



Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i företagsekonomi: Redovisning och Revision
VT 2016

Klassens betydelse för karriären inom revisionsbranschen

En kvantitativ studie

Författare: Matilda Lagrelius och Sanna Rosenberg

Handledare: Sven-Olof Yrjö Collin och Nellie Gertsson

Examinator: Pernilla Broberg

Sektionen för hälsa och samhälle

Sammanfattning

Klasstillhörigheten är en känd bakgrundsfaktor som visat sig ha ett samband med karriären i många studier. Det finns dock andra studier som indikerar på att klass och karriär inte har ett betydande samband. Tidigare forskningsresultat om klassens betydelse för karriären har därmed varit vaga och motsägelsefulla. Dessa motsägelsefulla och ofullständiga slutsatser bidrar till ett argument för att fortsätta undersöka klassens roll för yrkeskarriären. Vad som då särskiljer denna studie ifrån tidigare studier är att klassens betydelse i revisionsbranschen undersöks. Då information om sambandet mellan klass och karriär inom revisionsbranschen saknas, bidrar det till ytterligare ett argument för att undersöka sambandet.

Syftet med uppsatsen är att förklara hur olika klasstillhörigheter påverkar förutsättningarna för karriär inom revisionsbranschen. Uppsatsen kan bidra till en förståelse för om någon samhällsklass har bättre förutsättningar än någon annan. För att uppnå syftet kombineras befintlig forskning och teorier om klass med information om revisionsbranschens karriär. Med hjälp av tidigare forskning har en modell utvecklats som testades empiriskt genom en enkätundersökning av revisionsmedarbetare i Sverige.

Uppsatsens resultat ger en indikation på att klasstillhörigheten har någon påverkan på karriären inom revisionsbranschen. Resultatet visar indikationer både på att klass har något samband med karriären samt att klass påverkar vilken revisionsbyrå individen tenderar att arbeta på, vilket i sin tur påverkar karriären. Karriären mättes genom ett flertal karriärspekter, där de främsta resultaten var indikationer på att överklassen har en kortare tid till auktorisation samt att underklassen tenderar att arbeta på byråer som inte tillhör Big 6 som i sin tur påverkar auktorisationsprovets resultat negativt.

Nyckelord: social klass, karriär, klass och karriär, kapital, revisionsbranschen, revisorsprofessionen

Abstract

Class is a known background factor that is proved to be related to the career in many studies. However, there are other studies, which indicate that class and career do not have a significant relationship. Previous research about the class importance for the career has been vague and contradictory. These contradictory and inconclusive findings contribute to an argument for continuing to examine the role of class for professional careers. What then distinguishes this study from previous studies is that the class role in the auditing industry is examined. Where information on the relationship between class and career in the auditing industry is missing, it contributes to an additional argument to examine the relationship.

The purpose of this paper is to explain how different class affiliations affect the conditions for a career in the auditing industry. To develop an understanding of whether any social class can have better conditions than another, we have combined existing research and theories of class with information about the audit industry career. Through this research, a model was developed which was then tested empirically by a survey. The survey the staff in Sweden answered.

The result of the paper gives an indication that the class affiliation has an impact on the career in the auditing industry. The result shows indications on both with the career as well as that class affects which audit agency the individual tends to work on, which in turn affects the career. The career were measured through a several career aspects, where the main findings was that the upper class has a shorter time to authorization as well as the lower classes tend to work in smaller firms which in turn affects the authorization test results negatively.

Keywords: social class, career, class and career, capital, audit industry, audit profession

Förord

Denna kandidatuppsats är resultatet av det avslutande momentet efter tre års studier på Högskolan i Kristianstads ekonomiprogram. Ett flertal personer har möjliggjort framställandet av uppsatsen och de vill vi uttrycka vår tacksamhet till.

Vi vill rikta ett stort tack till samtliga respondenter som deltagit i undersökningen. Vi vill även tacka Sven-Olof Yrjö Collin för ditt engagemang och din värdefulla handledning genom arbetets gång.

Till sist vill vi tacka Nellie Gertsson för bistående idéer och korrekturläsning.

Kristianstad, 26 maj 2016

Matilda Lagrelius

Sanna Rosenberg

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	8
1.1 PROBLEMATISERING.....	9
1.2 SYFTE	12
1.3 DISPOSITION.....	12
2. METOD	13
2.1 TEORETISK UTGÅNGSPUNKT	13
2.2 FORSKNINGSMETOD	13
2.3 FORSKNINGANSATS	14
3. REVISIONSBRANSCHEN.....	15
4. TEORI	19
4.1 KLASSAMHÄLLET	19
4.1.1 Kapital.....	20
4.1.2 Klassens uttryck.....	22
4.2 REKRYTERING.....	24
4.3 KOPPLING MELLAN KLASS OCH KARRIÄR.....	26
5. EMPIRISK METOD	34
5.1 LITTERATURSÖKNING	34
5.2 DATAINSAMLINGSMETOD.....	34
5.3 URVAL.....	36
5.4 OPERATIONALISERING.....	36
5.4.1 Enkätens utformning.....	36
5.4.2 Beroende variabel.....	37
5.4.3 Oberoende variabler.....	39
5.5 BORTFALLSANALYS	42
5.6 ANALYSMETOD	44
5.7 RELIABILITET & VALIDITET.....	45
5.8 ETISKA BEAKTANDEN.....	46
6. EMPIRISK ANALYS.....	47
6.1 BESKRIVANDE STATISTIK	47
6.2 HYPOTESPRÖVNING.....	51
6.2.1 Hypotes 1.....	52

6.2.2 Hypotes 2.....	53
6.2.3 Hypotes 3.....	54
6.2.4 Hypotes 4.....	56
6.2.5 Hypotes 5.....	57
6.2.6 Sammanställning av hypotesprövning.....	58
7. RESULTAT & SLUTSATS.....	61
7.1 SLUTSATS.....	61
7.2 STUDIENS BIDRAG.....	64
7.2.1 Teoretiskt bidrag.....	64
7.3 FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA FORSKNING.....	64
LITTERATURFÖRTECKNING.....	66

BILAGOR

Bilaga 1: Följebrev	74
Bilaga 2: Enkät	75
Bilaga 3: Korrelationsmatris	78
Bilaga 4: Statistik på antal prov	80

TABELLER

Tabell 5.1: Bortfallsanalys – kön	43
Tabell 5.2: Bortfallsanalys – betyg	43
Tabell 5.3: Bortfallsanalys – byrå	44
Tabell 6.1: Beskrivande statistik av centrala variabler	47
Tabell 6.2: Fördelning mellan godkända och underkända revisorer	48
Tabell 6.3: Fördelning av kön och klasstillhörighet	49
Tabell 6.4: Fördelning mellan variabler och klasstillhörighet	49
Tabell 6.5: Fördelning mellan revisionsbyråer	49
Tabell 6.6: Fördelning mellan revisionsbyråer (Big 6)	50
Tabell 6.7: Fördelning mellan respondenternas bakgrund	50
Tabell 6.8: Fördelning mellan respondenternas examensnivå	50
Tabell 6.9: Fördelning mellan respondenternas lärosäte	51
Tabell 6.10: Fördelning av föräldrarnas utbildningsnivå	51
Tabell 6.11: Prövning av hypotes 1	52
Tabell 6.12: Prövning av hypotes 2	53
Tabell 6.13: Prövning av hypotes 3	55
Tabell 6.14: Korrelation mellan hypotes 3 och 4	56
Tabell 6.15: Prövning av hypotes 4	57
Tabell 6.16: Prövning av hypotes 5	58

MODELLER

Modell 4.3: Vägen fram till auktorisation	27
---	----

DIAGRAM

Diagram 6.1: Lådagram för variabeln tid till auktorisation

48

1. Inledning

Att klassamhället präglade Sverige i större utsträckning under 1800-talet än vad det gör idag är ett faktum (Molin & Ågren, 1991). Klassamhället bestod utav hierarkiska klasskiktningar av samhällets befolkning. Befolkningen kategoriserades in i de hierarkiska skiktningarna utifrån ekonomiska resurser, prestige och samhällsmakt (Centers, 1949). Klasskiktningarna utgjordes av över-, medel- samt underklassen, där överklassen tillhörde den övre skiktningen av hierarkin, underklassen tillhörde den undre och medelklassen befann sig emellan dessa två skiktningarna. Under 1950-talet blev skillnaderna mellan klasskiktningar mindre tydliga och i samband med det talades det mindre om begreppet klass och istället mer om samhällsgrupper (Molin & Ågren, 1991). Enligt Jordahl (2003) är Sverige idag ett land där klasskillnader återigen ökar vilket är ett bevis på att klassen fortfarande präglar vårt samhälle. Den enskilde individen påverkas av den tillhörande klasskiktningen, med anledning av att respektive klasskiktning formar individen genom faktorer som tankemönster, känslor och handlingar (Piff, Kraus, Côté, Cheng, & Keltner, 2010). Faktorerna leder till att individen får ett uttryck och beteende som skiljer sig åt, utifrån vilken klasskiktning individen tillhör. Det betyder att över-, medel- och underklassen har olika uttryck och beteenden.

Revisionsbranschens karriär kännetecknas av en hierarkisk karriärstege (Carrington, 2014). Karriärstegen är välkända för medarbetarna inom branschen vilket medför att den möjliga karriären som kan uppnås är tydlig (Månsson, Elg & Jonnergård, 2013). Karriärstegen inom revisionsbranschen kan skilja sig mellan byrå och byrå, men består vanligtvis av assistent, senior, manager och partner (Carrington, 2014).

Revisionsyrket klassas som att tillhöra en profession (Jonnergård & Erlingsdottir, 2012; Jacobs, 2003). Ett yrke benämns som en profession när yrket baserar sin verksamhet på vetenskaplig forskning, samt uppfyller ett visst antal kriterier (Brante, 2009). Högre formell utbildning är ett av flera kriterier som revisionsbranschen uppfyller. Individen anses uppfylla kravet för en formell utbildning när denne besitter en kandidatexamen samt ett godkänt resultat på auktorisationsprovet, och i och med det uppfyllt samtliga

krav från Revisorsnämnden (Grey, 1998; Revisorsnämnden, U.Åb). Avgränsning är ett annat kriterium som revisionsbranschen uppfyller. Avgränsningen syftar till att de som är medlemmar i revisorsprofessionen är behöriga är utföra uppgifter inom dess område. Det betyder att vem som helst inte har behörighet att titulera sig som revisor och vem som helst har därmed inte rätten att utföra dess arbetsuppgifter (Grey, 1998). Ett tredje kriterium som revisionsbranschen uppfyller kallas för självbestämmande. Det står för att medlemmarna i professionen har stort utrymme för att ta egna beslut då professionen ska vara oberoende och självstyrande. Utomstående individer som inte är medlemmar i professionen får inte styra revisorns arbete eftersom de inte besitter den expertis som medlemmarna inom professionen gör (Brante, 2009).

1.1 Problematisering

Klasstillhörigheten övergår från en generation till nästa, vilket innebär att klassen ärvs (Weber, 1968). Det påstår även Hollingshead (1975) och Popova (2007) vilket betyder att barn som växer upp i en familj tillhörande överklassen också kommer identifieras med att tillhöra överklassen, eftersom barnen kategoriseras utifrån föräldrarnas klasstillhörighet. Anspråken ovan yrkar på att en individ inte själv kan påverka vilken klasstillhörighet den tillhör, det vill säga om den tillhör över-, medel- eller underklassen. Scott (1996) instämmer med att en individ blir tilldelad sin klasstillhörighet utifrån föräldrarna, men hävdar också att det är möjligt att göra en så kallad klassresa, vilket innebär att individerna rör sig från en klasstillhörighet till en annan.

Vidare har forskare påvisat att familjebakgrunden är av betydelse för individens utbildningsval, då universitetsstudier är mer naturligt för barn till föräldrar med en akademisk utbildning än barn till föräldrar utan akademisk utbildning (Gripsrud, 2002; Collin, Jonnergård, Qvick, Silfverberg & Zabit, 2007; Zietz & Joshi, 2005). En anledning är att barn som kommer från en familj som befattas med högre utbildningar och inkomster, kommer med större sannolikhet börja studera (Zietz & Joshi, 2005). Collin et al (2007) är inne på samma spår och menar att föräldrar i den övre klassen antas ge sina barn starkare intellektuellt, socialt och ekonomiskt stöd än föräldrar i den lägre klassen. Sammantaget medför det, enligt forskarna ovan att individer ifrån en överklassfamilj, är mer sannolika att börjar studera, än underklassen. En akademisk

utbildning är av betydelse i revisionsbranschen, då den är ett krav för att bli exempelvis auktoriserad.

På större byråer inom revisionsbranschen existerar ett så kallat *up-or-out-system* (Carrington, 2014). Systemet innebär att individer som inte blir befordrade inom en given tid, kan tvingas lämna byrån, då någon karriär som revisorer inte bedöms föreligga (Wholey, 1985; Ghosh & Waldman, 2010). Konkurrenten förstärks på så sätt, ju högre upp i hierarkin individen kommer (Alvehus & Spicer, 2012), vilket medför att individernas individuella prestationer har en avgörande roll för karriären (Hanlon, 2004). Det finns även studier som belyser huruvida det förekommer att individer från en specifik klass rekryteras och befordrar individer från sin egen klass till olika positioner och befattningar (Jordahl, 2003). Kenny och Briner (2010) belyser att individer som har sitt ursprung i just den övre klassen är överrepresenterade i ledarpositioner i yrken som anses professionella, där revisionsbranschen är en av professionerna. Då rekryterare har en viss tendens att rekrytera individer från sin egen klass och som de själva känner igen sig i, medför att medelklassen har ett grepp om revisorsprofessionen (Jacobs, 2003). Enligt Jacobs (2003) anses revisionsbranschen ha en hög social status. Vidare berättar författaren att rekrytering av individer med en särskild bakgrund, medför att professionen kan bevara en viss status. Det ansågs därför viktigt att rekrytera individer från en respektabel familj och gemenskapsbakgrund för att säkerställa att revisorernas klassposition upprätthölls. Hanlon (1994) fann att revisionsbyråerna eftersträvade individer som skulle passa med den befintliga arbetskraften, en passform som krävde rekrytering av medelklassökande. Om klassbakgrund är av vikt vid rekrytering in till revisionsbranschen, som fattarna ovan yrkar på, medför således det ett problem för den lägre klassen redan att bli rekryterad in till branschen.

Att individer rekryteras samt ger möjligheter till karriärsavancemang till någon de själva känner igen sig i, kan förknippas med begreppet homosocialitet (Holgersson, 2013). Vilket innebär att lika väljer lika. Homosocialitet relateras inte enbart till kön. Enligt Holgersson (2013) är exempelvis social klass en annan variabel begreppet kan relateras till. Tidigare studier inom revisionsbranschen har påvisat att karriären påverkas av faktorer som kön, etnicitet och ålder (Fearful & Kamenou, 2006; Macky, Gardner, & Forsyth, 2008; Månsson, Elg & Jonnergård, 2013). Exempelvis påvisar forskning att

män har bättre förutsättningar än kvinnor samt att det är till fördel för karriären om individen tillhör en etnisk majoritet istället för en etnisk minoritet. Faktorerna kan relateras till den så kallade glastakeffekten. Glastakeffekten innebär att trots att individen besitter relevant och adekvat utbildning, hindras minoriteter för att ta sig vidare i karriären (Smith, Caputi & Crittenden, 2012). Studier inom finansbranschen, där även revisionsyrket ingår, har påvisat att det förekommer ett glastak för minoriteter, trots en relevant och adekvat utbildning (Kamkatwong & Kleiner, 2001). Olika bakgrundsfaktorer verkar tillsynes utgöra skillnader för individers karriärmöjligheter inom branschen vilket blir ett problem då en viss grupp har bättre förutsättningar för karriären, relativt en annan.

Ett flertal tidigare studierna, har påvisat att klasstillhörigheten är en bakgrundsfaktor som har visat sig ha en påverkan på den enskilda yrkeskarriären (Hotchiss & Borrow, 1984; Brown, Fukunaga, Umemoto, & Wicker, 1996; Super, 1990; Holland, 1985; Osipow & Fitzgerald 1996). De nämnda författarna, stödjer Hollands (1985) och Supers (1990) uppfattning angående klassens påverkan på karriären och menar därmed på att individer som tillhör en högre klasskiktning har fördelar i att göra karriär jämfört med individer som tillhör en lägre klasskiktning. En sådan slutsats ifrågasätter emellertid resultaten från andra studier som indikerar på att klass inte påverkar yrkeskarriären (Chodzinski, 1983; Khan & Alvi, 1983; Super & Nevill, 1984). McNair och Brown (1983) menar att tidigare forskningsresultat om klassens betydelse för karriären har varit vaga och motsägelsefulla. Dessa motsägelsefulla och ofullständiga slutsatser bidrar till ytterligare ett argument för vikten av att fortsätta undersöka klassens betydelse för yrkeskarriären.

Omfattande studier om en individs klasstillhörighet och dess inverkan på karriären inom revisionsbranschen har däremot inte gjorts, vilket betyder att det saknas kännedom om ett möjligt samband. Denna studie bidrar således med en viktig empirisk förankring eftersom en undersökning skulle kunna bidra med kunskap som saknas kring ämnet. Att bevisa verklig diskriminering är dock fortfarande svårt. Eftersom praxis är outtalat blir det ytterst svårt att observera eller registrera processen (Jacobs, 2003). Klass är samtidigt ett tabubelagt ämne (Brown & Lent, 2012), vilket skulle kunna vara en faktor till att ämnet är outtalat. Jacobs (2003) påpekar dock att det inte betyder att diskriminering inte förekommer.

Med hänsyn till studierna ovan, angående klass, är studierna genomförda för ett flertal år sen, vilket behöver beaktas då revisionsyrket ständigt utvecklas till ett alltmer komplext yrke (Baril, Cunningham, Fordham, Gardner & Wolcott, 1998). Samtidigt är en majoritet av de genomförda studierna angående klassens påverkan på karriären, heller inte genomförda i Sverige, vilket medför att hänsyn bör tas till kulturella skillnader som föreligger mellan olika länderna, vilket begränsar tillämpligheten av studierna idag. Vi finner således ett forskningsgap vad gäller klassens påverkan på karriären inom revisionsbranschen, vilket leder fram till nedanstående syftesformulering.

1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att förklara hur klasstillhörigheten påverkar den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen.

1.3 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sju kapitel. I det första kapitlet har bakgrunden och problemet presenterats vilket mynnades ut i en syftesformulering. Det andra och nästkommande kapitlet kommer att redogöra för uppsatsens metod i form av teoretisk utgångspunkt, forskningsmetod samt forskningsansats. I det tredje kapitlet presenteras revisionsbranschen och dess karriärsaspekter. I det fjärde kapitlet redovisas klassteorier, rekrytering inom branschen samt en koppling mellan klassteorierna och karriären inom revisionsbranschen. Kapitel fyra avslutas med hypotesformuleringar utifrån teorin. Femte kapitlet redogör för den empiriska metod som innefattar datainsamlingsmetod, urval, operationalisering, bortfallsanalys, analysmetod, reliabilitet och validitet samt etiska beaktanden. Det sjätte kapitlet presenterar uppsatsens empiriska analys och avslutningsvis redogör det sjunde och sista kapitlet för uppsatsens resultat och slutsatser.

2. Metod

I detta kapitel presenteras den teoretiska utgångspunkten, forskningsmetod och slutligen forskningsansatsen.

2.1 Teoretisk utgångspunkt

För att kunna förklara hur klasstillhörigheten påverkar den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen kommer vi att utgå ifrån befintlig forskning för att sedan utveckla en modell som ska testas empiriskt. Den befintliga forskningen som vi utgår ifrån är klassteorier, rekrytering, samt teori om karriär inom revisionsbranschen. Forskning kring klassteorierna kommer vara användbara i uppsatsen för att kartlägga dagens klassamhälle samt för att identifiera respektive respondents klasstillhörighet. Forskning kring rekrytering krävdes för att kunna identifiera vad som påverkar att en individ blir rekryterad till revisionsbranschen. Slutligen krävs forskning kring karriären inom revisionsbranschen, då det är väsentligt för studien att kartlägga karriären inom branschen.

2.2 Forskningsmetod

Syftet med uppsatsen är att förklara hur klasstillhörigheten påverkar den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen. För att undersöka detta finns det två olika forskningsmetoder att använda sig utav, vilka är kvalitativ och kvantitativ forskningsmetod (Ahrne & Svensson, 2011; Lind, 2014).

Den kvantitativa metoden innebär att samla in data som sedan kan användas i statistisk form. Metoden är effektiv vad gäller storskaliga undersökningar. Den kvantitativa metoden har även kausala samband i fokus för att identifiera om det finns några samband i den insamlade datan (Lind, 2014). Den kvalitativa metoden är mest lämplig när undersökningen istället kräver en djupare förståelse (Eliasson, 2013). Eftersom målet med studien är att förklara om klass och karriär har ett samband, är den kvantitativa metoden mest relevant att använda sig utav. För att testa om något samband föreligger kommer vi att utgå ifrån ett större antal respondenter, ett större svarsintervall, för att resultatet ska kunna generaliseras och bidra med ett tillförlitligt resultat beträffande sambandet mellan klass och karriär. Den kvantitativa forskningsmetoden är

även effektiv vad gäller respondenter med stor geografisk spridning vilket passar denna studie då vår studie sträcker sig till revisionsbranschen i hela Sverige.

2.3 Forskningsansats

En forskningsansats identifierar hur författarna väljer att angripa det empiriska problemet. De olika ansatserna är induktiv- respektive deduktiv ansats. Den induktiva ansatsen innebär att forskaren utgår ifrån verkliga iakttagelser som på sikt bildar en teori (Olsson & Sörensen, 2011). Den deduktiva ansatsen har istället som syfte att utgå ifrån befintlig forskning och teorier som sedan ligger till grund för den teoretiska referensramen (Olsson & Sörensen, 2011). Då de befintliga teorierna om klass och karriär anses trovärdiga och användbara kommer vi att angripa problemet genom en deduktiv ansats. En referensram kommer därmed att utvecklas genom befintliga teorier och tidigare forskning, vilken uppsatsens hypoteser sedan kommer att grundas utifrån.

3. Revisionsbranschen

Då syftet med denna studie är att förklara hur klasstillhörigheten påverkar den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen är det viktigt att klargöra den möjliga karriären inom branschen.

Karriär kan beskrivas som en hierarkisk, linjär rörlighet uppåt genom fördefinierade steg, det vill säga karriärsteg (Linghag, 2009). Karriärstegen inom revisionsbranschen kan skilja sig mellan byrå och byrå, men består vanligtvis av assistent, senior, manager och partner (Carrington, 2014). Många byråer har även flera karriärsteg än de som benämnts ovan. Ett exempel är revisionsbyrån KPMG som har fem steg i sin karriärstege; associate, senior associate, manager, senior manager och partner (KPMG, 2017). Ernst and Young (EY) har istället fyra steg i sin karriärstege. Dessa är juniors/staff, senior, managers/senior managers samt partners/directors (Hierarchystructure, 2017).

Som nyutexaminerad ekonom med en kandidatexamen inom företagsekonomi eller motsvarande kan du börja arbeta som revisorsassistent/associate på en revisionsbyrå. Associate är den så kallade instegsrollen, som man börjar jobba som direkt efter sina studier (KPMG, 2017). Assistentens arbetsuppgifter varierar, men i huvudsak hjälper revisorsassistenten den auktoriserade revisorn att utföra räkenskapsrevision samt förvaltningsrevision (Revisorsnämnden, U.Åa). Detta görs genom att granska ett bolags årsredovisning och bokföring samt styrelsens och den verkställande direktörens förvaltning i enlighet med aktiebolagslagen 9 kap. 3 §. Steget senior associate kan liknas vid en erfaren revisorsassistent. Assistenten tar här mer ansvar för det dagliga arbetet i sina kundteam, exempelvis för planering och budget (KPMG, 2017). Här förväntas individen även att leda arbetet ute hos klienten (Carrington, 2014). Om en individ är manager leder individen utförandet av hela revisionen (Carrington, 2014). Detta fordras när individen har omkring fem års erfarenhet. Det översta karriärsteget i revisionsbranschen är partner. Att vara partner innebär att individen är delägare i en revisionsbyrå (FAR, U.Åa).

Godkänd revisor var tidigare ett tydligt karriärsteg i branschen. Sedan den 1 juni år 2013 går det däremot inte att bli titulerad som godkänd revisor, då lagstiftningen

ändrades. De befintliga godkända revisorerna utan en revisorsexamen blev däremot inte berörda av lagändringen, utan behöll sin titel (FAR, U.Å). Godkända revisorer med en revisorsexamen blev istället automatiskt benämnda som auktoriserade revisorer vid lagändringen. Lagändringen medförde även att auktorisationsprovets utformning påverkades (Revisorsnämnden, U.Åb).

Efter ett antal års erfarenhet på en byrå kan individen bli auktoriserad revisor. För att bli auktoriserad krävs det åtta års utbildning (Revisorsnämnden, U.Åb). De åtta åren innefattar minst en kandidatexamen samt en praktisk utbildning under minst tre år med handledning av en auktoriserad- eller godkänd revisor. Då återstår två år som fördelas utifrån individens personliga val, antingen genom praktik eller teori. Efter dessa åtta åren är individen berättigad att avlägga ett prov. Ett godkänt resultat på provet innebär en revisorsexamen och därmed är individen auktoriserad (Revisorsnämnden, U.Åb).

Utifrån vad som nämnts ovan krävs det minst tre års praktiskt arbete på en revisionsbyrå innan individen kan bli auktoriserad. Det innebär att en individ utvecklar en del av sin kunskap på en byrå, under dessa tre åren. Det finns fyra ledande byråer inom revisionsbranschen, vilka ingår i det så kallade Big 4 som innefattas av Ernst and Young (EY), Price Waterhouse Coopers (PwC), KPMG och Deloitte (Bäckström & Brännström, 2010). Andra stora revisionsbyråer är Grant Thornton, BDO och Mazars SET som tillsammans med byråerna inom Big 4 benämns som Big 7 (FAR, 2014). Större byråer tenderar enligt Feroz, Park och Pasten (1991) att hålla högre revisionskvalité relativt mindre byråer. En hög revisionskvalité innebär att revisionen innehåller färre antal felaktigheter samt att det är mer sannolikt att anmärkningar upptäcks under granskningen (DeAngelo, 1981). Stora byråer som Big 4 kopplas därmed an till att hålla en högre revisionskvalité relativt Grant Thornton, BDO och Mazars SET och övriga mindre byråer. Vidare kopplas även Big 7 an till att hålla en högre kvalité relativt övriga mindre byråer, de så kallade icke-Big 7. Att hålla en hög kvalité på arbetsuppgifterna är viktigt för byråerna eftersom den höga kvalitén bidrar till att byråerna framstår som professionella av allmänheten (Siriwardane, Hoi Hu & Low, 2014). Ytterligare ett skäl till att större byråer håller högre kvalité grundar sig på att medarbetare i dessa byråer är mer angelägna om att värna om sitt varumärkes rykte (Sun & Liu, 2011). Skulle ett flertal felaktigheter förekomma i stora byråers revisioner, kan det komma att påverka deras varumärke negativt då ryktet om felaktigheter skulle kunna

spridas, och därmed kan även byråerna komma att förlora värdefulla klienter (Simunic & Stein, 1987; Francis & Wilson, 1988). Det betyder att större byråer arbetar för att bevara den nuvarande höga kvalitén för att bevara sitt goda rykte och därmed behålla klienterna. Enligt Peck (1987) har de anställda inom större byråer även högre krav på sin kunskap inom området än vad anställda på mindre byråer har. Sammanfattningsvis skiljer sig revisionskvalitén åt på olika byråer och därmed även kravet på kunskapen. Big 4 har högst kvalité och högre krav på kunskapen och har därför sammantaget stor kompetens, därefter Big 7 och efter dessa byråer hamnar övriga mindre byråer, även kallade icke-Big 7. Teorierna om att Big 4 har högst kvalité och högre krav på kunskapen kan förstärkas av statistik på auktorisationsprovet som publicerats i tidningen balans. Artikeln, som är skriven av Hadjipetri Glantz (2016) redogör för andelen godkända provdeltagare uppdelat på byråer. Resultatet av auktorisationsprov genomförda hösten 2013 till och med hösten 2015 visar att deltagare ifrån Big 4 klarade sig 72 procent, Big 7 69 procent och från övriga mindre byråer klarade sig 38 procent (Hadjipetri Glantz, 2016).

Sammanfattningsvis är den revisionsbyrå som individen arbetar på en central del för karriären. En inriktning av karriären i revisionsbranschen har gjorts, utifrån de tidigare nämnda karriärstegen. Inriktningen innebär att undersöka revisorer och deras väg fram till auktorisation utifrån individers olika klassbakgrunder. Anledningen är att auktorisation är kopplat till den formella lagstiftningen samt existerar på samtliga byråer, oavsett storlek. Andra karriärsteg kan skilja sig från byrå till byrå vilket hade bidragit till en ojämförbar undersökning mellan byråerna. Därför utgår vi ifrån befattningar som förekommer på de flesta byråer. Ytterligare ett skäl till att auktorisation valdes, är på grund utav att vi kommer att utgå ifrån ett dokument ifrån Revisorsnämnden som innefattar en lista på de som skrivit auktorisationsprovet och deras resultat på auktorisationsprovet, detta beskrivs mer ingående i kapitel 5. I denna lista framgår det inget särskilt karriärsteg som individen har, mer än om individen är auktoriserad eller ej.

Karriären inom revisionsbranschen, vägen fram till auktorisation, kommer att undersökas genom olika varianter som har en koppling till karriären. De sätt som främst kommer att utgå ifrån är tiden till första arbete som revisorsassistent, tiden till auktorisation, tiden till första auktorisationsprov samt antalet poäng på provet.

Mätningar på revisorsassistenter kommer att göras, då revisorsassistent berör tiden fram tills auktorisation. Fokus kommer däremot inte att läggas på karriärsteget revisorsassistent då det inte utgör något högre karriärsteg inom revisionsbranschen.

4. Teori

För att ge läsaren en förståelse för hur klasstillhörigheten möjligen kan påverka den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen är syftet med detta kapitel att ge läsaren en förståelse om klassamhället, rekrytering inom revisionsbranschen samt sambandet mellan klass och karriär. Kapitlet avslutas med en presentation av uppsatsens hypoteser.

4.1 Klassamhället

Ett samhälle kan delas in i hierarkiskt ordnade skiktning. De hierarkiska skiktningarna benämns med ordet klass (Scott, 2014). Utifrån Scotts (2014) definition av klass kan begreppet kopplas samman med socioekonomisk status, vilket förkortas SES. SES innebär likt klassdefinitionen att individer kategoriseras in i olika skikt (Twenge & Campbell, 2002). De hierarkiska skiktningarna består av tre steg; över-, medel- samt underklassen. Hur en individ blir tilldelad sin klasstillhörighet grundar sig på föräldrarnas klasstillhörighet, då klasstillhörigheten ärvs från en generation till nästa (Weber, 1968; Hollingshead, 1975; Popova, 2007). Scott (1996) samtycker med författarna ovan, men hävdar också att det är möjligt för individer att göra en så kallad klassresa, vilket innebär att individerna rör sig från en klasstillhörighet till en annan.

De tre klasserna särskiljs och kategoriseras utifrån olika utmärkande kvaliteter (Scott, 2014). Yrke, utbildning, inkomst, status och rikedom är några kvaliteter som används för att särskilja och kategorisera klasserna (Piff, Stancato, Côté, Mendoza-Denton & Keltner, 2012; Weber, Gerth & Wright, 1958; Jobér, 2015; Twenge & Campbell, 2002). Kvaliteterna kan liknas vid tillgångar som en individ har tillgängligt. Det kan kopplas samman med begreppet kapital, vilket är ett centralt begrepp inom klassteori. Kapital innebär mängden av de tillgångar som finns tillgängligt för en individ (Bourdieu, 1986). Kapital kan därmed ses som det samlingsbegrepp som används för att särskilja och kategorisera klasserna. Det innebär att individer inom samma klasstillhörighet förfogar över ett likartat kapital, det vill säga samma mängd tillgångar. Skillnaderna i kapital är som mest tydliga mellan över- och underklassen. Medelklassens kapital är däremot inte lika enkelt att särskilja, då denna klassskiktning är placerad mellan över- och underklassen.

4.1.1 Kapital

Pierre Bourdieu är en välkänd samhällsvetare som utvecklat moderna och välkända kapitalteorier. Moderniteten i teorierna utgör en möjlighet till att applicera i dagens samhälle, och därmed är Bourdieus kapitalteorier utgångspunkten för detta kapitel. Däremot tillkommer det självfallet komplement ifrån andra forskare.

Mängden kapital är negativt korrelerat med klasskiktningarna, vilket betyder att överklassen innehar störst mängd kapital och underklassen minst. Enligt Bourdieu (1986) finns det fyra olika typer av kapital; symboliskt, kulturellt, ekonomiskt och socialt. Kapitalen blir symboliska när de anses värdefulla och när dess värde erkänns av omgivningen inom samma fält (Bourdieu, 1986; Broady, 1991). Ett exempel i förhållande till revisionsbranschen kan vara att en revisor huvudsakligen identifieras med ett högre värde i en privat verksamhet relativt en kommunal verksamhet. Det beror på att en privat verksamhet arbetar med ett vinstdrivande syfte, vilket inte den kommunala verksamheten gör i samma utsträckning, då kommunernas fokus ligger på invånarna. Det innebär att revisorn erkänns av ett högre värde i den privata verksamheten eftersom en revisor skall granska bokföringen och upptäcka eventuella felaktigheter.

Det kulturella kapitalet innefattar en individs utbildning, yrke samt förmågan att uttrycka sig i tal och skrift (Broady, 1991). Det betyder att en individ innehar ett högt kulturellt kapital om denne besitter en hög utbildning eller en utbildning från ett prestigefyllt lärosäte, och tvärtom vad gäller ett lågt kulturellt kapital. Liknande gäller för yrke. Vad som också påverkar mängden kulturellt kapital är om individen pratar fin stockholmska versus listerländska, vilket ger ett större respektive mindre kapital.

Det kulturella kapitalet i förhållande till klassamhället indikerar på att individer ifrån överklassen vanligtvis har en högre akademisk utbildning, samt en utbildning från ett prestigefyllt lärosäte. Som följd av att en individ innehar en hög utbildning ökar också dess kompetensnivå vilket kan leda till ett mer komplext yrke. Innehar individen även en utbildning ifrån ett prestigefyllt lärosäte medför det att det förväntas vara en examen av en mer avancerad utbildning (Collin, Jonnergård, Qvick, Silberberg, & Zabit, 2007). En examen av en mer avancerad utbildning kan tolkas som att individen besitter mer avancerad kunskap.

Ekonomiskt kapital består enligt Bourdieu (1986) utav materiella tillgångar. Det kan exempelvis vara beloppets storlek på bankkontot, ekonomiska resurser i form av fastigheter, samt kännedom kring ekonomi. Kännedom kring ekonomin bidrar till individens medvetenhet att försöka försvara samt förbättra sin ekonomiska position (Broady, 1991). En individ med ett mindre ekonomiskt kapital tillhör inte automatiskt underklassen. Likaså gäller även för en individ innehavande ett högre ekonomiskt kapital som inte heller automatiskt tillhör överklassen. Anledningen är att det ekonomiska kapitalet måste kompenseras av ett socialt- eller kulturellt kapital för att vara av betydelse för klassindelningen (Broady, 1991). Annars kommer inte individen in i de nätverk som överklassen har tillgängligt. Det innebär att en individ som vinner på lotto, inte skulle identifieras med att tillhöra överklassen, om individen inte har kulturellt- och socialt kapital som motsvaras i det övre klasskiktet.

Det sociala kapitalet är enligt Bourdieu (1986) knutet till bestående institutionaliserade nätverk som består av mänskliga kontakter och är kopplade som tillgångar hos individen. Volymen av det sociala kapitalet beror därmed på antalet kontakter som individen kan nyttja. Det sociala kapitalet är en förutsättning och bidrar till utdelning i det ekonomiska- och kulturella kapitalet (Bourdieu, 1986). Exempelvis kan fler kontakter leda till ett bättre jobb som ger ett högre ekonomiskt kapital. I förhållande till klassamhället innehar överklassen ett större socialt nätverk än underklassen (Bourdieu, 1986). Däremot påstår Granovetter (1978) att det inte endast är storleken av kontaktnätet som är utav betydelse, utan om nätverket anses vara en stark- eller svag länk. De starka länkarna består av nära relationer exempelvis relationer som erhålls med sin partner eller vänner, medan de svaga länkarna istället består av mer bekanta (Granovetter, 1978). I Granovetters (1978) undersökning visade det sig att underklassen fick information om jobb utav de starka länkarna. Däremot är det de svaga länkarna, som är mer viktiga i förhållande till att söka jobb (Granovetter, 1978). Anledningen är att de bekanta kommer ifrån andra kretsar och har egna starka länkar. Det gör att information kan spridas från ett nätverk till ett annat via de svaga länkarna. Det är till nackdel för underklassen, då de får information om jobb från de starka länkarna men till fördel för överklassen, då de har ett större kontaktnät innehållande både svaga och starka länkar.

4.1.2 *Klassens uttryck*

Mängden kapital utgör den tillhörande klasskiktningen, över- medel- eller underklassen. De olika klasskiktningarna uttrycks på olika sätt, exempelvis genom beteende. Beteendet formas genom processen ”looking-glass self” (Cooley, 1902; Mead, 1934). Processen utgår ifrån att klasstillhörigheten påverkar hur omgivningen behandlar oss. Det vill säga att individer ifrån olika klasskiktningar blir behandlade på olika sätt av samhället och sättet individen behandlas på formar därefter individens självbild och beteende (Piff, Kraus, Côté, Cheng, & Keltner, 2010). Över-, medel- och underklassen har därför olika uttryck och beteenden.

Att ha kontroll över sitt liv kan i detta sammanhang förklaras med möjligheten att kunna ta vilka beslut man vill. Kapital är grunden för hur mycket kontroll en individ har (Côté, 2011). Att kapitalet har en inverkan på kontrollen grundar sig i att en individ med ett mindre kapital har färre resurser tillgängliga och behöver på grund av det anpassa sin livsstil efter dessa resurser (Côté, 2011). Det är på så sätt inte möjligt för individen att fatta vilka beslut som helst, utan beslutstaganden grundar sig på de tillgängliga resurserna. En individ med ett mindre kapital kan därmed inte antas ha full kontroll över sitt liv eftersom det finns begränsningar. Tvärtom gäller en individ med ett större kapital, då de anses ha mer kontroll över sitt liv (Côté, 2011). Kontrollen varierar därmed mellan de olika klasskiktningarna då överklassen har mer kontroll och underklassen mindre.

Studier visar att klass skapar skillnader i socialt engagemang (Côté, 2011). Det har sin grund i att den undre klassen har begränsat kapital och får kämpa hårdare för att exempelvis knyta kontakter, vilket knyts an till det sociala kapitalet. Den undre klassen uppträder därför på ett mer motiverat sätt som ökar det sociala engagemanget. På grund av att den övre klassen befattas med avsevärda resurser i form av ekonomiskt och socialt kapital är de mindre motiverade till att uppträda på ett sätt som skulle öka deras sociala engagemang. Däremot kan överklassen ge intryck av att vara mer socialt engagerade då de har fler möjligheter till att socialisera sig med andra. Hade den undre klassen haft samma möjlighet att socialisera sig med andra hade skillnaden varit markant tydlig i att underklassen är mer socialt engagerad. Underklassen har likt det sociala engagemanget även ett större engagemang på sitt arbete (Gould & Werbel, 1983). Det baseras på att de befattas med ett mindre ekonomiskt kapital vilket bidrar till

ett mer ekonomiskt beroende. Underklassen har på grund utav det ekonomiska beroendet, ett högre engagemang i arbetet eftersom de arbetar för att få de resurser de behöver (Gould & Werbel, 1983).

Individer med tillhörighet i de övre klasskiktningarna associeras med ett beteende som indikerar självsäkerhet och dominans (Côté, 2011). Det har sin grund i att individer med större tillgång till ekonomiskt kapital upplever trygghet och säkerhet samt att de blir behandlade med respekt och hänsyn från omgivningen (Côté, 2011; Twenge & Campbell, 2002). Beteende som självsäkerhet och dominans kan relateras till narcissismen. Narcissismen kännetecknas av en förbättrad bild av sig själv och individer tillhörande narcissismen har känslor av att de är oöverträffade (Rasking & Terry, 1988). Då överklassen är mer självsäkra och dominanta kan de antas mer narcissistiska relativt de lägre klassmotsvarigheterna.

Individer som har ett mindre ekonomiskt kapital, har istället ett beteende som yttrar sig i form av tveksamhet (Côté, 2011). Det har sin grund i att individer med begränsade resurser kräver ett beslutsfattande i form av säkra strategier (Côté, 2011). De lägre klassindividerna är därför mer tveksamma i sina beslutstagande. Överklassen är istället mer villig i att ta fler och större risker, eftersom de inte har någon rädsla för att misslyckas. Ett misslyckande för en överklassindivid skulle inte ha lika stor betydelse som för en individ ifrån underklassen, då ett större ekonomiskt kapital medför att det finns resurser för att misslyckas. Med utgångspunkt i det nämnda ovan är överklassen den klass som har ett större risktagande än medelklassen som i sin tur har ett större risktagande än underklassen. Det instämmer även Bharti, Soham, Pragyendu, Sharma & Shailendra Kumar (2015) med.

Ett annat beteende som grundar sig i mängden ekonomiskt kapital är optimism, vilket också är ett beteende som påverkar risktagandet. Det finns studier på att högre klassindivider är mer optimistiska än lägre klassindivider (Côté, 2011; Twenge & Campbell, 2002). Det innebär enligt Côté (2011) att individer med ett optimistiskt beteende har en positiv syn på att risktagandet i framtiden kommer att gynna dem. Med andra ord är det optimistiska beteendet ytterligare en faktor till att övre klassindivider tar fler risker än underklassen.

Med utgångspunkt i det nämnda ovan, kan det tolkas att den övreklasskiktningen har bättre förutsättningar till framgång på flera aspekter. Detta kan kopplas an med att individerna i de olika klasserna har en ojämn tillgång till lika positioner i samhället (Bihagen, 2000). Förutsättningarna på framgång skiljer sig därmed mellan över-, medel- och underklassen.

4.2 Rekrytering

För att klargöra vad som är avgörande för att bli rekryterad inom revisionsbranschen så kommer nu ett avsnitt kring rekrytering inom revisionsbranschen att presenteras, då utbildningsbakgrunden är i fokus.

Tidigare studier visar att utbildning är en faktor som påverkar möjligheten att bli rekryterad inom revisionsbranschen (Carmeli, Shalom & Weisberg, 2007; Baron, Davies-Blake & Bielby, 1986). Utbildningen har en påverkan både vad gäller hur länge en individ har studerat samt var de har studerat (Spilerman och Lunde, 1991; Brand och Halaby, 2006; Arnold, 2002; Sayre, Holmes, Strawser & Rowe, 2000; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995).

Spilerman och Lunde (1991) har i sin studie kommit fram till att individer som har *studerat längre inom* ett område på högskola/universitet har bättre möjligheter att bli rekryterade jämfört med individer som inte studerat lika länge. I studien poängterade de därmed att individer med magisterexamen har bättre möjligheter att bli rekryterade relativt individer med en kandidatexamen, då individer med en magisterexamen presterar bättre med hjälp av sin akademiska kunskap (Spilerman och Lunde, 1991). Carter och Spence (2014) instämmer med författarna ovan, då de i sin studie påvisar att studenter som har en längre utbildning inom revision också har mer kunskap inom området. Författarna påpekar också att individer med en längre utbildning har högre förväntningar på sig att utföra revisionen på ett bättre sätt.

Tidigare forskning har också påvisat att det finns ett samband mellan karriärmöjligheter och *var en individ erhåller sin utbildning ifrån* (Brand och Halaby, 2006; Arnold, 2002; Sayre, Holmes, Strawser & Rowe, 2000; Judge et al 1995). Vidare förespråkar Arnold (2002) att de som studerat på välkända/prestigefyllda lärosäten besitter mer teoretisk

kunskap genom sin utbildning. I enlighet med Arnold (2002) beskriver Collin et al (2007) att de som läser på ett välkänt lärosäte kan skapa överlägsen kompetens. De båda forskarna Arnold (2002) och Collin et al (2007) menar därmed på att de som studerat på ett välkänt lärosäte besitter mer kunskap relativt de som studerat på mindre kända lärosäten, vilket antyder på att individerna som studerat på ett välkänt lärosäte kan utföra mer komplexa arbetsuppgifter. Vid rekrytering är därmed förväntningarna högre på de som studerat på ett välkänt lärosäte på grund av deras mer avancerade kunskap de anses besitta. De förväntas därmed kunna utnyttja sin kunskap bättre i praktiken relativt de som studerat på mindre välkända lärosäten.

Judge et al (1995) förespråkar att individer som studerat på välkända lärosäten har lättare att skapa kontakter och nätverk. Individer som studerar på mer välkända lärosäten kan få större tillgång till sociala nätverk, vilket bidrar till att det kan finnas förväntningar på ett större socialt nätverk vid rekrytering av en individ från ett känt lärosäte (Judge et al, 1995). Dessa förväntningar på ett större socialt nätverk är enligt Collin et al (2007) av betydelse för att bli rekryterad.

Tidigare forskning indikerar att stora revisionsbyråer som byråerna inom Big 4 med starka varumärken är mer noggranna med att rekrytera individer som håller hög kvalitet för att skydda byråernas varumärken (Chia, 2003; Dopuch & Simunic, 1980; Palmrose, 1998; Geiger & Rama, 2006; Andersen & Zeghal, 1994). Forskning visar på att byråerna inom Big 4 har stora varumärken och de är därmed mer motiverade att skydda sitt varumärke genom att anställa individer som håller hög kvalitet. Det finns även studier som visar på att större revisionsbyråer håller en högre kvalitet relativt mindre byråer (Feroz, Park och Pastena, 1991). Byråerna inom Big 4 har ett starkare skäl att upprätthålla en god nivå på revisionskvaliteten relativt mindre byråer, då de stora byråerna har klienter som är viktiga för byråns ekonomi och rykte (Lennox, 1999). Däremot är de stora byråerna mindre beroende av sina klienter relativt de mindre byråerna. En anledning till det är att de mindre byråerna har en mindre kundkrets relativt större byråer, vilket gör att de mindre byråerna är mer utsatta ekonomiskt (Louis, 2005). På så sätt är mindre byråer mer kundberoende och har därmed större svårigheter med att motstå påtryckningar ifrån kunder, då de istället kompromissar för att inte förlora någon i sin kundkrets (Choi, Kim, Kim och Zang, 2010).

4.3 Koppling mellan klass och karriär

I följande avsnitt sammankopplas klassteorier med karriären inom revisionsbranschen. För att undersöka om klasstillhörigheten påverkar den enskilda yrkeskarriären utvecklas hypoteser som skall ligga till grund för undersökningen.

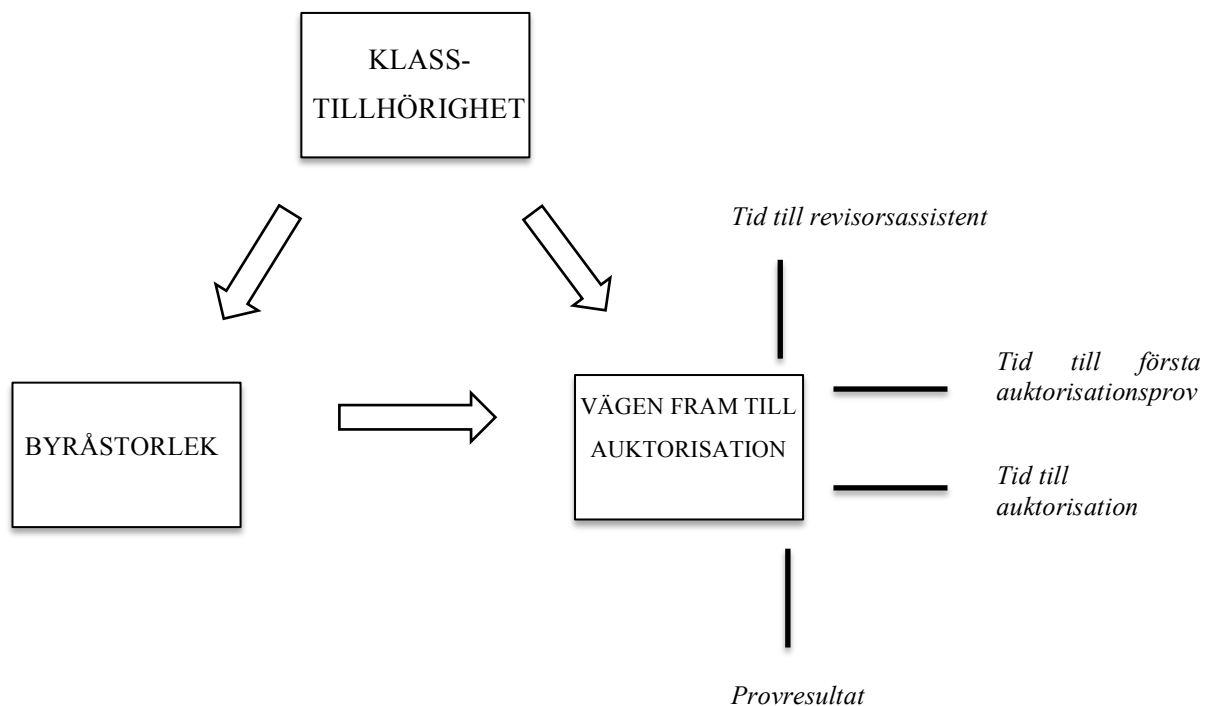
I kapitel tre åskådliggjordes det att byrån är av betydelse för karriären i revisionsbranschen, då det är ett krav på att individen måste arbeta på en byrå i några år innan auktorisation kan uppnås (Revisorsnämnden, U.Åb). Revisionsbyrån gick därför inte att bortgå ifrån, vid en undersökning av karriären i revisionsbranschen.

Tidigare studier har belyst att det är en skillnad vid rekrytering vad gäller större och mindre byråer, då stora revisionsbyråer är mer noggranna att rekrytera individer som håller högre kvalitet (Chia, 2003; Dopuch & Simunic, 1980; Palmrose, 1998; Geiger & Rama, 2006; Andersen & Zeghal, 1994). Teorierna påvisar därför att det finns en skillnad mellan större och mindre byråer, vilka de väljer att rekrytera. Tidigare forskning har även belyst att utbildning är en faktor som påverkar möjligheten att bli rekryterad inom revisionsbranschen (Carmeli, Shalom & Weisberg, 2007; Baron, Davies-Blake & Bielby, 1986). Utbildning kan kopplas till klassteorin. Utbildning existerar inom det kulturella kapitalet, som är ett av kapitalen som berörs inom klassteorierna (Bourdieu, 1986).

En individ utvecklar en del av sin kunskap på byrån denne arbetar på. Större byråer kräver mer expertis (Peck, 1987) samt att större revisionsbyråer håller en högre kvalitet relativt mindre byråer (Feroz, Park och Pastena, 1991). Enligt Peck (1987) har större byråer högre krav på kunskapen, vilket torde medföra att individer på större byråer utvecklar en kunskap av högre karaktär för att nå upp till de krav och kvalitéer som erfordras på byrån. En individ på en mindre byrå utvecklar istället en kunskap av lägre karaktär då de har lägre krav på kunskapen. De skilda kunskaperna som innehas på stora och små byråer, kan ge skilda förutsättningar för individens karriär beroende på hur stor byrå individen blir upplärd på. Således torde mer kunskaper medföra en fördel i karriären än mindre kunskaper, vilket kan förknippas med större respektive mindre byråer.

Tidigare forskning har påvisat att klasstillhörigheten påverkar individens karriärmöjligheter (Hotchkiss & Borrow, 1984; Brown, Fukunaga, Umemoto, & Wicker, 1996; Super, 1990; Holland, 1985; Osipow & Fitzgerald 1996), vilket är den sista aspekten vi tar hänsyn till vid utformningen av modellen.

Utifrån dessa grunder, presenteras den egenutformade modellen, modell 4.3, karriärsaspekten *vägen fram till auktorisation*.



Modell 4.3 *Vägen fram till auktorisation*

Modell 4.3 visualiserar vad som påverkar karriären inom revisionsbranschen med fokus på vägen fram till auktorisation, utifrån ett klass- och byråperspektiv. Modellen är framtagen för att visualisera sambandet mellan en individs klasstillhörighet och vägen fram till auktorisation, sambandet mellan en individs klasstillhörighet och hur stor byrå en individ blir anställd/arbetar på samt sambandet mellan hur stor byrå en individ blir anställd/arbetar på och vägen fram till auktorisation. Nedan presenteras teorier som indikerar på att det finns variabler som slutligen kan påverka karriären. Det presenteras även hypoteser som vi anser är av betydelse att testa och som möjligen har ett samband med vägen fram till auktorisation. Tanken bakom modellen grundar sig på att klasstillhörigheterna; över-, medel- och underklassen har skilda förutsättningar för

karriären, där överklassen har bäst förutsättning för karriären fram till auktorisation. Det grundar sig också på att klasstillhörigheten, över-, medel- eller underklassen, bidrar till olika möjligheter för hur stora byråer de blir anställda/arbetar på. Vidare grundar sig modellen även på att byråns storlek kan vara av betydelse för individens karriär. Det skulle i så fall betyda att karriärmöjligheterna skiljer sig åt, beroende på om individen arbetar/blir anställd på en stor byrå, så som en byrå inom Big 4 eller Big 7 eller om individen arbetar på övriga mindre byråer, de så kallade icke-Big 7, där större byråer torde generera en fördel.

Den första hypoteshärledningen som kommer att presenteras, hör ihop med de resterande hypoteshärledningarna.

Som tidigare nämnt så antyder tidigare forskning på att stora revisionsbyråer som byråerna inom Big 4 vara mer motiverade till att skydda sitt varumärke genom att vara noggranna med att rekrytera individer som håller hög kvalitet. (Chia, 2003; Dopuch & Simunic, 1980; Palmrose, 1998; Geiger & Rama, 2006; Andersen & Zeghal, 1994). De större byråerna bör enligt rekryteringsteorierna därmed anställa individer som studerat länge samt på välkända lärosäten. Att de större byråerna bör anställa individer som studerat längre inom revision beror på att de besitter mer kunskap inom området och de förväntas därmed utföra revisionen på ett bättre sätt relativt dem som inte studerat lika länge (Carter och Spence, 2014). De större byråerna torde även anställa de som studerat på välkända lärosäten. Det grundar sig i att de individer som studerat på välkända lärosäten besitter mer kompetens genom sin utbildning, och de kan därmed utföra mer komplexa arbetsuppgifter, jämfört med de som studerat på ett mindre välkänt lärosäte (Arnold, 2002; Collin et al, 2007). Förväntningarna är högre på de som studerat på ett välkänt lärosäte på grund av deras mer avancerade kunskap de anses besitta. Vid rekrytering till en stor byrå har det därmed stor betydelse vilket lärosäte individen har studerat på samt hur länge.

Som nämndes i kapitlet klassamhälle så besitter individer tillhörande överklassen ett större kapital och därmed ett större kulturellt kapital. Det betyder att det är överklassindivider som tenderar att studera längre (högre akademisk utbildning) samt att studera på ett välkänt lärosäte (Bourdieu, 1986). Det skulle därmed vara överklassindivider som besitter mer avancerad utbildning och det i sin tur skulle leda till

att det är överklassindividerna som blir rekryterade till de större byråerna, byråerna inom Big 4.

Hypotes 1: Stigande klass är positivt korrelerat till revisionsbyråns storlek

Ett första steg på karriären är att arbeta som revisorsassistent på en revisionsbyrå. För att nå fram till yrket kan individen antingen söka yrket på sedvanligt sätt eller använda sig utav eventuella kontakter. Vid utnyttjandet av kontakter, har överklassen en fördel eftersom de innehar ett större socialt kapital, ett större kontaktnät (Bourdieu, 1986). Ett större kontaktnät innebär fler tillgångar att utnyttja för en individ, vilket skapar fler möjligheter. Ett större kontaktnät kan således medföra möjligheten till att exempelvis få chansen att komma på en intervju på en revisionsbyrå. Granovetter (1978) indikerar också på att överklassen har en fördel, då de innehar ett kontaktnät av både starka och svaga länkar. Forskaren menar på att det är de svaga länkarna som är av betydelse vid jobbsökande då information kan spridas från ett nätverk till ett annat via de svaga länkarna. Överklassen har på så sätt en större informations-spridning om jobb än vad underklassen har, vilket kan gynna dem vid jobbsökande.

Individer som studerar på mer välkända lärosäten kan få större tillgång till sociala nätverk, vilket även bidrar till att det kan finnas förväntningar på ett större socialt nätverk vid rekrytering av en individ från ett känt lärosäte (Judge et al, 1995). Att studera på ett välkänt lärosäte, förknippas med ett högre kulturellt kapital, vilket överklassen förfogar över. Dessa förväntningar på ett större socialt nätverk är enligt Collin et al (2007) av betydelse för att bli rekryterad.

Vid jobbsökande på sedvanligt sätt, görs information om individen gällande för rekryteraren. Denna information innefattar bland annat vilken utbildning individen har samt vilket lärosäte examen togs på. Utbildning är enligt tidigare studier en faktor som påverkar möjligheten att bli rekryterad inom revisionsbranschen (Carmeli, Shalom & Weisberg, 2007; Baron, Davies-Blake & Bielby, 1986). Utbildning har en påverkan både vad gäller hur länge en individ har studerat samt var de har studerat (Spilerman och Lunde, 1991; Brand och Halaby, 2006; Arnold, 2002; Sayre, Holmes, Strawser & Rowe, 2000; Judge, Cable, Boudreau & Bretz, 1995). Arnold (2002) åsyftar på att de som studerat på välkända lärosäten besitter mer teoretisk kunskap. Collin et al (2007)

åsyftar på liknande och menar att de som läser på ett välkänt lärosäte kan skapa överlägsen kompetens. Spilerman och Lunde (1991) har i sin studie kommit fram till att individer som har studerat längre har bättre möjligheter att bli rekryterade jämfört med individer som inte studerat lika länge. Forskarna poängterade att individer med en magisterexamen har bättre möjligheter att bli rekryterade relativt individer med en kandidatexamen (Spilerman & Lunde, 1991). Överklassen förknippas med en utbildning ifrån ett prestigefyllt lärosäte med det större kulturella kapitalet (Broady, 1991). Ett mer prestigefyllt lärosäte indikerar enligt rekryteringsteorierna på en fördel vid rekrytering. Överklassen befattas även med det större kulturella kapitalet, till att ha ett större utbildningskapital, en längre utbildning (Broady, 1991). En längre utbildning indikerar på, likt en utbildning ifrån ett prestigefyllt lärosäte, fördelar vid rekrytering. Individer tillhörande överklassen torde med det större kulturella kapitalet vara mer attraktiva på marknaden vilket möjligen skulle gynna överklassindividerna vid rekrytering jämfört med de lägre klasstillhörigheterna. Teorierna ovan leder fram till den andra hypotesen:

Hypotes 2a: Stigande klass är negativt korrelerat med tiden till första arbete som revisorsassistent

Inom revisionsbranschen existerar ett så kallat *up-or-out-system*. Detta system förekommer främst på de större byråerna (Carrington, 2014). Systemet innebär att individer som inte blir befordrade inom en given tid, kan tvingas lämna byrån, då någon karriär som revisorer inte bedöms föreligga (Wholey, 1985; Ghosh & Waldman, 2010). Enligt Carrington (2014) kan detta system således förklara varför revisionsbranschen har en relativt hög personalomsättning. Systemet torde också medföra att större byråer har en högre personalomsättning än mindre, då systemet främst förekommer på de större byråerna. Större revisionsbyråer rekryterar möjligen revisorsassistenter oftare, med den högre personalomsättningen, som existerar på större byråer relativt mindre.

Hypotes 2b: Storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat med tiden till första arbete som revisorsassistent.

Beteenden som kan vara positivt för karriärsutvecklingen är en hög tro på sig själv samt ett ökat risktagande. En hög tro på sig själv och ett ökat risktagande ökar med stigande klasstillhörighet (Côté, 2011). Överklassen befattas därmed med ett högt risktagande.

Underklassen har istället ett beteende i form av tveksamhet samt ett beslutstagande i form av säkra strategier (Côté, 2011). Underklassen torde därför ha ett relativt lågt risktagande. Det finns även studier på att högre klassindivider är mer optimistiska än lägre klassindivider (Côté, 2011; Twenge & Campbell, 2002). Det innebär enligt Côté (2011) att individer med ett optimistiskt beteende har en positiv syn på att risktagandet i framtiden kommer att gynna dem. En individ som befattas med ett högre risktagande tar med sannolikhet fler risker i sin karriärväg eftersom de tror på att risktagandet kommer att gynna dem inom sinom tid. Ett karriärsteg inom revisionsbranschen är som tidigare nämnt auktorisation. En individ med högre risktagande, överklassen, torde därmed ta risken att fortare skriva sitt första auktorisationsprov än underklassen.

Hypotes 3a: Stigande klass är negativt korrelerat med tiden till första auktorisationsprovet

Revisionsbyråns storlek kan möjligen ha en påverkan på hur fort en individ skriver sitt första auktorisationsprov. Feroz, Park och Pasten (1991) åsyftar att större byråer upprätthåller högre kvalitet. Den högre kvalitén torde ställa högre krav på kunskapen hos de anställda på större byråer relativt mindre byråer. De större byråerna är även noggranna med att rekrytera personal som besitter mycket kunskap, vilket kan innebära att de individer som studerat under en längre tid samt de som studerat på ett välkänt lärosäte har en fördel (Spilerman & Lunde, 1991; Arnold, 2002). Större byråer är därmed redan vid rekryteringen mer noggranna att rekrytera individer som håller högre kvalitet (Chia, 2003; Dopuch & Simunic, 1980; Palmrose, 1998; Geiger & Rama, 2006; Andersen & Zeghal, 1994). Att individer som arbetar på större byråer besitter mer kunskap skulle möjligtvis påverka att de fortare är redo att skriva första auktorisationsprovet.

Hypotes 3b: Storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat med tiden till första auktorisationsprovet.

Överklassen har som tidigare nämnt ett högre kulturellt kapital, en högre utbildning samt en utbildning ifrån prestigefyllda lärosäten än individer med lägre klasstillhörighet (Broady, 1991). En utbildning ifrån en prestigeskola bidrar med en signal av begåvning, eftersom det är svårare att komma in på en sådan skola. Enligt Collin et al (2007) skulle

det kunna medföra att revisionsbyråerna tror att individer med en utbildning ifrån en prestigeskola kan klara av mer avancerade uppgifter. Väl ute på revisionsbyrån bidrar det således till att individerna blir tilldelade mer avancerade uppgifter. Collin et al., (2007) antyder därför att en individ som blir tilldelad mer avancerade uppgifter, kan avancera till auktorisation fortare. Det skulle även kunna förklaras genom att en prestigeskola kan utveckla en högre kompetens för individen vilket kan förbättra en individs chans att klara auktorisationsprovet enligt Collin et al (2007).

Hypotes 4a: Stigande klass är negativt korrelerat med tid till auktorisation

Revisionsbyråns storlek kan möjligen ha en påverkan på hur fort en individ blir auktoriserad. Feroz, Park och Pasten (1991) åsyftar att större byråer upprätthåller högre kvalitet. Peck (1987) antyder även att större byråer har högre krav på sin kunskap. Det skulle möjligen fordra att individer inom större byråer sammantaget har högre kompetens relativt mindre. Högre kompetens torde således medföra att en individs chans förbättras av att klara auktorisationsprovet. Att större byråer har en större chans att klara auktorisationsprovet, förstärks av statistik som redogjorts av andelen som blir godkända, uppdelat på byrå. Resultatet redogjorde för att Big 4 hade högst andel godkända deltagare, därefter kom Big 7 och sist hamnade övriga mindre byråer (Hadjipetri Glantz, 2016).

Hypotes 4b: Storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat med tid till auktorisation.

Överklassen har som tidigare nämnt sannolikt ett högre kulturellt kapital (Broady, 1991). Vilket skulle kunna betyda en längre utbildning (högre utbildning) samt en utbildning som erhållits från ett välkänt lärosäte. Carter och Spence (2014) framhäver i sin studie att de individer som studerat längre också besitter mer kunskap. Likväl poängterar Collin et al (2007) i sin studie att de som studerat på ett välkänt lärosäte innehar en mer avancerad utbildning och de torde därmed besitta mer avancerad kunskap. Således skulle det möjligen innebära att individer tillhörande överklassen, innehavare av ett högre kulturellt kapital, skulle få ett högre antal poäng på auktorisationsprovet, relativt individer i de lägre klasstillhörigheter, då de sannolikt har en utbildning ifrån ett prestigefyllt lärosäte och därmed anses besitta både mer samt avancerad kunskap.

Det kulturella kapitalet innefattar även förmågan att uttrycka sig i tal och skrift (Broady, 1991). Vid examination av auktorisationsprovet, lägger examinatorerna stor vikt vid motiveringen av svaren (Revisorsnämnden, 2016). Då överklassen har en bättre förmåga att uttrycka sig ibland annat skrift, torde detta således vara ytterligare en faktor som leder till ett högre antal poäng för individer i överklassen.

Hypotes 5a: Stigande klass är positivt korrelerat med auktorisationsprovets antal poäng

Som nämndes i härledningen till hypotes 1 så rekryterar de större byråerna i större utsträckning individer som håller högre kvalité och mer kunskap relativt vad mindre byråer gör. Det har sin grund i att de större byråerna har ett varumärke att skydda och de är därmed mer noggranna vid rekrytering till byråerna (Chia, 2003; Dopuch & Simunic, 1980; Palmrose, 1998; Geiger & Rama, 2006; Andersen & Zeghal, 1994). Vidare har det även påvisats att större byråer lägger mer resurser på sin personal avseende vidareutbildningar, relativt mindre byråer (Johnson, Khurana & Reynolds, 2002). Större revisionsbyråer tenderar även att ha mer resurser tillgängligt till bland annat utbildningar, att lägga på sin personal jämfört med vad mindre byråer har (Francis, 2004). Effekten av mer utbildningar bidrar således att anställda ifrån större byråer erhåller en bredare och djupare kunskap inom revision (Cederwall & Sävås, 2012; Johnson et al. 2002; Francis, 2004). Eftersom de större byråerna rekryterar individer som besitter mer kunskap samt erbjuder fler utbildningar som ökar individernas kompetens, skulle det därmed vara sannolikt att det är individer som arbetar på stora byråer som har ett högre antal poäng på auktorisationsprovet.

Hypotes 5b: Storleken på revisionsbyrån är positivt korrelerat med antalet poäng.

5. Empirisk metod

I följande kapitel redogörs undersökningens litteratursökning, datainsamlingsmetod, vilket urval som gjorts samt hur enkätfrågorna är operationaliserade. En presentation kommer dessutom göras utav en bortfallsanalys, en analysmetod, reliabilitet och validitet och avslutningsvis presenteras uppsatsens etiska beaktanden.

5.1 Litteratursökning

För att kartlägga en relevant teoretisk referensram har vetenskapliga artiklar varit grundläggande i litteratursökningen. Samtliga vetenskapliga artiklar har huvudsakligen hämtats ifrån Högskolan Kristianstads och Lunds Universitets databaser. För att finna relevanta artiklar till uppsatsens fokus och syfte har relevanta sökord använts. Sökorden som använts är social klass, karriär, kapital, revisionsbranschen, rekrytering och revisorsprofessionen. Bortsett från vetenskapliga artiklar har ytterligare litteratur kommit till användning. Det är främst Bourdieus kapitalteori, som är starkt kopplat till uppsatsens område (Bourdieu, 1986; Broady, 1991).

5.2 Datainsamlingsmetod

Primärdata är den data som skapas specifikt för undersökningen (Lind, 2014). I vår uppsats har primärdatan samlats in med hjälp av strukturerade telefonenkäter. Enkäten framtog i samarbete med en annan kandidatuppsatsgrupp som avser att mäta hur den akademiska bakgrunden påverkar en revisors framtid. Ett samarbete med den andra gruppen gjordes då vi fordrade likartad data till våra uppsatser. Av Revisorsnämnden fick vi tillgång till ett dokument med information om tidigare skrivna auktorisationsprov under tidsperioden höstterminen 2013 – höstterminen 2015. Dokumenten innehöll bland annat kontaktuppgifter såsom mejl och telefonnummer, som var till hjälp för att nå ut till respondenterna.

Innan kontakt togs med respondenterna prövades den utformade telefonenkäten i en pilotstudie med syfte att förbättra utifrån eventuell konstruktiv kritik. Allt för att minimera risken av eventuella fel och framtida missförstånd med respondenterna. Pilotstudien bidrog även till att en ungefärlig tid på telefonenkäten kunde uppmätas, vilket uppmättes till sex minuter. När telefonenkäten var färdigställd och korrigerad utifrån pilotstudien så skickades ett följebrev (bilaga 1) ut till samtliga respondenter.

Följebrevet skickades ut via mail, där vi informerade om att de skulle bli uppringda men också till vilket syfte. Anledningen till att följbrevet skickades ut var främst på grund av att vi inte skulle behöva presentera oss under så lång tid när respondenterna väl kontaktades via telefon. Följbrevet medförde även att respondenterna hade en möjlighet att förbereda sig på eventuella frågor inom ämnet. Enkäten genomfördes via telefon vilket troligtvis resulterade i en ökad svarsfrekvens. Bortsett från en ökad svarsfrekvens såg vi telefonenkäter som en fördel för att kunna förklara frågorna på ett mer utförligt sätt. En nackdel som däremot kunde tillkomma med telefonenkät var att respondenterna hade en begränsad tid på sig att besvara frågorna jämfört med om de skulle besvara en webbaserad enkät. Vad som övervägde denna nackdel var att frågorna i enkäten enbart behandlade faktafrågor om respondenten vilket medförde att respondenten inte behövde någon längre betänketid för att svara på frågorna. Därmed beslutade vi att tiden inte är av betydelse för vilka svar respondenten ger. Att genomföra telefonenkäter var tidskrävande. Tidskrävande både på grund av att det tog tid att ringa men också då vi fick fylla i svaren åt respondenten. Trots de nackdelar som erhöles med en telefonenkät så kändes det mest relevant med tanke på att vi hade ett begränsat urval, baserat på dokumentet som erhöles från Revisorsnämnden. Med tanke på det begränsade urvalet ville vi reducera bortfallet så gått det går.

Vid uppringningen av samtliga respondenter ringde vi hälften, samtidigt som den andra kandidatuppsatsgruppen ringde hälften. På så sätt minimerades arbetet för oss då vi kunde ringa upp hälften av revisorerna per grupp, samt att arbetet för revisorerna minimerades då de inte behövde besvara fler samtal med likartade frågor. Uppdelningen av vem som skulle ringa upp vilken respondent gjordes utifrån en bokstavsordning av samtliga byråer. Att uppdelningen gjordes utifrån byråer beror på att det i många fall inte fanns tillgängliga direktnummer till respondenten, utan kontakt fick istället tas till respektive byrås växel för att få tag på samtliga direktnumren. Därmed var vi till minst besvär om endast en ringde till en växel.

Svaren som erhöles från respondenterna sammanställdes i ett Exceldokument. Därefter arbetade respektive grupp var för sig. Vi kodade samtliga svar så att de var användbara i statistikverket *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Vid eventuella tveksamheter kring respondenternas svar, diskuterade vi med den andra gruppen. En

öppen dialog låg även till grund genom hela uppringningen samt genom hela arbetsprocessen mellan vår grupp och den andra kandidatuppsatsgruppen.

5.3 Urval

Att göra en undersökning på Sveriges samtliga auktoriserade revisorer skulle resultera i ett mer tillförlitligt resultat än att göra ett urval. Däremot är det betydligt mer tidskrävande och resurserna för att undersöka samtliga revisorer har inte funnits tillgängliga. Ett urval var därmed tvunget att göras. Revisorsnämnden gav oss informationen om att det fanns 3476 revisorer årsskiftet mellan år 2015 och 2016. Men eftersom reglerna kring auktorisationsprovet ändrades 2013, valde vi att endast ta hänsyn till de som skrivit auktorisationsprovet efter ändringarna, det vill säga de som skrivit provet först hösten 2013 fram till och med årsskiftet mellan år 2015 och 2016. Varför vi enbart utgår ifrån de som skrivit auktorisationsprovet efter ändringarna beror på att utformningen av det nya provet är annorlunda jämfört med de äldre proven (Revisorsnämnden, U.Åb). Från Revisorsnämnden fick vi tillgång till ett dokument som innehöll resultat från de individer som skrivit auktorisationsprovet höstterminen 2013, vår- och höstterminen 2014 samt vår- och höstterminen 2015, vilket motsvarade totalt 555 respondenter. Dessa 555 individer blev därmed vårt urval då det var den information vi hade till förfogande. Anledningen till att vi var tvungna att anpassa oss utifrån Revisorsnämndens register bottnade i att det innehöll respondenternas resultat på auktorisationsprovet vilket var avgörande för att kunna genomföra den avsedda undersökningen. Av de 555 tänkbara respondenterna var det 76 av dem som bidrog med fullständiga svar, mer om det i avsnitt 5.5 Bortfallsanalys.

5.4 Operationalisering

Operationalisering innebär att översätta något omätbart till något konkret och mätbart. I vår uppsats innebär det att genom hypoteserna utforma mätbara frågor i enkäten.

5.4.1 Enkätens utformning

Enkäten som utformats består utav 17 frågor och är standardiserad, se bilaga 2. Antalet frågor är begränsade eftersom målet var att utifrån så få frågor som möjligt, få ut den information som behövdes. Anledningen är att uppta så lite tid som möjligt av respondenterna då arbetsbelastningen är hög för svarsgruppen denna tidpunkt på året. De 17 frågorna är inte enbart utformade för denna uppsats, utan några av frågorna är

utformade för gruppen vi samarbetade med. Vid framställningen av frågorna, utformade vi de frågor som var relevanta för vår uppsats och den andra gruppen utformade de frågor som var relevanta för sin. Frågorna som inte är avsedda för denna uppsats är fråga 1, 3, 4b, 5 och 12 och därav kommer de nämnda frågorna inte att användas i vår uppsats. Då båda grupperna mätte auktorisation, var några utav frågorna utformade för båda grupperna. Vi utformade därför dessa frågor tillsammans, under en diskussion med samtliga gruppmedlemmar. Därefter sammanställde vi samtliga frågor och samordnade frågorna i en metodisk ordning så att de inledande frågorna i samtalet var ytligare och frågorna som ställdes sist berörde klass och var därmed lite känsligare. Att vi strukturerade upp frågorna på detta sätt beror på att respondenten skulle känna sig bekväm under samtalet, vilket skulle resultera i att de sista frågorna inte var lika obekväma att svara på och därmed skulle risken för uteblivna svar minimeras.

5.4.2 Beroende variabel

I vår studie har vi flera oberoende och beroende variabler i och med att de tre huvudvariablerna klass, byrå och karriär även möjligen kan påverka varandra i en sorts kedjesamband. Uppsatsens beroende variabel karriär, med fokus på vägen fram till auktorisation, har mätts på olika sätt. För att identifiera om karriär har något som helst samband med klass har vi utformat olika varianter av karriär. Det innebär att vi mäter karriär genom fyra olika sätt som berör tiden fram till auktorisation. Karriär mäts genom; tid till första arbete som revisorsassistent, tid till auktorisation, tid till första auktorisationsprovet, samt auktorisationsprovets resultat. Byråstorlek kan även ses som en beroende variabel i uppsatsen då vi mäter vilken påverkan klasstillhörigheten har på byråstorleken. Anledningen till att den mätningen är av betydelse, har sin grund i att byråstorleken vidare kan ha en påverkan på någon av de olika varianterna av karriären, men vid denna mätning är byråstorlek en oberoende variabel. Hur mätningen utav byråstorlek utfördes, beskrivs mer i avsnittet 5.4.3.

Den första variabeln, tid till första arbete som revisorsassistent, mättes genom fråga 2, 7 och 9 där fråga 2 och 7 är numeriska variabler. Respondenten fick besvara året de slutade studera, vilket år de fick sitt första jobb som revisorsassistent samt på vilken byrå de började arbeta på. Därefter beräknades tiden i år till första arbete som

revisorsassistent och utifrån vilken byrå de började arbeta på, kunde vi undersöka om även det hade en påverkan på tiden till första arbetet.

Den andra variabeln som karriär mäts genom är tid till auktorisation. Tid till auktorisation innefattar tiden från första arbete som revisorsassistent till godkänt resultat på auktorisationsprovet. Denna tid mättes genom fråga 7, där respondenterna besvarade vilket år de började arbeta som revisorsassistenter samt genom ett dokument ifrån Revisorsnämnden som innehöll året respondenterna blev auktoriserade. Skillnaden beräknades genom dessa två variabler och den totala tiden till auktorisation kunde bestämmas. För att kunna identifiera en sanningsenlig bild av tid till auktorisation togs även hänsyn till eventuella arbetsavbrott. Därmed ställdes även fråga 8, där respondenterna fick besvara ja eller nej på om de haft något arbetsavbrott samt vid ja, även ange tiden på arbetsavbrottet. Exempelvis har respondent 1 en total tid till auktorisation på 10 år varav ett arbetsavbrott på 3 år, vilket resulterar i en effektiv tid till auktorisation på 7 år. Respondent 2 har istället både en total- och effektiv tid till auktorisation på 7 år. En jämförelse mellan respondent 1 och 2 skulle därmed bli mer rättvis om hänsyn togs till den effektiva tiden till auktorisation. Det skulle också resultera i ett mer jämförbart resultat eftersom att alla inte gör ett arbetsavbrott. Hänsyn togs även till vilken byrå de arbetade på när de blev auktoriserade, vilket utgavs ifrån dokumentet ifrån Revisorsnämnden. Anledningen är att byrån möjligtvis har en påverkan på tiden till auktorisation.

Den tredje variabeln, tid till första auktorisationsprovet, mättes genom fråga 7 och 10 som är numeriska variabler. Respondenterna besvarade vilket år de blev anställda som revisorsassistent första gången samt vilket år de skrev auktorisationsprovet första gången. Därav kunde skillnaden beräknas mellan de två variablerna vilket angav tiden till första auktorisationsprov. Byrå skulle kunna tänkas ha en påverkan på även denna karriäraspekt, därmed tog vi hänsyn till vilken byrå respondenten arbetade på när de skrev sitt första auktorisationsprov.

Auktorisationsprovets resultat är uppsatsens fjärde och sista variabel som karriär mäts genom. Respondenternas resultat i poäng kunde även utläsas genom dokumentet ifrån Revisorsnämnden. Det kunde också utläsas vilken byrå respondenterna befann sig på

när deras senaste resultat registrerades. Det bidrog till att det gick att undersöka om respondentens tillhörande byrå har en påverkan på antalet poäng.

5.4.3 Oberoende variabler

Uppsatsens ena oberoende variabel är klass. Utifrån den tidigare beskrivna klassteorin kommer kategoriseringen att utgå ifrån det kulturella- och ekonomiska kapitalet, där yrke och utbildning ingår. Att klassindelningen inte görs utifrån det sociala kapitalet också, grundar sig i att det är svårt att undersöka respondenternas sociala kapital, deras sociala nätverk, med hjälp av enkäter. Kategoriseringen av klasstillhörigheten kommer att göras med hänsyn till föräldrarna då klasstillhörigheten ärvs (Hollingshead 1975; Popova, 2007; Weber, 1968).

Kategoriseringen av yrket utfördes i enlighet med den socioekonomiska indelningen (SEI) (Statistiska Centralbyrån, 1982). SEI innebär den hierarkiska fördelningen utifrån en individs position på arbetsmarknaden som innefattar arbetare, tjänsteman och företagare vilket motsvarar underklass, medelklass och överklass. Respondenternas klasstillhörighet mättes därmed genom fråga 16 där respondenterna fick besvara vilket yrke och yrkesposition deras moder respektive fader hade. Klasstillhörigheten kunde då identifieras utifrån svaren i fråga 16, där överklassen kodades 1, medelklassen 2 och underklassen 3, samt i dummyvariabler på respektive klassvariabel. I de fall där klasstillhörigheten var svårare att bestämma utifrån föräldrars yrke, ställdes även fråga 15 där föräldrarnas utbildning, angavs. Utbildningen är ett komplement till yrket eftersom det kan ge en antydning på om yrket är av högre eller lägre karaktär. Respondenterna fick därmed besvara om deras moder och fader hade grundskoleutbildning, gymnasialutbildning eller högskole- eller universitetsutbildning, i enlighet med fråga 15.

I de fall där föräldrarnas klasstillhörighet skiljdes åt, kategoriserades respondenten utifrån den förälder som hade högst klasstillhörighet. Anledningen är att kapitalet finns tillgängligt i familjen av den förälder som har högst kapital även om föräldrarnas klasstillhörighet skiljs åt. Respondentens klasstillhörighet bestämdes även genom fråga 17, där respondenten besvarade om den växt upp med båda föräldrarna eller endast med den ena. I de fall där respondenten växt upp med den ena föräldern klassificerades respondentens klasstillhörighet utifrån denne föräldern.

Byrå som oberoende variabel, kan ha en påverkan på någon av de olika varianterna av karriären. Anledningen att byrå tas med beror på att revisionsbyrån är viktig för vägen fram till auktorisation och därav skulle denna också kunna påverka. Vilken byrå respondenten började arbeta på, fick vi kännedom om genom fråga 9 och vilken byrå respondenten befann sig på när de skrev auktorisationsprovet fick vi kännedom om genom dokumentet ifrån Revisorsnämnden. Dokumentet innehöll även uppgifter om hur många poäng individen erhöll på provet. Byrå delades upp storleksmässigt och kodades i dummyvariabler enligt följande: Big 4(0) och icke-Big 4(1) samt Big 7(0) och icke-Big 7(1).

5.4.4 Kontrollvariabler

En kontrollvariabel är en variabel som avser att ta bort influenser som vi sedan tidigare vet kan påverka den beroende variabeln. Våra kontrollvariabler är därmed ålder, kön, etnicitet, utbildning, föräldrars utbildningsnivå samt examensplats.

Att ålder influerar på den beroende variabeln grundar sig i att åldrande kan ge skilda förutsättningar i form av ökad erfarenhet vilket kan påverka den beroende variabeln positivt (Macky, Gardner, & Forsyth, 2008). Information om respondentens ålder fick vi tillgång till genom dokumentet ifrån Revisorsnämnden, vilket är en numerisk variabel.

Kön används som den andra kontrollvariabeln eftersom forskning har påvisat att kön har en påverkan på karriären inom revisionsbranschen (Elg & Jonnergård, 2011). Könet kunde bestämmas utifrån den avgörande siffran i personnumret som fanns tillgängligt ifrån dokumentet ifrån Revisorsnämnden. Kön är en dummyvariabel där 0 är man och 1 är kvinna.

Forskarna Fearfull och Kamenou (2010) är två forskare som påvisat att individer med en etnisk bakgrund som motsvarar en minoritet har en svårighet i att uppnå högre positioner inom organisationer. Eftersom den beroende variabeln, auktorisation, är en högre position inom revisionsbranschen är det viktigt att beakta etnicitet. För att en individ inte skall tillhöra en etnisk minoritet krävs det enligt statistiska centralbyrån (SCB) att individen är född i Sverige, samt att en av föräldrarna är födda i Sverige (SCB, 2002). Etniciteten mättes genom fråga 13 och 14 i enkäten. Utifrån fråga 13 fick

vi svar på om respondenten var född i Sverige och utifrån fråga 14 fick vi svar på om respondentens moder och/eller fader var födda i Sverige. Etnicitet kodades 0 om respondenten tillhörde en etnisk minoritet och 1 om respondenten tillhörde en etnisk majoritet.

Utbildning är den fjärde kontrollvariabeln. Utbildning påverkar sannolikt karriärsutvecklingen, då en högre utbildning borde ge bättre förutsättningar för karriären. Vilken utbildning respondenten hade, mättes genom fråga 4 där respondenten besvarade vilken examen den hade. Utbildning kodades följande: kandidatexamen(1), magisterexamen(2) och masterexamen(3) samt dummyvariabler på de nämnda examensnivåerna.

Föräldrars utbildningsnivå är den femte kontrollvariabeln. Denna variabel användes som kontrollvariabel eftersom den utgör det kulturella kapitalet i familjen vilket också skulle kunna ses som ett komplement till att identifiera klasstillhörigheten. Då föräldrars utbildningsnivå endast användes som ett komplement till identifieringen av respondenternas klasstillhörighet, analyserades denna variabel endast som en kontrollvariabel och inte som en oberoende variabel. Eftersom föräldrars utbildningsnivå är en del av det kulturella kapitalet och en del av klasstillhörigheten är det intressant och se om resultatet blir likt klasstillhörigheten i analysen. Utbildningarna kodades högskola/universitet(1), gymnasieskola(2) och grundskola(3) samt i dummyvariabler på samtliga variabler på respektive moder och fader.

Vilket lärosäte som individen erhåller sin examen på, kan ha en påverkan på karriären. Det har sin grund i att vissa ekonomiutbildningar i Sverige anses vara mer prestigefyllda än andra vilket kan leda till att en arbetsgivare på en byrå anställer en individ ifrån en prestigefull skola som denne själv gått på eller från en annan prestigeskola (Stafsudd & Collin, 2003). Vilken klasstillhörighet en individ tillhör kan påverka vilket lärosäte individen studerar på då. En individ tillhörande överklassen studerar med stor sannolikhet på en prestigeskola, jämfört med en individ med lägre klasstillhörighet. För att ta reda på vilket lärosäte respondenterna erhöll sin examen på, ställdes fråga 6. Om respondenten erhöll sin examen på något av följande lärosäte kodades svaret 1: Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Handelshögskolan i Stockholm, Lunds universitet, Högskolan i Jönköping, Stockholms universitet och Linköpings universitet. Om

respondenten erhöll sin examen från något annat lärosäte än de nämnda, kodades svaret 0. Lärosätena som fick kodning 1 är mer prestigefyllda än andra då de är utsedda till Sveriges mest prestigefyllda ekonomiutbildningar (Framtidens utbildningar, 2015).

5.5 Bortfallsanalys

Bortfallsanalys är en analys kring det svarsbortfall som uppstått under undersökningens gång. Med svarsbortfall menas ”icke-svar” som uppkommer av olika anledningar (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen, 2010). Urvalet av respondenterna är gjord utifrån Revisorsnämndens register på de 555 revisorer som skrev auktorisationsprovet under höstterminen år 2013 samt vår- och höstterminen år 2014 och 2015. Utav de 555 revisorerna räknades 241 bort vilket innefattar de som skrev provet under år 2015. Att samtliga som skrev provet under år 2015 räknades bort berodde på att registret från år 2015 var felaktigt och därmed gick inte den informationen att nyttja. Då återstår 314 revisorer och utav dem reduceras ytterligare 51 bort då ett flertal namn förekom mer än en gång. Anledningen till att samma namn förekom fler gånger beror på att de revisorerna skrivit auktorisationsprovet mer än en gång under tidsperioden höstterminen 2013-2014. Revisorerna som återstod var därmed 263 stycken vilket sedan reducerades ner till 136 utifrån att det inte fanns fullständiga- och korrekta kontaktuppgifter tillgängliga via Revisorsnämnden eller att de hade svarat på det utskickade följebrevet att de inte ville delta i undersökningen. De 136 revisorerna kontaktades vilket resulterade i 76 fullständiga svar. Det resulterade i 60 uteblivna svar som har berott på att vi haft felaktiga telefonnummer, att de inte befunnit sig på kontoret under de tillfällen vi ringt eller att respondenterna under telefonsamtalet meddelat att de inte vill medverka i undersökningen. Utav de 60 uteblivna svaren motsvarar 20 stycken respondenter som vi fick tag på men som under telefonsamtalet valde att inte delta i undersökningen. Det är därmed endast de 20 respondenterna som utgör vårt svarsbortfall och därmed endast de som är inkluderade i bortfallsanalysens resultat. Anledningen till att bortfallsanalysen inte inkluderar de resterade 40 respondenterna beror på att vi inte fått tag på dem, och därmed har de inte frivilligt valt att inte delta. Skulle även de 40 personerna inkluderas skulle resultatet av bortfallet bli missvisande.

I tabellerna nedan har chi-2 test utförts för att kunna presentera bortfallet samt oberoendet mellan svarsfrekvensen på variablerna kön, betyg och byrå. I tabell 5.1

presenteras variabeln kön som har ett signifikansvärde på 0,000. Signifikansvärdet indikerar på att det finns en systematik i bortfallet och därmed går det inte att göra generaliseringar till de båda könen. Att en systematik existerar i förhållande till kön skulle kunna ha en förklaring i att bortfallet mellan män och kvinnor radikalt skiljer sig åt med 34 procentenheter. Kvinnornas svarsbortfall motsvarar hela 41 procent jämfört med männens 7.

Kön	Antal objekt i urvalet	Antalet svarande objekt i urvalet	Antal bortfallna objekt i urvalet	Svarsfrekvens	Bortfall
Kvinna	39	23	16	59,0%	41,0%
Man	57	53	4	93,0%	7,0%
Totalt	96	76	20	79,2%	20,8%

Tabell 5.1 Bortfallsanalys - kön

Nästkommmande variabel är betyg som redovisas i tabell 5.2, där U är underkänd och G godkänd. Anledningen till att den variabeln testades beror på att vi misstänkte att de som avböjde deltagandet i undersökningen var de som inte blivit godkända på auktorisationsprovet. Däremot framgick det genom chi-2 testet att det inte existerande någon statistisk signifikans, då betyg motsvarade signifikansvärdet 0,704. Det betyder att det inte finns någon systematik i bortfallet och det betraktas därmed som slumpmässigt.

Betyg	Antal objekt i urvalet	Antalet svarande objekt i urvalet	Antal bortfallna objekt i urvalet	Svarsfrekvens	Bortfall
U	12	10	2	83,3%	16,7%
G	84	66	18	78,6%	21,4%
Totalt	96	76	20	79,2%	20,8%

Tabell 5.2 Bortfallsanalys - betyg

Den tredje och sista testade variabel är byrå som delats in i Big 4, medelstora- samt mindre byråer. I tabell 5.3 presenteras resultatet av dess svarsfrekvens och bortfall. Chi-2 testet som gjordes på variabeln resulterade i ett signifikansvärde på 0,218. Det medför även att bortfallet av byrå kan betraktas slumpmässigt.

Byrå	Antal objekt i urvalet	Antalet svarande objekt i urvalet	Antal bortfallna objekt i urvalet	Svarsfrekvens	Bortfall
Big 4	51	44	7	86,3%	13,7%
BDO, Grant Thornton	19	15	4	78,9%	21,1%
Övriga byråer	26	17	9	65,4%	34,6%
Totalt	96	76	20	79,2%	20,8%

Tabell 5.3 Bortfallsanalys - byrå

5.6 Analysmetod

SPSS är ett datorprogram för att genomföra statistiska analyser av ett material. För att analysera den empiriska data som vi samlat in, användes därmed programmet SPSS. Innan analyserna kunde påbörjas strukturerades datan noggrant, vilket är av stor vikt för korrekt bearbetning (Körner & Wahlgren, 2015). Materialet strukturerades därmed på sedvanligt sätt, där varje kolumn motsvarar en variabel och varje rad en individ.

Analyserna som gjordes, jämfördes mot en signifikansnivå på fem procent. Det motsvarar en konfidensgrad på 95 procent, vilket kan betraktas tillräckligt tillförlitligt enligt Körner och Wahlgren (2015). Analyserna jämfördes även mot en signifikansnivå på upp till 10 procent, men ett svagare samband beaktades då.

Den första analysen som utfördes, var en Spearmans bivariata korrelationsmatris. Utifrån en sådan icke-parametriskmatris var det möjligt att identifiera vilka variabler det kunde finnas möjliga samband mellan i materialet. Möjliga samband mellan de oberoende variablerna kunde också identifieras för att ta reda på vilka variabler som hade en hög korrelation mellan varandra och som därmed inte var lämpliga att testa med varandra i det senare multipla testet. Variablerna klass och byrå testades även i ett chi-2

test för att mäta signifikansen mellan dem. För att sedan testa hela modellen i förhållande till den beroende variabeln genomfördes multipel linjärregressionsanalys. Linjärregressionsanalys genomfördes på grund av att den beroende variabeln mättes genom kvantitativa mått.

5.7 Reliabilitet & validitet

Reliabilitet och validitet är två begrepp som har sin grund i att garantera att dataunderlaget är tillförlitligt och nyttjat rätt i empirin (Lind, 2014). Reliabilitet innebär att de använda mätinstrumenten är tillförlitliga vilket betyder att resultatet skulle bli identiskt om det upprepades vid ett annat tillfälle (Lind, 2014). Då vår uppsats omfattar ett större antal respondenter, med varierande ålder och med stor geografisk spridning på både större och mindre byråer, kan mätinstrumentet antas tillförlitligt. Då spridningen av respondenterna är omfattande är sannolikheten stor att resultatet blir identiskt om undersökningen upprepades vid ett annat tillfälle. För att förstärka tillförlitligheten ytterligare så fick respondenterna ta del av ett följebrev, se bilaga 1, där det framgick att samtliga svar behandlas enligt forskningsetiska regler, konfidentiellt, för att de skulle känna tillit och därmed svara så sanningsenligt som möjligt.

Eftersom vi valde att samarbeta med en annan grupp, så var reliabilitet och validitet av central betydelse för oss. Under utförandet av telefonenkäterna så fordrades det att vi alla tolkade respondenternas svar på ett likvärdigt sätt, då det var viktigt att svaren skulle bli dem samma om vi utförde telefonenkäterna enskilt som i grupp. För att försäkra oss om att svaren skulle bli dem samma oavsett vem som ringde upp respondenterna utformades som tidigare nämnt raka och tydliga frågor som skulle resultera i raka svar. Vi hade tillsammans med den andra gruppen framställt ett grundligt och detaljerat svarsdokument. Dokumentet var till god hjälp då vi alla var införstådda med hur svaren skulle tolkas och dokumenteras. På så sätt har det inte haft någon betydelse vem som genomfört telefonenkäten, då samtliga har tolkat och dokumenterat svaren på samma sätt.

Med validitet menas att de mätinstrument som används, verkligen belyser det som ska studeras (Lind, 2014). För att vår uppsats ska uppnå validitet, har vi utformat konkreta mätbara frågor utifrån hypoteserna. För att undvika eventuella missförstånd testades

som tidigare nämnt även frågorna i en pilotstudie och ändrades därefter efter den kritik vi fick, det bidrog i sin tur till att frågorna blev ännu tydligare.

5.8 Etiska beaktanden

Vid all forskning krävs det att hänsyn tas till lagar och överenskommelser (Lind, 2014). De individer som deltar i undersökningen får inte på något sätt påverkas negativt. Det krävs därmed att hänsyn tas till individskyddskravet som är uppdelad i fyra etiska huvudkrav (Vetenskapsrådet, 2002). De fyra huvudkraven är samtyckes-, informations-, nyttjande- samt konfidentialitetskravet.

Samtyckeskravet existerar med syftet att respondenten har valet att bestämma om deltagandet i undersökningen (Vetenskapsrådet, 2002). Utifrån den telefonenkät som genomförts har respondenternas tillåtelse tolkats genom att de besvarat frågorna frivilligt under telefonsamtalet. Det andra kravet är informationskravet som existerar med syfte att informera respondenten om undersökningens syfte (Vetenskapsrådet, 2002). Respondenterna som ringdes upp hade fått ett följebrev veckan innan där information kring undersökningen presenterades, vilket gjorde respondenterna införstådda med undersökningens syfte. Respondenterna blev under inledningen av telefonsamtalet även informerade om att vi fått ta del av ett flertal uppgifter om dem ifrån Revisorsnämnden, och att det är på så sätt vi fått möjligheten att kontakta dem. På samma sätt blev också samtliga respondenter informerade om att både uppgifterna om dem samt deras svar på telefonenkäten kommer att användas som grundläggande data i vår undersökning. Det tredje kravet är nyttjandekravet som existerar med syfte att svaren som respondenterna ger endast får användas till den specifika studien (Vetenskapsrådet, 2002). Respondenternas svar dokumenterades in i Excel och därefter i datorprogrammet SPSS, för att analysera resultatet i förhållande till denna specifika studie. Det fjärde och sista kravet är konfidentialitetskravet som existerar med syftet att personuppgifterna ska behandlas konfidentiellt samt att information kring respondentens medverkande inte får nå ut till någon obehörig (Vetenskapsrådet, 2002). Respondenter blev i följebrevet informerade om att samtliga svar behandlas konfidentiellt, se bilaga 1. Samtliga svar ifrån respondenterna och kontaktuppgifter till dem är omöjligt att referera till någon specifik individ, då respondenternas namn har ersatts med nummer. Däremot finns kontaktuppgifter i form av mail registrerad i våra dokument tills dess att vi skickar ut resultatet av studien till de som var intresserade av det.

6. Empirisk analys

I detta kapitel analyseras det empiriska resultatet. För att få en helhets bild av det empiriska materialet, presenteras beskrivande statistik till en början. Därefter prövas hypoteserna som sedan analyseras och till sist redogörs en sammanfattning av samtliga hypotesprövningar.

6.1 Beskrivande statistik

Beskrivande statistik används för att presentera variabelernas fördelning och spridning (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen, 2010). I det kommande avsnittet kommer därför beskrivande statistik att presenteras, för att få en indikation på hur resultatet är fördelat.

Den genomförda enkätundersökningen resulterade i totalt 76 svar. I tabell 6.1 åskådliggörs beskrivande statistik av respondenternas ålder, tid till första arbete, tid till auktorisation, tid till första prov samt antalet poäng på provet. Samtliga medelvärden i tabellen bedöms vara rimliga och det går tydligt att utläsa att majoriteten av medelvärdena ligger närmre minimumvärdet än maximumvärdet, bortsett från variabeln poäng. Det betyder att tidsvariablerna nedan får en större spridning, ju längre tid som gått samt att åldern av urvalet i revisionsbranschen är relativt låg. Med tanke på att tidsvariablerna utgörs av en större spridning, kan materialet rimligtvis innefattas av några uteliggare, så kallade outliers. Den största spridningen utgörs i variabeln tid till auktorisation och därför redogörs denna variabel i ett lådagram för att identifiera om det finns några outliers (Körner & Wahlgren, 2015).

Tabell 6.1 Beskrivande statistik av centrala variabler

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standardavvikelse
Ålder	29	53	34,11	4,11
Tid till första arbetet	0	11	0,88	1,80
Tid till auktorisation	4	22	5,53	2,86
Tid till första prov	4	15	5,07	1,63
Poäng	73	122	97,49	10,03

I diagram 6.1 går det tydligt att utläsa att materialet innefattar två höga outliers. På grund utav de två outliersen kan materialet bli missvisande, och därav stängs dessa ner vid den empiriska analysen för att ge ett mer sanningsenligt resultat.

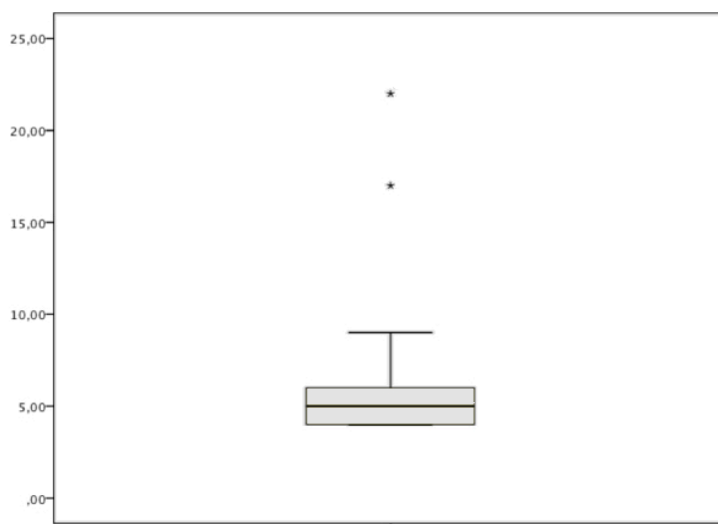


Diagram 6.1 Lådagram för variabeln tid till auktorisation

När de två outliersen stängts av återstår 74 svar ifrån respondenterna. Fördelningen av de 74 respondenternas betyg går att utläsa i tabell 6.2. Av samtliga respondenter är 64 godkända på auktorisationsprovet och de är därmed auktoriserade revisorer. De resterande 10 respondenterna är underkända på auktorisationsprovet vilket innebär att de inte är auktoriserade. Det betyder att de 10 respondenterna inte kan tas med vid prövningen av hypotes 1, då karriärspekten tid till auktorisation analyseras.

Tabell 6.2 Fördelning mellan godkända och underkända revisorer

	Antal	Andel
U	10	13,5 %
G	64	86,5 %
Totalt	74	100 %

Fördelning av kön och klasstillhörighet återfinns i tabell 6.3. Fördelningen mellan de båda könen skiljer sig radikalt, då den totala andelen män uppgår till över två tredjedelar relativt kvinnor. I bilaga 3 framgår det att kön är signifikant med ett flertal variabler, däribland; medelklass, Big 4, mamma grundskola, mamma gymnasie, pappa grundskola och etnicitet. Att kön är signifikant med så pass många variabler leder till en minskad effekt av de variabler som kön är signifikant med. Kön fick därmed väljas bort som kontrollvariabel för att inte modellen skulle påverkas negativt. Vad som också går att utläsa i tabell 6.3 är den totala fördelningen av klasstillhörigheterna. Medelklassen utgör

en majoritet av respondentsvaren och fördelningen mellan över- och underklassen är relativt jämn.

Tabell 6.3 Fördelning av kön och klasstillhörighet

	Överklass		Medelklass		Underklass		Totalt	
	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>
Man	10	13,5 %	32	43,3 %	10	13,5 %	52	70,3 %
Kvinna	8	10,8 %	8	10,8 %	6	8,1 %	22	29,7 %
Totalt	18	24,3 %	40	54,1%	16	21,6%	74	100%

Tabell 6.4 visar statistik på klasstillhörigheternas medelvärde på de utformade varianterna av karriär. Enligt statistiken kan det utläsas att underklassen har längre tid till första arbete, längre tid till första prov och en längre tid till auktorisation än överklassen. Medelklassen är till största del placerad mellan över- och underklassen.

Tabell 6.4 Fördelning mellan variabler och klasstillhörighet

	Överklass		Medelklass		Underklass	
	<i>N</i>	<i>Medelvärde</i>	<i>N</i>	<i>Medelvärde</i>	<i>N</i>	<i>Medelvärde</i>
Tid till första arbetet, år	18	0,8	40	0,9	16	1,2
Tid till första prov, år	18	4,4	40	5,2	16	5,7
Antalet poäng	18	98	40	97	16	96
Tid till auktorisation, år	16	4,4	34	5,1	14	5,9

Respondenternas fördelning mellan revisionsbyråerna presenteras i tabell 6.5. Det framgår i tabellen att drygt hälften av respondenterna arbetar på en byrå inom Big 4 relativt icke-Big 4.

Tabell 6.5 Fördelning mellan revisionsbyråer

	Antal	Andel
Big 4	43	58,1 %
Icke-Big 4	31	41,9 %
Totalt	74	100 %

Respondenter ifrån Mazars SET medverkade inte i undersökningen. Det betyder att vi nu endast har respondenter ifrån de sex största byråerna och inte de sju största. Big 4 plus Grant Thornton och BDO kommer vi därför att benämna som Big 6 istället för Big 7, då Mazars SET inte existerar bland respondenterna. Icke-Big 7 blir likväl icke-Big 6. I tabell 6.6 går det att utläsa fördelningen av respondenternas revisionsbyrå av

Big 6 och icke-Big 6. Majoriteten av respondenterna arbetar på en byrå inom Big 6. 58 respondenter arbetar på Big 6 respektive 16 personer som arbetar på icke-Big 6.

Tabell 6.6 Fördelning mellan revisionsbyråer

	Antal	Andel
Big 6	58	78,4 %
Icke-Big 6	16	21,6 %
Totalt	74	100 %

I tabell 6.7 går det att utläsa att majoriteten av respondenterna har en svensk bakgrund och därmed är av en etnisk majoritet. Sju respondenter har inte en svensk bakgrund och därmed tillhör dessa respondenter en etnisk minoritet.

Tabell 6.7 Fördelning mellan respondenternas bakgrund

	Antal	Andel
Ej svenskbakgrund	7	9,50%
Svenskbakgrund	67	90,50%
Totalt	74	100%

I tabell 6.8 kan det utläsas vilken examen respondenterna har som högst. Samtliga respondenter innehar en kandidatexamen vilket är logiskt eftersom det krävs minst en kandidatexamen för att få skriva auktorisationsprovet, vilket alla i undersökningen har gjort. 64 respondenter har en magisterexamen som högst, vilket betyder att de utgör en majoritet. Endast fyra respondenter besitter en masterexamen. Det låga antalet medför att vi inte kommer att ta med denna examensnivå i analysen eftersom det är för lågt för att kunna ge ett rättvist resultat. Istället mäter vi kandidatexamen mot ej kandidatexamen, det vill säga mot individer som minst har en magisterexamen. Vi kodade därmed om dessa variabler till kandidat=0, ej kandidat=1. Variabeln ”ej kandidat” har vi valt att benämna magister, då samtliga respondenter inom denna kategori har minst en magisterexamen.

Tabell 6.8 Fördelning mellan respondenternas examensnivå

	Kandidat		Magister		Master		Totalt
	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel</i>	
Examen	6	8,1%	64	86,50%	4	5,40%	100%

I tabell 6.9 går det att utläsa att 32 respondenter erhöll sin examen från ett prestigefyllt

lärosäte och resterande 42 erhöll sin examen från ett annat lärosäte. Det innebär att färre respondenter erhåller sin examen från ett prestigefyllt lärosäte än ett icke-prestigefyllt. Det kan ha sin förklaring i att det finns fler universitet som är icke-prestigefyllda samt att det är svårare att komma in på ett prestigefyllt lärosäte respektive ett icke-prestigefyllt.

Tabell 6.9 Fördelning mellan respondenternas lärosäte

	Antal	Andel
Prestige lärosäte	32	43,20%
Icke-prestige lärosäte	42	56,80%
Totalt	74	100%

I tabell 6.10 går det att utläsa respondenternas föräldrars utbildningsnivåer. Minoriteten av både modern och faderns utbildningsnivå är grundskoleutbildning, vilket motsvarar 11 respektive 13 individer. Gymnasialutbildning samt högskole-/universitetsutbildning motsvarar ungefär lika många individer i respektive utbildningskategori på både modern och fadern.

Tabell 6.10 Fördelning av föräldrarnas utbildningsnivå

	Antal	Andel	Totalt
Moder grundskoleutbildning	11	14,90%	
Moder gymnasialutbildning	28	37,80%	
Moder högskole-/universitetsutbildning	35	47,30%	100%
Fader grundskoleutbildning	13	17,60%	
Fader gymnasialutbildning	31	41,90%	
Fader högskole-/universitetsutbildning	30	40,50%	100%
Totalt	148		

6.2 Hypotesprövning

För att undersöka de utformade hypoteserna nyttjades olika tester. Till en början gjordes en korrelationsmatris, för att identifiera eventuella samband mellan variablerna, se bilaga 3. De identifierade sambanden testades sedan med två starkare test, ett chi-2 test och även en multipel regressionsanalys. Ett chi-2 test genomfördes på hypotes 1, mellan klassvariablerna och byråvariablerna för att identifiera eventuella samband mellan dessa variabler. För att testa resterande hypoteser, genomfördes multipel regressionsanalys.

Denna analys testar sambandet mellan en beroende variabel och ett antal oberoende variabler. Analysen fungerar också med att samtidigt testa oberoende- och kontrollvariabler i testet. Testet var även lämpligt att genomföra eftersom den beroende variabeln är mätt kvantitativt (Djurfeldt, Larsson, & Stjärnhagen, 2010). Detta skiljer sig från hypotes 1, som inte befattas av en beroende variabel som är mätt kvantitativt.

6.2.1 Hypotes 1

Stigande klass är positivt korrelerat till revisionsbyråns storlek

Som tidigare nämnt, hör den första hypotesen ihop med de resterande hypoteserna. Men då det blev för upprepande att redogöra och mäta det berörda sambandet i samtliga hypoteser, bröt vi ut denna till en egen hypotes. Som det går att utläsa i tabell 6.11 visar chi-2 testet att variablerna underklass och Big 6/icke-Big 6 är signifikanta med varandra men med en svagare korrelation. Det indikerar på att individer med ursprung ifrån underklassen arbetar i större utsträckning på en byrå som inte tillhör Big 6, det vill säga på en mindre byrå. Resterande variabler som testades i chi-2 testet visade sig inte vara signifikanta. Däremot kan det utläsas att om överklassen och icke-Big 6 varit signifikanta skulle de varit negativt korrelerade. Det betyder att överklassen tenderar att arbeta på en byrå inom Big 6 framför icke-Big 6. Klasstillhörigheterna visade sig inte signifikanta när byrå var kodat Big 4 och icke-Big 4. En närmre analys kommer därför inte att göras av dessa variabler.

Tabell 6.11 – Prövning av hypotes 1

	Big 4	Icke-Big 4	Big 6	Icke-Big 6
	<i>Phi-koefficient</i>	<i>Phi-koefficient</i>	<i>Phi-koefficient</i>	<i>Phi-koefficient</i>
Överklass	0,035	-0,035	0,145	-0,145
Medelklass	0,097	-0,097	0,043	-0,043
Underklass	-0,153	0,153	-0,203†	0,203†
	N=43	N=31	N=58	N=16

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; † $p < 0.10$

Anledningen till att vi valde ett chi-2 test att mäta hypotes 1 med, har sin grund i att det var väsentligt att se respektive klasstillhörighets möjliga samband med respektive byråvariabel. Det var även väsentligt att se vilket samband som var starkast, utan att andra variabler påverkade modellen. Testet gav även en indikation på vilken kodning av byråvariablerna som var väsentligt att grunda de resterande hypotesprövningarna med.

6.2.2 Hypotes 2

2a: Stigande klass är negativt korrelerat till tiden till första arbete som revisorsassistent

2b: Storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat till tiden till första arbete som revisorsassistent.

Tabell 6.12 utgör en linjär regressionsanalys där hypotes 2 testats. Modellen är signifikant på en procentsnivån, vilket visar sig på F-value. Modellen innefattar ett relativt högt VIF-värde. Det betyder att det finns en viss korrelation mellan två variabler, vilket i detta fall är mellan över och medelklassen. Adjusted R² visar hur variablerna som omfattas i modellen, kan förklara den beroende variabeln (Pallant, 2013). I modellen nedan innebär det att tid till första arbete som revisorsassistent kan förklaras av variablerna i modellen till 14,1 %.

Tabell 6.12 Prövning av hypotes 2

Tid till första arbete som revisorsassistent			
	Variabler	Std. B	Std. Error
Oberoende	Överklass	-0,076	0,593
	Medelklass	-0,088	0,538
	Icke-Big 6	1,523**	0,525
Kontroll	Etnicitet	0,734	0,739
	Pappa grundskola	0,359	0,529
	Prestigeskola	0,076	0,425
	Magister	-0,924	0,432
	Konstant	0,355	1,004
	F-value	2,792**	
	Adj. R ²	0,141	
	VIF värde, högst	1,881	
N= 74			

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05; † p < 0.10

Att använda dummyvariabler i en regressionsanalys, betyder att olika grupper jämförs med varandra. I vår undersökning har vi tre olika grupper i förhållande till klass som skall jämföras. Grupperna är; överklass, medelklass och underklass. När en gruppjämförelse skall göras krävs det att man använder sig utav en referensgrupp. Referensgruppen används genom att man jämför de andra variablerna mot den. I tabell 6.12 är underklassen referensgruppen, vilket betyder att den inte läggs in i regressionsanalysen. Istället läggs enbart över- och medelklass in i regressionen. Värdet som uppkom på över- och medelklassen fick i denna regressionsanalys ett negativt

värde relativt referensgruppens värde. Däremot var inte dessa värden signifikanta och en närmre analys kommer därför inte att göras av klasstillhörighetsvariablerna. För samtliga regressionsanalyser görs likartat tillvägagångssätt på de resterande dummyvariablerna.

Eftersom klass inte visade sig vara signifikant med tid till första arbete som revisorsassistent i tabell 6.12, finns det ingen direkt påverkan för denna karriärsaspekt. I tabell 6.11 visar det sig däremot att underklassen har ett positivt samband med icke-Big 6. I regressionsanalysen ovan går det att utläsa att icke-Big 6 även är positivt signifikant med den beroende variabeln på en-procentsnivån. Enligt modellen tyder det på att det tar längre tid att få sitt första arbete som revisorsassistent på en icke-Big 6 byrå, det vill säga på en mindre byrå än på en större byrå. Tabellerna 6.11 och 6.12 ger indikationer på att underklassindividerna arbetar på en icke-Big 6 byrå som i sin tur får en längre tid till att få ett arbete som revisorsassistent. Det går däremot inte att besvara huruvida över- eller medelklassen förhåller sig till tiden till första arbete. Men av tabell 6.4 ges det en indikation på att överklassen har kortast tid och därefter medelklassen utifrån medelvärdena. Big 4/icke-Big 4 testades också i modellen, men likt chi-2 testet var denna variabel inte signifikant i detta test heller. Big 4 verkar sig inte ha någon påverkan i denna undersökning.

Modellens kontrollvariabler i tabell 6.12 visade sig inte signifikanta. Ytterligare en kontrollvariabel testades i modellen, variabeln ålder. Anledningen att variabeln togs bort är på grund utav att den visade stark korrelation med den beroende variabeln vilket medförde att hela modellen modifierades efter åldersvariabeln. Det gick alltså inte att påvisa om modellen var signifikant eftersom den blev starkt signifikant oavsett när denna variabel var med. Att variablerna hade en sådan stark korrelation kan bero på att både den beroende variabeln och åldersvariabeln är stigande numeriska variabler. Ett mer sanningsenligt resultat gavs därmed utan denna kontrollvariabel.

6.2.3 Hypotes 3

3a: Stigande klass är negativt korrelerat med tid till första auktorisationsprov

3b: Storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat med tid till första auktorisationsprov.

Den linjära regressionen av modell 4.3 med karriärsaspekten tid till första auktorisationsprov, visade att modellen är positivt signifikant på tioprocentnivån, se tabell 6.13.

Tabell 6.13 Prövning av hypotes 3

		Tid till första auktorisationsprov	
	Variabler	Std. B	Std. Error
Oberoende	Överklass	-1,128*	0,601
	Medelklass	-0,492†	0,509
	Icke-Big 6	1,083	0,546
Kontroll	Pappa grundskola	-0,124	0,506
	Etnicitet	0,576	0,714
	Magister	-0,045†	0,617
	Prestigeskola	-0,188	0,400
	Konstant	5,021***	0,612
	F-value	2,115†	
	Adj. R ²	0,099	
	VIF värde, högst	1,828	
N=74			

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05; † p < 0.10

Variabeln överklass har en signifikant påverkan på tid till första auktorisationsprov, med variabeln underklass som referensgrupp. Ett negativt samband utvisar sig på femprocentnivån, vilket betyder att överklassen med 95 procents säkerhet får en kortare tid till första auktorisationsprov, relativt underklassen, enligt modellen.

Underklass som referensgrupp togs bort, och ersattes av överklass istället och vi testade en ny regression. Underklass visade sig då inte vara signifikant. Däremot kunde det ges en indikation på att om underklassen hade haft en signifikant påverkan, hade sambandet varit positivt, vilket betyder att individer tillhörande underklassen skulle ha en längre tid till första auktorisationsprov.

Tabell 6.4 indikerar på samma resultat som tabell 6.13, vilket också påvisar att överklassindivider har en kortare genomsnittstid till första auktorisationsprov relativt underklassen. Att överklassindivider tenderar att ha en kortare tid till första auktorisationsprov skulle kunna böttna sig i det högre risktagandet överklassen har

(Côté, 2011). Individer ifrån överklassen tror mer på sig själva vilket bidrar till att överklassindividen tar risken att skriva auktorisationsprovet fortast möjligt. Det resulterar i att överklassindividerna får en kortare tid till första auktorisationsprov jämfört med underklassen. Byråvariabeln visade sig inte ha en påverkan alls på denna karriärsaspekt. Det kom vi fram till genom att testa byråns olika kodningar i modellen.

Kontrollvariabeln magister är negativt signifikant på tioprocentnivån i förhållande till tid till första auktorisationsprov. Det ger en indikation på att det finns ett svagt samband mellan de som har en magisterutbildning och tid till första auktorisationsprov. Det betyder att ett högre kulturellt kapital påvisar en kortare tid till första auktorisationsprov. Tabell 6.13 var dock endast signifikant på tioprocentnivån, vilken medför att en djupare analys av denna modell inte göras, på grund av det svagare sambandet.

6.2.4 Hypotes 4

4a: Stigande klass är negativt korrelerat till tiden till auktorisation

4b: Storleken på revisionsbyrå är negativt korrelerat till tiden till auktorisation

I tabell 6.14 går det att utläsa att tid till auktorisation och tid till första auktorisationsprov är starkt korrelerade med varandra. Anledningen är att majoriteten klarar provet efter första gången, se bilaga 4.

Tabell 6.14 Korrelation mellan hypotes 3 och 4

	1	2
1 Tid till auktorisation	1	0,946***
2 Tid till första auktorisationsprov	0,946***	1

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; † $p < 0.10$

På grund av den starka korrelationen mellan tid till auktorisation och tid till första auktorisationsprov, bör de både variablerna uppvisa någorlunda liknande resultat. En jämförelse av tabellerna 6.13 och 6.15 gjordes därmed för att se om resultaten var närliggande. Jämförelsen av de båda tabellerna gav en indikation på att överklassindividerna likväl har en kortare tid till auktorisation som en kortare tid till första auktorisationsprov. Vad som går att utläsa separat ifrån tabell 6.15 är att överklassvariabeln här har ett starkare samband samt att tabell 6.15 har en starkare

signifikans, är signifikant på femprocentsnivån. Sambanden är starkare i denna tabell relativt tabell 6.13.

Tabell 6.13 och 6.15 uppvisade liknande resultat vad gäller byråvariablerna. Det innebär att ingen av byråvariablerna visade sig vara signifikanta i denna modell heller.

Tabell 6.15 Prövning av hypotes 4

		Tid till auktorisation	
Variabler		Std.B	Std.Error
Oberoende	Överklass	-1,282**	0,502
	Medelklass	-0,716	0,421
	Icke-Big 6	0,074	0,495
Kontroll	Etnicitet	-0,843	0,688
	Pappa grundskola	0,199	0,402
	Magister	-0,549	0,533
	Prestigeskola	-0,259	0,329
Konstant		7,135***	0,955
F-value		2,186*	
Adj. R ²		0,116	
VIF värde, högst		1,786	
N=74			

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05; † p < 0.10

6.2.5 Hypotes 5

5a: Stigande klass är positivt korrelerat med auktorisationsprovets antal poäng,

5b: Storleken på revisionsbyrån är positivt korrelerat med antalet poäng.

Modell 4.3 i förhållande till karriärsvarianten poäng kan utläsas i tabell 6.16 vilken är signifikant på femprocentsnivån. Utifrån tabellen går det inte att urskilja att klasstillhörigheten har någon direkt påverkan på poängen. Tabellen uppvisar däremot att variabeln icke-Big 6 är negativt signifikant på tioprocentnivån i modellen. Det betyder att respondenter ifrån icke-Big 6 har med 90 procents sannolikhet lägre antal poäng på auktorisationsprovet jämförelsevis med individer ifrån Big 6 byråer. Variabeln icke-Big 6 togs med i denna analys eftersom endast den blev signifikant relativt de andra byråvariablerna. Ytterligare ett skäl till att variabeln valdes med beror på att den hade

ett samband med underklassen. Som tidigare nämnt tenderar underklassen att gå till icke-Big 6 byråer, utifrån tabell 6.4. Det betyder att utifrån tabell 6.4 och 6.16 går underklassen till icke-Big 6 som leder till lägre antal poäng på auktorisationsprovet.

Tabell 6.16 Prövning av hypotes 5

		Poäng	
	Variabler	Std.B	Std.Error
Oberoende	Överklass	0,522	3,474
	Medelklass	0,383	2,924
	Icke-Big 6	-5,522†	3,156
Kontroll	Etnicitet	4,146	4,128
	Pappa grundskola	6,747*	2,924
	Magister	4,940	3,566
	Prestigeskola	0,327	2,311
Konstant		88,804***	6,152
F-value		2,442*	
Adj. R ²		0,121	
VIF värde, högst		1,881	
N=74			

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05; † p < 0.10

Variabeln pappa grundskola i tabell 6.16 är positivt signifikant i modellen, då denna variabel bland annat motsvarar mängden kulturellt kapital i familjen. Det betyder att en individ med en fader innehavande en grundskoleutbildning tenderar att ha högre poäng på auktorisationsprovet, än de som har en fader med högre utbildningsnivå än grundskola. Att faderns grundskoleutbildning visar sig ha en positiv påverkan på antalet poäng motsäger teorin, eftersom ett lägre kulturellt kapital sannolikt ger lägre antal poäng. En anledning till att resultatet motsäger teorin kan ha sin grund i att individer med ett lägre kulturellt kapital saknar tron på sig själv i den kunskapen de innehar. Individer med en låg tro på sig själv, ett mindre kulturellt kapital, studerar och engagerar sig mer inför auktorisationsprovet för att de inte tror att de kommer lyckas, vilket därmed leder till högre antal poäng på auktorisationsprovet.

6.2.6 Sammanställning av hypotesprövning

I detta avsnitt presenteras en sammanfattning av respektive hypotes resultat i förhållande till uppsatsens centrala modell, modell 4.3.

Hypotes 1 mäter om stigande klass är positivt korrelerat med revisionsbyråns storlek. Resultatet visas av tabell 6.11 som ger indikationer på att Big-6/icke-Big-6 har någon anknytning till klassvariablerna. Indikationerna antyder på att underklassen arbetar på en icke-Big 6 byrå. Något starkare samband visas inte varför det blir en svårighet att svara på om hypotesen förkastas eller förkastas ej. Då några tydliga samband inte visas, förkastas hypotesen. Ytterligare undersökningar krävs för att påvisa motsatsen.

Hypotes 2a mäter om stigande klass är negativt korrelerat till tiden till första arbete som revisorsassistent. Resultatet visas i tabell 6.12. Någon av de samtliga klasstillhörigheterna visade sig inte ha någon påverkan på tiden till första arbete som revisorsassistent. Hypotes 2b mäter om storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat till tiden till första arbete som revisorsassistent. Tabell 6.12 visar på att icke-Big 6 har ett samband med karriärsaspekten, ett samband av svagare karaktär. En icke-Big 6 byrå anställer individer mer sällan vilket medför att det tar längre tid för revisorsassistenter att börja på en icke-Big 6 byrå. Vid en koppling till hypotes 1 och tabell 6.11, ges där indikationer på att underklassen går till en icke-Big 6 byrå. Tabell 6.12 ger vidare indikationer på att icke-Big 6 byråer ger en längre tid till första arbete som revisorsassistent. Resultatet påvisar dock inga starka och tydliga samband vilket medför att hypotes 2 förkastas.

Hypotes 3a mäter om stigande klass är negativt korrelerat till tiden till första auktorisationsprovet. Resultatet visas i tabell 6.13 som indikerar på att klass har en påverkan på karriärsvarianten tiden till första auktorisationsprov. Det innebär att både över- och medelklassen tenderar att ha en kortare tid till första auktorisationsprov i förhållande till underklassen. Hypotes 3b mäter om storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat till tiden till första auktorisationsprovet. Resultatet visade att ingen av byråvariabler har något samband med denna karriärsvarianten. Sammanfattningsvis indikerar resultatet på att stigande klasstillhörighet ger en kortare tid till första auktorisationsprov. Modellen som helhet är endast svagt signifikant, signifikant på tioprocentsnivån, vilket medför att hypotesen förkastas. Starkare signifikanser krävs för att påvisa motsatsen.

Hypotes 4a mäter om stigande klass är negativt korrelerat med tid till auktorisation. Resultatet visas i tabell 6.15 och indikerar på att klass har ett direkt samband med tid till auktorisation. Resultatet av analysen visar att överklassen har en kortare tid till auktorisation relativt medel- och underklassen. Det betyder att stigande klass är negativt korrelerat med tid till auktorisation. Hypotes 4b mäter om storleken på revisionsbyrån är negativt korrelerat med tid till auktorisation. Några samband visade sig inte i tabell 6.15 avseende byråvariablerna. Då samtliga påståenden i hypotesen, inte stöds i tabell 6.15, förkastas hypotesen. Det har dock påvisats indikationer på ett samband mellan klass och karriärsvarianten tid till auktorisation.

Hypotes 5a mäter om stigande klass är positivt korrelerat med auktorisationsprovets antal poäng. Resultatet visas i tabell 6.16 som visar att klass inte är signifikant med karriärsaspekten. Ett annat samband identifierades istället. Det är att individer med en fader innehavande en grundskoleutbildning, tenderar att få högre poäng på auktorisationsprovet. Individer med en fader med grundskoleutbildning relateras till underklassen. Det skulle kunna tolkas som att individer med en underklassbakgrund, får högre antal poäng. Hypotes 5b mäter om storleken på revisionsbyrån är positivt korrelerat med antalet poäng. Icke-Big 6 visar sig ha ett svagare samband i tabell 6.16. Det innebär att individer som arbetar på en icke-Big 6 byrå får lägre antal poäng på auktorisationsprovet. Vid en koppling till hypotes 1, ges indikationer på att underklassen går till en icke-Big 6 byrå. Individer på en icke-Big 6 byrå tenderar sedan att få ett lägre antal poäng på auktorisationsprovet. Resultatet påvisar dock inga starka och tydliga samband vilket medför att hypotes 5 förkastas.

7. Resultat & Slutsats

I detta kapitel presenteras uppsatsens resultat och slutsatser ifrån den empiriska analysen. Sedan presenteras uppsatsen teoretiska bidrag och avslutningsvis ges ett förslag till framtida forskning.

7.1 Slutsats

Denna uppsats syftade till att förklara hur klasstillhörigheten påverkar den enskilda yrkeskarriären inom revisionsbranschen. Resultatet av den kvantitativa telefonenkät som besvarats av revisionsmedarbetare runt om i Sverige visar att det finns indikationer på att klasstillhörigheten har någon påverkan på olika varianter av karriär, varianter som berör vägen fram till auktorisation. Resultatet har visat indikationer på att det finns en sorts kedjesamband mellan klass, byråstorlek och olika varianter av karriär. Indikationer på ett kedjesamband visade sig på karriärsvarianten tid till första arbete som revisorsassistent samt antalet poäng på auktorisationsprovet. Big 4 visade sig inte ha någon påverkan alls i denna undersökning. Däremot visade sig större byråer, Big 4 plus BDO och Grant Thornton ha en påverkan, de som vi i denna uppsats benämner Big 6. Det betyder enligt resultatet att det finns indikationer på att större och mindre byråer bidrar till skillnader i individens enskilda yrkeskarriär. Modellens kontrollvariabler visade sig inte ha någon väsentlig påverkan på samtliga mätningar som gjordes.

Klasstillhörighetens påverkan på tiden till första arbete som revisorsassistent har enligt modellen åskådliggjort en indikation på någon påverkan. Byråstorleken är, enligt denna karriärsvarianten, av central betydelse. Det innebär att klass har en svag påverkan på hur stor byrå respondenten befinner sig på som sedan har visat sig påverka karriärsvarianten. Resultatet ger indikationer på att underklassen tenderar att gå till icke-Big 6 byråer, som i sin tur får en längre tid till första arbete som revisorsassistent. Enligt tidigare forskning har underklassen ett mindre socialt- och kulturellt kapital relativt överklassen (Bourdieu, 1986). Det mindre kapitalet underklassen har, skulle kunna förklara varför underklassen tenderar att gå till icke-Big 6 byråer. Vår tolkning är därför att individer med ett mindre kapital, inte väljs av större byråer på grund av exempelvis deras mindre kontaktnät samt eftersom de i högre grad innehar en utbildning ifrån ett icke prestigelärosäte samt en kortvarigare utbildning, relativt de övre klassmotsvarigheterna. Vid en koppling till rekryteringsteorierna är utbildning en faktor

som påverkar möjligheten att bli rekryterad inom revisionsbranschen (Carmeli, Shalom & Weisberg, 2007; Baron, Davies-Blake & Bielby, 1986). Det finns även stöd i tidigare forskning att utbildningar ifrån välkända lärosäten bidrar till mer teoretiska kunskaper för individen (Arnold, 2002), vilket skapar även en överlägsen kompetens (Collin et al, 2007). Enligt Spilerman och Lunde (1991) påpekar de även på att individer som har studerat längre har bättre möjligheter att bli rekryterade jämfört med individer som inte studerat lika länge. Dessa teorier indikerar på att ett högre kulturellt kapital ger bättre förutsättningar vid rekrytering, vilket är till fördel för överklassen. Tidigare forskning har påvisat att stora revisionsbyråer är mer motiverade att skydda sitt varumärke och rekryterar därmed individer som håller hög kvalitet. (Chia, 2003; Dopuch & Simunic, 1980; Palmrose, 1998; Geiger & Rama, 2006; Andersen & Zeghal, 1994). På grund utav att större byråer är måna om sin kvalitet som Feroz, Park och Pasten (1991) har påvisat, är vår tolkning att större byråer, väljer bort underklassen på grund utav att de inte når upp till de krav som erfordras på större byråer. Att tiden för att få ett arbete som revisorsassistent skulle bli längre på icke-Big 6 än på Big 6 byråer skulle därmed kunna tolkas genom att större byråer har en högre personalomsättning. Vilket skulle kunna bero på up-or-out systemet större byråer tillämpar (Carrington, 2014).

Klasstillhörigheten har en påverkan på tid till auktorisation. Det har visat sig genom att individer tillhörande överklassen har en kortare tid till auktorisation jämfört med underklassen. Tiden till auktorisation och tiden till första auktorisationsprov är starkt korrelerade med varandra vilket innebar, enligt resultatet, att överklassen också har en kortare tid till första auktorisationsprov relativt underklassen. Både tiden till auktorisation och tiden till första provet är liknande på grund utav deras starka samband. Vår tolkning av detta resultat är i enlighet med att överklassen befattas med ett högre kulturellt kapital, en högre utbildning samt en utbildning ifrån prestigefyllda lärosäten än individer med lägre klasstillhörighet (Broady, 1991). En utbildning ifrån en prestigeskola bidrar med en signal av begåvning, eftersom det är svårare att komma in på en sådan skola. Enligt Collin et al. (2007) skulle det kunna medföra att revisionsbyråerna tror att individer med en utbildning ifrån en prestigeskola kan klara av mer avancerade uppgifter. Det bidrar således till att individerna blir tilldelade mer avancerade uppgifter, väl ute på revisionsbyrån. Collin et al. (2007) antyder därför att en individ som blir tilldelad mer avancerade uppgifter, kan avancera till auktorisation fortare. Det skulle även kunna förklaras genom att en prestigeskola kan utveckla en

högre kompetens för individen vilket kan förbättra en individs chans att klara auktorisationsprovet (Collin et al, 2007).

Klasstillhörigheten visade sig inte ha något samband med karriärsvarianten antalet poäng på auktorisationsprovet. Däremot fanns det indikationer på att underklassen som tidigare nämnt arbetar på icke-Big 6 byråer. Icke-Big 6 byråerna visade sig i undersökningen ha ett samband med karriärsvarianten poäng på auktorisationsprovet. Icke-Big 6 var signifikant med ett lägre antal poäng relativt Big 6 byråer. Tidigare forskning har påvisat att större revisionsbyråer tenderar att lägga mer resurser på sin personal jämfört med vad mindre byråer gör (Francis, 2004), vilket bidrar till att anställda ifrån större byråer erhåller en bredare och djupare kunskap inom revision (Cederwall & Sävås, 2012; Johnson et al. 2002; Francis, 2004). Vår tolkning är därför att de fler utbildningarna individerna på större byråer erbjuds, medför att individerna ökar sin kompetens inom revision, vilket leder till att de får ett högre antal poäng. En ytterligare påverkan visade sig mellan klasstillhörigheten och antalet poäng men med ett oväntat resultat. Regressionsanalysen visade ett signifikant samband mellan ett lågt kulturellt kapital och ett högt antal poäng. Ett lågt kulturellt kapital förknippas med underklassen (Bourdieu, 1986). I enlighet med resultatet betyder det att underklassindividerna får ett högre antal poäng på auktorisationsprovet relativt överklassen. Tidigare forskning har påvisat att individer med begränsade resurser kräver ett beslutsfattande i form av säkra strategier (Côté, 2011). Underklassindivider väljer en väg av säkra strategier, medan överklassen tar mer risker (Côté, 2011). Vår tolkning är att individer som har ett mindre kapital, studerar och engagerar sig mer inför auktorisationsprovet och tar chansen att skriva provet, först när de känner sig mer säkra på det. Det skulle kunna förklara varför underklassen indikerar på ett högre antal poäng.

Avslutningsvis kan det påvisas att klass har en viss påverkan på de olika karriärsvarianterna vi undersökt i revisionsbranschen. Det betyder att resultatet av denna uppsats delvis är i enlighet med tidigare forskning som benämner att klasstillhörigheten har en påverkan på karriären (Hotchkiss & Borrow, 1984; Brown, Fukunaga, Umemoto, & Wicker, 1996; Super, 1990; Holland, 1985; Osipow & Fitzgerald 1996). Det kan också påvisas att klass har ett samband med revisionsbyrå. Det innebär att en individs klasstillhörighet har en påverkan på hur stor byrå denne blir anställd/arbetar på. Revisionsbyrån har i sin tur en betydande roll på somliga varianter av individens

karriärmöjligheter. Resultaten visar dock sig inte på samtliga klasskiktningar. En förklaring kan vara att medelklassen utgjorde majoriteten av urvalet så för att uppnå en sanningsenlig bild på hur stor påverkan klasstillhörigheten har, krävs det ytterligare studier där antalet respondenter tillhörande över- och underklassen är fler. Med tanke på att resultatet inte visade sig på samtliga klasskiktningar går det inte att konstatera att klasstillhörigheten har en påverkan på den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen. Däremot går det att utläsa utifrån vår undersökning att det finns vissa indikationer på att klasstillhörigheten har en viss påverkan på den enskildes yrkeskarriär inom revisionsbranschen.

7.2 Studiens bidrag

7.2.1 Teoretiskt bidrag

Det har gjorts ett flertal studier på klass i förhållande till karriär, men resultat saknas i förhållande till revisionsbranschen. Denna uppsats om klass och karriär bidrar därmed till forskningen genom en analys av klass i förhållande till olika varianter av karriär inom revisionsbranschen. Vi bidrar även till kapitalteori.

Enligt karriäraspekterna tid till auktorisation och tid till första auktorisationsprov har den övre klassen en kortare tid på karriärsvarianterna. Enligt karriärsvarianten tid till första arbete som revisorsassistent samt antalet poäng på auktorisationsprovet har icke-Big 6 ett samband. Mindre byråer som icke-Big 6 leder till längre tid samt även lägre antal poäng. Enligt kapitalteori, har även det kulturella kapitalet i familjen en påverkan på antalet poäng. Ett mindre kulturellt kapital i familjen har en signifikant positiv påverkan, vilket innebär ett högre antal poäng.

7.3 Förslag på framtida forskning

I vår uppsats gjordes klassindelningen av respondenterna utifrån statistiska centralbyråns rekommendationer så kallad socioekonomisk indelning (Statistiska Centralbyrån, 1982). Utifrån den indelningen klassificeras respondenterna utifrån föräldrarnas yrke samt även utbildning i de fall där svårighet fanns i att klassindela. I framtida forskning skulle det däremot vara av betydelse att göra en klassindelning som är mer baserad på respondenternas kapital än vad SEI är. För att fånga respondenternas kapital skulle djupintervjuer vara aktuellt. Intervjuer utgör möjligheten i att identifiera

hur respondentens omgivning ser ut, i form av socialt nätverk. Intervjun skulle även göra det möjligt att se hur respondenten för sig vilket tillhör det kulturella kapitalet.

Litteraturförteckning

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Alvehus, J., & Spicer, A. (2012). Financialization as a strategy of workplace control in professional service firms. *Critical Perspectives on Accounting*, 23 (7), 497-510.
- Andersen, T., & Zeghal, D. (1994). *The pricing of audit services: Further evidence from Canadian market*. *Accounting and Business Research*, 24(95), 195-207.
- Arnold, K. (2002). Getting to the top: What role do elite colleges play?. *About Campus*, 1(1), 4- 12.
- Baril, C. P., Cunningham, B. M., Fordham, D. R., Gardner, R. L., & Wolcott, S. K. (1998). Critical thinking in the public accounting profession: aptitudes and attitudes. *Journal of Accounting Education* , 16, 381-406.
- Bharti, Soham, Pragyendu, Sharma, & Shailendra Kumar. (2015). A Correlational Study of Financial Risk Attitudes, Investment Behaviour and Life Satisfaction of Middle Class People. *Indian Journal of Positive Psychology* .
- Baron, JN., Davies-Blake, A., & Bielby, W. (1986). *The structure of opportunity: how promotion ladders vary within and among organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 31(2), 248-273.
- Bihagen, E. (2000). *The Significance of Class*. Umeå: Umeå universitets tryckeri.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital. i J. Richardson, *Handbook of Theory and Research of the Sociology of Education* (ss. 241-258). Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Brand, J., & Halaby, C. (2006). *Regression and matching estimates of the effects of elite collage attendance on educational and career achievement*. *Social Science Research*, 35(1), 749-770.
- Brante, T. (2009). Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. i L. Maria (Redaktör), *Vetenskap för profession*. (s. 15-34). Högskolan i Borås.
- Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi*. Stockholm: HLS Förlag.

- Brown, M., Fukunaga, C., Umemoto, D., & Wicker, L. (1996). Annual Review, 1990-1996: Social Class, Work, and Retirement Behavior. *Journal of vocational behavior*, 49, ss. 159-189.
- Brown, S., & Lent, R. (2012). *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley.
- Bäckström, A., & Brännström, D. (den 4 November 2010). FAR. Hämtat från FAR: <https://www.far.se/press-och-opinion/debattartiklar/eus-revisionsreformer-far-dramatiska-konsekvenser/> den 21 Maj 2016
- Carmeli, A., Shalom, R., & Weisberg, J. (2007). *Considerations in organizational carrier advancement: What really matters*. *Personal Review*, 36(2), 190-205.
- Carter, C., & Spence, C. (2014). *Being a Successful Professional: An Exploration of Who Makes Partner in the Big 4*. *Contemporary Accounting Research*, 31(4), 949-981.
- Carrington, T. (2014). *Revision* (2 uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Cederwall, C., & Sävås, P., (2012). *Vem klarar revisorsexamen? En undersökning om vilka faktorer som påverkar revisorns prestation vid examen*.
- Centers, R. (1949). *The psychology of social classes*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Chia, Y. (2003). *Career drivers of junior auditors: An exploratory study*. *Managerial, Auditing Journal*, 18(2), 100-111.
- Chodzinski, R. T. (1983). *Validity concerns for counsellors using the 1978 edition of the Career Maturity Inventory*. *Canadian Counsellor*, 18(1), 5-12.
- Choi, J-H., Kim, C., Kim, J-B., & Zang, Y. (2010). *Audit office size, audit quality, and audit pricing*. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 73-97.
- Collin, S.-O., Jonnergård, K., Qvick, P., Silberberg, B., & Zabit, S. (2007). *Gendered career rein: A gender analysis of the certification process of auditors in Sweden*. *International Journal of Auditing*, 11 (1), 17-39.
- Collin, S.-O., & Stafssudd, A. (2007). *What makes the difference at the top? - A management selection model tested on top Swedish managers*. Department of Business Administration, 1-32.
- Cooley, C. (1902). *Human nature and the social order*. New York: Freeman Press.

- Côté, S. (2011). How social class shapes thoughts and actions in organizations . *Research in Organizational Behavior* , 31, ss. 43-71.
- DeAngelo, L.E., 1981. Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics* 3, 183–199.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistiskt verktygslåda 1* (2 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Dopuch, N., & Simunic, D. (1980). *The nature of competition in the auditing profession: A descriptive and normative view*. *Regulation and the Accounting Profession*, 34(2), 283- 289.
- Elg, U., & Jonnergård, K. (2011). *Att träda in i en profession. Om hur kvinnor och män etablerar sig inom revisionsbranschen och akademien*. Lund: Business Press.
- FAR. (2014, Oktober). Balans. Retrieved from FAR: https://www.far.se/contentassets/15405349dc754f8e8f8550f4b113654e/balans_n_r8_2014_uppslag_lowres.pdf
- FAR. (U.Å). FAR. Hämtat från Yrkesroll: <https://www.farakademi.se/yrkesroll/auktoriserad-revisor/>
- FAR. (U.Åa). FAR. Hämtat från Din karriär: <https://www.far.se/din-karriar/darfor-ska-du-valja-revisions--och-radgivningsbranschen/>
- Fearful, A., & Kamenou, N. (2006). How do you account for it? A critical exploration of career opportunities for an experiences of ethnic minority women. In: *Critical Perspectives on Accounting* , 17, ss. 889-901.
- Feroz, E., Park, K., & Pastena, U. (1991). *The financial and market effects of the SEC's accounting and auditing enforcement releases*. *Journal of Accounting Research* , 1, ss. 107-142.
- Framtidens utbildningar. (den 7 Juli 2015). *Ekonomiutbildningar i topp*. Hämtat från *Framtidens utbildningar med fokus på studier 2016*: <http://framtidensutbildningar.se/article/ekonomiutbildningarna-i-topp.html> den 6 Maj 2016

- Francis, J.R. & Wilson, E.R., (1988). "Auditor changes: a joint test of theories relating to agency costs and auditor differentiation", *The Accounting Review*, vol. 63, nr. 4, ss. 663-682.
- Francis, J.R. (2004). What do we know about audit quality? *The British Accounting Review*.36 (4), 345-368.
- Geiger, M., & Rama, D. (2006). *Audit firm size and going-concern reporting accuracy*. *Accounting Horizons*, 20(1), 1-17.
- Gould, S., & Werbel, J. (1983). *Work involvement: A Comparison of dual wage earner and single wage earner families*. *Journal of Applied psychology* , 68, ss. 313-319.
- Ghosh, S., & Waldman, M. (2010). Standard promotion practices versus up-or-out contracts. *The Rand Journal of Economics* , 41 (2), 301-325.
- Grey, C. (1998). On being a professional in a "big six" firm. *Accounting, Organizations and Society* , 23, 569-587.
- Granovetter, M. (1978). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* , ss. 1360-1380.
- Gripsrud, J. (2002) *Mediekultur och mediasamhälle*, Daidalos, Göteborg
- Hadjipetri Glantz, S. (2016). Revisorexamen svår för små byråer. *Balans*. Hämtad den 7 april 2017: <http://www.tidningenbalans.se/nyheter/revisorexamen-lupp/>
- Hanlon, G. (2004) Institutional Forms and Organizational Structures: Homology, Trust and Reputational Capital in Professional Service Firms. *Organization*, 11 (2), 187-210
- Hanlon, G. (1994) *The Commercialisation of Accountancy. Flexible Accumulation and the Transformation of the Service Class* (Basingstoke : Macmillan 1994)
- Hierarchy structure. (den 9 April 2017). *Career hierarchy*. Hämtat från Hierarchy structure: www.hierarchystructure.com/ernst-young-career-hierarchy/ den 9 April 2017
- Holgerson, C. (2013). Recruiting managing directors: doing homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 454-466
- Holland, J. (1985). *Making vocational choices: A theory of careers* (Second edition uppl.). Engelwood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.

- Hollingshead, A. (1975). *Four factor index of social status*. Yale University: Unpublishes working paper.
- Hotchiss, L., & Borrow, H. (1984). Sociological perspectives on career choice and attainment. i D. Brown, & L. Brooks, *Career choice development* (ss. 137-168). San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Jacobs, K., (2003), Class reproduction in professional recruitment: examining the accounting profession, *Critical perspectives on accounting*, Vol. 14, issue 5, p. 569-596.
- Jobér, A. (2015). *Social klass i skolan*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Johnson, V.E., Khurana, I.K. & Reynolds, J.K. (2002). Audit-firm tenure and the quality of financial reports. *Contemporary Accounting Research*. 19 (4), 637-660.
- Jonnergård, K., & Erlingsdottir, G. (2012). *Variations in professions' adaption of quality reforms: the cases of doctors and auditors in Sweden*. *Current Sociology* , 60 (5), 672- 689.
- Jordahl, A. (2003). *Klass är du fin nog?* Uppsala: Atlas.
- Judge, T., Bourdreau, J., Cable, D., & Bretz, R. (1995). *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-520.
- Kamkatwong, S., & Kleiner, B. H. (2001). Discrimination in the financial industry. *Equal Opportunities International*, 20(5/6/7), 70-73.
- Kenny, E. J., & Briner, R. B. (2010). Exploring ethnicity in organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(4), 348-363
- Khan, S. B., & Alvi, S. A. (1983). *Educational, social, and psychological correlates of vocational maturity*. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 357-364.
- KPMG (den 9 april 2017). *Oändliga karriärmöjligheter*. Hämtat från KPMG: <https://home.kpmg.com/se/sv/home/karriar/varfor-kpmg/oandliga-karriarmojligheter.html> den 9 april 2017
- Körner, S., & Wahlgren, L. (2015). *Statistiska metoder* (3 uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Lennox, C. (1999). Audit quality and auditor size: An evaluation of reputation and deep pockets hypotheses. *Journal of Business Finance and Accounting*, 26(7), 779-805.

- Lind, R. (2014). *Vidga vetandet - en introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Linghag, S. (2009). *Från medarbetare till chef*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan, KTH.
- Louis, H. (2005). Acquirer's abnormal returns and the non Big 4 auditor's clientele effect. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1), 75-99.
- McNair, D., & Brown, D. (1983). *Predicting the occupational aspirations, occupational expectations, and career maturity of Black and White male and female 10th graders*. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 29-36.
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, , 23, ss. 857-861.
- Månsson, J., Elg, U., & Jonnergård, K. (2013). Gender-based career differences among young auditors in Sweden. *International Journal of Manpower* , 34, ss. 572-583.
- Mead, G. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Molin, K., & Ågren, B. (1991). *Klassresan*. Malmö: Alfabeta Bokförlag AB.
- Olsson, H., & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen* (3 uppl.). Stockholm: Liber.
- Osipow, S., & Fitzgerald, L. (1996). *Theories of career development*. Nedham Hights: MA: Allyn & Bacon.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (Vol. 5). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Palmrose, Z. (1998). *An analysis of auditor's litigation and audit service quality*. *The Accounting Review*, 1(1), 55-73.
- Peck, C. (1987). *Top executive compensation*. New York: The Concerence Board.
- Piff, P. K., Kraus, M. W., Côté, S., Cheng, B. H., & Keltner, D. (2010). Having less, giving more: The influence of social class on prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* , 99, ss. 771-784.
- Piff, P., Stancato, D., Côté, S., Mendoza-Denton, R., & Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. *Psychological and Cognitive Sciences* , 109, ss. 4086-4091.

- Popova, S. (2007). *Överklass - en bok om klass och identitet*. Falun: Scandbook AB.
- Rasking, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, ss. 890-902.
- Revisorsnämnden. (U.Åa) Hämtat från Ansvar uppgifter:
http://www.revisorsnamnden.se/rn/for_revisorer/ansvar_uppgifter.html
- Revisorsnämnden. (U.Åb). Hämtat från Bli revisor:
http://www.revisorsnamnden.se/rn/bli_revisor.html
- Revisorsnämnden (2016). Hämtat från Bli revisor:
http://www.revisorsnamnden.se/rn/bli_revisor/prov/bedomning_av_prov.html
- Sayre, T., Holmes, A., Hasselback, J., Strawser, R., & Rowe, B. (2000). *The association of gender with academic accountant salaries*. *Journal of Accounting Education*, 18(1), 189- 213.
- Scott, J. (2014). *Stratification and power*. Oxford: Wiley.
- Scott, J. (1996). *Stratification and Power; Structures of Class, Status and Command*. Cambridge: Polity Press.
- Simunic, D. A. & Stein M., (1987). *Product differentiation in auditing: a study of auditor choice in the market for unseasoned new issues*, Vancouver: Canadian Certified General Accountants' Research Foundation.
- Siriwardane, H., Hoi Hu, B., & Low, K. (2014). *Skills, knowledge, and attitudes important for present-day auditors*. *International Journal of Auditing*, 18(1), 193-205.
- Smith P., Caputi P. & Crittenden N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. *Career Development International*, 17 (5), 458-474
- Spilerman, S., & Lunde, T. (1991). Features of educational attainment and job promotion prospects. *American Journal of Sociology*, 97(3), 689-720.
- Stafsudd, A., & Collin, S.-O. (2003). *Measuring the unobservable: Selecting which managers for higher hierarchical levels*. 76-116. Malmö: Lund University. Institute of Economic Research, Holmbergs AB.
- Statistiska Centralbyrån. (1982). *Statistiska Centralbyrån*. Hämtat från Socioekonomisk indelning:

www.scb.se/Grupp/Hitta_statistik/Forsta_Statistik/Klassifikationer/_Dokument/SEI-MIS.pdf den 28 April 2016

Statistiska Centralbyrån. (November 2002). *Statistiska Centralbyrån*. Hämtat från Statistics on persons with foreign background: <http://www.scb.se/statistik/OV/AA9999/2003M00/X11OP0203.pdf> den 11 Maj 2016

Sun, J., & Liu, G. (2011). Client-specific litigation risk and audit quality differentiation. *Managerial Auditing Journal*, 26(4): 300-316.

Super, D. (1990). A life span, life-space approach to career development. i D. Brown, & L. Brooks, *Career choice and development* (2:a upplagan uppl.). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E., & Nevill, D. D. (1984). *Work role salience as a determinant of career maturity in high school students*. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 30-44.

Twenge, J., & Campbell, W. (Februari 2002). Self-Esteem and Socioeconomic Status: A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review*, 6, ss. 59-71.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Weber, M. (1968). *Economy and Society* (Vol. 1,2 och 3). New York: Bedminster Press.

Weber, M., Gerth, H., & Wright Mills, C. (1958). *From Max Weber: essays in sociology*. New York: Oxford University Press.

Wholey, D. R. (1985). Determinants of firm internal labor markets in large law firms. *Administrative Science Quarterly*, 30, 318-335.

Zietz, J. och Joshi, P. (2005) "Academic choice behavior of high school students: economic rationale and empirical evidence", i: *Economics of Education Review*, vol. 24, no 3, pp. 297- 308

Bilagor

Bilaga 1 Följebrev

Hej!

Vi inbjuder Dig med anledning av Ditt uppdrag som revisionsmedarbetare till att medverka i en kortare intervju via telefon. Vi vill med hjälp av Dig få en djupare förståelse för hur Ditt ursprung samt Din akademiska utbildning har påverkat förutsättningarna för Din karriärutveckling. Detta gör vi genom att undersöka hur ursprung och olika studier inför revisionskarriären påverkar revisionsmedarbetaren i sin karriär mot auktorisation.

Intervjun är beräknad till max 6 minuter och kommer att ske via telefon. Vi kommer under tisdagen den 10 maj ringa Dig, där vi önskar att få ställa 18 frågor. Svaren kommer att behandlas enligt forskningsetiska riktlinjer, där era svar behandlas konfidentiellt. Varför vi kontaktar just Dig är på grund av att du genomförde auktorisationsprovet under perioden 2013-2015.

Studien kommer att presenteras i en examensuppsats för ekonomprogrammet på Högskolan Kristianstad under handledning av professor Sven-Olof Collin. Har Du några frågor eller synpunkter finns kontaktuppgifter nedan. Kontakta oss gärna. Som tack för Ditt deltagande kommer Du att få möjlighet att ta del av resultatet av studien, vilket vi hoppas kan vara av intresse för Dig och Din byrå. Vi är tacksamma om Du vill delta!

Med vänliga hälsningar

Victor Axelsson, Karim Al-Asi, Matilda Lagrelius & Sanna Rosenberg

Ekonomprogrammet

Högskolan Kristianstad

Bilaga 2 Enkät

Namn:

Född:

Provresultat:

Byrå:

Stad:

1. Vilket år började du studera?

2. Vilket år slutade du studera?

3. Har du haft studieavbrott?

Ja Nej

3b. Om ja, hur länge?

4. Vilken examen har du? (välj + om du läst kurser utöver sådana kurser som ingick i ditt examensprogram)

Magister Magister + Master Master +

4b. Om Magister + eller Master +, vilka kurser har du läst?

5. Vilken inriktning hade du på kandidaten, magistern, mastern?

Kandidat _____

Magister _____

Master _____

6. Vid vilket lärosäte erhöill du din...

kandidatexamen ifrån _____

magisterexamen ifrån _____

masterexamen ifrån _____

7. Vilket år blev du anställd som revisorsassistent?

8. Har du haft arbetsavbrott?

Ja Nej

8b. Om ja, hur länge?

9. Vid vilken byrå var du anställd ditt första år som revisor och i vilken stad?

Byrå _____

Stad _____

10. Vilket år skrev du auktorisationsprovet första gången?

11. Hur många gånger har du skrivit provet?

12. Har du erfarenhet av redovisning och revision sedan tidigare?

Ja Nej

13. Är du född i Sverige?

Ja Nej

14. Är dina föräldrar födda i Sverige?

Mamma Ja Nej

Pappa Ja Nej

15. Vilken nivå uppgår dina föräldrars utbildning till?

Mamma Grundskola Gymnasial Högskola/Universitet

Pappa Grundskola Gymnasial Högskola/Universitet

16. Vilket yrke hade dina föräldrar under din uppväxt och vilken position inom yrket hade de?

Mamma Yrke _____ Position _____

Pappa Yrke _____ Position _____

17. Bodde du med båda dina föräldrar under din uppväxt?

Ja Nej

17b. Om nej, vem bodde du mestadels med?

Är du intresserad av att ta del utav resultatet ifrån den här studien?

Email _____

	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9
	0,193†	0,152	-0,222†	-0,183	-0,149	0,054	-0,039	-0,019	0,043	0,013	-0,078	0,147
	-0,11	-0,14	0,532***	-0,138	-0,217†	-0,205	0,16	0,053	-0,135	0,091	0,065	-0,153
	-0,143	-0,128	0,493***	-0,06	-0,089	-0,124	0,114	0,012	-0,088	0,05	0,056	-0,177
	0,179	0,111	-0,188	0,088	0,16	0,037	-0,223†	0,241*	-0,144	0,025	0,167	0,308**
	-0,052	0,077	-0,12	0,183	0,183	0,238*	-0,162	-0,096	0,157	-0,053	-0,148	0,145
	0,032	-0,126	-0,008	-0,231*	0,073	0,043	0,013	-0,073	0,167	-0,119	-0,072	0,043
	0,016	0,072	0,135	0,089	-0,279*	-0,3**	0,153	0,189	-0,366***	0,199†	0,242*	-0,203*
	0,225†	-0,033	-0,12	0,253*	0,287*	-0,08	-0,001	0,104	-0,019	-0,072	0,124	0,619***
	0,369**	0,26*	-0,359**	-0,017	0,279*	-0,034	0,047	-0,016	-0,028	0,071	-0,057	1
	-0,168	0,095	0,179	0,476***	0,005	-0,19	-0,124	0,406***	-0,396***	-0,326**	1	
	0,145	-0,231*	-0,061	-0,203†	-0,033	-0,304**	0,298**	0,006	-0,739***	1		
	-0,021	0,157	-0,069	-0,142	0,029	0,431***	-0,201†	-0,295*	1			
	-0,025	0,027	0,22†	0,244*	0,028	-0,381***	-0,392***	1				
	-0,065	-0,133	-0,107	-0,133	-0,006	-0,701***	1					
	0,085	0,113	-0,062	-0,055	-0,015	1						
	-0,128	0,003	-0,17	0,21†	1							
	-0,262*	0,148	0,0	1								
	-0,203†	-0,343**	1									
	0,185	1										
	1											

*** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.05; † p < 0.1

Bilaga 4 Statistik på antal prov

Antal prov	Antal	Andel
1	47	63,5
2	19	25,7
3	7	9,5
4	1	1,4
Totalt	74	100