



Atractivitatea profesiei de auditor financiar pentru generația Y (Millennials)

Prof. univ. dr. Adriana TIRON-TUDOR,
Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca, România,
autor corespondent,
e-mail: adriana.tiron.tudor@gmail.com

Dr. George Silviu CORDOȘ,
cadru didactic asociat, Universitatea „Babeș-Bolyai”,
Cluj-Napoca, România

Lect. univ. dr. Melinda Timea FÜLÖP,
Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca, România

Rezumat

Studentii de azi fac parte din Generația Y (Millennials) și au anumite caracteristici specifice pe care angajatorii nu le pot ignora în momentul în care doresc să facă angajări. Profilul și așteptările acestei generații diferă foarte mult de cele ale generațiilor anterioare. În acest sens, cercetarea și-a propus să chestioneze studenții de la nivel licență și master ai facultăților de științe economice din România spre a scoate în evidență înțelegerea și atractivitatea profesiei de auditor financiar pentru aceste generații. Rezultatele studiului relevă o bună cunoaștere a responsabilităților auditorilor și existența unei atracții pentru această profesie în rândul Millennials. Având în vedere gradul destul de solicitant al profesiei și dorința generației Y de a avea un echilibru între viața personală și serviciu, studiul arată asupra căror aspecte ar trebui să se focuseze angajatorii pentru a asigura sustenabilitatea activității din punct de vedere al capitalului uman.

Cuvinte-cheie: generația Y, profesia de auditor, mediu de lucru, capital uman, sustenabilitate

Clasificare JEL: M42

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Tiron-Tudor, A., Cordoș, G. S., Fülöp, M.T. (2019), Financial Auditor Profession's Attractiveness for Y Generation (Millennials), *Audit Financiar*, vol. XVII, no. 4(156)/2019, pp. 642-652, DOI: 10.20869/AUDITF/2019/156/024

Link permanent pentru acest document:

<http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2019/156/024>
Data primirii articolului: 04.08.2019
Data revizuirii: 22.08.2019
Data acceptării: 08.10.2019

Introducere

O serie de schimbări demografice, sociale, economice și tehnologice provoacă profesia de auditor în prezent și, drept urmare, aceste provocări sunt intens dezbătute atât de către mediul academic, cât și de către organismele internaționale și naționale de reglementare a profesiei și cabinetele de audit, viitorii angajatori. Elementul pe care se focusează acest studiu vizează viitorul profesiei prin prisma noilor generații, respectiv a studenților care vor intra în profesia de auditor. Studenții de azi, ca reprezentanți ai generației Y (născuți în perioada 1990-2000), au anumite caracteristici specifice, care le definesc aspirațiile și pe care angajatorii nu le pot ignora în momentul în care doresc să facă angajări.

Profilul și așteptările acestor generații diferă foarte mult de cele ale generațiilor anterioare atât prin modul în care asimilează informații de specialitate, paleta largă a acestor informații și, de asemenea, prin așteptările pe care aceștia le au de la viitorul loc de muncă și, mai mult, ce responsabilități doresc aceștia să își asume. Prin comparație cu generațiile precedente, generația Y este etichetată ca o generație „mai leneșă și superficială”, dar această etichetă pusă prin comparație ignoră de fapt exact aspirațiile acestei generații și modul în care ei percep lumea, munca și viața.

Mediul concurențial acerb și în continuă schimbare face ca lupta pentru a atrage tinere talente în companii să devină mai acută, iar unul dintre cele mai critice grupuri de talente este generația Y.

În acest context, există o nevoie reală de studiu privind modul în care profesia noastră va reuși să înțeleagă aspirațiile noilor generații pentru a reuși să atragă și să rețină în profesie tinerii talentați ai noilor generații (Solomon, 2008; Harris, 2015).

Studiul de față vine în întâmpinarea acestei nevoi. Realizat pe baza unui chestionar aplicat studenților de la nivel licență și master ai facultăților de științe economice din România, studiul relevă modul în care studenții înțeleg profesia de auditor prin prisma responsabilităților auditorilor și în final atractivitatea profesiei de auditor financiar pentru această generație.

Noutatea și originalitatea studiului reiese din abordarea acestei teme pentru prima dată în România, cu privire la viitoarele generații de profesioniști în domeniul auditului. Studiul aduce contribuții la o mai bună cunoaștere a aspirațiilor generației Y cu pregătire economică, modul

în care ei înțeleg responsabilitățile profesiei, pe de o parte și, pe de altă parte, dorința și condițiile în care ar îmbrățișa această profesie. Rezultatele studiului sunt utile atât angajatorilor, cât și mediului academic și reprezentanților profesiei la nivel național și internațional pentru a înțelege cât mai bine această generație care volens-nolens reprezintă viitoarea forță de muncă și, implicit, viitorul profesiei, pentru a reuși să conecteze cerințele profesiei din punct de vedere educațional, etic și profesional cu aspirațiile acestei generații și modul în care aceștia văd profesia de auditor.

În continuare, articolul este structurat astfel. După o trecere în revistă a ceea ce înseamnă generația Y în general și în particular pentru profesia de auditor, pe baza literaturii de specialitate și a studiilor efectuate de către organisme profesionale internaționale sau firme de specialitate, este prezentată metodologia aplicată. Secțiunea metodologiei de cercetare face trimitere la dezvoltarea ipotezelor, la proiectarea cercetării și la măsurarea eșantionului și statisticilor aferente studiului. Rezultatele descriu eșantionul utilizat și o analiză detaliată a fiecărei ipoteze. Ultima secțiune prezintă rezultatele cercetării, contribuția la literatura de specialitate și o evidențiere a limitelor și potențialelor dezvoltări viitoare în domeniul cercetării.

1. Generația Y și profesia de auditor

Fiind o generație „atipică”, Millennials a stârnit deja multe dezbateri în literatura de specialitate. Caracterizați ca fiind focuși pe găsirea unui echilibru între muncă și viața personală, nu consideră munca o prioritate exclusivă, chiar cu promisiunea unei compensații substanțiale ulterioare sau cu șanse de promovare în carieră. Pentru cei din Generația Y nu totul se rezumă la muncă. Ei își doresc să aibă timp pentru prieteni, pentru familie, pentru pasiuni (Acar, 2014). Ei muncesc pentru a trăi, nu trăiesc pentru a munci. Tocmai de aceea, oamenii născuți după 1990 vor să combine pasiunile personale cu munca și să își dedice o parte semnificativă din timpul lor proiectelor personale în care cred și care ulterior să le aducă venituri, în loc să fie angajați cu program fix la o companie (Hernaus, 2014).

Datorită acestor aspecte, nu sunt foarte atrași – sau li se pare chiar total neatractiv – ceea ce presupune tradițional cariera serviciilor profesionale de audit, care este o profesie solicitantă, stresantă, cu termene stricte,

sezoane de vârf tot mai lungi, diverse cereri ale clienților, reglementări etice și profesionale, controale de calitate, deplasări prelungite la clienți din diverse locații. (Fogarty et al., 2000; Almer și Kaplan, 2002; Sweeney și Summers, 2002; Kalbers și Cenker, 2007; Hermanson et al., 2009, Jones et al., 2010; Church, 2014). Millennials nu sunt dispuși la un angajament intens de muncă la începutul carierei în defavoarea vieții personale, în schimbul șansei de a deveni ulterior partener (Hermanson, 2016). Sau, chiar dacă la început li s-a părut tentant și s-au angajat în cabinete de audit, destul de rapid după angajare realizează că jobul nu corespunde așteptărilor lor privind echilibrul între muncă și viața personală și părăsesc firmele (Carcello, 2008). Între cele două extreme se regăsește o categorie mai moderată, care acceptă să facă un compromis, în sensul că ei consideră cabinetele de audit ca fiind un bun start în carieră și o bună referință în parcursul lor profesional, deci sunt dispuși să pună munca pe primul loc în defavoarea vieții personale, dar doar pentru o perioadă de până la 3-5 ani (Acar, 2014; Hermanson, 2016). Chiar dacă se simt bine într-un loc de muncă, de obicei nu stau mai mult de 3-5 ani, deoarece din cauza rețelelor sociale, a comparațiilor pe care le fac cu colegii cu același background și a dorinței de mișcare și provocare caută și găsesc noi poziții deschise (KPMG, 2019).

Millennials nu mai pun preț pe regulile tradiționale ale locului de muncă privind ținuta vestimentară office, respectarea strictă a programului de lucru, penalizări pentru întârzieri, întâlniri de afaceri formale. Generația Y nu va fi niciodată impresionată de o companie care face lucrurile să meargă într-un anumit fel, are proceduri standardizate, doar pentru că așa au funcționat dintotdeauna (Hershatter, 2010). Millennials nu acceptă statul peste program și stresul, frustrările cu care se confruntă generațiile anterioare de auditori (Church, 2014, Hernaus, 2014).

Reversul cerințelor ridicate ale generației Y este dat de eficiența și productivitatea lor, aceștia fiind mult mai familiarizați cu tehnologiile prezente și, datorită acestui fapt, vor să „o ia mereu pe scurtătură”. Sunt creativi și inovativi, preferă să găsească o cale mai scurtă, netradițională, decât să urmeze o rutină tradițională.

Fiind conștienți de avantajul lor tehnologic, doresc „să primească recompense în mod instant” și, mai mult, să nu fie doar „o rotiță dintr-un mecanism”. Dacă își caută un job, ei nu își fac aceasta pentru a plăti facturile, ci

pentru că își doresc să aibă un loc de muncă cu un scop bine determinat, care să le ofere posibilitatea de a realiza ceva măreț în viață. Pe de altă parte, nici companiile mari nu oferă posibilități tinerilor. Aceștia sunt considerați „prea tineri” și sunt văzuți din start ca niște angajați lipsiți de experiență, fără pic de potențial. S-a demonstrat de atâtea ori, în diferite domenii, că un pic de încredere acordată unui tânăr îl poate face pe acesta să-și dezvolte aptitudini extraordinare și să profite la maximum de cunoștințele sale, spre binele companiei, desigur.

Cei din Generația Y sunt învățați să răspundă la mail-uri, să dea telefoane și să rezolve problemele din mers, chiar „de pe ceas” mai nou, datorită tehnologiilor încorporate. Tocmai de aceea, nu sunt obișnuiți și nu se simt confortabil să stea legați de un birou cu orele, nu doresc să urmeze exemplul părinților lor (generația X) care își petrec mult peste orele de program la lucru sau își iau de lucru acasă. Fiind fani ai tehnologiei, ei își pot seta biroul oriunde, oricând și în orice condiții.

Majoritatea Generației Y este ambițioasă și consideră că se poate dezvolta pe tot parcursul vieții, chiar dacă a terminat o școală de ceva vreme. Tinerii din ziua de azi preferă să urmeze cursuri care se bazează mai mult pe experiențe, decât pe teorie.

Aceste elemente au fost sesizate atât de mediul academic, cât și de către marile cabinete de audit care au început să ia măsuri în vederea îmbunătățirii mediului de lucru din cadrul firmei, având în vedere că Millennials sunt dispuși să lucreze, dar numai în condiții care corespund aspirațiilor lor. (ACCA, 2010; PWC, 2013; IFAC, 2017; KPMG, 2017; Deloitte, 2019; EY, 2019) respectiv: aranjamente flexibile privind timpul de muncă (8, 6, 4 ore pe zi sau număr de ore pe lună sau pe an), o perioadă cu întreruperi mai mari decât concediul legal, cum ar fi an, o perioadă sabatică, o perioadă comprimată privind locația, respectiv lucrat în birou, la client sau din altă locație, virtual prin mediul online sau mutarea temporară într-o altă localitate, ori țară în cazul cabinetelor internaționale (Buchheit et al, 2016).

Literatura de specialitate atrage atenția cabinetelor de audit că sunt nevoite să ia în considerare cerințele acestei generații dacă doresc să-i recruteze și să-i păstreze angajați în mod eficient (Cennamo și Gardner, 2008; Smith 2010; Caraher, 2015; Devaney, 2015).

2. Obiectivele studiului și ipotezele dezvoltate

Așa cum s-a enunțat în introducere, studiul prezintă două obiective, legate de modul în care generația Y înțelege responsabilitatea auditorului și atractivitatea profesiei de auditor pentru ei.

a) Înțelegerea responsabilității auditorului

Pentru a decide cu privire la o carieră profesională într-un anumit domeniu, mai întâi este necesară cunoașterea acesteia, din punct de vedere teoretic și practic. Un element esențial în acest sens îl reprezintă responsabilitățile care le revin auditorilor (Mock et al, 2013; Turner, 2010), responsabilități prevăzute în standardele profesionale și reglementări ale profesiei (Okafor&Otalor, 2013). Cele mai relevante aspecte se referă la responsabilitățile auditorului în ceea ce privește situațiile financiare (De Muylder et al., 2012, Devi și Devi, 2014), fraudă (Siddiqui et al., 2009) și asigurarea oferită de auditori în raportul auditorului. Aceste aspecte vor sta la baza dezvoltării ipotezelor H1, H2 și H3 ale studiului.

b) Atractivitatea profesiei de auditor pentru generația Y

Generația Y are o serie de așteptări de la locul de muncă dorit, așteptări pe care cabinetele de audit ar trebui să le ia în considerare în momentul în care doresc să-i angajeze. Ipoteza H4 privind atractivitatea profesiei de audit pentru generația Y are în vedere o serie de factori regăsiți în literatura de specialitate: posibilitățile de dezvoltare a carierei și oportunitățile de învățare, pachet salarial (salariu de bază și avantaje în natură, bonificații), natura activității ce urmează a fi desfășurată, echilibrul între muncă și viața privată, legate de companie: renumele, locația, facilitățile oferite, cultura organizațională și valorile morale și sociale ale companiei, oportunitățile de a călători, timpul flexibil de lucru (Fogarty et al., 2000; Almer și Kaplan, 2002; Sweeney și Summers, 2002; Kalbers și Cenker, 2007; Cennamo și Gardner, 2008; Hermanson et al., 2009; Hermanson et al., 2016; Jones et al., 2010; Smith, 2010; Church, 2014; Caraher, 2015; Devaney, 2015).

3. Descrierea metodologiei

Pentru a realiza primul obiectiv al studiului, respectiv modul în care generațiile viitoare de auditori percep responsabilitățile care le revin în calitate de auditori, studiul testează dacă studenții specializărilor economice (la nivel licență și master) înțeleg responsabilitatea auditorului în misiunea de audit. Pentru al doilea obiectiv, respectiv atractivitatea profesiei de auditor, studiul testează dacă nivelul de cunoștințe influențează decizia de a lucra într-un cabinet de audit. Pentru o analiză mai detaliată, studenții sunt grupați pe nivele de studii și cunoștințe privind auditul. (Fülöp et al., 2019):

- nivel licență la alte secții decât cele cu profil contabil – cu cunoștințe minime de audit
- nivel licență profil contabilitate – cu cunoștințe medii în domeniul auditului,
- nivel masterat în domeniul contabilității și auditului – cu cunoștințe avansate în audit.

În continuarea celui de-al doilea obiectiv sunt analizate elementele pe care le iau în considerare studenții cu privire la un posibil loc de muncă într-un cabinet de audit, fără a mai face diferență între diferitele categorii de studenți.

Studiile care analizează modul în care este înțeleasă responsabilitatea auditorilor au la bază de obicei un chestionar și/sau interviu aplicate diferitelor categorii de respondenți, cum ar fi auditori, studenți cu cunoștințe în domeniul economic sau diverse părți interesate de activitatea de audit. În mod similar și cele care analizează atractivitatea profesiei pentru noile generații utilizează preponderent chestionarul și/sau interviul. Din punct de vedere al instrumentului utilizat, folosim chestionarul, similar cu alte studii pe topicuri similare: Siddiqui et al. (2009), De Muylder et al. (2012), Devi și Devi (2014) și Enes et al. (2016). Chestionarul are două părți, care abordează diferitele aspecte ale :

- a) responsabilității auditorilor privind situațiile financiare, fraudă și nivelul de asigurare pe care îl oferă auditorul prin emiterea raportului de audit
 - b) atractivității profesiei de auditor pentru generația Y;
- Chestionarul elaborat cuprinde 24 de întrebări pretestate, din care primele 11 evaluează cunoștințele respondenților în ceea ce privește responsabilitățile auditorilor, grupate în trei ipoteze formulate (Fülöp et al., 2019), iar ultimele 13 vizează atractivitatea profesiei și

formează ultima ipoteză (Tabelul nr. 1). Pentru răspunsuri se folosește o scală de tip Likert în 5 puncte,

cu răspunsuri variind de la 1 (dezacord) la 5 (acord), iar întrebările din chestionar sunt interconectate.

Tabelul nr. 1. Întrebările chestionarului		
H	Nr.	ÎNȚELEGEREA RESPONSABILITĂȚII AUDITORULUI
H1		Auditorul este responsabil pentru
	1	- elaborarea situațiilor financiare
	2	- emiterea unei opinii privind conformitatea situațiilor financiare cu un cadru de raportare
	3	Consiliul de administrație al entității auditate este responsabil pentru elaborarea situațiilor financiare
H2		Auditorul este responsabil pentru
	4	- detectarea fraudelor
	5	- prevenirea fraudelor
		Consiliul de administrație al entității auditate este responsabil pentru
	6	- prevenirea fraudelor
	7	- detectarea fraudelor
H3	8	Dacă auditorul emite o opinie fără rezerve înseamnă că poți avea o asigurare absolută că în situațiile financiare nu există erori.
	9	Dacă auditorul emite o opinie fără rezerve înseamnă că poți avea o asigurare rezonabilă că în situațiile financiare nu există erori
	10	O opinie fără rezerve înseamnă că entitatea nu a comis fraude
	11	O opinie fără rezerve înseamnă că entitatea este sănătoasă din punct de vedere financiar și își va continua activitatea
		ATRACTIVITATEA PROFESIEI DE AUDITOR
H4	12	La terminarea studiilor vreau să mă angajez într-un cabinet de audit
		Q1: Ce factori influențează decizia de angajare într-un cabinet de audit
	13	Posibilitățile de dezvoltare în carieră
	14	Oportunitățile de învățare
	15	Pachetul salarial
	16	Natura activității
	17	Siguranța serviciului
	18	Echilibrul între viața personală și muncă
	19	Renumele
	20	Locația
	21	Facilitățile office
	22	Valorile sociale și morale
	23	Avantajele în natură oferite în plus față de salariu
	24	Oportunitatea de a face deplasări în străinătate pentru firmă
	25	Q2: Specificați care ar fi cei mai importanți 5 factori dintre cei de mai sus

Sursa: Proiecție proprie

În cadrul studiului au fost chestionați un număr de 392 studenți, în timpul sesiunii de examene, în perioada mai-iunie 2018, în funcție de fiecare categorie de studenți (licență și masterat). S-a utilizat metoda offline, tipărit pe hârtie, în locul celei online, deoarece a permis un control mai mare în colectarea răspunsurilor. În toate cazurile, chestionarul a fost distribuit studenților odată cu subiectele de examen la discipline care nu aveau legătură cu cunoștințele de audit, li s-a specificat

că este anonim și va fi folosit în scop de cercetare. Pentru completarea chestionarului li s-a alocat în plus față de perioada examenului un interval de 30 de minute, estimat ca fiind suficient. La expirarea perioadei, chestionarele au fost strânse separat de subiectele de examen, prin introducerea lor într-o urnă mobilă. Au fost validate 378 de chestionare, respectiv cele care au la toate întrebările un răspuns bifat.

4. Rezultatele obținute

4.1. Statisticile descriptive

Din totalul de 378 respondenți, 66,4% au fost fete și restul de 33,6% – băieți, nivel masterat – 79, licență contabilitate – 216 și licență alte specializări – diferența de 83 studenți (Tabelul nr. 2).

Tabelul nr. 2. Date descriptive eșantion respondenți

	Master Contabilitate&Audit	Licență Contabilitate	Licență alte specializări	Total
Fete	68	134	49	251
Băieți	11	82	34	127
Total	79	216	83	378

Sursa: Proiecție proprie

4.2. Testarea ipotezelor și discuții

În această secțiune se prezintă analiza statistică a răspunsurilor la chestionar pentru cele 4 ipoteze; studenții analizați au fost grupați pe categoriile ce

reprezintă nivelul de cunoștințe în domeniul auditului.

H1: *Studenții cu cunoștințe avansate în domeniul auditului cunosc responsabilitățile auditorilor privind situațiile financiare*

Tabelul nr. 3. Analiza rezultatelor privind responsabilitatea auditorului față de situațiile financiare

Categorie: Cunoștințe Audit Studenți	I1: Auditorul elaborează situații financiare		I2: Auditorul emite opinie privind situațiile financiare		I3: Board-ul elaborează situații financiare	
	M	SD	M	SD	M	SD
Minime	2,61	1,072	3,73	0,792	3,06	1,15
Medii	1,93	1,09	4,05	0,698	2,93	1,106
Avansate	1,51	1,12	4,71	0,57	2,75	1,346
Total grup	1,99	1,092	4,12	0,692	2,92	1,166

Unde: M-media, SD – deviația standard

Sursa: Proiecție proprie

Rezultatele au fost sintetizate în **Tabelul nr. 3**. Pentru I1 (auditorul elaborează situații financiare), majoritatea respondenților tind să nu fie de acord că intră în responsabilitatea auditorului elaborarea situațiilor financiare ale entității auditate. Privind I2 (auditorul emite o opinie privind situațiile financiare), majoritatea respondenților sunt de acord că auditorul are responsabilitatea emiterii unei opinii privind situațiile financiare. În schimb, la I3 (board-ul elaborează situațiile financiare) respondenții, indiferent de categorie, tind să aibă același răspuns. Per ansamblu, privind responsabilitățile auditorului față de setul de situații financiare, pe baza întrebărilor puse și a răspunsurilor primite se poate concluziona că respondenții cunosc aceste elemente. Mai mult, comparând răspunsurile grupate pe categorii se observă faptul că cu cât studenții

au cunoștințe mai avansate în audit cu atât au răspunsuri mai bune, înțelegând responsabilitățile auditorului, în concluzie H1 este validată. Respondenții care au cunoștințe avansate și chiar medii de audit au fost capabili să identifice corect responsabilitatea auditorilor în *emiterea* unei opinii cu privire la situațiile financiare și nu la *intocmirea* situațiilor financiare. Acest lucru este în concordanță cu rezultatele obținute de Siddiquet et al. (2009) privind influența nivelului de educație și De Muylder et al. (2012), cu privire la responsabilitățile auditorului și ale consiliului.

H2: *Studenții cu cunoștințe avansate în domeniul auditului cunosc responsabilitățile auditorilor privind fraudă*

Tabelul nr. 4. Analiza rezultatelor privind responsabilitatea auditorilor legat de fraudă

Categorie cunoștințe studenți	I4: Auditor Detectare fraudă		I5: Auditor Prevenire fraudă		I6: Board Detectare fraudă		I7: Board Prevenire fraudă	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Minime	3,50	1,121	3,05	1,219	3,29	0,981	3,67	0,793
Medii	3,78	1,104	3,75	1,05	3,08	1,064	3,61	1,076
Avansate	4,20	0,873	4,35	1,275	3,29	0,925	3,92	0,931
Total grup	3,81	1,059	3,72	1,134	3,17	1,017	3,688	0,984

Unde: M-media, SD – deviația standard

Sursa: Proiecție proprie

Media tuturor răspunsurilor (a se vedea Tabelul nr. 4) furnizate la I4 (detectarea fraudei de către auditori) este de 3,81, iar diferențele dintre categoriile de studenți nu este mare, fapt, pe de o parte, îmbucurător, dacă ne raportăm la categoria cu cunoștințe minime și, pe de altă parte, destul de dezamăgitor dacă ne referim la categoria cu cunoștințe avansate. În ansamblu, două treimi din populația totală a respondenților sunt de acord sau parțial de acord cu rolul auditorului în detectarea fraudei. În ceea ce privește I5 (prevenirea fraudei de către auditor), surprinzător, nici una dintre categorii și mai ales categoria cu studii avansate nu se polarizează spre o opțiune, toate categoriile fiind neutre (3). Sigur, cea de dezacord ar fi demonstrat cunoștințele pe această speță. În cazul I6 și I7 (responsabilitățile Board-ului/Consiliului), fie în detectarea, fie în prevenirea fraudei, răspunsurile sunt neutre în ceea ce privește responsabilitatea Board-ului pentru detectarea acestora, în schimb legat de prevenirea fraudelor, majoritatea consideră că ar intra în atribuțiile Board-ului.

În ceea ce privește responsabilitatea Consiliului în detectarea fraudei, se știe că nu este în mod necesar responsabilitatea lor de a realiza acest lucru care, de fapt, este rolul auditorului. Totuși, considerăm că un Consiliu puternic se implică în detectarea oricărei posibile fraude, iar respondenții par să fie de acord cu acest aspect, o treime din totalul respondenților fiind de acord sau parțial de acord.

Respondenții, indiferent de nivelul lor de educație în domeniul auditului, tind spre acord – cu o medie de 3,69 – privind responsabilitatea Consiliului de a preveni fraudă. 65% dintre respondenți sunt fie de acord complet, fie de acord parțial cu aceasta.

Per ansamblu, analiza răspunsurilor la aceste patru întrebări demonstrează că există o cunoaștere mai bună a rolului auditului în detectarea fraudei la studenții cu cunoștințe avansate în domeniu.

H3: *Studenții cu cunoștințe avansate în domeniul auditului știu care este semnificația asigurării oferite de auditori în raportul de audit.*

Tabelul nr. 5. Analiza rezultatelor privind semnificația asigurării

Categorie cunoștințe student	I8: Auditor Asigurare Absolută		I9: Auditor Asigurare Rezonabilă		I10: Auditor Opinie Fraudă		Q11: Auditor Opinie-Faliment	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Minime	3,32	1,052	3,65	0,896	2,98	1,137	3,32	1,052
Medii	3,15	1,321	3,76	1,992	3,26	1,053	3,15	1,321
Avansate	1,94	1,405	4,27	0,758	2,53	1,226	1,94	1,405
Total grup	2,93	1,279	3,84	1,493	3,05	1,108	2,93	1,279

Unde: M-media, SD – deviația standard

Sursa: Proiecție proprie

Pentru I8, răspunsul mediu la această întrebare a fost destul de ridicat (a se vedea **Tabelul nr. 5**), la 2,93, având în vedere că răspunsul corect ar fi fost 1, respectiv că auditorul nu oferă o asigurare absolută. Totuși, analizând răspunsurile de la I9 care ridică aceeași problemă a asigurării, de data aceasta răspunsul corect fiind 5, respondenții, poate sensibilizați de sintagma „rezonabil” recunoscută de la cursurile de audit, tind să răspundă corect. În ceea ce privește I10 și

I11, cu referire la faptul că o opinie de audit fără rezerve semnalează că entitatea auditată nu comite fraude (I10) și are o solidă poziție financiară (I11), respectiv nu poate intra în faliment și își va continua activitatea în condiții similare, rezultatele sunt asemănătoare, respectiv arată același nivel de cunoștințe între grupurile de studenți.

H4: Atractivitatea profesiei contabile pentru generația Y

Tabelul nr. 6. Atractivitatea profesiei de auditor		
Categorie cunoștințe studenți	I12: angajat ca auditor	
	M	SD
Cunoștințe minime	3,76	1,033
Cunoștințe medii	3,15	1,239
Cunoștințe avansate	2,94	1,343
Total grup	3,24	1,216

Sursa: Proiecție proprie

Per ansamblu, la nivelul întregului grup de studenți profesia de auditor este destul de atractivă pentru studenții de la facultăți cu profil economic, dar interesant este faptul că cu cât studenții cunosc mai multe despre activitatea de audit, ce presupune în mod concret ca responsabilități, timp de lucru, tip de activitate – atractivitatea scade (**Tabelul nr. 6**). Aici intervin, credem, caracteristicile generației Y, care au

făcut obiectul studiului privind caracteristicile și aspirațiile sale, prezentate la începutul lucrării. Rezultatele sunt în linie cu studiile de specialitate.

Continuând explorarea datelor pentru obiectivul 2 al studiului, au fost analizați factorii care pot influența decizia respondenților cu privire la angajarea într-un cabinet de audit (**Tabelul nr. 7**).

Tabelul nr. 7. Factorii care influențează decizia de a intra în profesia de auditor						
	Ce factori influențează decizia de angajare într-un cabinet de audit	1	2	3	4	5
13	Posibilitățile de dezvoltare în carieră	4	12	45	86	231
14	Oportunitățile de învățare	44	51	37	72	174
15	Salariul	31	46	35	54	212
16	Natura activității	9	34	58	85	192
17	Siguranța serviciului	95	34	76	35	138
18	Echilibrul între viața personală și muncă	4	23	46	97	208
19	Renumele	52	93	37	69	127
20	Locația	24	53	145	102	54
21	Facilitățile office	30	56	53	65	174
22	Valorile sociale și morale	78	96	88	104	12
23	Avantajele în natură oferite în plus față de salariu	18	41	62	84	173
24	Oportunitatea de a face deplasări în străinătate pentru firmă	43	22	208	78	27

Sursa: Proiecție proprie

Pentru marea majoritate a respondenților contează foarte mult în momentul luării deciziei de a aplica pentru un job într-un cabinet de audit factori cum ar fi:

posibilitatea de dezvoltare în carieră, salariul, echilibrul între viața personală și serviciu și natura activității. Pe următorul palier ca importanță sunt considerate:

oportunitatea de învățare, facilitățile office și avantajele în natură oferite în plus față de salariu și de avut în vedere siguranța serviciului și renumele, nu neapărat locația, oportunitatea de a face deplasări în străinătate și valorile sociale și morale ale firmei.

Luată ca top cinci factori, peste 73% dintre respondenți au menționat: posibilitatea de dezvoltare în carieră, salariul, echilibrul între viața personală și serviciu, natura activității și avantajele în natură oferite în plus față de salariu.

5. Concluzii, limite și perspective ale cercetării

În general, studenții cunosc responsabilitățile ce revin profesiei de auditor prin prisma întrebărilor adresate, respectiv cu privire la situațiile financiare, fraudă și asigurarea pe care o dă auditorul în raportul de audit. Aceste cunoștințe cresc odată cu studiile de profil pe care ei le urmează. Ca o concluzie secundară, considerăm că mediul universitar ar trebui de asemenea să-și pună întrebarea privind ajustarea curriculei și a modului de derulare a activității didactice în concordanță

cu profilul noilor generații, respectiv o adaptare/adequare și a metodelor de predare la cerințele generației Y, având în vedere mai ales răspunsurile studenților de nivel de masterat cu cunoștințe avansate în domeniu.

În ceea ce privește atractivitatea profesiei de auditor pentru studenți, aceasta există, dar odată cu cunoașterea în detaliu a ceea ce înseamnă această profesie. Există și rezerve privind îmbrățișarea sa, poate tocmai din cauza etichetei puse profesiei de auditor ca fiind foarte solicitantă, ceea ce pentru generația Y nu concordă neapărat cu dorința lor de echilibru între viața personală și serviciu.

Una dintre limitările studiului vizează eșantionul de respondenți și proveniența lor dintr-un singur centru universitar. Dar aceasta poate fi exploatată ca o viitoare dezvoltare a cercetării, prin extinderea grupului de studenți chestionați la facultăți de profil din alte centre universitare sau cu profil neeconomic și, eventual, luarea în considerare și a genului respondenților. O altă continuare a studiului poate fi direcționată în sfera educației în domeniul auditului, respectiv cum se adaptează educația la cerințele generației Y.

BIBLIOGRAFIE

1. Acar, A. B. (2014). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Factors Differ for Generation X and Generation Y? *International Journal of Business and Social Science*, 5(5), 12-20
2. ACCA (2010). Generation Y- Realising the potential, accesibil la: <https://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/pdf-national/2013/pakistan/generation-y-5mins.pdf>
3. Almer, E. D., and S. E. Kaplan (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14 (1): 1-34.
4. Buchheit, S., D. W. Dalton, N. L. Harp, and C. W. Hollingsworth (2016). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons* 30 (1): 41-62.
5. Caraher, L. (2015). Millennials & Management: The Essential Guide to Making It Work at Work. Brookline, MA: Bibliomotion, Inc.
6. Carcello, J. V. (2008). Human capital challenges facing the public company auditing profession. *Current Issues in Auditing*, 2 (1): p 1-12.
7. Cennamo, L., and D. Gardner. (2008). Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person-Organization Values Fit. *Journal of Managerial Psychology* 23 (8): 891-906.
8. Church, P. H. (2014). Assimilation of new hires in public accounting. *Current Issues in Auditing* 8 (2): p. 25-34.
9. Deloitte (2019). The Deloitte Global Millennial Survey, accesibil la: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
10. De Muylder, J., Hardies, K., Breesch, D. (2012). The expectations gap: Two remedies investigated, accesibil la: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2190404
11. DeVaney, S. A. (2015). Understanding the Millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals* 69 (6): 11-14.

12. Devi, A., Devi, S. (2014). Audit expectation gap between auditors and users of financial statements. *European Journal of Business and Management*, 6(14),75–82.
13. Dimock, M (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins, *PEW Research Center*, accesibil la: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
14. Enes, E. F., de Almeida, B. J. M., da Silva, A. M. F. G., Carvalho, F. P., Simoes, J. M. M. (2016). Education as a contribution to reduce the audit expectation gap: The Portuguese case. *T_EKHNE – Review of Applied Management Studies*, 14(1),10–10.
15. Fogarty, T., Singh, J., Rhoads, G. K., Moore, R. K. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting* 12: 31–67.
16. Fülöp, M. T., Tiron-Tudor, A., Cordoș, S. G. (2019) Audit education role in decreasing the expectation gap, *Journal of Education for Business*, 94:5, 306-313
17. Harris, S. (2015). Issues for the Academic Community to Consider. Available at: http://pcaobus.org/News/Speech/Pages/04162015_Harris.aspx
18. Hermanson, D. R., Houston, R.W, Stefaniak, C.M, Wilkins, A.M. (2016) The Work Environment in Large Audit Firms: Current Perceptions and Possible Improvements, *Current Issues in Auditing*, Volume 10, Number 2, p. 38–61
19. Hermanson, H. M., Hill, M. C., Ivancevich, S. H., (2009). A longitudinal study of new staff auditors' initial expectations, experiences, and subsequent job perceptions. *Advances in Accounting Behavioral Research* 12: 145–183
20. Hernaus, T., Pološki Vokic, N. (2014). Work Design for Different Generational Cohorts. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 615-641. <https://doi.org/10.1108/jocm-05-2014-0104>.
21. Hershatter, A., Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. *Journal of Business Psychology*, 25(2), 211-223. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9160-y>
22. IFAC (2018). Make Way for Gen Z – Identifying What Matters Most to the Next Generation, accesibil la: <https://www.ifac.org/publications-resources/make-way-gen-z-identifying-what-matters-most-next-generation-1>
23. Ihendinihu, J., Robert, S. (2014). Role of audit education in minimizing Audit Expectation Gap (AEG) in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 9(2),203–211.
24. Jones, A., Strand Norman, C., Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting* 22 (1): 21–41.
25. Kalbers, L. P., Cenker, W. J. (2007). Organizational commitment and auditors in public accounting. *Managerial Auditing Journal* 22 (4): 354–375.
26. KPMG (2017), Meet the Millennials, accesibil la: <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2017/04/Meet-the-Millennials-Secured.pdf>
27. Kurz, Christopher, Geng Li, and Daniel J. Vine (2018). "Are Millennials Different?," Finance and Economics Discussion Series 2018-080. Washington: Board of Governors of the Federal Reserve System, <https://doi.org/10.17016/FEDS.2018.080>.
28. Mock, T. J., Bedard, J., Coram, P. J., Davis, S. M., Espahbodi, R., Warne, R. C. (2013). The auditor's reporting model: Current research synthesis and implications. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 323–351.
29. Okafor, C., Otolor, J. (2013). Narrowing the expectations gap in auditing: The role of the auditing profession. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(2),43–52.
30. Porter, B., Gowthorpe, C. (2005). Audit expectation-performance gap in the United Kingdom in 1999 and comparison with the gap in New Zealand in 1989 and in1999. *Managerial Auditing Journal*, 20(5),561.
31. PricewaterhouseCoopers (2013). PwC's NextGen: A global generational study, accesibil la: <https://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf>

32. Smith, K. (2010) Work-life balance perspectives of marketing professionals in Generation Y. *Services Marketing Quarterly* 31 (4): 434–447.
33. Solomon, I. (2008) Conversations with the Big 4 accounting firms' chief executives. *Current Issues in Auditing* 2 (1): p 13–27.
34. Siddiqui, J., Nasreen, T., Choudhury-Lema, A. (2009). The audit expectations gap and the role of audit education: The case of an emerging economy. *Managerial Auditing Journal*, 24(6), 564-583.
35. Sweeney, J., Summers, S. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting* 14: 223–245.
36. Turner, J., Mock, J., Coram, P., Gray, G. (2010). Improving transparency and relevance of auditor communications with financial statement users. *Current Issues in Auditing*, 4(1), A1–A8