

CBS



CAND.MERC.AUD
Kandidatafhandling

TIL- OG FRAVALG AF REVISORBRANCHEN OG
UDDANNELSEN TIL STATS AUTORISERET REVISOR

SELECTING AND DESELECTING THE AUDIT SERVICE
INDUSTRY AND CPA

Udarbejdet af: *Julie Nowak (103622) & Oliver Lyhne Haslund (118957)*

Vejledt af: *Thomas Riise Johansen*

Antal sider: 120

Antal tegn: 214.138

Køn

Boligsituation

Familiesituation

Alder

Civilstatus

Stilling

Erfaring

Karrierevalg

Tilfredshed

Personlighedstræk

Executive summary

This master thesis investigated the decline of Certified Public Accountants (“CPA”) in the audit service industry in Denmark. The industry has seen a decline from 4.300 CPAs to 3.209 in 2020, with an expectation of declining with additional 200 CPA’s a year through the next 10 years solely due to retirement. Denmark has only on average graduated approximately 53 CPAs a year from 2014 to 2022. This led to the objective of the master thesis, which is to investigate:

Which conditions are of significance when auditors select and deselect the audit service industry, and education to become a Certified Public Accountant. Furthermore, if there is a connection between these selections and certain personal characteristics.

The thesis was based on binomial logistical regression analysis’ which examined potential significant independent variables for the above-mentioned dependent variables. Descriptive statistics were performed as well, to examine more indebt significant differences.

The personal characteristics that the thesis was limited to were defined as; gender, age, civil status, family situation, living situation, experience, position, one’s intention of becoming a CPA, one’s intentions in the auditing industry, one’s satisfaction in the industry, and personality traits.

The objective of the thesis has been answered through an analysis of previous empirical studies, combined with a questionnaire composed of questions that targeted current and previous auditors regarding their intentions to become an auditor, their satisfaction in the industry, their intentions of becoming/not becoming a CPA, basic personal questions, and a HEXACO personality test. Furthermore, previous auditors were also asked about the reasons they left the industry.

The key findings of the analysis were that “Position”, “Age”, “Honesty/Humility”, “Satisfaction with leadership” and “Work-life balance”, had a significant influence with auditors’ decision to stay in or leave the audit service industry, whilst controlling for the defined independent variables.

In terms of choosing to become a CPA “Age” and “Position” were defined as significant variables in the decision-making process, whilst controlling for the defined independent variables.

The main reasons for becoming a CPA are a higher salary, increased opportunities in the industry, it’s prestigious, exciting, and challenging. The main reasons for deciding not to become a CPA were the level of stress and the time required.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 – Indledning	4
1.1 Problemfelt	5
1.2 Problemformulering	5
1.3 Problemstillinger.....	6
1.4 Afgrænsning	7
1.5 Struktur.....	8
Kapitel 2 - Teori	10
2.1 Vejen til at blive statsautoriseret revisor.....	10
2.1.1 Fra studentereksamen til eksamen på børsen	10
2.1.2 Den historiske udvikling i antallet af uddannede statsautoriserede revisorer	14
2.1.3 Den nye eksamensform	18
2.2 HEXACO.....	23
2.2.1 Introduktion til HEXACO	23
2.2.2 HEXACO modellen	24
2.2.3 Definition af personlighedstræk.....	25
2.2.4 Brief HEXACO Inventory (BHI)	26
2.2.5 De seks dimensioner.....	27
Kapitel 3 – Litteratur review	28
3.1 Personkarakteristika.....	30
3.2 Arbejdstilfredshed.....	34
3.3 Beslutningen	35
Kapitel 4 - Metode	38
4.1 Primær data.....	38
4.1.1 Spørgeskema	38
4.1.2 Opbygning	40
4.1.3 Pilottest.....	45
4.1.4 Respondenter	47
4.1.5 Databehandling	48
4.2 Sekundær data.....	52
4.3 Kvalitetssikring af afhandling og data.....	52
4.3.1 Validitet.....	52
4.3.2 Reliabilitet	53
Kapitel 5 – Analyse	57
5.1 Introduktion til data	57
5.1.1 Fordeling af svar på tværs af distributionskanaler	57
5.1.2 Respondenters alder og køn.....	59
5.1.3 Brancheerfaring og stillinger	61
5.1.4 Uddannelse	63
5.1.5 Fordeling af respondenter i/uden for branchen	63

5.1.6 Respondenters civilstatus og familiesituation	63
5.2 Hvorfor tilvælger/fravælger medarbejdere revisorbranchen	64
5.2.1 Intentioner ved valg af revisorbranchen	64
5.2.2 Tilfredshed i branchen	69
5.2.3 Årsager til at forlade branchen	75
5.2.4 Delkonklusion	81
5.3 Hvorfor vælger medarbejdere at uddanne/ikke uddanne sig til statsautoriseret revisor?.....	83
5.3.1 Nuværende revisorer i forhold til tidligere revisorer	84
5.3.2 Køn og valget om at læse til statsautoriseret revisor	87
5.3.3 Regressionsmodel	89
5.3.4 Delkonklusion	92
5.4 Hvad karakteriserer medarbejderne der tilvælger/fravælger revisorbranchen?.....	95
5.4.1 HEXACO hos nuværende- og tidligere revisorer	95
5.4.2 HEXACO og tilfredshed	97
5.4.3 Regressionsanalyse.....	100
5.4.4 Delkonklusion	103
5.5 Hvad karakteriserer medarbejderne der tilvælger/fravælger uddannelsen til statsautoriseret revisor?.....	106
5.5.1 HEXACO og ønsket om at læse til statsautoriseret revisor	106
5.5.2 Regressionsanalyse.....	108
5.5.3 Delkonklusion	113
Kapitel 6 - Konklusion	115
Kapitel 7 - Perspektivering	120
Litteraturliste	123
Bilag.....	129

Kapitel 1 – Indledning

En revisor fungerer som offentlighedens tillidsrepræsentant, og besidder derfor en vigtig rolle i erhvervslivet. De seneste 10 år har antallet af godkendte revisorer i branchen været nedadgående (statsautoriserede og registrerede revisorer), og det forventes at omkring 200 godkendte revisorer vil pensioneres og forlade branchen årligt over de næste 10 år (Figur 1).



Figur 1¹

Omsætningen og arbejdsmængden i revisorbranchen har været stigende de seneste 10 år, hvilket kan forekomme problematisk, når branchen kun har formået at uddanne 53 statsautoriserede revisorer årligt fra 2014 til 2020². Dette er en nedgang på omkring 150 godkendte revisorer årligt. Branchen har dog haft en stigning i produktivitet i forbindelse med øget brug af teknologi, hvilket formodes at dække for en andel af de manglende statsautoriserede revisorer.

Den teoretiske uddannelse mod at blive statsautoriseret revisor, cand.merc.aud, oplever årlige rekorder for antallet af studerende, og branchen har en af de laveste ledighedsprocenter, hvor kun 2% er arbejdsløse efter endt kandidat og 0% efter 10 år³. Antallet af fuldtidsbeskæftigede i branchen er steget med 11,2% fra 2010 til 2020, hvor omsætningen til sammenligning er steget med 44% i den periode⁴.

¹ FSR-danske revisorer. (2021).

² Bilag 4

³ Bilag 2-3

⁴ Bilag 5

Med udviklingen i antallet af cand.merc.aud studerende, udviklingen i antallet af medarbejdere og den lave ledighedsprocent i branchen, kunne det formodes, at der ville være en tilsvarende stigning i antallet af statsautoriserede revisorer – men dette har ikke været tilfældet.

Revisorbranchen står overfor en udfordring, hvor kun en lille andel af de færdiguddannede cand.merc.aud'er ender med titlen som statsautoriseret revisor⁵, desuden er den gennemsnitlige arbejdsperiode i branchen tilsvarende faldet fra 5 til 3 år⁶.

1.1 Problemfelt

Som nævnt i indledningen har revisorbranchen udfordringer med et faldende antal af nyuddannede statsautoriserede revisorer og en aftagende evne til at fastholde medarbejdere. De forhold der er afgørende for revisoreres beslutning om henholdsvis at blive eller forlade branchen, og beslutningen om at tage uddannelsen til statsautoriseret revisor, er dermed relevant. Tidligere studier har fundet, at bestemte personlighedskarakteristika kan have stor indflydelse på bestemte karrierebeslutninger⁷. Derfor forekommer det interessant at undersøge, hvilke forhold og personkarakteristika, der er forbundet med fastholdelse af medarbejdere og revisoreres karrierebeslutning.

1.2 Problemformulering

Med udgangspunkt i ovenstående problemfelt ønsker denne afhandling at undersøge følgende problemformulering:

Hvilke forhold er afgørende når revisorer til- og fravælger revisorbranchen samt uddannelsen til statsautoriseret revisor, og kan der anskues en sammenhæng til bestemte personkarakteristika.

For at besvare afhandlingens problemformulering foretages en empirisk spørgeskemaundersøgelse blandt de seks markedsledende revisionshuse i Danmark, hvor 120 nuværende revisorer har deltaget og 57 tidligere revisorer.

⁵ FSR-danske revisorer. (2021).

⁶ AccountancyEurope. (2017).

⁷ Kerckhofs et al. (2021).

1.3 Problemstillinger

I relation til besvarelsen af ovenstående problemformulering, er der udarbejdet tilhørende underspørgsmål, som skal bidrage til at kunne besvare problemformuleringen.

- *Hvordan har udviklingen i statsautoriserede revisorer set ud? Og hvordan defineres personkarakteristika i afhandlingen?*

Følgende underspørgsmål vil i kapitel 2 give en redegørelse af det danske uddannelsesforløb mod at blive henholdsvis revisor og statsautoriseret revisor, samt udviklingen i antallet af statsautoriserede revisorer og ændringen af eksamensformen gennem tiden. Der vil derudover blive redegjort for personkarakteristika, herunder personlighedstræk ifølge HEXACO-modellen. Denne del af afhandlingen vil skabe den teoretiske ramme, som desuden bruges i opstillingen og udformningen af spørgeskemaundersøgelsen.

- *Hvad viser tidligere studier på området?*

Følgende underspørgsmål vil i kapitel 3, gennemgå tidligere studier vedrørende forhold, der påvirker revisorers til- og fravalg af revisorbranchen samt uddannelsen til statsautoriseret revisor. Denne litteratur blev anvendt ved udarbejdelse af spørgeskemaet og ved analyse af resultaterne. Desuden vil der blive redegjort for tidligere studier vedrørende personkarakteristika, der ligeledes anvendes i relation til afhandlingens spørgeskema og analyse.

- *Hvorfor til- og fravælger medarbejdere revisorbranchen og uddannelsen til statsautoriseret revisor?*

Følgende underspørgsmål vil i kapitel 5 bidrage med viden om, hvilke forhold der er afgørende når revisorer henholdsvis til- og fravælger revisorbranchen, samt uddannelsen til statsautoriseret revisor. Analysen foretages på baggrund af den udarbejdede spørgeskemaundersøgelse, samt anden empirisk litteratur. Desuden udformes logistiske regressionsmodeller til at udlede, hvilke signifikante personkarakteristika, der har indflydelse på beslutningen om at til- og fravælge branchen, samt beslutningen om at læse til statsautoriseret revisor.

- *Hvad karakteriserer medarbejdere der henholdsvis til- og fravælger revisorbranchen, samt uddannelsen til statsautoriseret revisor?*

Følgende underspørgsmål vil ligeledes i kapitel 5, bidrage med viden om, hvorledes der kan anskues en sammenhæng mellem, hvorvidt revisorer bliver eller forlader branchen, samt hvorvidt de ønsker at uddanne sig til statsautoriseret revisor, og til bestemte personkarakteristika. Underspørgsmålet vil blive besvaret på baggrund af den udarbejdede spørgeskemaundersøgelse og anden empirisk litteratur.

1.4 Afgrænsning

Afhandlingen afgrænser sig til at fokusere på revisorbranchen i Danmark. Det er således danske revisorer og det danske uddannelsesforløb til statsautoriseret revisor, der er interessant for afhandlingens undersøgelse. Undersøgelsen tager udgangspunkt i de seks største revisionshuse i Danmark, defineret som værende; BDO, Beierholm, Deloitte, EY, KPMG og PwC. Tidligere studier har vist, at work-life balancen er bedre i ikke-big-4 virksomheder⁸, hvorfor denne afhandlings konklusion ikke nødvendigvis vil være gældende for de mindre revisionshuse. I Danmark er BDO og Beierholm større end KPMG⁹, hvilket er årsagen til at afhandlingen inkluderer disse i afgrænsningen.

Afhandlingen tager udgangspunkt i følgende person karakteristika; køn, alder, civilstatus, familiesituation, boligsituation, erfaring, stilling, intentionen ved karrierevalget, intentionen om at læse til statsautoriseret revisor, tilfredsheden i branchen og personlighedstræk. I den forbindelse er personlighedstræk defineret i overensstemmelse med HEXACO, som forskellige måder hvorpå individer opfører sig, tænker og føler i bestemte situationer over en længere periode¹⁰. HEXACO er valgt fremfor andre personlighedsanalyser, såsom MBIT eller "The Big Five".

Afhandlingen ønsker på baggrund af en lille del af den samlede population at forme en repræsentativ undersøgelse for hele revisorbranchen. I den forbindelse er det ikke muligt at indsamle data på alle nuværende og tidligere ansatte i revisorbranchen. Antallet af brugbare

⁸ Buchheit. (2015).

⁹ Christiansen, S. L. (2020).

¹⁰ Lee & Ashton. (2013).

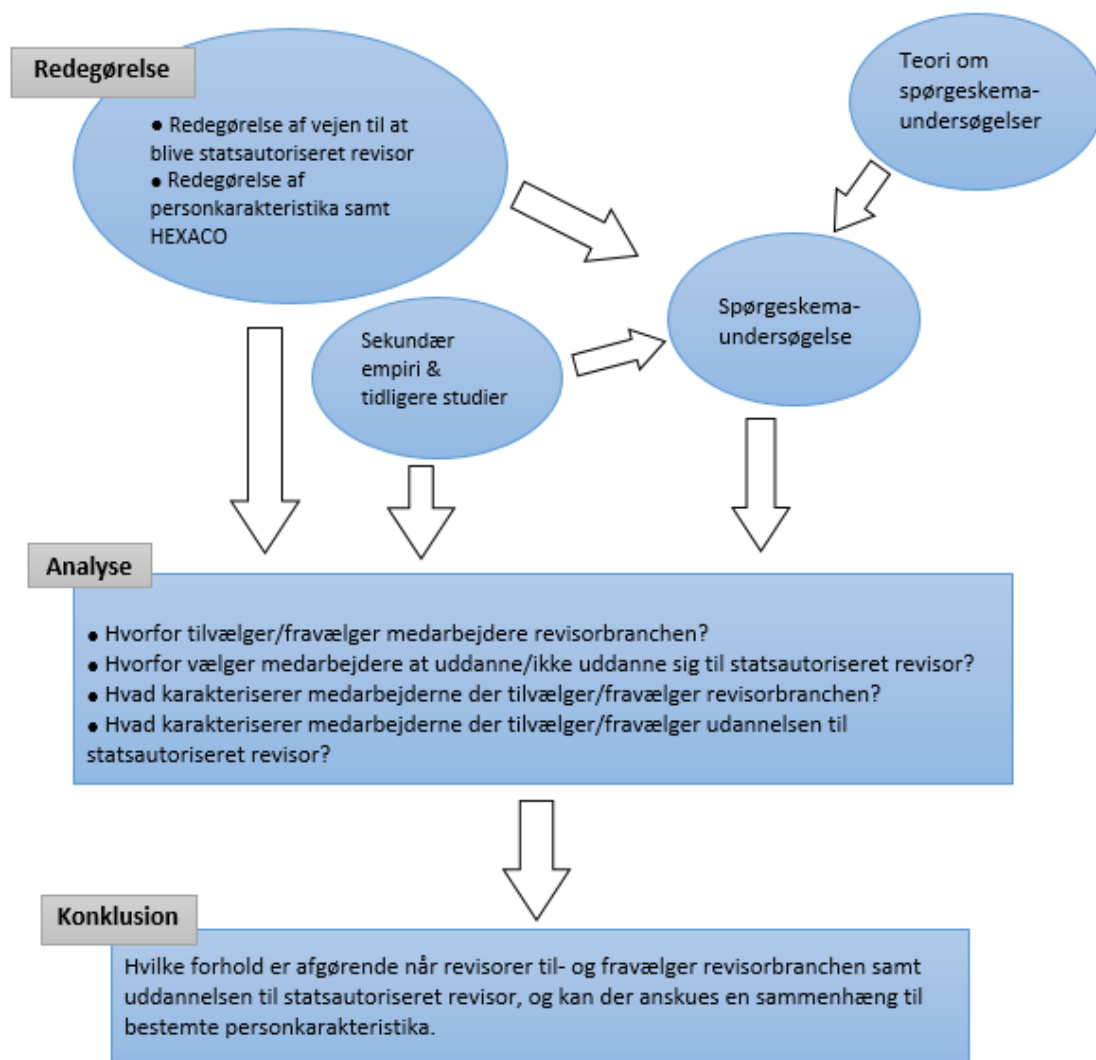
respondenter uden for branchen er 57 ud af 177 samlede brugbare besvarelser, hvilket er en meget lille andel af alle tidligere revisorer. Afhandlingens konklusioner giver et billede af, hvordan resultaterne ville være, såfremt tilsvarende undersøgelse blev foretaget på den samlede population.

Der vil ligeledes være en naturlig geografisk begrænsning i dataindsamling, eftersom begge forfattere er bosiddende og opvokset i København. Dette begrænser netværket og mulighederne for at indsamle data på Fyn og i Jylland. I det udarbejdede spørgeskema, er det ikke muligt at se hvor fra i landet respondenterne kommer fra. Det antages, eftersom der er afgrænset til de seks største revisionshuse i Danmark, at der er samme forhold og kultur i husene, om man er tilknyttet et kontor i København/Sjælland, Fyn eller Jylland grundet husenes virksomhedsstrukturer.

Afhandlingen gør i stor grad brug af data fra FSR og de branche-/kvartalsanalyser, som foreningen udarbejder på årsbasis. På tidspunktet for følgende afhandling, er der ikke kommet en brancheanalyse for 2022, som vil indeholde resultater fra branchen i kalenderåret 2021. I stedet er informationer vedrørende 2021 indsamlet på egen hånd, eksempelvis ved brug af Danmarks Statistik.

1.5 Struktur

På baggrund af ovenstående gennemgang og indledende overvejelser samt problemformulering, er der fastlagt nedenstående struktur for afhandlingen som helhed (Figur 2).



Figur 2 - Afhandlingsstruktur

Kapitel 2 - Teori

2.1 Vejen til at blive statsautoriseret revisor

Som anført i afgrænsningen vedrører afhandlingen revisorbranchen i Danmark, derfor vil følgende afsnit give en redegørelse af det danske uddannelsesforløb mod at blive henholdsvis cand.merc.aud og statsautoriseret revisor.

2.1.1 Fra studentereksamen til eksamen på børsen

Vejen til at blive statsautoriseret revisor, starter efter man har endt den gymnasiale uddannelse. FSR redegør for, at der er tre uddannelsesveje frem mod cand.merc.aud'en;

1) Revisorelev eller revisorassistent

Uddannelsen til revisorelev eller revisorassistent er et 2-årigt forløb, hvor man arbejder som elev i en revisorvirksomhed. Det betyder, at man modtager teoretisk undervisning og sideløbende tager en uddannelse, eksempelvis HD 1. del. En færdiguddannet revisorassistent skal supplere sin uddannelse med en HD 2. del, som er yderligere 2 år med undervisning¹¹. Efter man har gennemført HD 2. del, er det muligt at læse videre til cand.merc.aud med henblik på at blive færdiguddannet revisor.

2) Finansøkonom eller financial controller

Ifølge FSR¹² er den anden mulige uddannelsesvej at læse videre på et erhvervsakademi, efter at have færdiggjort gymnasiet. Her er det muligt at læse til finansøkonom eller financial controller, hvor begge uddannelser tager to år at gennemføre. Især finansøkonomuddannelsen er over de seneste par år, blevet mere og mere populær blandt de unge, som ønsker at læse videre. Fra 2019 til 2021 har der været en stigning på 386¹³ optagede på studiet. Antallet af optagede på finansøkonomen har udviklet sig fra 1.553 i 2019, til 1.939 i 2021, hvilket gør finansøkonomen til den uddannelse, som faktisk set har haft den største udvikling i perioden. Derudover er det den uddannelse der har

¹¹ FSR-danske revisorer. (2020).

¹² FSR-danske revisorer. (2020).

¹³ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021).

set den næststørste procentuelle stigning af de top-25 største uddannelser, med 25%, kun overgået af professionsbacheloren i Finans, som steg 41% i perioden 2019 til 2021¹⁴.

3) Den akademiske retning

Den sidste mulige uddannelsesvej frem mod cand.merc.aud'en, kaldes "den akademiske retning"¹⁵, som er den mest teoretiske af de tre muligheder. Her er der tale om en 3-årig bacheloruddannelse inden for erhvervsøkonomi, der efterfølgende giver adgang til at læse cand.merc.aud.

Alternativt kan man tage en finansbachelor på 3 ½ år, som er mere praktisk orienteret sammenlignet med en normal bachelor, eftersom man kombinerer uddannelsen med et halvt år i praktik – eksempelvis i et revisionshus. Det kan dog være nødvendigt at supplere med en række ekstra fag, afhængigt af hvilket uddannelsessted man vælger at læse cand.merc.aud (CBS, AAU mm.). Til sammenligning med finansøkonom har den klassiske bacheloruddannelse, HA Almen, set en nedgang i antallet af optagelser fra 2019 til 2021 på 83 pladser – fra 2.731 i 2019 til 2.648 i 2021¹⁶ – dog kun svarende til et fald på 3%. Set i forhold til professionsbacheloren i finans (finansbachelor, red.), har denne set den største procentuelle udvikling fra 2019 til 2021, med en stigning på hele 41% optagelser, svarende til 334 ekstra pladser¹⁷.

Forløbet op til eksamen på Børsen

Det er muligt at læse en anden kandidat end cand.merc.aud, hvis man ønsker at læse videre til statsautoriseret revisor. Ifølge BEK nr. 67 §3, nr. 1b kan man have taget en anden kandidatuddannelse, men det kræver at man opfylder kravene jf. bekendtgørelsens §5 stk. 1 og 2. Denne paragraf angiver, at de generelle adgangskrav til cand.merc.aud skal opfyldes, og at ens kandidat indeholder fag i revision, regnskab, skat og erhvervsret af mindst 60 ECTS-points, som ækvivalerer de obligatoriske fag på cand.merc.aud.

Efter at have gennemført en af de tre uddannelsesveje og cand.merc.aud'en, er det muligt at blive indstillet til revisoreksamen, såfremt den pågældende kandidat har minimum 3 års relevant erhvervs erfaring hos et revisionskontor. Loven angiver, at der minimum skal gå 1 år efter endt kandidatuddannelse – jf. §3, nr. 2 stk. 1 og 2, af BEK nr. 67. De fleste der tager revisoreksamen,

¹⁴ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021).

¹⁵ FSR-danske revisorer. (2020).

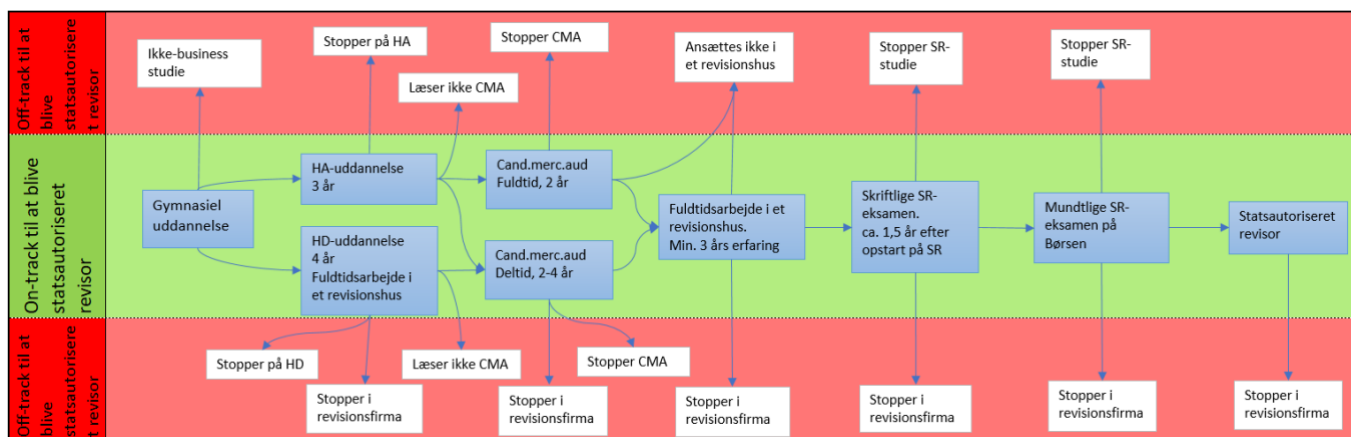
¹⁶ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021).

¹⁷ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021).

deltager løbende på SR-akademiet udstedt af FSR. Der er tale om et ca. 3-årigt uddannelsesforløb, som tages sideløbende med arbejdet, inden man kan blive indstillet til eksamen¹⁸. For nyligt blev eksamen ændret fra tre skriftlige eksaminer og én mundtlig eksamen, til én skriftlig eksamen fordelt på 2 dage af 6 timer dagligt og fortsat én mundtlig eksamen. Dette berøres i afsnit 2.1.3. Når den mundtlige eksamen på Børsen er bestået, tilegnes man den beskyttede titel, statsautoriseret revisor, jf. §5, stk. 1 af LBK nr. 25.

Som ovenstående gennemgang angiver, er det et omfattende og langt forløb fra man færdiggør gymnasiet til at man består den sidste eksamen på Børsen, og kan kalde sig statsautoriseret revisor. Det er en proces, der som minimum tager 7-8 år efter man har færdiggjort gymnasiet, og dette er kun hvis man formår at sprinte gennem hele forløbet. Denne lange proces mod at blive statsautoriseret revisor, betyder derfor også at der er masser af steder i forløbet, hvor kandidaten kan falde fra.

Figur 3 giver en oversigt over forløbet fra gymnasiet til færdiguddannet statsautoriseret revisor på baggrund af ovenstående gennemgang. Figuren angiver de stadier som kandidaterne går igennem, og hvilke steder i forløbet kandidaterne kan falde fra.



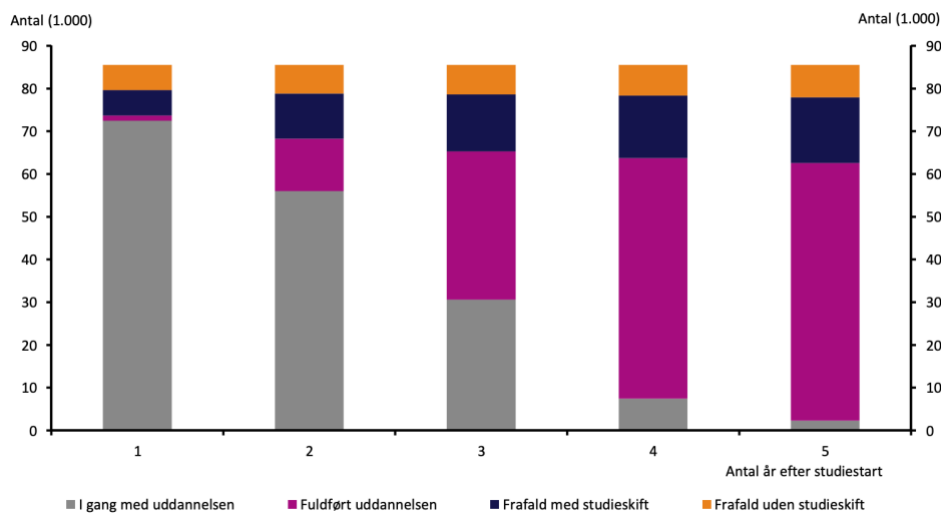
Figur 3 - Vejen til statsautoriseret revisor

Figuren er opbygget således, at midten af figuren (grønne del) indikerer at kandidaten er på rette vej til at blive statsautoriseret revisor. Den øvre og nedre del af figuren (røde dele) indikerer at kandidaten er på afveje til at blive statsautoriseret revisor.

¹⁸ FSR-danske revisorer. (2020).

Den første halvdel af figuren, er præget af forskellige veje frem mod cand.merc.aud, som blev gennemgået tidligere i afsnittet. Visualiseringen indikerer at der tydeligvis er flest udveje i den tidlige del af forløbet til at blive statsautoriseret revisor, da kandidaten har flere muligheder og årsager til enten at droppe ud eller ikke at læse videre på en cand.merc.aud.

En undersøgelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet fra 2016 viser, at størstedelen af dem der dropper ud af en uddannelse, gør det med et studieskift på tværs af uddannelsesstedet, altså angiveligt til en anden linje¹⁹. Det betyder at kandidaterne fortsat kan forventes at være "On Track", da de fortsat læser inden for samme studie-område, kontra havde de frafaldet uden studieskift (se Figur 4).



Figur 4²⁰

Undersøgelsen viser desuden, at kun 5% af kandidatstuderende falder fra det første år af studiet, og efter 5 år er det kun 15% der vil være faldet fra, hvilket er det mindste tal blandt erhvervsakademiuddannelserne, professionsbacheloruddannelserne, akademiske bacheloruddannelserne og kandidatuddannelserne²¹. Denne undersøgelse indikerer derfor at på trods af, at der er mange udveje i den første halvdel af figuren, så er der også god chance for, at kandidaterne kommer igennem denne del af forløbet, uden at komme off-track til at blive statsautoriseret revisor.

¹⁹ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2017).

²⁰ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2017).

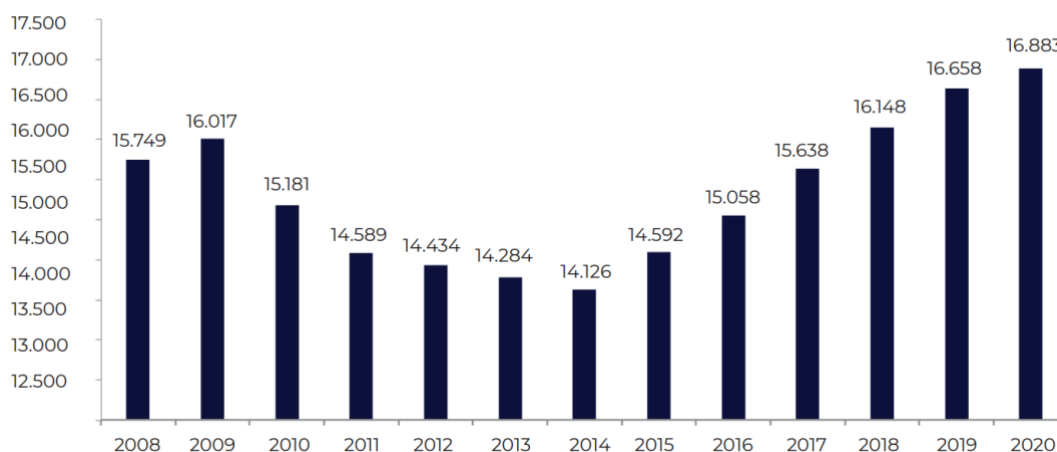
²¹ Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2017).

Den anden og sidste halvdel af figuren angiver forløbet efter at have færdiggjort cand.merc.aud'en, hvor kandidaten skal opnå den rette erhvervserfaring inden SR akademiet (minimum 3 år som tidligere omtalt). I denne slutfase er der kun to udveje, enten at stoppe på SR-akademiet og/eller forlade revisorbranchen til fordel for et job "på den anden side af bordet".

2.1.2 Den historiske udvikling i antallet af uddannede statsautoriserede revisorer

Ser man på den historiske udvikling i antallet af medarbejdere i branchen, har denne været stigende ovenpå finanskrisen tilbage i 2009, hvor branchen tydeligvis tog et slag på antallet af medarbejdere. Men siden 2014 har der årligt været en tilvækst på cirka 500 ansatte, med undtagelse af i 2020, hvor COVID-19 satte en stopper for den store tilvækst i antallet af fuldtidsansatte i branchen²².

Udvikling i antal fuldtidsansatte, 2008-2020



Væksten i branchen følger ligeledes den store udvikling som cand.merc.aud studierne har set. Studiet har set en udvikling i antallet af optaget studerende, med 40% siden 2003 til rekordhøje 680 optaget i 2020²³. Med den positive udvikling i antallet af cand.merc.aud studerende, og den positive udvikling i antallet af medarbejdere i branchen, kunne det formodes at der ville være en tilsvarende stigning i antallet af statsautoriserede revisorer – men dette har ikke været tilfældet.

Således viser Figur 5²⁴, at der har været en årlig nedgang i antallet af godkendte revisorer (fællesbetegnelse for statsautoriseret & registreret revisorer) fra 2012 til 2020.

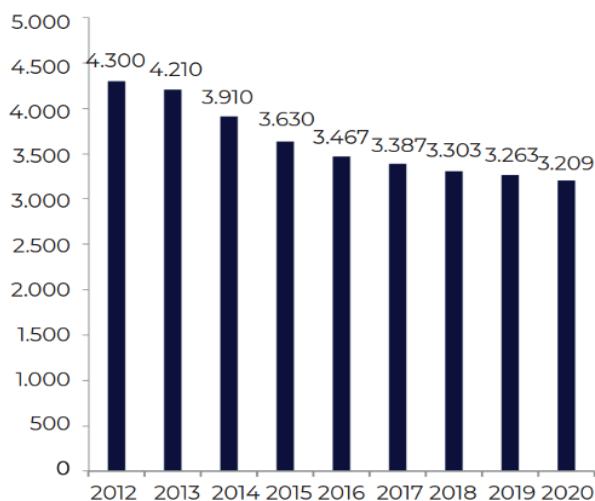
²² FSR-danske revisorer. (2021).

²³ Bilag 2

²⁴ FSR-danske revisorer. (2021).

Branchen er på kun 8 år, gået fra at have 4.300 til 3.209 godkendte revisorer, svarende til en årlig netto-nedgang på cirka 135.

Antal godkendte revisorer (antal), 2012-2020



Figur 5

Yderligere undersøgelser foretaget af FSR viser, at der forventes et fald i antallet af godkendte revisorer over de næste 10 år. Det skyldes, at 60% af de resterende ca. 3.200 godkendte revisorer er 58 år eller ældre, hvorfor det forventes at der årligt vil forsvinde cirka 200 grundet pension²⁵, over det næste årti. I gennemsnit har der kun været uddannet 53 nye statsautoriserede revisorer mellem 2014 og 2020²⁶, hvilket ville indikere at der årligt ville være et netto-tab på cirka 150 godkendte revisorer over de næste 10 år. Dette førte blandt andet til at FSR fik ændret eksamensformen i 2021. Denne ændring medførte, at der i 2021 blev uddannet 112 nye statsautoriserede revisorer²⁷ - det nye eksamensformat gennemgås i afsnit 2.1.3.

På trods af nettonedgangen på 150 godkendte statsautoriserede revisorer, som der spås at komme på nuværende tidspunkt jf. brancherapporten 2021, bør det ikke forventes at der skal findes yderligere 150 statsautoriserede revisorer om året. Flere faktorer er begyndt at spille ind, som gør at der ikke nødvendigvis er præcis samme behov for antallet af statsautoriserede revisorer, som tidligere.

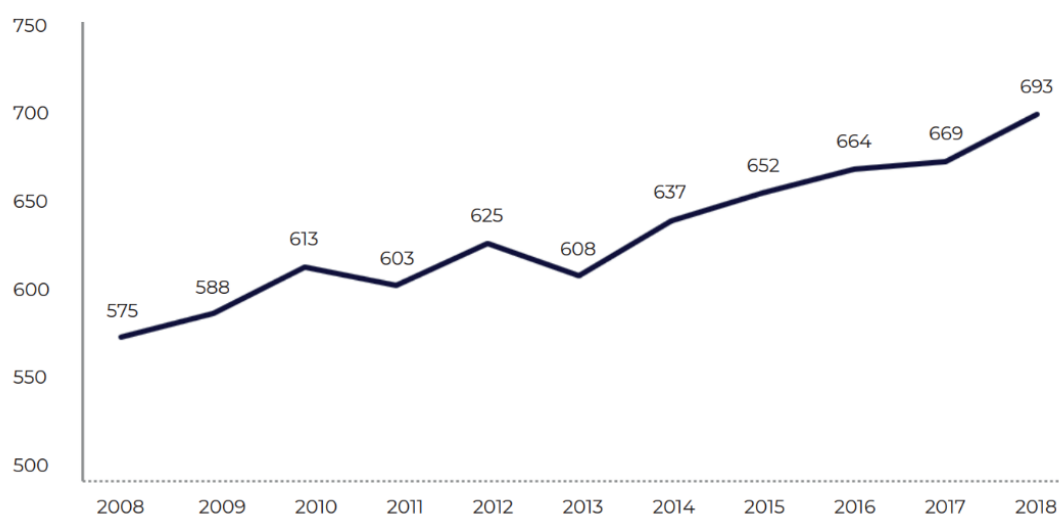
²⁵ FSR-danske revisorer. (2021).

²⁶ Bilag 3

²⁷ FSR-danske revisorer. (2021).

Det kan blandt andet ses ved at branchens produktivitet har været stigende fra 2008 til 2018²⁸.

Arbejdsproduktivitet (1.000 kr.), 2008-2018



Figur 6

Figur 6 viser således en positiv stigning i arbejdsproduktivitet, som beregnes som værditilvækst pr. antal årsværk (i 1.000 kr.) for branchegruppen "Revision og bogføring". Fra 2012 til 2018 har der været en vækst fra 625 tDKK til 693 tDKK, svarende til en årlig stigning på 11 tDKK (de seneste tilgængelige tal for arbejdsproduktiviteten var kun til og med 2018, men FSR forventer at det vil være en tilsvarende udvikling for 2019 og 2020 pga. den positive udvikling i branchens omsætning)²⁹. Den høje produktivitet er afgørende for vækst i branchen, og kan opnås ved anvendelse af ny og forbedret teknologi samt øget digitale løsninger fremfor de manuelle processer. Desuden vil et øget uddannelsesniveau kunne øge branchens arbejdsproduktivitet, herunder ved videre- og efteruddannelse af medarbejderne i eksempelvis brugen af digitale løsninger – eksempelvis ved øget brug af data analytics³⁰.

Stigningen i den danske arbejdsproduktivitet i revisorbranchen er ikke en normalitet set i forhold til andre EU-lande. Ser man på væksten i den danske arbejdsproduktivitet i branchen, i forhold til udvalgte EU-lande – Holland, Finland, Tyskland, Sverige, Norge og UK – som er de lande der ligger

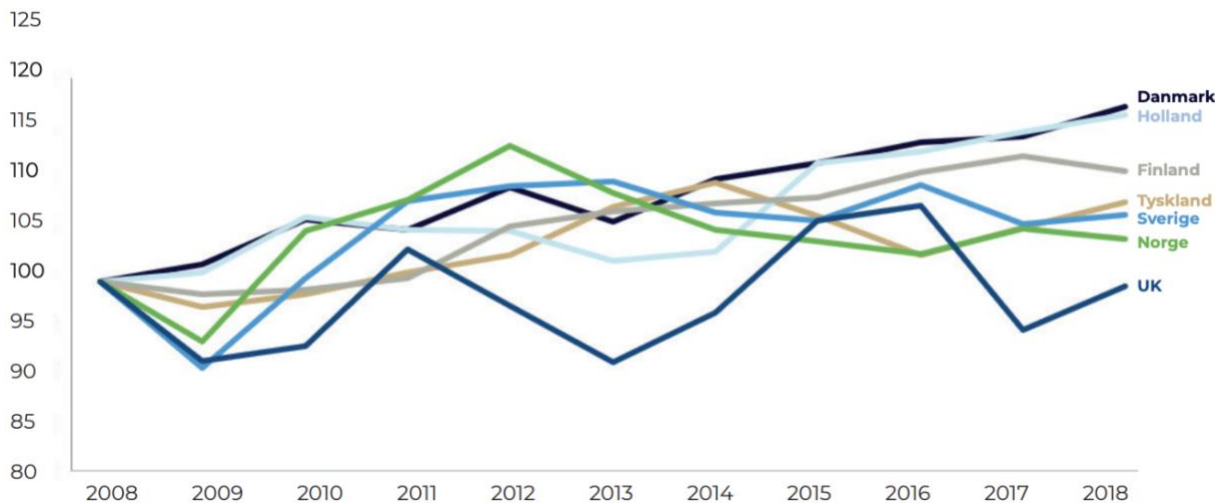
²⁸ FSR-danske revisorer. (2021).

²⁹ FSR-danske revisorer. (2021).

³⁰ FSR-danske revisorer. (2021).

tættest op ad Danmark, er det kun Holland der kan matche den danske vækst i produktivitet (Figur 7).

Vækst i arbejdsproduktivitet i udvalgte lande (indeks 2008=100), 2008-2018



Figur 7³¹

Den stigende produktivitet er ligeledes en indikation på, at nedgangen i statsautoriserede revisorer ikke har medført en nedgang i produktiviteten i branchen. Det er snarere en indikation på, at der ikke nødvendigvis er behov for samme mængde af statsautoriserede revisorer, som der tidligere har været. Men samtidigt vil færre statsautoriserede revisorer, naturligvis medføre at den enkelte statsautoriseret revisor, vil have flere og flere underskrivende opgaver på sit bord. Som tidligere nævnt, vil det dog forventes at AI og generel bedre og øget brug af data analytics, vil kunne afdække flere af de arbejdsopgaver, som der tidligere har været – hvorfor behovet ikke forventes at blive det samme som tidligere³².

Der er dog fortsat et spørgsmål, som bliver ved med at trænge sig på, hvordan kan det være at der med et stigende antal studerende på cand.merc.aud, og et stigende antal medarbejdere i branchen, kan blive færre og færre statsautoriserede revisorer.

Tilbage i 2009 blev specialet "Hvad bliver der af cand.merc.aud'erne" udarbejdet af Klaus & Melissa Østrup³³, der analyserede data fra færdiguddannede CMA'er i perioden 1986 til 2007 fra CBS, og fandt frem til at cirka 96% af alle kandidater, på ét tidspunkt har arbejdet med revision efter endt

³¹ FSR-danske revisorer. (2021).

³² FSR-danske revisorer. (2021).

³³ Østrup, K., & Østrup, M. (2009).

kandidat, men at kun 38% stadigvæk var ansat i revisorbranchen på tidspunktet for spørgeskemaet. Det indikerer således, at 58% af alle cand.merc.aud'ere forlader revisorbranchen³⁴. Det kunne indikere, at den store andel af de ansatte i revisorbranchen udgøres af mere "young-staff", mens de mere erfarne medarbejdere forlader branchen, inden de når at starte/færdiggøre SR-akademiet. I næste afsnit gennemgås udviklingen i eksamensformer, som ændres med hensigten at få flere til at starte og færdiggøre SR-akademiet.

2.1.3 Den nye eksamensform

I perioden 2003 til 2013 havde man én skriftlig eksamen (over to dage og af otte timer hver), og en mundtlig eksamen. Dette medførte at man i den periode årligt uddannede 77 nye statsautoriserede revisorer³⁵, og i gennemsnit havde en beståelsesprocent for den skriftlige opgave, på 56% fra 2008 til 2013³⁶.

Der var dog ikke en stor tilfredshed med mængden af nyuddannede statsautoriserede revisorer, som denne eksamensordning resulterede i. Derfor ændrede FSR og Erhvervsstyrelsen i 2014 eksamensform således, at den skriftlige prøve i stedet blev udgjort af tre moduler hhv. A (etik og uafhængighed), B (revisionspåtegninger og andre erklæringer på regnskaber) og C (andre erklæringer, skatteret, selskabsret og erhvervsret), hvor kandidaten skulle bestå de tre moduler enkeltvis inden for en periode på fire år og med tre forsøg til hvert af de tre moduler³⁷.

Efter at have bestået de tre moduler kunne man indstilles til den mundtlige eksamen på Børsen, som i sin helhed forblev uændret fra den tidligere eksamensform. Ændringen af revisoreksamen blev på daværende tidspunkt ændret i håbet om at øge beståelsesprocenten, sikre en tilgang af statsautoriserede revisorer til branchen, samt at bevare et højt fagligt niveau³⁸. Revisorbranchen har desuden et ønske om at der skal uddannes flere statsautoriserede revisorer samt at kandidaterne kommer hurtigere igennem revisoreksamen. Formålet ved at opdele den skriftlige eksamen i tre moduler, var at der i stedet ville være tale om et "hækkeløb" med flere "hække", og

³⁴ Østrup, K., & Østrup, M. (2009).

³⁵ Bilag 3

³⁶ Erhvervsstyrelsen. (2021, March).

³⁷ FSR-danske revisorer. (2020, January).

³⁸ FSR-danske revisorer. (2020, January).

således ikke "højdespring", hvor al viden skulle forløses på én gang, men i stedet skulle man fokusere på dele af eksamensstoffet pr. gang³⁹.

Det viste sig dog at den nye eksamen med tre moduler, havde den modsatte effekt. Fra 2014 til 2020 blev der - i gennemsnit - årligt uddannet 53 nye statsautoriserede revisorer⁴⁰. Desuden faldt antallet af tilmeldinger til modul A, årligt, fra 174 det første år i 2014, til 114 tilmeldinger i 2019, inden der kom en lille stigning til 127 i 2020. Til sammenligning var der i gennemsnitlig 141 tilmeldinger til den skriftlige eksamen, ved den tidligere eksamensform.

I gennemsnit var der en tilmelding til modul A i hele perioden på 131 tilmeldinger og en beståelsesprocent på gennemsnitligt 59%. Dette er en generel nedgang i antallet af tilmeldte kandidater med 10, fra den gamle eksamensform. Desuden medførte den nye eksamensform kun en 3%-point stigning i antallet af beståede kandidater⁴¹.

Hvis man derimod kigger på modul C, som var det sidste modul af den skriftlige eksamen, som skulle bestås, faldt tilmeldingen fra 130 i 2014 til 103 tilmeldinger i 2020. Det svarer til at der var en gennemsnitlig tilmelding til modul C på 109 i perioden, og en tilhørende beståelsesprocent på 54% - hvilket er 2%-point mindre end den tidligere eksamensform. Ovenstående gennemsnitlige antal tilmeldinger, er desuden præget af et stort antal tilmeldinger i 2014⁴².

Ovenstående indikerer et stort problem med eksamensformen, da man således tabte kandidater undervejs i forløbet, fremfor at få flere igennem. Den gennemsnitlige tilmelding på 131 til modul A og 109 tilmeldte til modul C, svarende til et tab af 22 kandidater i processen, inden man afsluttede den skriftlige prøve. Ændringen i den skriftlige prøve, medførte desuden at man fik færre og færre op til den mundtlige eksamen.

I perioden 2008 til 2013 havde man en gennemsnitlige tilmelding på 109⁴³, mens man havde en gennemsnitlig beståelsesprocent til den mundtlige eksamen på 71,6%. I perioden 2014 til 2020 - med den nyoprettede eksamensform - var der en gennemsnitlig årlig tilmelding til en mundtlige

³⁹ FSR-danske revisorer. (2020, January).

⁴⁰ Bilag 3

⁴¹ Erhvervsstyrelsen. (2021, March).

⁴² Erhvervsstyrelsen. (2021, March).

⁴³ Erhvervsstyrelsen. (2021, March).

eksamen på 72 kandidater, med en tilsvarende beståelsesprocent på 72,8%⁴⁴. Således medførte den nye eksamensform ikke blot et tab i antallet af kandidater fra det første til sidste modul af den skriftlige prøve, men en stor andel frem mod den mundtlige eksamen.

Der var i gennemsnit et tab på 59 kandidater årligt, mod 32 kandidater ved den tidligere eksamensform, fra tilmeldingen til den skriftlige prøve og til tilmeldingen til den mundtlige prøve.

Ligeledes var beståelsesprocent kun steget cirka 1%-point i gennemsnit i perioden med den nye eksamensform, kontra perioden 2008 til 2014, hvilket ikke indikerede at man fik en signifikant større andel igennem, som ellers var tanken da FSR og Erhvervsstyrelsen ændrede eksamensformen i 2014. Det medførte at Erhvervsstyrelsen anmodede Eksamensudvalget om at evaluere revisoreksamen i 2018, sammenholdt med evalueringer fra tidligere år. De skulle blandt andet evaluere om;

- 1) Ændringen af revisoreksamen havde levet op til hensigten med at tiltrække flere studerende
- 2) Ændringen havde fået flere til at bestå revisoruddannelsen, og dermed haft den ønskede effekt⁴⁵

Erhvervsstyrelsen ønskede på baggrund af ovenstående resultat, at Eksamensudvalget skulle komme med et begrundet forslag til ændringer af eksamensformen.

Ikke overraskende kom Eksamensudvalget frem til, at ændringen af eksamensformattet ikke havde haft den ønskede effekt, og foreslog derfor ændringer til revisoreksamen. Eksamensudvalget foreslog at den skulle tage udgangspunkt i kravene i 8. direktiv (lovpligtig revision)⁴⁶ med de udvidelser der følger af afgivelse af erklæringer i henhold til revisorlovens §1, stk. 2 og 3. Det skulle være med henblik på at opnå et kortere eksamensforløb og en højere beståelsesprocent⁴⁷.

Eksamensudvalget kom frem til 6 punkter⁴⁸, som skulle ændre revisoreksamen, disse var:

1. Ændring af den skriftlige eksamen til én skriftlig prøve

⁴⁴ Erhvervsstyrelsen. (2021, March).

⁴⁵ FSR-danske revisorer. (2020, January).

⁴⁶ FSR-danske revisorer. (2020, January). s. 39-40 (Artikel 8)

⁴⁷ FSR-danske revisorer. (2020, January).

⁴⁸ FSR-danske revisorer. (2020, January).

Den skriftlige eksamen skulle gå fra tre moduler til alene at bestå af én skriftlig prøve, som afholdes over to dage af hver seks timer, og som bedømmes samlet.

2. Ændring af den skriftlige eksamens indhold

Det faglige indhold af den skriftlige eksamen skulle i højere grad fokusere på revision og anden erklæringsafgivelse. Mens fx selskabsret, skatteret, erhvervsret mv. skulle indgå i det omfang det har betydning for revisionen eller anden erklæringsafgivelse.

3. Former for spørgsmål ved den skriftlige eksamen

Prøven skulle fremover kunne bestå af både spørgsmål med lange svar, spørgsmål med korte svar, multiple choice samt beregninger.

4. Antal eksamensforsøg ved den skriftlige eksamen

Kandidaterne skulle have et ubegrænset antal eksamensforsøg til den skriftlige revisoreksamen, da afskaffelse af loftet på tre forsøg ville formodes at øge fleksibiliteten og få flere til at bestå revisoreksamen.

5. Mulighed for at afholde skriftlig eksamen 2 gange årligt (fremtidsudsiget)

På sigt skulle man se på mulighed for at øge antallet af årlige skriftlige eksamens afholdelser fra én til to, da det ville medvirke til, at kandidaterne består revisoreksamen på kortere tid, samt at flere kandidater gennemfører revisoreksamen grundet den kortere ventetid i tilfælde af de dumper et forsøg.

6. Den mundtlige prøve ved revisoreksamen

Der skulle ikke som sådan være ændringer til den mundtlige prøve, blot at de ændringer der foreslås vedrørende den skriftlige eksamen, afspejler sig i de spørgsmål, som kan stilles ved den mundtlige prøve. Desuden at kandidaterne har ubegrænset antal eksamensforsøg til den mundtlige prøve, men at kandidaten skal bestå senest 7 år efter at have bestået den skriftlige del af revisoreksamen (med 2 årlige eksaminer, ville det dog give 14 mulige forsøg).

Ovenstående ændringer blev godkendt af revisorrådet⁴⁹, og indsendt som et lovforslag til ændring af revisorloven af Erhvervsministeriet d. 7. oktober 2020. Loven blev godkendt og vedtaget d. 26-11-2020, hvoraf der udsprang LOV nr. 1733, som trådte i kraft pr. 1. januar 2021⁵⁰. Det gjorde det muligt for Erhvervsministeriet at udfærdige ændringen af Revisorloven til LBK nr. 25, som resulterede i ajourføring til BEK nr. 67 – ”bekendtgørelsen om eksamener m.v. for godkendte revisorer” – som trådte i kraft d. 1. februar 2021.

Det har fortsat været muligt for kandidaterne som er startet på den gamle ABC-ordning at fortsætte denne, hvorfor det endnu ikke er muligt at sige noget om eksamensformens effekt. Der var dog - i 2021 - 58 tilmeldte kandidater til den nye ordning, hvoraf 40 bestod, hvilket medførte en beståelsesprocent på 69% til den skriftlige prøve⁵¹. Dette er en forbedring på 10%-point fra modul A i den seneste eksamensform og 13%-point fra den forrige eksamensform, som også var én skriftlig prøve. Det må dog formodes at kvaliteten fortsat er til stede, men at ændringen kan ligge i, at der er kommet øget fokus på revision og anden erklæringsafgivelse, og mindre fokus på erhvervsret, selskabsret og skatteret, såfremt det ikke er relevant for selve revisionen og anden erklæringsafgivelse (jf. tidligere omtalte ændringspunkter).

Beståelsesprocent til den mundtlige eksamen i 2021 var til gengæld faldende, og var således 63%. Det positive er dog, at den samlede tilmelding var på 165 kandidater, mens 112 bestod – hvilket er det højeste i årevis⁵². Den store udvikling i antallet af tilmeldte, må formodes at ligge i ophævelsen af loftet for antal eksamensforsøg. Således er det muligt for kandidater der tidligere har opbrugt sine tre forsøg, til at forsøge sig igen. Dette kan samtidig have været medvirkende til at beståelsesprocenten er faldet en smule, men formålet med at få flere op til eksamen er lykkedes det første år med den nye eksamensform. Det er dog, som sagt, for tidligt at sige om den nye form også har fået flere op til den skriftlige eksamen, det kan først endegyldig konkluderes, når ABC-modellen udgår med sidste afvikling i 2023⁵³. Med tiden er det ligeledes også først muligt at sige,

⁴⁹ Erhvervsstyrelsen. (2020, March 3).

⁵⁰ Folketinget. (2020).

⁵¹ FSR-danske revisorer. (2022).

⁵² FSR-danske revisorer. (2022).

⁵³ FSR-danske revisorer. (2021, January).

om ændringen reelt set også får flere op til den mundtlige eksamen (da seneste eksamensomgang – som sagt - kan være påvirket af ophævelsen af loftet for antallet af eksamensforsøg).

2.2 HEXACO

Afhandlingen ønsker jf. problemformuleringen at undersøge hvorvidt der kan anskues en sammenhæng mellem personlighedstræk, og de revisorer der henholdsvis tilvælger og fravælgerbranchen, samt de revisorer der har/ikke har intention om at blive statsautoriseret revisor. I den forbindelse anvendes personlighedsanalysen, HEXACO, der præsenteres i følgende afsnit.

2.2.1 Introduktion til HEXACO

Personlighed er defineret som den samlede mængde karakteristiske psykiske egenskaber ved en person⁵⁴. Der findes mange måder, hvorpå de karakteristiske psykiske egenskaber kan analyseres og præsenteres, og i den forbindelse skelnes ofte mellem personlighedstyper og personlighedstræk.

En velkendt analyse er *Five Factor model*, der ved at opdele personlighedstræk i fem brede dimensioner, bruges til at beskrive aspekter af personlighed. Denne model fra 1960'erne er baseret på *The Lexical approach*, der forudsætter at mennesker taler om de personlighedstræk der har stor indflydelse på deres liv. Hvilket betyder, at de væsentligste personlighedstræk er en del af ethvert sprog og kan findes i et lexicon⁵⁵.

Idéen med *The Lexical approach* er ifølge Ashton (2013) at indsamle hundredvis af personlighedstræk som udvalgte respondenterne skulle tage stilling til, og angive i hvor høj grad det pågældende adjektiv beskrev deres personlighed. Dernæst blev resultaterne analyseret ved en empiriske statistiske model, kaldet "faktoranalyse". Det betyder, at korrelationerne beregnes mellem alle personlighedstræk, og der udføres en faktoranalyse til at sammensætte de større grupper af personlighedstræk, også kaldt dimensioner. På den måde består dimensionerne af de større grupper af personlighedstræk, som respondenterne har fundet væsentlige at italesætte.

⁵⁴ <https://sproget.dk/lookup?SearchableText=personlighed>

⁵⁵ Ashton. (2013)

Five Factor model er baseret på data indsamlet i England, og præsenterer som sagt de fem væsentligste grupper af personlighedstræk. I den forbindelse ønskede man at undersøge, hvorvidt resultaterne i England var i overensstemmelse med resultaterne i andre lande, hvorfor der frem til 2000 blev indsamlet data fra flere lande, herunder Kroatien, Holland, Filippinerne, Korea og mange flere. Resultaterne fra den indsamlet data i de andre lande indikerede, at der var en tendens til at have én ekstra dimension (Openness to experience), mens der ellers ikke var andre nævneværdige forskelle.

Dette leder til afhandlingens anvendelse af HEXACO modellen, som i høj grad er inspireret af den omtalte *Five Factor model* og *The Lexical Approach*. HEXACO modellen adskiller sig fra *Five Factor model* ved, at den er baseret på resultater fra flere lande, og at teknologien i 2000 tillod, at faktoranalysen blev anvendt individuelt på flere hundrede adjektiver fremfor i klynger som tidligere. HEXACO har inkorporeret den ekstra dimension, som udvidelsen af undersøgelse af *Five Factor model* fandt frem til.

2.2.2 HEXACO modellen

HEXACO modellen opdeler personlighedstræk i seks brede dimensioner, der bruges til at beskrive aspekter af personlighed. HEXACO står for ærlighed/ydmyghed (Honesty-Humility), følelse (Emotionality), ekstroversion (eXtraversion), behagelighed (Agreeableness), samvittighed (Conscientiousness), åbenhed (Openness to experience), og er ligeledes baseret på den empiriske statistiske model, faktoranalyse. Ashton og Lee (2013) måler de seks dimensioner ud fra fire underliggende personlighedstræk (Figur 8).



Figur 8 - HEXACO dimensioner

2.2.3 Definition af personlighedstræk

Personlighedstræk er ifølge Lee & Ashton (2013) defineret således:

“Differences among individuals in a typical tendency to behave, think, or feel in some conceptually related ways, across a variety of relevant situations and across some fairly long period of time”

I denne definition af personlighedstræk er forskellene mellem individer afgørende. Det betyder, at det enkelte individ ofte besidder hvert enkelt personlighedstræk, men i hvor høj grad personen besidder dette personlighedstræk sammenlignet med andre, er essentielt. På samme måde skal definitionen ses i relation til en tendens, hvilket vil sige at det pågældende individ har tilbøjelighed

til enten at udvise en bestemt adfærd eller have nogle bestemte tanker eller følelser. Det betyder dog ikke, at den pågældende agerer eller føler på en bestemt måde i alle henseender.

Det er ligeledes afgørende, at det pågældende individ har udvist et bestemt personlighedstræk i flere situationer over en længere periode. Eksempelvis vil én person der karakteriseres som ekstrovert, agere som en ekstrovert person i flere situationer over en længere periode, altså i fritiden, på arbejde, blandt venner og familie. Såfremt individet "kun" agerer som en ekstrovert person blandt tætte venner, vil der ikke være grundlag for at karakterisere personen som ekstrovert. Det samme gælder såfremt individet agerer som en introvert person i en kort periode, fordi pågældende er deprimeret, i en sådan situation vil personen stadig karakteriseres som værende ekstrovert.

Ét bestemt personlighedstræk kan udtrykkes ved både interne og eksterne aspekter. Ekstroversion kan udtrykkes ved en ekstern adfærd, såsom at tale foran store mængder af mennesker, modsætningsvist kan ekstroversion også udtrykkes internt ved følelser og tanker, der indikerer et højt selvværd. På samme vis kan en bestemt adfærd, tanke eller følelse være relateret til flere personlighedstræk. Foræring af drikkepenge på en restaurant kan for eksempel være et udtryk for gavmildhed og venlighed, men også et udtryk for at blære sig.

2.2.4 Brief HEXACO Inventory (BHI)

For at måle de seks dimensioner har Lee & Ashton (2013) udarbejdet et spørgeskema, der oprindeligt bestod af 192 udsagn. Dette spørgeskema er struktureret således, at respondenterne på en skala fra 1 til 5 indikerer deres grad af enighed ved nogle forud bestemte udsagn.

Der er ligeledes udviklet en kortere version, der kaldes Brief HEXACO Inventory (herefter benævnt BHI). Spørgeskemaet er struktureret således, at respondenterne bliver præsenteret over for 24 forudbestemte udsagn, hvor de ligeledes skal rangere deres grad af enighed fra 1 til 5⁵⁶. Denne struktur kræver mindre fra respondenterne, kan kombineres med andre undersøgelser og er yderligere præsenteret i metodeafsnittet (kapitel 4).

⁵⁶ De Vries, R. E. (2013).

2.2.5 De seks dimensioner

Dimensionen ærlighed/ydmyghed inkluderer personlighedstrækkene; oprigtighed, retfærdighed, undgåelse af grådighed og beskedenhed. Ved et relativt lavt niveau på BHI er der tale om en person, som er tilbøjelig til enten at bryde regler eller udnytte/manipulere andre til egen fordel⁵⁷. Personen motiveres af materialistiske goder og luksus, samt opnåelse af høj social status. Modsætningsvist vil en person med et relativt højt niveau ikke omgå regler, udnytte eller manipulere sine omgivelser, og motiveres ikke af materialistiske goder og social status⁵⁸.

Lee & Ashton (2009) definerer dimensionerne, hvilke personlighedstræk som disse er opbygget af, samt hvorledes personer inden for disse dimensioner, er karakteriseret:

Følsomhed består af personlighedstrækkene; frygt, angst, afhængighed og sentimentalitet. Individer med et relativt højt niveau kan opleve angst i stressede situationer og frygt ved fysiske farer. De er motiveret af at hjælpe deres nærmeste, har et behov for støtte og føler empati overfor andre. Omvendt er personer med en lavere score ikke bange for fysiske skader, mindre bekymrede i stressede situationer og har i mindre grad behov for at være følelsesmæssigt tilknyttet andre.

Social selvtillid, social dristighed, omgængelighed og vitalitet er personlighedstrækkene omfattet af dimensionen ekstroversion. Ekstroverte er ofte selvsikre, entusiastiske og energiske personer, der trives ved store forsamlings og interaktioner. Det betyder ligeledes, at introverte personer er knap så engageret i sociale bestræbelser, og har tilbøjelighed til at være mindre energiske og optimistiske.

Dimensionen behagelighed rummer personlighedstrækkene overbærenhed, venlighed, fleksibilitet og tålmodighed. Personer med en høj score har tendens til at være tilgivende, samarbejdsvillige og er hverken dømmende eller temperamentsfulde. På den anden side har personer med en lav score tendens til at bære nag, og er ofte kritiske, stædige og temperamentsfulde.

⁵⁷ Lee & Ashton. (2013).

⁵⁸ Lee & Ashton. (2009).

Samvittighed består af personlighedstrækkene; organisation, flid, perfektionisme og forsigtighed. Et fælles træk for individer med et relativt højt niveau er, at de er disciplineret, velovervejet og organiseret i forhold til deres tid og fysiske omgivelser, samt at de er målrettet og stræber efter perfektion. Det betyder ligeledes, at personer med et relativt lavt niveau er knap så målrettet. De har tendens til at undgå udfordrende omgivelser, opgaver og mål, samt at træffe beslutninger uden tilstrækkeligt med refleksion.

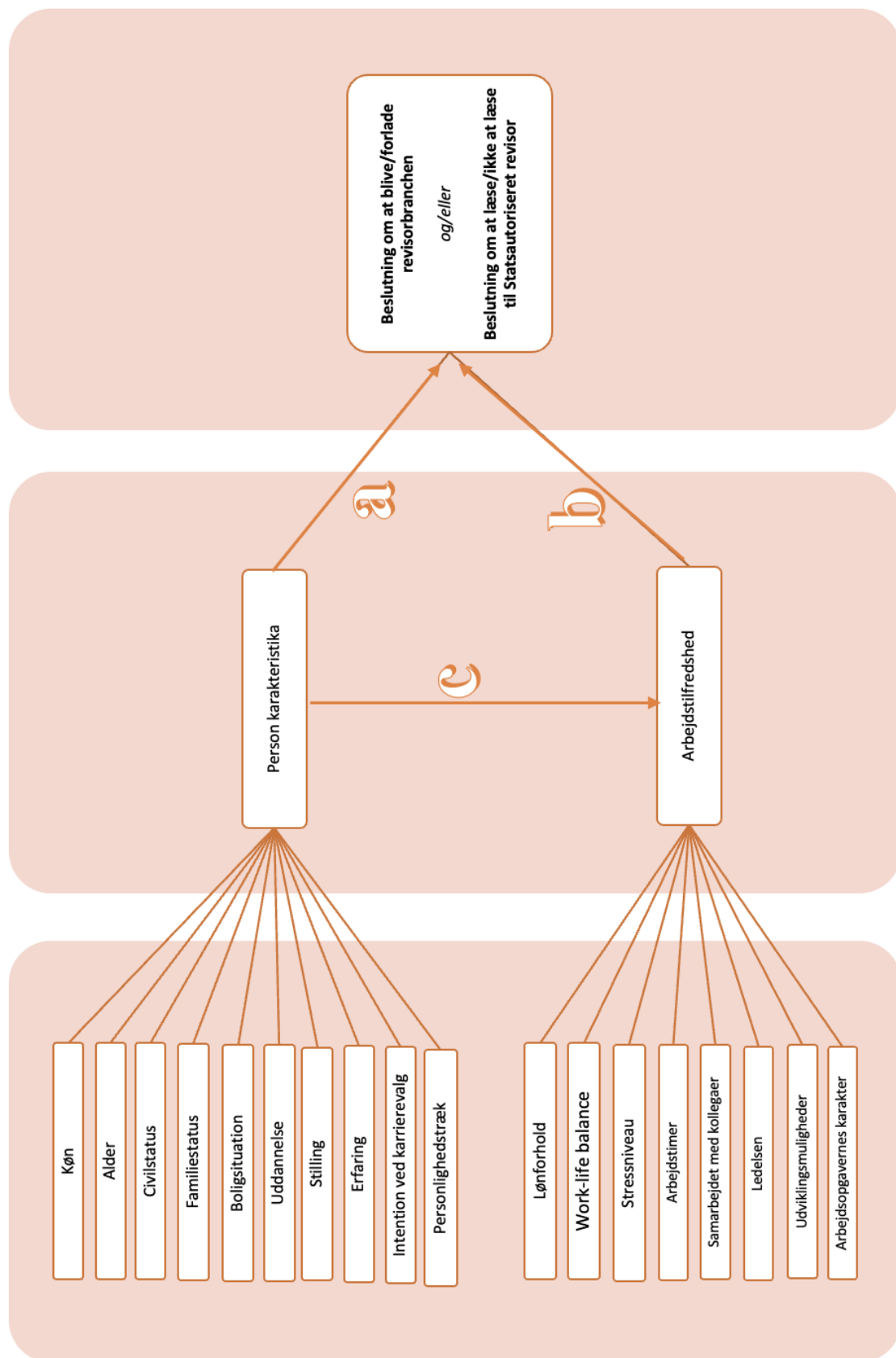
Den sidste dimension, som vedrører åbenhed, er sammensat af personlighedstrækkene; æstetisk påskønnelse, nysgerrighed, kreativitet og u-konventionalitet. Ved et relativt højt niveau af åbenhed, vil en person være karakteriseret som værende nysgerrig og fantasifuld, desuden ved at interessere sig for kunst, natur, samt andre mennesker og idéer. Modsætningsvist vil en person med et relativt lavt niveau være uimponeret og knap så interesseret i radikale eller ukonventionelle idéer.

Kapitel 3 – Litteratur review

Tidligere litteratur vedrørende de forhold der er afgørende for revisorerne, når de enten tilvælger og fravælger branchen, anvendes i indeværende afhandling til at udarbejde en empirisk undersøgelse. Denne litteratur vil i dette afsnit blive gennemgået, da denne afhandling ligeledes sætter fokus på personkarakteristika og de forhold, der er afgørende for, hvorvidt revisor tilvælger og fravælger branchen, samt uddannelsen til at blive statsautoriseret revisor.

Tidligere studier om revisors til- og fravalg af uddannelsen til statsautoriseret revisor er dog begrænset. Dette gælder ligeledes studier vedrørende personkarakteristika blandt medarbejdere i den danske revisorbranche. Litteraturafsnittet ønsker at præsentere og inddrage viden fra hidtidige studier, der danner grundlag for denne afhandlings undersøgelse.

Figur 9 angiver en oversigt over afhandlingens empiriske undersøgelse. Det ønskes at undersøge hvilken indflydelse personkarakteristika (a) og arbejdstilfreds (b) har på beslutningen om henholdsvis at blive eller forlade revisorbranchen, samt beslutningen om at læse eller ikke at læse til statsautoriseret revisor. De forhold der er underlagt personkarakteristika og arbejdstilfredshed er inspireret af tidligere litteratur og vil ligeledes præsenteres i dette kapitel.



Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse

3.1 Personkarakteristika

De personkarakteristika, der anvendes ved afhandlingens empiriske undersøgelse, er inspireret af tidligere litteratur primært fra udlandet. Afhandlingen vil som sagt undersøge hvorvidt disse personkarakteristika (a) har indflydelse på beslutningen om henholdsvis at blive eller forlade revisorbranchen, samt beslutningen om at læse eller ikke at læse til statsautoriseret revisor. Der undersøges ligeledes hvorvidt disse personkarakteristika har indflydelse på arbejdstilfredsheden (c), samt arbejdstilfredsheden i forhold til at til- og fravælge branchen, og uddannelsen som statsautoriseret revisor (b).

Køn

Revisorbranchen har traditionelt set været mandsdomineret, men ifølge FSR (2021) er 51% af alle medarbejdere i revisorbranchen kvinder. På trods af dette repræsenterer kvinder kun 13% af de statsautoriserede revisorer og 30% af de registrerede revisorer. Flere studier, herunder Law (2010) indikerer, at kvindelige revisorer i højere grad vælger at forlade branchen, mens Greenhaus et. Al. (1997) finder, at kvinder i mindre grad er motiveret mod forfremmelse til partner. På baggrund af disse forhold vurderes kønnet at være en interessant variabel for afhandlingens undersøgelse⁵⁹.

Ud fra tidligere studier forventes det, at kønnet har en signifikant sammenhæng med hvorvidt revisor forlader branchen, og hvorvidt revisor ønsker at blive statsautoriseret revisor.

Alder

Ifølge George & Wallio (2016) har den yngre generation tendens til at skifte job oftere end den ældre generation. Dette skyldes blandt andet, at den yngre generation vægter jobloyalitet mindre end tidligere generationer, og at work-life balance vægtes højere end ældre generationer. I revisorbranchen blev ledelsen bekendt med dette fænomen, hvor blandt andet work-life balance og fleksibilitet blev identificeret, som forhold der drev den yngre generation til et karriereskifte. Det vurderes derfor, at alderen ligeledes vil være en interessant variabel at inkludere i afhandlingens undersøgelse⁶⁰.

⁵⁹ Bilag 6

⁶⁰ Bilag 6

På baggrund af tidligere studier forventes det, at alderen har en signifikant sammenhæng med hvorvidt revisor forlader branchen, og hvorvidt revisor ønsker at blive statsautoriseret revisor.

Civilstatus, familiestatus og boligsituation

En undersøgelse fra EY (2015) indikerer, at 33% af den yngre generation har svært ved at balancere privatliv og arbejde, og 66% af den yngre generation mener, at være forælder har haft indflydelse på deres arbejdsforhold. Dette er yderst relevant, da denne generation forventes at udgøre 75% af populationen på arbejdsmarkedet i 2015 jf. samme EY-undersøgelse. I forhold til revisorbranchen fandt Østrup, K., & Østrup, M. (2009), at en manglende balance mellem privatliv og arbejdskarriere er den største årsag for revisorerne til at forlade branchen. En undersøgelse af kvindelige revisorerers fratrædelse viste på samme måde, at specielt kvinder har tendens til at være utilfredse og forlade revisorbranchen, da de har problemer med at balancere familielivet og karrieren, specielt efter de får deres første barn⁶¹. I den forstand er det relevant for undersøgelsen, hvorvidt respondenter har en partner og børn, hvorfor civilstatus, familiesituation og boligsituation vurderes at være interessante variabler, at kontrollerer for i analyserne⁶².

Det forventes, at civilstatus, familiestatus og boligsituation kan have en sammenhæng med hvorvidt revisor forlader branchen, og hvorvidt revisor ønsker at blive statsautoriseret revisor.

Uddannelse

Undersøgelsen af Østrup, K., & Østrup, M. (2009) viste, at den uddannelsesmæssige baggrund ikke har nogen betydning for, hvorvidt revisor bliver statsautoriseret revisor, men at HA-studerende er i branchen i kortere tid, og er mere tilbøjelige til at forlade branchen. I forhold til kvindelige revisorer viste undersøgelsen, at en langt større andel af kvinder med HD-baggrund opnår beskikelsen som statsautoriseret revisor. Den uddannelsesmæssige baggrund er derfor medtaget i afhandlingens undersøgelse, hvor det angives hvilke uddannelser respondenter har henholdsvis færdiggjort og er i gang med⁶³.

⁶¹ Law. (2010).

⁶² Bilag 6

⁶³ Bilag 6

Det forventes ikke, at uddannelsesbaggrunden har en sammenhæng med hvorvidt revisor bliver statsautoriseret eller ej. Det er dog en forventning, at uddannelsen kan have en sammenhæng med hvorvidt revisor forlader branchen.

Erfaring og stilling

Ifølge Accountancy Europe (2017) er den gennemsnitlige arbejdsperiode faldet fra 5 til 3 år i de store revisionshuse. Af Østrup, K., & Østrup, M. (2009) undersøgelsen fremgår det, at revisorer med mere end 10 års erfaring har større tendens til at blive i branchen, og at der generelt er en tendens til at jo længere tid pågældende har været i branchen, des mindre chance er der for at pågældende skifter job. Erfaring kan måles på to måder, hvor der er tale om antallet af år i branchen og revisors stillingsbetegnelse⁶⁴. Det hænger ikke altid sammen, da respondenterne kan have været studentermedhjælper i mange år inden de bliver fuldtidsansat, de kan være startet lige efter kandidaten, eller de kan være ansat som HD og derved have langt større erfaring i forhold til antallet af år i branchen.

På baggrund heraf forventes det, at der er en sammenhæng mellem, at revisorer med flere års erfaring og højere stillinger bliver i branchen, men også mellem erfaring og stilling, og sandsynligheden for at man bliver i branchen - som må formodes at være højere pba. ovenstående resultater, jo flere års erfaring man har i branchen. Det formodes dog ikke, at der er en lineær sammenhæng mellem at års erfaring, vil øge sandsynligheden for at blive i branchen, men når man kommer over en vis årrække i branchen (såsom 10 år defineret af Østrup, K., & Østrup, M. (2009)), er der større sandsynlighed for at man bliver i branchen.

Intention ved karrierevalg

Der kan være flere årsager til at vælge revisorbranchen. Revisorbranchen er et godt udgangspunkt at starte sin karriere i, hvorefter de unge revisorer enten starter deres eget firma, eller stopper til fordel for et andet job i en anden erhvervssektor⁶⁵. Dette spørgsmål ønsker primært at bidrage med viden omkring, hvorvidt intentionen er at blive statsautoriseret revisor ved valg af karrieren, eller

⁶⁴ Bilag 6

⁶⁵ Østrup, K., og Østrup, M., (2009).

hvorvidt intentionen er at bruge revisorbranchen som et springbræt til andre erhvervssektorer ved valg af karrieren.

”Følgende udsagn er relateret til dine overvejelser ved valg af en karriere inden for revisorbranchen. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn”⁶⁶

På baggrund heraf forventes det, at en stor del af revisorerne havde intentionen om at blive statsautoriseret revisor, men mistede motivationen undervejs, hvor den resterende del af revisorerne havde intentionen om at bruge revisorbranchen som springbræt ved karrierevalg.

Personlighedstræk

I en undersøgelse foretaget blandt 348 belgiske studerende undersøgte Kerckhofs et al. (2021), hvorvidt der kan anskues en sammenhæng mellem 1) studerendes karrierevalg i revisorbranchen, 2) studerendes valg om at starte i Big-4 og bestemte personkarakteristika. Respondenternes personkarakteristika blev målt ved anvendelse af Brief HEXACO Inventory, og der fandtes blandt andet en signifikant sammenhæng mellem studerende, der har et ønske om at arbejde i Big-4 og dimensionen, åbenhed.

Brief HEXACO Inventory anvendes ligeledes ved denne afhandling til at belyse problemstillingen om, hvorvidt der kan anskues en sammenhæng mellem revisorers personlighedstræk og deres beslutning om at til- og fravælge henholdsvis revisorbranchen og uddannelsen til statsautoriseret revisor⁶⁷.

Der opstilles ikke nogen forventninger ud fra HEXACO, da der efter forfatterens kendskab, ikke er lavet lignende undersøgelser at kunne stille forventninger op imod. Winters (2019) og Zimmermann (2008) har lavet studier, der viser bestemte sammenhænge mellem dimensionerne og henholdsvis intentionen om at stoppe og jobskifte. Disse tidligere studier anvendes i analysen til fortolkning af resultaterne.

⁶⁶ Bilag 6

⁶⁷ Bilag 6

3.2 Arbejdstilfredshed

I et svensk studie undersøges revisorerers beslutning om at forlade branchen og dets sammenhæng til revisorerens opfattelse af branchen, arbejdsforhold og arbejdsmiljø. Populationen bestod af 231 respondenter, hvor der blev spurgt indtil de nuværende revisorerers arbejdstilfredshed og tidligere revisorerers årsager til karriereskifte. Ifølge Gertsson et al. (2017) anvendes arbejdstilfredshed ofte som en bestemmende faktor for, hvorvidt medarbejderen har intentioner om at forlade branchen. Intentioner kan dog ikke anvendes fuldstændigt til at forklare den faktiske adfærd. Dette skyldes til dels, at intentioner kan ændre sig over tiden, samt at det tager tid før intentioner, udvikler sig til den faktiske beslutning om at forlade branchen.

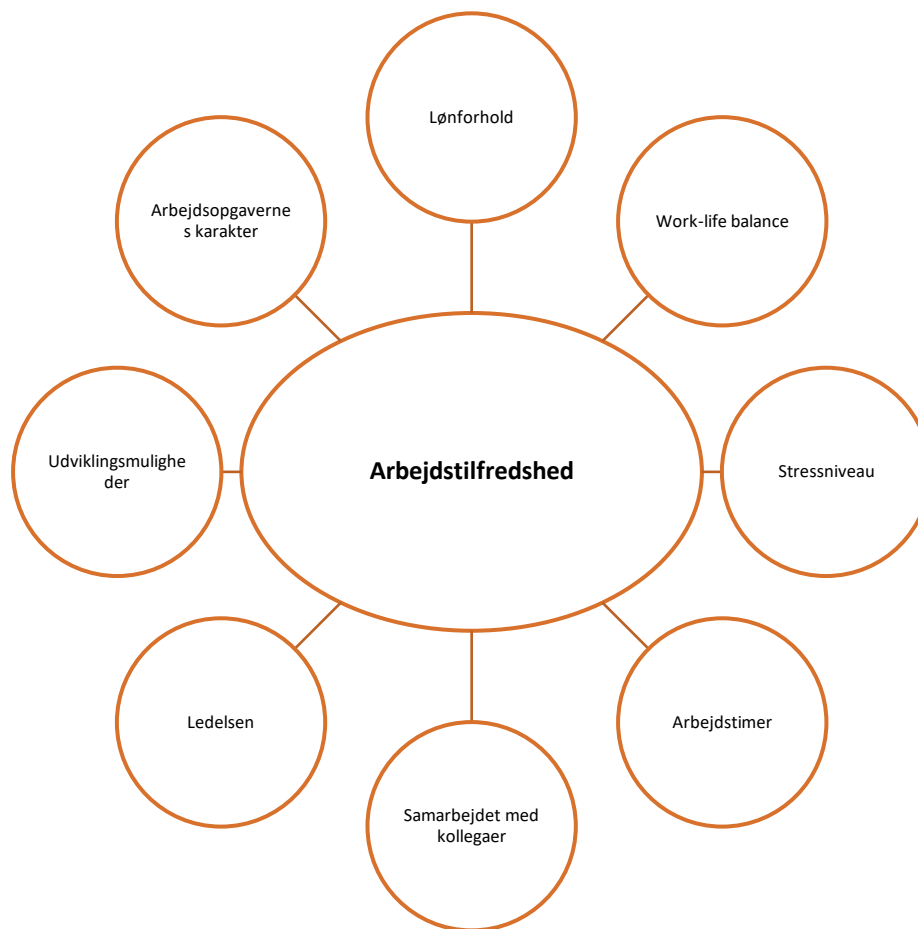
Måling af arbejdstilfredshed

Ifølge Gertsson et al. (2017) har arbejdstilfredsheden stor indflydelse på beslutningen om at forlade branchen, hvorfor denne afhandlings indsamling af empiri vil tage udgangspunkt i både nuværende revisorerers arbejdstilfredshed og tidligere revisorerers årsager til karriereskift. Studiet bidrager ligeledes med forventninger til undersøgelsens resultat, og inspiration til hvilke forhold der er væsentlige at inddrage i den empiriske undersøgelse.

”Følgende udsagn er relateret til din tilfredshed med arbejdet som revisor. (Du bedes tænke på din tid i revisorbranchen og vurdere) i hvilken grad du var tilfreds med følgende forhold”⁶⁸

I overensstemmelse med Gertsson et al. (2017) anvendes der faktorer relateret til arbejdsforhold og arbejdsmiljø til måling af arbejdstilfredsheden, herunder lønforhold, work-life balance, stress, arbejdstimer, fleksibilitet, samarbejdet med kollegaer, feedback fra overordnede, ledelsen, udviklingsmuligheder og arbejdsopgavernes karakter. Østrup, K., & Østrup, M. (2009) medtog yderligere to faktorer ved målingen af arbejdstilfredsheden, det drejer sig om konkurrencen med mine kollegaer og det interne uddannelsesmiljø, der ligeledes inddrages i denne afhandlings empiri indsamling (Figur 10). De nævnte forhold er samlet til nedenstående forhold i overensstemmelse med afsnit 5.2.2.

⁶⁸ Bilag 6



Figur 10 - Oversigt arbejdstilfredshed

Det forventes, at arbejdstilfredsheden er større for nuværende revisorer end tidligere revisorer, da arbejdstilfredsheden anses som en bestemmende faktor for, hvorvidt medarbejderen har intentioner om at forlade branchen.

3.3 Beslutningen

Beslutningen om at forlade revisorbranchen

Selvom tilfredshed med specifikke dele af jobbet er en god indikator på årsagerne til fratrædelse, så tager det tid før der bliver taget en reel beslutning om fratrædelse. Det betyder, at den bedste måde at forklare adfærden på, er ved at spørge tidligere revisorer om årsagerne til deres fratrædelse.

”Følgende spørgsmål er relateret til din fratrædelse som revisor. Angiv de afgørende årsager til at du stoppede som revisor”⁶⁹

⁶⁹ Bilag 6

På baggrund af Østrup, K., & Østrup, M. (2009)'s afhandling er valgmulighederne; "ønsket om at prøve noget nyt", "jeg fik tilbudt et andet job, som var for godt til at sige nej", "jeg blev opsagt", "jeg kunne ikke indfri ledernes forventninger", "jeg ønskede ikke at blive statsautoriseret revisor" og "arbejdet som revisor var ikke som forventet" tilføjet til spørgeskemaet, med henblik på at forstå årsagerne til at tidligere revisorer forlod branchen.

Beslutningen om at blive i revisorbranchen

En amerikansk undersøgelse af Brant (2021) viser, at fastholdelse af medarbejdere associeres med højere revisionskvalitet, effektivitet og profitabilitet. På samme måde associeres en høj workload med lavere revisionskvalitet, og at medarbejdere "brænder ud" og måske endda forlader branchen. Denne litteratur understreger vigtigheden i at fastholde medarbejdere i revisorbranchen. Det er i overensstemmelse med grundlaget for Gertson et. Al. (2017), der undersøgte revisionsassistenters valg om at forlade branchen. De argumenterer for, at hvis for mange på niveauet forlader branchen, vil det kunne resultere i en reduceret ekspertise i revisionsteamet, og en potentiel trussel mod revisionskvaliteten, som konkluderet af Hall and Smith (2009) og Chi et al. (2013).

Beslutningen om at til- og fravælge uddannelsen til statsautoriseret revisor

Ifølge FSR's brancheanalyse fra 2021 er antallet af statsautoriserede revisorer faldende. Dette er på trods af, at branchen både vækster i omsætning og antallet af medarbejdere, samtidigt med en stigende tilgang af studerende på revisorkandidaten (bilag 2). Afhandlingen ønsker at belyse hvilke forhold, der har indflydelse på hvorvidt revisorer ønsker at blive statsautoriseret revisor, hvorfor spørgeskemaet vil spørge ind til respondenternes holdning om henholdsvis at læse/ikke læse til statsautoriseret revisor.

"Følgende spørgsmål er relateret til din holdning til videreuddannelse til statsautoriseret revisor. De primære årsager til jeg (jeg gerne vil/har læst) ikke begynder på eller ikke er sikker på om jeg vil læse til statsautoriseret revisor er?"⁷⁰

⁷⁰ Bilag 6

Inspireret af Gertsson et al. (2017) anvendes opfattelsen af uddannelsen til statsautoriseret revisor, som faktorer der kan have indvirkning på beslutningen. Strenge adgangskrav til uddannelsen er sat for at sikre, at kun de dygtigste revisorer bliver statsautoriseret (Accountancy Europe, 2017). Uddannelsen associeres derfor med prestige og anerkendelse, mens kravene til de faglige kompetencer både kan virke tiltrækkende og skræmmende for revisorerne. Med titlen som statsautoriseret revisor følger en højere løn og flere muligheder både indenfor og udenfor revisorbranchen, samt muligheden for at åbne eget revisorfirma⁷¹. Undersøgelsens respondenter, der har intention om at blive statsautoriseret, præsenteres derfor for ovenstående valgmuligheder.

Ifølge Accountancy Europe (2017) er uddannelsen til statsautoriseret revisor som tidligere bemærket meget krævende, da revisorer tager uddannelsen sideløbende med deres almindelige arbejde, hvor der er meget lave beståelsesprocenter, som gennemgået i afsnit 2.1.3. Disse forhold kan skræmme kandidater væk fra at tage uddannelsen, hvilket som angivet i afsnit 2.1.3 har medført, at FSR af flere omgange har forsøgt at ændre eksamensformatet, for at få flere statsautoriserede revisorer igennem. Frygten for at dumpe, og at uddannelsen både kan være stressende og tidskrævende, anses derfor som faktorer, der kan påvirke kandidatens beslutning om at læse eller ikke læse videre til statsautoriseret revisor.

Uddannelsen koster omkring 179.000 kr., såfremt der er behov for alle kurser⁷². Det skal dog bemærkes, at når arbejdsgiver betaler dette, har de ligeledes en udgift til revisors løn under uddannelsen, hvorfor arbejdsgivers omkostning ved uddannelsen er langt højere. Dette medfører helt naturligt, at revisionshusene først indstiller revisor til uddannelsen, når de har en tro på, at pågældende kan bestå eksamenerne. Derfor er muligheden ”jeg fik ikke/vidste ikke om jeg fik lov af overordnede” medtaget i undersøgelsen, for at kunne vurdere om dette skulle være en årsag til at respondenterne ikke forsøgte sig på SR-akademiet.

Uddannelsen omtales som en høj investering med et lavt afkast ifølge Accountancy Europe (2017), hvor dette i overvejende grad er tilfældet, såfremt revisor allerede ved, at pågældende ikke får brug

⁷¹ AuditConnect. (2020).

⁷² FSR-danske revisorer. (2021).

for titlen som statsautoriseret i det videre arbejde (læs: revisoren allerede havde besluttet sig at forlade branchen ovenpå endt uddannelse).

Undersøgelsens respondenter, der ikke har intention om at blive statsautoriseret, præsenteres for ovenstående valgmuligheder, samt valgmuligheden "jeg trives ikke i sælgerrollen", da der ved en højere stilling i revisionshusene, følger et ansvar om at sælge og forhandle aftaler⁷³.

Kapitel 4 - Metode

Afhandlingen søger at afdække hvilke personkarakteristika, herunder sammenhængen til bestemte personlighedstræk, der er forbundet ved fastholdelse af medarbejdere, og generelt hvilke forhold der er afgørende ved tilvalg og fravalg af revisorbranchen, samt beslutningen om at læse til statsautoriseret revisor. I følgende metodeafsnit vil de metodiske overvejelser i forbindelse med afhandlingen blive præsenteret.

4.1 Primær data

Afhandlingens primære data er det udarbejdede spørgeskema, som skal bidrage med empiri til at afdække afhandlingens problemformulering. Det har været nødvendigt at udarbejde den primære data på egen hånd, eftersom der ikke tidligere har været en lignende dataindsamling, der kunne understøtte denne afhandling. Tidligere studier er dog anvendt som inspiration til opstilling af spørgsmål, som gennemgås i kapitel 3.

Spørgeskemaet er lavet elektronisk og blev udsendt via Qualtrics den 31. marts 2022, der blev udsendt en reminder den 10. april 2022, hvorefter undersøgelsens dataindsamling blev lukket den 20. april 2022.

4.1.1 Spørgeskema

Ved udsendelse af et spørgeskema er det muligt at indsamle store mængder af data med relativt pålidelige oplysninger⁷⁴. Denne metode er valgt for at indsamle den største mængde repræsentative data, for så vidt muligt at kunne komme med generaliseringer inden for revisorbranchen. Derudover er det i henhold til afhandlingens problemstilling afgørende, at metoden tager hensyn til de

⁷³ Østrup, K., & Østrup, M. (2009).

⁷⁴ Andersen. (2019).

personfølsomme og private oplysninger der efterspørges. Ved udsendelse af spørgeskema blev anonymiteten sikret med et anonymt udsendt link, dette blev ligeledes omtalt i både introduktionen til spørgeskemaet og i den indledende mail, der blev udsendt bredt.

I forbindelse med konstruktion af spørgeskemaet er det indledningsvist beskrevet, hvilket emne undersøgelsen ønsker at belyse, i hvilken kontekst undersøgelsen foretages, og hvor længe besvarelsen forventes at tage. Spørgeskemaet består maksimalt af 41 spørgsmål (afhængig af respondenternes besvarelse, hvor der er betingede spørgsmål i forhold til hvorvidt der er tale om en nuværende- eller tidligere revisor, eller hvorvidt respondenterne ønsker at være statsautoriseret revisor. Dette sikrer blandt andet at, såfremt en person hverken er revisor eller har været revisor, vil denne person ikke besvare nogle spørgsmål og dermed påvirke resultatet, men i stedet blive ført direkte til slutningen af spørgeskemaet. Dette er ligeledes gjort med henblik på at øge reliabiliteten af resultaterne fra spørgeskemaet.

Overordnede sektioner		Underliggende spørgsmål	
	Introduktion		
Sektion 1	Nuværende revisor eller tidligere revisor?	Nuværende revisor (1.1)	Tidligere revisor (1.2)
		Intentioner ved valg af karriere (1.1.1/1.2.1)	
		Erfaring (1.1.2/1.2.2)	
		Tilfredshed med arbejdet som revisor (1.1.3/1.2.3)	
			Årsag til fratrædelse (1.2.4)
		Intentionen om at blive statsautoriseret (1.1.4/1.2.5)	
		Årsager til at læse SR (1.1.4.1/1.2.5.1)	Årsager til ikke at læse SR (1.1.4.2/1.2.5.2)
Sektion 2	HEXACO introduktion	24 udsagn om personlighedstræk (2.1)	
Sektion 3	Baggrundsspørgsmål	Private forhold (3.1)	
		Uddannelse (3.2)	

Tabel 1

Grundlæggende kan undersøgelsen opdeles i tre sektioner, spørgsmål til henholdsvis revisorbranchen, personlighedstræk og baggrundsspørgsmål⁷⁵.

⁷⁵ Bilag 6

Spørgeskemaet starter med få enkle og interessante spørgsmål, der skal vække respondentens interesse⁷⁶, hvorefter spørgsmålene bliver mere specifikke og personlige. På et tidspunkt vil respondenterne blive præsenteret for spørgsmål angående deres personlighed (HEXACO- analyse). For at forberede respondenterne på en række anderledes og personlige spørgsmål, er der lavet en kort introduktion til denne del. Spørgeskemaet afsluttes med generelle baggrundsspørgsmål.

Ulempen ved et spørgeskema er risikoen for en lavere svarprocent. For at øge svarprocenten er spørgeskemaet begrænset til 10 minutter, sproget er gjort simpelt og det er opbygget således at respondenterne kan se, hvor langt de er nået. For at sikre at spørgsmålene alle besvares er der indsat valideringer, som gør at der skal tages stilling til alle spørgsmål og udsagn før der kan fortsættes. En anden ulempe er, at det er svært at vurdere hvorvidt respondenter har brugt tid på at tage stilling til de enkelte spørgsmål, eller om de blot har trykket tilfældigt igennem. Dette blev der dog taget højde for i databehandlingen, hvor det ligeledes er muligt at se, hvor hurtigt en respondent har gennemført spørgeskemaet.

4.1.2 Opbygning

Spørgeskemaet er udarbejdet i overensstemmelse med afhandlingens problemformulering og problemstilling. De specifikke overvejelser der er gjort i forbindelse med udarbejdelse af spørgsmålene og svarmulighederne præsenteres i følgende afsnit.

4.1.2.1 Sektion 1

Den første sektion opdeler respondenterne i henholdsvis tidligere- og nuværende revisorer, hvorefter de præsenteres for en række betingede spørgsmål⁷⁷.

Dette er gjort for at målrette spørgsmålene til en gruppe, således en nuværende revisor ikke skal svare på et spørgsmål omkring en fratrædelse som revisor. Samtidig vil det gøre databehandlingen nemmere. Spørgeskemaet søger ligeledes at gruppere respondenterne således, at de opdeles efter erfaring, og hvorvidt de arbejder eller har arbejdet i et af de seks store revisionshuse, som denne afhandling afgrænser sig til. Dette er gjort med henblik på at kunne udskille de respondenter, som

⁷⁶ Andersen, I. (2019).

⁷⁷ Bilag 6

aldrig har arbejdet i et Big-6 revisionshus, da disse ikke vil indgå i afhandlingens afgrænsning. Efterfølgende præsenteres respondenterne for en række spørgsmål vedrørende intentionen ved valg af revisorkarrieren, revisorerens tilfredshed med arbejdet, intentionen om at blive statsautoriseret revisor samt de gældende årsager til fratrædelse.

Den sidste del af første sektion opdeler respondenterne efter, hvorvidt de vil læse til statsautoriseret revisor, for at respondenterne igen kan præsenteres overfor en række betingede spørgsmål. Dette er ligeledes gjort, for at målrette spørgsmålene til henholdsvis de respondenter der ønsker at blive/er statsautoriseret revisor, og de respondenter der ikke ønsker/er statsautoriseret revisor.

4.1.2.2 Sektion 2

Den anden sektion ønsker at bidrage med viden omkring revisorerens personlighedstræk, og om der kan anskues en sammenhæng til revisorerens til- og fravalg af henholdsvis revisorbranchen og uddannelsen til statsautoriseret revisor. Analysen er udarbejdet i overensstemmelse med HEXACO-modellen, hvor de seks brede dimensioner bruges til at beskrive aspekter af personlighed, som gennemgået i afsnit 2.2.

Ifølge Lee og Ashton (2013) anvendes et spørgeskema til at måle de seks dimensioner, HEXACO-PI-R, der oprindeligt bestod af 192 udsagn. Men såfremt der ønskes en højere svarprocent, bør antallet af spørgsmål begrænses væsentligt, jf. Andersen (2019). Derfor er den kortere version, Brief HEXACO Inventory (herefter benævnt "BHI") anvendt i denne afhandling fremfor HEXACO-60 eller HEXACO-100.

Ved anvendelse af BHI i spørgeskemaets sektion 2, bliver overgangen fra spørgsmålene omkring revisorbranchen til de nedenstående udsagn, beskrevet i en kort introduktion. Respondenterne introduceres til HEXACO, hvorefter de bliver præsenteret for 24 udsagn, der skal rangeres efter graden af enighed fra "1 – Meget uenig" til "5 – Meget enig"⁷⁸.

⁷⁸ De Vries, R. E. (2013).

Dimension	Udsagn	Alpha
Ærlighed/ydmyghed		0,56
1. Oprigtighed	1. Jeg synes det er svært at lyve (<i>fjernet</i>)	
2. Retfærdighed	2. Jeg kunne godt tænke mig at vide hvordan man laver mange penge på en uærlig måde (R)	
3. Undgåelse af grådighed	3. Jeg vil være berømt (R)	
4. Beskedenhed	4. Jeg fortjener at få særbehandling (R)	
Følsomhed		0,45
1. Frygt	1. Jeg er bange for at føle smerte	
2. Angst	2. Jeg bekymrer mig i mindre grad end de fleste (R)	
3. Afhængighed	3. Jeg har nemt ved at håndtere vanskeligheder på egen hånd (R) (<i>fjernet</i>)	
4. Sentimental	4. Jeg har nemt ved at græde under triste eller romantiske film	
Extraversion		0,69
1. Social selvtillid	1. Jeg mærker ofte at andre ikke har lyst til at tale med mig (R)	
2. Social dristighed	2. Jeg falder nemt i snak med nye mennesker	
3. Omgængelighed	3. Jeg kan lide at snakke med mennesker	
4. Vitalitet	4. Jeg er sjældent i godt humør (R) (<i>fjernet</i>)	
Behagelighed		0,44
1. Overbærenhed	1. Jeg har svært ved at glemme, når nogen har været ond imod mig (R)	
2. Venlighed	2. Jeg udtrykker mig ofte kritisk (R)	
3. Flexibilitet	3. Jeg bliver hurtigt enig i andres synspunkter (<i>fjernet</i>)	
4. Tålmodighed	4. Selv når jeg bliver dårligt behandlet, er jeg i stand til at forblive rolig	
Samvittighed		0,56
1. Organisation	1. Jeg rykker gerne rundt på ting, så de står rigtigt (<i>fjernet</i>)	
2. Flid		
3. Perfektionisme		

4. Forsigtighed	2. Jeg udskyder komplicerede opgaver så længe som muligt (R) (<i>ffjernet</i>) 3. Jeg er meget opmærksom på at være præcis og nøjagtig i mit arbejde 4. Jeg handler ofte uden at tænke for meget over tingene (R)	
Åbenhed		0,45
1. Æstetisk påskønnelse 2. Nysgerrighed 3. Kreativitet 4. Ukonventionel	1. Jeg kan bruge lang tid på at betragte et maleri (<i>ffjernet</i>) 2. Jeg synes at videnskab er kedeligt (R) 3. Jeg har en livlig fantasi 4. Jeg kan godt lide mennesker der får anderledes og skæve idéer	

Tabel 2 - Brief HEXACO Inventory

Ved analyse af resultaterne skal udsagn med et (R) fortolkes omvendt, hvilket betyder at såfremt en respondent svarer "5 – Meget enig" til udsagnet "*Jeg kunne godt tænke mig at vide hvordan man laver mange penge på en uærlig måde*", har respondenteren scoret 1 i retfærdighed. Denne funktion er væsentlig for analysen, hvor halvdelen af udsagnene gerne skal være omvendte (R)⁷⁹. Såfremt respondenteren bliver i tvivl om deres svar, vil de enten have tendens til at svare "5- meget enig" eller "1 - meget uenig". I den forstand vil resultatet af undersøgelsen være meget højere eller lavere, såfremt flere udsagn førte til tvivl⁸⁰.

Fordelene ved at anvende BHI er, at den kun tager 2-3 minutter at besvare, hvilket gør det muligt at kombinere den med andre undersøgelser. Alternativet var at anvende HEXACO-PI-R, der indeholder minimum 60 udsagn fremfor 24 udsagn. Dette kunne potentielt føre til problemer ved indsamling af data.

Modsætningsvist er ulempen ved BHI en relativt lavere reliabilitet og validitet sammenlignet med HEXACO-PI-R. Ifølge De Vries, R. E. (2013) er det validiteten af personlighedstesten, der er afgørende for undersøgelsens gyldighed. I en sammenligning af BHI og HEXACO-PI-R blev det konkluderet, at

⁷⁹ Lee & Ashton. (2013).

⁸⁰ Lee & Ashton. (2013).

validiteten var påvirket i lav grad, og at BHI blev vurderet egnet til eksplorative undersøgelser som denne⁸¹.

For at sikre pålideligheden af undersøgelsen blev den interne sammenhæng og homogenitet i dimensionerne beregnet via Cronbach's Alpha. Denne værdi er en måling af intern konsistens, som måler i hvor høj grad de forskellige items måler det samme. Jo højere en værdi af Cronbach's Alpha, jo større reliabilitet vil der være i dataen (se afsnit 4.1.5.1 for gennemgangen af Cronbach's Alpha). Dette resulterede i, at flere udsagn blev fjernet fra modellen, således de seks dimensioner består af data fra 17 udsagn fremfor 24 udsagn (Tabel 2). Cronbach's Alpha vil yderligere omtales i afsnit 4.1.4.1. Såfremt et udsagn blev fjernet, vil dette være angivet i ovenstående Tabel 2. For gennemgangen af elimineringerne henvises til afsnit 4.3.2.

4.1.2.3 Sektion 3

Den tredje sektion består af baggrundsspørgsmål til at afdække personkarakteristika for respondenterne, herunder køn, alder, civilstatus, boligsituation, familiesituation, igangværende og/eller færdiggjort uddannelse. Disse spørgsmål er inkluderet i spørgeskemaet da det jævnfør tidligere litteratur, forventes at have indflydelse på afhandlingens problemformulering. Ovennævnte personkarakteristika som gennemgået kapitel 3 og vil anvendes i afhandlingens analyse til fortolkning af dataen fra spørgeskemaet, i forhold til problemformuleringen og problemstillingerne.

4.1.2.4 Svarmuligheder

Undersøgelsen består kun af lukkede spørgsmål, hvor respondenterne enten bliver bedt om at gradbøje bestemte svarmuligheder eller vælge mellem flere svarmuligheder. Det er ligeledes sikret, at såfremt de lukkede spørgsmål ikke er udtømmende, fremgår der en åben svarmulighed. Denne metode er valgt for at lette resultatbehandlingen og for at kunne påvise generelle tendenser i branchen. Ligeledes er det gjort med henblik på at sikre, at såfremt en respondent ikke føler at valgmulighederne er signende for denne, har respondenterne mulighed for at give sine egne forklaringer.

⁸¹ De Vries, R. E. (2013)

I store dele af denne undersøgelse bliver respondenterne bedt om at indikere i hvilken grad de er enige i et bestemt udsagn. I den forbindelse er der anvendt en 5-punktskala der spænder fra "1 - I meget lav grad" til "5 - I meget høj grad", samt "ved ikke".

Dette medfører, at det er muligt at analysere hvilken svarmulighed der har haft størst og mindst betydning. Respondenten kan for eksempel godt have valgt revisorkarrieren, fordi pågældende havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor, men pågældende kan også godt have valgt revisorkarrieren for at få erfaring og søge videre i et job uden for revisorbranchen. I den situation medvirker 5-punktskalaen til, at det i analysen kan ses, hvorvidt pågældende lagde størst vægt på intentionen om at blive statsautoriseret revisor eller intentionen om at få erfaring i revision for at søge videre uden for branchen.

Valgmuligheden "ved ikke" gør, at respondenterne ikke falskt påvirker resultatet, såfremt respondenterne ikke har taget stilling til den pågældende faktor på tidspunktet for beslutningen. Det betyder eksempelvis, at såfremt respondenterne ikke kan erindre, hvorfor pågældende valgte en karriere indenfor revisorbranchen, så har respondenterne muligheden for at svare "ved ikke".

Rækkefølgen af spørgsmålene i spørgeskemaet er som udgangspunkt ikke tilfældig. Det er dog valgt, at svarmulighederne i sektion 1 præsenteres i en tilfældig rækkefølge fra respondent til respondent. Det gælder altså spørgsmålene til henholdsvis intentionen ved valg af karriere, tilfredshed med arbejdet som revisor, årsager til fratrædelse og intentionen om at blive statsautoriseret revisor. Dette er valgt, for at sikre, at rækkefølgen af svarmulighederne ikke har en indvirkning på svarene, da spørgsmålene til en vis grad ønsker at måle det samme.

4.1.3 Pilottest

Ifølge Andersen (2019) er det væsentligt for kvalitetssikring at afprøve spørgeskemaet på nogle testpersoner i forberedelsesfasen, for at få input fra individer i populationen, som kan forbedre spørgeskemaet, inden det sendes ud i offentligheden. I den forbindelse blev spørgeskemaet afprøvet af fire personer med samme interesse og uddannelsesmæssig baggrund, således at disse testpersoner kunne bidrage med synspunkter til at belyse emnet.

Testpersonerne blev yderligere udvalgt for at teste selve designet og funktionen af de betingede spørgsmål i undersøgelsen, hvorfor der blev lagt vægt på testpersoner med forskellige intentioner.

- Manager fra PwC (Nuværende revisor med intention om SR)
- Senior Associate fra Deloitte (Nuværende revisor uden intention om SR)
- Investment Controller (Tidligere revisor uden intention om SR)
- Financial Controller (Tidligere revisor med intention om SR)

Testpersonerne blev præsenteret for undersøgelsens problemstilling, hvorefter de fik tilsendt en mail med link til spørgeskemaet, og blev bedt om at tage stilling til formuleringerne og svarmulighederne i undersøgelsen.

De ovenstående testpersoner besvarede spørgeskemaet på forhånd, hvorefter opsamlingerne blev gennemført som delvist strukturerede interviews. Interviewet tog udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelsen, men der blev gjort plads til testpersonernes synsvinkler og informationer⁸².

Afprøvningen af spørgeskemaet gav anledning til flere overvejelser i forhold til anonymitet, fortolkninger og uhensigtsmæssige formuleringer. Der henvises til bilag 7 for testpersonernes kommentarer.

Den største rettelse til spørgeskemaet vedrørte de 24 udsagn i HEXACO undersøgelsen, der tog udgangspunkt i det præ-defineret strukturerede spørgeskema af Lee & Ashton. (2009). De fire testpersoner havde alle kritiske kommentarer til udsagnene, som virkede mærkelige og var egentlig til større forvirring end noget andet⁸³. På den baggrund blev disse erstattet med de 24 udsagn, struktureret af De Vries, R. E. (2013) i overensstemmelse med Brief HEXACO Inventory, da det blev vurderet at disse var bedre formuleret. De "nye" udsagn blev efterfølgende præsenteret for testpersonerne. Der blev ligeledes tilføjet en kort introduktion til selve HEXACO analysen for at forberede respondenterne på at de ville blive stillet overfor en række anderledes spørgsmål end tidligere.

⁸² Andersen. (2019).

⁸³ Bilag 7

En anden væsentlig ændring vedrørte testpersonernes bekymring for anonymitet i spørgeskemaet. Spørgeskemaet berører en del personfølsomme informationer, hvorfor det er meget vigtigt at sikre anonymiteten, således at respondenterne svarer ærligt i undersøgelsen.

Oprindeligt blev der efterspurgt informationer omkring køn, alder, stilling og hvorvidt respondenterne var eller havde været ansat i BDO, Beierholm, Deloitte, EY, KPMG eller PwC, hvilket medførte at testpersonerne blev bekymret for deres anonymitet i undersøgelsen. Dette resulterede i en ændring af spørgsmålet til hvorvidt de var eller havde været ansat i ét af de seks store revisionshuse, i en revisionsvirksomhed med mere end 50 ansatte, eller i en revisionsvirksomhed med mindre end 50 ansatte. Afhandlingen omhandler - som omtalt i afgrænsningen - revisorbranchen set i forhold til de seks store huse, derfor var hensigten at vide, hvorvidt pågældende var eller havde været ansat heri. Udover de ovenfor omtalte ændringer, blev der kun lavet små rettelser i forhold til præciseringer af ordvalg.

Slutligt skal det tilføjes at spørgeskemaet er lavet i samarbejde med afhandlingens vejleder, der løbende har bidraget med overvejelser, rettelser og råd til undersøgelsen, for at sikre niveauet og kvaliteten af det udsendte spørgeskema, og validiteten såvel som reliabiliteten⁸⁴.

4.1.4 Respondenter

Det ønskes at opnå flest mulige besvarelser af spørgeskemaet, men da det ikke er muligt at have adgang til den samlede population i revisorbranchen, samt udenfor revisorbranchen (men tidligere været i den), kan der hverken ske tilfældig eller systematisk udvælgelse af respondenter.

Udvælgelsen af respondenter sker via. Netværket, snowball-sampling og LinkedIn. Det betyder, at spørgeskemaet er udsendt til 183 respondenter i netværket, der enten er revisorer eller har arbejdet som revisorer. Flere af disse respondenter er blevet opfordret til at dele eller videresende spørgeskemaet til relevante personer. Dette er gjort med henblik på at opnå flest mulige besvarelser, som kommer uden fra forfatterens netværk, selvom der forsvinder en del af kontrolelementet i styringen af udsendelsen. Det formodes dog, at spørgeskemaet ikke er sendt ud til personer der ikke ville være i scope for spørgeskemaet.

⁸⁴ Olsen, P. B., & Pedersen, K. (2003).

Spørgeskemaet er ligeledes udsendt på LinkedIn, da det vurderes at være en relativ professionel platform, som gør det muligt at nå ud til flere i målgruppen. Det blev vurderet at det professionelle miljø på LinkedIn, ikke ville medføre ubrugelige besvarelser, fra personer uden fra scope af spørgeskemaet, eller andre personer der måtte ønske at påvirke resultatet ved "tilfældige besvarelser". Der blev ligeledes sikret for "tilfældige besvarelser" og andre ubrugelige besvarelser (af den ene eller anden årsag), som gennemgås i afsnit 4.1.5.

Udsendelsen af spørgeskemaet blev kontrolleret ved udsendelse gennem Qualtrics, som gør det muligt se hvorfra besvarelserne kommer (henholdsvis fra privat-udsendte links eller LinkedIn).

4.1.5 Databehandling

Der blev indsamlet besvarelser for samlet set 195 personer i Qualtrics. De indsamlede data blev eksporteret og analyseret i Excel og SPSS, hvorefter besvarelserne blev gennemgået i forhold til eventuelle outliers.

Der blev ikke fundet nogen besvarelser, hvor respondenterne har skrevet "meget uenig" eller "meget enig" til alle udsagn, som måtte indikere at respondenterne blot har "klikket sig igennem" spørgeskemaet. I forbindelse med gennemgangen blev det identificeret, at nogle respondenter har benyttet sig af valgmuligheden "ved ikke" til alle svarmuligheder vedrørende et bestemt udsagn. Det gælder for eksempel udsagnet "*Følgende spørgsmål er relateret til din holdning til videreuddannelse til statsautoriseret revisor. De primære årsager til jeg ikke begyndte at læse til statsautoriseret revisor er*", hvor nogle respondenter har svaret "ved ikke" til alle otte valgmuligheder. Dette kan tolkes som, at respondenterne ikke ønsker at svare på spørgsmålet eller ikke har taget stilling til dette udsagn. Det væsentlige er, at svarmuligheden ikke har betydning for undersøgelsens resultater, da respondenterne har fået muligheden for at afgive et svar, der hverken falskt øger eller sænker vores fortolkning af data.

I forbindelse med behandlingen af data blev én besvarelse fjernet, da denne vedrørte en efterprøvelse af spørgeskemaet. Derudover blev fire besvarelser fjernet, da respondenterne hverken havde været eller var revisorer, hvilket betyder at de ikke er relevante for afhandlingens undersøgelse. Det er ligeledes besluttet at fjerne 13 besvarelser, som var afgivet af respondenter i og uden for branchen, som ikke på noget tidspunkt har arbejdet i et af de seks store revisionshuse.

Dette skyldes, at undersøgelsen jævnfør afgrænsningen tager udgangspunkt i de seks største revisionshuse i Danmark.

Data blev ligeledes gennemgået for "hurtige besvarelser", som ligeledes kunne indikere om respondenter har klikket igennem spørgeskemaet, uden at tage stilling til de enkelte spørgsmål. Der var kun 4 besvarelser, som havde en besvarelsestid på mellem 8 til 45 sekunder, hvilket alle vedrørte besvarelserne fra folk som ikke var revisorer, eller på noget tidspunkt havde været revisor.

Ovenstående elimineringer betyder, at analysen er lavet på baggrund af 177 besvarelser fra revisorer i Danmark, der arbejder eller har arbejdet i et af de seks store revisionshuse.

Med henblik på at analysere svarene vedrørende HEXACO spørgsmålene, var det nødvendigt at tildele omvendte værdier til udsagn der fortolkes omvendt (R). Dette blev gjort manuelt i Excel, ved brug af en "IF-formel" i Excel, som konverterede værdien af besvarelserne fra 1 til 5, 2 til 4, 4 til 2 og 5 til 1.

For at belyse afhandlingens problemstillinger udføres deskriptiv statistik af undersøgelsens data, hvor analyse og fortolkning sker på baggrund af korrelationstabeller, VIF-analyse, Cronbach's Alpha, t-tests og binær logistiske regressionsanalyser.

4.1.5.1 Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha anvendes for at sikre pålideligheden af data, hvor værdien er en måling af intern konsistens, som måler i hvor høj grad de forskellige items måler det samme. Teoretisk er det gerne set jf. Cortina (1993), at pålideligheden af data ligger på minimum 0,7. Ved denne afhandling anvendes Cronbach's Alpha i to situationer; 1) til at sikre intern sammenhæng og homogenitet mellem de præsenterede udsagn i den enkelte HEXACO dimension (Se afsnit 4.3.2 Reliabilitet), og 2) til undgå multikollinearitet i regressionsanalysen mellem de uafhængige variable i analysearbejdet.

4.1.5.2 T-test

Afhandlingen vil ved databehandling gøre brug af t-test, til at vurdere hvorvidt der er en signifikant statistisk forskel mellem den gennemsnitlige værdi af to tal, eksempelvis tilfredsheden med løn for nuværende revisorer kontra tidligere revisorer. Signifikansniveauet vurderes ud fra en kritisk værdi

på $\alpha = 0,05$, som vil have betydning for hvornår der er tale om en signifikant forskel. Der er en signifikant forskel såfremt værdien af t-test er mindre end 5% ($p < 0,05$). En signifikant forskel mellem 5% og 10% ($0,10 > p > 0,05$) indikerer en moderat signifikans. Såfremt værdien af t-testen er mindre end 1% ($p < 0,01$), er der tale om en meget signifikant forskel.

I følgende afhandling gøres brug af en dobbeltsidet two-sample t-test. Her undersøges om gennemsnitsværdien fra to uafhængige grupper er signifikant forskellige fra hinanden.

4.1.5.3 Regression

Afhandlingen vil gøre brug af binær logistisk regression til at vurdere, hvorvidt de udvalgte variabler jf. afgrænsningen har en signifikant effekt på eksempelvis sandsynligheden for, at revisorer bliver eller forlader branchen, eller hvorvidt revisorer vil læse til statsautoriseret revisor eller ej. En binær logistisk regression, vil angive sandsynligheden for outputtet af en regressionsanalyse er ét af to mulige outcomes af den afhængige variabel (y-værdien). Dette er i modsætning til en multinomial logistisk regressionsanalyse, hvor outcommet kan være flere end to.

Ved en binær logistisk regression (herefter blot omtalt "logistisk regression") er der ikke nogen antagelser om fordelingen af de uafhængige variable, men hvis de korrelerer betydeligt, kan det påvirke estimeringen af den selvstændige effekt af hver enkelt uafhængig variabel. I den forbindelse gøres brug af VIF til at sikre imod multikollinearitet (se afsnit 4.1.5.4).

En af antagelserne for en logistisk regressionsmodel, er ligeledes at denne ikke kan være påvirket af outliers. Dette blev der i den indledende databehandling sikret, og disse blev elimineret som gennemgået i afsnit 4.1.5.

Den logistiske regressionsmodel er som følge⁸⁵:

$$Pr = \frac{e^{\alpha + \beta_1 X_i + \dots + \beta_p X_{ip}}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 X_i + \dots + \beta_p X_{ip}}}$$

Hvor Pr angiver sandsynligheden for, at $y = 1$ givet udfaldet på flere uafhængige variabler. I den forbindelse angiver α konstanten og β_i angiver de respektive koefficienter for de tilhørende x-værdier (de uafhængige variabler).

⁸⁵ Larsen. (2017)

Sandsynligheder i den logistiske model kan ligeledes fortolkes ved odds ratio.

$$Odds = \frac{\Pr(y = 1|x)}{1 - \Pr(y = 1|x)}$$

Det betyder, at såfremt odds er højere end 1, vil der være større sandsynlighed for at $y = 1$ end sandsynligheden for at $y = 0$. Værdierne som er tilkøbet henholdsvis de afhængige og uafhængige variabler i regressionsanalyser, er angivet i bilag 9.

4.1.5.4 Variance Inflation Factor (VIF)

VIF bruges til at måle multikollinearitet i en regressionsanalyse, hvor et niveau under 5 vurderes acceptabelt jf. Alin (2010). Multikollinearitet indikerer, at to eller flere af de uafhængige variabler korrelerer og derved påvirker resultatet (den "samme" variabel påvirker outputtet flere gange).

I SPSS blev VIF-værdien målt i forbindelse med udførelse af de logistiske regressionsanalyser. I den forbindelse blev der identificeret en høj multikollinearitet mellem fire uafhængige variable; "År", "Boligsituation", "Civilstatus" og "Stilling". To variabler blev elimineret, henholdsvis "År" (som angiver års erfaring i branchen) og "Boligsituation", hvorefter endnu en VIF-analyse blev udført og vurderet acceptabel. Det fremgår af bilag 13, der i VIF-analysen tager udgangspunkt i den afhængige variable "Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor". I forbindelse med regressionsanalyser af andre afhængige variabler, såsom "Er du revisor", er situationen den samme⁸⁶ (at "År" og "Boligsituation" elimineres ud).

4.1.5.5 Behandling af "Ved ikke" besvarelser

I forbindelse med spørgeskemaet bliver respondenterne bedt om at tage stilling til diverse udsagn, og vurdere graden af enighed. Muligheden "Ved ikke" blev tildelt værdien 6, og er medtaget således, respondenterne ikke falsk påvirker resultatet, såfremt de ikke er sikre på hvad de synes. For at sikre at data ikke bliver negativt påvirket af en værdi på 6 – når graden af enighed går fra meget uenig (1) til meget enig (5) - har respondenter der besvarede med "Ved ikke", fået tildelt gennemsnittet af de øvrige respondenter.

⁸⁶ Bilag 18 & Bilag 19

4.2 Sekundær data

Den sekundære data som bruges i afhandlingen, bruges i forbindelse med valideringen af afhandlingens primære data, samt til at sammenholde den primære data, med henblik på at øge reliabiliteten. Den sekundære data består primært af kvalitative data, i form af andre empiriske artikler, markedsundersøgelser, andre kandidatafhandlinger og rapporter. Disse kilder er blandt andet indhentet fra FSR-danske revisorer samt Erhvervsstyrelsen, der udarbejder rapporter bestående af både kvantitativ- og kvalitative data. Den kvalitative data vil præge rapporterne i en mere subjektiv retning, men den kvantitative data bruges som argument for de subjektive holdninger, hvilket øger objektiviteten i rapporterne⁸⁷. Andre kandidatafhandlinger er modtaget af forfatterens vejleder, og indhentet fra CBS research-portal. Anden data såsom artikler og anden informationssøgning er foretaget på internettet, som dog kan indikere en svingende kvalitet – afhandlingen gør dog i minimal grad brug af denne type af data. Det vurderes, at denne svaghed afhjælpes ved at kvalitetssikre kilderne til data, eksempelvis gennem typen af hjemmeside, samt brugen af Google Scholar.

Afhandlingen gør i begrænset grad brug af kvantitative data, som stammer fra Danmarks Statistik. Denne type af data er langt mere objektiv end den kvalitative data, og fungerer godt til at understøtte/teste forklaringer i analysearbejdet⁸⁸. Den sekundære data vil desuden ikke danne grundlag for den endelige konklusion, men alene understøtte konklusionen.

4.3 Kvalitetssikring af afhandling og data

4.3.1 Validitet

For at kvalitetssikre afhandlingen og tilhørende data, har der været stort fokus på både validitet og reliabilitet. Validitet dækker ifølge Andersen (2019) over gyldighed og relevans, og ifølge Olsen & Pedersen (2003) er validitet det vigtigste kvalitetskriterium for en undersøgelse, eftersom det handler om at afdække og udtænke undersøgelsen. For at sikre validiteten gøres brug af markedsrapporter og anden empirisk materiale i forbindelse med udarbejdelse af spørgeskemaundersøgelsen. Desuden gøres brug af HEXACO, som er en anerkendt model til analyse af personlighedstræk, hvor BHI's foruddefinerede spørgsmål anvendes. Denne teori indeholder en

⁸⁷ Rasmussen et al. (2006)

⁸⁸ Holm (2018)

fremgangsmåde til måling og fortolkning af data, og dette anvendes til at sikre brugbarheden af resultaterne, da dette ellers ville være uden for afhandlingens kompetenceområde. På baggrund af ovenstående vurderes validiteten, herunder gyldighed og relevans af den indsamlede empiri at være høj.

4.3.2 Reliabilitet

Reliabiliteten dækker over pålideligheden af spørgeskemaundersøgelsen og den anvendte sekundære data. Dette er væsentligt i forhold til at retfærdiggøre afhandlingens konklusion på problemformuleringen. For at sikre den størst mulige pålidelighed af resultaterne fra spørgeskemaet, er anonymiteten sikret og det er forsøgt at få så stort antal besvarelser som muligt⁸⁹. Spørgeskemaet er desuden pilottestet af fire respondenter, der har bidraget med deres holdning og tanker til at forbedre det endelige spørgeskema. Spørgeskemaet sammenlignet med den sekundære data øger pålideligheden af afhandlingens konklusion.

Der gøres yderligere brug af den velkendte HEXACO model og det strukturerede spørgeskema BHI. Pålideligheden af data kunne være højere såfremt der var anvendt et større struktureret spørgeskema såsom HEXACO-60 eller HEXACO-100, men for at øge svarprocenten blev BHI⁹⁰ anvendt.

Cronbach's Alpha er ligeledes anvendt for at sikre reliabiliteten. Der ønskes et højt Cronbach's Alpha for de enkelte dimensioner i HEXACO modellen, da dette indikerer en større intern sammenhæng og homogenitet mellem de fire udsagn i den enkelte dimension⁹¹ (se afsnit 4.1.5.1 for uddybning på Cronbach's Alpha).

Dimensioner	Cronbachs Alpha før reduktion	Cronbachs Alpha efter reduktion
Ærlighed/Ydmyghed	0,52	0,56
Følsomhed	0,46	0,45
Extraversion	0,62	0,69
Behagelighed	0,33	0,44
Samvittighed	0,34	0,56
Åbenhed	0,46	0,45

⁸⁹ Olsen, P. B., & Pedersen, K. (2003).

⁹⁰ De Vries, R. E. (2013)

⁹¹ Cortina. (1993)

Tabel 3

Ovenstående viser Cronbach's Alpha for dimensionerne. Afhandlingen er opmærksom på en generelt lavere reliabilitet ved anvendelse af et kortere struktureret spørgeskema, hvorfor en værdi højere end 0,4 accepteres. Disse er ligeledes på niveau med Kerckhofs et al. (2021), som der sammenholdes med, nedenfor. Inden dimensionerne accepteres, blev korrelationerne mellem de fire underliggende udsagn beregnet, for at kontrollere om svaret på det enkelte udsagn følger de resterende svar i dimensionen. En lav korrelation er en indikation på, at det pågældende udsagn bør fjernes fra dimensionen.

Ærlighed/ydmyghed

	<i>Jeg synes det er svært at lyve</i>	<i>Jeg kunne godt tænke mig at vide hvordan man laver mange penge på en uærlig måde (R)</i>	<i>Jeg vil være berømt (R)</i>	<i>Jeg fortjener at få særbehandling (R)</i>
Jeg synes det er svært at lyve	1			
Jeg kunne godt tænke mig at vide hvordan man laver mange penge på en uærlig måde (R)	0,297927889	1		
Jeg vil være berømt (R)	0,070182674	0,259208505	1	
Jeg fortjener at få særbehandling (R)	0,106571832	0,201811521	0,418554583	1

Udsagnet "Jeg synes det er svært at lyve" blev fjernet fra dimensionen, da korrelationen mellem dette og enkelte andre udsagn var henholdsvis 0,07 og 0,10. Desuden gik dimensionens Cronbach's Alpha fra at være 0,52 til 0,56. Det vurderes ikke nødvendigt at fjerne flere udsagn fra dimensionen, da Cronbach's Alpha er højere end ved tidligere undersøgelse af Kerckhofs (2021) (niveau på 0,36), hvor de anvendte udsagn alligevel blev vurderet acceptable.

Følsomhed

	<i>Jeg er bange for at føle smerte</i>	<i>Jeg bekymrer mig i mindre grad end de fleste andre (R)</i>	<i>Jeg har nemt ved at håndtere vanskeligheder på egen hånd (R)</i>	<i>Jeg har nemt ved at græde under triste eller romantiske film</i>
Jeg er bange for at føle smerte	1			
Jeg bekymrer mig i mindre grad end de fleste andre (R)	0,209098124	1		
Jeg har nemt ved at håndtere vanskeligheder på egen hånd (R)	0,132136198	0,214118314	1	
Jeg har nemt ved at græde under triste eller romantiske film	0,143196717	0,293762562	0,071715327	1

Cronbach's Alpha for denne dimension blev beregnet til 0,46, hvilket vurderes at være tæt på acceptabelt i forhold til tidligere undersøgelser (0,50). Det er alligevel kontrolleret hvorvidt Cronbach's Alpha kan øges, såfremt ét eller flere udsagn fjernes fra dimensionen. Udsagnet "Jeg har nemt ved at håndtere vanskeligheder på egen hånd" fjernes fra dimensionen, da de tilhørende korrelationer er lave på henholdsvis 0,07 og 0,13. Reduktionen fra fire til tre udsagn resulterer i en

0,0128 lavere Cronbach's Alpha. Alligevel vurderes det, at korrelationerne taget i betragtning og at Cronbach's Alpha falder minimalt, er det mest hensigtsmæssigt at fjerne udsagnet, således at Cronbach's Alpha er på 0,45. Yderligere reduktion fra tre til to udsagn vil resultere i en endnu lavere Cronbach's Alpha.

Extraversion

	<i>Jeg mærker ofte at andre ikke har lyst til at tale med mig (R)</i>	<i>Jeg falder nemt i snak med nye mennesker</i>	<i>Jeg kan lide at snakke med mennesker</i>	<i>Jeg er sjældent i godt humør (R)</i>
Jeg mærker ofte at andre ikke har lyst til at tale med mig (R)	1			
Jeg falder nemt i snak med nye mennesker	0,307687753	1		
Jeg kan lide at snakke med mennesker	0,35561359	0,627880733	1	
Jeg er sjældent i godt humør (R)	0,256062541	0,064925781	0,123476716	1

Der blev foretaget en reduktion af udsagnet "Jeg er sjældent i godt humør", da korrelationerne var lave på henholdsvis 0,06 og 0,12. Reduktionen gjorde, at Cronbach's Alpha blev øget fra 0,62 til 0,69. Dette vurderes acceptabelt i forhold til, at Kerckhofs (2021) havde en værdi på 0,59. Det vurderes ikke nødvendigt med yderligere reducere.

Behagelighed

	<i>Jeg har svært ved at glemme, når nogen har været ond imod mig (R)</i>	<i>Jeg udtrykker mig ofte kritisk (R)</i>	<i>Jeg bliver hurtigt enig i andres synspunkter</i>	<i>Selv når jeg bliver dårligt behandlet, er jeg i stand til at forblive rolig</i>
Jeg har svært ved at glemme, når nogen har været ond imod mig (R)	1			
Jeg udtrykker mig ofte kritisk (R)	0,189605986	1		
Jeg bliver hurtigt enig i andres synspunkter	-0,079302667	0,071294321	1	
Selv når jeg bliver dårligt behandlet, er jeg i stand til at forblive rolig	0,256572472	0,183595139	-0,001766014	1

Det fremgår af tabellen, at Cronbach's Alpha er på 0,33, hvilket vurderes at være for lavt. Korrelationerne for udsagnet "Jeg bliver hurtigt enig i andres synspunkter" er på hhv. 0,001 og 0,07, hvorfor udsagnet fjernes fra dimensionen. Dette resulterer i, at dimensionens Cronbach's Alpha stiger til 0,44, hvilket vurderes at være acceptabelt sammenlignet med Kerckhofs (2021), der havde en score på 0,33. Yderligere reduktion vil føre til en lavere Cronbach's Alpha.

Samvittighed

	<i>Jeg rykker gerne rundt på ting, så de står rigtigt</i>	<i>Jeg udskyder komplicerede opgaver så længe som muligt (R)</i>	<i>Jeg er meget opmærksom på at være præcis og nøjagtig i mit arbejde</i>	<i>Jeg handler ofte uden at tænke for meget over tingene (R)</i>
Jeg rykker gerne rundt på ting, så de står rigtigt	1			
Jeg udskyder komplicerede opgaver så længe som muligt (R)	-0,118482492	1		
Jeg er meget opmærksom på at være præcis og nøjagtig i mit arbejde	0,289278097	0,05998442	1	
Jeg handler ofte uden at tænke for meget over tingene (R)	0,054980968	0,118934358	0,399359221	1

Den oprindelige Cronbach's Alpha på 0,33 anses for lav. Korrelationerne mellem udsagnene indikerer, at to udsagn bør fjernes, da værdierne ligger på henholdsvis 0,05 og 0,11. Gradvist tages udsagnene "Jeg udskyder komplicerede opgaver så længe som muligt" og "Jeg rykker gerne rundt på ting, så de står rigtigt" ud af dimensionen. Den højeste pålidelighed på 0,56 opnås ved at fjerne begge udsagn. Dette er lavere end den score Kerckhofs (2021) havde, som var 0,67, men vurderes alligevel acceptabelt, da den overstiger 0,4.

Åbenhed

	<i>Jeg kan bruge lang tid på at betragte et maleri</i>	<i>Jeg synes at videnskab er kedeligt (R)</i>	<i>Jeg har en livlig fantasi</i>	<i>Jeg kan godt lide mennesker der får anderledes og skæve idéer</i>
Jeg kan bruge lang tid på at betragte et maleri	1			
Jeg synes at videnskab er kedeligt (R)	0,095921124	1		
Jeg har en livlig fantasi	0,225525374	0,210983187	1	
Jeg kan godt lide mennesker der får anderledes og skæve idéer	0,090238094	0,161725541	0,28491111	1

Udsagnet "Jeg kan bruge lang tid på at betragte et maleri" fjernes fra dimensionen, da korrelationen med to forskellige udsagn er lave på 0,09. Dette resulterer i, at Cronbach's Alpha falder med 0,0122. Alligevel vurderes det, at korrelationerne taget i betragtning og at Cronbach's Alpha falder minimalt, er det mest hensigtsmæssigt at fjerne udsagnet, således at Cronbach's Alpha er på 0,45.

Samtlige dimensioner vurderes at have relativt pålidelige værdier, på trods af det teoretisk gerne ses at pålideligheden ligger på 0,7. Det er dog velkendt, at der en lavere pålidelighed forbundet ved det strukturerede spørgeskema BHI, som også fremgår af Kerckhofs (2021), hvorfor lavere pålidelighed alligevel vurderes egnet i en eksplorativ undersøgelse som denne afhandling.

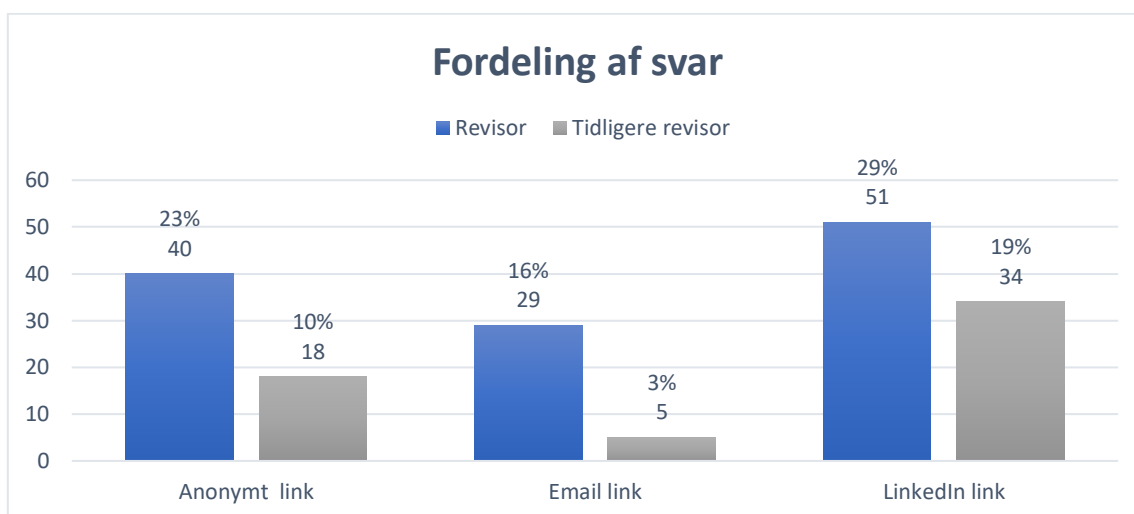
Kapitel 5 – Analyse

5.1 Introduktion til data

I følgende afsnit præsenteres data med henblik på at opnå en forståelse for populationens sammensætning og repræsentativitet. I overensstemmelse med metodeafsnittet består den endelige population af besvarelse fra 177 respondenter.

5.1.1 Fordeling af svar på tværs af distributionskanaler

Spørgeskemaet blev sendt ud af afhandlingens forfattere via LinkedIn, e-mail og anonymt link i en afdelingsgruppe. Det betyder, at besvarelser via anonymt link og e-mail er modtaget kontrolleret fra bekendte i og uden for branchen, mens respondenter fra LinkedIn ikke har været kontrolleret. Størstedelen af data stammer fra LinkedIn, hvor opslagene på LinkedIn havde hhv. 5.800 visninger og 4.200 visninger efter 13 dage⁹², hvilket har medført en større tilgængelighed ved øget eksponering og således resulteret i flere besvarelser (ud fra absolutte tal). Vi henviser til kapitel 4 for tanker og årsager til de valgte distributionskanaler.



Figur 11

De to LinkedIn opslag ramte bredt på platformen, hvor størstedelen af visningerne var ansatte hos hhv. Deloitte (370 – 34%), PwC (365 – 33%) og EY (164 – 15%). Denne fordeling stemmer overens med afgrænsningen, da størstedelen af forfatterens netværk i branchen er blandt kollegaer på egen arbejdsplads – hvor også de kontrollerede spørgeskema-udstedelser er sket til. Visninger af LinkedIn

⁹² Bilag 10

opslagene indikerer, at der alligevel blev ramt bredt i branchen, hvor også ansatte fra Beierholm, BDO og KPMG var repræsenteret.

Virksomhed - Visninger ⁹³							
Opslag #	Beierholm	BDO	Deloitte	EY	KPMG	PWC	Total
1	75	61	295	109	56	147	743
2	N/A	N/A	75	55	N/A	218	348
Total	75	61	370	164	56	365	1.091
%	7%	6%	34%	15%	5%	33%	100%

Tabel 4

Ser man på hvilken type af brugere som LinkedIn opslagene ramte, var det i høj grad revisorer (536 – 44%), hvilket igen stemmer overens med forventninger og afgrænsningen. Der er dog et stort antal af finansanalytikere (383 – 32%) og konsulenter (147 – 12%), der potentielt kunne være tidligere revisorer, der har forladt branchen (det er dog ikke muligt at konkludere hvorvidt de er relevante for undersøgelsen eller ej).

Titel ⁹⁴						
Opslag #	Revisor	Finansanalytiker	Studerende	Partner	Konsulent	Total
1	451	275	94	55	79	954
2	85	108	N/A	N/A	68	261
Total	536	383	94	55	147	1.215
%	44%	32%	8%	5%	12%	100%

Tabel 5

Geografisk har opslagene primært ramt i Storkøbenhavn (2.438 – 83%), hvilket også var forventeligt jævnfør afgrænsningen. Opslagene har i mindre grad ramt Jylland (368 – 13%) og Fyn (138 – 5%). Jævnfør afgrænsningen antages det, at der er samme forhold, kultur mm. i de store revisionshuse (grundet virksomhedsstrukturerne), hvorfor det ikke formodes at have den store indflydelse på afhandlingens konklusioner.

Område ⁹⁵

⁹³ Bilag 10

⁹⁴ Bilag 10

⁹⁵ Bilag 10

Opslag #	København	Aarhus	Aalborg	Odense	Esbjerg	Total
1	1.283	185	102	87	28	1.685
2	1.155	46	7	51	N/A	1.259
Total	2.438	231	109	138	28	2.944
%	83%	8%	4%	5%	1%	100%

Tabel 6

Spørgeskemaet stiller ikke spørgsmål til respondenternes residens, da det som omtalt ovenfor ikke blev vurderet væsentligt for afhandlingens konklusion, og for at kunne vurdere afhandlingens repræsentativitet.

5.1.2 Respondenters alder og køn

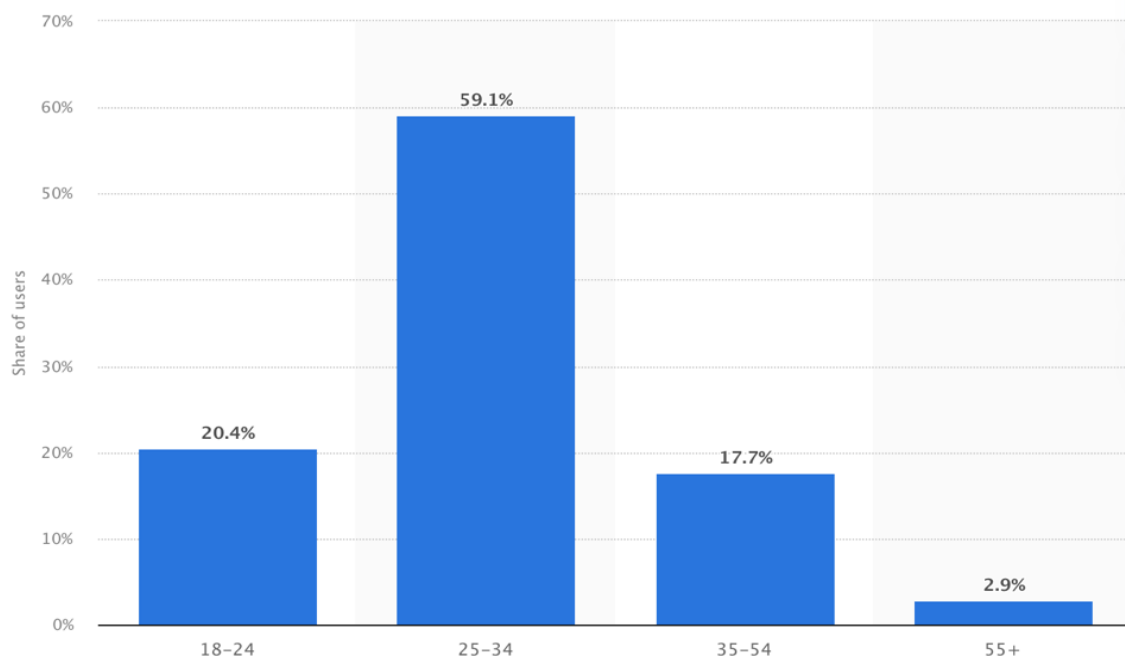
Fordelingen af respondenter (n = 177) blev henholdsvis 120 (68%) nuværende revisorer og 57 (32%) tidligere revisorer. Der var et overtal af mænd (n = 120) sammenlignet med kvinder (n = 57) der besvarede spørgeskemaet (jf. nedenstående tabel). Gennemsnitsalderen for respondenter i revisorbranchen var 30,1 år, mens gennemsnitsalderen uden for branchen var cirka 1 år ældre (31 år).

Revisor	Køn	Antal	Procent	Gnms. Alder
Ja	Mand	84	70%	30,2
Ja	Kvinde	36	30%	29,8
Total		120	100%	30,1
Nej	Mand	36	63%	30,3
Nej	Kvinde	21	37%	32,2
Total		57	100%	31,0
Samlet		177	100%	30,4

Tabel 7

Den lave gennemsnitsalder kan skyldes den kontrollerede udsendelse af spørgeskemaet, hvor forfatterens netværk er i og omkring denne alder. Desuden viser Statista (2022), at mængden af aktive brugere på LinkedIn, i høj grad er præget af aldersgruppen 25-34 år (se Figur 12). Til sammenligning udgør aldersgruppen 55 år eller derover kun 2,9% af de aktive brugere på LinkedIn.

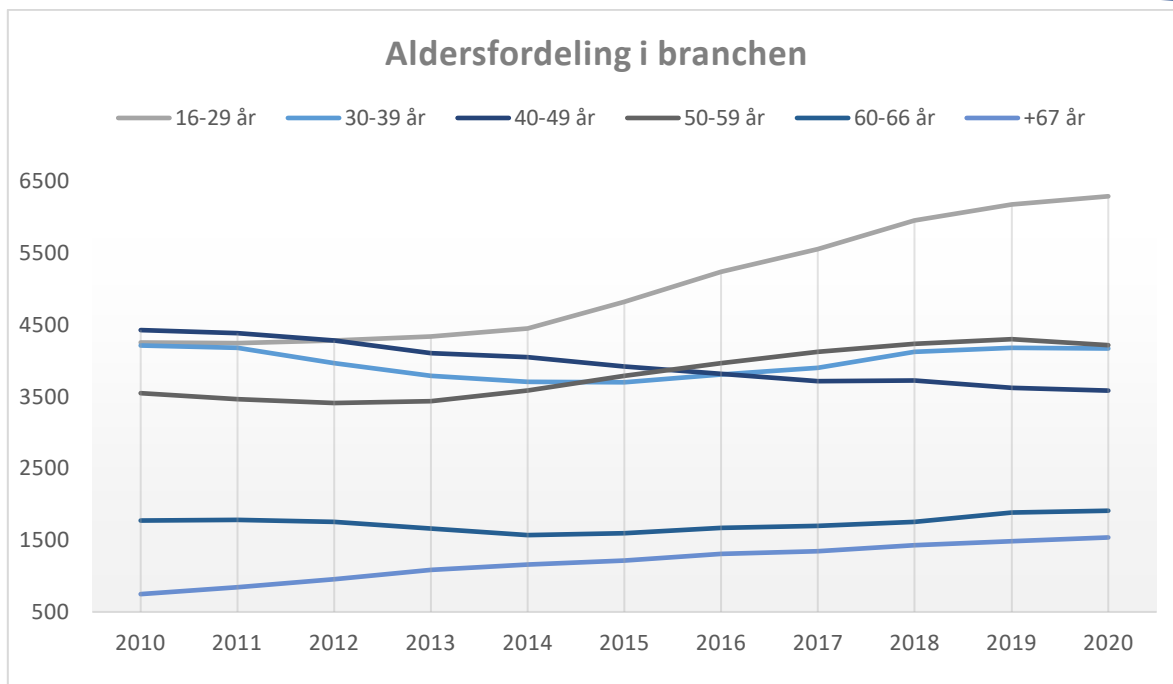
Derfor vil data i større grad kunne påvirkes af den yngre generation, når de udgør en så meget større andel af de aktive brugere.



Figur 12

Desuden viser data fra Danmarks Statistik på branchen "Revision og Bogføring", at aldersgruppen fra 16 til 29 år, har set den klart største udvikling i antallet af ansatte fra 2010 til 2020 (ca. 2.036 i perioden). Til sammenligning har aldersgruppen +67 år haft den næststørste udvikling, men kun haft en tilvækst på 790 i samme periode⁹⁶. I den forstand vurderes det repræsentativt, at afhandlingen i større grad indeholder besvarelser fra den yngre generation i branchen.

⁹⁶ Danmarks Statistik. (2021).



Figur 13 ⁹⁷

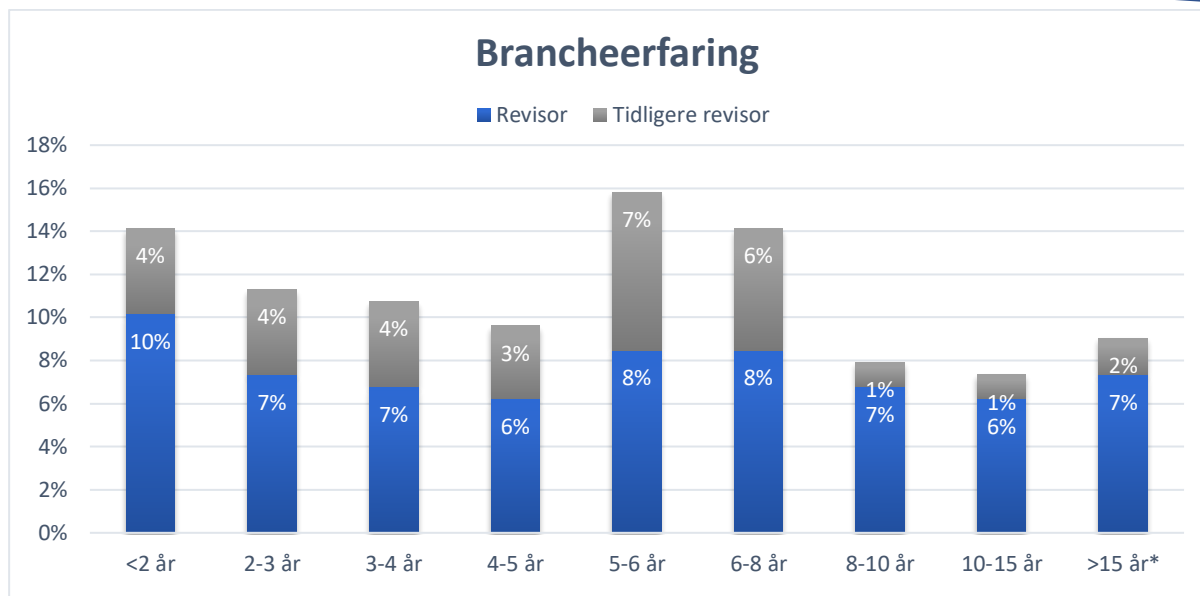
5.1.3 Brancheerfaring og stillinger

Ifølge figuren "Brancheerfaring" indikerer data, at respondenterne har en meget bred erfaring i branchen (ligeledes når man ser på respondenter i branchen vs. Respondenter der har forladt den). Dette vidner om en repræsentativ undersøgelse, eftersom der bliver undersøgt på tværs af erfaring og på tværs af niveau⁹⁸. Figur 14 indikerer, at den største del af respondenterne har mellem 5-6 og 6-8 års erfaring i branchen (hhv. 15% og 14% af respondenterne), hvor andelen af respondenterne uden for branchen med mere end 8 års erfaring er relativt lav (4% af respondenterne, mens der tilsvarende er 20% respondenter med mere end 8 års erfaring i branchen).

Respondenterne med mere end 15 års erfaring, har gennemsnitligt været i branchen i 24 år, og strejker sig fra 16 til 48 års erfaring.

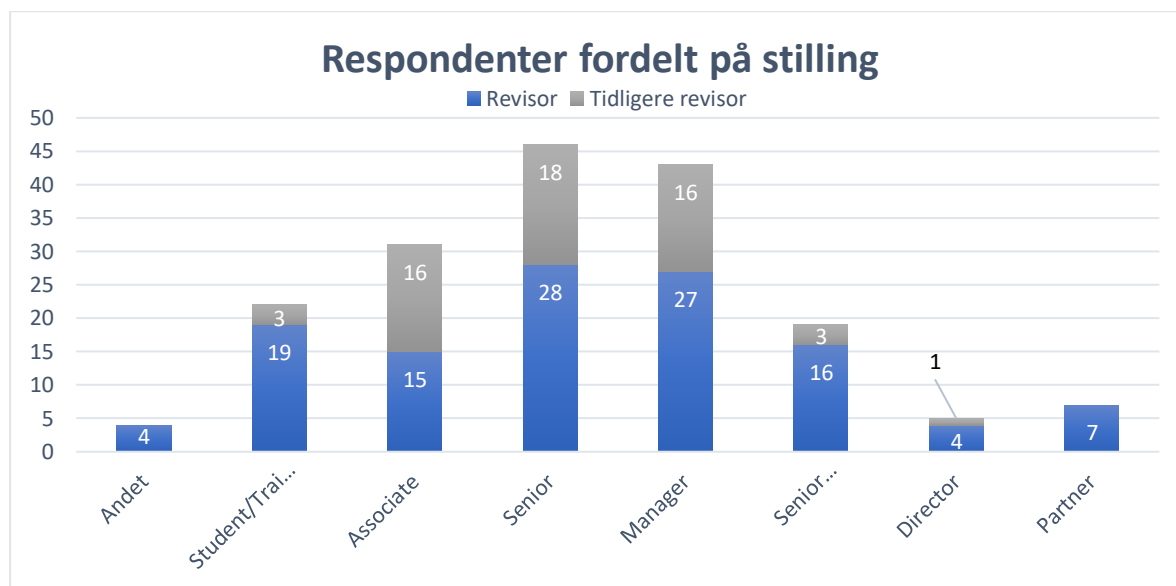
⁹⁷ Danmarks Statistik. (2021).

⁹⁸ Hassing et al. (2019).



Figur 14 *Gennemsnitserfaring er 24 år

I forhold til fordelingen af respondenternes stillingsbetegnelser (Figur 15) er der primært tale om seniors og managers. Mens der er en større spredning på de nuværende revisorer, fremgår det at populationen for de tidligere revisorer kun er fordelt mellem associates og managers.



Figur 15

I overensstemmelse med afsnit 4.1.5.4, er der udført en VIF-analyse, med henblik på at udlede multikollinearitet. Variablen "År (Erfaring)" og "Stilling" viste at være korreleret til en sådan grad, at

der var en betydelig grad af multikollinearitet. Derfor blev variabelen "År (Erfaring)" elimineret, så variabelen "Stilling" beskriver begge variabler.

5.1.4 Uddannelse

Den indsamlede empiri angående respondenternes færdiggjorte- og igangværende uddannelser er ikke fundet tilstrækkelig til analyse og fortolkning. Respondenterne blev bedt om at sætte flere krydser såfremt de havde færdiggjort flere uddannelser (bachelorgrad, kandidatgrad og/eller uddannelse til statsautoriseret revisor). I den forbindelse har omkring 60 respondenter misforstået spørgsmålet og dermed ikke angivet deres færdiggjorte eller igangværende bachelorgrad. Dette er omkring 30% af den samlede population, hvorfor det vurderes nødvendigt at undlade denne persons karakteristika fra analysen.

5.1.5 Fordeling af respondenter i/uden for branchen

Det samlede antal respondenter på 177 personer arbejder alle – eller har arbejdet – i en af Big-6 virksomhederne i Danmark (jf. tidligere omtalt databehandling i afsnit 4.1.5).

Den samlede population i Danmark udgør 16.886 revisorer jf. afsnit 3.2, hvoraf det ikke har været muligt at udlede antallet af revisorer i de enkelte Big-6 virksomheder (antal ansatte jf. de respektive årsrapporter samt CVR-databasen inkluderer revision, konsulenter, IT, HR mm.). Afhandlingen indeholder besvarelser fra 120 nuværende revisorer, hvilket må siges at være en lille andel af den samlede population. De resterende 57 respondenter arbejder ikke længere i revisorbranchen. Der er altså tale om en meget lille andel af det samlede antal tidligere revisorer, der formodes at have arbejdet i en Big-6 virksomhed på ét tidspunkt i karrieren. Det gør det svært at argumentere for, at de 57 respondenter er repræsentative for den samlede gruppe af tidligere revisorer (som omtalt i afgrænsningen). Samlet set vurderes det alligevel, at på baggrund af tidligere omtalte spredning på tværs af erfaring, at resultatet kan give en indikation af, hvordan resultatet kunne se ud for den samlede population.

5.1.6 Respondenters civilstatus og familiesituation

For at vurdere respondenternes forpligtelser tages udgangspunkt i respondentens civilstatus, boligsituation og familiesituation. I forbindelse med analysen blev variablerne lavet om til en

dummy variabel, da det viste sig at give bedre mening i forhold til databehandlingen og analyseresultater.

Det betyder, at de fire udfald for variabelen "civilstatus" blev lavet til en dummy variabel (0 = single og 1 = partner). På samme måde blev de tre udfald for variabelen "boligsituation" lavet til dummy variabel (0 = bor alene og 1 = bor sammen med en partner/roomie/familiemedlem), og til sidst blev de fem udfald for variabelen "familiestatus" lavet til dummy variabel (0 = ingen børn og 1 = jeg har ét eller flere børn/jeg venter barn)⁹⁹.

Samlet set har 77% af respondenterne en partner¹⁰⁰ (75% af de nuværende revisorer og 82% af de tidligere revisorer), hvor 73% af respondenterne bor sammen med en partner, roomie eller et familiemedlem (70% af de nuværende revisorer og 79% af de tidligere revisorer). Derudover har 35% af respondenterne ét eller flere børn eller venter et barn (35% af de nuværende revisorer og 35% af de tidligere revisorer). I forbindelse med VIF-analysen viste det sig, at variabelen "Civilstatus" og "Boligsituation" korrelerede for meget (se afsnit 4.1.5.4), hvorfor variabelen "Boligsituation" blev elimineret.

5.2 Hvorfor tilvælger/fravælger medarbejdere revisorbranchen

I følgende afsnit gennemgås respondenternes årsager til at tilvælge og fravælge branchen. Desuden foretages diverse deskriptive analyser som omtalt i afsnit 4.1.5.2 & 4.1.5.3 med henblik på at udlede signifikante forskelle til at kunne konkludere, hvad der ligger til grund for at tilvælge/fravælge revisorbranchen.

5.2.1 Intentioner ved valg af revisorbranchen

Det fremgår af spørgeskemaet, at 45% af undersøgelsens revisorer (80 respondenter) enten i høj grad eller i meget høj grad valgte en karriere inden for revisorbranchen, fordi de havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor, hvilket er modsigende i forhold til branchens faldende interesse for videreuddannelse til statsautoriseret revisor.

⁹⁹ Bilag 8 – Sheet "Data"

¹⁰⁰ Bilag 8 – Sheet "Data"

Modsætningsvist svarer henholdsvis 41% og 55%, at de enten i høj grad eller i meget høj grad valgte en karriere inden for revisorbranchen, fordi de så en mulighed for at lære, så de kunne søge videre og få job uden for revisorbranchen, eller at de så en mulighed for at lære, men ikke havde viden om hvorvidt de ønskede at blive i branchen¹⁰¹.

Korrelationstabellen jf. bilag 14, angiver korrelationen mellem udsagnene for intentionen ved valg af revisorbranchen. Denne indikerer, at der er en moderat eller mindre negativ sammenhæng mellem intentionen om at blive statsautoriseret revisor og både intentionen om at lære, for at søge videre uden for revisorbranchen ($R = -0,50$), samt intentionen om at lære, men uden viden om hvorvidt pågældende ønsker at blive i revisorbranchen ($R = -0,36$). Dette betyder, at såfremt karrierevalget i højere grad er valgt ud fra intentionen om at blive statsautoriseret revisor, des mindre grad er beslutningen taget ud fra enten intentionen om at lære, for at søge videre uden for revisorbranchen eller intentionen om at lære, men uden viden om hvorvidt pågældende ønskede at blive i revisorbranchen.

Sammenhængen kan dog ikke siges at være perfekt negativ, hvilket kan indikere, at en stor del af respondenternes intention i høj grad var at blive statsautoriseret revisor ved karrierevalget, men at intentionen i lige så høj grad var ukendt ved karrierevalget.

Intention om at blive statsautoriseret revisor

Intentionen ved karrierevalget kan ikke fuldstændigt forklare den faktiske adfærd, da de kan ændre sig med tiden (Gertsson et al., 2017). Det fremgår af undersøgelsen, at ud af de 80 respondenter der valgte revisorbranchen, fordi de havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor, har 52,5% (42 respondenter) svaret, at de stadig gerne vil være statsautoriseret revisor, og 30% (24 respondenter) er blevet statsautoriseret revisor.

De resterende 17,5% (14 respondenter) ønsker ikke eller er ikke sikker på, om de ønsker at blive statsautoriseret revisor. Disse respondenter har altså skiftet mening eller er blevet i tvivl undervejs på arbejdsmarkedet, hvor stress og arbejdstimer er en gennemgående årsag¹⁰².

¹⁰¹ Bilag 14

¹⁰² Bilag 8 – Sheet "Data"

Intention om at lære for at søge videre uden for branchen

I modsætning til observationen ovenfor, er der 73 respondenter, som valgte revisorbranchen, fordi de havde et ønske om at lære for at søge videre uden for branchen, hvor 8,25% (6 respondenter) er blevet statsautoriseret revisor og 23,25% (17 respondenter) ønsker at blive statsautoriseret revisor. En del af disse respondenter har ligeledes skiftet mening undervejs på arbejdsmarkedet.

De resterende 68,5% (50 respondenter) ønsker ikke eller er ikke sikker på, om de ønsker at blive statsautoriseret revisor, hvor 29 respondenter angiver, at stress og arbejdstimer er en gennemgående årsag. De resterende 21 respondenterne har allerede forladt branchen hovedsageligt på grund af løn, arbejdstimer, stress og bare ønsket om at prøve noget nyt¹⁰³.

Intentioner hos nuværende- og tidligere revisorer

Det fremgår af undersøgelsen jf. Figur 16 at revisorer er mest tilbøjelige til at være enige i, at deres karrierevalg i højere grad var drevet af ønsket om at blive revisor (gns. = 3,92/3,73), ønsket om at blive statsautoriseret revisor (gns. = 3,54/3,07) eller muligheden for at lære uden viden om, hvorvidt revisorbranchen er et ønske i fremtiden (gns. = 3,42/3,39).

Der er signifikante forskelle mellem de overvejelser, der har været afgørende for henholdsvis nuværende og tidligere revisorer.

¹⁰³ Bilag 8 – Sheet "Intention i branchen"

<u>Intentioner</u>	Nuværende revisor		Tidligere revisor		T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min Cand.merc.aud til	1,42	0,89	1,64	1,04	0,0575*
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	3,92	1,06	3,73	1,00	0,0196**
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	3,54	1,37	3,07	1,23	0,0021***
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i mindre virksomhed	1,74	1,09	1,27	0,69	0,0001***
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for branchen	3,21	1,28	3,05	1,40	0,7158
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen	3,42	1,37	3,39	1,43	0,5457
	N = 120		N = 57		

* , ** , *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 16

Intentioner hos mænd og kvinder

Undersøgelsen viser jf. Figur 17 en signifikant forskel mellem de overvejelser, der har været afgørende ved karrierevalget for henholdsvis mænd og kvinder. Mænd er mere tilbøjelige til at være enige i, at deres valg af karriere inden for revisorbranchen i højere grad var drevet af intentionen om at blive statsautoriseret revisor (gns. 2,83/3,66). Dette er i overensstemmelse med tidligere studier, såsom Greenhaus et al. (1997) der viser, at mænd i højere grad stræber efter at blive partner sammenlignet med kvinder. Derudover er antallet af kvindelige partnere i branchen meget begrænset, hvilket ligeledes kan påvirke de kvindelige revisorer til at kigge efter attraktive jobmuligheder uden for branchen, da man ikke i samme grad har et rollebillede i branchen, som er af stor betydning for personers identitet¹⁰⁴. Denne signifikante forskel mellem mænd og kvinder er interessant, og vil blive undersøgt i forbindelse med analysen af årsager til at tilvælge eller fravælge uddannelsen til statsautoriseret revisor i afsnit 5.3.

¹⁰⁴ Horn, P. (2019, September 25).

Intentioner	Kvinde		Mand		T-test Signifikans
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min Cand.merc.aud til	1,39	0,80	1,54	1,00	0,9965
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	3,80	1,09	3,89	1,02	0,9859
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	2,83	1,35	3,66	1,25	0,0003***
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i mindre virksomhed	1,57	0,91	1,61	1,06	0,9151
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for branchen	2,96	1,33	3,26	1,30	0,2751
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen	3,43	1,39	3,40	1,39	0,4623
	N = 57		N = 120		

, **, * indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)*

Figur 17

Der er dog en del informationsbias tilknyttet dette spørgsmål, da respondenterne bliver bedt om at rangere deres overvejelser ved beslutningen om at vælge revisorkarrieren, som er en beslutning der potentielt kan være taget for mange år siden. I den forstand kan respondentens besvarelse være biased både i forhold til respondentens manglende evne til at erindre hvilke overvejelser der var afgørende, og respondenterne kan være påvirket af den erfaring pågældende har haft med revisorbranchen.

Det vurderes, at intentionen ved karrierevalget elimineres i analysens regressionsmodeller (i lighed med variablerne "År (erfaring)" og "Boligsituation"), da der er for meget informationsbias tilknyttet denne variabel. Desuden var formålet ved at inddrage denne i spørgeskemaet i højere grad, at få en idé om hvor mange der rent faktisk havde intentionen om at blive statsautoriseret revisor, og hvor mange der havde intentionen om at anvende de store revisionshuse som springbræt til en mindre revisions virksomhed eller en virksomhed uden for branchen. Disse informationer er dog væsentlige for selve forståelsen af tilvalget og fravalget af revisor branchen, og bruges derfor i større grad kvalitativ, fremfor kvantitativt igennem analysen.

5.2.2 Tilfredshed i branchen

Denne del af analysen præsenterer de forhold der er relateret til revisorerens tilfredshed og utilfredshed med arbejdet. I den forbindelse blev respondenterne bedt om at tage stilling til deres tilfredshed med følgende forhold; løn, muligheden for at være social, muligheden for at være der for familie/partner, stressniveau, arbejdstimer, fleksibilitet, konkurrencen med kollegaer, feedback fra overordnede, nærmeste leder, udviklingsmuligheder, internt uddannelsesforløb samt arbejdsopgavernes karakter.

Disse 13 forhold kan være korreleret, og i den forbindelse anvendes Cronbach's Alpha for at fjerne multikollinearitet i regressionsanalyserne som foretages i afsnit 5.3, 5.4 og 5.5. Det betyder, at sammenhængen og homogeniteten mellem de præsenterede forhold vedrørende arbejdstilfreds beregnes, og såfremt $\alpha > 0,7$ vurderes det, at forholdene i høj grad måler det samme¹⁰⁵.

Det fremgår eksempelvis jf. Figur 18, at forholdene *"muligheden for at være der for min familie/partner"*, *"muligheden for at være social i mit privatliv"* og *"fleksibilitet"* i høj grad måler det samme, da Cronbach's Alpha er 0,74 ($\alpha > 0,7$). Disse tre forhold måler alle respondenternes tilfredshed i forhold til *"work-life balance"*, hvorfor denne variabel vil fungere som en samlet betegnelse for de tre forhold i resten af analysen. Det samme gælder for *"Feedback fra overordnede"* og *"min nærmeste leder"*, samt *udviklingsmuligheder på min arbejdsplads* og *"det interne uddannelsesforløb"*, der ligeledes måler henholdsvis tilfredshed med *"Ledelsen"* ($\alpha = 0,73$) og *"Udviklingsmulighederne"* ($\alpha = 0,93$).

Forholdene *"konkurrencen med mine kollegaer"* og *"samarbejdet med mine kollegaer"* er ikke samlet på trods af den høje Alpha. Det skyldes, at de to forhold var tiltænkt at måle på forskellige faktorer, hvor samarbejdet og konkurrencen ikke kan sammenlignes. Det fremgår ligeledes af data, at 21 respondenter har svaret "ved ikke" til dette spørgsmål. Til sammenligning er der højst angivet "ved ikke" fem gange ved forholdet vedrørende "udviklingsmuligheder". Det kan indikere, at forholdet *"konkurrencen med mine kollegaer"* burde have været formuleret anderledes, hvorfor dette forhold tages ud af analysen.

¹⁰⁵ Cortina. (1993)

Tilfredshed	Gns.	Stafv.	Cronbachs alpha
Lønforhold	2,41	1,18	Ingen ændring
Muligheden for at være der for min familie/partner	2,55	1,07	0,74
Muligheden for at være social i mit privatliv	2,84	1,07	
Fleksibilitet	3,28	1,07	0,65
Arbejdstimer	2,57	1,09	
Tilpas stressniveau	2,68	1,10	0,66
Konkurrencen med mine kollegaer	2,90	1,17	
Samarbejdet med mine kollegaer	4,16	0,82	0,73
Feedback fra mine overordnede	3,06	1,06	
Min nærmeste leder	3,50	1,05	0,93
Udviklingsmuligheder på min arbejdsplads	4,15	0,90	
Det interne uddannelsesforløb	3,41	1,13	Ingen ændring
Arbejdsopgavernes karakter	3,78	0,80	

Figur 18

Undersøgelsen viser, at revisorerne er mest tilbøjelige til at være tilfredse med samarbejdet blandt kollegaerne (gns. = 4,16) og udviklingsmulighederne (gns. = 4,15). Omvendt er revisorerne mindst tilbøjelige til at være tilfredse med lønforhold (gns. = 2,41), hvor én respondent ligeledes angiver, at vedkommende anser sammenhængen mellem løn og arbejdsbelastning som den primære årsag til at skifte.

Der gælder samme observationer, vedrørende arbejdstimer (gns. = 2,57), stressniveau (gns. = 2,68), muligheden for at være der for familien (gns. = 2,55) og muligheden for at være social i privatlivet (gns. = 2,84), som respondenterne i gennemsnit var mindre tilfredse med. Denne observation er i overensstemmelse med tidligere studier, såsom Brant et. al. (2021) fremgår det, at revisorerne kun i nogen grad eller i lavere grad er tilfredse med forhold relateret til "workload" (vurderes defineret ved "arbejdstimer" og "stressniveau" fra denne afhandling) og "work-life balance" (vurderes defineret ved "mulighed for at være social i privatlivet" og "være der for familien", fra denne afhandling).

Tilfredshed hos nuværende- og tidligere revisorer

Jf. Figur 19 er der en signifikant forskel mellem nuværende og tidligere revisorers tilfredshed med de oplyste forhold, hvor de gennemsnitlige værdier indikerer, at nuværende revisorer er mere tilbøjelige til at være tilfredse med næsten samtlige forhold:

<u>Tilfredshed</u>	Nuværende revisor		Tidligere revisor		Forskel Gns.	T-test Signifikans
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.		
Lønforhold	2,68	1,21	1,94	0,99	0,74	0,0001***
Work life balance	3,19	0,81	2,41	0,71	0,77	0,0000***
Arbejdstimer	2,84	1,00	2,14	1,28	0,71	0,0002***
Stressniveau	2,68	1,03	2,73	1,08	(0,05)	0,8115
Konkurrencen med mine kollegaer	3,02	1,17	2,82	1,20	0,20	0,3640
Samarbejde med mine	4,26	0,77	3,94	0,88	0,32	0,0433**
Ledelsen	3,52	0,78	2,88	0,98	0,64	0,0000***
Udviklingsmuligheder	3,90	0,84	3,63	0,96	0,27	0,0000***
Arbejdsopgavernes karakter	3,93	0,69	3,59	0,96	0,34	0,1326
	N = 120		N = 57			

* , ** , *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 19

Det fremgår af analysen, at der er en signifikant forskel mellem de nuværende og tidligere revisorers tilfredshed med lønforhold, work-life balance, arbejdstimer, samarbejdet, ledelsen og udviklingsmuligheder. Resultaterne kan dog være biased af flere årsager. Spørgeskemaundersøgelse er lavet i revisorernes travle periode, hvorfor respondenternes svar kan være påvirket af dette. Derudover er der risiko for informationsbias, hvor svarene fra de tidligere revisorer i højere grad reflekterer deres nuværende holdning, hvor de sammenholder tiden i branchen med deres nuværende stilling, fremfor den tilfredshed de havde på tidspunktet de fortsat var i revisorbranchen.

Ovenstående analyse bekræfter dog, at arbejdstilfredsheden kan anses som en bestemmende faktor for, hvorvidt medarbejderen har intentioner om at forlade branchen eller ej, da arbejdstilfredsheden hos nuværende revisorer er højere end arbejdstilfredsheden hos tidligere revisorer. Resultaterne bidrager ligeledes med specifik indsigt i hvilke forhold, der kan føre til karriereskift ud af revisorbranchen. I afsnit 5.2.3 sammenlignes disse med de forhold som var afgørende for de 57 tidligere revisorers beslutningen om at forlade revisorbranchen.

Tilfredshed hos mænd og kvinder

Der er jf. Figur 20 en moderat signifikant forskel mellem mænd og kvinders tilfredshed med løn i revisorbranchen. Kvinder er i lavere grad tilfredse med branchens lønforhold (gns. = 2,16), end mænd. Undersøgelser fra Danmarks Statistik viser ligeledes, at der er en stor lønforskel mellem mænd og kvinder, som primært findes blandt de beskæftigede med høje lønninger¹⁰⁶. Et studie af

¹⁰⁶ Danmarks Statistik. (2020).

Kleven (2018), konkluderer desuden at kvinder på sigt mister 20% af sin løn, efter de er blevet mødre.

<u>Tilfredshed</u>	Kvinde		Mand		Forskel	T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Signifikans
Lønforhold	2,16	1,16	2,54	1,19	(0,38)	0,0708*
Work life balance	2,89	0,80	2,94	0,88	(0,05)	0,7461
Arbejdstimer	2,66	1,01	2,71	1,13	(0,05)	0,8008
Stressniveau	2,66	1,06	2,59	1,12	0,07	0,7083
Konkurrencen med mine kollegaer	2,91	1,24	2,97	1,16	(0,06)	0,7708
Samarbejde med mine kollegaer	4,14	0,82	4,17	0,82	(0,03)	0,8454
Ledelsen	3,28	0,92	3,32	0,90	(0,03)	0,8434
Udviklingsmuligheder	3,88	0,92	3,78	0,88	0,09	0,5790
Arbejdsopgavernes karakter	3,73	0,82	3,85	0,80	(0,13)	0,3886
	N = 57		N = 120			

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 20

Som beskrevet ved introduktionen af data i afsnit 5.1.2 er fordelingen mellem tidligere- og nuværende mandlige revisorer 30%/70%, hvor fordelingen mellem tidligere- og nuværende kvindelige revisorer er 37%/63%. Ovenstående afsnit viste som sagt, at tidligere revisorer var mindre tilbøjelige til at være tilfredse med lønforhold, og da undersøgelsen har en større andel tidligere kvindelige revisorer sammenlignet med nuværende kvindelige revisorer kan dét have påvirket resultatet.

Undersøgelsen viser ingen gennemgående signifikante forskelle mellem mænd og kvinders jobtilfredshed. Ifølge Greenhaus et al. (1997) er det ikke en signifikant forskel mellem mænd og kvinder der forlader branchen, på baggrund af manglende tilfredshed. Undersøgelsen viser dog, at kvinders manglende motivation hen mod forfremmelse til partner, er en af de primære årsager til at forlade branchen¹⁰⁷.

Tilfredshed og erfaring

To forhold i undersøgelsen beskriver respondenternes erfaring i branchen, det er henholdsvis antallet af år i branchen og stillingsbetegnelsen. Disse to variabler var jf. afsnit 4.1.5.4 korreleret, og derfor bruges kun den ene variabel (Stilling) i regressionsanalyserne. Disse to variabler bliver dog undersøgt separat i følgende afsnit, for at se om der kan udledes signifikante forskelle mellem

¹⁰⁷ Greenhaus et al. (1997)

henholdsvis stilling og erfaring, og tilfredshed. Der er nedenfor udarbejdet en analyse af tilfredsheden med udgangspunkt i stillingsbetegnelsen (se Figur 21) og antallet af år i branchen (Se bilag 15).

I forbindelse med databehandlingen af stillingsbetegnelserne blev det besluttet at opdele respondenterne i tre grupper; hhv. studentermedhjælpere/trainees – senior, managers – senior managers, samt directors – partners. Dette blev gjort for at lette databehandlingen, og fordi der ved gennemgang af data blev set en sammenhæng mellem de respektive stillingsbetegnelser (se bilag 15).

Tilfredshed	Student/trainee - Senior		Manager - Senior manager		Director - Partner		T-test		
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	1 - 2	1 - 3	2 - 3
Lønforhold	2,18	1,08	2,51	1,17	3,83	0,83	0,0974*	0,0000***	0,0001***
Work life balance	2,84	0,83	2,92	0,88	3,56	0,88	0,5535	0,0183**	0,0390**
Arbejdstimer	2,66	1,05	2,66	1,11	2,83	1,27	0,9935	0,6562	0,6687
Stressniveau	2,65	1,08	2,34	1,07	3,33	1,07	0,1050	0,0567*	0,0103**
Konkurrencen med mine kollegaer	2,96	1,14	2,98	1,18	2,92	1,44	0,9361	0,9137	0,8874
Samarbejde med mine kollegaer	4,12	0,84	4,19	0,86	4,33	0,49	0,6335	0,2147	0,4395
Ledelsen	3,22	0,95	3,44	0,83	3,33	0,96	0,1438	0,7016	0,7189
Udviklingsmuligheder	3,75	0,92	3,94	0,81	3,71	1,01	0,2061	0,8871	0,4638
Arbejdsopgavernes karakter	3,73	0,85	3,85	0,72	4,33	0,78	0,3773	0,0252**	0,0665*
	N = 99		N = 62		N = 12				

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 21

Der er som forventet en signifikant forskel mellem stillingsbetegnelserne; studentermedhjælper/trainee og frem til senior managers i forhold til tilfredshed med løn, work-life balance, stress og arbejdsopgavernes karakter sammenlignet med directors og partners. Der fremgår en klar sammenhæng mellem at des højere stillingsbetegnelse, jo mere tilfreds er respondenterne med disse forhold. Brant (2021) fandt, at workload har en negativ effekt på kvaliteten af arbejdet, og de medarbejdere som oplever dette, kan opleve flere jobmæssige spændinger, hvilket kan være en indikation på stress, og i værste fald, føre til udbrændthed i branchen¹⁰⁸. Det fremgår ligeledes, at der er en sammenhæng mellem at både partnere, directors og managers har en større generel viden, som gør at de er i stand til at opretholde en højere kvalitet i deres arbejde, hvilket sparer dem for flere jobmæssige spændinger. Denne analyse bekræfter dermed, at jo højere stillingsbetegnelse man har, jo større er ens tilfredshed med workload i branchen.

¹⁰⁸ Chong. (2015).

I forbindelse med databehandlingen af antal år i branchen blev det besluttet at opdele respondenterne i tre grupper; hhv. 0-4 år, 4-8 år og 8+ år (se bilag 16). På trods af, at populationen med 4-8 års erfaring har størst tendens til at forlade branchen jf. afsnit 5.2.3., blev der kun fundet signifikante resultater for lønforhold. Dette vil ikke yderligere kommenteres før afsnit 5.2.3, hvor årsager til at forlade branchen drøftes.

Tilfredshed og familie/partner

En undersøgelse af kvindelige revisorers fratrædelse viser, at kvinderne har tendens til at være utilfredse og forlade branchen, da de har problemer med at balancere familielivet og karrieren, specielt efter de får deres første barn¹⁰⁹. I modsætning til den omtalte litteratur er der ikke fundet nogen signifikant forskel mellem tilfredsheden hos revisorer med børn sammenlignet med revisorer uden børn, hverken hos kvinder eller mænd i denne undersøgelse¹¹⁰.

Der er dog fundet en signifikant forskel mellem revisorer med en partner (se Figur 22), og revisorer uden en partners, og deres tilfredshed med stressniveauet i branchen. Dette kan indikere, at såfremt revisor har en partner - derved en anden persons behov at tage hensyn til - kan det påvirke tilfredsheden med arbejdet, grundet et øget stressniveau. Tidligere undersøgelse viser også, at stress på arbejdspladsen, kan have en skadelig effekt på ægteskab (hovedsageligt når det kommer til at jage en forfremmelse), hvilket forøger ens generelle stressniveau¹¹¹. Én respondent skriver endda *"Jeg blev skilt som følge af dårlige prioriteringer og ikke rigtig mulighed for at komme mig efter et svært brud"* og *"Der er en usund arbejdskultur"*, hvilket er med til at bekræfte antagelsen.

¹⁰⁹ Law. (2010).

¹¹⁰ Bilag 8 – Sheet "Tilfredshed og børn"

¹¹¹ Shellenbarger. (2000).

Tilfredshed	Jeg er single		Jeg har en partner		Forskel Gns.	T-test Signifikans
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.		
Lønforhold	2,31	1,03	2,46	1,23	(0,15)	0,4848
Work life balance	2,91	0,75	2,93	0,89	(0,03)	0,8598
Arbejdstimer	3,06	1,08	2,60	1,08	0,47	0,7801
Stressniveau	2,66	1,10	2,60	1,10	0,06	0,0339**
Konkurrencen med mine kollegaer	3,16	1,25	2,90	1,16	0,26	0,3012
Samarbejde med mine kollegaer	4,22	0,79	4,14	0,83	0,08	0,6250
Ledelsen	3,30	0,99	3,31	0,88	(0,01)	0,9463
Udviklingsmuligheder	3,78	0,92	3,82	0,89	(0,04)	0,8390
Arbejdsopgavernes karakter	3,84	0,81	3,81	0,81	0,03	0,8340
	N = 40		N = 137			

* , ** , *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 22

Der kan ikke udledes noget på baggrund af signifikante forskelle ved tilfredsheden hos revisorerne hverken i forhold til alder eller boligsituation.

5.2.3 Årsager til at forlade branchen

Den empiriske undersøgelse består af 57 revisorer der har forladt branchen, hvor kun 5 færdiggjorde SR-akademiet og blev statsautoriserede revisorer. Det indikerer således, at næsten 90% af de tidligere revisorer røg "off-track" jf. afsnit 3.1. For at få en idé om årsagerne til at respondenterne forlod revisorbranchen, blev der spurgt ind til deres primære årsager til at forlade revisorbranchen. Der var 19 oplyste årsager, hvor respondenterne skulle svare "ja" eller "nej" til hvorvidt det var en af de primære årsager. Respondenterne kunne også angive andre årsager.

Tidligere studier viser at et godt arbejdsmiljø¹¹², høj grad af suverænitet og et stærkt socialt bånd mellem medarbejdere og virksomhed¹¹³ – gennem socialisering med andre ansatte¹¹⁴ - øger tilfredsheden på jobbet, og mindsker intentioner om at forlade.

Parker & Kohlmeyer (2005) argumenterede for, at den enkeltes opfattelse af retfærdighed kan bidrage både positivt og negativt til ens valg om at forlade branchen. Uretfærdighed i relation til løn og forfremmelser, har vist at have en negativ effekt på job tilfredshed og intentioner om at blive i branchen. Et studie foretaget af Herbohn (2004) viser, at dem der modtager konstant mentor-

¹¹² Benke & Rhode. (1989; Carcello et al., (1991)

¹¹³ Bamber & Iyer. (2009).

¹¹⁴ Herda & Lavelle. (2012).

support fra mere erfarne kollegaer har en øget jobtilfredshed, og har mindre sandsynlighed for at forlade branchen.

Undersøgelsens revisorer der har forladt branchen, angav sammenlagt 255 primære årsager, hvilket betyder at den enkelte respondent i gennemsnit angav 4,5 (ud af 19) primære årsager til at forlade branchen. Dette er en forholdsvis lav værdi, som sikrer at respondenterne har taget stilling til, og reelt angivet de primære årsager til, at de ikke længere er i revisorbranchen.

I følgende afsnit gennemgås de væsentlige årsager jf. spørgeskemaundersøgelsen til, at tidligere revisorer forlod branchen. Grundet antallet af oplistede årsager, er der fastlagt et væsentlighedsniveau på, at 28% eller mere skal have angivet årsagen, for at denne vurderes væsentlig. Det medfører samlet 8¹¹⁵ primære årsager til at de tidligere revisorer forlod branchen (som blev angivet af mellem 28% til 56% af respondenterne), disse vil blive gennemgået i følgende afsnit.

Intet ønske om at blive statsautoriseret

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 28% af de tidligere revisorer havde, som en af de primære årsager til at forlade revisorbranchen, at de ikke ønskede at blive statsautoriseret revisor¹¹⁶. Desuden indikerer kun 2% af respondenterne blev opsagt (den tilhørende årsag fremgår dog ikke af dataindsamlingen). Dette indikerer, at det i stor grad har været medarbejderne der valgte at forlade branchen, og ikke blev opsagt af virksomheden, da de ikke ønskede at være statsautoriseret revisor. Eftersom at 28% angav, at de ikke ønskede at blive statsautoriseret revisor, som primær årsag til at forlade branchen, kan indikere, at der til en vis grad eksisterer en antagelse om, at revisorerne kun har en fremtid i branchen (læs: høj stilling), på lang sigt, såfremt de bliver statsautoriseret revisor.

Ser man på besvarelsene fra de nuværende revisorer, er der en tilsvarende tendens. Til sammenligning var den yngste nyuddannede statsautoriseret revisor i Danmark 27 år. Det fremgår af data, at kun 11 ud af 65 revisorer over 27 år, ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. Såfremt gennemsnitsalderen for undersøgelsens statsautoriserede revisorer anvendes til sammenligning, er der kun 5 ud af 20 respondenter over 35 år, der ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor. Dette

¹¹⁵ Bilag 11

¹¹⁶ Bilag 11

kan, igen, vidne om en generel forståelse i branchen af, at såfremt du ønsker at fortsætte karrieren i revisorbranchen, så er det et krav at blive statsautoriseret revisor, og modsat, såfremt der ikke ønskes at blive statsautoriseret revisor, bør der søges ud af branchen.

Ønske om at prøve noget nyt

Der er hele 47% af respondenterne der, som primær årsag til at forlade branchen, angav at de ønskede at prøve noget nyt. Et springbræt til flere muligheder i det private erhvervsliv, er hvad et job i revisorbranchen og cand.merc.aud'en giver de ansatte. Tilbage i 2007 gav Claus Holm (daværende koordinator fra CMA på Handelshøjskolen i Århus) et interview til Berlingske, hvor han siger; *"Uddannelsen til revisor har et godt renommé i alle dele af erhvervslivet... Efter nogle hårde år hos et revisionsfirma, har de et godt springbræt til deres videre karriere uden for revisionsbranchen"*¹¹⁷.

Det er ligeledes en tendens som blev bekræftet af chef for karriere- og kompetenceafdelingen i C3 Organisation (nuværende DJØF), Charlotte Lindgren; *"Vi oplever, at de unge nyuddannede starter i revisionsbranchen, men efter nogle år forlader de branchen for at overtage interne økonomifunktioner i andre virksomheder... Samtidig er deres viden så eftertragtet, at det nemt kan bruge uddannelsen som springbræt"*¹¹⁸.

Østrup & Østrup (2009) undersøgte dimitterede cand.merc.aud'er i perioden 1986 til 2007, hvor 209 respondenter angav, at de besad andre stillinger inden for økonomi og regnskab, fordelt på økonomidirektør (25%), økonomichef (28%), regnskabschef (11%), controller (33%) og regnskabs- og økonomimedarbejder (3%). Dette bekræfter de mange muligheder revisorer har uden for branchen. Det er derfor ikke til forfatterens overraskelse, at en stor andel (47%) af de tidligere revisorer, angav dette som en af de primære årsager til at forlade branchen.

Lønforhold

Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, at 33% angav som primær årsag for at forlade branchen, at de fik et tilbud der var for godt til at takke nej til¹¹⁹. Respondenterne der angav denne årsag, var

¹¹⁷ Berlingske. (2007, February 9).

¹¹⁸ Berlingske. (2007, February 9).

¹¹⁹ Bilag 11

mindre tilfredse med deres løn (gns. 1,63) end resten af populationen (gns. 2,16). Dette er en signifikant forskel ($p = 0,046$). Respondenterne der angav årsagen, var i mindre grad enige i af der var et tilpas stressniveau (gns. 2,16) end respondenterne der ikke angav årsagen (gns. 2,84). Dette var en signifikant forskel på ($p = 0,037$)¹²⁰.

Der er tale om en mindre population (38 – ”Nej” og 19 – ”Ja”), og jf. afgrænsningen vil populationen (grundet størrelsen kontra antallet af tidligere revisorer i Big-6 der findes i Danmark) ikke være repræsentativ. Det vil dog være en rimelig indikation på, at tidligere revisorer vurderer et ”andet job som var for godt til at takke nej til”, som værende et job med en bedre løn og mindre stressniveau end deres job i revisionsbranchen. Jf. spørgeskemaundersøgelsen angav 51% af de tidligere revisorer, løn som værende en af de primære årsager til de forlod branchen. Som angivet i afsnit 5.2.3 er der en signifikant forskel ($p = 0,0001$) mellem nuværende (gns. = 2,65) og tidligere revisorers (1,94) tilfredshed med lønnen.

Ser man på hvornår i karrieren revisorerne forlader branchen, er der en væsentlig andel, som forlader branchen med de 5-6 års erfaring, og i nogen grad med 6-8 års erfaring (se Figur 23). Modsat kan man af analysen se, at revisorerne i større grad er tilbøjelige til at blive i branchen, når de har mere end 8 års erfaring.

Erfaring	Revisor		Tidligere revisor		Difference
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	
Mindre end 2 år	18	15%	7	12%	3%
2-3 år	13	11%	7	12%	-1%
3-4 år	12	10%	7	12%	-2%
4-5 år	11	9%	6	11%	-1%
5-6 år	15	13%	13	23%	-10%
6-8 år	15	13%	10	18%	-5%
8-10 år	12	10%	2	4%	6%
10-15 år	11	9%	2	4%	6%
Mere end 15 år	13	11%	3	5%	6%
Total	120	100%	57	100%	0

Figur 23

Ud af de 51% der angav, at lønforhold var en primær årsag til at forlade branchen (29 respondenter), havde en væsentlig del af populationen 5-6 års erfaring (10 ud af 29 respondenter). Det kan indikere, at specielt revisorer med 5-6 års erfaring er utilfredse med lønforholdene i branchen.

¹²⁰ Bilag 8 – Sheet ”Data”

Det fremgår ligeledes, at jo mere erfaring de tidligere revisorer har, jo færre havde lønforhold som værende den primære årsag til at forlade branchen (jf. Figur 24).

Lønforhold							
# Udsagn	Ja		Nej		Total	Difference	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)			
1 Mindre end 2 år	2	4%	5	9%	12%	-5%	
2 2-3 år	5	9%	2	4%	12%	5%	
3 3-4 år	2	4%	5	9%	12%	-5%	
4 4-5 år	3	5%	3	5%	11%	0%	
5 5-6 år	10	18%	3	5%	23%	12%	
6 6-8 år	5	9%	5	9%	18%	0%	
7 8-10 år	1	2%	1	2%	4%	0%	
8 10-15 år	1	2%	1	2%	4%	0%	
9 +15 år	0	0%	3	5%	5%	-5%	
Total	29	51%	28	49%	100%	2%	

Figur 24

Betragtningen om, at revisorerne er mere tilbøjelige til at være tilfredse med deres løn, jo flere års erfaring de har i branchen, stemmer overens med observationer om tilfredshed i branchen jf. afsnit 5.2.3. Her fremgår det, at respondenter med højere stillingsbetegnelser er mere tilbøjelige til at være tilfredse med deres løn end ved de mindre stillinger (jf. afsnit 4.1.5.4 kunne det konkluderes, at "År (erfaring)" og "Stilling" var korreleret).

De respondenter med mere end 10 års erfaring (5 respondenter), angav "Ønske om at være der for familien" (2/5 respondenter) og "Ønske om at prøve noget nyt" (3/5) som de primære årsager til at forlade branchen. På trods af den beskedne population i denne kategori, angav 2/5 respondenter, at de følte der manglede en konkretisering af hvad der skal til, for at nå de næste niveauer, som director og/eller partner i revisionshusene – foruden blot ekstra arbejdstimer¹²¹. Dette kunne indikere, at motivationen er faldende i de højere stillinger, når der ikke er en klarlagt vej til at stige i hierarkiet. Ifølge Greenhaus et al. (1997) var det netop motivation op mod at blive partner, en signifikant årsag for kvinder til at forlade revisorbranchen.

Arbejdstimer og stressniveau

¹²¹ Bilag 8 – Sheet "Data"

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at arbejdstimerne er den mest gennemgående årsag til at forlade revisorbranchen, hvor 56% af de tidligere revisorer angiver dette som en af de primære årsager til at forlade revisorbranchen¹²². Ved at korrelere arbejdstimerne op mod de andre årsager, kan man se at der ikke er nogen hverken moderat (>0,50) eller signifikant (>0,75) sammenhæng mellem at have arbejdstimerne som primære årsag for at forlade branchen, og nogen anden årsag – eksempelvis stressniveau¹²³. Desuden var det 40% af de tidligere revisorer, som angiver, at stressniveauet var en af de primære årsager til at forlade revisorbranchen.

Undersøgelsens respondenter angav desuden, at det dårlige arbejdsmiljø og ”den gamle giftige kultur” i hierarkiet er en afgørende faktor i branchen, hvor der er for lidt tid til at løse de fagligt svære opgaver, og manglede anerkendelse af de mange arbejdstimer¹²⁴. Ifølge Gaertner (1999) har revisorerne arbejdstimer og stress signifikant effekt på arbejdstilfredsheden og beslutningen om at forlade branchen, hvilket stemmer overens med indeværende undersøgelse.

Work-life balance

I overensstemmelse med afsnit 5.2.2 omtales muligheden for at være der for familien/partner, muligheden for at være social i privatlivet og fleksibilitet, som work-life balance. 44% af respondenterne angav, at de ønskede en mulighed for at være der mere for familien/sin partner, og 35% af respondenterne angav, at de ønskede at være mere sociale i deres privatliv¹²⁵. Dette tal kan dog være påvirket af, at en andel af de tidligere revisorer fik tilfredsstillende sociale på arbejdet, gennem venner og bekendtskaber som opbygges, når man arbejder meget sammen. En undersøgelse foretaget af HK i forbindelse med 2. hjemsendelse i Covid-19 pandemien viste, at ca. 35% (steget ca. 6%-point fra 1. hjemsendelse, blot 6 måneder inden) af de adspurgte (n= 1.467), følte ensomhed ved hjemmearbejde, mens ca. 22% følte kedsomhed (steget ca. 9%-point fra 1. hjemsendelse). Det kunne således indikere at flere kunne få det sociale behov afdækket på arbejdet¹²⁶.

Tidligere studie af Gertsson (2017) viste en negativ sammenhæng mellem work-life balance og ønsket om at forlade branchen (således at mindre work-life balance, medfører en øget chance for

¹²² Bilag 11

¹²³ Bilag 8 – Sheet ”Data”

¹²⁴ Bilag 8 – Sheet ”Data”

¹²⁵ Bilag 11

¹²⁶ HK. (2021).

at forlade branchen). Studiet indikerede ligeså, at virksomhederne skulle bidrage med gode arbejdsforhold, til at forbedre work-life balance og fleksibilitet, for at få kunne øge jobtilfredsheden hos medarbejderne og fastholdelsen af medarbejdere. Indeværende studie undersøgte også hvorvidt fleksibilitet var en af de primære årsager til at tidligere revisorer forlod branchen. Det var dog blot 19%¹²⁷, der angav dét som værende en af de primære årsager til, at de forlod revisorbranchen, som faldt uden for scope jf. indledende bemærkning i afsnit 5.2.3.

Årsager hos kvinder og mænd

Ved sammenligning mellem mænd og kvinders årsager til fratrædelse, er der kun fundet ét signifikant forhold. De gennemsnitlige værdier indikerer, at mænd (gns.= 0,42) er signifikant mere tilbøjelige til at forlade branchen, fordi de fik et tilbud de ikke kunne sige nej til, sammenlignet med kvinder (gns. = 0,19)¹²⁸.

Jævnfør afhandlingens tidligere resultater, er kvinder mere tilbøjelige til at være utilfredse med lønnen i branchen, og ifølge Greenhaus et al. (1997) er det ikke denne forskel mellem mænd og kvinders tilfredshed med løn, der gør at de forlader branchen. Som tidligere nævnt, var det snarere kvinders manglende motivation hen mod forfremmelse til partner. Dette afsnit om årsager til tilfredshed bekræfter denne indikation, da der ikke er signifikant flere kvinder, der forlader branchen på baggrund af lønforholdene sammenlignet med mænd.

5.2.4 Delkonklusion

Det kan konkluderes ud fra ovenstående analyse, at langt de fleste revisorer tilvælger branchen, da de har intentionen om at blive statsautoriseret revisor (45%), om at få erfaring for at søge et andet job uden for branchen (44%) eller at få erfaring uden viden om hvorvidt det ønskes at blive i branchen (55%). Revisorerne er drevet af flere intentioner fremfor én, og deres intention ved karrierevalget kan ikke fuldstændigt forklare den efterfølgende adfærd. Det betyder som forventet, at flere revisorer skifter mening undervejs, hvor specielt stress, arbejdstimer, løn og ønsket om at prøve noget nyt har haft stor indflydelse på valget om at forlade branchen.

¹²⁷ Bilag 11

¹²⁸ Bilag 11

På trods af en del informationsbias tilknyttet intentionen ved karrierevalget, blev der fundet signifikante forskelle mellem henholdsvis nuværende- og tidligere, samt mandlige- og kvindelige revisorerers intention ved karrierevalget. Specielt kønnets indflydelse på intentionen ved karrierevalget er interessant, da resultatet viser, at mænd er mere tilbøjelige til at være enige i, at deres valg af karriere inden for revisorbranchen i højere grad var drevet af intentionen om at blive statsautoriseret revisor. Dette kan skyldes, at mænd i højere grad stræber efter en høj titel og forfremmelse sammenlignet med kvinder.

I forhold til at opnå en forståelse af årsagerne til revisorerernes fratrædelse blev arbejdstilfredshed samt tidligere revisorerers årsager til at forlade branchen analyseret. Undersøgelsen viste, at både nuværende- og tidligere revisorer er tilbøjelige til at være tilfredse med samarbejdet mellem kollegaer samt udviklingsmulighederne i branchen. Henholdsvis et stærkt socialt bånd mellem medarbejdere, samt udviklingsmulighederne¹²⁹ har tidligere studier vist, at have en positiv effekt på medarbejderes intentioner om at blive i branchen¹³⁰.

Omvendt var nuværende- og tidligere revisorer tilbøjelige til at være mindre tilfredse med lønforhold, arbejdstimer, stressniveau, muligheden for at være der for familien og muligheden for at være social i privatlivet (omtales work-life balance i regressionsanalysen). Disse forhold er ligeledes angivet som hovedårsager til at flere tidligere revisorer har forladt branchen, hvor forhold såsom ønsket om at prøve noget nyt, et for godt jobtilbud og et manglende ønske om at blive statsautoriseret revisor ligeledes er afgørende.

I forhold til personkarakteristika blev der fundet en sammenhæng mellem, at jo lavere stillingsbetegnelse des lavere tilfredshed med henholdsvis lønforhold, work-life balance, stressniveau og arbejdsopgavernes karakter, hvorfor flere revisorer forlader branchen med 5-6 års erfaring. Dette kan blandt andet skyldes, at partnere, directors og managers har en større generel

¹²⁹ Herda & Lavelle. (2012).

¹³⁰ Herbohn. (2004).

viden, som gør at de er i stand til at opretholde en højere kvalitet i deres arbejde, hvilket sparer dem for flere jobmæssige spændinger i forhold til stress og work-life balance¹³¹.

Ifølge Law (2010) har kvinder tendens til at være utilfredse og forlade branchen, da de har problemer med at balancere familielivet og karrieren, specielt efter de får deres første barn. Ved denne afhandling er der ikke fundet nogen betydelig forskel mellem tilfredsheden hos revisorer med børn sammenlignet med revisorer uden børn, hverken hos kvinder eller mænd. Der kan dog konkluderes en sammenhæng mellem, at revisorer med en partner i højere grad er utilfredse med stressniveauet i branchen end revisorer uden en partner. Dette kan indikere, at såfremt revisor har en partner og derved én anden persons behov at tage hensyn til, kan det påvirke tilfredsheden med arbejdet i forhold til stressniveau.

I forhold til kønnet blev der fundet en signifikant forskel mellem mænd- og kvinders tilfredshed med lønforholdene i branchen, hvor kvinder er mere tilbøjelige til at være utilfredse. Dette blev ligeledes bekræftet, da flere kvinder angav at de forlod branchen grundet lønforhold. Dette er i modsætning til Greenhaus (1997), der fandt at lønforhold ikke var årsagen til, at kvinder forlader branchen, men nærmere kvinders manglende motivation hen mod forfremmelse¹³². Dette skal dog ses i betragtning af, at der er tale om et gammelt studie, hvilket ligeledes kan indikere, at tiderne har ændret sig i forhold til ligestilling. Mænd var i stedet mere tilbøjelige til at forlade branchen, fordi de fik et tilbud de ikke kunne sige nej til.

5.3 Hvorfor vælger medarbejdere at uddanne/ikke uddanne sig til statsautoriseret revisor?

I følgende afsnit gennemgås respondenternes årsager til at uddanne og ikke uddanne sig til statsautoriseret revisor. Desuden foretages diverse deskriptive analyser med henblik på at udlede signifikante forskelle til at kunne konkludere, hvad der ligger til grund for at til- og fravælge uddannelsen til statsautoriseret revisor.

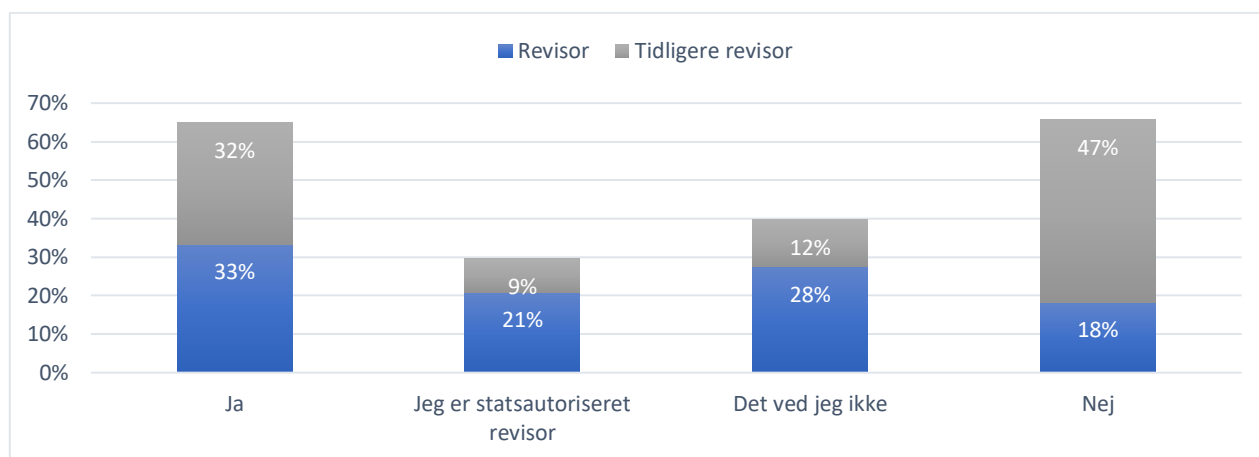
¹³¹ Chong. (2015).

¹³² Greenhaus et al. (1997)

5.3.1 Nuværende revisorer i forhold til tidligere revisorer

Spørgeskemaundersøgelsen beder respondenterne om at erklære sig henholdsvis enig eller uenig med udvalgte udsagn (1 = meget uenig, 3 = i nogen grad enig og 5 = meget enig). Respondenterne fik ligeledes muligheden for at springe udsagn over (6 - ved ikke), således at den indsamlet data ikke blev negativt påvirket af respondenter der ikke havde nogen stillingtagen.

Indeværende spørgeskemaundersøgelse angav, at størstedelen af alle respondenterne (n = 177) har intentioner om at læse til statsautoriseret revisor (n= 58 ~ 33%), mens 30 respondenter (17%) i forvejen er statsautoriseret revisor. Modsætningsvist er der 49 respondenter (28%), der ikke har intentioner om at læse til statsautoriseret, mens 40 respondenter endnu ikke ved om de vil eller ej (23%)¹³³.



Figur 25

Figur 25 viser respondenternes intentioner om at læse til statsautoriseret revisor, i forhold til om de stadig er revisor (n = 120) eller tidligere revisor (n=57). Respondenterne, der tidligere har været i branchen, skulle tage stilling til om de havde intentionen, mens de stadig var i branchen. I den forbindelse er der risiko for informationsbias, da besvarelsene kan være påvirket af deres nuværende holdning. Figuren angiver dog, at der ikke er nogen væsentlig forskel på respondenternes ønske om at læse til statsautoriseret revisor, og hvorvidt de er i branchen eller ej (33%/32%). Der er dog en rimelig forskel på hvorvidt respondenterne er/blev statsautoriseret revisor. 21% (n = 25) af revisorerne i branchen er statsautoriseret, mens kun 9% (n = 5) af de tidligere

¹³³ Bilag 12

revisorer er statsautoriseret revisor. Dette kan dog indikere, at revisorer er mere tilbøjelige til at blive i branchen, når de er blevet statsautoriseret revisor.

En større andel af de nuværende revisorer er i tvivl om, hvorvidt de ønsker at læse til statsautoriseret revisor (28%), sammenlignet med de forhenværende revisorer (12%). Der er dog en langt større andel af de tidligere revisorer, der angav at de ikke ønskede at læse til statsautoriseret revisor (47% ~ n = 27) i forhold til de nuværende revisorer (18% ~ n = 22).

Ud af de forhenværende revisorer der ikke ønskede at læse til statsautoriseret revisor (n = 27), angav 16 af disse respondenter "Jeg ønskede ikke at være statsautoriseret revisor", som en af de primære årsager til at forlade branchen¹³⁴.

Årsager til ikke at læse til statsautoriseret revisor

Respondenter, der ikke har intentionen om at blive statsautoriseret, eller ikke ved hvorvidt de ønsker at læse til statsautoriseret revisor (n = 89), er angivet nedenfor i Figur 26.

Årsager til ikke at læse SR N = 89	Revisor		Tidligere revisor		T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans
For tidskrævende	3,72	1,07	3,07	1,22	0,0146**
For stressende	3,57	1,25	2,92	1,05	0,0112**
Har ikke de faglige kompetencer	2,24	0,99	1,65	0,68	0,0016***
Frygter at dumpe uddannelsen	2,41	1,27	1,75	0,89	0,0058***
Fik ikke/ved ikke om jeg får lov af overordnede	1,47	0,65	1,46	0,81	0,9808
Skal ikke bruge uddannelsen i fremtiden	2,81	1,23	3,45	1,31	0,0270**
Udbyttet ved at tage uddannelsen er ikke det værd	2,64	1,29	3,15	1,02	0,0456**
Trives ikke i sælgerrollen	2,63	1,17	3,19	1,11	0,0306**
	N = 55		N = 34		

, **, * indikerer signifikant forskel på (p<0,10), (p<0,05) og (p<0,01)*

Figur 26

Figur 26 angiver, at der generelt er signifikante forskelle på nuværende- og tidligere revisorers årsager til ikke at læse til statsautoriseret revisor. Nuværende revisorer er signifikant mere enige i, at det henholdsvis er for tidskrævende og for stressende, at skulle læse videre til statsautoriseret revisor end tidligere revisorer, som kun i nogen grad er enige i disse udsagn. De tidligere revisorer er dog i langt højere grad enige i, at de ikke ved hvad de skulle bruge uddannelsen til, samt at

¹³⁴ Bilag 8 – "Data"

udbyttet ved at tage uddannelsen ikke er det værd. Forskellen er formentlig, at respondenterne ikke længere er i branchen, og derfor er mere negativt ladet overfor disse udsagn.

Årsager til at læse til statsautoriseret revisor

Respondenter der har intentionen om at blive statsautoriseret eller allerede er statsautoriseret revisor (n = 88) er angivet nedenfor i Figur 27.

Årsager til at læse SR N = 88	Revisor		Tidligere revisor		T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans
Det er spændende	4,59	0,60	4,26	0,74	0,0653*
Jeg vil gerne udfordres fagligt	4,61	0,60	4,43	0,71	0,3114
Det giver prestige og anerkendelse	3,85	1,12	3,35	1,24	0,0997*
Det giver mulighed for en højere løn	4,09	1,03	3,39	1,24	0,0235**
Det giver flere jobmuligheder uden for revisorbranchen	3,48	1,44	3,43	1,25	0,8782
Det giver flere jobmuligheder i revisorbranchen	3,87	1,26	3,00	1,25	0,0077***
Det giver muligheden for at blive selvstændig	2,59	1,53	2,37	1,20	0,4905
	N = 65		N = 23		

, **, * indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)*

Figur 27

Ved at se på den gennemsnitlige grad af enighed blandt revisorer der ønsker/har ønsket at læse til statsautoriseret, er der i højere grad enige i årsagerne (således var der en gennemsnitlig værdi på tværs af årsagerne på 3,75¹³⁵). Respondenterne som ikke ønsker at læse til statsautoriseret, var i gennemsnit mindre enige i årsagerne til, hvorfor de ikke ville læse til statsautoriseret revisor (således var den gennemsnitlige værdi på 2,65¹³⁶). Dette indikerer en forskel på mere end én grad af "enighed" på tværs af de to årsagsundersøgelser.

Forskellen kan formodes at skyldes, at typen af oplyste årsager ikke matchede respondenternes årsager til ikke at ville læse til statsautoriseret revisor. Alligevel var der kun få respondenterne som angav andre årsager. Der var dog i større grad personlige årsager, såsom at én respondent angav at personen "var startet meget sent med studiet".

Resultatet af de udførte t-test indikerer, at der er signifikante forskelle mellem udsagnene: "Det giver mulighed for en højere løn" og "Det giver flere jobmuligheder inden for revisorbranchen". De

¹³⁵ Bilag 8 – Sheet "SR-Data"

¹³⁶ Bilag 8 – Sheet "SR-Data"

nuværende revisorer er mere tilbøjelige til at være enige i, at de ønsker/ønskede at læse til statsautoriseret revisor, fordi det giver en højere løn. I forlængelse heraf, angiver spørgeskemaundersøgelsen, at 11 ud af de 23 revisorer som ikke længere er i branchen - men ønskede at læse til statsautoriseret revisor - havde "utilfredshed med lønniveauet", som en af de primære årsager til at forlade branchen. De nuværende revisorer er ligeledes mere tilbøjelige til at være enige i, at ville læse til statsautoriseret revisor, vil give flere jobmuligheder i revisorbranchen. Det må formodes at dette udsagn kan være påvirket af informationsbias, og dermed at svaret kunne have været anderledes såfremt revisor stadig var i branchen.

Både nuværende og tidligere revisorer er meget enige i, at de vil/ville læse til statsautoriseret revisor, fordi det er spændende og ønsker at udfordres fagligt. I nogen grad er de enige i, at der følger prestige og anerkendelse med at læse videre til statsautoriseret revisor.

5.3.2 Køn og valget om at læse til statsautoriseret revisor

I følgende afsnit belyses forskellene mellem mænd og kvinders årsager til at læse/ikke at læse til statsautoriseret revisor, med henblik på at udlede potentielle signifikante forskelle. Ifølge FSR (2021) er 81% af de godkendte revisorer mænd (registreret samt statsautoriseret), på trods af kvinder udgjorde 51% af medarbejderne i revisorbranchen i 2019.

Årsager til ikke at læse til statsautoriseret revisor

Det fremgår af Figur 28, at mænd og kvinder er mere tilbøjelige til at være enige i, at det er for stressende og tidskrævende at læse til statsautoriseret revisor. Der var dog ikke nogen signifikant forskel mellem mænd og kvinder.

Årsager til ikke at læse SR N = 89	Mand		Kvinde		T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans
For tidskrævende	3,33	1,27	3,69	0,95	0,1415
For stressende	3,17	1,33	3,56	0,99	0,1291
Har ikke de faglige kompetencer	1,95	0,88	2,12	0,99	0,4123
Frygter at dumpe uddannelsen	2,00	1,07	2,42	1,31	0,1237
Fik ikke/ved ikke om jeg får lov af overordnede	1,51	0,78	1,39	0,59	0,4011
Ved at jeg ikke skal bruge uddannelsen i fremtiden	3,19	1,24	2,83	1,36	0,2134
Synes ikke udbyttet ved at tage uddannelsen er det værd	2,85	1,24	2,80	1,20	0,8364
Trives ikke i sælgerrollen	2,56	1,12	3,31	1,14	0,0040***
	N = 55		N = 34		

, **, * indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)*

Figur 28 ¹³⁷

Både mænd og kvinder er meget uenige i udsagnet om, at de ikke fik/vidste om, de ville få lov af overordnede til at læse til statsautoriseret (betalt af virksomheden, red.). Baseret på den indledende redegørelse for udviklingen i antallet af statsautoriserede revisorer, stemmer det ligeledes overens med forfatterens forståelse af, at revisionshusene er mere end villige til at lade deres ansatte starte på SR-akademiet.

Der er en signifikant forskel mellem mænd og kvinder i forhold til, at de ikke trives i sælgerrollen ($p = 0,004$)¹³⁸. Forskellen indikerer, at kvinder i nogen grad var enige i, at de ikke ville læse til statsautoriseret revisor, da de ikke trives i sælgerrollen, mens mænd i større grad var uenige i udsagnet. Denne holdning er ligeledes en refleksion over forskelle i personlighedstræk mellem mænd og kvinder, som vil blive undersøgt nærmere i afsnit 5.5.

Årsager til at læse til statsautoriseret revisor

Indledningsvis er det bemærkelsesværdigt, at respondenterne der ønsker at læse til statsautoriseret revisor, i højere grad er enige i udsagnene, end resultatet var for dem der ikke ønsker at læse til statsautoriseret revisor. Respondenter der ønsker at læse til statsautoriseret, havde i gennemsnit en score på 3,77¹³⁹ på tværs af udsagn og køn, og således en tendens til at være enig i udsagnene. For dem der ikke ønsker/ønskede at læse til statsautoriseret revisor, var gennemsnittet 2,65 og altså en tendens til at være et sted mellem uenig og i nogen grad enig i udsagnene. Det er mere end 1 grad af enighed, hvilket er en relativ stor forskel.

¹³⁷ Bilag 17

¹³⁸ Bilag 17

¹³⁹ Bilag 8 – Sheet: "Mand eller kvinde og SR"

Årsager til at læse SR N = 88	Mand		Kvinde		T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans
Det er spændende	4,50	0,63	4,52	0,71	0,9003
Jeg vil gerne udfordres fagligt	4,55	0,63	4,61	0,64	0,6989
Det giver prestige og anerkendelse	3,68	1,20	3,83	1,09	0,6094
Det giver mulighed for en højere løn	4,06	1,08	3,48	1,17	0,0483**
Det giver flere jobmuligheder uden for revisorbranchen	3,47	1,40	3,48	1,35	0,9777
Det giver flere jobmuligheder i revisorbranchen	3,73	1,29	3,39	1,34	0,3054
Det giver muligheden for at blive selvstændig	2,64	1,49	2,24	1,28	0,2357
	N = 65		N = 23		

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 29

Figur 28 og Figur 29 indikerer, at mænd og kvinder begge er meget enige i, at det er spændende og de ønsker at blive udfordret fagligt, er blandt årsagerne til at ville læse til statsautoriseret revisor. Derudover er mænd signifikant mere enige i, at deres intention om at læse til statsautoriseret revisor, blandt andet skyldes at det giver mulighed for en højere løn ($p = 0,048$)¹⁴⁰.

Resultatet indikerer, at mænd i højere grad har fokus på det økonomiske perspektiv i at videreudanne sig set i forhold til kvinder. Denne observation ses ligeledes flere steder i samfundet, hvor formand for Ansattes Råd i IDA, Morten Thiessen, udtaler; ”Vi ved, at mændene som kontakter IDAs rådgivere, ofte er meget fokuserede på løn og mulighederne for advancement, mens kvinderne er mere fokuserede på trivsel og i virkeligheden har et sundere 360 graders syn på jobbet og arbejdspladsen”¹⁴¹. Analysen i denne afhandling kom dog ikke frem til, at der var nogen signifikante forskelle mellem mænd og kvinders holdning til, at det var for tidskrævende og stressende at læse til statsautoriseret revisor (som må formodes at påvirke trivsel).

Forskellen som Morten Thiessen udtaler sig om, relaterer sig til de personlige forskelle som der blandt andet formodes at være mellem mænd og kvinder. Dette belyses yderligere i afsnit 5.5, hvor der i højere grad tages stilling til revisorerne personlighedstræk.

5.3.3 Regressionsmodel

Til at vurdere hvilke variabler der har indflydelse på hvorvidt man har intentioner om at læse til statsautoriseret revisor eller ej, foretages en logistisk regressionsanalyse af variablerne omtalt i afgrænsningen. For at undgå multikollinearitet blev der - som omtalt i afsnit 4.1.5.4 – lavet en VIF

¹⁴⁰ Bilag 8 – Sheet: ”Mand eller kvinde og SR”

¹⁴¹ IDA. (2020, May 25)

analyse, hvor både "År (Erfaring)" og "Boligsituation" blev fjernet fra modellen. Som omtalt i afsnit 5.2.1 er intentionen ved karrierevalget ligeledes blevet elimineret fra regressionsmodellen.

Regressionsanalysen er udarbejdet på baggrund af den samlede population (n = 177), der består af tidligere revisorer (n = 57) og nuværende revisorer (n = 120), samt en særskilt regressionsanalyse på baggrund af revisorerne i branchen (n = 120). Regressionsanalyserne blev foretaget med henblik på at udlede, om resultatet kan være påvirket af informationsbias, i form af kravet til de tidligere revisorer, om at "tænke tilbage på tiden i branchen" deres tilværelse uden for revisorbranchen.

Det medførte følgende resultater:

	Hele populationen (n=177)				95% Konfidens int.		Respondenter i branchen (n=120)				95% Konfidens int.	
	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)	Lower	Upper	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)	Lower	Upper
Stilling	0,968	0,216	0,000***	2,633	1,725	4,019	1,075	0,266	0,000***	2,931	1,741	4,934
Køn	(0,476)	0,398	0,232	0,621	0,285	1,355	(0,812)	0,521	0,119	0,444	0,160	1,234
Alder (Angiv)	(0,085)	0,040	0,031**	0,918	0,850	0,992	(0,104)	0,052	0,047**	0,901	0,813	0,998
Civilstatus	(0,193)	0,469	0,681	0,825	0,329	2,069	(0,460)	0,582	0,429	0,631	0,202	1,974
Familiesituation	0,778	0,492	0,114	2,178	0,831	5,712	0,626	0,650	0,335	1,870	0,523	6,684
Lønforhold	0,165	0,185	0,374	1,179	0,820	1,695	0,024	0,246	0,923	1,024	0,632	1,659
Work-life	(0,452)	0,286	0,114	0,637	0,363	1,115	(0,277)	0,390	0,477	0,758	0,353	1,628
Tilpas stressniveau	0,093	0,194	0,629	1,098	0,751	1,605	0,341	0,340	0,316	1,407	0,722	2,742
Arbejdstimer	0,399	0,242	0,099*	1,490	0,927	2,393	0,292	0,336	0,385	1,339	0,693	2,590
Samarbejdet med mine kollegaer	0,103	0,259	0,691	1,109	0,667	1,844	0,292	0,357	0,413	1,339	0,665	2,692
Leder	(0,248)	0,245	0,312	0,780	0,482	1,262	(0,305)	0,359	0,396	0,737	0,365	1,490
Udvikling	0,114	0,252	0,650	1,121	0,684	1,837	0,024	0,354	0,947	1,024	0,511	2,050
Arbejdsgavernes karakter	0,428	0,266	0,108	1,533	0,910	2,583	0,649	0,407	0,110	1,914	0,863	4,246
Constant	(1,558)	1,553	0,316	0,211			(2,436)	2,187	0,265	0,088		

*, **, *** indikerer signifikant forskel på (p<0,10), (p<0,05) og (p<0,01)

Figur 30

Der opstilles følgende logistiske regressionsmodel:

$$Pr = \frac{e^{\alpha + \beta_1 X_i + \dots + \beta_p X_{ip}}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 X_i + \dots + \beta_p X_{ip}}}$$

Hvor Pr angiver sandsynligheden for, at revisor henholdsvis beslutter at læse til statsautoriseret revisor $Pr(Y = 0)$ eller revisor beslutter ikke at læse til statsautoriseret revisor $Pr(Y = 1)$, givet udfaldet på flere uafhængige variabler. I den forbindelse angiver α konstanten og β_i angiver de respektive koefficienter for de tilhørende x-værdier (de uafhængige variabler).

X-værdierne for personkarakteristikaene, kan findes i bilag 9, mens x-værdierne for tilfredshedsvariablerne og intentionen om at blive revisor, går fra 1 (meget uenig) til 5 (meget enig).

Ovenstående regressionsanalyse angav, at "Stilling" og "Alder" var de eneste personkarakteristika, der i begge tilfælde angav at have en signifikant indflydelse på hvorvidt revisor ønsker at læse til statsautoriseret revisor eller ej.

Variablen "Stilling" angiver jf. Figur 30 (med en positiv koefficient), at jo højere stilling (og hermed erfaring, eftersom de jo var korreleret) man har, jo mere tilbøjelig vil man være til at have intentioner om at læse til statsautoriseret revisor (eller allerede være statsautoriseret). Denne variabel må derfor formodes at være påvirket af, at et stort antal af respondenterne i forvejen er statsautoriserede revisorer, jo højere oppe i hierarkiet de er. Desuden var der 28%¹⁴² af respondenterne, der angav, at en af de primære årsager til de forlod branchen var, at de ikke ønskede at læse til statsautoriseret revisor. Det giver derfor god mening, at jo mere erfaring i branchen, des større er sandsynligheden for at revisor allerede er statsautoriseret revisor (eller i så fald har intentioner om det). Odds ratio indikerer, at for hver stilling man stiger, vil man være 163,3% mere tilbøjelig til at læse til statsautoriseret revisor (OR = 2,633), kontrolleret for de andre variable i modellen. Denne værdi virker relativ høj, samtidigt strejker konfidensintervallet sig fra 1,725 til 4,019, hvilket er meget bredt, og indikerer en stor usikkerhed tilknyttet variabelen.

Variablen "Stilling" er fortsat meget signifikant, når regressionsanalysen udelukkende laves på baggrund af respondenterne i branchen (n = 120). Ved denne model er der også en høj odds ratio (OR = 2,931), og et bredt konfidensinterval på niveau med det for den samlede population. Der er således ingen mærkbar forskel på variabelen "Stilling", når der kontrolleres for tidligere revisorer, i regressionsmodellen.

Det fremgår ligeledes af Figur 30, at Alder er en signifikant variabel med negativ koefficient, hvilket angiver at der vil være en faldende sandsynlighed for, at man ønsker at læse til statsautoriseret revisor, jo ældre man bliver. Odds ratio indikerer, at når alder falder med 1, er der 8,2% mindre sandsynlighed for, at man vil læse til statsautoriseret revisor (OR = 0,918), kontrolleret for de andre uafhængige variable i regressionsmodellen. Konfidensintervallet ligger mellem 0,850 og 0,992, og vurderes rimeligt.

Variablen er mindre signifikant (p < 0,05), når regressionsanalysen foretages på baggrund af de nuværende revisorer (n = 120). Odds ratio (OR = 0,901) og konfidensintervallet ligger på niveau med

¹⁴² Bilag 11

analysen af hele populationen. Variabel er dog fortsat signifikant ($p < 0,05$), og argumentationen må ligeledes formodes at være den samme, som for populationen som helhed. Begge regressionsmodellen beskriver den afhængige variabel signifikant bedre end en model uden nogen uafhængige variable, eftersom Chi-square $< 0,000$ i begge modeller.

Variablen "Arbejdstimer" er lige nøjagtigt signifikant ($p < 0,10$) og indikerer med en positiv koefficient, at respondenter der er mere tilbøjelig til at være tilfredse med arbejdstimerne, har en øget sandsynlighed for at ville læse til statsautoriseret revisor (se Figur 30). Odds ratio (OR = 1,49) indikerer, at for hver grad tilfredshed stiger, er revisor 49% mere tilbøjelig til at læse til statsautoriseret revisor, kontrolleret for de andre uafhængige variable i regressionsmodellen.

Variablen har dog et bredt konfidensinterval, som strejker sig fra 0,927 til 2,393, hvor en stor grad af usikkerhed er tilknyttet variabelen. Når regressionsanalysen laves for de nuværende revisorer, bliver denne variabel meget in-signifikant ($p = 0,385$). Eftersom de tidligere revisorer er elimineret fra denne analyse, må det formodes at denne gruppe har påvirket variabelen til at blive mindre signifikant i den overordnede regressionsmodel. Dette må således være en indikation på, at der var en større sammenhæng mellem tidligere revisorer, var tilfredse med deres arbejdstimer, og intentionen om at læse til statsautoriseret revisor, end tilfældet var for de nuværende revisorer.

5.3.4 Delkonklusion

Indledningsvis blev der undersøgt henholdsvis nuværende og tidligere revisorer årsager til at læse/ikke at læse til statsautoriseret revisor. Deskriptive analyser viste, at der var signifikante forskelle mellem tidligere og nuværende revisorer, samt de tilknyttede årsager til ikke at læse til statsautoriseret revisor (7 ud af 8 udsagn). Både de nuværende og tidligere revisorer var dog enige i eller i nogen grad enige om, at det er for tidskrævende og stressende at skulle læse videre til statsautoriseret revisor.

Der var større enighed mellem de nuværende og tidligere revisorer i forhold til de tilknyttede årsager til gerne, at ville læse til statsautoriseret revisor (in-signifikant). Respondenterne var enige eller meget enige i, at uddannelsen er spændende og at de ønsker at blive udfordret fagligt.

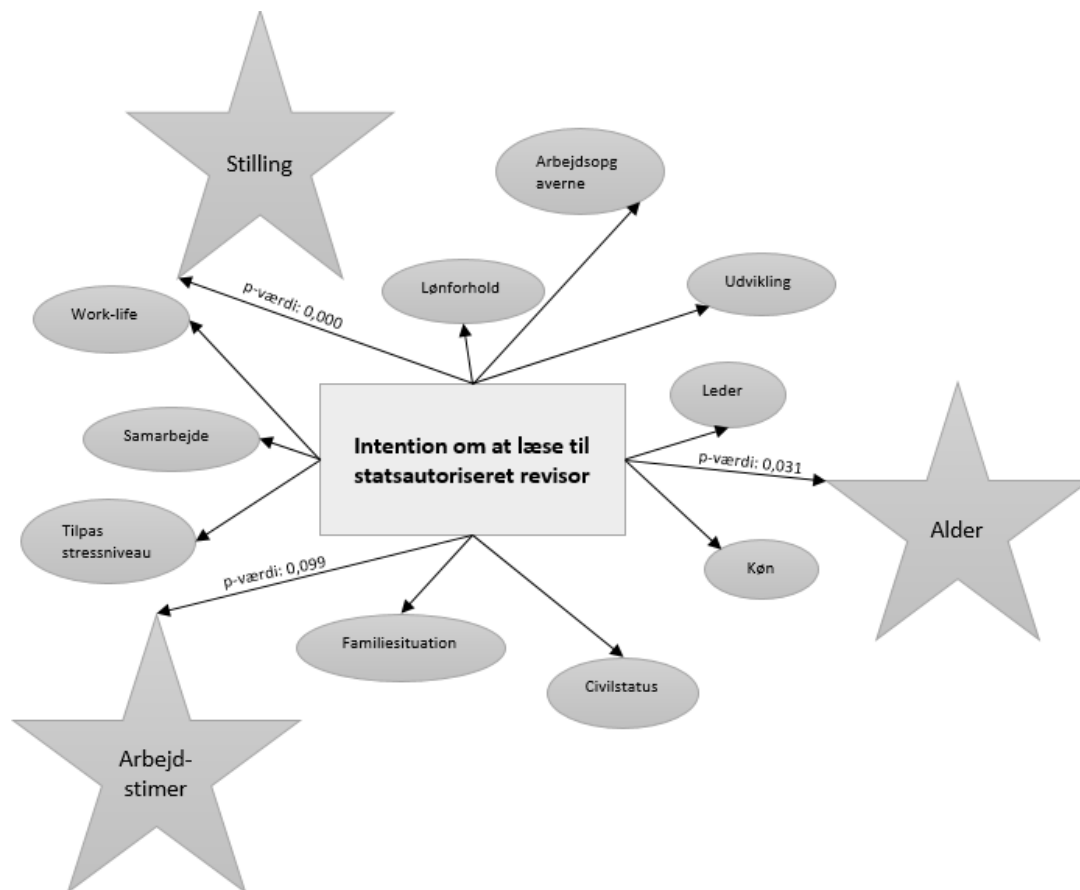
Derudover var respondenterne enige i, og i nogen grad enige i, at der med titlen følger prestige, højere løn og flere muligheder i branchen.

Der blev ligeledes sat fokus på forskellene mellem mænd og kvinders intention om at læse til statsautoriseret revisor, da mænd repræsenterer 81% af alle statsautoriserede revisorer i Danmark. Der var kun én signifikant forskel ($p = 0,004$) mellem mænd og kvinder, som ikke ønsker at læse til statsautoriseret revisor. Kvinder er i nogen grad enige i, at de ikke trivedes i sælgerrollen, og at dette er en årsag til ikke at tage uddannelsen, hvorimod mænd er uenige i dette.

Angående årsagerne til at læse til statsautoriseret revisor er mænd og kvinder enige eller meget enige i, at det er spændende, at de ønsker at blive udfordret fagligt, og at prestige og flere muligheder i branchen er afgørende. Der var dog én signifikant forskel ($p = 0,0481$), der indikerer, at mænd i højere grad var enige i, at en højere løn var afgørende for beslutningen. Dette var i overensstemmelse med IDA-fagforeningen, der beretter at mænd i større grad fokuserer på lønnen, mens kvinder fokuserer på trivsel¹⁴³. Trivsel var dog ikke noget, som denne afhandling kunne konkludere på, da der ikke var nogen signifikante forskelle mellem mænd og kvinders holdninger til, at uddannelsen er for stressende og tidskrævende. Gennemsnitligt var både mænd og kvinder enige i, at det er for tidskrævende og stressende at læse videre til statsautoriseret revisor.

For at vurdere hvilke variable, som ville have en signifikant indflydelse på, om man ville læse til statsautoriseret revisor, blev der foretaget en logistisk regressionsanalyse, som medførte tre signifikante variabler, ud af de 13 uafhængige variabler, som der blev kontrolleret for (Figur 31).

¹⁴³ IDA. (2020, May 25)



Figur 31

Der var to signifikante variabler i regressionsmodellen vedrørende person karakteristika; "Alder" og "Stilling". Derudover var én variabel vedrørende revisorerne tilfredshed med arbejdstimerne mindre signifikant. Der blev dog vurderet, at flere af variablerne var præget af bias, da tilhørende odds ratio og konfidensintervaller vidner om en stor grad af usikkerhed. Et eksempel på bias i regressionsmodellen er, at en højere stilling i branchen øger sandsynligheden for at man allerede er statsautoriseret (hvilket er rimelig intuitivt i branchen, da partnere i revisionsafdelingerne er statsautoriserede revisorer). Ved at sammenholde modellen for hele populationen (n=177) med populationens nuværende revisorer (n=120), var henholdsvis "Alder" og "Stilling" fortsat signifikante uden bemærkelsesværdige ændringer. Variablen "Arbejdstimer" var dog ikke signifikant længere, hvilket skyldtes, at tidligere revisorer i højere grad er tilfredse med arbejdstimerne, sammenlignet med nuværende revisorer (jf. afsnit 5.2.2).

5.4 Hvad karakteriserer medarbejderne der tilvælger/fravælger revisorbranchen?

Revisorernes personkarakteristika analyseres i overensstemmelse med HEXACO modellens opdeling af personlighedstræk. De seks dimensioner er målt ud fra spørgeskemaet Brief Hexaco Inventory (BHI), hvor respondenterne på en skala fra 1 (meget uenig) til 5 (meget enig) angav deres grad af enighed ved 24 udsagn.

5.4.1 HEXACO hos nuværende- og tidligere revisorer

Revisorernes gennemsnitlige værdier er højest på dimensionerne; ærlighed/ydmyghed (Gns. = 4,32/4,21), extraversion (Gns. = 3,95/3,03), og samvittighed (Gns. = 3,85/3,77), og indikerer at revisorerne i høj grad er henholdsvis ærlige/ydmyg, ekstroverte og samvittighedsfulde.

Dimensioner	Nuværende revisor		Tidligere revisor		Forskel		T-test		Kvinder		Mænd		Forskel		T-test	
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Signifikans	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Signifikans	Gns.	Signifikans
Ærlighed/Ydmyghed	4,32	0,65	4,21	0,72	0,11	0,3207	4,25	0,79	4,31	0,61	(0,06)	0,6144				
Følsomhed	2,98	0,81	3,03	0,93	(0,05)	0,7221	2,88	0,88	3,05	0,83	(0,16)	0,2405				
Extraversion	3,95	0,70	4,09	0,58	(0,13)	0,1785	4,06	0,59	3,96	0,70	0,10	0,3189				
Behagelighed	3,02	0,71	3,11	0,65	(0,09)	0,4085	3,19	0,70	2,98	0,67	0,21	0,0630*				
Samvittighed	7,70	1,50	7,54	1,50	0,16	0,5189	7,53	1,51	7,71	1,49	(0,18)	0,4541				
Åbenhed	3,46	0,72	3,52	0,68	(0,06)	0,6136	3,37	0,71	3,53	0,70	(0,16)	0,1653				
	N = 120		N = 57				N = 57		N = 120							

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 32

Dette er i overensstemmelse med en undersøgelse fra 2002, hvor resultatet viste, at 76% af de danske revisorer var ekstroverte¹⁴⁴. Der er dog ikke fundet nogen tendens til, at mændene i højere grad er ekstroverte sammenlignet med kvinderne ved denne afhandling (se Figur 32). Der er i stedet fundet en signifikant forskel, der indikerer at kvinder i revisorbranchen i højere grad er behagelige ($p = 0,06$).

Tidligere litteratur fandt, at ekstroverte personer er mere tilbøjelige til at have positive tanker om dem selv og deres omgivelser, hvilket er sammenhængende med at blive i en virksomhed. Ekstroverte personer er desuden mere tilbøjelige til at opsøge sociale fællesskaber på arbejdspladsen, og bliver hurtigt socialt integreret, hvilket medfører at de har mindre tilbøjelighed til at skifte job. Modsætningsvist er der litteratur der indikerer, at ekstroverte personer er mere tilbøjelige til at netværke og derved har flere alternative jobmuligheder. Teoretisk er det dog oftest

¹⁴⁴ Klarskov Jeppesen, K. (2002).

set, at ekstroverte er mere tilbøjelige til at blive i virksomheden. Ifølge Zimmermann (2008) kan der ikke udledes noget omkring jobskifte, men der er en negativ sammenhæng mellem ekstroverte personer og deres intention om at stoppe i virksomheden.

Revisorerne har i høj grad tendens til at være ærlige/ydmyge (gns. = 4,32/4,21). Ifølge Lee & Ashton (2021) er den gennemsnitlige værdi for dimensionen på 3,27 på tværs af 8 andre erhvervssektorer, og ikke én af de pågældende sektorer har en højere gennemsnitlig værdi end revisorbranchen. Dette er positivt for branchen, da dimensionen er positivt korreleret med ansættelsestid, hvilket betyder, at der er fundet en sammenhæng mellem medarbejdere, der har været ansat længere tid, har tendens til at være mere ærlige/ydmyg¹⁴⁵. Der er ligeledes fundet en positiv sammenhæng mellem dimensionen og henholdsvis job performance og arbejdstilfredshed, hvilket ligeledes er en indikation på en færre jobskifte og opsigelser.

Revisorerne har ligeledes tendens til at score højt på dimensionen samvittighed. Tidligere litteratur fandt ligeledes, at samvittighedsfulde personer er mere tilbøjelige til at føle, at de har en pligt til at blive i en virksomhed. Dette hænger sammen med, at de i mindre grad er impulsive, men overvejer konsekvenserne ved deres handlinger på længere sigt¹⁴⁶. Der er ligeledes fundet en negativ sammenhæng mellem personlighedstrækket samvittighedsfuld og både intentionen om at stoppe og jobskifte. Det betyder, at revisorerne i høj grad besidder personlighedstræk, der vidner om få jobskifte og lave intentioner om at stoppe i branchen.

Der er ikke fundet nogen signifikant forskel mellem nuværende- og tidligere revisorerers personlighedstræk. Dette er ikke nødvendigvis fordi, at der ikke er nogen signifikant forskel mellem de revisorer der bliver i branchen, og de revisorer der forlader branchen. Det skyldes, at denne fordeling ikke tager i betragtning, at der kan være en del af de nuværende revisorer, der vil forlade branchen enten på kort- eller lang sigt. I den forstand er arbejdstilfredsheden som sagt en god indikator for, hvorvidt revisor har intentionen om at forlade branchen.

¹⁴⁵ Winters. (2019)

¹⁴⁶ Zimmerman. (2008)

5.4.2 HEXACO og tilfredshed

For at kunne sige noget om hvilke personlighedstræk, der er forbundet med revisorer der bliver i branchen, sammenlignet med revisorer der forlader branchen, anvendes arbejdstilfredsheden som en indikator på dette. I den forstand ønskes det at belyse, hvorvidt personlighedstræk har en signifikant indflydelse på tilfredsheden i revisorbranchen.

Der foretages flere logistiske regressionsanalyser, hvor sandsynligheden for tilfredshed i revisorbranchen (Y) givet de uafhængige variable; ærlighed/ydmyghed (H), følsomhed (E), extraversion (X), behagelighed (A), samvittighed (C) og åbenhed (O) beskrives. Den afhængige variabel er binær, hvilket betyder, at der er to udfald henholdsvis tilfreds (Y = 1) og utilfreds (Y = 0) (afsnit 4.1.5.3).

De respondenter der har svaret "1 - I meget lav grad" eller "2 - I lav grad" omtales som utilfredse revisorer, hvor de respondenter der har svaret "4 - I høj grad" eller "5 - I meget høj grad" omtales tilfredse. De respondenter der har svaret "3 - I nogen grad" undlades fra den logistiske regression. Som tidligere beskrevet i afsnit 4.1.5.2 er der testet for multikollinearitet i modellerne. I den forbindelse er der ikke fundet nogen multikollinearitet mellem de uafhængige variable.

Regressionsanalysen er udarbejdet på baggrund af den samlede population (n = 177), der består af tidligere revisorer (n = 57) og nuværende revisorer (n = 120), samt en særskilt regressionsanalyse på baggrund af revisorerne i branchen (n = 120). Regressionsanalyserne blev foretaget med henblik på at udlede, om resultatet kan være påvirket af informationsbias, i form af kravet til de tidligere revisorer, om at "tænke tilbage på tiden i branchen" og deres tilværelse uden for revisorbranchen. Der henvises til bilag 17 for alle regressionsanalyser.

Lønforhold	Hele populationen					Nuværende revisorer						
	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval		
Constant	(6,49)	2,75	0,02	0,00		(8,93)	3,38	0,01	0,00			
Ærlighed/Ydmyghed	0,22	0,32	0,50	1,24	0,66	2,33	0,18	0,37	0,63	1,20	0,58	2,47
Følsomhed	(0,18)	0,25	0,47	0,83	0,51	1,36	(0,02)	0,31	0,95	0,98	0,53	1,82
Extraversion	0,75	0,34	0,03**	2,13	1,08	4,17	1,03	0,40	0,00***	2,80	1,29	6,09
Behagelighed	(0,29)	0,32	0,36	0,75	0,40	1,40	(0,08)	0,36	0,82	0,92	0,45	1,87
Samvittighed	0,28	0,31	0,37	1,32	0,72	2,41	0,32	0,36	0,37	1,38	0,68	2,78
Åbenhed	0,53	0,29	0,07*	1,70	0,95	3,02	0,71	0,34	0,04**	2,04	1,05	3,98
			n = 177						n = 120			

*, **, *** indikerer signifikant forskel på (p < 0,10), (p < 0,05) og (p < 0,01)

Figur 33

Work-life		Hele populationen					Nuværende revisorer				
Dimensioner	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval	
Constant	1,88	2,85	0,51	6,57		4,75	5,44	0,38	115,10		
Ærlighed/Ydmyghed	(0,48)	0,35	0,17	0,62	0,31 1,23	(1,56)	0,78	0,04**	0,21	0,05 0,98	
Følsomhed	(0,23)	0,24	0,35	0,79	0,49 1,28	(0,23)	0,40	0,56	0,79	0,36 1,73	
Ekstraversion	0,65	0,35	0,06*	1,91	0,97 3,79	1,23	0,48	0,01**	3,42	1,35 8,67	
Behagelighed	(0,07)	0,31	0,83	0,94	0,51 1,73	0,02	0,45	0,97	1,02	0,42 2,44	
Samvittighed	0,04	0,29	0,89	1,04	0,59 1,84	0,11	0,40	0,79	1,11	0,50 2,45	
Åbenhed	(0,52)	0,32	0,09*	0,59	0,32 1,10	(0,43)	0,49	0,39	0,65	0,25 1,72	
			n = 177					n = 120			

*, **, *** indikerer signifikant forskel på (p < 0,10), (p < 0,05) og (p < 0,01)

Figur 34

Regressionsanalysen for hele populationen viste jf. Figur 33 og Figur 34, at sandsynligheden for at revisorer er tilfredse med lønforholdene og work-life balance i branchen er signifikant større såfremt pågældende i højere grad er ekstrovert. Det fremgår, at såfremt graden af ekstraversion stiger med 1, vil sandsynligheden for at revisor er tilfreds med henholdsvis lønforholdene stige med 113% (OR = 2,13) og work-life balance stige med 91% (OR = 1,91). De tilknyttede konfidensintervaller er relativt brede, hvilket medfører en stor usikkerhed ved disse odds ratio værdier, hvor specielt konfidensintervallet for work-life balance spænder fra - 3% til 270%.

Ekstraversion består af facetterne; social selvtillid, social dristighed og omgængelighed, hvilket indikerer at ekstroverte personer er selvsikre, entusiastiske og energiske personer, der trives ved store forsamlinger og interaktioner. Den positive sammenhæng mellem ekstraversion og work-life balance kan indikere, at ekstroverte personer i høj grad har muligheden for, at få sine sociale behov dækket i revisorbranchen, da der er store muligheder for sociale interaktioner og samarbejde med kollegaer. Ekstroverte personer har ligeledes en tendens til at være tilfredse og positive i det pågældende miljø, som de befinder sig i¹⁴⁷, hvilket kan indikere, at lønforholdene har mindre betydning.

Arbejdstimer		Hele populationen					Nuværende revisorer				
Dimensioner	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval	
Constant	4,43	0,32	0,09	83,61		2,02	3,50	0,56	7,53		
Ærlighed/Ydmyghed	(0,05)	0,25	0,88	0,95	0,51 1,78	0,03	0,39	0,93	1,04	0,48 2,23	
Følsomhed	0,45	0,32	0,07*	0,64	0,39 1,05	(0,52)	0,33	0,11	0,60	0,31 1,13	
Ekstraversion	(0,09)	0,31	0,77	0,91	0,49 1,70	0,08	0,35	0,83	1,08	0,54 2,16	
Behagelighed	(0,17)	0,28	0,59	0,85	0,46 1,56	(0,18)	0,37	0,63	0,83	0,40 1,73	
Samvittighed	(0,23)	0,31	0,41	0,80	0,46 1,37	0,24	0,35	0,49	1,27	0,64 2,52	
Åbenhed	(0,59)	2,66	0,05**	0,55	0,30 1,00	(0,52)	0,36	0,15	0,59	0,29 1,21	
			n = 177					n = 120			

*, **, *** indikerer signifikant forskel på (p < 0,10), (p < 0,05) og (p < 0,01)

Figur 35

¹⁴⁷ Lee & Ashton. (2012)

Sandsynligheden for, at revisorer er tilfredse med work-life balance og arbejdstimer er mindre, såfremt pågældende i højere grad er åben (Figur 35, Figur 34, Figur 33). Det fremgår, at såfremt graden af åbenhed stiger med 1, vil sandsynligheden for at revisor er tilfreds med henholdsvis work-life balance falde med 41% (OR = 0,59) og arbejdstimer falde med 45% (OR = 0,55). De tilknyttede konfidensintervaller er igen relativt brede, hvilket medfører en stor usikkerhed ved disse odds ratio værdier. Åbenhed består af facetterne; nysgerrighed, kreativitet og ukonventionel. Åbne personer interesserer sig for kunst, natur, samt andre mennesker og idéer, og de trives ved at lære, udforske og rejse. Det betyder, at såfremt revisor mangler fleksibilitet på arbejdet, ligger mange arbejdstimer og ikke har mulighed for at være der for familie, partner eller venner, vil det være mindre tilfredsstillende for de nysgerrige og eventyrlystige personer¹⁴⁸.

Omvendt gælder det, at sandsynligheden for at revisorer er tilfredse med lønforholdene i branchen er signifikant større såfremt pågældende i højere grad er åben (Figur 33). Såfremt graden af åbenhed stiger med 1, vil sandsynligheden for at revisor er tilfreds stige med 70% (OR = 1,70). Dette kan indikere, at det ikke er lønforholdene der er afgørende, men nærmere work-life balance der gør, at en åben person trives.

Resultaterne i Figur 33 viste desuden, at sandsynligheden for at revisorer er tilfredse med arbejdstimerne i branchen, er signifikant større såfremt revisor er følsom. Følsomhed består af facetterne; frygt, angst og sentimentalitet. Følsomme personer er motiveret af at hjælpe deres nærmeste, har et behov for støtte og føler empati overfor andre. De har tendens til at opleve angst i stressede situationer og frygt ved fysiske farer. På baggrund af dette, var dimensionens forventet påvirkning modsatrettet. Det fremgår af regressionsmodellen, at der er stor usikkerhed tilknyttet denne variabel, da konfidensintervallet for odds ratio indikerer, at der både kan være positive og negative odds (Interval -54% til 56%).

¹⁴⁸ Lee & Ashton. (2012)

Stressniveau Dimensioner	Hele populationen					Nuværende revisorer						
	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% Konfidensinterval		
Constant	0,17	2,63	0,95	1,19		(8,10)	4,75	0,09	0,00			
Ærlighed/Ydmyghed	0,03	0,33	0,92	1,03	0,55	1,96	0,33	0,53	0,54	1,39	0,49	3,95
Følsomhed	(0,09)	0,24	0,72	0,92	0,57	1,48	0,19	0,40	0,64	1,20	0,55	2,65
Ekstroversion	0,34	0,32	0,29	1,41	0,75	2,64	0,91	0,49	0,06*	2,49	0,95	6,49
Behagelighed	(0,11)	0,32	0,73	0,90	0,48	1,67	(0,06)	0,49	0,90	0,94	0,36	2,47
Samvittighed	(0,27)	0,28	0,34	0,76	0,44	1,32	0,23	0,45	0,61	1,25	0,52	3,04
Åbenhed	(0,24)	0,29	0,41	0,78	0,44	1,39	0,15	0,44	0,73	1,17	0,49	2,78
			n = 177						n = 120			

*, **, *** indikerer signifikant forskel på (p < 0,10), (p < 0,05) og (p < 0,01)

Figur 36

Når regressionsanalyserne begrænses til en population bestående af nuværende revisorer, vil tilsvarende signifikante sammenhænge mellem ekstroversion og åbenhed være gældende for revisorers tilfredshed med lønforhold. Modsnævningsvist vil de signifikante sammenhænge i forhold til dimensioner og revisorers tilfredshed med arbejdstimer og work-life balance ændres. Det kan indikere, at på trods af der ved tidligere undersøgelser ikke blev fundet signifikante forskelle mellem tidligere og nuværende revisorers personlighedstræk, er der signifikante forskelle mellem den tilknyttede tilfredshed sammenlignet med personlighedstræk.

Dimensionen ekstroversion er endnu engang signifikant for de nuværende revisorers tilfredshed med stressniveauet (Figur 36). Sandsynligheden for at revisorer er tilfredse med stressniveauet i branchen er signifikant større, såfremt pågældende i højere grad er ekstrovert. Denne sammenhæng kan indikere, at selvsikre, energiske og entusiastiske personer er mindre tilbøjelige til at blive stresset, og i højere grad bliver i revisorbranchen. Der er dog en stor usikkerhed tilknyttet konfidensintervallet for odds ratio (5% til 549%).

5.4.3 Regressionsanalyse

Med henblik på at beskrive hvilke forhold der kan have indflydelse på sandsynligheden for, at revisorer bliver eller forlader branchen, opstilles en logistisk regressionsmodel. Den afhængige variabel er beslutningen om at blive eller forlade revisorbranchen (Y), hvor de uafhængige variable er henholdsvis personkarakteristika og arbejdstilfredshed som præsenteret i Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse.

I lighed med tidligere, er der testet for multikollinearitet i modellen i overensstemmelse med afsnit 4.1.5.4, hvor variable "År (Erfaring)" og "Boligsituation" blev fjernet fra modellen. Som omtalt i afsnit 5.2.1 er intentionen ved karrierevalget blevet elimineret fra regressionsmodellen.

Der opstilles følgende logistiske regressionsmodel:

$$Pr = \frac{e^{\alpha + \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_p X_{ip}}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_p X_{ip}}}$$

Hvor Pr angiver sandsynligheden for, at revisor henholdsvis bliver $Pr(Y = 0)$ eller forlader branchen $Pr(Y = 1)$, givet udfaldet på flere uafhængige variabler. I den forbindelse angiver α konstanten og β_i angiver de respektive koefficienter for de tilhørende x-værdier (de uafhængige variabler).

Regressionsanalysen inkluderer 120 nuværende revisorer og 57 tidligere revisorer ($n = 177$). Analysen gav nedenstående resultater, hvor det ligeledes fremgår af bilag 20, at regressionsmodellen beskriver den afhængige variabel signifikant bedre end en model uden nogen uafhængige variable (Chi-square < 0,001).

	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	OR	95% CI for OR	
					Lower	Upper
Stilling	-0,642	0,254	0,011**	0,526	0,320	0,865
Køn	0,036	0,455	0,936	1,037	0,425	2,530
Alder (Angiv)	0,148	0,053	0,005***	1,160	1,046	1,285
Civilstatus	0,946	0,586	0,107	2,574	0,816	8,124
Familiesituation	-0,186	0,595	0,755	0,830	0,259	2,665
Lønforhold	-0,385	0,242	0,112	0,680	0,423	1,094
Work-life	-1,453	0,377	0,000***	0,234	0,112	0,490
Tilpas stressniveau	0,321	0,222	0,148	1,379	0,892	2,131
Arbejdstimer	-0,330	0,289	0,253	0,719	0,408	1,266
Samarbejdet med mine kollegaer	-0,165	0,322	0,610	0,848	0,451	1,595
Ledelse	-0,806	0,303	0,008***	0,447	0,247	0,808
Udvikling	0,470	0,328	0,152	1,600	0,841	3,043
Arbejdsopgavernes karakter	-0,043	0,318	0,891	0,958	0,514	1,785
Ærlighed/Ydmyghed	-0,644	0,337	0,056*	0,525	0,271	1,016
Følsomhed	-0,213	0,269	0,427	0,808	0,477	1,368
Extraversion	0,351	0,363	0,334	1,420	0,697	2,896
Behagelighed	0,368	0,319	0,248	1,445	0,773	2,702
Samvittighed	-0,254	0,305	0,405	0,776	0,427	1,410
Åbenhed	-0,019	0,331	0,954	0,981	0,513	1,876
Constant	3,929	3,450	0,255	50,857	0,000	0,000

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 37

Det fremgår af den logistiske regressionsanalyse jf. Figur 37, at flere personkarakteristika og flere forhold vedrørende arbejdstilfreds har en signifikant indflydelse på sandsynligheden for at revisor forlader branchen.

Regressionsanalysen viser, at jo lavere stilling revisor har, desto større er sandsynligheden for at revisor forlader branchen ($\beta < 0$). Dette kan hænge sammen med, at der ved tidligere analyse blev fundet en signifikant sammenhæng mellem, at højere stillingsbetegnelser er mere tilbøjelige til at være tilfredse med løn, work-life balance, stress og arbejdsopgavernes karakter (se afsnit 5.2.2). Odds ratio ("OR") indikerer, at såfremt revisors stillingsbetegnelse bliver én grad højere, vil det blive 47,4% mindre sandsynligt, at revisor forlader branchen (OR = 0,526). Konfidensintervallet bestemmer, at det med 95% sikkerhed er mellem 13% og 68% mindre sandsynligt, at revisor forlader branchen, såfremt stillingsbetegnelsen stiger med én grad. Det vil sige, at det kan udledes fra regressionsanalysens odds ratio og det tilknyttede konfidensinterval, at revisorer med en højere stillingsbetegnelse har mindre sandsynlighed for at forlade branchen.

Omvendt er sandsynligheden for, at revisorer forlader branchen, signifikant større jo ældre revisor er ($\beta > 0$). Odds ratio indikerer, at såfremt revisor er ét år ældre, vil det være 16% mere sandsynligt, at revisor forlader branchen (OR = 1,16). Der kan dog være en del selektionsbias tilknyttet denne variabel. Den gennemsnitlige alder for undersøgelsens respondenter er 30,4 år, hvor 59,1% af respondenterne tilhører aldersgruppen 25-34 år, og kun 2% tilhører aldersgruppen 55+ år. Dette vidner om, at undersøgelsens population ikke er fuldstændig repræsentativ for den samlede population af alle nuværende- og tidligere revisorer, der har været ansat i ét af de seks store revisionshuse.

Regressionsanalysen viser en mindre signifikant sammenhæng mellem, at jo højere grad revisor er ærlig/ydmyg, des mindre er sandsynligheden for at revisor forlader branchen ($\beta < 0$). Dette er i overensstemmelse med tidligere undersøgelser, hvor der er fundet en sammenhæng mellem medarbejdere, der har været ansat længere tid, har tendens til at være mere ærlige/ydmyg¹⁴⁹. Odds ratio indikerer, at såfremt revisors grad af ærlighed/ydmyghed stiger med én, vil det blive 47,4%

¹⁴⁹ Winters. (2019).

mindre sandsynligt, at revisor forlader branchen (OR = 0,525). Det skal dog bemærkes, at konfidensintervallet for odds ratio ikke er signifikant, hvilket gør resultatet mindre troværdigt.

I forhold til arbejdstilfredsheden er der fundet signifikante sammenhænge mellem, at jo mere tilfredse revisorerne er med henholdsvis work-life balance og ledelsen, des mindre er sandsynligheden for at revisor forlader branchen ($\beta < 0$). Odds ratio indikerer, at såfremt revisors tilfredshed med work-life balance (OR = 0,234) og ledelsen (OR = 0,447) bliver én grad større, vil det blive henholdsvis 76,6% og 55,3% mindre sandsynligt, at revisor forlader branchen. Disse faktorer blev også fundet signifikante i forbindelse med tidligere analyse af tilfredshed i branchen (jf. afsnit 5.2.2). Dette kan indikere, at tilfredsheden med disse forhold er bestemmende faktorer for, hvorvidt revisorer forlader branchen.

De uafhængige variabler; civilstatus og tilfredsheden med lønforhold er tæt på at være signifikante i modellen. Disse blev fundet signifikante i forbindelse med analyser af tidligere- og nuværende revisors tilfredshed. Regressionsmodellen ovenfor viser, at når der kontrolleres for de øvrige uafhængige variable, vil disse forhold ikke længere være signifikante for revisors beslutning om at blive eller forlade branchen.

Det fremgår ligeledes ved denne afhandling, at der i modsætning til tidligere litteratur ikke er fundet nogen signifikant sammenhæng mellem køn, familie og sandsynligheden for at revisor forlader branchen, når der kontrolleres for alle ovenstående personkarakteristika og arbejdstilfredshed.

5.4.4 Delkonklusion

Der blev ikke fundet nogen betydelige sammenhæng ved analysen af nuværende vs. tidligere revisors personlighedstræk jf. HEXACO i forhold til beslutningen om at forlade eller blive i revisorbranchen (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse, a). Dette er ikke nødvendigvis fordi, at der ikke er nogen forskel mellem de revisorer, der bliver i branchen, og de revisorer der forlader branchen. Denne fordeling tager ikke nødvendigvis i betragtning, at der kan være en del af de nuværende revisorer, der allerede har intention om at forlade branchen (på kort eller lang sigt), men stadigvæk er i branchen.

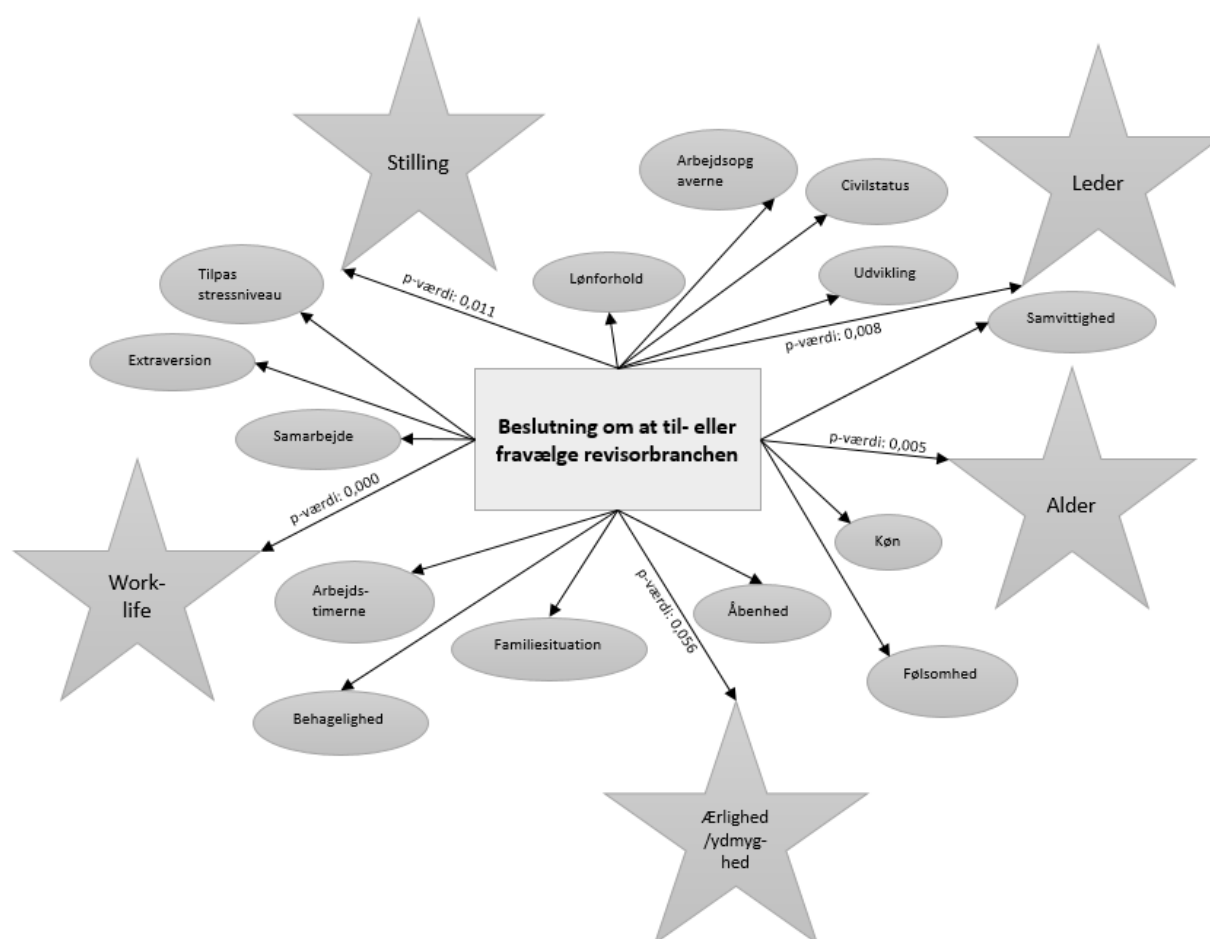
For at kunne sige noget om hvilke personlighedstræk, der er forbundet med revisorer der bliver i branchen, sammenlignet med revisorer der forlader branchen, anvendes arbejdstilfredsheden som en indikator på dette. I forlængelse af dette blev flere logistiske regressionsanalyser udarbejdet, hvor sammenhænge mellem følgende HEXACO-dimensioner: ekstroversion, åbenhed, følsomhed og tilfredsheden med henholdsvis lønforhold, work-life balance og arbejdstimer blev fundet (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse, c).

Det fremgik af regressionsmodellerne, at sandsynligheden for, at revisorer i branchen er tilfredse med lønforholdene og work-life balance er signifikant større ved en øget grad af ekstroversion. Dette kan indikere, at ekstroverte personer får sit sociale behov dækket i revisorbranchen, og derved ligeledes tilegner lønforholdene mindre betydning. Derudover fremgik det, at sandsynligheden for, at revisorer er tilfredse med work-life balance og arbejdstimer er mindre, såfremt pågældende i højere grad er åbensindet. Dette kan være sammenhængende med, at såfremt revisorer mangler fleksibilitet på arbejdet, ligger mange arbejdstimer og ikke har mulighed for at være der for familie, partner eller venner, vil det være mindre tilfredsstillende for de nysgerrige og eventyrlystne personer¹⁵⁰. Omvendt gælder det, at sandsynligheden for at revisorer er tilfredse med lønforholdene i branchen er større såfremt pågældende i højere grad er åbensindet. Dette kan indikere, at det ikke er lønforholdene der er afgørende, men nærmere work-life balance der gør, at en åbensindet person trives. Da regressionsanalyserne blev udført med populationen udelukkende bestående af nuværende revisorer, blev nogle af de signifikante sammenhæng fra den tidligere analyse, in-signifikante. Det kan indikere et niveau af informationsbias i undersøgelsen.

Der blev foretaget en binær logistisk regressionsanalyse (resultat anført i Figur 38), hvor der kontrolleres for personkarakteristika og arbejdstilfredshed (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse, b). Det kan udledes, at revisorer med en højere stillingsbetegnelse har mindre sandsynlighed for at forlade branchen, hvilket kan være sammenhængende med, at der ved tidligere analyse (se afsnit 5.2.2) blev fundet en signifikant sammenhæng mellem, at en højere stillingsbetegnelse medfører en større tilbøjelighed til at være tilfredse med løn, work-life balance,

¹⁵⁰ Lee & Ashton. (2012).

stress og arbejdsopgavernes karakter. Derudover er sandsynligheden for, at revisorer forlader branchen, større jo ældre revisoren er, set med begrænsningen, at der kan være en del selektionsbias tilknyttet denne variabel i forhold til populationens repræsentativitet. Regressionsanalysen viste desuden en mindre signifikant sammenhæng mellem, at jo større grad af ærlighed/ydmyghed hos revisor, jo mindre er sandsynligheden for at revisorer forlader branchen, hvilket er i overensstemmelse med tidligere litteratur, der indikerer at dimensionen er forbundet med længere ansættelsestid i revisorbranchen. I forhold til arbejdstilfredsheden er der ligeledes fundet signifikante sammenhæng mellem, at jo mere tilfredse revisorerne er med henholdsvis work-life balance og ledelsen, des mindre er sandsynligheden for at revisor forlader branchen. Disse faktorer blev også fundet signifikante i forbindelse med tidligere analyse af tilfredshed i branchen (jf. afsnit 5.2.2).



Figur 38

De uafhængige variabler "Civilstatus" og tilfredsheden med lønforhold blev fundet signifikante i forbindelse med analyser af tidligere- og nuværende revisorerers tilfredshed. Regressionsmodellen viser, at når der kontrolleres for de øvrige uafhængige variable, vil disse ikke længere være signifikante for revisors beslutning om at blive eller forlade branchen. Det fremgår ligeledes af denne afhandling, at der - i modsætning til tidligere litteratur - ikke er fundet nogen signifikant sammenhæng mellem køn, familie og sandsynligheden for at revisor forlader branchen, når der kontrolleres for de definerede personkarakteristika og arbejdstilfredshed.

5.5 Hvad karakteriserer medarbejderne der tilvælger/fravælger uddannelsen til statsautoriseret revisor?

I følgende afsnit suppleres tidligere analyser vedrørende sandsynligheden for, og årsagerne til at revisorer henholdsvis vælger eller ikke vælger at læse til statsautoriseret revisor (afsnit 5.3). Der foretages deskriptive analyser af revisorerens personlighedstræk, jf. HEXACO. I en logistisk regressionsmodel kontrolleres for personlighedstræk med henblik på at undersøge, om personlighedstræk har en signifikant indflydelse på valget om at læse til statsautoriseret revisor eller ej.

5.5.1 HEXACO og ønsket om at læse til statsautoriseret revisor

I en analyse af personlighedstræk og revisorerens ønske om at læse til statsautoriseret revisor er der fundet signifikante forskelle relateret til dimensionerne; følsomhed, behagelighed og samvittighed.

Dimensioner	Er SR		Vil læse SR		Vil ikke læse SR		Det ved jeg ikke	
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.
Ærlighed/Ydmyghed	4,37	0,61	4,23	0,73	4,20	0,72	4,41	0,56
Følsomhed	2,94	0,96	2,91	0,80	3,21	0,87	2,88	0,78
Extraversion	4,09	0,59	3,91	0,77	4,03	0,55	4,01	0,69
Behagelighed	2,86	0,66	3,08	0,67	3,13	0,72	3,06	0,69
Samvittighed	3,65	0,86	3,88	0,68	3,63	0,82	4,11	0,57
Åbenhed	3,43	0,84	3,59	0,57	3,39	0,72	3,48	0,75
	N = 30		N = 49		N = 57		N = 40	

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 39

Dimensioner	SR - Vil	SR - Vil	SR - Det	Vil læse SR -	Vil læse SR -	Vil ikke læse
	læse SR	ikke læse SR	ved jeg ikke	Vil ikke læse SR	Det ved jeg ikke	SR - Det ved jeg ikke
Ærlighed/Ydmyghed	0,35	0,29	0,77	0,85	0,17	0,13
Følsomhed	0,88	0,22	0,78	0,07*	0,85	0,07*
Extraversion	0,23	0,68	0,60	0,33	0,50	0,85
Behagelighed	0,14	0,09*	0,22	0,72	0,87	0,64
Samvittighed	0,21	0,93	0,01**	0,09*	0,07*	0,00***
Åbenhed	0,38	0,81	0,80	0,12	0,47	0,55

* , ** , *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 40

Der er fundet signifikante forskelle jf. Figur 40, mellem de respondenter, der gerne vil læse til statsautoriseret revisor (gns. = 3,88), sammenlignet med de respondenter der ikke vil læse til statsautoriseret revisor (gns. = 3,63) i henhold til dimensionen samvittighed. Dette indikerer, at der er tendens til, at revisorer med en relativt højere samvittighed, herunder facetterne perfektion og forsigtighed, er mere tilbøjelige til at ville læse til statsautoriseret revisor. Denne dimension er ifølge McAbee (2019) tæt koblet til præstationen på arbejdet, hvor et relativt højt niveau er associeret med perfektion og disciplin¹⁵¹. Desuden fandt Zimmerman (2008) en negativ sammenhæng mellem dimensionen og intentionen om at henholdsvis stoppe eller foretage karriereskifte, hvilket er sammenhængende med at der i højere grad handles efter en langsigtet plan fremfor impulsivitet. Uddannelsen til statsautoriseret revisor er en krævende og langvarig proces, som der blev redegjort for jf. afsnit 2.1.1, hvorfor det giver god mening, at revisorer skal besidde en høj grad disciplin. Der er dog ikke fundet nogen signifikant forskel mellem dem der er statsautoriseret revisor (gns. = 3,65), og dem der ikke vil være statsautoriseret revisor (gns. = 3,65), hvilket er modsigende for den omtalte tendens.

Der er en signifikant forskel mellem undersøgelsens statsautoriserede revisorer (gns. = 2,86) og de revisorer, der ikke har intentionen om at læse til statsautoriseret revisor (gns. = 3,13). De revisorer, der ikke ønsker at læse statsautoriseret revisor, har en signifikant højere score på dimensionen, behagelighed. Det betyder, at statsautoriserede revisorer har tendens til at være mere kritiske, stædige og temperamentsfulde sammenlignet med revisorer der ikke ønsker at blive

¹⁵¹ Lee & Ashton. (2009).

statsautoriseret revisor¹⁵². Den gennemsnitlige værdi for statsautoriserede revisorer indikerer, at de i nogen grad eller i lav grad besidder personlighedstrækkene; overbærenhed, venlighed og tålmodighed. Der er dog ikke fundet nogen signifikant forskel mellem dem, der gerne vil læse til statsautoriseret revisor (gns. = 3,08), og dem der ikke vil læse til statsautoriseret revisor (gns. = 3,13).

Endeligt blev der ligeledes fundet en signifikant sammenhæng mellem respondenterne der ikke ønsker at læse statsautoriseret revisor (gns. = 3,21), er signifikant mere følsomme end respondenterne der gerne vil læse statsautoriseret revisor (gns. = 2,91). Det betyder, at de respondenter der gerne vil læse til statsautoriseret revisor, har mindre tendens til at være bekymret, stresset og følelsesmæssigt tilknyttet til andre¹⁵³.

5.5.2 Regressionsanalyse

Regressionsanalysen blev udført på baggrund af hele populationen (n=177) og på baggrund af populationen som fortsat er i branchen (n=120). Dette blev gjort med henblik på at identificere informationsbias, og dermed udlede hvorvidt respondenterne er påvirket af tilværelsen uden for revisorbranchen.

Jf. afsnit 4.1.5.4 blev variablerne "År (Erfaring)" og "Boligsituation" elimineret fra analysen. Det samme er gældende for intentionen ved karrierevalget, jf. afsnit 5.3.3, og vil i lighed med tidligere, ikke indgå i regressionsmodellen.

¹⁵² Lee & Ashton. (2009).

¹⁵³ Lee & Ashton. (2009).

	Hele populationen (n=177)				95% Konfidens int.		Respondenter i branchen (n=120)				95% Konfidens int.	
	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)	Lower	Upper	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)	Lower	Upper
Stilling	0,997	0,228	0,000***	2,711	1,733	4,242	1,195	0,304	0,000***	3,304	1,819	6,001
Køn	(0,512)	0,409	0,211	0,600	0,269	1,336	(0,740)	0,578	0,201	0,477	0,154	1,481
Alder (Angiv)	(0,084)	0,041	0,043**	0,919	0,848	0,997	(0,112)	0,059	0,056*	0,894	0,797	1,003
Civilstatus	(0,131)	0,485	0,787	0,877	0,339	2,269	(0,347)	0,613	0,571	0,707	0,212	2,351
Familiesituation	0,831	0,504	0,100	2,295	0,854	6,169	0,726	0,691	0,293	2,067	0,534	8,002
Lønforhold	0,153	0,189	0,420	1,165	0,804	1,688	0,043	0,258	0,868	1,044	0,630	1,729
Work-life	(0,443)	0,299	0,139	0,642	0,357	1,155	(0,338)	0,429	0,431	0,713	0,308	1,653
Tilpas stressniveau	0,118	0,201	0,556	1,126	0,759	1,669	0,421	0,380	0,268	1,523	0,723	3,209
Arbejdstimer	0,352	0,256	0,169	1,422	0,861	2,348	0,279	0,372	0,453	1,322	0,638	2,739
Samarbejdet med mine kollegaer	0,059	0,276	0,830	1,061	0,618	1,824	0,194	0,402	0,629	1,214	0,552	2,669
Leder	(0,201)	0,255	0,431	0,818	0,497	1,348	(0,301)	0,403	0,455	0,740	0,336	1,630
Udvikling	0,089	0,268	0,740	1,093	0,646	1,851	0,001	0,391	0,997	1,001	0,465	2,154
Arbejdsopgavernes karakter	0,410	0,274	0,134	1,508	0,881	2,580	0,681	0,450	0,130	1,975	0,818	4,770
Ærlighed/Ydmyghed	(0,247)	0,299	0,408	0,781	0,435	1,403	(0,532)	0,425	0,210	0,587	0,256	1,350
Følsomhed	(0,288)	0,233	0,217	0,750	0,475	1,184	(0,201)	0,392	0,608	0,818	0,379	1,763
Extraversion	(0,295)	0,289	0,307	0,744	0,423	1,311	(0,561)	0,386	0,147	0,571	0,268	1,217
Behagelighed	0,029	0,280	0,916	1,030	0,595	1,781	0,137	0,353	0,697	1,147	0,575	2,291
Samvittighed	0,028	0,270	0,919	1,028	0,605	1,746	(0,287)	0,386	0,457	0,751	0,352	1,600
Åbenhed	0,208	0,284	0,465	1,231	0,705	2,149	0,208	0,388	0,592	1,231	0,575	2,635
Constant	0,707	3,003	0,814	2,027			2,799	4,633	0,546	16,430		

*, **, *** indikerer signifikant forskel på (p<0,10), (p<0,05) og (p<0,01)

Figur 41

Modellen opstilles som ved hidtidige regressionsmodeller:

$$Pr = \frac{e^{\alpha + \beta_1 X_i + \dots + \beta_p X_{ip}}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 X_i + \dots + \beta_p X_{ip}}}$$

Hvor Pr angiver sandsynligheden for, at revisor ikke vil læse til statsautoriseret revisor $Pr(Y = 0)$ eller gerne vil læse til statsautoriseret revisor $Pr(Y = 1)$, givet udfaldet på flere uafhængige variabler. I den forbindelse angiver α konstanten og β_i angiver de respektive koefficienter for de tilhørende x-værdier (de uafhængige variabler).

Regressionsanalysen lavet på baggrund af den samlede population (n=177) viste, at "Stilling" og "Alder" stadig er signifikante variabler, når der ligeledes kontrolleres for personlighedstræk, jf. HEXACO (hhv. $p < 0,01$ og $p < 0,05$). Modsætningsvist vil "Arbejdstimer" ikke længere være signifikant. Det betyder, at når der kontrolleres for personlighedstræk, har "Arbejdstimer" ikke længere en signifikant betydning for intensjonen om at læse til statsautoriseret revisor.

Regressionsanalysen af de nuværende revisorer (n = 120) indikerer, at "Stilling" i lighed med regressionsanalysen i afsnit 5.3.3 er signifikant, når der kontrolleres for personlighedstræk. Variablen "Alder" ændres fra at have en signifikant indflydelse til en moderat signifikant indflydelse, når der kontrolleres for personlighedstræk (således fra 0,047 jf. afsnit 5.3.3, til 0,056). Odds ratio er ligeledes faldet, hvor den tidligere indikerede, at ved en stigning i alder, faldt sandsynligheden for

at læse til statsautoriseret revisor med 9,89%. Denne værdi er – efter at kontrollere for samtlige variabler som angivet i afgrænsningen – på 10,6%. Således vil modellen indikere, at ved en stigning i alder, falder sandsynligheden for at revisor læser til statsautoriseret revisor med 10,6%, kontrolleret for alle definerede personkarakteristika. Som omtalt i afsnit 5.3.3, er det ikke en forventning, at der reelt set er en lineær sammenhæng mellem alder og intentionen om at læse til statsautoriseret revisor, således at den falder for hvert år man bliver ældre. Denne formodning skyldes blandt andet, at revisorer tilgår branchen med forskellige aldre. Det er dog en forventning, at der vil være en sammenhæng på den lange bane, således at ældre revisorer der endnu ikke har haft intention om at læse til statsautoriseret revisor, vil være mindre tilbøjelig til at tage uddannelsen sammenlignet med en yngre revisor.

Analysen finder ikke, at køn har en signifikant betydning for valget om at læse til statsautoriseret revisor, kontrolleret for de andre personkarakteristika, jf. den logistiske regressionsmodel. Tidligere studier har dog vist, at der i forhold til HEXACO er signifikante kønsmæssige differencer i dimensionerne.

I en undersøgelse fra 2018 på tværs af 48 lande fandt Lee & Ashton (2021), at kvinder i gennemsnit scorede højere i følsomhed ("Emotionality") og ærlighed/ydmyghed ("Honesty-Humility") end mænd. Undersøgelsen viste desuden, at Danmark var det land, der så den største forskel på tværs af køn, med en forskel i middelværdien på dimensions-niveauet på 1,33 (modsat ende af skalaen var Sydkorea med 0,47).

Ovenstående studier viste, at de største forskelle i personlighedstræk for følsomhed blev fundet i rigere lande og lande med større ligestilling – hvorfor karakteristika i landet man kommer fra, påvirker størrelsen på kønsdifferencerne i personlighedstrækket. Det var i mindre grad tilfældet for ærlighed/ydmyghed, hvor undersøgelsen ikke fandt nogen forskelle mellem de andre 4 dimensioner¹⁵⁴.

Både Lee & Ashton (2021) og Andon (2010) valgte ikke at benytte Cronbach's Alpha til at styrke reliabiliteten af data. Dette kan være sammenhængende med, at de samlede populationer var en

¹⁵⁴ Lee & Ashton. (2021).

del større end ved denne afhandling. Alligevel bliver det i nedenstående gennemgang, testet hvorvidt denne afhandlings data vedrørende HEXACO er i overensstemmelse med tidligere litteratur på tværs af køn. Resultaterne sammenholdes med data både før og efter tilpasningen af Cronbach's Alpha.

Ved udarbejdelse af t-test af HEXACO-dimensionerne på tværs af køn (før tilpasningen med Cronbach's Alpha) viste Figur 42, at der var en signifikant forskel mellem mænd og kvinder i forhold til "Ærlighed/ydmyghed" og "Følsomhed". Det betyder, at kvinder i gennemsnit var mere ærlige/ydmyge og følsomme end mænd, hvilket var i overensstemmelse med Lee & Ashton (2021) og Andon (2010).

HEXACO Køn N = 177	Efter Cronbach's Alpha					Inden Cronbach's Alpha				
	Mænd		Kvinder		T-test	Mænd		Kvinder		T-test
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Signifikans
Ærlighed/ydmyghed	4,31	0,61	4,25	0,78	0,614	4,07	1,06	4,25	0,93	0,023**
Følsomhed	3,05	0,83	2,88	0,87	0,241	2,63	1,15	3,34	1,30	0,000***
Extraversion	3,96	0,69	4,06	0,58	0,319	4,07	0,83	4,09	0,91	0,742
Behagelighed	2,98	0,67	3,19	0,70	0,063*	3,02	1,01	2,76	0,99	0,001***
Samvittighed	3,85	0,74	3,76	0,75	0,454	3,63	0,99	3,72	1,02	0,281
Åbenhed	3,53	0,69	3,37	0,71	0,165	3,15	1,21	3,14	1,22	0,888
	N = 120		N = 57			N = 120		N = 57		

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Figur 42

Efter tilpasningen af Cronbach's Alpha (jf. elimineringerne foretaget i afsnit 4.3.2) forsvandt signifikansniveauet for både ærlighed/ydmyghed, følsomhed og behagelighed, hvor behagelighed forblev moderat signifikant. De gennemsnitlige værdier blev dog ændret, således at konklusionerne vedrørende kønnet og henholdsvis ærlighed/ydmyghed, følsomhed og behagelighed, blev det modsatte.

Inden tilpasningen var det mænd, der gennemsnitligt scorede højest på behagelighed sammenlignet med kvinder. Efter tilpasningen var dette ændret (som tilfældet ovenfor), således at det var kvinder der i gennemsnit scorede højere på dimensionen. Dette indikerer, at kvinder (efter tilpasningen) i lavere grad er kritiske overfor andre, mindre stædige, og føler mindre vrede ved dårlig behandling¹⁵⁵. Lee & Ashton (2021) fandt ellers i deres studie, at kvinder (i gennemsnit)

¹⁵⁵ Lee & Ashton. (2009c)

internationalt lå lavere end mænd på behagelighed (i gennemsnit -0,12), men at forskellen vedrørende behagelighed isoleret til Danmark var -0,02. Dette indikerer, at der ingen væsentlig forskel var mellem behagelighed hos mænd og kvinder.

Efter tilpasningen af Cronbach's Alpha viste resultaterne, at mænd (i gennemsnit) var mere ærlige/ydmyge, samt følsomme end kvinder. Dette stod i kontrast til tidligere studier og kan indikere, dels at der er en stor usikkerhed ved den indsamlede data vedrørende HEXACO, og at Cronbach's Alpha tilpasningen ikke har haft den forventede effekt i forhold til pålideligheden af data.

Eftersom branchen er domineret af 81% mandlige godkendte revisorer i 2021 (registreret samt statsautoriseret)¹⁵⁶ foretages en logistisk regressionsmodel for henholdsvis mænd og kvinder, hvor den afhængige variabel er "Intention om at læse til statsautoriseret revisor" givet de uafhængige variable vedrørende HEXACO-dimensionerne.

Før Cronbach's Alpha	Mænd (n=120)				Kvinder (n=57)			
	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)
Ærlighed/Ydmyghed	0,126	0,084	0,134	1,134	(0,110)	0,114	0,330	0,895
Følsomhed	(0,025)	0,064	0,702	0,976	0,101	0,109	0,352	1,107
Extraversion	0,010	0,086	0,904	1,010	(0,094)	0,134	0,483	0,910
Behagelighed	(0,038)	0,090	0,675	0,963	0,235	0,150	0,117	1,265
Samvittighed	(0,138)	0,086	0,108	0,871	(0,055)	0,157	0,727	0,947
Åbenhed	(0,018)	0,075	0,808	0,982	(0,037)	0,113	0,745	0,964
Constant	0,933	2,433	0,701	2,542	0,269	3,999	0,946	1,309

, **, * indikerer signifikant forskel på (p<0,10), (p<0,05) og (p<0,01)*

Efter Cronbach's Alpha	Mænd (n=120)				Kvinder (n=57)			
	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)	Coefficients (β)	Standard Error	P-value	Exp(B)
Ærlighed/Ydmyghed	0,207	0,324	0,522	1,230	(0,300)	0,363	0,409	0,741
Følsomhed	(0,379)	0,239	0,113	0,685	0,008	0,323	0,981	1,008
Extraversion	(0,095)	0,272	0,726	0,909	0,067	0,499	0,893	1,070
Behagelighed	(0,116)	0,293	0,691	0,890	(0,416)	0,410	0,310	0,659
Samvittighed	0,000	0,265	0,999	1,000	(0,137)	0,375	0,714	0,872
Åbenhed	0,216	0,277	0,437	1,241	0,119	0,414	0,773	1,127
Constant	0,399	2,500	0,873	1,490	2,015	3,225	0,532	7,504

, **, * indikerer signifikant forskel på (p<0,10), (p<0,05) og (p<0,01)*

Figur 43

Den logistiske regressionsanalyse jf. Figur 43 angiver dog ikke, at der skulle være nogle personlighedstræk der måtte være af signifikant betydning, for ens valg om at læse til statsautoriseret revisor, baseret på om man er mand eller kvinde (kun kontrolleret for HEXACO-dimensionerne). Ingen af dimensionerne var signifikante, hverken før eller efter tilpasningen af

¹⁵⁶ FSR-danske revisorer. (2021).

Cronbach's Alpha. Dog medførte Cronbach's Alpha tilpasningen, at flere koefficienter skiftede fortegn.

Det fremgår eksempelvis at inden tilpasningen, ville der være en 1% større sandsynlighed for, at en mandlig revisor ville læse til statsautoriseret revisor, des mere ekstrovert revisor var. Efter tilpasningen ville en øget grad af ekstroversion, indikere at revisor var 9,1% mindre tilbøjelig til at læse til statsautoriseret revisor. Dette skaber endnu en gang usikkerhed angående data, eftersom andre studier viste, at der ved en højere stilling i revisionshuse, følger et ansvar om at sælge og forhandle aftaler¹⁵⁷, samtidigt med at denne afhandling har vist, at "Stilling" er en betydelig variabel i forhold til intentionen om at læse til statsautoriseret revisor.

Tidligere studier har ikke – efter forfatterens kendskab - undersøgt forskellen mellem mænd og kvinders intentionen om at læse til statsautoriseret revisor ved brug af HEXACO, hvorfor det ikke er muligt at sammenholde resultaterne med anden empirisk litteratur.

5.5.3 Delkonklusion

Indledningsvist blev der udarbejdet deskriptive analyser af HEXACO-dimensionernes sammenhæng med intention om at læse til statsautoriseret revisor. Resultaterne viste, at dimensionen samvittighed var signifikant i forhold til beslutningen om at læse til statsautoriseret revisor. Det betyder, at revisorer med en relativt høj samvittighed, herunder facetterne perfektion og forsigtighed, er mere tilbøjelige til at ville læse til statsautoriseret revisor. Dimensionen er ifølge Lee & Ashton (2009) tæt koblet til perfektion og disciplin, hvilket er sammenhængende med at uddannelsen til statsautoriseret revisor er en krævende og langvarig proces. Der blev ligeledes fundet en moderat signifikant sammenhæng mellem, at respondenterne der ønsker at læse statsautoriseret revisor er signifikant mindre følsomme, end dem der ikke vil læse til statsautoriseret revisor. Det betyder, at de revisorer der gerne vil læse til statsautoriseret revisor, har tendens til at være mindre bekymret, stresset og følelsesmæssigt tilknyttet til andre¹⁵⁸.

Der blev ligeledes fundet en signifikant forskel mellem undersøgelsens statsautoriserede revisorer og de revisorer, der ikke har intentionen om at læse til statsautoriseret revisor, hvor statsautoriserede revisorer har en signifikant lavere score på dimensionen, behagelighed. Det

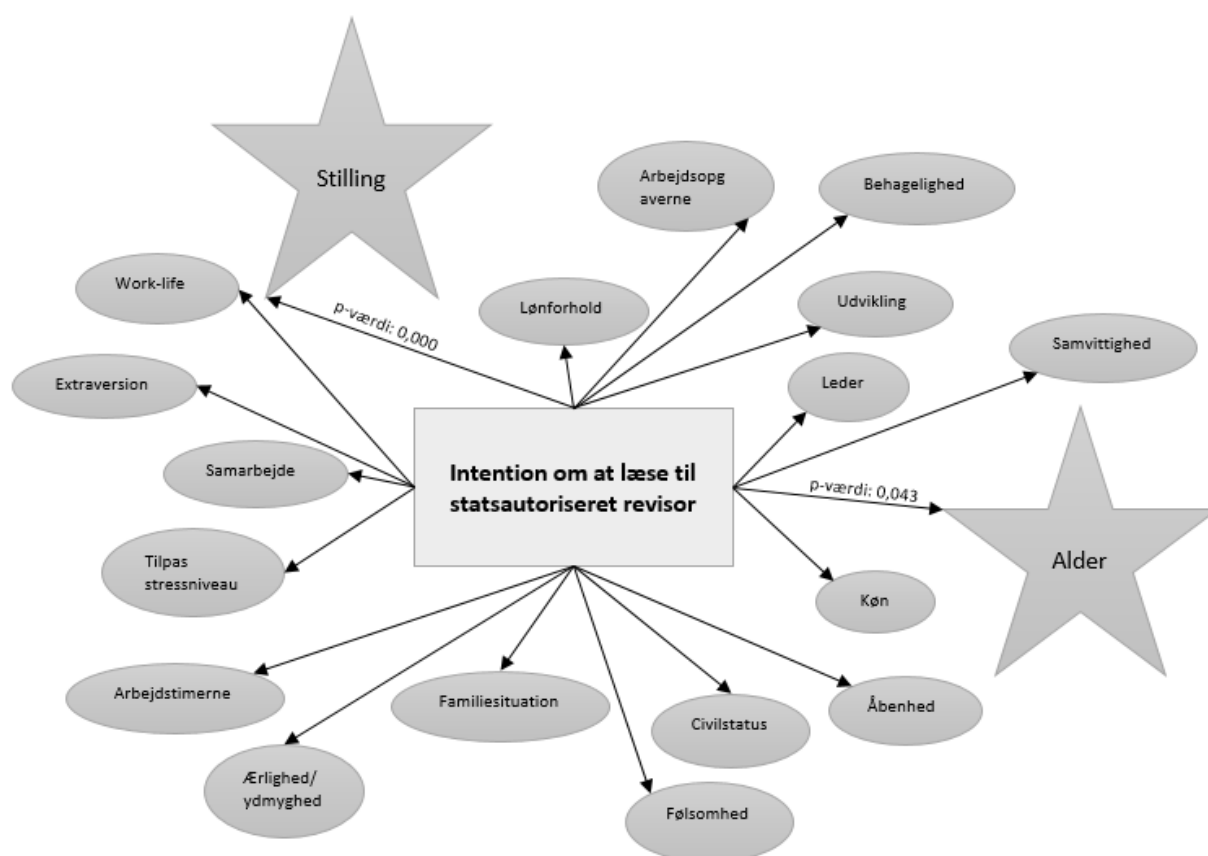
¹⁵⁷ Østrup, K., & Østrup, M. (2009).

¹⁵⁸ Lee & Ashton. (2009).

betyder, at statsautoriserede revisorer har tendens til at være mere kritiske, stædige og temperamentsfulde sammenlignet med revisorer der ikke ønsker at blive statsautoriseret revisor¹⁵⁹.

I en logistisk regressionsmodel kontrolleres for både personkarakteristika og personlighedstræk med henblik på at undersøge, hvilke forhold der har signifikant indflydelse på valget om at læse til statsautoriseret revisor. De seks HEXACO dimensioner supplerede den logistiske regressionsanalyse fra 5.3.3 for henholdsvis den samlede population (n=177) og nuværende revisorer i branchen (n=120). Efter at have kontrolleret for personlighedstræk viste begge regressionsanalyser, at "Stilling" og "Alder" fortsat var signifikante variabler, mens "Arbejdstimer" ikke længere var (Figur 44).

Det er dog ikke forventningen at der vil være en lineær sammenhæng mellem alder og intentionen om at læse til statsautoriseret revisor, men at der i længden må formodes at være en sammenhæng, således at ældre revisorer er mindre tilbøjelige til at starte på SR-akademiet end yngre revisorer.



Figur 44

¹⁵⁹ Lee & Ashton. (2009).

Tidligere studier af Lee & Ashton (2021) og Andon (2010) viste, at der var forskel mellem dimensionen "Følsomhed" og "Ærlighed/ydmyghed" relateret til mænd og kvinder. I den forbindelse blev det undersøgt, hvorvidt der var forskel i personlighedstræk mellem mænd og kvinder og intentionen om at læse til statsautoriseret revisor. Inden tilpasningen for Cronbach's Alpha, var der – i lighed med tidligere studier – en signifikant forskel mellem mænd og kvinder, i forhold til "Følsomhed", "Ærlighed/ydmyghed" og "Behagelighed". Efter tilpasning af Cronbach's Alpha var resultaterne ikke længere betydelige, og medføre endda at mænd scorede højere på ærlighed/ydmyghed og følsomhed end kvinder – hvilket er strid med tidligere litteratur. Resultatet kunne indikere at Cronbach's Alpha tilpasningen ikke har haft den forventede effekt i forhold til pålideligheden af data.

Der blev foretaget en logistisk regressionsmodel for henholdsvis mænd og kvinder, hvor den afhængige variabel var "Intention om at læse til statsautoriseret revisor" givet de uafhængige variabler vedrørende HEXACO-dimensionerne. Der blev dog ikke fundet nogen signifikante forskelle mellem mænd og kvinders intentionen om at læse til statsautoriseret revisor og personlighedstræk, hverken før eller efter Cronbach's Alpha tilpasningen.

Kapitel 6 - Konklusion

Denne afhandling ønsker at belyse, hvilke forhold der er afgørende når revisorer til- og fravælger revisorbranchen samt uddannelsen til statsautoriseret revisor, og hvorvidt der kunne anskues en sammenhæng til bestemte personkarakteristika (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse). For at besvare afhandlingens problemformulering blev foretaget en empirisk spørgeskemaundersøgelse blandt de seks markedsledende revisionshuse i Danmark, hvor 120 nuværende revisorer og 57 tidligere revisorer deltog.

Personkarakteristika blev defineret som; køn, alder, civilstatus, familiesituation, boligsituation, erfaring, stilling, intention ved karrierevalg, intention om at læse til statsautoriseret revisor, tilfredshed i branchen og personlighedstræk. Personlighedstræk er defineret i overensstemmelse med HEXACO, der opdeler personlighed i seks brede dimensioner, herunder ærlighed/ydmyghed (H), følsomhed (E), ekstroversion (X), behagelighed (A), samvittighed (C) og åbenhed (O). Dimensionerne måles ved brug af spørgeskemaet, HEXACO-BHI, der består af 24 udsagn relateret til de dimensionernes underliggende facetter (Figur 8 - HEXACO dimensioner). Ved

databehandlingen blev Cronbach's alpha anvendt til at sikre reliabiliteten af dimensionerne, hvilket resulterede at enkelte facetter blev elimineret for at øge den samlede reliabilitet (24 blev reduceret til 17 facetter). På trods af dette er der en del usikkerhed tilknyttet den indsamlede data, da Cronbach's alpha ifølge Cortina (1993) bør ligge på minimum 0,7, hvor dimensionernes interne konsistens i denne afhandling kun blev målt til at være mellem 0,44 og 0,69.

Afhandlingen gør yderligere brug af binær logistisk regressionsanalyse, hvor variance inflation factor (VIF) blev anvendt til at sikre mod multikollinearitet. Dette medførte, at variablerne "År (Erfaring)" og "Boligsituation" blev elimineret, da de korrelerede med henholdsvis "Stilling" og "Civilstatus". Derudover blev variabelen "Intention ved valg af revisorbranchen" undladt fra regressionsanalysen på baggrund af for meget informationsbias tilknyttet spørgsmålet.

Beslutningen om henholdsvis at blive eller forlade branchen

Afhandlingens analyse fandt, at revisorerne var drevet af flere intentioner fremfor én. De fleste revisorer tilvælger branchen, da de har intentionen om at blive statsautoriseret revisor, intentionen om at bruge branchen som springbræt til et andet job, samt intentionen om at få erfaring uden viden om, hvorvidt de vil blive i branchen. Resultatet viste desuden, at mænd er mere tilbøjelige til at være enige i, at deres valg af karriere inden for revisorbranchen i højere grad var drevet af intentionen om at blive statsautoriseret revisor. Dette kan skyldes, at mænd i højere grad stræber efter en høj titel og forfremmelse.

For at undersøge hvilke personlighedskarakteristika, der er forbundet med revisorer der henholdsvis til- og fravælger branchen, blev arbejdstilfredsheden anvendt som en indikator (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse, c). Både nuværende og tidligere revisorer var tilbøjelige til at være tilfredse med samarbejdet mellem kollegaer samt udviklingsmulighederne i branchen. Omvendt var de mindre tilbøjelige til at være tilfredse med lønforhold, arbejdstimer, stressniveau og work-life balance. Disse forhold var ligeledes angivet som hovedårsager til at flere tidligere revisorer forlod branchen, hvor forhold såsom ønsket om at prøve noget nyt, et godt jobtilbud og et manglende

ønske om at blive statsautoriseret revisor ligeledes var afgørende. Undersøgelsen viste desuden, at det primært er revisorer med 5-6 års erfaring, der forlader branchen.

I forhold til personkarakteristika blev der fundet en positiv sammenhæng mellem stillingsbetegnelse og tilfredshed med henholdsvis lønforhold, work-life balance, stressniveau og arbejdsopgavernes karakter. Dette kan skyldes, at partnere, directors og managers har en større generel viden, som gør at de er i stand til at opretholde en højere kvalitet af deres arbejde, hvilket sparer dem for flere jobmæssige spændinger i forhold til stress og work-life balance. Der blev desuden fundet en sammenhæng mellem, at revisorer med en partner i højere grad var utilfredse med stressniveauet i branchen end revisorer uden en partner. Dette indikerer, at privatlivet og arbejdslivet har indflydelse på hinanden, når det kommer til stressniveauet – hvilket er i overensstemmelse med tidligere studier. Derudover blev der fundet en signifikant forskel mellem mænd og kvinder i forhold til løntilfredshed, hvor kvinder havde tendens til at være mere utilfredse. Dette blev ligeledes bekræftet, da flere kvinder angav at de forlod branchen grundet lønforhold. Endeligt havde mænd større tendens til at forlade branchen, fordi de fik et tilbud de ikke kunne sige nej til.

Der blev ikke fundet nogle betydelige forskelle mellem nuværende og tidligere revisorers personlighedstræk jf. HEXACO. Dette er ikke nødvendigvis fordi, at der ikke er nogen forskel mellem de revisorer, der bliver i branchen, og de revisorer der forlader branchen. I forlængelse af dette blev flere logistiske regressionsanalyser udarbejdet, hvor sammenhænge mellem følgende HEXACO-dimensioner: ekstroversion, åbenhed, følsomhed og tilfredsheden med henholdsvis lønforhold, work-life balance og arbejdstimer blev fundet. Det fremgik af regressionsmodellerne, at sandsynligheden for at revisorer i branchen er tilfredse med lønforholdene og work-life balance er større ved en øget grad af ekstroversion. Dette kan indikere, at ekstroverte personer får sit sociale behov dækket i revisorbranchen, og derved ligeledes tilegner lønforholdene mindre betydning. Derudover fremgik det, at sandsynligheden for at revisorer er tilfredse med work-life balance og arbejdstimer er mindre, såfremt pågældende i højere grad er åbensindet. Dette kan indikere, at såfremt revisorer mangler fleksibilitet på arbejdet, ligger mange arbejdstimer og ikke har mulighed for at være der for familie, partner eller venner, vil det være mindre tilfredsstillende for de nysgerrige og eventyrlystne personer. Omvendt gælder det, at sandsynligheden for at revisorer er

tilfredse med lønforholdene i branchen er større såfremt pågældende i højere grad er åbensindet. Dette kan indikere, at det ikke er lønforholdene der er afgørende, men nærmere work-life balance der gør, at en åbensindet person trives. Da regressionsanalyserne blev udført med populationen udelukkende bestående af nuværende revisorer, blev nogle af de signifikante sammenhænge fra analysen in-signifikante. Dette kan indikere et niveau af informationsbias i undersøgelsen.

Den endelige logistiske regressionsanalyse, der kontrollerede for alle parametre vedrørende personkarakteristika og arbejdstilfredshed, blev foretaget med henblik på at udlede betydelige sammenhænge med beslutningen om at blive eller forlade revisorbranchen (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse, a og b). Regressionsmodellen viste, at følgende variable var signifikante; "Stilling", "Tilfredshed med leder", "Alder", "Ærlighed/Ydmyghed" og "Work-life balance" (Figur 38). Analysen viste, at revisorer i højere stillinger har mindre sandsynlighed for at forlade branchen, hvilket er i overensstemmelse med tidligere analyser, der viste at højere stillings-betegnelser har tilbøjelighed til at være mere tilfreds med løn, work-life balance, stressniveau og arbejdsopgavernes karakter. Derudover var sandsynligheden for, at revisorer forlader branchen større, jo ældre revisoren er. Der kan dog være en del selektionsbias tilknyttet denne variabel i forhold til populationens repræsentativitet. Resultatet indikerer desuden, at revisorer med en øget grad af ærlighed/ydmyghed har mindre sandsynlighed for at forlade branchen, hvilket ligeledes stemmer overens med tidligere litteratur, der indikerer, at dimension er forbundet med en længere ansættelsestid. I lighed med tidligere analyse af tilfredshed i branchen medfører en øget tilfredshed med work-life balancen og ledelsen, en mindre sandsynlighed for at forlade branchen.

Det fremgår ligeledes af denne afhandling, at der - i modsætning til tidligere litteratur - ikke er fundet nogen signifikant sammenhæng mellem køn, familie og sandsynligheden for at revisor forlader branchen, når der kontrolleres for de definerede personkarakteristika og arbejdstilfredshed.

Beslutningen om at læse til statsautoriseret revisor

Indledningsvis blev der undersøgt henholdsvis nuværende og tidligere revisorer årsager til at læse/ikke at læse til statsautoriseret revisor. Deskriptive analyser viste, at både de nuværende og tidligere revisorer var enige om, at det var for tidskrævende og stressende at skulle læse videre til

statsautoriseret revisor. I forhold til de tilknyttede årsager til gerne at ville læse til statsautoriseret revisor, var de nuværende og tidligere revisorer enige om, at uddannelsen er spændende, at de ønsker at blive udfordret fagligt, og at der med titlen følger prestige, højere løn og flere muligheder i branchen.

Der blev ligeledes sat fokus på forskellene mellem mænd og kvinders intention om at læse til statsautoriseret revisor, da mænd repræsenterer 81% af alle statsautoriserede revisorer i Danmark. Resultatet viste, at kvinder ikke trivedes i sælgerrollen, og at dette er en årsag til ikke at tage uddannelsen. Hvorimod mænd i højere grad mente, at løn var en afgørende årsag til at tage uddannelsen, hvilket var i overensstemmelse med IDA-fagforeningen, der beretter at mænd i større grad fokuserer på lønnen, mens kvinder fokuserer på trivsel¹⁶⁰.

Ud fra de deskriptive analyser kunne det konkluderes, at revisorer med en højere samvittighed, er mere tilbøjelige til at ville læse til statsautoriseret revisor. Dimensionen er ifølge Lee & Ashton (2009) tæt koblet til perfektion og disciplin, hvilket er sammenhængende med at uddannelsen til statsautoriseret revisor er en krævende og langvarig proces. Der blev ligeledes fundet en sammenhæng mellem følsomhed, hvilket indikerer, at de revisorer der gerne vil læse til statsautoriseret revisor, har tendens til at være mindre bekymret, stresset og følelsesmæssigt tilknyttet til andre, end dem der ikke vil læse til statsautoriseret revisor. Desuden scorede statsautoriserede revisorer signifikant lavere på behagelighed, sammenlignet med de revisorer der ikke ønsker at læse til statsautoriseret. Det indikerer, at statsautoriserede revisorer har tendens til at være mere kritiske, stædige og temperamentsfulde.

I forbindelse med analysedelen blev pålideligheden af den indsamlede data angående HEXACO dimensionerne fundet tvivlsom. Tidligere studier af Lee & Ashton (2021) og Andon (2010) viste, at der var forskel mellem dimensionen "Følsomhed" og "Ærlighed/ydmyghed" relateret til mænd og kvinder. Inden tilpasningen af data ved Cronbach's Alpha, var der – i lighed med tidligere studier – en signifikant forskel mellem mænd og kvinder, i forhold til "Følsomhed", "Ærlighed/ydmyghed" og "Behagelighed". Efter tilpasningen var resultaterne ikke længere betydelige, og medførte endda at

¹⁶⁰ IDA. (2020, May 25)

resultaterne fik omvendte betydning. Dette resultat kunne indikere, at Cronbach's Alpha tilpasningen ikke har haft den forventede effekt i forhold til pålideligheden af data.

Den endelige logistiske regressionsanalyse der kontrollerede for alle parametre vedrørende personkarakteristika og arbejdstilfredshed, blev foretaget med henblik på at udlede betydelige sammenhænge med beslutningen om at læse til statsautoriseret revisor (Figur 9 - Oversigt empirisk undersøgelse, a og b). Det kunne konkluderes, at kun "Stilling" og "Alder" havde en signifikant betydning for både den samlede population og de nuværende revisorer's beslutning om at læse til statsautoriseret revisor (Figur 44). Resultatet viste, at jo højere stilling, des større sandsynlighed var der for, at revisor tager beslutningen om at læse til statsautoriseret revisor. Der er dog et niveau af selektionsbias tilknyttet variabelen, eftersom samtlige partnere (og en stor del directors) allerede er statsautoriserede revisorer. Derudover angav regressionsmodellen, at jo ældre revisor er, des mindre er sandsynligheden for at revisor vil læse til statsautoriseret revisor. Det forventes dog ikke, at der er en lineær sammenhæng mellem alder og den faldende interesse for at læse til statsautoriseret revisor.

Kapitel 7 - Perspektivering

Følgende afhandling har ønsket at bidrage med viden om hvilke personkarakteristika, der har indflydelse på beslutningen om at til- eller fravælge revisorbranchen, samt uddannelsen til statsautoriseret revisor.

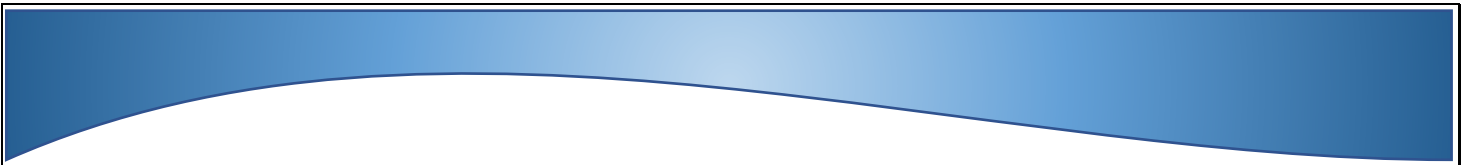
Afhandlingen er afgrænset til at kigge på de seks største revisionshuse i Danmark herunder BDO, Beierholm, EY, Deloitte, KPMG og PwC hvilket betyder, at afhandlingen ikke er repræsentativ for hele branchen. Ifølge Buchheit (2015) er work-life balance bedre i de mindre revisionshuse sammenlignet med de såkaldte Big-4 revisionshuse. I den forstand må det formodes, at arbejdsloaden er større i de seks store revisionshuse i Danmark, der associeres med store internationale kunder, korte deadlines og en stor arbejdsmængde i de første måneder af året.

Undersøgelsen kunne med fordel udvides til en undersøgelse af arbejdsforholdene i de mindre revisionshuse sammenlignet med de markedsledende revisionshuse. Det kunne være interessant at

se, hvorvidt årsagerne til at til- og fravælge revisorbranchen og uddannelsen til statsautoriseret revisor er tilsvarende. Undersøgelsen kunne ligeledes skelne mellem store, mellemstore og små revisionshuse, da der ligeledes kunne være væsentlige forskelle mellem revisionshuse som Grant Thornton, Baker Tilly, Christensen Kjærulff., sammenlignet med små lokale revisionshuse, hvor det må formodes at forskellen til de markedsledende revisionshuse er størst.

Revisorernes personlighedstræk er i denne afhandling analyseret på baggrund af HEXACO-BHI, som blev udarbejdet af De Vries, R. E. (2013). Dette er en forkortelse af henholdsvis HEXACO-60 og HEXACO-100, der har flere facetter tilknyttet de enkelte dimensioner. Det blev i forbindelse med databehandlingen nødvendigt at fjerne nogle facetter fra analysen for at øge dimensionernes reliabilitet. På trods af dette er der en del usikkerhed tilknyttet den indsamlede data, da Cronbach's Alpha ifølge Cortina (1993) bør ligge på minimum 0,7, hvor dimensionernes interne konsistens i denne afhandling blev målt til at være mellem 0,44 og 0,69. HEXACO-BHI blev alligevel anvendt til at indsamle empiri, da sandsynligheden for færre besvarelser vil stige, såfremt de 24 spørgsmål blev erstattet med henholdsvis 60 (HEXACO-60) eller 100 (HEXACO-100) spørgsmål. Det er dog forfatterens vurdering, at en forøgelse af spørgsmålene kunne øge pålideligheden af outputtet fra HEXACO-analysen. På samme måde var det i forfatterens interesse at undersøge revisorernes mørke personlighedstræk, også kaldt "Dark Traits" i overensstemmelse med Paulhus (2002) og Kerckhofs et al. (2021). Det er af forfatterens opfattelse, at en undersøgelse af revisorernes mørke sider, såsom narcissisme i forhold til beslutningen om at til- og fravælge branchen, samt uddannelsen til statsautoriseret revisor, ikke er set før i Danmark.

Afhandlingen kom frem til, at der var signifikante forskelle mellem mænd og kvinder og de tilknyttede holdninger til eksempelvis tilfredshed, karrierevalg og årsager til at læse til statsautoriseret revisor. I den forbindelse kunne det være relevant at udvide spørgeskemaundersøgelsen med fokus på de kønslige forskelle, der formodes at være i branchen. Dette kunne bidrage med ny viden til fastholdelse af medarbejdere i revisorbranchen med særligt fokus på de kvindelige revisorer. Det vil formentlig ikke være nok med en generaliseret plan, men i stedet en plan der er baseret på de behov som eksempelvis måtte være forskellige fra mænd og kvinder.



Litteraturliste

Artikler

- Alin, A. (2010). Multicollinearity. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*, 2(3), 370–374. <https://doi.org/10.1002/wics.84>
- Andon, P., Chong, K. M., & Roebuck, P. (2010). Personality preferences of accounting and non-accounting graduates seeking to enter the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(4), 253–265. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.01.001>
- Bamber, E. M., & Iyer, V. (2009). The effect of auditing firms' tone at the top on auditors' job autonomy, organizational-professional conflict, and job satisfaction. *International Journal of Accounting & Information Management*, 17(2), 136–150. <https://doi.org/10.1108/18347640911001195>
- Benke, R. L., & Rhode, J. G. (1980). The job satisfaction of higher level employees in large certified public accounting firms. *Accounting, Organizations and Society*, 5(2), 187–201. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(80\)90009-4](https://doi.org/10.1016/0361-3682(80)90009-4)
- Brant. E. Christensen, Nathan J. Newton. Michael S. Wilkins. (2021) *How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from U.S. audits*. *Accounting, Organizations and Society*. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0361368221000015?token=8CF8307AD65C68EA1496638DCE0EDC4E4BE636B01DD94BD4E341587075B58BF77CA33F54D7C4CF2A4FE6740E7A1F0B7E&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220426111433>
- Buchheit, S., Dalton, D. W., Harp, N. L., & Hollingsworth, C. W. (2015). A Contemporary Analysis of Accounting Professionals' Work-Life Balance. *Accounting Horizons*, 30(1), 41–62. <https://doi.org/10.2308/acch-51262>
- Carcello, J. V., Copeland, J. E., Jf, Hermanson, R. H., & Turner, D. H. (1991). A public accounting career: the gap between student expectations and accounting staff experiences. *Accounting Horizon*, 5(3), 1–11.
- Chi, W., Hughen, L., Lin, C. J., & Lisic, L. L. (2012). Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan. *International Journal of Auditing*, 17(1), 100–112. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2012.00459.x>
- Cortina, J. M. (1993). *What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications*. *Journal of Applied Psychology*. <https://web-s-ebcohost-com.esc->

web.lib.cbs.dk:8443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=ff21f616-b624-475b-9a2b-10cdef4472a6%40redis

Currivan, D. B. (1999). The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495–524.
[https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(99)00031-5)

De Vries, R. E. (2013) *The 24-Item brief HEXACO Inventory (BHI)*. Journal of Research in Personality 47. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0092656613001220?via%3Dihub>

Furnham, A. (1996). The big five versus the big four: the relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, 21(2), 303–307. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(96\)00033-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00033-5)

Gaertner, S. (1999). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479–493.
[https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(99\)00030-3](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(99)00030-3)

Gammie, E., & Whiting, R. (2013). Women accountants: Is the grass greener outside the profession? *The British Accounting Review*, 45(2), 83–98.
<https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.005>

Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 879–898.
<https://doi.org/10.1108/maj-05-2016-1381>

Greenhaus, J., Collins, K., Singh, R. and Parasuraman, S. (1997), *Work and family influences on departure from public accounting*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 50 No. 2.
<https://pdf.sciencedirectassets.com>

George, J., Wallio, S. (2016). *Organizational justice and millennial turnover in public accounting*. Employee Relations, Vol. 39 No. 1, 2017 pp. 112-126.
[file:///Users/julienowak/Desktop/Speciale%20/Artikler%20vi%20bruger/George%20et%20al.%20\(2016\).pdf](file:///Users/julienowak/Desktop/Speciale%20/Artikler%20vi%20bruger/George%20et%20al.%20(2016).pdf)

Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6–7), 695–704.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.11.003>

- Herbohn, K. (2005). Job Satisfaction Dimensions in Public Accounting Practice. *Accounting Research Journal*, 18(2), 63–82. <https://doi.org/10.1108/10309610580000676>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- Kerckhofs, Linde., Hardies, Kris., Vandenhoute, Marie-Laure. (2021) *Starting Your Career at an Accounting Firm: The Role of Personality in Explaining Career Starts*. American Accounting Association.
- Kim, S. W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The Determinants of Career Intent Among Physicians at a U.S. Air Force Hospital. *Human Relations*, 49(7), 947–976. <https://doi.org/10.1177/001872679604900704>
- Klarskov Jeppesen, K. (2002). Er revisorer en særlig type mennesker? *Revision & Regnskabsvæsen*, 71(3), 6-16.
- Lee, K., Ashton, M. C., & Novitsky, C. (2021). Academic Majors and HEXACO Personality. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 345–366. <https://doi.org/10.1177/10690727211044765>
- Law, Phillip (2010). *Examination of the actual turnover decisions of female auditors in public accounting*. *Managerial Auditing Journal*. <https://www-emerald-com.esc-web.lib.cbs.dk:8443/insight/content/doi/10.1108/02686901011041858/full/pdf?title=examination-of-the-actual-turnover-decisions-of-female-auditors-in-public-accounting-evidence-from-hong-kong>
- McAbee, S. T., Casillas, A., Way, J. D., & Guo, F. (2019). *The HEXACO Model in Education and Work*. *Zeitschrift Für Psychologie*, 227(3), 174–185. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000376>
- Nouri, Hossein., Parker, Robert James. (2019). *Turnover in public accounting firms: a literature review*. *Managerial Auditing Journal*. 35(2). 294-321. <https://www-emerald-com.esc-web.lib.cbs.dk:8443/insight/content/doi/10.1108/MAJ-03-2018-1823/full/pdf>
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4), 357–369. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.001>

Winters, N. (2019). *The Relationship Between Personality Characteristics, Tenure, and Intent to Leave Among Emergency Nurses*. *Journal of Emergency Nursing*, 45(3), 265–272.

<https://doi.org/10.1016/j.jen.2018.08.005>

Zimmerman, R. D. (2008). *Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model*. *Personnel Psychology*, 61(2), 309–348.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>

Bøger

Andersen, I. (2019). *Den skinbarlige virkelighed* (6.udg.) Samfundslitteratur.

Ashton, M. C. (2013). *Individual Differences and Personality* (2nd ed.). Academic Press.

Hassing, A., Henriksen, P., & Petersen, V. A. (2019). *Metodebogen*. Columbus.

Holm, A. B. (2018). *Videnskab i virkeligheden. En grundbog i videnskabsteori*. (2.rev.udg. ed.). Samfundslitteratur.

Jung, C. (1971). *Psychological types*. (Collected works ed., Vol. 6). Princeton University Press.

Lee, K., & Ashton, M. C. (2012). *The H Factor of Personality: Why Some People are Manipulative, Self-Entitled, Materialistic, and Exploitive—And Why It Matters for Everyone* (Illustrated ed.). Wilfrid Laurier University Press.

Olsen, P. B., & Pedersen, K. (2003). *Problemløst projektarbejde* (3rd ed.). Roskilde Universitetsforlag.

Rasmussen, E. S., Ostergaard, P., & Beckmann, S. C. (2006). *Essentials of Social Science Research Methodology: Vol. Kap. 4–5*. University Press of Southern Denmark.

Hjemmesider

Andersen, L. (2021, June 28). *De unge talenter flygter fra denne samfundsvigtige branche*. FINANS.

<https://finans.dk/erhverv/ECE13088748/de-unge-talenter-flygter-fra-den-samfundsvigtige-branche/?ctxref=ext>

AuditConnect. (2020). *Statsautoriseret revisor*. <https://auditconnect.dk/wiki/statsautoriseret-revisor/>

Berlingske. (2007, February 9). *Revisoruddannelsen er den direkte vej til topjob*. Berlingske.dk.

<https://www.berlingske.dk/oekonomi/revisoruddannelsen-er-den-direkte-vej-til-topjob>

- Christiansen, S. L. (2020, February 6). *Her er vinderne og taberne blandt de førende revisionshuse*. InsideBusiness. <https://ib.dk/saadan-klarar-de-foerende-revisionshuse-sig-kpmg-naermer-sig-big-four/>
- Danmarks Statistik. (2020, February 27). *Stor lønforskel mellem mænd og kvinder findes primært blandt beskæftigede med høje lønninger*. dst.dk. Retrieved May 13, 2022, from <https://www.dst.dk/da/Site/Dst/Layouts/Main.aspx>
- Danmarks Statistik. (2021). *Statistikbanken - RAS300*. Statistikbanken.dk. Retrieved April 12, 2022, from <https://www.statistikbanken.dk/20310>
- Erhvervsstyrelsen. (2020, March 3). *Forslag til ændring af revisoreksamen*. Retrieved March 28, 2022, from <https://erhvervsstyrelsen.dk/forslag-til-aendring-af-revisoreksamen>
- FSR-danske revisorer. (2020, January 13). *Uddannelsesvejene til at blive statsautoriseret revisor*. Retrieved March 28, 2022, from <https://www.fsr.dk/uddannelsesvejene-til-at-blive-statsautoriseret-revisor>
- Folketinget. (2020). *L 13 Forslag til lov om ændring af revisorloven*. <https://www.ft.dk/samling/20201/lovforslag/l13/index.htm>
- FSR-danske revisorer. (2021, January 21). *Ny revisoreksamen*. FSR. Retrieved March 28, 2022, from <https://www.fsr.dk/ny-revisoreksamen>
- FSR-danske revisorer. (2021, June 24). *Fornuftig aftale om revisionspligt*. FSR. <https://www.fsr.dk/fornuftig-aftale-om-revisionspligt>
- FSR-danske revisorer. (2021, December 1). *100 nye statsautoriserede revisorer*. Retrieved March 29, 2022, from <https://www.fsr.dk/100-nye-statsautoriserede-revisorer>
- FSR-danske revisorer. (2021, January 25). *Priser og afbudsregler*. <https://www.fsr.dk/uddannelse-events/sr-akademiet/priser>
- FSR-danske revisorer. (2022). *Statistik for revisoreksamen*. FSR. Retrieved March 29, 2022, from <https://www.fsr.dk/uddannelse-events/revisoreksamen/om-revisoreksamen/statistik>
- HK. (2021, January 7). *Den anden coronahjemsendelse rammer psykisk hårdere end den første*. <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2021/01/07/den-anden-coronahjemsendelse-rammer-psykisk-haardere-end-den-foerste>

- Horn, P. (2019, September 25). *Behovet for rollemodeller er større end nogensinde - men hvordan finder man de bedste?* • POV. <https://pov.international/behovet-for-rollemodeller-er-storre-end-nogensinde-men-hvordan-finder-vi-de-rigtige/>
- IDA. (2020, May 25). *Det rammer særligt kvinder, når det er et tabu at tale om løn.* <https://ida.dk/raad-og-karriere/ligestilling-og-diversitet-paa-arbejdsmarkedet/maend-er-bedre-til-at-fortaelle-hvad-de-er-dygtige-til>
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *NBER*. <https://doi.org/10.3386/w24219>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2009a). *HEXACO-PI-R Materials for Researchers*. Hexaco.Org. <https://hexaco.org/hexaco-inventory>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2009b). *The HEXACO Personality Inventory - Revised - History*. Hexaco.Org. <https://hexaco.org/history>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2009c). *The HEXACO Personality Inventory - Revised - Scale descriptions*. Hexaco.Org. <https://hexaco.org/scaledescriptions>
- Larsen, Erik Gahner. (2017). Logistisk regression med binært udfald. Retrieved Maj 11, 2022. <https://erikgahner.dk/pub/2017logistisk.pdf>
- Shellenbarger, S. (2000, November 29). *Workplace Stress Can Have Damaging Effect on Marriage*. WSJ. <https://www.wsj.com/articles/SB975451116883773546>
- Statista. (2022, March 14). *LinkedIn: distribution of global audiences 2022, by age group*. Retrieved April 12, 2022, from <https://www.statista.com/statistics/273505/global-linkedin-age-group/#professional>

Rapporter, opgaver mm.

- AccountancyEurope (2017) *Keeping the audit profession attractive*. <https://www.accountancyeurope.eu/publications/keeping-audit-profession-attractive/>
- Erhvervsstyrelsen. (2021, March). *Eksamensudvalgets evaluering af revisoreksamen 2020*. <https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2021-03/Evaluering%20af%20revisoreksamen%202020.pdf>
- EY. (2015). *Global Generations – A Global study of work life challenges across generations*. <http://cs-wordpress.s3.amazonaws.com/crowdsourcing-v4/uploads/2015/06/Generations-Globally-work-life-challenges-EY-5-15.pdf>

FSR-danske revisorer. (2020, January). *Forslag til ny Revisoreksamen*.

<https://erhvervsstyrelsen.dk/sites/default/files/2020-03/Eksamensudvalgets%20rapport%20om%20forslag%20til%20ny%20revisoreksamen-02.pdf>

FSR-danske revisorer. (2021). *Brancheanalyse 2021*.

https://www.fsr.dk/Files/Files/Dokumenter/Politik%20og%20analyser/Analyser/2021/FINAL_Brancheanalyse%202021.pdf

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2017). *Hver fjerde studerende på de videregående uddannelser falder fra*.

<https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2017/filer/analysenotat-fracald-pa-de-videregaende-uddannelser.pdf>

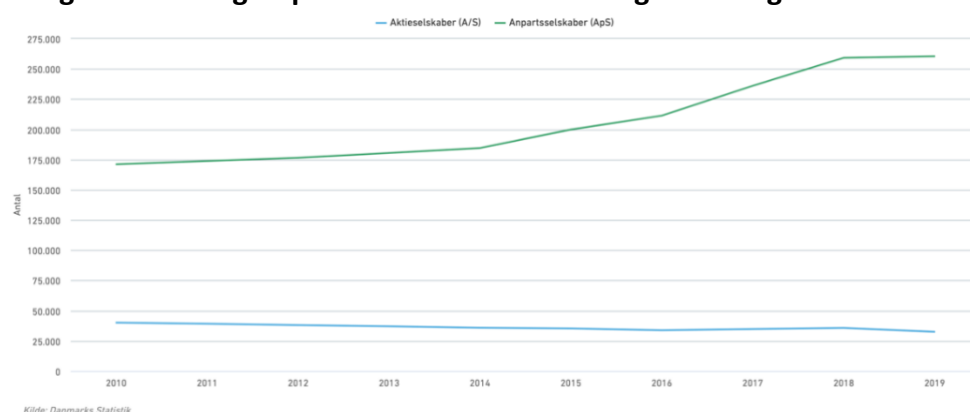
Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. (2021). *Optagelsen 2021 - Overblik*.

<https://ufm.dk/uddannelse/statistik-og-analyser/sogning-og-optag-pa-videregaende-uddannelser/2021/notat-1-overblik.pdf>

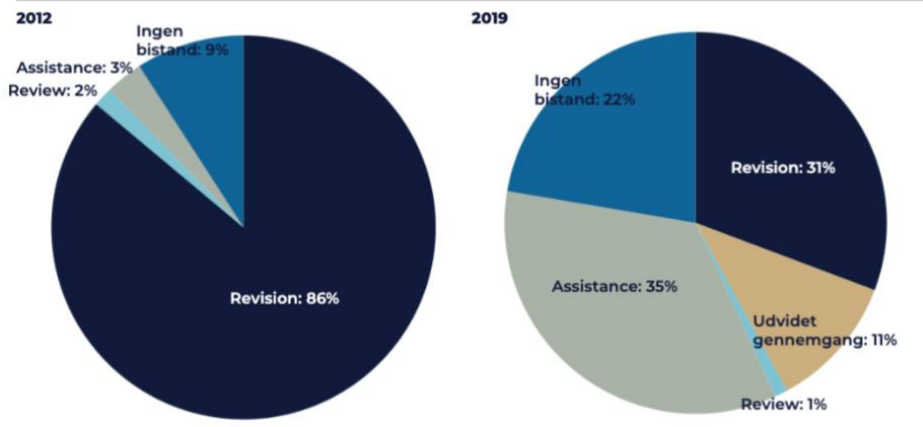
Østrup, K., & Østrup, M. (2009). *Hvad bliver der af cand.merc.aud'erne?* https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58469344/klaus_nordmann_oestrup_og_melissa_nordmann_turac_oestrup.pdf

Bilag

Bilag 1 – Aktie- og Anpartsselskaber & erklæringsfordeling



Fordelingen af erklæringer i regnskaber i 2012 og 2019 (pct.)



Anm.: Opgørelsen er afgrænset til at indeholde selskaber med regnskabsperiode afsluttet i perioden 1. januar-31. december 2012 og 1. januar-31. december 2019. Koncernregnskaber er ikke indeholdt i opgørelsen.

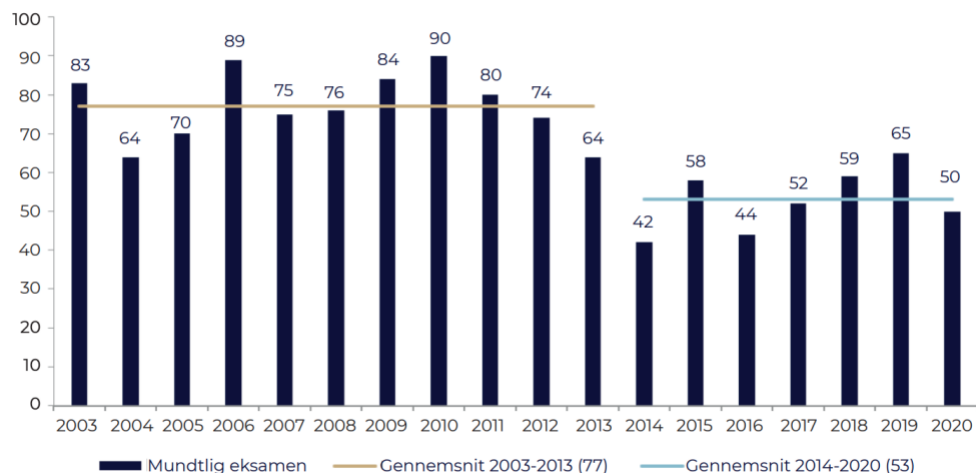
Bilag 2 – Nye CMA-studerende 2003-2020

Antal nye studerende på cand.merc.aud.-studiet (antal), 2003-2020



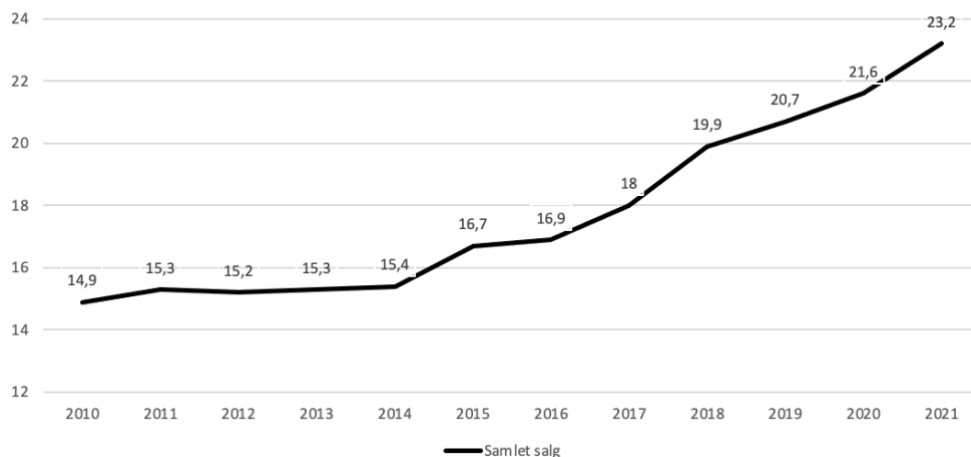
Bilag 3 – Nye statsautoriserede revisorer 2003-2020

Antal nye statsautoriserede revisorer, 2003-2020



Bilag 4 – Brancheomsætning

Samlet salg - Danmarks statistik



<https://www.statistikbanken.dk/FIKS33>

Bilag 5 – Lønmodtagere

Lønmodtagere

Branche (DB07 10- og 19-grp): 8 Erhvervs-service | Enhed: Fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere:



Kilde: Danmarks Statistik (LBSEK20)

Bilag 6 - Spørgeskema

Introduktion til spørgeskema

I denne undersøgelse ønsker vi at afdække, hvilke forhold der er afgørende, når revisorer henholdsvis forlader og tilvælger branchen, samt hvorvidt der kan anskues en sammenhæng til bestemte personlighedstræk.

Undersøgelsen vil blive anvendt i forbindelse med afhandling på cand.merc.aud studiet på Copenhagen Business School.

Besvarelse af spørgeskemaet er anonymt og forventes at tage ca. 10 min.



1 - Nuværende eller tidligere revisor

Arbejder du som revisor?

Marker kun ét svar

Ja

Nej

1.1 - Spørgsmål til nuværende revisor

Display this question

If Arbejder du som revisor?Marker kun ét svar Ja Is Selected

Hvor arbejder du?

Marker kun ét svar

I en af de seks store revisionsvirksomheder (BDO, Beierholm, Deloitte, EY, KPMG og PwC)

I en revisionsvirksomhed med mere end 50 ansatte

I en revisionsvirksomhed med mindre end 50 ansatte

Anden virksomhed, angiv hvor?

Har du tidligere arbejdet i andre revisionsvirksomheder?

Marker kun et svar

Ja, i en af de seks store revisionsvirksomheder (BDO, Beierholm, Deloitte, EY, KPMG og PwC)

Ja, i en revisionsvirksomhed med mere end 50 ansatte

Ja, i en revisionsvirksomhed med mindre end 50 ansatte

Nej, jeg har ikke arbejdet andre steder

Anden virksomhed, angiv hvor?

1.1.1 - Intentioner ved valg af karriere

Følgende udsagn er relateret til dine overvejelser ved valg af en karriere inden for revisorbranchen. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn:

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cand.merc.aud til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i en mindre revisorvirksomhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

1.1.2 - Erfaring

Hvor mange år har du arbejdet som revisor?

Marker kun et svar

Mindre end 2 år

2-3 år

3-4 år

4-5 år

5-6 år

6-8 år

8-10 år

10-15 år

15+, angiv hvor mange år

Hvad er din stilling?

Marker kun et svar

Studentermhjælper/Trainee

Associate

Senior

Manager

Senior manager

Director

Partner

Andet

1.1.3 - Tilfredshed med arbejdet som revisor

Følgende udsagn er relateret til din tilfredshed med arbejdet som revisor. I hvilken grad er du tilfreds med følgende forhold:

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Arbejdsopgavernes karakter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheden for at være der for min familie/partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbejdstimer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nærmeste leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilpas stressniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback fra mine overordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibilitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbejdet med mine kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheden for at være social i mit privatliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkurrencen med mine kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udviklingsmuligheder på min arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det interne uddannelsesforløb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager til tilfredshed/utilfredshed

1.1.4 - Intentionen om at blive statsautoriseret revisor

Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor?

Marker kun et svar

Ja

Nej

Det ved jeg ikke endnu

Jeg er statsautoriseret revisor

1.1.4.1 - Årsager til at læse Statsautoriseret revisor

Følgende spørgsmål er relateret til din holdning til videreuddannelse til statsautoriseret revisor. De primære årsager til jeg gerne vil/har læst til statsautoriseret revisor er?

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Det giver mulighed for en højere løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver muligheden for at blive selvstændig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er spændende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver prestige og anerkendelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver flere jobmuligheder uden for revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil gerne udfordres fagligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver flere jobmuligheder i revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

1.1.4.2 - Årsager til ikke at læse Statsautoriseret revisor

Display this question

If Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor? Marker kun ét svar Nej Is Selected

Or Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor? Marker kun ét svar Det ved jeg ikke endnu Is Selected

Følgende spørgsmål er relateret til din holdning til videreuddannelse til statsautoriseret revisor. De primære årsager til jeg ikke begyndte at læse til statsautoriseret revisor er:

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Det var for stressende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ikke de faglige kompetencer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vidste, at jeg ikke skulle bruge uddannelsen i fremtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fik tilbudt et andet job, som var for godt til at sige nej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trivedes ikke i sælgerrollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg syntes ikke udbyttet ved at tage uddannelsen var det værd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg frygtede at dumpe uddannelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fik ikke/vidste ikke om jeg fik lov af overordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var for tidskrævende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

1.2 - Tidligere revisor

Har du arbejdet som revisor?

Marker kun ét svar

Ja

Nej

▼  Skip to

End of Survey if Nej Is Selected

▼  Display this question

If Har du arbejdet som revisor? Marker kun ét svar Ja Is Selected

Hvor arbejdede du?

Marker et eller flere svar

I en af de seks store revisionsvirksomheder (BDO, Beierholm, Deloitte, EY, KPMG og PwC)

I en revisionsvirksomhed med mere end 50 ansatte

I en revisionsvirksomhed med mindre end 50 ansatte

Anden virksomhed, angiv hvor?

1.2.1 - Intentioner ved valg af karriere

Følgende udsagn er relateret til dine overvejelser ved valg af en karriere inden for revisorbranchen. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn:

Markér kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cand.merc.aud til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i en mindre revisorvirksomhed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

1.2.2 - Erfaring

Hvor mange år arbejdede du som revisor?

Marker kun et svar

Mindre end 2 år

2-3 år

3-4 år

4-5 år

5-6 år

6-8 år

8-10 år

10-15 år

15+, angiv hvor mange år

Hvad var din stilling da du stoppede som revisor?

Marker kun et svar

Studentermedarbejder/Trainee

Associate

Senior

Manager

Senior manager

Director

Partner

Andet

1.2.3 - Tilfredshed med arbejdet som revisor

Følgende udsagn er relateret til din tilfredshed med arbejdet som revisor. Du bedes tænke på din tid i revisorbranchen og vurdere i hvilken grad du var tilfreds med følgende forhold:

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Konkurrencen med mine kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheden for at være social i mit privatliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbejdstimer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback fra mine overordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udviklingsmuligheder på min arbejdsplads	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbejdet med mine kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det interne uddannelsesforløb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbejdsopgavernes karakter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muligheden for at være der for min familie/partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nærmeste leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibilitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressniveau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

1.2.4 - Årsager til fratrædelse

Følgende spørgsmål er relateret til din fratrædelse som revisor. Angiv de afgørende årsager til at du stoppede som revisor.

Marker et eller flere svar

Stressniveau

Muligheden for at være social i mit privatliv

Muligheden for at være der for min familie/partner

Jeg ønskede at prøve noget nyt

Lønforhold

Jeg fik tilbudt et andet job, som var for godt til at sige nej

Jeg blev opsagt

Jeg kunne ikke indfri lederens forventninger

Jeg ønskede ikke at blive statsautoriseret revisor

Arbejdstimer

Arbejdet som revisor var ikke som forventet

Udviklingsmuligheder på min arbejdsplads

Det interne uddannelsesforløb

Arbejdsopgavernes karakter

Samarbejdet med mine kollegaer

Konkurrencen med mine kollegaer

Fleksibilitet

Feedback fra overordnede

Min nærmeste leder

Angiv gerne andre årsager

1.2.5 - Intentionen om at blive statsautoriseret revisor

Ville du gerne læse til statsautoriseret revisor?

Marker kun et svar

Ja

Nej

Det ved jeg ikke

Jeg er statsautoriseret revisor

1.2.5.1 - Årsager til at blive Statsautoriseret revisor

Følgende spørgsmål er relateret til din holdning til videreuddannelse til statsautoriseret revisor. De primære årsager til jeg gerne vil/har læst til statsautoriseret revisor er?

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Det giver mulighed for en højere løn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver muligheden for at blive selvstændig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er spændende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver prestige og anerkendelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver flere jobmuligheder uden for revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil gerne udfordres fagligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det giver flere jobmuligheder i revisorbranchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

1.2.5.2 - Årsager til ikke at blive Statsautoriseret revisor

Display this question

If Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor? Marker kun ét svar Nej Is Selected

Or Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor? Marker kun ét svar Det ved jeg ikke endnu Is Selected

Følgende spørgsmål er relateret til din holdning til videreuddannelse til statsautoriseret revisor. De primære årsager til jeg ikke begyndte at læse til statsautoriseret revisor er:

Marker kun et svar pr. række

	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Det var for stressende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ikke de faglige kompetencer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vidste, at jeg ikke skulle bruge uddannelsen i fremtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fik tilbudt et andet job, som var for godt til at sige nej	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg trivedes ikke i sælgerrollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg syntes ikke udbyttet ved at tage uddannelsen var det værd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg frygtede at dumpe uddannelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fik ikke/vidste ikke om jeg fik lov af overordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var for tidskrævende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Angiv gerne andre årsager

2 – Introduktion til HEXACO

I det følgende bliver du præsenteret overfor 24 udsagn, der i større eller mindre grad kan gælde for dig som person.

Disse udsagn er baseret på en standardiseret model for beskrivelse af personlighedstræk, kendt under navnet HEXACO. Angiv for hvert udsagn, hvorvidt du er enig i, at de passer på dig eller ej.

Angiv din vurdering ud fra følgende kategorier:

5 = Meget enig

4 = Enig

3 = Hverken enig eller uenig

2 = Uenig

1 = Meget uenig

Besvar venligst alle udsagn, også selvom du ikke er helt sikker på dit svar.

2.1 - HEXACO udsagn

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

Marker kun et svar pr. række

	1 - Meget uenig	2 - Uenig	3 - Hverken uenig eller enig	4 - Enig	5 - Meget enig
Jeg synes det er svært at lyve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kunne godt tænke mig at vide hvordan man laver mange penge på en uærlig måde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil være berømt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fortjener at få særbehandling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er bange for at føle smerte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bekymrer mig i mindre grad end de fleste andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har nemt ved at håndtere vanskeligheder på egen hånd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har nemt ved at græde under triste eller romantiske film	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

Marker kun et svar pr. række

	1 - Meget uenig	2 - Uenig	3 - Hverken uenig eller enig	4 - Enig	5 - Meget enig
Jeg mærker ofte at andre ikke har lyst til at tale med mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg falder nemt i snak med nye mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan lide at snakke med mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er sjældent i godt humør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har svært ved at glemme, når nogen har været ond imod mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg udtrykker mig ofte kritisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bliver hurtigt enig i andres synspunkter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selv når jeg bliver dårligt behandlet, er jeg i stand til at forblive rolig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

Marker kun et svar pr. række

	1 - Meget uenig	2 - Uenig	3 - Hverken uenig eller enig	4 - Enig	5 - Meget enig
Jeg rykker gerne rundt på ting, så de står rigtigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg udskyder komplicerede opgaver så længe som muligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er meget opmærksom på at være præcis og nøjagtig i mit arbejde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg handler ofte uden at tænke for meget over tingene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan bruge lang tid på at betragte et maleri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes at videnskab er kedeligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har en livlig fantasi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan godt lide mennesker der får anderledes og skæve ideer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 – Baggrundsspørgsmål

Afsluttende spørgsmål

Angiv dit køn

Marker kun et svar

Mand

Kvinde

Andet

Angiv din alder

3.1 – Private forhold

Hvad er din civilstatus?

Marker kun et svar

Jeg har en kæreste

Jeg er forlovet

Jeg er gift

Jeg er single

Andet

Hvad beskriver bedst din familiesituation?

Marker kun et svar

Jeg har et eller flere børn

Jeg venter barn

Jeg har ingen børn, men jeg vil gerne have børn snart

Jeg har ingen børn, men jeg ønsker børn i fremtiden

Jeg har ingen børn, og jeg ønsker ikke børn

Andet

Hvordan er din boligsituation?

Marker kun et svar

Jeg bor alene

Jeg har en eller flere roomies

Jeg bor sammen med en partner

Andet

3.2 – Uddannelse

Angiv uddannelser som du har færdiggjort?

Marker et eller flere svar

HD

HA

Cand.merc.aud på deltid

Cand.merc.aud på fuldtid

Statsautoriseret revisor

Anden uddannelse

Angiv uddannelse som du er igang med?

Marker kun et svar

Jeg er pt. ikke igang med en uddannelse

HD

HA

Cand.merc.aud på deltid

Cand.merc.aud på fuldtid

Statsautoriseret revisor

Anden uddannelse

Bilag 7 – Pilottests

Testpersoner (TP) var:

Manager fra PwC (Nuværende revisor med intention om SR)

Senior Associate fra Deloitte (Nuværende revisor uden intention om SR)

Investment Controller (Tidligere revisor uden intention om SR)

Financial Controller (Tidligere revisor med intention om SR)

I forbindelse med interviews af testpersonerne er kommentarer og ændringer angivet nedenfor med henholdsvis kursiv eller fed skrift nedenfor.

Kommentar til sektion 1

Udsagnet *”Følgende udsagn er relateret til dine overvejelser ved valg af en karriere inden for revisorbranchen. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn”*.

TP 1: Er valgmuligheden *”Jeg valgte revision fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor”* ikke det samme som *”Jeg valgte revision fordi jeg havde et ønske om at arbejde som statsautoriseret revisor”*. **Dette blev ikke rettet. I afhandlingen ønskes det at belyse hvorvidt**

revisorerne har intentionen om at blive statsautoriseret revisor ved valg af karriere, eller om de i højere grad vælger revision for erfaringen. I sammenhæng med de andre spørgsmål i undersøgelsen mener vi, at det bliver belyst ved at spørge på to forskellige måder i denne situation.

TP 1: Er valgmuligheden ”Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for revisorbranchen” ikke det samme som ”Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i revisorbranchen”. Dette blev ikke rettet. I afhandlingen ønskes det at belyse hvorvidt revisorerne bruger revision som et springbræt. Ved første valgmulighed spørges specifikt indtil dette, hvorimod respondenter ved anden valgmulighed ikke har taget stilling til det her springbræt. I sammenhæng med de andre spørgsmål i undersøgelsen mener vi, at det bliver belyst ved at spørge på to forskellige måder i denne situation.

Udsagnet ”Følgende udsagn er relateret til din tilfredshed med arbejdet som revisor. I hvilken grad er du tilfreds med følgende forhold”

TP 2: Valgmuligheden ”konkurrencen med mine kollegaer” er lidt uklar. **Dette blev ikke rettet.** Tanken med valgmuligheden var at forstå hvorvidt den interne konkurrence i revisorbranchen havde en negativ påvirkning på revisorerne tilfredshed. Med den interne konkurrence menes konkurrencen med mine kollegaer, altså det præstationsbaseret miljø der er i branchen.

TP 2: Valgmuligheden ”angiv andre årsager” passer ikke rigtig det overordnede spørgsmål. **Rettet.** Valgmuligheden blev yderligere forklaret og ændret til ”**Angiv gerne andre årsager til tilfredshed/utilfredshed**”.

Udsagn med ordet ”ikke”

TP 3: Synes egentlig det rammer bredt omkring jeres problemformulering. Det eneste jeg umiddelbart synes var lidt irriterende/forvirrende omkring spørgeskemaet var de spørgsmål hvor ”ikke” fremgik :). Grunden til at jeg synes i skal passe på med at bruge af ”ikke” skyldes at man skal læse sætningen nogle gange før svarende giver mening - ellers var det et fremragende

spørgeskema. **Delvist rettet. Alle formuleringerne blev læst igennem og det blev vurderet, at en del af de forvirrende spørgsmål hvor "ikke" fremgik, var en del af HEXACO analysen. Denne blev erstattet som omtalt nedenfor.**

Kommentar til sektion 2:

HEXACO analysen

TP 1: Måske bør der følge en forklaring på, hvorfor disse spørgsmål er så mærkelige. Det gælder sådan set alle disse udsagn. **Rettet.**

De 24 udsagn

TP 1: Måske bør der følge en forklaring på, hvorfor disse spørgsmål er så mærkelige. Det gælder sådan set alle disse udsagn. **Rettet. Der blev tilføjet en introduktion til selve HEXACO analysen, hvor respondenterne blev præsenteret for analysen, dens formål og hvor mange udsagn den indeholder.**

Alle respondenter: Der var generelt en del spørgsmål og kommentarer til hvordan udsagnene skulle forstås, og hvorvidt formuleringen var korrekt. **Rettet. Dette førte til at vi erstattede de 24 udsagn i det strukturerede spørgeskema, kaldt HEXACO-PI-R, med de 24 udsagn struktureret i overensstemmelse med Brief HEXACO Inventory. Det blev gjort på baggrund af formuleringernes karakter. De "nye" udsagn blev efterfølgende præsenteret for testpersonerne og sammen med introduktionen omtalt ovenfor, blev de "nye" udsagn meget bedre modtaget.**

Kommentar til sektion 3:

Anonymitet

TP 1: Hvis man har svaret på, hvor man arbejder, hvilken stilling og hvor længe man har været der bliver det ikke særligt anonymt. Jeg synes i bør overveje om det giver mening at anonymisere det mere for så vil folk også svare lidt mere ærligt. Er det nødvendigt at vide alle de her ting? Skal i vide alder for eksempel? Eller hvilken virksomhed folk arbejder for? **Rettet. Det ønskes at opnå de mest ærlige svar i undersøgelsen, hvorfor dette resulterede i en ændring. Oprindeligt blev der efterspurgt informationer omkring køn, alder, stilling og hvorvidt respondenterne var eller havde**

været ansat i BDO, Beierholm, Deloitte, EY, KPMG eller PwC. Dette resulterede i en ændring af spørgsmålet til hvorvidt de var eller havde været ansat i ét af de seks store huse, i en revisionsvirksomhed med mere end 50 ansatte, eller i en revisionsvirksomhed med mindre end 50 ansatte. Afhandlingen omhandler primært revisorbranchen set i forhold til de seks store huse, derfor var hensigten at vide, hvorvidt pågældende var eller havde været ansat herunder.

Bilag 8 – Excel-ark – ALT DATA

Bilag 9 – Logistisk regressions værdier

<i>Logistisk regression - værdier</i>					
Familiesituation	Værdi	Erfaring (år)	Værdi	Stilling	Værdi
Har ingen børn	0	Mindre end 2 år	0	Studentermehjælpe	0
Jeg har ét eller flere børn	1	2-3 år	1	Associate	1
		3-4 år	2	Senior	2
Arbejder som revisor?	Værdi	4-5 år	3	Manager	3
Ja	0	5-6 år	4	Senior Manager	4
Nej	1	6-8 år	5	Director	5
		8-10 år	6	Partner	6
Læse til statsautoriseret revisor	Værdi	10-15 år	7		
Nej/Ved ikke	0	15+ år	8		
Ja/Jeg er	1				
		Civilstatus	Værdi		
Køn	Værdi	Single	0		
Mand	0	Har partner	1		
Kvinde	1				

Bilag 10 – LinkedIn Visninger

5.875 visninger



295 personer fra Deloitte så dit indlæg

EY	109
PwC Danmark	91
Beierholm	75
BDO Danmark	61
PwC	56
KPMG Danmark	56



309 personer med titlen Revisor så dit indlæg

Finansanalytiker	275
Revisor	142
Studerende	94
Konsulent	79
Kontorassistent	70
Partner	55



1.283 personer har set dit indlæg fra Copenhagen Metropolitan Area

Greater Aarhus Area	185
Greater Aalborg Area	102
Greater Odense Area	87
Greater Esbjerg Area	28
Greater Milwaukee	7

4.233 visninger

5 videredelingen



126 personer fra PwC Danmark så dit indlæg

PwC	92
Deloitte	75
EY	55
Danske Bank	18



108 personer med titlen Finansanalytiker så dit indlæg

Studerende	102
Revisor	85
Konsulent	68
Sælger	60

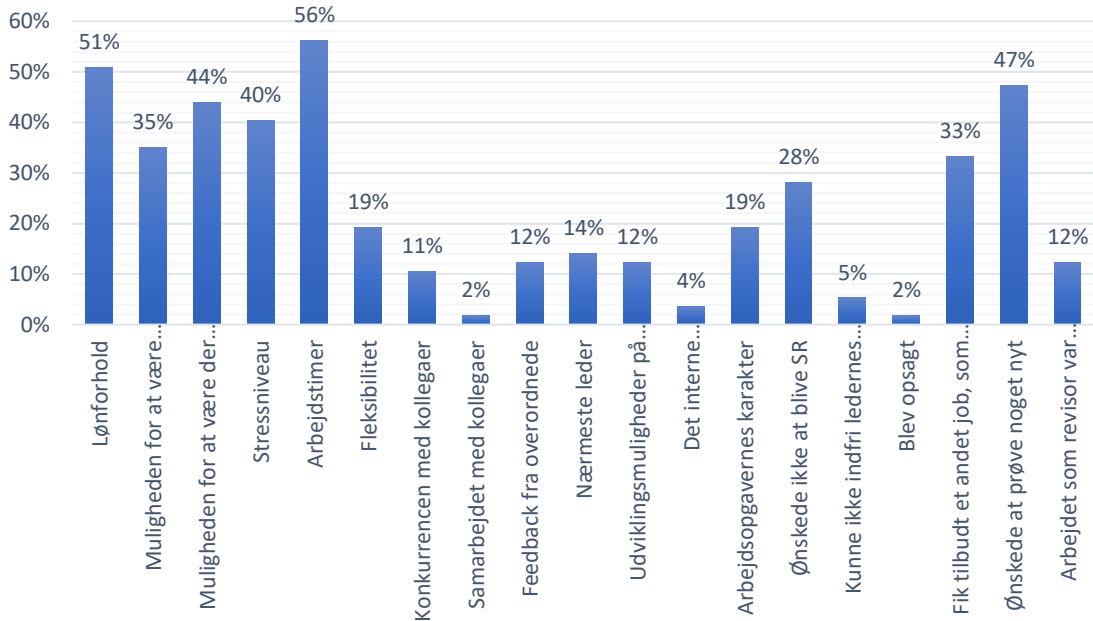


1.155 personer har set dit indlæg fra Copenhagen Metropolitan Area

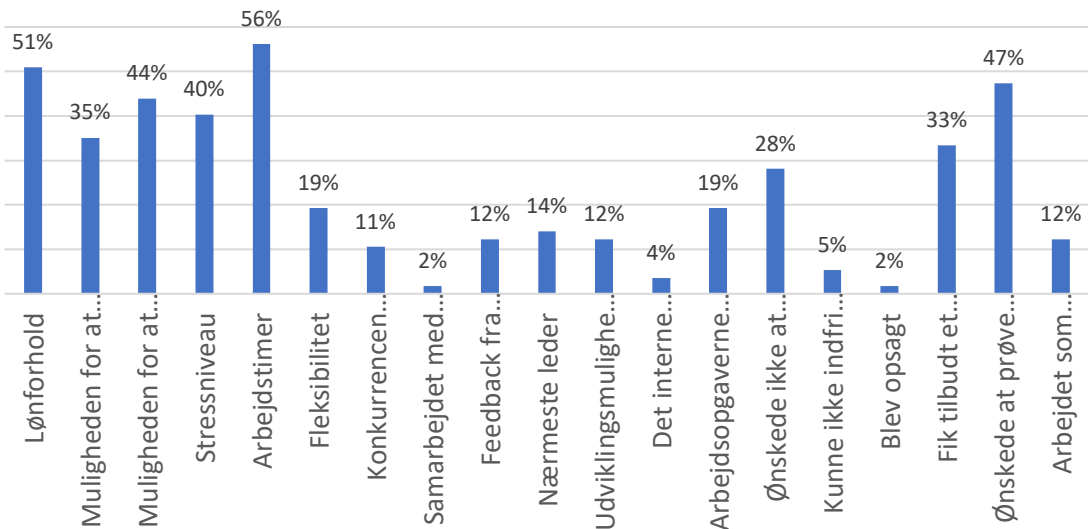
Greater Odense Area	51
Greater Aarhus Area	46
Greater Aalborg Area	7

Bilag 11 – Årsager til at forlade branchen

Årsager til at forlade branchen



Årsager til at forlade branchen



Årsager til at forlade branchen - Mænd og kvinder	Mænd	Kvinder	T-test
	<i>Gns.</i>	<i>Gns.</i>	<i>Signifikans</i>
Lønforhold	0,53	0,48	0,71
Muligheden for at være social i mit privatliv	0,36	0,33	0,84
Muligheden for at være der for min familie/partner	0,44	0,43	0,91
Stressniveau	0,33	0,52	0,17
Arbejdstimer	0,58	0,52	0,67
Fleksibilitet	0,17	0,24	0,54
Konkurrencen med mine kollegaer	0,03	0,24	0,04
Samarbejdet med mine kollegaer	0,03	0,00	0,32
Feedback fra overordnede	0,13	0,14	0,84
Min nærmeste leder	0,10	0,05	0,29
Udviklingsmuligheder på min arbejdsplads	0,17	0,05	0,14
Det interne uddannelsesforløb	0,03	0,05	0,72
Arbejdsopgavernes karakter	0,17	0,24	0,54
Jeg ønskede ikke at blive statsautoriseret revisor	0,25	0,33	0,52
Jeg kunne ikke indfri ledernes forventninger	0,06	0,05	0,90
Jeg blev opsagt	0,03	0,00	0,32
Jeg fik tilbudt et andet job, som var for godt til at sige nej	0,42	0,19	0,07*
Jeg ønskede at prøve noget nyt	0,44	0,52	0,57
Arbejdet som revisor var ikke som forventet	0,11	0,14	0,74
	<i>N = 36</i>	<i>N = 21</i>	

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Bilag 12 – Intention om at læse til SR (nuværende vs. Tidligere revisorer)

% af Arbejder som revisor?	Køn			Count af Arbejder som revisor?	Køn		
	Kvinde	Man	Grand		Kvinde	Man	Grand
Vil du læse SR	Kvinde	Man	Grand	Vil du læse SR	Kvinde	Man	Grand
Ja	23%	38%	33%	Ja	13	45	58
Revisor	12%	28%	23%	Revisor	7	33	40
Tidligere revisor	11%	10%	10%	Tidligere revisor	6	12	18
Jeg er statsautoriseret revisor	18%	17%	17%	Jeg er statsautoriseret revisor	10	20	30
Revisor	11%	16%	14%	Revisor	6	19	25
Tidligere revisor	7%	1%	3%	Tidligere revisor	4	1	5
Det ved jeg ikke	26%	21%	23%	Det ved jeg ikke	15	25	40
Revisor	25%	16%	19%	Revisor	14	19	33
Tidligere revisor	2%	5%	4%	Tidligere revisor	1	6	7
Nej	33%	25%	28%	Nej	19	30	49
Revisor	16%	11%	12%	Revisor	9	13	22
Tidligere revisor	18%	14%	15%	Tidligere revisor	10	17	27
Grand Total	100%	100%	100%	Grand Total	57	120	177

Bilag 13- VIF-analyse (Vil du læse til SR?)

Uafhængige variabler	VIF	VIF (2.0)
År	5,586	Elimineret
Stilling	5,912	2,518
Køn	1,442	1,371
Alder (Angiv)	2,530	2,411
Civilstatus	3,794	1,302
Familiesituation	1,895	1,849
Boligsituation	4,262	Elimineret
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cma	1,184	1,152
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	1,983	1,937
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	2,215	2,210
lære, så jeg kan søge videre (Job i mindre virksomhed)	1,241	1,234
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre (uden for branchen)	1,948	1,939
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen	1,743	1,741
Lønforhold	1,723	1,693
Work-life	2,085	2,036
Tilpas stressniveau	1,347	1,341
Arbejdstimer	2,185	2,139
Samarbejdet med mine kollegaer	1,703	1,687
Leder	1,747	1,732
Udvikling	1,890	1,861
Arbejdsopgavernes karakter	1,895	1,891
Ærlighed/Ydmyghed	1,187	1,185
Følsomhed	1,232	1,171
Extraversion	1,166	1,163
Behagelighed	1,182	1,162
Samvittighed	1,154	1,149
Åbenhed	1,272	1,247

Afhængige variable: Vil du gerne læse til statsautoriseret revisor?

Bilag 14 – Karrierevalg %-fordeling

Karrierevalg	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad	Ved ikke
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cand.merc.aud til	63%	11%	6%	5%	1%	15%
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	3%	7%	23%	33%	32%	2%
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	13%	16%	25%	18%	27%	1%
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i en mindre revisorvirksomhed	62%	21%	9%	3%	3%	2%
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for revisorbranchen	14%	14%	31%	20%	21%	0%
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i revisorbranchen	14%	12%	18%	31%	24%	1%

Korrelationstabel mellem udsagn (Korrelation, R)	Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cand.merc.aud til	Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i en mindre revisorvirksomhed	Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for revisorbranchen	Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen
Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cand.merc.aud til	1,00					
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	-0,19	1,00				
Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	-0,26	0,56	1,00			
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job i en mindre revisorvirksomhed	-0,02	0,12	0,18	1,00		
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre og få job uden for revisorbranchen	0,22	-0,45	-0,50	-0,12	1,00	
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen	0,05	-0,31	-0,36	-0,10	0,46	1,00

Bilag 15 – Tilfredshed %-fordeling

Tilfredshed	1 - I meget lav grad	2 - I lav grad	3 - I nogen grad	4 - I høj grad	5 - I meget høj grad
Lønforhold	26%	28%	25%	15%	5%
Muligheden for at være social i mit privatliv	10%	23%	36%	24%	6%
Muligheden for at være der for min familie/partner	15%	31%	32%	14%	5%
Tilpas stressniveau	16%	28%	36%	15%	5%
Arbejdstimer	16%	33%	32%	15%	5%
Fleksibilitet	5%	17%	27%	35%	15%
Konkurrencen med mine kollegaer	12%	19%	27%	22%	8%
Samarbejdet med mine kollegaer	1%	3%	11%	47%	36%
Feedback fra mine overordnede	8%	21%	36%	24%	9%
Min nærmeste leder	7%	8%	24%	45%	16%
Udviklingsmuligheder på min arbejdsplads	2%	3%	12%	44%	36%
Det interne uddannelsesforløb	7%	11%	28%	36%	14%
Arbejdsopgavernes karakter	1%	6%	23%	53%	19%

Tilfredshed	Andet pct	Student/Trainee pct	Associate pct	Senior pct	Manager pct	Senior manager pct	Director pct	Partner pct
1	25,00%	36,36%	35,48%	28,26%	25,58%	10,53%	0,00%	0,00%
2	25,00%	22,73%	35,48%	34,78%	20,93%	36,84%	20,00%	0,00%
3	25,00%	9,09%	6,45%	32,61%	41,86%	21,05%	40,00%	0,00%
4	0,00%	22,73%	16,13%	4,35%	4,65%	31,58%	20,00%	85,71%
5	25,00%	4,55%	6,45%	0,00%	6,98%	0,00%	20,00%	14,29%
6	0,00%	4,55%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	N = 4	N = 22	N = 31	N = 46	N = 19	N = 43	N = 5	N = 7

Bilag 16 – Tilfredshed t-test

Tilfredshed	0-4 års erfaring		4-8 års erfaring		8+ års erfaring		T-test		
	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	Gns.	Stafv.	1 - 2	1 - 3	2 - 3
Lønforhold	2,12	1,10	2,43	1,23	2,87	1,14	0,1515	0,0024***	0,0721**
Work life balance	2,93	0,85	2,84	0,84	3,08	0,90	0,5564	0,4275	0,1819
Arbejdstimer	2,69	1,11	2,60	1,07	2,84	1,13	0,6644	0,5331	0,2965
Stressniveau	2,75	1,19	2,41	1,03	2,74	1,06	0,1100	0,9560	0,1354
Konkurrencen med mine kollegaer	3,06	1,19	2,90	1,16	2,89	1,20	0,4903	0,5264	0,9673
Samarbejde med mine kollegaer	4,08	0,86	4,24	0,80	4,13	0,81	0,3036	0,7590	0,5219
Ledelsen	3,23	1,07	3,30	0,80	3,42	0,82	0,6937	0,3414	0,4758
Udviklingsmuligheder	3,70	1,03	3,96	0,80	3,71	0,82	0,1415	0,9648	0,1382
Arbejdsopgavernes karakter	3,75	0,90	3,87	0,71	3,82	0,83	0,4260	0,7223	0,7249
	N = 64		N = 70		N = 43				

*, **, *** indikerer signifikant forskel på ($p < 0,10$), ($p < 0,05$) og ($p < 0,01$)

Bilag 17 – HEXACO vs. Tilfredshed VIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.702	.485		-1.448	.150		
	Ærlighed/Ydmyghed	.036	.057	.055	.626	.533	.963	1.038
	Følsomhed	-.029	.046	-.057	-.628	.531	.909	1.101
	Extraversion	.136	.060	.196	2.260	.026	.980	1.020
	Behagelighed	-.057	.059	-.084	-.951	.343	.943	1.060
	Samvittighed	.049	.054	.082	.898	.371	.877	1.140
	Åbenhed	.099	.054	.163	1.829	.070	.934	1.071

a. Dependent Variable: Lønforhold

Tilfredshed med lønforhold Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation						95% C.I. for EXP(B)	
Step 1 ^a		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
								Ærlighed/Ydmyghed	0,219
	Følsomhed	-0,181	0,250	0,522	1	0,470	0,835	0,512	1,362
	Extraversion	0,754	0,343	4,822	1	0,028	2,126	1,084	4,168
	Behagelighed	-0,294	0,323	0,828	1	0,363	0,745	0,396	1,404
	Samvittighed	0,276	0,308	0,802	1	0,370	1,318	0,720	2,412
	Åbenhed	0,529	0,294	3,246	1	0,072	1,697	0,955	3,017
	Constant	-6,489	2,747	5,580	1	0,018	0,002		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed, Åbenhed.

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation						95% C.I. for EXP(B)	
Step 1 ^a		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
								Ærlighed/Ydmyghed_revisor	0,179
	Følsomhed_revisor	-0,020	0,315	0,004	1	0,950	0,980	0,529	1,817
	Extraversion_revisor	1,029	0,397	6,735	1	0,009	2,798	1,286	6,087
	Behagelighed_revisor	-0,082	0,362	0,052	1	0,820	0,921	0,453	1,872
	Samvittighed_revisor	0,320	0,358	0,797	1	0,372	1,377	0,682	2,778
	Åbenhed_revisor	0,715	0,340	4,428	1	0,035	2,044	1,050	3,978
	Constant	-8,931	3,378	6,988	1	0,008	0,000		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed_revisor, Følsomhed_revisor, Extraversion_revisor,

Tilfredshed med work-life balance

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation							95% C.I.for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-0,482	0,353	1,863	1	0,172	0,617	0,309	1,234	
	Følsomhed	-0,230	0,244	0,888	1	0,346	0,795	0,493	1,282	
	Extraversion	0,650	0,349	3,470	1	0,062	1,915	0,967	3,792	
	Behagelighed	-0,065	0,313	0,044	1	0,835	0,937	0,507	1,731	
	Samvittighed	0,040	0,291	0,019	1	0,890	1,041	0,589	1,840	
	Åbenhed	-0,520	0,315	2,732	1	0,098	0,594	0,321	1,102	
	Constant	1,883	2,850	0,436	1	0,509	6,570			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation							95% C.I.for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-1,559	0,783	3,967	1	0,046	0,210	0,045	0,975	
	Følsomhed	-0,233	0,399	0,340	1	0,560	0,792	0,363	1,732	
	Extraversion	1,229	0,475	6,676	1	0,010	3,416	1,345	8,674	
	Behagelighed	0,016	0,447	0,001	1	0,971	1,016	0,423	2,440	
	Samvittighed	0,105	0,404	0,068	1	0,795	1,111	0,503	2,451	
	Åbenhed	-0,425	0,494	0,741	1	0,389	0,654	0,248	1,721	
	Constant	4,746	5,435	0,762	1	0,383	115,100			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Tilfredshed med stressniveau

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation							95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/Ydmyghed	0,034	0,327	0,011	1	0,918	1,034	0,545	1,962	
	Følsomhed	-0,087	0,243	0,129	1	0,720	0,916	0,569	1,476	
	Extraversi on	0,341	0,321	1,130	1	0,288	1,407	0,750	2,641	
	Behageligh ed	-0,110	0,317	0,119	1	0,730	0,896	0,481	1,669	
	Samvittigh ed	-0,269	0,281	0,921	1	0,337	0,764	0,441	1,324	
	Åbenhed	-0,242	0,293	0,683	1	0,409	0,785	0,442	1,395	
	Constant	0,174	2,632	0,004	1	0,947	1,190			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed , Extraversion , Behagelighed, Samvittighed ,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation							95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/Ydmyghed	0,330	0,533	0,384	1	0,535	1,391	0,490	3,953	
	Følsomhed	0,186	0,403	0,213	1	0,645	1,204	0,547	2,650	
	Extraversi on	0,912	0,489	3,478	1	0,062	2,489	0,955	6,489	
	Behageligh ed	-0,061	0,493	0,016	1	0,901	0,940	0,358	2,470	
	Samvittigh ed	0,227	0,451	0,254	1	0,614	1,255	0,519	3,035	
	Åbenhed	0,153	0,443	0,119	1	0,730	1,165	0,489	2,776	
	Constant	-8,103	4,752	2,907	1	0,088	0,000			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed , Extraversion , Behagelighed, Samvittighed ,

Tilfredshed med arbejdstimer

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation						95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-0,049	0,319	0,023	1	0,878	0,952	0,510	1,779
	Følsomhed	-0,445	0,250	3,167	1	0,075	0,641	0,393	1,046
	Extraversion	-0,092	0,318	0,083	1	0,773	0,912	0,489	1,702
	Behagelighed	-0,168	0,314	0,287	1	0,592	0,845	0,457	1,564
	Samvittighed	-0,229	0,278	0,678	1	0,410	0,795	0,461	1,372
	Åbenhed	-0,595	0,306	3,788	1	0,052	0,551	0,303	1,004
	Constant	4,426	2,655	2,779	1	0,095	83,608		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation						95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	0,035	0,391	0,008	1	0,929	1,035	0,482	2,227
	Følsomhed	-0,516	0,327	2,494	1	0,114	0,597	0,315	1,132
	Extraversion	0,076	0,354	0,046	1	0,831	1,079	0,539	2,160
	Behagelighed	-0,181	0,372	0,238	1	0,626	0,834	0,403	1,728
	Samvittighed	0,242	0,349	0,483	1	0,487	1,274	0,643	2,524
	Åbenhed	-0,523	0,362	2,085	1	0,149	0,593	0,292	1,205
	Constant	2,019	3,505	0,332	1	0,565	7,530		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Tilfredshed med samarbejdet

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation							95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-0,840	0,709	1,406	1	0,236	0,432	0,108	1,731	
	Følsomhed	0,037	0,453	0,007	1	0,935	1,038	0,427	2,523	
	Extraversion	0,438	0,542	0,654	1	0,419	1,550	0,536	4,481	
	Behagelighed	0,992	0,628	2,494	1	0,114	2,696	0,787	9,232	
	Samvittighed	-0,080	0,497	0,026	1	0,872	0,923	0,348	2,446	
	Åbenhed	-0,163	0,531	0,094	1	0,759	0,850	0,300	2,406	
	Constant	2,865	5,269	0,296	1	0,587	17,551			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation							95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-4,451	3,697	1,450	1	0,229	0,012	0,000	16,352	
	Følsomhed	-2,460	1,565	2,471	1	0,116	0,085	0,004	1,835	
	Extraversion	1,367	1,477	0,857	1	0,355	3,925	0,217	70,969	
	Behagelighed	0,381	1,527	0,062	1	0,803	1,464	0,073	29,206	
	Samvittighed	0,951	1,231	0,596	1	0,440	2,588	0,232	28,922	
	Åbenhed	-0,494	1,429	0,119	1	0,730	0,610	0,037	10,053	
	Constant	25,369	22,542	1,267	1	0,260	104132793068,113			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed, Åbenhed.

Tilfredshed med ledelse

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation							95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-0,098	0,361	0,073	1	0,787	0,907	0,447	1,841	
	Følsomhed	-0,132	0,282	0,219	1	0,640	0,876	0,504	1,523	
	Extraversion	0,214	0,344	0,386	1	0,534	1,239	0,631	2,432	
	Behagelighed	0,181	0,360	0,254	1	0,614	1,199	0,592	2,427	
	Samvittighed	-0,088	0,315	0,078	1	0,780	0,916	0,493	1,699	
	Åbenhed	-0,103	0,321	0,103	1	0,748	0,902	0,481	1,692	
	Constant	1,483	2,862	0,268	1	0,604	4,405			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation							95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper	
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-0,223	0,650	0,118	1	0,731	0,800	0,224	2,862	
	Følsomhed	-0,721	0,582	1,533	1	0,216	0,486	0,155	1,522	
	Extraversion	-0,035	0,574	0,004	1	0,951	0,966	0,314	2,972	
	Behagelighed	0,126	0,572	0,049	1	0,826	1,134	0,370	3,479	
	Samvittighed	-1,166	0,816	2,042	1	0,153	0,312	0,063	1,542	
	Åbenhed	0,288	0,543	0,281	1	0,596	1,334	0,460	3,865	
	Constant	9,162	6,873	1,777	1	0,183	9524,212			

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Tilfredshed med udviklingsmuligheder

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation						95% C.I.for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-0,485	0,637	0,579	1	0,447	0,616	0,177	2,147
	Følsomhed	-0,048	0,419	0,013	1	0,909	0,953	0,420	2,165
	Extraversion	0,669	0,531	1,592	1	0,207	1,953	0,690	5,524
	Behagelighed	0,100	0,554	0,032	1	0,857	1,105	0,373	3,275
	Samvittighed	0,465	0,463	1,011	1	0,315	1,592	0,643	3,944
	Åbenhed	0,572	0,515	1,237	1	0,266	1,772	0,647	4,859
	Constant	-1,641	5,101	0,104	1	0,748	0,194		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation						95% C.I.for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	-1,492	1,404	1,129	1	0,288	0,225	0,014	3,526
	Følsomhed	-1,364	0,842	2,621	1	0,105	0,256	0,049	1,333
	Extraversion	1,266	0,815	2,416	1	0,120	3,547	0,719	17,509
	Behagelighed	-0,276	0,663	0,173	1	0,678	0,759	0,207	2,786
	Samvittighed	1,001	0,619	2,611	1	0,106	2,720	0,808	9,157
	Åbenhed	0,415	0,865	0,230	1	0,632	1,514	0,278	8,252
	Constant	5,129	9,460	0,294	1	0,588	168,806		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Tilfredshed med arbejdsopgavernes karakter

Hele populationen (n = 177)

		Variables in the Equation						95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	0,050	0,506	0,010	1	0,921	1,052	0,390	2,837
	Følsomhed	0,292	0,392	0,555	1	0,456	1,339	0,621	2,885
	Extraversion	0,005	0,487	0,000	1	0,991	1,005	0,387	2,611
	Behagelighed	0,077	0,522	0,022	1	0,882	1,081	0,388	3,006
	Samvittighed	-0,525	0,521	1,016	1	0,313	0,591	0,213	1,643
	Åbenhed	0,292	0,454	0,414	1	0,520	1,339	0,550	3,257
	Constant	2,178	4,267	0,261	1	0,610	8,831		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Revisorer i branchen (n = 120)

		Variables in the Equation						95% C.I. for EXP(B)	
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Step 1 ^a	Ærlighed/ Ydmyghed	0,979	0,758	1,665	1	0,197	2,661	0,602	11,761
	Følsomhed	0,072	0,738	0,010	1	0,922	1,075	0,253	4,563
	Extraversion	0,763	0,873	0,764	1	0,382	2,144	0,388	11,856
	Behagelighed	-0,006	0,904	0,000	1	0,994	0,994	0,169	5,840
	Samvittighed	-0,177	0,979	0,033	1	0,857	0,838	0,123	5,707
	Åbenhed	1,101	0,877	1,575	1	0,209	3,007	0,539	16,780
	Constant	-6,937	8,761	0,627	1	0,429	0,001		

a. Variable(s) entered on step 1: Ærlighed/Ydmyghed, Følsomhed, Extraversion, Behagelighed, Samvittighed,

Bilag 18 – VIF-analyse (Revisor?)

VIF analyse

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.673	.547		3.058	.003		
	År	.022	.027	.117	.797	.427	.179	5.586
	Stilling	-.084	.048	-.266	-1.759	.081	.169	5.912
	Køn	-.104	.075	-.104	-1.391	.166	.693	1.442
	Alder (Angiv)	.014	.007	.201	2.038	.043	.395	2.530
	Civilstatus	.114	.135	.102	.841	.402	.264	3.794
	Familiesituation	-.084	.084	-.086	-1.002	.318	.528	1.895
	Boligsituation	.070	.136	.066	.517	.606	.235	4.262
	Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cma	.065	.037	.119	1.761	.080	.845	1.184
	Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	-.005	.039	-.010	-.117	.907	.504	1.983
	Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	-.086	.032	-.251	-2.721	.007	.452	2.215
	Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre (Job i mindre virksomhed)	-.078	.034	-.161	-2.323	.022	.806	1.241
	Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre (uden for branchen)	-.072	.031	-.201	-2.316	.022	.513	1.948
	Jeg ser arbejdet med revision, som	-.028	.029	-.081	-.988	.325	.574	1.743

en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen							
Lønforhold	-.061	.032	-.152	-1.864	.064	.580	1.723
Work-life	-.190	.048	-.353	-3.940	<.001	.480	2.085
Tilpas stressniveau	.063	.031	.146	2.023	.045	.742	1.347
Arbejdstimer	-.039	.040	-.088	-.961	.338	.458	2.185
Samarbejdet med mine kollegaer	-.061	.046	-.109	-1.341	.182	.587	1.703
Leder	-.091	.042	-.177	-2.157	.033	.572	1.747
Udvikling	.040	.047	.073	.852	.396	.529	1.890
Arbejdsopgavernes karakter	.051	.049	.089	1.041	.300	.528	1.895
Ærlighed/Ydmyghed	-.086	.047	-.123	-1.811	.072	.842	1.187
Følsomhed	-.009	.038	-.017	-.242	.809	.812	1.232
Extraversion	.086	.047	.123	1.828	.070	.858	1.166
Behagelighed	.030	.046	.044	.658	.511	.846	1.182
Samvittighed	-.033	.042	-.052	-.780	.437	.867	1.154
Åbenhed	-.037	.047	-.055	-.791	.430	.786	1.272

a. Dependent Variable: Arbejder som revisor?

Bilag 19 – VIF analyse (Revisor?) tilpasset

VIF analyse efter fjernelse af variablerne "År" og "Boligsituation".

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.626	.540		3.009	.003		
	Stilling	-.051	.031	-.162	-1.646	.102	.397	2.518
	Køn	-.090	.072	-.090	-1.247	.214	.730	1.371
	Alder (Angiv)	.015	.007	.216	2.245	.026	.415	2.411
	Civilstatus	.172	.079	.154	2.185	.030	.768	1.302
	Familiesituation	-.079	.082	-.081	-.961	.338	.541	1.849
	Jeg valgte revision, fordi jeg ikke vidste hvad jeg ellers skulle bruge min cma	.060	.036	.110	1.664	.098	.868	1.152
	Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at arbejde som revisor	-.010	.038	-.023	-.263	.793	.516	1.937

Jeg valgte revision, fordi jeg havde et ønske om at blive statsautoriseret revisor	-.085	.032	-.247	-2.688	.008	.453	2.210
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre (Job i mindre virksomhed)	-.080	.033	-.165	-2.397	.018	.811	1.234
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, så jeg kan søge videre (uden for branchen)	-.070	.031	-.195	-2.267	.025	.516	1.939
Jeg ser arbejdet med revision, som en mulighed for at lære, men jeg ved stadig ikke om jeg ønsker at blive i branchen	-.029	.029	-.083	-1.017	.311	.574	1.741
Lønforhold	-.058	.032	-.145	-1.796	.074	.591	1.693
Work-life	-.188	.047	-.349	-3.957	<.001	.491	2.036
Tilpas stressniveau	.065	.031	.149	2.074	.040	.746	1.341
Arbejdstimer	-.043	.040	-.098	-1.079	.282	.467	2.139
Samarbejdet med mine kollegaer	-.058	.045	-.103	-1.287	.200	.593	1.687
Leder	-.088	.042	-.170	-2.085	.039	.577	1.732
Udvikling	.039	.046	.071	.845	.400	.537	1.861
Arbejdsopgavernes karakter	.050	.049	.087	1.017	.311	.529	1.891
Ærlighed/Ydmyghed	-.085	.047	-.121	-1.799	.074	.844	1.185
Følsomhed	-.001	.037	-.002	-.028	.978	.854	1.171
Extraversion	.084	.047	.119	1.789	.076	.860	1.163
Behagelighed	.029	.046	.042	.627	.532	.861	1.162
Samvittighed	-.032	.042	-.050	-.761	.448	.870	1.149
Åbenhed	-.036	.046	-.053	-.773	.441	.802	1.247

a. Dependent Variable: Arbejder som revisor?

Bilag 20 – Logistisk regressionsanalyse

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	76.776	19	<.001
	Block	76.776	19	<.001
	Model	76.776	19	<.001

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	145.675 ^a	.352	.492

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
	-0,642	0,254	6,411	1	0,011	0,526	0,320	0,865
	0,036	0,455	0,006	1	0,936	1,037	0,425	2,530
	0,148	0,053	7,947	1	0,005	1,160	1,046	1,285
	0,946	0,586	2,600	1	0,107	2,574	0,816	8,124
	-0,186	0,595	0,098	1	0,755	0,830	0,259	2,665
	-0,385	0,242	2,523	1	0,112	0,680	0,423	1,094
	-1,453	0,377	14,825	1	0,000	0,234	0,112	0,490
niveau	0,321	0,222	2,094	1	0,148	1,379	0,892	2,131
	-0,330	0,289	1,308	1	0,253	0,719	0,408	1,266
med mine	-0,165	0,322	0,261	1	0,610	0,848	0,451	1,595
	-0,806	0,303	7,098	1	0,008	0,447	0,247	0,808
	0,470	0,328	2,054	1	0,152	1,600	0,841	3,043
vernes karakter	-0,043	0,318	0,019	1	0,891	0,958	0,514	1,785
nyghed	-0,644	0,337	3,663	1	0,056	0,525	0,271	1,016
	-0,213	0,269	0,631	1	0,427	0,808	0,477	1,368
	0,351	0,363	0,932	1	0,334	1,420	0,697	2,896
d	0,368	0,319	1,333	1	0,248	1,445	0,773	2,702
	-0,254	0,305	0,693	1	0,405	0,776	0,427	1,410
	-0,019	0,331	0,003	1	0,954	0,981	0,513	1,876
	3,929	3,450	1,297	1	0,255	50,857		

on step 1: Stilling, Køn, Alder (Angiv), Civilstatus, Familiestatus, Løn, Work-life, Tilpas stressniveau, Arbejdstimer,