



KANDIDATUPPSATS

Våren 2012

Sektionen för hälsa och samhälle
Ekonomprogrammet – Revisor/Controller

Hur påverkas kravprofilen av revisionsbyråernas storlek?

Författare

Sandra Andersson

Vahide Mehmeti

Handledare

Pernilla Broberg

Elin Smith

Examinator

Timur Uman

Sammanfattning

Titel	Hur påverkas kravprofilen av revisionsbyråernas storlek?
Seminariedatum	2012-06-08
Ämne/kurs	FE6072, Examensarbete Kandidatnivå, 15 högskolepoäng
Författare	Sandra Andersson och Vahide Mehmeti
Handledare	Elin Smith och Pernilla Broberg
Fem nyckelord	Revisor, byrå, storlek, rekrytering och kravprofil
Syfte	Syftet med denna studie är att förklara hur revisionsbyråers storlek påverkar kravprofiler vid rekrytering.
Metod	För att få fram resultat för den empiriska analysen har ett positivistiskt synsätt, en deduktiv ansats och en kvantitativ metod använts.
Teoretiskt perspektiv	Studien har använt sig utav tidigare teori som rör ämnet. Teorikapitlet innehåller information om kravprofil och byråstorlek.
Empiri	Studiens empiriska material är baserad på en enkätundersökning som genomfördes på byråernas personal- och rekryteringsansvariga. Svaren av enkäten sammanställdes med hjälp av det statistiska programmet SPSS.
Resultat	Analysen visade att det inte finns några skillnader mellan större och mindre byråers kravprofiler.

Abstract

Title	How does the audit firm size affect the recruitment profile?
Seminar date	2012-06-08
Course	FE6072, Degree Project Bachelor Level, 15 credits
Authors	Sandra Andersson and Vahide Mehmeti
Advisors	Elin Smith and Pernilla Broberg
Key words	Auditor, firm, size, recruitment and requirement profile
Purpose	The aim of this study is to explain how audit firm size affects the recruitment profile.
Methodology	To obtain results for the empirical analysis, a positivistic view, deductive approach and a quantitative method was applied.
Theoretical perspective	The study has used previous theory related to the subject. The theory chapter contains information about requirement profile and firm size.
Empirical foundation	Study's empirical material is based on a survey conducted on the firm's personnel and recruiting managers. The answers of the survey were consolidated using the statistical program SPSS.
Conclusion	The analysis showed that there are no differences in requirement profiles between large and small firms.

Förord

Denna uppsats är skriven vid Högskolan i Kristianstad under vårterminen år 2012. Syftet med vårt examensarbete var att förklara hur revisionsbyråers storlek påverkar kravprofiler vid rekrytering. För att kunna utföra studien behövde vi testa vår teori genom en empirisk prövning.

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till våra handledare Elin Smith och Pernilla Broberg som har varit till stor hjälp med goda råd och värdefulla synpunkter.

Vi vill även rikta ett stort tack till alla respondenter som tog sig tid till att besvara enkäten och därmed även möjliggjorde vår studie.

Kristianstad, juni, 2012

Sandra Andersson

Vahide Mehmeti

Innehållsförteckning

1. Inledning	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.1.1 Problemdiskussion	10
1.2 Problemformulering	11
1.3 Syfte	11
1.4 Avgränsningar	12
1.5 Disposition	13
2. Metod.....	14
2.1 Vetenskaplig metod.....	14
2.2 Teoretiskt ramverk	15
3. Teori	17
3.1 Introduktion.....	17
3.2 Kravprofil.....	17
3.2.1 Formella krav.....	18
3.2.2 Kunskaper och erfarenhet	19
3.2.3 Personliga egenskaper	21
3.2.4 Övriga faktorer.....	23
3.3 Byråstorlek.....	24
3.3.1 Större revisionsbyråer.....	24
3.3.2 Mindre revisionsbyråer	25
3.4 Hypoteser	26
3.4.1 Formella krav.....	26
3.4.2 Kunskaper och erfarenhet.....	27
3.4.3 Personliga egenskaper	28
3.4.4 Övriga faktorer.....	29
4. Empirisk metod	30
4.1 Litteratursökning.....	30
4.2 Datainsamlingsmetod.....	30
4.3 Operationalisering.....	31
4.3.1 Enkätens utformning	31

4.3.2	<i>Urval och population</i>	32
4.3.3	<i>Genomförande av studien</i>	32
4.4	Validitet och reliabilitet	33
4.5	Bortfallsanalys	34
5.	Empirisk analys	35
5.1	Beskrivande statistik	35
5.2	Beskrivning av respondenter	35
5.3	Hypotesprövning	37
5.3.1	<i>Utbildning</i>	38
5.3.2	<i>Kunskaper och erfarenhet</i>	40
5.3.3	<i>Personliga egenskaper</i>	46
5.3.4	<i>Övriga faktorer</i>	52
5.4	Sammanfattning av hypotesprövning	54
5.5	Sammanfattning av medelvärden	56
5.6	Analys	56
6.	Slutsats	59
6.1	Syfte och problemställning	59
6.2	Kravprofil	59
6.3	Byråstorlek	60
6.4	Egna reflektioner och förslag till vidare forskning	61
	Referenser	63

Bilaga 1 – Mail till revisionsbyråer

Bilaga 2 – Mail till personalansvarige

Bilaga 3 – Påminnelsemail

Bilaga 4 - Enkät

Tabellförteckning

Tabell 3. 1 Formella krav	26
Tabell 3. 2 Kunskaper och erfarenhet	27
Tabell 3. 3 Personliga egenskaper	28
Tabell 3. 4 Övriga faktorer	29
Tabell 5. 1 Könsfördelning	36
Tabell 5. 2 Antal år respondenten har arbetat med personalfrågor.....	36
Tabell 5. 3 Antal anställda vid respondentens revisionsbyrå.....	36
Tabell 5. 4 Byråtillhörighet.....	37
Tabell 5. 5 Master/magister istället för kandidatexamen.....	38
Tabell 5. 6 Examen från universitet istället för högskola	39
Tabell 5. 7 Examen från en högskola/universitet med ett gott rykte	39
Tabell 5. 8 Höga betyg från högskole-/universitetsutbildning	40
Tabell 5. 9 Allmän arbetslivserfarenhet.....	40
Tabell 5. 10 Arbetslivserfarenhet inom ekonomi	41
Tabell 5. 11 Erfarenhet av bokföring.....	41
Tabell 5. 12 Erfarenhet av bokslut.....	42
Tabell 5. 13 Goda kunskaper i engelska	43
Tabell 5. 14 God datorvana.....	43
Tabell 5. 15 Erfarenhet av affärssystem	44
Tabell 5. 16 God verbal förmåga i att förklara och uttrycka sig.....	44
Tabell 5. 17 God verbal förmåga i presentationsteknik.....	45
Tabell 5. 18 God skriftlig förmåga	45
Tabell 5. 19 Affärssinne ("business skills").....	46
Tabell 5. 20 Social kompetens	47
Tabell 5. 21 God samarbetsförmåga	47
Tabell 5. 22 Lämpliga etiska värderingar	48
Tabell 5. 23 Ledarskapsförmåga.....	48
Tabell 5. 24 God förmåga att lösa problem	49
Tabell 5. 25 Analytisk förmåga	49
Tabell 5. 26 Flexibel och har god anpassningsförmåga.....	50
Tabell 5. 27 Självständig	51
Tabell 5. 28 Målmedveten	51
Tabell 5. 29 Ansvarstagande.....	52
Tabell 5. 30 Kön	52
Tabell 5. 31 Ålder	53
Tabell 5. 32 Bostadsort	53
Tabell 5. 33 Sammanfattning av hypotesprövning	55
Tabell 5. 34 Sammanfattning av medelvärden för Big 4 och andra byråer	58

1. Inledning

I detta kapitel förklaras bakgrunden till ämnet. Därefter presenteras studiens problemdiskussion, problemformulering och syfte samt avgränsningar och resten av dispositionen av uppsatsen.

1.1 Bakgrund

Personalen är en primär tillgång för revisionsbyråerna (Brierley & Gwilliam, 2003). Enligt Chown (2004) är personal som är motiverad, utbildad, hjälpsam och erfaren den största tillgång för ett företag. Företag har som mål att anställa medarbetare som passar in i företaget, vilket Moncada och Sanders (1999) menar kan bidra till att personalomsättningen sänks och moralen i företaget förbättras. Att anställa rätt kandidater är ett viktigt mål då det kan vara kostsamt för företagen att felrekrytera. Istället för att försöka få personalen att göra rätt saker anser Chown (2004) att företagen bör satsa på att hitta rätt personal. Har företagen tillgång till rätt personal kan de förlita sig på att de gör rätt saker utan extra utbildning. Medarbetarnas egenskaper är det som gör dem till rätt personer för arbetet, men för att överhuvudtaget vara en kandidat till arbetet krävs utbildning, som består utav ett antal kompetenskrav. Enligt revisionslagen ska en revisor ha erfarenhet av och insikt i redovisning och ekonomiska förhållanden (Justitiedepartementet, 1999). Revisorsnämnden (2010) har utformat formella krav för att bli godkänd eller auktoriserad revisor. För detta krävs teoretisk utbildning på tre respektive fyra år. Majoriteten av högskolepoängen ska bestå av företagsekonomi och resterande av juridik och andra obligatoriska ämnen. (ibid)

Revisionslagen beskriver vidare vad en revisor ska utföra för arbete. En revisors uppgift är att granska ett företags bokföring och årsredovisning, men även granskning av företagsledningens förvaltning, vilket gäller specifikt för Sverige. Granskningen ska överstämja med vad som anses vara god redovisningssed och efter varje räkenskapsår ska revisorn lämna in en revisionsberättelse till företaget. (Justitiedepartementet, 1999) På grund av de olika kompetenskrav som finns på revisorer, samt de arbetsuppgifter de

ska utföra, finns det anledning att tro att det existerar speciella kvalifikationer, som både större och mindre revisionsbyråer vill att revisorer ska uppfylla.

Under de senaste åren har stora förändringar skett i omvärlden. I kölvattnet av den pågående finanskrisen rationaliserar företag och många verksamheter krymps, vilket leder till färre uppdrag för revisionsbyråerna. Konkurrensen mellan de olika byråerna ökar således och för att bli konkurrenskraftig som revisionsbyrå måste det kunna erbjudas ett varierat utbud av tjänster till en rimlig kostnad. För att uppnå detta är det viktigt att revisionsbyråerna väljer rätt anställda. Annars riskerar de uteblivna inkomster i form av lägre produktivitet och konkurrenskraft i byrån samt förlust av kunder. Det kan även uppstå höga utbildningskostnader. (Smith & Graves, 2002).

En byrås rutiner och strategier inom rekrytering och urval är viktiga för att byråerna ska vara effektiva. Det är en fördel för revisionsbyråerna att ha ett fungerande system vid anställning då det är ett viktigt steg i rekryteringsprocessen. Om man anställer personal av hög kvalitet kan byråerna spara in både pengar och tid i utbildning för de anställda. Att använda sig utav en kravprofil vid anställning kan underlätta revisionsbyråernas rekryteringsprocess samt säkerhetsställa en god kvalitet på medarbetare. En kravprofil innebär att det finns en förutbestämd bild av vilka krav som ska ställas på den ansökande. De olika delar en kravprofil kan innehålla är de formella kraven, andra kunskaper och erfarenheter, personliga egenskaper samt övriga faktorer. Att formulera önskemål om personliga egenskaper i kravprofilen kan göra det enklare att anställa de mest lämpade för arbetet i en specifik arbetsmiljö. (Campbell & Summers, 1995)

Det finns revisionsbyråer med allt från ett fåtal anställda upp till flera hundra stycken. Detta gör att det finns både empiriska och teoretiska anledningar att förvänta sig skillnader mellan mindre och större byråer när det gäller rekrytering (Tanova, 2003). Större byråer har oftast tillgång till större resurser inom både kapital, arbetskraft, tid, kunskap och råvaror, och kan därför satsa mer på investeringar. Campbell och Summers (1995) anser att de större revisionsbyråerna även har råd att satsa mer pengar på välstrukturerade utbildningsprogram och anställer därför fler nyexaminerade studenter. Mindre byråer har inte samma förutsättningar och möter större utmaningar och begränsningar. Lägre löner, ekonomisk svaghet och låg nivå av facklig anställningstrygghet är vanligare i mindre byråer på grund av att de inte har lika stor

tillgång till resurser. De påverkas också mer av förändringar i den externa arbetsmarknaden. Således är det svårare för mindre byråer att attrahera personal av samma kvalitet som större revisionsfirmor. Vidare är det känsligare för mindre byråer att anställa fel personal då ett enstaka fel inom rekrytering har större effekt i en liten byrå. (Carroll, Marchington, Earnshaw, & Taylor, 1999) Mindre byråer har dock fördelen att de är mer flexibla och att atmosfären mellan deras anställda är bättre. Anpassningsförmåga är grunden till allt arbete och oftast är detta lättare att uppnå i en miljö där det finns mindre byråkrati. Medarbetarna får mer ansvar och känner sig mer som en väsentlig del av företaget. Det är dessutom viktigt med personlig service för att behålla kunderna nöjda och detta är lättare att uppnå i mindre byråer eftersom att de kan vara mer personliga och tillgängliga. (Metzler, 2006)

Att genom en väl fungerande rekryteringsprocess erhålla optimal kompetens hos potentiella anställda är alltså av central vikt för revisionsbyråer, och en kravprofil – skräddarsydd efter byråns storlek och behov – möjliggör detta.

1.1 Problemdiskussion

Stora och små revisionsbyråer har många olikheter, men även likheter. Stora byråer har mer kapital och kan därför göra större investeringar och anställa mer personal än de mindre byråerna. (Campbell & Sumners, 1995) Mindre byråer har svårare att attrahera kvalificerad personal i jämförelse med större byråer, som kan locka med högre löner och bättre förmåner. De mindre revisionsbyråerna har svårare att upprätthålla den inre firmastrukturen eftersom att de lättare påverkas av externa förändringar som sker på arbetsmarknaden. (Carroll et al, 1999)

Oavsett storlek har byråerna sannolikt en kravprofil vid rekrytering. En kravprofil beskriver de krav som ställs för att bli anställd som revisor i en specifik byrå. Den kan bestå av formella krav, kunskaper och erfarenheter, personliga egenskaper och övriga faktorer som kan vara av betydelse för anställningen. Kravprofilen kan se olika ut i olika revisionsbyråer då det finns många faktorer som påverkar revisionsbyråernas krav och behov: storleken på byråns resurser, storleken på staden de bedriver sin verksamhet i samt antalet anställda.

Det är svårt att veta vilka egenskaper byråerna söker hos en medarbetare och vilka egenskaper som kan anses vara viktigast. På senare år har revisionsbranschen blivit mer affärsinriktad och konkurrensen blivit hårdare. Stora förändringar som har skett inom rekrytering är att kraven har ändrats till att bli mer inriktade mot icke-akademiska färdigheter (Gammie, Cargill, & Gammie, 2004). Även detta påverkar vilka krav revisionsbyråerna ställer på sina anställda. Med tanke på de olika förutsättningarna för mindre och större byråer, så är det motiverat att undersöka om det finns något samband mellan en byrås storlek och dess kravprofil. Eftersom att detta inte är ett utforskat område i just revisionsbranschen syftar denna uppsats till att undersöka om, och i så fall hur, kravprofilen skiljer sig mellan mindre och större revisionsbyråer.

1.2 Problemformulering

Hur påverkas kravprofilen av revisionsbyråernas storlek?

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att förklara hur revisionsbyråers storlek påverkar kravprofiler vid rekrytering.

1.4 Avgränsningar

Tanova (2003) menar att rekryteringsprocessen kan variera mycket beroende på branschen. Inom branscher som innefattar tjänster och service är informella metoder att föredra då de är baserade på rekommendationer. Rekryteringsmetoder kan också skilja sig åt beroende på vilken position det är som ska fyllas. Chefer och medarbetare anställs oftast via de informella metoderna medan de formella metoderna, innebär rekrytering genom arbetsförmedlingar och annonser, används ofta vid anställning av yrkes- och kontorsarbetare. Empiriska studier har visat att den metod som får de anställda att stanna längst i organisationen är den informella. Det har också gjorts undersökningar i sambanden mellan rekryteringsmetoderna och hur väl de anställda utför sitt arbete; även här ger de informella metoderna ett bättre resultat. Rekrytering är en process bestående av flera delar och innefattar bl.a. kravprofil, beskrivning av arbetsuppgifter samt arbetsanalys. Denna studie kommer endast att behandla en del av rekryteringsprocessen: kravprofilen och hur den påverkas av revisionsbyråernas storlek. (ibid)

1.5 Disposition

Kapitel 1: Inledning

Inledningsvis presenteras bakgrunden till ämnet. Vidare finns problemdiskussion som mynnar ut i en problemformulering, studiens syfte och avgränsningar.

Kapitel 2: Metod

I det andra kapitlet redogörs metodens angreppssätt och ansatsen. Vidare presenteras den teoretiska referensramen som framförs i teorikapitlet.

Kapitel 3: Teori

I kapitel tre presenteras teorier från tidigare forskning som legat till grund för faktorer som kommer undersökas. Vidare presenteras även studiens hypoteser.

Kapitel 4: Empirisk metod

I detta kapitel framförs de metoder som används vid genomförandet av studiens undersökning. Dessutom redogörs enkätens utformning och population.

Kapitel 5: Empirisk analys

I detta kapitel redogörs undersökningens resultat, i form av statistiska tester som utförts för att undersöka om hypoteserna kan förkastas eller inte.

Kapitel 6: Slutsats

Kapitlet sex redogör studiens slutsats. Slutsatsen återknyter kapitel ett och tre för att förklara studiens resultat. Avslutningsvis framförs förslag till vidare forskning.

2. Metod

I kapitel två presenteras val av studiens metodologiska angreppssätt för att komma fram till studiens syfte. Vidare redogörs även det teoretiska angreppssättet.

2.1 Vetenskaplig metod

Vårt syfte med denna studie är att förklara hur storlek påverkar revisionsbyråers kravprofil vid nyrekrytering. Studien utgår ifrån ett positivistiskt synsätt och en deduktiv ansats. Det positivistiska synsättet förklarar kopplingen mellan olika fenomen och nya teorier skapas genom att empiriskt material sammanställs (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen, 2010). Det fenomen vi ska försöka förklara är hur kravprofilen påverkas av byråstorleken. Det positivistiska synsättet valdes för att det möjliggör generalisering och kategorisering av vilka krav revisionsbyråer har när de anställer nya medarbetare. Motsatsen till det positivistiska är det hermeneutiska synsättet som bidrar till förståelse. (Bryman & Bell, 2005) Studiens syfte är inte att få djupare insikt i de specifika fenomenen utan endast att få svar utifrån de kategorier som skapats.

Vid val av metod finns det två huvudinriktningar att välja mellan, en deduktiv ansats och en induktiv ansats. Skillnaden mellan de två ansatserna är att den deduktiva utgår från befintliga teorier medan den induktiva utgår från empirin. (Saunders et al, 2009) Vår ansats är deduktiv då vi kommer utgår från befintliga studier som behandlar vårt ämne. Begränsningar som en deduktiv ansats medför är att den har varit styrd av befintliga teorier när vi har samlat in material till undersökningen. Detta innebär att vi kunnat gå miste om andra väsentliga faktorer som kan ha påverka revisionsbyråernas kravprofil vid rekrytering. (Jacobsen, 2002) Med deduktiv ansats har vi använt resultat från tidigare studier och faktorer som är förutbestämda för att sedan undersöka faktorernas koppling till byråstorlek. Utifrån detta ska vi formulera hypoteser som ska testas.

En kvantitativ metod är lämplig eftersom syftet med studien är att kunna göra generaliseringar. (Saunders et al, 2009) En enkät med givna svarsalternativ gör det

enklare att identifiera och jämföra skillnader och likheter mellan mindre och större byråer och om det finns något samband mellan byråstorlek och rekryteringskrav. Den kvantitativa undersökningen är mer tidsbesparande och ger tydliga svar då det endast finns givna svarsalternativ. Eftersom förutbestämda svarsalternativ konstruerats åt respondenterna så behövs inte svaren tolkas, vilket leder till att det blir enklare att jämföra resultatet.

Problemen som finns vid en kvalitativ undersökning är att tiden är begränsad och det skulle bli svårare att mäta och jämföra kvalitativa svar än kvantitativa. Det skulle också vara svårt att fånga objektiva resonemang genom den kvalitativa ansatsen. Det skulle bli svårt att kvantifiera något som är subjektivt. Respondenterna är subjektiva när de berättar något utifrån sitt eget perspektiv och sitt eget arbete. Det är svårt att hålla frågorna objektiva, det är lätt att påverka respondenten att tänka och svara på ett visst sätt. En kvantitativ ansats ger inte så djup insikt som en kvalitativ ansats hade gett och ger inte heller svar utanför frågorna som är ställda i enkäten. Eftersom egenskaper som kan ingå i en kravprofil redan finns så är syftet att testa dessa.

2.2 Teoretiskt ramverk

Teorierna som valts ut i kapitel tre beskriver begreppet kravprofil och vilka egenskaper som kan ingå i den. Det beskrivs varför egenskaperna är viktiga för en revisor att ha i sitt arbete och för att vara attraktiv på arbetsmarknaden. Teorikapitlet är utformat på sådant sätt att egenskaperna som är viktiga att ha som revisor delas upp i *formella krav, kunskaper och erfarenheter, personliga egenskaper och övriga faktorer*.

Teorierna kring mindre och större byråers skillnader och likheter har valts ut för att påvisa att det finns anledningar att tro att de har olika behov. I början är företag oftast olika men blir mer lika varandra ju längre tiden går. Detta kallas homogenisering och beror på olika saker. Isomorfismen är en process som ingår i institutionell teori som förklarar detta fenomen. Processen visar vidare hur organisationer som har samma förutsättningar efter ett tag homogeniseras. Isomorfismen är uppdelad i tre delar, tvingande, mimetisk och normativ. Den tvingande isomorfismen består av formella och informella pådrivningar från politiskt inflytande och samhällets förväntningar, medan

normativ isomorfism utgår från professionaliseringen. Den mimetiska isomorfismen uppstår när organisationerna upplever osäkerhet och imiterar då andra organisationers tillvägagångssätt. (DiMaggio & Powell, 1983) Syftet med studien är inte enbart undersöka vilka likheter som finns mellan de större och mindre revisionsbyråerna, utan även undersöka hur kraven skiljer sig från varandra beroende på byråstorlek.

3. Teori

Teorikapitlet bygger på teorier från tidigare forskning som behandlar studiens ämne. De delar som presenteras är kravprofil och byråstorlek. I anknytning till teorin presenteras studiens hypoteser.

3.1 Introduktion

I detta kapitel tas information som är viktig för ämnet upp. Begreppet kravprofil beskrivs och de olika egenskaperna som kan ingå. Detta för att en enkät ska kunna utformas som ska mäta vilka egenskaper som anses vara viktiga för att tillgodose revisionsbyråerna. I den teoretiska referensramen kommer också skillnader och likheter mellan större och mindre revisionsbyråer beskrivas och avslutningsvis en summering av de olika områdena. Detta för att förtydliga de olika förutsättningar de har, för att sedan kunna förklara hur kraven skiljer sig mellan större och mindre revisionsbyråer.

3.2 Kravprofil

En kravprofil är en utförlig arbetsbeskrivning, som innehåller de olika krav som ställs på medarbetare. Den kan bestå av personliga egenskaper, formella krav, erfarenheter och andra kunskaper. Om fel person blir anställd vid rekrytering kan det medföra att organisationen inte uppfyller sina mål. De flesta chefer är oroliga för att anställa fel medarbetare då arbetsbeskrivningarna för tillgängliga positioner inte alltid räcker till. Således är det nödvändigt att bestämma vilka faktorer och vilka behov som bör tillgodoses för att göra arbetsbeskrivningen så tydlig som möjligt. (Tyler, 2009) Genom dessa faktorer kan sedan en kravprofil utvecklas.

Det är enligt Gammie et al (2004) viktigt att revisionsbyråer väljer de mest lämpade medarbetarna, som passar in i deras verksamhet, då det är dem hela verksamheten byggs på. De beskriver olika egenskaper en medarbetare behöver för att vara attraktiv. Det var

egenskaper inom till exempel kommunikation, problemlösning, social kompetens och ansvarstagande. Även Crawford, Helliar och Monk (2011) har gjort en undersökning av vilka färdigheter som är viktiga för revisorer. De har undersökt många olika egenskaper, såsom arbetslivserfarenhet, analytiska färdigheter, kommunikationsfärdigheter, grundläggande datorkunskaper, förmåga att lösa problem och samarbeta. Nedan presenteras ett antal av dessa egenskaper och varför de är viktiga att besitta som revisor. Utifrån de här egenskaperna kan grunden för en kravprofil läggas. De olika egenskaperna som uppsatsen fortsättningsvis fokuserar på är formella krav, kunskaper och erfarenheter, personliga egenskaper och övriga faktorer. Dessa faktorer anses vara de mest väsentliga då vid upprättande av kravprofil. En del faktorer stöds av litteratur och andra är egna förslag.

3.2.1 Formella krav

Utbildning

Revisorsnämndens formella krav för att bli godkänd revisor är teoretisk utbildning på tre år, samt tre år av praktisk utbildning under handledning av en godkänd eller auktoriserad revisor. För att bli auktoriserad revisor, krävs fyra år av teoretisk utbildning och fem år av praktik. En revisor måste först bli godkänd revisor för att senare kunna bli auktoriserad. Majoriteten av alla högskolepoäng skall bestå av företagsekonomi och resterande av juridik, samt andra obligatoriska ämnen som är relevanta för yrket. (Revisorsnämnden, 2010) På grund av olika kompetenskrav som finns för att få arbeta som revisor är det anledning att tro att både större och mindre revisionsbyråer kräver att dessa kvalifikationer ska uppfyllas. Enligt Tanova (2003) har det visats en koppling mellan revisionsbyråers storlek och rekrytering.

Högskola/universitet

En revisors rykte är viktigt vid anställningen (Mayhew, 2001) Detta kan betyda att en högskola eller ett universitets rykte påverkar om den arbetssökande blir anställd eller inte. Om lärosätet har ett dåligt rykte kan det antyda att revisorn inte har lika god utbildning, såsom en revisor som har en utbildning från ett lärosäte med bra rykte. Storleken på högskolan eller universitet påverkar ofta ryktet. Ett universitet är oftast större och har därför mera resurser, vilket gör att de kan satsa mer på skolans rykte

(ibid). En studie påvisar att studenter som väljer att ta ut en revisorsexamen vid ett universitet gör bättre ifrån sig i sitt yrke (Smith & Graves, 2002).

Betyg

När en nyexaminerad student söker arbete är betygen, en viktig faktor. Det har dock ändrats på senare tid då de personliga egenskaperna har fått mer tyngd (Gammie et al, 2004). En anställd med bra studieresultat bidrar med framgång för företagets personalomsättning och arbetsprestation. (Smith & Graves, 2002)

3.2.2 Kunskaper och erfarenhet

Arbetslivserfarenhet

Studenter behöver utöver utbildningen även allmänna färdigheter inom arbetsområdet (Crawford, 2011). Misstagen som uppstår i början av en anställning kan bero på att medarbetaren inte är bekant med arbetsuppgifterna. Det finns risker i samband med nyrekrytering, trots rekryterarens goda förmåga att välja kompetenta medarbetare. Dessa risker rör kunskap, trots att de har jobbrelaterad erfarenhet. Det är viktigt att skilja på erfarenhet och kännedom, då erfarenhet hos de nyrekryterade minskar misstagen och därmed revisionsbyråernas risker med anställningen. (Burt & Stevenson, 2009) Förberedelse inför arbetslivet erhålls genom förvärvad arbetslivserfarenhet och enligt Sheperd (1998) kan studenter, som arbetar vid sidan av sin skolgång, utveckla färdigheter samt förståelse av organisationskultur och mognad. Ett arbete vid sidan av studierna förutsätter och gör det möjligt för studenterna att omsätta teori i praktiken. Många gånger möjliggör även ett extraarbete en anknytning till viktiga kontakter, som därigenom även kan säkra en framtida anställning efter examen. (ibid)

Språkkunskaper

Språk är viktigt för att kunna skapa relationer och kommunicera med kunder. Idag har språk väldigt stor betydelse. Byråerna förstår att språket kan vara ett hinder för att samarbeta med andra företag. Språkkunskaper ses därför som fördel i rekryteringen (Feely & Harzing, 2003). Enligt Karan (2011) uppnår revisionsbyråer med språkkunnig personal bättre resultat. På grund av detta är det en intressant färdighet att undersöka.

Bokföring

Det finns olika kompetenskrav för att få arbeta som revisor. Enligt revisionslagen ska en revisor ha erfarenhet av- och insikt i redovisning och ekonomiska förhållanden.

(Justitiedepartementet, 1999) På grund av vikten av erfarenhet kan detta möjligtvis vara en avgörande faktor vid anställning.

Program och IT-kunskaper

Datorer och tillhörande teknik är ett viktigt verktyg för alla akademiker. Enligt Pellei (1982) är det viktigt att skolorna förbereder sina elever väl. Att kunna handskas med datorer är en viktig resurs för revisionsbyråerna. Chefer och de existerande revisorerna menar att de nyanställda behöver förbättra sina IT-kunskaper för att uppfylla målen (McCollum, 2010).

Problemlösning

Enligt Gammie et al (2004) är problemlösning en av de mest eftertraktade egenskaperna hos en revisor. Detta för att en revisor ofta ställs inför hinder och nya situationer och enligt Tan & Alison (1999) är förmågan att lösa problem en egenskap som kan förbättra kvaliteten på revisorns arbete.

Ansvarstagande

Enligt revisionslagen (Justitiedepartementet, 1999) står det att en revisors ansvar är att granska ett företags årsredovisning, bokföring och andra tillhörande frågor enligt god revisorssed. Detta ska revisorn utföra på ett självständigt och opartiskt sätt. Revisorns ansvar är också tystnadsplikt och att inte använda konfidentiella uppgifter. Därför är det viktigt att en revisor är ansvarstagande för att kunna fullfölja sina skyldigheter.

Analytisk förmåga

I en revisors uppgifter ingår att granska företagets årsredovisning och bokföring så pass ingående så att uppgifterna följer god redovisningssed (Justitiedepartementet, 1999).

Analytisk förmåga gör så att revisorn kan anpassa sig till nya förhållanden och besitter där igenom mer kunskap som nyttjar revisorns arbetsuppgifter. (Green, 1998)

Kommunikationsfärdigheter

Revisorer bör ha högt utvecklade muntliga och skriftliga kunskaper för att på ett bra sätt

kunna kommunicera med medarbetare, ledning och kunder. Förmågan att kommunicera används i varje aspekt av revisionen, därför krävs goda färdigheter inom kommunikation. Utvecklar revisorn dessa kunskaper kan det leda till en löneökning. Det är även viktigt att en revisor skriver korrekt och professionellt, då dålig grammatik och stavning gör att rapporten blir oprofessionell. En studie visar på att den viktigaste egenskapen hos revisorer är att de lyssnar, talar grammatiskt korrekt och skriver klart, koncist, korrekt och fullständigt. För att effektivisera arbetet och förmedla resultat till kunderna är det viktigt att kunna lyssna och kommunicera, både muntligt och skriftligt (Smith G. , 2005) Revisionsbyråer, oavsett storlek, är i behov av personal som kan erbjuda kunderna den bästa servicen istället för att fokusera på att byråns vinst (Gammie et al, 2004).

3.2.3 Personliga egenskaper

Flexibilitet och anpassningsförmåga

Arbetet som revisor är mycket varierande. En god anpassningsförmåga till nya kunder, platser, medarbetare och redovisningssystem, är en mycket viktig egenskap hos revisorer (Brierley & Gwilliam, 2003). Anpassningsförmåga och flexibilitet är nu med i de urvalskriterier som eftertraktas utav arbetsgivare (Gammie et al, 2004).

Affärssinne

En akademiker måste ha högre utbildning. Det räcker inte att enbart ha kunskap och allmänna färdigheter, utan måste kompletteras med färdigheter i området man ska arbeta inom. (Smith G. , 2005) Revisorer kan tänkas kunna marknadsföra sig själva och byrån de representerar på ett bra sätt för att kunna skapa och behålla kundkontakter.

Social kompetens och samarbetsförmåga

Revisorer måste kunna arbeta i grupp, samarbete, förmåga att lyssna på medarbetare, samt visa respekt och hänsyn, vilket är viktiga delar i grupparbete. Det krävs att revisorer har stark social kompetens och kan interagera med andra, vilket är avgörande för att påverka kunder och medarbetare. Eftersom att revisorer arbetar med många olika individer är det viktigt att revisorn kan uttrycka sig med försiktighet och vara medveten om sitt uppträdande. (Smith G. , 2005) Förståelse för kunden och optimism i arbetet är enligt Karan (2011) viktigt. Om ett specifikt uppträdande uppfattas som irriterande eller

inkorrekt av kunderna, kan det påverka arbetsrelationen mellan kund och revisor. Dessutom är kommunikativa och sociala färdigheter nödvändiga egenskaper i syfte att effektivisera arbetet. (Smith G. , 2005)

Etiska normer

Enligt Buchanan (2008) finns det svårigheter i mätning av etik, eftersom att det baseras på subjektiva värderingar som kan se olika ut beroende på kulturellt inflytande. Han skriver också att en bra revisor ska ta hänsyn till mer än bara siffror och se företaget ur ett helhetsperspektiv. Revisorer ska ha en djup förståelse i etik och visa integritet och objektivitet när de genomför sitt arbete. De har också ett behov av att förstå och bedöma redovisningen, vilket kräver att de kan bedöma kvaliteten på de interna kontrollerna och miljön i företaget. Risken för bedrägerier måste beaktas och årsredovisningen ska vara korrekt. (Martin, 2007)

Självständighet

Enligt Brierley och Gwilliam (2003) råder det en stark hierarkisk miljö i en revisionsbyrå, där det är viktigt att personalen känner ansvar och fullföljer sina uppgifter för att kunna slutföra revisionen. Revisorer är ansvariga för sitt arbete och måste därmed arbeta självständigt för att kunna slutföra sina arbetsuppgifter.

Ledarskapsförmåga

En revisor har ansvar att tjäna allmänintresset och att kundernas årsredovisning ska vara korrekta och vara trovärdiga. För att revisorn ska kunna fullfölja detta krävs att kunderna förstår sitt ansvar. Revisorn måste därför ha förmågan att stärka, uppmuntra och utbilda kunderna om vilka normer som ska följas inom de olika områden de har ansvar för. För detta krävs god ledarskapsförmåga. (Oliviero, 2004)

Målmedvetenhet

På grund av den hierarkiska miljön som finns i revisionsbyråer måste revisorer vara målmedvetna för att bli befordrade. För att lyckas i en revisionsbyrå skall man kämpa för att klättra uppåt i hierarkin. Strukturen gör att en intern konkurrens kan uppstå, då belöningarna är stora. (Brierley & Gwilliam, 2003)

3.2.4 Övriga faktorer

De övriga faktorerna beror på andra saker än de ovanstående kategorierna, det vill säga att de inte är formella krav, erfarenheter och kunskaper eller personliga egenskaper. Exempel på övriga faktorer är kön, ålder och bostadsort.

Kön

Kvinnor som rekryteras inom revisionsbyråer har visat sig minska i högre positioner inom byråerna i jämförelse med män. Brierley & Gwilliam (2003) hävdar att skillnaden mellan män och kvinnor har sin grund i att bilden av organisationen är mansdominerad. Det kräver dock ytterligare forskning för att påstå att diskriminering bland kvinnor medför avtagande för främjandet av kvinnors framgång i större revisionsbyråer. (Brierley & Gwilliam, 2003) Enligt studier som genomförts är kvinnliga revisorer mindre benägna att samarbeta, samt att samspelet i familjeförhållanden är viktiga för kvinnliga anställda. Liknande studier har även påvisat att samarbetsförmågan hos kvinnor är bättre i större revisionsbyråer i jämförelse med de mindre. Studier visar också på att män är mer motiverade än kvinnor inom en mängd olika områden, till exempel att de har bättre självförtroende och är snabbare beslutsfattare. De kvinnliga revisorerna är mer riskaverta än de manliga revisorerna (Hardies, 2011), samt att de är mer noggranna och uppmärksammar förändringar i omgivningen.

Ålder

Yngre människor saknar erfarenhet, kompetens och materiella resurser. Människor som närmar sig pensionsåldern vågar ibland inte ta vissa risker i revisionsbranschen. Dagens existerande auktoriserade revisorerna tillräckligt med erfarenhet, kompetens och materiella resurser. De existerande revisorerna är stabila i sin roll och vågar ta risker när de behövs. (Carrera, Salvador, & Gutiérrez, 2008) Enligt lagstiftningen så förbjuds åldersdiskriminering vid rekrytering, befordran och utbildning (Pollitt, 2006). För att kunna få ett arbete som revisor kan det vara viktigt att ha en viss mognad och detta kan påverka synen på åldern.

Bostadsort

Bostadsorten kan vara av betydelse då resvägen till arbetet inte ska ses som ett hinder för den arbetssökande, utan att det är enkelt för dem att ta sig till arbetet. Om den arbetssökande är villig att flytta nära sitt arbete eller redan bor i närheten kan det vara en indikation på att de ser mer långsiktigt på sin anställning.

3.3 Byråstorlek

Antalet anställda på revisionsbyråer är väldigt varierande. Detta gör att det kan antas att revisorerna behöver ha olika kompetens beroende på var de är anställda. Eftersom att byråstorlek ger olika förutsättningar på marknaden kan det därmed även finnas skillnader i vilka egenskaper de olika revisionsbyråerna söker hos medarbetarna. Tanova (2003) menar att det finns skillnader i rekryteringsmetoder i större och mindre byråer. Större byråer använder sig mer av formella strategier vid rekrytering, då de rekryterar oftare och fler. Mindre revisionsbyråerna använder sig av informella metoder vid rekrytering. Vissa metoder som tillämpas i större revisionsbyråer kan till exempel inte tillämpas i mindre och tvärtom.

3.3.1 Större revisionsbyråer

Större revisionsbyråer har oftast högre omsättning i kapital än vad mindre byråer har. De har tillgång till större resurser och har oftast fler anställda. Detta kan betyda att personal kan vara mer specificerad inom större revisionsbyråer. Större byråerna har mer kapital och kan satsa mer pengar på välstrukturerade utbildningsprogram, vilket gör att fler nyexaminerade studenter anställs. (Campbell & Sumners, 1995) I större revisionsbyråer måste rekryteringen bli mer formaliserad genom att utveckla formella metoder för att kunna attrahera och utvärdera ansökningar om positioner som behövs fyllas. Detta är ett bra sätt då stora revisionsbolag rekryterar ofta och kan således spara kapital. (Tanova, 2003) Stora revisionsbolag har ofta organiserat samarbete som främst bygger på hierarki och standardisering av arbetsprocesser för att kontrollera arbetet. (Jeppesen, 2007) Tanova (2003) anser att de större revisionsbyråerna är mer kopplade till den institutionella isomorfismen. De känner även starkare tryck i allmänhet eftersom

de har fler riktlinjer de ska följa. Större revisionsbyråer har även ett mimetiskt tryck, då de prövar olika metoder som används av andra företag. Byråernas normativa tryck är större i större byråer då deras värderingar i byrån ska vara professionella. (Tanova, 2003)

3.3.2 Mindre revisionsbyråer

Mindre byråer har inte samma förutsättningar som de större. De möter större utmaningar och begränsningar än stora byråer. Det medför att lägre löner, ekonomisk svaghet och låg nivå av facklig anställningstrygghet är vanligare i mindre byråer. Detta beror på att de mindre revisionsbyråerna inte har lika stor tillgång av kapital. Mindre revisionsbyråer har även svårare att upprätthålla den inre arbetsmarknaden, då dem påverkas mer av förändringar som sker i den externa arbetsmarknaden. (Carroll et al, 1999) Mindre revisionsbyråers största problem är att finna kompetenta anställda, vilket har visat sig i många undersökningar. Tanova (2003) menar att mindre byråer inte är en attraktiv arbetsplats för arbetssökande, då detta kan bero på den negativa bilden de har som arbetsplats. Problemet försvåras när de mindre byråernas inre arbetsmarknad inte är stor, så när de förlorar sina anställda behöver de anställa från den externa arbetsmarknaden. Regeringar har försökt att lindra problemet genom att ta fram program för att kunna uppmuntra rekrytering i mindre byråer. Det är därför svårare för mindre byråer att attrahera personal av samma kvalitet. Det är känsligare för mindre byråer att anställa fel personal då ett enstaka fel inom rekrytering har större effekt i en mindre revisionsbyrå. (Carroll et al, 1999) Fördelar med mindre revisionsbyråer är flexibilitet och en bättre atmosfär mellan de anställda (Metzler, 2006) En mindre byrå kan till skillnad från många större erbjuda exceptionell kundservice (Chown, 2004), då tillgängligheten kan tänkas vara större och kundkontakten är bättre eftersom att mindre byråerna har färre kunder och uppdrag.

3.4 Hypoteser

Nedan har vi tabeller som visar på kopplingen mellan hur aspekter i kravprofilen kan variera med storlek på revisionsbyrå. Hypotesen är baserad delvis på våra egna tankar och delvis på tidigare studier.

3.4.1 Formella krav

Enligt (Revisorsnämnden, 2010) är utbildning obligatoriskt för att ens vara kandidat för att arbeta som revisor, vilket gör att det är lika viktigt både inom mindre och större byråer. Dock kan det vara olika viktigt om personen har kandidat- eller master/magisterexamen, då det avgör om revisorn kan bli godkänd eller auktoriserad. Vi tror därför att större revisionsbyråer värderar utbildning högre eftersom att de vill att alla revisorer ska sträva efter att bli auktoriserade och klättra i hierarkin. Det kan därför tänkas att de föredrar personer med master/magisterexamen.

Angående om kandidaten har studerat vid högskola eller universitet antas det att större byråer värderar mer vilket lärosäte den arbetsökande studerat vid. Är det ett lärosäte med sämre rykte kan detta betyda att personen inte har lika bra utbildning som de som studerat vid ett lärosäte med gott rykte (Mayhew, 2001). Det anses att de mindre byråerna är mer intresserade av att medarbetarna ska ha mer erfarenhet istället.

Gällande betygen; värderas högre betyg mer i större revisionsbyråer då det är fler som söker arbete och därför blir det högre konkurrens om arbetsplatsen. Därför anses att högre betyg kan vara avgörande till att bli erbjuden ett arbete.

Tabell 3. 1 Formella krav

	Mindre revisionsbyråer	Större revisionsbyråer
Utbildning	Mindre viktigt	Mer viktigt
Högskola/universitet	Mindre viktigt	Mer viktigt
Betyg	Mindre viktigt	Mer viktigt

3.4.2 Kunskaper och erfarenhet

Erfarenhet antas vara viktigare i mindre byråer än i större byråer eftersom de mindre har färre resurser och inte samma möjligheter att investera i utbildningar (Campbell & Summers, 1995). Det anses också att de mindre byråerna söker medarbetare som har erfarenhet inom ett flertal områden. De som arbetar på en byrå med få anställda har en fördel om de har kunskaper inom många olika områden då de inte arbetar med bara några få specifika arbetsuppgifter. Inom större revisionsbyråer anser vi att medarbetarna kan vara mer specialiserad inom ett visst område eller uppgift.

Det är viktigare att ha goda kunskaper i engelska i de större revisionsbyråerna då de har fler internationella kontakter och uppdrag. Att besitta en god datorvana är en grundläggande färdighet för både större och mindre revisionsbyråer, då en revisor behöver tillgång till en dator för att utföra sitt arbete (Pellei, 1982). Därför är även program- och IT-kunskaper grundläggande och därmed viktigt för arbetet som revisor. Detta anses därför vara lika viktigt inom mindre och större revisionsbyråer.

Problemlösning och analytisk förmåga kan vara viktigare i mindre byråer då större byråer har fler medarbetare, som därför kan hjälpas åt med fallen. Ansvarstagande är väldigt viktigt oavsett hur stor byrån är. Eftersom att en revisor har hand om företagets ekonomi (Justitiedepartementet, 1999).

Hur den arbetssökande kommunicerar och uttrycker sig i både tal och skrift är väldigt primärt och grundläggande i arbetet som revisor, då arbetet som revisor mestadels innefattar kundkontakt. Enligt Uyar & Gungor (2011) är kommunikationsfärdigheter den viktigaste egenskapen som krävs för att bli en framgångsrik revisor.

Tabell 3. 2 Kunskaper och erfarenhet

	Mindre revisionsbyråer	Större revisionsbyråer
Arbetslivserfarenhet	Mer viktigt	Mindre viktigt
Språkkunskaper	Mindre viktigt	Mer viktigt
Bokföring	Mer viktigt	Mindre viktigt
Program och IT-kunskaper	Lika viktigt	Lika viktigt
Problemlösning	Mer viktigt	Mindre viktigt
Ansvarstagande	Lika viktigt	Lika viktigt
Analytisk förmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt
Kommunikationsfärdigheter	Lika viktigt	Lika viktigt

3.4.3 Personliga egenskaper

Flexibilitet och anpassningsförmåga är väldigt viktigt i yrket som revisor, då de arbetar med många olika kunder på många olika platser (Brierley & Gwilliam, 2003). Större revisionsbyråerna söker människor som är mer självständiga och målinriktade, eftersom att de vill att alla medarbetare ska sträva efter att klättra uppåt i hierarkin. Det är viktigt för en revisor att ha förmågan att sälja in sig själv och företaget. Enligt Oliviero (2004) antas det att en revisors ledarskapsförmåga är viktig i alla byråer, för att kunna påverka kunderna och medarbetarna på ett positivt sätt.

Enligt Buchanan (2008) är etiska normer något som är väldigt svårt att mäta. Byråerna har ofta policier som rör hur arbetet ska vara utfört, samt att allt en revisor gör ska överensstämma med god redovisningssed. (Revisorsnämnden, 2010).

Samarbetsförmåga anser vi är viktigare inom de mindre revisionsbyråer då det är färre medarbetare lär de känna varandra mer och arbetar med samma människor mer än vad de gör i större byråer.

Tabell 3. 3 Personliga egenskaper

	Mindre revisionsbyråer	Större revisionsbyråer
Flexibilitet och anpassningsförmåga	Lika viktigt	Lika viktigt
Affärssinne	Lika viktigt	Lika viktigt
Social kompetens och samarbetsförmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt
Etiska normer	Lika viktigt	Lika viktigt
Självständighet	Mindre viktigt	Mer viktigt
Ledarskapsförmåga	Lika viktigt	Lika viktigt
Målmedvetenhet	Mindre viktigt	Mer viktigt

3.4.4 Övriga faktorer

Män och kvinnor har olika egenskaper. Kön bör inte ha betydelse, utan det är andra egenskaper som påverkar. Ålder hänger ofta ihop med erfarenhet. Ju yngre kandidaten är desto lättare är det att forma personen med utbildningar (Carrera et al, 2008). De äldre har mer erfarenhet, vilket medför en högre kostnad i form av högre lön om de anställs. Bostadsorten är lika viktigt i både i mindre och större revisionsbyråer. Det kan vara viktigt för de anställda att deras resväg till arbete inte ses om ett hinder. Det ska vara enkelt för dem att ta sig till arbetsplatsen. Anställningen kan ses som mer långsiktig om de är villiga att flytta nära sitt arbete eller om de redan bor i närheten av arbetsplatsen.

Tabell 3. 4 Övriga faktorer

	Mindre revisionsbyråer	Större revisionsbyråer
Kön	Lika viktigt	Lika viktigt
Ålder	Lika viktigt	Lika viktigt
Bostadsort	Lika viktigt	Lika viktigt

4. Empirisk metod

I kapitel fyra presenteras metoden som använts för att utforma enkäten. Kapitlet presenterar också undersökningens population och de variabler som undersökts och diskuterats. Studiens validitet och reliabilitet kommer också att redovisas.

4.1 Litteratursökning

Genom tillgång till elektroniska databaser via Högskolan Kristianstad har information och fakta samlats in. Där har vetenskapliga artiklar som behandlar ämnet på olika sätt valts ut. Nyckelord som har lett fram till de vetenskapliga artiklar som använts är kombinationer av begrepp som audit, firm, size, recruitment, employees, process och requirement profile. Informationen till studien har noga valts ut för att hålla en hög trovärdighet och sanningshalt samt att fakta har försökts hållas så uppdaterad som möjligt. De artiklar som är äldre har ändå bedömts som relevanta och fortfarande gällande.

4.2 Datainsamlingsmetod

Syftet med denna studie är att förklara hur revisionsbyråers storlek påverkar kravprofiler vid rekrytering. Metoden som har använts är kvantitativ, vilket medför en möjlighet att kunna generalisera resultaten. Undersökningen bygger på det empiriska materialet som har samlats in via enkäter, vilket är primärdata. Enkätundersökningen har möjliggjort en undersökning av en bred urvalsgrupp i ett försöka att kunna generalisera och kategorisera svaren. En webb-enkät valdes istället för att skickas ut via post för att undgå kostnader och dröjsmål. Genom webb-enkäten kunde även en större grupp nås på kortare tid. Det negativa med enkäter är att alla respondenterna inte tolkar eller förstår frågorna på samma sätt, vilket gör att det kan uppstå missuppfattningar. För att slippa missförstånd ska webb-enkäter hållas korta, ha ett begränsat antal frågor och frågorna ska vara tydliga och konkreta. (Saunders et al, 2009)

Enkäten ger inte lika djupa svar som en intervju hade gjort, men de ger tydliga svar som är enkla att jämföra, vilket är målet med undersökningen. Respondenterna har haft möjlighet att gå igenom och svara på enkäten själv utan någon tidspress eller någon som har påverkat deras svar, vilket det är större risk för vid en intervju.

4.3 Operationalisering

Operationalisering är en process som visar hur empiriskt material samlas in och sedan mäts. Det kan finnas begrepp som behöver kodas om för att kunna mätas. Begreppen kodas om för att de ska kunna mätas som kvantitativa värden och omvandlas till variabler för att mätningen ska bli möjlig. Operationalisering visar de stegen som ska tas för att besvara problemformuleringen. (Djurfeldt et al, 2010)

4.3.1 Enkätens utformning

Problemet har undersökts genom en webb-enkät, för att på ett effektivt sätt nå ut till målgruppen. Webb-enkäten har skickats ut elektroniskt genom ett mail. I mailet fanns en länk till enkäten, som skapades genom ett googledokument, se bilaga 4. Teorikapitlet har legat till grund för utformandet av webb-enkäten.

Enkäten var uppdelad i tre moment. Det första momentet innefattar frågor om respondenten, där kön, hur många år de arbetat med personalfrågor, hur många anställda som finns i revisionsbyrån, vilken stad byrån har sitt säte i och vilken byrå de tillhör efterfrågas. Gällande frågan om byråtillhörighet kunde respondenterna välja om de tillhör någon av Big 4 byråerna (Deloitte, KPMG, PwC eller Ernst&Young) eller annan byrå. Det andra momentet innehåller frågor om egenskaper som kan vara viktiga vid rekrytering av revisorer, där de fick svara hur viktig egenskapen är på en skala. Skalan på dessa frågor var från 1-7, där 1 = inte viktigt och 7 = mycket viktigt. Det tredje momentet bestod av tre frågor där respondenten fick svara på hur avgörande den sökande personens kön, ålder och bostadsort är. Respondenten har även fått svara på en fråga om det fanns någon övrig egenskap som inte nämndes i enkäten som de själva ansåg som viktig. Respondenter som varit intresserade av studiens resultat har även

kunnat fylla i sin mailadress. Gällande utformningen av frågorna så utgick vi från faktorerna som ingår i studiens teori. Faktorerna gjordes om till frågor. Vissa faktorer delades upp i flera frågor, då det blev lättare för respondenten att förstå frågorna.

4.3.2 Urval och population

Vid utförandet av en studie är det svårt och tidskrävande att undersöka hela populationen, vilket medför att ett urval väljs ut som är representativt. Detta kan kallas för statistisk inferens, vilket betyder uttalanden om populationen skapas genom det representativa urvalet. Då inte alla undersöktes, finns en risk för att den slumpmässiga variationen ger en statistisk felmarginal. (Djurfeldt et al, 2010)

Eftersom att syftet med studien är att förklara hur kravprofilen ser ut i olika revisionsbyråer behövdes kontakt med byråernas ansvariga för personal och rekrytering. Urvalsgruppen för studien består av alla revisionsbyråer i Sverige som finns registrerade hos FAR. Dessa byråer kontaktades via mail där personalsansvariges mailadress efterfrågades, se bilaga 1. Av de registrerade byråerna valdes de som hade tillgänglig mailadress på FAR:s hemsida ut. Den 17 maj 2012 skickades mail ut till 1707 kontor. Av de mail som skickades ut, besvarades 82 av dem med mailadresser till revisionsbyråernas rekryterings- eller personalansvarige, som slutligen enkäten skickades ut till.

4.3.3 Genomförande av studien

Till de mailadresser som kunde samlas in skickades ett mail, där en länk till webb-enkäten samt en förklaring fanns, se bilaga 2. Med hjälp av google-dokumentet skapades webb-enkäten som skickades ut den 21 maj 2012 till de 82 mailadresser som var till rekryterings- och personalansvariga. Tre dagar senare skickades en påminnelse ut där de ombads att fylla i enkäten, se bilaga 3. Undersökningen stängdes ner 9 dagar efter påminnelsen och därefter kunde svaren behandlas. Av de 82 personalansvariga var det 28 stycken som besvarade webb-enkäten. Självklart är de som besvarade enkäten anonyma eftersom det är viktigt att skydda respondenternas integritet (Saunders et al, 2009).

4.4 Validitet och reliabilitet

Validitet visar hur väl frågorna i enkäten ger svar på det som ska undersökas och reliabiliteten visar tillförlitligheten i enkätens frågor. Det kan uppstå problem inom validitet och reliabilitet om operationaliseringen är svår att koppla till verkligheten och frågorna i enkäten är tvetydiga. (Djurfeldt et al, 2010) För att undgå dessa problem gjordes ett test av enkäten innan den skickades ut. Nära vänner och familj fick gå igenom webb-enkäten och dela med sig av sina åsikter, vilket ledde till en ökad validitet i undersökningen. (Saunders et al, 2009) Av nära vänner och familj var det fyra stycken som gick igenom enkätfrågorna. De ansåg att vi skulle byta skala på frågorna till 1-7 istället för 1-5, då det var enklare att svara på frågorna. Anledningen till att vi bad nära vänner och familj gå igenom webb-enkäten är att de som står oss nära skulle förhoppningsvis vara ärliga med feedbacken, samt att vännerna har erfarenhet av att skriva uppsatser och göra undersökningar.

Reliabiliteten förknippas med datainsamlingsmetoder, vilket innebär att mäta hur tillförlitlig data som samlats in är (Saunders et al, 2009). Att enkäten skickades i början av veckan kan ha påverkat svarsfrekvensen negativt, då många av respondenterna har mycket att göra. Om enkäten istället skickats ut i slutet av veckan är det större chans att revisorerna hade kunnat ägna sig åt att svara på enkäten. Då webb-enkätens svar behandlas anonymt, gör det att reliabiliteten ökar i vår studie. Detta för att respondenterna inte känner sig utpekade när det vet att de är anonyma, vilket leder till ärliga svar.

4.5 Bortfallsanalys

Eftersom enkätundersökningen endast fick in 28 svar, är det 34 % som har svarat på enkäten. Bortfallet är alltså på 54 stycken och därmed 66 % som inte har svarat. Av de 82 stycken som enkäten skickades ut till var 37 stycken kvinnor och 45 stycken var män. Utav respondenterna var 18 stycken kvinnor och 10 stycken var män, vilket ger kvinnorna en svarsfrekvens på 49 % medan männen är 22 %. Detta kan bero på att kvinnor är mer benägna på att svara på enkäter än män.

5. Empirisk analys

I detta kapitel redovisas enkätens resultat. Först ges en övergripande presentation av resultatet och därefter testas och analyseras hypoteserna. Kapitel fem avslutas med en sammanfattning av hypotesprövningarna.

5.1 Beskrivande statistik

Den beskrivande statistiken ger information som underlättar processen att mäta och förstå resultatet (Djurfeldt et al, 2010). Först görs en presentation utav respondenterna och variabelernas spridning, centraltendenser samt fördelning kommer att behandlas. För varje delfråga presenteras medelvärde, standardavvikelse från medelvärdet och vilket intervall svaren ligger inom. Medelvärde är ett vanligt tillvägagångssätt för att mäta centraltendensen i en studie genom att dividera observationernas sammanlagda värde på antalet observationer. Standardavvikelsen beskriver i sin tur den genomsnittliga spridningen från medelvärdet. (Djurfeldt et al, 2010) Slutligen testas och analyseras om hypoteserna som skapades i kapitel 3 ska förkastas eller inte. Med hjälp av detta kan skillnader mellan storlek på revisionsbyrån och kravprofilen förklaras och analyseras.

För att sammanställa resultaten från enkäten har statistikprogrammet SPSS använts. Då stickprovet hade ett litet urval var det svårt att visa starka samband mellan egenskaperna och revisionsbyråernas storlek. Det som mäts är istället indikationer och tendenser som inte går att bortse från. Med tanke på detta valdes ett konfidensintervall på 90 % ut, vilket gav en felmarginal på 10 %

5.2 Beskrivning av respondenter

För att ge en bild av de respondenter som besvarat enkäten presenteras de utifrån kön, erfarenhet, antalet anställda, vilken stad byrån fanns i och byråtillhörighet. Svaren visas nedan i form av tabeller och förklaringar.

Tabell 5.1 visar svarsfördelning mellan könen. Här visas att större delen av respondenterna i undersökningen kvinnor samt den totala svarsfrekvensen på 28 stycken.

Tabell 5. 1 Könsfördelning

	Svarsfrekvens	Procent
Man	10	35,7
Kvinna	18	64,3
Totalt	28	100

I tabell 5.2 har respondenten fått ta ställning till antalet år de arbetat med personalfrågor. Tabellen presenterar minimivärdet, maximivärdet och medelvärde. Medelvärdet för hur länge respondenten arbetat som personalansvarig är 11,95 år.

Medelvärdet visar respondenterna genomsnittligt har god erfarenhet av personalfrågor.

Tabell 5. 2 Antal år respondenten har arbetat med personalfrågor

	Min	Max	Medelvärde
Antal år	1	27	11,95

Tabellen 5.3 presenterar minimivärdet, maximivärdet och medelvärdet för antalet anställda vid respondenternas revisionsbyrå. Det uppstod ett missförstånd när respondenterna svarade på frågan. En del av respondenterna har, som vi tolkar det, svarat på hur många anställda som finns på kontoret och andra har angett hur många som är anställda i hela koncernen. Detta gör att svaren om storleken på byrån ger ett missvisande resultat.

Tabell 5. 3 Antal anställda vid respondentens revisionsbyrå

	Min	Max	Medelvärde
Antal anställda	2	3800	349

När det gäller frågan om var byrån hade sitt säte uppstod även där missförstånd. Frågan tolkades på många olika sätt vilket gjorde den svår att mäta då syftet var att undersöka stadens storlek. Flera av respondenterna svarade på hur många kontor som fanns, medan

andra svarade flera olika städer. Det är därför inte relevant att presentera dessa data.

Tabell 5.4 visar byråtillhörigheten för respondenterna. Tabellen presenterar antalet svar fördelat på olika kontor. 32,1 % av dem som svarade tillhör Big 4 de resterande 67,9 % var respondenter från andra byråer.

Tabell 5. 4 Byråtillhörighet

	Antal	Procent
Ernst&Young	2	7,1
PwC	2	7,1
KPMG	4	14,3
Deloitte	1	3,6
Annan	19	67,9
Totalt	28	100

5.3 Hypotesprövning

Eftersom att syftet med studien var att se skillnader och likheter i kravprofilen mellan mindre och större byråer skulle antalet anställda motsvara storleken på byrån. Då den frågan besvarades på olika sätt och var missvisande ändrades tillvägagångssättet. För att få ett bättre resultat valdes istället att kategorisera KPMG, PwC, Ernst & Young och Deloitte till en och samma kategori som representerar de större revisionsbyråerna, här döpt till "Big 4". De resterande respondenterna representerar de mindre revisionsbyråerna i kategorin "Annan". Dessa kategorier har varit studiens beroende variabler till de oberoende variablerna som var de olika egenskaperna som kravprofilen kan bestå utav.

De olika tabellerna innehåller medelvärde, standardavvikelse och vilket intervall respondenterna har svarat inom. Efter detta framförs hur hypotesen såg ut och resultatet av den, om den förkastas eller inte. För att testa om hypoteserna har Mann-Whitney p-värdet använts, som beskriver om resultatet är signifikant eller inte. Som tidigare nämnt i kapitlet är konfidensintervallet på 90%, vilket ger en felmarginal på 10%, detta är kopplat till p-värdet.

5.3.1 Utbildning

I tabell 5.5 visas undersökningen om magister/master examen är viktigare än kandidatexamen har visat att den inte är signifikant. Det finns alltså ingen större skillnad mellan mindre och större revisionsbyråer när det gäller att magister/master är viktigare än kandidatexamen. Dock är medelvärdet högre inom de större revisionsbyråerna, vilket visar att de större revisionsbyråerna (Big 4) svarar att det är viktigare. Skillnaden är inte tillräckligt stor för att den ska vara signifikant därför förkastas den.

Det anses vara såhär för att både större och mindre revisionsbyråer vill ha lika kompetenta anställda. Utbildning är väldigt viktigt, om inte till och med obligatoriskt. En magister/masterexamen kan vara avgörande om det är många sökande eller om byrån har som policy att endast anställa medarbetare som har möjlighet att bli auktoriserade revisorer.

Tabell 5. 5 Master/magister istället för kandidatexamen

	Annan	Big 4
Medelvärde	3,93	4,22
Standardavvikelse	1,94	1,64
Intervall	1-7	2-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Utbildning	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Mean rank	13,74	16,11	
Mann-Whitney p-värde	0,468		

I tabell 5.6 visas undersökningen om universitet är viktigare än högskola förkastats hypotesen eftersom den inte är signifikant. Medelvärdet är högre inom de mindre revisionsbyråerna. I större revisionsbyråerna har fler svarat att de inte är så viktigt med universitet istället för högskola. Dock är intervallen inom både Big 4 och annan stort.

Detta kan bero på att utbildningen i sig är viktigt, men det är inte avgörande om den sökande har examen från universitet istället för högskola. Att svaren ligger inom ett

stort intervall kan tyda på att de har olika åsikter och att det inte är något som är specifikt för mindre eller större.

Tabell 5. 6 Examen från universitet istället för högskola

	Annan	Big 4		
Medelvärde	3,07	2,44		
Standardavvikelse	2,17	1,42		
Intervall	1-7	1-5		

	Annan	Big 4		
Hypotes: Högskola/universitet	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas	
Mean rank	14,71	14,06		
Mann-Whitney p-värde	0,838			

Tabell 5.7 visar att i prövningen förkastas hypotesen eftersom den visade skillnad mellan mindre och större revisionsbyråer, vilket inte kunde påvisas då testet inte var signifikant. Medelvärdena mellan Big 4 och annan är jämna samt i den lägre delen av skalan vilket visar att lärosätets rykte inte är viktigt.

Lärosätets rykte behöver inte påverka hur den sökande har tagit till sig utbildningen eller om lärosätets rykte stämmer eller är befogat. Då universitet oftast har mer resurser i form av kapital kan de investera mer vilket kan leda till ett bättre rykte och det behöver inte påverka utbildningen på något sätt.

Tabell 5. 7 Examen från en högskola/universitet med ett gott rykte

	Annan	Big 4		
Medelvärde	3,14	3,67		
Standardavvikelse	1,46	1,41		
Intervall	1-6	1-4		

	Annan	Big 4		
Hypotes: Högskola/universitet	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas	
Mean rank	13,39	16,83		
Mann-Whitney p-värde	0,290			

Resultatet, i tabell 5.8, har ett p-värde på 0,069 vilket gör att det finns en signifikant skillnad mellan mindre och större revisionsbyråer. Detta visar att hypotesen om att höga betyg från högskole-/universitetsutbildning är viktigare inom Big 4 än inom andra byråer stämmer och förkastas därmed inte.

Anledningen till detta kan vara att betygen är en indikation på att studenterna är kapabla till att lära sig nya kunskaper snabbt och är då värda att satsa på. De högre betygen kan också vara avgörande till att bli erbjuden arbetet, då det är större konkurrens i större revisionsbyråer.

Tabell 5. 8 Höga betyg från högskole-/universitetsutbildning

	Annan	Big 4
Medelvärde	4,29	5,00
Standardavvikelse	1,33	0,87
Intervall	1-6	3-6

	Annan	Big 4	
Hypotes: Betyg	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas inte
Mean rank	12,14	17,72	
Mann-Whitney p-värde	0,069*		

5.3.2 Kunskaper och erfarenhet

I frågan om hur viktigt allmän arbetslivserfarenhet var för byråerna visar tabell 5.9 att hypotesen förkastades, eftersom det inte fanns någon signifikant skillnad. Medelvärdet var jämt, men lite högre i de mindre revisionsbyråerna.

Detta för att det är viktigt med allmän arbetslivserfarenhet för alla revisionsbyråer. Byråerna vill anställa medarbetare med erfarenhet av tidigare arbeten. Det är viktigt med erfarenhet, oavsett vad de har arbetat med förr. Det kan visa att de kan ha en anställning och passar in på en arbetsplats. Eftersom de mindre revisionsbyråerna har färre resurser och har därför inte möjligheten att investera i utbildningsprogram antas de att väljer anställda med allmän livserfarenhet.

Tabell 5. 9 Allmän arbetslivserfarenhet

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,14	4,78
Standardavvikelse	1,51	1,56
Intervall	2-7	2-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Arbetslivserfarenhet	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	14,95	13,56	
Mann-Whitney p-värde	0,669		

I tabell 5.10 syns det att byråerna delade ungefär samma åsikt om att arbetslivserfarenhet inom ekonomi är viktigt. Hypotesen förkastas då det inte finns någon signifikant skillnad i prövningen. Medelvärdet är högre i de mindre revisionsbyråerna.

Det kan tänkas vara att mindre revisionsbyråerna vill ha anställda med erfarenhet för att undvika att investera kapital i kostsamma utbildningar. De anställda tycks ha en fördel i rekryteringen inom revisionsbyråer om de besitter kunskap i ekonomi.

Tabell 5. 10 Arbetslivserfarenhet inom ekonomi

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,29	4,33
Standardavvikelse	1,86	1,23
Intervall	2-7	2-6

	Annan	Big 4	
Hypotes: Arbetslivserfarenhet	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	15,82	11,72	
Mann-Whitney p-värde	0,209		

Tabell 5.11 visar hur viktig erfarenhet av bokföring är för en arbetssökande. Hypotesen förkastas även i denna prövning eftersom det inte finns någon signifikant skillnad. Mindre revisionsbyråer har högre medelvärde i denna undersökning och intervallet är samma för Big 4 som för de andra revisionsbyråerna.

Erfarenhet av bokföring är väldigt viktigt för de mindre revisionsbyråerna där en anställd med erfarenhet av bokföring kan spara in på byråns resurser och kräver mindre tid i upplärning.

Tabell 5. 11 Erfarenhet av bokföring

	Annan	Big 4
Medelvärde	4,79	3,78
Standardavvikelse	1,76	1,64
Intervall	2-7	2-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Bokföring	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	16,18	10,94	

Mann-Whitney p-värde 0,110

I tabell 5.12 redovisas ett högre medelvärde i de mindre byråerna angående relevansen av att ha erfarenhet av bokslut. I detta fall är det en signifikant skillnad och den stämmer med hypotesen vilket gör att den inte förkastas.

Även här kan det antas att erfarenhet är mycket viktigare i mindre revisionsbyråer då de inte har samma resurser att invertera i utbildning för de nya medarbetarna. Trots att de nya arbetarna inte har gjort på exakt samma sätt förut kan de ändå ha nytta av sina erfarenheter i ett nytt system och därför spara in på revisionsbyråns kapital.

Tabell 5. 12 Erfarenhet av bokslut

	Annan	Big 4
Medelvärde	4,64	3,22
Standardavvikelse	1,99	1,92
Intervall	1-7	1-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Bokföring	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas inte
Mean rank	16,39	10,50	
Mann-Whitney p-värde	0,073*		

Undersökning om hur viktigt det engelska språket är för revisionsbyråerna, förkastades hypotesen för att ingen signifikant skillnad kunde påvisa. Tabell 5.13 visar att medelvärdet är högre för de större revisionsbyråerna.

Resultatet som visar att Big 4 tycker att det är viktigare med kunskaper i engelska kan bero på att de har fler internationella kontakter och uppdrag de måste fullfölja. Därför kan goda kunskaper i engelska språket underlätta arbetet för de anställda.

Tabell 5. 13 Goda kunskaper i engelska

	Annan	Big 4
Medelvärde	4,00	5,00
Standardavvikelse	1,71	1,80
Intervall	1-7	2-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Språkkunskaper	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Mean rank	12,44	17,11	
Mann-Whitney p-värde	0,143		

Tabell 5.14 visar undersökningen om hur viktig god datorvana är för revisionsbyråerna. Hypotesen förkastas inte eftersom det kunde påvisas en signifikant skillnad. En god datorvana är ungefär lika viktigt i mindre som i större revisionsbyråer.

Datorn är ett viktigt hjälpmedel inom de flesta arbeten och speciellt viktigt inom arbetet som revisor. Datorvana kan vara lika viktigt eftersom att datorn används lika mycket oavsett storleken på byrån. Datorn är ett viktigt verktyg för att revisorns uppgifter ska kunna fullföljas och underlättas.

Tabell 5. 14 God datorvana

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,07	5,89
Standardavvikelse	1,00	0,78
Intervall	4-7	5-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Program och IT-kunskaper	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	15,26	12,89	
Mann-Whitney p-värde	0,451		

Tabell 5.15 beskriver resultatet om erfarenhet av affärssystem. Eftersom att resultatet visar att det inte finns en signifikant skillnad och hypotesen visar att faktorn är lika viktig inom Big 4 och mindre byråer stämmer hypotesen. Medelvärdet är mycket högt och intervallet är jämnt.

Att kunna hantera affärssystem är en del utav revisorsyrket men att ha erfarenhet utav det värderas inte så viktigt. Det kan vara så att det är viktigare med god datorvana att utgå ifrån för har den arbetssökande det, kan den enkelt lära sig nya saker på datorerna.

Tabell 5. 15 Erfarenhet av affärssystem

	Annan	Big 4		
Medelvärde	4,00	3,56		
Standardavvikelse	1,62	1,33		
Intervall	1-7	1-5		
<hr/>				
	Annan	Big 4		
Hypotes: Program och IT-kunskaper	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte	
Mean rank	15,18	13,06		
Mann-Whitney p-värde	0,509			

Tabell 5.16 redovisar resultatet angående om det är viktigt att god verbal förmåga i att förklara och uttrycka sig. Medelvärdet är väldigt högt och respondenterna har svarat inom samma intervall. Standardavvikelsen är låg vilket visar att de flesta svarat ett värde nära medelvärdet.

Eftersom att medelvärdet är högt inom både Big 4 och de andra byråerna visar det att det är en vital del utav revisorsyrket. Att kunna förklara saker och uttrycka sig är viktigt för att byrån ska kunna arbeta effektivt. Yrket som revisor innefattar mycket kontakt med kunder, det är då viktigt att kunna förklara och uttrycka sig på ett tydligt sätt.

Tabell 5. 16 God verbal förmåga i att förklara och uttrycka sig

	Annan	Big 4		
Medelvärde	6,36	6,22		
Standardavvikelse	0,75	0,67		
Intervall	5-7	5-7		
<hr/>				
	Annan	Big 4		
Hypotes: Kommunikationsfärdigheter	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte	
Mean rank	14,34	14,83		
Mann-Whitney p-värde	0,873			

I tabell 5.17 syns att medelvärdena i Big 4 och de andra byråerna är väldigt jämna och värdena befinner sig ganska högt. Standardavvikelsen är något större inom de mindre byråerna vilket också visas av att intervallet är större än vad det är inom Big 4. Intervallet för Big 4 ligger inom den översta hälften och spridningen är mindre än inom de mindre byråernas respondenters svar. Det finns ingen signifikant skillnad mellan de båda kategorierna vilket gör att hypotesen är korrekt och den förkastas inte.

Att medelvärdena är så lika indikerar att det inte finns någon skillnad mellan mindre och större byråer inom denna kategori. Det är en någorlunda viktig egenskap för en arbetssökande revisor att ha en god verbal förmåga inom presentationsteknik. Anledningen till detta kan vara att en revisor måste vara duktig på att presentera fall och fakta för sina medarbetare på arbetsplatsen, men också att vara skicklig på att ha kontakt med kunder och sälja in sina tjänster.

Tabell 5. 17 God verbal förmåga i presentationsteknik

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,06	5,00
Standardavvikelse	1,26	1,00
Intervall	2-7	4-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Kommunikationsfärdigheter	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	14,50	13,00	
Mann-Whitney p-värde	0,625		

Tabell 5.18 beskriver hur viktig skriftlig förmåga är. Medelvärdet i båda kategorierna är mycket högt och standardavvikelsen är låg. Samtliga respondenter har svarat inom intervallet 5-7 vilket indikerar att det är en viktig egenskap.

Att ha en god skriftlig förmåga är en viktig egenskap inom arbetet som revisor, då kunna förmedla saker skriftligt är en vital del av arbete då det krävs mycket kontakt med kunder och medarbetare. En revisor har en stor roll då de ska ta hand om företagets bokföring, årsredovisning och upprätta revisionsberättelse. En årsredovisning är mer än bara siffror där revisorn uttrycker sig i skrift. Om det då skulle uppstå stavfel så anses inte det som en årsredovisning av god kvalitet.

Tabell 5. 18 God skriftlig förmåga

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,07	6,22
Standardavvikelse	0,73	0,67
Intervall	5-7	5-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Kommunikationsfärdigheter	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	13,03	15,94	
Mann-Whitney p-värde	0,325		

5.3.3 Personliga egenskaper

Enligt tabell 5.19 är medelvärdet högt inom både mindre och större byråer.

Standardavvikelsen inom mindre byråer är något högre och intervallet skiljer sig något mellan Big 4 och mindre byråer. P-värdet är inte tillräckligt lågt för att kunna påvisa en signifikant skillnad. Detta bidrar till att hypotesen inte förkastas då hypotesen visar att det inte skulle finnas några skillnader.

Eftersom att det blir viktigare med tiden att kunna sälja tjänster hos kunder och få kunden att tro att just deras revisionsbyrå är bäst så krävs det att revisorerna har affärssinne. Men för att lyckas med att sälja in sin byrå måste revisorn sälja in sig själv först, för att skapa förtroende.

Tabell 5. 19 Affärssinne ("business skills")

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,21	5,78
Standardavvikelse	1,58	0,97
Intervall	2-7	4-7

	Annan	Big 4	
Hypotes:Affärssinne	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	13,68	16,22	
Mann-Whitney p-värde	0,430		

Tabell 5.20 visar ett väldigt högt medelvärde för social kompetens, samt ett mycket litet intervall som ligger inom höga poäng. Standardavvikelsen är liten och detta speglas också av intervallet. P-värdet är högt, vilket visar att det inte finns någon skillnad mellan större och mindre byråer och därmed förkastas hypotesen.

Social kompetens krävs för att samarbetet och interaktionen med kunder och medarbetare ska fungera smidigt och effektivt. Arbetet som revisor innebär kontakt med många olika människor och det är viktigt att de kan anpassa sig till den sociala miljö de befinner sig i.

Tabell 5. 20 Social kompetens

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,64	6,78
Standardavvikelse	0,63	0,44
Intervall	5-7	6-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Social kompetens och samarbetsförmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	14,26	15,00	
Mann-Whitney p-värde	0,769		

Testet i tabell 5.21 gav att det inte fanns ett signifikant resultat vilket gör att hypotesen förkastas. Medelvärdet för samarbetsförmåga är väldigt högt och jämt för både mindre och större revisionsbyråer. Respondenterna har svarat de två högsta betygen på skalan och det visar ingen skillnad mellan mindre och större revisionsbyråer.

Standardavvikelsen är låg och det syns även inom intervallet.

På en arbetsplats är det viktigt att kunna arbeta med andra människor så som medarbetare, kunder osv. Vilket gör att detta är en väldigt viktig egenskap för en revisor. Detta är ingen egenskap som kan påverkas av storleken på byrån utan den anses lika viktig inom båda.

Tabell 5. 21 God samarbetsförmåga

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,79	6,78
Standardavvikelse	0,43	0,44
Intervall	6-7	6-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Samarbetsförmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	14,55	14,39	
Mann-Whitney p-värde	0,945		

Tabell 5.22 visar hur pass viktigt revisionsbyråer tycker att lämpliga etiska värderingar är. Medelvärdet i båda kategorierna är väldigt höga men något högre inom Big 4. Standardavvikelsen är lite större inom de mindre byråerna där även intervallet är större. Skillnaden i mean rank är hög och p-värdet visar att det finns en signifikant skillnad och ger även ett starkt samband mellan etiska värderingar och byråstorlek då signifikansen är under 5 %.

Lämpliga etiska värderingar är något som hela arbetet baseras på. Om en revisor inte har lämpliga värderingar påverkar detta hela arbetet. På grund av att det är en sådan vital del är detta viktigt inom både Big 4 och andra byråer.

Tabell 5. 22 Lämpliga etiska värderingar

	Annan	Big 4		
Medelvärde	6,29	6,89		
Standardavvikelse	0,83	0,33		
Intervall	5-7	6-7		
<hr/>				
	Annan	Big 4		
Hypotes: Etiska normer	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas	
Mean rank	12,50	18,72		
Mann-Whitney p-värde	0,032*			

Ledarskapsförmåga som presenteras i tabell 5.23 har inte värderats så högt utav revisionsbyråerna, dock högre inom Big 4 än inom de mindre byråerna. Respondenternas svar ligger också inom ett brett intervall och standardavvikelsen är stor. P-värdet är för högt för att det ska finnas en signifikant skillnad, dock är det stor skillnad i mean rank, där Big 4 har högre värde.

Ledarskapsförmåga kan tänkas vara högre om revisorn arbetar inom Big 4 då det finns mer hierarki där och fler arbetare strävar att klättra upp i hierarkin. Ju högre position revisorn har, desto fler har den under sig som ska ledas.

Tabell 5. 23 Ledarskapsförmåga

	Annan	Big 4		
Medelvärde	3,93	4,56		
Standardavvikelse	1,27	1,01		
Intervall	2-6	3-6		
<hr/>				
	Annan	Big 4		
Hypotes: Ledarskapsförmåga	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte	
Mean rank	13,37	16,89		
Mann-Whitney p-värde	0,271			

I tabell 5.24 framgår att god förmåga att lösa problem anses vara en viktig faktor. Medelvärdet är högt både inom mindre och större byråer men en aning högre inom Big 4. Standardavvikelsen och intervallet är större inom de mindre byråerna och mean rank visar att Big 4 har ett större värde. Det finns dock ingen signifikant skillnad då p-värdet är för högt.

Inom revisorsyrket så finns det många problem som kan uppstå. För att klara arbetsuppgifterna måste den arbetsökande ha kritiskt tänkande och en förmåga att lösa problem effektivt. Detta värderar både Big 4 och mindre byråer högt eftersom revisorn ibland ställs inför svåra beslut den får ta.

Tabell 5. 24 God förmåga att lösa problem

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,86	6,22
Standardavvikelse	1,21	0,67
Intervall	4-7	5-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Problemlösning	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	12,56	15,28	
Mann-Whitney p-värde	0,271		

Undersökningen om det är viktigt med analytisk förmåga, som visas i tabell 5.25, visar att respondenterna har svarat inom samma revisionsbyråer. Hypotesen förkastas, då ingen signifikant skillnad kan påvisas eftersom att p-värdet är mycket högt.

Analytisk förmåga anses mycket viktigt av både Big 4 och andra revisionsbyråer. Detta hör ihop med förmågan att lösa problem då det är viktigt att vara analytisk, och kunna reflektera över ett beslut osv.

Tabell 5. 25 Analytisk förmåga

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,29	6,22
Standardavvikelse	0,73	0,67
Intervall	5-7	5-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Analytisk förmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Mean rank	13,89	14,22	
Mann-Whitney p-värde	0,911		

Flexibilitet och anpassningsförmåga har ett högt medelvärde inom båda kategorier. Respondenterna har svarat inom ungefär samma intervall, vilket gör att standardavvikelsen är låg. P-värdet är för högt för att visa en signifikant skillnad, vilket bidrar till att hypotesen stämmer och kan inte förkastas.

Arbetet som revisor kräver att personen har förmåga att anpassa sig till nya kunder, platser och uppgifter. För att klara detta krävs mycket flexibilitet och öppenhet för förändringar. Detta är därför lika viktigt inom mindre och större byråer, vilket betyder att detta är en egenskap som inte är avgörande beroende på storlek.

Tabell 5. 26 Flexibel och har god anpassningsförmåga

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,43	6,33
Standardavvikelse	0,76	0,50
Intervall	5-7	6-7

	Annan	Big 4	
Hypotes:	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Flexibilitet och anpassningsförmåga			
Mean rank	15,05	13,33	
Mann-Whitney p-värde	0,564		

I tabell 5.27 presenteras hur viktigt revisionsbyråerna anser att självständighet är. Båda medelvärdena är höga men högst inom mindre byråer. Intervallen är höga och standardavvikelsena låga. Mean rank är mycket högre inom mindre byråer och p-värdet är lågt, vilket gör att testet är signifikant och visar starka samband mellan egenskapen och storleken på byrån. Hypotesen är fel och förkastas.

Inom en mindre byrå kan det vara viktigare att vara självständig och arbeta på egen hand än inom en större, dock är det viktigt inom båda för att kunna utföra arbetet på ett bra sätt.

Tabell 5. 27 Självtändig

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,21	5,44
Standardavvikelse	0,70	0,53
Intervall	5-7	5-6

	Annan	Big 4	
Hypotes: Självtändighet	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Mean rank	16,55	10,17	
Mann-Whitney test	0,039*		

I tabell 5.28 visar höga medelvärde inom båda kategorier för målmedvetenhet. Hypotesen förkastas då p-värdet är för högt för att visa en signifikant skillnad. Intervallen är nästan likadana men något högre inom mindre byråer där även standardavvikelsen är högre. Mean rank är lite högre inom Big 4.

Att vara målmedveten kan vara viktigt inom arbetet som revisor Strävan efter att bli befordrad för att få en högre position eller lön gör att revisorn gör ett bra arbete med god kvalitet enligt god redovisningssed.

Tabell 5. 28 Målmedveten

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,79	5,89
Standardavvikelse	1,05	0,78
Intervall	4-7	5-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Målmedvetenhet	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Mean rank	13,82	15,94	
Mann-Whitney p-värde	0,468		

Tabell 5.29 anger värdena för ansvarstagandets relevans. Medelvärdet är högt och intervallen mellan de båda kategorierna är lika. Standardavvikelsen är låg och p-värdet är högt, vilket gör att det inte finns en signifikant skillnad. Därför stämmer hypotesen och den förkastas inte.

Att ta ansvar för arbetet de gör är mycket viktigt för en revisor. Känner de ansvar för det de gör blir arbetet också bättre utfört. En revisors ansvar är väldigt stort, därför är det vitalt med att vara väldigt noggrann när revisorn utför arbetet. Kan tänkas att kunderna förlorar förtroendet för revisorn om det skulle uppstå fel, på detta sätt förlorar byråerna

sina kunder.

Tabell 5. 29 Ansvarstagande

	Annan	Big 4
Medelvärde	6,57	6,78
Standardavvikelse	0,76	0,44
Intervall	5-7	6-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Ansvarstagande	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	13,97	15,61	
Mann-Whitney p-värde	0,534		

5.3.4 Övriga faktorer

Medelvärdet i tabell 5.30 är mycket lågt inom både Big 4 och mindre byråer, dock något högre inom Big 4. Standardavvikelsen är låg och intervallet är högre inom Big 4 än de andra byråerna. P-värdet är mycket högt och det visar att det inte finns någon skillnad mellan Big 4 och andra byråer när det rör denna fråga.

Eftersom att det som är det mest "korrekta" svar på denna fråga är att svara att kön inte är av någon betydelse är detta också resultatet. Trots detta är intervallet spritt inom Big 4. Anledningarna till detta kan vara många men en av dem kan vara att det generellt finns skillnader mellan män och kvinnors egenskaper och det är några specifika egenskaper de anser vara eftertraktade. Förhoppningsvis värderas personliga egenskaper högre än just vilket kön man har.

Tabell 5. 30 Kön

	Annan	Big 4
Medelvärde	1,14	1,44
Standardavvikelse	0,54	1,01
Intervall	1-3	2-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Kön	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	14,50	14,50	
Mann-Whitney p-värde	1,00		

Ålder har fått ett högt medelvärde i tabell 5.31, där de är ungefär lika stora inom Big 4 och de andra byråerna. P-värdet är högt, vilket visar att det inte finns en signifikant skillnad och detta gör att hypotesen stämmer samt förkastas inte.

Att ålder värderas högt kan vara på grund av att hög ålder ofta förknippas med mer erfarenhet. Ju yngre desto mer kan man utforma kandidaten. Är kandidaten äldre har den mer erfarenhet, vilket är bra men kan bli dyrare för byrån. Om det är just åldern i sig som spelar roll är svårt att utläsa ifrån detta.

Tabell 5. 31 Ålder

	Annan	Big 4
Medelvärde	5,07	5,00
Standardavvikelse	1,39	1,00
Intervall	2-7	4-7

	Annan	Big 4	
Hypotes: Ålder	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	14,50	13,00	
Mann-Whitney p-värde	0,625		

I tabell 5.32 inte visar att det finns en signifikant skillnad mellan mindre och större revisionsbyråer kan hypotesen inte förkastas. Att det inte finns en koppling visar det att det är lika viktigt i mindre och större byråer. Medelvärdet är jämnt och intervallen i de mindre och större byråerna är lika.

Det visar att bostadsorten inte bör ha betydelse för den arbetssökande. Kan ses mer som en långsiktig anställning om den arbetssökande anställs i samma ort som den bor. Resvägen till arbetet ska inte heller ses som ett hinder.

Tabell 5. 32 Bostadsort

	Annan	Big 4
Medelvärde	3,43	4,11
Standardavvikelse	2,07	0,93
Intervall	1-7	3-6

	Annan	Big 4	
Hypotes: Bostadsort	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Mean rank	14,55	14,39	
Mann-Whitney p-värde	0,960		

Övriga egenskaper som inte nämndes i enkäten som respondenterna tyckte var viktiga var: integritet, driv, glädje, inte ta risker, entreprenörskap, ha tidigare kundkontakt, vara sund och ickerökare, förtroendeingivande, ha förmåga att sälja sig själv och företaget, ha relevanta poäng för att kunna bli auktoriserad revisor och ha humanistiskt tänkande.

5. 4 Sammanfattning av hypotesprövning

Av de sammanlagda hypoteserna som presenteras i tabell 5.33 förkastades 14 och 14 förkastades. Det var flest som inte förkastades inom de hypoteser som påstod att egenskaperna skulle vara lika viktiga inom mindre och större byråer.

Tabell 5. 33 Sammanfattning av hypotesprövning

Egenskap	Mindre revisionsbyråer	Större revisionsbyråer	Förkastas/förkastas inte
Magister istället för kandidat	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Universitet istället för högskola	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Lärosäte med gott rykte	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Höga betyg	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas inte
Arbetslivserfarenhet – allmän	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Arbetslivserfarenhet – ekonomi	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Erfarenhet av bokföring	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Erfarenhet av bokslut	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas inte
Kunskaper i engelska	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Datorvana	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Erfarenhet av affärssystem	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Verbal förmåga – förklara och uttrycka sig	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Verbal förmåga - Presentationsteknik	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Skriftlig förmåga	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Affärssinne ("business skills")	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Social kompetens	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Samarbetsförmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Etiska värderingar	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas
Ledarskapsförmåga	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
God förmåga att lösa problem	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Analytisk förmåga	Mer viktigt	Mindre viktigt	Förkastas
Flexibel och har god anpassningsförmåga	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Självständig	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Målmedveten	Mindre viktigt	Mer viktigt	Förkastas
Ansvarstagande	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Kön	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Ålder	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte
Bostadsort	Lika viktigt	Lika viktigt	Förkastas inte

5.5 Sammanfattning av medelvärden

Nedan har Big 4 och de andra byråernas medelvärden sammanställts i ett linjediagram för att bidra med en överblick. Den blå linjen representerar de mindre byråerna och den röda Big 4. Översikten av egenskapernas medelvärden gav resultat som visade vilka som värderades högst vid rekrytering inom revisionsbyråer. De fem övergripande viktigaste egenskaperna var god samarbetsförmåga, social kompetens, ansvarstagande, lämpliga etiska värderingar samt flexibilitet och anpassningsförmåga. Big 4 och de mindre byråerna hade god samarbetsförmåga, social kompetens, ansvarstagande, flexibilitet och anpassningsförmåga gemensamt men Big 4 hade även etiska värderingar och de mindre byråerna tyckte att verbal förmåga i att förklara och uttrycka sig var viktigt. Vid anblick av dessa egenskaper framgår det att personliga är de egenskaper som anses vara viktigast.

5.6 Analys

Resultatet som visas här i kapitel fem kan återkopplas till teorin i kapitel tre för att ge en förklaring till varför vissa av sambanden existerar. De egenskaper som togs med i undersökningen ansågs alla vara viktiga, av olika anledningar, att inneha i arbetet som revisor. I resultatet kan därför vissa delar i kapitel tre bekräftas utav denna undersökning.

Det nämndes i teorikapitlet att Tanova (2003) hade funnit en koppling mellan revisionsbyråers storlek och rekrytering. Detta är inget som denna undersökning kunnat bekräfta med starka samband, utan det har i vissa fall funnits signifikanta olikheter. Det som kan tänkas här är att det är processen och metoderna som skiljer sig från större och mindre byråer. I teorikapitlet ansågs en revisors rykte vara viktigt vid anställningen och Smith & Graves (2002) påvisade att studenter som hade studerat vid universitet gör ett bättre arbete än de som studerat vid en högskola. Detta är inget som personalansvariga på byråerna alls har tagit hänsyn till vid sina rekryteringar då resultatet inte visade att det var av någon betydelse. Höga betyg värderas högt inom byråerna. Smiths & Graves (2002) menar att en anställd med bra betyg bidrar med framgång för företaget. Även i denna undersökning visas det att betygen är viktiga då det fick ett högre medelvärde och

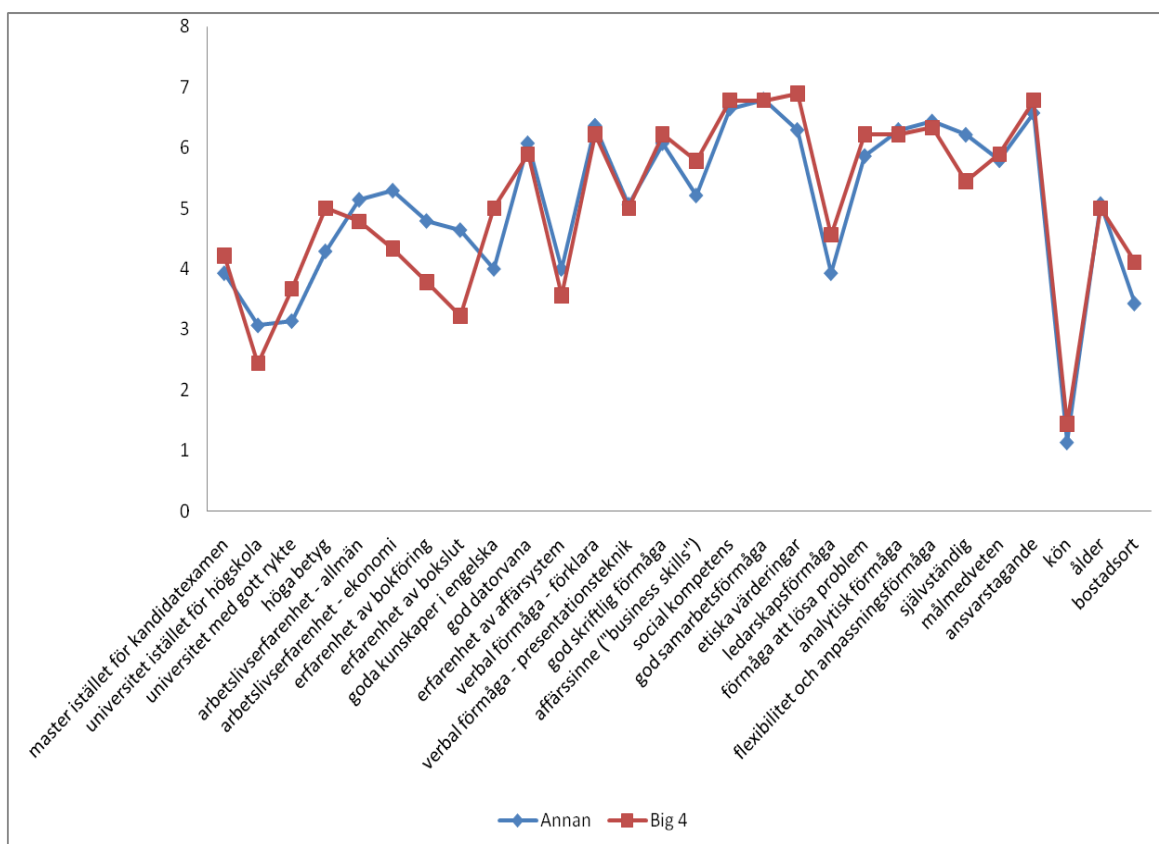
detta kan tyda på att personens rykte och kunskaper är det som är av vikt vid anställning och inte lärosätets rykte.

Enligt Crawford et al (2011) behövs även allmänna färdigheter inom arbetsområdet för att vara attraktiv på arbetsmarknaden. Undersökningen visade ett splittrat resultat inom denna kategori vilket kan tyda på att det ses som en merit att ha erfarenhet, men att det inte är ett måste för att bli anställd. Att ha goda kunskaper i engelska påverkar revisionsbyråernas resultat anser Karan (2011). Undersökningen har visat resultat på att det är viktigt att ha goda kunskaper i engelska. Likaså anses god datorvana vara en vital del i akademiska arbeten för att kunna uppfylla målen (McCollum, 2010). Förmågan att lösa problem anser Gammie et al (2004) vara en av de mest eftertraktade egenskaperna hos en revisor och detta kan även bekräftas i denna undersökning. Likaså är ansvarstagande och analytisk förmåga lika viktig att inneha då revisionslagen säger att allt en revisor ska arbeta med ska följa god redovisningssed (Justitiedepartementet, 1999). För att kunna arbeta på ett så effektivt och bra sätt som möjligt är det viktigt att komma överens med kunder och kollegor, vilket gör kommunikationsfärdigheterna till viktiga (Smith G. , 2005), detta har även framkommit i undersökningen.

Enligt Brierly & Gwilliam (2003) är anpassningsförmåga och flexibilitet mycket viktiga egenskaper hos en revisor och Gammie et al (2004) hävdar även att egenskaperna finns med som urvalskriterier hos arbetsgivaren. Denna studie visar ett högre medelvärde för flexibilitet och anpassningsförmåga i de större revisionsbyråerna och har ett övergripande högt medelvärde vilket innebär att det stämmer överens med teorin. Smith G. (2005) anser att kunskap och allmänna färdigheter inom ämnet inte räcker till utan måste kompletteras med färdigheter inom arbetsområdet. Undersökningen påvisade att egenskapen affärssinne var minst lika viktigt i både de större och de mindre revisionsbyråer. Smith G. (2005) menar att en revisor med stark social kompetens och samarbetsförmåga kan lättare påverka kunder och medarbetare. Prövningen visade att båda egenskaperna var mycket viktiga för en revisor. En revisor ska även ha en djup förståelse i etik när de genomför sitt arbete (Buchanan, 2008). Även i denna prövning visades betydelsen av att ha lämpliga etiska värderingar. Brierley & Gwilliam (2003) menar att det är viktigt att personalen känner ansvar och fullföljer sina arbetsuppgifter. Undersökningen av denna kategori visade att det var viktigt att vara självständig. Medelvärdet var högre för de mindre revisionsbyråerna. Ledarskapsförmåga är också

viktigt för att en revisor ska kunna fullfölja sina arbetsuppgifter korrekt (Oliviero, 2004). För att lyckas med arbetet ska man vara målmedveten för att kunna klättra uppåt i hierarkin (Brierley & Gwilliam, 2003). Undersökningen visade att dessa kategorier var vitala, medelvärdet var högre för de större revisionsbyråerna.

Brierley & Gwilliam (2003) hävdar också att skillnaden mellan män och kvinnor har sin grund i att bilden av organisationen är mansdominerad. Denna undersökning visar att det inte görs någon skillnad mellan kön, det har mycket liten betydelse om den anställda är man eller kvinna. Det pekar då på att de övriga personliga egenskaperna är viktigare, oberoende på vilket kön de har. Ålder är ofta kopplat till erfarenhet, vilka risker de är benägna att ta och hur mogen personen är. Ålder har i undersökningen fått ett högt medelvärde och detta kan tänkas bero på de förutfattade meningar som finns angående yngre och äldre människor. Detta gäller även bostadsorten, denna har fått ett medelhögt medelvärde och detta kan bero på att personer som bor närmre arbetet kan tolkas som seriösare med arbetet, men detta behöver inte alls vara fallet.



Tabell 5. 34 Sammanfattning av medelvärden för Big 4 och andra byråer

6. Slutsats

Det avslutande kapitlet består utav slutsatser och diskussioner som baseras på resultat och analys i föregående kapitel. Slutsatsen ger svar på studiens problemformulering och presenterar dessutom förslag till vidare forskning.

6.1 Syfte och problemställning

Syftet med studien var att förklara hur revisionsbyråers storlek påverkar kravprofiler vid rekrytering. Efter utförandet av en enkätundersökning, som var baserad på tidigare forskning inom detta område har statistik kunnat arbetas fram och en analys utav resultatet har skapats. Urvalet talar för hela populationen och då undersökningen gav begränsat med svar krävs försiktighet vid generaliseringar och kategoriseringar.

Svaret på problemställning och slutsatsen är att det inte finns några skillnader mellan större och mindre byråers kravprofiler. Studien bidrar dock med en indikation och en insikt i vilka slags egenskaper som anses vara viktigast, vilket kan vara till hjälp för framför allt nyexaminerade studenter för att de ska kunna anpassa sig till revisionsbyråernas krav.

6.2 Kravprofil

Enkätundersökningens resultat visade att de personliga egenskaperna var viktigast för en arbetssökande. De fem egenskaperna som värderades högst var god samarbetsförmåga, social kompetens, ansvarstagande, lämpliga etiska värderingar samt flexibilitet och anpassningsförmåga. Enligt Gammie et al (2004) har icke-akademiska egenskaper blivit viktigare och detta visar även empirin i denna studie.

För att få arbeta som revisor krävs den teoretiska utbildningen, vilket gör detta till en förutsättning för att ens kunna söka arbetet. Detta utgör då en obligatorisk del och det är inte det som har mätts i denna studie. Undersökningen har visat att så länge den arbetssökande är utbildad har inte lärosäte, betyg, lärosätets rykte eller om den studerat

vid universitet eller högskola stor betydelse. En revisors yrke kräver mer än bara utbildning, det finns även kunskaper och erfarenheter som är meriterande för kandidaten. Arbetslivserfarenhet visade sig i resultatet inte vara så viktigt som det antogs. Den kunskap som värderades högst var att kandidaten skulle vara ansvarstagande och den viktigaste erfarenheten att ha var arbetslivserfarenhet inom ekonomi. Egenskapen som fick lägst medelvärde var kön, vilket är positivt att könet på kandidaten inte har någon betydelse.

Utöver de personliga egenskaperna är, som tidigare nämnt, utbildning obligatoriskt att ha för att få arbeta som revisor (Revisorsnämnden, 2010). Har den sökande utbildningen och rätt personliga egenskaper räcker detta långt i processen för att få en anställning.

6.3 Byråstorlek

Tidigare avsnitt visar att revisionsbyråerna är väldigt eniga om vilka egenskaper som är viktigast. Det kan förklaras genom homogenisering som sker efter att företag har varit aktiva på marknaden ett tag (DiMaggio et al, 1983). Eftersom att det kan uppstå osäkerhet vid anställning kan byråerna imitera andra framgångsrika byråer för att vara mer säkra på ett bra resultat. Det kan tänkas att mindre byråer imiterar större då dessa är branschledande. Detta fenomen är vanligt förekommande enligt DiMaggio et al (1983) som kallas för mimetisk isomorfism. Då det är mindre byråkrati i de mindre revisionsbyråerna kan det tänkas att det är mindre strikt i rekryteringsprocessen. (Meltzer, 2006) Därför kan mindre revisionsbyråer gå mer på känsla, då det inte är lika mycket byråkrati i en mindre byrå. Något annat som kan påverka hela rekryteringsprocessen är de inre förutsättningarna. Till stor del påverkar byrån och de anställdas åsikter och värderingar hur kraven formas. Enligt Newman (2010) är de större revisionsbyråerna rädda om sitt rykte, då de granskas mer än mindre revisionsbyråerna.

Vidare kan också byråstorlekens betydelse analyseras. Byråstorleken har inte visats vara betydande för hur kravprofilen ser ut. Enkätundersökningen gav väldigt lika svar, vilket till mestadels inte stämt överens med studiens hypoteser. En anledning till detta kan vara att en revisor ska utföra samma arbetsuppgifter oavsett om det är en mindre eller större revisionsbyrå.

6.4 Egna reflektioner och förslag till vidare forskning

Något som kunde påverkat antalet svar av enkäten hade varit om enbart ett mail hade skickats ut. Detta mail skulle innehållt en länk som direkt kunde vidarebefordrats till personalansvarige på byrån istället för att de skulle besvara mailet med en mailadress. I mailet som skickades ut fanns ingen beskrivning till hur enkäten såg ut och hur lång tiden skulle ta att besvara. Om informationen funnits med kan det tänkas att fler hade valt att besvara enkäten. Egenskaper som hade kunnat läggas till i enkäten kunde vara hur viktigt det är att kunna språk utöver engelska.

För att slippa de missförstånd i enkäten som uppstod vid vissa frågor hade det varit bra att låta fler personer testa att svara på den. Det hade även gett bättre svar om en pilotundersökning med en revisor hade varit med och gett förslag till egenskaper och hur vissa frågor kunde formuleras.

Det finns mycket forskning som handlar om egenskaper som är positiva vid anställning men få undersökningar om hur byråstorleken påverkar vilka krav som ställs vid rekrytering. Denna undersökning kan då ge en inblick inom revisorsbranschen samt att jämförelser med andra branscher blir möjlig.

Arbetets resultat kommer nyttja nyexaminerade ekonomstudenter som är intresserade av en karriär som revisor. I studien finns det tydligt förklarat vilka personliga egenskaper, kunskaper och erfarenheter som är nödvändiga för arbetet som revisor. Studenterna har därför möjlighet att införskaffa de färdigheter som revisionsbyråerna söker. Detta medför att revisionsbyråerna också har nytta av studien då de kan upptäcka fler användbara egenskaper som de inte tidigare har haft i åtanke och kan i sin tur anställa mer kompetent personal. För revisionsyrket kan detta påverka kvaliteten på personalen. De arbetssökande kan anpassa sig mer till vad som krävs av dem och personalansvarige på revisionsbyrån kan ha en mall att utgå ifrån.

Intressanta frågor har dykt upp under studiens gång. Med detta avsnitt i kapitlet anges frågor som inte har haft möjlighet att besvaras eller ingått i undersökningen, därför ges förslag för ytterligare forskning. Det kan vidare undersökas om det finns fler faktorer som påverkar kravprofilens utseende samt att utföra samma undersökning men att

försöka öka svarsfrekvensen för ett mer pålitligt resultat.

Exempel på andra områden som kan undersökas är om vilka uppdrag revisionsbyråerna utför, samt om att de arbetar mot små, stora, utländska företag men även om staden de befinner sig i påverkar kravprofilen. Ett annat förslag som ligger något utanför detta område är rekryteringsprocessen, hur den är uppbyggd och vad den påverkas utav. Förslag till vidare undersökning kan också vara att man utgår från en kvalitativ studie istället, då chansen är större att få en djupare undersökning.

Referenser

- Brierley, J. A., & Gwilliam, D. R. (2003). Human resource management issues in audit firms: a research agenda. *Managerial Auditing Journal* , 18 (5), 431-438.
- Bryman, A., & Bell, E. (2005). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (1:a uppl.). Malmö: Liber Ekonomi.
- Buchanan, B. (2008). Auditors wrestle with making ethics add up. *Accountancy Age* , 8-8.
- Burt, C. D., & Stevenson, R. J. (2009). The relationship between recruitment process, familiarity, trust, perceived risk and safety. *Journal of Safety Research* , 40 (5), 365-369.
- Campbell, J. E., & Summers, G. E. (1995). Recruiting college students for entry-level positions. *Managerial Auditing Journal* , 10 (3), 8-14.
- Carrera, N., Salvador, C., & Gutiérrez. (2008). Human capital, age and job stability: Evidence from Spanish certified auditors (1976–1988). *Accounting and Business Research* , 38 (4), 295-312.
- Carroll, M., Marchington, M., Earnshaw, J., & Taylor, S. (1999). Recruitment in small firms: Processes, methods and problems. *Employee Relations* , 21 (3), 236-250.
- Chown, D. (2004). Personnel Assets. *Kitchen & Bath Business* , 51 (6), 32-32.
- Crawford, L., Helliard, C., & Monk, E. A. (2011). Generic Skills in Audit Education. *Accounting Education* , 20 (2), 115-131.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* , 48 (2), 147-160.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Duska, R. F. (2005). The Responsibilities of Accountants. *Geneva Papers on Risk & Insurance - Issues & Practice* , 30 (3), 410-424.
- Feely, A. J., & Harzing, A. (2003). Language management in multinational companies. *An International Journal* , 10 (2).
- Gammie, E., Cargill, E., & Gammie, B. (2004). Selection techniques within the accountancy profession in Scotland. *Journal of Applied Accounting Research* , 7 (2), 1-51.

- Green, A. (1998). Core Skills, Key Skills and General Culture: In Search of the Common Foundation in Vocational Education, *Evaluation & Research in Education* , 12 (1), 23-43.
- Hardies, K. (2011). Male and female auditors' overconfidence. *Managerial Auditing Journal* , 27 (1), 105-118.
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen* (1:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Jeppesen, K. K. (2007). Organizational risk in large audit firms. *Managerial Auditing Journal* , 22 (6), 590 - 603.
- Justitiedepartementet. (1999). *SFS nr: 1999:1079. Revisionslagen*. Stockholm.
- Karan, N. (2011). The Soft Skills Advantage. *Internal Auditor* , 68 (4), 72-72.
- Laux, V., & Newman, D. P. (2010). Auditor Liability and Client Acceptance Decisions. *The Accounting Review* , 85 (1), 261-285.
- Martin, R. D. (2007). Through the Ethics Looking Glass: Another View of the World of Auditors and Ethics. *Journal of Business Ethics* , 70 (1), 5-14.
- Mayhew, B. W. (2001). Auditor Reputation Building. *Journal of Accounting Research* , 39 (3), 599-617.
- McCullum, T. (2010). Audit Skills Need Improvement. *Internal Auditor* , 67 (3), 15-19.
- Metzler, J. C. (2006). The small firm advantage. *Journal of Accountancy* , 202 (1), 61-63.
- Moncada, S. M., & Sanders, J. C. (1999). Perceptions in the recruiting process. *CPA Journal* , 69 (1), 38.
- Oliviero, M. E. (2004). Auditors as Leaders. *CPA Journal* , 74 (1), 14-16.
- Pellei, D. J. (1982). Computer Requirements for Electrical and Mechanical Engineering Curricula. *Education, IEEE Transactions on* , 25 (4), 147-150.
- Pollitt, D. (2006). Bradford & Bingley audits age diversity in the workplace. *Human Resource Management International Digest* , 14 (6), 27-28.
- Revisorsnämnden. (2010). *RNFS 1996:1 Revisorsnämndens föreskrifter om utbildning och prov*. Stockholm.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* (5:e uppl.). Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Shepherd, I. D. (1998). Work Experience: who needs it? *Journal of Geography in Higher Education* , 135-145.

Smith, G. (2005). Communication skills are critical for internal auditors. *Managerial Auditing Journal* , 20 (5), 513-519.

Smith, M., & Graves, C. (2002). Re-engineering recruitment to the accounting profession. *Managerial Auditing Journal* , 17 (3), 117-121.

Tan, H., & Alison, K. (1999). Accountability Effects on Auditors' Performance: The Influence of Knowledge, Problem-Solving Ability, and Task Complexity. *Journal of Accounting Research* , 37 (1), 209-223.

Tanova, C. (2003). Firm size and recruitment: staffing practices in small and large organisations in north Cyprus. *Career Development International* , 8 (2), 107-114.

Tyler, L. (2009). Hiring right. *Healthcare Executive* , 24 (4), 64-68.

Uyar, A., & Gungor, H. A. (2011). Professional Knowledge and Skills Required for Accounting Majors who Intend to Become Auditors: Perceptions of External Auditors. *Business and Economics Research Journal* , 2 (3), 33-49.

Bilaga 1 – Mail till revisionsbyråer

Hej!

Vi är två studenter från Högskolan i Kristianstad som går vårt tredje år på ekonomprogrammet med inriktning mot revisor/controller. Just nu skriver vi vårt examensarbete som rör rekrytering vid revisionsbyråer. Som del i examensarbetet har vi utarbetat en enkät som ska besvaras av den person på revisionsbyrån som har hand om personalfrågor. Vi undrar därför om Ni kan hänvisa oss till rätt person. Vi är tacksamma om vi kan få personalansvariges mailadress!

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Vahide Mehmeti

Sandra Andersson

Mail: vahide.mehmeti0002@stud.hkr.se / sandra.andersson0031@stud.hkr.se

Telefonnummer: 0760722630 / 0730974478

Bilaga 2 – Mail till personalansvarige

Hej!

Vi är två studenter från Högskolan i Kristianstad som går vårt tredje år på ekonomprogrammet med inriktning mot revisor/controller. Just nu skriver vi vårt examensarbete som rör rekrytering vid revisionsbyråer. Som del i examensarbetet har vi utarbetat en enkät med frågor till den person på revisionsbyrån som har hand om personalfrågor. Vi är därför väldigt tacksamma om Ni skulle vilja delta i vår undersökning.

Klicka på länken nedan för att komma till enkäten:

<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dHYtLV9KT1hTMjILbVhxRGVsX1duNkE6MQ>

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Vahide Mehmeti

Sandra Andersson

Mail: vahide.mehmeti0002@stud.hkr.se / sandra.andersson0031@stud.hkr.se

Telefonnummer: 0760722630 / 0730974478

Bilaga 3 - Påminnelsemail

Hej!

Vi skickade ut en enkät till Er tidigare i veckan som rör rekryteringskrav inom revisionsbyråer. Denna enkät är en del av vårt examensarbete och vi skulle gärna vilja ha Er hjälp med detta.

Vi vill därför påminna Er om att svara på enkäten.

Klicka på länken nedan för att komma till enkäten:

<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dHYtLV9KT1hTMjILbVhxRGVsX1duNkE6MQ>

Om du redan har svarat på enkäten kan du bortse från detta mail!

Med vänlig hälsning,

Vahide Mehmeti

Sandra Andersson

Mail: vahide.mehmeti0002@stud.hkr.se / sandra.andersson0031@stud.hkr.se

Telefonnummer: 0760722630 / 0730974478

Hur avgörande är personens...

kön?

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte viktigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket viktigt

ålder?

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte viktigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket viktigt

bostadsort?

	1	2	3	4	5	6	7	
Inte viktigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket viktigt

Finns det någon övrig egenskap som inte nämnts ovan som Ni anser vara viktig?

Tack för Er medverkan!

Om du vill ta del av studiens resultat vänligen fyll i din e-mailadress nedan.

Skicka