



Revisors arbeidssituasjon og forventninger om å forbli i revisjonsbransjen

En undersøkelse av hvordan MRR-studentene ved NHH med revisjonserfaring opplever arbeidssituasjonen og hvordan dette påvirker forventninger om å bli i revisjonsbransjen.

Eirik Kronstad

Veileder: Aasmund Eilifsen

Masteroppgave

Master i regnskap og revisjon

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Målsetting med denne masteroppgaven er å undersøke hvordan MRR-studenter med revisjonserfaring opplever arbeidssituasjonen og hvordan dette påvirker forventningene om å bli i revisjonsbransjen. Oppgaven tar for seg fem forskningsspørsmål som omfatter den psykologiske kontrakten, arbeidsbelastning, tilhørighet til revisjonsselskapet, opplevelse av rettferdighet og håndtering av rollekonflikt og rolleusikkerhet.

Oppgaven har en kvantitativ tilnærming ved at det er sendt en spørreundersøkelse til alle MRR-studentene ved NHH. Spørreundersøkelsen benytter seg i hovedsak av prekodete spørsmål, hvor kjernen i undersøkelsen er knyttet opp mot forskningsspørsmålene, først om arbeidssituasjonen og så om forventninger om å bli i revisjonsbransjen.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at respondentene generelt opplever arbeidssituasjonen på en positiv måte. Korrelasjonsanalysen indikerer at det foreligger signifikant positiv korrelasjon mellom «ønsket tidshorisont på karriere i revisjon» og «oppfyllelse av den psykologiske kontrakten», «omtale blant venner» og «opplevelsen av å bli behandlet rettferdig». Tilsvarende indikerer korrelasjonsanalysen at det foreligger signifikant negativ korrelasjon mellom «tidshorisont på ønsket karriere i revisjon» og variablene «arbeidsbelastning i høysesongen» og «opplevelsen av at handling A belønnes mens det kommuniseres at handling B er ønsket». Samtidig indikerer korrelasjonsanalysen at det foreligger forskjeller mellom kjønn og basert på revisjonserfaring.

Den multivariate regresjonsanalysen viser at når alle variablene ses på samlet endres retningen og styrken for noen av variablene. Testvariablene som er signifikante og som fører til økt forventning om å bli i revisjonsbransjen er: «grad av oppfyllelse av den psykologiske kontrakten», «arbeidsbelastning i lavsesongen» og «omtale blant venner». Variablene «opplevelse av brudd på den psykologiske kontrakten (ja/nei)» og «arbeidsbelastning i høysesongen» fører til at forventningen om å bli i revisjonsbransjen avtar. Resterende testvariabler i modellen er ikke signifikante. Kontrollvariablene «alder» og «revisjonserfaring» er signifikante, det er ikke «kjønn». «Alder» fører til økt forventning om å bli i revisjonsbransjen mens «revisjonserfaring» fører til at forventningen avtar. Resultatene fra utredningen indikerer dermed at opplevelsen av arbeidssituasjonen, blant

MRR-studenter med revisjonserfaring, henger sammen med studentenes «turnover» intensjon¹.

¹ Med turnover intensjon i denne utredningen menes intensjonen den ansatte/respondenten har til slutt i jobben/revisjonsbransjen

Abstract

The objective of this master's thesis is to examine how students studying masters in accounting and auditing (MRR) with auditing experience perceive their work setting and how it affects their intentions to stay in the auditing business. To understand this, five research questions are asked. These are related to the "psychological contract", "workload", "affiliation to the employer", "perceived justice", and "role conflict and role ambiguity".

This thesis uses a quantitative approach by surveying all MRR-students from the Norwegian school of economics (NHH). The survey uses mainly closed questions. The core of the survey is linked to the five different research questions. First, how they perceive their working situation, then about their intentions to stay in the auditing business.

The results from the survey show that the respondents are generally positive about the work setting. There is a significant positive correlation between "expectations about career length in auditing" and "fulfillment of the psychological contract", "mentioning to friends", and "perceived fairness". Moreover, there is a significant negative correlation between "expectations about career length in auditing" and "workload in the busy season", and "experiences that A is rewarded while B is communicated as the desired action". The correlation analysis also indicates that there are differences regarding gender and length of auditing experience.

According to the multivariate regression model, a cohesive perspective of all variables shows a change in some variables. The test variables that increase the "expectations of remaining in auditing" are "fulfillment of the psychological contract", "workload outside the busy season", and "mentioning to friends". Other variables including "breach of the psychological contract" and "workload during the busy season" decrease the "expectations of remaining in auditing". Other test variables are not significant. The control variables "age" and "auditing experience" are significant, while "gender" is not. "Age" and "auditing experience" increases and decreases "expectations of remaining in auditing", respectively. The results from this master's thesis indicate that the perception of the work setting, among MRR-students with auditing experience, affects the students' turnover intention.

Forord

Denne oppgaven marker slutten på mitt masterstudium i regnskap og revisjon her ved Norges Handelshøyskole i Bergen. Jeg vil med dette sende en spesiell takk til BDO AS som har støttet meg med stipend gjennom mastergraden. Jeg vil takke min veileder Aasmund Eilifsen som har gitt meg verdifull innsikt og tilbakemeldinger og som har vært en god diskusjonspartner gjennom hele perioden jeg har jobbet med oppgaven. Jeg vil også takke ledelsen på MRR som har bistått med ressurser i forbindelse med spørreundersøkelsen, samt Kjell Henry Knvisflå som har bistått med sin eminente kunnskap innenfor analyse og statistikk. Til slutt vil jeg takke venner og familie som har vært en viktig støtte for meg, spesielt etter at koronarestriksjonene inntraff. I tillegg vil jeg sende en spesiell takk til min søster Ingvild Kronstad Aatlo som har hjulpet med korrekturlesing av oppgaven.

Innholdsfortegnelse

Innhold

SAMMENDRAG	2
ABSTRACT	4
INNHALDSFORTEGNELSE	6
1. INNLEDNING	8
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER, LITTERATUR OG FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	13
2.1 PSYKOLOGISK KONTRAKT MELLOM ARBEIDSGIVER OG -TAKER	14
2.2 ARBEIDSBELASTNING OG -PRESS/UTBRENTHET	15
2.3 FORHOLDET MELLOM KOLLEGAER OG TILHØRIGHET.....	17
2.4 BELØNNING OG OPPLEVD RETTFERDIGHET	18
2.5 ROLLER PÅ ARBEIDSPLASSEN	20
3. METODOLOGI.....	22
3.1 DATAGRUNNLAG	22
3.2 VALG AV METODE	23
3.3 GJENNOMFØRING AV SPØRREUNDERSØKELSEN	24
3.4 ANALYSE AV DATAEN	28
3.5 ETISKE OVERVEIELSER VED BRUK AV SPØRREUNDERSØKELSER OG OPPGAVEN FOR ØVRIG ...	29
4. RESULTATER.....	30
4.1 DESKRIPTIVT OM ALLE DELTAKERNE I UNDERSØKELSEN	30
4.2 DESKRIPTIVT OM DELTAKERNE MED REVISJONSERFARING I UNDERSØKELSEN.....	38
4.3 DESKRIPTIV BELYSNING AV DEL A AV FORSKNINGSSPØRSMÅLENE	40
4.4 BELYSNING AV DEL B AV FORSKNINGSSPØRSMÅLENE VED BRUK AV KORRELASJONSANALYSER	46
4.5 BETYDNING AV KJØNN OG ERFARING	53
4.6 BELYSNING AV HOVEDPROBLEMSTILLINGEN VED BRUK AV REGRESJONSANALYSE.....	58

5. DISKUSJON	63
5.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL 1.....	63
5.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL 2.....	65
5.3 FORSKNINGSSPØRSMÅL 3.....	66
5.4 FORSKNINGSSPØRSMÅL 4.....	68
5.5 FORSKNINGSSPØRSMÅL 5.....	69
5.6 DISKUSJON AV REGRESJONSMODELLEN	71
6. KONKLUSJON	75
6.1 BEGRENSENINGER	75
6.2 VIDERE FORSKNING	75
6.3 OPPSUMMERING AV FUNNENE	76
LITTERATURLISTE	79
VEDLEGG	86

1. Innledning

Denne oppgaven fokuserer på hvordan MRR-studenter med revisjonserfaring oppfatter arbeidssituasjonen, og hvordan dette henger sammen med tenkt karrierevei innenfor revisjon og turnover intensjonen deres. Problemstillingen oppgaven ønsker å undersøke er «Hvordan opplever MRR-studenter med revisjonserfaring arbeidssituasjonen, og hvordan henger dette sammen med studentens turnover intensjon». For å kunne belyse problemstillingen stilles det fem forskningsspørsmål knyttet til arbeidssituasjonen, hvor både opplevelsen av arbeidssituasjonen og hvordan dette henger sammen med turnover intensjonen undersøkes. De fem forskningsspørsmålene omhandler oppfyllelse av den psykologiske kontrakten, opplevd arbeidsbelastning, forhold mellom kolleger og tilhørighet til arbeidsplassen, opplevelse av rettferdighet og opplevelse av rollekonflikter og rolleusikkerhet. Oppgaven vil dermed fokusere på de fem forskningsspørsmålene og ikke komme nærmere inn på andre aspekter som også kan ha betydning for respondentenes turnover intensjon. For eksempel vil jeg ikke gå nærmere inn på revisormedarbeiderens økte attraktivitet i markedet som følge av erfaring fra revisjonsbransjen (Jankowski, 2016), eller andre aspekter enn de nevnte ved arbeidssituasjonen.

En undersøkelse gjennomført blant tidligere MBA studenter i USA indikerer at brudd på den psykologiske kontrakten heller er normen enn unntaket i arbeidslivet som møter MBA-studentene (Robinson & Rousseau, 1994). Videre indikerer undersøkelsen at brudd på den psykologiske kontrakten henger sammen med lavere jobbtilfredshet og høyere turnover intensjon (Robinson & Rousseau, 1994; Bhatnagar, 2014). Høy arbeidsbelastning i revisjonsyrket har jeg som revisor selv følt på kroppen, slik de aller fleste andre revisorer også har gjort. Fra litteraturen vet vi at dersom arbeidsbelastningen er så høy at det fører til utbrenthet, øker også turnover intensjon, og at arbeidsbelastningen i revisjonsyrket, spesielt i høysesong, kan være så høy at medarbeidere blir utbrent (Sweeney & Summers, 2002; Herda & Lavelle, 2012; Broman & Kefalas, 2019). Det blir derfor interessant å se hvordan arbeidsbelastningen påvirker turnover intensjonen blant MRR-studentene med revisjonserfaring, ettersom de allerede vet hva de går til, men likevel velger å videreutdanne seg i revisjon.

De «fem store²» revisjonsselskapene i Norge har alle etablerte innkjøringsrutiner for nyansatte, og de legger store ressurser i dette arbeidet for at de nyansatte skal føle tilhørighet til arbeidsplassen så raskt som mulig. Forskning på temaet knyttet til tilhørighet til arbeidsplassen indikerer at tilhørighet og turnover intensjon henger sammen (Kalbers & Cenker, 2007; Dotan, 2009; Azar, 2012; Nouri & Parker, 2013). Etersom de «fem store» revisjonsselskapene i Norge setter av mye ressurser til introduksjonsprogrammet for nyansatte, spesielt for de som kommer rett fra skolebenken, blir det spennende å se i hvilken grad respondentene føler tilhørighet til arbeidsplassen, og hvordan det henger sammen med tenkt lengde på karrieren i revisjon.

Egne erfaringer knyttet til belønningssystemet hos et av de «fem store» revisjonsselskapene i Norge, er at det ikke alltid er samsvar mellom belønning og hva ledelsen kommuniserer at de ønsker. Litteraturen viser at medarbeiderne handler basert på hva som belønnes. Når det ikke er samsvar mellom hva som kommuniseres som ønskede handlinger og hva som belønnes, skaper det usikkerhet og svekket motivasjon blant de ansatte (Kerr, 1995). Spørreundersøkelsen som gjennomføres i forbindelse med denne oppgaven undersøker derfor hvordan MRR-studentene med revisjonserfaring opplever samsvar mellom belønning og kommuniserte ønskede handlinger. Den ser også på i hvilken grad respondentene opplever at arbeidsgiveren opptrer på en rettferdig og redelig måte.

Det siste forskningsspørsmålene jeg ønsker å belyse i denne oppgaven er hvordan respondentene opplever rolleusikkerhet og rollekonflikt på arbeidsplassen. Revisormedarbeidere er i løpet av et revisjonsår involvert med mange rollesendere. Alle disse kan potensielt skape rollekonflikter og rolleusikkerhet for revisormedarbeideren (Fisher, 2001). Med rollesendere i denne sammenheng menes personer som revisormedarbeideren møter i arbeidssammenheng i løpet av revisjonsåret og som har forventninger til hvordan revisormedarbeideren skal opptre. Dette gjør at en revisormedarbeider i løpet av et revisjonsår inntar mange ulike roller. Rollesenderne kan være alt fra sjefer, andre kollegaer, klienter, myndigheter med mer (Fisher, 2001). Forskingen viser videre at økt mengde rolleusikkerhet og -konflikt fører til lavere jobbtillfredshet og høyere turnover intensjon (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000; Fisher, 2001; Podsakoff, LePine & LePine, 2007). Økt turnover som følge av

² I Norge omtales ofte de fem største revisjonsselskapene i landet, BDO, Deloitte, EY, KPMG og PwC som de «fem store»

problemer knyttet til nevnte tematikk fører til at gode revisorer forsvinner fra bransjen. Dette fører til høye kostnader for revisjonsbransjen, for å erstatte dem og lære opp nye. For bransjen sett under ett vil det dermed være ønskelig at man klarer å beholde gode medarbeiderne lengre og opprettholde motivasjonen hos dem. Dette vil også gagne klientene og øke revisjonskvaliteten på kort og lang sikt (Allen, Bryant & Vardaman, 2010; Herda & Lavelle, 2012; HR-Norge, 2013; Khavis & Krishnan, 2017).

Denne oppgaven vil se på forholdene slik de gjenspeiler seg i Norge. Den, vil ha fokus på revisjonsstudenter som har revisjonserfaring og som frivillig velger å studere videre for å bli statsautoriserte revisorer etter å ha opplevd bransjen fra innsiden. Oppgaven vil undersøke hvordan de opplever ulike aspekter ved arbeidssituasjonen og hvordan dette henger sammen med hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen. En så spesifikt rettet undersøkelse som denne, som retter seg mot revisjonsstudenter med revisjonserfaring, har jeg ikke sett noen tidligere undersøkelser på, verken nasjonalt eller internasjonalt. På den måten skiller oppgaven seg fra tidligere undersøkelser på området og vil dermed kunne danne grunnlaget for mange spennende innfallsvinkler for videre undersøkelser. Det er dermed ikke gitt at indikasjonene jeg finner i spørreundersøkelsen som gjennomføres i forbindelse med denne oppgave er de samme som for den generelle revisormedarbeider. Det kan tenkes at MRR-studentene med revisjonserfaring er de mest motiverte revisjonsmedarbeiderne med tanke på fremtidig karriere i revisjonsbransjen. Populasjonen som undersøkes her vet i stor grad hva de går til, og har likevel valgt å spesialisere seg innenfor revisjon. Mange har også signert en kontrakt med arbeidsgiveren som binder dem til bedriften i alt fra to til fire år etter endt studie. Undersøkelsen jeg foretar meg vil være rettet mot studenter som studerer master i regnskap og revisjon (MRR) ved NHH, da en stor andel av disse har revisjonserfaring.

Det er en vanlig oppfatning at gjennomtrekke av ansatte og turnover intensjonen i revisjonsbransjen generelt er på et høyere nivå enn i andre bransjer. Denne oppgaven vil dermed ta sikte på å undersøke turnover intensjonen blant MRR-studenter med revisjonserfaring. Disse vet hvordan revisjonsbransjen fungerer og hva de går til. Derfor er det interessant å se på hvordan turnover intensjonen deres henger sammen med opplevelsen av arbeidssituasjonen. Statistisk sentralbyrå (SSB) sine sysselsettingsundersøkelser i perioden 2008-2012 viser at mellom 10,6 % og 11,5 % av ansatte i alderen 15-66 år byttet arbeidsgiver per år, mens det i aldersgruppen under 35 år varierer fra 18,9 % til 20,3 % for den samme perioden (Johansen, 2013). HR-Norge gjorde i samarbeid med EY en undersøkelse blant HR-ledere i Norge i 2013, hvor turnover per år var ett av spørsmålene.

Deres undersøkelse viser at 90,4 % av undersøkte bedrifter har turnover på under 12 %, kun 4,8 % har turnover på over 20 % og 2,1 % ikke vet hvor stor turnover de har (HR-Norge, 2013). I USA var turnover blant revisjonsselskapene med omsetning på over 75 millioner dollar på 16,3 % per år i 2017, og 12,9 % for bransjen sett under ett (Inside Public Accounting, 2018). I Norge opplyste Deloitte i en artikkel i Finansavisen i 2019 at de har hatt turnover på 14-15 % de siste årene, mens KPMG opplyser at turnover blant nyansatte de første to årene ligger i gjennomsnitt på 10 %, og EY opplyser i samme artikkel at den hos dem er så lav som 6-9 % de første to årene (Kvadsheim, 2019). Tallene fra revisjonsselskapene inkluderer ikke turnover blant de som bytter jobb internt fra revisjon til en annen avdeling i revisjonsselskapet. Reelle tall for turnover blant ansatte i revisjon kan således være noe høyere, da det basert på min erfaring etter nærmere 6 år i bransjen er veldig få ansatte som går over fra en annen avdeling til revisjon, mens det er en del som går motsatt vei. Dette indikerer at gjennomtrekke av ansatte i revisjonsbransjen er noe høyere enn i andre bransjer. Basert på tallene fra KPMG og EY knyttet til nyansatte og tallene fra SSB knyttet til turnover blant arbeidstakere under 35 år, kan det derimot se ut til at revisjonsbransjen har lavere turnover blant unge arbeidstakere.

Videre vil oppgaven og funnene i undersøkelsen som gjøres være interessant for alle som arbeider innenfor HR, men spesielt innenfor HR-feltet hos ulike revisjonsselskaper. Oppgaven belyser hvordan dagens MRR-studenter med revisjonserfaring opplever arbeidsplassen, hvilke aspekter ved arbeidsplassen som fungerer, hvor det er rom for forbedringer, og hvordan dette henger sammen med turnover intensjonen deres. HR-avdelingene spesielt hos revisjonsselskapene kan dermed bruke funnene fra undersøkelsen til å bedre arbeidsforholdene på arbeidsplassen og fortsette å utvikle områdene som fungerer bra, slik at uønsket turnover reduseres. Oppgaven vil også være interessant for akademikere som arbeider innen HR-feltet eller revisjon generelt, ettersom oppgaven kan bli brukt som utgangspunkt for videre undersøkelser på turnover problematikken slik den gjenspeiler seg i Norge. Oppgaven kan også brukes som utgangspunkt for videre forskning for å se om det er forskjeller mellom revisormedarbeidere som har tatt MRR etter å ha opparbeidet seg revisjonserfaring, og andre revisormedarbeidere, knyttet til opplevelse av arbeidssituasjonen og turnover intensjonen deres.

Oppgaven er strukturert som følger: tema og bakgrunn for oppgaven er beskrevet i innledningen. Videre følger teoridelen hvor ulike teoretiske perspektiver beskrives og det forklares hvordan disse henger sammen med forventet turnover intensjon. Samtidig som det

stilles fem forskningsspørsmål knyttet til tematikken som er nevnt innledningsvis som undersøkelsen som gjøres har som mål å belyse. Deretter beskrives metoden som er valgt ved innhenting av data, før resultatene av undersøkelsen presenteres. Etter at resultatene er presentert diskuteres disse opp mot anvendt teori og hvordan dette belyser hovedproblemstillingen som er presentert over, og forskningsspørsmålene som presenteres gjennom oppgaven. Til slutt, i oppgavens siste kapittel, diskuteres oppgavens begrensninger og forslag til veien videre, før funnene oppsummeres.

2. Teoretiske perspektiver, litteratur og forskningsspørsmål

Revisjonsbransjen i Norge er avhengig av en kontinuerlig tilgang av nyansatte direkte fra studieinstitusjonene. I 2017 ble det ansatt 435 nyutdannede studenter til de 30 største revisjonsselskapene i Norge. I 2018 var tilsvarende tall 521, mens det i 2019 ble ansatt 499 nyutdannede direkte fra studieinstitusjonene (Revisorforeningen, 2019a). For at denne strømmen av nyansatte skal fortsette, samtidig som de som ansettes ikke slutter i løpet av de første årene, er det viktig for revisjonsbransjen å kontinuerlig arbeide med å forstå hva som er viktig for den oppvoksende generasjon når de velger karriere og arbeidsgiver. De som ansettes fra studieinstitusjonen eller tar MRR mens de er i studiepermisjon fra revisjonsbransjen, er i dag en blanding av de som har vokst opp i en «digital verden»³ helt fra fødselen (generasjon Z) og de som har vokst opp i en «digital verden» fra barndommen (generasjon Y/millenniumsgenerasjonen). Generasjon Z og generasjon Y har forskjellige kjennetegn. Generasjon Z regnes ofte som de som er født etter 1997 og er «gjennomsyret digitale»⁴ (Jeys, 2019). Videre kjennetegnes generasjon Z ved at de stiller høye forventninger til arbeidsplassen, at de arbeider i et høyt tempo, lærer kontinuerlig, mange ser for seg å jobbe for seg selv i fremtiden og at de legger større vekt på menneskelige relasjoner enn tidligere generasjoner (Kontochristos, 2020). Generasjon Y regnes ofte som generasjonen som er født mellom 1980 og 1996 (Jeys, 2019, s.44). Denne generasjonen kjennetegnes ved at de har høye forventninger til støtte og prestasjon på arbeidsplassen, at de ønsker å bli kontinuerlig oppdatert med den nyeste informasjonen og at de som generasjon Z verdsetter inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen (Ben-Hur & Ringwood, 2018). Populasjonen undersøkelsen som gjennomføres i denne oppgaven retter seg mot, er dagens MRR-studenter ved NHH. Det vil i all hovedsak være generasjon Y, med en liten andel fra generasjon Z, slik generasjonene er definert over. De yngste respondentene som har fulgt normert løp uten militærtjeneste eller annet opphold i utdanningen vil være født i 1997 (generasjon Z). De resterende respondentene vil i hovedsak være født i perioden 1980 og 1996, med hovedvekt i perioden 1990 til 1996 (generasjon Y).

³ Med digital verden menes tiden da pc med internettilgang ble allemannseie i den vestlige verden fra andre halvdel av 1990-tallet.

⁴ Med gjennomsyret digitale menes det i denne sammenheng at man har hatt internettilgang allerede fra fødselen, og dermed hatt «hele verden» kun ett tastetrykk unna hele livet.

2.1 Psykologisk kontrakt mellom arbeidsgiver og -taker

I det den ansatte signerer på arbeidskontrakten som binder personen til bedriften, inngås det ikke kun en eksplisitt skriftlig kontrakt angående forventninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Samtidig inngås det også en psykologisk kontrakt, som baserer seg på hvilke forventninger den ansatte har til bedriften utover det formelle og vice versa (Robinson & Rousseau, 1994). Den psykologiske kontrakten baserer seg på uformelle samtaler, markedsføring, nettside, bedriftspresentasjoner med mer (HR-Norge, 2013). Underveis i arbeidsforholdet vil den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utvikle seg. Den psykologiske kontrakten vil utvikle seg basert på oppfattede løfter og forpliktelser fra begge parter, og vil underveis bli påvirket av alt fra sjefer, formelle retningslinjer, opplevelse av arbeidsplassen og personalressurs (HR) praksisen (Rousseau, Tomprou & Montes, 2013). Brudd på den psykologiske kontrakten vil påvirke negativt den ansattes tilfredshet på arbeidsplassen, turnover intensjon og jobbyttelse. Tilsvarende vil oppfyllelse av den psykologiske kontrakten påvirke positivt jobbtfredsheten, jobbytelsen og turnover intensjonen (Rousseau, Tomprou & Montes, 2013). Undersøkelser når det gjelder brudd på den psykologiske kontrakten blant arbeidstakere med MBA i USA, underbygger at brudd korrelerer positivt med turnover og turnover intensjon hos den ansatte (Robinson & Rousseau, 1994).

Det er foretatt undersøkelser blant studenter som har hatt praktikantplass hos forskjellige revisjonsselskaper i USA, hvor studentene har blitt bedt om å gjennomføre en undersøkelse i to omganger. Først etter at de har akseptert praktikantplassen, men før de har begynt å jobbe, og deretter etter endt praktikantperiode. Funnet fra undersøkelsen, angående studentens syn på hvor lenge de ser for seg å bli værende i revisjonsbransjen, endrer seg etter endt praktikantperiode. Det er flere studenter som ser for seg en kortere karriere i revisjonsbransjen etter endt praktikantperiode, enn det er studenter som ser for seg en lengre karriere i revisjonsbransjen (Hart, Kremin & Pasewark, 2017). Dette kan ses i sammenheng med hvordan revisjonsselskapene markedsfører seg, og hvilke forventninger den ansatte har til bedriften før de har begynt å jobbe der. Hvis disse forventningene ikke samsvarer med hvordan den ansatte opplever arbeidsplassen, øker risikoen for at den ansatte frivillig velger å bytte jobb.

Forskningsspørsmål 1:

-
- a. I hvilken grad opplever revisormedarbeideren brudd på den psykologiske kontrakten?
 - b. Er det en sammenheng mellom opplevelse av brudd på den psykologiske kontrakten og forventningen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon?

2.2 Arbeidsbelastning og -press/utbrenthet

Normal arbeidsbelastning for revisorer, spesielt i årsoppgjørssesongen, er langt mer enn 40 timer per uke. Utad opererer de store revisjonsselskapene i Norge med en forventning om at medarbeiderne arbeider 200 overtidstimer per år, tilsvarende det maksimalt tillatte etter arbeidsmiljøloven (2005, § 10-6 (4)). Min erfaring etter å ha vært i bransjen i nærmere seks år, er dog at kravet om maksimalt 200 overtidstimer per år ikke følges opp i tilstrekkelig grad. Mange medarbeidere arbeider langt mer enn dette, og dette er ikke en ny problemstilling. I 2009 vedtok Ernst & Young en bot på 500 000 kroner for brudd på arbeidsmiljølovens regler knyttet til overtid (Dagens Næringsliv, 2009). Arbeidstilsynet konkluderte i denne saken med at flere ansatte hadde jobbet opp til 90 timer i uka og snittet på over 60 timer i uka over en lengre periode. Pwc og Deloitte ble i samme periode anmeldt for tilsvarende brudd på overtidsbestemmelsene (Dagens Næringsliv, 2009). Selv jobbet jeg i underkant av 330 overtidstimer i snitt de tre første hele årene mine som revisor, samt 348 overtidstimer fra januar til juli det siste året før jeg gikk ut i studiepermisjon. Disse tallene var høye til å være på kontoret hvor jeg jobbet, men min erfaring er at stort sett alle revisorene på kontoret jobber overtid i større eller mindre grad. Arbeidsbelastningen min for disse fire årene, var som nevnt høy til å være på kontoret der jeg jobber. Basert på samtale med partner og HR på mitt kontor, er derimot ikke en slik arbeidsbelastning eller høyere belastning uvanlig på større kontorer og på selskapets hovedkontor. I gjennomsnitt arbeidet heltidsansatte i Norge i 2018 0,5 timer overtid per uke, noe som tilsvarer 26 timer per år (Lien, 2019). Revisorer er ikke skilt som en egen gruppe i denne undersøkelsen. Det yrket hvor størst andel av de heltidsansatte årlig arbeider overtid er, elektrikere og elektronikere, hvor 24 % arbeidet overtid (Lien, 2019). Det tallmateriale som foreligger og mine egne erfaringer indikerer at arbeidsbelastningen som følger med det å være revisor er vesentlig større enn i de fleste andre yrker. En slik arbeidsbelastning vil kunne medføre stress og utbrenthet, lavere jobbtillfredshet og igjen høyere turnover intensjon (Fogarty, Singh, Rhoads & Moore, 2000; Sweeney & Summers, 2002). Undersøkelsen gjennomført av Sweeney &

Summers (2002) viser at revisorer skårer høyt på forskjellige kriterier for utbrenthet allerede i lavsesongen. Videre viser den at revisorer i slutten av høysesongen skårer høyere enn alle andre profesjoner i undersøkelsen på de tre kriteriene for arbeidsrelatert utbrenthet som er undersøkt (mentalt utslitt, depersonalisering og redusert personlig realisering). Sweeney & Summers (2002) fant også ut at antall arbeidstimer i lavsesongen ikke var direkte knyttet opp mot arbeidsrelatert utbrenthet, men at dette endret seg i høysesongen. Da fant Sweeney & Summers (2002) signifikante funn på at de ekstra timene som legges inn medfører høyere arbeidsrelatert utbrenthet.

De tre forskjellige kriteriene av utbrenthet som Sweeney & Summers (2002) undersøkte blant revisorer omtales som «den multidimensjonale teorien på utbrenthet» (Maslach, 1998). Mentalt utslitt i denne teorien refererer til at personen har brukt opp sine emosjonelle ressurser. En arbeidstaker som er mentalt utslitt vil føle seg utslitt uten at man kommer tilbake til normalt energinivå dagen etter, og energien vil således være mangelfull også neste arbeidsdag. Hovedårsaken til mental utslitthet er overbelastning på jobb og/eller personlige konflikter på jobb, og knytter seg til stressdimensjonen av utbrenthet. Depersonalisering handler om at arbeidstakeren har en negativ og kynisk tilnærming til andre mennesker. Depersonalisering kommer som oftest av at arbeidstakeren er mentalt utslitt og vil beskytte seg selv, men kan i ekstreme tilfeller føre til umenneskeliggjøring og knytter seg til den interpersonelle dimensjonen av utbrenthet. Det siste aspektet av teorien knytter seg til personlig selvrealisering, og refererer til en følelse av at man ikke strekker til, at man mangler kompetanse til å gjøre jobben og at man ikke klarer å bistå klientene. Denne delen av teorien er knyttet til manglende sosial støtte og muligheter for personlig utvikling, og knytter seg til selv-evaluerings-dimensjonen av utbrenthet (Maslach, 1998). Det er seks områder som går igjen i teorien når det skal forklares hvordan utbrenthet oppstår. Dette er arbeidsmengde, kontroll, belønning, samhold, rettferdighet og verdier (Leiter & Maslach, 1999). Det er dermed viktig ikke bare for individene å ha fokus på disse områdene for å unngå utbrenthet, men også for organisasjonen og ledelsen. Slik at det er mulig å avdekke utbrenthet og de negative konsekvensene av dette før det går for langt. Negative konsekvenser som følger av utbrenthet kan være redusert engasjement på arbeidsplassen, lavere produktivitet blant arbeidstakeren og langtidssykemeldinger. Alle tre vil ha store økonomiske og menneskelige konsekvenser både for arbeidsgiver og arbeidstaker (Børresen, 2014).

Resultatene fra litteraturen når det gjelder arbeidsbelastning og -press og om høy arbeidsbelastning medfører lavere jobbtilfredshet eller ei, er sprikende. Noen undersøkelser viser at høy arbeidsbelastning ikke er en viktig faktor for å forklare jobbtilfredshet, men at de ansatte motiveres av karrieremulighetene som følger med manglende jobb/fritids balanse (Khavis & Krishnan, 2017). Andre undersøkelser viser imidlertid at når arbeidspresset blir så stort at det fører til utbrenthet, vil dette også påvirke jobbtilfredsheten og turnover intensjonen til de ansatte (Sweeney & Summers, 2002; Herda & Lavelle, 2012). En bacheloroppgave basert på svenske data konkluderte med at høy arbeidsbelastning og manglende mulighet til å kombinere jobb og familieliv er en av hovedårsakene til at svenske revisorer bytter yrke (Broman & Kefalas, 2019).

Forskningsspørsmål 2:

- a. I hvilken grad opplever revisormedarbeideren høy arbeidsbelastning?
- b. Er det en sammenheng mellom opplevelse av høy arbeidsbelastning og forventningen knyttet til tidshorizonten på karrieren i revisjon?

2.3 Forholdet mellom kollegaer og tilhørighet

Forskning på forholdet mellom medarbeider og overordnet og på samholdet på arbeidsplassen, viser viktigheten av å ha gode rollemodeller for nyansatte og at mentorordninger kan øke medarbeiderens tilhørighet til arbeidsplassen og profesjonen (Jankowski, 2016; Hart, Kremin & Pasewark, 2017). Turnover og turnover intensjon er videre tett koblet med den ansattes tilhørighet og forpliktelser overfor arbeidsgiver og profesjonen (Kalbers & Cenker, 2007; Nouri & Parker, 2013). Forskningen underbygger viktigheten av å investere i samholdet mellom ansatte på arbeidsplassen for å beholde de ansatte, samt betydningen av de menneskelige egenskapene til sjefer og mentorer.

Forskningen viser at det ikke bare er forholdet mellom medarbeider og overordnet som er viktig. Det er også viktig å skape gode relasjoner mellom medarbeiderne, og vennskap på arbeidsplassen kan være med på å redusere turnover (Azar, 2012). Vennskap på arbeidsplassen kan knyttes og bygges med enkle ting som en samtale ved kaffemaskinen eller mer formelle og større samlinger med «teambuilding» aktiviteter. Ved at ansatte viser at man bryr seg om hverandre vil det skape tettere bånd som er med på å øke tilfredsheten på

arbeidsplassen (Vozza, 2020). Dette vil igjen kunne hjelpe med å beholde ansatte lengre og minke gjennomtrekket av ansatte (Dotan, 2009). Det er dog viktig at vennskapet ikke hindrer de ansatte å opptre objektivt, og at vennskap ikke brukes for å fremme egne karrieremål da dette kan bryte ned teamfølelsen og skape problemer under teamarbeid (Dotan, 2009).

Tilhørighet og følelsen av å være en del av noe som er større enn seg selv, er et av tre psykologiske behov som dekkes av selvbestemmelsesteorien (Gagne & Deci, 2005). Etter selvbestemmelsesteorien vil dermed tilhørighet være essensielt for at den indre motivasjonen skal øke og arbeidstakeren blomstre. Gagne & Deci (2005) argumenterer for at økt indre motivasjon fører til flere positive utfall på arbeidsplassen. Arbeidsoppgavene utføres på en mer effektiv måte, spesielt for arbeidsoppgaver som krever kreativitet, fleksibilitet eller konseptuell forståelse. Høyere indre motivasjon fører også til økt tilfredsstillelse på jobben, mer positiv holdning til jobbrelaterte forhold og økt psykologisk tilfredshet blant de ansatte. Om arbeidsgiveren klarer å få de ansatte til å føle tilhørighet til arbeidsplassen vil dette derfor være med på å kunne øke den indre motivasjonen til de ansatte, som igjen fører til lavere turnover intensjon og turnover i bedriften.

Forskningsspørsmål 3:

- a. I hvilken grad opplever revisormedarbeideren tilhørighet til arbeidsplassen?
- b. Er det en sammenheng mellom opplevelsen av tilhørighet til arbeidsplassen og forventningen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon?

2.4 Belønning og opplevd rettferdighet

Oppfatningen til de fleste, spesielt økonomer, er at ytre belønninger som bonuser, lønnstillegg med mer skaper motivasjon og tilhørighet til arbeidsplassen. Men er det alltid så enkelt at økt belønning fører til økt tilfredshet og dermed lavere turnover? Et aspekt av forsterkningsteorien sier at handlinger blir forsterket eller forminsket basert på konsekvensene av handlingen (McShane, Olekalns, Newman & Martin, 2019). Dette betyr at om man belønner visse type handlinger, men ikke andre, vil de ansatte tendere mot å gjøre mer av handlingene som blir belønnet og vice versa. Selv om de ansatte vil utføre handlingene som blir belønnet og oppfatte at dette er ønskede handlinger, betyr ikke dette at den ansatte nødvendigvis blir mer motivert i jobben av dette. Det henger sammen med det

min tidligere professor Dr. Daisung Jang ved University of Queensland underviste oss om i Performance Management høsten 2019, «hva som motiverer deg i dag er ikke det samme som motiverte deg i går, eller det samme som vil motivere deg i morgen».

Forskning viser at mange ledere overvurderer viktigheten av lønn når det gjelder å beholde ansatte, selv om lønn er en viktig faktor, er det andre faktorer som viser seg å være viktigere (Allen, Bryant & Vardaman, 2010). Tilsvarende funn finnes også i Universum sin undersøkelse for 2019 blant i overkant av 10 000 norske arbeidstakere. Undersøkelsen viser at konkurransedyktig lønn kommer på andre plass over de viktigste jobbpreferansene på plassen bak et godt arbeidsmiljø (Universum, 2019a). Den tilsvarende undersøkelse som er gjennomført av Universum blant i underkant av 15 000 studenter, viser at lønnsbetingelser ikke er med på topp 9 lista over de viktigste karriere-preferansene. Derimot er anerkjennelse av gode prestasjoner på 7. plass blant studentene (Universum, 2019b). Begge undersøkelsene er gjennomført blant arbeidstakere og studenter i Norge. Disse funnene indikerer at ytre belønninger ikke er tilstrekkelig for å få redusert turnover og å beholde de ansatte lengre. For å beholde gode medarbeidere er det derfor viktig at bedriften kombinere ytre belønninger som anstendig lønn for arbeidet, med andre goder som offentlig anerkjennelse, karrieremuligheter og frihet til å velge hvordan en vil løse arbeidsoppgavene (Bhatnagar, 2014).

Funn fra en undersøkelse gjennomført i USA blant millenniumsgenerasjonen i revisjon, indikerer at opplevd rettferdighet knyttet til belønninger og prosessene som fører til beslutningene, henger sammen med turnover intensjonen. Funnene indikerer videre at turnover intensjon blant millenniumsgenerasjonen er sterkere knyttet opp mot rettferdighet i selv prosessen som fører til beslutningene, enn til selve belønningene (George & Wallio, 2017). Når en bedrift velger hvordan den skal utforme systemet som benyttes for å måle og belønne prestasjon, er det dermed viktig at bedriften ikke kun fokuserer på ytre belønninger i systemet. Selvbestemmelsesteorien sier at mennesker drives av tre psykologiske behov. Det første er muligheten til å påvirke/bestemme over egen arbeidshverdag og gjøre oppgaver en synes er interessante, basert på oppgaven i seg selv. Dernest er muligheten til å utvikle seg selv og oppleve mestring viktig. Til sist sier teorien at det å være en del av noe som er større enn seg selv er et viktig menneskelig behov. Når disse tre behovene er oppfylt, vil den indre motivasjonen øke (Gagné & Deci, 2005). Samtidig viser forskning at ansatte velger å gjøre handlinger basert på hva som blir belønnet. Om man velger å belønne A, mens man håper på B, vil belønningssystemet ha svakheter (Kerr, 1995). Ved design av systemet som benyttes

for å måle prestasjon, vil det dermed være viktig å tenke over hvordan dette kan påvirke de ansattes handlingsmønster, deres motivasjon, og hvilken effekt dette kan ha (Kerr, 1995). Til slutt er det viktig at systemet som benyttes til å måle prestasjon oppfattes som rettferdig blant de ansatte. Forskningen viser at opplevd rettferdighet både knyttet til måling av prestasjoner og goder, samt gjennomføring av beslutninger henger sammen med turnover intensjonen i arbeidstokken (Nawaz & Pangil, 2016; George & Wallio, 2017).

Forskningsspørsmål 4:

- a. I hvilken grad opplever revisormedarbeideren rettferdighet i belønningssystemet og i hvordan han/hun blir behandlet?
- b. Er det en sammenheng mellom hvordan revisormedarbeideren opplever belønningssystemet, hvordan han/hun blir behandlet og forventingen knyttet til tidshorisonen på karrieren i revisjon?

2.5 Roller på arbeidsplassen

Rollekonflikter oppstår når arbeidstakeren havner i en situasjon hvor forventningene fra en part gjør det vanskelig eller umulig å oppfylle forventningene fra en annen part (Wolfe & Snoek, 1962). Dette kan for eksempel oppstå når en revisormedarbeider arbeider for to ulike partnere med to forskjellige klienter som begge har tidsfrist neste uke, og begge partnerne forventer at revisormedarbeideren skal være 100 % tilgjengelig for sin klient den neste uka. Dette lar seg da ikke gjøre, og det oppstår en rollekonflikt for revisormedarbeideren. Rolleusikkerhet (role ambiguity) oppstår når den ansatte ikke har tilstrekkelig med informasjon/kunnskap til å utføre rollen på en effektiv måte (Kahn et al., 1964 etter Senatra, 1980). Dette vil typisk oppstå for en revisormedarbeider når revisormedarbeideren ikke vet hva som forventes eller vet hvordan rollen/oppgaven skal utføres. Revisorer er involvert i mange klienter, og medarbeidere har ofte flere partnere og managere å forholde seg til. Revisormedarbeidere vil dermed løpende være utsatt for mange situasjoner som kan skape rollekonflikter og rolleusikkerhet (Fisher, 2001). Fisher (2001) viser videre at økt nivå av rollekonflikt og rolleusikkerhet henger sammen med lavere jobbtilfredshet.

Tidligere undersøkelser fra USA viser at usikkerhet knyttet til egen rolle (omtalt som et aspekt av hindrance stressors) fører til lavere jobbtilfredshet og høyere frivillig turnover

(Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000). At det er en forbindelse mellom «hindrance stressors» som rollekonflikter og rolleusikkerhet, og turnover intensjon bekrefte av en Meta-studie publisert i 2007. En av hypotesene som ble underbygd ved dette studiet var at «hindrance stressors» positivt korrelerer med turnover intensjon og negativt med jobbtilfredshet og tilhørighet til arbeidsplassen (Podsakoff, LePine & LePine, 2007). Disse funnene, sammen med funnen til Fisher (2001), indikerer at bevissthet rundt rollekonflikter og rolleusikkerhet kan være viktig ikke bare for å forstå hvorfor ansatte bytter jobb, men også for å bedre forholdene slik at de blir værende lengre hos arbeidsgiveren.

Forskningsspørsmål 5:

- a. I hvilken grad opplever revisormedarbeideren usikkerhet knyttet til egen rolle og rollekonflikter?
- b. Er det en sammenheng mellom opplevd usikkerhet knyttet til egen rolle, rollekonflikter og forventningen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon?

3. Metodologi

3.1 Datagrunnlag

Datagrunnlaget som benyttes i denne oppgaven knyttet til forskningsspørsmålene baserer seg på spørreundersøkelser sendt ut til alle MRR-studentene som studerer med Norges handelshøyskole (NHH). Undersøkelsen er gjennomført i samarbeid med ledelsen på MRR ved NHH. NHH Bergen og NHH Oslo tilbød i 2018, 135 av 316 nye studieplasser for MRR-studentene i Norge, noe som tilsvarer 42,7 % av alle plassene (Asklund, 2018). En stor andel av MRR-studentene i Norge har således hatt mulighet til å delta. Spørreundersøkelsen som er sendt er i vedlegg A. Totalt er undersøkelsen sendt ut til 192 studenter. Omtrent 90 av disse går på det toårige programmet og omtrent 100 går på det ettårige programmet (oversikt over antall studenter per studiested, studieprogram og totalt, mottatt på mail fra ledelsen på MRR ved NHH). 73 studenter har besvart undersøkelsen og 68 av dem har fullført undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 35,4 %. Av totalt 192 studenter, studerer 124 av studentene ved NHH Bergen og de resterende 68 ved NHH Oslo (oversikt over antall studenter per studiested, program og totalt, mottatt på mail fra ledelsen på MRR ved NHH). Blant studentene som har fullført undersøkelsen studerer 58 ved NHH Bergen og de resterende 10 ved NHH Oslo. Dette gir en svarprosent på 46,8 %, blant studentene ved NHH Bergen, mens svarprosenten ved NHH Oslo er på 14,7 %. Av respondentene som har fullført undersøkelsen opplyser 51 at de går på det toårige programmet og 17 at de går på det ettårige programmet. Dette gir en svarprosent på cirka 56 % blant studentene på det toårige programmet og cirka 17 % for studentene på det ettårige programmet.

Spørreundersøkelsen er sendt ut til alle som studerer MRR ved NHH, men ikke alle av studentene har revisjonserfaring. Det foreligger ikke noen oversikt som viser hvor stor andel av studentene som har revisjonserfaring. Jeg vet derfor ikke hva svarprosenten er blant studentene med revisjonserfaring. Svarprosenten generelt ligger på 35,4 % og andelen med revisjonserfaring av disse ligger på cirka 55 %. Svarprosenten for de som går i Bergen, og spesielt blant de som går toårig program i Bergen, er vesentlig høyere enn for de andre gruppene. Jeg kan derfor ikke generalisere svarene mine til å gjelde hele populasjonen. Det er naturlig at svarprosenten er høyere blant studentene som går i Bergen enn i Oslo. Da det er disse jeg har fått kontakt med gjennom Facebook/Messenger, og spesielt blant de som studerer toårig da det i hovedsak er disse studentene jeg kjenner på et personlig plan. Det er

videre en annen svakhet i markedsføringen av undersøkelsen som også har betydning for at andelen svar i de ulike undergruppene er forskjellig. I utgangspunktet var planen å markedsføre undersøkelsen under obligatoriske forelesninger/samlinger, i tillegg til markedsføringen som er gjort. Dette ville gjort det lettere å nå ut til de som studerer på det ettårige programmet, da flere av disse ikke er like delaktig i studentmiljø for øvrig. Dette gjelder spesielt studentene ved NHH Oslo, som ikke er en del av studentmiljø jeg studerer ved i Bergen. Grunnet koronaviruset ble alle forelesninger og alt obligatorisk oppmøte avlyst og spilt inn på video. Dette førte til at direkte markedsføring av undersøkelsen under obligatoriske forelesninger/samlinger ikke lot seg gjennomføre.

Fokuset for oppgaven er å undersøke «Hvordan opplever MRR-studenter med revisjonserfaring arbeidssituasjonen, og hvordan henger dette sammen med studentens turnover intensjon». Etersom populasjonen min ikke består av alle MRR-studentene i Norge med revisjonserfaring, vil ikke oppgaven automatisk være gjeldende for alle revisjonsmedarbeidere eller MRR-studenter med revisjonserfaring i Norge. Selv om det kan tenkes at noen av funnene i denne oppgaven også kan være gjeldende for disse gruppene. Meg bekjent, foreligger det ikke andre undersøkelser på dette temaet i Norge. Dermed vil det ikke være mulig for meg å benytte sekundærdata som er data samlet inn av andre (Westersjø, Kval, Andreassen & Henningsen, 2012). Jeg benytter derfor primærdata ved at jeg henter inn data til bruk i undersøkelsen på egenhånd ved å gjøre denne spørreundersøkelse. Ved å innhente primærdata, vil jeg få data som er spesifikt rettet mot problemstillingen og forskningsspørsmålene i oppgaven. Dette er en mer arbeidskrevende metode, men ettersom det ikke foreligger sekundærdata i Norge på dette temaet, benyttes denne metoden (Westersjø, Kval, Andreassen & Henningsen, 2012).

3.2 Valg av metode

Ett av de første valgene jeg må gjøre når jeg skal velge metode for undersøkelsen jeg vil gjennomføre, er å velge om jeg skal gjennomføre undersøkelsen som kvalitativ metode, kvantitativ metode eller en blanding. Metodene er ulike både når det gjelder gjennomføringen, og hva de er best egnet til. Kvalitativ metode går i dybden og omtales som «tekstenes tale», og gjennomføres oftest som en form for dybdeintervju. Kvantitativ metode omtales som «tallenes tale», og gjennomføres oftest ved hjelp av en form for spørreskjemaer (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Jeg vil i denne oppgaven se på «tallenes tale»,

og se om tallene kan gi noen indikasjoner, i den ene eller andre retningen, knyttet opp mot forskningsspørsmålene mine. Jeg velger å se på «tallenes tale» ettersom dette gir meg større bredde i oppgaven ved at jeg kan nå ut til et større utvalg, slik at jeg i analysen har flere respondenter å analysere, sammenlignet med om jeg hadde valgt å se på «tekstenes tale». Dette er grunnen til at jeg velger en kvantitativ tilnærming i denne oppgaven.

Videre skilles det på et overordnet nivå gjerne mellom tre forskjellige forskningsdesign knyttet til hva man ønsker å oppnå. Forskningsdesignene som det skilles mellom er eksplorerende design, deskriptivt design og kausalt design (Sykepleien, 2014; Sander, 2019). Eksplorerende design benyttes når man har vage problemstillinger og lite kunnskap/informasjon om temaet. Deskriptivt design benyttes for å beskrive eller kartlegge situasjonen. Mens kausalt design benyttes for å finne årsakssammenheng mellom forskjellige variabler (Sander, 2019). I denne oppgaven vil jeg gjennomføre en tverrsnittsundersøkelse ved at respondentene mine kun svarer på undersøkelsen på ett bestemt tidspunkt. Ettersom det gjennomføres en tverrsnittsundersøkelse vil det være vanskelig å avdekke årsakssammenhenger (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Designet jeg vil benytte meg av vil derfor være deskriptivt design, med innslag av indikasjoner på årsakssammenhenger/kausalt design for å besvare del b av forskningsspørsmålene.

3.3 Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Før undersøkelsen skal gjennomføres er det flere forhold som må avklares. Formålet med undersøkelsen og målgruppen må defineres. Det må bestemmes hvilke data som skal innhentes, hvordan feil i datainnsamlingen kan minimeres, bestemmes om hele populasjonen skal testes eller bare ett utvalg og lages en plan for hvordan dataen skal analyseres (Statistics Canada, 2017a). Når dette er klart, må spørsmålene designes på en mest mulig nøytral måte. Det må bestemmes hvordan dataene skal innhentes, lages en plan for hvordan dataen kan «vaskes», samt gjennomføre kvalitetskontroll og pilottesting av undersøkelsen før den gjøres tilgjengelig for respondentene (Statistics Canada, 2017b).

Formålet med undersøkelsen min baserer seg på problemstillingen for oppgaven «Hvordan opplever MRR-studenter med revisjonserfaring arbeidssituasjonen, og hvordan henger dette sammen med studentens turnover intensjon». Det jeg ønsker å oppnå med undersøkelsen, er å se om det er noen svaralternativer som er gjennomgående for personer som ser for seg å bli værende lenge i revisjonsbransjen og vice versa. Målgruppen/populasjonen jeg ønsker å

undersøke er MRR-studenter i Norge med revisjonserfaring, og mer spesifikt MRR-studentene ved NHH Bergen og NHH Oslo. For å kunne få svar på del a av forskningsspørsmålene som er stilt i kapittel 2 har jeg knyttet minimum to spørsmål opp mot hvert enkelt forskningsspørsmål. Spørsmålene som stilles tar utgangspunkt i hva litteraturen angående turnover tidligere har spurt om (se vedlegg A). For å kunne belyse del b av forskningsspørsmålene stilles det avslutningsvis spørsmål som knytter seg til forventninger om videre karriere. Det er flere undervisningsinstitusjoner enn NHH Bergen og NHH Oslo som tilbyr MRR-studier i Norge, men undersøkelsen gjøres i samarbeid med ledelsen på MRR ved NHH. Derfor har jeg valgt å kun fokusere på NHH. Utvalgsfeil vil som hovedregel bli lavere når utvalget økes (Statistics Canada, 2017a). Jeg har derfor valgt å gjøre undersøkelsen tilgjengelig for hele populasjonen, for å minimere utvalgsfeil

Da dette er et tema hvor respondentene skal gi svar på hvordan de opplever arbeidssituasjonen sin og karriereveien videre, har jeg valgt å ikke spørre om hvilken arbeidsgiver eller geografisk tilhørighet respondentene har. Samtidig spesifiseres det at respondentene er sikret full anonymitet og at undersøkelsen ikke innhenter informasjon som kan identifisere respondentene. Dette gjør jeg for å forsikre respondentene om at uavhengig av hva de svarer på undersøkelsen, vil ingen kunne knytte svarene opp mot den enkelte. Ved å gjøre det på denne måten, ønsker jeg å legge til rette for at respondentene skal svare ærlig på spørsmålene. Det stilles heller ikke krav om godkjenning fra Norsk Senter for Forskningsdata (NSD), se vedlegg B, ved å gjøre det på denne måten, da ingen personopplysninger behandles. Populasjonen undersøkelsen består av, er MRR-studenter som er vant med å bruke digitale løsninger. Undersøkelsen gjøres således over nett gjennom spørreundersøkelsesprogrammet Qualtrics (se kapittel 3.4) hvor de klikker seg inn på en lenke og besvarer undersøkelsen slik. Dette er en veldig kostnadseffektiv måte å besvare undersøkelsen på for respondentene, som kan gjøre undersøkelsen når det passer dem. Samtidig som det er en meget effektiv løsning for den som skal analysere dataen. Da det ikke er nødvendig å plote svarene manuelt, men man kan laste svarene direkte ned fra spørreundersøkelsesprogrammet til for eksempel Excel.

Ved design av spørsmålene til bruk i undersøkelsen har jeg prøvd å knytte disse så godt som mulig opp mot forskningsspørsmålene i kapittel 2, samt å stille spørsmålene i undersøkelsen mest mulig nøytralt. Spørsmålene som direkte knytter seg opp mot forskningsspørsmålenes del a, er hentet fra litteraturen og fritt oversatt, se vedlegg A for referanser. Før undersøkelsen ble sendt ut til respondentene har undersøkelsen vært gjennom

kvalitetskontroll av veileder og doktorgradsstipendiat Kyrre Kjellevoid. I tillegg er den pilottestet på et lite utvalg kolleger jeg har i revisjonsbransjen. Etter at pilottesting og oppdatering av undersøkelsen basert på pilottesting var gjennomført, gikk veileder og programansvarlig for MRR-studiet Kjell Ove Røsok gjennom undersøkelsen på nytt. Deretter gjennomførte jeg ett intervju med en student som studerer ved NHH, men ikke MRR hvor vi gjennomgikk undersøkelsen og hun kom med sine tanker knyttet til hvert spørsmål. Før undersøkelsen på nytt ble oppdatert og sendt til veileder, før den ble publisert. Ved publisering ble undersøkelsen publisert i Canvas og sendt til studentmailen til studentene. Oppfølging ble gjort både somurring til studentmailen og direkte mot 116 av studentene på Facebook og Messenger. Korrespondansen ut mot potensielle respondenter starter med en introduksjon av formålet med undersøkelsen og hvorfor det er viktig at de svarer.

Selve undersøkelsen benytter seg i all hovedsak av prekodete spørsmål. Dette gjør det enklere å analysere svarene og det gjør det mindre tidkrevende for respondentene å gjennomføre undersøkelsen. Samtidig som det vil være en konsistens i svarene jeg får fra respondentene. Ulempen er at det kan være informasjon knyttet til svarene som vil glippe, grunnet manglende mulighet til å velge egne svaralternativer (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011; Statistics Canada, 2017b). Undersøkelsen er bygd opp slik at spørsmålene knyttet til bakgrunnsinformasjon kommer først, dette til tross for at teorien tilsier at det bør komme til slutt (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Dette skyldes at en del av dem som vil besvare undersøkelsen ikke har revisjonserfaring, de kan da hoppe over del to av undersøkelsen og gå rett til avslutningen. Etter bakgrunnsinformasjonen, kommer kjernespørsmålene som knytter seg til opplevelsen av arbeidssituasjonen. Før undersøkelsen avsluttes med spørsmål knyttet til respondentens forventninger om fremtiden. Dette er i henhold til teorien som sier at sensitive spørsmål helst bør komme midt i spørreundersøkelsen, og i denne undersøkelsen er spørsmålene knyttet til opplevelsen av arbeidsplassen de mest sensitive (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Ved å legge opp undersøkelsen på denne måten, blir det en god struktur ved at det starter med bakgrunn, så nåtid og til slutt tanker om fremtiden. Dette gjør det enkelt for respondenten å forholde seg til spørsmålene, og det gir undersøkelsen en rød tråd og helhet.

Opprinnelig ble det planlagt at studentene skulle besvare undersøkelsen i pausen mellom forelesningene, altså at undersøkelsen skulle ta maksimalt 10-15 minutter å besvare. Etter koronautbruddet ble alle forelesninger kansellert, men opprinnelig plan om at undersøkelsen

skulle ta 10-15 minutter sto. Ettersom det er ønskelig at flest mulig responderer på undersøkelsen, er det viktig at besvarelsen tar så kort tid som mulig. Det er samtidig nødvendig at den har tilstrekkelig med spørsmål til å kunne belyse forskningsspørsmålene og hovedproblemstillingen (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Med maksimalt 38 spørsmål for respondentene med revisjonserfaring og 23 for respondenter uten revisjonserfaring (se vedlegg A), vil undersøkelsen la seg gjennomføre på 10-15 minutter. Dette er også tilstrekkelig med spørsmål for å belyse hovedproblemstillingen og forskningsspørsmålene.

For spørsmålene i undersøkelsen som knytter seg til hvordan respondenten opplever arbeidssituasjonen er det brukt Likert-skala. Likert-skala er en av de mest brukte skalaene ved samfunnsvitenskapelige undersøkelser (Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2008). Når det gjelder antall nivåer svaralternativene bør inneholde, viser forskningen at det bør benyttes mellom 4 og 7 nivåer for å få best mulig reliabilitet og validitet. Forskningen viser at jo flere nivåer som benyttes, jo høyere blir både reliabiliteten og validiteten, men økningen er minimal ved bruk av flere enn 7 nivåer (Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2008). Videre er ikke forskningen entydig på om man bør ha med en nøytral kategori som man vil få ved bruk av 5 eller 7 alternativer. Basert på erfaringene til Johannessen, Christoffersen & Tufte (2011) anbefales det å ha med en nøytral kategori. De mener at dersom svarene klumper seg rundt det nøytrale svaralternativet, er det gjerne en grunn for dette, altså at respondentenes opplevelse er nøytral.

I spørreundersøkelsen som er sendt ut er det benyttet 5 eller 7 nivåer i svaralternativene ved bruk av Likert-skala. Om det er benyttet 5 eller 7 nivåer avhenger av om svaralternativene er unipolare eller bi-polare. Unipolare svaralternativer betyr at alternativene går fra ingenting til å bli veldig positivt/negativt uten noe naturlig midtpunkt (Krosnick & Fabrigar, 1997). I tilfellene hvor svaralternativene er unipolare er det benyttet 5 nivåer på skalaen, da unipolare svaralternativer ikke har både positive og negative alternativer. Det er da naturlig at svaralternativene blir færre (Vannette, 2018). Bi-polare svaralternativer betyr at skalaen går fra veldig negativt/dårlig til veldig positivt/bra (Krosnick & Fabrigar, 1997). For å få høyest mulig validitet og reliabilitet er det da benyttet 7 nivåer på skalaen (Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2008). Ved å bruke 5/7 skala gis respondentene mulighet til å svare nøytralt, samtidig som økning i bruk av nivåer utover dette ikke vil øke reliabiliteten og validiteten i særlig grad (Lozano, García-Cueto & Muñiz, 2008). Bruk av 5 og 7 nivåer vil dermed gi høy reliabilitet og validitet uten at det blir for komplisert for respondentene å svare. Når det

gjelder merking av svaralternativene, er hvert punkt på skalaen merket med tekst. Dette er gjort for at det skal være enkelt for respondentene å forstå hva hvert punkt på skalaen betyr, samt at det fører til at respondentene tolker skalaen så likt som mulig (Vannette, 2018). Forskningen tyder på at fullmerkede skalaer produserer mer valide og reliable svar, sammenlignet med delvis merkede skalaer (Krosnick & Berent, 1993; Krosnick & Fabrigar, 1997).

3.4 Analyse av dataen

Det er benyttet spørreundersøkelsesprogrammet Qualtrics til å gjennomføre undersøkelsen blant studentene. Qualtrics er et spørreundersøkelsesprogram som er enkelt å bruke. Det har funksjoner som gjør at dataen kommer ut i ordnede former og kan hentes ut i Excel. Dette gjør Qualtrics godt egnet for å analysere dataen enten i Excel eller andre statistiske programvarer. Qualtrics kan også benyttes til å analysere dataene ved deskriptiv statistikk, ved at man har mulighet til å hente ut tabeller og grafer direkte fra programmet. Andre mer kompliserte analyser som korrelasjon- og regresjonsanalyser må gjøres ved bruk av andre verktøy.

Ved analyse av dataen benyttes det deskriptiv statistikk for å beskrive respondentene som har besvart undersøkelsen, samt til å beskrive hva respondentene har svart. Videre benyttes det korrelasjonsanalyser og til slutt regresjonsanalyser til å se på sammenhenger mellom svarene, og til å koble svarene opp mot del b av forskningsspørsmålene. Ved analysen av den deskriptive statistikken, tas det utgangspunkt i tabellene som Qualtrics produserer ved at de lastes ned som tabeller til Excel. Videre er Excel benyttet for korrelasjonsanalysen ved at svarene lastes ned fra Qualtrics til Excel som numeriske svar. Før svarene renskes og analyseres videre i Excel. Regresjonsanalysene er kjørt i statistikkprogramvaren R. Ettersom den avhengige variabelen ikke er kontinuerlig som bryter med forutsetningen om normalfordistribusjon, kjøres regresjonsanalysen som Poisson-regresjon som tar hensyn til dette.

3.5 Etske overveielser ved bruk av spørreundersøkelser og oppgaven for øvrig

Som tidligere nevnt i oppgaven er all data som innhentes i forbindelse med spørreundersøkelsen anonymisert. Det lagres ikke IP-adresser eller annet som er egnet til å spore opp den enkeltes svar, samtidig som det ikke spørres om bakgrunnsinformasjon som er egnet til å kunne identifisere enkeltpersoner. I henhold til NSD sin guide er det derfor ikke nødvendig å innhente godkjenning for behandling av personopplysninger, se vedlegg B. Det er spesifisert overfor studentene at det er frivillig å delta i spørreundersøkelsen, og at respondentene gir sitt samtykke til å delta ved å starte spørreundersøkelsen. Det opplyses om at respondentene kan trekke tilbake samtykke når som helst dersom de skulle ønske det, se vedlegg A. Det er videre oppgitt hvem som er ansvarlig for undersøkelsen med deres fulle navn. Alle disse er knyttet til NHH. Det er dermed enkelt for MRR-studentene å kontakte de ansvarlige ved spørsmål. Det anses ikke å foreligge etiske problemer knyttet til bruk av spørreundersøkelsen eller ved andre aspekter av denne oppgaven.

4. Resultater

I dette kapitlet presenteres først funnene fra spørreundersøkelsen ved å beskrive hva respondentene har svart, hvem de er, hvilke tanker de har om revisjon og hvorfor de har valgt å spesialisere seg innenfor revisjon. Deretter redegjøres det for hva respondentene har svart knyttet til forskningsspørsmålenes del a. Til slutt kobles svarene og indikasjonene basert på funnene opp mot forskningsspørsmålenes del b og hovedproblemstillingen.

4.1 Deskriptivt om alle deltakerne i undersøkelsen

Det er 68 respondenter som har fullført undersøkelsen og under følger en oversikt over demografisk data på respondentene.

Tabell 1.

Generell demografisk data over alle respondentene som har fullført undersøkelsen.

		Kjønn		
		Total	Kvinne	Mann
Alder	Total Count	68	31	37
	22	2	1	1
	23	9	5	4
	24	16	8	8
	25	9	4	5
	26	7	1	6
	27	6	2	4
	28	11	7	4
	29	3	0	3
	30	1	1	0
	31	3	1	2
	43	1	1	0
	Average	26,0	26,1	25,8
	Median	25,0	25,0	26,0

Hva er din høyeste utdannelsegrad før du påbegynte master i regnskap og revisjon (MRR)?	Total Count	68	31	37
	Annet (spesifiser)	2	2	0
	Bachelor i regnskap og revisjon	9	4	5
	Bachelor i økonomi og administrasjon	41	18	23
	Mastergrad i rettsvitenskap	1	0	1
	Mastergrad i økonomi og administrasjon (siviløkonom)	15	7	8
Hva er din høyeste utdannelsegrad før du påbegynte MRR - annet (spesifiser)	Total Count	2	2	0
	MSc International Business Management	1	1	0
	og bachelor i rettsvitenskap	1	1	0
Går du ettårig eller toårig løp på MRR?	Total Count	68	31	37
	Ettårig	17	8	9
	Toårig	51	23	28
Hvilket studiested tar du MRR ved?	Total Count	68	31	37
	NHH - Bergen	58	26	32
	NHH - Oslo	10	5	5

Tabell viser at andelen kvinner som har besvart undersøkelsen er 45,6 % og andelen menn er 54,4 %. Aldersspranget fra yngste til eldste deltaker er på 21 år, fra 22 år til 43 år, med en gjennomsnittsalder på 26 år. De aller fleste av respondentene er mellom 23 og 28 år. Som tidligere nevnt under delkapittel 3.1 er svarprosenten på avdelingen NHH Bergen en del høyere enn ved NHH Oslo, samt en del høyere blant de som studerer på det toårige programmet sammenlignet med de som studerer på det ettårige programmet. Skjevheten dette gir i utvalget blir tatt hensyn til ved at utvalget splittes basert på mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring, når sammenhengene mellom opplevd arbeidssituasjon og hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen beskrives. Alle respondentene med revisjonserfaring på det ettårige programmet har minimum 1 års revisjonserfaring. Blant de som går det det toårige programmet har 17 av 22 under 1 års revisjonserfaring, se tabell 5. Dette gjør at en stor del av skjevheten i utvalget veies opp. Da jeg i analysen analyserer basert på mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring. Av respondentene i korrelasjonsanalysen har 13 av 13 fra det ettårige programmet minimum 1 års revisjonserfaring, 12 av 15 fra det toårige programmet har mindre enn 1 års revisjonserfaring, mens de resterende 3 har minimum 1 års revisjonserfaring, se delkapittel 4.4. Hovedvekten av respondentene fra det

toårige programmet har bachelor i økonomi og administrasjon som høyeste utdannelsesgrad. En mindre del har bachelor i revisjon og regnskap, mens en har bachelor i rettsvitenskap. Når det gjelder respondentene på det ettårige programmet, har 15 mastergrad i økonomi og administrasjon/siviløkonom grad fra tidligere, en har master i rettsvitenskap og en har Msc International Business Management. Det er stor spredning i hvor respondentene har sin tidligere høyeste grad fra. Ganske nøyaktig 1/3 har oppnådd denne fra NHH, mens resterende 2/3 er fra andre studieinstitusjoner - med 12 studenter fra Høgskulen på Vestlandet, 11 studenter fra BI, fem fra Universitet i Stavanger, fem fra NTNU, resten litt spredt rundt i landet og også noen fra utlandet, som to fra Copenhagen Business School.

Tabell 2.

Oversikt over hvorfor studentene valgte å starte på MRR, og hvorfor de valgte NHH som studieinstitusjon.

		Kjønn		
		Total	Mann	Kvinne
Hva var de viktigste faktorene for at du valgte å begynne på MRR? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	68	37	31
	Annet (spesifiser)	14	9	5
	Bedre mulighetene for å få en interessant jobb direkte etter studie	34	15	19
	Høyere lønn	13	5	8
	Vet ikke	0	0	0
	Videre karrieremuligheter	45	23	22
	Annet (spesifiser)	20,6%	24,3%	16,1%
	Bedre mulighetene for å få en interessant jobb direkte etter studie	50,0%	40,5%	61,3%
	Høyere lønn	19,1%	13,5%	25,8%
	Vet ikke	0,0%	0,0%	0,0%
Videre karrieremuligheter	66,2%	62,2%	71,0%	
Hvordan ble du stimulert til å begynne på MRR? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	68	37	31
	Annet (spesifiser)	4	2	2
	Av arbeidsgiver	19	11	8
	Av familie som anbefalte det	13	9	4
	Av studierådgivere	0	0	0
	Av venner som anbefalte det	9	6	3
	Ut fra egne vurderinger uten spesielle anbefalinger	51	27	24
	Annet (spesifiser)	5,9%	5,4%	6,5%
	Av arbeidsgiver	27,9%	29,7%	25,8%
	Av familie som anbefalte det	19,1%	24,3%	12,9%
Av studierådgivere	0,0%	0,0%	0,0%	
Av venner som anbefalte det	13,2%	16,2%	9,7%	
Ut fra egne vurderinger uten spesielle anbefalinger	75,0%	73,0%	77,4%	

Hvordan vurderer du den faglige kvaliteten på NHHs MRR-program?	Total Count	68	37	31
	Bedre enn andre MRR-program	31	20	11
	Dårligere enn andre MRR-program	1	0	1
	Ikke forskjellig fra andre MRR-program	4	1	3
	Vet ikke	32	16	16
	Bedre enn andre MRR-program	45,6%	54,1%	35,5%
	Dårligere enn andre MRR-program	1,5%	0,0%	3,2%
	Ikke forskjellig fra andre MRR-program	5,9%	2,7%	9,7%
Hva er de viktigste grunnene til at du valgte å ta MRR ved NHH? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	68	37	31
	Annet (spesifiser)	13	5	8
	Fagmiljø (administrativt)	31	21	10
	Lav studieavgift	23	14	9
	Lokasjon	34	18	16
	Læringsmiljø (faglig)	43	23	20
	Studentmiljø (sosialt)	18	10	8
	Annet (spesifiser)	19,1%	13,5%	25,8%
Fagmiljø (administrativt)	45,6%	56,8%	32,3%	
Lav studieavgift	33,8%	37,8%	29,0%	
Lokasjon	50,0%	48,6%	51,6%	
Læringsmiljø (faglig)	63,2%	62,2%	64,5%	
Studentmiljø (sosialt)	26,5%	27,0%	25,8%	

Under spørsmålene i tabell 2, har respondentene hatt mulighet til å velge flere enn ett svaralternativ på flere av spørsmålene. Tabellen inneholder derfor også en prosentandel som viser hvor mange prosent av respondentene som har svar på hvert av svaralternativene. Når det gjelder de viktigste faktorene for hvorfor respondentene valgte å begynne på MRR, skiller både videre karrieremuligheter og mulighetene for å få en interessant jobb direkte etter studiet seg ut. Henholdsvis 66 % og 50 % av respondentene har krysset av for dette. På spørsmål om hvorfor de valgte å starte på MRR, har ingen krysset av for vet ikke, mens annet og høyere lønn er på samme nivå med rundt 20 %. Når det gjelder respondentene som har krysset av for annet, skiller interesse for fagområdet seg ut ved at 8 av 14 har spesifisert dette. Det er interessant å se at så mange som 75 % av respondentene oppgir at egne vurderinger stimulerte dem til å begynne på MRR, 28 % har blitt stimulert av arbeidsgiveren, mens ingen har oppgitt at studierådgiverne har spilt en viktig rolle. Blant respondentene med revisjonserfaring oppgir totalt 43 %, og hele 80 % av respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring, at arbeidsgiveren har spilt en viktig rolle. Dette indikerer at arbeidsgiveren, men også respondentenes personlige ønske om å studere videre, er viktig blant respondentene med revisjonserfaring. Omtrent 6 % oppgir annet, to av dem har spesifisert at foreleserne har spilt en viktig rolle, en at faget spilte en viktig rolle, mens den siste har nevnt jobbsikkerhet ved å velge MRR kontra vanlig økonomi og

administrasjon/siviløkonom som opphavet til valget. Det kommer klart frem at NHH som studieinstitusjon har høy anseelse blant studentene. Det er kun 1 av 68 respondenter som opplever at den faglige kvaliteten på NHH er dårligere enn for tilsvarende studier i Norge, mot 31 av 68 som vurderer den som bedre. 32 av respondentene har ikke gjort seg opp en mening eller er usikre på om den faglige kvaliteten på NHHs MRR-program er bedre, lik eller dårligere enn for andre tilsvarende studietilbud. Når det gjelder hvorfor respondentene har valgt å ta MRR ved NHH, er det interessant å se at hovedvektene av respondentene trekker frem fagmiljøet både i administrasjonen (46 %) og blant studentene (63 %). Lokasjonen er også viktig for halvparten av respondentene, mens det sosiale miljø kun trekkes frem blant 27 % av respondentene, annet spesifiseres av 19 %. Når det gjelder hva studentene har spesifisert under annet, går skolens rennommé (5 av 13) og at de tidligere har studert ved NHH igjen (4 av 13).

Tabell 3.

I hvilken grad opplever respondentene at revisjonsselskapene markedsfører andre tjenesteområder enn revisjon, hvor viktig er andre tjenesteområder enn revisjon for respondentene når de skal velge arbeidsgiver og hva ser de etter hos arbeidsgiveren.

		Kjønn		
		Total	Mann	Kvinne
	Total Count	67	36	31
I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapene i Norge markedsfører andre tjenesteområder enn revisjon når de rekrutterer?*	I ingen grad	0	0	0
	I liten grad	6	2	4
	I middels grad	22	11	11
	I stor grad	30	19	11
	I veldig stor grad	7	3	4
	Vet ikke	2	1	1
	I ingen grad	0,0%	0,0%	0,0%
	I liten grad	8,8%	5,4%	12,9%
	I middels grad	32,4%	29,7%	35,5%
	I stor grad	44,1%	51,4%	35,5%
	I veldig stor grad	10,3%	8,1%	12,9%
Vet ikke	2,9%	2,7%	3,2%	

Hvor viktig er det for deg at det foreligger muligheter for å jobbe innenfor andre tjenesteområder enn revisjon, internt hos revisjonsselskapet når du skal velge/valgte arbeidsgiver?*	Total Count	68	37	31
	I ingen grad	4	1	3
	I liten grad	9	5	4
	I middels grad	29	18	11
	I stor grad	15	8	7
	I veldig stor grad	10	5	5
	Vet ikke	1	0	1
	I ingen grad	5,9%	2,7%	9,7%
	I liten grad	13,2%	13,5%	12,9%
	I middels grad	42,6%	48,6%	35,5%
	I stor grad	22,1%	21,6%	22,6%
	I veldig stor grad	14,7%	13,5%	16,1%
	Vet ikke	1,5%	0,0%	3,2%
*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad				
Hvilke faktorer er viktig for deg når du skal velge arbeidsgiver? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	68	37	31
	Annet (spesifiser)	3	1	2
	Fleksibel arbeidstid	16	10	6
	Godt arbeidsmiljø	57	27	30
	Jobb/fritidsbalanse	30	11	19
	Konkurransedyktig lønn	54	32	22
	Like muligheter for kvinner og menn	25	4	21
	Mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon	27	13	14
	Selskapets fokus på bærekraft	15	3	12
	Selskapets renommé	37	22	15
	Sikker arbeidsplass	42	17	25
	Spennende arbeidsoppgaver	56	31	25
	Annet (spesifiser)	4,4%	2,7%	6,5%
Fleksibel arbeidstid	23,5%	27,0%	19,4%	
Godt arbeidsmiljø	83,8%	73,0%	96,8%	
Jobb/fritidsbalanse	44,1%	29,7%	61,3%	
Konkurransedyktig lønn	79,4%	86,5%	71,0%	
Like muligheter for kvinner og menn	36,8%	10,8%	67,7%	
Mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon	39,7%	35,1%	45,2%	
Selskapets fokus på bærekraft	22,1%	8,1%	38,7%	
Selskapets renommé	54,4%	59,5%	48,4%	
Sikker arbeidsplass	61,8%	45,9%	80,6%	
Spennende arbeidsoppgaver	82,4%	83,8%	80,6%	

Tabell 3 viser at over 50 % av respondentene opplever at revisjonsselskapene i stor eller veldig stor grad markedsfører andre tjenester enn kun revisjon i rekrutteringsfasen, mens kun 9 % opplever at de i liten grad gjør dette. I underkant av 20 % av respondentene opplever at jobbmuligheter innenfor andre tjenesteområder enn revisjon i liten eller ingen grad er viktig når de skal velge/valgte arbeidsgiver. Tilsvarende opplever rundt 37 % at det i stor eller veldig stor grad er viktig når de skal velge/valgte arbeidsgiver. Det er tre faktorer som skiller seg spesielt ut når det kommer til hvilke faktorer som er viktig for respondentene når de skal velge arbeidsgiver. Det er godt arbeidsmiljø (84 %), spennende arbeidsoppgaver (82 %) og konkurransedyktig lønn (79 %). Dette er alle faktorer som også er i toppen av universum sin undersøkelse blant arbeidstakere i Norge, samt bransjeundersøkelsen gjennomført av

Revisorforeningen for 2019 (Universum, 2019a; Revisorforeningen, 2019b). Faktorene som skårer høyeste i denne undersøkelsen skiller seg derimot litt ut fra universum sin undersøkelse blant studentene i Norge ved at konkurransedyktig lønn skårer så høyt (Universum, 2019b). Det er flere andre interessante funn fra undersøkelsen som at 62 % av respondentene verdsetter sikker arbeidsplass som en viktig faktor og 44 % har forholdet mellom jobb/fritid med som en viktig faktor. Det er interessant at jobbsikkerhet skårer så høyt, spesielt med tanke på at det fra Revisorforeningen sin bransjeundersøkelse for 2019 kun er 41 % blant alle respondentene og 44 % blant respondentene under 29 år som har med dette som en viktig faktor ved valg av arbeidsgiver (Revisorforeningen, 2019b). Dette kan ha sammenheng med at undersøkelsen ble gjennomført rundt tre uker etter at koronaviruset for alvor startet å påvirke samfunnet i Norge. Når det gjelder forholdet mellom jobb/fritid har 72 % av alle respondentene, og 68 % av respondentene under 29 år, med dette i Revisorforeningen sin bransjeundersøkelse for 2019 mot 44 % her. Dette er svært interessant med tanke på at dette er en utfordring for revisjonsbransjen (Sweeney & Summers, 2002; Herda & Lavelle, 2012; Broman & Kefalas, 2019). Svarene fra denne undersøkelsen kan dermed indikere at forholdet mellom jobb/fritid blir viktigere med årene. Ved å dele respondentene basert på kjønn, viser undersøkelsen at det tildeles er store kjønnsforskjeller mellom hvilke faktorer som anses som viktige, og større her enn knyttet til de andre spørsmålene. For eksempel, er godt arbeidsmiljø viktig for 73 % av mennene mot 97 % av kvinnene, jobb/fritidsbalanse er viktig for 30 % av mennene mot 61 % av kvinnene, like muligheter for menn og kvinner er kun viktig for 11 % av mennene mot 68 % av kvinnene. Fokus på bærekraft likeså, ved at det er viktig for 8 % av mennene mot 39 % av kvinnene, og sikker arbeidsplass er viktig for 46 % av mennene mot 81 % av kvinnene. Enkeltfaktorene som skiller seg mest ut ved at den er viktig for mennene og ikke så viktig for kvinnene er lønnen. Konkurransedyktig lønn er viktig for 87 % av mennene mot 71 % av kvinnene. Forskjellene mellom svarene til kvinner og menn i undersøkelsen er meget interessante. Særlig med tanke på ønsket om likestilling mellom kjønnene som bransjen uttrykker gjennom flere artikler i revisjon og regnskap (Rafen, 2015; Revisjon og regnskap, 2018; Halrynjo & Teigen, 2018). Også internasjonalt fremmes det målsettinger om likestilling i bransjen (Churikova, 2020).

Tabell 4.

Hvordan respondentene beskriver revisjonsyrket, og hva respondentene med revisjonserfaring opplever som positivt/negativt med revisjonsyrket.

		Kjønn		
		Total	Mann	Kvinne
Hvilke karakteristikk synes du best passer for revisjonsyrket? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	68	37	31
	Annet (spesifiser)	0	0	0
	Detaljorientert	42	21	21
	Dokumentasjonsdrevet	36	20	16
	Innovasjon	7	4	3
	Intellektuelt stimulerende	34	20	14
	Kreativitet	6	4	2
	Rigiditet	14	7	7
	Ser det store bilde (overblikkorientert)	34	17	17
	Tillitsskapende	55	32	23
	Annet (spesifiser)	0,0%	0,0%	0,0%
	Detaljorientert	61,8%	56,8%	67,7%
	Dokumentasjonsdrevet	52,9%	54,1%	51,6%
	Innovasjon	10,3%	10,8%	9,7%
Intellektuelt stimulerende	50,0%	54,1%	45,2%	
Kreativitet	8,8%	10,8%	6,5%	
Rigiditet	20,6%	18,9%	22,6%	
Ser det store bilde (overblikkorientert)	50,0%	45,9%	54,8%	
Tillitsskapende	80,9%	86,5%	74,2%	
		Kjønn		
		Total	Mann	Kvinne
Hva opplever du som spesielt positivt med å jobbe som revisor? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	37	21	16
	Annet (spesifiser)	0	0	0
	Arbeidsmiljøet	22	10	12
	Arbeidsoppgavene	13	9	4
	Faglige utviklingsmuligheter	32	20	12
	Forhold jobb/fritid	2	2	0
	Ingen spesielle forhold	1	0	1
	Jobbsikkerheten	18	8	10
	Karrieremulighetene	28	16	12
	Lønnen	2	2	0
	Revisors samfunnsrolle	15	8	7
	Annet (spesifiser)	0,0%	0,0%	0,0%
	Arbeidsmiljøet	59,5%	47,6%	75,0%
	Arbeidsoppgavene	35,1%	42,9%	25,0%
Faglige utviklingsmuligheter	86,5%	95,2%	75,0%	
Forhold jobb/fritid	5,4%	9,5%	0,0%	
Ingen spesielle forhold	2,7%	0,0%	6,3%	
Jobbsikkerheten	48,6%	38,1%	62,5%	
Karrieremulighetene	75,7%	76,2%	75,0%	
Lønnen	5,4%	9,5%	0,0%	
Revisors samfunnsrolle	40,5%	38,1%	43,8%	
Hva opplever du som spesielt negativt med å jobbe som revisor? Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Total Count	37	21	16
	Annet (spesifiser)	5	4	1
	Arbeidsmiljøet	1	0	1
	Arbeidsoppgavene	2	2	0
	Faglige utviklingsmuligheter	0	0	0
	Forhold jobb/fritid	21	8	13
	Ingen spesielle forhold	7	6	1
	Jobbsikkerheten	0	0	0
	Karrieremulighetene	1	1	0
	Lønnen	17	8	9
	Revisors samfunnsrolle	0	0	0
	Annet (spesifiser)	13,5%	19,0%	6,3%
	Arbeidsmiljøet	2,7%	0,0%	6,3%
	Arbeidsoppgavene	5,4%	9,5%	0,0%
Faglige utviklingsmuligheter	0,0%	0,0%	0,0%	
Forhold jobb/fritid	56,8%	38,1%	81,3%	
Ingen spesielle forhold	18,9%	28,6%	6,3%	
Jobbsikkerheten	0,0%	0,0%	0,0%	
Karrieremulighetene	2,7%	4,8%	0,0%	
Lønnen	45,9%	38,1%	56,3%	
Revisors samfunnsrolle	0,0%	0,0%	0,0%	

Tabellen viser at det er veldig få av respondentene som ser på revisjonsyrket som kreativt, kun 9 %. Mens de aller fleste, 81 % ser på det som tillitsskapende. 10 % av respondentene ser på det som innovativt. Selv om kun en liten andel ser på revisjonsyrket som innovativt eller kreativt, ser hele 50 % av respondentene på det som intellektuelt stimulerende. En overvekt av respondentene ser på revisjonsyrket som detaljorientert (62 %) og dokumentasjonsdrevet (53 %), men kun 21 % ser på det som rigid. Når det gjelder hva respondentene med revisjonserfaring ser på som positivt med å jobbe som revisor, er det faglige utviklingsmuligheter og karrieremulighetene som trekkes frem av de fleste, henholdsvis av 87 % og 76 % av respondentene. Lønn og jobb/fritidsbalanse er det derimot kun en liten andel på 5 % som trekker frem som positivt. Også her er det forskjeller mellom kjønnene. For eksempel trekker 75 % av kvinnene frem arbeidsmiljø som positivt, mot 48 % av mennene. Hele 95 % av mennene trekker frem faglige utviklingsmuligheter som positivt, mot 75 % av kvinnene, mens ingen kvinner trekker frem forhold jobb/fritid eller lønnen som positiv, mot 10 % av mennene. Når det gjelder hva som trekkes frem som negativt ved jobben som revisor, er det igjen til dels store forskjeller mellom kjønnene. For eksempel, synes 57 % av respondentene at forholdet mellom jobb/fritid er negativt, splittet på kjønnene er det derimot kun 38 % av mennene som trekker frem dette, mot 81 % av kvinnene. Når det gjelder ingen spesielle forhold, svarer 19 % av alle respondentene dette, men kun 6 % av kvinnene, mot 29 % av mennene. 46 % av alle respondentene er misfornøyd med lønnen, fordelt på 56 % blant kvinnene og 38 % blant mennene. Igjen kan det derfor trekkes frem at det er en del forskjeller mellom hvordan kvinner og menn som er eller skal inn i bransjen ser på utfordringene og hva som fungerer. Samtidig indikerer funnene at revisjonsbransjen har både positive aspekter ved seg som det kan bygges videre på, og også negative aspekter som det kan jobbes med.

4.2 Deskriptivt om deltakerne med revisjonserfaring i undersøkelsen

Denne oppgavens fokus er på MRR-studenter med revisjonserfaring. Da det ikke foreligger en oversikt over hvilke av studentene som har revisjonserfaring fra tidligere og anonymitet i svarene er viktig, ble undersøkelsen formidlet til alle MRR-studentene som studerer ved NHH. I den videre analysen er respondentene uten revisjonserfaring utelatt, noe som resulterer i 37 gjenværende fullførte undersøkelser. Blant de 37 respondentene med revisjonserfaring, er 16 kvinner og 21 menn. Dette utgjør en andel på henholdsvis 43,2 % og

56,8 %. Videre er 4 av svarene ufullstendige, det vil si at ikke alle 37 respondentene har svart på alle spørsmålene. Dette vil fremkomme av tabellene, og beskrivelsen av hva respondentene har svart under. Gjennomsnittsalderen på respondentene med revisjonserfaring er 26,2 år. Den eldste respondenten er 31 år mens den yngste er 23 år. Tabellen under viser hvor mange som studerer på det ettårige og toårige programmet, samt hvor lang revisjonserfaring respondentene har.

Tabell 5.

Andel studenter på det ettårige og toårige programmet, og revisjonserfaring.

		Går du ettårig eller toårig løp på MRR?		
		Total	Ettårig	Toårig
	Total Count	37	15	22
Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?	1-3 år	15	13	2
	Over 3 år	5	2	3
	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)	17	0	17

Det er naturlig at de fleste av respondentene som studerer på det ettårige programmet har 1-3 års arbeidserfaring fra revisjon, ettersom de «fem store» revisjonsselskapene utad markedsfører MRR-stipendet sitt mot siviløkonomstudentene. Normen er at nyutdannede siviløkonomer som jobber i revisjon og ønsker å bli statsautoriserte revisorer, kan søke på MRR-stipendet med oppstart etter to års praksis. En stor andel av disse søknadene blir i praksis innvilget, derfor er det ettårige programmet rettet mot studenter med revisjonserfaring. I undersøkelsens datagrunnlag har 15 av 17 respondenter på det ettårige programmet revisjonserfaring. På det toårige programmet, kan det se litt underlig ut at en såpass stor andel som 77,3 % har under 1 års revisjonserfaring, sammenlignet med at 100 % av studentene med revisjonserfaring på det ettårige programmet har minimum 1 års revisjonserfaring. Opphavet til dette, er at en stor andel av studentene på det ettårige programmet har revisjonserfaring fra før de starter på MRR, og at de tar MRR som en del av en stipendordning gjennom arbeidsgiver. De er således ikke på utkikk etter ny jobb mens de studerer. Når det gjelder studentene på det toårige programmet, er flestparten av disse, som studenter flest, på utkikk etter fast arbeid etter endt studietid. For å tiltrekke seg studentene tilbyr derfor de «fem store» i Norge praktikantplasser både på sommeren og på vinteren i starten av høysesongen. I tillegg til dette starter rekrutteringen høsten i forveien av oppstart,

Tabellen under viser hvordan respondentene opplever arbeidsbelastningen i høysesongen og lavsesongen.

Tabell 7.

Opplevd arbeidsbelastning i høysesongen og lavsesongen.

		Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?				
		Total	1-3 år	Over 3 år	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)	
		Total Count	36	15	5	16
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden januar til juli?*	I ingen grad	0	0	0		0
	I liten grad	1	0	0		1
	I middels grad	5	0	0		5
	I stor grad	15	5	3		7
	I veldig stor grad	15	10	2		3
		Total Count	34	15	5	14
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden august til desember?*	I ingen grad	5	3	0		2
	I liten grad	12	3	3		6
	I middels grad	16	8	2		6
	I stor grad	1	1	0		0
	I veldig stor grad	0	0	0		0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad				

Som ventet viser tabellen at de fleste opplever i stor eller veldig stor grad at arbeidsbelastningen i høysesongen er stor, mens de færreste opplever dette i lavsesongen. Opplevelsen av arbeidsbelastning er jevnt over likere mellom gruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring, sammenlignet med oppfyllelse av forventningene knyttet til arbeidsinnholdet i revisjonen. Respondentene med mindre enn 1 års revisjonserfaring skiller seg allikevel ut, ved at de opplever lavere arbeidsbelastning. Dette kan henge sammen med at de blir noe skånet for arbeidsbelastningen i praktikantperioden/om de arbeider deltid. Det kan også henge sammen med at arbeidsperioden de har arbeidet ikke er et helt årsoppgjør. På den måten har de ikke kjent på arbeidsbelastningen over et lengre tidsrom. Tabellen under viser hvordan respondentene opplever grad av faglig og sosiale støtte, samt tilhørighet til revisjonsselskapet.

Tabell 8.

Opplevd faglig støtte, sosialt miljø og omtale av revisjonsselskapet blant vennene sine.

		Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?			
		Total	1-3 år	Over 3 år	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)
I hvilken grad opplever du at du får den nødvendige faglig støtte fra kollegaer i ditt arbeidet?*	Total Count	36	15	5	16
	I ingen grad	1	0	0	1
	I liten grad	1	0	0	1
	I middels grad	3	1	1	1
	I stor grad	22	10	3	9
	I veldig stor grad	9	4	1	4
I hvilken grad opplever du at det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen?*	Total Count	37	15	5	17
	I ingen grad	0	0	0	0
	I liten grad	0	0	0	0
	I middels grad	5	2	1	2
	I stor grad	22	6	3	13
	I veldig stor grad	10	7	1	2
*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad					
Hvordan omtaler du typisk ditt revisjonsselskap når du snakker om det med vennene dine? **	Total Count	37	15	5	17
	I veldig negativt ordlag	0	0	0	0
	I negativt ordlag	0	0	0	0
	I litt negativt ordlag	1	0	0	1
	I verken positivt eller negativt ordlag	3	1	2	0
	I litt positivt ordlag	6	3	2	1
	I positivt ordlag	16	7	0	9
	I veldig positivt ordlag	11	4	1	6
**Skala 1-7, 1 = I veldig negativt ordlag, 4 = I verken positivt eller negativt ordlag, 7 = I veldig positivt ordlag					

Generelt opplever respondentene at de får både god faglig og sosiale støtte på arbeidsplassen, samt at de omtaler revisjonsselskapet i positivt ordlag når de omtaler det blant vennene sine. Det er få forskjeller blant gruppen mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring. Svarene tilknyttet denne gruppen av spørsmål skiller seg sånn sett ut. Tabellen under viser hvordan respondentene opplever å bli behandlet på en rettferdig og redelig måte, samt i hvilken grad de opplever at handling A blir belønnet mens revisjonsselskapet kommuniserer at det er handling B de er ute etter.

Tabell 9.

Opplevelse av å bli behandlet rettferdig og redelig, og i hvilken grad det oppleves at handling A belønnes når det er handling B det kommuniseres at er ønskelig.

		Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?			
		Total	1-3 år	Over 3 år	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)
I hvilken grad opplever du at ditt revisjonsselskap behandler deg på en redelig og rettferdig måte?*	Total Count	37	15	5	17
	I ingen grad	0	0	0	0
	I liten grad	1	0	0	1
	I middels grad	7	3	4	0
	I stor grad	20	10	0	10
	I veldig stor grad	9	2	1	6
I hvilken grad opplever du at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker at du utfører?*	Total Count	35	15	5	15
	I ingen grad	4	0	1	3
	I liten grad	15	4	2	9
	I middels grad	10	7	1	2
	I stor grad	4	2	1	1
	I veldig stor grad	2	2	0	0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad			

Tabellen over viser at de fleste respondentene opplever at revisjonsselskapet behandler revisormedarbeiderne på en redelig og rettferdig måte. Det er dog et skille ved at respondentene med mer enn 3 års revisjonserfaring ikke opplever at revisjonsselskapet behandler dem like redelig og rettferdig som resterende respondenter. Dette kan indikere at revisjonsselskapet muligens er flinkere til å oppfylle kortsiktige ønsker enn langsiktige ønsker. Når det gjelder hvilken grad respondentene opplever at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker, er det få som opplever dette i stor eller veldig stor grad. Det er derimot også her et skille mellom dem med under 1 års revisjonserfaring og dem med minimum 1 års revisjonserfaring, ved at respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring opplever dette i større grad. Tabellen under viser hvordan respondentene har svart knyttet til håndtering av rollekonflikter og opplevd rolleusikkerhet.

Tabell 10.

Rollekonflikt og -usikkerhet.

		Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?			
		Total	1-3 år	Over 3 år	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)
I hvilken grad vil du være trygg på hvordan du skal håndtere følgende situasjon: To overordnede ber om din tid til å løse en oppgave og du har ikke tilstrekkelig med tid til å bistå begge to.*	Total Count	36	15	5	16
	I ingen grad	0	0	0	0
	I liten grad	3	1	0	2
	I middels grad	13	5	2	6
	I stor grad	16	7	2	7
	I veldig stor grad	4	2	1	1
*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad					
Har du opplevd at du ikke vet hva som forventes av deg i arbeidssituasjonen?***	Total Count	35	15	5	15
	Aldri	4	0	0	4
	Noen ganger	18	8	3	7
	Månedlig	3	1	2	0
	Noen gang i måneden	7	5	0	2
	Ukentlig	1	1	0	0
	Noen ganger i uken	1	0	0	1
	Daglig	1	0	0	1
***Skala 1-7, 1 = Aldri, 4 = Noen ganger i måneden, 7 = Daglig					

Generelt opplever respondentene i undersøkelsen rolletrygghet i middels til stor grad og få respondenter opplever usikkerhet i rollen ukentlig eller oftere. Ved at det kun er tre respondenter som i liten grad opplever trygghet i rollen, og kun tre respondenter opplever å ikke vite hva som forventes av dem ukentlig eller oftere. Ikke overraskende viser tabellen at graden av trygghet i rollen øker med erfaring. Det ser ut også som at respondentene opplever noe mindre usikkerhet knyttet til rollen når erfaringen øker, selv om tallene fra de med mindre enn 1 års revisjonserfaring spriker. Det er naturlig at det er store forskjeller blant dem med kort erfaring. Da de i begynnelsen følges tettere opp av overordnet, men at denne oppfølgingen varierer fra medarbeider til medarbeider. Tabellen under viser hva respondentene har svart knyttet til i hvor stor grad revisjonsbransjen kan tilby dem ønskede karrieremuligheter de neste 3-5 årene og 10+ årene. Den viser også hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen og om dette har endret seg fra før de fikk revisjonserfaring og frem til nå.

Tabell 11.

Karrieremuligheter de neste 3-5 årene, karrieremuligheter de neste 10+ årene, hvor lenge respondentene ønsker å bli i revisjonsbransjen og hvordan tidshorisonten på ønske om karriere i revisjon har endret seg fra før de fikk erfaring i bransjen og frem til i dag.

		Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?			
		Total	1-3 år	Over 3 år	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)
Ser du for deg at revisjonsbransjen gir deg de karrieremulighetene du ønsker de neste 3-5 årene?*	Total Count	37	15	5	17
	I ingen grad	1	0	1	0
	I liten grad	2	2	0	0
	I middels grad	5	1	2	2
	I stor grad	20	10	1	9
	I veldig stor grad	9	2	1	6
	Vet ikke	0	0	0	0
Ser du for deg at revisjonsbransjen kan tilby deg de karrieremulighetene du ønsker de neste 10+ årene?*	Total Count	37	15	5	17
	I ingen grad	3	0	2	1
	I liten grad	7	3	1	3
	I middels grad	8	4	1	3
	I stor grad	12	6	1	5
	I veldig stor grad	6	1	0	5
	Vet ikke	1	1	0	0
*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad					
Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?	Total Count	37	15	5	17
	Mindre enn 2 år	1	1	0	0
	2-3 år	7	1	4	2
	4-5 år	9	7	0	2
	6-10 år	7	2	0	5
	Over 10 år	8	1	0	7
	Vet ikke	5	3	1	1
Hvordan har din tidshorison på en karriere i revisjon endret seg fra du startet å jobbe som revisor til nå? Eventuelt når du startet på MRR til nå, om du ikke har arbeidserfaring som revisor.**	Total Count	37	15	5	17
	Mye kortere nå	0	0	0	0
	Kortere nå	4	1	2	1
	Litt kortere nå	5	2	1	2
	Omtrent som nå	17	8	1	8
	Ønsker å bli litt lengre nå	6	3	1	2
	Ønsker å bli lengre nå	4	1	0	3
	Ønsker å bli mye lengre nå	1	0	0	1
**Skala 1-7, 1 = Mye kortere nå, 4 = Omtrent som nå, 7 = Ønsker å bli mye lengre nå					

Svarene på spørsmålene knyttet til lengde på forventet karriere i revisjon indikerer at de med kortest erfaring også er de mest positive. Generelt indikerer respondentenes svar at de som har jobbet som en del av en praktikantstilling og/eller arbeidet mindre enn 1 år i revisjonsbransjen, ser mer positivt på bransjen og selskapet de har arbeidet for, enn respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring. De ser også for seg en lengre karriere i revisjonsbransjen. Dette er i tråd med litteraturen på området som indikerer at studenter som har hatt praktikantstilling i revisjonsbransjen ser for seg å bli kortere i revisjonsbransjen etter endt praktikantperiode, sammenlignet med før (Hart, Kremin & Pasewark, 2017).

4.4 Belysning av del b av forskningsspørsmålene ved bruk av korrelasjonsanalyser

For å belyse del b av forskningsspørsmålene som ble stilt i kapitel 2, skal jeg se nærmere på hvordan svarene på hvert enkelt spørsmål i undersøkelsen som knytter seg til forskningsspørsmålene, korrelerer med hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Det korrelasjonen måler er hvordan samvariasjonen mellom to ulike variabler er. For eksempel, hvordan respondentenes svar knyttet til arbeidsbelastning henger sammen med svarene knyttet til hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Korrelasjonen vil da ligge mellom -1 og 1, hvor -1 beskriver sterk negativ samvariasjon mens 1 beskriver sterk positiv samvariasjon. Korrelasjon i absolutte verdier defineres for psykologiske mål å være svak ved korrelasjon på 0,15, moderat ved korrelasjon på 0,35 og høy ved korrelasjon på 0,55 (Svartdal, 2019). Deretter kontrolleres det for om korrelasjonen er statistisk signifikant. Statistisk signifikans i denne oppgaven deles inn i tre nivåer. Nivå 1 markeres med * som indikerer statistisk signifikans på 10 %, nivå 2 markeres med ** som indikerer statistisk signifikans på 5 % og nivå 3 markeres med *** som indikerer statistisk signifikans på 1 %. Hvis det ikke er markert noen * ved siden av korrelasjonen, er ikke korrelasjonen statistisk signifikant, som i denne oppgaven defineres ved 10 % og lavere. Ved beregning av korrelasjonen for å måle sammenhengen i svarene knyttet til forskningsspørsmålene, har jeg holdt respondentene som ikke svarte på alle spørsmålene, og respondentene som svarte vet ikke på hvor lenge de ser for seg å bli i revisjon, utenfor. Antall respondenter som står igjen ved beregning av korrelasjonen er da 28 studenter. Gjennomsnittsalderen blant disse er 26,3 år, 16 av respondentene har minimum 1 års revisjonserfaring og resterende 12 har mindre enn 1 års revisjonserfaring, 15 er menn og 13 er kvinner.

Del b av det første forskningsspørsmålet oppgaven ønsker å belyse: Er det en sammenheng mellom opplevelse av brudd på den psykologiske kontrakten og forventningen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon? Se tabellen under for respondentenes svar.

Tabell 12.

Sammenheng mellom svar på spørsmål knyttet til den psykologiske kontrakten og planlagt tidshorisont på karriere i revisjon.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapet har innfridd forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen mht. arbeidsinnholdet i revisjon?*	Total Count	37	1	7	9	7	8	5
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I svært liten grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	2	0	2	0	0	0	0
	Som forventet	19	1	3	6	4	3	2
	Litt over forventet	5	0	2	0	1	2	0
	Over forventet	10	0	0	3	2	3	2
Langt over forventet	1	0	0	0	0	0	1	
		*Skala 1-7, 1 = I ingen grad, 4 = Som forventet, 7 = Langt over forventet						
Opplever du at revisjonsselskapet ikke har innfridd alle forventningene som ble stilt i utsikt ved	Total Count	37	1	7	9	7	8	5
	Ja (spesifiser)	6	0	3	1	1	0	1
	Nei	31	1	4	8	6	8	4

Korrelasjonen mellom opplevelsen av om revisjonsselskapet har stått til forventning og tidshorisont på karrieren er beregnet til $0,38^{**5}$. Korrelasjonen er således moderat positiv, og indikerer at om revisormedarbeideren opplever økt oppfyllelse av forventningene som ble stilt til utsikt ved ansettelsen, øker også forventningene om lengden på karrieren i revisjon. Retningen på korrelasjonen går i forventet retning og er statistisk signifikant på et nivå på 5 %. I spørsmålet knyttet til om respondenten har opplevd brudd på forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen og tidshorisont på karrieren i revisjon er korrelasjonen på $0,27^6$. Her er korrelasjonen svakt positiv⁷. Dette indikerer at respondentene som ikke har opplevd brudd på forventningene, forventer å bli i revisjonsbransjen lengre enn de som har opplevd brudd på forventningene. Korrelasjonen knyttet til dette spørsmålet er ikke statistisk signifikant på et nivå på 10 % eller lavere, men retningen på korrelasjonen er som forventet. Funnene indikerer at det kan foreligge en sammenheng mellom brudd på den psykologiske kontrakten mellom arbeidstaker og -giver, og turnover intensjon.

Del b av det neste forskningsspørsmålet oppgaven ønsker å belyse: Er det en sammenheng mellom opplevelse av høy arbeidsbelastning og forventningen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon? Se tabellen under for respondentenes svar.

⁵ **Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 5 %.

⁶ Ingen * indikerer at det ikke foreligger statistisk signifikans på et nivå på 10 % eller lavere.

⁷Ettersom korrelasjonen beregnes basert på kun 28 observasjoner vil ikke analysen ha nok styrke til å avdekke signifikans ved lave korrelasjoner selv om korrelasjon egentlig kan være signifikant

Tabell 13.

Sammenheng mellom svar på spørsmålene knyttet til opplevd arbeidsbelastning og planlagt tidshorisont på karriere i revisjon.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden januar til juli?*	Total Count	36	1	7	9	6	8	5
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	1	0	0	0	0	1	0
	I middels grad	5	0	0	1	2	2	0
	I stor grad	15	0	3	2	2	5	3
	I veldig stor grad	15	1	4	6	2	0	2
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden august til desember?*	Total Count	34	1	6	8	6	8	5
	I ingen grad	5	1	0	1	0	2	1
	I liten grad	12	0	4	2	3	3	0
	I middels grad	16	0	2	5	3	2	4
	I stor grad	1	0	0	0	0	1	0
	I veldig stor grad	0	0	0	0	0	0	0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad						

Korrelasjonen mellom opplevelsen av arbeidsbelastning i høysesongen og tidshorisont på karrieren er beregnet til $-0,6^{***8}$. Dette indikerer høy negativ korrelasjon mellom opplevd arbeidsbelastning i høysesongen og forventninger om hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Høyere opplevd arbeidsbelastning i høysesongen henger sammen med forventninger om kortere karriere i revisjonsbransjen, sammenlignet med de som opplever lavere arbeidsbelastning i høysesongen. Korrelasjonen går i forventet retning og er statistisk signifikant på et nivå på 1 %. Korrelasjonen i spørsmålet knyttet til opplevd arbeidsbelastning i lavsesongen og tidshorisont på karrieren i revisjon er på 0,06 altså, omtrent ikke eksisterende og ikke statistisk signifikant på et nivå på 10 %. Dette er også som forventet basert på teorijennomgangen i kapittel 2. Dette indikerer at opplevelse av stor arbeidsbelastning i høysesongen henger sammen med kortere ønsket karriere i revisjon (turnover intensjon), mens arbeidsbelastningen i lavsesongen ikke har betydning på respondentenes turnover intensjon.

⁸ ***Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 1 %.

Del b av det tredje forskningsspørsmålet oppgaven ønsker å belyse: Er det en sammenheng mellom opplevelsen av tilhørighet til arbeidsplassen og forventingen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon? Se tabellen under for respondentenes svar.

Tabell 14.

Sammenheng mellom svar på spørsmålene knyttet til opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen og planlagt tidshorisont på karrieren i revisjon.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad opplever du at du får den nødvendige faglig støtte fra kollegaer i ditt arbeidet?*	Total Count	36	1	7	9	6	8	5
	I ingen grad	1	0	0	0	0	1	0
	I liten grad	1	0	1	0	0	0	0
	I middels grad	3	0	2	0	1	0	0
	I stor grad	22	1	4	6	4	4	3
	I veldig stor grad	9	0	0	3	1	3	2
I hvilken grad opplever du at det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen?*	Total Count	37	1	7	9	7	8	5
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	0	0	0	0	0	0	0
	I middels grad	5	0	2	1	0	1	1
	I stor grad	22	0	5	6	3	7	1
	I veldig stor grad	10	1	0	2	4	0	3
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad						
Hvordan omtaler du typisk ditt revisjonsselskap når du snakker om det med vennene dine? **	Total Count	37	1	7	9	7	8	5
	I veldig negativt ordlag	0	0	0	0	0	0	0
	I negativt ordlag	0	0	0	0	0	0	0
	I litt negativt ordlag	1	0	1	0	0	0	0
	I verken positivt eller negativt ordlag	3	0	2	1	0	0	0
	I litt positivt ordlag	6	0	3	1	1	0	1
	I positivt ordlag	16	1	1	3	5	4	2
	I veldig positivt ordlag	11	0	0	4	1	4	2
		**Skala 1-7, 1 = I veldig negativt ordlag, 4 = I verken positivt eller negativt ordlag, 7 = I veldig positivt ordlag						

Korrelasjonen mellom opplevelsen av å få nødvendig faglig støtte i sitt arbeid og tidshorisont på karrieren er ikke eksisterende og beregnet til -0,00. Korrelasjonen mellom opplevd sosialt miljø på arbeidsplassen og tidshorisont på karrieren i revisjon er også omtrent ikke eksisterende og på -0,09, og heller ikke denne variabelen er statistisk signifikant på et nivå på 10 %. Korrelasjonsanalysen indikerer dermed at ikke er en sammenheng mellom faglig støtte og turnover intensjon, eller mellom sosialt miljø og turnover intensjon. Det foreligger derimot sterkere korrelasjon mellom hvordan respondenten omtaler revisjonsselskapet når respondenten snakker med vennene sine, og

planlagt tidshorisont på karrieren i revisjon, med korrelasjon på 0,47**. Korrelasjonen er moderat positiv, og statistisk signifikant på et nivå på 5 %. Korrelasjonen går i forventet retning og indikerer at om respondenten føler sterk tilknytning til revisjonsselskapet, ved å omtale det i positive ordlag, ønsker respondenten å bli værende i revisjonsbransjen lengre og vice versa.

Del b av det fjerde forskningsspørsmålet oppgaven ønsker å belyse: Er det en sammenheng mellom hvordan revisormedarbeideren opplever belønningssystemet, hvordan han/hun blir behandlet og forventingen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon? Se tabellen under for respondentenes svar.

Tabell 15.

Sammenheng mellom svar på spørsmålene knyttet til opplevd rettferdighet på arbeidsplassen og planlagt tidshorisont på karriere i revisjon.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad opplever du at ditt revisjonsselskap behandler deg på en redelig og rettferdig måte?*	Total Count	37	1	7	9	7	8	5
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	1	0	1	0	0	0	0
	I middels grad	7	0	4	2	1	0	0
	I stor grad	20	1	2	5	5	4	3
	I veldig stor grad	9	0	0	2	1	4	2
I hvilken grad opplever du at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker at du utfører?*	Total Count	35	1	6	9	6	8	5
	I ingen grad	4	0	1	0	1	2	0
	I liten grad	15	0	3	3	3	5	1
	I middels grad	10	0	2	3	2	0	3
	I stor grad	4	0	0	2	0	1	1
	I veldig stor grad	2	1	0	1	0	0	0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad						

Korrelasjonen mellom opplevelsen av at respondenten behandles på en rettferdig og redelig måte og tidshorisont på karrieren er beregnet til 0,51***. Korrelasjonen er moderat positiv og statistisk signifikant på et nivå på 1 %. Korrelasjonen går i forventet retning og indikerer at økt opplevelse av å bli behandlet rettferdig og redelig, fører til økt forventning med tanke på ønsket karriere i revisjonsbransjen. I spørsmålet knyttet til i hvilken grad respondenten opplever at handling A blir belønnet mens handling B er det revisjonsselskapet

kommuniserer at de ønsker og tidshorisont på karrieren i revisjon er korrelasjonen på $-0,35^{*9}$. Knyttet til denne variabelen er korrelasjonen moderat negativ og statistisk signifikant på et nivå på 10 %. Dette indikerer at om respondenten opplever at belønningssystemet er urettferdig, ønsker respondenten en kortere karriere i revisjon, sammenlignet med de som opplever mindre urettferdighet i belønningssystemet. Korrelasjonen går således i forventet retning.

Del b av det femte og siste forskningsspørsmålet oppgaven ønsker å belyse: Er det en sammenheng mellom opplevd usikkerhet knyttet til egen rolle, rollekonflikter og forventningen knyttet til tidshorisonten på karrieren i revisjon? Se tabellen under for respondentenes svar.

Tabell 16.

Sammenheng mellom svar på spørsmålene knyttet til opplevd trygghet for håndtering av rollekonflikter og rolleusikkerhet på arbeidsplassen, og planlagt tidshorisont på karriere i revisjon.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad vil du være trygg på hvordan du skal håndtere følgende situasjon: To overordnede ber om din tid til å løse en oppgave og du har ikke tilstrekkelig med tid til å bistå begge to.*	Total Count	36	1	6	9	7	8	5
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	3	0	0	1	1	1	0
	I middels grad	13	0	4	3	2	3	1
	I stor grad	16	0	1	4	4	3	4
	I veldig stor grad	4	1	1	1	0	1	0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad						
Har du opplevd at du ikke vet hva som forventes av deg i arbeidssituasjonen? **	Total Count	35	1	6	9	6	8	5
	Aldri	4	0	0	0	1	2	1
	Noen ganger	18	1	2	6	3	4	2
	Månedlig	3	0	2	0	0	0	1
	Noen gang i måneden	7	0	1	1	2	2	1
	Ukentlig	1	0	0	1	0	0	0
	Noen ganger i uken	1	0	0	1	0	0	0
	Daglig	1	0	1	0	0	0	0
		**Skala 1-7, 1 = Aldri, 4 = Noen ganger i måneden, 7 = Daglig						

⁹ *Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 10 %.

Korrelasjonen mellom opplevelsen av at respondenten føler trygghet til hvordan rollekonflikter skal håndteres og tidshorisont på karrieren er beregnet til -0,18. Korrelasjonen er lavt negativt og ikke statistisk signifikant på et nivå på 10 %. Retningen på korrelasjonen er likevel overraskende og indikerer at det økt trygghet i rollen henger sammen med økt turnover intensjon. Korrelasjonen i spørsmålet knyttet til i hvilken grad respondentens rolleusikkerhet og tidshorisont på karrieren i revisjon er på -0,16. Korrelasjonen er også her lavt negativt og ikke statistisk signifikant på et nivå på 10 %. Retningen på korrelasjonen er mer som forventet her, ved at økt rolleusikkerhet indikerer økt turnover intensjon.

Under følger korrelasjonsmatrisen som viser hvordan hver av de uavhengige variablene samt kontrollvariablene alder, revisjonserfaring og kjønn henger sammen med hverandre. For forklaring til forkortelsene av variablene, se vedlegg C.

Tabell 17.

Korrelasjonsmatrise for de uavhengige variablene inkludert kontrollvariablene alder, revisjonserfaring og kjønn.

	KV1	KV2	KV3	UV1	UV2	UV3	UV4	UV5	UV6	UV7	UV8	UV9	UV10	UV11
KV2	0,693 ***													
KV3	-0,241	-0,029												
UV1	-0,504 ***	-0,497 ***	-0,068											
UV2	-0,295	-0,458 **	0,175	0,373 *										
UV3	0,459 **	0,482 ***	0,019	-0,076	-0,392 **									
UV4	-0,114	0,057	0,033	-0,004	-0,076	0,334 *								
UV5	0,045	-0,091	-0,173	-0,058	0,164	-0,078	0,133							
UV6	0,035	-0,149	0,490 ***	0,068	-0,054	0,157	-0,068	0,053						
UV7	-0,310	-0,610 ***	0,035	0,427 **	0,741 ***	-0,314	-0,180	0,240	0,083					
UV8	-0,423 **	-0,650 ***	-0,101	0,377 **	0,577 ***	-0,494 ***	-0,198	0,443 **	0,000	0,695 ***				
UV9	0,043	0,188	-0,165	-0,158	-0,188	0,362 *	0,129	0,124	-0,092	-0,157	-0,093			
UV10	0,284	0,135	-0,080	0,171	0,017	0,343 *	0,035	0,151	0,101	0,111	-0,233	0,019		
UV11	0,058	0,089	-0,253	-0,029	-0,367 *	0,466 **	0,173	-0,374 *	-0,227	-0,349 *	-0,369 *	0,428 **	-0,156	

Korrelasjonene mellom de uavhengige variablene fra tabellen over tyder på at svarene i noen av spørsmålene henger sammen. Dette er ikke unaturlig. Da det for eksempel er naturlig at i hvilken grad du opplever at forventningene som ble stilt til utsikt ved ansettelsen, påvirker hvordan respondentene omtaler revisjonsselskapet blant vennene sine, og i hvilken grad de opplever at revisjonsselskapet behandler dem på en rettferdig og redelig måte. Samtidig er det som forventet at kontrollvariablene alder og revisjonserfaring henger sammen av naturlige årsaker. Videre er alle korrelasjonene som er signifikante for alder også signifikante for revisjonserfaring. Når det gjelder signifikante variabler som henger sammen med revisjonserfaring, peker alle disse, som ventet basert på funnene under delkapittel 4.3, i retningen av at økt revisjonserfaring henger sammen med mer negativ oppfatning av

revisjonsselskapet/bransjen. Videre viser korrelasjonsmatrisen at kjønn kun har signifikant korrelasjon med opplevelsen av det sosiale miljø og vice versa. Dette indikerer at kjønn ikke henger sammen med hvordan arbeidssituasjonen oppleves (utenom for det sosiale miljø), men fra delkapittel 4.1, viser undersøkelsen at det er forskjeller mellom menn og kvinner på hva de ser på som viktig på arbeidsplassen. Videre i delkapittel 4.5 viser undersøkelsen at det er forskjeller mellom kjønn når det gjelder hvordan opplevelsen av arbeidssituasjonen henger sammen med turnover intensjonen. Mens det multivariate regresjonsmodellen i delkapittel 4.6 viser at kjønn ikke er en signifikant variabel. Kontrollmatrisen viser ellers ikke andre spesielt overraskende funn.

Det at flere av de uavhengige variablene korrelerer med hverandre kan skape problemer knyttet til multikollinearitet, slik at koeffisientene til signifikante variabler i regresjonsmodellen under delkapittel 4.6 kan bli undervurdert. Dette omtales nærmere under omtale av regresjonsmodellen.

4.5 Betydning av kjønn og erfaring

Hovedproblemstillingen er som følger: «Hvordan opplever MRR-studenter med revisjonserfaring arbeidssituasjonen, og hvordan henger dette sammen med studentens turnover intensjon». For å kunne belyse hovedproblemstillingen og hvilke sammenhenger undersøkelsen indikerer at kan foreligge, vises korrelasjonsanalysen på følgende måte: samlet, basert på kjønn og splittet basert på mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring, jamfør tabell 18. Utvalget blant respondentene er de samme 28 som ved belysning av korrelasjonen knyttet til forskningsspørsmålene. For å kontrollere om ulike korrelasjoner mellom menn og kvinner, og mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring er signifikant forskjellige, har jeg benyttet Fishers eksakte test. Fishers eksakte test er en vanlig test å benytte for dette formålet, spesielt når utvalget er lite, da dette er en eksakt test som ikke er avhengig av et stort antall observasjoner for å bevare presisjonsnivået (Cabral og Barros, 2018). Derfor velges denne metoden. Ettersom korrelasjonen som er beregnet mellom gruppene kan variere fra -1 til 1 beregnes signifikansnivå basert på tosidig test. Tabellen under viser korrelasjonen mellom svarene i del 2 av spørreundersøkelsen, knyttet til opplevelse av arbeidssituasjon, og hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Tabellen er inndelt i grupperingene menn/kvinner, mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring og samlet.

Tabell 18.

Korrelasjon mellom hvordan arbeidssituasjonen oppleves og hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen, splittet på kjønn og erfaring, samt samlet for alle med erfaring.

	Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?					
	Menn	Kvinner	Mindre enn 1 års revisjonserfaring	Minimum 1 års revisjonserfaring	Alle med erfaring	
I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapet har innfridd forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen mht. arbeidsinnholdet i revisjon? - Skala 1-7	0,257	0,528 *	-0,144	0,142	0,384 **	
Opplever du at revisjonsselskapet ikke har innfridd alle forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen? - Skala ja-nei	0,280	0,349	#DIV/0!	0,038	0,272	
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden januar til juli? - Skala 1-5	-0,676 ***	-0,497 *	-0,456	-0,289	-0,600 ***	
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden august til desember? - Skala 1-5	0,047	0,098	-0,447	0,527 **	0,065	
I hvilken grad opplever du at du får den nødvendige faglig støtte fra kollegaer i ditt arbeid? - Skala 1-5	0,103	-0,109	-0,062	0,022	-0,003	
I hvilken grad opplever du at det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen? - Skala 1-5	0,084	-0,176	-0,346	-0,045	-0,094	
Hvordan omtaler du typisk ditt revisjonsselskap når du snakker om det med vennene dine? - Skala 1-7	0,486 *	0,459	0,393	0,242	0,466 **	
I hvilken grad opplever du at ditt revisjonsselskap behandler deg på en redelig og rettferdig måte? - Skala 1-5	0,459 *	0,587 **	0,393	0,199	0,514 ***	
I hvilken grad opplever du at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker at du utfører? - Skala 1-5	-0,131	-0,714 ***	-0,632 **	0,096	-0,349 *	
I hvilken grad vil du være trygg på hvordan du skal håndtere følgende situasjon: To overordnede ber om din tid til å løse en oppgave og du har ikke tilstrekkelig med tid til å bistå begge to. - Skala 1-5	0,000	-0,423	0,075	-0,240	-0,176	
Har du opplevd at du ikke vet hva som forventes av deg i arbeidssituasjonen? - Skala 1-7	-0,402	0,201	-0,582 **	0,288	-0,163	
	*Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 10 %					
	**Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 5 %					
	***Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 1 %					

Fargekodene i tabellen viser hvilken retning korrelasjon går, jo sterkere grønnfarge, jo nærmere 1, jo sterkere rødfarge, jo nærmere -1, jo svakere farge jo nærmere 0. Det er spesielt spørsmålene knyttet til arbeidsbelastning i høysesongen, hvordan respondentene omtaler revisjonsselskapet og i hvilken grad respondentene opplever revisjonsselskapet som rettferdig og redelig som peker i samme retning for alle undergruppene og samlet. For videre forskning vil det dermed kunne være interessant å se om funnene statistisk kan være gjeldende for en større gruppe MRR-studenter eller generelt blant revisormedarbeiderne i næringslivet. Når det gjelder spørsmål som skiller seg ut med tanke på at gruppene har varierende korrelasjon, korrelerer opplevd arbeidsbelastning i lavsesongen moderat negativt for respondentene med under 1 års revisjonserfaring, mens det korrelerer moderat positivt for respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring, og ingen korrelasjon for resterende grupper. Forskjellene i korrelasjonen mellom respondentene med mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring er statistisk signifikant på et nivå på 5 %. Ved å følge nyutdannede som begynner i revisjonsbransjen kan det dermed være interessant for videre forskning å se på

hvordan dette endrer seg over tid, og om indikasjonene fra undersøkelsen her stemmer med virkeligheten. Ett annet interessant funn i undersøkelsen er at kvinner og respondentene med mindre enn 1 års revisjonserfaring har høy negativ korrelasjon knyttet til i hvilken grad de opplever at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at dem ønsker. For gruppen menn og de med minimum 1 års revisjonserfaring, foreligger det ingen korrelasjon å snakke om. Forskjellene mellom menn og kvinner, samt mellom mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring er begge signifikante på et nivå på 10 % knyttet til dette spørsmålet. Til slutt er det interessant å se hvordan korrelasjonen knyttet til spørsmålene om respondenten har opplevd å ikke vite hva som forventes av dem i arbeidssituasjon varierer mellom gruppene. Korrelasjonen varierer fra høy negativ blant respondentene med mindre enn 1 års revisjonserfaring, til moderat positiv for respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring, samt moderat negativ for menn og svak positiv for kvinner. Den ulike korrelasjonen mellom gruppen mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring er statistisk signifikant på et nivå på 5 %, mens den ikke er statistisk signifikant mellom menn/kvinner. Disse funnene kan ha betydning for hvordan revisjonsselskapene bør følge opp revisormedarbeiderne basert på grupperingen. For videre forskning kan det dermed være spennende å følge opp disse indikasjonene og se om funnene er statistisk gjeldende for en større gruppe respondenter. Tabellene under viser hvordan hver av undergruppene har svart knyttet til spørsmålene som har moderat eller høy korrelasjon med hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen, og er statistisk signifikante på minimum et nivå på 10 %.

Tabell 19.

Oversikt over svarene knyttet til den viktigste faktoren for respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
Total Count		20	1	5	7	2	1	4
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden august til desember?*	I ingen grad	3	1	0	1	0	0	1
	I liten grad	6	0	3	2	1	0	0
	I middels grad	10	0	2	4	1	0	3
	I stor grad	1	0	0	0	0	1	0
	I veldig stor grad	0	0	0	0	0	0	0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad						

Tabell 20.

Oversikt over svarene knyttet til de viktigste faktorene for respondentene med mindre enn 1 års revisjonserfaring og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad opplever du at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker at du utfører?*	Total Count	15	0	1	2	4	7	1
	I ingen grad	3	0	0	0	1	2	0
	I liten grad	9	0	0	1	2	5	1
	I middels grad	2	0	1	0	1	0	0
	I stor grad	1	0	0	1	0	0	0
	I veldig stor grad	0	0	0	0	0	0	0
		*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad						
Har du opplevd at du ikke vet hva som forventes av deg i arbeidssituasjonen?***	Total Count	15	0	1	2	4	7	1
	Aldri	4	0	0	0	1	2	1
	Noen ganger	7	0	0	1	2	4	0
	Månedlig	0	0	0	0	0	0	0
	Noen gang i måneden	2	0	0	0	1	1	0
	Ukentlig	0	0	0	0	0	0	0
	Noen ganger i uken	1	0	0	1	0	0	0
Daglig	1	0	1	0	0	0	0	
		***Skala 1-7, 1 = Aldri, 4 = Noen ganger i måneden, 7 = Daglig						

Tabell 21.

Oversikt over svarene knyttet til de viktigste faktorene for de kvinnelige respondentene og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapet har innfridd forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen mht. arbeidsinnholdet i revisjon?*	Total Count	16	1	4	3	5	2	1
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I svært liten grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	1	0	1	0	0	0	0
	Som forventet	9	1	2	3	3	0	0
	Litt over forventet	2	0	1	0	0	1	0
	Over forventet	4	0	0	0	2	1	1
	Langt over forventet	0	0	0	0	0	0	0
		*Skala 1-7, 1 = I ingen grad, 4 = Som forventet, 7 = Langt over forventet						

I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden januar til juli?***	Total Count	16	1	4	3	5	2	1
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	0	0	0	0	0	0	0
	I middels grad	2	0	0	0	2	0	0
	I stor grad	7	0	2	1	2	2	0
	I veldig stor grad	7	1	2	2	1	0	1
I hvilken grad opplever du at ditt revisjonsselskap behandler deg på en redelig og rettferdig måte?***	Total Count	16	1	4	3	5	2	1
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	1	0	1	0	0	0	0
	I middels grad	3	0	2	1	0	0	0
	I stor grad	10	1	1	2	4	1	1
	I veldig stor grad	2	0	0	0	1	1	0
I hvilken grad opplever du at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker at du utfører?***	Total Count	15	1	3	3	5	2	1
	I ingen grad	2	0	0	0	1	1	0
	I liten grad	7	0	1	2	3	1	0
	I middels grad	5	0	2	1	1	0	1
	I stor grad	0	0	0	0	0	0	0
	I veldig stor grad	1	1	0	0	0	0	0
***Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad								

Tabell 22.

Oversikt over svarene knyttet til de viktigste faktorene for de mannlige respondentene og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						Vet ikke
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	
I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden januar til juli?*	Total Count	20	0	3	6	1	6	4
	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	1	0	0	0	0	1	0
	I middels grad	3	0	0	1	0	2	0
	I stor grad	8	0	1	1	0	3	3
	I veldig stor grad	8	0	2	4	1	0	1
Hvordan omtaler du typisk ditt revisjonsselskap når du snakker om det med vennene dine?***	Total Count	21	0	3	6	2	6	4
	I veldig negativt ordlag	0	0	0	0	0	0	0
	I negativt ordlag	0	0	0	0	0	0	0
	I litt negativt ordlag	0	0	0	0	0	0	0
	I verken positivt eller negativt ordlag	2	0	1	1	0	0	0
	I litt positivt ordlag	3	0	1	0	1	0	1
	I positivt ordlag	9	0	1	3	1	3	1
I veldig positivt ordlag	7	0	0	2	0	3	2	
***Skala 1-7, 1 = I veldig negativt ordlag, 4 = I verken positivt eller negativt ordlag, 7 = I veldig positivt ordlag								

	Total Count	21	0	3	6	2	6	4
I hvilken grad opplever du at ditt revisjonsselskap behandler deg på en redelig og rettferdig måte?*	I ingen grad	0	0	0	0	0	0	0
	I liten grad	0	0	0	0	0	0	0
	I middels grad	4	0	2	1	1	0	0
	I stor grad	10	0	1	3	1	3	2
	I veldig stor grad	7	0	0	2	0	3	2
	*Skala 1-5, 1 = I ingen grad, 3 = I middels grad, 5 = I veldig stor grad							

4.6 Belysning av hovedproblemstillingen ved bruk av regresjonsanalyse

Som tidligere nevnt under delkapittel 3.4 er den avhengige variabelen i modellen ikke kontinuerlig, da den avhengige variabelen, «hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen» er delt inn i gruppene: mindre enn 2 år, 2-3 år, 4-5 år, 6-10 år og mer enn 10 år. Forutsetningen om normalfordistribusjon som legges til grunn ved lineær regresjon er dermed ikke tilstede, for å ta hensyn til dette baserer modellen seg på Poisson-regresjon. For å kontrollere for heteroskedasitet gjør jeg standardfeilene i regresjonen robuste, slik at standardfeilene og p-verdiene vil være presise selv om det skulle foreligge heteroskedasitet. Videre foreligger det muligheter for at variablene som er benyttet i modellen kan være kollineære. En indikasjon på multikollinearitet er at justert R^2 er høy uten at koeffisientene er statistisk signifikant (Eilifsen & Knivsflå, 2019). Fra tabell 17 i delkapittel 4.4 kommer det frem at flere av variablene korrelerer med hverandre, og det foreligger derfor risiko for multikollinearitet i den presenterte modellen under (tabell 23). Om koeffisientene er signifikante er risikoen ved multikollinearitet at signifikansen kan bli undervurdert (Eilifsen & Knivsflå, 2019).

Vanlig R^2 som benyttes ved lineære regresjoner for å beregne forklaringskraften til modellen kan ikke beregnes for Poisson-regresjon. For å beregne forklaringskraften til modellen beregnes derfor Pseudo R^2 som tilsvarende R^2 som beregnes for lineære modeller. Det foreligger forskjellige typer Pseudo R^2 , og i denne modellen har jeg valgt å bruke en av de mest vanlige formene som er McFadden's Pseudo R^2 . Pseudo R^2 endres ikke som følge av at standardfeilene gjøres robuste. Beregnet Pseudo R^2 fra Poisson-regresjonen før standardfeilene er gjort robuste kan derfor benyttes. Til slutt har jeg valgt å kjøre goodness-of-fit chi-squared test for å kontrollere om modellen passer til dataene. Hvis denne testen ikke gir signifikant p-verdi anses modellen å passe med dataene. Under følger tabellen som viser koeffisientene, robuste standardfeil, p-verdi, og nedre- og øvre grense (tosidig 10 %) til

modellen. Observasjonene som er benyttet i regresjonsmodellen er de samme 28 som er benyttet i korrelasjonsanalysene over.

Tabell 23.

Regresjonsmodell med oversikt over koeffisientene, robust standardfeil, p-verdi, nedre- og øvre grense (tosidig 10 %).

	Koeffisienter	Robuste standardfeil	P-verdier		Nedre grense	Øvre grense
	Estimate	Robust SE	Pr(> z)		LL	UL
(Intercept)	0,856	0,818	0,295		-0,490	2,203
alder (KV1)	0,067	0,021	0,001 ***		0,033	0,101
revisjonserfaring (KV2)	-0,340	0,099	0,001 ***		-0,503	-0,177
kjønn (KV3)	0,092	0,090	0,303		-0,055	0,240
psykologiskkontrakt (UV1)	0,094	0,054	0,083 *		0,005	0,183
psykologiskkontraktjane (UV2)	-0,545	0,161	0,001 ***		-0,809	-0,281
arbeidsbelastning høysesong (UV3)	-0,240	0,073	0,001 ***		-0,360	-0,119
arbeidsbelastning lavsesong (UV4)	0,209	0,053	0,000 ***		0,122	0,296
faglig støtte (UV5)	-0,053	0,044	0,226		-0,124	0,019
sosialt miljø (UV6)	-0,148	0,108	0,168		-0,326	0,029
omtalen (UV7)	0,158	0,056	0,005 ***		0,066	0,250
redelig og ærlig (UV8)	0,023	0,090	0,803		-0,126	0,171
handlingsmønstret (UV9)	-0,038	0,050	0,442		-0,120	0,043
rolletrygghet (UV10)	-0,033	0,058	0,568		-0,128	0,062
rolleusikkerhet (UV11)	0,013	0,043	0,758		-0,058	0,085
	*Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 10 %					
	**Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 5 %					
	***Indikerer statistisk signifikans på et nivå på 1 %					

Ved å lese av tabellen kan man se at ikke alle variablene som er med i modellen er signifikante på et nivå på 10 %. Skjæringspunktet er heller ikke signifikant på et nivå på 10 %, da p-verdien er 0,295. Alder har en koeffisient/stigningstall på 0,067 som betyr at modellen sier at om alderen øker med 1 så øker hvor lenge respondenten ser for seg å bli i bransjen med 0,067. Det nedre intervallet med 10 % tosidig konfidensintervall er på 0,033 og det øvre på 0,101. Dette betyr at modellen med 90 % sikkert sier at stigningstallet ligger mellom 0,033 og 0,101, samtidig som stigningstallet er signifikant på et nivå på 1 %, jamfør p-verdi på 0,003. For revisjonserfaring er stigningstallet negativt som ventet og på -0,340, ettersom stigningstallet er negativt betyr det at modellen sier at økt erfaring fører til at respondenten ser for seg å bli kortere i revisjonsbransjen. Når revisjonserfaring øker med 1 (her enten fra mindre enn 1 år til 1-3 år eller fra 1-3 år til over 3 år), faller hvor lenge respondenten ser for seg å bli i bransjen med 0,340. Konfidensintervallet for stigningstallet

ligger mellom $-0,503$ og $-0,177$ og er statistisk signifikant på et nivå på 1% . Kjønn har en koeffisient på $0,092$ med et konfidensintervall på $-0,055$ og $0,240$. Koeffisienten er ikke signifikant og konfidensintervallet varierer fra $-$ til $+$. Ettersom koeffisienten ikke er signifikant og konfidensintervallet varierer fra $-$ til $+$, er ikke kjønn en variabel i modellen som forklarer den avhengige variabelen tidshorisont (hvor lenge respondent forventer å bli i revisjonsbransjen) med tilstrekkelig sikkerhet. Dette betyr ikke at kjønn bør utelukkes som en variabel eller ikke bør være med i videre studier på området. Det betyr at i denne modellen med begrenset med observasjoner, er ikke kjønn en av variablene som forklarer den avhengige variabelen tidshorisont med tilstrekkelig sikkerhet. Alder, revisjonserfaring og kjønn er med som kontrollvariabler i modellen, da disse variablene ikke beskriver hvordan respondentene opplever arbeidssituasjonen hos revisjonsselskapet de arbeider/har arbeidet for.

Stigningstallet til grad av oppfyllelse av den psykologiske kontrakten er på $0,094$. Stigningstallet er positivt som ventet, og indikerer at jo høyere grad respondenten har opplevd at forventningene som ble stilt til utsikt ved ansettelsen har blitt oppfylt, jo lengre ser respondenten for seg å bli i revisjonsbransjen. Det nedre intervallet er på $0,005$ og øvre intervall på $0,183$. Stigningstallet er signifikant på et nivå på 10% . Når det gjelder spørsmålet knyttet til om respondenten har opplevd brudd på den psykologiske kontrakten, er stigningstallet negativt. Dette er overraskende både ved at det er i strid med teorien på området (Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau, Tomprou & Montes, 2013), men også ved at det er i strid med korrelasjonsanalysen (se tabell 18). Dog ikke korrelasjonen mellom denne variabelen og tidshorisont på karriere i revisjon signifikant, jamfør tabell 18. «Nei-svar» indikerer at respondenten ser for seg en kortere karriere i revisjonsbransjen sammenlignet med de som svarer ja. Stigningstallet er $-0,545$ med konfidensintervall fra $-0,809$ til $-0,281$, og er statistisk signifikant på et nivå på 1% . Modellen indikerer videre at opplevelsen av økt arbeidsbelastning i høysesongen henger negativt sammen med hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen, ved at stigningstallet er $-0,240$. Retningen på stigningstallet er som forventet ved at økt opplevelse av arbeidsbelastning i høysesongen, henger sammen med ønske om kortere karriere i revisjon. Den nedre grensen er på $-0,360$ og øvre grense på $-0,119$, og er statistisk signifikant på et nivå på 1% . For arbeidsbelastning i lavsesongen er stigningstallet positivt på $0,209$, nedre grense på $0,122$ og øvre grense på $0,296$. Stigningstallet er noe overraskende da det var forventet at stigningstallet skulle vært nærmere 0 . Dette indikerer at opplevelse av økt arbeidsbelastning i lavsesongen henger

sammen med at respondenten ser for seg økt lengde på karrieren i revisjon. Stigningstallet er signifikant på et nivå på 1 %. Stigningstallet til variabelen faglig støtte, er også overraskende ved at dette er negativt. Stigningstall er -0,053 med nedre grense på -0,124 og øvre grense på 0,019. Koeffisienten er ikke signifikant og konfidensintervallet varierer fra – til +. Dermed forklarer ikke faglig støtte med tilstrekkelig sikkerhet den avhengige variabelen tidshorisont i modellen. Selv om retningen på stigningstallet er overraskende, gir ikke modellen tilstrekkelig sikkerhet for at dette faktisk er korrekt. Tilsvarende som for faglig støtte går stigningstallet i motsatt retning av forventet for sosialt miljø, ved at stigningstallet er -0,148. Øvre grense er -0,326 og nedre grense er 0,029. Koeffisienten er ikke signifikant og konfidensintervallet varierer fra – til +. Dermed forklarer ikke sosialt miljø med tilstrekkelig sikkerhet den avhengige variabelen tidshorisont i modellen. Selv om retningen på stigningstallet er overraskende, gir ikke modellen tilstrekkelig sikkerhet for at dette faktisk er korrekt. Omtale blant venner, har som ventet positivt stigningstall. Stigningstallet er 0,158 med nedre grense på 0,066 og øvre grense på 0,250, og er statistisk signifikant på et nivå på 1 %. Dette indikerer at om respondenten omtaler revisjonsselskapet han/hun arbeider for på en positiv måte, så øker også lengden respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

De fire siste variablene i modellen: opplevelse av å bli behandlet på en rettferdig og redelig måte, opplevelse av at handling A belønnes mens det kommuniseres at handling B er ønsket, rolletrygghet og rolleusikkerhet, er ingen statistisk signifikante på et nivå på 10 %. Konfidensintervallet for alle fire variablene varierer fra – til +, og stigningstallet er nærme 0. For variabelen opplevelse av å bli behandlet på en rettferdig og redelig måte er stigningstallet 0,023 og går således i forventet retning, ved at økt opplevelse av å bli behandlet rettferdig og redelig henger sammen med ønske om en lengre karriere i revisjon. Variablene opplevelse av at handling A belønnes mens det kommuniseres at handling B er ønsket, har stigningstall på -0,038. Stigningstallet er negativt som ventet ved at økt opplevelse av at handling A belønnes mens handling B kommuniseres at er ønsket, henger sammen med forventning om kortere karriere i revisjon. For variablene rolletrygghet og rolleusikkerhet er retningen på begge stigningstallene overraskende sett opp mot teorien på området. Stigningstallet for rolletrygghet er negativt (-0,033) som indikerer at økt trygghet i rollen henger sammen med ønske om kortere karriere i revisjon. Tilsvarende er stigningstallet for rolleusikkerhet positivt (0,013) som indikerer at økt rolleusikkerhet henger sammen med ønske om lengre karriere i revisjon. Ettersom ingen av de nevnte koeffisienten

er signifikant og konfidensintervallet varierer fra – til + forklarer ingen av disse variablene den avhengige variabelen tidshorisont med tilstrekkelig sikkerhet.

Forklaringskraften til modellen beregnes som nevnt ved McFadden's Pseudo R^2 , og denne er beregnet til 0,830. Denne er beregnet ved å ta utgangspunkt i Poisson regresjonsmodellen før standardfeilene er gjort robuste. McFadden's Pseudo R^2 ligger alltid mellom 0 og 1, hvor jo høyere verdien er, jo mer forklarer modellen. Videre er det kjørt en goodness-of-fit chi-squared test som gir en verdi på 0,999. Verdien er dermed langt unna å være signifikant, som indikerer at modellen passer bra med datasettet. Regresjonsmodellen ser slik ut (for forklaring på forkortelsene, se vedlegg C):

$$\begin{aligned} \text{Tidshorisont} = & 0,856 + 0,067 * \text{KV1} - 0,340 * \text{KV2} + 0,092 * \text{KV3} + 0,094 * \text{UV1} - 0,545 * \text{UV2} \\ & - 0,240 * \text{UV3} + 0,209 * \text{UV4} - 0,053 * \text{UV5} - 0,148 * \text{UV6} + 0,158 * \text{UV7} + 0,023 * \text{UV8} - \\ & 0,038 * \text{UV9} - 0,033 * \text{UV10} + 0,013 * \text{UV11}. \end{aligned}$$

5. Diskusjon

Det er mange ulike aspekter som henger sammen med turnover intensjonen til revisormedarbeidere. Denne oppgaven kunne derfor valgt å fokusere på andre områder enn de fem områdene som er beskrevet og analysert tidligere i oppgaven. Opphavet til at det er akkurat disse fem områdene jeg har valgt å fokusere på i oppgaven, er basert på forarbeidet jeg gjorde knyttet til teori og litteraturgjennomgangen og hvordan dette passet inn med egne erfaringer fra revisjonsbransjen. Det foreligger internasjonal forskning på hvordan temaene henger sammen med turnover intensjonen, og for flere av temaene er den internasjonale forskningen knyttet direkte opp mot revisormedarbeideren. Det er derimot lite forskning på områdene i Norge, og jeg har ikke funnet noe forskning på hvordan disse områdene påvirker revisormedarbeidere og studenter i starten av sine karrierer i Norge. Denne oppgaven vil dermed bringe ny innsikt til hvordan revisormedarbeidere i Norge opplever arbeidssituasjonen, og hvordan dette henger sammen med turnover intensjonen deres. Videre i dette kapittelet vil jeg diskutere hvordan indikasjonene fra undersøkelsen knyttet til del b (del a er belyst under delkapittel 4.3) av de forskjellige forskningsspørsmålene, står i forhold til tidligere internasjonal forskning på tematikken. I tillegg vil jeg i siste delkapittel i kapittelet diskutere regresjonsmodellen som er presentert i delkapittel 4.6.

5.1 Forskningsspørsmål 1

Funnene fra undersøkelsen som ble sendt ut til at alle MRR-studentene som studerer ved NHH, indikerer at det foreligger korrelasjon mellom turnover intensjon og brudd på den psykologiske kontrakten. Ved at i hvilken grad respondentens forventninger har blitt innfridd og hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen har positiv korrelasjon, jmfør tabell 18. Korrelasjonen er moderat positiv på et signifikansnivå på 5 % for hele gruppen samlet, og på 10 % nivå for kvinnene, mens korrelasjonen ikke er statistisk signifikant for øvrige grupper. Det foreligger også indikasjoner på positiv korrelasjon mellom «nei-svar» knyttet til om revisjonsselskapet ikke har innfridd alle forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen og hvor lenge respondent ønsker å bli i revisjonsbransjen. Korrelasjonen er dog ikke statistisk signifikant knyttet til dette spørsmålet for noen av gruppene, eller samlet, og går i motsatt retning når alle variablene ses på samlet (jmfør regresjonsmodellen som diskuteres i delkapittel 5.6). Korrelasjonen knyttet til den psykologiske kontrakten varierer mellom gruppene, og er ikke statistisk

signifikant for alle gruppene eller mellom gruppene. Funnene indikerer likevel at det kan foreligge positiv korrelasjon mellom brudd på den psykologiske kontrakten og turnover intensjon. Indikasjonene fra den gjennomførte undersøkelsen samsvarer dermed med funnene fra Robinson & Rousseau (1994) og Rousseau, Tomprou & Montes (2013) om at brudd på den psykologiske kontrakten henger sammen med høyere turnover intensjon. I undersøkelsen Robinson & Rousseau (1994) gjennomførte blant tidligere MBA studenter fra USA, viser funnene at 54,8 % har opplevd brudd på den psykologiske kontrakten. Dette er vesentlig høyere enn i undersøkelsen jeg har gjennomført hvor kun 4 av de 28 (14,3 %) respondentene som er benyttet i korrelasjonsanalysen svarer at de har opplevd brudd på den psykologiske kontrakten. Etersom andelen som har opplevd brudd på den psykologiske kontrakten er så lav i undersøkelsen jeg har gjennomført vil dermed et brudd få stor konsekvens for korrelasjonen. Det er dermed naturlig at korrelasjonen varier mellom gruppene jeg har undersøkt.

Funnene fra Hart, Kremin & Paswark (2017) sine undersøkelser blant studenter som har fått praktikantplass hos forskjellige revisjonsselskaper i USA, indikerer at studentene ser for seg å bli kortere i revisjonsbransjen etter endt praktikantperiode, sammenlignet med før. Disse funnene samsvarer godt med funnene fra undersøkelsen som er gjennomført i forbindelse med denne oppgaven. Dette gjør seg spesielt gjeldene når svarene til studentene som ikke har revisjonserfaring fra tidligere tas med i betraktningen, jamfør tabell 24 under. Ved å dele respondentene med mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring fra tabellen under (tabell 24), ser man at det er store forskjeller basert på revisjonserfaring. Det er svært få respondenter med minimum 1 års revisjonserfaring som ser for seg å bli i revisjonsbransjen i ytterligere 6 år eller mer. Mens en stor andel av respondentene uten revisjonserfaring og med opptil 1 års revisjonserfaring ser for seg å bli i revisjonsbransjen i 6 år eller mer. Dette kan tyde på at respondentene enten lærer mye om hva som er viktig for seg selv etter 1 år i bransjen, eller at revisjonsbransjen ikke er helt slik de forventet. Undersøkelsen som er gjennomført er en tverrsnittsundersøkelse, og det er dermed ikke tatt høyde for hvordan respondentene utvikler seg fra oppstart i revisjonsbransjen, til 1 års revisjonserfaring, 2 års revisjonserfaring med mer. Det kan også være andre forskjeller mellom respondentene med mindre enn 1 års og minimum 1 års revisjonserfaring som ikke kommer frem. Allikevel er indikasjonen tydelig når det kommer til at antall års revisjonserfaring henger sammen med respondentenes turnover intensjon. Korrelasjonen mellom revisjonserfaring og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen for gruppen med revisjonserfaring, er på $-0,77^{***}$ for

gruppen samlet, $-0,77^{***}$ for gruppen menn og $-0,79^{***}$ for gruppen kvinner. Funnene indikerer dermed at økt revisjonserfaring henger sammen med økt turnover intensjon blant alle gruppene, korrelasjonen er høy og statistisk signifikant på et nivå på 1 %.

Tabell 24.

Sammenheng mellom hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen og arbeidserfaring.

		Hvor lenge ser du for deg at du blir i revisjonsbransjen?						
		Total	Mindre enn 2 år	2-3 år	4-5 år	6-10 år	Over 10 år	Vet ikke
	Total Count	68	1	7	16	13	19	12
Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?	Har ikke jobbet som revisor	31	0	0	7	6	11	7
	Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)	17	0	2	2	5	7	1
	1-3 år	15	1	1	7	2	1	3
	Over 3 år	5	0	4	0	0	0	1

5.2 Forskningsspørsmål 2

Fra korrelasjonsanalysen kommer det frem at arbeidsbelastningen i høysesongen er den enkeltfaktoren, utenom antall års revisjonserfaring, som korrelerer mest negativt med hvor lenge respondentene ønsker å bli i revisjonsbransjen. Alle gruppene som er undersøkt korrelerer i samme retning. Korrelasjonen varierer dog fra svak til høy, og er ikke statistisk signifikant for gruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring. Når det gjelder opplevd arbeidsbelastning i lavsesongen, er indikasjonen fra funnene mer blandet. Det foreligger ingen korrelasjon når gruppen med revisjonserfaring ses på samlet, og mellom gruppene varierer korrelasjonen fra moderat negativt til moderat positivt. Samtidig er det kun for gruppen med minimum 1 års revisjonserfaring og mellom gruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring at korrelasjonen er statistisk signifikant. For gruppen med minimum 1 års revisjonserfaring er korrelasjonen mellom opplevd arbeidsbelastning i lavsesongen og hvor lenge respondenten ser for seg å bli i bransjen, moderat positiv. Funnene indikerer at økt arbeidsbelastning i lavsesongen dermed ikke henger sammen med økt turnover intensjon. Disse funnene sett opp mot litteraturen for øvrig og internasjonal forskning på tematikken stemmer forholdsvis godt overens. Sweeney & Summers (2002) sine undersøkelser blant revisorer i USA viser at revisorene generelt håndterer stresset i lavsesongen bra. Det er stresset i høysesongen som fører til utbrenthet og dermed også høyere turnover intensjon. Også Broman & Keflas (2019) sin bacheloroppgave konkluderer

med at høy arbeidsbelastning er en av hovedårsakene til at svenske revisorer slutter i revisjonsbransjen, men de har ikke sett på lavsesongen og høysesongen hver for seg.

Litteraturen sier derimot ikke at høy arbeidsbelastning nødvendigvis alltid er negativt, da en følge av med høy arbeidsbelastning og manglende jobb/fritids balanse ofte er gode karrieremuligheter (Khavis & Krishnan, 2017). Revisjonsbransjen er bygd opp som en pyramide. På toppen har man partnere og deretter ulike nivåer av managere, supervisorer og medarbeidere. Alle medarbeidere kan ikke bli supervisorer/managere og alle managere kan ikke bli partnere. Da hver partner krever et antall managere og hver manager krever et antall medarbeidere. Dette fører til avskalling på hvert nivå og at det er sterk konkurranse for å stige i gradene og til slutt bli partner. Dermed er det ikke unaturlig at respondentene som trigges av denne konkurransen og har som mål å bli partner, ikke anser det som negativt at det kreves ekstra arbeidsinnsats for å nå målet. Det er naturlig at korrelasjonen mellom arbeidsbelastning og tenkt lengde på karrieren i revisjon, er lavest og ikke statistisk signifikant, for gruppen med minimum 1 års revisjonserfaring. Dette fordi det kan tenkes at respondentene som velger å ta MRR etter å ha opparbeidet seg minimum 1 års revisjonserfaring, muligens er de mest motiverte revisorene, og at en større andel av de sikter seg inn mot partnerstillingen senere i karrieren. Det kan dermed være spennende for videre forskning og fokusere mer på hva som skaper motivasjon for å bli i bransjen. Det vil også være interessant å se på hvilke stillingsnivå av karrieremål respondentene har, for å måle dette opp mot turnover intensjonen deres.

5.3 Forskningsspørsmål 3

Funnene fra undersøkelsen blant MRR-studentene med revisjonserfaring indikerer at det ikke foreligger noen korrelasjon mellom i hvilken grad respondentene opplever at de får nødvendig faglig støtte og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen, jamfør tabell 18. Dette kan skyldes at respondentene tar for gitt at man får nødvendig faglig støtte når man arbeider for et revisjonsselskap, spesielt blant de «fem store» i Norge, som alle respondentene i korrelasjonsanalysen har erfaring fra. Det kan også skyldes at respondentene i stor grad opplever at de får tilstrekkelig med faglig støtte, jamfør tabell 8, slik at dette ikke er en faktor som skiller på respondentene. Når det gjelder litteraturen, er denne i stor grad knyttet opp enten mot sosialt samhold på arbeidsplassen, eller tilhørighet til arbeidsplassen generelt. Dette spørsmålet isolert er dermed vanskelig å diskutere opp mot litteraturen.

Når det gjelder spørsmålet knyttet opp mot sosialt miljø på arbeidsplassen, er resultatene fra undersøkelsen litt overraskende. Det er lav negativ korrelasjon mellom godt sosialt miljø på arbeidsplassen og hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen for gruppen kvinner og for dem med mindre enn 1 års revisjonserfaring. For øvrige grupper er det ingen korrelasjon. Korrelasjonen er dog ikke statistisk signifikant for noen av gruppene eller mellom gruppene. Indikasjoner fra funnene er allikevel i strid med litteraturen som sier at godt samhold på arbeidsplassen fører til sterkere forpliktelse til organisasjon og profesjonen for de ansatte (Jankowski, 2016; Hart, Kremin & Pasewark, 2017). Godt sosialt miljø på arbeidsplassen skal dermed i henhold til litteraturen henge sammen med lavere turnover intensjon (Dotan, 2009; Azar, 2012). Når funnene fra undersøkelsen indikerer at dette ikke er tilfellet blant respondentene som er undersøkt her, er det naturlig å spørre seg hvorfor. Datagrunnlaget i oppgaven er begrenset, dermed vil enkelt observasjoner ha stor betydning. Det at en person opplever at det sosiale miljø på arbeidsplassen er veldig godt, men samtidig ser for seg å bli værende i revisjonsbransjen i mindre enn 2 år, får dermed stor betydning når korrelasjonen beregnes. Utenom denne ene spesielle observasjonen er det interessant å se på forskjellene mellom dem som har svart at de i veldig stor grad opplever et godt sosialt miljø på arbeidsplassen og dem som har svart at de i stor grad opplever et godt sosialt miljø på arbeidsplassen. Ingen av respondentene som svarte at de i veldig stor grad opplever et godt sosialt miljø på arbeidsplassen, ser for seg å bli i revisjonsbransjen i mer enn 10 år, derimot ser 4/7 for seg å bli værende i 6-10 år. Blant dem som svarte at de i stor grad opplever et godt sosialt miljø på arbeidsplassen, ser 1/3 (7 av 19 blant respondentene som er med i korrelasjonsanalysen) for seg å bli værende i bransjen i bransjen over 10 år mens 1/7 (2 av 19 blant respondentene som er med i korrelasjonsanalysen) ser for seg en tidshorisont på 6-10 år, jamfør tabell 14. Det kan derfor være noe med distinksjonen i spørsmålene som gjør at forskjellene mellom i veldig stor og i stor grad oppleves forskjellig. Det kan også være at populasjonen undersøkelsen retter seg mot og utvalget som har besvart undersøkelsen er for liten, som kan gjøre at dette ikke i tilstrekkelig grad blir tatt hensyn til. Funnen knyttet til dette spørsmålet er som nevnt ikke statistisk signifikante. Allikevel er funnene overraskende, ved at respondentene som i veldig stor grad opplever et godt sosialt miljø på arbeidsplassen generelt ser for seg en kortere periode i bransjen, enn de som i stor grad opplever et godt sosialt miljø på arbeidsplassen. Indikasjonene fra undersøkelsen strider også mot litteraturen på området (Dotan, 2009; Azar, 2012).

Svarene er mer som ventet og i tråd med litteraturen for øvrig i det siste spørsmålet i undersøkelsen som er knyttet opp mot tilhørighet. Dette spørsmålet retter seg i større grad mot helheten av respondentenes opplevelse av tilhørighet til revisjonsselskapet. Korrelasjonen mellom hvordan respondentene omtaler revisjonsselskapet sitt blant venner og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen, er positiv. Det foreligger lav positiv korrelasjon for gruppen med minimum 1 års revisjonserfaring og moderat for resterende grupper. Dog er korrelasjonen kun signifikant for mennene i undersøkelsen eller når hele gruppen ses på samlet. Litteraturen på området sier at økt tilhørighet overfor arbeidsgiver og profesjonen henger sammen med lavere turnover intensjon (Kalbers & Cenker, 2007; Nouri & Parker, 2013). Indikasjonen fra undersøkelsen er derfor mer som forventet når tilhørighet ses på samlet, som i spørsmålet knyttet til «omtale blant venner». Mens indikasjonene fra de to andre delspørsmålene knyttet til tilhørighet til revisjonsselskapet er sprikende. Det kan dermed være interessant for fremtidige undersøkelser å se om andre spørsmål for å måle tilhørighet til arbeidsplassen, enn opplevelsen av faglig støtte og sosialt miljø, er bedre egnet.

5.4 Forskningsspørsmål 4

Funnene knyttet til opplevd redelig- og rettferdighet i måten revisjonsselskapet behandler respondentene på indikerer en positiv sammenheng mellom opplevd redelig- og rettferdighet og lengden respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Dette er som ventet basert på forskningen på området (Nawaz & Pangil, 2016; George & Wallio, 2017). Korrelasjonen varierer fra lav blant respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring til høy blant kvinnelige respondenter og moderat for øvrige grupper. Korrelasjonen er statistisk signifikant for menn, kvinner og samlet, og peker i samme retning uavhengig av hvilken gruppe det ses på, jamfør tabell 18. Når det gjelder i hvilken grad respondentene opplever at handling A belønnes, mens det kommuniseres at det er handling B som er ønsket, er det større variasjon mellom gruppene. For menn og dem med minimum 1 års revisjonserfaring, er ikke korrelasjonen nevneverdig, og heller ikke statistisk signifikant. Mens det for kvinner og dem med mindre 1 års revisjonserfaring, er det en høy negativ statistisk signifikant korrelasjon. Den ulike korrelasjonen mellom menn/kvinner og mellom de med mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring er begge statistisk signifikante. Samlet for alle gruppene er det moderat negativ korrelasjon, og denne er statistisk signifikant med et signifikansnivå på 10 %. Samlet sett for alle gruppene er dermed korrelasjonen som ventet og i samsvar med litteraturen. Da litteraturen påpeker at det foreligger svakheter i

belønningssystemet om de ansatte opplever at handling A belønnes mens handling B kommuniseres som ønsket, og at det vil svekke motivasjonen til de ansatte, noe som igjen kan føre til høyere turnover intensjon (Kerr, 1995; Gagne & Deci, 2005).

Generelt sett opplever respondentene at revisjonsselskapene opptrer på en rettferdig og redelig måte, men funnene i denne oppgaven indikerer at revisjonsselskapene har mer å hente ved å opptre enda mer rettferdig og redelig overfor sine ansatte. Turnover intensjon er blant de sterkeste indikatorene på faktisk turnover (Allen, Bryant & Vardaman, 2010; Bryant & Allen, 2013), og funnene fra undersøkelsen indikerer at opplevelsen av å bli behandlet på en rettferdig og redelig måte henger sammen med turnover intensjonen. Det kan derfor være lurt for revisjonsselskapene å tenke over dette når belønningsstrukturene utarbeides/oppdateres. Svarene fra respondentene knyttet til om de opplever at handling A belønnes mens det er handling B som revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker, er litt varierende. Blant de 28 respondentene korrelasjonsanalysen er gjennomført på svarer 12 av dem at de i middels, stor eller veldig stor grad opplever at handling A belønnes mens handling B kommuniseres at er ønsket. Med tanke på at det er høy negativ korrelasjon mellom dette og hvor lenge respondentene ønsker å bli i revisjonsbransjen blant undergruppene kvinner og de med mindre enn 1 års revisjonserfaring. Indikerer funnene her at revisjonsselskapene har en del å hente på å bli flinkere til å kommunisere hva som faktisk er ønskede handlinger og belønne dette.

5.5 Forskningsspørsmål 5

Funnene fra undersøkelsen knyttet til hvordan rollekonflikter og rolleusikkerhet henger sammen med hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen, er sprikende. Når det gjelder trygghet til håndtering av rollekonflikter, går korrelasjonen fra å være moderat negativ for kvinnene i undersøkelsen, til lav negativ for de med minimum 1 års revisjonserfaring og samlet for alle. Mens den ikke er av betydning for gruppen menn og de med mindre enn 1 års revisjonserfaring. Videre er ikke korrelasjonen tilknyttet håndtering av rollekonflikter signifikante, verken for noen av undergruppene, samlet eller mellom undergruppene. Funnene knyttet til rolleusikkerhet varierer fra lavt negativt for alle samlet, til moderat negativt for menn, høy negativ for respondentene med mindre enn 1 års revisjonserfaring, til svakt positivt for kvinner og respondentene med minimum 1 års revisjonserfaring. Det er kun for gruppen mindre enn 1 års revisjonserfaring og mellom

gruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring at korrelasjonen er statistisk signifikant. Funnene er således ikke konsistente og da heller ikke i tråd på forskningene på området internasjonalt. Internasjonal forskning sier at økt usikkerhet knyttet til egen rolle og rollekonflikter fører til lavere jobbtilfredshet, lavere tilhørighet til arbeidsplassen og økt turnover intensjon (Fisher, 2001; Podsakoff, LePine & LePine, 2007; Bryant & Allen, 2013).

Funnene i oppgaven indikerer at jo tryggere respondentene føler seg på hvordan rollekonflikter skal håndteres, jo kortere ser de for seg å bli værende i revisjonsbransjen. Dette strider mot litteraturen på området (Bryant & Allen, 2013). Igjen kan dette skyldes at enkeltrespondenter har stor betydning, da utvalget er såpass lavt. Når en respondent som i veldig stor grad opplever trygghet i rollen ser for seg å bli i revisjonsbransjen i mindre enn 2 år, og en som i liten grad opplever trygghet i rollen ser for seg å bli i revisjonsbransjen i over 10 år, gir dette store utslag, jamfør tabell 16 (begge observasjonene gjelder respondenter som også er med i korrelasjonsanalysen). Andre faktorer som kan ha betydning, er at for den oppvoksende generasjonen har arbeidsmarkedet i Norge vært trygt (spesielt før effektene av koronaviruset slår inn) og man har heller sett muligheter enn hindringer ved å bytte arbeidsgiver og også bransje. Arbeidsledigheten blant unge (personer i alderen 15-24 som aktivt har søkt jobb de siste 4 ukene) i Norge har for eksempel variert fra 11,1 % og 7,9 % i perioden 2010 til 2019. Tilsvarende tall for OECD-landene samlet er 16,8 % og 11,1 %, for EU-landene samlet 23,7 % og 14,4 % og for USA fra 18,4 % til 8,4 % (OECD, 2020a). Arbeidsledigheten for hele arbeidsstyrken generelt har i den samme perioden variert mellom 4,7 % og 3,1 % for Norge, 8,3 % og 5,2 % for OECD-landene samlet, 10,8 % og 6,3 % for EU-landene samlet og 9,6 % og 3,7 % for USA (OECD, 2020b). Arbeidsmarkedet i Norge har dermed generelt vært tryggere enn i resten av verden, for perioden hvor hovedvekten av respondentene i undersøkelsen har tatt steget inn i voksenlivet. Økt trygghet til å håndtere rollekonflikter kan indikere økt selvtillit som gjør at respondentene heller ser muligheter enn begrensninger det å bytte arbeidsgiver/bransje gir, i det trygge arbeidsmarkedet vi har hatt i Norge. Disse faktorene peker i retning av at indikasjonene fra undersøkelse er rimelige og at Norge skiller seg ut. Slik at det er naturlig at det ikke er samsvar med internasjonal litteratur på dette området. Det må også tas med i betraktningen at ingen av korrelasjonene knyttet til opplevd rolletrygghet er statistisk signifikante. Selv om de peker i motsatt retning av internasjonal litteratur på området, er det ikke nødvendigvis slik det er.

Når det gjelder funnene knyttet til rolleusikkerhet, er de veldig sprikende. Selv om korrelasjonen når alle gruppene ses på samlet er svak negativ som er i tråd med litteraturen

(Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000; Fisher, 2001, Podsakoff, LePine & LePine, 2007), er det ikke mulig å si at denne undersøkelsen er med å underbygge tidligere studier. Gruppene svarer meget ulikt, og mine funn er som nevnt kun statistisk signifikante for undergruppen mindre enn 1 års revisjonserfaring og mellom gruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring. Tabell 16 viser at hvor lenge respondentene som svarer «noen ganger i måneden» ser for seg å bli i revisjonsbransjen, varierer stort. Ved at en respondent svarer 2-3 år, en svarer 4-5 år, to svarer 6-10 år og to svarer over 10 år. Dette kan indikere at noen kanskje oppfatter spørsmålet som at det å ikke alltid vite hva som forventes av deg i arbeidssituasjonen er positivt, ved at man da kontinuerlig blir utfordret. Mens for andre vil det å ikke vite hva som forventes, føre til negativt stress. Videre undersøkelser på temaet bør derfor vurdere om måten spørsmålet er stilt på er det optimale for å måle rolleusikkerhet blant respondentene.

5.6 Diskusjon av regresjonsmodellen

Regresjonsmodellen presentert i kapittel 4.6 ser slik ut (for forklaring på forkortelsene, se vedlegg C):

$$\text{Tidshorisont} = 0,856 + 0,067 * \text{KV1} - 0,340 * \text{KV2} + 0,092 * \text{KV3} + 0,094 * \text{UV1} - 0,545 * \text{UV2} - 0,240 * \text{UV3} + 0,209 * \text{UV4} - 0,053 * \text{UV5} - 0,148 * \text{UV6} + 0,158 * \text{UV7} + 0,023 * \text{UV8} - 0,038 * \text{UV9} - 0,033 * \text{UV10} + 0,013 * \text{UV11}.$$

Som nevnt under delkapittel 4.6 er det spesielt retningen på stigningstallet knyttet til om respondentene har svart ja eller nei på om de har opplevd brudd på den psykologiske kontrakten som er overraskende. Stigningstallet er negativt, som indikerer at «nei-svar» henger sammen med ønske om kortere lengde på karrieren i revisjonsbransjen. Dette er overraskende både med tanke på intuisjonen og teorien som sier at brudd på den psykologiske kontrakten fører til økt turnover intensjonen (Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau, Tomprou & Montes, 2013). Det er også overraskende ettersom korrelasjonstabellen fra tabell 18 indikerer at korrelasjonen er positiv når denne variabelen ses på isolert. Dog er ikke funnene knyttet til dette spørsmålet signifikant i korrelasjonstabellen. Opphavet til dette kan skyldes at det kun er fire respondenter som har svart ja, og hva disse har svart knyttet til de andre variablene som er med i modellen vil dermed kunne få stor innvirkning på koeffisienten. Når det gjelder variabelen «opplevd arbeidsbelastning i lavsesongen» er det overraskende at stigningstallet ikke er nærmere 0. Da

korrelasjonen fra tabell 18 er på 0,065, dog ikke signifikant, og teorien sier at arbeidsbelastning i lavsesongen ikke henger sammen med økt utbrenthet blant revisormedarbeidere (Sweeney & Summers, 2002), og dermed heller ikke økt turnover intensjon. Basert på dette er det ikke overraskende at stigningstallet ikke er negativt som intuisjonen kanskje skulle tilsi. Det er derimot overraskende at stigningstallet er så høyt som 0,209, når stigningstallet til «arbeidsbelastning i høysesongen» er på -0,240. Modellen indikerer dermed at det er nesten like positivt med høyere arbeidsbelastning i lavsesongen som det er negativt med høyere arbeidsbelastning i lavsesong. Det må tas med i betraktning at det kun er 1 av 34 respondenter som opplever at arbeidsbelastningen i stor grad er stor i lavsesongen, og ingen som opplever at arbeidsbelastning i veldig stor grad er stor, jamfør tabell 7. Sammenlignet med at 15 av 36 respondenter opplever at arbeidsbelastningen i høysesongen i stor grad er stor, og 15 opplever dette i veldig stor grad, jamfør tabell 7. Det kan dermed se ut til at respondentene foretrekker å oppleve arbeidsbelastningen både i lavsesongen og høysesongen som stor i middels grad. Dette er interessant og indikerer at revisjonsbransjen fortsatt har en vei å gå når det gjelder å jevne ut arbeidsbelastning gjennom året.

Når det gjelder retningen på de andre variablene, er det kun for variablene som ikke er statistisk signifikante at retningen går i motsatt retning av forventet. Dette gjelder for variablene faglig støtte, sosialt miljø, rolletrygghet og rolleusikkerhet. Ettersom variablene ikke er signifikante og konfidensintervallet går fra – til + kan ikke variablene tillegges for mye vekt. Det er allikevel interessante observasjoner, og manglende signifikans kan igjen skyldes få observasjoner. Derfor er det viktig for videre undersøkelser på området å ikke avskrive verken variablene eller retningen på dem.

Stigningstallet for resterende variabler knyttet til opplevelse av arbeidssituasjonen er mer som forventet. Stigningstallet til grad av oppfyllelse av den psykologiske kontrakten er for eksempel positiv og i tråd med både korrelasjonstabellen fra tabell 18, og litteraturen (Robinson & Rousseau, 1994; Rousseau, Tomprou & Montes, 2013). Stigningstallet knyttet til arbeidsbelastning i høysesongen er negativt som er i tråd med både korrelasjonstabellen fra tabell 18 og litteraturen (Sweeney & Summers, 2002; Herda & Lavelle, 2012; Broman & Kefalas, 2019). Tilsvarende er også retningen på stigningstallet knyttet til «omtale blant venner» som forventet basert på korrelasjonstabellen fra tabell 18 og litteraturen, ved at modellen indikerer en positiv sammenheng mellom «omtale blant venner» og turnover intensjon (Kalbers & Cenker, 2007; Nouri & Parker, 2013).

Angående kontrollvariablene alder, revisjonserfaring og kjønn, er det interessant å se at alder har positivt stigningstall og er statistisk signifikant. Dette indikerer at økt alder, alt annet likt, så ser respondentene for seg å bli lengre i revisjonsbransjen, jo høyere alderen er. For revisjonserfaring er stigningstallet negativt som ikke er overraskende basert på korrelasjonen som er omtalt under delkapittel 5.1, da revisjonserfaring er variabelen som korrelerer sterkest med turnover intensjon. Den siste kontrollvariabelen som er med i modellen er kjønn, og denne variabelen er ikke statistisk signifikant og konfidensintervallet går fra – til +. Dette er noe overraskende da korrelasjonstabellen fra tabell 18 viser at det er noen forskjeller i korrelasjonen mellom kjønnene, men det er kun for variabelen, «opplevelse av at handling A belønnes mens det er handling B som er ønsket», at forskjellene er statistisk signifikante mellom menn og kvinner. Modellen i tabell 23 (regresjonsmodellen) viser dermed at forskjellene mellom kjønn, ikke er store nok til at de er statistisk signifikante i datagrunnlaget som er benyttet i denne utredningen.

Størrelsen på stigningstallet til de uavhengige variablene forklarer hvor stor endringen på den avhengige variabelen blir, ved en økning på 1 for den uavhengige variabelen. Stigningstallene varierer fra variabel til variabel og går i absolutte tall fra 0,013 for «rolleusikkerhet» til 0,545 for «psykologisk kontrakt ja/nei». Dette betyr at en økning på 1 for variabelen «psykologisk kontrakt ja/nei» har større betydning for den avhengige variabelen «tidshorisont», enn en økning på 1 knyttet til variabelen «rolleusikkerhet». Det blir derimot søkt å sammenligne størrelsene på koeffisientene i denne modellen. Ettersom «psykologisk kontrakt ja/nei» kun kan ha to verdier, mens «rolleusikkerhet» i denne undersøkelsen har seks forskjellige verdier (ikke alle syv nivåene er benyttet av respondentene som er med i modellen). Tilsvarende varierer hvor mange nivåer som er benyttet og også er mulig å benytte på resterende variabler, samt at avstandene mellom nivåene ikke nødvendigvis er lik for alle variablene. Hva som legges i størrelsen på koeffisientene må derfor vurderes individuelt ut ifra hva modellen benyttes til. Retningen derimot, som allerede er diskutert, vil være av betydning uavhengig av hva modellen skal benyttes til, og kan sammenlignes mellom hver variabel i modellen.

Opphavet til at det er de tre kontrollvariablene: alder, revisjonserfaring og kjønn, som er med i regresjonsmodellen, og ikke andre variabler som det ble spurt om i spørreundersøkelsen, er at disse variablene er noe som kan finnes igjen i hver enkelt revisjonsmedarbeider der ute. Andre variabler som hvordan respondentene rangerer NHH sammenlignet med andre skoler som tilbyr MRR i Norge, om respondentene har tatt bacheloren sin ved NHH med mer. Ville

gjort modellen snevrere og dermed mindre egnet som utgangspunkt for videre undersøkelser på området. Derfor har jeg valgt å ikke inkludere slike kontrollvariabler i modellen.

Goodness-of-fit chi-squared testen med p-verdi på 0,999 indikerer at regresjonsmodellen som er presentert i denne oppgaven passer bra med datasettet som er benyttet. Samtidig er McFadden's Pseudo R^2 på 0,830, som gir regresjonsmodellen høy forklaringskraft. Regresjonsmodellen oppfyller videre forutsetningene for bruk av Poisson regresjon, allikevel må modellen ses i lys av at den er basert på kun 28 observasjoner. 28 observasjoner er et veldig lite antall observasjoner selv om noen av funnene er signifikante. Modellen som er presentert bør derfor benyttes med forsiktighet, og er bedre egnet for å danne grunnlag for videre arbeid på området, enn til bruk i praksis.

6. Konklusjon

6.1 Begrensninger

Den mest åpenbare begrensningen i oppgaven er at populasjonen som er undersøkt kun er MRR-studentene som studerer ved NHH, samtidig som antall respondenter som har svart er lavt. Dette gjør det vanskelig å trekke statistiske konklusjoner. Funnene i oppgaven er derfor kun egnet til å si noe om hva som kan være interessant for videre forskning å se på. En annen begrensning i oppgaven er at undersøkelsen som er sendt ut til MRR-studentene ikke er tilstrekkelig utfyllende for å dekke hvert av forskningsspørsmålene. For å få flest mulig studenter til å besvare undersøkelsen valgte jeg å holde undersøkelsen så kortfattet som mulig. Dybden til hvert enkelt forskningsspørsmål er derfor ikke så omfattende som det kunne vært. Videre er det kun et utvalg av aspektene som henger sammen med turnover intensjonen som er undersøkt. Flere andre aspekter ved arbeidssituasjonen kan dermed være interessant å se opp mot turnover intensjonen i videre undersøkelser, som for eksempel følgende av økt attraktivitet i næringslivet for øvrig, som følge av opparbeidet erfaring fra revisjonsbransjen.

6.2 Videre forskning

Opgaven er så vidt meg bekjent den første av sitt slag i Norge, og kan således danne grunnlaget for videre undersøkelser på tematikken turnover og opplevelsen av arbeidssituasjonen i Norge. Oppgavens formål har ikke vært å finne bastante funn eller si noe statistisk om hva som fører til at revisormedarbeidere søker seg ut av bransjen. Formålet har heller vært å få en oversikt over hvordan MRR-studentene med revisjonserfaring opplever arbeidssituasjonen sin, og hvordan dette henger sammen med deres tenker om fremtiden. Det vil derfor være interessant for videre forskning og ta utgangspunkt i indikasjonene fra funnene i oppgaven, å bygge videre på dette for å se om det foreligger statistiske sammenhenger for en større gruppe respondenter. Samt å undersøke mer detaljert hvilke forskjeller som foreligger innad i gruppen MRR-studenter med revisjonserfaring. For eksempel kan det være interessant å gjøre dette ved å gå videre i dybden på forskjeller mellom kjønn, revisjonserfaring fra tidligere, studenter ved det ettårige/toårige programmet eller studiebakgrunn fra tidligere, samt å vurdere og fokusere på en snevrere del av

opplevelsen av arbeidssituasjonen for å gå mer i dybden i materien. For å få statistisk signifikante funn, kan det å nå ut til en større populasjon enn det jeg har gjort, være lurt. Det kan også være interessant for videre forskning å studere gruppen revisormedarbeidere som arbeider ute i næringslivet og se på hvordan disse opplever arbeidssituasjonen. Det kan for eksempel være interessant å undersøke om det er forskjeller basert på utdanningsbakgrunn som MRR/ikke MRR, tatt MRR etter å ha jobbet som revisor noen år/før de startet å jobbe som revisor. Eller eventuelt andre kombinasjoner som den som skal foreta undersøkelsene synes er interessante.

6.3 Oppsummering av funnene

Undersøkelsen som er gjennomført i forbindelse med denne oppgaven, indikerer at hvordan revisjonsstudentene med revisjonserfaring opplever arbeidssituasjon henger sammen med studentens turnover intensjon. Deskriptive funn og funnene fra korrelasjonsanalysen knyttet til forskningsspørsmål 1, viser at respondentene i liten grad opplever brudd på den psykologiske kontrakten. Samtidig indikerer funnene at det foreligger en moderat korrelasjon mellom brudd på den psykologiske kontrakten og hvor lenge respondenten ønsker å bli i revisjonsbransjen, men at den varierer mellom gruppene. For forskningsspørsmål 2 viser funnene at respondentene i stor til veldig stor grad opplever høy arbeidsbelastning i høysesongen, mens de i middels til liten grad opplever høy arbeidsbelastning i lavsesongen. Videre indikerer funnene fra undersøkelsen at det er høy korrelasjon mellom opplevd arbeidsbelastning i høysesongen og hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Mens for lavsesongen indikerer funnene at det ikke foreligger noen korrelasjon samlet for hele gruppen, men en signifikant forskjell mellom undergruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring. Knyttet til forskningsspørsmål 3 viser funnene at respondentene i stor til veldig stor grad opplever å få nødvendig faglig støtte og opplever et godt sosialt miljø, samtidig omtaler de fleste av respondentene revisjonsselskapet sitt i positivt ordlag. Videre indikerer funnene fra undersøkelsen at det foreligger en moderat korrelasjon mellom hvordan respondentene omtaler revisjonsselskapet sitt og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen. For de andre spørsmålene knyttet til opplevelse av tilhørighet (opplevelsen av det sosiale miljøet og mottatt faglig støtte). Indikerer funnene at det ikke foreligger noen korrelasjon mellom dem og hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Funnene knyttet til forskningsspørsmål 4 viser at de fleste respondentene opplever at revisjonsselskapet behandler dem på en redelig

og rettferdig måte. Samtidig som de fleste respondentene enten i liten eller middels grad opplever at revisjonsselskapet belønner handling A mens de kommuniserer at handling B er ønsket. Videre indikerer funnene fra undersøkelsen at opplevelsen av å bli behandlet rettferdig korrelerer moderat med hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Mens det er moderat negativ korrelasjon mellom hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen og opplevelsen av at handling A bli belønnet mens det er handling B som kommuniseres at er det ønskelige. Det foreligger ulike korrelasjon for begge undergruppene menn/kvinner og mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring på et 10 % signifikansnivå. I det siste forskningsspørsmålet som ble stilt, forskningsspørsmål 5, viser funnene at de fleste respondentene opplever trygghet i rollen i middels til stor grad, og de færreste opplever usikkerhet knyttet til rollen sin ukentlig eller oftere. Videre foreligger det ikke statistisk signifikante funn fra undersøkelsen knyttet til hvordan opplevelse av trygghet til håndtering av rollekonflikter og opplevelsen av rolleusikkerhet, korrelerer med turnover intensjonen til respondentene. Opplevelsen av rolleusikkerhet er dog signifikant forskjellig mellom undergruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring. Generelt for alle forskningsspørsmålene foreligger det variasjoner mellom gruppene mindre enn/minimum 1 års revisjonserfaring og kjønn, selv om ulikheten ikke er statistisk signifikant for alle spørsmålene.

For å svare på hovedproblemstillingen i oppgaven: «Hvordan opplever MRR-studenter med revisjonserfaring arbeidssituasjonen, og hvordan henger dette sammen med studentens turnover intensjon», har jeg presentert en Poisson-regresjonsmodell for å forklare hvordan, hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen henger sammen med opplevelsen av arbeidssituasjonen, når alle variablene ses på samlet. Denne modellen indikerer at opplevelsen av arbeidssituasjonen, blant MRR-studenter med revisjonserfaring, henger sammen med studentenes turnover intensjon. Modellen inneholder i tillegg til de uavhengige variablene knyttet til opplevelsen av arbeidssituasjonen, kontrollvariablene alder, revisjonserfaring og kjønn. Modellen er presentert i tabell 23, og indikerer at variablene alder, oppfyllelse av den psykologiske kontrakten, arbeidsbelastning i lavsesongen og omtale blant venner alle er signifikante variabler med positivt stigningstall. Dette indikerer at en økning i disse variablene, alt annet likt, medfører at respondenten ser for seg en lengre karriere i revisjon. Tilsvarende er variablene revisjonserfaring, opplevelse av brudd på den psykologiske kontrakten – ja/nei og arbeidsbelastning i høysesongen også signifikante, men med negativt stigningstall. Dette indikerer at en økning i disse variablene, alt annet likt,

medfører at respondentene ser for seg en kortere karriere i revisjon. Når det gjelder resterende variabler (kjønn, faglig støtte, sosialt miljø, opplevelse av redelig og rettferdighet, handling A belønnes mens det kommuniseres at handling B er ønsket, rolletrygghet og rollesikkerhet), er ingen av disse signifikante på et signifikansnivå på 10 %. Modellen kan derfor ikke med tilstrekkelig sikkerhet si hvilken vei disse variablene påvirker hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

Litteraturliste

- Allen, D. G, Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining Talent: Replacing Misconceptions with Evidence-Based Strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24 (2), 48-64.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_11#KAPITTEL_11
- Asklund, A. (2018a). Stor interesse for MRR. *Revisjon og Regnskap*, 6, 10.
- Azar, B. (2012), Friends and co-workers. *gradPsych Magazine*, 1, 18.
- Ben-Hur, S & Ringwood, D. (2018, mars). Millennials: Reality vs. Rumor. Hentet fra <https://www.imd.org/search/searchresults/?Term=&Page=2&Sort=Date&Filter=category:publications;authors:%27Ben-Hur,%20Shlomo%27>
- Bhatnagar, J. (2014). Mediator analysis in the management of innovation in Indian knowledge workers: the role of perceived supervisor support, psychological contract, reward and recognition and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (10), 1395-1416.
- Broman, E. & Kefalas, K. (2019) Varför väljer personal att lämna stora revisionsbyråer? Hur påverkar motivation och arbetstillfredsställelse revisorerens och redovisningskonsulters beslut att lämna de stora revisionsbyråerna? (Bacheloroppgave, Linköpings universitet). Hentet fra <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1335640/FULLTEXT01.pdf>
- Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2013). Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent. *Compensation & Benefits Review*, 45(3), 171–175.
- Børresen, H. B. (2014). Sannheten om utbrenthet – hva er det, hvordan utvikles det og hva kan du gjøre for å forebygge? Hentet fra <http://oslopsykologen.no/blogg/2/38/Sannheten-om-utbrenthet-hva-er-det-hvordan-utvikles-det-og-hva-kan-du-gjore-for-a-forebygge>

- Cabral, D., & Barros, R. (2018). Concept drift detection based on Fisher's Exact test. *Information Sciences*, 442-443, 220-234.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.
- Churikova, E. (2020, 5. mars). Toward Gender Equality: Accounting for Change. Hentet fra <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/toward-gender-equality-accounting-change>
- Dagens Næringsliv. (2009, 23. september). – På feil spor. Hentet fra <https://www.dn.no/-pa-feil-spor/1-1-1330813>
- Dotan, H. (2009), Workplace friendships: Origins and consequences for managerial effectiveness. *Academy of Management*, 1. Publisert online 30. November 2017, hentet fra <https://journals.aom.org/doi/pdf/10.5465/ambpp.2009.44244633>
- Eilifsen, A & K, Knivsflå. (2019, 17. desember). Core earnings management: How do audit firms interact with the balance between classification shifting and accruals management? Hentet fra https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3080778
- Fisher, T. R. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 143-170.
- Fogarty, T., Singh, J., Rhoads, G., & Moore, R. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31–67.
- Gagné, M., & Deci, E. L. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- George, J. & Wallio, S. (2017), Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee relations*, 15 (1), 112-126.
- Halrynjo, S., & Teigen, M. (2018), Manglende kjønnsbalanse i næringslivet: Nødvendig med ansvar tidlig i karrieren. *Revisjon og regnskap*, 6, 22-23.

-
- Hart, M., Kremin, J., & Pasewark, W. R. (2017), Growing up: How audit internships affect students' commitment and long-term intentions to work in public accounting. *Issues in accounting education*, 32 (2), 47-63.
- Herda, D. N. & Lavelle, J. J. (2012), The Auditor-Audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26 (4), 707-723.
- HR-Norge. (2013). HR-undersøkelsen 2013 Er det samsvar mellom hva vi lover og hva vi leverer? Hentet fra <https://hrnorge.no/assets/files/downloads/HR-unders%C3%B8kelsen-2013.pdf>
- Inside Public Accounting (2018) The annual, Inside public accounting, Human resources report, Executive summary. Hentet fra <http://insidepublicaccounting.com/survey-4/benchmarking-report/>
- Jankowski, L. (2016), How to decrease employee turnover rates within public accounting firms (Chancellor's Honors program thesis, University of Tennessee). Hentet fra https://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3015&context=utk_chanhonopr oj
- Jeys, H. (2019). Generation Z. *Conference & Common Room*, 56(2), 44-45.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, A. P. (2011). *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johansen, I. (2013, 18. november). Jobbskifter blant eldre arbeidstakere. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/jobbskifter-blant-eldre-arbeidstakere>
- Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2007), Organizational commitment and auditors in public accounting. *Managerial Audition Journal*, 22 (4), 354-375.
- Kerr, S. (1995). On the folly of rewarding A, while hoping for B. *The Academy of Management Executive*, 9(1), 7-14.
- Khavis, J. & Krishnan, J. (2017, 21. desember). Employee satisfaction in accounting firms, work-life balance, turnover, and audit quality. Hentet fra https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3095057

- Kontochristos, I. L. (2020, 5.januar). Ikke hørt om Generasjon Z? Ledernytt. Hentet fra <https://www.ledernytt.no/ikke-hoert-om-generasjon-z.6274973-355436.html>
- Krosnick, J., & Berent, M. (1993). Comparisons of party identification and policy preferences: The impact of survey question format. *American Journal of Political Science*, 37(3), 941–964.
- Krosnick A. J., & Fabrigar, R. L. (1997). *Designing Rating Scales for Effective Measurement in Surveys*. In Wiley Series in Probability and Statistics (pp. 141–164). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118490013.ch6>.
- Kvadsheim, S. S. (2019, 1. september). Rekrutteringsboom hos de fire store revisjons- og konsulentgigantene. *Finansavisen*. Hentet fra <https://finansavisen.no/nyheter/utdannelse/2019/09/01/6951746/rekrutteringsboom-hos-de-fire-store-revisjons-og-konsulentgigantene>
- Leiter, P. M. & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration* (21 (4), 472-489.
- Lien, H. (2019, 26. mars). Færre arbeider overtid. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-arbeider-overtid>
- Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect of the Number of Response Categories on the Reliability and Validity of Rating Scales. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 4(2), 73–79.
- Maslach, C. (1998). *A multidimensional theory of burnout*. Cooper, C. L. (Red), *Theories of organizational stress*, 68-85. New York: Oxford University Press.
- McShane, S., Olekalns, M., Newman, A, & Martin, A. (2019). *Organisational behaviour: Emerging knowledge, global insights*. Sydney, NSW: McGraw-Hill Education Australia.

-
- Nawaz, M., & Pangil, F. (2016). The Effect of Fairness of Performance Appraisal and Career Growth on Turnover Intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10 (1), 27-44.
- Nouri, H. & Parker, R. J. (2013), Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45, 138-148.
- OECD, 2020a, Youth unemployment rate (indicator). Hentet 29. april 2020 fra <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>.
- OECD, 2020b, Unemployment rate (indicator). Hentet 29. april 2020 fra <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>.
- Podsakoff, Nathan P., Lepine, Jeffery A., & Lepine, Marcie A. (2007). Differential Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454.
- Rafen, N. (2015). Vi trenger flere kvinner i revisjons-bransjen (også). *Revisjon og regnskap*, 5, 5.
- Revisjon og regnskap. (2018, nr.2). Topplederne i de største revisjonsselskapene: Slik skal kvinneandelen blant lederne økes. Hentet fra <https://www.revregn.no/i/2018/2/dnr02-2018-400>
- Revisorforeningen. (2019a, 15.november). Hvem rekrutteres til revisjonsbransjen? Hentet fra <https://www.revisorforeningen.no/kundesider/min-side/medlemsinformasjon/hvem-rekrutteres-til-revisjonsbransjen/>
- Revisorforeningen bransjeundersøkelsen (2019b). Hentet fra https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMDMxNTNiYzYtMzRhZi00NTQ0LTk1MzQtMDAzZjY5ZjI0ZWE4IiwidCI6IjEyYjRmMDZhLWVmMTEtNDliOC1iNzY2LTl1wOWJmNDE4MTAyYSIsImMiOiJh9&utm_campaign=unspecified&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994), Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of organizational behaviour*, 15, 245-259.

- Rousseau, D. M, Tomprou, M & Montes, D, S. (2013). Kessler, H. E (Red.), *Psychological Contract Theory*: Encyclopedia of Management Theory (s. 635-639). Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc.
- Sander, K. (2019, 22. september). Forskningsdesign. Hentet fra <https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign/>
- Senatra, P. (1980). Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm. *The Accounting Review*, 55(4), 594–603
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Statistics Canada (2017a, 23. oktober). Answers. Hentet fra https://www150.statcan.gc.ca/n1/edu/power-pouvoir/ch14/spd_0001-eng.htm
- Statistics Canada (2017b, 23. oktober). Questionnaire design. Hentet fra <https://www150.statcan.gc.ca/n1/edu/power-pouvoir/ch2/questionnaires/5214775-eng.htm>
- Svartdal, F. (2019, 17. desember). Korrelasjon - psykologi. Hentet fra [https://snl.no/korrelasjon - psykologi](https://snl.no/korrelasjon_-_psykologi)
- Sweeney, J., & Summers, S. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 223–245.
- Sykepleien. (2014, 29. september). Metodekapitlet. Hentet fra <https://sykepleien.no/metodekapitlet>
- Universum (2019a, undersøkelsen gjennomført i perioden oktober 2018 til september 2019). The most attractive employers in Norway, Professionals 2019. Hentet fra <https://universumglobal.com/rankings/norway/>
- Universum (2019b, undersøkelsen gjennomført i perioden oktober 2018 til mars 2019). The most attractive employers in Norway, Students 2019. Hentet fra <https://universumglobal.com/rankings/norway/>

Vannette, D. (2018, 28. juni). Three Tips for Effectively Designing Rating Scales. Hentet fra <https://www.qualtrics.com/blog/three-tips-for-effectively-using-scale-point-questions/>

Vozza, S. (2020, 10. januar). How to turn the job you have into one you love. FastCompany. Hentet fra <https://www.fastcompany.com/90449188/how-to-turn-the-job-you-have-into-one-you-love?fbclid=IwAR3hIm3UPbz5e7WkN2hYdNu9OdKXyTfTpz0yLqZoeqiKmZmYo4WWwTL42g>

Westersjø, M., Kval, K. E., Andreassen, G. O. & Henningsen, R. (2012). *Mangfold programfaget Sosiologi og sosialantropologi*. Oslo: Cappelen Damm. Hentet sammendrag kapittel 2 fra <https://mangfold.cappelendamm.no/vgsamf/tekst.html?tid=1006552>

Wolfe, D. M., & Snoek, J. D. (1962). A Study of Tensions and Adjustment Under Role Conflict 1. *Journal of Social Issues*, 18(3), 102–121.

Vedlegg

Vedlegg A:

Undersøkelse om MRR-studentenes utdannings- og karrierevalg

Ledelsen på MRR ønsker å få bedre innsikt i hvilke faktorer som er viktige for MRR-studentenes utdannings- og karrierevalg. MRR student Eirik Kronstad er med i gjennomføringen av undersøkelsen som en del av sin masterutredning.

Vi håper at du vil delta i undersøkelsen som tar maks 10-15 minutter.

Du er sikret full anonymitet og det innhentes ikke informasjon som kan identifisere deg. Det er frivillig å delta i undersøkelsen og du gir ditt samtykke ved å begynne å svare på spørsmålene du finner i linken under. Samtykke kan trekkes tilbake når som helst om du skulle ønske det.

https://nhh.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_9nUtUHvewrh51qd

Med vennlig hilsen

Programleder MRR Kjell Ove Røsok

Fagansvarlig revisjon Aasmund Eilifsen

MRR student Eirik Kronstad

Del 1. Bakgrunnsinformasjon

1. Kjønn
 - a. Mann
 - b. Kvinne
2. Alder
 - a. Skriv tallet her
3. Hva er din høyeste utdannelsesgrad før du påbegynte master i regnskap og revisjon (MRR)?
 - a. Bachelor i regnskap og revisjon
 - b. Bachelor i økonomi og administrasjon
 - c. Mastergrad i økonomi og administrasjon (siviløkonom)
 - d. Mastergrad i rettsvitenskap
 - e. Annet (spesifiser)
4. Hvilken studieinstitusjon har du tidligere oppnådd din høyeste grad fra, jf spørsmål 3?
 - a. Norges handelshøyskole (NHH)
 - b. Annet (spesifiser)
5. Hva var de viktigste faktorene for at du valgte å begynne på MRR? Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ d og e).
 - a. Videre karrieremuligheter
 - b. Høyere lønn
 - c. Bedre mulighetene for å få en interessant jobb direkte etter studie
 - d. Annet (spesifiser)
 - e. Vet ikke
6. Hvordan ble du stimulert til å begynne på MRR? Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ f).
 - a. Av familie som anbefalte det
 - b. Av venner som anbefalte det
 - c. Av arbeidsgiver
 - d. Av studierådgivere
 - e. Ut fra egne vurderinger uten spesielle anbefalinger
 - f. Annet (spesifiser)
7. Går du ettårig eller toårig løp på MRR?
 - a. Ettårig
 - b. Toårig
8. Hvilket studiested tar du MRR ved?
 - a. NHH – Bergen
 - b. NHH – Oslo
9. Hvordan vurderer du den faglige kvaliteten på NHHs MRR-program? (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ d).
 - a. Bedre enn andre MRR-program
 - b. Dårligere enn andre MRR-program
 - c. Ikke forskjellig fra andre MRR-program
 - d. Vet ikke
10. Hva er de viktigste grunnene til at du valgte å ta MRR ved NHH? Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ f).

- a. Lokasjon
 - b. Studiemiljø (sosialt)
 - c. Læringsmiljø (faglig)
 - d. Fagmiljø (administrativt)
 - e. Lav studieavgift
 - f. Annet (spesifiser)
11. I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapene markedsfører andre tjenesteområder enn revisjon, når de rekrutterer?
- a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 - b. Vet ikke
12. Hvor viktig er det for deg at det foreligger muligheter for å jobbe innenfor andre tjenesteområder enn revisjon internt hos revisjonsselskapet når du skal velge/valgte revisjon?
- a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 - b. Vet ikke
13. Hvilke faktorer er viktige for deg når du skal velge arbeidsgiver? Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ k). (Revisorforening bransjeundersøkelsen, 2019).
- a. Selskapets fokus på bærekraft
 - b. Mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon
 - c. Fleksibel arbeidstid
 - d. Konkurransedyktig lønn
 - e. Jobb/fritidsbalanse
 - f. Godt arbeidsmiljø
 - g. Like muligheter for kvinner og menn
 - h. Spennende arbeidsoppgaver
 - i. Sikker arbeidsplass
 - j. Selskapets renommé
 - k. Annet (spesifiser)
14. Hvilke karakteristikk synes du best passer for revisjonsyrket? Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ i).
- a. Rigiditet
 - b. Innovasjon
 - c. Detaljorientert
 - d. Kreativitet
 - e. Intellektuelt stimulerende
 - f. Dokumentasjonsdrevet
 - g. Ser det store bilde (overblikkorientert)
 - h. Tillitsskapende
 - i. Annet (spesifiser)
15. Hvor lenge har du jobbet som revisor (i det private og/eller offentlige)?
- a. Har ikke jobbet som revisor
 - i. Svarer respondentene at den ikke har jobbet som revisor, hopper respondenten direkte til del 3.

- b. Under 1 år (internship o.l. telles som under 1 år)
 - c. 1-3 år
 - d. Over 3 år
16. Hvilken type revisjonsselskap arbeider/har du arbeidet for?
- a. Ett av de fem store revisjonsselskapene (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)
 - b. Mellomstort revisjonsselskap (RSM, Grant Thornton, Revisorgruppen, Nitschke, BHL etc.)
 - c. Mindre revisjonsselskap
 - d. Arbeider ikke for et revisjonsselskap (spesifiser)
17. Hvilken type revisjonskontor arbeider/har du arbeidet for?
- a. Hovedkontoret til revisjonsselskapet
 - b. Annet kontor med mer enn 50 ansatte samlet for revisjon og regnskap
 - c. Annet kontor med 30-50 ansatte samlet for revisjon og regnskap
 - d. Annet kontor med 10-29 ansatte samlet for revisjon og regnskap
 - e. Annet kontor med mindre enn 10 ansatte samlet for revisjon og regnskap
 - f. Arbeider ikke på et revisjonskontor (spesifiser)

Del 2, Kjernen

1. Hva opplever du som spesielt positivt med å jobbe som revisor? Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ i og j).
 - a. Jobbsikkerheten
 - b. Lønnen
 - c. Arbeidsmiljøet
 - d. Arbeidsoppgavene
 - e. Karrieremulighetene
 - f. Forhold jobb/fritid
 - g. Faglige utviklingsmuligheter
 - h. Revisors samfunnsrolle
 - i. Ingen spesielle forhold
 - j. Annet (spesifiser)
2. Hva opplever du som spesielt negativt med å jobben som revisor? Velg inntil tre alternativer. Mer enn ett svaralternativ kan velges. (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ i og j).
 - a. Jobbsikkerheten
 - b. Lønnen
 - c. Arbeidsmiljøet
 - d. Arbeidsoppgavene
 - e. Karrieremulighetene
 - f. Forhold jobb/fritid
 - g. Faglige utviklingsmuligheter
 - h. Revisors samfunnsrolle
 - i. Ingen spesielle forhold
 - j. Annet (spesifiser)
3. I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapet har oppfylt forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen mht. arbeidsinnholdet i revisjon? (Robinson & Rousseau, 1994, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-7, 1 i ingen grad, 2 i svært liten grad, 3 i liten grad, 4 som forventet, 5 litt over forventet, 6 over forventet, 7 langt over forventet.
4. Opplever du at revisjonsselskapet *ikke* har innfridd alle forventninger som ble stilt i utsikt ved ansettelsen? (Robinson & Rousseau, 1994, fritt oversatt).
 - a. Ja (spesifiser)
 - b. Nei
5. I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden januar til juli? (Herda & Lavelle, 2012; Sweeney & Summers, 2002, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
6. I hvilken grad opplever du stor arbeidsbelastning i perioden august til desember? Herda & Lavelle, 2012; Sweeney & Summers, 2002, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
7. I hvilken grad opplever du at du får den nødvendige faglig støtten fra kollegaer i ditt arbeid? (Hart, Kremin & Pasewakr, 2017, fritt oversatt)

-
- a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 8. I hvilken grad opplever du at det er et godt sosialt miljø på arbeidsplassen? (Hart, Kremin & Pasewakr, 2017, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 9. Hvordan omtaler du typisk ditt revisjonsselskap når du snakker om det med vennene dine? (Nouri & Parker, 2013, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-7, 1 i veldig negativt ordlag, 2, i negativt ordlag, 3 i litt negativt ordlag, 4 i verken positivt eller negativt ordlag, 5 i litt positivt ordlag, 6 i positivt ordlag, 7 i veldig positivt ordlag.
 10. I hvilken grad opplever du at ditt revisjonsselskap behandler deg på en redelig og rettferdig måte? (Robinson & Rousseau, 1994, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 11. I hvilken grad opplever du at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at de ønsker at du utfører? (Kerr, 1995, basert på denne, men ikke foretatt spørreundersøkelser her, så spørsmålet er ikke hentet direkte fra undersøkelser utført av Kerr)
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 12. I hvilken grad vil du være trygg på hvordan du skal håndtere følgende situasjon: To overordnede ber om din tid til å løse en oppgave og du har ikke tilstrekkelig med tid til å bistå begge to. (Senatra, 1980, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 13. Har du opplevd at du ikke vet hva som forventes av deg i arbeidssituasjonen? (Kalbers & Cenker, 2007, fritt oversatt)
 - a. Skala 1-7, 1 aldri, 2 noen ganger, 3 månedlig, 4 noen ganger i måneden, 5 ukentlig, 6 noen ganger i uken, 7 daglig.

Del 3. Avslutning/fremtid

1. Ønsker du å arbeide i revisjonsbransjen etter endt MRR?
 - a. Ja
 - b. Nei
 - c. Vet ikke
2. Ser du for deg at revisjonsbransjen gir deg de karrieremulighetene du ønsker de neste 3-5 årene?
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 - b. Vet ikke.
3. Ser du for deg at revisjonsbransjen kan tilby deg de karrieremulighetene du ønsker de neste 10+ årene?
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
 - b. Vet ikke.
4. Hvor relevant ser du på din fremtidige revisjonsbakgrunn for videre karriere innenfor andre tjenesteområder enn revisjon i revisjonsselskapene?
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
5. Hvor relevant ser du på din fremtidige revisjonsbakgrunn for videre karriere *utenfor* revisjonsbransjen?
 - a. Skala 1-5, 1 i ingen grad, 2, i liten grad, 3 i middels grad, 4 i stor grad, 5 i veldig stor grad.
6. Hvor lenge ser du for deg at du vil bli værende i revisjonsbransjen?
 - a. Mindre enn 2 år
 - b. 2-3 år
 - c. 4-5 år
 - d. 6-10 år
 - e. Over 10 år
 - f. Vet ikke
7. Hva er den viktigste grunnen til at du svarte som du gjorde i spørsmålet over (spørsmål 6)? (Svaralternativene randomiseres utenom alternativ g).
 - a. Karrieremuligheter
 - b. Jobbsikkerhet
 - c. Utviklingsmuligheter
 - d. Arbeidsmiljø
 - e. Forhold jobb/fritid
 - f. Lønn
 - g. Annet (spesifiser)
8. Har din tidshorisont på en karriere i revisjon endret seg fra du startet å jobbe som revisor til nå? Eventuelt når du startet på MRR til nå, om du ikke har arbeidserfaring som revisor?

- a. Skala 1-7, 1 mye kortere nå, 2 kortere nå, 3 litt kortere nå, 4 omtrent som nå, 5 ønsker å bli litt lengre nå, 6 ønsker å bli lengre nå, 7 ønsker å bli mye lengre nå.

Takk for at du tok deg tid til å ta denne spørreundersøkelsen. Svaret ditt er registrert.

Vedlegg B:

20.3.2020

Melde skjema for behandling av personopplysninger

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

[Hva er personopplysninger?](#)[Hva er behandling?](#)

Navn (også ved signatur/samtykke) ?

 Ja Nei

Fødselsnummer eller andre nasjonale identifikasjonsnumre ?

 Ja Nei

Fødselsdato

 Ja Nei

Adresse eller telefonnummer

 Ja Nei

E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator ?

 Ja Nei

Bilder eller videoopptak av personer ?

 Ja Nei

Lydopptak av personer ?

 Ja Nei

Gps eller andre lokaliseringsdata (elektroniske spor) ?

 Ja Nei

Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person ?

 Ja Nei

Genetiske opplysninger ?

 Ja Nei

Biometriske opplysninger ?

 Ja Nei

Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person ?

 Ja Nei**Du har oppgitt at ingen personopplysninger skal behandles i prosjektet.**

Dersom du kun skal behandle anonyme opplysninger, skal du ikke melde prosjektet. Et anonymt datamateriale består av opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner, hverken direkte, indirekte eller via e-post/IP-adresse eller koblingsnøkkel.

Vi gjør oppmerksom på at dette ikke er en formell vurdering, men en veiledning basert på svarene du har gitt over.

[Gå til innlogging](#)

Vedlegg C:

KV1 – Alder

KV2 – Revisjonserfaring

KV3 – Kjønn

UV1 – Oppfyllelse av den psykologiske kontrakten

UV2 – Opplevd brudd på den psykologiske kontrakten ja/nei

UV3 – Arbeidsbelastning i høysesongen

UV4 – Arbeidsbelastning i lavsesongen

UV5 – Opplevelse av mottatt faglig støtte i tilstrekkelig grad

UV6 – Opplevelse av at det sosiale miljø er godt

UV7 – Omtale blant venner

UV8 – Oppfatning av at revisjonsselskapet behandler deg på en rettferdig og redelig

UV9 – Opplevelse av at handling A belønnes mens handling B kommuniseres at er ønsket

UV10 – Opplevelse av rolletrygghet

UV11 – Opplevelse av rolleusikkerhet