



Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i företagsekonomi: Redovisning och Revision
VT 2018

Revisorsassistenters benägenhet att lämna branschen

En kvantitativ studie angående uppfattningar om den
professionella verksamheten och uppfattningar om
affärsverksamheten

Lina Karlsson och Sofie Svensson

Abstract

Author

Lina Karlsson & Sofie Svensson

Title

Audit assistants' tendency to leave the audit industry

A quantitative study regarding perceptions of the professional industry and perceptions of the business industry

Supervisor

Nellie Gertsson

Co-examiner

Yuliya Ponomareva

Examiner

Marina Jogmark

Abstract

Turnover in auditing is a topical subject and is seen as an issue in the industry. The accounting profession is evolving and goes from being a classic profession to becoming more business oriented and revenues are becoming more important. Previous research found that perceptions affect the decision to leave the industry. The purpose of this study is thus to explore if audit assistants' tendency to leave the audit industry is affected by perceptions of the professional industry or perceptions of the business industry.

The study has a quantitative approach and used a web-based survey with different statements about the audit assistants' perceptions. The survey is based on professional theory and previous research about business and career change and it was sent to Swedish auditing firms. Variables that were studied are perceptions, experiences, expectations, gender, age, experience in the industry, firm affiliation, office size and whether you work or have previously worked in the industry.

The study found that there is a positive significant association between perceptions of the business industry and career change. Further, the study found an indication of a negative association between perceptions of the professional industry and career change. The study also found an indication of a positive association between office size and career change. There was also a positive significant association between experience and career change and between age and career change. Previous research has also shown that perceptions affect career change, but perceptions about the business industry is a relatively unexplored topic and further studies are required.

Keywords

Turnover, audit assistants, audit profession, business industry, perceptions and career.

Sammanfattning

Författare

Lina Karlsson & Sofie Svensson

Titel

Revisorsassistenters benägenhet att lämna branschen
En kvantitativ studie angående uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten

Handledare

Nellie Gertsson

Medbedömare

Yuliya Ponomareva

Examinator

Marina Jogmark

Sammanfattning

Personalomsättningen i revisionsbranschen är ett aktuellt ämne och ses som ett problem i branschen. Revisionsbranschen utvecklas och går från att vara en klassisk profession till att bli mer affärsinriktad och lönsamhet blir allt viktigare. Tidigare forskning kom fram till att uppfattningar påverkar valet att lämna branschen. Syftet med studien är därmed att utforska om revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen påverkas av uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten.

Studien har en kvantitativ ansats och en webbaserad enkät med olika påståenden om revisorsassistentens uppfattningar har använts. Enkäten är baserad på professionsteori och tidigare forskning om business och karriärbyten och den skickades till revisorsassistenter på svenska revisionsbyråer. Variabler som studerats är uppfattningar, upplevelser, förväntningar, kön, ålder, erfarenhet i branschen, byråtillhörighet, storleken på det kontor revisorsassistenten arbetar på och om du arbetar eller har arbetat i branschen.

Studien kom fram till att det finns ett positivt signifikant samband mellan uppfattningar om affärsverksamheten och karriärbyten. Vidare fann studien en indikation på ett negativt samband mellan uppfattningar om den professionella verksamheten och karriärbyten. Studien fann även en indikation på ett positivt samband mellan kontorsstorlek och karriärbyte. Det fanns även ett positivt signifikant samband mellan erfarenhet och karriärbyte samt mellan ålder och karriärbyte. Uppfattningar har visat sig påverka även i andra studier men uppfattningar om affärsverksamheten är ett relativt outforskat ämne och vidare studier behövs.

Ämnesord

Personalomsättning, revisorsassistenter, revisionsprofession, affärsverksamhet, uppfattningar och karriär.

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår handledare Nellie Gertsson för engagemang, tillgänglighet och nya idéer när vi behövde dem som mest. Tack för att du alltid såg det positiva i situationer när vi kände hopplöshet. Vidare vill vi tacka alla som hjälpt oss att vidarebefordra enkäten och alla respondenter som tagit sig tid att besvara den. Utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra. Slutligen vill vi tacka varandra för att vi alltid hållit humöret uppe, stöttat och peppat varandra i med och motgång och kämpat på även när det känts tungt.

Kristianstad, 25 maj 2018

Lina Karlsson

Sofie Svensson

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Problematisering	3
1.3	Syfte	7
1.4	Disposition	7
2	Vetenskaplig metod	9
2.1	Forskningsfilosofi	9
2.2	Vetenskaplig ansats	10
2.3	Forskningsmetod	10
2.4	Teorianvändning	10
3	Teoretisk referensram	12
3.1	Den professionella verksamheten	12
3.1.1	Revisionsprofessionen	13
3.2	Affärsverksamheten	15
3.2.1	Intern och extern konkurrens	17
3.2.2	Marknadsföring	19
3.2.3	Mervärde	20
3.3	Karriärbyten	21
3.3.1	Upplevelser	22
3.3.2	Förväntningar	23
3.3.3	Uppfattningar om revisionsbranschen	24
3.4	Modellutveckling	28
4	Empirisk metod	30
4.1	Litteraturinsamling	30
4.2	Datainsamlingsmetod	30
4.3	Urval	31
4.4	Operationalisering	33
4.4.1	Beroende variabel	34
4.4.2	Oberoende variabler	34
4.4.2.1	Den professionella verksamheten	34
4.4.2.2	Affärsverksamheten	36
4.4.3	Kontrollvariabler	38
4.4.3.1	Upplevelser och förväntningar	38
4.4.3.2	Övriga kontrollvariabler	39

4.5	Analysmetoder	41
4.6	Reliabilitet och validitet	42
4.7	Etiska beaktanden	43
5	Empirisk analys	45
5.1	Beskrivande statistik	45
5.2	Sammanslagning av variabler.....	50
5.3	Logistisk regression	52
5.3.1	Korrelationsmatris	52
5.3.2	Logistisk regressionsanalys	52
5.4	Sammanställning av modellprövning.....	54
6	Diskussion och slutsats	56
6.1	Slutsatser.....	56
6.2	Begränsningar	60
6.3	Studiens bidrag	61
6.3.1	Teoretiskt bidrag	61
6.3.2	Praktiskt bidrag	62
6.4	Förslag på framtida forskning.....	63
	Litteraturförteckning.....	65

Bilagor

Bilaga 1	Följebrev 1	72
Bilaga 2	Följebrev 2	73
Bilaga 3	Enkät	74
Bilaga 4	Korrelationsmatris	76

Modeller

Modell 3.1	Oberoende och kontrollvariabler som enligt ovanstående teori och tidigare forskning kan antas påverka karriärbyten	29
Modell 5.1	Oberoende och kontrollvariabler som efter logistisk regressionsanalys kan antas påverka karriärbyten	55

Tabeller

Tabell 5.1	Fördelning mellan nuvarande och före detta revisorsassistenter	45
Tabell 5.2	Könsfördelning	46
Tabell 5.3	Ålder, erfarenhet och kontorsstorlek för nuvarande revisorsassistenter	46
Tabell 5.4	Ålder, erfarenhet och kontorsstorlek för före detta revisorsassistenter	47
Tabell 5.5	Kontorsstorlek indelat i mindre och större kontor	47

Tabell 5.6	Fördelning mellan revisionsbyråer	47
Tabell 5.7	Revisionsbyråer fördelade i <i>Big4</i> och icke- <i>Big4</i>	48
Tabell 5.8	Intention	48
Tabell 5.9	Jag slutade för	49
Tabell 5.10	Den professionella verksamheten	49
Tabell 5.11	Affärsverksamheten	50
Tabell 5.12	Upplevelser	50
Tabell 5.13	Cronbach's Alpha	51
Tabell 5.14	Medelvärde och standardavvikelse för sammanslagna variabler	51
Tabell 5.15	Korrelationsmatris	76
Tabell 5.16	Logistisk regression med erfarenhet	53
Tabell 5.17	Logistisk regression med ålder	54

1 Inledning

I kapitlet ges en kort introduktion till revisionsprofessionen och hur den förändrats, samt hur personalomsättningen i branschen ser ut. Det leder fram till studiens problematisering där tidigare forskning om vilka faktorer som påverkar personalomsättningen presenteras och diskuteras. Vidare berörs förväntningar på och uppfattningar om revisionsprofessionen, vilket leder till uppsatsens syfte. Slutligen presenteras uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Personalomsättningen på revisionsbyråer är ett viktigt ämne och ses som ett problem i branschen (Chi, Hughen & Lisic, 2013; Gertsson, Sylvander, Broberg, & Friberg, 2017; Herda, 2012). Enligt Chi m.fl. (2013) behöver revisionsbyråerna behålla kvar kvalificerad personal med hög kompetens för att undvika att revisionskvaliteten försämras. Två andra studier fann att ett flertal revisorsassistenter lämnar professionen redan efter några år och innan de avlagt sin revisorsexamen (Gertsson m.fl., 2017; Hall & Smith, 2009). Hildebeitel och Leaby (2001) visade i sin studie att drygt hälften av de som arbetade som revisorsassistenter valde att byta yrke inom tre år. Studien visade att kostnaden för att rekrytera och ersätta en revisorsassistent uppgår till 150 procent av den anställdes årsinkomst (Hildebeitel & Leaby, 2001). Den höga personalomsättningen leder till förlorat humankapital (Law, 2010) och stora kostnader för revisionsbyråerna (Hildebeitel & Leaby, 2001; Law, 2010).

Carrington (2014) beskriver revisionsbyråer som hierarkiskt strukturerade med partners i toppen och revisorsassistenter i botten. De större revisionsbyråerna använder sig av ett system som kallas *up or out*, vilket kan ses som branschens önskade personalomsättning och innebär att de som inte blir beförade tenderar att byta arbete självmant (Carrington, 2014). Den höga personalomsättningen inom branschen beror enligt Carrington (2014) delvis på denna hierarkiska struktur men även på det faktum att revisorsassistenten vanligtvis får en högre titel först efter två år. En annan orsak till personalomsättningen kan vara att revisionsbyråer har interna normer och regleringar av bland annat professionellt uppförande, utseende och klädkod (Grey, 1998). Det medför enligt Grey (1998) att de anställda som känner att de inte passar in i organisationen väljer att sluta.

I Sverige är inte *up or out* lika tillämpat idag som i andra länder och revisionsbyråerna fokuserar istället på att erbjuda karriär- och utvecklingsmöjligheter (Tidningen Balans, 2018a). Trots det lockas revisorsassistenterna av andra yrken, vilket bidrar till en oönskad personalomsättning då revisionsbyråer får svårt att hitta, rekrytera och behålla personal med rätt kompetens (Revisorsinspektionen, u.å.). Utmaningen för företagen blir därmed att behålla personalen istället för att knuffa ut den (Tidningen Balans, 2018a). Det faktum att kompetens försvinner från revisionsbyrån (Chi, m.fl., 2013; Law, 2010) samt att revisorns traditionella roll förändras medför att kunskapsbehovet inom professionen ändras (Revisorsinspektionen, u.å.). Det medför att kraven på att bli licensierad revisor ses över (Revisorsinspektionen, u.å.).

Professioner anses viktiga för samhällets välfärd (Carrington, 2014; Sullivan, 2000) och Abbott (1988) menar att de styr samhället. Enligt Brante (2009) baseras professionsyrken på kunskap och vetenskaplig forskning. Revision tillhör den klassiska professionen (Brante, 2009) som kännetecknas av långa universitetsutbildningar och hög status (Brante, 2009; Brante, Johansson, Olofsson & Svensson, 2015). Den viktigaste aspekten av professionen är att bidra till ökad samhällsnytta genom att prioritera samhällets behov. Det är möjligt genom det förtroende som allmänheten har för professionen (Brante, 2009). Förtroendet skapas med hjälp av den kunskap som är en av professionens byggstenar. De som tillhör en profession förväntas kunna utföra samma uppdrag och besitta samma typ av kunskap som sina kollegor (Brante, 2009).

I takt med revisorsrollens ständiga utveckling förändras samhällets förväntningar på revisorer och deras arbete (Revisorsinspektionen, u.å.). Broberg menar att revisorspliktens avskaffande ledde till ett ökat affärstänkande i branschen samt ett ökat fokus på kundnytta istället för samhällsnytta (i Tidningen Balans, 2018b). Revisionens samhällsnytta säkerställs genom att revisorn handlar efter samhällets intressen och Volcker (2002, s. 4) menar att revisorer ska vara så kallade ”guardian of truth in markets”, vilket kan översättas med att revisorer ska skydda samhället. Ett större fokus på kundnytta leder till ett mer *businessorienterat* arbetssätt. *Business*tänkandet introduceras redan under revisorsassistenternas första tid på byrån då klienten alltid prioriteras (Anderson-Gough, Grey &

Robson, 2000). Revisionsbyrån blir därmed viktig i revisorsassistentens syn på revisionsbranschen (Anderson-Gough, m.fl., 2000). Öhman, Häckner, Jansson och Tschudi (2006) menar att det finns en risk för att intressenterna försummas då revisorerna fokuserar på att tillfredsställa klienten. Revisorerna befinner sig i ett gränsland då de måste beakta både intressenterna, klienterna och byrån. Det innebär att revisorer å ena sidan identifierar sig med sin profession (Jenkins & Lowe, 2011; Westerdahl, 2005; Öhman, m.fl., 2006) samt att göra samhällsaffärer (Öhman, m.fl., 2006), medan de å andra sidan identifierar sig med sin byrå (Warren & Alzola, 2009) och sina klienter (Jenkins & Lowe, 2011; Warren & Alzola, 2009; Westerdahl, 2005; Öhman, m.fl., 2006) samt att göra affärer för samhället (Öhman, m.fl., 2006). Det faktum att byråerna levererar ett flertal olika tjänster utöver revision gör att de idag klassas som "servicefirmor" istället för rena revisionsbyråer (Jeppesen, 1998).

1.2 Problematisering

Ett problem i revisionsbranschen är att ett flertal revisorsassistenter väljer att lämna branschen redan inom några år och innan de blir auktoriserade (jmf. Gertsson, m.fl., 2017; Hildebeitel & Leaby, 2001). Det anses vara ett problem eftersom betydelsefull kompetens försvinner från byrån (Chi m.fl., 2013; Hall & Smith, 2009).

Det har bedrivits tidigare forskning kring vilka faktorer som påverkar karriärbyten i revisionsbranschen (Chi, m.fl., 2013; Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Hall & Smith, 2009; Herda, 2012; Law, 2010). Tidigare forskning har utgått från faktorer som är kopplade till arbetsglädje och motivation och som kan antas påverka karriärbyten (Chi, m.fl., 2013; Gammie & Whiting, 2013). Forskningen kom fram till att kvinnor väljer att lämna branschen tidigare än män (Chi, m.fl., 2013), vilket kan bero på att kvinnor tenderar att lämna branschen för att söka mer intressanta arbeten samt uppnå jämnare arbetsbelastning, jämnare arbetstider och flexibilitet (Gammie & Whiting, 2013). Även balansen mellan privat- och arbetsliv var en viktig faktor (Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Law, 2010). Ytterligare faktorer som påverkar karriärbyten är stress (Chi, m.fl., 2013; Law, 2010), organisationskultur (Chi, m.fl., 2013; Herda, 2012) och mentorskap (Hall & Smith, 2009). Även karriärdrivande faktorer (Chia, 2003; Chi, m.fl., 2013) såsom materiella belöningar, meningssökande och status påverkade valet att sluta

(Chia, 2003). Samtliga av nämnda faktorer som grundar sig i arbetsglädje eller motivation kan anses vara hänförliga till individens upplevelser av revisionsarbetet.

Gertsson m.fl. (2017) kom fram till att förväntningarna på arbetet inte stämde överens med hur revisorsassistenterna senare upplevde yrket och Philips & Crain (1996) menar att dessa felaktiga förväntningar ökar personalomsättningen. En anledning till att revisorsassistenternas förväntningar inte stämmer överens med hur de senare upplever arbetet kan vara det som Carrington (2014) kallar för förväntningsgapet. Det medför att investerare och andra intressenter förväntar sig mer av revisorn än vad revisorn faktiskt ska leverera (Carrington, 2014; Öhman, m.fl., 2006) enligt revisionsstandarder och lagar (Carrington, 2014). Förväntningsgapet kan enligt revisorer ses som ett utbildningsproblem (Carrington, 2014) och det kan medföra att nyexaminerade revisorsassistenter börjar sin karriär i professionen med en felaktig bild av vad som faktiskt förväntas av dem. Det är möjligt att utvecklingen av professionen leder till att förväntningsgapet ökar eftersom Kavanagh och Drennan (2015) menar att arbetsgivarens och studenternas syn på vilka egenskaper som behövs för att vara en framgångsrik revisor skiljer sig åt. Arbetsgivare förväntar sig att nyanställda revisorsassistenter besitter såväl den klassiska revisionskompetensen som analytiskt tänkande, problemlösningsförmåga samt *business mindset* (Kavanagh & Drennan, 2008). Däremot menar författarna att nyexaminerade revisorsassistenter anser att den ständiga personliga utvecklingen är den mest avgörande egenskapen för att göra karriär (Kavanagh & Drennan, 2008).

Enligt Öhman m.fl. (2006) ska revisorn beakta såväl intressenter som klienter. De menar att revisorernas tankemönster kan liknas vid förväntningsgapet. För att skydda revisionsprofessionen arbetar svenska revisorer på ett strukturerat sätt, vilket innebär att de följer checklistor och instruktioner noggrant (Öhman, m.fl., 2006). Det medför att revisorerna tenderar att göra saker rätt istället för att göra rätt saker, vilket i sin tur leder till att de spenderar för mycket tid på aktiviteter som inte anses viktiga för intressenterna (Öhman, m.fl., 2006). När revisionsbyråerna fokuserar allt mer på att gå med vinst hamnar klienten i fokus vilket medför att affärer i samhället prioriteras framför andra intressenter och samhällsaffärer (Öhman, m.fl., 2006).

Utifrån ovanstående kan det konstateras att revisionsbranschen går från att vara en klassisk profession till att bli mer *businessorienterad*. Revisionsbyråerna har benämnts som konsultvaruhus (Wyatt, 2004) och visionsbyråer (Carrington, 2014) för att visa på branschens avprofessionalisering (Wyatt, 2004). Det kan även konstateras att revisionsbyråerna går från ett klientfokus till ett kundfokus. Klient och kund kan ses som samma aktör men när kunden är i centrum prioriteras dennes behov i större utsträckning än vid ett klientfokus. Som tidigare nämnts befinner sig revisorer i ett gränsland då de måste beakta både intressenter och klienter (Jenkins & Lowe, 2011; Westerdahl, 2005). I takt med ett ökat kundfokus ökar revisorernas servicemedvetenhet och strävan efter att uppnå högsta möjliga kundnöjdhet (Sarapaivanich & Patterson, 2016). Kunderna efterfrågar andra tjänster än den traditionella revisionen vilket ställer nya krav på revisorn (Jeppesen, 1998). Det medför att revisorns uppdrag utvidgas från att vara granskande till att ha en mer rådgivande roll (Jeppesen, 1998). Den fristående rådgivningen blir allt viktigare för revisionsbyråerna då den genererar stora intäkter (Jeppesen, 1998) och som tidigare nämnts kan det medföra att det finns en risk för att revisorerna försummar investerare och andra intressenter (Öhman, m.fl., 2006). Det förändrade arbetssättet och det ökade kundfokus som nämnts ovan kommer hädanefter att benämnas som affärsverksamhet.

Marknadsföring har tidigare ansetts vara oetiskt i revisionsbranschen (Broberg, 2013a) men dagens affärstänk har medfört ett behov av att marknadsföra sig för att behålla och attrahera nya kunder (Broberg, 2013a; Broberg, Umans & Gerlofstig, 2013). Balansen mellan den affärsmässiga och den professionella aspekten av revision medför utmaningar för revisionsbyråerna (Johansen & Christoffersen, 2017) då revisorer identifierar sig med både byrån och professionen (Broberg, Umans, Skog & Theodorsson, 2014), vilket kan förknippas med såväl den professionella verksamheten som affärsverksamheten. För att bibehålla en konkurrenskraftig fördel (Broberg, m.fl., 2013) är byrån en så kallad *one-stop-shop* där flera olika tjänster erbjuds under ett tak (Brock, 2006). Det skapar både intern och extern konkurrens (Brock, 2006) eftersom byrån fokuserar på lönsamhet och medarbetarna har en stram budget att följa. Konkurrensen medför att revisorer arbetar under tidspress och det kan leda till oönskat beteende i form av underrapportering av tid (Alvesson & Kärreman, 2004; Sweeney & Pierce, 2006).

Som tidigare nämnts har tidigare forskning studerat vilka faktorer som är kopplade till arbetsglädje och motivation (Chi, m.fl., 2013; Chia, 2003; Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Law, 2010) och fortsättningsvis benämns motivation som karriärdrivande faktorer. Faktorerna är hänförliga till hur revisorsassistenter upplever yrket och sambandet mellan upplevelserna och karriärbyten har tidigare studerats (Bal, m.fl., 2011; Carcello, m.fl., 1991; Chia, m.fl., 2013; Law, 2010; Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Herda, 2012). Enligt oss finns det en relativt tydlig bild av vilka dessa faktorer är. Faktorerna har i en tidigare studie visat sig utgöra tre komponenter. De olika komponenterna är balansen mellan privat- och arbetsliv, arbetsmiljö och flexibilitet (Gertsson, m.fl., 2017). Tidigare forskning har även studerat kopplingen mellan revisorsassistenters förväntningar och valet att lämna professionen (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). Det är varken upplevelser eller förväntningar som är den här studiens huvudfokus men de behövs för att förklara sambandet mellan studiens oberoende variabler som är uppfattningar om revisionsbranschen.

Uppfattningar bygger på stereotyper och uppstår vid individens eller gruppens första intryck (Hammani and Hossain, 2010) av exempelvis en bransch. Tidigare forskning kom fram till att uppfattningar och stereotyper är viktiga faktorer som påverkar individers karriärbeslut (Holland, 1966, 1973 ref. i Byrne & Willis, 2005). Hur revisionsprofessionen uppfattas baseras på hur revisorer som grupp uppfattas (Nga & Wai Mun, 2013). Utöver de faktorer som hänförs till upplevelser studerade Gertsson m.fl. (2017) uppfattningar om revisionsprofessionen. De använde fyra av de faktorer som Chia (2003) tog fram: Status och prestige, meningsskapande, expertis och samhällsnytta. Gertsson m.fl. (2017) kom fram till att de revisorsassistenter som inte uppfattar yrket som status och prestige, meningsskapande, expertis och samhällsnytta väljer att lämna branschen. Tidigare studier har studerat hur den professionella aspekten av revision uppfattas (Nouri, Parker & Sumanta, 2005; Anderson-Gough, Grey & Robson, 1998) och forskningen kom fram till att revisionsstudenter inte uppfattar revisionsbranschen som självreglerande (Nouri, m.fl., 2005). En annan studie kom fram till att revisorsassistenter inte uppfattar revisionsbranschen som etisk eller som om den tar hänsyn till det allmänna intresset som samhället har (Anderson-Gough, m.fl., 1998). Tidigare studier fann även att revisionsbyråns huvudsakliga mål uppfattas vara lönsamhet

(Sweeney & McGarry, 2011). Tidigare forskning tyder därmed på att revisionsbranschen uppfattas vara en affärsverksamhet.

Såvitt vi vet finns det följaktligen en tidigare studie som undersökt sambandet mellan uppfattningar om revisionsprofessionen och karriärbyte och tidigare studier angående uppfattningar om den professionella aspekten av revisionsbranschen. Oss veterligen saknas det forskning om kopplingen mellan uppfattningar om affärsverksamheten och valet att lämna branschen, vilket skapar ett behov av att studera ämnet. Det är intressant att studera eftersom revisionsbranschen har utvecklats från en klassisk profession till en mer affärsinriktad bransch vilket medför att arbets sättet förändras. En studie om detta bidrar därmed till forskningen om varför revisorsassistenter väljer att lämna branschen, vilket i sin tur skulle kunna vara användbart för att behålla kompetent personal samt vid rekrytering av revisorsassistenter. Det leder till följande syfte.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att utforska om revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen påverkas av uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten.

1.4 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sex kapitel. I det här inledande kapitlet har ämnets bakgrund introducerats, vilket sedan har lett fram till studiens problematisering och syfte. I det andra och närmast följande kapitel berörs studiens vetenskapliga metod. Här kommer den positivistiska forskningsfilosofin, den deduktiva ansatsen och den kvantitativa metoden att presenteras. Kapitlet avslutas med en diskussion om den teori som har använts vilket leder läsaren vidare till den teoretiska referensramen som är studiens tredje kapitel. I den teoretiska referensramen kommer först teori om profession att introduceras. Därefter följer en genomgång av tidigare forskning där den professionella verksamheten, affärsverksamheten och faktorer som påverkar karriärbyten att presenteras. Referensramen avslutas med en redogörelse för hur revisionsbranschen uppfattas och varför det är intressant att studera. Det fjärde kapitlet berör studiens empiriska metod och här kommer bland annat den webbaserade enkät som använts för datainsamling och det bekvämlighets- och

snöbollsurval som använts att presenteras. Vidare kommer även studiens analysmetod, reliabilitet och validitet att presenteras och diskuteras. I det femte kapitlet beskrivs studiens empiriska analys och här presenteras beskrivande statistik om studiens kontrollvariabler, den professionella verksamheten och affärsverksamheten. Därefter redogörs det för den sammanslagning av variabler som skett med hjälp av Cronbach's Alpha samt den korrelationsmatris som genomförts. Därefter följer de två logistiska regressionerna som genomförts där den ena inkluderar erfarenhet och den andra inkluderar ålder och kapitlet avslutas med en sammanställning av modellprövningen. I det sjätte och sista kapitlet diskuteras och analyseras studiens resultat och slutsatser. Studiens huvudsakliga fynd är att uppfattningar om affärsverksamheten påverkar valet att lämna branschen. Därefter följer en redogörelse för studiens praktiska och teoretiska bidrag. Kapitlet avslutas med förslag på framtida forskning.

2 Vetenskaplig metod

I kapitlet kommer inledningsvis studiens positivistiska forskningsfilosofi att presenteras. Vidare berörs och argumenteras det för studiens deduktiva ansats. Därefter kommer studiens kvantitativa forskningsmetod att presenteras och diskuteras. Vidare redogörs det för den kvantitativa metoden som använts för att skapa studiens modell och slutligen följer en presentation och argumentation kring de teorier som gjorts.

2.1 Forskningsfilosofi

Syftet med studien är att utforska om revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen påverkas av uppfattningar om den professionella verksamheten jämfört med uppfattningar om affärsverksamheten. För att undersöka sambandet har studien utgått från tidigare forskning om de faktorer som påverkar karriärbyte samt teorier om profession och *business*. Studien är baserad på en positivistisk forskningsfilosofi då vi har försökt att utforska sambandet mellan revisorsassistenters uppfattningar om revisionsbranschen och deras benägenhet att lämna branschen samt uppfattningar om affärsverksamheten och deras benägenhet att lämna branschen. Sambandet är intressant att studera eftersom revisorer identifierar sig med såväl sin profession som sin byrå (Broberg, m.fl., 2014), vilket kan förknippas med såväl den professionella verksamheten som affärsverksamheten. De båda aspekterna medför att det blir intressant att studera hur revisionsbranschen uppfattas och om uppfattningarna påverkar valet att lämna branschen. I motsats till positivism är hermeneutikens huvudsyfte att få en djupare förståelse för sambandet och lämpar sig mer för studier som har en kvalitativ inriktning (Bryman & Bell, 2011). Den positivistiska forskningsfilosofin karaktäriseras av objektivitet och letar efter förklaringar som kan generaliseras (Denscombe, 2016) och studeras i verkligheten (Bryman & Bell, 2011). Positivismen utgår från att verkligheten är oberoende av den som studerar den (Bryman & Bell, 2011). Vi har därför använt ett objektivt angreppssätt och hållit en distanserad relation till dem som studeras. Då vi valt en positivistisk forskningsfilosofi grundas studien på de attribut som karaktäriserar positivismen: objektivitet, struktur, mätning och analys (Denscombe, 2016).

2.2 Vetenskaplig ansats

Då det genomförts tidigare forskning om vilka faktorer som påverkar revisorsassistenters val att lämna branschen måste denna forskning beaktas. Det har även genomförts tidigare forskning om profession samt revisionsprofessionens utveckling och även den måste beaktas. Studien bygger på en deduktiv ansats eftersom vi valt att utgå från tidigare forskning och teorier för att skapa en modell som sedan testades empiriskt. Den deduktiva ansatsen är särskilt lämpad eftersom hänsyn behöver tas till det empiriska material som redan finns (Bryman & Bell, 2011). En fördel med den deduktiva ansatsen är att den grundas på tidigare forskning och etablerade teorier (Bryman & Bell, 2011). En nackdel med den deduktiva ansatsen är dock att det finns en risk för att studien blir riktad åt samma håll som tidigare forskning (Bryman & Bell, 2011). Vi anser dock inte att risken är särskilt stor i det här fallet då det oss veterligen saknas forskning kring kopplingen mellan uppfattningar om affärsverksamheten och karriärbyten. Motsatsen till en deduktiv ansats är en induktiv ansats. Den induktiva ansatsen skulle å andra sidan kunna medföra en risk för att forskaren drar felaktiga slutsatser eftersom den metoden utgår från empiri istället för teori (Bryman & Bell, 2011). Det finns för- och nackdelar med båda ansatserna, men då det finns teori om profession och tidigare forskning om karriärbyten som måste beaktas anser vi att den deduktiva ansatsen är mest lämpad att tillämpa i den här studien.

2.3 Forskningsmetod

Enligt Bryman och Bell (2011) är en kvantitativ forskningsmetod att föredra när studien har en positivistisk forskningsfilosofi och en deduktiv ansats. Eftersom studien har både en positivistisk forskningsfilosofi och en deduktiv ansats valdes en kvantitativ forskningsmetod. Då syftet är att utforska om det finns ett samband anser vi att det är relevant att samla in en större mängd data som går att mäta och generalisera. Det hade varit svårt med en kvalitativ ansats som är mer lämplig att använda när man vill uppnå en djupare förståelse (Denscombe, 2016).

2.4 Teorianvändning

För att uppnå studiens syfte behöver teori tillämpas. För att beskriva den professionella verksamheten har professionsteori och tidigare forskning använts. Studien har utgått från professionsteori (Abbot, 1998; Brante, 2009; Brante, m.fl., 2015) för att förklara vad en

profession är och tidigare forskning om revisionsprofessionen har använts för att förklara vad denna kännetecknas av (Carnegie & Napier, 2010; Wallerstedt, 2005; Öhman & Wallerstedt, 2012). Karriärdrivande faktorer har studerats tidigare (Chia, 2003) och vi anser att de kan kopplas till uppfattningar om revisionsbranschen eftersom en del karriärdrivande faktorerna är samma som de faktorer som kännetecknar den professionella verksamheten. Uppfattningar om revisionsprofessionen har studerats tidigare (Gertsson, m.fl., 2017) och är av betydelse för den här studien eftersom syftet är att studera hur revisionsbranschen uppfattas. Revisionsbranschen har utvecklats från en klassisk profession till en affärsverksamhet (Jönsson, 2005; Broberg, 2013b) och en tydlig teori om begreppet saknas. Tidigare forskning om *business* (Fontaine & Pilote, 2012; Jeppesen, 1998; Öhman, m.fl., 2006), intern och extern konkurrens (Brock, 2006; Sweeney & Pierce, 2004, 2006), mervärde (Crosby, m.fl., 2002; Herda & Lavelle, 2013; Sarapaivanich & Patterson, 2016) och marknadsföring (Grönroos, 1991, 1997, 2000; Paulin, m.fl., 1997, 2000) har därför använts för att förklara vad som kännetecknar affärsverksamheten. Då syftet är att studera varför revisorsassistenter väljer att lämna branschen används även tidigare forskning om karriärbyten (Chi, m.fl., 2013; Chia, 2003; Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Hall & Smith, 2009; Herda, 2012; Law, 2010). Samtliga av ovan nämnd teori och tidigare forskning bidrar till att utforska om revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen påverkas av uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten. Genom att kombinera teori och tidigare forskning har en modell (se modell 3.1) utvecklats som sedan har prövats empiriskt.

3 Teoretisk referensram

I kapitlet kommer inledningsvis begreppet profession, revisionsprofessionen och dess utveckling att presenteras. Sedan följer en presentation av affärsverksamheten där det redogörs för intern och extern konkurrens, marknadsföring och mervärde. Därefter följer en redogörelse för de faktorer som visat sig påverka karriärbyten. Faktorerna delas in i tre komponenter som hänförs till hur yrket upplevs och faktorerna är: Balansen mellan privat- och arbetsliv, arbetsmiljö och flexibilitet. Därefter tas förväntningar på yrket upp och dessa förväntningar och upplevelser utgör kontrollvariabler i denna studie. Vidare berörs uppfattningar om revisionsbranschen och slutligen presenteras den modell som har utvecklats.

3.1 Den professionella verksamheten

Professioner blir allt viktigare för samhällets välfärd (Carrington, 2014; Sullivan, 2000) och enligt Abbot (1998) styr de samhället. Den viktigaste aspekten av professionen är att bidra till ökad samhällsnytta genom att prioritera samhällets behov. Det är möjligt genom det förtroende som allmänheten har för professionen (Brante, 2009). Förtroendet skapas med hjälp av den kunskap som är en av professionens byggstenar. De som tillhör en profession förväntas kunna utföra samma uppdrag och besitta samma typ av kunskap som sina kollegor (Brante, 2009). Det faktum att samtliga inom professionen besitter en specifik kunskap ger dem möjligheten att utföra handlingar som kan uppfattas som värdefulla, skickliga och förtroendegivande av såväl klienter som allmänheten (Brante, m.fl., 2015).

Enligt Brante (2009) baseras professionsyrken på kunskap och vetenskaplig forskning. Kunskapen definieras ofta som exklusiv, djupgående och svår att förstå (Brante, m.fl., 2015). Det är staten som beslutar om vem som får utöva professionen och det krävs att utbildningen avslutas med en examination (Brante, m.fl., 2015) och eftersom det krävs en högre utbildning och examination för att ingå i professionen leder det till en så kallad stängning. Det innebär att de som saknar utbildning utesluts från professionen (Brante, 2009; Weber, 1968). I en välfungerande profession följer det praktiska arbetet den etablerade vetenskapen, vilket i praktiken innebär att *know-why* och *know-how* förenas i ett gemensamt tankesätt. Professioner beskrivs ofta som organiserade förbund som har en etisk

uppförandekod (Brante, m.fl., 2015) och interna normer i form av uppförande, utseende och klädkod (Grey, 1998). Professionen består ofta av en kollektiv organisationskultur och en hög grad av autonomi, vilket innebär att arbetet är svårt att kontrollera för någon som står utanför professionen (Brante, m.fl., 2015). Brante (2009) menar dessutom att det är en omöjlighet eftersom ingen anses kunna bedöma handlingarna bättre än de som har den rätta kunskapen. Brante m.fl. (2015) hävdar att professionen besitter den allra högsta kunskapsnivån, vilket innebär att professionerna själva kontrollerar sin arbetsfördelning.

Professionen kan delas in i tre olika klasser: Klassiska professioner, semiprofessioner och preprofessioner (Brante, m.fl., 2015). Den klassiska professionen definieras av långa universitetsutbildningar med hög status (Brante, m.fl., 2015) och består av yrken som läkare, ingenjör, arkitekt, ekonom och veterinär (Brante, 2009). Revision tillhör därmed den klassiska professionen. I takt med samhällets utveckling har nya professioner uppkommit, de benämns som semiprofessioner (Brante, 2009; Brante, m.fl., 2015). Semiprofessionerna liknar de klassiska professionerna men kunskapsbasen är ofta mer splittrad och omdiskuterad (Brante, m.fl., 2015). Exempel på sådana yrken är lärare, socialarbetare och sjuksköterskor (Brante, 2009). Den tredje och sista professionsklassen har utvecklats under de senaste årtiondena och kallas för preprofessioner (Brante, 2009). Preprofessionerna är inte lika tydligt avgränsade i vetenskapliga grunder, utan är relativt öppna och splittrade (Brante, m.fl., 2015) och består av yrken som fastighetsmäklare, information, IT-service och ny media (Brante, m.fl., 2015).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att professioner bidrar till samhällsnyttan och kännetecknas av specifik kunskap. Revision tillhör den klassiska professionen som kännetecknas av hög status och om revisorsassistenten inte uppfattar branschen som en profession skulle det kunna påverka valet att lämna branschen. I och med att revisionsyrket utvecklas till en affärsverksamhet skulle det kunna medföra att den klassiska professionen går mot en preprofession.

3.1.1 Revisionsprofessionen

Den traditionella revisionen har sedan länge ansetts vara en profession eftersom den består av en lång utbildning och är grundad i professionella organisationer (Carnegie & Napier,

2010) där det efterfrågas specialistkunskap och expertis (Grey, 1998). Den professionella titeln har varit skyddad och den har haft en etisk kod (Carnegie & Napier, 2010), vilket medför att inte vem som helst får kalla sig för revisor. Den traditionella revisionens primära syfte var att bidra till det som Carnegie och Napier (2010) kallar för *public service*. Det kan på svenska översättas till det allmänna intresset som samhället har. Klientintresset ansågs inte vara avgörande utan klienten skulle hanteras som en biprodukt av det allmänna intresset. Den traditionella revisorsrollen har varit mer associerad med en profession än vad den är idag (Carnegie & Napier, 2010).

Den traditionella revisionen har fram till 1930-talet endast genomgått ett fåtal förändringar. Kreugerkraschen som inträffade år 1933 ses som en av de mest inflytelserika händelserna i svensk revisionsprofessions historia (Öhman & Wallerstedt, 2012). Den medförde ett krav på att samtliga företag på Stockholmsbörsen måste ha en auktoriserad revisor (Öhman & Wallerstedt, 2012). År 1985 tillkom ett krav i Sverige på att revisorerna var skyldiga att kontrollera om skatter och avgifter hade hanterats på rätt sätt och om så inte var fallet skulle det anmärkas i revisionsberättelsen (Wallerstedt, 2005). År 1999 kom den andra stora förändringen som innebar att revisorer var skyldiga att anmäla om de misstänkte att styrelsen eller den verkställande direktören hade begått något brott inom bolagets verksamhet (Wallerstedt, 2005). Revisionsprofessionen har alltid strävat efter att skydda den positiva bilden av vad revision innebär för att upprätthålla och förbättra allmänhetens tillit till yrket (Carnegie & Napier, 2010).

En annan inflytelserik skandal var Enronskandalen. Under år 2001 kollapsade det amerikanska företaget Enron som under flera år varit ett av de mest innovativa företagen på den amerikanska marknaden (Healy & Palepu, 2003). Det visade sig att företaget hade stora brister i sin redovisning där det framstod bättre än vad det i själva verket var (Carrington, 2014; Healy & Palepu, 2003). Revisorerna för företaget fick bära den största skulden för de upptäckta bristerna som blev Enrons fall (Healy & Palepu, 2003). Enronskandalen identifieras ofta med ett misslyckande inom revisionsbranschen (Carnegie & Napier, 2010). Skandalen resulterade i att lagar reviderades, kontrollerna blev striktare samt att offentliga granskningar ökade. Den medförde även ett ökat tryck från klienter och intressenter (Knechel, 2007).

Utifrån ovanstående kan det konstateras att revisionsprofessionen har formats utifrån skandaler som Kreugerkraschen och Enronskandalen. Revisionsprofessionen kännetecknas av specialistkunskap, expertis och en etisk kod. Den traditionella revisionens primära syfte var att bidra till samhällsnyttan och revisionen ansågs vara mer kopplad till den klassiska professionen än vad den är idag.

3.2 Affärsverksamheten

Tidigare forskning menar att revision består av både en professionell sida och en affärsaspekt (Broberg, 2013b; Lee, 1995; Öhman, 2007) och forskning har kommit fram till att revisionsbranschen går mot ett mer affärsorienterat arbetssätt (Broberg, 2013b; Jönsson, 2005). Den revisorsroll som existerar idag är inte densamma som den traditionella rollen (Carnegie & Napier, 2010) och revisionsbranschen går från ett klientfokus till ett kundfokus (Jönsson, 2005). Klient och kund kan ses som samma aktör men när kunden är i centrum prioriteras dennes behov i större utsträckning än vid ett klientfokus. Carnegie & Napier (2010) menar att affärstänket ska skapa ett mervärde för kunden genom att utöver revision tillhandahålla bland annat tjänster som försäkring, skatterådgivning och allmän rådgivning. Även Jönsson (2005) menar att rådgivning blir allt viktigare, eftersom det ger en förbättrad lönsamhet (Jeppesen, 1998; Jönsson, 2005). De grundläggande etiska värderingarna som finns i professionen håller på att minska och det skulle kunna bero på den ekonomiska girigheten som finns bland professionella revisorer (Gendron, Suddaby & Lam, 2006). Kundfokus har medfört att revisorernas servicemedvetenhet och strävan efter att uppnå högsta möjliga kundnöjdhet ökat (Sarapaivanich & Patterson, 2016). I takt med ett ökat kundfokus har revisionsbyråer benämnts som konsultvaruhus (Wyatt, 2004) och visionsbyråer (Carrington, 2014) för att visa på branschens avprofessionalisering (Wyatt, 2004). De nya tjänsterna som kunderna efterfrågar utöver den traditionella revisionen ställer nya krav på revisorn (Jeppesen, 1998). Det medför att revisorns uppdrag utvidgas från att vara granskande till att ha en mer rådgivande roll (Jeppesen, 1998), vilket som tidigare nämnts kan medföra att det finns en risk för att revisorerna försummar investerare och andra intressenter (Öhman, m.fl., 2006).

Svenska revisorer arbetar på ett strukturerat sätt med hjälp av checklistor och instruktioner (Öhman, m.fl., 2006), vilket går emot den klassiska professionen som poängterar vikten av autonomi och självreglering. När checklistor och instruktioner används genomförs arbetet så som det tidigare gjorts, vilket kan medföra att arbetet kan kontrolleras av andra. Checklistor och instruktioner skulle kunna effektivisera arbetet eftersom det är kostnads- och tidseffektivt. En risk med checklistor och instruktioner är att revisorn undviker att granska det som saknar checklistor och granskar det som tidigare har granskats (Öhman, 2007).

Revisorerna befinner sig i ett gränsland då de måste beakta både intressenterna, klienterna och byrån. Det innebär att revisorerna står inför ett dilemma då de å ena sidan identifierar sig med sin profession (Jenkins & Lowe, 2011; Westerdahl, 2005; Öhman, m.fl., 2006) samt att göra samhällsaffärer (Öhman, m.fl., 2006). Å andra sidan identifierar de sig med sin byrå (Warren & Alzola, 2009) och sina klienter (Jenkins & Lowe, 2011; Warren & Alzola, 2009; Westerdahl, 2005; Öhman, m.fl., 2006) samt att göra affärer för samhället (Öhman, m.fl., 2006). Det är inte revisorns identifiering denna studie berör men det är intressant att ta upp eftersom identifieringen berör såväl den professionella verksamheten som affärsverksamheten. Det är troligt att revisorsassistenterna identifierar sig på ett liknande vis och det är därför intressant att studera hur de uppfattar revisionsbranschen. När klientfokus ökar, tenderar revisorerna att fokusera på klienterna istället för intressenterna och byråns lönsamhet står i fokus (Öhman, m.fl., 2006). Öhman m.fl. (2006) poängterar vikten av oberoendet mellan revisor och klient. Revisorns oberoende är ett diskuterat ämne internationellt (Chi, Myers, Omer & Xie, 2017) och Europeiska Unionen har infört ett rotationskrav som innebär att samma revisor inte får revidera samma företag under en obegränsad tid (Chi, m.fl., 2017). Forskning tyder på att det finns lite bevis för att den obligatoriska rotationen är effektiv för att förbättra revisionskvaliteten (Stefaniak, Robertson & Houston, 2009; Fontaine, Khemakhem & Herda, 2017). Rotationskraven kan innebära att revisorns oberoende påverkas (Chi, m.fl., 2017) samt att klient- och industrispecifika kunskaper som revisorn har försvinner (Fontaine, m.fl., 2017). Fördelen med rotationskraven är att granskningen ses ur ett nytt perspektiv när en ny revisor tar över (Chi, m.fl., 2017). Samtidigt som oberoendet ska upprätthållas måste revisorn samarbeta med kunden vilket är en svår balansgång (Fontaine & Pilote, 2012).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att revisionsbranschen har både en professionell sida och en affärsaspekt samt att affärstänket ökar i branschen. Klienten står i centrum och byråns lönsamhet prioriteras. Det kan tolkas som om branschen uppfattas som en affärsverksamhet eftersom de grundläggande etiska värderingarna minskar (Gendron, m.fl., 2006) och uppdragen tenderar att bli mer rådgivande (Jeppesen, 1998). Det innebär att affärsverksamheten går emot den klassiska professionen, vilket medför att de revisorsassistenter som föredrar den professionella aspekten framför affärsaspekten och uppfattar branschen som en affärsverksamhet skulle kunna påverkas att lämna branschen.

3.2.1 Intern och extern konkurrens

Marknaden för professionella tjänster har avreglerats och det skapar såväl intern som extern konkurrens (Brock, 2006). Budgeteringen skapar konflikter och intern konkurrens inom revisionsbyrån, då revisorsassistenten fokuserar på de uppgifter som den ansvarige revisorn anser vara viktigast för klienten samtidigt som revisorsassistenten beaktar vad de utvärderas efter (McNair, 1991). Revisorsassistenter upplever att budgeteringen skapar en stor press och det medför att *up or out* systemet ses som en intern tävling (McNair, 1991). När marknaden för professionella tjänster avregleras öppnas marknaden upp för fler aktörer (Brock, 2006). Det leder till att nya affärsmöjligheter uppstår som de professionella servicefirmorna vill ta del av (Brock, 2006). Klienterna blir allt mer krävande (Brock, 2006) och det medför att revisionsbyråerna behöver anpassa sig efter klientens behov och erbjuda samtliga av de tjänster som klienten efterfrågar (Brock, 2006; Spar, 1997). För att bibehålla en konkurrenskraftig fördel (Broberg, m.fl., 2013) är byrån en så kallad *one-stop-shop* där allt finns under ett tak (Brock, 2006).

Balansen mellan den affärsmässiga och den professionella aspekten av revision medför utmaningar för revisionsbyråerna (Johansen & Christoffersen, 2017). Den affärsmässiga aspekten har medfört att utvärderingssystemen har utvecklats från att mäta byråns totala vinst till att mäta den individuella prestationen (Gilson & Mnookin, 1985). Revisorer utvärderas efter hur många klienter de förvärvar till byrån och hur mycket intäkter de har registrerat (Brock, 2006). Det skapar en intern konkurrens då den revisor som har flest klienter förmodligen även är den som genererar mest intäkter till byrån. Gilson & Mnookin

(1985) kallar detta för *eat-what-you-kill* och menar att utvärderingssystemet införs hos allt fler professioner. En senare studie visar att revisionsmedarbetare utvärderas efter klientfokus, effektivitetsfokus och kvalitetsfokus (Johansen & Christoffersen, 2017). Klientfokus är en viktig aspekt av affärsverksamheten och kan medföra oönskat beteende såsom underrapportering av tid (Johansen & Christoffersen, 2017), för tidig revisionspåteckning samt att revisorn accepterar svaga motiveringar från klienten (Svanström, 2016).

Revisorer möter olika typer av tidspress och de upplever såväl intern-, extern- som budgeteringstidspress (Sweeney & Pierce, 2004). En del av tidspressen uppstår från klienttryck och revisorerna får anpassa sig till klienten. Det medför att revisorerna behöver anpassa sig efter en viss *deadline*, budget och ett visst arvode (Sweeney & Pierce, 2004). Anpassningen är nära sammankopplad till kostnadsreduceringen (Sweeney & Pierce, 2004) och affärsaspekten av revision (Sweeney & Pierce, 2006) då den krävs för att behålla en konkurrenskraftig fördel (Sweeney & Pierce, 2004). För att klara klientens krav förekommer det att revisionsmedarbetarna rapporterar mindre tid än vad de faktiskt har arbetat (Alvesson & Kärreman, 2004). Sweeney och Pierce (2006) fann att så många som 84 % av revisorer och 40 % av revisorsassistenter någon gång har underrapporterat sin nedlagda arbetstid. Tidspress leder därmed till oönskat beteende, men en lagom nivå av tidspress kan öka effektiviteten och skapa ett bättre fokus på arbetet samt eliminera onödigt arbete (Sweeney & Pierce, 2004).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att revisorsassistenter ställs inför såväl budgeteringspress som tidspress (Sweeney & Pierce, 2004), vilket skapar en intern konkurrens eftersom revisionsmedarbetaren utvärderas efter individuell prestation (Brock, 2006). Avregleringen för professionella tjänster skapar en extern konkurrens och det innebär att revisionsbyrån är en så kallade *one-stop-shop* (Brock, 2006). Utifrån ovanstående kan det alltså konstateras att affärsverksamheten skapar en större intern och extern konkurrens, vilket inte kan anses vara något som kännetecknar den professionella verksamheten.

3.2.2 Marknadsföring

Relationen mellan revisor och kund ses som unik eftersom en tredje part, intressenten, måste beaktas. Revisorn är anställd av kunden men revisionen genomförs för intressenten som är den huvudsakliga mottagaren (Fontaine & Pilote, 2012). Enligt marknadsföringsteori finns det två olika typer av relationer mellan kund och säljare (Grönroos 1991, 1997, 2000; Paulin, m.fl., 1997, 2000). Den första är av mer känslomässig karaktär (Grönroos 1991, 1997, 2000; Paulin, m.fl., 1997, 2000), där samarbete, kommunikation och tillit är viktiga faktorer (Dwyer, Schurr & Oh, 1987; Morgan & Hunt 1994). Den andra fokuserar på transaktionen (Grönroos 1991, 1997, 2000; Paulin, m.fl., 1997, 2000) och självintresset står i fokus, vilket medför att säljaren hålls på en armlängds avstånd från köparen (Fontaine & Pilote, 2012). Kunder tenderar att föredra den känslomässiga relationen i den utsträckning att revisorns oberoende inte påverkas men de vill ändå hålla revisorn på det avstånd som krävs för att dennes etiska kod ska upprätthållas (Fontaine & Pilote, 2012).

Det har tidigare setts som oetiskt för revisorer att marknadsföra sig (Broberg, 2013a; Clow, Stevens, McConkey, & Loudon, 2009). Grönroos (1997) menar att marknadsföring kan skapa ett värde för kunden över tid. Det senaste årtiondet har revisorernas arbetssätt förändrats, vilket har medfört ett behov av att marknadsföra sig (Clow, m.fl., 2009). Ökad konkurrens i branschen har medfört att revisorernas attityd mot marknadsföring har förändrats (Clow, m.fl., 2009; Heischmidt, Elfrink, & Mays, 2002) och idag måste revisorer marknadsföra sig för att behålla och attrahera nya klienter (Broberg, 2013a; Broberg, m.fl., 2013). Eftersom revision traditionellt sett inte har använt sig av marknadsföring uppstår ett dilemma där den traditionella professionen och marknadsföringen kan delas in i två olika synsätt (Broberg, m.fl., 2013). På den ena sidan finns revisionsprofessionen med sina traditionella uppgifter och uppförandekoder. På den andra sidan finns det marknadsföringsaktiviteter som revisorn och revisionsbyrån måste anpassa sig till för att behålla en konkurrenskraftig fördel (Broberg, m.fl., 2013).

Med hjälp av marknadsföring skapar revisionsbyråerna en bild som speglar yrket på ett mer rättvisande sätt. Det ökar chansen att "rätt" personer söker sig till byrån (Jeacle, 2008). För att locka "rätt" personer till byrån används broschyrer som passar de attribut som byrån efterfrågar (Jeacle, 2008). Broschyerna är ofta färgglada och av hög kvalitet med glada och

aktiva personer. Yrket som revisor framställs som socialt, spännande och varierande och broschyrerna ger ett intryck av att byrån är framgångsrik (Jeacle, 2008). Jeacle (2008) menar att broschyrerna är ett effektivt hjälpmedel för att rekrytera de individer som byrån söker men påpekar vikten av att informationen ska spegla yrket på ett rättvist sätt. Om så inte är fallet ökar risken för att nyanställda börjar sin karriär med en felaktig bild av vad yrket faktiskt innebär (Jeacle, 2008). Broschyrerna bidrar till att den traditionella och stereotypa rollen av en revisor försvinner, vilket skulle kunna bidra till att uppfattningarna om revisionsbranschen bättre stämmer överens med verkligheten. Det skulle i sin tur kunna bidra till att uppfattningarna om revisionsbranschen har ett samband med karriärbyten eftersom de karriärdrivande faktorerna som tidigare kopplats till uppfattningarna har visats sig ha ett samband med karriärbyten. Det bör därmed leda till att felrekryteringen minskar.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns både känslomässiga relationer och transaktionsrelationer mellan kund och revisor (Grönroos, 1991, 1997, 2000; Paulin, m.fl., 1997, 2000). Attityden mot marknadsföring har förändrats och idag ses det som en nödvändighet (Broberg, 2013a; Clow, m.fl., 2009). Med hjälp av marknadsföring kan revisionsbyråerna behålla och attrahera nya klienter. Det har tidigare ansetts vara oetiskt att marknadsföra sig vilket medför att det finns två olika synsätt inom branschen där marknadsföringsaktiviteter kan anses höra till affärsverksamheten.

3.2.3 *Mervärde*

Revisionsbyråer vill ses som marknadsledare och professionella tjänsteföretag som kan erbjuda flera olika tjänster (Sweeney & McGarry, 2011). På grund av ökad konkurrens och allt högre kostnader för att förvärva nya kunder behöver revisionsbyråerna differentiera sig för att utmärka sig (Sarapaivanich & Patterson, 2016). Det genomförs bland annat genom att byrån erbjuder andra tjänster än revision, vilket i sin tur skapar mervärde och långsiktiga relationer till kunderna (Sarapaivanich & Patterson, 2016). Mervärde kan anses vara en av affärsverksamhetens viktigare delar eftersom det bidrar till en ökad lönsamhet. Mervärde skapas genom att revisorn lyssnar på klientens krav och tillför värdefull kompetens (Carrington, 2014; Herda & Lavelle, 2013). Mervärdet kan beskrivas som den positiva känslan som skapas i samband med revisionen (Crosby, Grönroos & Johnson, 2002). Herda och Lavelle (2013) kom fram till att revisorns uppfattningar om hur rättvis klienten är

påverkar relationen mellan revisor och klient. En klient anses vara rättvis om den tydliggör att den vill ha revisorns hjälp och det medför att revisorerna blir mer benägna att skapa mervärde för klienten (Herda & Lavelle, 2013). Det leder i sin tur till att klienten får ett förtroende för relationen till revisorn. Relationer anses vara viktiga för att skapa mervärde för kunden och för att skapa mervärde är det viktigt att revisorn utgår från kundens perspektiv och deras värdeskapande process (Crosby, m.fl., 2002). Starka relationer medför en högre nivå av service som sträcker sig förbi den traditionella revisionen (Herda & Lavelle, 2013). Fontaine och Pilote (2012) menar att relationen är viktigare än revisionstjänsterna så länge tjänsterna utförs på ett tillfredsställande sätt. En nära relation kompenserar alltså inte för en sämre utförd revision (Fontaine & Pilote, 2012). Mervärde används för att förbättra revisorernas rykte, vilket leder till en större sannolikhet för att befintliga klienter stannar kvar och nya tillkommer (Herda & Lavelle, 2012). Det leder till en mer stabil och långvarig relation (Fontaine & Pilote, 2012), vilket i sin tur genererar högre intäkter för revisions-byrån.

Utifrån ovanstående kan det konstateras att byråer behöver skapa mervärde för att differentiera sig och sticka ut. Relationen mellan revisor och klient är viktig för att skapa mervärde och mervärdet kan stärka relationen (Crosby, m.fl., 2002). De andra tjänsterna som erbjuds för att skapa mervärde och relationen mellan revisor och klient kan anses höra till affärsverksamheten, eftersom det bidrar till en ökad lönsamhet.

3.3 Karriärbyten

Personalomsättningen på revisionsbyråer är ett viktigt ämne och ses som ett problem i branschen (jmf. Chi, m.fl., 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Herda, 2012) eftersom ett flertal revisorsassistenter väljer att lämna branschen redan inom några år och innan de blir auktoriserade (Gertsson, m.fl., 2017; Hildebeitel & Leaby, 2001). Det anses vara ett problem då betydelsefull kompetens försvinner från företaget (Chi m.fl., 2013; Hall & Smith, 2009). Hildebeitel och Leaby (2001) visade i sin studie att drygt hälften av de som arbetade som revisorsassistenter valde att byta yrke inom tre år och kostnaden för att rekrytera och ersätta en revisorsassistent uppgår till 150 procent av den anställdes årsinkomst. Den höga personalomsättningen leder till förlorat humankapital (Law, 2010) och stora kostnader för revisionsbyråerna (Hildebeitel & Leaby, 2001; Law, 2010).

Det har bedrivits tidigare forskning kring vilka faktorer som påverkar karriärbyten (Chi, m.fl., 2013; Chia, 2003; Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Hall & Smith, 2009; Herda, 2012; Law, 2010) och dessa faktorer är hänförliga till hur revisorsassistenten upplever arbetet. Faktorerna som påverkar valet att lämna branschen kan delas in i tre komponenter som är hänförliga till hur individen upplever revisionsyrket. De tre komponenterna som identifierades i en annan studies faktoranalys var balans mellan privat- och arbetsliv, arbetsmiljö och flexibilitet (Gertsson, m.fl., 2017). Tidigare studier kom även fram till att förväntningar på arbetet påverkar valet att lämna branschen (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). En tidigare studie kom fram till att uppfattningar om revisionsprofessionen påverkar valet att lämna branschen (Gertsson, m.fl., 2017) och ytterligare forskning behövs inom ämnet. Varken upplevelser eller förväntningar är huvudfokus i den här studien, men anses vara nödvändiga att beakta eftersom de visat sig påverka valet att lämna branschen och utgör kontrollvariabler i den här studien. Uppfattningarna är därmed den här studiens huvudfokus och utgör studiens oberoende variabler.

3.3.1 Upplevelser

Law (2010) och Gertsson m.fl. (2017) menar att balansen mellan privat- och arbetsliv påverkade valet att lämna branschen. Andra faktorer som påverkade var stress (Chia, m.fl., 2013; Law, 2010) och orimliga krav på övertid (Carcello, Copeland, Hermanson & Turner, 1991). Sweeney & Summers (2002) fann att revisorer kan arbeta så mycket som 63 timmar i veckan under den hektiska perioden då flest revisioner sker och servicenivån ökar. Carcello m.fl. (1991) fann att både blivande revisorsassistenter och revisorer kände någon form av osäkerhet gällande hur länge de förväntades arbeta när de arbetade övertid.

Gammie och Whiting (2013) kom fram till att den näst vanligaste anledningen till att kvinnor väljer att sluta var att de ville arbeta i en bättre arbetsmiljö. Byråpolitiken var ett problem som associerades med arbetsmiljön och en missnöjdhet med denna resulterade i en känsla av att vara orättvist behandlad (Gammie & Whiting, 2013). Även andra studier fann att revisorer som upplevde rättvisa och organisatoriskt engagemang tenderade att stanna kvar i branschen (Bal, m.fl., 2011; Herda, 2012). Andra faktorer som påverkade valet att lämna var organisationskulturen (Chi, m.fl., 2013) och den sociala jämförelsen med

kamrater (Law, 2010). Benke och Rhode (1980) menar att arbetsglädjen minskar om individen känner sig överkvalificerad för att utföra arbetsuppgifterna då det saknas någon egentlig utmaning.

Andra faktorer som påverkade valet att lämna branschen var en önskan om att uppnå mindre arbetsbelastning, flexibilitet och jämnare arbetstider (Gammie & Whiting, 2013). Carcello m.fl. (1991) fann att blivande revisorsassistenter förväntade sig att de skulle ha betydligt mer tid till att utföra en arbetsuppgift än vad revisionsmedarbetare i själva verket har. Revisorer ansåg att budgeteringstryck var en stor anledning till att tiden inte räckte till (Carcello, m.fl., 1991). Studien fann även att revisorsassistenter upplevde yrket som intellektuellt utmanande med möjligheten att utvecklas samt att yrket består av varierande arbetsuppgifter (Carcello, m.fl., 1991).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att faktorer som kan påverka valet att lämna branschen är: Balansen mellan privat- och arbetsliv, stress, orimliga krav på övertid, relationen till kollegor, revisionsbyrån, att arbetsuppgifterna känns relevanta, flexibilitet, självbestämmande och en känsla av att ha tillräckligt med tid till arbetsuppgifterna. Faktorerna kan delas in i följande tre komponenter: Balans mellan privat- och arbetsliv, arbetsmiljö och flexibilitet.

3.3.2 *Förväntningar*

Samhällets förväntningar på revisorer och deras arbete förändras i takt med rollens ständiga utveckling (Revisorsinspektionen, u.å.) och Gertsson m.fl. (2017) kom fram till att de revisorsassistenter som ansåg att förväntningarna på arbetet stämde överens med hur de senare upplevde arbetet valde att lämna branschen, vilket tyder på att revisionsbyråerna behöver arbeta med bilden av revisionsbranschen. Philips & Crain (1996) menar att dessa felaktiga förväntningar ökar personalomsättningen. En anledning till att revisorsassistenternas förväntningar inte stämmer överens med hur de senare upplever yrket kan vara det så kallade förväntningsgapet (Carrington, 2014). Det medför att investerare och andra intressenter förväntar sig mer av revisorn än vad revisorn faktiskt ska leverera (Carrington, 2014; Öhman, m.fl., 2006).

Enligt Öhman m.fl. (2006) ska revisorn beakta såväl intressenter som klienter. I *accountability* modellen beskriver de hur informationsflödet från klienter till intressenter ser ut. Det framgår att endast en del av informationen granskas av revisorn medan merparten av informationen går direkt från klient till intressent, vilket skapar ovan nämnda förväntningsgap (Öhman, m.fl., 2006). Det är möjligt att utvecklingen av professionen leder till att förväntningsgapet ökar eftersom Kavanagh och Drennan (2015) menar att arbetsgivaren och studenternas syn på vilka egenskaper som behövs för att vara en framgångsrik revisor skiljer sig åt. Arbetsgivare förväntar sig att nyanställda revisorsassistenter besitter såväl den klassiska revisionskompetensen som analytiskt tänkande, problemlösningsförmåga samt *business mindset* (Kavanagh & Drennan, 2008). Däremot menar författarna att nyexaminerade revisorsassistenter anser att den ständiga personliga utvecklingen är den mest avgörande egenskapen för att göra karriär (Kavanagh & Drennan, 2008).

3.3.3 Uppfattningar om revisionsbranschen

Som tidigare nämnts har tidigare forskning berört hur arbetet upplevs (Bal, m.fl., 2011; Carcello, m.fl., 1991; Chia, m.fl., 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Herda, 2012; Law, 2010) och vilka förväntningar som finns på arbetet (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). De faktorer som nämnts ovan är hänförliga till hur arbetet upplevs och enligt oss finns det en relativt tydlig bild av vilka dessa faktorer är. Det är inte hur arbetet upplevs som studeras i den här studien utan hur revisionsbranschen som helhet uppfattas. Tidigare forskning har även studerat kopplingen mellan revisorsassistenters förväntningar och valet att lämna professionen (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). Det finns en tidigare studie som berör uppfattningar om revisionsprofessionen och kopplingen till karriärbyte (Gertsson, m.fl., 2017). Oss veterligen saknas det studier som berör koppling mellan uppfattningar om revisionsbranschen och karriärbyte, vilket berör såväl den professionella aspekten som affärsaspekten.

Uppfattningar bygger på stereotyper och uppstår vid individens eller gruppens första intryck (Hammani and Hossain, 2010) av exempelvis en bransch. Tidigare forskning kom fram till att uppfattningar och stereotyper är viktiga faktorer som påverkar individers karriärbeslut (Holland, 1966, 1973 ref. i Byrne & Willis, 2005). Hur revisionsprofessionen uppfattas

baseras på hur revisorer som grupp uppfattas (Nga & Wai Mun, 2013). Uppfattningar skapas redan under skolåren och påverkas av hur media framställer revisionsbranschen (Byrne & Willis, 2005). Felaktiga uppfattningar om revisionsbranschen skulle kunna leda till en missnöjdhet med arbetet (Byrne & Willis, 2005) medan höga uppfattningar om arbetet leder till en högre arbetsnöjdhet (Oluwatayo, 2015). Studien menar att en hög arbetsnöjdhet uppnås om arbetet är intressant (Oluwatayo, 2015). En annan studie kom fram till att det inte enbart är studenternas uppfattningar som påverkar deras karriärbeslut utan även andras uppfattningar runt omkring dem spelar roll (Harrison, 1998 ref. i McDowall & Jackling, 2010). Professionellt revisionsarbete styrs av byråkratiska strukturer snarare än professionellt omdöme (Broberg, 2013b) och eftersom revisorsassistenter börjar arbetet med höga förväntningar på professionen (Carcello, m.fl., 1991) är risken stor för att en missanpassning uppstår (Gertsson, m.fl., 2017). Missanpassningen skulle kunna leda till att de anställda utvecklar låga uppfattningar om professionen, vilket i sin tur kan leda till att de väljer att lämna branschen (Gertsson, m.fl., 2017). Samma studie fann att låga uppfattningar om arbetet innebär att det anses vara prestigelöst, icke meningsskapande, inte intellektuellt utmanande samt att det inte erbjuder karriärutvecklings möjligheter (Gertsson, m.fl., 2017).

Revisionsbranschen har länge uppfattats som grå och tråkig (Jeacle, 2008). De studenter som dras till revisionsutbildningen har ofta personlighetsdrag som gör att de föredrar konkret fakta samt att arbeta efter tydliga regler (Saemann & Crooker, 1999). Revisionsstudenter tenderar dessutom att vara mindre kreativa än studenter generellt (Saemann & Crooker, 1999). Kreativitet är något som efterfrågas i branschen (Saemann & Crooker, 1999) och även andra kompetenser såsom kommunikation och social kompetens anses vara viktiga (Broberg, 2013a; Jeacle, 2008). Det faktum att revisionsbranschen länge har uppfattats som grå och tråkig medför att fel typ av studenter lockas till yrket (Saemann & Crooker, 1999). Det uppstår då ett problem eftersom revisionsbyråerna inte är intresserade av att anställa den typen av studenter (Jeacle, 2008). Chia (2003) menar att den höga personalomsättningen kan förklaras av att studenter inser att revisionsyrket inte passar dem och Chia, Koh och Pragasam (2008) menar att ytterligare forskning behövs för att förklara vad som driver och motiverar studenterna.

Tidigare forskning har bedrivits angående karriärdrivande faktorer och deras koppling till revisionsprofessionen. I en kinesisk studie undersökte Chia (2003) vilka karriärdrivande faktorer som var betydelsefulla för revisorsassistenternas val att söka sig till och stanna kvar i revisionsprofessionen. De karriärdrivande faktorer som undersöktes var materiella belöningar, makt och förmågan att påverka, meningsskapande, expertis, kreativitet, tillhörighet, autonomi, jobsäkerhet samt status och prestige. Samtliga faktorer kan ses som kopplade till den professionella verksamheten eftersom bland annat förmågan att påverka, meningsskapande, expertis, tillhörighet och autonomi är typiska kännetecken för en profession. De vanligast förekommande karriärdrivande faktorerna var materiella belöningar, meningsskapande, expertis, tillhörighet samt status (Chia, 2003). Även Gertsson m.fl. (2017) genomförde en studie som undersökte uppfattningar om revisionsprofessionen. De använde sig av fyra av de faktorer som Chia (2003) tog fram: Status och prestige, meningsskapande, expertis och samhällsnytta. Faktorerna användes för att studera hur revisionsprofessionen uppfattades och Gertsson m.fl. (2017) menar att de revisorsassistenter som inte förknippar revisionsprofessionen med status och prestige, meningsskapande, intellektuella utmaningar och samhällsnytta väljer att lämna branschen. Det framgick att det fanns skillnader mellan män och kvinnor (Chia, 2003). Chia (2003) menar att materiella belöningar och makt hade en högre påverkan bland männen. Kvinnorna motiverades istället i högre grad av expertis och meningsskapande (Chia, 2003). Chia (2003) undersökte även om karriärdrivande faktorer skiljde sig åt mellan stora och små revisionsbyråer. Hon fann att större revisionsbyråer attraherade revisorsassistenter som motiverades av materiella belöningar, meningsskapande, expertis och jobsäkerhet i större grad än de mindre byråerna. De mindre byråerna attraherade istället revisorsassistenter som motiverades av makt och autonomi (Chia, 2003). Karriärdrivare är inte något som väljs utan utvecklas under individens liv och påverkas av dennes personlighet, möjligheter, värderingar och självbild (Chia, m.fl., 2008). Karriärdrivare medför att revisorsassistenter får en tydligare bild av hur branschen ser ut och vad som förväntas av dem, vilket leder till att de blir mer medvetna om sina karriär- och utvecklingsmöjligheter (Nouri, m.fl., 2005). Det skulle kunna medföra att revisorsassistenterna söker andra arbeten om de inte uppfattar att revisionsbranschen stämmer överens med vad som driver dem.

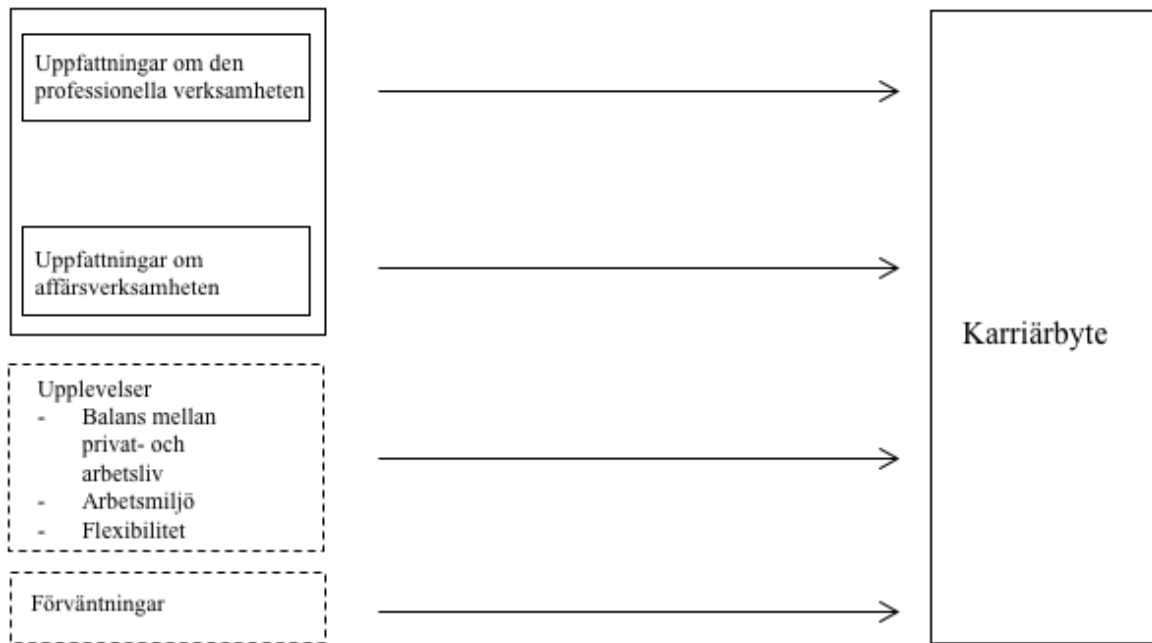
Nouri m.fl. (2005) fann att revisionsstudenter uppfattar det som att revisionsbranschen har en låg grad av autonomi, vilket går emot den professionella aspekten av revision som poängterar vikten av autonomi. Studien fann även att studenterna uppfattar det som om revisionsyrket består av resande, övertid, variation och en stark professionell image (Nouri, m.fl., 2005). Anderson-Gough, Grey och Robson (1998) fann att revisorsassistenter inte uppfattar revisionsprofessionen som etisk eller som om den tar hänsyn till det allmänna intresset som samhället har. Om uppfattningarna inte överensstämmer med hur yrket sedan upplevs kan det medföra att revisorsassistenten väljer att lämna branschen. En annan studie undersökte hur revisorer uppfattar revisionsbyråns mål och fann att lönsamhet är det dominerande målet (Sweeney & McGarry, 2011). Samhället uppfattar det som om kvalitet och klientnöjdhet är byråernas främsta mål medan de anställda och blivande anställda uppfattar det som att personalutveckling och personalnöjdhet är byråns viktigaste mål. De traditionella målen för revisionsprofessionen, såsom självständighet och objektivitet ansågs inte vara viktiga enligt revisorerna (Sweeney & McGarry, 2011). Uppfattningarna kan därmed kopplas till såväl den professionella verksamheten som affärsverksamheten. Utifrån ovanstående kan det konstateras att revisorer uppfattar revisionsbranschen som mer *businessorienterad* eftersom uppfattningarna går emot det som kännetecknar den klassiska professionen. Det kan kopplas till den här studiens affärsverksamhet.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att uppfattningar om revisionsbranschen baseras på hur revisorer uppfattas (Nga & Wai Mun, 2013). Branschen verkar inte uppfattas som en profession (Anderson-Gough, m.fl., 1998; Nouri, m.fl., 2005) och det skulle kunna bero på att revisionsbranschen utvecklas mot att bli mer affärsorienterad (Broberg, 2013b; Jönsson, 2005). Tidigare forskning har bedrivits angående karriärdrivande faktorer och deras koppling till revisionsprofessionen och kom fram till att karriärdrivare utvecklas under hela revisorsassistentens liv och påverkar de val denne gör (Chia, 2003). De vanligast förekommande karriärdrivande faktorerna var materiella belöningar, meningsskapande, expertis, tillhörighet samt status (Chia, 2003) och dessa karriärdrivande faktorer påverkar hur revisorsassistenten ser på sin framtid och sina utvecklingsmöjligheter. Det skulle i sin tur kunna påverka valet att lämna branschen ifall revisorsassistenten inte uppfattar det som att branschen erbjuder dessa karriärdrivande faktorer. Uppfattningar har tidigare visat sig påverka karriärbeslut (Holland 1966, 1973 ref. i Byrne & Willis, 2005). En annan studie

använde en del av de karriärdrivande faktorerna för att studera om det fanns ett samband mellan uppfattningar om revisionsprofessionen och karriärbyte och fann att det finns ett samband (Gertsson, m.fl., 2017). Andra studier fann att revisionsbranschen uppfattas som mer *businessorienterad* (Broberg, 2013b; Jönsson, 2005; Nouri, m.fl., 2005), vilket kan kopplas till den här studiens affärsverksamhet. Då det finns en koppling mellan uppfattningar om revisionsprofessionen och karriärbyte bör det även finns en koppling mellan uppfattningar om affärsverksamhet och karriärbyte, eftersom båda aspekter hör till revisionsbranschen.

3.4 Modellutveckling

Utifrån den teoretiska referensramen har olika faktorer som antas påverka den beroende variabeln karriärbyten identifierats. Den oberoende variabeln uppfattningar har delats in i uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten. Utöver att vara uppdelade i var sina delar är uppfattningarna illustrerade som en gemensam faktor eftersom de tillhör samma bransch samtidigt som de kan ses från två olika perspektiv. I modellen är uppfattningar därför illustrerade i var sin ruta samt i en gemensam ruta. Upplevelser och förväntningar som finns inom de streckade rutorna är hämtade från tidigare forskning om karriärbyten och är kontrollvariabler. Rutorna är streckade för att förtydliga att dessa faktorer har studerats tidigare och är kontrollvariabler i den här studien. Upplevelser av yrket har kategoriserats som balans mellan privat- och arbetsliv, arbetsmiljö samt flexibilitet och i en tidigare studie visade det sig att det fanns ett samband mellan dessa och karriärbyten (Gertsson, m.fl., 2017). Det faktum att indelningen använts tidigare ökar reliabiliteten och den kommer därför att användas även i den här studien. De vågräta pilarna symboliserar att det antas finnas ett samband mellan uppfattningar, upplevelser samt förväntningar och karriärbyten.



Modell 3.1 Oberoende och kontrollvariabler som enligt ovanstående teori och tidigare forskning kan antas påverka karriärbyten

4 Empirisk metod

I kapitlet kommer inledningsvis tillvägagångssättet vid litteraturinsamling att presenteras. Därefter presenteras den webbaserade enkät som använts som datainsamlingsmetod samt den population av revisorsassistenter som valts med hjälp av bekvämlighets- och snöbollsurval. Vidare följer en presentation av studiens operationalisering, där beroende, oberoende och kontrollvariabler presenteras. Därefter presenteras de analysmetoder som använts. Slutligen kommer studiens reliabilitet, validitet och etiska beaktanden att presenteras och diskuteras.

4.1 Litteraturinsamling

Studiens syfte är att utforska om revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen påverkas av uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten. För att uppnå studiens syfte och bygga en relevant och trovärdig teoretisk referensram har den litteratur som använts främst bestått av vetenskapliga artiklar. Artiklarna har huvudsakligen hämtats från olika elektroniska databaser som exempelvis *Emerald*, *Google Scholar* och *Summon* som Högskolan i Kristianstad har tillgång till. Vid informationssökningen har hänsyn främst tagits till artiklarnas relevans i förhållande till det studerade området. Då vi i första hand sökte aktuella forskningsresultat har viss hänsyn även tagits till publiceringsdatum, men även äldre artiklar som ansetts vara relevanta har tagits med i den teoretiska referensramen. För att avgöra vilka äldre artiklar som ansetts vara relevanta har det beaktats om nyare forskning har refererat till dem, vilket indikerar att de är relevanta än idag. För att hitta relevanta artiklar har de sökord som använts bland annat varit *turnover*, *turnover intention*, *profession*, *business*, *perceptions*, *career*, *client*, *client relationship* och *change*. Sökorden har använts i kombination med ord som *auditor*, *accountant*, *accounting*, *accounting firm* och *audit firm*. Utöver vetenskapliga artiklar har teoretisk professionslitteratur från främst Brante m.fl. (2015) använts för att få en bättre förståelse för begreppet och det studerade området.

4.2 Datainsamlingsmetod

För att samla in data och utforska revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen finns det olika sorters kvantitativa metoder att välja mellan. Den metod som valts är en

webbaserad enkätundersökning och en fördel med metoden är att studien inte begränsas till en specifik plats, vilket medför möjligheten att få in svar från respondenter som är geografiskt spridda (Denscombe, 2016). En annan fördel med webbaserade enkäter är att det anses vara en billigare och mindre tidskrävande metod än att genomföra kvalitativa intervjuer (Bryman & Bell, 2011; Denscombe, 2016). Intervjuer hade kunnat ge mer utförliga svar än en enkät men eftersom uppfattningar kan anses vara präglade av personliga värderingar valdes denna metod bort för att undvika att respondenternas svar påverkades av intervjuaren. Ytterligare en fördel med en enkät är att respondenterna kan svara när de själva vill och har tid, vilket i sin tur medför att intervjuareffekten undviks (Denscombe, 2016). Vi valde därför att använda en webbaserad enkätundersökning via Webbenkäter för att samla in det empiriska materialet. Det är ett snabbt och effektivt alternativ som passade bra eftersom det fanns ett behov av att nå ut till ett stort antal respondenter under en begränsad tid. En nackdel med en enkät är risken för en låg svarsfrekvens, vilket kan minska studiens trovärdighet (Bryman & Bell, 2011). För att undvika en låg svarsfrekvens är det viktigt att enkäten är välplanerad och skickas ut med ett välskrivet följebrev (Bryman & Bell, 2011). Vi är medvetna om att det finns en risk för att respondenterna inte förstår alla frågor som ställs i en enkät samt att det inte finns någon möjlighet till förtydligande. För att undvika missförstånd testades enkäten av två ekonomer som inte arbetar i revisionsbranschen. Enkäten testades på två ekonomer då vi inte ville kontakta revisorerna mer än nödvändigt eftersom de ombads vidarebefordra enkäten till nuvarande och före detta revisorsassistenter. Ekonomerna har en lång yrkesvana och ansågs kunna göra en tillförlitlig bedömning av enkäten. Enkäten ansågs vara tydligt formulerad och inga justeringar behövde genomföras. Testet gav oss också en uppfattning om att enkäten beräknades ta ungefär fem minuter att besvara, vilket vi hoppades att respondenterna skulle vara villiga att avsätta. Enkäten skickades ut den 2018-05-03 och undersökningen var öppen till och med 2018-05-08.

4.3 Urval

Studiens population består av både nuvarande och före detta revisorsassistenter. De som är anställda som just revisorsassistenter och inte har avlagt revisorsexamen anses vara nuvarande. Före detta revisorsassistenter inkluderar de som tidigare har arbetat som revisorsassistenter men inte längre arbetar med revision. För att inte begränsa populationen allt för mycket behöver de före detta revisorsassistenterna inte ha lämnat revisionsbyrån

eller redovisningsbranschen utan kan arbeta med någon av de andra tjänsterna byrån erbjuder utöver revision. Vi har valt att begränsa oss till revisorsassistenter eftersom studiens syfte är att utforska om deras uppfattningar om den professionella verksamheten och affärsverksamheten påverkar valet att lämna branschen. Det är intressant att studera revisorsassistenter eftersom det anses vara ett problem att de slutar redan inom några år och innan avlagd revisorsexamen (Hiltebeitel & Leaby, 2001). Det är enligt oss intressant att studera både nuvarande och före detta revisorsassistenter för att undersöka om uppfattningarna skiljer sig åt mellan grupperna samt se om uppfattningarna påverkar valet att sluta. Vi har valt att inte inkludera revisorer eftersom de redan har avlagt revisorsexamen och därmed förmodligen uppfattar revisionsbranschen på ett positivt sätt och är nöjda med sitt yrkesval. En fördel med att genomföra ett urval är att undersökningen blir tids- och kostnadseffektiv (Bryman & Bell, 2011) vilket är viktigt att beakta eftersom undersökningen genomförs under en begränsad tid. Utöver tidsaspekten är möjligheten att få kontakt med revisorsassistenter begränsad då det inte finns något register över dessa och ett bekvämlighetsurval har därför genomförts. Ett bekvämlighetsurval anses vara lämpligt att tillämpa då resurserna är begränsade (Denscombe, 2016) och innebär att de respondenter som finns tillgängliga är de som används (Bryman & Bell, 2011; Denscombe, 2016). För att nå ut till fler respondenter och därmed öka studiens trovärdighet har även ett snöbollsurval använts. Ett snöbollsurval är en effektiv teknik för att öka antalet respondenter och innebär i likhet med en snöbollseffekt att en person hänvisar till en annan person och så vidare (Denscombe, 2016). Eftersom svarsfrekvensen vid den här typen av undersökning tenderar att vara låg har vi valt att kontakta samtliga auktoriserade och godkända revisorer för att uppmana dem att sprida enkäten till revisorsassistenter. Mailadresserna till revisorerna samlades in med hjälp av Revisorsinspektionen som den 2018-05-03 hade 3302 auktoriserade och godkända revisorer i Sverige registrerade. Då Revisorsinspektionens register består av samtliga auktoriserade och godkända revisorer i Sverige var förhoppningen att med deras hjälp kunna nå ut till fler revisorsassistenter.

Som tidigare nämnts saknas det ett färdigt register över revisorsassistenter och olika tillvägagångssätt för att komma i kontakt med dem har därför använts. Som utgångspunkt samlades 264 stycken namn och mailadresser till revisorsassistenter in från ett flertal mindre revisionsbyråers hemsidor som hittades med hjälp av *GoogleMaps*. Utöver hemsidor har

även nätverket *LinkedIn* använts för att söka upp ytterligare revisorsassistenter samt kontrollera befattning på de som hittats. Användningen av *LinkedIn* resulterade i 50 namn som inte fanns tillgängliga på byråernas hemsidor. Ytterligare mailadresser till revisorsassistenter har hittats via personliga kontakter och med hjälp av den lista vi fick av Revisorsinspektionen. När enkäten var klar skickades den tillsammans med ett följebrev (se bilaga 1) ut till de insamlade revisorsassistenterna mailadresser. Följebrevet beskrev bland annat att svaren behandlas konfidentiellt samt hur lång tid enkäten beräknades ta att besvara, med förhoppningen att det skulle öka svarsfrekvensen något. För att öka svarsfrekvensen ytterligare uppmanades respondenterna att vidarebefordra informationen om undersökningen till andra revisorsassistenter. Ett annat följebrev användes till revisorerna (se bilaga 2) där studiens syfte och nytta för revisionsbranschen lyftes fram i förhoppning om att det skulle öka chansen för vidarebefordring.

Eftersom ett snöbollsurval har använts vet vi inte hur många som har erbjudits att delta i undersökningen. Det medför att någon svarsfrekvens eller bortfallsanalys av svaren inte har varit möjlig att genomföra. Förhoppningen var att få in totalt 150 svar varav minst 30 svar från före detta revisorsassistenter. Enkätundersökningen resulterade i totalt 169 svar varav 36 svar var från före detta revisorsassistenter. Utav de 169 svaren var 19 ofullständiga. Det faktum att vissa enkäter inte besvarades fullständigt kan bero på att respondenterna varit upptagna och helt enkelt inte ansett sig ha tid att besvara hela enkäten. De enkäter som var ofullständigt besvarade togs bort innan analysen i SPSS genomfördes.

4.4 Operationalisering

Den modell (se modell 3.1 i kapitel 3) som utvecklades och illustrerades i den teoretiska referensramen har använts som utgångspunkt för att utforma en enkät (se bilaga 3). Modellen beskriver hur olika faktorer förväntas påverka revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen och för att kunna mäta sambanden i modellen behövde enkätfrågorna operationaliseras. För att något ska anses vara mätbart med hjälp av en enkät behöver variabler konstrueras (Hagevi & Viscovi, 2016). För att besvara studiens syfte var en indelning i beroende och oberoende variabler nödvändig att genomföra.

4.4.1 Beroende variabel

Beroende variabler är variabler som påverkas av oberoende variabler (Eliasson, 2006). Modellens beroende variabel är karriärbyten och har mätts genom fråga 3 där respondenterna fick svara mellan arbetar som revisorsassistent och har tidigare arbetat som revisorsassistent. I dataprogrammet SPSS mäts denna typ av variabel som en dummy-variabel och de nuvarande revisorsassistenterna har kodats som (0) och de före detta revisorsassistenterna har kodats som (1).

4.4.2 Oberoende variabler

Oberoende variabler är de variabler som påverkar den beroende variabeln (Körner & Wahlgren, 2015). Studiens oberoende variabler är uppfattningarna om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten och för att genomföra studien har 19 påståenden formulerats. Nio påståenden berör den professionella verksamheten och tio påståenden berör affärsverksamheten. För att respondenterna inte ska kunna urskilja vilka påståenden som hör till den professionella verksamheten eller affärsverksamheten har påståendena blandats. Samtliga av de oberoende variablerna kommer att mätas med hjälp av en sjugradig Likertskala (1 = Instämmer inte alls och 7 = Instämmer helt). Ett flertal andra studier har använt Likertskala för att mäta hur någonting uppfattas (jmf. Broberg, m.fl., 2013; Chia, 2003; Gertsson, m.fl., 2017; Hall & Smith, 2009; Nouri & Parker, 2013; Philips & Crain, 1996). En fördel med att använda en sjugradig skala är att respondenterna erbjuds en mittpunkt där svaret blir neutralt (Hagevi & Viscovi, 2016; Jacobsen, 2007; Patel & Davidson, 2011). Mittpunkten kan liknas med alternativet ”Vet ej” eller ”Har ingen åsikt”. Ett mittalternativ leder förhoppningsvis till fullständigt besvarade enkäter. Hagevi och Viscovi (2016) menar å andra sidan att respondenter tenderar att svara positivt ”Instämmer helt” och liknande av artighetsskäl. Det är vanligast bland lågutbildade och eftersom enkäten vänder sig till högutbildade anses det inte vara ett problem i det här fallet.

4.4.2.1 Den professionella verksamheten

För att mäta uppfattningar om den professionella verksamheten har vi valt att utgå från professionsteori (Brante, 2009; Brante, m.fl., 2015) och tidigare forskning (Jeppesen, 1998; Öhman, m.fl., 2006). Enkätfrågorna har baserats på definitionen av en profession och vad tidigare forskning sagt om hur professionen uppfattas. Samtliga påståenden utgår från

revisionsbranschen eftersom syftet är att studera hur branschen uppfattas. Den klassiska professionen baseras på kunskap och vetenskaplig forskning (Brante, 2009) vilket mäts genom påstående 9.1. Professionsteori poängterar vikten av autonomi (Brante, 2009) och det mäts genom påstående 9.2. Påstående 9.3 mäter expertis vilket är en av professionens kännetecken (Brante, 2009). Expertis har även mätts i tidigare studier och inspiration har hämtats från formuleringen "I want to be an expert in the things I do" (Chia, 2003, s. 102). I en annan studie har expertis formulerats om till intellektuella utmaningar (Friberg & Gertsson, 2014) och vi har valt att tillämpa en liknande formulering i påstående 9.3 då vi anser att intellektuellt utmanande mäter expertis på ett lämpligare vis. Samhällsnytta anses vara en av professionens viktigaste aspekter (Brante, 2009) och mäts genom påstående 10.1. Friberg och Gertsson (2014, s. 38) har mätt samhällsnytta genom påståendet "Jag förknippar revisionsyrket med samhällsnytta." och en liknande formulering tillämpas i den här studien. Påstående 10.3 mäter status och prestige och vårt påstående är inspirerat av tidigare forskning (Chia, 2003; Friberg & Gertsson, 2014). Professionsteorin hävdar att arbetet är meningsskapande (Brante, 2009) och det har Chia (2003, s. 102) mätt genom påståendet "I only feel satisfied if the output from my job has real value in itself". Studien har inspirerats av båda dessa för att formulera påstående 10.4. Den klassiska professionen karaktäriseras av etiska koder (Brante, m.fl., 2015; Grey, 1998) och det mäts genom påstående 10.5. Den traditionella revisionen har haft en granskande roll (Jeppesen, 1998) och vi har valt att ha med ett påstående om den granskande rollen eftersom det är en motsättning till den rådgivande rollen som nämns under affärsverksamheten. Det mäts i påstående 11.2. Intressenten är den huvudsakliga mottagaren av revisionen (Fontaine & Pilote, 2012) och Öhman, m.fl. (2006) menar att revisorer behöver ta hänsyn till såväl intressenter som klienter. För att undersöka om intressenter är i centrum har påstående 11.4 formulerats.

- Kunskap mäts genom påstående 9.1 "Jag uppfattar revisionsbranschen som kunskapskrävande."
- Autonomi mäts genom påstående 9.2 "Jag uppfattar revisionsbranschen som självreglerande."
- Expertis mäts genom påstående 9.3 "Jag uppfattar revisionsbranschen som intellektuellt utmanande."

- Samhällsnytta mäts genom påstående 10.1 ”Jag förknippar revisionsbranschen med samhällsnytta.”
- Status och prestige mäts genom påstående 10.3 ”Jag förknippar revisionsbranschen med status och prestige.”
- Meningsskapande mäts genom påstående 10.4 ”Jag förknippar revisionsbranschen med meningsskapande.”
- Etiska koder mäts genom påstående 10.5 ”Jag förknippar revisionsbranschen med etiska koder.”
- Granskande roll mäts genom påstående 11.2 ”Jag anser att revisionsbranschen har en granskande roll.”
- Intressenter i fokus mäts genom påstående 11.4 ”Jag anser att revisionsbranschen har intressenter i centrum.”

4.4.2.2 Affärsverksamheten

För att mäta uppfattningarna om affärsverksamheten har tidigare forskning om business, (Carnegie & Napier, 2010; Jeppesen, 1998; Jönsson, 2005; Sarapaivanich & Patterson, 2016; Sweeney & McGarry, 2011; Öhman, m.fl., 2006), intern och extern konkurrens (Brock, 2006), utvärdering (Johansen & Christoffersen, 2017; Sweeney & Pierce, 2004, 2006), marknadsföring (Clow, m.fl., 2009; Grönroos, 1991, 1997, 2000) och mervärde (Crossby, m.fl., 2002; Fontaine & Pilote, 2012; Herda & Lavelle, 2012) använts. Oss veterligen saknas det forskning angående uppfattningar om affärsverksamheten och vi har därför valt att basera våra påståenden på ovan nämnda forskningsområden.

Affärsverksamheten erbjuder andra tjänster än revision (Carnegie & Napier, 2010; Sarapaivanich & Patterson, 2016). Påståendet ”Your ability to sell non-audit services” har tidigare använts (Johansen & Christoffersen, 2017, s. 29) och har inspirerat påstående 10.2. Öhman m.fl. (2006) menar att revisionsbranschen arbetar utifrån checklistor och instruktioner vilket går emot den klassiska professionen. Det medför även en risk för att information missas då arbetet utförs som det tidigare gjorts (Öhman, 2007). För att undersöka om checklistor och instruktioner används har påstående 10.6 formulerats. Revisorer arbetar efter budget och upplever olika typer av tidspress (Sweeney & Pierce, 2004). För att se om så är fallet har påstående 10.7 formulerats. Affärstänk är en del av

affärsverksamheten och för att undersöka om revisorsassistenterna förknippar revisionsbranschen med affärsverksamhet har påstående 10.8 formulerats. En av affärsverksamhetens viktigaste drivkrafter är lönsamheten (Jeppesen, 1998; Jönsson, 2005) och budgetering är viktigt (Sweeney & Pierce, 2004) för att uppnå lönsamhet. Det är även en drivkraft för medarbetarna som skapar intern konkurrens inom byrån (Brock, 2006; McNair, 1991). Påståendet ”Your ability to meet the budget” har tidigare använts (Johansen & Christoffersen, 2017, s. 29) och har använts som inspiration till påstående 10.9. Revisorer utvärderas efter hur många kunder de förvärvar till byrån (Brock, 2006) och nya kunder anses vara viktigt för branschen. Påstående 10.10 har inspirerats av Johansen och Christoffersens (2017, s. 29) påstående ”Your ability to win new clients”. Marknadsföring har länge ansetts vara oetiskt men ses idag som ett krav. Broberg m.fl (2013, s. 58) menar att “...marketing activities must be performed both to retain existing clients and to gain new clients.” och vi tolkar det som att marknadsföring är viktigt för revisionsbranschen. Uttalandet har därmed använts som inspiration för att formulera påstående 10.11. Budgetering skapar stor press på revisionsmedarbetarna och det kan leda till underrapportering av tid (Johansen & Christoffersen, 2017). Rapporterad tid är även något som revisionsmedarbetarna utvärderas efter (Sweeney & Pierce, 2004) och påstående 10.12 har därmed formulerats. Affärsverksamhet kännetecknas av en mer rådgivande roll (Carnegie & Napier, 2010; Jeppesen, 1998; Jönsson, 2005) och det mäts genom påstående 11.1. I en affärsverksamhet sker arbetet med kunden i centrum (Jönsson, 2005; Öhman, m.fl., 2006) och vi ville undersöka om revisorsassistenterna anser att så är fallet, vilket mäts genom påstående 11.3.

- Andra tjänster än revision mäts genom påstående 10.2 ”Jag förknippar revisionsbranschen med andra tjänster än revision.”
- Checklistor och instruktioner mäts genom påstående 10.6 ”Jag förknippar revisionsbranschen med checklistor och instruktioner”
- Att arbeta under tidspress mäts genom påstående 10.7 ”Jag förknippar revisionsbranschen med tidspress.”
- Affärstänket mäts genom påstående 10.8 ”Jag förknippar revisionsbranschen med affärstänk.”

- Vinstsyfte mäts genom påstående 10.9 ”Jag förknippar revisionsbranschen med ett krav på att följa budget.”
- Förvärv av nya kunder mäts genom påstående 10.10 ”Jag förknippar revisionsbranschen med ett krav på att förvärva nya kunder.”
- Vikten av marknadsföring mäts genom påstående 10.11 ” Jag förknippar revisionsbranschen med marknadsföring.”
- Underrapportering av tid mäts genom påstående 10.12 ”Jag förknippar revisionsbranschen med underrapportering av tid.”
- Rådgivande roll mäts genom påstående 11.1 ”Jag anser att revisionsbranschen har en rådgivande roll.”
- Fokus på kunden mäts genom påstående 11.3 ”Jag anser att revisionsbranschen har kunden i centrum.”

4.4.3 Kontrollvariabler

Den beroende variabeln kan påverkas av ett flertal variabler (Edling & Hedström, 2003) och för att säkerställa sambandet mellan den beroende variabeln och de oberoende variablerna används kontrollvariabler. Tack vare kontrollvariabler kan eventuella skensamband uteslutas (Edling & Hedström, 2003). Studiens kontrollvariabler består av upplevelser, förväntningar, kön, ålder, erfarenhet, byrå och kontorsstorlek.

4.4.3.1 Upplevelser och förväntningar

Studiens kontrollvariabler har hämtats från en tidigare studies faktoranalys som har delat in hur arbetet upplevs i tre olika komponenter: Balans mellan privat- och arbetsliv, arbetsmiljö och flexibilitet (Gertsson, m.fl., 2017). Av den tidigare studiens 16 faktorer har de nio som ansetts vara mest relevanta för den här studien valts ut. Tre påståenden har formulerats för varje komponent. Samtliga påståenden är inspirerade av och har hämtats från Friberg och Gertssons (2014) kandidatuppsats. Påståendena mäts även här med hjälp av en sjugradig Likertskala (1 = Instämmer inte alls och 7 = Instämmer helt).

Balansen mellan privatliv och arbetsliv mäts genom påståendena:

- 12.2 ”Jag upplever/upplevde orimliga krav på övertid.”
- 12.4 ”Jag upplever/upplevde en hög grad av stress.”

- 12.7 ”Jag upplever/upplevde en bra balans mellan privatliv och arbetsliv.”

Arbetsmiljö mäts genom påståendena:

- 12.1 ”Jag upplever/upplevde en bra relation till kollegor.”
- 12.5 ”Jag upplever/upplevde en stolthet över att vara en del av revisionsbyrån.”
- 12.8 ”Jag upplever/upplevde arbetsuppgifterna som relevanta.”

Flexibilitet mäts genom påståendena:

- 12.3 ”Jag upplever/upplevde mitt arbete som flexibelt.”
- 12.6 ”Jag upplever/upplevde en möjlighet att själv bestämma över mina arbetsuppgifter.”
- 12.9 ”Jag upplever/upplevde tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna.”

Förväntningar har tidigare studerats och visat sig påverka valet att lämna branschen (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). För att kontrollera om så är fallet har påstående 13 formulerats. Påståendet har använts i en tidigare studie och visat sig påverka valet att sluta (Friberg & Gertsson, 2014), då frågan är beprövad ökar validiteten (Hagevi & Viscovi, 2016). Även förväntningar mäts med en sjugradig Likertskala (1 = Instämmer inte alls och 7 = Instämmer helt).

4.4.3.2 Övriga kontrollvariabler

Kön och ålder har visat sig påverka valet att lämna branschen (Chi, m.fl., 2013; Gammie & Whiting, 2013; Law, 2010). Chi m.fl. (2013) kom fram till att kvinnor väljer att lämna branschen tidigare än män och Law (2010) menar att kvinnor som befinner sig i mitten av sin karriär tenderar att sluta i högre utsträckning än män. Gammie och Whiting (2013) menar att kvinnor lämnar branschen för att söka mer intressanta arbeten oavsett deras nuvarande arbetsuppgifter, vilket inte är lika vanligt bland män. Trots detta ökar antalet kvinnor i branschen (Chi, m.fl., 2013; Gammie & Whiting, 2013). Att ha med kön som kontrollvariabel är intressant eftersom tidigare forskning visar på att det finns ett samband. Kön mäts genom fråga 1 och kodas som en dummy-variabel. Kvinna kodas som (1) och man kodas som (0).

Även ålder tycks påverka kvinnors val att lämna branschen (Chi, m.fl., 2013; Law, 2010) och Herbohn (2005) menar att de förväntningar som finns på karriären förändras med ålder. Law (2010) fann att äldre kvinnor lämnar branschen i högre utsträckning än de som är yngre. Det skulle kunna bero på förändrade levnadsvillkor och andra prioriteringar. Ålder mäts genom fråga 2 och formuleringen födelseår har valts för att säkerställa att de som är födda under samma år anger samma ålder. Det skapar även en möjlighet att kategorisera respondenterna i efterhand.

Fråga 3 är en öppen fråga som berör hur länge respondenten har arbetat i branschen och den är intressant för att undersöka hur länge revisorsassistenter är verksamma i yrket innan de väljer att sluta. Fråga 7 och 8 är endast tillgängliga för de som svarat ”Jag har tidigare arbetat som revisorsassistent” på fråga 6. Fråga 7 är en öppen fråga där de som valt att sluta får ange hur länge sedan det var de lämnade branschen. Den är intressant att ha med för att skilja på de som slutade nyligen och de som valde att lämna branschen för mer än fem år sedan eftersom de som slutade för mer än fem år sedan kanske inte längre minns hur de uppfattade yrket. Respondenternas avsikt att bli auktoriserad revisor ställs enbart till de revisorsassistenter som valt att lämna branschen och är viktig att beakta eftersom de som inte hade avsikten att bli auktoriserad revisor förmodligen valt att lämna branschen ändå. Det mäts med hjälp av en sjugradig Likertskala genom påstående 8. Likertskalan har valts eftersom endast ja- och nejalternativ hade uteslutit den svarsbredd vi vill uppnå med påståendet. De respondenter som svarar 5 – 7 på Likertskalan hade förmodligen aldrig som avsikt att bli auktoriserad revisor medan de respondenter som svarar 1 – 3 på Likertskalan hade avsikten att bli auktoriserad revisor. Det är därmed senast nämnda grupp som är intressant för den här studien eftersom deras uppfattningar kan ha påverkat valet att lämna branschen.

Andra kontrollvariabler är byrå och kontorsstorlek. Skillnader mellan *Big4* och icke-*Big4* har påvisats i tidigare studier (Broberg, m.fl., 2014; Chia, 2003; Gertsson, 2017; Lawrens, m.fl., 2011; Louis, 2005). Byrå mäts genom fråga 4 där kodningen sker enligt följande: Deloitte kodas (1), EY (2), KPMG (3), PwC (4), Grant Thornton (5), BDO (6) och annan byrå (0). Annan byrå (0) är en öppen fråga där respondenten själv får ange vilken byrå de arbetar på. *Big4* har den större delen av marknadsandelarna (Humphrey, Loft & Woods,

2009). Tidigare studier har visat på att det finns skillnader mellan *Big4* och icke-*Big4* (Broberg, m.fl., 2014; Chia, 2003; Lawrens, Minutti-Meza & Zhang, 2011; Louis, 2005). De som arbetar på de större byråerna attraheras av materiella belöningar, meningsskapande och expertis, medan de som arbetar på de mindre attraheras av makt och förmågan att påverka samt av autonomi (Chia, 2003). Samtliga av dessa hör till den professionella verksamheten. Andra studier fann att icke-*Big4* tenderade att ha bättre relationer till sina klienter (Lawrens, Minutti-Meza & Zhang, 2011), vilket kan kopplas till affärsverksamheten. Studier fann även att icke-*Big4* har bättre kunskap om lokala marknader (Louis, 2005). En annan studie visade att *Big4* är mer kund- och marknadsorienterade än icke-*Big4* (Broberg, m.fl., 2014), vilket är hänförligt till affärsverksamheten som poängterar vikten av marknadsföring.

Tidigare forskning kom fram till att det finns skillnader i kontorsstorlek inom *Big4* (Francis & Yu, 2009; Francis, Michas & Yu, 2013) och mindre kontor inom *Big4* besitter ofta mindre kompetens än de större kontoren (Francis & Yu, 2009). Det beror på att större kontor har fler anställda med mer expertis och erfarenhet av revision än mindre kontor (Francis & Yu, 2009; Francis, m.fl., 2013). Det kan tolkas som att de revisorsassistenter som uppfattar revisionsbranschen som intellektuellt utmanande borde söka sig till de större kontoren inom *Big4*. Kontorsstorlek mäts genom fråga 5 där inspiration till formuleringen har hämtats från Friberg och Gertssons (2014) kandidatuppsats. Frågan har utvecklats och formulerats om till den här studien då respondenterna tolkade frågan som att de skulle ange totalt antal anställda i organisationen i nyligen nämnda kandidatuppsats. Frågan är av öppen karaktär där respondenterna själva får fylla i hur många anställda de är på det lokala kontoret där respondenten arbetar.

4.5 Analyismetoder

För samtliga analyser i studien har statistikprogrammet SPSS använts. För att testa studiens modell kommer en signifikansnivå på fem procent att användas. Körner & Wahlgren (2015) hävdar att en femprocentig signifikansnivå är tillräcklig så länge det inte finns några specifika orsaker till att välja en lägre. Det första testet som genomförts är Cronbach's Alpha för att säkerställa reliabilitet på måtten. Därefter slås variablerna samman och testas i en korrelationsmatris för att undvika multikollinearitet. Slutligen genomförs en logistisk

regression eftersom studiens beroende variabel, karriärbyte är en binär variabel där revisors-assistenterna fick välja mellan arbetar som revisorsassistent och har tidigare arbetat som revisorsassistent.

4.6 Reliabilitet och validitet

Med reliabilitet menas att resultatet är trovärdigt och pålitligt (Bryman & Bell, 2011). Reliabiliteten kan testas genom att undersökningen upprepas för en liknande population och en hög reliabilitet anses uppnådd om den upprepade studien ger ett liknande resultat som den första studien (Bryman & Bell, 2011; Patel & Davidson, 2011). Då studien genomförs under en begränsad tid finns det ingen möjlighet att genomföra en upprepning av studien, men vi anser att tillvägagångssättet är formulerat på ett tydligt sätt och det öppnar möjligheten för någon utomstående att göra om studien vid ett senare tillfälle. Validitet innebär att det som undersöks överensstämmer med det vi faktiskt säger ska undersökas (Patel & Davidson, 2011). Bryman och Bell (2011) anser att validitet är det viktigaste kriteriet för kvantitativa undersökningar. För att uppnå god validitet i en studie är det av stor vikt att den grundläggande teorin omfattar studiens samtliga delar (Patel & Davidson, 2011). Det säkerställs genom den grundläggande teorigenomgång som genomförts där olika aspekter och synvinklar har beaktats. Jacobsen (2007) menar att information från flera olika oberoende källor ger en valid beskrivning av ämnet. En annan viktig aspekt är att systematiska fel undviks (Djurfeldf, Larsson & Sjärnshagen, 2010). Det undviks eftersom den enkät som använts möjliggjorde en automatiserad överföring av empirin till Excel och SPSS. Det är en fördel då risken för inmatningsfel minimeras, vilket i sin tur styrker reliabiliteten. Inmatningen har även kontrollerats för att ta bort eventuella felaktigheter. Av de 169 som deltagit i enkäten var 19 svar ofullständiga och har därmed rensats bort. Det resulterade i 150 fullständiga svar som har använts i studien.

Denscombe (2016) menar att det är viktigt att använda sig av en urvalsram som överensstämmer med populationen på ett bra sätt eftersom det ökar studiens reliabilitet. Författaren menar även att urvalsramen är en objektiv förteckning över populationen för undersökningen (Denscombe, 2016). Som tidigare nämnts saknas det en förteckning över både nuvarande och före detta revisorsassistenter, vilket medför att det är svårt att uttala sig om hur populationen ser ut. Eftersom vi inte vet hur många eller vilka som fått ta del av

enkäten är det svårt att säga hur väl urvalsramen överensstämmer med populationen. Det finns därmed en risk för att snedvridning uppstår och det kan ses som en risk för studiens reliabilitet. Trots det är vald insamlingsmetod mest lämplig att tillämpa vid den här typen av urval (Jacobsen, 2007).

Ett problem med enkäter är att det inte med säkerhet kan garanteras att den som fått enkäten faktiskt är den som svarar på den (Jacobsen, 2007). Med hjälp av ett tydligt formulerat följbrev är förhoppningen att rätt person svarar på enkäten. Det finns en risk att respondenterna svarar så som de tror är "rätt" eller att de vill få revisionsbranschen att framstå som bra vilket kan påverka reliabiliteten i studien negativt. Vår förhoppning är att respondenterna svarar ärligt eftersom enkäten är anonym och frivillig. Kontexten som respondenter befinner sig i kan även påverka reliabiliteten (Jacobsen, 2007). Studien genomfördes under branschens mest hektiska period, vilket skulle kunna påverka respondenternas uppfattning om revisionsbranschen och därmed deras svar. Det vore intressant att genomföra en liknande studie under en annan tid på året.

4.7 Etiska beaktanden

Vid i stort sett all forskning måste forskaren ta hänsyn till etiska beaktanden (Denscombe, 2016). Studien har inte genomgått en etikprövning eftersom det enligt Vetenskapsrådet (2017) inte är obligatoriskt för studier av denna karaktär. Däremot har andra etiska beaktanden genomförts. Vetenskapsrådet (2002) menar att de allmänna kraven för forskning kan delas in i fyra kategorier: Informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. Informationskravet innebär att deltagarna informeras om att deltagandet är frivilligt och att de får avbryta sin medverkan om så önskas. Samtyckeskravet innebär att deltagaren själv har rätt att bestämma över sin medverkan och måste ge sitt medgivande innan forskningen påbörjas (Vetenskapsrådet, 2002). Informationskravet och samtyckeskravet uppfylls delvis med hjälp av det följbrev som skickas ut tillsammans med enkäten och delvis genom att revisorsassistenterna informeras om att de har möjligheten att avbryta enkäten om så önskas. Konfidentialitetskravet innebär att all data ska behandlas konfidentiellt och ingen data får lämnas vidare till en tredje part (Vetenskapsrådet, 2002). Studiens respondenter behandlas konfidentiellt eftersom deltagande är frivilligt och anonymt. De enda enkäter som kan kopplas till en specifik respondent är de där mailadress

har angetts och även detta är frivilligt. Nyttjandekravet innebär att insamlad data endast får användas i denna studies forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002). Det säkerställs genom att samtliga mailadresser hanteras på ett säkert sätt och raderas när studien avslutas.

I följebrevet till revisorsassistenterna som medföljde enkäten har deltagarna upplysts om att det är frivilligt att delta i undersökningen, det informerades även om att samtliga insamlade uppgifter skulle behandlas konfidentiellt och endast i forskningssyfte. Vi valde att inte nämna att studien handlar om karriärbyten eftersom det ansågs finnas en risk för att svarsfrekvensen skulle bli låg. Syftet är inte på något sätt hemligt för deltagarna och det framgår att studien handlar om uppfattningar, vilket är enkätens huvudsakliga ämne. I revisorernas följebrev beskrevs däremot syftet med studien i förhoppningen att det skulle öka deras motivation till att sprida enkäten vidare. Eftersom syftet inte var att revisorerna skulle delta i undersökningen informerades det inte om att insamlade uppgifter skulle behandlas konfidentiellt och endast i forskningssyfte i deras följebrev.

Hantering och lagring av datamaterial har skett i enlighet med aktuella datalagstiftningar och endast för studiens syfte. Enligt Vetenskapsrådet (2017) krävs samtycke även vid lagring och hantering av insamlad data. Det är svårt att på förhand få samtycke från deltagarna eftersom personuppgifter till dessa saknas. Vi tolkar ett deltagande i enkäten som ett medgivande från respondentens sida eftersom det är helt frivilligt att vara med i studien.

Enligt Vetenskapsrådet (2002) ska deltagarna få tillräckligt med information om vad studien handlar om. I enkäten nämns inte karriärbyten eftersom det kan anses vara ett känsligt ämne. Enkäten har utformats med frågor som mäter hur branschen uppfattas och hur de upplever/upplevde balansen mellan privat och arbetsliv, arbetsmiljön och flexibiliteten. Syftet med studien framgår tydligt i revisorernas följebrev. Vi har valt att inte nämna karriärbyten eller personalomsättning i följebrevet till revisorsassistenterna eftersom vi är intresserade av hur de uppfattar branschen och det framgår tydligt att det är uppfattningar enkäten handlar om.

5 Empirisk analys

I kapitlet kommer inledningsvis beskrivande statistik kring fördelningen mellan nuvarande och före detta revisorsassistenter, kön, ålder, erfarenhet, kontorsstorlek och revisionsbyrå att presenteras. Därefter redogörs det för medelvärde och differens mellan dessa för den professionella verksamheten, affärsverksamheten och upplevelsorna av yrket. Vidare följer en sammanslagning av variabler med hjälp av Cronbach's Alpha. Därefter genomförs en korrelationsmatris och slutligen presenteras de logistiska regressionerna.

5.1 Beskrivande statistik

Totalt resulterade enkätundersökningen i 169 besvarade enkäter och av dessa var 150 fullständigt besvarade för påståendena kring uppfattningar, upplevelser och förväntningar. Påståendena kring dessa frågor ansågs centrala för studien och om respondenten besvarat majoriteten av påståendena så ansågs enkäten vara fullständigt besvarad. Majoriteten av påståendena ansågs vara besvarade om minst 27 av de 29 påståendena besvarats. De 150 fullständigt besvarade enkäterna kan inte anses vara normalfördelade men Pallant (2013) menar att det går att bortse från det när stickprovet överstiger 30 respondenter. De fullständigt besvarade enkäterna består av 124 nuvarande revisorsassistenter och 26 före detta revisorsassistenter, vilket visas i tabell 5.1. Ur tabellen kan vi utläsa att antalet före detta revisorsassistenter är 17,3 % av respondenterna. Enligt Eliasson (2006) bör materialet inte bestå av mindre än 30 respondenter då risken för felmarginal ökar. I den här studien ansågs de 26 före detta revisorsassistenterna som deltog i studien vara nära gränsen på 30. Det hade varit önskvärt med fler respondenter men vi ansåg ändå att studien var möjlig att genomföra. Det innebär dock att resultatet bör tolkas med extra försiktighet och att två påståenden inte gick att använda i analysen. Påståendena som togs bort beskrivs i tabell 5.8 och 5.9.

Tabell 5.1 Fördelning mellan nuvarande och före detta revisorsassistenter

	Antal	Andel
Nuvarande	124	82,7 %
Före detta	26	17,3 %
Totalt	150	100 %

Könsfördelningen framgår i tabell 5.2 och är jämnt fördelad mellan könen med hälften män och hälften kvinnor. Fördelningen är relativt jämn även vid uppdelning i nuvarande och före detta revisorsassistenter. Då vi inte vet hur könsfördelningen ser ut i verkligheten kan vi inte uttala oss om ifall resultatet återspeglar populationen.

Tabell 5.2 Könsfördelning

	Nuvarande		Före detta		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Man	60	48,39 %	15	57,69 %	75	50 %
Kvinna	64	51,61 %	11	42,31 %	75	50 %
Totalt	124	100 %	26	100 %	150	100 %

I tabell 5.3 finns beskrivande statistik för ålder, erfarenhet och kontorsstorlek för nuvarande revisorsassistenter. Respondenterna fick ange födelseår och det har sedan räknats om till ålder i år. Aldern varierar bland respondenterna där den yngsta deltagaren är 20 år och den äldsta är 62 år. Medelvärdet för respondenterna är 28,46 år. Precis som ålder varierar erfarenhet och kontorsstorlek bland respondenterna med angivna lägsta och högsta värden i tabell 5.3. I tabellen framgår det att medelvärdet för erfarenhet är 3,02 år och för kontorsstorlek är det 200,19 anställda. Vid stora spridningar är medianen mer beskrivande att använda (Körner & Wahlgren, 2015). För erfarenhet är medianen 1,75 år och för kontorsstorlek är medianen 30 anställda. För kontorsstorlek var det maximala värdet högt med 1500 anställda. Materialet granskades därför vidare och det visade att flera respondenter hade svarat att de hade ett högt antal anställda på sitt kontor. För att inte riskera att materialet skulle bli missvisande togs beslutet att behålla extremvärden och därmed variationen i materialet.

Tabell 5.3 Ålder, erfarenhet och kontorsstorlek för nuvarande revisorsassistenter (n=121)

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standardavvikelse
Ålder	20	62	28,46	6,07
Erfarenhet i år	0,080	38	3,02	4,73
Kontorsstorlek	2	1500	200,19	397,82

I tabell 5.4 finns beskrivande statistik för ålder, erfarenhet och kontorsstorlek för före detta revisorsassistenter. Aldern varierar även här bland respondenterna där den yngsta deltagaren är 26 år och den äldsta är 66 år. Medelvärdet för de före detta revisorsassistenterna är 37,85 år. Precis som ålder varierar erfarenhet och kontorsstorlek bland respondenterna med angivna lägsta och högsta värden i tabell 5.4. I tabellen framgår det att medelvärdet för

erfarenhet är 11,79 år och för kontorsstorlek är det 287,42 anställda. Vid stora spridningar är medianen mer beskrivande att använda (Körner & Wahlgren, 2015). För erfarenhet är medianen 7 år och för kontorsstorlek är medianen 47,5 anställda. Medianen för erfarenhet kan anses vara något hög med tanke på att revisorsassistenten kan bli auktoriserad efter fem år. Det skulle kunna bero på att nästan hälften av respondenterna arbetar på mindre kontor (se tabell 5.5) där det finns behov av att det finns revisorsassistenter kvar som väljer att inte bli auktoriserade. Det resonemanget stöds av det relativt höga maxvärdet för ålder som är på 66 år. Maxvärdet för kontorsstorlek har precis som i ovanstående tabell undersökts och även här har det beslutats att extremvärden ska inkluderas.

Tabell 5.4 Ålder, erfarenhet och kontorsstorlek för före detta revisorsassistenter (n=26)

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standardavvikelse
Ålder	26	66	37,85	11,28
Erfarenhet i år	1,5	40	11,79	10,74
Kontorsstorlek	3	1400	287,42	450,17

I tabell 5.5 är kontorsstorlek indelad i mindre och större kontor. Gränsen för mindre kontor går vid 30 stycken anställda och enligt tabellen arbetar nästan hälften av respondenterna på mindre kontor.

Tabell 5.5 Kontorsstorlek indelat i mindre och större kontor

	Antal	Andel
Mindre kontor <30	72	48 %
Större kontor >31	78	52 %
Totalt	150	100 %

I Tabell 5.6 framgår det vilken revisionsbyrå respondenterna arbetar på eller har arbetat på. Närmare hälften av enkätsvaren har kommit från EY och PwC, vilket skulle kunna bero på de personliga kontakter som finns där och deras hjälp med att sprida enkäten.

Tabell 5.6 Fördelning mellan revisionsbyråer

	Antal	Andel
Deloitte	6	4 %
EY	38	25,34 %
KPMG	12	8 %
PwC	36	24 %
Grant Thornton	5	3,33 %
BDO	2	1,33 %
Annan byrå	27	18 %
Inte angett	24	16 %
Totalt	150	100 %

Respondenterna fick ange vilken byrå de tillhör eller tillhörde och dessa svar har sedan kodats om till *Big4* och *icke-Big4*, där *Big4* har kodats som (1) och *icke-Big4* har kodats som (0). *Big4* inkluderar Deloitte, EY, KPMG och PwC medan *icke-Big4* inkluderar övriga revisionsbyråer. Efter sammanslagningen framgår det i tabell 5.7 att *Big4* står för ungefär en fjärdedel av svaren medan *icke-Big4* står för tre fjärdedelar av svaren.

Tabell 5.7 Revisionsbyråer fördelade i *Big4* och *icke-Big4*

	Antal	Andel
Big4	34	22,67 %
Icke Big4	92	61,33 %
Inte angett	24	16 %
Totalt	150	100 %

Revisorsassistenternas avsikt att bli auktoriserad revisor har kodats om enligt operationaliseringen och döpts om till intention. I tabell 5.8 framgår det att frågan besvarades av 26 respondenter, varav 19 stycken svarade 1 – 3 och hade som avsikt att bli auktoriserad revisor. De 19 som svarade att de hade som avsikt att bli auktoriserad revisor motsvarar 73,1 % av de före detta revisorsassistenterna. Intentionen kommer inte att användas i vare sig korrelationsmatrisen eller de logistiska regressionerna eftersom det enligt Pallant (2013) inte är lämpligt att ta med frågor med få svar. När påståendet inkluderades blev 85,3 % vilket ansågs vara för högt.

Tabell 5.8 Intention

	Antal	Andel
Ville bli revisor	19	73,1 %
Ville inte bli revisor	7	26,9 %
Totalt	26	100 %

Precis som påståendet kring revisorsassistentens avsikt att bli auktoriserad revisor besvarades frågan om hur länge sedan det var revisorsassistenten lämnat branschen av få respondenter. I tabell 5.9 kan det utläsas att frågan besvarades av 22 före detta revisorsassistenter med minsta värde på 0,083 år och högsta värde på 35 år. Vid stora spridningar är medianen lämpligare att använda (Körner & Wahlgren, 2013) och medianen är 2,71 år. Eliasson (2006) menar att material med 20 svar enbart kan tolkas med 50 % säkerhet. Frågan kommer därmed inte att användas i korrelationsmatrisen eller i de logistiska regressionerna på grund av det låga antalet svar. Det kan dessutom anses vara

svårt att minnas hur branschen uppfattades för de som slutade för 35 år sedan men eftersom frågan ändå inte kan användas på grund av det låga antalet svar har det höga värdet inte diskuterats vidare.

Tabell 5.9 Jag slutade för i år (n=22)

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standardavvikelse
Jag slutade för	0,083	35	7,69	10,27

I tabell 5.10 finns medelvärde för de variabler som rör den professionella verksamheten. De är uppdelade efter nuvarande och före detta revisorsassistenter där även differensen mellan dem kan utläsas. Kunskapskrävande och samhällsnytta gav identiska svar från både nuvarande och före detta revisorsassistenter medan status och prestige var det medelvärde som skiljde mest mellan grupperna. Före detta revisorsassistenter uppfattade branschen mer med status och prestige än nuvarande revisorsassistenter.

Tabell 5.10 Den professionella verksamheten

	Medelvärde nuvarande	Medelvärde före detta	Differens
Kunskapskrävande	6,19	6,19	0
Samhällsnytta	5,69	5,69	0
Självreglerande	4,64	4,69	-0,05
Meningsskapande	4,98	5,12	-0,14
Etiska koder	5,02	5,19	-0,17
Intressenter i centrum	5,21	5,38	-0,17
En granskande roll	6,56	6,77	-0,21
Intellektuellt utmanande	5,93	6,27	-0,34
Status och prestige	4,55	5,12	-0,57
	n = 123	n = 26	-1,65

I tabell 5.11 redovisas medelvärde för de variabler som rör affärsverksamheten. Även dessa är uppdelade efter nuvarande och före detta revisorsassistenter. De minsta skillnaderna mellan grupperna var affärstänk, kunden i centrum samt tidspress. Den näst största skillnaden var hur kravet på att förvärva nya kunder uppfattades, där före detta revisorsassistenter uppfattade kravet som större. Den största skillnaden var om de förknippar branschen med andra tjänster än revision där före detta revisorsassistenter hade ett högre medelvärde.

Tabell 5.11 Affärsverksamheten

	Medelvärde nuvarande	Medelvärde före detta	Differens
Affärstänk	5,65	5,69	-0,04
Kunden i centrum	5,84	5,88	-0,04
Tidspress	6,10	6,19	-0,09
En rådgivande roll	6,03	6,15	-0,12
Ett krav på att följa budget	5,12	5,38	-0,26
Marknadsföring	3,85	4,12	-0,27
Checklistor och instruktioner	5,77	6,08	-0,31
Underrapportering av tid	3,78	3,38	0,40
Ett krav på att förvärva nya kunder	4,02	4,69	-0,67
Andra tjänster än revision	4,98	5,77	-0,79
	n = 123	n = 26	-2,19

I tabell 5.12 visas medelvärdet för nuvarande och före detta revisorsassistenters upplevelser av arbetet. Skillnaderna mellan grupperna var minst för påståendet kring att de upplevde att de hade tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter. Den näst största skillnaden mellan grupperna fanns i hur flexibelt arbetet upplevdes vara, där de som slutat upplevde en större flexibilitet än de som arbetar kvar i branschen. Den största skillnaden mellan grupperna var att de som slutat kände att deras möjlighet till att själv bestämma över sina arbetsuppgifter var större än de som arbetar kvar i branschen. Det skulle kunna bero på att de före detta revisorsassistenterna arbetat längre tid (se tabell 5.4) och därmed fått större ansvar och möjlighet att själv bestämma över sina arbetsuppgifter.

Tabell 5.12 Upplevelser

	Medelvärde nuvarande	Medelvärde före detta	Differens
Tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna	4,31	4,27	0,04
En bra relation till kollegor	6,48	6,35	0,13
En bra balans mellan privatliv och arbetsliv	4,25	4,12	0,13
Orimliga krav på övertid	3,68	3,81	-0,13
En hög grad av stress	5,12	5,35	-0,23
Arbetsuppgifter som relevanta	5,52	5,77	-0,25
En stolthet över att vara en del av revisionsbyrån	5,56	5,96	-0,40
Mitt arbete som flexibelt	5,61	6,04	-0,43
Möjligheten att bestämma över arbetsuppgifterna	4,79	5,54	-0,75
	n = 124	n = 26	-1,66

5.2 Sammanslagning av variabler

För att kunna slå samman påståendena från enkäten till en kategori krävs det att frågorna mäter samma sak (Pallant, 2013). Det har testats med hjälp av Cronbach's Alpha. Värdet för Cronbach's Alpha kan anta ett värde mellan 0 och 1 och ett värde över 0,7 anses vara

tillräckligt (Pallant, 2013). Samtliga Cronbach's Alpha värden finns listade i tabell 5.13. Pallant (2013) menar att Cronbach's Alpha tenderar att anta låga värden vid lägre antal inkluderade variabler. Vid det första försöket till sammanslagning av variablerna visade balans mellan privat- och arbetsliv ett negativt värde vilket berodde på frågornas utformning. Komponenten bestod av ett positivt ställt påstående och två negativt ställda påståenden. De negativa påståendena var 12.2 och 12.4 och de har därför kodats om för att stämma överens med övriga skalor där instämmer helt tyder på en positiv uppfattning om branschen.

Samtliga variabler förutom flexibilitet har ett Alpha-värde som överstiger 0,7. Flexibilitet har ett Alpha-värde på 0,656 men har trots det slåtts samman eftersom värdet är relativt nära gränsvärdet. Det låga Alpha-värdet skulle kunna bero på att enbart 3 variabler användes i sammanslagningen. Då värdet är under gränsvärdet bör resultatet tolkas med extra stor försiktighet.

Tabell 5.13 Cronbach's Alpha-värde för sammanslagna variabler (n=149)

	Alpha-värde	Antal faktorer
Den professionella verksamheten	0,789	9
Affärsverksamheten	0,732	10
Balansen mellan privat- och arbetsliv	0,821	3
Arbetsmiljön	0,721	3
Flexibilitet	0,656	3

I tabell 5.14 kan medelvärde och standardavvikelse för de sammanslagna variablerna utläsas. Medelvärdet för den professionella verksamheten och affärsverksamheten är relativt lika, den professionella verksamheten är något högre på 5,45. Av kontrollvariablerna för hur arbetet upplevs är arbetsmiljö den variabel som fått högst medelvärde på 5,88.

Tabell 5.14 Medelvärde och standardavvikelse för sammanslagna variabler (n=149)

	Medelvärde	Standardavvikelse
Den professionella verksamheten	5,45	0,803
Affärsverksamheten	5,16	0,799
Balansen mellan privat- och arbetsliv	3,79	1,438
Arbetsmiljön	5,88	0,938
Flexibilitet	4,97	1,144

5.3 Logistisk regression

Logistisk regression är lämplig att använda när den beroende variabeln är en binär variabel (Pallant, 2013). Det är fallet i den här studien eftersom den beroende variabeln består av två svarsalternativ där respondenten får välja mellan arbetar som revisorsassistent eller har tidigare arbetat som revisorsassistent. Inledningsvis har en korrelationsmatris genomförts och därefter genomfördes de logistiska regressionerna.

5.3.1 Korrelationsmatris

Innan de logistiska regressionsanalyserna genomfördes gjordes en korrelationsmatris. Korrelationsmatrisen visar om det finns någon korrelation mellan variablerna (Pallant, 2013). I bilaga 4, tabell 5.15 finns den genomförda korrelationsmatrisen och den visar inte på någon korrelation mellan studiens beroende och oberoende variabler. Testet visar däremot en antydning om att korrelation förekommer mellan karriärbyte och två av studiens kontrollvariabler, ålder och erfarenhet (se bilaga 4, tabell 5.15). Multikollinearitet förekommer när korrelationen är över 0,7 mellan två oberoende variabler (Pallant, 2013). I korrelationsmatrisen kan det utläsas att det råder multikollinearitet mellan ålder och erfarenhet eftersom korrelationen är 0,923. För att undvika multikollinearitet genomförs två logistiska regressioner där ålder inkluderas i den ena och erfarenhet i den andra (se tabell 5.16 och 5.17). De logistiska regressionerna gav liknande resultat och presenteras här nedan.

5.3.2 Logistisk regressionsanalys

I tabell 5.16 kan det utläsas att den logistiska regressionsanalysen där erfarenhet inkluderats visar att modellen förklarar karriärbyten i 86,7 % av fallen och det är ett högre värde än nagelkerke som är 0,404. Nagelkerke är en förklaringsgrad som förutspår till hur stor del de oberoende variablerna kan förklara karriärbyten med hjälp av modellen och antar alltid ett värde mellan 0 och 1 (Pallant, 2013). Chi-2 värdet talar om hur säkert det är att det finns ett samband mellan två variabler (Bryman & Bell, 2011). I den här studien innebär det sannolikheten för att karriärbyte påverkas av de oberoende variablerna. Resultatet från den logistiska regressionsanalysen visar att det finns ett positivt signifikant samband mellan uppfattningar om affärsverksamheten och karriärbyte samt att det finns ett positivt signifikant samband mellan erfarenhet och karriärbyte. Studiens resultat innebär att desto mer revisorsassistenten uppfattar branschen som en affärsverksamhet desto större är

sannolikheten för karriärbyte. Sambandet mellan erfarenhet och karriärbyte är även det positivt vilket innebär att desto längre erfarenhet revisorsassistenter har desto större är sannolikheten att de lämnar branschen. Det skulle kunna bero på att revisorsassistenter med hög erfarenhet blir mer eftertraktade på arbetsmarknaden och kan därmed bli erbjudna andra tjänster. Resultatet visar även att det finns indikationer på ett negativt samband mellan uppfattningar om den professionella verksamheten och karriärbyte. Signifikansnivån för den professionella verksamheten blev 0,056, vilket är nära gränsen på 0,05 och det innebär att det finns en indikation på att desto mindre revisorsassistenten uppfattar revisionsbranschen som en professionell verksamhet desto högre är sannolikheten för att denne väljer att lämna branschen. Det finns även indikationer på ett positivt samband mellan kontorsstorlek och valet att lämna branschen. Det innebär att det finns en indikation på att desto fler anställda det finns på det lokala kontor som revisorsassistenten arbetar på desto högre är sannolikheten att denne väljer att lämna branschen. Signifikansnivån är dock <0.1 i båda fallen, vilket innebär att resultatet bör tolkas med viss försiktighet då den inte är signifikant på femprocentnivån som valdes för den här studien.

Tabell 5.16 Logistisk regression med erfarenhet (n=150)

	B-koefficient	Standardavvikelse
Den professionella verksamheten	-1,220 ^x	0,639
Affärsverksamheten	1,271*	0,642
Arbetsmiljö	0,222	0,558
Balans mellan privat- och arbetsliv	-0,152	0,283
Flexibilitet	0,637	0,414
Byrå	0,381	0,773
Erfarenhet	0,248***	0,071
Kön	0,331	0,601
Kontorsstorlek	0,001 ^x	0,001
Förväntningar	0,175	0,258
Konstant	-8,484	3,953
Modell Chi-2	34,262***	
Rätt klassificerade	86,7 %	
Nagelkerke R ²	0,404	

Signifikansnivå: * $<.05$, ** $<.01$, *** $<.001$, ^x $<.1$

I tabell 5.17 kan det utläsas att den logistiska regressionsanalysen där ålder har inkluderats visar att modellen förklarar karriärbyte i 86,1 % av fallen och det är ett högre värde än nagelkerke som är 0,422. Det är marginella skillnader från tabell 5.16 när det gäller klassificering och nagelkerke, dessutom blev sambanden desamma. Intressant att nämna är att signifikansnivån för den professionella verksamheten blev 0,077 i den här logistiska regressionen. Det är längre ifrån gränsen på 0,05 än i föregående tabell. Resultatet visar att

det finns ett positivt signifikant samband mellan ålder och karriärbyte. Det innebär att desto äldre revisorsassistenten är desto högre är sannolikheten för att denne väljer att lämna branschen.

Tabell 5.17 Logistisk regression med ålder (n=150)

	B-koefficient	Standardavvikelse
Den professionella verksamheten	-1,052 ^x	0,595
Affärsverksamheten	1,295*	0,623
Arbetsmiljö	0,251	0,567
Balans mellan privat- och arbetsliv	-0,187	0,282
Flexibilitet	0,597	0,414
Byrå	0,298	0,740
Ålder	0,210***	0,053
Kön	0,336	0,612
Kontorsstorlek	0,002*	0,001
Förväntningar	0,209	0,265
Konstant	-14,750	4,583
Modell Chi-2	36,414***	
Rätt klassificerade	86,1 %	
Nagelkerke R ²	0,422	

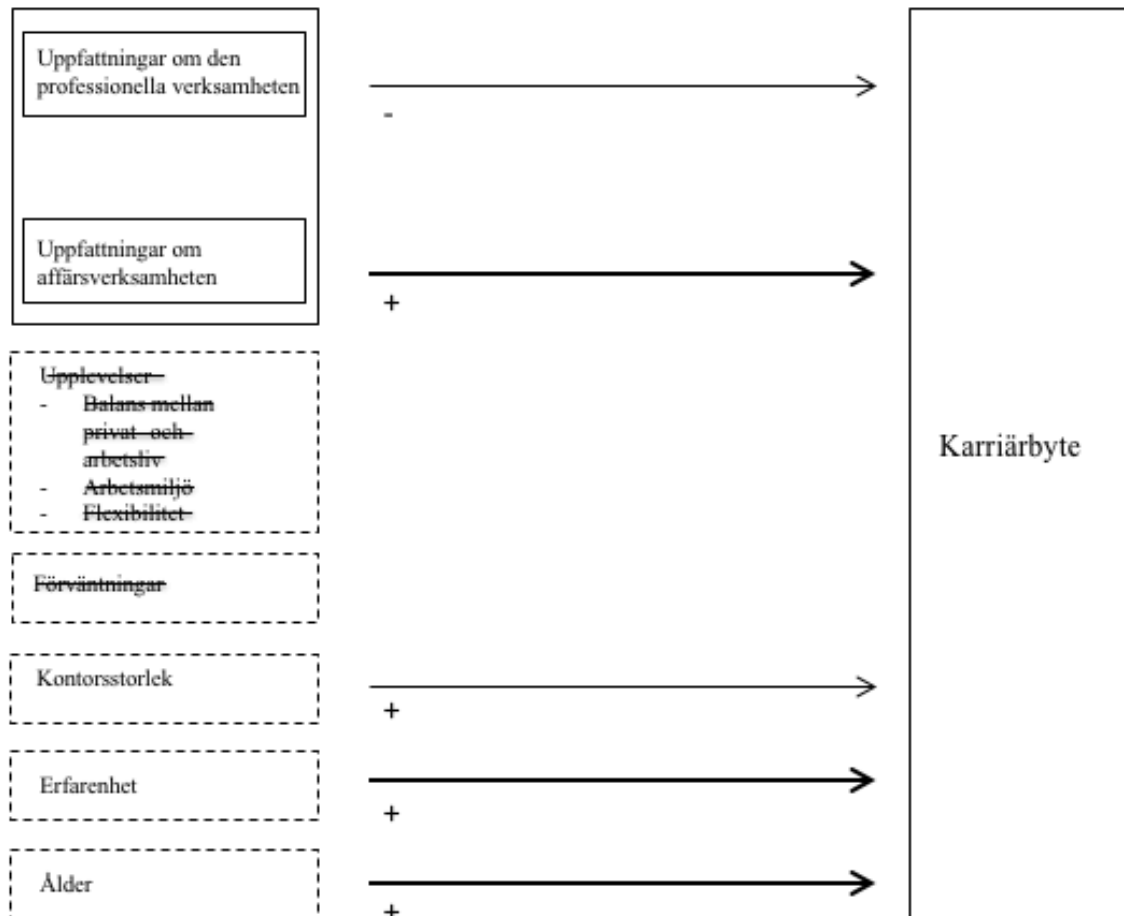
Signifikansnivå: *<.05, **<.01, ***<.001, ^x<.1

5.4 Sammanställning av modellprövning

Efter genomförd logistisk regressionsanalys har några samband identifierats. De kommer därför att sammanställas i en ny modell (se modell 5.1) som utgår från modell 3.1 som presenterades i avsnitt 3.4. De fetmarkerade pilarna visar på att det finns ett statistiskt samband mellan variabeln och karriärbyte. De tunnare pilarna visar på att det finns en indikation på ett samband mellan variabeln och karriärbyte men dessa samband är som tidigare nämnts på tioprocentnivån vilket innebär att de bör tolkas med viss försiktighet. Under pilarna finns plus- och minustecken som visar riktningen på sambandet. Plustecken symboliserar ett positivt samband och minustecken symboliserar ett negativt samband.

I modellen kan det utläsas att det finns en indikation på ett samband mellan uppfattningar om den professionella verksamheten och valet att lämna branschen. Vidare kan det utläsas att uppfattningar om affärsverksamheten har ett signifikant samband med karriärbyte, vilket diskuteras vidare i slutsatsen. Den logistiska regressionsanalysen visade inget samband mellan upplevelser eller förväntningar och karriärbyte och dessa har därför strukits i

modellen. Kontorsstorlek visade precis som den professionella verksamheten en indikation på att det finns ett samband med karriärbyte och har därför lagts till i modellen. Erfarenhet visade sig ha ett signifikant samband med karriärbyte och har därför lagts till i modellen. Likaså visade sig ålder ha ett signifikant samband med karriärbyte och har därför lagts till i modellen.



Modell 5.1 Oberoende och kontrollvariabler som efter logistisk regressionsanalys kan antas påverka karriärbyten

6 Diskussion och slutsats

I kapitlet kommer inledningsvis studiens resultat och slutsats om vad som visats påverka karriärbyten att presenteras och diskuteras. Därefter kommer studiens praktiska bidrag för revisionsbranschen och teoretiska bidrag för forskning om karriärbyten att diskuteras. Avslutningsvis kommer förslag för framtida forskning inom ämnet att lyftas fram.

6.1 Slutsatser

Studien syftar till att utforska om revisorsassistentens benägenhet att lämna branschen påverkas av uppfattningar om den professionella verksamheten och uppfattningar om affärsverksamheten. Studiens slutsats är att det finns en indikation om att uppfattningar om den professionella verksamheten har ett negativt samband med karriärbyte. Studiens indikation stöds av tidigare forskning som kom fram till att uppfattningar påverkar individers karriärbeslut (Holland, 1966, 1973 ref. i Byrne & Willis, 2005). Den här studiens samband är negativt och det innebär att desto mer revisorsassistenten uppfattar branschen som en professionell verksamhet desto lägre är sannolikheten att denne väljer att lämna branschen. Det kan även tolkas som att desto mindre revisorsassistenten uppfattar branschen som en professionell verksamhet desto högre är sannolikheten att denne väljer att lämna branschen. Låga uppfattningar om revisionsbranschen innebär bland annat att den anses vara prestigelöst, icke meningsskapande och inte intellektuellt utmanande (Gertsson, m.fl., 2017), vilket hänförs till den professionella verksamheten. Det medför att de revisorsassistenter som inte uppfattar branschen som en professionell verksamhet sannolikt lämnar branschen i högre utsträckning. Det visar på ett liknande resultat som i en annan studie där uppfattningar om revisionsprofessionen studerades men där var resultatet signifikant på femprocentnivån (Gertsson, m.fl., 2017). I den här studien finns det enbart en indikation om ett samband eftersom signifikansnivån inte klarade femprocentgränsen (se tabell 5.16) men signifikansnivån är 0,056, vilket är väldigt nära gränsen och därför har beslutet tagits att ändå diskutera sambandet.

En annan slutsats är att det finns ett signifikant positivt samband mellan uppfattningar om affärsverksamheten och valet att lämna branschen, vilket stämmer överens med tidigare forskning som kom fram till att uppfattningar påverkar karriärbeslut (Holland, 1966, 1973

ref. i Byrne & Willis, 2005) och valet att lämna branschen kan i allra högsta grad anses vara ett karriärbeslut. De logistiska regressionsanalyserna visar att desto mer revisorsassistenten uppfattar branschen som en affärsverksamhet desto högre är sannolikheten att denne väljer att sluta. Tidigare studier kom fram till att revisionsbranschen uppfattas ha en låg grad av autonomi (Nouri, m.fl., 2005), den uppfattas inte som etisk eller som om den tar hänsyn till det allmänna intresset som samhället har (Anderson-Gough, m.fl., 1998). Enligt oss kännetecknar det affärsverksamheten och de revisorsassistenterna som uppfattar branschen som en affärsverksamhet kommer sannolikt lämna branschen i högre utsträckning. Intressant att nämna är att sambandet kan tolkas omvänt, vilket innebär att desto mindre revisorsassistenten uppfattar branschen som en affärsverksamhet desto mindre är sannolikheten att denne väljer att lämna branschen. Det kan tolkas som att det stödjer och förstärker den indikation på ett samband som denna studie visade mellan uppfattningar om den professionella verksamheten och karriärbyte. Sambandet innebär sannolikt att om revisorsassistenten har höga uppfattningar om den professionella verksamheten så har denne låga uppfattningar om affärsverksamheten, eftersom revisionsbranschen består av två olika aspekter (Broberg, 2013b; Lee, 1995; Öhman, 2007). Tidigare forskning kom fram till att det inte bara är individens uppfattningar som påverkar de beslut denne tar utan även andras uppfattningar runt omkring dem spelar roll (Harrison, 1998 ref. i McDowall & Jackling, 2010) och eftersom affärsverksamheten får mer uppmärksamhet i media än den professionella verksamheten formas revisorsassistentens uppfattningar förmodligen av den bild allmänheten har. Bilden kan anses vara något negativ på grund av de skandaler som drabbat revisionsbranschen (Carnegie & Napier, 2010; Healy & Palepu, 2003).

Intressant att nämna är att sambanden skiljer sig åt eftersom sambandet mellan affärsverksamhet och karriärbyte är positivt medan indikationen på ett samband mellan den professionella verksamheten och karriärbyte är negativt. Det verkar rimligt eftersom det är två olika aspekter av revisionsbranschen som kan argumenteras stå i konflikt med varandra, vilket även tidigare forskning kommit fram till (Broberg, m.fl., 2013). Det affärsorienterade arbetssättet ökar (Broberg, 2013b; Jönsson, 2005) och den här studiens resultat visar att uppfattningar om affärsverksamheten påverkar valet att lämna branschen. Det är något som revisionsbranschen behöver ta hänsyn till eftersom personalomsättning är ett problem i branschen (jmf. Chi, m.fl., 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Herda, 2012) och den här studiens

resultat tyder på att det kommer fortsätta vara ett problem eftersom det affärsorienterade arbetssättet i revisionsbranschen ökar (Broberg, 2013b; Jönsson, 2005). Branschen behöver tänka på hur den framstår och uppfattas eftersom uppfattningar påverkar revisorsassistenters karriärbeslut (Holland, 1966, 1973 ref. i Byrne & Willis, 2005). Ytterligare en aspekt som revisionsbranschen behöver ta hänsyn till är det faktum att tidigare forskning kom fram till att revisorer uppfattar lönsamheten som det huvudsakliga målet för revisionsbyrån (Sweeney & McGarry, 2011) och det kan ses som en av affärsverksamhetens viktigare delar. För att uppnå lönsamhetsmålet behöver de revisorsassistenter som uppfattar branschen som en affärsverksamhet stanna kvar, istället för att sluta. Det skulle i sin tur kunna medföra att de höga kostnader som personalomsättningen medför (Hiltebeitel & Leaby, 2001) sannolikt hade minskat.

Revisionsbranschen består av två olika aspekter (Broberg, 2013b; Lee, 1995; Öhman, 2007) och den här studiens höga medelvärden för såväl den professionella verksamheten som affärsverksamheten (se tabell 5.10 och 5.11) tyder på att revisionsbranschen går från en klassisk profession till en preprofession. Det är dock inget som den här studien har undersökt men kan ändå vara intressant för revisionsbranschen att utforska vidare.

Av studiens kontrollvariabler var det endast en som visade en indikation på ett samband med karriärbyte, den variabeln var kontorsstorlek och sambandet var positivt. Det innebär att det finns en indikation på att desto fler som arbetar på revisorsassistentens lokala kontor desto större är sannolikheten för att denne väljer att lämna branschen. Det skulle kunna bero på den interna konkurrens som finns inom affärsverksamheten (Brock, 2006) och som förmodligen är högre på större kontor. Skillnaden är dock liten, vilket tyder på att fler studier behöver genomföras för att kunna säkerställa den indikation på ett samband som finns. En annan slutsats är att både kontrollvariablerna erfarenhet och ålder har ett signifikant positivt samband med karriärbyte. Multikollinearitet förekom mellan dessa variabler och logistisk regression genomfördes därför för båda variablerna var för sig där resultaten gav samma signifikansnivåer. Eftersom sambandet mellan erfarenhet och karriärbyte samt mellan ålder och karriärbyte inte har uppmärksammats i tidigare forskning inkluderades de variablerna inte i studiens första modell men eftersom de visade sig påverka karriärbyte har de lagts till i den andra modellen. Det positiva signifikanta sambandet mellan erfarenhet och karriärbyte

skulle kunna bero på att revisorsassistenter med hög erfarenhet blir mer eftertraktade på arbetsmarknaden och kan därmed bli erbjudna andra tjänster. Sambandet skulle kunna ha påverkats av det faktum att den här studiens median för nuvarande revisorsassistenter är 1,75 vilket är relativt lågt jämfört med före detta revisorsassistenter som har en median på 7 år. Det positiva signifikanta sambandet mellan ålder och karriärbyte stöder tidigare forskning (Law, 2010). Law (2010) menar att äldre kvinnor slutar i högre utsträckning än yngre. Den här studien fann dock inget samband mellan kön och karriärbyte och kan därför inte uttala sig om det. Det positiva signifikanta sambandet mellan ålder och karriärbyte skulle kunna bero på att äldre revisorsassistenter har en högre arbetslivserfarenhet och sannolikt vet vad de vill åstadkomma, vilket skulle kunna vara eftertraktat på arbetsmarknaden.

Upplevelser var en annan kontrollvariabel som inkluderades i den första modellen eftersom tidigare studier visade på att det fanns ett samband mellan de och karriärbyte (Gammie & Whiting, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Law, 2010 Philips & Crain, 1996). Den här studien fann inget samband mellan balansen mellan privat- och arbetsliv och karriärbyte, vilket går emot tidigare studier som kom fram till att balansen mellan privat- och arbetsliv påverkar valet att lämna branschen (Gertsson, m.fl., 2017; Law, 2010). Den här studien fann inte heller något samband mellan arbetsmiljön och karriärbyten, vilket går emot tidigare forskning som kom fram till att arbetsmiljön påverkar valet att lämna branschen (Law, 2010). Den här studien fann inte heller något samband mellan flexibilitet och karriärbyte, vilket även det går emot tidigare forskning där en studie kom fram till att flexibilitet påverkar valet att lämna branschen (Gammie & Whiting, 2013) och en annan studie fann en indikation på att flexibilitet påverkar karriärbyte (Gertsson, m.fl., 2017). Att sambandet inte blev signifikant i den här studien skulle kunna bero på att endast nio av de 16 faktorer som Gertsson m.fl. (2017) fann påverkade valet att lämna branschen användes. Det tyder på att de sju faktorer som utelämnades i den här studien förmodligen påverkar valet att lämna branschen. Att sambanden skiljer sig åt skulle även kunna bero på att studien av Gertsson m.fl. (2017) inte mäter uppfattningar om revisionsbranschen i samma utsträckning som den här studien. Det indikerar på att uppfattningar om revisionsbranschen påverkar karriärbyten i större utsträckning än vad som tidigare påvisats. Intressant att nämna är att den här studien enbart visade en indikation på ett samband mellan den professionella verksamheten och

karriärbyten, trots att begreppet utvecklades mer än i studien av Gertsson m.fl. (2017). Det skulle kunna bero på att uppfattningar om affärsverksamheten har inkluderats i undersökningen och visat sig påverka valet att lämna branschen i högre utsträckning än den professionella verksamheten.

Förväntningar var ytterligare en kontrollvariabel som inkluderades i den första modellen eftersom tidigare studier visade på att det fanns ett samband mellan de och karriärbyte (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). Den här studien fann inget samband mellan förväntningar och karriärbyte, vilket går emot tidigare studier (Gertsson, m.fl., 2017; Philips & Crain, 1996). I likhet med resonemanget ovan skulle det kunna bero på att denna studie har studerat uppfattningar om revisionsbranschen i större utsträckning och även inkluderat affärsverksamheten.

6.2 Begränsningar

En begränsning med studien är det låga antalet enkätsvar som samlats in från före detta revisorsassistenter, fler svar hade kunnat öka studiens trovärdighet. Om studien hade genomförts vid ett senare tillfälle hade vi valt att formulera om revisorsassistenternas följebrev så att syftet framgår tydligt eftersom personalomsättning är ett omdiskuterat ämne. Förhoppningen var att generera en högre svarsfrekvens genom att utelämna karriärbyte, men så här i efterhand har vi kommit fram till att det förmodligen hade genererat fler svar om karriärbyten hade nämnts eftersom det är ett diskuterat ämne i revisionsbranschen (Tidningen Balans, 2018a; Tidningen Balans, 2018b). Den låga svarsfrekvensen kan ha påverkats av att studien genomfördes under den så kallade hektiska perioden, vilket kan ha medfört att färre tog sig tid att vidarebefordra och besvara enkäten.

En annan begränsning med få respondenter är att två av studiens påståenden inte kunde användas i de logistiska regressionerna. Det medförde att inget uttalande om dess påverkan på karriärbyte kunde göras. Spridningen i frågan som berör hur länge sedan det var respondenten slutade som revisorsassistent var dessutom stor, vilket medförde att den ändå inte hade kunnat användas i regressionerna eftersom ett flertal av revisorsassistenterna slutade för mer än fem år sedan, vilket var den gräns som valdes i operationaliseringen.

Vidare studier behövs därför för att se om det finns ett samband mellan intentionen och karriärbyte.

Då det saknas ett register över revisorsassistenter saknas kunskap om den totala populationen. Det medför att det är svårt att avgöra om denna studiens respondenter motsvarar populationen. Vi vet inte heller vilka som fått ta del av enkäten, vilket också gör det svårare att förstå populationens utseende. Närmare hälften av alla respondenter uppgav att de arbetar på eller har arbetat på EY eller PwC (se tabell 5.6), vilket sannolikt inte speglar den totala populationen. Önskvärt vore om det funnits en något jämnare fördelning mellan byråerna för att minska risken för snedvridning i resultatet.

Ytterligare en begränsning med studien är att enkätens påståenden inte testats tidigare, vilket skulle kunna påverka validiteten. En del av studiens påstående har visserligen hämtats med inspiration från tidigare studier, vilket ökar validiteten något eftersom påståendena fungerat tidigare. För att enkäten ska inkludera samtliga områden som den här studien kräver har påståendena även baserats på tidigare forskning. Hade påståendena hämtats rakt av från tidigare studier hade jämförelsebarheten varit högre men samtidigt finns risken att viktiga aspekter som berör denna studien missats.

6.3 Studiens bidrag

Studiens bidrag delas upp i teoretiskt och praktiskt bidrag.

6.3.1 Teoretiskt bidrag

Studien bidrar till forskningen om varför revisorsassistenter väljer att lämna revisionsbranschen. Det har genomförts tidigare forskning om hur branschen uppfattas och hur uppfattningarna om revisionsprofessionen kopplas till karriärbyte. Oss veterligen har det genomförts en tidigare studie i Sverige som berör hur revisionsprofessionen uppfattas och hur uppfattningen kopplas till karriärbyte (Gertsson, m.fl., 2017). Den här studien är därmed den andra genomförda studien om revisorsassistenter uppfattningar och dess koppling till deras benägenhet att lämna branschen i Sverige. Studien bidrar med att utveckla uppfattningar om revisionsprofessionen. Den bidrar även med en annan infallsvinkel till forskningen om karriärbyten eftersom studien tar upp uppfattningar om affärsverksamhet

och dess koppling till karriärbyten. Det skulle kunna vara av intresse för såväl forskning om karriärbyten som forskning om hur revisionsbranschen uppfattas och framstår.

Av studiens kontrollvariabler var det enbart erfarenhet och ålder som visade sig påverka karriärbyte. Ingen av de kontrollvariabler som visat sig påverka valet att lämna branschen enligt tidigare forskning var signifikanta i den här studien. Det innebär att studiens teoretiska bidrag kan anses vara större eftersom det stärker sambandet mellan uppfattningar om affärsverksamheten och karriärbyte.

6.3.2 *Praktiskt bidrag*

Personalomsättningen på revisionsbyråer är ett viktigt ämne och ses som ett problem i branschen (Chi, Huguen & Lisic, 2013; Gertsson, m.fl., 2017; Herda, 2012). Den höga personalomsättningen leder till förlorat humankapital (Law, 2010) och stora kostnader för revisionsbyråerna (Hiltebeitel & Leauby, 2001; Law, 2010). Den här studien tyder inte på att problemet kommer att minska, eftersom branschen blir mer och mer *businessorienterad* (Broberg, 2013b; Jönsson, 2005). Den här studien visar på att revisionsbranschen uppfattas som både en professionell verksamhet och en affärsverksamhet, vilket även stöds av tidigare forskning som kom fram till att branschen består av två olika sidor (Broberg, 2013b; Lee, 1995; Öhman, 2007). Eftersom uppfattningarna om affärsverksamheten har ett signifikant samband med valet att lämna branschen bör revisionsbranschen ta hänsyn till hur den uppfattas.

Studien bidrar med att utveckla hur revisionsprofessionen uppfattas och den bidrar även med en annan infallsvinkel om varför revisorsassistenter väljer att lämna branschen eftersom studien tar upp uppfattningar om affärsverksamhet och dess koppling till karriärbyten. Det är intressant för revisionsbranschen eftersom vår studie skulle kunna bidra till att hjälpa revisionsbyråer att bli mer medvetna om hur branschen uppfattas och hur uppfattningarna påverkar valet att lämna. Medvetenheten skulle kunna användas av branschen för att minska den oönskade personalomsättningen. Det skulle exempelvis kunna genomföras med hjälp av media, eftersom tidigare forskning visat på att media påverkar uppfattningarna om branschen (Byrne & Willis, 2005). Om revisorsassistenter börjar arbeta med en rättvis bild av hur revisionsbranschen uppfattas så borde det minska karriärbyten,

eftersom uppfattningar påverkar karriärbeslut (Holland, 1966, 1973 ref. i Byrne & Willis, 2005).

Ett annat praktiskt bidrag är att anställda med en hög erfarenhet lämnar branschen i större utsträckning, vilket skulle kunna bero på att de är mer eftertraktade på arbetsmarknaden och får andra erbjudanden. Även äldre revisorsassistenter lämnar i större utsträckning, vilket skulle kunna bero på att de blir mer eftertraktade på arbetsmarknaden på grund av den livserfarenhet de har. Det är något som revisionsbyråerna bör beakta för att undvika att kompetent personal försvinner från byrån. För att behålla kompetent personal skulle revisionsbyråerna kunna fokusera på vad som driver revisorsassistenten framåt i sin karriär och erbjuda utvecklingsmöjligheter. Det är något som revisionsbranschen behöver arbeta med om de anser att det hör till den önskade personalomsättningen.

6.4 Förslag på framtida forskning

Vi valde att genomföra en kvantitativ studie med förhoppningen om att kunna dra slutsatser och generalisera till populationen. Då två av de påståenden som ställdes till före detta revisorsassistenterna inte besvarades av samtliga respondenter på grund av att de kanske ansågs vara av känslig karaktär hade det varit intressant för framtida forskning att genomföra en kvalitativ studie med djupgående intervjuer där möjligheten att utveckla påståendena finns.

Att uppfattningar om revisionsbranschen påverkar valet att lämna branschen är ett relativt outforskat område och vidare studier behövs för att kunna förklara karriärbyten. Ett andra förslag till framtida forskning är därför att genomföra en liknande studie för enbart uppfattningar om revisionsbranschen och karriärbyte för att se vilka uppfattningar som påverkar karriärbyten mest. Den studien hade exempelvis kunnat inkludera fler påståenden om både den professionella verksamheten och affärsverksamheten för att se om den indikation på ett samband mellan den professionella verksamheten och karriärbyten som finns i den här studien faktiskt är signifikant.

Ett tredje förslag till framtida forskning är att genomföra en studie för enbart uppfattningar om affärsverksamheten och karriärbyte med fler påståenden om denna för att se vilka delar

av affärsverksamheten som påverkar karriärbyten mest. Det hade kunnat hjälpa branschen att minska personalomsättningen på sikt eftersom den här studien fann att uppfattningarna om affärsverksamheten påverkar valet att lämna branschen.

Ett fjärde och sista förslag till framtida forskning är att studera hur revisionsbranschen generellt uppfattas av såväl intressenter, studenter som revisionsmedarbetare. Det hade varit intressant att se om uppfattningarna om branschen skiljer sig åt eftersom uppfattningar påverkar karriärbyte och det kanske även gäller för övriga revisionsmedarbetare. Det kanske även gäller andra affärsinriktade branscher och begreppet uppfattningar behöver därför studeras vidare för att se i hur stor utsträckning det påverkar karriärbyte.

Litteraturförteckning

- Abbott, A. (1988). *The System Of Professions*. Chicago: The University of Chicago.
- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2004). Interfaces of control. Technocratic and socio-ideological control in a global management consultancy firm. *Accounting, Organizations and Society*, 29, ss. 423-444.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (1998). 'Work Hard, Play Hard': An Aanalysis of Organizational Cliché in Two Accountancy Practices. *Organization Articles*, 5(4), ss. 565-592.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2000). In the name of the client: The service ethic in two professional services firms. *Human Relations*, 53(9), ss. 1151-1174.
- Bal, P. M., de Lange, A. H., Ybema, J. F., Jansen, P. G., & van der Velde, M. E. (2011). Age and Trust as Moderators in the Relation between Procedural Justice and Turnover: A Large-Scale Longitudinal Study. *Applied Psychology: An International Review*, 60(1), ss. 66-86.
- Benke, R. L., & Rhode, J. G. (1980). The Job Satisfaction of Higher Level Employees In Large Certified Public Accounting Firms. *Accounting, Orgnaizations and Society*, 5(2), ss. 187-201.
- Brante, T. (2009). Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. *Vetenskap för profession*, ss. 15-34.
- Brante, T., Johnsson, E., Olofsson, G., & Svensson, L. G. (2015). *Professionerna i kunskapssamhället*. Stockholm: Liber AB.
- Broberg, P. (2013a). What Do Auditors Do? *Mercury Magazine*, 5-6, ss. 102-107.
- Broberg, P. (2013b). *The Auditor at Work: A study of auditors practice in Big 4 audit firms*. Doktorsavhandling, Lund: Lunds universitet.
- Broberg, P., Umans, T., & Gerlofstig, C. (2013). Balance between auditing and marketing: An explorative study. *Journal of Internal Accounting, Auditing and Taxation*, 22, ss. 57-70.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., & Theodorsson, E. (2014). Auditors' professional and organisational identities and perceived commercialisation in audit firms. [Remarks by Broberg, Umans, Skog & Theodorsson to the European Accounting Association 37th Annual Congress, Tallinn, Estonia].
- Brock, D. M. (2006). The changing professional organization: A Review of competing archetypes. *International Journal of Management Reviews*, 8(3), ss. 157-174.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research Methods* (Vol. Tredje upplagan). Oxford: Oxford University Press.
- Byrne, M., & Willis, P. (2005). Irish secondary students' perceptions of the work of an accountant and the accounting profession. *Accounting Education: an international journal*, 14(4), ss. 367-381.
- Carcello, J. V., Copeland, J. E., Hermanson, J. R., & Turner, D. H. (1991). A PublicAccounting Career: The Gap Between Student Expecatitions and Accounting Staff Experiences. *Accounting Horizons*, 5(3), ss. 1-11.

- Carnegie, G. D., & Napier, C. J. (2010). Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*, 35, ss. 360-376.
- Carrington, T. (2014). *Revision*. Stockholm: Liber AB.
- Chi, W., Hughen, L., Lin, C.-J., & Lisic, L. L. (2013). Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan. *International Journal of Auditing*, 17, ss. 100-112.
- Chi, W., Myers, L. A., Omer, T. C., & Xie, H. (2017). The effects of audit partner pre-client and client-specific experience on audit quality and on perceptions of audit quality. *Review of Accounting Studies*, 22, ss. 361-391.
- Chia, Y. M. (2003). Career drivers of junior auditors: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 18(2), ss. 100-111.
- Chia, Y. M., Koh, H. C., & Pragasam, J. (2008). An international study of career drivers of accounting students in Singapore, Australia and Hong Kong. *Journal of Education and Work*, 21(1), ss. 41-60.
- Clow, K. E., Stevens, R. E., McConkey, C. W., & Loudon, D. L. (2009). Accountants' attitudes toward advertising: A longitudinal study. *Journal of Service Marketing*, 23(2), ss. 124-131.
- Crosby, L. A., Grönroos, C., & Johnson, S. L. (2002). Who Moved My Valued? Customers, not companies, create value. *Marketing Management*, 11(5), ss. 10-11.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda - samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Dwyer, F. R., Schurr, P. H., & Oh, S. (1987). Developing Buyer-Seller Relationships. *Journal of Marketing*, 2(51), ss. 11-27.
- Edling, C., & Hedström, P. (2003). *Kvantitativa metoder: Grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eliasson, A. (2006). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Fontaine, R., & Pilote, C. (2012). Clients' Preferred Relationship Approach with their Financial Statement Auditor. *Current Issues In Auditing*, 6(1), ss. 1-6.
- Fontaine, R., Khemakhem, H., & Herda, D. N. (2017). Why Audit Committees Oppose Mandatory Audit Firm Rotation: Interview Evidence from Canada. *Current Issues In Auditing*, 11(1), ss. 11-15.
- Francis, J. R., Michas, P. N., & Yu, M. D. (2013). Office Size of Big 4 Auditors and Client Restatements. *Contemporary Accounting Research*, 30(4), ss. 1626-1661.
- Francis, J. R., & Yu, M. D. (2009). Big 4 Office Size and Audit Quality. *The Accounting Review*, 84(5), ss. 1521-1552.
- Friberg, J., & Gertsson, N. (2014). *Hur förklaras karriräbyten bland revisorsassistenter? En jämförande studie av uppfattningar mellan nuvarande och före detta*

revisorsassistenter. Kandidatuppsats, Högskolan i Kristianstad, Kristianstad.
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:730706/FULLTEXT01.pdf>

- Gammie, E., & Whiting, R. (2013). Women accountants: Is the grass greener outside the profession? *The British Accounting Review*, 45, ss. 83–98.
- Gendron, Y., Suddaby, R., & Lam, H. (2006). An Examination of the Ethical Commitment of Professional Accountants to Auditor Independence. *Journal of Business Ethics*, 64, ss. 169-193.
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), ss. 879-898.
- Gilson, R. J., & Mnookin, R. H. (1985). Sharing Among the Human Capitalists: An Economic Inquiry into the Corporate Law Firm and How Partners Split Profits. *Stanford Law Review*, 37, ss. 313-392.
- Grey, C. (1998). On being a professional in a "Big Six" Firm. *Accounting, Organizations and Society*, 23(5/6), ss. 569-587.
- Grönroos, C. (1991). The Marketing Strategy Continuum: Towards a Marketing Concept for the 1990s . *Management Decision*, 29(1), ss. 7-13.
- Grönroos, C. (1997). Value-driven relational marketing: From products to resources and competencies. *Journal of Marketing Management*, 13(5), ss. 407-419.
- Hagevi, M., & Viscovi, D. (2016). *Enkäter: Att formulera frågor och svar*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34, ss. 695-704.
- Hammami, H., & Hossain, M. (2010). Perceptions of the accountant held by business students and business professionals in an emerging country: The case of Qatar. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 3(1), ss. 48-62.
- Healy, P. M., & Palepu, K. G. (2003). The Fall of Enron. *Journal of Economic Perspectives*, 17, ss. 3-26.
- Heischmidt, K., Elfrink, J., & Mays, B. (2002). Professional Accounting Services: Types of marketing communications used by CPAs. *Services Marketing Quarterly*, 23(3), ss. 63-72.
- Herbohn, K. (2005). Job Satisfaction Dimension in Public Accounting Practice. *Accounting Research Journal*, 18(2), ss. 63-82.
- Herda, D. N. (2012). Auditors' Relationship with Their Accounting Firm and Its Effect on Burnout, Turnover Intention, and Post-Employment Citizenship. *American Accounting Association*, 6(2), ss. 13-17.
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2013). How the Auditor-Client Relationship Affects the Extent of Value-Added Service Provided to the Client. *Current Issues in Auditing*, 7(1), ss. 9-14.

- Hiltebeitel, K. M., & Leauby, B. A. (2001). Migratory patterns of entry-level accountants. *The CPA Journal*, 71(4), ss. 54-56.
- Humphrey, C., Loft, A., & Woods, M. (2009). The global audit profession and the international financial architecture: Understanding regulatory relationships at a time of financial crisis. *Accounting, Organizations and Society*, 34, ss. 810-825.
- Jacobsen, D. I. (2007). *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Jeacle, I. (2008). Beyond the boring grey: The construction of the colourful accountant. *Critical Perspectives on Accounting*, 19, ss. 1296-1320.
- Jenkins, J. G., & Lowe, D. J. (2011). Auditors As Advocates For Their Clients: Perceptions Of The Auditor-Client Relationship. *The Journal of Applied Business Research*, 15(2), ss. 73-78.
- Jeppesen, K. K. (1998). Reinventing auditing, redefining consulting and independence. *European Accounting Review*, 7(3), ss. 517-539.
- Johansen, T. R., & Christoffersen, J. (2017). Performance Evaluations in Audit Firms: Evaluation Foci and Dysfunctional Behaviour. *International Journal of Auditing*, 21, ss. 24-37.
- Jönsson, S. (2005). Revisionsrollens nedgång - och fall? i S.-E. Johansson, E. Häckner, & E. Wallerstedt, *Uppdrag revision: Revisorsprofessionen i takt med förväntningarna?* Stockholm: SNS Förlag.
- Kavangh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance*, 48, ss. 279-300.
- Knechel, W. R. (2007). The business risk audit: Origins, obstacles and opportunities. *Accounting, Organizations and Society*, 32, ss. 383-408.
- Körner, S., & Wahlgren, L. (2015). *Statistiska Metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Larkin, J. M., Leauby, B. A., & Hiltebeitel, K. M. (1999). Early Employment Experiences Of Accountants: Initial Placement, Job Satisfaction, And Migratory Patterns. *The Review of Accounting Information Systems*, 3(3), ss. 63-72.
- Law, P. (2010). Examination of the actual turnover decisions of female auditors in public accounting: Evidence from Hong Kong. *Managerial Auditing Journal*, 25(5), ss. 484-502.
- Lawrens, A., Minutti-Meza, M., & Zhang, P. (2011). Can Big 4 versus Non-Big 4 Differences in Audit-Quality Proxies Be Attributed to Client Characteristics? *The Accounting Review*, 86(1), ss. 259-286.
- Lee, B. (2002). Professional Socialisation, Commercial Pressures and Junior Staff's Time-Pressured Irregular Auditing - A Contextual Interpretation. *British Accounting Review*, 34, ss. 315-333.

- Lee, T. (1995). The professionalization of accountancy: A history of protecting the public interest in a self-interested way. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(4), ss. 48-69.
- Louis, H. (2005). Acquirers' abnormal returns and the non-Big 4 auditor clientele effect. *Journal of Accounting and Economics*, 40, ss. 75-99.
- McDowall, T., & Jackling, B. (2010). Attitudes towards the accounting profession: an Australian perspective. *Asian Review of Accounting*, 18(1), ss. 30-49.
- McNair, C. J. (1991). Proper compromises: The management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behaviour. *Accounting, Organizations & Society*, 16(7), ss. 635-653.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The Commitment- Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58, ss. 20-38.
- Nga, J. K., & Wai Mun, S. (2013). The perception of undergraduate students towards accountants and the role of accountants in driving organizational change. *Education + Training*, 55(6), ss. 500-519.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45, ss. 138-148.
- Nouri, H., Parker, R. J., & Sumanta, S. (2005). Students' perceptions of work in public accounting and employment preferences. *Accounting Education: an international journal*, 14(3), ss. 293-311.
- Oluwatayo, A. A. (2015). Employee architect's perception of human resource practices and their job satisfaction. *Built Environment Project and Asset Management*, 5(1), ss. 89-102.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (Vol. fifth edition). Maidenhead: McGraw-Hill .
- Patel, R., & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Paulin, M., Ferguson, R. J., & Payaud, M. (2000). Effectiveness of Relational and Transactional cultures in commercial banking: putting client value into the competing values model. *The international Journal of Bank Marketing*, 18(7), ss. 328-340.
- Paulin, M., Perrien, J., & Ferguson, R. (1997). Relational contract norms and the effectiveness of commercial banking relationships. *International Journal of Service Industry Management*, 8(5), ss. 435-454.
- Philips, C. R., & Crain, J. L. (1996). Job duties and responsibilities in public accounting: are student expectations unrealistic? *Education + Training*, 38(9), ss. 21-26.
- Revisorsinspektionen. (u.å.). *Bli revisor: Revisorsinspektionen*. Hämtat 01.03.2018 från <http://www.revisorsinspektionen.se/bli-revisor/>
- Revisorsinspektionen. (u.å.). *Revisorsinspektionens promemoria: Den framtida revisionen Morgondagens kompetenskrav - nya föreskrifter om utbildning och prov*. Hämtat 01.03.2018 från <https://www.revisorsinspektionen.se/globalassets/webbplatsen/om->

ri/framtida-revisionen/kompetenskrav/utbildningskrav-och-larandemal/pm-revisorsinspektionen.pdf

- Saemann, G. P., & Crooker, K. J. (1999). Student perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting. *Journal of Accounting Education*, 17, ss. 1-22.
- Sarapaivanich, N., & Patterson, P. G. (2016). A contingency model of client repatronage in a financial auditing services context. *Accounting Research Journal*, 29(1), ss. 106-130.
- Spar, D. L. (1997). Lawyers Abroad: The Internationalization of Legal Practice. *California Management Review*, 39(3), ss. 8-28.
- Stefaniak, C. M., Robertson, J. C., & Houston, R. W. (2009). The Causes and Consequences of Auditor Switching; A Review of the Literature. *Journal of Accounting Literature*, 28, ss. 47-121.
- Sullivan, W. M. (2000). Medicine under threat: Professionalism and professional identity. *Canadian Medical Association or its licensors*, 162(5), ss. 673-675.
- Svanström, T. (2016). Time Pressure, Training Activities and Dysfunctional Auditor Behaviour: Evidence from Small Audit Firms. *International Journal of Auditing*, 20, ss. 42-51.
- Sweeney, B., & McGarry, C. (2011). Commercial and Professional Audit Goals: Inculcation of Audit Seniors. *International Journal of Auditing*, 15, ss. 316-332.
- Sweeney, B., & Pierce, B. (2004). Management control In audit firms: A qualitative examinations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(5), ss. 779-812.
- Sweeney, B., & Pierce, B. (2006). Good hours, bad hours and auditors' defence mechanisms in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19(6), ss. 858-892.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14, ss. 223-245.
- Tidningen Balans. (den 15 Februari 2018a). *Tidningen Balans: "Knivskarp konkurrens är inte positivt"*. Hämtat från <https://www.tidningenbalans.se/nyheter/knivskarp-konkurrens-ar-inte-positivt/>
- Tidningen Balans. (den 9 Februari 2018b). *Tidningen Balans: Up or out - vart leder det oss?* Hämtat från <https://www.tidningenbalans.se/nyheter/up-or-out-vart-leder-det-oss/>
- Umans, T., Broberg, P., Schmidt, M., Nilsson, S., & Olsson, E. (2016). Feeling well by being together: Study of Swedish auditors. *IOS Press and the authors*, 54, ss. 79-86.
- Vetenskaprådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskaprådet.
- Vetenskaprådet. (2017). *God Forskningssed*. Stockholm: Vetenskaprådet.
- Volcker, P. A. (2002). Accounting, accountants and accountability in an integrated world economy. [Remarks by Paul A. Volcker to the World Congress of Accountants, Hong Kong].

- Wallerstedt, E. (2005). Kriser och konsolidering: revisionsbranschen i Sverige under hundra år. i S.-E. Johansson, E. Häckner, & E. Wallerstedt, *Uppdrag revision: Revisorsprofessionen i takt med förväntningarna?* Stockholm: SNS Förlag.
- Warren, D. E., & Alzola, M. (2009). Ensuring Independent Auditors: Increasing the Saliency of the Professional Identity. *Group Decision and Negotiation*, 18, ss. 41-56.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society - An Outline of Interpretive Sociology*. New York: Bedminster Press.
- Westerdahl, S. (2005). "Vad har de för sig?" - Om revisorers vardag och vad den betyder för etik och lärande. i S.-E. Johansson, E. Häckner, & E. Wallerstedt, *Uppdrag revision*. Stockholm: SNS Förlag.
- Wyatt, A. R. (2004). Accounting Professionalism - They Just Don't Get It! *Accounting Horizons*, 18(1), ss. 45-53.
- Öhman, P. (2007). *Perspektiv på revision: tankemönster, förväntningsgap och dilemman*. Doktorsavhandling, Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Öhman, P., & Wallerstedt, E. (2012). Audit regulation and the development of the auditing profession: The case of Sweden. *Auditing History*, 17(2), ss. 241-257.
- Öhman, P., Häckner, E., Jansson, A.-M., & Tschudi, F. (2006). Swedish Auditors' View of Auditing: Doing Things Right versus Doing the Right Things. *European Accounting Review*, 15(1), ss. 89-114.

Bilaga 1 Följebrev till revisorsassistenter

Hej!

Är du revisorsassistent eller före detta revisorsassistent? Då är det dina svar vi söker!

Vi är två studenter på Högskolan i Kristianstad som skriver en kandidatuppsats inom redovisning & revision. Vi vänder oss till dig som revisorsassistent eller före detta revisorsassistent då vi är intresserade av just din uppfattning om revisionsbranschen.

Undersökningen sker genom en webbaserad enkät och tar cirka 5 minuter att besvara. Deltagandet är frivilligt och enkätsvaren kommer att behandlas konfidentiellt och enbart i forskningssyfte.

Enkäten finns tillgänglig till och med 2018-05-08 och nås via följande länk:
<https://www.webbenkater.com/s/0e6acf1>

Vidarebefordra gärna enkäten till andra revisorsassistenter och före detta revisorsassistenter!

Ditt deltagande uppskattas enormt och vi är oerhört tacksamma!

Med vänlig hälsning,
Lina Karlsson & Sofie Svensson
Högskolan i Kristianstad

Kontaktuppgift:
sofie.lina@outlook.com

Bilaga 2 Följebrev till revisorer

Hej!

Känner du någon som är eller har varit revisorsassistent? Då behöver vi din hjälp! Vi är två studenter från Högskolan i Kristianstad som studerar hur revisionsbranschen uppfattas och om dessa uppfattningar påverkar valet att lämna branschen. Vi behöver din hjälp för att komma i kontakt med nuvarande och före detta revisorsassistenter. Vår förhoppning är att du bifogar följande länk till dem: <https://www.webbenkater.com/s/0e6acf1>

Varför ska du hjälpa oss?

Den här studien är viktig för branschen som helhet då uppfattningar om revisionsbranschen kan påverka hur branschen framstår. Studien är även viktig för revisionsbyråer eftersom en hög personalomsättning är kostsam och tidskrävande.

Tack för din hjälp!

Med vänlig hälsning,

Lina Karlsson & Sofie Svensson

Högskolan i Kristianstad

Kontaktuppgift:

sofie.lina@outlook.com

Bilaga 3 Enkät

Uppfattningar om revisionsbranschen bland nuvarande och före detta revisorsassistenter

Är du revisorsassistent eller har du tidigare varit anställd som revisorsassistent men arbetar inte längre med revision? Då är det ditt deltagande vi är intresserade av!

Enkäten tar cirka 5 minuter att besvara och är tillgänglig till och med 2018-05-08. Deltagandet är frivilligt och alla enkätsvar behandlas konfidentiellt.

Vidarebefordra gärna länken till andra revisorsassistenter!

Tack för din medverkan!

1. Kön

Kvinna (1)

Man (0)

2. Födelseår _____

3. Erfarenhet i branschen

_____ År och _____ Månader.

4. Revisionsbyrå

Ange vilken byrå du tillhör/tillhörde:

Deloitte (1)

EY (2)

KPMG (3)

PwC (4)

Grant Thornton (5)

BDO (6)

Annan byrå _____ (0)

5. Kontorsstorlek

Totalt antal anställda på ditt lokala kontor (ej bara inom revision), cirka: _____

6. Status

Jag arbetar som revisorsassistent (0)

Jag har tidigare arbetat som revisorsassistent (1)

Om du fortfarande arbetar som revisorsassistent gå till fråga 9.

7. Jag slutade som revisorsassistent för

_____ År och _____ Månader.

8. Jag hade aldrig som avsikt att bli auktoriserad revisor (1 Instämmer inte alls – 7 Instämmer helt)

- 9. Jag uppfattar revisionsbranschen som...** (1 Instämmer inte alls – 7 Instämmer helt)
- 9.1 kunskapskrävande
 - 9.2 självreglerande
 - 9.3 intellektuellt utmanande
- 10. Jag förknippar revisionsbranschen med...** (1 Instämmer inte alls – 7 Instämmer helt)
- 10.1 samhällsnytta
 - 10.2 andra tjänster än revision
 - 10.3 status och prestige
 - 10.4 meningsskapande
 - 10.5 etiska koder
 - 10.6 checklistor och instruktioner
 - 10.7 tidspress
 - 10.8 affärstänk
 - 10.9 ett krav på att följa budget
 - 10.10 ett krav på att förvärva nya kunder
 - 10.11 marknadsföring
 - 10.12 underrapportering av tid
- 11. Jag anser att revisionsbranschen har...** (1 Instämmer inte alls – 7 Instämmer helt)
- 11.1 en rådgivande roll
 - 11.2 en granskande roll
 - 11.3 kunden i centrum
 - 11.4 intressenter i centrum
- 12. Jag upplever/upplevde...** (1 Instämmer inte alls – 7 Instämmer helt)
- 12.1 en bra relation till kollegor
 - 12.2 orimliga krav på övertid
 - 12.3 mitt arbete som flexibilitet
 - 12.4 en hög grad av stress
 - 12.5 en stolthet över att vara en del av revisionsbyrån
 - 12.6 en möjlighet att själv bestämma över mina arbetsuppgifter
 - 12.7 en bra balans mellan privatliv och arbetsliv
 - 12.8 arbetsuppgifterna som relevanta
 - 12.9 tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna
- 13. Förväntningar** (1 Instämmer inte alls – 7 Instämmer helt)
De förväntningar jag hade på yrket innan anställning stämde väl överens med hur jag upplevde yrket.
- 14. Ange din mailadress nedan om du önskar ta del av studiens resultat**
_____ (ej obligatoriskt)

Bilaga 4 Korrelationsmatris

Tabell 5.15 Korrelationsmatris

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Karriärbyte	1											
2 Den professionella verksamheten	,089	1										
3 Affärsverksamheten	,103	,448***	1									
4 Arbetsmiljö	,070	,633***	,139	1								
5 Balans mellan privat- och arbetsliv	-,044	,029	,344***	,277***	1							
6 Flexibilitet	,125	,456***	-,008	,623**	,520**	1						
7 Förväntningar på yrket	,158	,316***	,056	,458***	,219**	,368***	1					
8 Kön	-,070	,158	,149	,120	-,088	-,025	,018	1				
9 Ålder	,444***	,106	-,086	-,040	,023	,086	,086	-,104	1			
10 Byrå	-,050	-,175	-,032	-,208*	,302***	-,224*	-,128	,000	-,224*	1		
11 Kontorsstorlek	,081	-,238**	-,212**	-,119	-,047	-,186*	-,074	-,072	-,120	,325***	1	
12 Erfarenhet	,478***	,141*	-,055	,008	-,012	,076	,110	-,119	,923***	-,188*	-,078	1

Signifikansnivå: *<.05, **<.01, ***<.001, *<.1