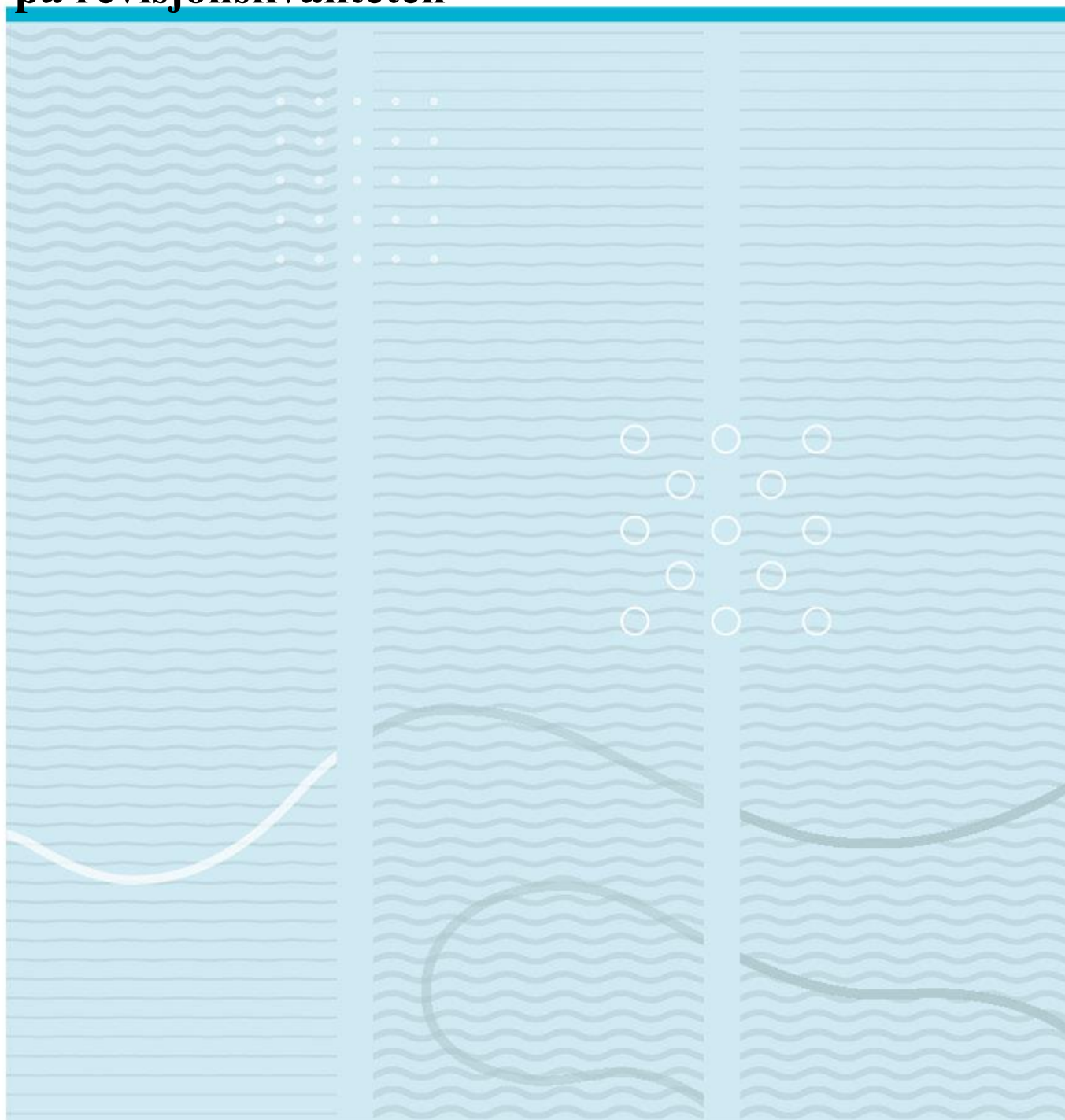


Karoline Eek Skretting & Magdalena Weronika Rzeznik

Revisors opplevelser om påvirkningen av turnover på revisjonskvaliteten



Universitetet i Sørøst-Norge
USN Handelshøyskolen
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Karoline Eek Skretting & Magdalena Weronika Rzeznik

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Forord

Denne oppgaven er utarbeidet i løpet av det tredje og siste året vårt på næringsmaster i regnskap og revisjon ved Universitetet i Sørøst-Norge, campus Vestfold. Denne masteroppgaven utgjør 30 studiepoeng og er vår avslutning på studietiden før vi begynner å jobbe fulltid som revisorer.

Vi vil takke våre arbeidsgivere og kollegaer hos EY og Revisorkollegiet, som har kommet med gode tips og forslag til vår oppgave hele veien og tatt seg tid til å hjelpe oss, selv i hektiske perioder. Videre vil vi takke vår veileder Ellen Hiorth Marthinsen Kulset for gode innspill og diskusjoner gjennom hele prosessen, samt andre faglærere som har hatt oss i ulike fag gjennom studietiden.

Vi ønsker også å takke alle våre respondenter som har tatt seg tiden til å svare på spørreundersøkelsen og på den måten har bidratt til at det ble noe av denne oppgaven – takk!

En stor takk rettes også til våre familier, våre venner og våre medstudenter som har støttet oss gjennom arbeidet.

Til tross for at oppgaveskrivingen til tider har vært tung og krevende, vil vi takke hverandre for interessante diskusjoner, oppmuntring gjennom sene kvelder og et svært godt samarbeid.

Sammendrag

Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan revisorer i Norge opplever turnover og hvilken påvirkning turnover har på revisjonskvaliteten. Vår problemstilling er derfor; ”Hvordan opplever revisorer at turnover påvirker revisjonskvaliteten?”. Med turnover mener vi i denne studien utskifting av ansatte. Vi benytter begrepet turnover i denne oppgaven, da dette er allment kjent begrep og brukes blant annet i rapportene og annen litteratur vi ser på. Ettersom turnover i revisjonsbransjen har økt de siste årene, er dette et svært dagsaktuelt tema. I oppgaven har vi utarbeidet åtte forskningsspørsmål som belyser revisorers tolkning av begrepet revisjonskvalitet, forskjeller mellom ulike grupper av respondentene, endring av motivasjon som følge av turnover, samt positive og negative påvirkninger av turnover på revisjonskvaliteten. For å vurdere løsninger på høy utskifting av ansatte har vi inkludert et forskningsspørsmål som tar for seg tiltak som kan redusere turnover. Forskningsspørsmålene skal være til hjelp for å besvare den overordnede problemstillingen.

Oppgaven er basert på resultater fra et semistrukturert spørreskjema, besvart av 70 respondenter. Hovedsakelig har oppgaven basert seg på kvalitativ metode, som er utført ved analyse av de åpne svarene. I deler av oppgaven har vi utført statistiske analyser for å se på sammenhenger mellom variabler og de kvantitative resultatene. Vi har gjennomgått relevant revisjonsteori og tidligere studier på området, og sammenlignet våre funn mot teoretiske modeller og studier.

Funn fra undersøkelsen har vist at revisorer opplever at turnover hovedsakelig har en negativ påvirkning på revisjonskvaliteten, men at det også påvirker positivt i noe grad. De mest nevnte negative effektene knytter seg til manglende forståelse av kunder, risikoer og dårlig relasjon til kundene, mens de positive handler for det meste om nye øyne og perspektiver. Videre avdekket vi en signifikant forskjell i opplevelsen av turnover mellom Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG og PwC) og de mindre revisjonsfirmaene, hvor det i Big 5 oppleves noe høyere turnover blant ansatte. Relevante tiltak som har blitt nevnt for å kunne redusere turnover handler om konkurransedyktig lønn, verdsette de ansatte og å hensynta deres behov og ønsker.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
1.0 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	8
1.3 Oppgavens oppbygging	9
2.0 Teorigrunnlag	10
2.1 Revisors rolle	10
2.2 Dagens og fremtidens revisorer	11
2.3 Profesjonelt skjønn	12
2.4 Profesjonell skepsis	12
2.5 God revisjonsskikk	13
2.6 Revisjonsrisikomodellen	14
2.7 Revisjonskvalitet	16
2.7.1 IAASB's rammeverk for revisjonskvalitet	17
2.7.2 Måling av revisjonskvalitet	22
2.8 Turnover	24
2.8.1 Årsaker til turnover	25
2.9 Tidlige studier om turnover og revisjonskvalitet	26
2.9.1. Audit Firm Employee Turnover and Audit Quality (Van Linden et al., 2022)	27
2.9.2 Employee Satisfaction and Work-Life Balance in Accounting Firms and Audit Quality (Khavis & Krishnan, 2021).	27
2.9.3 How do team workloads and team staffing affect the audit? (Christensen et al., 2021)	28
2.9.4 Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan (Chi et al., 2013)	28
2.9.5 Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction (Persellin et al., 2019)	28
2.9.6 Audit- Employee Turnover: Impacts to Audit Quality and the Auditor-Client Relationship (Khavis & Szerwo, 2021)	29
2.9.7 Revisors arbeidssituasjon og forventninger om å forbli i revisjonsbransjen (Kronstad, 2020)	30
2.10 Audit Quality: Insights from the Academic Literature (Knechel et al., 2012)	30
2.10.1 Modellen som danner rammen for studien	31
3.0 Metode	32
3.1 Valg av metode	32
3.2 Datainnsamling	34
3.2.1 Utforming av spørreskjema	34

3.2.2	Test av skjema	35
3.2.3	Utvalg av respondenter	35
3.2.4	Etiske vurderinger	36
3.3	<i>Analyse av dataene</i>	37
3.3.1	Analyse av de kvantitative dataene	37
3.3.2	Analyse av de kvalitative dataene	39
3.3.3	Fremstilling av resultater i en modell	41
3.4	<i>Forskningskvalitet</i>	41
3.4.1	Studien sett ut fra kvalitetskravene	42
4.0	Analyse, funn og drøfting	44
4.1	<i>Deskriptiv informasjon om respondentene</i>	44
4.2	<i>Analyse, funn og drøfting - med forskningsspørsmål</i>	46
4.2.1	Forskingsspørsmål 1: Hvordan forstår revisorer begrepet revisjonskvalitet og samsvarer disse definisjonene godt med teoretiske definisjoner?	46
4.2.2	Forskingsspørsmål 2: Opplevs det høyere turnover i de større revisjonsfirmaene enn i de mindre?	50
4.2.3	Forskingsspørsmål 3: Hvordan endres arbeidsmotivasjonen til gjenværende ansatte som opplever høy turnover?	53
4.2.4	Forskingsspørsmål 4: I hvilken grad påvirker turnover revisjonskvaliteten?	57
4.2.5	Forskingsspørsmål 5: Avhenger opplevelsen av betydningen av turnover ut fra følgende faktorer; størrelse på firma, kjønn, stilling og antall år i bransjen?	58
4.2.6	Forskingsspørsmål 6: Hvilke positive effekter kan turnover ha på revisjonskvalitet?	61
4.2.7	Forskingsspørsmål 7: Hvilke negative effekter kan turnover ha på revisjonskvalitet?	64
4.2.8	Forskingsspørsmål 8: Hvilke tiltak kan revisjonsfirmaene iverksette for å redusere høy turnover?	67
5.0	Konklusjon og avslutning	72
5.1	<i>Konklusjon – svar på problemstillingen</i>	72
5.1.2	Oppsummering av funn	74
5.2	<i>Oppgavens begrensninger</i>	75
5.3	<i>Videre forskning</i>	75
6.0	Litteraturliste	77
Oversikt over tabeller og figurer		82
<i>Figurer</i>		82
<i>Diagrammer</i>		82
<i>Tabeller</i>		82

Vedlegg A: Spørreskjema "Revisors opplevelser om påvirkningen av turnover på revisjonskvaliteten"	84
Vedlegg B: Uttalelser til kategorier	89
<i>Uttalelser til diagram 4-1: Definisjoner på revisjonskvalitet</i>	89
<i>Uttalelser til diagram 4-2: Årsaker til negativ endring i arbeidsmotivasjon</i>	90
<i>Uttalelser til diagram 4-3: Positive effekter</i>	91
<i>Uttalelser til diagram 4-4: Negative effekter</i>	92
<i>Uttalelser til diagram 4-5: Tiltak for å redusere turnover</i>	93
Vedlegg C: SPSS analyser	95
<i>FORSKNINGSSPØRSMÅL 2: Oppleveres det høyere turnover i de større revisjonsfirmaene enn i de mindre?</i>	95
Kjikkvadrattest: opplevelse av høy turnover mot revisjonsfirma	95
ANOVA Post Hoc-test: opplevelse av høy turnover mot firma	96
Kjikkvadrattest: opplevelse av turnover siste to årene mot firma	97
Kjikkvadrattest: opplevelse av turnover mot covid-påvirkning	98
<i>FORSKNINGSSPØRSMÅL 5: Avhenger opplevelsen av betydningen av turnover ut fra følgende faktorer; størrelse på firma, kjønn, stilling, antall år i bransjen?</i>	100
Regresjonsanalyse: opplevelsen av betydningen av turnover ut fra ulike faktorer	100

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

Det er for tiden sterk vekst i revisjonsbransjen, blant annet på grunn av et økende behov for bekreftelse av finansiell og ikke-finansiell informasjon. Dette har medført store mangler på revisorer i flere selskaper. Bare i de fem største revisjonsfirmaene, BDO, Deloitte, EY, KPMG og PwC, skal det i løpet av de neste fem årene ansettes over 5 000 nye revisorer. Det er nå over 8 000 arbeidsaktive revisorer i landet, og det er høy turnover av ansatte i bransjen. Ifølge tall fra de fem største revisjonsfirmaene i Norge, har turnoveren ligget på mellom 15% til 20% årlig (Grandal, 2022).

I åpenhetsrapporten til Deloitte for 2021 kan vi lese at turnoveren blant ansatte i avdelingen Audit & Assurance var i 2020 og 2021 på henholdsvis 13% og 11,7% (Deloitte, 2021, s. 21). EY på sin side, har hatt noe høyere turnover enn Deloitte sin avdeling de siste årene. I 2021 var turnover-raten på hele 20,8%, som er en økning fra 17,1% i 2020 og 16,5% i 2019. De skriver selv at covid-19 spiller en rolle i dette, da ansatte under pandemien har søkt seg til andre muligheter, men at de aktivt arbeider med å motvirke denne utviklingen (EY, 2021a, s. 81). På sine nettsider skriver PwC at de i 2021 har hatt en turnover på 13%, noe som er lavere enn det de har hatt tidligere år. Selv tror de den relativt lave turnoveren kan knyttes til koronasituasjonen og at de forventer noe høyere tall for 2022 (PwC, u.å.b).

Flere undersøkelser viser at høy turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten. Khavis & Szerwo (2021) skriver innledningsvis i abstract at både PCAOB (Public Company Accounting Oversight Board) og Center for Audit Quality har uttrykt bekymringer knyttet til de negative konsekvensene turnover har for revisjonskvaliteten. Denne studien undersøker om, og hvordan turnover henger sammen med revisjonskvaliteten og forholdet mellom revisor og klient (Khavis & Szerwo, 2021). Det er i denne studien funnet resultater på at høy turnover har sammenheng med lavere revisjonskvalitet knyttet til turnover på medarbeidernivå, ikke på ledernivå (Khavis & Szerwo, 2021, s. 33). En annen studie i Belgia har undersøkt hvilke konsekvenser kollektiv turnover har på revisjonskvaliteten i belgiske revisjonsfirmaer (Van Linden et al, 2022). Denne studien har også gjort funn på at turnover har en negativ påvirkning på revisjonskvaliteten. Det er også funnet indikasjoner på at frivillig turnover påvirker revisjonskvaliteten i mer negativ grad, enn ufrivillig turnover som eksempelvis oppsigelser (Van Linden et al., 2022, s. 25).

Vi ønsker å bygge videre på den tidligere forskningen ved å undersøke hvordan norske revisorer opplever turnover på sin arbeidsplass og kartlegge deres erfaringer om hvordan dette påvirker revisjonskvaliteten. Ettersom turnover i revisjonsbransjen er såpass høyaktuelt i dag, vil vi i vår oppgave presentere positive og negative sider med dette, sett fra nåværende revisorens standpunkt. Vi tar i bruk både kvalitative og kvantitative metoder ved bruk av et semistrukturert spørreskjema, som inneholder både åpne og lukkede spørsmål. Noe som vi kommer nærmere inn på, er at revisjonskvalitet er vanskelig å måle på en kvantitativ måte. Derfor skal vi først se på hvordan revisorer oppfatter revisjonskvalitetsbegrepet, deretter skal vi forsøke å få innsyn i hvordan turnover oppleves og hvordan dette påvirker revisjonskvaliteten.

Vi håper at denne oppgaven vil kunne bidra til en dypere forståelse for turnover i bransjen. Vår studie er, oss bekjent, den eneste som ser på temaet ved hjelp av en kvalitativ metode. Fokuset på revisorers opplevelse av turnover i Norge er også unikt, og vi håper at resultatene vil kunne være til hjelp for firmaer i bransjen som opplever høy turnover. Vår studie kan potensielt hjelpe med å redusere de negative effektene som fremkommer ved høy turnover, ved å gi eksempler på tiltak som revisjonsfirmaer kan iverksette ved rekruttering av nye revisorer og for å beholde de nåværende. Vi håper også at våre funn kan gi en pekepinn på hva det er viktig å tenke på for å ivareta høy revisjonskvalitet.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Basert på bakgrunnen nevnt ovenfor, vil oppgaven se nærmere på revisorers opplevelse av turnover og sammenheng mellom dette og revisjonskvaliteten. Med utgangspunkt i dette, blir oppgavens problemstilling som følger:

«Hvordan opplever revisorer at turnover påvirker revisjonskvaliteten?»

Vi har utarbeidet forskningsspørsmål som vil hjelpe oss med å belyse revisorers opplevelser av turnover og hvilken påvirkning dette har på revisjonskvaliteten.

Forskningsspørsmålene er som følger:

1. *Hvordan forstår revisorer begrepet revisjonskvalitet og samsvarer disse definisjonene godt med teoretiske definisjoner?*
2. *Opplevs det høyere turnover i de større revisjonsfirmaene enn i de mindre?*
3. *Hvordan endres arbeidsmotivasjonen til gjenværende ansatte som opplever høy turnover?*
4. *I hvilken grad påvirker turnover revisjonskvaliteten?*
5. *Avhenger opplevelsen av betydningen av turnover ut fra følgende faktorer; størrelse på firma, kjønn, stilling og antall år i bransjen?*
6. *Hvilke positive effekter kan turnover ha på revisjonskvalitet?*
7. *Hvilke negative effekter kan turnover ha på revisjonskvalitet?*
8. *Hvilke tiltak kan revisjonsfirmaene iverksette for å redusere høy turnover?*

1.3 Oppgavens oppbygging

I denne oppgaven undersøkes det hvilke påvirkninger turnover i revisjonsbransjen har på revisjonskvaliteten. Gjennom en blanding av kvalitativ og kvantitativ tilnærming ønsker vi å kartlegge ulike revisorers opplevelser om revisjonskvalitet og turnover. Dette gjøres gjennom å stille åpne og lukkede spørsmål i et spørreskjema. De åpne spørsmålene handler om at revisorene skal selv beskrive sitt eget syn på revisjonskvalitet, sine erfaringer med turnover, samt komme med eksempler på hvordan de har opplevd turnovers påvirkning på revisjonskvaliteten. Spørsmål med forhåndsbestemte svaralternativer benyttes for å se på ulike statistiske sammenhenger.

I oppgaven vil det bli presentert teori om revisjonskvalitet og turnover som er relevant for analyse av dataene. Deretter presenteres vårt metodekapittel som beskriver valg av metode, gjennomføring av undersøkelser og datainnsamling. Det skal danne grunnlag for kapittel 4; analyse, funn og drøfting. Avslutningsvis kommer det en konklusjon basert på resultater fra studien, studiens begrensninger og forslag til videre forskning.

2.0 Teorigrunnlag

I dette kapitlet presenteres relevant teori, som inkluderer tidligere forskning gjort på området. Vi skal først ta for oss tematikken revisjonskvalitet. For å få et helhetlig bilde av dette vil vi beskrive relevante aspekter ved jobben som revisor; revisors rolle, hvem dagens og fremtidens revisorer er, god revisjonsskikk, profesjonelt skjønn og skepsis. Disse egenskapene ved revisor vil være avgjørende for å oppnå god revisjonskvalitet. Vi vil også se på måling av revisjonskvaliteten og ulike proxier som blir brukt til dette. Forklaringene under gis for å gi leseren en bakgrunnskunnskap om revisjon i praksis, og legge et grunnlag for resten av oppgaven. I slutten av dette kapitlet gjennomgår vi tidligere forskning på temaet turnover og revisjonskvalitet.

2.1 Revisors rolle

De siste årene har det vært økt etterspørsel etter revisjon av årsregnskap, noe som også har ført til økt etterspørsel etter revisorer. Eilifsen et al. (2014) forteller i sin bok at dette skyldes utviklingen i markedet, som startet under den industrielle revolusjonen. På denne tiden begynte selskapene å ekspandere og man så en økende trend av bedrifter som ikke lenger var under eeneie, men hadde aksjonærer og investorer. Dette førte til at det var andre personer som eide selskapene, enn de som stod for selve driften og behovet for eksterne bekreftelser av regnskap økte (Eilifsen et al., 2014, s. 5).

En revisor omtales ofte som “allmennhetens tillitsperson” (Revisorloven, 2020, § 9-1). Dette skyldes at selskap har mange ulike interessenter som ikke nødvendigvis har samme forventninger og mål med selskapet, herunder kreditorer, leverandører, offentlige myndigheter, kunder og organisasjoner. Ulike parter med ulike mål, hvor alle ikke er like mye involvert i den daglige driften fører til det som kalles informasjonsasymmetri. Revisor, som en uavhengig part, fører til at denne asymmetrien mellom aksjonær / eier (prinsipal) og manager / daglig leder (agent) blir mindre. Ved eksterne bekreftelser får investorer og andre interessenter en bekreftelse på at det ikke foregår noe uønsket aktivitet i selskapet og at informasjonen som gis av ledelsen er til å stole på (Eilifsen et al., 2014, s. 5-6). I dag handler jobben til revisor i all hovedsak om å opparbeide seg en forståelse av et selskap, kontrollere regnskap og forebygge økonomisk kriminalitet ved å utføre revisjonshandlinger som fører til en konklusjon og uttalelse om årsregnskapet i revisjonsberetningen (Revisorloven, 2020, § 9-1 og § 9-4).

Hovedregelen om revisjonsplikt for norske selskaper finner vi i revisorloven § 2-1. Denne gjelder for blant annet aksjeselskap, allmennaksjeselskap, stiftelser med flere (Revisorloven, 2020, § 2-1). Det finnes unntak fra revisjonsplikten for selskaper som ikke overstiger terskelverdiene som fremkommer av aksjeloven §7-6 (Aksjeloven, 1997, § 7-6).

I Norge finnes det lovgivning som regulerer revisoryrket og stiller krav til revisor, som blant annet etiske krav, krav til utdanning og krav som regulerer utførelse av revisjonen (Gulden, 2015, s. 45). Det er et spesifikt krav i revisorloven at revisor må handle i samsvar med god revisjonsskikk og herunder utøve profesjonell skepsis (Revisorloven, 2020, § 9-4). I tillegg må revisor ved planlegging av revisjonen og underveis i arbeidet utøve profesjonelt skjønn i samsvar med ISA 200 – International Standard on Auditing 200, pkt. 16 (IAASB, 2010b). Ved å utføre revisjonshandlinger er formålet å innhente bevis som anses tilstrekkelig og hensiktsmessig for at revisor skal kunne uttale seg om årsregnskapet jf. ISA 500 – International Standard on Auditing 500, pkt. 4 (IAASB, 2010a). Alle overnevnte faktorer vil kunne ha en påvirkning på sluttresultatet av revisjonen og dermed revisjonskvaliteten. Senere i dette kapittelet vil begrepene god revisjonsskikk, profesjonelt skjønn, profesjonell skepsis og revisjonskvalitet omtales ytterligere.

2.2 Dagens og fremtidens revisorer

Det er ikke kun de med revisjonsutdanning som har blitt ansatt i revisjonsbransjen de siste årene. Tvert imot viser en rekrutteringsundersøkelse gjennomført av Revisorforeningen i 2021 at bare 28% av nyansatte hadde utdanning innen regnskap og revisjon, hvorav flesteparten hadde mastergrad. Undersøkelsen viste at de resterende 71% av nyansatte hadde bakgrunn fra økonomi og administrasjon, og 1% hadde en annen utdanning (Revisorforeningen, 2021).

I en artikkel fra PwC uttaler en ekspert innen risiko og digitalisering at digitaliseringen av revisjon vil føre til større behov for attestasjon, og at teknologiforståelse vil være viktig i tiden fremover (PwC, u.å.a). Dette samsvarer godt med en artikkel publisert i Finansavisen i 2022, hvor lederne av Norges største revisjonsfirmaer nevner at det vil være et høyere behov for å ansette teknologer, jurister og samfunnsvitere de neste årene (Grandal, 2022). Dette viser at revisjonsbransjen er i stor utvikling og vil ha behov for flere nye arbeidere med ulik bakgrunn i årene som kommer.

PwC sin åpenhetsrapport for 2021 viser at de har over 220 nyansettelser av nyutdannede årlig for å sikre høy kvalitet av sine revisjonstjenester (PwC, 2021, s. 21). EY på sin side hadde 245 nyansettelser i 2021, hvorav 160 til avdelingen assurance, som jobber med revisjon og regnskap (EY, 2021b, avsn. 1-2). Med utgangspunkt i at det skal ansettes over 5 000 revisorer alene i de fem største revisjonsfirmaene i Norge i løpet av de kommende 5 årene (Grandal, 2022), vil vi mulig kunne se en økning i antall ansettelser sammenlignet med tidligere år.

2.3 Profesjonelt skjønn

ISA 200, pkt. 13 k) definerer profesjonelt skjønn som “anvendelsen av relevant opplæring, kunnskap og erfaring innenfor rammen av standarder for revisjon, regnskap og etikk når det fattes informerte beslutninger om hvilke handlingsplaner som er hensiktsmessige etter omstendighetene ved revisjonsoppdraget”. Dette handler om at revisor, ved utøvelse av sitt yrke og utførelse av revisjon, skal benytte seg av en kombinasjon av relevant erfaring, praksis og kunnskap som er innenfor regelverk og standarder for regnskap og revisjon, samt overholde regler for etikk. Dette skal hjelpe revisor med å ta riktige beslutninger ved gjennomførelsen av revisjonsoppdraget og til å utføre arbeidet på en måte som anses hensiktsmessig.

2.4 Profesjonell skepsis

Profesjonell skepsis kan defineres på flere måter, men den generelle definisjonen som er nedskrevet i ISA 200, pkt. 13 l) omhandler at revisor skal være kritisk til informasjonen og bevisene som mottas underveis i revisjonsarbeidet. Revisor skal også være oppmerksom på at det kan oppstå feilinformasjon grunnet feil eller misligheter. En revisor som ikke utøver profesjonell skepsis vil derfor kunne risikere å “overse uvanlige omstendigheter”, “overgeneralisere når det trekkes konklusjoner fra revisjonsobservasjoner” eller “legge feilaktige forutsetninger til grunn ved fastsettelse av typen, tidspunktet og omfanget av revisjonshandlinger og ved evaluering av resultatene av dem” (ISA 200, pkt. A21). For å kunne ta kritiske vurderinger i revisjonen samt å vurdere om innhentede bevis er tilfredsstillende og hensiktsmessige, må revisor inneha profesjonell skepsis (ISA 200, pkt. A22).

The Center for Audit Quality har i sin rapport om avdekking av misligheter fra 2010 oppgitt seks kjennetegn som indikerer profesjonell skepsis (Hooper & Fornelli, 2010, s. 20). Dette er hentet fra R. Kathy Hurtt sin artikkel, kalt "Development of a Scale to Measure Professional Skepticism". De seks kjennetegnene er:

1. "Questioning mind", som omhandler det å være kritisk til, og stille spørsmål ved mottatt dokumentasjon og bevis,
2. "Suspension of judgement", ikke dømme og konkludere før tilstrekkelig bevis er innhentet,
3. "Search for knowledge", undersøke mer enn kun det åpenbare med et ønske om å underbygge sine meninger,
4. "Interpersonal understanding", ha en forståelse for at andre menneskers oppfatninger og motivasjon kan føre til villedende informasjon,
5. "Autonomy", en uavhengighet om å kunne bestemme selv,
6. "Self-esteem", ha selvtillit nok til å utfordre sine antakelser og motstå overtalelse eller å bli påvirket av andre.

(Hurtt, 2010, s. 152)

2.5 God revisjonsskikk

Revisorloven § 9-4 stiller krav til at revisjonen skal utarbeides i henhold til god revisjonsskikk (Revisorloven, 2020, § 9-4), men en uttømmende liste over hva dette innebærer er ikke presentert i selve loven. Noen av forholdene som nevnes i loven, er at revisor har en plikt til å forstå virksomheten som revideres, kontrollere overholdelsen av bokføringsloven og andre relevante lovkrav for selskapet, identifisere risikoer, innhente tilstrekkelig bevis samt å utforme revisjonshandlinger som gir muligheten til å kartlegge og håndtere risikoer (Revisorloven, 2020, § 9-4).

Gulden (2015, s. 126) presiserer at dette er en rettslig standard, og i motsetning til en detaljregel har god revisjonsskikk ingen absolutte kriterier (Gulden, 2015, s. 126). Det er International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) som utarbeider en rekke standarder som revisorer må følge, herunder de anerkjente ISA-standardene (International Standards on Auditing) som fastsetter krav, prinsipper og gir retningslinjer til hvordan revisjonen skal utføres (Eilifsen et al., 2014, s. 45).

En ytterligere beskrivelse av god revisjonsskikk finner vi i forslag til nåværende revisorlov, hvor det nevnes at god revisjonsskikk omhandler “en faktisk eksisterende praksis i profesjonen”. Det vil si at denne skikken utarbeides og utvikles over tid, er alminnelig praktisert og anerkjent som god av de som utøver yrket. Totalt sett vil blant annet de internasjonale revisjonsstandardene (ISA) og veiledninger til disse, rettspraksis, uttalelser og kommentarer fra Finanstilsynet og Revisorforeningen, fagartikler med mer, danne rammen for hva som er god revisjonsskikk (NOU 2017:15, s. 140).

2.6 Revisjonsrisikomodellen

Utførelse av revisjonen er basert på kost-nytte prinsippet og det ville vært tidskrevende, dyrt for kunden og unødvendig å teste absolutt all dokumentasjon og alle transaksjoner i løpet av et regnskapsår. Det presiseres i ISA 320 – International Standard on Auditing 320 (IAASB, 2010c) at revisor “skal oppnå betryggende sikkerhet” for at regnskapet i sin helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Revisor skal gjøre dette ved å innhente tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis for å kunne konkludere på årsregnskapet og få revisjonsrisikoen til et så lavt nivå som anses akseptabelt (ISA 320, pkt. A1). På grunnlag av dette testes det vanligvis bare et utvalg av transaksjoner som anses vesentlige for en gitt regnskapslinje, som revisor vurderer på bakgrunn av kjennskap til selskapet og ved bruk av profesjonell skepsis.

Gulden skriver videre i sin bok at når revisor utfører sitt arbeid basert på profesjonelt skjønn og i henhold til god revisjonsskikk, foreligger det uansett en risiko for at revisor konkluderer feil på årsregnskapet. Det skilles mellom α - og β - risiko, hvor α -risiko handler om at revisor konkluderer med at årsregnskap er med vesentlige feil, når det i realiteten ikke er det. Videre vil β -risiko være at revisor konkluderer med at årsregnskap er uten vesentlige feil, når det inneholder vesentlige feil. Det er β -risikoen som er den mest omtalte i revisjonen, da denne risikoen kan føre til at interessenter tar valg på feil grunnlag og kan føre til erstatningsansvar for revisor (Gulden, 2016, s. 115).

Vanligvis omtales β -risikoen som revisjonsrisiko. En modell som presenterer revisjonsrisiko ser slik ut:

$$RR = IR * KR * OR$$

der

RR = revisjonsrisiko

IR = iboende risiko

KR = kontrollrisiko

OR = oppdagelsesrisiko

Figur 1: Revisjonsrisikomodellen

(Gulden, 2016, s. 115)

Revisor må vurdere hvor høy revisjonsrisiko som kan aksepteres på oppdraget, og må videre danne seg en mening om hvor høy oppdagelsesrisikoen kan bli, slik at revisjonsrisikoen blir akseptabel (Gulden, 2016, s. 116). I ISA 315 – International Standard on Auditing 315 (IAASB, 2019) står det at iboende risiko er risikoen for at det foreligger feilinformasjon som alene, eller sammen med annen feilinformasjon, kan bli vesentlig før det tas i betraktning tilhørende kontroller.

Kontrollrisiko står for en risiko for feilinformasjon i regnskapet som kan forekomme, og som kan bli vesentlig enten alene eller med annen feilinformasjon grunnet at internkontrollen ikke har fungert som den skulle, og feilinformasjonen ikke blir avdekket eller korrigert i tide (ISA 315, pkt. 4). Oppdagelsesrisikoen er risikoen for at revisor ikke vil oppdage feilinformasjon som vil kunne være vesentlig basert på utførte revisjonshandlinger. Det er denne risikoen som revisor kan påvirke mest, da tilpasningen av revisjonen ved flere og mer omfattende revisjonshandlinger fører til en lavere risiko for at vesentlig feilinformasjon ikke blir oppdaget (Gulden, 2016, s. 118).

Revisjonsrisikomodellen er en viktig del av arbeidet i risikovurderingen for revisjonen.

Revisjonsrisiko må tas i betraktning for å planlegge revisjonen videre og for hvordan revisor skal vurdere resultatene av revisjonen (Eilifsen, 2014, s. 96). Modellen er derfor helt sentral for å kunne oppnå god revisjonskvalitet.

2.7 Revisjonskvalitet

Ordet revisjonskvalitet benyttes for å omtale kvaliteten på det arbeidet revisor gjør, og et resultat av lav revisjonskvalitet vil kunne ha konsekvenser for revisjonen, eksempelvis ved at revisor konkluderer feil om regnskapet som revideres (Eilifsen, 2005).

Det har vært en del forskning på dette, både i utlandet og i Norge, men det er fortsatt manglende enighet rundt definisjonen på begrepet og rundt hvordan revisjonskvalitet skal måles (Knechel et al., 2012, s. 385). En av grunnene til at revisjonskvalitet defineres forskjellig kan være at det er mange ulike aktører involvert. Det som anses viktig for en eier, vil ikke nødvendigvis samsvare med det som offentlige myndigheter definerer som god revisjonskvalitet. I tillegg har revisorer egne regelverk og egen metodikk som benyttes ved utførelse av arbeidet (Knechel et al., 2012, s. 386).

En av de anerkjente definisjonene er at arbeidet er gjort med tilfredsstillende revisjonskvalitet så lenge det er i henhold til god revisjonsskikk, lover og regler samt andre avtaler mellom revisor og klient (Gulden, 2015, s. 401).

En annen kjent definisjon er:

“The quality of audit services is defined to be the market-assessed joint probability that a given auditor will both (a) discover a breach in the client's accounting system, and (b) report the breach.”

(DeAngelo, 1981, s. 186).

Om del a) av definisjonen oppfylles avhenger av faktorer som; revisors teknologiske ferdigheter, utvalg ved kontroll av bevis og måten revisjonen utføres på, mens del b) handler om uavhengighet fra kunden og revisors objektivitet som må være til stede for at forholdet meldes videre (DeAngelo, 1981, s. 186). Knechel et al. (2012) kritiserer DeAngelos definisjon i sin artikkel, da denne definisjonen ikke tar hensyn til revisjonsrisikomodellen som anses som en viktig del i revisjonsarbeidet, samt at markedsaktørens oppfatning som nevnes i definisjonen, kan vise seg å være feilaktig (Knechel et al., 2012, s. 388).

Revisjonskvaliteten vil også avhenge av kvalitet på revisjonsbevis som mottas. Revisor må, som tidligere nevnt, innhente revisjonsbevis som anses tilstrekkelig og hensiktsmessig. Det betyr at bevis som brukes underveis i revisjonen må ha en viss relevans og kvalitet for at revisor skal kunne trekke en konklusjon basert på disse bevisene jf. ISA 200, pkt. A31 og A32.

I revisorloven nevnes det at det er den oppdragsansvarlige revisor som er ansvarlig for å sikre revisjonskvalitet i arbeidet. Videre er det revisjonsfirmaets ansvar at ressurser, som nødvendig kompetanse og tid, gjøres tilgjengelig for gjennomførelse av oppdraget i henhold til fastsatte lovkrav (Revisorloven, 2020, § 9-3). Det er derfor viktig å huske på at revisjonsfirmaet ikke skal påta seg mer enn hva de har kunnskap og tid til, da dette vil kunne ha en negativ påvirkning på revisjonskvaliteten.

2.7.1 IAASB's rammeverk for revisjonskvalitet

IAASB er et uavhengig og ikke-statlig organ som ble etablert i 1978. De jobber for å ivareta allmennhetens interesser ved å utarbeide blant annet verdensomfattende standarder for kvalitetskontroll og regelverk som brukes i revisjonsbransjen med formål om å sikre høy kvalitet i revisjonen. De har utarbeidet standarder som ISA og ISQM 1 (tidligere ISQC 1) (IAASB, u.å).

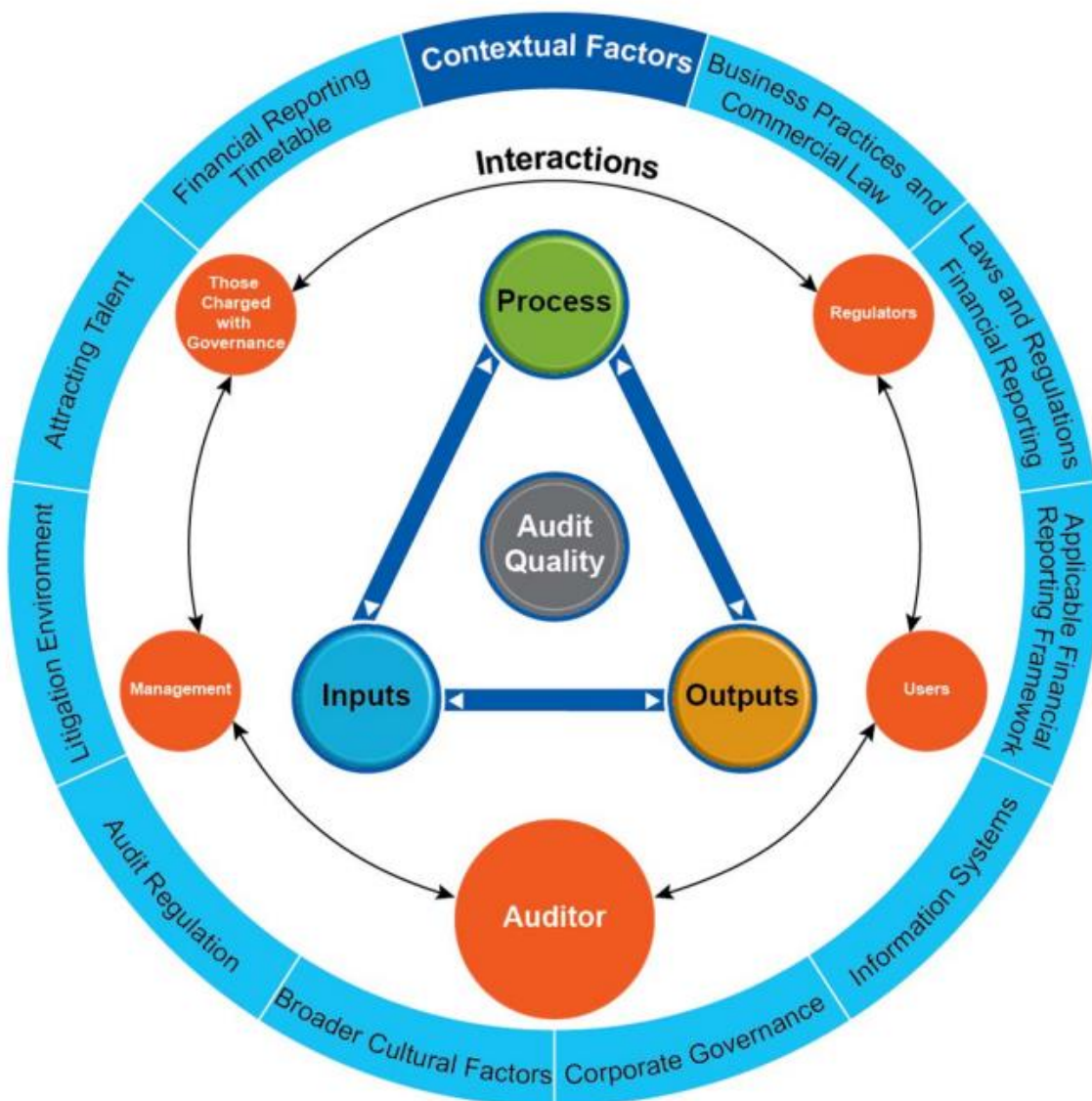
Organisasjonen jobber kontinuerlig for å rette oppmerksomheten mot revisjonskvalitet og de kommer med forslag til forbedringer. De påpeker også at det ikke finnes en universell definisjon på revisjonskvalitet og derfor utviklet de i 2014 rammeverket "A framework for Audit Quality; Key elements that create an environment for audit quality". Rammeverket skal beskrive ulike faktorer som har påvirkning på denne kvaliteten (IAASB, 2014, s. 2). IAASB påpeker på at revisjonskvalitet kan oppnås gjennom at teamet;

1. arbeider med passende verdier, holdninger og etikk,
2. har tilstrekkelig kunnskap, er dyktig, erfaren og har fått avsatt tilstrekkelig tid til revisjonsarbeidet,
3. har iverksatt en streng revisjonsprosess og har på plass kvalitetskontrollprosedyrer som samsvarer med lov, reguleringer og standarder,
4. har levert nyttige og tidsriktige rapporter, og
5. samarbeidet hensiktsmessig med relevante interessenter

(International Audit and Assurance Standards Board (IAASB), 2014, s. 4).

Basert på gjennomgangen over ser vi at sentrale faktorer for revisjonskvalitet innebærer overholdelse av lover, regler og god revisjonsskikk, revisorens kunnskap og erfaring, tid som legges av til revisjonsoppdraget, utformingen av revisjonsarbeidet, uavhengighet og objektivitet, og samarbeid med interessenter. Dette gjør at de ansatte står helt sentralt i å kunne oppnå god revisjonskvalitet. Nedenfor skal vi se ytterligere på dette rammeverket.

IAASB presenterer i rammeverket 5 faktorer som har påvirkning på revisjonskvalitet. Disse er: Inputs, Process, Outputs, Key Interactions within the Financial Reporting Supply Chain og Contextual Factors. Modellen som viser dette, er som følger:



Figur 2: IAASB's rammeverk for revisjonskvalitet

(IAASB, 2014, s. 5)

2.7.1.1 Inputs

Faktorer som utgjør inputs (innsatsfaktorer), nevnes i punkt 5 og kan deles i 2:

1. Verdier, holdning og etikk til revisorer som også er påvirket av andre i revisjonsselskapet
2. Kunnskap, ferdigheter og tid som er tildelt revisorer for å utføre revisjonen

Innenfor disse er det igjen flere attributter som er organisert på engasjementnivå, nivået til revisjonsfirmaet/selskapsnivå og det nasjonale nivået, jf. pkt 10 (IAASB, 2014, s. 6). Av pkt 1.1 leser vi at på engasjementnivå er viktige punkter å handle etisk og være uavhengig av kunden, handle objektivt og med aktsomhet, utøve profesjonell skepsis, samt tenke på det overordnede målet som er at revisjonsarbeidet utføres for samfunnets beste og at revisor ved sitt arbeid skaper tillit til årsregnskap som legges fram (IAASB, 2014, s. 8).

På selskapsnivå er det viktig å ha gode etiske verdier og være klar over at tonen og kulturen som er i selskapet påvirker de enkelte medarbeidere på alle nivåer. Styringsapparatet på toppen setter tonen for resten av de ansatte og kan sette fokus på uavhengighet. Videre vil belønningssystemer, samtaler mellom de ansatte og gode rutiner for vurdering av nye og eksisterende oppdrag ha innvirkning på uavhengighet. Økonomien i revisjonsfirmaet bør ikke påvirke kvaliteten av revisjoner som utføres og medarbeidere i selskapet skal understreke viktigheten av kurs og profesjonell utvikling for å holde revisjonskvaliteten høy, jf. pkt 1.2 (IAASB, 2014, s. 9).

Når det kommer til det nasjonale nivået nevnes det i pkt 1.3 at det er viktig at myndigheter og standardsettere utarbeider klare etiske krav, hvor også anvendelse av disse blir kontrollert. Viktige retningslinjer for kundeaksept og fortsettelse av oppdrag bør deles mellom revisjonsfirmaene (IAASB, s. 9).

Videre er det slik at faktorene som påvirker revisjonskvalitet vil bli påvirket av konteksten som revisjonen utføres i, interaksjon mellom sentrale interessenter og outputs (resultater). Et eksempel IAASB kommer med her er at for eksempel lover og forskrifter som er kontekst kan kreve ulike rapporter (output/resultater) og på denne måten påvirke hvilke ferdigheter som trenges (inputs/innsatsfaktorer), jf. pkt 12 (IAASB, 2014, s. 6).

2.7.1.2 Process

Hvordan revisjonsprosessen utføres har påvirkning på revisjonskvalitet, jf. pkt 13 (IAASB, 2014, s. 6). Det er forskjellige krav til de ulike nivåene, og kravene handler hovedsakelig om at revisjonen skal utføres i samsvar med gjeldende lov, regelverk og retningslinjer. Revisjonsteam skal etter pkt 2.1 bruke informasjonsteknologi på en god måte og metodikken som benyttes i arbeidet skal tilfredsstillende fastsette krav. Videre skal det foreligge krav til underdokumentasjon og kvalitetskontrollprosedyrer som kontrollerer og forbedrer revisjonsarbeidet. På selskapsnivå skal det være gode rutiner for gjennomgåelse av arbeidet, og hjelp ved krevende problemstillinger skal være tilgjengelig. Der det er aktuelt skal det også utføres kvalitetskontroll, jf. pkt 2.2 (IAASB, 2014, s. 12-13).

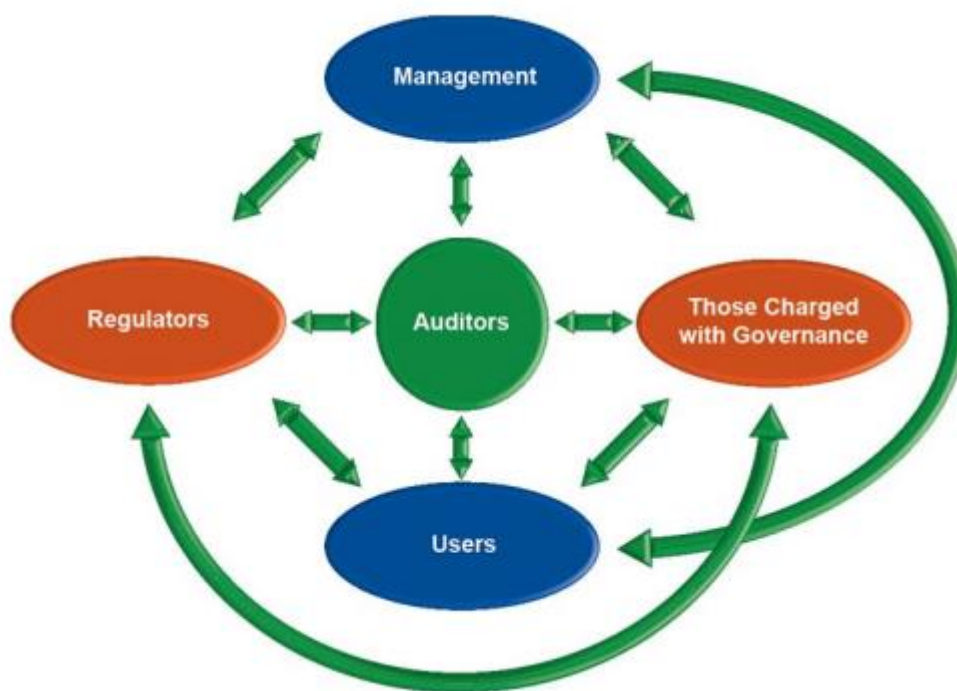
2.7.1.3 Outputs

Outputs, eller resultater, består av rapporter og informasjon som utarbeides og kommuniseres fra en part til annen. Det omhandler resultatet av selve revisjonen ved uttalelse i revisjonsberetningen samt kommunikasjon med styret. Forbedringer som har blitt gjort på selskapets internkontroll eller generell rapportering som følge av revisjonen vil også være en del av resultatene, selv om de vanligvis ikke er synlig for andre utenfor organisasjonen, jf. pkt 14 (IAASB, s. 6).

De ulike faktorene omtales blant annet i pkt 3.1.1 som krav til hvordan revisor sin rapportering og konklusjon av revisjonen skal formidles og viktigheten av revisjonsberetningen, som er et viktig beslutningsgrunnlag for flere interessenter. Ved å utstede en beretning uten modifikasjoner skaper revisor tillit til årsregnskapet, noe som kan få store konsekvenser for ulike parter. Videre går noen av faktorene ut på når og hvordan revisor kommuniserer med blant annet styret, noe som er pålagt i lov og gjeldende regelverk, jf. pkt 3.1.2 (IAASB, 2014, s. 15).

2.7.1.4 Key Interactions within the the Financial Reporting Supply Chain

I rammeverkets pkt 16 nevnes det at interaksjonen handler om at alle som tar del i utarbeidelsen av den finansielle rapporteringen må samarbeide godt for å kunne levere en rapportering av høy kvalitet (IAASB, 2014, s. 6). Det er derfor viktig at alle parter har en god kommunikasjon mellom seg og samarbeider godt, da dette vil føre til å øke revisjonskvalitet. IAASB presenterer de viktigste deltakere i denne kjeden i modellen under som består av ledelse, revisor, myndigheter/standardsettere, brukere og styret:



Figur 3: Parter i samarbeidet for revisjonskvalitet i IAASB's rammeverk

(IAASB, 2014, s. 19)

Interaksjonen gjelder både den formelle og uformelle kommunikasjonen som vil avhenge av kontekst og denne vil også kunne påvirke forholdet mellom inputs (innsatsfaktorer) og outputs (resultater). For eksempel vil samtale med et revisjonsutvalg i større selskaper eller med ledelsen i de mindre sette krav til hvilken kompetanse som trengs av revisjonsteamet (input) og interessentens forventninger vil ha en påvirkning på hvordan sluttrapporteringen skal utformes (output), jf. pkt 16 (IAASB, 2014, s. 6-7).

2.7.1.5 Kontekstuelle faktorer

Det vil være en del retningslinjer som pålegges fra myndigheter og omverdenen, som lover, regler, og andre kontekstuelle faktorer som vil kunne påvirke revisjonskvaliteten i ulik grad, direkte eller indirekte. Dette er noe revisor må ta hensyn til ved planleggingen og utformingen av revisjonen for å innhente tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis og for å kunne danne seg en mening om årsregnskapet og kunne rapportere på bakgrunn av dette, jf. pkt. 17 (IAASB, 2014, s. 7).

Rammeverket over viser hvilke faktorer som påvirker revisjonskvalitet og hvordan disse henger sammen. Basert på overnevnte faktorer vil turnover hovedsakelig falle innunder faktoren “inputs” da utskifting av ansatte vil kunne påvirke blant annet kunnskap, samarbeid og kontakt med kunden.

2.7.2 Måling av revisjonskvalitet

Faktorene nevnt i rammeverket beskrevet ovenfor vil være med på å avgjøre om det er høy eller lav grad av revisjonskvalitet. Rammeverket kan brukes som et mål for revisjonskvalitet, men det er likevel vanskelig å kunne måle den på en kvantitativ måte, fordi faktorene i seg selv er å anse som kvalitative.

Vi har lest flere forskningsartikler på området og de fleste av disse er utarbeidet med utgangspunkt i kvantitativ metode hvor ulike proxier brukes, både basert på input- og output-faktorer. Eksempler på dette er proxier som korrigert årsregnskap, fortsatt drift-vurdering, tilsyn fra kontrollmyndigheter, bakgrunnsinformasjon til revisorer (antall tid i selskapet, utdanning) og revisjonshonorar. I de aller fleste studier benyttes det revisjonshonorar og fortsatt drift-vurdering som et mål på revisjonskvalitet. Nedenfor har vi gått gjennom litteraturen og beskrevet ytterligere disse to metodene, som er noen av de vanligste i kvantitative studier.

2.7.2.1 Revisjonshonorar

DeFond & Zhang (2014) skriver at det er ulike “proxy”, som brukes som mål for å undersøke revisjonskvalitet. En av de vanlige er revisjonshonorar, som anses som en innsatsfaktor på revisjonskvalitet (DeFond & Zhang, 2014, s. 283-284). Eilifsen (2005) skriver at høyere revisjonshonorar kan være et tegn på bedre revisjonskvalitet, da det gir mulighet for å benytte seg av eksperter, erfarne revisorer og øke antall timer til disposisjon på oppdraget (Eilifsen, 2005). Dette støttes også av Firth (1997) som mener at revisjonshonorar kan brukes som et mål på revisjonskvalitet så lenge alle andre faktorer forblir uendret (Firth, 1997, s. 511).

På en annen side skriver DeFond & Zhang (2014, s. 289) at revisjonskvalitet er en input (innsatsfaktor) som ikke sier noe direkte om output (resultat). Det gjør det vanskelig å se hvilken effekt revisjonshonorar faktisk har hatt på selve revisjonskvaliteten og resultatet av revisjonen, noe som derfor kan være misvisende. Videre blir revisjonshonorar påvirket både av tilbuds- og

etterspørselsfaktorer og revisor kan ikke ukonsekvent kreve høyere honorar grunnet tilleggsarbeid. Den eneste muligheten er når kunden krever ytterligere tilleggstjenester som faktureres for seg (DeFond & Zhang, 2014, s. 289). En annen ulempe er at endringer i revisjonshonorar, i tillegg til å fange opp revisjonsinnsats, også kan fange opp forbedret revisjonseffektivitet og kan derfor ikke direkte representere en økning i selve revisjonskvaliteten (DeFond & Zhang, 2014, s. 290).

2.7.2.2 Fortsatt drift-vurdering

Regnskapsloven legger til grunn at årsregnskap skal utarbeides med en forutsetning om fortsatt drift. Denne forutsetningen anses å være til stede så lenge det ikke foreligger en sannsynlighet for avvikling (Regnskapsloven, 1998, §4-5). Revisor skal utøve særlig profesjonell skepsis ved sin vurdering av dette jf. Revisorloven §9-4 og ved tvil spesifisere vesentlig usikkerhet i revisjonsberetningen jf. Revisorloven §9-7 (Revisorloven, 2020, §9-4 og 9-7).

På grunnlag av dette, har en annen måte å vurdere revisjonskvalitet vært å se på fortsatt drift-vurderinger. Denne metoden ser på output (resultat) av revisjonen og kan gi et bedre bilde på revisjonskvaliteten som faktisk leveres (DeFond & Zhang, 2015, s. 283), i motsetning til revisjonshonorar som baserer seg på input. Det å utstede en revisjonsberetning med forutsetning om fortsatt drift når det i realiteten foreligger større tvil, tyder på en reell svikt i revisjonen og vil være et bevis på dårlig revisjonskvalitet. Videre er vurderingen om fortsatt drift noe som revisor eksplisitt uttaler seg om og kommuniserer til brukere av regnskapet, noe som fører til en omfattende vurdering i forkant og lav målefeil (DeFond & Zhang, 2015, s. 287).

I tidligere studier hvor denne metoden har blitt benyttet, har revisjonskvaliteten blitt vurdert ved å se om selskap som har blitt avvirket, hadde en spesifisering om tvil om fortsatt drift i note og i revisjonsberetningen det foregående året.

2.8 Turnover

“In today’s working environment, a company’s human resources are truly the only sustainable competitive advantage. Product innovations can be duplicated, but the synergy of a company’s workforce cannot be replicated.”

(Sexton et al., 2005, abstract).

Turnover blant ansatte referer som oftest til situasjoner hvor en arbeidstaker velger å si opp sin stilling til fordel for en annen ansettelse eller arbeidsledighet (Burgess, 1998, s. 55). Dette samsvarer med definisjonen i Statens personalhåndbok for 2022 hvor det står: “Med turnover forstås partene at når en arbeidstaker sier opp og slutter i sin stilling i virksomheten, og begynner i en ny stilling i en annen virksomhet, og stillingen blir besatt av en ny arbeidstaker” (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2023, pkt. 6.3.3.5).

I tidligere studier skilles det ofte mellom to typer turnover: frivillig, hvor arbeidstakeren selv velger å si opp sin stilling, og ufrivillig turnover, som oppstår grunnet endringer i organisasjonen, oppsigelser eller lignende. Det er den frivillige turnoveren som anses mest skadelig i en organisasjon (Sexton et al., 2005, s. 2636) og det er denne vi vil sette søkelys på i vår oppgave.

I en av studiene vi har sett på, “Audit Firm Employee Turnover and Audit Quality” (2022) undersøkes det nærmere hvordan kollektiv turnover spiller inn på revisjonskvalitet (Van Linden et al., 2022). Denne kommer vi nærmere inn på under delkapittel 2.9.1. Kollektiv turnover omtales av Hausknecht & Trevor (2011) som den samlede turnover av ansatte som forekommer innenfor grupper, arbeidsenheter eller organisasjoner (Hausknecht & Trevor, 2011, s. 11). Dette handler om at turnover ikke kun påvirker enkeltpersoner, men vil også ha en påvirkning på hele gruppen eller organisasjonen, for eksempel ved at de gjenværende ansatte i selskapet vil bli satt til å gjøre oppgaver som tilhørte den som fratradte eller vil få nye arbeidsoppgaver som å lære opp nyansatte i stedet for å gjøre sine ordinære arbeidsoppgaver. Det påpekes også at mye av kunnskapen om klienter og systemer vil kunne gå tapt og kan skape dårlige relasjoner mellom parter da nyansatte ikke har god nok kjennskap. Dette vil også kunne påvirke resultater til selskapet hvor turnover oppstår (Hausknecht & Trevor, 2011, s. 362; Batt, 2002, s. 589).

Hovedgrunnen for at det er den frivillige typen av turnover som skaper bekymring for selskaper er effekten på bunnlinjen (Sexton et al., 2005, s. 2636). Ved at selskaper mister ansatte, vil det oppstå

behov for nye. Selve ansettelsen samt relevant opplæring kan bli dyrt (Chi et al., 2012, s. 100). I en studie vises det til et selskap som har estimert at det å erstatte en tidligere medarbeider kan koste så mye som 150% av den ansattes årslønn (Hiltebeitel & Leaby, 2001, s. 54). Ved at ansatte sier opp vil også nyttig kunnskap i organisasjonen gå tapt, samt at dette kan føre til ”understaffing”, hvor gjenværende ansatte må ta på seg mer arbeid enn de har kapasitet til, og kundene blir mindre fornøyde (Sexton et al., 2005, s. 2637). Et annet resultat av oppsigelser vil kunne føre til at de som forblir i selskapet mister motivasjonen (Staw, 1980, s. 257).

På den andre siden har Staw (1980) også sett på positive virkninger. I sin artikkel nevner han at nye ansatte kan føre til å øke selskapets prestasjoner (Staw, 1980, s. 259-260). Dette begrunnes med at de nye ofte vil være mer motiverte og fulle av optimisme i starten av sin nye karriere, noe som også kan føre til innovasjon i selskapet. Turnover vil også kunne føre til at andre i organisasjonen lettere vil kunne forfremmes og komme høyere opp i hierarkiet da noen plasser blir tilgjengelige (Staw, 1980, s. 263). Wallace & Gaylor (2012) støtter dette i sin studie ved å oppfordre til mer forskning på de positive sidene av turnover da erstatning av en ansatt med lav ytelse kan føre til positive resultater for selskapet grunnet endringer, generering av nye idéer samt at turnover kan hindre stagnasjon i selskapet (Wallace & Gaylor, 2012, s. 31).

2.8.1 Årsaker til turnover

Det er flere faktorer som spiller inn på hvorfor turnover oppstår. I en artikkel publisert i The New York Times i 2011 fastslår Bryant at det er tre hovedgrunner til hvorfor ansatte velger å fratse sin stilling. Enten en av grunnene alene, eller en kombinasjon av disse, fører til dette utfallet. Den første grunnen handler om at personene ikke føler en tilknytning eller ikke identifiserer seg med bedriftens mål, og at de derfor føler at jobben de gjør ikke har en betydning. Den andre grunnen er at de egentlig ikke liker eller respekterer sine medarbeidere. Tredje grunn er at de har en leder de misliker, noe som også viser seg å være den største variabelen. Dette er basert på statistikk av undersøkelser som Google har gjennomført i et eget prosjekt med formål om å bygge bedre sjefer (Bryant, 2011). Susan S. Raines (2013) tar dette videre opp i sin bok om konflikthåndtering av ledelsen og presiserer at ledelsen har stor påvirkning på ansattes ønske om å forbli i jobben. Derfor må selskapene ha retningslinjer for å regelmessig måle de ansattes tilfredshet, følge opp og iverksette tiltak for å bedre ledelsens rolle. Videre er det viktig at ledere fremmer et godt arbeidsmiljø, fremmer sosial interaksjon og samarbeid mellom de ansatte for å bedre de ansattes opplevelse av tilhørighet (Raines, 2013, s. 139).

I boken “Managing Employee Retention: A strategic Accountability Approach” (2011) er det listet opp flere interne faktorer som anses å ha stor påvirkning på de ansattes turnover, blant annet manglende bedriftslojalitet og ønske om et støttende miljø, fleksibilitet, konkurransedyktig kompensasjon og balanse mellom arbeid og privatliv (work-life balance). Ansattes ønske om å oppnå fordeler, tilegne seg nye ferdigheter og utvikle seg i ulike retninger, herunder også det å få prestasjonsbaserte belønninger, spiller også inn (Phillips & Connell, 2011, s. 10-13).

Det finnes tidligere studier som har undersøkt dette i revisjonsbransjen. En masteroppgave skrevet i Norge i 2020 har undersøkt om blant annet; jobbtilfredshet, forhold til kollegaer, arbeidsbelastning eller belønning, spiller en rolle (Kronstad, 2020, s. 8). Funnene viste at det var høy korrelasjon mellom arbeidsbelastning under årsoppgjør og hvor lenge respondentene ønsket å bli i revisjonsbransjen. Dette understøttes også av en annen studie som nevner at høy arbeidsbelastning fører til utbrenthet og dårligere prestasjoner, og dermed også turnover (Persellin et al., 2019, s. 96). Videre finnes det funn på at høyt engasjement som kreves i revisoryrket, familiepress og generelle endringer i livssituasjon også kan være en grunn til økt turnover, noe som underbygges av tall som viser at kvinner oftere bytter jobb enn menn (Chi et al., 2012, s. 102).

En undersøkelse gjennomført av HR Norge i samarbeid med EY i slutten av 2021 og begynnelsen av 2022 har vist at de ansatte stiller høyere krav og ønsker mer fleksibilitet nå enn før koronapandemien. Svarene fra undersøkelsen har vist at hele 63% av personer som deltok, ønsker å bytte jobb dersom arbeidsdagen ikke blir mer fleksibel (EY, 2022, avsn. 2-3).

2.9 Tidligere studier om turnover og revisjonskvalitet

Som tidligere nevnt i innledningen er revisjonsbransjen preget av høy turnover, hvor den årlig ligger på rundt 15% til 20% (Grandal, 2022). For å sette dette i perspektiv, har HR Norge undersøkt at turnover blant deres medlemmer bestående av selskaper innen HR- og ledelsesbransjen var på rundt 7% i 2016 og 10% i 2019 (Øhrn, 2021).

I vår oppgave ønsker vi å se nærmere på sammenhengen mellom turnover av ansatte i revisjonsbransjen og hvilken påvirkning dette har på revisjonskvaliteten. De siste årene har det blitt gjort flere studier på området revisjonskvalitet og turnover i revisjonsbransjen. Under gir vi en kort beskrivelse av disse studiene, inkludert relevante funn for vår oppgave. Ingen av studiene vi har

funnet undersøker sammenhengen mellom revisjonskvalitet og turnover i Norge, og de fleste studiene er utført med utgangspunkt i kvantitativ metode.

2.9.1. Audit Firm Employee Turnover and Audit Quality (Van Linden et al., 2022)

Van Linden et al. har gjennomført en studie som tar for seg kollektiv turnover i revisjonsbransjen og som kartlegger hvilken påvirkning denne typen av turnover har på revisjonskvalitet på oppdragsnivå (Van Linden et al., 2022, s. 1). Dette er undersøkt ved ulike selskaper i Belgia ved å benytte ”panel dataset of Belgian audit firm human capital metrics”, hvor forskerne fikk tilgang til blant annet data som viser antall ansatte, frafall, antall nyansatte i perioden 2009 – 2014, modifiserte revisjonsberetninger grunnet fortsatt drift og inntekter i revisjonsfirmaer (Van Linden et al., 2022, s. 3)

I studiens resultater skiller det mellom forventet og uforventet turnover, samt ufrivillig og frivillig turnover. De har funnet ut at det er en negativ sammenheng mellom revisjonskvalitet og turnover, og at turnover har flere negative virkninger på allerede eksisterende kundeforhold enn nye kundeforhold, grunnet kunnskapstap som oppstår ved utskifting av revisormedarbeidere. Videre har de funnet ut at uforventet og frivillig turnover er mer skadelig enn den forventede og ufrivillige (Van Linden et al., s. 4). De påpeker også at ettersom frivillig turnover er den mest skadelige, bør selskapene fokusere på å redusere og håndtere slikt kunnskapstap (Van Linden et al., 2022, s. 26).

2.9.2 Employee Satisfaction and Work-Life Balance in Accounting Firms and Audit Quality (Khavis & Krishnan, 2021).

Ved hjelp av medarbeiderundersøkelser utført av en rekrutteringsside, som har samlet inn data fra ulike selskaper, har Khavis og Krishnan undersøkt data tilknyttet jobbtilfredshet fra flere revisjonsfirmaer (Khavis & Krishnan, 2021, s. 161). De undersøker først revisormedarbeidernes oppfatning av sin arbeidsgiver og deretter hvordan jobbtilfredsheten, med spesielt fokus på work-life balance, henger sammen med revisjonskvaliteten (Khavis & Krishnan, 2021, s. 162).

Resultatene viser at høy jobbtilfredshet ikke nødvendigvis gir god revisjonskvalitet dersom medarbeidere er overarbeidet, men at work-life balance positivt kan påvirke revisjonskvaliteten. Funnene indikerer også at work-life balance er like viktig som kompensasjon når det kommer til jobbtilfredshet (Khavis & Krishnan, 2021, s. 183).

2.9.3 How do team workloads and team staffing affect the audit? (Christensen et al., 2021)

Basert på data fra et globalt regnskapsfirma og deres portefølje av amerikanske offentlige engasjementer i tidsrommet 2008 til 2015, har Christensen et al. gjennomført en studie hvor de har undersøkt hvilken påvirkning på revisjonen arbeidsbelastning og kontinuitet blant de ansatte (staffing continuity) har (Christensen et al., 2021, s. 1-2). Funnene har vist at høy arbeidsbelastning, samt utbrenthet blant senior og staff fører til en redusert revisjonskvalitet (Christensen et al., 2021, s. 14). Dette gjelder spesielt i tilfeller hvor arbeidsbelastningen utgjør mer enn 60 timer i uken. Videre har studien vist at kontinuitet blant teammedlemmer fører til blant annet bedre effektivitet og er mer lønnsomt (Christensen et al., 2021, s. 17).

2.9.4 Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan (Chi et al., 2013)

Basert på data fra et Big 4-selskap i Taiwan, har Chi et al. sett på faktorer som forklarer turnover i revisjonsbransjen. Dette har de gjort ved hjelp av en "survival analysis" som på bakgrunn av ulike variabler beregner sannsynligheten for at en ansatt slutter innenfor en gitt tidsperiode. Analysen gir også muligheten til å se på forskjeller mellom grupper, for eksempel kvinner og menn (Chi et al., 2013, s. 101).

De har funnet ut at kvinner har en større sannsynlighet for å forlate et revisjonsfirma (Chi et al., 2013, s. 109). Dette skyldes at arbeidsbelastningen ofte gir større press på kvinner, og på grunn av press i familiesituasjon og karrieremessig (Chi et al., 2013, s. 102). De finner også resultater på at tilbakemeldinger på prestasjoner, lønn og regnskapsbakgrunn er faktorer som spiller inn på om medarbeiderne velger å bli værende (Chi et al., 2013, s. 109-110).

2.9.5 Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction (Persellin et al., 2019)

Studien til Persellin et al. undersøker arbeidsbelastning blant revisorer og hvordan dette henger sammen med revisjonskvalitet og jobbtilfredshet (Persellin et al., 2019, s. 95). Funn i studien baserer seg på en survey-undersøkelse besvart av 776 nåværende og tidligere revisorer. Totalt var det 20 spørsmål, hvorav en blanding av åpne spørsmål og spørsmål med forhåndsbestemte

svaralternativer som resulterte i kvantitative sammenhenger og kvalitative uttalelser (Persellin et al., 2019, s. 99).

Respondentens svar viser at ved en arbeidsbelastning på rundt 60 timer i uka fører til at revisjonskvaliteten blir dårligere (Persellin et al., 2019, s.101). Persellin et al. har inkludert noen sitater fra respondentene som representerer deres syn på hvordan revisjonskvaliteten påvirkes av for høy arbeidsbelastning.

“Towards the end of the audit, there became more of a «how can I document that this works» instead of a «does this work» approach. When professional skepticism is lowered, I believe audit quality is greatly impacted.”

(Persellin et al., 2019, s. 103)

“Workload pressures brought about by inadequate staffing and deadline constraints forced us to move on even though we typically would have investigated an issue more thoroughly.”

(Persellin et al., 2019, s. 105)

Videre har respondentene svart at deres forhold til å arbeide i revisjonsbransjen er nå (etter å ha jobbet noen år) mer negativt enn det var i starten av karrieren, hovedsakelig på grunn av arbeidsbelastningen. På en annen side viser svarene at respondentene setter pris på at arbeidsgiver støtter opp revisjonsspørsmål, og at de blir belønnet for god revisjonskvalitet fremfor kvantitet (Persellin et al., 2019, s. 112).

2.9.6 Audit- Employee Turnover: Impacts to Audit Quality and the Auditor-Client Relationship (Khavis & Szerwo, 2021)

Studien til Khavis & Szerwo ser på kvantitative sammenhenger mellom turnover og revisjonskvalitet og forhold til klientene. Studien er basert på data mottatt fra et selskap som driver med ansettelse og analyse av dette. De har mottatt rådata om 20 store amerikanske revisjonsfirmaer for årene 2010 – 2017 som benyttes til analyse (Khavis & Szerwo, 2021, s. 2). Det er undersøkt hvordan revisjonskvaliteten blir påvirket av turnover, basert på 4 variabler, herunder fortsatt-drift vurdering (Khavis & Szerwo, 2021, s. 13).

Funnene viser at høy turnover på medarbeidernivå har en sammenheng med dårligere revisjonskvalitet (Khavis & Szerwo, 2021, s. 33). Det er også indikasjoner på at høy turnover fører til at det legges mindre innsats i revisjonsarbeidet, noe som igjen vil føre til lavere revisjonskvalitet (Khavis & Szerwo, 2021, s. 21).

2.9.7 Revisors arbeidssituasjon og forventninger om å forbli i revisjonsbransjen (Kronstad, 2020)

Kronstad har i sin masteroppgave undersøkt hvordan studenter med erfaring i revisjonsbransjen opplever sin arbeidssituasjon og hvordan opplevelsene deres påvirker deres syn på å forbli i bransjen. Han har fokusert på områder som omhandler arbeidsbelastning, oppfyllelse av den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, forhold mellom kolleger og tilhørighet til arbeidsplassen, belønning og opplevelse av rettferdighet, samt rollekonflikter og rolleusikkerhet (Kronstad, 2020, s. 2). Oppgaven er basert på svar fra 68 respondenter fra MRR-studie på NHH (s. 22).

Funnene har vist at høy arbeidsbelastning i høysesongen har sterk sammenheng med hvor lang tid respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Det er gjort funn på at revisjonserfaring, brudd på den psykologiske kontrakten med arbeidsgiver og økende arbeidsbelastning i høysesongen fører til at de ser for seg en kortere tid i bransjen (Kronstad, 2020, s. 77-78).

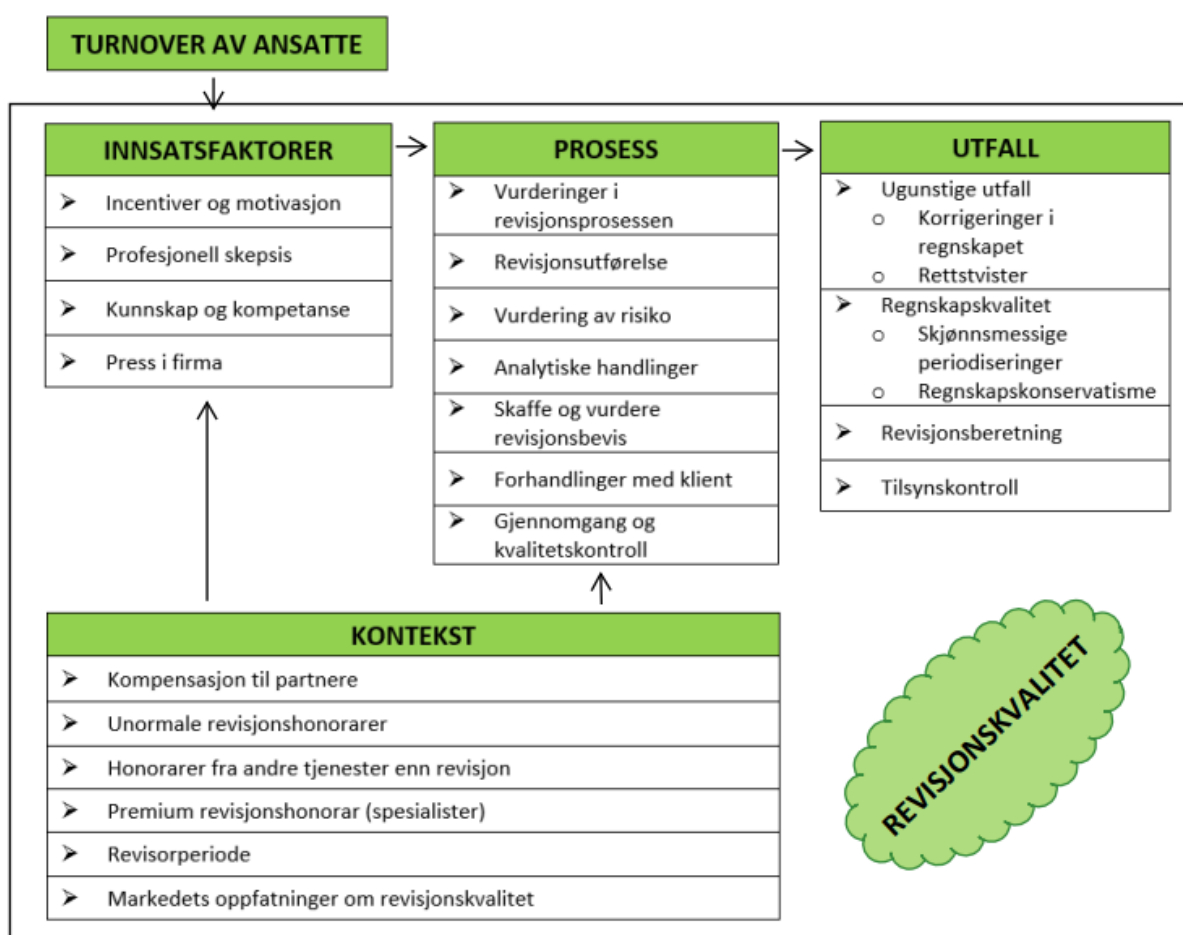
2.10 Audit Quality: Insights from the Academic Literature (Knechel et al., 2012)

Allerede i [kapittel 2.7](#) nevnte vi studien til Knechel et al. Studien ble utarbeidet for å samle sammen definisjoner og funn fra tidligere forskning om revisjonskvalitet (Knechel et al., 2012, s. 385).

Relevante indikatorer på revisjonskvalitet er oppsummert i en modell som deles inn i innsatsfaktorer (inputs), prosess (process), utfall (outcomes) og kontekst (context) (Knechel et al., 2012, s. 404). Faktorene som fremkommer av modellen, samsvarer godt med faktorene IAASB har nevnt i [sitt 2.7.1 IAASB's rammeverk for revisjonskvalitet](#) og flere av resultatene funnet i studiene nevnt i [delkapittel 2.9](#). Når vi videre skal se på opplevelsen og sammenhengen mellom turnover og revisjonskvalitet i Norge, vil vi videreutvikle denne modellen.

2.10.1 Modellen som danner rammen for studien

For å lage en ramme for vår studie, tar vi utgangspunkt i modellen til Knechel et al. (2012) og viderefører denne. Det gjør vi ved å inkludere turnover av ansatte som en faktor, som vi mener vil kunne ha en påvirkning på flere av indikatorene i deres modell. Etter vår oppfatning vil turnover hovedsakelig ha en direkte påvirkning på innsatsfaktorene, men disse vil indirekte påvirke de resterende delene av modellen og dermed hele revisjonen.



Figur 4: Vår modifiserte versjon av modellen til Knechel et al. (2012) om indikatorer for revisjonskvalitet

I slutten av oppgaven vår, i delkapittel 5.1, vil vi presentere våre innsamlede data og på denne måten se hvordan turnover påvirker faktorene i modellen over. Dette vil gi en indikasjon på om, og hvordan revisorer i Norge opplever at turnover har en påvirkning på revisjonskvaliteten.

3.0 Metode

I dette kapittelet blir oppgavens metodetilnærming ytterligere beskrevet. Først vil vi forklare metodevalget vårt og begrunne valget med bakgrunn i metodeteori. Deretter går vi nærmere inn på datainnsamlingsmetoden og datagrunnlaget, før vi beskriver hvordan vi har arbeidet med analyse av dataene. Kapittelet avsluttes med tanker rundt metodekvalitet.

3.1 Valg av metode

Det finnes to hovedtyper av forskningsmetode, kvantitativ metode og kvalitativ metode. Kvantitativ metode er en forskningsmetode som går ut på å samle, registrere og analysere data som er kvantifiserbare, noe som forutsetter at dataen kan måles. Kvalitativ metode derimot, handler om å samle og analysere data som er beskrivende, gjerne i form av tekst (Johannessen et al., 2020, s. 51). Valget knyttet til hvilken metode som egner seg best for forskning, baseres på typen spørsmål man stiller. Spørsmål som handler om utbredelse statistiske sammenhenger er knyttet til kvantitative studier, mens kvalitativ metode stiller spørsmål om meningssammenhenger (Skilbrei, 2019, s. 14). Sagt på en annen måte, vil man ofte ved kvantitative analyser bidra til å finne forklaringer, mens ved kvalitative analyser oppnår man en forståelse (Grenness, 2012, s. 191).

Studiens hovedproblemstilling handler om å undersøke hvordan turnover har påvirkning på revisjonskvaliteten. Vi måtte gjøre en vurdering på hvorvidt dette kunne måles og hvordan. Vi så i tidligere forskning at det oftest benyttes ulike proxy basert på informasjon om revisorer, revisjonshonorar eller vurdering av fortsatt drift. Vi konkluderte med at disse proxiene er lite beskrivende for å kartlegge innholdet i revisjonskvalitet og det gir ingen direkte svar på hvordan revisjonskvaliteten faktisk har endret seg, da flere andre faktorer kan spille inn. I teorien nevnte vi også at det er vanskelig å måle revisjonskvalitet på en annen kvantitativ måte, da faktorer som er avgjørende for revisjonskvalitet er å anse som kvalitative.

Vi landet heller på å undersøke hvordan revisorer opplever at revisjonskvalitet blir påvirket av turnover. Valget vårt falt da hovedsakelig på kvalitativ metode, som har som formål å skaffe forståelse og dypere innsikt (Johannessen et al, 2020, s. 52; Grenness, 2012, s. 191). For å belyse hovedproblemstillingen ytterligere har vi inkludert flere forskningsspørsmål. Noen av

forsknings spørsmålene er kvalitative, men vi har også forsknings spørsmål som anses kvantitative. Studiens forskningsmetode vil derfor være å anse som en blanding av både kvalitativ og kvantitativ.

Etter valg av forskningsmetode, sto vi ovenfor et valg om hvordan vi skulle samle inn dataene. Vi måtte derfor gjøre oss opp noen tanker om hvilken metode som er den beste måten å samle inn dataene på. Til kvalitativ forskning finnes det flere typer datainnsamlingsmetoder, blant annet intervju, observasjon og dokumentanalyse for å nevne de mest grunnleggende (Johannessen et al., 2020, s. 54). Bruk av spørreskjemaer brukes i hovedsak til innsamling av kvantitative data, mens ved bruk av åpne spørsmål kan respondentene selv formulere egne svar (Johannessen et al., 2020, s. 286). Dette gjør at et spørreskjema også kan tas i bruk for å samle inn tekst, som anses som kvalitative data (Johannessen et al., 2020, s. 51). For å samle inn både kvalitative data og kvantitative data, valgte vi å samle inn dataene gjennom et semistrukturert spørreskjema hvor det både er prestrukturerte svar og åpne svar (Johannessen, 2003, s. 27).

Anne Ryen (2002) nevner i sin bok om det kvalitative intervju, at kvalitativ forskning også kan foregå online. Hun skriver hovedsakelig om e-postkommunikasjon som var aktuelt på 2000- tallet (Ryen, 2002, s. 253), men vi ser at det kan trekkes sammenhenger mellom det og spørreskjema med åpne spørsmål. På denne måten vil det være mulig å samle kvantifiserbar data gjennom forhåndsdefinerte svar, og kvalitative data gjennom åpne spørsmål. Et spørreskjema gir flere personer mulighet til å delta, og kan dermed gi oss god spredning på respondentene i utvalget. Et annet argument er at et spørreskjema vil være tidsbesparende, ikke bare for oss, men også for respondentene som ofte er preget av en hektisk arbeidshverdag, og derfor vil flere ta seg tiden til å svare. Andre ulemper med dette vil være tilsvarende som Ryen (2002) beskriver ved e-postintervju; det gir ikke direkte kontakt eller oppfattelse av eksempelvis kroppsspråk, pauser eller misnøye. En annen fordel er at respondenten får tid til å tenke seg om og reflektere før personen svarer (Ryen, 2002, s. 253).

Andre studier vi har sett på, som nevnt i teorikapittelet, benytter hovedsakelig kvantitativ metode ved hjelp av statistiske analyser med tilgjengelige data fra ulike selskaper. Et studie som derimot skiller seg ut, er Persellin et al. (2019) som har benyttet seg av verktøyet Qualtrics for å utvikle et spørreskjema. De stilte flere spørsmål og inkluderte åpne spørsmål for å gi respondentene mulighet til å gi svar som kunne gi ytterligere innsikt (Persellin, 2019, s. 99). I presentasjonen av resultatene skilles det mellom kvantitative data og kvalitative data. Ved analyse av de kvalitative dataene,

skriver Persellin et al. (2019) at de kvalitative dataene har blitt kodet av to forskjellige personer for å trekke ut respondentenes syn, deretter har dataen blitt kategorisert (Persellin, 2019, s. 103).

Da vi ønsket å undersøke hvordan revisorer opplever turnover i Norge og hvordan dette påvirker revisjonskvaliteten, ønsket vi å gjennomføre vår studie ved hjelp av kvalitativ metode. For å i tillegg se på noen statistiske sammenhenger inkluderte vi noen spørsmål som kunne analyseres ved hjelp av statistiske verktøy. Vi valgte derfor en metode som lignet noe på Persellin et al. (2019) sin studie.

3.2 Datainnsamling

3.2.1 Utforming av spørreskjema

Spørreskjemaet (vedlegg A) ble utformet for å samle svar som ga oss mulighet til å svare på forskningsspørsmålene og problemstillingen vår. Vi har valgt å benytte siden “Nettskjema.no” som verktøy for utarbeidelse av spørreskjemaet og innhenting av svar. Dette fordi vi har tidligere erfaring med dette verktøyet, samt at det er utviklet av Universitetet i Oslo og tar derfor hensyn til personopplysningsloven (UiO, u.å.).

For å samle inn ønskede svar på de kvalitative forskningsspørsmålene benyttet vi åpne spørsmål i spørreskjemaet, for å skaffe dypere innsikt og få forklaringer fra respondentene. Spørsmål med forhåndsdefinerte, eller ja- og nei-svar vil ofte være begrensende, slik at respondenten ikke får muligheten til å komme med sine egne erfaringer og beskrive disse, men blir tvunget til å akseptere det synet forskeren har (Ryen, 2002, s. 108). I vår undersøkelse anså vi det som viktig å få alle mulige svar og få respondentenes egne meninger, og at vi ikke hindret muligheten til å få ulike nyanser i svarene. Det å ha forhåndsdefinerte alternativer å velge mellom ville kanskje svekket studiens troverdighet, da det kunne hindret oss i å få flere mulige svar som representerer respondentenes opplevelser.

I vår undersøkelse har vi også spørsmål med forhåndsbestemte alternativer, som spørsmål knyttet til bakgrunnsinformasjon, men også noen knyttet til selve temaet. Dette har vi gjort for å kunne sammenligne de ulike opplevelsene til respondentene. Ved bruk av forhåndsbestemte svaralternativer er det viktig å operasjonalisere begrepet som er brukt i spørsmålet (Grenness, 2012, s. 167). Av den grunn har vi i skjemaet definert begrepet ”turnover”, slik at dette ikke skulle bli

misforstått. Kun ett av spørsmålene er et ja-/nei-spørsmål, mens på resterende er det benyttet måleskalaer som beskriver ulik grad av opplevelse. For det meste er det benyttet 5- eller 3-punkts ”Likert-skala”. Dette gir mulighet for nyanser i svarene og fjerner ”jevnligningsproblematikken” som kan oppstå ved ja/nei svar (Grenness, 2012, s. 167). Bakgrunnen for å velge 5- eller 3-punkt, er for å kunne gi respondentene mulighet til å svare på en såkalt “midtkategori”. Johannessen et al. (2020) nevner at tidligere forskning viser at dette gir høyere grad av datakvalitet, da det styrker reliabiliteten og validiteten (Johannessen, 2020, s. 294).

I begynnelsen av skjemaet inkluderte vi et spørsmål om respondenter på nåværende tidspunkt er ansatt i revisjonsbransjen og om de har arbeidet i mer enn tre år, da det er disse som er i vår målgruppe basert på at vi også spør om økning i turnover de siste to årene. Vi valgte å ikke spørre om alder, kontorsted eller utdanningsbakgrunn da dette ikke er relevant for vår problemstilling og samlet sett kunne bidratt til å identifisere personene, som igjen kunne ført til at færre ønsket å svare.

3.2.2 Test av skjema

For å sikre at spørreskjemaet var hensiktsmessig utformet, som at spørsmålene var forståelige og at de ga svarene vi er ute etter, gjennomførte vi en pilottest, som også kalles prestudie. En slik test bør gjennomføres for at testerne kan komme med tilbakemeldinger om hvordan de opplever å fylle ut skjemaet. Testerne bør ha samme egenskaper som de respondentene som faktisk skal svare på det ferdige skjemaet (Johannessen, 2020, s. 295). Vi har benyttet oss av fire ulike kollegaer som også er revisorer og bedt de teste ut spørreskjemaet, komme med kommentarer og tilbakemeldinger rundt spørsmål eller svaralternativer. Vi fikk generelt gode tilbakemeldinger på at spørsmålene var forståelig og at svaralternativene var passende, men gjorde noen mindre justeringer. På denne måten kunne vi også se at de åpne spørsmålene var formulert slik at vi fikk svar som vi var ute etter.

3.2.3 Utvalg av respondenter

Målgruppen for studien var revisorer ansatt i bransjen med minimum tre års erfaring. Dette var for å sikre at vi fikk svar fra personer som har erfaring med turnover på arbeidsplassen, og som har opparbeidet seg en forståelse av begrepet “revisjonskvalitet”. Vi ville sørge for å få svar fra nok respondenter fra de ulike gruppene basert på størrelse på revisjonsfirma, stilling og antall år i

bransjen. Dette var viktig for sikre at fordelingen av svarene skulle bli noenlunde likt og ikke skjevfordelt.

I første omgang sendte vi spørreskjemaets lenke til noen kollegaer, medstudenter og til personer vi kjenner i andre revisjonsfirmaer. Noen svarte på undersøkelsen, og noen delte den også videre til sine kollegaer. På denne måten begynte vi å nærme oss rundt 40 svar etter en måneds tid. For å få ytterligere svar og et mer representativt utvalg, kontaktet vi flere gjennom LinkedIn, hvor vi søkte opp personer som har skrevet at de for tiden jobber med revisjon, gjerne i mindre revisjonsfirmaer i ulike deler av landet. Ved å sende de en privatmelding, oppfordret vi de til å ta spørreundersøkelsen og dele med andre i selskapet de arbeidet i. Til slutt delte vi spørreundersøkelsen på vår profil på LinkedIn, slik at når innlegget ble likt eller kommentert nådde den enda flere personer.

Da vi hadde fått 70 svar i begynnelsen av januar, stengte vi skjemaet. Dette hovedsakelig av praktiske hensyn slik at vi fikk nok tid til å gjennomgå, kode og analysere svarene. Vi så at vi hadde fått svar fra både små, mellomstore og store selskaper og fra folk med ulike stillinger. Basert på dette konkluderte vi at dette var god nok spredning og at 70 svar på en spørreundersøkelse som er av en mer kvalitativ karakter var et tilstrekkelig antall. Ved utførelse av de statistiske analysene i SPSS senere, så vi at antall innhentede svar innenfor enkelte grupper var for lavt og flere svar hadde gitt oss mer pålitelige resultater, og muligheten til å ta flere analyser. Vi kunne med fordel ha forsøkt å samle flere svar, dersom vi hadde hatt mer tid, slik at vi kunne sett tydeligere statistiske sammenhenger.

3.2.4 Etiske vurderinger

I all samfunnsforskning er det viktig å gjøre vurderinger rundt etiske problemstillinger. Det finnes retningslinjer som skal bidra til disse vurderingene, utarbeidet av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. Kort sagt tar disse for seg hensyn knyttet til informantenes rettigheter til selvbestemmelse rundt deltakelsen og forskerens plikt og ansvar for informantenes privatliv (Johannessen et al., 2020, s. 45). I forkant av spørreskjemaet ga vi en overordnet beskrivelse, hvor vi påpekte at ved å svare på undersøkelsen samtykker respondentene til å delta, men at de når som helst kan trekke seg fra undersøkelsen. På denne måten sikret vi informantenes rett til selvbestemmelse.

Et forskningsprosjekt skal meldes til Sikt dersom det skal behandle personopplysninger. Dette skal gjøres før innsamlingen av dataene starter (Sikt, u.å.a). Som nevnt ovenfor, har vi valgt å utelate spørsmål om alder, kontorsted og lignende, som samlet sett kan være identifiserbare. Sikt skriver på sine nettsider at åpne felter bør unngås for å hindre at respondenter skriver personidentifiserte svar (Sikt, u.å.b). Vi har valgt å benytte oss av Nettskjema.no sin løsning med anonymt spørreskjema som ikke samler respondentenes IP-adresse. Med dette vil ikke forskningen samle inn personidentifiserende opplysninger, og for å være sikker på dette tok vi kontakt med Sikt for å bekrefte at det ikke var nødvendig å melde inn vårt prosjekt. Da spørreskjemaet vårt har blitt sendt ut til revisorer fra ulike selskaper over hele Norge og til personer med ulike stillinger, har vi vurdert at det foreligger liten risiko for at respondentene kan identifiseres. I tillegg forventer vi ikke at personene kommer med egne opplysninger som er personidentifiserende. I forkant av spørreskjemaet minnet vi også respondentene på at det ikke samles noen personidentifiserende svar og at undersøkelsen er anonym.

3.3 Analyse av dataene

Vår analyse begynte med at vi lastet ned alle svar fra 70 respondenter og fjernet de som ikke var brukbare til vårt formål, herunder svar fra respondenter som ikke jobbet i revisjonsbransjen eller de som bare hadde jobbet i bransjen i under 3 år. Dette ga oss 63 brukbare svar.

Videre delte vi spørsmålene og svarene i 2 deler: den kvantitative delen med forhåndsbestemte svar, og den kvalitative delen med åpne spørsmål og svarfelt. Vår analyse ble derfor også todelt;

1. For de kvantitative spørsmålene sorterte vi svarene, beregnet antall på de ulike svaralternativene, beregnet prosentandeler og gjennomsnitt, samt har vi gjort et utvalg av ulike tester i SPSS. Vi kommer nærmere inn på disse analysene nedenfor.
2. For de kvalitative spørsmålene med åpne svar var jobben mer utfordrende og inneholdt flere steg; fra gjennomlesing til koding, kategorisering og presentasjon av svar. Dette beskrives nærmere nedenfor.

3.3.1 Analyse av de kvantitative dataene

Flere av spørsmålene i spørreskjemaet som hadde forhåndsdefinerte svaralternativer, med for eksempel bruk av skala, var knyttet til flere av forskningsspørsmålene våre. For disse

forskningsspørsmålene benyttet vi SPSS til å utføre statistiske analyser og se på sammenhenger mellom variablene. Vi har utført kjikvadrattest, ANOVA og regresjonsanalyse. Vi kommenterer resultatene av testene i analysekapittelet, hvor vi ser på de enkelte forskningsspørsmålene. De ulike testene gjennomført i SPSS som er nevnt her er vedlagt i vedlegg C.

3.3.1.1 Kjikvadrattest

Kjikvadrattesten benyttes for å kunne se om det er forskjeller i forventet og faktisk fordeling i datasettene og om det foreligger signifikante forskjeller mellom populasjonene. Større forskjell mellom gruppene, fører til et høyere signifikansnivå som betyr at det foreligger signifikante forskjeller mellom populasjonene (Johannessen, 2003, s. 137).

Vi har benyttet kjikvadrattesten for å vurdere om det foreligger signifikant forskjell mellom de ulike revisjonsfirmaene når det gjelder hvordan respondentene opplever høy turnover siden de startet, knyttet til forskningsspørsmål 2. Videre har vi også brukt denne testen for å se om det er forskjell mellom de ulike firmaene i om de har opplevd endring i turnover siste to årene. Det er også brukt en kjikvadrattest for å se om det foreligger forskjell mellom respondentene som opplevd økning og nedgang i turnover de siste to årene, og om de mener det skyldes covid-19 eller ikke.

Kjikvadrattester bør utføres når det er minst fem svar fra de ulike gruppene (Kirkpatrick & Feeney, 2011, s. 102). Da vi hadde for få svar fra noen av gruppene som ble benyttet til utførelse av kjikvadrattestene, har SPSS bemerket dette under testene. For få svar kan føre til at testene ikke er fullt til å stole på, og resultatene må tolkes med forsiktighet (Kirkpatrick & Feeney, 2011, s. 102).

3.3.1.2 ANOVA: Post Hoc-test (one-way ANOVA)

ANOVA test er en type test som utføres når det er flere enn to alternativer på den uavhengige variabelen, noe som tilfelle i vårt spørreskjema da vi blant annet hadde tre forskjellige typer firma. Testen er en enveis variansanalyse som viser forskjell i gjennomsnittet mellom flere grupper (Johannessen, 2003, s. 134). Etter å ha benyttet kjikvadrattest på forskningsspørsmål 2, benyttet vi i tillegg en ANOVA Post Hoc-test for å gå i dybden på forskjellene. Dette er gjort for å se mellom hvilke firmaer forskjellene er, og hvor stor den er mellom de ulike firmaene.

3.3.1.3 Regresjonsanalyse

En regresjonsanalyse er en analyse som ser på hvordan en avhengig variabel, har sammenheng med en eller flere uavhengige variabler (Johannessen, 2003, s. 143). En slik analyse gjøres for å se blant annet hvilke av de uavhengige variablene som kan være med på å bestemme utfallet av den avhengige variabelen (Johannessen, 2003, s. 144). Vi gjorde en multippel regresjonsanalyse knyttet til forskningsspørsmål 5, for å teste om opplevelsen av turnovers betydning på revisjonskvaliteten avhenger av flere ulike faktorer ved respondentene og eventuelt hvilke. Vi har benyttet følgende faktorer som uavhengige variabler; kjønn, størrelse på revisjonsfirma, stilling og antall år i bransjen. Den avhengige variabelen vi har benyttet i modellen er hvilken påvirkning respondentene opplever at turnover kan ha på revisjonskvaliteten.

3.3.2 Analyse av de kvalitative dataene

Resultater som kommer frem i kvalitativ forskning, har av mange blitt kritisert for å bestå av forskernes tolkninger og meninger som ikke nødvendigvis finnes i svarene, i tillegg til at analysene som utføres sjeldent er godt nok dokumentert (Brekke, 2006, s. 244). I kvalitativ forskning må dataen tolkes for å sette innsamlede svar i sammenheng eller kontekst (Johannssen et al., 2020, s. 156).

Første steg i analysen vår var at vi hver for oss hadde lest gjennom hvert enkelt svar i excel og funnet poengene og sentrale begreper som vi skrev ved siden av, dette for å dele opp respondentens svar i ulike deler for å skille ut viktige poeng. Ved at vi leste gjennom svarene hver for oss og deretter ble enige om hvilke begreper og uttalelser vi skulle trekke ut, mener vi at dette har bidratt til å øke studiens pålitelighet slik at konteksten ble riktig og respondentens ord ikke ble misforstått av noen av oss. Analyse av kvalitative data kan være utfordrende, noe Ryen (2002) påpeker:

”Analyseprosessen er dessuten en rotete, tidskrevende, ikke-lineær, kreativ prosess med rom for mye tvil, en prosess som skal bringe orden, struktur og mening inn i alle innsamlede data.”

(Ryen, 2002, s. 145).

Da vi satt med svarene hver for oss og delte disse opp, begynte vi allerede da å se etter visse mønstre i svarene, noe Ryen kaller for å ”søke intuitiv mening i dem” (Ryen, 2002, s. 157). Basert på de svarene vi leste, var neste steg å lage kategorier basert på alle de oppdelte svarene ved bruk av induktiv analysemetode. Dette er en metode som handler om at man basert på dataen oppdager et

mønster, koder svarene og lager kategorier for å danne seg et bilde om hvordan respondentene ser realiteten (Gibbs, 2007, sitert i Nilssen, 2012, s. 14). Det motsatte hadde vært å ta utgangspunkt i et rammeverk eller metoder som er fastsatt på forhånd og dermed en deduktiv analyse for å teste allerede etablerte hypoteser (Ryen, 2002, s. 29).

Den induktive analysemetoden stammer fra ”grounded theory” som er en erfaringsbasert teori og handler om at man ønsker å forklare hva som er sentralt i datamaterialet, ved å benytte seg av kategorier på bakgrunn av det datamaterialet vi har tilgjengelig (grounded) (Grenness, 2012, s. 190). Som Ryen (2002) også oppdaget under sine analyser (Ryen, 2002, s. 146), opplevde vi at kategoriene måtte endres noe over tid, noen ble lagt til og noen ble fjernet. Ettersom vi lagde kategorier basert på vår forståelse av svarene og konteksten, er det viktig å påpeke at andre forskere kanskje hadde kommet fram til andre kategorier enn det vi har gjort (Ryen, 2002, s. 149). Resultatet av denne delen og hvilke ord vi la under samme kategori fremkommer av vedlegg B.

Da vi hadde lest, delt opp alle svarene og laget passende kategorier, begynte vi å kode de oppdelte svarene og vurderte hvilken kategori de tilhørte. Vi talte opp hvor mange av svarene inneholdt begreper og utsagn som passet i de ulike kategoriene og på den måten beregnet antall og prosent. Denne opptellingen er viktig for å gi leseren inntrykk av hva informanter legger vekt på i sine svar (Brekke, 2006, s. 29). Dette illustrerer vi og drøfter i [analysekapittelet](#).

Ettersom vi hadde maksimalt 63 svar på hvert spørsmål, var det ikke uoverkommelig å gå gjennom hvert enkelt svar. Vi gjorde en vurdering på at denne måten vil være bedre i stedet for å for eksempel analysere antall ord, da vi anså sammenhengen og konteksten i uttalelsene som viktig for innholdet. Vi valgte også ikke å benytte oss av noen dataanalyseverktøy for kvalitative dataene. Noe av kritikken rettet mot analyseverktøy handler om at det kan skape avstand mellom forskeren og dataen som er samlet inn og at man kan miste kontroll over analysen som utføres (Brekke, 2006, s. 245). Det som også må vurderes før man benytter slike programmer er blant annet; mengden av data som skal analyseres, forskerens IT- kompetanse, tilgjengelig tid og ressurser og det er viktig å huske på at programmer ikke hjelper med å tolke dataen (Brekke, 2006, s. 246). Vi ville unngå å skape denne potensielle avstanden mellom oss og dataene og vi hadde ikke brukt noen slike dataanalyseverktøy før. Med bakgrunn i dette, og på grunn risiko for mistolkning av dataene, falt valget vårt på å gjøre tolkningsarbeidet manuelt.

3.3.3 Fremstilling av resultater i en modell

For å gi en fremstilling av innsamlede resultater har vi laget en modell som viser sammenheng mellom turnover og revisjonskvalitet. I denne modellen er turnover definert som input for innsatsfaktorene som kan påvirke revisjonskvalitet, som er i henhold til figur 4. Avhengig av opplevelsen av turnover på revisjonskvalitet til våre respondenter, vil god eller dårlig revisjonskvalitet bli å anse som output. Denne vises i konklusjonen, [kapittel 5.1](#).

3.4 Forskningskvalitet

Det finnes ulike krav for å vurdere kvaliteten på kvalitativ forskning. Johannessen et al. (2020) tar for seg kravene pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet (Johannessen et al., 2020, s. 249).

Pålitelighet, som også kan kalles reliabilitet, handler om de innsamlede dataene, måten de analyseres på og at forskningen er konsistent. Da kvalitative studier ofte er avhengig av kontekst og tolkning utført av forskeren, vil det være vanskelig for andre å oppnå tilsvarende funn med mindre det gis en grundig beskrivelse av datainnsamlingen og forskningsprosessen. Kravet til troverdighet skal forsikre leseren om at forskningsmetoden gir svar på det man har til hensikt å finne svar på, og at resultatene stemmer med virkeligheten (Johannessen et al., 2020, s. 250). I studier hvor resultatene viser at en variabel påvirker en annen variabel, må man derfor være sikker på at andre variabler ikke spiller inn, og at studien faktisk har målt det som var tiltenkt (Silkose et al., 2021, s. 81).

Overførbarhet, eller generaliserbarhet, handler om at forklaringene kan gi beskrivelser som kan overføres til andre områder, og ikke kun er begrenset til den populasjonen som faktisk undersøkes. Det er derfor viktig at man undersøker et representativt utvalg av populasjonen. Dette er viktig for å kunne forstå fenomenet i en større kontekst, og ved å gi gode beskrivelser av populasjonen og konteksten som studiet gjennomføres i, kan denne styrkes (Johannessen et al., 2020, s. 251-252). Studiens bekreftbarhet, som også kalles objektivitet, er viktig da dette handler om at resultatene i forskningen er objektive og ikke preget av forskernes egne holdninger og meninger, men respondentenes (Johannessen et al., 2020, s. 252). Denne kan styrkes ved å forklare fremgangsmåten i undersøkelsen og nevne eventuelle skjevheter eller avvik som har forekommet, og som kunne ha spilt inn på studiens resultater. Videre kan også henvisning til tidligere forskning

som støtter samme tolking være en måte å styrke bekræftbarheten på (Johannessen, et al., 2020, s. 253).

3.4.1 Studien sett ut fra kvalitetskravene

Fordelen med å inkludere åpne spørsmål hvor respondentene selv kan fylle inn sine svar, er at det åpner for å få ytterligere informasjon som man kanskje ellers ikke ville ha fått dersom forhåndsbestemte alternativer ble benyttet. Det styrker også objektiviteten, da respondentene får uttrykke seg med sine egne ord i stedet for å måtte tilpasse seg våre forutbestemte alternativer (Johannessen et al., 2020, s. 286). Ved at respondentene selv skrev inn svar med egne ord, har ført til at vår fortolkning av svarene har vært mindre omfattende enn den kunne vært ved eksempelvis intervjuer. En slik innsamlingsmetode mener vi har styrket oppgavens pålitelighet, da respondentene selv formulerte sine svar, hvor vi deretter leste gjennom og plasserte de i passende kategorier. Utdrag av uttalelsene i hver kategori har vi fremstilt i vedlegg B.

Da målgruppen vår er revisorer som har jobbet minst 3 år i bransjen, har dette bidratt til at vi har innhentet svar fra respondenter som har jobbet i et revisjonsfirma lenge nok til å få erfaring med det vi undersøker, turnover og revisjonskvalitet. I tillegg til å nevne dette i beskrivelsen av spørreskjema, har vi også inkludert et kontrollspørsmål på antall år i bransjen for å sikre riktig målgruppe. For å se på årsakssammenhenger mellom variabler, har vi ved utførelse av regresjonsanalyse og andre tester i SPSS, også styrket oppgavens troverdighet. Likevel, hadde vi på noen av testene hatt for få svar fra noen av gruppene som ble benyttet til utførelse av kjikvadrattestene og resultatene vi har fått opp, er derfor ikke fullt pålitelige. Dette er markert under de aktuelle testene i vedlegg C. Dette kan svekke analysens pålitelighet.

I beskrivelsen av de deskriptive dataene rundt respondentene, ser vi at det er relativt god spredning blant de ulike gruppene innenfor kjønn, stilling og type firma. I første omgang sendte vi spørreskjema til våre bekjente, kollegaer, medstudenter og andre i vårt nettverk. For å unngå stor skjevhet i respondentene, sendte vi også ut skjema til et tilfeldig utvalg av respondenter gjennom LinkedIn. Gjennom dette har vi styrket oppgavens generaliserbarhet og overførbarhet da resultatene representerer godt de respektive gruppene. Likevel, er det begrenset med antall svar og resultatene kan dermed ikke overføres til andre kontekster i stor grad.

En av ulempene i datainnsamlingsmetoden knytter seg til at vi har valgt spørsmål med åpne svar, noe som krever mer av respondentene og en risiko er at noen respondenter kan ha vanskeligheter med å uttrykke seg skriftlig. Å delta i en spørreundersøkelse med åpne svar er også mer tidkrevende, og kan medføre at flere respondenter ikke har tid eller lyst til å fullføre undersøkelsen. Samtidig som at det er en komplisert prosess med å gjennomføre analyse av åpne svar (Johannessen et al., 2020, s. 286). Dette er noe vi har forsøkt å ta hensyn til, gjennom å analysere svarene hver for oss og dermed sammenligne våre tolkninger. Ved at vi hver for oss har sett på besvarelsene, har vi på denne måten styrket studiens pålitelighet og bekreftbarhet. Objektiviteten i studien har ytterligere blitt styrket ved å utføre analyser og beskrive skjevheter eller avvik som har oppstått i analysene. I tillegg har vi gjort en sammenligning av våre resultater mot resultater fra tidligere forskning, hvor vi har funnet likheter som støtter flere av våre resultater.

4.0 Analyse, funn og drøfting

I dette kapittelet skal vi se på innsamlede svar og analysere disse, før vi skal presentere resultatene vi har kommet frem til. Deretter vil vi drøfte resultatene i lys av forskningsspørsmålene våre og dermed problemstillingen vår.

4.1 Deskriptiv informasjon om respondentene

Spørreskjemaet vårt var åpent i perioden 3. november - 7. januar og vi samlet inn totalt 70 svar. For å begynne analysen, har datasettet blitt filtrert på *spørsmål 1: "Jobber du som revisor pr d.d.?"* og *spørsmål 2: "Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?"*, for å skille ut de som har jobbet i under 3 år, og dermed ikke er aktuelle for studien vår. Dette gjorde at vi fjernet syv av besvarelsene, ettersom målgruppen vår er de som jobber som revisor per dags dato og har jobbet med dette i over 3 år. Etter ekskludering av disse satt vi igjen med 63 aktuelle svar å bygge videre på, som tilsvarer 90% av totalt innsamlede svar.

For å kartlegge hvem respondentene er, startet undersøkelsen med å stille fire bakgrunnsspørsmål. Spørsmålene omfatter antall år respondentene har jobbet i revisjonsbransjen, hvilken stilling de har, kjønn og størrelse på revisjonsfirmaet de jobber i. Presentasjonen av den deskriptive informasjonen om våre respondenter er presentert i tabellene nedenfor.

Kjønn / Antall år i bransjen	3-5 år	6-10 år	11-15 år	16-20 år	21-25 år	26-30 år	31-35 år	36-40 år	Sum	i %
Kvinne	11	10	5	1	5	2	0	0	34	54,0 %
Mann	7	5	9	2	1	1	3	1	29	46,0 %
Annet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 %
Sum	18	15	14	3	6	3	3	1	63	100 %

Tabell 1: Fordeling av respondenter; kjønn og antall år

Stilling	Antall	i %
Senior / erfaren revisormedarbeider	28	44,4 %
Senior manager / manager uten oppdragsansvar	22	34,9 %
Partner / oppdragsansvarlig revisor	13	20,6 %
Totalt	63	100 %

Tabell 2: Fordeling av respondenter; stilling

Hvor stort er revisjonsfirmaet du jobber i?	Antall	i %
Lite foretak (øvrige)	15	23,8 %
Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	21	33,3 %
Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC).	27	42,9 %
Totalt	63	100 %

Tabell 3: Fordeling av respondenter; størrelse på revisjonsfirma

Tabell 1 viser hvordan de 63 brukbare besvarelsene fordeler seg, 54% av respondenter er kvinner og 46% er menn. Antall år i bransjen hos kvinner som har deltatt i spørreundersøkelsen varierer fra 3 år til 30 år og hos menn fra 4 år til 40 år. Gjennomsnittlig antall år i bransjen hos respondentene er på 12,59 år.

De fleste av respondentene har stillingen senior/ erfaren revisormedarbeider (44,4%) og det laveste antall respondenter har stillingen partner/ oppdragsansvarlig revisor (20,6%). Det varierer også noe med hvor stort firma respondentene arbeider i. Vi har laget tre kategorier på bakgrunn av en artikkel som viser de ti største revisjonsfirmaene i Norge i 2020. Under “Big 5” er de fem største firmaene i Norge som har en omsetning over milliardgrensen, og firmaene klassifisert som “mellomstore foretak”, er de neste fem på listen (Losnegård, 2021). Øvrige revisjonsfirmaer faller under kategorien “Lite foretak (øvrige)”. Det fremkommer av tabell 3 at 27 av respondentene (42,9%) jobber i Big 5, 21 respondenter jobber i et av de nevnte mellomstore (33,3%) og 15 jobber i et lite foretak (øvrige) (23,8%). Resultatene presentert ovenfor viser en relativt god spredning i størrelse på firma og stilling blant respondentene.

4.2 Analyse, funn og drøfting - med forskningsspørsmål

I dette delkapittelet vil vi se nærmere på innsamlede svar og presentere våre funn. Vi vil analysere svarene og drøfte de i lys av oppgavens forskningsspørsmål.

4.2.1 Forskningsspørsmål 1: Hvordan forstår revisorer begrepet revisjonskvalitet og samsvarer disse definisjonene godt med teoretiske definisjoner?

For å besvare dette forskningsspørsmålet har vi benyttet svar fra spørsmål 7: “Hvordan vil du definere “revisjonskvalitet”?”. Som nevnt i studiens kapittel 3 om metode har vi kodet og satt deler av besvarelsene i kategorier med hensyn på å kunne presentere og visualisere respondentens svar.

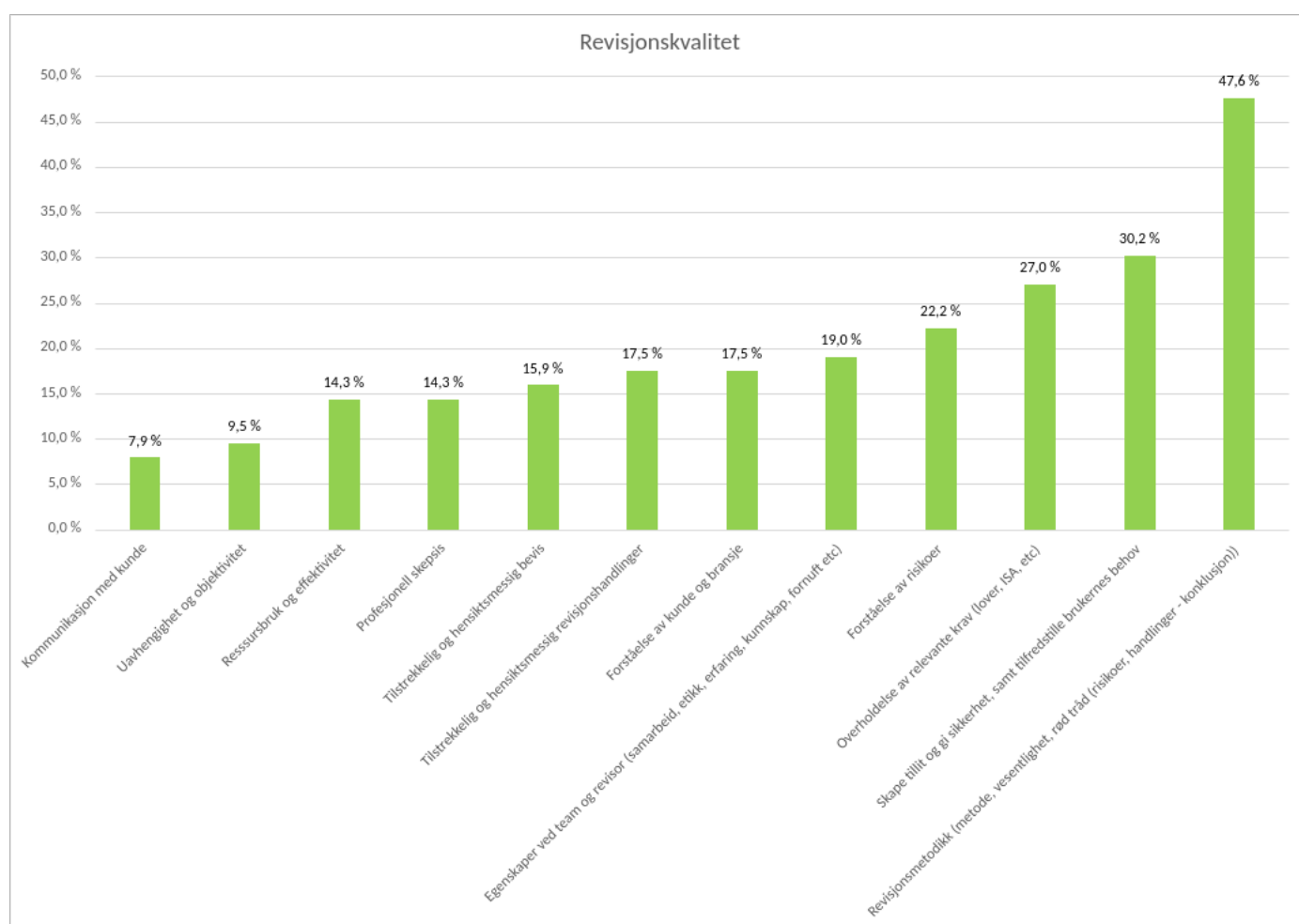


Diagram 1: Respondentenes definisjon på revisjonskvalitet

Diagram 1 viser at 47,6% av revisorer har nevnt revisjonsmetodikk i sin besvarelse. Deretter er det å skape tillit og gi sikkerhet, samt tilfredsstillende brukernes behov blitt nevnt i 30,2% av svarene, og overholdelse av relevante krav (lover, ISA, etc.) i 27% av svarene. De syv midterste kategoriene har en ganske jevn svarprosent som ligger mellom 14,3% og 22,2% og gjennomsnitt på 17,2%. Kommunikasjon med kunde og uavhengighet og objektivitet har blitt nevnt i de færreste tilfellene på henholdsvis 7,9% og 9,5% av totale svar.

Vi har oppsummert utdrag fra uttalelsene som inngår i hver kategori i vedlegg B, men nevner kort de vesentligste her. Det respondenter vektlegger aller mest er revisjonsmetodikk (metode, vesentlighet, rød tråd (risikoer, handlinger – konklusjon)). Oppsummert betyr dette at de vektlegger bruk av vesentlighetsgrenser, avdekke vesentlige feil, riktig og tilstrekkelig revisjon, analyser, riktig angrepsvinkler, samt ha en rød tråd gjennom hele revisjonen (som inkluderer å identifisere risikoer, tilpasse handlinger til risikoene og konklusjon). En annen viktig faktor flere av respondentene trekker frem handler om hensynet til regnskapsbrukerne ved å forstå deres behov. Det handler også om å skape tillit og stille sikkerhet for at regnskapet gir et rettviseende bilde og ikke inneholder vesentlige feil. Den tredje største faktoren knytter seg til at revisor overholder og etterlever relevante lover, krav og standarder fastsatt for revisorer.

Da over ¼ av respondentene (over 25%) har nevnt noe som faller innenfor de tre største kategoriene, tyder det på at dagens revisorer legger mest vekt på revisjonsmetodikk, overholdelse av lover og rammeverk, samt det som er formålet med revisjonen: å skape tillit, når de snakker om revisjonskvalitet. Ut fra dette har vi utarbeidet følgende definisjon på revisjonskvalitet, basert på vår analyse av respondentenes svar:

“Revisjonskvalitet handler om god revisjonsmetodikk, overholdelse av relevante krav og det å skape tillit til regnskapsbrukerne ved å gi betryggende sikkerhet for at regnskapet ikke inneholder vesentlige feil”.

For å vurdere om respondentenes svar samsvarer med teoretiske definisjoner, har vi sett på om de fleste nevnte begrepene (og dermed kategoriene) er i tråd med definisjoner nevnt i teorikapittelet 2.7.

DeAngelo (1981) nevner at revisjonskvalitet avhenger av kunnskaper, kontroll av bevis, måten revisjonen utføres på og uavhengighet og objektivitet. Dette samsvarer med våre respondenters

uttalelser som faller under kategoriene *egenskaper ved team, tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis, revisjonsmetodikk og uavhengig og objektivitet.*

Revisorloven (2020) fastslår at nødvendig kompetanse og tid må gjøres tilgjengelig for gjennomførelse av oppdraget, og at det skal utføres i henholdt til fastsatte lovkrav, herunder også god revisjonsskikk. Dette faller under kategoriene *egenskaper ved team og revisor og overholdelse av relevante krav og lover* av våre innhentede svar.

IAASB's rammeverk (2014) skiller mellom fem faktorer; Inputs, Process, Outputs, Key Interactions within the Financial Reporting Supply Chain og Contextual Factors. For å se sammenhengen mellom dette rammeverket og svarene til våre respondenter har vi hovedsakelig fokusert på faktorene inputs, prosess og outputs og hva som faller inn under disse. Faktorer som verdier, holdning, etikk, kunnskap og ferdigheter som utgjør inputs, kan vi finne igjen i vår kategori *egenskaper ved team og revisor*. At arbeidet utføres i samsvar med lov, regelverk, metodikk og krav til underdokumentasjon som faller under prosess, går igjen i våre kategorier; *overholdelse av relevante krav; lover, ISA – revisjonsmetodikk – og - tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis*. Outputs, rapportering, kommunikasjon, tillit, beslutningsgrunnlag for interessenter er en del av kategorien *skape tillit og stille sikkerhet, og tilfredsstillende brukernes behov* i vår undersøkelse.

Vi har sett på hvordan respondentenes definisjon samsvarer med definisjoner på revisjonskvalitet i litteraturen til DeAngelo, IAASB og i revisorloven, og finner at det er stor grad av samsvar. I tabellen under har vi oppsummert uttalelser fra vår undersøkelse og samsvar mellom disse opp mot litteraturen.

Litteratur av	Definisjon av revisjonskvalitet	Våre respondenter definisjoner
DeAngelo (1981)	1. Kunnskap 2. Kontroll av bevis 3. Måten revisjonen utføres på 4. Uavhengighet og objektivitet	1. Egenskaper ved team 2. Tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis 3. Revisjonsmetodikk 4. Uavhengighet og objektivitet
Revisorloven (2020)	1. Ressurser; Kompetanse og tid 2. Oppdrag i tråd med lovkrav og god revisjonsskikk	1. Egenskaper ved team (kunnskap) og ressurser 2. Overholdelse av lover, ISA
IAASB (2014)	1. Inputs (innsatsfaktorer); verdier, holdning, etikk, kunnskap og ferdigheter 2. Prosess; a) I samsvar med lov og regelverk b) Metodikk c) Dokumentasjon 3. Outputs (utfall / resultat); rapportering, kommunikasjon, tillit, beslutningsgrunnlag for interessenter	1. Egenskaper ved team (kunnskap, etikk og erfaring) 2. Kategorier a) Overholdelse av relevante krav; lover, ISA b) Revisjonsmetodikk c) Tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis 3. Skape tillit og stille sikkerhet, og tilfredsstillende brukernes behov

Tabell 4: Oppsummering av sammenheng mellom teoriens og respondentenes definisjon på revisjonskvalitet

4.2.2 Forskningsspørsmål 2: Opplevs det høyere turnover i de større revisjonsfirmaene enn i de mindre?

Tabell 5 presenterer svar på spørsmål 14: “I hvilken grad opplever du at det har vært mye turnover på arbeidsplassen din siden du begynte?” sett i sammenheng med spørsmål 6: “Hvor stort er revisjonsfirmaet du jobber i?”

	Antall som har opplevd at det har vært høy turnover på arbeidsplassen siden de begynte	i %
Big 5		
Totalt antall respondenter	27	
I høy grad	12	44,4 %
I middels grad	15	55,6 %
I lav grad	0	0 %
Mellomstort foretak		
Totalt antall respondenter	21	
I høy grad	4	19,0 %
I middels grad	7	33,3 %
I lav grad	10	47,6 %
Lite foretak (øvrige)		
Totalt antall respondenter	15	
I høy grad	1	6,7 %
I middels grad	7	46,7 %
I lav grad	7	46,7 %

Tabell 5: Respondentenes grad av opplevelse av turnover på sin arbeidsplass

Av respondenter som jobber i Big 5 har 44,4% svart at de “I høy grad” har opplevd høy turnover på arbeidsplassen sin siden de begynte der og 55,6% har svart “I middels grad”. I mellomstore foretak har 19% svart “I høy grad”, 33,3% har svart “I middels grad” og 47,6% av respondentene har svart “I lav grad”. I lite foretak har 6,7% svart “I høy grad”, 46,7% “I middels grad” og 46,7% “I lav grad”.

Svarene viser at de som jobber i Big 5 har opplevd mer turnover i sine firmaer, enn de som jobber i mellomstore og små foretak. Det er verdt å merke seg at ingen av de som jobber i Big 5 har svart at de har opplevd mye turnover “I lav grad”. Dette indikerer at opplevelsen av turnover er betydelig mer merkbar i de største revisjonsfirmaene i Norge.

For å se om det er signifikant forskjell mellom forventet opplevd turnover og observert opplevd turnover i store revisjonsfirmaer har vi utført en kjikkvadrattest. Denne analysen viser et signifikansnivå på $<,001$ hvilket betyr at det er signifikant forskjell mellom forventet og observert turnover i de ulike revisjonsfirmaene. Vi ser at for ansatte i Big 5 oppleves det høyere turnover enn forventet, mens eksempelvis for lite foretak oppleves det mindre av høy turnover enn det som er forventet.

Vi har også utført en ANOVA Post-Hoc-test for å se hvor stor forskjell det er mellom de ulike firmaene og i hvilken grad respondentene opplever høy turnover. Post Hoc-testen viser også at det foreligger en statistisk signifikant forskjell mellom lite foretak, de mellomstore og Big 5, men at det ikke er signifikant forskjell mellom lite foretak og mellomstort foretak. Signifikansnivået mellom Big 5 og de andre firmaene er på $<,001$. Vi ser at differansen i gjennomsnittet er 0,844 høyere i Big 5 enn i lite foretak, og 0,730 høyere enn i mellomstort foretak. Nullhypotesen om at det ikke foreligger forskjell på signifikantnivå på 0,05 kan forkastes. Konklusjonen er derfor at det oppleves høyere turnover i de store revisjonsfirmaene (Big 5), enn i de mindre.

For å se nærmere på utviklingen av turnover blant revisjonsfirmaer den siste tiden, har vi også sett på spørsmål 17: “I hvilken grad opplever du at det har vært en endring i turnover på egen arbeidsplass de siste 2 årene, sammenlignet med årene før?” og spørsmål 6: “Hvor stort er revisjonsfirmaet du jobber i?”

Størrelse på firma / Opplevd endring siste 2 år	Ingen markant endring	Kan ikke uttale meg, da jeg har byttet arbeidsplass i denne perioden	Nedgang i turnover	Økning i turnover	SUM
Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC).	12	0	2	13	27
Lite foretak (øvrige)	9	1	0	5	15
Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	9	2	0	10	21
Sum	30	3	2	28	63
i %	47,6 %	4,8 %	3,2 %	44,4 %	100 %

Tabell 6: Respondentenes opplevelse av turnover de siste 2 årene

Av antall totale respondenter har 28 (44,4%) opplevd en økning i turnover de siste to årene, sammenlignet med årene før. 30 personer (47,6%) har svart at de ikke har opplevd noe markant endring, 2 personer (3,2%) har opplevd en nedgang i turnover de siste to årene.

Nedgangen gjelder kun ansatte i Big 5. 3 personer kunne ikke uttale seg på dette spørsmålet da de selv byttet arbeidsplass i løpet de to siste årene (4,8%).

Av de som arbeider i Big 5 er det 13 av 27 respondenter (48,1%) som har opplevd en økning i turnover i løpet av de siste to årene, og 12 av 27 (44,4%) som ikke har opplevd en markant endring. Kun 2 har opplevd en nedgang i turnover (7,4%). I mellomstore foretak har 10 av 21 (47,6%) som har opplevd en økning i turnover de siste to årene, mens 9 av 21 (42,9%) har ikke opplevd noen endring sammenlignet med årene før. I de mindre revisjonsfirmaene er det høyest andel som ikke har opplevd noen endring (60%), mens det er færre i disse selskapene som har opplevd økning (33,3%) enn i Big 5 og mellomstore.

For å se om det foreligger en statistisk signifikant forskjell i om respondentene har opplevd en endring i turnover de siste to årene, basert på hvor de jobber har vi utført en kjikkvadrattest. Denne analysen viser et signifikansnivå på 0,395 hvilket betyr at det er ikke foreligger en signifikant forskjell mellom forventet og observert frekvens mellom revisjonsfirmaene når det gjelder endring i turnover de siste to årene, sammenlignet med årene før.

Innledningsvis viste vi til årsrapporter til to av de største revisjonsfirmaene i Norge som har opplevd endring i turnover de siste to årene. EY opplevde en økning i turnover (EY, 2021, s. 81), mens PwC opplevde en nedgang, (PwC, u.å.b), som begge selskapene begrunnet med at dette skyldtes covid-19. Spørreundersøkelsen vår ble gjennomført høsten 2022 og spørsmål om endring i turnover de siste to årene ble stilt for å utelukke at endringen kunne skyldes covid-19.

De respondentene som har svart at det har opplevd “Økning i turnover” (44,4%) eller “Nedgang i turnover” (3,2%), vist i Tabell 6: Respondentenes opplevelse av turnover de siste 2 årene i løpet de siste to årene fikk også opp *spørsmål 18*: “I hvilken grad opplever du at endringen de siste 2 årene skyldes covid-19- situasjonen?” i spørreskjemaet.

De som har opplevd økning, mener dette skyldes covid-19 i slik grad:

I hvilken grad	Antall	i %
I liten grad	22	78,6 %
I stor grad	6	21,4 %
Totalt	28	100 %

Tabell 7: Økning i turnover og sammenheng med covid-19

De som har opplevd nedgang, mener dette skyldes covid-19 i slik grad:

I hvilken grad	Antall	i %
I liten grad	2	100,0 %
I stor grad	0	0 %
Totalt	2	100 %

Tabell 8: Nedgang i turnover og sammenheng med covid-19

Svarene viser at det oppleves å være liten kobling mellom økning i turnover de siste to årene og covid-19, da 78,6% har svart “I liten grad” og kun 21,4% har svart “I stor grad”. Blant respondentene som har opplevd nedgang de siste 2 årene, mener samtlige at nedgangen “I liten grad” skyldes covid-19. Dette understøttes også av utført kjikkvadrattest. Denne analysen viser et signifikansnivå på 0,464 hvilket betyr at det er ikke foreligger en signifikant forskjell mellom forventet og observert frekvens i hvorvidt endringen i turnover siste to årene skyldes covid-19. Våre respondenter mener at endringen de siste 2 årene i liten grad skyldes covid-19, noe som skiller seg fra tidligere nevnte årsrapporter til de største revisjonsfirmaene i Norge.

4.2.3 Forskningsspørsmål 3: Hvordan endres arbeidsmotivasjonen til gjenværende ansatte som opplever høy turnover?

For å besvare dette forskningsspørsmålet har vi brukt svar på *spørsmål 15* “I hvilken retning har motivasjonen din til å yte god arbeidsinnsats endret seg som følge av turnover i bedriften?”. Dette spørsmålet er kun besvart av personer som har svart “middels” og “høy grad” på *spørsmål 14*: “I hvilken grad opplever du at det har vært mye turnover på arbeidsplassen din siden du begynte?”. På bakgrunn av dette har 46 personer fått dette spørsmålet og svarene viser hvordan motivasjonen

har endret seg hos de som har opplevd middels/ høy turnover på arbeidsplassen sin siden de begynte der.

I hvilken retning har motivasjonen din til å yte god arbeidsinnsats endret seg som følge av turnover i bedriften?	Antall	i %
I veldig positiv retning (høyere motivasjon)	1	2,2 %
I litt positiv retning	4	8,7 %
Ingen endring	19	41,3 %
I litt negativ retning	18	39,1 %
I veldig negativ retning (lavere motivasjon)	4	8,7 %
Totalt	46	100 %

Tabell 9: Respondentenes endring i arbeidsmotivasjon som følge av turnover

Resultatene viser at 19 personer (41,3% av respondenter) ikke har opplevd noe endring i sin motivasjon grunnet turnover på arbeidsplassen. 18 personer (39,1%) har svart “i litt negativ retning” og 4 personer (8,7%) “i veldig negativ retning (lavere motivasjon)”. Totalt er det da 47,8% av respondenter som har svart at deres motivasjon til å yte god arbeidsinnsats har endret seg i negativ retning i noe grad.

Kun 1 person (2,2%) har svart “i veldig positiv retning (høyere motivasjon)” og 4 personer (8,7%) “i litt positiv retning”. Totalt 10,9% av respondenter har opplevd høyere motivasjon til å yte god arbeidsinnsats som følge av turnover i firmaet de jobber i. Funnene tyder på at turnover hovedsakelig ikke fører til høyere motivasjon hos de gjenværende ansatte. Det tyder derimot på at motivasjonen hos de fleste heller blir mer negativt påvirket, men også at for flere (41,3%) har ikke turnover noe særlig betydning på arbeidsmotivasjonen.

For å få en bedre forklaring på hva som ligger bak dette, har respondentene som har svart at de har opplevd en endring i motivasjonen sin, enten høyere eller lavere, blitt spurt om årsaken til at motivasjonen har endret seg i denne retningen. Spørsmål 16: “Hva er årsaken til at motivasjonen din har endret seg i denne retningen?” gir oss svar på dette. På dette spørsmålet har vi gjennomgått svarene manuelt og har trukket ut “essensielle ord” og beskrivelser, kodet og kategorisert

besvarelsen slik vi beskrev dette i [delkapittel 3.3](#) om analyse av dataene. I tabellen nedenfor presenterer vi fordelingen av årsakene for de som har svart en negativ endring i motivasjonen:

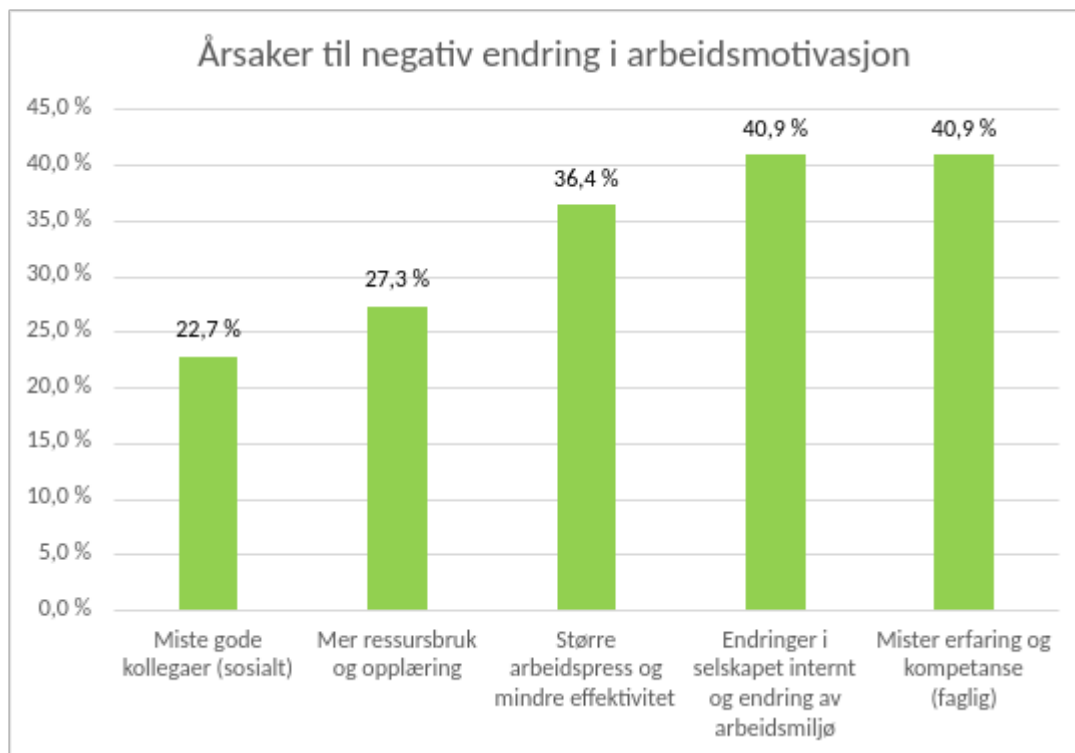


Diagram 2: Årsaker til negativ endring av arbeidsmotivasjon hos respondentene

22 respondenter har svart at deres motivasjon har endret seg i litt negativ eller veldig negativ retning (lavere motivasjon). I 9 av de 22 (40,9%) svarene ble det nevnt noe som omhandler tap av erfaring og faglig kompetanse, og endringer i arbeidsmiljø. Videre er det i 8 av 22 svar (36,4%) nevnt arbeidspress og mindre effektivitet. Dette handler om at de gjenværende ansatte føler på at det er mer arbeidspress på dem fordi andre ansatte har sluttet, de får mer å gjøre og har dårligere tid til å rekke alt de må gjennom. Videre er det i 6 av 22 svar (27,3%) nevnt at opplæring av nyansatte tar mye tid, det er ressurskrevende og mange av spørsmålene krever tyngre gjennomganger. I noen av svarene, 5 av 22 (22,7%) er også tap av gode kollegaer nevnt som en faktor som påvirker de ansattes motivasjon negativt.

I [delkapittel 2.8](#) nevner vi at **Staw** (1980) påpeker at oppsigelser kan medføre at gjenværende ansatte mister motivasjonen. Svar vi har samlet inn samsvarer med **Kronstad** (2020) sine resultater om at arbeidsbelastning fører til kortere tid i bransjen, og påvirker de ansattes motivasjon. I sin studie, har **Persellin et al.** (2019) også funnet ut at høy arbeidsbelastning fører til at forholdet til å arbeide i bransjen blir mer negativt, men at de ansatte verdsetter å bli belønnet for effektivitet. I vår

studie er det 36,4% har svart at årsaken til at deres motivasjon har endret seg i negativ retning, skyldes større arbeidspress og mindre effektivitet. Det foreligger derfor en indikasjon på at dette også oppleves likt blant revisorer i Norge.

To av respondentene som omtaler negativ endring i motivasjon på grunn av økt arbeidspress beskriver dette slik;

“Kompetanse forsvinner, større arbeidsbelastning på gjenværende ansatte”

*“- mer arbeidspress som følge av mindre kompetente medarbeidere
- mister hyggelige kollegaer og gode relasjoner man har brukt tid på å bygge opp
- får en følelse at ledelsen har en "bruk og kast" mentalitet”*

De som har svart at motivasjonen deres har endret seg i litt positiv retning (4 personer) og i veldig positiv retning (1 person) har kommet med korte svar, men 2 av personene har påpekt at det er *“hyggelig med nye”* personer på arbeidsplassen og at det har kommet *“flere unge medarbeidere, som har gjort arbeidet mer spennende”*.

To personer har kommentert at deres tilhørighet på arbeidsplassen har endret seg:

“Føler at det er viktig for selskapet at vi som er igjen trår til å gjør en god arbeidsinnsats, man føler at det blir mer tydelig den jobben man gjør”

"Føler at man da er lojale og i større grad jobber for firmaets beste."

En annen respondent oppsummerte kort:

“De vi har i jobb nå er samtlige flinke, engasjerte og motiverte. Det øker motivasjonen. Det er tyngre å jobbe med de som trenger mye stimuli for å få opp motivasjonen.”

Svarene viser at selv om de fleste ikke har opplevd noe endring i motivasjon eller en nedgang, så er det noen som opplever turnover som noe positivt, ved at det kan gi de muligheter til å utvikle seg. Både nye ansatte som er motiverte og nye arbeidsoppgaver på de gjenværende ansatte i selskapet bidrar til dette.

4.2.4 Forskningsspørsmål 4: I hvilken grad påvirker turnover revisjonskvaliteten?

Svar på spørsmål 8: “Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?” gir oss innblikk i hvor mange av respondenter opplever at turnover påvirker revisjonskvaliteten på noe vis.

Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?	Antall	i %
Ja	60	95,2 %
Nei	3	4,8 %
Totalt	63	100 %

Tabell 10: Respondentenes opplevelse av om turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten

Av våre 63 respondenter, er det 60 (95,2%) som opplever at turnover av ansatte kan ha en påvirkning på revisjonskvaliteten og kun 3 (4,8%) har avkrefte dette. Personene som svarte “Ja” fikk også spørsmål 9: “Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?”

Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?	Antall	i %
Bare negativ påvirkning	1	1,7 %
Begge deler, men mest negativ påvirkning	47	78,3 %
Lik grad av både positiv og negativ påvirkning	11	18,3 %
Begge deler, men mest positiv påvirkning	1	1,7 %
Bare positiv påvirkning	0	0 %
Totalt	60	100 %

Tabell 11: Respondentenes mening om hvilken påvirkning turnover kan ha på revisjonskvaliteten

Av disse har hele 47 personer (78,3%) svart at turnover har både en negativ og positiv påvirkning på revisjonskvaliteten, men at den er mest negativ. Kun 1 person (1,7%) har svart “bare negativ påvirkning” og 11 personer (18,3%) har svart “lik grad av både positiv og negativ påvirkning”. 1 person har også svart “Begge deler, men mest positiv påvirkning”. Her ser vi en klar trend på at turnover oppleves å ha mest negativ påvirkning på revisjonskvalitet. Vi vil gå mer i dybden på dette og se på de positive og negative påvirkningene i delkapittel [4.2.6](#) og [4.2.7](#).

4.2.5 Forskningsspørsmål 5: Avhenger opplevelsen av betydningen av turnover ut fra følgende faktorer; størrelse på firma, kjønn, stilling og antall år i bransjen?

For å besvare dette forskningsspørsmålet har vi stilt flere spørsmål og sett på sammenhengen mellom disse. Svar på *spørsmål 3*: “*Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?*”, *spørsmål 4*: “*Hvilken stilling har du?*”, *spørsmål 5*: “*Hvilket kjønn er du?*”, *spørsmål 6*: “*Hvor stort er revisjonsfirmaet du jobber i?*” *spørsmål 8*: “*Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?*” og *spørsmål 9*: “*Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?*” har blitt benyttet.

Vi har analysert om opplevelsen av betydningen av turnover avhenger av disse ulike faktorene ved bruk av en regresjonsanalyse. I modellen er *spørsmål 9*: “*Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?*” definert som den avhengige variabelen, mens type firma, kjønn, stilling og antall år i bransjen er uavhengige variabler. Modellens Adjusted R square er 0,040 noe som vil si at modellen har en ganske lav forklaringskraft. Modellen er ikke signifikant da signifikansnivået er 0,183. Nullhypotesen på signifikansnivå på 0,05 kan ikke forkastes. Vi kan derfor si at opplevelsen av hvordan turnover påvirker revisjonskvaliteten ikke avhenger av de fire ulike faktorene benyttet i modellen. Likevel kan vi lese at to av betaene, antall år og hvilken stilling, er signifikante ved et konfidensintervall på 95% da de ligger på henholdsvis 0,045 og 0,044, hvilket betyr at den avhengige variabelen har en sammenheng mellom faktorene antall år og stilling.

Da regresjonsanalysen viser at faktorene stilling og antall år i bransjen, kan være signifikante illustrerer vi fordelingen av svarene på disse gruppene i tabell 12 og 13 nedenfor.

	Ut fra stilling	Stilling		
	Påvirkning	Partner / oppdragsansvarlig	Senior manager / manager uten oppdragsansvar	Senior / erfaren revisormedarbeider
	<i>Ja, opplever at turnover har påvirkning</i>	13	27	20
I hvilken grad opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?	Bare negativ påvirkning	0	0	1
	Begge deler, men mest negativ påvirkning	10	18	19
	Lik grad av positiv og negativ påvirkning	3	8	0
	Begge deler, men mest positiv påvirkning	0	1	0
	Bare positiv påvirkning	0	0	0
	<i>Nei, opplever ikke at turnover har en påvirkning</i>	0	1	2

Tabell 12: Respondentenes mening om turnovers påvirkning på revisjonskvaliteten ut fra stilling

Spørsmålene over ble tatt med for å se på spredningen av svarene og om opplevelsen av turnover varierer ut fra ansattes stilling. De fleste har svart at de opplever at turnover har en påvirkning på revisjonskvaliteten og har dermed svart «Begge deler, men mest negativ påvirkning» som presentert i delkapittel 4.2.4. Det er 76,9% av de som har stillingen partner/oppdragsansvarlig revisor som har svart dette, 66,7% av de som har stillingen senior manager/manager uten oppdragsansvar og 95% av de jobber som senior/erfaren revisormedarbeider. Her er det viktig å påpeke at andelen i % er basert på andelen av antall respondenter innenfor hver stillingskategori.

Ut fra antall år		Antall i år i bransjen							
		3-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40
Påvirkning									
<i>Ja, opplever at turnover har en påvirkning</i>		16	15	13	3	6	3	3	1
I hvilken grad opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?	Bare negativ påvirkning	0	1	0	0	0	0	0	0
	Begge deler, men mest negativ påvirkning	13	12	11	2	4	3	1	1
	Lik grad av både positiv og negativ påvirkning	3	2	2	1	1	0	2	0
	Begge deler, men mest positiv påvirkning	0	0	0	0	1	0	0	0
	Bare positiv påvirkning	0	0	0	0	0	0	0	0
	<i>Nei, opplever ikke at turnover har en påvirkning</i>	2	0	1	0	0	0	0	0

Tabell 13: Respondentenes mening om turnovers påvirkning på revisjonskvaliteten ut fra antall år

Vi har også sett på om opplevelsen av turnover endrer seg ut fra antall år i bransjen. I tabell 13 ser vi ingen indikasjoner på dette.

Svarene tyder på at disse to faktorene, stilling og antall år i bransjen, har liten betydning for opplevelsen av turnovers påvirkning på revisjonskvaliteten, da de fleste innenfor hver av gruppene mener at turnover har noe positiv påvirkning, men at det har en større negativ påvirkning.

4.2.6 Forskningsspørsmål 6: Hvilke positive effekter kan turnover ha på revisjonskvaliteten?

For å besvare dette forskningsspørsmålet har vi sett på svarene fra *spørsmål 10*: “På hvilken måte opplever du at turnover kan ha en positiv påvirkning på revisjonskvaliteten?”

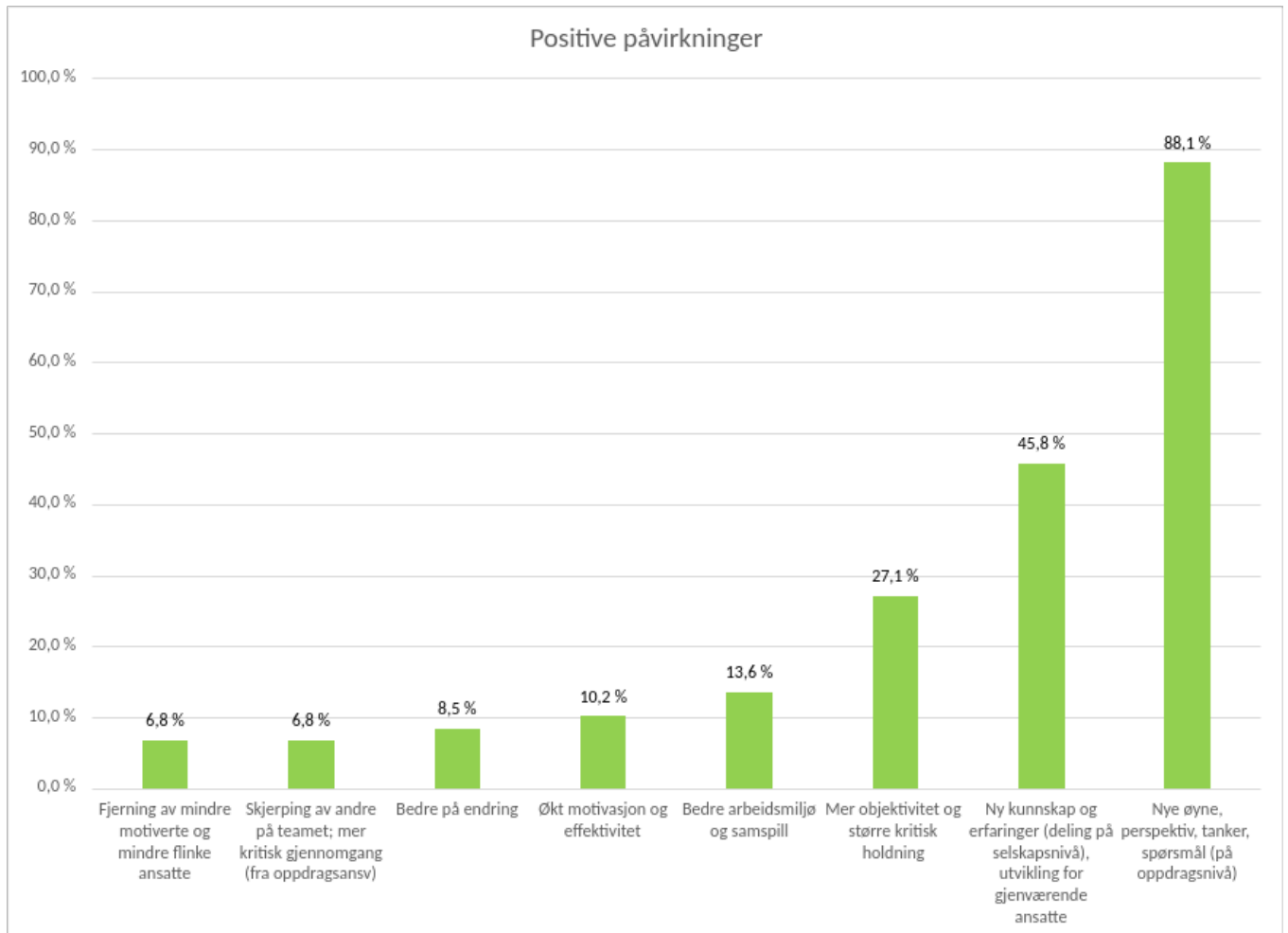


Diagram 3: Respondentenes forslag på turnovers positive effekter på revisjonskvaliteten

59 respondenter fikk dette spørsmålet, basert på hva de svarte på *spørsmål 8*: “Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?” og *spørsmål 9*: “Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?”, som vist under delkapittel 4.2.4. Dette inkluderer alle utenom personer som har svart “bare negativ påvirkning” på *spørsmål 9*.

Diagrammet viser at de fleste respondentene verdsetter nye øyne og nye perspektiver på oppdragsnivå som noe positivt ved turnover. Dette fremkommet i hele 88,1% av svarene på dette spørsmålet. Noe annet som blir trukket frem ofte (45,8%), er at turnover fører til ny kunnskap og

erfaringer generelt på selskapsnivå. Videre har mer objektivitet og større kritisk holdning blitt nevnt i 27,1% av svarene. De resterende påvirkningene har blitt nevnt i mellom 6,8% og 13,6% av svarene.

Den mest sentrale positive påvirkningen handler om at man får nye øyne og nye perspektiver på oppdragsnivå, som innebærer at nyansatte kommer med nye vinklinger, tanker, spørsmål og metoder som gjør at man blir i bedre stand til å se nye risikoer og igjen styrke risikovurderingene. Ny kunnskap og erfaring på selskapsnivå som også blir vektlagt i stor grad, knytter seg til at nyutdannede kommer med oppdatert kunnskap fra utdanningen, at de har bedre erfaring med nye verktøy og de stiller spørsmål om selskapets etablerte praksis.

Staw (1980) har i sin artikkel nevnt at nye ansatte kan gi positiv økning i prestasjoner på grunn av at de nye ansatte er mer motiverte og har mye optimisme. Dette er i tråd med svarene vi har fått, hvor 10,2% har nevnt økt motivasjon og effektivitet og 13,6% har nevnt bedre arbeidsmiljø og samspill i sine besvarelser.

Wallace & Gaylor (2012) påpeker at det å erstatte en ansatt med lav ytelse kan være positivt, da det medfører endring og genererer nye ideer. Våre respondenter trekker også frem dette ved at turnover ofte fører til frafall av "mindre" flinke ansatte (6,8%) og den vesentligste positive påvirkningen som omhandler at det gir nye ideer og perspektiver ved at man erstatter de med nyansettelser (88,1%).

Om de positive påvirkningene som har blitt nevnt av våre respondenter, fører til økt revisjonskvalitet som respondentene antyder, har vi sett dette opp mot **IAASB's sitt rammeverk** om revisjonskvalitet. Vi ser at uttalelsene som faller under våre kategorier *nye øyne og perspektiver* og *ny kunnskap og erfaringer* kan styrke revisjonskvaliteten gjennom å utfordre revisjonsmetodikk, øke forståelsen av risikoer og styrke egenskaper ved teamet. Kategorien *mer objektivitet og større kritisk holdning* kan også ha en positiv effekt på faktorene revisjonsmetodikk og forståelse av risikoer, men også objektivitets- og uavhengighetskravet i samsvar med rammeverket.

For å se nærmere på hvordan respondentene har opplevd turnover som positivt har vi nedenfor tatt med et utvalg av sitater fra *spørsmål 12*: "*Gi eksempel på en eller flere spesielle situasjoner der du har opplevd at turnover har hatt en positiv eller negativ påvirkning på revisjonskvaliteten*":

"Jeg har opplevd at nye medarbeidere stiller andre typer spørsmål til jobben som gjøres, og som igjen medfører at kvaliteten forbedres. Også opplevd at nye medarbeidere har bedre IT-kunnskap enn de som har vært på oppdraget, som gjør at man går rett inn i risikoområdene."

"Har opplevd det positivt for personlig utvikling om andre over meg slutter, da dette ofte har gitt meg mer muligheter til å ta mer ansvar på oppdraget. Det er også positivt hvis den som tar over på teamet er en person man samarbeider bedre med."

"Nye som er uredde som stiller gode spørsmål som gjør at en kommer litt ut av det faste mønsteret."

En respondent som har påpekt at en positiv konsekvens av turnover kan være endring i team, spesielt ved oppdrag der det har vært samme team i flere år, skriver:

"Det nye teamet kom inn med nye synspunkter og ingen kunnskap. Utfallet var at man lett så at det gamle teamet ikke hadde gjort en god nok jobb, da det var mange åpenbare vesentlige feil i regnskapet fra tidligere og dårlige rutiner hos kunden. Så det hadde da en positiv effekt at det ble nytt team."

Uttalelsene over understøtter det vi har trukket fram av artiklene til **Staw** (1980) og **Wallace & Gaylor** (2012). Mange av våre respondenter har kommentert at nye medarbeidere stiller gode spørsmål og gjør at man kan tenke nytt, noe som vil kunne styrke revisjonskvaliteten.

4.2.7 Forskningsspørsmål 7: Hvilke negative effekter kan turnover ha på revisjonskvalitet?

Diagram 4 ble utarbeidet ut fra svarene på spørsmål 11: "På hvilken måte opplever du at turnover kan ha en negativ påvirkning på revisjonskvaliteten?" i spørreskjemaet.

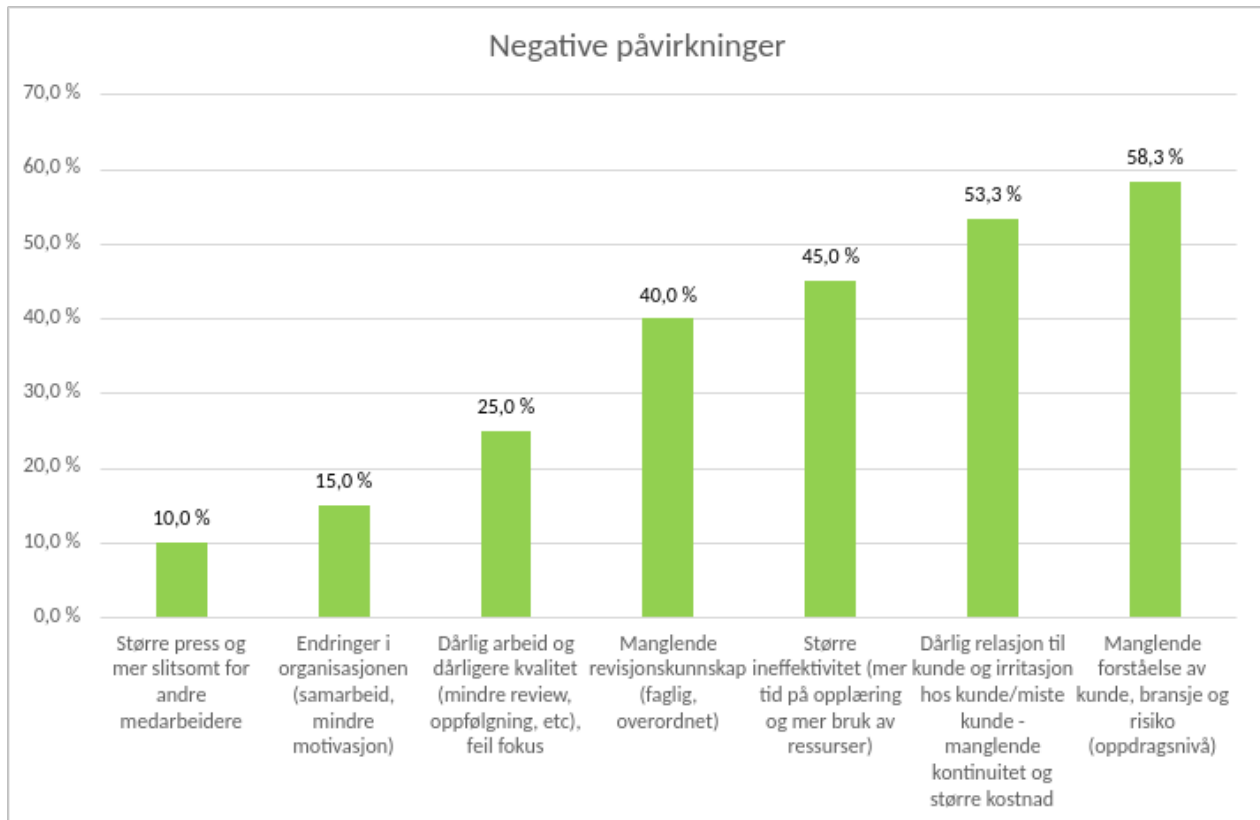


Diagram 4: Respondentenes forslag på turnovers negative effekter på revisjonskvaliteten

To av faktorene som over halvparten av respondentene mener har størst negativ påvirkning på revisjonskvaliteten, handler om at turnover fører til manglende forståelse av kunde, bransje og risiko, på oppdragsnivå (58,3%) og at det skaper dårlig relasjon til kundene (53,3%). Videre har 45% av respondentene nevnt at en negativ påvirkning er større ineffektivitet (mer tid på opplæring og mer bruk av ressurser).

At nyansatte *mangler forståelse på oppdragsnivå* handler om at de ikke har samme forståelse av kunden og bransjen som de erfarne. De nyansatte forstår ikke risikoene knyttet til kunden og kan derfor overse feil, i tillegg mangler de forståelse av kundenes behov. Turnover kan også medføre *dårligere relasjon med kunden*, som påvirker tilliten til kunden, kunder blir irriterte på grunn av manglende kontinuitet og det medfører større kostnad for kunden. I kategorien *større ineffektivitet*

har respondentene nevnt at turnover medfører at det må brukes mer tid på opplæring (av nyansatte), de får mindre tid og færre ressurser til bruk i revisjonsarbeidet.

Hausknecht & Trevor (2011) sin studie kommer frem til at turnover vil føre til at kunnskap om klient vil gå tapt og skape dårlige relasjoner – noe som også samsvarer i de mest nevnte kategoriene i studien vår; *manglende forståelse av kunde, bransje og risiko og dårlig relasjon til kunde*. Dette støttes også opp av **Van Linden et al.** (2022) som skriver at turnover virker negativt på kundeforhold på grunn av kunnskap som går tap ved utskiftning av ansatte.

Khavis & Szerwo (2021) nevner i sin studie at turnover vil kunne føre til høyere kostnader for klienter, dette i tråd med vår kategori *dårlig relasjon til kunde*, videre skriver de at turnover fører til mindre innsats i revisjonsarbeidet, som henger sammen med *større ineffektivitet*. **Sexton et al.** (2005) påpeker også at turnover kan medføre underbemanning og de gjenværende ansatte må arbeide mer enn de er kapable til. Dette medfører at arbeidet blir mindre effektivt og således er dette i tråd med kategorien *større ineffektivitet*. I **revisorloven** (2020) nevnes det også at revisjonsfirmaet er ansvarlig for at nødvendige ressurser som kompetanse og tid er tilgjengelig for å utføre oppdraget i henhold til lovkravene. Dårligere tid og mer press på de gjenværende ansatte kan føre til at revisjonsoppdraget ikke utføres i henhold til dette kravet.

Noe annet **Sexton et al.** trekker frem er at kunder blir mindre fornøyde og at nyttig kunnskap kan gå tapt, som er i samsvar med kategoriene *dårligere relasjon til kunde, manglende forståelse av kunde, samt manglende revisjonskunnskap (overordnet)*.

Vi har også her sett på de negative påvirkningene av turnover og hvordan de vil kunne påvirke revisjonskvaliteten i lys av **IAASB's sine faktorer** for oppnåelse av god revisjonskvalitet. Turnover vil føre til dårligere revisjonskvalitet ved at det foreligger *manglende forståelse av kunde, bransje og risiko*. *Manglende forståelse av kunde og bransje* vil også kunne redusere egenskaper ved teamet da kunnskapen og erfaringene blir vesentlig redusert, noe som igjen kan påvirke muligheten for å avdekke vesentlige feil i regnskapet negativt. I tillegg vil dette kunne påvirke i hvilken grad revisor kan stille sikkerhet for at regnskapet viser et rettvise bilde og dette kan gi regnskapsbrukerne feil beslutningsgrunnlag. Kategorien *dårlig relasjon til kunde* vil også kunne påvirke forståelse av kunde og bransje negativt, og samtidig føre til økt ressursbruk og tidsbruk. Dette kan også svekke kommunikasjonen med kunde slik at kunden ikke ønsker å samarbeide like godt, noe som resulterer i at revisor ikke får tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis. *Større ineffektivitet* handler om at man

benytter tiden mindre effektivt, som kan medføre at det ikke innhentes nok revisjonsbevis eller at det gjøres for lite revisjonshandlinger, og kan også medføre en negativ påvirkning på revisjonsarbeidet.

For å se nærmere på hvordan respondentene har opplevd turnover som negativt har vi i drøftingen nedenfor tatt med et utvalg av sitater fra spørsmål 12: *“Gi eksempel på en eller flere spesielle situasjoner der du har opplevd at turnover har hatt en positiv eller negativ påvirkning på revisjonskvaliteten.”*:

“... i hovedsak anser jeg turnover som negativt. Ofte blir ikke den som slutter erstattet, dette gjør at det blir mye mer å gjøre for de som er igjen (teamet for et bestemt selskap får kanskje en ny manager f.eks, men dette er ikke en nyansatt manager, men en som fra før egentlig har sin portefølje fullt opp). Det er veldig lite effektivt når noen med kjennskap til kunden slutter, da må andre sette seg inn i kunden. Det er store effektivitetsgevinster av at det er de samme ansatte som reviderer kunden hvert år. Kunden kan uttale at de synes det er slitsomt med nye revisorer hvert år.”

“... Tidligere dokumentasjon har blitt slettet, uten å konferere med de som har jobbet på kunden tidligere. Kunden blir irritert over å få de samme spørsmålene på nytt.”

“... for mye tid går med på områder av liten betydning. Får ikke nok tid til komplekse områder og kvalitet blir dårlig/ feil avdekkes ikke.”

“... Som prosjektleder er det krevende at mye tid går med til opplæring. Man bruker mye tid på å styre et prosjekt, som man i praksis må gjøre mye av selv.”

I uttalelsene som er trukket frem ovenfor, ser vi at det trekkes frem faktorer i kategoriene *dårlig relasjon til kunde* gjennom kundens irritasjon og manglende kontinuitet og *ineffektivitet* gjennom dårligere tid og merarbeid. I tillegg er *manglende revisjonskunnskap*, og dermed bruk av tid på områder som er av liten betydning for revisjonen trukket frem som eksempler på hvordan turnover negativt påvirker revisjonskvaliteten.

4.2.8 Forskningsspørsmål 8: Hvilke tiltak kan revisjonsfirmaene iverksette for å redusere høy turnover?

For å besvare dette forskningsspørsmålet, har vi benyttet svar på *spørsmål 13*: “Dersom du opplever at høy turnover kan være negativt, hvilke tiltak mener du revisjonsfirmaene kan iverksette for å redusere turnover?”. 60 personer fikk dette spørsmålet og 54 har svart, da dette ikke var et obligatorisk spørsmål.

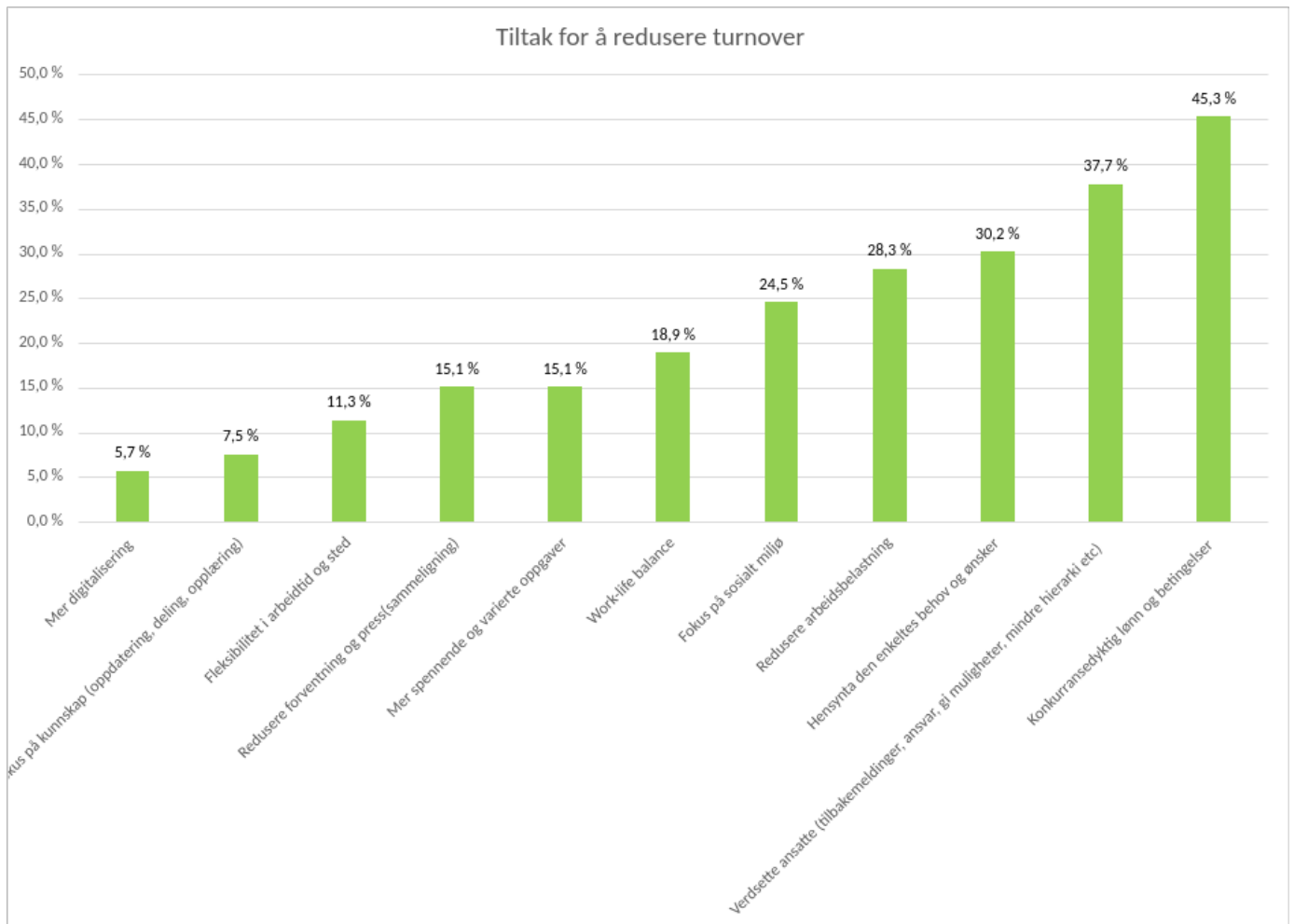


Diagram 5: Respondentenes forslag på tiltak som kan redusere turnover

Av diagram 5 fremkommer det at tiltakene som respondentene mener kan redusere turnover i størst grad handler om å gi konkurransedyktig lønn og betingelser (45,3%) og verdsettelse av ansatte (37,7%). Det er også over $\frac{1}{4}$ av respondentene som vektlegger at det å hensynta enkeltes behov og ønsker (30,2%) og reduksjon i arbeidsbelastning (28,3%), vil være gode tiltak. De resterende kategoriene har hatt en svarprosent mellom 5,7% og 24,5%.

Tiltaket som omhandler *konkurransedyktig lønn* inkluderer å gi rettferdig avlønning, gi markedslønn, eller høyere lønn og bedre vilkår i arbeidsforholdet. Det respondentene legger vekt på under kategorien *verdsette ansatte*, handler om å gi større ansvar, gi utfordringer, gode tilbakemeldinger og mulighet for utvikling, samt at det er mindre “spiss” hierarki og at ledelsen er mer inkluderende.

I kapittel 2.8.1 så vi på en artikkel fra **New York Times** som hadde funnet ut at de tre viktigste grunnene til oppsigelse er manglende tilknytning til selskapet, manglende respekt til sine medarbeidere eller dårlig forhold til lederne. Ut fra svar på spørsmålet over, vil disse forholdene hovedsakelig falle under kategoriene fokus på *sosialt miljø* og *verdsette ansatte*. Hos våre respondenter er disse tiltakene noe som kommer på andre og femte plass. Det tyder på at det for våre respondenter er *konkurransedyktig lønn* og *betingelser* som har størst betydning for å redusere turnover, fremfor de tre som nevnes i artikkelen.

I studien til **Persellin et al.** (2019) påpeker respondentene at de har et mer negativt syn på revisjonsbransjen etter å ha arbeidet noen år, i stor grad på grunn av arbeidsbelastningen. Dette kan trekke sammenheng til det flere av våre respondenter foreslår, at å *redusere arbeidsbelastningen* vil kunne være et godt tiltak for å redusere turnover. Arbeidsbelastningen blir også trukket fram i **Kronstad** (2020) sin studie, der respondentene sier at de ser for seg en kortere tid i bransjen hovedsakelig grunnet arbeidsbelastningen.

Chi et al. (2013) har gjort funn som hevder at tilbakemeldinger på prestasjoner og lønn vil være avgjørende for om de ansatte ønsker å bli værende i selskapet. Våre respondenter foreslår også at fokus på *verdsettelse av ansatte* og å gi *konkurransedyktig lønn* vil kunne redusere turnover. Belønning og verdsettelse trekkes også frem i **Phillips & Connell** (2011), og de nevner også *fleksibilitet* og *work-life balance*. **Khavis & Krishnan** (2021) nevner også at *work-life balance* kan ha positiv sammenheng med revisjonskvaliteten, og at det er minst like viktig som kompensasjon.

Som **Van Linden et al.** (2022) påpeker er ufrivillig turnover den mest skadelige og at det er viktig at selskapene fokuserer på kunnskapstap som hører med ved slik turnover. For å redusere denne turnoveren, kan det å gi *bedre lønn og betingelser*, *anerkjenne ansatte* og *hensynta deres behov* derfor være de viktigste tiltakene som selskapet kan iverksette, basert på våre innhentede svar. Videre verdsetter de ansatte *redusert arbeidsbelastning*, *fokus på det sosiale* og *work-life balance*.

Vi har også gjennomgått de tre største tiltakene som blir vektlagt av respondentene, *konkurransedyktig lønn og betingelser, verdsette ansatte og hensynta den enkeltes behov og ønsker*, for å vurdere om det er noe forskjell basert på hvilken stilling de har eller hvilket revisjonsfirma de jobber i.

Tiltaket konkurransedyktig lønn og betingelser

Stilling	Antall	i %
Senior / erfaren revisormedarbeider	13	54,2 %
Senior manager / manager uten oppdragsansvar	8	33,3 %
Partner / oppdragsansvarlig revisor	3	12,5 %
Totalt	24	100 %

Tabell 14: Respondenter som vektlegger tiltaket "konkurransedyktig lønn og betingelser" - basert på stilling

Hvor stort revisjonsfirma?	Antall	i %
Lite foretak (øvrige)	5	20,8 %
Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	7	29,2 %
Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	12	50,0 %
Totalt	24	100 %

Tabell 15: Respondenter som vektlegger tiltaket "konkurransedyktig lønn og betingelser" - basert på firma

Ut fra svarene kan vi se at de som i størst grad er opptatt av lønn har senior/ erfaren revisormedarbeider (54,2%) og de som jobber i Big 5 (50%). I motsetning til dette er partnere (12,5%) de som er minst opptatt av lønn. Resultatene kan indikere at de i lite foretak (øvrige) kanskje er mer fornøyd med lønnen sin enn de som jobber i Big 5, eller at de synes at andre tiltak er mer relevante.

Tiltaket verdsette ansatte

Stilling	Antall	i %
Senior / erfaren revisormedarbeider	8	40,0 %
Senior manager / manager uten oppdragsansvar	8	40,0 %
Partner / oppdragsansvarlig revisor	4	20,0 %
Totalt	20	100 %

Tabell 16: Respondenter som vektlegger tiltaket "verdsette ansatte" - basert på stilling

Hvor stort revisjonsfirma?	Antall	i %
Lite foretak (øvrige)	5	25,0 %
Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	8	40,0 %
Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	7	35,0 %
Totalt	20	100 %

Tabell 17: Respondenter som vektlegger tiltaket "verdsette ansatte" - basert på firma

Ut fra svarene kan vi se at de som i størst grad er opptatt av å verdsette ansatte har stillingen senior/ erfaren revisormedarbeider (40%) og senior manager/ manager uten oppdragsansvar (40%). Begge tenker likt her, da svarprosenten er lik i begge gruppene. Videre er det de som er ansatt i mellomstore foretak (40%) og Big 5 (35%) som er mest opptatt av dette. Svarene kan indikere at ansatte i lite foretak kanskje føler seg høyt verdsatt i firmaet, eller at de synes at andre tiltak er mer relevante.

Tiltaket hensynte ansattes behov og ønsker

Stilling	Antall	i %
Senior / erfaren revisormedarbeider	7	43,8 %
Senior manager / manager uten oppdragsansvar	6	37,5 %
Partner / oppdragsansvarlig revisor	3	18,8 %
Totalt	16	100 %

Tabell 18: Respondenter som vektlegger tiltaket "hensynte ansattes behov og ønsker" - basert på stilling

Hvor stort revisjonsfirma?	Antall	i %
Lite foretak (øvrige)	4	25,0 %
Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	3	18,8 %
Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	9	56,3 %
Totalt	16	100 %

Tabell 19: Respondenter som vektlegger tiltaket "hensynte ansattes behov og ønsker" - basert på firma

Ut fra svarene kan vi se at de som i størst grad er opptatt av å hensynte ansattes behov og ønsker har stillingen senior/ erfaren revisormedarbeider (43,8%) og senior manager/ manager uten oppdragsansvar (37,5%). De fleste som har nevnt dette tiltaket jobber i Big 5 (56,3%). Dette kan indikere at ansatte i Big 5 synes en noe mer tilpasset arbeidshverdag ut fra sine behov og ønsker er viktig, eller at de ansatte i mellomstore og lite foretak mener at andre tiltak er mer relevante.

Vi ser at for alle tre nevnte tiltak, er det flest respondenter fra Big 5. Dette kan tyde på at flere revisorer fra disse firmaene tenker mer på tiltak, og dette kan ha sammenheng med det vi fant i delkapittel 4.2.2; at det oppleves høyere turnover i Big 5 enn i mellomstore og lite foretak.

5.0 Konklusjon og avslutning

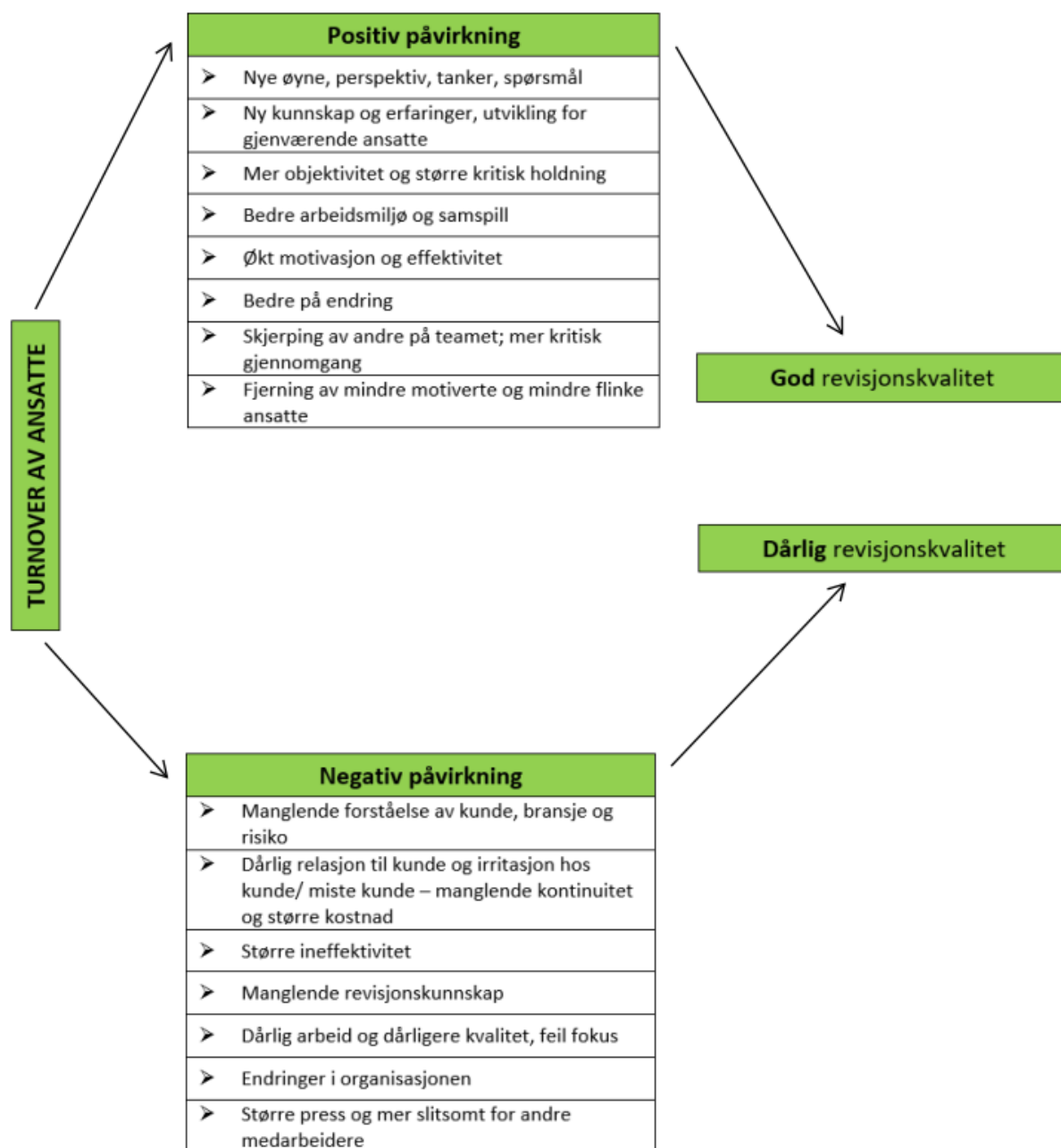
Vi har i denne masteroppgaven undersøkt hvordan revisorer i Norge opplever at turnover har en påvirkning på revisjonskvaliteten ved å gjennomføre en semistrukturert spørreundersøkelse. Vi skal her oppsummere funnene og drøftingen vi har gjort og på denne måten besvare problemstillingen vår **“Hvordan opplever revisorer at turnover påvirker revisjonskvaliteten?”** Vi presenterer funnene i en modell vi har utarbeidet. Avslutningsvis påpeker vi noen begrensninger ved studien og kommer med forslag til videre forskning.

5.1 Konklusjon – svar på problemstillingen

I teoridelen, delkapittel 2.10.1 antok vi at turnover kunne ha en påvirkning på flere indikatorer i den tidligere utarbeidede modellen av Knechel et al. (2012) og at det derfor kan ha en påvirkning på revisjonskvaliteten.

Ut fra vår analyse av data og resultater, har vi i modellen nedenfor vist hvilke negative og positive påvirkninger turnover kan ha på revisjonskvaliteten, basert på norske revisorers oppfatninger av dette. I modellen under har vi ikke delt revisjonskvalitetsbegrepet i de fire delene; innsatsfaktorer, prosess, utfall og kontekst, slik Knechel et al. (2012) har gjort. Vi har i stedet kun sett på revisjonskvalitet totalt sett, da turnover vil påvirke alle deler, enten direkte eller indirekte. Da innsatsfaktorer blir direkte påvirket og dermed prosess, utfall og kontekst indirekte påvirket anser vi det som lite hensiktsmessig å skille mellom disse i denne modellen.

Vår modell tar utgangspunkt i modellen laget i teoridelen, delkapittel 2.10.1 og er videreutviklet med respondentenes svar på *spørsmål 10* i spørreskjemaet, *“På hvilken måte opplever du at turnover kan ha en positiv påvirkning på revisjonskvaliteten?”* og *spørsmål 11*: *“På hvilken måte opplever du at turnover kan ha en negativ påvirkning på revisjonskvaliteten?”* som er oppsummert i diagram 3 og 4. I delkapittel 4.2.6 og 4.2.7 har vi også sett nærmere på hvordan respondentene opplever at turnover påvirker revisjonskvaliteten. Modellen visualiserer hvordan revisorer opplever at turnover påvirker revisjonskvaliteten, både på positivt og negativt vis.



Figur 5: Fremstilling av våre funn om hvordan turnover påvirker revisjonskvalitet

I [delkapittel 4.2.4](#) viser funnene at over 95% av respondentene opplever at turnover har en påvirkning på revisjonskvaliteten. De fleste opplever at turnover påvirker revisjonskvaliteten både positivt og negativt, men at den har størst negativ påvirkning. Respondenter som har svart “begge deler” har fått muligheten til å beskrive både positive og negative effekter.

Av de positive effektene er det lagt vesentlig stor vekt på at turnover kan gi flere nye øyne og perspektiver. Det var over 88% av respondentene som mente at dette har en positiv påvirkning på

revisjonskvaliteten. Dette kan styrke revisjonskvaliteten gjennom at nyansatte stiller nye kritiske spørsmål som kan avdekke nye risikoer og kommer med nye og mer effektive metoder å utføre revisjonen på. En annen positiv effekt som ble trukket frem av over 45% av respondentene, var at det kommer nye ansatte med ny, oppdatert kunnskap og ny erfaring, som kan bidra til å øke selskapets kunnskapsnivå.

Blant de negative effektene som ble foreslått, var det to effekter som ble trukket frem av over halvparten av respondentene. Dette handler om at turnover fører til nyansettelser og skaper nye team som mangler forståelse av kundene og risikoene, og at det skaper dårlig relasjon til kundene. Dette kan medføre at relevante risikoer blir oversett, og at revisjonen ikke blir godt nok tilpasset eller håndtert på riktig måte og kan dermed gi dårlig revisjonskvalitet. Over 45% av respondentene la også vekt på en annen effekt; at turnover kan gi større ineffektivitet. Større ineffektivitet i revisjonsarbeidet handler om at turnover fører til opplæring av de nyansatte, noe som er svært tidkrevende og krever flere ressurser, som igjen går utover det faktiske revisjonsarbeidet.

5.1.2 Oppsummering av funn

I dette delkapittelet oppsummerer vi kort funn på de andre forskningsspørsmålene og oppsummerer de statistiske sammenhengene vi har funnet ved bruk av analyseverktøyet SPSS.

Vi har sett på hva norske revisorer legger i begrepet “god revisjonskvalitet” og har kommet frem til følgende definisjon basert på deres svar: *”Revisjonskvalitet handler om god revisjonsmetodikk, overholdelse av relevante krav og det å skape tillit til regnskapsbrukerne ved å gi betryggende sikkerhet for at regnskapet ikke inneholder vesentlige feil”*. Vi har deretter sett på hvordan dette samsvarer med andre teoretiske definisjoner er presentert i delkapittel 4.2.1, tabell 4.

På forskningsspørsmål 2 om det oppleves høyere turnover ut fra hvilket firma respondenter jobber i, har studien vist at det er signifikant forskjell mellom firmaene, hvor det oppleves høyere turnover i Big 5 enn i de mindre firmaene.

Når det kommer til endring i motivasjon grunnet turnover, har de fleste opplevd at motivasjonen endres i negativ retning, mens også for flere har turnover ikke hatt noe betydning på motivasjonen.

På forskningsspørsmål 5 hvor vi undersøkte om noen av faktorene; firma, kjønn, stilling eller antall år i bransjen spiller inn på turnovers betydning på revisjonskvaliteten, fant vi ut at forklaringskraften er lav ut fra disse faktorene, men at antall år og stilling likevel kan være signifikante.

På forskningsspørsmål 8 ble det samlet inn forslag på tiltak som kan iverksettes for å redusere turnover. De tiltakene som respondentene vektlegger mest handler om *konkurransedyktig lønn, verdsettelse av ansatte og å hensynta ansattes behov og ønsker*.

5.2 Oppgavens begrensninger

Studien er basert på svar fra 70 respondenter, hvorav 63 var brukbare svar for denne masteroppgaven. For å styrke oppgavens pålitelighet og troverdighet kunne vi sendt ut spørreskjema til flere personer. På grunn av for få svar på noen av spørsmålene kunne vi ikke utføre alle statistiske analyser, og på andre kunne vi ikke trekke statistiske konklusjoner. Ved å gjennomføre fysiske intervjuer kunne vi også samlet inn flere svar som vi kunne gått mer i dybden på, men dette hadde begrenset antall innsamlede svar.

For å øke muligheten for generalisering kunne vi også i større grad sørget for å få enda bedre jevnfordeling blant respondenter, både når det kommer til hvilke firmaer de jobber i og hvilken stilling de har. Den minste gruppen av respondenter, sett etter stilling var de som jobbet i lite foretak (øvrige), som utgjorde 23,8% mens den med flest respondenter var de som jobbet i Big 5, 42,9%. Fordelt på stilling var den minste gruppen partner/ oppdragsansvarlig revisor som utgjorde 20,6%, og den største gruppen var seniorer/ erfarne revisormedarbeidere, 44,4%. En jevnere fordeling kunne kanskje ført til andre resultater. En annen begrensning som er verdt å nevne, er at undersøkelsen er gjennomført blant norske revisorer og vi kan derfor ikke trekke konklusjoner om hvordan situasjonen kan oppleves i andre land.

5.3 Videre forskning

Vi har undersøkt flere studier på området og vi har funnet få av disse gjennomført i Norge. Basert på vårt litteratursøk er vår studie, oss bekjent, den eneste studien som tar for seg revisorers opplevelser av turnover i Norge i dag, ved hjelp av en delvis kvalitativ tilnærming. På grunn av

dette og revisorbransjens turnoversituasjon i dag, bestemte vi oss for å skrive denne oppgaven. Videre har ulike artikler som Grandal (2022) og Eirik Kronstad sin masteroppgave om “Revisors arbeidssituasjon og forventninger om å bli i revisjonsbransjen” (2020) vært en inspirasjon for denne oppgaven. Mens Kronstad har sett på hva som er årsaker til turnover blant MRR studenter, har vi sett på hvordan de nåværende revisorer opplever at turnover påvirker revisjonskvaliteten.

Forslag til videre forskning kan være å se på sammenhenger mellom hvordan turnover oppstår, og hva det kan føre til, undersøkt i et større omfang. Et annet forslag kan være å gå mer i dybden på tiltak for å redusere turnover, og eventuelt hvordan situasjonen i bransjen kan endres. Vi har inkludert et spørsmål om endring i turnover de siste to årene, men har ikke funnet noe signifikant sammenheng mellom endringen og covid-19. Det kan derfor undersøkes nærmere hva årsaken til endringen har vært. En annen vinkling på en senere studie kan også være å undersøke om det er forskjeller på hvorfor de ansatte slutter, basert på hvilke firmaer de jobber i, hvilken stilling de har eller lignende.

6.0 Litteraturliste

- Aksjeloven. (1997). *Lov om aksjeselskaper*. (LOV-1997-06-13-44). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44>
- Batt, R. (2002). Managing Customer Services: Human Resource Practices, Quit Rates and Sales Growth. *Academy of Management Journal*, 45(3), 587- 597. <https://doi.org/10.2307/3069383>
- Brekke, M. (2006). *Å begripe teksten: om grep og begrep i tekstanalyse*. Høyskoleforlaget.
- Bryant, A. (2011, 12. mars). Google's Quest to Build a Better Boss. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2011/03/13/business/13hire.html>
- Burgess, S. (1998). Analyzing firms, jobs, and turnover: MLR. *Monthly Labor Review*, 121(7), 55-57. <https://www.proquest.com/trade-journals/analyzing-firms-jobs-turnover/docview/235646844/se-2>
- Chi W., Hughen L., Lin, C. & Lisic, L. L. (2013). Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan. *International Journal of Auditing*, 17(1), 100-112.
<https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2012.00459.x>
- Christensen, B. E., Newton, N. J. & Wilkins, M. S. (2021). How do team workloads and team staffing affect the audit? Archival evidence from U.S. audits. *Accounting, Organizations and Society*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2021.101225>
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183-199. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(81\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(81)90002-1)
- DeFond, M. & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 275-326. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2014.09.002>
- Deloitte, (2021). *2021 Åpenhetsrapport*. <https://nor.deloitte.com/rs/712-CNF-326/images/Apenhetsrapporten-2021.pdf>
- Eilifsen, A. (2005). Revisjonskvalitet og revisors rådgivning. *Revisjon og regnskap*.
https://www.revregn.no/journal/2005/7/revisjon-07-jubileum-3/Revisjonskvalitet_og_revisors_r%C3%A5dgivning
- Eilifsen, A., Messier Jr., W. F., Glover, S. M. & Prawitt, D. F. (2014). *Auditing & Assurance Services* (3. Utg.). McGraw-Hill Education.
- EY (2022, 9. mai). *Seks av ti vil bytte jobb om de ikke får fleksibilitet*. [Pressemelding].
https://www.ey.com/no_no/news/2022/05/seks-av-ti-vil-bytte-jobb-om-de-ikke-far-fleksibilitet
- EY, (2021). *Års- og bærekraftsrapport 2020/2021*. https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/no_no/home-index/ey-baerekraft-og-aarsrapport-fy21.pdf

- EY. (2021, 2. september). *EY med rekordmange ansettelser og pallplass som arbeidsgiver*. [Pressemelding]. https://www.ey.com/no_no/news/pressemeldinger-2021/09/ey-med-rekordmange-ansettelser-og-pallplass-som-arbeidsgiver
- Firth, M. (1997). The Provision of Non-audit Services and the Pricing of Audit Fees. *Journal of Business Finance & Accounting*, 24(3), 511–525. <https://doi.org/10.1111/1468-5957.00118>
- Grandal, B. H. (2022, 17. mars). Skal ansette over 5000 revisorer. *Finansavisen*. https://www.finansavisen.no/nyheter/naeringsliv/2022/03/17/7837337/skal-ansette-over-5.000-revisorer?zephyr_sso_ott=IRded2
- Grenness, T. (2012). *Hvordan kan du vite om noe er sant?: veiviser i forsknings- og utredningsarbeid for studenter, ledere, konsulenter og journalister* (2. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Gulden, B. P. (2015). *Den eksterne revisor* (9. utg.). Gyldendal akademisk.
- Gulden, B. P. (2016). *Revisjon – teori og metode*. (7. Utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Hausknecht, J. P. & Trevor, C. O. (2011). Collective Turnover at the Group, Unit, and Organizational Levels: Evidence, Issues, and Implications. *Journal of management*, 37(1), 352-388. <https://doi.org/10.1177/0149206310383910>
- Hildebeitel, K. M. & Leuaby, B. A. (2001). Migratory Patterns of Entry-Level Accountants. *The CPA Journal* (1975), 71(4), 54-56.
- Hooper, M. J. & Fornelli, C. M. (2010). *Deterring and detecting Financial Reporting Fraud: A Platform for Action*. The Center for Audit Quality. <https://4chrg8q086f2nb81x49f276l-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2019/03/deterring-and-detecting-financial-reporting-fraud-a-platform-for-action.pdf>
- Hurtt, R. K. (2010). Development of a Scale to Measure Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149-171. <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (2014). *A Framework for Audit Quality. Key Elements that create an environment for audit quality*. International Federation of Accountants (IFAC). <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/A-Framework-for-Audit-Quality-Key-Elements-that-Crete-an-Environment-for-Audit-Quality-2.pdf>
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (u.å). *About IAASB*. <https://www.iaasb.org/about-iaasb>
- Johannessen, A. (2003). *Introduksjon til SPSS*. (4. Utg.). Abstrakt Forlag.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. (4. Utg.). Abstrakt Forlag.

- Khavis, J. A. & Krishnan, J. (2021). Employee Satisfaction and Work-Life Balance in Accounting Firms and Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 40(2), 161-192. <https://doi.org/10.2308/AJPT-18-029>
- Khavis, J. A. & Szerwo, B. (2021). Audit-Employee Turnover: Impacts to Audit Quality and the Auditor-Client Relationship. [https://pcaob-assets.azureedge.net/pcaob-dev/docs/default-source/economicandriskanalysis/conference/2021-conference-papers/submission-12---audit-employee-turnover-\(updated\).pdf](https://pcaob-assets.azureedge.net/pcaob-dev/docs/default-source/economicandriskanalysis/conference/2021-conference-papers/submission-12---audit-employee-turnover-(updated).pdf)
- Kirkpatrick, L. A. & Feeney, B. C. (2011). *A Simple Guide to IBM SPSS Statistics: for Versions 18.0 & 19.0*. Wadsworth, Cengage Learning
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L., Velury, U. (2012). Audit Quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 32(1), 385-421.
- Kronstad, E. (2020). *Revisors arbeidssituasjon og forventninger om å forbli i revisjonsbransjen: En undersøkelse av hvordan MRR-studentene ved NHH med revisjonserfaring opplever arbeidssituasjonen og hvordan dette påvirker forventninger om å bli i revisjonsbransjen*. [Masteroppgave, Norges Handelshøyskole, Norge]. NHH Brage. <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471>
- Losnegård, A. (2021, 22. september.). De 10 største revisjons- og rådgivningsselskapene i Norge i 2020. *Advokatwatch*. <https://advokatwatch.no/nyheter/revisorer/article13298725.ece>
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier: den skrivende forskeren*. Universitetsforlaget.
- NOU 2017: 15 (2017). *Revisorloven – Forslag til ny lov om revisjon og revisorer*. Finansdepartementet.
- Persellin, J. S., Schmidt, J. J., Vandervelde S. D. & Wilkins, M. S. (2019). Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction. *Accounting Horizons*, 33(4), 95-117. <https://doi.org/10.2308/acch-52488>
- Phillips, J. J. & Connell, A. O. (2011). *Managing Employee Retention: A Strategic Accountability Approach*. Butterworth-Heinemann; Society for Human Resource Management. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy1.usn.no/lib/ucsn-ebooks/reader.action?docID=472859>
- PwC. (2021). *Åpenhetsrapport 2021*. <https://www.pwc.no/no/om-oss/apenhetsrapporten-2021/aapenhetsrapport-2021.pdf>
- PwC. (u.å). *Digitalisering og disrupsjon i revisjonsbransjen*. <https://www.pwc.no/no/pwc-aktuelt/digitalisering-og-disrupsjon-i-revisjonsbransjen.html>

- PwC. (u.å). *Menneskene*. PwC. Hentet 04. September 2022 fra https://www.pwc.no/no/om-oss/aarsrapporten-2021/menneskene.html?fbclid=IwAR23mBfH1eYtdHAohReRmp5SsaCE_Dr7oEEJkw85CjKx3zsnsJ7jCXgVJnE
- Raines, S. S. (2013). *Conflict Management for Managers: Resolving Workplace, Client, and Policy Disputes*. Jossey- Bass. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy2.usn.no/lib/ucsn-ebooks/reader.action?docID=1104491>
- Regnskapsloven. (1998). *Lov om årsregnskap m.v.* (LOV-1998-07-17-56). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56>
- Revisorforeningen. (2021, 12. januar). *9 av 10 nyutdannede som rekrutteres til revisjonsbransjen har en mastergrad*. Revisorforeningen. <https://www.revisorforeningen.no/kundesider/min-side/medlemsinformasjon/hvem-rekrutteres-til-revisjonsbransjen2/>
- Revisorloven. (2020). *Lov om revisjon og revisorer*. (LOV-2020-11-20-128). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2020-11-20-128>
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.
- Sexton, R. S., McMurtrey, S., Michalopoulos, J. O. & Smith, A. M. (2005). Employee turnover: a neural network solution. *Computers & Operations Research*, 32(10), 2635-2651. <https://doi.org/10.1016/j.cor.2004.06.022>
- Sikt. (u.å.). *Meldeskjema for personopplysninger i forskning*. <https://sikt.no/fylle-ut-meldeskjema-personopplysninger>
- Sikt. (u.å.). *Personvern i spørreundersøkelser*. <https://sikt.no/personvern-i-sporreundersokelser>
- Silkoset, R., Olsson, U-F. & Gripsrud, G. (2021). *Metode, dataanalyse og innsikt*. (4. Utg.). Cappelen Damm
- Skilbrei, M-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget
- Statens personalhåndbok 2023. (2023). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2023>
- Staw, B. M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of Occupational Behavior*, 1(4), 253-273.
- The International Auditing and Assurance Board / Den norske Revisorforening. (2010). *Revisjonsbevis*. Norsk utgave av revisjonsstandard 500. The International Federation of Accountants. <https://www.revisorforeningen.no/globalassets/fag/standarder-og-veiledninger/revisjonsstandardene/isa-500-pr-24062021-0621.pdf>

- The International Auditing and Assurance Board / Den norske Revisorforening. (2010). Overordnede mål for den uavhengige revisor og gjennomføringen av en revisjon i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene. Norsk utgave av revisjonsstandard 200. The International Federation of Accountants. (IFAC).
<https://www.revisorforeningen.no/globalassets/fag/standarder-og-veiledninger/revisjonsstandardene/pr-05022021/isa-200-n-0121.pdf>
- The International Auditing and Assurance Board / Den norske Revisorforening. (2010). Vesentlighet ved planlegging og gjennomføring av en revisjon. Norsk utgave av revisjonsstandard 320. The International Federation of Accountants. (IFAC).
<https://www.revisorforeningen.no/globalassets/fag/standarder-og-veiledninger/revisjonsstandardene/isa-320-vesentlighet-ved-planlegging-og-gjennomforing-av-en-revisjon.pdf>
- The International Auditing and Assurance Board / Den norske Revisorforening. (2019). Identifisering og vurdering av risikoene for vesentlig feilinformasjon. Norsk utgave av revisjonsstandard 315. The International Federation of Accountants. (IFAC).
<https://www.revisorforeningen.no/globalassets/fag/standarder-og-veiledninger/revisjonsstandardene/pr-20032023/isa-315-0922-20032023.pdf>
- Universitetet i Oslo (UiO). (u.å.). Hva er nettskjema <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/mer-om/>
- Van Linden, C., Vandenhaute, M.-L. & Zimmerman, A. B. (2022). Audit Firm Employee Turnover and Audit Quality. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3775116
- Wallace, J. & Gaylor, K. P. (2012). A Study of the Dysfunctional and Functional Aspects of Voluntary Employee Turnover. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 77(3), 27-37.
- Øhrn, H. (2021, 20. mai). Arbeidsmarkedet har snudd – hvordan hindre at medarbeidere slutter? HR Norge.
<https://www.hrnorge.no/fagomr%C3%A5der/rekruttering/ressursplanlegging/arbeidsmarkedet-har-snudd-hvordan-hindre-at-medarbeidere-slutter>

Oversikt over tabeller og figurer

Figurer

Figur 1: Revisjonsrisikomodellen

Figur 2: IAASB's rammeverk for revisjonskvalitet

Figur 3: Parter i samarbeidet for revisjonskvalitet i IAASB's rammeverk

Figur 4: Vår modifiserte versjon av modellen til Knechel et al. (2012) om indikatorer for revisjonskvalitet

Figur 5: Fremstilling av våre funn om hvordan turnover påvirker revisjonskvalitet

Diagrammer

Diagram 1: Respondentenes definisjon på revisjonskvalitet

Diagram 2: Årsaker til negativ endring av arbeidsmotivasjon hos respondentene

Diagram 3: Respondentenes forslag på turnovers positive effekter på revisjonskvaliteten

Diagram 4: Respondentenes forslag på turnovers negative effekter på revisjonskvaliteten

Diagram 5: Respondentenes forslag på tiltak som kan redusere turnover

Tabeller

Tabell 1: Fordeling av respondenter; kjønn og antall år

Tabell 2: Fordeling av respondenter; stilling

Tabell 3: Fordeling av respondenter; størrelse på revisjonsfirma

Tabell 4: Oppsummering av sammenheng mellom teoriens og respondentenes definisjon på revisjonskvalitet

Tabell 5: Respondentenes grad av opplevelse av turnover på sin arbeidsplass

Tabell 6: Respondentenes opplevelse av turnover de siste 2 årene

Tabell 7: Økning i turnover og sammenheng med covid-19

Tabell 8: Nedgang i turnover og sammenheng med covid-19

Tabell 9: Respondentenes endring i arbeidsmotivasjon som følge av turnover

Tabell 10: Respondentenes opplevelse av om turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten

Tabell 11: Respondentenes mening om hvilken påvirkning turnover kan ha på revisjonskvaliteten

Tabell 12: Respondentenes mening om turnovers påvirkning på revisjonskvaliteten ut fra stilling

Tabell 13: Respondentenes mening om turnovers påvirkning på revisjonskvaliteten ut fra antall år

Tabell 14: Respondenter som vektlegger tiltaket ”konkurransedyktig lønn og betingelser” - basert på stilling

Tabell 15: Respondenter som vektlegger tiltaket ”konkurransedyktig lønn og betingelser” - basert på firma

Tabell 16: Respondenter som vektlegger tiltaket ”verdsette ansatte” - basert på stilling

Tabell 17: Respondenter som vektlegger tiltaket ”verdsette ansatte” - basert på firma

Tabell 18: Respondenter som vektlegger tiltaket ”hensynta ansattes behov og ønsker” - basert på stilling

Tabell 19: Respondenter som vektlegger tiltaket ”hensynta ansattes behov og ønsker” - basert på firma

Vedlegg A: Spørreskjema "Revisors opplevelser om påvirkningen av turnover på revisjonskvaliteten"

Side 1: Innledningsvis

Vi er to studenter som nå tar sisteåret på næringsmaster i regnskap og revisjon ved Universitetet i Sørøst-Norge.

Vi er nå i gang med å skrive masteroppgave, og i den forbindelse ønsker vi å finne ut hvordan turnover blant ansatte påvirker revisjonskvaliteten. Med denne undersøkelsen vil vi derfor kartlegge nåværende revisors opplevelser rundt dette.

Undersøkelsen består av noen flervalgsspørsmål og noen åpne spørsmål der vi spør om å få dine beskrivelser.

Undersøkelsen bør ikke ta mer enn 10-15 minutter.

Undersøkelsen samler ingen personidentifiserende svar og er således anonym.

Ved å trykke "send" ved slutten av undersøkelsen, samtykker du til å delta. Husk at du når som helst kan trekke deg fra undersøkelsen.

Vi setter stor pris på at du tar deg tid til å svare på undersøkelsen vår!

Tusen takk,

- Karoline Eek Skretting & Magdalena Rzeznik

Side 2: Bakgrunn

1. Jobber du som revisor pr. dags dato?

- Ja
- Nei

2. Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Jobber du som revisor pr. dags dato?»

- Under 3 år
- Over 3 år

3. Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

Skriv antall år i tall. *Rund opp / ned til nærmeste hele år.*

- *Åpent felt*

4. Hvilken stilling har du?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

Velg det som passer best.

- Partner / oppdragsansvarlig revisor
- Senior manager / manager uten oppdragsansvar
- Senior / erfaren revisormedarbeider

5. Hvilket kjønn er du?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

- Mann
- Kvinne
- Annet

6. Hvor stort er revisjonsfirmaet du jobber i?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

Svaralternativene er utarbeidet med utgangspunkt i en artikkel fra 2021 om de 10 største revisjonsselskapene i 2020: <https://advokatwatch.no/nyheter/revisorer/article13298725.ece>

- Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC).
- Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)
- Lite foretak (øvrige)

Side 3: Revisjonskvalitet

7. Hvordan vil du definere "revisjonskvalitet"?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

- Åpent felt

Side 4: Turnover og revisjonskvalitet

Med turnover menes utskifting av ansatte.

8. Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

Med påvirkning mener vi både positiv og negativ påvirkning.

- Ja
- Nei

Side 5:

9. Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?»

- Bare negativ påvirkning
- Begge deler, men mest negativ påvirkning
- Lik grad av både positiv og negativ påvirkning
- Begge deler, men mest positiv påvirkning
- Bare positiv påvirkning

Side 6:

10. På hvilken måte opplever du at turnover kan ha en positiv påvirkning på revisjonskvaliteten?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Begge deler, men mest negativ påvirkning», «Lik grad av både positiv og negativ påvirkning», «Begge deler, men mest positiv påvirkning» eller «Bare positiv påvirkning» er valgt i spørsmålet «Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?»

Tenk på faktorer som er viktig for å sikre god revisjonskvalitet.

Nevn minst 3 eksempler på faktorer for god revisjonskvalitet som kan bli positivt påvirket av turnover.

- Åpent felt

11. På hvilken måte opplever du at turnover kan ha en negativ påvirkning på revisjonskvaliteten?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Begge deler, men mest negativ påvirkning», «Lik grad av både positiv og negativ påvirkning», «Begge deler, men mest positiv påvirkning» eller «Bare negativ påvirkning» er valgt i spørsmålet «Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?»

Tenk på faktorer som er viktig for å sikre god revisjonskvalitet.

Nevn minst 3 eksempler på faktorer for god revisjonskvalitet som kan bli negativt påvirket av turnover.

- Åpent felt

Side 7:

12. Gi eksempel på en eller flere spesielle situasjoner der du har opplevd at turnover har hatt en positiv eller negativ påvirkning på revisjonskvaliteten.

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Opplever du at turnover kan ha påvirkning på revisjonskvaliteten?»

Dette feltet er ikke obligatorisk, men vi setter stor pris på om du ønsker å svare, da vår oppgave handler om å belyse revisors opplevelser med turnover og hvordan dette kan påvirke revisjonskvaliteten.

Vi minner om at alle svar er anonyme.

- Åpent felt

13. Dersom du opplever at høy turnover kan være negativt, hvilke tiltak mener du revisjonsfirmaene kan iverksette for å redusere turnover?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Begge deler, men mest negativ påvirkning», «Lik grad av både positiv og negativ påvirkning», «Begge deler, men mest positiv påvirkning» eller «Bare negativ påvirkning» er valgt i spørsmålet «Hvilken påvirkning synes du turnover har på revisjonskvaliteten?»

- Åpent felt

Side 8: Turnover på din arbeidsplass

14. I hvilken grad opplever du at det har vært mye turnover på arbeidsplassen din siden du begynte?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

- I høy grad
- I middels grad
- I lav grad

15. I hvilken retning har motivasjonen din til å yte god arbeidsinnsats endret seg som følge av turnover i bedriften?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «I høy grad» eller «I middels grad» er valgt i spørsmålet «I hvilken grad opplever du at det har vært mye turnover på arbeidsplassen din siden du begynte?»

- I veldig positiv retning (høyere motivasjon)
- I litt positiv retning
- Ingen endring
- I litt negativ retning
- I veldig negativ retning (lavere motivasjon)

16. Hva er årsaken til at motivasjonen din har endret seg i denne retningen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «I veldig negativ retning (lavere motivasjon)», «I veldig positiv retning (høyere motivasjon)», «I litt positiv retning» eller «I litt negativ retning» er valgt i spørsmålet «I hvilken retning har motivasjonen din til å yte god arbeidsinnsats endret seg som følge av turnover i bedriften?»

- Åpent felt

17. I hvilken grad opplever du at det har vært en endring i turnover på egen arbeidsplass de siste 2 årene, sammenlignet med årene før?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Over 3 år» er valgt i spørsmålet «Hvor mange år har du jobbet i revisjonsbransjen?»

Med de siste 2 årene mener vi 2020-2022.

- Økning i turnover
- Ingen markant endring
- Nedgang i turnover
- Kan ikke uttale meg, da jeg har byttet arbeidsplass i denne perioden

18. I hvilken grad opplever du at endringen de siste 2 årene skyldes covid-19-situasjonen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Økning i turnover» eller «Nedgang i turnover» er valgt i spørsmålet «I hvilken grad opplever du at det har vært en endring i turnover på egen arbeidsplass de siste 2 årene, sammenlignet med årene før?»

- I liten grad
- I stor grad

Side 9: Avslutningsvis

Ved å trykke send, samtykker du til å delta.

Tusen takk for at du tok deg tid til å delta i undersøkelsen.

Vi setter stor pris på alle svar.

Vedlegg B: Uttalelser til kategorier

Uttalelser til diagram 4-1: Definisjoner på revisjonskvalitet

Kategori	Uttalelser i kategorien
Forståelse av kunde	<ul style="list-style-type: none">- Kjennskap til kunde- Forståelse av kunden- Forstå driften
Uavhengighet og objektivitet	<ul style="list-style-type: none">- Ikke la seg presse- Etterlevelse av uavhengighet- Upartisk- Objektiv
Forståelse av risikoer	<ul style="list-style-type: none">- Håndtere risikoer- Belyse risikoer- Røde flagg i regnskapet- Fokus på risikoområdet- Risikobasert tilnærming
Revisjonsmetodikk	<ul style="list-style-type: none">- Bruk av vesentlighetsgrenser- Avdekke vesentlige feil- Riktig og tilstrekkelig revisjon- Rød tråd i revisjonen (fra identifikasjon av risikoer, tilpasse handlinger og til konklusjon)- Analyser, tester- Angrepsvinkler
Overholdelse av relevante krav	<ul style="list-style-type: none">- Etterlevelse av standarder og ISAer- Etterlevelse av lover, forskrifter og regulering- Etterlevelse av rammeverk
Tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis	<ul style="list-style-type: none">- Kvalitet på dokumentasjon- Revisjonsbevis- Pålitelig revisjonsbevis- Tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis
Tilstrekkelig og hensiktsmessige handlinger	<ul style="list-style-type: none">- Nødvendige, tilstrekkelige hensiktsmessige handlinger- Effektive handlinger
Ressursbruk og effektivitet	<ul style="list-style-type: none">- Ressurser til revisjon- Effektivisering av revisjonen- God ressursbruk
Profesjonell skepsis	<ul style="list-style-type: none">- Kritiske vurdering- Profesjonell skepsis- Skeptisk holdning- Profesjonelt skjønn

Skape tillit og sikkerhet / tilfredsstille kunders behov	<ul style="list-style-type: none"> - Bekreftelser til markedet - Trygghet og sikkerhet - Rettvisende bilde - Samfunnets tillitsperson - Brukerhensyn, forståelse av brukerne og deres behov
Egenskaper ved team og revisor	<ul style="list-style-type: none"> - Tilstrekkelig kunnskap, erfaring og kompetanse - Nøyaktighet, presis - Sunn fornuft - Etiske verdier og høy integritet - Samarbeid i team, flere øyne

Uttalelser til diagram 4-2: Årsaker til negativ endring i arbeidsmotivasjon

Kategori	Uttalelser i kategorien
Miste gode kollegaer (sosialt)	<ul style="list-style-type: none"> - Miste gode kollegaer og relasjoner - Påvirkning på det sosiale - Føle seg utenfor sosialt - Vurderer selv å slutte
Mer ressursbruk og opplæring	<ul style="list-style-type: none"> - Mye tid og ressurser på oppfølging - Mange spørsmål - Tyngre å gjennomgå - Slitsomt å lære opp nye - Investering i opplæring man ikke får noe igjen for
Større arbeidspress og mindre effektivitet	<ul style="list-style-type: none"> - Mer jobb på meg - Vanskelig å gjøre en god jobb - Dårligere tid - Økt arbeidspress
Endringer i selskapet internt og endring av arbeidsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> - "Bruk og kast"-mentalitet - Mindre belønning på gjenværende - Mer muligheter for nye ansatte - Lavere grad av egenutvikling - Demotiverende
Mister erfaring og kompetanse (faglig)	<ul style="list-style-type: none"> - Mangel på kompetanse og erfaringer - Færre å sparre med som har høy erfaring

Uttalelser til diagram 4-3: Positive effekter

Kategori	Uttalelser i kategorien
Nøye øyne og nye tanker / spørsmål (oppdragsnivå)	<ul style="list-style-type: none"> - Nye øyne - Ny kunnskap - Nye tanker - Nye vinklinger - Nye spørsmål - Nye metoder - Se nye risikoer
Ny kunnskap og erfaringer (på selskapsnivå)	<ul style="list-style-type: none"> - Ny faglig kunnskap og erfaring - Unge med mer oppdatert og ny kunnskap – fra oppdatert utdanning - Nye erfaringer med nye verktøy - Nye som stiller spørsmål om praksis - Kompetanseøkning - Læring på tvers
Bedre på endring	<ul style="list-style-type: none"> - Bedre håndtering av endring i selskapet - Endring i overtidskulturen - Mer dynamisk miljø
Bedre arbeidsmiljø og samspill	<ul style="list-style-type: none"> - Endre samarbeid - Rotasjon i team - Gi muligheter for andre
Mer objektivitet og større kritisk holdning	<ul style="list-style-type: none"> - Utfordrer metodikk - Ikke påvirket av historikk med kunde - Kritisk til handlinger og rullering av etablerte handlinger - Mer objektiv og mer uavhengig - Bryter rutiner
Skjerping av andre på teamet / mer kritisk gjennomgang	<ul style="list-style-type: none"> - Tettere oppfølging av ansatte - Mer kritisk gjennomgang - Mer involvering av oppdragsansvarlig revisor
Økt motivasjon og effektivitet	<ul style="list-style-type: none"> - Bedre effektivitet av unge og nye ansatte - Nye ansatte med høyere motivasjon
Fjerning av mindre motiverte og mindre flinke ansatte	<ul style="list-style-type: none"> - Erstatte “mindre” flinke ansatte - Mindre motiverte ansatte som slutter

Uttalelser til diagram 4-4: Negative effekter

Kategori	Uttalelser i kategorien
Manglende forståelse av kunde, bransje og risikoer (oppdragsnivå)	<ul style="list-style-type: none"> - Overser risikoer og ser ikke feil - Mangler forståelse av kunde og bransje - Ikke kjennskap til kunde og historikk - Tidligere kunnskap om kunde går tapt - Mindre forståelse av kundenes behov
Dårlig relasjon til kunde og irritasjon hos kunde	<ul style="list-style-type: none"> - Mister tillit til kunde - Mister relasjon til kunde - Irritasjon hos kunde pga. manglende kontinuitet og må svare på spørsmål flere ganger - Større kostnad - Større risikoer for misforståelse - Kunder forsvinner
Større ineffektivitet	<ul style="list-style-type: none"> - For lite ressurser og tid - Mer opplæring - Mindre effektivitet - Mer kostnad
Manglende revisjonskunnskap (faglig, overordnet)	<ul style="list-style-type: none"> - Mangel på kunnskap - Reduksjon i selskapets totale kunnskap - Tap av erfaringer og skeptiske holdninger - Lavere regnskapsforståelse
Endringer i organisasjonen (samarbeid, mindre motivasjon)	<ul style="list-style-type: none"> - Nye samarbeid og negative holdninger - Større sårbarhet - Lite stabilitet - Dårligere motivasjon på gjenværende ansatte - Påvirkning av personlige forhold til ansatte
Dårligere arbeid og dårligere kvalitet og feil fokus	<ul style="list-style-type: none"> - Risiko for feil konklusjoner - Fokus på feil forhold og risikoer - Dårligere gjennomgang pga. dårlig tid og dårligere oppfølging - Feil arbeidsmetodikk - Større risiko for "short cuts" - For mye eller for lite revisjon
Større press og mer slitsomt for andre medarbeidere	<ul style="list-style-type: none"> - Krever mer kapasitet og arbeid på gjenværende - Økt press - Økt overtid som sliter ut gjenværende

Uttalelser til diagram 4-5: Tiltak for å redusere turnover

Kategori	Uttalelser i kategorien
Redusere arbeidsbelastning	<ul style="list-style-type: none"> - Mindre overtid - Mindre arbeidsbelastning - Skaffe flere ansatte for å redusere mengde
Redusere forventning og press	<ul style="list-style-type: none"> - Mindre sammenligning av ansatte - Redusere arbeidspress - Redusere forventning om arbeidsbelastning
Fleksibilitet i arbeidstid og -sted	<ul style="list-style-type: none"> - Mulighet for hjemmekontor - Gi frihet under ansvar - Større frihet til løsninger
Work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> - Mer balanse mellom privat/fritid og arbeid - Work-life balance
Konkurransedyktig lønn og betingelser	<ul style="list-style-type: none"> - Gi konkurransedyktig lønn - Gode betingelser - Markedslønn - Rettferdig avlønning - Høyere lønn og bedre vilkår
Fokus på sosialt miljø	<ul style="list-style-type: none"> - Godt sosialt miljø - Sosiale program og tilstelninger - Styrke team-følelse
Hensynta enkeltes behov og ønsker	<ul style="list-style-type: none"> - Tilpasse ansattes etterspørsel og arbeidsmengde - Stabilitet og kontinuitet i kunder - Personlig tilrettelegging - Åpenhet om ønsker - Se behovene til den enkelte - Hensynta mål til medarbeiderne - karrieremessig
Verdsette ansatte	<ul style="list-style-type: none"> - Villig til å endre seg - Utvikle ansvar - Mindre "spiss" hierarki og mer inkluderende ledere - Gi utfordringer - Gode tilbakemeldinger - Tilrettelegge for karriere og belyse muligheter - Mulighet for utvikling - Gi incentiver for å bli værende - Mer oppfølging
Mer spennende og varierte oppgaver	<ul style="list-style-type: none"> - Mer variert arbeid og oppgaver - Gi mulighet til å være med på hele revisjonsprosessen - Fokuser på spennende forhold
Fokus på kunnskap (oppdatering, deling og opplæring)	<ul style="list-style-type: none"> - God opplæring - Fokus på kunnskapsoppdatering - Ha høy faglig standard - Fokus på deling av kunnskap

Mer digitalisering	<ul style="list-style-type: none">- Oppdaterte tekniske løsninger- Fokus på digitalisering- Ha tilfredsstillende digitale hjelpemidler
--------------------	--

Vedlegg C: SPSS analyser

FORSKNINGSSPØRSMÅL 2: Opplevs det høyere turnover i de større revisjonsfirmaene enn i de mindre?

Kjikkvadrattest: opplevelse av høy turnover mot revisjonsfirma

Hvilke foretak respondenter jobber i * I hvilken grad opplever respondentene at det har vært mye turnover på arbeidsplassen siden de begynte? Crosstabulation

			I hvilken grad opplever respondentene at det har vært mye turnover på arbeidsplassen siden de begynte?			
			I lav grad	I middels grad	I høy grad	Total
Hvilke foretak respondenter jobber i	Lite foretak (øvrige)	Count	7	7	1	15
		Expected Count	4,0	6,9	4,0	15,0
		% within Hvilke foretak respondenter jobber i	46,7%	46,7%	6,7%	100,0%
	Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	Count	10	7	4	21
		Expected Count	5,7	9,7	5,7	21,0
		% within Hvilke foretak respondenter jobber i	47,6%	33,3%	19,0%	100,0%
	Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	Count	0	15	12	27
		Expected Count	7,3	12,4	7,3	27,0
		% within Hvilke foretak respondenter jobber i	0,0%	55,6%	44,4%	100,0%
Total	Count	17	29	17	63	
	Expected Count	17,0	29,0	17,0	63,0	
	% within Hvilke foretak respondenter jobber i	27,0%	46,0%	27,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,857 ^a	4	<,001
Likelihood Ratio	26,736	4	<,001
Linear-by-Linear Association	14,877	1	<,001
N of Valid Cases	63		

a. 2 cells (22,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,05.

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,561
	Cramer's V	,397
N of Valid Cases	63	

ANOVA Post Hoc-test: opplevelse av høy turnover mot firma

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: I hvilken grad opplever respondentene at det har vært mye turnover på arbeidsplassen siden de begynte?

Bonferroni

(I) Hvilke foretak respondenter jobber i	(J) Hvilke foretak respondenter jobber i	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Lite foretak (øvrige)	Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	-,114	,216	1,000	-,65	,42
	Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	-,844*	,206	<,001	-1,35	-,34
Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	Lite foretak (øvrige)	,114	,216	1,000	-,42	,65
	Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	-,730*	,186	<,001	-1,19	-,27
Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	Lite foretak (øvrige)	,844*	,206	<,001	,34	1,35
	Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	,730*	,186	<,001	,27	1,19

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Kjikvadrattest: opplevelse av turnover siste to årene mot firma

Hvilke foretak respondenter jobber i * I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år? Crosstabulation

		I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år?					
			Kan ikke uttale meg, da jeg har byttet arbeidsplass i denne perioden	Nedgang i turnover	Ingen markant endring	Økning i turnover	Total
→ Hvilke foretak respondenter jobber i	Lite foretak (øvrige)	Count	1	0	9	5	15
		Expected Count	,7	,5	7,1	6,7	15,0
		% within Hvilke foretak respondenter jobber i	6,7%	0,0%	60,0%	33,3%	100,0%
	Mellomstort foretak (RSM, Nitschke, Partner Revisjon, BHL, Revisorkollegiet)	Count	2	0	9	10	21
		Expected Count	1,0	,7	10,0	9,3	21,0
		% within Hvilke foretak respondenter jobber i	9,5%	0,0%	42,9%	47,6%	100,0%
	Big 5 (BDO, Deloitte, EY, KPMG, PwC)	Count	0	2	12	13	27
		Expected Count	1,3	,9	12,9	12,0	27,0
		% within Hvilke foretak respondenter jobber i	0,0%	7,4%	44,4%	48,1%	100,0%
Total	Count	3	2	30	28	63	
	Expected Count	3,0	2,0	30,0	28,0	63,0	
	% within Hvilke foretak respondenter jobber i	4,8%	3,2%	47,6%	44,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,254 ^a	6	,395
Likelihood Ratio	8,027	6	,236
Linear-by-Linear Association	,769	1	,381
N of Valid Cases	63		

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,315	,395
	Cramer's V	,223	,395
N of Valid Cases		63	

Kjikkvadrattest: opplevelse av turnover mot covid-påvirkning

I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år? * I hvilken grad opplever du at endringen de siste 2 årene skyldes covid-19- situasjonen? Crosstabulation

			I hvilken grad opplever du at endringen de siste 2 årene skyldes covid-19- situasjonen?		Total
			I liten grad	I stor grad	
I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år?	Nedgang i turnover	Count	2	0	2
		Expected Count	1,6	,4	2,0
		% within I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år?	100,0%	0,0%	100,0%
	Økning i turnover	Count	22	6	28
		Expected Count	22,4	5,6	28,0
		% within I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år?	78,6%	21,4%	100,0%
Total	Count	24	6	30	
	Expected Count	24,0	6,0	30,0	
	% within I hvilken grad opplever respondentene at det har vært en endring i turnover på arbeidsplassen de siste 2 årene, sammenlignet med tidligere år?	80,0%	20,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,536 ^a	1	,464		
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,928	1	,335		
Fisher's Exact Test				1,000	,634
Linear-by-Linear Association	,518	1	,472		
N of Valid Cases	30				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,132			,464
Interval by Interval	Pearson's R	,134	,054	,714	,481 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	,134	,054	,714	,481 ^c
N of Valid Cases		30			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

FORSKNINGSSPØRSMÅL 5: Avhenger opplevelsen av betydningen av turnover ut fra følgende faktorer; størrelse på firma, kjønn, stilling, antall år i bransjen?

Regresjonsanalyse: opplevelsen av betydningen av turnover ut fra ulike faktorer

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hvilke foretak respondenter jobber i, Respondentens kjønn, Hvor mange år har respondente jobbet i revisjonsbransjen?, Hvilken stilling har respondente? ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Hvilken påvirkning synes respondentene turnover har på revisjonskvaliteten?

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.040	.470

a. Predictors: (Constant), Hvilke foretak respondenter jobber i, Respondentens kjønn, Hvor mange år har respondentene jobbet i revisjonsbransjen?, Hvilken stilling har respondentene?

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.433	4	.358	1.619	.183 ^b
	Residual	12.167	55	.221		
	Total	13.600	59			

a. Dependent Variable: Hvilken påvirkning synes respondentene turnover har på revisjonskvaliteten?

b. Predictors: (Constant), Hvilke foretak respondenter jobber i, Respondentens kjønn, Hvor mange år har respondentene jobbet i revisjonsbransjen?, Hvilken stilling har respondentene?

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.799	.229		16.608	<.001
	Hvor mange år har respondentene jobbet i revisjonsbransjen?	-.073	.036	-.284	-2.053	.045
	Hvilken stilling har respondentene?	.184	.089	.302	2.060	.044
	Respondentens kjønn	-.022	.132	-.023	-.168	.867
	Hvilke foretak respondenter jobber i	-.047	.079	-.078	-.593	.556

a. Dependent Variable: Hvilken påvirkning synes respondentene turnover har på revisjonskvaliteten?