



Handelshögskolan

Karlstad Business School

Elias Abo-Hareb

Daniel Ahmad

Revisorers upplevelser av tidsstyrningens påverkan på arbetstillfredsställelsen

Företagsekonomi

Examensarbete Civilekonom

Termin: VT-2023

Handledare: Inger Esperi

Förord

Vi vill inleda med att rikta ett stort tack till alla som har bidragit till detta examensarbete. Först och främst vill vi tacka våra respondenter som har tagit sig tiden till att dela med sig av sina erfarenheter och synpunkter, vilket har gjort denna studie möjlig. Vi är djupt tacksamma för ert engagemang och er värdefulla insyn.

Vi vill också uttrycka vår tacksamhet till vår handledare, som har varit en viktig del av detta arbete. Inger Esperi har varit en kunnig och erfaren handledare som väglett oss genom hela processen och gett oss ovärderliga råd och tips. Vi har lärt oss mycket och är väldigt tacksamma för visat tålamod och tillgänglighet.

Slutligen vill vi tacka våra medstudenter på Karlstads universitet som har bidragit med lärarlik feedback och intresseväckande diskussioner. Era åsikter och synpunkter har hjälpt oss fördjupa vårt arbete och utveckla vår förståelse för ämnet.

Härmed intygar vi att detta är vårt gemensamma examensarbete och att vi är lika ansvariga för studiens innehåll och färdigställande.

Karlstad, juni 2023

Elias Abo-Hareb

Daniel Ahmad

Sammanfattning

Revisorer anses som revisionsbolagens viktigaste resurs och många revisorer har valt att lämna revisionsbranschen. En av de grundläggande faktorerna till revisorernas beslut att lämna revisionsbyråerna är minskad arbetstillfredsställelse. Inom revisionsbranschen är tidsstyrningen den dominerande styrformen som främst påverkar revisorsassistenter och seniora revisorer. Tidsstyrningen har däremot under de senaste åren blivit allt stramare, vilket i sin tur leder till högre krav på att utföra arbetet under betydligt striktare tidsramar. Med en stramare tidsstyrning tillkommer ökad tidspress och stress som kan inverka på revisorernas arbetstillfredsställelse och därmed deras beslut att lämna branschen. För en vidare förståelse för hur tidsstyrningen kan tänkas inverka på revisorernas arbetstillfredsställelse beaktades självbestämmandeteorin, som betonar betydelsen av de grundläggande psykologiska behoven kompetens, samhörighet och autonomi. Genom beaktandet av självbestämmandeteorin kunde en mer nyanserad förståelse erhållas för hur tidsstyrningen påverkade revisorernas arbetstillfredsställelse.

Tidigare studier har främst fokuserat på hur dysfunktionella beteenden utvecklas på grund av en stramare tidsstyrning. Dock, finns det begränsade studier kring hur tidsstyrning inverkar på revisorernas arbetstillfredsställelse, vilket har medfört att en kunskapslucka identifierats. Därav är syftet med denna studie att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. För att uppnå syftet har en kvalitativ metod tillämpats i form av semistrukturerade intervjuer. 15 intervjuer genomfördes med revisorsassistenter och seniora revisorer som alla arbetade på någon av de fyra stora revisionsbyråerna.

Resultatet av studien visar att tidsstyrningen upplevs bland revisorerna som något positivt i relation till hur de trivs på arbetsplatsen. Revisorerna upplevde att tidsstyrningen gav upphov till tydliga mål, planering, struktur och kompetensutveckling vilket ökade deras arbetstillfredsställelse. De revisorer som däremot inte upplevde arbetstillfredsställelse hänvisade till underbemanningen som en faktor som medförde ökad arbetsbelastning och i sin tur lägre arbetstillfredsställelse. Studien kan därmed sägas öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer upplever tidsstyrningens påverkan på deras arbetstillfredsställelse.

Nyckelord: tidsstyrning, arbetstillfredsställelse, revision, revisorsassistent, senior revisor, tidsbudget, självbestämmandeteorin.

Abstract

Auditors' experiences of the impact of time management on job satisfaction

Auditors are considered the most important resource of audit firms, yet many auditors have chosen to leave the auditing industry. One of the fundamental factors for auditors' decision to leave audit firms is decreased job satisfaction. In the audit industry, time management, is the dominant form of control that primarily affects audit associates and senior auditors. However, time management has become increasingly tighter in recent years, leading to higher demands for completing the audit within significantly tighter time frames. Tighter time management leads to increased time pressure and stress, which can affect auditors' job satisfaction, and their decision to leave the audit industry. To further understand how time management may influence auditors' job satisfaction, self-determination theory was considered, emphasizing the importance of basic psychological needs such as competence, relatedness and autonomy. By considering self-determination theory, a more nuanced understanding was obtained of how time management affected auditors' job satisfaction.

Previous studies have mainly focused on how dysfunctional behaviours develop due to tighter time management. However, there are limited studies on how time management impacts auditors' job satisfaction, resulting in an identified knowledge gap. Therefore, the purpose of this study is to increase understanding of how audit associates and senior auditors in the audit industry perceive that time management affects their job satisfaction. To achieve this purpose, a qualitative method was applied. 15 interviews were conducted with audit associates and senior auditors working at one of the Big Four audit firms.

The results of the study show that auditors perceive the time management as something positive for their job satisfaction. The auditors experienced that time management provided clear goals, planning, structure, and opportunities for professional development, which increased job satisfaction. However, those auditors who did not experience job satisfaction referred to understaffing as a factor that resulted in increased workload and, consequently, lower job satisfaction. Therefore, the study can be said to contribute to a better understanding of how audit associates and senior auditors perceive the impact of time management on their job satisfaction.

Keywords: time management, job satisfaction, audit, audit associate, senior auditor, time budget, self-determination theory.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	7
1.1. Bakgrund.....	7
1.2. Problemformulering.....	8
1.3. Syfte	9
2. Teoretisk referensram	10
2.1. Tidsstyrning	10
2.1.1. Tidsbudget	10
2.2. Arbetstillfredsställelse.....	12
2.3. Självbestämmandeteori	13
2.4. Sammanfattning	14
3. Metod	15
3.1. Val av metod	15
3.2. Urval	15
3.3. Datainsamling	17
3.3.1. Semistrukturerade intervjuer	17
3.3.2. Intervjuguide	17
3.3.3. Genomförande av intervjuerna.....	18
3.4. Analys av data.....	18
3.5. Trovärdighet.....	19
3.6. Etiska beaktande	19
3.7. Sammanfattning	19
4. Empiri	21
4.1. Revisorernas upplevelser kring tidsstyrning	21
4.2. Revisorernas upplevelser kring arbetstillfredsställelse	23
5. Analys och diskussion	28
5.1. Tidsstyrningens upphov till tydliga mål, planering och struktur	28
5.2. Tidsstyrningens upphov till kompetensutveckling	28
5.3. Faktorer för arbetstillfredsställelse bortom tidsstyrningen	29
6. Slutsats	31
6.1. Slutsats	31
6.2. Bidrag.....	31
6.3. Förslag till vidare forskning.....	31
6.4. Begränsning med studien	32
Referenslista	33
Bilagor	
Bilaga A: Intervjuguide	
Bilaga B: Meddelande till respondenter	
Bilaga C: Samtyckesblankett	

1. Introduktion

I detta kapitel presenteras en bakgrund som beskriver tidsstyrningens åtstramning och hur styrformen upplevs påverka revisorernas arbetstillfredsställelse. Därefter följer en problemformulering som belyser varför det är intressant att utforska det valda studieområdet, vilket leder fram till formuleringen av studiens syfte.

1.1. Bakgrund

Revisorsassistenter och seniora revisorer utgör en del av ett revisionsteam. En revisorsassistent är en revisor med noll till två års erfarenhet inom branschen, medan en senior revisor är en revisor med vanligtvis två till fem års arbetslivserfarenhet (Carrington, 2014). Revisorer har en betydelsefull roll inom en organisation, då de säkerställer att företag inte presenterar missvisande resultat som kan vilseleda såväl aktörer inom som utanför företagets kretsar. Säkerställningen görs genom att revisorn självständigt och opartiskt granskar ett företags redovisning och förvaltning. Revisorn formar sedan en bedömning baserat på den presenterade finansiella informationen för att avgöra om den ger en rättvisande bild av företagets ekonomiska resultat och ställning (Föreningen auktoriserade revisorer [FAR], u.å.).

För att säkerställa att anställda inom revisionsbyråerna fortsatt förhåller sig till professionens syfte kan organisationens styrning vara ett viktigt verktyg. Styrning är en central del av ledningsprocessen inom en organisation och syftar till att påverka beteenden bland anställda på ett sätt som är förenligt med organisationens mål och intressen. Utformningen av styrningen kan sedan variera beroende på företag, men även inom ett och samma företag förekommer olika typer av styrformer (Merchant & Van der Stede, 2017).

Inom revisionsbranschen är den dominerande styrformen, tidsstyrning, vilket nyttjas för att främst kontrollera kostnader och öka lönsamheten i företaget. En form av tidsstyrning som ligger till grund för det föregående är tidsbudgetar som används för planering av arbete, samt bedömning av utförd prestation (Soobaroyen & Chengabroyan, 2006). Tidsbudgetarna kännetecknas av att vara mycket detaljerade, där varje uppgift och aktivitet tilldelas en förväntad tidsåtgång och budget. Den förväntade tidsåtgången kan sedan utöver tidsbudgetarna vara antingen baserade på ledningens tidskrav att arbetet ska vara färdigställt, benämnt intern deadline, eller utomstående krav, såsom från klienter eller regleringar, så kallad extern deadline (Sweeney & Pierce, 2004b).

Under de senare åren har däremot tidsstyrningen inom revisionsbranschen blivit allt mer stram på grund av ökad konkurrens bland revisionsbyråerna. Den ökade konkurrensen har resulterat i en bristande utveckling av konkurrensfördelar bland revisionsbyråerna, eftersom de i princip följer samma lagstadgade normer (Broberg m.fl., 2017). Följaktligen har revisionsbolagen varit tvungna att minska sina revisionskostnader genom att minska den tid som avsätts för granskning av klientens finansiella rapporter. Detta har medfört en ökad åtstramning av tidsstyrningen för att möta kraven på högre effektivitet och konkurrenskraft (Paino m.fl., 2010).

Den strama tidsstyrningen har resulterat i en ökad tidspress och stress för revisorerna att hinna med granskningen inom begränsade tidsramar, men fortfarande ska en lika hög kvalitet nås (Sweeney & Pierce, 2004b). Som ett resultat av det föregående, försöker revisorerna genomföra revisionerna genom prioritering av snabbhet snarare än noggrannhet, vilket ger upphov till utvecklandet av dysfunktionella beteenden. De dysfunktionella beteendena kan vara i form av underrapportering av debiterbar tid, felaktig fördelning av tidsåtgång avsatt för olika uppdrag och för tidig godkännande av en revision. Dessa beteenden leder till att revisionen utsätts för misslyckad och otillräcklig granskning av relevanta uppgifter, vilket i sin tur leder till allvarliga kvalitetsproblem (McNair, 1991). Ett begrepp som kan relateras till dysfunktionella beteendens uppkomst är arbetstillfredsställelse (Judge & Locke, 1993).

Arbetstillfredsställelse handlar om hur väl ett arbete uppfyller de anställdas behov och förväntningar (Larkin m.fl., 1999). I revisionsbranschen är de anställda revisionsbolagens viktigaste resurs och om de anställda upplever hög arbetstillfredsställelse kan det ha en positiv effekt på organisationens produktivitet (Saat m.fl., 2021). Det har dock påvisats att många revisorer tar beslutet att lämna revisionsbranschen, vilket tyder på att det finns faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen negativt (Nouri & Parker, 2020). På grund av en stramare styrning som leder till tidspress, stress och dysfunktionella beteenden, kan det tänkas att tidsstyrningen kan inverka på revisorernas arbetstillfredsställelse.

1.2. Problemformulering

Forskning kring arbetstillfredsställelse har länge varit ett välstuderat ämne, där tidigare forskning främst fokuserat på arbetstillfredsställelse som en avgörande faktor till varför revisorer väljer att lämna revisionsyrket tidigt (Parker & Kohlmeyer, 2005; Chi m.fl., 2013; Gertsson m.fl., 2017; Nouri & Parker, 2020). I en studie, genomförd av Gertsson m.fl., (2017) visades att de största faktorerna till karriärbyte var obalans mellan arbete och privatliv, felaktiga föreställningar om yrket samt bristande flexibilitet. Gertsson, m.fl., föreslår vidare att företag behöver arbeta med föregående nämnda faktorer för att öka arbetstrivseln.

Enligt Abbasi och Hollman (2000) samt Gabčanová (2011) är det viktigt att ta hänsyn till anställdas arbetstillfredsställelse, då medarbetarna i ett företag anses vara den viktigaste tillgången för verksamheten. Arbetstillfredsställelse enligt Aziri (2011) har en betydelsefull roll inom alla möjliga branscher, eftersom det har en direkt koppling till personligt välbefinnande, vilket i sin tur ökar produktivitet och framgång för företagen. I en studie genomförd av Siverbo (2021) undersöktes hur olika styrformer påverkar välbefinnandet bland chefer, specifikt hur variablerna rollklarhet samt kontrollbörda relaterat till företagets styrform kan påverka chefers upplevda stress och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen. I studien visades att cheferna upplever ökad arbetstillfredsställelse när det finns en tydlig rollklarhet, det vill säga när cheferna har en bättre förståelse för sina arbetsuppgifter, sitt ansvar och vad som förväntas av dem i sitt arbete. Medan chefer som utsätts för ökad kontrollbörda i form av detaljerade instruktioner, uppföljning och granskning, har en tendens att uppleva en lägre grad av självbestämmande och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen.

Forskning kring tidsstyrning inom revisionsbranschen har bland annat genomförts av McNair (1991) som har visat att revisorerna upplever tidsbudgetarna relaterade till

arbetsuppgifterna som detaljerade och strikt definierade. Detta innebär att revisorerna, särskilt på de lägre nivåerna i hierarkin, har begränsade möjligheter att själva bestämma över hur mycket tid de ska lägga på olika uppdrag. Denna begränsade kontroll över tidsättningen i samband med avsaknaden av övervakning av den faktiska tidsåtgången för varje uppdrag ger upphov till utvecklandet av dysfunktionella beteenden hos revisorerna. De dysfunktionella beteenden som nämns är; att inte fullständigt rapportera debiterbara arbetstimmar, att visa felaktig tidsfördelning och att dokument signeras för tidigt utan vidare bekräftelse från revisionsledningen (McNair, 1991). Dessutom har dessa dysfunktionella beteenden visat sig ha en negativ påverkan på revisionskvaliteten (McNair, 1991; Otley & Pierce, 1996; Sweeney & Pierce, 2004b; Liyanarachchi & McNamara, 2007). Dock, baserat på tidigare forskning, finns det brister i kunskapen över en mer djupgående förståelse kring hur tidsstyrningen påverkar arbetstillfredsställelsen bland revisorer inom revisionsbranschen.

Detta område kan anses vara viktigt att studera med tanke på att revisionsbyråer utsätts för problemet att många medarbetare väljer att lämna branschen (Hall & Smith, 2009), där låg grad av arbetstillfredsställelse anses vara en av faktorerna till problemet (Nouri & Parker, 2020). Willett och Page (1996) betonar att det är många revisorsassistenter som utsätts för betydande press från tidsbudgetar, vilket ofta är ett motiv till deras beslut att lämna sitt arbete. Cianci och Bierstaker (2009) tillägger att mindre erfarna revisorer, som ofta är revisorsassistenter, kan ha en lägre tolerans för tidspress och därmed påverkas mer av den. Dessutom är även seniora revisorer, på revisionsbyråerna vanligtvis pressade att uppfylla tidsbudgetar. Att seniora revisorer är tidspressade stöds av Otley och Pierce (1996) och Sweeney och Pierce (2004b) då det ställs krav på att seniora revisorer även måste utbilda nya revisorsassistenter, samtidigt som de är skyldiga att utföra sina egna arbetsuppgifter i tid.

Efter en genomgång av tidigare studier har det framkommit att arbetstillfredsställelsen har en betydelsefull roll för anställda inom revisionsbranschen, med stöd av Nouri och Parker (2020). Dessutom, enligt Saat m.fl., (2021) har det konstaterats att revisorerna anses vara revisionsbyråernas viktigaste resurs. Trots detta råder det fortfarande en bristande teoretisk och empirisk kunskap kring hur revisorsassistenter och seniora revisorer upplever tidsstyrningens påverkan på deras arbetstillfredsställelse.

1.3. Syfte

Syftet med denna studie är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse.

2. Teoretisk referensram

Detta kapitel inleds med en redogörelse för styrformen tidsstyrning och de olika former som utgör tidsstyrningen. Sedan presenteras en redogörelse för arbetstillfredsställelse och självbestämmandeteori som används för att förstå revisorernas upplevelser av tidsstyrningen. Slutligen presenteras en sammanfattning av den teoretiska referensramen.

2.1. Tidsstyrning

Inom revisionsbranschen är tidsstyrning den mest framträdande styrformen. Styrformen kännetecknas av att revisorerna fullgör sina arbetsuppgifter inom satta tidsramar, vilka är uppdragsorienterade (McNair, 1991). Tidsstyrningen inom branschen har enligt Broberg m.fl., (2017) blivit allt mer betydande på grund av institutionell press från omgivningen som Oliver (1991) betonar påverkar hur organisationer förändrar sitt beteende för att bättre positionera sig och agera på marknaden. Broberg m.fl., (2017) framhåller att en av dessa institutionella påtryckningar har uppstått på grund av den gradvisa avregleringen som har lett till ökad konkurrens bland revisionsbyråerna. Den ökade konkurrensen har lett till att revisionsbolag väljer att attrahera nya klienter genom att sänka revisionskostnader (Paino m.fl., 2010), samtidigt som revisionskvaliteten och den yrkesetiska hållningen förblir densamma (Broberg m.fl., 2017). Detta har då, enligt Broberg m.fl., (2017) skapat stramare tidsbudgetar och i sin tur allt mer tryck på revisorerna att fullgöra sina uppgifter inom den tidsbudget som är satt för ett uppdrag.

Revisionsbolag är tjänsteföretag som levererar professionella tjänster som är högst beroende av anställdas arbetade tid, det vill säga det som reflekterar deras löner som också utgör revisionsbolagens största kostnader (McNair, 1991). Otley och Pierce (1996) betonar att tidsstyrning är avgörande för att revisionsbyråerna ska kunna planera och kontrollera tidsanvändningen, vilket i sin tur hjälper till att hålla nere kostnaderna och öka lönsamheten. Tidsstyrningen kan förekomma i tre olika former, vilka är *tidsbudget*, *intern deadline* samt *extern deadline*. Dessa former stöter revisorer på konstant under sitt arbete, men graden av förekomst varierar (Sweeney & Pierce, 2004b).

2.1.1. Tidsbudget

Tidsbudgetar har länge varit ett av de främsta verktygen för revisionsbranschen när det gäller att påverka revisorernas beteende under ett uppdrag (Alderman & Deitrick, 1982). Tidsbudgetar är de arbetstimmar som en revisor tilldelas för genomförandet av ett revisionsuppdrag (Margheim m.fl., 2005). Tidsbudgetar är revisionsledningens sätt att mäta revisorers prestation avseende eventuell belöning eller åtgärder som behöver vidtas för att förbättra prestationen (Alderman & Detrick, 1982; Otley & Pierce, 1996; Ettredge m.fl., 2008).

Enligt Otley och Pierce (1996) är tidsbudgetar en effektiv styrform för att hantera kostnaderna inom revisionsbranschen, då en stor del av kostnaderna utgörs av revisorernas arbetstid. Författarna menar att genom tilldelning av förutbestämmd uppdragstid, kan revisionsbolagen enklare kontrollera att kostnaderna hålls inom den planerade budgeten. Tidsbudgetar kan även ha positiva effekter på revisorns prestationer.

Studier har visat att när mål kopplade till företagets budgetar är svåruppnådda, kan detta öka deras prestation jämfört med enklare uppsatta mål (Stedry & Kay, 1966; Chow, 1983). Däremot nämner Locke och Latham (2019) att om målen i stället uppfattas som omöjliga, uppvisar målen på motsatt effekt med omotiverad personal och i sin tur lägre prestation.

Fortsättningsvis, har det skett en ökad åtstramning av tidsstyrningen inom revisionsbranschen, och revisorerna finner sig själva i en position där de inte hinner med att utföra revisionerna (Sweeney & Pierce, 2004b). Sweeney och Pierce (2004b) menar att med tiden har fokus förändrats från att revisionsbyråer prioriterar antal fakturerade timmar (tidsbudgetar) till att tidsstyra genom att sätta specifika slutdatum (deadlines). En anledning till det förändrade fokuset på deadlines i stället för tidsbudgetar kan härledas till underbemanningen inom revisionsbranschen. Underbemanningen utgör en utmaning vid fastställandet av rimliga tidsbudgetar, då bristen på personal försvårar jämn fördelning av mängden revisioner samt en rimlig förutsägelse av tidsåtgången för olika revisionsuppdrag. Genom att fastställa tidsramen för revisionerna med deadlines, möjliggörs en rimligare uppskattning av den totala arbetstiden för revisionerna (Sweeney & Pierce, 2004b).

Däremot, när det gäller revisioner av mindre klienter, är användningen av tidsbudgetar vanligt förekommande. Detta beror på att arvudet för mindre klienter är vanligtvis mer begränsat jämfört med större klienter. Revisionsbyråerna måste därför förhålla sig till tidsbudgetar för att säkerställa att revisionsbyråerna erhåller lönsamma uppdrag med hänsyn till de ekonomiska begränsningar som förekommer vid revisioner av mindre klienter (Sweeney & Pierce, 2004b).

Intern deadline

Enligt Sweeney och Pierce (2004b) har interna deadlines vuxit fram som en lösning på den ökade mängd revisioner som behöver utföras. Författarna menar att ökningen av revisionsmängden har medfört en obalans mellan faktisk arbetskraft och antalet revisioner som ska genomföras, vilket har lett till högre arbetsbelastning för personalen och ökad tidspress. För att hantera denna ökade arbetsbelastning har revisionsbyråerna genom företagsledningen format ett tidskrav när arbetet ska vara färdigställt, benämnt intern deadline (Sweeney & Pierce, 2004b).

Extern deadline

I takt med ökad konkurrens inom revisionsbranschen har klienter fått ett allt större inflytande när det gäller att bestämma när en revision ska anses vara klar. Detta är en naturlig följd av att revisionsbyråerna tvingas sätta klientens behov och önskemål i centrum för att behålla kunderna och konkurrera effektivt på revisionsmarknaden. När tidsramen fastställs av antingen lagstiftande organ eller av klienten, uppstår en extern deadline (Sweeney & Pierce, 2004b).

Sweeney och Pierce (2004b) menar att externa deadlines är generellt sett mer strikt satta än de interna, eftersom de förstnämnda inte tillåter förhandlingsutrymme för ytterligare tid. Pierce och Sweeney (2004a) påvisar att till följd av att revisorerna blivit ännu stramare styrda med externa deadlines, främjas dysfunktionella beteenden som skadar kvaliteten

på revisionen. Att agera i så kallade dysfunktionella beteenden relaterar Judge och Locke (1993) till en individs arbetstillfredsställelse. I sin forskning fann de att beteenden som slösande av tid, förlorat fokus och undvikande av ansvar har en negativ påverkan på en persons arbetsprestation, och därmed på arbetstillfredsställelsen.

2.2. Arbetstillfredsställelse

Begreppet arbetstillfredsställelse enligt Aziri (2011) har länge använts inom vetenskaplig forskning, trots att det fortfarande inte finns en allmän överenskommelse om vad arbetstillfredsställelse är. Locke (1969) definierar arbetstillfredsställelse som ett positivt emotionellt tillstånd som uppstår när en anställd känner uppskattning och tillfredsställelse i sitt arbete. Motsatsen till arbetstillfredsställelse är arbetsmissnöje och definieras enligt Locke som ett negativt emotionellt tillstånd som uppkommer när en anställd känner sig frustrerad eller upplever hinder i sitt arbete. Författaren menar att både arbetstillfredsställelse och arbetsmissnöje är resultatet av den upplevda relationen mellan en anställds förväntningar av sitt arbete och vad den anställda faktiskt får ut av det. Ytterligare en definition av begreppet tas upp av Spector (1997) som menar att arbetstillfredsställelse innefattar hur anställda upplever sitt arbete och i vilken utsträckning de gillar eller ogillar sitt arbete.

Arbetstillfredsställelsen är lika viktig inom alla typer av branscher (Aziri, 2011). Omfattande studier har genomförts angående vilka faktorer som påverkar hur nöjda eller missnöjda anställda är med sitt arbete. Bhardwaj m.fl., (2021) nämner arbetstimmar, arbetsvillkor, löner, karriärmöjligheter och god stämning med sina chefer som faktorer som avgör arbetstillfredsställelsen. Saat m.fl., (2021) nämner vidare att arbetskollegorna också är en viktig faktor till vad som skapar arbetstillfredsställelse. De genomförde en studie kring arbetsnöjdhet bland revisorer och fann att en god relation med kollegorna skapade arbetstillfredsställelse, då revisorer ofta spenderar en stor del av sin arbetstid tillsammans med sina kollegor för att utföra arbetsuppgifterna.

Inom revisionsbranschen har det diskuterats varför revisorer väljer att lämna yrket tidigt och enligt Larkin m.fl., (1999) är arbetsmissnöje ett avgörande skäl till detta, då arbetet inte uppfyller revisorernas önskemål, krav och behov. Gertsson m.fl., (2017) påpekar att faktorer som obalans mellan arbete och privatliv, felaktiga föreställningar om yrket och bristande flexibilitet har påverkat arbetstrivseln negativt. Detta kan enligt Nouri och Parker (2020) leda till en negativ inverkan på arbetsplatsen hos befintlig personal, då det ger revisionsbranschen ett dåligt rykte som i sin tur gör det svårt för revisionsbyråerna att behålla framtida medarbetare eller rekrytera nya.

Collins och Killough (1992) hävdar att stress bland revisorer är en av de vanligaste faktorerna som leder till arbetsmissnöje, så som av hög arbetsbelastning, tidspress och långa arbetstimmar. Forskarna påpekar även att stress främjas när revisorer upplever oklarhet i sin yrkesroll. Betydelsen av rollklarhet betonas av Siverbo (2021). Det visades i författarens studie att en styrform som främjade rollklarhet, medförde att självbestämmande uppfylldes och i sin tur att arbetstillfredsställelse upplevdes. Därmed kan en styrform som främjar rollklarhet bidra till ökad självbestämmande, där självbestämmandet anses vara en betydelsefull faktor för arbetstillfredsställelsen (Siverbo, 2021).

2.3. Självbestämmandeteori

Självbestämmandeteorin används ofta inom motivationsforskning och är en teori som fokuserar på hur individers prestation och välbefinnande påverkas av olika typer av motivation hos en individ. Centralt för självbestämmandeteorin är åtskillnaden mellan inre- och yttre motivation (Gagné & Deci, 2005; Deci m. fl., 2017). Inre motivation kännetecknas av att en person har en större känsla av kontroll över sina handlingar och engagerar sig i aktiviteter med full känsla av vilja, vilket leder till en högre nivå av prestation och välbefinnande. Den andra typen av motivation är yttre motivation som kännetecknas av att en person agerar i en aktivitet på grund av externa faktorer såsom monetära belöningar, uppfyllandet av krav eller undvikande av straff. Detta tenderar att leda till en lägre nivå av prestation och välbefinnande (Deci m. fl., 2017). Självbestämmandeteorin används vanligtvis för att studera hur anställdas inre och yttre motivation påverkar dem på sina arbetsplatser (Richer m.fl., 2002; Deci m. fl., 2017).

Självbestämmandeteorin fokuserar på tre grundläggande psykologiska behov som alla individer behöver i sina sociala omgivningar för att känna sig nöjda och motiverade i livet. Dessa behov är kompetens, samhörighet och autonomi (självbestämmande) (Deci m. fl., 2017). Behovet av kompetens beskrivs enligt White (1959) som en persons upplevelse av att känna sig kompetent i att utföra olika aktiviteter och uppgifter. Samhörighet beskrivs enligt Baumeister och Leary (1995) som ett mänskligt behov av att skapa och upprätthålla sociala relationer med andra människor. Till sist beskrivs autonomi enligt Deci m. fl., (2017) som ett behov hos människor av att uppleva en större känsla av kontroll över sina handlingar och valfrihet i att utföra vissa aktiviteter i överensstämmelse med sina egna värderingar och intressen. Vidare menar Gagné och Deci (2005) att när alla dessa tre behov tillfredsställs hos en individ, ökar detta personens inre motivation.

Vidare beskriver Deci m. fl., (2017) att behovet autonomi är det viktigaste behovet utöver kompetens och samhörighet. Detta eftersom organisationer som stödjer autonomi anpassar sig även till att stödja de andra behoven. När en anställd upplever en känsla av autonomi, hittar den personen själv sätt för att också få de andra behoven tillfredsställda. Detta innebär att när det finns ett organisatoriskt stöd som främjar autonomi, på arbetsplatsen, kommer de anställda vanligtvis att känna sig mer kopplade till organisationen, bli mer effektiva och deras inre motivation för arbetet ökar (Deci m. fl., 2017).

I Richers m.fl., (2002) studie visades att anställda med inre motivation för sina arbetsuppgifter var mer tillfredsställda på arbetet och mindre mentalt utmattade. Detta i sin tur visade att arbetstillfredsställelse var relaterad till minskad avsikt att lämna yrket, medan mental utmattning var relaterad till ökad avsikt att lämna yrket. Även Gagné och Deci (2005) påpekar att inre motivation hos anställda är den bättre formen av motivation, då den är starkt relaterad till ökad prestation, förtroende och välbefinnande på arbetsplatsen, vilket i sin tur leder till arbetstillfredsställelse. Dock, inom revisionsbranschen har det visats enligt Roslender (1992) att revisorer inte upplever samma grad av autonomi och valfrihet på arbetet, som vanligtvis förknippas med andra professionella yrken. Att revisorer inte upplever samma grad av autonomi kan kopplas

till att det finns ett begränsat organisatoriskt stöd inom revisionsbranschen som främjar självbestämmande, vilket med stöd av Deci m. fl., (2017) resulterar i en lägre grad av arbetstillfredsställelse.

2.4. Sammanfattning

Studiens syfte är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. Utifrån den teoretiska referensramen framkommer att tidsstyrningen kan ha en betydande inverkan på revisorernas arbetstillfredsställelse. En stram tidsstyrning med begränsade tidsramar för revisionerna har möjligen lett till ökad tidspress och stress hos revisorerna, vilket i tidigare forskning har identifierats som faktorer som påverkar trivseln på arbetsplatsen negativt. Dock, beror en individs arbetstillfredsställelse på flera faktorer än upplevd tidspress och stress.

För att erhålla en djupare förståelse av revisorernas upplevelser av arbetstillfredsställelsen har självbestämmandeteorin integrerats i den teoretiska referensramen. I självbestämmandeteorin betonas de tre grundläggande psykologiska behoven av kompetens, samhörighet och autonomi som avgörande för en individs arbetstillfredsställelse. Däremot baserat på den teoretiska referensramen framkom det att inom revisionsbranschen har revisorer ofta begränsad möjlighet till autonomi. En orsak till begränsningen av autonomi kan vara den strama tidsstyrningen. De strikt satta tidsramarna kan medföra att revisorerna känner sig pressade och har inte möjlighet till att själva bestämma över tidsplaneringen. Detta i sin tur kan leda till en lägre grad av arbetstillfredsställelse bland revisorer. Det kan därmed vara väsentligt att redogöra för vilken omfattning tidsstyrningen anses påverka revisorers autonomi. Utöver autonomi anses det även vara fördelaktigt att redogöra för tidsstyrningens inverkan på de andra grundläggande psykologiska behoven, då alla dessa behov är nära relaterade till arbetstillfredsställelsen.

3. Metod

Följande kapitel inleds med en redogörelse för valt tillvägagångssätt för insamlandet av data. Därefter presenteras urval, datainsamling, analys av data, trovärdighet och studiens etiska beaktande. Slutligen avslutas kapitlet med en sammanfattning av metodavsnittet.

3.1. Val av metod

Syftet med studien är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. För att uppnå syftet valdes en kvalitativ metod, eftersom studien grundades på revisorernas upplevelser av tidsstyrningen och dess påverkan på deras arbetstillfredsställelse. Kvalitativ metod är användbar när studiens syfte är att samla in information på ett detaljerat och djupgående sätt (Denscombe, 2018). Vidare argument för tillämpningen av kvalitativ metod är att i föreliggande studie har relativt få revisorer intervjuats, för att generera rik och specifik information. Valet av metoden stöds av David och Sutton (2016) som menar att kvalitativ metod är lämpligt när studier tenderar att fokusera på ett litet urval, då mer tid kan ägnas åt att erhålla djupgående information kring individens upplevelser.

3.2. Urval

För att säkerställa att relevant och djupgående information kunde samlas in valdes ett målstyrt urval. Genom det målstyrda urvalet möjliggjordes inkluderingen av respondenterna som representerade befattningarna revisorsassistent och senior revisor, vilka enligt Willett och Page (1996) samt Sweeney och Pierce (2004b) är de befattningar som främst påverkas av tidsstyrningen. Ett målstyrt urval är ett strategiskt tillvägagångssätt som forskaren kan använda för att välja ut respondenter som är relevanta för att uppnå studiens syfte (Bryman & Bell, 2013). Anledningen till varför andra liknande urval, såsom bekvämlighetsurval, inte tillämpades var för att det inte ansågs vara fördelaktigt att endast inkludera personer som råkar vara tillgängliga när insamling av respondenter skulle påbörjas. Bryman och Bell (2013) instämmer med det föregående, då de menar att det kan finnas en risk med att en icke-representativ respondent inkluderas i urvalet, vilket kan resultera i bristande svar under datainsamlingen. Detta kan i sin tur leda till att datainsamlingen inte är komplett och inte representerar relevant urval för att uppnå studiens syfte.

Då studien avser revisionsbranschen valdes respondenter som arbetar inom de fyra stora revisionsbolagen (PwC, Deloitte, EY, KPMG). Valet att vända sig till revisorer som arbetar inom de stora revisionsbyråer utgick från antagandet att tidsstyrning var mest påtaglig i de stora revisionsbyråerna. Detta med tanke på att stora revisionsbolag har större klienter, mer omfattande revisionsuppdrag och högre förväntningar på prestation och effektivitet. Som nämnts har revisorsassistenter och seniora revisorer använts i urvalet, vilket utgick från Carringtons (2014) benämningar på revisionsteamet. Enligt Carrington innebär benämningen revisorsassistent en revisor som har arbetat inom branschen med en erfarenhet omkring noll till två år, medan benämningen senior revisor är en revisor som har en arbetslivserfarenhet vanligtvis mellan två och fem år. Dock, vid

sökandet av respondenter förekom det olika benämningar på befattningarna beroende på företag, men som Carrington (2014) lyfter fram reflekterar titlarna ungefär liknande erfarenheter. Detta togs hänsyn till för att finna de mest relevanta respondenterna för studiens syfte.

Totalt genomfördes 15 intervjuer, med sju seniora revisorer och åtta revisorsassistenter från de fyra stora revisionsbyråerna (se tabell 1). Utvalda respondenter kontaktades via mejl samt genom webbtjänsten LinkedIn, där det skickades ut meddelande avseende deltagande i en eventuell intervju (se bilaga B). Respondenterna valdes med hänsyn till vilka regioner de var verksamma inom, vilket beaktades för att få ett mer översiktligt perspektiv kring studieområdet. Inspelade intervjuer varierade beroende på deltagarnas svar, men totalt varade intervjuerna i genomsnitt 30 minuter. Ett skäl till den relativt korta intervjulängden var på grund av att revisorerna arbetade under högsäsong, vilket är den period som revisorerna har som mest omfattande uppdrag att utföra. För att uppfylla kriterierna avseende etiska beaktanden har intervjupersonerna samt revisionsbyråerna slumpmässigt namngetts som "Respondent 1-15" respektive "Revisionsbyrå 1-4".

Tabell 1: Sammanställning av intervjuer

Intervjupersoner	Bolag	Titel	Region	Inspelad	Intervjulängd
Respondent 1	Revisionsbyrå 4	Senior	Västernorrland	Ja	32 min
Respondent 2	Revisionsbyrå 3	Senior	Skåne	Ja	27 min
Respondent 3	Revisionsbyrå 1	Assistent	Kronoberg	Ja	29 min
Respondent 4	Revisionsbyrå 1	Assistent	Stockholm	Ja	36 min
Respondent 5	Revisionsbyrå 3	Senior	Skåne	Ja	23 min
Respondent 6	Revisionsbyrå 3	Assistent	Skåne	Ja	32 min
Respondent 7	Revisionsbyrå 3	Assistent	Skåne	Ja	22 min
Respondent 8	Revisionsbyrå 3	Assistent	Skåne	Ja	33 min
Respondent 9	Revisionsbyrå 4	Senior	Västmanland	Ja	34 min
Respondent 10	Revisionsbyrå 1	Assistent	Skåne	Ja	37 min
Respondent 11	Revisionsbyrå 2	Senior	Skåne	Ja	36 min
Respondent 12	Revisionsbyrå 2	Senior	Östergötland	Ja	39 min
Respondent 13	Revisionsbyrå 2	Assistent	Stockholm	Ja	30 min
Respondent 14	Revisionsbyrå 3	Assistent	Skåne	Ja	22 min
Respondent 15	Revisionsbyrå 4	Senior	Västernorrland	Ja	25 min

3.3. Datainsamling

För att samla in uppfattningar och synpunkter från revisorsassistenter och seniora revisorer om hur tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse inom revisionsbranschen valdes individuella intervjuer som underlag för datainsamlingen. Individuella intervjuer beskrivs enligt Denscombe (2018) som ett möte mellan en forskare och en respondent, där data erhålls endast från den intervjuade personen. Individuella intervjuer ansågs vara den lämpligaste datainsamlingen, eftersom det möjliggör en mer personlig och djupgående interaktion mellan intervjuarna och revisorerna. Denscombe (2018) menar att det föregående bidrar till att forskarna på ett lättare sätt kan få ut mer information från respektive respondent, vilket leder till att mer omfattande data kan samlas in och att studiens syfte i detta fall uppnås på ett ändamålsenligt sätt.

Denscombe (2018) nämner gruppintervjuer och fokusgrupper som alternativ till individuella intervjuer för kvalitativ datainsamling. När gruppintervjuer eller fokusgrupper tillämpas finns det en fördel i att respondenternas svar kompletteras genom deltagarnas interaktion med varandra. Powell och Single (1996) tar upp risken med att intervjupersonerna i fokusgrupper endast håller med varandra, och svaren som delas blir ytliga och syftet uppnås inte. Denna risk kan även uppkomma vid gruppintervjuer. Dessutom, i och med att denna studie beaktar upplevelser från revisorer med olika erfarenheter, finns risken att revisorerna med mindre erfarenhet endast kommer att hålla med revisorerna med längre erfarenhet genom tillämpning av de alternativa datainsamlingsmetoderna. Detta benämner David och Sutton (2016) som dominerade individers inflytande i data. Således tillämpades endast individuella intervjuer, för att möjliggöra att studiens syfte uppnås på ett tillförlitligt sätt.

3.3.1. Semistrukturerade intervjuer

I studien följde de individuella intervjuerna en semistrukturerad intervjustruktur. Semistrukturerade intervjuer ansågs lämpligt, då de säkerställer att intervjupersonerna diskuterar samma övergripande frågor som ställs för att studiens syfte ska uppnås. Alsaawi (2014) instämmer med det föregående och menar att när forskaren har en överblick över det valda forskningsämnet anses det vara ett relevant tillvägagångssätt för att samla in data. En semistrukturerad intervjustruktur kan möjliggöra för intervjupersonen att få utveckla sina idéer genom en färdig lista med frågor (Denscombe, 2018). Vid tillämpning av den alternativa ostrukturerade intervjustrukturen tenderar intervjupersonen att styra konversationen och risken kan uppstå att respondenten enligt Alsaawi (2014) leder diskussionen i oförutsägbar riktning. Detta hade i sin tur medfört att studiens syfte inte hade uppnåtts. Därför ansågs den semistrukturerade intervjustrukturen vara mest relevant för denna studie.

3.3.2. Intervjuguide

Inför genomförandet av intervjuerna utformades en intervjuguide (se bilaga A) för att säkerställa att relevanta frågor ställdes till samtliga respondenter. En intervjuguide är en förberedd och strukturerad lista med frågor som är av betydelse för studiens syfte (Denscombe, 2018). I studiens intervjuguide inkluderades några uppvärmningsfrågor för att få respondenten att känna sig mer bekväm och minska risken för eventuell spänning.

Dessa uppvärmningsfrågor kan enligt Jacob och Furgerson (2012) bygga upp förtroendet hos respondenten, vilket kan bidra till att respondenten blir mer benägen att dela med sig av sina erfarenheter till intervjuaren.

Därefter fokuserade intervjuguiden på kärnfrågorna. Enligt David och Sutton (2016) anses kärnfrågorna utgöra den mest avgörande fasen, då denna del ska omfatta alla centrala teman för att kunna uppnå syftet. Kärnfrågorna i denna studie indelades i två delar. Den första delen berörde frågor kring tidsstyrning, då det enligt McNair (1991) är den primära styrformen inom revisionsbranschen. Den andra delen berörde frågor kring arbetstillfredsställelse. I kärnfrågorna förekom även några följdfrågor för att erhålla ytterligare information om de centrala delarna. Följdfrågor anses vara lika betydelsefulla som kärnfrågorna, då de möjliggör för intervjuaren att erhålla mer detaljerad och djupgående svar från respondenten (Leech, 2002). Till sist formulerades några avslutande frågor i intervjuguiden, som gav respondenten möjlighet att tillägga något till sina tidigare svar. På så sätt omfattade intervjuguiden lämpliga uppdelningar för att uppnå studiens syfte givet tidsstyrning och arbetstillfredsställelse.

3.3.3. Genomförande av intervjuerna

Intervjuerna ägde främst rum via kommunikationsplattformen Microsoft Teams, där respektive student som deltog i denna studie var närvarande. I de fall då Microsoft Teams inte kunde stödja intervjuerna, genomfördes intervjuerna via telefon. Antalet intervjuer fördelades i stort sett jämnt mellan de deltagande studenterna. Vid olika tillfällen fick vardera student inneha intervjuarrollen och medlyssnarrollen. Om det fanns några oklarheter eller bristande svar från intervjupersonen kunde studenten med medlyssnarrollen ingripa för att ge vägledning och styra samtalet i rätt riktning. Beslutet att genomföra intervjuer digitalt samt via telefon var främst för att revisorerna befann sig i olika regioner, vilket enligt Denscombe (2018) stärker motivet att använda dessa intervjuformer i denna studie. Författaren understryker vidare de kostnader och olägenheter som kan uppstå på grund av resor beträffande ansikte mot ansikte-intervjuer. Dock, kunde ansikte mot ansikte-intervjuerna möjligen säkerställa en högre tillförlitlighet, då Denscombe (2018) understryker att de digitala intervjuerna kan utsättas för svårverifierbarhet. Exempelvis fanns möjligheten för respondenterna att få hjälp av någon, vilket kunde vara svårare att upptäcka i en digital intervju än i en ansikte mot ansikte-intervju. Det var däremot inget som märktes av under intervjuerna och de geografiska avstånden förhindrade trots allt intervjuerna från att genomföras ansikte mot ansikte. Därmed valdes intervjuformerna Microsoft Teams och telefon.

3.4. Analys av data

Gällande analys av data har samtliga intervjuer transkriberats i efterhand, med hjälp av ljudinspelningarna som genomfördes i samband med intervjuerna. Transkribering innebär att konvertera verbal data till skriftlig data, vilket möjliggör en mer detaljerad och noggrann analys av vad som har diskuterats (Denscombe, 2018). Efter transkriberingen kodades data, med hjälp av Davids och Suttons (2016) faser för hur kvalitativ data ska analyseras. Kodning beskrivs som teman, vilket är en process där forskaren analyserar textstycken och skapar nyckelord som framhäver både likheter och olikheter (David & Sutton, 2016).

Den kodade data kategoriserades sedan i olika teman, genom identifiering av intressanta och liknande egenskaper i data som var relevanta för studieområdet. De teman som skapades inför studien var "tidsbudget", "tidspress", "arbetstillfredsställelse" och "självbestämmande". Efter att dessa teman och kategorierna skapades var det sista steget att knyta samman alla teman med teorin och sammanställa en analys. Analysen ska, enligt Denscombe (2018) inkludera detaljerade beskrivningar, citat och exempel från data, vilket har genomförts under studiens empiriavsnitt.

3.5. Trovärdighet

Trovärdighet är särskilt nödvändigt att redogöra för i kvalitativa studier. Detta på grund av att kvalitativa studier tenderar att utsättas för risken för minskad trovärdighet med tanke på subjektivt synsätt från forskaren, då forskaren är nära till den erhållna informationen (Denscombe, 2018). Trovärdighet beaktades i denna studie genom nyttjandet av kontinuerligt tydliga och transparenta beskrivningar genom hela uppbyggnaden av studien. Detta leder vidare till att läsaren kan göra egna bedömningar om studien anses vara trovärdig, vilket enligt Lincoln och Guba (1985) ger upphov till en ökad pålitlighet. För att ytterligare stärka trovärdigheten i studien, baserades empiriavsnittet på revisorernas egna ord och uttryck. Genom att återge revisorernas svar ordagrant möjliggörs för läsaren att få en direkt inblick i deltagarnas tankar, känslor och upplevelser. Enligt Moustakas (1994) betonar detta betydelsen av att bevara deltagarnas autentiska röster och stärker således trovärdigheten i studien.

3.6. Etiska beaktande

Forskare som genomför studier är alltid skyldiga att beakta etiska frågor i forskningsprocessen. Dessa frågor är viktiga för att säkerställa att forskningen genomförs på ett rättvist och säkert sätt, samt för att undvika eventuella negativa konsekvenser för deltagarna (Denscombe, 2018). Denna uppsats har haft i utgångspunkt Vetenskapsrådets riktlinjer för hur *god forskningssed* uppnås, och följaktligen forskningsetik.

Vetenskapsrådet (2002) delar fyra huvudkrav för hur forskningsetik uppnås. Dessa är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Den aktuella studien tog hänsyn till både informationskravet och samtyckeskravet genom att deltagarna blev informerade skriftligt och muntligt avseende att deras deltagande är frivilligt, konfidentiellt och att de kunde avsluta medverkan när som helst. Informationsblad skickades till intervjupersonerna (se bilaga C) till deras mejladresser, vilket enligt David och Sutton (2016) är ett sätt för att åstadkomma informerat samtycke.

Konfidentialitetskravet och nyttjandekravet beaktades på så sätt att det framgick ur informationsbladet att uppgifter från respondenterna inte lämnas ut till obehöriga, samt att uppgifterna kommer endast användas för studiens syfte. Genom att beakta dessa fyra huvudkrav för forskningsetik kan det sägas att studien har genomförts på ett etiskt korrekt sätt.

3.7. Sammanfattning

En kvalitativ metod har tillämpats för att uppnå syftet med studien, där urvalet representerades av revisorsassistenter och seniora revisorer genom ett målstyrt urval. Det

målstyrda urvalet möjliggjorde att lämpliga respondenter kunde väljas ut för studiens syfte. Datainsamlingen skedde genom semistrukturerade intervjuer som genomfördes individuellt via digital plattform och telefon. Genom semistrukturerade intervjuer och den fastställda intervjuguiden, fick revisorerna möjligheten att beskriva sina upplevelser på ett utförligt sätt om tidsstyrningens påverkan på deras arbetstillfredsställelse.

Analys av data gjordes först genom att transkribera data till skriftlig form och sedan skapades koder genom att identifiera liknande egenskaper hos data. Koder som var intresseväckande och likartade kategoriserades sedan i olika teman, vilket var till hjälp för att analysera revisorernas svar. För att säkerställa att trovärdighet beaktades, grundades studien på tydliga och transparenta beskrivningar som har behandlats kontinuerligt under studiens uppbyggnad. Ytterligare åtgärd för att stärka trovärdigheten var att empiriavsnittet baserades på revisorernas egna ord och uttryck.

Forskningsetiska principer har också beaktats genom förhållning till Vetenskapsrådets riktlinjer. Informationskravet och samtyckeskravet uppfylldes genom att deltagarna både skriftligt och muntligt blev informerade att deras deltagande är frivilligt, konfidentiellt och att de kunde avsluta medverkan när de kände för det. Konfidentialitetskravet och nyttjandekravet beaktades på så sätt att det framgick ur informationsbladet att uppgifter från respondenterna inte lämnas ut till obehöriga, samt att uppgifterna kommer endast användas för studiens syfte.

4. Empiri

I detta avsnitt presenteras insamlad data relaterat till revisorernas upplevelser kring tidsstyrning och därefter revisorernas upplevelser kring arbetstillfredsställelse.

4.1. Revisorernas upplevelser kring tidsstyrning

Studiens syfte är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. För att uppnå detta, har de första frågorna ställts utifrån tidsstyrning och de senare frågorna utifrån arbetstillfredsställelse. Gällande tidsbudgetarnas betydelse, var samtliga respondenter överens om att tidsbudgetarna hade en relativt stor betydelse vid utförande av arbetsuppgifterna. Däremot påpekade revisorerna att tidsbudgetarna var särskilt viktiga för de mindre revisionskontor som har mindre klienter, eftersom arvodet för dessa kontor var betydligt mindre än för större kontor. Medan i större revisionskontor var det mindre betonat att uppnå budgetar, och mer vikt lades på att endast uppfylla uppdragen inom satta deadlines.

Det är ju jätte viktigt för revisionsbranschen allmänt sett, så det är väl hela upplägget, det är ju kärnverksamheten att få det att gå ihop. Speciellt med mindre bolag då jag kan gissa på att många sitter och räknar hur många timmar som de olika anställda lägger på, och så försöker de väl tajma någon bra match att man ska kunna hinna med alla uppdrag. [...] Dock, vad jag har tyckt är det att på stora kontor med stora bolag så har man initialt väldigt mycket mer resurser. Där har jag liksom aldrig hört talas om det här med timmar, utan vi har ett fastställt datum som klienterna bestämmer, och som vi sedan följer. Men de mindre kontoren då är det mycket mer så att så här många timmar har vi ju, för att budgeten är ju mycket mindre här. (R10, assistent)

Jo, men det har en betydelse, men det skiljer sig lite. Jag jobbar ju nu i stad A på ett större kontor och sitter också med väldigt stora börsnoterade bolag. Där drivs vi mer av så kallade deadlines, liksom utifrån våra klienter. Men här har budgeten alltså inte lika stor betydelse då vi får ut otroligt höga arvoden. [...] Men typ hemma i stad B satt vi ju med betydligt mindre uppdrag då det är ett mindre kontor, där det inte är lika stora arvoden. Då kan det vara att du har ett x antal timmar som du måste hålla dig till liksom. Du ska göra en revision på tio timmar och mycket får inte gå fel på de tio timmarna för då spräcker man ju budgeten. [...] Så tidsbudgetarna spelar en större stor roll för mindre klienter skulle jag säga. (R12, senior)

Vidare tillfrågades endast de seniora revisorerna om tidsstyrningen upplevs ha blivit åtstramad. Dessa respondenter ansågs besitta mer information om frågan, med tanke på att de är mer erfarna inom yrket och kan ha upplevt fler förändringar kopplat till tidsstyrningen jämfört med revisorsassistenterna för att besvara om tidsstyrningen blivit åtstramad. Samtliga seniora revisorer var överens om att tidsstyrningen har blivit åtstramad med åren, där de hänvisade till stora klienters krav på att revisionen ska utföras i en snabbare takt. Ytterligare faktor som poängterades var utvecklingen i teknologin som möjliggjorde att revisionen kunde utföras inom en mer begränsad tidsram.

Vi har varit i en sådan fas där vi har bytt revisionssystem och byrån har jobbat för att göra saker mer effektivt. [...] Jag tycker kanske att tidsstyrningen stramar åt något i och med att man effektiviserar verktygen och man gör alla verktyg mer

automatiserade, det vill säga att det finns mycket tydliga mallar att följa så att man håller sig inom metodiken. (R1, senior)

Ja, inom revision har det allmänt blivit tajtare. Liksom det beror ju såklart kanske på om du jobbar med börsnoterade bolag, där finns det bestämda deadlines, som man måste följa. Däremot i små bolag, som jag jobbar med, där är det inte så mycket prat om deadlines, utan mer att hålla sig inom en planerad budget. [...] För börsnoterade bolag har det blivit betydligt tajtare än för de små bolagen. (R5, senior)

Ja, det har det, men det beror ju på vilka sorters kunder man jobbar med. De här stora börsnoterade företagen, där har tidsstyrningen blivit mycket tajtare och man kan inte styra så mycket för att man måste följa vad de har bestämt. Men när det kommer till exempel till små och medelstora företag som inte har samma lagkrav, då har tidsstyrningen inte blivit lika tajt. (R9, senior)

Upplevda deadlines uttryckte samtliga seniora revisorer att det härstammade mestadels från externa aktörer, främst stora klienter men även från lagstiftning. De poängterade även att interna deadlines förekom, men att de större klienterna styrde i största grad när arbetet skulle anses vara färdigställt.

Jag skulle inte säga att det är internt. Jo, kanske lite företagsledningen som bestämmer, men jag tror ingen vill liksom stressa upp oss i onödan för de vet ju att vi har väldigt mycket att göra. Så jag skulle nog då säga att det är yttre aktörer som stora klienter som sätter kraven för deadlines. (R11, senior)

Ja, det är en blandning mellan lagstiftning och klienter. Men framför allt då stora klienter som kräver att "ja, men vi vill ha årsredovisningen signad i år, typ i mitten av februari i stället för i slutet av februari" och då måste man ju slänga om i planeringen. Så det har absolut blivit mer stramt och det är skillnad från varje år liksom. Det blir mer och mer stramt, skulle jag ändå vilja säga. (R12, senior)

För att få en helhetsbild om upplevelser kring tidsstyrningen, ställdes en fråga om samtliga revisorer upplever tidspress vid utförande av arbetsuppgifterna. Nästan alla respondenter upplevde att tidspress existerade, där de flesta hänvisade till att det härstammade främst från större klienters krav. De flesta av dessa respondenter skilde upplevd tidspress mellan press från budgetar och press från deadlines, där de senare var mer frekventa. Utöver detta, nämndes i några respondenters svar att tidspressen även berodde på erfarenheten inom yrket, där tidspressen avtog marginellt vid längre erfarenhet, men att den fortfarande existerade.

Jag upplever tidspress, då det inte alltid är enkelt att bli klar under den tiden som är lagd. [...] Jag tycker att just på de här byråerna kan man känna sig tidspressad över typ två anledningar. Det ena är tidspress från mindre bolag, där det är mer att följa upp till de satta tidsbudgetarna. Det andra är väl från de stora bolagen, där är det också vanligare att man stöter på tidspress. Då handlar det mer om när vi ska bli klara, så att säga deadlines. (R2, senior)

Ja, det har man absolut, och som jag var lite på det innan, så är det ju främst från börsnoterade bolag då det har blivit tajtare. Men med de mindre bolagen, så försvinner ju liksom inte tidspressen, utan den finns kvar, men inte då lika hög. Så, absolut tidspress upplever man, det skulle man ju ljuga om man inte hade gjort det. Sen finns det ju olika grader av tidspress liksom när man börjar så är det ju en högre grad av tidspress, jämfört med hur det är nu. (R5, senior)

Jo, jag upplever tidspress på mitt arbete. [...] Sen graden av tidspressen beror också på vilka klienter du arbetar med. Till exempel stora bolag där vet jag att man upplever betydligt mer press för man måste följa upp till de satta deadlines som finns. (R10, assistent)

Ja. [...] Det jag tror är det viktiga är väl att ha prioriteringstänk och det kan vara jättesvårt när man är ny och riktigt veta, ”vad är det jag verkligen behöver göra klart nu, och vad kan jag göra klart nästa vecka?” Men jag skulle säga att vi har tidspress typ hela tiden lite i bakhuvudet. (R13, assistent)

Två revisorer, varav en var revisorsassistent och en senior, upplevde ingen tidspress. Revisorsassistenten menade att det alltid fanns hjälp tillgängligt inom teamet, för att tidspress inte skulle upplevas. Medan den seniora revisorn hänvisade i stället till att personens strukturerade arbetssätt möjliggjorde att tidspress inte upplevdes.

Nej, tidspress är inget jag har upplevt här. [...] Det finns alltid någon som kan hjälpa till i vårt team. (R3, assistent)

Nej, jag personligen skulle inte säga att arbetsuppgifterna leder till tidspress så. För jag tror att det kommer ifrån hur strukturerad jag är med mitt arbete som kommer ju med åren. [...] Göra sitt privatliv och professionella liv, lite balans och sen ha en bra struktur. Jag tror med tiden blir det inte någon slags stress, eller ja, så är min upplevelse i alla fall. (R9, senior)

4.2. Revisorernas upplevelser kring arbetstillfredsställelse

Revisorerna fick reflektera kring vilka faktorer som ledde till arbetstillfredsställelse. De flesta revisorerna hade en gemensam åsikt om att en god stämning med kollegorna hade en betydelsefull roll för arbetstillfredsställelsen.

Egentligen det som väger mest, det är ju kollegorna man jobbar med. Som sagt, vi jobbar mycket i team, men vi alla sitter i samma båt. Vi har ju lite tankesätt att vi jobbar hela vägen in i mål tillsammans. [...] Det hjälper ju till att man trivs väldigt bra. Sen också alltså en god stämning med kollegorna. [...] Så sådana grejer bidrar ju mycket till att man trivs. (R6, assistent)

Jag skulle väl säga att typ kollegor är jätteviktigt, eftersom vi jobbar ganska mycket i team och att man liksom har en bra sammanhållning eller en bra typ atmosfär med kollegorna. [...] Ja, det är typ det jag tycker är absolut viktigast. (R11, senior)

Att man jobbar med ganska så här likasinnade personer, man jobbar i stora team, och det är verkligen som man jobbar som ett lag, och alla motiverar varandra. Även under de här tuffa perioderna. Du sitter inte själv i båten, du är ju inte ensam på jobbet. [...] Utan du sitter med dina kollegor som du jobbar med och det underlättar verkligen de jobbiga perioderna. Så, jag skulle säga det är det som påverkar arbetstillfredsställelsen väldigt mycket. (R12, senior)

Ja, jag kan säga att en bidragande faktor till att jag känner arbetstillfredsställelse är den goda stämningen med kollegorna. Det finns många trevliga kollegor och de finns till hands om man behöver hjälp eller om man behöver vägledning. (R14, assistent)

Övriga intervjupersoner nämnde faktorer såsom flexibilitet i form av arbetstider och arbetsuppgifter som betydande för arbetstillfredsställelsen.

Jag gillar inte så här det normala, där man bara går till jobbet och gör samma och sen går hem, nio till fem jobb. Det här jobbet är ju väldigt flexibelt, man lägger upp det själv och planerar alla dagar. Det händer väldigt mycket oförutsägbara grejer för man jobbar ju med olika bolag så att det är mycket växlande tider. Men jag gillar det, asså jag tycker att det är det bästa. (R10, assistent)

Det som ökar min arbetstillfredsställelse väldigt mycket är just flexibiliteten. [...] Jobbet är överlag väldigt flexibelt och speciellt med hur du vill jobba. Jag är morgontrött och försöker vara på jobbet vid klockan åtta men jag misslyckas oftast, så jag glider alltid in vid klockan nio. Det är inga problem, förutsatt att jag inte missar några möten. Så även vilken tid på dygnet du vill jobba, så är det väldigt flexibelt. Så det är faktiskt jätteskönt. (R12, senior)

Därefter ställdes en fråga om revisorerna upplever att de har en större känsla av kontroll över sina arbetsuppgifter och valfrihet, det vill säga självbestämmande. Samtliga revisorer ansåg att det fanns möjlighet till självbestämmande och att det hade en positiv påverkan på revisorernas arbetstillfredsställelse. Däremot poängterade de att det alltid var någon högre uppsatt som tilldelade dem arbetsuppgifterna och en tidsram för respektive uppdrag.

Ja alltså, det är ju klart att jag kan kontrollera mina arbetsuppgifter och det tycker jag väl är positivt på min arbetstillfredsställelse. [...] Det är ju klart att du kan önska att göra vissa arbetsuppgifter, så att på det sättet styra över dina arbetsuppgifter, men det är mycket så att på varje team har vi ju en revisor högre upp som sätter en arbetsfördelning och delar upp tiden. Så att till en viss del kan man ju styra alltså sitt arbete, men det är ju ändå fortfarande begränsat får man ju säga i alla fall inom min roll. (R6, assistent)

Ja, det tycker jag. Det är faktiskt väldigt förvånansvärt fritt, vilket jag gillar. Man kan både kontrollera sina arbetsuppgifter och även säga till om man vill byta till sig något annat uppdrag. [...] Liksom vi har ju fortfarande högt uppsatta revisorer som delar ut arbetsuppgifter till oss och sätter en tidsram för när ett arbete ska vara klart. Men det förstår man att någon annan med rätt auktoritet asså sköter, så att arbetet flyter på bra. Sedan är det också så att vi får ju inte göra exakt vad vi vill, då även arbetet ska godkännas av den påskrivande revisorn, så att säga. (R10, assistent)

Ja, asså jag skulle säga att man har självbestämmande. [...] Det är mycket att man får liksom eget ansvar att "okej, du vet att vi har liksom en deadline till exempel den 31:a mars är vår deadline", men det är liksom man blir inte jagad, utan då litar de ändå på dig. [...] Sen så klart så är det ju fortfarande revisorer som är över mig, som sköter arbetsfördelningen, att vi förväntas göra detta och så vidare. Utöver det, så ja, jag upplever ju självbestämmande i stor grad, vilket gör att jag också trivs. (R11, senior)

Ja, jag har möjlighet till självbestämmande, men det är alltid vid samråd med managers, partnerna och direktörerna. [...] Sen nu när man är senior är det väldigt mycket självständigt när det gäller, hur jag vill lägga upp tiden, när man vill jobba och vilket uppdrag man sitter med. Men själva tidsfördelning till ett arbete, så att säga tidsstyrningen, har vi ju begränsade möjligheter att kontrollera, för det sätter revisorerna som är över mig. [...] Jag tycker ändå liksom att tidsstyrningen fungerar effektivt och ser inga problem med att just den biten kontrolleras. Men, ja, jag tycker att det rullar på bra och det gör att jag också trivs bättre. (R12, senior)

Fortsättningsvis, resonerade samtliga revisorer avseende faktorer som inte leder till arbetstillfredsställelse. De faktorer som nämndes var ingen uppskattning, bristande samhörighet och obalans mellan arbete och privatliv.

Det är väl att man känner att man inte får någon beröm för det arbete man utför. Men det tycker jag att alla är väldigt duktiga på att göra. [...] Det kan också vara om man inte känner sig som en del av ett team, det är en bidragande faktor till att man mår dåligt. (R1, senior)

Det är ju om man inte skulle känna sig uppskattad, där all ens tid som man lägger ner på att arbete inte ger någon form av återkoppling. Det skulle även kunna vara att man inte känner sig en del av teamet. Då blir det ju inget bra arbete. Så det har jag inte varit med om, så det är jag väldigt tacksam för. (R7, assistent)

Ja, men det skulle vara när man känner att man inte riktigt hinner göra det man vill på sin fritid. Om det alltså blir bara för mycket jobb. [...] Sedan det klassiska om ens kollegor inte är härliga att umgås med. (R8, assistent)

Det blir ju när det inte finns någon balans alls mellan fritid och arbete. När det blir för mycket övertid och man hinner inte med sina egna privata aktiviteter. (R15, senior)

Respondenterna uttryckte sig om de känner arbetstillfredsställelse på sina revisionsbyråer. Nästan alla revisorer kände tillfredsställelse med arbetet och tidsstyrningen framkom i de flesta av respondenternas svar som något positivt i form av att tidspressen gjorde arbetsuppgifterna mer utmanande och gav upphov till att revisorerna kände sig mer effektiva.

Ja, det skulle jag säga. Asså jag tror väldigt mycket på att övning ger färdighet och med den här tidspressen som ändå finns som gör uppdragen mer utmanande, då får man färdigheterna lite snabbare. Det får mig till att bli arbetstillfredsställd, då jag liksom känner att jag kan utvecklas och arbetar nästan för ett större syfte. [...] Så, det hade jag sagt. (R8, assistent)

Ja precis, jag känner att det som gör mig arbetstillfredsställd är att man utvecklar sig extremt mycket i och med att ens kompetens testas lite hela tiden när man jobbar här. Det är ju lite tidspressen som gör att du måste lösa grejer och när man gör fel så lär man sig alltid av feLEN. Men sen så har man alltid kollegor som alltid stödjer en hela tiden. Så att det är det som är det roliga. [...] Jag tycker att jag har lärt mig så mycket under det här året liksom, det är en extremt brant inlärningskurva här. (R10, assistent)

Ja, det skulle jag säga. Som jag nämnde tidigare spelar kollegorna en viktig roll för min arbetstillfredsställelse. Men sen är jag också en person som typ jobbar bäst när det brinner lite typ, att jag har lite press på mig, för då gör jag det. Asså medan annars kanske jag mer skjuter fram det. [...] Min personlighet stämmer då ganska bra överens med tidsstyrningen. (R11, senior)

Väldigt, jag kan inte tänka mig för tillfället något annat jobb och inte jobba på något annat företag. Det här företaget får mig till att känna mig typ effektiv, då det är vissa perioder jag känner en enorm tidspress på att hinna få saker gjort. Det blir ju att med tidspressen får det inte mig att bara sitta och rulla tummarna, så att säga. Det gillar jag ju inte. Men sen tror jag att några kan tycka att det är negativt, att det är för mycket att göra, och kanske är alla inte villiga att jobba lika mycket. Folk kan känna

att de är väldigt stressade och då blir det oftast inte superbra. Men, jag hade sagt det är väldigt mycket från person till person. (R12, senior)

Däremot var det två revisorer som inte kände arbetstillfredsställelse i lika hög grad som de andra revisorerna. Den seniora revisorn upplevde låg arbetstillfredsställelse, eftersom arbetsmiljön uppfattades som negativ. Den seniora revisorn nämnde även att obalans mellan arbete och privatliv var en faktor som ledde till den låga arbetstrivseln. Obalansen mellan arbete och privatliv delades även av revisorsassistenten som på grund av detta ibland kunde känna att personen inte trivdes.

Jag tycker att när man jobbar på en sådan här byrå, så blir det som att den här byrån blir lite som ditt liv, vilket jag inte alltid tycker om. Detta gör att jag inte trivs och nu har det varit så att vissa inte känner sig inkluderad och att vissa inte riktigt hälsar på alla. Man känner sig inte uppskattad och jag upplever inte att man får liksom "bra jobbat" för det arbete man gör. Däremot lär man sig jättemycket att jobba i team med många olika typer av människor. (R2, senior)

Alltså först och främst, man lär sig väldigt mycket. Du får göra ganska mycket grejer. Sen ibland kan jag känna "vill jag jobba så här mycket hela tiden?" och då skulle jag säga nej. Jag hade ju velat jobba lite mindre, då många av oss ger upp våra liv för det här yrket. Det är ju den livsstilen och det svåra kan ibland vara så här att jag inte kan träffa mina vänner under ganska långa perioder. Vilket är konstigt för att det bör jag kunna egentligen. Så det är väl att jag är nöjd med jobbet, arbetsuppgifterna och kollegorna, men jag är inte nöjd med kanske hur mycket det tar av min tid. (R13, assistent)

Avslutningsvis fick revisorerna dela med sig av sina förståelser för hur tidsstyrningen påverkade deras arbetstillfredsställelse. Det fanns en samstämmighet bland revisorerna att tidsstyrningen var en positiv styrform för trivseln på revisionsbyråerna, då det främjade planering och struktur i deras arbetssätt.

Ja, jag skulle säga att tidsstyrningen är positiv då det gör att man kan planera en längre tid vilka veckor man har tid för uppdrag. Även positivt ur den aspekten att man vet ungefär hur lång tid en arbetsuppgift ska ta så man vet att man ej gör för mycket eller för lite. (R1, senior)

Jag tycker att tidsstyrningen påverkar min arbetstillfredsställelse positivt i det anseende att respektive uppdrag är planerade att göra olika veckor där deadlines är satta. Detta hjälper en att inte känna sig stressad och belastad med mycket på en och samma gång. Det hjälper en att hålla en god struktur och inte röra ihop saker och ting. (R3, assistent)

Jag tycker att det är positivt, då det blir per automatik att man utvecklar ett prioriteringstänk för vad som behöver göras. Det blir att man måste hålla sig inom en tidsram och på så sätt vet man när det behöver vara klart. Om man inte känner någon form av tidsbegränsning, finns risken med att arbetet inte blir gjort. När man vet när något ska vara klart, blir det också enklare för en att planera. [...] Jag tycker att det är positivt för min arbetstillfredsställelse. (R4, assistent)

Tidsstyrningen har ju en påverkan på min arbetstillfredsställelse. Nu pratar jag helt och hållet ur vad jag tycker, för jag tycker det är positivt. Tidsstyrningen gör att man får se allting svart på vitt, att "okej, vad behöver göras nu och vad behöver göras senare?" [...] Det blir en enklare arbetsprocess på så sätt att alla uppdrag är planerade att göra klart inom en viss tid. (R7, assistent)

Ja, för min del funkar det bra. Det ger mig struktur och en möjlighet att planera andra grejer i livet. Så jag tycker det är bra med tidsstyrningen. Sen kan det komma några grejer som man inte har förväntat sig, så då kan det leda till lite omställningar. Man behöver ändra lite och tänka om. Men som sagt, för min del i stort sett, hjälper tidsstyrningen till att mitt arbete rullar på ett väldigt smidigt sätt och det får mig till att trivas på byrån. (R9, senior)

Ja, för mig är tidsstyrningen mycket positiv för min trivsel. Med tidspressen blir det ju att man lär sig äga sin egen tid och ta ansvar för sin egen tid. Ja, men liksom planera själv, lära sig, lägga upp saker och ting. Man får ju ett fast datum att hålla sig till, till exempel den 31:a mars ska detta vara fixat och det är ju någonting som skapar tydlighet i när det ska vara fixat och klart. (R15, senior)

Avseende revisorerna som inte kände arbetstillfredsställelse i lika hög grad, upplevdes inte tidsstyrningen som en faktor till detta. Revisorerna poängterade i stället underbemanningen i revisionsbranschen som den underliggande faktorn till mer arbete och i sin tur lägre arbetstillfredsställelse. Den seniora revisorn diskuterade lösningen till underbemanningen utifrån att behålla anställda, medan revisorsassistenten utgick från att revisionsbyråerna behöver anställda flera som svar till underbemanningen.

Nej, men jag hade sagt att tidsstyrningen har ingen direkt påverkan på min arbetstillfredsställelse. Som säkert många vet är det många som slutar från revisionsbranschen och det betyder ju mer jobb för oss att hinna med. Det blir ju då mer en fråga om att få anställda att trivas snarare än en fråga om tidsstyrningen. [...] Anställda kan då trivas bättre genom att byråerna försöker uppmuntra dem och få dem att bli en del av deras team. (R2, senior)

Nej, men det handlar inte om tidsstyrningen, utan kanske mer om underbemanningen inom branschen generellt sett. [...] Det finns bara ett x antal personer inom revision men jobbet är det dubbla, och det är ju någonting som påverkar hur jag trivs. Så jag vet inte om man kan skylla på tidsstyrningen. Om vi inte är flera anställda, då kan vi inte göra allt vi förväntas göra av klienterna. [...] Alltså ideellt är väl att anställa fler personer så att arbetsbelastningen blir mindre för alla. Så det är det som är problemet, att det inte är lika många inne i revision som de var förut. (R13, assistent)

5. Analys och diskussion

I det följande avsnittet kommer det empiriska resultatet att relateras till den teoretiska referensramen samt till tidigare och närliggande studier på området.

5.1. Tidsstyrningens upphov till tydliga mål, planering och struktur

Syftet med studien är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. Det kan konstateras utifrån studiens empiri, att de revisorer som kände arbetstillfredsställelse, oavsett befattning, upplevde tidsstyrningen som något positivt för arbetstillfredsställelsen. En viktig aspekt som framkom i studien var att tidsstyrningen ansågs bidra till tydlig målsättning, som i sin tur främjade planering och struktur i revisorernas arbetssätt. Resultaten av denna studie är anmärkningsvärda, eftersom tidigare forskning har presenterat kontrasterande resultat och uppfattningar bland revisorer som i stället betonat de negativa effekterna av tidsstyrningen. Fastän det fanns en samstämmighet avseende tidsstyrningens åtstramning i denna studie med tidigare forskning, relaterade tidigare forskning till utvecklandet av dysfunktionella beteenden som en orsak av åtstramningen (McNair, 1991; Otley & Pierce, 1996; Sweeney & Pierce, 2004b; Liyanarachchi & McNamara, 2007). Dysfunktionella beteenden har i sin tur kopplats till en lägre grad av arbetstrivsel (Judge & Locke, 1993).

I empirin framkom att tidsstyrningen bidrog till tydliga mål och väldefinierade tidsramar för revisorerna. Genom att revisorerna erhöll klara riktlinjer från högre uppsatta revisorer för när arbetsuppgifterna skulle utföras, utvecklade revisorerna ett strukturerat tankesätt för prioritering och planering. Detta i sin tur underlättade revisorernas arbetsflöde och hjälpte dem att undvika att bli alltför belastade med arbetsuppgifter. På så sätt upplevdes tidsstyrningen vara en effektiv styrform för revisorernas arbetsutförande och inga eventuella förslag om förändring av styrformen framkom. Studiens empiri är i linje med de resultat som presenteras av Siverbo (2021), där det visades att en styrform som främjade tydligt definierade mål och en välstrukturerad arbetsprocess, var betydelsefull för chefers arbetstillfredsställelse. Det är värt att beakta att trots att denna studie fokuserade på revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen, är resultaten överensstämmande med resultaten som presenterades av Siverbo (2021).

Det framhölls även i empirin att tidsstyrningen inte ansågs inverka på de revisorer som upplevde en lägre grad av arbetstillfredsställelse. I stället poängterade revisorerna underbemanningen inom revisionsbranschen som en underliggande faktor till ökad arbetsbelastning och i sin tur lägre arbetstrivsel. I studien bekräftades således att underbemanningen fortfarande är ett aktuellt problem inom revisionsbranschen, vilket är i linje med Halls och Smiths (2009) forskning. Det kan därmed utifrån empirin konstateras att tidsstyrningen relaterades till en ökad arbetstillfredsställelse, men ansågs inte bidra till en lägre arbetstrivsel.

5.2. Tidsstyrningens upphov till kompetensutveckling

Nästan alla revisorer kände arbetstillfredsställelse. Förutom att tidsstyrningen ansågs inverka på arbetstillfredsställelsen positivt genom att det bidrog till tydliga mål och

väldefinierade tidsramar, identifierades även andra fördelar. Revisorerna upplevde att tidspressen som tillkommer med tidsstyrningen var positivt för arbetstillfredsställelsen. Detta resultat skiljer sig från tidigare forskning som har poängterat att tidspressen är något negativt för revisorsassistenter (Willett & Page, 1996) och seniora revisorer (Sweeney & Pierce, 2004b). I de föregående nämnda studierna visar författarna att tidspressen är något som framstår som ett avgörande skäl till att revisorer inte trivs på arbetsplatsen. Däremot relaterade revisorerna i denna studie deras arbetstrivsel med upplevd positiv tidsstyrning i form av att tidspressen gjorde arbetsuppgifterna mer utmanande och bidrog till att revisorerna (revisorsassistenter och seniora revisorer) kände sig effektiva.

Det är värt att notera att den upplevda tidspressen främst härstammade från kraven som stora klienter ställer på när revisionen anses vara klara. Klienters inflytande avseende när revisionen ska vara klar kan kopplas till det som Broberg m.fl., (2017) betonar som förändring på revisionsmarknaden från att vara lagorienterad till att bli mer kundorienterad. När det gällde krav från större klienter, kopplade revisorerna i studien kraven i form av externa deadlines. Den upplevda tidspressen från dessa externa deadlines kan vidare kopplas till resultaten från Sweeneys och Pierces (2004b) studie, där revisorerna upplevde stramare externa deadlines samt att dessa var strikt satta. Att de externa deadlines var strikt satta, uttryckte respondenterna i denna studie med begreppet "måste" vid slutförande av revisionen till satta deadlines.

Trots externa deadlines som gav upphov till ökad tidspress, relaterade revisorerna i studien sin arbetstrivsel till den utmaning som tidspressen innebar och hur den bidrog till kompetensutveckling på revisionsbyråerna. Genom att utföra revisionsuppdrag under tidspressade förhållanden i form av externa deadlines, fick revisorerna möjlighet att tillämpa och utveckla sin kompetens. Tidspressen ansågs således vara betydelsefull för revisorernas arbetstillfredsställelse och kan kopplas till behovet av att känna sig kompetent, vilket stödjer Deci m.fl., (2017) och deras resonemang om betydelsefullheten för arbetstillfredsställelsen av att få möjligheten att tillämpa sin kompetens effektivt.

Fortsättningsvis, uppmärksammades i studien att graden av den upplevda tidspressen skilde sig åt beroende på vilken befattning revisorerna hade. Det framkom i empirin att tidspressen upplevdes i en större utsträckning som revisorsassistent än som senior revisor, vilket även kunde tydas från revisorsassistenternas svar. Det föregående nämnda stöds av Ciancis och Bierstakers (2009) resultat av att tidspressen avtar med längre arbetslivserfarenhet. Dock, visades i studien att det var två revisorer som inte alls upplevde någon tidspress, vilket jämfört med övriga svar var oväntat. En anledning som kan ha medfört att den seniora revisorn inte upplevde tidspress var att personen hade längst arbetslivserfarenhet, vilket kan ha möjliggjorts att tidspress inte upplevdes. Gällande revisorsassistenten upplevdes inte heller någon tidspress, vilket kan ha berott på revisorns arbetslivserfarenhet som var relativt kort jämfört med de övriga revisorerna. Respondenten har då möjligtvis inte hunnit bli påverkad av tidsstyrningen i lika hög grad som resterande revisorer, för att kunna uttrycka sig om tidspressen.

5.3. Faktorer för arbetstillfredsställelse bortom tidsstyrningen

I studien uppmärksammades att det fanns faktorer som bidrog till ökad arbetstillfredsställelse för revisorerna, men som inte kunde kopplas till tidsstyrningen. En av dessa faktorer var god sammanhållning med kollegorna på arbetsplatsen, vilket

revisorerna upplevde som en betydande del av sin arbetstillfredsställelse. Det föregående är i linje med en tidigare studie genomförd av Saat m.fl., (2021), där det också framkom att en positiv stämning och god relation med kollegor var betydelsefullt för revisorerna. I empirin visades också att när samhörigheten ansågs bristande, ledde det till minskad arbetstrivsel för den seniora revisorn. Således är känslan av samhörighet hos revisorerna väsentligt för en ökad arbetstrivsel, vilket Deci m.fl., (2017) understryker.

Utöver kollegorna, framhölls även flexibilitet i arbetet som en faktor som skapade arbetstillfredsställelse. Att revisorer kunde styra sina egna arbetstider, arbeta på olika platser och ha flexibilitet i att planera sina arbetsuppgifter har visat sig ha en relativt stor påverkan på arbetstrivseln, oavsett befattning. Betydelsen av flexibilitet på revisionsbyråerna stärks av Gertsson m.fl., (2017), där det visas att bristande flexibilitet är en av orsakerna till att revisorsassistenterna inte trivs på arbetsplatsen. Utifrån studiens empiri, bekräftades föregående faktor som betydande för arbetstrivsel, men även att flexibilitet i arbetet var lika aktuellt för den seniora revisorn.

Gällande autonomi, uppmärksammades att det var positivt relaterat till arbetstillfredsställelsen, oavsett vilken befattning revisorerna hade. Kopplingen mellan självbestämmande och arbetstrivsel överensstämmer med Deci m.fl., (2017) som poängterar att när en anställd upplever autonomi, ökar individens inre motivation och därmed också individens arbetstillfredsställelse. Det konstaterades dock i studien att fastän revisorerna upplevde självbestämmande, fanns vissa begränsningar i revisorernas autonomi avseende arbetsfördelningen och fastställandet av tidsramarna för arbetsuppgifterna. Trots det ansåg revisorerna att de strikta och väldefinierade tidsramarna gav klarhet och gynnsam utmaning i arbetet. Detta innebär att revisorerna, även om de inte hade fullständig autonomi över tidsstyrningen, ändå uppskattade det strukturerade och utmanande ramverket som tidsstyrningen främjar.

6. Slutsats

I detta avslutande kapitel presenteras inledningsvis en slutsats som återkopplas till studiens syfte. Därefter beskrivs studiens bidrag och förslag till vidare forskning ges. Slutligen redogörs för begränsning som kan ha påverkat studiens tillförlitlighet.

6.1. Slutsats

Syftet med studien är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. Det framgick att revisorerna som kände arbetstillfredsställelse, oavsett befattning, upplevde att tidsstyrningen ökade arbetstillfredsställelsen. Dessa revisorer upplevde att tidsstyrningen främjade tydlig målsättning, som i sin tur främjade planering och struktur i revisorernas arbetsätt. Dessutom hänvisade revisorerna att tidspressen ansågs vara fördelaktig för arbetstillfredsställelsen, då tidspressen utmanade revisorerna för personlig utveckling, samt bidrog till att de kände sig mer effektiva på arbetsplatsen.

Dock framkom i studien flera andra faktorer som inte påverkades av tidsstyrningen men som medförde arbetstillfredsställelse, vilka var god stämning med kollegor och flexibilitet i arbetet. De revisorer som inte upplevde arbetstillfredsställelse i lika hög grad hänvisade till andra faktorer som inte påverkades av tidsstyrningen, vilka var underbemanningen och bristande samhörighet på arbetsplatsen. På så sätt har studien bidragit till en ny infallsvinkel kring en ökad förståelse för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse. Detta då tidigare forskning har främst resulterat i att tidsstyrningen upplevts ha en negativ påverkan på anställdas trivsel.

6.2. Bidrag

Genomförandet av studien har bidragit med att skapa en ny infallsvinkel kring hur både revisorsassistenter och seniora revisorer upplever tidsstyrningens påverkan på deras arbetstillfredsställelse. Den nya infallsvinkel ligger i det kontrasterande resultat gentemot tidigare forskning, där resultatet av studien var att tidsstyrningen hade en positiv påverkan på revisorernas arbetstillfredsställelse. Denna nya infallsvinkel bidrar till ökad medvetenhet bland nuvarande och framtida revisorer, att tidsstyrningen inom branschen kan vara positivt relaterad till arbetstrivseln. Det visades även i studien att arbetstillfredsställelsen påverkades mer av andra faktorer som inte omfattades av tidsstyrningen. Andra bidrag som genomförandet av studien medförde var att underbemanningen ansågs fortfarande vara ett aktuellt problem, samt att en god samhörighet med kollegorna och flexibilitet i arbetet var betydande faktorer för att främja arbetstillfredsställelsen bland revisorerna.

6.3. Förslag till vidare forskning

Då tidsstyrningen fortfarande är relevant i dagens revisionsbyråer hade det varit intressant att genomföra en vidare forskning inom studieområdet, utifrån denna studies nya infallsvinkel. Ett förslag för vidare forskning är att inkludera revisorsassistenter och

seniora revisorer som både arbetar inom revisionsbranschen och som har lämnat yrket. Genom att inkludera revisorer som har lämnat yrket kan det finnas en möjlighet till att dessa respondenter ger mer omfattande svar kring hur de egentligen upplevde tidsstyrningen när de arbetade på byrån och om det fanns faktorer relaterade till tidsstyrningen som var avgörande till att de lämnade yrket.

Ett annat tillvägagångssätt är att genomföra en kvantitativ studie om studieområdet för att öka generaliserbarheten och objektiviteten. Genom att tillämpa en kvantitativ metod blir det möjligt att mäta och analysera flera variabler samtidigt, samt inkludera ett större antal deltagare för att undersöka tidsstyrningens inverkan på revisorers arbetstillfredsställelse. Ett ytterligare förslag är att studera eventuella åtgärder för att minska underbemanningen, då i denna studie visades att det påverkade revisorernas arbetstillfredsställelse negativt.

6.4. Begränsning med studien

Som i många studier förekommer det en begränsning som kan ha påverkat genomförandet och tolkningen av studiens resultat. En av dessa begränsningar var att endast inkludera revisorer som fortfarande arbetade inom branschen. Då studieområdet omfattar viss känslig information kring arbetet, såsom tidspress, grad av ansvar och arbetstillfredsställelse, kan det finnas svar eller upplevelser från respondenterna som inte riktigt stämmer överens med hur de faktiskt kände sig. En anledning kan vara att intervjupersonerna inte vill prata dåligt om bolaget, arbetsmiljön och sin arbetstrivsel. En lösning som skulle göra studien mera generaliserbar, skulle vara att både inkludera revisorer som arbetar inom yrket, och revisorer som har lämnat yrket. Genom att också inkludera respondenter som har valt att lämna yrket, kan dessa respondenter troligtvis resonera mer öppet kring hur tidsstyrningen egentligen påverkade deras arbetstillfredsställelse.

Referenslista

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333-342.
<https://doi.org/10.1177/009102600002900303>
- Alderman, C. W., & Deitrick, J. W. (1982). Auditors' perceptions of time budget pressures and premature sign-offs: A replication and extension. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 1(2), 54-68.
- Alsaawi, A. (2014). A critical review of qualitative interviews. *European Journal of Business and Social Sciencies*, 3(4), 149-156.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2819536>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2021). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. *Materials Today: Proceedings*, 37, 170-174. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>
- Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllengahm, N., & Mårtensson, O. (2017). Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. *Journal of Management & Governance*, 21(2), 331-350.
<https://doi.org/10.1007/s10997-016-9346-4>
- Bryman, A., & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (2 uppl.). Liber.
- Carrington, T. (2014). *Revision* (2 uppl.). Liber.
- Chi, W., Hugen, L., Lin, C. J., & Lisic, L. L. (2013). Determinants of audit staff turnover: Evidence from Taiwan. *International Journal of Auditing*, 17(1), 100-112. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2012.00459.x>
- Chow, C. W. (1983). 1983 Competitive manuscript award: The effects of job standard tightness and compensation tightness and compensation scheme on performance: An exploration of linkages. *Accounting Review*, 58(4), 667-685.
- Cianci, A. M., & Bierstaker, J. (2009). Auditors' efficiency motivated evaluation. *Advances in Accounting*, 25(1), 20-27.
<https://doi.org/10.1016/j.adiac.2009.03.002>

- Collins, K. M., & Killough, L. N. (1992). An empirical examination of stress in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 17(6), 535-547.
[https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90012-H](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90012-H)
- David, M., & Sutton, C. D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4 uppl.). Studentlitteratur.
- Ettredge, M. L., Bedard, J. C., & Johnstone, K. M. (2008). Empirical tests of audit budget dynamics. *Behavioral Research in Accounting*, 20(2), 1-18.
<https://doi.org/10.2308/bria.2008.20.2.1>
- FAR. (u.å.). *Vad gör en revisor?* Hämtad 2023-03-11, från
<https://www.far.se/kunskap/branschens-yrkesroller/vad-gor-en-revisor/>
- Gabčanová, I. (2011). The employees - The most important asset in the organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5(1), 1-12.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 879-898.
<https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2016-1381>
- Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 695-704. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.11.003>
- Jacob, S. A., & Furgerson, S. P. (2012). Writing interview protocols and conducting interviews: Tips for students new to the field of qualitative research. *Qualitative Report*, 17(42), 1-10. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1718>
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.475>
- Larkin, J. M., Leaby, B. A., & Hildebeitel, K. M. (1999). Early employment experiences of accountants: Initial placement, job satisfaction, and migratory patterns. *Review of Business Information Systems*, 3(3), 6372.
<https://doi.org/10.19030/rbis.v3i3.5435>

- Leech, B. L. (2002). Asking questions: Techniques for semistructured interviews. *PS: Political Science & Politics*, 35(4), 665-668.
<https://doi.org/10.1017/S1049096502001129>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- Liyanarachchi, G. A., & McNamara, S. M. (2007). Time budget pressure in New Zealand audits. *University of Auckland Business Review*, 9(2), 60-68.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.
<https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Margheim, L., Kelley, T., R., Pattison, D. D. (2005). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *Journal of Applied Business Research*, 21(1), 23-36.
<https://doi.org/10.19030/jabr.v21i1.1497>
- McNair, C. J. (1991). Proper compromises: The management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 16(7), 635-653. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(91\)90017-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(91)90017-9)
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2017). *Management control systems: Performance measurement, evaluation and incentives* (4 uppl.). Pearson Education.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: A literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321.
<https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2018-1823>
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of Management Review*, 16(1), 145-179. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279002>
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: Consequences and antecedents. *Accounting, Auditing, & Accountability Journal*, 9(1), 31-58.
<https://doi.org/10.1108/09513579610109969>
- Paino, H., Ismail, Z., & Smith, M. (2010). Dysfunctional audit behaviour: An exploratory study in Malaysia. *Asian Review of Accounting*, 18(2), 162-173.
<https://doi.org/10.1108/13217341011059417>
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), 357-369. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.001>

- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004a). Cost-quality conflict in audit firms: An empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-441.
<https://doi.org/10.1080/0963818042000216794>
- Powell, R. A., & Single, H. M. (1996). Focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 8(5), 499-504. <https://doi.org/10.1093/intqhc/8.5.499>
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065.x>
- Roslender, R. (1992). *Sociological Perspectives on Modern Accountancy*. Routledge.
- Saat, M. M., Halim, N. S. A., & Rodzalan, S. A. (2021). Job satisfaction among auditors. *Advanced International Journal of Banking, Accounting, and Finance*, 3(7), 72-84. <https://doi.org/10.35631/AIJBAF.37006>
- Siverbo, S. (2021). The impact of management controls on public managers' well-being. *Financial Accountability and Management*, 39(1), 60-80.
<https://doi.org/10.1111/faam.12290>
- Soobaroyen, T., & Chengabroyan, C. (2006). Auditors' perceptions of time budget pressure, premature sign offs and under-reporting of chargeable time: Evidence from a developing country. *International Journal of Auditing*, 10(3), 201-218.
<https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2006.0350.x>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Stedry, A. C., & Kay, E. (1966). The effects of goal difficulty on performance: A field experiment. *Behavioral Science*, 11(6), 459-470.
<https://doi.org/10.1002/bs.3830110605>
- Sweeney, B., & Pierce, B. (2004b). Management control in audit firms: A qualitative examination. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(5), 779-812.
<https://doi.org/10.1108/09513570410567818>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>

Willett, C., & Page, M. (1996). A survey of time budget pressure and irregular auditing practices among newly qualified UK chartered accountants. *The British Accounting Review*, 28(2), 101-120. <https://doi.org/10.1006/bare.1996.0009>

Bilagor

Bilaga A: Intervjuguide

Inledande frågor:

1. Berätta lite kort om dig själv? Vad har du för utbildning? Vilken position har du idag på byrån?
2. Hur många år har du arbetat på byrån?
3. Hur länge har du arbetat inom revision/redovisning?

Kärnfrågor:

Frågor kring tidsstyrningen

4. Hur upplever du att arbeta inom branschen?
5. Kan du beskriva kortfattat hur en vanlig dag på jobbet ser ut?
6. * Upplever du att tidsstyrningen inom yrket har blivit allt stramare, i så fall, på vilket sätt?
 - Beror det främst på krav från yttre aktörer (lagstiftning, klienter), inre krav (företagsledningen), eller en form av kombination av båda.
7. Vilken betydelse har tidsbudgetar inom revisionsyrket?
8. Upplever du tidspress för att kunna utföra dina arbetsuppgifter i tid? På vilket sätt i så fall?

Frågor kring arbetstillfredsställelse

9. Hur många timmar arbetar du vanligtvis per vecka? Hur flexibla är arbetstiderna? Är det stor skillnad under låg- och högsäsong?
10. Anser du att det finns möjlighet till bestämmande över dina arbetsuppgifter på arbetsplatsen? På vilket sätt i så fall?
11. Kan du beskriva vad du tycker leder till arbetstillfredsställelse?
 - Beskriv vad du tycker inte leder till arbetstillfredsställelse?
12. Utifrån dina svar i föregående frågor, tycker du att du känner arbetstillfredsställelse?
13. På vilket sätt anser du att tidsstyrningen påverkar din arbetstillfredsställelse?

Avslutande frågor:

14. Har du några frågor eller något att tillägga till tidigare svar?
15. Vid ytterligare information/tillägg på något svar, går det bra om vi skulle kunna komma i kontakt med dig?

* Denna fråga ställs enbart till seniora revisorer.

Bilaga B: Meddelande till respondenter

Hej X i X!

Både jag, Elias, och Daniel skriver till er från Karlstads universitet Civilekonomprogrammet, där vi är två studenter som just nu befinner oss i vår sista termin. Vi har valt i vårt examensarbete att undersöka frågan om vilken påverkan tidsstyrningen har på revisorernas arbetstillfredsställelse inom revisionsbranschen. Syftet med studien är att bidra med en ökad förståelse av det föregående nämnda.

För att genomföra vår studie hade vi uppskattat om du som besitter titeln revisorsassistent eller senior revisor skulle kunna delta i en möjlig intervju. Vi är väldigt flexibla med tiden och försöker anpassa oss efter er schemaläggning. Information om företaget och deltagande individ kommer givetvis att behandlas konfidentiellt.

Vid eventuella godkännanden, frågor eller funderingar, vänligen tveka inte att kontakta oss via någon av våra e-postadresser nedan:

Elias Abo-Hareb: AboEliAbo@outlook.com

Daniel Ahmad: Danielahmad44@gmail.com

Vi ser fram emot era svar och hoppas på ett framgångsrikt samarbete.

Med vänliga hälsningar,

Elias och Daniel

Bilaga C: Samtyckesblankett

Informationsbrev

Syftet med studien är att öka förståelsen för hur revisorsassistenter och seniora revisorer inom revisionsbranschen upplever att tidsstyrningen påverkar deras arbetstillfredsställelse.

- Dina svar och dina resultat kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Uppgifterna kommer att bevaras till dess att uppsatsarbetet avslutats för att sedan förstöras. Ditt namn eller något annat som direkt skulle kunna identifiera dig kommer inte att finnas med i resultatet. Den rättsliga grunden för behandlingen av dina personuppgifter är informerat samtycke. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling av personuppgifter som skett innan återkallandet.
- Personuppgifterna behandlas enligt ditt informerade samtycke. Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling som skett innan återkallandet. Alla uppgifter som kommer oss till del behandlas på ett sådant sätt att inga obehöriga kan ta del av dem.
- Uppgifterna kommer att bevaras till dess att uppsatsarbetet godkänts och betyget har registrerats i Karlstads universitets studieregister för att sedan förstöras.
- Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig. Enligt personuppgiftslagen (dataskyddsförordningen från och med den 25 maj 2018) har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller att invända mot behandling av personuppgifter, och det finns möjlighet att inge klagomål till Datainspektionen. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är dpo@kau.se.

Studenter: Daniel Ahmad och Elias Abo-Hareb

Handledare: Inger Esperi

<https://www.kau.se/student/meny/it-stod/hjalp-och-support/gdpr>

Samtycke till att delta i studien:

- Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta.
- Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

.....

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....

Ort och datum

Studenter: Daniel Ahmad och Elias Abo-Hareb

Handledare: Inger Esperi

