



Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i företagsekonomi: Redovisning och Revision
VT 2019

Jämställdhet Inom Revisionsbranschen

- En kvalitativ studie om kvinnliga
revisorers karriärval

Azer Al-Merza och Festim Pacolli

Fakulteten för ekonomi

Författare

Azer Al-Merza och Festim Pacolli

Titel

Jämställdhet inom revisionsbranschen: En kvalitativ studie om kvinnliga revisorers karriärval

Handledare

Alina Liden

Medbedömare

Nils-Gunnar Rudenstam

Examinator

Helene Tjärnemo

Sammanfattning

Inom revisionsbranschen är det få kvinnor på de högre positionerna och speciellt på positionen delägare. Även tidigare forskning har visat att det råder stora skillnader i könsfördelningen på de högre positionerna i revisionsbyrån. Trots att könsfördelningen har på senare åren blivit jämnare på de lägre positionerna och mellanpositionerna i revisionsbranschen är det fortfarande väldigt små förändringar på delägarpositionen. Syftet med studien är att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut.

För att besvara studiens frågeställning har studien genomförts med en kvalitativ metod och med semistrukturerade intervjuer. Studien utgår ifrån teorier och tidigare forskning inom området för kvinnliga revisorers karriär inom revisionsbranschen. Empirin har insamlats med hjälp av semistrukturerade intervjuer med kvinnliga auktoriserade revisorer från olika revisionsbyråer. Vidare har analysen belyst olika teorier och faktorer som var relevanta för komma fram till resultat och slutsatser.

Studiens slutsats blev att de kvinnliga revisorernas karriär påverkas av ett antal faktorer som är viktiga och avgörande för karriärutveckling och avancemang. Vidare när det gäller att få kvinnor inneha delägarpositionen kan det förhållandevis förklaras genom att vikten ligger hos själva kvinnliga auktoriserade revisorer. Eftersom de själva som individer tar olika beslut och val vilka påverkar och formar kvinnors karriär inom revisionsbranschen. Dessa beslut och val är kopplade till andra prioriteringar och intressen kopplade till privatlivet till exempel familjen och moderskap.

Ämnesord

Revision, Kvinnors Karriärval, Familj, Mentorskap, Nätverk, Motivation

Authors

Azer Al-Merza and Festim Pacolli

Title

Gender equality in the auditing industry: A qualitative study on female auditors' career choices

Supervisor

Alina Liden

Co-examiner

Nils-Gunnar Rudenstam

Examiner

Helene Tjärnemo

Abstract

In the auditing industry, few women appear in higher positions and especially in the position of co-owner. Previous research has also shown differences in the equality at the higher positions in the audit firms. Even though it has become more equal in the lower and middle positions in the auditing industry in recent years, there are still very small changes in the co-owner position. The purpose of this study is to understand and try to get a more detailed and multifaceted picture of how the career choices for authorized female auditors can look.

In order to answer the study's question, the study was conducted with a qualitative method and with semi-structured interviews. The study is based on theories and previous research in the field of female auditors' careers in the auditing industry. The empirical material has been collected using semi-structured interviews with female authorized auditors from different auditing firms. Furthermore, the analysis has illustrated various theories and factors that were relevant for the results and conclusions.

The conclusion of the study is that female auditors' career is influenced by several factors that are important and crucial for career development and advancement. Furthermore, to understand why few women have a co-ownership position, it can be explained by the fact that it depends on female authorized auditors themselves. Because they as individuals take different decisions and choices that affect and shape women's careers in the auditing industry. These decisions and choices are linked to other priorities and interests for example such as the family and motherhood.

Keywords

Auditing, Women's Career Choices, Family, Mentoring, Network, Motivation

Förord

Vi vill härmed ta tillfället i akt att visa vår tacksamhet till alla som hjälpt oss under denna studiens gång.

Vi vill först tacka vår handledare Alina Lidén som bidragit ett stort stöd under detta arbete allt från goda råd, tips och idéer. Vi vill därefter tacka respondenter som ställde upp för undersökningen, vidare vill vi våra familjer och vänner som hjälpt och stött oss under denna period.

Kristianstad, maj 2019

Azer Al-Merza

Festim Pacolli

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problematisering.....	2
1.3 Syftet	5
1.4 Frågeställningen	5
1.5 Disposition	5
2. Vetenskaplig metod.....	6
2.1 Inledning.....	6
2.2 Vetenskaplig forskningsansats	7
2.3 Forskningsmetod	7
3. Empirisk metod	8
3.1 Intervjuer	8
3.2 Sannolikhetsurval och icke sannolikhetsurval	9
3.3 Anonymitet.....	10
3.4 Litteratursökning	11
3.5 Intervjuguide	11
3.6 Intervjuade respondenter	11
3.7 Sammanställning av intervjumaterialet	12
4. Teoretisk referensram.....	12
4.1 Revisionsbranschen	12
4.1.1 Revisorskarriär	13
4.2 Social Role Theory	15
4.2.1 Moderskap.....	16
4.2.2 Familjebildande och ansvar.....	17
4.3 Socialiseringsprocessen.....	18
4.3.1 Mentorskap.....	19

4.3.2 Nätverkande	20
4.4 Motivation	21
4.5 Sammanfattning av teoretisk referensram	22
5. Analys och diskussion	25
5.1 Begränsningar för kvinnliga revisorer	25
5.2 Prioriteringar	28
5.3 Mentorskap	29
5.4 Nätverk	32
5.5 Motivation	35
5.6 Val som leder till begränsningar	37
5.7 Vilket mentorskap föredras	38
5.8 Vad motiverar	39
5.9 Nätverkandets roll	40
6. Avslutning	43
6.1 Studiens slutsats	43
6.2 Studiens bidrag	45
6.3 Reflektioner och begränsningar	45
6.4 Förslag till vidare forskning	46
Referenser	47
Bilagor	52
Bilaga.1 Intervjuguide	52

1. Inledning

I detta första kapitel presenteras bakgrunden till ämnet jämställdhet med fokus på de kvinnliga auktoriserade revisorer och därefter förs en diskussion angående problematiseringen som ligger grunden för studiens frågeställning samt syfte. Slutligen presenteras uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

De senaste hundra åren har männen stått i centrum och skrivit många historier då männen själva fick avgöra vilka historier som skulle publiceras. Alla dessa historier har mest handlat om män trots att kvinnorna hade varit delaktiga, har de alltid lämnats utanför. Med tiden har kvinnorna utvecklats och börjat allt mer ta för sig och detta började redan för hundra år sedan. Under 1900-talet började kvinnors rösträtt öka genom att de deltog i kvinnorörelsen och arbetarrörelsen. Detta ledde till att kvinnorna fick möjligheten att utvecklas och förmedla vidare sina underrättelser (Fürst, 1999). Fortfarande var det svårt för kvinnor att etablera sig ute på arbetsmarknaden, eftersom den var könsuppdelad och präglades utav mansdominans. Att kvinnor utbildade sig och utvecklade sina kunskaper gav inte några fördelar eftersom giftermål och graviditet kunde hindra dem från att skapa en karriär (SOU 2004:43). Dock kan det konstateras att med tiden har jämställdheten förbättrats ute på arbetsmarknaden därför kvinnor har samma rättigheter som män när det gäller utbildning och yrkesutövning. Dock finns det fortfarande skillnader mellan könen när det gäller arbetsvillkor och hierarkier.

Enligt debattartikeln ”Visst är kvinnorna på frammarsch” konstateras att det finns flera traditionella mansyrken där män dominerar och i dessa yrken ingår bland annat revisoryrket. Arbetsmarknaden inom revisionsbranschen har förbättrats med tiden och allt fler revisionsbyråer anställer lika många kvinnor som män. Det stora problemet i dagsläget är att kvinnor har det svårare att nå de högre positionerna inom revisionsbranschen (Wallerstedt & Öhman, 2011). Allbright (2013) visar statistik som är hämtat från Svenskt Näringsliv att stora börsbolag inte rekryterar kvinnor till de högre positionerna. De olika anledningarna till att

kvinnor inte blir rekryterade till de högre positionerna är besparingar, nedskärningar i företagen samt att kvinnor inte har tillräcklig kännedom för de ledande positionerna (Allbright, 2013).

”Centrum för forskning om ekonomiska relationer” visar kvinnornas intåg i revisionsbranschen och tar hänsyn till kvinnornas karriärmöjligheter inom revisionsbranschen. Enligt Wallerstedt & Öhmans (2012) studier kan man tydligt se att kvinnorna stegvis har etablerat sig inom branschen och att allt fler kvinnor blir anställda som revisorassistenter och godkända revisorer. Men när det gäller de högre positionerna som ”hög chefsbefattning i revisionsbyrå” finns det färre kvinnor som representeras. Studien visar att det finns två glastak som hindrar kvinnor till att nå toppositionerna inom revisionen. Det första glastaket visar positioner som styrelseuppdrag och chefsbefattningar och det andra glastaket visar positioner som börsbolagsrevisor samt partner inom revisionsbranschen. För att det ska vara möjligt för kvinnorna att klättra upp i positioner måste de enligt CER anpassa sig till den manliga arbetsmiljön som handlar om arbetet i sig, familjeansvar och pionjär/föregångare (Wallerstedt & Öhman, 2012).

Enligt Abidin, Penafort, Jusoff och Marzuki (2009) började man prata om glastaket under 1970-talet då lyfts kvinnornas svårigheter samt hinder för att kunna uppnå toppositionerna på arbetsmarknaden. Än idag existerar glastaket och enligt Pia Anderberg (VD på Novare Act) är hon inte förvånad över att nio av tio kvinnor svarade i enkäten att deras kompetens inte togs till vara samt att de inte såg någon förbättring. Hon menar att bristen på jämställdheten beror bland annat på maktstrukturer där män har tendens att anställa män när det gäller toppositionerna inom organisationer (Cervenka, 2007). En anledning till att de flesta kvinnor inte når delägare positionen inom revisionsbranschen kan vara att kvinnorna saknar erfarenhet för att bli delägare och detta kan bland annat bero på att föräldraledighet stoppar dem från att komma längre i karriären (Lennartsson, 2015).

1.2 Problematisering

Enligt Burke och McKeen (1995) finns det en skillnad mellan mäns och kvinnors karriärmönster. Författarna anser att kvinnor brukar oftast ha en linjär karriärutveckling. Kvinnor har tendens att söka sig upp i hierarki och motiveras av resultat och makt. Deras

uppfattning och tänkande stämmer bra överens med hur chefer brukar tänka inom organisationer (Burke & McKeen, 1995). Trots kvinnornas tänkande kring den linjära karriärutvecklingen är organisationer fortfarande mansdominerade och fler män sitter på de ledande befattningarna (Baumgartner & Schneider, 2010). Enligt Vinnicombe, Singh och Kumra (2004) är kvinnors karriärer inte lika välplanerade som männens och att det kan vara en anledning till att kvinnor karriärmönster inte ser likadana ut som männens.

Individer på högre positioner i organisationer försöker undvika saker och ting som kan påverka ens karriärmönster. Som tidigare nämnts är kvinnornas karriär inte lika planerad som männens, då föräldraledighet kan vara en av flera orsaker som bryter deras karriärmönster (Cooper Jackson, 2001). Traditionellt sett har kvinnor haft ansvar för barnen medan männen har lagt mer fokus på att försörja familjen. Moderskapet har en stor inverkan på kvinnornas möjlighet att söka sig till de ledande befattningarna eftersom studier visar att kvinnor har tendens att vara föräldralediga vilket leder till avbrott i yrkeslivet (Korpi & Stern, 2004). Enligt Baumgartner och Schneider (2010) upplever kvinnor svårigheter med att finna en balans mellan familjelivet och yrkeslivet. Moderskap och familjeansvar leder till begränsade arbetstimmar för kvinnor samtidigt som de är mindre involverade i arbetet (Burke & McKeen, 1995). Kvinnor som är föräldralediga upplever extra svårigheter att klättra upp på positioner inom mansdominerade branscher, då toppositionerna kräver bland annat heltidsarbete. Detta leder till att kvinnor kan söka sig bort från sin arbetsplats eftersom männen har större chans att uppnå de högre positionerna (Collin, Jonnergård, Qvick, Silberberg, & Zabit, 2007).

Andelen kvinnliga delägare i revisions- och redovisningsbranschen har sedan 2011 i genomsnitt ökat från 15,8 procent till 24,9 procent vilket författarna Andersson och Halling (2019) redovisar i den senaste jämställdhetsundersökningen. Jämställdhets undersökningen utförs årligen av tidningen Balans sedan år 2005 för att redovisa jämställdheten inom revisions- och redovisningsbranschen. De senaste siffrorna indikerar en förbättring men med en genomsnittlig ökning på endast 0,75 procent årligen och snittet gör att det skulle ta 28 år för att jämna ut jämställdheten inom branscherna (Andersson & Halling, 2019). För att det ska råda jämställdhet behöver en arbetsplats bland annat främja jämställdheten genom exempelvis, policys. Policys är arbetsgivarens ansvar eftersom med jämställdheten positiva effekter uppnås i form av högre

produktivitet och bättre utveckling. Ali (2016) lyfter upp att en blandad grupp av både kvinnor och män leder till större variation i perspektiven vilket i sin tur ökar kreativiteten och problemlösningsförmågan. Även på de högre positionerna inom revisionsbranschen visar det sig att andelen kvinnliga auktoriserade/godkända revisorer är cirka 35 procent vilket är en högre andel jämfört med andelen kvinnor som är delägare inom revisionsbranschen (Revisorsinspektionen, 2019a). Det ser även jämnare ut för de yngre auktoriserade revisorer fram till 39-åldersgränsen eftersom andelen för kvinnorna är nästan 44 procent (Revisorsinspektionen, 2019a).

Enligt Jonnergård, Stafsudd och Elg (2010) är revisionsbranschen en intensiv bransch som kräver en hel del närvaro. Därför kan föräldraledighet leda till att en revisor blir tvungen att lämna över sina klienter till en annan revisor som har mer närvaro. Vidare kan detta leda till att den föräldralediga revisorn kan gå miste om sina klienter (Jonnergård et al., 2010). Enligt Burke och McKeen (1995) brukar kvinnor lägga mer fokus på familjen och prioriterar den framför yrkeslivet. Följden blir enligt Jonung (1998) att kvinnor söker sig till jobb som inte ställer för höga krav på arbetstid, resor eller andra krav som sätter stopp för deras tid på barnomsorg. Eftersom moderskap och föräldraledighet sätter stopp för olika karriäravancemang resulterar detta att kvinnor tenderar att välja korta utbildningar. Kvinnor anser att avancerade utbildningar inte kommer kunna utnyttjas maximalt (Jonung, 1998).

En ytterligare förklaring till vad som kan påverka kvinnors karriärmönster kan vara homosociala relationer. Dagens organisationer strävar efter att rekrytera individer med olika bakgrund och olika erfarenhet (Cooper Jackson, 2001). Men enligt Chen och Krauskopf (2013) brukar detta tänkande kring rekrytering fallera av homosocialisationen vilket innebär att männen har tendens att anställa andra män med liknande intressen. Vidare kan detta leda till att män väljer varandra framför kvinnor vid rekrytering (Chen & Krauskopf, 2013). Enligt Cooper Jackson (2001) tenderar en organisation skapa en stabil företagskultur när det finns en jämställdhet inom toppositionerna mellan män och kvinnor. Som tidigare nämnts är toppositionerna i organisationer mansdominerade och enligt Vinnicombe, Singh och Kumra (2004) har inte männen tillräcklig erfarenhet av kvinnor på de ledande positionerna vilket leder till en instabil företagskultur. Detta kan som följd påverka kvinnornas chanser att söka sig högre

upp i positioner (Vinnicombe, Singh & Kumra, 2004; Jonnergård, Stafsudd, & Elg, 2010). Följden av homosocialisationen blir att kvinnor väljer att undvika obligatoriska möten på arbetet, vilket leder till det som kallas ”invisible woman syndrome”. Detta innebär att kvinnors syn på deras engagemang inom organisationen minskas och detta begränsar deras möjligheter att visa framsteg. Detta syndrom sätter stopp för kvinnornas karriäravancemang (Cooper Jackson, 2001).

Som tidigare nämnts är revisionsbranschen en intensiv bransch som kräver en del närvaro då det finns fasta tidsgränser för att bli klar med olika arbetsuppgifter. Enligt Flynn G. (1996) så kan inte kvinnor socialisera lika bra som män inom revision och anledningen bakom det är familjeskäl. Mödrar som jobbar inom revision har det svårare att hantera arbetet som ligger inom revision, det kan till exempel handla om arbetstiderna (Flynn G. , 1996). I denna studie vill vi förstå hur kvinnornas karriär inom revisionsbranschen kan se ut och om det finns faktorer som påverkar kvinnornas karriärval och beslut.

1.3 Syftet

Syftet är att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut.

1.4 Frågeställningen

Vad påverkar de karriärbeslut en kvinnlig auktoriserad revisor tar inom revisionsbranschen?

1.5 Disposition

I det inledande kapitlet presenteras bakgrund och problematiseringen till ämnesområdet vilket leder vidare till uppsatsens syfte samt frågeställning. I det andra och tredje kapitlet redogörs studiens forskningsstrategi, forskningsmetod och de empirisamlingsmetoder som har använts. Vidare kommer teorier som utgör den teoretiska referensram och teoretiska modellen presenteras. I det fjärde kapitlet redogörs studiens teoretiska referensram och den teoretiska

modellen som har legat till grund för studiens ämnesområde. Detta kopplas vidare till kapitel fem där analysens och diskussionens presentation kommer visa sambandet mellan fjärde kapitlet och den utvalda data från de genomförda intervjuerna. Slutligen kommer studiens slutsatser, bidrag och förslag för vidare forskning i ämnet presenteras.

2. Vetenskaplig metod

I kapitlet klargör vi det metodologiska tillvägagångssättet för studien. Först förklaras olika delar inom den vetenskapliga metoden, sedan den vetenskapliga forskningsansatsen och sist forskningsmetoden.

2.1 Inledning

Syftet med denna studie är att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut. Genom att lägga mer fokus på vad kvinnorna själva tycker och prioriterar har vi som ambition att få ett tydligt svar och resultat över detta dilemma. I denna studie har den empiriska data insamlats med hjälp av tidigare studier och intervjuer. En kvalitativ metod tillämpades i denna forskning och hänsyn togs till en hermeneutisk tolkning av empirin.

Enligt Alvehus (2013) finns det två vetenskapliga synsätt, positivism och hermeneutik. Det vetenskapliga synsättet hermeneutik handlar om att få kunskap om fenomenet som studeras genom att få en bättre förståelse och tolkning av det. Bryman och Bell (2015) menar att en forskare ska utifrån en text kunna uppfatta upphovsmannens syfte och tänkande kring texten. Det positivistiska synsättet försöker skapa kunskap som ska vara så säker som möjligt, genom att studera olika samband mellan fenomenen (Bryman & Bell, 2015). Ett exempel på detta skulle kunna vara att man gör en jämförelse mellan mäns och kvinnors karriärmöjligheter inom revisionsbranschen. Denna studie handlar om att få en bättre förståelse för fenomenet genom att studera människors handlingar samt beteende, och därför har vi tagit hänsyn till det vetenskapliga synsättet hermeneutik. För att få en bättre förståelse och tolkning över

människors handlingar samt beteende tog vi hänsyn till den samlade empirimaterialen som var utförda i form av intervjuer.

2.2 Vetenskaplig forskningsansats

Enligt Alvehus (2013) finns det tre olika forskningsansatser nämligen deduktion, induktion och abduktion. Forskningsansatsen deduktion handlar om att en forskare använder sig utav en eller flera teorier för att få fram det slutliga resultatet vid undersökningen. Forskarna kan utifrån teorierna åstadkomma flera hypoteser som kan testas. Induktion syftar på att observera och samla ihop information för att sedan kunna formulera en teori (Bryman & Bell, 2015). Det tredje alternativet, abduktion är en blandning av de två första forskningsansatserna. Forskarens uppgift är att samla in empiriska data och med hjälp av olika teorier kunna få en bättre förståelse för den insamlade empiriska data.

Syftet med denna studie är att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut. I denna studie tillämpade vi abduktion som forskningsansats då kvinnornas karriärmöjligheter inom revisionsbranschen är något som har forskats om tidigare med olika fördjupningar på själva ämnet. Vidare fokuserar till skillnad från tidigare studier på de kvinnliga revisorernas val, beslut och prioriteringar under karriären. Den empiriska data har samlats in med hjälp av intervjuer och sedan analyserats med tidigare studier och teorier.

2.3 Forskningsmetod

Valet av en studies forskningsmetod måste grunda sig på frågeställningen. Enligt Denscombe (2018) måste forskaren vara medveten om att olika surveyundersökningar har sina fördelar men även nackdelar vid insamling av data. Det finns två forskningsmetoder som forskare kan använda för att kunna uppfatta olika data nämligen kvantitativ och kvalitativ. Den kvantitativa forskningsmetoden använder sig av tidigare statistik och siffror som analysenhet. Vidare har den kvantitativa metoden en benägenhet att vara storskalig enligt Denscombe (2018) eftersom han syftar på att stora mängder data mäts för att sannolikheten av resultatet ska bli tillförlitligt.

Utifrån detta ska forskaren kunna finna ett tillförlitligt samband och en slutsats mellan insamlade data och forskningen. Den kvalitativa forskningsmetoden tar mer hänsyn till visuella bilder och ord som analysenhet till exempel intervjuer eller observationer. Denscombe (2018) beskriver forskaren som den viktigaste ”mätutrustningen” i den kvalitativa forskningsmetoden. Han anser att forskarens övertygelse, identitet och värderingar har en stor betydelse för beskaffenheten av den data som samlas för att undersökas. Arhne och Svensson (2015) tolkar kvalitativ som en forskningsmetod där forskaren försöker komma åt en persons känslor, metod och upplevelser vilka kan vara svåra att förstå.

I denna studie har vi använt oss av kvalitativ forskningsmetod eftersom vi anser att denna metod ger en djupare förståelse för de frågor vi söker svar på. Vi söker en bättre förståelse för kvinnornas uppfattning kring deras syn på revisorskarriären och vilka val står de inför. Dessutom om det uppkommer några begränsningar som påverkar kvinnornas karriär och om kvinnorna själva har några prioriteringar. Eftersom kvantitativ metod använder sig av siffror och andra variabler som analysenhet anser vi att denna forskningsmetod är mindre lämplig för denna studie.

3. Empirisk metod

Denna studiens empiriska datainsamling har bestått utav av primärdata och den primära data har samlats in med hjälp av personliga intervjuer med olika deltagare. Nedan redogörs bland annat tillvägagångssättet för intervjuerna, litteratursökning och teorier.

3.1 Intervjuer

Forskningsintervjuer förekommer ofta vid kvalitativ forskning där det handlar om att använda människors svar som datakälla. Här handlar det om att få en tydligare förståelse över vad människor gör, vad de tror eller vilka åsikter de har kring ämnet. Utifrån detta kan forskaren skapa en bild av de olika respondenters tänkande eller uppfattningen kring fenomenet. Intervjuer leder till en mer detaljerad och djupgående datainsamling (Denscombe, 2018). I denna studie anser vi att intervjuer är mest lämpliga tillvägagångssättet för undersökningen

eftersom vi vill komma åt kvinnornas tankar, åsikter och känslor kring deras möjligheter inom revisionsbranschen med fokus på deras karriärval och beslut. Denna datainsamling kan ge oss en bättre förståelse och försöka få en mer ingående bild av hur karriärvalen för kvinnor i revisionsbransch kan se ut. Om det finns faktorer som påverkar hur de resonerar i sin karriär som bland annat prioriteringar. Vi anser att personliga intervjuer är det lämpligaste tillvägagångssättet eftersom den här typen av intervjuer är enklare att kontrollera. Vi kan lägga mer fokus på personens tänkande och åsikter. En annan fördel kan vara att respondenten kan känna sig mer bekväm vid personlig intervju vilket kan leda till bättre besvarade frågor.

För att respondenten ska ha större möjligheter att påverka intervjuens innehåll har vi använt oss av semistrukturerad intervju. Enligt Alvehus (2013) består semi-strukturerade intervjuer av öppna frågor med stort svarsutrymme men som även är begränsade inom det område man undersöker. Fördelen med semistrukturerad intervju är att djupare och bredare svarsutrymme kan ge oss mer information kring fenomenet men även nya fenomen som kan vidare undersökas i framtiden. Nackdelen med stort svarsutrymme kan vara att respondenten blir alltför bekväm och inte håller sig till ämnet man söker svar på (Alvehus, 2013).

3.2 Sannolikhetsurval och icke sannolikhetsurval

Denscombe (2018) beskriver två olika urvaltekniker som kan användas vid urval av population: sannolikhetsurval och icke sannolikhetsurval. Vid sannolikhetsurval gör forskaren slumpmässigt urval av människor som ska delta i undersökningen. Detta urval fungerar bäst vid en undersökning av ett stort antal människor. Icke sannolikhetsurval lägger mer fokus på att välja ut rätt deltagare till undersökningen och i undersökningen används ett mindre antal människor. I vår studie har vi använt oss av icke sannolikhetsurval, eftersom deltagarna måste ha uppfyllt vissa urvalskriterier. Det första kriteriet var att samtliga deltagare skulle vara kvinnor som jobbar inom revisionsbranschen och det andra kriteriet att kvinnorna skulle vara auktoriserade revisorer. Fokus låg på de kvinnor som var nära de högsta positionerna inom revisionsbranschen och därför har vi i denna studie inte tagit hänsyn till de lägre befattningarna.

Eftersom vårt syfte var inriktat mot kvinnor så har vi inte heller tagit hänsyn till mäns åsikter kring ämnet som har undersökts. Eftersom vi hade begränsad tid tog vi kontakt med 8 respondenter som var tillgängliga i olika revisionsbyråer via telefon och e-mail. Syftet var att först presentera vårt ämne och tankar kring vår studie och sedan ville vi ta reda på hur många kvinnliga revisorer inom dessa revisionsbyråer som var auktoriserade revisorer samt som kunde tänka sig att ställa upp på intervjuer. Vidare informerade vi dem om hur långt tid vi beräknade att intervjuerna skulle kunna vara. Vi fick svar från tre byråer där de valde att inte ställa upp på intervjuer. Eftersom det fanns begränsad tid fick vi inte möjligheten att intervju mer än fem kvinnliga auktoriserade revisorer. Då två revisorer hade en hel del arbete framför sig valde de att svara på intervjufrågorna via mejl. Enligt Denscombe (2018) finns det skillnader på hur en människa kan uttrycka sig under en intervju som utförs mellan ansikte mot ansikte och hur de uttrycker sig skriftligt. Skriftliga svar på intervjufrågorna kan påverka den kvalitativa data, då konsekvensen kan vara att respondenten använde sig utav färre ord än vad de vanligtvis hade gjort under en intervju ansikte mot ansikte. Fördelen med skriftliga svar på intervjufrågorna kan vara om den intervjuade är blyg då kan den personen känna sig mer fri och ge tydligare svar på sina frågor. Resterande revisorerna valde att utföra intervjuerna på sina byråer.

3.3 Anonymitet

Denscombe (2018) är tydlig med att etiska principer från forskarens sida måste följas och respekteras när deltagaren ställer upp på forskningsundersökningar. Enligt Bryman och Bell (2017) handlar de etiska principer bland annat om samtyckeskrav, vilket innebar att för att delta i forskningen krävs deltagarens medgivande. Vidare handlar det även om informationskrav då forskaren måste informera deltagaren om hur själva forskningen ska gå tillväga samt studiens syfte i helhet. Forskaren är skyldig att informera deltagaren i förväg för att deltagaren inte lider fysiskt eller psykiskt av undersökningen. Detta kan handla om deltagarens säkerhet som kan ha att göra med plats, tid eller en undersökning som kan leda till stress eller andra psykologiska skador. Dessa etiska principer handlar om att skydda deltagarna från att skadas av sitt deltagande (Denscombe, 2018). Ett sätt för att skydda deltagarna är att anonymisera deltagarna i studien. Detta för att den information som respondenterna delar med sig under forskningen inte ska kunna skada dem i nutid eller dåtid (Bryman & Bell, 2017). För deltagarna kan detta

innebära att de kan känna sig bekväma med att dela med sig sina åsikter och känslor eftersom anonymiseringen skapar en trygghet för deltagarna.

3.4 Litteratursökning

Som tidigare nämnts har studien genomförts med hjälp av en abduktiv forskningsansats vilken är en kombination av den deduktiva och den induktiva ansatsen (Denscombe, 2018). Denna studie fokuserar på områden som sedan tidigare har studerats av forskare och vår studie bygger vidare på nya områden inom revisionsbranschen. Denna studie använder av en kvalitativ metod i form av intervjuer. Informationen som har tillämpats i denna studien har hämtats från Högskolan Kristianstads och Lunds Universitets databas med lagfokus på vetenskapliga artiklar som kretsar kring ämnet. Vidare har vi även tagit hänsyn till facklitteratur och läroböcker som har använts vid tillämpning av metod och teorier.

3.5 Intervjuguide

I början av intervjun ställdes det mer öppna frågor för att den auktoriserade revisorn skulle känna sig trygg och avslappnade. Vidare byggdes frågorna på olika hinder som de kvinnliga revisorerna har upplevt under sin karriär som revisor genom att de fick berätta ett visst moment. Sedan ställdes frågorna om vilka val och prioriteringar de tog hänsyn till och om det var något som satte stopp för att de skulle kunna ta nästa steg i karriären. Slutligen frågade vi allmänt om hur mentorskap, nätverkande och motivation har påverkat deras karriär samt hur viktigt det kan vara att ha dessa faktorer för att kunna ta nästa steg i karriären. Intervjuguiden med frågorna finns som bilaga 1.

3.6 Intervjuade respondenter

I denna undersökning intervjuades fem kvinnliga auktoriserade revisorer och tre av de hade magisterexamen inom ekonomi samt hade arbetat inom revisionsbranschen i mer än 5 år. Resterande deltagarna hade jobbat med revision i mer än 10 år och hade kandidatexamen inom ekonomi. Intervjuerna utfördes i olika revisionsbyråer och på olika orter. Intervjuernas längd varade mellan 30–45 minuter. Respondenterna som var kvinnliga auktoriserade revisorer

kommer att förbli anonyma i denna studie och därför har vi valt att namnge dem som Revisor A, B, C, D och E.

3.7 Sammanställning av intervjumaterialet

I denna studie intervjuades totalt fem individer, varav 3 spelades in efter deras samtycke och resterande två deltagare valde att svara på frågorna via e-mail. Vid sammanställningen av intervjumaterialet tog vi hänsyn till Denscombes (2018) innehållsanalys som används för att identifiera och kvantifiera innehållet i den transkriberade texten. Denna innehållsanalys är uppdelad i sex olika delar. Informationsbearbetningen påbörjades med transkriberingen av ljudupptagningen med fokus på detaljerade sökningar och data som kunde jämföras (Denscombe, 2018). Efter transkriberingen läste vi igenom materialet och valde därefter att bryta ned texten i mindre enheter. Vidare togs hänsyn till initiala koder som ord respektive fraser som ansågs vara relevanta för denna studie och som hängde ihop med den teoretiska referensramen. I den näst sista steget beräknades hur många gånger de olika enheterna förekom. Slutligen kunde vi påbörja och slutföra analysdelen med hjälp av den samlade empiriska material och teorier som har tillämpats i denna studien.

4. Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras den teoretiska referensramen som ligger som grund för studiens ämnesområde. Först presenteras yrket revision och revisorskarriär. Vidare presenteras även jämställdheten med hjälp av "Social Role Theory" som fokuserar på könsskillnader. Därefter presenteras socialiseringsprocessen med fokus på mentorskap och nätverkande. Det tredje området handlar om motivationen och dess element. Slutligen avslutas kapitlet med en sammanfattning och en teoretisk modell.

4.1 Revisionsbranschen

I revisionsbranschen finns det stora, medelstora och små revisionsbyråer som erbjuder olika tjänster. Medelstora och små revisionsbyråer erbjuder oftast revisionstjänster medan de fyra

största globala revisionsföretagen som PWC, Ernst and Young, KPMG och Deloitte erbjuder ett flertal tjänster som till exempel finansiering och management (Elg & Jonnergård, 2011).

Mintzberg (1979) är tydlig med att organisationsformerna inom revisionsbranschen består av byråkrati, där anställda tar egna beslut kring sina arbetsuppgifter. Carrington (2014) är inne på en annan bana eftersom i sin studie menar han att personalen inom revisionsbyråer jobbar gemensamt och är beroende av varandra med en hierarkisk struktur. Den hierarkiska strukturen är uppbyggd som en pyramid, där den överordnade granskar och kontrollerar den underordnades arbete. Inom revisionsbranschen är det revisorer som granskar revisorassistenters arbete. Carrington (2014) är tydlig med att en position inom revisorsyrket är ett tecken på var man befinner sig i karriären.

4.1.1 Revisorskarriär

Som tidigare nämnts präglas revisionsbranschen av en hierarkisk uppbyggnad där den överordnade granskar den underordnades arbete. Inom revisionsbranschen finns det olika karriärsteg och de anställda inom revisionsbyrån är medvetna om stegen och de olika positionerna. De fyra karriärstegen inom revisionsbranschen kan definieras som revisorsassistent, revisor, auktoriserad revisor och delägare som är den högsta positionen (Elg & Jonnergård, 2011).

En nyanställd brukar vanligtvis börja som revisorsassistent eftersom nyanställda saknar en hel del erfarenhet. För att revisorsassistenter ska kunna lära sig grunderna i praktiken, låter man de utföra de enklare uppgifterna som till exempel stämma av siffror. Revisorsassistenter brukar jobba i grupp med andra assistenter som styrs utav en godkänd revisor (Elg & Jonnergård, 2011). För att en revisorsassistent ska kunna ta nästa karriärsteg och bli godkänd revisor, måste revisorassistentens kunskap utvecklas samt att assistenten måste handskas med mer avancerade uppgifter (Elg & Jonnergård, 2011). Revisorsinspektionen som är regeringens expertmyndighet i frågor om revisorer och revision är tydlig med att det finns formella krav som måste uppnås för att bli revisor. Kraven för att bli auktoriserad revisor är att man ska ha studerat en utbildning som motsvarar 180 högskolepoäng där huvudinriktningen är företagsekonomi. Efter examen

ställer man även krav på att man har jobbat eller arbetat med frågor kring revision och att man har som minst haft en godkänd revisor som handledare eller mentor. Vidare behöver revisorn klara av revisorsexamen för att bli auktoriserad revisor (Revisorsinspektionen, 2019b).

Enligt Revisorinspektionen så kräver titeln auktoriserad revisor att man har läst tre år av teoretisk utbildning med kandidatexamen inom företagsekonomi samt tre år av praktisk utbildning. Den praktiska utbildningen ska enligt Revisorsinspektionen utföras i tre år där personen kommer vägledas utav en auktoriserad eller en godkänd revisor (Revisorsinspektionen, 2019b). Som auktoriserad revisor planerar man revisionsuppdrag och med tiden bygger den auktoriserade revisorn upp sin egen klientkrets och blir ansvarig för att skriva bland annat revisionsberättelser.

Enligt Carrington (2014) kan en auktoriserad revisor endast bli delägare om nuvarande partner på byrån erbjuder auktoriserade revisorn den möjligheten. Den auktoriserade revisorn måste dessutom även generera en stor intäkt till bolaget (Wallerstedt & Öhman, 2012). Enligt Axelsson (2011) kan det ta minst 10 år innan man blir delägare i en revisionsbyrå och i andra fall kan det ske att man inte blir erbjuden någon möjlighet till delägarpositionen. De flesta byråer har inte samma tänkande vid val av delägare eftersom vissa tar mer hänsyn till hur en revisor driver affärer medan andra tar mer hänsyn till den nytta som revisorn genererar till byrån. Därefter ser det inte jämnt ut mellan de kvinnliga och manliga auktoriserade revisorer som tar nästa steg och stegvis ska bli delägare i byrån. Förutsättningarna och möjligheterna ser lika ut för män såväl kvinnor men ändå är det få kvinnor som är delägare i revisionsbranschen. Dessutom visar senaste statistiken som tidigare nämnt i denna studie (avsnitt 1.2 Problematisering) att antalet kvinnor med delägarpositionen inte överstiger 25 procent inom revisionsbranschen (Andersson & Halling, 2019). Det är det här steget från auktoriserad revisor till delägare som var utgångspunkt för denna studie och med fokus på att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut. Denna studie fokuserar dessutom på bakomliggande orsaker och faktorer för att kvinnor inte avancerar i lika utsträckning som männen gör när det gäller delägarpositionen. Vidare omfattar denna studie hur de kvinnliga auktoriserade revisorer själva ser på fenomenet och sina karriärer att kunna nå delägarpositionen. Utöver revisorskarriär

kommer vi att gå in lite djupare i kommande avsnitt i detta kapitel som kan underlätta för att skapa en modell som hjälper oss och studien att besvara syftet och frågeställningen. Syftet nämndes ovan i detta stycke medan frågeställningen handlar om vad påverkar de karriärbeslut en kvinnlig auktoriserad revisor tar inom revisionsbranschen.

4.2 Social Role Theory

”Social Role Theory” är teorin som kan förklara förekomsten av skillnader mellan kvinnor och män som uppstår under arbetslivet. Några av skillnaderna är att varje individ försöker hitta egen norm och gå efter den. Dessutom kan det förekomma att individen agerar utifrån uppfattningen vad andra människor hade gjort i samma situation (Eagly, 1987). Teorin kan appliceras för att skapa sig en bild av varför likheter och skillnader kopplade till genus kan uppstå i sociala situationer. Vanligen kopplas män till positioner som chefer medan kvinnor relateras till moderskap. Andra egenskaper som teorin lyfter upp och påverkas av kön är till exempel att kvinnor förväntas ta hand om hemmet medan männen förväntas inneha makten (Dambrin & Lambert, 2008; Macintosh & Krush, 2017). Teorin delar in sociala beteenden i kategorierna ”communal” och ”agentic” (Macintosh & Krush, 2017).

Kvinnan i sin natur beskrivs som den vänliga, hjälpsamma och omtänksamma. Dessa personlighetsdrag gör att kvinnans roll förväntas i samhället vara att ta hand om människor och speciellt att ta hand om barn och äldre (Macintosh & Krush, 2017). Omtänksamhet är en av de sällsynta egenskaper som kvinnan har och gör att hon i sin omgivning kan förstå och uppfatta individers känslor ganska snabbt (Macintosh & Krush, 2017). Dessa egenskaper som kvinnor besitter kan kategoriseras som ”communal”. Männen i sin tur beskrivs som prestationsinriktade, aggressiva, kompetenta och mindre beroende av individer i sin omgivning. Utifrån dessa egenskaper som är viktiga för männen inom yrkesrollen kan de därför kategoriseras som ”agentic” (Macintosh & Krush, 2017).

Syftet med denna studie är att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut. För att komma fram till svar och slutsatser kan det vara relevant att använda ”Social Role Theory” som en av

utgångspunkterna. Dessa svar ska hjälpa att förstå och ta reda på varför kvinnor inte når de högre positionerna inom revisorsyrket i lika utsträckning som männen gör. Därför att "Social Role Theory" lägger fokus på förväntade egenskaper hos ett kön. Uppfattningen om att kvinnor saknar kunskap och viktiga egenskaper för att avancera i karriären gör det svårare för dem att nå de högre positionerna inom revisionsbranschen. I sådana fall innebär det att kvinnor behöver anstränga sig mera för att uppfattningen om deras verkliga egenskaper ska ändras och leda till bättre villkor jämfört med männen. Oftast rör sig dessa egenskaper kring att individer inom revisionsbranschen uppfattas som professionella samt resultatnriktade och kompetenta. Situationer och uppfattningar nämnda ovan kan till viss del påverka kvinnliga revisorers val och prioriteringar under karriären inom revisionsbranschen.

4.2.1 Moderskap

Moderskapet är kopplat till könet och påverkas av "Social Role Theory". Kvinnors karriärmöjligheter påverkas av faktorer som är kopplade till könsskillnader (Cooper Jackson, 2001). Könsskillnader förekommer även inom revisionsbranschen vilka har styrkts av tidigare studier (Collin, Jonnergård, Qvick, Silberberg, & Zabit, 2007). De kvinnliga revisorerna stöter på avbrott i yrkeskarriären på grund av barnafödande. Mammaledighet och att ta hand om små barn hemma påverkar kvinnorna och vidare kan dessa avbrott påverka de kvinnliga revisorers karriärutveckling och avancemang. Möjligheterna till karriärutvecklingen och avancemanget är beroende av revisionsbyråns krav. Dessa krav handlar om att de anställda på revisionsbyråer förväntas inom ramen av två till tre år för att avancera i karriären. Därför behöver de anställda vara medvetna om förväntningarna och skaffa sig erfarenheten som möjliggör deras utveckling.

Som tidigare nämnts påverkar moderskapet karriärutvecklingen för de kvinnliga revisorerna eftersom det kan innebära avbrott i karriären. Det är vanligare för kvinnor att lämna sina arbetsplatser jämfört med männen och speciellt i mitten av deras karriär (Jonnergård, Stafudd, & Elg, 2010). En orsak till ovan rör sig kring den stora variationen i karriärmönster för kvinnor jämfört med män. De kvinnliga revisorers karriärmönster påverkas av att kvinnor oftast har en mer komplex och avvikande tidsplan vilket kan bero på familjeansvaret (Jonnergård et al., 2010). Tidigare studien av Collin et al. (2007) konstaterade att kvinnorna står för majoriteten

av föräldraledigheten och vårdsnaden för sjukt barn med 80 respektive 64 procent av den totala ledigheten som är kopplade till att passa barnen hemma. Författarna förklarar att föräldraledigheten och vård av barn räknas som stora begränsningar för kvinnornas karriärutveckling inom branschen då de missar viktig information och att skaffa sig ett nätverk av viktiga kontakter och relationer. Även de senaste årens siffror visar att det är fortfarande kvinnor som står för majoriteten av föräldradagarna trots en förbättring för kvinnornas andelar eftersom kvinnorna står fortfarande för hela 71,7 procent av föräldradagarna (Försäkringskassan, 2018).

4.2.2 Familjebildande och ansvar

Familjebildandet för kvinnor innebär ett större ansvar och behöver lägga mer tid på familjen. De kvinnliga revisorerna behöver minska sina arbetstimmar och lägga fler timmar på att ta hand om barnen och hemmet. Utifrån studien av Cooper Jackson (2001) styrks det att kvinnor som innehar ledande positioner hade åtminstone en gång under sin karriär stött på karriärhinder men utmaningen var att kvinnorna skulle klara av de hinder som kan kopplas till glastaket. Vidare beskriver författaren att kvinnor vanligen har positioner som kan relateras till låga och medelhöga positioner i organisationen och således inte leder till något vertikalt karriäravancemang. Generellt är behovet av återkoppling viktigt och speciellt ligger det i allt från företagets ansvarstagande, formella mentorprogram till andra liknande planeringar behövs för att företaget ska kunna hjälpa kvinnor att nå de högre positionerna i verksamheten (Cooper Jackson, 2001).

En annan studie av Kemp och Zhao (2016) poängterar att kvinnor tenderar att vara mindre karriärinriktade än männen därför att kvinnorna prioriterar att fokusera på själva livskvalitén istället för framgång. Livskvalitén är kopplat till det privata livet, familjen, fritid och andra intressen. Därför behöver kvinnor följa mer de manliga egenskaperna och spår under yrkeskarriären för att kunna uppnå de högre positionerna (Kemp & Zhao, 2016). Ett avbrott i karriären som står i kvinnans väg är till exempel moderskap vilket leder till minskad arbetslivserfarenhet och även lägre inkomst (Burke & McKeen, 1995). Dessa hinder som tidigare studier har konstaterat är ett antal av begränsningar som kvinnorna stöter på under sin

karriär och gör det någorlunda svårare för deras karriäravancemang och nå de högsta positionerna.

Avancemanget i karriärstegen kan ses vertikalt utifrån organisationers förväntningar samt kräver att individen inte ska stöta på avbrott under den tiden. Dessa avbrott kan vara relaterade till uppehåll och familjelivet (Cooper Jackson, 2001). För kvinnor kan det innebära svårigheter att uppnå de högre positionerna i verksamheten i samband med barnafödandet (Dambrin & Lambert, 2008). Moderskapet kan stå i vägen för kvinnors karriäravancemang och detta måste ändras för att uppnå de högre positioner. Dessa ändringar som krävs för att nå de högre positionerna kan vara uppoffringar från kvinnans sida samt i större utsträckning än vad männen behöver göra (Flynn, Earlie, & Cross, 2015). Uppoffringar kan vara i form av att kvinnor måste undvika och avstå från val och beslut som orsakar avbrott i karriären. Studien av Flynn et al. (2015) visade däremot att kvinnor med vuxna barn hemma fick en positiv effekt på sina karriärmöjligheter. Vidare kan det första stadiet av att uppfostra barn sätta stopp för kvinnors karriäravancemang under en lång period. Även planeringen av arbetslivet ser tuffare ut för kvinnor i jämförelse med männen då det är kvinnor som i högsta grad förväntas prioritera och ta ansvar för familjebehoven. Kvinnorna själva tenderar också att under barnuppfostran vilja ha största delen av den aktiva rollen. Detta leder att det skapas en viss oro för kvinnorna under perioden för det skulle innebära ett slut för den professionella karriären inom revisionsbranschen (Flynn et al., 2015). Den här tendensen som kvinnorna följer är fortfarande i samma utsträckning utifrån tidigare presenterade statistik i denna studie från Försäkringskassan (2018) som visade att kvinnor står för majoriteten av föräldradagarna som på 71,7 procent (Försäkringskassan, 2018).

4.3 Socialiseringsprocessen

Här redogörs för socialiseringsprocessen med hjälp av underkategorierna mentorskap och nätverkande. Mentorskapet och nätverkande presenteras med hjälp av tidigare studier inom revisionsbranschen med fokus på dess påverkan på de kvinnliga revisorers karriärutveckling.

4.3.1 Mentorskap

Inom karriärutvecklingen har mentorskap använts som ett slags verktyg inom verksamheten, där mentorskap har förbättrat individers karriärmöjligheter och haft en positiv inverkan på deras framgång (Collin, Jonnergård, Qvick, Silberberg, & Zabit, 2007). Cooper Jackson (2001) har samma syn på mentorskap och menar att mentorskap är en viktig faktor för att vidare utveckla ens karriär. En mentor kan enligt Chen och Krauskopf (2013) hjälpa revisorn anpassa sig efter organisationens kultur och miljö men samtidigt följa förändringar som sker inom organisationen. Mentorer kan även ge tillgångar som till exempel formella nätverk inom organisationen som kan vara underlättande i början av karriären Collin et al. (2007). Enligt Cooper Jackson (2001) kan mentorskapet förbättras genom att skapa ett mentorprogram som är formell. Det formella mentorskapet kan i längden göra att andelen kvinnor i organisationer ökar på de högre positionerna. Mentorskap skulle spela stor roll speciellt för de kvinnliga revisorerna eftersom de skulle få någon som kan hjälpa och vägleda dem. Detta skulle förbättra och utveckla kvinnliga revisorernas karriär och innebära större chanser att nå de högre positionerna inom revisionsbranschen.

Mentorskapsrelationen påverkar inte bara karriärfunktionerna men även de psykosociala funktionerna (Ragins & Kram, 2007). Karriärfunktionerna hjälper individens karriärutveckling medan psykosociala funktionerna lägger mer fokus på individens utveckling av kompetens, självförtroende och välmående (Ragins & Kram, 2007). Mullen (2007) menar att psykosociala funktionerna är beroende av relationen som byggs upp mellan mentorn och revisorn vilket leder en stark relation som är grunden till en välfungerande funktion. Godshalk och Sosik (2003) menar att en stark relation mellan mentor och revisorn som kretsar kring vänskap, rådgivning och acceptans leder till att mentorn kommer framstå som en förebild för revisorn. Enligt Dougherty, Turban och Lee (2002) måste mentorn vilja hjälpa, stödja och vägleda en revisor för att en relation ska kunna skapas och byggas vidare. Detta leder till att revisorns prestationsförmåga utvecklas.

Kvinnor som arbetar inom mansdominerade organisationer saknar oftast en mentor som kan vägleda dem eller som kan ge dem en känsla av gemensam identitet (Cooper Jackson, 2001).

Cooper Jackson (2001) menar att mentorskap kan vara bra tillgång för de kvinnor som siktar mot de högre positionerna. Kvinnor på högre styrelseposter har tendens att lägga mer fokus på mentorskap och nätverk, då målet är att hjälpa andra kvinnor till att etablera sig i organisationer och skapa bättre möjligheter för dem (Terjesen & Singh, 2008). Enligt Maupin (1993) försöker män undvika att agera som mentor till unga kvinnliga chefer eftersom de anser att sannolikheten är hög för att de unga kvinnliga medarbetarna misslyckas på sina poster. Vidare hur mentorskapet påverkar de kvinnliga revisorers karriär inom revisionsbranschen och om mentorskapet kan påverka de kvinnliga revisorers karriärval och beslut.

4.3.2 Nätverkande

Nätverkande som socialiseringsprocess kan leda till att man skapar ett bredare internt nätverk inom organisationen vilket vidare kan leda till nya karriärmöjligheter (Chen & Krauskopf, 2013). Enligt artiklen "Helping them to forget" skriven av Anderson, Grey och Robson (2004) består det första socialiseringsmomentet av en introduktionsutbildning som olika revisionsbyråer arrangerar. Under utbildningen arrangeras även olika sociala evenemang där anställda får arbeta i olika lag. Syftet med dessa evenemang är att anställda ska kunna utvidga sitt nätverkande, som i längden ska utgöra en grund för deras framtida karriärutveckling (Anderson, Grey, & Robson, 2004). Lind (2002) beskriver nätverkandet som ett samarbete mellan interna delar inom en organisation som bygger upp på lojalitet och som i längden underlättar för individer att anpassa sig till organisationen.

Det informella nätverkandet är en socialiseringsprocess som kan vara en blandning av arbetsrelaterad och socialrelaterad. Den socialrelaterade nätverket bygger upp på en vänskap nätverk och i dessa nätverk kan individer inom en organisation dela med sig information och andra resurser (Chen & Krauskopf, 2013). Denna slags relation skapar en gemenskap mellan personalen vilket underlättar för dem att uppnå organisationens mål och krav eftersom de identifierar sig som en del av organisationen. En bra relation mellan chefer och medarbetare kan enligt Morrison och Wright (2009) underlätta medarbetarnas karriärutveckling. Detta kan leda till bättre prestation och även klara av mer avancerade uppgifter som leder till en personligutveckling (Morrison & Wright, 2009). Arbetsrelaterat nätverk kan vidare utvecklas

till det som kallas tillitsnätverk. Skillnaden mellan vänskap och tillitvänskap är att tillit bygger upp på lojalitet och respekt inom arbetet. I tillitvänskap behöver inte individer gilla varandra eller dela med sig sina egna personliga intressen. Lind (2002) beskrivning av nätverkande är mer relaterad till det som kallas för formellt nätverk som enligt Chen och Krauskopf (2013) är mer arbetsrelaterad än socialrelaterad. Under dessa nätverk skapas en relation mellan olika arbetare inom en organisation. I denna socialiseringsprocessen samlas olika medarbetare från olika avdelningar med olika hierarkiska nivåer för att kunna lösa arbetsuppgifter som berör organisationen. Samarbetet mellan olika individer inom en organisation kan leda till att det blir enklare att identifiera ett problem samtidigt som det ger upphov till hur revisorn effektivt kan lösa problemet. Denna socialiseringsprocessen kan leda till att revisorn skapar ett bredare internt nätverk inom organisationen, som vidare kan leda nya karriärmöjligheter (Chen & Krauskopf, 2013). Dessa tillvägagångssätten av relationer och nätverkandet inom arbetsplatsen är viktiga inom revisionsbranschen och speciellt för de kvinnliga revisorerna som kan ha nytta av för att nå de högsta positionerna i revisionsbyrån.

4.4 Motivation

Enligt Abraham Maslow kan motivation beskrivs som ett mänskligt behov genom att människan strävar efter att uppnå det behovet och tillfredsställa sig själv (Benson & Dundis, 2003). Maslows teori bygger upp på fem behov som är i en hierarkisk ordning. De första grundläggande behoven är fysiologiska behov som måste bli tillfredsställda för att en människa ska kunna överleva (Benson & Dundis, 2003). Vidare aktualiseras trygghetsbehovet som handlar bland annat om människans trygghet och säkerhet. Högre upp i hierarkin finns det sociala behov som omfattas av vänskap, kärlek och när-relationer till andra människor. Människor som inte lyckas uppnå dessa behoven kommer vidare känna sig ensam och utanför. Maslow konstaterar även att om ett behov inte uppnås med tiden kommer det vara en motivationsfaktor länge. Slutligen finns det behov av uppskattning och självverkligande som omfattar människans självkänsla och självrespekt där man har som behov att bli respekterad av andra och vidare utvecklas som människa (Benson & Dundis, 2003). Abrahamsson och Andersen (2005) anser att människor påverkas av behov som omfattar prestation, makt och tillhörighet. Prestationsbehovet handlar om att ta eget personligt ansvar kring arbetsuppgifter som behövs lösas (Abrahamsson & Andersen, 2005). Tillhörighet handlar mer om att få andras

bekräftelser genom att anpassa sig efter andras mål och regler som vidare kan leda till en vänskap. Slutligen handlar makt om att ha förmågan att leda och styra andra medarbetare (Abrahamsson & Andersen, 2005).

Motivation kan delas upp i *inre* och *yttre* motivation. Den *inre* motivationen handlar mer om människans inre lust och intresse att lära sig något nytt samt tillfredsställa det inre behovet (Ryan & Deci, 2000). Den *inre* motivationen påverkar oss tidigt i livet, redan från födseln. Den *yttre* motivationen omfattas av olika belöningar och bestraffningar eftersom vissa människor motiveras av belöningen när de utför en arbetsuppgift medan andra motiveras av att klara av en arbetsuppgift för att undvika påföljder som bestraffning (Ryan & Deci, 2000). Lundberg, Gudmundson och Andersson (2009) anser att de inre faktorerna som bland annat respekt och relationer har mer betydelse än de yttre faktorerna som belöningar. De yttre faktorerna är baserade på prestation som läggs ner för att kunna utföra uppgifter. Detta kan i längden leda till en mindre lust och motivation (Lundberg, Gudmundson, & Andersson, 2009). En person som har en *inre* motivation och känner sig lycklig kan personen med den positiva inställningen undvika att tappa motivationen för ett arbete som inte är motiverande att utföra. Däremot anser Rynes, Gerhart och Minette (2004) att det finns *yttre* faktorer som bland annat lön, provision som motiverar individer till att prestera och arbeta mer. Willey (1997) menar att en bra lön kan leda till att människor kan köpa saker och ting för att tillfredsställa de fysiologiska behoven. Anställda som jobbar inom revisionsbranschen och som har höga löner samt utbildning tenderar att stanna längre kvar i denna bransch eftersom belöningar och materiella saker är det som motiverar dem i längden. Revisorerna kan även känna sig nöjda på sin arbetsplats och belöningar och provisioner skulle dock uppskattas också. Vidare kan det vara relevant att ta reda på om olika karriärval och beslut påverkas av hur de kvinnliga revisorerna finner motivationen i revisionsbyrån.

4.5 Sammanfattning av teoretisk referensram

Revisionsbranschen kännetecknas av en hierarkisk uppbyggnad där den överordnade granskar den underordnades arbete. Inom revisionsbranschen finns det olika karriärsteg och de anställda inom revisionsbyrån är medvetna om stegen och de olika positionerna. De fyra karriärstegen

inom revisionsbyrån kan definieras som revisorsassistent, revisor, auktoriserad revisor och delägare vilket är den högsta positionen.

Det första steget som erbjuds inom revisionsbranschen är revisorsassistent och därifrån behöver revisorn följa kraven och kriterierna för att utvecklas under sin karriär och nå till de högre positionerna. Studier visar att kvinnliga auktoriserade revisorer har det svårt att ta nästa karriärsteg och bli delägare i en revisionsbyrå. Faktorer som påverkar deras karriäravancemang är bland annat familjeansvar eftersom kvinnor lägger mer tid på familjen. Detta medför att de kvinnliga auktoriserade revisorer vid olika perioder under sin professionella karriär inom revisionsbranschen tvingas göra avbrott vid till exempel barnafödandet.

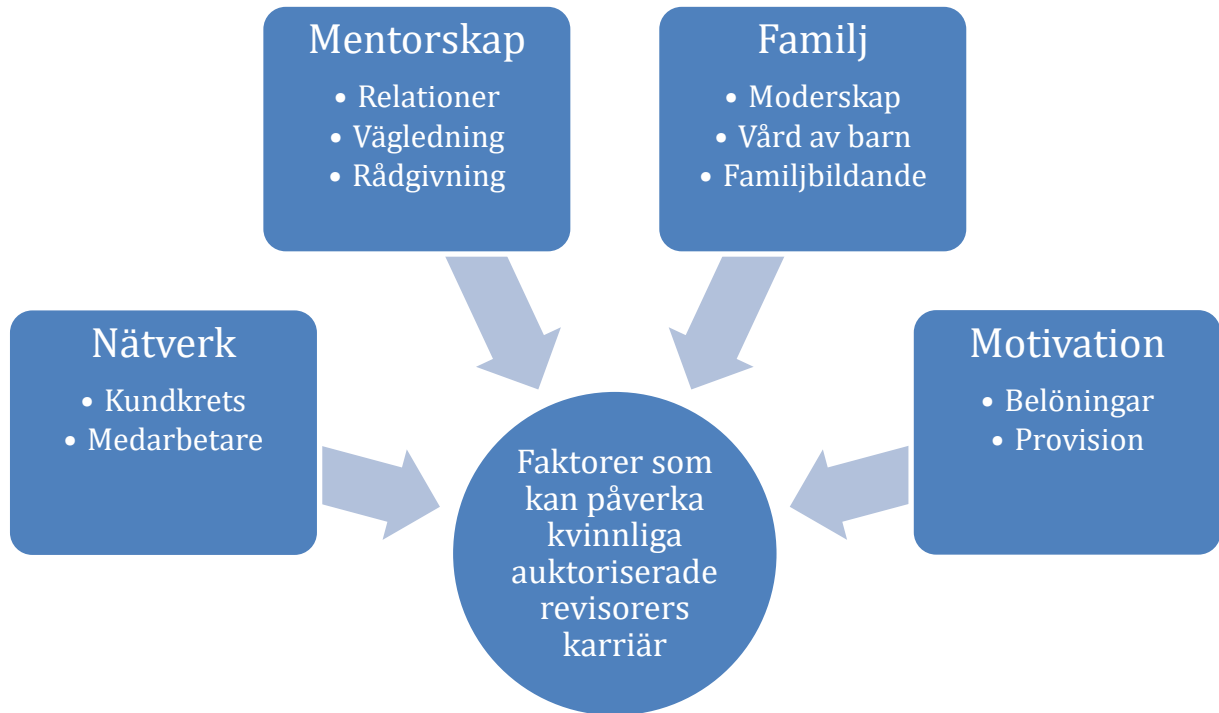
”Social Role Theory” kan förklara vissa aspekter och fenomen som definierar förekomsten av skillnader mellan kvinnor och män och hur dessa skillnader påverkar deras karriär under arbetslivet. Dessa skillnader är ett resultat av sociala förväntningar inom samhället kopplade till kön. Teorin kan appliceras för att skapa sig en bild av varför likheter och skillnader kopplade till genus kan uppstå i sociala situationer. Vanligen kopplas män till positioner som chefer medan kvinnor relateras till moderskap. Andra egenskaper som påverkas av kön är till exempel att kvinnor förväntas ta hand om hemmet medan männen förväntas inneha makten. Därefter kan moderskapet och familjebildandet som är könsrelaterade kopplas till ”Social Role Theory”. För de kvinnliga revisorerna kan barnafödandet och att ta hand om barn hemma innebära avbrott i karriären.

Andra studier visar att kvinnor inte får det mentorskapet eller det nätverkandet som de anser de behöver för att kunna avancera högre upp. Mentorskapet är extra viktigt för de nyanställda revisorer och revisorer som befinner sig på mellanpositioner eftersom de kan lära sig och bli vägleda att utvecklas inom karriären och med tiden nå de högre positioner. Dessutom kan båda parter som ingår mentorskapet skapa en långsiktig relationer mellan varandra. Denna relation är speciellt extra viktigt för de kvinnliga revisorerna eftersom de kan få hjälp och återkoppling av sina mentorer. Det andra verktyget nätverkandet kan också ha stor påverkan och ge positiva effekter i längden. Detta eftersom med hjälp av till exempel aktiviteter och träff på arbetsplatsen

kan bättre relationer skapas mellan anställda och ett utbyte av viktig informationen och idéer ske. Dessutom skapas en lagkänsla på arbetsplatsen som i längden leder till tillit mellan medarbetare och att de visar respekt för varandra.

Även motivationen är en stor faktor med sina delar som påverkar och formar hur karriären kan se ut för kvinnliga revisorer inom revisionsbranschen. De kvinnliga revisorerna har olika behov och motiveras av olika faktorer såsom belöningar och provisioner. Utifrån sina behov och det som de kvinnliga revisorerna motiveras av kan det innebära att individen väljer eller grunder sina beslut där individen känner sig bekväm samt motiverad.

Nedan har vi framställt en figur (Figur 4.1) med relevanta faktorer som kan vara viktiga för att undersöka vad som kan påverka de kvinnliga revisorers karriärval och beslut. Faktorer som har valts ut tillhör olika delar av teorier och tidigare forskningen inom jämställdheten inom revisionsbranschen. Vidare med fokus på varför det är få kvinnor som har högre positionerna inom branschen. Dessa två positioner som är viktiga för den här studie är auktoriserad revisor samt delägare (partnernivå) inom revisionsbyrån.



Figur 4.1 Olika faktorer som kan påverka revisorkarriären för kvinnor.

5. Analys och diskussion

Här redogörs först respondenters svar och sedan kopplas svaren till olika delar av teorier från studiens teoretiska referensram. Vidare förs en närmare diskussion om hur olika faktorer som kan påverka kvinnliga revisorers karriärutveckling och avancemang med hänsyn till analysdelen och diskussionen här och kapitlet om teoretiska referensram. I slutet av kapitlet sammanfattas och framställs en figur som illustrerar faktorer som kan påverka kvinnliga revisorers karriärbeslut.

5.1 Begränsningar för kvinnliga revisorer

En hel del av respondenterna är väldigt tydliga med att de inte har mött eller upplevt något hinder i deras karriär som grundar sig på deras kön. De kan även konstatera att det inte finns en

så stor skillnad mellan manliga och kvinnliga auktoriserade revisorer utan att det med tiden har blivit allt jämnare på positionen auktoriserad revisor.

Jag tycker att det har blivit bättre med tiden och allt jämnare, jag känner ingen skillnad då jag har både män och kvinnor som jobbar under mig men väldigt få kvinnor som jobbar över mig (Revisor A).

Respondenterna känner dock att det kan förekomma några hinder på de högre positionerna som delägare och ojämnare fördelat mellan könen men att det inte endast beror på kön. Dock betonar respondenterna att det berodde även på att det handlar allmänt om kunskap och ledarskap. Revisor A berättar följande ”Om man kollar på vårt företag så är alla i styrelsen män, det har bara funnits manliga Vd:n, men nu ska vi få vår första kvinnliga VD”. Revisorernas förklaring och beskrivning stämmer överens med Collin et al. (2007) förklaring med att könsskillnaden har minskat samt blivit jämnare men att fortfarande få kvinnor har de högre positionerna då dessa positioner fortfarande domineras av män.

När våra intervjuare skulle förklara varför det fanns få kvinnliga delägare i olika revisionsbyråer, svarade Revisor A: ”Det känns som att många blir auktoriserade revisorer och strävar efter att bli delägare, men under den tiden får vi kanske som kvinnor barn och det blir svårt att bolla med det”. Revisorn B är tydlig med att kvinnor väljer att offra mer när de har fått barn, ”Man får en helt annan bild när man blir mamma och man offrar mer än vad som var möjlig tidigare” (Revisor B). Revisorn menar att de kvinnliga revisorer är mer målinriktade när de är unga men att den bilden ändras när dessa kvinnor blir föräldrar. De intervjuade revisorerna är tydliga med att familjeansvaret kan vara en anledning till att de kvinnliga auktoriserade revisorer inte uppnår delägarpositionen då positionen kräver en hel del jobb och närvaro. Som tidigare nämnts kan moderskapet stå i vägen för att kvinnor ska kunna uppnå de högre positionerna och att kvinnorna i större utsträckning offrar mer än männen. Revisorn B ser dock inte detta som ett hinder utan mer som en faktor som kan åtgärdas då den lutar mer åt att vara ett val som de kvinnliga revisorerna tar. Dessa val är snarare ett måste än ett val eftersom någon måste ta hand om barnet och nästan som en självklarhet blir det mamman speciellt de första

åren av uppfostran. Om de kvinnliga revisorerna kan hitta en balans mellan arbetslivet och det privata livet, så finns det inget som kan hindra dem från att uppnå de högre positionerna.

Många tänker på att när kvinnan ska väl ha barn, ska hon vara mammaledig. Men jag tror ändå att vi kan hitta en bra balans med allt i livet, om vi verkligen vill det (Revisor B).

Andra respondenter är tydliga med att moderskap och familjeansvar inte är direkt några självklara anledningar till att få kvinnor uppnå delägarepositionen utan att det endast beror att alla inte kan bli delägare. Revisor C menar att alla som är auktoriserad revisor inte kan bli delägare och att kön inte spelar någon stor roll utan att det finns andra faktorer som väger mer för att kunna nå den positionen. Revisor C säger ”Det som krävs konsultmässigt är rätt personlighet samt att värdesätta och prioritera firman”. Respondenterna är tydliga med att om kvinnan som revisor lägger ner den tiden som jobbet kräver, kan hon uppnå de högre positionerna. Vidare om hon lyckas skaffa sig kunskap och erfarenhet genom åren leder det till att nå delägarepositionen i en revisionsbyrå.

Som tidigare påpekats har inte de kvinnliga revisorerna mött några hinder eller motgångar i sina karriärer. Revisor E konstaterar att hennes byrå har börjat jobba mer med jämställdhet och att hon har fått bra möjligheter att utvecklas. Hon svarar att ”När jag ser hur andra kvinnor har lyckats så tror jag att det kommer fungera och det känns som att de kvinnliga revisorerna kan få en hel del hjälp av företaget” (Revisor E).

Enligt revisorernas svar kan vi på ett tydligt sätt se att moderskap inte ses som ett hinder utan det är en extra faktor som tillkommer i livet och där det gäller att man hittar en balans mellan yrket och det privata livet. Vidare så kan man utifrån revisorernas svar se att den kompetensmässiga delen har en stor roll och betydelse för karriäravancemang och att det inte direkt finns några hinder när det gäller kunskap. Respondenterna var väldigt tydliga med att de inte kände att föräldraskap och moderskap kunde sätta stopp för att ta nästa steg i karriären,

men de var tydliga med att helst inte lägga mer timmar på arbetet. Trots att moderskap inte kan ses som självklara hinder som sätter stopp för de kvinnliga revisorernas karriäravancemang är det ändå en form av prioritering och leder till en begränsning. Den här begränsningen kan räknas mer inbyggd i samhället eftersom vid skaffande av barn är det mer vanligt med mammaledighet än pappaledighet.

5.2 Prioriteringar

Respondenterna är tydliga med att de kvinnliga revisorerna vanligtvis tenderar att prioritera andra saker framför revisorsyrket som till exempel familjelivet och andra projekt. Eftersom revisorsyrket samt delägarpositionen kräver en hel del arbetstimmar så var kvinnliga auktoriserade revisor inte villiga att lägga ner många timmar på arbetet.

Detta yrket kräver en hel del arbetstimmar och jag har valt att trampa ner lite i timmar då jag också vill lägga fokus på andra saker utanför yrket, det kan handla allt från att resa med familjen till andra projekt (Revisor E).

Under temat om vad som krävs för att bli delägare var alla respondenter tydliga med att individen måste lägga mer arbetstimmar på jobbet samt att man måste vara mer engagerade. Revisorerna var tydliga med att de inte var villiga att gå upp i position, då detta skulle innebära att de måste lägga mer tid på jobbet. De flesta av respondenterna var nöjda med den positionen som de hade i dagsläget. Detta är en del av de kvinnliga revisorernas val och prioriteringar under karriären eftersom bekvämlighet på arbetet är något viktigt för dem. Revisor B var tydlig med att prioriteringar som moderskap inte är något som hindrar dem från att avancera i karriären, utan något de själva prioriterar framför jobbet. Detta skulle innebära att tyngden inte ligger på byråns axlar med att till exempel varför är det få kvinnliga delägare inom revisionsbranschen. Utan de kvinnliga revisorerna karriär uppåt påverkas av deras val och prioriteringar vilka positioner som är bäst lämpliga för dem. Revisor B menar att balansen mellan det privata och yrkeslivet är nyckeln till framgång ”Jag är övertygad om att en balans mellan det privata och arbetet kan leda till att jag kan prestera”. Flynn, Earlie och Cross (2015) menade att moderskap kan stå i vägen för kvinnors karriäravancemang och hindra dem från att

uppnå högre positioner. Eftersom vi endast intervjuade fem kvinnliga auktoriserade revisorer, så tyder det inte på att Flynn, Earlie och Cross (2015) teori inte stämmer men vi kan konstatera att respondenterna inte såg moderskap som ett slags hinder. Respondenterna såg moderskap snarare som ett val och prioritering. Däremot svarade respondenterna att en balans mellan revisorsyrket och det privata livet kan leda till att de kvinnliga revisorerna kan nå delägarpositionen.

Som tidigare nämnts har inte respondenterna känt några svårigheter under deras karriär men att de förstår att de som kvinnliga revisorer väljer att prioritera andra saker i livet. Speciellt utifrån deras inställningen på att nästa steg i karriären som delägare kommer att vara svårt att uppnå. Revisor C konstaterar att kvinnliga revisorerna väljer att byta yrke eller slutar sträva högre upp när de ser att nästa steg i karriären kan vara i praktiken omöjligt att uppnå om det skulle strida mot deras val och prioriteringar, till exempel om det skulle kräva att lägga mycket mer timmar på arbetet. Även Kemp och Zhao (2016) förklarar med sin teori att kvinnor tenderar att vara mindre karriärinriktade än män eftersom de prioriterar att fokusera på livskvalitén framför framgång.

Många kvinnor väljer att byta yrken eller slutar sträva efter högre positioner när man som kvinna vet att chansen för att bli delägare är liten, sen spelar åldern en stor roll i detta fall. Är man ung så är man mer ambitiös, men vid senare ålder så lägger man inte fokus på det (Revisor C).

5.3 Mentorskap

Utifrån respondenternas svar visade det sig att mentorskap har en positiv betydelse och påverkan på de flesta av kvinnliga revisorernas karriär vilket stämmer överens med teorin som Collin et al. (2007) kom fram till. Därefter kunde vi förstå att respondenterna önskade sig att de hade mentorskapet i en längre utsträckning samt en närmare relation. Respondenterna gav olika svar under intervjuerna på frågan som kretsade kring relationen mellan revisor och mentor. Revisor A var tydlig med att hon saknade mentorskap men att det fanns olika faddrar som kunde hjälpa en via telefon:

Jag hade ingen mentor och det var något jag saknade från första början. Vi hade olika faddrar som vi kunde vända sig till, men det var inte direkt så man kände att de hjälpte till så mycket då man inte fick träffa dem. Allt skedde via telefon (Revisor A).

För Revisor B var tydligt med att hennes relation med mentorn var mer jobbrelaterad och att hon endast hade haft manliga revisorer som mentorer. Revisor B berättade att hon inte hade en vänskap till sina manliga mentorer och det berodde på olika faktorer:

Jag har endast haft manliga mentorer och detta är på både gott och ont. Vi kvinnor behöver olika stöttningar och vi ser saker och ting på olika sätt. Jag önskade mig ett annat mentorskap, någon som förstod en mer (Revisor B).

Som tidigare nämnts brukar kvinnor sakna en kvinnlig mentor som kan vägleda dem och samtidigt ge dem en gemensam känsla av identitet som kvinna. Detta kunde vi under intervjun känna av när Revisorn B pratade om mentorskap. Däremot kände Revisor C och Revisor D att deras relation till sina mentorer var en blandning av jobb samt vänskapsrelaterad då de fortfarande än idag har kontakten med varandra. Dessa mentorer har lagt fokus på att antingen bygga upp en vänskapsrelation till revisorn eller så har mentorn valt en relation som kretsar mer kring rådgivning och arbete (Godshalk & Sosik, 2003).

De flesta revisorer som intervjuades var tydliga med att deras mentorskap kretsade sig mycket kring rådgivning vilket hade en stor roll för dem i början av karriären. Även om det saknades en nära relation till mentorerna ansåg de kvinnliga revisorerna att mentorskap i form av en arbetsmässig relation var ett viktigt verktyg för dem. De flesta respondenterna kunde även konstatera att de kan vända sig till sina gamla mentorer för rådgivning, även om de har tillräckligt erfarenhet för att kunna utföra jobbet. Detta visar att en bra relation som skapas

mellan den kvinnliga revisorn och mentorn har en stor betydelse och inflytande i kvinnliga revisorers karriär.

Resterande respondenter har inte längre kontakt med sina gamla mentorer och det är beroende på att de önskade sig ett annat slags mentorskap. Revisor E menade att kvinnliga revisorer borde få hjälp av kvinnliga mentorer då man kan vara mer öppen och förstå varandra på ett bättre sätt samt att kvinnor har mer tålamod när de lär ut.

Jag personligen kände att mina mentorer förväntade att jag skulle kunna lära mig allt på en gång och när jag väl misslyckades så kändes det som att de inte var villiga att lägga mer tid på att lära ut längre (Revisor E).

De revisorerna som intervjuades var tydliga med att mentorskap har en stor betydelse och är en viktig sak som behövs för att karriären ska sätta fart, men att revisionsbyråer ska vara medvetna om och välja ut mentorerna som på ett bättre sätt förstår de kvinnliga revisorerna och kan bli som förebild för dem.

Revisorerna var även tydliga med att det inte fanns så många högt uppsatta kvinnliga revisorer på deras tid som kunde agera som mentorer. Men med tiden har den bilden ändrats och idag kan man hitta flera högt uppsatta kvinnliga revisorer. Fördelen med detta enligt revisorerna är att de nya kvinnliga revisorerna kan få mer hjälp av andra högt uppsatta kvinnliga revisorer och ha dem som mentorer. Revisor B och E kunde även fastställa att de gärna söker sig till de nya kvinnliga revisorerna för att erbjuda dem hjälp. Revisor E berättade ”Eftersom jag inte hade den möjligheten så försöker jag göra mitt bästa för att hjälpa de unga kvinnorna och ge dem den tid som de behöver för att kunna lära sig och anpassa sig”. Detta tyder på att Cooper Jacksons (2001) förklaring stämde överens med respondenternas tänkande kring att kvinnor på högre positioner tenderar att lägga mer fokus på mentorskap då de försöker hjälpa andra kvinnliga revisorer att etablera sig i revisionsbyråer.

5.4 Nätverk

Under intervjuens gång konstaterade respondenterna att nätverkande är en socialiseringsprocess som har en stor betydelse och påverkan på deras karriär. De ansåg att både interna och externa kontakter är det som vidare leder till nya utmaningar och karriärmöjligheter, vilket stämmer överens med Chen och Krauskops (2013) teori. Som tidigare nämnts i arbetet finns det nätverk som kan vara en blandning av arbetsrelaterat och socialrelaterat. Vissa respondenter ansåg att de ingår i det formella nätverket där man träffar andra som jobbar i samma byråer i olika aktiviteter som bland annat ”after work”.

”After work” eller andra aktiviteter är en frivillig sak som man kan delta på, det är inget måste (Revisor A).

”After work” kan vara olika aktiviteter som brukar äga rum efter arbetstid och något som alla arbetskamrater har planerat tillsammans. Revisorn B menar att ”after work” kan vara en slags formell nätverk där alla kan träffas men hon är även tydlig med att det inte är många arbetskamrater som brukar dyka upp på aktiviteterna. Hon menar att det kan vara ett tillfälle som bör utnyttjas för att bli sams och skapa en bättre relation med varandra. Vissa respondenter ansåg att de ingår i det formella nätverket där man träffar andra som jobbar i samma byråer i olika aktiviteter som bland annat ”after work”.

Som på alla arbetsplatser och företag så finns det vissa som inte kommer så bra överens med varandra och det händer att man försöker undvika varandra. Aktiviteter kan vara en lösning på att utveckla och bygga en relation mellan arbetarskamraterna (Revisor A).

Vi tolkar Revisor As svar som att det formella nätverket kan bygga vidare på de informella nätverk som handlar om att skapa en vänskap och en relation mellan personalen. Även om vissa arbetskamrater inte kommer överens finns det en ömsesidig respekt mellan varandra där alla strävar efter att göra ett bra arbete. Revisor A är även tydlig med att hon deltar på de flesta

aktiviteterna då hon ständigt strävar efter att bygga en bra relation med sina kollegor. Denna slags nätverk har haft en stor betydelse i hennes karriär eftersom det underlättade för henne att anpassa sig till arbetsmiljön och skapa en bra relation till sina arbetskamrater. Den starka relationen som byggdes mellan henne och arbetskamraterna ledde till att hon fick en hel del hjälp redan vid början av karriären. Samtliga respondenter konstaterade att deras sociala nätverk och relationen med kollegorna hade en stor betydelse i deras karriär då det sociala nätverket gav dem mer erfarenhet samt kunskap som resten av kollegorna på byrån delade med sig. Revisor A ansåg att ”en bra relation mellan arbetskamrater kan leda till att man kan utvecklas inom yrket och med hjälp av det kan man vidare klättra upp i högre positioner som bland annat delägare”. Hon är tydlig med att den formella nätverkande kan hjälpa en att uppnå delägarpositionen om man har en bra relation till sina arbetskamrater och chefer, men samtidigt behöver revisorn ett bredare nätverk. Revisors As beskrivning kring det formella nätverket stämmer överens med Chen och Krauskopf (2013) då de menar att den formella nätverkande bygger på en relation som skapas mellan arbetarna i en organisation vilket skapar ett brett internt nätverk som kan leda till möjligheter att avancera vidare i karriären.

Ju högre upp man kommer i position, desto bättre är det att ha mer kontakter, både innanför företaget och utanför (Revisor A).

Arbetsrelaterat nätverk bygger upp på att det finns respekt och lojalitet mellan arbetskamrater men att de vidare inte behöver följa varandra eller delta i olika aktiviteter gemensamt. Att spendera mycket tid med sina arbetskamrater kan ha olika utfall. Det kan handla om att med tiden lära känna varandra och bli vänner medan andra försöker bygga upp en ömsesidig relation som är mer arbetsrelaterad. Detta kan bero på om personerna delar samma vision eller intresse. En faktor som kan utveckla och förstärka relationerna kan vara aktiviteter som bland annat ”after work” då dessa aktiviteter leder mer till ett informellt nätverkande som kan vidareutvecklas till bättre relationer mellan varandra. Under intervjuens gång fick vi av revisorerna en uppfattning om att de ingick i ett informellt nätverk som var en blandning av både socialrelaterade och arbetsrelaterade relationer.

Det är normalt att vi har en arbetsrelaterad relation till varandra, då vi är beroende av varandra. Om jag inte gör mitt jobb, då kommer detta påverka min arbetskamrat. Andra sidan så är den sociala biten något man själva avgör om man vill utveckla (Revisor C).

Revisor C menar att det är vanligt att de har en arbetsrelaterad relation till varandra då yrket kräver det. Det råder sammanhållning och samarbete inom yrket för att medarbetarna tillsammans ska utföra sina dagliga arbetsuppgifter. Vidare menar Revisor C att den socialrelaterade relationen är något revisorn själv avgör för att antingen skapa eller utveckla relationen med sina arbetskamrater. Revisorn reagerar utifrån sin vilja om att dela med sig sina personliga tankar eller prata allmänt om jobbet. Under arbetstid är det vanligt att revisorer har olika konversationer med varandra och detta kan ske i fikarummet eller vid lunchrasten. Revisor C belyser även att hon strävar efter att skapa och utveckla den sociala relationen med sina arbetskamrater då det skapar en gemenskap som vidare kan hjälpa henne samt företaget vid svåra situationer eller för karriärutveckling.

För att kunna bli delägare krävs det bland annat att man har ett brett nätverk, inte endast inom företaget men även utanför företaget. Det är där man delar med sig erfarenhet och andra personliga egenskaper som kan utveckla en (Revisor C).

Som tidigare nämnts av Revisor A kan det formella nätverket hjälpa en att uppnå positionen som delägare. Enligt Revisor A krävs det att ha en bra relation till sina arbetskamrater och chefer. Dessutom behöver revisorn ha ett brett nätverk med relationer till kunder, företag och intressenter. Revisor A menar ”om man har en arbetsrelaterad relation med andra företag, så kan man dela med sig olika information samt hjälpa varandra vid lösningar av olika problem som kan uppstå inom revisionen”. Denna slags arbetsrelaterad relation kan vidare utvecklas till vänskapsrelaterad relation där man delar med sig personliga egenskaper som bland annat erfarenhet och kunskap som kan gynna ens karriär. Revisor As beskrivning stämmer överens med Morrison och Wrights (2009) teori om formell nätverkande då de menar arbetsrelaterad nätverk kan byggas vidare på tillitsnätverkande och tilliten bygger på respekt och lojalitet. Här

med hjälp av tilliten emellan varandra väljer de att dela med sig personliga intressen. Det är av stor betydelse för att kvinnliga revisorerna ska skaffa sig ett brett nätverk i karriären med relationer till kunder, företag, intressenter, medarbetare och chefer. Vidare kan detta förbättra deras möjligheter för att nå delägarepositionen inom revisionsbyrån.

Det är inte ofta man delar med sig erfarenhet, idéer och kunskap med sina arbetskamrater, då alla kan konkurrera och sträva efter att uppnå samma mål (Revisor A).

Revisor A konstaterade att om man delar med sig kunskap mellan arbetskamraterna men att individen kan välja att hålla tillbaka vid olika situationer. Detta beror på att man ser varandra som konkurrenter och det är därför externa kontakter utanför företaget kan vara viktiga då man inte ser dem som konkurrenter.

5.5 Motivation

Som tidigare nämnts kan motivation delas upp i *inre* och *yttre* motivation. Den *inre* motivationen handlar om människans inre lust och behov medan *yttre* motivation omfattas av belöningar samt bestraffningar (Ryan & Deci, 2000). Revisor E konstaterade att den inre lusten och behovet har haft en större betydelse i hennes karriär än det yttre behovet som kretsar sig kring belöningar.

Belöningar och kunskap är det första man tänker på vid början av karriären och det har med ivrighet att göra, men när man får känna på vad det innebär att vara respekterad samt uppskattad av sina arbetskamrater, det är då man inser att belöningar inte är allt (Revisor E).

Revisor E menar att med åldern föredrar man att jobba i en miljö där ens arbetskamrater uppskattar ens jobb och personlighet samt att belöningar också är viktiga men att det inte

prioriteras i längden. Revisor B var tydlig med att både den *inre* motivationen och den *yttre* motivationen har en stor betydelse i ens karriär. Revisor B menade att arbetsmiljön är en viktig faktor men att nya arbetsuppgifter samt belöningar motiverar en mer i längden. Revisor B berättade ”Man jobbar för att utvecklas och för att få bättre belöningar med tiden”. Att vi fick olika svar på denna fråga berodde på att det fanns en åldersskillnad mellan respondenterna. Det fanns en tydlig trend som visade att de yngre uppskattade en trevlig arbetsmiljö men att de kände sig mer motiverade av att utföra olika slags arbetsuppgifter som i längden kan leda till karriäravancemang samt bättre belöningar. De äldre kvinnliga revisorer kände att de befann sig i en bra arbetsmiljö då de kände sig uppskattade samt att de inte föredrog nya arbetsuppgifter ifall det skulle leda till längre arbetstider.

Vi kan konstatera att Lundberg, Gudmundson och Andersson (2009) teori om att inre faktorer som respekt och relation har mer betydelse än de yttre faktorer som kretsar kring belöningar. Men vi kan även tillägga att Rynes, Gerhart och Minettes (2004) teori om att yttre faktorer som löner och provision leder till att revisorn presterar mer samt känner sig mer motiverad. I detta fall var det åldersskillnaden som spelade en stor roll. De yngre auktoriserade revisorer ansåg belöningar i form av lön och provision är det som motiverar dem i längden. Däremot ansåg de äldre revisorerna att deras motivation och drivkraft ökade om de jobbar på en bra arbetsmiljö som kretsar sig kring trevliga arbetskamrater som uppskattar deras arbete.

Alla respondenter var tydliga med att det kan vara vanligt att man tappar motivation som auktoriserad revisor när man bland annat förstår sig hur svårt det kan vara att ta nästa steg i karriären. Alla respondenter belyste även att sådana lägen gör att de kan börja känna sig bekväma med sin nuvarande position och väljer att acceptera situationen samt börjar prioritera andra saker utanför yrket.

Ja det är självklart, visst kan man tappa motivation men det handlar inte endast om att ta nästa steg utan det kan handla även om att man har jobbat väldigt länge med samma saker, man funderar om man ska göra andra saker (Revisor A).

Revisor A menade att om man jobbar väldigt länge med samma arbetsuppgifter och har man samma arbetsrutiner, kan det leda till att man tappar motivationen. Detta kan bero på att man inte längre känner någon glädje eller utveckling i själva arbetet. Hon kunde även konstatera att brist på motivation skulle kunna leda till att man söker sig till andra yrken. Som tidigare nämnt fanns det en skillnad mellan respondenters ålder vilket lede till olika svar. Revisor E menade att brist på motivation vid senare ålder leder till att man kan känna sig för bekväm för att söka sig till andra yrken. Vid den åldern väljer de kvinnliga revisorerna att sluta lägga mycket timmar på arbetet vilket vidare leder till att man börjar prioritera saker som resor, hobby samt mer tid för familjen.

5.6 Val som leder till begränsningar

Revisionsbranschen präglas av tydliga karriärsteg vilket är en del av den organisatoriska hierarkin (Carrington, 2014). Den hierarkiska strukturen är uppbyggd som en pyramid, där den överordnade granskar och kontrollerar den underordnades arbete. En del av de intervjuade kvinnliga revisorerna lyfte upp att inom revisionsbranschen förväntas av revisorer att avancera i karriären och samtidigt generera intäkter till byrån för att kunna nå de högre positionerna. Något annat som kunde uppfattas under intervjuerna var att det hänger på själva revisorn oavsett kön att sticka ut, engagera sig och tala för sig vilket kunde leda till att nå delägare nivå om man hade det som ett mål under sin karriär.

Dessutom behöver den kvinnliga revisorn skaffa sig ett så stort nätverk med kunder, företag, intressenter och medarbetare för att få bättre chanser till karriäravancemang. En av de begränsningar som kunde dyka upp för de kvinnliga revisorerna och påverka deras karriärutveckling under en tid var relaterad till moderskap. Respondenterna betonade att när de som kvinnliga revisorer bildat familj inte har den tiden som revisorsyrket kräver. Dessutom speciellt vid högsäsongerna eftersom det medför att revisorn kan tvingas arbeta övertid för att klara av mängden revisionsuppdrag.

Syftet med vår studie var att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut. Som nämnt ovan och i teorikapitel är moderskap en av de betydande faktorerna som påverkar karriärvalen för de

kvinnliga revisorerna. De kvinnliga revisorer står inför valet mellan att bilda familj eller lägga det mesta på att bli befordrad och nå delägarepositionen vilket stämmer överens med tidigare studier av både Dambrin och Lambert (2008) och Flynn et al. (2015). Andra studier som tidigare presenterats i detta arbete visade att just moderskap och familjebildandet kan ses som en form av begräsning för kvinnors karriärutveckling inom revisionsbranschen och i större utsträckning än för männens karriärutveckling (Burke & McKeen, 1995; Jonnergård et al., 2010; Kemp & Zhao, 2016).

Avancemanget i karriärstegen kan ses vertikalt utifrån byråns förväntningar samt kräver att individen inte ska stöta på avbrott under den tiden. Dessa avbrott kan vara relaterade till uppehåll och familjelivet (Cooper Jackson, 2001). Ett avbrott i karriären skulle innebära att de kvinnliga revisorerna lämnar ifrån sig sin kundkrets då de inte kan hantera den stora mängden av revisionsuppdrag (Collin et al., 2007). Vidare kan det vara svårt att få tillbaka sina kunder igen när de kommit tillbaka från mammaledigheten. Revisor C berättade att:

Det skulle i praktiken ... vara så att mina kunder väljer en ny revisor, när jag är mammaledig, det skulle vara svårt att få tillbaka de kunderna, då de vänjer sig och skapar en relation med den nya revisorn och anta att det är sannolikt blir mammaledig igen framöver (Revisor C).

5.7 Vilket mentorskap föredras

Mentorskap som har tidigare i denna studie belysts verkar ha en positiv effekt på de kvinnliga revisorernas karriärutveckling inom revisionsbranschen. Collin et al. (2007) påpekade att mentorskap kan förbättra individers karriärmöjligheter och ha en positiv inverkan på deras framgång och utveckling. Cooper Jackson (2001) hade samma syn på mentorskap och menade att mentorskap är en viktig faktor för att vidare utveckla ens karriär. Även respondenterna påpekar hur viktigt mentorskap har varit för deras karriärutveckling och samtidigt lett till en vidare nära relation. Dock betonar några av respondenterna att effekten skulle vara ännu bättre om de hade haft kvinnliga revisorer som mentorer. Skillnaden att ha en kvinna som sin mentor för de kvinnliga revisorerna skulle vara att de tillsammans som kvinnor skulle förstå varandra

på ett bättre sätt och stödet skulle vara ännu viktigare av mentorn. Det som begränsar möjligheten av få en kvinnlig mentor är bland annat att det inte finns så många kvinnor på de högre positionerna inom revisionsbranschen. Revisor D berättar att:

Jag skulle vara tacksam för om det kanske fanns fler kvinnliga förebilder som kunde bli ens mentor och bevisa för en att det faktiskt inte är så svårt att som kvinna bli delägare även om man har familj och barn vid sidan av arbetet (Revisor D).

Andra respondenter belyser att med tiden har de byggt ett nätverk med sina mentorer och där sker det ett utbyte av information och idéer. Dessutom kunde de alltid vända sig till sina tidigare mentorer ifall de skulle ha svårt med en uppgift eller skulle vilja ha råd från de erfarna. Även efter mentorskapsperioden har respondenterna lyckats knytta en närmare vänskapsrelation med sina tidigare mentorer vilket tyder på den positiva effekten och hur viktigt det är att ha mentorer under sin karriär inom revisionsbranschen och ännu viktigare för de kvinnliga revisorerna.

5.8 Vad motiverar

Motivation som tidigare nämnts i denna studie kan beskrivas som ett behov som individen strävar efter att uppnå det och tillfredsställa sig själv (Benson & Dundis, 2003). Motivationen ses som en stor faktor som påverkar och formar hur karriärutvecklingen kan se ut för kvinnliga revisorer inom revisionsbranschen. De kvinnliga revisorerna har olika behov och motiveras av olika faktorer såsom glädje på arbetet, uppskattning, gemenskap, belöningar och provisioner. Utifrån det som de kvinnliga revisorerna motiveras av kan det innebära att de väljer eller grunder sina beslut där man känner sig bekväm och motiverad. Därför kan detta forma karriärutvecklingen för kvinnor inom revisionsbranschen och således gör kvinnorna bereda på att stanna på den position och arbetsplats som passar bäst, oavsett positionen. Respondenterna var tydliga med att belöningar prioriterades vid början av karriären. Dock var det andra behov som prioriterades ju längre de kom i karriären. Till exempel respondenter som hade jobbat ett antal år inom branschen var intresserade av andra behov som motivationsfaktorer till exempel uppskattning och befordring. Variationen mellan respondenternas motivationsfaktorer berodde

även på åldern eftersom de äldre revisorer valde bort belöningar till skillnad från de yngre revisorerna.

En annan syn på motivation som tidigare studier har berört var skillnaden på motivationsfaktorer för kvinnliga och manliga revisorer. När det gäller motivationsfaktorer för kvinnliga revisorer dyker upp bland annat flexibilitet, variation i arbetsuppgifter och även viktigare möjligheten att kunna arbeta på deltid. Detta är något som lyftes upp av respondenterna och kände sig nöjda med möjligheten till att bland annat kunna dela arbetet med sina medarbetare inom revisionsbyrån. Revisor A berättar att:

Revisoryrket ger dig möjligheten att arbeta med intressanta arbetsuppgifter och samtidigt arbeta på deltid. Jobbet kan du dela med dina medarbetare. Jag kan välja bort kunder och arbeta på deltid när jag väl är mammaledig. Jag antar att den här möjligheten är svårare och få på andra jobb (Revisor A).

Här kan vi konstatera att en del av respondenterna känner sig nöjda med sin nuvarande position som auktoriserade revisorer inom revisionsbyrån. Vi tolkar den positiva effekten som Revisor D upplevde ett sätt på hur viktigt det är med möjligheten att dela med sig sina uppdrag. Den här möjligheten skulle kanske vara svårare och få om individen innehar delägarpositionen jämfört med de andra positioner inom revisionsbyrån. För en del kvinnliga revisorer kan det vara lättare att välja att stanna på sin nuvarande position som auktoriserade revisorer och inte fokusera och ha som mål till karriäravancemang. Den här tendensen påverkar de kvinnliga revisorernas karriärutveckling och avancemanget till delägarpositionen.

5.9 Nätverkandets roll

Nätverkandet kan spela en viktig roll för de kvinnliga revisorers karriärutveckling och avancemang. Som tidigare nämnt i detta kapitel samt i teorikapitlet kan nätverkande som socialiseringsprocess leda till att individen skapar ett bredare internt nätverk inom organisationen, som vidare kan leda till nya karriärmöjligheter (Chen & Krauskopf, 2013).

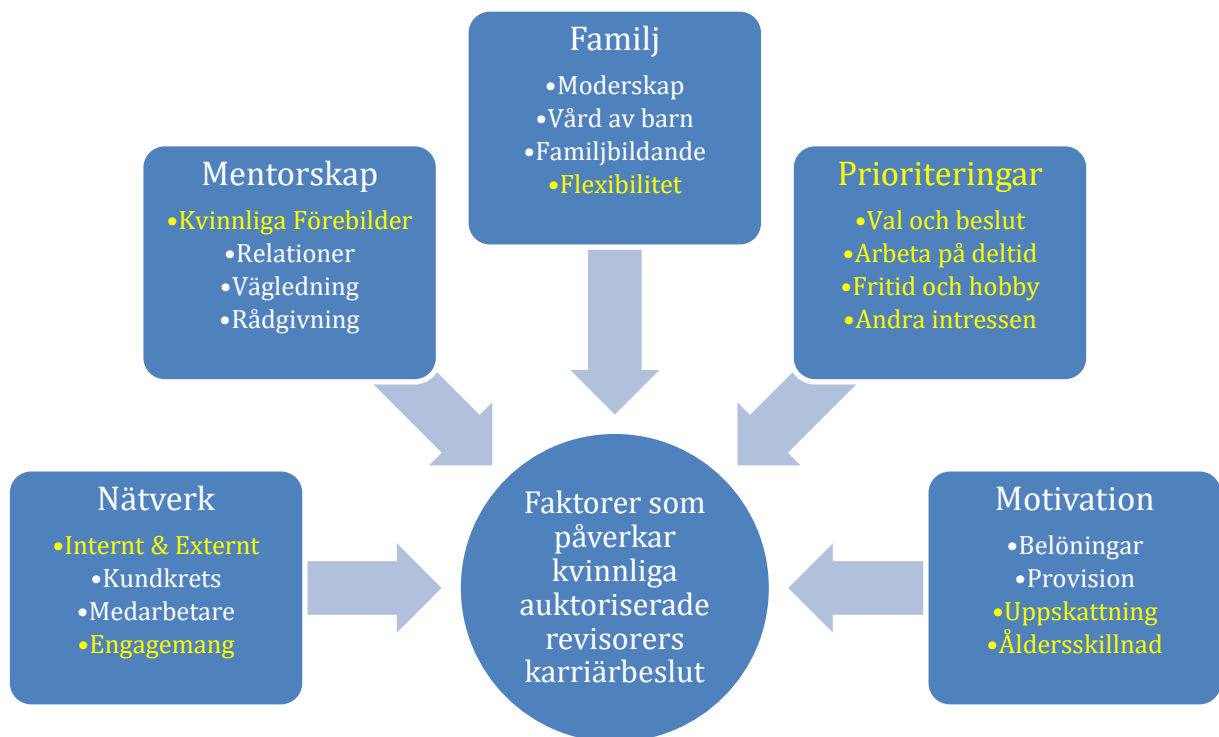
Därefter delas in nätverkande i både formella och informella nätverk. Det formella nätverkandet berör den arbetsrelaterade delen och omfattar bland annat samarbete och relationen mellan medarbetarna på revisionsbyrån. Medan det informella nätverkandet berör den socialiserade delen och består av frivilliga aktiviteter som kollegorna kan arrangera och alla kan få nytta av det.

Genom aktivt deltagande i både formella och informella nätverk kan de kvinnliga revisorerna skaffa sig kunskap, information, relationer och utbyte av idéer. Detta kan vidare bidra till karriärutvecklingen och avancemang inom revisionsbranschen. Respondenterna lyfte upp hur viktigt det är för dem att kunna delta i olika aktiviteter som byrån tillhandahåller. Som tidigare nämnt i detta kapitel nämnde flera respondenter att de deltog i aktiviteten ”after work”. Respondenterna betraktade ”After work” som en form av olika aktiviteter vilka brukar äga rum efter arbetstid och något alla arbetskamrater har planerat tillsammans. Revisor B menar att ”after work” kan vara en slags formell nätverk där alla kan träffas och skapa en långsiktig relation med varandra”.

Respondenternas syn på nätverkande och dess betydelse stämmer överens med författarna Morrison och Wright (2009) som betonade att en bra relation mellan chefer och medarbetare kan underlätta revisorernas karriärutveckling. Detta kan leda till bättre prestation och även klara av mer avancerade uppgifter som leder till en personligutveckling (Morrison & Wright, 2009). Nätverkande bidrar till ökad kunskap och erfarenhet samt en långsiktig hållbar relation till både medarbetare och kunder. Dock hänger det på de kvinnliga revisorerna att engagera sig och utnyttja olika aktiviteter och träff för att få ut det mesta av nätverkandet. De kvinnliga revisorerna behöver engagera sig och vara aktiva i nätverkandet för att förbättra sina möjligheter till karriärutveckling och kunna avancera till högre positionerna inom revisionsbranschen.

Nedan har de relevanta faktorer som studien kommit fram till sammanställts i en figur (Figur 5.1). Figuren bygger vidare på den teoretiska modellen som vi kom fram till i slutet av det kapitlet om teoretiska referensram. Faktorer som kunde identifieras anses avgörande eftersom återkommande de kan påverka kvinnliga revisorer beslut och därefter forma deras karriärval

och karriärutveckling i viss riktning. Dessa faktorer kunde framställas utifrån tidigare studier, teorier och respondenternas svar från intervjuerna. Faktorer kunde vi dela in i fem olika kategorier nämligen Familj, Prioriteringar, Mentorskap, Nätverk och sist Motivation. Dessa kategorier är inte helt skilda från varandra utan är integrerade och beroende av varandra. Dessa faktorer anses tillsammans påverka de beslut som en kvinnlig auktoriserad revisor kan ta, därefter hur dessa beslut formar hennes karriärval och utveckling. Tillskillnad från den första modellen som presenterats i figur 4.1 som hade fyra kategorier nämligen Familj, Mentorskap, Nätverkande och motivation. Däremot kunde även en femte kategori identifieras och benämndes Prioriteringar. Dessa prioriteringar omfattar allt från *val och beslut*, *arbeta på deltid*, *fritid och hobby* och *andra intressen* som respondenterna prioriterade i karriären före avancemanget i karriären. Utöver kunde fler faktorer identifieras och har gulfärgats under respektive kategori.



Figur 5.1 Hur påverkas kvinnliga auktoriserade revisorers karriär.

6. Avslutning

Det här avslutande kapitel presenterar en sammanställning av slutsatser om faktorer som kan påverka kvinnliga revisorers karriärval och beslut. Därefter framställs studiens bidrag, reflektioner och begränsningar och sist förslag till vidare forskning.

6.1 Studiens slutsats

Syftet med denna studie var att förstå och försöka få en mer ingående och mångfacetterad bild av hur karriärvalen för auktoriserade kvinnliga revisorer kan se ut. I denna studie har det empiriska materialet samlats in med hjälp av intervjuer med kvinnliga auktoriserade revisorer i olika revisionsbyråer.

Efter genomförd studie finner vi att det finns olika faktorer som bland annat prioriteringar och moderskap, mentorskap, nätverkande samt motivation kan påverka kvinnliga auktoriserade revisorers beslut i karriärval och utveckling. Respondenterna anser att moderskap inte kan ses som ett hinder utan mer som en form av paus, begränsning eller prioritering för kvinnors karriärutveckling inom revisionsbranschen. Respondenterna är tydliga med att revisionsbranschen och delägarepositionen kräver en hel del arbete och arbetstimmar. Det krävs att individen kan hitta en balans mellan arbetslivet och det privata livet. Därefter anser respondenterna att möjligheterna är större för att kunna uppnå delägarepositionen. Den stora frågan är om individen var villig att lägga många timmar på arbetet vilket leder vidare till prioriteringar i livet. Respondenterna var tydliga med att de inte var villiga att lägga allt fler arbetstimmar för att uppnå delägarepositionen eftersom det fanns andra saker som prioriterades i livet som bland annat moderskap och familjelivet. Tidigare forskning lägger en hel del fokus på vad som stoppar eller hindrar de kvinnliga auktoriserade revisorer från att uppnå delägarepositionen men nämner inte särskilt mycket om prioriteringar i livet och egna personliga val som individen tar vid beslutande om att ta nästa steg i karriären. Resultatet visar på att det finns möjligheter för kvinnliga auktoriserade revisorer att uppnå delägarepositionen om de kan hitta en balans mellan revisorsyrket och det privata livet. Men eftersom

delägarepositionen kräver en hel del arbetstimmar leder det till att respondenterna prioriterar moderskap och familjelivet framför delägarepositionen.

När det gäller motivation menade respondenterna att positionen som auktoriserad revisor gjorde att de bibehöll motivationen eftersom deras nuvarande position som auktoriserade revisorer möjliggjorde att kombinera arbetslivet med privata livet. Detta ansågs viktigt för respondenterna eftersom det ledde till att de kunde hitta en balans. De kvinnliga revisorerna ansåg att det fanns möjligheter att uppnå delägarepositionen genom att hitta en balans i livet, men att det i längden skulle kunna påverka ens motivation. Därför kan vi tolka detta som att det kan vara lättare för kvinnliga auktoriserade revisorer att stanna på sin nuvarande position. Respondenterna kunde även konstatera att det är mänskligt att en person tappar motivation inom revisionsbranschen om personen inser att det kan vara svårt att uppnå delägarepositionen och dessutom fanns det även andra dagliga saker inom branschen som påverkade motivationen.

Efter genomförd studie finner vi att mentorskap och nätverkande har ett positivt inflytande och effekt på kvinnliga auktoriserade revisorers karriärutveckling. Respondenterna betonade att deras mentorer gav dem en hel del kunskap som behövdes för att uppnå positionen som auktoriserad revisor. Respondenterna nämner även att än idag har de kontakt med sina gamla mentorer där det sker ett utbyte av information samt idéer. Tidigare studier visade att kvinnor som jobbar inom mansdominerade organisationer saknat oftast en mentor som kan vägleda dem men vi kan konstatera det inte kunde påvisas att respondenterna saknade en kvinnlig mentor för att hjälpa och vägleda dem. Vi kan dock konstatera att alla respondenter hade en manlig mentor och att i framtiden skulle de vilja se mer kvinnliga revisorer som agerar som mentorer. Utifrån respondenternas svar som stämmer överens med tidigare studier och teorier kan vi dra slutsatsen att nätverkandet gynnar kvinnliga revisorers karriär. Nätverkande bidrar till ökad kunskap och erfarenhet samt en långsiktig hållbar relation till både medarbetare och kunder. Dock hänger det på att de kvinnliga revisorerna ska på egen hand engagera sig och utnyttja olika aktiviteter och träff för att få ut det mesta av nätverkandet. De kvinnliga revisorerna behöver engagera sig och vara aktiva i nätverkandet för att förbättra sina möjligheter till karriärutveckling och avancera till högre positionerna inom revisionsbranschen.

Avslutningsvis kan vi konstatera att mentorskap och nätverkande har haft en viktig betydelse i de kvinnliga auktoriserade revisors karriär. Svaret på frågeställningen, om vad påverkar de karriärbeslut en kvinnlig auktoriserad revisor tar inom revisionsbranschen på detta vis kan vi konstatera utifrån respondenternas svar att det knappt fanns några hinder från byråns sida som stoppar en kvinnlig revisor att uppnå delägarepositionen. Begränsningen omfattar att de som kvinnliga revisorer väljer att inte lägga extra timmar på arbetet då de prioriterar andra saker utanför yrket som bland annat familjelivet, moderskap, hobby och andra intressen kopplade till fritid.

6.2 Studiens bidrag

Det finns en hel del forskning som handlar om mäns och kvinnors karriärmöjligheter samt olika studier som kretsar sig kring olika hinder inom revisionsbranschen. Däremot finns det inte så många studier som visar en mer mångfacetterad bild på hur karriärvalen för kvinnor i revisionsbranschen kan se ut, samt om det finns faktorer som påverkar hur de resonerar i sin karriär. Denna studien har bidragit till att skapa en mer ingående bild på vad kvinnliga auktoriserade kvinnor prioriterar framför yrket som revisor. Därefter hur nätverk, mentorskap och motivation kan påverka de kvinnliga revisorernas karriäravancemang för att bli delägare inom revisionsbyråns.

6.3 Reflektioner och begränsningar

Uppsatsen är baserad på en kvalitativ metod där vi har genomfört 5 intervjuer och det ligger till grunden för vår analys samt slutsats. Det finns en risk att respondenterna inte har varit ärliga med sina svar och det kan bero på att de inte har känt sig bekväma eller att de är för lojala mot sina byråer. Även om vi meddelade respondenterna om att de kommer förbli anonyma i vårt arbete tyder det inte på att de har varit helt ärliga under intervjuens gång. Inspelningen av intervjuer kan ha påverkat deras nervositet och känsla. Samt kan inte fem kvinnliga auktoriserade revisorer tala för alla kvinnor som jobbar inom revisionsbranschen. Fler intervjuer med kvinnliga auktoriserade revisorer hade möjligtvis bidragit till en mer omfattande studie och generaliserbara slutsatser. På grund av att vi hade begränsad tid samt resurser var det inget vi kunde påverka. Andra begränsningar kan vara att respondenterna inte kände sig

tillräcklig förbereda med intervjufrågorna då vi upplevde att revisor under intervjuens gång behövde tid för att tänka samt att de ändrade på sina svar. Därför kan detta innebära att revisorns svar inte stämmer överens med verkligheten.

6.4 Förslag till vidare forskning

Ett förslag till framtida studier skulle kunna vara att genomföra en liknande studie där man använder sig utav kvantitativ metod. Enkäter kan leda till att man kan nå ut till ett stort antal kvinnliga revisorer samt att man kan få mer information. Ytterligare framtida forskning skulle kunna vara om man fokuserar endast på två revisionsbyråer och drar en jämförelse mellan byråerna samt se hur de handskas med olika frågor inom organisationen. Det är viktigt att området studeras kontinuerligt eftersom det blir bättre fördelning på positionen auktoriserad revisor mellan kvinnor och män som är under 30-åldren. Den här förbättringen i könsfördelningen för de yngre auktoriserade revisorer skulle möjligtvis medföra att i framtiden även delägarpositionen blir mer jämn.

Referenser

- Abidin, Z. Z., Penafort, F., Jusoff, K., & Marzuki, M. (2009). Impediments to Women Accountants' Career Progression in Malaysia. *Asians Social Science*, 4(10), pp. 159-174.
- Abrahamsson, B., & Andersen, A. J. (2005). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber AB.
- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Ali, M. (2016). Impact of gender-focused human resource management on performance: The mediating effects of gender diversity. *Australian Journal of Management*, 41(2), 376-397.
- Allbright. (2013). *Två steg fram, ett steg tillbaka*. Stockholm: Michaël Berglund AB. Retrieved from Två steg fram, ett steg tillbaka.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber AB.
- Anderson, F. G., Grey, C., & Robson, K. (2004). Helping them to forget..”: the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30(5), 469-490.
- Andersson, E., & Halling, P. (2019). *Balans jämställdhetsundersökning 2019: Ett steg i rätt riktning*. Retrieved Maj 8, 2019, from Tidningen Balans: <https://www.tidningenbalans.se/nyheter/balans-jamstalldhetsundersokning-2019-ett-steg-i-ratt-riktning/>
- Axelsson, O. (2011, November 11). *Revision: så blir du partner*. Retrieved April 22, 2019, from Civilekonomen.se: <https://www.civilekonomen.se/verktyg/revision-sa-bli-du-partner/>
- Baumgartner, M., & Schneider, D. (2010). Perceptions of women in management: A thematic analysis of racing the glass ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2), 559-576.
- Benson, S. G., & Dundis, S. P. (2003). Understanding and motivating health care employees: integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology. *Journal of Nursing Management*, 11(5), 315-320.

- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business Research Model*. Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB.
- Burke, R. F., & McKeen, C. A. (1995). Employment gaps, work satisfaction and career advancement among women chartered accountants. *Journal of Managerial Psychology*, 10(7), 16-21.
- Carrington, T. (2014). *Revision* (2 ed.). Malmö: Liber AB.
- Cervenka, A. (2007, December 18). *Kvinnor slår fortfarande i glastaket*. Retrieved Maj 8, 2019, from Tidningen Sydsvenskan: <https://www.svd.se/kvinnor-slar-fortfarande-i-glastaket>
- Chen, B., & Krauskopf, J. (2013). Integrated or Disconnected? Examining Formal and Informal Networks in a Merged Nonprofit Organization. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(3), 325-345.
- Collin, S.-O., Jonnergård, K., Qvick, P., Silberberg, B., & Zabit, S. (2007). Gendered career rein: a gender analysis of the certification process of auditors in Sweden. *International Journal of Auditing*, 11(1), 17-39.
- Cooper Jackson, J. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in Management Review*, 16(1), 30-41.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). "Mothering or auditing? The case of two Big Four in France". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474-506. doi:10.1108/095135708108729897
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (4 ed.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Elg, U., & Jonnergård, K. (2011). *Att träda in i en profession: Hur män och kvinnor etablerar sig inom revisionsbranschen och akademien*. Lund: Lund University Press.
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all. *Gender in Management: An International Journal*, 30(6), 479-499.
- Flynn, G. (1996). Deloitte and Touche Changes Women's mind. *Personnel Journal*, 75(4), 56-63.

- Fürst, G. (1999). *Jämställda på svenska*. Stockholm: Svenska Institutet.
- Försäkringskassan. (2018, November 8). *Försäkringskassan*. Retrieved April 22, 2019, from Försäkringskassan.se:
https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcjBCsIwEIThZ_GQY0jFm7civoBeSi9lMGsNTTdLdomvbwpe5uebMIcpzIyWVlqgjNw9fV_7VWAfd76MbrgVNmJ73pcHqRTW1MgNUkn1n51ipAyOxP2BSKnqD2aP5t-IlseKiBWVcdgUZlR9X182BNnG0w9NXQEi/
- Godshalk, V., & Sosik, J. (2003). Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 6(3), 417-437.
- Jonnergård, K., Stafssudd, A., & Elg, U. (2010). Performance Evaluations as Gender Barriers in Professional Organizations: A Study of Auditing Firms. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 72-747.
- Jonung, C. (1998). *Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.
- Kemp, L. J., & Zhao, F. (2016). Influences of cultural orientations on Emirati women's careers. *Personal Review*, 45(5), 998-1009.
- Korpi, T., & Stern, L. (2004). Kvinna i karriären - kön, familj och karriär 1950- 2000. *Familj och arbete - vardagsliv i förändring*, pp. 226-248.
- Lennartsson, R. (2015). *Jämställdhetsundersökning 2015: Färre än var femte delägare är kvinnor*. Retrieved Maj 10, 2019, from Faronline.se:
https://www.faronline.se/dokument/balans/2015/balans_nr_03_2015/balans_2015_n03_a0009/
- Lind, M. (2002). *Det svårgripbara nätverket: En sociologisk studie av företagare i nätverk*. Örebro: Universitets bibliotek.
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, 30(6), 890-899.
- Macintosh, G., & Krush, M. (2017). Networking Behavior and Sales Performance: Examining Potential Gender Differences. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 2(4).

- Maupin, R. J. (1993). Why are there so few women accounting partners? :: Male and female accountants disagree. *Maneerial Auditing Journal*, 8(5), 10-18.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: a synthesis of the research*. Englewood Cliffs,.
- Morrison, R., & Wright, S. (2009). *Friends and Enemies in Organizations: A Work Psychology Perspective*. Basingstoke, United Kingdom: Palgrave MacMillan.
- Mullen, C. (2007). Naturally Occuring Student- Faculty Mentoring Relationships: A Litterature Review. In T. D. Allen, & E. L. T, *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach* (pp. 119-138). Chicester: John Wiley and Sons Ltd.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). The Roots and Meaning of Mentoring. *The Handbook of MENTORING at WORK - Theory, Research and Practice*. Sage Publications Inc. Retrieved April 25, 2019
- Revisorsinspektionen. (2019a). *Månadsstatistik*. Retrieved Maj 8, 2019, from Revisorsinspektionen.se: <https://www.revisorsinspektionen.se/publikationer/manadsstatistik/2019/>
- Revisorsinspektionen. (2019b). *Att bli auktoriserad revisor*. Retrieved Maj 10, 2019, from Revisorsinspektionen.se: <https://www.revisorsinspektionen.se/bli-revisor/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4), 381-394.
- SOU 2004:43. (n.d.). Den könsuppdelade arbetsmarknaden. *Arbetsmarknadsdepartment*.
- Terjesen, S., & Singh, V. (2008). Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 55-63.
- Turban, D., Dougherty, T., & Lee, F. (2002). Gender, race, and perceived similarity effects in developmental relationships: The moderating role of relationship development. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 240-262.

Wallerstedt, E., & Öhman, P. (2011). Visst är kvinnor på frammarsch. *Tidningen Balans*.

Wallerstedt, E., & Öhman, P. (2012). *Kvinnornas intåg i revisionbranschen*. Sundsvall: Mittuniversitet.

Willey, C. (1997). What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys. *International Journal of Manpower*, 18(3), 263-280.

Vinnicombe, S., Singh, V., & Kumra, S. (2004). Making Good Connections: Best Practice for Women's Corporate Networks. *Cranfield University School of Management*.

Bilagor

Bilaga.1 Intervjuguide

Introduktion

1. Vad har du för utbildning
2. Kan du beskriva revisionsbranschen
3. Beskriv din karriär
4. Hur länge har du jobbat som auktoriserad revisor
5. Hur viktigt var det för dig att bli auktoriserad revisor
6. Att jobba som auktoriserad revisor, vilka krav ställdes på dig från första början och var det du förväntande dig.
7. Är du nöjd med denna positionen som du har idag, om ja, varför
8. Vad har du för vision och hur långt vill du komma i karriären
9. Finns det saker som du prioriterar framför revision karriären.

Kvinnors karriär – Hinder

10. Har du många kvinnliga medarbetare? över eller under dig
11. Har du upplevt något hinder i din karriär som auktoriserad revisor?
12. Kan du beskriva ett moment
13. Varför tror du att finns det få kvinnor som blir delägare i en revisorbyrå.
14. Hur kan man märka det och skulle det behövs mer kvinnor som blir delägare.
15. Vad krävs det för att bli delägare?
16. Vad tror du det finns för hinder för att nästa kliv och blir delägare.

Prioriteringar

17. Vilka prioriteringar tror du kvinnor tar hänsyn till när de bestämmer om det ska ta nästa steg i karriären?
18. Vilka prioriteringar har du tagit hänsyn till när du bestämde att ta nästa kliv i karriären, moment.
19. Vilka prioriteringar skulle du ta hänsyn till om du tar nästa kliv som delägare

20. Tror du att man väljer att ha hänsyn till andra prioriteringar i livet när man vet att det är svårt att ta nästa steg i karriären som tex delägare.

Nätverk

21. Vad är nätverk för dig, beskriv?
22. Vad har nätverk för fördelar och vad har den spelat för en roll i din karriär
23. Tror du att nätverk kan gynna kvinnors karriär och spelar den en roll om man nu ska ta nästa steg som delägare.

Mentorskap

24. Vad är mentorskap för dig?
25. Vad har mentorskap för fördelar och vad har den spelat för en roll i din karriär
26. Vilken relation hade du till din mentor, har ni fortfarande kontakt?
27. Tror du att mentorskap kan gynna kvinnors karriär och spelar den en roll om man nu ska ta nästa steg som delägare.

Motivation

28. Kan du förklara vad som driver och motiverar dig
- Inre faktorer
 - Yttre faktorer
29. Tror du att man tappar motivation när man vet att det blir svårt att ta nästa steg i karriären?
30. Kan vi återkomma med mer frågor under studiens gång?