

forslag om endringer i internkontrollen ikke ville ha blitt akseptert av styreleder/daglig leder. Det ville derfor ikke blitt endringer i internkontrollen før etter de siste investeringene i selskapet var foretatt, og tapet ville uansett ikke vært avverget.

**Erstatning med tillegg av avsavnsrente**  
Investorene ble tilkjent erstatning fra revisor med tillegg av en rentesats på 2,5 % som følge av at de ikke hadde kunnet disponere fritt over pengene i perioden fra investeringene ble gjort og frem til erstatningen ble utbetalt. Revisor måtte også dekke investorenes sakskostnader.

### Oppsummering og avsluttende bemerkninger

Selv om det i flere av avgjørelsene konkluderes med at revisor har handlet uaktsomt og i strid med kravene til god revisjonsskikk, ender revisor ofte opp med å bli frifunnet.

I flere av de nyeste avgjørelsene konkluderes det med at revisors bidrag i årsaksbildet er så uvesentlig at revisor ikke kan holdes erstatningsansvarlig (manglende årsakssammenheng). Dette kan være tilfelle når andre skadevolderes handlinger har vært den klart dominerende årsaken til at tapet opp-

sto, men også hvor den dominerende årsaken er skadelidtes egen opptreden.

Videre er det flere nye avgjørelser hvor det foretas en reduksjon i revisors erstatningsansvar selv om vilkårene for å kreve erstatning i utgangspunktet er oppfylt, fordi den som krever erstatning har medvirket til skaden ved egen skyld. Dette kan bli utfallet hvis styret, daglig leder eller andre som må identifiseres med selskapet, har opptrådt uaktsomt eller forsettlig. I flere avgjørelser har resultatet også blitt at revisors erstatningsansvar må falle bort i sin helhet som følge av slik medvirkning.

MRR-studenter med revisjonserfaring:

# Arbeidssituasjon og forventninger om å forbli i bransjen



Statsautorisert revisor/MRR  
Eirik Kronstad  
Senior revisormedarbeider BDO

En spørreundersøkelse blant MRR-studentene ved NHH med revisjonserfaring viser at faglige utviklingsmuligheter og karrieremuligheter skårer høyest blant det som er positivt, men at revisjonsbransjen står overfor en del utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet.

I forbindelse med mitt masterstudium i regnskap og revisjon (MRR), ved Norges handelshøyskole (NHH), har jeg undersøkt hvordan neste generasjon statsautoriserte revisorer opplever arbeidssituasjonen og hvordan dette påvirker hvor lenge de ser for seg å bli i bransjen.

Det er en vanlig oppfatning at gjennomsnittet av ansatte i revisjonsbransjen generelt er på et høyere nivå enn ønskelig. Samtidig finnes det lite kunnskap på dette i Norge. Jeg ønsket derfor å se nærmere på dette i min masterutredning, og tok utgangspunkt i internasjonal litteratur på området om hvilke forhold som påvirker «turnover» i revisjonsbransjen. Forholdene

jeg fokuserer på i utredningen er: I hvilken grad forventningene som revisjonsselskapene stilte i utsikt ved ansettelsen har blitt oppfylt, opplevd arbeidsbelastning, forhold til kolleger og tilhørighet til arbeidsplassen, opplevelse av rettferdighet og opplevelse av rollekonflikter og rolleusikkerhet.

For å få et innblikk i hvordan revisormedarbeiderne opplever arbeidssituasjonen og hvordan dette påvirker forventningene om å bli i revisjonsbransjen, foretok jeg en spørreundersøkelse blant alle MRR-studentene ved NHH med revisjonserfaring. I undersøkelsen spurte jeg studentene om hvordan de opplever arbeidssituasjonen som revisorer (knyttet opp mot forholdene



*Når det gjelder hva respondentene trekker frem som positivt med å arbeide i revisjonsbransjen, er det faglige utviklingsmuligheter og karrieremuligheter som skårer høyest.*

nevnt over) og hvor lenge de ser for seg å bli i revisjonsbransjen.

Respondentene ble delt disse inn i to hovedgrupper; de med under ett års revisjonserfaring og de med mer enn ett års revisjonserfaring. Respondentene med under ett års revisjonserfaring har typisk opparbeidet seg erfaringen gjennom studietiden, enten ved at de har arbeidet i revisjonsbransjen som en del av et «internship», eller deltid gjennom studiet. Disse vil normalt ikke motta stipend mot tilhørende bindingstid hos arbeidsgiveren slik som normalt vil være tilfellet for res-

pondentene som har mer enn ett års revisjonserfaring.

### Resultater

Tabell 1 viser en oversikt over hva respondentene har svart at de ser på som positivt og negativt med å jobbe som revisor. Når det gjelder hva respondentene trekker frem som positivt med å arbeide i revisjonsbransjen, er det faglige utviklingsmuligheter (86 %) og karrieremuligheter (76 %) som skårer høyest. Derimot er det en så liten andel som 5 % som trekker frem lønn eller jobb/fritidsbalanse som positivt.

Når det gjelder hva som oppleves som negativt, er det jobb/fritidsbalanse (57 %) og lønnen (46 %) som trekkes frem av flest. Både når det gjelder hva som anses som positivt og negativt med å arbeide i bransjen, er det til dels stor variasjon mellom menn og kvinner. For eksempel trekker 75 % av kvinnene frem arbeidsmiljøet som positivt, mot 48 % av mennene. Hele 95 % av mennene trekker frem faglige utviklingsmuligheter som positivt, mot 75 % av kvinnene. Når det gjelder forholdet mellom jobb/fritid, trekker kun 38 % av mennene frem dette som negativt, mot 81 % av kvinnene. Når

Tabell 1. Hva som trekkes frem som positivt/negativt med å jobbe som revisor. Antall respondenter 37, fordelt på 21 menn og 16 kvinner.

		Kjønn		
		Total	Mann	Kvinne
Hva opplever du som spesielt positivt med å jobbe som revisor? *Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Arbeidsmiljøet	59 %	48 %	75 %
	Arbeidsoppgavene	35 %	43 %	25 %
	Faglige utviklingsmuligheter	86 %	95 %	75 %
	Forhold jobb/fritid	5 %	10 %	0 %
	Ingen spesielle forhold	3 %	0 %	6 %
	Jobbsikkerheten	49 %	38 %	63 %
	Karrieremulighetene	76 %	76 %	75 %
	Lønnen	5 %	10 %	0 %
	Revisors samfunnsrolle	41 %	38 %	44 %
	Annet	0 %	0 %	0 %
Hva opplever du som spesielt negativt med å jobbe som revisor? *Mer enn ett svaralternativ kan velges.	Arbeidsmiljøet	3 %	0 %	6 %
	Arbeidsoppgavene	5 %	10 %	0 %
	Faglige utviklingsmuligheter	0 %	0 %	0 %
	Forhold jobb/fritid	57 %	38 %	81 %
	Ingen spesielle forhold	19 %	29 %	6 %
	Jobbsikkerheten	0 %	0 %	0 %
	Karrieremulighetene	3 %	5 %	0 %
	Lønnen	46 %	38 %	56 %
	Revisors samfunnsrolle	0 %	0 %	0 %
	Annet	14 %	19 %	6 %

det gjelder lønnen, trekkes denne frem som negativ blant 56 % av kvinnene, mot 38 % av mennene.

Ellers er det interessant å se at 49 % av respondentene trekker frem sikker arbeidsplass som viktig ved valg av arbeidsgiver. Dette er klart viktigst for

kvinnene i populasjonen, hvor hele 63 % trekker frem dette, mot 38 % av mennene. Dette er høyt sammenlignet med for eksempel Revisorforeningens egen bransjeundersøkelse der 44 % av respondentene under 29 år (53 % av kvinnene og 34 % av mennene) svarte dette. Forskjellen mellom de to under-

Tabell 2. Grad av innfrielse av forventningene som revisjonsselskapene hadde forespeilet ved ansettelsen. Antall respondenter 37, fordelt på 17 med under 1 års revisjonserfaring og 20 med mer enn 1 års revisjonserfaring.

		Erfaring		
		Total	Under 1 år	Mer enn 1 år
I hvilken grad opplever du at revisjonsselskapet har innfridd forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen mht. arbeidsinnholdet i revisjon?	Under forventet	5 %	0 %	10 %
	Som forventet	51 %	41 %	60 %
	Over forventet	43 %	59 %	30 %
		100 %	100 %	100 %
Opplever du at revisjonsselskapet ikke har innfridd alle forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen?	Ja	16 %	6 %	25 %
	Nei	84 %	94 %	75 %
		100 %	100 %	100 %

søkelsene bør ses i lys av at min undersøkelse ble gjennomført i mars/april 2020, altså like etter at landet stengte ned som følge av Covid-19 viruset, mens Revisorforeningens undersøkelse ble gjennomført høsten 2019.

### Slik opplever MRR-studentene arbeidssituasjonen

Generelt viser resultatene fra undersøkelsen at respondentene er fornøyde med arbeidssituasjonen sin. Det er verdt å merke seg at de som har vært kortest tid i bransjen, er de mest fornøyde. Dette indikerer at bransjen generelt sett ikke er like flink til å se behovene til medarbeiderne etter ett, to og tre år som den er i det første året. Ved å se på respondentene samlet (tabell 2) svarer 43 % at forventningene har blitt innfridd til «over forventet», 51 % at forventningene har blitt oppfylt «som forventet», mens 5 % svarer at forventningene har blitt innfridd til «under forventet». Når respondentene splittes basert på de med under ett års revisjonserfaring og de med mer enn ett års revisjonserfaring, blir tallene svært annerledes. Blant respondentene med under ett års revisjonserfaring svarer 59 % at innfrielse av forventningene står til «over forventet». For dem med mer enn ett års revisjonserfaring, gjelder dette kun for 30 % av respondentene. Samtidig svarer hele 40 % av respondentene med mer enn tre års revisjonserfaring at forventningene i liten grad har blitt oppfylt (10 % samlet for de med mer enn ett års revisjonserfaring og 0 % av de med under ett års revisjonserfaring). Dette er gjennomgående for de fleste spørsmålene knyttet til opplevelsen av arbeidssituasjonen.

Ut fra svarene knyttet til opplevelsen av arbeidssituasjonen, er det derfor ikke overraskende at den enkeltfaktoren som korrelerer sterkest med hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen, er revisjonserfaring. For denne faktoren er korrelasjonen sterkt negativ (-0,77\*\*\*)<sup>1</sup>. Korrelasjonen er derfor sterkere mellom revisjonserfaring og hvor lenge en respon-

<sup>1</sup> Se rammesak bakerst i artikkelen: Signifikans viser sannsynligheten for tilfeldigheter

dent ser for seg å bli i bransjen, enn for opplevelse av arbeidsbelastning i høysesongen, som er den nest sterkeste indikatoren med en faktor på  $-0,6^{***}$ .

Videre viser tabell 2 at 16 % av respondentene har opplevd ett eller flere brudd på forventningene som ble stilt i utsikt ved ansettelsen. Tallet øker med antall års erfaring (6 % med mindre enn ett års erfaring har opplevd brudd, 20 % med ett til tre års erfaring og 40 % av de med over tre års erfaring).

Tabell 3 viser at revisormedarbeiderne generelt opplever arbeidsbelastningen som stor i høysesongen. 84 % av respondentene svarer at de i stor grad eller veldig stor grad opplever arbeidsbelastningen som høy. Blant respondentene med mer enn ett års erfaring, gjelder dette 100 % av respondentene. Som vist i tabell 4, oppleves arbeidsbelastningen i lavsesongen som mye mer moderat. De fleste svarer at de i middels grad opplever arbeidsbelastningen som stor (47 %). Kun 3 % svarer at de i stor grad opplever arbeidsbelastningen som stor, mens de resterende i liten eller ingen grad opplever arbeidsbelastningen i lavsesongen som stor.

For bransjen vil tallene fra undersøkelsen knyttet til opplevelse av tilgang på faglig støtte, det sosiale miljøet og hvordan medarbeiderne omtaler revisjonsselskapet i sosiale settinger, være gledelig lesing. Kun 6 % av respondentene svarer at de opplever at de i liten eller ingen grad får den faglige støtten de trenger, og ingen medarbeidere med mer enn ett års revisjonserfaring svarer dette. Hele 86 % av respondentene svarer at de opplever at de i stor eller veldig stor grad har tilgang på den faglige støtten de trenger. Når det gjelder opplevelsen av det sosiale miljøet, er respondentene enda mer positive ved at ingen svarer at de opplever det sosiale miljøet på arbeidsplassen i liten eller ingen grad som bra. Også her opplever 86 % at dette i stor eller veldig stor grad er bra.

Når det gjelder omtale i sosiale lag, viser tabell 5 at det kun er 3 % som

Tabell 3. Opplevelse av stor arbeidsbelastning i høysesongen. Antall respondenter 36 fordelt på 16 med under 1 års revisjonserfaring og 20 med mer enn 1 års revisjonserfaring.

Arbeidsbelastning i høysesongen	Totalt	Under 1 års revisjonserfaring	Mer enn 1 års revisjonserfaring
I liten grad	3 %	6 %	0 %
I middels grad	14 %	31 %	0 %
I stor grad	42 %	44 %	40 %
I veldig stor grad	42 %	19 %	60 %
	100 %	100 %	100 %

Tabell 4. Opplevelse av stor arbeidsbelastning i lavsesongen. Antall respondenter 34 fordelt på 14 med under 1 års revisjonserfaring og 20 med mer enn 1 års revisjonserfaring.

Arbeidsbelastning i lavsesongen	Totalt	Under 1 års revisjonserfaring	Mer enn 1 års revisjonserfaring
I ingen grad	15 %	14 %	15 %
I liten grad	35 %	43 %	30 %
I middels grad	47 %	43 %	50 %
I stor grad	3 %	0 %	5 %
	100 %	100 %	100 %

Tabell 5. I hvilket ordlag respondentene omtaler revisjonsselskapet sitt blant venner. Antall respondenter 37 fordelt på 17 med under 1 års revisjonserfaring og 20 med mer enn 1 års revisjonserfaring.

Omtale blant venner	Totalt	Under 1 års revisjonserfaring	Mer enn 1 års revisjonserfaring
Litt negativt	3 %	6 %	0 %
Verken eller	8 %	0 %	15 %
Litt positivt	16 %	6 %	25 %
Positivt	43 %	53 %	35 %
Veldig positivt	30 %	35 %	25 %
	100 %	100 %	100 %

omtaler revisjonsselskapet i negative ordlag, mens hele 73 % omtaler det i positive eller veldig positive ordlag. Andelen faller imidlertid fra 88 % blant respondentene med under ett års revisjonserfaring til 60 % blant de med mer enn ett års revisjonserfaring. Tilsvarende funn går igjen knyttet til om medarbeiderne opplever å bli behandlet på en redelig og rettferdig måte. Det kan leses ut av tabell 6 at kun 3 % i liten grad opplever å bli behandlet på en rettferdig og redelig måte, mens 78 % opplever dette i stor eller i veldig stor grad. Andelen faller også her fra 94 % blant respondentene med under ett års revisjonserfaring til 65 % blant de med mer enn ett års revisjonserfaring.

Når det gjelder i hvilken grad medarbeidere opplever at Handling A kommuniseres å være ønsket, mens det er handling B som belønnes, er ikke lesingen like hyggelig. Tabell 7 viser at 46 % av respondentene opplever dette i middels til veldig stor grad, og andelen øker fra 20 % blant de med under ett års revisjonserfaring til 65 % blant de med mer enn ett års revisjonserfaring.

Når det gjelder hvor lenge respondentene ser for seg å bli i revisjonsbransjen, er dette ganske jevnt fordelt mellom 2–3 år (22 %), 4–5 år (28 %), 6–10 år (22 %) og over ti år (25 %) når gruppen ses på samlet. Ved å

Tabell 6. Opplevelse av å bli behandlet på en ærlig og rettferdig måte av revisjonsselskapet. Antall respondenter 37 fordelt på 17 med under 1 års revisjonserfaring og 20 med mer enn 1 års revisjonserfaring.

Behandlet redelig og rettferdig	Totalt	Under 1 års revisjonserfaring	Mer enn 1 års revisjonserfaring
I liten grad	3 %	6 %	0 %
I middels grad	19 %	0 %	35 %
I stor grad	54 %	59 %	50 %
I veldig stor grad	24 %	35 %	15 %
	100 %	100 %	100 %

Tabell 7. Opplevelse av at handling A kommuniseres som ønsket, mens handling B blir belønnet. Antall respondenter 35 fordelt på 15 med under 1 års revisjonserfaring og 20 med mer enn 1 års revisjonserfaring.

Handling A ønsket, handling B belønnet	Totalt	Under 1 års revisjonserfaring	Mer enn 1 års revisjonserfaring
I ingen grad	11 %	20 %	5 %
I liten grad	43 %	60 %	30 %
I middels grad	29 %	13 %	40 %
I stor grad	11 %	7 %	15 %
I veldig stor grad	6 %	0 %	10 %
	100 %	100 %	100 %

splitte gruppene i under og mer enn ett års revisjonserfaring, blir forskjellene ganske store. For gruppen med under ett års revisjonserfaring er intervallet over ti år det meste populære med 44 %, mens denne er så lav som 6 % for gruppen med mer enn ett års revisjonserfaring. De mest vanlige gruppene for dem med mer enn ett års erfaring er 4–5 år med 44 %, og 2–3 år med 31 %. Disse gruppene er ikke like populære blant de med under ett års erfaring, ved at 13 % legger seg i hver av disse gruppene.

Videre indikerer funnene at i hvilken grad forventningene har blitt innfridd, korrelerer moderat positivt (0,38\*\*) med hvor lenge respondentene ønsker å bli i bransjen. Opplevelsen av høy arbeidsbelastning i høysesongen indikerer negativ innvirkning på planlagt lengde i revisjon, som allerede nevnt, med -0,6\*\*\*. Det kan være vel så interessant å se på hvordan respondentene svarer knyttet til opplevelsen av arbeidsbelastning i lavsesongen. Her indikerer funnene en positiv korrelasjon mellom arbeidsbelastningen og

hvor lenge de ønsker å bli i revisjonsbransjen for de med mer enn ett års revisjonserfaring (0,53\*\*), mens korrelasjonen er negativ for dem med under ett års revisjonserfaring (-0,45, men ikke signifikant slik dette er definert i faktaboksen). Det kan derfor se ut til at jo lenger medarbeiderne har vært i bransjen, jo mer ønsker de seg en jevnere arbeidsbelastning gjennom året.

Hvor lenge revisormedarbeideren ser for seg å bli i bransjen, kan ses i sammenheng med hvordan respondentene omtaler sitt revisjonsselskap (korrelasjon på 0,47\*\*). Måten revisormedarbeideren opplever å bli behandlet på er den enkeltfaktoren med størst positiv korrelasjon med hvor lenge medarbeideren ser for seg å bli i bransjen. Korrelasjon er moderat på 0,51\*\*\*. Et annet interessant funn fra undersøkelsen er at både kvinner og respondentene med under ett års revisjonserfaring har negativ korrelasjon på henholdsvis 0,71\*\*\* og 0,63\*\*, knyttet til i hvilken grad de opplever at handling A blir belønnet, mens det er handling B revisjonsselskapet kommuniserer at

de ønsker. For menn og gruppen med mer enn ett års revisjonserfaring foreligger det ingen signifikant korrelasjon, mens korrelasjonen for hele gruppen samlet er -0,35\*.

For å se på hvordan opplevelsen av arbeidssituasjonen samlet henger sammen med hvor lenge medarbeideren ser for seg å bli i bransjen, gjennomførte jeg en regresjonsanalyse. Regresjonsanalysen inneholder kontrollvariablene: alder, kjønn og erfaring, samtidig som alle spørsmålene som er knyttet til arbeidssituasjonen er med som uavhengige variabler (se vedlegg C i oppgaven<sup>2</sup>). I denne modellen er både alder og revisjonserfaring signifikante på nivå 3 (se faktaboks). Økt alder indikerer økt planlagt lengde på karrieren i revisjonsbransjen, mens erfaring har motsatt virkning. Kjønn er ikke signifikant slik det er definert i denne artikkelen. Opplevelse av at forventningene har blitt innfridd, er positiv på signifikansnivå 1, mens opplevelsen av brudd på forventningen (ja/nei) er overraskende og går motsatt vei av forventet med et signifikansnivå på nivå 3, ved at brudd (ja-svar) indikerer økt lengde på karrieren i revisjon. Mulig feilkilde til dette er drøftet under avsnittet om begrensninger. Arbeidsbelastningen i høysesongen har negativ innvirkning på tenkt lengde på karrieren i revisjon, mens arbeidsbelastningen i lavsesongen har positiv innvirkning, begge på signifikansnivå 3. Som i korrelasjonsanalysen, viser regresjonen at positiv omtale blant venner har positiv innvirkning på tenkt lengde på karrieren i revisjonsbransjen. Resterende variabler i regresjonsmodellen er ikke signifikante (se tabell 23 i oppgaven<sup>3</sup>).

### Begrensninger

Det at regresjonsanalysen viser at brudd på forventningene (ja/nei) indikerer lengre tenkt karriere i revisjon, kan skyldes måten spørsmålet er stilt på, eller at respondentene ikke nødvendigvis assosierer brudd på én forventning med noe negativt. Videre må det ved vurdering av tallene i undersø-

2 [openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471](https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471)

3 [openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471](https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471)

kelsen tas med i betraktning at undersøkelsen er gjennomført på et relativt lite antall studenter, samt at det kun er studenter som studerer på NHH som er med i populasjonen. Funnene i undersøkelsen jeg har gjennomført, vil derfor ikke automatisk være gjeldende for alle MRR-studenter med revisjons-erfaring i Norge. Samtidig har alle respondentene som er med i undersøkelsen erfaring fra de «fem store». Det kan dermed foreligge andre forskjeller mellom revisjonsmedarbeidere som jobber i mindre revisjonsselskaper sammenlignet med de største revisjonsselskapene, som ikke kommer frem.

### Viktige funn

Funnene fra undersøkelsen viser at revisormedarbeiderne generelt opplever høy trivsel på arbeidsplassen og i stor grad verdsetter de faglige utviklingsmulighetene og karrieremulighetene bransjen tilbyr, men at revisjonsbransjen også står overfor en del utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet. Dette er spesielt knyttet til «gjennom-siktighet» i kommunikasjonen og arbeidsbelastningen, samt at det er forskjeller i hvordan menn og kvinner opplever arbeidssituasjonen.

Det er spesielt to funn fra denne undersøkelsen som bør få oppmerksomhet fra bransjen, og som begge gjelder revisjonsstudentene med mer enn ett års revisjonserfaring. Disse har opplevd bransjen fra innsiden før påbegynt MRR og velger å spesialisere seg innenfor revisjon. Da skulle man tro at disse var de mest motiverte revisorene vi har i landet. Derfor er det ekstra interessant at disse studentene i såpass stor grad er mindre fornøyde, og ser for seg en vesentlige kortere karriere i revisjon, sammenlignet med studentene som først har opparbeidet seg revisjonserfaring underveis i studiet. Dernest er det trolig skuffende for arbeidsgiverne og bransjen at de fleste MRR-studentene med mer enn ett års erfaring, ikke ser for seg å bli i bransjen så mye lenger enn det som kreves i kontrakten de signerte for å få MRR-stipendet.

### Korrelasjon måler samvariasjon

Korrelasjon måler samvariasjonen mellom to ulike variabler. Dette kan for eksempel være hvordan respondentenes svar knyttet til arbeidsbelastning henger sammen med svarene knyttet til hvor lenge respondenten ser for seg å bli i revisjonsbransjen. Korrelasjonen vil da ligge mellom -1 og 1, hvor -1 beskriver sterk negativ samvariasjon mens 1 beskriver sterk positiv samvariasjon. Korrelasjon i absolutte verdier defineres for psykologiske mål å være svak ved korrelasjon på 0,15, moderat ved korrelasjon på 0,35 og høy ved korrelasjon på 0,55 (Svartdal, 2019).

*Svartdal, F. (2019, 17. desember). Korrelasjon – psykologi.* Hentet fra [https://snl.no/korrelasjon\\_-\\_psykologi](https://snl.no/korrelasjon_-_psykologi)

### Signifikans viser sannsynligheten for tilfeldigheter

Statistisk signifikans måler hvor sannsynlig det er at det som de undersøkte dataene viser, skyldes tilfeldigheter (Braut, 2018). I denne artikkelen deles dette inn i tre nivåer. Nivå 1 markeres med \* som indikerer statistisk signifikans på 10 %, nivå 2 markeres med \*\* som indikerer statistisk signifikans på 5 % og nivå 3 markeres med \*\*\* som indikerer statistisk signifikans på 1 %. Hvis det ikke er markert noen \*, er ikke sammenhengen statistisk signifikant, som i denne oppgaven defineres ved 10 % og lavere.

*Braut, G, F. (2018, 26. juni). Statistisk – signifikans.* Hentet fra [https://snl.no/statistisk\\_signifikans](https://snl.no/statistisk_signifikans)

Norges fotballforbund har et motto for breddeidretten «flest mulig – lengst mulig – best mulig», kanskje dette er noe å adoptere for revisjonsbransjen?

Hele masteroppgaven kan lastes ned fra: [openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471](https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679471)