

# Auktoriserad revisor på lika villkor

*- Varför uppnår inte fler av de godkända  
kvinnliga revisorerna auktorisation?*

**Författare:**

**Margareta Eriksson**

**Kristina Persson**

**Handledare:**

**Professor Sven-Olof Collin**

## *Förord*

*Denna kandidatuppsats är skriven vid Högskolan i Kristianstad under höstterminen 2005. Vi vill tacka alla de personer som på olika sätt bidragit till uppsatsen. Vi tackar:*

*Vår handledare Professor Sven-Olof Yrjö Collin, som under hela arbetets gång har gett oss konstruktiv kritik samt bidragit med sin vishet och erfarenhet.*

*Alla våra respondenter, utan er hade det inte varit möjligt att genomföra någon undersökning.*

*Wynona Ekesrydh för professionell och snabb utformning av vår webbenkät.*

*Våra familjer och vänner som stöttat och uppmuntrat oss under arbetets gång samt haft förståelse för att arbetet har krävt all vår uppmärksamhet.*

*Kristianstad, Januari 2006*

*Margareta Eriksson & Kristina Persson*

## **Abstract**

The audit profession in Sweden has traditionally been male dominated. Lately, the number of women in the industry has increased, but there are still more men than women being authorized. Among newly hired assistants, women account for 50%, but among the approved and authorized auditors the number of women is smaller. In 2005 the percentage of female approved auditors was 32%, and the percentage of female authorized auditors was 27%.

The purpose of this paper was to investigate what factors prevent female approved auditors to become authorized or even cause them to leave the profession. Our conclusion however is that female and male approved auditors have the same opportunities to become authorized auditors. The factors which influence the likelihood of becoming an authorized auditor are age and personal motivation however these factors are not gender specific. The study shows that female approved auditors feel less included in the corporate culture than their male colleagues. Yet, the study also indicates that women are not over represented in the number of people leaving the profession and that the people leaving the auditing profession are moving to jobs in accounting.

## Sammanfattning

Revisorsyrket har traditionellt sett varit ett manligt yrke. På senare år har andelen kvinnor i branschen ökat markant, men fortfarande är det flest män som blir auktoriserade. Bland nyanställda assistenter utgör kvinnor cirka 50 procent men andelen kvinnor minskar ju högre upp i hierarkin man kommer. Andelen godkända kvinnliga revisorer utgör år 2005 32% medan andelen auktoriserade kvinnor är cirka 27%.

Syftet med vår kandidatuppsats är att undersöka vilka faktorer som är orsaken till att en del av de kvinnliga godkända revisorerna fortsätter att arbeta som godkända revisorer alternativt lämnar yrket innan de blivit auktoriserade. Utifrån syftet bildas vår problemformulering:

*Varför uppnår inte fler av de godkända kvinnliga revisorerna auktorisation?*

Vi har valt att använda oss av den positivistiska ansatsen då vi vill förklara vilka faktorer som påverkar auktorisationsbenägenheten. Metodologin vi har valt att arbeta efter är en blandning av den induktiva och den deduktiva metoden med kvantitativ och kvalitativ inriktning. Med hjälp av befintliga teorier, framförallt genus- och karriärteorier har vi valt ut faktorer som vi tror kan påverka kvinnors karriärutveckling.

Den empiriska undersökningen har genomförts med hjälp av webbenkät och telefonsurvey. Vårt urval bestod av 385 individer som var godkända revisorer år 2000. Webbenkäten skickades ut till de verksamma revisorerna och telefonsurvey genomfördes med ett antal före detta revisorer som lämnat branschen. Den totala svarsfrekvensen blev 28%.

Vår slutsats är att män och kvinnor har lika stora möjligheter att nå auktorisation. De faktorer som påverkar auktorisationsbenägenheten är ålder och motivation som dock inte är könsspecifika utan är knutna till individen. Vi fann att de kvinnliga revisorerna känner sig mindre inkluderade i företagskulturen än sina manliga kollegor. Undersökningen pekar också på att kvinnor inte är överrepresenterade bland dem som lämnar yrket och att de som slutar som revisorer går över till att arbeta med redovisning.

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUND.....	1
1.2 PROBLEMSTÄLLNING.....	2
1.3 SYFTE.....	3
1.4 UPPSATSENS DISPOSITION.....	4
<b>2. METOD</b> .....	<b>5</b>
2.1 UPPSATSENS MÅL.....	5
2.2 VETENSKAPLIG ANSATZ OCH METOD.....	5
2.3 UPPSATSENS ARBETSGÅNG.....	6
2.4 KÄLLKRITIK.....	7
2.5 KAPITELSAMMANFATTNING.....	7
<b>3. TEORI</b> .....	<b>8</b>
3.1 REVISORNS KARRIÄR.....	8
3.2 SKILLNADER MELLAN GODKÄND OCH AUKTORISERAD REVISOR.....	9
3.3 FAKTORER SOM PÅVERKAR AUKTORISATIONS BENÄGENHETEN.....	9
3.3 KAPITELSAMMANFATTNING.....	18
<b>4. EMPIRISK METOD</b> .....	<b>20</b>
4.1 URVAL.....	20
4.2 UNDERSÖKNINGSMETOD.....	21
4.3 DATAINSAMLING.....	23
4.5 BORTFALLSANALYS.....	30
4.6 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	32
4.7 KAPITELSAMMANFATTNING.....	33
<b>5. ANALYS</b> .....	<b>34</b>
5.1 UPPBYGGNAD AV HYPOTESER.....	34
5.2 WEBBENKÄT.....	34
5.3 FORTSATT ANALYS.....	41
5.4 ANALYS AV DATAMATERIAL FRÅN TELEFONINTERVJUerna.....	46
5.5 FELKÄLLOR.....	48
5.6 KAPITELSAMMANFATTNING.....	48
<b>6. SLUTSATS</b> .....	<b>49</b>
6.1 WEBBENKÄT.....	50
6.2 TELEFONINTERVJU.....	53
6.3 SAMMANSTÄLLNING AV SLUTSATS.....	54
6.4 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING.....	55
<b>KÄLLFÖRTECKNING</b> .....	<b>56</b>

## Bilaga 1-12

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

# 1. Inledning

---

*I det här kapitlet beskrivs bakgrunden till vårt uppsatsämne som ska behandla olika faktorer som kan påverka de godkända revisorernas karriärutveckling. Vi kommer att presentera vår problemställning och syftet med uppsatsen. Kapitlet avslutas med en disposition av uppsatsen.*

---

## 1.1 Bakgrund

Dagens svenska kvinnor arbetar i stort sett i samma utsträckning som män. Förklaringen till detta kan vara att en stor del av familjers välfärd, både socialt och ekonomiskt är knutet till lönearbete. Det har också funnits ett behov av kvinnlig arbetskraft och det har genomförts en del politiska åtgärder för att underlätta för småbarnsföräldrar att kunna arbeta (Kihlbom, 2005).

Andelen arbetande kvinnor har ökat från 53% år 1970 till 83% år 1990. Därefter minskade andelen arbetande kvinnor och år 2003 var andelen 79% (SCB, 2004).

Andelen kvinnliga godkända och auktoriserade revisorer har ökat kontinuerligt under de sista decennierna från 8 % år 1981 till 29 % år 2005 (Revisorsnämnden, 2005).

Det faktum att man föds som kvinna eller man får olika konsekvenser på våra liv, inte minst på våra karriärer. Vad kvinnor och män gör och hur de olika sysslorna relateras till varandra och hur de värdesätts regleras i samhällets könssystem (Wahl, 1992).

Enligt Anna Wahls synsätt är kön en social konstruktion med en biologisk faktor. Man föds som pojke eller flicka och får under sin uppväxt lära sig vad som är lämpligt för respektive kön. Denna könsocialisation utgör en grund för hur kvinnor och män kommer att agera och behandlas senare i arbetslivet (Wahl, 1992).

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Även Solberg diskuterar könssocialisering och skilda erfarenhetsvärldar. Hon refererar till Sörensen och Waerness som anser att kvinnors beteende och handlingsätt förklaras med hjälp av begrepp som ansvarsrationalitet och omsorgsrationalitet. Ett viktigt inslag i kvinnor sätt att vara är att ta hänsyn till andra och omsorg om andras behov. Denna kvinnliga inriktning är motsatsen till den tekniska-ekonomiska rationalitet som kännetecknar manligt beteende. Dessa skillnader mellan könen visar sig i olika situationer, och kommer också till uttryck då roller utformas (Solberg, 1997).

Kön skapas också i organisationer. Denna könskonstruktion förändras över tid och rum och vad som anses som kvinnligt och manligt bestäms inom organisationen. Anna Wahl konstruerade begreppet könsstruktur för att kunna studera organisationer utifrån könsperspektiv. Detta begrepp kan hjälpa oss att skapa en bild av könets betydelse i organisationen. Könsstrukturen beskriver könens åtskillnad och kan delas upp i tre faktorer:

- Antalsmässig fördelning mellan könen i organisationen.
- Segregeringsgrad mellan könen i sysslor, yrken och positioner.
- Hierarkisk fördelning mellan män och kvinnor (Wahl, 1992).

Wahls begrepp könsstruktur kan användas för att beskriva hur det ser ut generellt för hela revisorsbranschen. Ser man till hela branschen finns det ingen åtskillnad mellan den antalsmässiga fördelningen av könen. Däremot är segergeringsgraden hög där en majoritet av kvinnorna finns på den lägsta positionen som är assistent. Vad det gäller den hierarkiska fördelningen minskar andelen kvinnor ju högre upp i hierarkin man kommer.

## **1.2 Problemställning**

Kravet för att avlägga högre revisorsexamen för att bli auktoriserad revisor är att man har minst 5 års praktisk erfarenhet samt har en akademisk utbildning om minst 160 poäng. Eftersom det är upp till var och en att bestämma om man vill avlägga högre revisorsexamen skulle man kunna tro att alla för eller senare blir auktoriserade, så är dock

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

inte fallet. I denna studie vill vi undersöka vilka faktorer som påverkar om man som godkänd revisor väljer att ta ytterligare ett steg i karriären och bli auktoriserad revisor. Vi vill också studera varför en del väljer att lämna branschen alternativt stanna kvar som godkänd revisor.

Revisorsyrket betraktas som ett jämställt yrke, trots det finns det fler män än kvinnor ju högre upp i hierarkin man kommer. Längst ner i hierarkin bland assistenterna finns en jämn fördelning mellan kvinnor och män, men i kretsen av godkända och auktoriserade revisorer är män överrepresenterade (JämO, 2001). Bland de godkända revisorerna är andelen kvinnor 32 procent och bland de auktoriserade revisorerna utgör kvinnorna endast 27 procent (Revisorsnämnden, 2005).

Det kan finnas många orsaker till denna ojämna könsfördelning bland godkända och auktoriserade revisorer. Snedfördelningen kan uppstå på grund av organisatoriska och individuella faktorer. Ett hinder som kvinnor ofta möter är det så kallade glastaket som försvårar då kvinnor försöker nå högre positioner. Det kan också finnas andra hinder som gör att kvinnor hålls tillbaka i sin karriär eller väljer att lämna branschen.

Utifrån det som har diskuterats ovan formar vi vår problemställning:

*”Varför uppnår inte fler av de godkända kvinnliga revisorerna auktorisation?”*

### **1.3 Syfte**

Syftet med vår kandidatuppsats är att undersöka vilka faktorer som är orsaken till att en del av de kvinnliga godkända revisorerna fortsätter att arbeta som godkända revisorer alternativt lämnar yrket innan de blivit auktoriserade.



## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

### 1.4 Uppsatsens disposition

Kapitel två kommer att behandla uppsatsens mål samt den vetenskapliga metod och ansats vi har valt att arbeta utifrån. Här beskrivs också uppsatsens arbetsgång och vi redogör för källkritiken.

Tredje kapitlet inleds med en kort genomgång av revisorns karriärsteg samt utbildningsmässiga skillnader mellan godkänd och auktoriserad revisor. Vidare redogör vi för den teori som ska appliceras på våra hypoteser som utgör grunden för vår empiriska undersökning.

I fjärde kapitlet beskriver vi hur vi har utfört vår undersökning. Vi redogör för vilket urval vi gjort och vilken datainsamlingsmetod vi valt. Vidare beskriver vi vår operationalisering. Kapitlet avslutas med en redovisning av vårt bortfall.

I Kapitel fem testar vi våra hypoteser och analyserar det empiriska materialet som vi erhållit genom webbenkät och telefonintervjuer.

I kapitel sex kommer vi att redogöra för våra slutsatser och ge förslag på fortsatt forskning.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

## 2. Metod

---

*I detta kapitel ska vi skildra uppsatsens mål samt beskriva vilken vetenskaplig ansats och metod vi har valt att arbeta utifrån. Vi kommer också kort beskriva uppsatsens arbetsgång. Slutligen redogör vi för källkritiken.*

---

### 2.1 Uppsatsens mål

Målet med vår kandidatuppsats är att undersöka och förklara vilka faktorer som är orsaken till att de kvinnliga godkända revisorerna inte blir auktoriserade i samma utsträckning som män. Det undersökta fenomenet har vi valt att kalla *auktorisationsbenägenhet*.

### 2.2 Vetenskaplig ansats och metod

Det verkar inte finnas några tidigare undersökningar som behandlar varför en del kvinnor stannar kvar som godkända revisorer och en del hoppar av yrket. Vi har dock funnit en del studier som behandlar varför inte fler kvinnor kommer högre upp i hierarkin och undersökningar om karriär och genus.

I vår kandidatuppsats har vi valt att använda oss av den positivistiska ansatsen istället för den hermeneutiska därför att vi vill förklara vilka faktorer som påverkar ens auktorisationsbenägenhet. Vi har försökt finna orsakssamband mellan den beroende faktorn auktorisationsbenägenhet och de oberoende faktorerna.

Metodologin vi har valt att arbeta efter är en blandning av den induktiva och den deduktiva metoden med kvantitativ och kvalitativ inriktning. Vi har valt den deduktiva metoden eftersom vi har utgått ifrån teori. Vi har dock ingen teori som förklarar varför en

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

del godkända revisorer lämnar yrket därför använder vi oss också av en induktiv metod. Med hjälp av befintliga teorier, framförallt genus- och karriärteorier har vi valt ut faktorer som vi tror kan påverka kvinnors karriärutveckling. Utifrån den valda teorin har vi satt upp ett antal hypoteser som vi har testat. Därefter har vi tolkat och analyserat resultatet av undersökningen.

För att inte rikta forskningen åt något håll har vi intagit ett objektiva synsätt och försökt att bortse från våra egna värderingar och fördomar.

Den empiriska undersökningen har genomförts med hjälp av webbenkät och telefonsurvey. Vi har valt de bägge metoderna eftersom vi vill få in svar från ett större antal respondenter för att kunna generalisera (Saunders m.fl., 2003). Vi har försökt att finna några gemensamma specifika egenskaper som kan förklara varför inte fler godkända kvinnliga revisorer blir auktoriserade. Eftersom vår målsättning var att undersöka om det finns skillnader mellan könen beträffande auktorisationsbenägenhet ingick både män och kvinnor i vår undersökning.

### 2.3 Uppsatsens arbetsgång

För att finna grund för vår frågeställning var vårt *första steg* i uppsatsarbetet att söka sekundärdata i form av litteratur och vetenskapliga artiklar. Vi började med att välja ut vilka faktorer som kan tänkas påverka en individs auktorisationsbenägenhet.

I *steg nummer två* utformade vi hypoteser utifrån de valda faktorerna.

I *det tredje steget* genomförde vi ett sannolikhetsurval ur det register som utgjorde vår urvalsram. Efter att urvalet var gjort konstruerade vi en webbenkät som sedan omarbetades något för att kunna användas även vid telefonintervjuerna.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

*I steg nummer fyra* tog vi fram e-mail adresser och telefonnummer till våra respondenter. Därefter var det dags att skicka ut webbenkäten samt genomföra telefonintervjuer.

*Steg nummer fem* gick ut på att analysera det insamlade materialet med hjälp av statistisk databehandling. Vi gjorde olika statistiska analyser för att se om vi kunde finna belägg för våra hypoteser.

*Det sista steget* var att redogöra för och diskutera kring de slutsatser vi kommit fram till.

### **2.4 Källkritik**

Ämnets utgångspunkt manligt och kvinnligt är känsligt, samhällsaktuellt och politiskt värdeladdat. Det finns många fördomar inom ämnet manligt och kvinnligt, därför har vi varit extra försiktiga då vi bedömt våra källor.

### **2.5 Kapitelsammanfattning**

För att förklara vilka faktorer som är orsaken till att de kvinnliga godkända revisorerna inte blir auktoriserade i samma utsträckning som män har vi använt en blandning av deduktiv och induktiv metod med en positivistisk ansats. Uppsatsens arbetsgång har i stora drag varit att söka sekundärdata och samla in primärdata för att kunna göra en analys.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

### 3. Teori

---

*I detta kapitel kommer vi att behandla den teori som kan appliceras på vår empiriska undersökning. Vi inleder kapitlet med en kort genomgång av revisorns karriärsteg samt utbildningsmässiga skillnader mellan godkänd och auktoriserad revisor. Utifrån den valda teorin kommer vi att presentera vilka faktorer som vi har valt att testa genom hypoteser.*

---

#### 3.1 Revisorns karriär

Med karriär menar vi i vår uppsats att man klättrar i karriären, dvs. gör en vertikal karriär. I revisorsbranschen har en vertikal karriär fem steg: assistent, godkänd, auktoriserad, chef, delägare (Levander, 2005). Revisorns karriär skiljer sig från andra yrkeskarriärer på grund av att man inte behöver bli befordrad av någon annan. I andra yrken är ofta de informella nätverken en avgörande faktor för befordran (Göransson, 2004). I revisorsbranschen är det man själv som väljer om man vill avlägga proven för att bli godkänd respektive auktoriserad revisor, för att nå längre i karriären. Trots att man själv väljer om man ska gå vidare i karriären är det många som inte blir auktoriserade. De fortsätter då att arbeta som godkända revisorer eller hoppar av yrket.

Den naturliga karriärvägen för en revisor som har klarat första provet är att inom några år avlägga det högre provet för att bli auktoriserad revisor. Det finns dock två grupper som aldrig når auktorisation: de som väljer att fortsätta som godkända revisorer samt de som av någon anledning väljer att lämna yrket.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

### **3.2 Skillnader mellan godkänd och auktoriserad revisor**

#### Godkänd revisor

Enligt Revisornämndens föreskrifter (RNFS, 1996:1) fordras det att den som ska avlägga revisorsprovet skall ha genomgått teoretisk och praktisk utbildning. Den teoretiska akademiska utbildningen för att kunna bli godkänd revisor skall omfatta minst 120 poäng fördelade på följande ämne: företagsekonomi, juridik, informations- och databehandling, nationalekonomi, matematik samt statistik. För att få avlägga provet krävs att man har praktisk utbildning som följer ett utbildningsprogram under minst tre år och motsvara minst tre års heltidsarbete om minst 1600 timmar per år. Minst 1500 timmar revision ska ingå i utbildningen varav huvuddelen ska avse revision av aktiebolag.

#### Auktoriserad revisor

Den som ska avlägga prov för högre revisorsexamen skall ha gått igenom teoretisk och praktisk utbildning samt har avlagt godkänt prov för revisorsexamen eller avlägger sådant i anslutning till provet för högre revisorsexamen. Kravet på den teoretiska utbildningen är minst 160 akademiska poäng, där 120 poäng skall omfatta de ämnen som ingår i kravet för godkänd revisor. De återstående 40 poängen får inhämtas från valfria ämnesområden. Utöver den praktiska utbildningen som krävs för revisorsprovet (godkänd revisor) fordras ytterligare 2 års utbildning om minst 1000 timmar revision. Minst 500 av dessa timmar skall avse kvalificerad medverkan vid revision av företag som av en eller annan anledning är svåra att revidera.

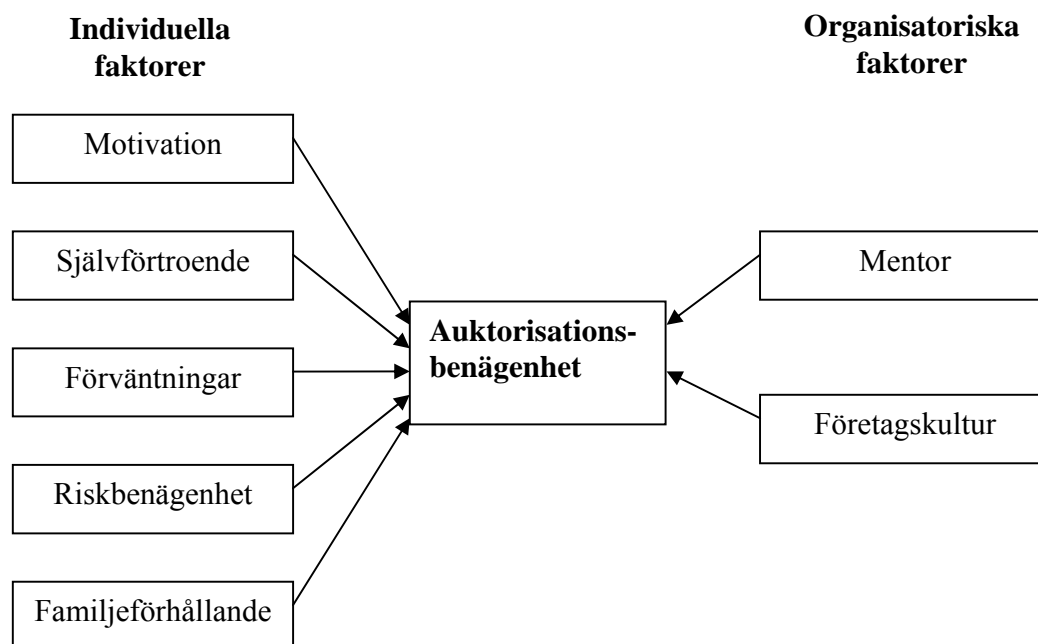
### **3.3 Faktorer som påverkar auktorisationsbenägenheten**

En rad olika faktorer kan påverka alternativt bromsa en individs karriär. De faktorer som vi tror kan påverka karriären har vi valt att dela in i två grupper: individuella egenskaper och organisatoriska egenskaper (Qvick m.fl., 2004). Bland de individuella egenskaperna anser vi att motivation, självförtroende, förväntningar, riskbenägenhet och familjeförhållande är faktorer som kan påverka om en person väljer att gå vidare i sin

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

karriär eller inte. De organisatoriska egenskaper som kan inverka på karriären är mentor och företagskultur.



Figur 1. Karriärutvecklingsteori

### Glastaket

Trots att man själv väljer om man vill avlägga proven verkar det finnas en del hinder och dessa tycks vara flera och större för kvinnor än för män. Ett hinder kan vara det så kallade glastaket. Begreppet lanserades av Morrison m.fl. år 1987 och syftar på att kvinnor möter osynliga men ogenomträngliga hinder på sin väg uppåt i karriären (Muhonen, 1999). Morrison m.fl. menar att glastaket är ett hinder som kvinnor möter just för att de är kvinnor och inte på grund av personliga brister i kompetens eller egenskaper (Wahl, 1992). Eftersom glastaket kan finnas på olika nivåer i organisationen kan detta medföra att kvinnliga godkända revisorer möter barriärer som gör det svårare för dem att nå auktorisation. En del kvinnor lyckas dock forcera glastaket och nå auktorisation.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

### Motivation

Motivation används som en benämning på de specifika drivkrafter som finns hos människor och förekommer i olika situationer. Här återfinns bl.a. arbetsmotivation, karriärmotivation och maktmotivation. (Baaka m.fl., 2001).

Motivationsteorier förklarar orsaker till olika handlingssätt. Enligt den amerikanske psykologen Abraham Maslow motivationsteori är människans behov ordnade i fem nivåer: 1) fysiologiska behov, 2) trygghetsbehov, 3) behov av kärlek, 4) självhävelsebehov, 5) självförverkligande. Behoven ställs i en hierarki där fysiologiska behoven utgör den första och mest grundläggande klassen. När bestämda behov tillfredställts kommer nya upp och en gradvis övergång till nästa nivå sker (Baaka m.fl., 2001).

Redan som tonåringar motiveras pojkar och flickor av olika faktorer. En undersökning som har gjorts angående tonåringars intresse för entreprenörskap visar att flickors karriärval styrs mer av faktorer som att få arbeta med människor, ha goda relationer och förtjäna respekt, medan pojkars intresse för entreprenörskap är mer motiverat av självständighet (Wilson m.fl., 2004). Gjesme, Halvari och Thomassen anser att flickors och kvinnors motivation påverkas negativt på grund av rädsla för att misslyckas (Greene och DeBacker, 2004).

Francis talar om nio olika drivkrafter som påverkar karriären; materiella belöningar, makt/inflytande, meningssökande, sakkunskap, kreativitet, samhörighet, oberoende, säkerhet och status. En undersökning som har gjorts inom revisorsbranschen i Hong Kong visar att män och kvinnors motiveras av olika drivkrafter. Män eftersträvar i högre grad efter materiella belöningar, kvinnor vill däremot finna en mening med det dom gör och känna samhörighet (Chia, 2003).



## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

DeMartino & Barbato fann att kvinnliga entreprenörer i mindre utsträckning än manliga motiveras av finansiella framgångar och avancemang utan motiveras mer av familj och livsstil (Wilson Fiona m.fl., 2004).

Enligt en studie som har genomförts av Hofstede motiveras kvinnor av ansvarskänsla/pliktkänsla männen däremot motiveras av prestation (Leena Avotie, 1990/10).

Enligt ovanstående motiveras kvinnor och män av olika drivkrafter. Kvinnor motiveras av samhörighet, ansvarskänsla och att finna mening i arbetet. Männen däremot motiveras av avancemang och finansiella framgångar. Detta kan appliceras på de godkända revisorerna och betyder att männen tenderar att sträva högre upp i karriären. För kvinnors del betyder detta att om kvinnan finner mening med arbetsinnehållet och känner samhörighet med arbetskamrater är hon mindre benägen att söka auktorisation eftersom de faktorerna är mindre karriärdrivande. Utifrån detta bildar vi vår hypotes:

*Hypotes 1: Kvinnor och män motiveras av olika drivkrafter, som gör att kvinnor är mindre benägna att nå auktorisation.*

### Självförtroende

Att ha bra självförtroende, eller att sakna självförtroende är ingen medfödd egenskap utan är något som är inlärt. En individs självförtroende kan variera i olika situationer. Självförtroende är starkt kopplat till det värde en individ tillerkänner sig själv som person. Hur man värdesätter sig själv beror på hur man värderar sina egna personliga egenskaper, förmågor, beteenden, kunskaper etc. i jämförelse med samma egenskaper hos andra individer (Hanson, 1986).

Betz och Fitzgerald anser att faktorer som är relaterade till självkänsla är viktiga för kvinnors utbildning och karriär. Detta antagande har bekräftats av ett antal undersökningar som visar att det finns ett samband mellan karriärutveckling och hög

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

självkänsla (Farmer, 1997; Lobel m.fl., 1993, se Muhonen 1999). Ett problem vid sådana undersökningar är att det är svårt att veta om individen haft en hög självkänsla från början eller har fått en högre självkänsla på grund av att man har varit framgångsrik i sin karriär (Muhonen, 1999).

Marlino and Wilson fann i sin studie starka bevis för att flickor betygssätter sig själva lägre än vad pojkar gör inom speciella kunskapsområden. Detta hänger samman med tidigare studier av bl.a. Hollenshead & Wilt som visar att flickor och yngre kvinnor har en lägre grad av självförtroende (Wilson m.fl., 2004). Dåligt självförtroende är också en vanlig förklaring till varför det inte finns fler kvinnor på ledande positioner (Wahl, 1992).

Eftersom tidigare studier har visat att det finns ett samband mellan karriärförväntningar och högt självförtroende samt att kvinnor har en lägre grad av självförtroende än män, bildar vi vår hypotes:

*Hypotes 2: Kvinnor har sämre självförtroende än män, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Förväntningar

Män har ofta högre förväntningar om att nå framgång än kvinnor. Detta kan delvis förklaras bero på historiska föreställningar om könsroller och kan kopplas till att vissa områden antas vara mer manliga eller kvinnliga. Studier gjorda på 80- och 90 talet av bl.a. Eccles m.fl. visar att män har större förväntningar om att nå framgång inom typiska manliga områden, än kvinnor (Greene och DeBacker, 2004). Studier av Powell och Mainiero har visat att kvinnor har lägre förväntningar på karriären och att deras karriärutveckling inte är lika snabb som männens. Detta kan bero på att kvinnor i regel har huvudansvaret för barn och hushåll (Elg, Jonnergård och Månsson). En annan förklaring är att kvinnor inser att det är svårare för dem att göra karriär och justerar sina förväntningar därefter (Elg, Jonnergård, Staffsudd).

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

Det finns en skillnad mellan den karriär som kvinnor önskar sig och den karriär som de faktiskt gör. Wahl myntade ordet karriärslapp för att beskriva denna skillnad (Wahl, 1992). Detta betyder att kvinnor som t.ex. upplever att det är svårt att bli inkluderade i mäns formella och informella nätverk eller tycker att det är svårt att förena familjelivet med karriären, kan acceptera situationen som naturlig (Elg, Jonnergård och Månsson).

Enligt ovanstående kan man utläsa att kvinnor har en tendens att anpassa sina förväntningar enligt den situation eller de förutsättningar som råder. Det faktum att kvinnor i regel har ett större ansvar för familjen anser vi kan påverka kvinnors karriärförväntningar negativt. Utifrån detta resonemang bildar vi vår hypotes:

*Hypotes 3: Män har större förväntningar på karriären än kvinnor, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Riskbenägenhet

Risker uppstår på grund av osäkerhet om framtiden. Om man vet vad som kommer att ske upplever man ingen risk även om detta inte innebär att man nödvändigtvis är nöjd med utfallet. Eftersom man sällan vet vad som kommer att ske i framtiden, upplever vi risker förutsatt att de olika möjliga utfallen har betydelse för oss.

([www.wenell.se/kunskapscenter/riskstyrning.pdf?reloadMenu=true](http://www.wenell.se/kunskapscenter/riskstyrning.pdf?reloadMenu=true)).

Individer har olika inställningar till olika risker. Det som upplevs som en allvarlig risk för en person kan vara en försumbar risk för en annan. Individer har också olika riskbenägenhet. En del personer tycker inte om att ta risker och undviker därmed risker, andra personer tycker om att ta risker och accepterar även dåliga odds

([www.wenell.se/kunskapscenter/riskstyrning.pdf?reloadMenu=true](http://www.wenell.se/kunskapscenter/riskstyrning.pdf?reloadMenu=true)).

Det finns ett samband mellan individens kön och ålder samt risktagande. Kogan och Wallach har funnit att män tenderar att ta större risker än kvinnor och att yngre personer tar större risker än äldre (Dahlbäck, 1978).

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

Resultatet av en studie angående skillnader i prestationsmotiv mellan män och kvinnor visar att kvinnor är mer rädda för att misslyckas vid prestationssituationer än vad män är. Enligt Buck kan troliga orsaker till skillnader mellan könen vara socialiseringsprocessen in i samhället där vi lär oss ett manligt och kvinnligt synsätt (Nygaard, 1997). Pojkar uppmuntras till exempel mycket tidigare än flickor att utforska, ta risker och prestera (Avotie, 1990).

Enligt vårt antagande skulle en möjlig förklaring till varför inte fler kvinnor är auktoriserade kunna vara att de inte vågar ta lika stora risker på grund av rädslan för att misslyckas. Provet för att bli auktoriserad kan utgöra en risk, på grund av att man kan misslyckas. En annan aspekt är att man som auktoriserad revisor troligen ställs inför mer komplexa situationer i form av större uppdrag och mer ansvar, vilket kan innebära ett större risktagande. Utifrån detta utformar vi vår hypotes:

*Hypotes 4: Kvinnor är mindre riskbenägna än män, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Familjeförhållande

Kvinnor har traditionellt haft och har fortfarande i många fall huvudansvar för barn, gamla föräldrar och äkta make (Elg & Jonnergård, 2004). Elg och Jonnergård refererar i sin artikel till Grey och Wahl som anser att även om det inte alltid är så här, förväntar sig chefer att unga professionella kvinnor tar denna typ av ansvar (ibid.). Detta innebär att kvinnors faktiska situation och prioriteringar i vissa fall får mindre betydelse än förväntningar eller stereotypa föreställningar hos chefer (Alvesson & Billing, 1999).

I det sociala normsystemet som alltjämt råder är det kvinnan som ska ta det största ansvaret för hem och barn, och anpassa arbetet efter barnen. Den kvinna som avviker från normen och satsar helhjärtat på sin karriär anses inte vara en bra kvinna. Den man som är hängiven sitt arbete faller däremot mycket väl inom ramen för samhällsnormen. Män som gör karriär och samtidigt tar stort ansvar för sina barn betraktas som hjältar (TCO).

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Det finns uppfattningar om att kvinnor med barn har svårt att anpassa sig till mönstret som råder i arbetslivet. Enligt en undersökning genomförd bland ekonomer och ingenjörer upplever de flesta kvinnor i karriären att det är svårt att kombinera yrkesarbete med hem och familj. De som inte har några barn upplever inga svårigheter och för de som har barn tycks det avgörande vara att man har en god arbetsfördelning i hemmet, eller hjälp från anhöriga. De flesta kvinnor anser att deras familjesituation hindrar deras karriär, men många har själva valt att prioritera familjen. Karriären är betydelsefull och behöver inte utlämnas helt, men den ska anpassas efter barnen. Många kvinnor anser att det är omöjligt att göra karriär och samtidigt ha ett bra familjeliv, men ett bra yrkesliv ses som en tillgång i familjelivet (Wahl, 1992). Det händer att förhållandet till maken utgör ett problem som uppfattas som större än omsorgen om barnen och kommer i konflikt med en önskad karriär. Kvinnor som har prioriterat att göra karriär anser att det ofta är orsak till konflikter i äktenskapet (ibid.).

Eftersom kvinnor i regel fortfarande har huvudansvaret för familjen, trots att de numera även förvärvsarbetar, har de en mer komplex livssituation än män. Vi tror att detta även gäller de godkända kvinnliga revisorerna. Utifrån detta resonemang bildar vi vår hypotes:

*Hypotes 5: Det är svårare för kvinnor än för män att kombinera yrkesliv och privatliv, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Mentor

Mentorns roll är att hjälpa en annan individ att utvecklas (Gåserud, 2001). Tidigare forskning av bl.a. Kram och Noe har visat att värdet för den som tar emot mentorskap kan delas in i två huvudfunktioner som psykosocial funktion och karriärstärkande funktion. Den psykosocial funktion innebär accept, uppmuntran och rådgivning. Den karriärstärkande funktionen innebär sponsring, skydd, utmanande uppdrag, exponering, nätverksbyggande och synlighet (Gjerde, 2004). Mentorn agerar utifrån viktiga förhållanden i personens liv, så att han eller hon kan prestera bättre och uppnå mer i framtiden. Mentorskap kan vara till god hjälp när det gäller karriärutveckling på lång sikt.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Förutom att mentorn ibland fungerar som coach intar denne även roll som förebild, medlare och förespråkare. Mentorskap kan erbjuda en person: färdigheter, självförtroende och förmåga att ta risker (Gåserud, 2001).

Enligt Noe m.fl. är mentorskap till för att hjälpa både män och kvinnor att avancera i karriären men är till större hjälp för kvinnor då de möter fler karriärhinder än män. Tidigare studier visar på att de största hindren som kvinnor möter är könsdiskriminering, manliga hierarkier och brist på informella nätverk som kan vara till hjälp i karriären. Ragins påstår att manliga mentorer ger mer stöd åt karriären än kvinnliga mentorer eftersom män har mer makt i organisationen. Detta gör att individer som har manliga mentorer avancerar i högre grad än de som har kvinnliga mentorer (Tharenou, 2005).

Eftersom vi antar att det är vanligare att kvinnor har kvinnliga mentorer än manliga samt att manliga mentorer antas ge mer stöd åt karriären bildar vi vår hypotes:

*Hypotes 6: Kvinnor har i mindre utsträckning tillgång till manliga mentorer, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Företagskultur

Revisors yrke är av tradition ett manligt yrke. Enligt Björn Markland har revisorsprofessionen varit extremt machoinriktat, med mycket stress och övertid vilket inte passar kvinnor så bra (Dagens Industri, 2002). En annan aspekt är att då kvinnor befinner sig i minoritet har de ofta svårt att bli inkluderade på grund av att existerande normer mest är baserade på manliga värden och tenderar att belöna den typ av beteenden som normalt upplevs som manliga (Anderson-Gogh, Gray och Robson, 2005). Graden av tillhörighet kan enligt Pelled bero på tre saker: vilket inflytande individen har då beslut ska fattas som berör hans eller hennes arbetssituation, om individen blir informerad om viktiga händelser angående företaget samt hur individen bedömer sina chanser att kunna behålla sitt arbete (Elg, Jonnergård, Månsson).

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

En tidigare undersökning inom revisionsbranschen visar att 93% av männen mot 34% av kvinnorna känner sig inkluderade och delaktiga i företagskulturen på sin arbetsplats. Denna undersökning antyder att 2/3 av kvinnorna inom revisionsbranschen känner sig främmande för företagskulturen på sin arbetsplats (Benisch m.fl., 2004).

En nyligen genomförd studie pekar dock på att kvinnor känner sig inkluderade trots att de inte når samma positioner som männen. Förklaringen till detta kan vara att kvinnor inte upplever sig själva som mindre gynnade eftersom existerande belöningsystem och normer är institutionaliserade och tagna för givna och blir inte ifrågasatta. En annan förklaring till resultatet i studien kan vara att den genomförda undersökningen har gjorts på en grupp revisorer som fortfarande befinner sig i början på sina karriärer. När man når högre upp i karriären ger sig det så kallade "glaset" till känna och gör att kvinnor inte upplever sig lika jämställda. En tredje märkbar förklaring är att jämställdhet upplevs men är inte förverkligad i organisationen. Med det menas att skillnader mellan könen existerar men uppfattas inte av de involverade individerna (Elg, Jonnergård, Månsson).

Enligt ovanstående resonemang är det möjligt att kvinnor känner sig mindre delaktiga och inkluderade i företagskulturen på revisionsbyråerna än män. Vi anser att om man inte känner sig delaktig i företagskulturen på sin arbetsplats kan det påverka ens vilja att utvecklas och avancera. Utifrån detta formar vi vår hypotes:

*Hypotes 7: Kvinnor känner sig mindre inkluderade i företagskulturen än män, vilket gör att kvinnor är mindre benägna att nå auktorisation än män.*

### **3.3 Kapitelsammanfattning**

För att bli godkänd och auktoriserad revisor krävs det att man uppfyller de krav som Revisornämnden föreskriver i RNFS 1996:1. Vi har i det här kapitlet belyst teorier om motivation, självförtroende, förväntningar, riskbenägenhet, familjeförhållande, mentor

### **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

och företagskultur. Utifrån dessa faktorer har vi utformat våra hypoteser som vi tror kan påverka kvinnors karriärutveckling.



## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

## 4. Empirisk metod

---

*I detta kapitel beskriver vi hur vi har utfört vår undersökning. Vi redogör för vilket urval vi gjort och varför vi har valt att använda oss av webbenkät samt telefonintervjuer som datainsamlingsmetod. Vidare redovisar vi vårt bortfall. Kapitlet avslutas med operationalisering.*

---

### 4.1 Urval

Urvalsramen för vårt urval var de 1922 revisorer som fanns med i Revisorsnämndens förteckning över godkända revisorer år 2000. Eftersom en totalundersökning skulle ha varit för tidskrävande bestämde vi oss för att göra ett sannolikhetsurval. Vilket innebar att varje individ i urvalsramen hade en sannolikhet större än noll, att komma med i urvalet (Körner & Wahlgren, 2002). Då vi ville att stickprovet skulle omfatta 20 procent av populationen gjorde vi ett systematiskt urval och valde var femte individ ur registret. Urvalet omfattade 385 individer. För att kunna se vilka individer som fortfarande var yrkesverksamma revisorer jämförde vi namnen med listor på de revisorer som var godkända och auktoriserade i november 2005. Vi fann att av dessa var 266 fortfarande godkända revisorer och 20 stycken hade blivit auktoriserade revisorer. De personer som inte fanns med på listorna antog vi hade lämnat yrket av någon orsak. De var 99 stycken. Medlemsregistret över godkända revisorer 2000 innehöll namn, personnummer samt adress och telefonnummer till den byrå där personen ifråga var anställd år 2000. Listorna från 2005 innehöll endast namn och adress till den byrå där personen var anställd i november 2005. För att få tag i e-mail adresser till de godkända och auktoriserade revisorerna sökte vi i FAR's och SRS's medlemsregister som finns på Internet. Vi sökte också rätt på en del adresser genom att använda andra sökmotorer på Internet. Vi fann dock inte e-mail adresser till samtliga utan blev tvungna att ringa upp en del för att få tag i e-mail adresser till så många som möjligt. Till slut hade vi fått tag i e-mail adresser till

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

259 utav de 286 godkända och auktoriserade revisorerna. E-mail skickades till 242 (66 kvinnor och 176 män) godkända och 17 (5 kvinnor och 12 män) auktoriserade revisorer.

Bland de 99 individerna som lämnat yrket av någon anledning exkluderade vi 10 kvinnor och 34 män (23% kvinnor och 77% män) bl.a. på grund av att dessa var äldre än 65 år och troligen lämnat yrket på grund av pension. För att genomföra telefonintervjuer med de kvarvarande 55 personer (19 kvinnor och 36 män dvs. 35% kvinnor och 65% män) behövde vi ha aktuella telefonnummer. Eftersom vi hade telefonnummer till den byrå där de tidigare var anställda beslöt vi oss för att börja vårt sökande den vägen. Det visade sig dock att många telefonnummer var inaktuella och de flesta saknade hänvisning. Vi lyckades bara få tag på ett fåtal personer och eftersom många av dessa hade slutat på grund av pension blev antalet intervjuer endast 7 stycken (2 kvinnor och 5 män dvs. 29 % kvinnor och 71 % män).

Eftersom fördelningen alltså blir cirka 1/3 del kvinnor och 2/3 delar män ger detta en antydning om att det inte existerar något glastak på den undersökta nivån.

	Godkända	Procent	Aukt	Procent	Lämnat yrket	Procent
Män	176	73%	12	71%	36	65%
Kvinnor	66	27%	5	29%	19	35%
	<b>242</b>		<b>17</b>		<b>55</b>	

Tabell 4.1 Könsfördelning för utskick av webbenkät och urvalsgrupp för telefonintervju

## 4.2 Undersökningsmetod

För att genomföra vår undersökning har vi valt att använda oss av både webbenkät och telefonsurvey med strukturerade frågor och mestadels slutna svarsalternativ. Vi har delat upp våra respondenter i två grupper: en stor grupp med godkända/auktoriserade revisorer och en mindre grupp f.d. revisorer. Den stora gruppen har undersökts med hjälp av

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

webbenkät och den mindre gruppen har vi intervjuat per telefon. Eftersom våra respondenter var utspridda över hela Sverige hade det inte varit praktiskt genomförbart att göra besöksintervjuer. Vi har valt webbenkät istället för postenkät eftersom kostnaden för att skicka en enkät elektroniskt är lägre än kostnaden för att skicka en postenkät. Det är också ett snabbt sätt att få ut enkäten till respondenten (Dahmström, 2005). Nackdelar med webbenkäter kan vara att respondenterna använder sig av webbläsare som inte visar enkäten på det sätt som var tänkt. Det kan också vara svårt att få tag på e-post adresser. Fördelarna med telefonintervjuer är att det går snabbt att genomföra samt är relativt billigt (Saunders m.fl., 2003). I samband med undersökningen kan eventuella oklarheter redas ut vilket leder till att svaren blir mer korrekta. Nackdelar med telefonintervjuer kan vara att respondenterna inte är anträffbara eller helt enkelt inte har tid att besvara frågorna då man ringer. Det kan också vara svårt att få tag på aktuella telefonnummer. En telefonintervju bör inte vara alltför lång. Krångliga eller känsliga frågor bör undvikas (Dahmström, 2005). Fördelar med att använda sig av slutna svarsalternativ är att det går snabbt att besvara frågorna och det krävs minimal arbetsinsats av respondenten (Saunders m.fl., 2003). Det är också lättare att koda och analysera denna typ av frågor (Dahmström, 2005).

Då man utformar sina frågor bör man tänka på att använda ett enkelt språk och undvika ord som kan misstolkas. Man bör också undvika att ställa frågor som kan väcka anstöt hos respondenten eftersom sådana frågor kan leda till att svarsfrekvensen blir lägre. När man utformar frågor till telefonintervjuer bör man tänka på att inte göra dessa för långa eftersom det kan vara svårt för respondenten att minnas hela frågan. Frågor kan alltid missuppfattas av respondenterna därför är det lämpligt att testa frågeformuläret innan den tänkta undersökningen genomförs (Saunders m.fl., 2003). Vi hade tänkt testa våra enkätfrågor på fem revisorer från olika byråer i Kristianstad. Tyvärr hade endast två revisorer tid att hjälpa oss med att besvara våra frågor. Då vi besökte revisorerna förklarade vi syftet med vårt arbete och bad dem att fylla i enkäten, och kommentera eventuella oklarheter. Eftersom det inte kom fram några direkta oklarheter fick enkäten behålla sitt ursprungliga skick.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*

---

### 4.3 Datainsamling

Våra primärdata från godkända och auktoriserade revisorer har samlats in genom att vi har skickat ett brev (se bilaga 1) via e-mail till våra respondenters respektive e-mail adress. I brevet förklarade vi syftet med undersökningen samt att vi tog hänsyn till de forskningsetiska reglerna som finns. Vi var också noga med att påpeka att svaren skulle behandlas anonymt. I brevet fanns också en länk till vår hemsida innehållande en webbenkät (se bilaga 2). Respondenternas svar har per automatik sänts över till en server där de har lagrats.

Cirka en vecka efter det första utskicket hade vi fått in svar från 54 respondenter (9 kvinnor och 43 män dvs. 17% kvinnor och 83% män). Samma dag skickades påminnelse ut till samtliga respondenter. Där tackade vi dem som redan besvarat vår enkät samt uppmanade de andra att besvara enkäten. Vi bifogade det ursprungliga e-målet med länken till webbenkäten. På grund av att vår tid har varit begränsad har vi inte kunnat skicka ytterligare påminnelser. Det optimala hade varit att ha någon form av kontrollnummer för att kunna identifiera vilka som svarat och därmed skulle dessa ha sluppit att få en påminnelse. Kontrollnummer kan dock även innebära att respondenten vägrar att svara på grund av att man kan identifieras.

Eftersom en del av revisorerna saknade e-mail adresser intervjuades två av dem via telefon. En av respondenterna ville ha enkäten via post vilket han också fick. På grund av att det kan uppstå en intervjuareffekt då frågorna besvaras via telefon kan vi inte vara säkra på att frågorna besvarats på samma sätt som om respondenten hade svarat via webbenkäten.

För att genomföra vår telefonintervju på ett korrekt sätt utformade vi en intervjuguide (se bilaga 3) som vi utgick ifrån under intervjun. Även här har vi beskrivit syftet med vår undersökning och varit noga med att påpeka att svaren behandlas anonymt.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

### 4.4 Operationalisering

Med operationalisering menas att teoretiska begrepp översätts till en eller flera mätbara variabler (Dahmström, 2005).

#### 4.4.1. Enkätens utformning

Eftersom vi hade två grupper att undersöka utformade vi först en webbenkät, som sedan omarbetades något för att kunna användas vid telefonintervjuer. Webbenkäten skickades till den grupp godkända/auktoriserade revisorer som var föremål för vår undersökning. Den omarbetade enkäten användes då vi intervjuade de som av någon orsak lämnat yrket.

Vi har valt att göra en strukturerad webbenkät med huvudsakligen fasta svarsalternativ, vilket underlättar både för respondenten och för oss. Det är i regel både lättare att besvara, koda och analysera denna typ av svarsalternativ (Dahmström, 2005). För att få fram lite mer utförligare svar på varför man lämnat yrket valde vi att ställa några öppna frågor till de respondenter som lämnat yrket av någon orsak.

Utifrån våra hypoteser har vi försökt ställa upp en eller flera frågor som ska fånga upp det vi avser att mäta. Vår webbenkät består av 26 frågor och intervjuguiden omfattar 27 frågor.

#### 4.4.2 Beroende faktor

Vår beroende faktor är auktorisationsbenägenhet, d.v.s. huruvida en individ är benägen att nå auktorisation. För att mäta auktorisationsbenägenhet ställde vi frågan: *Är du godkänd eller auktoriserad revisor?* Genom att ställa denna fråga fick vi reda på vilka som blivit auktoriserade revisorer och vilka som fortfarande är godkända.

Auktorisationsbenägenhet är en diktom variabel och som kodades 0 för godkänd och 1 för auktoriserad.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

### 4.4.3. Bakomliggande faktorer

Kön betraktar vi som en bakomliggande faktor eftersom könet påverkar de oberoende faktorerna. För att undersöka om det finns någon skillnad mellan män och kvinnor avseende att gå från godkänd till auktoriserad behövde vi ta reda på respondentens kön. Vi bad därför respondenten att ange sitt kön. Kön är en diktom variabel som kodades 0 för kvinna och 1 för man.

Ålder betraktar vi också som en bakomliggande faktor eftersom åldern också påverkar de oberoende faktorerna. För att ta reda på respondentens ålder frågade vi vilket år han/hon föddes.

### 4.4.4 Oberoende faktorer

#### Motivation

*Hypotes 1: Kvinnor och män motiveras av olika drivkrafter, som gör att kvinnor är mindre benägna att nå auktorisation.*

För att testa denna hypotes bad vi respondenten att bland 9 utvalda faktorerna välja ut och gradera 3 faktorer som är viktiga för att hon eller han ska känna motivation i sitt arbete. Genom att ställa denna fråga ville vi se om vi kunde få stöd för vår hypotes att kvinnor och män motiveras av olika faktorer. Vi ville dessutom se om de faktorer kvinnor motiveras av är sådana faktorer som kan vara mindre gynnsamma för karriären än de faktorer som män motiveras av. Om man tycker att materiella belöningar, makt/inflytande status och oberoende är viktiga faktorer, tror vi att man är mer benägen att söka auktorisation, d.v.s. dessa faktorer finner vi mer karriärdrivande. De andra faktorerna: meningssökande, sakkunskap, kreativitet, samhörighet, och säkerhet anser vi inte är lika drivande för en individs karriär. Vi ställde dessutom en annan fråga som löd: *Hur viktigt är/var det för dig att bli auktoriserad revisor?* Här ville vi mäta graden av motivation och därför hade vi fem olika svarsalternativ från oviktigt till mycket viktigt. Oviktigt tyder på svag motivation och mycket viktigt tyder på stark motivation.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppstår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

### Självförtroende

*”Kvinnor har sämre självförtroende än män, vilket gör att kvinnor är mindre benägna att söka auktorisation”*

Då självförtroende är starkt kopplat till det värde en individ tillerkänner sig själv som person ställde vi frågorna: *Hur kompetent tycker du att du är i din yrkesutövning?* samt *Hur skicklig tycker du att du är i din yrkesutövning?* Vi valde att ha fem svarsalternativ från inte alls kompetent/skicklig till mycket kompetent/skicklig. Hög värdering av kompetens och skicklighet anser vi är tecken på bra självförtroende som leder till ökad benägenhet att söka auktorisation. Vi tror att det motsatta gäller om man har dåligt självförtroende.

### Förväntningar

*”Män har större förväntningar på karriären än kvinnor, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade”*

För att få svar på vår hypotes ställde vi upp ett påstående: *Jag har stora förväntningar på min framtida karriär.* Vi bad respondenten att ange till vilken grad detta påstående stämmer överens genom att välja ett av dem fem svarsalternativen. Vi antar att de som svarar att påståendet stämmer i hög grad har stora förväntningar på att bli auktoriserade och tvärt om. Vi ställde också frågan: *Vilken position tror du att du har om fem år?* Denna fråga anser vi är en kompletterande fråga till föregående fråga. Här valde vi att ha fyra svarsalternativ för att se vilka förväntningar respondenterna har angående auktorisationen. De svarsalternativ vi valde var godkänd revisor, auktoriserad revisor, partner/delägare samt ett öppet svarsalternativ. Om godkänd revisor har valt svarsalternativ auktoriserad revisor alternativt partner/delägare anser vi att han/hon har stora förväntningar på sin karriär som i detta fall innebär att han/hon är benägen att försöka nå auktorisation. Vi valde att ta med ett öppet svarsalternativ, eftersom det kan finnas de som överväger att byta bransch.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

### Riskbenägenhet

*”Kvinnor är mindre riskbenägna än män, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade”*

För att kunna mäta riskbenägenhet bad vi respondenten att *gardera sina personlighetsegenskaper som försiktighet, äventyrlighet, rädsla, benägenhet att chansa och modig* (Dahlbäck, 1978). Egenskapen försiktighet valde vi eftersom vi anser att försiktighet är kopplat till risk. Är man försiktig är man mindre riskbenägen än om man är oförsiktig. Hur äventyrlig en person är eller om man undviker det äventyrliga kan också peka på hur villig man är att ta risker. En person som undviker det äventyrliga torde ha en låg riskbenägenhet och tvärt om. Rädsla kan också kopplas till riskbenägenhet. En orädd person utsätter sig i högre grad för risker än en rädd person. Också hur villig man är att chansa eller undviker att chansa är förknippat med riskbenägenhet. T.ex. en person som gärna chansar för att uppnå något trots att utgången är osäker torde ha stor riskbenägenhet. Hur modig man är också associerat med risk. En modig person är mer riskbenägen än en som inte är modig. Genom att ställa denna fråga ville vi se om vi kunde finna belägg för vår hypotes att kvinnor skulle vara mindre riskbenägna än män. Vi ville också ta reda på om godkända revisorer är mindre riskbenägna än de auktoriserade d.v.s. om riskbenägenhet överhuvudtaget påverkar huruvida man blir auktoriserad eller ej. För att ytterligare undersöka respondentens riskbenägenhet ställde vi en rent hypotetisk fråga: *Du blir erbjuden ett uppdrag som du är osäker på om du har nog kompetens till att klara av, hur agerar du?* Frågan skulle besvaras genom att välja 1 av de 6 svarsalternativen. Svarsalternativ var följande: *tackar omedelbart nej, accepterar omedelbart, överlägger med mentorn, söker information, överlägger med en bästa vän och rådfrågar en kollega*. Om respondenten har valt alternativet: *tackar omedelbart nej* tyder det på att han/hon inte är alls riskbenägen. Väljer han/hon alternativet: *accepterar omedelbart* tyder detta på en hög riskbenägenhet. Har man valt något av de andra svarsalternativen är det tecken på att man är måttligt riskbenägen. Syftet med denna fråga var att se om vi kunde finna stöd för vår hypotes att kvinnor är mindre riskbenägna än män, vilket skulle kunna vara en förklaring till att kvinnor blir auktoriserade i mindre utsträckning än vad män blir.



## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

### Familjeförhållande

*”Det är svårare för kvinnor än för män att kombinera yrkesliv och privatliv, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade”*

Ansvar för barn och hushåll kan inverka på karriären och leda till att man tvingas prioritera bort karriären alternativt skjuta upp den tills barnen blir äldre. Även i vilken omfattning man arbetar och hur många timmar arbete i hushållet man utför kan ha betydelse för ens karriärutveckling.

För att kunna testa hypotesen ställde vi en rad frågor beträffande respondentens familjesituation. Vi ville ta reda på om han/hon lever ensam eller är sammanboende, har några hemmaboende barn etc. Detta för att kunna se om kvinnor med familj och barn blir auktoriserade i mindre utsträckning än män med familj och barn. Vi ville också se om det finns skillnader mellan kvinnor med familj och barn och kvinnor utan familj och barn. Vi ställde också frågan hur många timmar respondenten i snitt ägnar åt hushållsarbete per vecka, för att se om detta påverkar i vilken grad man blir auktoriserad. Vi valde även att ställa frågan om respondenten tycker att det är svårt att kombinera privatliv med yrkesliv. Denna fråga ställde vi för att se om kvinnor tycker att det är svårare att kombinera privatliv med yrkesliv än vad män tycker. Vi ställde dessutom frågan hur svarspersonen tycker att familjesituationen påverkar hans/hennes karriär. Här valde vi fem svarsalternativ som varierade från mycket negativt till mycket positivt. Tanken är även här att vi vill se om familjesituationen påverkar män och kvinnor olika.

Frågan *hur många timmar arbetar du i snitt per vecka* ställde vi för att vi ville se om män och kvinnor arbetar olika mycket och om detta i så fall påverkar huruvida man blir auktoriserad eller inte. Anledningen till att vi ville att respondenten skulle ange hur många timmar han/hon arbetar per vecka samt utför hushållsarbete var att vi ville kunna jämföra dessa siffror med siffror framtagna av SCB.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

### Mentor

*”Kvinnor har i mindre utsträckning tillgång till manliga mentorer, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.”*

För att testa vår hypotes ställde vi frågan om respondenten haft tillgång till mentor under sin yrkesverksamma tid samt vilken betydelse mentorn i så fall haft för svarspersonens karriärutveckling. Genom att få svar på frågorna ville vi se om det finns skillnader i vilken utsträckning män och kvinnor har tillgång till mentor samt om mentorn har en positiv eller negativ inverkan på ens karriär. Vi ställde också frågan om mentorn var man eller kvinna. Med denna fråga ville vi få svar på om det är fördelaktigare för en kvinna att ha en manlig mentor än en kvinnlig. Här ville vi också se om en kvinnlig mentor har en tendens att ”hålla tillbaks” sin kvinnliga adept.

### Företagskultur

*Hypotes 7: Kvinnor känner sig mindre inkluderade i företagskulturen än män, vilket gör att kvinnor är mindre benägna att nå auktorisation än män.*

Vi tror att könsfördelningen på arbetsplatsen kan ha betydelse för om man känner sig delaktig i företagskulturen. Vi ställde därför frågan: *hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats*. Genom att ställa denna fråga ville vi se om respondenten befinner sig i minoritet eller majoritet. Vår andra fråga skulle ge svar på hur pass delaktig man känner sig i företagskulturen. Här valde vi att ha fem olika svarsalternativ för att kunna mäta graden av upplevd delaktighet.

### 4.4.5 Öppna frågor

De öppna frågorna har bara ställts vid telefonintervjuerna och bara till dem som av någon anledning lämnat yrket. Syftet med att ställa några öppna frågor till den här gruppen var att få kunskap om varför de slutat som revisorer, hur de upplevt sin tid som revisorer samt få reda på nuvarande sysselsättning. Dessa svar kan grupperas och kodas för att kunna användas i SPSS tillsammans med övriga variabler eller tolkas kvalitativt.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

### 4.5 Bortfallsanalys

Vårt urval bestod av 385 revisorer som var godkända år 2000. Utav dessa var 103 (27%) kvinnor och 282 (73%) män. Bland de 99 individer som av någon anledning slutat att verka som revisorer exkluderade vi 43 stycken på grund av att de var äldre än 65 år och därmed troligen gått i pension. Dessutom exkluderade vi en individ som hade avlidit. Det totala objektbortfallet är 246 (72%) individer av totalt 385 individer. Tabellen nedan visar svarsbortfallet fördelat på kvinnor och män.

	Antal objekt i urvalet	Övertäckning pga ålder etc.	Antal svar på webbenkät	Antal svar på telefonintervju	Antal bortfallna objekt i urvalet	Svarsfrekvens	Bortfall
<b>Kvinnor</b>	103	10	14	2	77	17%	83%
<b>Män</b>	282	34	74	5	169	32%	68%
<b>Totalt</b>	<b>385</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>7</b>	<b>246</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>

Tabell 4.2 Bortfall fördelat på kön.

För att testa oberoendet mellan svarsfrekvensen på män och kvinnor har vi genomfört *Pearsons Chi-tvåtest*. Eftersom urvalsramen bestod av 32% kvinnor och 68% män förväntade vi oss ungefär samma könsfördelning på de svarande. Det var dock bara 17% kvinnor mot förväntade 32% som besvarade enkäten. Signifikansvärdet på *Chi-tvåtestet* blev 0,002 vilket innebär att vi inte kan göra generaliseringar mot både män och kvinnor.

De kvinnliga revisorernas låga svarsfrekvens på webbenkäten är något som både förvånar och förbryllar oss. Vi kan bara spekulera kring varför svarsfrekvensen för kvinnor blev så låg. En förklaring till detta kan vara att kvinnor prioriterar arbetet och familjen och därför inte anser sig ha tid att besvara några enkäter. En annan förklaring kan vara att kvinnor anser att de inte har något att bidra med. Åldern kan också spela in. Det kan vara så att äldre och yngre är mer svarsbenägna än de som är i medelåldern och befinner sig mitt i karriären. I vårt fall kan också det faktum att julen stod för dörren varit en bidragande orsak till den låga svarsfrekvensen bland de kvinnliga revisorerna. Den låga svarsfrekvensen bland kvinnorna kan innebära att resultatet av vår undersökning blir

### Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

något missvisande. Det är möjligt att vår undersökning hade fått ett annat resultat om fler kvinnor svarat, då de kvinnor som inte svarat kanske skiljer sig från dem som svarat.

De individer vi inte hittade e-mail adresser till genom att söka på Internet, försökte vi kontakta per telefon för att antingen intervjua dem direkt per telefon eller för att få tag på aktuell e-mail adress. På grund av att en del telefonnummer var inaktuella och ett flertal personer var oanträffbara då vi sökte dem var det 25 individer som föll bort p.g.a. att vi inte fick tag i dem. Vi fick 16 mail i retur. Troliga orsaker till detta kan vara att personer bytt arbetsplats eller helt enkelt bytt e-mail adress.

Vi fick ett stort bortfall bland dem som slutat och skulle intervjuas per telefon. Största orsaken till detta var att många telefonnummer inte längre var aktuella och det saknades hänvisning. Det har också varit svårt att söka individernas hemnummer då de i många fall haft vanliga son namn som t.ex. Svensson och Persson.

	Webbenkät	Telefonintervju
Ej fått tag i	25	7
E-mail i retur	16	
Gått i pension	2	12
Principvägran	1	1
Tycker inte att man passar in i målgruppen		1
Ej tid		2
Ej hittat telefonnummer		25
Ej svar	154	
<b>Totalt</b>	<b>198</b>	<b>48</b>

Tabell 4.3 Bortfallets orsaker.

Vi har även haft partiellt bortfall på några frågor. Bland annat har vi haft 2 individer som inte mindes vilket år de blev anställda som revisorsassistenter. Dessutom har vi haft en

### **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

som uppgivit att han aldrig har varit assistent. Vi har också haft partiellt bortfall på fråga 14 där två individer som haft mentor inte har uppgivit vilken inverkan som mentorn haft på deras karriärutveckling. Vi har jämfört dessa två individer med andra individer i ungefär samma ålder och som har svarat ungefär likadant på övriga frågor och ersatt de saknade värdena med det vi tror är mest sannolikt att respondenten skulle ha svarat.

Vi har också haft problem med fråga 18 (se bilaga 2) där många av respondenterna (33%) har missuppfattat frågan och angett mer än 3 svarsalternativ. Problemet är att många istället för att ange en 1, en 2 och en 3 har angett tre 1, tre 2 och tre 3.

## **4.6 Validitet och reliabilitet**

En hög validitet och reliabilitet av insamlad data är förutsättning för att en undersökning inte ska ifrågasättas. För att nå en hög validitet och reliabilitet är det viktigt att frågorna utformas så att de faktiskt mäter det man avser att mäta och att de slumpmässiga felen i mätvärdena inte blir alltför stora (Saunders m.fl., 2003; Körner och Wahlgren, 2002). För att uppnå validitet i vår undersökning har vi försökt att utifrån teori och våra hypoteser utforma frågor som ska ge svar på om våra hypoteser kan förkastas eller inte.

Eftersom vi ville undvika att frågorna skulle misstolkas konstruerade vi dem genom att använda korta, enkla meningar. Innan vi skickade ut vår webbenkät och genomförde telefonintervjuer testade vi vår enkät genom att låta två auktoriserade revisorer besvara frågorna. Detta för att se om det fanns några oklarheter.

För att uppnå reliabilitet var vi noga med att upplysa respondenterna om att svaren skulle behandlas anonymt. Vi hoppas därför att respondenterna har vågat svara ärligt och uppriktigt vilket leder till att svaren är tillförlitliga och att undersökningen kan upprepas med samma resultat.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

### 4.7 Kapitelsammanfattning

Urvalet för vår undersökning omfattar 385 individer som var godkända revisorer år 2000. Eftersom vi inte kunde genomföra en totalundersökning använde vi oss av sannolikhetsurval. I vår empiriska undersökning har vi använt oss av webbenkät och telefonsurvey. Vårt datamaterial har samlats in med hjälp av en enkät med strukturerade frågor och mestadels slutna svarsalternativ. Utifrån våra hypoteser har vi utformat ett antal frågor som ska försöka fånga det vi vill ha svar på. Vi har både objektbortfall och partielltbortfall. Det totala objektbortfallet blev 246 individer dvs. 72%. För att testa oberoendet mellan svarsfrekvensen på män och kvinnor har vi genomfört *Pearsons Chi-tvåtest*. Eftersom kvinnors svarsfrekvens blev mindre än förväntat kan vi inte göra generaliseringar för hela urvalsramen. Dock kan vi uttala oss om de som har deltagit i vår undersökning. För att uppnå hög validitet och reliabilitet har vi använt oss av en enkät med korta, enkla frågor och anonym svarsbehandling.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

## 5. Analys

---

*I detta kapitel sammanställer vi och analyserar det empiriska materialet vi samlat in genom vår webbenkät och telefonsurvey. Vi börjar med att presentera vad som kännetecknar den genomsnittlige respondenten. Kapitlet fortsätter med en korrelationsmatris och logistisk regressionsanalys. Därefter kommer vi att analysera hypoteserna var för sig för att se om vi kan förkasta dem eller inte. Kapitlet avrundas med en analys av våra öppna frågor.*

---

Vår analys grundar sig på 88 inkomna svar från webbenkäten samt 7 telefonintervjuer. De som besvarat webbenkäten är de som antingen är godkända eller auktoriserade revisorer. Telefonintervjuerna har gjorts med dem som av någon anledning lämnat yrket.

### 5.1 Uppbyggnad av hypoteser

Kön betraktar vi som en bakgrundsvariabel eftersom könet påverkar våra oberoende variabler. Hypoteserna består av två delar och är alla uppbyggda på samma sätt. Den första delen bygger på ett antagande att män och kvinnor är olika avseende en viss faktor. Den andra delen utgår från att samma faktor påverkar auktorisationsbenägenheten. Detta innebär att hypotesprövningen sker i två steg. Första steget går ut på att testa om det finns en signifikant skillnad mellan könen avseende den testade faktorn. I andra steget testas om faktorn påverkar auktorisationsbenägenheten. För att en hypotes inte ska förkastas måste båda delarna i hypotesen accepteras.

### 5.2 Webbenkät

Åldern på respondenter som har besvarat vår webbenkät varierar mellan 36 och 70 år och genomsnittsåldern är 53 år. Andelen kvinnor som besvarat vår webbenkät utgör endast

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

17%. De revisorer som fortfarande är godkända revisorer har i snitt varit verksamma som godkända revisorer i 18 år. De som har blivit auktoriserade har i snitt varit godkända i 5 år innan de blev auktoriserade. Den genomsnittlige respondenten arbetar i snitt 43 timmar per vecka och 9 timmar av fritiden går åt till hemsysslor. 34 av 88 respondenter har hemmaboende barn.

Vi började analysen av datainformationen genom att göra en korrelationsmatris som omfattar den beroende variabel auktorisationsbenägenhet, bakgrundsvariabeln kön och de oberoende variablerna. De oberoende variablerna har valts ut utifrån de utvalda faktorer som ska svara på de uppställda hypoteserna. Antal observationer i korrelationsmatrisen är 88 stycken. Eftersom variablerna inte är normalfördelade användes Spearman's korrelationstest. Som tabellen nedan visar är variabeln riskbenägenhet svagt korrelerat med kön.

Spearman's rho	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Auktorisationsbenägenhet</b>	<b>-0,027</b>	<b>0,023</b>	<b>0,039</b>	<b>0,084</b>	<b>0,161</b>	<b>0,064</b>	<b>-0,016</b>	<b>0,063</b>
1. Kön		-0,081	0,070	0,029	-0,213*	0,029	0,066	0,154
2. Motivation			-0,025	0,167	0,020	0,000	0,010	0,144
3. Självförtroende				0,188	0,030	-0,044	0,000	0,044
4. Karriärförväntningar					0,056	0,120	0,046	0,007
5. Riskbenägenhet						0,061	-0,079	-0,047
6. Familjeförhållande							0,116	0,033
7. Mentor								0,003
8. Företagskultur								

\*\* Korrelationen är signifikant på 0.01 nivå

\* Korrelationen är signifikant på 0.05 nivå

Tabell 5.1 Korrelationsmatris, beroende variabel, bakgrundsvariabeln och oberoende variabler.

En logistisk regressionsanalys gjordes utifrån de valda faktorerna. Antalet observationer är 88 stycken. Analysen visar att hela den valda modellen inte är signifikant. Modellen lyckas inte placera någon av de 5 auktoriserade rätt (se tabell 5.3). Dock är en av de valda



## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

faktorerna svagt signifikant. Faktorn motivation finns inte med i den logistiska modellen eftersom frågan vi ställde som skulle besvara vår hypotes om motivation missuppfattades. Följden blev att vi bara fick 59 användbara svar och om vi tagit med denna variabel skulle den logistiska regressionsanalysen endast ha omfattat 59 observationer.

Variabler		B-värde	Std-fel	Sig.
<b>Individuella Egenskaper</b>	Självförtroende	0,156	0,379	0,681
	Karriärförväntningar	0,412	0,474	0,385
	Riskbenägenhet	2,757	1,495	0,065
	Familjeförhållande	0,451	0,508	0,375
<b>Organisatoriska Egenskaper</b>	Mentor	-0,340	1,009	0,736
	Företagskultur	-0,214	0,493	0,663
Konstant värde		-10,807	4,894	0,027
R Square Cox & Snell		0,047		
Signifikans modell		0,650		

Tabell 5.2. Logistisk regressionsmodell. Ursprunglig modell.

### Classification Table

Observerad	Predicted		Percentage Correct
	Godkänd	Auktoriserad	
	Godkänd	83	0
Auktoriserad	5	0	0,0
			94,3

Tabell 5.3 Klassifikationstabell.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

### Motivation

För att mäta om kvinnor och män motiveras av olika drivkrafter använde vi oss av frågan: *Vilka faktorer är viktiga för att du ska känna motivation i ditt arbete?* Det var dock många av respondenterna som missuppfattade frågan och därför kunde vi inte använda oss av den i vår ursprungliga logistiska regressionsmodell då den hade dragit ner antalet observationer till 59 stycken. För att ändå kunna besvara vår hypotes valde vi att göra ett Chi-två test och en ny logistisk regression där vi även tagit med variabeln för motivation. Den logistiska modellen är fortfarande inte signifikant (se bilaga 8). Chi-två testet gav signifikansvärdet 0,578 (se bilaga 5) vilket betyder att det inte finns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor beträffande motivationsfaktorer. Den logistiska regressionsanalysen gav värdet 0,868 vilket betyder att det inte finns något samband mellan auktorisationsbenägenhet och vilka faktorer man motiveras av.

Testerna indikerar att kvinnor och män inte motiveras av olika drivkrafter och att det inte finns något samband mellan de faktorer man motiveras av och auktorisationsbenägenhet. Detta innebär att vi förkastar vår hypotes: *Kvinnor och män motiveras av olika drivkrafter, som gör att kvinnor är mindre benägna att nå auktorisation.*

### Självförtroende

För att mäta respondentens självförtroende använde vi oss av frågorna: *Hur kompetent tycker du att du är i din yrkesutövning?* och *Hur skicklig tycker du att du är i din yrkesutövning?* För att se om frågorna mäter samma sak gjorde vi ett reliabilitets test. Cronbach Alpha värdet låg på 0,842 vilket betyder att frågorna mäter samma sak, som i vårt fall är självförtroendet. Vi summerade utfallet från de bägge frågorna och använde den sammanlagda variabeln i den logistiska regressionsanalysen. Då vi gjorde ett Chi-två test på variablerna kön och självförtroende blev signifikansvärdet 0,915 (se bilaga 5) som betyder att det inte finns några könsspecifika skillnader avseende självförtroende. Den logistiska regressionen gav signifikansvärdet 0,681 vilket innebär att det inte finns något signifikant samband mellan självförtroende och auktorisationsbenägenhet.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

Testerna indikerar att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnor avseende självförtroende. De visar också att graden av självförtroendet inte påverkar auktorisationsbenägenheten. Detta innebär att vi förkastar vår hypotes: *Kvinnor har sämre självförtroende än män, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Förväntningar

För att mäta respondentens förväntningar ställde vi ett påstående: *Jag har stora förväntningar på min framtida karriär.* För att testa om det finns någon skillnad mellan män och kvinnors förväntningar beträffande ens framtida karriär gjordes ett Chi-två test. Vi fick här signifikansvärdet 0,967 (se bilaga 5) vilket betyder att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnors förväntningar avseende ens framtida karriär. Den logistiska regressionsanalysen visade signifikansvärdet 0,385 vilket betyder att det inte finns något samband mellan auktorisationsbenägenhet och karriärförväntningar.

De genomförda testerna indikerar att män och kvinnor har samma förväntningar på sin framtida karriär och att det inte finns något samband mellan förväntningar och auktorisationsbenägenhet. Detta gör att vi förkastar vår hypotes: *Män har större förväntningar på karriären än kvinnor, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Riskbenägenhet

För att mäta riskbenägenhet har vi satt upp en rent hypotetisk fråga: *Du blir erbjuden ett uppdrag som du är osäker på om du har nog kompetens till att klara av, hur agerar du?* Då vi operationaliserade frågan kodade vi svarsalternativen från 1 till 6. Eftersom 4 av svarsalternativen mätte ungefär samma risknivå kodade vi om svarsalternativen från 1 till 3. Signifikansvärdet i Chi-två testet blev 0,099 (se bilaga 5) vilket betyder att det finns en svag signifikant skillnad mellan män och kvinnor avseende riskbenägenhet. Regressionsvärdet i den logistiska regressionsanalysen blev 0,065 vilket indikerar att det finns ett svagt samband mellan riskbenägenhet och auktorisationsbenägenhet.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

Testerna som utförts indikerar att det finns en svag signifikant skillnad mellan kvinnor och män avseende riskbenägenhet och att det finns en svag antydning om att riskbenägenhet påverkar auktorisationsbenägenheten. Detta antyder att vi inte kan förkasta vår hypotes: *Kvinnor är mindre riskbenägna än män, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

Eftersom testerna visade en svag signifikant skillnad mellan män och kvinnor samt ett svagt samband mellan riskbenägenhet och auktorisationsbenägenhet valde vi att byta ut den testade variabeln mot den summerade variabeln (*försiktighet, äventyrlighet, rädsla, benägenhet att chansa och hur modig man är*) som också skulle mäta riskbenägenhet. För att se om det finns någon skillnad mellan könen avseende den nya variabeln riskbenägenhet genomförde vi Chi-två test. Testet visar signifikansvärdet 0,883 (se bilaga 5, riskbenägenhet 1) vilket ger en indikation om att kvinnor och män är lika riskbenägna. Regressionsvärdet i den nya logistiska regressionsanalysen (Bilaga 9) blev 0,529 vilket betyder att riskbenägenheten inte påverkar auktorisationsbenägenheten. Detta innebär att vi trots allt måste förkasta vår hypotes: *Kvinnor är mindre riskbenägna än män, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Familjeförhållande

Vi ställde frågan: *Tycker du att det är svårt att kombinera yrkesliv och privatliv?* för att se om kvinnor upplever större svårigheter med att förena privatliv och yrkesliv samt för att se om det har någon inverkan på auktorisationsbenägenheten. Det genomförda Chi-två testet gav signifikansvärdet 0,603 (se bilaga 5) vilket innebär att kvinnor inte upplever att det är svårare att kombinera yrkesliv och privatliv än vad män gör. Signifikansvärdet i den logistiska regressionsanalysen blev 0,375 vilket betyder att det inte finns något samband mellan svårigheter att kombinera yrkesliv och privatliv, och auktorisationsbenägenhet.

De genomförda testerna indikerar att det inte finns någon skillnad mellan män och kvinnor avseende svårigheter med att kombinera privatliv och yrkesliv och det finns inget

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

samband mellan auktorisationsbenägenhet och svårigheter med att kombinera yrkesliv och privatliv. Detta innebär att vi förkastar vår hypotes: *Det är svårare för kvinnor än för män att kombinera yrkesliv och privatliv, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Mentor

Vi valde att ställa frågan om *man hade haft mentor eller ej* för att se om mentor har någon betydelse för auktorisationsbenägenheten. Alla respondenter i vår undersökning som haft mentor har haft en manlig mentor. För att testa om det fanns någon skillnad mellan män och kvinnor avseende om de har haft tillgång till mentor gjordes ett Chi-två test. Signifikansvärdet låg på 0,538 (se bilaga 5) vilket visar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan könen beträffande tillgång till mentor. Den logistiska regressionsanalysen gav signifikansvärdet 0,736 vilket betyder att det inte finns något signifikant samband mellan auktorisationsbenägenhet och tillgång till mentor.

De utförda testerna indikerar att kvinnor har tillgång till manliga mentorer i samma utsträckning som män. De visar också att tillgång till mentor inte har någon betydelse för auktorisationsbenägenheten. Detta innebär att vi förkastar vår hypotes: *Kvinnor har i mindre utsträckning tillgång till manliga mentorer, vilket leder till att färre kvinnor än män blir auktoriserade.*

### Företagskultur

Vi använde frågan: *Känner du dig delaktig i företagskulturen på din arbetsplats?* för att mäta graden av delaktighet. Chi-två testets signifikansvärde blev 0,032 (se bilaga 5, företagskultur) vilket betyder att det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor avseende hur delaktig man känner sig på sin arbetsplats. Logistisk regressionsanalys genomfördes och signifikansvärdet blev 0,663. Detta betyder att det inte finns något signifikant samband mellan auktorisationsbenägenhet och upplevd delaktighet i företagskulturen på ens arbetsplats.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

De genomförda testerna indikerar att kvinnor känner sig mindre delaktiga i företagskulturen än män, dock påverkar inte upplevd delaktighet auktorisationsbenägenheten. Detta innebär att vi förkastar vår hypotes: *Kvinnor känner sig mindre inkluderade i företagskulturen än män, vilket gör att kvinnor är mindre benägna att nå auktorisation än män.*

### 5.3 Fortsatt analys

Eftersom vi har ställt mer än en fråga till varje faktor kommer vi i detta avsnitt att presentera och analysera svaren på de frågor som vi inte tidigare tagit upp. Vi har valt att analysera svaren från dessa frågor var för sig.

Frågan: *Hur viktigt är/var det för dig att bli auktoriserad?* ställde vi för att se om en stark motivation påverkar auktorisationsbenägenheten och om kvinnor och män har olika stark motivation. Korrelationsmatrisen indikerar att det finns en stark korrelation (0,475\*\* se bilaga 7, motivation 1) mellan hur stark motivation man har och auktorisationsbenägenhet. Vi testade denna variabel mot den oberoende variabeln auktorisationsbenägenhet i ett Chi-två test. Signifikansvärdet blev 0,000 (se bilaga 11, motivation 1) vilket innebär att ju starkare motivation man har desto mer auktorisationsbenägen är man.

Med hjälp av ett Chi-två test testade vi också denna variabel mot variabeln kön. Signifikansvärdet blev 0,938 (bilaga 5, motivation 1) vilket betyder att det inte finns någon skillnad mellan könen avseende hur stark motivation man har.

För att se om arbetsavbrott påverkar auktorisationsbenägenheten och om det finns skillnader mellan män och kvinnor avseende arbetsavbrott ställde vi frågan: *Har du gjort något arbetsavbrott under din tid som godkänd revisor?*

Korrelationsmatrisen indikerar att det finns en stark negativ korrelation (-0,331\*\*, se bilaga 7) mellan arbetsavbrott och kön. Chi-två testet gav signifikansvärdet 0,002 (se bilaga, 5) vilket betyder att det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor och män

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

beträffande arbetsavbrott. Förklaringen till detta är att en större andel av kvinnorna än männen har haft arbetsavbrott (29% av kvinnorna jämfört med 4% av männen). Inte någon av respondenterna har varit tjänstledig. Kvinnornas arbetsavbrott beror på att de har varit föräldralediga. Inte någon av männen har varit föräldraledig, utan har haft arbetsavbrott p.g.a. andra orsaker. Männen arbetsavbrott har varit längre än kvinnornas, dock indikerar utförd t-test (se bilaga 6) att det inte finns någon signifikant skillnad mellan könen avseende längden på arbetsavbrott. För att se om arbetsavbrott påverkar auktorisationsbenägenheten gjordes ett Chi-två test. Analysen gav signifikansvärdet 0,795 (se bilaga 11) vilket indikerar att det inte finns något samband mellan arbetsavbrott och auktorisationsbenägenhet.

För att se om förväntningar angående framtida karriär påverkar auktorisationsbenägenheten och om kvinnor och män har olika förväntningar på sin framtida karriär ställde vi frågan: *Vilken position tror du att du har om fem år?* Korrelationsmatrisen visar att det finns en stark korrelation (0,439\*\*, se bilaga 7, karriärförväntningar 1) mellan auktorisationsbenägenhet och förväntad position om fem år. Ett Chi-två test utfördes signifikansvärdet blev 0,000 (se bilaga 11) vilket ger en stark indikation om att förväntningar påverkar auktorisationsbenägenheten. Vi testade också om det finns skillnad mellan kvinnor och män beträffande deras förväntningar om sin framtida karriär. Chi-två testet gav signifikansvärdet 0,106 (se bilaga 5) vilket betyder att det inte finns några skillnader. Kvinnor och män har alltså lika stora förväntningar på sin framtida karriär.

För att se om mentorn har någon påverkan på auktorisationsbenägenheten ställde vi frågan: *Vilken inverkan tror du att mentorn haft på din framtida karriär?* Korrelationsmatrisen (se bilaga 7) visar att det inte finns någon korrelation mellan mentorns inverkan och auktorisationsbenägenhet. Det finns heller ingen skillnad mellan könen avseende mentorns inverkan. 90% av de som haft mentor tycker att mentorn har haft en positiv inverkan på deras karriär.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

För att se om könsfördelningen på arbetsplatsen har någon betydelse för auktorisationsbenägenheten ställde vi : *Hur ser könsfördelningen bland revisorerna ut på din arbetsplats?* Denna fråga ställdes också för att få svar på om respondenten befinner sig i minoritet eller majoritet. Korrelationsmatrisen (se bilaga 7, könsfördelning) visar att det inte finns någon korrelation mellan auktorisationsbenägenhet och hur könsfördelningen ser ut på arbetsplatsen. Korrelationsmatrisen visar att det inte heller finns någon korrelation mellan könsfördelningen på arbetsplatsen och hur pass delaktig man känner sig i företagskulturen. Chi-två testet visar signifikansvärdet 0,016 (se bilaga 5) vilket indikerar att det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor och män avseende hur könsfördelningen ser ut på deras arbetsplats. Ur korstabellen kan vi utläsa att 50% av kvinnorna mot 7% av männen befinner sig i minoritet på sin arbetsplats.

För att se om familjen påverkar respondentens karriär positivt eller negativt ställde vi frågan: *Hur tycker du att din familjesituation påverkar din karriär?* Korrelationsmatrisen visar att det inte finns någon korrelation (se bilaga 7, familjepåverkan) mellan auktorisationsbenägenhet och familjens karriärpåverkan. Matrisen visar också att det inte finns någon korrelation mellan kön och familjens karriärpåverkan. Ur korrelationsmatrisen kan vi även utläsa att de som lever med partner tycker att deras familjesituation har en positiv inverkan på deras karriär.

Vi bad respondenten att ange *om han/hon har hemmaboende barn*. Detta för att se om barn påverkar auktorisationsbenägenheten. Korrelationsmatrisen visar att det inte finns någon korrelation (se bilaga 7, barn) mellan om man har hemmaboende barn eller inte och auktorisationsbenägenhet. Vi har också analyserat svaren utifrån att vi vill se om barn påverkar kvinnor och män olika. Korrelationsmatrisen visar att det inte finns någon korrelation mellan könen och om man har barn eller inte.

Vi ställde frågan: *Hur många timmar arbetar du i snitt per vecka?* för att ta reda på om arbetstiden har något samband med auktorisationsbenägenhet samt om det finns skillnad mellan kvinnor och män avseende deras arbetstid. Korrelationsmatrisen visar att kvinnor



### **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

och mäns arbetstid inte skiljer sig åt och det finns heller ingen korrelation mellan arbetstid och auktorisationsbenägenhet. Vi har också kommit fram till att kvinnor med barn jobbar i stort sett lika många timmar som kvinnor utan barn. Korrelationsmatrisen visar en stark negativ korrelation (-0,345\*\*, se bilaga 7) mellan arbetstid och hemsysslor vilket innebär att ju fler timmar man arbetar desto färre timmar ägnar man åt sysslor i hemmet. Matrisen visar också att det finns en svag korrelation (0,252\*, se bilaga 7) mellan civilstånd och arbetstid, vilket innebär att de som lever tillsammans med en partner arbetar fler timmar än de som är ensamstående. Även hur delaktig man känner sig i företagskulturen är svagt korrelerat (0,252\*, se bilaga 7) med arbetstiden vilket betyder att ju mer man arbetar desto mer delaktig känner man sig i företagskulturen på sin arbetsplats. En svag korrelation (0,252\*, se bilaga 7) finns också mellan arbetstid och karriärförväntningar, vilket betyder att ju mer man arbetar desto större karriärförväntningar har man.

Vi bad respondenten att ange *hur många timmar han/hon i snitt ägnar åt hemsysslor per vecka*. Främsta anledningen till att vi ställde denna fråga var att vi ville se om det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor avseende hur många timmar de utför sysslor i hemmet. Vi har gjort ett t-test som visar signifikansvärdet 0,080 (se bilaga 6) vilket betyder att det finns en svag signifikant skillnad mellan kvinnor och män och den tid de lägger ner på sysslor i hemmet. I snitt ägnar kvinnor 12 timmar i veckan åt hemsysslor och männen knappt 9 timmar. Enligt SCB arbetar kvinnor i snitt 40 timmar i veckan och lägger i snitt 28 timmar i veckan på hemsysslor (SCB, 2004). Arbetstiden för de kvinnliga revisorerna överensstämmer med SCB's siffror men de kvinnliga revisorerna lägger betydligt färre timmar på hemsysslor än den genomsnittliga kvinnan. En förklaring till detta kan vara att de kvinnor som lägger ner mest tid på hemsysslor är sammanboende kvinnor med barn under 6 år (SCB, 2004) men några sådana kvinnorna har inte vi i vår undersökning.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

### Ålder

Ålder betraktar vi som en bakgrundsvariabel eftersom den påverkar en del av de oberoende variablerna. Respondenternas genomsnittsålder är 53 år (51 år för kvinnor och 53 år för män). Ett t-test gav signifikansvärdet 0,467 (se bilaga 6) vilket indikerar att det inte finns någon signifikant skillnad mellan kvinnor och män avseende ålder.

Korrelationsmatrisen visar att det finns en svag negativ korrelation (-0,249\*, se bilaga 7), mellan ålder och auktorisationsbenägenhet vilket betyder att ju yngre man är desto mer auktorisationsbenägen är man. Ett t-test gav signifikansvärdet 0,015 (se bilaga 10) vilket indikerar att det finns ett signifikant samband mellan ålder och auktorisationsbenägenhet. Korrelationsmatrisen visar att det finns en stark korrelation (0,304\*\*, se bilaga 7) mellan ålder och upplevd delaktig i företagskulturen vilket betyder att ju äldre man är desto mer delaktig känner man sig i företagskulturen på sin arbetsplats.

Korrelationsmatrisen visar att det finns en stark negativ korrelation (-0,498\*\*, se bilaga 7, karriärförväntningar<sup>1</sup>) mellan ålder och förväntad position om 5 år. Detta innebär att ju yngre man är desto större förväntningar har man beträffande framtida position. Chi-två test gav signifikansvärde 0,002 (se bilaga 12) vilket betyder att det finns ett starkt samband mellan ålder och karriärförväntningar.

Korrelationsmatrisen visar att det finns en svag negativ korrelation (-0,252\*, se bilaga 7) mellan ålder och karriärförväntningar vilket betyder att ju yngre man är desto större förväntningar har man på sin framtida karriär.

Korrelationsmatrisen visar att det finns en svag negativ korrelation (-0,219\*, se bilaga 7 motivation 1) mellan ålder och hur viktigt man tycker att det är/var att bli auktoriserad. Detta innebär att ju yngre man är desto viktigare tycker man att det är/var att bli auktoriserad.

### **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Korrelationsmatrisen visar också att det finns en svag negativ korrelation (-0,222\*, se bilaga 7) mellan ålder och försiktighet vilket indikerar att ju äldre man är desto försiktigare är man.

Korrelationsmatrisen visar även att det finns en svag negativ korrelation (-0,246\*, se bilaga 7) mellan ålder och chanstagande vilket betyder att ju yngre man är desto mer benägen är man att chansa.

Utav ovanstående kan vi utläsa att åldern påverkar auktorisationsbenägenhet d.v.s. ju yngre man är desto mer auktorisationsbenägen är man. Yngre revisorer tycks ha större karriärförväntningar och tycker att det är viktigare att bli auktoriserade än de äldre. De äldre verkar dock känna sig mer delaktiga i företagskulturen än de yngre. Äldre revisorer tycks också vara mer försiktiga och mindre chanstagande.

## **5.4 Analys av datamaterial från telefonintervjuerna**

I vårt urval ingick förutom de godkända/auktoriserade revisorerna de som av någon anledning lämnat yrket. Vi har genomfört intervjuer med 7 individer (2 kvinnor och 5 män) och ställt ungefär samma frågor som i webbenkäten. Anledningen till det är att vi vill se om vi kan finna någon skillnad mellan de som lämnat branschen och de som fortfarande är verksamma som revisorer. Vi valde också att ställa några öppna frågor för att få en mer nyanserad bild av varför de valde att lämna revisorsyrket och hur de upplevde sin tid som revisor samt för att få reda på deras nuvarande sysselsättning.

Medelåldern på de respondenter vi har intervjuat är 53 år och varierar mellan 45 till 62 år. Andelen kvinnor utgör 29%. Respondenterna hade i snitt varit verksamma som godkända revisorer i 14 år innan de lämnade yrket. Under sin tid som godkänd revisor jobbade den genomsnittlige respondenten 40 timmar per vecka och 11 timmar av respondentens fritid gick åt till hemsysslor. 3 av 7 respondenter har hemmaboende barn.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?
- 

Vi började med att undersöka om det finns någon korrelation mellan bakgrundsvariabeln kön och våra oberoende variabler (motivation, självförtroende, förväntningar, riskbenägenhet, familjeförhållande, mentor och företagskultur). Ur korrelationsmatrisen kan vi utläsa att det inte finns någon korrelation mellan kön och någon av de oberoende variablerna.

Nästa steg i denna analys var att jämföra om det finns några skillnader mellan de som är kvar i branschen och de som har lämnat den av någon orsak. Vi gjorde en logistisk regressionsanalys för att se om det finns skillnader. De som lämnat branschen kodades som 0 och de som fortfarande är revisorer kodades som 1. Denna variabel blev vår beroende variabel i denna analys. De oberoende variablerna var de som vi tidigare nämnt d.v.s. självförtroende, förväntningar, riskbenägenhet, familjeförhållande, mentor och företagskultur. På grund av tidigare nämnda skäl finns inte variabeln för motivation med i denna analys. Analysen visar att det inte finns något samband mellan vår beroende faktor och de oberoende faktorerna.

### 5.4.4 Analys av öppna frågor

Eftersom antal intervjuer blev få har vi valt att tolka de öppna frågorna kvalitativt. För att få svar på varför respondenten lämnat yrket ställde vi frågan: *Vad var anledningen till att du slutade som revisor?* Två av respondenterna angav att de slutade som revisorer på grund av att de blev arbetslösa vilket antyder att de inte slutade frivilligt. Tre av respondenterna angav förändrade och hårdare regler som anledning till att de slutat. En av de tre respondenterna uttryckte att arbetsglädjen försvann i och med att reglerna förändrades. De övriga två respondenterna slutade på grund av att man tyckte att det var intressantare och roligare att jobba med redovisningsfrågor.

Respondenterna ombads också att svara på *hur de upplevde sin tid som revisor*.

Sammanfattningsvis kan man säga att de flesta av respondenterna upplevde sin tid som godkänd revisor positivt. De flesta uttryckte att arbetet var innehållsrikt och lärorikt. En uttryckte dock att arbetsuppgifterna var tråkiga. Det framkom också att två av

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

respondenterna som mestadels reviderat mindre bolag tyckte att de inte tillförde sina klienter något. En av dem tyckte att det kändes som om man reviderade för att revisorsnämnden skulle vara nöjd. Vad gör då respondenterna idag? För att ta reda på detta ställde vi frågan: *Vilken är din nuvarande sysselsättning?* En av de respondenter som blev arbetslös är fortfarande arbetslös men vill gärna jobba som revisor igen. De övriga sex respondenterna jobbar alla med redovisningsfrågor antingen som redovisningsansvariga eller som redovisningskonsulter.

### 5.5 Felkällor

Vi har haft problem med att ca 30% av webbenkätens respondenter missuppfattade frågan angående motivationsfaktorer. På grund av att ett stort antal av respondenterna missuppfattat frågan har vi inte kunnat använda oss av svaren som det var tänkt.

### 5.6 Kapitelsammanfattning

Den empiriska analysen resulterade i att vi fick förkasta alla våra sju hypoteser. Analysen ger en indikation om att de kvinnliga revisorerna känner sig mindre inkluderade i företagskulturen än sina manliga kollegor samt att 50% av kvinnorna befinner sig i minoritet på sina arbetsplatser. Vi har dock inte funnit något samband mellan upplevd delaktighet i företagskulturen och auktorisationsbenägenhet vilket tyder på att upplevd delaktighet i företagskulturen inte påverkar auktorisationsbenägenheten. Det som påverkar auktorisationsbenägenheten är motivation. Vi har inte funnit några skillnader i motivation hos kvinnor och män. Vi har också funnit att åldern påverkar auktorisationsbenägenhet d.v.s. ju yngre man är desto mer auktorisationsbenägen är man. Yngre revisorer tycks ha större karriärförväntningar och tycker att det är viktigare att bli auktoriserade än de äldre. De äldre verkar dock känna sig mer delaktiga i företagskulturen än de yngre. Äldre revisorer tycks också vara mer försiktiga och mindre chanstagande.

## Auktoriserad revisor på lika villkor

- Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?

---

## 6. Slutsats

---

*I det här kapitlet presenterar och diskuterar vi de resultat vi har kommit fram till samt ger förslag till fortsatt forskning.*

---

Tidigare forskning har visat att kvinnors karriärer påverkas av olika faktorer. Föreställningar om att kvinnor inte vill göra karriär, att de saknar självförtroende och att de prioriterar barn och familj framför karriär anges ofta som skäl till varför kvinnor är mindre karriärinriktade än män och därmed inte når samma positioner som män inom näringslivet. Fenomenet glastaket är också en vanlig förklaring till varför inte kvinnor kommer lika långt i sina karriärer som män. Vi har dock inte funnit några indikationer på att det skulle finnas något glastak på den nivå vi har undersökt dvs. från godkänd till auktoriserad revisor. Antydning om att det inte existerar något glastak på denna nivå stöds av det faktum att fördelningen bland dem som ingick i urvalet är 1/3 del kvinnor och 2/3 delar män bland godkända revisorer, auktoriserade revisorer och f.d. revisorer. En förklaring till detta kan vara att revisorns karriär bygger på två prov och därmed skiljer sig från andra yrkeskarriärer där man oftast befordras av någon annan. Eftersom tillgänglig statistik pekar på att 50% av revisorsassistenterna är kvinnor kvarstår fortfarande frågan varför det bara finns 29% auktoriserade/godkända kvinnliga revisorer. En förklaring kan vara att det sker en ”gallring” på assistentnivå som innebär att de kvinnor som inte passar in i normen försvinner innan de blir godkända revisorer. Eftersom det finns många äldre bland de auktoriserade och godkända revisorerna är det möjligt att den fördelning som råder idag speglar den könsfördelning som fanns då dessa utbildade sig. Det kan också vara så att andelen kvinnliga godkända/auktoriserade revisorer kommer att öka markant de kommande åren p.g.a. fler kvinnor utbildar sig idag.

Eftersom vi inte har kunnat påvisa att kvinnor är mindre auktorisationsbenägna än män, är det troligt att kvinnor gynnas av den objektiva utvärdering som revisorsproven utgör.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Detta innebär att kvinnor inte missgynnas och att männens informella och formella nätverk har mindre betydelse på denna nivå. Det är troligt att kvinnor som försöker avancera från auktoriserad revisor till att bli partner möter större hinder eftersom här väljs man ut subjektivt. Eftersom det finns fler män på denna nivå och det finns en tendens till att välja de som är jämlika en själv, väljs i större utsträckning män som partners.

### **6.1 Webbenkät**

De kvinnliga revisorernas låga svarsfrekvens på webbenkäten är något som vi inte hade förväntat oss. Den låga svarsfrekvensen bland kvinnorna kan innebära att resultatet av vår undersökning blir något missvisande. Det är möjligt att vår undersökning hade fått ett annat resultat om fler kvinnor svarat, då de kvinnor som inte svarat kanske skiljer sig från dem som svarat. Vi kan dock inte utesluta att de kvinnorna som har svarat är representativa för hela den kvinnliga revisorskåren.

Syftet med vår kandidatuppsats var främst att undersöka vilka faktorer som är orsaken till att en del av de kvinnliga godkända revisorerna fortsätter att arbeta som godkända revisorer. Efter att ha analyserat vårt material har vi fått förkasta alla våra hypoteser. Detta innebär att de valda faktorerna inte förklarar varför en del kvinnor fortsätter som godkända revisorer medan andra blir auktoriserade. I vår undersökning har vi dock hittat en del skillnader mellan kvinnliga och manliga revisorer. Vi har också funnit att en del faktorer har samband med auktorisationsbenägenheten.

Vi kom fram till att motivation påverkar auktorisationsbenägenheten positivt. Vi fann dock inga skillnader mellan könen avseende vilka drivkrafter som man motiveras av. Tidigare studier (Chia, 2003) pekar på att det finns skillnader avseende vilka drivkrafter som män och kvinnor motiveras av. En anledning till att vi inte har fått samma resultat kan vara att Chias undersökning fokuserar på revisorsassistenter medan vår undersökning är genomförd på en grupp godkända och auktoriserade revisorer. Det kan också bero på kulturella skillnader eftersom Chias undersökning är gjord i Hong Kong. En annan

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

anledning till att vi inte har lyckats fånga upp några skillnader kan vara att vi endast har kunnat analysera svaren från 59 respondenter och utav dessa var få kvinnor.

Analysen visade inga skillnader i självförtroende mellan män och kvinnor. Vidare fann vi inget samband mellan självförtroende och auktorisationsbenägenhet. Tidigare karriärstudier (Farmer, 1997; Lobel m.fl.1993 se Muhonen 1999) har visat att det finns ett samband mellan karriärutveckling och högt självförtroende. Förklaringen till detta kan vara att vi mätte respondents självförtroende genom att fråga hur hon/han värderar sin egen kompetens och skicklighet. Eftersom de revisorer som ingick i vår undersökning var godkända/auktoriserade revisorer som har varit verksamma i branschen ett antal år besitter de en hög kompetens och skicklighet. Resultatet skulle troligtvis ha blivit annorlunda om vi genomfört vår undersökning på revisorsassistenter.

Vår empiriska undersökning visar att män och kvinnor har lika stora förväntningar på sin framtida karriär. Tidigare studier av Powell och Mainiero har visat att kvinnor har lägre förväntningar på karriären och att deras karriärutveckling inte är lika snabb som männens (Elg, Jonnergård och Månsson). Förklaringen till att vi inte har kommit fram till samma resultat kan vara att vår målpopulation skiljer sig från tidigare undersökta grupper. Då vi undersökte om karriärförväntningar kan påverka auktorisationsbenägenheten har vi fått två resultat som är motstridiga. Det ena resultatet pekar på att det finns ett samband och den andra ger en indikation om det motsatta. Vi kan inte uttala oss om vilket som är rätt eller fel på grund av att vi inte vet vilken av våra två frågor som mäter karriärförväntningar bäst. Vi har funnit att det finns samband mellan karriärförväntningar och arbetstid som ger en indikation om att ju fler timmar man arbetar desto större karriärförväntningar har man. Som väntat fann vi också att yngre revisorer har större karriärförväntningar än äldre.

För att mäta riskbenägenhet ställde vi två frågor och resultatet som vi har fått är olika. Det ena ger en indikation om det finns en liten skillnad på män och kvinnors risktagande och att det finns ett svagt samband mellan riskbenägenhet och auktorisationsbenägenhet.



### **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Det andra resultatet indikerar att det inte finns någon skillnad på män och kvinnors risktagande samt att det inte finns något samband mellan auktorisationsbenägenhet. Då skillnaden emellertid är svag och sambandet likaså är vår slutsats att det inte finns någon skillnad mellan könen och det finns inte heller något samband mellan riskbenägenhet och auktorisationsbenägenhet. Vårt resultat talar därmed emot Kogan och Wallach som fann att män tenderar att ta större risker än kvinnor (Dahlbäck, 1978).

Tidigare undersökningar har visat att de flesta kvinnor i karriären upplever att det är svårt att kombinera yrkesarbete med hemarbete (Wahl, 1992). Vår empiriska undersökning visar dock att kvinnor inte upplever att det är svårare att kombinera yrkesliv och privatliv än vad män tycker. Förklaringen till detta kan vara att Wahls undersökning gjordes på 80-talet och mycket i samhället har förändrats sedan dess. Vi fann inte heller något samband mellan auktorisationsbenägenhet och svårigheter att kombinera yrkesliv med privatliv. De resultat vi fått fram ger en indikation om att de flesta kvinnor och män tycker att familjen påverkar karriären positivt.

Vår analys visar att kvinnliga och manliga revisorer har tillgång till manliga mentorer i samma utsträckning. Analysen visar också att tillgången till mentor inte påverkar auktorisationsbenägenheten. Ingen av våra respondenter har haft en kvinna som mentor. Detta tolkar vi som att det råder brist på kvinnliga mentorer och förebilder i revisorsbranschen.

Den genomförda analysen indikerar att kvinnor känner sig mindre delaktiga i företagskulturen än män. Detta stämmer väl överens med en tidigare undersökning inom revisionsbranschen där endast 34% av kvinnorna kände sig inkluderade och delaktiga i företagskulturen på sin arbetsplats (Benisch mfl., 2004). Elg m.fl. fann dock det motsatta i sin studie i revisorsbranschen. En förklaring till att vi inte fick samma resultat som Elg m.fl. kan vara att vi inte har använt samma frågor för att mäta upplevd delaktigheten i företagskulturen. Vi har inte funnit att upplevd delaktighet har något samband med auktorisationsbenägenheten. Det faktum att kvinnor i vår studie känner sig mindre

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

delaktiga i företagskulturen än vad män gör kan ha samband med att 50% av kvinnorna arbetar på arbetsplatser där de befinner sig i minoritet. Vi gjorde också en intressant iakttagelse då vi fann att ju äldre man är och desto mer man arbetar ju mer delaktig känner man sig i företagskulturen på sin arbetsplats.

Vår analys visar att många av våra faktorer har samband med ålder. Åldern påverkar inte bara karriärförväntningar och delaktigheten i företagskulturen utan även auktorisationsbenägenheten, motivation, försiktighet och chanstagande. Vi har funnit att yngre är mer auktorisationsbenägna och tycker att det är viktigare än äldre att bli auktoriserade. Äldre revisorer tycks också vara mer försiktiga och mindre chanstagande.

## **6.2 Telefonintervju**

Syftet med telefonintervjun var att undersöka vilka faktorer som är orsaken till att en del lämnar yrket innan de blivit auktoriserade.

Analysen visar att det inte finns några direkta skillnader mellan kvinnor och män avseende de valda faktorerna. Vi har dock kunnat konstatera att merparten av dem som har lämnat yrket är män (35% kvinnor och 65% män).

Vi har jämfört de godkända/auktoriserade revisorerna med 7 stycken före detta revisorer som har lämnat branschen. Analysen visar att det inte finns några skillnader mellan de två grupperna, vilket betyder att vi inte ha funnit några faktorer som påverkar om man väljer att stanna kvar i branschen eller lämna den.

Genom att kvalitativt tolka de öppna frågorna har vi kommit fram till att arbetslöshet, förändrade och hårdare regler samt en önskan om att få arbeta med redovisningsfrågor är de främsta orsakerna till varför våra respondenter har lämnat branschen. Tiden i revisorsbranschen har upplevts väldigt olika av våra respondenter. En del har uppgett att arbetet var innehållsrikt och lärorikt medan andra tyckte att arbetsuppgifterna var tråkiga och att det inte kändes meningsfullt att revidera.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

Sex av de respondenter som lämnat yrket jobbar idag med redovisning. Därför drar vi slutsatsen att de flesta som slutar som revisorer går över till redovisning men eftersom vi endast har haft möjlighet att intervjua ett fåtal av dem som lämnat branschen kan vi inte generalisera.

### **6.3 Sammanställning av slutsats**

Vår slutsats är att godkända manliga och kvinnliga revisorer har lika stora möjligheter att nå auktorisation.

Resultatet antyder att de valda faktorerna inte kan förklara varför så få kvinnor blir auktoriserade. De faktorer som påverkar auktorisationsbenägenheten har inte visat sig vara könsspecifika utan är mer knutna till individen. Vi har funnit en del skillnader mellan män och kvinnor, dock tycks ingen av dessa skillnader påverka auktorisationsbenägenheten. Den största skillnaden vi fann är att de kvinnliga revisorerna känner sig mindre inkluderade i företagskulturen än sina manliga kollegor samt att 50% av kvinnorna befinner sig i minoritet på sina arbetsplatser mot 7% av männen. Det som påverkar auktorisationsbenägenheten är motivation och ålder. Yngre revisorer tycks vara mer auktorisationsbenägna, har större karriärförväntningar och tycker att det är viktigare att bli auktoriserade än de äldre. De äldre verkar dock vara mer försiktiga, mindre chanstagande och känner sig mer delaktiga i företagskulturen än de yngre.

Undersökningen pekar också på att kvinnor inte är överrepresenterade bland dem som lämnar yrket och att merparten av dem som slutar som revisorer går över till att arbeta med redovisning.

## **Auktoriserad revisor på lika villkor**

- *Varför uppnår inte fler av de kvinnliga av de kvinnliga godkända revisorerna auktorisation?*
- 

### 6.4 Förslag till fortsatt forskning

#### 6.4.1 Förslag 1

Varför är andelen kvinnor bland de godkända revisorerna endast 32%? Eftersom vi inte har hittat några förklaringar till varför så få kvinnor blir auktoriserade är det möjligt att förklaringen till detta finns på en lägre nivå d.v.s. bland revisorsassistenterna.

#### 6.4.2 Förslag 2

Varför är det så få kvinnor som är undertecknande revisorer i börsbolag?– Är detta en följd av att männen är överrepresenterade bland styrelsemedlemmar?

## Källförteckning

Alvesson Mats och Due Billing Yvonne (1999), *Kön och organisation*, Studentlitteratur, Lund.

Anderson-Gough, F., Grey C., och Robson K., (2005) "Helping them to forget...": the Organizational Embedding of gender relations in public audit firms, *Accounting, Organizations and Society*, 30:469-490.

Andersson Kristina (2003), *Leds dagens revisorer av antikens hjältar?* Balans, 2: s 41-42.

Avotie Leena (1991) *De genusspecifika kulturerna och ledarskap*, Working Paper 1990/10, Reprocentralen HSC Uppsala.

Bakka Jorgen F, Fivelsdal Egil, Lindkvist Lars (2001), *Organisationsteori – struktur – kultur – processer*, Liber AB, Malmö

Benisch M. och Andersson K. (2004), *Nytt nätverk för kvinnliga revisorer bildades efter Irev-seminarium*, Balans, 1: s 14-15.

Chia, Y. M. (2003) *Career drivers of junior auditors: an exploratory study*, *Managerial Auditing Journal*, 18(2): 100-111.

Dahlbäck Olof (1978), *Rishtagande*, Gotab, Stockholm.

Dahmström Karin (2005), *Från datainsamling till rapport- att göra en statistisk undersökning*, Studentlitteratur, Lund.

Elg Ulf, Jonnergård Karin (2004), *Societal, Organizational and Individual Factors Influencing Women's Entry to Professional Organizations*, Working Papers Series 2004/5, Lund Institute of Economic Research.

Elg Ulf, Jonnergård Karin, Månsson Jonas (2005), *The effects of gender factors on organizational inclusion and structural position*.

Elg Ulf, Jonnergård Karin, Stafsudd Anna, *Gender Barriers in Professional Organizations: a Study of Auditing Firms*, Paper presented at the Gender and Management Track at the 2004 EURAM conference, St Andrews, Scotland.

Gjerde Susann (2004), *Coaching – vad – varför – hur*, Studentlitteratur.

Greene Barbara A., DeBacker Teresa K.(2004) *Gender and Orientations Toward the Future: Links to Motivation*, Educational Psychology Review, 16 ,91-120.

Gåserud S. Anders (2001), *Coaching – så fungerar det*, Egmont Richter AB.

Göransson Anita (2004), *Kvinnor, män och karriärer – Visioner och verklighet i näringslivet*, SNS Förlag.

Hanson Torben (1986) *Assertionsträning – ger självförtroende och handlingskraft*, Bokförlaget Robert Larson AB, Täby.

JämO (2001), *Granskning av jämställdhetsplaner inom revisionsbranschen 2000-2001*, Jämställdhetsombudsmannen, Stockholm, [www.jamombud.se](http://www.jamombud.se).

Kihlblom Ulla, (1995), *Kvinnor, arbete och barn*, Studentlitteratur, Lund

Körner Svante & Wahlgren Lars (2002), *Praktisk statistik*, Studentlitteratur, Lund.

Levander Margaretha (2005) , ”*Lång klättring mot delägarskap*”, *Civilekonomen* nr 4, 2005.

Markland Björn (2002), ”*Många kvinnor hoppar av*”, *Dagens Industri*, 2002.

Muhonen Tuija (1999) *Kvinnor Karriär och familj-en studie om chefer i fyra olika branscher*, KFS AB, Lund.

Nygaard Marie (1997) *Skillnader i prestationsmotiv mellan män och kvinnor*. (D-uppsats). Kristianstad: Högskolan i Kristianstad, Institutionen för Beteendevetenskap.

Qvick Pernilla, Silfverberg Betina, Zabit Sevdia (2004), *Revisorns Karriär – Från revisorsassistent till auktoriserad revisor*. (C-uppsats). Högskolan i Kristianstad, Institutionen för ekonomi.

Revisorsnämnden - muntlig källa, 2005.

Revisorsnämnden, [www.rn.se](http://www.rn.se)

Saunders Mark, Lewis Philip och Thornhill Adrian (2003), *Research Methods for Business Students*, Prentice Hall.

SCB, (2004) *På tal om kvinnor och män, lathund om jämställdhet*

Solberg Anne-Kristine, (1997) *Att vara Kvinna och Chef*, Kommentus förlag, Stockholm.

Tharenou Phyllis (2005), *Does Mentor Support Increase Women's Career Advancement More than Men's? The Differential Effects of Career and Psychosocial Support*, Australian Journal of Management; vol 30, no 1 2005, sid. 77-109.

TCO [www.tco.se](http://www.tco.se)

Wahl Anna, (1992) *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: Graphic Systems AB.

Wilson Fiona, Marlino Deborah och Jill Kickul (2004), *Our Entrepreneurial Future: Examining the Diverse Attitudes and Motivations of Teens Across Gender and Ethnic Identity*, Journal of Developmental Entrepreneurship vol. 9 no. 3 2004, sid. 177-197.

## Följebrev

## Bilaga 1.

Hej!

Vad påverkar revisorns karriär?

I vår kandidatuppsats undersöker vi vilka faktorer som påverkar revisorns karriär. Vi är speciellt intresserade av att undersöka varför man söker auktorisation alternativt förblir godkänd revisor.

För att kunna genomföra vår undersökning har Du och ett antal revisorer som var godkända revisorer år 2000 blivit slumpmässigt utvalda att delta i vår webbenkät. Eftersom undersökningen är den viktigaste delen av vår uppsats skulle vi vara mycket tacksamma om Du vill vara snäll och avsätta lite av din tid för att hjälpa oss genom att besvara vår enkät. Enkäten består av ett antal snabba kryssfrågor och tar endast några minuter att besvara.

För att komma till enkäten ber vi Dig att klicka på nedanstående länk:

[http://www.ekesrydh.com/maggan/m\\_enkaet.php](http://www.ekesrydh.com/maggan/m_enkaet.php)

Vi följer de forskningsetiska reglerna som bland annat innebär respekt för den personliga integriteten. Du som svarar är anonym och resultaten kommer att presenteras i sådan form att det inte går att identifiera enskilda personers svar.

*Var snäll och besvara enkäten inom 7 dagar!*

Har Du några frågor eller synpunkter är Du välkommen att ta kontakt med oss via email eller telefon.

Är Du intresserad av att ta del av resultatet skickar vi gärna ett exemplar i pdf-format när den är godkänd.

**Stort tack för Din medverkan!**

Margareta & Kristina

Email: [arbetsgrupp19@yahoo.se](mailto:arbetsgrupp19@yahoo.se)

Margareta Eriksson XXXX-XXXXX

Kristina Persson XXXX-XXXXX

Handledare:

Professor Sven-Olof Yrjö Collin

Tfn. XXX-XXXX

Email: [Sven-Olof.Collin@e.hkr.se](mailto:Sven-Olof.Collin@e.hkr.se)





## Enkät - revisorns karriär

1. Ange ditt kön

Man  Kvinna

2. Vilket år är du född (åååå)?

3. Är du godkänd eller auktoriserad revisor?

Godkänd revisor  Auktoriserad revisor

4. Vilket år blev du anställd som revisorsassistent (åååå)?

5. Vilket år blev du godkänd revisor (åååå)?

6. Om du är auktoriserad revisor vilket år fick du din auktorisation (åååå)?

7. Har du gjort något arbetsavbrott under din tid som godkänd revisor?

Nej  Ja  Föräldradighet  Ange antal månader  
P.g.a

Tjänstledighet  Ange antal månader

Annat  Ange antal månader

8. Om du är auktoriserad revisor, hur viktigt var det för dig att bli auktoriserad?

Om du är godkänd revisor hur viktigt är det för dig att bli auktoriserad

Oviktigt  Mindre viktigt  Varken eller  Viktigt  Mycket viktigt

9. Hur många timmar arbetar du i snitt per vecka?

10. Lever du tillsammans med en partner eller är du ensamstående?

Lever med partner  Ensamstående

11. Om du har barn som mestadels bor hos dig, hur gamla är de?

12. Har du under din yrkesverksamma tid haft någon mentor?

Ja  Nej

13. Om du har haft någon mentor, var din mentor man eller kvinna?

Man  Kvinna

14. Om du har haft någon mentor, vilken inverkan tror du att mentorn haft på din karriärutveckling?

Mycket negativ  Negativ  Ingen betydelse alls  Positiv  Mycket positiv

15. Känner du dig delaktig i företagskulturen på din arbetsplats?

Inte alls  Till viss del  Varken eller  Mycket  Väldigt mycket

**16. Hur ser könsfördelningen bland revisorerna ut på din arbetsplats?**

- Inga män       Övervägande del kvinnor       Övervägande del män
- Inga kvinnor       Jämn fördelning

**17. Vilken position tror du att du har om fem år?**

- Godkänd revisor       Partner/delägare
- Auktoriserad revisor       Annan, nämligen:

**18. Vilka faktorer är viktiga för att du ska känna motivation i ditt arbete?**

Gradera med 1, 2 och 3 de tre faktorer du tycker är viktigast. 1 för den mest viktiga o.s.v

- Materiella belöningar       Samhörighet       Makt/inflytande
- Oberoende       Meningssökande       Säkerhet
- Sakkunskap       Status       Kreativitet

**19. Ange hur många timmar du i snitt ägnar åt hemsysslor per vecka?**

**20. Ange hur följande påstående stämmer överens med din situation: Jag har stora förväntningar på min framtida karriär,**

- Stämmer inte alls       Stämmer i viss mån       Varken eller
- Stämmer ganska bra       Stämmer i hög grad

**21. Hur kompetent tycker du att du är i din yrkesutövning?**

- Inte alls kompetent       Varken eller       Ganska kompetent
- Kompetent       Mycket kompetent

**22. Hur skicklig tycker du att du är i din yrkesutövning?**

- Inte alls skicklig       Varken eller       Ganska skicklig
- Skicklig       Mycket skicklig

**23. Tycker du att det är svårt att kombinera yrkesliv och privatliv?**

- Inte alls       Till viss del       Varken eller
- Svårt       Mycket svårt

**24. Hur tycker du att din familjesituation påverkar din karriär?**

- Mycket negativt       Negativt       Påverkar inte alls  
 Positivt       Mycket positivt

**25. Gradera dina personliga egenskaper:**

- Försiktig  1  2  3  4  5 Oförsiktig  
Undviker det äventyrliga  1  2  3  4  5 Äventyrlig  
Rädd  1  2  3  4  5 Orädd  
Undviker att chansa  1  2  3  4  5 Benägen att chansa  
Inte alls modig  1  2  3  4  5 Modig

**26. Hur agerar du i följande situation?**

Du blir erbjuden ett uppdrag som du är osäker på om du har nog kompetens till att klara av, hur agerar du?

- Tackar omedelbart nej       Söker mer information  
 Accepterar omedelbart       Överlägger med en bästa vän  
 Överlägger med mentorn       Rådfrågar en kollega

Skicka svar

**Tack för din medverkan!**

E-mail: [arbetsgrupp19@yahoo.se](mailto:arbetsgrupp19@yahoo.se)

## Underlag för telefonintervju

## Bilaga 3.

Hej, jag heter .....

Jag går på högskolan i Kristianstad och läser sista året på programmet revisor/controller. Vi är två tjejer som skriver vår kandidatuppsats. Vi undersöker vilka faktorer som påverkar revisorns karriär och vad som gör att man väljer andra vägar. Vi har fått ditt namn ur ett register från Revisornämnden. Vi intervjuar ett antal revisorer som var godkända år 2000 och som inte finns med i årets register över godkända revisorer. Stämmer det att du inte är revisor längre? Vi skulle vara tacksamma om du har möjlighet att hjälpa oss genom att svara på några korta frågor. Svaren kommer att behandlas helt anonymt.(Kan jag få återkomma en annan dag som passar er bättre?)

(Ställer frågor eller bokar en tid!)

(Vill du ha frågorna innan? Det går bra. Lämna din e-mail.)

Vill du ha en sammanfattning av resultatet när uppsatsen är godkänd?

E-post: .....

Stort tack för Din hjälp!

## Enkät

## Bilaga 4

1. Ange ditt kön:

- Man       Kvinna

2. Vilket år är du född? .....

3. Vilket år blev du anställd som revisorsassistent?.....

4. Vilket år blev du godkänd revisor?.....

5. Vilket år slutade du som revisor? .....

6. Vilken är din nuvarande sysselsättning? .....

7. Har du några barn, hur gamla är de? .....

8. Har du gjort något arbetsavbrott under din tid som godkänd revisor?

- Nej       Ja P.g.a.     Föräldraledighet, Ange antal månader: .....
- Tjänstledighet, Ange antal månader:.....
- Annat, Ange antal månader:.....

9. Har du under din tid som godkänd revisor funderat på att bli auktoriserad?

- Ofta     Ibland     Aldrig

10. Hur många timmar arbetade du i snitt per vecka som godkänd revisor? .....

11. Ange hur många timmar du i snitt ägnade åt hemarbete per vecka, då du var godkänd revisor? .....

12. Levde du tillsammans med en partner eller var du ensamstående under din tid som revisor?

- Levde med partner     Var ensamstående

13. Hade du någon mentor under din yrkesverksamma tid?

- Ja     Nej

14. Om du har haft någon mentor, var din mentor man eller kvinna?

- Man     Kvinna

15. Om du har haft någon mentor, vilken inverkan tror du att mentorn haft på din karriärutveckling?

Mycket negativ    Negativ    Ingen betydelse alls    Positiv    Mycket positiv

16. Kände du dig delaktig i företagskulturen på den arbetsplats där du jobbade som revisor?

Inte alls    Till viss del    Varken eller    Mycket    Våldigt mycket

17. Hur såg könsfördelningen ut bland revisorerna på den arbetsplats, där du arbetade?

Inga män                       Övervägande del kvinnor  
 Övervägande del män     Inga kvinnor  
 Jämn fördelning

18. Tycker du att det var svårt att kombinera ditt yrkesliv som revisor med ditt privatliv?

Inte alls    Till viss del    Varken eller    Svårt    Mycket svårt

19. Hur tycker du att din familjesituation påverkade din karriär som revisor?

Mycket negativt    Negativt    Påverkar inte alls    Positivt    Mycket positivt

20. Ange hur följande påstående stämmer överens med din situation: Jag har stora förväntningar på min framtida karriär.

Stämmer inte alls    Stämmer i viss mån    Varken eller    Stämmer ganska bra    Stämmer i hög grad

21. Hur kompetent tycker du att du är/var i din yrkesutövning?

Inte alls kompetent    Varken eller    Ganska kompetent    Kompetent    Mycket kompetent

22. Hur skicklig tycker du att du är/var i din yrkesutövning?

Inte alls skicklig    Varken eller    Ganska skicklig    Skicklig    Mycket skicklig

23. Vilka faktorer är viktiga för att du ska känna motivation i ditt arbete?  
Gardera med 1,2 och 3 de tre faktorer du tycker är viktigast. 1 för den mest viktiga o.s.v.

Materiella belöningar     Samhörighet  
 Makt/inflytande     Oberoende  
 Meningssökande     Säkerhet  
 Sakkunskap     Status  
 Kreativitet

24. Gradera dina personlighetsegenskaper:

Försiktig	1	2	3	4	5	Oförsiktig
Undviker det äventyrliga	1	2	3	4	5	Äventyrlig
Rädd	1	2	3	4	5	Orädd
Undviker att chansa	1	2	3	4	5	Benägen att chansa
Inte alls modig	1	2	3	4	5	Modig

25. Hur agerar du i följande situation?

Du blir erbjuden ett uppdrag som du är osäker på om du har nog kompetens till att klara av, hur agerar du? (Välj ett alternativ)

- Tackar omedelbart nej       Söker mer information  
 Accepterar omedelbart       Överlägger med en bästa vän  
 Överlägger med mentorn       Rådfrågar en kollega

26. Hur upplevde du din tid som revisor?.....  
.....  
.....

27. Vad var anledningen till att du slutade som revisor? .....  
.....  
.....

***Tack för din medverkan!***

E-mail: [arbetsgrupp19@yahoo.se](mailto:arbetsgrupp19@yahoo.se)

## Chi-två tester

## Bilaga 5

### Kön – Motivation

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,674(a)	7	,578
Likelihood Ratio	6,312	7	,504
Linear-by-Linear Association	,010	1	,919
N of Valid Cases	59		

a 11 cells (68,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,19.

### Kön - Självförtroende

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,050(a)	6	,915
Likelihood Ratio	2,374	6	,882
Linear-by-Linear Association	,529	1	,467
N of Valid Cases	88		

a 8 cells (57,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

### Kön – Karriärförväntningar

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,567(a)	4	,967
Likelihood Ratio	,574	4	,966
Linear-by-Linear Association	,049	1	,826
N of Valid Cases	88		

a 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

### Kön – Riskbenägenhet

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,626(a)	2	,099
Likelihood Ratio	4,596	2	,100
Linear-by-Linear Association	3,989	1	,046
N of Valid Cases	88		

a 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,64.



## Kön – Riskbenägenhet 1

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,127(a)	14	,883
Likelihood Ratio	11,053	14	,682
Linear-by-Linear Association	,177	1	,674
N of Valid Cases	88		

a 25 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

## Kön – Familjeförhållande

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,857(a)	3	,603
Likelihood Ratio	2,774	3	,428
Linear-by-Linear Association	,130	1	,719
N of Valid Cases	88		

a 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,95.

## Kön – Mentor

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,378(b)	1	,538		
Continuity Correction(a)	,103	1	,748		
Likelihood Ratio	,384	1	,535		
Fisher's Exact Test				,574	,378
Linear-by-Linear Association	,374	1	,541		
N of Valid Cases	88				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,05.

## Kön – Företagskultur

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,794(a)	3	,032
Likelihood Ratio	7,191	3	,066
Linear-by-Linear Association	4,429	1	,035
N of Valid Cases	88		

a 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,95.

## Kön – Motivation 1

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,006(b)	1	,938		
Continuity Correction(a)	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,006	1	,939		
Fisher's Exact Test				1,000	,608
Linear-by-Linear Association	,006	1	,939		
N of Valid Cases	88				

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,91.

## Kön – Arbetsavbrott

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,665(b)	1	,002		
Continuity Correction(a)	6,607	1	,010		
Likelihood Ratio	7,007	1	,008		
Fisher's Exact Test				,011	,011
Linear-by-Linear Association	9,555	1	,002		
N of Valid Cases	88				

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,11.

## Kön – Karriärförväntningar 1

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,492(a)	2	,106
Likelihood Ratio	5,873	2	,053
Linear-by-Linear Association	1,162	1	,281
N of Valid Cases	88		

a 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,80.

## Kön – Mentors inverkan

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,816(a)	2	,665
Likelihood Ratio	1,330	2	,514
Linear-by-Linear Association	,081	1	,776
N of Valid Cases	38		

a 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,53.

## Kön - Könsfördelning

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,251(a)	4	,016
Likelihood Ratio	12,451	4	,014
Linear-by-Linear Association	4,406	1	,036
N of Valid Cases	88		

a 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

# T - tester

# Bilaga 6

**Group Statistics**

	Kön	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hemsysslor	Kvinna	14	12,00	6,839	1,828
	Man	74	8,85	5,965	,693
Arbets tid	Kvinna	14	39,50	7,583	2,027
	Man	74	43,36	8,282	,963
Längd på avbrott	Kvinna	14	5,86	10,967	2,931
	Man	74	2,11	10,899	1,267
Ålder	Kvinna	14	51,29	8,844	2,364
	Man	74	52,97	7,749	,901

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hemsysslor	Equal variances assumed	1,570	,214	1,770	86	,080	3,149	1,779	-,388	6,686
	Equal variances not assumed			1,611	16,949	,126	3,149	1,955	-,977	7,274
Arbets tid	Equal variances assumed	,019	,892	-1,621	86	,109	-3,865	2,384	-8,604	,875
	Equal variances not assumed			-1,723	19,354	,101	-3,865	2,244	-8,555	,825
Längd på avbrott	Equal variances assumed	2,351	,129	1,179	86	,242	3,749	3,179	-2,572	10,070
	Equal variances not assumed			1,174	18,198	,256	3,749	3,193	-2,955	10,453
Ålder	Equal variances assumed	1,358	,247	-,731	86	,467	-1,687	2,310	-6,279	2,904
	Equal variances not assumed			-,667	16,987	,514	-1,687	2,530	-7,024	3,650

## Korrelation

## Bilaga 7

Spearman's rho	Kön	Auktorisationsbenägenhet	Motivation1	Arbetsavbrott	Längd på avbrott	Karriärförväntningar 1	Mentorsinverkan	Könsfördelning	Familjepåverkan	Barn
Kön	1,000	-0,027	-0,008	-0,331**	0,318**	0,077	-0,038	0,176	-0,013	0,092
Auktorisationsbenägenhet	-0,027	1,000	0,475**	-0,072	-0,072	0,439**	-0,064	-0,008	-0,045	0,020
Motivation1	-0,008	0,475**	1,000	-0,117	-0,117	0,271*	-0,118	-0,136	-0,105	0,117
Arbetsavbrott	-0,331**	-0,072	-0,117	1,000	0,999**	-0,143	0,101	-0,075	0,024	0,102
Längd på avbrott	-0,318**	-0,720	-0,017	0,999**	1,000	-0,143	0,110	-0,068	0,024	0,105
Karriärförväntningar1	0,077	0,439**	0,271*	-0,143	-0,143	1,000	0,023	-0,115	-0,002	-0,242*
Mentorsinverkan	-0,038	-0,064	-0,118	0,101	0,110	0,023	1,000	-0,245	0,238	0,014
Könsfördelning	0,176	-0,008	-0,136	-0,075	-0,068	0,115	-0,245	1,000	-0,121	0,051
Familjepåverkan	-0,013	-0,045	-0,105	0,024	-0,024	-0,002	0,238	-0,121	1,000	0,014
Barn	0,092	0,020	0,117	0,102	0,272	0,242*	0,014	0,051	0,014	1,000
Arbetsstid	0,207	0,097	0,130	-0,047	-0,045	0,162	-0,219	-0,149	0,143	0,018
Hemsysslor	-0,171	-0,005	-0,054	0,300**	0,298**	-0,057	-0,280	0,272*	-0,024	0,202
Civilstånd	0,008	-0,046	-0,035	0,006	-0,008	0,121	0,229	-0,144	0,374	0,236*
Ftgekultur	0,154	-0,063	0,068	0,088	-0,083	0,103	0,125	-0,116	0,162	-0,084
Karriärförväntningar	0,029	0,084	0,163	-0,099	-0,101	0,327**	-0,208	-0,071	0,192	0,012
Ålder	0,047	-0,249*	-0,219*	-0,065	-0,067	0,498**	0,018	-0,104	0,122	-0,599**
Mentor	0,066	-0,016	0,055	-0,002	0,005	-0,080	.	0,001	-0,036	0,203
Försiktighet	-0,077	0,034	-0,024	0,072	0,072	0,255*	0,180	0,010	-0,003	0,048
Äventyrlig	0,065	-0,014	0,020	0,059	0,070	0,105	0,322*	0,061	-0,046	0,105
Rädsla	-0,002	-0,052	-0,134	0,052	0,054	0,014	-0,227	-0,023	0,009	0,057
Chanstagande	-0,130	-0,017	0,018	0,178	0,179	0,286**	0,145	0,142	0,015	0,070
Modig	-0,013	-0,145	-0,114	0,140	0,147	0,011	0,034	-0,103	0,131	0,024
Motivation	-0,081	0,023	0,281*	0,169	0,174	0,149	-0,063	0,069	-0,067	0,161
Familjeförhållande	0,029	0,064	0,186	0,057	0,057	0,053	-0,095	0,040	-0,311**	0,103
Självförtroende	-0,070	0,039	0,063	-0,014	-0,008	0,171	0,077	-0,082	0,077	0,057
Riskbenägenhet	-0,213*	0,161	0,028	0,144	0,140	0,107	0,254	-0,172	-0,004	0,030
Cultur	0,259*	-0,004	0,111	0,037	0,035	0,176	0,232	-0,036	0,175	0,111
Riskbenägenhet1	-0,037	-0,049	-0,065	0,166	0,172	0,260*	0,169	0,030	0,045	0,093

\*\* Korrelationen är signifikant på 0.01 nivå

\* Korrelationen är signifikant på 0.05 nivå

## Korrelation- fortsättning

Spearman's rho	Arbets- tid	Hem- sysslor	Civilstånd	Ftgekultur	Karriär- förväntningar	Ålder	Mentor	Försiktig- het	Äventyrlig	Rädsla	Chans- tagande
Kön	0,207	-0,171	0,008	0,154	0,029	0,047	0,066	-0,077	0,065	-0,002	-0,130
Auktorisationsbenägenhet	0,097	-0,005	-0,046	-0,063	0,084	-0,249*	-0,016	0,034	-0,014	-0,052	-0,017
Motivation1	0,130	-0,054	-0,035	0,068	0,163	-0,219*	0,055	-0,024	0,020	-0,134	0,018
Arbetsavbrott	-0,047	0,300**	-0,006	0,088	-0,099	-0,065	-0,002	0,072	0,059	0,052	0,178
Antal_månader	-0,045	-0,298**	-0,008	0,083	-0,101	-0,067	0,005	0,072	0,070	0,054	0,179
Karriärförväntningar1	0,162	-0,057	0,121	0,103	0,327**	-0,498**	-0,080	0,255*	0,105	0,114	0,286*
Mentorsinverkan	-0,219	-0,280	0,229	0,125	-0,208	0,018	.	0,180	0,322*	-0,227	0,145
Könsfördelning	-0,149	0,272*	-0,144	-0,116	-0,071	-0,104	0,001	0,010	0,061	-0,023	0,142
Familjepåverkan	0,143	-0,024	0,374**	0,162	0,192	0,122	-0,036	-0,003	-0,046	0,009	0,015
Barn	0,018	0,202	0,236*	-0,084	0,012	-0,599**	0,203	0,048	0,105	0,057	0,070
Arbetstid	1,000	-0,345**	0,252*	0,252*	0,252*	-0,156	0,018	0,229*	0,089	0,363**	0,131
Hemsysslor	-0,345**	1,000	-0,008	-0,011	-0,113	-0,034	0,004	-0,150	-0,094	-0,101	-0,227*
Civilstånd	0,252*	-0,008	1,000	0,147	0,141	-0,025	0,079	-0,008	-0,124	0,103	0,071
Ftgekultur	0,252*	-0,011	0,147	1,000	0,007	0,304**	0,003	0,236*	0,244*	0,231*	0,093
Karriärförväntningar	0,252*	-0,113	0,141	0,007	1,000	-0,252*	0,046	0,117	-0,050	0,121	0,051
Ålder	-0,156	-0,034	-0,025	0,304**	-0,252*	1,000	-0,177	-0,222*	-0,121	-0,054	-0,246*
Mentor	0,018	0,004	0,079	0,003	0,046	-0,177	1,000	-0,016	0,135	-0,027	-0,058
Försiktighet	0,229	-0,150	-0,008	0,236*	0,117	-0,222*	-0,016	1,000	0,580*	0,228*	0,524**
Äventyrlig	0,089	-0,094	-0,124	0,244*	-0,050	-0,121	0,135	0,580**	1,000	0,164	0,448**
Rädsla	0,363**	-0,101	0,103	0,231*	0,121	-0,054	-0,027	0,228*	0,164	1,000	0,230*
Chanstagande	0,131	-0,227*	0,071	0,093	0,051	-0,246*	-0,058	0,524**	0,448**	0,230*	1,000
Modig	0,328**	-0,200	0,174	0,108	0,194	-0,023	-0,033	0,105	0,255*	0,659**	0,222*
Motivation	-0,015	0,182	0,076	0,144	0,167	-0,054	0,010	0,123	-0,027	0,072	0,149
Familjeförhållande	0,182	-0,151	0,043	0,033	0,120	-0,174	0,116	0,144	0,095	-0,009	0,178
Självförtroende	-0,057	-0,137	0,030	0,044	0,188	-0,042	0,000	-0,124	0,136	0,231*	0,229*
Riskbenägenhet	-0,053	0,031	-0,123	-0,047	0,056	-0,226*	-0,079	0,226*	0,230*	0,054	0,143
Cultur	0,066	-0,008	0,225*	0,724**	0,012	0,128	0,078	0,257*	0,324**	0,0649	0,107
Riskbenägenhet1	0,329**	-0,239*	0,066	0,280**	0,076	-0,197	-0,037	0,724**	0,709**	0,624**	0,721**

\*\* Korrelationen är signifikant på 0.01 nivå

\* Korrelationen är signifikant på 0.05 nivå

## Korrelation- fortsättning

Spearman's rho	Modig	Motivation	Familje- förhållande	Själv- förtroende	Risk- benägenhet	Cultur	Risk- benägenhet1
Kön	-0,013	-0,081	0,029	-0,070	-0,213*	0,259*	-0,037
Auktorisationsbenägenhet	-0,145	0,023	0,064	0,039	0,161	-0,004	-0,049
Motivation1	-0,114	0,281*	0,186	0,063	0,028	0,111	-0,065
Arbetsavbrott	0,140	0,169	0,057	-0,014	0,144	0,037	0,166
Antal_månader	0,147	0,174	0,057	-0,008	0,140	0,035	0,172
Karriärförväntningar1	0,011	0,149	0,053	0,171	0,107	0,176	0,260*
Mentorsinverkan	0,034	-0,063	-0,095	0,077	0,254	0,232	0,169
Könsfördelning	-0,103	0,069	0,040	-0,082	-0,172	-0,036	0,030
Familjepåverkan	0,131	-0,067	-0,311**	0,077	-0,004	0,175	0,045
Barn	0,024	0,161	0,103	0,057	0,030	0,111	0,093
Arbetsid	0,328*	-0,015	0,182	-0,057	-0,053	0,066	0,329**
Hemsysslor	-0,200	0,182	-0,151	-0,137	0,031	-0,008	-0,239*
Civilstånd	0,174	0,076	0,043	0,030	-0,123	0,225*	0,066
Ftgkultur	0,108	0,144	0,033	0,044	-0,047	0,735*	0,280**
Karriärförväntningar	0,194	0,167	0,120	0,188	0,056	0,012	0,076
Ålder	-0,023	-0,054	-0,174	-0,042	-0,226*	0,128	-0,197
Mentor	-0,033	0,010	0,116	0,000	-0,079	0,078	-0,037
Försiktighet	0,105	0,123	0,144	-0,124	0,226*	0,257*	0,724**
Äventyrlig	0,255*	-0,027	0,095	0,136	0,230*	0,324**	0,709**
Rädsla	0,659*	0,072	-0,009	0,231*	0,054	0,065	0,624**
Chanstagande	0,222*	0,149	0,178	0,229*	0,143	0,107	0,721**
Modig	1,000	-0,012	0,049	0,308**	0,036	-0,043	0,599**
Motivation	-0,012	1,000	0,000	-0,025	0,020	0,069	0,089
Familjeförhållande	0,049	0,000	1,000	-0,044	0,061	0,117	0,086
Självförtroende	0,308**	-0,025	-0,044	1,000	0,030	0,049	0,226*
Riskbenägenhet	0,036	0,020	0,061	0,030	1,000	0,051	0,200
Cultur	-0,043	0,069	0,117	0,049	0,051	1,000	0,226*
Riskbenägenhet1	0,599**	0,089	0,086	0,226*	0,200	0,226*	1,000

\*\* Korrelationen är signifikant på 0.01 nivå

\* Korrelationen är signifikant på 0.05 nivå

Logistisk regressionsmodell nr.2, (59 observationer)

Bilaga 8.

Variabler		B-värde	Std-fel	Sig.
<b>Individuella Egenskaper</b>	Motivation	-0,041	0,247	0,868
	Självförtroende	-0,273	0,576	0,635
	Karriärförväntningar	0,351	0,662	0,597
	Riskbenägenhet	0,469	1,800	0,794
	Familjeförhållande	0,777	0,571	0,174
<b>Organisatoriska Egenskaper</b>	Mentor	0,831	1,326	0,531
	Företagskultur	0,321	0,796	0,687
Konstant värde		-6,521	6,019	0,279
R Square Cox & Snell		0,057		
Signifikans modell		0,842		

Classification Table

Predicted		Percentage Correct
Godkänd	Auktoriserad	
56	0	100,0
3	0	0,0
		94,9



## Logistisk regressionsmodell nr.3

## Bilaga 9

(med den summerade variabeln riskbenägenhet)

Variabler		B-värde	Std-fel	Sig.
<b>Individuella Egenskaper</b>	Självförtroende	0,160	0,393	0,684
	Karriärförväntningar	0,300	0,416	0,471
	Riskbenägenhet1	-0,099	0,157	0,529
	Familjeförhållande	0,297	0,460	0,519
<b>Organisatoriska Egenskaper</b>	Mentor	-0,250	0,961	0,795
	Företagskultur	-0,049	0,469	0,917
Konstant värde		-3,538	3,329	0,288
R Square Cox & Snell		0,016		
Signifikans modell		0,962		

Classification Table

Predicted		Percentage Correct
Godkänd	Auktoriserad	
56	0	100,0
3	0	0,0
		94,3

T – test

Bilaga 10

Auktorisationsbenägenhet – Ålder

**Group Statistics**

	G_eller_A	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ålder	Godkänd	83	53,20	7,690	,844
	Auktoriserad	5	44,40	7,403	3,311

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ålder	Equal variances assumed	,057	,813	2,491	86	,015	8,805	3,535	1,777	15,833
	Equal variances not assumed			2,577	4,536	,054	8,805	3,417	-,255	17,864

## Auktorisationsbenägenhet – Motivation 1

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	19,825(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	14,300	1	,000		
Likelihood Ratio	12,465	1	,000		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	19,599	1	,000		
N of Valid Cases	88				

a Computed only for a 2x2 table

b 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,68.

## Auktorisationsbenägenhet – Arbetsavbrott

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,458(a)	2	,795
Likelihood Ratio	,854	2	,652
Linear-by-Linear Association	,346	1	,556
N of Valid Cases	88		

a 5 cells (83,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,17.

## Auktorisationsbenägenhet - Karriärförväntningar 1

## Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	55,967(a)	2	,000
Likelihood Ratio	26,501	2	,000
Linear-by-Linear Association	8,044	1	,005
N of Valid Cases	88		

a 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,28.

## Chi-två test

## Bilaga 12

### Ålder – Karriärförväntningar

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	89,489(a)	54	,002
Likelihood Ratio	70,063	54	,070
Linear-by-Linear Association	20,950	1	,000
N of Valid Cases	88		

a. 82 cells (97,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.