

Finns det skillnader mellan auktoriserade revisorers löner?

– Vilka faktorer påverkar i så fall?

Handledare:

Prof. Sven-Olof Yrjö Collin

Författare:

Annelie Andersson

Ann-Sofie Martinsson

Ulrika Mårtensson

Förord

Denna kandidatuppsats är skriven vid Högskolan i
Kristianstad höstterminen 2007.

Vi vill tacka de två delägarna på de
revisionsbyråerna vi besökt som med sin kunskap och
erfarenhet gjorde det möjligt för oss att utforma
våra frågor.

Vi väl även tacka Eric Borg för en snabb och
professionellt utformad webbenkät, utan dig hade vi
inte varit färdiga än.

Tack alla respondenter som tog sig tid att hjälpa
oss, era svar var uppskattade.

Tack även till våra familjer som stått ut med vår
frånvaro dessa veckor.

Till sist vill vi tacka vår handledare professor
Sven-Olof Collin som bidragit med sin kunskap och
gett oss konstruktiv kritik under arbetets gång.

Kristianstad, december 2007

Annelie Andersson

Ann-Sofie Martinsson

Ulrika Mårtensson

Sammanfattning

Är du en auktoriserad revisor som reviderar börsbolag, har en anställning på en av de s.k. Big 4-byråerna, är man med lång arbetslivserfarenhet och med egenskaper som social kompetens, förmåga att arbeta i grupp, stresstålighet och är engagerad i företaget? I så fall stämmer du bra in på beskrivningen av en högavlönad medarbetare.

Syftet med uppsatsen är att undersöka om det föreligger någon skillnad mellan de auktoriserade revisorernas löner och vad dessa skillnader i så fall beror på. Vi har utgått från en vetenskaplig artikel av Gomez-Mejia och Wiseman (1997), där författarna har funnit sju olika kriterier för att beskriva vad som gör att lönen kan skilja sig åt. Dessa sju områden är prestations-, beteende-, storleks-, marknads-, homofil-, individuella karaktärs- och rangordningskriteriet.

Vi har skickat ut en webbenkät till 600 av Sveriges auktoriserade revisorer och även gjort två expertintervjuer för att få underlag till enkätens utformning.

Genom att sedan analyserat materialet har vi funnit samband som kan förklara varför lönen är högre för en del av de auktoriserade revisorerna. Dessa förklarande faktorer är kön (en man har högre lön än en kvinna), om man är anställd vid en Big 4-byrå (ger högre lön än de som är anställda vid mindre byråer), emotionell intelligens (högre lön vid egenskaper/beteende som social kompetens, förmåga att arbeta i grupp, stresstålighet och är engagemang i företaget), arbetslivserfarenhet (längre erfarenhet ger högre lön) och om man reviderar börsbolag (revisorer som arbetar med börsbolag har högre lön än de som mer arbetar med andra företagsformer som t.ex. ägarledda företag).

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte	3
1.4 Uppsatsens disposition	4
2. Metod.....	5
2.1 Uppsatsens mål.....	5
2.2 Vetenskaplig metod.....	5
2.3 Uppsatsens arbetsgång	6
2.4 Källkritik	7
2.5 Kapitelsammanfattning	7
3. Referensram.....	8
3.1 En revisors karriärstege.....	8
3.1.1 Utbildning.....	8
3.1.2 Hierarkisystemet.....	9
3.2 Expertintervjuerna	11
3.2.1 Lön	11
3.2.2 Vilka faktorer ger högre lön?	12
3.2.3 Vilka egenskaper premieras vid lönesättning?	13
3.3 Kapitelsammanfattning	14
4. Teori.....	15
4.1 Inledning.....	15
4.2. Beroende variabel: Lön	15
4.3. Oberoende faktorer.....	16
4.3.1 Prestationskriteriet.....	17
4.3.2 Beteendekriteriet	18
4.3.3 Storlekskriteriet	24
4.3.4 Marknadskriteriet	25
4.3.5 Homofilkriteriet.....	26
4.3.6 Individuella karaktärskriteriet	29
4.3.7 Rangordningskriteriet.....	31
4.4 Kapitelsammanfattning	32
5. Empirisk metod	33
5.1 Urval.....	33
5.2 Bortfallsanalys.....	34
5.3 Undersökningsmetod.....	35
5.4 Datainsamling.....	36
5.5 Expertintervju.....	36
5.6 Webbenkät.....	37
5.7 Operationalisering	38

5.7.1 Enkätens utformning	38
5.7.2 Beskrivning av hur egenskaperna/beteendet grupperades	38
5.7.3 Operationalisering av de oberoende faktorerna	39
5.8 Validitet och reliabilitet.....	44
5.9 Avgränsningar	45
5.10 Kapitelsammanfattning	45
6. Analys	46
6.1 Inledning.....	46
6.1.1 Uteliggare uteslöts ur den vidare analysen.....	47
6.2 Hypotesprövning	48
6.3 Multipel regressionsanalys	56
6.4 Kapitelsammanfattning	59
7. Slutsats.....	60
7.1 Sammanfattning	60
7.2 Slutsatser	62
7.3 Eftertankar	67
7.4 Förslag till fortsatt forskning.....	67
Litteraturlista	68
Bilaga 1	79
Bilaga 2	81
Bilaga 3	82
Bilaga 4	87
Bilaga 5	89
Bilaga 6	90

1. Inledning

I detta kapitel beskriver vi vår bakgrund till vårt arbete som ska undersöka vilka faktorer som kan påverka löneskillnader. Vi presenterar också vår problemformulering och vårt syfte med vår undersökning. I slutet av kapitlet kommer uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Medlingsinstitutet och SCB har gemensamt kartlagt lönerna hos 355 olika yrken på den svenska arbetsmarknaden. De kom fram till att män fortfarande tjänar mer än kvinnor, men att avståndet håller på att krympa. Kvinnorna tjänar i genomsnitt sju procent mindre än männen. I den privata sektorn är fortfarande löneskillnaderna stora, kvinnorna tjänade 91,9 procent av männens löner medan i kommunen var löneskillnaderna mellan män och kvinnor en procent under år 2006 (Dimming 2007).

Detta är en av alla de artiklar vi mötts av i media de senaste åren.

Petersen, Snartland och Meyersson (2007) skriver att det inte finns något tvivel om att kvinnor tjänar 10-15 % mindre i medellön än sina manliga kollegor i utvecklingsländerna, och Leung (2006) kom fram till att löneskillnaden är större mellan manliga och kvinnliga egenföretagare än mellan manliga och kvinnliga löneanställda.

Men beror löneskillnaderna på att kvinnor är kvinnor eller kan det bero på andra faktorer.

Sawhill (1973) anser i sin undersökning att de faktorer som förklarar löneskillnader är ålder, skola, erfarenhet och storleken på staden där man arbetar.

Enligt Meyersson (2007) beror löneskillnaderna på att kvinnor har gjort andra val än män, t.ex. väljer kvinnor andra typer av utbildning och i högre utsträckning väljer de att arbeta deltid mer än män. Kvinnor har även kortare erfarenhet på arbetsmarknaden än vad män har.

Andra faktorer som kan påverka är att kvinnor har andra egenskaper än män. Vissa forskare anser att kvinnor har ett sämre självförtroende, vilket gör att kvinnorna missbedömer sin egen kompetens och prestation. Detta leder till att de undviker att utsätta sig för utmaningar och utvärderingar (Meyersson 2007).

1.2 Problemformulering

Det har debatterats livligt den sista tiden angående de stora löneskillnader som finns mellan män och kvinnor. Enligt SCB var kvinnornas totala lön 84 % av männens totala lön i Sverige år 2006. Vår tanke är att undersöka om detta även gäller auktoriserade revisorer eftersom det är en yrkesgrupp där alla har lika utbildning, dvs. det krävs en akademisk utbildning på 160 poäng (det gamla poängsystemet), som följer Revisornämndens föreskrifter (RNFS 2001:3) samt en praktisk utbildning på en revisionsbyrå, motsvarande fem års heltidsarbete. Därför vill vi undersöka om löneskillnaderna verkligen beror på enbart vilket kön man har eller om det bara är en av många faktorer.

Det finns undersökningar som visar på att löneskillnaderna beror på andra faktorer. Bl.a. Sawhill (1973) som anser att ålder, skola, erfarenhet och storleken på staden där man arbetar är de faktorer som förklarar löneskillnader. Rizzo och Zeckhauser (2007) menar att löneskillnaderna beror på att kvinnorna prioriterar familjen före arbetet. Enligt Meyersson (2007) beror löneskillnaderna på att kvinnor gör andra val än män. Kvinnor väljer andra utbildningar, väljer oftare att arbeta deltid och har därför kortare erfarenhet på arbetsmarknaden än vad män har.

I Sverige finns det totalt 2 346 auktoriserade revisorer. Av dessa är 1 725 st. män (74 %) och 621 st. kvinnor (26 %)¹.

På senare år har fler kvinnor valt att utbilda sig till auktoriserade revisorer, men fortfarande är kvinnorna underrepresentera i de äldre ålderskategorierna, som syns i tabellen nedan.

< 30 år	finns bara två revisorer och de är män
30-39 år	423 stycken totalt, kvinnor 40 % och män 60 %
40-49 år	798 stycken totalt, kvinnor 33 % och män 77 %
50-59 år	801 stycken totalt, kvinnor 18 % och män 82 %
60-69 år	303 stycken totalt, kvinnor 17 % och män 83 %
>69 år	19 stycken totalt, kvinnor 6 % och män 94 %

Tabell 1.1: Åldersfördelningen mellan könen hos auktoriserade revisorer²

¹ Uppgifter i mail från Revisorsnämnden okt 2007

² Uppgifter i mail från Revisorsnämnden okt 2007

En av anledningarna till att vi har valt att undersöka löneskillnader hos just auktoriserade revisorer är att det är reglerat vilken utbildning man måste genomgå för att få auktorisation. Denna utbildning måste alla genomgå, så skillnader i lönen kommer då inte att bero på skillnader i utbildning. En annan anledning är att ingen blir befordrad till auktoriserad revisor utan alla har själva valt att ta steget till auktorisation. Därför finns det inte några yttre beslut annat än personliga som kan påverka lönen.

Vi har även valt att utesluta godkända revisorer trots att dessa också har samma utbildning och själva valt att göra revisorsprovet. Anledningen till detta är att vi vill undvika kvinnor som enligt Rizzo och Zeckhauser (2007) väljer familjen framför arbetet. Vi vill även undvika de kvinnor som enligt Meyersson (2007) väljer att arbeta deltid. Eftersom dessa kvinnor inte är beredda på att arbetet inkräktar på deras privatliv så är de inte beredd på att engagera sig i arbetet till 100 % och enligt Gustafson och Jansson (2003) så är ”revisionsyrket ett tidskrävande yrke som kräver ett stort engagemang om man ska göra karriär.”

Anledningen till att vi tycker att detta område ska bli intressant att studera är att vi tror att könet inte har så stor betydelse just hos auktoriserade revisorer eftersom de kvinnor som valt att bli auktoriserade har samma möjligheter att göra det högre revisorsprovet. Därför tror vi att vi lättare kan se vad löneskillnaderna beror på. Utifrån detta formulerar vi vår frågeställning:

Finns det några skillnader i auktoriserade revisorers löner?

Vad beror i så fall dessa skillnader på?

1.3 Syfte

Vårt syfte är att undersöka och beskriva om det finns några skillnader mellan auktoriserade revisorers löner, och i så fall analysera vilka faktorer som påverkar dessa skillnader.

1.4 Uppsatsens disposition



Metod

Referensram

Teori

Empirisk
metod

Analys

Slutsats

Kap 2. I detta kapitel redogör vi vårt mål och att vi har använt oss av både induktivt och deduktivt tillvägagångssätt. Vår vetenskapliga ansats är positivistisk.

Kap 3. I detta kapitel beskriver vi revisorns karriärväg, från utbildning till klättringen i hierarkin inom revisionsbyrån. I slutet av kapitlet redovisar vi vad vi fick fram under expertintervjuerna.

Kap 4. I detta kapitel redogör vi för den teori som vi valt att utgå ifrån för att testa våra hypoteser.

Kap 5. I detta kapitel redogör vi för vilka urval vi har gjort och vilken datainsamlingsmetod vi har valt. Där efter redogör vi för vårt bortfall och hur vi har operationaliserat frågeställningarna.

Kap 6. I detta kapitel testar vi våra hypoteser och analyserar webbenkäten.

Kap 7. I detta kapitel redogör vi våra slutsatser vi har kommit fram till och vilka förslag vi har till fortsatt forskning.

2. Metod

I detta kapitel beskriver vi målet med vår uppsats och vilken vetenskaplig ansats samt vilket tillvägagångssätt vi har arbetat efter. Vi beskriver även uppsatsens arbetsgång. Till sist avslutar vi kapitlet med en källkritik.

2.1 Uppsatsens mål

Vårt mål är att undersöka om det finns några skillnader mellan auktoriserade revisorers löner och i så fall analysera vilka faktorer som påverkar lönen genom att falsifiera eller ej falsifiera de hypoteser vi tagit fram.

2.2 Vetenskaplig metod

Syftet med vår uppsats är att undersöka om det finns skillnader mellan auktoriserade revisorers löner och i så fall analysera vilka faktorer som påverkar dessa skillnader. Eftersom vi vill undersöka vilka faktorer som förklarar löneskillnaden så använder vi oss av den positivistiska ansatsen och inte den hermeneutiska som vill tolka och förstå vad det är som ligger bakom löneskillnaden (Saunders et al. 2006; Wallén 1996).

När man ska göra vetenskapliga studier finns det enligt Saunders et al. (2006) två tillvägagångssätt, deduktion och induktion. Deduktion utgår ifrån existerande teorier och existerande kunskap för att skapa egna teorier. Utifrån dessa teorier skapas hypoteser som sen ska testas med verkligheten. I induktion finns ingen befintlig teori utan den utgår ifrån erfarenhet. När egna teorier och hypoteser skapas utgår man ifrån de data som har samlats in genom observationer och undersökningar. Enligt Andersen (1994) finns det ytterligare ett tillvägagångssätt för vetenskapliga studier och det är abduktion. Denna metod innebär att det är en blandning mellan deduktion och induktion. Metoden är baserad både på kunskap och på erfarenhet. I vår uppsats använder vi oss av den deduktiva metoden då det finns befintliga teorier och forskningar om löneskillnader generellt inom olika branscher och även löneskillnader mellan könen. Då det var svårt att hitta existerande teorier om löneskillnader och vilka faktorer som påverkade löneskillnaden specifikt inom revisionsbranschen gjorde vi två intervjuer. Därför finns det även ett visst induktivt inslag i vår undersökning. Genom att vi

gjorde två expertintervjuer innan vi skapade vår teori har vi kunnat använda oss av dessa nya kunskaper i vår teoridel. Vi har således inte bara använt oss av intervjun för att befästa befintliga teorier utan för att skapa ny teori. Vi har även använt oss av den information som expertintervjuerna gav oss när vi utformade vår webbenkät. Att vi valde att göra besöksintervjuer istället för att göra t.ex. en telefonintervju, som visserligen är snabbare, var att vi ville kunna ställa alla våra krångliga och många frågor. Eftersom vi behövde få så utförliga svar och kunna reda ut om det fanns några oklarheterna i svaren direkt, behövde vi en intervjuartid på en timme vilket är för lång tid för en telefonintervju. Genom att använda främst den deduktiva metoden men även ett inslag av den induktiva metoden formulerade vi sedan våra hypoteser.

2.3 Uppsatsens arbetsgång

Först började vi med att söka vi efter sekundärdata som skulle ligga till grund för vår frågeställning. Detta gjorde vi genom att läsa vetenskapliga artiklar om auktoriserade revisorers löneskillnader. Vi försökte även hitta litteratur som förklarar vilka faktorer som påverkar löneskillnaden.

När vi gått igenom den litteratur vi hittade bestämde vi oss för att utgå ifrån en artikel av Gomez-Mejia och Wiseman (1997) och strukturera vår teori på samma sätt som deras genom att dela in de faktorer som påverkar löneskillnaden i sju kriterier.

Eftersom vi inte kunde hitta existerande teorier om löneskillnader och vilka faktorer som påverkade löneskillnaden specifikt inom revisionsbranschen i litteraturen, valde vi att göra två intervjuer med två delägare på två olika revisionsbyråer i Kristianstad.

Utifrån den information vi nu hade utformade vi våra hypoteser.

Därefter konstruerade vi vår webbenkät och skickade ut den till de respondenter som fick fram genom att göra ett strategiskt urval ur FAR SRS:s medlemsregister.

I nästa steg analyserade vi det insamlade datamaterialet genom att använda oss av ett statistiskt databehandlingsprogram. Vi gjorde olika statistiska analyser för att se om vi kunde hitta bevis för våra hypoteser.

Till slut sammanfattade och diskuterade vi vad vi kommit fram till i vår slutsats.

2.4 Källkritik

Löneskillnader mellan könen är en känslig fråga och man måste ta i beaktning att artiklarna kan vara vinklade efter vilket kön författaren har, därför har vi i första hand valt att lita på vetenskapliga artiklar där innehållet är granskat och därför har en högre trovärdighet. Eftersom vi i en av våra hypoteser bara kan hänvisa till vad våra två experter anser får denna teori anses som svag.

2.5 Kapitelsammanfattning

För att förklara om det finns löneskillnader hos auktoriserade revisorer och vilka faktorer som i så fall kan påverka dessa skillnader, använder vi oss av den positivistiska ansatsen med den deduktiva metoden som utgångspunkt. Undersökningens arbetsgång har varit att söka sekundärdata och därefter samlat in primärdata genom våra intervjuer och webbenkät. Slutligen gjorde vi med en analys. Under arbetsgången så har vi tagit hänsyn till källkritiken.

3. Referensram

I detta kapitel beskriver vi hur en revisors karriärstege ser ut från utbildning till klättring i hierarkin. Därefter redovisar vi den information vi fick ifrån våra expertintervjuer.

3.1 En revisors karriärstege

En av anledningarna till att vi har valt att undersöka löneskillnader hos auktoriserade revisorer är att det är reglerat vilken utbildning man måste genomgå för att få auktorisation. Denna utbildning måste alla genomgå, så skillnader i lönen kommer då inte att bero på skillnader i utbildning. Vi kommer att börja med en beskrivning av hur utbildningen är uppbyggd, från första poängen på universitetet/högskolan till auktorisation. Efter det kommer en beskrivning över hierarkisystemet på en revisionsbyrå, vilka olika steg som finns att ta i karriären.

3.1.1 Utbildning

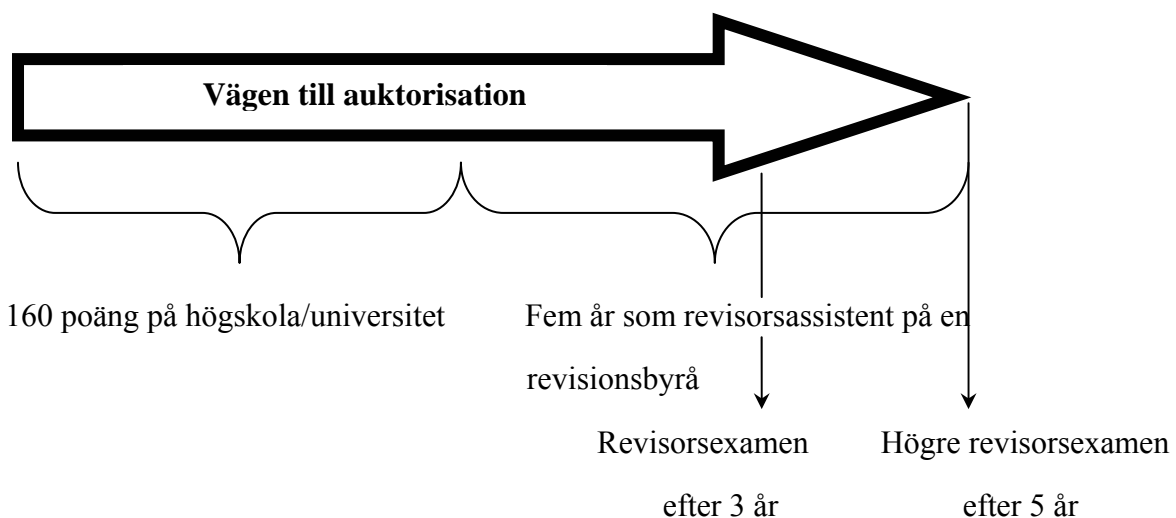


Bild 3.1: Vägen till auktorisation

För att bli auktoriserad revisor måste man till att börja med klara en högskoleutbildning på 160 poäng (det gamla poängsystemet), som följer Revisornämndens föreskrifter (RNFS 2001:3). Enligt dessa föreskrifter ska det i utbildningen ingå:

- Företagsekonomi med redovisningsinriktning, 60 p

-
- Juridik, 30 p (varav handelsrätt 20 p och beskattningsrätt 10 p)
 - Uppsats, 10 p
 - Valfria ämnesområden, 40 p
 - Övriga obligatoriska ämnen, 20 p

Dessutom krävs det, efter avklarad teoretisk utbildning, en praktisk utbildning på en revisionsbyrå, motsvarande fem års heltidsarbete. Efter tre av de fem åren kan man göra ett prov för revisorsexamen, som gör att man får kalla sig för auktoriserad revisor. Man måste vara godkänd revisor för att efter de fem åren av praktik få lov att avlägga prov för högre revisorsexamen. Provet görs hos Revisorsnämnden och efter godkännandet blir man auktoriserad revisor. Auktorisationen gäller i fem år innan man måste ansöka om förnyelse, men då behöver inget nytt prov göras. Totalt tar det alltså minst nio år från man sätter sin fot på skolan för första gången tills man får lov att titulera sig auktoriserad revisor. I de flesta fall tar det fler än nio år, eftersom de flesta väntar mer än fem år innan de gör provet för den högre revisorsexamen.³

3.1.2 Hierarkisystemet

Nedan följer en uppräknig av de olika karriärstegen på en revisionsbyrå.

Steg 1 – Revisorassistent

När man kommer som nyutexaminerad civilekonom och börjar på en revisionsbyrå blir man *revisorassistent*. Som nyanställd börjar man att granska poster av lite enklare karaktär, som kassa och bank. En mer erfaren revisor övervakar arbetet och tilldelar assistenten olika uppgifter.

Efter ca ett år kan revisorassistenten börja med att granska mindre och okomplicerade bolag mer självständigt. Fortfarande behövs mycket handledning, men en större del av arbetet sköts nu självständigt.

Efterhand som assistenten får mer erfarenhet deltar den även i planeringen mer och mer. Mindre bolag granskas nu helt självständigt, men en erfaren revisor går fortfarande igenom granskningen i efterhand. Granskning av mer komplicerade poster, som innefattar mer

³ Expertintervju 2007-10-03

uppskattningar och bedömningar än tidigare, börjar nu ingå i arbetsuppgifterna. Börjar också handleda mindre erfarna kollegor.

Efter ca tre till fem år som revisorassistent blir man *granskningsledare/senior*. Detta innebär mer handledningsansvar, planering av revisionen, uppföljning och rapportering och kontroll av mindre erfarna kollegors arbete. Den granskningen som utförs är på mer övergripande projektledningsnivå, detaljgranskningen utförs ofta av nyare assistenter.

När man arbetat som revisorassistent i minst fem år blir man *manager/erfaren senior* och man blir ledare i revisionsteamet. Man förväntas kunna hantera komplicerade frågeställningar inom granskningen. Det är också managern som rapporterar till den påskrivande revisorn och också till kunden. De flesta managers är *godkända* eller *auktoriserade* revisorer.

Steg 2 - Godkänd revisor

För att bli godkänd revisor krävs tre års erfarenhet och att provet för revisorsexamen klaras av. Det förväntas att en godkänd revisor tar eget ansvar och drar in egna uppdrag till byrån. Noteras bör att det är här de flesta avhoppet sker, strax innan auktoriseringen.

Steg 3 – Auktoriserad revisor

Om provet för högre revisorsexamen klaras av kan man kalla sig för auktoriserad revisor. Nu förväntas man att självständigt kunna leda och dra in uppdrag till firman.

Steg 4 – Chef

Nästa steg i karriären som auktoriserad revisor är att gå vidare och bli *chef* för någon del av verksamheten eller ett helt kontor.

Steg 5 – Delägare

De absolut bästa av de auktoriserade revisorerna kan slutligen, av delägarna, föreslås till styrelsen att bli *delägare*. Delägarskap kräver stort ansvarstagande, känsla för affärsutveckling och ledarskap. Vanligtvis tar det ungefär 10 – 12 år för en nyutexaminerad auktoriserad revisor att uppnå delägarskapsnivå. Delägarskap erbjuds revisorer som anses värdefull för företaget och det hör till ovanligheterna att en delägare slutar sin tjänst.

(Levander 2007 & www.alltomrevision.se)

3.2 Expertintervjuerna

Vi har valt att göra intervjuer med två olika delägare som arbetar på två av de större revisionsbyråerna i Kristianstad. Vi har tagit hänsyn till att de vill vara anonyma därför skriver vi inte ut deras namn eller vilken revisionsbyrå de arbetar på. Anledning till att vi gjorde intervjuerna var att vi inte hittade några befintliga teorier angående just auktoriserade revisorers löner och vilka faktorer som påverkar en eventuell löneskillnad. Vi ville även få feedback och konstruktiv kritik på utformningen av våra frågor i vår webbenkät. I detta avsnitt har vi delat in den information som vi fick ifrån intervjuerna i tre underrubriker, lön, vilka faktorer ger högre lön? Och vilka egenskaper premieras vid lönesättning?

3.2.1 Lön

Båda delägarna anser att löneeffekten när du tar steget upp från godkänd till auktoriserad revisor är inte särskilt stor, möjligtvis ges en ekonomisk uppmuntran (gratifikation). Detta kan även vara en gåva eller en flaska champagne. Men det är inte förrän du tagit egna uppdrag som det ger effekt på lönen.

Båda byråerna utgår ifrån en fast lön och någon rörlig lön i form av provision eller liknande finns inte på dessa byråer. ”Utgångspunkten med rörlig lön måste vara att man kan påverka resultatet genom sin egen insats. Resultatbaserade rörliga löner fungerar nog bäst på små enskilt ägda byråer.” Däremot finns det målstyrda premier, som grundar sig på den anställdes prestationer, brukar vara ca 1-3 månadslöner. Även bonus som grundar sig på revisionsbyråns resultat finns, men dessa ges till alla medarbetarna på kontoret och inte bara till de auktoriserade revisorerna. Några specifika förmåner just för auktoriserade revisorer finns inte på någon av de båda revisionsbyråerna. Däremot finns det flera personalförmåner. Exempel på sådana personalförmåner är:

- Motionsbidrag (ca 2000 kr/år)
- Fri massage
- Riskkuponger
- Fria hälsoundersökningar
- Förstärkt föräldrapenning
- Tjänstebil (men då reduceras visserligen lönen)

Revisionsbyråerna satsar mycket pengar på sin personal. Detta beror mycket på att byråerna vet hur viktigt det är att personalen trivs och att byrån visar att man är beredd att satsa på sin personal. ”En verksamhet som fungerar bra ekonomiskt måste ha nöjda kunder, för att få nöjda kunder måste man leverera bra tjänster med hög kvalitet, för att kunna leverera bra tjänster krävs det att man har nöjda medarbetare. Därför är det viktigt att medarbetarna trivs på sina arbeten. Det blir som ett kretslopp.”

3.2.2 Vilka faktorer ger högre lön?

Specialisering

Specialisering är vägen framåt i karriären. I revisionsbyråer där majoriteten av klienterna är mindre företag måste de auktoriserade revisorerna vara ganska allmän praktiserade. Men vanligt förekommande är att de auktoriserade revisorerna blir specialister på olika branscher ex, bilhandlarbranschen, skogsbranschen. ”Specialisering kan påverka lönen eftersom du blir mer värdefull, du kan något som ingen annan kan.” En av de största skillnaderna i att vara anställd i en stor revisionsbyrå är att det alltid finns någon som man kan fråga, som är specialiserad på det område som man undrar över. Eftersom en specialisering innebär större kunskap inom det aktuella området leder detta till att den auktoriserade revisorn kan ge sin klient snabbare hjälp, detta leder i sin tur till att revisionsbyrån kan ta ut ett högre timpris av klienten. ”Du kan få vilken lön som helst, bara du kan ta ut den som timpris av kunden.” Sen gäller det självklart att inte ha för smal specialistkunskap som aldrig efterfrågas.

Välkänt lärosäte

Enligt delägarna som vi intervjuade påverkas inte lönen av vilket lärosäte man har studerat på. ”Om du har gått på Handels eller här i Kristianstad spelar ingen roll.”

Barn

Barn påverkar lönen indirekt. Visst får det effekt om du försvinner ett tag ifrån företaget. Är du mamma eller pappaledig i ett år kommer du ett år efter i din kompetensutveckling. Detta gör att de medarbetare som arbetar det året du är borta kommer ett år före i utvecklingen på arbetet. Vilket leder till att det blir en löneskillnad. ”Annars blir det orättvist mot dem som är kvar.” Oftast är det inte så många auktoriserade revisorer som väljer att vara föräldralediga eftersom revisorerna redan har skaffat barn innan de tar sin auktorisation. Detta beror på

enligt den ena delägaren att de flesta börjar arbeta när de är ca 24 år och det sedan tar några år att komma in i arbetet, därefter väljer de flesta att skaffa barn då de är strax innan 30 år. Då har man inte hunnit få så mycket erfarenhet som kvävs för att göra den högre revisorsexamen.

Storstad

Stockholm till exempel har högre lön än Kristianstad, eftersom de har högre levnadskostnader. Men även utbud och efterfråga styr lönerna. Utbudet av auktoriserade revisorer är större i Stockholm men även utbudet av arbeten. Det försvinner fler auktoriserade revisorer till andra verksamheter också.

3.2.3 Vilka egenskaper premieras vid lönesättning?

Den allra viktigaste egenskapen som efterfrågas på revisionsbyråerna är *social kompetens*. Detta eftersom en stor del av arbetet handlar om att bygga relationer med nya och gamla klienter. ”Det är viktigt att revisorn uppfattas som en som man kan lita på och prata med.” Hela kundrelationen bygger på den auktoriserade revisorns kompetens och dennes tystnadsplikt. En auktoriserad revisor som är oerhört tekniskt duktig men som är socialt inkompetent skapar inga nya kunder. Att attrahera och knyta nya kunder till revisionsbyrån premieras vid lönesättningen. Alltså påverkas lönen positivt om man har social kompetens.

Som sagt att skapa kunder är oerhört viktigt. Detta gör den auktoriserade revisorn genom att ”*nätverka*”, vilket innebär att den auktoriserade revisorn deltar i frukostmöten, företagsarrangemang och på andra sätt profilerar sig och revisionsbyrån i olika marknadsaktiviteter. Största delen av den auktoriserade revisorns arbetsuppgifter är att möta många sorters människor i alla olika sorters branscher. Att kunna förstå deras förväntningar och problem och därefter kunna erbjuda de tjänster som revisorn ser att de behöver på ett fint sätt utan att uppfattas som en säljare.

Ledarskapsförmåga är en annan egenskap som är av betydelse vid lönesättningen. Den auktoriserade revisorn bör vara en bra coach och en förebild för de mindre erfarna medarbetarna. Den auktoriserade revisorn bör vara *stresstålig* och ha en bra förmåga att kunna leda och *arbeta i grupp*. Att den auktoriserade revisorn kan uppmuntra medarbetare och hantera konflikter konstruktivt vilket leder till ett bra arbetsklimat. Detta är andra

egenskaper som beaktas vid lönesättningen.

Att vara *analytisk* är en annan egenskap som premieras. Viktigt är att kunna ”förutse och identifiera svårare frågor/problem och förstå de affärsmässiga konsekvenserna för kunderna.” Att kunna se kundernas behov, kunna förstå deras förväntningar och därefter hitta och erbjuda en lösning på deras problem är en stor del av den auktoriserade revisorns arbete.

Att kunna prioritera vilka arbetsuppgifter som är mest väsentliga för uppdraget och kunna eliminera de arbetsuppgifter som inte har någon större betydelse, samt att kunna prioritera och flytta fram mindre viktiga arbetsuppgifter till arbetsperioder med mindre arbetsbelastning är också bra egenskaper, med andra ord att vara *organiserad* påverkar lönen positivt.

Engagerad i företaget och viljan att *utveckla sin kompetens* har också betydelse för en högre lön. Bland annat tittat kontorsledningen på om den auktoriserade revisorn tillvaratar möjligheter till breddad erfarenhet genom till exempel specialuppdrag, utlandstjänstgöring och administrativt ansvar. Dessutom tittar kontorsledningen på om den auktoriserade revisorn ”skapar och utvecklar idéer avseende nya tjänster och arbetsmetoder”

3.3 Kapitelsammanfattning

I detta kapitel har vi tagit upp den auktoriserade revisorns karriärstege, från utbildning på 160 poäng på högskola eller universitet till att avlägga en högre revisorsexamen. Inom revisionsbyrån finns ett hierarkisystem som sträcker sig från revisorsassistent till delägare. Därefter har vi sammanfattat våra två expertintervjuer med delägare ifrån två stora revisionsbyråer i Kristianstad. Det vi fick fram genom intervjuerna var att det inte finns någon rörlig lön, möjligtvis en personligt målstyrd premie eller en resultatbaserad årlig bonus till alla medarbetarna. De faktorer som påverkar lönen enligt expertintervjuerna är specialisering, barn och var i Sverige revisionsbyrån ligger. Egenskaper som ger högre lön, är enligt delägarna: social kompetens, skapa nätverk, ledarskapsförmåga, stresstålig, förmåga att arbeta i grupp, analytisk, organiserad, engagerad i företaget och viljan att utveckla sin kompetens.

4. Teori

I detta kapitel kommer vi att presentera den teori som vi utgår ifrån när vi gör vår empiriska undersökning. Utifrån den valda teorin kommer vi att beskriva de faktorer som ligger till grund för våra hypoteser.

4.1 Inledning

I detta kapitel kommer vi att förklara vår teori genom att först visa vilka faktorer som ligger till grund för våra hypoteser. Dessa faktorer har vi delat in i samma kriterier som den vetenskapliga artikeln av Gomez-Mejia och Wiseman (1997). De delade in faktorerna i sju olika kriterier som bestämmer företagsledningens belöningar. Kriterierna är prestationskriteriet, beteendekriteriet, storlekskriteriet, marknadskriteriet, homofilikriteriet, individuella karaktärskriteriet och rangordningskriteriet.

4.2. Beroende variabel: Lön

Antaganden att människan är egoistiska, nytto-maximerande varelser känns igen från agentteorin. Ett sätt för organisationer att få individens intresse att sammanfalla med organisationens mål är att med hjälp av olika sorters belöningar uppmuntra till önskat beteende. Enligt Gomez-Mejia och Wiseman (1997) sätt att gruppera finns tre olika tillvägagångssätt för arbetsgivare att belöna (och även sanktionera) sina anställda, (a) *rörlig lön* (ex. bonus, provision och tantiem), (b) *baslön* (lön och anställningsförmåner) och (c) *arbetsförhållande* (befordran om den anställde gör bra ifrån sig och i värsta fall uppsägning om den anställde gör mindre bra ifrån sig). Andra uppdelningar är också möjliga. I boken *Hur moderna organisationer fungerar* Jacobsen och Thorsvik (2002) skiljer författarna på *reella* och *symboliska* belöningar. Reella belöningar är pengar eller sådant som kan ges ett penningvärde och symboliska belöningar är andra typer av belöningar, som t.ex. beröm av chefen eller annan positiv uppmärksamhet.

Vi kommer i vår undersökning att begränsa oss till de reella belöningarna och inte närmare beskriva eller undersöka mer om de symboliska belöningarna, än att vi frågar våra respondenter om de mottagit någon symbolisk belöning någon gång. Båda byråerna utgår

ifrån en fast lön och någon rörlig lön i form av provision eller liknande finns inte på dessa byråer. Däremot finns det målstyrda premier, som grundar sig på den anställdes prestationer, detta brukar vara ca 1-3 månadslöner⁴. Dessa målstyrda premier betalas ut en gång per år och föregås av ett utvecklingssamtal där man diskuterar vilka framsteg och hur den auktoriserade revisorn har utvecklats⁵. Även bonus som grundar sig på revisionsbyråns resultat finns, men dessa ges till alla medarbetarna på kontoret och inte bara till de auktoriserade revisorerna, därför anser vi att de inte av någon större betydelse i vår undersökning.

4.3. Oberoende faktorer

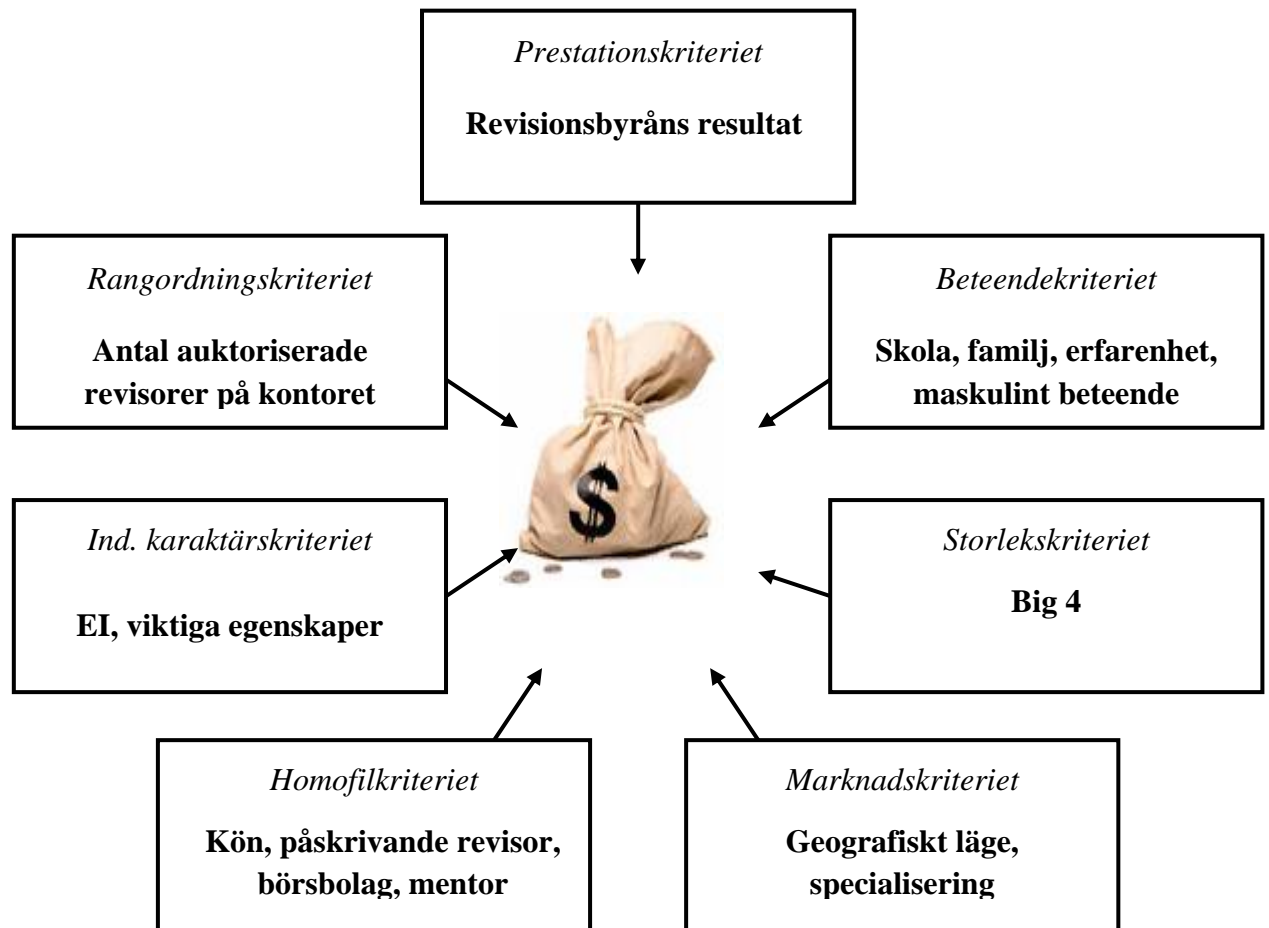


Bild 4.1: De sju kriterierna kopplade till respektive hypoteser

⁴ Expertintervju 2007-10-03

⁵ Expertintervju 2007-10-09

Vi har valt att utgå ifrån en vetenskaplig artikel skriven av Gomez-Mejia och Wiseman (1997). Denna artikel är ett försök att strukturera upp hur ett belöningssystem är utformat. Författarna har kategoriserat resultaten och kommit fram till sju olika kriterier som bestämmer belöningarnas storlek, vad gäller företagsledare. Utifrån detta har vi försökt applicera kriterierna på auktoriserade revisorers belöningar och formulerat våra hypoteser.

4.3.1 Prestationskriteriet

Resultatets betydelse

Gomez-Mejia och Wiseman (1997) tar i sin studie upp att neoklassiska ekonomer och agentteorin har försökt visa på ett samband mellan belöning och firmans resultat. De fann också i en studie gjord av Boschen och Smith (1995) där de undersöker sammankopplingen mellan växande lön och prestation och uppmärksammar den långsiktiga lönebetydelsen av prestation. De fann att:

1. Om en anställd gör en företeelse som gör att företagets resultat ökar så kommer lönen under de närmsta 4-5 åren att öka.
2. Löneavtal har blivit mer långsiktiga och ersättningsavtal har blivit mer prestationskänsliga.

Deckop (1988) fann i sin studie att en chefs lön varierar med företagets resultat, vilket betyder att chefer i företag med ett bra resultat tjänar mer än vad chefer i ett företag med ett sämre resultat gör. När styrelsemedlemmarna ska sätta en chefs lön så menar Lilling (2006) att styrelsen vill göra det rättvist samtidigt som de vill ge personen en antydning till att de vill att personen ska agera utifrån företagets bästa. Av detta dilemma uppkommer ett principal-agentproblem. I den här uppsatsen så är de auktoriserade revisorerna agenten och delägarna är principalen. Principalen, som äger andelar i revisionsbyrån, vill ha ett så bra resultat som möjligt. För att lösa problemet som uppstår mellan principalen och agenten så tar Tosi et al. (2000) upp att principalen kan upprätta ett kontrakt med som innefattar:

1. Utveckling av ett system som övervakar agentens beteende och beslut så agenten inte gör något som går emot principalens intresse.
2. Upprätta incitament som belönar agenten vid resultat som räntabilitet och lönsamhet,

som är viktiga för principalen.

Lilling (2006) tar upp i sin artikel om en studie som Murphy (1986) gjorde där han kom fram till att förflutna resultat påverkar chefers löner, att lön och prestation/resultat är sammanlänkade under chefers karriär. Dessa argument leder oss fram till en hypotes om att revisionsbyråns resultat kommer att påverka den auktoriserade revisorns lön positivt.

Hypotes 1: En auktoriserad revisors lön är positivt korrelerat med revisionsbyråns resultat.

4.3.2 Beteendekriteriet

Humankapital

Är ett kriterier som enligt Gomez-Mejia och Wiseman (1997) refererar till hur en anställd agerar, vilket beteende och vilken metod den anställde använder i sitt dagliga arbete. Kirchmeyer (1998) tar upp humankapital, som är en kategori som kan påverka karriärframgång och innehåller den personliga investeringen som personen gör för att öka sitt värde på arbetsplatsen. Arbetslivserfarenhet och val av lärosäte och utbildning är några exempel på humankapital. Personlig investering i utbildning och erfarenhet är de starkaste orsakerna till att en person blir befordrad, enligt denna teori.

Välkänt lärosäte

Sayre et al. (2000) kom i sin studie fram till att de anställda bli belönade efter skicklighet och kunskap och att löneskillnaden kan beror på vilket program och vilken skola man har läst på. Däremot hittade Brand och Halaby (2006) inget samband mellan en examen från ett välkänt lärosäte och lön i sin studie. Det ger ingen positiv effekt på lönen om man tagit sin examen från ett välkänt lärosäte, däremot så kan det öka den socialekonomiska statusen på det första arbetet. Hurley-Hanson et al. (2005) fann i sin undersökning att det inte spelar någon roll för chefers karriärer, på företag som är inom serviceindustrin, om de har tagit sin examen på en välkänt lärosäte eller ett mindre känt lärosäte.

Judge et al. (1995) fann i sin artikel att de företagsledare som tagit sin examen på ett välkänt lärosäte har mer i lön än de företagsledare som har tagit sin examen på mindre känt lärosäte. Anledningen kan vara, enligt Judge et al. (1995), att studenter från välkända lärosäten har lättare för att skapa kontakter och bygga nätverk. De här lärosätena förser studenterna med personliga kontakter, uppbyggt nätverk, en prestigesymbol och motiverar dem mer för att bli framgångsrika i deras karriärval. Arnold (2002) menar att i USA välkända lärosäten som Harvard, Yale och Princeton har fler tunga teoretiska kurser och ökad exponering av offentliga personligheter, som t.ex. styrelseledamöter, journalister och företagsledare än vad lärosäten som inte är välkända har. En sådan exponering kan öka ambitionen hos studenterna och kan vara början till ett användbart professionellt kontaktnätverk.

Collin et al. (2007) framhåller att läsa på ett välkänt lärosäte kan skapa överlägsen kompetens, som kan förhöja individens kapacitet när revisorsprovet ska skrivas. En examen från ett välkänt lärosäte ger också en signal till ägarna på revisionsbyråerna att personen kan bli tilldelad och klarar av arbetsuppgifter som är mer krävande. Att komma från ett välkänt lärosäte kan ge en grundlig social behörighet när personen stiger in i det sociala nätverket i en revisionsbyrå. Qvick, Silfverberg och Zabit (2004) anger att eftersom det är svårt att komma in på ett välkänt lärosäte och ännu svårare att få en examen från ett välkänt lärosäte så ger detta en signal om förmåga till arbetsgivarna. Samma författare tar också i sin uppsats upp att en arbetsgivare som kommer från ett välkänt lärosäte har benägenhet för att befordra personer som kommer från samma lärosäte eller någon liknande välkänt lärosäte. Eftersom personerna har samma bakgrund så har de liknande erfarenheter vilket medför att de har lättare att kommunicera med varandra.

Cooke (2007) skriver i en artikel att en förklaring till att Handelshögskolan i Stockholm rankades högt av Europas handelshögskolor i tidningen Financial Times kan vara att Handelshögskolan lägger drygt dubbelt så många undervisningstimmar per student jämfört med universitetens ekonomiprogram. Studenterna har också fler kontakttimmar med lärare, fler kvalificerade lärare, ett större antal professorer och det är mindre studentgrupper. Universitetens ekonomiprogram får ofta dela på pengarna med de andra programmen på universitetet, vilket kan leda till minskad kvalitet på utbildningen. Vi kommer därför fram till vår hypotes som påstår att studier vid ett välkänt läroverk kommer att leda till en högre lön för den auktoriserade revisorn.

Hypotes 2: En auktoriserad revisor som har läst vid ett välkänt lärosäte har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har läst vid ett välkänt lärosäte.

Familjeförhållande

Kirchmeyer (1998) kom i sin studie fram till att män som är gifta och har barn har personlig stabilitet som ger stöd i karriären, samtidigt som det är en börda som begränsar karriären för kvinnor. När det gäller lönen så får män som är gifta en högre lön än de kvinnor som är gifta. Karatepe och Kilic (2007) upptäckte i sin studie att det finns ett negativt samband mellan arbetsprestation och familj för de anställda på ett antal hotell på Cypern. De anställda har svårt för att hitta en balans mellan arbete och familj/fritid och det gör att de anställda inte arbetar effektivt på arbetet.

En studie som Graves, Ohlott och Ruderman (2007) gjorde på chefers attityder och arbetsprestationer gentemot deras engagemang i familjelivet kom fram till att familjeroll och särskilt föräldrarollen har en positiv inverkan på chefers attityd och arbetsprestation. De hittade inga negativa effekter på arbetsresultaten genom konflikten av att de är engagerade i familjen och arbetet. Däremot fann de att familjeengagemang ökar chefers arbetsprestation och genom detta även deras lön. Judge, Boudreau och Bretz (1994) gjorde en studie på manliga chefer om hur deras attityd är gentemot arbete och familj. De trodde att familjen skulle vara en belastning för de manliga cheferna men istället så visade det sig att de inte ser familjelivet som någon negativ inverkan på arbetet.

I en studie som Duxbyru och Higgins (1991) gjorde om könsskillnader i arbets- och familjekonflikters konsekvenser kom fram till att män och kvinnor upplever samma grad av svårighet när de ska balansera arbete och familj men män lider inte lika mycket av arbets- och familjekonflikten som kvinnor gör. Anledningen till detta är, enligt författaren, att hemmet och barnen i huvudsak är kvinnans uppgift och att arbetets krav gör det svårare för kvinnan att engagera sig i familjen. Gammie och Gammie (1997) skriver i sin artikel om att kvinnliga revisorer med barn som arbetar deltid har en begränsad valmöjlighet för sin framtidskarriär och det tar längre tid för dem att bli befordrade. De tar också upp att det finns en uppfattning om att en kvinna som är gift inte är så engagerad i ett arbete som ger stor utmaning och

utveckling om arbetet kräver att under en längre tid vara iväg från hemmet. För att en kvinna ska bli befordrad och få hög lön som revisor så ska hon vara singel eller ha vuxna barn (ibid.). Detta resonemang leder oss fram till nästa hypotes.

Hypotes 3: En manlig auktoriserad revisor som lever ihop med sin partner och har barn har mer i lön än en kvinnlig auktoriserad revisor som lever ihop med sin partner och har barn.

Arbetslivserfarenhet

Choo och Trotman (1991) kom i sin studie fram till att revisorer som har längre arbetslivserfarenhet har lättare att upptäcka och komma ihåg poster och problem som kan vara av betydelse men som inte är utmärkande för uppdraget de har fått av kunden, än vad oerfarna revisorer har. Arbetserfarna revisorer är också mer tränade än en oerfaren att känna igen problem som är betydelsefulla för att hjälpa kunden att kunna fortsätta med sitt företag (Lehmann & Norman 2006). Arbetserfarna revisorer är mer skeptiska och har ett bättre omdöme än vad oerfarna revisorer har genom att de fokuserar på information som är inkonsekvent, negativ och gör invändningar (Choo 1996).

En arbetserfaren revisor har skapat sig en förmåga att jämföra olika alternativa lösningar och välja ut vilken lösning som är rätt för just det problemet han eller hon ska lösa och handla efter den lösningen. Erfarenhet gör det lättare för en revisor att veta vad han ska välja, förstå och hur han eller hon ska reagera på den tilldelade uppgiften. En oerfaren revisor har svårt att välja ut den information som är relevant för uppgiften (Chung & Monroe 2000).

Utifrån dessa teorier så tror vi att en auktoriserad revisor med arbetserfarenhet har mer i lön för att han eller hon blir mer anlitad och får mer förtroende av kunderna än en auktoriserad revisor som inte har någon erfarenhet.

Hypotes 4: En auktoriserad revisor som har längre arbetslivserfarenhet som auktoriserad har mer i lön än en auktoriserad revisor som har kortare arbetslivserfarenhet som auktoriserad.

Revisorns egenskaper

Maupin (1993) kom i sin studie fram till varför kvinnor är så dåligt representerade bland delägarna på revisionsbyråer. Den här teorin säger enligt Maupin att kvinnors karaktärsdrag och deras beteende är i motsats mot vad som krävs av dem som delägare. Kvinnor är rädda för att bli framgångsrika och vill gärna inte ta risker. Kvinnor har svårt för att förena bedriften med att vara framgångsrik med känslan av kvinnlighet och därför är kvinnor rädda för att bli framgångsrika. Kvinnor förknippar framgång med olycka och därför så undviker de framgång Maupin (1993).

Karaktärsdrag som dominans, bestämdhet och självsäkerhet är maskulint beteende medan karaktärsdrag som uttrycksfullhet, värme och omtanke om andra människor är kvinnliga egenskaper (Deux & Major 1987 se Deux och Lewis 1983, 1984). Ragins och Sundstrom (1989) fann i studier av Broverman et al. (1972) och Rosenkrantz et al. (1968) att kvinnliga egenskaper är vänlighet, underkastelse och beroende medan maskulina egenskaper är kraftfullhet, dominans, självständighet, ambitiös och tävlingsinriktad Ragins och Sundstrom (1989) fann i en studie av Harris och Smith (1976) att manliga lärare utövar mer makt än vad de kvinnliga lärarna gör i liknande situationer. I en undersökning visade det sig att män är mer aggressiva än kvinnor i olika slags situationer (Ragins och Sundstrom 1989 se Jacklin och Maccoby 1975).

Kvinnor tros också ha lägre självförtroende än män (Ragins och Sundstrom 1989 se Lenney 1977; Maccoby och Jacklin 1974; Nieva och Gutek 1980). Kvinnor med lågt självförtroende förväntar sig inte lika mycket som män att bli framgångsrika (Ragins och Sundstrom 1989 se Feather och Simon 1973; Feldman-Summers och Kiesler 1974). Enligt Rizzo och Zeckhauser (2007) så hänvisar män till en högre inkomst än vad de egentligen har, mer än vad kvinnor gör. Detta beror troligtvis på att män har mer självförtroende än vad kvinnor har. Eftersom män har ett större självförtroende än kvinnor så kan löneskillnaden mellan män och kvinnor beror på att män i t.ex. en arbetsansökan eller i en arbetsintervju begär ett högre löneanspråk i högre uträkning än vad kvinnor gör.

Maupin (1993) fann i en studie gjord av Tresemer (1987) att kvinnors vilja att bli framgångsrika endast finns i yrken som traditionellt är kvinnliga, t ex inom vården. Ragins och Sundstrom (1989) fann i en studie av Harlan och Weiss (1982) att män kan ha lättare att

skapa sig ett kontaktnätverk som inkluderar högt internt uppsatta chefer och externa kontakter än vad kvinnor har. Talmud och Izraeli (1999) hänvisar till en studie av Ibarra (1992) som tar upp en förklaring till att kvinnor och män presterar olika på arbetet, vilket kan medföra att det kan bli löneskillnader mellan kvinnor och män. Ibarras förklaring är att prestationsskillnaderna kan bero på kvinnors och mäns olika sociala sätt att skapa kontaktnätverk. Kvinnor tenderar till att ha färre band till personer som kan ge dem värdefulla resurser än vad män har.

En annan förklaring till att det beror på kvinnans karaktärsdrag är att kvinnor och män formas olika redan i barndomen. Småkillar sysslar mer med lagsporter än vad flickor gör och detta lär dem att lägga upp strategier, hur man blir en bra lagspelare och hur man tävlar. Dessutom ser män och kvinnor olika på risktagande, män ser det som en väg för att bli framgångsrik på och även att misslyckas på medan kvinnor ser endast risken att misslyckas och tar där av mindre risker. Kvinnornas mål är att uppnå tillfredställelse i den situationen de är i för tillfället, medan män kopplar samman deras nuvarande arbetslivserfarenhet med framtida karriärmål (Maupin 1993).

Tron att kvinnor skiljer sig från män, d.v.s. att kvinnor har andra egenskaper än vad män har, kan göra att kvinnor inte blir anställda i lika hög grad som männen eller att kvinnor inte blir befordrade lika lätt som män (Deux & Major 1987 se Hellman & Guzzo 1978; Schein 1973, 1978; Terborg & Ilgen 1975). Kvinnor verkar arbeta för att öka familjens inkomst till skillnad för mannen som arbetar för att de är engagerade i sin karriär (Ragins & Sundstrom 1989 se Harlan & Weiss 1982).

En annan studie gjord av Maupin (1993) fann att kvinnliga revisorer ändrar sin personlighet under karriären och utvecklar stereotypiska maskulina karaktärsdrag som aggressivitet och dominans. För att kvinnor ska bli framgångsrika och få högre löner inom revisionsyrket så tycker hon att de ska undertrycka sin kvinnlighet och ta fram sina maskulina egenskaper.

Thylefors (1991) tar upp i sin bok om att våra nutida könsrollsuppfattningar härstammar från urgamla föreställningar om att könsrollen är den roll vi har i egenskap av kvinna respektive man. Några av våra nutida könsrollsuppfattningar om vad som är maskulina och kvinnliga egenskaper är (ibid.):

Maskulina egenskaper	Kvinnliga egenskaper
styrka	svaghet
aktivitet	passivitet

aggressiv	blid
självhävdande	förstående
tävlingsinriktad	inställd på samarbete
individualistisk	känslig för andras behov
dominerande	ängslig
rationell	intuitiv
beslutsam	beroende
målinriktad	relationsorienterad

Teorierna om manliga och kvinnliga egenskaper leder oss fram till vår nästa hypotes.

Hypotes 5: En auktoriserad revisor med hög grad av maskulina egenskaper har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har maskulina egenskaper i samma höga utsträckning.

4.3.3 Storlekskriteriet

Företagets storlek

De flesta empiriska studier anser att det finns ett starkt samband mellan företagets storlek och chefernas belöningar (Boyd, 1994; Ciscel, 1974; Kostiuk, 1990; McGuire, Chiu & Elbing, 1962; Meeks & Whittington, 1975; Posner, 1987; Roberts, 1959; Schmidt & Fowler, 1990). Enligt Tosi et al. (1997) kan 54 % av variansen på VD:s lön förklaras med företagets storlek. En revisor i en större byrå förtjänar mer lön, eftersom det kvävs mer expertis, mer uppoffring, större ansvar och innebär mer stress. Denna tolkning bygger på logiken i humankapitalteorin (Peck, 1987).

Även Simunic och Stein (1987) och Francis och Wilson (1988) anser i sin forskning att de stora internationella redovisningsbyråerna, Big 4 (KPMG, Deloitte, Ernst & Young och Öhrling PricewaterhouseCoopers), har ett etablerat varumärke och är därför mer motiverade att skydda sitt rykte genom att bara anställa revisorer som håller hög kvalitet, som då också belönas med högre lön. Andra forskningsresultat som också visar att stora revisionsbyråer håller högre kvalitet än mindre är Palmrose (1988) och Feroz et al. (1991), som hävdar att Big 4-revisionsbyråer blir stämde mer sällan i förhållande till kundkretsens storlek och att Big 4-byråer har sanktionerats färre gånger. Utifrån detta formulerar vi en hypotes.

Hypotes 6: Ju större revisionsbyrå är, desto högre är den auktoriserade revisorns lön.

4.3.4 Marknadskriteriet

Marginalnytteteorin

Enligt McCann, Hinkin och Gomez-Mejia (1992) är storleken kanske bara ett substitut för andra kriterier såsom marknadsinflytande. Det vill säga att firmans storlek kan agera som ett surrogat för marknadsgränser som delar arbetsmarknaden för chefernas förmåga.

Marginal Productivity Theory, på svenska marginalnytteteorin (Roberts 1959), argumenterar för att utbud och efterfrågan styr VD:s lön, d.v.s. desto större utbud ju lägre efterfrågan. Agentteorin förklarar också att olika marknadskrafter kan styra ersättningen till chefer. Att de auktoriserade revisorernas löner påverkas av vilken efterfrågan som finns på arbetsmarknaden kan man enkelt visa i en utbud och efterfrågemodell.

Storstad kontra landsbygd

I större städer finns ett stort utbud av arbetsgivare och ett företag som vill behålla en duktig anställd måste se till att erbjuda en lön som överstiger konkurrenternas erbjudande.

Enligt SCB är det stor skillnad mellan medelinkomsterna för invånarna i olika kommuner i Sverige. Storstädernas invånare tenderar att ha högre medelinkomst än övriga kommuners invånare. De fem kommuner vars invånare hade högst medelinkomst 2006, ligger alla i Stockholms län. Kommunerna med invånare med lägst medelinkomst ligger långt ifrån storstadsområdena.

Kommun	Medelbelopp	Kommun	Medelbelopp
Danderyd	412 300	Åsele	185 600
Lidingö	349 000	Högsby	185 300
Täby	330 000	Haparanda	184 000
Nacka	303 900	Eda	183 100
Sollentuna	300 000	Årjäng	180 700

Tabell 4.2: De fem svenska kommuner med högst medelinkomst år 2006.

Detta leder fram till vår nästa hypotes.

Hypotes 7: En auktoriserad revisor som arbetar på en byrå i en storstadsregion kommer att ha en högre lön än en auktoriserad revisor som inte arbetar på en byrå i en storstadsregion.

Enligt båda våra expertintervjuer är det viktigt att vara specialiserad. Eftersom en specialisering innebär större kunskap inom det aktuella området och större kunskap ger snabbare hjälp till klienten vilket leder till att man kan ta ut ett högre timpris av klienten. Kan revisorn ta ut ett högre arvode leder det till högre lön⁶. Utifrån detta formulerar vi vår nästa hypotes.

Hypotes 8: Auktoriserade revisorer som har specialiserat sig har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har gjort det.

4.3.5 Homofilkriteriet

Teorin om social jämförelse

O'Reilly, Main och Crystal (1988) kom i en undersökning fram till antaganden som grundar sig på *Social Comparison Theory*, på svenska teorin om social jämförelse. Denna teori beskrevs först av Festinger (1954) och redogör för att människan har ett behov av att jämföra sig med andra. Detta görs bl.a. för att rätta till felaktigt beteende hos oss själva, eftersom sådant beteende kan leda till oönskade konsekvenser (Suls, Martin & Wheeler, 2000). Jämförelser med andra görs ofta när vi känner osäkerhet inför hur vi ska bete oss i olika situationer (Latané, 1966; Wood, 1989).

Homosocial reproduktion

En hel del modeller har också tillkommit och kompletterat den ursprungliga teorin. En av dessa är *Triadicmodellen*, som visar att vi sätter högst värde vid de medmänniskor som liknar

⁶ Expertintervju 2007-10-03

oss själva mest vad gäller egenskaper och åsikter och de är också dessa vi tycker det är relevant att jämföra oss med (Suls, Martin & Wheeler, 2000).

Eftersom det inom revisionsbranschen är flest män på chefs- och delägarenivå⁷ tror vi att det p.g.a. *homosocial reproduktion*⁸ kommer att finnas vissa skillnader mellan män och kvinnor. Anledningen till detta är att teorin om manlig homosocial reproduktion beskriver att män strävar efter att omge sig med andra män i en gemenskap där man hjälper och stöttar varandra (Kanter 1993). Vi formulerar en hypotes som bygger på detta antagande att män hellre omger sig av sina likar, som i en mansdominerad bransch som revisionsbranschen (i alla fall på högre befattningsnivå) leder till att män får bättre uppdrag och fördel i karriären. Eftersom bättre uppdrag leder till högre erfarenhet och högre erfarenhet i de flesta fall visar sig positivt i lönekuvertet tror vi att män kommer att ha högre lön beroende på homosocial reproduktion.

Hypotes 9: En manlig auktoriserad revisor har högre lön än vad en kvinnlig auktoriserad revisor har.

Påskrivande revisor

Ett tecken på erfarenhet är att revisorn blir påskrivande revisor för en klient⁹. Det innebär att revisorn leder revisionsteamet och står som ytterst ansvarig för resultatet. Enligt revisorns karriärstege, som beskrivs tidigare, tar man som revisor mer och mer ansvar desto högre upp man klättrar på karriärstegen och efterhand blir man påskrivande revisor för fler och fler företag. Man får inte det yttersta ansvaret för ett företags revision förrän man har uppnått en viss grad av självständighet och behärskar av alla revisionsprocessens delmoment. Utifrån detta formulerar vi vår hypotes om att ju fler uppdrag som påskrivande revisor, som ju fås ju mer erfarenhet revisorn har, desto högre kommer lönen att bli.

⁷ Expertintervju 2007-10-09

⁸ R.M. Kanter kallar det homosexuell reproduktion, ett begrepp som kommit att omvandlas till homosocial reproduktion. Se Wahl A, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, (Lund, 2001), sid 107

⁹ Expertintervjuer 2007-10-03 och 2007-10-09

Hypotes 10: Fler uppdrag som påskrivande revisor kommer att ge den auktoriserade revisorn högre lön.

Börsbolag

Till Sveriges främsta revisorer räknas de delägare som har flera uppdrag som vald revisor i börsbolag (Levander 2007) om man med främsta räknar de som tjänar mest. Eftersom börsbolag är så pass komplicerade objekt att revidera tror vi att de revisorer som arbetar med börsbolag måste ha stor erfarenhet. Enligt ovan nämnda artikel tjänar dessa framgångsrika revisorer (som totalt är runt femtio stycken) runt en till två miljoner kronor per år och till den summan läggs en årlig aktieutdelning i ungefär samma storlek. Vi formulerar utifrån detta vår hypotes om att en auktoriserad revisor som reviderar börsbolag kommer att ha en högre lön än de auktoriserade revisorer som gör det i mindre utsträckning eller inte alls.

Hypotes 11: En auktoriserad revisor som reviderar börsbolag kommer att ha högre lön än en auktoriserad revisor som arbetar mindre eller inte alls med börsbolag.

Mentorskap

När det gäller mentorskap har studier gjort om dess positiva effekt. Enligt Bowen (1985) är definitionen av mentorskap att en person med högre erfarenhet tar på sig ansvaret att ge information, råd och stöd till en mindre erfaren person. Dreher och Ash (1990), Fagenson (1989) och Turban och Dougherty (1994) kom i sina studier fram till att mentorskap har visat sig ha en positiv påverkan på skyddslingen i form av: (a) större möjlighet till befordran, (b) högre lön och (c) en upplevd större nöjdhet med sin lön och övriga förmåner i jämförelse med de som inte hade haft någon mentor. Alla tre ovan nämnda punkter visar att en person som har haft en mentor kommer att ha högre lön än en som inte har haft det, allt annat lika. Utifrån att befordran leder till högre lön i de flesta fall och att nöjdheten kommer av att de faktiskt har en högre lön i jämförelse med sina mentorslösa kollegor formulerar vi en hypotes:

Hypotes 12: En auktoriserad revisor som har eller har haft en mentor har högre lön än de

auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det.

Mentorns köns betydelse

Anledningen till att mentorskap nämns i samband med homofilkriteriet är att det finns undersökningar som visar att mentorns kön har betydelse och att män ofta väljer att vara mentor åt en man, p.g.a. homosexuell reproduktion som beskrivs tidigare (Kanter 1993). Forskning har visat att mentorskap är speciellt viktigt för minoriteter (som kvinnor *är* på högre befattningsnivå inom revisionsbranschen) eftersom det kan hjälpa kvinnorna att nå maktpositioner (Cox 1993; Hall & Allen 1982; Ragins 1989; Willbur 1987). Då vi tidigare kommit fram till att män är i majoritet på högre befattningsnivåer¹⁰ kommer de auktoriserade revisorer som har eller har haft en manlig mentor att nå högre positioner och därför ha en högre lön än de som inte har haft det. Detta resonemang leder fram till vår hypotes om att mentorns kön har betydelse för lönen hos den auktoriserade revisorn.

Hypotes 13: De auktoriserade revisorer som har eller har haft en manlig mentor kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det.

4.3.6 Individuella karaktärskriteriet

Humankapitalteorin

Inom denna kategori tror man att det är individens egenskaper som styr storleken på belöningen (Agrawal 1981). Idén grundar sig på *Human Capital Theory*, som för första gången såg dagens ljus i Adam Smiths *The Wealth of Nations* (1776). Smith såg humankapital som färdigheter och omdöme. Enligt Agrawal (1981) är en person som förfogar över mycket humankapital bättre på att utföra sitt arbete i jämförelse med en som inte gör det, och det är då naturligt att en hög andel humankapital ska leda till en högre lön.

Emotionell intelligens

¹⁰ Expertintervjuer 2007-10-03 och 2007-10-09

Undersökningar har visat att en faktor som påverkar kundens nöjdhet är hur säljaren är som person (Grewal & Sharma, 1991) och detta tror vi även kan gälla i revisionsbranschen, eftersom revisorn är en säljare av en tjänst och arbetar nära kunden. I litteraturen kallas individens mentala förmågor (till skillnad mot IQ, det traditionella sättet att mäta intelligens) för *Emotionell Intelligenskvot*, EI. I boken *Emotional Intelligence* beskriver Daniel Goleman hur emotionell intelligens kan delas upp i fem delar; *självmotivation, självkontroll, motivation, empati och sociala förmågor*. Vidare anser Goleman att högt EI innebär egenskaper som social skicklighet, självkontroll, entusiasm, tålamod, medkänsla och förmåga till självmotivation.

”Kortfattat menas med emotionell intelligens förmågan att identifiera emotioner hos sig själv och andra, och att agera på framgångsrikt sätt i förhållande till dem. Vad som är framgångsrikt beror givetvis på vilka värderingar man arbetar med och vad man väljer att uppmärksamma.” (Sjöberg & Engelberg 2003). Författarna anser inte att begreppet social kompetens ska inkluderas i begreppet EI, eftersom begreppsdistinktionerna då kommer att bli ganska otydliga eftersom det är sannolikt att god social förmåga förutsätter EI men de två begreppen är inte synonyma. De förklarar detta med ett exempel från skönlitteraturens värld. Robinson Kruse hade förvisso emotionella problem, men inga sociala förrän Fredag dök upp.

Palmer, Donaldson och Stough (2002) fann ett positivt samband mellan EI och tillfredsställelse med livet, utöver vad vanliga personlighetsmått kunde ge. Salovey et al. (2002) fann att högre EI gick samman med bättre kontroll av stressreaktioner och därmed troligen bättre hälsa Sjöberg (2001) fann ett mycket starkt samband mellan EI och balans mellan arbete och fritid och även ett samband med lön, beräknat separat för män och kvinnor. (En separat analys var nödvändig eftersom kvinnorna dels hade högre EI, dels lägre lön, i genomsnitt.)

Vi tror att personer med hög EI kommer att ha högre lön än de som inte har det, eftersom de har färdigheter som gör att de i högre grad än andra belönas av sin organisation. Utifrån detta formulerar vi vår hypotes om att om den auktoriserade revisor har en stor del av de egenskaper som förknippas med EI kommer lönen att påverkas positivt.

Hypotes 14: Auktoriserade revisorer med en högre grad av emotionell intelligens har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har det.

Bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar

Vi tror även att de individer som innehar egenskaper, förutom EI, som anses som viktiga av organisationen kommer att ha högre lön. I våra expertintervjuer framkom det att egenskaper som efterfrågades av arbetsgivarna var god social kompetens, att respektera tystnadsplikten, bevaka sin egen tidsåtgång, väl förberedd inför kundmöten, engagerad i kontorets utveckling, delta i olika marknadsaktiviteter, skapa både externa och interna kontakter, hålla sig informerad om det ekonomiska klimatet och marknadsutvecklingen, sälja in företagets tjänster till kunden, analytisk, ledarskapsförmåga, intresserad av sin karriärutveckling t.ex. genom att utveckla specialkompetenser.¹¹ Utifrån detta formulerar vi vår hypotes om att en auktoriserad revisor som innehar en mängd av de egenskaper arbetsgivaren efterfrågar kommer att ha en högre lön än de auktoriserade revisorer som har mindre av dessa egenskaper.

Hypotes 15: Auktoriserade revisorer som har egenskaper som anses viktiga för organisationen, kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som har mindre av dessa egenskaper.

4.3.7 Rangordningskriteriet

Tournament theory

Den sjunde och sista förklaringen på varför lönen inte alltid är knuten till firmans resultat menar att det istället finns ett samband mellan lönen och var i hierarkin den anställde befinner sig. *Tournament theory*, som fenomenet kallas, beskrevs och studerades först av Lazear och Rosen år 1981. Lönen ses här som ett slags pris, som tillfaller den bäst lämpade. Vinnaren på en nivå i hierarkin får möjlighet att avancera till nästa nivå och delta i tävlingen på den nivån istället. Det antas även att ju fler tävlande desto högre prissumma/lön, eftersom varje deltagare offerar en del av sin lön till prissumman (O'Reilly, Main & Crystal 1988). Detta leder fram till vår sista hypotes där vi tror att auktoriserade revisorer som arbetar på en byrå med ett hierarkisystem i ett flertal steg kommer att ha en högre lön än de som inte gör det.

¹¹ Expertintervjuer 2007-10-03 och 2007-10-09

Hypotes 16: Ju fler auktoriserade revisorer ett kontor har desto högre lön kommer de anställda att ha, jämfört med auktoriserade revisorer från mindre kontor.

4.4 Kapitelsammanfattning

I detta kapitel har vi förklarat vår teori genom att först visa vilka faktorer som ligger till grund för våra hypoteser. Dessa faktorer är: arbetstid, skola, anställningens längd, civilstånd, specialisering, egenskaper/social kompetens, byråns resultat, revisionsbyråns storlek, geografiskt läge, mentor och hierarkisk nivå. Vi har delat in våra faktorer i samma kriterieområden som den vetenskapliga artikeln av Gomez-Mejia och Wiseman (1997). De delade in faktorerna i sju olika kriterier som bestämmer företagsledarnas belöningar. Kriterierna är prestationskriteriet, beteendekriteriet, storlekskriteriet, marknadskriteriet, homofilikriteriet, individuella karaktärskriteriet och rangordningskriteriet.

5. Empirisk metod

I detta kapitel beskriver vi hur vi har gjort vår undersökning. Vi redogör för vilka urval vi har gjort och varför vi valde webbenkät samt besöksintervju som datainsamlingsmetod. Där efter redogör vi för vårt bortfall och vi avslutar kapitlet med en beskrivning på hur vi har operationaliserat frågeställningarna.

5.1 Urval

Vi valde auktoriserade revisorer eftersom de har en likvärdig utbildning och därför anser vi att genom detta val uteslutes vissa faktorer som t ex utbildningstid som kan påverka belöningens storlek. Eftersom alla måste göra ett prov hos revisorsnämnden har alla samma förutsättningar för att bli auktoriserad revisor. Det är även en ganska liten yrkeskategori med endast 2 346 auktoriserade revisorer¹²

Vi gjorde ett strategiskt urval genom att välja ut de 600 första namnen som var auktoriserade revisorer i FAR SRS:s medlemsregister. Vi plockade även bort de namn som hade samma namn som fanns i firmanamnet eftersom vi tror att dessa är ägare eller delägare i byrån. Anledningen till att vi inte ville ha med ägare eller delägare i vår undersökning var att deras lön och belöning sätts på ett helt annat sätt än de anställdas löner och belöningar. En ägare eller delägare sätter oftast in en kontantinsats i byrån och därför har de ett helt annat förhållande till byrån. Vi valde också bort de auktoriserade revisorer som inte hade någon e-mail. Vi började på bokstaven A och fortsatte nedåt i alfabetet tills vi fick ihop 600 personer. Vi kom till bokstaven G. Vi fick en fördelning i vårt urval mellan män och kvinnor på 76 % män och 24 % kvinnor, vilket är representativt för verklig fördelning mellan könen bland auktoriserade revisorer i Sverige (74 % män och 26 % kvinnor)¹³.

¹² Uppgifter i mail från Revisorsnämnden okt 2007

¹³ Uppgifter i mail från Revisorsnämnden okt 2007

5.2 Bortfallsanalys

Eftersom vi i vår undersökning endast vände oss till auktoriserade revisorer som inte är delägare, var vi tvungna att sortera bort svar från de som inte tillhörde vår målgrupp. När vi valde e-mailadresserna från FAR SRS:s register kunde vi se vilka som var auktoriserade, men vilka som var delägare kunde vi inte se. Av de 600 som vi skickade ut till var det 148 som svarade och av dessa var 82 svar ifrån delägare, dessa sorterade vi bort genom att de bara behövde svar på de första tre frågorna som var kön, är du godkänd eller auktoriserad och är du ägare eller delägare.

Vårt utskick motsvarade den verkliga fördelningen mellan könen bland auktoriserade revisorer i Sverige som är 74 % män och 26 % kvinnor¹⁴. Vi skickade ut vår webbenkät till 76 % män och 24 % kvinnor. Av männen var det 10 % som svarade och av kvinnorna var det 14 %. Att det är fler kvinnor än män som svarat kan bero på att medelåldern hos kvinnorna var lägre än hos männen, vilket kan betyda att kvinnorna fortfarande minns hur det var att skriva sin kandidatuppsats. Av de 66 svar vi fick var det en fördelning med 68 % män och 32 % kvinnor, vilket är något fler kvinnor än den verkliga fördelningen bland auktoriserade revisorer. Men trots denna snedfördelning anser vi att vi kan göra generella slutsatser.

	Skickade	Totalt svar	Svar från aukt. rev	Svarsfrekvens	Bortfall delägare	Bortfall ej svar + delägare	Bortfall (%)
Män	453 (76 %)		45 (68%)	10 %		408	(90 %)
Kvinnor	147 (24 %)		21 (32%)	14 %		126	(86 %)
Totalt	600	148	66	11 %	82	534	(89 %)

Tabell 5.1: Bortfallsanalys

En anledning till att vi hade så stort bortfall på 89 % kan vara att enligt Gustafson och Jansson (2003) så är ”revisionsyrket ett tidskrävande yrke som kräver ett stort engagemang om man

¹⁴ Uppgifter i mail från Revisorsnämnden okt 2007

ska göra karriär.” När vi skickade ut enkäten till de auktoriserade revisorerna så kanske det var under en arbetskrävande period.

På frågan ”Vilken är din fasta bruttolön?” så var det bara två stycken som inte svarade och det förvånade oss mycket, eftersom lönen är ett känsligt ämne så trodde vi inte att det skulle vara så många som ville svara på det.

5.3 Undersökningsmetod

Det finns två olika tillvägagångssätt för att samla in data, primärdataundersökning och sekundärdataundersökning. Primärdataundersökning innebär att det efterfrågade datamaterialet samlas in för första gången och det kan ske genom enkäter, intervjuer, observationer och bokföring. Vid en sekundärdataundersökning används redan insamlad data. Det kan vara t ex data från olika register eller i den officiella statistiken som finns i olika publikationer. (Dahmström 2005)

Eftersom det inte fanns någon tidigare undersökning angående om det finns några löneskillnader hos just auktoriserade revisorer gjorde vi en primärdataundersökning, genom att göra två expertintervjuer och därefter skickade vi ut en webbenkät till 600 auktoriserade revisorer. Eftersom vi inte hittade någon sekundärdata angående just auktoriserade revisorers belöningssystem bestämde vi oss för att besöka och intervju två experter på ämnet dvs. två delägare på två olika revisionsbyråer i Kristianstad. Fördelen med att göra en besöksintervju är att man får mer utförliga och kompletta svar. Vid en besöksintervju har man även möjlighet till probes, dvs. intervjuaren kan stötta och stimulera respondenten till att ge så kompletta svar som möjlig (Dahmström 2005). Risken vid användning av probes är att det kan bli en så kallad intervju effekt, dvs. intervjuaren kan styra och påverka respondentens svar genom t.ex. tonfall, kommentarer och kroppsspråk (Dahmström 2005; Saunders et al. 2006). Eftersom vi inte hade så specifik fakta (tabula rasa) om auktoriserade revisorers belöningssystem så ansåg vi att det inte skulle vara någon risk för intervju effekten. Inför intervjuerna gjorde vi en intervjuguide, där vi skrev ner våra övergripande frågor knutna till vår teori. Vi delade in frågorna i kategorierna: inledning, belöningssystem, fast lön, rörlig lön, arbetsförhållanden och övriga frågor (Se bilaga 1). När man gör en besöksintervju bör man tänka på att vara väl förberedd genom att skaffa sig kunskap om företaget och det ämne som intervjun ska fokusera på. Viktigt är också att betona respondentens anonymitet och att data man får in kommer att

behandlas konfidentiellt (Saunders et al. 2006).

Utifrån den information som vi fick från besöksintervjuerna utformade vi därefter vår webbenkät. Vi valde att göra en webbenkät därför att det blev både snabbare och billigare än att skicka ut en postenkät. En annan fördel med webbenkät är att hoppinstruktionerna blir tydligare och risken för att respondenten svarar på fel frågor blir mindre. En nackdel med att använda sig av en webbenkät kan vara att alla respondenter inte har tillgång till Internet (Dahmström 2005). Eftersom auktoriserade revisorer är en yrkesgrupp som har datorvana och måste vara uppdaterade inom sitt yrkesområde så antar vi att alla har tillgång till internet på sin arbetsplats, därför ser inte vi det som en risk. För att få tag i e-mailadresserna gjorde vi en sekundärdatainsamling genom att använda oss av FAR SRS:s medlemsregister där vi hittade vilka som var auktoriserade och då visade det sig också att alla hade en e-mailadress utom en som vi sedan tog bort. När man utformar en webbenkät bör man tänka på att använda ett enkelt språk och undvika jargonger, förkortningar och talspråk. Vidare ska man inte använda ord som väcker anstöt eller göra frågorna för långa och för krångliga. Att ställa två frågor i samma fråga är också ett vanligt fel som enkätutformaren kan göra (Saunders et al. 2006).

5.4 Datainsamling

Vi genomförde vår datainsamling genom olika metoder. Först gjorde vi två besöksintervjuer med två olika delägare på två olika revisionsbyråer. Därefter skickade vi ut 600 webbenkäter till de auktoriserade revisorer som stod överst i FAR SRS medlemsregister. För att ta reda på revisionsbyråernas resultat använde vi oss av databasen affärsdata.

5.5 Expertintervju

I samband med arbetets gång samlade vi in primärdata på två olika sätt. Dels gjorde vi det genom två intervjuer med två delägare från två olika revisionsbyråer i Kristianstad för att få förståelse för hur belöningsystemet är utformat för auktoriserade revisorer. Vi visade även vårt förslag på enkät för dem och fick på detta sätt konstruktiv kritik på den. Det andra sättet

var att göra en webbenkät få in svar från våra respondenter.

Anledningen till att vi genomförde intervjuer med två delägare var att vi hade svårt för att hitta sekundärdata om hur belöningsystemet för just revisorer såg ut. Vi ville genom att göra intervjuerna få allmän förståelse för hur det ser ut i arbetslivet för denna yrkesgrupp. Dessutom hade vi även vissa svårigheter med utformningen av frågor i vår enkät. Vi visste vad vi ville fråga om men vi visste inte riktigt på vilket vis vi skulle göra det. Innan intervjuerna genomfördes utformade vi en intervjuguide, som vi sedan följde när vi genomförde intervjuerna. Vi förklarade också vilka vi var och vad syftet med intervjun var. Vi var även noga med att framhålla att deras svar skulle behandlas helt anonymt och att det inte i vår färdiga uppsats skulle gå att utläsa deras svar. Detta var väldigt viktigt att göra eftersom det rörde sig om känslig information vi var ute efter och revisionsbyråerna inte gärna vill avslöja den här informationen till sina konkurrenter.

5.6 Webbenkät

Vi samlade in våra primärdata från auktoriserade revisorer genom att skicka ut ett e-mail till våra respondenter. (Se bilaga 2) I mailet förklarade vi vilka vi var och att vi gör en webbenkät i samband med vårt examensarbete. Vi poängterade också att deras svar kommer att behandlas konfidentiellt och att i den färdiga presentationen kommer en enskild individs svar inte att kunna utläsas. Om de ville svara på enkäten fanns det en länk i mailet, som tog dem vidare till vår hemsida där webbenkäten fanns. Alla respondenter gavs ett unikt identifikationsnummer, så att vi skulle kunna veta vilka som hade svarat eller inte. Detta gjordes för att vi skulle kunna skicka ut påminnelser till de som inte ännu hade svarat på enkäten. Efter att respondenterna hade svarat på enkäten lagrades deras svar i en databas.

När det hade gått ca en vecka sedan det första utskicket hade vi fått in 35 svar, från de revisorer som tillhörde vår målgrupp. Då skickade vi ut den första påminnelsen till de som ännu inte hade svarat på enkäten. När ännu en vecka hade förflutit var vår svarsfrekvens uppe i 48 användbara svar. Vi väntade ännu en vecka innan vi skickade ut den sista påminnelsen till respondenterna. När detta var gjort lät vi enkäten vara öppen i ca 1 ½ vecka till, för att ge de som ville svara möjlighet att göra detta. När vi stängde webbenkäten för fler svar hade antalet svarande gått upp till 66 svar.

5.7 Operationalisering

5.7.1 Enkätens utformning

Utifrån teorikapitlets hypoteser utformade vi en webbenkät, som sändes ut till våra respondenter (bilaga 3). Enkäten bestod av totalt 28 frågor med 10 öppna och 18 slutna svarsalternativ. Efter den första frågan om könstillhörighet följde två frågor som skulle sälla bort de svaranden som inte tillhörde vår målgrupp. Vi frågade om de var godkänd eller auktoriserad revisor, för att urskilja om vi fått med några godkända revisorer i vårt urval. På den tredje frågan fick de ange om de var delägare eller ej, eftersom vi inte ville ha med några delägare i vår undersökning. De respondenter som angav att de var godkända revisorer eller att de var delägare fick upp ett meddelande där de tackades för sin medverkan i undersökningen men att de tyvärr inte tillhörde den målgruppen vi vände oss till. De kunde heller inte efter det komma vidare och besvara resten av frågorna i enkäten. Vissa frågor var av karaktären följdfrågor (fråga 12, 17, 21 och 26), som endast gavs till en del av respondenterna utifrån vad de angett för svar på föregående fråga. Nedan följer en beskrivning som förklarar varför vi ställde en viss fråga i enkäten och hur vi har operationaliserat våra faktorer till mätbara variabler.

5.7.2 Beskrivning av hur egenskaperna/beteendet grupperades

Innan vi visar hur vi har operationaliserat faktorerna beskriver vi i det här avsnittet hur vi har grupperat de olika egenskaperna/beteendet till tre grupper. I frågorna 22 och 23 på webbenkäten har revisorerna fått ange hur ett antal egenskaper, beteende och påståenden stämmer överens med hur respondenten ser på sig själva. Vi har hypoteser om att maskulint beteende, emotionell intelligens (EI) och bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar kommer att ha betydelse för den auktoriserade revisorns lön. För att hitta en underliggande struktur, den s.k. latent variabeln, i svaren på egenskapsfrågorna gjorde vi Cronbach's α -test, som är ett reliabilitetstest, för att hitta de svarsalternativ som hade hög inbördes korrelation.

I testet tittar man på hur signifikanta variablerna blir tillsammans, där en hög signifikans visar på att de förklarar ungefär samma sak. I vårt material med 66 respondenter anger riktlinjerna att vår signifikansnivå bör vara minst ca 0,65. Resultatet av testet som visar vilka egenskaper

som kunde sammanföras till en och samma variabel visas här nedan.

Manligt beteende: oförsiktig, säker, riskbenägen, självförtroende, antar utmaningar och förmåga att bygga nätverk. (Cronbach's α -värde 0,668)

Emotionell intelligens: social kompetens, förmåga att arbeta i grupp, stresstålig och engagerad i företaget. (Cronbach's α -värde 0,681)

Bra egenskaper enligt arbetsgivaren: socialkompetens, förmåga att bygga nätverk, analytisk, ledarskapsförmåga, organiserad och engagerad i företaget. (Cronbach's α -värde 0,718)

5.7.3 Operationalisering av de oberoende faktorerna

H1: En auktoriserad revisors lön är positivt korrelerat med revisionsbyråns resultat.

I webbenkäten ställde vi inga frågor om byråns omsättning, vinst eller antal anställda totalt, eftersom vi själva kan kontrollera detta i olika register. Då alla respondenter getts ett unikt id-nummer vet vi vem det är som har svarat på enkäten och genom FAR SRS:s medlemsregister får vi fram vilken byrå de arbetar på. Vi har valt att mäta byråns resultat genom vinst efter finansiella poster/antalet anställda i medeltal under året, för att det nyckeltalet går bra att använda att jämföra de olika byråerna med. Den informationen har vi hämtat från Affärsdatabasen (genom Kristianstads Högskolas bibliotek) och från Skatteverket. I hypotesprövningen används de exakta mätvärdena.

H2: En auktoriserad revisor som har läst vid ett välkänt lärosäte har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har läst vid ett välkänt lärosäte.

I fråga 6 på enkäten har respondenterna fått ange vid vilket lärosäte de har tagit sin examen. Vi grupperade sedan deras svar i två grupper, de som studerat vid ett välkänt läroverk eller inte. I gruppen välkända lärosäten valde vi fem lärosäten (anges här utan inbördes rangordning); Handelshögskolan i Stockholm, Handelshögskolan i Göteborg,

Uppsala Universitet, Stockholms Universitet och Lunds Universitet. Vi valde just dessa lärosäten eftersom denna gruppering redan fanns i tidigare undersökningar (Collin et al. 2007 se Göteborgsposten 2003; Fjaestad 2004). I hypotesprövningen används alltså dummyvariabler med 0 = har ej studerat vid ett välkänt läroverk och 1 = har studerat vid ett välkänt läroverk.

H3: En manlig auktoriserad revisor som lever ihop med sin partner och har barn har mer i lön än en kvinnlig auktoriserad revisor som lever ihop med sin partner och har barn.

På den enkätens första fråga angav respondenterna vilket kön de har och fråga 9 gav oss svaret på om respondenten lever ihop med en partner, eftersom vi frågade om de var sambo eller gifta. När det gäller frågan om de har barn är det viktigaste inte om det är biologiska eller andras barn, så i fråga 10 ställde vi frågan om de hade barn boende hos sig och i vilken omfattning de bodde där. När sedan testerna utfördes hade vi skapat en dummyvariabel med värdena 0 = man som är gift och har barn och 1 = kvinna som är gift och har barn.

H4: En auktoriserad revisor som har längre arbetslivserfarenhet som auktoriserad har mer i lön än en auktoriserad revisor som har kortare arbetslivserfarenhet som auktoriserad.

Eftersom vi har valt att undersöka auktoriserade revisorers lön har vi bett dem ange vilket år de blev auktoriserade i fråga 7. Vi är medvetna om att de har revisionserfarenhet även tidigare än så, men vi valde att dra gränsen där enligt våra tidigare förklarade begränsningar. För att få fram den effektiva arbetstiden, med avdrag för eventuella arbetsavbrott, frågade vi även i fråga 12 hur långa arbetsavbrott respondenterna har haft om de nu hade angett att de hade haft några arbetsavbrott. I de följande testerna användes den exakta effektiva arbetstiden.

H5: En auktoriserad revisor med hög grad av maskulina egenskaper har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har maskulina egenskaper i samma höga utsträckning.

I frågorna 22 och 23 fick respondenterna ta ställning till hur väl vissa påståenden och egenskaper stämde in med den svarandes personlighet. Utifrån deras svar grupperade vi en ny variabel, som beskriver maskulint beteende. En närmare beskrivning om hur detta gick till finns här ovan. Denna nya variabel användes sedan i de fortsatta testerna.

H6: Ju större revisionsbyrå är, desto högre är den auktoriserade revisorns lön.

På webbenkäten fick respondenterna på fråga 19 ange vilken byrå de är anställda på. Vi har valt att mäta storlek efter om byrån ingår i de fyra stora internationella byråerna eller inte. Dessa fyra kallas hädanefter Big 4-byrå och där ingår KPMG, Deloitte, Ernst & Young och Öhrling PricewaterhouseCoopers. Utifrån deras svar skapade vi en dummyvariabel som hade värdena 1 = arbetar på en Big 4-byrå och 2 = arbetar inte på en Big 4-byrå.

H7: En auktoriserad revisor som arbetar på en byrå i en storstadsregion kommer att ha en högre lön än en auktoriserad revisor som inte arbetar på en byrå i en storstadsregion.

I fråga 5 har respondenterna angett vilket postnummer revisionsbyrå har där de är anställda. Vi har sedan grupperat dessa orter i storstadsregion eller inte storstadsregion. I gruppen storstadsregion har vi valt att ta med de tre befolkningsmässigt största städerna i Sverige; Stockholm, Göteborg och Malmö. I de följande testerna används alltså en dummyvariabel som anger 0 = ej storstadsregion och 1 = storstadsregion.

H8: Auktoriserade revisorer som har specialiserat sig har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har gjort det.

I fråga 16 har respondenterna angett, genom att svara ja eller nej, om de har specialiserat sig inom något visst område eller någon viss bransch och i nästa fråga får de som angett att de har en specialisering ange inom vilket område eller vilken bransch de är specialiserade. Fråga 16 har vi kodat 0 = nej och 1 = ja. Frågan därefter var en öppen fråga.

H9: En manlig auktoriserad revisor har högre lön vad en kvinnlig auktoriserad revisor har.

I webbenkätens första fråga fick respondenterna ange vilket kön de har och i testerna kodades det som 0 = man och 1 = kvinna.

H10: Fler uppdrag som påskrivande revisor kommer att ge den auktoriserade revisorn högre lön.

Fråga 14 ger oss information om hur många uppdrag som revisorn är påskrivande revisor för. I testen används de exakta värdena.

H11: En auktoriserad revisor som reviderar börsbolag kommer att ha högre lön än en auktoriserad revisor som arbetar mindre eller inte alls med börsbolag.

Respondenterna har i fråga 15 fått ange hur de fördelar sin arbetstid mellan börsbolag, utländska bolag, ägarledda företag eller annat. De som har valt alternativet annat har getts möjligheten att specificera. Den i enkäten valda fördelningen på olika företagsformer framkom vid en av expertintervjuerna som den uppdelning som är dominerande inom revisionsbranschen. De har angett hur mycket tid i procent av sin totala arbetstid de lägger på de olika områdena och de exakta värdena har använts i de följande testerna. Detta betyder alltså att svarsalternativen ligger på en skala mellan

0 % och 100 %.

H12: En auktoriserad revisor som har eller har haft en mentor har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det.

Genom att vi i fråga 20 ställer frågan om de har eller har haft någon mentor i sin yrkeskarriär, kan vi få information till grund för våra tester.

H13: De auktoriserade revisorer som har eller har haft en manlig mentor kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det.

De respondenter som svarade att de har eller har haft en mentor i fråga 20, fick i fråga 21 en följdfråga där de ombads att ange vilket kön deras mentor har. Svaren kodades sedan som 1 = manlig mentor 2 = kvinnlig mentor och 3 = har haft mentorer av båda könen. I de följande testerna använde vi oss bara av kategori 1 och 2, eftersom det är bara de vi har valt att undersöka.

H14: Auktoriserade revisorer med en högre grad av emotionell intelligens har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har det.

I frågorna 22 och 23 har vi nämnt en hel del egenskaper och beteende som de svarande har tagit ställning till om de tycker stämmer in på sig själva eller inte. De egenskaper och beteende som tillsammans ger en beskrivning av emotionell intelligens har sedan i vår analys gjorts om till en och samma variabel (EI-variabeln) i regressionsanalysen. Hur detta har gjorts beskrivs mer utförligt i avsnittet här ovanför.

H15: Auktoriserade revisorer som har egenskaper som anses viktiga för organisationen, kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som har mindre av dessa

egenskaper.

Från samma frågor som ovan (fråga 22 och 23) plockar vi även de egenskaper/det beteende som av arbetsgivaren anses vara viktiga. Även här finns en utförligare beskrivning av tillvägagångssättet strax här ovanför.

H16: Ju fler auktoriserade revisorer ett kontor har desto högre lön kommer de anställda att ha, jämfört med auktoriserade revisorer från mindre kontor.

När vi inför enkätens utformning diskuterade hur vi skulle kunna kontrollera hierarkinivåerna på revisionsbyråerna kom vi fram till att vi skulle fråga respondenterna om hur många auktoriserade revisorer det arbetade på kontoret. Ju fler som de anställda är desto fler är det som tävlar om att befordras. Men efter att enkäten hade skickats ut kom vi på att detta resonemang inte stämmer eftersom antalet revisorer bara har betydelse om vi vet exakt var i hierarkisystemet sen tillfrågade befinner sig och att vi inte har någon aning om var i hierarkisystemet våra respondenter befinner sig. Dessutom har vi genom att begränsa oss till endast auktoriserade revisorer uteslutit alla hierarkisteg både under och över denna nivå. Denna hypotes kan vi därför tyvärr inte utföra några tester på och den kommer därför att lämnas utanför den fortsatta analysen.

5.8 Validitet och reliabilitet

För att uppnå så stor överensstämmelse som möjligt mellan de teoretiska begreppen och de empiriska variablerna så vill vi uppnå så hög validitet och reliabilitet som möjligt (Andersen 1998).

Validitet handlar om att resultatet vi får, verkligen stämmer överens med hur verkligheten ser ut och att de tillfälliga och systematiska felen saknas eller är små (Saunders et al. 2006). För att vi ska kunna mäta det vi har tänkt mäta så har vi utformat enkätfrågorna utifrån våra hypoteser. Vi ville att frågorna skulle vara lätta att förstå och för att det inte skulle bli några misstolkningar så intervjuade vi två delägare som fick se enkätfrågorna och ge sina

synpunkter på dem.

Reliabilitet handlar om hur tillförlitligt vårt arbete är. Om hur säkert och exakt vi mäter det vi avser att mäta, exempelvis att vi inte har kodat eller registrerat våra data felaktigt Andersen (1998). Reliabilitet handlar också om undersökningen går att genomföra igen med samma resultat Saunders et al. (2006). För att vi skulle få så trovärdiga svar som möjligt så påpekade vi för respondenterna att all data skulle behandlas konfidentiellt. Vi hoppas att genom detta att respondenterna har svarat så ärligt som möjligt så det finns en möjlighet att genomföra undersökningen igen med samma resultat.

5.9 Avgränsningar

De avgränsningar vi har gjort är att vi har valt att enbart inrikta oss på auktoriserade revisorer. Vi har även valt att enbart inrikta oss på auktoriserade revisorers löner.

5.10 Kapitelsammanfattning

I detta kapitel har vi redovisat att vi har gjort ett strategiskt urval genom att välja de 600 auktoriserade revisorer som stod överst på FAR SRS:s medlemslista och tog bort de namn som hade samma namn som firmanamnet eftersom vi antog att dessa var ägare/delägare. Vidare har vi beskrivit hur vi gjorde vår webbenkät och att våra två expertintervjuer låg till grund för utformningen. I vår bortfallsanalys har vi tagit upp att vi fick 148 svar totalt men att vi bara kunde använda 66 av dessa eftersom 82 stycken var delägare eller ägare. I operationaliseringen har vi förklarat varför vi ställde en viss fråga i enkäten, hypotes för hypotes. Vi avslutar kapitlet med validitet och reliabilitet och gjorda avgränsningar.

6. Analys

I detta kapitel gör vi en sammanställning av vårt empiriska arbete och därefter en analys av resultatet. Vi börjar med en inledning där vi presenterar utfallet på vår webbenkät. Därefter kommer vi att analysera varje hypotes för sig.

6.1 Inledning

Vår analys grundar sig på 66 svar från vår webbenkät och två expertintervjuer med två delägare på två olika revisionsbyråer. Expertintervjuerna gjordes för att öka vår förståelse för undersökningsproblemet och även för att diskutera utformningen av vår webbenkät.

Av våra respondenter är det 32 % kvinnor och 68 % män som har svarat. Åldern varierar mellan 30 och 64 år. Medelåldern på männen är 45 år medan medelåldern på kvinnorna är 39 år. Medellönen för manliga auktoriserade revisorer är 44 007 kronor i månaden, medan kvinnornas medellön är 38 057 kronor i månaden. Auktorisationstiden varierar från de respondenter som precis fått sin auktorisation till de respondenter som varit auktoriserade i 35 år. I snitt har männen varit auktoriserade i 12 år medan kvinnorna varit auktoriserade i 6 år. Det är 10 respondenter som har haft ett längre arbetsavbrott på i snitt 15 månader, intervallet ligger mellan 3- 42 månader.

Av respondenterna var det 40 stycken som arbetade i en storstad, d.v.s. Stockholm, Göteborg eller Malmö. Det var även 40 stycken som gått på en statusskola, dvs. någon av skolorna Handels i Stockholm, Handels i Göteborg, Uppsala universitet, Lund universitet och Stockholms Universitet. Denna fråga var det en respondent som hade missuppfattat och därför har vi inte kunnat ta med det svaret. Av våra respondenter vara det 57 stycken som var sambo eller gifta, 41 stycken hade hemmavarande barn alltid, medan fyra stycken hade barn boende hos sig halva tiden.

Våra respondenter har mellan 4 - 300 klienter och ett medelvärde på 80 klienter. De är påskrivande revisor för i snitt 61 företag och intervallet ligger mellan 0 - 199 stycken företag. I genomsnitt fördelar respondenterna sin arbetstid med 12,5 % på börsbolag, 7 % på utländska bolag, 66 % på ägarledda bolag och 14,5 % läggs på annat som bland annat är föreningar, stiftelser, ideella föreningar och kommunala bolag. 22 stycken av respondenterna är specialiserade inom bland annat områdena ägarledda företag, ideella sektorn och finansiella bolag. 46 respondenter arbetar på en revisionsbyrå som ingår i Big 4, d.v.s. KPMG, Deloitte,

Ernst & Young och Öhrling PricewaterhouseCoopers. Antalet auktoriserade revisorer på en Big 4-byrå ligger i genomsnitt på 41 stycken, medan de respondenter som arbetar på en annan revisionsbyrå har i medeltal 15 auktoriserade revisorer på sitt kontor. Hälften av våra respondenter har haft en mentor, 11 kvinnor och 23 män. Av dessa hade 19 stycken en manlig mentor, fyra stycken en kvinnlig mentor och 11 stycken hade haft både en manlig och en kvinnlig mentor. Av våra respondenter var det fem stycken som hade föräldrar med någon typ av erfarenhet från revisionsbranschen.

6.1.1 Uteliggare uteslöts ur den vidare analysen

Vi har valt att ta bort fyra observationer eftersom det visade sig att vi fått med fyra respondenter med betydligt högre lön än de andra. Dessa, så kallade uteliggare, har så stor inverkan på regressionslinjen och påverkar regressionsresultatet så pass mycket att vi valt att utesluta dessa fyra.

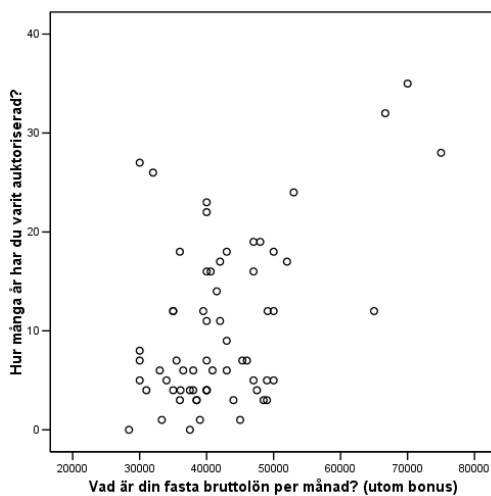


Bild 6.1: Regressionslinje med uteliggare

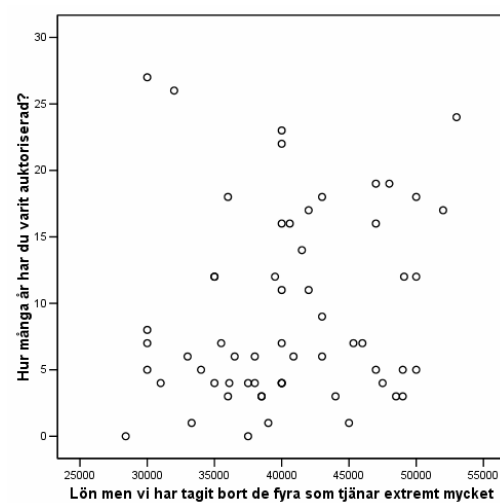


Bild 6.2: Regressionslinje utan uteliggare

Problemet med uteliggare är att de kan lura datorn att räkna fram ett samband som inte står i relation till majoriteten av observationerna (Dahmström 2005). Eftersom vi har så få observationer är det motiverat att göra så här. Man bör ta i beaktning att när man tar bort uteliggarna, som vi gör, så får man i detta fall en underskattning av auktorisationstidens betydelse. Detta eftersom auktorisationstiden är signifikant i de bivariata testet där tiden jämförs med alla respondenternas löner och inga värden är bortplockade. Men när vi testar samma sak efter att vi har tagit bort de fyra uteliggarna visar sig auktorisationstiden inte

längre vara en signifikant faktor för att förklara lönen. Andra samband kan också ändra betydelse när man utesluter vissa observationer ur den fortsatta analysen och detta bör man hela tiden ha i åtanke.

6.2 Hypotesprövning

Hypoteserna testas i ett första skede var för sig antingen med Pearsons korrelationstest eller med t-test (om vi testar dummyvariabler). Efter dessa bivariata test testas hypoteserna ännu en gång, nu tillsammans, i en multipel regressionsanalys. Vi har i våra test redovisat resultaten både med 95 % konfidensgrad och med 99 % konfidensgrad i de fall det varit möjliga.

6.2.1 Hypotes 1: En auktoriserad revisors lön är positivt korrelerat med revisionsbyråns resultat.

Revisorns lön	Revisionsbyråns resultat
Pearsons korrelation	0,103
Signifikans	0,446

Tabell 6.1 Korrelation mellan revisorns lön och revisionsbyråns resultat, n=57

Testet visar att det inte är statistiskt säkerställt att revisionsbyråns resultat påverkar revisorns lön. Korrelationsnivån är låg och inte alls signifikant. Samma sak händer när vi provar hypotesen i den multivariata analysen.

Hypotesen om att en auktoriserad revisors lön påverkas positivt av revisionsbyråns resultat kan falsifieras.

6.2.2 Hypotes 2: En auktoriserad revisor som har läst vid ett välkänt lärosäte har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har läst vid ett välkänt lärosäte.

Revisorns lön	Välkänt lärosäte
---------------	------------------

t-test

Signifikans 0,107

Medelvärde: statusskola 41 680 kr, inte statusskola 39 036 kr

Tabell 6.2: Jämförelse mellan revisorns lön och välkänt lärosäte eller ej, n= 59

Att vilken skola revisorn tagit sin examen vid skulle ha betydelse för lönen kan vi inte med säkerhet säga efter att ha testat hypotesen. Signifikansnivån är på gränsen till svag och för att kunna göra en vidare bedömning av hypotesens betydelse testar vi även den i vår regressionsmodell. Där visade det sig att signifikansnivån inte blir bättre och den tas inte heller med i den slutliga modellen.

Hypotesen om att en auktoriserad revisor som har läst vid ett välkänt lärosäte har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har läst vid ett välkänt lärosäte kan falsifieras.

6.2.3 Hypotes 3: En manlig auktoriserad revisor som lever ihop med sin partner och har barn har mer i lön än en kvinnlig auktoriserad revisor som lever ihop med sin partner och har barn.

Revisorns lön	Gift och har barn
---------------	-------------------

t-test

Signifikans 0,033

Medelvärde: man 42 790 kr, kvinna 37 980 kr

Tabell 6.3: Jämförelse mellan revisorns lön och man eller kvinna som är gift och har barn, n=39

När vi testar hypotesen kan vi se att variabeln man som är gift och har barn uppvisar en signifikant skillnad lönemässigt jämfört med kvinnor som är gifta och har barn. Däremot kan vi inte uttala oss om något mer än just den inbördes ordningen att män som är gifta och har

barn tjänar mer än kvinnor som är gifta och har barn och kommer därför inte att ta med hypotesen i den slutliga regressionsmodellen.

Hypotesen om att en man som är gift och har barn kommer att ha högre lön än en kvinna som är gift och har barn kan ej falsifieras.

6.2.4 Hypotes 4: En auktoriserad revisor som har längre arbetslivserfarenhet som auktoriserad har mer i lön än en auktoriserad revisor som har kortare arbetslivserfarenhet som auktoriserad.

Revisorns lön	Arbetslivserfarenhet
Pearsons korrelation	0,183
Signifikans	0,161

Tabell 6.4: Korrelation mellan revisorns lön och arbetslivserfarenhet, n= 60

I det bivariata testet visade det sig att arbetslivserfarenhet inte var signifikant. Men när vi testade variabeln i regressionsmodellen blev resultatet annorlunda. Då visade det sig att signifikansnivån var 0,009 och därför är det statistiskt säkerställt att arbetslivserfarenheten har betydelse för att förklara lörens storlek.

Hypotesen om att en auktoriserad revisor som har längre arbetslivserfarenhet som auktoriserad har mer i lön än en auktoriserad revisor som har kortare arbetslivserfarenhet som auktoriserad kan ej falsifieras.

6.2.5 Hypotes 5: En auktoriserad revisor med hög grad av maskulina egenskaper har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har maskulina egenskaper i samma höga utsträckning.

Revisorns lön	Maskulina egenskaper
Pearsons korrelation	0,290*
Signifikans	0,025

*Korrelation är signifikant på 0,05-nivån

Tabell 6.5: Korrelation mellan revisorns lön och maskulint beteende, n= 60

En revisor som har maskulint beteende kommer enligt hypotesprövningen att vara signifikant för lörens storlek. Men i vår regressionsmodell är variabeln inte längre signifikant (0,445) och tas inte heller med i den slutliga modellen efter som den korrelerar med andra variabler.

Hypotesen om en auktoriserad revisor med hög grad av maskulina egenskaper har högre lön än en auktoriserad revisor som inte har maskulina egenskaper i samma höga utsträckning kan falsifieras.

6.2.6 Hypotes 6: Ju större revisionsbyrå är, desto högre är den auktoriserade revisorns lön.

Revisorns lön	Anställning på en Big 4-byrå
t-test	
Signifikans	0,000

Medelvärde: arbetar på en Big 4-byrå 42 491 kr, arbetar inte på en Big 4-byrå 36 030 kr

Tabell 6.6: Jämförelse mellan revisorns lön och anställning på en Big 4-byrå eller ej, n=60

Om den auktoriserade revisorn är anställd på en av de s.k. Big 4-byråerna har detta enligt hypotesprövningen starkt samband med lörens storlek. Vi har även med variabeln i vår regressionsmodell då den även här är signifikant (0,010).

Hypotesen om att ju större revisionsbyrå är, desto högre kommer den auktoriserade revisorns lön att vara kan ej falsifieras.

6.2.7 Hypotes 7: En auktoriserad revisor som arbetar på en byrå i en storstadsregion kommer att ha en högre lön än en auktoriserad revisor som inte arbetar på en byrå i en storstadsregion.

Revisorns lön	Storstad
t-test	
Signifikans	0,136

Medelvärde: storstad 41 438 kr, ej storstad 38 956 kr

Tabell 6.7: Jämförelse mellan revisorns lön och revisionsbyråns geografiska läge, n= 60

Hypotesen om att byråns geografiska läge har betydelse för revisorns lön visade sig i hypotesprövningen att inte vara signifikant. Variabeln tas inte heller med i vår regressionsmodell eftersom den fortfarande inte var signifikant i denna modell.

Hypotesen om att en auktoriserad revisor som arbetar på en byrå i en storstadsregion kommer att ha en högre lön än en auktoriserad revisor som inte arbetar på en byrå i en storstadsregion kan falsifieras.

6.2.8 Hypotes 8: Auktoriserade revisorer som har specialiserat sig har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har gjort det.

Revisorns lön	Specialisering
t-test	
Signifikans	0,177

Medelvärde: är specialiserad 42 075 kr, är inte specialiserad 39 630 kr

Tabell 6.8: Jämförelse mellan revisorns lön och specialisering eller ej, n= 60

Om revisorn är specialiserad eller ej är inte en signifikant förklarande variabel, varken i de bivariata testet eller i regressionsmodellen.

Hypotesen om att auktoriserade revisorer som har specialiserat sig har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har gjort det kan falsifieras.

6.2.9 Hypotes 9: En manlig auktoriserad revisor har högre lön än vad en kvinnlig auktoriserad revisor har.

Revisorns lön	Manlig revisor
t-test	
Signifikans	0,032

Medelvärde: man 41 552 kr/mån, kvinna 38 057 kr/mån

Tabell 6.9: Jämförelse mellan revisorns lön och om revisorn är man eller ej, n=60

Testresultatet visar att könets påverkan på en revisors lön är signifikant och samma resultat får vi också i regressionsmodellen.

Hypotesen om att en manlig auktoriserad revisor har högre lön än vad en kvinnlig auktoriserad revisor har kan ej falsifieras.

6.2.10 Hypotes 10: Fler uppdrag som påskrivande revisor kommer att ge den auktoriserade revisorn högre lön.

Revisorns lön	Påskrivande revisor
Pearsons korrelation	0,044
Signifikans	0,736

Tabell 6.10: Korrelation mellan revisorns lön och att vara påskrivande revisor, n= 60

Antalet klienter som revisorn är påskrivande revisor för har enligt hypotesprövningen ingen betydelse och vi har heller inte med variabeln i vår regressionsmodell.

Hypotesen om att fler uppdrag som påskrivande revisor kommer att ge den auktoriserade revisorn högre lön kan falsifieras.

6.2.11 Hypotes 11: En auktoriserad revisor som reviderar börsbolag kommer att ha högre lön än en auktoriserad revisor som arbetar mindre eller inte alls med börsbolag.

Revisorns lön	Börsbolag
Pearsons korrelation	0,444**
Signifikans	0,000

**Korrelation är signifikant på 0,01-nivån

Tabell 6.11: Korrelation mellan revisorns lön och antalet reviderade börsbolag, n= 60

I det bivariata hypotesprövningstestet visade det sig att antalet börsbolag och som revisorn reviderar har betydelse för lönen. I vår slutliga regressionsmodell tog vi med variabeln börsbolag då den fortfarande var starkt signifikant även i denna modell.

Hypotesen om att en auktoriserad revisor som reviderar börsbolag kommer att ha högre lön än en auktoriserad revisor som arbetar mindre eller inte alls med börsbolag kan ej falsifieras.

6.2.12 Hypotes 12: En auktoriserad revisor som har eller har haft en mentor har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det.

Revisorns lön	Förekomst av mentor
t-test	0,201
Signifikans	0,124

Medelvärde: har/har haft mentor 41 693 kr, har inte/har inte haft mentor 39 197 kr

Tabell 6.12: Jämförelse mellan revisorns lön och förekomst av mentor eller ej, n= 60

Hypotesprövningen visar att förekomsten av en mentor inte har någon betydelse för lönen

storlek. Variabeln är inte signifikant vare sig i det bivariata testet eller i vår regressionsmodell.

Hypotesen om att en auktoriserad revisor som har eller har haft en mentor har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det kan falsifieras.

6.2.13 Hypotes 13: De auktoriserade revisorer som har eller har haft en manlig mentor kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det.

Revisorns lön	Mentorns kön
t-test	
Signifikans	0,581

Medelvärde: manlig mentor 42 350 kr, kvinnlig mentor 40 375 kr

Tabell 6.13: Jämförelse mellan revisorns lön och om mentorn är man eller ej, n= 22

Hypotesprövningen visar att det inte har någon signifikant betydelse för lönen om mentorn är en man eller en kvinna. Dessutom är det ett så pass litet urval, med endast 4 kvinnliga mentorer. I den slutliga regressionsmodellen tas det inte heller med eftersom det inte heller i det testet uppvisar någon signifikans på den här variabeln.

Hypotesen om att de auktoriserade revisorer som har eller har haft en manlig mentor kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har eller har haft det kan falsifieras.

6.2.14 Hypotes 14: Auktoriserade revisorer med en högre grad av emotionell intelligens har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har det.

Revisorns lön	Emotionell intelligens
Pearsons korrelation	0,165
Signifikans	0,208

Tabell 6.14: Korrelation mellan revisorns lön och emotionell intelligens, n= 60

När vi testade hypotesen med bivariata test visade resultatet att den auktoriserade revisorns grad av emotionell intelligens inte betydelse för lönen. Men i den slutliga regressionsmodellen har vi med denna variabel eftersom där visar det sig att sambandet har blivit betydligt starkare (0,017).

Hypotesen om att auktoriserade revisorer med en högre grad av emotionell intelligens har högre lön än de auktoriserade revisorer som inte har det kan ej falsifieras.

6.2.15 Hypotes 15: Auktoriserade revisorer som har egenskaper som anses viktiga för organisationen kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som har mindre av dessa egenskaper.

Revisorns lön	Viktiga egenskaper
Pearsons korrelation	0,343**
Signifikans	0,007

** Korrelation är signifikant på 0,01-nivån

Tabell 6.15: Korrelation mellan revisorns lön och viktiga egenskaper, n= 60

Egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar visar sig ha stor betydelse för lönen, både när vi testade hypotesen i bivariata test och i den slutliga regressionsmodellen.

Signifikanssambandet var starkt i båda testen. Trots detta togs den inte med i slutmodellen eftersom det då hade blivit problem med multikollinearitet.

Hypotesen om att auktoriserade revisorer som har egenskaper som anses viktiga för organisationen kommer att ha högre lön än de auktoriserade revisorer som har mindre av dessa egenskaper kan ej falsifieras.

6.3 Multipel regressionsanalys

I modellen där alla variabler är med (bilaga 4) ser vi att den justerade förklaringsgraden är 54 %. Men eftersom samtliga toleransnivåerna utom några få ligger på oacceptabelt låga nivåer (0,203 – 0,779) betyder det att modellen dras med problem med multikollinearitet

mellan de oberoende variablerna. Ett annat tecken på detta är värdet på VIF-faktorn. VIF står för *variance inflation factor* och är inversen på toleransen. Överstiger VIF-värdet 2,5 visar det också på kollinearitet. För att kunna eliminera detta problem har vi upprättat en korrelationsmatris (bilaga 5), där vi kontrollerar korrelationen mellan samtliga variabler i vår modell. Efter att hänsyn tagits till de variabler som uppvisade inbördes korrelation fick vi fram en grundmodell där toleransen var hög på alla variabler. Efter det tittade vi istället på signifikansnivåerna och tog bort de som ej var signifikanta och inte påverkade toleransnivåerna om de togs bort.

Hur arbetsgången var under den här processen kommer vi att beskriva nu. För att komma till rätta med multikorrelationsproblemen började vi titta på vår modell och såg då först att bra egenskaper, maskulint beteende och EI-egenskaper hade låg tolerans och då alltså har hög inbördes korrelation. Eftersom de bra egenskaperna korrelerade med både EI-egenskaper och maskulint beteende så valde vi att ta bort de bra egenskaperna från regressionsmodellen. När detta var gjort höjdes toleransnivån markant på både EI-egenskaper och maskulint beteende och detta var ett tecken på att vi var på rätt väg.

Av de kvarvarande variablerna var det nu storstadsregion som hade lägst toleransvärde och enligt korrelationsmatrisen korrelerar den med välkänt läroverk, påskrivande revisor och effektiv arbetstid. Variabeln lyftes då ut ur modellen och resultatet blev att toleransnivåerna ökade ännu något på de kvarvarande.

Nästa steg var att ta bort antal företag som revisorn är påskrivande revisor för. Anledningen till detta val var dels att toleransnivån var låg, men också för att de bivariata testen visade att hypotesen om att fler företag ger en högre lön kunde falsifieras. Dessutom har vi också sett i våra tester att en revisor som har få uppdrag som påskrivande revisor, men att dessa klienter är börsbolag, ändå har en högre lön än de som har många uppdrag som påskrivande revisor, men då för ägarledda bolag. Toleransnivåerna låg kvar på ungefär samma nivå efter detta, någon hade t.o.m. ökat något.

Nu har vi fått fram en modell där toleransnivåerna på samtliga variabler ligger på acceptabla nivåer (0,663 – 0,790). Men ett flertal av variablerna är inte alls signifikanta och vi provar då att utesluta en efter en av dessa för att se om det är möjligt att göra så utan att toleransnivåerna eller något annat mätvärde ändras.

Förekomst av mentor är den första variabeln som utesluts och detta resulterar i högre

toleransnivåer för övriga.

Efter det tas resultat/anställd bort från modellen och även här ser man att toleransnivåerna ligger kvar lika eller t.o.m. ökar lite på vissa.

Manliga egenskaper är inte heller signifikant och lyfts därför ur regressionsmodellen och slutligen utesluts examen vid ett välkänt läroverk och resultatet vi får fram efter dessa förändringar är som följer här nedan.

Kvar har vi då en modell med hög toleransnivå (0,716 – 0,871) och där alla fem kvarvarande variabler är signifikanta (0,000 – 0,010). Innan vi ansåg oss färdiga tittade vi om det var någon av våra hypoteser som inte kunde falsifieras i de bivariata testerna, men som ej fanns med i vår multivariata regressionsmodell. Vi provade oss därför fram med olika förslag på variabler som togs med eller uteslöts, men resultatet i alla varianter blev att toleransnivåerna sjönk igen och därför ansåg vi oss ha hittat vår färdiga modell som förklarar löneskillnaden för auktoriserade revisorer. Resultatet visas i tabellen här under.

Beroende variabel:	B-värde	t-värde	Signifikans	Tolerans	VIF
Revisorns lön					
Arbetslivserfarenhet	267,71	2,708	0,009	0,716	1,396
Big 4	3712,23	2,670	0,010	0,822	1,217
Kön	-3938,34	-2,915	0,005	0,871	1,149
Arbetstid börsbolag	138,03	4,232	0,000	0,775	1,290
Emotionell intelligens	1993,54	3,004	0,004	0,805	1,242

R² / R² Justerat / F-värde / Modellens signifikans: 0,520 / 0,475 / 11,689 / 0,000

Tabell 6.16: Resultat av regressionsanalys med variablerna arbetslivserfarenhet, Big 4, kön, arbetad tid med börsbolag och emotionell intelligens.

6.4 Kapitelsammanfattning

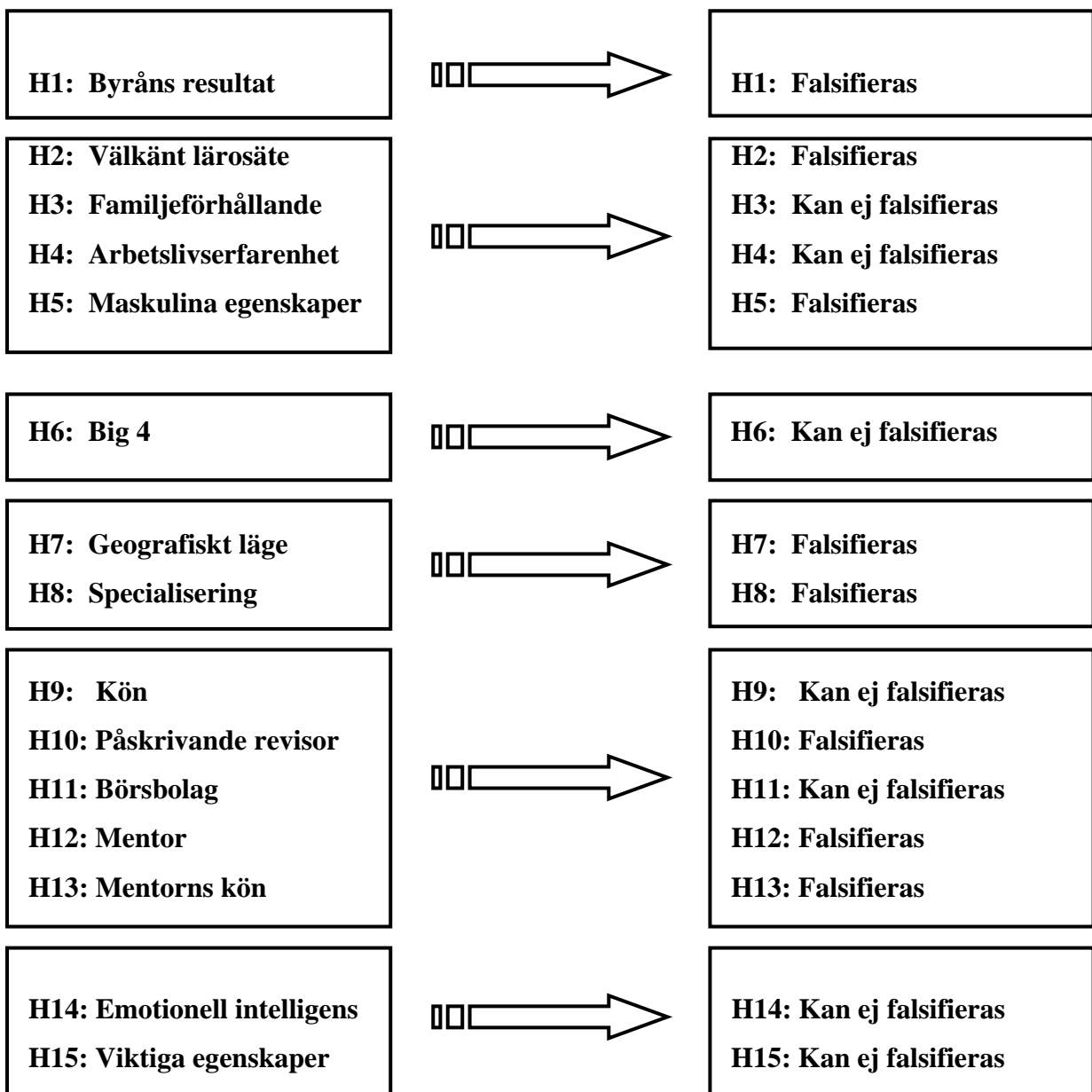


Bild 6.3: Sammanfattande resultat av hypotesprövning

7. Slutsats

I detta sista kapitel börjar vi med att i en sammanfattning kort beskriva uppsatsens arbetsgång, som leder fram till de resultat vi har kommit fram till. Efter det beskriver vi varje variabel för sig och diskuterar varför resultatet blev som det blev. Avslutningsvis har vi eftertankar och förslag till fortsatt forskning.

7.1 Sammanfattning

I inledningen förklarade vi att syftet med vår uppsats var att undersöka och beskriva om det finns några skillnader mellan auktoriserade revisorers löner och övriga förmåner, och i så fall analysera vilka faktorer som påverkar dessa skillnader.

Teoretiskt utgick vi från en artikel av Gomez-Mejia och Wiseman (1997), i vilken författarna beskrivit sju olika kriterier som kan förklara lörens storlek. Det första kriteriet som beskrivs i artikeln är prestationskriteriet, där det beskrivs att företagets resultat är positivt korrelerat med lönen. Beteendekriteriet är det andra området som tas upp och i detta avsnitt beskrivs att man kan som anställd påverka sin lön genom vilka vägar man väljer att ta i livet, t.ex. vilken skola man går på, om man bildar familj eller inte och hur lång arbetslivserfarenhet man har. Dessutom kan man genom sitt beteende enligt detta kriterium påverka sin lön. Inom storlekskriteriet, som är nästa område, har det enligt författarna betydelse hur stort företag man arbetar på. Det fjärde kriteriet som tas upp är marknadskriteriet, där det beskrivs att lörens storlek beror på företagets geografiska läge och om den anställde specialiserar sig. Homofilkriteriet, som är nästa område som kan påverka lönen, tar upp att det har betydelse för lönen om man har prestigefyllda uppdrag. En mentor ska enligt detta område också påverka lönen positivt. Det näst sista kriteriet, som Gomez-Mejia och Wiseman tar upp, är individuella karaktärskriteriet, som tar upp att det är individens egenskaper som styr storleken på lönen. Egenskaper som vi tar upp i våra hypoteser är emotionell intelligens och de egenskaper som arbetsgivarna tycker är viktiga när de ska anställa någon. Det sjunde och sista kriteriet är rangordningskriteriet, som tar upp att var i hierarkin den anställde befinner sig har betydelse för lönen.

Undersökningen har utförts genom insamling av primärdata genom en webbenkät och två expertintervjuer.

Analysen genomfördes med bivariata tester och efter det gjordes en multipel

regressionsanalys där hypoteserna testades ännu en gång. I de bivariata testerna accepterades de hypoteserna som angav att lönen beror på om den auktoriserade revisorn är man som är gift och har barn, arbetslivserfarenheten, maskulint beteende, om revisionsbyrån är en Big 4-byrå, om revisorn reviderar börsbolag, om revisorn har hög grad av emotionell intelligens, besitter egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar och till sist att antalet revisorer på kontoret påverkar lönen.

När sedan den slutliga regressionsmodellen var färdig såg resultatet lite annorlunda ut. En del av hypoteserna korrelerade med varandra och då har de inte båda kunnat vara med i modellen. Alla hypoteserna testades en gång till även här i regressionsmodellen och det slutgiltiga resultatet presenteras här nedan.

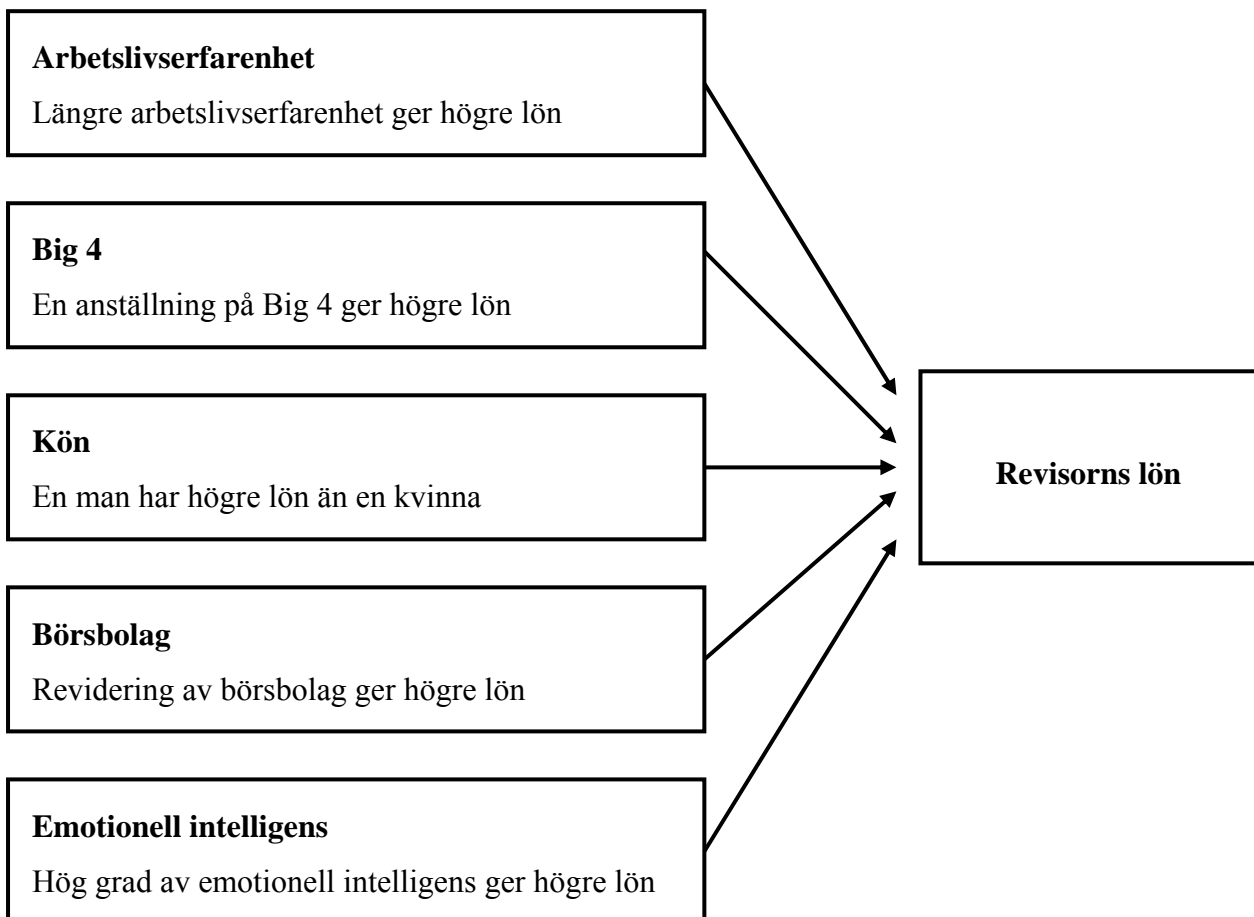


Bild 7.1: Faktorer som påverkar revisorers lön

7.2 Slutsatser

De huvudsakliga resultaten i undersökningen är att den auktoriserade revisorns lön påverkas av revisorns kön, arbetslivserfarenhet, om anställningen är på en Big 4-byrå, förekomsten av emotionell intelligens och om revisorn reviderar börsbolag. Det som höjer den auktoriserade revisorns lön allra mest är om denne arbetar mycket med börsbolag. Läggs 100 % av den totala arbetstiden på börsbolag kommer detta att innebära ca 14 000 kr mer i månadslön än de kollegor som inte alls arbetar med börsbolag. Könet påverkar näst mest i kronor sett, en kvinna tjänar ca 3 900 kr mindre i månadslön än en man. Tätt därefter kommer om revisorn arbetar på en Big 4-byrå, med en påverkan på lönen med ca 3 700 kr mer per månad. Hög grad av emotionell intelligens ger ett tillskott på lönen med ca 2 000 kr i månaden och slutligen ger ett års mer arbetslivserfarenhet ger ca 270 kr mer i månaden. (Bilaga 6)

Revisionsbyråns resultat

Revisionsbyråns resultat visade sig inte påverka lönen, vilket vi trodde att det skulle göra i inledningen av vår undersökning. Tidigare studier av Deckop (1988) menar att en chefs lön varierar med företagets resultat, vilket betyder att chefer i företag med ett bra resultat tjänar mer än vad chefer i ett företag med ett sämre resultat gör. Även (Lilling 2006 se Murphy 1986) kom fram till i sin studie att förflutna resultat påverkar chefs löner, att lön och resultat är sammanlänkande under chefs karriär. En anledning till att resultatet inte blev som vi trodde är att det enligt expertintervjuerna inte är så vanligt förekommande med bonussystem baserat på byråns resultat, innan man som revisor blir kontorschef eller delägare. Eftersom vi inte vet hur många kontorschefer som vi har fått med bland respondenterna, är det omöjligt att säkert uttala oss om det är därför vi har fått det resultatet vi fick. Hade man riktat en undersökning mot endast kontorschefer och delägare hade resultatet säkert blivit annorlunda och då tror vi att byråns resultat hade påverkat lönen. En annan sak som vi tror kan förklara resultatet är att de som har bonussystem med hänsyn till byråns resultat får en årlig utbetalning på detta, skilt ifrån månadslönen.

Välkänt lärosäte

Betydelsen av välkänt lärosäte kan vi inte finna något stöd för i vår undersökning. Enligt våra expertintervjuer skulle detta inte heller ha någon betydelse för lönen för auktoriserade revisorer. Även tidigare studier av Brand och Halaby (2006) och Hurley-Hanson et al. (2005) fann inget samband mellan en examen från ett välkänt lärosäte och lön i sina studier.

Möjligtvis har det betydelse tidigare i karriären, för att bli anställd som revisorsassistent, genom att de som har en examen från ett välkänt lärosäte har en konkurrensfördel gentemot de som har en examen från övriga skolor. När man väl har blivit anställd har det ingen betydelse vid löneförhandlingarna vilken skola man har examen ifrån.

Familjeförhållande

Eftersom vi inte kunde ta med hypotesen om att en man som är gift och har barn tjänar mer än en kvinna som är gift och har barn i regressionsmodellen så kommer vi inte att kommentera den här i slutsatsen heller.

Arbetslivserfarenhet

Arbetslivserfarenhetens påverkan på lönen kom inte som en överraskning för oss. Resultatet blev precis som vi trodde, att mer erfarenhet ger högre lön. Varje anställningsår ger ca 3 200 kr mer i årslön. Anledningen till detta kan vara att erfarna auktoriserade revisorer kan upptäcka problem som kan vara av betydelse för uppdraget och som en oerfaren auktoriserad revisor har svårt att upptäcka Choo och Trotman (1991). En erfaren auktoriserad revisor har skapat sig en förmåga att jämföra olika alternativa lösningar och välja ut vilken lösning som är rätt för just det problemet han ska lösa och handla efter den lösningen. Erfarenhet gör det lättare för en auktoriserad revisor att veta vad han ska välja, förstå och hur han ska reagera på uppgiften han har fått. En oerfaren auktoriserad revisor har svårt att välja ut den information som är relevant för uppgiften han ska göra. (Chung & Monroe 2000) Att arbetslivserfarenhet påverkar lönen tror vi kan beror på att en auktoriserad revisor som har lång erfarenhet blir mer anlita och får mer förtroende av kunderna än en auktoriserad revisor som har kort erfarenhet.

Big 4-byråer

De flesta empiriska studier anser att det finns ett starkt samband mellan företagets storlek och chefernas belöningar (Boyd, 1994; Ciscel, 1974; Kostiuk, 1990; McGuire, Chiu & Elbing, 1962; Meeks & Whittington, 1975; Posner, 1987; Roberts, 1959; Schmidt & Fowler, 1990). Vi har kommit fram till i vår undersökning att detta även gäller auktoriserade revisorer. En anställning på en av Big 4-byråerna (KPMG, Deloitte, Ernst & Young och Öhrlings PricewaterhouseCoopers) har stor betydelse för lönen. I snitt har en Big 4-anställd ca 44 500 kr mer än övriga i årslön. Enligt Simunic och Stein (1987) och Francis och Wilson (1988) beror löneskillnaden på att de stora internationella redovisningsbyråerna som ingår i Big-4 har

ett etablerat varumärke och är därför mer motiverade att skydda sitt rykte genom att bara anställa revisorer som håller hög kvalitet. En stor internationell byrå har betydligt större förutsättningar att locka till sig kompetent personal genom att erbjuda en högre lön. Men mindre revisionsbyråer bör tänka på att om de vill kunna konkurrera om ”de bästa” bör de höja de anställdas löner.

Geografiskt läge

Geografiskt läge för revisionsbyrån visade sig inte ha någon betydelse för lönen. I våra hypoteser trodde vi att lönen skulle vara högre i storstadsregioner, men detta visade sig inte stämma. Anledningen till att vi trodde att revisorerna skulle ha högre lön i storstäderna var att de anställda har ett större utbud av möjliga arbetsplatser och revisionsbyråerna därför tvingas till att erbjuda en högre lön för att kunna behålla kompetent personal. Vilket även framkom vid båda våra expertintervjuer och enligt en undersökning som Statistiska centralbyrån har gjort. Enligt Statistiska centralbyrån visade det sig att storstädernas invånare år 2006 tenderade att ha högre medelinkomst än övriga kommuners invånare.

Men istället kan det vara så att vårt resultat beror på ett motsatt resonemang. För att kunna locka till sig personal till mindre attraktiva orter på landsbygden måste revisionsbyråerna erbjuda en hög lön.

Specialisering

Specialisering var en av de faktorer som vi trodde skulle korrelera positivt med lönen, men även detta visade sig vara ett inkorrekt antagande. Vid båda våra expertintervjuer nämndes det att om revisorn specialiserade sig tydde detta på ett engagemang i företaget och att detta i sin tur kommer att leda till en högre lön. Men tydligen, enligt vårt resultat, stämmer inte denna argumentering. Det verkar som om revisionsbranschen uppmuntrar sina anställda till att specialisera sig, men att de inte belönar de som gör det genom en höjd lön. Påpekas bör att vi endast fick in 66 svar och det är svårt att dra några generella slutsatser ur ett sådant litet antal respondenter.

Kön

Könet är den faktorn som enligt vår undersökning påverkar lönen näst mest. En kvinna har, som nämndes tidigare, ca 3 900 kr mindre i månadslön än hennes manliga kollegor. Detta ger en skillnad i snitt i årslön mellan kvinnor och män på ungefär 47 000 kr. Vad detta beror på

har vi inte kunnat utläsa i vår undersökning. En möjlig förklaring till detta framkom vid en expertintervju där vi diskuterade med en delägare hur viktigt det är för revisorer att bygga upp ett kontaktnät. Då nämnde delägaren att män har en fördel i jämförelse med kvinnor eftersom det finns många fler tillfällen för män att träffas och nätverka än för kvinnor. Ett exempel på detta skulle kunna vara många av de gamla ordenssällskapen som endast välkomnar män. En svårighet, när man som vi försöker mäta vad lönen beror på, är att vilket kön vi har påverkar vårt beteende och gör det svårt att mäta vilket beteende som beror på personligheten eller på könet.

Påskrivande revisor

Inledningsvis trodde vi att fler uppdrag som påskrivande revisor skulle leda till en högre lön för den auktoriserade revisorn. Detta trodde vi eftersom det framkom vid expertintervjuerna att många uppdrag som påskrivande revisor tyder på att den auktoriserade revisorn har en lång erfarenhet inom yrket. I hypotes 4 såg vi att arbetslivserfarenhet höjer lönen och det fick oss också att tro att även denna hypotes skulle stämma. Men i hypotesprövningen visade det sig att vi inte kunde påvisa detta samband. En möjlig förklaring till detta är att vi i våra expertintervjuer pratade med delägare från revisionsbyråer i Kristianstad och de arbetar väldigt lite med börsbolag. En auktoriserad revisor som reviderar stora börsbolag har kanske inte så många uppdrag som påskrivande revisor men kan ändå ha stor kompetens, lång arbetslivserfarenhet och hög lön. För att kontrollera om detta kunde stämma tittade vi istället på de revisorer som arbetar uteslutande med ägarledda företag och där kan vi påvisa ett samband mellan antal uppdrag som påskrivande revisor och lönen. Men eftersom hypotesen inte skiljer mellan ägarledda företag och börsbolag blev resultatet som det blev och hypotesen kunde falsifieras.

Börsbolag

Enligt resultatet av vår undersökning höjs den auktoriserade revisorns lön allra mest om denne reviderar börsbolag. En auktoriserad revisor som enbart arbetar med börsbolag tjänar ca 166 000 kr mer per år än en kollega som inte alls arbetar med börsbolag. Detta stämmer väl överrens med tidigare undersökningar som gjorts, bland annat har Levander (2007) också påpekat sambandet mellan auktoriserade revisorers löner och om de auktoriserade revisorerna reviderar börsbolag. Levander fortsätter i samma artikel med att berätta om att dessa revisionsbyråer som arbetar med svenska börsbolag är nästan uteslutande någon av de stora

internationella byråerna (med Öhrling PricewaterhouseCoopers i toppen som reviderar vart tredje svenskt börsbolag) och att det nästan bara är män som har dessa uppdrag. Detta stämmer också bra med våra resultat på hypoteserna 6 och 9, som ju visar att en anställning på en Big 4-byrå ger högre lön och att män i allmänhet har högre lön. Dessutom är det kanske inte helt omöjligt att tro att även hypotes 4 spelar in här. Arbetslivserfarenhet har säkert betydelse även här av den orsaken att börsbolag är stora och ofta komplicerade bolag, som kräver att den auktoriserade revisorn har lång erfarenhet och stort kunnande.

Mentor

En mentor har ingen betydelse för lörens storlek enligt vad vår undersökning visar. Detta resultat motsäger vad vi inledningsvis trodde i vår hypotes. En möjlig förklaring till detta resultat skulle kunna vara att som Turban och Dougherty (1994) kom fram till i sin undersökning att en mentor bl.a. innebär större möjlighet till befordran för skyddslingen. Man skulle kunna tänka sig att det i en undersökning om revisorassistenter auktorisationsbenägenhet skulle märkas en större skillnad mellan de med en mentor eller ej. Då vi endast undersöker auktoriserade revisorer har de individer redan fallit bort som inte ens uppnådde auktorisation.

En sak som förvånade oss när vi såg respondenternas svar var att endast ungefär hälften angav att de någon gång under sin karriär inom revisionsbranschen haft en mentor eftersom det vid expertintervjuerna framkom att alla revisorsassistenter fick en mentor tilldelad sig. Vi tror att det kan bero på att många i vårt urval var äldre och att det kanske är mest på senare tid branschen har börjat använda sig av mentorer. En annan sak är det att förekomsten av en mentor kanske har mer betydelse för auktorisationsbenägenheten under den anställdes tid som revisorsassistent än det har för lönen när du väl är auktoriserad.

Revisorns egenskaper och beteende

Till sist har vi teorierna om hur revisorns egenskaper påverkar lönen. De tre grupperna vi har skapat är emotionell intelligens, maskulint beteende och bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar. I de inledande bivariata testen kunde vi inte falsifiera hypoteserna om att emotionell intelligens och bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar har betydelse för lönen. Men hypotesen om maskulint beteende kunde falsifieras. Detta resultat stämmer väl överens med Gustafson och Jansson (2003), som i sin undersökning kom fram till att det är de kvinnliga egenskaperna som efterfrågas mer än de manliga av revisionsbranschen. I den

slutliga modellen var fortfarande emotionell intelligens och de bra egenskaperna signifikanta, men endast emotionell intelligens fick vara kvar i den slutliga modellen eftersom det annars blivit problem med korrelation mellan dessa två variabler. Detta resultat stämmer väl överens med Gustafson och Jansson (2003), som i sin undersökning kom fram till att det är de kvinnliga egenskaperna som efterfrågas mer än de manliga av revisionsbranschen.

7.3 Eftertankar

I vår regressionsmodell har vi en justerad förklaringsgrad (R^2) på 47 %, så vi har fått med en hel del av de förklarande variablerna. Men givetvis kan man alltid göra mer och undersöka hur lönen sätts på ett mer ingående sätt. Man skulle t.ex. kunna undersöka revisorernas engagemang i familjen för att få reda på om teorin som nämndes tidigare att en större del engagemang i familjen leder till större arbetsprestation som i sin tur leder till en högre lön. Detta skulle vi ha kunnat undersöka genom att utforma frågorna på ett annat sätt. Man kunde även ha gjort undersökningen på ett annat sätt än en webbenkät, kanske gjort djupintervjuer med ett färre antal respondenter för att kunna ställa ett större antal frågor. En annan sak som vi kunde ha gjort annorlunda är att gjort en provenkät med ett antal revisorer, innan den riktiga skickades ut, för att få ta del av deras tankar och funderingar över enkätfrågorna.

7.4 Förslag till fortsatt forskning

Vår undersökning har visat att könet har betydelse för lönen, men vi har inte undersökt varför det förhåller sig på detta vis. Detta är ett intressant ämne som man skulle kunna undersöka vidare. En annan sak som antagligen har påverkat vårt resultat är det låga antalet svar vi fick in på webbenkäten. Det är mer osäkert att dra slutsatser utifrån ett litet urval än ett stort och en högre svarsfrekvens hade gjort resultatet mer tillförlitligt. Så ett annat förslag på fortsatt forskning är att göra en liknande undersökning som vår, med ett större urval. Eftersom det enligt Revisorsnämnden fanns 2 346 auktoriserade revisorer i Sverige hösten 2007 hade det inte varit omöjligt att låta alla dessa ingå i urvalet.

Litteraturlista

Agrawal, N.C. (1981). Determinants of executive compensation. *Industrial Relations*, 20, ss. 36-46.

Allt om revisions hemsida: <http://www.alltomrevision.se/2006/01/04/karriarmojligheter-som-revisor/> , <http://www.alltomrevision.se/2007/09/05/arbetsuppgifter-pa-revisionsbyran/>

Andersen, Heine (1994). *Vetenskapsteori och metodlära En introduktion*, Lund: Studentlitteratur

Andersen, Ib (1998). *Den uppenbara verkligheten: val av samhällsvetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur

Arnold, Karen D. (2002). Getting to the top: what role do elite colleges play? *About Campus*, november-december, ss. 4-12.

Boschen, J.F & Smith, K.J. (1995). You can pay me now and you can pay me later: the dynamic response of executive compensation to firm performance. *Journal of Business*, 68 (4), ss. 577-608.

Bowen, D. (1985). Were men meant to mentor women? *Training and Development Journal*, vol. 39, ss. 31–34.

Boyd, B. (1994). Board control and CEO compensation. *Strategic Management Journal*, IS: 335-344.

Brand, Jennie E. & Halaby, Charles N. (2006). Regression and matching estimates of the effects of elite collage attendance on educational and career achievement. *Social Science Research*, 35, ss. 749-770.

Broverman, I.K., Vogel, S.R., Broverman, D.M., Clarkson, F.E. & Rosenkrantz, P.S. (1972). Sex-role stereotypes: a current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28:2, ss. 59-78.

Choo, Freddie & Trotman, Ken T. (1991). The relationship between knowledge structure and judgements for experienced and inexperienced auditors. *The Accounting Review*, vol. 66, nr. 3, ss. 464-485.

Choo, Freddie (1996). Auditors' knowledge content and judgement performance: A cognitive script approach. *Accounting, Organizations and Society*, vol. 21, nr.4, ss. 339-359.

Chung, Janne & Monroe, Gary S. (2000). The effects of experience and task difficulty on accuracy and confidence assessments of auditors. *Accounting and Finance*, 40, ss.135-152.

Ciscel, D.H. (1974). Determinants of executive compensation. *Southern Economic Journal*, 40, ss. 613-617.

Collin, Sven-Olof, Jonnergård, Karin, Qvick, Pernilla, Silfverberg, Betina & Zabit, Sevdia (2007). Gendered career rein: a gender analysis of the certification process of auditors in sweden, *International Journal of Auditing*. Int. J. Audit, 11, ss. 17-39.

Cooke, Johan (2007). Är hans skola bäst i Sverige? *Civilekonomen*, nr. 10, ss. 7-10.

Cox, T. Jr. (1993). *Cultural diversity in organizations*. San Francisco, CA: Berret-Koehler.

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

Deckop, John R. (1988). Determinants of chief executive officer compensation. *Industrial & Labor Relations Review*, 41, 2; abi/inform global, ss. 215-225.

Deux, Kay & Lewis, L.L. (1983). Components of gender stereotypes. *Psychological Documents*, 13, 25, (katalog nr. 2583).

Deux, Kay & Lewis, L.L. (1984). The structure of gender stereotypes: interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, ss. 991-1004.

Deux, Kay & Major, Brenda (1987). Putting gender into context: an interactive model of gender-related behaviour. *Psychological Review*, vol. 94, nr. 3, ss. 369-389.

Dimming, Lars (2007). Fortsatt lönegap mellan könen, *Göteborgsposten*, Ekonomi, 5 september.

Dreher, G. F. & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, vol 75, ss. 539–546.

Duxbury, Linda Elisabeth & Higgins, Christopher Alan (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, nr. 1, ss.60-74.

Fagenson, E.A. (1989). The mentor advantage: perceived career/job experiences of protégés versus non-protégés. *Journal of Organizational Behavior*, vol 10, ss. 309–320.

FARSRS:s medlemsregister:

http://www.farsrs.se/portal/page?_pageid=33,76447&_dad=portal&_schema=PORTAL

Feather, N.T. & Simon, J.G. (1973). Fear of success and causal attribution for outcome. *Journal of Personality*, 41, ss.525-542.

Feldman-Summers, S. & Kiesler, S.B. (1974). Those who are number two try harder: the effect of sex on attributions of causality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, ss. 846-855.

Feroz, E., Park, K. & Pastena, V. (1991). The financial and market effects of the SEC's accounting and auditing enforcement releases. *Journal of Accounting Research*, (Supplement), ss. 107-142.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, nr. 7, ss. 117-140.

Fjaestad, B. (2004). Världens bästa universitet (The best universities in the world). *Forskning och Framsteg*, vol. 6, nr. 10, s. 13.

Francis, J. & Wilson, E. (1988). Auditor changes: a joint test of theories relating to agency cost and auditor differentiation. *The Accounting Review*, (oktober), ss. 663-682.

Gammie, Bob & Gammie, Elizabeth (1997). Career progression in accountancy: the role of personal and situational factors. *Women in Management Review*, vol. 12, nr. 5, ss. 167-173.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books..

Gomez-Mejia, Luis & Wiseman, Robert M. (1997). Reframing executive compensation: an assessment and outlook. *Journal of management*, vol. 23. ss. 291-374.

Graves, Laura M., Ohlott, Patricia J. & Ruderman, Marian N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, nr. 1, ss. 44-56.

Grewal, D. & Sharma, A. (1991). The Effect of Salesforce Behavior on Customer Satisfaction. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. 11, ss. 13-24.

Gustafson, Ramona & Jansson, Jenny (2003). *Varför kommer inte fler kvinnor upp i hierarkin och gör karriär inom revision: är det en tidsfråga eller finns det ett "glastak"?* (C-uppsats) Kristianstad: Högskolan i Kristianstad, Institutionen för ekonomi.

Göteborgsposten (2003). Handels näst bäst, 16 Maj.

Hall, M. L. & Allen, W. R. (1982). Race consciousness and achievement: Two issues in the study of black graduate/professional students. *Integrated Education*, nr. 20, ss. 56–61.

Harlan, A. & Weiss, C.L. (1982). Sex differences in factors affecting managerial career advancement. In P.A. Wallace (ed). *Women in the workplace*, Boston, MA: Auburn house, ss.

59-96.

Harris, C.M. & Smith, S.W. (1976). Man teacher-women teacher: does it matter? *Elementary School Journal*, 76, ss. 285-288.

Heilman, M.E. & Guzzo, R.A. (1978). The perceived cause of work success as a mediator of sex discrimination in organizations. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 21, ss. 346-357.

Hurley-Hanson, Amy E., Wally, Stefan, Purkiss Segrest, Saharon L. & Sonnenfeld, Jeffrey A. (2005). The changing role of education on managerial career attainment. *Personnel Review*, vol. 34, nr. 5, ss. 517-533.

Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, ss. 422-447.

Jacklin, C. N. & Maccoby, E.E. (1975). Sex differences and their implications for management. In Gordon, F.E. & Strober, M.H. (reds). *Bringing women into management*. New York: McGraw-Hill, ss. 23-38.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. 2 uppl. Studentlitteratur AB.

Judge, Timothy A., Bourdreau, John W. & Bretz, Robert D. Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, nr. 5, ss. 767-782.

Judge, Timothy A., Cable, Daniel M., Boudreau, John W. & Bretz, Robert D. Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, hösten, vol. 48, nr. 3, ss. 485-520.

Kanter, R.M. (1993). *Men and women of the Corporation*. 2 uppl. New York: Basic Books.

Karatepe, Osman M. & Kilic, Hasan (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, ss. 238-252.

Kirchmeyer, Cathrine (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, vol. 24, nr. 6, ss. 673-692.

Kostiuk, P.F. (1990). Firm size and executive compensation. *Journal of Human Resources*, 25(1), ss. 90-105.

Latané, B. (1966). Studies in social comparison: Introduction and overview. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol 1: nr. Supplement-1, ss. 1-5.

Lehmann, Constance M. & Norman Strand, Carolyn (2006). The effects of experience on complex problem representation and judgement in auditing: An experimental investigation. *Behavioral research in Accounting*, vol. 18, ss. 65-83.

Lenney, E. (1977). Women's self-confidence in achievement settings. *Psychological bulletin*, 81, ss. 1-13.

Leung, Danny (2006). The male/female earnings gap and female self-employment. *The Journal of Socio-Economics*, 35, ss. 759-779.

Levander, Margaretha (2007). Jag har aldrig varit rädd att säga vad jag tycker, *Civilekonomen*, nr.8.

Lilling, Matthew S. (2006). The link between CEO compensation and firm performance: does simultaneity matter? *Atlantic Economic Journal*, 34, ss. 101-114.

Maccoby, E.E. & Jacklin, C.N. (1974). *The psychology of sex differences*. Stanford, CA: Stanford university press.

Maupin, Rebekah J. (1993). How can women's lack of upward mobility in accounting

organizations be explained? *Group & Organization Management*, 18, 2. ss. 132-152.

McCann, J.E., Hinkin, T. & Gomez-Mejia, L.R. (1992). Executive transitions in high technology and traditional firms. ss. 220-231 i Gomez-Mejia, L.R & Lawless, M. (red.), *Top management teams in high technology firms*. Greenwich, CT: JAI Press.

McCuire, J-W., Chiu, J.S.Y. & Elbing, A.O. (1962). Executive income, sales, and profits. *American Economic Review*, 51, ss. 753-761.

Meeks, G. & Whittington, G. (1975). Directors' pay, growth, and profitability. *Journal of Industrial Economics*, 24, ss. 1-14.

Meyersson Milgrom, Eva (2007). Löneskillnaderna mellan könen är försumbara. *Axess Magasin*.

Murphy, Kevin J. (1986). Incentives, learning and compensation: a theoretical and empirical investigation of managerial labor contracts. *The RAND Journal of Economics*, 17, 1, våren. ss. 59-76.

Nieva, V.F. & Gutek, B.A. (1980). Sex effects on evaluation. *Academy of Management Review*, 5, ss. 267-276.

O'Reilly, C.A., Main, B.G. & Crystal, G.S. (1988). CEO compensation as tournament and social comparison a tale of two theories. *Administrative Science Quarterly*, nr 33, ss. 257-274.

Palmer, B., Donaldson, C. & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality & Individual Differences*, 33, ss.1091-1100.

Palmrose, Z. (1988). An analysis of auditor litigation and audit service quality. *The Accounting Review*, (January), ss. 55-73.

Peck, C.A. (1987). Top executive compensation: 1987. New York: The Conference Board.

Petersen, Trond, Snartland, Vermund & Meyersson Milgrom, Eva M. (2007). Are female workers less productive than male workers? *Research in Social Stratification and Mobility*, 25, ss.13-37.

Posner, B. (1987). Executive compensation '87: The brave new world. *Inc.*, 9(7): 63.

Qvick, Pernilla, Silfverberg, Betina & Zabit, Sevdia (2004). *Revisorns karriär: från revisorsassistent till auktoriserad revisor*. C-uppsats, Kristianstad: Högskolan i Kristianstad, Institutionen för Ekonomi.

Ragins, B. R. (1989). Barriers to mentoring: The female managers' dilemma. *Human Relations*, nr. 42, ss. 1–22.

Ragins, Belle Rose & Sundstrom, Eric (1989) Gender and power in organisations: a longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, vol. 105, nr. 1, ss. 55-88.

Revisorsnämndens föreskrifter RNFS (2001:3):

http://www.revisorsnamnden.se/rn/showdocument/documents/foreskrifter/2001_3.pdf, 2008-01-12

Rizzo, John A. & Zeckhauser, Richard J. (2007). Pushing incomes to reference points: why do male doctors earn more? *Journal of Economic Behaviour & Organization*, vol. 63, ss.514-536.

Roberts, D.R. (1959). A general theory of executive compensation based on statistically tested propositions. *Quarterly Journal of Economics*, 70, ss. 270-294.

Rosenkrantz, P., Vogel, S., Bee, H., Broverman, I. & Broverman, D.M. (1968). Sex-role stereotypes and self-concepts in collage students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, ss. 287-795.

Salovey, P, L.R., Woolerly, A. & Epel, E.S. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: further explorations using the trait meta-mood scale.

Psychology & Health, 17, ss. 611-627.

Saunders, Mark, Lewis, Philip & Thornhill, Adrian (2006). *Research Methods for Business Students*. 4 uppl. London: Pearson Higher Education.

Sawhill, Isabel V. (1973). The economics of discrimination against women: some new findings. *The Journal of Human Resources*, vol. 8, nr. 3, sommaren, ss. 383-396.

Sayre, Todd L., Holmes, Sarah A., Hasselback, James R., Strawser, Robert H. & Rowe, Beverly J. (2000). The association of gender with academic accountant salaries. *Journal of Accounting Education*, ed. 18, ss. 189-213.

Shein, V.E. (1973). The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, ss. 95-100.

Shein, V.E. (1978). Sex-role stereotyping, ability and performance: prior research and new directions. *Personnel Psychology*, 31, ss. 259-268.

Schmidt, D.R. & Fowler, K.L. (1990). Post-acquisition financial performance and executive compensation. *Strategic Management Journal*, 11(7), ss. 559-570.

Simunic, D. & Stein, M. (1987). *Product differentiation in auditing: auditor choice in the market for unseasoned new issues*. The Canadian Certified General Accountants Research Foundation

Sjöberg, L. (2001). *Emotional intelligence and life adjustment* (SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration 2001:8). Stockholm: Stockholm School of Economics.

Sjöberg, L. & Engelberg, E. (2003). *Emotionell intelligens - teori och empiri i ett psykologiskt perspektiv* (SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration 2003:6). Stockholm: Stockholm School of Economics.

Statistiska centralbyråns hemsida: http://www.scb.se/templates/pressinfo___213608.asp

2008-01-10 och http://www.scb.se/templates/tableOrChart___149077.asp 2008-01-14

Suls, Jerry, Martin, Rene och Wheeler, Ladd (2000). Three kinds of opinion comparison: the triadic model. *Personality & Social Psychology*, vol. 4, nr. 3, ss. 219-238.

Talmud, Ilan & Izraeli, Dafna N. (1999). The relationship between gender and performance issues of concern to directors: correlates or institution? *Journal of Organizational Behaviour*, 20, ss. 459-474.

Terborg, J.R. & Iligen, D.R. (1975). A theoretical approach to sex discrimination in traditionally masculine occupations. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 13, ss. 352-376.

Thylefors, Ingela (1991). *Ledarskap i vård, omsorg och utbildning*, Falkenberg: Ytterlids.

Tosi, H.L., Katz, J. & Gomez-Mejia, L.R. (1997). Disaggregating the agency contract: the effects of monitoring, incentive alignment and CEO tenure on managerial decision-making. *Academy of Management Journal*.

Tosi, Henry L, Werner, Steve, Katz, Jeffrey P. & Gomez-Mejia, Luis R (2000). How much does performance matter: a meta-analysis of CEO pay studies. *Journal of Management*, vol. 26. nr.2. ss. 301-339.

Tresemmer, D (1987). *Fear of success*. New York: Plenum.

Turban, D. B. & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, vol. 37, ss. 688–702.

Wallén, Göran (1996). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Willbur, J. (1987). Does mentoring breed success? *Training and Development Journal*, nr. 41, ss. 28–41.

Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*, vol. 106, nr. 2, ss. 231-248.

Bilaga 1

Intervjuguide

Inledning

- Presentation av oss (studenter från högskolan Kristianstad)
- Vad är det vi gör (Kandidatuppsats om belöningsystem i revisionsbyråer)
- Vad vill vi veta (hur belöningsystemet för auktoriserade revisorer ser ut allmänt i branschen och även på just denna byrå)

Belöningsystem

- Allmän beskrivning av belöningsystemets utformning. Vilka belöningar och även sanktioner finns. Vilka egenskaper som belönas. Fråga om våra faktorer:
Individuella: *arbetstid* (hel- eller deltid, arbetsavbrott), *skola* (prestigeskola), *anställningens längd* (totalt eller i byrån), *civilstånd* (partner eller inte, barn), *specialisering* (skatt, corporate finance, redovisning), *egenskaper/social kompetens* (vilka är viktiga för en auktoriserad revisor)
Organisatoriska: *resultat* (total omsättning, per anställd, annat nyckeltal), *storlek* (antal anställda auktoriserade revisorer, antal kontor), *kunder* (typ av företag ex om de är börsnoterade, antal), *geografiskt läge*, mentor (om mentor finns och vilket kön), *hierarkisk nivå* (antal nivåer)

Fast lön

- Hur sätts de individuella lönerna, vilka kriterier utgår man ifrån (utifrån våra kriterier) (Prestations-, beteende-, storleks-, marknads-, homofil-, individuella karaktärs- och rangordningskriteriet)
- Finns det några skillnader mellan de auktoriserade revisorernas ingångslöner (vad beror det på)
- Vem bestämmer lönen? (kontorschef/delägare)

Rörlig lön

- Finns det rörlig lön utöver den fasta lönen
- Bonus beroende på vinsten/omsättning för auktoriserade revisorer
- Hur stor del av den totala ersättningen är rörlig
- Hur ofta ges belöningar
- Vad är det ni vill belöna, vilka prestationer/egenskaper uppmuntras (riskbenägenhet, social kompetens, drar in nya kunder till byrån)
- Finns det några särskilda förmåner som bara auktoriserade revisorer får (bilförmån)
- Finns det gruppbelöningar (till hela arbetsgruppen, alla delar en bonus efter ett jobb, ej individuellt)

Övriga frågor

- Arbetstid (vad är normal arbetstid hög- och lågsäsong, hur fungerar det med övertid, lön efter avklarade uppdrag eller antal arbetade timmar).
- Påskrivande revisor (när blir man, vem ger uppdraget, karriärsteg, vad innebär det?)
- Vilka huvudområden kan man specialisera sig inom? (redovisning, skatt, corporate finance m.m.)

Arbetsförhållanden

- Ansvar/befordran, vilka kriterier
- Ges det feedback efter varje uppdrag till de auktoriserade revisorerna (hur får chefen reda på individens prestation)
- En revisor som fått en erinran av RN, kan den få lägre lön eller utebliven bonus
- Delägarskap som en del av belöningen (hur fungerar det att bli delägare, vilka som blir det, kriterier/egenskaper)

Bilaga 2

Missivbrev



Institutionen för ekonomi

Vad tycker du?

Du får nu möjligheten att medverka i vår undersökning om hur din och dina kollegors arbetsinsats belönas av arbetsgivaren. Ta chansen att göra din åsikt hörd genom klicka på länken nedan för att komma vidare till enkäten.

Vi som står bakom enkäten är tre studenter på civilekonomutbildningen med inriktning revisor/controller på Kristianstads Högskola, som i samband med vårt examensarbete utför denna undersökning.

Undersökningen görs helt anonymt. När svaren kommit in sammanställs de i form av statistiska tabeller och en enskild individs svar kommer inte att kunna utläsas.

Utifrån FAR SRS:s medlemsregister har 600 st. auktoriserade revisorer valts ut slumpmässigt och fått ett brev som detta. Om du har några frågor om undersökningen så hör av dig till:

Ann-Sofie Martinsson ann-sofie.martinsson0006@stud.hkr.se

Tack på förhand för din medverkan.

Kristianstad oktober 2007

Annelie, Ann-Sofie och Ulrika
studenter på civilekonomprogrammet

Bilaga 3

Webbenkät

Fråga 1. Vilket kön tillhör du?

Svar:

- Man
 Kvinna

2. Är du auktoriserad revisor?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 3. Är du ägare/delägare i revisionsbyrån?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 4. Vilket år är du född?

Svar:

Fråga 5. Vilket postnummer har revisionsbyrån där du arbetar?

Svar:

Fråga 6. Vid vilket lärosäte tog du din kandidat/magisterexamen eller liknande?

Svar:

Fråga 7. Vilket år fick du din auktorisation?

Svar:

Fråga 8. Har någon av dina föräldrar arbetat eller är nu arbetande inom revisionsbranschen?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 9. Är du sambo/gift?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 10. Har du barn boende hos dig?

Svar:

- Ja, större delen av tiden
 Ja, mindre än halva tiden
 Ja, halva tiden
 Nej

Fråga 11. Har du haft något längre arbetsavbrott under din tid som auktoriserad revisor?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 12. Hur länge varade arbetsavbrottet?
(Vid flera arbetsavbrott var vänlig och försök uppskatta den totala tiden i månader)

Svar:

Antal månader totalt:

Fråga 13. Hur många klienter har du?

Svar:

Fråga 14. Hur många företag är du påskrivande revisor för?

Svar:

Fråga 15. Hur fördelar du din arbetstid mellan följande företagsformer?

Svar:

Börsbolag	<input type="text" value="0"/>	%	Utländska bolag	<input type="text" value="0"/>	%	
Ägarledda företag	<input type="text" value="0"/>	%	Annat	<input type="text"/>	<input type="text" value="0"/>	%

Fråga 16. Är du specialiserad inom något visst område eller någon viss bransch?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 17. Inom vilket område eller vilken bransch är du specialiserad?

Svar:

Fråga 18. Hur många auktoriserade revisorer finns det på ditt kontor?

Svar:

Fråga 19. Vilken revisionsbyrå arbetar du på?

Svar:

- KPMG Deloitte
 Ernst & Young Öhrlings PricewaterhouseCoopers
 Annan:

Fråga 20. Har du nu eller har du haft en mentor eller någon med liknande funktion under din yrkeskarriär inom revisionsbranschen?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 21. Vilket kön har din mentor?

Svar:

- Man
 Kvinna
 Har haft flera mentorer av båda kön

Fråga 22. Var vänlig och ange hur väl följande påstående stämmer in på dig.

Svar:

Jag instämmer:	Inte alls	Med tvekan	Varken eller	Delvis	Helt
Jag tycker det är svårt att kombinera mitt privatliv med mitt yrkesliv som revisor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har som mål att bli delägare.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mig delaktig i företagskulturen på min arbetsplats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fråga 23. Anser du att du har följande egenskaper/beteende?

Svar:

Jag instämmer:	Inte alls	Med tvekan	Varken eller	Delvis	Helt
Ledarskapsförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Social kompetens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analytisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organiserad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undviker risker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noggrann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självständig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förmåga att arbeta i grupp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Engagerad i företaget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osäker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Simultankapacitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Självförtroende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antar utmaningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förmåga att bygga nätverk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Försiktig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stresstålig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tidsoptimist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fråga 24. Vad är din fasta bruttolön per månad (utan eventuell bonus inräknad)?

Svar:

SEK

Fråga 25. Får du, utöver din månadslön, någon årlig bonus?

Svar:

- Ja
 Nej

Fråga 26. Hur beräknas din bonus?

Svar:

- Efter individuella prestationer
 Efter byråns resultat
 Annat:

Fråga 27. Får du av din arbetsgivare andra typer av belöningar, än den fasta lönen och eventuell bonus, efter ett väl utfört arbete? (Var vänlig och ange alla typer av belöningar du har fått, det kan även vara belöningar av icke-monetär art.)

Svar:

Nej

Ja

Fråga 28. Vill du ha resultatet av vår undersökning skickat till dig?

Svar:

Ja

Din e-post:

Nej

Enkäten är nu färdig.

Tack så mycket för att du tog dig tid att svara på frågorna, dina åsikter betyder mycket för oss.

Bilaga4**Regressionsmodell 1 - alla variabler****Summering modell 1**

a. Variabler: (konstant), Bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar, Hur fördelar du din arbetstid på börsbolag (%), Är du specialiserad inom något speciellt område eller speciell

Modell	R	Förklaringsgrad	Justerad förklaringsgrad	Standardav.	Durbin-Watson
1	,808(a)	,652	,544	4160,107	2,328

bransch, Byråns resultat per anställd, Vilket kön har du, Har du nu eller har du haft någon mentor eller någon med liknande funktion under din yrkeskarriär inom revisionsbranschen, Tog du din examen vid ett välkänt läroverk, Hur många företag är du påskrivande revisor för, Arbetar du på någon av Big 4, Arbetslivserfarenhet som auktoriserad revisor, Ligger revisionsbyrån i en storstadsregion eller inte, Manliga egenskaper, Emotionell intelligens

b. Beroende variabel: Lön (uteliggare exkluderade)

ANOVA(b)

Modell		Kvadratsummor	Frihetsgrader	Medelkvadrat	F-värde	Sig.
1	Regression	1,36E+09	13	104806295,46	6,056	,000(a)
	Residual	7,27E+08	42	17306488,520		
	Totalt	2,09E+09	55			

a. Variabler: (konstant), Bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar, Hur fördelar du din arbetstid på börsbolag (%), Är du specialiserad inom något speciellt område eller speciell bransch, Byråns resultat per anställd, Vilket kön har du, Har du nu eller har du haft någon mentor eller någon med liknande funktion under din yrkeskarriär inom revisionsbranschen, Tog du din examen vid ett välkänt läroverk, Hur många företag är du påskrivande revisor för, Arbetar du på någon av Big 4, Arbetslivserfarenhet som auktoriserad revisor, Ligger revisionsbyrån i en storstadsregion eller inte, Manliga egenskaper, Emotionell intelligens

b. Beroende variabel: Lön (uteliggare exkluderade)

Modell 1 – alla variabler

Modell		Ostandardiserad		Standardiserad			Kollinearitet	
		B	Standard- avvikelse	Beta	t	Sig.	Tolerans	VIF
1	(Konstant)	37572,665	3245,048		11,578	,000		
	Byråns resultat per anställd	,002	,009	,022	,199	,843	,663	1,508
	Tog du din kandidat/magisterexamen eller liknande vid en statusskola?	660,352	1555,678	,053	,424	,673	,535	1,868
	Effektiv arbetstid som auktoriserad revisor?	280,987	111,323	,324	2,524	,015	,503	1,988
	Manliga egenskaper	-955,670	950,129	-,154	-1,006	,320	,353	2,834
	Arbetar du på en av de "Big 4"?	4328,734	1610,243	,314	2,688	,010	,608	1,645
	Ligger revisionsbyrån i en storstadsregion eller inte?	292,430	1711,008	,024	,171	,865	,436	2,293
	Är du specialiserad inom något visst område eller någon viss bransch?	812,023	1378,595	,064	,589	,559	,708	1,412
	Vilket kön har du?	-4220,909	1394,570	-,312	-3,027	,004	,779	1,284
	Hur många företag är du påskrivande revisor för?	-1,567	14,068	-,013	-,111	,912	,603	1,659
	Hur fördelar du din arbetstid på börsbolag? (%)	130,396	34,195	,446	3,813	,000	,606	1,651
	Har du nu eller har du haft en mentor eller någon med liknande funktion under din yrkeskarriär inom revisionsbranschen?	929,841	1300,374	,076	,715	,479	,731	1,368
	Emotionell intelligens	548,126	1006,922	,090	,544	,589	,303	3,300
	Bra egenskaper som arbetsgivaren efterfrågar	2886,735	1262,145	,462	2,287	,027	,203	4,922

a. Beroende variabel: Lön (uteliggare exkluderade)

Bilaga 5

Korrelationsmatris

Pearsons korrelationstest

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Lön	1															
2 Byråns resultat	0,103	1														
3 Välkänt läroverk	0,212	-0,235	1													
4 Effektiv arbetstid	0,183	0,053	0,145	1												
5 Manliga egenskaper	*0,290	*0,277	-0,127	0,092	1											
6 Big 4	**0,483	0,244	0,048	0,021	*0,309	1										
7 Storstadsregion	0,196	**0,372	**0,545	-0,089	-0,034	0,008	1									
8 Specialiserad	0,185	-0,217	0,165	-0,036	-0,009	*0,256	*0,307	1								
9 Kön	*-0,262	-0,192	0,184	**0,371	-0,101	0,026	0,218	0,069	1							
10 Påskrivande revisor	0,044	0,074	-0,139	*0,305	0,142	-0,192	*-0,301	-0,134	*-0,297	1						
11 Arbetstid på börsbolag	**0,444	-0,042	*0,307	*-0,265	-0,019	**0,374	**0,346	0,111	*0,280	**0,403	1					
12 Mentor	0,201	-0,221	0,068	-0,227	0,165	0,086	**0,335	0,171	0,012	-0,074	0,234	1				
13 Emotionell intelligens	0,165	-0,032	-0,123	*-0,278	**0,384	0,08	0,073	-0,039	0,182	0,109	0,068	*0,250	1			
14 Bra egenskaper	**0,343	0,093	-0,104	-0,023	**0,699	0,175	0,02	0,018	0,084	0,218	0,051	0,198	**0,752	1		
15 Sambo/gift?	0,225	0,02	-0,042	0,053	0,036	0,122	-0,14	-0,187	-0,108	0,1	0,086	0,145	0,035	0,103	1	
16 Barn	0,183	0,064	-0,14	-0,227	-0,112	*0,257	-0,151	0,138	-0,022	0,157	0,034	-0,012	0,065	-0,034	0,203	1

* = Korrelation är signifikant på 0,05-nivån

** = Korrelation är signifikant på 0,01-nivån

Bilaga 6

Regressionsmodell 2 utan de exkluderade variablerna

Summering av modell 2

Modell	R	Förklaringsgrad	Justerad förklaringsgrad	Standardav.	Durbin-Watson
1	,721(a)	,520	,475	4541,963	2,092

a. Variabler: (konstant), Hur fördelar du din arbetstid på börsbolag (%), Vilket kön har du, Arbetar du på någon av Big 4, Arbetslivserfarenhet som auktoriserad revisor, Emotionell intelligens

b. Beroende variabel: Lön (uteliggare exkluderade)

ANOVA(b)

Modell		Kvadratsummor	Frihetsgrader	Medelkvadrat	F-värde	Sig.
1	Regression	1,21E+09	5	241131751,98	11,689	,000(a)
	Residual	1,11E+09	54	20629428,389		
	Totalt	2,32E+09	59			

a. Variabler: (konstant), Hur fördelar du din arbetstid på börsbolag (%), Vilket kön har du, Arbetar du på någon av Big 4, Arbetslivserfarenhet som auktoriserad revisor, Emotionell intelligens

b. Beroende variabel: Lön (uteliggare exkluderade)

Slutmodell

Modell		Ostandardiserat		Standardiserat	t	Sig.	Kollinearitet	
		B	Standard- avvikelse	Beta			Tolerans	VIF
1	(Konstant)	39224,923	2397,431		16,361	,000		
	Arbetar du på en av de "Big 4"?	3712,225	1390,315	,278	2,670	,010	,822	1,217
	Vilket kön tillhör du?	-3938,337	1350,887	-,295	-2,915	,005	,871	1,149
	Hur fördelar du din arbetstid på börsbolag?(%)	138,031	32,619	,453	4,232	,000	,775	1,290
	Emotionell intelligens egenskaper	1993,542	663,732	,316	3,004	,004	,805	1,242
	Effektiv arbetstid som auktoriserad revisor?	267,714	98,872	,302	2,708	,009	,716	1,396

a Beroende variabel: Lön (uteliggare exkluderade)