



Institutionen för ekonomi

Kandidatuppsats

HT 2007

Profilen som får dig anställd vid en revisionsbyrå?!

Handledare:
Torbjörn Tagesson

Examinator:
Sven-Olof Collin

Författare:
Carl-Johan Nyhlén
Patrik Söderstedt
Annika Thorstenson

Förord

Denna kandidatuppsats är skriven vid Högskolan i Kristianstad under höstterminen 2007. Vi vill tacka alla de personer som på olika sätt bidragit till uppsatsen.

Vi vill tacka vår handledare Torbjörn Tagesson, som under hela arbetets gång väglett oss med sin erfarenhet och vishet.

Samtidigt vill vi även tacka Pernilla Broberg för hjälp med statistiken.

Slutligen vill vi tacka alla revisionsbyråer och respondenter som tog sig tid att medverka i undersökningen.

Carl-Johan Nyhlén

Patrik Söderstedt

Annika Thorstenson

Sammanfattning

Syftet med uppsatsen är att ta reda på vad det är som styr revisionsbyråernas val av nytutexaminerade studenter, detta får vi fram genom våra hypoteser samt genom att få fram en profil på nyanställda revisorsassistenter. Vi kommer dessutom att ta fram en profil på sista års studenter på ett civilekonomprogram med inriktning mot revisor/controller. Dessa profiler kommer vi sedan att jämföra med varandra. Jämförelsen gör att vi kan se om det finns likheter/olikheter mellan grupperna. Om studenterna så att säga uppfyller det som revisionsbyråerna efterfrågar. Dock är huvudsyftet med uppsatsen att ta reda på vad det är som styr revisionsbyråernas val av nytutexaminerade studenter. Profilerna på de båda grupperna får vi genom att ställa ett antal frågor i en telefonintervju. Frågorna är utformade för att ge svar på våra hypoteser så att vi kan förkasta eller inte förkasta dom. Till stöd för våra hypoteser har vi funnit argumentation som vi knutit till hypoteserna genom förenklingar av redan befintliga teorier. Då vi använder oss av redan befintliga teorier och hypotesprövningar använder vi oss av en deduktiv ansats vid undersökningen. Vid undersökningen har vi använt oss av ett representativt urval för att kunna generalisera om hela målpopulationen. I analysen har vi testat våra hypoteser för att senare kunna förkasta eller inte förkasta dom och dra slutsatser. Profilen vi fått fram på de nyanställda visar att för att öka dina chanser till anställning som revisorsassistent ska du vara: en kvinna på mellan 25 – 29 år, du ska ha studerat på endast ett lärosäte, ha magisterexamen och uppfylla revisorsnämndens teoretiska krav, dock behöver betygen inte vara höga, du ska ha en koppling till orten där du söker tjänsten och du ska ha arbetat extra inom ekonomi under studietiden, dessutom ska du ha en hög social kompetens och en hög motivation samtidigt som du är en ansvarsfull människa.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Problem.....	6
1.3 Syfte.....	8
1.4 Uppsatsens disposition.....	8
2 METOD	9
2.1 Uppsatsens metod.....	9
2.2 Kapitelsammanfattning.....	11
3 TEORI	12
3.1 Institutionell teori.....	12
3.2 Beslutsteori.....	13
3.3 Rekryterings- och urvalsprocessen.....	15
3.4 Hypoteser.....	16
3.5 Sammanfattning hypoteser.....	29
3.6 Kapitelsammanfattning.....	30
4 EMPIRISK METOD	32
4.1 Undersökningsmetod.....	32
4.2 Datainsamling.....	34
4.3 Urval och bortfall.....	35
4.4 Operationalisering.....	37
4.5 Kapitelsammanfattning.....	41
5 ANALYS	42
5.1 Inledning.....	42
5.2 Struktur.....	42
5.3 Sammanfattande resultat av hypotesprövning.....	50
5.4 Intressanta samband mellan olika variabler.....	51
5.5 Jämförelse mellan stora och medelstora/små revisionsbyråer.....	52
5.6 Jämförelse av profiler.....	55
5.7 Logistisk regressionsanalys.....	60
6.1 Sammanfattning.....	63
6.2 Slutsatser.....	63
6.3 Förslag till fortsatt forskning.....	70

BILAGOR

1 INLEDNING

I inledningen ges en introduktion till vikten av att rekrytera rätt person vid nyanställning samt en inblick i professionen revision. Detta följs upp av syftet med uppsatsen. Kapitlet avslutas med uppsatsens fortsatta disposition.

1.1 Bakgrund

Att rekrytera rätt personer är av stor vikt. Enligt Campbell och Summers (1995) är det en kritisk faktor för framgång. Lyckas man välja rätt personer kan man spara tid och pengar vid upplärning. Blir valet fel är det svårt att kompensera detta. Segalla, Sauquet och Turati (2001) skriver att de anställda är en av de mest värdefulla resurserna som ett företag kan ha för att förbli konkurrenskraftigt på marknaden. Vidare skriver de också att de anställda kan bli en av de största kostnaderna om de inte uppfyller det interna behovet och anpassar sig till marknaden.

Halling (2007) skriver en artikel som heter ”Vad anser byråerna om revisorernas utbildning?”. En fråga som är intressant och i högsta grad aktuell då detta nummer av Balans i skrivande stund endast är några veckor gammalt. Eftersom Balans utges av FAR SRS som är branschorganisationen för revisorer och rådgivare får man anse frågeställningen klart relevant. I denna uppsats kommer vi dock inte att beröra utformningen av utbildningar utan vi kommer istället att undersöka vad studenten personligen kan göra för att öka sin anställbarhet på en revisionsbyrå.

Med revisionsbyrå menas ett företag som utför revision och det finns två titlar på revisorer, godkänd och auktoriserad revisor. Utbildningskravet för att få avlägga revisorsexamen (godkänd revisor) omfattar högskoleexamen i företagsekonomi med studier i bl.a. redovisning och associationsrätt på 120 poäng (180 hp. enligt Bolognaprocessen). Därefter är det krav på minst tre års erfarenhet av arbete på revisionsbyrå, detta ska avslutas med ett avklarat prov från Revisorsnämnden.

Ytterligare två års praktik och sammanlagt minst 160 poäng (240 hp. enligt Bologna-processen) gäller för högre revisorsexamen (auktoriserad revisor) med ett nytt avklarat prov från Revisorsnämnden. (www.revisorsnamnden.se)

Storleken på revisionsbyråer skiljer sig avsevärt. Det kan vara allt från några få anställda till flera tusen. Även när det gäller arbetsområden kan det finnas klara skillnader utöver revision som alla givetvis har. Som exempel kan nämnas revisionsbyråerna Deloitte samt Cederblad & Co. Enligt deras hemsidor kan man utläsa att Deloitte i Sverige har 1000 stycken anställda medan Cederblad & Co har ett tjugotal. Vidare så erbjuder Deloitte ett stort antal tjänster som revision, förvärv och avyttringar, riskhantering, skatterådgivning, värdering, svensk kod för bolagsstyrning, med flera. Till skillnad från Cederblad & Co som skriver "Vi erbjuder kvalificerad revision samt konsultationer inom ekonomi-, skatte- och managementområdet".

Det finns en magisteruppsats som är skriven av Ejnefjäll och Strådalen (2005). I uppsatsen kan man läsa om vilka egenskaper, förmågor och kunskaper som ses som attraktiva hos en civilekonom. Eftersom vi som författare till denna uppsats läser en ekonomutbildning med inriktning mot revision finner vi det särskilt intressant att rikta fokus mot nytexaminerade ekonomistudenters möjligheter att få jobb som revisorsassistenter på en revisionsbyrå.

1.2 Problem

På revisionsbyrån Lindebergs Grant Thorntons hemsida finns förslag på uppsatsämnen. Ett av förslagen heter "Vad styr ekonomistudenters val av arbetsgivare?". Istället för att arbeta med just denna frågeställning har vi valt att helt enkelt vända på den. Innebörden av den vändningen blir att vi istället vill undersöka vad det är som styr revisionsbyråernas val av studenter. Vi vill försöka få fram en profil på den nytexaminerade som får anställning vid revisionsbyråer. Genom att ta fram denna profil är vår förhoppning att ge ekonomistudenten en ökad möjlighet att få anställning efter studierna. Vi kommer även att genomföra

en undersökning på sista års studenter på ett civilekonomprogram med inriktning mot revisor/controller. Tanken är att vi då kan jämföra dessa två grupper för att se om studenterna matchar profilen på de nyanställda, vi vill se om det eventuellt finns likheter/olikheter. Utöver detta kommer vi också att göra vissa jämförelser mellan stora och medelstora/små byråer.

William Brower (2007) föreslår att man som företag ska ta sig ut till skolorna för att etablera en kontakt med dem och därigenom tidigt kunna fånga upp studenterna. Brower menar vidare att det är viktigt att lägga tid på att rekrytera rätt personer och att man ska tänka långsiktigt när det gäller att bygga ett team med rätt laganda. En del revisionsbyråer har etablerat kontakt med skolor och det kan få en att undra om den personliga kontakten som kan uppstå mellan studenten och byrån leder till anställning.

I en studie som gjordes i en artikel av Chatman (1991) ingick 171 stycken nyanställda. Anställningen var deras första inom revision och de hade alla fått anställning vid någon av de åtta största publika revisionsbyråerna i USA. Studien visade tendenser på att de anställda som hade samma värderingar som byrån var nöjdare och stannade därmed längre. (Chatman, 1991) Eftersom det kostar mycket att nyanställa (Lindelöw, 2003) är det viktigt för byråerna att hitta rätt personer.

Det är viktigt för byråerna att ha väl fungerande rekryteringar som leder fram till anställning av rätt personer. Rekryteringsprocessen är en kostsam och krävande process. Än kostsammare blir det om fel personer skulle anställas (därför läggs det mycket resurser på att få rätt personer). Man ska inte se rekryteringsprocessen som något som varar över en månads tid utan istället som en lång ständigt pågående process. Events och kontakter med skolor ska ses som en del i processen. (Busta, Becker, Saly, Sathe & Mooney, 2007)

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är att ta reda på vad det är som styr revisionsbyråernas val av nytexaminerade studenter. Vi kommer även att göra en undersökning på sista års studenter på ett civilekonomprogram med inriktning mot revisor/controller. Detta möjliggör en jämförelse mellan anställda och studenter.

1.4 Uppsatsens disposition

Kapitel 2: Metod

Här beskrivs uppsatsens metod. Vid val av angreppssätt finns två ansatser. Uppsatsen utgår från den deduktiva ansatsen. Valet av denna ansats möjliggör generaliserbarhet av analyserade resultat.

Kapitel 3: Teori

De tre olika teorierna beslutsteorin, institutionella teorin och rekryterings- och urvalsprocessen presenteras. Kapitlet avslutas med hypoteser, först presenteras varje hypotes för sig med en argumentation som följs av hypotesen, sedan följer en sammanfattning av samtliga hypoteser

Kapitel 4: Empirisk metod

Kapitlet visar hur empirisk data har samlats in, vilka urval som har gjorts och eventuella bortfall. Vi visar även vad som gjorts för att få undersökningen så valid och reliabel som möjligt. Detta följs av operationaliseringen.

Kapitel 5: Analys

Det empiriska datamaterialet analyseras genom statistiska tester. De olika testerna visar om hypoteserna kan förkastas eller inte. Kapitlet avslutas med en sammanfattande hypotesprövning.

Kapitel 6: Sammanfattning och slutsatser

Kapitlet inleds med en sammanfattning av uppsatsen till och med analysen. Därefter följer slutsatserna som vi dragit av analysen. Avslutningsvis kommer förslag på fortsatt forskning.

2 METOD

I detta kapitel beskrivs uppsatsens utgångspunkter. Som utgångspunkt vid val av angreppssätt följer uppsatsen den deduktiva ansatsen. Vid utformning av hypoteser används förenklingar av tre redan befintliga teorier.

2.1 Uppsatsens metod

Syftet med denna uppsats är att undersöka vad som styr revisionsbyråernas val av nyutexaminerade studenter, samt att göra en jämförelse mellan dessa nyanställda och sista års studenter. För att uppnå vårt huvudsyfte kommer vi i vår undersökning göra förenklingar och generaliseringar ur redan befintlig teori för att förklara vad som styr revisionsbyråernas val av nyutexaminerade studenter. Vi kommer att använda oss av ett flertal redan befintliga teorier för att realisera vårt syfte med undersökningen.

Det finns två olika angreppssätt som man kan utgå från vid sin undersökning, deduktiv ansats och induktiv ansats. Det tillvägagångssätt vi har valt att arbeta utifrån är deduktivt, enligt Saunders, Lewis och Thornhill (2007) utgår man från teorin för att beskriva verkligheten för att senare testa om teorin stämmer överens med verkligheten. Vi kommer utifrån denna ansats att skapa hypoteser som vi sedan testar om de kan förkastas eller inte förkastas. En annan fördel med den deduktiva ansatsen är att vi kan generalisera utifrån det resultat man har analyserat. Men detta kräver att man har undersökt ett tillräckligt antal (Saunders et al, 2007). Detta kommer vi dock att göra eftersom vi ska intervjua ett stort antal nyanställda revisorsassistenter samt en hel klass sista års studenter.

Den induktiva ansatsen hade varit lämplig om det hade varit brist på teorier vilket det inte var i vårt fall. Med denna ansats skapar man en teori utifrån verkligheten (Saunders et al, 2007). Tidsmässigt gynnas vi även av valet av den deduktiva metoden, då det enligt Deegan och Unerman (2006) krävs långa perioder av noggrann observation för att konstruera teorier enligt det induktiva angreppssättet.

När vi skapar våra hypoteser kommer vi att använda oss av tre redan befintliga teorier som ska förklara vad som styr revisionsbyråernas val av nytutexaminerade studenter. Dessa tre teorier är Institutionell teori, Beslutsteorin och Rekryterings- och urvalsprocessen.

Institutionell teori är allmänt att organisationer låter sig påverkas av sin institutionella omgivning och anammar strukturer och/eller praxis som är socialt legitima och som är lämpliga organisationsval (DiMaggio & Powell, 1983). Vi har valt att använda oss av denna teori vid skapandet av en del av våra hypoteser med tanke på att revisionsbyråerna låter sig påverkas av sin omgivning vid valet av nytutexaminerad student. Men även att revisionsbyråerna gör vissa val för att behålla den ställning som professionen har i samhället. En annan intressant anledning för att använda sig av institutionell teori är att revisionsbyråerna söker legitimitet av sin omgivning och det får det genom imitation av andra framgångsrika byråer. Detta minskar revisionsbyråns risk att anställa fel nytutexaminerad student.

Beslutsteorin handlar om att genom olika avvägningar komma fram till det bästa beslutet. (Simon, 1960) Valet av denna teori beror på att revisionsbyråerna måste fatta en mängd olika beslut när de anställer en ny person till deras byrå.

Rekryterings- och urvalsprocessen följer en logisk sekvens från förberedelser med rekryteringsbehov, kravprofil och val av media till själva sökprocessen med annonsering, mottagande av ansökningar, grovgallring, intervjuer, urval och slutligen avtal (Lindelöw, 2003).

En teori som vi valde bort men som vi hade kunnat använda oss av och som hade kunnat passa som teori i vår undersökning är legitimitetsteorin. Denna teori innebär att det finns normer och gränser inom varje samhälle som ett företag verkar i och att företaget hela tiden försöker hålla sig inom/till dessa. Detta för att deras handlingar och aktiviteter ska vara legitima. Dessa gränser och normer

förändras över tiden och då gäller det att även företagen följer förändringen. Teorin grundar sig på att det finns ett ”socialt kontrakt” mellan företaget och i samhället där företaget verkar (Deegan & Unerman, 2006). Anledningen till varför legitimitetsteorin var aktuell för oss var att det hade varit intressant att undersöka om revisionsbyråernas val av nyutexaminerade studenter har förändrats efter de stora redovisningsskandalerna i USA där bland annat Arthur Andersen var inblandat. Här hade det varit intressant att se hur profilen av en nyanställd revisorsassistent har förändrats. Det främsta argumentet till varför vi valde bort legitimitetsteorin var att vi endast valde att undersöka revisorsassistenter som hade fått anställning efter den 1 augusti 2006.

2.2 Kapitelsammanfattning

Målet med uppsatsen är att få fram en profil på nyanställda revisorsassistenter, samt att få fram en profil på sista års studenter för att sedan kunna göra en jämförelse mellan dessa två grupper. Vid val av angreppssätt för att nå detta mål har vi valt den deduktiva ansatsen. Anledningen till att vi valt den deduktiva istället för den induktiva är att genom den deduktiva ansatsen ges möjligheten att ställa hypoteser som sedan kan testas. Tidsmässigt gynnas vi också av valet av den deduktiva. Vid skapandet av hypoteserna har vi använt oss av beslutsteorin, rekryterings- och yrvalsprocessen och den institutionella teorin.

3 TEORI

Först presenteras de tre teorierna som används vid utformningen av hypoteserna. Därefter följer faktorerna som påverkar revisionsbyråerna val av nyutexaminerade. Argumentationen kring faktorerna och användningen av teorierna utmynnar i hypoteserna. Kapitlet avslutas med en sammanfattning över hypoteserna och en kapitelsammanfattning.

3.1 Institutionell teori

Enligt Falkman (2000) finns det två stycken olika inriktningar av institutionell teori. En som är skapad av nationalekonomer och en som är skapad av sociologer. Vidare menar Falkman att den främsta skillnaden mellan dessa två teorier är att den sociologiska teorin inte fokuserar på det ekonomiska utbytet utan på dess sociala interaktion mellan individer och hur det inverkar på det mänskliga beteendet. Den institutionell teori som ligger till grund för våra hypoteser är den sociologiska inriktningen eftersom det är den sociala interaktionen och det mänskliga beteendet som är intressant i vår undersökning. Både medvetna och undermedvetna avsikter påverkar det mänskliga beteendet. Att detta har blivit accepterat är kanske den viktigaste utvecklingen efter att den sociologiska teorin har präglat institutionalismen (Falkman, 2000).

Institutionell teori utgår ifrån att organisationer tillämpar strukturer och praxis som anses legitima av andra organisationer inom dess sektor, oavsett om de är de mest lämpliga (Carpenter & Feroz, 2001). Upphovsmannen till den institutionella teorin, Philip Selznick, menar att organisationen anpassar sig till samhällets värderingar och sin omgivning. Legitimerade strukturer eller praxis kan spridas till organisationer i samma sektor genom tradition, imitation eller normativ påtryckning. Enligt DiMaggio och Powell (1983) är institutionell teori baserad på förutsättningen att organisationer låter sig påverkas av sin institutionella omgivning och anammar strukturer och/eller praxis som är socialt legitima och är lämpliga organisationsval. Vidare menar DiMaggio och Powell att organisationer

inte enbart konkurrerar om resurser och kunder utan även om politisk makt och institutionell legitimitet, för både socialt och ekonomiskt värde. Det blir en harmonisering och likriktning kring vissa dominerande normer för om organisationer ska överleva krävs det att de anpassar sig till accepterade normer (Carpenter & Feroz, 1992).

Det finns tre stycken mekanismer (isomorfismer) som visar hur institutionell förändring förekommer. De utgör grunden för vad som influerar organisationerna.

Den första mekanismen innebär enligt DiMaggio och Powell (1983) formella och informella påtryckningar på organisationen av andra organisationer som de är beroende av. Men även kulturella förväntningar som omgivningen har inom den sektor där de är verksamma. Detta kan uppfattas som ett tvång att rätta sig efter.

Enligt Deegan och Unerman (2006) innebär den andra mekanismen att organisationen härmar andra organisationer som är framgångsrika inom samma sektor för att åstadkomma komparativa fördelar som legitimitet. Genom att imitera andra organisationer menar författarna vidare att det minskar risker och osäkerheter.

Den tredje mekanismen är när professionella grupper sätter upp standarder och normativa regler för hur man ska uppträda och handla i olika situationer. Det är speciellt två aspekter som är viktiga inom denna mekanism. Den första är utbildning och legitimitet skapad av universitetsspecialister. Den andra är tillväxten och utvecklingen av professionella nätverk där globala organisationer med nya modeller sprids ut snabbt (DiMaggio & Powell, 1983).

3.2 Beslutsteori

Att fatta ett beslut handlar om att göra ett val. Många gånger står man inför olika vägval. Man måste genom olika avvägningar välja bort och till slut bestämma sig för ett slutgiltigt val. (Hedberg, 1980)

Den process som normalt förknippas med beslutstagande kallas för beslutsprocessen. Denna kan delas in i olika faser. Första fasen är utredningsfasen som kortfattat består av insamling av data, sammanställning och analys där olika alternativ ställs mot varandra. Andra fasen är genomförandefasen. I denna genomför man beslutet. Många gånger använder man också en tredje och sista fas vid namnet utvärderingsfasen som visar om beslutet man fattat varit det rätta (Hedberg, 1980).

Denna process stämmer väl överens med den klassiska beslutsprocessen som lanserades för många år sedan av Herbert Simon. I Simons modell finns det också tre faser. Första fasen består av informationssökning. Andra fasen innebär kortfattat att man jämför olika handlingsalternativ. Och i tredje fasen vägs alternativen mot varandra i syfte att få ett beslut till stånd. (Simon, 1960) Vidare skriver Simon att dessa tre steg påminner mycket om de tre stegen gällande problemlösning som John Dewey skrev om redan 1910. Vad är problemet? Vilka är alternativen? Vilket alternativ är bäst?

Enligt Hedberg (1980) är beslutsprocessen inte alltid så rak och direkt. Ett beslut kan föranledas av ett problem. Förenklat blir då beslutsprocessen att man går från problemupptäckt till reaktion som löses genom handling.

På 1950-talet beskrevs beslutsfattande som nyttomaximerande. Beslut som togs var i hög grad baserade på hur mycket nytta de gjorde för beslutstagaren. Detta är enligt Falkman (2000) utgångspunkten för den klassiska beslutsteorin, även kallad för den traditionella. För att kunna ta bra beslut förutsätts det att det som är bra för beslutsfattaren också är bra för andra (Falkman, 2000).

För att nå det optimala beslutet bör beslutsfattaren vara fullständigt rationell (Falkman, 2000). Den fullständigt rationelle beslutsfattaren har tillgång till all information och kan dessutom identifiera alla olika beslutsvägar man kan gå. Utifrån detta tar den rationella beslutsfattaren det bästa beslutet (Hedberg, 1980). I

verkligheten är detta inte genomförbart då man inte kan få tillgång till all information. Man talar då om den begränsat rationelle beslutsfattaren. Möjligheten att ta fram alla beslutsalternativ saknas. Beslutsfattaren får göra bästa möjliga av situationen och fatta ett beslut baserat på den tillgängliga informationen (Hedberg, 1980).

Att fatta ett beslut handlar inte bara om tillgången av tid, information, om beslutet gynnar en själv osv. Det handlar också om till exempel faktorer som samvete, det emotionella och hur andra uppfattar beslutet man tar. Svenson och Salo (2007) visar att även sociala och psykologiska faktorer har betydelse vid beslutsfattande.

3.3 Rekryterings- och urvalsprocessen

När ny personal skall anställas är det viktigt för den rekryteringsansvariga på företaget att hitta den person som är bäst lämpad för den sökta platsen. Det är speciellt viktigt inom tjänsteföretag som t.ex. revisionsbyrå där det är personalens kompetens som säljs och som avgör hur framgångsrikt företaget kommer att vara.

Den första delen i en rekrytering är att göra ett beslut om att det ska rekryteras, organisationen måste identifiera ett behov. Det kan vara att företaget är underbemannat, saknar en viss typ av kompetens eller behöva ersätta någon som skall sluta (Lindelöw, 2003).

Den andra delen i en rekrytering är att ta fram en befattningsbeskrivning som berättar om tjänsten som skall tillsättas och vilka arbets- och ansvarsområde den har (Lindelöw, 2003). Därefter tar man fram en kravprofil (Lindelöw). Denna profil beskriver vilka krav de har på de sökande.

Prien (1992) har delat upp de olika kraven i

- ”måste”-krav, krav vi inte kan göra avkall på
- ”önskas”-krav, de som är till fördel om de uppfylls
- ”överensstämmelse”-krav vilket ger den sökande möjligheten att själv se om de passar för tjänsten

Därefter utformar de en annons som de går ut med till de olika mediavalen som de bestämt sig för. Det kan vara allt från tidningar, annons på den egna hemsidan och dags- eller fackpress. Ett annat alternativ som har blivit allt vanligare är att anlita en rekryteringsfirma som i sin tur annonserar efter lämpliga kandidater (Lindelöw, 2003).

När väl ansökningstiden är slut är det dags att börja gallra för att hitta de mest intressanta personer som sökt. När man gjort den gallringen kallar man de personer man vill prata med till en första intervju. Oftast är de första mötena inte så omfattande, utan de är mer till för att organisationen och den sökande ska lära känna varandra lite bättre. Utifrån denna första intervju väljer organisationen ut de två eller tre kandidater som bäst passade in på tjänsten som utannonserades och man gör ytterligare personbedömningar (Lindelöw, 2003). Enligt Tixier (1996) är det vanligt att göra olika personlighetstester och intelligenstester. Även Violette och Shields (2007) beskriver i sin artikel om hur man kan göra personlighetstest och intelligenstest. Till sist gör man sluturvalet, förhandlar och sluter avtal och eventuellt gör man hälsokontroller (Lindelöw, 2003).

Givetvis skiljer sig rekryterings- och urvalsprocessen åt i olika företag men så här ser den ut i stort. Större företag har för det mesta skapat en process som passar deras företag medan de mindre ofta varken har tid eller råd att bygga upp en sådan. Även internrekrytering innebär ett flertal fördelar då kostnaden blir betydligt lägre än vid externrekrytering, personen har redan kunskap om företaget och processen går mycket snabbare. Nackdelen kan vara att det inte kommer in något nytt blod i företaget.

3.4 Hypoteser

3.4.1 Kön

Petit (2007) menar att arbetstagaren föredrar unga män framför kvinnor när det gäller att anställa någon på längre sikt. Vad beror då detta på? Är det på grund av

att unga kvinnor börjar fundera på att skaffa barn eller är det andra egenskaper hos män som gör att de är mer attraktiva vid anställning än kvinnor?

I artikeln "Careers: How law firms should be more flexible" skriver de att de flesta kvinnor når ett skede i livet då de börjar tänka på att skaffa familj och barn. Många gånger blir detta vändpunkten i deras karriär. Det blir kanske inte lika viktigt för kvinnan att vara "karriärkvinnan" utan nu blir det man och barn som är det viktigaste. Denna tidpunkt är väldigt varierande men år 2006 var förstföderskan 29 år gammal (Statistiska centralbyråns hemsida).

Nu kan man ju fråga sig om det har betydelse när man söker jobb. Är det en nackdel att vara kvinna runt 25-30 år? Det kanske är en nackdel att vara kvinna och redan ha barn eftersom man inte har den tiden att lägga på arbete som en revisionsbyrå eventuellt kräver. Jacobs (2003) skriver att en kvinnas familjeförpliktelser kan vara ett hinder när det gäller att göra karriär. Han skriver vidare att män blir oftare befordrade till en högre tjänst än vad kvinnor blir. Detta gäller även partnerskap. Collin, Jonnergård, Qvick, Silfverberg och Zabit (2007) skriver att även om många kvinnor börjar i branschen så är det få kvinnor som uppnår de högre befattningarna och partnerskap.

Enligt den institutionella teorin finns där en isomorfism som är normativ påtryckning där professionella grupper sätter upp standarder och normativa regler för hur man ska uppträda. Tidigare var professionen revision väldigt mansdominerad, detta kan leda till att rekryteraren undermedvetet väljer en man före en kvinna då det ska nyanställas. Även i rekryterings- och urvalsprocessen kan revisionsbyrån i ett tidigt skede göra ett urval att välja bort någon p.g.a. deras kön.

Hypotes 1: Fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer

3.4.2 Ålder

En intressant faktor att undersöka i vad som styr revisionsbyråernas val av nytutexaminerade studenter är ålder. Har det betydelse för arbetsgivaren hur gammal den nytutexaminerade är?

Enligt institutionell teori kan det uppfattas som tvång att rätta sig efter de kulturella förväntningar och normer som omgivningen har på organisationen. Anpassar sig inte organisationen till dessa accepterade normer kan det vara svårt för organisationen att överleva (DiMaggio & Powell, 1983). Saks och Waldman (1998) menar att det finns en begränsad åldersspridning och starka åldersnormer för revisorsassistenter. Detta stärks även av Lawrence (1988) som anser att det finns åldersnormer för vad allmänheten tycker är lämplig för en individ som innehar ett speciellt yrke. Revisorsassistenter har ett rykte om sig att vara nära den ålder som traditionella nytutexaminerade besitter (Saks & Waldman, 1983). Vidare menar författarna att dessa individer som anställs inte är ”gamla” i samhället utan att de endast anses som ”gamla” för den specifika tjänsten. Det kan vara att revisionsbyråerna känner sig tvingade att följa accepterade åldersnormer.

Eftersom revisorsassistenter har ett rykte om sig att vara nära den ålder som traditionella nytutexaminerade besitter anser Saks och Waldman (1998) att det kan ge de äldre minskade chanser för anställning. Gallringen är den del av rekryteringsprocessen där företaget försöker finna de intressantaste personerna till den tänkta tjänsten (Lindelöw, 2003). Redan i detta steg kan de som anses för gamla gallras bort och detta enbart på grund av deras ålder.

Åldern kan spela roll när arbetsgivaren ska fatta sitt beslut om att anställa en individ. Speciellt om den tilltänkta tjänsten generellt sett innehåvs av yngre medarbetare och den sökande anses äldre (Gordon & Arvey, 1986). Detta kan innebära ett problem i beslutsprocessen för den organisation som ska anställa. Dessa argument leder oss fram till hypotesen:

Hypotes 2: Det är fler yngre än äldre som får anställning

3.4.3 Utbildning

Den teoretiska utbildning som krävs för att bli revisor har varit ett flitigt diskuterat område. I Sverige ifrågasattes utbildningen senast i Balans där det fanns synpunkter om att kurser i redovisning skulle vara fler och att praktik saknades på utbildningen (Halling, 2007). Men även i andra delar av världen pågår diskussionen. Enligt Grumet (2007) har många revisorer i USA påpekat brister hos de nyutexaminerade studenterna. De tycker att nyexaminerade studenter generellt tar sin examen med otillräckliga kommunikationsfärdigheter. Det är även någonting Grace och Gilsdorf (2004) påpekar i sin studie. Ett resultat av detta blir att de blir oförmögna att anpassa sig till förändringar på arbetsplatsen (Grumet, 2007).

Enligt det normativa synsättet utövas påtryckningar från professionella yrkesgrupper för att befrämja sin ställning och inflytande (DiMaggio & Powell, 1983). Här ser vi en koppling till faktorn utbildning. Revisorer använder sig av påtryckningar för att förbättra den teoretiska utbildningen. Lyckas de inte med detta kan standarden på revisorer i framtiden försämrats vilket kan leda till ifrågasättande av yrkesrollen. Grumet (2007) anser att det inte finns någon viktigare fråga idag att lösa än utbildningens brister. Vidare menar han att "The profession's future depends on the education of tomorrow's CPA's". DiMaggio och Powell (1983, s.152) påpekar att "universities and professional training institutions are important centers for the development of organizational norms among professional manager and their staff".

Eftersom dagens utbildning är ifrågasatt kan det vara intressant att undersöka om revisionsbyråerna följer de teoretiska krav som krävs för auktorisation när de anställer. Enligt Öhrlings PricewaterhouseCoopers hemsida är deras mål att deras revisorer ska bli auktoriserade. Därför tycker de att det är en fördel att man uppfyller revisorsnämndens teoretiska krav för auktorisation (Bilaga 1) redan när du söker jobb.

En intressant fråga är om man som nytexaminerad kan få anställning som revisorsassistent fastän man inte uppfyller Revisorsnämndens krav för auktoriserad revisor, eller gallras denna individ bort direkt från rekryteringsprocessen. Detta leder oss fram till hypotesen:

Hypotes 3: De som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor

3.4.4 Betyg

Enligt Siegel (2000) kan man läsa att för många företag är betyg det viktigaste när det gäller anställning.

I en undersökning om vilken av ledarskapsförmåga och höga betyg som är viktigast när det gäller att få anställning visade det sig att höga betyg är viktigast. Detta trots att rekryterare påstår att de söker ledarskapsförmåga. Rekryterare talar varmt för engagemang i skolaktiviteter. Ser man till dem som får anställning är det höga betyg som räknas. (Pasternak, 1994)

I Jacobs (2003) artikel gjordes en undersökning med de fem största revisionsbyråerna. Undersökningen visade att alla fem visade ett stort intresse för betyg. Var betygen låga undrade byråerna om där fanns någon anledning till detta. Till exempel om man hade arbetet eller om det var något som var relaterat till familjelivet som lett till lägre betyg.

Arbetsgivare och studenter har olika syn på vad betygen har för inverkan på vad man kan prestera som anställd. Arbetsgivare tror många gånger att höga betyg innebär att studenten kommer att prestera mer som anställd. Därför anställer många arbetsgivare efter betygen. Studenter däremot tror inte att betyget har så stor inverkan. Arbetsgivarna menar att höga betyg vittnar om hög intelligens och hög motivation. I en undersökning som är gjord ser det ut som att studenter med höga betyg presterar mer vid anställning. (Roth, BeVier, Switzer III &

Schippmann, 1996)

Campbell och Summers (1995) menar att höga betyg är av vikt men inte av avgörande vikt. Som exempel på detta menar de att det är som om investerare bara skulle titta på vinst per anställd när de överväger om de ska investera i ett företag.

Eftersom alla de fem största revisionsbyråerna visade ett stort intresse kan man även tänka sig att det finns informella påtryckningar om att höga betyg är väldigt viktigt. Dessa informella påtryckningar kan uppfattas som normativa påtryckningar enligt DiMaggio och Powells (1983) institutionella teori. De normativa påtryckningarna som organisationen känner att de behöver rätta sig efter kan bli avgörande då beslut ska tas. Beslutsteorin handlar om att väga olika saker mot varandra för att avslutningsvis ta ett beslut. (Hedberg, 1980)

Hypotes 4: De som anställs har höga betyg

3.4.5 Klassfråga

Historiskt sett har det betydelse från vilken samhällsklass man kommer ifrån. Professioner som läkare, advokater och revisorer anses ha hög social status. Genom att anställa människor från medelklassen och människor med en viss bakgrund kan man bibehålla denna status och den prestige som professionen för med sig. Till detta hör också att arbetsgivare tenderar att anställa individer som är som de själva och som passar in i företaget. (Jacobs, 2003) Vidare menar Jacobs att detta med klasstillhörighet och bakgrund fortfarande har viss betydelse vid rekrytering. Jacobs menar att ofta när det handlar om diskriminering handlar det om ras eller kön. Klassfrågan hamnar lätt i skuggan av dessa.

I dagens samhälle handlar klassfrågan mer om den sociala klassen. Vissa karaktärsdrag och förmågor går från generation till generation. Man talar om genetiska anlag. Då rekryterare tenderar att anställa individer som är som de själva

leder detta till att medelklassen håller ett visst grepp om professionen revision.
(Jacobs, 2003)

Professionella grupper sätter upp standarder och normativa regler för hur man ska handla och agera i olika situationer (DiMaggio & Powell, 1983). Genom att anställa människor från en viss bakgrund kan en profession bibehålla en viss status (Jacobs, 2003). Enligt den institutionella teorin kallas detta för normativ påtryckning (DiMaggio & Powell, 1983).

Då man tenderar att anställa individer som påminner om sig själv förekommer en viss imitation enligt den institutionella teorin (DiMaggio & Powell, 1983).

Professionen revisorer anses ha hög social status (Jakobs, 2003). Detta kan lätt medföra vissa förväntningar från omgivningen enligt isomorfismen normativa påtryckningar i den institutionella teorin (DiMaggio & Powell, 1983). Då man väger mellan olika personer enligt beslutsteorin kan detta spela en avgörande roll. Att ta ett beslut handlar om att väga olika alternativ mot varandra (Hedberg, 1980).

Hypotes 5: De som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund

3.4.6 Koppling till orten

Många arbetssökande är idag tvungna att söka jobb på orter som ligger en bra bit från deras hem. Vissa är säkert villiga att flytta på sig och ser det som en chans att få bo någon annanstans. Clark och Burt (1980) menar att människor hellre flyttar närmre sina jobb än att de pendlar men för många är det mindre intressant eftersom de har hus och familj på ett ställe och det är då inte lika lätt att flytta. Vissa kan säkert tänka sig att pendla om det inte gäller en allt för lång sträcka. Men kan det vara en nackdel för de personer som är villiga att pendla?

Arbetsgivaren tror kanske att arbetstagaren tröttnar på att pendla efter ett tag och då blir personen inte så långvarig på sin arbetsplats.

När det gäller rekryterings- och urvalsprocessen så kan revisionsföretaget även här göra ett tidigt urval om de ser att personen som söker inte bor i orten eller inte har någon koppling eller anknytning till orten. Då kanske de väljs bort i ett tidigt skede om de tycker att personen bor för långt ifrån byrån.

Enligt beslutsprocessen görs det olika avvägningar för att komma fram till ett beslut. Man kanske hellre anställer någon som har en koppling till orten där byrån ligger, t.ex. att denne är uppvuxen och har föräldrarna kvar i orten, än att man anställer någon som knappt känner till orten. Här vägs fördelarna mot nackdelarna för att komma fram till det rätta beslutet.

Hypotes 6: De som anställs har koppling till orten

3.4.7 Personlig kontakt

För att få de bästa och intelligentaste studenterna måste man vara ute i tid. Messmer (2005) menar på att om man vill få de bästa studenterna måste byråerna knyta de lokala lärosätena till sig. Messmer ger även några konkreta exempel på hur detta kan se ut. Det första exemplet han ger är att ha någon form av internprogram. Han menar vidare att då studenterna vet hur viktigt det är att få in en fot på arbetsplatsen kommer detta att leda till att många söker denna möjlighet. En variant på detta kan vara att bjuda in studenter till företaget på events. Som andra exempel nämner Messmer att man kan ta sig ut till lärosätena och göra en presentation. Studenter som är intresserade kommer då att söka kontakt efter presentationen. Tredje exemplet som nämns är att komma ut till lärosätena på arbetsmarknadsdagar. För att göra intryck anser Messmer att man istället för att använda sig av en rekryterare ska använda sig av en revisor som bättre kan svara på specifika frågor. Som sista exempel föreslår han att man ska komma ut till lärosätena för att intervjua studenterna.

Att bygga relationer med lärosätena och på så vis göra sitt företags namn känt för studenterna kan hjälpa en att locka talangfulla och värdefulla studenter till sig (Messmer). Studenterna vill i sin tur visa upp sig för byråerna för att göra sig ett namn och på så vis göra sig mer intressanta. Samtidigt så vill studenterna genom kontakterna skaffa sig information om de olika byråerna som kan hjälpa dem i valet av sin framtida arbetsgivare.

I en artikel skriven av Asch, Connor, Hamilton och Fox (2000) skulle läkare rekrytera andra läkare till en studie. Det visade sig att de läkarna med nätverk och personliga relationer fick fler att medverka.

Rekryterare i försäkringsbranschen bör visa sig mer på lärosätena för att få studenterna att lägga deras företag på minnet. Att bara visa sig på karriärdagar räcker inte. Det är viktigt att knyta band med de framtida arbetstagarna. (Kohl, 1998)

Brower (2007) menar att för att få bra personal gäller det att ta sig ut till studenterna. Att ta sig till lärosätena, visa upp sitt företag och skapa kontakter med studenterna. Campbell och Sumners (1995) menar också att det är viktigt att skapa kontakter med studenterna på ett tidigt stadium. Precis som Brower (2007) menar Campbell och Sumners (1995) att man ska ta sig ut till lärosätena. Campbell och Sumners menar dessutom att tidpunkten för personlig kontakt kan vara avgörande speciellt om det är rekryterare som kommer ut på exempelvis intervjuer. Kommer man för tidigt känner studenterna att det är ointressant då de har för mycket av sin studietid kvar. Kommer man för sent kan de intressanta studenterna redan vara tagna av andra.

Att ta sig ut till lärosätena som bland annat Messmer (2005) skriver om och knyta kontakter med studenterna kan ses som en del i rekryteringsprocessen. Processen handlar både om att företaget och den sökande ska hitta rätt (Lindelöw, 2003).

Om man knyter kontakt med studenterna och gör sig ett namn på de lokala lärosätena ökar chansen att få de som man anser vara mest lämpade för tjänsten. Samtidigt ökar chansen för studenterna då de kommer in i rekryteringsprocessen i ett tidigt skede. Detta leder fram till nästa hypotes.

Hypotes 7: De som anställs har under sin studietid haft personlig kontakt med revisionsbyrån

3.4.8 Arbetslivserfarenhet

Enligt Saks och Waldman (1998) kan det vara en nackdel att ha haft överdrivet många jobb som inte är relaterade med det aktuella jobbet. Vid anställning till revisorsassistent anses arbetsvanor och förväntningar från tidigare jobb inte fördelaktiga. De nyanställda som haft ett antal tidigare arbeten kan under socialiseringsprocessen vara mindre anpassningsbara, mindre öppna för förändringar och sociala influenser (Berlew & Hall, 1966). Detta är något vi kommer att begränsa för att vi väljer att enbart undersöka de som har arbetslivserfarenhet inom ekonomi. Professionella grupper sätter upp standarder och normativa regler för hur man ska uppträda och handla i olika situationer (DiMaggio & Powell, 1983). Berlew och Hall anser att individen under sin första tid i organisationen är som mest öppen och formbar för att bli accepterad av sin nya organisations miljö. Vidare menar de att det som individen lär sig från start kommer vara kärnan av dennes identitet. Om man redan under sin studietid kommer i kontakt med denna miljö, måste det vara till den nytexaminerades fördel. Här finns det studier som visar att tidigare arbetslivserfarenheter som är relaterade med revisionsyrket kan ha ett positivt förhållande med arbetsprestationen (Saks & Waldman, 1998).

I rekryteringsprocessen tar arbetsgivaren fram en kravspecifikation på vad de söker hos den nytexaminerade studenten. Ett av de steg som ingår i denna kravspecifikation är önskas-krav (Prien, 1992). Under detta steg kan arbetslivserfarenhet inkluderas vilket kan leda till ett beslut från revisionsbyråerna

att anställa en nytexaminerad student om denne uppfyller kravet. Här måste revisionsbyrån göra en avvägning mellan de olika kriterierna för att komma fram till ett slutgiltigt beslut (Hedberg, 1980). Detta leder oss fram till hypotesen:

Hypotes 8: De som anställs har under sin studietid skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi

3.4.9 Egenskaper

För att få anställning vid en revisionsbyrå krävs en akademisk utbildning. Utöver den kunskap som utbildningen ger en inom exempelvis redovisning och revision finns det en del faktorer som gör att man som nytexaminerad lättare kan få anställning. En del faktorer i detta sammanhang är kvalitéer, egenskaper och färdigheter. Olika färdigheter och karaktärsdrag som anses nödvändiga om en nytexaminerad ska kunna få anställning listas av Novin och Pearson (1989) De tre nödvändigaste färdigheterna enligt Novin och Pearson är:

- 1 förmågan att tänka
- 2 förmågan att lösa problem
- 3 förmågan att lyssna.

De tre nödvändigaste karaktärsdragen enligt Novin och Pearson är:

- 1 att man har ett sunt förnuft
- 2 att man är etisk
- 3 att man är motiverad.

Vidare menar Novin och Pearson (1989) att om studenterna vill nå framgång är det viktigt att de inser vikten av dessa faktorer.

Enligt Siegel (2000) är självförtroende en eftertraktad egenskap. Siegel menar vidare att förmågan att finna information och att självständigt kunna lösa uppgifter är användbart i affärsvärlden. Andra egenskaper som bedöms som

viktiga är kritiskt tänkande och förmågan att kunna kommunicera. En revisor vid Caterpillar sade "Leadership, initiative, communication skills. These are our top three. If you don't have these, you don't have a place here at Caterpillar". (Siegel, 2000 s. 79-80)

Det förefaller som att vissa färdigheter med tiden blir allt viktigare. Exempelvis har förmågan att finna och hantera information med åren blivit allt viktigare än kunskaper inom redovisning och revision. Detta på grund av att lagar och regler kontinuerligt förändras. (Palmer, Ziegenfuss & Pinsker, 2004)

Campbell och Sumners (1995) skriver i sin artikel att rekrytering av rätt personer är en kritisk faktor för framgång. En undersökning av Jacobs (2003) där de fem största revisionsbyråerna deltar visar att ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull är två väldigt viktiga egenskaper vid anställning. Då dessa två egenskaper efterfrågas av de fem största byråerna är det troligtvis något rekryterarna söker då de tar beslut om vilka som ska anställas. Enligt beslutsteorin gör man olika avvägningar för att nå fram till ett beslut. (Hedberg, 1980)

Eftersom det är av stor vikt att anställa rätt personer för att nå framgång (Campbell och Sumners, 1995) läggs det tid och kraft på att finna dessa personer. Att anställa kostar oerhörda summor (Lindelöw, 2003). Då det kostar mycket att anställa samt att man vill nå framgång är sannolikheten stor att man utformar en rekryteringsprocess som identifierar dessa två efterfrågade egenskaper. Detta leder oss fram till hypotesen.

Hypotes 9: De två mest utmärkande egenskaperna hos de som får anställning är ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull

3.4.10 Social kompetens

Social kompetens har blivit ett inneord. Men vad är det egentligen? Vad innebär det att ha den sociala kompetensen? Det finns en hel del förklaringar till begreppet ”social kompetens” men i stort betyder det att någon ska fungera tillsammans med andra människor och att denne har en god förmåga att samarbeta med olika människor i olika situationer (Dahlkwist, 2002). Enligt Bergström (1998) har ordet social kompetens uppkommit under senare delen av 1980-talet i samband med rekrytering och urval och i större utsträckning är det för att se om den sökande passar in i den sociala gemenskapen eller företagets kultur. Olika organisationer och branscher har olika behov och har därför olika sätt att se på social kompetens. För vissa är det viktigt att man exempelvis är utåtriktad och ”social”, för andra är det inte lika avgörande. Här gäller det nog mer för personen att ha så pass mycket självkänedom att man söker sig till rätt plats.

Lars Behrenz (2001) skriver att när väl den arbetssökande kommer på en jobbintervju är social kompetens en av tre egenskaper som arbetsgivaren söker efter. Han tror det kan bero på att ”teamwork” var en viktig del i en arbetsorganisation på 1990-talet. Även den förre ABB-chefen Percy Barnevik har uttalat sig i en intervju ”Att man inom ABB numera inte hade behov av ’solokörande civilingenjörer’. Istället var det den sociala kompetensen som räknades, och han menade att skolan måste bli bättre på att utveckla sådana egenskaper” (Dahlkwist, 2002 s. 15).

Via urvalsprocessen ska den rekryteringsansvariga på revisionsbyrån hitta den person som är bäst lämpad för tjänsten och inom tjänsteföretag är det speciellt viktigt eftersom det är personalens kompetens som säljs.

Eftersom revisionsyrket kräver en hel del kundkontakt så tror vi att social kompetens är en viktig egenskap som revisor.

Hypotes 10: De som får anställning har en hög social kompetens

3.5 Sammanfattning hypoteser

Hypotes 1: Fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer

Hypotes 2: Det är fler yngre än äldre som får anställning

Hypotes 3: De som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor

Hypotes 4: De som anställs har höga betyg

Hypotes 5: De som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund

Hypotes 6: De som anställs har koppling till orten

Hypotes 7: De som anställs har under sin studietid haft personlig kontakt med revisionsbyrån

Hypotes 8: De som anställs har under sin studietid skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi

Hypotes 9: De två mest utmärkande egenskaperna hos de som får anställning är ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull

Hypotes 10: De som får anställning har en hög social kompetens

3.6 Kapitelsammanfattning

Kapitlet inleds med en beskrivning av de tre olika teorierna som vi använder oss av. Den första är den institutionella teorin. Enligt Falkman (2000) finns det två stycken institutionella teorier. En som är skapad av nationalekonomer och en som är skapad av sociologer. Den som är skapad av sociologer fokuserar på den sociala interaktionen mellan individer och hur det inverkar på det mänskliga beteendet medan den som är skapad av nationalekonomer fokuserar på det ekonomiska utbytet. I uppsatsen använder vi oss av den sociologiska. Det finns tre mekanismer (isomorfismer) inom den institutionella teorin. Mekanismerna i fråga är: tvång – resultat av politisk påverkan och problem med legitimitet, imitation – en imitation av ett framgångsrikt koncept för att hantera osäkerhet, normativ påtryckning – normer från en grups arbete (DiMaggio & Powell, 1983).

Den andra teorin är beslutsteorin. Att ta ett beslut handlar om att genom avvägningar göra ett val. Vid beslutstagande används ofta något som kallas för beslutsprocessen. Denna process kan indelas i olika steg. Till att börja med ska information införskaffas, olika alternativ ska vägas mot varandra. Sedan genomförs det man kommit fram till, beslutet tas. I vissa fall görs en uppföljning för att se om beslutet som togs var det rätta. (Hedberg, 1980)

Rekryterings- och urvalsprocessen är den tredje och sista teorin som används i uppsatsen. Vid rekrytering är det väldigt viktigt att rätt person anställs. Speciellt viktigt är det vid tjänsteföretag som revisionsbyråer där kompetens säljs. Då rekrytering skall ske används vanligtvis en någorlunda standardiserad process. Till att börja med ska ett rekryteringsbehov identifieras, finns ett sådant sammanställs de kriterier som efterfrågas. Sedan görs ett urval, en gallring bland de sökande genom bland annat intervjuer och olika tester. Slutligen sluts avtal med den som passar tjänsten bäst. (Lindelöw, 2003)

Efter de olika teorierna följer ett antal faktorer som vi anser har betydelse vid rekrytering. De olika faktorerna är: kön, ålder, lärosäte, utbildning, betyg, klassfråga, koppling till orten, personlig kontakt, arbetslivserfarenhet, egenskaper och social kompetens. Till varje faktor finns tydlig argumentation om varför de olika faktorerna har betydelse vid rekrytering, samt en hypotes. Kapitlet avslutas med en hypotessammanfattning.

4 EMPIRISK METOD

I kapitlet beskriver vi hur vi gått tillväga med den empiriska undersökningen. Karaktären är kvantitativ och den har genomförts som en survey. Data har samlats in genom telefonintervjuer. Urval och bortfall redogörs. Detta följs av en operationalisering av hypoteserna som i sin tur följs av en kapitelsammanfattning.

4.1 Undersökningsmetod

Syftet med vår uppsats är att se vad det är som styr revisionsbyråernas val av nytexaminerade studenter, vi vill så att säga få fram en profil på de nyanställda. Dessutom vill vi få fram en profil på sista års studenter för att sedan jämföra dessa två grupper. Genom att få fram en profil på de nyanställda ser vi vad revisionsbyråerna är ute efter, alltså vad som styr deras val av nytexaminerade studenter. Profilen får vi fram genom att ställa frågor till de nyanställda. Då vi ställer frågor till de nyanställda får vi fram profilen på dem som verkligen anställs. För att kunna göra denna undersökning krävs det en del avgränsningar. Vi kommer endast att titta på de som är nyanställda som revisorsassistenter. Med benämningen nyanställd menar vi att den anställde har fått anställning efter 1 augusti 2006, dvs. varit anställd i drygt ett år.

Målpopulationen är den samlade gruppen människor som man vill säga något om (Christensen, Engdahl, Carlsson, Haglund, 2001). Vår målpopulation blir då alla nyanställda revisorsassistenter vid alla revisionsbyråer i hela landet. Då det inte är genomförbart, rent praktiskt och tidsmässigt, att undersöka hela målpopulationen skapar vi en miniatyr som ger oss en bild av den. Denna miniatyr skapar vi genom ett representativt stickprov (Winter, 1990), även kallat för ett representativt urval (Christensen et al, 2001). Målpopulationen när det gäller studenterna blir alla studenter i hela landet med lämplig akademisk utbildning. Det representativa urvalet som vi gjort när det gäller studenterna är en hel klass sista års studenter på civilekonomprogrammet revisor/controller.

Tanken är att urvalen vi gör ska representera hela målpopulationer, det vill säga att resultatet vi får genom våra undersökningar skulle ha blivit de samma om vi hade valt att undersöka alla i de båda målpopulationerna. För att få vårt urval så representativt som möjligt har vi valt ut både stora och medelstora/små byråer i både större och mindre orter med en geografisk spridning över hela landet. När det gäller studenterna har vi valt ut en hel sista års klass på civilekonomprogrammet med inriktning mot revisor/controller. Genom dessa val försöker vi göra vår undersökning så valid som möjligt. Enligt Saunders et al (2007) handlar validitet om att se till så att man mäter det som verkligen ska mätas.

Undersökningen vi gör är av kvantitativ karaktär. Enligt Christensen et al (2001) är det främsta målet med denna att undersöka, upptäcka och fastställa samband mellan olika variabler. Vidare menar Christensen et al (2001) att den dessutom består av förutbestämda hypoteser som fungerar som ett ramverk för undersökningen. Lekvall och Wahlbin (2001) menar att den stora skillnaden mellan kvantitativ och kvalitativ data är att den kvantitativa går att analysera med statistiska metoder.

Materialet till vår undersökning kunde vi ha samlat in antingen via enkät eller genom telefonintervju. Fördelen med telefonintervjuer är att bortfallet blir lägre och att de är tids- och kostnadseffektiva. Med tidseffektiv menas att du får svaren direkt. Nackdelen med telefonintervjuer är att det kan uppstå intervjuareffekt. (Christensen et al, 2001) Med detta menas att intervjuaren kan påverka respondentens svar genom tonläget vid intervjun. Alltså finns det en viss risk för låg reliabilitet (Lekvall & Wahlbin, 2001) Med reliabilitet menas att undersökningen ska generera samma resultat igen om den utförs av någon annan (Saunders et al, 2007). Då vi endast kommer att vända oss till ett fåtal städer i hela landet samt endast en klass studenter är det viktigt för oss att få en hög svarsfrekvens, det vill säga ett lågt bortfall. En hög svarsfrekvens leder till att urvalet bättre representerar målpopulationen vilket leder till en högre validitet.

Ytterligare ett argument som talar för telefonintervju är att det ges möjlighet till följdfrågor samt förtydligande, vilket kallas för en semistrukturerad intervju (Christensen et al, 2001). Enkäter ger en lägre svarsfrekvens och de är mer tidskrävande. Eftersom vi har begränsat med tid samt att det är viktigt för oss att få en hög svarsfrekvens faller valet på telefonintervju. Genom att använda ett så neutralt tonläge som möjligt reducerar vi risken för låg reliabilitet. Materialet vi får in vid telefonintervjuerna blir primärdata, en stor fördel med primär data är att det är tillförlitligt (Christensen et al, 2001). Användandet av primärdata höjer undersökningens reliabilitet.

Det finns två typer av ansatser vid undersökningar. Fallstudieansats innebär att man studerar ett fåtal objekt grundligt. Tvärsnittsansats innebär att man vid en viss tidpunkt studerar ett flertal objekt med syfte att jämföra dem och dra slutsatser för hela grupper. (Lekvall & Wahlbin, 2001) Tanken med vår undersökning är just att genom ett urval av målpopulationen kunna dra slutsatser för en hel grupp. Enligt Lekvall och Wahlbin (2001) finns det två typer av tvärsnittsansats, surveyansats och experimentell ansats. I en surveyansats studerar man verkligheten som den är utan att inverka medans man i en experimentell ansats ingriper. Exempel på surveyansats kan vara en attitydundersökning hos konsumenter och exempel på experimentell ansats kan vara prövning av effekter vid en butiksexponering. Då vi ska studera verkligheten utan ingripande, faller valet på surveyansats. Vidare menar Lekvall och Wahlbin (2001) att typiska kännetecken för surveyundersökningar är att man går ut och mäter på förhand bestämda förhållanden samt att man vill göra uttalanden om inte bara de som undersökts, utan om hela målpopulationen. Dessa kännetecken stärker vårt val av surveyansats.

4.2 Datainsamling

Vi har valt att arbeta med standardiserade och strukturerade telefonintervjuer då vi anser att det passar bäst för vår undersökning eftersom vi vill att respondenterna ska uppfatta och besvara en fråga på samma sätt (Christensen et al, 2001). Vi

började med att ringa till de olika revisionsbyråerna som vi valt att undersöka och frågade vilka som har nyanställts där det senaste året. Därefter har vi använt oss av ett intervjuformulär (Bilaga 2) till alla de nyanställda revisorsassistenter som vi fick namn på när vi ringde. Genom att ställa samma frågor till alla nyanställda revisorsassistenter ville vi, utifrån de olika svaren vi fått, därigenom få en bild av hur profilen ser ut på de nytexaminerade studenter som får anställning på olika revisionsbyråer. När det gällde studenterna använde vi samma frågeformulär som vi använt till de nyanställda, med vissa undantag. Då det inte var möjligt för studenterna att svara på frågorna om examen, koppling till orten där tjänsten fanns när man sökte den och om man hade någon personlig kontakt med revisionsbyrån där man nu arbetar plockade vi bort dom. I övrigt ställde vi samma frågor till studenterna. Eftersom vi valde att genomföra undersökningen med vår klass blev det av förenklingskäl att ungefär hälften själva fyllde i frågeformuläret direkt på plats i skolan, övriga ringde vi upp och telefonintervjuade. För att undvika missförstånd var vi tillgängliga för dom som själva fyllde i frågeformuläret.

En av fördelarna med telefonintervju är att den kan genomföras till en förhållandevis låg kostnad per kontakt. En annan fördel är att den går snabbt att genomföra, det är mindre tidskrävande att ringa tillbaka till respondenter som inte svarar än att göra återbesök. Vidare är det en klar fördel att svarsfrekvensen är hög. (Christensen et al, 2001)

En nackdel kan vara att det kan uppstå en så kallad intervjuareffekt (intervjuaren kan påverka respondenten att svara på ett visst sätt), därför får vi som intervjuare försöka hålla en neutral ton under samtalet (Christensen et al, 2001).

4.3 Urval och bortfall

Vi har valt att utföra ett icke-sannolikhetsurval, eftersom metoden innebär att inte alla i populationen har en känd chans att komma med i urvalet (Christensen et al, 2001). Johansson-Lindfors (1993) skriver att med denna urvalsmetod blir sannolikheten för att olika respondenter skall komma med i urvalet därigenom

svår att fastställa och metoden i sig garanterar därför inte representativitet. Inom denna urvalsmetod valde vi att göra ett strategiskt urval, vilket innebär att vi själva bedömer vilka personer i målpopulationen som ska ingå i urvalet (Christensen et al, 2001).

För att göra ett urval när det gäller de nyanställda har vi begränsat oss till fem städer i Sverige (Stockholm, Malmö, Umeå, Kristianstad och Falun) där antalet invånare är varierande och storleken på revisionsbyråerna är både stora och medelstora/små. Anledningen till att vi valde att belysa både stora och medelstora/små revisionsbyråer var för att vi ville eftersträva en så stor generaliserbarhet som möjligt i våra slutsatser. Vid urvalet av studenter har vi valt att begränsa oss till en klass, nämligen vår egen.

Under arbetets gång märkte vi att det var svårare att få tag i namn och telefonnummer till nyanställda revisorsassistenterna än vad vi trodde det skulle vara, speciellt på de större byråerna. Vi telefonintervjuade 69 stycken, dock hade vi en förhoppning om att få tag i fler. Att vi inte fick tag i fler beror delvis på att vissa revisionsbyråer på vissa orter, vi vill inte namnge närmare, inte ville delta i undersökningen. Av de revisionsbyråer som ville delta fick vi kontaktuppgifter till totalt 98 stycken aktuella nyanställda revisorsassistenter. Av olika anledningar fick vi ett bortfall på 29 stycken. Bortfallet beror bland annat på att vi hade fått felaktiga e-mailadresser samt att de inte besvarade våra mail då vi kontaktat dom. Vi bestämde oss för att vi hade fått in tillräckligt med svar för att kunna testa våra hypoteser.

I klassen är vi totalt 58 stycken som är registrerade på kursen kandidatexamen, dessa 58 utgör vår klass. Av dessa 58 fick vi ett bortfall på två stycken som inte fanns med bland våra handledare, detta indikerade att dessa två har slutat. Därför beslutade vi oss för att inte kontakta dessa två. Övriga 56 fick vi tag på. Den höga svarsfrekvensen och storleken på gruppen ledde till att vi bestämde oss för att det var möjligt att gå vidare och göra jämförelser mellan grupperna.

4.4 Operationalisering

Hypotes 1: Fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer

Här mäter vi kön genom att vi först erhåller ett namn på revisorsassistenten från revisionsbyrån. Eftersom man inte kan vara helt säker på om det är en man eller kvinna utifrån deras namn säkerställs detta först i telefonintervjun. När vi erhållit namnet och hört respondentens röst vet vi med säkerhet om respondenten i fråga är man eller kvinna.

Hypotes 2: Det är fler yngre än äldre som får anställning

Mätning av åldern görs genom att vi ställer en fråga till respondenten om vilket år personen är född. Frågan ställs genom en telefonintervju. Vi valde att använda oss av respondenternas födelseårtal istället för att ställa frågan direkt om deras ålder. Detta på grund av att det kan uppfattas som känsligt att fråga kvinnor om deras ålder. När vi fått in all data kommer vi själva räkna ut respondenternas ålder.

Hypotes 3: De som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor

Denna hypotes mäter vi genom att fråga respondenten hur många poäng av Revisorsnämndens teoretiska krav han eller hon hade när de började sin anställning på revisionsbyrån. Frågan ställs genom en telefonintervju och respondenterna behöver enbart ange antal poäng. Men vi kommer även att dela in respondenterna i två grupper där den ena gruppen uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav och den andre gruppen inte uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav.

Hypotes 4: De som anställs har höga betyg

Höga betyg mäter vi genom att i en telefonintervju fråga respondenten hur många poäng av betyget Väl godkänd personen hade när studierna hade avslutats. När vi fått in all data kommer vi att dela in respondenterna i två grupper. Det kan vi göra genom att vi har satt en gräns för vad vi tycker är höga betyg. Gränsen vi har satt för höga betyg är att respondenten ska ha femtio procent eller mer av sina poäng i betyget Väl godkänd. Det är enbart de poäng som respondenten uppfyller av Revisorsnämndens teoretiska krav som räknas.

Hypotes 5: De som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund

Vi kommer att ställa två frågor till respondenten genom en telefonintervju. Den första frågan är om personens föräldrar har en akademisk utbildning och i så fall vilken. Respondenterna delas in i två grupper beroende på om en av respondentens föräldrar har en akademisk bakgrund eller inte. Den andra frågan är vilket yrke respondentens föräldrar har. Här kommer respondenterna att delas in i tre grupper där den första gruppen består av de föräldrar som har en högre befattning, den andra gruppen består av de föräldrar som inte har en högre befattning och den sista gruppen består av de föräldrar som är egen företagare. Vi kommer även att göra en sista gruppering genom att summera föräldrar med hög befattning med föräldrar som är egen företagare. Dessa frågor ställs för att testa om en persons bakgrund har betydelse för anställning.

Hypotes 6: De som anställs har koppling till orten

Mätning av hypotesen görs genom en telefonintervju. I denna frågar vi respondenten om han eller hon hade någon koppling till den ort där den tilltänkta tjänsten fanns. Fanns där någon koppling kommer det en följdfråga om vad det

var för koppling. Följdfrågan är en öppen fråga där respondenten endast svarar med vad kopplingen var. När vi fått in all data kommer vi att dela in respondenterna i tre grupper beroende på hur stark kopplingen till orten var. Den första gruppen består av respondenter som hade en stark koppling till orten där tjänsten fanns när de sökte den. Stark koppling är för oss om respondenten är född och uppvuxen eller bor/har bott på orten. Den andra gruppen består av respondenter med all annan koppling, exempelvis om respondenten har studerat på orten. I den sista gruppen finns respondenter med ingen koppling alls till orten. En sista gruppering som vi gjorde var att summera grupperna med stark koppling och koppling för att testa skillnaden mellan dessa båda grupperna och ingen koppling alls.

Hypotes 7: De som anställs har under sin studietid haft personlig kontakt med revisionsbyrån

För att mäta personlig kontakt frågar vi respondenten i en telefonintervju om han eller hon hade personlig kontakt med den revisionsbyrån som de jobbar på. Mätningen sker endast om de har haft personlig kontakt med just den revisionsbyrån som de jobbar på och inte om de hade varit i kontakt med andra revisionsbyråer. Om respondenten hade haft en personlig kontakt under studietiden med sin nuvarande arbetsgivare kommer det en följdfråga om vad för sorts kontakt det var. Denna följdfråga är en öppen fråga där respondenten endast anger vilken typ av kontakt han eller hon hade haft med sin nuvarande arbetsgivare. När vi fått in all data kommer vi att dela in respondenterna i fyra olika grupper. De tre första grupperna består av respondenter som har haft en personlig kontakt med sin arbetsgivare under studietiden med en uppdelning på om kontakten var på revisionsbyrån eller på lärosätet eller om man kände en anställd. Den fjärde och sista gruppen består av respondenter som inte hade någon personlig kontakt. En sista gruppering görs också genom att vi summerar de tre grupperna med personlig kontakt som vi jämför med ingen personlig kontakt.

Hypotes 8: De som anställs har under sin studietid skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi

Mätning av denna hypotes sker genom en telefonintervju. Vi frågar om respondenten arbetade extra under sin studietid. Respondenten svarar endast ja eller nej på denna fråga. Om respondenten har arbetat extra under sin studietid kommer det en följdfråga om det var inom ekonomi. Respondenterna delas in i två grupper per fråga beroende på om de har svarat ja eller nej.

Hypotes 9: De två mest utmärkande egenskaperna hos de som får anställning är ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull

För att mäta denna hypotes har vi valt ut fem stycken egenskaper. Utifrån dessa egenskaper ska respondenten på en skala mellan ett och fem svara på till vilken grad den stämmer in på honom eller henne. En etta på skalan innebär att egenskapen inte stämmer in på respondenten och en femma på skalan innebär att egenskapen stämmer väl in på respondenten. När vi erhållit svaren från respondenterna undersöker vi vilka två egenskaper som är de mest utmärkande hos de nyanställda. Detta gör vi först genom att jämföra medelvärdet mellan de olika egenskaperna. Sedan delar vi in egenskaperna i två grupper där de två aktuella egenskaperna ingår i den första gruppen och de tre övriga i den andra gruppen. Utifrån dessa svar får vi fram om ledarskapsförmåga och att vara ansvarsfull är bland de två mest utmärkande egenskaperna för att få anställning. Frågorna ställs i en telefonintervju.

Hypotes 10: De som får anställning har en hög social kompetens

För att mäta hög social kompetens kommer vi ställa två frågor till respondenten genom en telefonintervju. Frågorna är formulerade för att visa hur respondenten var innan han eller hon fick sin anställning. Frågorna är uppbyggda med en skala mellan ett och fem. Den första frågan vi ställer till respondenten är hur han eller

hon trivs i en grupp. En etta på denna skala betyder att respondenten känner sig obekvämt i grupp och en femma på skalan betyder att respondenten är bekväm i grupp. Den andra frågan vi ställer till respondenten är vad han eller hon känner för att tala i grupp. En etta på skalan betyder att respondenten tycker att det är jobbigt och en femma på skalan innebär att respondenten inte alls tycker det är jobbigt. När vi fått in all data kommer vi att summera poängen från de två frågorna för att kunna räkna fram ett medelvärde för varje respondent. För att respondenten ska ha hög social kompetens har vi satt en gräns på åtta.

4.5 Kapitelsammanfattning

Syftet med uppsatsen är att se vad det är som styr revisionsbyråernas val av nyutexaminerade studenter, vi vill så att säga få fram en profil på de nyanställda. Utöver det vill vi dessutom få fram en profil på sista års studenter. Profilen på de nyanställda får vi genom att ställa frågor till nyanställda revisorsassistenter, profilen på sista års studenterna får vi genom att ställa frågor till vår klass. Våra målpopulationer är alla nyanställda revisorsassistenter i hela landet och alla studenter med lämplig akademisk utbildning. Då det inte är genomförbart att undersöka alla i våra målpopulationer gör vi representativa urval. Detta gör vi bland annat genom att välja ut fem orter i landet med varierad storlek och geografisk spridning. Dessutom så väljer vi att kontakta både stora och medelstora/små byråer på dessa orter. De orter som valts ut för undersökningen är Stockholm, Malmö, Umeå, Kristianstad och Falun. För att få ett representativt urval när det gäller studenterna väljer vi att kontakta samtliga i vår klass. Allt för att få så generaliserbara profiler som möjligt. Frågorna till de nyanställda ställdes genom telefonintervjuer. Tanken var att vi också skulle telefonintervjua klassen, då det visade sig att många fanns på plats i skolan fyllde nästan hälften själva i frågeformuläret, övriga i klassen telefonintervjuade vi. Detta för att erhålla ett så lågt bortfall som möjligt. Vi genomförde telefonintervjuer med 69 stycken nyanställda. I klassen fick vi in svar från 56 stycken. Bedömningen blev att antalet var stort nog för att gå vidare med undersökningen. Kapitel avslutas med operationaliseringen, alltså hur vi mätte våra faktorer för att i nästa kapitel kunna förkasta eller inte förkasta våra hypoteser.

5 ANALYS

Data från den empiriska undersökningen analyseras. Detta görs genom icke-parametriska tester, bivariata tester och logistisk regression. Hypoteserna testas vilket leder till resultatet av undersökningen. Avslutningsvis har vi en sammanfattning av resultatet av hypotesprövningarna.

5.1 Inledning

Vi började med att analysera våra hypoteser där vi använder oss av Chi-två tester, icke-parametriska tester, eftersom vi endast har en variabel. Efter det gör vi jämförelser mellan stora och medelstora/små revisionsbyråer där vi använder oss av både Pearson Chi-två test och T-test (bivariata tester). Dessa tester använder vi även när vi gör jämförelserna mellan de båda profilerna. Till sist använder oss även av en logistisk regressionsanalys.

Enligt Körner (1985) innebär signifikansnivå den risk vi tar för att hypotesen skall förkastas och det är vanligt att använda sig av signifikansnivåerna 5, 1 och 0,1 %. I vår studie väljer vi att även acceptera 10 % som en svag signifikansnivå i likhet med Bjørnenak (1997), norsk forskare inom ekonomistyrning.

5.2 Struktur

Hypotes 1: Fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer

Den första hypotesen avser att visa om fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer som revisorsassistenter. Här har vi använt oss av ett Chi-två test för att få fram variansen mellan män och kvinnor.

Tabell 1 – Kön

Kön	Antal
Man	26
Kvinna	43
Total	69

Chi-två testet visade att det fanns en signifikant skillnad (0,041) mellan män och kvinnor. Detta innebär att fler kvinnor (62,3 %) får anställning som revisorsassistent på revisionsbyråerna. Resultatet gör att vi måste förkasta vår hypotes.

Hypotes 2: Det är fler yngre än äldre som får anställning

Undersökningens andra hypotes avser att visa om det är fler yngre än äldre av de sökande nyutexaminerade studenterna som får anställning. Avsikten är att testa detta med ett T-test.

Tabell 2 – Ålder

Förväntad ålder	Medelålder	Std. avvikelse	Antal
25	27,17	2,33	69

Av tabell 2 utläses att medelåldern är 27,17 år med en standardavvikelse på 2,33 år. Detta innebär att de nyanställda revisorsassistenterna är mellan 25-29 år där vi förväntade en genomsnittsålder på 25 år. Testet visade ett signifikant samband på 0,000 och hypotesen förkastar vi inte.

Hypotes 3: De som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor

Denna hypotes avser att visa om de som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor. Vi har använt oss av ett Chi-två test för att få fram variansen och ett T-test för att få fram medelvärdet på respondenternas antal poäng vid anställning på revisionsbyråerna.

Tabell 3 – Antal poäng

Revisorsnämndens krav	Antal	Procent
Uppfyller kravet	48	69,6
Uppfyller inte kravet	21	30,4
Total	69	100

Chi-två testet visade att det fanns en stark signifikant (0,001) skillnad mellan hur många respondenter som uppfyllde Revisorsnämndens teoretiska krav och de som inte uppfyllde kravet. 48 av de 69 vi undersökte, uppfyllde Revisorsnämndens teoretiska krav på 160 poäng. Vi gjorde även ett T-test där vi fick fram respondenternas medelpoäng, vilket var 154,7. Dessa resultat gör att vi inte förkastar vår hypotes, vilket innebär att de som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktorisation.

Hypotes 4: De som anställs har höga betyg

Med vår fjärde hypotes vill vi visa att de nytexaminerade studenterna som anställs har höga betyg. För höga betyg har vi satt en gräns på 50 % eller mer. För att åskådliggöra detta har vi använt oss av ett Chi-två test där vi vill få fram variansen och ett T-test för att få ut medelvärdet på de nytexaminerade studenternas betyg.

Tabell 4.1 – Betyg, Chi-två test

Betyg	Antal
Höga betyg	32
Inte höga betyg	33
Total	65

Tabell 4.2 – Betyg, T-test

Förväntat värde	Antal	Medelvärde	Std. avvikelse
0,5	65	0,475	0,242

Genom Chi-två testet fick vi fram att det inte fanns någon signifikant skillnad (0,901) mellan de två grupperna av betyg. Vi gjorde även ett T-test för att få fram medelvärdet (47,5 %) på de nytexaminerade studenternas betyg. Här hade vi ett förväntat värde på 0,5, vilket betyder att om man har 50 % eller mer i betyget väl godkänd ser vi det som högt betyg. Även här fanns det ingen signifikant skillnad (0,406) vilket innebär att de som anställs inte har höga betyg och utifrån resultatet förkastar vi vår hypotes.

Hypotes 5: De som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund

Undersökningens femte hypotes avser att visa att de som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund. Här har vi också använt oss av ett Chi-två test för att testa variansen mellan grupperna.

Tabell 5.1 – Föräldrarnas yrke

Föräldrars yrke	Antal
Högre befattning	28
Inte högre befattning	33
Egen företagare	8
Total	69

Tabell 5.1 visar att de som får anställning inte har någon förälder med en högre befattning. Vi kan även utläsa av tabellen att egen företagare är en klar minoritet hos respondenternas föräldrar, därför får vi en signifikant skillnad (0,000) mellan grupperna. Vi utförde även ett Chi-två test där vi summerade gruppen högre befattning med egen företagare vilket blev att vi inte fick någon signifikant skillnad (0,718). Slutsatsen blir att det inte spelar någon roll vilken befattning respondentens föräldrar har.

Tabell 5.2 – Föräldrarnas akademiska utbildning

Akademisk eller inte	Antal
Akademisk	31
Inte akademisk	38
Total	69

Tabell 5.2 visar att de som får anställning inte har någon förälder med akademisk utbildning. Här finns det heller ingen signifikans (0,399) mellan de olika grupperna och vi måste förkasta vår hypotes.

Hypotes 6: De som anställs har koppling till orten

Den sjätte hypotesen visar att de som anställs har koppling till orten. I klassificeringen koppling ingår bl.a. om de studerat på orten, där vi även har fått fram data angående om de nytexaminerade studenterna har studerat på andra lärosäten och hur många, studerat utomlands och vilken typ av examen. Liknande test används som i föregående hypotes.

Tabell 6 – Koppling till orten

Koppling till ort	Antal
Stark koppling	40
Koppling	12
Ingen koppling	17
Total	69

Chi-två testet påvisade en signifikant skillnad (0,000) mellan stark koppling och ingen koppling alls och även mellan stark koppling och koppling. Vi utförde även ett test där vi summerade stark koppling med koppling, vilket resulterade i en stark signifikant skillnad (0,000). Detta innebär att vi inte förkastar vår hypotes. Testet gällande andra lärosäten visade att det inte fanns någon signifikant skillnad (0,185) mellan grupperna. Det var 42 % som hade studerat på andra lärosäten än där de hade tagit sin examen. Gällande variabeln antal lärosäte fanns det en stark signifikant skillnad (0,000) där resultatet visade att majoriteten av de nytexaminerade studenterna hade studerat på enbart ett lärosäte. Testet på om de nytexaminerade hade studerat utomlands visade en stark signifikant skillnad (0,000) mellan grupperna där endast 6 av 69 hade studerat utomlands. Det sista testet vi utförde var gällande vilken typ av examen de nytexaminerade hade. Detta test påvisade en stark signifikant skillnad (0,000) med en klar majoritet (72,5 %) som hade tagit en magisterexamen.

Hypotes 7: De som anställs har under sin studietid haft personlig kontakt med revisionsbyrån

Den sjunde hypotesen syftar till att visa om de som anställs haft någon personlig kontakt med revisionsbyrån under studietiden. Även detta test kommer att utföras med ett Chi-två test för att undersöka variansen mellan grupperna.

Tabell 7 – Personlig kontakt

Personlig kontakt	Antal
På revisionsbyrån	12
På lärosätet	16
Känner anställd	5
Ingen personlig kontakt	36
Total	69

Tabell 7 indikerar på att det finns en skillnad mellan gruppen ingen personlig kontakt och de andra tre grupperna. Detta medför att den som fått anställning inte har haft någon personlig kontakt med den aktuella revisionsbyrån. Resultatet av testet är signifikant (0,000). Vi kan även utläsa av tabell 7 att den vanligaste personliga kontakten är på lärosätet. Vi gjorde även ett andra test för att pröva variansen mellan alla personliga kontakter och ingen kontakt alls. Resultatet blev att där inte fanns någon signifikant skillnad mellan de två grupperna och vi måste förkasta vår hypotes.

Hypotes 8: De som anställs har under sin studietid skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi

Undersökningens åttonde hypotes avser att visa om de som anställs har arbetslivserfarenhet inom ekonomi. För att åskådliggöra detta kommer vi att använda oss av Chi-två test.

Tabell 8.1 – Arbetade

Arbetade extra	Antal
Ja	60
Nej	9
Total	69

Tabell 8.1 visar en stark signifikant skillnad (0,000) mellan de två grupperna där 60 av de 69 respondenterna hade arbetat extra. Detta resultat medför att de som får anställning har arbetat extra under sin studietid.

Tabell 8.2 – Inom ekonomi

Inom ekonomi	Antal
Ja	37
Nej	23
Total	60

Tabell 8.2 indikerar på att det finns en signifikant skillnad (0,071) mellan de två grupperna. Detta visar att de som anställs har arbetslivserfarenhet inom ekonomi och vi förkastar inte vår hypotes.

Hypotes 9: De två mest utmärkande egenskaperna hos de som får anställning är ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull

Med vår nionde hypotes vill vi få fram om ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull är bland de två mest utmärkande egenskaperna hos de som anställs. För att kunna påvisa detta använder vi oss av T-test där vi jämför egenskapernas medelvärde. Vi har grupperat egenskaperna i två grupper, ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull i en grupp och de tre andra i en grupp.

Tabell 9 – Egenskaper

Grupper	Antal	Medelvärde	Signifikans
Ansvarsfull och ledarskapsförmåga	138	4,007	
Motivation, samarbets- och kommunikationsförmåga	207	4,193	
Total	345		0,090
Levene's Test			0,022

Tabell 9 visar en svag signifikant skillnad (0,090) mellan de två grupperna med egenskaper. Testet indikerar på att de som anställs har utmärkande egenskaper från den andra gruppen. Vi gjorde även ett T-test där vi tog fram medelvärdet för varje egenskap. Här visade det sig att vara ansvarsfull gav det högsta medelvärdet (4,49) medan ledarskapsförmågan gav det lägsta (3,52). Resultatet från det första T-testet gör att vi förkastar vår hypotes. Dock ska vi beakta att det är osäkert med självvärdering.

Hypotes 10: De som får anställning har en hög social kompetens

Med undersökningens tionde och sista hypotes vill vi se om de som anställs har en hög social kompetens. Här använder vi oss av ett T-test för att få fram medelvärdet på de nytexaminerade studenternas sociala kompetens och vårt förväntade värde för hög social kompetens var 8.

Tabell 10 – Social kompetens

Förväntat värde	Antal	Medelvärde	Std. avvikelse
8	69	8,406	1,155

Tabell 10 visar att medelvärdet på de nytexaminerade studenternas sociala kompetens var 8,406. Vårt förväntade värde för hög social kompetens var 8 och testet visade en signifikant skillnad på 0,005. Detta indikerar på att de som anställs har en hög social kompetens vilket innebär att vi inte förkastar vår hypotes. Även här är det osäkert med självvärdering.

5.3 Sammanfattande resultat av hypotesprövning

H1: Fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer	→ Förkastas
H2: Det är fler yngre än äldre som får anställning	→ Förkastas inte
H3: De som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor	→ Förkastas inte
H4: De som anställs har höga betyg	→ Förkastas
H5: De som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund	→ Förkastas
H6: De som anställs har koppling till orten	→ Förkastas inte
H7: De som anställs har under sin studietid haft personlig kontakt med revisionsbyrån	→ Förkastas
H8: De som anställs har under sin studietid skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi	→ Förkastas inte
H9: De två mest utmärkande egenskaperna hos de som får anställning är ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull	→ Förkastas
H10: De som får anställning har en hög social kompetens	→ Förkastas inte

5.4 Intressanta samband mellan olika variabler

I detta avsnitt har vi jämfört om det finns några intressanta samband mellan olika variabler. De variabler vi först testade var antal lärosäte mot betyg för att se om hoppande mellan olika lärosäte påverkar betygen men även för att se hur hoppande påverkar om den nyutexaminerade studenten uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav. Vår uppfattning var att om den nyutexaminerade studenten har hoppat mellan flera lärosäten så ligger man ofta efter med poängen. En annan uppfattning som vi har är om den nyutexaminerade studenten har hoppat mellan flera lärosäten så tror vi inte att den kommer att ha höga betyg. Detta har vi testat med Pearson Chi-två test.

Tabell 5.4.1

		Höga betyg	Inte höga betyg	Total
Antal lärosäte	1	17	18	35
	2	12	10	22
	3	3	4	7
	4	0	1	1
Total		32	33	65

Enligt testet fanns det inget signifikant samband (0,720) mellan variablerna antal lärosäte och betyg. Tabellen visar att betygen inte påverkas av att den nyutexaminerade studenten har hoppat mellan olika lärosäte. Vi måste dock beakta att antalet nyutexaminerade studenter som studerat på fler än två lärosäten är få.

Tabell 5.4.2

		Klarar kravet	Klarar inte kravet	Total
Antal lärosäte	1	27	11	38
	2	16	7	23
	3	5	2	7
	4	0	1	1
Total		48	21	69

Enligt testet fanns det inget signifikant samband (0,505) mellan variablerna antal lärosäte och poäng. Tabellen visar att hoppande mellan lärosäte av den nytexaminerande studenten inte påverkar om denne klarar Revisorsnämndens teoretiska krav. Även här måste vi beakta resultatet p.g.a. att antalet nytexaminerade studenter som har studerat på fler än två lärosäte är få.

Andra intressanta variabler att testa tillsammans är vilken ort den nytexaminerade studenten tog sin examen på och vilken ort han eller hon arbetar på. Detta var intressant för att vi se om den nytexaminerade studenten stannade kvar på samma ort efter examen för att arbeta. Eftersom många av de nytexaminerade studenterna hade tagit en magisterexamen (72,5 %) valde vi att utföra testet med denna variabel. Detta testade vi med ett Pearson Chi-två test.

Tabell 5.4.3

		Lärosäte						Total
		Lund	Kristianstad	Stockholm	Umeå	Annan	Ingen	
Ort	Stockholm	0	0	10	2	14	2	28
	Malmö	4	1	0	0	2	4	11
	Umeå	0	0	0	7	1	4	12
	Kristianstad	3	3	0	0	1	6	13
	Falun	0	0	0	0	4	1	5
Total		7	4	10	9	22	17	69

Enligt testet fanns det ett signifikant samband (0,000) mellan variablerna. Av tabellen kan man utläsa att en stor andel stannar kvar i den ort/område som de har tagit sin examen på.

5.5 Jämförelse mellan stora och medelstora/små revisionsbyråer

I detta avsnitt har vi jämfört om det finns något samband mellan stora och medelstora/små revisionsbyråer. Detta för att undersöka om de stora revisionsbyråerna ställer samma krav på nytexaminerade studenter som de medelstora/små revisionsbyråerna. De revisionsbyråer som vi klassificerade som stora revisionsbyråer var de fyra största i Sverige och övriga klassificerade vi som

medelstora/små. Vi valde ut tre stycken variabler som vi testade för att se sambandet.

Den första variabeln vi testade var om där fanns något samband mellan grupperna gällande Revisorsnämndens teoretiska krav på 160 poäng. Detta för att se om någon av grupperna inte håller lika hårt på kraven. Detta har vi utfört med ett T-test för att få fram medelpoängen.

Tabell – 5.5.1

Storlek	Antal	Medelpoäng	Std. avvikelse
Stora	41	153,146	12,711
Medelstora/små	28	156,964	8,535

Testet visade ett signifikant samband (0,037) mellan grupperna där medelpoängen var lägre på de stora revisionsbyråerna. Det fanns även en större spridning hos de stora revisionsbyråerna.

Den andra variabeln vi testade för att undersöka om det fanns något samband mellan grupperna var med variabeln betyg. Detta för att se om grupperna håller samma gräns för anställning gällande betygen. Gränsen för höga betyg satte vi vid 50 % eller mer. Detta utförde vi med ett T-test.

Tabell – 5.5.2

Storlek	Antal	Medelvärde	Std. avvikelse
Stora	41	0,475	0,233
Medelstora/små	24	0,474	0,261

Testet visade inget signifikant samband (0,985) mellan grupperna. Medelvärdet i de båda grupperna låg på drygt 47 %.

Den tredje variabeln vi jämförde mellan grupperna var om de hade arbetat extra inom ekonomi under sin studietid. Detta för att undersöka om arbetslivserfarenhet

inom ekonomi hade betydelse för anställning. Resultatet på testet fick vi fram genom ett Pearson Chi-två test.

Tabell – 5.5.3

	Ja	Nej	Total
Stora	25	9	34
Medelstora/små	12	14	26
Total	37	23	60

Enligt testet fanns det ett signifikant samband (0,031) mellan grupperna. Av tabell 5.5.3 kan vi utläsa att det är ett stort antal av de nytexaminerade studenterna som har arbetat extra inom ekonomi.

Den fjärde och sista variabeln vi jämförde mellan grupperna var vilken typ av examen den nytexaminerade studenten hade. Detta för att undersöka om det fanns ett samband gällande vilken typ av examen de två grupperna krävde av de nytexaminerade studenterna vid anställning. Detta utförde vi med ett Pearson Chi-två test.

Tabell – 5.5.4

	Stora	Medelstora/små	Total
Enkel kandidatexamen	10	4	14
Magisterexamen	27	23	50
Dubbel kandidatexamen	3	0	3
Både magister och dubbel	1	1	2
Total	41	28	69

Testet visade inget signifikant samband (0,312) mellan grupperna. Majoriteten av de båda grupperna har tagit en magisterexamen och den största skillnaden är att fler har tagit en enkel kandidatexamen bland de stora revisionsbyråerna.

5.6 Jämförelse av profiler

Förutom att vi utförde en undersökning på nyanställda revisorsassistenter för att få fram en profil, tyckte vi att det var intressant att göra en jämförelse med en grupp som hade en liknande utbildning och som fortfarande är kvar i skolan. Den grupp vi valde att jämföra med var studenter på Högskolan Kristianstad som går civilekonomprogrammet med inriktning revisor/controller och som tar sin kandidatexamen i januari 2008. Vi använde oss av samma frågeformulär som tidigare men eftersom klassen inte hade slutfört sina studier kunde vi inte få svar på alla frågor. De frågor vi inte fick svar på var:

- Var tog du din examen?
- Hade du koppling till orten där tjänsten fanns när du sökte den?
- Hade du någon personlig kontakt med revisionsbyrån där du arbetar under din studietid?

5.6.1 Kön

Den första jämförelsen vi gjorde var mellan variabeln kön, vilket vi utförde med ett Pearson Chi-två test.

Tabell – 5.6.1

Kön	Student	Anställd	Total
Man	20	26	46
Kvinna	36	43	79
Total	56	69	125

Det fanns inget signifikant samband (0,821) mellan grupperna enligt Pearson Chi-två testet. Här kan vi utläsa av tabellen att kvinnor dominerar både bland studenter och bland de nyanställda revisorsassistenterna.

5.6.2 Ålder

Nästa jämförelse vi gjorde var med variabeln ålder. Detta utförde vi med ett T-test. På studenternas ålder har vi lagt till ett år för att studenterna är ett år äldre när de tar sin kandidatexamen nästa år.

Tabell – 5.6.2

Grupp	Antal	Medelålder	Std. avvikelse
Student	56	26,54	4,41
Anställd	69	27,17	2,33

Av testet fick vi fram att det inte fanns något signifikant samband (0,331) mellan gruppernas medelålder. Studenternas medelålder var 26,54 år medan de nyanställda revisorsassistenternas medelålder var 27,17 år. Av tabellen kan vi även utläsa att där fanns en större åldersspridning hos studenterna.

5.6.3 Andra lärosäte

Här jämförde vi om det fanns någon skillnad mellan grupperna om de hade läst på andra lärosäte. För att påvisa detta använde vi oss av ett Pearson Chi-två test.

Tabell – 5.6.3

Andra lärosäte	Student	Anställd	Total
Ja	10	29	39
Nej	45	40	85
Total	55	69	124

Testet visade att det fanns ett signifikant samband (0,004) mellan grupperna. Detta beror på att en stor andel av de anställda har studerat på andra lärosäte medan ett fåtal av studenterna har gjort det. Detta kan vara en skev bild eftersom studenterna kanske fortsätter på andra lärosäte efter sin kandidatexamen. Ett annat test som vi genomförde med nära koppling till denna variabel var antal lärosäte som de hade studerat på. Detta test utfördes med ett Pearson Chi-två test och visade att det fanns en signifikant skillnad (0,011) mellan grupperna. Som väntat var det flest av de nyanställda revisorsassistenterna som hade studerat på mer än

ett lärosäte. Av studenterna var det nästan 18 % som hade studerat på mer än ett lärosäte. Ett tredje Pearson Chi-två test vi genomförde var en jämförelse mellan grupperna om de hade studerat utomlands. Testet visade att det fanns ett signifikant samband (0,025). Det var ingen av studenterna som hade studerat utomlands medan det var sex stycken av de nyanställda revisorsassistenterna som hade studerat utomlands.

5.6.4 Betyg

Denna jämförelse gjordes mellan grupperna för att se om det fanns något samband i betygen. Detta test utförde vi med ett T-test.

Tabell – 5.6.4

	Antal	Medelvärde	Std. avvikelse
Student	51	0,303	0,189
Anställd	65	0,475	0,242

Testet visade ett starkt signifikant samband (0,000) mellan grupperna. Av tabellen kan vi utläsa att studenternas medelvärde endast är 30,3 % jämfört med de nyanställda som hade ett medelvärde på 47,5 %. Vi utförde även ett Pearson Chi-två test som visade att det endast var 9 stycken (17,3 %) av studenterna som har höga betyg medan det är 32 stycken (49,2 %) av de nyanställda revisorsassistenterna som har höga betyg. Detta visar att studenterna har betydligt lägre betyg än den generella nyanställda revisorsassistenten. Jämförelsen av denna variabel kan påvisa en viss bias eftersom studenterna inte är klara med sin utbildning. Antagligen kommer inte siffrorna att förbättras för studenterna p.g.a. att utbildningen blir svårare.

5.6.5 Föräldrarnas utbildning

Här gjorde vi en jämförelse för att se om det fanns ett samband mellan studenternas och de nyanställda revisorsassistenternas föräldrars utbildning. Detta utförde vi med ett Pearson Chi-två test.

Tabell – 5.6.5

	Student	Anställd	Total
Akademisk	20	31	51
Inte akademisk	36	38	74
Total	56	69	125

Testet visade att det inte fanns något signifikant samband (0,297) mellan grupperna. Den största skillnaden vi kan utläsa av tabellen är att fler av de nyanställda revisorsassistenternas föräldrar har en akademisk utbildning.

5.6.6 Föräldrarnas yrke

Nästa jämförelse vi gjorde var med variabeln föräldrarnas yrke. Detta testade vi med ett Pearson Chi-två test för att undersöka sambandet mellan grupperna.

Tabell – 5.6.6

	Student	Anställd	Total
Högre befattning	17	28	45
Inte högre befattning	32	33	65
Egen företagare	7	8	15
Total	56	69	125

Enligt testet fanns det inget signifikant samband (0,488) mellan grupperna. Här är en klar minoritet av egen företagare i båda grupperna. Den största skillnaden som kan utläsas av tabellen är att det är ett mindre antal av studenternas föräldrar som har en hög befattning. Vi gjorde även ett test där vi summerade grupperna hög befattning med egen företagare. Detta test visade heller inget signifikant samband (0,300) mellan grupperna.

5.6.7 Arbetade extra

Vi gjorde en jämförelse mellan grupperna om det fanns något samband om de arbetade extra under studietiden och även en jämförelse för de som arbetade extra inom ekonomi. Detta testade vi med ett Pearson Chi-två test.

Tabell – 5.6.7.1

Arbetade extra	Student	Anställd	Total
Ja	46	60	106
Nej	10	9	19
Total	56	69	125

Testet visade att det inte fanns något signifikant samband (0,456) mellan studenterna och de nyanställda revisorsassistenterna om de arbetade extra under sin studietid.

Tabell – 5.6.7.2

Inom ekonomi	Student	Anställd	Total
Ja	24	37	61
Nej	32	23	55
Total	56	60	116

Testet visade att det fanns ett signifikant samband (0,043) mellan grupperna. Det var en liten del av studenterna som hade arbetat extra inom ekonomi jämfört med de nyanställda.

5.6.8 Egenskaper

Nästa jämförelse vi gjorde mellan grupperna var med variabeln egenskaper. Den består av att vara ansvarsfull, samarbetsförmågan, ledarskapsförmågan, kommunikationsförmågan och motivation. Vi testade varje variabel för sig där vi använde oss av T-test för att få fram medelvärdet på egenskaperna.

Tabell – 5.6.8

	Student	Anställd	Signifikans
Ansvarsfull	4,39	4,49	0,336
Samarbetsförmågan	4,30	4,29	0,896
Ledarskapsförmågan	3,55	3,52	0,802
Kommunikationsförmågan	3,80	3,97	0,197
Motivation	3,67	4,32	0,000

Testet visade att det endast fanns ett signifikant samband på egenskapen motivation. Alla de andra fyra egenskaperna visade att det inte fanns något signifikant samband mellan grupperna. Av tabellen kan vi utläsa att den egenskap som hade högst medelvärde är att vara ansvarsfull och den egenskap som hade lägst medelvärde är ledarskapsförmågan. Vi måste dock beakta att då respondenten bedömer sig själva finns en risk för att personen försöker ge en bättre bild av sig. En annan sak vi också måste beakta är att det är svårt att betygsätta sig själv eftersom samma poäng kan betyda olika för två personer.

5.6.9 Social kompetens

Den näst sista jämförelsen vi gjorde var att undersöka om det fanns något samband gällande social kompetens mellan de två grupperna. För att få svar på detta använde vi oss av T-test.

Tabell – 5.6.9

	Antal	Medelvärde	Std. avvikelse
Student	56	7,714	1,232
Anställd	69	8,406	1,155

Testet visade att det fanns ett signifikant samband (0,002) mellan de två grupperna. Vi hade ett förväntat värde på 8 för hög social kompetens. Detta innebär att studenterna inte kom upp till det förväntade värdet medan de nyanställda gjorde det. Testet kan visa en viss bias eftersom det är osäkert med självvärdering.

5.7 Logistisk regressionsanalys

Vidare i vår jämförelse av profilerna använde vi oss av en logistisk regressionsanalys för att undersöka vilka variabler som tillsammans kan förklara om det är en student eller en anställd. Då vi är intresserade av att analysera hur de olika faktorerna tillsammans påverkar vår beroende variabel, var denna analys ett bra instrument för att kunna utläsa detta. För att tillämpa logistisk regressionsanalys krävs det att beroende variabeln är kategorisk (Field, 2005).

Ett annat krav på analysen är att variablerna måste vara oberoende av varandra, annars får man ett snedvridet resultat (Agresti & Finlay, 1997). För att undvika detta testade vi alla variablers toleransvärde i en linjär regressionsanalys där vi tittade närmare på de variabler vars värde var under 0,65. Vi undersökte även variablernas VIF-värden för att se om dessa värden översteg 2,5. Det fanns inga variabler som översteg 2,5 men de variabler som var under toleransvärdet var att vara ansvarsfull och kommunikationsförmågan. Vi utförde tre stycken logistiska regressioner, den första regressionen var med alla variabler, i den andra tog vi bort variabeln att vara ansvarsfull och i den tredje regressionen testade vi alla variabler utom kommunikationsförmågan. Detta för att få fram den starkaste modellen. När vi hade utvärderat resultatet fann vi att det inte var någon betydlig skillnad mellan variablernas β -värden och signifikans i de olika modellerna. Även den procentuella förutsägbarheten var lika hög i de tre olika modellerna. Detta gjorde att vi valde den första regressionen som innehöll alla variablerna.

Tabell – 5.7.1

Variabel	B	Sig.
Kön	-1,227	0,065
Ålder	0,060	0,392
Andra lärosäte	-1,143	0,139
Utomlands	-21,790	0,999
Arbetat extra	-20,405	0,999
Inom ekonomi	-0,334	0,557
Ansvarsfull	-0,124	0,832
Samarbete	-0,357	0,483
Ledarskap	-0,144	0,748
Kommunikation	-0,205	0,697
Motivation	1,206	0,005
Höga betyg	-1,813	0,004
Akademisk	-1,414	0,034
Yrke	0,808	0,226
Social kompetens	-1,217	0,067

Den logistiska regressionen visar att det var fem stycken variabler som var signifikanta. Det är dessa variabler, kön, motivation, höga betyg, föräldrars akademiska utbildning och social kompetens som förklarar om det är en student eller en anställd. De variabler som påverkar vår oberoende variabel mest är motivation och höga betyg.

6 SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER

I sista kapitlet har vi inledningsvis en sammanfattning över uppsatsen till och med analysen. Sedan redogör vi för vad vi kommit fram till för resultat i slutsatserna. Uppsatsen avslutas med förslag till fortsatt forskning.

6.1 Sammanfattning

Syftet med uppsatsen är att få fram vad det är som styr revisionsbyråernas val av nyutexaminerade studenter, detta får vi fram genom våra hypoteser samt genom en profil på de nyanställda revisorsassistenterna. Dessutom ville vi få fram en profil på sista års studenter för att sedan kunna jämföra dessa båda grupperna. Profilen på dessa får vi genom att ställa ett antal frågor. Frågorna är uppbyggda kring ett antal faktorer som vi tror har betydelse för ens anställbarhet, dessa frågor ställs sedan genom en telefonintervju. För att få fram en profil som kan fungera som en generell representativ profil har vi gjort vissa avgränsningar och urval. Dessa avgränsningar och urval har gjorts dels för att göra undersökningen genomförbar och dels för att göra den så representativ som möjligt. Målet är att kunna dra generella slutsatser. Vi telefonintervjuade 69 stycken nyanställda revisorsassistenter. I klassen fick vi in svar från 56 stycken. Frågorna vi ställt kommer genom vår analys att förkasta eller inte förkasta våra hypoteser, dessutom kommer vi genom vår analys att jämföra de båda profilerna för att se om det finns likheter/olikheter.

6.2 Slutsatser

Hypotesen *Fler män än kvinnor får anställning på revisionsbyråer* är grundad i Institutionell teori där vi utgick från att professionens påtryckningar gjorde att fler män än kvinnor anställdes som revisorsassistenter. Dessa påtryckningar kan ha skett genom en gallring i rekryteringsprocessen. Enligt Jakobs (2003) kan en kvinnas familjeförpliktelser vara ett hinder när det gäller att göra karriär, detta kan göra att kvinnor väljs bort i rekryteringsprocessen. Testet vi genomförde i analysen visade att fler kvinnor än män fick anställning som revisorsassistent vilket medför att vi måste förkasta vår hypotes.

En anledning till varför fler kvinnor får anställning som revisorsassistent kan vara att fler kvinnor intresserar sig för revision och utbildar sig till tjänsten. En annan anledning kan vara ett sätt för professionen att ta bort den mansdominerade stämpeln som yrket hade förr.

Hypotesen *Det är fler yngre än äldre som får anställning* grundade sig i den Institutionella teorins tvångsmekanism där revisionsbyråerna uppfattar det som ett tvång att anpassa åldern på den nytexaminerade studenten för att få legitimitet. Saks & Waldman (1998) menar att revisorsassistenter har ett rykte om sig att vara nära den åldern som nytexaminerade traditionellt sett har. Enligt detta påstående borde äldre logiskt sett ha sämre chanser vid nyanställning. Av testet kan man dra slutsatsen att om du är äldre än 29 år är risken större att du gallras bort i rekryteringsprocessen. Eftersom medelåldern var 27,17 år kan vi inte förkasta vår hypotes om att det är fler yngre än äldre som får anställning. Detta resultat stämmer bra överens med argumentationen vi förde om att det finns en begränsad åldersspridning och starka åldersnormer för revisorsassistenter (Saks & Waldman, 1998).

Hypotesen *De som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktoriserad revisor* grundar sig på det normativa synsättet inom Institutionell teori där professionen använder sig av påtryckningar för att hålla en hög standard på yrket. Detta gör de genom att anställa de nytexaminerade studenterna som uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav. På Öhrlings PricewaterhouseCoopers hemsida står det att deras mål är att deras revisorer ska bli auktoriserade. Därför ser de gärna att de arbetssökande uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav för auktorisation. Enligt testet stämmer argumentationen om att de som anställs uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav. Detta medför att vi inte förkastar vår hypotes.

Hypotesen *De som anställs har höga betyg* grundar sig i Institutionell teori och Beslutsteorin. Det finns informella påtryckningar om att höga betyg är av stort intresse, här måste de väga höga betyg mot andra faktorer för att ta ett beslut. Enligt Jacobs (2003) visade de fem största revisionsbyråerna ett stort intresse för betyg. Siegel (2000) skriver att för många företag är höga betyg det viktigaste vid anställning. Testet visade att de som anställs inte har höga betyg.

En anledning till varför vi måste förkasta vår hypotes kan vara att betyg inte är en av de faktorer som prioriteras högt vid anställning, t ex om den nytexaminerade studenten har mycket arbetslivserfarenhet behövs det kanske inte så höga betyg. Men även att vår gräns på 50 % som förväntat värde kan ha varit för hög.

Hypotesen *De som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund* grundar sig i Institutionell teori om normativa påtryckningar där revisionsbyråerna anställer en viss typ av individer för att bibehålla revisorernas status. Enligt Jacobs (2003) har revisorer en hög social status. För att professionen ska kunna bibehålla denna menar han vidare att de anställer personer med en passande bakgrund. Vår hypotes om att de som anställs har minst en förälder som har en högre befattning och/eller en akademisk bakgrund måste vi förkasta enligt våra tester. Det visar sig att klasstillhörighet och bakgrund gällande föräldrars yrke och utbildning inte spelar någon roll vid rekrytering. En anledning till varför vår hypotes måste förkastas kan vara att gränserna i klasserna inte är lika tydliga och viktiga längre.

Hypotes *De som anställs har koppling till orten* grundar vi på att det borde vara en fördel i rekryteringsprocessen om den sökande har någon typ av koppling till orten. Arbetsgivaren kan lätt tro att arbetstagaren efter ett tag kommer att tröttna på pendlingen och då byta jobb. Det blir en avvägning som revisionsbyrån måste ta vid anställning. Efter en stark signifikant skillnad förkastar vi inte vår hypotes. Enligt testet stämmer argumentationen att man hellre anställer någon som t.ex. är född och uppvuxen i orten än att man anställer en som inte har någon koppling till

orten.

Hypotes *De som anställs har under sin studietid haft personlig kontakt med revisionsbyrån* handlar om att få fördelar i rekryteringsprocessen genom att skapa en kontakt med revisionsbyrån. Messmer (2005) menar att för att få de bästa studenterna gäller det att skapa en kontakt med studenterna. Samtidigt så är studenterna intresserade av att komma i kontakt med sina framtida arbetsgivare. Detta ömsesidiga intresse om att skapa en kontakt leder till tron om att de som anställs haft en personlig kontakt med revisionsbyrån under studietiden. Testet visade att de som anställs inte haft någon personlig kontakt vilket medför att vi förkastar vår hypotes. En anledning till att hypotesen förkastas kan vara att de större revisionsbyråerna anställer många revisorsassistenter så det är svårt att ha personlig kontakt med alla som ska anställas. En annan anledning kan vara att studenten inte visar så stort intresse av att knyta kontakter med revisionsbyråerna.

Hypotes *De som anställs har under sin studietid skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi* grundar sig i den Institutionella teorin där professionen sätter upp standarder och normativa regler hur man ska uppträda och handla i olika situationer (DiMaggio & Powell, 1983). Även tidigare arbetslivserfarenheter som är relaterade med revisionsyrket har ett positivt förhållande med arbetsprestationen (Saks & Waldman, 1998). Då är det till den nyutexaminerades fördel om personen redan under sin studietid kommit i kontakt med denna miljö så att en uppfattning har skapats om hur man ska uppträda. Enligt testet stämmer argumentationen om att de som anställs har skaffat sig arbetslivserfarenhet inom ekonomi under sin studietid. Detta medför att vi inte förkastar vår hypotes.

Hypotesen *De två mest utmärkande egenskaperna hos de som får anställning är ledarskapsförmåga och att man är ansvarsfull* grundar sig i att enligt Jacobs (2003) har de fem största revisionsbyråerna uppfattningen att dessa två egenskaperna är väldigt viktiga vid anställning. Detta gör att sannolikheten är stor att revisionsbyråerna utformar en rekryteringsprocess som identifierar dessa två

egenskaperna. Utifrån denna rekryteringsprocess måste revisionsbyråerna göra olika avvägningar för att nå fram till ett beslut om det är rätt person att anställa. Enligt testerna kan vi konstatera att dessa två egenskaper tillsammans inte är bland de två mest utmärkande egenskaperna hos de som anställs. Vi fick fram att den egenskap som var mest utmärkande för anställning var att vara ansvarsfull medan ledarskapsförmåga var den egenskap som var minst utmärkande. Av detta resultat måste vi förkasta vår hypotes om att ledarskapsförmåga och att vara ansvarsfull är bland de två mest utmärkande egenskaperna för att få anställning. En anledning till varför vår hypotes måste förkastas kan vara att erfarenhet inom ledarskap saknas hos de flesta sökande vilket får konsekvensen att gruppen med ansvarsfull och ledarskapsförmåga försämras. Det kan även bero på en bias i undersökningen eftersom det är osäkert med självvärdering.

Hypotesen *De som får anställning har en hög social kompetens* grundar sig i att via urval i rekryteringsprocessen ska den rekryteringsansvariga på revisionsbyrån hitta den person som har en hög social kompetens, Behrenz (2001) skriver att då en arbetssökande kommer till intervju är social kompetens en av de tre viktigaste egenskaperna som arbetsgivaren söker efter. Som revisorsassistent är det viktigt eftersom det är dennes kompetens som säljs. Revisionsyrket innehåller också en hel del kundkontakt där det krävs hög social kompetens. Resultatet vi har fått från testet konstaterar att hög social kompetens är en viktig faktor vid anställning vilket betyder att vi inte förkastar vår hypotes. Dock måste vi beakta att det är osäkert med självvärdering vilket kan betyda en bias i undersökningen.

Utifrån resultaten från de tester som vi gjort kan vi nu få fram en profil på hur den nytexaminerade studenten som fått anställning som revisorsassistent ser ut:

- kvinna
- mellan 25-29 år
- uppfyller Revisorsnämndens teoretiska krav på 160 poäng, men dessa betyg behöver inte vara höga

- endast studerat på ett lärosäte
- tagit magisterexamen
- koppling till orten
- arbetat extra inom ekonomi under sin studietid
- att vara ansvarsfull och hög motivation är två viktiga egenskaper
- att ha hög social kompetens

Vi testade även olika intressanta samband mellan olika variabler. De slutsatser vi fick fram var att det inte fanns något samband mellan höga betyg och antal lärosäte. Detta visar att betyg inte påverkas av att den nytexaminerade studenten har hoppat mellan olika lärosäten. Vi fick även fram att hoppande mellan lärosäte av den nytexaminerade studenten inte påverkar om denne klarar Revisorsnämndens teoretiska krav. Detta test visade heller inget samband mellan variablerna. Vi måste dock beakta i båda testerna att det är ett fåtal av de nytexaminerade studenterna som har studerat på fler än två lärosäte. En annan slutsats vi fick fram var att en stor andel nytexaminerade studenter stannade kvar i den ort som de har tagit sin magisterexamen på.

Jämförelsen mellan stora och medelstora/små revisionsbyråer gav oss en del intressanta slutsatser. Testet visade att medelstora/små revisionsbyråer höll hårdare på att de nytexaminerade studenterna hade klarat Revisorsnämndens teoretiska krav. Detta för att medelpoängen var högre hos de mindre revisionsbyråerna. Resultatet vi fick fram var inte vad vi förväntade oss eftersom vi trodde att de stora revisionsbyråerna skulle ha högre krav på de nytexaminerade studenterna. Vi fick även fram att det inte fanns något samband med betygen mellan grupperna. Testet visade att båda grupperna inte hade höga betyg. Detta kan bero på att gränsen vi satt var för hög. Vi förväntade oss att de stora revisionsbyråerna krävde högre betyg av de nytexaminerade studenterna än de medelstora/små revisionsbyråerna. När det gällde om den nytexaminerade studenten hade arbetat extra inom ekonomi hade det störst betydelse för de stora revisionsbyråerna. Testet visade ett samband mellan grupperna. Från det sista

testet fick vi fram att det var en jämn fördelning mellan de två grupperna gällande vilken typ av examen de nyutexaminerade studenterna hade. Majoriteten i de båda grupperna hade tagit en magisterexamen vilket visar att det är den konkurrenskraftigaste examen. Största skillnaden mellan grupperna var att fler hade tagit en enkel kandidatexamen bland de stora revisionsbyråerna.

Slutligen har vi jämfört de båda profilerna för att undersöka om det finns något samband mellan nyanställda revisorsassistenterna och sista års studenterna.

- Enligt den logistiska regressionsanalysen kan vi konstatera att i gruppen studenter finns det fler kvinnor än i gruppen anställda. Dock ska det beaktas att majoriteten är kvinnor i båda grupperna.
- Studenternas medelålder var lite lägre men hade en större åldersspridning i gruppen. Både den logistiska regressionsanalysen och den bivariata analysen visar att det inte finns något samband mellan grupperna.
- Genom den logistiska regressionsanalysen kan vi konstatera att variabeln andra lärosäte inte visar om det är en student eller en anställd
- Utifrån den logistiska regressionsanalysen konstaterar vi att utomlandsstudier inte visar om det är en student eller en anställd
- Den logistiska regressionsanalysen och den bivariata analysen visar att betydligt fler anställda har högre betyg än studenterna. De anställda har ett högre medelvärde än studenterna men ingen av grupperna uppnådde vårt förväntade värde för höga betyg
- Gällande föräldrars utbildning kan vi enligt den logistiska regressionsanalysen konstatera att det är fler av de anställdas föräldrar som har en akademisk utbildning
- Den logistiska regressionsanalysen konstaterar att variabeln föräldrars yrke inte visar om det är en student eller en anställd
- Utifrån den logistiska regressionsanalysen konstaterar vi att arbetat extra och arbetat extra inom ekonomi inte visar om det är en student eller en anställd

- Av de fem egenskaperna vi testade i den logistiska regressionsanalysen och i den bivariata analysen var det fyra som inte visade något samband. Den femte egenskapen, motivation, visar att de anställda hade högre motivation än studenterna. Den egenskap som visade högst medelvärde i båda grupperna var att vara ansvarsfull medan ledarskapsförmågan visade lägst.
- Både den logistiska regressionsanalysen och den bivariata analysen konstaterar att de anställda har hög social kompetens medan studenterna inte uppnådde vårt förväntade värde. Dock måste vi beakta att resultatet kan visa en viss bias för att det är osäkert med självvärdering

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Utöver de faktorer som ingått i uppsatsen finns det ett flertal som kan påverka revisionsbyråerna vid valet av nyutexaminerade studenter. Vid valet av faktorer fick vi ta hänsyn till den begränsade tiden som fanns tillgänglig, samt att vid utformningen av frågeformuläret fick vi också begränsa oss till ett visst antal. Då frågorna ska ställas till respondenter kan de inte vara alltför många, risken finns då att respondenterna avböjer och tackar nej till att delta i undersökningen. Exempel på ytterligare faktorer som hade varit intressanta att undersöka är uppdrag inom kåren, etisk bakgrund och om man har barn. En faktor som vi hade med men inte kunde analysera fullt ut var lärosäte. Vi kunde inte få fram om lärosäte spelar roll, med detta menar vi om ett lärosätes ranking och status spelar roll vid nyanställning.

Det hade dessutom varit väldigt intressant att undersöka den gruppen som söker jobb som revisorsassistent men inte får anställning. Görs en profil på denna grupp kan den jämföras med profilen på de nyanställda. Då hade skillnader förmodligen synts väldigt väl. Svårigheten med denna undersökning ligger troligtvis i att få tag i gruppen som försökt men inte fått anställning samt att få dem att medverka. Ett avslag vid en ansökan kan kännas som ett nederlag och det kan vara svårt att få personen att delta.

En annan intressant vinkling hade varit att göra en undersökning på artikeln ”Vad anser byråerna om revisorernas utbildning”? (Halling, 2007). Det hade varit intressant att undersöka om de nyanställda lever upp till byråernas förväntningar gällande kunskapsnivån.

KÄLLFÖRTECKNING

Agresti, A., & Finlay, B. (1997) *Statistical Methods for the Social Sciences* (Third edition). Upper Saddle River: Prentice Hall

Asch, S, Connor, S-E, Hamilton, E-G och Fox, S-A (2000) 'Problems in recruiting community - based physicians for health services research', *J Gen Intern Med*, 15, 591-599

Behrenz, L (2001) 'Who gets the job and why? An explorative study of employers' recruitment behaviour'. *Journal of Applied Economics*, 4:2, 255-278

Bergström, O (1998) *Att passa in. Rekryteringsarbete i ett kunskapsintensivt företag*, Bokförlaget BAS, Göteborg

Berlew, D. E och Hall, D. T (1966) 'The sozialization of Managers: Effects of Expectations on Performance', *Administrative Science Quarterly*, 11:2, 207-223

Bjørnenak, T (1997) Diffusion and accounting: the case of ABC in Norway. *Management Accounting Research*, 8, 3-17

Brower, W (2007) 'Building your team', *Strategic Finance*, 88:7, 6

Busta, B, Becker D, Saly, P.J, Sathe, R.S och Mooney, K (2007) 'Effective Campus Recruiting: The Faculty Perspective', *The CPA Journal*, 77:7, 62

Campbell, J. E och Summers, G. E (1995) 'Recruiting college students for entry - level positions', *Managerial Auditing Journal*, 10:3, 8

'Careers: How law firms should be more flexible' (2006) *The Lawyer*, p. 35

Carpenter, V. L och Feroz, E. H (1992) 'GAAP as a symbol of legitimacy: New York State's decision to adopt generally accepted accounting principles', *Accounting, Organizations and Society*, 17:7, 613-643

Carpenter, V. L och Feroz, E. H (2001) 'Institutional theory and accounting rule choice: An analysis of four US state governments decisions to adopt generally accepted accounting principles', *Accounting, Organizations and Society*, 26, 565-596

Cederblad & Co. <http://www.cederblads.se>. Accessdatum: 2007-09-17

Chatman, J.A (1991) 'Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms', *Administrative Science Quarterly*, 36:3, 459-484

- Christensen, Engdahl, Carlsson och Haglund (2001) *Marknadsundersökning – en handbook*, Studentlitteratur, Lund
- Clark och Burt (1980) 'The impact of workplace on residential relocation', *Annals of the association of American Geographers*, 70:1
- Collin, S-O, Jonnergård, K, Qvick, P, Silfverberg, B och Zabit, S (2007) 'Gender career rein: A gender analysis of the certification process of auditors in Sweden', *International Journal of Auditing*, 11:1, 17-39
- Dahlkwist, M (2002) *Social kompetens – en utvecklingsguide*, Kunskapsföretaget, Uppsala
- Deegan, C och Unerman, J (2006) *Financial Accounting Theory* (European edition), McGraw-Hill Education, UK
- Deloitte. www.deloitte.com. Accessdatum: 2007-09-17
- DiMaggio, P. J och Powell, W. W (1983) 'The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields', *American Sociological Review*, 48:2, 147-160
- Ejnefjäll, S och Strådalen, M (VT 2005) *Den attraktiva civilekonomen* Högskolan Gotland/Stockholms universitet
- Falkman, P (2000) *Teori för redovisning*, Studentlitteratur, Lund
- Field, A (2005) *Discovering Statistics Using SPSS* (second edition), SAGE Publications Ltd, London
- Gordon, R. A och Arvey, R. D (1986) 'Perceived and Actual Ages of Workers', *Journal of Vocational Behavior*; 28, 21-28
- Grace, D. M och Gilsdorf, J. W (2004) 'Classroom strategies for improving students' oral communication skills', *Journal of Accounting Education*, 22, 165-172
- Grumet, L (2007) 'Quality over Quantity', *The CPA Journal*, 77, 7
- Halling, P (2007) 'Vad anser byråerna om revisorernas utbildning?', *Balans*, nr: 6-7
- Hedberg, B (1980) *Konsten att inflyta, handbok för omäktiga*, Kristianstad Boktryckeri AB, Kristianstad
- Jacobs, K (2003) 'Class reproduction in professional recruitment: Examining the accounting profession', *Critical Perspectives on Accounting*, 14, 569-596

Johansson-Lindfors, M.B (1993) *Att utveckla kunskap*, Studentlitteratur, Lund

Kohl, T (1998) Personal contact, Campus involvement aid recruiting, *Business Insurance*, January 19

Körner, S (1985) *Statistisk slutledning*, Studentlitteratur, Lund

Lawrence, B. S (1988) 'New Wrinkles in the Theory of Age: Demography, Norms and Performance Ratings', *The Academy of management journal*, 31:2, 309-337

Lekvall, P, Wahlbin, C (2001) *Information för marknadsföringsbeslut* Högsbo Grafiska AB, Göteborg

Lindebergs Grant Thornton. <http://www.lindebergs.se>. Accessdatum: 2007-09-17

Lindelöw, D, M (2003) *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*, Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm

Messmer, M (2005) 'Targeting today's entry - level candidates', *Strategic Finance*, 87:3, 12

Novin, A-M och Pearson M-A (1989) 'Non - Accounting - Knowledge qualifications for entry - level public accounts', *Ohio CPA Journal*, 48:4, 12

Palmer, K-N, Ziegenfuss, D – E och Pinsker, R - E (2004) 'International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants: Evidence from recent competency studies', *Managerial Auditing Journal*, 19:7, 889

Pasternak, C (1994) 'Top grades vs. Leadership skills', *HR Magazine*, October

Petit, P (2007) 'The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector', *Labour Economics*, 14, 371-391

Prien, L (1992) *Rekrytering och urval*, Studentlitteratur, Lund

Revisorsnämnden. <http://www.revisorsnamnden.se>. Accessdatum: 2007-09-19

Rienecker, L (2004) *Problemformulering*, Daleke Grafiska AB, Malmö

Roth, P-L, BeVier, C-A, Switzer III, F-S och Schippmann, J-S (1996) 'Meta - analyzing the relationship between grades and job performance', *Journal of Applied Psychology*, 18:5, 548-556

Saks, A och Waldman, D (1998) 'The relationship between age and performance evaluations for entry-level professionals', *Journal of organizational behaviour*, 19:4, 409-419

Saunders, M., Lewis, P och Thornhill, A (2007) *Research Methods for Business Students* (4th edn), Pearson Education Limited, England

Segalla M, Sauquet A och Turati C (2001) 'Symbolic vs Functional Recruitment: Cultural Influences on Employee Recruitment Policy', *European Management Journal*, 19:1, 32-43

Selznick, P (1957) *Leadership in administration*, Harper & Row, New York

Siegel, G (2000) 'Skills needed for entry - level management accounting positions', *Strategic Finance*, 81:10, 79

Simon, A-H (1960) *The new science of management decision*, American Book, Stratford Press Inc.

Statistiska centralbyrån

<http://www.google syndicated search.com/u/scb?q=f%F6rstf%F6derska&domains=www.scb.se&site search=www.scb.se>. Accessdatum: 2007-11-15

Svenson, O och Salo, I (2007) 'Mental representations of important real - life decisions', *European Journal of Operational Research*, 177, 1353-1362

Tixier, M (1996) 'Employers' recruitment tools across Europe', *Employee Relations*, 18:6, 69-80

Violette och Shields (2007) 'Aids in the Hiring Process', *The CPA Journal*, 77:3, 64-65

Winter, J (1990) *Problemformulering, undersökning och rapport*, DeTryck AB, Södra Sandby

Öhrlings PricewaterhouseCooper. <http://www.pwc.se>. Accessdatum: 2007-09-17

Bilaga 1

Här är ett utdrag från Förordning (1995:665) om revisorer. Detta är de teoretiska krav Revisorsnämnden ställer för auktorisation.

Den teoretiska utbildningen för revisorsexamen och högre revisorsexamen ska omfatta följande ämnesområde:

1. räkenskaps- och förvaltningsrevision
2. räkenskapsanalys
3. extern redovisning
4. koncernredovisning
5. intern redovisning och ekonomistyrning
6. intern revision och kontroll
7. normer för upprättande av års- och koncernredovisning samt normer för metoder för värdering av balansposter och beräkning av resultatposter
8. rättsliga och yrkesmässiga normer för lagstadgad revision och för dem som utför sådan revision
9. associationsrätt
10. lagstiftning för konkurs och obestånd samt förmögenhetsbrott
11. beskattningsrätt
12. civil- och handelsrätt
13. arbetsrätt och lagstiftning om social trygghet
14. informations- och databehandling
15. organisations lära och nationalekonomi
16. matematik och statistik
17. grundläggande principer för finansiering

Bilaga 2



Hej!

Vi genomför en undersökning vars syfte är att skaffa oss kunskap om vad det är som styr revisionsbyråernas val av nytexaminerade studenter.

Vi är tre studenter som läser ekonomi på Högskolan Kristianstad med inriktning revisor/controller. Just nu skriver vi vår kandidatuppsats där undersökningen är en viktig del.

Undersökningen riktar sig till revisorsassistenter på ett antal utvalda revisionsbyråer i Falun, Kristianstad, Malmö, Stockholm och Umeå med anställning efter den 1 augusti 2006.

Vi är väldigt tacksamma om Ni vill undvara några minuter av Er tid för att svara på frågorna i vår telefonintervju. Svaren kommer att behandlas konfidentiellt.

Har ni frågor eller synpunkter är Ni välkomna att höra av Er via e-post.

Ett stort tack för att Ni hjälper oss med vår undersökning!

Carl-Johan Nyhlén
callen@ownit.com

Patrik Söderstedt
soderstedt09@hotmail.com

Annika Thorstenson
annika.thorstenson@tele2.se

Handledare:
Univ.lektor i företagsekonomi
Torbjörn Tagesson
torbjorn.tagesson@e.hkr.se

Intervjuguide

1. Kön

- Man Kvinna

2. Födelseår

3. Var tog du din:

Enkel kandidatexamen

Magisterexamen Dubbel kandidat

- Lunds universitet
 Högskolan Kristianstad
 Stockholms universitet
 Umeå universitet
 Annan

- Lunds universitet
 Högskolan Kristianstad
 Stockholms universitet
 Umeå universitet
 Annan
- Har inte tagit kandidatexamen
 Har inte tagit magister
 Har inte tagit dubbel

4. Tog du poäng på några andra lärosäten?

- Ja Nej

Om ja, var och hur många?

5. Hur många poäng av Revisorsnämndens teoretiska krav hade du när du började din anställning?

Hur många av dessa poäng var i betyget Väl godkänt?

6. Har någon av dina föräldrar en akademisk utbildning?

- Ja Nej

Om ja, vilken?

7. Vilket yrke har dina föräldrar?

Mor Far

8. Hade du koppling till orten där tjänsten fanns när du sökte den?

Ja Nej

Om ja, vilken koppling?

9. Hade du någon personlig kontakt med revisionsbyrån där du arbetar under din studietid?

Ja Nej

Om ja, vad var det för personlig kontakt?

10. Arbetade du extra under studietiden?

Ja Nej

Om ja, var det inom ekonomi?

Ja Nej

11. Välj på skalan hur väl egenskaperna stämmer in på dig.

	Stämmer inte			Stämmer väl	
Ansvarsfull	1	2	3	4	5
Samarbetsförmågan	1	2	3	4	5
Ledarskapsförmågan	1	2	3	4	5
Kommunikationför.	1	2	3	4	5
Motivation	1	2	3	4	5

12. Hur trivdes du i grupp under studietiden?

Obekvämlig 1 2 3 4 5 Bekvämlig

13. Vad kände du inför att tala i grupp under studietiden?

Jobbigt 1 2 3 4 5 Inte alls jobbigt

