



EXAMENSARBETE

Våren 2014

Sektionen för Hälsa och Samhälle
Företagsekonomi
Redovisning/Revision

Hej tidspress, hejdå välbefinnandet?

En studie av svenska revisorer

Författare

Emelie Johnsson

Katarina Lundeslöf

Handledare

Pernilla Broberg

Examinator

Timurs Umans

Sammanfattning

Tidspress existerar inom revisionsbranschen och vi vill genom denna undersökning studera tidspressens påverkan på revisorns välbefinnande, om välbefinnandet tar skada. Syftet med uppsatsen är att förklara hur tidspress påverkar revisorns välbefinnande och därtill utreda hur sambandet påverkas av olika revisor- och revisions specifika faktorer samt av revisorns professionsidentitet, organisationsidentitet och familjeidentitet. Följaktligen vill vi besvara följande frågeställning: *Hur påverkar tidspress revisorns välbefinnande?*

För att besvara syftet och frågeställningen har en kvantitativ enkätundersökning genomförts. Enkäten skickades ut till revisorsassistenter och auktoriserade revisorer i Sverige för att inhämta tillräcklig och användbar information. Totalt erhöles 232 svar från respondenterna, vilket därefter statistiskt bearbetades för att testa studiens hypoteser.

Resultatet av studien påvisade ett negativt samband mellan revisorns tidspress och välbefinnande. Därutöver kunde studien ge belägg för att revisorns familjesituation kan ha påverkan på sambandet vid en något högre signifikansnivå än fem procent. Slutsatsen blir att ju mer tidspress revisorn upplever desto sämre blir välbefinnandet.

Nyckelord: Revisor, tidspress, välbefinnande

Abstract

Time pressure exists within the audit profession and we performed a survey to study the influence that time pressure has on the auditor's well-being, if well-being is harmed. The purpose of this dissertation is to explain how time pressure affects the auditor's well-being. Additionally, we examine how the relationship is affected by various auditors- and audit-specific factors, as well as by the auditor's professional identity, organizational identity and family identity. Consequently, we want to answer the following research question: How does time pressure affect the auditor's well-being?

To achieve the purpose and answer the research question, a quantitative survey has been conducted. A questionnaire was sent out to audit assistants and certified auditors in Sweden to obtain sufficient and useful information. A total of 232 answers were obtained from the respondents, and the data were statistically processed to test the hypotheses of the study.

The results of this study demonstrate a negative relationship between the auditor's time pressure and well-being. In addition, the study seems to indicate that the auditor's family situation has an impact on the relationship between time pressure and well-being, but only if the significance level is slightly higher than five percent. The conclusion is that the more auditors experience time pressure the worse is their well-being.

Keywords: Auditor, time pressure, well-being

Förord

Vi vill först och främst tacka vår handledare Pernilla Broberg som varit ett stort stöd under examensarbetet. Hon har gett oss goda råd samt vägledning från början till slut. Vi vill därutöver rikta ett tack till samtliga respondenter som ställt upp med värdefull information, både i intervjuerna och i enkätundersökningen. Utan denna hjälp hade inte uppsatsen varit genomförbar.

Kristianstad, juni 2014

Emelie Johnsson
Författare

Katarina Lundeslöf
Författare

Innehållsförteckning

1 Inledning	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Problematisering	4
1.3 Frågeställning	7
1.4 Syftesformulering	7
1.5 Avgränsning	7
1.6 Disposition	8
2 Vetenskaplig metod	9
2.1 Forskningsfilosofi	9
2.2 Forskningsansats	10
2.3 Forskningens teoretiska perspektiv	10
2.4 Forskningsmetoder	11
3 Teoretisk referensram	12
3.1 Professionsteori	12
3.2 Självbestämmandeteorin	13
3.3 Tidspress	13
3.3.1 Arbetsmiljö	14
3.3.2 Tidsdeadline och tidsbudget	14
3.3.3 Konflikt med revisionsarvode	15
3.3.4 Dysfunktionellt beteende	16
3.3.5 Övertid	17
3.3.6 Optimal tidspress	18
3.4 Välbefinnandet	19
3.4.1 Längre arbetsdagar	19
3.4.2 Kultur och arbetsmiljö	21
3.4.3 Kontroll och mål	22
3.4.4 Balans mellan arbetslivet och privatlivet	23
3.4.5 Politiskt sammanhang	24
3.5 Den sociala identitetsteorin	24
3.6 Modellutveckling	25
3.6.1 Kön	26
3.6.2 Ålder	26
3.6.3 Hierarki	27
3.6.4 Arbetsplats	27
3.6.5 Familjesituation	28
3.7 Modell	29

4 Pilotintervjuer	30
4.1 Kvalitativ studie	30
4.1.1 Urval.....	30
4.1.2 Operationalisering	30
4.1.3 Resultatsammanställning.....	31
5 Empirisk metod	32
5.1 Litteratursökning	32
5.2 Datainsamlingsmetod	32
5.3 Kvantitativ studie	33
5.3.1 Urval.....	33
5.3.2 Operationalisering	34
5.3.3 Bortfallsanalys.....	37
5.3.4 Statistisk analys	38
5.3.5 Reliabilitet och validitet	39
5.4 Etiska beaktanden.....	40
6 Empirisk analys.....	41
6.1 Beskrivande statistik	41
6.1.2 Sammanslagning av variabler.....	44
6.2 Korrelation	44
6.3 Hypotesprövning	45
6.3.1 Multipel regressionsanalys.....	45
6.3.2 Hypotes 1	47
6.3.3 Hypotes 6a.....	47
6.3.4 Sammanfattning av hypotesprövning	48
7 Slutsats	49
7.1 Slutsatser	49
7.2 Implikationer samt etiska och samhällsliga aspekter	50
7.3 Egna reflektioner och metodkritik.....	52
7.4 Förslag till vidare forskning	53
Källförteckning.....	54
Bilaga 1: Intervjuguide.....	58
Bilaga 2: Intervju med Assistent A.....	59
Bilaga 3: Intervju med Assistent B.....	62
Bilaga 4: Intervju med Revisor A.....	64
Bilaga 5: Intervju med Revisor B	66
Bilaga 6: Följebrev	68

Bilaga 7: Enkät	69
Bilaga 8: Korrelationstest	71

Figurförteckning

Figur 3.1: Uppsatsens modell	29
Figur 6.1: Uppsatsens nya modell	48

Tabellförteckning

Tabell 5.1: Bortfall och svarsfrekvens	37
Tabell 5.2: Bortfallsanalys	38
Tabell 6.1: Frekvenstabell kön	41
Tabell 6.2: Frekvenstabell hierarki	42
Tabell 6.3: Frekvenstabell arbetsplats	42
Tabell 6.4: Frekvenstabell familjesituation	43
Tabell 6.5: Beskrivande statistik enskilda variabler	43
Tabell 6.6: Cronbach's alpha	44
Tabell 6.7: Beskrivande statistik nya variabler	44
Tabell 6.8: Multipel regressionsanalys kontrollvariabler	46
Tabell 6.9: Multipel regressionsanalys tidspress	47
Tabell 6.10: Multipel regressionsanalys moderator familjesituation	47

1 Inledning

I detta första kapitel presenteras bakgrunden till det valda ämnet och därefter redogörs för problematiseringen som leder fram till frågeställningen samt syftesformuleringen. Slutligen behandlas uppsatsens avgränsning och disposition.

1.1 Bakgrund

Revision är ett yrke som utförs av revisorn, vars uppgift är att opartiskt granska ett företag i dess helhet (Francis, 2004; Howieson, 2013; Tagesson & Eriksson, 2011). Revisionsarbetet innebär att revisorn ska granska om företaget bedrivs effektivt och ger en rättvisande bild av verksamhetens finansiella ställning och resultat till samtliga intressenter. Revisionen avslutas genom att en revisionsberättelse lämnas till kunden, det vill säga en rapport med dels utlåtande om företagets finansiella redovisning och dels utlåtande om företagets förvaltning har sköts på ett ändamålsenligt sätt (Carrington, 2010). Enligt aktiebolagslagen ska revisionen lämnas inom sex månader från bokslut (SFS 2005:551. kap. 7, 10 § & kap. 9, 28 §). Revisionen skapar ett ökat förtroende mellan kunden och dess intressenter. Detta är av stor betydelse eftersom intressenterna fattar beslut utifrån revisorns utlåtande som grundats på egna bedömningar (Carrington, 2010). Sedan avskaffningen av revisionsplikten för mindre aktiebolag i Sverige den första november 2010 är det numera endast större aktiebolag som måste anlita en revisor i enlighet med aktiebolagslagen (SFS 2005:551. kap. 9, 1 §).

Revisionsyrket kan vidare ses som en profession, eftersom revisorerna antas vara en organiserad yrkesgrupp vars syfte är att skydda allmänhetens intresse samt erbjuda tjänster baserade på hög kompetens (Lee, 1995). Att ha som syfte att skydda allmänhetens intresse innebär att revisorn skall agera på ett etiskt ansvarsfullt sätt samt ha ett professionellt beteende gentemot kunden. Det vill säga att revisorn ska vara oberoende vid revisionen och därmed utföra sitt arbete utan att bli påverkad av kundens intresse.

Enligt Carrington (2010) agerar revisionsbyråer i en hierarkisk miljö, där revisorsassistenter befinner sig längst ner och partners högst upp och däremellan finns managers samt seniorer som är godkända eller auktoriserade revisorer. Revisionsarbetet utförs oftast av ett revisionsteam, ett team uppbyggt av revisorer med olika erfarenhetsgrad, där den påskrivande auktoriserade revisorn har det yttersta ansvaret. Vidare framhåller Carrington (2010) att det finns höga förväntningar på revisorn i och med revisorns legitimerande roll i samhället.

Genom att bland annat ta hänsyn till de normer och etiska regler som finns i samhället skapas denna legitimitet. Revisorn tar på sig ett ansvar för att utföra en korrekt granskning. Dock kan inte revisorn granska allt på grund av en begränsad tidsram, utan revisorn måste göra urval av den information som verkar väsentlig och relevant i den enskilda företagsituationen (Carrington & Catasús, 2007).

I och med ansvarstagandet och den begränsade tidsramen är det därför viktigt att revisorn gör en bedömning av vad som kan utgöra risk och inte i företaget. Ett företags riskfaktorer bör uppmärksammas och granskas mer ingående, och enligt Carrington och Catasús (2007) är det inte förrän revisorn känner sig tillfredsställd med informationen som revisorn kan ge ett utlåtande angående revisionen. Forskning har visat att en viktig del i revisionsarbetet är att eliminera osäkerheter och ta bort orosmoment genom granskningen (Carrington & Catasús, 2007) och uppnå ett tillstånd med *comfort* (Broberg, 2013), eftersom revisorn har till uppgift att kvalitetssäkra företagets redovisade information och därigenom skapa en ökad informationskvalitet (Pentland, 1993).

Vidare nämner Pentland (1993) att revisionsuppdraget inte är komplett förrän *comfort* uppnåtts, både för revisorn själv och för hela revisionsteamet. Därutöver skapas även *comfort* hos det reviderade företaget och dess intressenter. Carrington och Catasús (2007) poängterar dock att det dessutom är viktigt att *comfort* upplevs under hela revisionsprocessen och inte endast av resultatet. *Comfort* blir således ett centralt begrepp inom revisionsbranschen (Carrington & Catasús, 2007).

Forskning har påvisat att det råder tidspress inom revisionsbranschen, och enligt Pentland (1993) kan en bakomliggande faktor vara de höga kraven som ställs på revisorn inom den givna tidsramen för revisionsuppdraget. Forskningsstudier har påvisat att tidspress främst förorsakar negativa konsekvenser vid kvalitetssäkringen av revisionen genom risken till stress (bl.a. Gundry & Liyanarachchi, 2007; Margheim, Kelley & Pattison, 2005). Enligt Widmer, Semmer, Kälin, Jacobshagen & Meier (2012) ses tidspress som en central komponent som resulterar i stress. Därutöver nämner de dessutom att stress är vanligt för anställda med hög arbetsbelastning och stort ansvarstagande.

Gundry och Liyanarachchi (2007) framhäver emellertid att en optimal nivå av tidspress kan förbättra prestationen genom att revisorn blir mer fokuserad på arbetsuppgiften och utelämnar oväsentlig information. Med stress följer ett omvänt U-format samband med prestation, där

prestationsförmågan av olika skäl riskerar att bli sämre om tidspress överstiger en optimal nivå. För det första kan det tidspressade arbetet ge upphov till dysfunktionellt beteende såsom för tidigt avslutade revisioner och underrapportering av tid. För det andra har Willett och Page (1996) uppmärksammat att fel ignoreras under tidspressat arbete samt att färre kontroller testas än vad som rapporteras. För det tredje har Choo och Firth (1998) påvisat att den systematiska informationshanteringen minskar vid tidspress. Dessa två forskare förklarar att systematisk informationshantering kräver starkt logiskt tänkande, vilket försämras när stress föreligger.

Att individen ges sämre förutsättningar för bedömning och beslutsfattande kan således ge negativa konsekvenser. Forskning menar att revisorn kräver skälig tid för att djupare bearbeta information för en rättvisande och noggrann bedömning; att ju mer komplex arbetsuppgift desto större ansträngning krävs som i sin tur kräver mer tid för god prestation (Bowrin & King II, 2010; Choo & Firth, 1998). Det vill säga att noggrannheten och prestationen försämras när tidspressen ökar. Braun (2000) kunde exempelvis påvisa att vid låg tidspress lyckas revisorn upptäcka fler ledtrådar angående potentiella felaktiga rapporter i jämförelse med när tidspressen är hög. Tidspress kan således få betydande konsekvenser i revisionsbranschen.

1.2 Problematisering

Margheim m.fl. (2005) har påvisat att tidspress kan delas upp i två separata typer: tidsdeadlinepress och tidsbudgetpress. Tidsdeadline och tidsbudget är två centrala verktyg för revisorn, dels för att kunna erbjuda kunden ett förmånligare revisionsarvode och dels för att kunna kontrollera revisorns arbetstid. Både deadline och tidsbudget bestäms internt och externt, det vill säga att det är ett samspel mellan revisorn och det reviderade företaget (jmf. Margheim m.fl., 2005; Robertson, 2007; Gundry & Liyanarachchi, 2007).

Tidspress av deadline uppkommer när ett revisionsuppdrag ska slutföras innan en bestämd deadline (Robertson, 2007), vilket i sin tur kan framkalla dysfunktionellt beteende i form av för tidigt avslutade revisionsuppdrag (Margheim m.fl., 2005). Den andra typen av tidspress, tidsbudgetpress, inträffar när budgeten för ett revisionsuppdrag är mindre än den totala tillgängliga tiden för revisorn, vilket således kan resultera i underrapportering av tid. Dessa dysfunktionella beteenden kan i sin tur öka risken för att revisorn skriver en felaktig revisionsberättelse (bl.a. Svanberg & Öhman, 2013; Coram, Ng & Woodliff, 2003).

Enligt Ng och Feldman (2008) kan tidspress upplevas olika beroende på **ålder** och position. Sweeney och Pierce (2006) framhåller att revisorer lägre ner i **hierarkin** är mer måna om att göra ett bra arbete för att få gott omdöme och därför upplever de mer tidspress överlag jämfört med revisorer som har lång yrkeserfarenhet. Dessutom nämner Coram m.fl. (2003) att revisorer med mindre erfarenhet, exempelvis revisorsassistenterna, inom branschen kan behöva mer tid för att uppfylla revisionens förväntningar.

Vidare har flera forskningsstudier genomförts med fokus på tidsbudgetpress (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Svanberg & Öhman, 2013). Enligt Soobaroyen och Chengabroyan (2006) är tidsbudgeten en betydelsefull faktor i ett revisionsuppdrag för att kunna kontrollera revisionen. I dagsläget har revisorn snäv tidsbudget bland annat på grund av ökad konkurrens som lett till lägre revisionsarvoden (Otley & Pierce, 1996). Trots lägre revisionsarvode måste dock revisionen utfärdas kvalitetsmässigt i enlighet med god revisionsred (ABL, SFS 2005:551. kap. 9, 3 §), vilket därmed kan skapa tidspress. Det är bland annat den ständiga tävnan om att behålla befintliga kunder samt skaffa nya kunder som medför att varje byrå försöker erbjuda ett så förmånligt revisionsarvode som möjligt (Liyanarachchi & McNamara, 2007; Gundry & Liyanarachchi, 2007). Revisionsarvodet blir revisorns resurs i form av antalet arbetstimmar som kan förbrukas på uppdraget. Genom att det ges lägre revisionsarvoden samtidigt som det ställs allt högre krav på revisionsarbetet och dess kvalitet genom reglering av lagar, standarder och riktlinjer skapas det således en konflikt mellan revisionskvalitet och ett lönsamt revisionsuppdrag (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Sweeney & Pierce, 2006; Svanberg & Öhman, 2013). Därutöver kan tidspress påverka revisorns arbetsmotivation i fel riktning, det vill säga att motivationen försämras om budgeten inte är rimlig att uppnå. Tidspressen är således en viktig faktor att ta hänsyn till inom revision, eftersom begränsad tid sätter begränsningar i revisionsarbetet (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Choo & Firth, 1998; Otley & Pierce, 1996).

Som påtalades i avsnitt 1.1 kan tidspress enligt Gundry och Liyanarachchi (2007) orsaka negativ stress hos revisorn. Allt fler studier tyder på att arbetsrelaterade stressfaktorer påverkar den anställdas hälsa och välbefinnande (Kinman & Jones, 2008). Exempelvis kan välbefinnandet hos kvinnor präglas av individens allmänna inställning till livet, bland annat gällande personliga förväntningar och begränsningar samt självuppfattning (Schmidt & Umans, 2014). Välbefinnandet är dock svårt att definiera, men enligt Hansson, Airaksinen, Forsell och Dalman (2009) är det subjektiva välbefinnandet ett centralt begrepp i definition av

den psykiska hälsan. Det subjektiva välbefinnandet¹ kan i sin tur förklaras genom upplevd livstillfredsställelse samt positiva och negativa känslor (Sagiv & Schwartz, 2000; Widmer m.fl., 2012), och ytterligare en förklaring kan antas vara hur personen mår överlag (Fors & Brülde, 2011).

Kinman och Jones (2008) förklarar att det är av stor betydelse att finna balans mellan arbetslivet och privatlivet för att främja välbefinnandet. Forskning har uppmärksammat att **familjesituationen** kan påverkas av arbetsförhållandena, och i Pereira och Coelhos (2012) forskning nämns även att **kön** kan påverkas i olika utsträckning beroende på arbetsförhållandena. Det är även möjligt att välbefinnandet kan variera beroende på den enskilda **arbetsplatsen** inom samma bransch (Svanberg & Öhman, 2013). Ett akademiskt yrke såsom revision, ett arbete som kräver högre utbildning, resulterar ofta i långa arbetsdagar samt helgarbete (Kinman & Jones, 2008). Därför kan ett akademiskt yrke skapa konflikt i balansen av arbetslivet och privatlivet, vilket därmed kan påverka individens välbefinnande. Det förekommer dessutom att ett företags styrning mot dess lönsamhet åstadkommer stress hos de anställda, vilket i sin tur kan ha en påverkan på de anställdas upplevda välbefinnande (Kossek, Kalliath & Kalliath, 2012). Därmed sagt att lönsamhet ibland kan gå före välbefinnandet.

Tidspress råder alltså inom revisionsyrket och det har dessutom påvisats att stress förekommer som en effekt av tidspress. Forskning har dock främst fokuserats kring hur revisorns tidspress kopplas samman med revisionskvaliteten (Svanberg & Öhman, 2013; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996). Utifrån Sweeney och Pierces (2006) forskningsstudie framgår det att revisionen kan innehålla en del brister som kan ge oönskade effekter, exempelvis låg moral och motivation, och att detta således kan vara ett hot för revisionskvaliteten och dessutom allmänhetens förtroende för revisionsprocessen. Vårt fokus ligger emellertid på hur all tidspress, både tidsbudgetpress och tidsdeadlinepress, påverkar revisorns upplevda välbefinnande, vilket torde vara ett viktigt ”mellansteg” för bättre medvetenhet om hur tidspress påverkar revisorer och deras arbete. Detta inkluderar bland annat hur tidspress påverkar revisorns välbefinnande när revisorn exempelvis saknar balans mellan privatlivet och arbetslivet. Enligt Danna och Griffin (1999) kan ett sämre välbefinnande hos individen medföra mindre produktivitet samt sämre kvalitetsmässigt

¹ Studien undersöker revisorns subjektiva uppfattningar angående välbefinnandet, men härnäst benämns det endast välbefinnande. Se även avsnitt 1.5.

beslutsfattande. Vi menar därför att välbefinnandet indirekt torde påverka kvaliteten på revisionsarbetet. Ämnet känns aktuellt eftersom människans välbefinnande är något som prioriteras mer och mer i dagens samhälle, exempelvis redogör Sunt arbetsliv (2014) att individen inte ska ta skada av arbetet utan istället ska hälsan främjas.

Av texten ovan kan det utläsas att flera aspekter torde påverka revisorns upplevda tidspress och välbefinnande: kön, ålder, hierarki, arbetsplats och familjesituation. Därtill anser vi att en individs uppfattningar och beteende kan variera beroende på styrkan av ens personliga identiteter. Enligt Pereira och Coelho (2012) kan olika identiteter konkurrera med varandra, och exempelvis kan det skapas obalans mellan privatlivet och arbetslivet. För att beakta privatlivet har vi valt att mäta **familjeidentitet** och för att beakta arbetslivet har vi valt att mäta yrkesidentitet i form av **professionsidentitet** och **organisationsidentitet**. Vi vill följaktligen undersöka om identiteter eventuellt påverkar utfallet av denna studie.

1.3 Frågeställning

Utifrån diskussionen ovan, lyder vår frågeställning: *Hur påverkar tidspress revisorns välbefinnande?*

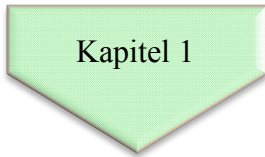
1.4 Syftesformulering

Vårt syfte är att förklara hur tidspress påverkar revisorns välbefinnande. Därtill utreds hur sambandet påverkas av olika revisor- och revisions specifika faktorer samt av revisorns professionsidentitet, organisationsidentitet och familjeidentitet.

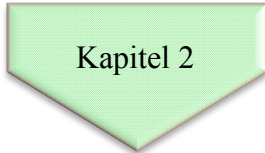
1.5 Avgränsning

En avgränsning i vår studie är att vi valt att beakta subjektivt välbefinnande trots att det kan finnas andra aspekter av välbefinnandet. Anledningen till detta är att vi i undersökningen efterfrågar hur den enskilda individen mår, det vill säga hur det personliga välbefinnandet upplevs.

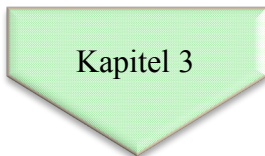
1.6 Disposition



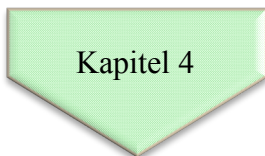
Inledning: Här presenteras bakgrunden, problematiseringen och frågeställningen samt syftesformuleringen. Slutligen behandlas uppsatsens avgränsning och disposition.



Vetenskaplig metod: Här presenteras forskningsfilosofin, forskningsansatsen och forskningens teoretiska perspektiv. Slutligen behandlas uppsatsens forskningsmetoder.



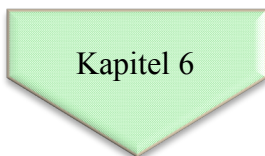
Teoretisk referensram: Här presenteras professionsteori och självbestämmandeteorin samt forskning kring tidspress och välbefinnande. Därefter redogörs för den sociala identitetsteorin och slutligen behandlas modellutvecklingen och uppsatsens modell.



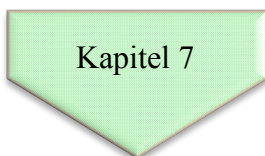
Pilotintervjuer: Här presenteras uppsatsens kvalitativa metodundersökning som består av fyra intervjuer.



Empirisk metod: Här presenteras litteratursökning och datainsamlingsmetod samt uppsatsens kvantitativa metodundersökning som består av en enkätundersökning.



Empirisk analys: Här presenteras beskrivande statistik och korrelationen i vår modell. Slutligen redogörs för vår hypotesprövning.



Slutsats: Här presenteras studiens slutsatser och implikationer samt etiska och samhällsliga aspekter. Därefter redogörs för egna reflektioner och metodkritik. Slutligen ges förslag till vidare forskning.

2 Vetenskaplig metod

I detta andra kapitel presenteras studiens vetenskapliga metod där forskningsfilosofin, forskningsansatsen och forskningens teoretiska perspektiv redogörs. Slutligen behandlas vårt tillvägagångssätt i avsnittet forskningsmetoder.

2.1 Forskningsfilosofi

Vårt syfte, att förklara hur tidspress påverkar revisorns välbefinnande, kommer att undersökas genom att först utveckla och formulera hypoteser från existerande teorier och tidigare forskning. Därefter kommer pilotintervjuer genomföras för att eventuellt komplettera och bestyrka teorin. Nästa steg blir att empiriskt pröva hypoteserna för att slutligen nå ett resultat som kan bidra med användbar kunskap i samhället, vilket enligt Patel och Davidson (2011) skulle beskrivas som en positivistisk filosofi.

Vårt angreppssätt kan också fastställas utifrån Biereld, Demker och Hinnfors (2009) följande citat: ”Positivismen står då för strävan efter en absolut kunskap, där vetenskapliga teorier kan bekräftas eller falsifieras utifrån ett empiriskt material” (s. 73). Våra framtagna hypoteser kommer således antingen att förkastas eller inte förkastas. Vidare innebär den positivistiska filosofin att det studerade objektet måste vara observerbart, det vill säga att forskningsundersökningen ska bygga på empiri angående något verifierbart annars är det meningslöst (Allwood & Erikson, 2010). Vi kommer genom vår forskningsmetod kunna kartlägga revisorns syn på tidspress och graden av upplevt välbefinnande.

Ytterligare en anledning till att vår studie är positivistisk är att denna typ av studie försöker bygga ny kunskap genom kausalitet, det vill säga orsak-verkan samband (Patel & Davidson, 2011), och vår studie försöker finna samband mellan revisorns tidspress och välbefinnande. Detta till skillnad från en hermeneutisk filosofi vars strategi är att försöka förstå och tolka genom en kvalitativ metod. Vidare innefattar ett hermeneutiskt angreppssätt subjektiva värderingar där egna känslor och personliga uppfattningar får inverka. Vi kommer istället sträva efter att vara objektiva och därmed inte låta våra egna preferenser påverka forskningsresultatet, vilket stämmer överens med ett positivistisk ideal (Patel & Davidson, 2011).

2.2 Forskningsansats

Vår studie har en abduktiv ansats, det vill säga en kombination mellan induktion och deduktion (Patel & Davidson, 2011). Induktion utvecklar teorier utifrån empiriska studier, till skillnad från deduktiv ansats som utgår från teorier och byggda hypoteser som därefter prövas mot ett empiriskt material (Bjereld m.fl., 2009). Vi har valt att inte begränsa oss till endast induktion eller deduktion, eftersom vi vill ha möjlighet att växla mellan teori och empiri. Alvehus (2013) ser teori och empiri som två dimensioner, varav dessa ofta är i kontakt med varandra vid forskning för att åstadkomma ett successivt resultat. Därför menar Alvehus (2013) att det är svårt att endast använda induktion eller deduktion, utan oftast tillämpas en sammanvävning i form av abduktiv forskningsansats. Fördelen att använda abduktion är att studien får en djupare struktur samt att teorin utvecklas (Patel & Davidson, 2011). Studien kommer, som nämndes i ovan avsnitt, att påbörjas genom att utveckla och formulera hypoteser. Därefter genomförs de kvalitativa pilotintervjuerna för att komplettera och bestyrka teorier och tidigare forskning samt för att hitta mönster. Intervjuundersökningen blir således ett hjälpmedel för hypoteserna, som slutligen kommer testas genom en kvantitativ enkätundersökning.

2.3 Forskningens teoretiska perspektiv

I denna studie kommer befintlig teori och tidigare forskning att användas för att försöka förklara det studerade objektet: hur tidspress påverkar revisorns välbefinnande. Enligt Alvehus (2013) ger teori en ökad förståelse av verkligheten och den existerande informationen. Inom revision finns ett antal teorier, varav vi har valt att utgå ifrån **professionsteori** eftersom vår forskningsstudie behandlar vad som eventuellt påverkar revisorns viktiga roll i samhället (Lee, 1995). Teorin anses väsentlig eftersom den förklarar de förutsättningar och krav som finns inom revision samt revisorns ansvarstagande. Vårt andra teorival är **självbestämmandeteorin**, en teori angående vad som utgör arbetsmotivation (Gagné & Deci, 2005). Exempelvis nämner Deci och Ryan (2000) hur den enskilda individens beteende varierar efter upplevd kompetens, självbestämmande samt släktskap. Som nämnts ovan kan dessutom tidspress påverka arbetsmotivationen i fel riktning, vilket är en viktig aspekt i välbefinnandet, och därför anser vi denna teori har relevans i vår studie. Vi kommer därutöver i studien använda forskning och litteratur angående **tidspress** och angående **välbefinnande**. Som diskuterats i problematiseringen finns det därtill viktiga aspekter som kan antas påverka tidspress och välbefinnandet, varav dessa kommer att användas i vår

modell. Slutligen har vi dessutom valt att använda **den sociala identitetsteorin**, en psykologisk teori som enligt Pereira och Coelho (2012) hävdar att individer kan identifiera sig till flera olika identiteter, exempelvis till familjeidentitet och yrkesidentitet. Teorin förklarar även att individers sociala identiteter har väsentlig påverkan på deras uppfattningar och beteende, vilket anses vara relevant och betydelsefullt vid forskning av välbefinnandet (Pereira & Coelho, 2012). Vi anser därför att detta tredje teorival är relevant eftersom den enskilda individens identiteter kan påverka studiens eventuella samband.

2.4 Forskningsmetoder

Vår strategi är att tillämpa en metodkombination, en metod som enligt Denscombe (2009) både innefattar kvalitativ och kvantitativ insamlingsmetod. Datainsamlingen kommer att ske vid två tillfällen, det första tillfället med hjälp av en kvalitativ insamlingsmetod och det andra tillfället genom en kvantitativ metod. Genom en metodkombination ökar träffsäkerheten och ger dessutom en mer fullständig bild, eftersom vi härmed undersöker och erhåller information kring samma ämne men utifrån olika tillvägagångssätt. Vi kommer därigenom att kunna utnyttja möjligheten att kontrollera den kvalitativa datainsamlingen med den kvantitativa. Studien kommer dock främst att vara kvantitativ, eftersom vårt syfte är att undersöka sambandet mellan revisorns tidspress och välbefinnande (Denscombe, 2009).

Studien kommer att påbörjas genom att hypoteser formuleras utifrån befintlig litteratur och teori. Därefter kommer den kvalitativa metoden i form av intervjuer att genomföras för att samla information som kan komplettera och bestyrka den befintliga litteraturen och teorin. Enligt Denscombe (2009) ger intervjuer mer djupgående information i jämförelse med exempelvis enkätundersökning. Med djupgående information menas att människans åsikter och känslor lättare kan uppmärksammas. En fördel med denna metod är således att vi kan upptäcka det som är väsentlig och betydelsefullt för vår studie, för att därigenom kunna utveckla en välformulerad enkät.

Vår enkätundersökning blir den kvantitativa insamlingsmetoden, och denna metod ska bistå med den huvudsakliga empiriska informationshämtningen. Vi kommer att skicka ut en enkätundersökning till en mängd revisorer för att införskaffa en bredare svarsfrekvens. Denna datainsamlingsmetod är ett snabbare och billigare alternativ samt erhålls en möjlighet att nå ut till fler respondenter (Denscombe, 2009). Därefter kommer en statistisk analys att utformas som ett sista steg för att testa kopplingar och statistiska samband.

3 Teoretisk referensram

I detta tredje kapitel presenteras studiens teoretiska referensram där vi först redogör för två av våra tre teorier: Professionsteori och självbestämmandeteorin. Därefter beskrivs tidigare forskning angående tidspress och välbefinnandet samt vår tredje teori, den sociala identitetsteorin. Slutligen framställs modellutvecklingen där hypoteserna definieras samt uppsatsens modell.

3.1 Professionsteori

Studien kommer att utgå från professionsteori eftersom revisionsyrket är en profession. Att ingå i en profession innebär att yrket förmedlar någon form av expertis, det vill säga yrket innefattar unik kunskap som en avgränsning gentemot andra yrken (Grey, 1998; Brante, 2005). Yrkesprofessionen utför således komplexa arbetsuppgifter till samhället med hjälp av en legitimerande roll i och med att de besitter stor kunskap.

Utöver förmedling av kunskap förklarar Grey (1998) att en revisionsprofession dessutom omfattar lämpligt beteende, det vill säga att individen har ett lämpligt och professionellt beteende som är anpassat efter yrkessituationen: "... to be an auditor, you have to act like one..." (Pentland, 1993, s. 608). För revisorn gäller det exempelvis att förmedla förtroende, ha ett professionellt beteende och iaktta allmänhetens nytta. Vad gäller utförandet av uppdrag till kund ska revisorn utföra sitt arbete utan att bli påverkad av denne, det vill säga att revisorn är oberoende vid revisionen (Lee, 1995).

Ytterligare kännetecken för en profession är bland annat självständighet, yrkesnormer och status (Brante, 1988; 2005; 2009; Broberg, 2013). Som professionell bär revisorn en legitimerande roll där det ges stort ansvarstagande. Där förmedlingen mellan revisorn, företaget och intressenterna blir en viktig funktion i samhället (Broberg, 2013). Revisorn ska ta hänsyn till *public interest* eftersom alla intressenter som har någon samverkan med företaget är intresserade av revisorns syn på verksamhetens redovisning och styrning (Carrington, 2010). Med sin legitimerande roll och självständighet utför revisorn således egna bedömningar utifrån erhållen information som i sin tur avgör utlåtandet kring företaget. Forskarna Bowrin och King II (2006) nämner dessutom att revisorns ansvarstagande samt dess kunskapsnivå skapar höga förväntningar på goda systematiska bedömningsutföranden. Enligt vissa forskare kan revisorn dessutom traditionellt ses som en av hörnstenarna för ett

företags ansvarsskyldighet och förvaltare (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Willett & Page, 1996). Utifrån vad teorin belyser angående revisorns viktiga roll är det därför centralt att ta hänsyn till professionsteori i denna studie där revisorns profession beaktas; hur tidspress eventuellt kan påverka revisorns upplevda välbefinnande.

3.2 Självbestämandeteorin

Vårt andra teorival är självbestämmandeteorin, som behandlar individens arbetsmotivation och psykologiska behov (jmf. Gagné & Deci, 2005; Deci & Ryan, 2000). Enligt Deci och Ryan (2000) är tre behov utmärkande: kompetens, självbestämmande och släktskap. Det första behovet, kompetens, beskriver individens önskan om att kunna vara till nytta med sin kunskap. Det andra behovet, självbestämmandet, kopplas samman med individens vilja att kunna handla fritt utan tvång. Slutligen beskriver släktskap individens behov av att känna samhörighet med andra individer.

Forskarna Pereira och Coelho (2012) nämner att om ett företag ökar medarbetarnas självbestämmandegrad kan det leda till bättre motivation. Gagné och Deci (2005) förklarar därtill att individen agerar aktivt eller passivt beroende på den upplevda motivationen. Motivationen ökar när individen känner att denna åstadkommit något i form av samhällsnytta, och Deci och Ryan (2000) menar att det är viktigt med målsättningar för att bli motiverad. Dock behöver inte motivation alltid relateras till något positivt. Enligt Soobaroyen och Chengabroyan (2006) kan exempelvis en motiverande faktor för revisorn vara att underrapportera tid, eftersom revisorn strävar efter att utföra uppgiften inom tidsramen och framställer sig då som en lojal och professionell medarbetare.

Enligt Deci och Ryan (2000) tar självbestämmandeteorin upp både målinriktat beteende, psykologisk utveckling och välbefinnande. Forskarna poängterar hälsans betydelse i definitionen av teorin. Deci och Ryan (2000) upplyser också att välbefinnandet förknippas med individens behov av tillfredställelse vilket i sin tur kan relateras till motivation. Som nämnts ovan kan tidspress påverka arbetsmotivationen i fel riktning, och därför anses teorin relevant i och med vår undersökning kring välbefinnandet och dess påverkan av tidspress.

3.3 Tidspress

Flera forskare har genom åren studerat tidspress med olika fokus. Bland annat har tidspress undersökts i relation till arbetsmiljö (Braun, 2000), dysfunktionellt beteende i form av sämre

revisionskvalitet (Sweeney & Pierce, 2006; Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Bowrin & King II, 2010; Margheim m.fl., 2005) och övertidsarbete (Coram m.fl., 2003).

Tidspress inom revision kan uppkomma genom att det uppstår begränsningar av de resurser som ges till revisorn för att utföra uppdragen, samt uppkommer påtryckningar genom att uppdraget ska utföras inom uttalad tidpunkt (Margheim m.fl., 2005). Vidare kan följande citat hämtat från Braun (2000) ge en förklaring på tidspressens uppkomst: "... the demand-capability imbalance occurs when the individual executing a task perceives that the demands of the task are greater than the capabilities possessed by that individual." (s. 245). Tidspressens existens kan därför inom revisionsbranschen ha en inverkan på professionen (jmf. Gundry & Liyanarachchi, 2007).

3.3.1 Arbetsmiljö

Revisorns tidspressade arbetsmiljö är av stor betydelse eftersom det kan påverka revisorns ansvarstagande, exempelvis nämner Braun (2000) samt Sweeney och Pierce (2006) att det krävs en god arbetsmiljö för att revisorn ska ges utrymme för att upptäcka felaktigheter i det reviderade företagens finansiella information. En god arbetsmiljö är därutöver betydelsefull för att undvika ett dysfunktionellt beteende hos revisorn i granskningsutförandet (Kelley, Margheim & Pattison, 1999). Tidspress är sålunda en inflytelserik miljöfaktor (Lee, 2012), och eftersom arbetsmiljön har genomgått en förändring under de senaste åren blir ämnet angeläget för diskussion (Pierce & Sweeney, 2004). Exempelvis har kraven och förväntningarna från kunderna ökat, vilket skapar ett större tryck på revisionsarbetet. Dock framhåller Lee (2012) att tidspress inom revisionsbranschen är varierande, eftersom det finns både högsäsong och lågsäsong. Tidspressen är som störst på våren eftersom det är då flertalet av kunderna lämnar in de finansiella rapporterna.

3.3.2 Tidsdeadline och tidsbudget

Forskning har studerat de två separata typerna av tidspress: tidsdeadline och tidsbudget. Forskarna Pierce och Sweeney (2004) kom fram till att tidsdeadline har utvecklats till att vara det primära tidsmålet av de två formerna, vilket kan bero på att tidsdeadlinepress är en kortsiktig press med hög intensitet. Exempelvis redogör Carrington och Catasús (2007) att ju närmre en deadline revisorn kommer desto fler oklarheter accepteras och släpps igenom utan granskningsåtgärder. Detta kan medföra en försämring av *comfort*. Vad gäller tidsbudgetpress

är den enligt Pierce och Sweeney (2004) mer ihållande jämfört med tidsdeadlinepress. Men trots att tidsbudgetpress är det sekundära, har det likväl forskats mycket kring budget press (Pierce & Sweeney, 2004).

Tidsbudgetpress kan bland annat uppkomma av förra årets budget samt kundens förväntningar på revisionsarvodet (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006). De höga krav och förväntningar som revisionsyrket innefattar, både internt och externt, sätter alltså press på revisorn, och att förra årets budget kan orsaka tidspress beror bland annat på dolda arbetstimmar. Genom att inte samtliga arbetstimmar rapporteras kan således resultera i orealistiska framtida budgetar, eftersom tidsbudgeten ofta baseras på antalet arbetstimmar som redovisats från föregående års nedlagda arbete (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Sweeney & Pierce, 2006; Liyanarachchi & McNamara, 2007; Willett & Page, 1996). Om denna underrapportering av tid fortsätter kan en ond cirkel uppstå som i sin tur kan ge ökad tidspress. Det kan exempelvis förekomma att nyanställda vill visa framfötterna och utföra ett bra arbete, och när ett funktionellt arbetssätt inte räcker till kan de behöva använda ett dysfunktionellt beteende (Otley & Pierce, 1996). En möjlig anledning till detta beteende är att individen inte innehar någon tidigare erfarenhet, vilket således drar ner på arbetstempot och det kan exempelvis resultera i underrapportering av nedlagd tid (Sweeney & Pierce, 2006). Enligt Coram m.fl. (2003) är det därför av stor vikt att revisionsuppdraget omfattar tillräcklig arbetstid för att revisorn ska utföra arbetet enligt god revisionssed, det vill säga att revisionsarvodet är proportionerligt med det enskilda uppdraget.

3.3.3 Konflikt med revisionsarvode

Utifrån Margheim m.fl. (2005) samt Willett och Pages (1996) empiriska forskningsstudier framgår det att en del revisorer anser att tidspress, framförallt tidsbudget, blivit stramare med åren. Studier hävdar exempelvis att många revisorer anser att tidspressen är snäv och att det ibland är praktiskt taget omöjligt att genomföra revisionsuppdraget inom gränserna (Sweeney & Pierce, 2006; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Coram m.fl., 2003; Otley & Pierce, 1996). Några forskare hävdar att stramare tidsbudget kan ha sin förklaring i den ökade konkurrensen, att hårdare konkurrens och lägre revisionsarvoden leder till konflikt mellan revisionskvalitet och lönsamhetsuppdrag (Sweeney & Pierce, 2006; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996; Willett & Page, 1996; Svanberg & Öhman, 2013; Pierce & Sweeney, 2004). Eftersom revisorn är angelägen om att erhålla uppdrag medför det att byrån är villig att sänka sina revisionsarvoden till kundens krav (Liyanarachchi & McNamara, 2007). Kunden har

således enligt Otley och Pierce (1996) stort inflytande vad gäller revisionsbudgeten. Dock ska byråer vara medvetna om att revisionsmarknaden är begränsad. Willett och Page (1996) förklarar att lägre arvoden inte leder till fler uppdrag utan endast lägre intäkter. Enligt forskarna Pierce och Sweeney (2004) krävs det en balans, men här uppstår följande dilemma; när byrån måste investera i mer tid för att öka kvaliteten ökar emellertid kostnaderna. Revisionsbyråerna måste därför göra en avvägning som både tjänar byrån och allmänhetens intresse (Pierce & Sweeney, 2004), och enligt Soobaroyen och Chengabroyan (2006) kan det påverka kvaliteten på revisionen eller anseendet hos kunden. En konkurrensutsatt miljö kan alltså leda till att revisorn måste begränsa sin uppmärksamhet och energi i uppdraget på grund av revisionsarvodet och den strama tidsbudgeten (Lee, 2012).

3.3.4 Dysfunktionellt beteende

Med anledning av att snäv tidsbudget kan orsaka tidspressat revisionsarbete har ämnet studerats i samband med revisionskvalitet. Tidspress kan, som tidigare nämnts, orsaka negativa konsekvenser och hot på kvaliteten eftersom begränsad tid kan orsaka stress vilket i sin tur kan resultera i dysfunktionellt beteende (bl.a. Pierce & Sweeney, 2004; Otley & Pierce, 1996; Bowrin & King II, 2010; Svanberg & Öhman, 2013; Gundry & Liyanarachchi, 2007). Stress kan minska revisorns arbetsförmåga och ge svårigheter att uppnå målsättningar vilket därmed kan ge upphov till oetiskt handlande (Bowrin & King II, 2010). Ett sådant beteende kan enligt Coram m.fl. (2003) öka risken för ett felaktigt uttalande i revisionsberättelsen.

Margheim m.fl. (2005) redogör att tidspress kan påverka revisorn negativt i form av organisatoriska beteendeåtgärder, som innebär avsiktliga dysfunktionella beteenden, men att även oavsiktliga dysfunktionella beteende är förekommande. Dessa oavsiktliga beteenden kan genom tidspress orsaka kognitiva problem såsom slarvfel. Dock har forskarna främst fokuserat på de avsiktliga beteendena, såsom för tidigt avslutade revisionsuppdrag. Gundry och Liyanarachchi (2007) fann ett signifikant samband mellan tidsbudgetpress och för tidigt avslutade revisionsuppdrag. För tidigt avslutade revisioner anses vara det mest skadliga dysfunktionella beteendet för revisionskvaliteten (Gundry & Liyanarachchi, 2007; Pierce & Sweeney, 2004; Svanberg & Öhman, 2013; Otley & Pierce, 1996). Gundry och Liyanarachchi (2007) påpekar emellertid att förekomsten av beteendet ökar trots att revisorerna är medvetna om de eventuella riskerna. Ytterligare avsiktliga beteendeåtgärder är att granskningarna blir ytliga med mindre bevishämtning och att redovisningsprinciperna inte undersöks ordentligt (bl.a. Svanberg & Öhman, 2013; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Coram m.fl., 2003; Willett

& Page, 1996). Exempelvis nämner Willett och Page (1996) att revisorn dels kan välja att granska enklare dokument och dels kan påstå att fler dokument är granskade än vad som är uppriktigt samt låta otillfredsställande tester godkännas. Revisorn kan därutöver hoppa över steg i revisionsprocessen som antas ha låg risk när det råder tidspress, vilket därmed kan påverka kvaliteten negativt (Coram m.fl., 2003; Gundry & Liyanarachchi, 2007).

Ett annat vanligt förekommande dysfunktionellt beteende i ett tidspressat sammanhang är revisorns underrapportering av tid, vilket berörts tidigare i studien (Svanberg & Öhman, 2013; Margheim m.fl., 2005). Underrapportering av tid är en försvarsmekanism som uppkommer när revisorn vill undvika budgetöverskridande (Sweeney & Pierce, 2006; Otley & Pierce, 1996; Liyanarachchi & McNamara, 2007). Detta beteende anses emellertid enligt Margheim m.fl (2005) samt Sweeney och Pierce (2006) vara minst skadligt för revisionskvalitetens påverkan. Dock redogör Sweeney och Pierce (2006) att ett problem som kan uppenbaras är att revisorer lämnar arbetet på grund av att det blir obalans mellan arbetslivet och privatlivet, vilket således kan bli svårt att övervaka om revisorn inte rapporterar samtliga nedlagda arbetstimmar. Vidare förklarar Sweeney och Pierce (2006) att det främsta skälet att underrapportera tid är för att tillgodose partners vilja att möta tidsbudgeten. Dessa forskare framhåller även att underrapportering av tid, förutom kvalitetskonsekvenser, kan signalera om ett beteende samt en vilja hos individen att göra uppoffringar för organisationens och individens resultat.

3.3.5 Övertid

Att revisorn inte redovisar all nedlagd tid på arbetet kan relateras till övertid, det vill säga att revisorn arbetar extra timmar utöver vanlig planerad arbetstid eftersom den tillgängliga tiden inte är tillräcklig (Coram m.fl., 2003). Exempelvis kan övertidsarbetet utföras hemma, vilket framgick av Soobaroyen och Chengabroyans (2006) empiriska forskningsresultat som gav belägg för att revisorn emellanåt tar med arbetet hem. Av Sweeney och Pierce (2006) framgår det att en möjlig orsak till att revisorn arbetar extra arbetstimmar kan bero på att det ”belönas” i form av att det synliggörs i jämförelse med att revisorn arbetar effektivt under den faktiska tiden. Det finns dessutom forskare som belyser att obetald övertid inte är något ovanligt inom revisionsbranschen, att obetald övertid till och med kan antas ha övergått till att vara en informell norm inom byråerna (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006; Svanberg & Öhman, 2013; Sweeney & Pierce, 2006). Att arbeta övertid torde kunna ses som en del av tidspressen för revisorer, framför allt på grund av att övertidsarbete kan skapa tidspress i privat- och

familjelivet. Men även på grund av att forskning visat att det är viktigt att följa de formella och informella krav som finns samt leva upp till de förväntningar som ställs på att exempelvis arbeta övertid på den byrå där revisorn är anställd (jmf. Pentland, 1993; Broberg, 2013).

3.3.6 Optimal tidspress

Det finns emellertid forskning som inte påvisat något samband mellan tidspress och sämre revisionskvalitet. Svanberg och Öhman (2013) samt Bowrin och King II (2010) framhåller exempelvis att en optimal nivå av tidspress kan bidra till att öka effektiviteten och ge bättre fokusering på arbetsuppgiften. Gundry och Liyanarachchi (2007) tillägger att revisorn därmed på ett effektivt sätt kan utelämnas oväsentlig information. Flera forskare understryker därtill att tidsbudget är ett viktigt verktyg för att bland annat kontrollera revisionskostnader och för att effektivisera arbetet med hjälp av en tidsplan som kan bilda ett ramverk (jmf. Otley & Pierce, 1996; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Bowrin & King II, 2010; Carrington & Catasús, 2007; Liyanarachchi & McNamara, 2007). Dessutom menar Widmer m.fl. (2012) att utmanande stressfaktorer kan ge ökad motivation, och således kan en tidsbudget ge positiv effekt eftersom budgeten blir en målsättning som revisorn önskar uppnå (Willett & Page, 1996; Otley & Pierce, 1996). Relativt höga mål kan enligt Otley och Pierce (1996) öka prestationen, och forskning tyder på att tidsbudget därför kan ge positiv motivation. Om tidspress inte föreligger kan ett tänkbart beteende bli att revisorn tar god tid på sig att utföra revideringen istället för att arbeta effektivt och utföra en extra kontroll av arbetsprestationen (Braun, 2000).

Flera forskare upplyser dock om det omvända U-formade sambandet mellan prestation och stress; där liten grad av tidspress ökar revisionskvaliteten medan en för hög tidspress åstadkommer negativ inverkan på prestation och kvalitet (bl.a. Lee, 2012; Braun, 2000; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Svanberg & Öhman, 2013; Kelley m.fl., 1999). Med stress följer alltså risken att prestationen blir sämre om det finns tidspress som överstiger den optimala nivån. Lee (2012) nämner att vid låg tidspress utför revisorn sitt revisionsarbete effektivt genom att göra rätt uppgifter och dessutom att uppgifterna blir rätt utförda. När tidspressen däremot ökar minskar revisorns fokus på att göra rätt uppgifter men koncentrationen på att göra uppgifterna rätt ökar. Av forskningsstudier utläses emellertid att tidspress främst har negativ påverkan på revisionsarbetet (Coram m.fl., 2003; Gundry & Liyanarachchi, 2007). Forskning hävdar dessutom att tidspress i revisionsbyråer har ökat den senaste tiden, och att resultaten tyder på att den nuvarande nivån av tidspress är högt över en optimal nivå (Gundry & Liyanarachchi, 2007).

3.4 Välbefinnandet

Välbefinnandet är en central del av individens psykiska hälsa vilket påtalats i avsnitt 1.2 (Hansson m.fl., 2009). Som tidigare nämnts kan välbefinnandet påverkas både positivt och negativt, exempelvis kan positiva effekter vara motivation och framgång medan negativa effekter kan vara frustration, utmattning och hälsoproblem (Widmer m.fl., 2012). Forskarna Thoits & Hewitt (2001) menar därutöver att en individs trygghet, självbestämmande och självkänsla kan ha betydande inverkan på välbefinnandet. Dock kan välbefinnandet vara svårt att mäta och förstå (Fursman, 2009). Trots detta har det forskats mycket kring området, och en del forskare har exempelvis studerat välbefinnandet i relation till arbetstid (bl.a. Sparks, Cooper, Fried & Shirom, 1997; Ng & Feldman, 2008; Pereira & Coelho, 2012; Golden & Wiens-Tuers, 2008), andra har studerat välbefinnandet i relation till arbetsmiljö (bl.a. Kalliath & Kalliath, 2012; Scanlan, Meredith & Poulsen, 2013) och några forskare i relation till familjeförhållande (Kossek m.fl., 2012; Fursman, 2009).

3.4.1 Längre arbetsdagar

Vad gäller längre arbetsdagar har forskning gett blandade resultat, men de flesta tidigare studierna såsom Sparks m.fl. (1997) har funnit signifikant samband mellan arbetstid och sämre hälsa. Hög arbetsbelastning och fler arbetstimmar har ett negativt samband med välbefinnandet där längre arbetsdagar ger upphov till stress och psykisk belastning (jmf. Sparks m.fl. 1997; Ng & Feldman, 2008; Danna & Griffin, 1999). Stress kan orsakas av att den anställda utför arbetsuppgifterna överlappande, det vill säga arbetar med flera uppgifter samtidigt (Golden & Wiens-Tuers, 2008). Forskning har därtill funnit belägg att långa arbetstider kan orsaka flera hälsoproblem, såsom hjärt- och matsmältningsproblem, psykisk ohälsa och trötthet (jmf. Pereira & Coelho, 2012; Fursman, 2009). Ytterligare effekter kan vara depression (Golden & Wiens-Tuers, 2008; Kossek m.fl., 2012) samt kan sämre välbefinnande leda till att individer blir utbrända och i somliga fall mer benägna att lämna sina arbeten (Scanlan m.fl., 2013; Kinman & Jones, 2008). Det finns dock forskning där inget signifikant samband gick att mäta vad gäller individens välbefinnande och arbetstid. Pereira och Coelho (2012) påvisade att välbefinnandet verkar bero på bland annat individens objektiva egenskaper och olika sociala identiteter.

När inte antalet arbetstimmar räcker till för att slutföra arbetsuppgiften är ett vanligt beteende att arbeta extra timmar på kvällar och helger (Fursman, 2009; Ng & Feldman, 2008). Att arbeta övertid på både kvällar och helger i för stora mängder kan orsaka skador på hälsan, ge

sämre effektivitet och ge negativ inverkan på sociala- och familjerelationer (Brett & Stroh, 2003). Forskarna Sparks m.fl. (1997) förklarar att övertidsarbete är ett vanligt förekommande beteende i dagens samhälle, och forskarna informerar om att individen kan få psykiska och fysiska hälsoproblem om de i genomsnitt arbetar 48 timmar eller mer i veckan. Därutöver informerar Sparks m.fl. (1997) samt Pereira och Coelho (2012) att studier dessutom hävdar att självmordsbenägenheten ökar vid övertidsarbete.

Att missnöje skapas bland anställda är vanligt vid obligatoriskt övertidsarbete (Golden & Wiens-Tuers, 2008). Det kan minska motivationen vilket leder till att arbetet får negativ effekt. Frivilligt övertidsarbete kan i motsats bidra till ökad motivation eftersom arbetet ger positiva förväntningar om belöningar. Genom att individen erhåller belöningar vid övertidsarbete, både ekonomiska och psykologiska, skapas således ett eventuellt egenintresse av att vilja arbeta övertid (Brett & Stroh, 2003). Vidare kan individer välja att arbeta fler timmar eftersom alternativkostnaden att ha mer fritid anses vara för hög jämfört med ökad ekonomisk belöning. Med andra ord uppstår en avvägning mellan ökad inkomst och ökat välbefinnande (Golden & Wiens-Tuers, 2008; Fursman, 2009). Arbetsplatser som ger ekonomiska belöningar kan följaktligen leda till att fler individer arbetar mer. Både yttre och inre belöningar är förekommande, och enligt Brett och Stroh (2003) kan en yttre belöning vara lön och en inre belöning vara självkänsla. Självkänsla kan, som tidigare nämnts i avsnitt 3.4, ha positiv inverkan på välbefinnandet (Thoits & Hewitt (2001).

Vidare kan det formas normer inom företag, där bland annat längre arbetstid kan ingå (Brett & Stroh, 2003). Forskarna påpekar att långa arbetsdagar och uppoffringar av privatlivet accepteras och förväntas, eftersom framgång och avancemang vill nås inom arbetet. Vidare nämner Fursman (2009) att extra arbetstimmar kan vara en integrerad del av branschen, det vill säga att det handlar om att leva upp till de förväntningar som arbetet har på de anställda. Tiden är därmed en resurs för att kunna uppnå individens krav och förväntningar. Kostnaden av kraven på arbetet anser Hughes och Parkes (2007) dock inte påverkar välbefinnandet om det finns tid för återhämtning, såsom raster under arbetet och ledig tid efter arbetstid. Finns inte möjligheten till återhämtning utvecklas trötthet som ger upphov till sämre välbefinnande. Allteftersom arbetskraven ökar blir risken till övertidsarbete större, vilket i sin tur orsakar nedsatt välbefinnande hos individen (Hughes & Parkes, 2007).

3.4.2 Kultur och arbetsmiljö

Kalliath och Kalliath (2012) belyser kulturens viktiga betydelse inom arbetsmiljön, att detta är en bidragande faktor för att bidra till ökat välbefinnande hos anställda. En positiv kultur kan skapa glädje mellan anställda och chefer, och således bidra till en bättre företagskultur enligt Kossek m.fl. (2012). Dessa forskare menar att chefer ska se sina anställda som en tillgång som måste vårdas och utvecklas istället för att fokusera på dem som en kostnad. Det är därför viktigt för chefer att ta hänsyn till anställdas välbefinnande och även försöka arbeta för en bättre psykisk hälsa och därmed bättre välbefinnande (Kossek m.fl., 2012), då det även gynnar företaget i form av ökad produktivitet (Scanlan m.fl., 2013).

Vidare har Kalliath och Kalliath (2012) gjort en forskningsstudie angående välbefinnandet och förändrad arbetsmiljö. De menar bland annat att globaliseringen, teknologiutvecklingen, ökad konkurrens och arbetsintensifieringen har gjort att arbetsmiljön genomgått en förändring. Med ökad arbetsintensifiering minskar exempelvis tidsfristerna och de anställda upplever mer tidspress. Flera forskare menar att förändringarna har skapat ett otryggt arbete och att detta kan påverka välbefinnandet negativt (Kossek m.fl., 2012; Bryson & Freemans, 2009). Därför är det av stor betydelse att de anställda inte utsetts för en dålig arbetsmiljö om arbetsgivaren vill gynna ett gott välbefinnande hos de anställda (Sparks m.fl., 1997).

Kossek m.fl. (2012) anser att en god arbetsmiljö bör vara där de anställda känner sig engagerade och värdefulla i sitt arbete, med andra ord där de positivt identifierar sig med sitt arbete och upplever positiv energi. Sagiv och Schwartz (2000) förklarar det genom följande citat: ”The more important a given environment is for the person’s self-identity, the stronger the impact that congruity with this environment will have on the person’s well-being.” (s. 195). Forskning har dessutom påvisat att en god arbetsmiljö ofta medför att anställda lättare kan acceptera en hög arbetsbelastning, eftersom miljön skapar engagemang hos de anställda vilket kan leda till bättre arbetsprestation. Scanlan m.fl. (2013) nämner att arbetsglädje och arbetsengagemang är viktiga begrepp inom arbetsmiljön. Där arbetsglädje är tillfredsställelsen som anställda får av sitt arbete medan arbetsengagemang gäller motivationen till sitt arbete. När välbefinnandet ska befinna sig på en hög nivå ska både arbetsglädjen och arbetsengagemanget vara högt hos de anställda samtidigt som utbrändheten är låg. En indikator på hälsosam arbetsmiljö kan mätas genom att beakta arbete och familjeförhållande (Scanlan m.fl., 2013). Dessutom belyser Kossek m.fl. (2012) att ett positivt arbetsklimat ger energi i både arbetet och privatlivet.

3.4.3 Kontroll och mål

Forskningsstudier tyder på att anställdas välbefinnande maximeras när arbetsschemat matchar privatlivet (Golden & Wiens-Tuers, 2008). När anställda känner bestämmanderätt, det vill säga anställda ges viss kontroll över arbetsschemat, då minskar arbets- och familjekonflikter enligt forskningsresultatet av Hughes och Parkes (2007), samt kan arbetshälsan och välbefinnandet förbättras (Scanlan m.fl., 2013; Kinman & Jones, 2008). Vidare nämner Golden och Wiens-Tuers (2008) att högre kontroll över arbetsschemat hos individen kan skapa större vilja att arbeta längre och därmed godta övertidsarbete. Golden och Wiens-Tuers (2008) beskriver att individens kontroll är kopplat till stress, att stress kan minska hos individer med kontroll. Därmed ger självbestämmandet en positiv effekt på välbefinnandet. Detta stödjer Hughes och Parkes (2007) påstående angående att individer som har kontroll över sin arbetstid har lägre sjukfrånvaro.

Att ha kontroll möjliggör återhämtning hos individen, det vill säga att anställda får ett gynnsammare arbetsförhållande när självbestämmande ges till planering av exempelvis raster (Hughes & Parkes, 2007). Forskarna Bryson och Freemans (2009) nämner dessutom arbetstillfredsställelsen väsentlighet och att dåliga arbetsförhållanden skapar missnöje bland de anställda. Missnöje kan i sin tur ge negativa konsekvenser i form av sämre välmående. Följande citat är hämtat i Bryson och Freemans (2009) artikel: ” ... work of the appropriate kind should be considered as part of the toolbox of 'medical' cures for mental health distress” (s. 70). En fördel med ökad kontroll är således bland annat att anställda lättare kan planera arbetet med familjesituationen och därmed nämner Kossek m.fl. (2013) att balansen kan förbättras.

Vidare menar forskare att en individs individuella målsättningar kan påverka välbefinnandet (jmf. Riediger & Freund, 2004; Sagiv & Schwartz, 2000; Schmidt & Umans, 2014). De inre målen ger en starkare positiv känsla till skillnad från yttre mål (Sagiv & Schwartz, 2000). Påträffas störningar i ens personliga målsättning kan individen exempelvis grubbla över problemet och således skapa någon form av irritation som sannolikt bekostar välbefinnandet (Riediger & Freund, 2004). Störningar kan uppstå på grund av begränsade resurser och det kan hämma motivationen som därför eventuellt leder till sämre välbefinnande. För att välbefinnandet ska påverkas positivt är det således viktigt med självbestämmande över psykologiska behov, personliga strävanden och livsmål (Sagiv & Schwartz, 2000).

3.4.4 *Balans mellan arbetslivet och privatlivet*

Privatlivet kan i dagens samhälle vara svårt att urskilja från arbetslivet eftersom samhället ger anställda möjligheten att vara uppkopplade 24 timmar om dygnet (Kossek m.fl., 2012). Tekniken gör att arbetet även utförs utanför den traditionella kontorslokalen, och Ng och Feldman (2008) förklarar att ständig anslutning till arbete kan skapa negativa effekter. Exempelvis kan det tära på individen och kännas obekvämt samt även leda till arbetsnarkomani. Enligt Bryson och Freemans (2009) beror arbetsnarkomani bland annat på strävan efter inkomst eftersom arbetet trots allt är den största inkomstkällan.

Flera forskningsstudier belyser den viktiga balansen mellan arbete och familj, exempelvis att det kan bli obalans när arbetstiden ökar (bl.a. Ng & Feldman, 2008; Pereira & Coelho, 2012; Golden & Wiens-Tuers, 2008; Hughes & Parkes, 2007). Dessa forskare belyser att längre arbetsdagar ökar tröttheten både psykiskt och fysiskt, och enligt Fursman (2009) kan det i sin tur inskränka på ens familjeförhållande både direkt och indirekt. En del individer drar sig ifrån familj och vänner allteftersom arbetskrav ökar (Kinman & Jones, 2008). Detta eftersom energin till privatlivet sjunker vid alltför höga krav. Sparks m.fl. (1997) nämner dessutom att relationer avslutats på grund av krävande arbete med långa arbetsdagar.

En så kallad tidsbaserad konflikt kan uppstå, det vill säga att tiden i en roll gör det svårt att ge tillräckligt med tid till en annan roll, exempelvis familjerollen (jmf. Kinman & Jones, 2008; Hughes & Parkes, 2007; Schmidt & Umans, 2014). Forskarna Hughes och Parkes (2007) förklarar att obalansen mellan arbete och familj har större negativ effekt på familjerollen än vad den har på arbetsrollen. Trots att föräldrar är medvetna om de negativa effekterna på familjelivet känner de sig oförmögna att ändra antalet arbetstimmar på grund av krav från arbetet, arbetsplatsens kultur samt behovet av ökad inkomst (Fursman, 2009). Brett och Stroh (2003) nämner dessutom att vissa individer hellre väljer arbetsrollen före familjerollen eftersom samhället inte belönar familjerollen lika mycket, exempelvis ges här ingen positiv feedback. Att undvika konflikt i familjelivet kan således vara ett skäl till att arbeta övertid (Brett & Stroh, 2003).

Kossek m.fl. (2012) påpekar att ett lyckligare privatliv skulle kunna överföra positiv energi till medarbetarna på arbetet, och dessutom skulle eventuell kundkontakt förbättras genom överföring av positiva känslor. Forskning har dessutom påvisat att ett bra förhållande mellan arbete och familj ger individen lättare att fokusera på arbetstid och därmed kan stress förhindras (Kossek m.fl., 2012). God tillfredsställelse med familjelivet kan således ge ökad

möjlighet för individer att arbeta de extra arbetstimmar som krävs, det vill säga att familjelivet kan vara en positivt bidragande faktor för att orka arbeta hårt och uppnå de krav som ställs (Brett & Stroh, 2003).

3.4.5 Politiskt sammanhang

Flera forskningsstudier nämner välbefinnandets betydelse i ett politiskt sammanhang, där forskarna menar att ämnet har uppmärksamrats och kan komma att bli ett aktuellt diskussionsämne (jmf. Pereira & Coelho, 2012; Golden & Wiens-Tuers, 2008; Kossek m.fl., 2012; Bryson & Freemans, 2009). Forskarna Bryson och Freemans (2009) understryker arbetsmarknadspolitikens påverkan på våra liv; att studierna kring välbefinnandet och arbetet indikerar på att politiken är av väsentlig betydelse för att vårt välbefinnande ska främjas i framtiden. Golden och Wiens-Tuers (2008) menar att politikerna kan korrigera eller förhindra försämring av de anställdas levnadsstandard, exempelvis att modeller tas fram för att hindra negativt övertidsarbete. Pereira och Coelho (2012) anser dock att det förutom regeringen kan vara arbetsgivaren eller individen själv som möjliggör välbefinnandets framfart i framtiden.

Sammanfattningsvis är det av stor betydelse att de anställda känner välbefinnande för att arbetet ska bli optimalt (Kalliath & Kalliath, 2012). De anställda ingår i arbetskedjan, och hela kedjan måste fungera för effektivt arbete. Det är därför viktigt att anställda har tillgång till tillräckligt med resurser, exempelvis tid, för att skapa motivationen som krävs för att prestera på arbetet (Scanlan m.fl., 2013). Att finna förståelse för välbefinnandets betydelse för yrkesutövandet är enligt Scanlan m.fl (2013) avgörande för framtiden.

3.5 Den sociala identitetsteorin

Förutom att beakta professionsteori och självbestämmandeteorin i vår studie angående tidspress och välbefinnandet kommer vi slutligen att beakta den sociala identitetsteorin. Teorin behandlar individers identiteter, att varje individ kan tillhöra olika kategorier (Pereira & Coelho, 2012). Identitet är ett subjektivt fenomen som speglar individens roll i samhället (Ng & Feldman, 2008). En del identiteter är personliga medan andra är sociala, och Egidius (2006) förklarar att dessa två skildrar olika nivåer av självuppfattning. Den personliga identiteten består av hur en individ skiljer sig från andra individer både inom och utanför en grupp medan den sociala identiteten består av hur individen förhåller sig inom en grupp. Exempelvis kan individens självuppfattning, känslor och beteende förändras beroende på gruppens värderingar, attityd och normer (jmf. Egidius, 2006; Pereira & Coelho, 2012;

Ellemers, Spears & Doosje, 2002). Vidare menar Pereira och Coelho (2012) att olika identiteter kan konkurrera med varandra, exempelvis yrkesidentiteten och familjeidentiteten, vilket tidigare nämnts i avsnitt 1.2. Revisorn strävar alltid efter att utföra ett optimalt arbete, och det får enligt Pentland (1993) kräva i princip vad som helst. Detta kan i sin tur komma i konflikt med familjelivet som också kan utkräva omfattande tid (Pereira & Coelho, 2012; Ng & Feldman, 2008), och därmed kan det skapas obalans mellan arbetslivet och privatlivet.

Enligt Ellemers m.fl. (2002) är dessutom strävan efter motivationen att tillhöra en viss kategori centralt inom den sociala identitetsteorin. Ens identitet kan även framträda och stärkas genom att individen känner samhörighet med en social grupp, och dessutom menar Ng och Feldman (2008) att identiteter kan skapas genom de normer och regler som finns. En individs identitet kan därför påverka ens engagemang vid en viss aktivitet. Individen placerar en identitet på jaget, men viktigt är dock att poängtera att identiteter är dynamiska, eftersom en individ kan byta identiteter under hela sin livstid (Ng & Feldman, 2008).

Det är således viktigt att vara medveten om dessa identitetskategorier, att olika identiteter med olika uppfattningar, känslor och beteende kan påverka ett förhållande i olika riktningar och därmed ge effekter på studiens slutliga resultat. Därför anser vi att teorin är väsentlig i och med att individens identitet kan påverka vårt eventuella samband mellan tidspress och välbefinnande. Vi kommer som nämnts tidigare att undersöka familjeidentitet och yrkesidentitet, där vi delar upp yrkesidentitet enligt Broberg, Umans, Skog och Theodorsson (2014) i två separata delar: professionsidentitet och organisationsidentitet.

3.6 Modellutveckling

Av litteraturen som förklarats i avsnitt 3.3 och 3.4 framgår det att tidspress är en väsentlig och relevant aspekt inom revisionsyrket samt att välbefinnandet kan påverkas i stor grad av hur individen mår på grund av arbetsförhållande såsom långa arbetsdagar med övertidsarbete. Utifrån detta formulerar vi följande hypotes:

Hypotes 1: Välbefinnandet hos revisorn påverkas negativt av tidspress.

För att vi ska kunna sträva efter en god utförlig studie kring ett samband, är det viktigt att inte endast ta hänsyn till de två faktorerna tidspress och välbefinnandet. Faktorer är vanligtvis föränderliga i olika sammanhang, och därför är det av stor betydelse att utveckla modellen genom att beakta modererande faktorer. Detta för att bland annat upptäcka individuella

skillnader. Pereira och Coelho (2012) upplyser att modererande faktorer skapar ökad förståelse av ett förhållande mellan en oberoende och en beroende faktor. I vårt fall är tidspress den oberoende faktorn medan välbefinnandet är den beroende faktorn.

3.6.1 Kön

Vi anser att kön kan påverka sambandet mellan revisorns upplevda tidspress och välbefinnande. Det har tidigare tagits hänsyn till kön vid forskning kring liknande ämnen. Bland annat har Sparks m.fl. (1997) i sin forskningsstudie påvisat att kön måste tas i beaktning då individens föreställningar och förväntningar kan variera beroende på sociala identiteter såsom könsrollen. Forskning har exempelvis gett blandade resultat vad gäller välbefinnandet och långa arbetsdagar mellan män och kvinnor. De flesta resultaten tyder dock på ett starkare negativt samband när kvinnor beaktas i jämförelse med män (Pereira & Coelho, 2012), förslagsvis nämns att kvinnors sjukfrånvaro ökar vid övertidsarbete i jämförelse med mäns (Sparks m.fl., 1997; Hughes & Parkes, 2007). Ovan resonemang ger följande hypotes:

Hypotes 2: Välbefinnandet hos kvinnliga revisorer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos manliga revisorer.

3.6.2 Ålder

Enligt Ng och Feldman (2008) är ålder en möjlig moderator vid forskning, eftersom äldre individer anses mindre motiverande av att arbeta i jämförelse med yngre. Vidare har Pereira och Coelho (2012) kunnat ge belägg för att välbefinnandet försämras med åldern vid ökad arbetstid. Forskning har exempelvis påvisat att stress har ett positivt samband med ålder över 40 år (Sparks m.fl., 1997). Dock finns det motstridig forskning som påstår att äldre blir mindre stressade av arbetsuppgifter än yngre, vilket eventuellt kan bero på att äldre innehar mer erfarenhet av både upp- och nedgångar inom arbetet (Kossek m.fl., 2012). Vidare har dessutom tidspress studerats i relation till ålder, och det framgick enligt Otley och Pierce (1996) att äldre revisorer känner av mer tidspress än yngre. Av litteraturen kan vi därför anta att längre arbetsdagar och tidspress kan ge minskad motivation som i sin tur leder till sämre välbefinnande, och eftersom äldre bland annat kan känna minskad motivation och mer tidspress blir vår hypotes enligt följande:

Hypotes 3: Välbefinnandet hos äldre revisorer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos yngre revisorer.

3.6.3 Hierarki

En annan tänkbar faktor som kan påverka vårt utfall är revisionsbyråns existerande hierarki. Av framtagen litteratur konstateras det att forskarna inte är eniga om ett samband. Coram m.fl. (2003) fann att tidspress är ett problem för revisorer i hela hierarkin, men att graden av upplevd tidspress varierar. En del forskare har påvisat att revisorer högre upp i hierarkin påverkas mer av stress och tidspress (Otley & Pierce, 1996; Margheim m.fl., 2005). Det kan enligt Otley och Pierce (1996) bero på att revisorerna högre upp i hierarkin känner av mer press på att uppnå tidsbudgeten. Dock har vi funnit mer forskning som tyder på att främst revisorer med lägre position påverkas av tidspress. Det vill säga att revisorer med mindre erfarenhet påverkas mer i jämförelse med de högre upp som oftast har mer yrkeserfarenhet (Gundry & Liyanarachchi, 2007; Svanberg & Öhman, 2013; Sweeney & Pierce, 2006). I Pereira och Coelhos (2012) empiriska forskningsstudie påvisades att hierarkin dämpar sambandet mellan arbetstid och välbefinnande; ju högre upp i hierarkin revisorn befinner sig, desto mindre stryk tar välbefinnandet när arbetsbelastningen ökar. Willett och Page (1996) förklarar att detta samband kan bero på att revisorerna på en lägre hierarkinivå inte är inblandade i budgetens framställande, eftersom de ges mindre kontroll. Att yngre skulle påverkas i högre grad skulle eventuellt enligt Sweeney och Pierce (2006) därtill kunna förklaras med att de är mer måna om att göra ett bra arbete för att få bra omdöme, och därför upplever de mer tidspress. Av texten ovan utvecklar vi följande hypotes:

Hypotes 4: Välbefinnandet hos revisorer lägre ner i hierarkin påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer högre upp i hierarkin.

3.6.4 Arbetsplats

Ytterligare en modererande faktor att ta hänsyn till kan vara arbetsplats. Även här har det påvisats blandade resultat när antingen tidspress eller välbefinnandet beaktas i relation till arbetsplats. Det finns forskning som inte finner att arbetsplats är en modererande faktor i förhållandet mellan arbetstid och välbefinnande (Pereira & Coelho, 2012). Samtidigt som Svanberg och Öhman (2013) samt Liyanarachchi och McNamara (2007) påstår att tidspress är mer påtaglig i de större revisionsbyråerna, exempelvis i Big Four². Svanberg och Öhman (2013) menar att i de större byråerna är konkurrensen större och arbetstrycket högre än i de mindre byråerna, eftersom de små byråerna erbjuder anställningstrygghet och bättre vänskapsrelationer mellan anställda. I mindre byråer har det uppmärksammats att det råder

² Big Four består av de fyra största revisionsbyråerna ur ett globalt perspektiv: PwC, Deloitte, EY och KPMG (Carrington, 2010).

mindre stress och mer personlig arbetsmiljö som skapar bättre förhållande mellan anställda och arbetsgivare (Liyanarachchi & McNamara, 2007). Ett eventuellt samband kan dessutom variera beroende på hur individen identifierar sig med yrket. Broberg m.fl. (2014) förklarar att revisorns professions- och organisationsidentitet kan påverka de subjektiva uppfattningarna kring yrket. Exempelvis att revisorn med stark professions- och organisationsidentitet uppfattar sitt arbete som mer positivt. Utifrån detta antyder vi att revisorer med stark professions- och organisationsidentitet inte påverkas i lika stor utsträckning av tidspress som de med svag identitet. Genom hänsyn tagen till tidigare forskning lyder våra hypoteser enligt:

Hypotes 5a: Välbefinnandet hos revisorer på större byråer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer på mindre byråer.

Hypotes 5b: Välbefinnandet hos revisorer med svagare professionsidentitet påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med starkare professionsidentitet.

Hypotes 5c: Välbefinnandet hos revisorer med svagare organisationsidentitet påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med starkare organisationsidentitet.

3.6.5 Familjesituation

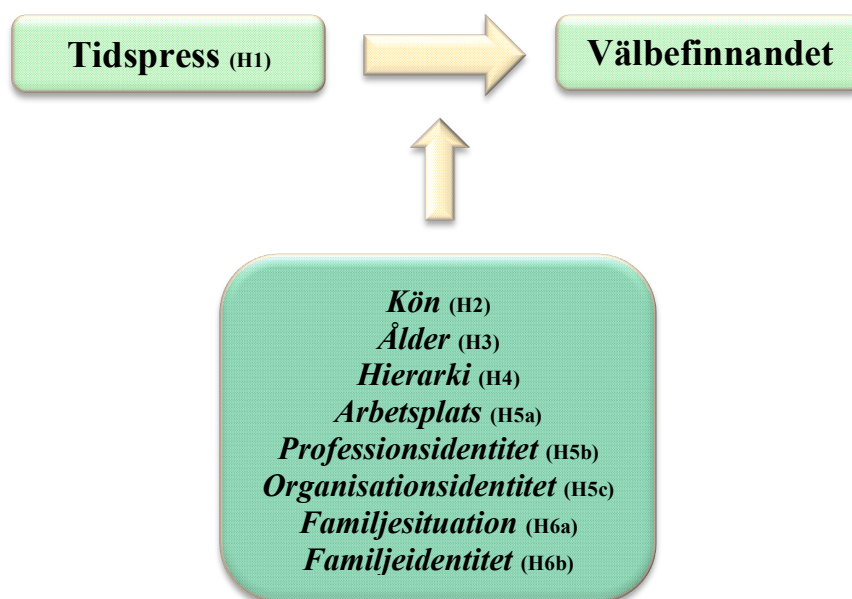
Familjesituation är slutligen vår sista faktor som vi kommer ta hänsyn till. Tidigare forskningsstudier har både hittat negativa samband och inget samband alls när denna aspekt beaktats. Enligt Scanlan m.fl. (2013) forskningsstudie framlades bevis att det är de utan barn som känner sig utmattade. Även Pereira och Coelho (2012) konstaterar att sambandet mellan arbetstid och välbefinnande inte förstärks med hänsyn till individer med familj. Men ökas signifikansnivån något, stärks det negativa sambandet och då ger familjesituation en påverkan på förhållandet. Dock finns det flera forskare som, utan att öka signifikansnivån, kunnat påvisa att familjer kan påverkas negativt när föräldern har ett stressigt arbete (jmf. Byron, 2005; Hughes & Parkes, 2007; Ng & Feldmans, 2008). Med familj syftar vi i denna studie på de individer som lever i ett förhållande och/eller har barn. Ett eventuellt samband kan dessutom möjligtvis variera beroende på hur individen identifierar sig med familjeidentiteten, och våra hypoteser blir därför följande:

Hypotes 6a: Välbefinnandet hos revisorer med familj påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos ensamstående revisorer.

Hypotes 6b: Välbefinnandet hos revisorer med starkare familjeidentitet påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med svagare familjeidentitet.

3.7 Modell

Utifrån samtliga avsnitt i kapitel 3 utformar vi vår modell enligt figur 3.1. Av figuren framgår att tidspress och välbefinnandet är uppsatsens huvudfaktorer. Som tidigare framgått är tidspress den oberoende faktorn som eventuellt kan påverka den beroende faktorn välbefinnandet. Det framgår därtill att vi kommer att ta hänsyn till åtta modererande faktorer som möjligtvis kan ha inverkan på vårt utfall i studien.



Figur 3.1 Uppsatsens modell

4 Pilotintervjuer

I detta fjärde kapitel presenteras studiens pilotintervjuer där den kvalitativa metodundersökningen redogörs genom urval, operationalisering och resultatsammanställning.

4.1 Kvalitativ studie

Pilotintervjuer har genomförts genom kvalitativ form som ett första steg i vår datainsamling. Fördelen med våra pilotintervjuer är att vi haft möjlighet att upptäcka det som är väsentligt och betydelsefullt för studien. Med tillgång till djupgående information kan vi lättare uppmärksamma revisorernas åsikter och känslor i jämförelse med en kvantitativ studie (Denscombe, 2009). Datainsamlingen har bland annat gett oss möjligheten att komplettera och bestyrka den befintliga litteraturen och teorin. Vi drog nytta av pilotintervjuerna både vad gäller vår modellutveckling samt för att kunna utveckla en välformulerad enkät.

4.1.1 Urval

Pilotintervjuerna har genomförts vid två tillfällen. Det första intervjutillfället ägde rum med två revisorsassistenter, en manlig och en kvinnlig, på ett litet kontor i en stor byrå. Vid det andra tillfället intervjuades en manlig och en kvinnlig auktoriserad revisor på ett litet kontor i en medelstor byrå. Vi bedömde att fyra intervjuer var lämpligt och tillräckligt för vår förstudie, eftersom dessa var i behov av att genomföras i ett tidigt skede för att därefter kunna utgöra ett hjälpmedel för vår huvudsakliga kvantitativa studie. Med tanke på att vi bland annat är begränsade av tid, så underlättade ett bekvämlighetsurval, det vill säga att vi valde de respondenter som vi först fick kontakt med (Denscombe, 2009). Det var med hjälp av kontaktpersoner som vi fick möjlighet att komma i kontakt med våra respondenter, och därefter skedde kommunikation via e-post fram till respektive intervjutillfälle.

4.1.2 Operationalisering

Vi tillämpade semistrukturerad intervjuform för att ge respondenterna öppna svarsmöjligheter för att de skulle kunna uttrycka sig fritt och framföra sin individuella åsikt (Denscombe, 2009). Vi var uppmärksamma på intressanta spår och bad respondenten att utveckla sin åsikt i vissa situationer, vilket Alvehus (2013) anser viktigt vid öppna svarsmöjligheter. Intervjuguiden innehöll tretton frågor (se bilaga 1), och samtliga frågor ställdes till alla fyra respondenter. Frågorna formulerades för att vi med hjälp av svaren skulle kunna finna stöd till ett eventuellt samband mellan tidspress och välbefinnandet. Under intervjuerna ställdes även

följdfrågor såsom; Om personen någon gång under arbetet kan känna sig utmattad och trött. Vi tilläts dessutom att spela in våra fyra intervjuer, vilket skapade goda förutsättningar för korrekta uttalanden i transkriberingen (se bilaga 2-5). Vid endast anteckningar under intervjuer finns risken att viktig information förloras (Alvehus, 2013). Enligt Denscombe (2009) är det därutöver viktigt vid informationsbearbetningen att forskaren inte snedvrider informationen. Vi försökte därför i transkriberingen vara neutrala och hålla oss till respondentens uttalande. Våra respondenter är för övrigt anonymiserade, bland annat för att minimera risken för oriktiga uttalande. Detta är väsentligt i och med att vi berör tidspress och välbefinnandet som kan anses känsligt hos den enskilda individen. Vi är dessutom medvetna om den så kallade intervjuareffekten (Denscombe, 2009), och vi försökte därför ställa frågorna utifrån ett objekt perspektiv utan någon vägledande attityd.

4.1.3 Resultatsammanställning

I förstudien har vi kommit över väsentlig och relevant data som kan vara till god hjälp vid enkätutformningen. Vi kan konstatera att tidspress förekommer inom revisionsbranschen och att individens välbefinnande kan påverkas negativt. Revisor B uttalar sig enligt följande: ”Det är klart att det sliter mycket på en. Man blir stressad, man blir liksom retlig och tålamodet med barnen påverkas”. Vi uppmärksammade dock att när frågan kring välbefinnandet ställdes rakt ut, kunde det ge osäkra svar hos respondenten. Exempelvis säger Assistent A att tidspress inte påverkar hennes välbefinnande samtidigt som hon i ett senare skede säger: ”... jag säger det ofta hemma att jag lägger 150 procent här på jobbet och sen kommer jag hem och så lägger man 50 procent. Man håller skenet uppe här, sen rasar man när man kommer hem”. Utifrån dessa motsägelsefulla svar från respondenterna anser vi att välbefinnandet troligen ses som ett starkt ord, och kanske vill inte individen erkänna för sig själv att man utför något som kan skada hälsan. Utifrån detta kommer vi i enkäten bryta ner välbefinnandet i delfrågor, exempelvis ställa frågor angående humör och trötthet. Ytterligare en viktig aspekt som framhölls är att tidspress varierar beroende på om det är vår eller höst, eftersom revisorerna ofta slutför deras uppdrag på våren är detta perioden som sätter mest påtryckningar. Assistent B säger exempelvis ”... tur att ni kommer nu och inte i början på juni eller senare då hade man kanske sagt annorlunda...”. Vi kommer därför vara medvetna om att resultatet av vår studie hade kunnat bli annorlunda om undersökningen genomförts vid annat tillfälle. Däremot fann vi ingen ytterligare variabel till vår modellutveckling, och därför korrigeras inte vår modell. Pilotintervjuerna har sålunda hjälpt oss att finna två viktiga aspekter, välbefinnandets styrka och vårens tidspress, som kan vara till hjälp vid enkätutformning och analysarbete.

5 Empirisk metod

I detta femte kapitel presenteras studiens empiriska metod där vi först presenterar litteratursökning och datainsamlingsmetod. Därefter redogörs för vår kvantitativa studie som utgör vår huvudsakliga metodundersökning genom urval, operationalisering, bortfallsanalys, statistisk analys samt reliabilitet och validitet.

5.1 Litteratursökning

Litteraturen består främst av vetenskapliga artiklar, men därtill har även facklitteratur och Internetkällor använts. Vi anser att användandet av vetenskapliga artiklar är en värdesättande källa eftersom de består av vetenskap som i sin tur grundar sig i styrkande upptäckter av teorier inom ett visst område. Våra vetenskapliga artiklar har hämtats från olika elektroniska databaser via Högskolan Kristianstad inom området revision, tidspress och välbefinnande. Våra sökord har bland annat varit: Auditor, auditing, time pressure, well-being, professional identity och organizational identity. Med tanke på vår objektiva inställning har vi hämtat artiklarna från olika journaler samt från flera olika forskare. Dessutom har vi försökt hålla oss till aktuella artiklar som nyligen publicerats. Undantag har dock förekommit när vi bedömt att informationen från äldre artiklar tillfört arbetet något betydelsefullt. Vi anser att publiceringsdatumet är av väsentlig betydelse eftersom vetenskap ständigt utvecklas och förändras. Därutöver har facklitteratur och Internetkällor framförallt varit användbart vid förklaring av speciella definitioner och begrepp samt för att öka förståelsen och relevansen i arbetet.

5.2 Datainsamlingsmetod

Vår datainsamlingsmetod har, som tidigare nämnts, främst utgått från en kvantitativ metod genom en enkätundersökning. Därutöver har pilotintervjuerna också tillfört betydelsefull information av kvalitativ form. Genom både den kvalitativa och den kvantitativa insamlingsmetoden har primärdata erhållits. Det vill säga att vi på egen hand samlat in nytt material till vårt syfte som ska undersöka och analysera hur tidspress påverkar revisorns upplevda välbefinnande. Vi har valt att inte använda oss av sekundärdata det vill säga redan befintlig data (Christensen, Engdahl, Gräas & Haglund, 2001), eftersom vi genom intervju och enkät vill komma åt den primära källan där vi således objektivet inhämtar empirisk data för att besvara våra hypoteser. Fördelen med att använda primärdata är att vi ges kontroll över hur informationen inhämtats. Exempelvis har vi strävat efter insamling av aktuell information.

Det skapar i sin tur högre tillförlitlighet. Vi är dock medvetna om att primärdata tar tid att bearbeta, och därför har vi planerat vårt genomförande av metoderna för att i god tid kunna hantera informationen (Christensen m.fl., 2001).

5.3 Kvantitativ studie

Vår kvantitativa studie har utförts genom en enkätundersökning, vilket är ett andra och avslutande steg i vår datainsamling. Denna empiriska information är således den huvudsakliga datainsamlingen som ska ligga till grund för studien och analysen. Med hjälp av enkäten har vi kunnat nå en bred och omfattande täckning (Denscombe, 2009). Till hjälp har vi använt oss av Internet för att på ett praktiskt sätt sprida enkäten via e-post. Här är fördelarna bland annat att snabbt nå ut till flera respondenter på ett kostnadseffektivt tillvägagångssätt (Christensen, m.fl., 2001), och även få ett underlag för att kunna analysera och statistiskt jämföra ett standardiserat material. Enkäten skapar gynnsammare förutsättningar för att hitta eventuella samband som därmed kan besvara vårt syfte angående revisorns upplevda tidspress och välbefinnande. För att på ett smidigt sätt formulera och bygga vår enkät samt bearbeta enkätsvaren från mottagarna användes SurveyMonkey, en leverantör som arbetar med webbaserade enkätlösningar. Enkätundersökningen fanns tillgänglig för respondenterna dygnet runt under en femdagarsperiod, den skickades ut den 13 maj 2014 och en påminnelse sändes den 15 maj 2014.

5.3.1 Urval

Enkäten skickades ut genom ett sannolikhetsurval till samtliga auktoriserade revisorer i Sverige som registrerat sin e-postadress hos Revisorsnämnden. Enligt Denscombe (2009) innebär ett sannolikhetsurval att individerna som ingår i urvalet har valts ut för att ge ett representativt resultat gentemot hela populationen. Registret med e-postadresserna blir således vår urvalsram (Denscombe, 2009). Totalt nådde vi en räckvidd på 2777 auktoriserade revisorer. E-postutskicket till vårt urval bestod av ett följebrev enligt bilaga 6, där vi försökte fånga respondentens intresse att besvara enkäten. När påminnelsen skickades ut två dagar senare var följebrevet detsamma förutom att vi i ämnesraden tydliggjorde att det var en påminnelse. Vi kunde dock inte nå ut till revisorsassistenterna på liknande sätt, eftersom det inte finns ett register för samtliga assistenter i Sverige. Därför valde vi att nå ut till revisorsassistenterna med hjälp av ett snöbollsurval. Ett snöbollsurval innebär enligt Denscombe (2009) att urvalet till en början omfattar ett fåtal personer, som i sin tur försöker

uppmåna sina kontakter att ingå i urvalet och på detta vis fortsätter utskicket vilket resulterar i en växande urvalsprocess. Här finns alltså ingen ram över personerna. Vår process påbörjades genom ett utskick till tre kontakter som arbetar på olika byråer i Skåne. Revisorsassistenterna erhöll en webblänk för att besvara enkäten, och sammanlagt fick vi ihop 54 svar från snöbollsurvalet. Denna datainsamling skedde alltså med ett icke-sannolikhetsurval, eftersom vi inte hade tillgång till tillräcklig information angående populationen (Denscombe, 2009).

5.3.2 Operationalisering

Operationalisering innebär att definiera variabler i mätbara faktorer, det vill säga att göra abstrakta begrepp mätbara (Körner & Wahlgren, 2005). Som nämnts tidigare i avsnitt 2.1 mäter vi ett orsak-verkan samband, och enligt Denscombe (2009) är det viktigt att veta vilken variabel som är ”orsak” och vilken som är ”verkan”. Den oberoende variabeln ses som ”orsak” eftersom den inte är föränderlig medan den beroende variabeln ses som ”verkan” eftersom den är föränderlig. I vårt fall är tidspress därmed den oberoende variabeln och välbefinnandet utgör den beroende variabeln.

Vårt fokus blir att empiriskt mäta det vi avser att mäta i vår studie, det vill säga hur tidspress påverkar revisorns upplevda välbefinnande. Vår enkät är uppbyggd av tio fasta frågor varav en del med ett antal påståenden (se bilaga 7). Frågorna formulerades för att vi skulle kunna besvara våra nio hypoteser, samt försökte vi formulera lättlästa och förståeliga frågor för att minska risken till missförstånd hos respondenten. För att säkerställa detta skickades enkäten ut till två revisorsassistenter för en teststudie innan det huvudsakliga utskicket skedde. Därutöver undvek vi ledande och negerande frågor som eventuellt skulle kunna påverka resultatet negativt (Denscombe, 2009). I utskicket tydliggjordes att respondenten blev behandlad konfidentiellt, vilket enligt Denscombe (2009) innebär att den insamlade informationen inte blir offentligt tillgänglig. Vi ansåg att detta var av stor betydelse i och med att ämnet kan betraktas som känsligt. Därmed har vi försökt minska risken för respondentbias. För att därtill öka tillförlitligheten i svarsfrekvensen begränsades varje person att fylla i enkäten genom en spärr som avvisade ett andra försök. Vidare var samtliga frågor frivilliga, för att inte tvinga respondenten att besvara en fråga som kändes obekvämt. En nackdel av detta blev således att en del enkäter inte blev fullständigt besvarade. Dock uppgick dessa endast till ett fåtal och därför anser vi att det inte sänker vår tillförlitlighet av respondenternas svar. Slutligen tog vi även beslutet att inte använda svarsalternativet ”Ingen åsikt”, eftersom vi ville att respondenten skulle ta ställning till vardera påstående.

De fem första frågorna i enkäten besvarades genom att respondenten uppmanades att markera ett svarsalternativ. Här efterfrågades respondentens kön, ålder, titel, arbetsplats och familjesituation. Data som erhöles, bortsett från ålder, är på nominalskalenivå, vilket enligt Denscombe (2009) innebär att informationen kategoriseras in i exempelvis man och kvinna. Ålder ger istället data på intervallskalenivå, vilket betyder att kategorin är proportionell (Denscombe, 2009). De resterande fem frågorna bestod av olika påståenden som respondenten skulle besvara utifrån en sjugradig likertskala, där ett betyder ”Instämmer inte alls” och sju betyder ”Instämmer helt”. Vi valde att använda en sjugradig skala eftersom chansen att respondenten tar ställning är större jämfört med exempelvis en femgradig skala. Med likertskalor mäts olika attityder, och här används således ordinalskalenivå för att hantera data. Detta eftersom en ordinalskalenivå enligt Denscombe (2009) kategoriserar svaren i en viss ordning. Nedan kommer en förklaring på vilka frågor som används för att pröva de olika hypoteserna:

Hypotes 1: Välbefinnandet hos revisorn påverkas negativt av tidspress.

Ovan hypotes utgör den huvudsakliga hypotesen för vår studie eftersom den testar om tidspress påverkar revisorns upplevda välbefinnande negativt. Hypotesen testas med fråga nio och tio i enkäten, där fråga nio består av sex påståenden beträffande tidspress som utgör den oberoende variabeln och fråga tio består av nio påståenden beträffande välbefinnande som utgör den beroende variabeln. Påståendena angående tidspress har hämtats från Pierce och Sweeney (2004), Gundry och Liyanarachchi (2007), Soobaroyen och Chengabroyan (2006) samt Ng och Feldman (2008). Påståendena angående välbefinnandet har hämtats från Golden och Wiens-Tuers (2008), Brett och Stroh (2003), Kinman och Jones (2008) samt från Köpenhamns psykologiska frågeformulär (2003). Resterande hypoteser bygger därtill också på fråga nio och tio, men där sätts tidspress och välbefinnande i relation till ytterligare en variabel (en modererande variabel).

Hypotes 2: Välbefinnandet hos kvinnliga revisorer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos manliga revisorer.

För att mäta vår andra hypotes ingick en fråga där respondenten skulle ange kön (modererande variabel). Detta för att kunna se om det finns en skillnad mellan män och kvinnor.

Hypotes 3: Välbefinnandet hos äldre revisorer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos yngre revisorer.

Vi efterfrågade respondentens ålder (modererande variabel) genom att respondenten själv fick ange sitt födelseår. Detta ansågs lämpligt i och med att vi i förväg inte kunde avgöra vilken indelning av åldersintervall som ansågs rimlig till vårt urval. Födelseåret subtraherades sedan från 2014 för samtliga respondenter för att skapa en variabel för ålder.

Hypotes 4: Välbefinnandet hos revisorer lägre ner i hierarkin påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer högre upp i hierarkin.

För att kunna testa hypotesen om hierarki (modererande variabel) har vi formulerat en fråga där respondenten framförde sin titel. Vi valde att ha med de fyra vanligaste titlarna i revisionsbranschen (Assistent, Godkänd revisor, Auktoriserad revisor och Partner) samt svarsalternativet ”Annan” för att säkerställa att få med alla olika titlar.

Hypotes 5a: Välbefinnandet hos revisorer på större byråer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer på mindre byråer.

För att kunna testa hypotes 5a har vi valt att inkludera variabeln arbetsplats (modererande variabel). Det finns emellertid ett flertal revisionsbyråer i Sverige, därför valde vi att begränsa svarsalternativen genom att respondenten kunde välja mellan någon av byråerna som ingår i Big Four eller ”Annan”. Detta är tämligen ett vanligt sätt att mäta byråstorlek på (se t.ex. Svanberg & Öhman, 2013). Om respondenten markerade ”Annan” fick han eller hon fylla i sin revisionsbyrå.

Hypotes 5b: Välbefinnandet hos revisorer med svagare professionsidentitet påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med starkare professionsidentitet.

Hypotes 5c: Välbefinnandet hos revisorer med svagare organisationsidentitet påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med starkare organisationsidentitet.

Därtill ville vi enligt hypotes 5b och 5c mäta om professionsidentitet (modererande variabel) och organisationsidentitet (modererande variabel) kunde ha någon effekt. Båda identiteterna har valts att mätas genom fyra påståenden vardera. Samtliga åtta påståenden hämtades från Broberg m.fl. (2014) forskningsstudie (jmf. Mael & Ashforth, 1992; Carrington, Johed & Öhman, 2011).

Hypotes 6a: Välbefinnandet hos revisorer med familj påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos ensamstående revisorer.

Med vår hypotes 6a vill vi mäta familjesituation (modererande variabel), och därför efterfrågade vi om respondenten har någon partner och/eller barn eller inget av det i vår

kvantitativa undersökning. Som tidigare nämnts ingår de som har partner och/eller barn i vår definition av familj. Vår definition grundar sig i att individen då har någon annan utöver sig själv att ta hänsyn till.

Hypotes 6b: Välbefinnandet hos revisorer med starkare familjeidentitet påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med svagare familjeidentitet.

För att testa vår sista hypotes angående familjeidentitet (modererande variabel) hämtade vi fyra påståenden från Brett och Stroh (2003). Genom dessa påståenden mättes hur stark identiteten är hos respondenten.

5.3.3 Bortfallsanalys

För att utreda om våra respondenters svar är representativa för målpopulationen är det betydelsefullt att genomföra en bortfallsanalys (Christensen m.fl., 2001). En bortfallsanalys analyserar bortfallet för att upptäcka skillnader mellan de som svarat och de som inte svarat. Eftersom vi valde att nå ut till revisorsassistenterna via ett snöbollsurval hade vi inte möjlighet att utföra varken en bortfallsanalys eller räkna ut svarsfrekvens på assistenterna. Däremot kunde både bortfallsanalys och svarsfrekvens tas fram för auktoriserade revisorer. Ett bortfall uppstod direkt vid behandling av registret av auktoriserade revisorer, eftersom ett flertal inte registrerat sin e-postadress samt redan avregistrerat sig på SurveyMonkey. Detta bortfall utgjorde 318 revisorer från det totala antalet auktoriserade revisorer 3095 (Revisorsnämnden, 2014). Därtill uppstod ytterligare ett bortfall på 22 revisorer som avregistrerade sig under tiden som vår enkät skickades ut. Det inkom även tretton personliga meddelande där revisorerna informerade om att de inte kunde delta i undersökningen på grund av tidsbrist. Vårt totala bortfall blev således 2599 auktoriserade revisorer (se tabell 5.1).

Tabell 5.1 Bortfall och svarsfrekvens

Totalt urval	3095
Ingen e-post/avregistrerad	318
Antal utskick via e-post	2777
Totalt bortfall	2599
Avregistrerade	22
Kan ej svara pga. tidsbrist	13
Har ej svarat	2564
Antal svar	178
Svarsfrekvens	6,4 %

Vår svarsfrekvens blev följaktligen 6,4 procent. Vi är medvetna om att det är en relativt låg andel i förhållande till hela populationen, men vi anser att tidpunkten av enkätundersökningen har påverkat svarsfrekvensen. Dels på grund av att det är ett högt tryck på enkätutskick till revisionsbyråer från studenter som skriver examensarbete under våren, och dels på grund av att revisorerna har mycket att göra under våren. Enligt Denscombe (2009) är det emellertid inget ovanligt att det blir ett stort bortfall vid enkätundersökningar, och därför var vår svarsfrekvens inte oväntad.

I och med den låga svarsfrekvensen har vi gjort en bortfallsanalys för att se hur andelen respondenter förhåller sig till hela populationen. Därmed försäkras vi oss om att urvalet i studien inte är snedvridet. I bortfallsanalysen har hänsyn tagits till kön och arbetsplats (se tabell 5.2), eftersom dessa är mätbara med hjälp av uppgifter uppdaterade 2014-05-02 av Revisorsnämnden (2014). Som synliggörs i tabellen är den insamlade data nästintill överensstämmande, och därför anser vi att vår studie är representativ för hela populationen gällande auktoriserade revisorer i Sverige.

Tabell 5.2 Bortfallsanalys

Kön	Totalt antal	Andel	Antal svar	Andel
Män	2031	65,6 %	112	62,9 %
Kvinnor	1064	34,4 %	66	37,1 %
Totalt	3095	100 %	178	100 %

Arbetsplats	Totalt antal	Andel	Antal svar	Andel
Big Four	1622	52,4 %	95	53,4 %
Mindre än Big Four	1473	47,6 %	83	46,6 %
Totalt	3095	100 %	178	100 %

5.3.4 Statistisk analys

Vår insamlade empiriska data kommer att analyseras i programmet SPSS. Genom att använda ett statistikprogram underlättas analysarbetet, dels genom att dra kopplingar och dels för att kunna hantera samtliga 232 svar (Christensen m.fl., 2001). Inledningsvis kommer beskrivande statistik för våra olika variabler att redogöras. Detta kommer att presenteras i olika tabeller med frekvenser och medelvärden. I analysarbetet kommer därtill variablerna som mätts med hjälp av ett antal påstående i enkätundersökningen att slås samman. Här kan vi enligt Pallant (2010) använda oss av Cronbach's alpha, ett test där vi tar reda på om påstående mäter detsamma. Därefter kommer ett korrelationstest och en multipel regressionsanalys att genomföras för att analysera variationen av den beroende variabeln, i vårt fall välbefinnandet,

samt även undersöka eventuella samband (Körner & Wahlgren, 2005). I vår hypotesprövning utförs en multipel regressionsanalys i två steg. Först testas variablerna som kontrollvariabler och därefter som modererande variabler. Med vår analytiska undersökning är vårt ändamål att kartlägga och förklara samband.

5.3.5 Reliabilitet och validitet

För att vår studie ska kunna ges reliabilitet är det av stor betydelse att mätvärdena är tillförlitliga. Enligt Körner och Wahlgren (2012) är det därför viktigt att med noggrannhet skapa sitt mätinstrument. Reliabiliteten i ett mätvärde kan enligt Körner och Wahlgren (2012) påverkas av fyra olika faktorer: mätinstrumentet, den som utför mätningen, omgivningen kring mätningen och det undersökta objektet. Vårt mätinstrument är enkätundersökningen med noga formulerade och lättförstådda påståenden. Dessa påståenden kommer i analysen att testas genom Cronbach's alpha, där vi således säkerställer en stor del av mätinstrumentet. Vidare har vi som utfört mätningen strävat efter att vara objektiva genom att utveckla neutrala påståenden till respondenterna. Dessutom hämtades påståendena från andra forskares undersökningar, vilket betyder att de tidigare mätts. För att välja ut de påståenden som antogs lämpliga valde vi således att genomföra pilotintervjuer som framställde hur omgivningen upplevde tidspress och välbefinnande. Detta för att försäkra oss att enkäten mätte något väsentligt. För att öka reliabiliteten ytterligare utfördes en teststudie av enkäten på två revisorsassistenter innan utskicket till vårt urval. Här kunde vi således ha upptäckt eventuella problem såsom tolkningsfel. De undersökta objekten, tidspress och välbefinnandet, kan vidare anses känsliga och möjligen minska reliabiliteten. Men eftersom vi var medvetna om detta har vi försökt öka reliabiliteten genom att behandla respondenterna konfidentiellt.

Det är därutöver viktigt att validitet uppnås, det vill säga att studien mäter vad som avses att mätas (Christensen m.fl., 2001). Vi har därför formulerat våra enkätfrågor för att de ska kunna besvara samtliga hypoteser. Hypoteserna ska i sin tur ge svar på studiens syfte. Enligt Denscombe (2009) innebär validitet hur väl data reflekterar sanningen och verkligheten. Som påtalades i ovan stycke kan våra pilotintervjuer ha medfört att vi fick en inblick av verkligheten innan vi genomförde vår kvantitativa undersökning. Vår kombination av metod har således kunnat stärka validiteten i studien. Ytterligare något som kunnat öka giltigheten av den empiriska datainsamlingen var att flera påståenden mätte en och samma variabel. Exempelvis mättes tidspress med sex påståenden och välbefinnandet med nio påståenden. Validiteten har även ökat genom att påståendena hämtats från tidigare forskning, vilket

betyder att dessa forskare redan prövat om påståendena faktiskt mäter det de avser att mäta. Sammanfattningsvis anser vi därmed att reliabiliteten och validiteten är god i vår studie.

5.4 Etiska beaktanden

Det är viktigt att ta hänsyn till etiska beaktande vid genomförandet av empiriska studier. Enligt Vetenskapsrådet (2002) bör studien utgå från individskyddskravet för att samhällets medlemmar ska beaktas etiskt korrekt. Individskyddskravet kan i sin tur delas in i fyra krav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vi har följt samtliga krav. Vi har informerat respondenterna om vår studie, deras medverkan var frivillig, deras uppgifter har inte offentliggjorts och vi kommer endast utnyttja den insamlade informationen till denna studies syfte. Respondenterna som deltog i vår kvalitativa undersökning behandlades anonymt medan våra respondenter i vår kvantitativa undersökning behandlades konfidentiellt.

6 Empirisk analys

I detta sjätte kapitel presenteras studiens empiriska analys där vi redogör för det insamlade materialet från enkätundersökningen. Först presenteras beskrivande statistik och därefter korrelationen i modellen. Slutligen behandlas vår hypotesprövning.

6.1 Beskrivande statistik

Vi har sammanställt beskrivande statistik för att överskådligt sammanfatta de enskilda variablerna som erhållits som svar från enkätundersökningen. Vår empiriska data genererades av 232 respondenter, och enligt Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen (2010) kan detta anses tillräckligt för att anta en normalfördelad spridning. Detta eftersom svarsfrekvensen överstiger 30 svar. Utifrån enkäten kan det utläsas att vi både haft kategorivariabler och kvantitativa variabler, varav kategorivariabler är icke-numeriska och kvantitativa variabler är numeriska (Körner & Wahlgren, 2012). De icke-numeriska variablerna är: kön, hierarki, arbetsplats och familjesituation. Dessa kan även kallas dummyvariabler eftersom vi har jämfört två kategorier (Andersson, Jorner & Ågren, 2007). Genom att ge dem numeriska värden, såsom noll och ett i SPSS, kvantifieras variablerna och kan därmed jämföras i regressionsanalysen. Dummyvariablerna förklaras med frekvens och andel, medan våra numeriska variabler beskrivs med minimum (lägsta svaret), maximum (högsta svaret), medelvärde och standardavvikelse. De numeriska variablerna är: ålder, tidspress, välbefinnandet, professionsidentitet, organisationsidentitet och familjeidentitet. Enligt Körner och Wahlgren (2012) ska beskrivande statistik ingå i analytiska undersökningar, där bland annat frekvens och andel ska framgå samt olika parametrar såsom medelvärde och standardavvikelse. Fördelningen av svaren angående kön, hierarki, arbetsplats och familjesituation presenteras i tabellerna nedan.

Följaktligen kan andelen män och kvinnor utläsas av tabell 6.1, vilket är en relativt jämn fördelning när samtliga respondenter tas i beaktning. Detta till skillnad från tabell 5.2 där det framgår att männen är betydligt fler än antalet kvinnor, dock beaktas endast auktoriserade revisorer i bortfallsanalysen. Detta framgick i bortfallsanalysen i avsnitt 5.3.3.

Tabell 6.1 Frekvenstabell kön

Kön	Frekvens	Andel
Män	135	58,2 %
Kvinnor	97	41,8 %
Totalt	232	100 %

Som därtill framgår av tabell 6.2 har vi i analysarbetet avgränsat oss till revisorsassistenter och auktoriserade revisorer. Detta på grund av att vi endast erhöll ett register med auktoriserade revisorer samt fick möjlighet att nå ut till assistenter med hjälp av ett snöbollsurval. Sedan den 1 juni 2013 kan man inte tituleras som ”godkänd revisor” eftersom titeln tagits bort (FAR, 2013). De godkända revisorerna med revisorsexamen blev med automatik auktoriserade revisorer, och därför finns det numera få godkända revisorer som behållit sin titel. Men i enkäten valde vi att ta med ”Godkänd revisor” som svarsalternativ, detta på grund av att vi ville försäkra oss om att det inte fanns någon godkänd revisor med i registret. Vidare kunde frågan angående hierarkin tolkas olika, vilket blev tydligt när somliga respondenter valde titeln partner trots att de även var auktoriserade revisorer. Detta kunde således gett missvisande svar i analysen, och därför beslutade vi att utesluta svarsalternativet partner av säkerhetsskäl. Vi har således enbart jämfört assistenter med auktoriserade revisorer.

Tabell 6.2 Frekvenstabell hierarki

Hierarki	Frekvens	Andel
Revisorsassistent	54	23,3 %
Auktoriserad revisor	178	76,7 %
Totalt	232	100 %

Vi har i analysen enbart jämfört de fyra största revisionsbyråerna, Big Four, med resterande byråer i Sverige (se tabell 6.3). I enkätundersökningen fick respondenterna som inte arbetar på Big Four välja svarsalternativet ”Annan” där de själv fyllde i sin byrå. Dock har vi inte tagit hänsyn till dessa individers respektive byrå, utan byråerna har sammanslagits till ”Mindre än Big Four”. Beslutet grundades dels på att benämningen Big Four är en allmän indelning och dels av svårigheten för oss att avgöra vilka andra byråer som kan definieras som stora.

Tabell 6.3 Frekvenstabell arbetsplats

Arbetsplats	Frekvens	Andel
Big Four	102	44,0 %
Mindre än Big Four	130	56,0 %
Totalt	232	100 %

Vi har därutöver sammanslagit ”Ensamstående med barn”, ”Partner utan barn” och ”Partner med barn” till benämningen ”Familj”. Detta eftersom hypotes 6b efterfrågar ordet familj, som vi i denna studie valt att definierat till individer med någon form av familj. I den statistiska analysen jämfördes således de med familj med de utan familj (se tabell 6.4).

Tabell 6.4 Frekvenstabell familjesituation

Familjesituation	Frekvens	Andel
Ingen familj	36	15,5 %
Familj	196	84,5 %
Totalt	232	100 %

I tabell 6.5 har vi samlat de numeriska variablerna. Det framgår att åldern varierar mellan 25 och 69 år på de tillfrågade respondenterna. Detta betyder således att vi fångat en bred åldersvariation, allt från de som nyligen påbörjat sin karriär till de som är nära pension. Därtill framgår beskrivande statistik enskilt av de samtliga påståendena gällande tidspress, välbefinnandet och de tre identiteterna. Vad gäller professionsidentiteten, organisationsidentiteten och familjeidentiteten framgår det att medelvärdet för respektive påstående är någorlunda jämt. Det tydliggörs även att alla tre identiteterna är relativt starka eftersom ingen understiger fyra på vår sjugradiga skala.

Tabell 6.5 Beskrivande statistik enskilda variabler

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standardavvikelse
Ålder	25	69	40,99	10,984
Tidspress 1	1	7	3,81	1,832
Tidspress 2	1	7	3,35	1,949
Tidspress 3	1	7	3,34	1,926
Tidspress 4	1	7	4,84	1,632
Tidspress 5	1	7	4,60	1,886
Tidspress 6	1	7	5,40	1,540
Välbefinnandet 1	1	7	4,13	1,807
Välbefinnandet 2	1	7	3,92	1,830
Välbefinnandet 3	1	7	2,43	1,665
Välbefinnandet 4	1	7	3,75	1,874
Välbefinnandet 5	1	7	3,68	1,737
Välbefinnandet 6	1	7	2,93	1,611
Välbefinnandet 7	1	7	3,35	1,627
Välbefinnandet 8	1	7	3,29	1,842
Välbefinnandet 9	1	7	3,52	1,737
Profession 1	1	7	5,28	1,447
Profession 2	1	7	4,89	1,476
Profession 3	1	7	5,26	1,554
Profession 4	1	7	4,41	1,467
Organisation 1	1	7	5,45	1,480
Organisation 2	1	7	5,43	1,400
Organisation 3	1	7	5,83	1,307
Organisation 4	1	7	5,34	1,388
Familj 1	1	7	6,02	1,346
Familj 2	2	7	6,06	1,185
Familj 3	2	7	6,15	1,063
Familj 4	1	7	5,64	1,408

6.1.2 Sammanslagning av variabler

Utifrån tabell 6.5 och vår enkät (se bilaga 7) kan det utläsas att vi haft flera olika påståenden för att mäta tidspress, välbefinnandet och de tre identitetsvariablerna. Vi har därför tillämpat Cronbach's alpha för att testa om samtliga påståenden inom varje variabel mäter samstämmighet (Pallant, 2010). Här sker således en sammanslagning av variablerna där vi tagit fram ett genomsnitt. Enligt Pallant (2010) ska värdet överstiga 0,7 för att veta att respondenterna tolkat påståendena på ett korrekt sätt. Enligt tabell 6.6 framgår således att samtliga påståenden i studien mäter våra variabler rättvist, och därmed kan vi använda variablerna i det fortsatta analysarbetet.

Tabell 6.6 Cronbach's alpha

	Antal variabler	Cronbach's alpha
Tidspress	6	0,843
Välbefinnandet	9	0,916
Professionsidentitet	4	0,856
Organisationsidentitet	4	0,894
Familjeidentitet	4	0,758

Tabell 6.7 visar beskrivande statistik på de sammanslagna variablerna. Av dessa nya variabler framgår att de flesta respondenter känner tidspress, eftersom medelvärdet överstiger fyra på vår sjugradiga skala. Det framgår även att respondenterna mår bra med ett medelvärde på 4,55 vad gäller välbefinnandet. Flertalet respondenter har därutöver identifierat sig med de tre identiteterna, varav den starkaste identiteten som upplevs är familjeidentitet.

Tabell 6.7 Beskrivande statistik nya variabler

	Minimum	Maximum	Medelvärde	Standardavvikelse
Tidspress	1	7	4,23	1,349
Välbefinnandet	1	7	4,55	1,353
Professionsidentitet	2	7	4,96	1,242
Organisationsidentitet	1	7	5,53	1,207
Familjeidentitet	2,5	7	6,00	0,944

6.2 Korrelation

Genom att genomföra ett korrelationstest prövas ett eventuellt samband mellan samtliga variabler (Andersson m.fl., 2007). Alla variabler testas mot varandra, dock testas endast två åt gången. Detta blir således ett förtest inför den multipla regressionsanalysen för att bland annat upptäcka multikollinearitet. Två vanliga korrelationstest som mäter styrkan av ett samband är Pearsons och Spearmans korrelationstest (Pallant, 2010). I denna studie lämpade sig Pearsons korrelationstest, eftersom vi antagit en normalfördelad spridning. I bilaga 8 framgår lutningen

mellan variablerna samt vilka variabler som korrelerar med varandra. Välbefinnandet har exempelvis korrelation med kön, ålder, professionsidentitet och familjesituation samt med ålder och hierarki när de är modererande variabler. Mycket stark korrelation råder emellertid mellan välbefinnandet och tidspress samt med följande modererande variabler: kön, professionsidentitet, organisationsidentitet, familjesituation och familjeidentitet. Därutöver framgår det av korrelationstestet att tidspress, den oberoende variabeln, har korrelation med alla variabler förutom med familjesituation. Dock varierar sambandet mellan svagt till mycket starkt. Detta betyder således att variablerna kön, ålder, hierarki, arbetsplats, professionsidentitet, organisationsidentitet och familjeidentitet inte har någon modererande effekt. Detta eftersom variabler inte kan vara modererande om de korrelerar med den oberoende variabeln (Umans, 2012). Alltså förkastas hypotes 2 till och med 5 samt 6b.

Förutom att testa hypotes 1 gällande sambandet mellan tidspress och välbefinnandet kommer således hypotes 6a också att testas genom multipel regressionsanalys. Variabeln familjesituation kommer testas för att undersöka eventuell modererande effekt på sambandet mellan tidspress och välbefinnandet. Detta eftersom ingen korrelation påvisades mellan tidspress och familjesituation i korrelationstestet (se bilaga 8).

6.3 Hypotesprövning

Vi kommer alltså att pröva hypotes 1 och hypotes 6a genom multipel regressionsanalys där vi antingen förkastar eller inte förkastar respektive hypotes. Hypotesprövning innebär att den insamlade informationen från urvalet prövar hypoteserna angående populationen (Körner & Wahlgren, 2005). I denna studie kommer vi att använda en signifikansnivå på fem procent. Dels på grund av att fem procent är en vanlig nivå i statistiska sammanhang och dels på grund av att vi kräver 95 procents säkerhet i vår studie (Christensen m.fl., 2001). Det betyder att en hypotes förkastas om den överstiger en nivå på fem procent. För att därtill beteckna styrkan på sambandet används en skala noll till tre stjärnor, där 0,001 betecknas med tre stjärnor som tyder på ett mycket starkt samband (Körner & Wahlgren, 2005). I vår studie har vi dessutom använt ett korstecken för att beteckna svagt samband. Styrkan på sambandet synliggörs på variablernas standardiserade beta-värde i tabellerna nedan.

6.3.1 Multipel regressionsanalys

I avsnitt 5.3.4 framgick att den multipla regressionsanalysen skulle genomföras i två steg. Trots att vi förkastat flera av hypoteserna kommer vi i vårt första steg inkludera samtliga

variabler, i form av kontrollvariabler gentemot den beroende variabeln välbefinnandet. Av tabell 6.8 framgår att detta test påvisade att hela modellen är signifikant. Att korrelationen för tidspress är trestjärnigt signifikant tyder på ett mycket starkt samband, och regressionsanalysen har således kunnat påvisa ett samband mellan revisorns upplevda tidspress och välbefinnande. Av den justerade förklaringsgraden framgår det dessutom att 33,4 procent av välbefinnandet förklaras av modellen. Vidare framgår de enskilda variabelernas regression i samband med välbefinnandet i tabellen. Det synliggörs att både tidspress och arbetsplats är två signifikanta variabler, eftersom signifikansnivån understiger fem procent. Utöver tidspress, som påverkar välbefinnandet negativt, visar regressionen att välbefinnandet är högre hos de som har en Big Four-byrå som arbetsplats.

Utifrån testet framgår därutöver *variance inflation factor* (VIF-värde), vilket mäter graden av multikollinearitet hos de enskilda variabelerna. Enligt Pallant (2010) innebär ett VIF-värde över tio problem, men denna nivå har emellertid diskuterats. Exempelvis nämner Djurfeldt m.fl. (2010) att nivån inte ska överstiga 2,5. Utifrån tabellen framgår att professionsidentitet och organisationsidentitet överstiger VIF-värdet 2,5, vilket indikerade på att de hade en effekt på varandra. Detta är rimligt med tanke på att variabelerna mäter liknande aspekter (jmf. Broberg m.fl., 2014; Mael & Ashforth, 1992; Carrington m.fl., 2011). Därför utfördes ytterligare test med variabelerna var för sig, där vi kunde klargöra att de inte hade effekt på sambandet eftersom testerna gav snarlika resultat. Mellan övriga variabler påvisades ingen multikollinearitet.

Tabell 6.8 Multipel regressionsanalys kontrollvariabler

	Stand. Beta	Stand. fel	Toleransvärde	VIF-värde
Tidspress	-0,589***	0,082	0,758	1,321
Kön	-0,064	0,223	0,850	1,176
Ålder	0,057	0,011	0,806	1,240
Hierarki	-0,045	0,438	0,728	1,373
Arbetsplats	0,228**	0,224	0,771	1,297
Professionsidentitet	0,057	0,130	0,382	2,620
Organisationsidentitet	-0,131	0,137	0,383	2,610
Familjesituation	0,056	0,690	0,834	1,199
Familjeidentitet	0,022	0,117	0,793	1,261
Konstant	6,522***			
Förklaringsgrad	0,385			
Justerad förklaringsgrad	0,334			
F-värde	7,637***			

Vidare var nästa steg i vår multipla regressionsanalys att testa hypotes 1 och hypotes 6a. För att testa om familjesituation har en modererande effekt gällande sambandet mellan revisorns upplevda tidspress och välbefinnande omvandlades kontrollvariabeln till en modererande variabel. En modererande variabel erhöll vi genom att multiplicera familjesituation med tidspress i programmet SPSS. I följande två avsnitt testas hypoteserna.

6.3.2 Hypotes 1

Utifrån tabell 6.9 kan vi konstatera att tidspress påverkar välbefinnandet. Sambandet är negativt vilket framgår av det standardiserade beta-värdet -0,567, och därutöver mycket starkt eftersom signifikansnivån är trestjärnig. Sammantaget beror välbefinnandet till 31,8 procent av tidspress och därför kan inte Hypotes 1 förkastas. Det betyder i sin tur att välbefinnandet hos revisorn påverkas negativt av tidspress och därmed stödjer vår studie den befintliga teorin angående tidspressens negativa effekt på individen.

Tabell 6.9 Multipel regressionsanalys tidspress

	Stand. Beta	Stand. fel	Toleransvärde	VIF-värde
Tidspress	-0,567***	0,060	1,000	1,000
Konstant	6,924***			
Förklaringsgrad	0,321			
Justerad förklaringsgrad	0,318			
F-värde	89,058***			

6.3.3 Hypotes 6a

Tabell 6.10 påvisar att de med familj mår bättre, och därav måste hypotes 6a förkastas. Det framgår därtill att sambandet hade varit signifikant om vi antagit en något högre signifikansnivå, vilket tyder på att välbefinnandet hos ensamstående revisorer påverkas negativt av tidspress i högre utsträckning än hos revisorer med familj. Detta stämmer således inte överens med teorin som presenterades i avsnitt 3.3.5.

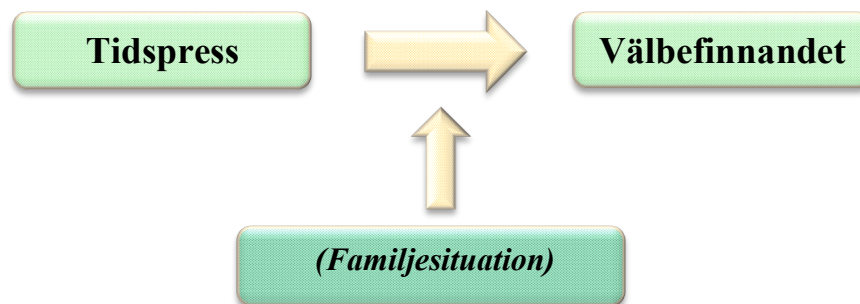
Tabell 6.10 Multipel regressionsanalys moderator familjesituation

	Stand. Beta	Stand. fel	Toleransvärde	VIF-värde
Tidspress	-0,639***	0,072	0,679	1,473
Moderator familjesituation	0,128†	0,052	0,679	1,473
Konstant	6,897***			
Förklaringsgrad	0,333			
Justerad förklaringsgrad	0,325			
F-värde	46,585***			

6.3.4 Sammanfattning av hypotesprövning

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att åtta av våra nio hypoteser förkastas efter hänsyn tagen till korrelationstest samt multipel regressionsanalys vid en signifikansnivå på fem procent. Hypotes 1 är således ensam om att inte förkastas, eftersom här påträffades en trestjärnig signifikansnivå och ett negativt samband mellan tidspress och välbefinnandet. Dock är det viktigt att framhålla att familjesituation inte hade förkastats om vi antagit en något högre signifikansnivå än fem procent.

Utifrån analysen av hypoteserna har det således uppenbarats att flera av våra modererande variabler inte hade någon signifikant påverkan, därav har uppsatsens modell förändrats. I den nya modellen ingår endast den modererande variabeln familjesituation. Den sätts emellertid inom parentes eftersom familjesituation kräver en något högre signifikansnivå än fem procent för att inte förkastas. Uppsatsens nya modell blir därför i enlighet med figur 6.1.



Figur 6.1 Uppsatsens nya modell

7 Slutsats

I detta sjunde kapitel presenteras studiens slutsats. Utöver slutsatser redogörs för implikationer samt etiska och samhällseliga aspekter. Därefter behandlas egna reflektioner och metodkritik, och slutligen ger vi förslag till vidare forskning.

7.1 Slutsatser

Syftet med studien var att förklara hur tidspress påverkar revisorns välbefinnande. Därtill utreddes hur sambandet påverkades av olika revisor- och revisions specifika faktorer samt av revisorns professionsidentitet, organisationsidentitet och familjeidentitet. Frågeställningen blev således: *Hur påverkar tidspress revisorns välbefinnande?* Slutsatserna som dras riktar sig till hela populationen av revisorer i Sverige, eftersom det utifrån bortfallsanalysen framgick att urvalet av auktoriserade revisorer motsvarade populationen på ett tillräckligt sätt. Detta görs dock med viss försiktighet eftersom vi erhöll en låg svarsfrekvens. Dessutom mötte vi svårigheter att genomföra en bortfallsanalys vad gäller revisorsassistenterna, och därför vet vi inte om snöbollsurvalet är representativt för hela populationen. Vi är därutöver medvetna om att studien genomförts under den tidspressade perioden som råder för revisorer på våren. Det kan ha påverkat vårt utfall angående tidspress inom revisionsbranschen.

Av resultatet framgår ett starkt samband mellan tidspress och välbefinnandet; att tidspress orsakar negativ effekt på revisorns upplevda välbefinnande. Resultatet visar också att tidspress förklarar nästan 32 procent av revisorns välbefinnande. I studien kunde vi däremot inte ge belägg för att sambandet påverkades av de inkluderade variablerna kön, ålder, hierarki, arbetsplats, professionsidentitet, organisationsidentitet och familjeidentitet. Detta på grund av att dessa variabler korrelerade med vår oberoende variabel tidspress i korrelationstestet (se bilaga 8), och enligt Umans (2012) försvinner därmed möjligheten för variablerna att ha en modererande effekt.

Trots att tidigare forskning har kunnat ge bevis för att kön har påverkan på olika samband (Pereira & Coelho, 2012), kunde vi inte konstatera detta i denna studie. Som nämndes i avsnitt 3.6.1 har könsrollen betydelse för hur individen upplever olika situationer i olika sammanhang, och således kan korrelationen med tidspress antas vara ett rimligt utfall med tanke på tidigare forskning. Inte heller finner vi stöd för att välbefinnandet skulle försämrats med åldern i detta sammanhang, vilket är ett motsatt resultat än det som Pereira och Coelho

(2012) visar. Däremot kan vi konstatera att ålder korrelerar med tidspress, vilket stämmer överens med Otley och Pierces (1996) forskning som framlade bevis på ett signifikant samband mellan variablerna. Vår analys kunde inte heller ge belägg för att varken hierarki eller arbetsplats skulle ha någon effekt på sambandet mellan revisorns upplevda tidspress och välbefinnande. Vad gäller hierarkin framgick svag korrelation med tidspress, och det stödjer därmed redan framtagna forskning som menar på att hierarkin har en betydande effekt i relation till tidspress (se avsnitt 3.6.3). Och precis som Svanberg och Öhman (2013) samt Liyanarachchi och McNamara (2007) har vi funnit korrelation mellan tidspress och arbetsplats genom vårt korrelationstest.

Studiens utfall, vad gäller dessa faktorer, var dock inte överraskande eftersom forskare påvisat blandade resultat (jmf. Otley & Pierce, 1996; Svanberg & Öhman, 2013; Scanlan m.fl., 2013; Byron, 2005). Vidare fann vår studie inte heller att identiteterna påverkade sambandet mellan revisorns upplevda tidspress och välbefinnande trots att de sägs ha betydelse vid en individs uppfattning. Dock kunde vi genom korrelationstestet konstatera att korrelation råder mellan vardera identitet och den oberoende variabeln tidspress. Därmed förkastades hypoteserna angående kön, ålder, hierarki och arbetsplats samt de tre identiteterna. Vad som däremot inte korrelerade med tidspress i korrelationstestet var variabeln familjesituation.

Familjesituation fick ett svagt signifikant samband i relation till revisorns upplevda tidspress och välbefinnande. Hade vi dessutom tillåtit en något högre signifikansnivå i vår studie hade resultatet påvisat att välbefinnandet hos revisorerna utan familj påverkas mer av tidspress i jämförelse med revisorerna med familj. Detta motsäger således Byron (2005), Hughes och Parkes (2007) samt Ng och Feldmans (2008) som påstår att stressigt arbete tär mer på de revisorer med familj. En tänkbar förklaring till att revisorerna med familj upplever att de mår bättre trots tidspress kan vara att dessa individer troligen ges mer stöd, tillit och uppmuntran av familjen. Exempelvis kan stöd från familjemedlemmarna bidra till att revisorn blir mer positiv till en tidspressad arbetssituation i jämförelse med en individ utan familj.

7.2 Implikationer samt etiska och samhällsliga aspekter

Att vår studie ger statistiskt stöd för att tidspress förorsakar sämre välbefinnande kan bidra till nyttig och användbar kunskap för samhället. För det första ges kunskap angående revisorns viktiga roll. Exempelvis ger studien belägg för att arbetsgivaren bör främja välbefinnandet så att revisorn kan utföra de kvalitetsmässiga och komplexa arbetsuppgifter som förväntas och

krävs (Carrington, 2010). Det är betydelsefullt att revisorn kan leva upp till sin legitimerande roll utan att något såsom välbefinnandet kan påverka ens etiska handlingsutförande. För det andra ger vår studie kunskap för de arbetsgivare som strävar efter effektivitet och nyttomaximering inom revisionsbyråerna. Det är av stor betydelse att främja revisorers välbefinnande eftersom det är de som tillgodogör denna önskan. Genom att arbetsgivaren blir medveten om sambandet mellan tidspress och välbefinnandet kan det således resultera i att revisionsbyrån identifierar arbetsförhållandena. Därigenom ges möjligheten att vidta åtgärder för att förebygga ett sämre upplevt välbefinnande. Med andra ord ska arbetsgivaren inte fokusera på revisorerna som en kostnad, utan som en tillgång som måste vårdas och utvecklas (Kossek m.fl., 2012).

Ett sämre välbefinnande kan enligt Widmer m.fl. (2012) utgöra frustration, utmattning och hälsoproblem. Enligt vår enkätundersökning framgick det att respondenterna upplevde utmattning och trötthet när det gäller hushållssysslor. Dock kan det vara svårt att eliminera all tidspress eftersom det troligtvis alltid kommer att förekomma inom revisionsbranschen. Detta på grund av dels konkurrensen mellan byråerna och dels den tidsgräns som är lagstiftad vad gäller att revision ska utföras inom sex månader från bokslut. Däremot bör byråerna hitta ett sätt att minska de negativa konsekvenserna på välbefinnandet. En tänkbar åtgärd kan vara att ge revisorn tillräcklig tid för ett revisionsuppdrag, det vill säga realistiska budgetar som inte skapar konflikt mellan revisionsarvode och lönsamhet (jmf. Sweeney & Pierce, 2006; Gundry & Liyanarachchi, 2007; Otley & Pierce, 1996; Willett & Page, 1996; Svanberg & Öhman, 2013; Pierce & Sweeney, 2004). Om revisionsbyråerna gemensamt upphör med att pressa revisionsarvodet hade förutsättningarna för ett bättre välbefinnande hos revisorerna sannolikt ökat. Det vill säga hela revisionsbranschen hade ”höjts”.

Ytterligare en tänkbar åtgärd för att motverka tidspressens konsekvenser på välbefinnandet kan vara revisorns självbestämmande över sitt arbete. Med kontroll kan individen ges bättre förutsättningar för att planera sitt arbete (Hughes & Parkes, 2007), och detta kan i sin tur möjliggöra ett ökat välbefinnande (Scanlan m.fl., 2013; Kinman & Jones, 2008). Det framgick av pilotintervjuerna att revisorerna till stor del planerar arbetet själv, exempelvis upplägget av revisionsuppdraget, och följande citat är hämtat från Assistent A: ”i merparten av arbetsuppgifterna bestämmer jag allt själv” (se bilaga 2). Detta kan således tyda på att revisionsbranschen försökt förbättra revisorns välbefinnande genom att ge ökad kontroll över

arbetsuppgifterna, dock pekar vår studie på att det krävs ytterligare åtgärder för att främja välbefinnandet hos de anställda revisorerna.

Gundry och Liyanarachchi (2007) påpekade att tidspress har en inverkan på professionen. Att därför ge revisorn mer realistiska tidsbudgetar och målsättningar kan således skapa mindre tidspress och bättre motivation som i sin tur leder till ett bättre välbefinnande. Att revisorn har ett stort engagemang och ett gott välbefinnande skapar därigenom bättre förutsättningar för att utföra revisionen i enlighet med professionens kvalitetsmässiga förväntningar och krav. Detta stämmer överens med Gagné och Decis (2005) påstående angående motivationens påverkan på individens agerande. Genom ett gott välbefinnande med god motivation förebyggs eventuellt att revisorn tilltar dysfunktionellt handlingsutförande, vilket forskare hävdar utgöra ett vanligt oetiskt beteende (bl.a. Pierce & Sweeney, 2004; Otley & Pierce, 1996; Bowrin & King II, 2010; Svanberg & Öhman, 2013; Gundry & Liyanarachchi, 2007). Följaktligen kan vi därför anta att välbefinnandet är ett väsentligt ”mellansteg” för bättre medvetenhet om hur tidspress påverkar revisorer och deras arbete. Det är således betydelsefullt att revisionsbranschen erkänner för sig själv att revisionskvaliteten kan hotas på grund av att tidspress förorsakat ett sämre välbefinnande hos revisorn. Hej tidspress, hejdå välbefinnandet!

7.3 Egna reflektioner och metodkritik

Enligt flera forskare finns där en gräns för när tidspress övergår till att ge negativa effekter (Svanberg & Öhman, 2013; Bowrin & King II, 2010; Gundry & Liyanarachchi, 2007). Vi torde därför kunna dra slutsatsen att revisorernas upplevda tidspress sannolikt överstiger den optimala nivån, men vi kan bara spekulera i huruvida den medför negativa effekter. Exempelvis torde en negativ effekt vara att välbefinnandet upplevs sämre för revisorn.

Vi anser därutöver att studien har begränsats genom svarsfrekvensen från den kvantitativa enkätundersökningen. Även om urvalet var representativt gentemot populationen, hade vi önskat att fler respondenter deltog för att öka tillförlitligheten ytterligare. Vi hade möjligtvis kunnat erhålla en högre svarsfrekvens om undersökningen genomförts under hösten när arbetstrycket inte är lika högt. Vi tror emellertid inte att det gett någon större effekt på sambandet mellan tidspress och välbefinnandet, eftersom detta påvisades vara mycket starkt. Dock hade utfallet för resterade variabler möjligtvis kunnat ändras. Trots detta anser vi att studiens resultat överlag har betydelse för revisionsbranschen och för framtida forskning.

7.4 Förslag till vidare forskning

Resultatet av studien kan utgöra ett grundläggande material samt nytt perspektiv och förhållningssätt till vidare forskning. Sambandet mellan tidspress och välbefinnandet överensstämde med våra förväntningar, eftersom forskare varit nästintill överens om att tidspress existerar inom revisionsbranschen. Däremot vore det intressant att undersöka varför revisorer med familj känner ett bättre välbefinnande i jämförelse med de utan familj. Vilka specifika positiva effekter ger familjemedlemmarna revisorn? Vad är det egentligen som motarbetar tidspressens negativa inverkan och ökar det upplevda välbefinnandet? Det hade dessutom varit intressant om motsvarande studie genomförts under hösten för att se eventuella skillnader gällande tidspressens påverkan på revisorns upplevda välbefinnande, och om en sådan studie kan bekräfta det vi kommit fram till i denna studie:

Hej tidspress, hejdå välbefinnandet!

Källförteckning

- Allwood, C. M. & Erikson, M. G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori: för psykologi och andra beteendevetenskaper* (1:1. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok* (1. uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Andersson, G., Jorner, U. & Ågren, A. (2007). *Regressions- och tidsserieanalys* (3:2. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinfors, J. (2009). *Varför vetenskap?* (3:1. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Bowrin, A. & King II, J. (2010). Time pressure, task complexity, and audit effectiveness. *Managerial auditing journal*, 25 (1/2), 160-181.
- Brante, T. (1988). Sociological Approaches to the Professions. *Acta Sociologica*, 31 (2), 119-142.
- Brante, T. (2005). Om begreppet och företeelsen profession. *Tidsskrift för Praxisnära forskning*, 1/2005, 1-13. Division of Sociology, Högskolan i Borås. Hämtad 15 april, 2014, från <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=979109&fileId=983908>
- Brante, T. (2009). Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. *Vetenskap för profession*, Högskolan i Borås, Hämtad 15 april, 2014, från <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1496709&fileId=1496953>
- Braun, R. L. (2000). The effect of time pressure on auditor attention to qualitative aspects of misstatements indicative of potential fraudulent financial reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 25 (3), 243-259.
- Brett, J. M. & Stroh, L. K. (2003). Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It?. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 67-78.
- Broberg, P. (2013). *The Auditor at Work – a study of auditor practice in big 4 audit firms*. Doctoral Dissertation, Lund University, Department of Business Administration School of Economics and Management.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P. & Theodorsson, E. (2014). *Auditors' professional and organizational identities and perceived commercialization in auditing firm*. Presented at the 37th Annual Meeting of European Accounting Association, Tallinn, Estonia.
- Bryson, A. & Freemans, R. B. (2009). Work and well-being: introduction. *National Institute Economic Review*, 209 (1), 70-71.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169-198.
- Carrington, T. (2010). *Revision* (1:1. uppl.). Malmö: Liber.
- Carrington, T. & Catasús, B. (2007). Auditing Stories about Discomfort: Becoming Comfortable with Comfort Theory. *European Accounting Review*, 16 (1), 35-58.
- Carrington, T., Johed, G., & Öhman, P. (2011). *The organisational context of professionalism in auditing*. Presented at Critical Perspectives on Accounting conference, Clearwater, Florida, US.
- Choo, F. & Firth, M. (1998). The Effect of Time Pressure on Auditors' Configural Information Processing. *International Journal of Auditing*, 2 (1), 21-33.

- Christensen, L., Engdahl, N., Gräås, C. & Haglund, L. (2001). *Marknadsundersökning – en handbok* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Coram, P., Ng, J. & Woodliff, D. (2003). A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality Among Australian Auditors. *Australian Accounting Review*, 13 (29), 38-44.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2:5. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktyglåda: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder* (2:2. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Egidius, H. (2006). *Termlexikon i psykologi och psykiatri* (1 uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Ellemers, N., Spears, R. & Doosje, B. (2002). Self and Social Identity. *Annual Review of Psychology*, 53, 161-186.
- FAR. (2013). *Revisor*. Hämtad 20 maj, 2014, från FAR, <http://www.far.se/Du-i-din-yrkesroll/Revisor/>
- Fors, F. & Brülde, B. (2011). Välbefinnande och livstillfredsställelse i dagens Sverige. I S. Holmberg, L. Weibull & H. Oscarsson (Red.), *Lycksalighetens ö* (52. Uppl., s. 349-364). Göteborg: SOM-institutet, Göteborgs universitet.
- Francis, J. R. (2004). What do we know about audit quality?. *The British Accounting Review*, 36 (4), 345-368.
- Fursman, L. (2009). Parents' long work hours and the impact on family life. *Social Policy Journal of New Zealand*, (35), 55-67.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331-362.
- Golden, L. & Wiens-Tuers, B. (2008). Overtime work and wellbeing at home. *Review of Social Economy*, 66 (1), 25-49.
- Grey, C. (1998). On being a professional in a "big six" firm. *Accounting, Organizations and Society*, 23 (5/6), 569-587.
- Grundry, L. C. & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19 (2), 125-152.
- Hansson, A., Airaksinen, E., Forsell, Y. & Dalman, C. (2009). *Psykisk hälsa: En litteratursammanställning av välbefinnandeforskning*. Karolinska Institutet. Från <http://www.folkhalsoguiden.se/upload/Psykisk%20Hälsa/Psykisk%20hälsa-%20en%20litteraturgenomgång%20av%20välbefinnandeforskning.pdf>
- Howieson, B. (2013). Quis Auditoret Iposos Auditores? Can Auditors Be Trusted?. *Australian Accounting Review*, 23 (4), 295-306.
- Hughes, E. L. & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work and Stress*, 21 (3), 264-278.

- Kalliath, T. & Kalliath, P. (2012). Changing work environments and employee wellbeing: an introduction. *International Journal of Manpower*, 33 (7), 729-737.
- Kelley, T., Margheim, L. & Pattison, D. (1999). Survey On The Differential Effects Of Time Deadline Pressure Versus Time Budget Pressure On Auditor Behavior. *The Journal of Applied Business Research*, 15 (4), 117-128.
- Kinman, G. & Jones, F. (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17 (1-2), 41-60.
- Kossek, E. E., Kalliath, T. & Kalliath, P. (2012). Achieving employee wellbeing in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower*, 33 (7), 738-753.
- Köpenhamns psykologiska frågeformulär. (2003). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Hämtad 6 maj, 2014, från Köpenhamns psykologiska frågeformulär, http://www.ektor-andersen.se/Downloadable/QuestionnairesGuidelines/COPSOQ_översättningsdokumentation_rev20070920.pdf
- Körner, S. & Wahlgren, L. (2012). *Praktisk statistik* (4:1. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Körner, S. & Wahlgren, L. (2005). *Statistiska metoder* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Lee, H. (2012). Incentive contracts and time pressure on audit judgment performance. *Managerial Auditing Journal*, 27 (3), 263-283.
- 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), 48-69.
- Liyanarachchi, G. A. & McNamara, S. M. (2007). Time budget pressure in New Zealand audits. *Business Review*, 9 (2), 61-68.
- Margheim, L., Kelley, T. & Pattison, D. (2005). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *The Journal of Applied Business Research*, 21 (1), 23-36.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma-mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103-123.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (7), 853-880.
- Otley, D. T. & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9 (1), 31-58.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS program* (4. uppl.). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (4:1. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Pentland, B. T. (1993). Getting comfortable with numbers: auditing and the micro-production of macro-order. *Accounting, Organizations and Society*, 18 (7/8), 605-620.
- Pereira, M. C. & Coelho, F. (2012). Work Hours and Well Being: An Investigation of Moderator Effects. *Social Indicators Research*, 111 (1), 235-253.
- Pierce, B. & Sweeney, B. (2004). Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation. *European Accounting Review*, 13 (3), 415-441.

- Revisorsnämnden. (2014). *Auktoriserade och godkända revisorer samt registrerade revisionsbolag 2014-05-02*. Hämtad 10 maj, 2014, från Revisorsnämnden, http://www.revisorsnamnden.se/rn/showdocument/documents/statistik/lopande/statistik_140502.pdf
- Riediger, M. & Freund, A. M. (2004). Interference and Facilitation Among Personal Goals: Differential Associations With Subjective Well-Being and Persistent Goal Pursuit. *Personality & Social psychology bulletin*, 30 (12), 1511-1523.
- Robertson, J. C. (2007). Staff auditor reporting decisions under time deadline pressure. *Managerial Auditing Journal*, 22 (4), 340-353.
- Sagiv, L. & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30 (2), 177-198.
- Scanlan, J. N., Meredith, P. & Poulsen, A. A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: relationships between wellbeing at work and turnover. *Australien Occupational Therapy Journal*, 60 (6), 395-403.
- Schmidt, M. & Umans, T. (2014). Experiences of well-being among female doctoral students in Sweden. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 9.
- SFS 2005:551. *Aktiebolagslagen*. Stockholm. Justitiedepartementet.
- Soobaroyen, T. & Chengabroyan, C. (2006). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*, 10 (3), 201-218.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4), 391-408.
- Sunt Arbetsliv. (2014). *Må bättre av jobbet*. Hämtad 9 april, 2014, från Sunt Arbetsliv, <http://www.suntliv.nu/Teman/Halsoframjande/>
- Svanberg, J. & Öhman, P. (2013). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality?. *Managerial auditing journal*, 28 (7), 572-591.
- Sweeney, B. & Pierce, B. (2006). Good hours, bad hours and auditors' defence mechanisms in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19 (6), 858-892.
- Tagesson, T. & Eriksson, O. (2011). What do auditors do? Obviously they do not scrutinise the accounting and reporting. *Financial Accountability & Management*, 27 (3), 272-285.
- Thoits, P. A. & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer Work and Well-Being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42 (2), 115-131.
- Umans, T. (2012). *The Bottom Line of Cultural Diversity at the Top: The Top Management Team's Cultural Diversity and its Influence on Organisational Outcomes*. Doctoral Dissertation, Lund University, Lund Institute of Economic Research School of Economics and Management.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 23 maj, 2014, från Vetenskapsrådet, http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N. & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 422-433.
- Willett, C. & Page, M. (1996). A Survey of Time Budget Pressure and Irregular Auditing Practices Among Newly Qualified UK Chartered Accountants. *British Accounting review*, 28 (2), 101-120.

Bilaga 1: Intervjuguide

1. Hur många år har du arbetat i revisionsbranschen?
2. Hur upplever du som assistent/auktoriserad revisor revisionsarbetet?
3. Vad tycker du om arbetsplatsens arbetsmiljö?
4. Vad innebär välbefinnande för dig och ditt arbete?
5. Vilka krav ställs på dig som assistent/auktoriserad revisor?
6. Vilka arbetstider har du?
7. Hur upplever du tidspressen inom revisionsbranschen?
8. Anser du att tidspressen påverkar ditt välbefinnande?
9. Upplever du att ditt välbefinnande har förändrats under din arbetstid?
10. Är arbetsbelastningen periodvis tyngre/lättare?
11. Hur ser ditt privatliv ut?
12. Anser du att det är svårt att hålla en bra balans mellan arbetslivet och privatlivet?
13. Hur ser framtiden ut inom arbetslivet?

Bilaga 2: Intervju med Assistent A

Intervjun är genomförd 25 april 2014. Assistent A är en kvinnlig revisorsassistent, som arbetar på ett litet kontor med 40 anställda på en stor byrå i Skåne.

1. Hur många år har du arbetat i revisionsbranschen?

Assistent A har arbetat tre och ett halvt år inom samma byrå i revisionsbranschen.

2. Hur upplever du som assistent revisionsarbetet?

Assistent A tycker arbetet är jättekul. Hon nämner att arbetet är lärorikt eftersom en revisor arbetar med varierande uppdrag. Men en revisor kan dock bli extra kunnig inom vissa områden, för på denna byrå arbetar assistenterna mot samma revisor vilket kan leda till att assistenten/revisorn riktas till ett visst område. Detta ger därför ökad chans för att upptäcka fel, eftersom assistenten/revisorn lär sig hitta väsentliga risker inom området. Assistent A anser vidare att arbetet är utmanande eftersom assistenterna har stort ansvarstagande, och revisorn förlitar sig till 95 procent på assistentens nedlagda arbete. När Assistent A påbörjade sitt arbete som assistent var arbetsuppgifterna bland annat att granska bokslut, och därefter har ansvaret ökat. Idag ges hon uppdrag både under hösten och våren, och dessa uppdrag planeras därefter utifrån egna bedömningar och initiativ. Hon säger att ”i merparten av arbetsuppgifterna bestämmer jag allt själv”. Planering blir således en viktig del i hennes arbete.

3. Vad tycker du om arbetsplatsens arbetsmiljö?

Arbetsmiljön anser hon är bra. Hon säger att ”själva stämningen är jättebra, och alla hjälps åt”. Ingen arbetar 300 timmarna övertid utan att någon reagerar och frågar hur det går samt om hjälp behövs. Vidare nämner Assistent A att ”alla går runt och säger god morgon till alla”.

4. Vad innebär välbefinnande för dig och ditt arbete?

Hon säger att det är viktigt med välbefinnandet. Hon säger exempelvis att vid för hög stress kan hon bli ledsen, och då förstår hon att det gått för långt. Det är viktigt att man har en jämn nivå på arbetet.

5. Vilka krav ställs på dig som assistent?

”Kraven är att jag ska göra min planering, att uppdragen är färdiga till den siste juni”. Vidare nämner hon att uppdragen är varierande. Det kan komma in tio uppdrag en vecka medan det endast inkommer två en annan vecka, och därför är det viktigt att planera för att få det att gå ihop. Hon ges därutöver ett stort ansvar, men så pass stort att det går att leva upp till. Assistent A poängterar dock följande: ”Jag har ju aldrig det slutliga ansvaret”. Hon säger även att ju längre tid du jobbat, desto mer krav tillkommer. Bland annat krävs det att du arbetar på mindre tid, det vill säga att du blir effektivare.

6. Vilka arbetstider har du?

Enligt Assistent A får de till stor del styra sina arbetstider själv, men grundtanken är att lägga 8 timmar mot kund varje dag: ”Det viktigaste är att jag gör mina timmar, att jag följer min planering och får den färdig”. Övertid förekommer, men det är mycket upp till var och en anser hon. Till en början vill många vara bäst på allt samt ställa upp på allt.

Första året hade exempelvis hon flera övertidstimmar. Hon säger att ”man fixar ju inte det i längden, men nu tycker jag nog ändå det ligger på en human nivå”. En veckas övertid kan man räkna med enligt Assistent A. Det innebär att ungefär 40 timmar är rimligt att ha vid årets slut. Hon påpekar dock att ”de första åren kunde jag ha 200-300 timmars övertid”. Men trots detta anser hon att det är mindre arbete än vad hon hade förväntat sig. Hon säger att möjligheten att ta med arbetet hem finns, och Assistent A arbetar hemifrån när det behövs. Övertiden kan för Assistent A ske både på morgnar och kvällar samt helger, dock föredrar hon främst att arbeta övertid under kvällar. Enligt Assistent A arbetar flera revisorer ofta några timmar gratis. Det är ett vanlig beteende när exempelvis budgeten håller på att överskridas. Hon förklarar att detta resulterar i att de budgeterade timmarna är kvar till nästa år, eftersom ingen ser att assistenten/revisorn egentligen har lagt ner några extra timmars arbete. Assistent A påstår emellertid att hon alltid försöker sätta upp den faktiska tiden.

7. Hur upplever du tidspressen inom revisionsbranschen?

Enligt Assistent A är arbetet tidspressat, men inte överhängande. Hon anser att det är individuellt ”mycket beror på hur du är som person”. Hon säger att det gäller att pyssla för att få ihop det, och att assistenten bör gå till revisorn när risken finns för att överskrida budgeten: ”Det är ju så att varje uppdrag har ju en tidsbudget, och den ska vi ju helst hålla, men det gör man kanske inte alltid”. Enligt Assistent A har tidspressen förändrats sedan hon började arbeta på byrån, exempelvis kan hon tänka sig att jobba mer gratis nu i jämförelse med när hon började.

8. Anser du att tidspressen påverkar ditt välbefinnande?

Hon anser att stress kan påverka välbefinnandet: ”Jag mår ju bra av att ha mycket att göra, att man känner sig behövd, men gränsen är ju hårfin att det blir för mycket”. Hon mår inte dåligt på grund av tidspressen i nuläget, så hon tycker inte tidspressen påverkar hennes välbefinnande. Dock säger hon att sista tiden i juni kan välbefinnandet påverkas, men då finns cheferna där för att vara uppmärksamma. De säger till om det blir för mycket. Assistent A menar emellertid att det hänger mycket på en själv, att assistenten/revisorn säger ifrån om det blir för mycket.

9. Upplever du att ditt välbefinnande har förändrats under din arbetstid?

Nej, det anser hon inte.

10. Är arbetsbelastningen periodvis tyngre/lättare?

Assistent A beskriver revisionsyrket som tidspressat under våren. På hösten är det mindre att göra och då läggs tid på utbildningar. Vidare anser hon att det är skönt att ha mycket att göra, och hon föredrar våren framför hösten.

11. Hur ser ditt privatliv ut?

Assistent A är gift och har tre barn, en som är sju och två som är fem. Hon säger att det är dåligt med hobbies, men att hon försöker springa och spela tennis på fritiden.

12. Anser du att det är svårt att hålla en bra balans mellan arbetslivet och privatlivet?

”Nu är jag ganska ny här fortfarande, och jag känner att jag fortfarande vill visa så himla mycket, så jag säger det ofta hemma att jag lägger 150 procent här på jobbet och sen kommer jag hem och så lägger man 50 procent. Man håller skenet uppe här, och sen rasar man när man kommer hem”. Hon anser dock att det är personligt: ”Jag kräver rätt så

mycket av mig själv så då blir det att jag lägger det här, vilket kanske är fel". Balansen kan därför vara ganska svår menar hon. "Jag säger oftast att man borde gjort detta innan man skaffar familj". Hon nämner att revisionsyrket kan vara svårt att få ihop med familjelivet.

13. Hur ser framtiden ut inom arbetslivet?

Hon säger att "mitt mål har alltid varit att bli auktoriserad revisor, men just nu är jag lite tveksam, jag vet inte om det är värt det. Man ser många revisorer som jobbar jätte jätte jätte mycket och där är som sagt balansen med familjelivet, jag kan inte få det att gå ihop, så jag vet inte. Men fortfarande säger jag att målet är att bli auktoriserad revisor, men då får jag nog bli lite starkare i mig själv". Assistent A säger att det är viktigt att kunna säga nej. Hon avslutar med att säga: "Som sagt, de jobbar jätte mycket".

Bilaga 3: Intervju med Assistent B

Intervjun är genomförd 25 april 2014. Assistent B är en manlig revisorsassistent, som arbetar på ett litet kontor med 40 anställda på en stor byrå i Skåne.

1. Hur många år har du arbetat i revisionsbranschen?

Assistent B har snart arbetat två år inom samma byrå i revisionsbranschen.

2. Hur upplever du som assistent revisionsarbetet?

Han säger att det är mycket strukturerat, och ”man var lite rädd innan, men så har inte alls jag fått uppfattningen nu när jag börjat arbeta”. Det är mycket trevligare och roligare än vad han förväntat sig. Det är dessutom motiverande. ”Man fick bilden att det är grått och trist, nu när jag jobbat två år så känns det helt annorlunda”. Han påpekar att man lär sig nya saker hela tiden, vilket gör arbetet positivt utmanande. Arbetsuppgifterna har dock inte sett likadana ut sedan start, utan nu anser han att han ges större ansvar från revisorerna. I början ges assistenten enklare uppgifter av revisorn. Revisorn planerar i princip allt åt en, men efter hand får assistenten alltmer friare händer och mer kundkontakt, vilket skapar mer delaktighet som i sin tur gör arbetet roligare.

3. Vad tycker du om arbetsplatsens arbetsmiljö?

Assistent B tycker att arbetsmiljön på kontoret är jättebra: ”Det är trevligt, och vi skrattar tillsammans”.

4. Vad innebär välbefinnande för dig och ditt arbete?

”Att man ska njuta av tiden, här och nu, att man ska vara glad och njuta av tillvaron både i arbetet och utanför”.

5. Vilka krav ställs på dig som assistent?

”I början var det i princip ingenting, men nu ställs det mer krav”. Det är mer deadline arbete nu i jämförelse med när han började. Han säger att ”övriga krav är väl att göra sitt jobb med god kvalitet”. Kraven anser han är rimliga, de följer en individs utveckling. Assistent B upplyser om att de har uppföljningssamtal med cheferna.

6. Vilka arbetstider har du?

Assistent B säger att det är sagt åtta timmar om dagen, alltså 40 timmar i veckan, dock kan detta överskridas i den tyngre perioden. Då kan arbetstimmarna uppnå 45-50 timmar i veckan. Men sen på sommaren och hösten går arbetstimmarna ner, och det kan då ligga omkring 37-35 timmar. Han påstår att han inte hade någon övertid sitt första år, men nu när kraven ökar känns övertidsarbete mer aktuellt. Övertiden säger Assistent B att han lägger på kvällar och helger, dock försöker han undvika helgerna. Han säger att man eventuellt kan behöva ta hänsyn till privatlivet. Det går att arbeta hemifrån, det fungera bra eftersom där finns program på datorerna som kan laddas ner på sin egen dator. Men för hans egen del så försöker han undvika att arbeta hemifrån.

7. Hur upplever du tidspressen inom revisionsbranschen?

”Just nu har vi inte alls tidspress tycker jag, det går rätt mycket i vågor. Ibland kan det komma in jättemycket, så att man knappt kommer in på sitt rum, och för några veckor

sedan var det så. Det var som jag och min kollega sa, det är tur att ni kommer nu och inte i början på juni eller senare då hade man kanske sagt annorlunda, så just nu så är det lugnt". Hur länge man har jobbat anser Assistent B ha betydelse, kraven ökar.

8. Anser du att tidspressen påverkar ditt välbefinnande?

"Det är klart att man påverkas". Assistent B anser att tidspressen kan ge trötthet, att det exempelvis kan bli svårt att hinna med att träna. Han säger att "det blir mindre sömn och det blir en stress man har inom sig".

9. Upplever du att ditt välbefinnande har förändrats under din arbetstid?

"Nej, det har det nog inte, utan jag känner mig rätt så nöjd med hur det varit under hela tiden. Det har inte blivit sämre i alla fall".

10. Är arbetsbelastningen periodvis tyngre/lättare?

Den anses tyngre under våren. Assistent B säger att det kan vara en fördel med att ha jämn arbetsbelastning, men att det kan bli svårt i denna bransch. Han menar även att om det blir mycket ena veckan och mindre andra veckan är upp till individen själv, "här handlar det om sin egen planering. Klart, att man kan ha åsikter om att det kommer in jättemycket ena veckan så att man får jobba 60 timmar då och 40 timmar nästa vecka".

11. Hur ser ditt privatliv ut?

Assistent B har sambo, men inga barn. Hans hobbyer utanför jobbet är gym och golf "som man försöker hinna med".

12. Anser du att det är svårt att hålla en bra balans mellan arbetslivet och privatlivet?

"Nej det tycker jag nog inte, det är lite vad man gör det till". Assistent B påpekar återigen att han inte försöker ta med arbetet hem. Han förklarar att på jobbet fokuserar han på det, och när han går utanför dörren försöker han lämna tankarna på arbetet: "Svårt ibland, för man är stressad på jobbet, så det är svårt, men man försöker ändå hålla den linjen att nu är jag hemma".

13. Hur ser framtiden ut inom arbetslivet?

"Just nu är målet auktoriserad revisor", men han säger att han inte har stängt några dörrar.

Bilaga 4: Intervju med Revisor A

Intervjun är genomförd 28 april 2014. Revisor A är en kvinnlig auktoriserad revisor, som arbetar på ett litet kontor med 20 anställda på en medelstor byrå i Skåne.

1. Hur många år har du arbetat i revisionsbranschen?

Revisor A har arbetat tio år inom samma byrå i revisionsbranschen. Hon har följt ”trappan” i revisionsbranschen för att ta sig dig hon är idag. Hon arbetade i fyra år innan hon skrev provet för att bli godkänd revisor, och för ett år sedan fick hon titeln auktoriserad revisor.

2. Hur upplever du som auktoriserad revisor revisionsarbetet?

”Yrket bygger på att det förändras hela tiden, på grund av att reglerna ändras så att man får lära sig nya saker hela tiden. Genom att man går de här karriärstegen så får man lov att utvecklas på ett annat sätt”. Revisor A förklarar att ”rollen som revisor förändras hela tiden och det gör jobbet utvecklande och väldigt kul, men det finns perioder som är mindre kul”.

3. Vad tycker du om arbetsplatsens arbetsmiljö?

Revisor A tycker att arbetsmiljön är bra. Det ges mycket frihet med både tid och arbetsuppgifternas upplägg och genomförande, eftersom individen får planera själv: ”Om man planerar jobbet själv så kan man jobba lite hårdare några dagar, och vara lite mer ledig en annan dag”.

4. Vad innebär välbefinnande för dig och ditt arbete?

”Friheten, att planera sin egen tid, det är väldigt värdefullt man blir ganska snabbt van vid det här”. Revisor A har svårt att tro att hon skulle må bra av att jobba åtta till fem varje dag. Men hon säger att ”just det med att allt arbete ska registreras, och att det kan bli en tidspress på det”.

5. Vilka krav ställs på dig som revisor?

Revisor A säger att det ställs höga krav, och en revisor behöver ständigt vara uppdaterad: ”Man ska ha koll på mycket, och det kan tyckas vara lite pressande ibland”. Exempelvis nämner hon att det dyker upp nya situationer med nya bolag, vilket ställer krav på att revisorn läser in sig på just det företaget. Men hon anser att kraven är rimliga, eftersom ”det är ju ett kunskapsyrke, och våra kunder anlitar ju oss för att vi ska kunna”. Hon poängterar att deras roll är att ge förtroende och att det är viktigt att läsa in sig på det man är osäker kring, ”vi ska inge ett förtroende”. Vidare förklarar Revisor A att all tid ska registreras och att intern tid, den tid som inte kan debiteras mot kund, ska minimeras för att det ska gå så bra som möjligt för byrån, ”och det kan ju ibland kännas lite pressande”. Hon menar därför att yrket skiljer sig gentemot andra, eftersom i revisionsbranschen ska tiden debiteras mot kund, vilket gör arbetet mer effektivt och tidsbaserat.

6. Vilka arbetstider har du?

Arbetstiderna är varierande utefter behov, enligt Revisor A är huvudsaken att revisorn hinner med vad som planerats. ”Men just det att om jag vaknar en morgon och är trött kan jag ta en sovmorgon, och jobba lite sent på kvällen istället”. Behöver hon vara en

ledig en dag så går det att ordna. Angående övertid så är det ”lite olika beroende på situation, när jag var yngre medarbetare jobbade jag ganska mycket övertid med då var jag också högrepresterande och var med överallt och sa ja till allt”. Hon säger att ofta kan övertiden tas ut över sommarperioden. Idag arbetar Revisor A inte övertid i lika stor omfattning som förr, ”men i perioder har jag jobbat mycket övertid, men jag tycker att det har lugnat ner sig”. Men det går ju lite i vågor, vissa perioder måste man jobba övertid”. Hon anser att detta år varit lugnt. Förra året jobbade hon vissa 80-timmars veckor. Övertiden från januari fram till sommaren brukar hamna omkring 120-150 timmar, men hon säger att det inte är mycket jämfört med andra byråer där är det nog är desto mer. Revisor A:s övertid är jämt fördelad mellan kvällar och helger. Hon berättar att hon ofta tar med sig jobbet hem. Hon säger att övertid kan ses som en informell norm, framförallt under de tyngre perioderna. Då krävs det att man jobbar mycket, även helger och kvällar om så fordras.

7. Hur upplever du tidspressen inom revisionsbranschen?

Enligt Revisor A har den förändrats under hennes arbetstid på byrån. Assistenterna planerar inte sitt arbete själv, vilket således kan innebära att de upplever tidspress i högre grad: ”Det kan bli mer pressande att inte få planera själv, men idag upplever jag inte det som så pressat för min egen del”.

8. Anser du att tidspressen påverkar ditt välbefinnande?

Hon menar att det kan vara svårt att hinna med allt, exempelvis kan hon ibland känna att hon får prioritera bort träningen under tyngre perioder: ”Sen tror jag, eftersom jag inte har familj, att det inte påverkar mig så mycket”. Hon medger att hon kan känna sig trött i de pressade perioderna, hon berättar att hon blir mer irriterad när hon arbetat extra mycket. Revisor A förklarar att under de perioder med större tryck behöver hon inte lika mycket sömn, utan då går personen på överenergi.

9. Upplever du att ditt välbefinnande har förändrats under din arbetstid?

Det tycker hon inte.

10. Är arbetsbelastningen periodvis tyngre/lättare?

Arbetsbelastningen är varierande. Hon säger att hon är van vid den ojämna belastningen. Även om det kan vara jobbigt i de tyngre perioderna så kan det vara ganska skönt att kunna vara ledig lite mer under de mindre krävande perioderna.

11. Hur ser ditt privatliv ut?

Revisor A har ingen partner eller familj. Som hobby har hon endast träning, men det utövas periodvis.

12. Anser du att det är svårt att hålla en bra balans mellan arbetslivet och privatlivet?

”Jag har nog varit lite så att jag prioriterar jobbet”. Hon kan känna att hon blir mer stressad utav det privata, exempelvis om hon har något bestämt efter jobbet med vänner. Det kan vara en effekt av att det är mycket på jobbet, och hon anser att detta inte är något bra. Hon vill helst kunna ställa upp både på jobbet och privat.

13. Hur ser framtiden ut inom arbetslivet?

Enligt Revisor A finns det fortfarande mycket att sträva efter inom karriären, och hon vill fortsätta som auktoriserad revisor.

Bilaga 5: Intervju med Revisor B

Intervjun är genomförd 28 april 2014. Revisor B är en manlig auktoriserad revisor, som arbetar på ett litet kontor med 20 anställda på en medelstor byrå i Skåne.

1. Hur många år har du arbetat i revisionsbranschen?

Revisor B har arbetat fjorton år i revisionsbranschen, varav tretton år på nuvarande byrå. Han förklarar att han har arbetat i revisionsbranschen i två omgångar, däremellan arbetade Revisor B som redovisningschef. Han blev auktoriserad revisor 2002, därefter arbetade han i fem år och sedan togs beslutet om att byta arbete till redovisningschef. Pausen varade i sammanlagt fem år, där han var redovisningschef i fyra år och arbetade som revisor på en mindre byrå i ett år.

2. Hur upplever du som auktoriserad revisor revisionsarbetet?

”Det är roligare i jämförelse med att vara redovisare och sitta på ett kontor, då man har mer kundkontakt och extern kontakt”. Genom hans karriär har det blivit mindre arbete av kundkontakt för honom, och istället mer internt. Han upplever att revisorerna idag fyller i fler checklistor, samt att det finns fler dokument med kriterier att följa och leva upp till.

3. Vad tycker du om arbetsplatsens arbetsmiljö?

Revisor B tycker att den är bra på alla sätt.

4. Vad innebär välbefinnande för dig och ditt arbete?

”Att jag mår bra, att jag inte har ont i magen för att gå till jobbet. Att jag känner att jag har kontroll över situationen”.

5. Vilka krav ställs på dig som revisor?

Att man ska vara självgående, och se till att fylla sin tid. Han förklarar att assistenter får uppgifterna tilldelade medan revisorn tar fler egna beslut och initiativ. Efterhand får revisorn fler och fler egna kunder där man styr allting själv.

6. Vilka arbetstider har du?

”Normala arbetstider, runt åtta till fem, men det varierar speciellt då man får anpassa sig till kunderna, och det händer att jag tar hem arbete ibland på helg och kvällar också, men jag försöker undvika det”. Revisor B tar hem arbetet både för att klara sin vardag och för att bli klar i tid. Han bestämmer mycket själv hur han jobbar: ”På årsbasis skulle jag säga att jag inte har någon övertid”. Vidare säger Revisor B att övertid kan ses som en informell norm inom revisionsbranschen under de tyngre perioderna, men han påstår att det var allt mer förr. Men hur man arbetar beror mycket på en den enskilda individen: ”Det är ju precis som att köra bil, du kan ju köra i 70 men du kan köra i 110 också, och det är klart att jag som har barn och hus drar på som in i bomben under vanlig arbetstid för att bli klar, drar ner på lunch. Har man ingenting annat spelar det ingen roll när man kommer hem”.

7. Hur upplever du tidspressen inom revisionsbranschen?

Han upplever att tidspress existerar.

8. Anser du att tidspressen påverkar ditt välbefinnande?

”Det är klart att det sliter mycket på en. Man blir stressad, man blir liksom retlig och tålmodet med barnen påverkas”. Han förklarar att energin tar slut.

9. Upplever du att ditt välbefinnande har förändrats under din arbetstid?

Enligt Revisor B kan det eventuellt ha förändrats efter barnen blivit allt större, och det kan exempelvis vara svårt att hinna med barnens aktiviteter.

10. Är arbetsbelastningen periodvis tyngre/lättare?

Den är periodvis enligt Revisor B. Han tycker att det är skönt att ha det så, eftersom de lugna perioderna värderar han högt.

11. Hur ser ditt privatliv ut?

Revisor B är gift och småbarnsförälder. Han spelar gitarr utanför arbetslivet, och även trädgården är av stort intresse: ”Det är som min terapi, för att klara mig”.

12. Anser du att det är svårt att hålla en bra balans mellan arbetslivet och privatlivet?

Han anser att balansen har blivit tuffare när barnen blivit äldre, eftersom nu engagerar sig barnen i fler aktiviteter i förhållande till när de var små. För att hitta balansen försöker Revisor B vara effektiv och arbeta intensivt under den vanliga arbetstiden för att därigenom få tid med familjen, ”men arbetet finns ständigt i tanken, samtidigt som det möter de privata uppgifterna”. Balansen kan därför upplevas svår tidvis och han menar att det sliter på välbefinnandet.

13. Hur ser framtiden ut inom arbetslivet?

Han påstår sig vara en av relativt få som provat något annat, och han tyckte inte redovisningschef var ett roligt jobb jämfört med revisionsyrket. Det nuvarande arbetet känns friare och han berättar att han trivs.

Bilaga 6: Följebrev

Hej,

Vi är två studenter från Högskolan Kristianstad som håller på att skriva vår kandidatuppsats. Vi har valt att undersöka hur du som revisor upplever tidspress och välbefinnande.

Vi genomför en enkätundersökning och dina svar är högt uppskattade. Undersökningen tar högst 3 minuter.

Alla som ingår i undersökningen kommer att behandlas konfidentiellt. Ingen mer än vi kommer därmed att veta hur just du har svarat.

Du kommer till enkäten genom nedanstående länk:
<https://sv.surveymonkey.com/s.aspx>

Tack för att du deltar!

Med vänliga hälsningar,

Emelie Johnsson och Katarina Lundeslöf
Ekonomprogrammet Revisor/Controller
Högskolan Kristianstad

Kontaktinformation
emelie.johnsson0069@stud.hkr.se
katarina.lundeslof0019@stud.hkr.se

Bilaga 7: Enkät

Hur upplever du som revisor tidspress och välbefinnande?

Enkätundersökning

Det här är en undersökning om hur du som revisor upplever tidspress och välbefinnande.

Alla som ingår i undersökningen kommer att behandlas konfidentiellt. Ingen mer än vi kommer därmed att veta hur just du svarat.

1. Jag är

Man

Kvinna

2. Jag är född (år)

3. Min titel är

Assistent

Godkänd revisor

Auktoriserad revisor

Partner

Annan

4. Jag arbetar på revisionsbyrån

PwC

Deloitte

EY

KPMG

Annan

5. Min familjesituation är

Ensamstående utan barn

Ensamstående med barn

Partner utan barn

Partner med barn

Besvara nedanstående frågor på en skala från "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt". Markera med ett kryss i den rutan som du tycker stämmer bäst överens med din uppfattning.

6. Familj

	Instämmer inte alls						Instämmer helt	Ingen familj
En stor del av min tillfredsställelse kommer från min roll som förälder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag är mycket personligt involverad i mina familjemedlemmars liv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De viktigaste händelserna i mitt liv är relaterat till min familjroll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tycker om att prata om min familj med andra personer i min omgivning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Profession		Instämmer inte alls						Instämmer helt
Jag berättar stolt för mina vänner att jag arbetar inom revisionsbranschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Det känns som en personlig komplimang när någon lovordar mitt yrke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag brukar säga "vi" snarare än "de", när jag berättar om mitt yrke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Revisorsprofessionens framgångar är mina framgångar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8. Organisation		Instämmer inte alls						Instämmer helt
Jag berättar stolt för mina vänner att jag är en del av byrån.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Det känns som en personlig komplimang när någon lovordar min byrå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag brukar säga "vi" snarare än "de", när jag berättar om min byrå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Byråns framgångar är mina framgångar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9. Tidspress		Instämmer inte alls						Instämmer helt
Jag känner att jag sällan uppnår min tidsbudget.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att jag sällan uppnår min tidsbudget, om jag inte underrapporterar någon tid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att tidsbudgeten inte är tillräcklig utifrån min erfarenhet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att det är viktigt på min byrå att uppnå tidsbudgeten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att tidsbudgeten blivit stramare med åren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att jag upplever tidspress i mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
10. Välbefinnande		Instämmer inte alls						Instämmer helt
Jag känner mig ofta utmattad i slutet på dagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner mig ofta för trött för att göra hushållssysslor efter arbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner ofta att jag har svårt att somna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner ofta att jag inte har tillräcklig tid för att slappna av eller utöva något intresse efter arbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner ofta att jag inte hinner med min familj och mina vänner på grund av arbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner mig ofta irriterad hemma på grund av mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner ofta att jag måste ändra mina privata planer på grund av arbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att arbetet har negativ påverkan på mitt privatliv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Jag känner att arbetet kan påverka mitt välbefinnande negativt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ett varmt tack för din medverkan!								

Bilaga 8: Korrelationstest

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Välbefinnandet																	
2	Tidspress	-0,567***																
3	Kön	-0,156*	0,125†															
4	Ålder	0,142*	-0,183*	-0,214***														
5	Hierarki	0,077	-0,131†	-0,174**	0,620***													
6	Arbetsplats	0,086	0,177*	-0,117†	0,064	0,344***												
7	Professions-identitet	0,144*	-0,131†	0,092	0,034	0,118†	0,139*											
8	Organisations-identitet	0,086	-0,197**	0,003	0,131†	0,092	-0,046	0,742***										
9	Familje-situation	0,145*	-0,109	-0,071	0,201**	0,327***	0,140*	0,040	-0,065									
10	Familje-identitet	0,171†	-0,195*	0,146†	0,005	-0,001	0,088	0,187*	0,076	0,327***								
11	Kön	-0,291***	0,342***	0,938***	-0,214**	-0,202**	-0,059	0,042	-0,058	0,001	0,131							
12	Ålder	0,180*	-0,172*	-0,195**	0,946***	0,618***	0,131†	0,038	0,131†	0,150*	-0,002	-0,223**						
13	Hierarki	-0,170*	0,376***	-0,108	0,474***	0,846***	0,436***	0,039	-0,002	0,265***	-0,144	-0,012	0,504***					
14	Arbetsplats	-0,041	0,377***	-0,068	0,060	0,312***	0,943***	0,096	-0,102	0,121†	0,057	0,055	0,118	0,539***				
15	Professions-identitet	-0,380***	0,737***	0,163*	-0,128†	-0,029	0,252***	0,533***	0,319***	-0,048	0,007	0,323***	-0,116	0,343***	0,396***			
16	Organisations-identitet	-0,443***	0,748***	0,089	-0,072	-0,043	0,131†	0,339***	0,458***	-0,149*	-0,097	0,246***	-0,052	0,346***	0,267***	0,879***		
17	Familjesituation	-0,243***	0,569***	0,030	0,041	0,177*	0,209**	-0,040	-0,164*	0,787***	0,013	0,244***	-0,010	0,441***	0,332***	0,464***	0,384***	
18	Familjeidentitet	-0,444***	0,857***	0,229*	-0,204*	-0,174†	0,214*	-0,041	-0,155†	0,053	0,322***	0,397***	-0,104	0,518***	0,428***	0,732***	0,683***	0,808***

† svag signifikant på 0,10-nivå
 * signifikant på 0,05-nivå
 ** signifikant på 0,01-nivå
 *** signifikant på 0,001-nivå