) På fikapausen och dyl. umgås man med alla oavsett befattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Jag upplever hierarkin som negativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Titlar/ansvarsområden begränsar inte arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Jag vet mina arbetsuppgifter/ansvarsområden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Jag vet vem som är min överordnade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Jag känner till mina utvecklingsmöjligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Jag upplever min arbetsplats som effektiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Arbetsplatsens struktur påverkar mina möjligheter att utöva det professionella omdömet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Det är svårt att få bra sammanhållning med kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Jag upplever påtryckningar från företaget att avancera i karriärstegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Arbetsplatsens struktur påverkar min karriärväg positivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Jag upplever att mina bedömningar i yrket påverkas av mina överordnade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan!

Bilaga 2 – Brev som bifogades med webbenkät

Hej

Vi är tre studenter från Ekonomihögskolan vid Lunds Universitet som skriver vårt examensarbete - magisternivå i företagsekonomi. Examensarbetets syfte är att undersöka om anställda på revisionsbyråer upplever sin arbetsplats som hierarkisk och vad de känner för strukturen på arbetsplatsen.

Genom denna enkätundersökning ber vi om Din hjälp att understödja vår forskning då Du har erfarenheter vi saknar. Enkäten beräknas ta endast 5 minuter och resultaten kommer att behandlas konfidentiellt och vara anonyma.

Vi skulle verkligen uppskatta om Du tog Dig tid att hjälpa oss med vår studie.

Vänliga hälsningar

Annika Duggal Sharma
Susanne Persson
Sandra Schischke

För frågor angående enkäten kan Du nå oss på e-post:
susanne.persson.911@student.lu.se

Bilaga 3 – Sammanställning av påstående 8a-8t

Nedanstående tabell, bilaga 3.1, visar minimumvärde, maximumvärde, medelvärde, median samt standardavvikelse som framkom av webbenkäten.

	MIN	MAX	MEDEL- VÄRDE	MEDIAN	STANDARD- AVVIKELSE
a) Jag upplever min arbetsplats som hierarkisk	1	7	3,47	3	1,8
b) Alla inom byrån har bestämda titlar/ansvarsområden	1	7	4,4	5	1,69
c) De erfarna revisorerna är överlägsna vad gäller kunskap	1	7	5,02	5	1,4
d) Man umgås inte med anställda med andra befattningar	1	5	1,47	1	0,94
e) De överordnade visar vem som har det bestämmande inflytandet	1	7	3,53	3	1,63
f) Beslut fattas på en centraliserad nivå	1	7	3,96	4	1,74
g) Stämning på arbetsplatsen är vänskaplig	1	7	6,08	6	1,29
h) Alla hjälper varandra oavsett befattning	1	7	5,65	6	2,55
i) På fikapausen och dyl. umgås man med alla oavsett befattning	1	7	6,24	7	1,42
j) Jag upplever hierarkin som negativ	1	7	2,49	2	1,75
k) Titlar/ansvarsområden begränsar inte arbetet	1	7	5,15	5	1,53
l) Jag vet mina arbetsuppgifter/ansvarsområden	1	7	6,05	6	1,14
m) Jag vet vem som är min överordnade	1	7	6,24	7	1,34
n) Jag känner till mina utvecklingsmöjligheter	1	7	5,94	6	1,38
o) Jag upplever min arbetsplats som effektiv	1	7	5,32	5	1,26
p) Arbetsplatsens struktur påverkar mina möjligheter att utöva det professionella omdömet	1	7	4,48	5	1,66

q) Det är svårt att få bra sammanhållning med kollegor	1	7	2,16	2	1,43
r) Jag upplever påtryckningar från företaget att avancera i karriärstegen	1	7	3,12	3	1,74
s) Arbetsplatsens struktur påverkar min karriärväg positivt	1	7	4,83	5	1,53
t) Jag upplever att mina bedömningar i yrket påverkas av mina överordnade	1	7	3,28	3,5	1,72

Tabell Bilaga 3.1