

Kandidatuppsats

Hösten 2008

Högskolan i Kristianstad
Institutionen för Hälsa och Samhälle

Vilka prioriteringar gör redovisningsstudenter vid val av arbetsgivare?

- en studie från redovisningsstudenters och
personalansvarigas perspektiv

Författare:

Helena Lantz-R
Lina Troedsson

Handledare:

Pernilla Broberg
Peter Öhman

Förord

Vi vill tacka våra handledare Pernilla Broberg och Peter Öhman för deras vägledning, den konstruktiva kritiken och deras kloka råd.

Dessutom skulle vi vilja tacka alla våra respondenter som tog sin tid att delta i vår undersökning.

Samtidigt vill vi även passa på att tacka Pierre Carbonnier för hjälpen med statistiken, Åsa Kronkvist som har hjälpt oss med vår webbaserade enkät och dessutom Joakim Stenberg som skickade Saplos undersökning till oss.

Till sist vill vi även passa på att tacka våra familjer och varandra som stöttat och uppmuntrat oss under arbetsgången.

Sammanfattning

Vilka prioriteringar gör redovisningsstudenter vid val av arbetsgivare och vet de personalansvariga vad studenter anser är viktigt? Inom de närmsta åren kommer samhället att undergå ett stort generationsskifte, p.g.a. att en stor grupp människor uppnår pensionsålder – ett faktum som ställer höga krav på arbetsgivarnas förmåga att lyckas marknadsföra sin arbetsplats som attraktiv för att i framtiden kunna rekrytera kompetent arbetskraft. Samtidigt kommer allt fler högutbildade människor att förenas med arbetslivet under de kommande åren, vilket kan ses som en anledning till att högskolestudenter ställer höga krav på sin blivande arbetsgivare.

Genom användningen av tidigare studier prövar vi om redovisningsstudenterna har samma preferenser som andra studenter när de kommer till att välja arbetsgivare. Därefter utreder vi om det förekommer några skillnader beroende på vilken årskurs som redovisningsstudenterna går i. Då vi utgår från befintliga teorier om människors olika behov samt litteratur om förväntningsgap utforskar vi även om det finns ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och personalansvariga på revisionsbyråer.

Resultatet av studien tyder på att redovisningsstudenter och andra studenter har samma preferenser vid val av arbetsgivare. Vi kan konstatera att skillnader finns mellan redovisningsstudenterna i de olika årskurserna. Däremot kan vi inte påvisa att det finns ett rekryteringsgap.

Nyckelord: Förväntningsgap, Maslows behovshierarki, Alderfer ERG-teori, Studenter, Arbetsgivare

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problemställning.....	9
1.3 Syfte.....	9
1.4 Uppsatsens disposition	10
2 Metod.....	11
2.1 Vetenskaplig metod.....	11
2.2 Val av teorier	11
3. Teori.....	13
3.1 Maslows behovsteori och Alderfers ERG-teori	13
3.2 Uppfattningar om högre utbildning, studenter och arbetsgivare.....	15
3.2.1 Uppfattningar om högre utbildning.....	16
3.2.2 Studenters uppfattningar om arbetsgivaren	16
3.2.3 Arbetsgivarnas föreställning på arbetsökande	18
3.3 Förväntningsgap	18
3.3.1 Definitioner på förväntningsgap	18
3.3.2 Olika sorters förväntningsgap.....	19
3.4 Vår föreställning.....	20
4 Empirisk metod	22
4.1 Litteratursökning	22
4.2 Urval	22
4.3 Undersökningsmetod.....	23
4.4 Enkätutformningen	25
4.5 Datainsamlingsmetod	28
4.6 Bortfallsanalys	28
4.6.1 Studenter.....	28
4.6.2 Personalansvariga.....	29
4.7 Dataanalys	30
5. Analys	33
5.1 Alpha-värden	33
5.2 Hypotesprövning	34
5.2.1 Test av hypotes 1: Redovisningsstudenter har samma preferenser som andra studenter.....	34
5.2.2 Test av hypotes 2: Det finns skillnader mellan vilka faktorer redovisningsstudenter i de olika årskurserna prioriterar när de väljer arbetsgivare.....	36
5.2.3 Diskussion kring utfallet av hypotes 2 kopplat till Maslow och Alderfers teorier	40
5.2.4 Test av hypotes 3: Det föreligger ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och personalansvariga på revisionsbyråer.....	41
5.2.5 Diskussion kring utfallet av hypotes 3 kopplat till litteratur om förväntningsgap.....	43
6. Slutsatser	44
6.1 Slutsatser	44

6.2 Egna reflektioner	45
6.3 Självkritik	45
6.4 Förslag på fortsatta studier	46
Referenslista.....	47

BILAGOR 1-5

1 Inledning

Inom de närmsta åren kommer det att ske ett stort generationsskifte på arbetsmarknaden. Den kommande arbetskraften som ska träda in har i större utsträckning en hög utbildning, och därmed även högre krav på sin blivande arbetsgivare än tidigare generationer. De blivande arbetstagarna prioriterar vissa faktorer framför andra, såsom t.ex. hög lön framför en bra balans mellan arbetsliv/fritid. För att matcha arbetssökande med lediga arbeten krävs att arbetsgivarna marknadsför arbetsplatsen som attraktiv för att attrahera kompetenta medarbetare.

1.1 Bakgrund

”Organisationer bör inrikta sig på att skapa uthålliga, istället för kortsiktiga, konkurrensfördelar i konkurrensen om arbetskraft”

(Johan Larsson, 2008)

Nära en femtedel (700 000 människor) av dagens yrkesverksamma arbetskraft utgörs av 40-talisterna (Fackförbundet ST, 2008), vilket innebär att en stor part av arbetskraften inom de närmsta åren uppnår pensionsålder och kommer att bytas ut. Detta kommer att leda till att en ny generation träder in på arbetsmarknaden. Till följd av den kommande generationsväxlingen kommer två viktiga effekter uppstå på arbetsmarknaden; dels kommer en yngre generation ta över när den äldre generationen går i pension och dels kommer andelen välutbildade på arbetsmarknaden att öka. (Fackförbundet ST, 2008)

En attitydundersökning om den nya generationens syn på framtiden och deras framtida yrke påvisar trender om vad dagens studenter anser är en attraktiv arbetsplats (Hasselström och Wägerth, 2005). Resultaten är viktiga för arbetsgivarna, då det kommer ske ett stort generationsbyte på arbetsmarknaden. Företagen kan på så sätt få kännedom om vad den nya arbetsgenerationen anser är viktigt och utifrån detta kan de konkurrera om den nya arbetskraften. Arbetsplatsen

kan bli attraktiv om organisationen utövar ett medvetet ledarskap. Larsson (2008) menar att:

”Det påverkar organisationens konkurrenskraft både direkt via bättre förutsättningar för hälsa, kvalitet, produktivitet och effektivitet, men även indirekt på längre sikt genom att profilera och marknadsföra arbetet på arbetsplatsen som attraktivt och därigenom öka möjligheten till att attrahera kompetenta medarbetare i rekryteringssammanhang.”

En viktig komponent inom matchningen på arbetsmarknaden är att hitta rätt medarbetare till rätt arbetsplats. Genom en effektiv matchning av de lediga jobben till de arbetssökande, får fler människor möjlighet till egen försörjning och företagen får det enklare att finna rätt arbetskraft, vilket leder till en förbättrad tillväxt och en ökad välfärd. (Karlsson, 2004) Arbetsmarknaden styrs, så som många marknader görs, av utbud och efterfrågan. Utbudet av arbetskraft påverkas bland annat av hur många som går i pension och vad de som utbildar sig väljer att arbeta med, vilket främst beror på de villkor som arbetsmarknaden presenterar såsom arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och lön (Saco, 2007). Enligt en tidigare gjord studie presenterad av Karriärindex (2008a), visade det sig att vissa faktorer påverkar studenterna mer än andra när de väljer arbetsgivare. Denna studie påvisade att ekonomistuderanter anser att det är viktigare att ha en hög lön än en bra balans mellan arbete och privatliv (Karriärindex, 2008a).

Varje år tar cirka 5 500 studenter en kandidat- eller magisterexamen i ekonomi (Saco, 2007). I en ekonomexamen kan den studerande inrikta sig på ämnen såsom redovisning och revision, statistik, entreprenörskap och beskattning. En viktig arbetsgivare för dem med redovisnings- och revisionsinriktning är revisionsbyråerna. Arbetsmarknaden för revisorer ser idag god ut. Arbetslösheten inom denna yrkeskategori är låg och till viss del bedöms det råda en viss brist på revisorer. En framåtblick på 5-10 år vittnar om en fortsatt ljus tillvaro för revisorer. Detta beror på att tillskottet av nyutexaminerade inte fullt ut motsvaras av det rekryteringsbehov som kommer att finnas. Det kommer förmodligen att bli en

minskad efterfrågan på revisorer inom några år om revisionsplikten för mindre företag slopas. (Arbetsförmedlingen, 2008)

Revisionsbranschen har sedan lång tid tillbaka kännetecknats av så kallade förväntningsgap. Dessa gap uppkommer då allmänheten och revisorerna har olika åsikter om vilka skyldigheter revisorn har och vad revisionen ska inriktas på (Öhman, 2005). Områden där forskare har kommit fram till att det förekommer förväntningsgap är bl.a. kopplade till revisorns oberoende, deras rapportering och i vilken utsträckning revisorn ska inrikta sig in på att upptäcka förskingringar och andra oegentligheter (Koh & Woo, 1998; Öhman, 2007). Det existerar alltså olika uppfattningar mellan de som jobbar inom revisionsbranschen och de som inte gör det.

En studie från USA visar att det fanns indikationer på att utbildningen i sig formar studenters prioriteringar (Mayper et al, 2005). Enligt den studien bidrar dagens utbildningsmiljö och traditionella utbildningsprogram till att studenter bildas så att de blir mindre mottagliga för etiska perspektiv hänfödda till revisionsyrket.

Vår studie är inriktad på om redovisningsstudenters prioriteringar vid val av arbetsgivare skiljer sig jämfört med andra studenters. Vidare ska vi undersöka om redovisningsstudenters prioriteringar förändras i takt med utbildningens gång och om det förekommer ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och revisionsbyråerna i rollen som arbetsgivare, det vill säga om arbetsgivarna fokuserar på samma faktorer som studenterna prioriterar när de söker arbete. Vad vi känner till finns det ingen tidigare studie som enbart är baserad på redovisningsstudenter. I tidigare gjorda studier är studenterna indelade i exempelvis ekonomstudenter, juridikstudenter och ingenjörstudenter. Vi har heller inte funnit någon tidigare studie där man studerat två perspektiv samtidigt, dvs. studenter och arbetsgivare. Som tidigare nämnts tycks det finnas ett antal faktorer som påverkar studenter mer än andra faktorer när de väljer arbetsgivare. Om inte arbetsgivarna och studenterna är medvetna om vilka faktorer respektive part anser vara viktiga, kan det leda till ett gap mellan studenternas och revisionsbyråernas, som potentiella arbetsgivare, föreställningar i detta sammanhang.

1.2 Problemställning

Våra frågeställningar blir med hänsyn till diskussionen ovan:

- *Skiljer sig redovisningsstudenters prioriteringar vid val av arbetsgivare jämfört med andra studenter?*
- *Förändras redovisningsstudenternas prioriteringar under utbildningens gång?*
- *Finns det ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenterna och personalansvariga på revisionsbyråer?*

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är dels att kartlägga om arbetssökande redovisningsstudenter har liknande preferenser som andra studenter, och dels att identifiera eventuella skillnader i prioriteringar, mellan olika årskurser av redovisningsstudenter.

Eftersom det förekommer ett s.k. förväntningsgap mellan de som är inne i revisorsbranschen och de som står utanför, så kommer vi i denna studie även att kartlägga om det finns ett rekryteringsgap mellan studenter och personalansvariga vid revisionsbyråer.

1.4 Uppsatsens disposition

Kapitel 2 – Metod

Kapitlet beskriver uppsatsens vetenskapliga metod. Det finns två olika ansatser att utgå ifrån. Vårt val är den deduktiva ansatsen då den möjliggör att vi kan generalisera utfallet så att vår undersökning blir tillförlitlig.

Kapitel 3 – Teori

Här presenteras Mashlows behovsteori, Alderfers ERG-teori och litteratur om förväntningsgap. Vi tar även upp tidigare studier om olika faktorer som studenter anser påverkar dem när de väljer arbetsgivare. Kapitlet avslutas med tre olika hypoteser.

Kapitel 4 – Emirisk metod

Här redogör vi för hur urvalet har gjorts och hur datainsamlingen har gått till. Vi gör även en bortfallsanalys där vi presenterar studenternas och revisionsbyråernas bortfall.

Kapitel 5 – Analys

I detta kapitel kommer vi att göra analyser av utfallet och olika tabeller kommer att presenteras. Vi gör olika jämförelser mellan de två respondentgrupperna d.v.s. studenterna och revisionsbyråerna. Här redogörs även för vilka faktorer som påverkar studenterna mest vid val av arbetsgivare.

Kap 6 – Slutsatser

I följande avsnitt kommer vi att presentera slutsatserna av hypoteserna och samt att skildra våra egna reflektioner. Förutom detta belyser vi delar av uppsatsen som kunde ha gjorts på ett annat sätt. Därefter redogörs för fortsatta studier.

2 Metod

I detta kapitel förklaras valet av den vetenskapliga metoden, det vill säga om ansatsen i studien ska vara deduktiv eller induktiv. Med de olika ansatserna finns det både fördelar och nackdelar som man måste ta hänsyn till. I slutet av detta kapitel beskrivs och motiveras valet av teorier som studien bygger på.

2.1 Vetenskaplig metod

Det finns två olika tillvägagångssätt när man ska dra vetenskapliga slutsatser om samhället, organisationer eller det mänskliga beteendet, nämligen deduktion och induktion. Deduktion kan ses som bevisföringens väg och induktion är upptäckstens väg (Andersen, 1998). Eftersom det finns en mängd med litteratur på det valda området och undersökningen utgår från redan existerande teorier kommer ansatsen att vara deduktiv. Informationsinsamlingen är av kvantitativ karaktär, med hänseende till att utfallet ska kunna generaliseras och undersökningens tillförlitlighet öka. En deduktiv ansats tenderar dock att inte ge samma djupa förståelse av det undersökta som en induktiv ansats gör (Saunders et al, 2007).

2.2 Val av teorier

Studien kommer att baseras på tre befintliga teorier, tidigare gjorda studier samt en studie från USA. Teorierna som studien har sin utgångspunkt i är Maslows behovshierarki, Alderfers ERG-teori, litteratur om förväntningsgap och hur utbildningen kan forma studenter.

Maslows behovsteori handlar om människans olika behov och varför en person anser att den har ett meningsfullt arbete (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Denna teori är användbar då denna studie syftar till att identifiera vilka olika faktorer som påverkar redovisningsstudenterna. Maslows behovsteori möjliggör för oss att förstå hur en person tänker och agerar när han/hon ställs inför olika val.

Alderfers ERG-teori är en omarbetad version av Maslows behovsteori och stämmer bra överens med de forskningsresultat som framkommit om mänsklig motivation,

vilket motiverar ERG-teorin som en viktig utgångspunkt för denna studie.
(Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Tidigare studier innefattar faktorer som har betydelse när vi väljer arbetsgivare och vad studenter anser är viktigt hos de arbetsgivare där de söker arbete (Hasselström & Wägerth, 2005; Karriärindex, 2008a; Karriärindex, 2008b). För att undersökningen skall kunna mäta det den är avsedd att mäta och för att kunna identifiera viktiga faktorer, som kan ligga till grund för undersökningens enkätfrågor, är det nödvändigt att utgå ifrån tidigare studier.

En amerikansk studie av Mayper et al (2005) har undersökt om studenters prioriteringar förändras under utbildningens gång. Resultatet visar på att studenterna formas under utbildningens gång. Resultatet från denna studie kan ligga till grund för vår studie om redovisningsstudenterna i de olika klasserna skulle visa sig göra olika prioriteringar.

Förväntningsgap är ett känt fenomen inom revisionsbranschen. Liggio var den första personen som 1974 använde uttrycket förväntningsgap (Koh & Woo, 1998). Ett förväntningsgap uppkommer när revisorerna och allmänheten har olika uppfattning om vad revisionen ska inriktas på och vilka skyldigheter revisorn har (Koh & Woo, 1998; Öhman, 2005). Den här litteraturen är lämplig att använda då denna studie ska identifiera om det föreligger ett gap mellan revisionsbyråerna, i rollen som arbetsgivare, och redovisningsstudenter. Genom att tillämpa teorin kan eventuella skillnader mellan de två respondentgrupperna tydligare förklaras. Det är inte osannolikt att det förekommer liknande gap inom detta område eftersom olika sorters förväntningsgap verkar genomsyra revisionsbranschen.

3. Teori

Här presenteras de tre teorier ur vilka de olika faktorerna som återfinns i enkäten har hämtats. I kapitlet visas även tidigare gjorda studier som behandlar vilka faktorer som är viktiga för studenterna när de söker arbete. Därefter görs en beskrivning av de tre olika hypoteserna

3.1 Maslows behovsteori och Alderfers ERG-teori

Maslow delar in de mänskliga behoven i fem huvudkategorier, vilka i sin tur finns i två huvudtyper: bristmotiv och växtmotiv. Enligt Maslows föreställning är behoven hierarkiskt organiserade. (Jones M, 2004; Skemp-Arlt et al, 2007; Thompson S, 2008) I denna behovstrappa finns det en systematisk rangordning mellan motiven, från de lägsta till de högsta behovstyperna (Jones, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005; Carter, 2008). Maslows grundtanke i teorin är att bristmotiven, alltså de lägsta motiven, måste tillfredsställas innan det högre rangordnade växtmotivet aktiveras (Carter, 2008). Genom det han eller hon tjänar på arbete är det därför inte till någon större hjälp för personen att tala om ett ”meningsfullt arbete”, om individen inte får sina grundläggande biologiska existensbehov tillgodosedda (Kaufmann & Kaufmann, 2005). De fem huvudtyper av behov som ingår i teorin kommer att förklaras nedan.

Längst ner i hierarkin återfinns fysiologiska behov, som är organismens biologiska drifter. Det rör sig om behov av näring, luft vatten och tak över huvudet. När vi ser på arbetslivssammanhang avser vi ofta lönevillkor, till exempel en minimilön som gör det möjligt för oss att tillgodose våra grundläggande behov. (Jones, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

I den andra behovsnivån finner vi trygghetsbehov, vilka aktiveras först då man har säkerställt en minimitillfredsställelse av fysiologiska behov. Här rör det sig om trygga omgivningar som skyddar individen mot fysisk och psykisk skada. För att en individ ska söka sig högre upp i behovshierarkin måste det finnas en trygg arbetsmiljö och en övertygelse om att få behålla jobbet. När dessa uppfylls söker

man upp i riktning mot utveckling och större välbefinnande som är växtmotiv. (Jones, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

Den tredje och högsta nivån inom de så kallade bristmotiven är sociala behov. Denna aktualiseras först då de två föregående behovstyperna är tillgodosedda. Här handlar det om behov av anknytningar i form av goda vänner och kolleger, en partner som man kan dela livet med, och en social omgivning som förmedlar stöd och acceptans. Genom att företag först och främst lägger tillräta ett bra samarbetsförhållande, men också genom att de arrangerar sociala tillställningar och aktiviteter på fritiden så kan företagen skapa bättre förutsättningar för att tillfredsställa sådana behov. (Jones, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

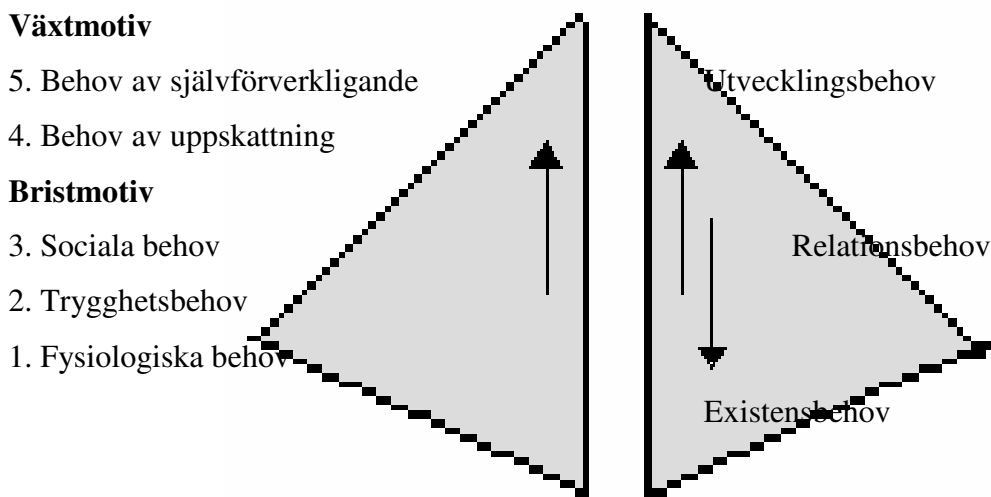
Nu kommer vi över i uppskattning som ligger i den fjärde nivån där gruppen växtmotiven finns. Här handlar det om individens möjligheter till personligt växande, till exempel att utveckla de personliga egenskaperna optimalt. Behoven som finns på denna nivå är visionen om att få andras respekt, vinna prestige, prestera och ha framgång i livet. (Jones, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

Den högsta och sista nivån i behovshierarkin är självförverkligande, vilket innebär att kunna förverkliga sina potentialer. Vi kan framkalla starkt motiverande krafter genom att i arbetet ge dessa möjligheter till sina medarbetare. Under sådana förutsättningar presterar i allmänhet individer sitt allra mesta, vilket kommer till fördel för både den enskilda och företaget. (Jones, 2004; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

Alderfers har omarbetat Maslows behovshierarki. I hans omarbetade version har Alderfers minskat antalet grundläggande behov till tre istället för fem som i Maslows behovshierarki. Han kallar dessa för existensbehov, relationsbehov och utvecklingsbehov. De fysiologiska behoven och trygghetsbehov inkluderas i existensbehoven. Maslows sociala behov överensstämmer med Alderfers relationsbehov medan utvecklingsbehoven innefattar behov av uppskattning och självförverkligande. (Abrahamsson, & Andersen., 2000; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

Alderfers bryter mot Maslows antagande om att vi endast rör oss uppåt i hierarkin och att det finns ett specifikt behov, starkare än andra, som engagerar individen i dennes handlingar. Individen kan infinna sig på samma nivåer samtidigt och vid samma tidpunkt, och det går att röra sig både uppåt och neråt i behovshierarkin. Olikheten mellan Alderfers teori och Maslows ursprungliga teori illustreras i figur 3.2. (Abrahamsson, & Andersen, 2000; Kaufmann & Kaufmann, 2005)

Förutom att Alderfers teori är mer flexibel, så stämmer den även bättre överens med de forskningsresultat som framkommit om mänsklig motivation (Kaufmann & Kaufmann, 2005)



Figur 3.1 Maslows behovshierarki och Alderfers ERG-teori (Kaufmann & Kaufmann, 2005 s.57)

3.2 Uppfattningar om högre utbildning, studenter och arbetsgivare

Enligt Mayer et al (2005) påstås det att högre utbildningsinstitutioner inte agerar oberoende när de förmedlar kunskap till studenterna, utan den förmedlas på ett sätt som gynnar samhällets och dess företags olika affärsintressen. Den kunskap som studenterna får är med andra ord inte neutral och opåverkad.

Det finns tidigare studier om faktorer som studenter anser är viktiga när de söker arbete. De här studierna är gjorda på studenter och handlar om deras syn på framtida yrken och om olika potentiella arbetsgivare. Utifrån dessa studier har uppdragsgivarna sedan kunnat belysa faktorer som studenter ansett varit viktiga och som de önskat att kommande arbetsgivare också arbetar med.

3.2.1 Uppfattningar om högre utbildning

Utbildningsinstitutioner har förvandlats från verksamheter som är oberoende och självständiga till att bli en process som är till för att främja ekonomiska intressen eftersom samhället idag domineras av företagets värde och betydelse. I den ovan nämnda amerikanska studien granskades värderingsförändringar hos studenter under utbildningens gång. Studien gick till på så sätt att man vid tre tillfällen testade studenters etiska och moraliska värderingar. Resultatet indikerar att utbildningar formar studenters värderingar. (Mayper et al, 2005)

De högre nivåerna på ekonomiutbildningar är enligt Mayper et al (2005) ofta starkt påverkade av traditioner. Det anses viktigt att studenterna på de högre ekonomiutbildningarna får kunskap inom de yrkesmässiga områdena. Mayper et al (2005) påstår att de högre utbildningsinstitutionerna oftast inte agerar oberoende och därmed inte förmedlar opåverkad och neutral kunskap till studenterna. I stället agerar de på ett sådant sätt att det gynnar samhällets och dess företags olika affärsintresse.

3.2.2 Studenters uppfattningar om arbetsgivaren

Hasselström och Wäserth (2005) genomförde en attitydundersökning om universitets- och högskolestudenters syn på sitt framtida arbete, oavsett vilken utbildning de gick. Resultatet pekar på att faktorer som ligger inom begreppet attraktiv arbetsplats ges hög prioritet. Följande faktorer hade högst prioritet och presenteras i fallande ordning; meningsfulla arbetsuppgifter, möjlighet att påverka sin arbetssituation, kan utvecklas i sin yrkesroll, inflytande över sina arbetsuppgifter, kan kombinera arbetsliv/fritidsliv samt delaktig i verksamhetens utveckling. Lönenivån hamnade först efter dessa nämnda faktorer.

Karriärindex (2008a) gjorde senare en undersökning om vilka mål som högskole- och universitetsstudenter hade på de tre första åren i yrkeslivet, oberoende vilken utbildning de gick. De tre främsta målen var att ha en bra balans mellan arbete och privatliv, en hög lön och att avancera inom företaget/organisationen. Studenterna lyfte därefter fram att de mål som de hoppas åstadkomma är arbeta med något som innebär stora utmaningar samt att arbeta internationellt. Ekonomistudenter är de som i högre grad än andra studenter prioriterar att avancera inom organisationen.

En studie som är gjord av Fackförbundet ST (2008) handlar om vad som kommer att ske på arbetsmarknaden när generationsväxlingen sker. De belyser även vilka faktorer som är viktiga för studenter när de väljer arbetsgivare. I studien ingick 26 olika faktorer så som god etik och moral, bra personalpolitik, gott rykte och anseende och flexibel arbetstid. Resultatet av undersökningen visade på att följande faktorer var viktigast vid valet av arbetsgivare. De fyra faktorer som hamnade högst upp presenteras i fallande ordning.

1. Intressanta arbetsuppgifter
2. Bra arbetskamrater
3. Personlig utveckling
4. Bra balans mellan arbete och privatliv

I tabellen nedan presenteras de faktorer som studenterna prioriterar när de söker arbete. Detta för att ge en överblick över de vanligaste faktorerna och egenskaperna som förekommit i tidigare studier.

Tabell 3.1 Faktorer som studenter anser påverka dem vid val av arbetsgivare

Olika faktorer
Personlig utveckling
Utvecklas i sin yrkesroll
Karriärmöjligheter
Möjligheter att arbeta internationellt
Lön
Arbetsvillkor (utöver lön)
Fysisk arbetsmiljö
Social arbetsmiljö
Attraktiv arbetsplats
Arbetsplatsens lokalisering
Meningsfulla arbetsuppgifter
Relationen mellan arbetsledning och medarbetare
Uppmärksamhet och uppskattning
Att kunna kombinera arbete/fritid
Att kunna påverka sin totala arbetssituation
Inflytande över sina arbetsuppgifter
Eget ansvar
Arbeta mot gemensamma mål
Företagets status
Företagets värderingar
Bemötande du fått vid tidigare kontakt med representanter från företaget
Titeln på arbetet du söker

3.2.3 Arbetsgivarnas föreställning på arbetssökande

På uppdrag av Saplo (2008) genomförde Westin och Design en undersökning om vilka egenskaper som arbetsgivare framförallt letar efter hos arbetssökande. Dessa egenskaper togs fram genom att de granskade 8000 arbetsansökningar där de tog ut de vanligast förekommande egenskaperna som upprepades bland ansökningarna. De fem olika egenskaperna som arbetsgivare önskar att deras medarbete ska ha är att de ska vara strukturerade, stresståliga, självgående, prestigelösa och positiva.

Genom att jämföra de faktorer som oftast förekommer och upprepas, i undersökningar som handlar om att få fram de faktorer som studenter tycker är viktiga när de ska välja arbetsgivare med de egenskaper som arbetsgivarna söker efter hos arbetssökande, kan en skillnad mellan studenters och arbetsgivares svar urskönjas. Studenter söker arbetsplatser som har bra gemenskap mellan medarbetarna och en arbetsplats där du som person har möjlighet att utvecklas. Arbetsgivare söker nya medarbetare utifrån hur de är som person och hur de klarar av att hantera i olika situationer som kan uppkomma i arbetet.

3.3 Förväntningsgap

I takt med tiden har bevisen ökat för att det finns meningsskiljaktigheter mellan intressenter och revisorer. När revisorer och allmänheten har olika uppfattningar om revisorerens skyldighet, vad revisionen ska inriktas på och vilket budskap revisionsberättelsen ska förmedla så uppstår så kallade förväntningsgap. (Öhman, 2005; Koh & Woo, 1998)

3.3.1 Definitioner på förväntningsgap

Förekomsten av förväntningsgap har dokumenterats i många av världens länder och är ett globalt fenomen (Leung & Chau, 2001). Definitionen på förväntningsgap varierar bland olika forskare. Enligt Öhman (2007) förklarade Liggio gapet som skillnaden mellan vad revisorerna och användarna av redovisningsinformationen förväntar sig att en oberoende revisor ska utträta. En annan definition är utformad av Monroe och Woodliff. De menar att gapet är skillnader mellan vad revisorn och intressenterna uppfattar är revisorns uppgifter och skyldigheter och vilket budskap revisionsberättelsen har (Monroe & Woodliff se Koh & Woo 1998, s 147). En snarlik definition står Jennings et al för. De anser att gapet är skillnaden mellan vad

allmänheten förväntar sig av revisionsprofessionen och vad professionen faktiskt utför (Jennings et al se Koh & Woo 1998, s 147) Enligt Porter et al (2007) så består förväntningsgapet av två huvudkomponenter nämligen orimlighetsgapet och utförandegapet. Orimlighetsgapet innefattar de orimliga förväntningar som intressenterna har på revisorn, dvs. vad revisorn ska åstadkomma med sitt arbete. Utförandegapet är däremot vad intressenterna rimligen kan förvänta sig att revisorn ska utföra, vilket är med hänsyn till lagar, rekommendationer och regler som gäller för revisorerna, och vad de faktiskt uppfattar att revisorn åstadkommer.

3.3.2 Olika sorters förväntningsgap

Det finns olika förväntningsgap och flera forskare är överens om varför och hur det här fenomenet uppkommer. Gapen verkar vara ett resultat av fyra huvudområden inom revisionsyrket, nämligen revisorns roll och dess skyldigheter, budskapet med revisionsberättelsen, revisorns syfte och revisionsprofessionens struktur och bestämmelser (Leung & Chau, 2001; Gay, 1997). Vissa forskare anser att gapet är en konsekvens av motsägelsen i ett självreglerat revisionssystem som sköts med en minimal inblandning av regeringen (Koh & Woo, 1998). Däremot hävdas att revisorernas skyldigheter i samband med bolagsbedrägeri är de huvudsakliga faktorerna som påverkar förväntningsgapet (Leung & Chau, 2001).

Det har gjorts ett stort antal studier där man undersökt var det förekommer olika förväntningsgap. En studie har påträffat ett gap som är relaterad till i vilken utsträckning revisorerna ska upptäcka och avslöja oegentligheter och olagliga handlingar. Intressenterna menar att revisorerna ska vara mer ansvariga för att upptäcka sådana handlingar än vad revisorerna anser att de ska vara (Leung & Chau, 2001; Koh & Woo, 1998). McEnroe och Martens (2001) menar att investerarna vill att revisorerna ska agera som ”vakthundar” i företagen som de reviderar, och att revisorn inte ska skriva en ren revisionsberättelse om man inte kan säkerställa att bokslutet är fritt från olagliga handlingar.

Ett annat förväntningsgap uppkommer då allmänheten och olika grupper av intressenter i företagen förväntar sig att revisionen ska hålla en högre grad av säkerhet än vad revisorerna själva bedömer är rimligt att begära (Öhman, 2005). Det har även gjorts studier som har konstaterat att det förekommer ett förväntningsgap

mellan revisorerna och intressenterna när det gäller revisorns oberoende.

Intressenterna är mycket mer kritiska till att revisorerna kan vara opartiska och objektiva när de utför sitt arbete än vad revisorerna anser. Andra studier som har gjorts har påvisat att det förekommer ett förväntningsgap som är relaterat till revisorns rapportering, dvs. den rena eller orena revisionsberättelsen. Intressenterna anser att revisionsberättelsen inte innehåller tillräckligt med information och att den inte är lika värdefull för dem som revisorerna anser att den är. (Öhman, 2007)

Enligt Öhman (2007) förekommer det ett förväntningsgap som hör ihop med att revisorn ska göra ”rätt saker”, vilket bl.a. kopplas till revisorernas granskning av företagets fortlevnad. Revisorn kan intyga med rimlig säkerhet att företaget kan fortsätta att drivas ett år framåt (Öhman, 2005). Intressenterna önskar att revisorerna också bedömde företagets långsiktiga överlevnadsförmåga, vilket de skulle ha större nytta av. Det existerar även ett förväntningsgap som är kopplat till att revisorn ska göra ”saker rätt”. Detta innefattar revisorns kompetens, branschkunskap och bedömningsförmåga. (Öhman, 2007)

En sammanställning av de olika områden som har visat sig ge upphov till förväntningsgap innehåller graden av felaktigheter i bokslutet, revisorns oberoende, oegentligheter och förskingringar, företags fortlevnadsbedömning och revisorns rapportering i form av revisionsberättelse.

Den här litteraturen motiverar till att det finns flera olika förväntningsgap, och att det därför finns en potentiell möjlighet till att det även existerar ett gap mellan redovisningsstudenter och revisionsbyråerna i rollen som arbetsgivare.

3.4 Vår föreställning

Vi föreställer oss att de faktorer som påverkar redovisningsstudenterna mest i valet av arbetsgivare inte avviker ifrån vad de tidigare studierna påvisat. De faktorer som har stor betydelse för studenterna kan därmed anses vara karriärmöjligheter, lön och personlig utveckling. Detta leder till vår första hypotes:

Hypotes 1: Redovisningsstudenter har liknande preferenser som andra studenter.

Vi föreställer oss att det finns skillnader mellan studenter i de olika årskurserna.

Enligt Maypers et al (2005) studie, vilken granskade eventuella värderingsförändringar hos studenter genom att testa studenterna vid olika tillfällen under utbildningens gång, finns det indikationer på att utbildningar formar studenters värderingar. Med hänsyn till detta anser vi att vissa faktorer är mer väsentliga när man påbörjar sina studier än andra, t.ex. att det finns möjligheter att arbeta internationellt. Ju längre in i utbildningen man kommer så ändrar man successivt sina tankar om vad man anser är viktigt hos en arbetsgivare. Utifrån detta formulerar vi vår andra hypotes:

Hypotes 2: Prioriteringar vid val av arbetsgivare skiljer sig åt beroende på vilken årskurs studenten går.

När man jämför tabell 3.1 (se sidan 15) med vad arbetsgivarna anser är viktigt när de nyanställer, verkar det som att studenterna och arbetsgivarna inte pratar om riktigt samma saker. Studenterna är intresserade av faktorer som är relaterade till själva företaget, att de som medarbetare har möjlighet att utvecklas som person och även att de kan avancera inom företaget. Däremot är arbetsgivarna intresserade av vilka egenskaper som de önskar att deras blivande anställda ska ha. Vi föreställer oss därför att skillnaderna är stora mellan vad redovisningsstudenterna anser påverkar dem vid val av arbetsgivare och vad de personalansvariga vid revisionsbyråerna föreställer sig påverkar redovisningsstudenterna. Utifrån detta förmodar vi att det kommer att förekomma ett gap mellan de här två respondentgrupperna. Antagandena grundar sig på tidigare studier och även på det faktum att en ny generation är på väg att träda in på arbetsmarknaden. Denna generation visar att de är mer medvetna och har en viss ståndpunkt när det kommer till ämnen som berör miljöpåverkan, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden. Vidare är revisionsbranschen känd för att det finns olika sorters förväntningsgap mellan dem som jobbar i branschen och dem som står utanför denna. Utifrån det ovan nämnda kan vi formulera vår tredje hypotes:

Hypotes 3: Det föreligger ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och personalansvariga på revisionsbyråer

4 Empirisk metod

I detta avsnitt kommer vi att förklara vårt urval och undersökningsmetoden. Vi använder oss av besöksenkät och webbenkät för att genomföra vår studie. Frågorna är strukturerade och enhetliga till båda grupperna, förutom detta tar vi upp framställningen av frågeformuläret. Dessutom kommer vi kort att förklara bortfallet.

4.1 Litteratursökning

För att finna litteratur sökte vi i olika elektroniska tidsskrifter och fulltextdatabaser som vi hittade på Högskolan Kristianstad biblioteks hemsida. Vi använde oss främst av databaserna Academic Search Elite, Cogprints, Emerald, Google Scholar, PsycARTICLES, ScienceDirect och SpringerLINK för att finna vetenskapliga artiklar. Det var enklare att finna artiklar om Maslow och förväntningsgap, medan det har varit svårare att finna något om Alderfer. Det största problemet var att det fanns många personer med namnet Alderfer, men då vi sökte på hans förnamn med efternamn fick vi dock inga träffar. De sökorden vi använde var ERG-teori, Alderfer Clayton P, Alderfer C P och Alderfer Clayton. Vi har däremot funnit litteratur i två olika böcker om Alderfers ERG-teori, vilket gör att informationen om denna får anses trovärdig.

4.2 Urval

Vårt urval för undersökningen består av 177 redovisningsstudenter, varav 111 stycken är kvinnor och 66 stycken är män, som studerar vid Högskolan i Kristianstad. Redovisningsstudenterna går ekonomprogrammet med inriktning mot revisor/controller och är indelade i fyra olika årskurser beroende på när de påbörjade sin utbildning. För att få fram antalet studenter som går i de olika årskurserna, använde vi oss av klasslistor som Högskolan har över respektive klasser. Senare i uppsatsen kommer programmet att förkortas till RC och siffrorna som står efter beteckningen, t.ex. RC05, står för det året då studenterna påbörjade programmet. I urvalet ingår även 22 stycken revisionsbyråer som är belägna i Kristianstads kommun. I vårt urval av revisionsbyråer finns det de som huvudsakligen arbetar

med revision men även de som endast inriktar sig på att arbeta med redovisningsfrågor. Vi har således valt att göra en totalundersökning på redovisningsstudenterna vid Kristianstad Högskola och personalansvariga på revisionsbyråerna i Kristianstad kommun. Eftersom vi endast kommer att inrikta oss på att tillfråga byråerna och alla redovisningsklasserna i Kristianstad är det ytterst viktigt för oss att få en hög svarsfrekvens, alltså ett så lågt bortfall som möjligt. Detta för att studien ska vara så tillförlitlig som möjligt. Genom detta val, har vi förlorat möjligheten att finna eventuella geografiska skillnader och samt eventuella skillnader beroende på om vi studerar och bor i en liten eller stor stad. Det kan tänkas att med hänsyn till detta skulle respondenternas svar kunnat bli avvikande jämfört mot vad vår studies resultat. (Denscombe, 2000)

Det positiva med att göra en totalundersökning är att man kan generalisera utfallet p.g.a. att man undersöker alla personer i målpopulationen. Man får med alla respondenters svar och åsikter vilket kan vara angörande för utfallet.

4.3 Undersökningsmetod

Syftet med undersökningen är att identifiera vilka faktorer som påverkar studenters val av arbetsgivare och dessutom vilka faktorer som personalansvariga på revisionsbyråer tror är avgörande för studenternas val. Faktorena i undersökningen är baserad utifrån tidigare studier som gjorts på studenter, Maslows teori och Alderfers ERG-teori. Med hjälp av respondenternas svar kan vi få fram om det finns några skillnader i jämförelse mellan vad studenterna anser påverkar dem och vad arbetsgivarna föreställer sig.

Det finns i huvudsak två tillvägagångssätt att samla in data på, vilka är användning av enkät eller intervjuer. Fördelen med enkätmetoden är att de kostar mindre, det förekommer ingen intervjuareffekt, är lätt att administrera och att respondenten har god tid på sig att besvara frågorna (Andersen, 1998).

Vid en intervju kan det förekomma en s.k. intervjuareffekt, vilket innebär att respondentens svar kan påverkas genom intervjuarens tonläge vid intervjun. Ytterligare argument som talar för enkät är att de har bredtäckning och är förkodade (Denscombe, 2000).

Nackdelar som finns med enkätundersökningar är att det kan bli dålig svarsfrekvens, ofullständiga eller dåligt ifyllda svar, svarens begränsade karaktär och att det är omöjligt att kontrollera svarens sanningshalt. För att öka svarsfrekvensen kontaktade vi i förväg, innan utskicket av enkäten gjordes, revisionsbyråerna via antingen e-post eller telefon (Denscombe, 2000). Vi erbjöd även byråerna som svarade på vår enkät, att de skulle få ett exemplar av vår studie, som tack att de medverkat. För att motverka ofullständiga/dåligt ifyllda svar var våra kontaktuppgifter upptagna i brevet.

Vi genomförde besöksenkäter på studenterna, eftersom detta är det mest effektiva sättet för att öka svarsfrekvensen inom denna grupp. Studenter som får webbenkäter har en tendens att inte besvara dem, vilket leder till ett stort bortfall. En fördel med besöksenkäter är att svarsfrekvensen blir hög, det går fort att genomföra, intervjuareffekten är obetydlig och intervjuaren kan informera och reda ut eventuella missförstånd. Nackdelen är att kontaktkostnaden blir hög (Andersen et al, 2001).

Vi valde att skicka ut webbenkäter till personalansvariga på revisionsbyråerna, eftersom det är det minst tidskrävande alternativet för de personalansvariga och för att enkäten var av sådan karaktär att det inte behövdes ställas några följdfrågor. Genom detta försökte vi minska risken att det skulle uppstå någon intervjuareffekt. Nackdelen med webbenkäter är dock att svarsfrekvens ofta blir låg och att om respondenterna missuppfattar en fråga så väljer de kanske att inte svara på frågan eller så svarar de utifrån hur de uppfattat frågan (Saunders et al, 2003).

I ett försök från vår sida att minska risken att svaren blir missvisande, hade vi tänka ge hälften av de svarande spegelvända skalor. Enligt Nicolls et al (2006) så har individer en tendens att svara åt vänstersidan då det förekommer skalor i undersökningar. Men då vi gjorde en pilotstudie, så misstolkade testpersonerna skalan och besvarade den tvärtemot vad de egentligen tyckte. Dessutom var detta svårt att genomföra i webbenkäten och det hade medfört att vi hade haft svårare, och att det skulle ha tagit längre tid, att genomföra analysen vilket även kunde ha lett till

att läsarna hade blivit förvirrade. Med hänsyn till att denna metod hade kunnat förorsaka mer skada än nytta, valde vi att inte genomföra detta.

Vi försökte utforma våra frågor så att de var lätta att förstå och även så att de svarande inte kan finna ett mönster som gör att de svarar utifrån vad de tror att vi vill att de svarar (Denscombe, 2000). För att testa om det finns oklarheter i enkäten gjordes en pilotstudie. De som ingick i vår pilotstudie var en chef från Ekebo Nöjescentrum, två universitetslektorer från Mittuniversitet i Östersund och en student från Högskolan Kristianstad. En faktor som en av de medverkande tyckte saknades var titeln på arbetet, vilket vi tog med i vår undersökning.

4.4 Enkätutformningen

Genom att studera och ta del av det resultat som framkommit i tidigare undersökningar (Hasselström & Wägerth, 2005; Fackförbundet ST, 2008; Karriärindex, 2008a; Karriär index 2008b; Saplo, 2008) om studenters attityder till olika arbetsgivare och där vissa undersökningar även baserats på vad studenter tycker är viktigt hos arbetsgivarna, har vi på så sätt kunnat sammanställa vanliga förekommande faktorer. Utifrån dessa kunde vi sedan på ett mer tillförlitligt sätt styrka valet av de faktorer som är upptagna i undersökningen.

För att undvika att respondenterna skulle vara neutrala vid svaret av enkäten bestod den istället av en sexgradig skala, vilket medförde att de blev föranledda att välja om faktorn hade eller inte hade någon påverkan. Graden ett betydde mycket liten betydelse medan sex betydde mycket stor betydelse. Genom att ha en sexgradig skala kan vi ha gått miste om att någon faktor inte alls hade någon påverkan.

Då vi hade två grupper att undersöka så valde vi att utforma en besöksenkät och en webbenkät, frågorna är desamma i båda fallen. Det enda som skiljer dem åt var att studenternas ena uppvärmningsfråga var vilken årskurs de gick medan frågan till byråerna var storleken på företaget. Webbenkäten var gjord till revisionsbyråerna eftersom det tar upp mindre tid för respondenterna att besvara, det skulle bli kostsammare och dessutom tagit längre tid för oss att skicka postenkäten till

revisionsbyråerna och dessutom ville vi undvika intervjuareffekten som kan uppstå vid intervjuer. Genom webbenkäten blir svaren skickade direkt till oss.

För att respondenten ska känna sig trygg och avslappnad bestod enkäten av tre inledningsfrågor, vilka är av lättare karaktär och som är till för att de svarande ska komma in i sin roll på rätt sätt (Saunders, 2007). Frågorna är därefter indelade i block, utifrån de olika kategorierna: Utvecklingsmöjligheter, Trivsel, Motivation, Delaktighet och inflytande, Syn på företaget samt Övriga faktorer.

Den första inledningsfrågan (se bilaga 2 & 3) var kön, anledningen till att vi valde att ta med denna var för att se om det förekom en skillnad mellan kvinnor och män. Den andra frågan vi hade var födelseåret, vilket var en öppen fråga. Skälet till att vi valde att fråga detta var för att se om det förekom någon skillnad beroende på åldern. Den sista inledningsfrågan hos studenterna var vilken årskurs de gick, valet av denna var för att se om det även här förekom någon skillnad beroende på studieåret. Till revisionsbyråerna var den avslutande inledningsfrågan storleken på företaget, där de hade att välja på mikro (1-9 stycken anställda), litet (10-49 stycken anställda), medel (50-249 stycken anställda) och stort (250-) (Europeiska unionens verksamhetsområde, 2008). Skälet till att vi tog med denna var att för att se om det likaså här förekom någon skillnad beroende på storleken på företaget.

Det första blocket innefattade frågorna 1 till 4. Dessa faktorer belyste utvecklingsmöjligheter för individen i sin yrkesroll. Personlig utveckling fann vi under växtmotiven i Maslows behovsteori. Faktorerna att utvecklas i sin yrkesroll, karriärmöjligheter och möjligheter att arbeta internationellt hämtades från de tidigare studierna som gjordes av karriärindex och undersökningen av Hasselström och Wäserth (2005).

Frågorna 5 till 10 finner vi i det andra blocket. Dessa faktorer gäller trivsel som bl.a. belyser om lön och arbetsplatsens miljö. Faktorn lön hämtades ur de fysiologiska behov medan arbetsvillkor togs ur de fysiologiska behoven, fysisk och social arbetsmiljö har tagits ur bristmotiven vilka ni finner i Maslows behovsteori.

Attraktiv arbetsplats är från undersökningen som är gjord av Hasselström och Wäserth (2005).

Faktorerna som omfattar motivation finner vi i det tredje blocket, där frågorna 11 till 14 finns. Faktorerna meningsfulla arbetsuppgifter och att kunna kombinera arbetsliv/fritid tog vi ur Hasselströms och Wägerths (2005) undersökning. Ur Maslows behovshierarki hämtades faktorerna uppmärksamhet och uppskattning samt relationen mellan arbetsledning och medarbetare, vilka fanns under behovsnivåerna sociala behov samt självförverkligande.

Fjärde blocket innefattar frågorna 15 till 18. Här finner vi faktorerna som handlar om delaktighet och inflytande, dessa beskriver såväl den egna arbetssituationen som företagets. Ur Hasselströms och Wägerths undersökning (2005) hämtades faktorerna att kunna påverka sin totala arbetssituation samt inflytande över sina arbetsuppgifter. Faktorn eget ansvar hämtades ur växtmotiv och faktorn att arbeta mot gemensamma mål hämtades ur sociala behov vilka båda återfanns i Maslows behovshierarki.

I det näst sista blocket finner vi frågorna 19 till 21, dessa handlar om synen på företaget. Följande faktorer som var företagets status och företagets värderingar hämtade vi ur undersökningen som gjordes av Fackförbundet ST (2008).

Det sista blocket bestod av övriga faktorer där den första var en faktor som inte rymdes inom de andra kategorierna, vilken var titeln på arbetet du söker. Sedan kom det två frågor som var öppna, här kunde respondenterna lägga till faktorer som de ansåg var viktiga som vi hade missat. Dessa är frågorna 22 till 24.

Valet av indelningen var att vi på så sätt lättare och tydligare skulle kunna studera om det finns ett samband, alltså att en viss kategori har större betydelse och påverkan än dem andra. Eftersom vi delat in faktorerna i olika block kan vi dessutom minska risken för att missförstånd uppstår i frågorna. Med indelningen blev det lättare att relatera faktorerna till ämnesområdet inom blocket.

4.5 Datainsamlingsmetod

När vi genomförde besöksenkäten hos de olika redovisningsklasserna informerades vi eleverna om syftet med vår undersökning och bad dem att ta ställning till varje enskild faktor och sätt dem i förhållande till varandra eftersom att varje faktor påverkar, men några mer och andra mindre.

I den webbaserade enkäten till revisionsbyråerna medföljde ett brev (se bilaga 2). Även här förklarade vi syftet med vår undersökning men också och att deras svar skulle behandlas anonymt. Respondentens svar skickades till en server där den lagrades, och där vi inte kunde få tillgång till den information om vilka som hade svarat och vilka som inte hade svarat. Detta möjliggjorde att deras svar kom att vara anonyma, så det var enbart datorprogrammet som hade den vetskapen. Nackdelen med detta var att om någon respondent inte svarade på en fråga kunde vi inte kontakta denna för att fråga varför de låtit bli att svara.

Eftersom det var 12 revisionsbyråer som inte hade lagt ut sin e-postadress på sina hemsidor, så fick vi ringa upp dem och fråga om de ville delta i vår undersökning och om vi i så fall kunde få deras e-postadress. Vi fick tag på tio revisionsbyråer och till de återstående skickade vi enkätundersökningen per brev i stället.

När fem dagar hade gått efter vi hade skickat ut vår enkät hade vi fått in fyra svar. Därefter skickade vi ut påminnelser till dem som inte hade svarat. Som vi nämnt ovan kan vi personligen inte se vilka som svarat utan datorn skickar automatiskt ut till de respondenter vi inte fått svart ifrån. Av den orsaken att vi arbetar under en tidsbegränsning kunde vi bara skicka ut två påminnelser till de byråer som inte hade svarat. Det här kan ha medföljt att en del av vårt bortfall beror på just att vi endast skickade ut två påminnelser.

4.6 Bortfallsanalys

4.6.1 Studenter

Utifrån klasslistan kunde vi sedan efter att vi gjort besöksenkäterna räkna ut bortfallet per klass. Bland studenterna hade vi ett bortfall på totalt 36 svarande vilket motsvarar 20 procent. De studenter som inte svarat var inte närvarande vid den

föreläsning som vi hade valt att tillfråga studenterna. Att studenterna inte närvarade kan antingen bero på att de inte läser just den kursen, att de har tagit studieuppehåll eller att de inte längre går på programmet. Det kan också bero på att det i vissa kurser finns det en tendens att studenterna hellre studerar hemma än att gå på föreläsningen. Det var ingen av de närvarande respondenterna som vägrade att svara på enkäten, vilket medförde att det inte uppstod något internt bortfall. Bortfallet kan snedvrída resultatet, då vi inte kan veta vad de respondenter som uteblev hade svarat. Trots det bortfallet är svarsfrekvensen hög (141 stycken svarande motsvarar en svarsfrekvens på närmare 80 %). Då bortfallet är ungefär lika stort i varje klass finns ingen snedvridningseffekt.

Tabell 4.1 Bortfall studenter

Antal/ Klasser	RC08	RC07	RC06	RC05	Totalt
Totalt	30	52	50	45	177
Bortfall	-6	-9	-13	-8	-36
Svarande	24	43	37	37	141

4.6.2 Personalansvariga

Vårt bortfall hos de personalansvariga på revisionsbyråerna berodde dels på att de av olika anledningar inte ville medverka, och dels på att ett antal byråer inte har svarat på vår utskickade enkät. När vi ringde till de olika revisionsbyråerna för att få deras e-post ansåg några byråer, främst de med få anställda, att de inte hade tid med att medverka eller att de inte ville delta i undersökningen för att de menade att de inte har någon kunskap inom vårt studieämne. En revisionsbyrå ansåg sig vara för liten och att de inte var lämpliga att svara på vår enkät då de aldrig hade anställt någon person.

Tabell 4.2 Bortfall revisionsbyråer

	Frekvens	Totalt
Totalt	22	100%
Uteblivna svar trots påminnelse	8	
Avböjt via telefon	7	
Totalt bortfall	15	68,18%
Antal besvarade efter första utskicket	5	
Antal besvarade efter 1:a påminnelsen	2	
Antal besvarade efter 2:a påminnelsen	0	
Total svarsfrekvens	7	31,82%

Bortfallet hos revisionsbyråerna var ganska stort då det uppgår till 15 stycken revisionsbyråer vilket motsvarar 68 %. Av de fyra största revisionsbyråerna var det tre stycken som besvarade enkäten. Dock är bortfallet stort hos de mindre- och medelstora revisionsbyråerna. Detta innebär att de svarande från de medelstora och små revisionsbyråerna inte kan anses representativa för vår population. Vi måste därför uttala oss med stor försiktighet när det gäller de olika analyserna som innefattar revisionsbyråerna.

När man gör enkäter via Internet ligger svarsfrekvensen ofta på 10 % enligt Saunders et al (2003), vilket vår svarsfrekvens (32 %) överträffar. Om man bortser från de byråer som tackat nej till att medverka så blir vårt urval 15 stycken byråer vilket medför att det totala bortfallet blir åtta stycken motsvarande 53 %. Detta höjer vår svarsfrekvens till 47 % vilket är betydligt högre än när vi räknade med urvalet som var tilltänkt från början, men man måste ta i beaktande att det motsvarar sju stycken byråer vilket är ett ganska lågt antal svarande.

Vi har inte fått någon e-post från revisionsbyråerna där de förklarade varför de valt att inte delta i undersökningen. Vi kunde inte kontakta dem för att fråga dem varför de valt att inte svara eftersom vi inte hade möjlighet att se vilka som svarat. Möjliga anledningarna till att de valt att inte svara kan vara att de ofta får förfrågningar om att delta i olika undersökningar och därför väljer att aldrig besvara någon, att e-posten är från okänd person och att de därför inte öppnar e-posten då de kan innehålla virus eller att de anser att de inte kan tillföra något till undersökningen. En annan rimlig anledning kan vara att webbenkäten direkt hamnat i skräpposten. Ytterligare en trolig anledning kan vara tidsbristen då webbenkäten skickats i en hektisk period.

4.7 Dataanalys

Inledningsvis tar vi fram medelvärdet på respektive faktor. Därefter redogör vi för de fyra faktorer där medelvärdet är högst. Detta för att vi sedan ska kunna se om det finns likheter mellan redovisningsstudenter och andra studenter gällande de faktorer som anses som de viktigaste. De fyra faktorer som visar sig vara viktigast i vår undersökning jämförs med de fyra viktigaste i tre andra studier. Cronbach's alpha används för att se om det är meningsfullt att slå ihop ett antal variabler till en ny

variabel. För att sammanslagningen ska vara relevant har vi satt gränsvärdet till minst 0,6 (Sorjonen, 2008).

De olika tester vi gör beräknas med ett 90 % intervall för att se om några signifikanta skillnader kan påvisas (Bjørnenak, 1997; Tagesson et al, 2005). När det finns fler än två grupper där det ska testas om det finns skillnader i medelvärde mellan respondentgrupperna, använder man sig av Anova-test. Detta använder vi oss av för att identifiera eventuella skillnader mellan olika redovisningsstudenters årskurser. Ett annat test vi senare använder oss av är t-test. Detta test används när man testar skillnader i medelvärde mellan två grupper, i vårt fall redovisningsstudenterna och de rekryteringsansvariga på revisionsbyråerna (Djurfeldt et al, 2003).

Inledningsvis testas hypotes 1 genom att de fyra faktorer som placerat sig högst upp på vår lista jämförs med de fyra faktorer som kommit högst upp på listorna i tidigare undersökningar. Sedan konstateras genom alpha-test om faktorerna kan slås ihop till nya variabler dvs. olika block som här består av mellan tre till sex olika faktorer. Därefter testas de olika faktorerna samt blocken genom t-test och Anova-test för att testa hypotes 2 och hypotes 3. Inom företagsekonomi är det relativt vanligt att 90 % konfidensintervall används (Bjørnenak, 1997; Tagesson et al, 2005). Därför är de olika tester är gjorda med intervall, där konfidensgraden är bestämd till 90 %. Om svaga samband konstateras så innebär detta att hypotesen inte förkastas. Vid starkt samband ligger signifikantnivån på 0,01 och vid mycket starkt samband ligger den på 0,001. Om ett starkt samband påträffas innebär det att det förekommer tydliga samband mellan variablerna som testas.

Vi har valt att bortse från tre variabler som fanns med i vår enkät. Anledningen till att vi valde att inte använda oss av variabeln Ålder var att spridningen av åldern i klasserna var stor. Det hade därför blivit svårt att analysera och dra slutsatser. Vi har även valt att bortse från variabeln Kön. Orsaken till att vi valde bort denna variabel var för att det inte gick att göra några intressanta analyser kring utfallet då de inte fanns några skillnader mellan könen.

Vi har dessutom valt att bortse från variabeln Storlek på företaget. Skälet till detta var det stora bortfallet bland de personalansvariga vid de olika revisionsbyråerna. Bortfallet var dessutom störst hos de små och medelstora revisionsbyråerna, vilket gör att resultatet skulle kunna bli snedvridet. Med detta i beaktande beslutade vi oss för att inte analysera utfallet av denna variabel.

5. Analys

I detta kapitel kommer olika analyser av utfallet av enkäten att göras. Här kommer även att presenteras olika tabeller och olika jämförelser mellan respondentgrupperna.

5.1 Alpha-värden

Anledningen till att vi gör alpha- test är för att vi ska se om det går att föra samman de olika faktorerna till en ny variabel som blir till ett block. Det innebär att faktorerna personlig utveckling, utvecklas i sin yrkesroll, karriärmöjligheter och möjligheter att arbeta internationellt kommer att bilda en ny variabel, alltså ett nytt block som heter Utvecklingsmöjligheter.

Det vanligaste homogenitetsmättet är Cronbach's alpha. Med hjälp av den testas om flera variabler kan sammanföras till en ny variabel, detta för att se i vilken utsträckning de hänger ihop. För att det ska anses vara meningsfullt att slå ihop flera variabler till en variabel så är riktlinjen att Cronbach's alpha bör överstiga 0,6.

Tabell 5.1 Blockens alpha-värde

Blocken	Alpha värde	N	Medelvärde	St.avv.
Utvecklingsmöjligheter	0,598	4	4,54	0,679
Trivsel	0,682	6	4,73	0,684
Motivation	0,593	4	4,94	0,628
Delaktighet och inflytande	0,817	4	4,80	0,822
Syn på företaget	0,728	3	4,40	0,727

I tabellen 5.1 ser vi att två av de fem värdena ligger strax under 0,6. Dessa värden finner vi i blocken som handlar om utvecklingsmöjligheter och motivation. Dock överstiger de andra tre blocken gränsvärdet 0,6. Blocken som handlar om delaktighet och inflytande samt synen på företaget överskrider gränsvärdet betydligt. Vi valde att ta med de två blocken där alpha- värdet underskred 0,6 trots de riktlinjerna som finns. Detta eftersom värdena låg så pass nära gränsvärdet. (Sorjonen, 2008)

5.2 Hypotesprövning

Här nedan redovisas hypoteserna. Därefter följer en diskussion om varför vi förkastar eller inte förkastar hypoteserna.

H₁ Redovisningsstudenter har samma preferenser som andra studenter

→ Överensstämmer, Hypotesen förkastas inte

H₂ Det finns skillnader mellan vilka faktorer studenterna i de olika årskurserna prioriterar när de väljer arbetsgivare

→ Signifikant, Hypotesen förkastas inte

H₃ Det föreligger ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och personalansvariga på revisionsbyråer

→ Ej signifikans, Hypotesen förkastas

5.2.1 Test av hypotes 1: Redovisningsstudenter har samma preferenser som andra studenter

Vi börjar med att presentera de faktorer som hamnar på topp fyra i vår studie och även i tidigare undersökningar. Faktorerna är rangordnade utifrån det medelvärde som varje faktor fått, redovisningen av dessa sker i fallande ordning i vår studie. Vi gör detta för att testa om vår första hypotes ska förkastas eller inte förkastas. De faktorerna som har högst medelvärde (se bilaga 4) är därmed de som är viktigast för studenterna är faktorerna är Social arbetsmiljö (5.22), Personlig utveckling (5.15), Meningsfulla arbetsuppgifter (5.15) och Uppmärksamhet och uppskattning (5.12), vilka presenterats i fallande ordning. Det är inte stora differenser mellan faktorerna. De faktorer som däremot har placerat sig längst ner (se bilaga 4), d.v.s. de med lägst medelvärde är Möjlighet att arbeta internationellt (2.94), Titeln på arbetet som ni söker (3.85), Företagets status (3.87) och Arbetsplatsens lokalisering (4.26).

Hypotesen utreds genom att jämföra vår studies faktorer som har högst medelvärde med liknande tidigare studier där rangordningar har gjorts. För att bedöma om

hypotesen ska förkastas eller inte gör vi en kvalitativ uppskattning beträffande på vilken plats faktorerna återfinns.

Tabell 5.2 De fyra viktigaste faktorerna för studenterna

	Karriärindex 2008a	Attitydundersökning	Fackförbundet ST	Vår studie
1	Att ha en bra balans mellan arbetsliv och fritid	Att ha meningsfulla arbetsuppgifter	Intressanta arbetsuppgifter	Social arbetsmiljö
2	En hög lön	Möjlighet att påverka sin arbetsituation	Bra arbetskamrater	Personlig utveckling
3	Att avancera inom företaget	Utvecklas i sin yrkesroll	Personlig utveckling	Meningsfulla arbetsuppgifter
4	Arbeta med något som innebär stora utmaningar	Ha inflytande över sina arbetsuppgifter	Bra balans mellan arbete och privatliv	Utvecklas i sin yrkesroll

I Karriärindex undersökning (se tabell 5.2) finns det inga faktorer som överensstämmer med vår studie. Faktorn hög lön återfinns på en andra plats i denna undersökning, vilken dock placerar sig först på en sjätte plats i vår studie (se bilaga 4). Detta innebär att det inte finns någon direkt koppling mellan Karriärindex och vår studie. Om vi endast skulle grunda vår jämförelse baserat på denna undersökning, skulle det innebära att hypotesen förkastas.

Faktorerna Utvecklas i sin yrkesroll och Meningsfulla arbetsuppgifter påträffas både i vår studie och i Attitydundersökningen. Vi finner de här två faktorerna bland de med högst medelvärde. Detta visar att det finns likheter mellan redovisningsstudenternas och andra studenters preferenser. Likaså gäller för Fackförbundet ST:s undersökning som har tre faktorer som stämmer överens med våra, vilka är Social arbetsmiljö (i ST:s studie kallad för Bra arbetskamrater), Personlig utveckling och Meningsfulla arbetsuppgifter (i ST:s studie kallad för intressanta arbetsuppgifter). I båda studierna hittar vi samtliga faktorer på placering ett till tre (se tabell 5.2).

Med detta beaktande så finns det likheter mellan vår studie och de två sistnämnda undersökningarna vilket leder till att hypotesen inte kommer att förkastas. Detta trots att det inte fanns några likheter med den första undersökningen dvs. Karriärindex. Kontentan är då att det inte går att hävda att redovisningsstudenter har andra preferenser än andra studenter.

5.2.2 Test av hypotes 2: Det finns skillnader mellan vilka faktorer

redovisningsstudenter i de olika årskurserna prioriterar när de väljer arbetsgivare

Tabell 5.3 Anova-värden på faktorer i blocket Utvecklingsmöjligheter

	Medelvärde				Anova
	RC08	RC07	RC06	RC05	
Personlig utveckling	5,17	5	5,17	5,28	0,703
Utvecklas i sin yrkesroll	5,38	4,93	5,17	5,11	0,353
Karriärmöjligheter	5,46 [^]	4,95	4,9	4,64 [^]	0,035*
Möjligheter att arbeta internationellt	3,83 [^]	3,2	2,78	2,25 [^]	0,004**
Utvecklingsmöjligheter	4,96	4,52	4,51	4,32	0,031*

[^] Var skillnad finns mellan klasserna

[°] Svagt signifikant på 0,1-nivå

* Signifikant på 0,05-nivå

** Signifikant på 0,01-nivå

*** Signifikant på 0,001-nivå

Av tabell 5.3 (se även bilaga 5 tabell 1) kan vi utläsa att det inte finns någon signifikant skillnad beträffande faktorerna Personlig utveckling och Utvecklas i sin yrkesroll. Däremot finns det en signifikant skillnad beträffande faktorerna Karriärmöjligheter och Möjligheter att arbeta internationellt samt att blocket Utvecklingsmöjligheter visar på en signifikant skillnad. Skillnaderna påträffas inte mellan revisionsbyråerna och studenterna, men däremot förekommer det skillnader mellan studenterna. Faktorn Karriärmöjligheter är signifikant (0,035) vilket beror på skillnaderna som finns mellan klasserna RC05 och RC08. RC08 studenterna tycker att Karriärmöjligheter är viktigare än studenterna i RC05 (medelvärde 5,46 respektive 4,64). Den faktorn som heter Möjligheter att arbeta internationellt har en hög signifikant nivå (0,004), vilket uppstår p.g.a. skillnaderna mellan klasserna RC05 och RC08. Studenterna i RC08 tycker att möjligheter att arbeta internationellt är viktigare än RC05 studenterna (medelvärde 3,83 respektive 2,25). Dessutom påvisas en signifikant skillnad i blocket utvecklingsmöjligheter. Detta grundar sig på att det finns signifikanta skillnader i vissa av faktorerna i blocket.

Tabell 5.4 Anova-värden på faktorer i block Trivsel

	Medelvärde				Anova
	RC08	RC07	RC06	RC05	
Lön	5,17 [^]	4,97	5	4,58 [^]	0,038*
Arbetsvillkor (utöver lön)	5,08	4,78	5,07	4,68	0,172
Fysisk arbetsmiljö	5,04	4,63	4,63	4,61	0,397
Social arbetsmiljö	5,63	5,05	5,45	5,22	0,117
Attraktiv arbetsplats	5,13 [^]	4,45	5,15 [^]	4,19 [^]	0,002**
Arbetsplatsens lokalisering	4,46	4,35	4,05	4,28	0,693
Trivsel	5,08	4,7	4,67	4,63	0,035*

[^] Var skillnad finns mellan klasserna

[°] Svagt signifikant på 0,1-nivå

* Signifikant på 0,05-nivå

** Signifikant på 0,01-nivå

*** Signifikant på 0,001-nivå

Ur tabell 5.4 (se även bilaga 5 tabell 2) kan vi utläsa att ingen signifikant skillnad finns gällande följande faktorer Arbetsvillkor (utöver lön), Fysisk arbetsmiljö, Social arbetsmiljö samt Arbetsplatsens lokalisering. Dock kan vi se att det finns en signifikant skillnad beträffande faktorerna Lön och Attraktiv arbetsplats samt att blocket Trivsel visar på en signifikant skillnad. Skillnaderna påträffas inte mellan revisionsbyråerna och studenterna, men däremot förekommer det skillnader mellan studenterna. Faktorn Lön är signifikant (0,038) vilket beror på att det finns skillnader mellan klasserna, här skiljer sig RC05 från RC08. Studenterna i RC08 tycker att lön är viktigare än studenterna i RC05. Attraktiv arbetsplats är den faktorn som har den högsta differensen i detta block där signifikant nivå är 0,002. Detta uppkommer också eftersom det finns skillnader mellan klasserna. Här skiljer sig dock RC05 och RC06 från RC08. RC08 studenterna tycker att en attraktiv arbetsplats är viktigare än vad RC06 och RC05 (medelvärde 5,13; 4,15 respektive 4,19). Detta medför att blocket Trivsel påvisar att det finns en signifikant skillnad.

Tabell 5.5 Anova-värden på faktorer i block Motivation

	Medelvärde				Anova
	RC08	RC07	RC06	RC05	
Meningsfulla arbetsuppgifter	5,13	5,05	5,15	5,28	0,649
Relationen mellan arbetsledning och medarbetare	4,88	4,65	5,12	4,89	0,274
Uppmärksamhet och uppskattning	4,83	4,9	5,07	4,89	0,637
Att kunna kombinera arbetsliv/fritid	5,04	4,83	4,59	4,61	0,619
Motivation	4,97	4,97	4,86	4,92	0,663

^ Var skillnad finns mellan klasserna

° Svagt signifikant på 0,1-nivå

* Signifikant på 0,05-nivå

** Signifikant på 0,01-nivå

*** Signifikant på 0,001-nivå

Tabell 5.5 (se även bilaga 5 tabell 3) visar att det inte förekommer någon signifikant skillnad bland de fyra faktorerna i blocket Motivation. När det gäller Motivation verkar samtliga respondentgrupper tycka att motivation är viktigt och inga signifikanta skillnader kan påvisas.

Tabell 5.6 Anova-värden på faktorerna i block Delaktighet och inflytande

	Medelvärde				Anova
	RC08	RC07	RC06	RC05	
Att kunna påverka sin totala arbetssituation	4,88	4,88	4,76	4,69	0,835
Inflytande över sina arbetsuppgifter	4,79	4,83	4,68	4,72	0,949
Eget ansvar	5,21	4,88	4,8	4,64	0,284
Arbeta mot gemensamma mål	4,92	4,88	4,71	4,64	0,85
Delaktighet och inflytande	4,95	4,86	4,74	4,61	0,663

^ Var skillnad finns mellan klasserna

° Svagt signifikant på 0,1-nivå

* Signifikant på 0,05-nivå

** Signifikant på 0,01-nivå

*** Signifikant på 0,001-nivå

I tabell 5.6 (se även bilaga 5 tabell 4) kan vi finna att det inte förekommer någon signifikant skillnad bland de fyra faktorerna i blocket Delaktighet och inflytande. Det beror i huvudsak av att som tidigare nämndes av att finns väldigt små variationer i medelvärdet mellan de olika respondenterna (högsta medelvärdet är 5,00 och det lägsta 4,69). Med detta i beaktande så finns det inte heller någon signifikant skillnad i blocket Delaktighet och inflytande.

Tabell 5.7 Anova-värden på faktorerna i block Syn på företaget

	RC08	RC07	RC06	RC05	Anova
Företagets status	4,75 [^]	3,93	3,68 [^]	3,44 [^]	0,001 ^{***}
Företagets värderingar	5,29 [^]	4,47	4,59	4,42 [^]	0,068 [°]
Bemötande som du fått vid tidigare kontakt med representanter för företaget	5	4,53	4,85	4,47	0,309
Syn på företaget	5,01	4,31	4,37	4,11	0,009^{**}

[^] Var skillnad finns mellan klasserna

[°] Svagt signifikant på 0,1-nivå

* Signifikant på 0,05-nivå

** Signifikant på 0,01-nivå

*** Signifikant på 0,001-nivå

Ur tabell 5.7 (se även bilaga 5 tabell 5) kan vi utläsa att det inte finns någon signifikant skillnad vad gäller faktorn Bemötande som du fått vid tidigare kontakt med representanter för företaget. Vidare kan vi utläsa att en signifikant skillnad finns i två av faktorerna, vilka är Företagets status och Företagets värderingar. Skillnaderna påträffas inte mellan revisionsbyråerna och studenterna, men däremot förekommer det skillnader mellan studenterna. Den faktorn där vi påträffar en hög differens i detta block är Företagets status, som har en signifikant nivå på 0,001. Detta uppkommer eftersom det finns skillnader mellan klasserna, här skiljer sig RC08 från RC06 och RC05. Studenterna i RC08 tycker att företagets status är viktigare än studenterna i RC06 och RC05 (medelvärde 4,75; 3,68 respektive 3,44). Faktorn Företagets värderingar har ett svagt signifikant samband (0,068) som också här beror på att det finns skillnader mellan klasserna, men här skiljer sig RC05 från RC08. RC08 studenterna tycker att det är viktigare än RC05 (medelvärde 5,29 respektive 4,42). I detta block påvisas också att det finns en signifikant skillnad då anova-värdet här är 0,009.

När vi ser på faktorerna i blocken Motivation samt Delaktighet och inflytande, och även på blocken var för i sig, så finns där inte någon signifikant nivå vilket innebär att inga skillnader mellan respondentgrupperna kan påträffas. Om vi enbart hade tittat på de här två blocken och faktorerna i dem så hade följden blivit att vi förkastat denna hypotes. Då vi ser på blocken Utvecklingsmöjligheter, Trivsel och Syn på företaget finns här en signifikant nivå, vilket visar att skillnader finns mellan respondentgrupperna i medelvärdet. Detta medför att denna hypotes inte kommer att

förkastas. Sammanfattningsvis då vi väger in alla blockens anova-värden så kommer hypotesen inte förkastas p.g.a. att det finns en signifikant skillnad i tre av de fem olika blocken.

5.2.3 Diskussion kring utfallet av hypotes 2 kopplat till Maslow och Alderfers teorier

Genom utbildningens gång ändrar redovisningsstudenter sina prioriteringar angående vilka faktorer som påverkar deras val av arbetsgivare. Detta kan förklaras då det har visat sig att utbildningen formar studenter under studiens gång. Då högre utbildningsinstitutioner inte förmedlar opåverkad och neutral kunskap till studenterna så ändras studenternas prioriteringar i takt med utbildningens gång. (Mayper et al, 2005)

En skillnad som finns är i faktorn Karriärmöjligheter som påträffas mellan RC08 och RC05. Klassen som har studerat kortast tid dvs. RC08 tycker att Karriärmöjligheter påverkar mer än vad RC05 anser. Genom att titta på medelvärdet hos samtliga klasser kan vi se att värdet sjunker i takt utbildningens gång. Detta fenomen återkommer även beträffande faktorerna Lön, Möjligheter att arbeta internationellt och Status. Enligt Maypers et al (2005) så har utbildningsinstitutioner idag förvandlats till en mekanism för att främja ekonomiska intressen ifrån att tidigare ha varit en oberoende och självständig verksamhet. Detta förklarar de genom att idag så domineras samhället av företagets värde och betydelse. Vi kan även se att medelvärdet för värderingarna hos studenterna som går näst sista och sista året ligger väldigt nära medelvärdet hos de personalansvariga vid revisionsbyråerna. Vid tidigare kontakt med en rekryteringsansvarig för södra Sverige från Öhrlings PricewaterhouseCoopers (2008) berättade denne att när de rekryterat nyexaminerade studenter så har de ofta ett mål att arbeta internationellt men dock förändras denna prioritering redan under de första åren. Detta förklarades med att när de nyanställda kommer in i sina arbetsuppgifter och det blir då viktigare för den nyanställde att utvecklas i sin yrkesroll än att arbeta internationellt.

5.2.4 Test av hypotes 3: Det föreligger ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och personalansvariga på revisionsbyråer.

För att testa hypotesen använder vi oss av flera t-test p.g.a. att det finns 22 faktorer som är indelade i fem olika block och där alla ska testas. Detta görs eftersom vi här avser att visa om det finns ett rekryteringsgap mellan redovisningsstudenter och personalansvariga på revisionsbyråer.

Tabell 5.8 T-test på faktorerna i blocket Utvecklingsmöjligheter

	Revisor (N=7)		Student (N=141)		T-test
	Medelvärde	St.avv.	Medelvärde	St.avv.	
Personlig utveckling	5,14	0,378	5,15	0,845	0,97
Utvecklas i sin yrkesroll	5,14	0,69	5,12	0,858	0,946
Karriärmöjligheter	5	0,577	4,94	0,998	0,814
Möjlighet att arbeta internationellt	2,86	1,345	2,94	1,664	0,893
Utvecklingsmöjligheter	4,5357	0,304	4,54	0,775	0,981

Av tabell 5.8 kan vi inte urskilja att det finns någon signifikant skillnad mellan respondenterna. Detta utläses genom att medelvärdena inte har stora avvikelser från varandra. Med hänsyn till detta har även blocket Utvecklingsmöjligheter en hög signifikantnivå (0,981).

Tabell 5.9 T-test på faktorerna i blocket Trivsel

	Revisor (N=7)		Student (N=141)		T-test
	Medelvärde	St.avv.	Medelvärde	St.avv.	
Lön	4,43	0,787	4,91	0,866	0,148
Arbetsvillkor (utöver lön)	4,43	0,787	4,94	0,813	0,108
Fysik arbetsmiljö	4,71	0,951	4,7	0,925	0,957
Social arbetsmiljö	5,14	1,069	5,22	0,846	0,817
Attraktiv arbetsplats	4,86	1,125	4,41	1,056	0,281
Arbetsplatsens lokalisering	4,14	1,345	4,26	1,187	0,796
Trivsel	4,62	0,803	4,74	0,589	0,603

Faktorn Arbetsvillkor (utöver lön) visar en signifikantnivå på 0,108 vilket ligger precis över den tillåtna 0,1 nivån. Därför kan inte någon signifikant skillnad påvisas i den faktorn. I de övriga faktorerna i tabellen 5.9 överstiger samtliga den accepterade nivån. Detta innebär att blocket Trivsel även visar på en hög signifikantnivå (0,603).

Tabell 5.10 T-test på faktorerna i blocket Motivation

	Revisor (N=7)		Student (N=141)		T-test
	Medelvärde	St.avv.	Medelvärde	St.avv.	
Meningsfulla arbetsuppgifter	5,57	0,535	5,15	0,948	0,245
Relationen mellan arbetsledning och medarbetare	5,14	0,69	5,89	0,993	0,502
Uppmärksamhet och uppskattning	5,29	0,488	4,94	0,888	0,304
Att kunna kombinera arbetsliv/fritid	4,71	0,488	4,74	1,257	0,915
Motivation	5,18	0,374	4,93	0,691	0,138

I tabell 5.10 kan vi inte heller visa på att det förekommer en signifikant skillnad. Detta då respondenternas medelvärde inte skiljer sig i så stor utsträckning från varandra. Blocket Motivation påvisar också att det inte finns någon signifikant skillnad (0,138).

Tabell 5.11 T-test på faktorerna i blocket Delaktighet och inflytande

	Revisor (N=7)		Student (N=141)		T-test
	Medelvärde	St.avv.	Medelvärde	St.avv.	
Att kunna påverka sin totala arbetssituation	5	0,816	4,79	0,874	0,543
Inflytande över sina arbetsuppgifter	4,86	0,698	4,75	0,88	0,756
Eget ansvar	5	0,577	4,85	1,007	0,543
Arbeta mot gemensamma mål	4,71	1,113	4,77	1,13	0,896
Delaktighet och inflytande	4,89	0,643	4,79	0,787	0,703

Likaså i tabell 5.11 kan vi utläsa att det inte finns någon signifikant skillnad beträffande respondentgrupperna. Till följd där av gäller detta konstaterande även för blocket Delaktighet och Inflytande, då signifikantnivån är hög (0,703).

Tabell 5.12 T-test på faktorerna i blocket Syn på företaget

	Revisor (N=7)		Student (N=141)		T-test
	Medelvärde	St.avv.	Medelvärde	St.avv.	
Företagets status	4,14	1,069	3,87	1,218	0,565
Företagets värderingar	4,43	1,134	4,63	1,256	0,676
Bemötande som du har fått vid tidigare kontakt med representanter från företaget	4,86	1,069	4,69	1,16	0,706
Syn på företaget	4,48	0,504	4,4	0,987	0,834

Även i tabell 5.12 finner vi att det inte finns någon skillnad i medelvärde dvs. en signifikant skillnad mellan respondenterna. Kontentan av detta leder därmed till att blocket Syn på företag har en hög signifikantnivå (0,834).

Då vi inte kan påvisa att det finns någon signifikant skillnad gällande varken faktorerna och blocken så förkastas därför hypotesen.

5.2.5 Diskussion kring utfallet av hypotes 3 kopplat till litteratur om förväntningsgap

En trolig förklaring till varför inget rekryteringsgap påträffats i denna studie är att de personalansvariga vid revisionsbyråerna innehar stora kunskaper om vad studenter efterfrågar hos sina framtida arbetsgivare. När förväntningsgap uppkommer beror det på meningsskiljaktigheter mellan t.ex. revisorn och olika grupper utanför revisionsbranschen (Koh & Woo, 1998; Öhman 2005). Då personalansvariga har som uppgift att matcha de arbetssökande med vad revisionsbyrån efterfrågan och dessutom ska de uppfylla de arbetssökandes krav på arbetsgivaren t.ex. karriärmöjligheter och en viss typ av arbetsmiljö. Genom att de har kunskaper från båda perspektiven så är de personalansvariga väl insatta i de faktorer som arbetssökande prioriterar högt.

Ett annat argument kan vara att de olika förväntningsgapen rör områden som revisorernas uppgifter och skyldigheter (Monroe & Woodliff se Koh & Woo 1998, s 147) medan rekryteringsgapet är av en annan karaktär, eftersom det i detta fall rör sig om synen på faktorerna relaterade till rekryteringsfrågor. Ytterligare ett argument kan vara att i de olika förväntningsgap finns skillnader mellan vad allmänheten förväntar sig av revisionsprofessionen och vad professionen faktiskt utför (Jennings et al se Koh & Woo 1998, s 147). Då det anses som viktigt att studenterna på de högre ekonomiutbildningarna får kunskap inom de yrkesmässiga områdena (Mayper et al, 2005), så kan detta förklara varför redovisningsstudenternas och personalansvarigas (vid revisionsbyråerna) värderingar är så pass likartade. Eftersom studenternas förväntningar på sin blivande arbetsgivare stämmer överens med vad denne tillhandhåller dvs. vissa specifika arbetsvillkor eller olika typer av karriärmöjligheter, så medför detta att inget rekryteringsgap påträffas.

6. Slutsatser

I detta kapitel kommer en presentation av studiens slutsats att göras. Därefter ges egna reflektioner av studien, självkritik och kapitlet avslutas sedan med förslag på fortsatta studier.

6.1 Slutsatser

Syftet med denna uppsats är dels att kartlägga om redovisningsstudenter har liknande preferenser som andra studenter, och dels att identifiera eventuella skillnader i prioriteringar vid val av arbetsgivare mellan olika årskurser av redovisningsstudenter. Studiens syfte är även att kartlägga om det finns ett rekryteringsgap mellan studenter och personalansvariga vid revisionsbyråer i denna specifika fråga.

Resultatet tyder på att redovisningsstudenter och andra studenter har samma preferenser. Då vi jämför tre tidigare undersökningar med vår studie kan vi påvisa att två av dessa har i stort sett samma prioriteringar gällande vilka faktorer som påverkar mest vid val av arbetsgivare.

Resultatet visar också att det finns skillnader i prioriteringar mellan studenterna i de olika RC-klasserna. Detta framkom genom att vi ser skillnader i medelvärdet, vilket styrks genom att signifikanta skillnader påvisas. Den faktorn där skillnad var störst var i faktorn Företagets status. Denna skillnad uppkom mellan klassen RC08 och klasserna RC06/RC05, dvs. det var RC08:s prioriteringar som avvek från de andra två klasserna. Detsamma gäller skillnaden i faktorn Attraktiv arbetsplats. Det vi även konstaterade i vår analys när vi gick in på detaljnivå per faktor var att medelvärdet ofta sjönk ju längre in i utbildningen redovisningsstudenterna kommit.

Det visade sig dock inte finnas något rekryteringsgap. Inga signifikanta skillnader, varken avseende medelvärde eller t-tester, kan påvisas gällande vilka faktorer som redovisningsstudenterna anser påverkar dem vid val av arbetsgivare, och vad de personalansvariga vid revisionsbyråer föreställer sig påverkar

redovisningsstudenters val. En förklaring till att det inte existerar något rekryteringsgap är troligtvis för att rekryteringsansvariga innehar stor kunskap om vad studenter efterfrågar hos sina framtida arbetsgivare. Med hänsyn till detta påvisades inga signifikanta skillnader gällande vilka faktorer som redovisningsstudenterna anser påverkar dem vid val av arbetsgivare, och vad de personalansvariga vid revisionsbyråer föreställer sig påverkar redovisningsstudenters val, kan vi dra denna slutsats.

6.2 Egna reflektioner

Då redovisningsstudenter och andra studenter lever i samma typ av miljö så anser vi att det inte är borde finnas några skillnader i frågan om vilka faktorer som har störst inverkan vid val av arbetsgivare.

Genom utbildningens gång präglas studenter av olika intryck och åsikter från både lärare, andra studenter samt olika arbetsgivare. Detta kan medföra att studenters prioriteringar förändras i takt med studiernas gång, något som också bekräftas genom studiens resultat, så har vi kunnat visa att studenters prioriteringar i olika årskurser skiljer sig åt.

En anledning till att inget rekryteringsgap påträffats menar vi kan vara att enkäten var riktad till personalansvariga på revisionsbyråerna. Personalansvariga är väl insatta i dels vad arbetssökande efterfrågar och dessutom vilka krav arbetsgivaren ställer på blivande medarbetare vilket kan göra att något rekryteringsgap inte påvisas. En annan anledning kan hänga samman med den låga svarsfrekvensen bland små och medelstora revisionsbyråer.

6.3 Självkritik

Vid genomförandet av undersökningen avseende redovisningsstudenterna borde vi på ett tydligare sätt ha förklarat att de skulle ha sammanvägt de olika faktorerna, och att de därefter skulle kryssa den graden de ansåg att faktorerna hade vid valet av arbetsgivare. Vi kunde också ha valt att vi inte skulle ha riktat oss mot de allra minst byråerna, vilka endast bestod av 1-2 personer. Detta eftersom de oftast inte nyanställer medarbetare och därför kanske inte har den inblicken eller den viljan att vilja besvara och uttala sig om detta. En annan synpunkt som vi har är att

undersökningen skulle inte ha riktat sig till personalansvariga utan kontorscheferna på revisionsbyråerna.

6.4 Förslag på fortsatta studier

Vår undersökning skulle se om det förekom något gap mellan vad redovisningsstudenter ansåg påverkade dem vid val av arbetsgivare och vad personalansvariga vid revisionsbyråerna föreställde sig påverkade redovisningsstudenterna vid val av arbetsgivare i Kristianstad kommun. Istället kan man göra denna studie i hela Sverige för att öka bredden på populationen, och där alla arbetsgivare inom revisionsbranschen inräknas och även alla redovisningsstudenter på de olika Universitetet/Högskolor.

En annan utformning på enkäten kan vara att de ska rangordna faktorerna i varje block för att man möjligen på så vis tydligare kan se vilka faktorer som påverkar studenterna mest. Ett annat utförande av enkäten kan göras genom att ha sex öppna frågor där studenter ska skriva de tre faktorer som påverkar dem minst respektive vilka tre som påverkar dem mest vid val av arbetsgivare. Till arbetsgivarna görs en liknade enkät där de tillfrågas om vilka föreställningar de har beträffande studenters val.

Dessutom kan en studie göras där man undersöker om det förekommer ett gap i andra branscher t.ex. inom bankväsendet. Undersökningen kan utformas genom att man tillfrågar bankdirektör/bankkamrerer och deras kunder.

Referenslista

Abrahamsson B. & Andersen, J.A. (2000). *Organisation - att beskriva och förstå organisationer* (tredje upplagan). Malmö: Liber AB

Andersen, I. (1998). *Den uppenbara verkligheten – Val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur

Andersson B. (2005). *90 000 40-talister går i pension i år*. [www]
Tillgänglig: <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=145&a=361136>
Accessdatum: 2008-10-13

Arbetsförmedlingen. (2008) *Ekonomyrken, översiktbeskrivning*. [www]
Tillgänglig:
<http://www.arbetsformedlingen.se/Yrken/Utskrift/UtskriftYrkesBeskrivning.aspx?iYrkeId=482>
Accessdatum: 2008-10-13

Baron, C., Johnson, D., Searfoss, D. & Smith, C. (1977). Uncovering corporate irregularities: are we closing the expectation gap?. *Journal of Accountancy*, Vol. 144, s.243-250

Bjørnenak, T. (1997). Diffusion and accounting: the case of ABC in Norway. *Management Accounting*, 8, s.3-17

Carter, S. (2008). Table of contents. *Great Neck Publishing*, s 4-7

Christensen, L. (2001). *Marknadsundersökning - en handbok*. Lund: Studentlitteratur

Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur

Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur

Europeiska unionens verksamhetsområde. (2008). *Definition av mikroföretag, små och medelstora företag*. [www]

Tillgänglig: <http://europa.eu/scadplus/leg/sv/lvb/n26026.htm>

Accessdatum: 2008-11-04

Fackförbundet ST. (2008). *Fler drömjobb i staten, Ungas krav- STs förslag*. [www]

Tillgänglig: <http://www.st.org/currentSite/public/files/7/6002.pdf>

Accessdatum: 2008-11-10

Gay, G., Schellunch P. & Baines, A. (1997). Perceptions of messages conveyed by review and audit reports. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 11(3) s 472- 494.

Hasselström, K-J & Wägerth, D. (2005). *Attitydundersökning: Högskole- & Universitetsstudenter*. [www]

Tillgänglig: <https://www.tria.se/2029.epibrw>

Accessdatum: 2008-09-10

Jones, M. (2004). Maslows's Hierarchy of Needs can lower Recidivism. *Corrections today*, Vol. 66 (4), s. 18-21.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1996). *Psykologi i organisation och ledning* (Andra upplagan). Lund: Studentlitteratur

Karlsson H. (2004). *Offensiv arbetsmarknadspolitik bidrar till tillväxt*. [www]

Tillgänglig:

http://www.sinfo.se/region/show_news_g.asp?id=94&news=792&navi=35

Accessdatum: 2008-10-19

Karriärindex. (2008a). *Ekonomer de enda som värderar en hög lön högre än en bra balans mellan arbete och privatliv*. [www]

Tillgänglig: http://www.karriarindex.se/artiklar_ekonomerdeenda.php

Accessdatum: 2008-09-10

Karriärindex. (2008b). *Kvinnor och män väljer olika arbetsgivare*. [www]

Tillgänglig: http://www.karriarindex.se/artiklar_kvinnorochman.php

Accessdatum: 2008-09-10

Koh, H-C. & Woo, E-S. (1998). The expectation gap in auditing. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 13(3) s. 147-154.

Larsson, J. (2008) *Trender bakom en attraktiv arbetsplats*. [www]

Tillgänglig: <http://www.dagensjuridik.se/sv/Artiklar/Trenderna-bakom-en-attraktiv-arbetsplats-1/>

Accessdatum: 2008-09-16

Leung, P. & Chau, G. (2001). The problematic relationship between audit reporting and audit expectations: some evidence from Hong Kong. *Advances in International Accounting*, Vol. 14 s. 181-200.

Mayper A.G., Pavur R.J., Merino B.D. & Hoops W. (2005). The impact of accounting education on ethical values: An institutional perspective. *Accounting and the Public interest*. Vol. 5(1). s. 32-55.

McEnroe, J. & Martens, S. (2001). Auditors and Investors Perception of the expectation gap. *Accounting Horizons*, Vol. 15(4) s. 345-358.

Monroe, G. & Woodliff, D. (1993). The effect of education on the audit expectation gap. *Accounting and Finance*, Vol. 33, s. 61-78.

Nicholls, M., Orr, C., Okubo, M. & Loftus, A. (2006). *The effect of spatial biases on responses to likert scales*. Melbourne: University of Melbourne

Porter, B., Simons, J. & Hatherly, D. (2007). *Principles of external auditing* (Andra upplagan). London: John Wiley & Sons Ltd

Saco.(2007). *Arbetsmarknaden för ett urval akademier år 2012*. [www]

Tillgänglig: <http://www.saco.se/templates/Article.aspx?id=3709&epslanguage=SV>

Accessdatum: 2008-10-19

Saco. (2007). *Att välja yrke- Civilekonom/ekonom*. [www]

Tillgänglig:

<http://www.saco.se/templates/Ocupation.aspx?id=3981&epslanguage=SV>

Accessdatum: 2008-10-19

Saplo. (2008) Saplo Trend Report: *Jobbarometern*. [www]

Tillgänglig:

http://www.saplo.com/documents/Saplo_Trend_Report_Jobbarometern_2008.pdf

Accessdatum: 2008-10-30

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2007). *Research Methods for Business Students*. Malden-Mass: Prentice-Hall

Skemp-Arlt, K. & Toupence, R. (2007). The Administrator's Role in Employee Motivation. *Coach and Athletic Director*. Vol. 76(7), s 28-34.

Sorjonen, K. (2008). *Faktoranalys och Cronbach's alpha I SPSS*. [www]

Tillgänglig: http://courses.ki.se/datasal_faktoranalys.pdf?node=180760

Accessdatum: 2008-11-20

Tagesson, T., Dahlgren, M., Gamlén, M. & Håkansson, M. (2005). Swedish financial managers attitudes towards the implementation of IASB's standards – The relationship between attitudes towards harmonisation and internationalisation of the corporation. *Financial Reporting Regulation and Governance*, 4:2.

Thompson, S. (2008). *Personality Theories*. Great Neck Publishing, s 1-4.

Öhman, P. (2005). Är det viktigare för revisorer att göra saker rätt än att göra rätt saker? I Johansson, S-E., Wallerstedt, E. & Westerdahl, S. *Uppdrag revision – Revisorsprofessionen i takt med förväntningarna?* Finland: ws Bookwell. s. 61-77

Öhman, P. (2007). *Perspektiv på revision: tankemönster, förväntningsgap och dilemma*. Sundsvall: Mittuniversitetet

Brev till revisionsbyråerna!

Hej!

Vi är två tjejer som läser ekonomi med inriktning revisor/controller på Högskolan Kristianstad. För närvarande skriver vi en kandidatuppsats där undersökningen en viktig del.

Vi är intresserade av vilka faktorer som styr redovisningsstudenters val av arbetsgivare och hur personalansvariga på revisionsbyråer ser på detta.

Vi skulle uppskatta om Ni ville avvara några minuter av Er tid till att besvara frågorna i webbenkäten. Ni kommer självklart att vara anonyma i undersökningen.

Som tack för Ert deltagande kommer vi att skicka ett exemplar av vår uppsats, via pdf-fil, till Er som önskar.

Om Ni har frågor och vill kontakta oss är Ni välkomna att antingen skicka e-post eller ringa.

Tusen tack för Er hjälp!

Helena Lantz-R

helena.lantz_rosander0006@stud.hkr.se

0703-36 38 39

Lina Troedsson

lina.troedsson0002@stud.hkr.se

0730-27 52 13

<u>Motivation</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
11. Meningsfulla arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Relationen mellan arbetsledning och medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Uppmärksamhet och uppskattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Att kunna kombinera arbetsliv/fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Delaktighet och inflytande</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
15. Att kunna påverka sin totala arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inflytande över sina arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Eget ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Arbeta mot gemensamma mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Syn på företaget</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
19. Företagets status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Företagets värderingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Bemötande som studenten fått vid tidigare kontakt med representanter för företaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Övriga faktorer</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
22. Titeln på arbetet som studenten söker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Annat: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Annat: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för Er medverkan!

<u>Motivation</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
11. Meningsfulla arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Relationen mellan arbetsledning och medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Uppmärksamhet och uppskattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Att kunna kombinera arbetsliv/fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Delaktighet och inflytande</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
15. Att kunna påverka sin totala arbetssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Inflytande över sina arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Eget ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Arbeta mot gemensamma mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Syn på företaget</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
19. Företagets status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Företagets värderingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Bemötande som du fått vid tidigare kontakt med representanter för företaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<u>Övriga faktorer</u>	Mycket liten			Mycket stor		
	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
22. Titeln på arbetet som du söker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Annat: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Annat: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för Er medverkan!

De olika faktorernas medelvärde

	<i>Medelvärde</i>	<i>St.avv.</i>
Social arbetsmiljö	5,22	0,846
Personlig utveckling	5,15	0,845
Meningsfulla arbetsuppgifter	5,15	0,948
Utvecklas i sin yrkesroll	5,12	0,858
Uppmärksamhet och uppskattning	4,94	0,888
Karriärmöjligheter	4,94	0,998
Arbetsvillkor (utöver lön)	4,94	0,813
Lön	4,91	0,866
Relationen mellan arbetsledning och medarbetare	4,89	0,993
Eget ansvar	4,85	1,007
Att kunna påverka sin totala arbetssituation	4,79	0,874
Arbeta mot gemensamma mål	4,77	1,13
Inflytande över sina arbetsuppgifter	4,75	0,88
Att kunna kombinera arbetsliv/fritid	4,74	1,257
Fysisk arbetsmiljö	4,7	0,925
Bemötande som ni fått vid tidigare kontakt med representanter från företaget	4,69	1,16
Företagets värderingar	4,63	1,256
Attraktiv arbetsplats	4,41	1,056
Arbetsplatsens lokalisering	4,26	1,187
Företagets status	3,87	1,218
Titeln på arbetet som ni söker	3,85	1,247
Möjligheter att arbeta internationellt	2,94	1,664

Tabell 1

	Revisorer (N=7)		RC08 (N=24)		RC07 (N=40)		RC06 (N=41)		RC05 (N=36)		Anova
	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	
Personlig utveckling	5,14	0,378	5,17	0,816	5	0,877	5,17	0,863	5,28	0,815	0,703
Utvecklas i sin yrkesroll	5,14	0,69	5,38	0,824	4,93	0,859	5,17	0,834	5,11	0,887	0,353
Karriärmöjligheter	5	0,577	5,46	0,833	4,95	0,904	4,9	0,97	4,64	1,125	0,035*
Möjligheter att arbeta internationellt	2,86	1,345	3,83	1,685	3,2	1,588	2,78	1,651	2,25	1,461	0,004**
Utvecklingsmöjligheter	4,5357	0,3038	4,9583	0,8165	4,5188	0,7147	4,5061	0,74684	4,3194	0,76441	0,031**

Tabell 2

	Revisorer (N=7)		RC08 (N=24)		RC07 (N=40)		RC06 (N=41)		RC05 (N=36)		Anova
	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	
Lön	4,43	0,79	5,17	0,70	4,97	0,83	5,00	0,84	4,58	0,97	0,038*
Arbetsvillkor (utöver lön)	4,43	0,79	5,08	0,58	4,78	0,95	5,07	0,76	4,68	0,83	0,172
Fysisk arbetsmiljö	4,71	0,95	5,04	0,75	4,63	0,84	4,63	0,99	4,61	1,02	0,397
Social arbetsmiljö	5,14	1,07	5,63	0,65	5,05	0,90	5,45	0,88	5,22	0,80	0,117
Attraktiv arbetsplats	4,06	1,22	5,13	0,85	4,45	1,04	4,15	1,06	4,19	1,01	0,002**
Arbetsplatsens lokalisering	4,14	1,35	4,46	1,18	4,35	1,12	4,05	1,32	4,28	1,11	0,693
Trivsel	4,62	0,80	5,08	0,41	4,70	0,60	4,67	0,62	4,63	0,57	0,035*

Tabell 3

	Revisorer (N=7)		RC08 (N=24)		RC07 (N=40)		RC06 (N=41)		RC05 (N=36)		Anova
	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	
Meningfulla arbetsuppgifter	5,57	0,54	5,13	0,85	5,05	1,01	5,15	1,06	5,28	0,82	0,649
Relationen mellan arbetsledning och medarbetare	5,14	0,69	4,88	1,04	4,65	0,86	5,12	0,90	4,89	1,17	0,274
Uppmärksamhet och uppskattning	5,29	0,49	4,83	1,05	4,90	0,87	5,07	0,79	4,89	0,92	0,637
Att kunna kombinera arbetsliv/fritid	4,71	0,49	5,04	1,20	4,83	1,11	4,59	1,26	4,61	1,44	0,619
Motivation	5,18	0,37	4,97	0,66	4,97	0,71	4,86	0,65	4,92	0,76	0,663

Tabell 4

	Revisorer (N=7)		RC08 (N=24)		RC07 (N=40)		RC06 (N=41)		RC05 (N=36)		Anova
	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	Medelvärde	St. av.	
Att kunna påverka sin totala arbetssituation	5,00	0,82	4,88	0,80	4,88	0,85	4,76	0,92	4,69	0,92	0,835
Inflytande över sina arbetsuppgifter	4,86	0,69	4,79	0,83	4,83	0,81	4,68	0,91	4,72	0,97	0,949
Eget ansvar	5,00	0,58	5,21	0,78	4,88	1,04	4,80	0,93	4,64	1,15	0,284
Arbeta mot gemensamma mål	4,71	1,11	4,92	1,06	4,88	0,91	4,71	1,19	4,64	1,33	0,850
Delaktighet och inflytande	4,89	0,64	4,95	0,66	4,86	0,70	4,74	0,79	4,61	0,94	0,663

Tabell 5

	Revisorer (N=7)		RC08 (N=24)		RC07 (N=40)		RC06 (N=41)		RC05 (N=36)		Anova
	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	Medelvärde	St. aw.	
Företagets status	4,14	1,07	4,75	1,15	3,93	1,07	3,68	1,19	3,44	1,18	0,001***
Företagets värderingar	4,43	1,13	5,29	0,81	4,47	1,20	4,59	1,45	4,42	1,23	0,068°
Bemötandet som du fått vid tidigare kontakt med representanter för företaget	4,86	1,07	5,00	1,06	4,53	1,20	4,85	1,04	4,47	1,28	0,309
Syn på företaget	4,48	0,50	5,01	0,83	4,31	0,91	4,37	0,98	4,11	1,04	0,009**

° Svag signifikant på 0,10-nivå

* Signifikant på 0,05-nivå

** Signifikant på 0,01-nivå

*** Signifikant på 0,001-nivå

