



Å bryte med glasstaket: Kan ikke, eller vil ikke?

En kartlegging av hvordan revisorers ønske om å bli partner, kan påvirkes av kjønn, familiestruktur og selskapsstørrelse.

Maria Kjenes Kramer og Sandra Hidemstrædet

Veileder: Ellen Marthinsen Kulset

Masteroppgave

Master i Regnskap og Revisjon (MRR)

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

Det er et velkjent, globalt fenomen at det som oftest er en betydelig høyere andel menn enn kvinner som sitter på topplederjobbene. Enten man er i finanssektoren, revisjonsbransjen eller andre yrker som er eller har vært mannsdominerte, er det sjelden en overraskelse at majoriteten av topplederne er menn. Det har gjennom tidene vært forsket mye på likestilling i næringslivet generelt, og blant annet hvordan kjønnsbias og stereotypier kan forklare det store skillet mellom kjønnene på ledelsesnivåer. Et mye omtalt begrep er «glasstaket», som representerer ulike barrierer kvinner må overkomme for å nå toppen i næringslivet. Familiære faktorer trekkes også frem som årsaker til hvorfor færre kvinner enn menn når topplederjobbene. Noe det imidlertid ikke er forsket mye på, er om det mellom kjønnene er forskjeller på hvem som ønsker å bli partner. Denne oppgaven ønsker, basert på en lignende studie fra New Zealand (Whiting & Van Vugt, 2006), å belyse hvorvidt det er noen forskjell mellom kjønn, familiestruktur og selskapsstørrelse, når det gjelder revisorers ønsker for karrieren. Per i dag har flere av de store revisjonsselskapene aktive tiltak for å prøve å øke kvinneandelen på høyere stillingsnivåer. I denne sammenheng er det nyttig å se på hva som ligger bak revisorers partnerønsker, slik at man på en bedre måte kan tilpasse tiltakene som gjøres og øke kvinneandelen.

Vi finner at kvinner som er i et forhold med en livspartner som er karriereorientert har et høyere partnerønske enn likestilte menn, og videre at partnerønsket er høyere for revisorer med barn. Basert på våre undersøkelser kan vi derfor konkludere med at det er aspekter vedrørende familiestruktur som påvirker revisorers partnerønsker. Gjennom å kontrollere for alder ser vi videre at partnerønsket blant revisorer reduseres ved økende alder. Vi observerer trender som tilsier at partnerønsket er lavere hos gifte revisorer og høyest blant dem som har en pågående MRR-grad. Kjønnsvariabelen isolert sett synes ikke å ha en effekt på partnerønsket, men våre funn indikerer at det for revisorer i forhold kan være forskjeller mellom kjønnene. Selskapsstørrelse synes i utgangspunktet ikke å ha en effekt på partnerønsket. Imidlertid er det funn som antyder at kvinner som jobber i små- og mellomstore revisjonsselskap, kan ha et høyere partnerønske enn de som jobber i Big Five.

Funnene i denne studien er relevant for revisjonsselskaper, og bransjen for øvrig, som på et dypere grunnlag søker å forstå mer om hva som ligger bak revisorers ønske om å bli partner. Masteroppgaven er også relevant for de som ønsker å studere revisorers karrierevei videre.

Abstract

It is a well-known and global phenomenon that we often see a significant greater number of men than women who holds the top executive jobs. Whether it's in the finance sector, among audit firms or in other sectors who have a history of male-dominance, it's rarely a surprise that the majority of the top executives are men. Throughout history, there has been a lot of research on gender equality in the business industry, for instance how gender bias and stereotypes can explain the big gap between men and women at the higher levels. The term "the glass ceiling" is often used as a description of different barriers that women need to overcome in order to get to the top in corporations. Familial factors are also mentioned to describe why fewer women than men get the top executive jobs. Something less studied, are the different factors behind women's desire to someday become an audit partner. This master thesis seeks, based on a similar study from New Zealand (Whiting & Van Vugt, 2006), to lighten whether there are any differences between gender, family structure and firm size, regarding auditors' career ambitions. Today, many of the big audit firms have active measures to try to increase the number of women at the higher positions. Therefore it's useful to understand the factors behind auditors' desire, for the firms to adjust their measures and increase the number of women.

Our study finds that women auditors in relationships with a partner who wants to pursue a career, have a higher desire to make partner in an audit firm, than equal men. Furthermore, we found that the desire to make partner is higher for auditors with children. Based on our study, we can conclude that there exist aspects within family structure that have an effect on auditors' desire to make partner. By controlling for age, we find that the desire to make partner declines with an increasing age. Nevertheless, our study did not make any further significant findings, but we can observe small trends showing that the desire to make partner is lower for married auditors. In addition, we can observe that the audit students have the highest desire to make partner. Gender alone does not seem to contribute to auditors' desire to make partner, but there might exist gender differences between auditors in relationships. Firm size does not seem to have an effect on the desire to make partner. However, our findings indicate that women affiliated with other than the *Big Five*-firms, may have a higher desire to make partner.

The findings of this study are relevant to audit firms, and the industry in general, who seeks to get a deeper knowledge of which factors that determine auditors' desire to make partner. This master thesis is also relevant to those who wants to continue the research on auditors' career path.

Forord

Denne masteroppgaven er en del av det avsluttende arbeidet av vår mastergrad i regnskap og revisjon ved Norges Handelshøyskole. Arbeidet med oppgaven har tidvis vært krevende og utfordrende, men samtidig ekstremt lærerikt og ikke minst spennende.

Vi ønsket å skrive en oppgave innen temaet «kvinner i revisjon» da dette er noe vi begge interesserer oss for, og hadde flere ubesvarte spørsmål rundt. Vi ønsket å sette fokus på om kjønn og familie, samt type revisjonsselskap, har noe å si for revisorers ønske om å bli partner. Forhåpentligvis kan vi med dette bidra til mer verdifull innsikt til videre forskning, for bedre å forstå kvinnelige revisorers karriereønsker i revisjonsbransjen.

Vi vil gjerne takke familiene våre for å bidra med korrekturlesning og øvrige innspill, for at oppgaven vår skulle bli så bra som mulig. Vi sender også en takk til våre arbeidsgivere for fleksibilitet og støtte i løpet av høsten.

Sist, men ikke minst, ønsker vi å rette en spesiell takk til vår veileder Ellen Marthinsen Kulset for verdifulle tilbakemeldinger og god faglig veiledning gjennom hele semesteret.

God lesing!

Maria og Sandra.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	I
ABSTRACT	II
FORORD.....	III
INNHOLDSFORTEGNELSE	IV
1. INNLEDNING.....	1
1.1 MOTIVASJON.....	1
1.2 PROBLEMSTILLING	4
1.2.1 Redegjørelse av begreper	4
1.3 DISPOSISJON	5
2. TEORETISK BAKGRUNN, LITTERATUR OG FORSKNINGSPØRSMÅL	6
2.1 ÅPENHETSRAPPORTEN.....	6
2.2 KVINNER I NÆRINGSLIVET	8
2.2.1 Bias og stereotypier.....	8
2.2.2 Kjønnsstatus i revisjon i dag.....	11
2.2.3 Revisorforeningens bransjeundersøkelse	14
2.3 TIDLIGERE FORSKNING	16
2.3.1 Kjønn.....	18
2.3.2 Familiestruktur.....	20
2.3.3 Selskapsstørrelse	23
3. METODISK FREMGANGSMÅTE	25
3.1 FORSKNINGSDESIGN.....	25
3.1.1 Forskningstilnærming	26
3.1.2 Forskningsmetode- og strategi.....	27
3.2 DATAGRUNNLAG	27
3.2.1 GDPR og utvalg.....	29
3.3 GJENNOMFØRING AV SPØRREUNDERSØKELSEN.....	30
3.4 MÅLING AV VARIABLER	32
3.4.1 Avhengig- og uavhengige variabler.....	33
3.4.2 Kontrollvariabler.....	35
3.5 ANALYSE AV DATA	37
3.6 EMPIRISK STRATEGI.....	38
3.6.1 Deskriptiv statistikk	38
3.6.2 Slutningsstatistikk.....	38

3.6.3	<i>Regresjonsanalyse</i>	40
3.7	KVALITETEN AV UNDERSØKELSEN	42
3.7.1	<i>Validitet</i>	43
3.7.2	<i>Reliabilitet</i>	46
3.7.3	<i>Oppsummering av undersøkelsens kvalitet</i>	48
3.8	ETISKE RETNINGSLINJER KNYTTET TIL DATAINNSAMLING	48
4.	RESULTATER	50
4.1	DESKRIPTIV STATISTIKK	50
4.1.1	<i>Overordnet deskriptiv statistikk</i>	50
4.1.2	<i>Deskriptiv belysning av forskningsspørsmål 1</i>	53
4.1.3	<i>Deskriptiv belysning av forskningsspørsmål 2</i>	56
4.1.4	<i>Deskriptiv belysning av forskningsspørsmål 3</i>	61
4.1.5	<i>Deskriptiv belysning av kontrollvariabelen alder</i>	63
4.2	SLUTNINGSTATISTIKK	64
4.2.1	<i>Signifikanstest av forskjeller mellom ulike grupper</i>	64
4.2.2	<i>Signifikanstest ved korrelasjon</i>	71
4.3	REGRESJONSANALYSE	74
4.3.1	<i>Regresjonsmodeller</i>	75
4.3.2	<i>Robustheten til modellene</i>	81
4.3.3	<i>Test av modellforutsetninger</i>	81
5.	DISKUSJON	83
5.1	FORSKNINGSSPØRSMÅL 1 – KJØNN	83
5.2	FORSKNINGSSPØRSMÅL 2 – FAMILIESTRUKTUR	85
5.3	FORSKNINGSSPØRSMÅL 3 – SELSKAPSTØRRELSE	89
5.4	KONTROLLVARIABEL – ALDER	91
5.5	KOMMENTARER FRA ÅPNE SPØRSMÅL	91
6.	KONKLUSJON	93
6.1	OPPSUMMERING AV DE VIKTIGSTE FUNNENE	93
6.2	SVAKHETER OG ANDRE BEGRENSNINGER	95
6.3	VIDERE FORSKNING	97
7.	LITTERATURLISTE	98
8.	VEDLEGG	107

1. Innledning

1.1 Motivasjon

Det siste århundret har forskjeller mellom kvinner og menn blitt mindre i Norge. Både innen utdanning, yrkesdeltaking, lønn og posisjoner har kjønne blitt stadig mer likestilte (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.d.). Dette gjenspeiles ved at Norge i 2023 ble nummer to på listen over land i verden som har minst forskjeller mellom kvinner og menn, ifølge Global Gender Gap Report fra 2023 (World Economic Forum, 2023). Rapporten har siden 2006 sett på kjønns skillet på ulike nøkkelområder, og kartlegger hvert år hvilke land som er best på å redusere det historisk store skillet mellom kjønne. Norge har med andre ord en høy grad av likestilling sammenlignet med mange andre land i verden (FN-sambandet, 2023). Likestilling mellom kjønne ses på som en helt sentral samfunnsverdi i Norge. I dette ligger det at vi ønsker et samfunn hvor kvinner og menn med like evner skal ha de samme mulighetene til å påvirke samfunnet vårt (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.d.).

Det er en økende andel nordmenn som tar høyere utdanning, og økningen er størst blant kvinner. Siden 1970-tallet har man sett at stadig flere kvinner fullfører mannsdominerte utdanninger, og kvinner gjør det relativt sett bedre enn menn på skolen (CORE, Senter for likestillingsforskning, 2022). I 2022 var andelen menn med kort¹ universitets- og høyskoleutdanning 20,3 prosent. Tilsvarende andel for kvinner var 30,3 prosent. Av dem som tok lang² høyere utdanning, passerte kvinner for første gang menn i 2022. Da var det 11,5 prosent av menn som tok lang høyere utdanning, mens andelen kvinner var 11,6 prosent (Nygård, 2023).

Den økende andelen kvinner med høyere utdanning gjenspeiles også innen mastergraden i regnskap og revisjon (heretter: MRR). Andelen kvinner tatt opp ved en studieinstitusjon som tilbyr MRR de siste 18 årene har vært mellom 36 og 52 prosent. Gjennomsnittlig kvinneandel har vært 42,6 prosent i denne perioden³ (HKDIR, 2023). Opptakstallene ved MRR kan således anses å være likestilte, da det ikke er en betydelig overvekt av det ene eller andre kjønn.

¹ Utdanninger t.o.m. 4 år.

² Utdanninger på mer enn 4 år, samt doktorgrad.

³ Disse tallene er presentert i Figur 1 senere i kapittel 2.2.2.

Til tross for at vi i Norge ser på likestilling som en sentral samfunnsverdi, og til tross for at det er flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning, er vi ikke likestilte på ledernivå. Det er et stort paradoks at Norge, med sitt gode utgangspunkt, kun har 37 prosent kvinner i lederstillinger, mot 63 prosent menn. Blant toppledere er tallene henholdsvis 26 prosent kvinner mot 74 prosent menn (Lekve, 2023). Årsaken til kjønnsforskjellene tilskrives i all hovedsak barn og familieliv. Kvinner som får barn har en dårligere karriereutvikling sammenlignet med både sine mannlige kolleger, samt andre kvinner som ikke har barn (Keloharju, Knüpfer, & Tåg, 2022). Andre forklarende årsaker som trekkes frem er bias og stereotyper, samt subjektive faktorer (Oakley, 2000). En mye brukt betegnelse på de ulike faktorene som hindrer kvinner i å stige i gradene etter et visst punkt, og følgelig kapre topplederjobbene, er «glasstaket» (Powell & Butterfield, 2015).

I revisjonsbransjen har andelen kvinner på ulike stillingsnivå under partnernivå⁴ ligget på mellom 45 og 55 prosent de siste fire årene i *Big Five*⁵. Derimot er det i snitt under 20 prosent av revisjonspartnere i Norge som er kvinner⁴ (Asklund, 2023). Det har dessverre ikke vært mulig å hente ut tall for kjønnsbalansen i *Big Five*-selskapene lenger tilbake enn 2019. For mindre revisjonsselskap er det ikke funnet slik statistikk. Vi har derfor ikke grunnlag for å kunne si noe om kjønnsbalansen i revisjonsselskap for øvrig.

Årsakene til den lave kvinneandelen på partnernivå i revisjonsbransjen har til en viss grad vært studert internasjonalt. Cohen et al. (2020) har med utgangspunkt i en påstand om at den lave kvinneandelen på toppen av revisjonsbransjen skyldes at kvinner ikke har vært lenge nok representert i bransjen, funnet at det over flere tiår har vært omtrent like mange kvinner og menn som trer inn i bransjen (Hull & Umansky, 1997). Nasjonalt har vi ikke klart å identifisere vitenskapelige studier som ser på dette fenomenet. Temaet har derimot vært mye omtalt innad i revisjonsbransjen, og da spesielt i Revisorforeningens eget tidsskrift, *Revisjon og Regnskap*. Der trekkes det frem familiære og biologiske forhold som at høy arbeidsbelastning er vanskelig å kombinere med familieliv, og videre at kvinner ikke ønsker å overlate ansvaret for sine barn til andre for å fokusere på karriere. Menn og kvinner har ulike prioriteringer, og kvinner har oftere en sterkere ansvarsfølelse enn menn, og får følgelig dårligere samvittighet hvis de ikke klarer å levere timene som kreves (Asklund, 2017). Bransjen peker også på

⁴ Tall basert på kjønnsfordelingen i *Big Five*-selskapene, se Tabell 1.

⁵ I tillegg til Deloitte, Ernst & Young (EY), KPMG og PwC, regnes også BDO som et av de store revisjonsselskapene i Norge.

mangelen av gode, kvinnelige rollemodeller som en forklarende årsak. Tidligere styreleder i den norske revisorforeningen, Mona Irene Larsen, trekker også frem at historien har betydning. Ettersom veksten i bransjen ikke er veldig høy, og det bare blir tatt opp et begrenset antall nye partnere hvert år, vil det ta noen år før det kan bli like mange kvinnelige som mannlige partnere (Asklund & Larsen, 2019). Basert på opptakstallene fra MRR-studiet fra 2023 og tilbake til 2005, mener vi derimot det er grunnlag for å påstå at andelen kvinner på partnernivå burde vært høyere³.

I denne masteroppgaven ønsker vi å rette fokuset mot den norske revisjonsbransjen. Ettersom forskningen i denne bransjen innenfor de norske landegrensene er svært mangelfull, er det naturlig at bransjen bygger sine antagelser knyttet til den lave kvinneandelen på partnernivå på internasjonal forskning. Dette er ikke urimelige antagelser, da både forskning fra andre bransjer og land høyst sannsynlig vil kunne forklare hvilke faktorer som bidrar til den lave kvinneandelen på partnernivå i den norske revisjonsbransjen. Tidligere forskning er imidlertid utenlandsk, og følgelig er det et behov for forskning som kan bekrefte, eller eventuelt avkrefte, den norske revisjonsbransjens antagelser. Vi håper at vår masteroppgave kan bidra med nettopp dette, gjennom å undersøke hvorvidt revisorer har varierende ønsker og motivasjoner for å bli partner på et tidspunkt i sin karriere. Mer spesifikt, vil vi se på revisorerers ønsker om å bli partner for å studere hvorvidt det er dette som kan være grunnen til kjønns skillet på partnernivå i revisjonsbransjen. Hvis det viser seg at det er forskjeller i partnerønsker blant revisorer, er det mulig at et fokus på å øke kvinneandelen ligger på feil sted. Masteroppgaven tar utgangspunkt i en studie fra New Zealand som ser på hvorvidt kjønn, familiestruktur og selskapsstørrelse kan påvirke revisorerers sannsynlighet for forfremmelse (Whiting & Van Vugt, 2006). Mens kjønn og familiestruktur er forhold som trekkes fram av bransjen når man snakker om kjønnsbalansen på partnernivå, er selskapsstørrelse en faktor som ikke omtales innad i revisjonsbransjen. Forskjeller mellom revisorer som jobber i store og små selskap er funnet i tidligere forskning (Whiting & Van Vugt, 2006; Jonnergård et al., 2010), og vi inkluderer derfor selskapsstørrelse for å se om lignende forskjeller også finnes i Norge.

Siden vi vil studere ønsker fremfor sannsynligheter, har vi videre forsøkt å kartlegge studier som ser på nettopp revisorerers ønske og motivasjon om å bli partner. Disse indikerer at kvinner i mindre grad enn menn har et ønske om å bli partner (Jonnergård et al., 2010; Greenhaus et al., 2002). Studiene er imidlertid gjennomført i land som er forskjellig fra Norge på flere områder, og det vil være en urimelig antagelse at dette er representativt for bransjen som

helhet. Vi vil studere tematikken i Norge i håp om å undersøke hvorvidt forskjeller i ønsker blant kvinner og menn kan være med på å forklare den lave kvinneandelen på partnernivå.

1.2 Problemstilling

Formålet med denne masteroppgaven er å kartlegge hvorvidt utvalgte faktorer har en påvirkning på revisorers ønske om å bli partner i et revisjonsselskap. Med bakgrunn i dette, har vi utformet følgende problemstilling:

Hvilken rolle spiller kjønn, familiestruktur og selskapsstørrelse for revisorers ønske om å bli partner på et tidspunkt i sin karriere?

1.2.1 Redegjørelse av begreper

For oppgavens formål er det mest hensiktsmessig å legge en biologisk tokjønnsmodell til grunn (Heiberg, 2023). I det endelige datagrunnlaget som benyttes til masteroppgavens analysedel, vil vi derfor kun inkludere respondenter som har besvart «kvinne» eller «mann» på spørsmål om kjønn. *Familiestruktur* refererer til respondentens *sivilstatus*, samt hvorvidt dens eventuelle kjæreste/samboer/ektefelle (heretter: livspartner) er *karriereorientert* og antall *barn*. I variabelen *selskapsstørrelse* vil vi skille mellom *Big Five* og øvrige revisjonsselskap. Videre vil vi kartlegge størrelsen på respondentenes primære kontor, samt geografisk plassering, som mulige kontrollvariabler. Alder og arbeidserfaring vil også inkluderes her.

Vi har i problemstillingen valgt å bruke termen *ønske om å bli partner* for vår avhengige variabel. Alternativt for ordet *ønske* kunne man benyttet begrepet *motivasjon*. *Motivasjon* er en samlebetegnelse for faktorer som igangsetter og styrer atferd hos mennesker. Begrepet har en retningskomponent som viser til hva vi er motivert til å oppnå, samt en energikomponent, som viser til hvor sterkt vi motiveres til å oppnå dette. Når ønsket mål er oppnådd vil motivert atferd ha en naturlig avslutning (Svartdal, 2023). Å være motivert handler derfor på mange måter om at man ønsker å oppnå noe, og det er derfor en sammenheng mellom de to begrepene. *Motivasjon* er derimot et mer komplekst begrep enn *ønske*. I spørreundersøkelsen som oppgaven bygger på, valgte vi å bruke begrepet *ønske* for å måle den avhengige variabelen. Bakgrunnen for dette er at vi opplever begrepet som enklere å forstå og relatere seg til. Dillman et. al (2014) fremhever at man ved å bruke enkle og kjente ord vil sikre at alle respondenter skjønner spørsmålene som stilles i spørreundersøkelsen. Vi mener imidlertid at *ønske* og *motivasjon*, i lys av vår problemstilling og studie, i stor grad vil være overlappende begrep.

I denne masteroppgaven vil begrepet *revisorer* omfatte norske revisjonsstudenter med en pågående MRR-grad, samt revisorer med en fullført MRR-grad. Dette er gjort fordi vi ønsker å inkludere alle respondenter som har mulighet til å bli partner i et revisjonsselskap. Bakgrunnen for valg av datagrunnlag er videre utdypet i kapittel 3.2. Utvalget vil overordnet behandles under ett, da vi ut ifra oppgavens formål ikke finner det hensiktsmessig å skille mellom de to gruppene når vi studerer den avhengige variabelen *partnerønske*. Vi vil likevel dele opp utvalget i enkelte analyser hvor dette er mest fordelaktig.

1.3 Disposisjon

Denne masteroppgaven starter med å definere et teoretisk rammeverk (del 2) som danner grunnlaget for tematikken i oppgaven. Blant annet trekkes det her inn teori fra revisjon om åpenhetsloven og -rapporter, da disse blant annet er pålagt å inneholde informasjon om kjønnsfordelingen i revisjonsselskapet. Videre vil det teoretiske rammeverket inneholde bakgrunnsinformasjon om kjønnsbalansen i næringslivet i Norge generelt, og spesifikt i revisjonsbransjen. Til slutt vil de vanligste faktorene for hvorfor kvinner forlater revisjonsbransjen bli presentert, samt annen tidligere forskning knyttet til temaet og de tre variablene gitt av problemstillingen. Under den metodiske fremgangsmåten i del 3, vil vi presentere forskningsdesignet, som inkluderer forskningstilnærming og -metode. Datagrunnlaget som oppgaven bygger på vil presenteres, og en grundig beskrivelse av gjennomføringen av spørreundersøkelsen vil bli gjengitt. Videre i del 3 vil det gis en forklaring av hvordan data har blitt analysert, og til slutt følger en kort redegjørelse av etiske retningslinjer knyttet til masteroppgaven. Del 4 og del 5 av oppgaven vil presentere henholdsvis resultatene fra spørreundersøkelsen og tilhørende analyse, samt en grundig diskusjon knyttet opp mot forskningsspørsmålene. Avslutningsvis vil det gis en oppsummering av funnene, samt hvordan vi mener dette kan brukes til videre forskning på temaet. Svakheter og andre begrensninger ved oppgaven blir diskutert. Bakerst i dokumentet finnes ulike vedlegg som det henvises til i oppgaven, blant annet spørreundersøkelsen som er sendt ut til respondentene, en oversikt over variabler, samt korrelasjonstabell⁶.

⁶ Plassert i vedlegg da disse er for store til å plassere løpende i teksten.

2. Teoretisk bakgrunn, litteratur og forskningsspørsmål

2.1 Åpenhetsrapporten

ESG-rapportering⁷ er et tredelt rammeverk som skal sikre korrekt ikke-finansiell rapportering innenfor klima og miljø, sosiale forhold, og ansvarlig og etisk forretningsstyring. Under de sosiale forholdene innenfor ESG-rapportering, settes blant annet fokus på lokalsamfunn og rettferdig omstilling, mangfold, inkludering og likestilling, arbeidsmiljø og arbeidsforhold, HMS, og opplæring og utdanning (PwC, 2023).

Åpenhetsloven (lov av 18. juni 2021 nr. 99) trådte i kraft fra 1. juli 2022, og er en regulering som omfatter mangfold, inkludering og likestilling innenfor de sosiale forholdene i ESG-rapportering (Åpenhetsloven, 2022). Loven har som mål å fremme norske virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, ved å sikre at virksomhetene ikke påvirker menneskene i og utenfor bedriften på en negativ måte (Bruu & Kjelløkken, 2023). Etter åpenhetsloven (2022, § 4) er virksomhetene pålagt til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med blant annet OECD sitt regelverk⁸ (Åpenhetsloven, 2022). Dette er en metode for å kartlegge, forebygge, begrense og redegjøre for hvordan bedrifter håndterer faktiske og potensielle konsekvenser av brudd på menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold (Bruu & Kjelløkken, 2023). Videre må virksomhetene redegjøre for disse vurderingene, og da trer redegjørelsesplikten inn. I tillegg innebærer loven en informasjonsplikt overfor allmennheten, noe som betyr at alle som ønsker tilgang på informasjon, har krav på å få dette. Eksempelvis kan dette være informasjon om hvordan virksomheten håndterer ulike konsekvenser, hvilke leverandører virksomheten har, eller en oversikt over forretningspartnere.

Kravene som nevnt gjelder ifølge åpenhetsloven (2022, §§ 2 og 3 (1) a) for alle virksomheter som klassifiseres som «større virksomheter» i henhold til regnskapsloven (lov av 17. juli 1998 nr. 56, § 1-5), deriblant allmennaksjeselskaper (Åpenhetsloven, 2022; Regnskapsloven, 1999).

⁷ ESG står for *environment, social and governance*, og sikter til rapportering på miljømessige-, sosiale- og forretningsetiske forhold (PwC, 2023).

⁸ Åpenhetsloven § 4 pålegger gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (Åpenhetsloven, 2022). Offentlig engelsk versjon fra 2023 finnes oppdatert [HER](#) (OECD, 2023).

Av dette følger det at de store revisjonsselskapene i Norge, samt flere av de andre selskapene, er pålagt å publisere åpenhetsrapporter. Flere av selskapene har fra tidligere år publisert åpenhetsrapporter, men den nye loven medfører at innholdet i åpenhetsrapportene nå blir mer detaljert, og det er strengere krav til aktivitets- og redegjørelsesplikten som følger av åpenhetsloven.

Det er ikke kun åpenhetsloven som pålegger en aktivitets-, redegjørelses- og opplysningsplikt for virksomheter. I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven (lov av 16. juni 2017 nr. 51, heretter kalt ldl., § 26) skal alle virksomheter også «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling» og hindre kjønnsdiskriminering mm. (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018). Redegjørelsesplikten⁹ som fremkommer av loven (ldl., 2018, § 26a (1)) pålegger redegjørelse for kjønnslikestilling og mangfoldsarbeid (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018), og gjelder fra 1. januar 2020 (Thon & Kolber, 2023).

Hva gjelder kjønnslikestilling, kreves en detaljert kartlegging av og redegjørelse for lønnsforskjeller, ufrivillig deltid, og tilstanden for kjønnslikestilling for øvrig (Bruu & Kjelløkken, 2023). Blant annet skal kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer kartlegges og redegjøres for minst annethvert år. Kjønnbalansen i virksomheten for øvrig skal inkluderes i åpenhetsrapporten hvert år. For mangfoldsarbeidet skal redegjørelsen hvert år inneholde hva virksomheten gjør for å sikre muligheten for å kombinere arbeid- og familieliv, samt informasjon om forfremmelse, tilrettelegging og utviklingsmuligheter i selskapet (Bruu & Kjelløkken, 2023).

Likestillings- og diskrimineringsloven (2018, § 26a (2)) hevder at allmennheten gjennom åpenhetsrapportene kan få innblikk i kjønnsfordelingen og lønnsforskjeller i selskaper, da redegjørelsen skal gis i enten årsberetningen eller annet offentlig dokument, som ofte er åpenhetsrapporten (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018). Som nevnt innledningsvis i oppgaven, og som også fremgår av åpenhetsrapportene, synker kvinneandelen til rundt 20 prosent på partnernivå¹⁰ (Asklund, 2023). Med denne oppgaven ønsker vi å se på hvorvidt forskjeller i partnerønske blant revisorer kan forklare deler av kjønnsgapet på partnernivå.

⁹ Plikten gjelder for alle offentlige virksomheter og for alle «private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte», jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26a (1), jf. § 26 (2) (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018).

¹⁰ Se Tabell 1.

2.2 Kvinner i næringslivet

Kun 15,5 prosent av alle administrerende direktører og kun 13 prosent av styreledere i de 200 største selskapene¹¹ i norsk næringsliv i fjor var kvinner (CORE, 2022). Norge er blant de mest likestilte landene i verden, og man skulle tro at dette ville gjenspeiles bedre i næringslivet. Det har de siste årene vært en positiv trend og man ser at kvinneandelen på toppledernivå øker, men den har vært relativt lav over lang tid. Halrynjo og Teigen (2018) skriver i en artikkel at den langsomme utviklingen ikke skyldes få utskiftninger på topplederstillinger, men at en stor overvekt av mannlige kandidater med relevant erfaring gjør at kun en brøkdel av nye toppledere er kvinner (CORE, 2022). I fjor ble det ansatt 35 nye administrerende direktører og 41 nye styreledere, hvorav henholdsvis åtte og seks av disse var kvinner (CORE, 2022). Følgelig uttrykker Halrynjo og Teigen (2018) at det er mangelen på kvinner til operative stillinger med resultatansvar som er problemet, ikke at det er for få kvinner i rekrutteringsprosessene generelt. Det er skrevet mye om ulike faktorer for hvorfor kvinner er så lite representert på toppledernivå i næringslivet, blant annet bias og stereotyper (Cohen et al., 2020), personlige faktorer og muligheten til å balansere arbeid og familieliv (Groenewald et al., 2019; Kokot-Blamey, 2021).

2.2.1 Bias og stereotyper

Det å være utsatt for og preget av bias og fordommer er en vanlig del av å være menneske, og det er heller ingen unntak i næringslivet. Likevel betyr ikke dette at man ikke kan redusere fordommene og effektene av disse til en viss grad. *Unconscious bias* handler om at man, ubevisst, fatter beslutninger basert på bakenforliggende faktorer preget av tidligere erfaringer, personlige meninger eller antagelser (Frith, 2015). Når man på grunn av sitt kjønn opplever ulemper eller fordeler som man ville vært foruten dersom man var av det motsatte kjønn, opplever man kjønnsbias (St. Catherine University, 2022).

En artikkel skrevet av Oakley (2000) påpeker at kjønnsbias er en vesentlig faktor som påvirker kvinner i næringslivet, da spesielt i store selskaper (Hull & Umansky, 1997). Oakley (2000) og Morrison et al. (1987) introduserer oss for begrepet «glasstak», en usynlig barriere som forhindrer kvinner i å nå de øverste ledelsesnivåene, på grunn av ulike former for kjønnsbias

¹¹ Gjelder de 200 største selskapene rangert etter omsetning. Tall hentet fra CORE Topplederbarometer for 2022, som kartlegger kjønnsfordelingen i topplederjobber i norsk næringsliv (CORE, 2022).

kvinner blitt utsatt for. Det nevnes også her som en faktor for den skjeve kjønnsbalansen, at kvinner ikke har like stort ønske som menn for å nå de høyeste ledelsesnivåene. Kvinner på managernivå benevner ofte kjønnsbias og andre faktorer relatert til adferd som avgjørende for hvorfor så få kvinner er på de høyeste ledelsesnivåene (Oakley, 2000, s. 324). Blant annet nevnes forskjeller i kvinner og menns adferd knyttet til hvordan man kommuniserer med andre på, hvor menn oftere er mer direkte og tydelige i talen, mens kvinner tar en mer tilbakeholden rolle. Oakley (2000) påpeker at kvinner følgelig føler seg tvunget til å tilpasse seg adferden som mannlige ledere viser, for å kunne bryte med barrieren som glasstaket legger. Ved en slik tilpasning til «mannlig adferd», kan man imidlertid som kvinne bli ansett for å være for aggressiv. Dette kalles for *double-bind* dilemma, og innebærer at man får motstridende respons for ulik adferd, slik at uansett hvordan man opptrer, vil det anses som «feil» eller «dårlig» (Trzebiatowski et al., 2022; Zheng et al., 2018). For kvinner i ledelsesstillinger forekommer *double-bind* ofte i form av at kvinner skal opptre som menn ved å være tøffe og utøve autoritet for å fremstå seriøse (Oakley, 2000, s. 324), men når de først gjør dette, blir de heller sett på som aggressive og for strenge.

Når det gjelder menn på managernivå, nevner de oftere selskapsrelaterte faktorer knyttet til forfremmelse og karriereutvikling som de viktigste grunnene for denne barrieren (Oakley, 2000, s. 324). Til tross for dette, viser studier gjort av Broveman et al. (1972) og Heilman et al. (1989) at mannlige managere brukte ord som mindre selvsikker, mindre analytisk, mindre følelsesmessig stabil og med dårligere ledelsesevner da de ble bedt om å beskrive kvinner i ledelsesstillinger (Oakley, 2000, s. 326). Selv om dette er relativt gammel forskning, og både normer, adferd og kvinneandelen har endret seg de siste 30 årene, er fortsatt glasstak-barrieren eksisterende (Cohen et al., 2020). Dette viser tydelig at kjønnsbias eksisterer i næringslivet, og med det gjør det vanskeligere for kvinner å bryte glasstak-barrieren og nå helt til toppen.

Mannlige ledere kan ofte være påvirket av bias som gjør at kvinner har mindre sannsynlig til å bli forfremmet til ledelsesnivåer (Cohen et al., & McMillan, 2020; Hull & Umansky, 1997). Som Groenewald et al. (2019) presenterer i en artikkel fra Sør-Afrika, og slik det ofte blir fremstilt i næringslivet generelt, er menn sett på som de som vil forfølge en karriere, mens kvinner i større grad forbindes med morsrollen og mer fleksibelt- og deltidsarbeid (Gornick & Meyers, 2008). Følgelig blir kvinnene sett på som mindre opptatt av og tilknyttet til karriere, fordi de gjerne påtar seg mer ansvar rundt familie enn hva menn gjør. Kvinner er også i snitt mindre villig til å ofre familieliv enn hva menn er, til fordel for karriere. Dette igjen danner grunnlaget for at mannlige ledere påvirket av bias kan tenke at kvinner, på grunn av sine

sympatiske og vennlige egenskaper, anses som mindre egnet til en lederrolle (Oakley, 2000). Tankegangen gjelder ikke for alle mannlige ledere, og er ikke representativt som sådan, men det er et eksempel på hvordan kjønnsbias kan påvirke likestillingen og synet på kvinner i næringslivet i negativ grad.

Denne tankegangen om at kvinner skal være empatiske og omsorgsfulle, mens menn skal være autoritære og mer ledende, understrekes av et eksperiment gjort av Markedshøyskolen og Tankesmien Agenda (Gaustad & Raknes, 2015). Studien er basert på en eldre studie fra USA¹², og viser hvor stor innflytelse kjønnsbias og typiske stereotyper har på oss. Eksperimentet gikk ut på å gi to grupper av studenter den samme historien om en karrierejeger, hvor eneste forskjell var om personen var en mann (Hans) eller kvinne (Hanna). Resultatene fra studien viste at for de kvinnelige respondentene var det irrelevant om hovedpersonen var en kvinne eller mann, mens for de mannlige respondentene var det tydelige forskjeller. De mannlige respondentene svarte blant annet at de likte Hans bedre enn Hanna, og at de syntes Hans var en bedre leder. Funnene var signifikante (Gaustad & Raknes, 2015). Det ble også tydelig at menn oppfattet Hanna som mer sjefete og egoistisk enn Hans. Funnene viser tydelige forskjeller mellom hva menn tenker om karrierekvinner og -menn, og at stereotyper knyttet til kjønn i stor grad er et praktisk problem i næringslivet.

Selv i yrker hvor det kvinnelige kjønn er dominerende, er fortsatt kjønnsbias til stede og har en påvirkning på kvinnelige medarbeidere (Diehl et al., 2022). Isolert sett, vil ikke en overvekt av kvinner i en bransje automatisk fjerne alle fordommer og kjønnsbias som foreligger. Diehl et al. (2022) skriver i sin artikkel at likhet mellom kjønnene ikke kan fikses kun ved å øke andelen kvinner, men at man «må gjøre selskapene mer inkluderende, fleksible, støttende og rettferdig for kvinner». Dette bekrefter at det fremdeles er en vei å gå når det gjelder likestilling i næringslivet, og for at kvinner skal bli fremstilt og oppfattet på lik linje som sine mannlige kolleger.

¹² Case study fra Harvard Business School i januar 2000 om Heidi og Howard Roizen (McGinn & Tempest, 2000) ble brukt i et eksperiment gjort av professorer på New York University og Columbia Business School i 2003 (Sandberg, 2014). Eksperimentet viste signifikante forskjeller i hvordan respondentene vurderte Heidi og Howard. Selv om de begge ble vurdert som like kompetente, ble Heidi dårligere likt og det var mindre sannsynlig at de ville ansatte Heidi enn Howard (Katsarou, u.d.). Heidi ble også ansett for å være mer egoistisk enn Howard, selv om de ble beskrevet med nøyaktig samme egenskaper.

2.2.2 Kjønnstatus i revisjon i dag

Revisjonsbransjen

Revisjonsbransjen er i stadig vekst med omtrent like mange kvinner og menn totalt sett, men bransjen er ingen unntak fra normen om at topplederne ofte er menn (Asklund, 2023; Hanstad, 2020). Som Tabell 1 viser, var det henholdsvis 46,8 prosent og 47 prosent kvinner totalt i *Big Five*-selskapene per januar 2022 og 2023 (Asklund, 2023). På samme tidspunkt var det 18,8 prosent og 19,3 prosent kvinnelige partnere.

Tabell 1: Oversikt over gjennomsnittlig kjønnsfordeling i Big Five innen revisjon. Hentet fra Revisjon og Regnskap (Asklund, 2023)

Kjønnfordeling 5 store innen revisjon						
Stillingsnivå	Pr. 15. januar 2022		%-andel	Pr. 15. januar 2023		%-andel
	Kvinner	Menn	kvinner	Kvinner	Menn	kvinner
Medarbeider	541	616	46,8 %	671	817	45,1 %
Senior	817	629	56,5 %	821	614	57,2 %
Manager/teamleder/senior manager	548	684	44,5 %	644	745	46,4 %
Partner	75	324	18,8 %	77	323	19,3 %
Kjønnfordeling kvinner/menn totalt	1981	2253	46,8 %	2213	2499	47,0 %

Internasjonal forskning viser at mangel på kvinnelige rollemodeller, stort arbeidspress, morsrollen og det den bringer med seg av ansvar, samt utfordringer med å finne en balanse mellom karriere og fritid, er forklaringer på den lave kvinneandelen på partnernivå som gjentar seg i litteraturen (Groenewald et al., 2019; Kokot-Blamey, 2021). En annen faktor som dukker opp, er at kvinner ikke har det samme *ønsket* om å bli partner som det menn har (Greenhaus et al., 2002). Dette vises også i revisorforeningens bransjeundersøkelse fra 2021, se under punkt 2.2.3. I tillegg påpekes det som nevnt at kvinner føler på kjønnsbias, og at ubevisste, tradisjonelle tanker knyttet til kvinner i arbeid fortsatt henger igjen (Cohen et al., 2020; Hull & Umansky, 1997).

Dette fremkommer også av en studie fra Storbritannia og New Zealand (Gammie & Whiting, 2013), om hvorvidt kjønnsdelt arbeidspraksis¹³ hadde innvirkning på kvinnelige revisorers valg om å forlate sitt revisjonsselskap og tilhørende miljø. Noen av studiens funn argumenterer for at «vanlig» arbeidspraksis, slik som lange og ufleksible arbeidsdager, er til hinder for kvinnelige revisorers partnerutsikter, da dette er påvirket av kjønn og bias (Gammie et al., 2007; Lightbody, 2008; Windsor & Auyeung, 2006). Litteraturen indikerer blant annet at slik kjønnsdelt arbeidspraksis i signifikant grad har en innvirkning på kvinnenens beslutning om å forlate sitt revisjonsselskap, nettopp fordi de ønsker å komme seg vekk fra denne arbeidskulturen de oppfatter at har forskjeller relatert til kjønnene (Gammie & Whiting, 2013).

Som et forsøk på å redusere det store kjønns skillet og øke kvinneandelen på partnernivå, har de store revisjonsselskapene iverksatt ulike tiltak og satt ambisiøse mål for de kommende årene (Asklund, 2023). Alle har egne planer for inkludering og mangfold, og inntrykket som gis er at alle ønsker at det skal bli et mindre skille mellom kjønnene på de høyere ledelsesnivåene. Det nevnes også at det er gjort tiltak i rekrutteringsprosessen, blant annet for å hindre *unconscious bias* (Asklund, 2023), som i dette tilfellet handler om at man er påvirket av underliggende faktorer knyttet til holdninger vedrørende kjønn. Det trekkes også frem viktigheten av å kartlegge ansattes ubevisste fordommer, ikke kun knyttet til kjønn, men også når det gjelder å gi like muligheter til alle, uavhengig av prioriteringer i forhold til balansen mellom karriere og fritid. Flere av de store revisjonsselskapene forsøker aktivt å tilrettelegge for den enkeltes karriere i ulike faser gjennom livet. Et eksempel er en hybrid arbeidsmodell som gir fleksibilitet når det gjelder arbeidstid og -sted. Denne modellen kan tilrettelegge for den enkeltes behov med tanke på livssituasjon, og i de fleste store selskapene har en til en viss grad mulighet til full fleksibilitet når det gjelder hjemmekontor-løsningen (Asklund, 2023).

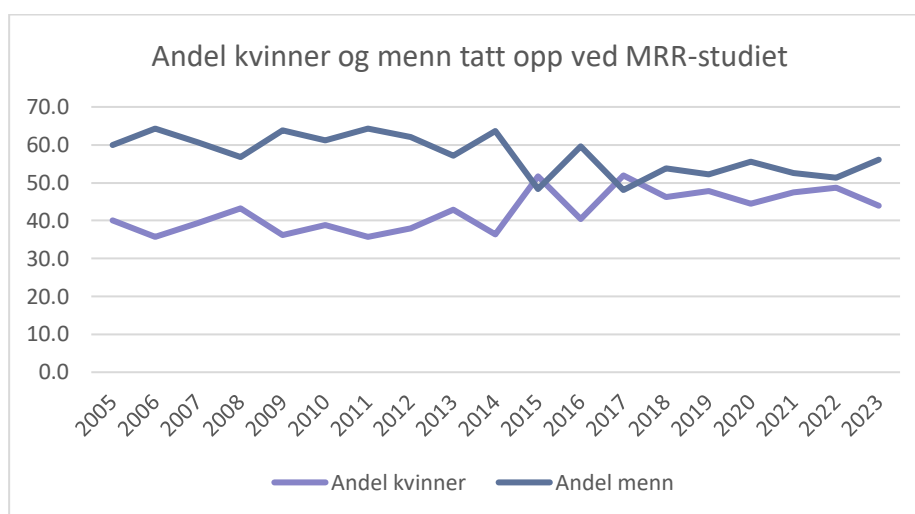
MRR-studiet

Det er imidlertid ikke kun kvinnelige toppledere det er mangel på i revisjonsbransjen, men revisorer generelt. Vinteren 2022 uttalte administrerende direktør i revisorforeningen, Karen Kvalevåg, at *Big Five* alene mangler over 5 000 revisorer for å dekke sitt behov for nyansettelser de neste fem årene (Grandal, 2023). For å bli statsautorisert revisor i dag, må

¹³ Studien benytter begrepet «gendered work practice». En engelsk definisjon er følgende (fritt oversatt): «med «gendered work» menes at arbeid er definert, organisert, delt og verdsatt på måter som gjenspeiler mønstrene for relasjoner [...] som eksisterer mellom menn og kvinner [...], samt betydningene og identifikasjonene knyttet til maskulinitet og feminitet [...]» (Chalmers, 2014). Vi har valgt å benytte *kjønnsdelt arbeidspraksis* som norsk oversettelse.

man ha en MRR-grad, samt tre års revisjonspraksis som skal dekke bestemte krav¹⁴. NHH har tilbudt mastergraden i en årrekke, og de siste årene har også flere andre studieinstitusjoner begynt å tilby dette studiet. Dette omfatter blant andre Handelshøyskolen BI, Nord universitetet, UiT Norges arktiske universitet og NTNU (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet). Med unntak av OsloMet, har vi hentet ut opptakstall fra alle norske studieinstitusjoner¹⁵ som tilbyr MRR. Tallene er hentet fra Direktoratet for Høyere Utdanning og Kompetanse. Av hensyn til personvern avrundes tall i direktoratets rapporter til nærmeste 5, og tallene vil derfor være noe unøyaktige (HKDIR, 2023). I 2023 ble det tatt opp over 450 nye revisjonsstudenter i Norge, hvorav 44 prosent var kvinner.

Figur 1 viser en oversikt over andel kvinner og menn som er tatt opp til MRR-studiet ved alle norske studieinstitusjoner, med unntak av Oslo Met, tilbake til 2005. Fra 2005 og frem til 2015, var det kun NHH som hadde tilbud om denne mastergraden. Tallene viser at andelen kvinner har ligget på rundt 40 prosent fra 2005 frem til 2015. I 2015 var andelen kvinner noe høyere enn andelen menn, før denne andelen synker noe igjen fra 2016. Fra 2017 er derimot trenden stigende (HKDIR, 2023). Dersom man ser på statistikken isolert sett, burde andelen kvinner på partnernivå i revisjonsbransjen følgelig vært høyere enn det den er i dag.



Figur 1: Andel kvinner og menn tatt opp ved de ulike studieinstitusjonene som tilbyr MRR i Norge (utenom OsloMet) fra 2005-2023.

¹⁴ Se revisorloven §§ 3-2 til 3-6, jf. § 3-1, for beskrivelse av hvilke krav som skal være oppfylt (Revisorloven, 2021).

¹⁵ Dette inkluderer Norges Handelshøyskole (opptak f.o.m 2005), Handelshøyskolen BI (opptak f.o.m 2019), Nord Universitetet (opptak f.o.m 2018), Universitetet i Sørøst-Norge (opptak f.o.m 2020), Universitetet i Stavanger (opptak f.o.m 2017), Norges Arktiske Universitet (opptak f.o.m 2020), Universitetet i Agder (opptak f.o.m 2015) og Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (opptak f.o.m 2018). Opptakstall ved MRR fra OsloMet var ikke mulig å finne i våre kilder.

2.2.3 Revisorforeningens bransjeundersøkelse

Vår oppgave fokuserer på å kartlegge kvinner og menns ønske om å bli partner innenfor revisjonsbransjen. Følgelig er det viktig å se på faktorene som ligger til grunn for hvorfor kvinner forlater revisjonsbransjen før de eventuelt blir forfremmet til partnere, samt hva de verdsetter ved valg av arbeidsgiver.

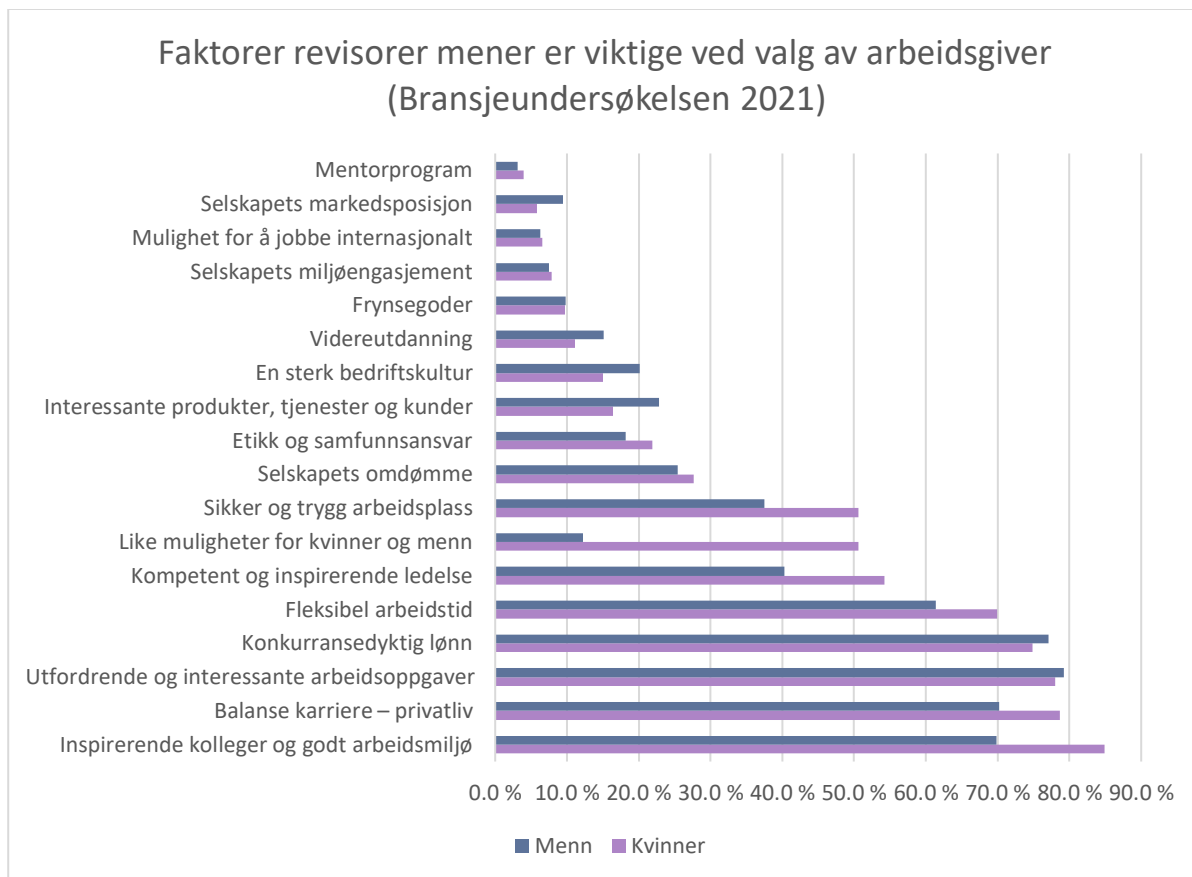
Annethvert år utfører Revisorforeningen en bransjeundersøkelse innen revisjon, hvor revisorer i flere revisjonsselskap rundt om i Norge svarer på spørsmål knyttet til karriereutsikter og lønn (Revisorforeningen, 2019; Revisorforeningen, 2022). Undersøkelsen ble i 2019 og 2021 besvart av henholdsvis 1898 og 2352 revisorer som jobber i ekstern revisjon, hvorav 41 prosent og 45 prosent var kvinner. Respondentene kan inndeles i kategorier basert på følgende stillingsnivå: medarbeider, manager/teamleder, senior og partner.

En kommentar publisert i *Revisjon og Regnskap* av tidligere administrerende direktør i Revisorforeningen, Per Hanstad, kommenterer resultatene fra bransjeundersøkelsen i 2019 (Hanstad, 2020). Blant annet viser undersøkelsen at 25 prosent av managere/teamledere og 40 prosent av revisorer på seniornivå i større selskaper¹⁶, planlegger å gå ut av revisjonsbransjen for å søke ny jobb (Hanstad, 2020; Revisorforeningen, 2019). I mindre selskaper er de samme tallene henholdsvis 20 prosent og 30 prosent. De tre årsakene som oftest ligger bak vurderingen om å tre ut av revisjonsbransjen, uavhengig av kjønn og stillingsnivå, er for mye overtid, høyere lønn og ønsket om å prøve noe nytt. For kvinner på seniornivå oppgir også hele 44 prosent at de er misfornøyde med selskapets ledelse, og at dette er en av grunnene til å vurdere jobbskifte (Revisorforeningen, 2019). For menn er tilsvarende andel kun 22 prosent.

Respondentene i undersøkelsen ble også bedt om å oppgi hva de mener er de viktigste faktorene ved valg av arbeidsgiver. En oversikt over de ulike faktorene, samt hvor mange kvinner og menn som mener disse er viktige, fremgår av Figur 2. Det er flere av faktorene kvinner og menn mener er omtrent like viktige, men man kan også se klare forskjeller. Størst ulikhet er det når det gjelder «like muligheter for kvinner og menn». Mens omtrent 50 prosent av alle kvinnene mener dette er en viktig faktor, er det kun 12 prosent av mennene som er opptatt av det samme. Videre verdsetter kvinner i større grad enn menn en sikker og trygg arbeidsplass, en kompetent og inspirerende ledelse, samt inspirerende kolleger og et godt

¹⁶ Med større selskaper her menes selskaper med over 250 ansatte; mindre selskaper er selskaper med 25 eller færre ansatte.

arbeidsmiljø. Når det gjelder den mye omtalte balansen mellom karriere og fritid, er det et lite gap der 79 prosent av kvinnene og 70 prosent av mennene anser dette som en viktig faktor. Tallene tyder imidlertid på at dette er en faktor som er svært viktig for de fleste revisorer, uavhengig av kjønn.



Figur 2: Faktorer revisorer mener er viktig ved valg av ny arbeidsgiver. Tallene er hentet fra revisorforeningens bransjeundersøkelse 2021 (Revisorforeningen, 2022).

Et annet merkelig resultat fra bransjeundersøkelsen er at i 2019 svarte kun 19 prosent kvinner, målt opp mot 38 prosent menn på manager/teamledernivå, at de så for seg en karriere hvor de blir partnere de neste tre til fem årene (Revisorforeningen, 2019). I 2021 var tilsvarende tall 26 prosent for kvinner, noe som gir en økning på hele 37 prosent på to år (opp syv prosentpoeng). For menn holdt tallet seg uendret på 38 prosent (Revisorforeningen, 2022). Dette tyder på at kjønnsfordelingen på partnernivå kanskje vil bli mer balansert de neste årene. Forskjellen mellom kjønnene på dette punktet opplyses å være signifikant (Hanstad, 2020), og funnene er verdt å merke seg i forbindelse med vår studie.

2.3 Tidligere forskning

Masteroppgaven tar sikte på å kartlegge om faktorene (1) *kjønn*, (2) *familiestruktur* og (3) *selskapsstørrelse* har betydning for revisorers ønske om å bli partner i et revisjonsselskap. Vi har valgt å se nærmere på *kjønn* og *familiestruktur* da dette er faktorer som trekkes frem som årsaker til den lave kvinneandelen på partnernivå i den norske revisjonsbransjen. Videre har vi valgt å se nærmere på *selskapsstørrelse* da vi vet lite om eventuelle effekter av åpenhetsloven og tiltak som gjøres i de store revisjonsselskapene for å redusere kjønnsgapet på ledernivå.

Som redegjort for allerede innledningsvis, har det i våre litteratursøk vært krevende å identifisere vitenskapelige studier som undersøker utvalgte uavhengige variabler opp mot et ønske om å bli partner i et revisjonsselskap. Så vidt vi vet har ingen slike studier blitt gjennomført i Norge. Med bakgrunn i dette, har vi sett oss nødt til å utvide våre litteratursøk til å inkludere studier fra andre land, samt fra andre bransjer. For å danne et så godt teoretisk fundament som mulig, har vi videre utvidet søkene til studier som inkluderer andre, men sammenlignbare, variabler. Litteraturgjennomgangen og de inkluderte studiene vil av disse grunner i varierende grad kunne generaliseres til den norske revisjonsbransjen.

Denne delen av oppgaven vil starte med en presentasjon av studien til Whiting og Van Vugt (2006). Vi finner det hensiktsmessig å presentere denne studien før vi går mer i dybden på de ulike uavhengige variablene. Dette begrunnes i at det i stor grad kan trekkes linjer fra våre egne undersøkelser til denne studien. Whiting og Van Vugt ser på de uavhengige variablene kjønn og familiestruktur opp mot forfremmelse i revisjonsbransjen. Videre tar de hensyn til om respondentene er tilknyttet *Big Four*¹⁷ eller ikke. Dette vil være representativt for vår egen variabel knyttet til *selskapsstørrelse*. New Zealand er, i likhet med Norge, på listen over de ti beste landene å bo i for kvinner med hensyn til menneskerettigheter, kjønnskvalitet, lønnslikhet, fremgang og sikkerhet (Holøien, 2018). Av studiene vi har identifisert i vår litteraturgjennomgang, anser vi derfor denne studien som mest relevant knyttet opp mot våre egne undersøkelser.

Studien fra New Zealand (2006) er et samarbeid mellom University of Otago og Deloitte. Den undersøkte hvordan karrierefremmelser i revisjon ble påvirket av tre faktorer: kjønn,

¹⁷ Internasjonalt regnes Deloitte, EY, KPMG og PwC som de store revisjonsselskapene

familiestruktur og selskapstilhørighet. Whiting og Van Vugt fokuserte i studien på kjønn og familiestruktur knyttet til revisorer som søkte forfremmelsen, og selskapstilhørighet for den personen som skulle fatte beslutningen. Praktisk sett var studien utformet slik at det var 299 respondenter, hvorav alle var statsautoriserte revisorer i New Zealand og jobbet på managernivå eller høyere. Variabelen familiestruktur var inndelt i følgende kategorier: «ugift», «tradisjonell familie med to barn», og «familie med to barn hvor begge foreldre er opptatt av å følge en karriere» («dobbel karriere par»¹⁸). Når det gjelder selskapstilhørighet, skilles det mellom revisorer som er ansatt i *Big Four* og de som er ansatt i alle andre selskaper.

Whiting og Van Vugt (2006) finner i studien ingen direkte effekt av kjønnsvariabelen isolert sett, mens hva gjelder familiestruktur kunne de se en liten påvirkning på sannsynligheten for å bli forfremmet i karrieren. Blant funnene i studien ble det eksempelvis tydelig at gifte menn med barn hadde høyere sannsynlighet for å bli forfremmet til manager enn likestilte kvinner. Et interessant funn var at gifte menn med barn, og som tilhørte en familie der kvinnen også var opptatt av å følge sin karriere, hadde lavere forfremmelsessannsynlighet enn andre gifte menn med barn. For kvinner var imidlertid «dobbel karriere»-aspektet irrelevant for sannsynligheten for forfremmelse.

Vedrørende variabelen knyttet til selskapstilhørighet, beskriver Whiting og Van Vugt funnene som interessante. Studien finner at kvinnelige ansatte i *Big Four* hadde en vesentlig høyere sannsynlighet for å bli forfremmet, enn de som ikke hadde noen tilhørighet til *Big Four*. Det kanskje mest interessante funnet som ble gjort, var at *Big Four* vurderte kvinners muligheter for forfremmelse mer sannsynlig enn for tilsvarende menn, noe som er merkverdig med tanke på at det er så stor kjønnsforskjell på de høyeste ledernivåene. Forfatterne uttrykker sin mening om at dette muligens kan skyldes bevisstheten rundt kjønnsforskjellene og det mye omtalte temaet rundt balansen mellom karriere og fritid i dag (Whiting & Van Vugt, 2006), samt at dette kan være et tiltak *Big Four* aktivt gjør for å øke kvinneandelen på høyere ledernivåer. Uavhengig av dette, er funnet verdt å ta med seg videre.

¹⁸ Norsk oversettelse av *dual-career couple* som beskriver en familiestruktur hvor begge parter i forholdet er karriereorientert, se punkt 2.3.2.

2.3.1 Kjønn

I denne delen av litteraturgjennomgangen presenteres studier knyttet til den uavhengige variabelen *kjønn*. Gjennomgangen vil inkludere internasjonale funn for revisjonsbransjen spesifikt, samt funn fra andre bransjer.

Whiting og Van Vugt (2006) så i sin studie på om kjønnsvariabelen isolert sett hadde en effekt på sannsynligheten for å bli forfremmet i karrieren, noe de ikke fant holdepunkter for. Greenhaus et. al (2002) gjorde derimot funn knyttet til kvinners *ønske* om å bli partner i et revisjonsselskap. Denne studien antyder nemlig at kvinner ikke har samme ønsket om å bli partner som menn. I motsetning til Whiting og Van Vugt, ser man altså her på ønsket om å bli partner, fremfor sannsynligheten for det. En artikkel av Oakley (2000) som så på årsaker til mangelen på kvinnelige toppledere, nevner også at kvinner ikke har det samme ønsket som menn til å nå toppen, og at dette, sammen med kjønnsbias, danner det såkalte «glasstaket».

Greenhaus et. al (2002) studerte, i en undersøkelse fra Pennsylvania, hvilken påvirkning arbeids- og familierelaterte faktorer hadde på kvinner og menns beslutning om å forlate revisjonsbransjen. Studien fant at kvinner hadde en høyere sannsynlighet for å forlate yrket enn menn, noe Greenhaus et. al antok at skyldtes et større familiepress blant kvinner. Årsaken var imidlertid en annen, da funnene i større grad var knyttet til arbeidsrelaterte faktorer fremfor familierelaterte faktorer. Det viste seg at kvinnene ikke hadde samme ønske om å bli partner som menn, og at mennene hadde større forventninger om å bli forfremmet til partner.

En studie fra Sverige i 2009 så på karriere- og prestasjonsevalueringer til 391 nylig autoriserte revisorer ved å bruke en åpen spørreundersøkelse (Jonnergård et al., 2010). Resultatene fra denne studien viste at den kvinnelige populasjonen hadde lavere stillingsnivåer enn menn da studien ble gjennomført, og videre hadde lavere ambisjoner og forventninger for sin fremtidige karriere. Mer spesifikt hadde de kvinnelige revisorene signifikant lavere ambisjoner for de neste fem årene av sin karriere, både internt og eksternt. Videre fant de i denne studien at kvinner i større grad trodde de ikke ville nå deres karrieremål i nåværende selskap, og at de ikke hadde de samme karrieremulighetene som menn (Jonnergård et al., 2010). Dette er funn som er i tråd med Greenhaus et. al (2002).

Oakley (2000) så på mangelen på kvinnelige toppledere og hvilke årsaker og barrierer som hindrer kvinner i å nå de samme topplederstillingene som menn. Blant annet fant hun at kvinner ikke får den samme relevante erfaringen som menn på lavere stillingsnivåer. Dette er ofte listet opp som en nødvendig erfaring for å kvalifisere til topplederjobben i utgangspunktet.

Bevisstheten rundt det store kjønnsgapet på dette ledelsesnivået har imidlertid gjort bedriftene mer oppmerksomme på egne policyer og å passe på at kvinner og menn får de samme erfaringene på samme stillingsnivå. I tillegg er kjønnsbias og subjektive forklaringer på hvorfor kvinner ikke har det samme partnerønsket som menn, viktige faktorer ifølge Oakley (2000). Kvinner og menn har også ulikt syn på hvilke barrierer som inngår i det såkalte glasstaket, hvor menn påpeker selskapsrelaterte faktorer knyttet til karriere og forfremmelse, fremfor kjønnsbias og stereotyper. Sistnevnte ble også undersøkt i eksperimentet om Hanna og Hans fra Markedshøyskolen for noen år tilbake, der kjønnsbias og stereotyper spilte en stor rolle i avgjørelsen om å ansette en mann eller kvinne (Gaustad & Raknes, 2015).

En dansk studie fra 2013 ser på sannsynligheten for forfremmelse til *vice president* (VP) og *chief executive officer* (CEO) blant ansatte i danske selskap mellom 1997 og 2007. Selskapene som er inkludert i denne studien er enten privateid eller børsnoterte. Studien er ikke bransjespesifikk. Med VP og CEO menes i denne studien individer som er toppledere i medium til store selskaper med minst 50 ansatte. De finner at det er kjønnsforskjeller knyttet til sannsynligheten for å bli forfremmet til VP, samt å bli forfremmet fra VP til CEO. Studien klarer derimot ikke å gi et klart bilde av hva som ligger bak kjønnsforskjellene. Det kontrolleres både for selskaps- og individspesifikke variabler. Hverken kvinnes mangler på formelle eller uformelle tidsinvariante kompetanse, eller det at noen selskap er mer tilbakeholdne til å ansette eller forfremme kvinner til topplederposisjoner, kan forklare kjønnsgapet. Dette gjelder spesielt for steget fra å være VP til å bli CEO. Andre resultater fra studien viser at sannsynligheten for å bli forfremmet fra VP til CEO er lavere for kvinner ansvarlige for HR (human resources), R&D (Research and development) og IT (informasjonsteknologi), enn for dem som jobber innen salg eller produksjon (Smith et al., 2013). Studien ser ikke på revisjonsbransjen spesifikt, men bekrefter at kvinner og menn på toppledernivå fortsatt ikke er likestilte i skandinaviske land.

Som redegjort for allerede innledningsvis i oppgaven, er det identifisert svært få vitenskapelige studier som ser på aktuelle variabler opp mot *ønsket* om å bli partner i et revisjonsselskap. Vi har ikke funnet dette i norsk sammenheng. Funnene som presenteres i tilknytning til kjønnsvariabelen indikerer at kvinner i mindre grad enn menn har et ønske om å bli partner, og at sannsynligheten for å bli forfremmet til en topplederstilling er lavere for kvinner. Studiene som presenteres under dette avsnittet er publisert mellom 2002 og 2013, men skal vi tro resultatene fra de to siste bransjeundersøkelsene, se gjerne punkt 2.2.3, vil funnene fortsatt kunne være representative.

Med bakgrunn i presentert litteratur har vi utformet et forskningsspørsmål knyttet til variabelen *kjønn*, som skal vurdere om variabelen har noe å si for ønsket om å bli partner.

Forskningsspørsmål 1:

Er det kjønnsforskjeller knyttet til ønsker og ambisjoner for egen karriere blant norske revisorer?

2.3.2 Familiestruktur

Whiting og Van Vugt (2006) fant en rekke interessante funn da de så på familiestruktur og sannsynlighet for å bli forfremmet i karrieren. Effekten av kjønn ble sterkere når forskerne kombinerte dette med familiestruktur. Mens familieansvar så ut til å forbedre sannsynligheten for forfremmelse blant menn, så den ut til å redusere den samme sannsynligheten for kvinner. Videre så de at «dobbel karriere par»-effekten hadde en negativ effekt for gifte menn med barn. Menn som var gift og hadde barn, hadde lavere sannsynlighet for å bli forfremmet dersom deres partner også var karriereorientert. For kvinner, derimot, fant de ikke denne sammenhengen.

På grunn av utfordringen knyttet til å finne tidligere forskning som studerer revisorers partnerønske, har vi i våre litteratursøk valgt å gjøre mer utvidede og overordnede søk, i håp om å kunne finne studier som ser på sammenlignbare faktorer fra andre bransjer.

Et mye brukt begrep i internasjonal forskning er «dobbel karriere par». Dette begrepet beskriver en familiestruktur som har vokst frem siden 1980-tallet, da kvinner i større grad begynte å okkupere en betydelig andel av arbeidskraften i fulltidsstillinger (Masterson & Hoobler, 2014). Masterson & Hoobler (2014) introduserer begrepet *the egalitarian couple* i sin studie. Begrepet beskriver en type par hvor begge parter i et forhold vil inkorporere både omsorgs- og karrierebaserte roller i deres familieidentitet. Denne type par representerer menns samfunnsskifte mot større involvering i den daglige familieomsorgen, så vel som kvinners skifte mot et større engasjement i familiens økonomiske sikkerhet. Dette er en parstruktur som på lang vei kan beskrive den nye og moderne familien, hvor menn som tar en større part i den daglige familieomsorgen ikke nødvendigvis gjør dette på bekostning av sin karriere. På samme måte vil kvinner som i større grad fokuserer på karriere, ikke gjøre dette på bekostning av sin rolle som omsorgsperson i hjemmet. Det egalitære paret reflekterer på denne måten det sosiale skiftet i likestilling i arbeidslivet.

En av dem som har forsket mye på balansen mellom karriere og fritid er Jeffrey H. Greenhaus ved Drexel LeBow University i Philadelphia. I en litteraturgjennomgang han gjorde i 2010 sammen med Gary N. Powell fra universitetet i Connecticut, ser de nærmere på en rekke familiære faktorer og forhold, og hvordan disse påvirker avgjørelsen om å starte en bedrift. Flere av de involverte studiene finner en positiv korrelasjon for kvinner mellom det å være gift og ha små barn hjemme, og avgjørelsen om å starte en bedrift. Denne effekten ser de ikke hos menn. Den samme studien ser også på ulike familiestrukturer opp mot avgjørelsen om hvor mange timer kvinner og menn dedikerer til deres jobb eller bedrift. Her er funnene noe delt, hvor noen studier finner at det å være gift og ha barn hjemme ikke korrelerer med antall timer man velger å bruke på jobb, verken for kvinner eller menn (Powell & Greenhaus, 2010). Andre studier finner her positive korrelasjoner for menn. Dette er funn som samsvarer med det Whiting og Van Vugt (2006) finner i sin studie.

En av studiene Greenhaus og Powell (2010) inkluderer i sin litteraturgjennomgang er Maume (2006) sin studie på egalitære par. Hensikten med hans studie er å undersøke om det er kjønnsforskjeller i å gjøre *job trade-offs*¹⁹ for familiens skyld. I egalitære familier skulle man forvente at menn og kvinner i like stor grad vil gjøre *job trade-offs* når deres partner har en krevende jobb, og/eller etter hvert som foreldreansvaret øker. Funnene fra denne studien finner derimot at menn som er gift med kvinner i ledende stillinger gjør 42,3 prosent færre *job trade-offs*, enn dersom de hadde vært gift med kvinner som ikke hadde vært i ledende stillinger. Dette står i sterk kontrast til de kvinnelige respondentene, hvor de som er gift med menn i ledende stillinger gjør 40,4 prosent flere *job trade-offs* enn dersom de hadde vært gift med menn som ikke hadde vært i ledende stillinger. Videre ser vi i denne studien at antall barn ikke har en effekt på de mannlige respondentenes *job trade-offs*. Man ser derimot for par hvor begge foreldre jobber fulltid at hvert ekstra barn vil øke antall *job trade-offs* med 28,2 prosent hos kvinner. Denne sammenhengen ser man ikke hos menn. Dette er funn som tyder på at den moderne familien ikke er egalitær i rollefordelingen av jobb og familie (Maume, 2006). I stedet viser funnene at kvinner fortsatt setter familien først, og tilpasser sin arbeidsinnsats deretter.

Maume (2006) ser også på ektefelles utdanningsnivå, samt antall timer på jobb som ektefellen legger ned hver uke. Her finner han at for hver ekstra time en kvinnelig ektefelle jobber, vil

¹⁹ En jobbrelatert avgjørelse hvor den ansatte velger å nedprioritere karriere til fordel for noe annet. I dette tilfellet familieliv. Et eksempel kan være å takke nei til en forfremmelse grunnet bekymring for hvordan det vil påvirke ens rolle i familien.

menn gjøre 1,6 prosent mindre *job trade-offs*. På den annen side vil kvinner øke antall *job trade-offs* med 1,3 prosent for hver ekstra time deres mannlige ektefeller jobber. Studien viser også at for de mannlige respondentene har ikke deres kvinnelig ektefellers utdanningsnivå en effekt på antall restriksjoner de gjør på jobb, mens denne effekten er motsatt for kvinner. Det er derimot verdt å merke seg at denne studien bruker et utvalg tatt i 1992, og at funnene derfor kan være gjenstand for periodiske effekter. For eksempel kan det tenkes at egalitære par i dag er mer likestilte når det gjelder å gjøre *job trade-offs*.

Under punkt 2.3.1 ble Smith et al. (2013) sin studie på danske arbeidstakere presentert. Denne studien undersøker en rekke familie-relaterte faktorer. I deres populasjon har kvinner i VP- eller CEO-stillinger færre barn enn deres mannlige likestilte. Forskjellen er derimot liten, noe som antageligvis kan forklares ut ifra den store dekningen av offentlig ordninger knyttet til barn i Danmark. Offentlig støtte til barnefamilier i Norge er i likhet med Danmark av høy kvalitet, og populasjonen i denne studien vil derfor langt på vei kunne generaliseres til en norsk populasjon. Videre finner de at blant kvinner i CEO-stillinger er det bare 13 prosent som har tre eller flere barn, mot 30 prosent menn. Det er også en større andel av kvinnelige CEOs som er single, ugifte eller skilt. Her er andelen 24 prosent blant kvinner, mot 8 prosent blant menn. Av kvinnelige CEOs som er gift, er 15 prosent av disse gift med en CEO, mens det blant mannlige CEOs bare er 5 prosent som er gift med en CEO. Dette er funn som indikerer at menn i mindre grad enn kvinner påvirkes av familiære faktorer i sin karriere.

I studien får man også bekreftet a priori forventninger om at gifte menn som har barn har høyere sannsynlighet for å bli forfremmet fra VP til CEO, enn single og barnløse menn. For kvinnene i populasjonen så man ikke denne sammenhengen. For kvinner med et stillingsnivå under VP eller CEO var den samlede effekten av barn at flere barn ga lavere sannsynlighet for forfremmelse til disse stillingsnivåene. Overraskende nok var ikke den negative effekten av barn på forfremmelse av kvinner til CEO økende med antall barn. Indikatoren av å ha tre eller flere barn heller ikke signifikant for forfremmelse av kvinner til CEO-stillinger. Man så også at det å være gift, selv med en annen CEO, ikke reduserte sannsynligheten for å bli forfremmet fra VP til CEO, ettersom kvinnene allerede hadde nådd en VP-stilling (Smith et al., 2013).

Med unntak av studien til Whiting og Van Vugt, har vi i vårt arbeid med gjennomgang av tidligere forskning, ikke klart å identifisere andre studier som undersøker om det er en sammenheng mellom revisorers *familiestruktur* og ønske om å bli partner i et revisjonsselskap, hverken i Norge eller internasjonalt. Internasjonal forskning fra andre bransjer viser derimot at *familiestruktur* vil kunne påvirke sannsynligheten for å bli forfremmet, samt avveininger

knyttet til balansen mellom karriere og familieliv. Studiene som her er inkludert, presenterer derimot kun andeler og sannsynligheter knyttet til forfremmelser og effekter av *familiestruktur*. I våre analyser ønsker vi derimot å se på effekten av familiestruktur på respondentenes ønske om å bli partner. Funnene er likevel nyttig å ta med seg videre, da de er med på å understøtte antagelser både vi og bransjen har, knyttet til den lave kvinneandelen på partnernivå i den norske revisjonsbransjen.

Med bakgrunn i presentert litteratur har vi utformet et forskningsspørsmål knyttet til variabelen *familiestruktur*, som skal vurdere om *sivilstatus*, *karriereorientert livspartner* og *barn* har noe å si for ønsket om å bli partner.

Forskningsspørsmål 2:

Kan forskjeller i norske revisorers ønske om å bli partner tilskrives den enkeltes familiestruktur?

2.3.3 Selskapsstørrelse

I sine studier fant Whiting og Van Vugt (2006) at kvinnelige ansatte i *Big Four* hadde en vesentlig høyere sannsynlighet for å bli forfremmet sammenlignet med sine likestilte i andre selskap. De fant videre at man vurderte kvinners mulighet for forfremmelse som mer sannsynlig enn likestilte menn. Dette mener forfatterne kan ha grobunn i at det har vært et stadig større fokus på kjønnsforskjellene på ledernivå, samt det mye omtalte temaet om balansen mellom karriere og fritid.

Jonnergård et.al (2010), som er presentert under 2.3.1, er noen av dem som har studert karriereambisjoner og intensjoner hos nylig autoriserte revisorer. I deres populasjon hadde revisorer i større selskap lavere stillingsposisjoner og lavere ambisjoner, enn revisorer i mindre selskap. Denne populasjonen hadde derimot høyere karriereambisjoner når det gjaldt hierarkiske trinn, noe som er naturlig ettersom de befinner seg i lavere stillingsposisjoner. Revisorer i de større selskapene viste også et ønske om å forlate revisjonsbransjen og deres nåværende selskap. Videre tvilte de på sine muligheter for å oppnå egne karrieremål i et stort selskap. Forfatterne forklarer dette med bakgrunn i en større konkurranse i store selskap. Av de 391 revisorene som er inkludert i denne studien, jobbet 13 av totalt 48 mannlige partnere i medium- til store selskap, mens av de 16 kvinnelige partnerne jobbet alle, med unntak av to stykk i et mellomstort selskap, i små revisjonsselskap. En mulig forklaring på dette er ifølge forfatterne at den store konkurransen i store selskap i større grad utgjør en ulempe for kvinner.

Mens Whiting og Van Vugt (2006) finner at kvinnelige revisorer i *Big Four* har høyere sannsynlighet for å bli forfremmet sammenlignet med sine likestilte i mindre selskap, er det i Jonnergård et. al (2010) sitt utvalg av revisorer ingen av de kvinnelige partnerne som jobber i store selskap. Videre finner man i denne studien at revisorer i større selskap har lavere ambisjoner for sin karriere. Vi har ikke klart å identifisere studier som undersøker en sammenheng mellom variabelen *selskapsstørrelse* og revisorers *ønske* om å bli partner. Funnene som her er presentert er likevel nyttig å ta med seg videre.

I Norge har man gjennom åpenhetsloven, som er redegjort for under punkt 2.1, pålagt de store revisjonsselskapene å publisere åpenhetsrapporter (Åpenhetsloven, 2022). Dette innebærer blant annet redegjørelsesplikten, som krever at selskapene må gjøre rede for kjønnslikestilling. Videre har de store selskapene iverksatt tiltak og satt seg mål hva gjelder kjønnsbalansen på de høyere ledelsesnivåene. Dette er det gjort rede for under punkt 2.2.2. Hvorvidt åpenhetsloven og tiltak for kjønnslikestilling i de store revisjonsselskapene fører til at flere (kvinner og menn) ønsker å bli partner, vet vi ikke. Det kan tenkes at dette har, og videre kan bidra til, at partnerønsket blir høyere blant revisorer i de store selskapene.

Med bakgrunn i tidligere forskning, samt ikrafttreddelsen av åpenhetsloven, har vi utformet et forskningsspørsmål knyttet til variabelen *selskapsstørrelse*. Dette skal vurdere om denne variabelen har noe å si for revisorer som er i jobb sitt ønske om å bli partner.

Forskningsspørsmål 3:

Har selskapets størrelse en betydning for norske revisorers ønske om å bli parter?

3. Metodisk fremgangsmåte

I denne delen av oppgaven vil vi beskrive og begrunne valg av metodisk fremgangsmåte basert på definert problemstilling og tidligere forskning på området. Denne delen av oppgaven vil også gjøre rede for hvordan innsamlet data har blitt analysert, samt adressere etiske utfordringer knyttet til valgt metode.

Metodevalg er tatt med utgangspunkt i definert problemstilling: *Hvilken rolle spiller kjønn, familiestruktur og selskapsstørrelse for revisorers ønske om å bli partner på et tidspunkt i sin karriere?* Problemstillingen er videre operasjonalisert gjennom ulike forskningsspørsmål. Disse angir hvilke faktorer studien vektlegger når vi søker å forklare forskjeller i revisorers ønske om å bli partner. Disse ble presentert under punktene 2.3.1, 2.3.2 og 2.3.3.

3.1 Forskningsdesign

Et forskningsdesign er en generell plan for hvordan vi ønsker å svare på problemstillingen. Designet angir prinsipper for måling, sammenligning og grunnleggende metoder for datainnsamling. Valg av design vil avhenge av problemstillingen, og det er vanlig å skille mellom (1) eksplorerende, (2) deskriptive og (3) forklarende problem (Sandvik, Forskningsdesign, 2023). Eksplorerende design brukes gjerne i studier hvor man har lite forhåndskunnskap, og hvor hensikten er å videreutvikle en problemstilling og undersøke den. Dette betyr at mange av valgene som tas gjøres underveis i arbeidet etter hvert som ny innsikt opparbeides (Sandvik, Forskningsdesign, 2023; Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag (NEM), 2010). Designet kjennetegnes således av å være ustrukturert, komplekst og nytt. Når man benytter et deskriptivt design, har man gjerne noe forhåndskunnskap slik at man har et utgangspunkt for å gjøre sammenligninger. Hensikten er å beskrive korrelasjoner og fordelingen av ulike faktorer, uten nødvendigvis å skulle identifisere årsaker eller teste hypoteser (Sandvik, Forskningsdesign, 2023; Stoltenberg, Deskriptiv, 2022). Et forklarende, eller kausalt, design brukes på sin side når man ønsker å formulere hypoteser og kausale sammenhenger. Hensikten ved et slikt design er å beskrive relasjoner knyttet til problemstillingen (Sandvik, Forskningsdesign, 2023). Med «kausale sammenhenger» menes at et fenomen er årsak til et annet fenomen (Tranøy, 2021).

Vi ønsker å gjennomføre en tverrsnittstudie, der respondentene svarer på spørreundersøkelsen på et gitt tidspunkt. For å kunne avdekke årsakssammenhenger, ville det vært hensiktsmessig

å gjennomføre en longitudinell studie hvor vi i stedet fulgte respondentene gjennom flere år. Da dette ikke er forenelig med en masteroppgave, har vi valgt et deskriptivt design i vår studie. Valget av design begrunnes i litteraturgjennomgangen, som viser at det finnes noe relatert forhåndskunnskap fra andre deler av verden. Dette vil, til en viss grad, muliggjøre sammenligninger. Det er ønskelig å teste om det foreligger korrelasjoner mellom *kjønn*, *familiestruktur* og *selskapsstørrelse*, og revisorers ønske om å bli partner. Et deskriptivt design vil legge til rette for å både gjøre sammenligninger, og beskrive eventuelle korrelasjoner mellom faktorer.

3.1.1 Forskningstilnærming

Det er vanlig å skille mellom tre ulike tilnærminger i forskning; deduktiv, induktiv og abduktiv. Ved en deduktiv tilnærming går man fra det generelle til det spesifikke, og ønsker å bekrefte eller avkrefte antagelser på områder hvor det allerede finnes mye forhåndskunnskap (Sandvik A. M., Teori og litteratur, 2023; Saunders et al., 2019). I slike tilfeller har man gjerne en teori om en forekomst som man ønsker å studere, eksempelvis kan man her teste om en endring i forekomsten skyldes en bestemt faktor. En deduktiv tilnærming undersøkes oftest ved hjelp av kvantitative data. Ved å benytte en induktiv tilnærming ønsker man å avdekke ny kunnskap på områder hvor det finnes lite forhåndskunnskap, ved bruk av kvalitative metoder for datainnsamling. I motsetning til en deduktiv tilnærming, har man her ikke en bestemt teori man ønsker å vurdere riktigheten av, men en problemstilling som forskes på for å komme opp med en egen teori om en forekomst. En slik tilnærming er derfor mer «åpen» enn hva en deduktiv tilnærming er. En abduktiv tilnærming kombinerer deduksjon og induksjon, og bruker følgelig både kvantitative og kvalitative data.

Denne studien vil ha en abduktiv tilnærming, da vi ønsker å studere teoriene vi har om temaet opp mot realiteten, samtidig som at det er relativt lite forskning på det samme temaet vi ønsker å belyse. Som det fremgår av oppgavens innledning og litteraturgjennomgang, finnes det en rekke antagelser på området som antas å være basert på det som eksisterer av tidligere forskning. Fra litteraturgjennomgangen ser man derimot at det utover bransjeundersøkelsen er lite forskning på temaet i Norge. Det er derfor ønskelig å teste om kunnskapen vi allerede har om temaet fra andre land, kan overføres til den norske revisjonsbransjen. Videre er mye av den forskningen som finnes på området av eldre dato, og det er derfor interessant å teste om tidligere funn kan overføres til revisjonsbransjen anno 2023. Valg av metode begrunnes med et ønske om å bekrefte eller avkrefte en antagelse om at faktorene som studeres vil ha en

betydning for *partnerønsket* blant revisorer i Norge. Samtidig er ikke antagelsene og teoriene tidligere testet i Norge, slik at vi også må ha en mer åpen og induktiv tilnærming, og ikke låse oss helt til de konkrete antagelsene. Dette begrunner at studien vil ha en abduktiv tilnærming.

3.1.2 Forskningsmetode- og strategi

Datainnsamling vil skje ved innsamling av kvantitative data gjennom bruk av spørreskjema, se også punkt 3.2. Spørreundersøkelsen vil i tråd med en deduktiv tilnærming være en kvantitativ metode for å samle inn flere svar fra flere respondenter, men med noen åpne spørsmål slik at man kan motta mer kvalitative data fra noen av respondentene. Dette er forenelig med en abduktiv tilnærming, hvor man får både kvantitative og kvalitative data.

3.2 Datagrunnlag

Utvalget som denne masteroppgaven bygger på består av norske revisjonsstudenter med en pågående MRR-grad, samt revisorer som jobber fast i et revisjonsselskap og tidligere har fullført en MRR-grad ved en norsk studieinstitusjon. I vårt forsøk på å besvare gitt problemstilling, er det ønskelig å inkludere respondenter som har potensialet til å en dag bli partner i et revisjonsselskap. Vi anser derfor revisjonsstudenter, så vel som revisorer, som en viktig del av datagrunnlaget. Håpet er at dette spekteret i datagrunnlaget kan bidra til verdifull innsikt i lys av definert problemstilling. Ved å inkludere de ulike gruppene av revisorer vil vi ha grunnlag for å kunne sammenligne disse, og gjøre analyser basert på hvor respondentene er i sitt karriereløp. I det videre følger en beskrivelse av hvordan spørreundersøkelsen har blitt distribuert til revisjonsstudenter og ferdigutdannede revisorer.

Revisorer med fullført MRR-grad

Datagrunnlaget som er benyttet i denne masteroppgaven baserer seg på en spørreundersøkelse sendt ut til revisorer som jobber i revisjonsselskaper i Norge. Målgruppen her er revisorer som har en fullført MRR-grad, og som per i dag ikke er partnere. Vi har valgt å ekskludere de revisorene som ble statsautoriserte på grunn av endring i revisorloven, men som ikke har en MRR-grad, selv om disse i teorien har mulighet til å bli partnere. Bakgrunnen for dette er at vi primært ønsker å se på respondenter med noenlunde lik utdanningsbakgrunn og det faktum at det i dag kreves en fullført MRR-grad for å bli statsautorisert revisor. Det er også vanlig praksis i flere selskaper at man må ha bestått en MRR-grad for å kunne bli partner, selv om man ble statsautorisert som følge av lovendringen for noen år tilbake. Vi har derfor valgt å

presisere at det er en forutsetning for å besvare spørreundersøkelsen at man har fullført en MRR-grad.

Undersøkelsen er sendt til en rekke små-, mellomstore- og store revisjonsselskap og kontorer over hele landet. Det er på forhånd sendt ut forespørsel om å delta på undersøkelsen til et utvalg av revisjonsselskaper som er plukket ut fra Finanstilsynets oversikt over revisjonsselskaper under tilsyn²⁰. Det er tatt rapportuttrekk fra diverse fylker på Finanstilsynets nettsider, og tilfeldig plukket ut noen selskaper som har flere enn 10 ansatte, og hvor det er mulig å bli partner. Forespørsel om å delta er sendt ut til noen titalls revisjonsselskaper, men det er ikke alle som har besvart henvendelsen. Det er også noen få selskaper som på grunn av mangel på tid har svart at de ikke kan delta. Totalt sett ble det på forhånd avklart med et knippe selskaper som samtykket til å bidra i undersøkelsen, og mail med linken til denne ble sendt ut til ansvarlige personer i disse selskapene.

Studenter med en pågående MRR-grad

Den samme spørreundersøkelsen er sendt til MRR-studenter ved NHH, samt 8 andre institusjoner¹⁴ som tilbyr denne linjen i Norge. Alle MRR-studenter i Norge har således hatt anledning til å delta i undersøkelsen. Vi har ikke nøyaktige tall på hvor mange studenter som er tatt opp til MRR totalt i Norge, da databasen for statistikk om høyere utdanning (DBH) hos Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKDIR) bruker avrunding til nærmeste 5 av hensyn til personvern (HKDIR, 2023). Dette er gjort for å bedre ivareta GDPR og anonymitet, og sikre at enkeltindivider ikke skal kunne identifiseres ut ifra databasen om statistikk for høyere utdanning. I databasen finnes de avrundete opptakstillene for MRR-studiet for 2023 for alle studieinstitusjonene, med unntak av Oslo Met. Totalt sett var omtrent 450 studenter tatt opp til MRR-studiet ved de øvrige studieinstitusjonene.

Spørreundersøkelsen hensyntar i en viss grad om studentene har revisjonserfaring eller ikke. Vi har inkludert spørsmål om studentene jobber i et revisjonsselskap ved siden av studiene, men det er ikke tatt hensyn til om studentene tidligere har jobbet i et revisjonsselskap, dersom de ikke gjør det per i dag. Det er derfor en liten svakhet ved utvalget da man kan gå glipp av potensielt relevant informasjon fra denne gruppen av respondenter. Likevel er de fleste spørsmålene i undersøkelsen, med et par unntak, utformet slik at alle respondentene kan

²⁰ Oversikten og rapportuttrekk kan genereres [HER](#).

besvare disse, selv studenter som ikke jobber i et revisjonsselskap ved siden av studiene. Vi anser derfor ikke dette som et stort problem.

Responsrate

Ved alle spørreundersøkelser kan det være nyttig å få vite hvor mange av de som har mottatt undersøkelsen, som faktisk har svart på denne. Responsraten for revisorer med både fullført og pågående MRR-grad er imidlertid noe vanskelig å skulle beregne i denne studien. Som nevnt er undersøkelsen sendt ut på mail til fagansvarlige på MRR ved alle studieinstitusjonene som tilbyr graden i Norge, men det er ikke mottatt bekreftelse fra alle stedene at de har videresendt undersøkelsen til studentene. Vi har også kun avrundede opptakstall fra studiestedene, og dermed ikke et klart tall på hvor mange studenter som har mottatt undersøkelsen. Responsraten er følgelig ikke mulig å beregne presist. Den samme problematikken gjelder for de ferdigutdannede revisorene, da vi ikke vet hvem som faktisk har fått undersøkelsen tilsendt. Vi regner imidlertid med at responsraten er relativt lav.

3.2.1 GDPR og utvalg

For å opprettholde GDPR²¹ knyttet til respondentene, ble de ikke bedt om å navngi hverken sitt selskap eller kontor dersom de er i jobb, men de ble heller bedt om å opplyse om generell geografisk plassering, samt selskaps- og kontorstørrelse. Med unntak av Oslo, er det heller ingen byer som er navngitt i undersøkelsen. Respondentene som tar eller tok sin MRR-grad ved et annet studiested enn NHH eller Handelshøyskolen BI, blir ikke bedt om å navngi sin studieinstitusjon. Dette begrunnes i at det er NHH og Handelshøyskolen BI som utdanner flest studenter ved MRR, og dersom ikke alle studentene svarer på undersøkelsen, er det potensielt en mulighet at enkeltindivider kan identifiseres dersom man vet kjønn, alder og eksakt studiested. Se også punkt 3.8 om etiske retningslinjer knyttet til datainnsamling for mer informasjon om hvordan spørreundersøkelsen vil ivareta personvern. Spørreundersøkelsen med alle spørsmålene er vedlagt oppgaven under Vedlegg A.

²¹ *General Data Protection Regulation.*

3.3 Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Det benyttes spørreundersøkelse for å samle inn data til denne masteroppgaven, da vi ønsker å samle inn kunnskap om tematikken på breddenivå. Formålet med undersøkelsen er å samle inn revisorers personlige meninger og tanker rundt det å bli og være partner i et revisjonsselskap. Det legges til grunn at det er lite forskning på det aktuelle temaet i den norske revisjonsbransjen spesifikt. Allikevel kan det, med bakgrunn i internasjonal forskning og et mer overordnet litteratursøk, argumenteres for en kvantitativ tilnærming med en kvalitativ tilleggstilnærming for å få et rikere datamateriale. I dette tilfellet er det spørreundersøkelse som passer best.

Formålet med masteroppgaven er å kartlegge revisorers ønsker om å bli partner i et revisjonsselskap, og primært å undersøke om det er forskjeller mellom kvinner og menn. Videre fokuseres det også på potensielle ulikheter mellom respondentene som følge av sivilstatus og om de har barn eller ikke. Det skilles også på om respondentene jobber i et mindre eller større revisjonsselskap. Ettersom at det er ikke er mulig å få alle relevante personer i målgruppen til å svare på undersøkelsen, vil det være vanskelig å oppnå full representativitet blant respondentene. Vi vil likevel kunne få en viss kunnskap om hvordan revisorene i Norge tenker, noe som kan gi resultater det kan forskes videre på.

Praktisk sett er undersøkelsen sendt ut på mail til programlederne eller andre relevante ansatte ved MRR-linjen på de ulike studieinstitusjonene, og disse skal ha videreformidlet undersøkelsen til alle studentene. Dette er gjort enten ved å sende ut undersøkelsen på mail til studentene, eller ved å legge ut linken og tilhørende tekst på skolens interne læringsplattform, eksempelvis Canvas. Når det gjelder revisorer med en fullført MRR-grad, er undersøkelsen sendt på mail til partnere eller andre relevante ansatte i et utvalg revisjonsselskaper, som har videresendt denne til aktuelle respondenter.

Spørsmål som er inkludert i spørreundersøkelsen er utformet med utgangspunkt i forskningsspørsmålene som er presentert under henholdsvis punktene 2.3.1, 2.3.2 og 2.3.3. Spørreundersøkelsen er lagt ved oppgaven i Vedlegg A. Respondentene blir i første omgang bedt om å bekrefte at de vil svare ærlig på alle spørsmål, og at de er gjort kjent med at spørreundersøkelsen vil ivareta den enkeltes anonymitet. Videre følger et par spørsmål knyttet til utdanningsbakgrunn og stillingsnivå til respondentene. Dette gjør det mulig å ekskludere respondenter som ikke ønskes inkludert i spørreundersøkelsen. Med stillingsnivå her skilles det kun på om respondenten er partner eller ikke, og om vedkommende er student eller fast

ansatt. Det kunne med fordel vært skilt mellom øvrige stillingsnivåer under partnernivå, men dette ble ikke gjort. Ved å gjøre skillet som vi har gjort, sikrer vi likevel at alle respondenter har en fullført eller pågående MRR-grad, samt ikke allerede er partner i et revisjonsselskap.

Første del av spørreundersøkelsen kartlegger personlig informasjon om respondentene, som eksempelvis kjønn, alder, arbeidssituasjon og studiested. Et viktig valg i forbindelse med studiested, var å samle alle studieinstitusjoner som ikke er NHH eller BI i et svaralternativ. Dette ble gjort for å sikre anonymitet blant respondentene, da en del av de mindre studiestedene som tilbyr MRR har relativt få studieplasser. Respondentene må oppgi sivilstatus og hvor mange barn de eventuelt har. Dersom respondentene oppgir å være i et forhold, blir de også bedt om å besvare spørsmål om sin livspartnerens utdanningsnivå og karriereutsikter. Disse delene av undersøkelsen søker å kartlegge den informasjon som kreves for å gjøre analyser knyttet til *kjønn og familiestruktur*.

Andre del av spørreundersøkelsen knytter seg til *selskapsstørrelse*. Respondentene besvarer spørsmål knyttet til sitt arbeidssted, som innebærer selskapsstørrelse, geografisk plassering og antall ansatte på respondentenes primære kontor. Vi har valgt å ha relativt åpne kategorier knyttet til selskap og geografisk tilhørighet. Dette bidrar til å sikre anonymitet, og at man ikke kan knytte svarene opp mot enkeltindivider.

I siste del av spørreundersøkelsen er hensikten å kartlegge respondentenes tanker og ønsker rundt det å skulle bli partner i et revisjonsselskap i løpet av karrieren. Det stilles spørsmål om i hvilken grad den enkelte respondent kunne tenke seg å bli partner, og hvorvidt respondenten tror at arbeidsoppgavene til en partner passer han eller henne. Videre stilles det spørsmål til tanker rundt det å bli partner i et stort eller mindre selskap, og hvorvidt de mener dette er forenelig med familieliv.

I forkant av at spørreundersøkelsen ble distribuert, gjennomgikk den en kvalitetskontroll. Det ble gjennomført en pilottest på et lite utvalg kolleger og andre bekjente i revisjonsbransjen. Undersøkelsen ble også gjennomgått av veileder, og det ble avholdt et eget møte for gjennomgang av spørsmålene. Vi valgte videre å sende ut undersøkelsen til revisjonsselskaper og studiesteder i to omganger, hvor det gikk én dag fra den første gruppen mottok spørreundersøkelsen, til den siste gruppen mottok den. Dette var et valg som i hovedsak ble tatt for å ha et sikkerhetsnett dersom det plutselig skulle blitt oppdaget feil i undersøkelsen. Vi ville på denne måten kunne rettet opp i eventuelle feil før spørreundersøkelsen ble sendt til flere grupper. Undersøkelsen ble allikevel sendt til så store grupper at det ikke hadde vært mulig for oss å identifisere noen av respondentene underveis.

3.4 Måling av variabler

I dette delkapittelet vil vi presentere de variablene vi mener virker mest interessante å studere, samt gjennomgå hvordan disse skal måles. Det er ikke nødvendigvis slik at alle variablene som presenteres her vil bli brukt i analyser og diskusjon, da vi kun vil inkludere de variablene vi finner hensiktsmessig for oppgavens formål. Vi vil presentere hvordan spørsmål knyttet til variablene fremkommer i spørreundersøkelsen, og hva slags svaralternativer respondentene kunne velge mellom. De fleste variablene har en skala med tre til fem verdier, med noen unntak.

En variabel kan defineres som et kjennetegn ved en eller flere enheter som skal undersøkes. Begrepet brukes særlig i kvantitativ forskning, hvor variasjoner mellom analyseenheter med hensyn til en variabel uttrykkes gjennom tallmessige verdier. Eksempler på en variabler i en studie med individer kan være kjønn, utdanning eller inntekt (Grønmo, 2022). I denne masteroppgaven innhenter vi demografisk informasjon om revisorer. Dette inkluderer blant annet data om kjønn, alder, arbeidssituasjon og familiære forhold. Videre studeres ønsker også tanker rundt det å bli partner ved hjelp av Likert-skalaer²² og åpne tekstbokser. Vi skiller således mellom uavhengige og avhengige variabler i oppgaven, som vil bli presentert i det følgende. En oversikt over alle variablene finnes også under Vedlegg B.

Variabler deles også opp etter målenivåer, som er relevant for analysering av data. For forskningsformål har vi fire målenivåer: nominalnivå, ordinalnivå, intervallnivå og forholds nivå (Johannessen, 2009). Nominalvariabler og ordinalvariabler har begge verdier som er gjensidig utelukkende, men førstnevnte kan ikke rangeres på en logisk måte. For ordinalvariabler er svaralternativene alltid i en spesifikk rekkefølge, slik som skalaer, eksempelvis fra 1-5, hvor rangeringen spiller en viktig rolle. Vi har både nominalvariabler og ordinalvariabler i vår oppgave. Variabler på intervallnivå er også klassifisert og rangert, men for disse variablene er det også mulig å identifisere presise og like intervaller mellom variabelens verdier. I tillegg finnes det dikotome variabler, det vil si variabler som kun har to verdier. Et klassisk eksempel på en dikotom variabel er kjønn, dersom verdiene kun er «kvinne» og «mann». I krysstabeller inngår dikotome variabler oftest som nominalvariabler, men dette er ikke en fast definisjon (Johannessen, 2009).

²² En mye brukt skala i spørreundersøkelser, hvor respondentene bes ta stilling til et fenomen (Malt, 2020).

Hovedsakelig går det et skille mellom kategoriske og kontinuerlige variabler. Nominale og dikotome variabler er kategoriske variabler, på grunn av at verdiene kan klassifiseres og det ikke er noen rangering (Johannessen, 2009). En kontinuerlig variabel har på sin side verdier som enten refererer til en mengde eller gradering, og dette er typisk for blant annet alder, høyde og penger. Kontinuerlige variabler krever også at det er lik eller målbar avstand mellom verdiene. Ordinalvariabler kan falle inn under begge typer variabler, og her er det ingen absolutt grense for når disse er kategoriske eller kontinuerlige. Innen forskning trekkes det et (ikke-absolutt) skille på at ordinalvariabelen går over fra å være kategorisk til å bli kontinuerlig når den har «mange verdier», som ofte tilsvarer minst fem (Johannessen, 2009). Eksempelvis vil en ordinalvariabel med skala som går fra 1-10 kunne være kontinuerlig hvis avstanden mellom verdiene er lik eller målbar, mens en skala fra 1-4 uansett vil være kategorisk.

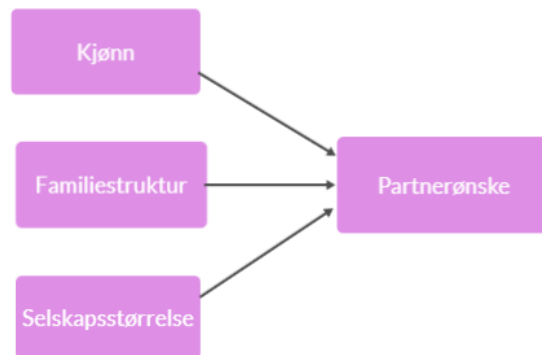
3.4.1 Avhengig- og uavhengige variabler

Det er vanlig å skille mellom uavhengige og avhengige variabler når man undersøker sammenhenger mellom to eller flere variabler. En uavhengig variabel er en variabel som påvirker en eller flere andre variabler, og omtales gjerne som forklaringsvariabel. En avhengig variabel er på sin side en variabel som påvirkes av en eller flere uavhengige variabler (Grønmo, 2022). Dette illustreres ofte som en årsak-effekt-sammenheng (Johannessen, 2009). Spørreundersøkelsen som denne masteroppgaven bygger på, har til hensikt å studere hvorvidt *kjønn*, *familiestruktur* og *selskapsstørrelse* kan forklare forskjeller i revisorerers ønske om å bli partner. En oversikt over de variablene som vil bli benyttet i hovedanalysen, finnes i Vedlegg B. Her kommenteres også hvordan disse eventuelt er omkodet fra sin opprinnelige form.

Partnerønske vil være den avhengige variabelen, og denne skal se på i hvilken grad revisorer ønsker å bli partner i et revisjonsselskap en gang i løpet av karrieren. Variabelen har en Likert-skala med verdier fra 1-5: i ingen grad, i liten grad, i middels grad, i stor grad, og i veldig stor grad. Det er nødvendig å vite om *partnerønske* er en kategorisk eller kontinuerlig variabel, med tanke på hvilke analyser man skal utføre. *Partnerønske* kan være en ordinalvariabel, da verdiene har en bestemt rekkefølge. Som nevnt er det ikke et tydelig skille mellom når en ordinalvariabel går fra å være kategorisk til å bli kontinuerlig. I vårt tilfelle er vi akkurat på terskelen på minst fem verdier som Johannessen skriver (2009, s. 46), slik at *partnerønske* kan anses som både kategorisk og kontinuerlig. Det er imidlertid krav om en lik avstand mellom verdiene og at denne skal være målbar, for å si at en variabel er kontinuerlig. Det er ikke gitt at avstanden mellom *i ingen* og *liten grad* er tilsvarende som avstanden mellom *i stor* og *veldig*

stor grad. Denne avstanden kan også være vanskelig å måle, slik man gjør ved eksempelvis alder og høyde. I forskningssammenheng er det imidlertid vanlig å behandle denne typen variabler som på en intervallskala, og følgelig som en kontinuerlig variabel. Dette gjør det enklere i analysesammenheng. Figur 3 illustrerer relasjoner mellom nøkkelvariabler. Relasjonene er relatert til våre antagelser og definert problemstilling.

Figur 3: Analysemodell med nøkkelvariabler



Kjønn, *familiestruktur* og *selskapsstørrelse* vil i vår oppgave være de uavhengige variablene, hvor *familiestruktur* vil inneholde flere uavhengige variabler. *Kjønn* vil være en dummyvariabel som består av verdiene 0 for kvinne og 1 for mann. Vi har valgt å sette verdien 1 for mann, fordi vi i forkant av analysen forventer at partnerønsket er høyere blant menn enn kvinner.

Den andre uavhengige variabelen er *familiestruktur*, som består av åtte uavhengige variabler. *Sivilstatus* og eventuell livspartners utdanningsnivå (kalt *utdanning*), samt om man har barn og eventuelt om man har endret karriereambisjonene etter dette (kalt *karriereplan_endret*), er alle presentert i form av ulike kategorier. Videre blir respondentene spurt om i hvilken grad deres livspartner er karriereorientert (kalt *karriereorientert livspartner*), om man føler sin livspartners karriere er til hinder for egne partnermuligheter (kalt *hindring*), og hvorvidt man mener at det å bli partner i et lite og stort revisjonsselskap er forenelig med familieliv (kalt *familieliv_lite* og *familieliv_stort*). Under følger en oversikt over hvordan de ulike uavhengige variablene knyttet til familiestruktur blir målt, samt hvilket navn vi bruker for å omtale disse.

Tabell 2: Måling av uavhengige variabler knyttet til variabelen familiestruktur.

Variabler	Kategorier				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Sivilstatus</i>	Ikke i et forhold	Kjæreste	Samboer	Gift	-
<i>Barn*</i>	Ingen barn	1-2 barn	3 eller flere barn	-	-
<i>Utdanning</i>	Grunnskole	Videregående/ gymnas	Bachelorgrad	Mastergrad	Doktorgrad
<i>Karriereorientert livspartner**</i>	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<i>Hindring**</i>	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<i>Familieliv_lite</i>	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<i>Familieliv_stort</i>	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<i>Karriereplan_endret</i>	Ja	Nei	Usikker	-	-

*Denne har i ettertid blitt omkodet til en dummyvariabel med verdien 0 for nei og 1 for ja, på spørsmålet om man har barn.

**Disse har begge i ettertid blitt omkodet til dummyvariabler med verdiene 0 for i ingen-liten grad og 1 for i middels-veeldig stor grad.

Den siste uavhengige variabelen er *selskapsstørrelse*, og vil måle hvilket revisjonsselskap respondentene med jobb tilhører. Her er kategoriene rangert fra 1-3, hvor 1 er lite selskap, 2 er mellomstort selskap og 3 er *Big Five*. I ettertid har denne blitt omkodet til en dummyvariabel med verdiene 0 for annet revisjonsselskap og 1 for *Big Five*.

3.4.2 Kontrollvariabler

For å utelukke at sammenhenger mellom uavhengige variabler og avhengig variabel ikke skyldes en tredje variabel som ikke er inkludert i analysen, benytter vi kontrollvariabler. Dette gjøres for å unngå spuriøse sammenhenger (Dahlum, 2020). I våre analyser har vi inkludert alder inndelt i kategorier (kalt *alder*), studiested, antall års erfaring i yrket inndelt i kategorier (kalt *erfaring*), geografisk plassering av arbeidssted (kalt *by*), samt kontorstørrelse i form av antall ansatte ved kontoret, som kontrollvariabler. På denne måten kan vi kontrollere om dette er variabler som kan være med på å forklare hvorfor respondentene ønsker, eller eventuelt ikke

ønsker, å bli partner. For eksempel vil alder og erfaring være variabler som gjerne kan tenkes å ha en effekt på den avhengige variabelen i vår studie (Jonnergård et al., 2010; Smith et al., 2013; Lai et al., 2017). Vi anser alder som en viktig kontrollvariabel, da dette kan korrelere med flere av de andre variablene i undersøkelsen. Under følger en oversikt over hvordan de ulike kontrollvariablene blir målt, samt navnet vi har gitt disse.

Kontrollvariabler er valgt med bakgrunn i tidligere forskning, samt egne tanker om faktorer som kan påvirke hvorvidt norske revisorer ønsker å bli partner. Som redegjort for under punktene 1.1 og 2.3, har det vært utfordrende å identifisere relevant forskning i norsk sammenheng. Av denne grunn, har vi funnet det hensiktsmessig å inkludere enkelte kontrollvariabler som ikke nødvendigvis inkluderes i internasjonale studier. Etersom MRR-studiet tilbys ved en rekke norske studieinstitusjoner, har vi valgt å kontrollere for studiested. Dette er gjort for å kunne kontrollere om ambisjonsnivået kan variere mellom studenter og revisorer fra ulike studieinstitusjoner. Vi har også valgt å kontrollere for by ettersom samtlige av *Big Five* har hovedkontor i Oslo. Det kan tenkes at de mest prestisjeorienterte revisorene trekker mot storbyer og/eller hovedkontor med høyere konkurranse og status.

Tabell 3: Måling av kontrollvariabler

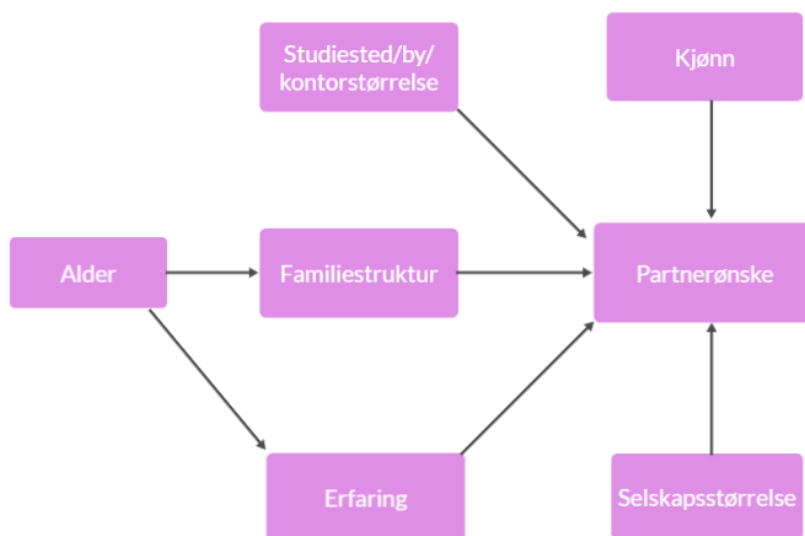
Variabler*	Kategorier				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Alder**</i>	<25 år	25-29 år	30-49 år	>50 år	-
<i>Stuedsted</i>	NHH	BI	Annen norsk studieinstitusjon	-	-
<i>Erfaring**</i>	<1 år	1-5 år	6-10 år	11-20 år	>20 år
<i>By</i>	Mindre by/tettsted	Mellomstor/stor by utenom Oslo	Oslo	-	-
<i>Kontorstørrelse</i>	Hovedkontor	Annet kontor med >50 ansatte	Kontor med 30-50 ansatte	Kontor med 10-29 ansatte	Kontor med <10 ansatte

*Variablene studiested, by og kontorstørrelse har i ettertid blitt omkodet til dummyvariabler. Studiested har verdiene 0 for NHH og 1 for annet studiested. By har verdiene 0 for annen by og 1 for Oslo. Kontorstørrelse har verdiene 0 for <30 ansatte og 1 for >30 ansatte.

**Respondentene har skrevet inn egen alder og antall års erfaring i tall, mens vi i etterkant har opprettet kategorier vi mener er godt egnet for vår analyse.

Figur 4 illustrerer analysemodell med uavhengige variabler, avhengig variabel, samt kontrollvariabler som er presentert i Tabell 3. Modellen er, som angitt under **3.4.1**, basert på våre egne antakelser i forkant av undersøkelser og analyser. Fra figuren kan vi blant annet se hvordan vi tenker oss at alder kan påvirke *familiestruktur*, og hvordan *familiestruktur* igjen vil kunne påvirke *partnerønske*. Videre vil alder påvirke erfaring, som igjen vil kunne ha en effekt på *partnerønske*.

Figur 4: Analysemodell med kontrollvariabler



3.5 Analyse av data

Spørreundersøkelsen har blitt utformet via Qualtrics, hvor vi har hentet ut resultatene direkte til både Excel og SPSS for analysering. SPSS er et dataprogram som benyttes for å analysere kvantitative data (Johannessen, 2009). Vi har i første omgang hentet ut deskriptiv statistikk for å danne et bilde av hvem respondentene er. Blant annet er det hentet ut data knyttet til alder, kjønn, sivilstatus, studiested, type revisjonsselskap og geografisk plassering for arbeidsplass. Oppgaven vil presentere statistikk for hva respondentene svarer på spørsmålet om hvorvidt de kunne tenke seg å bli partner i et revisjonsselskap en gang i løpet av karrieren under resultater i punktene 4.1.1-4.1.4.

Videre er det gjort signifikanstester som inngår i slutningsstatistikken under punkt 4.2. Slutningsstatistikk er viktig for å kartlegge usikkerheten som foreligger rundt utvalget og hvorvidt resultatene kan antas å gjelde for en hel populasjon. Det er gjort kjiqvadrattester for å teste om forventet og faktisk fordeling i den avhengige variabelen er forskjellige mellom

ulike utvalg, eksempelvis kvinner og menn, og om dette kan generaliseres til de respektive populasjonene. I tillegg er det laget korrelasjonsmatriser for å studere samvariasjon mellom variablene, og kartlegge eventuell multikollinearitet. Vi har for vår hovedanalyse valgt å benytte oss av en multivariat regresjonsanalyse for å belyse hovedproblemstillingen vår. Dette gjøres for å kunne studere hvordan den avhengige variabelen kan påvirkes av flere uavhengige variabler, hvilke av de uavhengige variablene som faktisk forklarer variasjonen i den avhengige variabelen, og for å studere om sammenhenger mellom de uavhengige variablene har noen forklaringskraft på den avhengige variabelen. I neste delkapittel følger en mer utfyllende og fullstendig presentasjon av de metodene som benyttes i vår dataanalyse.

3.6 Empirisk strategi

Dette delkapittelet vil presentere oppgavens analytiske tilnærming. Under kapittel 4 følger en rekke analyser knyttet til deskriptiv statistikk (4.1), slutningsstatistikk (4.2) og regresjonsanalyse (4.3). I det videre vil vi gjennomgå beskrivelser av de aktuelle formene for statistikk og analyser som utgjør vår empiriske strategi.

3.6.1 Deskriptiv statistikk

Ordet «deskriptiv» betyr beskrivende, og deskriptiv statistikk viser således til beskrivende analyser av variabler (Stoltenberg, 2022; Thrane, 2018). I denne masteroppgaven benyttes deskriptiv statistikk som en inngang til bivariate og multivariate analyser (Thrane, 2018). Formålet er at datagrunnlaget som slutningsstatistikk og regresjonsanalyser baserer seg på, skal presenteres på en oversiktlig måte ved hjelp av tabeller og diagrammer. Deskriptiv statistikk muliggjør på denne måten at variabler beskrives numerisk (Saunders et al., 2009), og skaper et godt bilde av hvordan respondentene fordeler seg mellom de ulike variablene.

3.6.2 Slutningsstatistikk

Slutningsstatistikk handler om å utføre analyser for å vurdere hvorvidt resultater og andre sammenhenger mellom de aktuelle variablene kan generaliseres fra vårt utvalg, til en større populasjon. Det er ulike tester som kan gjennomføres for å vurdere signifikansen av sammenhengene, avhengig av hvilke typer variabler man ønsker å undersøke og hvordan disse måles. Det skilles her mellom signifikanstest av forskjeller mellom ulike grupper og signifikanstest ved korrelasjon (Johannessen, 2009).

Signifikanstest av forskjeller mellom ulike grupper

Signifikanstest i ulike grupper gjøres for å vurdere om man kan konkludere med at det er forskjeller mellom to eller flere populasjoner. For slike formål kan man enten gjennomføre t-tester eller kjikvadrattester. Hovedforskjellen mellom disse er om den avhengige variabelen er kontinuerlig eller kategorisk, og om det kan beregnes gjennomsnitt eller ikke (Johannessen, 2009), jamfør punkt 3.4 om variabler. Den avhengige variabelen i vår oppgave er *partnerønske*, som vi skal behandle som en variabel med intervallskala. Det skal gjennomføres kjikvadrattester med *partnerønske* som avhengig variabel og ulike uavhengige- og kontrollvariabler. Denne type tester gjennomføres gjerne der det ikke er mulig eller naturlig å beregne gjennomsnitt på den avhengige variabelen, som kreves ved t-tester.

Kjikvadrattesten studerer forskjellen mellom hva som er faktisk og forventet fordeling (Johannessen, 2009). Den forventede fordelingen er det vi finner når vi ser på alle utvalgene under ett. Det er dette som danner grunnlaget for nullhypotesen, som blir at det ikke er noen systematisk forskjell mellom faktisk og forventet fordeling mellom utvalgene. Alternativhypotesen sier følgelig at det foreligger en slik forskjell.

Ved kjikvadrattester benyttes termen «avvik» når man skal betegne forskjellen mellom faktisk og forventet fordeling. Ved større avvik får vi et større kjikvadrat og større sannsynlighet for at det er forskjell mellom populasjonene. Da er det også lavere sannsynlighet for at vi forkaster en rett nullhypotese. Denne sannsynligheten representeres ved p-verdier. En høy p-verdi gjør at man beholder nullhypotesen, og konkluderer med at forskjellen mellom faktisk og forventet fordeling mellom *utvalgene* er såpass liten at det ikke er sannsynlig med en forskjell mellom *populasjonene* generelt (Johannessen, 2009). Terskelen for i hvilke tilfeller man skal forkaste en nullhypotese er ofte satt til et 5 prosent-nivå, som betyr at det er akseptabelt med opptil 5 prosent sannsynlighet for at man forkaster rett nullhypotese. Alt over dette vil således ikke være signifikant.

Signifikanstest ved korrelasjon

Korrelasjonsanalyser gjennomføres for å undersøke om variabler samvarierer, det vil si om det er en sammenheng mellom disse. Det brukes også for å undersøke om det eksisterer multikollinearitet, det vil si så sterk samvariasjon at man kan si variablene måler det samme. I slike tilfeller bør en av de aktuelle variablene ekskluderes, for å ikke få en kunstig modell. Dette vil bli kommentert nærmere under punkt 3.6.3. Ved korrelasjonsanalyser får vi en korrelasjonskoeffisient, og denne kan på lik linje som i kjikvadrattester, signifikanstestes. På

denne måten vil vi finne ut av om eventuelle sammenhenger mellom variabler, også kan generaliseres fra utvalget til populasjonen. I denne type test vil man også utforme en nullhypotese og en alternativhypotese. Korrelasjonskoeffisienten varierer fra -1 til +1. En korrelasjonskoeffisient nære 0 betyr at det sannsynligvis ikke er noen sammenheng mellom variablene i populasjonen, som gjør at vi beholder nullhypotesen. I motsatt fall vil det sannsynligvis være en sammenheng, og vi forkaster nullhypotesen (Johannessen, 2009). Er korrelasjonskoeffisienten nære +1, indikerer det at det er en positiv korrelasjon, det vil si at hvis en variabel øker, øker også den andre. En koeffisient nære -1 antyder en negativ sammenheng, slik at når en variabel øker, minker den andre. Også her benyttes terskelen på ,05 for p-verdier for når man skal beholde eller forkaste en nullhypotese. Jo lavere p-verdien er, jo større sannsynlighet er det for at det eksisterer en sammenheng mellom variablene.

3.6.3 Regresjonsanalyse

Denne oppgaven skal bruke regresjonsanalyse som hovedanalyse av resultatene fra spørreundersøkelsen. Her skiller man mellom lineær og logistisk regresjon. Normalt sett benyttes lineær regresjon dersom man har et høyt målenivå på den avhengige variabelen, eller om man har en ordinalvariabel med mange verdier (Johannessen, 2009). Tilsvarende som ved skillet mellom kategorisk og kontinuerlig ordinalvariabel, brukes også her «minst fem verdier» som en terskel. Logistisk regresjon benyttes i øvrige tilfeller. I denne oppgaven har vi valgt å bruke en lineær regresjon og behandle vår variabel som om den var på en intervallskala, da dette egner seg best for analyseformål, ref. diskusjonen under punkt 3.4 om variabler. Begrensninger i oppgaven i forbindelse med denne avgjørelsen diskuteres under punkt 6.1.

Ved kvantitative studier ønsker man gjerne å kunne se sammenhenger mellom flere variabler samtidig, som er bakgrunnen for at vi ønsker å gjennomføre en multivariat (multippel) regresjonsanalyse. På denne måten vil vi kunne se hvordan flere ulike variabler påvirker revisorers *partnerønsker*. En multivariat regresjonsanalyse gjør det også mulig for oss å se hvilke av de uavhengige variablene som faktisk påvirker *partnerønsker*, samt i hvilken grad disse gir resultater når man kontrollerer for variabler man ikke ønsker å inkludere (Johannessen, 2009).

Når vi skal kjøre multivariat regresjon, kan man gjennomføre en simultan eller hierarkisk regresjon. Simultan regresjon innebærer at alle variablene inkluderes samtidig i modellen (Johannessen, 2009). Ved en hierarkisk regresjon vil vi dele opp variablene i ulike blokker som finnes mest hensiktsmessig, og man kan sammenligne de ulike modellene mot hverandre.

Det vil også være mulig å inkludere kontrollvariablene for å se om disse forklarer noe av effekten i den avhengige variabelen, både alene og sammen med de øvrige variablene. Ettersom vi i denne oppgaven har inkludert både studenter med en pågående MRR-grad og revisorer med en fullført MRR-grad i utvalget, vil vi teste ut flere regresjonsmodeller. Dette inkluderer en modell med hele utvalget, en modell med alle som har jobb innen revisjonsbransjen (både studenter og ferdigutdannede), en modell med studenter uten jobb ved siden av studiet, samt en modell med alle som er i et forhold. Ved å dele populasjonen i ulike grupper muliggjør vi sammenligninger på tvers av utvalg. Dette bidrar til å belyse i hvilken grad våre uavhengige variabler påvirker den avhengige variabelen *partnerønske*, da spesielt med hensyn til *familiestruktur* og *selskapsstørrelse*. Videre vil en gruppeinndeling gjøre det enklere å se eventuelle funn opp mot tidligere forskning.

Modellforutsetninger

En lineær modell kan i flere tilfeller gi en god nok fremstilling av datasettet, selv om sammenhengen ikke nødvendigvis er lineær. Skog (2004) lister opp følgende forutsetninger for lineær regresjon: en lineær sammenheng mellom variablene, variasjonene i restleddet skal oppfylle kriterier til homoskedastisitet, normalfordeling og uavhengighet, samt de uavhengige variablene skal være ukorrelert med restleddet.

Restleddet representerer alle variasjonene i den avhengige variabelen, som ikke kan forklares av de uavhengige variablene som er inkludert i modellen. Homoskedastisitet innebærer at variasjonene som ligger rundt regresjonslinjen er like store for høye og lave verdier (Skog, 2004). Dette kan testes visuelt i spredningsdiagrammer, hvor man ikke ønsker at variasjonene skal være større i den ene enden av diagrammet enn den andre. I det tilfellet vil man være utsatt for heteroskedastisitet. I tillegg skal restleddvariasjonene være normalfordelte, noe som kan testes ved bruk av histogrammer i etterkant av regresjonsanalysen. Forutsetningen om uavhengighet blant variasjonen i restleddene er alltid oppfylt i utvalgsundersøkelser, det vil si at dersom man vet at restleddet er positivt for en spesifikk observasjon, er det ikke gitt at det også er positivt for en annen.

Når man har flere uavhengige variabler, bør man også passe på at disse ikke er sterkt korrelert med hverandre, da dette kan skape multikollinearitet. Vi vil bruke korrelasjonsanalyser for å teste dette under punkt 4.2.2. En Pearson-korrelasjon over 0,7 indikerer risiko for multikollinearitet. I disse tilfellene bør en av de to variablene som korrelerer, utelates fra analysen. Det skal heller ikke foreligge noen korrelasjoner mellom de uavhengige variablene og restleddet. Med andre ord skal det ikke finnes flere variabler, som både korrelerer med de

øvrige uavhengige variablene, og som kan forklare den avhengige variabelen. Når slike årsaksfaktorer korrelerer med de uavhengige variablene, negativt eller positivt, vil det resultere i at parameterestimatet for de uavhengige variablenes effekt på den avhengige variabelen blir for høyt eller for lavt. Det er her kontrollvariablene kommer inn i modellen, da disse brukes for å kontrollere for effekten av de årsaksfaktorene som ikke er inkludert (Skog, 2004).

Modellens forklaringskraft – R^2

Regresjonsmodellen gir oss en verdi kalt R^2 og «justert» R^2 , og dette er modellens forklaringskraft. Begge koeffisientene er et mål på hvor mye av variasjonen i den avhengige variabelen som blir forklart av vår modell (Johannessen, 2009). Forskjellen mellom disse er imidlertid at R^2 øker hver gang man inkluderer en ny variabel, selv om denne kan være irrelevant. Justert R^2 gir imidlertid et mer presist og pålitelig mål på modellens forklaringskraft, da den kun øker dersom den nye variabelen forklarer noe av variasjonen i den avhengige variabelen (Otneim & Berentsen, 2023). Hvis inkludering av den nye variabelen gjør modellen dårligere, vil justert R^2 reduseres. Derfor vil justert R^2 kunne brukes for å sammenligne flere modellers forklaringskraft, for å se hvilken modell som passer best.

3.7 Kvaliteten av undersøkelsen

Dersom resultatene våre skal være troverdig og på denne måten gi oss noe nyttig, må de være av god kvalitet. I den forbindelse er det vesentlig å vurdere oppgavens validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet). Validitet er et begrep som viser til i hvilken grad man ut ifra sine resultater fra spørreundersøkelsen kan trekke gyldige slutninger om det vi har satt oss som formål å undersøke (Dahlum, 2021). Det er vanlig å skille mellom begrepsvaliditet, intern validitet og ekstern validitet (Sandvik, Forskningsdesign, 2023). Reliabilitet er på sin side et begrep som viser til konsistens eller stabilitet i målinger. En måling vil være reliabel dersom man kan gjenta målinger under samme betingelser flere ganger uten at disse varierer (Svartdal, 2020).

En valid spørreundersøkelse vil samle inn korrekt data, og en reliabel spørreundersøkelse vil bety at det datamaterialet som samles inn er konsistent. For at et spørsmål i en spørreundersøkelse skal være valid og reliabelt, er det fire steg som må oppfylles. I første omgang må (1) forskeren ha en klar forståelse av hvilket datamateriale som kreves, og formulere spørsmål ut ifra dette. For det andre må (2) respondenten oppfatte spørsmålet på den måten forskeren intenderte. Deretter må (3) respondenten svare på spørsmålet og (4)

forskeren oppfatte dette på den måten respondenten intenderte (Saunders et al., 2019). I dette delkapittelet vil vi vurdere kvaliteten av studien gjennom en drøftelse av spørreundersøkelsens validitet og reliabilitet.

3.7.1 Validitet

Validitet vil i en spørreundersøkelse handle om hvor godt spørsmålene gir svar på det man ønsker å måle (Kirkevold, 2014). Dersom man har gjort en god jobb med å utforme de riktige spørsmålene, kan man trekke gyldige slutninger fra sine resultater.

Intern validitet

Intern validitet i en spørreundersøkelse viser til hvorvidt spørreundersøkelsen er i stand til å måle det man ønsker å måle, og om den kausale tolkningen av resultatene er riktig. Med andre ord handler intern validitet om man kan trekke en konklusjon om at det er en gruppe A som frembringer gruppe B, og i så fall på hvilken måte, eller om det er noe annet som frembringer gruppe B. Er det på grunn av variabel 1 eller 2 at A frembringer B, eller er det andre variabler som ligger bak? Det er dette intern validitet handler om, nemlig om spuriøsitet og ulike mekanismer, det vil si hvilke variabler som er bakenforliggende og hvilke som er mellomliggende (Skog, 2004). Dersom spørreundersøkelsen har høy validitet, betyr dette at vi med rimelig sikkerhet kan si at våre uavhengige variabler er årsak til vår avhengige variabel (Ringdal, 2018).

I vår spørreundersøkelse kan dette blant annet handle om hvorvidt *kjønn* skaper forskjeller i revisorers *partnerønsker*, og om dette påvirkes av eksempelvis alder eller studieinstitusjon, eller om det er noe helt annet enn *kjønn* som er årsaken til forskjeller i *partnerønsker* blant utvalget. I vår litteraturgjennomgang har vi gått igjennom tidligere forskning knyttet til kvinner i næringslivet generelt, samt kvinner i revisjon. Dette har bidratt til å gi oss en bred forståelse av fagbegreper, samt gitt oss innsikt i hvordan spørreundersøkelser knyttet til temaet kan utformes på en hensiktsmessig måte. Tidligere forskning har på denne måten bidratt til at spørreundersøkelsen har blitt utformet på en slik måte at den er i stand til å undersøke det vi ønsker å måle. Vi har blant annet inkludert en rekke kontrollvariabler for å sikre intern validitet i våre undersøkelser.

Funn fra tidligere litteratur vil videre kunne bidra til å sikre intern validitet. Dette fordi tidligere funn kan understøtte eventuelle funn fra våre egne undersøkelser.

Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet er en form for intern validitet og handler om hvorvidt begrepene er operasjonalisert (Sandvik, 2023; Dahlum, 2021). Skog (2004) skiller mellom en smal og bred betydning av begrepsvaliditet. I smal betydning handler begrepsvaliditet om måling av variabler, og hvorvidt man har lyktes i å operasjonalisere det man ønsker å måle på en tilfredsstillende og pålitelig måte. Den brede betydningen er knyttet til måling, men også til spørsmålet om utvalget av observasjonsheter er adekvat og riktig trukket ut, og videre, om spørreundersøkelsen svarer til det den var tilsiktet å gjøre.

Operasjonalisering handler om å formulere klare kriterier for hvordan begreper skal representeres ved empiriske data. For eksempel vil operasjonalisering av en variabel innebære at man klargjør hvordan målingen av variabelen skal gjennomføres. Ved god operasjonalisering vil det være en overensstemmelse mellom valgt indikator og den teoretiske forståelsen av variabelen slik det fremgår av undersøkelsens problemstilling (Dahlum, 2020). Et viktig spørsmål i så måte er om studien undersøker det den skal undersøke (Sandvik, 2023).

Spesifikt for spørreundersøkelser, er begrepsvaliditet knyttet til utvalget viktig (Skog, 2004). Som tidligere nevnt er det ikke praktisk mulig å få alle i populasjonen til å besvare undersøkelsen, slik at man må benytte seg av utvalg. Begrepsvaliditet i denne sammenheng gir et svar på i hvor stor grad dette utvalget faktisk er representativt for populasjonen vår (Skog, 2004). Lav representativitet skyldes i de fleste tilfeller stort frafall blant personene i utvalget, samt at metoden for å trekke utvalget ikke er adekvat.

For å sikre et representativt utvalg benyttes det gjerne en sannsynlighetsutvelging der alle personene i populasjonen har like stor sjans for å bli utvalgt (Skog, 2004). I vår undersøkelse har vi ikke benyttet oss av slik sannsynlighetsutvelging, og det er dermed risiko for at resultatene blir skjeve og ikke kan generaliseres til populasjonen. Som tidligere nevnt har vi heller ikke fått regnet svarprosenten, slik at også dette kan trekke ned representativiteten.

I en drøftelse av oppgavens validitet, er det vesentlig å evaluere hvorvidt spørreundersøkelsen vår gir oss svar på definert problemstilling, samt for forskningsspørsmålene vi har utformet. I en spørreundersøkelse vil dette handle om hvorvidt spørsmålene faktisk måler det begrepet den er ment til å måle. For å sikre god begrepsvaliditet har vi gjennomført en pilottest for å sikre at spørsmålene i undersøkelsen ble forstått av respondentene på den måten vi intenderte, se punkt 3.3. For spørsmål som knytter seg til respondentenes personlige egenskaper og kjennetegn har vi valgt å bruke 2-5 konkrete svaralternativer, hvorav respondentene kun kan

velge ett svaralternativ. Dette gjør sannsynligheten for misforståelser liten. På spørsmål som knytter seg til alder, år for fullført mastergrad, samt arbeidserfaring og erfaring i nåværende firma har vi benyttet åpne tekstbokser. Dette gir rom for misforståelser, ettersom respondentene selv må skrive inn sitt svar. Her presiseres det derfor at respondentene skal oppgi svar i antall år eller måneder for å sikre begrepsvaliditet.

Videre, under punkt 3.4, redegjør vi for bruk av Likert-skalaen. Dette er et fornuftig valg i den forstand at spørreundersøkelsen har til hensikt å kartlegge respondentenes tanker og ønsker knyttet til valgte variabler. For eksempel anser vi det som hensiktsmessig å spørre i hvilken *grad* respondentene kunne tenkt seg å bli partner, fremfor å spørre *om* de kunne tenkt seg å bli partner. Dette gir respondentene mulighet til å avgi et svar som belyser deres ønske på en bedre måte, samt at det gir oss mer nyanserte resultater knyttet til problemstilling og forskningsspørsmål. Likert selv presenterte skalaen ved bruk av fem svaralternativer, slik vi har valgt å benytte den i vår spørreundersøkelse. Forskning viser at ved å øke antall svaralternativer, vil dette øke både validitet og reliabilitet, men økningen er minimal når antall svaralternativer blir høyere enn fem eller seks (Lozano et al., 2008).

Ekstern validitet

Ekstern validitet kalles gjerne for *generaliserbarhet*. Dette handler om hvorvidt resultater fra en studie kan generaliseres, altså hvorvidt funn fra studien kan sies å gjelde i andre relevante kontekster (Saunders et al., 2009). Dersom en studie som har undersøkt et utvalg mennesker kan sies å gjelde en hel populasjon, vil studien ha ekstern validitet (Dahlum, 2021).

Vi har i arbeidet med denne masteroppgaven sendt ut spørreundersøkelse til både revisorer med fullført og pågående MRR-grad. For revisorer med en fullført grad har spørreundersøkelsen kun blitt sendt til et utvalg av revisjonsselskaper, se punkt 3.2. Som allerede redegjort for under dette avsnittet, vil den eksterne validiteten knyttet til denne populasjonen være lav. Dette skyldes at utvalget er lite, og sannsynligvis ikke representativt. For gruppen av revisorer med en pågående MRR-grad har undersøkelsen blitt sendt til fagansvarlige på MRR ved samtlige studieinstitusjoner som tilbyr graden i Norge. Den eksterne validiteten knyttet til denne gruppen vil derfor være høyere, men vi kan ikke vite med sikkerhet at studieinstitusjonene har distribuert undersøkelsen blant sine studenter. Det vil derfor også være usikkerhet hvorvidt funn knyttet til denne gruppen kan generaliseres.

Hovedanalysen i oppgaven baserer seg derimot på hele utvalget av revisorer, slik det er redegjort for under punkt 1.2.1. Til tross for at det er en viss usikkerhet rundt

generaliserbarheten til gruppene i utvalget, vil funn fra hovedanalysen i større grad kunne sies å være generaliserbare ettersom denne ser på revisorer generelt.

3.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet handler om spørreundersøkelsens robusthet, og hvorvidt den er i stand til å produsere konsistente funn på ulike tidspunkt, og under ulike forhold. Intern reliabilitet handler på sin side om å sikre *konsistens*, mens ekstern reliabilitet handler om å sikre *replikerbarhet*. Vi skiller gjerne mellom fire trusler til reliabilitet; respondentfeil, respondentbias, observatørfeil og observatørbias (Saunders et al., 2009). Ettersom vi benytter spørreundersøkelse som metode, vil observatørfeil og observatørbias ikke utgjøre en trussel for reliabiliteten i våre funn.

Intern reliabilitet

Spørreundersøkelsen som denne masteroppgaven bygger på, er distribuert til revisorer i Norge. Utvalget utgjør en klar og definert gruppe. Dette vil være et forhold som bidrar til å øke den interne reliabiliteten til undersøkelsen, ettersom populasjonen ved et eventuelt nytt forsøk ville vært relativt likt. Det som imidlertid kan true konsistensen er tidspunkt for gjennomføring av undersøkelsen. Spørreundersøkelsen blir gjennomført i oktober, og vil således bli besvart i en periode av året som anses å være rolig for både studenter og revisorer. Det kan tenkes, og da spesielt for gruppen av revisorer, at våre funn ville blitt annerledes dersom spørreundersøkelsen hadde blitt besvart på våren. Årsoppgjørperioden er ofte en travel tid for revisorer, og det er plausibelt å anta at respondentenes svar på den aktuelle spørreundersøkelse vil kunne påvirkes av grad av arbeidspress. Reliabilitet slik det er definert av Svartdal (2020) vil derimot være sikret ved å gjennomføre undersøkelsen under samme betingelser. Dette innebærer at dersom man gjennomfører spørreundersøkelsen for tilsvarende utvalg og på tilsvarende tidspunkt et annet år, vil den kunne gi de samme funnene.

Ekstern reliabilitet

Replikasjon er et begrep som viser til det å kunne gjennomføre en undersøkelse på nytt for å sjekke om funn fra en tidligere studie gjentar seg (Svartdal, 2022). For å sikre ekstern reliabilitet har vi i dette metodekapittelet beskrevet forskningsdesign (3.1) og datagrunnlag (3.2). I punkt 3.3 følger en beskrivelse av hvordan spørreundersøkelsen blir gjennomført. Det er videre inkludert et delkapittel om måling av variabler, hvor vi gjør rede for hvordan de ulike variablene måles (3.4). Dette, i kombinasjon med Vedlegg A som inkluderer hele

spørreundersøkelsen, vil muliggjøre replikasjon av spørreundersøkelsen. Vi anser derfor den eksterne reliabiliteten som tilfredsstillende.

Respondentfeil

Respondentfeil viser til det faktum at tidspunkt for gjennomførelse, respondentens humør, eller andre ytre faktorer kan påvirke resultatet. Et eksempel på slike typer feil kan være dersom man ønsker å undersøke i hvilken grad ansatte er entusiastiske i deres arbeid eller ovenfor deres arbeidsgiver. Da kan det tenkes at en respondents svar vil kunne avvike avhengig av om spørreundersøkelsen gjennomføres på mandag morgen, eller på fredag ettermiddag (Saunders et al., 2009). Denne type feil vil med andre ord i størst grad kunne utgjøre en trussel for spørsmål som knytter seg til respondentenes egne meninger og tanker. I vår spørreundersøkelse blir respondentene bedt om å svare på egne tanker og ønsker knyttet til partnerskap. Vi anser allikevel risikoen for respondentfeil i denne forbindelse som liten, ettersom det virker usannsynlig at slike meninger og tanker endres i stor grad over tid, eller påvirkes i særlig grad av respondentenes humør.

For spørsmål knyttet til respondentenes egenskaper og bakgrunn, vil ikke dette utgjøre en trussel for våre resultater. En persons sivilstatus, alder eller arbeidsted vil, eksempelvis, i liten grad kunne endres fra dag til dag.

Respondentbias

Respondentbias kan forekomme dersom respondentene av en eller annen grunn ikke skulle svare sant på spørsmålene (Saunders et al., 2009). Det kan eksempelvis tenkes at en respondent kan svare annerledes enn hun eller han ellers ville gjort dersom respondenten tror at andre kan observere svarene. Denne type bias kan også forekomme dersom respondentene mistolker spørsmålene, eller krysser feil. En trussel mot reliabilitet kan eksempelvis være at en respondent mente å sette kryss på *i stor grad*, men i stedet satte kryss på *i veldig stor grad*. Det vil derfor alltid være en risiko for målefeil ved data innhentet fra spørreskjema (Thrane, 2018). For å redusere respondentbias og sikre reliabilitet i vår spørreundersøkelse har vi valgt å bruke samme Likert-skala for alle spørsmål hvor denne benyttes, samt merke hele skalaen med tekst, se punkt 3.4.1. Dette innebærer at hvert av de fem nivåene har sin egen tekstforklaring. På denne måten unngår vi at respondentene blir forvirret. Ved å konsekvent bruke den samme Likert-skalaen reduserer vi risikoen for målefeil.

Videre har vi anonymisert undersøkelsen for å redusere respondentbias, se punktene 3.2.1 og 3.8. Dette er med på å sikre at deltakerne avgir ærlige svar. Vi kan derimot ikke kontrollere for hvorvidt respondentene har blitt påvirket av at andre er til stede når undersøkelsen har blitt besvart. Det kan tenkes at respondentbias vil kunne utgjøre en trussel mot reliabilitet spesielt i gruppen av revisjonsstudenter. Dersom spørreundersøkelsen har blitt distribuert i forbindelse med forelesning, kan respondentene ha avgitt falske svar i håp om å kunne gi et ønsket inntrykk overfor sidemannen. Det mest sannsynlige scenarioet er derimot at de fleste respondenter har mottatt spørreundersøkelsen via e-post eller institusjonskanaler, slik at hver respondent har kunnet besvare undersøkelsen på et tidspunkt som passer dem.

3.7.3 Oppsummering av undersøkelsens kvalitet

I forkant av utforming av spørreundersøkelsen har vi opparbeidet oss en bred forståelse av fagbegreper og relevante temaer ved å lese en rekke artikler og studier. Dette har bidratt til å sikre den interne validiteten i oppgaven. Begrepsvaliditeten i oppgaven er sikret gjennom god merking av Likert-skalaen, samt gjennomføring av pilottest. Oppgavens eksterne validitet er ikke like høy for gruppen av revisorer med fullført grad og pågående grad isolert sett, men ved å se hele utvalget under ett vil dette kunne øke generaliserbarheten noe.

Videre anser vi den interne og eksterne reliabiliteten som god. Utvalget vil på det aktuelle temaet i liten grad kunne variere, så dersom undersøkelsen skulle blitt gjennomført på nytt under tilsvarende forhold, ville man kunne fått de samme resultatene. Ekstern reliabilitet er sikret gjennom en detaljert presentasjon av metode, datagrunnlag og variabler. Reliabilitet er videre sikret gjennom å redusere risikoen for respondentbias ved å anonymisere undersøkelsen, samt ved å merke hele Likert-skalaen.

3.8 Etske retningslinjer knyttet til datainnsamling

Retningslinjer knyttet til arbeid med masteroppgaven ved NHH finnes på skolens hjemmesider. Ved innhenting av data er det spesifikke retningslinjer fra SIKT (tidligere NSD – norsk senter for forskningsdata) som skal følges for å kunne behandle personopplysninger. I utgangspunktet skal alle prosjekter som skal behandle personopplysninger meldes til SIKT, men det er et unntak ved anonyme prosjekter (SIKT, u.d.). I arbeidet med denne masteroppgaven benyttes det en anonym spørreundersøkelse, og denne er ikke meldepliktig såfremt man påser at dataene som blir innsamlet ikke på noe tidspunkt eller måte i løpet av

arbeidet med oppgaven, kan spores tilbake til enkeltindivider. I vår oppgave behandles dataene konfidensielt av Qualtrics, hvor også respondentenes IP-adresse er skjult. I tillegg er spørsmålene om personlig informasjon i spørreundersøkelsen utformet i den forstand at det ikke vil være mulig å identifisere hvem respondentene er, eller hvor de jobber. Blant annet vil ingen selskaper bli nevnt ved navn av respondentene, kun kategorisert etter størrelse og plassering. Se gjerne spørreundersøkelsen som er vedlagt oppgaven under Vedlegg A.

4. Resultater

Dette kapitlet vil presentere resultater av dataanalyser som er gjennomført. Kapitlet starter med en presentasjon av deskriptiv statistikk. I denne delen av kapitlet vil det i første omgang følge en beskrivelse av demografiske variabler knyttet til respondentene. Deretter følger en deskriptiv belysning av definerte forskningsspørsmål. Den deskriptive statistikken er i så måte knyttet tett opp mot oppgavens tema og problemstilling. Videre følger slutningsstatistikk, hvor vi undersøker hvorvidt resultater kan generaliseres til en større populasjon av revisorer. Dette inkluderer kjiqvadrattester og signifikanttest ved korrelasjon. Avslutningsvis følger oppgavens hovedanalyse i form av regresjonsanalyser. Kommentarer og diskusjon knyttet til de resultatene som presenteres i dette kapitlet vil følge under diskusjon i kapittel 5.

4.1 Deskriptiv statistikk

Dette delkapitlet vil starte med en presentasjon av deskriptiv statistikk for de mest sentrale demografiske variablene knyttet til spørreundersøkelsen som er gjennomført. I første omgang vil overordnet deskriptiv statistikk (4.1.1) om respondentene presenteres. Deretter følger deskriptiv belysning av henholdsvis forskningsspørsmål 1 (4.1.2), 2 (4.1.3) og 3 (4.1.4). Den deskriptive belysningen av forskningsspørsmålene vil dele opp utvalget i ulike grupper for å kunne synliggjøre eventuelle forskjeller mellom disse, og for å kunne sammenligne graden av partnerønske mellom ulike grupper av revisorer.

4.1.1 Overordnet deskriptiv statistikk

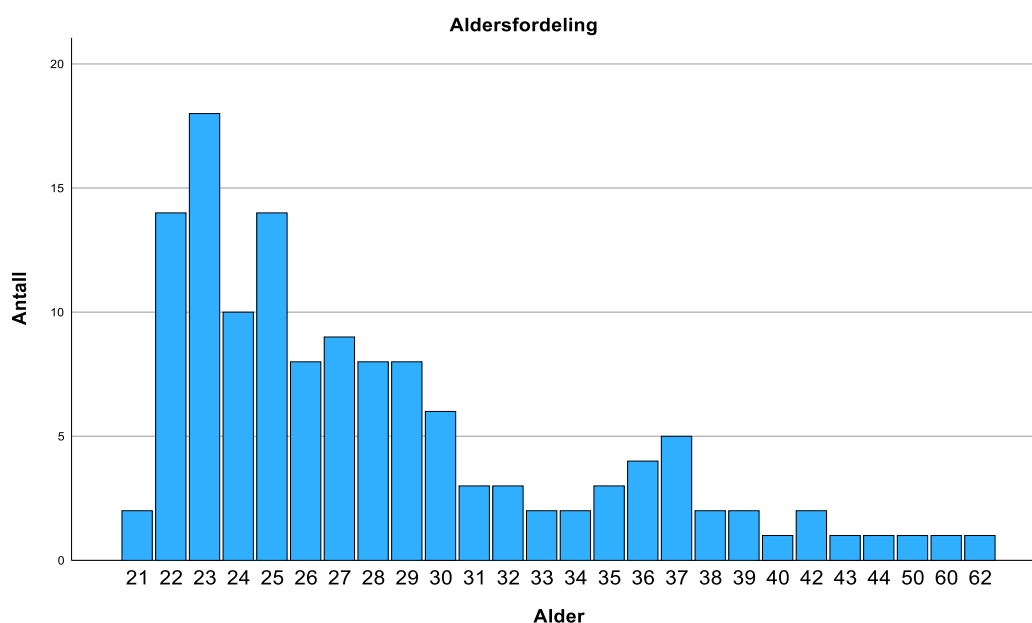
I Tabell 4 følger en oversikt over hvordan respondentene fordeler seg mellom kjønn, alder og arbeidssituasjon. Det er benyttet en bivariat analyse i form av krysstabeller for dette formålet.

Tabell 4: Demografisk data- Overordnet

Overordnet	Hele utvalget	Kvinner	Menn
<i>Respondenter</i>	131	66	65
<i>Studenter uten jobb</i>	54	30	24
<i>Studenter med jobb</i>	46	24	22
<i>Ferdigutdannede revisorer</i>	31	12	19

<i>Alder <25 år</i>	44	27	17
<i>Alder 25-29 år</i>	47	17	30
<i>Alder 30-49 år</i>	37	21	16
<i>Alder >50 år</i>	3	1	2

Av tabellen ser vi at blant respondentene som oppfyller kravene til pågående- eller fullført MRR-grad og stillingsnivå under partner i et revisjonsselskap, er det 131 respondenter som har fullført undersøkelsen. Det er denne gruppen med alle respondentene som i det videre blir omtalt som «hele utvalget». Andelen kvinner og menn som har fullført spørreundersøkelsen er henholdsvis 50,4 prosent og 49,6 prosent, og vi anser følgelig begge kjønn som godt representert. Hele 76,3 prosent av respondentene er studenter, mens kun 23,7 prosent er ferdigutdannede revisorer. Vi har derfor en skjevfordeling mellom studenter og ferdigutdannede revisorer i datagrunnlaget.



Figur 5: Aldersfordeling blant respondentene.

Den yngste respondenten er 21 år, mens den eldste er 62 år. Videre er det en liten overvekt av respondenter i aldersgruppen 25 til 29 år. De fleste respondentene er imidlertid mellom 22 og 30 år, som vi ser av Figur 5. Denne gruppen utgjør 72,5 prosent av respondentene som har fullført undersøkelsen. Gjennomsnittsalder er 28,5 år, mens medianalderen er 26 år.

Respondentene skrev selv inn egen alder, men vi har laget kategorier i etterkant som vi mener er godt egnet for de påfølgende analysene.

Tabell 5: Demografisk data- Studiested

Studiested	Hele utvalget	Kvinner	Menn
Pågående MRR-grad	100	54	46
NHH	26	11	15
BI	11	7	4
Annen	63	36	27
Fullført MRR-grad	31	12	19
NHH	22	9	13
BI	4	1	3
Annen	5	2	3

Det er totalt 100 studenter som har fullført undersøkelsen. Av disse er det 26 prosent som studerer ved NHH, 11 prosent som studerer ved BI, og 63 prosent som studerer ved en annen norsk studieinstitusjon. Videre er det 31 ferdigutdannede revisorer som har besvart spørreundersøkelsen. Av disse var det 71 prosent som tok sin MRR-grad ved NHH, 12,9 prosent som fullførte ved BI, og 16,1 prosent som studerte ved en annen norsk studieinstitusjon.

Tabell 6: Demografisk data- Selskapsstørrelse

Selskapsstørrelse	Hele utvalget	Kvinner	Menn
Studenter med jobb	46	24	22
Lite selskap	9	6	3
Mellomstort selskap	0	-	-
Stort selskap	37	18	19
Ferdigutdannede revisorer	31	12	19
Lite selskap	12	4	8
Mellomstort selskap	3	1	2
Stort selskap	16	7	9

Blant studentene er det 46 prosent som jobber i et revisjonsselskap ved siden av studier. Dette medfører at den totale andelen respondenter som jobber i et revisjonsselskap per i dag er 58,8 prosent. Til sammen er det 77 av respondentene som har tilknytning til et revisjonsselskap, og 68,8 prosent av disse jobber i et av *Big Five*. Det er 27,3 prosent av respondentene som er ansatt i et lite selskap, mens kun 3,9 prosent jobber i mellomstore selskap.

Tabell 7: Demografisk data- By/tettsted

By/tettsted	Hele utvalget	Kvinner	Menn
Studenter med jobb	46	24	22
Mindre by eller tettsted	18	10	8
Mellomstor/stor by utenom Oslo	20	10	10
Oslo	8	4	4
Ferdigutdannede revisorer	31	12	19
Mindre by eller tettsted	14	6	8
Mellomstor/stor by utenom Oslo	11	5	6
Oslo	6	1	5

Når vi ser nærmere på hvordan respondentene som er i arbeid fordeler seg geografisk, finner vi at 41,6 prosent jobber i en mindre by eller tettsted. Andelen for dem som jobber i en mellomstor/stor by som ikke er Oslo er 40,3 prosent, mens 18,2 prosent jobber i Oslo. Vi merker oss det er relativt små forskjeller mellom kjønnene her. Blant studentene med jobb, er det nyttig å se tallene opp mot studiested, da dette vil forklare mye av fordelingen basert på by. Eksempelvis er det ikke mange av respondentene som studerer i Oslo, og følgelig er det naturlig at antallet studenter som jobber i Oslo ved siden av studiet er lavt.

4.1.2 Deskriptiv belysning av forskningsspørsmål 1

Under 2.3.1 om *kjønn* har vi utformet forskningsspørsmål knyttet til ønsker og ambisjoner for egen karriere. I dette delkapittelet vil vi presentere deskriptiv statistikk knyttet til kjønnsvariabelen og den uavhengige variabelen *partnerønske*.

Tabell 8: I hvilken grad respondentene kunne tenke seg å bli partner- skiller på kjønn

Hele utvalget, n=131					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Kvinner	0 % (0)	18,2 % (12)	36,4 % (24)	33,3 % (22)	12,1 % (8)
Menn	7,7 % (5)	12,3 % (8)	40,0 % (26)	24,6 % (16)	15,4 % (10)
Totalt	3,8 % (5)	15,3 % (20)	38,2 % (50)	29,9 % (38)	13,7 % (18)

Alle i forhold, n= 86					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Kvinner	0 % (0)	13,3 % (6)	35,6 % (16)	40,0 % (18)	11,1 % (5)
Menn	9,8 % (4)	14,6 % (6)	46,3 % (19)	17,1 % (7)	12,2 % (5)
Totalt	4,7 % (4)	14,0 % (12)	40,7 % (35)	29,1 % (25)	11,6 % (10)

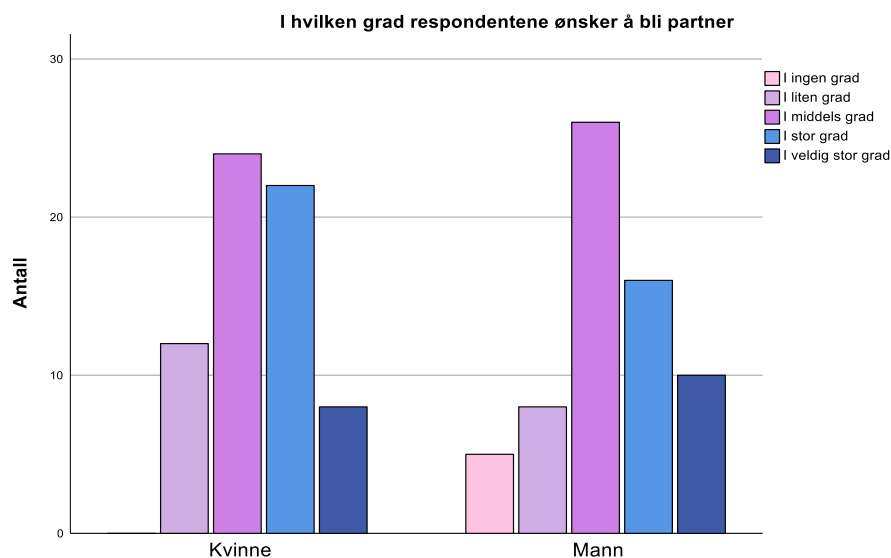
Alle i jobb, n= 77					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Kvinner	0 % (0)	19,4 % (7)	38,9 % (14)	33,3 % (12)	8,3 % (3)
Menn	12,2 % (5)	14,6 % (6)	41,5 % (17)	24,4 % (10)	7,3 % (3)
Totalt	6,5 % (5)	16,9 % (13)	40,3 % (31)	28,6 % (22)	7,8 % (6)

Studenter uten jobb, n=54					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Kvinner	0 % (0)	16,7 % (5)	33,3 % (10)	33,3 % (10)	16,7 % (5)
Menn	0 % (0)	8,3 % (2)	37,5 % (9)	25,0 % (6)	29,2 % (7)
Totalt	0 % (0)	13,0 % (7)	35,2 % (19)	29,6 % (16)	22,2 % (12)

Fra Tabell 8 merker vi oss at det er små forskjeller mellom kjønnene i det fullstendige utvalget (131) av revisorer. Blant de kvinnelige revisorene er det 81,8 prosent som *i middels* til *veldig stor grad* har et ønske om å bli partner. Tilsvarende andel blant de mannlige revisorene er 80 prosent. Når vi ser utelukkende på den gruppen av revisorer som oppgir å være i et forhold (86), øker andelen kvinner som ønsker å bli partner *i middels* til *veldig stor grad* til 86,7 prosent. For menn ser vi det motsatte, hvor andelen synker til 75,6 prosent blant menn som er i et forhold.

Videre ser vi at partnerønsket er høyere blant studenter uten jobb (54), enn for revisorer og revisjonsstudenter i jobb (77). Dette skyldes i stor grad at 91,7 prosent av mannlige studenter uten jobb oppgir at de ønsker å bli partner *i middels* til *veldig stor grad*. Tilsvarende andel for menn i jobb er 73,2 prosent. Vi merker oss også at andelen av kvinner og menn som ønsker å bli partner *i veldig stor grad* er 7,8 prosent for dem i jobb, mens tilsvarende andel for studenter uten jobb er hele 22,2 prosent.

Av Figur 6 kan vi se hvordan grad av partnerønske fordeler seg mellom kjønnene for hele populasjonen på 131 respondenter. Vi merker oss at det gjennomsnittlige partnerønsket er noe høyere blant kvinner enn menn, henholdsvis 3,39 mot 3,28. Dette skyldes blant annet at ingen av de kvinnelige respondentene har oppgitt at de i ingen grad ønsker å bli partner, verken blant ferdigutdannede revisorer, eller blant studenter.



Figur 6: Grafisk fremstilling av hvorvidt respondentene ønsker å bli partner.

4.1.3 Deskriptiv belysning av forskningsspørsmål 2

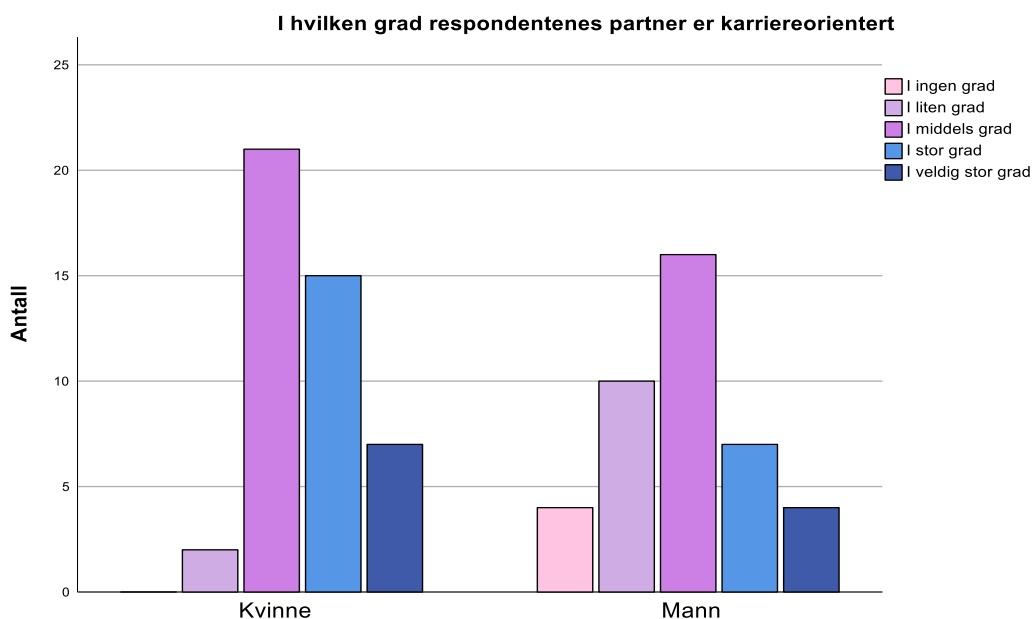
I dette delkapittelet vil vi presentere deskriptiv statistikk knyttet til *familiestruktur*, deriblant sivilstatus, barn og karriereorientert livspartner, og *partnerønske*, som presentert i punkt 2.3.2.

Tabell 9: I hvilken grad respondentene kunne tenke seg å bli partner- skiller på sivilstatus

Hele utvalget, n=131					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Ikke i et forhold	2,2 % (1)	17,8 % (8)	33,3 % (15)	28,9 % (13)	17,8 % (8)
Kjæreste	0 % (0)	7,1 % (1)	42,9 % (6)	35,7 % (5)	14,3 % (2)
Samboer	7,5 % (4)	11,3 % (6)	45,3 % (24)	26,4 % (14)	9,4 % (5)
Gift	0 % (0)	26,3 % (5)	26,3 % (5)	31,6 % (6)	15,8 % (3)
Alle i jobb, n= 77					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Ikke i et forhold	4,3 % (1)	17,4 % (4)	39,1 % (9)	30,4 % (7)	8,7 % (2)
Kjæreste	0 % (0)	0 % (0)	50,0 % (3)	50,0 % (3)	0 % (0)
Samboer	11,8 % (4)	14,7 % (5)	44,1 % (15)	23,5 % (8)	5,9 % (2)
Gift	0 % (0)	28,6 % (4)	28,6 % (4)	28,6 % (4)	14,3 % (2)
Studenter uten jobb, n=54					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Ikke i et forhold	0 % (0)	18,2 % (4)	27,3 % (6)	27,3 % (6)	27,3 % (6)
Kjæreste	0 % (0)	12,5 % (1)	37,5 % (3)	25,0 % (2)	25,0 % (2)
Samboer	0 % (0)	5,3 % (1)	47,4 % (9)	31,6 % (6)	15,8 % (3)
Gift	0 % (0)	20,0 % (1)	20,0 % (1)	40,0 % (2)	20,0 % (1)

Vi ser av Tabell 9 at blant revisorer i jobb (77) er det små forskjeller i partnerønske når vi skiller på sivilstatus. Ønsket om å bli partner *i middels* til *veldig stor grad* er noe høyere blant dem som ikke er i et forhold, 78,2 prosent, sammenlignet med dem som oppgir å være samboer eller gift. Her er andelene henholdsvis 73,5 prosent og 71,5 prosent. Partnerønsket er med andre ord lavest blant de gifte revisorene i jobb. Blant revisorer i jobb (77) som oppgir å ha kjæreste, ønsker 100 prosent å bli partner *i middels* eller *i stor grad*. Utvalget her er derimot lite (6), og det stilles derfor tvil til hvorvidt dette kan generaliseres til alle revisorer med kjæreste. Blant dem uten jobb (54) er partnerønsket noe høyere blant de som oppgir å ha kjæreste eller samboer, henholdsvis 87,5 prosent og 94,8 prosent, enn blant dem som oppgir å ikke være i et forhold eller gift, henholdsvis 81,9 prosent og 80 prosent. Det er derimot verdt å merke seg at også her er enkelte av utvalgene små, og det kan derfor tenkes at statistikken ville sett annerledes ut dersom datagrunnlaget hadde vært større.

Respondentene som har oppgitt å være i et forhold, har videre blitt spurt om i hvilken grad de mener deres livspartner er karriereorientert. Figur 7 illustrerer hvordan respondentenes svar fordeler seg på dette spørsmålet.



Figur 7: Grafisk fremstilling av i hvilken grad respondentene mener sin livspartner er karriereorientert.

Blant respondentene som er i et forhold svarer 95,6 prosent av kvinnene at deres livspartner er *i middels* til *veldig stor grad* karriereorientert. Tilsvarende andel blant de mannlige respondentene er 65,9 prosent. Av Figur 7 ser vi at avgitte svar fra de mannlige respondentene på dette spørsmålet gir en normalfordeling. For den kvinnelige populasjonen ser vi derimot

tendenser til en venstreskjev fordeling. Dette gir indikasjoner på at den kvinnelige andelen av populasjonen, i større grad enn den mannlige andelen av populasjonen, har funnet seg en partner som er karriereorientert.

Tabell 10: I hvilken grad respondentene kunne tenke seg å bli partner - skiller på karriereorientert livspartner og kjønn.

Alle i forhold, n=86					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Ikke karriereorientert livspartner	18,8 % (3)	25,0 % (4)	18,8 % (3)	12,5 % (2)	25,0 % (4)
Karriereorientert livspartner	1,4 % (1)	11,4 % (8)	45,7 % (32)	32,9 % (23)	8,6 % (6)
Alle kvinner i forhold, n=45					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Ikke karriereorientert livspartner	0 % (0)	0 % (0)	100,0 % (2)	0 % (0)	0 % (0)
Karriereorientert livspartner	0 % (0)	14,0 % (6)	32,6 % (14)	41,9 % (18)	11,6 % (5)
Alle menn i forhold, n=41					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Ikke karriereorientert livspartner	21,4 % (3)	28,6 % (4)	7,1 % (1)	14,3 % (2)	28,6 % (4)
Karriereorientert livspartner	3,7 % (1)	7,4 % (2)	66,7 % (18)	18,5 % (5)	3,7 % (1)

Tabell 10 viser en oversikt over alle respondentene som er i et forhold, samboer eller gift. Den viser i hvilken grad revisorer i forhold kunne tenke seg og bli partner, dersom de mener at deres livspartner er karriereorientert (*middels til veldig stor grad*) eller ikke (*ingen til liten grad*). Dette er inkludert her i deskriptiv statistikk da blant annet en tidligere studie så på «dobbel karrierepar» (Whiting & Van Vugt, 2006). Blant alle respondentene i forhold er det kun 18 av 86 personer (18,6 prosent) som mener deres livspartner ikke er karriereorientert. I denne gruppen er det en større andel som har svart at de *i veldig stor grad* ønsker å bli partner, enn for gruppen som har en karriereorientert livspartner. Trenden snur imidlertid for de som i

middels og *stor grad* ønsker å bli partner. Totalt 78,6 prosent av de med en karriereorientert livspartner har svart dette, mens kun 31,3 prosent av de som ikke har en karriereorientert livspartner, har samme grad av partnerønske. Det kan derfor virke som at det å ha en karriereorientert livspartner har en positiv effekt på revisorenes partnerønsker. Det ser vi også ved at kun 12,8 prosent av de med en karriereorientert livspartner *i ingen* eller *liten grad* ønsker å bli partner. Tilsvarende tall for de uten en karriereorientert livspartner er 43,8 prosent.

I tillegg er det også trukket et skille mellom kvinner og menns partnerønsker, og her ser man en tydelig forskjell. Først og fremst er det hele 14 av 41 menn (34,1 prosent) som har en livspartner som ikke er karriereorientert, men kun 2 av 45 kvinner (4,4 prosent). Allerede her ser man tendenser til at menn i større grad enn kvinner er i forhold med noen som er mindre opptatt av karriere. Likevel vises det at en betydelig større andel kvinner (53,5 prosent) enn menn (22,2 prosent) med en karriereorientert livspartner har *stor* eller *veldig stor grad* av partnerønske. For menn som ikke har en karriereorientert livspartner, er det akkurat 50 prosent som *i middels* til *veldig stor grad* kunne tenke seg å bli partner, og som *i ingen* til *liten grad* ønsker dette. Dette er noe det er interessant å studere videre, og undersøke om dette også gjelder for populasjonen som helhet.

Tabell 11: I hvilken grad respondentene kunne tenke seg å bli partner-skinner på barn/ikke barn

Hele utvalget, n=131					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Nei	5,0 % (5)	12,9 % (13)	40,6 % (41)	29,7 % (30)	11,9 % (12)
Ja	0 % (0)	23,3 % (7)	30,0 % (9)	26,7 % (8)	20,0 % (6)
Alle i forhold, n=86					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Nei	7,0 % (4)	8,8 % (5)	47,4 % (27)	29,8 % (17)	7,0 % (4)
Ja	0 % (0)	24,1 % (7)	27,6 % (8)	27,6 % (8)	20,7 % (6)
Alle i jobb, n=77					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Nei	9,1 % (5)	12,7 % (7)	45,4 % (25)	29,1 % (16)	3,6 % (2)
Ja	0 % (0)	27,3 % (6)	27,3 % (6)	27,3 % (6)	18,2 % (4)
Studenter uten jobb, n=54					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad

Nei	0 % (0)	13,0 % (6)	34,8 % (16)	30,4 % (14)	21,7 % (10)
Ja	0 % (0)	12,5 % (1)	37,5 % (3)	25,0 % (2)	25,0 % (2)
Kvinner, n=66					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Nei	0 % (0)	14,9 % (7)	44,7 % (21)	31,9 % (15)	8,5 % (4)
Ja	0 % (0)	26,3 % (5)	15,8 % (3)	36,8 % (7)	21,1 % (4)
Menn, n=65					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Nei	9,3 % (5)	11,1 % (6)	37,0 % (20)	27,8 % (15)	14,8 % (8)
Ja	0 % (0)	18,2 % (2)	54,5 % (6)	9,1 % (1)	18,2 % (2)

Tabell 11 illustrerer i hvilken grad respondentene med og uten barn ønsker å bli partner. Vi merker oss at av respondentene (131) som oppgir at de ikke har barn, ønsker 5 prosent å *i ingen grad* bli partner, mens ingen av respondentene med barn svarer dette. Andel som ønsker å bli partner *i liten grad* er derimot høyere blant dem med barn enn dem uten barn. Trenden snur derimot for dem som ønsker å bli partner *i middels grad* og *i stor grad*, hvorav andelen som ønsker dette er større blant dem uten barn enn dem med barn. Dette gjør seg gjeldende i det fullstendige utvalget (131), samt blant dem i et forhold (86) og dem som er i jobb (77). Unntaket er studenter uten jobb (54), hvor det andelen som oppgir at de *i middels grad* ønsker å bli partner er høyere blant dem med barn enn dem uten barn.

Når vi ser på respondentene som oppgir at de ønsker å bli partner *i veldig stor grad* snur trenden. Her er partnerønsket høyere blant dem med barn, enn dem uten barn. Denne forskjellen er størst blant revisorer med jobb (77). Blant de respondentene som oppgir å ha jobb og barn, ønsker 18,2 prosent å bli partner *i veldig stor grad*, mens bare 3,6 prosent av dem med jobb og uten barn ønsker det samme.

Når vi skiller mellom kjønnene, ser vi at betydelig flere kvinner enn menn med barn ønsker å bli partner *i stor* til *veldig stor grad*. Hvis vi imidlertid ser på *i ingen* til *i liten grad*, snur trenden, og det er flere kvinner enn menn med barn som har lavt partnerønske. Det er 73,7 prosent av kvinner med barn som ønsker å bli partner *i middels* til *veldig stor grad*. Hvis vi ser på menn med barn er tilsvarende andel 81,8 prosent, slik at det er et noe høyere partnerønske

blant menn med barn enn kvinner med barn. For menn ser vi at partnerønsket er noe høyere blant de som har barn, enn de som ikke har barn, mens for kvinner er resultatet motsatt.

Tabell 12: Partnerønske for revisorer i forhold, som har barn og en livspartner som er karriereorientert.

	N	Min.	Max.	Gjennomsnitt	Standardavvik
Partnerønske for menn i forhold som har barn, og karriereorientert livspartner	6	2	3	2,83	,408
Partnerønske for kvinner i forhold som har barn, og karriereorientert livspartner	16	2	5	3,62	1,204

Tabell 13: Partnerønske for revisorer i forhold, som har barn og en livspartner som ikke er karriereorientert.

	N	Min.	Max.	Gjennomsnitt	Standardavvik
Partnerønske for menn i forhold som har barn, uten karriereorientert livspartner	5	2	5	3,8	1,30384
Partnerønske for kvinner i forhold som har barn, uten karriereorientert livspartner	2	3	3	3	,00000

Videre har vi delt utvalget inn i menn og kvinner som er i et forhold, som har barn, og der hvor deres livspartner enten er karriereorientert (*i middels til veldig stor grad*) eller ikke karriereorientert (*i ingen til liten grad*). Deskriptiv statistikk for dette fremgår av Tabell 12 og Tabell 13. Vi ser at utvalgene er relativt små og antageligvis ikke representative, men ser man på gjennomsnittene, er det tydelig forskjeller mellom kvinner og menn. Der hvor revisorene har barn og en livspartner som er karriereorientert, er partnerønsket i snitt betydelig høyere hos kvinner enn menn. Motsatt effekt ser vi for de som har en livspartner som ikke er karriereorientert, der har menn et høyere partnerønske.

4.1.4 Deskriptiv belysning av forskningsspørsmål 3

Denne delen av kapittelet vil fokusere på variabelen *selskapsstørrelse*, med utgangspunkt i forskningsspørsmålet utformet under punkt 2.3.3.

Dette forskningsspørsmålet studerer om størrelsen på revisjonsselskapet som respondentene jobber i, har noe å si for i hvor stor grad de kunne tenke seg å bli partner i fremtiden. Data om fordeling av respondenter på selskapsstørrelse finnes i Tabell 6 under punkt 4.1.1. Her kan man blant annet se at 80,4 prosent av studentene som jobber i et revisjonsselskap ved siden av

studiene, er ansatt i et av *Big Five*-selskapene. Blant ferdigutdannede revisorer er tilsvarende andel kun 51,6 prosent, men dette er tett knyttet opp mot utvalget. Her er det ingen betydelige forskjeller mellom kjønnene.

Tabell 14: I hvilken grad respondentene kunne tenke seg å bli partner-skiller på selskapsstørrelse

Alle i jobb, n=77					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Annet	12,5 % (3)	16,7 % (4)	20,8 % (5)	37,5 % (9)	12,5 % (3)
Big Five	3,8 % (2)	17,0 % (9)	49,1 % (26)	24,5 % (13)	5,7 % (3)
Alle kvinner i jobb, n=36					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Annet	0	27,3 % (3)	9,1 % (1)	45,5 % (5)	18,2 % (2)
Big Five	0	16,0 % (4)	52,0 % (13)	28,0 % (7)	4,0 % (1)
Alle menn i jobb, n=41					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
Annet	23,1 % (3)	7,7 % (1)	30,8 % (4)	30,8 % (4)	7,7 % (1)
Big Five	7,1 % (2)	17,9 % (5)	46,4 % (13)	21,4 % (6)	7,1 % (2)

Av Tabell 14 merker vi oss at andelen som ønsker å bli partner *i ingen* eller *liten grad* er høyere blant revisorer som jobber i små- og mellomstore selskap. Av dem som ønsker å bli partner *i middels* til *stor grad* er andelen 58,3 prosent i små- og mellomstore selskap, mens tilsvarende andel for dem som jobber i *Big Five* er 73,6 prosent. Blant dem som ønsker å bli partner *i veldig stor grad* er andelen høyere for dem som jobber i små- og mellomstore selskaper kontra dem i *Big Five*, henholdsvis 12,5 prosent mot 5,7 prosent. Dersom vi skiller på kjønn ser vi at av revisorer som ønsker å bli partner *i middels grad* er ønsket høyest for dem som jobber i *Big Five* blant kvinner og menn. Av dem som ønsker å bli partner *i stor* eller *veldig stor grad* er det blant kvinner og menn et høyest ønske blant dem som jobber i små- og mellomstore selskap. Vi merker oss at denne forskjellen er spesielt stor for kvinner som *i veldig stor grad* ønsker å bli partner, hvor 18,2 prosent ønsker dette i små- og mellomstore selskap, mens kun 4,0 prosent oppgir det samme i *Big Five*.

4.1.5 Deskriptiv belysning av kontrollvariabelen alder

I dette delkapittelet vil vi kort gi en deskriptiv fremstilling av kontrollvariabelen alder, og gjør en særskilt presentasjon av denne kontrollvariabelen da den kan være viktig i videre analyser. Her ser vi på hvordan graden av partnerønske fordeler seg blant de ulike aldersgruppene. Dette gjøres for å undersøke om alder kan ha betydning for *partnerønsket* til revisorene.

Tabell 15: I hvilken grad respondentene kunne tenke seg å bli partner – skiller på alder.

Hele utvalget, n=131					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<25 år	0 % (0)	9,1 % (4)	36,4 % (16)	36,4 % (16)	18,2 % (8)
25-29 år	4,3 % (2)	17,0 % (8)	44,7 % (21)	25,5 % (12)	8,5 % (4)
30-49 år	8,1 % (3)	18,9 % (7)	32,4 % (12)	24,3 % (9)	16,2 % (6)
>50 år	0 % (0)	33,3 % (1)	33,3 % (1)	33,3 % (1)	0 % (0)
Alle i forhold, n=86					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<25 år	0 % (0)	4,2 % (1)	37,5 % (9)	45,8 % (11)	12,5 % (3)
25-29 år	7,4 % (2)	11,1 % (3)	55,6 % (15)	18,5 % (5)	7,4 % (2)
30-49 år	6,3 % (2)	21,9 % (7)	31,3 % (10)	25,0 % (8)	15,6 % (5)
>50 år	0 % (0)	33,3 % (1)	33,3 % (1)	33,3 % (1)	0 % (0)
Alle i jobb, n=77					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<25 år	0 % (0)	6,3 % (1)	50,0 % (8)	37,5 % (6)	6,3 % (1)
25-29 år	6,9 % (2)	20,7 % (6)	44,8 % (13)	27,6 % (8)	0 % (0)
30-49 år	10,3 % (3)	17,2 % (5)	31,0 % (9)	24,1 % (7)	17,2 % (5)
>50 år	0 % (0)	33,3 % (1)	33,3 % (1)	33,3 % (1)	0 % (0)
Studenter uten jobb, n=54					
	I ingen grad	I liten grad	I middels grad	I stor grad	I veldig stor grad
<25 år	0 % (0)	10,7 % (3)	28,6 % (8)	35,7 % (10)	25,0 % (7)

25-29 år	0 % (0)	11,1 % (2)	44,4 % (8)	22,2 % (4)	22,2 % (4)
30-49 år	0 % (0)	25,0 % (2)	37,5 % (3)	25,0 % (2)	12,5 % (1)
>50 år	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)

Som vi ser av Tabell 15, øker grad av partnerønske med alderen for alle gruppene. Det er en større andel blant de eldre respondentene som har svart *i ingen* til *liten grad* på partnerønske, enn blant de yngste. Man ser også at blant de som har svart *i stor* og *veldig stor grad*, er andelen størst blant respondenter under 25 år og mellom 30-49 år, mens den er noe lavere hos aldersgruppen 25-29 år. Dette ser vi i alle gruppene foruten studenter uten jobb.

4.2 Slutningsstatistikk

Det er gjort analyser knyttet til slutningsstatistikk på grunn av usikkerhet rundt utvalget og om resultatene er generaliserbare til en større populasjon av studenter og revisorer. Som tidligere nevnt er spørreundersøkelsen vår sendt ut til to utvalg; alle revisjonsstudentene og utvalgte revisjonsselskaper i Norge, se punkt 3.2. På grunn av at det er tatt utvalg, og at ikke alle som har hatt muligheten til å svare på undersøkelsen, har gjort dette, vil det alltid være usikkerhet knyttet til hvorvidt resultatene er generaliserbare til en større populasjon. Slutningsstatistikk benyttes for å beregne denne type usikkerhet, samt for å sikre at konklusjonene som trekkes er optimale og vurdere om resultatene er statistisk signifikante (Johannessen, 2009).

4.2.1 Signifikanstest av forskjeller mellom ulike grupper

Vi ønsker å gjennomføre en signifikanstest mellom *partnerønske* og diverse uavhengige variabler, for å se om det er forskjeller mellom utvalgene her som kan generaliseres til de respektive populasjonene. For vår variabel er det til dette formålet mest hensiktsmessig å benytte en kjiqvadrattest. Dette er fordi en eventuell t-test krever beregning av gjennomsnitt, noe som ikke er naturlig for vår variabel. Kjiqvadrattesten tar utgangspunkt i krysstabeller, tilsvarende dem som er presentert under den deskriptive statistikken tidligere i dette kapittelet.

Forskningsspørsmål 1 – Kjønn

Vi ønsker å teste den uavhengige variabelen *kjønn*, for å sjekke om det er forskjell i hvor stor grad kvinner og menn ønsker å bli partner i et revisjonsselskap, og om dette i så fall kan antas å gjelde generelt for hele populasjonen, eller kun for vårt utvalg. For variabelen *kjønn* vil vi

for denne testen utforme en nullhypotese (H_0) om at det ikke er forskjeller mellom faktisk og forventet fordeling mellom kvinner og menns partnerønske, og en alternativhypotese (H_A) som sier at det er en slik forskjell. Dette vil testes blant respondentene som er i et forhold (86), dem som er i jobb (77), samt blant studenter uten jobb (54). På denne måten muliggjør vi sammenligning mellom ulike grupper i datagrunnlaget, se 3.2.

Kjikkvadrattesten kan forklares på følgende måte: Eksempelvis er det totalt, når man ikke skiller på kjønn, 50 av 131 respondenter som har svart *i middels grad* (38,2 prosent) og 38 av 131 respondenter som har svart *i stor grad* (29,9 prosent) på spørsmålet om partnerønske. I populasjonen er det totalt 66 kvinner. Dersom nullhypotesen stemmer, skulle 25 ($66 \times 0,382$) av kvinnene ha svart *i middels grad* og 19 ($66 \times 0,299$) skulle svart *i stor grad*. Det er dette som er den forventede fordelingen (Skog, 2004).

Tabell 16: Kjikkvadrattest – forskningsspørsmål 1 om kjønn

Alle i forhold, n=86			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,930 ^a	4	,063
Likelihood Ratio	10,626	4	,031
Linear-by-Linear Association	3,676	1	,055
N of Valid Cases	86		
Alle i jobb, n=77			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,247 ^a	4	,263
Likelihood Ratio	7,156	4	,128
Linear-by-Linear Association	1,757	1	,185
N of Valid Cases	77		
Studenter uten jobb, n=54			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,030 ^a	3	,566
Likelihood Ratio	2,058	3	,560
Linear-by-Linear Association	,869	1	,351
N of Valid Cases	54		

Kjikkvadrattestene i Tabell 16 er basert på krysstabeller mellom partnerønske og kjønn, fordelt på de ulike gruppene av respondenter. Krysstabellen tilsvare Tabell 8 under 4.1.2. Som

tabellen viser, gir restene p-verdier på henholdsvis ,063 for alle i et forhold (86), ,263 for alle i jobb (77), og ,566 for studenter uten jobb (54). Følgelig er det, eksempelvis 26,3 prosent sannsynlighet for å forkaste en riktig nullhypotese om at det ikke er forskjeller mellom faktisk og forventet fordeling mellom kvinner og menn blant respondentene som er i jobb. Som redegjort for under 3.6.2, er terskelen for å forkaste en nullhypotese ofte satt til et 5 prosent-nivå, og alt over dette vil ikke være signifikant. Man kan også benytte et 10 prosent-nivå. For testene presentert i Tabell 16 har vi således en høyere sannsynlighet enn hva som er akseptabelt, og konklusjonen blir følgelig at vi beholder nullhypotesene for alle i jobb og studenter uten jobb. For respondentene som oppgir å være i et forhold er det imidlertid en signifikant kjikvadrat på 10 prosent-nivå. I denne gruppen er det derfor sannsynlig at det faktisk finnes en forskjell mellom forventet og faktisk fordeling av hva kvinner og menn svarer, enn hva det er i gruppene som ikke skiller på sivilstatus.

Forskningsspørsmål 2 – Familiestruktur

Vi ønsker videre å teste den uavhengige variabelen *familiestruktur*. Mer spesifikt, har vi gjennomført signifikanstester mellom *partnerønske* og de uavhengige variablene *sivilstatus* og *barn*, som er en del av den overordnede variabelen *familiestruktur*. For variabelen *sivilstatus* vil nullhypotesen være at det ikke er forskjeller mellom faktisk og forventet fordeling mellom respondentene som ikke er i et forhold, og dem som har kjæreste, samboer eller er gift. Alternativhypotesen vil være at det er en slik forskjell. Tilsvarende, for variabelen *barn*, vil nullhypotesen være at det ikke er forskjeller mellom faktisk og forventet fordeling mellom respondenter med og uten barn, mens alternativhypotesen vil være at det er en slik forskjell.

Tabell 17: Kjikvadrattest – forskningsspørsmål 2 om sivilstatus

Alle i forhold, n=86			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,525 ^a	8	,481
Likelihood Ratio	8,692	8	,369
Linear-by-Linear Association	,182	1	,669
N of Valid Cases	86		
Alle i jobb, n=77			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,614 ^a	12	,735

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Likelihood Ratio	10,681	12	,556
Linear-by-Linear Association	,134	1	,714
N of Valid Cases	77		
Studenter uten jobb, n=54			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,007	9	,911
Likelihood Ratio	4,204	9	,897
Linear-by-Linear Association	0,028	1	,866
N of Valid Cases	54		

For variabelen *sivilstatus* gir ingen av gruppene i Tabell 17 signifikante resultat. Dette betyr at det ikke kan sannsynliggjøres noen forskjell mellom faktisk og forventet grad av partnerønske mellom respondentene som ikke er i et forhold, har kjæreste, samboer eller er gift. Testen indikerer dermed at *sivilstatus* ikke har betydning for *partnerønske*.

Tabell 18: Kjikvadrattest – forskningsspørsmål 2 om barn

Alle i forhold, n=86			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,259 ^a	4	,036
Likelihood Ratio	11,204	4	,024
Linear-by-Linear Association	1,077	1	,299
N of Valid Cases	86		
Alle i jobb, n=77			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,544 ^a	4	,049
Likelihood Ratio	10,306	4	,036
Linear-by-Linear Association	1,474	1	,225
N of Valid Cases	77		
Studenter uten jobb, n=54			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,116 ^a	3	,990
Likelihood Ratio	,118	3	,990
Linear-by-Linear Association	,002	1	,965
N of Valid Cases	54		

Variabelen *barn* gir derimot signifikante funn for gruppen av respondenter som er i et forhold og gruppen som er i jobb. Kjikvadrattestene som presenteres i Tabell 18 gir p-verdier på henholdsvis 0,036 og 0,049 for de to gruppene. Dette betyr at vi kan forkaste nullhypotesene, og konkludere med at det er en forskjell mellom faktisk og forventet grad av partnerønske for respondentene med og uten barn i de respektive gruppene. Eksempelvis er det totalt, når man ikke skiller på om respondentene har barn eller ikke, 10 av totalt 86 respondenter i forhold, som har svart at de *i veldig stor grad* ønsker å bli partner. Dette tilsvarer en andel på 11,6 prosent. I utvalget er det totalt 29 respondenter blant dem i forhold som har oppgitt at de har barn. Dersom nullhypotesen stemmer, skulle 3,4 ($29 \times 0,116$) av de med barn ha svart *i veldig stor grad*. Dette er den forventede fordelingen. Den faktiske fordelingen i Tabell 11 viser at 6 av respondentene som er i et forhold og har barn svarer at de *i veldig stor grad* ønsker å bli partner. Videre er forventet og faktisk fordeling henholdsvis 11,8 og 8 for de som har barn og har svart *i middels grad*.

Tabell 19: Kjikvadrattest – forskningsspørsmål 2 om karriereorientert livspartner.

Alle i forhold, n=86			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,326	4	0,002
Likelihood Ratio	14,986	4	0,005
Linear-by-Linear Association	1,647	1	0,199
N of Valid Cases	86		
Alle kvinner i forhold, n=45			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,794	3	0,285
Likelihood Ratio	4,307	3	0,230
Linear-by-Linear Association	,662	1	0,416
N of Valid Cases	45		
Alle menn i forhold, n=41			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,612	4	0,001
Likelihood Ratio	19,292	4	<0,001
Linear-by-Linear Association	,093	1	0,760
N of Valid Cases	41		

Fra Tabell 10 som ble presentert under den deskriptive statistikken, kan man se at det er 86 respondenter som har en kjæreste, samboer eller ektefelle. Blant disse er det 70 som mener deres livspartner *i middels* til *veldig stor grad* er karriereorientert (81,4 prosent). Kun 16 mener det motsatte (18,6 prosent). Kjikvadrattesten i Tabell 19 gir en svært lav Pearson-koeffisient (,002), som betyr at vi forkaster nullhypotesen og konkluderer med at det er en systematisk forskjell mellom faktisk og forventet fordeling mellom disse to gruppene. Det er også gjort tilsvarende test hvor man skiller på kvinner og menn. For menn i forhold gis det en signifikant kjikvadrat på ,001, som betyr at det er en forskjell i partnerønske mellom de mennene som har en karriereorientert livspartner, og de som ikke har det. Når det gjelder kvinner i forhold, gir ikke kjikvadrattesten en signifikant koeffisient. Det kan derfor ikke konkluderes med at det finnes en systematisk forskjell her. Lite variasjon på grunn av at kun 2 av kvinnene svarte de har en livspartner som i ingen til liten grad er karriereorientert, kan være en årsak til dette.

Forskningsspørsmål 3 – Selskapsstørrelse

For variabelen *selskapsstørrelse*, er det utført tester for alle respondentene som er i jobb (77). Det er også skilt på kjønn for å studere om det er forskjeller her. Nullhypotesen blir at det ikke er systematisk forskjell mellom forventet og faktisk grad av partnerønske mellom de som jobber i *Big Five* og de som jobber i et annet revisjonsselskap.

Tabell 20: Kjikvadrattest – forskningsspørsmål 3 om selskapsstørrelse

Alle i jobb, n=77			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,171 ^a	4	,127
Likelihood Ratio	7,293	4	,121
Linear-by-Linear Association	,147	1	,702
N of Valid Cases	77		
Alle kvinner i jobb, n=36			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,658 ^a	3	,084
Likelihood Ratio	7,431	3	,059
Linear-by-Linear Association	1,145	1	,283
N of Valid Cases	36		
Alle menn i jobb, n=41			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)

Pearson Chi-Square	3,321 ^a	4	,506
Likelihood Ratio	3,254	4	,516
Linear-by-Linear Association	,094	1	,759
N of Valid Cases	41		

Som vi ser av Tabell 20 er ikke denne testen signifikant for dem i jobb (77) eller for menn i jobb (41). Vi beholder derfor nullhypotesen, og konkluderer med at det i vår populasjon ikke er en systematisk forskjell mellom forventet og faktisk grad av partnerønske mellom respondentene som jobber i *Big Five*, og de som jobber i mindre revisjonsselskap. For kvinner i jobb (36) er testen signifikant på et 10 prosent nivå. For denne gruppen kan man derfor si at det er sannsynliggjort en forskjell mellom forventet og faktisk grad av partnerønske mellom kvinner som jobber i *Big Five* og kvinner som jobber i et mindre selskap. Som vi så av krysstabellen i punkt 4.1.4, går det et skille mellom dem som ønsker å bli partner *i middels grad* og dem som ønsker dette *i stor til veldig stor grad*. Disse forskjellene er størst blant det kvinnelige utvalget (36). Av kvinner som *i middels grad* ønsker å bli partner, er andelen størst i *Big Five* (52 prosent mot 9,1 prosent). For de kvinnene som ønsker å bli partner *i stor grad* er andelen størst blant de som jobber i et annet selskap (45,5 prosent mot 28 prosent). Det samme ser vi også for kvinner som *i veldig stor grad* ønsker å bli partner (18,2 prosent mot 4 prosent). Blant mennene er ikke disse forskjellene like store. Det er antageligvis på grunn av dette at vi får en signifikant forskjell i det kvinnelige utvalget.

Kontrollvariabel – Aldersgrupper

Videre har vi testet kontrollvariabelen alder, da dette er en viktig variabel. Nullhypotesen er at det ikke er forskjell mellom faktisk og forventet fordeling i partnerønske mellom ulike aldersgrupper. Alternativhypotesen er at det er en slik forskjell.

Tabell 21: Kjikvadrattest – kontrollvariabel alder

Alle i forhold, n=86			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,963 ^a	12	,372
Likelihood Ratio	14,430	12	,274
Linear-by-Linear Association	2,577	1	,108
N of Valid Cases	86		
Alle i jobb, n=77			

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,428 ^a	12	,493
Likelihood Ratio	14,407	12	,275
Linear-by-Linear Association	,259	1	,611
N of Valid Cases	77		
Studenter uten jobb, n=54			
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,028 ^a	6	,805
Likelihood Ratio	2,909	6	,820
Linear-by-Linear Association	1,675	1	,196
N of Valid Cases	54		

Kjikkvadrattesten er basert på krysstabeller mellom partnerønske og aldersgruppene slik de fremkommer av Tabell 4 under overordnet deskriptiv statistikk: <25 år, 25-29 år, 30-49 år og >60 år. Kjikkvadrattabellen gir p-verdier på henholdsvis ,372 for revisorer i forhold (86), ,493 for revisorer i jobb (77) og ,805 for revisorer uten jobb (54). Vi kan derfor beholde nullhypotesene om at det ikke er forskjell på i hvilken grad populasjonene i de ulike aldersgruppene ønsker å bli partner.

4.2.2 Signifikanstest ved korrelasjon

I dette delkapittelet er det utført korrelasjonsanalyser og laget korrelasjonsmatriser for samtlige variabler. Dette gjøres som tidligere nevnt for å undersøke om det eksisterer en samvariasjon mellom variablene, samt avdekke eventuell risiko for multikollinearitet. Normalt brukes ofte en Pearson-korrelasjon på 0,7 som grense for når risikoen for multikollinearitet er for stor. I det følgende vil vi kommentere korrelasjonene mellom *partnerønske* og de uavhengige variablene, samt kontrollvariablene. Vi vil også kommentere eventuelle korrelasjoner på tvers av variablene for øvrig. Det er laget en korrelasjonstabell av alle variablene og denne finnes i Vedlegg C, da dette visuelt sett ble best for å lese av tabellen. I dette delkapittelet vil vi imidlertid dele opp tabellen, og kommentere korrelasjonene etter dette.

Uavhengige variabler

Der er utført signifikanstest for korrelasjon på de uavhengige variablene *kjønn*, *familiestruktur* og *selskapsstørrelse* og den avhengige variabelen *partnerønske*.

Tabell 22: Korrelasjonstabell – avhengig variabel og uavhengige variabler.

Korrelasjoner	Partnerønske	Kjønn	Sivilstatus	Barn	Utdanning	Karriereorientert	Hindring	Familieliv_lite	Familieliv_stort	Selskapsstørrelse	
Partnerønske	Pearson Correlation	1									
	Sig. (2-tailed)										
	N	131									
Kjønn	Pearson Correlation	-0,058	1								
	Sig. (2-tailed)	0,514									
	N	131	131								
Sivilstatus	Pearson Correlation	-0,072	-0,053	1							
	Sig. (2-tailed)	0,417	0,546								
	N	131	131	131							
Barn	Pearson Correlation	0,052	-0,141	,504**	1						
	Sig. (2-tailed)	0,553	0,108	<,001							
	N	131	131	131	131						
Utdanning	Pearson Correlation	-0,086	0,111	-0,059	-0,081	1					
	Sig. (2-tailed)	0,433	0,307	0,593	0,458						
	N	86	86	86	86	86					
Karriereorientert	Pearson Correlation	0,139	-,381**	-0,149	-0,101	0,126	1				
	Sig. (2-tailed)	0,201	<,001	0,172	0,353	0,248					
	N	86	86	86	86	86	86				
Hindring	Pearson Correlation	-,215*	,307**	0,083	0,048	0,121	-0,199	1			
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,004	0,445	0,66	0,269	0,066				
	N	86	86	86	86	86	86	86			
Familieliv_lite	Pearson Correlation	,396**	0,039	-0,07	0,015	-0,158	-0,023	-0,172	1		
	Sig. (2-tailed)	<,001	0,654	0,428	0,866	0,147	0,837	0,114			
	N	131	131	131	131	86	86	86	131		
Familieliv_stort	Pearson Correlation	,341**	-0,021	-0,147	-0,074	-0,068	0,112	-0,116	,519**	1	
	Sig. (2-tailed)	<,001	0,81	0,095	0,398	0,534	0,305	0,289	<,001		
	N	131	131	131	131	86	86	86	131	131	
Selskapsstørrelse	Pearson Correlation	-0,044	-0,012	-,251*	-,381**	0,085	-0,021	0,169	-0,064	,273*	1
	Sig. (2-tailed)	0,704	0,915	0,028	<,001	0,541	0,882	0,222	0,583	0,016	
	N	77	77	77	77	54	54	54	77	77	77

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabellen viser at det ikke er noen signifikant korrelasjon mellom *partnerønske* og *kjønn*. Vi ser en ganske svak negativ korrelasjon, hvor korrelasjonskoeffisienten er så lav som -,058. I praksis betyr dette at, for vårt utvalg, er partnerønsket noe høyere for kvinner enn menn. P-verdien til koeffisienten er imidlertid svært høy ved ,514, og dette resultatet kan derfor ikke generaliseres til populasjonen.

Vi kan videre se at det er en signifikant korrelasjon mellom *partnerønske* og *hindring*, det vil si i hvilken grad respondentene føler at sin livspartneres karriere er til hinder for sine egne muligheter til å bli partner i et revisjonsselskap. Pearson-korrelasjonskoeffisienten på -,215 viser en negativ sammenheng. Her betyr dette at jo større grad respondenten ønsker å bli partner, jo mindre føler de at deres livspartneres karriere er til hinder for denne muligheten. P-verdien på ,047 viser det kun er 4,7 prosent sannsynlighet for å forkaste feil nullhypotese, slik at vi tror på alternativhypotesen om en sammenheng mellom variablene.

Det er også observert en positiv korrelasjon mellom *partnerønske* og henholdsvis *familieliv_lite* og *familieliv_stort*, det vil si i hvor stor grad respondentene mener det å bli partner i både et mindre og stort revisjonsselskap er forenelig med familieliv. Korrelasjonstabellen viser at jo høyere ønske respondentene har om å bli partner, jo mer mener de også at dette er forenelig med familieliv. P-verdiene er oppgitt til å være $<,001$, slik at vi kan si at disse resultatene med stor sannsynlighet er overførbare fra utvalget til populasjonene.

Som tabellen viser, er det ingen korrelasjon mellom *partnerønske* og *selskapsstørrelse*. Med en p-verdi så stor som ,704, er det liten sannsynlighet for at det er en signifikant forskjell mellom de som jobber i selskap av ulik størrelse.

Kontrollvariabler

Videre er det gjennomført signifikantest for korrelasjon mellom *partnerønske* og de ulike kontrollvariablene. Dette gjøres for å se hvorvidt det eksisterer samvariasjon mellom disse. Fra Tabell 23 kan vi også se hvordan de ulike kontrollvariablene samvarierer med hverandre.

Tabell 23: Korrelasjonstabell – avhengig variabel og kontrollvariabler.

Korrelasjoner	Partnerønske	Alder	Studiested	Erfaring	By	Kontorstørrelse	
Partnerønske	Pearson Correlation	1					
	Sig. (2-tailed)						
	N	131					
Alder	Pearson Correlation	-,175*	1				
	Sig. (2-tailed)	0,045					
	N	131	131				
Studiested	Pearson Correlation	0,064	-0,082	1			
	Sig. (2-tailed)	0,466	0,351				
	N	131	131	131			
Erfaring	Pearson Correlation	0,063	,703**	-,232*	1		
	Sig. (2-tailed)	0,589	<,001	0,043			
	N	76	76	76	76		
By	Pearson Correlation	0,034	-0,1	-0,031	0,005	1	
	Sig. (2-tailed)	0,772	0,386	0,791	0,968		
	N	77	77	77	76	77	
Kontorstørrelse	Pearson Correlation	-0,025	-0,159	-0,074	-0,147	,298**	1
	Sig. (2-tailed)	0,832	0,166	0,522	0,204	0,008	
	N	77	77	77	76	77	77

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Som tabellen viser, er det kun alder som har en signifikant korrelasjon med *partnerønske*. Dette betyr at det er sannsynliggjort en sammenheng mellom alder og i hvilken grad revisorene ønsker å bli partner i løpet av sin karriere, og denne sammenhengen kan overføres til populasjonen. Den negative korrelasjonen betyr at *partnerønsket* er høyere blant de yngre aldersgruppene. Vi merker oss her at vi får en signifikant korrelasjon for *alder* selv om denne variabelen ikke ble signifikant i kjikvadrattesten. Blant de øvrige kontrollvariablene og

partnerønske er det ingen signifikante sammenhenger. Vi kan imidlertid se en svært sterk korrelasjon mellom erfaring og alder. Når korrelasjonen er så høy som den er her, på ,703, er det stor sjanse for at variablene måler det samme. Dette kalles for multikollinearitet, og er ikke noe man ønsker i en modell, da det kan gi kunstig høy forklaringskraft. For å løse dette, bør en av variablene ekskluderes fra videre analyse. I regresjonsanalysen vi vil presentere senere, har vi bevisst valgt å ikke inkludere erfaring som en variabel, nettopp for å minimere risikoen for multikollinearitet. Videre er det signifikante korrelasjoner mellom by og kontorstørrelse, men denne er ikke så sterk at det er risiko for multikollinearitet.

4.3 Regresjonsanalyse

Vi har frem til nå gjort ulike bivariate analyser hvor vi ser på to og to variabler, samt korrelasjonsanalyser for å studere om eventuelle sammenhenger mellom variablene er signifikante. I dette delkapittelet vil vi overordnet vise resultatene fra regresjonsanalysen. Kommentarer til analysens resultater, samt diskusjon direkte knyttet opp mot forsknings-spørsmålene, vil bli gjennomgått mer utdypende under kapittel 5.

Tabell 24: Deskriptiv statistikk over variablene i regresjonsmodellen.

	N	MIN	MAKS	SNITT	ST.AVVIK
<i>ALDER</i>	131	1	4	1,99	0,846
<i>STUDIESTED</i>	131	0	1	0,63	0,484
<i>KJØNN</i>	131	0	1	0,50	0,502
<i>SIVILSTATUS</i>	131	1	4	2,35	1,102
<i>BARN</i>	131	0	1	0,23	0,422
<i>JOBB_DUMMY</i>	131	0	1	0,59	0,494
<i>KARRIEREORIENTERT LIVSPARTNER</i>	86	0	1	0,81	0,391
<i>HINDRING</i>	86	0	1	0,12	0,322
<i>FAMILIELIV_LITE</i>	131	1	5	3,24	0,824
<i>FAMILIELIV_STORT</i>	131	1	5	2,65	0,850
<i>SELSKAPSSTØRRELSE</i>	77	0	1	0,69	0,466

I Tabell 24 vises en oversikt over deskriptiv statistikk for de uavhengige variablene, samt kontrollvariablene, som skal inkluderes i regresjonsanalysen. I regresjonsanalysen har vi i tillegg til de øvrige variablene, også laget en dummyvariabel for hvorvidt respondentene er i

jobb eller ikke. Denne tar verdiene 0 for de som ikke har jobb og 1 for de som har jobb. Ved å inkludere en slik variabel kan man utføre regresjon på hele utvalget uten at noen faller utenfor, samtidig som man kan undersøke hvilken effekt det å være i jobb har på partnerønske. Tabellen viser at de fleste variablene er omkodet til dummyvariabler, med noen få unntak. En forklaring av alle variablene og hvordan disse måles, finnes under punkt 3.4 og i Vedlegg B.

4.3.1 Regresjonsmodeller

Den multiple lineære regresjonsmodellen skrives generelt på følgende måte: $Y = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \dots + \beta_k * X_k + \varepsilon$. Den avhengige variabelen er Y og de uavhengige variablene betegnes med X. Konstantleddet i modellen er β_0 , mens β_k -leddene forklarer hvor mye Y øker, dersom X_k øker med én enhet, gitt at de øvrige uavhengige variablene holdes likt (Skog, 2004). Denne faktoren kalles for regresjonskoeffisienten/helningskoeffisienten, og jo høyere tall β er, jo sterkere sammenheng har vi mellom Y og X. Det siste leddet, ε , betegnes som restleddet (kalles også feilleddet). Dette er effekten av alle årsaksfaktorer vi ikke har observert, og det er en forutsetning at dette leddet ikke korrelerer med de uavhengige variablene (Skog, 2004). For å estimere regresjonsmodellen benyttes i praksis minste kvadratsums metode, som innebærer å finne den regresjonslinjen som minimerer summen av restleddet (Johannessen, 2009). Vi benytter i denne oppgaven statistikkverktøyet SPSS til dette, hvor vi kan kontrollere normalfordeling for de standardiserte restleddene.

Vi har en multippel regresjonsmodell samlet sett som presentert under, hvor noen av variablene utgår i modellen for de ulike gruppene. Hvilke variabler som er inkludert i de ulike modellene fremgår av Tabell 25 som viser en sammendratt oversikt over modellene.

$$\begin{aligned}
 \text{Partnerønske} = & \beta_0 + \beta_1 * \text{ALDER} \\
 & + \beta_2 * \text{STUDIESTED} \\
 & + \beta_3 * \text{KJØNN} \\
 & + \beta_4 * \text{SIVILSTATUS} \\
 & + \beta_5 * \text{BARN} \\
 & + \beta_6 * \text{JOBB_DUMMY} \\
 & + \beta_7 * \text{KARRIEREORIENTERT LIVSPARTNER} \\
 & + \beta_8 * \text{HINDRING} \\
 & + \beta_9 * \text{FAMILIELIV_LITE}
 \end{aligned}$$

$$+ \beta_{10} * FAMILIELIV_STORT$$

$$+ \beta_{11} * SELSKAPSSTØRRELSE + \varepsilon$$

I Tabell 25 vises en oversikt over regresjonsmodeller for de ulike gruppene vi har valgt å se på, samt størrelsen på utvalget i gruppene, modellenes forklaringskraft i form av justert R² og modellenes signifikansnivå. Vi har valgt å gjennomføre simultane regresjoner, og heller lage ulike modeller hvor flere variabler er inkludert. Oppsettet i tabellen under gjør det enkelt å sammenligne relevante modeller med hverandre, og se hvilke variabler som tilfører verdi til modellene, og hvilke som ikke gjør det i like stor grad.

Tabell 25: Oversikt over regresjonsmodellene for de ulike gruppene.

	Modell 1: Alle (I)		Modell 2: Alle (II)	
	Koeffisienter	t-verdi	Koeffisienter	t-verdi
<i>Alderskategorier</i>	-0,340**	-2,312	-0,363***	-2,724
<i>Studiested</i>	0,002	0,012	0,211	1,198
<i>Kjønn</i>	0,027	0,149	0,029	0,176
<i>Sivilstatus</i>	-0,068	-0,735	-0,016	-0,192
<i>Barn</i>	0,728**	2,466	0,687**	2,567
<i>Jobb dummy</i>	-0,335*	-1,720	-0,193	-1,076
<i>Karriereorientert livspartner</i>				
<i>Hindring</i>				
<i>Familieliv_lite</i>			0,375***	3,353
<i>Familieliv_stort</i>			0,228**	2,002
<i>Selskapsstørrelse</i>				
<i>Konstant</i>	4,189***	12,595	2,086***	4,231
<i>N</i>	131		131	
<i>Justert R²</i>	0,063		0,233	
<i>Sig. til modellen</i>	0,028		<0,001	
	Modell 3: Alle som er i et forhold / gift (I)		Modell 4: Alle som er i et forhold / gift (II)	
	Koeffisienter	t-verdi	Koeffisienter	t-verdi
<i>Alderskategorier</i>	-0,517***	-2,973	-0,496***	-2,852
<i>Studiested</i>	-0,168	-0,753	-0,137	-0,611
<i>Kjønn</i>	-0,206	-0,873	-127	-0,522
<i>Sivilstatus</i>	0,010	0,048	0,010	0,053

<i>Barn</i>	0,875***	2,771	0,872***	2,770
<i>Jobb dummy</i>				
<i>Karriereorientert livspartner</i>	0,202	0,677	0,181	0,610
<i>Hindring</i>			-0,423	-1,235
<i>Familieliv_lite</i>				
<i>Familieliv_stort</i>				
<i>Selskapsstørrelse</i>				
<i>Konstant</i>	4,119***	6,044	4,083***	6,005
<i>N</i>	86		86	
<i>Justert R²</i>	0,096		0,102	
<i>Sig. til modellen</i>	0,029		0,030	
	Modell 5: Alle som er i et forhold / gift (III)		Modell 6: Alle i jobb (I)	
	Koeffisienter	t-verdi	Koeffisienter	t-verdi
<i>Alderskategorier</i>	-0,515***	-3,468	-0,274	-1,435
<i>Stuedsted</i>	0,020	0,103	-0,156	-0,657
<i>Kjønn</i>	-0,114	-0,546	-0,218	-0,909
<i>Sivilstatus</i>	0,093	0,545	-0,116	-0,941
<i>Barn</i>	0,779***	2,893	0,705*	1,888
<i>Jobb dummy</i>				
<i>Karriereorientert livspartner</i>	0,240	0,944		
<i>Hindring</i>	-0,157	-0,528		
<i>Familieliv_lite</i>	0,468***	3,822		
<i>Familieliv_stort</i>	0,180	1,467		
<i>Selskapsstørrelse</i>			-0,103	-0,372
<i>Konstant</i>	1,757**	2,451	4,119***	7,366
<i>N</i>	86		77	
<i>Justert R²</i>	0,346		0,007	
<i>Sig. til modellen</i>	<0,001		0,380	
	Modell 7: Alle i jobb (II)		Modell 8: Alle i jobb (III)	
	Koeffisienter	t-verdi	Koeffisienter	t-verdi
<i>Alderskategorier</i>	-0,265	-1,406	-0,315*	-1,813
<i>Stuedsted</i>	-0,138	-0,596	0,064	0,280
<i>Kjønn</i>	-0,211	-0,891	-0,184	-0,842

<i>Sivilstatus</i>	-0,115	-0,935	-0,034	-0,298
<i>Barn</i>	0,733**	2,013	0,627*	1,875
<i>Jobb dummy</i>				
<i>Karriereorientert livspartner</i>				
<i>Hindring</i>				
<i>Familieliv_lite</i>			0,395***	2,940
<i>Familieliv_stort</i>			0,173	1,136
<i>Selskapsstørrelse</i>				
<i>Konstant</i>	4,002***	8,727	2,112***	3,182
<i>N</i>	77		77	
<i>Justert R²</i>	0,019		0,177	
<i>Sig. til modellen</i>	0,278		0,004	
	Modell 9: Studenter uten jobb (I)		Modell 10: Studenter uten jobb (II)	
	Koeffisienter	t-verdi	Koeffisienter	t-verdi
<i>Alderskategorier</i>	-0,497**	-2,037	-0,509**	-2,228
<i>Studiested</i>	0,400	1,218	0,553*	1,798
<i>Kjønn</i>	0,377	1,371	0,351	1,387
<i>Sivilstatus</i>	0,023	0,160	0,028	0,211
<i>Barn</i>	0,681	1,317	0,768	1,624
<i>Jobb dummy</i>				
<i>Karriereorientert livspartner</i>				
<i>Hindring</i>				
<i>Familieliv_lite</i>			0,239	1,013
<i>Familieliv_stort</i>			0,335*	1,703
<i>Konstant</i>	3,792***	7,485	1,956**	2,557
<i>N</i>	54		54	
<i>Justert R²</i>	0,018		0,180	
<i>Sig. til modellen</i>	0,328		0,021	

*Koeffisienten er signifikant på et 10 prosent-nivå.
**Koeffisienten er signifikant på et 5 prosent-nivå.
***Koeffisienten er signifikant på et 1 prosent-nivå.

Modell 1-2 inkluderer hele utvalget på 131 revisorer, mens modell 3-5 er for alle som svarer at de er i et forhold, er samboer eller er gift (86), modell 6-8 viser alle som er i jobb (77), og

modell 9-10 gjelder for de studentene som ikke er i jobb (54). Ved å dele opp på denne måten og lage flere regresjonsmodeller, kan vi sammenligne effektene variablene har på *partnerønske*, samt studere om det er forskjeller mellom de ulike gruppene.

I minst en modell i hver gruppe har vi inkludert variablene *familieliv_lite* og *familieliv_stort*. Disse variablene viser i hvilken grad respondentene mener at det å være partner i et revisjonsselskap, henholdsvis et mindre og stort selskap, er forenelig med familieliv. Det vi ser er at disse to variablene øker forklaringskraften betydelig og samtidig gir et lavere signifikansnivå for samtlige modeller. Det er kun modell 6, 7 og 9 som ikke er signifikante, og ingen av disse har med de nevnte variablene knyttet til familieliv.

Noe som går igjen i alle modellene, foruten modell 6 og 7, er at alder er en viktig variabel og har en signifikant effekt på *partnerønske*. I de nevnte modellene har variabelen en negativ koeffisient, som betyr at for hver gang alder øker med én, vil *partnerønske* reduseres med koeffisienten. Graden av partnerønske blir altså lavere for de eldre aldersgruppene, enn de yngre. Effekten er signifikant i de nevnte modellene, og dette er følgende et funn som er overførbart fra utvalg til populasjon. Hvor gammel man er har klar betydning for i hvor stor grad man ønsker å bli partner i et revisjonsselskap i løpet av karrieren. En forklaring til hvorfor alder ikke er signifikant i modell 6 og 7, kan være at dette er modeller for alle som er i jobb, hvor snittalderen er høyere enn for hele utvalget totalt sett. Dette kan medføre en mindre variasjon i alder blant denne gruppen, og dermed forklare at effekten ikke er signifikant.

En annen effekt som nesten alltid er signifikant, er den effekten *barn* har på *partnerønske*. I modellene foruten modell 9 og 10, som består av studenter uten jobb (54), fremgår det at *barn* har en stor, positiv effekt. Med andre ord er det høyere grad av partnerønske blant de som har barn, enn de som ikke har barn. Dette er kanskje motsatt av hva som var forventet, da det ofte er familieliv som brukes til å forklare den lave andelen kvinner på partnernivå. *Barn* er ikke signifikant i modell 9 og 10, men dette kan nok forklares av at rundt 29 prosent av alle i jobb har barn, mens dette kun gjelder for omkring 15 prosent av studentene uten jobb. For lite variasjon kan derfor tenkes å forklare mangelen på signifikans for *barn* i disse modellene.

Dummyvariabelen som skiller på om respondentene er i jobb eller ikke, er i modell 1 signifikant og viser en negativ effekt. Graden av partnerønske er dermed mindre blant de som er i jobb (77), enn de som ikke er i jobb (54). Mulige forklaringer til dette kan være at de uten jobb ikke vet alt hva det innebærer å være partner enda, eller at de ikke har dannet seg et realistisk bilde av hva de selv ønsker per nå. Funnet henger også sammen med effektene vi ser av alder, hvor partnerønsket i større grad er høyere blant de yngre respondentene.

En effekt vi på forhånd trodde ville være signifikant, men som ikke er det, er *kjønn*. Variabelen har en positiv effekt i modell 1-2 og 9-10, og en negativ effekt i de øvrige modellene. En positiv effekt betyr her at det er en høyere grad av partnerønske blant menn enn kvinner, og det er i tråd med hva som var forventet på forhånd. Denne effekten ser man imidlertid kun blant de som ikke er i jobb (54), samt i utvalget som helhet (131). I gruppene for alle som er i jobb og alle som er i et forhold, viser modellene at kvinner har et høyere partnerønske enn menn. De motstridende effektene, samt at *kjønn* ikke er signifikant i noen av modellene, tyder på at det ikke nødvendigvis er noen klare forskjeller i hvor mye kvinner og menn ønsker å bli partner i et revisjonsselskap i løpet av karrieren.

I gruppen for de som er i et forhold, ser vi fra modell 3-5 at det kun er alder, *barn* og *familieliv_lite* som har signifikante effekter på *partnerønske*. Variablene *karriereorientert livspartner* og *hindring*, som spesifikt retter seg inn mot de som har en livspartner, er ikke signifikante i modellene. Effekten vi ser i modellene er at *karriereorientert livspartner* er positiv, som betyr at partnerønsket er høyere blant de som har en livspartner som i større grad er karriereorientert. For *hindring* observerer vi en negativ effekt, slik at de som i stor grad opplever at deres livspartners karriere hindrer egne partnernuligheter, har et lavere partnerønske enn de som ikke opplever dette. Siden effektene ikke er signifikante, kan man ikke si at disse funnene nødvendigvis gjelder for alle i et forhold utenfor vårt utvalg.

Blant gruppen for de som er i jobb, bidrar inkluderingen av *selskapsstørrelse* til å redusere modellens forklaringskraft. Variabelen er heller ikke signifikant. Det at forklaringskraften reduseres, betyr at det ikke tilfører noen verdi til modellen å inkludere den aktuelle variabelen. Dette tyder på at det ikke er av betydning for partnerønske hvorvidt revisorene i utvalget er ansatt i et av *Big Five*-selskapene eller et annet revisjonsselskap.

Blant de to modellene for studenter uten jobb, er det kun modell 10, som inkluderer *familieliv_lite* og *familieliv_stort*, som er signifikant. I denne modellen er kun sistnevnte variabel signifikant, og denne har en positiv koeffisient. Dette betyr at det er høyere partnerønske blant de som i større grad mener partnerskap i et stort selskap er forenelig med familieliv. I tillegg er variablene alder og studiested signifikante i modell 10. Når man ser på hvilket studiested respondentene tar sin MRR-grad, viser det seg at partnerønsket er høyere blant de som studerer ved en annen studieinstitusjon enn NHH. Dette er et funn som, basert på modell 10, også er overførbart til populasjonen studenter uten jobb.

4.3.2 Robustheten til modellene

For å undersøke modellenes robusthet, det vil si hvordan de responderer på endringer i én variabel (Aven, 2022), har vi forsøkt å ta inn den opprinnelige aldersvariabelen der det ikke er inndelt i kategorier. Vi vil derfor se her om effekten som alder har på *partnerønske* vil endre seg dersom variabelen måles på en annen måte. Slike robusthetsanalyser gjøres gjerne for å se hvordan modellen og variablene reagerer på endringer i en bestemt faktor. Dersom modellen har høy grad av robusthet, vil den ikke være like sensitiv til endringene som gjøres.

Når vi modifierer alder slik at denne ikke er inndelt i kategorier, men fremstår som en kontinuerlig variabel, får både modell 1 og 2 en redusert forklaringskraftsom følge av modifieringen. Effekten som alder har på *partnerønske* er fortsatt negativ, slik at det er høyere grad av partnerønske hos de yngre revisorene. Koeffisienten er imidlertid betydelig mindre, på henholdsvis $-,029$ og $-,038$ for modell 1 og 2. Denne modifierede modellen er ikke vedlagt i oppgaven. I de opprinnelige modellene som fremgår av Tabell 25, var de samme effektene på $-,340$ og $-,363$. Det kan dermed virke som at alder ikke har like stor effekt som tidligere vist. Det skjer imidlertid også en endring i modell 1 ved at alderseffekten ikke lenger er signifikant. Tidligere var effekten signifikant på et 5 prosent-nivå, mens etter modifieringen er p-verdien større enn $,10$. Selve modellen har også gått fra å være signifikant på et 5 prosent-nivå til et 10 prosent-nivå. For modell 2 er effekten av alder fortsatt signifikant, men nå på 5 prosent-nivå. For de øvrige variablene i modellene, skjer det ikke betydelige endringer.

En redusert forklaringskraft og et høyere signifikansnivå får vi også for de øvrige modellene dersom vi bytter ut alderskategoriene med den kontinuerlige aldersvariabelen. Disse viser også at effekten som alderen har på *partnerønske* fortsatt er negativ, men koeffisientene er betydelig lavere. De fleste er fortsatt signifikante, med et par unntak.

4.3.3 Test av modellforutsetninger

Som nevnt under punkt 3.6.3 er det visse modellforutsetninger ved regresjonsanalyser, og disse kan enkelt testes for hver modell. Risikoen for høy samvariasjon blant de uavhengige variablene, det vil si multikollinearitet, er kommentert til en viss grad under presentasjonen av korrelasjonstabellene i punkt 4.2.2. Tabellen er også vedlagt oppgaven under Vedlegg C. Fra denne ser vi at det som tidligere nevnt er høyest korrelasjon mellom alder og erfaring, og vi valgte derfor å ekskludere erfaring fra modellen. Videre er det også en høy korrelasjon mellom *barn* og alder på $,652$, og mellom *barn* og *sivilstatus* på $,504$. Dette er naturlig å tenke da de

fleste med barn er i aldersgruppen 30-49 år, mens ingen under 25 år har barn. I tillegg er de fleste med barn også enten samboer eller gift. Vi velger å inkludere alle disse variablene i modellene da korrelasjonen ikke er så høy at de bør ekskluderes. For å sikre at risikoen for multikollinearitet er lav også etter at modellen er laget, viser regresjonstabellene et mål på multikollinearitet kalt *variance inflation factor* (VIF). Dersom denne verdien er større enn 10, vil det være kritisk for modellen (Bergsaker, 2022). Ingen av VIF-verdiene i regresjonsmodellene som fremgår av tabellen er så høye, slik at det ser ut til at variablene ikke er for sterkt samvarierte til at det går ut over modellene.

Når det gjelder å sjekke for øvrige forutsetninger slik som normalfordeling, linearitet og homoskedastisitet, kan man ut fra hver regresjonsmodell generere ulike histogrammer og plott²³ som viser dette.

Histogram og P-P plott kan benyttes for å se hvordan residualene fordeler seg i forhold til om de var normalfordelte. I et P-P plott bør residualene ligge opp mot normalfordelingslinjen. Generelt for alle modellene ser det ikke ut til å være noe som i stor grad bryter med forutsetningen om at residualene skal være normalfordelte. Residualene i alle P-P plottene ligger nære linjen. I histogrammene er det litt større avvik fra normalfordelingen, men ikke i så stor grad at forutsetningen ikke er oppfylt.

Linearitet går ut på at den avhengige variabelen og de uavhengige variablene skal ha en lineær sammenheng. Det vil si at hvis man plotter dette inn i en grafisk fremstilling, skal det være mulig å trekke en rett linje mellom observasjonene. Her vil man i så måte se på den avhengige variabelen som et stigningstall. Alle våre variabler som inngår i regresjonsanalysen har bestemte verdier, enten 0 og 1, eller ulike verdier fra 1-5. Det samme gjelder den avhengige variabelen. På grunn av dette, vil det ikke være ideelt å anse denne som et stigningstall, og spredningsplottet for å vurdere linearitet vil dermed ikke være optimalt.

For å utelukke at variablene har ulik varians (heteroskedastisitet), kan man generere et predikert-verdi-plott for residualene. Heteroskedastisitet kjennetegnes her ved at residualene fordeler seg i en «trakt»-lignende form. Dersom residualene samler seg til en «sky»-lignende form på midten, er residualene homoskedastiske og er ingen trussel mot modellen (Bergsaker, 2022). Også her ser det ut til at residualene er homoskedastiske i de fleste modellene.

²³ Disse er vedlagt under Vedlegg D, men vil bli kommentert nok i delkapittelet her slik at det ikke vil være nødvendig å slå opp i vedlegget.

5. Diskusjon

I dette kapittelet vil vi ta for oss en sammenfatning og drøftelse av statistikken og analysene som er presentert i foregående kapittel. Drøftelsen vil knyttes opp mot problemstillingen «*Hvilken rolle spiller kjønn, familiestruktur og selskapsstørrelse for revisorers ønske om å bli partner på et tidspunkt i sin karriere?*», som videre er operasjonalisert gjennom forskningsspørsmålene definert under punkt 2.3. I første omgang vil vi oppsummere våre hovedfunn fra bivariate analyser presentert under punktene 4.1 og 4.2, og konkludere om hvorvidt de ulike uavhengige variablene kan forklare forskjeller i *partnerønske* basert på disse analysene. De viktigste momentene fra regresjonsanalysene vil følge fortløpende, samt en drøftelse av hvilke og hvorvidt de ulike uavhengige variablene som er inkludert i analysen faktisk påvirker *partnerønske*. Vi har videre valgt å inkludere en presentasjon av respondentenes svar på åpne spørsmål som ble stilt i spørreundersøkelsen, da dette bidrar til å skape et helhetlig bilde av revisorers tanker rundt temaet i denne masteroppgaven. Avslutningsvis vil vi knytte våre funn opp mot tidligere forskning.

5.1 Forskningsspørsmål 1 – Kjønn

I punkt 2.3.1 ble forskningsspørsmålet «*Er det kjønnsforskjeller knyttet til ønsker og ambisjoner for egen karriere blant norske revisorer?*» definert med bakgrunn i overordnet problemstilling, samt tidligere forskning. I våre deskriptive analyser finner vi at partnerønsket er marginalt høyere blant de kvinnelige revisorene i det fullstendige utvalget (131), sammenlignet med de mannlige respondentene. Korrelasjonsanalysen under punkt 4.2.2 viser en svak negativ konklusjon, som innebærer at partnerønsket er noe høyere for kvinner enn menn. Dette følger av Tabell 22, men funnet er dog ikke signifikant. Gitt kjønnsbalansen på partnernivå i revisjonsbransjen i dag, er resultatet noe overraskende, da vi hadde forventet en positiv korrelasjon hvor menn i større grad enn kvinner ønsket å bli partner.

Videre finner vi at andelen kvinner som har et ønske om å bli partner øker for gruppen av revisorer som oppgir å være i et forhold (86). Denne trenden er derimot motsatt for de mannlige revisorene, hvor partnerønsket synker i gruppen av menn i et forhold. Dette er imidlertid noe som vil adresseres nærmere i diskusjonen av forskningsspørsmål 2.

Vi finner at partnerønsket er høyest i gruppen av studenter uten jobb (54). I denne gruppen oppgir hele 91,7 prosent av de mannlige respondentene at de har et ønske om å bli partner

(*middels til veldig stor grad*). Blant kvinnene er tilsvarende andel 83,8 prosent. Dette følger av Tabell 8, som videre viser at andelen respondenter som svarer at de *i veldig stor grad* ønsker å bli partner, er betydelig høyere i gruppen av revisorer uten jobb (54), kontra dem med jobb (77). Dette gjelder både for kvinner og menn. Det kan ut ifra disse funnene tenkes at partnerønsket blant revisorer endrer seg etter hvert som man opparbeider seg relevant erfaring. For å kunne konkludere om en eventuell forskjell mellom den kvinnelige og mannlige populasjonen av revisorer, er det gjennomført signifikanstester. Vi har her benyttet kjiqvadrattest i våre analyser. Resultatene fra denne analysen viser at det ikke er signifikante forskjeller mellom faktisk og forventet fordeling mellom kvinner og menn blant de som er i jobb og de studentene som er uten jobb. Dette innebærer at den deskriptive fordelingen er som forventet. Som allerede redegjort for under punkt 4.2.1, merker vi oss at for gruppen av revisorer som oppgir å være i et forhold (86) er *kjønn* signifikant på et 10 prosent-nivå. Dette tyder da på at det er forskjeller i partnerønske mellom kvinner og menn som er i et forhold. Det er følgelig flere forhold fra belysningen av forskningsspørsmål 1 som antyder at *sivilstatus* kan ha en innvirkning på *partnerønske*.

Fra våre bivariate analyser må vi derimot konkludere med at det ikke er signifikante kjønnsforskjeller knyttet til ønsker og ambisjoner for egen karriere blant norske revisorer. Dette indikerer at *kjønn* ikke spiller en avgjørende rolle for revisorers ønske om å bli partner, og at kvinner i (minst) like stor grad som menn, har et ønske om å bli partner. Dette er funn som er forenelig med Whiting og Van Vugt (2006), som ikke fant en direkte effekt av kjønnsvariabelen isolert sett.

Regresjonsanalysen som er gjennomført under punkt 4.3 underbygger også dette. Ingen av regresjonsmodellene som er inkludert i Tabell 25 har en kjønnskoeffisient som er signifikant, og det kan ikke konkluderes med at det ene kjønn har høyere grad av partnerønske enn det andre. Det man også ser fra de ulike regresjonsmodellene er at koeffisienten for *kjønn* varierer fra å være positiv til negativ. For modell 1-2 og 9-10, som inkluderer hele utvalget (131) og studenter uten jobb (54), har *kjønn* en positiv effekt på *partnerønske*. Dette betyr at menn i disse utvalgene har et høyere partnerønske enn kvinner. Koeffisienten er imidlertid svært liten i modellen som inkluderer hele utvalget, og en eventuell forskjell ville vært marginal. For modell 3-8 som inkluderer revisorer i forhold (86) og revisorer i jobb (77), er koeffisienten negativ. I disse utvalgene har dermed kvinner et høyere partnerønske enn menn. Som nevnt er ingen av kjønnskoeffisientene signifikante i modellene, og det er dermed tvil om det ene kjønn har et høyere partnerønske enn det andre, eller om det ikke er noen forskjeller.

Våre funn er følgelig ikke forenelig med Greenhaus et. al (2002) som fant antydninger til at kvinner ikke hadde samme ønske om å bli partner som menn. Det samme gjør seg gjeldene sett opp mot Jonnergård et.al (2010) som viste at svenske, kvinnelige revisorer hadde lavere ambisjoner og forventninger for sin fremtidige karriere. Skal vi tro resultatene fra denne oppgaven, vil ikke internasjonale funn kunne generaliseres til den norske revisjonsbransjen, da funnene knyttet til *kjønn* ikke er signifikant i noen av analysene eller modellene. Det kan basert på våre funn, samt funn fra bransjeundersøkelsen de siste årene, spekuleres i hvorvidt norske, kvinnelige revisorer har økende ambisjoner og ønsker for egen karriere.

5.2 Forskningsspørsmål 2 – Familiestruktur

I punkt 2.3.2 om *familiestructur* har vi for variabelen stilt forskningsspørsmålet «*Kan forskjeller i norske revisorers ønske om å bli partner tilskrives den enkeltes familiestructur?*». Variabelen er videre delt i inn i 8 undervariabler som er presentert i Tabell 2. Vi har i våre analyser og presentasjon av resultater, valgt å trekke frem de undervariablene vi finner mest hensiktsmessig med bakgrunn i definert problemstilling og forskningsspørsmål. I det følgende vil vi gjennomgå variablene *sivilstatus*, *karriereorientert livspartner* og *barn*.

Våre deskriptive analyser viser at det ikke er store forskjeller i partnerønske når vi skiller på *sivilstatus*. I det fullstendige utvalget (131) er partnerønsket størst blant dem som oppgir å ha kjæreste, etterfulgt av dem som oppgir å ha samboer eller å ikke være i et forhold. Partnerønsket er lavest blant respondentene som er gift. Også i gruppen av revisorer i jobb (77) er partnerønsket lavest blant respondentene som er gift. Deskriptive analyser gjennomført i denne oppgaven indikerer med andre ord at partnerønsket kan være lavere blant gifte revisorer. Kjikvadrattester viser imidlertid at det ikke kan sannsynliggjøres noen forskjell mellom faktisk og forventet grad av partnerønske basert på *sivilstatus*. Dette fremgår også av regresjonsanalysen, hvor *sivilstatus* ikke er en signifikant koeffisient i noen av modellene. Den varierer også mellom å være positiv og negativ, slik at det ikke kan slås fast hvorvidt partnerønsket er høyere eller lavere blant de som er gift enn de som ikke er gift, eller om det eksisterer noen forskjeller for øvrig. Vi tar likevel med oss fra punktene 4.2.1 og 5.1 at for gruppen av revisorer i forhold (86), er kjønnsvariabelen i kjikvadrattesten signifikant på et 10 prosent-nivå. Dette betyr at det for denne gruppen er en forskjell mellom faktisk og forventet fordeling, og at det eksisterer en sammenheng mellom grad av partnerønske og kjønn for revisorer i forhold.

Whiting og Van Vugt (2006) fant, som tidligere påpekt, at gifte menn med barn hadde høyere sannsynlighet til å bli forfremmet til manager, enn gifte kvinner med barn. Menn med barn som har en ektefelle som var karriereorientert, hadde imidlertid lavere forfremmelses-sannsynlighet enn de mennene som ikke hadde en karriereorientert ektefelle. Disse funnene er interessante og er bakgrunn for at vi ønsker å gjøre nærmere undersøkelser av hvorvidt en karriereorientert livspartner kan påvirke partnerønsket blant norske revisorer.

Vi har i våre deskriptive analyser funnet at den kvinnelige populasjonen blant alle i forhold (86), i større grad enn menn har funnet seg en livspartner som er karriereorientert. Fra Tabell 10 ser vi videre at blant kvinner i forhold (45) som oppgir å ha en livspartner som er karriereorientert, er andelen som ønsker å bli partner (*middels til veldig stor grad*) 86 prosent. Tilsvarende andel i den mannlige populasjonen (41) er 89 prosent. Av kvinner i forhold (45) som har en livspartner som ikke er karriereorientert (*ingen til liten grad*), ønsker 100 prosent å bli partner i middels grad. Utvalget (2) er derimot svært lite for denne statistikken. Av menn i forhold (41) med en livspartner som ikke er karriereorientert, ser vi en større spredning i partnerønske. 50 prosent i denne gruppen oppgir at de ikke ønsker å bli partner, mens 50 prosent oppgir å ha et ønske om å bli partner. Oppgavens deskriptive statistikk synes følgende å vise varierende resultater når det gjelder *karriereorientert livspartner* og *partnerønske*.

Resultatene fra regresjonsmodellene når det gjelder hvorvidt revisorer i forhold har en karriereorientert livspartner eller ikke, viser at partnerønsket øker dersom livspartneren er karriereorientert (*middels til veldig stor grad*). Koeffisientene er imidlertid ikke signifikante, slik at vi ikke kan si at dette funnet gjelder for populasjonen revisorer i forhold.

For å kunne konkludere om hvorvidt funn fra Whiting og Van Vugt (2006) kan generaliseres til norske revisorer anno 2023, er det imidlertid behov for mer forskning på større populasjoner. I 4.1.3 har vi lagt med tabeller som viser partnerønske blant revisorer som er i et forhold og som har barn, og hvor livspartner enten er karriereorientert eller ikke. Det er derimot verdt å påpeke at utvalgene som Tabell 12 og Tabell 13 baserer seg på, er svært små. Vi merker oss allikevel at for det mannlige utvalget med en karriereorientert livspartner, er et lavere partnerønske enn for menn uten en karriereorientert livspartner. Der hvor Whiting og Van Vugt finner at sannsynligheten er lavere for at menn med en karriereorientert livspartner blir forfremmet, finner vi tendenser til at partnerønsket er lavere i denne gruppen. For det kvinnelige utvalget er imidlertid partnerønsket høyere blant dem med en *karriereorientert livspartner*. Trenden er dermed motsatt for kvinner.

Funn fra våre analyser antyder med andre ord at menn har et lavere partnerønske dersom deres livspartner også er karriereorientert, mens for kvinner er dette motsatt. Dette er funn som står i motsetning til Maume (2006), som fant at menn som hadde et forhold til en kvinne i en ledende stilling gjorde færre *job trade offs*, enn dem som hadde forhold til kvinner som ikke hadde en ledende stilling. Maume fant videre at kvinner som var i forhold med menn i ledende stillinger, gjorde flere *job trade offs*, enn de som var i forhold med menn som ikke var i ledende stillinger. I den grad våre funn kan ses opp mot Maume, virker resultatene motstridende.

Det er videre nyttig å se til kjikvadrattestene som er gjennomført under 4.2.1. Resultater fra disse analysene er presentert i Tabell 19 og viser at vi kan forkaste en nullhypotese for alle i forhold (86) og for menn i forhold (41). For disse gruppene kan vi konkludere med at det er en systematisk forskjell mellom faktisk og forventet fordeling for grad av partnerønske blant de som har en livspartner som ikke er karriereorientert, og de som har dette. Man forventer blant annet ut ifra denne testen at flere av dem som oppgir å ha en karriereorientert livspartner, ønsker å bli partner *i veldig stor grad*. Samtidig er det flere enn forventet som har svart *i veldig stor grad*, når de har en livspartner som ikke er karriereorientert.

Det er også utført signifikanstester ved korrelasjon for variabelen *familiestruktur*. Nevneverdige funn i denne sammenheng er en signifikant, negativ korrelasjon mellom *partnerønske* og i hvilken grad respondentene føler at sin *livspartners karriere er til hinder* for egne muligheter til å bli partner i et revisjonsselskap. Dette innebærer at et høyere partnerønske kan ses i sammenheng med at respondentene i lavere grad mener at deres livspartners karriere er til hinder for å skulle bli partner. Denne variabelen er inkludert i regresjonsmodell 4 og 5, hvor vi ser en ikke-signifikant, negativ koeffisient. Regresjonen antyder dermed det samme som korrelasjonsanalysen gjør.

Vi har videre sett nærmere på variabelen *barn* i forbindelse med *familiestruktur*. I våre deskriptive analyser finner vi også her varierende resultater. Blant annet er andelen som *i middels* til *stor grad* ønsker å bli partner, høyest blant dem uten barn, mens andelen som *i veldig stor grad* ønsker å bli partner er høyest i gruppen som oppgir å ha barn. Maume (2006) fant i sin studie at kvinner i forhold hvor begge parter jobber fulltid ville øke antall *job trade offs* for hvert tilskudd av barn. Videre finner Smith et. al. (2013) at kvinner med barn og som har lavere stillingsnivåer, hadde lavere sannsynlighet for forfremmelse enn kvinner uten barn. Dette gjaldt imidlertid ikke for kvinner i VP-stilling med forfremmelse til CEO-stillinger. Man så også, i denne studien, at kvinner i topplederstillinger hadde færre barn enn sine likestilte menn. Gifte menn med barn hadde derimot høyere sannsynlighet for forfremmelse. Tidligere

studier antyder med andre ord at det å ha barn vil påvirke kvinners karriere i negativ forstand, mens det for menn vil kunne ha en positiv effekt.

I de deskriptive analysene som er gjennomført under 4.1.3, finner vi i Tabell 11 at partnerønsket (*i middels til veldig stor grad*) er lavere for kvinner med barn, enn dem uten barn. For mennene er derimot partnerønsket marginalt høyere blant dem med barn, enn dem uten barn, henholdsvis 81,8 prosent mot 79,6 prosent. Vi merker oss også at partnerønsket blant revisorer med barn (30) er høyere hos menn enn kvinner. Det er dermed forhold som antyder at *partnerønske* påvirkes av *barn*. Dette er i tråd med internasjonale funn (Maume, 2006; Smith et al., 2013).

Kjikkvadrattester viser at det er en forskjell mellom faktisk og forventet grad av partnerønske for respondenter med og uten barn. Dette betyr blant annet at det er flere enn forventet blant respondentene med barn (30) som ønsker å bli partner *i veldig stor grad*. Testen antyder følgende at *partnerønske* vil øke med *barn*. I våre korrelasjonstester finner vi en svak positiv korrelasjon mellom *partnerønske* og *barn*. Av Tabell 22 ser vi at korrelasjonskoeffisienten er ,052. Dette betyr at det i vårt utvalg er et høyere partnerønske blant dem med barn. Resultatet kan imidlertid ikke generaliseres, ettersom p-verdien for koeffisienten er svært høy.

Alle regresjonsmodellene inkluderer *barn*, og denne koeffisienten er signifikant på enten 1, 5 eller 10 prosent-nivå i alle modellene foruten modell 9 og 10 (studenter uten jobb). Koeffisienten er sterk og positiv, som betyr at revisorer med barn har et betydelig høyere partnerønske, enn revisorer uten barn. Dette er de samme resultatene som også fremgår av de bivariate analysene.

I tillegg til å se på hvordan sivilstatus, eventuell livspartner karriere og barn, har vi også i regresjonsmodellene inkludert variablene *familieliv_lite* og *familieliv_stort*. Disse representerer i hvilken grad respondentene mener at det å være partner i henholdsvis et lite og stort revisjonsselskap, er forenelig med familieliv. Som tidligere kommentert under den deskriptive statistikken, gjør inkluderingen av disse variablene at modellenes forklaringskraft og signifikansnivå forbedres. Det kan tenkes at variablene forklarer noe av det samme og dermed har en noe høy korrelasjon, og til en viss grad noe av det samme som *partnerønske*. Hvis dette er tilfellet, vil i så fall modellenes forklaringskraft kunne bli kunstig påvirket. Imidlertid er det forskjeller mellom hva disse variablene måler, og hva *partnerønske* måler. Resultatene fra regresjonsmodellene viser at variablene i de fleste modeller er signifikante, med et par unntak. Koeffisientene er også alltid positive, som betyr at *partnerønsket* er høyere for de som mener partnerskap er forenelig med familieliv. Dette er som forventet.

Analysene som er gjennomført for variabelen *familiestruktur* gir varierte resultater. Vi ser at det i gruppen av gifte respondenter er et lavere partnerønske enn i de andre gruppene. Videre vil det å ha en karriereorientert livspartner kunne øke partnerønsket hos kvinner, mens det reduseres hos menn. For variabelen *barn* ser vi at partnerønsket er lavere hos kvinner, og høyere hos menn. Samlet sett viser signifikanstester og regresjonsmodeller at *partnerønsket* er betydelig høyere blant respondenter med barn enn de uten barn. Det er med andre ord gjort bivariate og multivariate funn som indikerer at det er aspekter ved variabelen *familiestruktur* som kan påvirke *partnerønsket*.

5.3 Forskningsspørsmål 3 – Selskapsstørrelse

Forskingsspørsmålet som er definert under 2.3.3 retter seg mot variabelen *selskapsstørrelse*. Her spør vi hvorvidt selskapets størrelse har en betydning for norske revisorers ønske om å bli partner.

I våre deskriptive analyser fant vi varierende resultater blant respondentene i jobb (77). Andelen som *i ingen* til *liten grad* ønsket å bli partner var høyest blant dem som jobbet i små- og mellomstore selskap. Av dem som oppga å ha et partnerønske *i middels* til *stor grad*, var andelen høyest blant respondentene som jobbet i *Big Five*. Trenden snur så igjen for dem som *i veldig stor grad* ønsker å bli partner, hvor 12,5 prosent av dem som jobber i små- og mellomstore selskaper ønsker dette, mot 5,7 prosent i *Big Five*.

Regresjonsanalysen som inkluderer variabelen *selskapsstørrelse* viser at denne ikke er signifikant. Vi ser også at variabelen trekker ned modellens forklaringskraft, når alt annet holdes likt. Dette ser vi når vi sammenligner modell 6 og 7 for revisorer i jobb (77). Koeffisienten for *selskapsstørrelse* er negativ, som betyr at partnerønsket er lavere blant de som jobber i *Big Five*, enn de som jobber i et annet revisjonsselskap. Dette gjelder kun for vårt utvalg av revisorer i jobb (77), og ikke nødvendigvis for hele populasjonen. Mangelen på signifikant koeffisient, samt redusert forklaringskraft ved inkludering av variabelen, tyder på at hvorvidt revisorene jobber i *Big Five* eller ikke, er irrelevant for graden av partnerønske.

Der hvor det er trukket et skille mellom kvinner og menn, ser man at kvinnene i små- og mellomstore selskap, i større grad enn tilsvarende menn, ønsker å bli partner *i stor* til *veldig stor grad*. Blant de som jobber i *Big Five* er tilsvarende forskjell mellom kvinner og menn på kun rundt fire prosentpoeng. Det man ser som gjelder for begge kjønn er at det er flere i *Big Five*-selskap enn i mindre selskap som ønsker å bli partner *i middels* til *veldig stor grad*.

For å konkludere om en eventuell forskjell har vi også her gjennomført kjikvadrattester. Vi beholdt nullhypotesen for gruppen med alle i jobb (77) og gruppen med menn i jobb (41), og konkluderte med at det her ikke er en systematisk forskjell mellom forventet og faktisk grad av partnerønske mellom de som jobber i et lite, mellomstort eller stort revisjonsselskap. Resultatet støttes videre av signifikanstesten av korrelasjon for denne variabelen. Her får vi en høy p-verdi, noe som antyder at det ikke er sannsynlig at det finnes en signifikant forskjell mellom revisorer som jobber i selskap av ulik størrelse. Blant kvinner i jobb (36) fant vi imidlertid at kjikvadrattesten var signifikant på et 10 prosent nivå. Dette betyr at det er systematisk forskjell mellom faktisk og forventet fordeling av grad av partnerønske blant kvinner som jobber i *Big Five*, og de som ikke gjør det. Vi så at blant kvinner som *i middels grad* ønsker å bli partner, er andelen høyest for de som jobber i *Big Five*. Denne trenden snur imidlertid for de som *i stor* og *veldig stor grad* ønsker å bli partner, hvor partnerønsket er høyest for de som jobber i et annet revisjonsselskap.

Det er ikke identifisert studier som undersøker en sammenheng mellom *selskapsstørrelse* og *partnerønske* blant revisorer. Whiting og Van Vugt (2006) fant at kvinnelige revisorer i *Big Four* hadde høyere sannsynlighet for å bli forfremmet sammenlignet med kvinner i mindre selskap. Dette ble begrunnet med et økt fokus på kjønnsgapet på ledernivå og balansen mellom karriere og fritid. Våre funn er på den annen side knyttet til revisorerers *ønske* om å bli partner, hvor vi finner at *selskapsstørrelse* ikke spiller en avgjørende rolle for hvorvidt et eventuelt ønske er til stede eller ikke. Det stilles noe tvil til hvorvidt studiene kan ses i sammenheng. Imidlertid kan funnet av at kvinner i de store revisjonsselskapene har et signifikant høyere ønske om å bli partner enn kvinner i mindre selskap, være med på å forklare hvorfor kvinner har en høyere sannsynlighet for å bli forfremmet.

For variabelen *selskapsstørrelse* viser våre bivariante analyser at *partnerønske* ikke kan forklares ut ifra størrelse på respondentenes selskap. Unntaket finner vi i det kvinnelige utvalget, hvor vi i kjikvadrattesten fant en signifikant forskjell mellom faktisk og forventet fordeling. Dette er funn som indikerer at *selskapsstørrelse* kan påvirke partnerønsket til kvinnelige revisorer. Utvalget er imidlertid lite (36). Jonnergård et. al (2010) fant at svenske revisorer i større selskap hadde lavere ambisjoner enn revisorer som jobbet i mindre selskap. Videre tvilte revisorer i førstnevnte gruppe på at de ville oppnå deres karrieremål i et stort selskap. Våre funn antyder at denne sammenhengen ikke kan generaliseres til en populasjon av norske revisorer, og at *selskapsstørrelse* ikke spiller en avgjørende rolle for norske revisorerers *partnerønske*.

5.4 Kontrollvariabel – Alder

I dette delkapittelet vil vi kommentere funn fra bivariate og multivariate analyser knyttet til alder. Vi inkluderte denne variabelen som en kontrollvariabel i analysen, og har følgelig gjennomført diverse analyser også for denne. I etterkant av utførte analyser har vi sett at alder spiller en viktig rolle i vår studie, og velger dermed å kommentere dette her.

De deskriptive analysene viser at mange av respondentene er under 25 år (44) eller mellom 25-29 år (47), en stor del er mellom 30-49 år (37) og et fåtall er eldre enn 50 år (3). Når vi ser på krysstabellene som viser grad av partnerønske for respondenter i de ulike aldersgruppene, ser vi en trend om at partnerønsket er høyere blant de yngre respondentene. Det ble også gjennomført kjikvadrattest med variabelen alder, for gruppene alle i forhold (86), alle i jobb (77) og studenter uten jobb (54). Imidlertid var ikke disse testene signifikante for noen av gruppene, slik at det ikke kunne sannsynliggjøres noen forskjell mellom grad av partnerønske hos respondenter i ulike aldersgrupper.

I forbindelse med regresjonsanalysen har vi inkludert alder i alle modellene som vises i Tabell 25. Regresjonen viser at alderskoeffisienten er signifikant og negativ i alle modeller, foruten modell 6 og 7 (alle i jobb). Dette betyr at alder, basert på vårt utvalg, har betydning for graden av partnerønske for hele utvalget (131), alle i forhold (86) og studenter uten jobb (54). En mulig årsak til at alder ikke er signifikant i to av modellene, kan være for lite variasjon på tvers av aldersgruppene i dette utvalget. Hovedfunnene fra regresjonsanalysen er i tråd med hva vi så i den deskriptive statistikken, hvor graden av partnerønsket blir lavere for de eldre aldersgruppene. Det kan dermed konkluderes med at yngre revisorer har et høyere ønske om å bli partner enn de eldre revisorene. Det er potensielt flere mulige forklaringer til dette, eksempelvis kan det være at flere av de yngre respondentene ikke har revisjonserfaring enda, og følgelig ikke vet hva det innebærer å være partner. Det kan også være andre faktorer som spiller inn, blant annet dette med *familiestruktur* som kommentert under 5.2.

5.5 Kommentarer fra åpne spørsmål

I spørreundersøkelsen som masteroppgaven bygger på, ble det i tillegg til lukkede spørsmål med gitte svaralternativer og kategorier, stilt åpne spørsmål hvor respondentene fikk mulighet til å dele sine tanker rundt temaet. De aktuelle spørsmålene ligger under blokk 4 i Vedlegg A. Dette delkapittelet vil gi en kort presentasjon av svarene fra de åpne spørsmålene.

Det første spørsmålet respondentene får mulighet til å utdype sine tanker rundt, er i hvilken grad de mener at arbeidsoppgavene til en partner vil passe dem. Dette følger av spørsmål 1 og 2 under blokk 4 i Vedlegg A. Gjengangeren blant dem som svarer at arbeidsoppgavene til en partner vil passe dem i ingen til middels grad er at dette skyldes for mye jobb og ansvar, og at det vil videre gå utover balansen mellom karriere og fritid. Enkelte respondenter trekker også frem at partnerposisjonen innebærer mer salg og kontakt med kunder, og at dette er aspekter som ikke passer deres personlighet, eller at de ønsker å fokusere på den faglige delen av yrket.

Respondentene blir videre spurt om hvilke selskap de kunne tenke seg å bli partner i, hvorav de fikk muligheten til å velge flere alternativer, se spørsmål 4 og 5 under blokk 4 i Vedlegg A. Blant de som kunne tenke seg å bli partner i et av *Big Five*-selskapene oppgir respondentene at de ønsker dette fordi det innebærer stordriftsfordeler, god lønn og opplæring, mye ansvar, spennende problemstillinger og store klientporteføljer. Noen oppgir også at de ønsker å bli partner i et slik selskap av den enkle grunn at det er deres nåværende arbeidsgiver. Andre peker på fordeler som mer sikkerhet gjennom et større nettverk, flinke kolleger, mindre ansvar per person og det faktum at det skaper et godt grunnlag for å gå videre i andre stillinger senere. Av dem som oppga et ønske om å bli partner i et mellomstort revisjonsselskap ble ønsket kundebase (SMB-bedrifter), god opplæring og muligheten til å skinne lettere igjennom oppgitt som bakgrunn for dette ønsket. Videre ble mer ansvar for partnere i mindre revisjonsselskap og større variasjon i arbeidshverdagen trukket frem som begrunnelse om et ønske om å bli partner i et mindre revisjonsselskap. Enkelte påpekte også at en flatere organisasjonsstruktur er en fordel i denne type selskap.

Under spørsmål 10 og 11 i blokk 4 blir respondentene spurt om i hvilken grad de mener det å bli partner i et mindre (10)/stort (11) revisjonsselskap er forenelig med familieliv. Respondentene får deretter mulighet til å gi en begrunnelse for sitt svar i spørsmål 12. Også her blir det trukket frem en antagelse om at det i mindre selskap er færre å dele ansvaret med, og derfor mer ansvar for partnere, mens det i større selskap i utgangspunktet er mer ansvar, men flere å dele det med. Andre påpeker at det er lettere for menn å kombinere partnerskap og familieliv, fordi menn er flinkere til å gripe sjansen, og heller tilpasse i ettertid. Kvinner på sin side frykter i større grad at partnerrollen vil påvirke andre aspekter av livet, deriblant familielivet. Ellers oppgis de samme tankene rundt balansen mellom jobb, og det den fører med seg av overtid og ansvar, og fritid, som grunner til hvorfor partnerrollen kan være vanskelig å kombinere med familieliv.

6. Konklusjon

Da vi startet arbeidet med masteroppgaven vår og hadde funnet ut at temaet skulle være kvinner i revisjon, fant vi i det innledende arbeidet svært lite forskning i Norge. Dette skapte usikkerhet til hvilke resultater vi kom til å få ut av spørreundersøkelsen, og om det ville eksistere noen forskjeller i de ulike variablene vi skulle teste. Det er gjort en del forskning på kvinner i næringslivet generelt, og det er mye litteratur på dette temaet overordnet. Fra dette vet man allerede at det er de samme faktorene som ofte går igjen for hvorfor topplederjobbene er dominert av det mannlige kjønn. Vi ønsket imidlertid å se spesifikt på revisjonsbransjen, og fant etter hvert ut at vi ønsket å se på variablene *kjønn*, *familiestruktur* og *selskapsstørrelse*. Hverken nasjonalt eller internasjonalt har disse faktorene i forbindelse med revisjonsbransjen blitt mye forsket på. Det samme gjelder for ønsket om å bli partner i et revisjonsselskap, hvor vi ikke har lyktes i å finne noen norske studier som ser på denne problemstillingen.

Mye av forskningen som kan knyttes til denne oppgaven er gjort i land som ikke nødvendigvis har et godt sammenligningsgrunnlag med Norge. Oppgaven vår er i hovedsak basert på en studie fra New Zealand som studerte de tre samme faktorene som det vi har gjort (Whiting & Van Vugt, 2006). Dette betyr dog ikke at alle variablene som studeres er de samme, og kan følgelig ikke sammenlignes direkte.

Vi vil nå oppsummere denne oppgavens viktigste funn og påpeke svakheter og andre begrensninger som følge av vår studie. Videre vil vi kommentere veien videre rundt temaet kvinner i revisjon, og vårt ønske om å bidra til mer forskning. Avslutningsvis vil vi runde av denne masteroppgaven med å kommentere øvrige implikasjoner av funnene våre.

6.1 Oppsummering av de viktigste funnene

I vår studie med 131 respondenter finner vi indikasjoner på at partnerønsket er noe høyere for kvinner enn menn. Dette begrunnes blant annet i deskriptiv statistikk som kjikvadratter og korrelasjonsanalyse mellom *kjønn* og *partnerønske*. Kjikvadrattesten fant en signifikant forskjell blant revisorer i forhold (86), som indikerer at det er forskjeller i partnerønske i denne gruppen. Regresjonsanalyser viser videre at partnerønsket er høyest for kvinner kun i gruppene av revisorer i forhold (86) og revisorer i jobb (77), mens det i gruppen av studenter uten jobb (54) er mennene som har høyest partnerønske. Det at kvinner i enkelte analyser ser ut til å ha et høyere partnerønske enn menn, står i kontrast til våre a priori forventninger begrunnet i

kjønnsbalansen på partnernivå i *Big Five*. Med unntak av kjikvadrattesten for revisorer i forhold, gir ikke kjønnsvariabelen signifikante funn. Vi kan derfor ikke konkludere med at det ene kjønn har et høyere partnerønske enn det andre.

Videre finner vi i våre deskriptive analyser at partnerønsket er lavere blant revisorer som er gift, enn revisorer som oppgir å ha en annen sivilstatus. Funnene får imidlertid ikke støtte i mer avanserte analyser, som indikerer at *sivilstatus* ikke kan forklare forskjeller i norske revisorers ønske om å bli partner. Basert på relativt små utvalg finner vi derimot antydninger til at en *karriereorientert livspartner* gir et lavere partnerønske blant menn, mens den samme variabelen øker partnerønsket for kvinner. Vi forkaster her en nullhypotese om at det ikke er forskjeller mellom faktisk og forventet fordeling mellom dem med en karriereorientert livspartner og dem uten en karriereorientert livspartner for revisorer i forhold (86) og mannlige revisorer i forhold (41). Våre analyser viser også at partnerønsket er høyere blant revisorer som mener at deres *livspartners karriere ikke er til hinder* for at de selv skal kunne bli partner.

Da vi så nærmere på variabelen *barn* fant vi en svak positiv korrelasjon, som antyder at *partnerønsket* vil øke for revisorer med barn. Regresjonsmodeller viser her signifikante resultater for alle grupper foruten studenter uten jobb (54). Våre funn indikerer at revisorer med barn har et høyere *partnerønske*, enn revisorer uten barn.

Denne masteroppgaven har også sett nærmere på hvorvidt *selskapsstørrelse* kan ha en betydning for norske revisorers ønske om å bli partner. Våre analyser gir ikke hold for en påstand om at *selskapets størrelse* kan spille en avgjørende rolle for *partnerønske*. Tvert imot ser vi at variabelen gir redusert forklaringskraft. Deskriptiv statistikk indikerer at det er flere i *Big Five*-selskap som har et høyere partnerønske (*middels til veldig stor grad*) enn de som jobber i de andre selskapene. Samtidig ser vi et skille mellom kjønnene i små- og mellomstore selskap, hvor andelen som ønsker å bli partner *i stor til veldig stor grad* er høyest blant kvinner. Derimot er den eneste analysen som gir et signifikant resultat for variabelen *selskapsstørrelse*, kjikvadrattesten for kvinner i jobb (36). Her observerer vi en forskjell i partnerønske med hensyn til om kvinnene jobber i et *Big Five*-selskap eller et mindre revisjonselskap.

Gjennom å kontrollere for alder har vi funnet at partnerønsket er høyere blant de yngre respondentene. Dette støttes av regresjonsanalysen som viser at alder har betydning for grad av partnerønsket i det fullstendige utvalget (131), samt for dem i forhold (86) og blant studenter uten jobb (54).

Formålet med denne masteroppgaven har vært å kartlegge hvorvidt *kjønn*, *familiestruktur* og *selskapsstørrelse* spiller en rolle for revisorers partnerønske. Basert på våre undersøkelser kan vi konkludere med at *barn* og en *karriereorientert livspartner* spiller en rolle for hvorvidt revisorer ønsker å bli partner på et tidspunkt i sin karriere. Med andre ord er det aspekter ved variabelen *familiestruktur* som gir signifikante funn. Regresjonsmodellen vår viser at *barn* gir et økt partnerønske blant revisorer, mens kjikvadrattester viser at kvinner med en *karriereorientert livspartner* har et høyere partnerønske enn dem som oppgir at deres livspartner ikke er karriereorientert. Dette indikerer at den norske revisjonsbransjens antagelser knyttet til den lave kvinneandelen på partnernivå kan slå sprekker på enkelte områder. Analyser knyttet til *kjønn* og *selskapsstørrelse* gir ikke signifikante funn, med unntak av kvinner i jobb (36) for sistnevnte variabel. Det er imidlertid behov for mer forskning for å i større grad kunne bekrefte eller avkrefte bransjens antagelser. Mer forskning på temaet vil også kunne bidra til verdifull innsikt for de store revisjonsselskapene når det gjelder de aktive tiltakene som er iverksatt for å øke kvinneandelen.

6.2 Svakheter og andre begrensninger

I dette delkapittelet vil vi kommentere svakheter ved undersøkelsen og andre begrensninger ved masteroppgaven som helhet. Vi vil blant annet kommentere begrensninger ved utvalgene og spørreundersøkelsen, samt regresjonsmodellen.

Begrensninger ved utvalget

For respondentene i jobb, spesielt de ferdigutdannede revisorene, er det ikke kontrollert for hvilket stillingsnivå de har, utenom partnernivå da disse er ekskludert fra undersøkelsen. Dette kunne med fordel vært gjort, da det er naturlig å tenke at en medarbeider på sitt første år i revisjon ikke nødvendigvis har gjort seg opp en mening rundt partnerbeslutningen enda. En revisor på manager- og seniornivå vil sannsynligvis ha en bedre oppfatning av hva det innebærer å bli partner, og om dette er noe de selv ønsker eller ikke. Dette kunne blitt kontrollert for dersom vi hadde inkludert spørsmål i undersøkelsen vedrørende stillingsnivå. Det er heller ikke kontrollert for om studenter uten jobb har jobbet innen revisjon tidligere, ei heller for alderen på revisorenes barn. Sistnevnte kunne med fordel blitt kontrollert for, da barnas alder kan spille inn på hvor mye foreldrene er villig til å legge i sin karriere.

En annen svakhet ved utvalget er at det er relativt lite. Denne begrensningen er adressert under 3.7.1. Totalt har vi fått svar fra 100 revisorer med en pågående MRR-grad og 31 revisorer med en fullført grad. Det optimale hadde vært å kunne sende ut undersøkelsen til alle relevante personer i Norge, men dette er naturligvis ikke mulig. Likevel skulle vi gjerne hatt flere respondenter, da spesielt ferdigutdannede revisorer. Et lite utvalg gjør at resultatene vanskeligere kan generaliseres fra utvalg til populasjon, og resultater vi har funnet i vår studie, kan ikke nødvendigvis antas å gjelde for revisjonsbransjen som helhet. Ved multippel regresjon er det ofte benyttet en formel som sier utvalget bør være på $20 + 5k$, hvor k står for antall variabler som studeres (Khamis & Kepler, 2010). Hvis vi anvender denne formelen, er imidlertid utvalget over det anbefalte antallet respondenter.

Når det gjelder spørreundersøkelsen, har det heller ikke vært mulig å beregne responsraten, som kommentert under punkt 3.2. Vi vet ikke hvor mange som faktisk har fått tilsendt undersøkelsen, hverken blant studentene eller de ulike revisjonsselskapene. Heller ikke alle som på forhånd bekreftet at de kunne sende ut undersøkelsen til sine ansatte, har gjort dette. Uansett er det naturlig å tro at responsraten ikke er særlig høy, og relativt mye lavere enn hva man skulle ønsket.

Regresjonsmodellen

Vår hovedanalyse er basert på regresjonsmodeller knyttet til ulike grupper i utvalget. Regresjonsmodellene har generelt lav forklaringskraft, og det ser ut til at det er variablene *familieliv_lite* og *familieliv_stort* som drar opp denne. Flere av modellene er signifikante, men det er et fåtall av variablene som er inkludert som er det. Dette gjør at flere av effektene som variablene har på *partnerønske* ikke kan overføres til populasjonen revisorer, men kun gjelder i vårt spesifikke utvalg. Lite variasjon kan være en årsak til at noen av modellene og variablene ikke er signifikante. Som nevnt er utvalget relativt lite, og man ønsker gjerne i regresjon å ha større utvalg. Resultatene bør dermed tolkes med noe forsiktighet.

I tillegg har vi gjort avveininger knyttet til hvorvidt den avhengige variabelen er kontinuerlig eller kategorisk, og følgelig også for hvilken type regresjonsanalyse vi skulle gjennomføre. På grunn av at grensen for når en slik type variabel er kontinuerlig eller kategorisk ikke er konstant, men heller varierer fra variabel til variabel, kan det tenkes at resultatene kunne blitt annerledes ved en annen konklusjon. Hadde vi konkludert med at variabelen var kategorisk og på ordinalnivå, ville vi brutt med forutsetningen om at den avhengige variabelen helst skal være kontinuerlig, og målt på enten intervall- eller forholdstallskala, i lineær regresjon (Skog,

2004). På grunn av dette blir den avhengige variabelen behandlet som om den var på intervallskala. Dette er en vanlig avgjørelse å ta innen forskning, men likevel viktig å nevne. Det bes derfor om at regresjonsmodellen anvendes med forsiktighet, da det er noe usikkerhet knyttet til denne.

6.3 Videre forskning

På grunn av lite forskning på den lave kvinneandelen på partnernivå innen revisjonsbransjen fra før av, håper vi at denne masteroppgaven vil kunne bidra til mer forskning på dette området spesifikt i Norge. Oss bekjent, er denne masteroppgaven den første som studerer tematikken i en norsk sammenheng. Oppgaven kan således danne grunnlag for videre forskning på området.

For å fjerne begrensninger ved oppgaven, vil det være hensiktsmessig å gjennomføre undersøkelsen på nytt med et større utvalg. Da kan man også kontrollere for revisorenes stillingsnivå, om studenter uten jobb har relevant revisjonserfaring fra tidligere, samt om eventuelle barns alder kan påvirke graden av partnerønske. Et større utvalg vil videre kunne bidra til større variasjon og bedre modeller.

Videre forskning med et større datagrunnlag vil kunne adressere trendene vi observerer i denne masteroppgaven. Blant annet har vår oppgave vist at de respondentene som ikke enda er i jobb, i betydelig større grad ønsker å bli partner enn de som er i jobb. Videre ser vi antydninger til at partnerønsket er noe høyere blant de kvinnelige revisorene, og da spesielt hos kvinner som oppgir å være i et forhold. Ved å studere familiestrukturen til respondentene i utvalget observerer vi også at partnerønsket er lavest blant gifte revisorer. Det er med andre ord aspekter ved både *kjønn* og *familiestruktur* som indikerer en påvirkning på *partnerønsket* samlet sett. En anbefaling til videre forskning vil derfor være å gjennomføre en ny undersøkelse hvor man studerer de aktuelle variablene mer i dybden, samt på et større utvalg av revisorer. Særlig utvalget av revisorer med en fullført MRR-grad er underrepresentert i denne masteroppgaven, og videre forskning bør derfor gjøre tiltak for å øke dette utvalget.

I en ny studie ville det også vært hensiktsmessig å inkludere spørsmål vedrørende respondentenes kunnskap om hva en partnerrolle innebærer. Her kan man med fordel skille mellom partnerrollen i små- og mellomstore selskap, og partnerrollen i *Big Five*. Dette følger av 5.5, hvor inntrykket er at respondentene har ulike formeninger om hva en slik rolle innebærer i selskap av ulik størrelse.

7. Litteraturliste

- Asklund, A. (2017). Revisjonsbransjen må tenke nytt. *Revisjon og Regnskap, Nr. 2*, ss. 18-22.
- Asklund, A. (2023). De største revisjonsselskapene: Bredt fokus på likestillings- og mangfoldsarbeid. *Revisjon og Regnskap, Nr. 2*, ss. 14-18.
- Asklund, A. (2023). De største revisjonsselskapene: Stadig flere kvinner i ledende stillinger. *Revisjon og Regnskap, Nr. 2*, s. 18.
- Asklund, A., & Larsen, M. I. (2019). Lav kvinneandel i ledende stillinger: Om å snakke seg opp – og ned. *Revisjon og Regnskap*, ss. 23-26.
- Aven, T. (2022, august 10.). *Robusthet*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/robusthet>
- Bergsaker, A. S. (2022, mars). *Statistisk Analyse i SPSS*. Hentet fra Forelesningsnotater, UiO: https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/tema/data/it-forskning/spss/spss2022_oppf.pdf
- Broverman, I. K., Vogel, S., Broverman, D., Clarkson, F., & Rosenkrantz, P. (1972). Sex-role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues, Vol. 28, No. 2*, ss. 59-78.
- Bruu, B., & Kjelløkken, R. (2023). Bærekraftsrapportering. Bergen: Forelesning nr 6, MRR451, NHH.
- Chalmers, L. (2014). Gendered Work. I A. C. Michalos, *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (ss. 2472-2475). Canada: Springer, Dordrecht.
- Cohen, J. R., Dalton, D. W., Holder-Webb, L. L., & McMillan, J. J. (2020, Juni). An Analysis of Glass Ceiling Perceptions in the Accounting Profession. *Journal of Business Ethics* 164, ss. 17-38, doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4054-4>.
- CORE. (2022, September). *CORE Topplederbarometer 2022*. Hentet fra CORE - Senter for likestillingsforskning: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/2022/>

-
- CORE- Senter for likestillingsforskning . (2022, Mars 22). *Samfunnsforskning*. Hentet fra Flere kvinner enn menn i høyere utdanning: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/kjonn-og-utdanning/>
- Dahlum, S. (2020, November 26). *Kontrollvariabel*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/kontrollvariabel>
- Dahlum, S. (2020, August 26). *Operasjonalisering* . Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/operasjonalisering>
- Dahlum, S. (2021, Mars 9). *Validitet*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/validitet>
- Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag (NEM). (2010, Januar 15). *Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag*. Hentet fra De nasjonale forskningsetiske komiteene: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- Diehl, A., Stephenson, A. L., & Dzubinski, L. M. (2022, Mars). *Research: How Bias Against Women Persists in Female-Dominated Workplaces*. Hentet fra Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/03/research-how-bias-against-women-persists-in-female-dominated-workplaces>
- Dillman, D., Smyth, J., & Christian, L. (2014). *Internet, phone, mail and mixed-mode surveys: The Tailored Design Method*. New Jersey: John Wiley & Sons .
- FN-sambandet. (2023, Februar 3). *Likestilling mellom kjønnene*. Hentet fra FN-sambandet: <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>
- Forbrukertilsynet. (2023, August). *Åpenhetsloven*. Hentet fra Forbrukertilsynet: <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven>
- Frith, U. (2015). *Unconscious bias*. Hentet fra The Royal Society: <https://royalsociety.org/-/media/policy/Publications/2015/unconscious-bias-briefing-2015.pdf>

- Gammie, E., & Whiting, R. (2013, Juni). Women accountants: Is the grass greener outside the profession? *The British Accounting Review*, Vol. 45, No. 2, ss. 83-98. Hentet fra <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0890838913000218>
- Gaustad, T., & Raknes, K. (2015). *Menn som ikke liker karrierekvinner: Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse*. Hentet fra Tankesmien Agenda og Markedshøyskolen: <https://www.tankesmienagenda.no/notater/menn-som-ikke-likerkarrierekvinner-hovedresultater-fra-en-eksperimentell-undersokelse>
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2008, September). Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform. *Politics and Society*, Vol. 36, No. 3, ss. 313-349.
- Grandal, B. (2023, Januar 26). *800 nyansatte i 2022*. Hentet fra Finansavisen: https://www.finansavisen.no/revisjon-og-radgivning/2023/01/26/7980009/800-nyansatte-i-2022?zeph_r_sso_ott=sSTf0a
- Greenhaus, J., Collins, K., Singh, R., & Parasuraman, S. (2002, Mai 25). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, No. 2, ss. 249-270.
- Groenewald, J., & Odendaal, E. (2021). The experiences leading to resignation of female audit managers: an interpretative phenomenological analysis. *Gender in Management: an international journal*, Vol 36 No. 8, ss. 912-929.
- Groenewald, J., Odendaal, E., & Bezuidenhout, A. (2019, Desember 31). Reasons why female audit managers resign from audit firms. *Southern African Journal of Accountability and Auditing Research*.
- Grønmo, S. (2022, Desember 30). *Variabel (vitenskapelig begrep)*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/variabel_-_vitenskapelig_begrep
- Halrynjo, S., & Teigen, M. (2018, nr. 6). Manglende kjønnsbalanse i næringslivet: Nødvendig med ansvar tidlig i karrieren. *Revisjon og Regnskap*, ss. 22-23.
- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., & Teigen, M. (2015, Mai 18.). Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? - En analyse av hva topplederne selv sier. *Søkelys på arbeidslivet*, Vol. 32, No. 1-2, ss. 111-136.

-
- Hanstad, P. (2020). Hva er egentlig problemet? *Revisjon og Regnskap, Nr. 2*, s. 5.
- Heiberg, A. (2023, Januar). *Kjønn*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://sml.snl.no/kj%C3%B8nn_-_menneske
- Heilman, M., Block, C., Martell, R., & Simon, M. (1989). Has anything changes? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology, Vol 74, No. 6*, ss. 935-942.
- HKDIR. (2023). *Database for statistikk om høyere utdanning: Publisering av statistikk og personvern*. Hentet fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/publisering>
- Holøien, M. (2018, Mars 8). *Finansavisen*. Hentet fra Landene det er best å bo i for kvinner-se listen: <https://www.finansavisen.no/nyheter/livsstil/2018/03/landene-det-er-best-aa-bo-i-for-kvinner-se-listen>
- Hull, R. P., & Umansky, P. H. (1997, August). An examination of gender stereotyping as an explanation for vertical job segregation in public accounting. *Accounting, Organizations and Society, Vol. 22, No. 6*, ss. 507-528.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS (4. utg)*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Jonnergård, K., Stafstudd, A., & Elg, U. (2010, November). Performance Evaluations as Gender Barriers in Professional Organizations: A Study of Auditing Firms. *Gender, Work & Organization, Vol 17, No. 6*, ss. 721-747.
- Katsarou, M. (u.d.). *Women and the Leadership Labyrinth: Howard vs Heidi*. Hentet fra Leadership Psychology Institute: <https://www.leadershippsychologyinstitute.com/women-the-leadership-labyrinth-howard-vs-heidi/>
- Keloharju, M., Knüpfer, S., & Tåg, J. (2022). What prevents women from reaching the top?'. *Finacial Management*.
- Khamis, H., & Kepler, M. (2010, januar). Sample size in multiple regression: 20 + 5k. *Journal of Applied Statistical Science, 17(4)*, ss. 505-517 .

- Kirkevold, Ø. (2014). Praktiske tips ved spørreskjemaundersøkelser, del 2. *Sykepleien Forskning*, ss. 93-94.
- Kokot-Blamey, P. (2021, April 21). Mothering in accounting: Feminism, motherhood, and making partnership in accountancy in Germany and the UK. London, UK: Accounting, Organizations and Society.
- Lai, Y., Saridakis, G., & Johnstone, S. (2017). Human resource practices, employee attitudes and small firm performance. *International Small Business Journal*, ss. 470-495.
- Lekve, M. (2023, Mars 8). *Hvor likestilte er vi?* Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/artikler/hvor-likestilt-er-vi>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). *Lovdata*.
- Lozano, L., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2008). Effect of the Number of Response Categories on the Reliability and Validity of Rating Scales. *Methodology*, ss. 73-79.
- Malt, U. (2020, November 26). *Likert-skala*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/Likert-skala>
- Masterson, C., & Hoobler, J. (2014, Juli 10). Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organization Behavior*.
- Maume, D. (2006, November). Gender Differences in Restricting Work Efforts Because of Family Responsibilities. *Journal of Marriage and Family*.
- McGinn, K., & Tempest, N. (2000, Januar). Heidi Roizen. *Harvard Business School Case 800-228*. Hentet fra https://leadership-resources.com/wp-content/uploads/2020/11/Heidi_Roizen.pdf
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E., & The Center for Creative Leadership. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* MA: Addison-Wesley, Reading.
- NHO. (2023). *Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)*. Hentet fra Næringslivets Hovedorganisasjon: <https://arbinn.nho.no/forretningsdrift/diskriminering/ARP/>

-
- Nygård, G. (2023, Juni 13). *Det er nå vanligere for kvinner enn menn å ha lang utdanning*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå: <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva/artikler/det-er-na-vanligere-for-kvinner-enn-menn-a-ha-lang-utdanning>
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (u.d.). *NHO*. Hentet fra Likestilling- kvinner i næringslivet: <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/likestilling---kvinner-i-naringslivet/>
- Oakley, J. G. (2000, Oktober). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics* 27, ss. 321-334.
- OECD. (2023). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. Hentet fra OECD Publishing, Paris: <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>
- Otneim, H., & Berentsen, G. d. (2023). *4.2 Multippel regresjon*. Hentet fra MET4 - Empiriske Metoder, NHH: <https://hotneim.github.io/met4/multippel-regresjon.html>
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol 2. No. 4, ss. 306-326, doi: <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>.
- Powell, G., & Greenhaus, J. (2010, Juli). Sex, Gender, and Decisions at the Family - Work Interface. *Journal of Management*.
- PwC. (2023). *Hva er ESG?* Hentet fra PwC: <https://www.pwc.no/no/pwc-aktuelt/hva-er-esg.html>
- Regnskapsloven. (1999). Lov om årsregnskap m.v. (LOV-1998-07-17-56). *Lovdata*.
- Revisorforeningen. (2019, Desember 12.). *Resultater fra bransjeundersøkelsen 2019*. Hentet fra Revisorforeningen: <https://www.revisorforeningen.no/kundesider/min-side/medlemsinformasjon/resultater-fra-bransjeundersokelsen-2019/>
- Revisorforeningen. (2022, Januar 12.). *Bransjeundersøkelsen 2021*. Hentet fra Revisorforeningen: <https://www.revisorforeningen.no/kundesider/min-side/medlemsinformasjon/bransjeundersokelsen-2021/>

- Revisorloven. (2021). Lov om revisjon og revisorer (LOV-2020-11-20-128). *Lovdata*.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sandberg, S. (2014). Chapter 3: Success and Likeability. I S. Sandberg, *Lean in: Women, work, and the will to lead* (ss. 39-51). New York: Alfred A. Knopf.
- Sandvik, A. M. (2023, Januar 26). Forskningsdesign. Bergen: Forelesning nr 5, STR402A, NHH.
- Sandvik, A. M. (2023, Januar 26). Forskningsdesign. *Forelesning 5 i STR402A*. Bergen: NHH.
- Sandvik, A. M. (2023). Teori og litteratur. Bergen: Forelesning nr 3, STR402A, NHH.
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students*. UK: Pearson.
- Saunders, M., Philip, L., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. Essex: Pearson Education Limited.
- SIKT. (u.d.). *Meldeskjema for personopplysninger i forskning*. Hentet fra SIKT: <https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/personvernhandbok-forskning/gjennomfore-et-prosjekt-uten-behandle-personopplysninger>
- Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2013, April). Why are so few females promoted into CEO and vice president positions? Danish empirical evidence, 1997-2007. *Industrial and Labor Relations Review*.
- St. Catherine University. (2022, Februar 10.). *Gender Bias in the Workplace: Bridging the Gap for Women in Business*. Hentet fra St. Catherine University : <https://www.stkate.edu/academics/women-in-leadership-degrees/blog/gender-bias-in-the-workplace>
- Stoltenberg, C. (2022, Januar 26). *Deskriptiv*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/deskriptiv>

-
- Stoltenberg, C. (2022, Januar 26). *Deskriptiv*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/deskriptiv>
- Sunagic, M., & Traavik, L. E. (2020, Mars). Kvinnelige topplederes forklaringer på manglende likestilling på toppen av næringslivet. *Magma*, ss. 81-89.
- Svartdal, F. (2020, April 3). *Store Norske Leksikon*. Hentet fra Reliabilitet : <https://snl.no/reliabilitet>
- Svartdal, F. (2022, Oktober 21). *Replikasjon (forskning)*. Hentet fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/replikasjon_-_forskning
- Svartdal, F. (2023, Oktober 5). *Motivasjon*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/motivasjon>
- Sørum, B. (2019, juni). – *Vi bestemmer om glasstaket finnes*. Hentet fra Kjønnforskning: <https://kjonnsforskning.no/nb/2019/06/vi-bestemmer-om-glasstaket-finnes>
- Thon, B. E., & Kolber, L. (2023, Februar). Flere, inkludert revisorer, må dra likestillingsglasset. *Revisjon og Regnskap, Nr. 2*, s. 27.
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode: En praktisk tilnærming*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Tranøy, K. (2021, Juli 9). *Kausal*. Hentet fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/kausal>
- Trzebiatowski, T., McCluney, C., & Hernandez, M. (2022, Mai). Managing the Double Bind: Women Directors' Participation Tactics in the Gendered Boardroom. *Organization Science, Vol 34, No. 2*.
- Whiting, R. H., & Van Vugt, O. (2006, Mars 01). *Effect of gender, family structure and firm affiliation, on career promotion in auditing*. Hentet fra University of Otago, New Zealand, Our Archive: https://ourarchive.otago.ac.nz/bitstream/handle/10523/1570/01_03_06-RWhitingOVanHugt.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- World Economic Forum. (2023, Juni 20). *Global Gender Gap Report 2023*. World Economic Forum. Hentet fra World Economic Forum: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>

Zheng, W., Kark, R., & Meister, A. (2018, November). *How Women Manage the Gendered Norms of Leadership*. Hentet fra Harvard Business Review: <https://hbr.org/2018/11/how-women-manage-the-gendered-norms-of-leadership>

Åpenhetsloven. (2022). Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (LOV-2021-06-18-99). *Lovdata*.

8. Vedlegg

Vedlegg A

Spørreundersøkelsen som ble sendt ut til MRR-studenter og diverse små-, mellomstore- og store revisjonsselskaper er vedlagt her. Undersøkelsen er delt opp i ulike blokker, hvor den første handler om bakgrunnsinformasjon. Den andre blokken ser på tilhørighet til selskapet, den tredje blokken handler om familiestruktur, og den siste blokken inneholder spørsmål om respondentenes ønsker og tanker rundt det å bli partner. Med tanke på at vi både har sendt ut undersøkelsen til MRR-studenter og revisorer i fast jobb, er det noe ulike spørsmål som vil bli gitt, avhengig av om man er student eller ikke.

Spørreundersøkelse om revisorer og MRR-studenters partnerønsker.

Vi skriver masteroppgave i regnskap og revisjon ved Norges Handelshøyskole, hvor vi ønsker å studere revisorer og revisjonstudenters ønske om å en dag bli partner i et revisjonsselskap. Partnere kan følgelig ikke delta, og det er en forutsetning at respondentene har gått eller går MRR. Vi håper du vil hjelpe oss ved å svare på denne anonyme spørreundersøkelsen, som vil ta 5-10 minutter.

Link: https://nhh.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_5jSIWBTrvrgRdsy

Med vennlig hilsen,

Sandra Hidemstrædet og Maria Kjenes Kramer

Innledning

Dette er en undersøkelse i forbindelse med en masteroppgave som søker å kartlegge revisorer og revisorstudenters tanker rundt det å bli partner. Det er en forutsetning at du har en pågående eller fullført MRR-grad for å svare, og at du ikke allerede er partner. Undersøkelsen tar ca. 5-10 minutter, og den er svært enkel å gjennomføre. Vi håper du kan svare så *ærlig* som mulig, da vi er avhengig av dine *reelle* meninger og oppfatninger for å gjøre gode analyser og bidra til videre forskning på temaet.

Anonymitet og konfidensialitet:

Denne spørreundersøkelsen vil ivareta din anonymitet, da din IP-adresse er skjult. Spørsmål som omfatter personlig informasjon er vage, og det vil på ingen måte være mulig å identifisere deg.

Ved å besvare undersøkelsen samtykker du til at informasjon du oppgir vil bli brukt til analyse og forskningsformål (men ingenting annet). All data vil bli slettet etter arbeidet med masteroppgaven er fullført.

På forhånd, tusen takk for hjelpen.

Kontroll av om respondentene er i målgruppen eller ikke

Alle respondenter:

1. Hva er din utdanningsbakgrunn? (Hvis «ingen av de ovennevnte» – respondentene blir sendt ut av undersøkelsen)
 - a. Jeg har en pågående MRR-grad
 - b. Jeg har en fullført MRR-grad
 - c. Ingen av de ovennevnte
2. Er du partner i et revisjonsselskap? (Hvis «ja» – respondentene blir sendt ut av undersøkelsen)
 - a. Ja
 - b. Nei

Blokk 1 – Bakgrunnsinformasjon

Alle respondenter:

1. Kjønn
 - a. Kvinne
 - b. Mann
 - c. Annet / ønsker ikke svare
2. Alder
 - a. Skriv inn alder

-
3. Arbeidssituasjon
 - a. MRR-student med eller uten relevant jobb ved siden av studiet
 - b. Ikke student, men fast ansatt i revisjonsselskap

Dersom MRR-student jf. pkt. 3:

4. Jobb i revisjonsselskap ved siden av studier
 - a. Ja
 - b. Nei
5. Studiested du tar MRR
 - a. NHH
 - b. BI
 - c. Annen norsk studieinstitusjon
6. År for planlagt fullført MRR
 - a. Skriv inn årstall
7. Planlegger du å bli statsautorisert revisor?
 - a. Ja
 - b. Nei
 - c. Jeg vet ikke enda
8. Erfaring fra revisjonsbransjen generelt (hvis jobb ved siden av studier er ja, jf. pkt. 4)
 - a. Skriv inn antall år
9. Erfaring fra selskapet du jobber i nå (hvis jobb ved siden av studier er ja, jf. pkt. 4)
 - a. Skriv inn antall år

Dersom ikke MRR-student, men fast ansatt i revisjonsselskap jf. pkt. 3:

5. Studiested du tok MRR
 - a. NHH
 - b. BI
 - c. Annen norsk studieinstitusjon
6. År du fullførte MRR
 - a. Skriv inn årstall
7. Er du statsautorisert revisor?
 - a. Ja
 - b. Nei, jeg er ikke statsautorisert, men planlegger å bli det
 - c. Nei, jeg er ikke statsautorisert, og planlegger heller ikke å bli det
8. Erfaring fra revisjonsbransjen
 - a. Skriv inn antall år
9. Erfaring fra selskapet du jobber i nå
 - a. Skriv inn antall år

Blokk 2 – selskapstilhørighet

Dersom MRR-student jf. blokk 1, pkt. 3, og jobb ved siden av studier jf. blokk 1, pkt. 4.

1. Hvilket arbeidssted?
 - a. Mindre by eller tettsted
 - b. Mellomstor eller stor by som ikke er Oslo
 - c. Oslo
2. Hvilket selskap?
 - a. Ett av Big Five
 - b. Mellomstort revisjonsselskap
 - c. Lite revisjonsselskap
3. Kontoret du jobber på
 - a. Selskapets hovedkontor
 - b. Kontor med > 50 ansatte
 - c. Kontor med 30-50 ansatte
 - d. Kontor med 10-29 ansatte
 - e. Kontor med < 10 ansatte
4. I hvilken grad trives du med arbeidsoppgavene på ditt nåværende stillingsnivå?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
5. I hvilken grad ønsker du nye og mer varierte arbeidsoppgaver i jobben din?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
6. I hvilken grad opplever du et godt faglig miljø på arbeidsplassen?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
7. I hvilken grad opplever du et godt sosialt miljø på arbeidsplassen?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad

-
8. I hvilken grad tror du at du vil bli værende i ditt nåværende selskap de 5 neste årene?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
 9. Skal du fortsette i nåværende selskap etter studiet?
 - a. Ja
 - b. Nei
 - c. Vet ikke enda
 10. Hvis «ja» i pkt. 9; Går rett videre til blokk 3.
 11. Hvis «nei» eller «vet ikke enda» i pkt. 9; Har du fått jobb etter studiet?
 - a. Ja
 - b. Nei
 12. Hvis «ja» i pkt. 11; Hvilket arbeidssted?
 - a. Mindre by eller tettsted
 - b. Mellomstor eller stor by som ikke er Oslo
 - c. Oslo
 13. Hvis «ja» i pkt. 11; Hvilket selskap?
 - a. Ett av Big Five
 - b. Mellomstort revisjonsselskap
 - c. Lite revisjonsselskap

Dersom MRR-student jf. blokk 1, pkt. 3, men ikke jobb ved siden av studier jf. blokk 1, pkt. 4:

1. Har du fått jobb etter studiet?
 - a. Ja
 - b. Nei
2. Hvis «nei» i pkt. 1; Går rett videre til blokk 3.
3. Hvis «ja» i pkt. 1; Hvilket arbeidssted?
 - a. Mindre by eller tettsted
 - b. Mellomstor eller stor by som ikke er Oslo
 - c. Oslo
4. Hvis «ja» i pkt. 1; Hvilket selskap?
 - a. Ett av Big Five
 - b. Mellomstort revisjonsselskap
 - c. Lite revisjonsselskap

Dersom ikke MRR-student, men fast ansatt i revisjonsselskap jf. blokk 1, pkt. 3:

1. Hvilket arbeidssted?
 - a. Mindre by eller tettsted
 - b. Mellomstor eller stor by som ikke er Oslo

- c. Oslo
2. Hvilket selskap?
 - a. Ett av Big Five
 - b. Mellomstort revisjonsselskap
 - c. Lite revisjonsselskap
3. Kontoret du jobber på
 - a. Selskapets hovedkontor
 - b. Kontor med > 50 ansatte
 - c. Kontor med 30-50 ansatte
 - d. Kontor med 10-29 ansatte
 - e. Kontor med < 10 ansatte
4. I hvilken grad trives du med arbeidsoppgavene på ditt nåværende stillingsnivå?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
5. I hvilken grad ønsker du nye og mer varierte arbeidsoppgaver i jobben din?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
6. I hvilken grad opplever du et godt faglig miljø på arbeidsplassen?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
7. I hvilken grad opplever du et godt sosialt miljø på arbeidsplassen?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
8. I hvilken grad tror du at du vil bli værende i ditt nåværende selskap de 5 neste årene?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad

Blokk 3 – Familiestruktur

Alle respondenter:

1. Sivilstatus
 - a. Ikke i et forhold
 - b. Kjæreste
 - c. Samboer
 - d. Gift
2. Har du barn?
 - a. Ja, 1-2 barn
 - b. Ja, 3 eller flere barn
 - c. Har ikke barn
3. Hva beskriver best din kjæreste/samboer/ektefelles utdanningsnivå (dersom kjæreste, samboer eller gift er valgt i pkt. 1)?
 - a. Grunnskole
 - b. Videregående / gymnas
 - c. Bachelorgrad
 - d. Mastergrad
 - e. Doktorgrad
4. I hvilken grad vil du si at din *kjæreste/samboer/ektefelle* er karriereorientert? (dersom kjæreste, samboer eller gift er valgt i pkt. 1)
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
5. I hvilken grad vil du si at *du* er karriereorientert?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad

Blokk 4 – Partnerintensjoner

Alle respondenter:

1. I hvilken grad tror du at arbeidsoppgavene til en partner vil passe deg?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
2. Hvorfor tror du / hvorfor tror du ikke at arbeidsoppgavene til en partner vil passe deg? (valgfritt)
 - a. Skriv svar her
3. I hvilken grad kunne du tenkt deg å bli partner i et revisjonsselskap en dag?
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
4. Hvis alternativ c-e er valgt i pkt. 3: Hvilket selskap kunne du tenkt deg å bli partner i? (flere alternativer kan velges her)
 - a. Ett av Big Five
 - b. Et mellomstort revisjonsselskap
 - c. Et mindre revisjonsselskap
5. Hvis alternativ c-e er valgt i pkt. 3: Hvorfor kunne du tenke deg å bli partner i den type selskap? (valgfritt)
 - a. Skriv svar her

Dersom ikke MRR-student, men fast ansatt i revisjonsselskap jf. blokk 1, pkt. 3:

6. Hvis alternativ a-b er valgt i pkt. 3: Har du tidligere i karrieren hatt et ønske om å bli partner?
 - a. Ja
 - b. Nei
 - c. Vet ikke / husker ikke
7. Hvis «ja» er valgt i pkt. 6; Begrunn gjerne hvorfor du endret mening (valgfritt)
 - a. Skriv svar her

Alle respondenter:

8. I hvilken grad føler du at din kjæreste/samboer/ektefelles karriere er til hinder for dine muligheter til å bli partner i et revisjonsselskap? (dersom kjæreste, samboer eller gift er valgt i blokk 3, pkt. 1)
 - a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad

-
- d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
9. Gjerne gi en begrunnelse for ditt svar i spørsmålet ovenfor, pkt. 8 (valgfridd)
- a. Skriv svar her
10. I hvilken grad mener du at det å bli partner i et mindre revisjonsselskap er forenelig med familieliv?
- a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
11. I hvilken grad mener du at det å bli partner i et stort revisjonsselskap er forenelig med familieliv?
- a. I ingen grad
 - b. I liten grad
 - c. I middels grad
 - d. I stor grad
 - e. I veldig stor grad
12. Gjerne utdyp om du har flere tanker rundt balansen ved å bli partner og ha et familieliv (valgfridd)
- a. Skriv svar her
13. Har ambisjonene dine med tanke på karriere endret seg etter du ble forelder? (dersom man har svart at man har barn jf. blokk 3 pkt. 2)
- a. Ja
 - b. Nei
 - c. Usikker
14. Gjerne skriv en kort kommentar om hvorfor / hvorfor ikke i pkt. 13 (valgfridd) (dersom man har svart at man har barn jf. blokk 3 pkt. 2)
- a. Skriv svar her
15. Har du forslag til hva som burde vært annerledes, eller hvilke tiltak og tilpasninger revisjonsselskapene bør gjøre, for at flere kvinner skal bli partnere? (valgfridd)
- a. Skriv svar her
16. Hvis du har andre tanker og meninger om temaet, som du føler du ikke har fått gitt uttrykk for i denne undersøkelsen, gjerne skriv om dette her (valgfridd).
- a. Skriv svar her

Tusen takk for din deltakelse i spørreundersøkelsen! Dette er ekstremt nyttig for vår masteroppgave, og vi setter stor pris på at du tok deg tid til å hjelpe oss.

Vedlegg BAvhengig variabel:

Partnerønske. I hvilken grad kunne du tenkt deg å bli partner? Skala 1-5; i ingen grad, i liten grad, i middels grad, i stor grad, i veldig stor grad.

Kontrollvariabler:

Alder. Alderskategorier; <25 år, 25-29 år, 30-49 år, >50 år.

Studiested. Nåværende eller tidligere studiested for alle respondenter. Dummyvariabel; 0 for NHH og 1 for annet studiested.

Erfaring. Antall års erfaring i revisjonsbransjen for alle med jobb. Skala 1-5; <1 år, 1-5 år, 6-10 år, 11-20 år, >20 år.

By. Byen som alle med jobb, jobber i. Dummyvariabel; 0 for annen by og 1 for Oslo.

Kontorstørrelse. Størrelse på kontoret for alle med jobb. Kategori 1-5; hovedkontoret, kontor med >50 ansatte, kontor med 30-50 ansatte, kontor med 10-29 ansatte, kontor med <10 ansatte.

Uavhengige variabler:

Kjønn. Dummyvariabel; 0 for kvinne og 1 for mann.

Sivilstatus. Kategori 1-4; ikke i et forhold, kjæreste, samboer, gift.

Barn. Dummyvariabel; 0 for ingen barn og 1 for barn.

Utdanning. Livspartners høyeste utdanning. Kategori 1-5; grunnskole, videregående/gymnas, bachelorgrad, mastergrad og doktorgrad.

Karriereorientert. I hvilken grad livspartner er karriereorientert. Skala 1-5; i ingen til veldig stor grad.

Hindring. I hvilken grad livspartners karriere hindrer sin egen. Skala 1-5; ingen til veldig stor grad.

Familieliv_lite. I hvilken grad det å være partner i et lite selskap er forenelig med familieliv. Skala 1-5; i ingen til veldig stor grad.

Familieliv_stort. I hvilken grad det å være partner i et stort selskap er forenelig med familieliv. Skala 1-5; i ingen til veldig stor grad.

Selskapsstørrelse. Størrelse på revisjonsselskapet for de med jobb. Dummyvariabel; 0 for annet revisjonsselskap og 1 for Big Five.

Vedlegg C

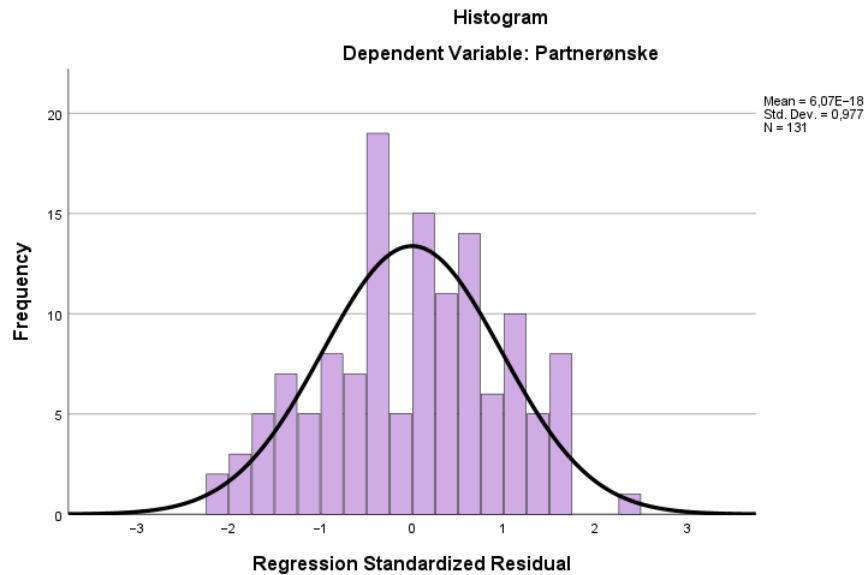
Korrelasjoner		Partnerønske	Alder	Stuedsted	Erfaring	By	Kontor- størrelse	Kjønn	Sivilstatus	Barn	Utdanning	Karriere- orientert	Hindring	Familieliv_ lite	Familieliv_ stort	Selskaps- størrelse
Partnerønske	Pearson Correlation	1														
	Sig. (2-tailed)															
	N	131														
Alder	Pearson Correlation	-,175*	1													
	Sig. (2-tailed)	0,045														
	N	131	131													
Stuedsted	Pearson Correlation	0,064	-0,082	1												
	Sig. (2-tailed)	0,466	0,351													
	N	131	131	131												
Erfaring	Pearson Correlation	0,063	,703**	-,232*	1											
	Sig. (2-tailed)	0,589	<,001	0,043												
	N	76	76	76	76											
By	Pearson Correlation	0,034	-0,1	-0,031	0,005	1										
	Sig. (2-tailed)	0,772	0,386	0,791	0,968											
	N	77	77	77	76	77										
Kontorstørrelse	Pearson Correlation	-0,025	-0,159	-0,074	-0,147	,298**	1									
	Sig. (2-tailed)	0,832	0,166	0,522	0,204	0,008										
	N	77	77	77	76	77	77									
Kjønn	Pearson Correlation	-0,058	0,063	-0,133	0,081	0,104	0,099	1								
	Sig. (2-tailed)	0,514	0,472	0,131	0,485	0,367	0,393									
	N	131	131	131	76	77	77	131								
Sivilstatus	Pearson Correlation	-0,072	,432**	-0,017	,375**	-0,003	-0,101	-0,053	1							
	Sig. (2-tailed)	0,417	<,001	0,851	<,001	0,981	0,383	0,546								
	N	131	131	131	76	77	77	131	131							
Barn	Pearson Correlation	0,052	,652**	0	,493**	-0,075	-,236*	-0,141	,504**	1						
	Sig. (2-tailed)	0,553	<,001	0,997	<,001	0,519	0,038	0,108	<,001							
	N	131	131	131	76	77	77	131	131	131						
Utdanning	Pearson Correlation	-0,086	-0,101	0,12	-,283*	-0,041	-0,065	0,111	-0,059	-0,081	1					
	Sig. (2-tailed)	0,433	0,354	0,272	0,04	0,766	0,641	0,307	0,593	0,458						
	N	86	86	86	53	54	54	86	86	86	86					
Karriereorientert	Pearson Correlation	0,139	-0,116	-0,142	-0,2	-0,172	-0,152	-,381**	-0,149	-0,101	0,126	1				
	Sig. (2-tailed)	0,201	0,287	0,192	0,151	0,214	0,273	<,001	0,172	0,353	0,248					
	N	86	86	86	53	54	54	86	86	86	86	86				
Hindring	Pearson Correlation	-,215*	0,14	0,071	-0,074	0,215	0,25	,307**	0,083	0,048	0,121	-0,199	1			
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,199	0,517	0,598	0,118	0,068	0,004	0,445	0,66	0,269	0,066				
	N	86	86	86	53	54	54	86	86	86	86	86	86			
Familieliv_lite	Pearson Correlation	,396**	0,014	-0,121	,258*	0,079	0,019	0,039	-0,07	0,015	-0,158	-0,023	-0,172	1		
	Sig. (2-tailed)	<,001	0,876	0,168	0,025	0,493	0,873	0,654	0,428	0,866	0,147	0,837	0,114			
	N	131	131	131	76	77	77	131	131	131	86	86	86	131		
Familieliv_stort	Pearson Correlation	,341**	-0,079	-,241**	0,017	0,015	0,104	-0,021	-0,147	-0,074	-0,068	0,112	-0,116	,519**	1	
	Sig. (2-tailed)	<,001	0,372	0,006	0,882	0,899	0,369	0,81	0,095	0,398	0,534	0,305	0,289	<,001		
	N	131	131	131	76	77	77	131	131	131	86	86	86	131	131	
Selskapsstørrelse	Pearson Correlation	-0,044	-,343**	-0,181	-0,218	,245*	,443**	-0,012	-,251*	-,381**	0,085	-0,021	0,169	-0,064	,273*	1
	Sig. (2-tailed)	0,704	0,002	0,115	0,058	0,032	<,001	0,915	0,028	<,001	0,541	0,882	0,222	0,583	0,016	
	N	77	77	77	76	77	77	77	77	77	77	54	54	54	77	77

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

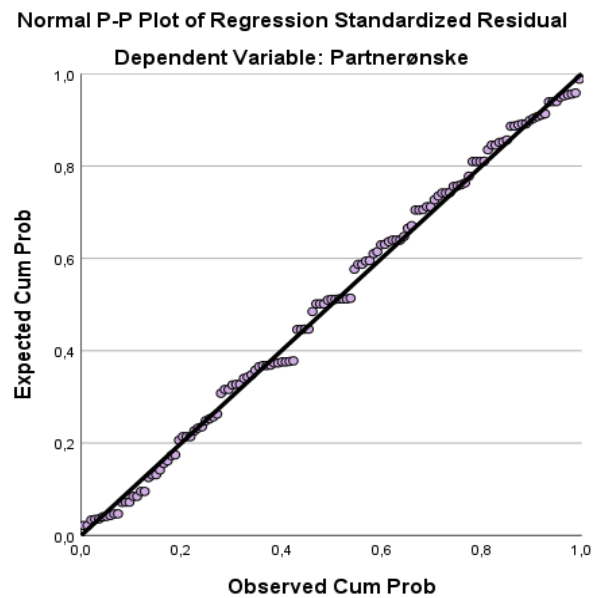
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Vedlegg D

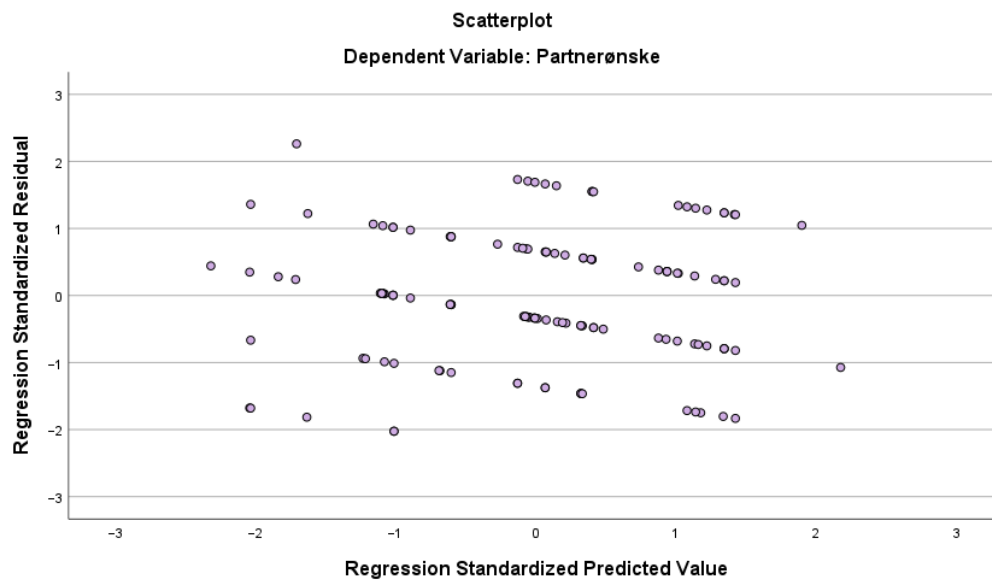
Her følger diagrammer for test av modellforutsetningene til hovedmodellen (modell 1). Dette er modellen for hele utvalget (131).



Figur 8: Histogram for regresjonsmodell 1 - viser normalfordelingen av residualene.



Figur 9: P-P plot for regresjonsmodell 1 - viser normalfordelingen av residualene.



Figur 10: Scatterplot for regresjonsmodell 1 - viser fordelingen av residualene for å utelukke heteroskedastisitet.

