



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdelningen för ekonomi

Revisorns självförtroende vid förhandling

En undersökning av olika faktorer med ett möjligt samband

Henrik Alvin Rydén

VT 2015

Examensarbete, kandidat, 15 HP

Företagsekonomi

Redovisning distans

Ekonomprogrammet

Handledare: Jan Svanberg
Examinator: Stig Sörling

Abstract

Title: The auditors self-confidence in negotiation

Level: Final assignment for Bachelor Degree in Business Administration

Author: Henrik Alvin Rydén

Supervisor: Jan Svanberg

Date: 2015-05

Aim: The main thesis of this study is to describe what the relationship is between a number of factors that might be associated with self-efficacy in negotiation. These factors are transformational leadership, organizational identification, professional identification and distributive and integrative negotiation behavior.

Method: The essay has a deductive approach to theory and develops several hypotheses which are then tested. The data collection is done by using questionnaires. The sample is based on 3 300 auditors in Sweden. The analysis of collected data is done using the computer program SPSS and several statistical tools: principal component analysis (PCA), correlation analysis and multiple linear regression.

Result & Conclusions: Distributive negotiation behavior has, in part, a negative association with self-efficacy. The results thereby give some support for one the hypothesis even though it is not enough to provide an answer that would lead to an acceptance of the hypothesis. No findings within this sample suggest that the other constructs is associated with self-efficacy.

Suggestions for future research: Efforts should be made to improve the sample using random principles instead of the convenience sample used now. In addition to the sample, there is uncertainty about the validity of one of the measurements of transformational leadership. This should primarily be the next step to see if the results from this study also are applicable outside the existing sample.

Contribution of the thesis: This is one of the first studies made about self-efficacy with the auditor and negotiations as starting points. For that reason it should be viewed as a study that might point out directions for further investigations within the fields of self-efficacy and auditor and client negotiations.

Key words: auditor, self-efficacy, negotiation, identification, transformational leadership.

Sammanfattning

Titel: Revisorns självförtroende vid förhandling

Nivå: C-uppsats i ämnet företagsekonomi.

Författare: Henrik Alvin Rydén.

Handledare: Jan Svanberg.

Datum: 2015-05

Syfte: Syftet med den här studien är att beskriva vilka faktorer av transformellt ledarskap, identifikation och förhandlingsbeteende som kan ha ett samband med revisorns upplevda self-efficacy i en förhandlingskontext.

Metod: Uppsatsen har ett deduktivt förhållande till teori och utvecklar flera hypoteser som sedan testas. Datainsamlingen sker med hjälp av en enkätundersökning. Urvalet består av 3 300 revisorer i Sverige, auktoriserade och godkända. Analysen av insamlad data sker med hjälp av datorprogrammet SPSS och statistiska metoder som Principalkomponentanalys (PCA), korrelationsanalys och multipel linjär regression.

Resultat och slutsats: Distributivt förhandlingsbeteende har ett delvis negativt samband med self-efficacy. Resultaten är dock inte entydiga och ger inte tillräckligt stöd för att motivera ett accepterande av hypotesen. För de övriga hypoteserna finns inget samband i detta urval.

Förslag till fortsatt forskning: Ansträngningar bör göras för att förbättra urvalet med hjälp av slumpmässiga principer istället för det bekvämlighetsurval som används nu. Utöver urvalet kan det även vara på sin plats att titta närmare på ett av de använda måtten. Det råder oklarheter kring validiteten för ett av måtten som mäter transformellt ledarskap. Detta bör i första hand vara nästa steg för att se om resultaten av den här studien även gäller utanför det befintliga urvalet.

Uppsatsens bidrag: Det här är en av de första studierna som görs om self-efficacy med revisorn och förhandlingar som utgångspunkter. Den kan därför ses som en studie som kan peka på intressanta områden för fortsatt forskning.

Nyckelord: revisorn, self-efficacy, förhandling, identifikation, transformellt ledarskap.

Förord

Även om jag står som ensam författare till den här studien innebär inte det att den skapas på det viset. Flera personer har varit med och bidragit till att jag har kunnat skriva och färdigställa detta arbete. Jag vill tacka min handledare och examinator, Jan Svanberg respektive Stig Sörling för att de har givit tips och råd som gjort att jag kommit på rätt kurs och kunnat förbättra olika delar längs med resans gång. Detsamma gäller alla kurskamrater som genom seminarier under vintern och våren givit nyttig återkoppling. Ett särskilt tack riktas också till alla de revisorer som svarat på den enkät som sänts ut. Utan dem hade inte detta varit möjligt.

Högskolan i Gävle, juni 2015

Henrik Alvin Rydén

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Frågeställning	4
1.4 Syfte.....	4
1.5 Avgränsning	5
2. Metod	6
2.1 Forskningsfilosofi.....	6
2.2 Forskningsansats	7
2.3 Forskningsdesign.....	7
2.4 Forskningsmetod	8
3. Teori	9
3.1 Self-efficacy	9
3.1.1 Påverkansfaktorer	10
3.2 Social identitetsteori	11
3.2.1 Social identifikation och ledaren	12
3.3 Transformellt ledarskap.....	12
3.4 Förhandling	13
3.4.1 Den distributiva strategin.....	14
3.4.2 Den integrativa strategin.....	14
3.5 Hypoteser.....	15
3.6 Sammanställning av hypoteser	18
4. Empiri	20
4.1 Datainsamlingsmetod	20
4.2 Urval	20
4.3 Operationalisering	21
4.3.1 Beroende variabler.....	21
4.3.2 Oberoende variabler	22
4.4 Svansfrekvens och bortfallsanalys	23
4.5 Analysmetoder.....	23
4.5.1 Sammanfattning av flerkomponentmått	24
4.5.2 Cronbachs alpha	25

4.5.3 Korrelationsanalys	25
4.5.4 Multipel linjär regression.....	26
4.6 Validitet och reliabilitet	26
4.6.1 Validitet	27
4.6.2 Reliabilitet	27
5. Resultat	28
5.1 Justering av data	28
5.2 Sammanfattning av flerkomponentmått	28
5.2.1 Förhandling.....	29
5.2.2 Transformell ledarstil	30
5.2.3 Self-efficacy.....	31
5.2.4 Professionell identifikation.....	32
5.2.5 Organisatorisk identifikation	32
5.3 Beskrivande statistik.....	33
5.4 Intern reliabilitet	33
5.5 Korrelationsanalys	34
5.6 Regressionsanalys	36
5.6.1 Sammanfattning av regressionsanalysen	37
6. Slutsats	39
6.1 Resultat och slutsatser	39
6.1.1 Förhandlingsstrategier och self-efficacy	39
6.1.2 Transformellt ledarskap, identifikation och self-efficacy.....	41
6.2 Studiens bidrag	42
6.3 Kritik	43
6.4 Förslag till ytterligare forskning.....	43
7. Referenser	45
Bilaga.....	51
Tabellförteckning	
Tabell 5.2.1	30
Tabell 5.2.2	31
Tabell 5.2.3	32
Tabell 5.2.4	32
Tabell 5.2.5	33

Tabell 5.3	33
Tabell 5.4	34
Tabell 5.5a.....	35
Tabell 5.5b	35
Tabell 5.6	36
Tablåförteckning	
Tablå 3.4.....	14
Tablå 4.3.....	21
Tablå 4.3.2.....	22
Tablå 4.5.4.....	26
Tablå 5.6.1.....	38
Figurförteckning	
Figur 3.6.....	19

1. Inledning

I det första kapitlet presenteras en bakgrund till studien som sedan övergår i en problemdiskussion. Detta kommer att utmynna i ett antal frågeställningar, ett syfte och avslutningsvis avgränsningar för studien.

1.1 Bakgrund

Oberoende är en viktig del av revisorns förhållningssätt i processen som leder fram till en finansiell rapport. Det anses vara så viktigt att det finns stadgat i lag (Revisorslagen, SFS 2001:883). Att oberoende är en aspekt som ägnas uppmärksamhet i samband med skapandeprocessen för finansiella rapporter, tyder på antaganden om att revisorn kan påverkas och att det förekommer situationer där oberoendet kan vara hotat och går att ifrågasätta. Ibland uppmärksammas och ifrågasätts revisorns arbete delvis på grund utav misstankar om bristande oberoende. Moore, Tetlock, Tanlu och Bazerman (2006, s. 10) räknar upp flera företag i mer eller mindre uppmärksammade fall där en av orsakerna till problemen enligt dem är att oberoendet hos revisorerna saknas. I Sverige förs återkommande diskussioner kring revisorers oberoende bland annat i samband med frågan om konsultuppdrag och revision (Zachrisson Winberg, 2012) eller revisorns relation till sin klient (Spängs, 2015). Av bilden som framträder kan sägas att förhållandet mellan begreppen oberoende och revisorn inte betraktas som oproblematiskt. Revisorn verkar inte vara oemottaglig för påverkan, utan tycks vara en individ som tar intryck och påverkas av sin omgivning, något som i vissa fall kan få allvarliga konsekvenser.

En praktisk aspekt av revisorns arbete med finansiella rapporter är förhandlingar. Att detta är en aspekt som förekommer kanske kommer som en överraskning för en utomstående. Gibbins, Salterio och Webb (2001, s. 558) som undersöker förhandling mellan revisorn och klienten i samband med skapandet av finansiella rapporter, menar dock att detta inte är något ovanligt utan rent av en normal företeelse. Ämnen som behandlas kan då exempelvis handla om de värden som ska ingå i den finansiella rapporten (Nelson & Kinney, 1997 i Trotman, Wright & Wright, 2005, s. 350) eller revisorns arvode (Beattie, Fearnley & Brandt, 2000, s. 188). En finansiell rapport bör när förhandlingar förekommer enligt Antle och Nalebuff (1991, s. 31) inte ses som en produkt av revisorn ensam utan istället som en gemensam skapelse där klienten är inkluderad. Beattie et al. (2000, s. 198) beskriver rapporteringsarbetet som: ”[...] a continuing co-operative and consensual process.” och som gynnas av: ”[...] a mutual understanding of each other’s role.”. Detta är viktigt då Beattie et al. (ibid.) menar att olika drivkrafter ligger bakom de båda parternas agerande vid

rapporteringsarbetet. Klientens agerande har i första hand kommersiella orsaker. Revisorn å sin sida är först och främst mån om att agera i enlighet med regler och riktlinjer på området.

Två saker kan i det här läget sägas om rapporteringsarbetet och förhandling. Det första är att förhandlingar påverkar rapporteringsarbetet eftersom de är vanligt förekommande. Det andra är att revisorn ofta befinner sig i situationer där det till viss del krävs tillmötesgående gentemot klienten samtidigt som hänsyn tas till de krav som finns för finansiell rapportering och revisorsyrket. Beattie et al. (ibid.) ser det hela som något av en balansakt.

1.2 Problemformulering

Eftersom förhandlingar har en framträdande roll vid revisionen finns som en följd av detta en del forskning gjord på området. Den inriktar sig ofta mot hur förhandlingen rent praktiskt går till och undersöker parternas beteenden genom att titta på vilka taktiker som används och vad utfallet blir (se exempelvis Gibbins, McCracken & Salterio, 2010; Bame-Aldred & Kida, 2007). Om perspektivet breddas en aning och blicken riktas mot forskning utanför revisorskontexten finns exempel på artiklar som betraktar förhandling och beteende utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv (se exempelvis Babcock, Lowenstein, Issacharoff & Camerer, 1995; Neale & Bazerman, 1985; Thompson, 1990).

Flera studier tar upp och relaterar förhandling till self-efficacy (Arnold & O'Connor, 2006; O'Connor & Arnold, 2001; Sullivan, O'Connor & Burris, 2006), en relativt sett outforskad aspekt i förhandlingssammanhang. Begreppet som ursprungligen skapades av Bandura (1977) är en form av självförtroende. Det är enligt Bandura (1982, s. 122) en individs bedömning av sin förmåga att klara av en specifik uppgift. Förtroendet påverkar enligt Bandura (1977, s. 193-194) både vad individen väljer att göra och den ansträngning som läggs ned i genomförandet av uppgiften, med andra ord påverkar detta individens beteende. Bandura och Wood (1989, s. 805-806, 811) menar att self-efficacy är varierande dvs. individen upplever det inte jämt och ständigt på en och samma nivå. Därför kan det vara möjligt att påverka och förändra.

Self-efficacy vid förhandling har en effekt på beteendet vid förhandlingar (O'Connor & Arnold 2001; Sullivan et al. 2006). Sullivan et al. (2006) menar att den nivå av self-efficacy en person upplever för en särskild kategori av förhandlingstaktiker till viss del påverkar i vilken grad den kommer att tillämpas vid en förhandling. Detta kan enligt författarna rendera i att de taktiker som faktiskt tillämpas när förhandlingen börjar görs så delvis på grundval av hur väl individen tror att den behärskar taktiken. Detta leder enligt Sullivan et al. (2006) till att förhandlingens utfall

påverkas eftersom de menar att parterna också utgår ifrån varandras beteende innan de själva agerar. Överfört till ett redovisningssammanhang skulle det kunna betyda att om revisorn upplever self-efficacy på en viss nivå, kan det påverka beteendet vid själva förhandlingen vilket i längden även får en inverkan på den finansiella rapporten. O'Connor och Arnold (2001) å sin sida undersöker bland annat vilken effekt negativa förhandlingsupplevelser har på kommande förhandlingar med self-efficacy som en mellanliggande faktor. Båda studierna undersöker därmed vilken effekt self-efficacy kan ha på förhandlingsbeteendet. Att begreppet kan ha en roll i förhandlingen mellan revisorn och klienten är tydligt med tanke på de resultat som Sullivan et al. (2006) presenterar. O'Connor och Arnold (2001) och Sullivan et al. (2006) fokuserar sin forskning kring beteende vid förhandlingar med self-efficacy som en påverkande faktor men lämnar frågan om vad som kan ha en inverkan på self-efficacy vid sidan om (för ett undantag se Brett, Pinkley & Jackofsky, 1996). Förhandlingsbeteendet i sig kan säga något om self-efficacy. O'Connor och Arnold (2001, s. 164, 167-171) menar att förhandlingsbeteende till viss del är en produkt av self-efficacy genom att detta, beroende på den upplevda nivån, kan påverka inställningen till samarbete vid framtida förhandlingar och därigenom vilka taktiker som kan komma att användas.

Flera studier (Kark, Shamir & Shen, 2003; Walumbwa, Avolio & Zhu, 2008) knyter self-efficacy till det transformella ledarskapet inom den egna organisationen och social identifikation. De föreställer sig dels att det transformella ledarskapet har en direkt påverkan på self-efficacy men att det också verkar indirekt och ökar identifikation med gruppen vilket i sin tur stärker self-efficacy. Varför kan ledarskapet vara en relevant aspekt att undersöka? Det kan förklaras genom att titta närmare på organisationen som sådan. Gulick (1937 i Abrahamsson och Andersen, 2005, s. 39, 60) menar att arbetsdelning och koordinationsbehov alltid förekommer i organisationer. Detta ger upphov till en organisationsstruktur. Just att det finns en struktur gör enligt Abrahamsson och Andersen (2005, s. 79) att ledaren behövs för att uppfylla samordnings och kontrollbehov. Utifrån detta kan sägas att ledaren är en vanligt förekommande del av organisationsfenomenet. Därav kan ledaren också ses som en naturlig del av den miljö som revisorer och många andra yrkesgrupper verkar i. Det gör också att det kan vara av intresse att studera den här aspekten.

Samtidigt som ledarskapet blir aktuellt att undersöka ökar också vikten av att se hur identifikation är kopplat till self-efficacy än mer. Dels är identifikation i sig en viktig aspekt när det kommer till self-efficacy, oberoende av det transformella ledarskapet, eftersom det har en förstärkande effekt, och om det finns närvarande är möjligheten större att self-efficacy är stark (Wood & Bandura, 1989, s. 363). Identifikation har också kopplingar till det transformella ledarskapet på grund av det som nämnts i det tidigare stycket, att forskare menar att det påverkar social identifikation med gruppen

vilket i sin tur kan påverka self-efficacy (Kark et al., 2003; Walumbwa et al., 2008). Ett av de underliggande syftena med det transformella ledarskapet är enligt Yammarino et al. (2005) att påverka så att följarens individuella mål förenas med den egna organisationens intressen. Det finns därför potential till att identifikation även kan förekomma i anknytning till den egna organisationen. Det finns också studier (Bamber & Iyer, 2007; King, 2002) som med hjälp av social identifikation pekar på att när det finns identifikation med yrkesgruppen, dvs. andra revisorer, har den gruppen ett märkbart inflytande över den enskilde revisorns beteende både vid värderingar i redovisningsarbetet och vid förhandling. Det kan därför sägas att det finns indikationer på att det transformella ledarskapet och identifikation kan vara faktorer som är av intresse vid en undersökning av self-efficacy.

Sammanfattningsvis finns det flera studier som undersöker förhållandet mellan self-efficacy och förhandling (O'Connor & Arnold, 2001; Sullivan et al., 2006). Huvudfokus i den forskningen ligger dock vid self-efficacy som en påverkande faktor på förhandlingsbeteendet. Frågan om vad som kan ha en inverkan på self-efficacy lämnas i stor utsträckning därhän. Sedan tidigare finns det forskning där self-efficacy undersökts som en del av studien (se exempelvis Bandura, 1977; Bandura & Cervone, 1983). De har dock inte revisorn och förhandlingar som den primära utgångspunkten. Därav skulle den här studien bli en av de första i sitt slag. Givet detta vill jag undersöka self-efficacy hos revisorer i en förhandlingskontext genom att titta på vilket förhållande som finns till begreppen transformellt ledarskap, identifikation och förhandlingsbeteende. I samband med detta är det också motiverat att undersöka förhållandet mellan det transformella ledarskapet och organisatorisk identifikation.

1.3 Frågeställningar

F1: Är det transformella ledarskapet en faktor som påverkar identifikation?

F2: Finns det någon relation mellan transformellt ledarskap och self-efficacy?

F3: Vilken effekt har identifikation på self-efficacy?

F4: Vilken är relationen mellan förhandlingsbeteende och self-efficacy hos revisorer?

1.4 Syfte

Syftet med den här studien är att beskriva vilka faktorer av transformellt ledarskap, organisatorisk samt professionell identifikation och förhandlingsbeteende som kan ha ett samband med revisorns

upplevda self-efficacy i en förhandlingskontext. I anknytning till detta undersöks även det transformella ledarskapets inverkan på organisatorisk identifikation.

1.5 Avgränsning

Tidigare studier har mestadels genomförts i USA och det kan därför vara av intresse att skifta det geografiska perspektivet och undersöka förhållanden i Sverige. Av den anledningen och att studien har begränsade resurser kommer den att inriktas mot att undersöka revisorer, godkända och auktoriserade, i Sverige.

2. Metod

I det följande kapitlet presenteras de övergripande metodvalen. Det innebär en genomgång av begrepp som förknippas med forskningsfilosofi, forskningsansats, forskningsdesign och forskningsmetod. I anknytning till detta kommer jag också att göra vägval inom varje avsnitt och motivera detta.

2.1 Forskningsfilosofi

Det finns ett antal olika forskningsfilosofier i vetenskapens värld. Bryman och Bell (2013, s. 35-41) tar upp tre olika åskådningar. De skillnader som finns mellan dem ligger främst i epistemologisk och ontologisk ståndpunkt.

Positivismen har en objektiv syn på världen vilket innebär att omgivningen inte är en produkt av det mänskliga medvetandet utan existerar oberoende av det. Något som får till följd att det enligt positivismen är möjligt att studera och skapa objektiv, värderingsfri kunskap om världen. Det bör understrykas att det endast är det forskaren observerar via sina egna sinnen som kan vara riktig kunskap. I det fall något inte kan observeras via sinnen betraktas det som ett normativt påstående, eftersom det då kan vara en produkt av det mänskliga medvetandet och därmed inte av den oberoende verkligheten. Vidare bör tidigare insamlad kunskap utsättas för prövning (ett deduktivt perspektiv) och resultaten därifrån ska ligga till grund för ny kunskap (ett induktivt förhållningssätt).

Realismen liknar ovanstående filosofi och de besitter vissa gemensamma egenskaper. Dels den ontologiska ståndpunkten att det finns en värld utanför människans medvetande (objektivt synsätt) och dels synen på tidigare och ny kunskaps roll inom forskningen dvs. induktivt och deduktivt synsätt. Det finns två grenar av realismen, *empirisk* och *kritisk* realism. Den förstnämnda anser att forskaren kan ge en sann bild av världen om bara de rätta metoderna används. Kritisk realism anser att det existerar både en objektiv yttvärld men att det även finns en social verklighet skapad och bibehållen av människan. Den här världen är inte direkt observerbar för forskaren. Därav finns en skillnad jämfört med positivismen. Den kritiska realismen omfattar därför även begrepp och förklaringar som inte är direkt observerbara, otänkbara inom positivismen.

Interpretativism skiljer sig från både positivism och realism och har annorlunda ståndpunkter såväl epistemologiskt som ontologiskt. Den här åskådningen anser att världen står under påverkan från

människan, en konstruktionistisk åskådning. Världen är därmed inte oberoende och objektivt observerbar. Det finns enligt detta perspektiv en mening och en tanke med varje skeende. För att kunna förklara och förstå världen måste forskaren därför ta hänsyn till det subjektiva. Det innebär att handlingar måste tolkas utifrån individens perspektiv och på det sättet synliggöra bakomliggande orsaker till olika händelser.

Jag ansluter mig till den kritiska realismen. Eftersom min studie i stor utsträckning behandlar och mäter begrepp som egentligen inte är direkt observerbara, faller det naturligt att överväga kritisk realism. Jag använder även ett deduktivt synsätt i den meningen att de hypoteser som jag utvecklar utgår från tidigare forskning. Det är visserligen en egenskap som även kan sägas vara signifikativ för positivismen. De begrepp som jag använder är dock inte direkt observerbara och skulle antagligen från ett positivistiskt perspektiv betraktas som normativa och inte vetenskapliga. Därför framstår den kritiska realismen som ett rimligt alternativ.

2.2 Forskningsansats

Både positivismen och realismen anser att tidigare insamlad kunskap bör utsättas för prövning och resultaten därifrån ska ligga till grund för ny kunskap. De här ståndpunkterna benämns hos Bryman och Bell (2013, s. 31, 34) som *deduktiv* och *induktiv*. Ett rent deduktivt förhållningssätt innebär att utifrån befintlig kunskap bilda hypoteser, som sedan testas varefter de bekräftas eller förkastas vilket bidrar till att pröva tidigare kunskapsgränser. Ett rent induktivt förhållningssätt innebär att utgå ifrån observationer och data med syfte att bilda ny kunskap.

För min studie är det i första hand en deduktiv ansats som är intressant. Detta eftersom jag utgår ifrån tidigare formulerad teori. Den fungerar som utgångspunkt för de hypoteser som jag har för avsikt att pröva genom insamling och analys av data.

2.3 Forskningsdesign

Det som är utmärkande för olika typer av design är att de väljer att lägga fokus vid olika aspekter av forskningsprocessen, exempel på prioriteringar kan vara att finna kausalsamband eller skapa förståelse (Bryman & Bell, 2013, s. 62). Det får till följd att en forskningsdesign kan vara mer eller mindre lämplig att använda beroende på vad forskaren söker efter.

Jag söker i mitt fall efter möjliga samband mellan variabler. Därför finns ett behov av en forskningsdesign som gör det möjligt. Tvärsnittsdesignen är enligt Bryman och Bell (2013, s. 76-82) en som kan tillgodose detta. Den förknippas med datainsamling som baseras på flertalet (ofta ett

relativt stort antal) individer vid ett tillfälle. En datainsamlingsmetod som är vanligt förknippad med tvärsnittsdesignen är enkäten. Fördelen med denna typ av design är enligt författarna att den kan ge upphov till variation bland respondenterna något som kan analyseras för att upptäcka eventuella samband mellan olika variabler. Av den anledningen utgör en tvärsnittsdesign ett tänkbart alternativ och gör att jag ser den som lämplig att bygga min studie omkring.

2.4 Forskningsmetod

När det kommer till forskningsmetoden finns det enligt Byman och Bell (2013, s. 49-52, 176) två generella inriktningar att välja mellan, *kvantitativ* och *kvalitativ*. Utmärkande för den förstnämnda är att den betonar ett deduktivt förhållningssätt till teori. Den vill kvantifiera data, generalisera resultat, och lägger stor omsorg vid mätning. Med måtten vill forskaren enligt Eriksson (2015a) fånga samband, fördelning och variation i studieobjektet.

Den kvalitativa metoden utgår ifrån ett induktivt förhållningssätt till teori och vill i större utsträckning skapa nya teorier jämfört med den kvantitativa inriktningen (Bryman & Bell, 2013, s. 49). Kvalitativ metod är mindre intresserad av generalisering och fokuserar enligt Eriksson (2015b) på förståelse av situationen som observeras. Vilket enligt författaren gör att antalet individer som studeras, generellt sett, är mindre än motsvarande antal i kvalitativa undersökningar.

Utifrån mina tidigare val anser jag att en kvantitativ metod är lämplig. Den överensstämmer väl med en tvärsnittsdesign då mätningen är anpassad till att söka samband, samtidigt som möjlighet ges till att undersöka ett större antal individer än om en kvalitativ metod används.

3. Teori

Detta kapitel utgörs av en genomgång av den teori som komma att fungera som grund i undersökningen. Redogörelsen kommer utmyнна i formulerandet av flertalet hypoteser som är tänkta att uppfylla och besvara tidigare formulerat syfte och frågeställningar.

3.1 Self-efficacy

Self-efficacy syftar enligt Bandura (1977, s. 193-194) på det förtroende som en individ känner för sin förmåga att genomföra en handling för att klara av en specifik uppgift. Den här formen av förtroende påverkar enligt forskaren både vad individen väljer att ta sig an och den ansträngning som kommer att läggas ned i uppgiften och det påverkar därmed individens beteende. Fenomenet skulle därmed kunna beskrivas som ett sätt som en person tänker kring sin egen kapacitet.

Self-efficacy är en komponent i teorin kallad *social cognitive theory* utvecklad av psykologen Albert Bandura (2012). Teorin ger uttryck för ett dynamiskt perspektiv och mänskliga handlingar spelar en central roll. De är bland annat påverkade av externa krafter vilka i sin tur är en produkt av tidigare handlingar. Tanken är att mänskligt agerande hjälper till att forma den sociala omgivningen. Människor antas ta intryck av sin omgivning vilket i sin tur också påverkar mänskligt agerande. Wood och Bandura (1989, s. 361-362) använder sig av termen *triadic reciprocal causation* för att sammanfatta teorins syn på mänskligt beteende. Den innebär att beteendet påverkas av tre beståndsdelar, personens beteende, externa händelser och personliga egenskaper, till vilket kognitiva faktorer räknas. De här tre delarna antas enligt forskarna inte bara påverka beteendet utan också varandra.

I ett tidigare arbete av Bandura (1977, s. 192-193) ägnas särskild uppmärksamhet åt kognitiva processer som anses ligga bakom att människor förändrar sitt beteende. Det innebär att människor formar sitt beteende genom att ta in information om olika beteenden utifrån exempelvis genom att observera andra eller agera själva. Den här informationen används sedan till att bygga upp en förståelse för en situation och möjliggöra att en person kan föreställa sig, i förväg, vilka möjliga effekter en handling kommer att få vid ett genomförande. Informationen används också till att bedöma vilket beteende som ger gynnsamma konsekvenser och vilka som ger obehagliga dito.

Bandura (1977, s. 193) skiljer på två olika fenomen, *outcome expectancies* och *efficacy expectancies*. Det förstnämnda kan beskrivas som de föreställningar om resultatet av en handling

som en person har. Som Bandura (ibid.) definierar det hela: ” [...] a person’s estimate that a given behavior will lead to certain outcomes.”. Efficacy expectancies beskrivs bäst med Banduras (ibid.) egna ord: ” An efficacy expectation is the conviction that one can successfully execute the behavior to produce the outcomes.”. Vilka effekter har då detta för individens beteende?

Bandura (1977, s. 193) menar att även om en person vet vad som krävs för att genomföra något, kommer inte detta att ske om det inte också finns en tro på att personen ifråga har den kapaciteten. Det kan därför liknas vid ett filter som endast släpper igenom beteenden som personen ifråga känner att den har kapacitet att genomföra på ett bra sätt. Self-efficacy kan även, utöver valet av handlingar, ha effekter på själva genomförandet. En person som upplever en hög nivå tenderar enligt Bandura (1989, s. 1176) att tänka i banor av lösningar när någon form av problem uppstår. Även motivationen påverkas och individer som upplever stark self-efficacy uppvisar en ihärdighet i sitt arbete och ger inte upp vid motgångar (ibid.).

3.1.1 Påverkansfaktorer

Eftersom beteendet enligt social cognitive theory styrs av kognitiva processer som i sin tur är beroende av extern information medför detta att det i teorin är möjligt att påverka beteendet. För att använda Gist och Mitchells (1992, s. 184) ord: ” [...] self-efficacy is a dynamic construct. The efficacy judgment changes over time as new information and experience are acquired [...]”.

Self-efficacy påverkas av 4 olika faktorer, *performance accomplishments*, *vicarious experience*, *verbal persuasion* och *emotional arousal* (Bandura, Adams & Beyer, 1977, s. 126-127).

Performance accomplishments är särskilt effektivt eftersom det innebär att en person själv genomför en uppgift på ett framgångsrikt sätt. Trots sin effektivitet i att stärka self-efficacy har enligt Wood och Bandura (1989, s. 362) detta sätt brister på andra plan eftersom det är tidskrävande och, beroende av uppgiften, kanske t.o.m. farligt.

Vicarious experience (även kallat modellering) anses av Wood och Bandura (1989, s. 362) som en användbar ersättare, eftersom det innebär att information fås genom att observera andras handlingar och de efterföljande konsekvenserna. Därmed behöver inte personen själv utsätta sig för situationer som kan utgöra en fara och det kräver samtidigt inte ett eget genomförande av varje uppgift (Bandura, 2012, s. 350). Nackdelen är att det inte är säkert att det har samma inflytande som egna erfarenheter har (Bandura, 1977, s. 197). Enligt Wood och Bandura (1989, s. 364-365) påverkar modellering self-efficacy på två olika sätt, dels genom att, för individen, synliggöra olika handlingsalternativ som kan ge bra resultat och dels genom att det gör det möjligt att jämföra sig

med andra i en liknande situation. Avgörande för till vilken grad modellering påverkar self-efficacy är att personen som observerar kan identifiera sig med det observerade (Bandura, 1977, i Gist, 1987, s. 473).

Verbal persuasion innebär enligt Bandura et al. (1977, s. 126) att någon genom övertalning försöker övertyga personen ifråga om att den har förmågan att klara av något. Precis som i fallet med modellering är enligt Bandura et al. (ibid.) den här formen av påverkan svagare i sin inverkan på self-efficacy. Detta eftersom den snarare utgår ifrån någon annans uppfattning av vad en person kan hantera, istället för att som i fallet med egna erfarenheter där uppfattningen om den egna förmågan kommer ifrån personens egna upplevelser.

Emotional arousal innebär enligt Bandura et al. (1977, s. 126-127) att en persons sinnestillstånd påverkar dennes förmåga. Forskarna menar att en person som känner sig lugn tenderar till att prestera bättre än de gör när de är oroliga och upprörda.

3.2 Social identitetsteori

Social identitet kan enligt Tajfel (1972, s. 292 i Hogg, 2006, s. 113) beskrivas som: ” the individual’s knowledge that he belongs to certain social groups together with some emotional and value significance to him of this group membership ”. Människor vars sociala identitet är lika utgör en grupp enligt Hogg (2006, s. 113). Med den följer en sorts gemenskap, en kollektiv identitet, och enligt Hogg (2006, s. 115) formar gruppmedlemmarna en gemensam syn på sin egen personlighet och de egenskaper som utmärker dem samtidigt som identiteten hjälper dem att skilja sig från de andra som inte delar samma identitet. Viktigt att påpeka är att om intryck ges av att det endast finns en social identitet per individ så är det felaktigt. Givet Tajfel och Hoggs (2006, s. 113) relativt breda definitioner av begreppen, kan det, generellt sett, leda till att identifikation uppstår, med ett stort antal grupper i flertalet olika sammanhang. Hogg (2006, s. 115) menar att det finns lika många identiteter som det antal grupper som individen identifierar sig med.

De här grupperna är egentligen resultatet av en kategoriseringsprocess enligt Hogg (2006, s. 118-119). Gruppen och medlemmarna utgör enligt författaren en särskild kategori som en person tillskriver olika attribut dvs. beteenden, attityder och känslor. Kategoriseringsprocessen är verksam både gentemot andra och mot individen själv. Hogg menar att det är självkategoriseringen som gör att en individ tar intryck och följer de attribut som förknippas med en grupp. Att en specifik grupp ska kunna påverka någons beteende är enligt Hogg (2006, s. 119) beroende dels av hur väl den förklarar andra människors beteende och dels på om gruppen/kategorin ses som viktig och värdefull

för självbilden eller naturligt förekommer i situationen som personen befinner sig i. För revisorn skulle det innebära att beteende och attityder påverkas av de grupper som denne kategoriserar sig till. Men endast av de som passar in i och förklarar en situations skeenden eller som upplevs som viktiga för självbilden.

Anledningarna till att människor skapar en social identitet är enligt Hogg (2006, s. 120-121) flera. För det första söker individer efter sätt att skapa och förstärka en positiv bild av sig själva som särskiljer dem från andra Hogg kallar detta för self-enhancement och positive distinctiveness. Det innebär att när en person identifierar sig med en grupp förs de egenskaper och värden som den besitter även över på individen. Vilket gör att det som någon uppfattar som positivt med en grupp, genom identifikationen, också uppfattas gälla för den personen.

För det andra reducerar kategoriseringsprocessen osäkerhet. Genom att placera sig själv och andra i grupper som associeras med vissa attribut blir omgivningen mer förutsägbar. Andra människor i en grupp antas på grund utav kategoriseringen vara mönsterrepresentanter och bete sig på det sätt som är typiskt för den gruppen. Självkategoriseringen åstadkommer ungefär samma sak genom att den talar om för individen vad som kan vara ett lämpligt beteende, vilket förenklar när en person på något sätt måste agera i en situation.

För revisorn innebär det att dennes beteende borde påverkas av grupper som reducerar osäkerhet och bidrar till en positiv bild av personen ifråga.

3.2.1 Social identifikation och ledaren

Attributen som finns specifikt för varje grupp har enligt Hogg (2006, s. 118) olika funktioner, dels fungerar de som en beskrivning av gruppen och dels hjälper de till att föreslå ett lämpligt beteende för medlemmarna. Hogg (2006, s. 124) menar att det egentligen är gruppnormer som hos individen framträder som de attribut som tillskrivs gruppen. Här i finns också en ingång till att förstå kopplingen mellan social identifikation och ledarskap. Det finns enligt Hogg (2006, s. 125) individer i en grupp som överensstämmer med den schablon som de tillskrivna attributen ger mer än andra gör. Något som ger de här personerna större inflytande än andra. Vilket medför att de har större möjlighet att påverka andra medlemmar i gruppen.

3.3 Transformellt ledarskap

Ett av de underliggande syftena med det transformella ledarskapet är enligt Yammarino et al. (2005) att påverka så att följarens individuella mål förenas med den egna organisationens intressen.

En av de saker som är utmärkande för den här typen av ledarskap, är att det söker länka samman individens mål med de som hysas av organisationen och gruppen (Bass & Riggio, 2008).

Det transformella ledarskapet har enligt Judge och Piccolo (2004, s. 755) kommit att utvecklas till att bestå av fyra olika dimensioner, (1) idealiserad påverkan (idealized influence), vilket innebär att identifikation med ledaren uppstår som en följd av dennes beteende som individen uppfattar som beundransvärt. (2) Inspirerande motivation (inspirational motivation), har att göra med påverkan genom förmågan att måla upp inspirerande visioner. (3) Intellectuell stimulans (intellectual stimulation) innebär att utmana och ifrågasätta individens tankesätt och göra det möjligt att se saker från ett annat perspektiv. Slutligen, (4) beaktande av individen (individual consideration), det handlar enligt författarna om att ta hänsyn till den enskildes behov och ledaren kan exempelvis fungera som en mentor.

Benämningen transformellt ledarskap kommer ursprungligen från James MacGregor Burns (1978 i Conger och Kanungo, 1998, s. 9-10) tänkande kring ledarskap. Grundtanken hos Burns är att förhållandet mellan ledaren och följaren bygger på utbyte. Den transformella ledaren påverkar enligt Burns (2003, s. 24-26) mening sina följare djupt, på ett psykologiskt plan. ”Leaders take the initiative in mobilizing people for participation in the process of change, encouraging a sense of collective identity and collective efficacy, which in turn brings stronger feelings of self-worth and self-efficacy.” (Burns, 2003, s. 25). Den transformella ledaren framstår i Burns framställning som en katalysator för följarens individuella utveckling. Genom att erbjuda en möjlighet att vara en del av någonting större än individen själv, något som bidrar till en känsla av delaktighet, möjliggör ledaren att den som följer utvecklas som person.

3.4 Förhandling

Förhandling är vanligt förekommande inom revisorsyrket, mellan revisorn och klienten (Gibbins et al., 2001, s. 558). Generellt kan en förhandling sägas innebära en process där parterna tar sig an en fråga i vilken de har skilda uppfattningar och som syftar till att resultera i ett gemensamt beslut (Pruit, 1981, s. 1). Förhandlingslitteraturen delar ibland upp beteende vid en förhandling i två kategorier, distributiva och integrativa strategier (Bazerman & Neale, 1992, s. 16). Den förstnämnda kategorin innebär enligt Bazerman och Neale att förhandlingen hanterar ett problem och att det finns en vinnare och en förlorare. Integrativa förhandlingar innebär enligt författarna att båda parterna uppnår något med förhandlingen och ingen av dem går lottlös därifrån. Det beror på att det förhandlas om flera problem på en och samma gång. Neale och Bazerman (ibid.) menar att parterna prioriterar problemen olika vilket öppnar upp för att båda kan få någonting av värde från

förhandlingen. Gibbins et al. (2010, s. 580-581) förknippar de två typerna med olika strategier som tablan nedan visar (se tablå 3.4).

Förhandlingskategorier och olika strategier	
Distributiv	Integrativ
Stridande	Problemlösning
Medgivande	Utökande
Kompromissande	

Tablå 3.4. Förhandlingsstrategier med medföljande taktiker fördelade på respektive kategori.

3.4.1 Den distributiva strategin

Den distributiva strategin är enligt Gibbins et al. (2010, s. 580) en generell benämning på flertalet strategier, stridande (contending), medgivande (conceding) och kompromissande (compromising). Det gemensamma för de här tre är att de innebär att försöka fördela en viss bestämd mängd mellan två motståndare. Det skulle kunna tolkas som att distributiva strategier i vissa fall kan ses som en aning mer konfliktbetonande än integrativa strategier. Tillvägagångssätten som taktikerna har skiljer dem från varandra och motiverar därav en uppdelning i tre separata begrepp.

Den *stridande* strategin innebär enligt Gibbins et al. (2010, s. 581) att en part vill få motståndaren att acceptera sin ståndpunkt samtidigt som denne inte vill acceptera motståndarens. Rent konkret kan den här formen av strategi enligt forskarna ta sig uttryck genom hot och övertalning. Den *medgivande* strategin innebär enligt Gibbins et al. (ibid.) att en part tillåter den andre att få en gynnsam utgång av förhandlingen på bekostnad av det egna resultatet. *Kompromissande* innebär enligt Gibbins et al. (ibid.) en form av hybrid mellan de två föregående strategierna. Den involverar både element av stridande och medgivande. Det får som konsekvens att båda parterna kan uppnå en del av vad de vill ha. Samtidigt medför den här strategin att något annat kanske måste ges upp helt eller inte uppnås till den grad som är önskvärt från början.

3.4.2 Den integrativa strategin

Precis som med den distributiva strategin är den integrativa motsvarigheten enligt Gibbins et al. (2010, s. 581) en generell benämning på ett antal strategier. Gemensamt för dem är enligt Bazerman (1986, i Gibbins et al. 2010, s. 581) att de är mer samarbetsinriktade och vill hitta gemensamma lösningar som båda parter gynnas av. Detta kan tolkas som att den integrativa strategin lägger betoningen vid vilka värden som kan skapas vid förhandlingen och vad de involverade parterna kan tillföra. Som i fallet med de distributiva strategierna skiljer sig de integrativa också från varandra.

Problemlösning innebär enligt Gibbins et al. (2010, s. 581) att söka efter olika lösningar på ett problem. Det betyder att parterna inte håller fast vid en specifik lösning utan söker en som gör att

båda kan få ut värde av förhandlingen. Som exempel säger Gibbins et al. (ibid.) att klienten i huvudsak är intresserad av resultatet av redovisningen och inte tekniken som sådan. Det öppnar upp för revisorn att föreslå olika vägar, redovisningsmässigt, för att uppnå det målet. Vilket medför att det då finns en möjlighet att hitta en lösning som gör att båda parter uppnår sina mål. *Utökande* (expanding the agenda of issues) innebär enligt Gibbins et al. (ibid.) att parterna lägger fram nya problem i förhandlingen till dem som redan finns. Det gör att det finns fler handlingsalternativ och det blir möjligt att uppnå en lösning där parterna kan välja att ge med sig i vissa frågor men stå fast i andra beroende på hur de prioriterar dem.

3.5 Hypoteser

Utifrån den teori som återgivits tidigare i detta kapitel kommer nu ett antal hypoteser att utvecklas för att besvara de frågeställningar och syfte som formulerats i det inledande kapitlet (se kapitel 1, avsnitt 1.3-1.4). I slutet av detta kapitel (se figur 3.6) finns en visuell sammanfattning av hypoteserna som visar kopplingen mellan de olika begreppen.

Hypotes 1 – Transformellt ledarskap, organisatorisk identifikation och self-efficacy

Genom tidigare delavsnitt har konstaterats att self-efficacy kan vara en del av förklaringen till en persons beteende (se kapitel 3, avsnitt 3.1). Det har också framkommit att self-efficacy kan påverkas genom personens egna erfarenheter och modellering. Den förstnämnda av de här två faktorerna anses av Bandura (1977, s. 195) vara en faktor med stark påverkan. Den lider dock av att vara tidskrävande och potentiellt hälsovådlig (Wood & Bandura, 1989, s. 362). Modellering är därför ett alternativ som inte nödvändigtvis är förknippat med samma risker och kostnader. Bäst effekt har den här faktorn om det finns identifikation med det som observeras (Wood & Bandura, 1989, s. 363). Med detta som bakgrund är frågan vad i revisorns omgivning som utgör modelleringsobjekt?

Ledaren är en naturlig del av en organisation (Abrahamsson & Andersen, 2005, s. 79). Detta gör också att det är något som är vanligt förekommande i revisorns närmiljö. Walumbwa, Avolio och Zhu (2008) hävdar i sin studie att det transformella ledarskapet och self-efficacy har samband med varandra. De föreslår att ledarstilen har en direkt påverkan utan någon mellanliggande faktor (dvs. en direkt relation). En möjlig förklaring till deras fynd med social cognitive theory åtanke är att ledaren fungerar som ett modelleringsobjekt som följaren kan observera. På så sätt erhåller följaren dels information om konsekvenser och beteenden som kan vara lämpliga att använda, och dels

observeras en liknande person i en liknande situation som lyckas med sin uppgift (Wood & Bandura, 1989, s. 364-365). Därigenom kan följarens self-efficacy påverkas.

H1_a: En transformell ledarstil har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

Den transformella ledarstilen visar dock tendenser till att inte enbart påverka revisorns self-efficacy. Flera studier föreslår att ledaren också kan påverka identifikation hos följarna. Ashforth och Mael (1989, s. 28) argumenterar utifrån social identifikationsteori för att den egna organisationen kan vara en grupp/kategori som följare kan identifiera sig med. Organisatorisk identifikation kan beskrivas med Mael och Ashförs (1992, s. 103) ord: "Organizational identification is defined as a perceived oneness with an organization and the experience of the organization's successes and failures as one's own.". Från ett socialt identifikationsperspektiv menar Mael och Ashfort (1992, s. 105) att den här formen av identifikation är av en särskild typ där en organisation är den grupp som individen identifierar sig med.

Epitropaki och Martin (2005) undersöker i sin studie huruvida det transformella ledarskapet påverkar och stärker följarens upplevelse av identifikation med den egna organisationen. Resultaten från studien indikerar att så är fallet, det transformella ledarskapet har ett samband med organisatorisk identifikation. Utifrån det sociala identitetsperspektivet skulle en möjlig förklaring till forskarnas resultat kunna vara att ledaren i hög grad ses som en framträdande medlem i organisationen, eftersom denne ses som bärare av många av de attribut som följaren tillskriver gruppen. Detta är enligt Hogg (2006, s. 125) en förklaring till varför vissa personer i en grupp har en större inverkan på andra medlemmar. En av anledningarna till att individen identifierar sig med en grupp är för att skapa eller förstärka en positiv bild av sig själv (Hogg, 2006, s. 120-121). Det kan därför göra att personen ifråga är mer villig att lyssna och att påverkas av någon som bär på många av de attribut som personen tillskriver gruppen. Därför föreslås följande hypotetiska relation:

H1_b: En transformell ledarstil har ett positivt samband med organisatorisk identifikation.

Identifikation spelar inom social cognitive theory en viktig roll eftersom det bidrar till att förstärka modelleringsupplevelser och deras effekter på self-efficacy (Wood & Bandura, 1989, s. 363). Upplever en person identifikation med ett modelleringsobjekt kan det medföra att möjligheten att samtidigt finna en hög nivå av upplevd self-efficacy ökar. Av den anledningen antas följande hypotes:

H1_c: Organisatorisk identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

Hypotes 2 - Professionell identifikation, transformellt ledarskap och self-efficacy

Professionell identifikation kan enligt van Maanen och Barley (1986 i Mael & Ashforth, 1992, s. 106) beskrivas som att individen definierar sig själv med de attribut som personen ifråga tillskriver en viss yrkesgrupp och medlemmar av den. Det innebär bland annat att gruppens attribut överförs så att de, enligt individens uppfattning, även gäller för denne (Hogg, 2006, s. 120-121). Bamber och Iyer (2007) undersöker med social identitetsteori som grund bland annat hur identifikation med yrkesgruppen påverkar revisorer när det finns meningsskiljaktigheter med klienten i anknytning till revisionen. Deras resultat tyder på att de som upplever en identifikation med sin yrkesgrupp, inte ser sig själva som lika villiga att fatta beslut som ligger i linje med klientens uppfattning, relativt de som inte upplever en lika stark yrkesidentifikation. Det finns därav indikationer på att yrkesgruppen har ett inflytande på revisorn i dennes arbete. Frågan är dock om det också innebär att detta även gäller i en förhandlingssituation? Med Gibbins, Salterio och Webbs (2001, s. 536, 558) studie i åtanke, som säger att förhandlingar med klienten vid redovisningsarbetet är så pass vanligt förekommande att det ses som normalt, är en sådan tanke inte helt osannolik. King (2002, s. 281-282) hävdar med hjälp av experiment att revisorer i mindre utsträckning uppvisar ett partiskt beteende gentemot sin motpart i en förhandling om de upplever grupptillhörighet med andra revisorer. Kopplingen mellan identifikation och self-efficacy är densamma som tidigare dvs. den fungerar som en förstärkare av modelleringsupplevelser (Wood & Bandura, 1989, s. 363). Upplever en person identifikation med ett modelleringsobjekt kan det medföra att möjligheten att samtidigt finna en hög nivå av upplevd self-efficacy ökar. Därav föreslås följande samband:

H2: Professionell identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

Hypotes 3 - Förhandling och self-efficacy

O'Connor och Arnold (2001, s. 148) undersöker förhållandet mellan tidigare upplevelser av förhandlingar, self-efficacy och distributivt beteende. Deras studie bygger på idén att tidigare upplevelser ligger till grund för beteendet vid senare förhandlingar. Forskarna menar att negativa upplevelser av förhandlingar orsakar ett distributivt beteende. O'Connor och Arnold (2001, s. 155-156, 159-160) föreslår dock att self-efficacy kan fungera som en motverkande faktor när det gäller negativa upplevelser. I deras studie finns tecken som tyder på att de med en stark self-efficacy inte påverkades på samma sätt av negativa upplevelser. De personerna visade enligt O'Connor och Arnold (2001, s. 170-171) tecken på att vara mer samarbetsvilliga gentemot sin motpart. Något som enligt forskarna kan innebära att möjligheten att de här personerna utvecklar ett distributivt beteende vid förhandling, inte är lika stor som för de med lägre nivå av self-efficacy.

Givet O'Connor och Arnolds resultat finns det en möjlighet att olika nivåer av self-efficacy kan leda till att olika typer av förhandlingsbeteenden används. Hypotetiskt sett kan det vara så att en person med en låg nivå av self-efficacy tenderar att föredra distributiva strategier, medan en person med hög self-efficacy i större utsträckning föredrar integrativa strategier.

H3_a: Distributiva strategier har ett negativt samband med self-efficacy.

H3_b: Integrativa strategier har ett positivt samband med self-efficacy.

3.6 Sammanställning av hypoteser

Med utgångspunkt i tidigare forskning har ett antal hypoteser formulerats med avsikt att uppfylla och besvara studiens syfte och frågeställningar. De sammanfattas här dels textmässigt men också med hjälp av en förklarande figur (se figur 3.6) för att ge en tydligare bild av hur de olika hypoteserna är sammanlänkade.

H1_a: En transformell ledarstil har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

H1_b: En transformell ledarstil har ett positivt samband med organisatorisk identifikation.

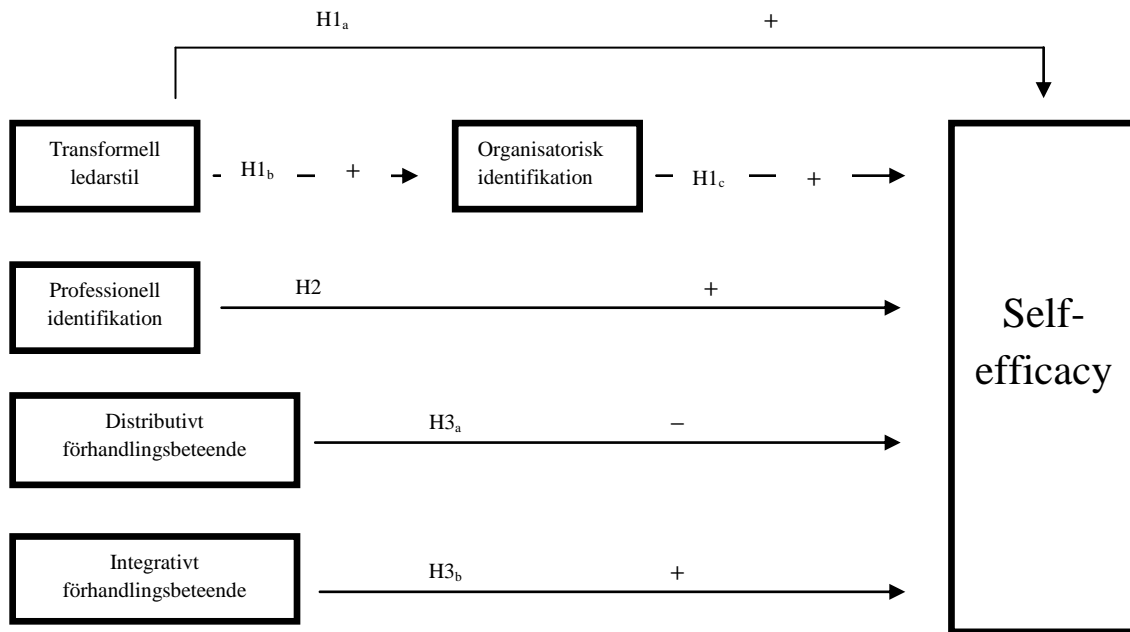
H1_c: Organisatorisk identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

H2: Professionell identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

H3_a: Distributiva strategier har ett negativt samband med self-efficacy.

H3_b: Integrativa strategier har ett positivt samband med self-efficacy.

Nedan presenteras en visuell sammanställning av hypoteserna och deras kopplingar till varandra.



Figur 3.6. Visuellt överblick över de formulerade hypotesernas samband.

4. Empiri

I det följande kapitlet kommer en presentation av datainsamlingsmetod, urval, mått, och analysmetoder för insamlat datamaterial att göras. Avslutningsvis kommer en diskussion kring måttens validitet och reliabilitet att föras.

4.1 Datainsamlingsmetod

Insamlingen av data sker inom ramen för en tvärsnittsdesign. Det innebär att enkäter kommer att användas för datainsamling och de kommer distribueras med hjälp av e-post. Det medför att distributionstiden förkortas jämfört med om utskickningen sker brevlades. Bryman och Bell (2013, s. 248-249) menar att enkäter i allmänhet har ett stort bortfall. Tolmie, Mujis och McAteer (2011, s. 36) är av samma uppfattning och menar att forskaren kan försöka förbättra respondenternas svarsbenägenhet genom att sända ut påminnelser. Det aktuella distributionssättet gör att jag relativt snabbt kan se hur stort bortfall som uppstår. Det gör det möjligt att bedöma antalet påminnelser som kan behöva sändas ut.

Datainsamlingsmetoden innebär att jag som frågeställare inte kommer att vara närvarande när respondenterna besvarar frågorna. Därför använder jag mig av uteslutande slutna frågor, dvs. en typ av fråga som har ett visst antal svarsalternativ givna i förväg (Bryman & Bell, 263-264). Det har den fördelen att det förenklar för respondenten eftersom det endast kräver att ett svarsalternativ markeras för respektive fråga (ibid.).

4.2 Urval

Populationen som jag är intresserad av att undersöka är revisorer, godkända och auktoriserade, i Sverige, och urvalet består av 3 300 stycken. E-postadresserna till dessa tillhandahålls av min handledare. Det är därför inte fråga om något slumpmässigt urval utan om ett bekvämlighetsurval. Det innebär enligt Bryman och Bell (2013, s. 204) att de respondenter som ska tillfrågas väljs för att det är enkelt för forskaren att komma i kontakt med dem. Det får till följd att jag bör vara försiktig med att dra några mer långtgående slutsatser utifrån mina resultat. Detta beror på att det kan vara osäkert om urvalet är representativt för den population jag undersöker dvs. revisorer i Sverige. Källan till denna oro kommer sig av att ett bekvämlighetsurval inte är en urvalstyp som bygger på sannolikhetsprinciper (ibid.). Det finns därmed en risk för att det urval som jag använder mig av i min undersökning inte riktigt lyckas spegla den population det är hämtat ifrån. Därav finns det en

osäkerhet kring om de eventuella samband som jag hittar i insamlad data går att generalisera till populationen som helhet.

4.3 Operationalisering

I det här avsnittet beskrivs hur de begrepp som ska undersökas omvandlas till indikatorer så att de mäts (Bryman & Bell, 2013, s. 163).

Enkäten består av fem olika sektioner med frågor uppdelade efter de begrepp jag som jag vill mäta (se tablå 4.3 för strukturen, se bilaga för enkäten som helhet): self-efficacy, transformellt ledarskap, professionell och organisatorisk identifikation samt förhandlingstaktiker. Frågorna är hämtade från tidigare undersökningar gjorda av Bamber & Iyer (2007), Gibbins et al., (2010), O'Connor och Arnold (2001) och Podsakoff et al. (1990). Vid konstruktionen av enkäten översätter jag frågorna och anpassar dem, i den mån det behövs, till kontexten för min studie. Respondenterna besvarar frågorna genom att markera en ruta på en sjugradig skala där ett markering högt upp på skalan visar att respondenten instämmer i det besvarade påståendet.

Sektion	Begrepp/kategori
1.	Transformellt ledarskap
2.	Self-efficacy
3.	Förhandling
4.	Professionell identifikation
5.	Organisatorisk identifikation

Tablå 4.3. Enkätens olika delar fördelat på sektioner.

4.3.1 Beroende variabler

Self-efficacy

I min studie behandlar jag self-efficacy som en beroende variabel. Det innebär att den i relationen oberoende och beroende variabler kommer att påverkas av den förstnämnda (Bryman & Bell, 2013, s. 65). Som exempel i den här situationen är att det enligt tidigare forskning (se kapitel 3, avsnitt 3.1, 3.5) finns en länk mellan identifikation och self-efficacy. I det här fallet blir self-efficacy en beroende variabel som eventuellt kan påverkas positivt och ökar när identifikation med organisationen eller revisorsyrket finns närvarande.

Måttet för self-efficacy är baserade på ett som tidigare använts av O'Connor och Arnold (2001). Det består av 8 stycken påstående och mäts med hjälp av en sjugradig skala. Den har sin början i påståendet ”instämmer inte alls” och avslutas med ”instämmer till fullo”. Respondenten visar till

vilken grad denne instämmer i ett påstående genom att markera 1 av 7 möjliga ”lådor” på skalan. Ett svar långt till höger på skalan visar på en hög nivå av self-efficacy.

4.3.2 Oberoende variabler

Den oberoende variabelns roll i relationen beroende/oberoende variabler är att den oberoende antas ha någon form av påverkan på den andra (Bryman & Bell, 2013, s. 65). I min studie finns det 8 oberoende variabler. De mäts i enkäten (se bilaga) med olika frågor uppdelade på 4 sektioner varav 5 stycken variabler, förhandlingstaktikerna, är förlagda till en enda sektion, benämnd förhandling.

Samtliga oberoende variabler mäts med hjälp av en sjugradig skala. Den har sin början i påståendet ”instämmer inte alls” och avslutas med ”instämmer till fullo”. Respondenten får ange i vilken utsträckning ett påstående upplevs som överensstämmande genom att fylla i en av sju ”lådor” på skalan där ett svar högt upp indikerar ett starkt instämmande i det aktuella påståendet.

Transformellt ledarskap

Det transformella ledarskapet mäts i enkäten genom 22 stycken påståenden. De utvecklades från början av Podsakoff et al. (1990) och är hämtade från deras studie, översatta från engelska till svenska. Här används en sjugradig skala. Den har sin början i påståendet ”instämmer inte alls” och avslutas med ”instämmer till fullo”. Ett svar långt till höger på den indikerar att respondenten starkt instämmer med det tillhörande påståendet.

Förhandlingsstrategier

De fem olika förhandlingstaktikerna mäts med hjälp av ett mått som ursprungligen hämtats från Gibbins et al. (2010). Påståendena, 25 till antalet, är fördelade på de fem kategorier av förhandlingsstrategier (se tablå 4.3.2) och är översatta från engelska till svenska. Strategierna mäts med en sjugradig skala där ett svar långt till högre indikerar att respondenten instämmer starkt med det tillhörande påståendet.

Förhandlingstaktik	Fråga nr.
Kompromissande	3, 7, 15, 20, 21
Stridande	4, 5, 8, 11, 22,
Medgivande	2, 9, 16, 17, 23
Problemlösande	10, 13, 14, 19, 25
Utökande	6, 12, 18, 24, 1

Tablå 4.3.2. Frågorna fördelade på respektive förhandlingstaktik.

Organisatorisk identifikation

Det här måttet är ursprungligen hämtat ifrån Bamber och Iyer (2007), och har anpassats till att mäta organisatorisk identifikation samt översatts från engelska till svenska. Det består av 5 stycken påståenden som besvaras med hjälp av en sjugradig skala, där ett svar högt upp på skalan visar att respondenten instämmer i påståendet som tillhör den besvarade skalan.

Professionell identifikation

Även det här måttet är hämtat från Bamber och Iyer (2007). Det består av 5 stycken påståenden som är översatta från engelska till svenska. Respondenten visar till vilken grad denne instämmer i ett påstående genom att markera en av sju ”lådor” på en sjugradig skala. Ett svar högt upp på skalan visar på att respondenten starkt instämmer i påståendet.

4.4 Svarsfrekvens och bortfallsanalys

Av de 3 300 respondenter som ingår i urvalet och som det har sänts ut enkäter till, fick jag efter fyra utskickade påminnelser, in 106 stycken svar. Det motsvarar en svarsfrekvens om cirka 3,2 %. Det är att betrakta som en dålig svarsfrekvens. Mangione (1995 i Bryman & Bell, 2013, s. 249) menar att en svarsprocent under 50 % är att betrakta som oacceptabelt. Konsekvensen av ett stort bortfall är enligt Bryman och Bell (2013, s. 248) att det uppstår vissa tvivel kring om stickprovet är att betrakta som representativt för populationen.

Orsakerna till det stora bortfallet är antagligen många. En anledning kan vara att ett antal enkäter tillhörande flera olika studier, från andra grupper av studenter, skickades ut under en relativt kort tidsperiod till ungefär samma urval. Det kan få effekten att de respondenter som är villiga att besvara enkäter sprids över ett större antal studier, vilket kan göra att antalet som är villiga att svara blir mindre per studie. Ytterligare en anledning till det stora bortfallet är att en hel del respondenter helt enkelt inte är anträffbara. Något som renderat i ett stort antal autosvar som meddelat att respondenten av olika anledningar inte kan svara för tillfället.

4.5 Analyismetoder

Här presenteras de metoder och statistiska verktyg som kommer att användas till att analysera de data som samlas in med hjälp av den utskickade enkäten. Delavsnitten inbegriper förklaringar av Principal Component Analysis (PCA), Cronbachs alpha, korrelationsanalys och multipel linjär regression.

4.5.1 Sammanfattning av flerkomponentmått

Den första metoden som jag kommer att använda mig av i min analys är en metod som kallas Principal Component Analysis (PCA) och är en form av faktoranalys. När forskaren använder sig av flerindikatormått kan antalet indikatorer vara tämligen stort. Bryman och Bell (2013, s. 184) menar att en faktoranalys kan vara till nytta för att kunna kombinera ett antal variabler till en faktor vid en dataanalys. PCA reducerar enligt Ringnér (2008, s. 303) antalet variabler genom att skapa nya, principal components, samtidigt som så mycket som möjligt av variationen i ursprunglig data finns representerad i de nya variablerna. Ett av de vanligaste kriterierna som används för att avgöra hur många nya variabler som ska skapas för vidare analys är enligt Hayton, Allen och Scarpello (2004, s. 193-194) K1-kriteriet. Det innebär att endast komponenter som PCA ger ett egenvärde större än 1 behålls. Detta är dock en tumregel och har sina brister enligt författarna, då bland annat, de bevis som finns för denna gräns gäller för populationen och inte för ett stickprov. För ett stickprov kan enligt Hayton et al. (2004, s. 194-195) egenvärdena bli överskattade. Därför använder jag mig även av en *scree plot*. Det är en typ av diagram som visar storleken på egenvärdet för varje extraherad komponent. Tankegången bakom den här metoden är enligt Hayton et al. (2004, s. 193) att endast ett fåtal av komponenterna förklarar en stor del av variansen i analyserad data. Dessa komponenter tenderar att ha höga egenvärden, och åtföljs av flera andra komponenter med relativt sett mindre egenvärden. Det resulterar enligt Hayton et al. (ibid.) i ett diagram som först visar en kraftig sluttning för de komponenter med höga egenvärden, som sedan övergår till att alltmer plana ut när komponenter med relativt sett mindre egenvärden presenteras. Metoden innebär enligt Hayton et al. (ibid.) att endast de faktorer som ligger på den del av linjen som har en, relativt sett, mer vertikal lutning behålls.

När antalet komponenter som ska tas med i analysen är fastställt återstår enligt Kline (2005) frågan om hur de ska tolkas. Det innebär att se till hur varje fråga förhåller sig till komponenten. Laddningen för ett påstående på en komponent ger enligt Kline (2005) en indikation på hur stor del av komponentens varians som är gemensam med påståendet. Enligt författaren används ofta tumregler för att bedöma om laddningen för ett påstående är tillräcklig eller inte. Kline (2005) menar att en komponentladdning om 0,3 är det vanligaste gränsvärdet men att det även förekommer högre värden om antalet respondenter per påstående är lågt. Floyd och Widaman (1995 i Kline, 2005) föreslår för stickprov med respondenter om 5-10 stycken per påstående att ett gränsvärde om 0,4 används istället. Eftersom fördelningen per fråga i den här studien, i vissa fall, befinner sig kring de nivåerna som forskarna nämner kommer jag att använda 0,4 som gränsvärde för komponentladdningarna.

Det mönster av komponenter som framträder av analysen är ibland svårtolkat. För att få en klarare bild används enligt Gaur och Gaur (2009, s. 133) roterade laddningar. Roterade laddningar förstärker enligt författarna de starka laddningarna samtidigt som de svagare blir mindre framträdande. Jag kommer därför även att använda mig av roterade laddningar om det behövs.

Ytterligare en aspekt av komponentladdning är hur ett påstående laddar på olika komponenter. Något som är relevant vid en lösning som innehåller flera komponenter. Den optimala lösningen för ett sådant fall är enligt Gaur och Gaur (2009, s. 142-143) att varje indikator laddar starkt, efter rotering, på endast en komponent och lågt på de andra. I en situation där ett påstående laddar starkt på flera komponenter, kallas fenomenet enligt Yang (2010, s. 160) för korsladdning (cross loadings). Det är möjligt, kanske till och med troligt, att mitt datamaterial kommer att uppvisa något som liknar detta. Om det inträffar menar såväl Yang (ibid.) som Gaur och Gaur (2009, s. 143) att forskaren bör överväga att utesluta påståendet från analysen.

Därför kommer jag i fall av korsladdning att eventuellt utesluta påståenden. Det gränsvärde för komponentladdningar som jag kommer att förhålla mig till är 0,4. De påståenden som laddar starkt, gränsvärdet eller större, på flera komponenter kan komma att exkluderas från analysen.

4.5.2 Cronbachs alpha

Jag kommer också att använda mig av Cronbachs alpha för att mäta den interna reliabiliteten (se kapitel 4, avsnitt 4.6.2, för en beskrivning av begreppet). Enligt Bryman och Bell (2013, s. 171-172) bygger metoden i grunden på en split-half-teknik som innebär att indikatorer delas upp i grupper varefter korrelationen mellan grupperna beräknas. Bryman och Bell (2013, s. 172) menar att Cronbachs alpha är den genomsnittliga korrelationen mellan alla möjliga kombinationer av grupper. Vid användning visar verktyget ett värde mellan 1 och 0, där 1 är en perfekt inre reliabilitet och 0 vilket motsvarar ingen inre reliabilitet alls (ibid.). Enligt Bryman och Bell (ibid.) finns en tumregel om ett alpha-värde om 0,8 vilket anses tillräckligt för att indikatorerna ska anses besitta en hög intern reliabilitet. De menar dock att även en nivå om 0,7 förekommer och kan vara en acceptabel nivå.

4.5.3 Korrelationsanalys

Nästkommade steg är att testa hypoteserna. Ett första steg är att undersöka hur variablerna förhåller sig till varandra. Det kan göras genom att undersöka korrelationen mellan dem.

Korrelationskoefficienten r mäter den linjära förbindelsen mellan olika variabler enligt De Vaux,

Velleman och Bock (2013, s. 178-179). En korrelationsanalys kan därför ge en preliminär indikation för de hypotetiska relationer som ställts upp innan de testats i regressionsanalysen. Korrelationskoefficienten kommer att uppvisa ett värde mellan -1 och 1 och anger därmed styrkan i korrelationen (ju närmare ändpunkterna i skalan desto starkare korrelation) och riktning på sambandet mellan variablerna, ett negativt tal indikerar att en variabel minskar när den andra ökar och tvärtom vid ett positivt tal (Bryman & Bell, 2013, s. 355).

4.5.4 Multipel linjär regression

För att testa hypoteserna använder jag mig av multipel linjär regression. Det innebär att regressionsmodellen använder flera oberoende variabler för att analysera en beroende variabel (Bowerman, O'Connell & Koheler, 2005, s. 139-140). Regressionen är enligt Tolmie et al. (2011, s. 102) i grunden ett verktyg för att undersöka värdena på den beroende variabeln genom värdena på de oberoende variablerna. Detta görs enligt Tolmie et al. (2011, s. 102-103) genom att modellen genom regressionskoefficienten, b , visar riktningen på förhållandet (dvs. om värdet är positivt eller negativt) mellan beroende och oberoende variabel samt styrkan i det. Utöver regressionskoefficienten förekommer enligt författarna vid användning av regression flertalet olika mått (se tablå 4.5.4). R^2 -värdet visar hur mycket av den totala variationen hos den beroende variabeln som kan förklaras av den oberoende. Detta värde kan enligt Gaur och Gaur (2009, s. 109) vara missvisande om antalet oberoende variabler är många. Därför används Adjusted R^2 som tar hänsyn till detta. F-värdet talar enligt Tolmie et al. (2011, s. 103) om i fall modellen förklarar en tillräckligt stor mängd av variationen i den beroende variabeln för att vara signifikant. För att betraktas som signifikant krävs enligt Gaur och Gaur (2009, s. 68) ett F-värde över 1. Nedan presenteras en tablå över de vanligt förekommande måtten med förklaringar hämtade från Gaur och Gaur (2009, s. 67-68, 109):

Mått	Funktion
b	Visar hur stark påverkan en oberoende variabel har på den beroende variabeln.
R^2	Visar hur stor del av variansen i den beroende variabeln som förklaras av de oberoende.
Adj. R^2	Tar hänsyn till de inflaterade värden som det vanliga R^2 -värdet kan uppvisa när de oberoende variablerna är många.
F-värde	Undersöker om skillnaden mellan varians orsakad av oberoende variabler och varians från stickprovet är signifikant olika. Om de är signifikant olika kan antas att de oberoende variablerna har någon effekt på beroende variabeln.

Tablå 4.5.4. Mått som är vanligt förekommande vid multipel linjär regression.

4.6 Validitet och reliabilitet

Det finns ett antal olika aspekter att titta på när det gäller att bedöma en studies vetenskapliga kvalitet, två av dem är enligt Bryman och Bell (2013, s. 62-66) validitet och reliabilitet.

4.6.1 Validitet

Validitet innebär i det här sammanhanget att se till om de mått som används för att mäta en viss företeelse verkligen gör det (Bryman & Bell, 2013, s. 172). Teoretisk/Begreppsvaliditet innebär att måttet som används speglar det bakomliggande begreppet (Bryman & Bell, 2013, s. 63). De som används i den här undersökningen är ifrån början inte skapade för den här studien specifikt. De härstammar från andra, tidigare studier. Där har frågorna antingen skapats med den studien i åtanke och genomgått en eller flera förstudier, som i fallet med Gibbins et al. (2010). Annars har de studier jag utgår ifrån i sin tur hämtat frågorna från andra studier där forskare har använt dem i en eller flera studier. Detta gäller de frågor som hämtats från Bamber och Iyer (2007) samt O'Connor och Arnold (2001). Slutligen finns också frågor som är en kombination av tidigare studiers och egna konstruktioner. De mäter det transformella ledarskapet och är sammansatta och skapade av Podsakoff et al. (1990). De har som en del av operationaliseringen tagit hjälp av en grupp av sakkunniga inom ledarskapsområdet för välja ut frågorna, egna och andras, som bäst speglar begreppet transformellt ledarskap. Genom att använda frågor ifrån tidigare studier är det min förhoppning att till viss grad reducera möjligheterna att de mått som används inte speglar de bakomliggande begreppen. Detta eftersom forskare sedan tidigare utvecklat eller använt dem i syfte att mäta dessa begrepp.

4.6.2 Reliabilitet

Förutom måttens förmåga att spegla begreppen uppstår även frågor om deras reliabilitet. Det innebär enligt Bryman och Bell (2013, s. 62-63) att se till hur mått håller sig över tid, dvs. att resultaten blir snarlika vid upprepade mätningar vid olika tidpunkter. Det finns flera dimensioner av reliabilitet: stabilitet, intern reliabilitet och internbedömmarrelabilitet (Bryman & Bell, 2013, s. 170-172). Det är de två förstnämnda är som mest aktuella i min studie, då den tredje har mer att göra med observationer och problem i samband med flera olika observatörers tolkningar. Den interna reliabiliteten ser till om ett måtts komponenter mäter samma sak och kommer att mätas med hjälp av Chronbachs alpha (se kapitel 4, avsnitt 4.5.2). Detta är enligt Bryman och Bell (ibid.) ett standardverktyg för att mäta den här sortens reliabilitet. Stabiliteten testas enligt Bryman och Bell normalt sett genom att måtten används flera gånger (s.k. test-retest). I mitt fall är det dock inte möjligt att genomföra något sådant eftersom de resurser jag har till förfogande inte är tillräckliga.

5. Resultat

I det här avsnittet presenteras resultaten av min undersökning. De första tre delavsnitten kommer att sammanfatta insamlad data genom beskrivande statistik och ge en bild av de åtgärder som vidtagits för att förbereda data för vidare analys. Därefter följer två delavsnitt där samband undersöks och hypoteser prövas.

5.1 Justering av data

Ett antal enkäter har justerats. Det innebär att frågor som inte besvarats på det sätt som är tänkt, har justerats. Bryman och Bell (2013, s. 203) rekommenderar att ta bort de enkäter där flera frågor saknar svar eller där respondenten inte tagit uppgiften på allvar. Dock finns det enbart en enkät där respondenten inte besvarat särskilt många frågor utan endast ett fåtal, mindre än 50 %. Den här enkäten har jag valt att ta bort då den inte tillför något till datamaterialet på grund av det låga antalet frågor som besvarats.

Det förekommer även i en del enkäter att vissa frågor saknar svar. Jag kodar därför de svaren för att kunna urskilja dem vid dataanalysen. Där bortfallet gällt en fråga med en svarsskala från 1 till och med 7, använder jag mig av talet 0. Talet ligger därmed utanför svarsskalan. I och med att jag kodat på det här sättet kommer en fråga med uteblivna svar inte att ingå i den senare analysen.

5.2 Sammanfattning av flerkomponentsmått

På grund av att de begrepp som jag mäter innehåller ett antal indikatorer genomför jag en PCA (Principal Component Analysis). Den reducerar enligt Ringnér (2008, s. 303) antalet variabler genom att skapa nya, principal components. Jag använder den här typen av analys för att kunna kombinera ett antal variabler till ett mindre antal faktorer (Bryman & Bell, 2013, s. 184), för att på så sätt förenkla den fortsatta dataanalysen. I samband med analysen presenteras variabelernas faktorladdningar. Endast de variablerna som har en laddning om 0,4 eller högre behålls och utgör en del av någon av faktorerna nedan. Vidare exkluderas även variabler som uppvisar tendens till korsladdning och/eller som stör den interna reliabiliteten, dvs. variabler som visar en laddning som är motsatt (positiv eller negativ) den som de andra har som laddar på samma faktor. Som exempel kan tas en grupp variabler som alla har positiva laddningar utom en som har en negativ laddning. Den med negativ laddning kan då komma att exkluderas från analysen.

5.2.1 Förhandling

PCA föreslår 7 stycken komponenter vilka har ett egenvärde som är 1 eller större. Scree-ploten visar dock att det är 4 komponenter där linjens lutning är förhållandevis vertikal innan linjen övergår till att bli allt mer horisontell. De båda tumreglerna är därmed inte entydiga. Flera indikatorer uppvisar dock tendens till korsladdning, och/eller stör den interna reliabiliteten, en av dem tas därför bort ur analysen. Efter upprepad analys föreslås fortsatt 7 respektive 4 komponenter men ytterligare tendens till korsladdning och störning finns. Borttagning och analysprocessen upprepas därför till en lösning om 4 komponenter uppstår med indikatorer där ingen korsladdning eller störning av intern reliabilitet förekommer. Både egenvärden och scree-plot överensstämmer och stödjer 4-komponentlösningen. Lösningen, som visas nedan (se tabell 5.2.1), förklarar 64,558 % av den totala variansen som indikatorerna uppvisar. Komponenterna uppvisar också en godtagbar intern reliabilitet med Cronbachs alpha-värden om 0,806 (kompromissande), 0,716 (stridande), 0,731 (problemlösande) och 0,789 (medgivande).

Tabell 5.2.1. Sammanfattning av extraherade komponenter för begreppet förhandling med tillhörande komponentladdningar för respektive indikator. Texten inom parentes visar vilken taktik som respektive fråga tillhör i den ursprungliga artikeln av Gibbins et al. (2010).

Komponent	Laddning
1. Kompromissande	
Jag skulle föreslå något mellanting i denna fråga någon gång under processen för att lösa oenigheter med ledningen (kompromissande)	,828
Jag skulle förhandla med ledningen så att en kompromiss skulle kunna nås (kompromissande)	,770
Jag skulle försöka tona ner skillnaderna med ledningen för att nå en kompromiss (kompromissande)	,758
Jag skulle försöka hitta något mellanting mellan min och ledningens ståndpunkt för att lösa problemet med ledningen (kompromissande)	,522
2. Stridande	
Jag skulle använda min kompetens inom redovisning för att påverka upplösningen till min fördel (stridande)	,813
Jag skulle försöka frambringa alla mina farhågor gällande den här frågan med ledningen (problemlösande)	,791
Jag skulle argumentera med ledningen för att visa dem fördelarna med min position (stridande)	,784
3. Problemlösande	
Jag skulle försöka arbeta med ledningen för att finna nya lösningar på det här problemet som uppfyller båda parter förväntningar (problemlösande)	-,819
Jag skulle försöka att utreda frågan ytterligare med ledningen för att hitta en ny lösning som är godtagbar för oss båda (problemlösande)	-,745
Jag skulle samarbeta med ledningen för att komma fram till en ny lösning som är godtagbar för oss båda (problemlösande)	-,680
Jag skulle försöka integrera mina idéer om hur man skulle kunna lösa problemet med ledningen för att för att komma fram till en ny gemensam lösning (problemlösande)	-,519
4. Medgivande	
Jag skulle försöka tillfredställa ledningens förväntningar (medgivande)	,813
Jag skulle försöka tillgodose ledningens önskemål (medgivande)	,809
Jag skulle försöka tillgodose ledningens behov (medgivande)	,758
Jag skulle göra medgivande från min position till ledningen (medgivande)	,483

5.2.2 Transformell ledarstil

Här finns 3 faktorer som alla har ett egenvärde större än 1. Samtidigt uppvisar scree-ploten samma tendens med 3 komponenter, där linjen har en relativt sett mer vertikal riktning än den har hos de övriga komponenterna. Därav verkar en 3-komponentlösning vara rimlig. Eftersom lösningen innehåller flera komponenter roteras laddningarna för att förtydliga mönstret mellan komponenter och påståenden. Flera påståenden uppvisar tendenser på korsladdning eller orsakar störningar i den interna reliabiliteten och exkluderas därför från analysen. Efter att de uteslutits upprepas analysen som visar att egenvärden och scree-plot påverkats. Istället för tre komponenter är nu istället en 2-komponentlösning att föredra. Den lösningen, (se tabell 5.2.2) förklarar 72,104 % av den totala

variansen som indikatorerna uppvisar. Båda komponenterna uppvisar en godtagbar intern reliabilitet med Cronbachs alpha-värde på 0,951 och 0,831 för komponent 1 respektive 2.

Tabell 5.2.2. Sammanfattning av extraherade komponenter för begreppet transformell ledarstil med tillhörande komponentladdningar för respektive indikator.

Komponent	Laddning
1. Idealiserad påverkan och vision	
Inspirerar andra med sina planer för framtiden	,954
Föregår med gott exempel	,939
Får andra att engagera sig i hans/hennes planer för framtiden	,927
Målar en intressant bild av framtiden för vår grupp	,889
Är en bra förebild	,888
Söker alltid nya möjligheter för enheten/institutionen/ organisationen	,823
Visar respekt för mina personliga känslor	,758
Har en klar uppfattning om vart vi är på väg	,710
Leder genom att "göra" snarare än att bara "berätta"	,692
Beter sig på ett sätt som tillgodoser mina personliga behov	,686
2. Intellectuell stimulans	
Har idéer som har tvingat mig att ompröva några av mina egna idéer som jag aldrig har ifrågasatt förut	,959
Utmanar mig att tänka på gamla problem på nya sätt	,828
Har försett mig med nya sätt att se på saker som jag tidigare upplevt som invecklade och svåra	,717

5.2.3 Self-efficacy

Här finns 2 faktorer som överstiger ett egenvärde om 1. Vilket skulle innebära att en 2-komponentlösning är aktuell. Om man väljer att se till både egenvärde och scree-plot kan en annan tolkning göras. Diagrammet indikerar att det i första hand är 1 komponent som är relevant. Egenvärdet för komponent nummer 2 är precis på gränsen (1,015). Sammantaget antyder det att även en 1-komponentlösning är möjlig utan att förlora stora mängder varians.

Nedan presenteras resultatet av analysen sammanställt i en tabell (se tabell 5.2.3) som visar de olika frågornas laddning till den bakomliggande komponenten. Den aktuella lösningen förklarar 53,642 % av all varians som finns hos indikatorerna. Värdena i tabellen överstiger alla gränsvärdet och tyder på att komponenten och samtliga frågor i någon mån har en betydande del gemensam varians. 1-komponentlösningen har en godtagbar intern reliabilitet eftersom Cronbachs alpha-värde är 0,852.

Tabell 5.2.3. Sammanfattning av extraherade komponenter för begreppet self-efficacy med tillhörande komponentladdningar för respektive indikator.

Komponent	Laddning
1.	
Vad som än händer, klarar jag alltid en argumentation med klienter.	,853
Även om/när klienters ställningstaganden ställer mig inför nya utmaningar vet jag hur jag skall ta mig an dem.	,811
Min förmåga gör att jag känner mig lugn även när jag ställs inför svåra meningsskiljaktigheter med klienter.	,792
Jag lyckas alltid lösa svåra konflikter med klienter, bara jag anstränger mig tillräckligt.	,761
Jag kan alltid hitta en lösning oavsett vilka motsättningar jag ställs inför från mina klienter.	,711
Jag vet alltid hur jag ska argumentera i oväntade diskussioner.	,671
Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättningar och jag förverkligar mina mål.	,648
Även om någon motarbetar mig i en diskussion hittar jag alltid vägar för att få motparten att acceptera min ståndpunkt.	,570

5.2.4 Professionell identifikation

Det finns endast 1 faktor som överstiger ett egenvärde om 1. Även scree-ploten antyder att det är lämpligt med en 1-faktorlösning här. Det beror på att linjens lutning från och med den andra komponenten övergår till att bli betydligt mer horisontell. Den här lösningen förklarar 55,922 % av all varians i indikatorerna. Nedan presenteras resultatet av analysen sammanställt i en tabell (se tabell 5.2.4) som visar de olika frågornas laddning med den genom PCA skapade komponenten. Värdena i tabellen överstiger alla gränsvärdet och tyder på att komponenten och samtliga frågor i någon mån har en betydande del gemensam varians. Det finns en intern reliabilitet, uppmätt med Cronbachs alpha, om 0,774.

Tabell 5.2.4. Sammanfattning av extraherade komponenter för begreppet professionell identifikation med tillhörande komponentladdningar för respektive indikator.

Komponent	Laddning
1.	
När någon berömmar min profession känns det som en personlig komplimang.	,891
När min profession är framgångsrik är jag framgångsrik.	,876
Jag är mycket intresserad av vad andra tycker om min profession.	,746
När någon kritiserar min profession känns det som en personlig förolämpning.	,673
När jag talar om min profession säger jag "Vi" snarare än "Dem".	,473

5.2.5 Organisatorisk identifikation

Enligt PCA finns det 1 faktor med ett egenvärde som överstiger 1. Scree-ploten ger en liknande bild och ger stöd för en lösning med endast 1 faktor. Den aktuella lösningen (se tabell 5.2.5) förklarar 68,422 % av all varians som finns hos indikatorerna. Värdena i tabellen överstiger alla gränsvärdet och tyder på att komponenten och samtliga frågor i någon mån har en betydande del gemensam varians. Lösningen har en godtagbar intern reliabilitet med ett Cronbachs alpha-värde om 0,881.

Tabell 5.2.5. Sammanfattning av extraherade komponenter för begreppet organisatorisk identifikation med tillhörande komponentladdningar för respektive indikator.

Komponenter	Laddning
1.	
När företaget är framgångsrikt är jag framgångsrik.	,917
När någon berömmar företaget känns det som en personlig komplimang.	,884
När någon kritiserar företaget känns det som en personlig förolämpning.	,799
Jag är väldigt intresserad av vad andra tycker om företaget.	,768
När jag talar om företaget säger jag "Vi" snarare än "Dem".	,756

5.3 Beskrivande statistik

Tabell 5.3 Beskrivande statistik för extraherade faktorer.

Variabel	Median	M. värde	Std. av.	Min.	Max.
Idealiserad påverkan	5,2000	5,0033	1,1595	1	7
Intellektuell stimulans	4,3333	4,1614	1,2742	1	7
Organisatorisk identifikation	5,2000	4,9341	1,4373	1	7
Professionell identifikation	4,4000	4,4384	1,1940	1	7
Self-efficacy	5,1250	5,0290	,84058	1	7
Kompromissande	4	3,6985	1,1467	1	6
Stridande	5,3333	5,3535	1,0603	2	7
Medgivande	3	2,9575	1,0541	1	7
Problemlösande	5	5,1484	,93863	1	7

5.4 Intern reliabilitet

Nedan presenteras resultat från genomförda test av faktorernas interna reliabilitet, vilket innebär att se om ett måtts komponenter mäter samma sak. För ändamålet används Cronbachs alpha. Den interna reliabiliteten är överlag på en acceptabel nivå då ingen av variablerna ligger under 0,7, ett värde som satts upp som en nedre gräns (se kapitel 4, avsnitt 4.5.2). I vissa fall skulle den till och med kunna bedömas som mer än acceptabel eftersom värdena ibland överstiger 0,8.

Tabell 5.4. Sammanfattning av variablernas interna reliabilitet uppmätt med Cronbachs alpha.

Variabel	α
Förhandling	
1. Kompromissande	0,806
2. Stridande	0,716
3. Problemlösande	0,731
4. Medgivande	0,789
Transformellt ledarskap	
1. Idealiserad påverkan och vision	0,951
2. Intellektuell stimulans	0,831
Self-efficacy	0,852
Professionell identifikation	0,774
Organisatorisk identifikation	0,881

5.5 Korrelationsanalys

En korrelationsanalys genomförs för att se vilket linjärt förhållande som finns mellan de olika variablerna. Korrelationskoefficienten ger information om förhållandets styrka och riktning. Korrelationskoefficienten kommer att uppvisa ett värde mellan -1 och 1 och anger därmed styrkan i korrelationen (ju närmare ändpunkterna i skalan desto starkare korrelation) och riktning på sambandet mellan variablerna, ett negativt tal indikerar att en variabel minskar när den andra ökar och tvärtom vid ett positivt tal (Bryman & Bell, 2013, s. 355). En signifikant korrelation ger en preliminär indikation på statusen för de hypotetiska relationerna. De statistiskt signifikanta relationerna är markerade med 1-2 asterisker (*) beroende på om de är signifikanta på en nivå om $p < 0,01$ (*) eller $p < 0,05$ (**).

Tabell 5.5a. Resultatet av korrelationsanalysen av de olika variablerna.

Ober. var.	Ideal. påv. och vision	Intell. stim.	Org. id.	Prof. id	Self-efficacy	Kompromissande	Stridande	Medgivande	Problemlösande
Ober. var.									
Ideal. påv. och vision	1,000								
Intell. stim.	,535*	1,000							
Org. id.	,329*	,298*	1,000						
Prof. id	,265*	,225**	,572*	1,000					
Self-efficacy	,147	,204	,193	,128	1,000				
Kompromissande	,154	,118	,301*	,223**	-,178	1,000			
Stridande	,226	,050	,043	,252**	,274**	,083	1,000		
Medgivande	-,212	-,060	,066	,089	-,003	,361*	-,059	1,000	
Problemlösande	-,272**	-,119	-,288**	-,280**	-,100	-,208	-,213**	-,025	1,000

* Signifikant på en nivå om $p < 0,01$ (two-tailed t-test). ** Signifikant på en nivå om $p < 0,05$ (two-tailed t-test).

Tabell 5.5b. Sammanställning över resultaten av korrelationsanalysen kopplat till formulerade hypoteser.

Hypoteser	Samband	$p < 0,01$	$p < 0,05$
H1 _a En transformell ledarstil har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.	Ej signifikant		
H1 _b En transformell ledarstil har ett positivt samband med organisatorisk identifikation.	Signifikant	X	
H1 _c Organisatorisk identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.	Ej signifikant		
H2 Professionell identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.	Ej signifikant		
H3 _a Distributiva strategier har ett negativt samband med self-efficacy.	Ej signifikant		
H3 _b Integrativa strategier har ett positivt samband med self-efficacy.	Ej signifikant		

Som framgår av tabellen ovan (se tabell 5.5a) indikerar korrelationsanalysen att samband i de allra flesta fall saknas. Vilket tyder på att något samband inte finns i detta urval. Dock finns samband för hypotes H1_b. Det indikerar att när nivåer av transformellt ledarskap ökar tenderar även organisatorisk identifikation att göra det. Resultatet ger en preliminär positiv indikation för statusen för hypotes H1_b (se tabell 5.5b). Värt att notera i övrigt är att korrelationsanalysen indikerar att det finns ett positivt samband mellan en av de distributiva förhandlingsstrategierna och self-efficacy. Ett motsatt förhållande jämfört med hypotes H3_a som antar ett negativt samband mellan self-efficacy och distributiva förhandlingsstrategier.

5.6 Regressionsanalys

Med hjälp av regressionsanalysen testar jag hypoteserna. Modellerna nedan (se tabell 5.6) visar genom regressionskoefficienten riktningen och styrkan på förhållandet mellan oberoende och beroende variabler. Regressionskoefficienten redovisas i tabellen under kolumnen med rubriken *Koeff.* (en förkortning för Koefficient). Kolumnen med rubriken *Sig.* (vilket är en förkortning för Signifikans) visar om värdet som regressionskoefficienten uppvisar är statistiskt signifikant. De som är det är markerade med 1-2 asterisker (*) beroende på om de är signifikanta på en nivå om $p < 0,01$ (*) eller $p < 0,05$ (**).

Tabell 5.6. Sammanställning över regressionsresultaten för de analyserade variablerna.

Ber. var.	Modell 1 Org. id.		Modell 2 Prof. Id.		Modell 3 Self-efficacy		Modell 4 Kompromissande		Modell 5 Stridande		Modell 6 Medgivande		Modell 7 Problemlösande	
	Koeff.	Sig.	Koeff.	Sig.	Koeff.	Sig.	Koeff.	Sig.	Koeff.	Sig.	Koeff.	Sig.	Koeff.	Sig.
Ober. var.														
Ideal. påv. och vision	,139	,299	,005	,973	,002	,992	,177	,243	,250	,122	-,305	,048	-,050	,764
Intell. stim.	,045	,728	,067	,611	,219	,122	,016	,913	-,146	,343	,025	,886	-,027	,868
Org. id.			,522	,000*	,241	,087	,255	,073	-,284	,062	-,051	,730	-,277	,086
Prof. id	,491	,000*			-,071	,608	-,018	,898	,307	,037**	,103	,473	-,005	,978
Self-efficacy	,193	,087	-,060	,608			-,325	,010*	,276	,042**	,130	,327	,022	,868
Kompromissande	,200	,073	-,015	,898	-,317	,010*			,119	,383	,407	,001*	-,159	,310
Stridande	-,194	,062	,223	,037**	,236	,042**	,104	,383			-,089	,468	-,011	,930
Medgivande	-,038	,730	,081	,473	,119	,327	,383	,001*	-,096	,468			,123	,414
Problemlösande	-,093	,405	-,085	,458	,025	,840	-,054	,666	-,062	,646	-,001	,994		
R ²	,450		,395		,267		,336		,251		,228		,337	
Adj. R ²	,361		,297		,149		,228		,130		,104		,196	
F-värde	5,070		4,084		2,261		3,132		2,074		1,833		2,389	
Sig.	,000*		,000*		,025**		,003**		,040**		,073		,022**	

* Signifikant på en nivå om $p < 0,01$ för ett dubbelsidigt konfidensintervall.

**Signifikant på en nivå om $p < 0,05$ för ett dubbelsidigt konfidensintervall.

5.6.1 Sammanfattning av regressionsanalysen

Här ges en sammanfattande bild av resultaten utifrån den genomförda regressionsanalysen (se tabell 5.6) och vad det innebär för de tidigare formulerade hypoteserna.

H1_a: En transformell ledarstil har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

Modell nr. 3 visar inget signifikant samband och stöd för hypotes H1_a. Det finns därför inget som tyder på något samband mellan transformellt ledarskap och self-efficacy i detta urval.

H1_b: En transformell ledarstil har ett positivt samband med organisatorisk identifikation.

Modell nr. 1 visar inget samband mellan en transformell ledarstil och organisatorisk identifikation. Det bekräftar därmed inte de indikationer som givits av den tidigare korrelationsanalysen (se tabell 5.5a). Det finns därmed inga belägg för att hypotes H1_b kan bekräftas utifrån detta urval.

H1_c: Organisatorisk identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

Värdet för organisatorisk identifikation i regressionsanalysen, modell 3 ligger visserligen relativt nära gränsvärdet om 0,05 (0,087) men det är formellt sett inte tillräckligt för att dra några egentliga slutsatser. Hypotes H1_c kan därför inte bekräftas utan bör förkastas med utgångspunkt i detta urval.

H2: Professionell identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.

Som modell nr. 3 tydligt visar saknas samband för hypotes H2 mellan professionell identifikation och self-efficacy. Den oberoende variabeln uppvisar en svagt negativ effekt på beroende-variabeln. Det ger ett motsatt förhållande till vad hypotes H2 antar. Detta innebär att något samband troligtvis inte finns i detta urval och den bör därför förkastas.

H3_a: Distributiva strategier har ett negativt samband med self-efficacy.

Modell nr. 3 uppvisar sporadiska samband. Av de 3 förhandlingsstrategier som ingår i kategorin distributiva strategier är det 2 som enligt regressionsanalysen har ett samband på en signifikant nivå. Viktigt att understryka är också att modellen inte ger någon entydig bild likt den som hypotes H3_a föreslår. Den stridande strategin har en positiv effekt på self-efficacy vilket tyder på en relation motsatt den som hypotesen föreslår. Samtidigt uppvisar den kompromissande strategin en signifikant negativ relation vilket ligger i linje med H3_a. Det är därav inte helt enkelt att veta vilka slutsatser som ska dras utifrån detta resultat. Med tanke på att endast 1 av 3 distributiva strategier har den relation till self-efficacy som föreslagits av hypotes H3_a är det svårt att säga att ett negativt förhållande gäller för distributiva strategier som helhet. Av den anledningen anser jag att hypotes H3_a bör förkastas.

H3_b: Integrativa strategier har ett positivt samband med self-efficacy.

Modell nr. 3 uppvisar inget signifikant samband och hypotes H3_b saknar därför stöd i detta urval. Hypotesen bör därför förkastas.

Slutligen kan sägas att analysen visar spridda samband på en signifikant nivå som till viss del ligger i linje med det förhållande som en av hypoteserna antar. Detta är dock inte tillräckligt för att motivera ett accepterande av hypotesen (se tabell 5.6.1). I övrigt uppvisar inte regressionsanalysen av data från det här urvalet något resultat som ger stöd för de formulerade hypoteserna.

Tablå 5.6.1. Sammanställning av resultat för samtliga hypoteser från regressionsanalysen.

Hypoteser	Status
H1 _a En transformell ledarstil har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.	Hypotes förkastas
H1 _b En transformell ledarstil har ett positivt samband med organisatorisk identifikation.	Hypotes förkastas
H1 _c Organisatorisk identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.	Hypotes förkastas
H2 Professionell identifikation har ett positivt samband med upplevd self-efficacy.	Hypotes förkastas
H3 _a Distributiva strategier har ett negativt samband med self-efficacy.	Hypotes förkastas
H3 _b Integrativa strategier har ett positivt samband med self-efficacy.	Hypotes förkastas

6. Slutsats

Studiens syfte är att se vilken relation det transformella ledarskapet, identifikation och förhandlingsbeteende har till self-efficacy i förhandlingssituationer. Nedan kommer en diskussion att föras kring vilka slutsatser som går att dra utifrån de tidigare redovisade resultaten, vilka brister som finns och vilka möjliga konsekvenser det kan få för den här studien. Avslutningsvis ges förslag till fortsatt, framtida forskning.

6.1 Resultat och slutsatser

Vid den tidigare genomgången av teori inom områdena transformellt ledarskap, social identifikation och förhandling (se kapitel 3) beskrivs forskning som länkar samman de här tre skiljda domänerna. Sambanden mellan transformellt ledarskap och identifikation samt self-efficacy är med utgångspunkt i den här studien icke-signifikant. Detsamma gäller för sambandet mellan identifikation och self-efficacy. Förhållandet mellan förhandlingsbeteende och self-efficacy är inte fullt så tydligt och enkelt att tolka. Den integrativa strategin är icke-signifikant och den hypotesen, H3_b, förkastas därmed. Däremot är sambandet mellan distributivt beteende och self-efficacy mer svårtolkat. Flera av förhandlingsstrategierna har ett statistiskt signifikant förhållande till self-efficacy, men endast 1 strategi (den kompromissande) av 3 stycken har ett som överensstämmer med det hypotetiska. Det sammantagna resultatet blir därför att samtliga hypoteser förkastas med utgångspunkt i analysen av data från det här urvalet.

6.1.1 Förhandlingsstrategier och self-efficacy

De enda faktorerna som visar ett statistiskt signifikant samband och en relativt stark påverkan (se tabell 5.6) är de som ingår i hypotes H3_a, distributiva förhandlingsstrategier och self-efficacy, som föreslås ha ett negativt samband. Som svar på den i första kapitlet formulerade forskningsfrågan, F4 (vilken är relationen mellan förhandlingsbeteende och self-efficacy hos revisorer?). Kan det med resultatet i hand sägas att det visserligen finns ett samband mellan en form av distributivt förhandlingsbeteende, den kompromissande strategin, och self-efficacy men att det inte verkar gälla för de andra formerna som undersökts i den här studien. Den andra typen av förhandlingsbeteende, det integrativa, har en mycket liten inverkan.

Studien ger därmed inga entydiga svar vad gäller distributiva strategier. De två strategier som har ett signifikant samband till self-efficacy uppvisar motsatta förhållanden. Det betyder att den ena,

stridande, har ett positiv förhållande till self-efficacy samtidigt som den andra, kompromissande, har ett negativt dito. Detta ger ett visst stöd åt O'Connor och Arnolds (2001, s. 168-169) resultat som innebär att personer med en lägre nivå av upplevd self-efficacy kan ha en större benägenhet att vilja uppvisa ett distributivt beteende relativt de som upplever en högre nivå. Det innebär också att förhållandet mellan distributivt förhandlingsbeteende och self-efficacy till viss del skiljer sig från det som hypotes H3_a antar.

Att stridande och kompromissande strategier är de som uppvisar en signifikant påverkan är inte oväntat eftersom förhandlingar normalt sett har en distributiv karaktär enligt Gibbins et al (2001, s. 558). Som antydde redan i bakgrunden till den här studien (se kapitel 1, avsnitt 1.1) är förhandlingen mellan revisorn och klienten i rapporteringsarbetet en balansgång (Beattie et al. 2000, s. 198). Den kompromissande strategin är därför antagligen relativt vanligt förekommande eftersom den möjliggör att båda parter intressen i viss mån tillgodoses. Beattie et al. (ibid.) menar att parternas huvudsakliga mål med rapporteringsarbetet är olika. Klientens agerande har i första hand kommersiella orsaker. Revisorn å sin sida är först och främst mån om att agera i enlighet med regler och riktlinjer på området. Det är därför inte otänkbart att det, med de här skilda intressena i åtanke, uppstår situationer där revisorn använder en stridande strategi.

Kompromissande och self-efficacy har ett negativt samband. Bame-Aldred och Kida (2007, 507-510) menar att revisorn är mindre flexibel än klienten i förhandlingar vad gäller strategival. De strategier som revisorn helst kan tänka sig att använda liknar det som Gibbins et al. (2010, s. 581) ser som stridande strategier dvs. att stå fast vid sin förhandlingsposition och försöka uppnå sina mål främst genom argumentation och övertalning. Vidare anser sig revisorn ofta ha en större förståelse än klienten för det regelverk som omgärdar redovisningen (Gibbins et al. 2001, s. 553) och strävar i första hand efter att följa de här reglerna (Beattie et al. 2000, s. 198). Detta sammantaget kan göra att det är möjligt att när en kompromiss används i förhandlingen med klienten ses det utav revisorn som ett avsteg från vad som enligt dennes bedömning är den bästa lösningen utifrån gällande regler. Detta kan då från revisorns perspektiv i sin tur ses som en misslyckad förhandling. En av de faktorer som påverkar self-efficacy är enligt Bandura et al. (1977, s. 126) egna upplevelser av misslyckanden som tenderar till att påverka negativt. Det här kan vara en del av förklaringen till varför kompromissande och self-efficacy har ett negativt samband. Förhandlingsstrategin förekommer i situationer där revisorn anser sig ha misslyckats i förhandlingen. Detta kan också omvänt delvis förklara varför en stridande strategi har ett positivt samband med self-efficacy. Givet att gjorda antaganden är korrekta dels om att användandet av en stridande strategi kan förknippas

med den regelmässigt sett bästa lösningen från revisorns perspektiv, och dels om att detta innebär att förhandlingen ses som lyckad.

Samtidigt som revisorn föredrar den stridande strategin tenderar dennes self-efficacy vid förhandlingar att vara hög. Resultaten kan ha möjliga praktiska konsekvenser för revisorn. En hög nivå av self-efficacy kan öka ihärdigheten i arbetet och göra att individen fortsätter på den inslagna vägen även vid motgångar (Bandura, 1982, s. 123). Detta skulle kunna ha positiva konsekvenser eftersom revisorn då kan vara villig att stå fast vid sin bedömning som utifrån Beattie et al. (2000, s. 198) resultat i första hand utgår ifrån det regelverk som omgärdar redovisningen. Detta exempel kan representera en positiv konsekvens av en hög nivå av self-efficacy, alla mynt har dock två sidor och det finns andra beteenden med potentiellt sett mindre bra konsekvenser. Whyte, Saks och Hook (1997) har under experimentella former observerat ett fenomen som innebär att personer som upplever en hög nivå av self-efficacy i högre utsträckning än de med en upplevd låg nivå tenderar att kunna uppvisa en form av eskaleringsbeteende. Det innebär enligt Whyte et al. (1997, s. 415) att personen ifråga fortsätter med ett beteende när det vid en senare tidpunkt finns indikationer på att det från början kan ha varit fel väg att gå. Om det här fenomenet överförs till förhandlingen mellan revisorn och klienten skulle det i teorin kunna yttra sig som att en revisor med hög nivå av self-efficacy i det här urvalet använder en stridande strategi och fortsätter att göra så även när resultatet indikerar att en annan kanske är mer användbar. Följden av det kan bli att förhandlingen inte ger ett så bra resultat som skulle varit fallet om en annan strategi använts.

6.1.2 Transformellt ledarskap, identifikation och self-efficacy

För övriga hypoteser saknas samband enligt resultaten i den här studien (se tabell 5.6). Att samband saknas är olyckligt men inte otänkbart. Urvalen i de studier som jag utgått ifrån i den teoretiska bakgrunden och hypoteserna är relativt homogena. Epitropaki och Martin (2005), 502 bankanställda från två olika banker i Grekland. Kark, Shamir och Shen (2003), 888 bankanställda från en bank i Israel. Walumbwa, Avolio, Zhu (2008), 437 bankanställda på 6 olika banker i två stater i mellanvästern, USA. Varför de här olika studiernas urval bygger på individer ifrån samma typ av organisation är oklart, ingen motivering till detta görs i någon av studierna. Fenomenet kan dock ha konsekvenser för respektive studies resultat. Det är möjligt att den här kategorin av organisationer har gemensamma drag som inte är representativa för en större population. Vilket gör att resultatens generaliserbarhet går att ifrågasätta. Det kan i sin tur vara en förklaring till att samband i stor utsträckning saknas i den här studien eftersom, urvalet utgår ifrån revisorer och inte bankpersonal.

En annan möjlig förklaring utifrån ett teoretiskt perspektiv, är att self-efficacy som påverkas av flera olika faktorer, varav en är modellering (Bandura 1977, s. 195-200). Det är möjligt att andra faktorer har en större inverkan vid förhandling. En av de starkaste influenserna på self-efficacy är egna erfarenheter (performance accomplishments) (ibid.). Samtidigt är förhandlingar mellan revisorn och klienten en normal företeelse vid redovisningsarbetet (Gibbins et al. 2001, s. 558). Det kan innebära att de flesta revisorer har egna erfarenheter av förhandlingar. Egna erfarenheter kan då stå för den primära effekten på self-efficacy och modellering har en mer undanskymd, marginell roll i sammanhanget. Detta sammantaget kan antagligen medföra att samband är svåra att finna. Som svar på den i första kapitlet ställda forskningsfrågan, F2 (finns det någon relation mellan transformellt ledarskap och self-efficacy?), är svaret, med utgångspunkt i den här studiens resultat, nej. Samtidigt är identifikationen som tidigare nämnts viktig för att modelleringen ska få bästa effekt (Wood & Bandura, 1989, s. 363). Har modellering i sig självt en undanskymd position skulle det kunna medföra att även identifikation kan ha det. Det skulle kunna förklara att det inte finns något samband mellan identifikation och self-efficacy. Detta gör att svaret på de kvarvarande och tills nu obesvarade forskningsfrågorna, F1 och F3 (F1: Är det transformella ledarskapet en faktor som påverkar identifikation?; F3: Vilken effekt har identifikation på self-efficacy?), blir att det inte finns några tecken som tyder på att det transformella ledarskapet påverkar identifikation med den egna organisationen och professionen eller att identifikation skulle ha någon inverkan på self-efficacy.

6.2 Studiens bidrag

Genom undersökningen av revisorns self-efficacy vid förhandling har dörren öppnats på glänt mot ett område som är relativt lite studerat. Jag har i den här studien undersökt transformellt ledarskap, organisatorisk och professionell identifikation samt vad förhandlingsbeteendet i form av olika förhandlingsstrategier kan säga om revisorns self-efficacy vid förhandling. De begränsningar som finns med den här studien gör att det inte går att säga någonting om förhållandena i populationen som helhet. Det bidrag som de här resultaten ger är därför blygsammare i sina anspråk. Det sätt som den här studien hoppas kunna bidra till tidigare forskning är främst genom att fungera som vägvisare och ge indikationer på vad som kan vara värt att undersöka närmare i framtiden. Det som kan sägas är att vissa delar förhandlingsbeteendet och self-efficacy har ett samband (se kapitel 5, avsnitt 5.6). Det är dock inte några tydliga resultat som pekar i en bestämd riktning. Det finns dock förklaringar, teoretiska såväl som metodmässiga, till det här (se kapitel 6, avsnitt 6.1, 6.3). Resultaten pekar dock på en aspekt av förhandlingar mellan revisorn och klienten som kan ha betydelse för beteendet i sådana situationer.

6.3 Kritik

Den första bristen i den här studien som måste uppmärksammas är den som gäller urvalet. Det kan kategoriseras som ett icke-sannolikhets urval, vilket innebär att alla medlemmar av populationen inte har samma chans att inkluderas i urvalet (Bryman & Bell, 2013, s. 190). Det går inte att utesluta att respondenterna som besvarat enkäten kan ha någon egenskap som är gemensam endast för dem. Och att det därför inte går att säga att de resultat som uppkommit i den här studien även gäller för populationen som helhet. Vilket medför att de hypotetiska kopplingar som gjorts och förkastats i den här studien ändå kan finnas inom andra delar av populationen som inte har undersökts.

Det finns även en möjlig validitetsbrist som har att göra med för stark intern reliabilitet. Ett fenomen ursprungligen observerat och formulerat av Cattell (Cattell & Kline, 1978 i Kline 2000, s. 11-12) som menar att en stark intern reliabilitet hos indikatorerna kan vara ett hot mot validiteten. Höga alpha-värden, uppmätt med Cronbachs alpha, kan enligt John och Soto (2007, s. 471) vara ett tecken på detta fenomen vilket innebär att de enskilda indikatorerna mäter samma sak, dvs. att måttet som helhet endast fångar upp en liten del av begreppet. Det råder dock oenighet kring vilken nivå på Cronbachs alpha som indikerar detta fenomen. John och Soto (ibid.) menar att den kan gå där 0,8 börjar närma sig 0,9 medan andra ser 0,9 som en sådan gräns (Tolmie, McAteer & Mujis 2011, s. 148). Om det sistnämnda värdet används som ett gränsvärde i den här studien finns det indikationer på att ett av måtten för det transformella ledarskapet kan vara i riskzonen med ett alpha-värde om 0,951. Det betyder i sådana fall att det finns indikationer på att måttet uppvisar en mycket stark intern reliabilitet, men att validiteten samtidigt kan vara svag och att måttet endast mäter en relativt begränsad del av den eller de dimensioner av det transformella ledarskapet som det avser att mäta. Det kan få som följd att inget samband hittas vid analysen, eftersom måttet mäter en aspekt av begreppet som inte finns närvarande hos undersökta respondenter i det aktuella urvalet. Vilket i sådana fall skulle kunna vara en förklaring till avsaknaden av de samband som hypoteserna föreslår.

6.4 Förslag till fortsatt forskning

Studien påvisar att det finns ett samband mellan vissa former av förhandlingsbeteende och self-efficacy. Ett första steg i det fortsatta forskningsarbetet bör vara att se om det är giltigt även utanför det undersökta urvalet i den här studien. Det gäller även för de förhållanden som föreslagits av tidigare forskning men där min studie inte funnit några samband. Därför bör ansträngningar göras för att förbättra urvalet med hjälp av slumpmässiga principer istället för det bekvämlighetsurval som jag använder mig av. Som det är nu blir det svårt att säga något om förhållandena i den övriga

populationen. Utöver urvalet kan det även som tidigare nämnts vara på sin plats att titta närmare på de använda måtten. Det råder oklarheter kring validiteten för ett av måtten för transformellt ledarskap. Ett ytterligare steg i forskningsarbetet bör vara att se till vad detta samband beror på. I nuläget är det oklart. De förklaringar jag ger (se kapitel 6, avsnitt 6.1) är på sin höjd att betrakta som spekulativa. En aspekt att titta närmare på är synen hos revisorer på olika förhandlingsbeteenden dvs. om användningen av ett beteende är förknippat med framgång eller misslyckande och om det i så fall påverkar self-efficacy och/eller beteendet hos revisorn.

7. Referenser

- Abrahamsson, B., & Andersen, J. A. (2005). *Organisation: Att beskriva och förstå organisationer* (4. uppl.). Malmö: Liber AB.
- Antle, R., & Nalebuff, B. (1991). Conservatism and Auditor-Client Negotiations. *Journal of Accounting Research*, 29, 31-54.
- Arnold, J. A., & O'Connor, K. M. (2006). How Negotiators Self-efficacy Drives Decisions to Pursue Mediation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(11), 2649-2669. doi: 10.1111/j.0021-9029.2006.00121.x
- Ashfort, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and The Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Babcock, L., Lowenstein, G., Issacharoff, S., & Camerer, C. (1995). Biased Judgements of Fairness in Bargaining. *The American Economic Review*, 85(5), 1337-1343.
- Bame-Aldred, C. W., & Kida, T. (2007). A comparison of auditor and client initial negotiation positions and tactics. *Accounting, Organizations and Society*, 32(6), 497-511. doi: 10.1016/j.aos.2006.07.001
- Bamber, E.M. & Iyer, V.M. (2007) Auditors' Identification with Their Clients and Its Effects on Auditors' Objectivity. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 26(2), 1-24.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037./0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037.0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (2012). Social Cognitive Theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *The Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 349-374). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

-
- Bandura, A., Adams, N., & Beyer, J. (1977). Cognitive Processes Mediating Behavioral Change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3), 125-139. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se.:2048/10.1037.0022-3514.35.3.125>
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanism Governing the Motivational Effects of Goal Systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028. doi: 10.1037/0022-3514.45.5.1017
- Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0022-3514.56.5.805>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2008). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bazerman, M. H., & Neale, M. A. (1992). *Negotiating Rationally*. New York, NY: Simon & Schuster, Inc.
- Beattie, V., Fearnley, S., & Brandt, R. (2000). Behind the Audit Report: A Descriptive Study of Discussions and Negotiations Between Auditors and Directors. *International Journal of Auditing*, 4(2), 177-202. doi: 10.1111/1099-1123.00312
- Bowerman, B. L., O'Connell, R. T., & Koehler, A. B. (2005). *Forecasting, Time Series and Regression: An applied approach* (4th ed.). Victoria: Brooks/Cole.
- Brett, J. F., Pinkley, R. L., & Jackofsky, E. F. (1996). Alternatives to Having a BATNA in Dyadic Negotiation: The Influence of Goals, Self-Efficacy and Alternatives to Negotiated Outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 7(2), 121-138. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/eb022778>
- Bryman, A., & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (2:1 uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Burns, J. M. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York, NY: Grove Press.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

De Veaux, R. D., Vellman, P. F., & Bock, D. E. (2014). *Intro Stats*. Harlow, Essex: Pearson Education Limited.

Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). The moderating role of individual differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 569-589. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.06.005

Eriksson, B. E. (2015a). Kvantitativ metod. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 18 mars, 2015, från: <http://www.ne.se.webproxy.student.hig.se:2048/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kvantitativ-metod>

Eriksson, B. E. (2015b). Kvalitativ metod. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 18 mars, 2015, från: <http://www.ne.se.webproxy.student.hig.se:2048/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kvalitativ-metod>

Gaur, A. S., & Gaur, S. S. (2009). *Statistical Methods for Practice and Research: A guide to data analysis using SPSS* (2nd ed.). New Delhi: Response Books.

Gibbins, M., Salterio, S., & Webb, A. (2001). Evidence of Auditor-Client Management Negotiation Concerning Client's Financial Reporting. *Journal of Accounting Research*, 39(3), 535-563.

Gibbins, M., McCracken, S., & Salterio, S. E. (2010). The auditor's strategy selection for negotiation with management: Flexibility of initial accounting position and nature of the relationship. *Accounting, Organizations and Society*, 35(6), 579–595. doi: 10.1016/j.aos.2010.01.001

Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *The Academy of Management Review*, 12(3), 472-485.

Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self – Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.

Hayton, J. C., Allen, D. G., & Scarpello, V. (2004). Factor Retention Decisions in Explanatory Factor Analysis: A Tutorial on Parallel Analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191-205. doi: 10.1177/1094428104263675

Hogg, M. H. (2006). Social Identity Theory. I P. J. Burke (Ed.), *Contemporary Social Psychological Theories* (pp. 111-136). Stanford, CA: Stanford University Press.

John, O. P., & Soto, C. J. (2007). The Importance of Being Valid: Reliability and the Process of Construct Validation. In R. W. Robins, R. C. Fraley, & R. F. Krueger (Ed.), *Handbook of Research Methods in Personality Psychology* (pp. 461-494). New York, NY: The Guildford Press.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755-768. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0021-9010.89.5.755>

Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 246-255. doi:<http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0021-9010.88.2.246>

King, R. R. (2002). An Experimental Investigation of Self-Serving Biases in an Auditing Trust Game: The Effect of Group Affiliation. *The Accounting Review, 77*(2), 265-284.

Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing* (2nd ed.). Abingdon, Oxon: Routledge.

Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103-123.

Moore, D. A., Tetlock, P. E., Tanlu, L., & Bazerman, M. H. (2006). Conflicts of interest and the case of auditor independence: Moral seduction and strategic issue cycling. *Academy of Management Review, 31*(1), 10-29. doi:10.2307/20159182

Neale, M. A., & Bazerman, M. H. (1985). The Effects of Framing and Negotiator Overconfidence on Bargaining Behaviors and Outcomes. *The Academy of Management Journal, 28*(1), 34-49.

O'Connor, K. A., & Arnold, J. A. (2001). Distributive Spirals: Negotiation Impasses the Moderating Role of Disputant Self-Efficacy. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 84*(1), 148-176.

Pruitt, D. G. (1981). *Negotiation Behavior*. New York, NY: Academic Press, Inc.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.

SFS 2001:883. *Revisorslag*. Hämtad 6 februari, 2015, från Regeringskansliets rättsdatabaser, http://rkrattsbaser.gov.se/cgi-bin/thw?%24%7BHTML%7D=sfst_1st&%24%7BHTML%7D=sfst_dok&%24%7BSNHTML%7D=sfst_err&%24%7BMAXPAGE%7D=26&%24%7BTRIPSHOW%7D=format%3DTHW&%24%7BBASE%7D=SFST&%24%7BFORD%7D=FINN&%24%7BFREETEXT%7D=revisorslag&BET=&RUB=&ORG=&INTE%28upph=%3C2015-02-06+ELLER+bet%3Dn%24+ELLER+tidb%3C2015-02-06%29&%24%7BSORT%7D=%C5R%2CLPNR+.

Rignér, M. (2008). What is principal component analysis? *Nature Biotechnology*, 26(3), 303-304. doi: 10.1038/nbt0308-303

Spängs, T. (2015, 3 februari). SCA-revisorer insats utreds inte – ännu. *Dagens Nyheter*. Hämtad från <http://www.dn.se/ekonomi/sca-revisorer-insats-utreds-inte-annu/>

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0033-2909.124.2.240>

Sullivan, B. A., O'Connor, K. M., & Burris, E. R. (2006). Negotiator confidence: The impact of self-efficacy on tactics and outcomes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(5), 567-581. doi: 10.1016/j.jesp.2005.09.006

Thompson, L. (1990). Negotiation behavior and outcomes: Empirical evidence and theoretical issues. *Psychological Bulletin*, 108(3), 515-532. doi: <http://dx.doi.org.webproxy.student.hig.se:2048/10.1037/0033-2909.108.3.515>

Tolmie, A., Mujis, D., & McAteer, E. (2011). *Quantitative Methods in Educational and Social Research Using SPSS*. Maidenhead, Berkshire: Open University Press.

Trotman, K. T., Wright, A. M., & Wright, S. (2005). Auditor Negotiations: An Examination of the Efficacy of Intervention Methods. *The Accounting Review*, 80(1), 349-367.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Zhu, W. (2008). How Transformational Leadership Weaves its Influence on Individual Job Performance: The Job of Identification and Efficacy Beliefs. *Personnel Psychology*, 61(4), 793-825. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.00311.x

Whyte, G., Saks, A. M., & Hook, S. (1997). When success breeds failure: The role of self-efficacy in escalating commitment to a losing course of action. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 415-432. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<415::AID-JOB813>3.0.CO;2-G

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *The Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.

Yammarino, F. J., Dionne, S. H., Uk Chun, J., & Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *The Leadership Quarterly*, 16(6), 879-919. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.09.002

Yang, K. (2010). *Making Sense of Statistical Methods in Social Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.

Zachrisson Winberg, J. (2012). *Revisorer sitter på dubbla stolar*. Hämtad 23 maj, 2015 från Sveriges Television, <http://www.svt.se/nyheter/inrikes/revisorer-sitter-pa-dubbla-stolar>

Bilaga

1. Transformellt ledarskap

Nedan finns en uppsättning påståenden som kan eller inte kan beskriva din chefs beteende på arbetet. Med hjälp av nedanstående skala, ange i vilken utsträckning du instämmer med påståendet. Utgå från att varje uttalande är beskrivande för din chef

1.1

Söker alltid nya möjligheter för enheten/institutionen/ organisationen

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.2

Målar en intressant bild av framtiden för vår grupp

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.3

Inspirerar andra med sina planer för framtiden

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.4

Får andra att engagera sig i hans/hennes planer för framtiden

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.5

Leder genom att "göra" snarare än att bara "berätta"

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.6

Är en bra förebild

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.7

Föregår med gott exempel

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.8

Främjar samarbete mellan arbetsgrupper

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.9

Uppmuntrar medarbetare att vara lagspelare

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.10

Får gruppen att sträva mot samma mål

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.11

Skapar en laganda bland sina medarbetare

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.12

Visar att han/hon förväntar sig mycket av mig

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.13

Insisterar endast på att jag ska vara högpresterande

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.14

Nöjer sig inte med det näst bästa

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.15

Agerar utan hänsyn till mina känslor

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.16

Har försett mig med nya sätt att se på saker som jag tidigare upplevt som invecklade och svåra

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.17

Visar respekt för mina personliga känslor

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.18

Har idéer som har tvingat mig att ompröva några av mina egna idéer som jag aldrig har ifrågasatt förut

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.19

Utmanar mig att tänka på gamla problem på nya sätt

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.20

Beter sig på ett sätt som tillgodoser mina personliga behov

Instämmer inte Instämmer till
alls fulllo

1.21

Behandlar mig utan tanke på mina personliga känslor

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

1.22

Har en klar uppfattning om vart vi är på väg

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2. Self-efficacy

Vänligen tänk på dessa påståenden utifrån hur du bedömer din egen self-efficacy.

2.1

Jag lyckas alltid lösa svåra konflikter med klienter, bara jag anstränger mig tillräckligt.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.2

Även om någon motarbetar mig i en diskussion hittar jag alltid vägar för att få motparten att acceptera min ståndpunkt.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.3

Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättningar och jag förverkligar mina mål.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.4

Jag vet alltid hur jag ska argumentera i oväntade diskussioner.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.5

Min förmåga gör att jag känner mig lugn även när jag ställs inför svåra meningsskiljaktigheter med klienter.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.6

Vad som än händer, klarar jag alltid en argumentation med klienter.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.7

Jag kan alltid hitta en lösning oavsett vilka motsättningar jag ställs inför från mina klienter.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

2.8

Även om/när klienters ställningstaganden ställer mig inför nya utmaningar vet jag hur jag skall ta mig an dem.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3. Förhandling

Utifrån följande case, bedöm sannolikheten att du i förhandlingen med din största klient skulle använda följande taktiker. Självfallet stämmer inte storleksordningen på följande siffror inte nödvändigtvis överens med just din klient.

Det oreviderade bokslutet som utarbetats av din klients redovisningspersonal uppvisar en ökning av nettovinsten om 8,75 procent jämfört med föregående år. Du uppskattar att nettovinsten är överskattad med 16 procent (dvs. vinsten har ökat med 7,35 procent istället för 8,75 anser du). Av de 16 procenten utgör 7,6 procent fel gjorda av klientens personal och som måste åtgärdas för att de finansiella rapporterna ska vara i enlighet med god redovisningssed. De återstående 8,4 procenten utgörs av skillnader i uppskattningar mellan dig och klienten gällande belopp för osäkra fordringar, lagernedskrivningar samt aktivering av räntekostnader. Varje belopp är din professionella bedömning och är enligt dig den bästa uppskattning du kan göra givet den information som finns tillgänglig för dig.

3.1

Jag skulle ta med andra frågor i diskussionen, så jag skulle kunna kompromissa i andra frågor för att lösa denna fråga till min fördel.

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.2

Jag skulle försöka tillfredställa ledningens förväntningar

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.3

Jag skulle använda mig av "ge och ta", så att en kompromiss skulle kunna göras med ledningen

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.4

Jag skulle använda min förmåga att kvalificera ledningens finansiella rapporter för att få en upplösning som är till min fördel

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.5

Jag skulle argumentera med ledningen för att visa dem fördelarna med min position

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.6

Jag skulle försöka hitta andra frågor med ledningen, så jag kunde ansluta mig till deras önskemål samtidigt som jag når min ståndpunkt i denna fråga

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.7

Jag skulle försöka hitta något mellanting mellan min och ledningens ståndpunkt för att lösa problemet med ledningen

Instämmer inte
alls Instämmer till
fullo

3.8

Jag skulle använda mitt inflytande för att få min ståndpunkt accepterad av ledningen

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.9

Jag skulle försöka tillgodose ledningens önskemål

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.10

Jag skulle samarbeta med ledningen för att komma fram till en ny lösning som är godtagbar för oss båda

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.11

Jag skulle använda min kompetens inom redovisning för att påverka upplösningen till min fördel

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.12

Jag skulle ge all relevant information till ledningen, så att vi skulle kunna lösa detta problem tillsammans i samband med andra frågor

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.13

Jag skulle försöka arbeta med ledningen för att finna nya lösningar på det här problemet som uppfyller båda parter förväntningar

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.14

Jag skulle försöka att utreda frågan ytterligare med ledningen för att hitta en ny lösning som är godtagbar för oss båda

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.15

Jag skulle försöka tona ner skillnaderna med ledningen för att nå en kompromiss

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.16

Jag skulle försöka tillgodose ledningens behov

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.17

Jag skulle göra medgivande från min position till ledningen

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.18

Jag skulle försöka hitta andra frågor med ledningen, som jag skulle kunna lägga till i diskussionen

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.19

Jag skulle försöka frambringa alla mina farhågor gällande den här frågan med ledningen

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.20

Jag skulle föreslå något mellanting i denna fråga någon gång under processen för att lösa oenigheter med ledningen

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.21

Jag skulle förhandla med ledningen så att en kompromiss skulle kunna nås

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.22

Jag skulle stå fast, för att fullfölja min position

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.23

Jag skulle komma med önskemål till ledningen

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.24

Jag skulle försöka arbeta med ledningen för att utveckla en god förståelse av denna fråga i samband med andra frågor

Instämmer inte Instämmer till fulllo

3.25

Jag skulle försöka integrera mina idéer om hur man skulle kunna lösa problemet med ledningen för att för att komma fram till en ny gemensam lösning

Instämmer inte Instämmer till fulllo

4. Professionell identifikation

Ange hur väl du instämmer i följande påståenden om ditt förhållande till din profession.

4.1

När någon kritiserar min profession känns det som en personlig förolämpning.

Instämmer inte Instämmer till fulllo

4.2

När jag talar om min profession säger jag "Vi" snarare än "Dem".

Instämmer inte Instämmer till fulllo

4.3

Jag är mycket intresserad av vad andra tycker om min profession.

Instämmer inte Instämmer till fulllo

4.4

När min profession är framgångsrik är jag framgångsrik.

Instämmer inte Instämmer till fulllo

4.5

När någon berömmar min profession känns det som en personlig komplimang.

Instämmer inte Instämmer till fulllo

5. Organisatorisk identifikation

Ange hur väl du instämmer i följande påståenden om ditt förhållande till det företag du arbetar för.

5.1

När någon kritiserar företaget känns det som en personlig förolämpning.

Instämmer inte Instämmer till
alls fullt

5.2

Jag är väldigt intresserad av vad andra tycker om företaget.

Instämmer inte Instämmer till
alls fullt

5.3

När jag talar om företaget säger jag "Vi" snarare än "Dem".

Instämmer inte Instämmer till
alls fullt

5.4

När företaget är framgångsrikt är jag framgångsrik.

Instämmer inte Instämmer till
alls fullt

5.5

När någon talar väl om företaget känns det som en personlig komplimang.

Instämmer inte Instämmer till
alls fullt