



Institutionen för ekonomi

Kandidatuppsats

HT-2003

Revisorers Internationella Mobilitet

Handledare:

Sven-Olof Collin

Författare:

Jessica Celina
Sarah Höglund
Christina Lind

Sammanfattning

Syftet med den här uppsatsen var att undersöka vad som påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt och i vilken mån detta påverkar honom.

Eftersom vi inte fann någon passande teori beslöt vi oss för att skapa vår egen. Denna teori utgår från egna antaganden och andras teorier och har byggts upp med hjälp av fem hypoteser, vilka vi rangordnat efter hur mycket vi antar att de påverkar revisorns val. De fem hypoteserna är: legala, stabilitet, sociala, kulturella och ekonomiska.

Då vi ville göra arbetet mer intressant valde vi att undersöka tre länder: Sverige, Storbritannien och Kroatien, detta medförde att vi kunde göra jämförelser mellan revisorer från dessa länder.

För att det skulle vara möjligt för oss att uppfylla syftet och för att kunna testa om vår teori var korrekt samlade vi in primärdata och sekundärdata. Primärdatan består av svaren vi fick på våra e-postenkäter medan sekundärdatan innehåller information om revisorsutbildningarna samt information om Sverige, Storbritannien och Kroatien.

Utifrån analyser på dessa data drog vi slutsatsen att vår teori inte var korrekt fullt ut då hypoteserna legala och stabilitet ej påverkade revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt i den utsträckning som vi antog. Detta leder till att vår teori bör justeras då det gäller hypotesernas rangordning. Vi kom även fram till att de som har arbetat internationellt och de som inte har arbetat internationellt bör undersökas var för sig då faktorernas påverkan skiljer sig väsentligt åt mellan dessa två grupper

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	5
1.1 Problemdiskussion.....	5
1.2 Problemformulering.....	6
1.3 Syfte.....	6
1.4 Uppsatsens disposition.....	6
2. METOD.....	8
2.1 Kapitelsammanfattning.....	9
3. TEORI.....	10
3.1 Sammanfattning.....	12
3.2 Hypoteser.....	13
3.2.1 Legala.....	13
3.2.1.1 Sammanfattning.....	15
3.2.2 Stabilitet.....	16
3.2.2.1 Sammanfattning.....	17
3.2.3 Sociala.....	17
3.2.3.1 Sammanfattning.....	19
3.2.4 Kulturella.....	19
3.2.4.1 Sammanfattning.....	22
3.2.5 Ekonomiska.....	22
3.2.5.1 Sammanfattning.....	23
3.3 Kapitelsammanfattning.....	23
4. EMPIRISK METOD.....	24
4.1 Undersökningsmetod och datainsamling.....	24
4.2 Urval.....	25
4.3 Operationalisering.....	26
4.4 Statistisk bearbetning.....	28
4.5 Kapitelsammanfattning.....	28
5. SEKUNDÄRDATA.....	30
5.1 Den formella vägen till auktorisation.....	30
5.1.1 Sverige.....	30
5.1.2 Storbritannien.....	31
5.1.3 Kroatien.....	32
5.2 EU: s kvalifikationskrav för att arbeta internationellt inom unionen.....	32
5.3 Fakta om Sverige, Storbritannien och Kroatien.....	33
5.3.1 Sverige.....	33
5.3.1.1 Ekonomi.....	34
5.3.2 Storbritannien.....	34
5.3.2.1 Ekonomi.....	35
5.3.3 Kroatien.....	35
5.3.3.1 Ekonomi.....	36
5.4 Korruption.....	36
5.5 Kapitelsammanfattning.....	36

6 EMPIRI.....	38
6.1 Utfall och resultat av enkätundersökning	38
6.1.1 Svarefrekvens.....	38
6.1.2 Fråga 1 – Kön?.....	38
6.1.3 Fråga 2 – Ålder?.....	39
6.1.4 Fråga 3 – Vad arbetar ni som?	40
6.1.5 Fråga 4 – I vilket land har ni fått er yrkesutbildning?.....	40
6.1.6 Fråga 5 – Vilken revisionsbyrå arbetar ni för?	41
6.1.7 Fråga 6 – Hur många gånger har ni flyttat inom landet för att arbeta inom revisionsyrket?	41
6.1.8 Fråga 7 – Har ni någonsin varit och arbetat utomlands med samma position inom revisionsyrket?.....	42
6.1.9 Fråga 8 – Har ni någonsin varit och arbetat utomlands med annan position inom revisionsyrket?.....	42
6.1.10 Fråga 9 – Om ni valt att arbeta inom revisionsyrket, i vilket land/länder har ni arbetat i?	43
6.1.11 Fråga 10 – Uppmuntrade er revisionsbyrå er till att arbeta utomlands	44
6.1.12 Fråga 11 – Om ni har valt att arbeta utomlands, i vilken mån har följande faktorer påverkat ert val?	44
6.1.13 Fråga 12 – Kan ni tänka er att arbeta utomlands inom revisionsyrket?	45
6.1.14 Fråga 13 – Om ni har valt att inte arbeta utomlands i vilken mån har följande faktorer påverkat ert val?	45
6.2 Test av våra hypoteser	47
6.2.1 Hypotes 1 – legala faktorn och hypotes 2 – stabilitetsfaktorn	47
6.2.1.1 LEGALA Medelvärden	48
6.2.1.2 STABILITET Medelvärden.....	49
6.2.2 Hypotes 3 – Sociala faktorn.....	50
6.2.2.1 SOCIALA Medelvärden	51
6.2.3 Hypotes 4 – Kulturell faktor	52
6.2.3.1 KULTURELLA Medelvärden	53
6.2.4 Hypotes 5 – Ekonomisk faktor	54
6.2.4.1 EKONOMISKA Medelvärden.....	54
6.3 Summering av hypotesernas utfall.....	55
6.4 Kapitelsammanfattning	56
7. SLUTSATSER OCH EGNA ÅSIKTER	57
7.1 Kritik på vår teori.....	60
7.2 Utmärkande för uppsatsen	63
7.3 Praktisk betydelse	63
7.4 Förslag till vidare studier	64
KÄLLFÖRTECKNING.....	66

1. INLEDNING

I inledningen kommer vi att redogöra för problemdiskussion, syfte samt uppsatsens disposition. Vi presenterar uppsatsämnet samt beskriver uppsatsens inriktning

1.1 PROBLEMDISKUSSION

Den Europeiska Unionen kom till för att underlätta utbyten mellan medlemsstaterna genom att ha fri rörlighet av varor, tjänster, människor och kapital. Tanken är att människor ska kunna få en utbildning i ett land som de sedan kan använda sig av när de söker jobb i ett annat land. Men är det verkligen så enkelt som det låter?

Den formella vägen till att bli revisor har förändrats genom internationalisering av professionernas förordning. Kontroll av tjänstgöring, omfattningen av den, vägen till att få licensen, de grundläggande kvalifikationerna och kraven på den fortsatta utbildningen, har förändrats genom utvecklingen av den Europeiska Unionen. (Evetts, volume 18 Number 11/12, 1998)

Globaliseringen av revision har varit av intresse sedan i början av 1900-talet, men det var inte förrän 1966 som USA, Kanada och England bildade AISG, Accounting International Study Group. Som ett resultat av denna globalisering har man blivit medveten om behovet att fastställa ett internationellt redovisningssystem som kan användas av alla länder (Garrido et al, volume 37 Number 1-26, 2002). 7 år senare etablerades IASC, International Accounting Standard Committee. AISG upplöstes 1977 och IFAC, International Federation of Accountants, tog över med syftet att få en harmoniserad standard för revisorsyrket.

Enligt en undersökning av 164 KPMG-företag svarade 94 % att det är viktigt att arbetstagarna får utlandserfarenhet. Det är viktigt för att kunna utvecklas och göra framsteg inom sin karriär (McClenahan, volume 2486, 1997). Trots detta är det inte så många som åker och arbetar internationellt. Vi fick information från revisorsnämnden om att svenska auktoriserade revisorer inte arbetar utomlands i någon större utsträckning. För närvarande är det bara nio revisorer från Sverige som arbetar utomlands och två utländska auktoriserade revisorer som arbetar i Sverige. Då kan man undra varför det inte är fler som åker. Även om det finns en efterfrågan på att arbeta internationellt som revisor är det kanske inte så enkelt som det kunde ha varit. Möjligheterna kanske inte riktigt finns där för de som har fått en auktorisation.

Utbildningen för att bli auktoriserad revisor tar lång tid och under hela den tiden växer personen in i professionen. Detta innebär även att den auktoriserade revisorn tar till sig olika värderingar. Faktorer som sociala, legala, politiska, ekonomiska och kulturella normer i ett samhälle påverkar utvecklingen av professioner och därmed även revisorn. I en värld av konstanta förändringar är det viktigt, för att professionen ska bibehållas, att följa med samhällets och omvärldens utveckling av konstanta förändringar (www.ifac.org). Kanske blir det

lätt för revisorerna att "fastna" i systemet som de växt in i och att de därmed har svårt att byta till ett annat lands system.

Utbildningen utformas kanske medvetet på det sätt att revisorn måste komplettera med lämplighetstest och flera års provtid, om han har en utbildning från ett annat land. Kanske görs detta för att länderna ska kunna behålla sin högutbildade arbetskraft. Är det så att harmoniseringen inte nått så långt att det finns en möjlighet att med rimliga uppoffringar ta ett arbete i ett annat land eller beror det på helt andra faktorer?

1.2 PROBLEMFÖRMULERING

Vad påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt och i vilken mån påverkar det honom?

1.3 SYFTE

Syftena med denna uppsats är att undersöka vad som påverkar revisorn då han väljer att arbeta eller inte arbeta internationellt och i vilken mån detta påverkar honom.

1.4 UPPSATSENS DISPOSITION

Under detta avsnitt redogör vi översiktligt för vad som kommer att ingå i varje kapitel för att ge läsaren en överblick över uppsatsen.

Kapitel 2 Metod

I detta kapitel beskrivs och förklaras de tillvägagångssätt och metoder vi använt oss av i uppsatsen för att uppfylla syftet. I kapitlet beskrivs vetenskapligt förhållningssätt, forsknings- och undersökningsansats samt tillvägagångssättet i vårt arbete, som vi använt för insamlingen av data.

Kapitel 3 Teori

Kapitlet inleds med en kortfattad genomgång av vår teori, därefter kommenteras de tre teorier vi använt oss av då vi utformade vår egen teori. Slutligen går vi igenom våra fem hypoteser och förklarar vad de innebär samt redogör för våra antaganden om hur hypoteserna kan påverka revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt.

Kapitel 4 Empirisk metod

I kapitlet går vi igenom vilken undersökningsmetod vi använt. Vi tar också upp hur vår datainsamling och våra urval gått till. Vidare tar vi upp operationalisering och statistisk bearbetning.

Kapitel 5 Sekundärdata

I detta kapitel redovisas sekundärdatan som består av information om hur revisorsutbildningarna ser ut i Sverige, Storbritannien och Kroatien samt information om länderna.

Kapitel 6 Empiri

I kapitlet redovisar vi först primärdatan genom att presentera utfallen på enkätfrågorna. Därefter följer tester på primärdata samt analyser av primärdata och sekundärdata uppdelat under de fem hypoteserna.

Kapitel 7 Slutsats

I detta kapitel redogör vi för och kommenterar väsentliga resultat utifrån vår teori och analys. Då vi inte har kunnat påvisa att vår teori är korrekt uppbyggd tvingas vi i slutsatsen att konstatera att teorin bör ändras. Vi visar därefter ett alternativ till hur den nya teorin skulle kunna vara uppbyggd. Efter detta tar vi upp kritik på vår teori. Vidare tar vi i kapitlet upp vad som är utmärkande för vår uppsats samt vilken praktisk betydelse våra resultat kan ha. Slutligen ger vi förslag till fortsatt forskning.

2. METOD

Vi kommer i detta kapitel att redogöra för vetenskapligt förhållningssätt, forsknings- och undersökningsansats, tillvägagångssättet som använts i vårt arbete samt hur datainsamlingen har utförts.

Det finns olika synsätt på hur man ska ta sig an sin problemformulering, såsom positivism, hermeneutik och kritisk teori. Efter en genomgång på en föreläsning kom vi fram till att vi har ett positivistiskt synsätt då vi är objektiva, vi vill ha värdeliktighet och finna indikationer genom att analysera (Saunders 2000).

I arbetet har vi valt att arbeta utifrån ett deduktivt perspektiv eftersom vi utgår från vår egen teori då vi har valt att göra en undersökning om vad som påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt. Vår teori har vi skapat själva med utgångspunkt ur andra teorier och ur allmän information.

För att komma fram till de faktorer som vi tror påverkar revisorns val av att arbeta eller inte arbeta internationellt använde vi oss av olika teorier. Till en början var det först och främst Nobles figur, vilken förklaras i teoriavsnittet, som gav oss idén till våra fem hypoteser. Därefter använde vi lämpliga fragment från andra teorier såsom Maslow och utbud- efterfrågemodellen, för att utveckla vår egen teori och våra hypoteser. De fem hypoteserna är uppbyggda av faktorer och utgör såväl incitament som hinder för revisorns val att arbeta eller att inte arbeta utomlands. Enkätundersökningen vi valde att göra, för att ta reda på vad som påverkar revisorns mobilitet, är uppbyggd utifrån dessa hypoteser.

För att ta reda på om revisorerna har en efterfrågan av internationella revisorsarbeten och om det finns något utbud av internationella arbeten för revisorerna har vi använt oss av teorin om utbud och efterfrågan. Med efterfråga menar vi om det finns en efterfrågan från revisorernas sida att arbeta internationellt. Utbudet förklarar då om arbetsgivarna är villiga att ta emot internationella revisorer. Vi kommer dock att koncentrera oss på revisorernas efterfrågan att arbeta internationellt. En undersökning av utbudet hade inneburit att vi, utöver revisorerna, också hade behövt utreda arbetsgivarnas vilja eller motvilja till att anställa revisorer från andra länder. Vi tror att det bäst hade gjorts genom djupintervjuer med arbetsgivare i alla våra tre undersökningsländer och detta var inte möjligt för oss att genomföra.

Vi har valt att göra en enkätundersökning över Internet och denna ska skickas ut till revisorer i Sverige, Storbritannien och Kroatien. Med hjälp av undersökningsresultatet vill vi försöka förklara vad revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt beror på och se om svaren mellan länderna skiljer sig åt. På grund av att undersökningen enbart sker i tre länder kan vi inte göra en generalisering inom Europa. För att kunna finna indikationer och analysera måste svaren från undersökningspersonerna gå att mätas kvantitativt.

Att arbeta induktivt innebär att man utifrån insamling av mycket och bred information tar fram en teori. Till viss del kan vi säga att vi började lite induktivt då vi tog fram vår teori eftersom vi gjorde våra antagande med hjälp av

bakgrundsdata som andra samlat in. Men för själva arbetet i sin helhet valde vi att inte vara induktiva eftersom vi då inte skulle kunna testa vår teori och vi skulle få så mycket information att den blir oanvändbar. Om vi hade valt att ta fram kvalitativ data genom djupintervjuer skulle vår teori kunnat bli bättre och mer detaljerad. Risken med djupintervjuer hade varit att det skulle bli allt för många detaljer för att vi skulle kunna dra några klara slutsatser. Vidare så skulle vi haft problem med att göra personliga djupintervjuer då vi undersöker revisorer i tre olika länder. Vi hade varken tid eller ekonomi för att det skulle vara möjligt. Den deduktiva inriktningen kan enligt Saunders (2000) också vara snabbare än den induktiva. Detta har betydelse för oss då vi bara har en begränsad tid till att göra färdigt arbetet.

Vi valde att göra en survey undersökning eftersom det då är möjligt att samla in många svar till en låg kostnad. Nackdelen med en surveyundersökning är att man bara får en begränsad datainformation. Men för vårt syfte är det inga problem då vårt arbete syftar på kvantitativ istället för kvalitativ data.

Andra undersökningsmetoder som till exempel experiment och fallstudier har vi valt bort eftersom vi har begränsat med tid, pengar och på grund av de geografiska avstånden. Det hade varit bra om vi gjort några intervjuer innan vi gjorde vår enkät men tidsbristen hindrade oss från att genomföra det.

2.1 KAPITELSAMMANFATTNING

Vi har utgått från ett positivistiskt synsätt när vi gjort vår undersökning och på grund av att vi har gjort en egen teori som vi vill testa anser vi oss vara deduktiva. För att testa om vår teori stämmer valde vi att göra en surveyundersökning i form av en enkät.

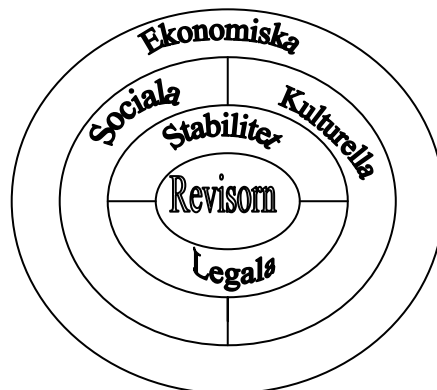
3. TEORI

I detta kapitel är huvudsyftet att beskriva och förklara vår egen teori. Detta kommer vi att göra genom att först kortfattat redogöra för vår teori och dess uppbyggnad samt för vilka teorier som vi har använt oss av för framställandet av vår teori. Sedan följer en redogörelse av teorins olika beståndsdelar.

Med vår teori vill vi visa vad som påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt, vilka faktorer valet beror på och att dessa hypoteser påverkar revisorn olika starkt. Idéer och inspiration till framtagandet av vår teori har vi hämtat från olika teorier vilka vi kommer att belysa vidare i detta kapitel. Vid skapandet av vår teori utgick vi från en del egna antaganden vilka vi försöker få svar på genom en enkätundersökning, för att försöka fastställa huruvida våra antaganden varit korrekta eller ej. Detta behandlas dock vidare i empirikapitlet.

Vi kommer nu att visa vår figur och kortfattat förklara vad vår teori går ut på. Vidare redogör vi för vilka teorier vi utgått ifrån vid framställningen av vår teori.

VÅR FIGUR

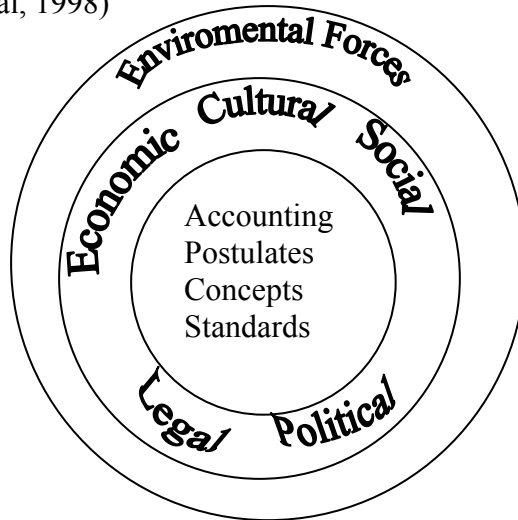


I mitten av vår figur har vi satt revisorn för att visa att han påverkas av de omkringliggande faktorerna när han gör valet att arbeta eller inte arbeta internationellt. Varje faktor är en hypotes som vi bygger på utifrån teorin. Ju närmre revisorn faktorn befinner sig, desto mer påverkar den revisorns beslut om han ska arbeta nationellt eller internationellt. Hypoteserna är i tur och ordning, legala och stabilitet som påverkar revisorns val mycket, sociala och kulturella som påverkar revisorns val ganska mycket och ekonomiska som påverkar revisorns val i en liten utsträckning. Vi har med andra ord försökt rangordna hypoteserna i den utsträckning vi tror de påverkar revisorns beslut. Istället för att använda oss av cirklarna skulle vi med lite modifikation kunna ställt upp faktorerna i en hierarkisk pyramid, men vi tycker att vår figur är enklare att ta till sig.

Vid skapandet av vår teori och vår figur samt vid bedömningen av vilka faktorer som skulle vara med utgick vi från tre teorier/figurer, Nobles teori, Maslows behovspyramid samt teorin kring utbud och efterfrågan.

Nobles

Från Nobles har vi hämtat idén till hypoteserna i vår figur. Nobles figur ser ut så här: (Pender O et al, 1998)



Nobles teori och figur förklarar samhällets påverkan på global redovisning. I mitten finns redovisningens uppbyggnad. Runt om den finns alla faktorerna som påverkar harmoniseringen av redovisning. Faktorerna utgör samhällets påverkan.

Vi har använt oss av alla faktorer som Nobles gjort, förutom de politiska. Vi har istället valt att använda stabilitet, där vi anser politik ingår. Genom att stabilitet omfattar mer än politik anser vi att det ger ett mer tillförlitligt resultat gällande vad som påverkar revisorns val än vad enbart politik gett. Våra faktorer baseras, liksom Nobles, på samhällets påverkan. Alla faktorer som påverkar revisorn kommer från samhället runt om kring honom.

Maslow

Utifrån Maslows teori har vi kunnat rangordna faktorerna i den mån vi anser att dem påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt. Så här ser Maslows figur ut (Sigrell, 1991).



Maslow har i sin behovstrappa rangordnat olika grupper av mänskliga behov. Enligt denna teori måste de mest grundläggande biologiska behoven delvis vara uppfyllda för att de mer sociala och psykologiska behoven skall kunna ha en betydelse för individen (Sigrell, 1991). Liksom Maslow har vi rangordnat våra hypoteser efter hur stor påverkan vi tror att de har på revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt. De grundläggande behoven i vårt fall är lagar, regleringar och stabilitet i ländernas olika institutioner. Det medför att revisorn måste ha en utbildning som uppfyller de krav och förväntningar som ställs vilket innebär att revisorn måste kunna förstå och tillämpa speciella yrkesmässiga lagar. Detta kan ske om institutionerna i länderna är väl utvecklade och harmoniserade. När dessa behov är tillfredställda kommer de sociala och kulturella behoven ha betydelse för revisorns val. Längst upp på pyramiden återfinns de ekonomiska faktorerna. Dessa har minst betydelse för revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt. Är faktorerna innan inte tillfredställda kommer de ekonomiska faktorerna inte ha stor betydelse för valet. Att vi i vår teori inte sätter de, enligt Maslow, mest grundläggande behoven som de starkaste faktorerna beror på att vi anser att revisorerna redan ligger på högre nivåer i behovspyramiden. Det är en anledning till att vi satt den ekonomiska faktorn längst upp till skillnad från Maslow där den hör hemma i den lägsta nivån. Men detta motiverar vi med att revisorn har en relativt bra inkomst, oavsett land, och att det därmed bara har en svag påverkan.

Utbud och efterfråga

Vi utgick från utbud och efterfrågemodellen då vi ville se om revisorer arbetar internationellt och om det finns en efterfrågan från revisorerna att arbeta internationellt. Utbud och efterfrågemodellen används för att analysera hur resurser fördelas i en marknadsekonomi. I modellen studeras hur utbudet och efterfrågan samspelar på marknaden (Eklund, 1999). I vår modell studeras revisorns efterfråga av internationella positioner inom revisionsyrket. Med andra ord om det finns en efterfrågan från revisorer att arbeta internationellt medan utbudet är om arbetsgivarna är villiga att ta emot revisorer från andra länder. Som vi tidigare nämnt kommer vi att koncentrera oss på efterfrågan men vi kommer att beakta utbudet.

3.1 SAMMANFATTNING

Vi har utifrån egna antaganden och andra teorier så som Maslow, Nobles, utbud och efterfrågan, skapat vår egen teori med tillhörande figur. Med vår teori vill vi visa att revisorn påverkas av ett antal faktorer då han väljer om han ska arbeta eller inte arbeta internationellt. Dessa faktorer som är våra hypoteser har vi rangordnat efter i vilken utsträckning vi tror att de påverkar revisorns val

3.2 HYPOTESER

I detta avsnitt kommer vi att mer ingående förklara de olika hypoteserna och i vilken utsträckning de påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt. Hypoteserna kommer att redovisas i turordning utifrån i vilken mån de påverkar revisorns val enligt vår teori, legala, stabilitet, sociala, kulturella och ekonomiska.

3.2.1 Legala faktorn

Vår hypotes är att den legala faktorn har stor påverkan på revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt.

Den legala hypotesfaktorn innehåller enligt vår uppfattning de lagar, regler och normer som berör revisorn och hans yrkesutövning. Vi har under denna faktor valt att fokusera på utbildning och auktorisation då vi tror att dessa kan vara betydande hinder för en revisor som vill arbeta internationellt. Eftersom grunden för att kunna arbeta som revisor är att ha en utbildning kan det uppstå svårigheter om utbildningen skiljer sig åt i stor utsträckning länderna emellan. Det kan även innebära ett incitament för revisorn att arbeta internationellt, då revisorn kan få ökad yrkesmässig kompetens med bredare eller djupare kunskaper som i sin tur kan leda till att revisorn blir mer attraktiv på såväl den lokala som den internationella arbetsmarknaden. I vår teori utgår vi från att det förekommer större hinder för en auktoriserad revisor att arbeta internationellt än för en revisor utan auktorisation. Detta grundar vi till stor del på professionsteorin och på att reglerna för revisorerna fortfarande inte har harmoniserats i tillräcklig utsträckning inom EU som de har gjorts för andra professioner.

Då vi gör åtskillnad på auktoriserade revisorer och andra revisorer vill vi först förklara vad som kännetecknar en profession eftersom vi anser att auktorisationen är en profession. För att förklara skillnaderna använder vi oss av professionsteorin: Ordet "profession" härstammar från det latinska "professio" som betyder erkännande, uppgift eller yrke. Professionell innebär yrkesmässig. Selander (1989) skriver att ordet har olika definitioner beroende på vilket språk man använder. Professionsteorin har studerats av många olika forskare som var för sig har ställt upp olika kriterier för vad en profession är. Enligt Greenwood (Selander, 1989) kännetecknas en profession av att den har en systematisk teori, auktoritet, samhällelig sanktion, etiska regler och en egen kultur.

Parson (Selander, 1989) anser däremot att professionen kännetecknas av känslomässig neutralitet, att alla klienter behandlas lika (universalism), att arbetet utförs till kollektivets bästa, att endast den speciella sakfrågan beaktas (funktionell specificitet) och att man fått yrket genom prestation (förvärvad kompetens) och inte genom arv. Kriterierna kan som det framgår variera, vilket i sin tur påverkar forskarnas vidare resonemang. Kriterierna avgör vilka yrkesgrupper som kan räknas till professioner. Läkare och advokater är två av de yrken som alltid ansetts vara professioner och därför är den mesta forskningen baserad på dessa. Auktoriserade revisorer intar ibland en mellanställning eftersom

inte alla forskare är eniga om att de ska anses vara en profession. Vi har dock i detta arbete valt att utgå från att auktoriserade revisorer anses vara en profession på grund av att många forskare inom professionsteorin räknar auktoriserade revisorer som en profession. Däremot kan inte revisorer som inte innehar en auktoritet räkna sig till professionen då de inte uppfyller kriterierna för att vara en profession, istället räknas de som en undergrupp, liksom sjuksköterskor till läkare (Selander, 1989). Auktorisation är ett av kriterierna inom professionsteorin och genom auktorisationen antar vi att revisorns roll förändras, vilket i sin tur leder till att vissa restriktioner kan uppstå. Med det menar vi att en auktoriserad revisor har andra arbetsuppgifter och ökad befogenhet, men också att de måste följa andra lagar och regleringar vilket gör det svårare att arbeta utomlands. Utbildningen är längre för auktoriserade revisorer än för de revisorerna utan auktorisation och detta innebär att kravet på kunskaper är högre för de auktoriserade. Skiljer sig utbildningen åt länderna emellan för de revisorer som inte är auktoriserade leder det till att utbildningen för de auktoriserade revisorerna kommer att skiljas åt i ännu högre grad. Ländernas olika utbildningskrav innebär att revisorn inte kan tillgodoräkna sig sin utbildning fullt ut i ett annat land vilket medför att revisorn måste komplettera utbildningen i enlighet med landets krav.

Vid all forskning om professionella individer utgår forskarna från att de personerna inom professionen på ett eller annat sätt är relaterade till högre utbildning. Detta gör att olika bevis på examination är viktiga inom professionsteorin. Rolf Torstendahl skriver i Selanders bok (1989) att kunskapssystemet alltid måste spela en viktig roll i varje definition av professionalism. Att ha en högre utbildning kan användas som ett verktyg för stängning "closure" enligt Klas Åmark (Selander, 1989). Genom högre utbildningskrav kan antalet personer inom yrket kontrolleras vilket i sin tur leder till ökad kontroll över vilka som ges möjligheten att arbeta inom professionen. För revisorer kan detta leda till att de inte anses tillräckligt kvalificerade för att utöva auktorisation i andra länder, det vill säga att auktoriserade revisorer helt enkelt inte uppfyller de professionskrav som råder i det aktuella landet. Begreppet "closure" har uppfunnits av professionsteoretikerna, Marx och Weber. Marx och Weber menar att olika grupper försöker utesluta andra och stänga in sig själva med hjälp av olika medel. Deras begrepp om stängning har i sin tur både utvecklats och kritiserats av en mängd andra forskare. En av dem är Frank Parkin (Selander, 1989). Parkin menar att stängningar underlättar för en grupp att utnyttja en annan och därmed skaffa sig fördelar själva. Detta leder i sin tur till att klassindelningar och sociala grupper uppstår. Han menar också att professionaliseringen fungerar som medel för att det inte ska bli för många inom yrket, en form av kvantitetsreglering.

En annan form av reglering som kan göras för att förhindra att för många revisorer kommer in i professionen kan vara etableringshinder. Porters teorier om etableringshinder är bara en del av en större teori. Den går ut på att länder, företag med flera kan ställa upp olika hinder för att förhindra andra från att komma in på deras marknad. Länder kan till exempel stifta lagar eller ta fram regleringar som fungerar som hinder (Porter, 1983). Med detta menar vi att etableringshinder således kan användas för att differentiera revisorerna som yrkesgrupp och därmed hindra andra länders revisorer från att arbeta i det "skyddade" landet. Vi antar att då vi har en lagstiftad revision använder staten lagstiftningen för att försäkra sig

om att revisionen utförs enhetligt. Möjligen förespråkar även revisorsorganisationerna hinder då de vill försöka behålla sin exklusivitet. Då revisionsföretagen använder auktorisation som ett konkurrensmedel kan detta leda till att de försöker förhindra att det blir för många auktoriserade revisorer på marknaden.

Även den europeiska unionen kan anses som ett hinder för de revisorer som står utanför och vill arbeta inom unionen, då bland annat arbetstillstånd krävs. Weber (1978) har påstått att länder inom en gemensam gräns kan anses vara ett territorium där folket har gett befogenhet åt en ledning att styra territoriet. Inom politisk forskning har Webers teori applicerats på EU. Landssammanslutningen har gemensam administration och gemensamma lagar som regleras av författningar. Ledningen kan utifrån detta "tvinga" folket att följa sammanslutningens lagar. Det är också ledningen som bestämmer över den interna och den externa policyn som länderna i sammanslutningen ska följa. Länder som står utanför sammanslutningen omfattas inte av lagarna, utan dessa länder får själva reglera sina lagar (Ishtiaq, 1994). Detta innebär att revisorer som vill arbeta i ett EU-land och har utbildat sig utanför EU kommer att ha en utbildning som skiljer sig åt mer än vad den gör för revisorerna i länderna inom EU. Då länderna har mer harmoniserande lagar inom EU, kommer länderna inom detta område ha en utbildning som är mera lik än för de som står utanför området. Ett incitament till revisorns mobilitet är att om en revisor kommer till ett annat land inom EU borde det vara enklare att tillgodoräkna sig sin auktorisation, då EU trots allt handlar om fri rörlighet. Står då revisorn utanför detta territorium och har egna lagar och regler erhålls en auktorisation som den auktoriserade revisorn inte kan tillämpa inom detta territorium på grund av att hans kunskaper inte anses vara tillräckliga.

3.2.1.1 Sammanfattning

I detta avsnitt har vi fört diskussioner kring vad vi menar med de legala faktorerna det vill säga, vilka lagar, regler och normer som gäller för revisorn. För att arbeta internationellt kan de legala faktorerna fungera som ett större hinder för en auktoriserad revisor än för en ej auktoriserad i enlighet med professionsteorin som ställer upp vissa krav för att tillhöra en profession. Ett incitament för revisorn att arbeta internationellt kan vara möjligheten att öka den yrkesmässiga kompetensen. De legala faktorerna kan utgöra hinder för den auktoriserade revisorn då de måste göra om delar av sin utbildning och då de eventuellt måste göra särskilda lämplighetsprov innan de kan utöva sin auktorisation. Detta kan då leda till att de väljer att inte arbeta internationellt utan stannar kvar i sitt hemland. Det kan även vara så att revisionsbolagen använder auktorisation som ett konkurrensmedel för att hindra att för många auktoriserade revisorer tar sig in på deras marknad vilket kan leda till att utbudet av internationella positioner inte efterfrågas av revisionsbolagen. För revisorer som vill arbeta inom EU och har utbildat sig i ett land utanför unionen kan det vara svårare än för revisorer som har utbildat sig inom EU, då arbetstillstånd krävs.

3.2.2 Stabilitet

Vår hypotes är att stabilitets faktorn har stor påverkan på revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt.

För att ett land ska anses som stabilt krävs, enligt vad vi anser, att ländernas institutioner fungerar väl och är utvecklade och harmoniserade för att invånarna ska kunna uppleva sin vardag som tryggare och för att de ska få ett drägligare liv. Att vi valt stabilitet som en faktor beror på att det kan påverka revisorn, antingen genom att revisorn söker sig bort från hemlandet om han upplever stabiliteten som väldigt låg eller att revisorn väljer att stanna hemma i ett stabilt land då omvärlden kan uppfattas som instabil. Stabilitet handlar till stor del just om hur människor uppfattar sin omvärld. Detta innebär att man har olika uppfattning om vad stabilitet innebär beroende på vilket land man kommer ifrån. Ett land som anses stabilt för en person behöver inte uppfattas som stabilt av andra personer.

Enligt Schaefer (Håkansson et al, 2002), har alla länder ett socialt beteende som enligt dem anses som det naturliga. Hur stabila eller hur instabila institutionerna i ett samhälle är bygger på medlemmarnas uppfattning av vad som är att anses som stabilt respektive instabilt. Beroende på vilket samhälle vi lever i ser människors värderingar och beteenden olika ut. Enligt Schafer är definitionen av värderingar, ”collective conceptions of what is considered good, desirable, and proper or bad, undesirable and improper in a culture.” Människors värderingar kommer ifrån deras syn på vad som är moraliskt rätt och fel, vad de anser är viktigt och vad de föredrar. Dessa värderingar påverkar sedermera deras beteende, (Håkansson et al, 2002).

Även om individer själva har olika uppfattningar om vad som anses vara stabilt eller instabilt, har ett lands befolkning, som en kollektiv grupp, en delad uppfattning över lag. Till exempel har två revisorer från Sverige inte var sin uppfattning om landets stabilitet utan båda anser Sverige vara stabilt.

För revisorn kan ett lands subjektiva bedömning av ett annat lands instabilitet leda till att hans kompetens undervärderas och att han inte kan utöva sin yrkeskompetens i andra länder. Med detta menar vi att det kan, för en revisor som kommer från ett land som anses instabilt av ett annat, leda till att det blir svårare för revisorn att utöva sin auktorisation då landet inte litar på dess kompetens. Detta kan utgöra ett hinder för revisorn, då det gör det svårare för revisorn att arbeta internationellt. Ett incitament kan då vara att om en revisor kommer från ett land som uppfattas som stabilt gör att andra länder har mer förtroende för dess kompetens och revisorn har då lättare att utöva sin auktorisation.

Det finns mycket som kan påverka uppfattningen om stabiliteten i ett land. Om ett land har dåligt fungerande institutioner kan det leda till att landet har eller kommer att få fler problem som försvårar invånarnas dagliga liv. Väl fungerande institutioner har betydelse för revisorn både på det personliga och på det professionella planet. Fungerar exempelvis inte vård, försäkringar och etc innebär det en större personlig risk för revisorn att arbeta i det landet än att stanna kvar i hemlandet, instabiliteten utgör således ett hinder som försvårar revisorns val. Vidare medför exempelvis ej fungerande polis- och rättsväsende att det blir

svårare för revisorn att utöva sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt, vilket har en hämmande effekt för revisorns personliga och yrkesmässiga utveckling. För revisorer, som anser sig komma från ett instabilt land, utgör andra länders stabilitet ett incitament för att öka sin yrkesmässiga och personliga utveckling.

Även brottslighet anser vi kan vara ett hinder för revisorns mobilitet. Om det råder hög brottslighet i omvärlden kan detta leda till att revisorn väljer att inte arbeta internationellt. Arbetslösheten i ett land kan möjligen också påverka revisorn i hans val. Om arbetslösheten är hög i landet han bor i kan den utgöra ett incitament till att arbeta i ett annat land.

3.2.2.1 Sammanfattning

Med faktorn stabilitet menar vi hur väl ländernas institutioner fungerar och i vilken utsträckning de är utvecklade och harmoniserade. Då stabilitet/instabilitet uppfattas olika beroende på individer och vilket land man kommer ifrån kan detta innebära ett hinder såsom incitament för revisorer som funderar på en utlandstjänst. En auktoriserad revisor som önskar utöva sin auktorisation internationellt kan bemötas mer skeptiskt av det land där han söker sin yrkesutövning om hans hemland anses som instabilt. Ett land med väl fungerande institutioner, rättsväsende etc. anses som mer attraktivt då detta ökar revisorns personliga och yrkesmässiga utveckling.

3.2.3 Sociala

Vår hypotes är att den sociala faktorn har en ganska stor påverkan på revisorns val att arbeta eller inte arbeta utomlands.

Med den sociala faktorn menar vi den miljö som påverkar både det privata och det yrkesmässiga livet, framförallt nätverk som vänner och familj. Vi anser att revisorerna är fast rotade i sitt hemland på grund av att det tar tid att bli revisor och detta leder till att de hinner bli starkt socialiserade i både samhället och organisationerna. För en revisor som varit ute i arbetslivet några år innebär det förmodligen att han har ett väldigt utbrett och väl fungerande nätverk. Vi antar också att sannolikheten är större att en auktoriserad revisor har bildat familj med tanke på att utbildningen pågår under många år. Ett hinder till att revisorn inte väljer att arbeta internationellt kan vara att med en familj i bagaget är det inte längre lika lätt att ta ett arbete i ett annat land.

Enligt Charon (1999) så skapar sociala kontakter mönster, regler och överenskommelser mellan folk och lever vidare från en generation till nästa. För det mesta reflekterar vi inte över det sociala mönstret vi lever i, men när vi kommer in i nya organisationer eller samhällen märker vi av dem och måste anpassa oss för att passa in.

Våra personliga egenskaper, till exempel vilka idéer, värderingar och mål vi har, formas av omgivningens uppmuntran eller förkastande. Vi måste räkna med att andra i vår omgivning kommer att reagera när vi själva gör något. "Human beings

exist within social patterns; those patterns influence, shape, control, and direct their actions" (Charon, 1999:27).

För många kan det nog verka skrämmande att byta miljö, från det invanda där man vet hur allt fungerar till något nytt där man inte vet om man passar in. Andra kan se ett internationellt arbete som ett tillfälle att komma in i ett nytt system som kanske stämmer bättre överens med de egna värderingarna eller för att växa som människa.

Människor blir socialiserade när de betar sig på ett sätt som är acceptabelt i deras samhälle eller kultur. Medlemmarna i kulturen eller samhället har samma normer och värderingar. Att bli socialiserad sker genom kommunikation mellan varandra. Familj och vänner kan anses vara mest betydelsefulla för människor och de är en stor del av socialisationen (Håkansson et al, 2002).

Människor vill känna tillhörighet med vissa grupper, till exempel med en viss profession, för att skapa en social identitet. Som ny i ett land söker man därför efter sådana grupper som man tror att man kan känna tillhörighet med och därmed bli en del av. För en nykomling handlar det också om att lära sig vilka normer som gäller och att kunna ha respekt för andra kulturer. Enligt Berger & Luckman (Lindgren 2001) så bör det finnas en symmetri mellan de egna och gruppens värderingar för att det ska bli en bra socialisation. Revisorerna har under lång tid anpassat sig till de regler som gäller i hemlandet och har där skaffat sig en social identitet och en grupptillhörighet. Då människan brukar anses som lat/bekväm av naturen kan det te sig besvärligt att bryta invanda mönster för att lära in nya. Som incitament till att ta steget vill vi poängtera att det kan berika personens liv både privat och professionellt.

Lindgren tar också upp vikten av de sociala nätverken en person har runt sig, både i privatlivet och i yrkeslivet. Människor inom nätverken påverkar och påverkas av varandra. Charon skriver att vi genom våra nätverk lär oss att överleva. Att förlita sig på andra är en central del i våra liv. Charles Cooley, (Charon, 1999) har delat upp nätverken i två grupper, den primära och den sekundära. Till den första räknas de som står en närmst och betyder mest. Dessa är inte heller lika lätta att byta ut som de i den sekundära gruppen. Att byta nätverk eller delar av dem kan vara mycket berikande men det är inte alltid så lätt. Till den primära gruppen hör bland annat familjen som är väldigt viktig för en persons sociala liv. Problem kan uppstå då individer och samhälle har olika syn på familjelivet, könsroller och barn. Enligt Zlotnik (1995) har män och kvinnor väldigt olika syn på värderingar. Vi antar att kvinnor bryr sig mer om det sociala livet än vad männen gör och att detta hindrar många kvinnor från att arbeta internationellt. Zlotnik poängterar att det är flest män som flyttar utomlands. Kvinnorna riskerar också, oftare än männen, att diskrimineras. Ett samhälles syn på till exempel kvinnor påverkar i längden också deras roll i familjen (Charon, 1999).

Det är inte bara i hemmet eller i det primära nätverket en person har olika roller. Lindgren (2001) skriver att en persons sociala kontaktytor förändras, att man får nya roller i förhållande till nya människor och att självbilden kanske ändras när man överskrider socialt konstruerade gränser. Lindgren nämner också att man utifrån Sonnerfeld & Kotters teorier kan se att en persons sociala behov och

förväntningar på arbetet förändras då vi blir äldre. Karriären är en kontinuerlig och föränderlig valprocess och bestäms inte för all framtid när man är ung och börjar på sitt första arbete. För oss innebär det att revisorerna har olika inställning och tar olika beslut beroende på deras ålder. En yngre revisor kan till exempel vara mer villig till att ta risken/chansen att arbeta internationellt än en äldre som kanske har mer att förlora eller är mer riskovillig.

Till den sekundära gruppen hör arbetsgivaren. Arbetsgivaren har ett stort inflytande på revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt. Arbetstagare eftersträvar att hålla en bra relation till sin arbetsgivare. Försöker arbetsgivaren då på något sätt att hindra revisorn från att arbeta internationellt eller att han inte ger någon möjlighet till detta leder detta i övervägande del till att revisorn väljer att stanna kvar i hemlandet. Om istället arbetstagaren uppmuntrar revisorn till att arbeta internationellt fungerar denna uppmuntran som ett incitament till revisorns val.

3.2.3.1 Sammanfattning

Med sociala faktorer menar vi den miljö som påverkar det privata och det yrkesmässiga livet, framförallt nätverk som vänner och familj. Långa utbildningstider för yrkesrollen auktoriserad revisor medför att de hinner bli starkt socialiserade både privat och yrkesmässigt i sitt hemland och kan ses som ett hinder för att arbeta internationellt. Andra kan se tillfällena att arbeta internationellt som en chans till att komma in i ett nytt system där det nya systemets värderingar stämmer bättre överens med ens egna. Vidare kan internationellt arbete leda till att personen växer som människa.

3.2.4 Kulturella

Vår hypotes är att den kulturella faktorn har en ganska stor påverkan på revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt.

Hur definieras kultur? Det finns ingen exakt definition av ordet. Enligt Eagleton (2000) är det ett av Englands mest svårdefinierade ord och kan ha flera olika betydelser. Vi tar här upp några försök till definitioner som vi anser kan vara lite klargörande.

”Kultur kan sammanfattas som den uppsättning värden, seder, övertygelser och praktiker som konstituerar en specifik grupps levnadssätt.” (Eagleton, 2000:48)

Enligt Williams så är kultur helt vanliga mäns och kvinnors värderingar och beteenden (Barker 2002). Raymond Williams räknar upp fyra olika innebörder. Dessa är ”människors individuella karaktär, ett helt samhälles intellektuella utveckling, konsten och en grupp människors hela levnadssätt”, (Eagleton 2000:49).

Till skillnad från Williams anser Ockert-Axelsson och Norman (1993) att begreppet kultur bör baseras på de värden som folket inom en kultur anser vara viktigast. De tar upp flera punkter som kan användas vid jämförelser mellan kulturer. Första punkten tar upp den sociala interaktionen, vilket inkluderar till exempel uttryck, gester, kroppsspråk, hur möten ordnas och respekt. Nästa punkt är seder och traditioner, till exempel mat, högtider och synen på alkohol. Sedan fortsätter det med fritidsaktiviteter, privat och offentligt liv, attityder och materiell utveckling.

Hofstede (1991) säger att kultur är inlärd, inte ärvd. Han menar att kultur härstammar från den sociala miljön och inte från generna. Enligt Hofstede förekommer det olika typer av reaktioner inom värdmiljöer som exponeras för utländska besökare. Vårdarna bedömer ofta besökarna enligt normer från sin egen kultur vilket kan vara ofördelaktigt för besökaren. Besökaren kan anses visa dåligt uppförande, han kan verka grov, naiv eller rent av dum. I fall där vårdarna sällan kommer i kontakt med utländska besökare är det vanligt att besökaren bedöms efter värdens egna normer. Revisorn kan i dessa fall känna sig utanför att han inte passar in. I situationer där vårdarna istället ofta utsätts för kontakt med besökare från ett annat land lär sig vårdarna att besökarna bör bedömas efter olika normer, de får en möjlighet att lära sig förstå besökaren och bedöma honom enligt hans hemkulturs normer (Hofstede, 1991).

Språket är ett filter som både ger oss gemenskap i olika kulturella gemenskaper och som utesluter oss från andra (Lindgren, 2001). Språket är viktigt för identitetsskapande och subkulturer har ofta någon form av eget språk. De använder sig till exempel av olika begrepp inom en profession som gör att personer utanför inte alltid förstår vad de inom professionen avser. Vi antar att språket har en rätt så stor påverkan på revisorns val på grund av att en revisor som har valt att arbeta internationellt är tvungen att behärska språket i det land han arbetar i då revisorn, för att kunna utföra sitt arbete, måste kunna förstå och använda lagtext, termer som finns inom professionen. Även kontakt med klienter gör att revisorn blir tvungen att behärska språket. En revisor som endast behärskar sitt modersmål har vad vi kan se ingen möjlighet till att arbeta internationellt, såvida de inte arbetar inom en organisation där modersmålet är det offentliga språket. Även om revisorn har de språkkunskaper som fordras kan det uppstå kommunikationsproblem då kommunikation inte bara innefattar talspråk utan även skrift- och kroppsspråk. Vi anser att språk även kan vara ett incitament till revisorns val. En revisor som väljer att arbeta internationellt kan få en möjlighet till att bredda sina språkfärdigheter i tal och skrift vilket kan leda till att det underlättar revisorn att utveckla sina yrkesmässiga kunskaper och därmed minska risken för kommunikationsproblem. Sådana problem kan dock uppstå av andra anledningar, till exempel genom att personer tillhör olika kommunikationstyper.

Ockert-Axelsson och Norman (1993) delar upp kommunikationstyperna i direkt och indirekt kommunikation. Med direkt menar de att man säger det man menar utan att prata runt en massa, hit hör Sverige. Indirekt kommunikation innebär att man inte går direkt på utan att man istället lindar in det man vill säga, hit hör Storbritannien. Vid den indirekta kommunikationen har kroppsspråket en större roll än vid den direkta eftersom lyssnaren tar hänsyn till och väger in detta i sin tolkning av det han hört. Så mycket som upp till 50 % av det som kommuniceras

sker genom kroppsspråket. Författarna skriver att det ofta blir missförstånd mellan folk från olika kommunikationsbakgrunder. Personer som är vana vid den direkta kommunikationen kan tolka det sagda mer ordagrant än de som är vana vid den indirekta. Dessa tenderar däremot istället till att leta efter bakomliggande meningar. Som det framgår ur ett av bokens (Ockert-Axelsson och Norman, 1993) exempel så kan problem uppstå mellan de som använder sig av direkt respektive indirekt kommunikation. Även en del ord kan leda till missförstånd då de tolkas och används på olika sätt i olika kulturer. I just det här exemplet var det ordet "if" som hade olika innebörd för en amerikan och en engelsman, trots att de båda har engelska som huvudspråk.

Vi antar att kultur har en ganska stor påverkan på revisorns val då en revisor ofta kommer i kontakt med klienter och för att få klientens förtroende är det betydelsefullt att revisorn och klienten förstår varandra. Om en revisor arbetar internationellt är det viktigt att veta till exempel hur möten anordnas och hur kommunikation fungerar internt inom revisionsbyrån för att undvika missförstånd. Missförstånd av det här slaget kan lättare undvikas om revisorn är införstådd med de kulturella skillnader som kan förekomma länder emellan.

Enligt Hall (Kirkbride, 1994) kan länderna kulturella skillnader delas upp i låg- och högkontexta samhällen. Kontext innebär den information som cirkulerar kring en händelse. I en högkontext kommunikation finns redan större delen av informationen hos personen och väldigt lite är "kodad". Till högkontexta samhällen hör Kroatien och Storbritannien. Kommunikationen i dessa länder sker bäst ansikte mot ansikte eller genom telefon medan skriftlig kommunikation är mindre vanlig. I lågkontexta samhällen är den större delen av informationen "kodad". De flesta människor kommunicerar med varandra skriftligt genom datorer, böcker, rapporter och brev. Här kan man placera Sverige. Dessa brukar vara mindre välinformerade än de i högkontexta samhällen. Hall poängterar även att lågkontexta personer är vana vid att göra en uppgift i taget, de vill att det ska finnas en deadline och att arbetet ska utföras utan avbrott. Högkontexta personer gör ofta flera saker på en och samma gång och de ser inte det som ett problem om de blir avbrutna då det gäller familjen eller det sociala. De har inte heller problem med att kombinera arbete med personliga relationer. Med andra ord är högkontexta personer mycket mer flexibla och kan kombinera nöje med affärer på ett annat sätt än lågkontexta personer. Om det inte finns olika tillvägagångssätt för att kunna få en bra kommunikation mellan olika typer av samhällen, kan det uppstå stora missförstånd mellan dem. För revisorn kan detta innebära en kulturchock då kommunikationen ter sig på olika sätt mellan länderna. Revisorn kan få en känsla av att han inte passar in då tillvägagångssättet på hur man arbetar skiljer sig åt. Arbetsmiljön kan variera kraftigt då människor har olika uppfattningar om arbetstider och sättet att arbeta på skiljer sig. I alla länder finns en olik syn på ledarskap och effektivitet. Det kan samtidigt utgöra ett hinder för revisorn om andra länder inte vill ha någon som arbetar för dem om man inte behärskar landets språk eller har en helt annan kultur som inte passar in i företaget. Incitament till detta kan vara nya erfarenheter som personlig utveckling.

Samtidigt är det många som inte ens vågar ta chansen att komma in i en ny kultur. Är man van vid att göra saker på ett sätt i sitt hemland kan det vara en svår

omväxling att komma in i ett nytt samhälle. "We hesitate to break away from one set of truths and learn a new way, a new culture" (Charon, 1998:95).

Omväxlingen av en ny kultur kan även leda till positiva förändringar som bland annat förståelse för olika synsätt och värderingar (Schaerström, 1993). Revisorn kan lära sig att ta till sig nya kunskaper som han sedan kan använda sig av i sitt hemland. Även nya erfarenheter och personlig utveckling kan vara ett incitament, liksom viljan till att lära sig ett nytt språk. Det ger även ökade möjligheter till medverkan vid internationella affärer då detta kräver kunskap om internationell handel.

3.2.4.1 Sammanfattning

Att arbeta internationellt medför ofta kollisioner av ens egna normer och värderingar gentemot de normer och värderingar som råder i det "nya landet". Dessa kollisioner kan uppfattas såväl positivt som negativt av revisorn. Den negativa effekten kan vara att revisorn upplever språk- och kommunikationssvårigheter vilket verkar hämmande för hans yrkesutövning. De positiva effekterna revisorn kan uppleva av att arbeta internationellt är nya erfarenheter som att lära sig ett nytt språk, omväxling av en ny kultur eller som inverkar på såväl hans personliga och yrkesmässiga utveckling.

3.2.5 Ekonomiska

Vår hypotes är att den ekonomiska faktorn har en liten betydelse för revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt.

Med ekonomisk faktor menar vi både den privata ekonomin och samhällsekonomin. Dessa två delar innefattar främst den privata lönen men även levnadskostnader. Anledningen till vårt val att placera den ekonomiska faktorn längst från modellens mitt grundar vi på ett antagande om att revisorer i alla länder har förhållandevis bra lön och att det därför inte har så stor betydelse för revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt. En mycket högre inkomst och en lägre levnadskostnad hade förmodligen haft en stor påverkan på en revisor men vi tror inte att det, som inom vissa andra yrken, finns länder som betalar extremt mycket mer för en revisors arbete än vad andra länder betalar.

Hade det funnits sådana extrema löneskillnader skulle påverkan förmodligen vara mycket högre och då hade den ekonomiska faktorn hamnat i en ring närmre revisorn.

Fischer et al (Kirkbride, 1994) har gjort en undersökning om hur ett lands utveckling påverkar människorna till att flytta. Resultatet visar att länder med låg realinkomst per capita och de med hög realinkomst per capita inte flyttade utomlands i någon större utsträckning. Anledningarna för de två grupperna är helt olika. Den första gruppen, med låginkomst, har helt enkelt inte råd att flytta på sig även om de skulle vilja medan den andra gruppen, höginkomst, har råd att flytta

men väljer att inte göra det. Däremot flyttar de med hög inkomst oftare inom landet än vad de med låg inkomst gör. Det är gruppen i mitten, med en realinkomst som ligger medelhögt, som har störst benägenhet att flytta, både inom landet och utomlands. Det är de som har både möjlighet och vilja till att flytta.

Att förhållandena ter sig enligt ovan anser vi beror på att höginkomsttagare oftast är män i övre medelåldern som nått en tillfredsställande yrkesmässig position med goda lönevillkor. Vidare har de även utvecklat en situation i det vardagliga livet där familjens sociala liv spelar en allt mer betydande roll. Medelhöginkomsttagaren är oftast i yngre medelåldern med kvarvarande utlandsdrömmar där det ännu inte hunnit bilda familj större än sambo alternativt familj med små barn. Till skillnad från höginkomsttagaren är det sociala livet inte lika utpräglat hos medelhöginkomsttagarna.

3.2.5.1 Sammanfattning

Beroende på storleken på inkomst är personen mer eller mindre villig att arbeta internationellt. Enligt Fischer et al så flyttar de med låg- och de med hög realinkomst per capita inte utomlands in någon större utsträckning, medan de med medelhög inkomst har en större benägenhet att flytta både utomlands och inom landet. Den privata ekonomin inte har någon större betydelse för revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt då vi har gjort ett antagande om att revisorer i alla länder har en förhållandevis bra lön.

3.3 KAPITELSAMMANFATTNING

Utifrån egna antaganden och andras teorier har vi skapat vår egen teori. Vår egen teori är uppbyggd på fem hypoteser som påverkar revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt. Våra hypoteser är:

Att legala- och stabilitetsfaktorerna påverkar revisorn i stor utsträckning.

Att sociala och kulturella faktorer påverkar revisorn i ganska stor utsträckning

Att ekonomiska faktorer påverkar revisorns i liten utsträckning.

4. EMPIRISK METOD

I detta kapitel kommer vi att redogöra för vilket tillvägagångssätt vi har använt oss av för att samla in den information som är nödvändig för att testa våra hypoteser.

4.1 UNDERSÖKNINGSMETOD OCH DATAINSAMLING

Syftet med undersökningen var att ta reda vad det är som påverkar revisorn när han väljer att arbeta eller inte arbeta internationellt. För att kunna svara på detta har vi använt oss av våra hypoteser legala, stabilitet, sociala, kulturella och ekonomiska som vi förklarar närmare i teorikapitlet. Utifrån dessa hypoteser formulerade vi frågor som ställdes på en enkät och som skickades ut till revisorer i Sverige, Storbritannien och Kroatien.

Sverige och Storbritannien är medlemmar i den europeiska unionen och Kroatien är på väg att bli medlem. Vi har valt att avgränsa oss till dessa länder med anledning till följande: Sverige valde vi på grund av att det är vårt hemland. Vi har valt Storbritannien eftersom de har varit med i EU länge. De har en angloamerikansk lagstiftning vilket gör att den skiljer sig från de övriga länderna vi har valt som har kontinental lagstiftning. Storbritannien håller hårt på sin lagstiftning och det gör landet konservativt. Anledningen till att vi valde Kroatien är att de står utanför Europeiska unionen men strävar efter medlemskap. Landet har hastigt omvandlats från att vara statsstyrt till att bli privatiserat. Vi vill undersöka om det är lättare att utöva sin auktorisation inom EU:s medlemsländer, om man flyttar från ett medlemsland till ett annat.

Vi valde att skicka ut enkäten till tre stora internationella revisionsbolag, KPMG, PWC och Ernst & Young, med anledning av att de finns i alla länder som vi undersökt, och eftersom de är internationella och stora företag tror vi att mobiliteten är större än i de små och lokala företagen.

Vi har använt oss av både primär och sekundär datainsamling. Primärdata innebär den data som vi har samlat ihop från enkätundersökningen. Den sekundära datan behövdes också för att göra en bättre analys. Sekundärdata är den data som vi har samlat ihop från litteratur, artiklar, information från olika kontaktpersoner och Internet.

Vi skickade ut sammanlagt 144 enkäter till länderna. De fick en vecka på sig att svara på enkäten. Anledningen till vårt val att skicka ut enkäten genom e-post är att det går betydligt fortare både att skicka ut dem och att få svaren tillhanda. Dessutom är det ett billigare alternativ än om vi hade skickat ut brev eller ringt. Vi e-postade respondenterna som enbart behövde klicka på en länk för att få fram enkäten. Länken fanns nerskriven på ett introduktionsbrev (Appendix 2) som var skrivet för att hela processen skulle se trevlig och seriös ut. Att använda sig av en länk på detta sätt trodde vi skulle öka svarsfrekvensen då det var ett enkelt och snabbt sätt att få upp enkäten på. Enkäten bestod av enbart tretton frågor vilket gjorde att den inte tog så lång tid att besvara. När vi fått in de första svaren efter en vecka, skickade vi ut en påminnelse till dem som inte svarat.

Nackdelen med en undersökning där respondenterna inte observeras är att det inte blir av kvalitativ karaktär (Saunders et al, 2000). Några följdfrågor kan inte ställas och de kan inte förklara sig när de svarar på frågorna. Förstår de inte frågorna kanske de hoppar över dem eller svarar bara för att det ska svaras utan att tänka sig för. Då kan man inte förklara frågorna för dem direkt och bortfallet kan bli större. Därför valde vi att inte enbart ha stängda svarsalternativ. Om det fanns något som de tyckte behövde tilläggas kunde de skriva ner det i de öppna frågorna.

Av de 144 enkäterna som vi skickade ut tog vi emot sammanlagt 56 bearbetningsbara svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på ca 39 %. Bortfallet i undersökningar leder till att det finns en risk för snedfördelning av resultatet. På grund av det höga bortfallet anser vi att det finns en snedfördelning av vårt resultat mellan länderna, kön och de som har arbetat och de som inte har arbetat internationellt. Därmed anser vi att det finns en viss osäkerhet i om våra respondenter är representativa för vår undersökningspopulation. Utifrån uppgiften att de kvinnliga revisorerna i Sverige endast uppgår till 27 % (Boukovalas och Thorstensson, 2002) vet vi att det i vår undersökning finns en snedfördelning mellan könen i Sverige. Vi tror att könen är snedfördelade även i Kroatien och Storbritannien. Detta är inget vi vet med säkerhet då vi inte har fått ta del av hur många revisorer det finns totalt i länderna. Den eventuella snedfördelningen, då det gäller de som arbetat internationellt och de som inte arbetat internationellt, tror vi kan bero på att urvalet inte blev helt slumpmässigt i Storbritannien och Kroatien.

Trots den låga svarsfrekvensen på vår undersökning har vi valt att göra en analys utifrån de data vi har fått in.

4.2 URVAL

Vårt urval av undersöknings population består av revisorer i Sverige, Storbritannien och Kroatien. Enkäten skickades ut till tre stora internationella revisionsföretag, KPMG, Ernst & Young och PWC.

En undersökning av det totala antalet revisorer var att anses som omöjlig på grund av både tids och resursbrist för att göra en ingående undersökning. Ett urval gjordes på olika sätt i länderna. Eftersom vi kunde, med hjälp av FAR: s hemsida, ta reda på alla e-postadresser till svenska revisorer, var valen av vilka vi skulle ha med i vår undersökning inte helt slumpmässiga. Först och främst delade vi upp det på så vis att vi skickade ut enkäterna till lika många kvinnor som män. Detta gjorde vi för att med utgång från teorin se om det är fler män som arbetar internationellt.

Åldern för dessa var helt blandat. Vi ville se om det, enligt vår teori, är så att åldern har betydelse för mobiliteten.

Vi valde ut 18st revisorer från respektive företag från tre städer utspridda i landet, Stockholm, Göteborg och Malmö.

I Storbritannien fick vi kontakter på alla tre bolagen som vi sedan skickade ut vår enkät till. Vi fick aldrig några direkta e-postadresser till olika revisorer utan vi fick en kontaktperson från varje företag som bifogade vidare vår enkät till femton revisorer. Dessa var ju då utvalda helt slumpmässigt och vi kunde varken kontrollera könen eller åldern på individerna. Anledningen till att det endast blev femton personer i varje företag här och inte arton som i Sverige var att vi först endast tänkte skicka ut femton till alla länder. Men när vi valde ut revisorerna i Sverige kom vi på att vi skulle ha jämt antal av både könen i varje företag. Då blev det sex revisorer i varje stad i varje företag, alltså arton.

I Kroatien gick det till på samma sätt som i Storbritannien förutom att vi inte fick tag på någon kontaktperson i ett av företagen, PWC, så det blev ett bortfall på 15 personer i Kroatien.

4.3 OPERATIONALISERING

För att se om våra hypoteser stämmer har vi gjort en enkät. En operationalisering innebär de observationer som måste göras för att kunna utföra mätningen. Formuleringen av frågorna ska vara relevanta och kunna mätas. Detta kallas för reliabilitet. Man ska mäta det som är avsett att mäta, frågorna som ställs i enkäten observerar det vi vill undersöka. Detta kallas för validitet (Lekvall & Wahlbin, 1993).

Utifrån våra hypoteser har vi utformat frågorna till enkäten. För att öka svarsfrekvensen är frågorna utformade på så vis att de var enkla att förstå, tydliga, att enkäten skulle gå snabbt att besvara och processen av att svara på enkäten skulle vara enkel. För att alla personer skulle svara på de rätta frågorna i enkäten har vi framhävt vissa huvudord genom att skriva dem i fet stil och stora bokstäver. Enkäten till revisorerna i Sverige var skriven på svenska medan den var skriven på engelska till England och Kroatien. Anledningen till att vi skrev på engelska till Kroatien är att engelska var det officiella språket på revisionsbyråerna (Appendix 1).

Enkäten består av tretton frågor varav de tre första är bakgrundfrågor avseende kön, ålder och yrke.

Kön ansåg vi var viktig att ta med för att se om det fanns skillnad i rörligheten. Enligt teorin säger Zlotnik att det är fler män som migrerar än kvinnor.

Ålder kan även ha betydelse när det gäller rörligheten. Sonnerfeld och Kotter menar att då vi blir äldre så förändras våra förväntningar på arbetet och de sociala behoven. Syftet med yrkesfrågan var att vi ville se om det fanns någon skillnad på rörligheten mellan auktoriserade och andra revisorer. Denna fråga är en grundfråga till att få reda på rörligheten mellan dem.

Fråga 4 avser i vilket land personerna har fått sin yrkesutbildning. Tanken bakom den frågan var att vi inte visste om de personer som vi skickade ut vår enkät till

var revisorer som hade utbildning från ett annat land eller tillfälligt jobbade i det land vi skickade ut enkäten till.

Tanken bakom fråga 5 var inte enbart att se på vilken revisionsbyrå de arbetade. Utan det var mer för att se om det var någon revisionsbyrå som är mer inriktad på att låta sina anställda få chansen att arbeta internationellt. Vi ville även försöka få en större svarsfrekvens genom att de anställda såg att vi undersökte flera företag så vi trodde att fler skulle svara på enkäten om de såg detta.

Syftet med fråga 6 var att se om revisorer var rörliga inom landet och inte enbart internationellt. Därför är det intressant att se om och hur mycket de flyttar inom landet. Enligt vår teori så flyttar människor mer inom landet när de har medelinkomst.

Syftet med fråga 7 var att se om revisorer är rörliga internationellt. Vi ställde en fråga avseende om de är rörliga internationellt inom sin position. Med det ville vi särskilt ta reda på om auktoriserade revisorer arbetar som auktoriserad när han arbetar internationellt. Enligt vår teori så finns det större hinder för att arbeta internationellt som auktoriserad revisor. Med större hinder menar vi framförallt att man måste komplettera med utbildning och praktik. Denna fråga ledde till följdfråga 8 som även den avser om revisorerna har arbetat internationellt fast nu med en annan position än den de arbetar med. Vi ville se om det är fler som arbetar internationellt med annan position inom revisionsyrket än den de redan har.

Avsikten med fråga 9 var att vi ville ta reda på, om de revisorer som arbetat internationellt, åkt inom europeiska unionen där det är lättare att få arbetstillstånd eller om det inte har någon betydelse för deras val av land. Enligt vår legala hypotesfaktor ska det vara enklare att kunna arbeta internationellt inom Europeiska unionen. Lagarna är mer harmoniserade inom territoriet och auktorisationen blir mer likvärdig.

Avseendet med fråga 10 var att se om arbetsgivaren försöker hjälpa sina anställda att komma ut på den internationella marknaden. Vi tror att arbetsgivaren är en viktig faktor för att det är han/hon som ger revisorerna möjligheten att arbeta internationellt. Enligt vår teori ingår arbetsgivaren i det sekundära nätverket och påverkar därför revisorns val.

Fråga 11 riktade sig till dem som har varit utomlands. De faktorer som vi har tagit med under denna fråga använde vi för att se i vilken mån dessa faktorer påverkade revisorns val att arbeta internationellt. Alla faktorer har en bedömningsskala från 1 till 7. 1 innebär att faktorn påverkade valet lite medan 7 innebär att faktorn påverkade valet mycket. Denna skala använde vi oss av för att få bättre reliabilitet på svaren. Dessa faktorer utgör de incitament som påverkar revisorns val.

Syftet med fråga 12 var att se om det finns ett intresse bland revisorer att åka och arbeta utomlands. Kan de inte tänka sig att arbeta internationellt så finns det ingen efterfrågan bland revisorerna att arbeta internationellt. Finns inte efterfrågan spelar inte arbetsgivarens försök till uppmuntran någon roll.

Fråga 13 riktade sig till dem som inte har arbetat internationellt. De faktorer som vi har tagit med under denna fråga använde vi för att se i vilken mån dessa faktorer påverkade revisorns val att inte arbeta internationellt. Även i denna fråga användes en skala från 1 till 7. Dessa faktorer utgör de hinder som vi tagit upp i vår teori. Dessa hinder påverkar revisorns val olika mycket.

4.4 STATISTISK BEARBETNING

Vår bearbetning av datainsamlingen gjordes i SPSS (Software Statistical Package for Social Science).

För att mäta hur bra ett urval motsvarar hela populationen skiljer Aronsson (1994) på två metoder. Den klassiska analysen förutsätter att urvalspopulationen har samma variations homogenitet och att parametrarna är normalfördelade. Den andra metoden är icke-parametriska som förutsätter inga eller ”mildare” teser om bakomliggande fördelning.

För att testa våra hypoteser har vi analyserat våra sekundärdata, testat olika variabler mot varandra med hjälp av chi-square, som är en av de mest använda metoder för att säkerställa statistisk giltighet. Testet visar om observerade data stödjer det förväntade resultatet (Aronsson, 1994). Vi har använt oss av ett p-värde på 5 %, vilket anses som en vanlig nivå inom vetenskapliga undersökningar. Det innebär att om p-värdet är större än 0,05 så skall hypotesen betraktas som icke-signifikant och förkastas. Vi har även använt oss av Fisher-metoden som är ett komplement till chi-square, men kan användas när svarsfrekvensen är låg och när svaren ej är normalfördelade.

I vår analys valde vi att inte använda oss av t-test, då svaren inte var normalfördelade för länderna gemensamt och då det endast var ett fåtal som var normalfördelade när vi testade svaren uppdelat på länderna. T-testen vi utförde på de normalfördelade svaren gav inga intressanta svar eftersom vi bara kunde välja ett värde att mäta signifikansen. För att utreda om vår teori var korrekt behövde vi istället jämföra svarsalternativens medelvärden mot intervall på vår sjugradiga skala, därför utförde vi ett manuellt test där vi gjorde just detta. Vårt test förklaras närmare i empirikapitlet.

4.5 KAPITELSAMMANFATTNING

I vår undersökning har vi använt oss av både sekundärdata i form av artiklar, Internet information från revisionsbyråer litteratur, och primärdata i form av en enkätundersökning, för att få fram rätt mätinstrument. Företagen som enkäten skickades ut till var KPMG, Ernst & Young och PWC. Länderna som undersökningen skedde i var Sverige, Storbritannien och Kroatien.

För att underlätta undersökningen utformade vi en enkät som tog kort tid att besvara, förstående frågor och processen för att skicka och ta emot den underlättades även genom e-post.

Enkätundersökningen utfördes via Internet, då det går betydligt fortare både att skicka ut dem och att få svaren tillhanda. I Sverige fick vi reda på revisorernas e-postadresser genom FAR:s hemsida, vilket underlättade fördelningen av kön och ålder. I Storbritannien och Kroatien hade vi kontaktpersoner som vidarebefordrade vår enkät till slumpmässigt utvalda revisorer.

Totalt skickades 144 stycken enkäter ut via Internet. Sammanlagt tog vi emot 56 bearbetningsbara svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på ca 39 %. På grund av det höga bortfallet anser vi att det finns en snedfördelning på vårt resultat när det gäller fördelningen mellan länderna, kön och de som har arbetat internationellt och de som inte har arbetat internationellt.

Den statistiska bearbetningen gjordes i statistikprogrammet SPSS (Software Statistical Package for Social Science).

För att testa våra hypoteser har vi analyserat våra sekundärdata, testat olika variabler mot varandra med hjälp av Fisher test och Chi-square test. Vi gjorde även jämförelser av faktorernas medelvärden för att utreda om våra hypoteser kan användas eller förkastas. När vi gjorde testen så använde vi oss av ett p-värde på 5 %.

5. SEKUNDÄRDATA

I detta kapitel kommer vi att förklara den formella vägen till att bli auktoriserad revisor i Sverige, Storbritannien och Kroatien, samt vilka krav som ställs för att arbeta internationellt inom EU som revisor. Därefter tar vi upp fakta om ländernas stabilitet och ekonomi. Vidare fortsätter vi med fakta om korruption.

Detta kapitel med sekundärdata finns inlagd som ett komplement till primärdatan för att ge ett bredare underlag för vår analys.

5.1 DEN FORMELLA VÄGEN TILL AUKTORISATION

5.1.1 Sverige

Vägen till att bli auktoriserad revisor i Sverige är lång och väl reglerad i lagen. Här kommer vi bara kortfattat och översiktligt visa hur det går till. Informationen har vi hämtat från Sveriges Rikes lag, Revisorsnämndens hemsida (www.rn.se) och SOU 1993:69. I Sverige finns idag cirka 1700 godkända och 2500 auktoriserade revisorer. (www.rn.se).

I Sverige är det Revisorsnämnden (RN) som sköter hanteringen med godkännande, auktorisering och registrering. Alla godkända och auktoriserade revisorer i Sverige måste vara registrerade hos RN. Det är RN som anordnar proven för godkännande och auktorisation. För att få avlägga prov för revisorsexamen och bli godkänd revisor krävs det vissa förkunskaper. Det innebär att man måste ha en kandidatexamen med företagsekonomisk inriktning eller annan likvärdig teoretisk utbildning men även en praktisk utbildning under tre år. Den här praktiken måste omfatta vissa obligatoriska delar som revision av årsbokslut och koncernbokslut. I övrigt ska den följa ett undervisningsprogram och vara allsidigt sammansatt. Minst 1500 timmar ska omfatta revision. Som jämförelse kan vi tillägga att 1600 timmar räknas som ett års arbetstid. För att praktiken ska vara giltig krävs det att revisorn har en handledare som antingen är godkänd eller auktoriserad revisor. (www.rn.se)

Nästa steg för att bli auktoriserad revisor är provet för högre revisorsexamen. För att få göra provet måste revisorn ha läst 160 poäng som ger antingen en kandidat- eller magisterexamen med ekonomisk inriktning. Utöver praktiken för att bli godkänd revisor måste man ha ytterligare två års praktik. Minst 1000 timmar ska omfatta revision och av dessa ska minst hälften användas till kvalificerad medverkan vid revision av företag som är svåra att revidera. Dessa ska göras under handledning av en auktoriserad revisor (SOU 1993:69).

Bara för att revisorn har klarat provet för högre revisorsexamen betyder det inte att han är färdigutbildad för all framtid. Det gäller att alltid uppdatera sig eftersom revisorsyrket är ett yrke som hela tiden förändras. Sköter sig inte revisorn kan han mista sin auktorisation. Dessutom måste revisorn vart femte år ansöka om fortsatt godkännande eller auktorisation. Missar han det förlorar han rätten till titeln (SOU 1993:69).

5.1.2 Storbritannien

För att bli revisor i Storbritannien krävs medlemskap i en godkänd revisorsorganisation. Dessa organisationer kan vara ICAEW, the Institute of Chartered Accountants of England and Wales, eller ACCA, Chartered Association of Certified and Corporate Accountants. Behörigheten för att bli revisor regleras genom institutionernas interna regelverk. Denna behörighet kan även fås av Secretary of State om exempelvis motsvarande utbildning fås utomlands. En behörig revisor kallas chartered accountant eller som oftast senior manager, med andra ord auktoriserad revisor. För att bli berättigad till medlemskap i någon av dessa institutioner ska sökanden bevisa att han genomfört minst 144 veckors allmän praktik varav 48 veckor innefattar revisionsutbildning och varav 24 veckor av dessa 48 innefattar arbetslivserfarenhet avseende bolagsrevision. Medlemmen måste även erhålla ett praktikintyg. När dessa förutsättningar är uppfyllda blir revisorn en "Qualified Individual" som innebär en manager (godkänd revisor) eller assistant manager (revisorsassistent), (SOU 1993:69).

Det finns många olika sätt att ta sig igenom för att bli en auktoriserad revisor. I ICAEW finns det tre vägar att kunna kvalificera sig på. Alla förutsätter en utbildning som motsvarar en svensk studentexamen.

- Väg 1:
- a) för revisorsyrket en relevant akademisk examen, 3 eller 4 år
 - b) tre års lärlingskontrakt på en CA- byrå eller företag inom industri/- handel
 - c) två yrkesexaminationer, efter 13 månader och 27 månader
- Väg 2:
- a) ej relevant akademisk examen, 3 eller fyra år
 - b) tre års lärlingskontrakt på en CA- byrå eller företag inom industri/- handel
 - c) en yrkesexamination efter 25 månader
 - d) en slutlig examination efter 33 månader
- Väg 3:
- a) ettårig grundläggande kurs i redovisning på universitetsnivå
 - b) fyra år träningskontrakt
 - c) två yrkesexaminationer

Den första vägen bygger på att studenten har en kvalificerad grundutbildning motsvarande en svensk examen. De två sista vägarna förutsätter att man har en universitetsexamen i Storbritannien eller Irland, men utbildningen behöver dock inte vara revisorsrelaterad. Den som till yrket saknar en relevant akademisk examen får genomgå en kompletterande utbildning. Väg tre kan endast genomföras av studenter på god A-nivå, och de kan därigenom även få behörighet att bli auktoriserade revisorer. Det spelar ingen roll vilken av dessa vägar en person väljer för att påbörja sin karriär som auktoriserad revisor. Kandidater som misslyckas kontinuerligt vid yrkesexamen är utestängda för alltid och får därmed inte göra om examinationen. Det första yrkesprovet måste ha klarats av inom ett år efter praktikutbildningen avslutats och den andra inom tre år (SOU 1993:69).

5.1.3 Kroatien

För att bli auktoriserad revisor i Kroatien måste ett program som är organiserat av den Kroatiska revisor expert associationen (NGO) genomgå. Det är ett program på 130 timmar under tre månader som avslutas med tester och man måste ha detta avklarat för att bli auktoriserad. Även om en revisor får auktorisation på detta sätt innebär det inte att han blir officiellt erkänd av den kroatiska regeringen. Detta innebär att revisorn får en auktorisation men auktorisationen står inte tryckt i ens ”arbetsbok”. I denna bok står det vilken utbildning revisorn har och vilka kvalifikationer han fått. Med andra ord finns det ingen institution för auktoriserade revisorer som gör att revisorerna blir erkända. Kriterierna och benämningarna på en revisor kommer från inspiration av Storbritanniens ACCA program. Även här kallas auktoriserade revisorer för senior managers, godkända revisorer kallas för managers och revisorsassistenter kallas för assistant managers. För att få komma in i detta program måste något av följande tre kriterier vara uppfyllda. Dessa är att en person har: en examen och tre års erfarenhet av revision, två års universitetsdiplom och fem års management erfarenhet eller enbart gymnasieexamen med tio års chefserfarenheter i en revisionsfirma. (Gulin, Danimir 17 november, 2003)

5.2 EU:S KVALIFIKATIONSKRAV FÖR ATT ARBETA INTERNATIONELLT INOM UNION

Mellan de olika EU-länderna skiljer sig kvalifikationskraven åt, så som kraven för olika certifikat och titlar, för att få utöva ett specifikt yrke. Då kraven mellan länderna skiljer sig kan det medföra att den utbildning och de färdigheter en person besitter inte är att anse som tillräckliga (<http://europa.eu.int>).

EU strävar efter fri rörlighet mellan ländernas gränser vilket medfört att ett ”internationellt” system med utgångspunkt i att den person som uppfyller de grundläggande kraven för en viss yrkesroll i sitt hemland även ska kunna tillämpa sig detta yrke i andra EU-länder. Det innebär att om en person önskar utöva sin yrkesroll (till exempel som lärare, advokat eller revisor) i ett annat EU-land måste en ansökan, om godkännande av personens kvalifikationer göras och lämnas in till myndigheten i det land där personen önskar arbeta. Myndigheten har därefter fyra månader att svara. Om de anser att den utbildning och de kvalifikationer den ansökande besitter skiljer sig åt markant från de krav som upprättats i värdlandet kan personen bli tvungen att införskaffa kompletterande yrkesmässiga kunskaper, utbildningskurser eller göra ett lämplighetstest (<http://europa.eu.int>). Men detta system gäller inte för redan reglerade professioner som har ett harmoniserat internationellt system för att bli kvalificerad, till exempel läkare, tandläkare och professioner i den industriella sektorn (SOU 1993: 69).

En av de viktigaste huvudpunkter som reglerar de olika villkoren för anställning inom EU är likabehandling mellan nationerna. Det innebär att en yrkesutövare skall ha samma förutsättningar som de inhemska att arbeta i vilket som helst av

medlemsländerna. Principen om likabehandling innebär att alla EU-medborgare skall ha samma prioritet som landsmännen när det gäller anställning. Därför skall alla EU-medborgare betraktas som inhemska arbetare. (Romfördraget, avd 111, kap 1, 2001)

För yrket kan de begära att en person har kunskaper om landets språk. Med detta menas att personen ska ha språkkunskaper som är skäligen och rimliga för att arbetet skall kunna utföras. De nationella principerna för att skydda eller för att främja språket i en medlemsstat måste anpassas till lagen för den europeiska gemenskapen. Sådana principer får dock inte göra så att medborgare från andra stater diskrimineras. En inhemsk som får ett erbjudande från en arbetsgivare i en annan medlemsstat kan behöva genomgå ett språktest om arbetsgivaren särskilt uttrycker detta. (<http://europa.eu.int>)

Den yrkesmässiga erfarenheten som förvärvats ska likställas med erfarenhet som förvärvats inom landets gränser. Åtagandet och rekrytering av medborgare till en tjänst i ett av de andra medlemsländerna, från ett annat, ska inte bero på medicinska, yrkesmässiga eller andra kriterier vilka är diskriminerande på grund av nationalitet. Inget arbetstillstånd behövs för medlemmar inom EU. (<http://europa.eu.int>)

5.3 FAKTA OM SVERIGE, STORBRITANNIEN OCH KROATIEN

5.3.1 Sverige

Sverige har inte varit i krig sedan 1814 och när många länder var involverade i andra världskriget stod Sverige utanför. Detta gjorde att industrin blev oskadd och Sverige fick ett stort försprång framför nästan alla andra europeiska länder. Mellan 1939 och 1960 fördubblades bruttonationalprodukten, BNP. Under denna tid byggdes det svenska välfärdssamhället upp. Skog, vattenkraft och järnmalm lade grunden för omfattande industrialisering med stor export. Blandningen av högteknologisk kapitalism och hög offentlig välfärd har gett invånarna en mycket hög levnadsstandard. I dag domineras ekonomin av tjänstesektorn, som står för nästan 60 % av BNP. Målet för den ekonomiska politiken har länge varit att nå full sysselsättning och hög välfärdsnivå i kombination med hög tillväxt och en jämlik inkomstfördelning. Framför allt för att trygga välfärden har den offentliga sektorn byggts ut, vilket medfört att de svenska skattenivåerna i decennier varit bland de högsta i världen. (www.landguiden.nu)

1990-talet innebar dock en betydande omorientering av politiken, då den ekonomiska krisen tvingade fram besparingar och nedskärningar i välfärdssystemet. Tillväxten tog åter fart 1995, främst tack vare exportföretagen. 1999 och 2000 var BNP-ökningen ungefär 3,5 procent. (www.landguiden.nu)

Under slutet av 1990-talet minskade statsskulden och år 2000 understeg den 60 procent av BNP. Den privata konsumtionen, som började öka från 1997 och

som därefter fick ett kraftigt uppsving, var en stor hjälp till den positiva utvecklingen av ekonomin. Konsumtionen påverkades i sin tur positivt av den sjunkande arbetslösheten under slutet av 1990-talet. Exportframgångarna bidrog också till den ljusnande bilden. Även inflationen höll sig på en låg nivå och de offentliga finanserna visade på ett betydande överskott. Arbetslösheten ligger på runt 5 %, (www.landguiden.nu).

Sverige kan ses som ett stabilt land med en tillväxt enligt deras mål på över 3 % de senaste tre åren. Trots denna starka ekonomi håller inflationen sig låg. Visionen på tillväxt för den Svenska ekonomin har utvecklats enormt de senaste åren. Riksbanken har varit framgångsrik i att uppfylla sitt inflationsmål på 2 %, (Srejber, 2000).

5.3.1.1 Ekonomi

Sveriges GNI (Gross National Income) sjönk från 25290 dollar till 24820 dollar mellan 1995 och 2002. Landet räknas som en av de 56 höginkomstekonomierna i världen enligt www.worldbank.com.

5.3.2 Storbritannien

1973 blev Storbritannien medlem i EG och 20 år senare antog de Maastrichtfördraget genom vilket EU upprättades. Ekonomin i Storbritannien har genomgått en strukturförändring de senaste 30 åren. Detta har inneburit att industrins andel av BNP har minskat medan servicenäringen ökat. Finanssektorn har fått en ökad betydelse för den brittiska ekonomin som svarade för nästan en femtedel 1998. Fyrtio procent av investeringar från Amerika och Japan hamnar i Storbritannien (www.landguiden.nu).

På grund av privatiseringar av statliga företag som inleddes under 1980-talet har detta lett till att deras ekonomi blivit mer flexibel, mer konkurrenskraftig och mindre inflationsbenägen. Privatiseringen innebar en ökad social klyfta mellan de rika och fattiga (www.landguiden.nu).

Under 1990-talet och början av 2000-talet blev den brittiska ekonomin väldigt stark. Ett skäl till detta var den stora efterfrågan på den inhemska marknaden. I början på 1990-talet sjönk BNP på grund av den internationella lågkonjunkturen, men sedan 1995 har den genomsnittliga årliga BNP-tillväxten legat på 2.78 procent. Från januari till april 2000 steg pundets kurs mot euron med drygt sju procent. Storbritannien anses som en av de mest stabila ekonomierna i Europa. Våren 2000 hade landet den lägsta inflationsnivån inom hela EU (www.landguiden.nu).

De senaste åren har en rad åtgärder vidtagits för att minska kriminaliteten. Straffen har skärpts för många brott och regeringen uppmuntrar domarna att inta en strängare attityd. Även möjligheten till reducering av fängelsestraff har minskat (www.landguiden.nu).

Enligt lag skall barnen gå i skolan mellan 5 och 16 års ålder. Det är bara en tredjedel av de brittiska eleverna som fortsätter att studera efter 16 års ålder. Detta är en lägre andel än i många andra länder i Europa. I Storbritannien råder det även en stor brist på yrkesutbildad arbetskraft (www.landguiden.nu).

5.3.2.1 Ekonomi

GNI i Storbritannien har ökat från 19270 dollar till 25250 dollar åren 1995 till 2002. Landet räknas som en av de 56 höginkomstekonomierna i världen enligt www.worldbank.com.

5.3.3 Kroatien

Kroatien återfördes 1945 till att vara en del av Jugoslavien efter att ha varit under osmaniskt och ungerskt styre under flera århundraden. Efter denna tid har både nationalismen och kommunismen och sedan nationalismen igen, varit i styre. I slutet av 1980-talet började mobiliseringen av serbiska nationalismen i Kroatien. 1990 organiserades en folkomröstning för de kroatiska serbernas självständighet. De fick stor majoritet och började sätta upp vägspärrar för serbdominerande områden och överföll polisstationer för att få vapen. Nu började kriget mellan serber och kroater. Maj 1991 blev Kroatien självständigt efter en folkomröstning men det var endast Tyskland som erkände landets självständighet. Övriga EU-länder följde efter året därpå (landguiden.nu).

Kriget 1991-1995 gjorde att satsningarna på skolan sjönk; sedan dess har de ökat något men ligger fortfarande under genomsnittet i hela Europa. Efter kriget följde påfrestningar som drabbade många av samhällets strukturer. Turismen slogs ut och det gjorde även fabriker, vägar, järnvägar och telekommunikationer. Omställningen från planekonomi i början av 1990-talet fick den ekonomiska utvecklingen att vända kraftigt nedåt, då de statsägda företagen hade svårt att överleva på en friare marknad. Inbördeskriget och framför allt de många flyktingarna, har inneburit stora påfrestningar på välfärdssystemet (www.landguiden.nu).

Efter ett parlamentsval år 2000 bytte Kroatien ut sin dåvarande regering och detta ledde till många förändringar i bland annat utlandspolitiken. Detta innebar att landet skulle gå mot förändringar efter den internationella standard som finns. Landet övergick från presidentstyre till parlamentarisk demokrati (www.landguiden.nu).

Genom medlemskap i CEFTA och WTO har globala förändringar åstadkommit. 2001 gjordes även ett avtal med EU om "Stabilization and Association Agreement". Detta avtal ska bland annat underlätta utvecklingen av lågkostnads- och högkvalitativ infrastruktur och harmonisering av institutioner. För att bli medlem i EU, som är ett av landets mål, ska lagar, institutioner, politik och regler vara i linje med EU:s allmänna bestämmelser (www.worldbank.com).

Kroatien är på väg att bli ett stabilt land, men har fortfarande en lång väg att gå. Inflationen ligger lågt på 2,3 % (2001) men arbetslösheten ligger på runt 21 % (2001). Trots flera år i rad med hög tillväxt, präglad av en kraftigt ökad inhemsk efterfrågan och låg inflation står den kroatiska ekonomin inför stora utmaningar. Uteblivna strukturella reformer och brister i rättsväsendet håller utländska investerare på avstånd. Tillväxten de närmaste två åren kommer enligt prognoserna att ligga på 3,5 respektive 2,2 procent. Utrikeshandeln har ett stort underskott och utlandsskulden nådde i slutet av 2002 rekordhöga 68,2 procent av bruttonationalprodukten. Kroatien ses dock som ett land som är öppet och demokratisk med substantiella humana resurser och ekonomisk potential. Ett land som aktivt och ansvarsfullt försöker ha fred och global utveckling genom internationellt samarbete (www.landguiden.nu).

5.3.3.1 Ekonomi

GNI i Kroatien ökade från 3410 dollar (1995) till 4640 dollar (2002). De räknas som en av de 34 övre medelklassekonomierna i världen (www.worldbank.com).

5.4 KORRUPTION

Korruptionsindexet (Korruption Perception Index) beskriver nivån på korruption i ett land i relation till ett annat. Indexet studerar 100 länder. Indexet studerar korruption i institutioner som, domstolar, utbildningssystemet, politiska partier, polisen, sjukvård och immigration. Enligt indexet ligger Sverige på 6: e plats, Storbritannien på 11: e och Kroatien på 57: e (www.transparency.org).

I en undersökning av Gallup International på Transparency International's begäran, med över 30000 personer i 44 länder, ställdes frågan: om du hade en magisk stav och du kunde välja bort korruption från en av följande institut, vilken hade du valt? I Kroatien var det flest (22.5%) som var missnöjda med sjukvården och närmast därefter följer domstolar och de politiska partierna. I Sverige var det flest som var missnöjda med de politiska partierna (19.3%) och närmast därefter kommer domstolar. I Storbritannien låg det största missnöjet på de politiska partierna med 41.2% (www.transparency.org).

5.5 KAPITELSAMMANFATTNING

Sverige, Storbritannien och Kroatien har samma rangordningssystem på titlarna upp till auktorisation. I Sverige blir man först revisorsassistent, godkänd revisor och sedan auktoriserad revisor. I Kroatien och Storbritannien heter det assistant manager, manager och sedan senior manager. Utbildningarna för att bli revisor i länderna skiljer sig åt då det är krav på medlemskap i olika institut som till exempel ACCA för Storbritannien och Kroatien. Vidare skiljer sig praktiktiderna åt i alla länderna för att bli auktoriserad revisor men ser ungefär likadana ut för att bli godkänd.

För att kunna arbeta länderna emellan har respektive land sina egna krav på utländska arbetstagare utbildning. Bland annat måste lagar och språk kunnas för respektive land och flera tester kan bli aktuella att genomgå innan man kan tillämpa sin auktorisation. Står man utanför EU kan det dock svårare att arbeta inom EU då bland annat arbetstillståndet kan försvåra processen.

Storbritannien och Sverige räknas som två väldigt stabila länder medan Kroatien är på väg att bli stabilt. De två första länderna anses ha en höginkomstekonomi medan det senare anses tillhöra den övre medelklassinkomstekonomin. Enligt ett korruptionsindex som studerar länders korruption ligger Sverige på bäst placering med en 6: e plats, Storbritannien på en 11: e plats och Kroatien på en 57: e plats.

6. EMPIRI

I detta kapitel kommer vi först att visa vad respondenterna svarat genom att gå igenom frågorna i tur och ordning. Efter redovisningen av frågorna testas vi hypoteserna i tur och ordning efter vår teoris uppbyggnad. Detta har vi gjort genom att analysera sekundärdata, testa olika variabler mot varandra med hjälp av Chi-square och Fisher, där det är möjligt, och genom jämförelser av faktorernas medelvärden för att utreda om våra hypoteser, utifrån vår teori, kan användas eller ska förkastas.

6.1 UTFALL OCH RESULTAT AV ENKÄTUNDERSÖKNING

6.1.1 Svansfrekvens

I en enkätundersökning som vi genomfört fick vi svar från totalt 56 revisorer i Sverige, Storbritannien och Kroatien.

Tabell 1. Respondentland

Svansfrekvens	Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Antal	31	7	18	56
Procent	55,4	12,5	32,1	100%

Av 144 utskickade enkäter fick vi in totalt 56 svar, vilket motsvarar ca 39 %. Svansfrekvensen är över lag ganska låg men det stora bortfallet beror till största del på Kroatien som bara har svarat på 7 stycken enkäter av 45 utskickade. Tabell 1 visar svansfrekvensen uppdelat på de tre länderna. Till Sverige skickade vi ut 54 enkäter och till Storbritannien och Kroatien skickade vi ut vardera 45 enkäter.

Då vi kunde se vilket land respondenterna svarade från genom en kodning på utskicken så valde vi att inte ha med en fråga om det i enkäten eftersom vi ville ha så få frågor som möjligt för att öka svansfrekvensen.

6.1.2 Fråga 1- Kön?

Denna fråga besvarades av alla respondenter.

Tabell 2. Kön

Kön	Sverige	Kroatien	Storbritannien
Man(antal)	18	6	14
Man(%)	32,1	10,7	25
Kvinna(antal)	13	1	4
Kvinna(%)	23,2	1,8	7,1

Av de 56 respondenterna var övervägande delen av respondenterna män, 38 stycken jämfört mot 18 kvinnor. Något som kan vara intressant att observera, tabell 2, är att det är jämnast fördelning i Sverige, detta kan kanske förklaras av att urvalet har gått till på olika vis i länderna. Eftersom vi inte vet hur fördelningen på manliga och kvinnliga revisorer är i Kroatien och

Storbritannien vet vi inte om antalet män och kvinnor i vår undersökning är representativ för populationen revisorer. Däremot så har vi en snedfördelning i de svenska svaren för i verkligheten är antalet kvinnliga revisorer endast 27 % (Boukovalas, Thorstensson, 2002) medan vi har 42 % kvinnor i vår undersökning.

6.1.3 Fråga 2- Ålder?

Även på denna fråga har alla respondenter svarat.

Tabell 3. Ålder

Ålder	Sverige
Antal	31
Medel	39,58
Median	39
Minimum	28
Maximum	60

Ålder	Kroatien
Antal	7
Medel	34,57
Median	33
Minimum	28
Maximum	44

Ålder	Storbritannien
Antal	18
Medel	35,78
Median	36,5
Minimum	28
Maximum	47

I vår teori antar vi att ensamstående revisorer och revisorer med vuxna barn är mer flyttbenägna än revisorer med småbarn. För att kunna analysera om datan stämmer överens med vår teori har vi delat upp revisorerna i tre olika åldersgrupper, tabell 4. Dessa grupper är yngre, mellan och äldre. Den yngre gruppen är mellan 28-33 år, mellangruppen är 34-49 år och den äldre gruppen är mellan 50-60 år. De flesta av respondenterna kommer från medelgruppen och enbart fyra från äldre gruppen. Anledningen till att vi valde att dela upp intervallen på detta vis var att vi tror att det är vanligare att människor har småbarn i mellangruppen. Eftersom det är flest män som är revisorer har vi valt att sätta gränsen mellan yngre och mellangruppen ganska högt, då män brukar vara äldre än kvinnor när de blir föräldrar. När barnen blir äldre blir föräldrarna mer flyttbara, därför har vi satt gränsen till 50 år för den äldre gruppen. I test längre fram i arbetet har vi slagit ihop grupperna yngre och äldre till en grupp. Detta gör vi för att vi anser att de är mer flyttbara än mellangruppen. Tabell 3 visar att medelåldern för våra respondenter är 37, 73 år och att medianen är 37. Detta innebär våra respondenter har en åldersspridningen som är ganska jämn fördelad mellan 28 till 60 år. Anledningen till att vi anser att det finns en jämn fördelning trots att den äldre gruppen enbart har fyra respondenter är att det

finns många i mellangruppen som ligger på gränsen för att tillhöra den äldre gruppen.

Tabell 4. Ålder indelat i tre grupper

Gruppindelning	Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Yngre gruppen	21	3	10	34
Mellan gruppen	6	4	8	18
Äldre gruppen	4			4
Totalt	31	7	18	56

6.1.4 Fråga 3-Vad arbetar ni som?

På denna fråga fick vi återigen 56 svar.

Tabell 5. Yrke

Yrke	Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Auktoriserad	23	3	14	40
Godkänd	8	4	4	16
Totalt	31	7	18	56

Tabell 5 visar att 40 av de 56 respondenterna är auktoriserade revisorer och att 16 är godkända revisorer. Vi fick inga svar från någon som arbetar som revisorsassistent. Detta är ingen nackdel för oss då vi främst intresserar oss för att undersöka godkända och auktoriserade revisorer. Svartalernativet var med i enkäten för den händelsen att någon som höll på att utbilda sig råkade få svara på enkäten då vi inte kunde välja våra respondenter i Storbritannien och Kroatien.

6.1.5 Fråga 4- I vilket land har ni fått er yrkesutbildning?

På denna fråga fanns det inget partiellt bortfall.

Tabell sex visar i vilket land respondenterna har fått sin utbildning.

Tabell 6. Utbildningsland

Yrkesutbildningsland	Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Sverige	31		1	32
Kroatien		5	1	6
Storbritannien		1	10	11
Tjeckien		1	1	2
Italien			1	1
Brasilien			1	1
Frankrike			1	1
Slovakien			1	1
USA			1	1
Totalt	31	7	18	56

Som det framgår av tabell 6 så är alla respondenterna från Sverige utbildade i Sverige, medan åtta av revisorerna som svarat från Storbritannien har utbildat

sig i ett annat land. En av dem är utbildad i Sverige. Kroatien har också ett par revisorer som har en utländsk utbildning.

Dessa siffror indikerar att det skulle kunna vara lättare att använda en utländsk utbildning i Storbritannien och Kroatien än i Sverige. Återigen finns det en risk att våra enkätförmedlare har skickat vidare enkäterna till personer som de visste kom från ett annat land.

Enligt revisorsnämnden är det för närvarande enbart två revisorer i Sverige som har fått sin auktorisation i ett annat land. Att så få revisorer har kommit till Sverige och arbetat som auktoriserad kan bero på att det svenska utbildningssystemet fungerar som en stängning för andra länders revisorer. Svenska språket är inte internationellt som det engelska och detta utgör då ett hinder för utländska revisorer att arbeta i Sverige. Engelska är det officiella språket i Kroatien och därmed kan det underlätta för dem som vill arbeta inom revisionsyrket. De två revisorer som har fått sin yrkesutbildning i andra länder än Kroatien, kan möjligen vara kroater som utbildat sig i ett annat land och sedan återvänt. Detta kan bero på att Kroatien inte har varit ett särskilt stabilt land, med tanke på krigen som pågått där.

6.1.6 Fråga 5-Vilken revisionsbyrå arbetar ni för?

På denna fråga fick vi återigen 56 giltiga svar. Tabell sju visar hur många respondenter vi hade från vardera revisionsbyrå.

Tabell 7. Revisionsbyrå

Revisionsbyrå	Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
KPMG	13	2	6	21
PWC	8		6	14
Ernst & Young	10	5	6	21
Totalt	31	7	18	56

Tabell 7 visar vilken byrå respondenterna arbetar på. De flesta av våra respondenter arbetar på Kpmg och Ernst & Young.

6.1.7 Fråga 6-Hur många gånger har ni flyttat inom landet för att arbeta inom revisionsyrket?

På denna fråga har alla 56 respondenter svarat. Tabell åtta visar hur många gånger revisorerna flyttat inom landet för att arbeta med revision.

Tabell 8. Intern flytt

Antal	Sverige	Kroatien	Storbritannien
0	20	6	13
1	8	1	5
2	2		
3	1		

Enligt våra respondenter så är de svenskar revisorerna lite mer benägna till att flytta inom landet för att arbeta inom sitt yrke än vad deras motsvarigheter i Storbritannien och Kroatien är. Men svaren kan även tolkas som om det är svårare att få arbete på sin hemort i Sverige än vad det är i de andra länderna.

I Sverige kan den höga interna flytten bero på att de ekonomiska utbildningarna är utspridda i hela landet medan arbetena till stor del är koncentrerade till ett fåtal regioner

Att revisorerna i Kroatien inte flyttat internt kan bero på att det är ett litet land eller att ekonomiska utbildningar och arbeten är koncentrerade till ett fåtal områden som gör att de inte behöver flytta.

6.1.8 Fråga 7- Har ni någonsin varit och arbetat utomlands med samma position inom revisionsyrket?

Även på denna fråga har alla respondenter svarat.

Tabell 9. Arbetat utomlands

Utomlands med samma position		Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Ja	Antal	2	3	10	15
	% inom respondentland	6,50%	42,90%	55,60%	26,80%
Nej	Antal	29	4	8	41
	% inom respondentland	93,50%	57,10%	44,40%	73,20%
Totalt	Antal	31	7	18	56
	% inom respondentland	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Resultatet visar att 15 av 56 respondenter har arbetat utomlands med samma position som de har i hemlandet. Vi kan inte se om de har arbetat internationellt som auktoriserade eller godkända revisorer i denna tabell på grund av en miss i enkäten. Vi frågade om respondenterna har arbetat internationellt inom samma eller annan position och därigenom fick vi inte reda på vilken position de arbetat som.

Att så många har arbetat utomlands inom samma position kan bero på missförstånd med frågan. Det är möjligt att respondenterna inte uppfattade "samma position" som vi menade. En auktoriserad revisor kan ha svarat, samma position och menat att han har arbetat internationellt som godkänd revisor innan han blev auktoriserad.

6.1.9 Fråga 8- Har ni någonsin varit och arbetat utomlands med en annan position inom revisionsyrket?

På denna fråga fick vi återigen 56 giltiga svar.

Tabell 10. Arbetat utomlands

Utomlands med annan position		Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Ja	Antal	2	2	10	14
	% inom respondentland	6,5%	28,6%	55,6%	25,0%
Nej	Antal	29	5	8	42
	% inom respondentland	93,5%	71,4%	44,4%	75,0%
Totalt	Antal	31	7	18	56
	% inom respondentland	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabell 10 visar att det är 14 revisorer som arbetat utomlands med en annan position än den de har i hemlandet. Här kan vi inte heller se vilka positioner de haft vare sig i hemlandet eller i utlandet.

6.1.10 Fråga 9- Om ni valt att arbeta utomlands inom revisionsyrket, i vilket land/ länder har ni arbetat i?

På denna fråga hade vi ett partiellt bortfall, men det påverkar dock inte utfallet.

Tabell 11. Land revisorerna arbetat i

Vilket land/länder har respondenterna arbetat i	Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
USA	1		5	6
Storbritannien	1	3	4	8
Slovakien		1		1
Tjeckien		1	1	2
Tyskland	1			1
Frankrike	1			1
USA/UK			2	2
Frankrike/UK			1	1
Totalt	4	5	13	22

Tabell 11 visar vilka länder som respondenterna svarat från och vilka länder de varit och arbetat i som revisorer. Vissa respondenter har svarat samma land på både respondentland och vilka länder de varit och arbetat i. Detta innebär att de är immigranter i det land de svarat från. De har fått sin yrkesutbildning i ett annat land. Tre av respondenterna har arbetat i mer än ett land och dessa har vi valt att redovisa som en kombination av länder för att undvika missförstånd, då det kan uppfattas som fler antal respondenter arbetat utomlands. En annan anledning är att läsaren enklare kan se att det finns revisorer som arbetat utomlands i mer än ett land.

I tabell 11 kan vi se att revisorerna för det mesta väljer att arbeta utomlands i ett engelsktalande land, Storbritannien ligger i topp med USA på andraplatsen.

Revisorerna i Kroatien verkar söka sig till Storbritannien av samma anledning som tidigare nämnts under fråga fyra men även till grannländer. Sverige har två respondenter som har arbetat i engelsktalande länder. De två respondenterna som varit i Tyskland och Frankrike kan visa på att vi har en annan språkkultur i

Sverige jämfört med de andra länderna. Ofta läses ett tredje språk under skoltiden, däribland franska och tyska är de vanligaste språken. Respondenterna från Storbritannien föredrar engelsktalande länder.

6.1.11 Fråga 10- Uppmuntrade er revisionsbyrå er till att arbeta utomlands?

Från de svenska respondenterna avstod fyra revisorer från att svara på frågan.

Tabell 12. Revisionsbyråernas uppmuntran

Uppmuntrad av revisionsbyrå		Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Ja	Antal	17	6	16	39
	% inom respondentland	54,80%	85,70%	88,90%	69,60%
Nej	Antal	10	1	2	13
	% inom respondentland	32,20%	14,30%	11,10%	23,20%

Med tabellen i tabell 12 kan vi konstatera att revisorerna i Sverige känner sig mindre uppmuntrade av sin revisionsbyrå till att arbeta utomlands än vad de i Kroatien och Storbritannien gör. I de länderna anses det mer som en regel än ett undantag att revisionsbyråerna uppmuntrar sina anställda till att prova på att arbeta i ett annat land. Svenska arbetsgivare kanske inte värdesätter internationell erfarenhet i den grad som de övriga länderna gör.

6.1.12 Fråga 11- Om ni har valt att arbeta utomlands, i vilken mån har följande faktorer påverkat ert val?

På denna fråga har alla 23 revisorer som arbetat utomlands svarat. Tabell 13 visar revisorernas medelvärde, för respektive land, för i vilken mån respektive faktorer påverkar revisornas val att arbeta utomlands samt det gemensamma medelvärdet för alla länder.

Tabell 13. Faktorens medelvärde

Faktorer	Sverige	Storbritannien	Kroatien	Totalt
Arbetsgivare	3,75	6,14	6,80	5,56
Professionellt intresse	3,75	6,57	6,80	5,71
Hög arbetslöshet	1,50	1,21	1,20	1,30
Oroligheter i hemlandet	1,25	1,14	1,20	1,20
Familjeförhållanden	2,00	1,93	1,00	1,64
Personligt intresse	6,00	6,79	6,20	6,33
Högre lön	1,50	2,07	1,60	1,72
Antal respondenter	4	14	5	23

I tabell 13 redovisar vi hur medelvärdet på hur mycket de olika faktorerna påverkat de respondenter som arbetat utomlands. Skalan vi har använt oss av är ett till sju, där ett har påverkat lite och sju har påverkat mycket. Vi har valt att

delar upp svaren på länderna för att se om det var någon skillnad på hur faktorerna påverkar revisorerna beroende på land. Det finns vissa skillnader men inte så stora som vi hade förväntat oss. I Sverige är det främst det personliga intresset som varit avgörande, följt av arbetsgivaren och det professionella intresset. I Storbritannien är det också det personliga intresset som fått högst medeltal, men det professionella intresset och arbetsgivaren ligger tätt efter. I Kroatien är det däremot arbetsgivaren och det professionella intresset som ligger högst upp och det personliga intresset hamnar på tredje plats. Hög arbetslöshet inom yrket och oroligheter i hemlandet har fått låga medelvärden i alla de tre länderna. När det gäller familjeförhållandena ligger Sverige något över England medan Kroatien har det som sitt lägsta medelvärde. Det finns inte heller någon stor skillnad på ländernas medelvärde, då det gäller hur faktorn högre lön har påverkat revisorns val, i Storbritannien har faktorn påverkat valet mer än vad den har gjort i Sverige och Kroatien.

6.1.13 Fråga 12- Kan ni tänka er att arbeta utomlands inom revisionsyrket?

På denna fråga har vi ett partiellt bortfall.

Tabell fyra visar hur många av revisorerna från respektive respondentland har intresse av att arbeta utomlands.

Tabell 14. Intresse av att arbeta utomlands

Intresse av att arbeta utomlands		Sverige	Kroatien	Storbritannien	Totalt
Ja		17	7	17	41
	% inom respondentland	54,80%	100,00%	94,40%	73,20%
Nej		13		1	14
	% inom respondentland	41,90%		5,60%	25,00%

För att vi ska kunna se om vår teori stämmer måste det finnas en efterfrågan av revisorerna på att arbeta internationellt inom revisionsyrket. Vill inte revisorerna arbeta internationellt förkastas vår teori eftersom den utgår från att det finns en grupp av revisorer som är intresserade av att arbeta internationellt.

De svenska revisorerna är inte lika positivt inställda till att arbeta utomlands som revisorerna i Storbritannien och Kroatien som visas i tabell 14. Bara lite mer än hälften av de svenska revisorerna skulle kunna tänka sig att arbeta utomlands medan nästan alla i de andra två länderna är intresserade.

6.1.14 Fråga 13-Om ni har valt att inte arbeta utomlands, i vilken mån har följande faktorer påverkat ert val?

På denna fråga har alla 33 revisorer som inte arbetat utomlands svarat. Tabell 15 visar revisorernas medelvärde, för respektive land, för i vilken mån respektive faktor påverkar revisorns val att inte arbeta utomlands samt det gemensamma medelvärdet för alla länder .

Tabell 15. Faktorernas medelvärde

Faktorer	Sverige	Storbritannien	Kroatien	Totalt
Arbetsgivare	1,63	1,50	3,00	2,04
Problem att få arbetstillstånd	1,00	1,50	2,00	1,50
Brist på kompetens	1,56	1,00	2,50	1,69
Oroligheter i omvärlden	1,22	1,00	1,00	1,07
Bristande språkkunskaper	2,22	1,50	5,00	2,91
Familjeförhållanden	5,67	6,50	7,00	6,39
Kulturella skillnader	1,11	1,00	1,00	1,04
Privata ekonomiska svårigheter	1,04	1,00	1,00	1,01
Inget intresse	3,30	1,00	1,00	1,77
Antal respondenter	27	4	2	33

Det är bara fyra respondenter från Storbritannien och två från Kroatien som svarat på den här frågan vilket gör att medelvärdet kan vara missvisande och inte alls representativt för ländernas revisorer. Men då alla tre länderna ligger ungefär i samma linje antar vi att utfallen inte skulle skilja sig åt i någon större utsträckning om fler hade svarat på frågan.

När det gäller hur de olika påståendena har påverkat revisorerna som valt att inte arbeta utomlands så ligger familjeförhållandena på en solklar förstaplats i alla tre länderna. Om vi bara jämför det påståendet mellan länderna kan vi också se att Kroatien har det högsta medelvärdet medan Sverige har det lägsta. Detta kan kanske bero på att familjelivet, till exempel kärnfamiljer och genomsnittsåldern för barnafödanden ser väldigt olika ut i länderna. Eller så kanske det kan bero på att vi i Sverige ser det som ett mindre problem att ta med familjen än vad revisorerna i de andra länderna anser.

I Sverige följer sedan inget intresse på andra plats, vilket är helt i linje med fråga 12. På tredje plats kommer brist på språkkunskaper vilket vi trodde skulle vara lite högre. Det påståendet som fått lägst medelvärde i Sverige är privata ekonomiska förhållanden. Påståendet har fått låga värden även i de andra två länderna vilket kan betyda att revisorerna, oavsett land, inte tror att de skulle tjäna mer på att arbeta i ett annat land. Det kan även betyda att revisorerna har så höga inkomster att högre lön i ett annat land, på grund av den avtagande marginalnyttan, inte är en faktor som har någon stor påverkan på revisorns val. Det visar också att revisorerna har råd att flytta om de skulle vilja. I Storbritannien är det bara familjeförhållandena som sticker ut, alla de andra värdena ligger på 1,0 och 1,5.

I Kroatien har bristande språkkunskaper fått ett högt medelvärde. Detta trots att de är vana vid att använda engelska som officiellt språk i arbetet. Detta kan som tidigare nämnts bero på att vi enbart har två respondenter från Kroatien som inte arbetat internationellt.

Ett annat medelvärde för Kroatien som överraskar gäller påståendet om arbetsgivaren. Vi förväntade oss att det skulle vara väldigt lågt med tanke på att de som varit utomlands har uppgett att arbetsgivaren påverkade mycket (fråga 11) och att 6 av 7 kroatiska respondenter i fråga 10 uppgav att revisionsbyrån uppmuntrade dem till att arbeta utomlands.

Brist på kompetens och problem med arbetstillstånd ligger lite högre i Kroatien än vad det gör i Sverige och Storbritannien. Detta kan bero på att internationaliseringen fortfarande pågår och att landet inte är lika standardiserade som länderna i EU. Eftersom Kroatien inte är medlem i EU krävs det ett arbetstillstånd för att få arbeta inom EU, medan de svenska och brittiska revisorer har fri rörlighet.

6.2 TEST AV VÅRA HYPOTESER

För att kunna avgöra om vår teori överensstämmer med våra data har vi analyserat våra hypoteser utifrån våra sekundärdata och där det är möjligt med hjälp av Chi-square och Fischer test på våra primärdata. För att se om vår teori på att de legala och stabilitet faktorerna har störst påverkan för revisorns val, kulturella och sociala faktorer näst störst påverkan och ekonomiska faktorer minst påverkan har vi, utifrån skalan 1 till 7 som vi använt oss av på attitydfrågorna (fråga 11 och 13), delat upp skalan i tre intervaller som motsvarar våra faktorerers nivå på påverkan. Intervallet 1 till 2,5 motsvarar minst påverkan, intervallet 2,5 till 5,5 motsvarar en större påverkan och intervallet 5,5 till 7 motsvarar störst påverkan för revisorns val. För att rangordna hypoteserna har vi jämfört faktorernas medelvärde för länderna gemensamt med våra intervall.

Genom att jämföra medelvärdet på faktorerna som ingår under hypoteserna i vår figur ser vi i vilken mån hypoteserna påverkar revisorns val och om de har rätt position i figuren. Medelvärdet på hypoteserna kan i vissa fall sänkas eller höjas utifrån vår egen bedömning av sekundärdata där den finns. Om medelvärdet på faktorerna ligger inom intervallet stämmer våra data överens med vår teori och då anser vi medelvärdet vara signifikant. Är faktorerna signifikanta har vi placerat hypotesen rätt, är de inte signifikanta ska hypotesen förkastas vilket innebär att den placeras om. Då vi testar flera faktorer under varje hypotes kan det ibland förekomma att en del av faktorerna ska förkastas. Trots detta kan hypotesen ändå vara signifikant på grund av att vi beaktar flera faktorerers påverkan. Om de test vi gjort, utifrån Chi-square och Fischer på vissa variabler som ingår i hypoteserna, inte visar på signifikans ska de förkastas och därmed inte ingå i hypotesen.

6.2.1 Hypotes 1 - legala faktorn och Hypotes 2- stabilitetsfaktorn

Anledningen till att vi valt att analysera hypotes 1 och 2 under samma rubrik är för att undvika onödiga upprepningar.

Faktorer vi valt att analysera under hypoteserna legala och stabilitet är:

professionellt intresse
arbetstillstånd
brist på kompetens
redovisningsprinciper/utbildning
vilka länder respondenterna valt att arbeta i
arbetslöshet
oroligheter i hemlandet och omvärlden

Dessa faktorer har vi valt ut från våra primärdata och sekundärdata då vi anser att de kan påverka signifikansen för hypoteserna legala och stabilitet. Vi har även diskuterat dessa faktorer i vårt teorikapitel under legala och stabilitet.

För att avgöra om hypoteserna legala och stabilitet är signifikanta har vi testat om våra faktorer medelvärden är signifikanta med vår teori. När det gäller att avgöra om hypoteserna ska förkastas har vi valt att lägga tyngdpunkt på resultatet från genomsnittsledvärdet.

För att de legala och stabilitet faktorernas medelvärden ska anses vara signifikanta utifrån vår teori ska de ligga i intervallet 5,5 till 7. Enligt tabell 16 visar hypotes legal på ingen signifikans, vilket innebär att den är felplacerad i vår teori och ska därmed förkastas. Då den har mycket mindre betydelse för revisorns val än vad vi trodde bör den flyttas till en position längre bort från revisorn. En av faktorerna, professionellt intresse, visade på signifikans, medan de övriga i tabell 16 inte visade på signifikans. Anledningen till att vi har valt att ha ett genomsnittsledvärde på faktorernas medelvärden beror på att vi vill testa signifikansen för hela den legala hypotesen. Faktorerna utgör enbart delar av hypotesen.

6.2.1.1 LEGALA Medelvärden

Tabell 16. Medelvärden Legal

Faktorer	Medelvärde	Signifikant/Ej signifikant
Professionellt intresse (har åkt)	5,71	Signifikant
Problem att få arbetstillstånd (ej åkt)	1,50	Ej signifikant
Brist på kompetens (ej åkt)	1,69	Ej signifikant
Genomsnittsledvärde	2,97	Ej signifikant

Vi kan även utifrån andra primärdata styrka att testresultatet på faktorn arbetstillstånd inte är signifikant eftersom 5 av 23 revisorer har arbetat inom EU och fått sin utbildning utanför medlemskapen. De flesta av revisorerna som arbetat internationellt arbetar dock i länder med samma redovisningsprinciper som där de fått sin utbildning. Eftersom vi undersökt länder med olika lagstiftning, Kroatien och Sverige har kontinental och Storbritannien har angloamerikansk, kan vi styrka att de arbetar internationellt främst i länder med samma redovisningsprinciper eller likartad utbildning. Detta grundar vi på att 17

av de 23 revisorer som varit och arbetat utomlands har åkt till länder med samma redovisningsprinciper eller med likartad utbildning, medan det enbart är 5 revisorer som har arbetat i länder med andra redovisningsprinciper än där de fått sin utbildning eller i länder med ej likartad utbildning. Det kan även innebära att revisorernas utbud av länder kan vara begränsade på grund av olika redovisningsprinciper länderna emellan. Vilka länder revisorerna arbetat i internationellt och i vilket land de utbildat sig i, återfinns i figur 12 respektive 6.

Utifrån våra sekundärdata skulle vi kunna höja medelvärdet på faktorerna arbetstillstånd och brist på kompetens med anledning av att vi tror att utbildningarna är så pass olika att hög grad av komplettering är nödvändig. Det är de som inte arbetat internationellt som svarat på faktorerna arbetstillstånd och brist på kompetens, och att faktorerna inte har påverkat revisorn i hög grad kan vara att de är okunniga om vilka krav som ställs. Dessa faktorer spelar förmodligen större roll när revisorerna bestämmer vilket land de ska arbeta internationellt i. Troligtvis väljer revisorerna det land som innebär minst problem med administrativa frågor och där det krävs minst komplettering av utbildning. Utifrån denna information antar vi att medelvärdet bör ligga på en högre nivå men dock inte på så hög nivå att faktorerna blir signifikanta och därmed blir inte den legala hypotesen heller signifikant.

För att faktorerna som ingår i hypotesen stabilitet ska anses vara signifikanta, utifrån vår teori, ska medelvärdena ligga i intervallet 5,5 till 7. Tabell 17 visar inte på signifikans för hypotes stabilitet, då genomsnittsvärdet ligger på 1,19. Ingen av faktorerna visar på signifikans utifrån vår teori. Anledningen till att vi har valt att ha ett genomsnittsmedelvärde på faktorernas medelvärden beror på att vi vill testa signifikansen för hela hypotesen stabilitet. Faktorerna utgör enbart delar av hypotesen.

6.2.1.2 STABILITET Medelvärden

Tabell 17. Medelvärden Stabilitet

Faktorer	Medelvärde	Signifikant/Ej signifikant
Hög arbetslöshet (har åkt)	1,30	Ej signifikant
Oroligheter i hemlandet (har åkt)	1,20	Ej signifikant
Oroligheter i omvärlden (ej åkt)	1,07	Ej signifikant
Genomsnittsmedelvärde	1,19	Ej signifikant

Att faktorerna hög arbetslöshet och oroligheter i hemlandet inte visar på signifikans beror på att revisorerna i de länder vi undersökt anser sig leva i ett stabilt land och därmed har faktorerna en liten påverkan för deras val att arbeta internationellt. Hade vi undersökt mer instabila länder tror vi att värdet hade varit högre. Våra sekundärdata visar på att Sverige och Kroatien har hög arbetslöshet bland revisorer och att Kroatien är mindre stabilt. Därför anser vi att medelvärdena för faktorerna arbetslöshet och oroligheter i hemlandet borde vara högre. Detta hade dock inte ökat signifikansen för faktorerna i så pass stor utsträckning att hela hypotesen stabilitet hade blivit signifikant.

En annan del av stabiliteten anser vi vara korruption. På grund av det inte för så länge sedan varit krig i Kroatien, att uppbyggnaden av institutioner inte är färdiga och att landet har ganska hög korruption upplever vi inte landet som särskilt stabilt. Enligt vår enkätundersökning (figur 15) framgår det av medelvärdet på faktorn oroligheter i hemlandet att de inte upplever sitt land som instabilt. Dock behöver det inte innebära att alla institutionerna uppfattas som stabila av de kroatiska revisorerna. Då de kroatiska revisorerna inte upplever sitt land som instabilt kan inte vi inte använda våra sekundärdata om korruption för att styrka testet.

Utifrån vår data konstaterar vi att de legala och stabilitets hypoteserna ska förkastas, vilket innebär att de ska byta placering.

6.2.2 Hypotes 3 – sociala faktorn

Under hypotes sociala kommer vi att analysera:

kön
ålder
familjeförhållanden
arbetsgivaren

Dessa faktorer har vi valt ut från våra primärdata och sekundärdata då vi anser att de kan påverka signifikansen för den sociala hypotesen. Vi har även diskuterat dessa faktorer i vårt teorikapitel under det sociala.

Då vi anser att en analys uppdelad på de tre länderna inte tillför mer information, på grund av liten variation i svaren mellan länderna, har vi valt att enbart analysera variablerna utifrån ländernas gemensamma värde.

För att avgöra om vår sociala hypotes är signifikant har vi först bedömt om våra faktorer medelvärden (fråga 11 och 13) är signifikanta med vår teori. För att avgöra om hypotesen ska förkastas eller inte har vi valt att lägga tyngdpunkt på resultatet från genomsnittsmedelvärdet.

För att de sociala faktorernas medelvärden ska anses vara signifikanta utifrån vår teori ska de ligga inom intervallet 2,5 till 5,5. Ligger värdena utanför ska de förkastas och därmed placeras om. Anledningen till att vi har valt att ha ett genomsnittsmedelvärde på faktorernas medelvärden beror på att vi vill testa signifikansen för hela den sociala hypotesen. Faktorerna utgör enbart delar av hypotesen.

Enligt genomsnittsmedelvärdet är den sociala hypotesen signifikant trots att ingen av faktorerna är signifikanta. Detta beror på att svaren från dem som arbetat internationellt och de som inte arbetat internationellt i hög grad skiljer sig åt. Den här skillnaden leder till ytterligheter i svaren vilket ger en grav snedfördelning som i sin tur leder till ett missvisande genomsnittsmedelvärde. De som arbetat internationellt uppgav att familjeförhållandena påverkade i liten utsträckning och att arbetsgivaren påverkade mycket medan de som inte arbetat internationellt svarade det motsatta. För den sociala hypotesen har vi inga sekundärdata att väga in.

6.2.2.1 SOCIALA Medelvärden

Tabell 18. Medelvärden Sociala

Faktorer	Medelvärde	Signifikant/Ej signifikant
Familjeförhållanden (har åkt)	1,64	Ej signifikant
Arbetsgivaren (har åkt)	5,56	Ej signifikant
Familjeförhållanden (ej åkt)	6,39	Ej signifikant
Arbetsgivaren (ej åkt)	2,04	Ej signifikant
Genomsnittsmedelvärde	3,9	Signifikant

För att utifrån vår teori kunna se om variabeln kön har någon påverkan på revisorers internationella mobilitet har vi testat variabeln kön mot variabeln har arbetat utomlands i ett chi-square test (appendix 3). För att kunna genomföra testet har fråga 7 och 8, arbetat utomlands inom samma position och arbetat utomlands med annan position, har kodats om till svarsalternativen ja och nej, om revisorerna har arbetat utomlands överhuvudtaget.

Vi trodde att män var mer rörliga över gränserna än kvinnor på grund av att kvinnor påverkades mer av sociala förhållanden än män, särskilt när det gäller familjen, men enligt chi-square testet finns det ingen signifikans ($p=0,418$) mellan variabeln kön och har arbetat utomlands.

Vi har även analyserat, med hjälp av Fischer-test, om det på grund av kön finns någon skillnad när det gäller intresset att arbeta internationellt. På denna fråga hade vi ett partiellt bortfall. Detta test visar ett p-värde på 0,000 som innebär att könet har stor betydelse för intresse för att arbeta internationellt. I appendix 4 ser man att män är betydligt mera positiva till att arbeta internationellt. De kvinnor som har intresse av att arbeta internationellt har även varit och arbetat utomlands, medan enbart hälften av männen som är intresserade har arbetat utomlands.

Med dessa två tester kan vi konstatera att det är många fler män som har en efterfrågan av att arbeta internationellt än kvinnor. Att det inte är fler män som har åkt, som vi förmodade, beror främst på familjeförhållanden som utgör ett hinder för att arbeta internationellt (appendix 5). Kvinnorna som inte arbetar internationellt påverkas främst på grund av faktorn familjeförhållanden men även faktorn inget intresse har väldigt stor betydelse, betydligt större betydelse för påverkan av deras val än för hos män. Män som har arbetat internationellt uppgav att de påverkats mer av arbetsgivaren än vad kvinnor har, medan kvinnor i större utsträckning påverkats av familjeförhållandena. Genom dessa resultat kan vi konstatera att revisorers efterfrågan på internationella arbeten beror på variabeln kön även om det faktiska antalet som arbetar internationellt inte skiljer sig åt i större utsträckning. Den ska därmed verifieras och ingå under hypotesen.

Utifrån vår teori ville vi se om variabeln ålder påverkade revisorns val och därför testade vi variabeln ålder mot variabeln har arbetat utomlands i ett chi-square test (appendix 7). För att kunna genomföra testet var vi tvungna att koda

om variabeln ålder till två grupper beroende på om revisorerna var flyttbenägna eller inte. Mellangruppen som vi anser minst flyttbenägna har kodats om till 0 medan den yngre och den äldre gruppen som är mest flyttbenägna har kodats om till 1.

Testet visar svagt på att det inte är signifikant (appendix 7) vilket innebär att åldern inte förklarar att man väljer att arbeta internationellt. Testet visar att även många från mellangruppen har varit och arbetat internationellt. Detta kan bero på att vi inte vet tidpunkten för när de åkte. Revisorerna i mellangruppen kan ha arbetat internationellt när de var yngre och då hade vår faktor, som ingår under hypotesen social, varit signifikant. Samtidigt visar testet att det är många yngre som åker nu eftersom det enbart är 4 respondenter i den äldre gruppen som påverkar resultatet (tabell 4). Att det är så många yngre som arbetar internationellt kan bero på att de är mer riskvilliga och äldre mer riskmedvetna. Då variabeln ålder, enligt chi-square testet, inte visade på någon signifikans har den därför ingen betydelse för revisorns val. Därmed bör ålder förkastas och inte ingå som en del av den sociala hypotesen.

Utifrån vår data konstaterar vi att den sociala hypotesen ej kan förkastas, vilket innebär att den ska bibehålla sin placering.

6.2.3 Hypotes 4 – kulturell faktor

Under den kulturella hypotesen analyserar vi:

personligt intresse
språkkunskaper
kulturella skillnader.
kommunikation

Dessa faktorer har vi valt ut från våra primärdata och sekundärdata då vi anser att de kan påverka signifikansen för den kulturella hypotesen. Vi har även diskuterat dessa faktorer i vårt teorikapitel under det kulturella.

Liksom för de tidigare hypoteserna analyserar vi variablerna utifrån ländernas gemensamma värde då en uppdelad analys, på grund av liten variation i svaren mellan länderna, inte tillför mer information.

För att avgöra om vår kulturella hypotes är signifikant har vi först bedömt om våra faktorer medelvärden (fråga 11 och 13) är signifikanta med vår teori. För att avgöra om hypotesen ska förkastas eller inte har vi valt att lägga tyngdpunkt på resultatet från genomsnittsmedelvärdet.

För att de kulturella faktorernas medelvärden ska anses vara signifikanta utifrån vår teori ska de ligga inom intervallet 2,5 till 5,5. Ligger värdena utanför ska de förkastas och därmed placeras om. Anledningen till att vi har valt att ha ett genomsnittsmedelvärde på faktorernas medelvärden beror på att vi vill testa signifikansen för hela den kulturella hypotesen. Faktorena utgör enbart delar av hypotesen.

Vårt genomsnittsmedelvärde i tabell 19 visar på signifikans, då värdet är 3,43 och därmed ligger inom vårt intervall vilket gör att hypotesen inte kan förkastas. Av faktorerna är det bara bristande språkkunskaper som är signifikant. Faktorn personligt intresse påverkar revisorn i större mån än vad vi utgick ifrån i vår teori medan kulturella skillnader påverkade revisorn i mindre utsträckning än vad vi trodde. Då vi inte har någon sekundärdata att använda oss av förändras inte medelvärdena.

6.2.3.1 KULTURELLA Medelvärden

Tabell 19. Medelvärden Kulturella

Faktorer	Medelvärde	Signifikant/Ej signifikant
Personligt intresse (har åkt)	6,33	Ej signifikant
Bristande språkkunskaper (ej åkt)	2,91	Signifikant
Kulturella skillnader (ej åkt)	1,04	Ej signifikant
Genomsnittsmedelvärde	3,43	Signifikant

Som det framgår i vår teori är språket en viktig del av den kulturella hypotesen när revisorer gör valet att arbeta eller inte arbeta internationellt. Av de revisorer som har arbetat internationellt har de flesta arbetat i engelsktalande länder (tabell 11). Detta visar att de flesta väljer att arbeta i länder där de behärskar språket. För revisorer som valt att inte arbeta internationellt påverkar faktorn bristande språkkunskaper mest efter faktorn familjeförhållanden. Detta styrker vårt testresultat gällande bristande språkkunskaper ytterligare. Språket ingår även under faktorn personligt intresse och eftersom faktorn påverkade revisorns val i väldigt stor utsträckning kan detta indikera på att revisorer vill arbeta internationellt för att förbättra sina språkkunskaper.

I vår teori har vi utöver språket tagit upp kommunikationen som en viktig del av den kulturella faktorn. I vår enkät ställde vi en attitydfråga gällande kulturella skillnader vid revisorns val inte arbeta internationellt, men då kultur är ett vitt begrepp som kan tolkas olika från person till person kan vi inte vara säkra på att respondenterna uppfattat att frågan handlade om kommunikations problem mellan individer, normer och värderingar. Detta gör att vi inte kan använda resultatet från frågan för att med säkerhet påvisa i vilken utsträckning faktorn kulturella skillnader påverkat revisorn i hans val.

Vi kan ändå göra vissa antaganden om kommunikationen utifrån vår teori om hög och låg kontext samhällen. Eftersom vi enbart fick sju svar från respondenterna i Kroatien kan det förklaras av kommunikationsproblem som uppstått mellan oss och revisorerna med tanke på att Kroatien är ett starkt högkontextsamhälle och vi lever i ett lågkontext samhälle. Människor i högkontext samhällen kommunicerar bäst, som vi nämnt i teorin, genom ansikte mot ansikte medan lågkontext samhällen kommunicerar bäst genom skrift. Detta kan då förklara den betydligt högre svarsfrekvensen från svenska revisorer. Att revisorns val skulle vara beroende av kommunikationen förklaras

dock inte. En ytterligare anledning kan vara att svenskar har större förtroende för institutioner än vad kroater har.

Utifrån vår data konstaterar vi att den kulturella hypotesen inte kan förkastas, vilket innebär att den har rätt placering.

6.2.4 Hypotes 5 - ekonomisk faktor

Under hypotes ekonomi analyserar vi:

högre lön
privat ekonomi
samhällsekonomi

Dessa faktorer har vi valt ut från våra primärdata och sekundärdata då vi anser att de kan påverka signifikansen för den ekonomiska hypotesen. Vi har även diskuterat dessa faktorer i vårt teorikapitel under det ekonomiska.

För att avgöra om vår ekonomiska hypotes är signifikant har vi först bedömt om våra faktors medelvärden (fråga 11 och 13) är signifikanta med vår teori. För att avgöra om hypotesen ska förkastas eller inte har vi valt att lägga tyngdpunkt på resultatet från genomsnittsmedelvärdet. Anledningen till att vi har valt att ha ett genomsnittsmedelvärde på faktorernas medelvärden beror på att vi vill testa signifikansen för hela den ekonomiska hypotesen. Faktorerna utgör enbart delar av hypotesen.

Utifrån tabell 20 drar vi slutsatsen att den ekonomiska hypotesen är signifikant både för de som arbetat eller inte arbetat internationellt, vilket gör att hypotesen inte kan förkastas. I teorin antog vi att den privata ekonomin hade låg påverkan för revisorns val på grund av att revisorerna har förhållandevis bra lön oberoende av vilket land revisorn arbetar i. Utifrån medelvärdena på faktorerna ekonomiska svårigheter och högre lön konstaterar vi att vårt påstående om att den ekonomiska faktorn har minst påverkan för revisorns val är korrekt.

6.2.4.1 EKONOMISKA Medelvärden

Tabell 20. Medelvärden Ekonomiska

Faktorer	Medelvärde	Signifikant/Ej signifikant
Högre lön (har åkt)	1,72	Signifikant
Privata ekonomiska svårigheter (ej åkt)	1,01	Signifikant
Genomsnittsmedelvärde	1,37	Signifikant

Vi trodde, utifrån vår teori, att revisorer som flyttat inom landet för att arbeta inom revisionsyrket var mer benägna att flytta utomlands för att arbeta som revisor. Detta antog vi eftersom vi har undersökt länder med en ekonomi som

gör det möjligt att flytta både internt såsom externt. Så dessa variabler testades mot varandra i ett Fischer test. För att kunna göra testet har fråga 6 kodats om, från antal gånger de flyttat till om revisorerna har flyttat inom landet med svarsalternativen ja och nej. P- värdet blev 0,345 (appendix 8) vilket innebär att det inte fanns något samband mellan variablerna. Detta innebär att revisorers flytt utomlands inte påverkas av flytt inom landet för att arbeta inom revisionsyrket.

Enligt Fischer et al beror flytt på vilken realinkomst per capita landet har. I deras undersökning delas länderna upp i tre kategorier, låg medel och hög inkomstländer. Eftersom Kroatien är ett medelinkomst land och Storbritannien och Sverige är höginkomst länder så borde Kroatien vara mera benägna att flytta både internt såsom externt enligt vår teori. Därför testade vi variabeln flytt inom landet och flytt utomlands, för att arbeta inom revisionsyrket, uppdelat för varje land (appendix 9). Resultaten från Sverige visade inte på någon signifikans, beroende på att de svenska revisorerna har hög intern flytt och knappt någon flytt utomlands. Storbritanniens resultat visade inte heller på signifikans trots att de har hög flytt utomlands och relativt hög intern flytt. I Kroatien är det enbart en av respondenterna som flyttat inom landet, vilket gjorde att vi inte kunde testa signifikansen mellan flytt utomlands och flytt internt för att arbeta inom revisionsyrket. Eftersom vi har så pass få respondenter från Kroatien kan vi inte dra slutsatsen att det inte finns någon signifikans.

Med detta kan vi dra slutsatsen att samhällsekonomin inte har någon påverkan alls för revisorns mobilitet och bör därför inte ingå i den ekonomiska hypotesen. Detta gör att vi enbart kan använda oss av den privata ekonomin för att se i vilken mån hypotes ekonomi påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt.

Utifrån våra data konstaterar vi att den ekonomiska hypotesen ej kan förkastas, vilket innebär att den har rätt placering.

6.3 SUMMERING AV HYPOTESERNAS UTFALL

För att dra en slutsats på analysen av våra hypoteser kan vi, utifrån de data vi har använt oss av, konstatera att hypoteserna påverkar revisorns val i följande ordning med högsta medelvärde först: Sociala, kulturella, legala, ekonomiska och stabilitet. Detta innebär då att den cirkeln närmst revisorn kommer att vara tom. I den mellersta cirkeln närmst revisorn kommer hypoteserna sociala, kulturella och legala att befinna sig. I den yttersta cirkeln, längst bort från revisorn, kommer de ekonomiska och stabilitet hypoteserna att befinna sig. Vid en jämförelse med vår teori kan vi fastställa att vi trodde rätt om de sociala, kulturella och ekonomiska faktorernas betydelse för revisorns val, medan både de legala och stabilitet hypoteserna förkastades då de påverkade revisorn i mindre utsträckning. Det fanns en stor varians i medelvärdena för de revisorer som har arbetat utomlands och de som inte har arbetat utomlands vilket indikerar på att grupperna skulle undersökas var för sig.

6.4 KAPITELSAMMANFATTNING

Vi har analyserat våra primärdata och sekundärdata för att testa i vilken mån våra hypoteser: legala, stabilitet, sociala, kulturella och ekonomisk, påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt. Analysen visade att de sociala, kulturella och ekonomiska hypoteserna var signifikanta och ej kunde förkastas medan de legala och stabilitetshypoteserna inte var signifikanta och förkastades därmed.

Resultatet innebär att vår teori inte var helt korrekt och den legala hypotesen ska byta position från den inre cirkeln, närmst revisorn, till den mellersta cirkeln. Även stabilitet hypotesen ska byta position från inre till den yttersta cirkeln.

7. SLUTSATSER OCH EGNA ÅSIKTER

I detta kapitel kommer vi att redogöra för och kommentera väsentliga resultat utifrån vår teori och analys. Vi tar även upp vad som är utmärkande för uppsatsen samt vilken praktisk betydelse våra resultat kan ha.

Från Revisorsnämnden, Gunilla Arvidsson, fick vi indikationer på att få revisorer arbetar internationellt och utifrån detta valde vi att undersöka vad som påverkar revisorns mobilitet. För att göra arbetet intressant och för att se om mobiliteten varierar beroende på land beslöt vi oss för att undersöka Sverige, Storbritannien och Kroatien. Då vi inte fann någon teori som kunde användas för att undersöka revisorerers internationella mobilitet fick vi skapa en egen teori utifrån blandade teorier och egna idéer. Teorin förklarar fem hypoteser vilka påverkar revisorn i olika grad vid hans val av att arbeta eller inte arbeta internationellt. Våra hypoteser är de legala och stabilitet som påverkar mest, sociala och kulturella som påverkar näst mest och de ekonomiska som påverkar minst.

För att se om teorin speglar verkligheten använde vi oss av sekundärdata i form av fakta om länderna och information från kontaktpersoner samt primärdata i form av en enkätundersökning. Enkäten besvarades av 56 revisorer, av dessa kom merparten från Sverige medan vi från Kroatien enbart hade sju respondenter. Detta gör att svaren från de kroatiska respondenterna är svårare att säkerställa. Vi tror inte att svaren vi har fått från Storbritannien är representativa för de brittiska revisorerna, då många respondenter var immigranter. De flesta av respondenterna som uppgav att de arbetat utomlands svarade från Storbritannien.

Enligt vår analys känner sig de flesta revisorer i Kroatien och Storbritannien uppmuntrade av sin revisionsbyrå, medan det i Sverige var en stor andel revisorer som inte kände sig uppmuntrade. Detta kan förklara varför inte många svenskar har varit och arbetat internationellt som revisor. Enligt Charon (1999), som vi hänvisar till i vår teori, tillhör arbetsgivaren sekundärnätverket som har betydelse för revisorns val att arbeta eller att inte arbeta internationellt. Detta bevis kan förstärkas ytterligare genom att de revisorer som gjorde valet att arbeta internationellt i stor grad har påverkats av arbetsgivaren. Detta gäller främst för Kroatien och Storbritannien. Gör arbetsgivarna inte det möjligt för revisorn att kunna arbeta internationellt visar det i sin tur på att det kanske inte finns ett utbud. Revisorer kan ha i baktanke att det kanske inte finns något land som vill anställa dem och därmed försvårar arbetsgivarna möjligheterna för revisorn. Svenska revisorer som arbetat internationellt var inte lika påverkade av arbetsgivaren.

Enligt Zlotnik (1995) är män mer mobila än kvinnor. Vår undersökning visar däremot att män och kvinnor har arbetat internationellt i lika ungefär stor utsträckning procentuellt och därför har kön ingen betydelse för dem som har arbetat internationellt. Dock är det flest män som är intresserade av att arbeta internationellt. Männen utgör då större delen av gruppen revisorer som efterfrågar internationella revisionsarbeten. Kvinnor som inte har arbetat internationellt saknar intresse för att göra det eller står tillbaka på grund av familjeförhållanden, medan män som inte har arbetat internationellt har stort intresse men står tillbaka på grund av familjeförhållanden. Att faktorn inget intresse påverkade kvinnor i betydligt större utsträckning än män kan bero på att de flesta kvinnorna som

svarade var från Sverige och där påverkade inget intresse stort. Det låga intresset kan även bero på att kvinnor känner att de inte har mycket att vinna, men mycket som måste försakats om de beslutar sig för att arbeta internationellt. Manliga revisorer väljer att arbeta internationellt främst på grund av att arbetsgivaren uppmuntrar dem till det eller för att de vill ha utökat professionellt intresse, medan kvinnor väljer att arbeta internationellt främst på grund av personligt intresse och familjeförhållanden. Med detta kan vi dra slutsatsen att män är mer karriärinriktade medan kvinnor tänker mer på de sociala faktorerna vid beslutet att arbeta internationellt. Efterfrågan på internationella revisionsarbeten ligger i allmänhet på hög nivå men i Sverige är den lägre. Detta beror på de svenska kvinnornas brist på intresse och på att de svenska revisorerna inte kände sig lika uppmuntrade av arbetsgivaren som revisorerna i Storbritannien och Kroatien.

Även åldern är en påverkande faktor för revisorns mobiliseringsbenägenhet enligt Lindgren (2001). I vår analys har vi inte kunnat påvisa att ålder skulle ha betydelse för revisorns mobilitet. Om vi fått ut information om vilken ålder respondenterna hade när de arbetade utomlands tror vi att ålder skulle ha varit signifikant. Vårt test tyder på att många fler i den yngre gruppen väljer att arbeta internationellt än att stanna hemma. Vi tror att mobiliteten har ökat för yngre generationer och att den kommer att fortsätta att öka eftersom yngre i allmänhet är mer globaliserade och de stadgar sig senare i livet. Detta kan innebära att revisorer har flera år på sig att förverkliga sina ambitioner och att detta underlättas av en mer öppen omvärld. Som vi tidigare nämnt finns ett högt intresse av internationella revisionsarbeten och yngre kommer nu att få ökade möjligheter att arbeta internationellt vilket i sin tur leder till att efterfrågan av revisorer som vill arbeta internationellt kommer att öka.

Utifrån de analyser vi gjort på de sociala faktorerna har vi kunnat konstatera att vår sociala hypotes är signifikant. Detta innebär att vi i vår teori har placerat hypotesen i rätt position.

Enligt Fischer et al (Lindgren, 2001) teori skulle ett lands ekonomi förklara mobilitet både inom och utom landet. För Kroatien som är ett medelinkomst land skulle detta innebära att deras interna och externa flytt borde vara hög. För Sverige och Storbritannien som är höginkomstländer borde intern flytt vara hög och extern flytt vara låg. Men vår analys visar att intern och extern flytt inte påverkas av vilken inkomstnivå hemlandet har, vilket gör att vårt resultat inte blev likvärdigt som Fischer et als undersökningsresultat. Det kan bero på att vår målgrupp inte var densamma, han undersökte alla människors mobilitet medan vi undersökte revisorers mobilitet. Vidare kan skillnaderna i resultaten ha orsakats av att vår undersökningspopulation var väldigt liten och att undersökningen gjordes i få länder. Eftersom länderna vi undersökt har en medel- eller hög levnadsstandard, är det givet att revisorerna inte har ekonomiska svårigheter. Vi tror dock att det kan se lite annorlunda ut om undersökningen även hade gjorts i fattigare länder. Utifrån Fischer et als teori (Lindgren, 2001) om att intern flytt skulle påverka extern flytt antog vi att om revisorn är mobil inom landet så borde mobiliteten utomlands vara större än för länder med låg intern mobilitet. I analysen kom vi fram till att variablerna inte har något samband med varandra. Då det inte finns något samband ska samhällsekonomin inte ingå i den

ekonomiska hypotesen, därmed påverkas den ekonomiska hypotesen endast av den privata ekonomin.

Efter att vi analyserat den privata ekonomin har vi kunnat dra slutsatsen att faktorn ekonomi har haft minst påverkan på revisorns val, vilket stämmer överens med vårt antagande i teorin. Vi antar att detta innebär att revisorerna är överlag nöjda med sin ekonomiska situation och att de inte tror sig kunna höja sin levnadsstandard i tillräcklig omfattning genom att flytta utomlands för att arbeta.

Beroende på ländernas olika redovisningsprinciper skiljer sig deras revisorsutbildningar åt från varandra. Detta minskar möjligheten till att arbeta i länderna emellan. Att ha utbildats i ett land utanför EU och sedan arbeta internationellt inom EU skulle vara svårare enligt vår teori. Detta kan vi inte utifrån vår analys bevisa. Vi kan dock konstatera att revisorerna som har arbetat internationellt har arbetat i länder med samma redovisningsprinciper eller med likartad utbildning. Vilket kan vara logiskt då revisorerna kan undvika komplikationer som extra komplettering av utbildning och praktiktid. Större delen av revisorerna, förutom de brittiska, som lever inom EU har arbetat internationellt i ett land inom detta territorium. Revisorerna från Storbritannien har främst arbetat internationellt i USA och detta kan bero på att länderna har samma redovisningsprinciper och att båda länderna är engelsktalande. Vi kan även konstatera att revisorerna i större utsträckning väljer att arbeta internationellt i länder de uppfattar som stabila, länderna har åtminstone inte lägre stabilitet än det land revisorerna lever i. De åker inte till länder med diktatur och hög brottslighet och definitivt inte till länder som har inbördeskrig. De flesta länder som revisorerna valt att arbeta internationellt i är stora och stabila medan revisorerna väljer bort länder som är outvecklade och har problem. Även om vi inte kan påvisa att revisorerna påverkats i stor utsträckning av legala och stabilitetsfaktorer, så visar deras val av länder på att de indirekt har påverkats mer än vad respondenterna uppgett i sina svar.

Enligt vår teori skulle det vara svårare för en auktoriserad revisor att arbeta internationellt än för en godkänd. Detta kan vi inte bevisa, då det är ungefär lika många auktoriserade som godkända revisorer som arbetat internationellt inom deras position. Detta tror vi beror på missförstånd på frågan och att vi inte fått tillräckligt med svar för att kunna göra denna bedömning. Eftersom de flesta av våra respondenter varit och arbetat internationellt i länder där redovisningsprinciperna är densamma och där utbildningen inte skiljer sig åt i större utsträckning innebär detta att en större komplettering av utbildning kanske inte behöver göras. Detta underlättar då revisorns mobilitet oavsett om de är godkända eller auktoriserade.

Våra hypoteser legala och stabilitet har enligt våra analyser inte påverkat revisorerna i deras val i en så stor utsträckning som vi antog i vår teori. Därmed är dessa hypoteser inte signifikanta och ska därför byta position i vår teori.

I vår teori antar vi utifrån Lindgren (2001) att språket kan vara ett hinder och ett incitament och därmed har en påverkan för revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt. Enligt Hall (Kirkbride, 1994) är det viktigt för människor, som växt upp i olika typer av kommunikationssamhällen, att kunna kommunicera

med varandra för att undvika missförstånd. Då vi inte har kunnat mäta i vilken utsträckning kommunikationen påverkat revisorns val har vi valt att främst utgå ifrån språkets betydelse för att dra slutsatser om den kulturella hypotesens påverkan för revisorns val. Utifrån vår analys, där språkkunskaper var en betydande faktor för revisorernas val, har vi dragit slutsatsen att den kulturella hypotesen är signifikant och därmed ska behålla sin position i vår teori.

Utifrån alla våra analyser av våra hypoteser har vi kunnat dra slutsatsen att vår teori inte stämmer fullt ut. Av våra fem hypoteser är de sociala, kulturella och ekonomiska rätt placerade i vår teori, medan den legala hypotesen bör förflyttas till en position längre bort från revisorn då den inte har så stor påverkan för revisorns val som vi trodde. Denna hamnar då i samma cirkel som de sociala och kulturella hypoteserna. Även stabilitetshypotesen bör förflyttas längre bort från revisorn. Då denna hypotes hade ännu lägre påverkan än den legala ska den placeras längst bort från revisorn tillsammans med den ekonomiska hypotesen. Eftersom både den legala- och stabilitetshypotesen flyttas från den inre cirkeln innebär det att denna kommer att bli tom.

7.1 KRITIK PÅ VÅR TEORI

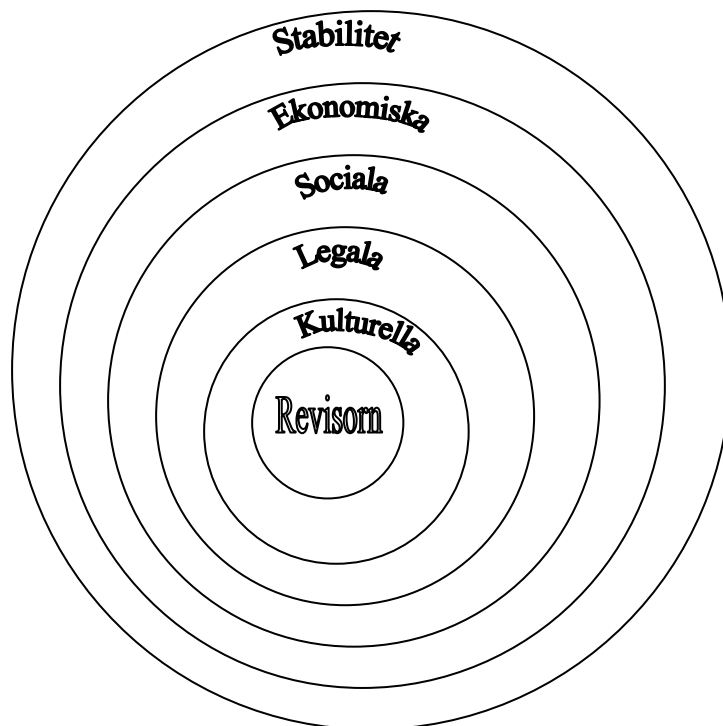
För att kunna bevisa att det legala är ett stort hinder hade vi kunnat ställa mer detaljerade frågor till de auktoriserade som hade åkt och arbetat internationellt. Bland annat hade vi kunnat få ut information om vad de fick komplettera med för att kunna utöva sin auktorisation. Detta har även gjort att det är svårt för oss att få tillräcklig information för att bevisa att det är svårare att arbeta internationellt som auktoriserad revisor än som godkänd eller konsult.

Eftersom vi endast undersökte tre länder och då det var så få som valde att delta i vår undersökning är det väldigt svårt att se om vår teori är korrekt. För att få en mer rättvis bedömning av om vår teori stämmer hade vi kunnat undersöka fler länder och öka antalet utskick. Vår undersökning tyder på vissa skillnader i hur faktorerna påverkar revisorns val länderna emellan men vi tror ändå, för de länder vi undersökt, att vår figur hade sett likadan ut med fler svar från enkätundersökningen. För att kunna se i vilken mån våra faktorer påverkade revisorns val använde vi oss av en skala på 1 till 7, där ett påverkade lite och sju påverkade mycket. Detta innebär att alla faktorer, oavsett respondenternas svar, har ansetts påverka revisorns val. För att kunna avgöra om faktorerna påverkade revisorernas val eller inte skulle vi ha kodat om skalan, där ett hade inneburit ingen påverkan. Då hade vi, innan bedömningen av i vilken mån faktorerna påverkar revisorernas val, först kunna få reda på om faktorerna påverkade revisorns val eller om de skulle förkastas.

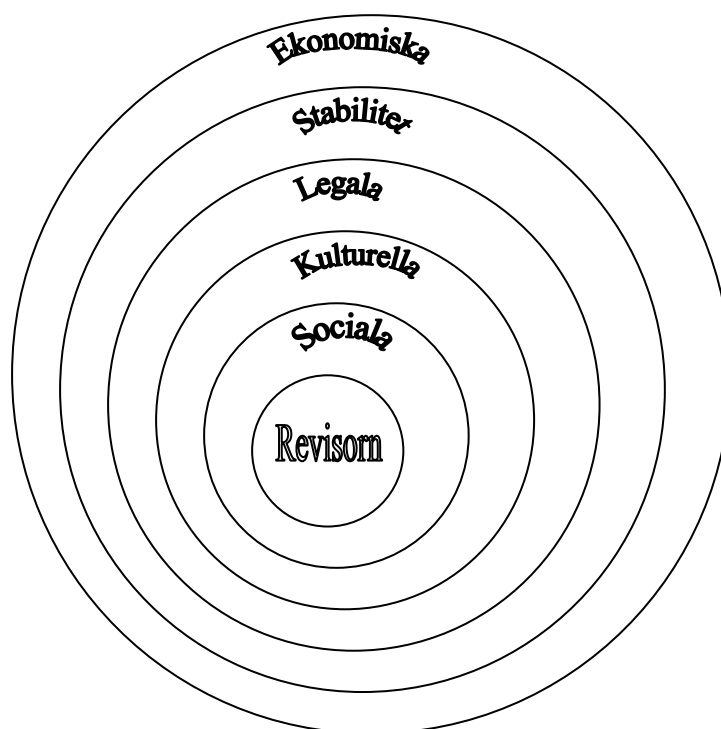
Vår teori utgick ifrån att hypoteserna skulle påverka revisorernas val lika mycket oberoende om revisorerna arbetat eller inte arbetat internationellt. Vår undersökning visar däremot på att figuren skulle se annorlunda ut beroende på om revisorn har valt att arbeta eller inte arbeta internationellt. Därför har vi konstruerat två nya figurer, beroende på om revisorn har arbetat eller inte har arbetat internationellt. Dessa figurer är uppbyggda på det gemensamma

medelvärdet för alla länderna och kommer att innehålla fem cirklar runt revisorn istället för tre som i ursprungsfiguren.

Har arbetat internationellt



Har ej arbetat internationellt



För de revisorer som arbetat internationellt har den kulturella hypotesen störst påverkan. Detta kan bero på att i faktorn personligt intresse är så bred vilket gör att det är svårt att avgöra varför denna faktor har en så stor betydelse för revisorns val. Språk är en del som ingår i den kulturella hypotesfaktorn och i dagens läge är det viktigt att vara språkkunnig och ha mångkulturell erfarenhet för att kunna vara attraktiv på arbetsmarknaden. Efter den kulturella hypotesen är det den legala hypotesen som påverkar revisorn mest. I denna ingår det professionella intresset och liksom för det personliga intresset anser vi att det är viktigt att ha en bred kompetens för att vara konkurrenskraftig på marknaden. I den tredje cirkeln i figuren hamnar den sociala hypotesen. Trots att arbetsgivaren har en väldigt stor påverkan på revisorn är det faktorn familjeförhållanden som sänker medelvärdet. Härfter kommer den ekonomiska hypotesen. Anledningen till att den har så lite betydelse för revisorns val är som vi tidigare förutspått, att revisorerna vi undersökt har en inkomst som de är nöjda med. Stabiliteten påverkar minst av alla hypoteser. Detta beror främst på att revisorerna i länderna vi undersökt uppfattar deras hemland som stabilt och hypotesen har därför ingen större påverkan.

För de revisorer som inte arbetat internationellt har den sociala hypotesen störst påverkan på revisorns val. Detta beror på familjeförhållandena, den faktor som i vår enkätundersökning hade ett medelvärde som var klart högre än de andra faktorernas värden. Figuren visar då att om revisorn har familj väljer han att stanna kvar i hemlandet. Även arbetsgivaren är en del som ingår i den sociala hypotesen. Denna faktor påverkar inte revisorn i någon högre grad men ligger ändå på tredje plats bland medelvärdena. I figurens andra cirkel kommer den kulturella hypotesen. Orsaken till att den kulturella ligger så nära revisorn beror på att revisorerna inte anser sig ha tillräckliga språkkunskaper som krävs för att utöva sitt yrke. I den mittersta cirkeln kommer den legala hypotesen. Denna hypotes har en liten betydelse för revisorns val vilket kan bero på att revisorn kan välja att arbeta i länder som inte kräver arbetstillstånd eller länder som har likvärdiga kompetenskrav med hemlandet. Det kan även bero på att arbetsgivarna på de stora internationella revisionsbyråerna handhar administrativa arbetsuppgifter som till exempel arbetstillstånd. I nästa cirkel hamnar hypotesen stabilitet. Att den spelar en liten roll för revisorerna beror på att det finns ett stort utbud av länder att arbeta i. Detta gör att stabiliteten har större betydelse när revisorn väljer vilket land han vill arbeta i, än när han avgör om han ska arbeta internationellt eller inte. Längst ut i figuren kommer den ekonomiska hypotesen som har minst betydelse för revisorns val. Då lön inte används som ett konkurrensmedel av länderna blir revisorns ekonomiska förutsättningar desamma oavsett arbetsland, vilket leder till att revisorns val inte påverkas av den ekonomiska hypotesen. Då det bara är den sociala hypotesens medelvärde som skiljer sig markant från de andra hypotesernas medelvärden kan positionerna för hypoteserna lätt förändras av varianser i respondenternas svar. Det vi är säkra på är att den sociala hypotesen är den som ligger i cirkeln närmst revisorn.

Utifrån våra nya figurer kan vi konstatera att de två revisorsgrupperna skiljer sig åt markant. Ingen av faktorerna som vi använt i vår teori påverkar revisorns val i samma utsträckning beroende på om revisorn har arbetat eller inte arbetat internationellt. Eftersom arbetsgivaren har en betydande roll angående revisorns internationella mobilitet tror vi att det är viktigt att revisorer som har en efterfrågan att arbeta internationellt arbetar för en arbetsgivare som kan ge den

möjligheten. Att faktorerna påverkar i så olik grad mellan grupperna har att göra med att de som inte arbetat utomlands gör det inte främst på grund av familjen eller att de inte har något intresse. De övriga faktorerna påverkar dem knappt. De som har arbetat utomlands har gjort det för att få utökat professionell kompetens och personligt intresse. Detta innebär att revisorsgrupperna har helt skilda värderingar och åsikter om vad som skall prioriteras i yrkesliv och privatliv.

I inledningen frågade vi oss om den formella vägen för revisorn är tillräckligt harmoniserad för att med rimliga uppoffringar arbeta internationellt eller om det beror på andra faktorer. Utifrån vår undersökning kan vi konstatera att de legala faktorerna utgör ett hinder men inte i lika stor utsträckning som vi trodde, då andra faktorer påverkar revisorns val att arbeta eller inte arbeta internationellt i större utsträckning.

7.2 UTMÄRKANDE FÖR UPPSATSEN

Vår uppsats originalitet består i att vi undersökt vilka faktorer och i vilken mån dessa faktorer påverkar revisorns mobilitet, vilket utifrån vad vi vet, ingen annan tidigare gjort. För att kunna undersöka detta har vi använt oss av andra teorier och gjort egna antaganden och därmed skapat vår egen teori.

7.3 PRAKTISK BETYDELSE

I vårt arbete har vi kommit fram till att de svenska revisorerna är mindre rörliga på den internationella arbetsmarknaden än vad revisorerna från Storbritannien och Kroatien är. Enligt vår studie beror detta bland annat på att de kvinnliga revisorerna i Sverige, i stor utsträckning saknar intresse för att arbeta internationellt.

Mer mobila revisorer ger ett ökat utbyte, vilket kan leda till: ökad förståelse för andra kulturer, till utökad harmonisering av lagar och regleringar samt till att redovisningen kan bli enklare att använda för alla som arbetar med redovisning. Detta är av praktisk betydelse för till exempel företagare som handlar med andra länder och för internationella företag. Detta ger en spiraleffekt då det i sig innebär att revisorerna blir mer mobila då de inte hindras av exempelvis olika utbildningskrav.

Vår undersökning om hur olika faktorer påverkar revisorernas mobilitet är av intresse då de Europeiska länderna, genom medlemskap i EU, förespråkar fri rörlighet på bland annat arbetskraft. För politiker, som verkar för ökad mobilitet inom EU, kan vetskapen om hur olika faktorer påverkar revisorerna vara en utgångspunkt för arbetet med att underlätta mobiliteten. För de revisorer som är intresserade av att arbeta internationellt är det främst familjeförhållanden och språkkunskaper som utgör hinder, om dessa hinder kan minska genom politiska insatser kommer fler revisorer bli rörliga över gränserna. De revisorer som valt att inte arbeta internationellt skulle, för att bli rörliga över gränserna, utöver

minskade hinder även behöva bättre incitament, så att de upplever att de har mer att vinna än att förlora på att arbeta internationellt.

Till de revisorer som är intresserade av att arbeta internationellt kan vi, utifrån vårt arbete, rekommendera att söka sig till arbetsgivare som uppmuntrar sina anställda till att arbeta internationellt, då denna uppmuntran har en stor påverkan på revisorn. En arbetsgivare som är negativ till internationella arbeten kan få den intresserade revisorn till att avstå från att arbeta internationellt om denne inte är handlingskraftig nog att genomföra det trots arbetsgivarens motstånd. En positivt inställd arbetsgivare kan däremot underlätta för revisorn genom att hjälpa till med kontakter och det praktiska som till exempel arbetstillstånd. För den intresserade revisorn kan det även underlätta om han väljer att arbeta på en stor internationell revisionsbyrå där utbytesmöjligheterna är större. Utifrån vår undersökning kan vi också konstatera att revisorerna ska passa på att arbeta internationellt innan de bildar familj då denna faktor utgör ett stort hinder.

7.4 FÖRSLAG TILL VIDARE STUDIER

Under arbetets gång har olika frågeställningar dykt upp som kan vara av intresse att besvara.

Eftersom vi valde att koncentrera oss på revisorers efterfrågan av internationella positioner kan ett förslag till fortsatt forskning vara att studera om det finns något utbud från arbetsgivarna, om arbetsgivarna är villiga ta emot revisorer från andra länder. Detta kan vara intressant att undersöka för att se om det finns någon jämvikt mellan revisorers efterfrågan och arbetsgivarnas utbud.

I vår undersökning kom vi fram till att de kvinnliga revisorerna från Sverige hade ett lågt intresse av att arbeta internationellt. Eftersom vi inte fick någon stor respons från de kvinnliga revisorerna i Kroatien och Storbritannien är det svårt att avgöra om intresset är lika svagt bland dem. Om det förhåller sig så hade det varit intressant att undersöka varför de har ett så lågt intresse av att arbeta internationellt och vilka faktorer som påverkar deras bristande intresse av att arbeta internationellt. Även om det inte förhåller sig på detta sätt bland de kvinnliga revisorerna i Kroatien och Storbritannien är det fortfarande intressant att undersöka de kvinnliga revisorerna från Sverige som utgör 27 % av de svenska revisorerna.

I arbetet gjorde vi en undersökning på revisorers mobilitet men på grund av den låga svarsfrekvensen och bristerna i vår teori har vi inte kunnat mäta hur mobil en revisor är. Förslag till fortsatt forskning är att undersöka en bredare undersökningspopulation för att kunna få fram säkra värden för faktorerna och utifrån denna formel mäta en enskild revisors mobilitet.

Formel: $(a * \text{legala}) + (b * \text{stabilitet}) + (c * \text{sociala}) + (d * \text{kulturella}) + (e * \text{ekonomiska}) =$
Revisorers mobilitet

Bokstäverna a-e är revisorers eget värde på i vilken mån faktorerna påverkar hans val. För att kunna mäta om den enskilde revisorn är mobil eller inte måste ett

förutbestämt gränsvärde fastställas. Beroende på om den enskilde revisorns summa hamnar över eller under gränsvärdet anses han vara mobil eller ej.

Ett annat förslag kan vara att undersöka andra faktorer än de vi fokuserat oss på för att se om det påverkar revisorn.

Källförteckning

Litteratur

- Aronson, Å. (1994). *SPSS för Windows*. (Lund, Studentlitteratur)
- Barker C, (2002). *Making Sense of Cultural Studies*, (Wiltshire, Trowbridge)
- Charon J M, (1999). *The meaning of Sociology*, (New Jersey, Prentice-Hall Inc)
- Eagleton T, (2000). *En essä om kultur*, (Göteborg, Bokförlaget Daidalos)
- Eklund, K, (1999). *Vår ekonomi*, (Värnamo, Fälth & Hässler)
- Hofstede, G (1991). *Organisationer och kulturer*, (Lund, Studentlitteratur)
- Kirkbride P, (1994). *Human Resource Management in Europe*, (London, Routledge)
- Lindgren M, et al, (2001). *Resa genom arbetslivet*, (Lund, Academia Adacta AB)
- Ockert-Axelsson K och Norman D, (1993). *Across Cultures*, (Lund, studentlitteratur)
- Porter M, (1983). *Konkurrensstrategi*, (Göteborg, Udevalla)
- Saunders, M, et al. (2000). *Research methods for business students*, 2:a uppl.. (Pearson Education Ltd UK)
- Schaerström A, (1993). *Världen som arbetsmarknad*, (Västervik, Ekblad)
- Selander S, (1989). *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap* (Lund: Studentlitteratur).
- Sigrell B, (1991). *Vad är psykologi?*, (Göteborg, Akademiförlaget AB)
- SOU, (1993:69). *Revisorerna och EG*, (Stockholm, Nordstedts Tryckeri AB)
- Sveriges Rikes Lag*, (2001) (Stockholm, Nordstedts Juridik AB)
- Weber, M. (1978). *Basic Categories of Social Organisation*, (Cambridge University Press, Cambridge)

Artiklar

- Ishtiaq, A (1994) *Western and Muslim Perceptions of Universal Human Rights*, (Africa Focus, vol. 10, no. 1-2)

Evetts, J. (1998). *Professionalism beyond the nation-state: international systems of professional regulations in Europe*, (University of Nottingham, vol 18, nr. 11/12)

Garrido et al, (2002) *Measurement of formal harmonization progress: The IASC experience*, (The International Journal of accounting Vol. 37 numb 1-26)

McClenahan, John. S. (1997). *To go or not to go?*, (Industry Week/IW, vol 246, Issue 2, p33,2p)

Pender O et al, (1998) *An analysis of the problems and obstacles to Global Accounting Harmonization*, Department of accounting, (University of Lagos, vol 24 number 7)

Srejber, E (4 September 2000). *Price stability and growth in Sweden*, (Malmö)

Zlotnik, H. (1995). *The South-to-North Migration of Women*, (International Migration Review, vol.24, no. 1)

Uppsatser

Bouhovalas, S & Thorstensson, V. (2002). *Kvinnor ökar inom revisionsbranschen – har detta påverkat revisionsarbetet?*. C-uppsats, (Högskolan Kristianstad)

Håkansson, K, et al. (2002). *The adaption of the audit process in countries on different levels of institutional stability*. C-uppsats, (Högskolan Kristianstad)

Elektroniska källor

<http://www.ifac.org>, 2003-11-20

<http://www.landguiden.nu>, 2003-12-09

<http://www.rn.se>, 2003-11-20

<http://www.transparency.org>, 2003-12-09

<http://www.worldbank.se>, 2003-12-04

<http://europa.eu.int>, 2003-11-15

Appendix 1

1. Kön? Man Kvinna

2. Ålder?

**3. Vad arbetar Ni som? Auktoriserad revisor
 Godkänd revisor
 Revisorsassistent**

4. I vilket land har ni fått er yrkesutbildning?

5. Vilken revisionsbyrå arbetar Ni för? KPMG PWC Ernst&Young

6. Hur många gånger har Ni flyttat inom landet för att arbeta inom revisionsyrket?

7. Har Ni någonsin varit och arbetat i ett annat land inom Er position?

Ja Nej

8. Har Ni någonsin varit och arbetat i ett annat land inom revisionsyrket med en annan position (exempelvis som konsult)?

Ja Nej

Om ja, Vilken position?

9. Om Ni har arbetat utomlands inom revisionsyrket, i vilket land/länder har Ni varit och arbetat i?

10. Uppmuntrade Er revisionsbyrå Er till att arbeta utomlands?

Ja Nej

Appendix 1

11. Om Ni har valt att arbeta utomlands, i vilken mån har följande faktorer påverkat Ert val?

(1 påverkat lite och 7 påverkat mycket)

ARBETSGIVAREN

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

PROFESSIONELLT INTRESSE(som t ex att få ökad kompetens inom yrket)

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

HÖG ARBETSLÖSHET INOM DITT YRKE I HEMLANDET

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

OROLIGHETER I HEMLANDET (tex krig, politiska motsättningar, brottslighet)

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

FAMILJEFÖRHÅLLANDEN (t ex partner jobbar/bor utomlands)

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

PERSONLIGT INTRESSE (tex språk, kultur)

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

HÖGRE LÖN

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

Om annat, vad?

12. Kan Ni tänka Er att arbeta utomlands inom revisionsyrket?

Ja nej

Appendix 1

13. Om Ni har valt att INTE arbeta utomlands, I vilken mån har följande faktorer påverkat Ert val?

(1 påverkat lite och 7 påverkat mycket)

ARBETSGIVAREN

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

PROBLEM MED ATT FÅ ARBETSTILLSTÅND

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

BRIST PÅ KOMPETENS I FÖRHÅLLANDE TILL ANDRA LÄNDERS PROFESSIONELLA NORMER OCH KRAV

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

OROLIGHETER I OMVÄRLDEN (krig, brottslighet, politiska motsättningar)

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

BRIST PÅ SPRÅKKUNSKAPER

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

FAMILJEFÖRHÅLLANDEN

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

KULTURELLA SKILLNADER

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

PRIVATA EKONOMISKA SVÅRIGHETER (som tex låg lön)

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

INGET INTRESSE AV ATT ARBETA UTOMLANDS

lite ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ mycket

OM ANNAT, VAD?

Appendix 1

11. If you made the choice to work abroad, to what degree did the following factors influence your choice?

(1 small degree and 7 large degree)

EMPLOYER

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

PROFESSIONAL INTEREST (for example to obtain increased competence within your profession)

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

HIGH UNEMPLOYMENT WITHIN YOUR OCCUPATION IN YOUR NATIVE COUNTRY

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

TROUBLE IN YOUR NATIVE COUNTRY (for example war, political conflicts, criminality)

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

FAMILY MATTERS (for example if your partner works/lives abroad)

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

PERSONAL INTEREST (for example experience new language, culture)

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

INCREASED INCOME

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

IF ELSE, PLEASE INDICATE THE OTHER REASON(S)?

12. Would you consider working abroad within the audit profession?

Yes No

Appendix 1

13. If you made the choice NOT to work abroad, to what degree did the following factors influence your choice?

(1 small degree and 7 large degree)

EMPLOYER

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

PROBLEMS TO RECEIVE WORK PERMIT

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

LACK OF COMPETENCE IN RELATION TO OTHER COUNTRIES

PROFESSIONAL NORMS AND REQUIREMENTS

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

CONCERNS ABOUT TROUBLE IN THE WORLD? (for example war, political conflicts, criminality)

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

LACK OF LANGUAGE SKILLS

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

FAMILY MATTERS

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

CULTURAL DIFFERENCES

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

PRIVATE ECONOMICAL DIFFICULTIES (for example low income)

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

NO INTEREST AT ALL OF WORKING ABROAD?

small ¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ large

IF ELSE, PLEASE INDICATE THE OTHER REASON(S)?

Thank you very much for your participation!

Appendix 2

Introduktionsbrev

Hej!

Finns det någon harmoniserad internationell marknad för auktoriserade revisorer? Vi hoppas att ni kan hjälpa oss med vårt projekt genom att delta i denna undersökning som kommer att ta ungefär 3 minuter.

Vi är tre studenter som läser på Kristianstad Högskola med inriktning mot revision. Vi arbetar med vår kandidatuppsats och ska göra en enkätundersökning där vi vill ta reda på vilka faktorer som påverkar revisorn att arbeta/inte arbeta utomlands. Enkäten kommer att skickas ut till tre internationella revisionsföretag, KPMG, PWC och Ernst & Young.

Svaren kommer att behandlas anonymt och presenteras aggregerat i uppsatsen. Vi vore tacksamma om Ni kunde hjälpa oss med vårt arbete genom att svara på enkäten då Ert svar är betydelsefullt för vår undersökning.

Var vänlig och klicka på denna länk, http://swesoft.net/~zorba/survey_swe.php, och tryck på submit när ni är färdiga. (**senast den 11:e dec. 2003**)

Vid eventuella frågor kan Ni kontakta oss via e-mail, xcelina81@hotmail.com, på telefon +46 707147347 eller till vår handledare Sven-Olof Collin

Med Vänliga Hälsningar,

Jessica Celina Sarah Höglund Christina Lind
+46 70 714 73 47

Handledare:
Sven-Olof Collin
Docent/Associate Professor
Kristianstad Högskola
Tel: +46 70 82 04 777
Sven-olof@e.hkr.se

Appendix 2

Introduction letter

Dear Sir/Madame

Is there any harmonized international market for certified accountants? We hope that you can help us with our project by participating in our research that will take approximately 3 minutes.

We are three business students from Kristianstad University, with accounting and auditing as our major. We are working on our degree project and we are going to make an enquiry research where we want to find out which factors that affect the accountant to work/not work abroad. The enquiry will be sent out to three international audit firms, KPMG, PWC and Ernst & Young.

The responses will be treated with confidentiality. We would appreciate if you could help us with our project by answering the enquiry. Your answer is really important for our research.

Please click on this link, http://swesoft.net/~zorba/survey_eng.php, and press submit when you are done (**latest Dec. 11th 2003**)

If you have any questions you can contact us by e-mail, xcelina81@hotmail.com, by phone +46 707147347 or to our supervisor Sven-Olof Collin.

Thank You very much in advance!

Sincerely,

Jessica Celina Sarah Höglund Christina Lind
+46 70 714 73 47

Supervisor:
Sven-Olof Collin
Docent/Associate Professor
Kristianstad Högskola
Tel: +46 70 82 04 777
Sven-olof@e.hkr.se

Appendix 3

Kön *har arbetat utomlands Crosstabulation

		har arbetat utomlands		Totalt
		ja	nej	
Kön	Man	17	21	38
	% av Totalt	30,4%	37,5%	67,9%
	Kvinna	6	12	18
	% av Totalt	10,7%	21,4%	32,1%
Totalt		23	33	56
% av Totalt		41,1%	58,9%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,656 ^b	1	,418		
Continuity Correction ^a	,270	1	,604		
Likelihood Ratio	,665	1	,415		
Fisher's Exact Test				,563	,304
Linear-by-Linear Association	,645	1	,422		
N of Valid Cases	56				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,39.

Appendix 4

Kön *intresse av att arbeta utomlands Crosstabulation

		intresse av att arbeta	
		ja	nej
Kön	Man	34	3
	% av Totalt	60,7%	5,4%
	Kvinna	7	11
	% av Totalt	12,5%	19,6%
		41	14
		73,2%	25,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17,928 ^b	1	,000		
Continuity Correction ^a	15,243	1	,000		
Likelihood Ratio	17,519	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	17,602	1	,000		
N of Valid Cases	55				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,58.

Appendix 5

Group Statistics

	Kön	Antal	Medel
arbetsgivare	Man	21	1,71
	Kvinna	12	1,67
problem arbetstillstånd	Man	21	1,10
	Kvinna	12	1,17
brist på kompetens	Man	21	1,62
	Kvinna	12	1,42
oroligheter i omvärlden	Man	21	1,05
	Kvinna	12	1,42
bristande språkkunskaper	Man	21	2,33
	Kvinna	12	2,25
familjeförhållanden	Man	21	5,86
	Kvinna	12	5,83
kulturella skillnader	Man	21	1,14
	Kvinna	12	1,00
privata ekonomiska svårigheter	Man	21	,57
	Kvinna	12	1,00
inget intresse	Man	21	1,71
	Kvinna	12	4,92

Appendix 6

Group Statistics

	Kön	Antal	Medel
arbetsgivaren	Man	17	6,35
	Kvinna	6	4,50
professionellt intresse	Man	17	6,65
	Kvinna	6	4,67
hög arbetslöshet inom yrket i hemlandet	Man	17	1,24
	Kvinna	6	1,33
oroligheter i hemlandet	Man	17	1,18
	Kvinna	6	1,17
familjeförhållanden	Man	17	1,24
	Kvinna	6	3,17
personligt intresse	Man	17	6,59
	Kvinna	6	6,33
högre lön	Man	16	1,82
	Kvinna	6	2,00

Appendix 7

Ålder * har arbetat utomlands Crosstabulation

		har arbetat utomlands		Totalt
		ja	nej	
Ålder	0	11	23	34
	% av Totalt	19,6%	41,1%	60,7%
	1	12	10	22
	% av Totalt	21,4%	17,9%	39,3%
		23	33	56
		41,1%	58,9%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,718 ^b	1	,099		
Continuity Correction ^a	1,878	1	,171		
Likelihood Ratio	2,715	1	,099		
Fisher's Exact Test				,164	,085
Linear-by-Linear Association	2,670	1	,102		
N of Valid Cases	56				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,04.

Appendix 8

intern flytt * har arbetat utomlands Crosstabulation

		har arbetat utomlands		Totalt
		ja	nej	
intern flytt	nej	17	22	39
	% av Totalt	30,4%	39,3%	69,6%
	ja	6	11	17
	% av Totalt	10,7%	19,6%	30,4%
Totalt		23	33	56
	% av Totalt	41,1%	58,9%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,337 ^b	1	,562		
Continuity Correction ^a	,081	1	,776		
Likelihood Ratio	,340	1	,560		
Fisher's Exact Test				,768	,391
Linear-by-Linear Association	,331	1	,565		
N of Valid Cases	56				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,98.

Appendix 9

intern flytt * har arbetat utomlands CrosstabulationSverige

		har arbetat utomlands		Totalt
		ja	nej	
intern flytt	nej	2	18	20
	% av Totalt	6,5%	58,1%	64,5%
	ja	2	9	11
	% av Totalt	6,5%	29,0%	35,5%
Totalt		4	27	31
% av Totalt		12,9%	87,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,423 ^b	1	,516		
Continuity Correction ^a	,008	1	,928		
Likelihood Ratio	,407	1	,523		
Fisher's Exact Test				,601	,447
Linear-by-Linear Association	,409	1	,522		
N of Valid Cases	31				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,42.

intern flytt *har arbetat utomlands StorbritannienCrosstabulation

		har arbetat utomlands		Totalt
		ja	nej	
intern flytt	ja	3	2	5
	% av Totalt	16,7%	11,1%	27,8%
	nej	11	2	13
	% av Totalt	61,1%	11,1%	72,2%
Totalt		14	4	18
% av Totalt		77,8%	22,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,266 ^b	1	,261		
Continuity Correction ^a	,242	1	,623		
Likelihood Ratio	1,177	1	,278		
Fisher's Exact Test				,533	,299
Linear-by-Linear Association	1,196	1	,274		
N of Valid Cases	18				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 3 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,11.