

**Mittuniversitetet**  
**Ekonomutbildning, år 4**  
**Företagsekonomiska ämnesenheten**  
**Företagsekonomi AV**  
**Examensarbete II, 15 hp**  
**VT 2009**  
**Handledare: Peter Öhman**  
**Datum: 2009-06-04**



## **Redovisningskonsulters ritualer och normer för att känna trygghet i arbetet**

Författare:  
Veronica Bergström  
Caroline Wennersten

## **Förord**

Vi vill börja med att rikta ett tack till vår handledare Peter Öhman för sitt engagemang och många goda råd som fört vårt arbete framåt. Vi vill också tacka alla respondenter som tagit sig tid att besvara enkäten och därmed gjort denna studie möjlig. Ett stort tack även till vår testperson som tagit sig tid att delta i pilotstudien och kommit med förslag till förbättringar. Sist men inte minst vill vi tacka våra nära och kära för deras stöd under detta arbete.

Sundsvall 1 juni 2009

Veronica Bergström

Caroline Wennersten

## Summery

The purpose of this study was to describe the, if any, rituals and norms accountants have to feel comfort in their work both at an individual level and at a group level. The study is based on a study by Pentland (1993) in which U.S. auditors' comfort rituals and norms such as signature, overtime, breaks and lunch were examined. Pentland came to the conclusion that the signature was a sacred ritual for the auditors, and they put great importance to that all members of the audit team followed this ritual. The norms that emerged was that the auditors planned for a large number of overtime hours in order to prove themselves trustworthy and worthy of a promotion, and that they rarely took breaks and always ate lunch together at a restaurant, all this in order not to exclude themselves from the audit team.

In this study, we have supposed that Pentlands (1993) conclusions on U.S auditors are applicable also on Swedish auditors, and accordingly examined if Swedish accountants in Sundsvall have any rituals and norms in order to feel comfort in their work. The choice to study accountants was based on that since the end of year 2007 they are welcome to the Swedish auditing profession. When they now act in the same profession as the auditors, we supposed that they would embrace the rituals and norms that already exist in the audit profession.

To answer the compiled conceptions, a survey was carried out. The survey was distributed to 64 accountants in five accounting firms in Sundsvall, we received 38 responses. The result of the study can not be used for generalization because the sample is not representative to the whole population. It appeared that the signature is a ritual for accountants as well but that it is not developed to the same degree as the auditors. In the case of overtime, breaks and lunch it was revealed that these were norms for accountants, but that they were designed in a different way. The accountants did not work overtime if they weren't near a deadline, breaks were usually taken together with the whole team and lunch was taken mostly in the staff canteen. But this could change with the abolition of the audit requirement, when accountants liability is expected to increase and the two professions is likely to move closer to each other.

*Keywords:* Comfort, rituals, norms, accountability, accountants.

## Sammanfattning

Syftet med denna studie är att beskriva vilka eventuella ritualer och normer redovisningskonsulter har för att känna trygghet i sitt arbete på individuell nivå och på gruppnivå. Studien grundar sig på en studie av Pentland (1993) där amerikanska revisorers trygghetsritualer och normer så som signatur, övertid, rast och lunch undersöktes. Pentland kom fram till att signaturen i det närmaste var en helig ritual för revisorerna och att de lade stor vikt vid att alla medlemmar i revisionsteamet följde denna ritual. De normer som framkom var att revisorerna planerade för ett stort antal övertidstimmar för att visa sig pålitliga och värdiga befördran samt att de sällan tog raster och de åt alltid lunch tillsammans på lunchrestaurang, allt detta för att inte ställa sig utanför revisionsteamet.

I denna studie har vi utgått från att Pentlands (1993) slutsatser om amerikanska revisorer också gäller för svenska revisorer, och utifrån detta undersökt om svenska redovisningskonsulter i Sundsvall har några ritualer och normer för att känna trygghet i sitt arbete. Valet att undersöka redovisningskonsulter baseras på att de sedan i slutet av år 2007 välkomnas i den svenska revisionsprofessionen. Då de numera agerar i samma profession som revisorerna, föreställde vi oss att de skulle anamma de ritualer och normer som redan finns i revisionsprofessionen.

För att besvara de utformade föreställningarna genomfördes en enkätundersökning. Enkäten distribuerades till 64 redovisningskonsulter på fem revisionsbyråer i Sundsvall, vi erhöll 38 svar. Resultatet av studien kan inte användas för generalisering då urvalet inte är representativt för populationen. Det framkom att signaturen är en ritual även för redovisningskonsulterna men att den inte är utvecklad i lika hög grad som för revisorerna. När det gäller övertid, rast och lunch uppdagades att även dessa var normer för redovisningskonsulterna men att de var utformade på ett annat sätt. Övertid arbetades exempelvis inte om det inte var nära en deadline, raster togs oftast tillsammans med hela arbetsgruppen och lunchen intogs oftast i personalmatsalen. Detta kan dock komma att ändras i och med revisionspliktens avskaffande, då redovisningskonsulternas ansvar förväntas öka och de två yrkeskårerna sannolikt kommer att närma sig varandra.

*Nyckelord:* Trygghet, ritualer, normer, ansvar, redovisningskonsulter.

# Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	
<b>Sammanfattning</b> .....	
<b>Innehållsförteckning</b> .....	
<b>1 Inledning</b> .....	<b>8</b>
1.1 Problembakgrund.....	8
1.2 Problemformulering.....	9
1.3 Syfte.....	10
1.4 Disposition.....	10
<b>2 Referensram</b> .....	<b>11</b>
2.1 Trygghet och ritualer .....	11
2.1.1 Trygghetsbehov.....	11
2.1.2 Ritualer.....	11
2.1.3 Grupper .....	12
2.1.4 Normer .....	12
2.2 Revisorers trygghetsritualer.....	13
2.2.1 Amerikanska revisorers ritualer och normer.....	13
2.2.2 Att känna sig trygg - ”revision som rituell rening” .....	14
2.2.3 Den heliga signaturen.....	15
2.2.4 Långa arbetsdagar .....	15
2.2.5 Inga raster.....	15
2.2.6 Lunch med revisionsteamet .....	15
2.3 Professionen och redovisningskonsulter .....	16
2.4 Förändringar i den svenska redovisnings- och revisionsbranschen.....	16
2.4.1 Avskaffande av revisionsplikt.....	16
2.4.2 Förändringar i branschorganisationen.....	17
2.5 Analysmodell och föreställningar.....	17
<b>3 Metod</b> .....	<b>19</b>
3.1 Forskningsstrategi.....	19
3.2 Litteratursökning .....	20
3.3 Urval .....	20
3.4 Datainsamlingsmetod .....	20

3.5 Enkätens utformning.....	21
3.5.1 Utgångspunkter för frågeformulering .....	21
3.5.2 Operationalisering.....	22
3.5.3 Pilotstudie .....	23
3.6 Distribution av enkät .....	23
3.7 Svarefrekvens och bortfallsanalys .....	24
3.8 Behandling av data .....	24
3.9 Tillförlitlighetsdiskussion.....	25
3.9.1 Källkritik .....	25
3.9.2 Validitet och reliabilitet .....	25
<b>4 Resultat och analys.....</b>	<b>27</b>
4.1 Bakgrundsfrågor .....	27
4.2 Signatur.....	27
4.3 Övertid.....	28
4.4 Rast .....	29
4.5 Lunch .....	31
<b>5 Slutsats och slutdiskussion.....</b>	<b>34</b>
5.1 Slutsats.....	34
5.2 Slutdiskussion.....	35
5.3 Förslag till fortsatt forskning .....	37
<b>6 Källförteckning.....</b>	<b>.....</b>

## **Figurförteckning**

Figur 1	Revisorers ritualer och normer	8
Figur 2	Analysmodell. Revisorers ritualer och normer (utveckling av figur 1)	17
Figur 3	Diagram över vikten av försäkran om att materialet är korrekt, samt ifall arbetet signeras innan det överlämnas	27
Figur 4	Diagram över i vilken utsträckning redovisningskonsulterna arbetar övertid i förhållande till en deadline	28
Figur 5	Diagram över vikten av god gemenskap inom arbetsgruppen på och utanför arbetsplatsen	29
Figur 6	Diagram över om redovisningskonsulterna tar raster på de ordinarie utsatta tiderna	30
Figur 7	Diagram över hur många i arbetsgruppen som normalt tar rast tillsammans	30
Figur 8	Diagram över hur ofta redovisningskonsulterna äter lunch tillsammans med sin arbetsgrupp i personalmatsalen	31
Figur 9	Diagram över hur ofta och i vilken gruppering redovisningskonsulterna äter lunch tillsammans med sin arbetsgrupp på lunchrestaurang	32
Figur 10	Diagram över i vilken utsträckning alla i arbetsgruppen sitter kvar vid bordet tills alla har ätit klart	32
Figur 11	Redovisningskonsulternas ritualer och normer	34

## **Bilagor**

Bilaga 1	Enkät
Bilaga 2	Introduktionsbrev till enkät
Bilaga 3	Svarsfördelning av enkätfrågor
Bilaga 4	Beskrivande statistik

# 1 Inledning

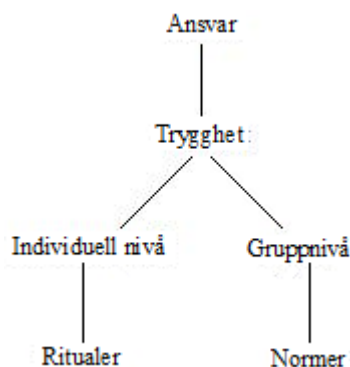
I detta kapitel redogör vi för problemets bakgrund, utifrån detta skapas sedan en problemformulering. Därefter följer syftet med denna studie. Kapitlet avslutas med en redogörelse för studiens disposition.

## 1.1 Problembakgrund

Ett grundläggande behov för människan är trygga relationer och ordning i tillvaron för att kunna känna trygghet i sin fysiska miljö. Denna trygghet skapas genom olika rutiner och ritualer, som att markera revir genom att skriva sitt namn på ägodelar eller att använda samma kaffekopp vid frukosten. Beroende på hur viktiga de olika ritualerna är för människans trygghet, mår vi också olika dåligt om dessa ritualer störs eftersom vi då känner att vi tappat kontrollen (Tamm, 2007).

Att känna tillförlitlighet och gemenskap är ett annat viktigt och grundläggande behov för människan, någonting som uppnås genom att ingå i någon form av grupp. Genom att tillhöra en grupp känner människor samhörighet, stimulans och att de har ett värde för andra (Permer & Permer, 1989). Dynamiken i en grupp styrs av de sociala roller och normer som finns i just den gruppen. Medlemmar i en grupp har ofta olika roller och uppgifter som hör samman med de normer som talar om hur de skall agera både i och utanför gruppen. Normerna bestämmer därmed vilket sorts beteende som både är accepterat och förväntat, samt vilka värderingar gruppmedlemmarna bör ha (Tamm, 2007).

Revisorer är en yrkesgrupp som har stort *ansvar*, då deras utförda arbete innebär en kvalitetsstämpel för företag och andra intressenter och felaktigheter kan få stora konsekvenser. En studie av Pentland (1993) genomförd på amerikanska revisorer visar att detta ansvar gör att revisorer har ett behov att känna *trygghet* i sitt arbete, både på *individuell nivå* men även på *gruppnivå*. Revisorer använder *ritualer* för att känna trygghet i sitt arbete på individuell nivå. På gruppnivå utvecklas *normer* för att revisorer ska uppnå trygghet, att de förlitar sig på gruppmedlemmarnas utförda arbete. Dessa normer anger hur varje gruppmedlem, men även hur gruppen i helhet skall bete sig.



Figur 1. Revisorerers ritualer och normer.

Pentland (1993) redogör i sin studie för att ritualer även fungerar som verktyg för en starkare gruppidentifikation, samt att man kan förvänta sig att revisorer är en enhetlig social grupp då de dagligen utför flera kollektiva ritualer. Enligt studien talade revisorerna själva mycket om hur viktigt det var att känna sig trygga med sitt och andras arbete, och att de inte avslutade arbetet förrän teamledarna var nöjda med arbetet som utförts. Revisorer anser själva att de har



en utsatt position och därför ett behov av att måna om sin egen trygghet (Öhman, 2005), vilket kan förklara deras utpräglade tillämpning av ritualer och normer.

Revisorer och redovisningskonsulter har genom alla tider, trots att de tillhör samma bransch, haft olika förutsättningar för sitt arbete. Revisorer har exempelvis anmälningsplikt, någonting som inte redovisningskonsulter omfattas av. Revisorers utförda arbete innebär även en kvalitetsstämpel, något som redovisningskonsulter inte har behövt leva upp till i samma utsträckning då revisorers arbete är föremål för granskning i större omfattning. Dock är situationen på väg att förändras då de svenska redovisningskonsulterna är på väg in i samma profession som revisorerna redan befinner sig i.

Som ett led i att öppna upp gränserna till professionen utökade FAR SRS (branschorganisationen för revisorer och rådgivare) sitt medlemskap till att även omfatta redovisningskonsulter. Branschorganisationen har utformat en auktorisationsmöjlighet för redovisningskonsulter samt inlett ett samarbete med SRF (Sveriges Redovisningskonsulters Förbund). Utifrån detta har redovisningskonsulternas ramverk Reko (standard för redovisningskonsulter) tagits fram då normgivning för god redovisningskonsultssed tidigare saknades.

Brante (1992), Duska & Duska (2003) och Grey (1998) uppger alla att kunskap är en viktig del i en profession. För att ingå i en profession krävs viss formell utbildning samt säkerställandet av att den person som söker medlemskap är medveten om professionens regelverk och normer. Ett avskaffande av revisionsplikten för små företag kommer sannolikt att leda till att redovisningskonsulters tjänsteutbud utökas, vilket i sin tur innebär att redovisningskonsulter kan komma att få ett större ansvar (SOU 2008:32). Detta kan medföra att redovisningskonsulterna får en förstärkt position på marknaden och att deras arbete blir allt viktigare för företagens olika intressenter.

## **1.2 Problemformulering**

De förändringar som skett i den svenska redovisnings- och revisionsbranschen har medfört att svenska redovisningskonsulter blivit en del av revisionsprofessionen. Vi föreställer oss att svenska revisorer har samma eller liknande ritualer och normer som de amerikanska revisorerna uppvisar utifrån Pentlands (1993) studie detta. Detta då olika revisorer har uppvisat ett liknande tankemönster (Öhman, 2005). Att de största revisionsbyråerna finns världen över, innebär att revisorerna arbetar på samma eller liknande sätt i olika länder, vilket även det kan tänkas bidra till en homogenitet i synsätt. Jönsson (2005) tar upp detta och säger att det kan antas att de internationella byråernas övertagande av de största svenska byråerna bidrar till att den svenska utvecklingen blir alltmer parallell med den amerikanska.

Trots att Pentlands studie genomfördes för 15 år sedan ligger den till grund för den förestående undersökningen. Den studien, som fortfarande är relativt unik, har fått stor uppmärksamhet och den citeras än idag i andra revisionsstudier.

Då de svenska redovisningskonsulterna är på väg in i revisionsprofessionen kan det förmodas att de kommer anamma samma eller utveckla liknande ritualer och normer som revisorerna redan har. Revisorernas ansvarsfulla arbete i kombination med att de utvecklat normer och ritualer för att känna trygghet, väcker frågan om hur ritualer och normer står sig i ett annat land och i en annan tid för en yrkeskår som är på väg in i revisionsprofessionen. Detta leder till följande problemformulering:

Vilka eventuella ritualer och normer har redovisningskonsulter för att känna trygghet i sitt arbete på individuell nivå och gruppnivå?"

### **1.3 Syfte**

Vi vill med denna studie beskriva, analysera och jämföra redovisningskonsulters eventuella ritualer och normer för att känna trygghet på individuell nivå och på gruppnivå som medlemmar i en profession präglad av ansvar.

### **1.4 Disposition**

Första kapitlet i denna studie är *Inledning*, där vi redogör för problemets bakgrund, vald problemställning samt syftet med studien. Andra kapitlet är *Referensram*, vilket består av de teoretiska utgångspunkterna för denna studie. Tredje kapitlet är *Metod*, där det framgår vilka metoder vi har valt att tillämpa samt hur vi har gått tillväga för att samla in och analysera data. Vi redogör även för hur vi har resonerat vid utformning av enkäten samt vad som kan utgöra eventuella felkällor. I fjärde kapitlet återfinns *Resultat och analys* där vi redogör för de resultat vi har kommit fram till i denna studie samt en analys av dessa. Därefter följer *Slutsats och slutdiskussion* som är det femte och avslutande kapitlet. I detta kapitel ges också förslag till fortsatt forskning. Slutligen följer *Källförteckning* och de *Bilagor* som tillhör studien.

## 2 Referensram

*I detta kapitel behandlas den forskning som ligger till grund för vårt problem. Vi redogör därefter för förändringar som har uppkommit i redovisnings- och revisionsbranschen, för att avslutningsvis presentera våra föreställningar.*

### 2.1 Trygghet och ritualer

#### 2.1.1 Trygghetsbehov

Människors känslor är en viktig faktor för välbefinnande då dessa ständigt påverkar oss att agera i syfte att tillfredsställa våra behov. Ända från födseln utvecklar vi vår emotionella sida, en utveckling som ständigt pågår. Denna emotionella sida innehåller hela känslspektrat, allt från vrede, sorg och rädsla till glädje, ömhet, självkärlek och trygghet. En människas sociala beteende utvecklas i takt med att den emotionella sidan utvecklas (Permer & Permer, 1989).

Att det är viktigt för människor att känna trygghet konstaterade den amerikanska psykologen Maslow (1970) genom sin teori om en ”behovstrappa” som illustrerar hur människors behov är hierarkiskt ordnade efter hur viktiga de är för individen. Maslow menade att en människa måste tillfredsställa sina ”lägre” behov för att kunna gå vidare och tillfredsställa de ”högre” behoven (Maslow, 1968; Tamm, 2007). Längst ner i trappan finns en människas primära behov, det vill säga de fysiska behov en människa måste tillfredsställa för att kunna fungera överhuvudtaget (Lutz, 2008). Till detta trappsteg hör medfödda behov som mat, sömn, vatten och rörelse. Om människor inte tillfredsställer en lägre nivå innan de går vidare till nästa nivå, kan det leda till en besatthet av att den lägre nivån (Bunkholdt, 2004; Maslow, 1965).

På nästa nivå finns det psykologiska behov av *trygghet* som en människa behöver få tillfredsställt för att känna välbefinnande. Tamm (2007) säger vidare att *trygghet* är så viktigt för människan att om detta behov inte tillfredsställs kan det bli helt dominerande i en människas liv så att denne enbart fokuserar på att söka trygghet och säkerhet. Att trygghet är det psykologiska behov som ligger närmast de primära behoven på behovstrappan visar på att det är oerhört viktigt för människan som individ att tillfredsställa detta behov.

Människor använder sig av olika trygghetsskapande rutiner och ritualer för att tillfredsställa detta behov. Att markera revir på olika sätt, både utanför och innanför hemmets väggar, att sitta vid samma bord på fikarasten eller att skriva sitt namn på ägodelar är exempel på ritualer som gör att vi får struktur i vår tillvaro, som i sin tur leder till att vi känner oss trygga. Om dessa trygghetsskapande ritualer störs blir vi oroliga, ineffektiva och mår inte bra eftersom vi inte känner att vi har kontrollen (Tamm, 2007).

I behovstrappan kan man se att *gemenskap* finns på steget ovanför trygghet, alltså ännu ett av människans grundläggande behov. Att ha någon att känna samhörighet med och dela saker och upplevelser med är ett starkt behov för människans välbefinnande. Behovet av gemenskap kan tillfredsställas genom att människor tillhör en viss *grupp* (Maslow, 1965).

#### 2.1.2 Ritualer

Ritualer tillämpas av människor i alla kulturer på olika sätt genom hela livet (Hvidtfeldt, 1997), och är vanligast förknippat med traditioner, så som vid dop när vatten hälls på barnets huvud och vid bröllop då ringar utbytes. Ritualer behöver inte alltid vara religiösa, en ritual är en symbolisk handling som utförs vid speciella tillfällen, upprepas vid bestämda tider eller

utförs på ett visst sätt och har en meningsfull betydelse för utövaren (Islam & Zyphur, 2009). Handlingen ger uttryck för ett värde eller problem hos en individ eller grupp. Ritualer kan även hjälpa människor att uttrycka sina känslor under socialt accepterade former samt ge struktur och ordning i människors sinnen då det kan göra att de känner kontroll över en viss situation (Tamm, 2007).

Enligt Islam & Zypur (2009) är ritualer konstruerade för att ge både stabilitet och förändring, för att tillåta individer eller grupper byta roller inom en organisation, samt för att kvarhålla sin status i organisationer eller att bygga solidaritet inom en organisation, beroende på vilken specifik ritual som genomförs. Innebörden av ett lyckat resultat efter genomförande av ritualer varierar och baseras på förmågan att konstruera social betydelse, värderingar och attityder från individer med olika erfarenheter inom organisationen.

### 2.1.3 Grupper

Det finns främst två sorters grupper, primärgrupper och sekundärgrupper. En *primärgrupp* kan utgöras av familjen, närmsta umgängeskretsen eller ett mindre arbetsteam (Karlsson, 2007) så som redovisningskonsulters och revisorers arbetsgrupper. En primärgrupp kännetecknas av att samhörighetskänslan är stark (Permer & Permer, 1989) och relationerna präglas av nära och täta kontakter. En *sekundärgrupp* kan däremot vara nästan hur stor som helst och medlemmarna har nödvändigtvis ingen direkt kontakt med varandra (Bunkholdt, 2004). Exempel på sekundärgrupper kan vara en skolklass, grannar eller en större organisation. Permer & Permer (1989) anger att i grupper får människor uppleva en känsla av tillhörighet, stimulans och att de är av värde för andra. De mål som människor vill uppnå behöver ofta samarbete, vilket bäst kan uppnås inom grupper.

### 2.1.4 Normer

De normer som finns i en grupp bestämmer vilket sorts beteende som är tillåtet eller förväntat av medlemmarna och finns i princip i alla grupper, ofta outtalade och informella, och förmedlas främst genom egna och andras förväntningar (Bunkholdt, 2004). Normerna bestämmer även vilka värderingar gruppmedlemmarna bör ha, vad som är etiskt riktigt för gruppen (Liu & Fellows, 2008) och hur gruppmedlemmarna bör förhålla sig både till andra gruppmedlemmar och till individer utanför gruppen (Tamm, 2007).

Människor som starkt identifierar sig med en grupp, och konsekvent utvecklar sin sociala identitet inom gruppen genom att dölja sin personliga identitet, tenderar att anamma de normer som finns i gruppen (Chatzisarantis *et al.*, 2009). Normerna är inte alltid detaljerade och stenhårda, utan oftast är de mer en gräns för vad som är tillåtet. Hur strikta de är varierar beroende på grupp och situation (Bunkholdt, 2004). Genom att följa gruppens normer hoppas gruppmedlemmarna på att kvarhålla sin plats som gruppmedlem (Chatzisarantis *et al.*, 2009).

Där det finns grupper med normer finns det även sanktioner. Om en gruppmedlem inte följer gruppens normer, får denna överträdare ofta uppleva sanktioner från gruppen (Bunkholdt, 2004) som har till syfte att visa överträdaren var som inte är ett accepterat beteende (Kitts, 2006). Genom dessa sanktioner uppmuntras vissa beteenden medan andra hämmas. De hämmande sanktionerna kan vara olika typer av bestraffningar när någon inte har följt gruppens normer. Beroende på grad av överträdelse varierar sanktionen, mindre överträdelser behandlas mildare, genom exempelvis tillfällig ignorering från resten av gruppen (Permer & Permer, 1989).

## 2.2 Revisorers trygghetsritualer

### 2.2.1 Amerikanska revisorers ritualer och normer

Pentland (1993) har genomfört en studie där han undersökte amerikanska revisorers sociala produktion och distribution av kulturella och känslomässiga resurser så som trygghet. Pentland kom fram till att interaktionen på mikronivå inom ett revisionsteam skapar trygghet, vilket möjliggör upprätthållande av ordning på makronivå för kapitalmarknader och andra finansiella institutioner. Genom att observera revisorer i deras dagliga arbetsrutiner lade Pentland märke till att de utförde vissa ritualer i arbetet för att känna trygghet, både på individuell nivå och på gruppnivå.

Termen rituell anger Pentland (1993) refererar till en given kollektiv aktivitet som har till uppgift att upprätthålla social ordning. Den kritiska insikten var att dessa ritualer hade betydelse bortom deras manifesterade syfte och att denna betydelse verkade på en känslomässig nivå för deltagarna. Pentland menar att känslor, inte rationellt beräkande, är den fundamentala process genom vilket social ordning konstrueras, vilket även kan appliceras på revision. Sammantaget över tid kan kedjor av interagerade ritualer ha en uppbyggande eller nedbrytande effekt på det kulturella och emotionella resurserna på gruppnivå.

Pentland (1993) ansåg att revisionsritualen fungerar ”renande” genom att den återskapar distinktionen mellan det rena och det orena. Renande i detta sammanhang innebär en process i motsatserna mellan ordning och kaos, och mellan form och oformbarhet. Pentland rapporterar även att de individuella ritualerna är ett instrument för social enighet och, genom deltagande av dessa, skapar man och bibehåller gruppidentifikation, värderingar överförs och en mer homogen grupp skapas. Han rapporterade även att revisorer kan förväntas vara en extremt homogen grupp eftersom de engagerar sig intensivt i utövandet av kollektiva ritualer dagligen.

Analyser av rituella handlingar i det dagliga livet avslöjar hur människor rutinmässigt når en passande front mot andra, skapar en känsla av regelbundenhet och förutsägbarhet, och reparerar svårigheter när de dyker upp. Effekten är alltså nödvändig för bevarandet av vår känsla av ordning i den sociala världen (Pentland, 1993). Pentland menar att en direkt implikation på detta perspektiv är att ”för att vara en revisor måste du bete dig som en”. Att uppvisa rätt beteende är kritiskt för skapandet av revisionsyrket, vilket kan vara en förklaring på revisorernas ritualer och normer i arbetet.

Detta bekräftas i en studie av Grey (1998) där det framkom att de som arbetar för ”the big six”-byråerna anser det primärt viktigt att uppvisa ett passande beteende, snarare än att kunna alla tekniska regler inom yrket. Anledningen till detta uppges vara att de anställda kände att de inte blir tagna seriöst om de inte betedde sig på ett passande sätt och att de ständigt fann att de blev bedömda utifrån deras beteende. Enligt Grey berodde denna reglering av beteenden på de organisatoriska normer som fanns på dessa byråer.

Grey (1998) rapporterade att regleringen av beteenden gjordes genom formella och informella utvärderingar, samt gruppsanktioner av olika slag. Enligt Öhman *et al.* (2006) är de sanktioner som väntar revisorer, om han eller hon agerar utanför regelverkets ramar eller inte följer de interna riktlinjerna, för allvarliga för att bortse från. Öhman *et al.* anger vidare att de riktlinjer som finns är till nytta för både revisorsprofessionen och revisionsbyråerna, men även för revisorerna. Detta uppges vara ett avgörande skäl till att det för revisorer är viktigare att göra ”saker rätt” än att göra ”rätt saker”. Detta innebär att både professionen och byråerna kan

kontrollera revisorerna medan revisorerna själva kan skaffa sig legitimitet gentemot både professionen och byrån.

Öhman (2005) anger att revisorer utvecklar tankemönster som formas genom olika socialiseringsprocesser. Detta leder till att revisorers handlingar präglas av professionens uppfattningar men även av den byrå revisorn arbetar vid. Öhman genomförde en studie med svenska revisorer där det framkom att det inte existerar några stora skillnader i tankemönster gällande uppfattningar om deras yrkesutövning. Enligt Öhman är revisorsyrket relativt enkelt att skolas in i då det finns formella krav samt lagar, regler och rekommendationer. Detta medför att revisorerna tenderar att utveckla likartade tankemönster då alla yrkesverksamma verkar efter samma agenda och anpassar sig till de, inom professionen, existerande normerna och reglerna. Detta medför i sin tur en trygghet både för den enskilde individen men också för alla medlemmar i professionen då vetskapen finns att dennes likasinnade arbetar på samma sätt och efter samma regelverk.

### 2.2.2 Att känna sig trygg - ”revision som rituell rening”

Det grundläggandet problemet med revision menade Pentland (1993) var att siffror inte talar själva, siffror kan reflektera ledningens egenintresse i större utsträckning än verkligheten, eller så är det helt enkelt felaktiga. Med andra ord är de orena, oregelbundna och farliga. I revisionsstandarden diskuterar man detta problem i termer av risk, och redogör för detaljerade procedurer som ska minska risken för felaktigheter och istället uppnå tillförlitlighet och tillfredsställelse. Enligt Öhman *et al.* (2006) tenderar svenska revisorer att dokumentera allt de gör i sitt arbete. Detta då de bland annat anser att det finns brister i publicerade regler och rekommendationer. Detta beteende kan förklaras av det ansvar revisorerna har gentemot klienter och mot den byrå de är anställda vid samt de sanktioner som kan inträffa om detta ansvar åsidosätts.

Pentland (1993) rapporterar att revisorer själva istället talade mycket om att känna individuell trygghet med sitt arbete, och att de inte avslutade jobbet förrän revisionsledarna var nöjda. Denna användning av emotionellt språk för att beskriva en rationell beslutsprocess menar Pentland signalerar ett viktigt lager av mening som revisorerna fäster vid sitt arbete, objektivt kan oreviderade siffror vara riskfyllda eller osäkra, men subjektivt får de revisorerna att känna sig obekväma och därmed otrygga. Öhman *et al.* (2006) anger att trygghet är ett djupt rotat mänskligt drag, och att revisorer trots allt bara är människor. Revisionsritualen gör revisorerna trygga på en individuell nivå genom att rena det orena klientmaterialet och datan, men för att ritualerna ska vara effektiva måste de genomföras på gruppnivå av rätt folk, vilket endast är medlemmar av revisionsteamet. När denna revisionsritual är genomförd är siffrorna kvalitetssäkrade och den informationen beskrivas som främst hård, historisk och fragmentarisk.

Enligt Öhman *et al.* (2006) känner svenska revisorerna sig trygga med de hårda, historiska och pragmatiska siffror men inte med mjuk och framtidsorienterad information då denna typ av information är svårare att kontrollera. Öhman *et al.* säger även att revisorers känsla av att befinna sig i en utsatt position och deras behov av att skydda sig själva säkerligen inte är något som är unikt för den yrkesgruppen.

Det rapporteras i Öhman (2005) att den svenska revisorsprofessionen ses som en konservativ yrkeskår då medlemmarna håller sig till den traditionella revisionen och att de är ovilliga att gå utanför de gränser som finns gällande vad en revision skall innefatta samt att lämna andra uttalanden än vad som krävs av dem. Denna ovilja kan härledas till revisorernas ansvar och de

sanktioner som följer detta ansvar. Enligt Öhman är revisorer på grund av detta ansvar försiktiga i sin yrkesutövning och de drar sig för att frånga de lagar och regler som finns. För att revisorer skall känna trygghet i sitt arbete lutar de sig mot dessa lagar och regler, och flyttar därmed sitt individuella ansvar till att lägga ansvaret på branschen.

### 2.2.3 Den heliga signaturen

Revisorns underskrift är enligt Pentland (1993) nyckeln för att förstå revisorers ritualer för att känna trygghet. För medlemmar av teamet och revisionsyrket är signaturen nästintill helig och står för fullgörande, korrekthet och trygghet. En signatur ger förtroende till dem som ser den, det bekräftar medverkan i revisionsteamet och ens hängivenhet till yrket, och den görs nästan överallt genom hela revisionsprocessen. Eftersom trygghet är beroende av andras fullgörande av ritualer är underskriften en nödvändig ritual för att revisorerna skall känna sig trygga i sitt arbete på *individuell nivå* (figur 2). Manifestationen med att skriva under är att indikera färdigställandet av arbetet, men en djupare nivå kan också tillskrivas genom att en underskrift vid en bedömning också innebär att man sätter sitt professionella rykte på spel.

### 2.2.4 Långa arbetsdagar

En *gruppnorm* som Pentland (1993) fann i sin studie var att revisorerna arbetade övertid (figur 2) oavsett om de arbetade nära en deadline eller inte. Någoting som kan förklaras av den höga grad av lojalitet som medarbetarna måste visa för att betraktas som verkligt professionella och värddiga för befördran. Ett stort övertidssaldo är ett viktigt sätt att förtjäna en hedersmedalj hos sin arbetsgivare. Pentland reflekterade även över att när revisorer schemalägger och budgeterar uppdrag räknar de helt enkelt med enorma mängder övertid, vilket visar på att övertid är en norm inom revision.

### 2.2.5 Inga raster

Förutom långa arbetsdagar observerade Pentland (1993) att revisorerna fortsätter att arbeta under nästan alla omständigheter och tar få raster, om några alls, medan de är på jobbet (figur 2). Denna intensiva *gruppnorm* bygger en sammanhängande grupp inom revisionsteamet samtidigt som de utövar social kontroll över gruppmedlemmarna. Pentland reflekterade över att revisorerna nästan lade en stolthet i att arbeta under svåra förhållanden och att de fortsätter arbeta tills de var klara oavsett vad som hände omkring dem. En rast skulle därmed betyda att de ställde sig själva utanför revisionsritualens flöde, tog avstånd från teamet och därmed distanserade sig från arbetet, byrån och professionen.

### 2.2.6 Lunch med revisionsteamet

Lunchtiden tycks inte erbjuda något undantag från interagerande med gruppen. Lunch var ännu ett exempel då en *gruppnorm* visade sig (figur 2) genom att revisionsgruppen nästan alltid åt lunch tillsammans, och att det ansågs oprofessionellt att ta med egen lunch. Hela teamet satt sedan kvar vid bordet till den siste personen tagit sista tuggan.

En annan förklaring till varför revisorer i princip alltid tar lunch tillsammans kan förklaras av en studie som genomförts av Westerdahl (2005). I denna studie framkom att revisorns arbete inte bara handlar om de hårda faktorerna, så som att kunna specifika bestämmelser och behärska teknikaliteter i yrket, utan även att behärska de mjuka faktorerna, som hur en revisor ska hantera sin relation med en kund. Det sistnämnda rapporterar han vara någoting som inte går att lära sig i skolbänken eller i någon lagparagraf, utan att detta sker kontinuerligt genom exempelvis samtal mellan kollegor under lunchtid.

Pentland (1993) kom fram till att dessa normer angående övertid, raster och lunch är att dessa händelser, eller frånvaro av händelser, visar hur arbetet utförs mer än vad som utförs. Långa arbetsdagar, uteblivna raster och speciella lunchrutiner är intressanta för att undersöka sammanhållningen i arbetsteamet.

## **2.3 Professionen och redovisningskonsulter**

Brante (1992) uppger att de flesta forskare grundar sin definiering av *profession* på att medlemmarna har en formell utbildning, påvisar kompetens i praktisk tillämpning av denna utbildning samt att det finns institutionella processer för att säkerställa att denna kompetens används på ett ansvarsfullt sätt. Duska & Duska (2003) och Grey (1998) uppger att en viktig del i att skapa en professionalism är kunskap. Grey anger vidare för att vara medlem i en profession skall personen vara kvalificerad att utföra ett praktiskt arbete inom yrket, samt att denne skall anta yrkets regler och normer.

Många professioner har med hjälp av lagstiftning och auktorisationer stängt gränserna för vem som får verka inom professionen (Wingfors, 2004) vilket innebär att endast om en individ uppfyller de krav som ställs, kan gränserna till professionen öppnas upp. Detta bekräftas av Waters (1989) som även han uppger att en profession inte är öppen för vem som helst. Enligt honom innehåller en profession individer med speciella åtaganden och arrangemang som är stängda för allmänheten. Detta är något som uppvisas inom den svenska revisionsprofessionen genom att en person som önskar tillhöra professionen måste uppvisa behörighet för en särskild kompetens då det är lagstadgat att endast personer med viss utbildning och godkännande/auktorisering får verka inom yrket (Revisorslagen 2001:883). Att staten trots upprepade revisionskandaler låtit revisionsprofessionen fortsätta existera och vara självreglerande, indikerar att även staten anser att revisorer bör ingå i en profession.

Individer inom en profession bestämmer själva vilka som skall antas in i gruppen (Duska & Duska, 2003; Noordegraaf, 2007). Detta kan återspeglas på redovisningskonsulter i Sverige genom att det var FAR SRS som beslutade att acceptera dessa som medlemmar. Gruppen tar även själv hand om utvecklingen av specialisering som exempelvis auktorisationen av professionens medlemmar. Det finns med andra ord en självreglering eftersom professionen själv skapar normer som på olika sätt kan säkra kvaliteten på de tjänster som erbjuds av medlemmarna samt att det vidtas åtgärder för att förebygga eller lösa problem i förhållande till gruppens omgivning. Marknaden styr sig själv genom bland annat rekommendationer från branschorganisationer (Riksdagens lagutskott, 2003). Om en individ i gruppen inte uppfyller de ställda kraven på exempelvis utbildning eller bryter mot gruppens normer och regler kan denne genom en sanktion bli distanserad från gruppen genom att exempelvis bli ifråntagen sitt medlemskap (Duska & Duska, 2003; Lee, 1995).

## **2.4 Förändringar i den svenska redovisnings- och revisionsbranschen**

### 2.4.1 Avskaffande av revisionsplikt

Enligt förslaget om att avskaffa revisionsplikten för små företag finns det utökade möjligheter för redovisningskonsulter att erbjuda sina tjänster till företag som idag är tvungna att anlita revisorer, vilket sannolikt kommer att öka redovisningskonsulternas ansvar (SOU 2008:32). Även det nyutvecklade ramverket Reko (2008) behandlar det framtida ökade tjänsteutbudet på marknaden för redovisningskonsulter, samt det ökade ansvar som därmed kan komma att uppstå för denna yrkesgrupp.



Då revisorer har stort ansvar gentemot ett flertal parter har det visat sig att revisorerna har vissa ritualer och normer för att känna trygghet i det arbete de utför (avsnitt 2.2). Då branschförändringarna sannolikt medför ett ökat ansvar för redovisningskonsulter samt att yrkesgruppen är på intåg i revisionsprofessionen är det rimligt att anta att även redovisningskonsulterna har eller kommer att utveckla liknande ritualer och normer, både för att känna trygghet i sitt arbete men även för att accepteras i gruppen.

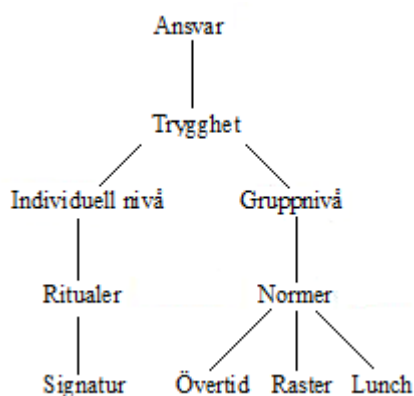
#### 2.4.2 Förändringar i branschorganisationen

Sedan i slutet av år 2007 är redovisningskonsulter välkomna att ingå i branschorganisationen FAR SRS. Detta då FAR SRS anser att i och med branschens förändringar är det naturligt att samla både revisorer och redovisningskonsulter i en och samma organisation. Detta kan komma att medföra en större nytta för samhället och näringslivet då dessa medlemmar arbetar efter samma agenda (farsrs.se a). I och med välkommandet i branschorganisationen utvecklade FAR SRS en auktorisationsmöjlighet för redovisningskonsulter eftersom det ansågs viktigt för redovisningskonsulter att få en starkare yrkesidentitet och en tydligare roll i samhället och näringslivet (farsrs.se b). Detta är något som redovisningskonsulter ansåg vara viktigt då majoriteten av medlemmarna, som är redovisningskonsulter, har genomgått de formella krav som FAR SRS utvecklat för att erhålla en auktorisation (farsrs.se c).

I och med branschens förändringar anser FAR SRS att det finns ett växande behov av en tydlig normgivning kring redovisningskonsulternas roll, uppgift och ansvar. De har därför inlett ett samarbete tillsammans med SRF för att klargöra dessa begrepp, samt för att ta fram ett gemensamt regelverk för redovisningskonsulter inom båda organisationerna (farsrs.se d). Det gemensamma regelverket Reko togs främst fram för att det saknades normgivning i branschen för vad som är god redovisningskonsultssed. Förutom att fungera som ett stöd för redovisningskonsulter skall Reko även fungera som en trygghet för kunderna genom att redovisningskonsulterna utför sitt arbete korrekt. För att Reko ska följas har FAR SRS uttalat att de som erhåller en auktorisation förbinder sig att arbeta utifrån ramverket (farsrs.se e).

Revisorer har Revisorsnämnden som tillsynsmyndighet, men för redovisningskonsulter finns ännu inte någon motsvarande myndighet. Dock har det utvecklats en kvalitetsnämnd för att ta fram riktlinjer angående hur en kvalitetskontroll av redovisningskonsulterna skall genomföras (farsrs.se c) samt att alla medlemmar i FAR SRS kvalitetskontrolleras vart sjätte år (farsrs.se f).

## 2.5 Analysmodell och föreställningar



**Figur 2.** Analysmodell. Revisorerers ritualer och normer (utveckling av figur 1).

Pentland (1993) anger att trygghet på individuell nivå uppnås bland amerikanska revisorer genom olika ritualer, som att skriva sin signatur på arbetet innan de lämnar ifrån sig det. Han uppger även att trygghet på gruppnivå uppnås genom olika normer, som att jobba övertid, ta få raster samt att alltid äta lunch tillsammans med resten av arbetsgruppen på restaurang.

Då både amerikanska och svenska revisorer har ett stort ansvar i sitt arbete, samt att trygghet och gemenskap är viktiga faktorer för alla människor, förefaller det rimligt att de svenska revisorerna har samma eller liknande ritualer och normer som de amerikanska för att känna trygghet i sitt arbete. Då de svenska redovisningskonsulterna är på väg in i samma profession som revisorerna befinner sig i, kan man även tänka sig att redovisningskonsulterna kommer att utveckla liknande ritualer och normer för att känna trygghet i arbetet.

Det kan därför tänkas att:

- Redovisningskonsulter använder sig av signaturer för att känna individuell trygghet i sitt arbete.
- Redovisningskonsulter arbetar övertid oavsett om de är nära en deadline eller inte.
- Redovisningskonsulter tar få, om några raster alls under arbetstid.
- Redovisningskonsulter äter oftast lunch tillsammans med resten av arbetsgruppen och sitter kvar tills alla i gruppen är färdiga.

### 3 Metod

*I detta kapitel presenteras våra metodval samt hur vi har samlat in data och valt respondenter. Vi redogör även för hur vi har gått tillväga vid planering och utformning av enkäten samt för ett resonemang om arbetets tillförlitlighet.*

#### 3.1 Forskningsstrategi

I vår studie använde vi oss av ett *deskriptivt syfte* då vi redan hade en viss mängd kunskap om problemet, vilket enligt Christensen *et al.* (2001) samt Patel & Davidson (2003) är ett av karaktärsdragen för detta forskningssyfte. Vi undersökte vissa fenomen (trygghet, ritualer och normer) vilket är ytterligare ett karaktärsdrag för ett deskriptivt syfte (Patel & Davidson, 2003). Vår studie har även inslag av ett *hypotesprövande syfte*, då vi efter bearbetning av den insamlade litteraturen i referensramen ställde upp föreställningar för att sedan söka svar på dessa (Patel & Davidson, 2003). En studie kan annars ha ett *explorativt syfte* om forskaren innehar ingen eller lite kunskap om undersökningsproblemet (Christensen *et al.*, 2001).

Studien har en *deduktiv ansats* eftersom den utgår från befintliga teorier och forskningsresultat (Halvorsen, 1992) som professionsteorin (avsnitt 2.3.1) och Pentlands (1993) studie (avsnitt 2.2). En studies objektivitet stärks när man arbetar deduktivt genom att forskaren utgår från en redan befintlig teori. Nackdelen med denna ansats är att forskaren kan missa nya upptäckter då denne inte har ett öppet sinne (Patel & Davidson, 2003). Då observationer görs först för att sedan skapa teorier ur det empiriska materialet (Wallén, 1996) används en *induktiv ansats*, vilket kan vara användbart vid forskning inom ett område som utforskats i liten omfattning eller inte alls (Halvorsen, 1992). Forskare kan även använda sig av en *abduktiv ansats*, vilket är en kombination av deduktiv och induktiv ansats då forskaren först utför observationer, för att sedan skapa en teori utifrån resultatet av observationen (den induktiva delen) för att sedan testa teorin på fler fall (den deduktiva delen) (Patel & Davidson, 2003).

Vi valde att använda oss av *kvantitativ metod* (Backman, 1998) då detta innebär mätningar vid datainsamlingen och statistiska bearbetnings- och analysmetoder (Patel & Davidson, 2003) samt utgår från ett urval som skall representera en större population. Utifrån de erhållna resultaten kan det därefter göras statistiska generaliseringar (Christensen *et al.*, 2001). Att resultaten presenteras i numerisk form är ett annat kännetecken för en kvantitativ metod (Backman, 1998). En *kvalitativ metod* hade inte varit det ultimata valet för denna studie, då det innebär att datainsamlingen fokuserar på ”mjuka” data och tolkande analyser, som ofta innebär verbala analysmetoder av textmaterial (Patel & Davidson, 2003). Kvalitativ metod används lämpligen vid observationer eller intervjuer (Christensen *et al.*, 2001) och inte vid en enkätundersökning. Andra kännetecken för en kvalitativ metod är att siffror och tal inte utgör någon större del (Grønmo, 2006), samt att resultaten presenteras i verbal form, skrivna eller talade (Backman, 1998). Vi hade gärna sett möjligheten att genomföra denna studie enligt samma metodval som Pentland (1993). Då det kan vara svårt att få access för observationer på revisionsbyråer samt att vi ville undersöka flera revisionsbyråer för att kunna analysera resultaten per byrå och därmed upptäcka om något resultat var byråspecifikt.

## 3.2 Litteratursökning

För att inhämta material till denna studie har databaserna *Business Source Premier* och *Nationalencyklopedins Internettjänst* på Mittuniversitetets bibliotek använts. De sökord som användes var: profession (profession), revision (audit), ritual (ritual), norm (norm), grupp (group) samt Maslow. Pentlands (1993) studie erhöll vi från kursen Redovisning och Revision där den ingick som kursmaterial. Vi har även använt oss av böcker från Mittuniversitetets bibliotek, samt erhållit material och fått förslag på litteratur från vår handledare.

Branschorganisationen FAR SRS:s hemsida på Internet har varit en informationskälla i denna studie. Från Regeringens hemsida har vi hämtat utredningen *Avskaffande av revisionsplikten för små företag* (SOU 2008:32).

*Primärdata* utgörs av ögonvittnesskildringar och förstahandrapporteringar (Patel & Davidson, 2003), vilket är information som forskaren själv samlat in genom att använda sig av en eller flera datainsamlingsmetoder (Halvorsen, 1992). Denna studies primärdata utgörs av de svar vi erhållit utav enkätundersökningen. *Sekundärdata* är information som redan samlats in och sammanställts (Christensen *et al.*, 2001) och är ofta publicerad i någon form. Sekundärdata kan även utgöras av exempelvis företagsredovisningar, offentliga register och tidigare forskning (Halvorsen, 1992). Med andra ord är sekundärdata data som inte är primärdata (Patel & Davidson, 2003). I denna studie utgörs sekundärdatan av den litteratur och de artiklar som vi har använt oss av.

## 3.3 Urval

Respondenterna i denna studie utgjordes av *redovisningskonsulter* som arbetar på revisionsbyråer i Sundsvall. Valet att de skulle arbeta på en *revisionsbyrå* och inte på en redovisningsbyrå gjordes eftersom redovisningskonsulter på revisionsbyråer dagligen befinner sig i en revisionsmiljö, vilket kan tänkas öka sannolikheten att de utvecklar liknande ritualer och normer som revisorer.

Valet att redovisningskonsulterna skall arbeta i *Sundsvall* gjordes med förhoppning om att det skulle leda till en högre svarsfrekvens. Detta eftersom respondenterna förhoppningsvis känner ett visst ansvar att bidra med sina svar på grund av att de känner en samhörighet med oss då denna studie görs på Mittuniversitetet i Sundsvall, där sannolikt flertalet av respondenterna har studerat. Att samtliga av de tillfrågade revisionsbyråerna utom en har samarbetsavtal med Företagsekonomiska ämnesenheten vid Mittuniversitetet hoppades vi även skulle öka chanserna för byråernas vilja att delta i undersökningen.

## 3.4 Datainsamlingsmetod

Bryman (2001) anger att de vanligaste datainsamlingsmetoderna vid en kvantitativ undersökning är strukturerade intervjuer och enkätundersökningar. Vi har valt att använda oss av en enkätundersökning för att söka svar på vår frågeställning, då vi vill nå ut till ett stort urval (Christensen *et al.*, 2001; Denscombe, 2009). Vi anser att djupintervjuer inte kommer att ge oss ett tillräckligt stort urval för att respondenterna ska kunna vara representativa.

Det finns både fördelar och nackdelar med enkäter. Fördelarna med en enkät är att intervjuarens personlighet och arbetssätt inte påverkar resultatet. Respondenterna upplever sig mer anonyma än vad de gör vid en intervju, vilket medför att de besvarar frågorna mer sanningsenligt (Christensen *et al.*, 2001; Halvorsen, 1992). En annan fördel med enkäter är att

de passar respondenternas behov bättre genom att de kan välja att besvara den när tid och möjlighet finns (Bryman, 2001).

Nackdelarna är att respondenterna vet vilka frågor som kommer då de har enkäten tillgänglig (Halvorsen, 1992), samt att respondenterna kan diskutera frågorna och svaren med varandra (Christensen *et al.*, 2001). Både Halvorsen (1992) och Bryman (2001) uppger att bortfallet blir större vid enkäter än vid intervjuer. Vid intervjuer kan den fysiska närvaron medföra att man kan underlätta förståelsen för vissa frågor, reda ut missförstånd och att svaren kan fördjupas (Halvorsen, 1992).

### 3.5 Enkätens utformning

#### 3.5.1 Utgångspunkter för frågeformulering

För att erhålla så hög svarsfrekvens som möjligt är det vissa saker man bör ha i åtanke vid utformandet av en enkät. Respondenterna bör få en uppfattning om vad enkäten syftar till, samt att ett introduktionsbrev med instruktioner till enkäten bör medfölja (Patel & Davidson, 2003; Trost: 2001), vilket enligt Bryman (2001) kan minska bortfallet. I vårt introduktionsbrev (bilaga 2) redogjorde vi kortfattat för vilka vi var, att vår studie handlade om redovisningskonsulter, vilka som erhållit enkäten, instruktioner samt att respondenterna kommer förbli anonyma.

Enligt Bryman (2001) tröttnar respondenter fortare på frågor i enkäter än i intervjuer samt att man vid formulering av enkätfrågor skall se till att bara ställa frågor som har med problemformuleringen att göra. Man skall därmed säkerställa att frågorna kommer att ge information som omfattar studiens syfte och problemformulering. Detta har vi gjort genom att utforma varje fråga så att den hjälpte oss att besvara vår problemformulering och syfte. Vi var medvetna om att vissa frågor kan vara känsliga för respondenterna då de handlar om hur de agerar i arbetet och i deras interaktion med kollegor. Vi har därför försökt formulera frågorna så att de inte skall framstå som stötande. Vi har även varit medvetna om att en studiens ämne kan påverka svarsfrekvensen. Är ämnet känsligt för respondenterna tenderar studien att få en lägre svarsfrekvens (Denscombe, 2000).

En enkät bör inte innehålla för långa eller för många frågor (Trost, 2001) då detta kan påverka respondenternas val att delta (Bryman, 2001; Christensen *et al.*, 2001). För att respondenterna skall känna motivation till att besvara enkäten måste ämnet vara intressant och att frågorna som ställs intressanta (Christensen *et al.*, 2001). Bryman (2001) uppger att frågor som uppfattas som oviktiga av respondenterna kan leda till att dessa låter bli att besvara dem, vilket i sin tur leder till ett större bortfall och ett eventuellt missvisande resultat. I enkäten bör det även användas vanligt och enkelt språk (Trost, 2001) för att respondenterna inte skall behöva fundera över innebörden av vissa ord eller hela frågan i sig då det kan innebära en risk för missvisade resultat (Bryman, 2001). Vi har även undvikit värdeladdade ord då det kan innebära en risk för att våra egna åsikter skall blottas (Patel & Davidson, 2003). Christensen *et al.* (2001) anser att enkäter inte heller bör innehålla för många svarsalternativ och rekommenderar tre till sju svarsalternativ per fråga, samt att det är att föredra om svarsalternativen kompletteras med ett "vet ej"- alternativ.

Denna studies enkät är *standardiserad* då frågorna kommer i samma ordning samt att de är formulerade på samma sätt till samtliga respondenter. I en *icke-standardiserad* enkät är frågorna inte formulerade i förväg och kan ställas i olika ordning beroende på hur respondenten svarar (Christensen *et al.*, 2001). Enkäten är delvis *strukturerad* då vissa av

frågorna har förutbestämda svarsalternativ (Christensen *et al.*, 2001), det vill säga att respondenten svarar på en fråga genom att välja ett av flera svarsalternativ (Patel & Davidson, 2003). Detta innebär att det är viktigt att vid utformandet av enkäten sträva efter att ha så heltäckande svarsalternativ som möjligt så att samtliga respondenters uppfattningar skall finnas representerade (Christensen *et al.*, 2001). För de sju frågor i enkäten som inte har förutbestämda svarsalternativ (bilaga 1) är det endast själva frågan som är formulerad i förväg (Grønmo, 2006) och respondenten kan därmed fritt uttrycka sina åsikter (Halvorsen, 1992).

Vi har även undvikit dubbla frågor, det vill säga en fråga där det frågas om två saker, då det kan göra respondenten osäker på hur denne skall svara (Bryman, 2001). Vi har även undvikit ledande frågor så att respondenten inte skall föras i en viss riktning i sitt svar (Patel & Davidson, 2003).

Enligt Christensen *et al.* (2001) bör man ge respondenten 10 - 14 dagar på sig att besvara enkäten. Vi valde dock att ge våra respondenter en vecka (sju dagar) på sig, eftersom vi både lämnade och hämtade enkäterna hos respondenterna, samt att vi tydligt skrev ut slutdatumet i introduktionsbrevet för att respondenterna lättare skulle hålla reda på när enkäten skulle vara ifylld, vilket gjorde att vi efter samråd med vår handledare ansåg att vi kunde korta ner svarstiden. Att låta respondenterna samt revisionsbyråerna vara anonyma gjordes för att visa respekt och hänsyn samt för att minimera påverkningar på resultatet. Denna anonymitet innebär att det inte varken finns namn, någon form av numrering eller annan möjlighet till identifiering av respondenterna (Christensen *et al.*, 2001; Patel & Davidson, 2003).

### 3.5.2 Operationalisering

I enkäten valde vi att inte använda oss av rubrikerna *signatur*, *overtid*, *raster* eller *lunch*, då vi inte ville att respondenterna direkt skulle få en tydlig bild om vad studien handlade om. Rubrikerna namngavs därför som *Block A*, *Block B*, *Block C*, *Block D* och *Block E*. Enligt Patel & Davidson (2003) är det lämpligt att börja en enkät med neutrala bakgrundsfrågor. Utifrån detta valde vi att i Block A lägga bakgrundfrågor som kön och ålder för att erhålla en bakgrundsbild av respondenten samt en möjlighet att se om urvalet är representativt för övriga redovisningskonsulter och därmed öka reliabiliteten. Vi valde även att lägga fyra frågor i anslutning till bakgrundfrågorna som behandlar ämnena ansvar, trygghet och gemenskap (bilaga 1, fråga 3 - 6) för att på ett tidigt stadium veta hur respondenten resonerar angående dessa faktorer, vilket skulle hjälpa oss att analysera resultaten från de övriga blocken.

Varje block (förutom Block A) har en föreställning knuten till sig som skall besvaras genom de frågor som finns i respektive block (bilaga 1). Vår första föreställning:

*Redovisningskonsulter använder sig av signaturer för att känna individuell trygghet i sitt arbete*, besvarades med hjälp av fråga 3 och 4 i Block A som behandlar ansvar respektive respondenternas inställning till att försäkra sig om att de material de lämnar ifrån sig är korrekt samt frågorna 9 – 14 i Block B som handlade om signaturen. Studiens andra föreställning: *Redovisningskonsulter arbetar övertid oavsett om de är nära en deadline eller inte*, besvarades genom fråga 3 om ansvar samt fråga 15-20 i Block C som handlar om övertid.

Den tredje föreställningen: *Redovisningskonsulter tar få, om några raster alls under arbetstid*, besvarades med hjälp av fråga 5 och 6 i Block A som behandlade gemenskap med arbetsgruppen, samt fråga 21 – 25 i Block D som handlade om raster. Vår fjärde och sista föreställning: *Redovisningskonsulter äter oftast lunch tillsammans med resten av*

arbetsgruppen och sitter kvar tills alla i gruppen är färdiga, besvarades även den av fråga 5 och 6 om gemenskap i Block A samt fråga 26 – 33 i Block E som handlade om lunch.

Som tidigare nämnts skall man försöka hålla sig från öppna frågor, vi valde dock att ha en öppen fråga i anslutning till varje block ifall respondenterna önskade att tillägga någonting Vi valde även att ha en öppen fråga i Block A där respondenterna själva anger fyra typiska karaktärsdrag för en redovisningskonsult, någonting som vi ansåg skulle vara intressant att jämföra med deras övriga svar. Även i Block B valde vi att ha en öppen fråga där vi frågade vad redovisningskonsulter använder för markeringar och vad denna markering betyder för dem. I anslutning till Block C, Block D och Block E ställde vi frågor gällande redovisningskonsulters samband med revisorer (bilaga 1, fråga 19, 24 samt 32). Detta gjordes för att möjligheten att göra mer ingående jämförelse med Pentlands (1993) studie.

### 3.5.3 Pilotstudie

Vid tillämpning av en enkätundersökning är det enligt Bryman (2001) en fördel att genomföra en pilotstudie innan man genomför den egentliga enkätundersökningen. En pilotstudie innebär att frågorna testas på oberoende personer för att försäkra sig om att respondenterna inte kommer att få problem med att förstå eller att fylla i enkäten och att svarsalternativen är heltäckande (Christensen *et al.*, 2001). Då vi inte var närvarande när respondenterna genomförde enkäten och därmed inte kunde besvara eventuella oklarheter var en pilotstudie därmed ett sätt att öka reliabiliteten. Enligt Bryman (2001) bör de personer som genomför pilotstudien vara jämförbara med de respondenter som skall genomföra den egentliga enkätundersökningen.

Vår pilotstudie besvarades av en person som innefattas av samma anonymitet som de respondenter som genomförde enkätundersökningen (avsnitt 3.5.1). Då pilotstudien inte skall påverka representativiteten i urvalet (Bryman, 2001) valde vi en respondent som tidigare arbetat med redovisning på en revisionsbyrå i Sundsvall, men sedan två år arbetar inom en annan bransch. Efter att respondenten i pilotstudien besvarat enkäten fick denne komma med åsikter och förslag till förändringar. Den synpunkt som uppkom var att ordet ”signerat” kunde anses som begränsat, då respondenten i pilotstudien tolkade detta ord som handskrivna initialer. För att minska risken att detta skulle inträffa i den riktiga enkätundersökningen tydliggjorde vi de frågor som behandlar signaturen samt lade till en fråga i Block B om vilken typ av markering som respondenten använder och vad den markeringen innebär (bilaga 1, fråga 13). Då denne respondent i övrigt ansåg att frågorna i enkäten var tydliga, kom vi efter samråd med vår handledare fram till att någon ytterligare respondent inte behövdes i pilotstudien.

## **3.6 Distribution av enkät**

Först ringde vi till receptionerna på de olika revisionsbyråerna där vi önskade att få tala med den ansvarige för redovisningskonsulterna. Vid dessa samtal berättade vi kortfattat att vi var två studenter vid Mittuniversitetet som skrev ett examensarbete. Därefter frågade vi om det fanns någon möjlighet att vi kunde komma in och lämna enkäterna för att sedan hämta dem en vecka senare. Två byråer valde att inte delta i enkätundersökningen då de ansåg att de hade för hög arbetsbelastning. Nästföljande dag lämnade vi enkäterna personligen i receptionerna på varje byrå och hämtade även upp de i receptionerna en vecka senare.

### 3.7 Svarsfrekvens och bortfallsanalys

Enkäten delades ut (avsnitt 3.6) till 64 redovisningskonsulter fördelat på fem revisionsbyråer. Vi erhöll 38 besvarade enkäter, vilket innebär en svarsfrekvens på 59,4 %. Det finns olika uppfattningar om vad som anses som en acceptabel svarsfrekvens vid enkätundersökningar. Bryman (2001) anser att svarsfrekvensen skall vara minst 50 %, Denscombe (2009) anser att samhällsforskare skall vara nöjda om de uppnår 15 - 20 % medan Halvorsen (1992) säger att det inte finns någon norm för en godkänd svarsfrekvens.

Detta innebär att vår svarsfrekvens på 59,4 % är tillfredsställande enligt angivna jämförelsetal. Vi är dock medvetna om att resultatet från enkäterna inte med säkerhet kan användas till att generalisera över redovisningskonsulters ritualer och normer då antalet undersökningsenheter var förhållandevis lågt och därmed inte representerbart. Att vi begränsade oss till Sundsvall och att två byråer valde att inte delta i studien, samt att respondenterna ibland valde svarsalternativet ”vet ej” eller lät bli att svara på vissa frågor, är ännu en anledning att inte generalisera resultatet.

### 3.8 Behandling av data

Sammanställningen av respondenternas svar utformades genom att frågorna ställdes upp i ett kalkylblad i dataprogrammet Excel. Därefter infogades den insamlade datan både enskilt för varje byrå och sammanlagt för samtliga respondenter i studien. Denna sammanställning med rådata låg till grund för den fortsatta databehandlingen där vi utvecklade diagram för varje byrås sammanlagda enkätsvar samt för de totala respondenterna i studien. Att vi behandlade byråerna var för sig gjordes för att upptäcka om det fanns några tydliga avvikelser som kunde påverka resultatet. Eftersom vi inte fann några tecken på detta har vi valt att inte presentera dessa uppgifter. Diagrammen som visar samtliga respondenternas enkätsvar återfinns i bilaga 3.

Det interna bortfallet som uppkommer när en respondent inte svarat på en fråga (Patel & Davidson, 2003) redovisades genom att registrera detta antal på en egen rad under varje fråga. Då det sammanlagda antalet karaktärsdrag som angavs blev stort till antalet valde vi att lägga samman de som var tydliga synonymer, till exempel ”ansvarsfull” och ”ansvarstagande” samt ”social” och ”social kompetens”. Vi var dock noga med att inte lägga samman ord som inte tydlig utgjorde synonymer, tvekade vi lät vi dem stå kvar var för sig.

För att avgöra vad majoriteten av respondenterna svarade i varje enkätfråga gjordes en medeltalsanalys efter att vi sett detta fungera väl i andra studier (Fröberg, 2008). Medeltalsanalysen utfördes genom att vi för varje fråga numrerade samtliga svarsalternativ från 1 - 6 vid de frågor där det fanns sex svarsalternativ, från 1 - 7 där det fanns sju svarsalternativ och så vidare. Därefter multiplicerades antal svar på varje svarsalternativ med det nummer som de olika svarsalternativen hade blivit tilldelade. Därefter adderades dessa summor för att sedan dividera den totala summan med antalet respondenter som besvarat frågan (Trost, 2001). Vi numrerade alltid svarsalternativen från vänster till höger, vilket innebär att ju lägre värde som uppstod desto längre till vänster på diagrammet fanns medelvärdet. Detta gjordes för samtliga frågor med förutbestämda svarsalternativ och återfinns i bilaga 4. I kapitel 4 presenteras och analyseras resultatet efter detta mätsystem tillsammans med de diagram som finns i bilaga 3, men vi gjorde även en helhetsbedömning av resultatet då vi utgår från studien av Pentland (1993) där det inte användes någon metod för att kvantitativt mäta resultatet.



## 3.9 Tillförlitlighetsdiskussion

### 3.9.1 Källkritik

Då kunskap är uppbyggd av information från olika källor, är källkritik en metod för att bedöma huruvida informationen från dessa källor är trovärdig och användbar (Thurén, 2003; 2005; Odén, 2009). Detta innebär att man förhåller sig kritisk till den information som uppkommit tills att det har fastställts om den är rättvisande (Patel & Davidson 2003), vilket leder till att studiens trovärdighet ökar.

Syftet med källkritik är att hitta de källor som ger den bästa kännedomen om verkligheten (Leth & Thurén, 2000). Vi har genomgående i denna studie arbetat källkritiskt, främst genom att ställa oss kritiska mot sekundärdata. För att styrka trovärdigheten i sekundärdata har vi använt oss av vetenskapliga artiklar som varit internationellt publicerade och granskade, så kallade "peer reviewed". Vid tillämpning av litteratur har vi i möjligaste mån använt oss av författare som är kända inom sitt ämne, som exempelvis Maslow (1965; 1968; 1970) samt jämfört information mot andra källor för att styrka trovärdigheten.

De vanliga källkritiska reglerna gäller även för information från Internet. Ett problem kan dock vara att hitta pålitlig sekundärdata (Leth & Thurén, 2000). Vi har haft detta i åtanke och även varit källkritiska till information som vi funnit på Internet. Vi har endast använt oss av vetenskapliga artiklar som vi funnit på bibliotekets databaser, samt information från erkända hemsidor, så som FAR SRS:s hemsida, Riksdagens hemsida, Regeringens hemsida, SRF:s hemsida samt Nationalencyklopedins hemsida.

För att denna studie skall vara så rättvisande som möjligt har vår ambition genomgående varit att vara objektiva och inte låta eventuella tidigare förutfattade meningar påverka vår forskning, varken i planeringsfasen, genomförandet eller vid sammanställandet av forskningen.

### 3.9.2 Validitet och reliabilitet

En studies *validitet* innebär hur giltig och relevant den är (Halvorsen, 1992; Trost, 2001) i förhållande till det problem som skall undersökas (Grønmo, 2006). Om forskaren genomför en kvantitativ studie och denna studie ger ett mätvärde som motsvarar det verkliga värdet, kan det antas att studien är fullständigt valid. Forskaren har då mätt vad denne avser att mäta med full precision. Vi är medvetna om att vår tolkning av Pentlands (1993) studie kan ha påverkat resultatet och analysen i denna studie.

Något som kan ha påverkat vår studies validitet var att två byråer som innefattades av urvalskriterierna valde att inte delta i enkätundersökningen (avsnitt 3.6). Detta kan påverka resultatet då deras ritualer och normer inte representeras i denna studie och därmed ger studien lägre validitet. Att svenska och amerikanska revisorer eventuellt skiljer sig åt gällande vilka ritualer och normer de har för att känna trygghet i sitt arbete är något som även kan påverka denna studies validitet. Som tidigare nämnts har vi valt att likställa de amerikanska och svenska revisorerna och utgår därmed från att de ritualer och normer som de amerikanska revisorerna har, även gäller för de svenska revisorerna. Om detta inte är fallet kan det tänkas sig att det påverkar studiens validitet genom att vi undersökt ritualer och normer som inte finns i den svenska revisionsprofessionen.

För att öka studiens validitet har vi även valt att inte dela in frågorna i enkäten i rubrikerna *signatur*, *övertid*, *rast* och *lunch*, utan istället kalla de olika delarna för *Block A*, *Block B*, *Block C*, *Block D* och *Block E* (avsnitt 3.5.2). Detta gjordes med förhoppning om att respondenterna då skulle svara mer sanningsenligt eftersom det inte fanns rubriker som tydligt skulle avslöja vad frågorna handlade om. I introduktionsbrevet valde vi även att inte skriva ut vår studies fulla syfte (avsnitt 1.3) då detta kunde innebära att respondenterna kände sig granskade och därmed inte ger fullt sanningsenliga svar. Vi är medvetna att svarsalternativen kan uppfattas olika av respondenterna dock har vi försökt eliminera denna risk genom att använda oss av etablerade svarsalternativ.

En annan åtgärd vi gjorde för att öka studiens validitet var låta våra respondenter vara anonyma (avsnitt 3.5.1). Detta val gjordes då vi tror att det kan påverka svarsfrekvensen positivt vilket i sin tur stärker validiteten då respondenterna vågar svara mer sanningsenligt när svaren inte kan härledas till en specifik individ. För att vidare öka studiens reliabilitet genom att vidta åtgärder i förhoppning om att öka svarsfrekvensen genomfördes ett telefonsamtal med de ansvariga för redovisningskonsulterna på respektive byrå (avsnitt 3.6). I samtalet berättade vi inte ingående vad studien handlade om då vi ansåg att en mer ingående förklaring kunde påverka byråernas val att delta i studien.

*Reliabiliteten* syftar till tillförlitligheten av mätningarna, då en hög reliabilitet innebär att resultatet inte påverkas beroende av vem som utfört mätningen (Denscombe, 2004). Enligt Bryman (2001) och Christensen *et al.* (2001) skall en studie som är reliabel uppnå samma resultat vid olika tillfällen när samma mätmetod används och eventuella variationer i resultatet beror på variationer i mätobjektet och inte på grund av utförandet av forskningen (Denscombe, 2009). Då vi valde att utföra en enkätundersökning kunde vi inte kontrollera tillförlitligheten i förväg, det enda som kunde göras var att låta enkäten genomgå en pilotstudie (avsnitt 3.5.3) för att säkerställa att enkätens innehåll inte missförstås när den genomförs av respondenterna (Christensen *et al.*, 2001; Denscombe, 2009).

Vi såg även till att ha samma tillvägagångssätt vid avlämnandet och upphämtandet av enkäterna på samtliga byråer (avsnitt 3.6). Detta innebar att ingen byrå blev annorlunda behandlad vid dessa tillfällen. Att vi inte delade ut enkäterna personligen till varje respondent gjordes även för att minimera risken för att de skulle påverkas att svara annorlunda för att de kände igen oss eller att de skulle få möjlighet att ställa frågor om studien. Vi kan däremot inte bortse från att de kan ha känt igen våra namn som stod på introduktionsbrevet, dock tror vi att detta utgjorde en väldigt liten risk för en lägre reliabilitet. Efter insamlandet av enkäterna kontrollerade vi minst två gånger att vi använde rätt uppgifter vid databehandlingen samt kontrollräknade samtliga uträkningar minst två gånger för att försäkra oss om att de skulle vara korrekta (avsnitt 3.8).

## 4 Resultat och analys

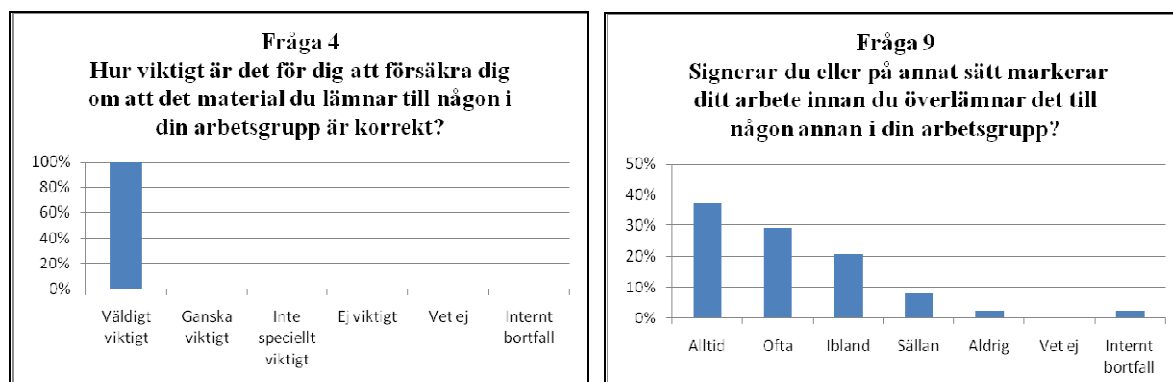
I detta kapitel presenteras resultatet av undersökningen, varpå detta tolkas och analyseras. Kapitlet är uppdelat utefter enkätens olika block där även tillhörande föreställningar presenteras. I bilaga 3 återfinns en sammanställning av samtliga enkätfrågors svar presenterade som diagram.

### 4.1 Bakgrundsfrågor

Av de tillfrågade respondenterna utgjordes majoriteten av kvinnor med 81,6 % (bilaga 3, fråga 1), och medelåldern för samtliga respondenter uppgick till 40 år (bilaga 4). De vanligast förekommande karaktärsdragen för en redovisningskonsult uppgavs som: *noggrann, social, pålitlig, effektiv, ansvarstagande* och *sifferkompetent*.

### 4.2 Signatur

Majoriteten av respondenterna anser att de har ett ansvarsfullt arbete som redovisningskonsult (bilaga 3, fråga 3). Samtliga tillfrågade anser det vara väldigt viktigt att försäkra sig om att det material som överlämnas till någon i arbetsgruppen är korrekt (figur 3). Det framkommer i studien att 37,0 % av respondenterna alltid signerar eller på annat sätt markerar sitt arbete innan de överlämnar det till någon i arbetsgruppen.



**Figur 3.** Diagram över vikten av försäkran om att materialet är korrekt, samt ifall arbetet signerar innan det överlämnas.

Om det upprättade materialet inte signerar innan det överlämnas, uppger majoriteten av respondenterna att de sällan skulle bli ifrågasatta (bilaga 3, fråga 10). Det uppgavs också att de inte känner någon större skillnad i tillit till inkommande material oavsett om det är signerat eller osignerat (bilaga 3, fråga 11 och 12). Respondenterna markerar arbetet främst genom en signatur av namnet, initialerna eller en symbol i form av en bock.

#### Resultatanalys

Att samtliga av respondenterna anser det vara viktigt att försäkra sig om materialets tillförlitlighet och att de upplever sig ha ett ansvarsfullt arbete stödjer bilden av vilka typiska karaktärsdrag en redovisningskonsult har, där noggrann, pålitlig och ansvarstagande tillhörde de mest frekvent angivna.

- Redovisningskonsulter använder sig av signaturer för att känna individuell trygghet i sitt arbete.

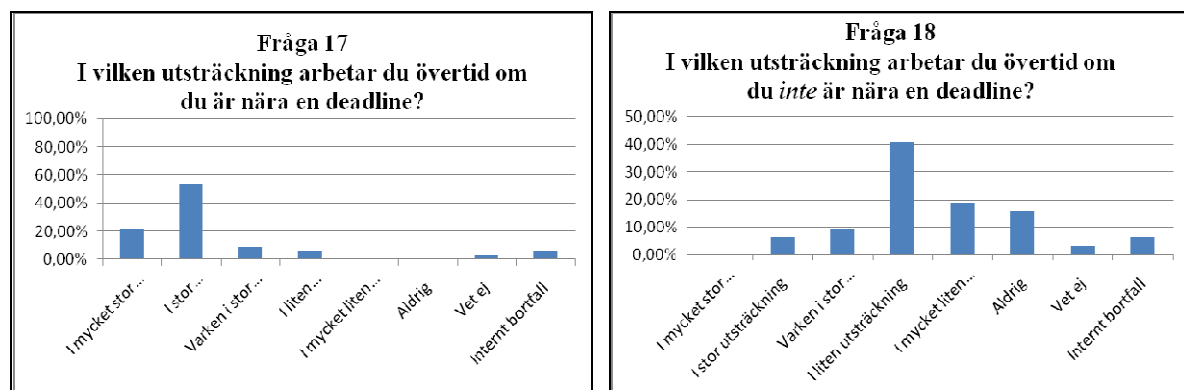
Denna föreställning bekräftas till viss del i studien. Som nämnt ovan signerar alltid 37,0 % av respondenterna arbetet innan det överlämnas till någon i arbetsgruppen (figur 3). Detta

tillsammans med medelvärdet 2,08 (bilaga 4, fråga 9) bekräftar att respondenterna ofta verkar ha ett behov av att känna trygghet i sitt arbete. Detta kan bero på att känslan av individuell trygghet uppnås genom att individen bekräftar för sig själv att denne gjort rätt och känner sig därmed säker med sitt arbete, att andra litar på det, och att man upprätthåller bilden av hur en redovisningskonsult vill bli uppfattad. Detta resonemang stöds av Maslows behovstrappa (avsnitt 2.1.1) där det framgår att trygghet är ett behov som ligger nära de grundläggande fysiologiska behoven som människor har och alltså är viktigt att få tillfredsställt.

Att respondenterna i denna studie sällan blir ifrågasatta av någon när deras arbete saknar signatur kan tyda på att de ändå litar på att material som erhålls från någon ur gruppen är korrekt utifrån självbild och karaktärsdrag. Detta antagande stärks av respondenternas kommentarer om att signaturen inte spelar någon roll när det kommer till materialets tillit eller deras förtroende för kollegorna, samt att de har stor tillit för allt material. I och med vad som framkommit i denna studie kan det antas att signaturen inte är av lika stor betydelse för redovisningskonsulterna som den enligt Pentland (1993) är för revisorerna, då dessa behandlar den som en artefakt. Pentland uppger även att revisorerna använder signaturen genom hela revisionsprocessen, någonting som inte stämmer överens med resultaten gällande redovisningskonsulterna, där den mer tycks ses som en kvittens på utfört arbete, och av vem. Att redovisningskonsulterna tycks känna en grundläggande tillit för allt material indikerar på att grupptryggheten inte är knuten till signeringen, då det inte verkar vara kritiskt för resten av arbetsgruppen att materialet som överlämnas är signerat.

### 4.3 Övertid

Undersökningen visar att 29 respondenter arbetar övertid och att de i genomsnitt arbetar 2,7 timmar övertid per vecka (bilaga 4). Hög arbetsbelastning uppges av 90,6 % av respondenterna vara den främsta orsaken till övertid (bilaga 3, fråga 16). Av resultatet framgår att respondenterna i liten utsträckning arbetar övertid om de *inte* är nära någon deadline (figur 4), vilket bekräftas av ett medelvärde på 4.4 (bilaga 4). 75 % uppgav att de arbetar övertid i stor utsträckning när de befinner sig nära en deadline (figur 4), vilket bekräftas av medeltalet 2.16 (bilaga 4).



**Figur 4.** Diagram över i vilken utsträckning redovisningskonsulterna arbetar övertid i förhållande till en deadline.

Majoriteten ansåg sig inte påverkas speciellt mycket av om revisorerna på byrån arbetade övertid eller inte (bilaga 3, fråga 19). Däremot uppgav ett flertal att övertid är väldigt säsongsbetonat då det under vissa tider på året inte arbetas någon övertid alls medan andra delar av året är starkt präglad av övertid, i likhet med revisorernas arbetsbelastning.

## Resultatanalys

Pentland (1993) fann i sin studie, till skillnad från resultatet i denna studie, att revisorerna hade väldigt långa dagar oavsett om de var nära en deadline eller inte. Att arbeta övertid uppgavs vara en norm inom revisionsyrket då revisorerna redan vid planering av uppdrag räknade med övertidsuttag, vilket förde oss till följande föreställning

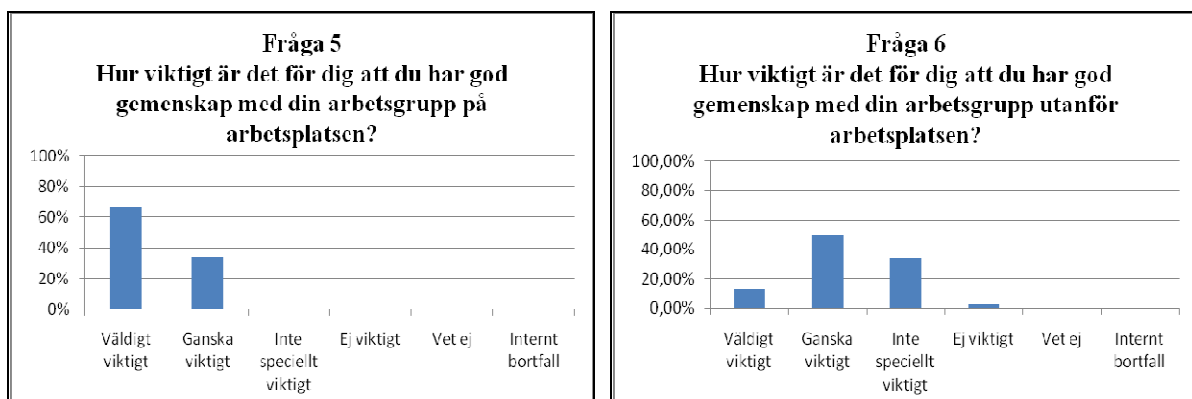
- Redovisningskonsulter arbetar övertid oavsett om de är nära en deadline eller inte.

Resultatet visar att redovisningskonsulterna arbetar övertid i mycket större utsträckning om de är nära en deadline än om de *inte* är det, vilket därmed inte överensstämmer med Pentlands (1993) studie. Att 79 % av respondenterna uppgett att de alltid tycker att de har ett ansvarsfullt arbete, men att de endast arbetar övertid i liten utsträckning om de inte är nära en deadline, tyder på att redovisningskonsulterna har en annan övertidskultur än revisorerna.

Att redovisningskonsulterna arbetar övertid i liten utsträckning om de *inte* är nära en deadline och samtidigt anser sig ha ett ansvarsfullt arbete, kan förklaras av att de måste ha något konkret att arbeta med, de kan inte bara arbeta övertid för att öka sitt övertidskonto, ett resonemang som bekräftas av respondenternas kommentarer. Resultatet i Pentlands (1993) studie jämfört med vad som framkommit i denna studie, tyder på att revisorerna och redovisningskonsulterna arbetar övertid för att uppnå olika syften. Redovisningskonsulterna uppger att de arbetar övertid för att slutföra arbetet och garantera leveranssäkerheten medan revisorerna främst arbetar övertid för att visa sin lojalitet mot arbetsgivaren och kunden som ett steg i att eventuellt avancera inom byrån och professionen.

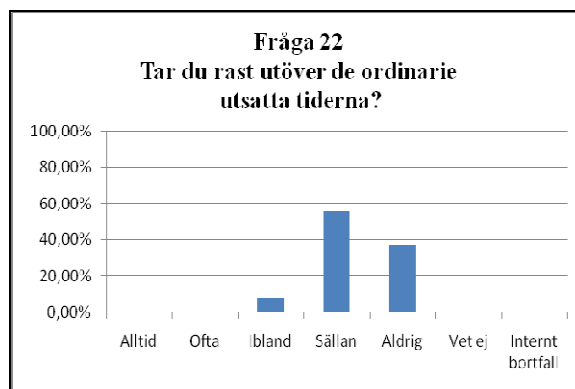
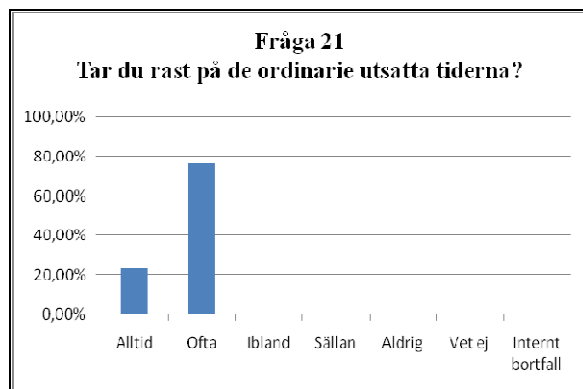
## 4.4 Rast

Med ett medelvärde på 1,34 (bilaga 4) ansåg en klar majoritet av respondenterna att det var väldigt viktigt att ha god gemenskap med sin arbetsgrupp på arbetsplatsen, resterande uppgav att det var ganska viktigt (figur 5). Resultatet över hur viktigt det är med god gemenskap *utanför* arbetsplatsen uppvisade dock en annan fördelning, redovisningskonsulterna anser att detta är ganska viktigt, vilket framgår genom att medelvärdet 2,26 (bilaga 4) erhöles då 50 % uppgav att det var ganska viktigt medan 34,2 % ansåg att det inte var speciellt viktigt. Endast 13,2 % uppgav att det var väldigt viktigt (figur 5).



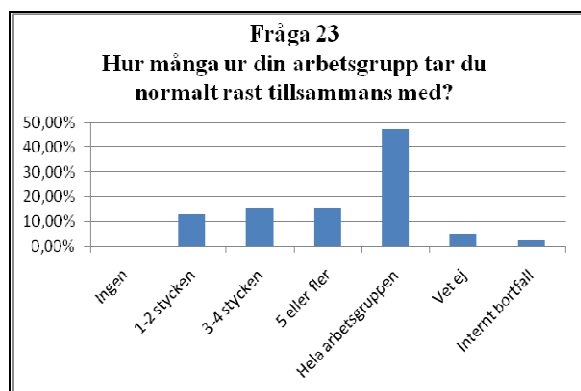
Figur 5. Diagram över vikten av god gemenskap inom arbetsgruppen på och utanför arbetsplatsen.

Angående frågan om raster alltid tas på de ordinarie utsatta tiderna uppgav en klar majoritet, med ett medelvärde på 1,76, att så oftast skedde, och att raster utanför dessa tider sällan togs (figur 6) vilket också bekräftas av medelvärdet på 4,29.



**Figur 6.** Diagram över om redovisningskonsulterna tar raster på de ordinarie utsatta tiderna.

Figur 7 visar att raster oftast tas tillsammans med hela arbetsgruppen, vilket medelvärdet på 4,16 också visar. Det uppgavs även att revisorerna dagligen var med på rasterna (bilaga 3, fråga 24).



**Figur 7.** Diagram över hur många i arbetsgruppen som normalt tar rast tillsammans.

### Resultatanalys

Att majoriteten ansåg det vara väldigt viktigt att ha god gemenskap med sin arbetsgrupp på arbetsplatsen, men inte lika viktigt att ha god gemenskap utanför arbetsplatsen kan delvis förklaras med Maslows behovstrappa (avsnitt 2.1.1). Enligt denna teori är känslan av gemenskap ett av människans grundläggande behov, och därmed primärt att få tillfredsställt för att kunna känna välbefinnande. Att tillhöra en grupp är ett sätt för människan att tillfredsställa detta behov, vilket kan tänkas förklara att redovisningskonsulterna oftast tar raster tillsammans med hela arbetsgruppen. Ett beteende som stärker gruppkänslan och därmed även stärker gemenskapen i gruppen. Att ta rast tillsammans på utsatt tid tycks vara en stark symbolhandling för att "binda ihop" gruppen.

Att det är viktigare för redovisningskonsulterna med bra gemenskap på arbetsplatsen, jämfört med utanför, kan tänkas förklaras av att på arbetsplatsen utgör arbetsgruppen deras primärgrupp (avsnitt 2.1.3), vilket kännetecknas av att samhörighetskänslan är stark och relationerna präglas av nära och täta kontakter (Permer & Permer, 1989). Det är därför viktigt att ta raster tillsammans då detta som ovan nämnts innebär att de inte förlorar gemenskapen i gruppen och därmed inte heller förlorar tryggheten av att tillhöra en grupp med stark samhörighetskänsla. Detta stärker uppfattningen om de angivna karaktär dragen så som social, effektiv och ansvarstagande. Redovisningskonsulterna vistas heller inte i lika stor utsträckning tillsammans utanför arbetsplatsen på arbetstid som revisorerna. Utanför arbetsplatsen tillhör redovisningskonsulterna andra primärgrupper som tillfredsställer deras

behov av gemenskap, och därmed blir det inte lika viktigt att stärka gemenskapen med sin arbetsgrupp utanför arbetsplatsen.

- Redovisningskonsulter tar få, om några raster alls under arbetstid.

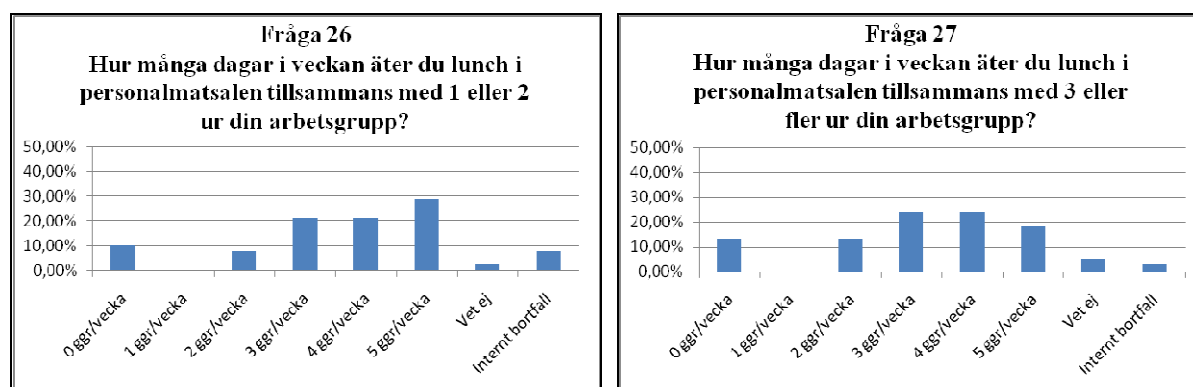
Vår föreställning ovan bekräftas inte av resultatet i denna studie. Pentlands (1993) iakttagelse om att revisorerna fortsätter att arbeta oavsett omständigheter, och tar få raster, om några alls, samt att en rast kunde innebära att revisorerna ställde sig utanför revisionsritualens flöde, tog avstånd från teamet och därmed distanserade sig från arbetet, byrån och professionen verkar inte kunna appliceras på svenska redovisningskonsulter. Detta eftersom en klar majoritet uppger att de alltid tar raster på de ordinarie tiderna tillsammans med resten av arbetsgruppen. Detta kan förklaras av att trots att de i likhet med revisorerna känner stort ansvar för sitt arbete (bilaga 3, fråga 3) prioriterar de gemenskap högre än vad revisorerna gör.

Redovisningskonsulternas arbete kan tänkas vara i högre grad individuellt och att normen kring raster är en gemensam nämnare där man stärker gruppkänslan.

Att raster dagligen togs tillsammans med revisorerna tyder på att redovisningskonsulterna inte är en totalt homogen grupp utan välkomnar även revisorer. Då social var ett av de karaktärsdrag som flest uppgett i studien bekräftas denna bild av redovisningskonsulter. Detta resonemang stöds även av flera respondenter som uppgav att de inte har en stark uppdelning mellan redovisningskonsulterna och revisorerna på arbetsplatsen. Pentland (1993) uppger även att normen att inte ta rast bygger en sammanhängande grupp, vilket även det strider mot redovisningskonsulternas svar i denna studie. Det skulle snarare vara tänkbart att redovisningskonsulterna har en annan norm än revisorerna då de bygger en sammanhängande arbetsgrupp genom socialisering då de tar samtliga raster tillsammans. Om redovisningskonsulterna inte tar raster tillsammans med arbetsgruppen skulle det i motsats till revisorerna kunna innebära att de ställer sig utanför redovisningsritualens flöde och tar avstånd från teamet.

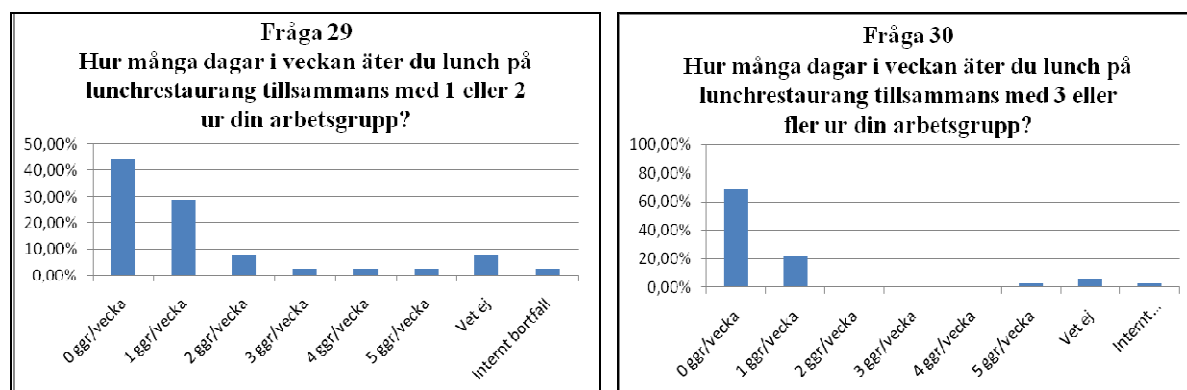
## 4.5 Lunch

I studien framkom att det är vanligast att redovisningskonsulterna äter lunch tillsammans i personalmatsalen 3 - 5 gånger i veckan tillsammans med 1 eller 2 ur sin arbetsgrupp, vilket ett medelvärde på 4,51 bekräftar. Ett medelvärde på 4,24 visar att lunch tillsammans med 3 eller fler i arbetsgruppen oftast sker 3 - 4 gånger i veckan (figur 8).



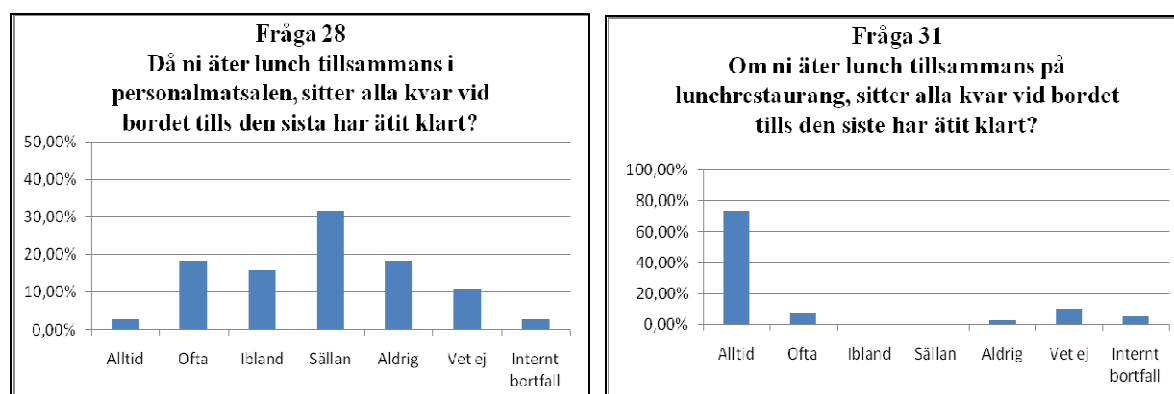
**Figur 8.** Diagram över hur ofta redovisningskonsulterna äter lunch tillsammans med sin arbetsgrupp i personalmatsalen.

Vid frågor om hur ofta respondenterna äter lunch på lunchrestaurang tillsammans med några ur arbetsgruppen framkom att detta väldigt sällan skedde (figur 9), vilket ett medelvärde på 2,27 respektive 1,68 också visar (bilaga 4).



**Figur 9.** Diagram över hur ofta och i vilken gruppering redovisningskonsulterna äter lunch tillsammans med sin arbetsgrupp på lunchrestaurang.

Med ett medelvärde på 3,78 (bilaga 4) uppger respondenterna i denna studie att de ibland sitter kvar vid bordet tills alla har ätit upp när de äter lunch i personalmatsalen, medan de i princip alltid sitter kvar när de äter lunch på lunchrestaurang (figur 10) vilket bekräftas av ett medelvärde på 1,75.



**Figur 10.** Diagram över i vilken utsträckning alla i arbetsgruppen sitter kvar vid bordet tills alla har ätit klart.

Med ett medelvärde på 3,81 (bilaga 4) framgår det att majoriteten äter lunch tillsammans med revisorerna mindre än 3 gånger i veckan, oavsett om det är på lunchrestaurang eller i personalmatsalen (bilaga 3, fråga 32).

### Resultatanalys

Att det vanligaste är att redovisningskonsulterna äter lunch tillsammans i personalmatsalen samt att de ibland sitter kvar tills alla i arbetsgruppen har ätit klart kan förklaras, i likhet med rasterna (avsnitt 4.4), av att de anser att det är viktigt med god gemenskap (figur 5). Även detta kan förklaras med Maslows behovstrappa (avsnitt 2.1.1) genom att gemenskap är ett grundläggande behov för människor och måste därmed tillfredställas för att kunna känna välbefinnande, samt att känslan av grupptillhörighet är ett sätt att tillfredsställa detta behov.

- Redovisningskonsulter äter oftast lunch tillsammans med resten av arbetsgruppen, samt att hela gruppen sitter kvar tills alla är färdiga.



Första delen i föreställningen, att redovisningskonsulter oftast äter lunch tillsammans med resten av arbetsgruppen, bekräftas i denna studie. Redovisningskonsulternas beteende vid lunchtid stämmer inte överens med Pentlands (1993) studie som visade att lunch tillsammans på lunchrestaurang var en gruppnorm, och att det ansågs oprofessionellt att ta med egen lunch. Av resultatet i denna studie framgår det tydligt att redovisningskonsulterna oftast tar med sig egen lunch som intas i personalmatsalen, vilket även det kan tänkas bero på den starka gemenskap redovisningskonsulterna känner på arbetsplatsen samt att det inte finns en organisationskultur bland dem att det anses oprofessionellt att ta med egen lunch.

Andra delen i vår föreställning, att hela arbetsgruppen sitter kvar tills alla är färdiga, stämmer däremot överens med Pentlands (1993) studie, när redovisningskonsulterna äter lunch på lunchrestaurang. Att fler sitter kvar tills samtliga har ätit klart när de äter på lunchrestaurang (figur 10) kan tyda på att gemenskapen blir viktigare när de går ut, att primärgruppen blir tydligare gentemot övriga samhället och därmed blir känslan av att de måste hålla ihop som grupp starkare. Vid lunch i personalmatsalen finns det kanske underliggande att avvikande personer har arbete att göra, vilket respekteras.

Att redovisningskonsulterna relativt ofta äter lunch tillsammans med revisorerna kan även det tänkas förklaras av den vikt de sätter vid gemenskap. Förklaringen till detta kan vara, precis som att raster ofta tas tillsammans med revisorerna, att redovisningskonsulterna inte är en totalt sluten primärgrupp. Att social var ett av de mest frekventa angivna karaktärsdragen stödjer detta resonemang. Denna interagering med arbetsgruppen under luncherna kan tänkas stödja Westerdahls (2005) studie som säger revisorer använder luncherna till att lära sig behärska de mjuka delarna i yrket, någonting som förs vidare genom exempelvis interkollegiala samtal på lunchen. Detta kan även tänkas gälla för redovisningskonsulter, att de på luncherna exempelvis samtalar om hur relationer till kunder bäst sköts, eller hur arbetet fortlöper.

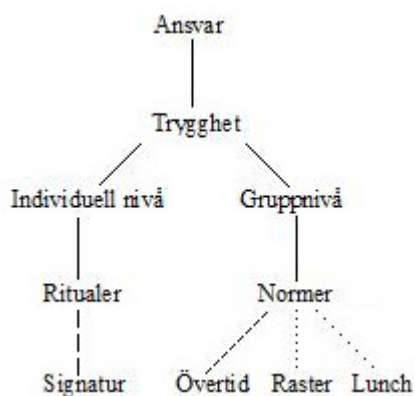
## 5 Slutsats och slutdiskussion

I detta kapitel presenterar vi först vår slutsats, därefter för vi en diskussion om resultaten i denna studie och hur vi tror att redovisningskonsulternas och revisorernas ritualer och normer kommer att bli i framtiden. Kapitlet avslutas därefter med förslag till fortsatt forskning.

### 5.1 Slutsats

I denna studie har vi kommit fram till att redovisningskonsulterna har samma eller liknande ritualer och normer som revisorerna för att känna trygghet i sitt arbete både på individuell nivå och gruppnivå, men inte i samma utsträckning. Detta kan förklaras av att redovisningskonsulterna inte har samma ansvar som revisorerna, och därför inte utvecklat sina ritualer och normer lika mycket för att känna sig trygga med sitt arbete. Till skillnad mot revisorerna signerar inte redovisningskonsulterna alltid sitt arbete innan de lämnar över det i syfte om att uppnå en individuell trygghet. Dock görs det i viss utsträckning, vilket tyder på att signaturen är en ritual för redovisningskonsulterna, men inte lika stark som för revisorerna.

För redovisningskonsulterna är det en gruppnorm att endast arbeta övertid nära en deadline och när arbetsbelastningen är hög, till skillnad mot revisorerna som enligt Pentland (1993) arbetade övertid oavsett om det var nära en deadline eller inte. Även raster skiljer sig mot revisorerna då redovisningskonsulterna har som norm att ta dessa på de ordinarie utsatta tiderna tillsammans med resten av arbetsgruppen, till skillnad från revisorerna som hade som norm att inte ta raster överhuvudtaget. Luncherna utgjorde inget undantag för att redovisningskonsulternas beteende skulle skilja sig från revisorernas. Resultatet från denna studie visar att redovisningskonsulternas normer vid dessa tillfällen är att de oftast äter lunch i personalmatsalen. Redovisningskonsulternas svar visar på en stor spridning angående huruvida de sitter kvar tills alla har ätit upp, till skillnad från när de äter på lunchrestaurang då de, i likhet med revisorerna, uppger att de i princip alltid sitter kvar tills samtliga i gruppen har ätit klart.



**Figur 11.** Redovisningskonsulternas ritualer och normer (jämför figur 2). Linjen med de längre sträcken som leder till "Signatur" symboliserar att denna ritual liknar revisorernas starkt, men är inte identisk. Linjen till "Övertid" har glesare mellan strecken, vilket symboliserar att även den har likheter med revisorernas norm om detta, men är heller inte lika stark, och dessutom mindre lik än signaturen. Att "Raster" och "Lunch" har prickar ovanför sig, visar att det finns normer inom dessa områden även för redovisningskonsulterna, dock är de motsatta jämfört med revisorernas.

## 5.2 Slutdiskussion

När revisionsplikten för små företag avskaffas, kommer redovisningskonsulternas *ansvar* sannolikt att öka, eftersom de i större utsträckning då kan erbjuda sina tjänster till företag som tidigare varit tvingade till revision (Reko, 2008; SOU 2008:32). Revisionspliktens avskaffande kommer förmodligen att leda till att revisorer och redovisningskonsulter kommer närmare varandra i yrkesuppgifter, på arbetsplatsen och i professionen, vilket tillsammans med det ökade ansvaret kan leda till att redovisningskonsulterna tar efter revisorernas beteende i arbetet och därmed utvecklar sina nuvarande ritualer och normer i riktning mot revisorernas.

Att redovisningskonsulterna i denna studie uppgav att de kände ett stort ansvar för sitt arbete ifrågasätter vi inte. Däremot kan det tänkas att revisorer känner ett större ansvar eftersom de har ett större ansvar gentemot sina kunder och resten av samhället, samt att deras arbete skall utmytna i en revisionsberättelse i årsredovisningen vilken är öppen för granskning av allmänheten. Redovisningskonsulter arbetar fortfarande till viss del ”i det dolda” då de ofta arbetar endast direkt mot kunden, och eventuella fel som de gjort i redovisningsarbetet är revisorernas uppgift att finna.

För att känna trygghet på *individuell nivå* använder redovisningskonsulterna *signaturen*, precis som revisorerna, men för tillfället görs det inte i samma utsträckning. Dock kan det tänkas att redovisningskonsulter i framtiden kommer att ta efter revisorers ritual angående signaturen fullt ut. Då ritualer kan ha betydelse bortom deras manifesterade syfte (Pentland, 1993) och ger människor en känsla av kontroll (Tamm, 2007) samt har en meningsfull betydelse för utövaren (Islam & Zypur, 2009), både för revisorer och för redovisningskonsulter, kommer det ökade ansvaret att göra att det blir viktigare för redovisningskonsulter att försäkra både sig själv och kollegor att arbetet är korrekt utfört och att utföra en ritual genom att sätta sin signatur på det. Redovisningskonsulter kan även tänkas påverkas av revisorers dokumentationskrav då dessa båda grupper av allt att döma kommer att arbeta närmare varandra i framtiden.

Då gemenskap är ett grundläggande behov för människor som tillfredställs genom att tillhöra olika grupper (Maslow, 1965) där det upplevs en känsla av tillhörighet, stimulans och att de är av värde för andra (Permer & Permer, 1989), kan redovisningskonsulterna i denna studie utvecklat sina normer angående övertid, raster och luncher mer i syfte om att stärka gemenskapen i gruppen, vilket bekräftas av att redovisningskonsulterna uppgav att det var viktigt med god gemenskap i arbetsgruppen.

De normer som finns i en grupp bestämmer vilket sorts beteende som är tillåtet eller förväntat av medlemmarna (Bunkholdt, 2004) därmed kommer det med största sannolikhet att alltid finnas normer för både redovisningskonsulter och för revisorer. Däremot kommer förmodligen inte redovisningskonsulters normer för att känna trygghet på *gruppnivå* att bli exakt som revisorernas, men det ökade ansvaret kan komma att innebära att normerna utvecklas. Det kan även tänkas att redovisningskonsulter kommer att arbeta mer *övertid* även då de inte är nära någon deadline, då det ökade ansvaret kan göra att de, i likhet med revisorerna, vill visa att de ”ger” till byrån.

Då revisorerna stärkte gemenskapen i gruppen genom att ha som norm att inte ta *raster*, vilket hade inneburit att de ställde sig utanför revisionsritualen och arbetsgruppen, tyder resultatet i denna studie på att det är tvärtom för redovisningskonsulterna. Genom att *inte* ta raster

tillsammans, ställer de sig utanför redovisningsritualen och arbetsgruppen, vilket skulle leda till att gruppens samhörighet minskar. Detta innebär att redovisningskonsulternas norm är att ta raster på de ordinarie utsatta tiderna tillsammans med resten av arbetsgruppen. I framtiden kommer nog rasterna fortfarande att tas på de ordinarie tiderna, men det kan tänkas att det blir ett större bortfall av redovisningskonsulter på dessa raster, då de i likhet med resonemanget angående ansvar och övertid vill visa att de ”ger” till byrån genom att arbeta även på rasterna.

Samma resonemang som för rasterna kan appliceras på *luncherna*, att i dagsläget är det en norm för redovisningskonsulterna att inte äta på lunchrestaurang varje dag som det är för revisorerna, utan att äta lunch tillsammans i personalmatsalen. Att respondenternas svar angående luncher inte var lika homogena som deras svar angående raster, kan innebära att normer kring luncher inte är lika utvecklade som för rasterna. Då revisorer och redovisningskonsulter kommer att arbeta närmare varandra efter revisionspliktens avskaffande, kan förändringar även visa sig vid luncherna genom att redovisningskonsulter kommer att äta tillsammans med revisorer mer ofta, vilket kan komma att leda till att de äter mer på lunchrestauranger.

Westerdahl (2005) talar om ett hot i form av att det finns en ambition att täcka in varje del av redovisningens formella regelverk, vilket innebär att väldigt lite ska lämnas till bedömning av den som utför arbetet. Han säger vidare att detta inte är möjligt, speciellt inte när ett internationellt och snabbt föränderligt företagande konstant skapar nya förutsättningar. Därför säger han vidare att då det ändå alltid kommer att göras bedömningar, är det av vikt att hålla den etiska diskussionen vid liv. Något som med stor fördel görs under mer informella omständigheter, som under raster och luncher.

Luncherna är enligt Westerdahl (2005) viktiga även för att hålla den etiska diskussionen vid liv. Detta eftersom det formella regelverket inte får stanna vid högtidliga och centrala sammanhang, utan även på raster och luncher.

De gruppmedlemmar som inte följer de normer som finns får ofta uppleva någon form av sanktion från resten av gruppen (Bunkholdt, 2004) för att visa att överträdelsen inte är ett accepterat beteende (Kitts, 2006). Redovisningskonsulterna som ställer sig utanför arbetsgruppens normer genom att exempelvis arbeta övertid trots att det egentligen inte behövs, som inte tar raster på de ordinarie tiderna eller inte äter lunch i personalmatsalen tillsammans med resten av arbetsgruppen, kan tänkas uppleva sanktioner så som ignorering från resten av gruppen. Greys (1998) studie stärker detta resonemang där det framkom att personer som arbetar för de sex största revisionsbyråerna i branschen anser att det är väldigt viktigt att följa gruppens normer, och att sanktioner utfärdades om dessa inte följdes. Öhman *et al.* (2006) bekräftar denna tillämpning av sanktioner på revisionsbyråer där gruppmedlemmar som inte följer de interna riktlinjerna upplever sanktioner som är för allvarliga för att bortse från.

Det kan tänkas att revisorerna kommer att bli mer lika redovisningskonsulterna i sina normer, genom att inte lägga lika mycket prestige i att arbeta övertid eller att låta bli att ta raster samt att inte se det som oprofessionellt att ta med lunch till arbetet. Däremot kommer revisorerna med stor sannolikhet att fortsätta sätta lika stor vikt vid signaturen då de fortfarande kommer att utföra revisioner och därmed vill försäkra sig om att hela revisionsteamet har gjort sin del av arbetet. En annan anledning till varför redovisningskonsulterna inte kommer att utveckla sina normer till att bli exakt som revisorernas, är att de känner trygghet i sitt arbete genom de

normer som redan existerar, samt att dessa förmodligen är djupt rotade i dem då de har arbetat tillsammans utanför revisionsprofessionen under en lång tid och utvecklat sig tillsammans.

Att redovisningskonsulterna sätter stor vikt vid en god gemenskap på arbetsplatsen och inte lika stor vikt vid ritualer och normer som revisorerna, kan även tänkas vara en anledning till att redovisningskonsulterna inte kommer att utveckla sina ritualer och normer i samma utsträckning som revisorerna har gjort. Att redovisningskonsulter i jämförelse med revisorer är en "ung" yrkeskår inom revisionsprofessionen, medför att de inte är lika konservativa som Öhman (2005) anger att revisorer är, vilket stärker vårt resonemang om att redovisningskonsulter inte kommer att använda sig av exakt samma normer som revisorerna har då dessa har en helt ny profession att ta hänsyn till och förändras i.

### **5.3 Förslag till fortsatt forskning**

Revisionspliktens eventuella avskaffande för små företag kommer sannolikt att påverka både revisorers och redovisningskonsulters arbete, vilket i sin tur kan tänkas påverka deras beteende angående de ritualer och normer de har för att känna trygghet i arbetet. Det vore därmed intressant om en likadan studie som denna genomförs några år efter att revisionsplikten avskaffats. Detta för att se om redovisningskonsulterna har kommit närmre revisorerna i professionen och därmed anammat deras ritualer och normer för att känna trygghet i arbetet. Det vore även intressant att undersöka om redovisningskonsulterna har några andra ritualer och normer för att känna trygghet i sitt arbete, samt vilka sanktioner som tillämpas om gruppmedlemmarna inte följer de normer som finns.

Det vore intressant om det genomfördes en liknande studie i ett annat land och därefter jämföra dessa resultat mot denna studies resultat. Det vore även intressant att undersöka om svenska revisorer har några ritualer eller normer utöver de som undersöks i Pentlands (1993) studie, för att därefter utföra en likadan studie som denna som jämför resultatet mot svenska redovisningskonsulter. Ett ytterligare förslag till fortsatt forskning är att undersöka om det finns några skillnader i ritualer och normer för att känna trygghet mellan olika byråer, både för revisorer och för redovisningskonsulter, samt att undersöka vilka eventuella ritualer och normer för att känna trygghet som tillämpas av redovisningskonsulter som inte arbetar på revisionsbyråer. Slutligen anser vi att det vore intressant med en liknande studie som denna, dock genomförd med andra metodval som observationer.

## 6 Källförteckning

Backman, J (1998) *Rapporter och uppsatser*, Lund: Studentlitteratur.

Brante, T (1992) Expert Society: The Origin and Development of Professions in Sweden, *Studies of Higher Education and Research*, Vol. 2, pp 1-31.

Bryman, A (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*, Malmö: Liber.

Bunkholdt, V (2004) *Psykologi*, Lund: Studentlitteratur.

Chatzisarantis, N L D, Hagger, M S, Wang, C K J, Thøgersen-Ntoumani (2009) The Effects of Social Identity and Perceived Autonomy Support on Health Behavior Within the Theory of Planned Behavior, *Current Psychology*, Vol. 28, Issue 1, pp 55-68.

Christensen, L, Andersson, N, Carlsson, C & Haglund, L (2001) *Marknadsundersökning – en handbok* (Andra upplagan), Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M (2004) *Forskningens grundregler. Samhällsforskarens handbok i tio punkter*, Lund: Studentlitteratur.

Denscombe, M (2009) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Lund: Studentlitteratur.

Duska, R F & Duska, B S (2003) *Accounting Ethics*, Massachusetts: Blackwell Publishing Ltd.

FAR SRS (a) pressmeddelande 13 september 2007, *Två branscher smälter samman!*, Tillgänglig:

<http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/NYHETSARKIV/2007/PRESSRELEASE%2013%20%20SEPTEMBER%202007.PDF> (2009-04-07).

FAR SRS (b) pressmeddelande 3 december 2007, *Redovisningskonsulter, revisorer och rådgivning samlas i en bransch*. Tillgänglig:

<http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/NYHETSARKIV/2007/PRESSMEDDELANDE%203%20DEC%202007.PDF> (2009-04-07).

FAR SRS (c) pressmeddelande 22 januari 2008, *Flygande start för den nya revisions- och redovisningsbranschen*. Tillgänglig:

[http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/NYHETSARKIV/NYHETSARKIV%202008/PRESSMEDDELANDE%20\(1\)%2022%20JANUARI%202008.PDF](http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/NYHETSARKIV/NYHETSARKIV%202008/PRESSMEDDELANDE%20(1)%2022%20JANUARI%202008.PDF) (2009-04-07).

FAR SRS (d) pressmeddelande 5 juni 2008, *SRF och FAR SRS tar gemensamt ansvar för redovisningskonsultens utveckling*. Tillgänglig:

<http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/NYHETSARKIV/NYHETSARKIV%202008/PRESSMEDDELANDE%20SRF%20-%20FAR%20SRS%20JUST.PDF> (2009-04-07).

FAR SRS (e) pressmeddelande 28 april 2008, *Kraftfull satsning på redovisningskonsulter*. Tillgänglig:

<http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/NYHETSARKIV/NYHETSARKIV%202008/PRESSMEDDELANDE%20REKO.PDF> (2009-04-07).

FAR SRS (f) (2009) *Redovisningskonsult*, Tillgänglig:

[http://www.farsrs.se/portal/page?\\_pageid=33,279025&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.farsrs.se/portal/page?_pageid=33,279025&_dad=portal&_schema=PORTAL) (2009-04-16).

Fröberg, J (2008) Banktjänstemäns uppfattningar om vad revisorer ska göra, *Högskolan Kristianstad Institutionen för ekonomi*, Kristianstad.

Grey, C (1998) On being a professional in a "big six" firm, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 23, Issue 5, pp 569-587.

Grønmo, S (2006) *Metoder i samhällsvetenskap*, Malmö: Liber.

Halvorsen, K (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur.

Hvidtfeldt, A (1997) *Religion – myter och ritualer*, Stockholm: Forum.

Islam, G & Zyphur, M J (2009) Rituals in Organizations A Review and Expansion of Current Theory, *Group & Organization Management*, Vol. 34, Issue 1, pp 114-139.

Jönsson, S (2005) Revisorsrollens nedgång - och fall? i Johansson, S-E, Häckner, E & Wallerstedt, E (2005) *Uppdrag revision*, Stockholm: SNS Förlag.

Karlsson, L (2007) *Psykologins grunder*, Lund: Studentlitteratur.

Kitts, J A (2006) Collective Action, Rival Incentives, and the Emergence of Antisocial Norms, *American Sociological Review*, Vol. 71, Issue 2, pp 235-259.

Lee, T (1995) The professionalization of accountancy. A history of protecting the public interest in a self-interested way, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 8, Issue 4, pp 48-69.

Leth, G & Thurén, T (2000) *Källkritik på Internet*, Stockholm: Styrelsen för psykologiskt försvar.

Liu, A M M & Fellows, R (2008) Behavior of quantity surveyors as organizational citizens, *Construction Management and Economics*, Vol. 26, Issue 12, pp 1271-1282.

Lutz, M A (2008) The "Dismal Science" –Still? Economics and Human Flourishing, *Review of Political Economy*, Vol. 20, Issue 2, pp 163-180.

Maslow, A H (1965) *Eupsychian Management*, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.

Maslow, A H (1968) *Toward a Psychology of Being* (2<sup>nd</sup> ed), New York: Van Nostrand Reinhold.

Maslow, A H (1970) *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

Noordegraaf, M (2007) From "Pure" to "Hybrid" Professionalism. Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains, *Administration & Society*, Vol. 39, Issue 6, pp 761-785.

Odén, B (2009) *Nationalencyklopedins internetjänst*. Tillgänglig: <http://www.ne.se>. Sökord: källkritik (2009-04-15).

Patel, R & Davidson, B (2003) *Forskningsmetodikens grunder*, Lund: Studentlitteratur.

Pentland, B (1993) Getting Comfortable with the Numbers: Auditing and the Micro-production of Macro-order, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 18, Issue 7, pp 605-620.

Permer, K & Permer, L G (1989) *Psykologi – en grundbok*, Lund: Studentlitteratur.

REKO (2009) *Standard för redovisningskonsulter*. Tillgänglig: [http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/FOR\\_PRESS/PRESSMEDDELANDEN/PRESSMEDDELANDEN%202008/REKO%2520APRIL%25202008.PDF](http://www.farsrs.se/pls/portal/docs/PAGE/FAR/FOR_PRESS/PRESSMEDDELANDEN/PRESSMEDDELANDEN%202008/REKO%2520APRIL%25202008.PDF) (2009-04-07).

Revisorslag (SFS 2001:883).

Riksdagens lagutskott (2003). Tillgänglig: [http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=5688&dok\\_id=GQA1DBV6JRF&utskdok=rfr#\\_Toc67294650](http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=5688&dok_id=GQA1DBV6JRF&utskdok=rfr#_Toc67294650) Dnr 2003:2044 (2009-04-07).

SOU (2008:32) Statens Offentliga Utredningar, *Avskaffande av revisionsplikten för små företag*. Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/10025/a/102124> (2009-04-04).

SRF (2004) *Etiska regler för Sveriges Redovisningskonsulters Förbund*. Tillgänglig: <http://www.srfkonsult.se/srf/etiska-regler-utskrift.pdf> (2009-02-17).

Tamm, M (2007) *Psykologi – om varför vi tänker, känner och handlar som vi gör*, Lund: Studentlitteratur.

Thurén, T (2003) *Sant eller falskt? Metoder i källkritik*, Stockholm: Krisberedskapsmyndigheten.

Thurén, T (2005) *Källkritik*, Stockholm: Liber.

Trost, J (2001) *Enkätboken*, Lund: Studentlitteratur.

Wallén, G (1996) *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, Lund: Studentlitteratur.

Waters, M (1989) Collegiality, Bureaucratization, and Professionalization: A Weberian Analysis, *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, Issue 5, pp 945-972.



Westerdahl, S (2005) «Vad har de för sig?» – om revisorers vardag och vad den betyder för etik och lärande, i Johansson, S-E, Häckner, E & Wallerstedt, E (2005) *Uppdrag revision*, Stockholm: SNS Förlag.

Wingfors, S S (2004) *Socionomyrkets professionalisering*, Göteborg Studies of Sociology No 20, Department of Sociology, Göteborg University.

Öhman, P (2005) Är det viktigare för revisorer att göra saker rätt än att göra rätt saker? i Johansson, S-E, Häckner, E & Wallerstedt, E (2005) *Uppdrag revision*, Stockholm: SNS Förlag.

Öhman, P & Häckner, E & Jansson, A-M & Tschudi, F (2006) Swedish auditor's view of auditing: Doing things right versus doing the right things, *European Accounting Review*, Vol. 15, Issue 1, pp 89-114

## Bilaga 1 – Enkät

Vänligen ringa in det alternativ som du anser passar bäst.

### Block A

Med arbetsgrupp menas samtliga redovisningskonsulter på din arbetsplats.

1. Kön

Man      Kvinna

2. Ålder: ..... år

3. Tycker du att du har ett ansvarsfullt arbete?

Alltid      Ofta      Ibland      Sällan      Aldrig      Vet ej

4. Hur viktigt är det för dig att försäkra dig om att det material du lämnar till någon i din arbetsgrupp är korrekt?

Väldigt viktigt      Ganska viktigt      Inte speciellt viktigt      Ej viktigt      Vet ej

5. Hur viktigt är det för dig att du har god gemenskap med din arbetsgrupp på arbetsplatsen?

Väldigt viktigt      Ganska viktigt      Inte speciellt viktigt      Ej viktigt      Vet ej

6. Hur viktigt är det för dig att du har god gemenskap med din arbetsgrupp utanför arbetsplatsen?

Väldigt viktigt      Ganska viktigt      Inte speciellt viktigt      Ej viktigt      Vet ej

7. Ange fyra typiska karaktärsdrag för en redovisningskonsult.

---

---

---

---

---

8. Är det något du vill tillägga om detta block?

---

---

---

---

---

## **Block B**

*Med arbetsgrupp menas samtliga redovisningskonsulter på din arbetsplats.*

9. Signerar du eller på annat sätt markerar ditt arbete innan du överlämnar det till någon annan i din arbetsgrupp?

Alltid      Ofta      Ibland      Sällan      Aldrig      Vet ej

10. Om du inte signerar eller på annat sätt markerar ditt arbete, kommer den du överlämnade arbetet till att ifrågasätta detta?

Alltid      Ofta      Ibland      Sällan      Aldrig      Vet ej

11. Om du får ett arbete från någon i din arbetsgrupp som är signerat eller på annat sätt markerat, vilken tillit känner du för det materialet?

Mycket stor tillit      Stor tillit      Lite tillit      Mycket lite tillit      Vet ej

12. Om du får ett arbete från någon i din arbetsgrupp som *inte* är signerat eller på annat sätt markerat, vilken tillit känner du för det materialet?

Mycket stor tillit      Stor tillit      Lite tillit      Mycket lite tillit      Vet ej

13. Vilken typ av markering använder du dig av, och vad innebär den för dig?

---

---

---

---

---

14. Är det något du vill tillägga om detta block?

---

---

---

---

---

## **Block C**

15. Hur mycket övertid arbetar du i genomsnitt per vecka?

..... timmar                      Jag arbetar inte övertid

*Om du inte arbetar övertid, gå till fråga 20.*

16. Vilka är skälen/skälet till att du arbetar övertid?

*Observera att du kan ringa in **mer än ett** alternativ i denna fråga.*

Hög arbetsbelastning              Öka övertidskontot              Kollegor arbetar över

Vill visa min lojalitet för företaget              Det förväntas av mig

Övrigt: \_\_\_\_\_

17. I vilken utsträckning arbetar du övertid om du är nära en deadline?

I mycket stor utsträckning              I stor utsträckning              Varken i stor eller liten utsträckning

I liten utsträckning              I mycket liten utsträckning              Aldrig              Vet ej

18. I vilken utsträckning arbetar du övertid om du *inte* är nära en deadline?

I mycket stor utsträckning              I stor utsträckning              Varken i stor eller liten utsträckning

I liten utsträckning              I mycket liten utsträckning              Aldrig              Vet ej

19. I vilken utsträckning påverkas ditt övertidsarbete av om revisorerna på din arbetsplats arbetar övertid?

I mycket stor utsträckning              I stor utsträckning              Varken i stor eller liten utsträckning

I liten utsträckning              I mycket liten utsträckning              Vet ej

20. Är det något du vill tillägga om detta block?

---

---

---

---

---

## **Block D**

*Med arbetsgrupp menas samtliga redovisningskonsulter på din arbetsplats.*

21. Tar du rast på de ordinarie utsatta tiderna?

Alltid      Ofta      Ibland      Sällan      Aldrig      Vet ej

22. Tar du rast utöver de ordinarie utsatta tiderna?

Alltid      Ofta      Ibland      Sällan      Aldrig      Vet ej

23. Hur många ur din arbetsgrupp tar du normalt rast tillsammans med?

Ingen      1-2 stycken      3-4 stycken      5 eller fler      Hela arbetsgruppen      Vet ej

24. Hur ofta tar du i genomsnitt rast tillsammans med en eller flera revisorer på din arbetsplats?

Aldrig              Någon eller några gånger per vecka              Flera gånger per vecka  
Dagligen              Vet ej

25. Är det något du vill tillägga om detta block?

---

---

---

---

---

## **Block E**

*Med arbetsgrupp menas samtliga redovisningskonsulter på din arbetsplats.*

26. Hur många dagar i veckan äter du lunch i personalmatsalen tillsammans med 1 eller 2 ur din arbetsgrupp?

0 ggr/v    1 ggr/v      2 ggr/v      3 ggr/v      4 ggr/v      5 ggr/v      Vet ej

27. Hur många dagar i veckan äter du lunch i personalmatsalen tillsammans med 3 eller fler ur din arbetsgrupp?

0 ggr/v    1 ggr/v      2 ggr/v      3 ggr/v      4 ggr/v      5 ggr/v      Vet ej

28. Då ni äter lunch tillsammans i personalmatsalen, sitter alla kvar vid bordet tills den siste har ätit klart?

Alltid      Ofta      Ibland      Sällan      Aldrig      Vet ej

29. Hur många dagar i veckan äter du lunch på lunchrestaurang tillsammans med 1 eller 2 ur din arbetsgrupp?

0 ggr/v    1 ggr/v      2 ggr/v      3 ggr/v      4 ggr/v      5 ggr/v      Vet ej

30. Hur många dagar i veckan äter du lunch på lunchrestaurang tillsammans med 3 eller fler ur din arbetsgrupp?

0 ggr/v   1 ggr/v   2 ggr/v   3 ggr/v   4 ggr/v   5 ggr/v   Vet ej

31. Om ni äter lunch tillsammans på lunchrestaurang, sitter alla kvar vid bordet tills den siste har ätit klart?

Alltid   Ofta   Ibland   Sällan   Aldrig   Vet ej

32. Hur ofta äter du i genomsnitt lunch i personalmatsalen eller på annan lunchrestaurang tillsammans med en eller flera revisorer på din arbetsplats?

0 ggr/v   1 ggr/v   2 ggr/v   3 ggr/v   4 ggr/v   5 ggr/v   Vet ej

33. Är det något du vill tillägga om detta block?

---

---

---

---

---

Tack för att du tog dig tid att besvara dessa frågor!

Vänliga hälsningar

Veronica Bergström och Caroline Wennersten

## **Bilaga 2 - Introduktionsbrev till enkät**

Hej!

Vi är två studenter vid Mittuniversitetet i Sundsvall som nu skriver vår D-uppsats inom Företagsekonomi som handlar om redovisningskonsulter.

Enkäten har delats ut till samtliga redovisningskonsulter i Sundsvall som arbetar på en revisionsbyrå. Det skulle vara till stor hjälp om du ville besvara denna enkät. Den tar inte mer än 5 - 10 minuter att fylla i.

Enkäten består av 33 frågor, där samtliga utom sju besvaras genom att ringa in det alternativ som du anser passar bäst in.

Vi garanterar att ni kommer att vara anonyma. Vi kommer endast att ange det totala antalet respondenter på varje byrå och antalet byråer som medverkat i denna enkätundersökning.

Sista svarsdagen är 2009-05-12, då vi hämtar enkäten ca kl 10:00, vilket innebär att du inte behöver återsända den till oss.

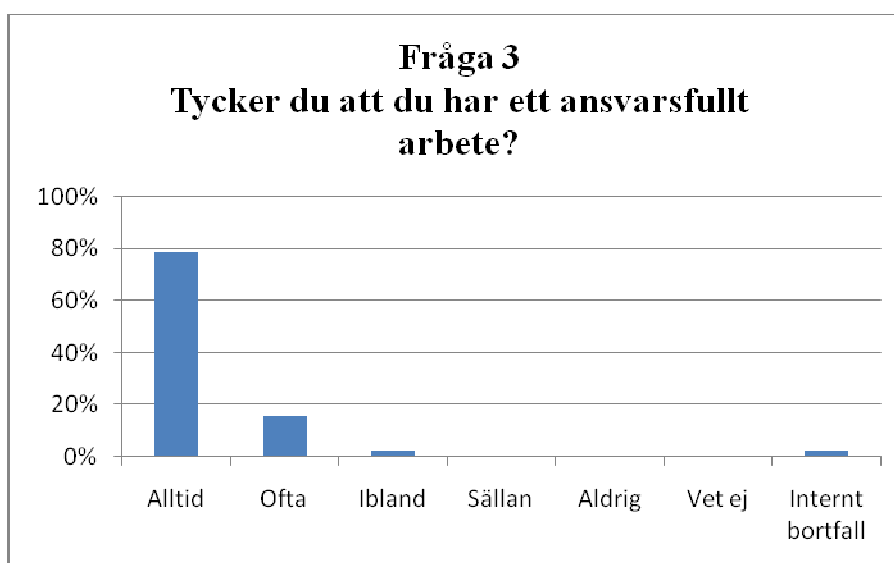
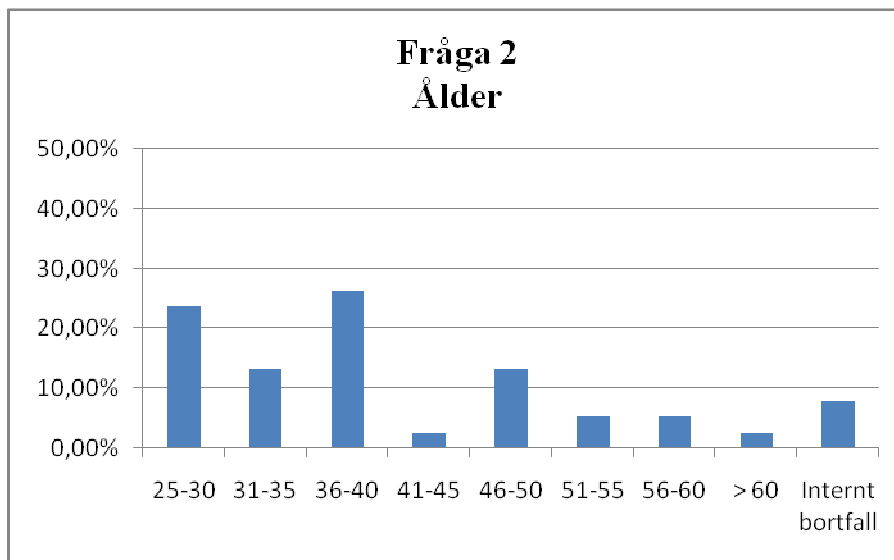
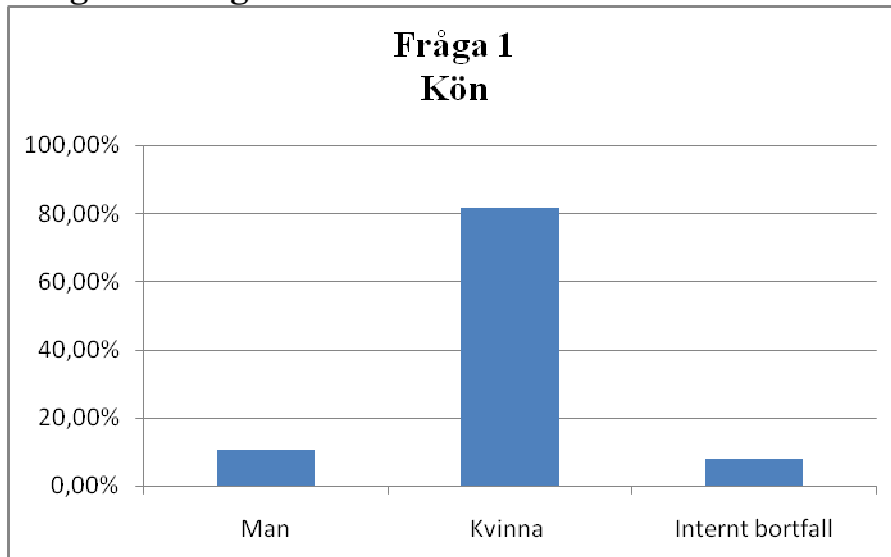
*Tack på förhand för din medverkan!*

*Med vänliga hälsningar,*

*Veronica Bergström och Caroline Wennersten*

## Bilaga 3 – Svartsfördelning av enkätfrågor

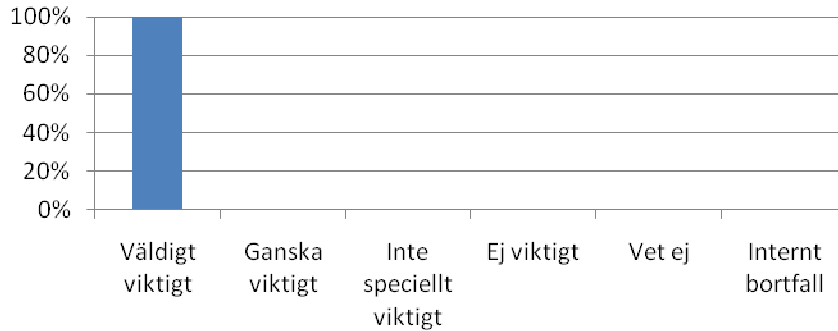
### Bakgrundsfrågor





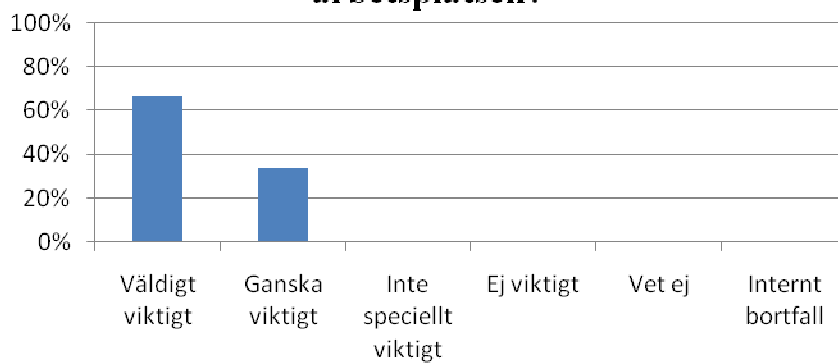
#### Fråga 4

**Hur viktigt är det för dig att försäkra dig om att det material du lämnar till någon i din arbetsgrupp är korrekt?**



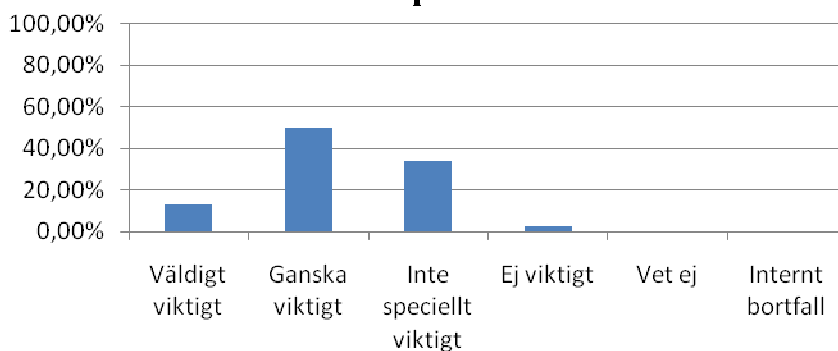
#### Fråga 5

**Hur viktigt är det för dig att du har god gemenskap med din arbetsgrupp på arbetsplatsen?**

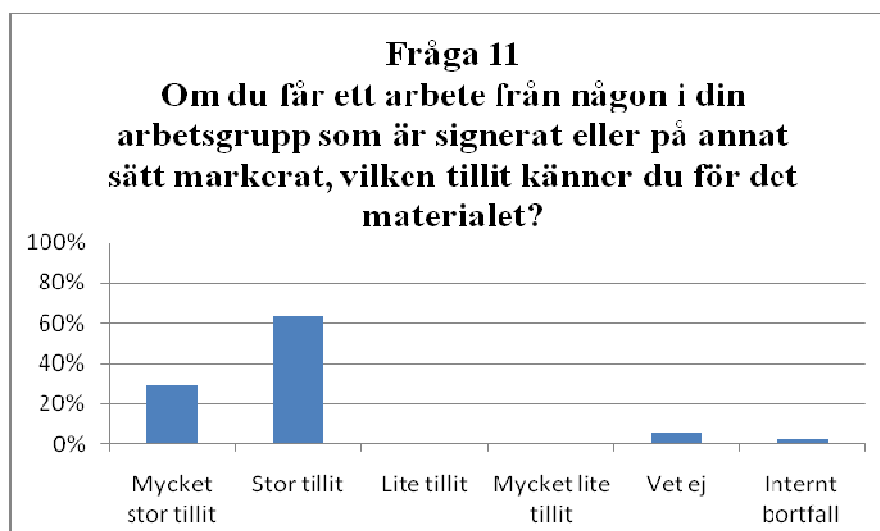
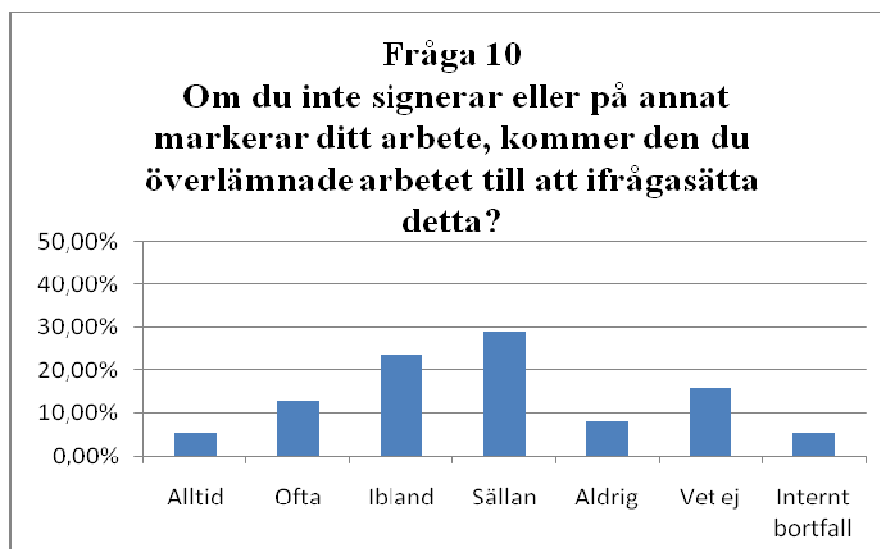
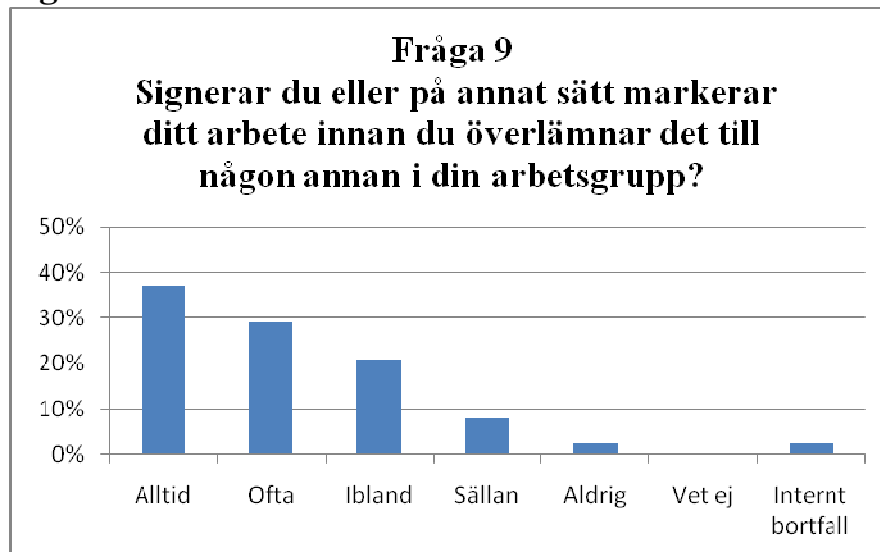


#### Fråga 6

**Hur viktigt är det för dig att du har god gemenskap med din arbetsgrupp utanför arbetsplatsen?**

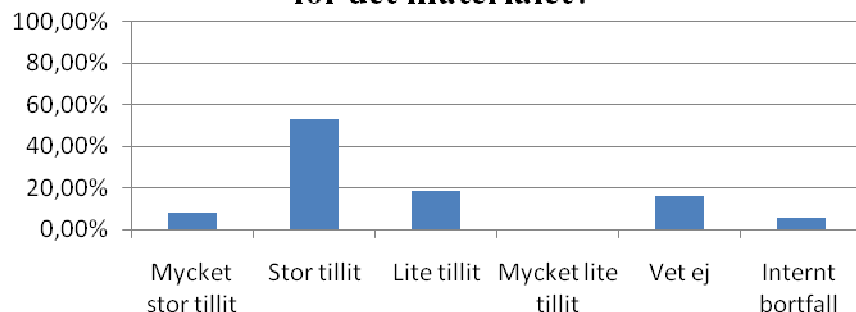


## Signatur



### Fråga 12

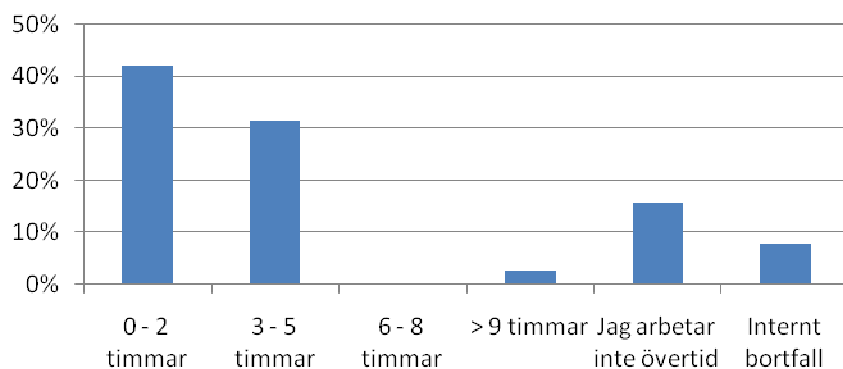
Om du får ett arbete från någon i din arbetsgrupp som *inte* är signerat eller på annat sätt markerat, vilken tillit känner du för det materialet?



## Övertid

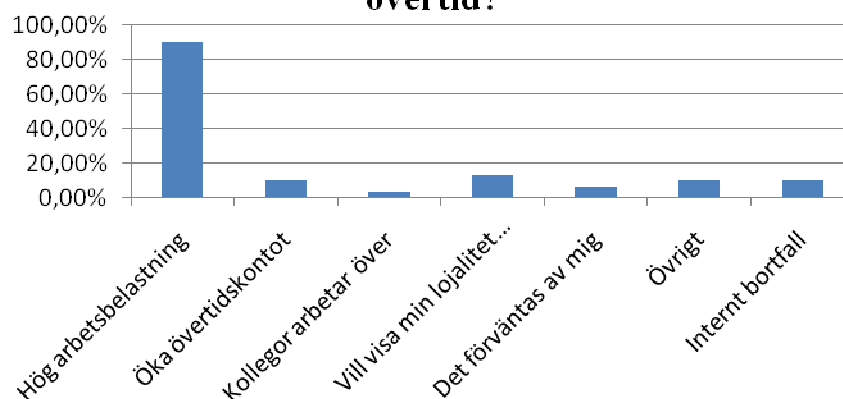
### Fråga 15

Hur mycket övertid arbetar du i genomsnitt per vecka?



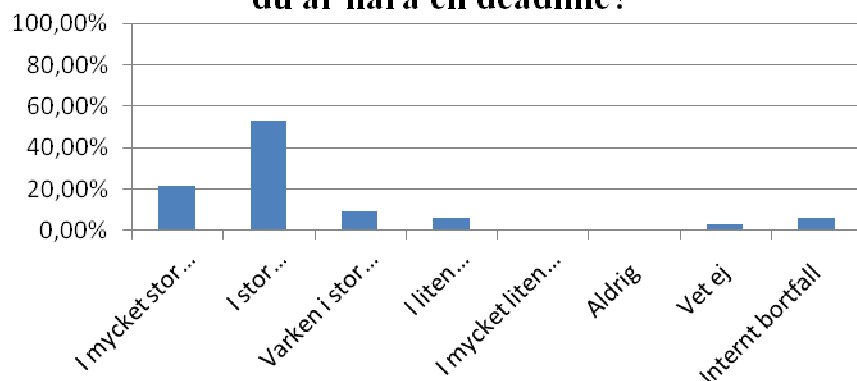
### Fråga 16

Vilka är skälen/skälet till att du arbetar övertid?



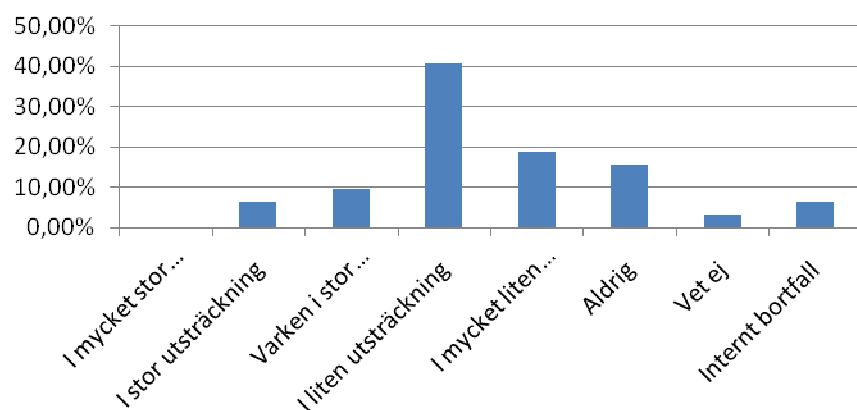
### Fråga 17

I vilken utsträckning arbetar du övertid om du är nära en deadline?



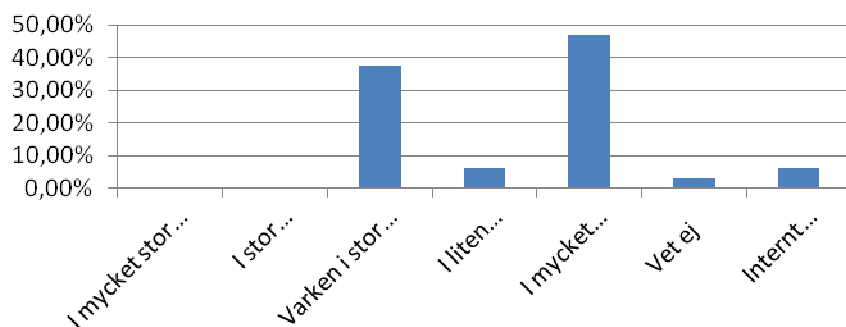
### Fråga 18

I vilken utsträckning arbetar du övertid om du *inte* är nära en deadline?

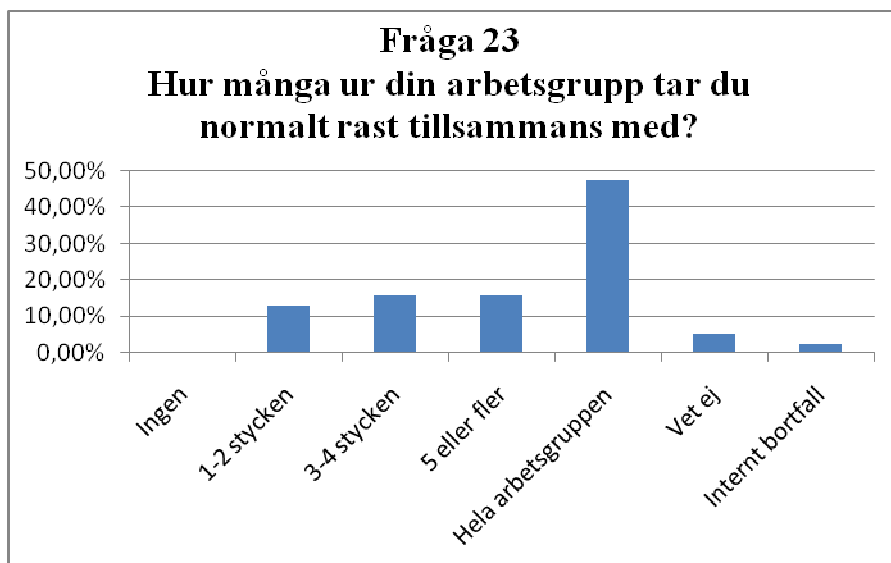
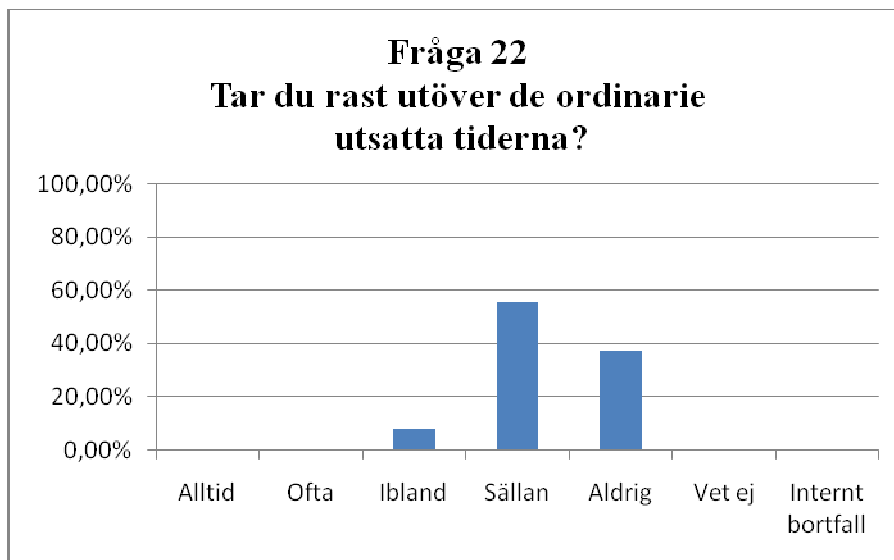
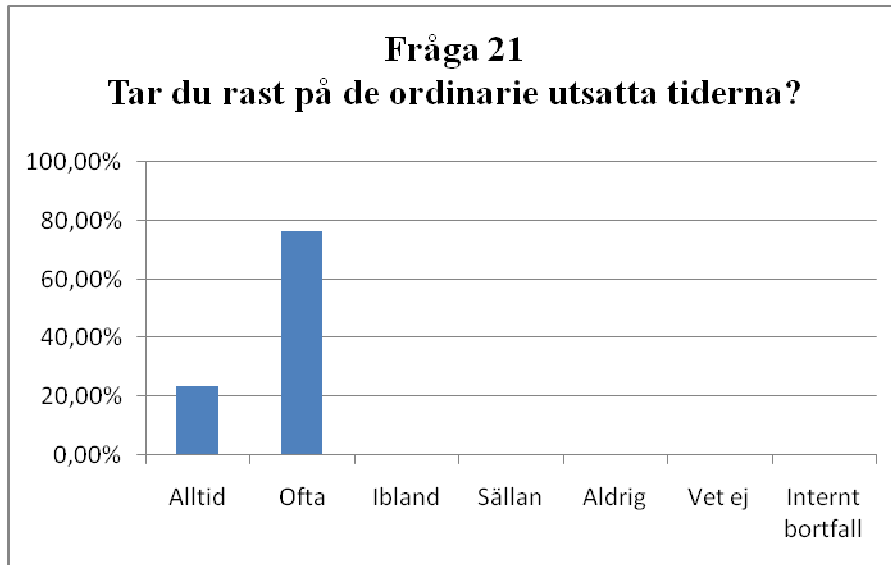


### Fråga 19

I vilken utsträckning påverkas ditt övertidsarbete av om revisorerna på din arbetsplats arbetar övertid?

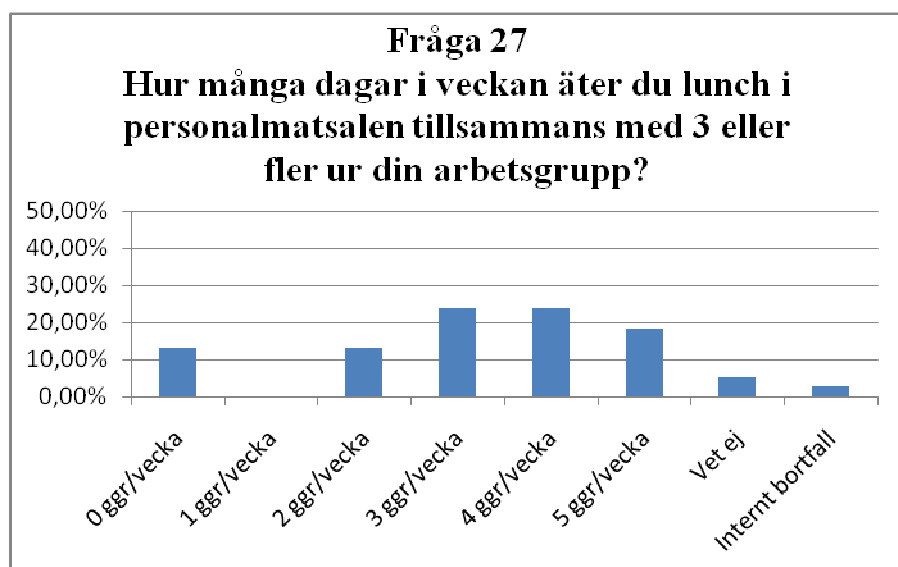
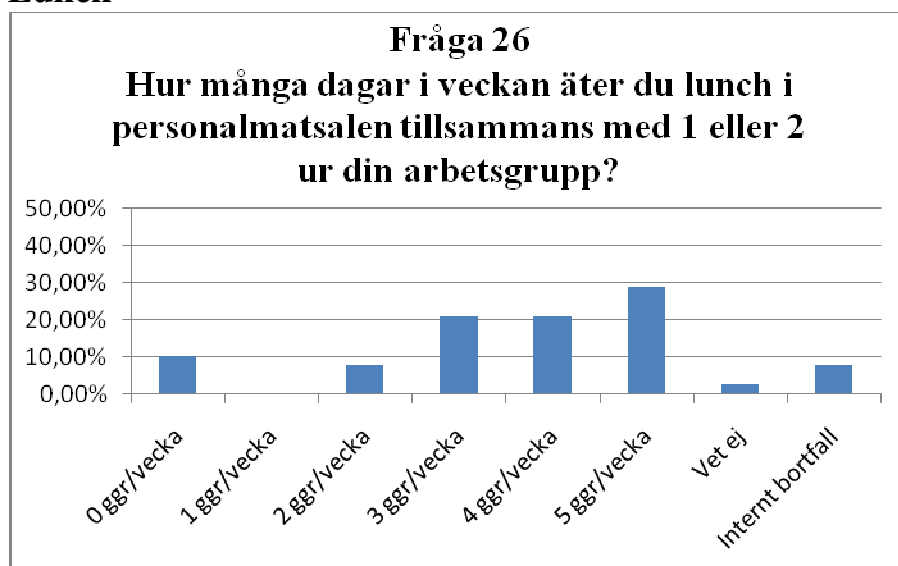


## Rast



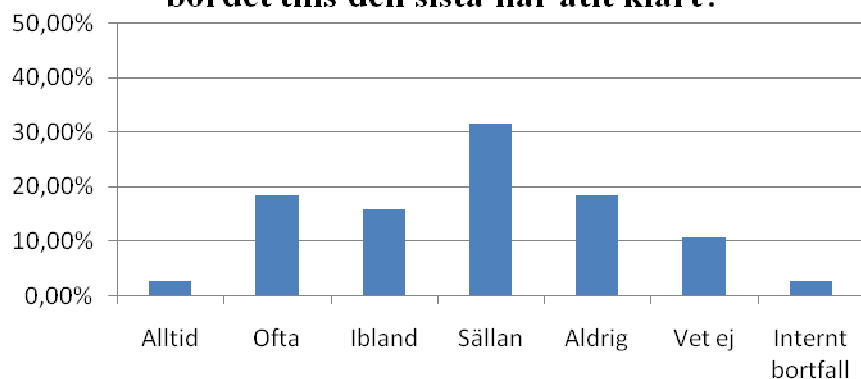


## Lunch



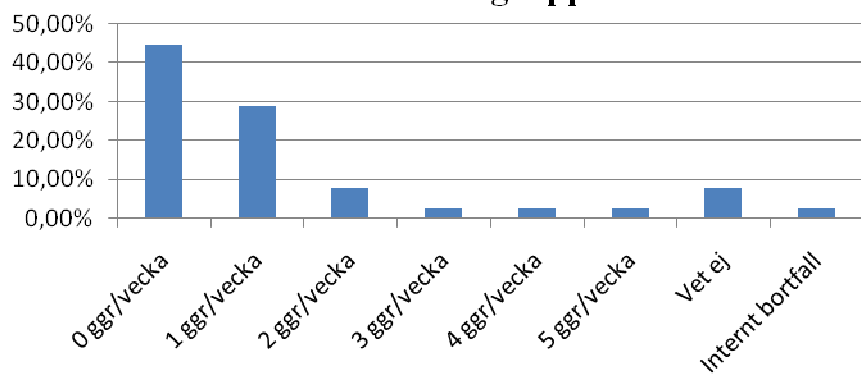
### Fråga 28

**Då ni äter lunch tillsammans i personalmatsalen, sitter alla kvar vid bordet tills den sista har ätit klart?**



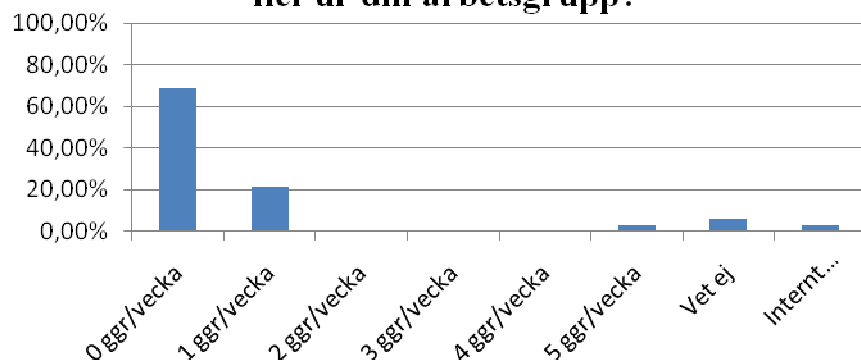
### Fråga 29

**Hur många dagar i veckan äter du lunch på lunchrestaurang tillsammans med 1 eller 2 ur din arbetsgrupp?**



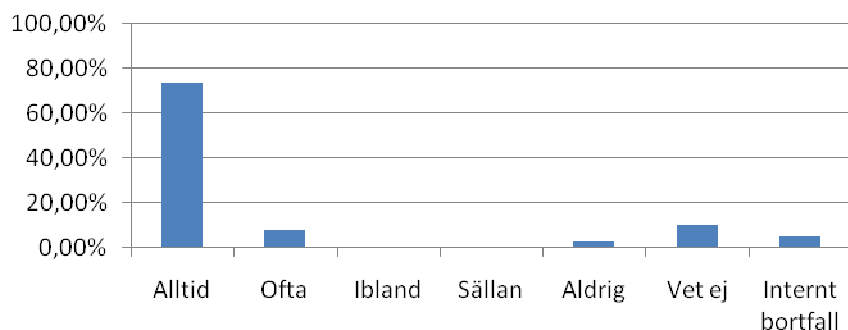
### Fråga 30

**Hur många dagar i veckan äter du lunch på lunchrestaurang tillsammans med 3 eller fler ur din arbetsgrupp?**



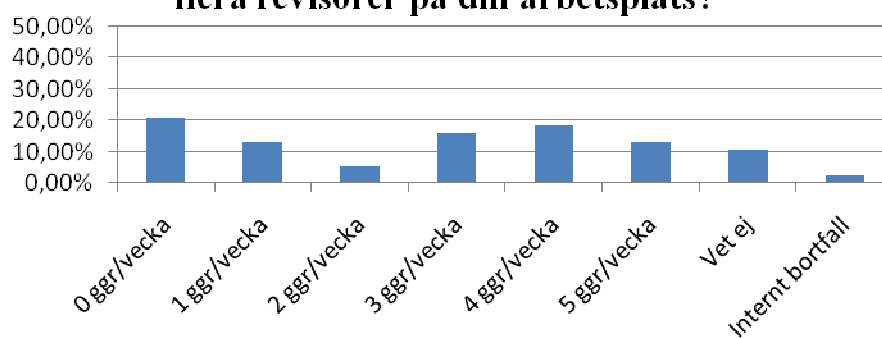
### Fråga 31

**Om ni äter lunch tillsammans på lunchrestaurang, sitter alla kvar vid bordet tills den siste har ätit klart?**



### Fråga 32

**Hur ofta äter du i genomsnitt lunch i personalmatsalen eller på annan lunchrestaurang tillsammans med 1 eller flera revisorer på din arbetsplats?**





## Bilaga 4 - Beskrivande statistik

Enkätundersökning	Antal	Min	Max	Medelvärde
Fråga 1	35	1 (1)	2 (2)	1,89
Fråga 2	35	26	64	40
Fråga 3	37	1 (1)	6 (3)	1,22
Fråga 4	38	1 (1)	5 (1)	1,0
Fråga 5	38	1 (1)	5 (2)	1,34
Fråga 6	38	1 (1)	5 (4)	2,26
Fråga 9	37	1 (1)	6 (5)	2,08
Fråga 10	36	1 (1)	6 (6)	3,72
Fråga 11	37	1 (1)	5 (5)	1,86
Fråga 12	36	1 (1)	5 (5)	2,61
Fråga 15	35	1 (1)	10 (10)	2,67
Fråga 16	42	1 (1)	6 (6)	1,95
Fråga 17	30	1 (1)	7 (7)	2,16
Fråga 18	30	1 (2)	7 (7)	4,4
Fråga 19	30	1 (3)	6 (6)	4,16
Fråga 21	38	1 (1)	6 (2)	1,76
Fråga 22	38	1 (3)	6 (5)	4,29
Fråga 23	37	1 (2)	6 (6)	4,16
Fråga 24	37	1 (2)	5 (5)	3,76
Fråga 26	35	1 (1)	7 (7)	4,51
Fråga 27	37	1 (1)	7 (7)	4,24
Fråga 28	37	1 (1)	6 (6)	3,78
Fråga 29	37	1 (1)	7 (7)	2,27
Fråga 30	37	1 (1)	7 (7)	1,68
Fråga 31	36	1 (1)	6 (6)	1,75
Fråga 32	37	1 (1)	7 (7)	3,81

Denna tabell visar medelvärdet av samtliga frågor (förutom sju stycken där medelvärdet ej kunde beräknas då dessa var helt öppna). I första kolumnen anges frågans nummer, därefter det totala antalet svarande. I de tredje och fjärde kolumnerna står det lägsta respektive det högsta svarsalternativ som kunde väljas. Siffrorna i parenteserna utgörs av det lägsta respektive det högsta svarsalternativ som valdes av respondenterna. I den sista kolumnen finns svarens medelvärde.