



Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i företagsekonomi: Redovisning och Revision
VT 2018

Kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen

Wilma Falk och Stina Karlsson

Sektionen för hälsa och samhälle

Författare/Authors

Wilma Falk och Stina Karlsson

Titel/Title

Kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen

Handledare/Supervisor

Nils-Gunnar Rudenstam

Medbedömare/Co-examiner

Nils-Gunnar Rudenstam

Examinator/Examiner

Marina Jogmark

Sammanfattning

Jämställdhet mellan kvinnor och män på de högre befattningarna är ett väl diskuterat ämne. Forskning kring ämnet har tidigare gjorts i revisionsbranschen, dock inte i lika stor utsträckning i redovisningsbranschen. Uppsatsens syfte blir därmed att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Studien utgår från en positivistisk syn med ett deduktivt tillvägagångssätt och en kvantitativ metod. För att uppfylla syftet har empiri samlats in genom en enkät som skickats ut till kvinnor och män på renodlade redovisningsbyråer. En intervju har även genomförts för att få bakgrundsinformation om redovisningsbranschen. Teorin som studien utgått ifrån är; Social Role Theory. Den teoretiska referensramen tar upp följande faktorer som kan påverka karriärmöjligheterna; riskbenägenhet, nätverk, familj och homosocialisation/Queen Bee Syndrome. Faktorerna har sedan utmynnats i åtta hypoteser samt varit grunden för enkätens frågor. Hypoteserna testades i en multipel regressionsanalys där karriärmöjligheter utgjorde den beroende variabeln. Resultatet visade att fyra av de åtta hypoteserna hade ett signifikant samband. Kvinnornas utfall blev att nätverk och Queen Bee Syndrome hade ett signifikant samband med karriärmöjligheter samtidigt som riskbenägenhet och nätverk blev signifikanta i männens tester. Studien har därmed kommit fram till att det finns vissa skillnader mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter, dock inte i lika stor utsträckning i redovisningsbranschen som tidigare forskning har kommit fram till.

Ämnesord

Kvinnor, män, karriärmöjligheter, riskbenägenhet, nätverk, familj, homosocialisation, Queen Bee Syndrome

Abstract

Equality between women and men at senior positions is a well-discussed topic. Previously research on the subject has been done in the audit industry, but not in the same extent in the accounting industry. The purpose of the essay is to investigate and compare women's and men's career opportunities in the accounting industry. This study adopts deductive reasoning and employs a quantitative analysis. To satisfy the purpose, data has been collected through a survey sent to women and men at accounting industries. An interview has also been conducted to get background information about the accounting industry. The study is based on the theory; Social Role Theory. The theoretical framework presents the following factors that can affect woman's and men's career opportunities; risk, network, family and homosocialization/Queen Bee Syndrome. The factors have led to eight hypotheses and been the basis for the questions in the survey. The hypotheses were tested in a regression analysis where career opportunities represented the dependent variable. The result showed that four of the eight hypotheses had a significant relationship. Our essay showed that network and Queen Bee Syndrome had a significant relationship with career opportunities, while risk and network become significant in men's tests. The study has thus concluded that there are some differences between the career opportunities of women and men, but not in the same extent in the accounting industry as the former research.

Keywords

Women, men, career opportunities, risk, network, family, homosocialization, Queen Bee Syndrome

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare mot slutet av arbetet med denna uppsats, Nils-Gunnar Rudenstam, för all hjälp. Dina tips, råd och kommentarer har varit guld värda. Vi vill även tacka Pierre Carbonnier för hjälpen i datorprogrammet SPSS och för att du var kontaktbar under tiden när vi stötte på problem. Avslutningsvis vill vi även tacka våra respondenter som tog sig tid att hjälpa oss, utan ert engagemang hade studien inte kunnat genomföras.

Stort tack till er allihop!

Kristianstad, 30 maj 2018

Wilma Falk

Stina Karlsson

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.2 Problematisering	7
1.3 Problemformulering	11
1.4 Syfte	11
1.5 Disposition	12
2. Vetenskaplig metod	13
2.1 Forskningsvetenskapligt angreppssätt.....	13
2.2. Vetenskaplig forskningsansats	14
2.3 Forskningsmetod och val av teori	14
2.5 Sammanfattning av vetenskaplig metod	15
3. Teoretisk referensram	16
3.1 Social Role Theory.....	16
3.2 Könsskillnader i karriärmöjligheter	17
3.3 Manligt och kvinnligt karriärmönster	17
3.4 Män mer riskbenägna än kvinnor.....	18
3.5 Sociala nätverk på arbetsplatsen	20
3.6 Familjeansvar	21
3.7 Ålder	23
3.8 Homosocialisation/Queen Bee Syndrome.....	23
3.10 Analysmodell	25
3.11 Sammanfattning av teoretisk referensram.....	26
4. Empirisk metod	27
4.1 Identifierade likheter och skillnader mellan redovisnings- och revisionsyrket.....	27
4.2 Urvalsram.....	29
4.3 Enkätutformning	30
4.4 Datainsamlingsmetod.....	30
4.5 Beroende variabel	31
4.5.1 Operationalisering.....	32
4.6 Oberoende variabler.....	32
4.6.1 Operationalisering.....	32
4.8 Validitet och reliabilitet	34
4.8.1 Validitet	34
4.8.2 Reliabilitet	35
4.9 Sammanfattning av empirisk metod.....	36
5. Empiriskt resultat och analys	37
5.1 Analysmetoder	37
5.2 Beskrivande statistik	37
5.3 Analys	42
5.3.1 Cronbach´s alpha	42
5.3.2 Spearman´s korrelationsmatris	43
5.3.3 Multipel regressionsanalys	43
5.4 Hypotesprövning.....	47
5.5 Sammanfattning av empiriskt resultat och analys.....	49
6. Slutsatser och reflektioner	50
6.1 Diskussion och slutsatser	50
6.2 Studiens bidrag.....	52
6.3 Självkritik.....	52

6.4 Reflektioner och förslag till framtida forskning.....	52
Litteraturförteckning	54
Bilaga 1 - Intervjuguide.....	60
Bilaga 2 - Enkät.....	61
Bilaga 3 - Tabeller.....	64
Modellförteckning	
Modell 3.1 Oberoende variabler som kan anses påverka den beroende variabeln karriärmöjligheter.....	25
Modell 5.1 Faktorer som har en påverkan på kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen.....	49
Tabellförteckning	
Tabell 3.1 Presentation hypoteser.....	26
Tabell 4.1 Karriärstege i redovisnings- och revisionsbranschen.....	28
Tabell 5.1 Könsfördelning respondenter i redovisningsbranschen.....	38
Tabell 5.2 Respondenternas fördelning på olika befattningar inom redovisningsyrket.....	38
Tabell 5.3 Genomsnittlig ålder per yrkesroll.....	39
Tabell 5.4 Beskrivande statistik.....	39
Tabell 5.5 Sammanställning respondenter involverade i nätverk.....	40
Tabell 5.6 Sammanställning respondenter föräldraledighet.....	40
Tabell 5.7 Sammanställning respondenternas andel av föräldraledighet.....	41
Tabell 5.8 Sammanställning karriärmöjligheter av de som varit föräldralediga.....	41
Tabell 5.15 Sammanställning av hypoteser.....	47

1. Inledning

I det inledande kapitlet presenteras bakgrunden till det valda ämnesområdet utifrån den debatt som förts kring att det inom flertalet yrken är fler män än kvinnor på de högre befattningarna. Vidare förs en problemdiskussion som ligger till grund för studiens frågeställning samt syfte.

1.1 Bakgrund

Enligt de mätningar som utförts av *European Institute for Gender Equality* (2012) är Sverige det mest jämställda landet i Europa (EIGE, 2012). AllBright (2016) visar i sin senaste rapport över svenska börsbolag att vid en VD-rekrytering är det endast ett av tio fall där en kvinna till slut utses. Studien visar även statistik från *Svenskt Näringsliv* där 77 företag av cirka 300 börsbolag inte har rekryterat en enda kvinna till ledande positioner. Tre olika förklaringar till varför bolag inte i större utsträckning rekryterar kvinnor toppositioner handlar i stora drag om nedskärningar, besparingar och brist på kvinnors kunskap som behövs för de ledande positionerna (AllBright, 2016). Utifrån ett vedertaget mått uppnås jämställdhet när könsfördelningen inom en viss grupp eller organisation ligger inom intervallet 40 och 60 procent (Balans, 2014).

Regeringen beslutade i början av 2003 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att utforska könsfördelningen på den svenska arbetsmarknaden. Avsikten med uppdraget var att klarlägga hur fördelningen ser ut samt urskilja vilka faktorer som ligger bakom den snedvridna könsfördelningen som föreligger på arbetsmarknaden. Kvinnor kan, liksom män, utbilda sig och inneha samma yrken. Däremot brister möjligheterna för kvinnor att göra karriär, de har inte lika lätt att nå toppositioner som sina manliga kollegor (Regeringen, 2004). AllBright (2016) påpekar också att lika utbildning kan leda till olika jobb och för män krävs det inte alltid en ekonomexamen för att ta plats på välbetalda linje-positioner i företag och organisationer.

1.2 Problematisering

När kvinnor hindras i sin karriärutveckling och har svårt att nå långt i karriären brukar det beskrivas med begreppet glastak. Benämningen glastak grundar sig på att faktorerna som

hindrar kvinnorna är osynliga, hårda och ogenomträngliga som glas. Uttrycket glastak används för att beskriva den osynliga mekanism som hindrar kvinnor från att nå toppnivån i organisationer (Van Ruler & De Lange, 2003). Enligt Smith, Caputi & Crittenden (2012) fick begreppet glastak sitt genombrott efter att det första gången använts i *Wall Street Journal* år 1986. Det har därefter genomgått ett flertal förändringar för att ta upp specifika problem och hinder i samband med kvinnors karriärmöjligheter (Smith *et al.*, 2012). Glastaket existerar fortfarande i olika organisationer och kvinnor är ofta underrepresenterade inom exempelvis administrativa toppositioner och även inom vissa professionella yrken (Reid *et al.*, 2004).

Enligt ett synsätt, som framförts i debatten, kommer könsfördelningen på lång sikt bli mer jämställd. Vid exempelvis nyanställning av revisorer är det numera mer eller mindre jämt fördelat mellan könen, men det har också påpekats att balansen mellan könen snedvrids längre fram i karriären (Carrington, 2014). Enligt Revisorsnämndens statistik är idag 84,4 procent av samtliga revisorer auktoriserade. Studeras könsfördelningen bland de auktoriserade revisorerna visar den att 65,8 procent är män jämfört med 34,2 procent kvinnor (Revisorsnämnden, 2016). Enligt statistik från FAR (2017) är det 1872 auktoriserade redovisningskonsulter som är registrerade medlemmar. Av dessa är 505 män och 1367 kvinnor vilket innebär 27 procent män respektive 73 procent kvinnor.

Enligt ett flertal studier är kvinnor mindre riskbenägna och mindre tvärsäkra än män (jmf. Niskanen *et al.*, 2011; Ittonen & Peni, 2012; Huang *et al.*, 2014). En avgörande faktor för att öka sina karriärmöjligheter kan vara att inneha ett brett socialt nätverk. I mansdominerade organisationer utesluts kvinnor från manliga nätverk vilket medfört att kvinnor börjat utforma egna nätverk (Cooper Jacksson, 2001). Kvinnor har i samma utsträckning som män börjat engagera sig i sociala nätverk eftersom de insatt den positiva effekten som nätverken ger för karriärmöjligheterna (Vinnicombe *et al.*, (2004).

Flera tidigare studier har noterat en del aspekter som hindrar kvinnor att nå toppositioner i organisationer och som berör frågan hur kvinnor hanterar balansen mellan arbete och familj (Virtanen, 2012). Månsson *et al.*, (2013) nämner att barnomsorg är en stor bakomliggande orsak till att kvinnor är mindre benägna än män att bli befordrade på arbetsmarknaden och det visar sig i början av deras karriär (Månsson *et al.*, 2013). Mödrar är den mest missgynnande gruppen när det gäller befordran, exempelvis fler kvinnliga revisorer med hemmavarande barn når chefsnivå men det är många mödrar som inte når dit och moderskapet kan därmed

vara en orsak till att kvinnors karriärmöjligheter hindras (Dambrin & Lambert, 2008). Mellan modern och fadern finns det en skillnad i vilket ansvar de tar i familjen, och den här skillnaden innebär att modern missgynnas betydligt mer än fadern då det gäller att kunna uppnå högre nivåer i sin yrkeskarriär. Det finns traditionella könsnormer och de uppkommer särskilt vid barnafödande. Männens förväntar sig att deras partner ska utföra de flesta sysslorna i hemmet som sammanhänger med barnuppfostran. Kvinnor förväntas inneha det bärande ansvaret för att ta hand om hemmet och familjen medan männen har huvudansvaret att tjäna familjens inkomster (Kristensen *et al.*, 2016).

En närliggande faktor som kan påverka kvinnors karriärmöjligheter är ålder. Efter ett "avbrott" för kvinnans del på grund av barnafödande och omsorg leder till att de blir något äldre än de män de konkurrerar med karriärmässigt. Det kan vara svårare för en äldre individ att börja på ett nytt arbete eller efter några års avbrott återuppta en tidigare karriär, eftersom minne, förnuft och tempo försämras med stigande ålder (Grimby & Grimby, 2001). Dambrin och Lambert (2008) tar i sin studie upp att männen förknippas med rollen som chefer medan kvinnor ses som mödrar. Män associeras ofta med egenskapen makt samtidigt som kvinnor förknippas med vårdaren i hemmet.

En ytterligare förklaring till den snedvridna könsfördelningen kan handla om förekomsten av homosociala relationer. Människan har en viss tendens att välja den individ som är mest lik en själv, vilket exempelvis kan leda till att män väljer män framför kvinnor vid befordringar. Då de högre positionerna idag är mestadels mansdominerade, så påverkas härigenom kvinnornas chans att komma längre i sin karriär negativt vilket (Jonnergård *et al.*, 2010). Smith *et al.*, (2012) har påpekat att framgång och ledarskap är kopplade till en person som innehar rätt kunskaper. De hävdar även att det finns oacceptabla uppfattningar kring att kvinnor innehar "fel" kunskaper. Män har högre förväntningar på befordran jämfört med kvinnor eftersom det är mer sannolikt att männen placeras i positioner där det är lättare att nå framgång (Kanter, 1977). Enligt ytterligare en teori är kvinnliga chefer inte beredda att ta kampen för att säkerställa befordran inom exempelvis en revisionsbyrå trots att de är ambitiösa och engagerade i organisationen. Män är mer villiga att synas, ta för sig och skapa nätverk och därigenom säkerställa befordran till högre nivåer (Kristensen *et al.*, 2016).

Kvinnor är däremot tävlingsinriktade när det gäller att konkurrera mot andra kvinnor. Tidigare forskning har visat att kvinnor ibland är mer benägna än män att rösta till andra

kvinnors nackdel och det brukar benämnas *Queen Bee Syndrome* (Ellemers *et al.*, 2004). Terjesen och Singh (2008) definierar *Queen Bee Syndrome* som företeelsen där äldre kvinnor som befinner sig i maktfulla befattningar väljer att avstå från att främja yngre kvinnor och härigenom medvetet hindrar dem från att avancera.

Utöver de olika aspekterna av begränsningar av kvinnors "hierarkiska" karriärmöjligheter som framhävs inom ramen för begreppet glastaket, så finns det inom flera yrken specifika arbetsvillkor och traditioner som ytterligare bidrar till ojämlikhet mellan könen. Inom exempelvis revisions- och redovisningsyrkena är ett kännetecken för en framgångsrik karriär att ha möjlighet att arbeta många timmar, särskilt under perioder med hårt arbetstryck och fasta tidsgränser för att bli klar med en uppgift. Det har i dessa sammanhang även identifierats en skillnad i antalet arbetade timmar per vecka mellan könen (Flynn *et al.*, 2015). Utöver olika benägenhet att arbeta många timmar i sig kan andra aspekter också bidra till olikheter mellan kvinnors och mäns "roller" och karriärer inom redovisning- och revisionsyrket. Kvinnor socialiserar sig inte lika mycket som män, exempelvis för att binda affärskontakter till revisions- eller redovisningsbyrån, och det beror på familjeskäl (Flynn *et al.*, 2015). Dambrin & Lambert (2008) menar att det är svårt för mödrar att hantera en del av de arbetsförhållande som ofta föreligger inom revisionsyrket, som exempelvis affärsresor samt sena arbetstider. En förklaring som anförts till kvinnors relativt långsammare karriärutveckling inom dessa yrken handlar alltså om bristande möjligheter och förmåga att hantera speciella arbetsförhållanden (Dambrin & Lambert, 2008).

Ett flertal tidigare studier har undersökt skillnader mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter inom just revisionsbranschen (jmf. Cooper Jackson, 2001; Dambrin & Lambert, 2008; Collin *et al.*, 2007) men någon motsvarande undersökning av karriärmöjligheter i den närliggande redovisningsbranschen har tidigare inte genomförts. Det är därmed av intresse att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i de två olika branscherna. I samband med detta blir det intressant att fråga sig vilka skillnader mellan de två yrkesområdena som kan ha betydelse för kvinnors respektive mäns karriärmöjligheter.

1.3 Problemformulering

Diskussionen ovan leder till följande frågeställning: Vilka faktorer påverkar kvinnors respektive mäns karriärmöjligheter och finns det några skillnader mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsyrket?

1.4 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen.

1.5 Disposition

Kapitel 1

I det inledande kapitlet presenteras bakgrunden till ämnesområdet. Vidare förs en problemdiskussion som ligger till grund för studiens frågeställning samt syfte.

Kapitel 2

I kapitlet introduceras studiens forskningsvetenskapliga angreppssätt, ansats och metod. Teorin som utgör den teoretiska referensramen introduceras men presenteras djupare i nästkommande del.

Kapitel 3

Studiens teoretiska referensram redogörs där teorin som legat till grund för studien presenteras; Social Role Theory. Vidare introduceras analysmodellen och hypoteser formuleras.

Kapitel 4

I kapitel fyra fastställs studiens empiriska metod och en motivering kring valet att förlägga studien i redovisningsbranschen läggs fram. Vidare presenteras hur litteratur har samlats in, följt av valet av enkät som datainsamlingsmetod. Slutligen diskuteras validitet samt reliabilitet.

Kapitel 5

Kapitlet presenterar det empiriska materialet vilket sätts i relation till studiens valda analysmodell i kapitel tre. Inledningsvis presenteras studiens analysmetoder. Vidare redogörs respondenternas enkätsvar. Slutligen undersöks och jämförs kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen.

Kapitel 6

Det avslutande kapitlet presenterar studiens slutsatser och resonemang förs kring forskningens bidrag. Avslutningsvis diskuteras självkritik och förslag läggs fram för vidare forskning.

2. Vetenskaplig metod

I kapitlet klargör vi studiens vetenskapssyn, ansats och forskningsmetod. Vidare kommer den tillämpade teorin; Social Role Theory kort att presenteras. Avslutningsvis summeras kapitlet.

2.1 Forskningsvetenskapligt angreppssätt

Enligt Bryman och Bell (2005) finns det två vetenskapliga synsätt; hermeneutik samt positivism. Hermeneutik innebär att tolkning och förståelse ska utmynna i kunskap kring det studerade fenomenet. Vid en analys av exempelvis en text ska forskaren försöka identifiera textens mening utifrån det perspektiv som upphovsmannen haft. En textanalys kan vara en typ av kvalitativ metod (Bryman & Bell, 2005).

Det forskningsvetenskapliga angreppssättet i den här studien var ett positivistiskt synsätt. Till skillnad från ett hermeneutiskt angreppssätt som syftar till att förstå, har vi i studien försökt beskriva och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Uppsatsen har därmed inte gjort någon djupare analys för att få förståelse för faktorer som påverkat de enskilda individernas karriärmöjligheter. Denscombe (2016) förklarar positivism som ett sätt att tillämpa den naturvetenskapliga forskningmodellen för att studera den samhällsliga världen. Den sociala verkligheten betraktas då på ett sätt vilket liknar hur forskare betraktar den fysiska verkligheten med egenskaper som går att studera vetenskapligt. Utifrån detta kan forskaren eftersträva att applicera ett objektiva synsätt när samhällsliga fenomen studeras (Denscombe, 2016). Bryman och Bell (2005) menar att genom insamling av fakta tillförs kunskap om ett område. De menar även att syftet med en positivistisk ansats är att formulera samt testa hypoteser, vilket vidare är ett inslag i en deduktiv metod. Hypoteser utformas utifrån vad som redan är känt inom ett specifikt område (Bryman & Bell, 2005) och infallsvinkeln har en tendens att kunna associeras med en kvantitativ data och statistik (Denscome, 2016). De formulerade hypoteserna har sin grund i studiens analysmodell och har testats genom en empirisk studie. Hypoteserna innefattar olika inbäddade begrepp vilka behöver översättas till forskningsanpassade komponenter. Det ska även framgå i beskrivningen av en kvantitativ studie hur data kan samlas in i enlighet med de begrepp som hypotesen innehåller (Bryman & Bell, 2005). Föreliggande uppsats grundades på en deduktiv ansats där teorin utgjorde ramen för bildandet av hypoteserna som sedan testades via enkäter, vilket innebar ett kvantitativt angreppssätt.

2.2. Vetenskaplig forskningsansats

I studien har vi använt oss av en deduktiv forskningsmetod vilket gör att förhållandet mellan teori och praktik testades. Teorin baseras på det forskare vet inom ett speciellt område samt de teoretiska överväganden som rör området. Forskaren kan sedan utifrån teori bilda en eller flera hypoteser som därefter ska testas i praktiken (Bryman & Bell, 2005). Ett induktivt angreppssätt blev inte aktuellt i studien eftersom vi formulerade hypoteser utifrån redan befintlig teori. Det finns för- och nackdelar med båda angreppssätten men då forskning finns på liknande område kunde vi dra mer nytta av en deduktiv forskningsmetod.

Syftet med studien var att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Tidigare forskning har fokuserat på revisionsbranschen och studerat denna utifrån olika teoretiska perspektiv, men den på många sätt närliggande redovisningsbranschen har inte uppmärksammats i samma utsträckning. Forskning om revisionsbranschen har legat till grund för de förkunskaper vi innehar om karriärmöjligheter i de typer av yrken vi tittar närmare på här.

2.3 Forskningsmetod och val av teori

Valet av surveyundersökning behöver nödvändigtvis grunda sig på vad som fungerar bäst i jämförelse med forskningsobjektet. Vid valet behöver en forskare vara medveten om att de olika typerna av surveyundersökningar har en del möjligheter men även begränsningar (Denscombe, 2016). Ovan förda resonemang klargjorde att en kvantitativ studie var lämplig för studiens syfte. En kvantitativ metod leder till ökad trovärdighet för resultaten hos forskaren. En annan fördel med tillvägagångssättet är att analysen av empirin ger en pålitlig grund för undersökningen (Denscombe, 2016).

Som tidigare nämnts syftade uppsatsen till att förklara vilka faktorer som påverkar kvinnors karriärmöjligheter inom redovisningsbranschen. För att besvara frågeställningen har enkäter använts som insamlingsmetod. Bryman och Bell (2005) nämner att enkäter är ett snabbt sätt att administrera på. I jämförelse med intervjuer kan enkäter skickas ut på post vid ett enda tillfälle medan det tar längre tid att genomföra intervjuer i samma utsträckning. En nackdel med enkäter är att det kan ta lång tid innan svaren från en respondent skickas tillbaka till forskaren. Enkäter anpassar sig till respondenternas behov mer än vad intervjuer gör eftersom de kan besvara enkäten utefter deras tid och möjlighet. Det är viktigt att de frågor som

forskaren ställer är tydliga eftersom när respondenterna ska besvara enkäten är det vanligtvis ingen som finns närvarande om oklarheter uppstår (Bryman & Bell, 2005). Teorin som låg till grund för studiens teoretiska referensram var Social Role Theory, den förklarar hur kvinnor respektive män beter sig i olika sociala situationer och vilka krav samhället ställer på individen. Teorin har därmed varit till hjälp för att förklara vilka egenskaper som behövs för att avancera.

2.5 Sammanfattning av vetenskaplig metod

Sammanfattningsvis kan det konstateras att studien utgjordes av en positivistisk vetenskapssyn kombinerat med en deduktiv ansats. Studien grundade sig på tidigare forskning kring karriärmöjligheter och sedan har en kvantitativ metod applicerats där enkäter användes som insamlingsmetod. Teorin som låg till grund för studien var Social Role Theory.

3. Teoretisk referensram

I kapitlet beskrivs den teori som studien baseras på; *Social Role Theory*. Sedan presenterar vi studiens analysmodell. Vidare förs en diskussion kring relevanta studier om kvinnors och mäns karriärmöjligheter, riskbenägenhet, nätverk, familj och homosocialisation/*Queen Bee Syndrome*. Avslutningsvis kommer studiens analysmodell presenteras.

3.1 Social Role Theory

Social Role Theory kan användas för vår studie, framförallt för att förstå likheter och skillnader mellan kvinnor och män i sociala sammanhang. Det anses naturligt i många sammanhang att män förknippas med att vara chefer och att kvinnor naturligt förknippas med rollen som mödrar. Likaså förknippas ytterligare egenskaper med respektive kön; män förknippas med makt medan kvinnor förknippas med vårdare av hemmet (Eckes & Trautner, 2000; Dambrin & Lambert, 2008). Vidare, det sociala beteendet beskrivs genom två olika kategorier; *communal* och *agentic* (Eckes & Trautner, 2000).

Kvinnor beskrivs som vänliga, hjälpsamma och omtänksamma och deras roll förväntas vara att omhänderta människor som behöver hjälp, exempelvis äldre. Tack vare deras omtänksamma egenskap kan de förstå och uppfatta andras känslor trots att motparten inte talar om det. Deras egenskaper kan hänföras till *communal*. Män förväntas vara mer prestationsinriktade, ”kompetenta”, aggressiva och oberoende. De egenskaperna har stor betydelse i deras yrkesroll och kan kopplas till *agentic* (Rosette & Tost, 2010).

Syftet med uppsatsen är att undersöka och jämföra kvinnor och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Social Role Theory kan sannolikt vara till hjälp då den fokuserar på en ”könsgrupp” förväntade egenskaper. Möjligheterna för kvinnor att göra karriär i redovisningsbranschen och revisionsbranschen kan motverkas av att kvinnor inte tros besitta de kunskaper eller ”egenskaper” som krävs för att stärka karriärmöjligheterna. Det innebär att kvinnor måste kämpa hårdare för att bevisa att de är lika resultatnriktade och professionellt kompetenta som män.

3.2 Könsskillnader i karriärmöjligheter

Faktorer som påverkar en kvinnas karriärmöjligheter kan härledas till könsskillnader (Cooper Jacksson, 2001). Tidigare forskning hävdar att revisionsbranschen har könsskillnader i sina yrkesroller. Trots att lika många kvinnor som män kommer in i verksamheten är det fortfarande männen som innehar de högre positionerna (Collin *et al.*, 2007). Orsaken till att kvinnor inte når upp till de högre positionerna i samma utsträckning som män benämns med glastaket (Smith *et al.*, 2012). Jonnergård *et al.*, (2010) nämner att kvinnliga revisorer når lägre nivåer, har lägre ambitioner samt karriärmål. Kvinnorna i deras studie tyckte även att de hade svårare att uppnå sina mål på sin nuvarande arbetsplats i förhållande till männen. Revisionsbyråer utgår från att en anställd ska klättra på karriärstegen vartannat eller vart tredje år. Det är därmed viktigt att de anställda har kunskapen om vad som förväntas av dem. Kvinnor lägger inte lika stor vikt som männen att utvärdera sina karriärmöjligheter (Jonnergård *et al.*, 2010).

Förekomsten av homosociala relationer samt moderskapet är två förklaringar till att könsfördelningen ser ut som den gör (Jonnergård *et al.*, 2010; Flynn *et al.*, 2015). Kvinnor är mer benägna att lämna sin arbetsplats än män och det visar sig oftast i mitten av kvinnornas karriärer (Collin *et al.*, 2007; Jonnergård *et al.*, 2010). Jonnergård *et al.*, (2010) nämner att en orsak till detta är att det råder stor variation i karriärmönster mellan könen. Kvinnors karriärer är mer komplexa och har en annan tidsplan och det kan bero på familjeansvar (Jonnergård *et al.*, 2010). Collin *et al.*, (2007) har i sin studie konstaterat att kvinnorna står för 80 procent av föräldradigheten och 64 procent av vårdsnaden för sjukt barn. De menar att föräldradigheten samt vårdnad av barn är stora begränsningar för karriärutvecklingen i revisionsbranschen eftersom kvinnorna missar viktigt socialt kapital. Enligt Svenska Dagbladets studie från 2015, som genomfördes på kvinnor och män, konstaterades det att 75 procent av föräldradagarna togs ut av kvinnor.

3.3 Manligt och kvinnligt karriärmönster

Vertikalt avancemang är det mest önskvärda eftersom en förflyttning uppåt i organisationen ökar statusen, ansvaret samt ger en högre belöning. En rörelse uppåt i organisationen leder till positiva erfarenheter men kan även leda till negativa effekter som exempelvis ansvar för felaktigheter samt en högre arbetsbelastning (Rigotti *et al.*, 2014). De högre positionerna i organisationer domineras fortfarande av män trots att antalet kvinnor i organisationer har ökat

under den senaste tiden (O'Neil *et al.*, 2008). Kvinnor är kraftigt underrepresenterade på ledande befattningar (Cooper Jackson, 2001) och har en tendens att hamna på mellannivåer i en organisation då det finns många hinder som hindrar kvinnor till de högre positionerna (O'Neil *et al.*, 2008). Cooper Jackson (2001) har i sin undersökning som genomförts på ledande kvinnor kommit fram till att de någon gång i sin karriärutveckling har stött på karriärhinder men att de lyckats ta sig genom glastaket. Studien nämner att kvinnors vanliga position i en organisation är stabs- och sekreterarfunktionerna som vanligtvis inte leder till vertikalt karriäravancemang (Cooper Jackson, 2001). En rörelse uppåt till toppositioner ökar en individs status (Rigotti *et al.*, 2014) och för att lyckas på de nivåerna krävs det att man har starka och förtroendefulla relationer till sina kunder och medarbetare (Kokot, 2014). Till skillnad från männens karriärutveckling tenderar kvinnorna att få mindre stöd för att göra karriär (Pesonen *et al.*, 2009). Cooper Jackson (2001) nämner att behovet av återkoppling från företagets sida är viktigt. Hon menar att formella mentorprogram kan vara en hjälpande hand för kvinnor att ta sig högre upp i organisationen.

Enligt Burke och McKean (1995) skiljer sig kvinnors och mäns karriärmöjligheter från varandra och karriärutvecklingen bland kvinnor är mer varierad än hos män. Män har oftast en linjär karriärutveckling, de kan arbeta utan att behöva göra avbrott i sin karriär och är mer målmedvetna (Burke & McKean, 1995). Kemp och Zhao (2016) har i sin studie kommit fram till att kvinnor är mindre karriärinriktade än män eftersom de kopplar sin karriär med livskvalitet snarare än framgång. I en organisation förväntas männen vara mer aggressiva och kvinnorna mindre offensiva. Uppvisar kvinnan mer manliga egenskaper och färre av de kvinnliga egenskaperna är de mer benägna att ta sig till högre nivåer (Kemp & Zhao, 2016). Samtidigt som Collin *et al.*, (2007) i deras studie menar att män som beter sig som kvinnor är de stora förlorarna. Burke och McKean (1995) skriver att det även är bevisat att kvinnor stöter på fler hinder i sin karriär. Många kvinnor blir mödrar under deras karriär vilket orsakar ett avbrott. De menar att ett avbrott i karriären leder till minskad arbetslivserfarenhet samt lägre inkomster (Burke & McKean, 1995).

3.4 Män mer riskbenägna än kvinnor

Croson och Gneezy (2004) har i sin studie tagit hjälp av tidigare gjorda experiment och utifrån dem studerat om det finns vissa skillnader mellan kvinnor och män. Studien har beaktat båda parter i situationer med fokus på tre faktorer; risk, sociala omständigheter samt

konkurrens. De olika faktorerna är viktiga då nästan varje beslut en individ gör innebär en form av risk. Sociala preferenser utgör vilket sorts arbete en individ väljer och konkurrens förekommer vanligtvis på en arbetsplats. Studiens resultat baseras på olika aspekter så som utbildning och bostadsort. Resultatet visar att kvinnor gör allt för att undvika risker och agerar därmed mer försiktigt än vad männen gör. Studien visar även att kvinnor har en tendens att välja yrke med hänsyn till vad som är socialt lämpligt och där det finns mindre konkurrens (Croson & Gneezy, 2004).

Enligt Byrnes, Miller och Schaffer (1999) är risktagande en viktig form av mänskligt beteende och bör beaktas i studier kring könsskillnader. Män är mer benägna att ta risker än kvinnor och männen tar även fler risker fast att det i slutändan visar sig vara en dålig idé att ta risken. Samma analys visade motsatsen gällande kvinnor, det vill säga att kvinnor verkar obenägna att ta risker även i ofarliga situationer. Byrnes *et al.*, (1999) kunde även konstatera att gapet i riskbenägenhet mellan könen ökar ju äldre kvinnan och mannen blir. Studien visar även att män blir ännu mer benägna att ta risker jämfört med kvinnor i ett samband som innebär både konkurrens och en stor skillnad i belöningar (Byrnes *et al.*, 1999).

Redovisningsbranschen

Ittonen och Peni (2011) diskuterar i sin studie att det kan finnas ett samband mellan revisorns risktagande och vad som sedan blir revisionsarvodet. Männen tenderar att vara mer självsäkra än kvinnor vilket också kan påverka revisionsarvodet. Kvinnliga revisorer investerar mer tid och kraft på en uppgift innan de vill lämna från sig sitt yttrande vilket i sin tur leder till högre revisionsarvoden (Ittonen & Peni, 2012). De företag som vill ha effektiv och billig hjälp väljer därmed inte en kvinna. Risk kan missgynna kvinnors karriärmöjligheter. I redovisningsbranschen bör man inte ta arbetsrelaterade risker som kan innebära en fara för företaget enligt intervjurespondent X. För att undersöka om män är mer riskbenägna än kvinnor i redovisningsbranschen har vi valt att först testa riskbenägenhet bland kvinnor och sedan bland män. I analysen tar vi sedan upp skillnader mellan de båda könsgruppernas svar.

H1a: Kvinnor som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är riskbenägna.

H1b: Män som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är riskbenägna.

3.5 Sociala nätverk på arbetsplatsen

Det finns skillnader mellan kvinnor och mäns nätverk (O'Neil *et al.*, 2011). Nätverkande har traditionellt sett varit mer förekommande hos män (Harwaden & Marsland, 2011) och har länge varit ett manligt privilegium (Vinnicombe *et al.*, (2004). Kvinnligt nätverk kan beskrivas som mindre omfattande, dock med starkare band och större likhet mellan nätverkets medlemmar (Knouse & Webb, 2001). Vid rekrytering till chefsbefattningar sker den mestadels genom den befintliga ledningens nätverk (Göransson, 2007). Vikten av att inneha ett brett socialt kapital är en avgörande faktor för att öka sina karriärmöjligheter. Nätverk leder till vetskap om inofficiell information, strategier samt karriärplanering (Cooper Jacksson, 2001). Förlopad kunskap kring utvecklingsprocessen leder till misstolkningar av de förväntningar som ställs på de anställda (Jonnergård *et al.*, (2010). En studie visar att mer än 50 procent av de som når toppositionerna inom revisionsbranschen har rekryterats med hjälp av personlig kontakt med män inom byrån (Twomey *et al.*, (2002).

Nätverk leder till vetskap om inofficiell information, strategier samt karriärplanering. Kvinnor missar värdefull information för karriärmöjligheter när de utesluts från ett nätverk och kan därmed uppleva kraven som ställs på den anställde på ett annorlunda sätt än män (Jonnergård *et al.*, 2010). I mansdominerande organisationer finns det tydliga mönster på att kvinnor utesluts från manliga nätverk. Det blir därmed mer förekommande att kvinnor utformar egna nätverk för att kunna konkurrera med sina manliga kollegor och även ett sätt att kompensera för missade fördelar (Cooper Jacksson, 2001). Kvinnor har i liknande utsträckning som män börjat engagera sig i sociala nätverk då de insett den positiva effekten som nätverken ger för karriärutvecklingen (Vinnicombe *et al.*, (2004). Studier visar att de kvinnliga nätverken är svagare än de manliga vilket i sin tur gjort att de inte fått samma framgång som de manliga nätverken (Göransson, 2007; Vinnicombe *et al.*, 2004). Siebert *et al.*, (2001) och Collin *et al.*, (2007) menar att mamaledighet begränsar kvinnors förmåga att inhämta information, skapa resurser samt knyta kontakter vilket minskar deras sociala kapital.

Redovisningsbranschen

Även i redovisningsbranschen är nätverk viktigt för att möjliggöra framsteg (Flynn *et al.*, 2015). När kvinnor utesluts från nätverk missar hon viktiga komponenter som information, råd samt stöd som kan leda till framgång i karriären. På ledande befattningar i redovisningsbranschen blir nätverket ännu mer betydande för framgång i jämförelse med de lägre befattningarna och det är i detta stadiet som kvinnor upplever störst hinder för sina

karriärmöjligheter. För att undersöka om män är mer aktiva i ett nätverk än kvinnor i redovisningsbranschen har vi valt att först testa nätverk bland kvinnor och sedan bland män. I analysen tar vi sedan upp skillnader mellan de båda könsgruppernas svar.

H2a: Kvinnor som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk.

H2b: Män som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk.

3.6 Familjeansvar

Den vertikala karriärstegen som är normen för de flesta organisationer är inte anpassad för karriäruppehåll och familjeliv (Cooper Jackson, 2001). Dambrin och Lambert (2008) citerar i sin artikel att det är kombinationen av kvinnan och barn snarare än kvinnan i sig som står för flera av kvinnors svårigheter att få tillgång till ledande chefsbefattningar och andra karriärjobb. Kvinnor som innehar högre roller gör det på betydande kostnad eftersom de ofta passar in i manliga normer skriver Flynn *et al.*, (2015). Enligt Broadbent och Kirkhamn (2008) är de kvinnor som brutit igenom glastaket och nått ledande positioner, mer benägna att förlora sina arbeten än deras manliga kollegor när något går fel. Flynn *et al.*, (2015) skriver i sin studie att kvinnors karriärmöjligheter kan påverkas positivt om hon har vuxna barn. Barnuppfostran är däremot något som klassas som ett allvarligt hinder för kvinnors avancemang i revisionsbranschen. Det finns en förväntan i samhället att kvinnor ska planera arbetslivet utefter deras familjebehov och det förväntas inte av män i samma utsträckning. Kvinnor uttrycker även mer än män en önskan om att inneha en aktiv roll i barnuppfostran. Samtidigt är kvinnor i viss mån oroliga över att moderskap ska innebära slutet av deras karriär (Flynn *et al.*, 2015).

Dambrin och Lambert (2008) beskriver att det anses naturligt för många att män förknippas med chefer och att kvinnor naturligt förknippas med mödrar. Likaså vilka egenskaper som förknippas med båda könen; män förknippas med makt medan kvinnor förknippas som vårdare. Cooper Jackson (2001) har i sin studie en liknande uppfattning; män sammanförs som ledare i organisationer medan kvinnor betraktas som stödjande efterföljare.

Flynn *et al.*, (2015) skriver att många och långa arbetspass leder till stora karriärmöjligheter. De kunde i deras studie urskilja att kvinnor inte arbetar tillräckligt mycket för att knyta affärskontakter samt att familjeskäl var den bakomliggande orsaken till det. Män drar inte full nytta av föräldraledighet och kan därmed upprätthålla en linjär och stabil karriär. Kvinnorna däremot utnyttjar vanligtvis hela föräldraledigheten vilket påverkar karriärmöjligheterna negativt (Flynn *et al.*, 2015). Baumgartner och Schneiders (2010) studie visar att kvinnor är överens om vikten av en karriär men många önskar att överlappningen mellan karriär och privatlivet kunde vara annorlunda. Kvinnor har efter barnafödelsen önskat mer ledighet utan resultat och tiden borta från familjen har varit mot deras vilja. Studien visar även att kvinnor måste välja mellan arbete och familj, då det är omöjligt att prestera bra på båda områdena samtidigt. En respondent i deras studie berättade att det fanns tillfällen då den kvinnliga respondenten kände att hon inte gjorde något bra (Baumgartner & Schneider, 2010). Enligt Cooper Jackson (2001) gynnas både kvinnlig och manlig personal om organisationer underlättar balansgången mellan arbete och familj vilket kan ha ett livslångt inflytande på de anställdas karriärmönster.

Redovisningsbranschen

Även i redovisningsbranschen upplever kvinnor att moderskapet är ett hinder för deras karriärmöjligheter och det är kvinnorna som står för den största andelen av föräldraledigheten. Det finns en oro bland kvinnorna i redovisningsbranschen att moderskapet ska innebära slutet för deras karriärmöjligheter eftersom de finner det svårare att ägna samma tid till sin karriär som tidigare (Flynn *et al.*, 2015). För att undersöka om kvinnor tar ett större familjeansvar än män i redovisningsbranschen har vi valt att först testa familjens påverkan för kvinnors och sedan för mäns karriärmöjligheter. I analysen tar vi sedan upp skillnader mellan de båda könsgruppernas svar.

H3a: Kvinnor med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som inte har familj.

H3b: Män med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som inte har familj.

3.7 Ålder

Enligt Collin *et al.*, (2007) kan ålder vara en faktor som påverkar karriärmöjligheterna. Det kan vara svårare för en äldre individ att börja på ett nytt arbete och skapa en framgångsrik karriär eftersom minne, förnuft och tempo försämras med åren (Grimby & Grimby, 2001). Yngre individer har i allmänhet mer uppdaterad erfarenhet inom yrket medan äldre individer har mer erfarenhet i att strukturera sitt arbete (Collin *et al.*, 2007). Collin *et al.*, (2007) menar att inom revisionsbranschen är det svårare att göra karriär ju äldre individen blir. Göransson (2007) menar å andra sidan att familjelivet med småbarn redan har ägt rum för äldre kvinnor och de kan satsa på karriären på ett annat sätt än yngre. Flynn *et al.*, (2015) har i sin studie kommit fram till att det är svårt för en kvinna att uppnå goda affärsrelationer i redovisningsbranschen samtidigt som denne lägger stor vikt på familjelivet. De menar därför att yngre kvinnor generellt sätt inte stöter på glastaket i lika stor utsträckning som äldre kvinnor. Föräldraledigheten får en negativ inverkan vad gäller tiden för att göra sin auktorisation och blir därmed en faktor till att kvinnor inte når upp till de högre positionerna (Collin *et al.*, 2007). Någon hypotes har inte formulerats kring ålder utan variabeln har endast använts i tester för bakgrundsinformation (Se avsnitt 5.2).

3.8 Homosocialisation/*Queen Bee Syndrome*

Sedan en lång tid tillbaka är kvinnor kraftigt underrepresenterade högre upp i organisationen (Cooper Jacksson, 2001). Det eftersom kvinnor inte på samma sätt som män når upp till de högre positionerna i organisationer. En förklaring till det kan bero på förekomsten av homosociala relationer (Jonnergård *et al.*, 2010). Homosocialitet innebär att män har en tendens att på ett medvetet eller omedvetet sätt söka sig till andra män som liknar dem själva (Pesonen *et al.*, 2009). Definition på homosocial är att människor har en tendens att välja de individer som är mest lik en själv. Det gör att homosocialisation är en bakomliggande faktor till att de högre positionerna är mansdominerade eftersom män väljer män framför kvinnor (Jonnergård *et al.*, 2010).

Enligt O'Connor (2011) har det länge varit känt att relationen mellan män är en viktig faktor för att behålla den manliga dominansen i de högre positionerna. Istället för att arbeta med kvinnor är män mer bekväma att arbeta med män som är konformistiska och homosociala. Det för att män ser kvinnors attityder och prioriteringar som ett problem. Kvinnor har därmed en tendens till att koppla homosocialitet till kvinnohat eftersom män inte vill jobba med

kvinnor (O'Connor, 2011). Homosocialisation ger avtryck i att kvinnor tenderar att uteslutas från viktiga möten på toppnivå när viktiga beslut av verksamheten fattas (Cooper Jacksson, 2001). Eftersom män inte vill rekrytera kvinnor till högre positioner i förhållandet till rekryteringen av män leder det till ett stort hinder för kvinnor att avancera till högre befattningar i organisationen (Jonnergård *et al.*, 2010). Kvinnor som arbetar i mansdominerade organisationer är mindre benägna att se sig som ledare och att söka sig till de ledande befattningarna (Cooper Jacksson, 2001). Tidigare nämndes att det är mer sannolikt för kvinnor att ta sig till toppnivåer i organisationer där majoriteten av de anställda är kvinnor (Smith *et al.*, 2012). Det hävdar även Baumgartner och Schneider (2010) då de i sin studie har kommit fram till att chansen att bryta sig igenom glastaket ökar om kvinnor hjälper andra kvinnor att lyckas. De benämner fenomenet med en snöbollseffekt och menar att med gemensamma krafter ökar chanserna för avancemang.

Föresatsen verkar dock hindras av en inneboende problematik. Enligt Ellemers *et al.*, (2004) är en vanlig uppfattning att män är mer benägna än kvinnor att stödja könsgrupper. Kvinnors underrepresentation på högre nivåer i organisationer beror på att män traditionellt varit mer benägna än kvinnor att fatta beslut vid rekrytering. Tidigare forskning visar att kvinnor ibland är mer benägna än män att rösta på kvinnor till deras nackdel och det benämns med *Queen Bee Syndrome*. Fenomenet *Queen Bee Syndrome* kan därmed klassas som den logiska motsatsen till homosocialisation, det vill säga negativ homosocialisation. Terjesen och Singh (2008) definierar *Queen Bee Syndrome* som företeelsen där äldre kvinnor i maktfulla befattningar väljer att avstå från främjandet av kvinnor och medvetet hindrar de yngre kvinnliga kollegorna att avancera. Tidigare försök att förklara varför kvinnor verkar mer partisk och ibland mindre partisk än män har hävdats att det kan bero på skillnader i personliga attityder eller skillnader i sociala roller de innehar (Ellemers *et al.*, 2004). Ett exempel på en kvinna som handlade enligt det beteendemönstret var Storbritanniens premiärminister för några år sedan, Margaret Thatcher, som vägrade rekrytera kvinnliga medarbetare (Terjesen & Singh, 2008).

Redovisningsbranschen

Smith *et al.*, (2012) nämner i sin studie att det är mer sannolikt för kvinnor att arbeta på högre befattningar i de organisationer där andelen kvinnor är större. De högre befattningarna domineras oftast av män eftersom männen har en tendens att välja varandra. Homosocialisation resulterar till att stänga ute kvinnor och kan därmed anses ha en negativ

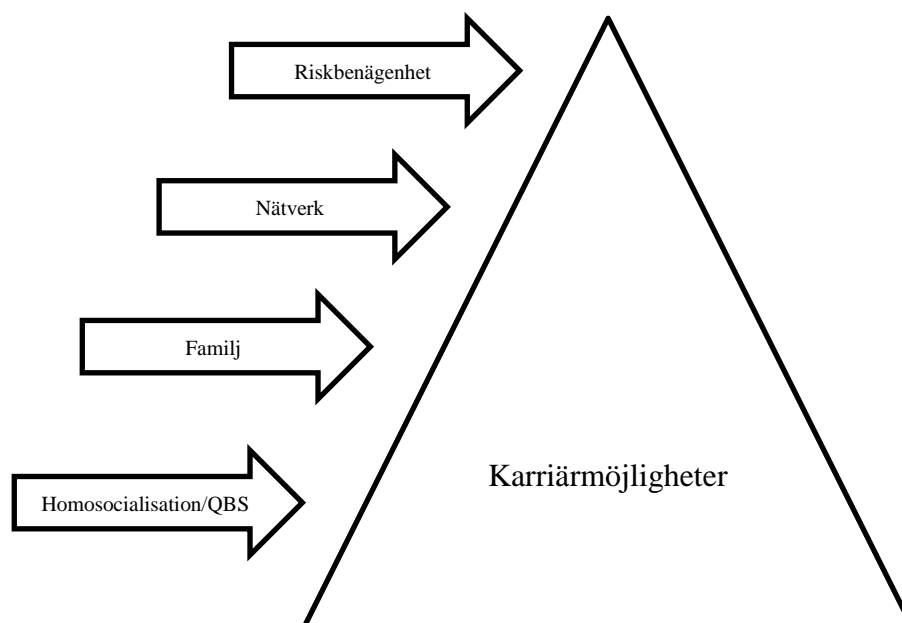
påverkan för kvinnors karriärmöjligheter. Även *Queen Bee Syndrome* antas vara ett fenomen som stänger ute kvinnor från de högre nivåerna. Enligt Ellemers *et al.*, (2004) har kvinnor en konkurrenskraftig attityd gentemot andra kvinnor. Det har framförallt visat sig då yngre kvinnor har sökt arbeten på högre nivåer där en äldre kvinna har suttit som rekryteringsansvarig. De äldre kvinnorna ser de yngre kvinnorna som het konkurrens och främjar helst inte dessa.

H4a: Män i redovisningsbranschen främjar varandra vilket leder till bättre karriärmöjligheter än om män inte hade främjat varandra.

H4b: Kvinnor i redovisningsbranschen främjar inte varandra vilket leder till sämre karriärmöjligheter än om kvinnor hade främjat varandra.

3.10 Analysmodell

Nedan presenteras en sammanfattning av ovan förda resonemang. Studiens analysmodell är uppbyggd på ett sätt där beroende variabeln påverkas av de oberoende variablerna. De olika variablerna är; karriärmöjligheter, riskbenägenhet, nätverk, familj och homosocialisation/*Queen Bee Syndrome*. *Queen Bee Syndrome* förkortas med "QBS" i analysmodellen.



Modell 3.1 Oberoende variabler som kan anses påverka den beroende variabeln karriärmöjligheter.

3.11 Sammanfattning av teoretisk referensram

Sammanfattningsvis kan det konstateras att syftet med studien kommer grundas på en teori; Social Role Theory. Ovan förda diskussion om olika teorier kommer ligga till grund för den föreliggande uppsatsens analys. Fyra bakomliggande faktorer kommer att undersökas för kvinnors och mäns karriärmöjligheter; riskbenägenhet, nätverk, familj samt homosocialisation/*Queen Bee Syndrome*. Studiens åtta hypoteser presenteras i tabell 3.1.

Tabell 3.1 Presentation hypoteser

Hypoteser
H1a: Kvinnor som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är riskbenägna.
H1b: Män som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är riskbenägna.
H2a: Kvinnor som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk.
H2b: Män som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk.
H3a: Kvinnor med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som inte har familj.
H3b: Män med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som inte har familj.
H4a: Män i redovisningsbranschen främjar varandra vilket leder till bättre karriärmöjligheter än om män inte hade främjat varandra.
H4b: Kvinnor i redovisningsbranschen främjar inte varandra vilket leder till sämre karriärmöjligheter än om kvinnor hade främjat varandra.

4. Empirisk metod

I avsnittet gör vi en genomgång av studiens empiriska metod. Studiens urvalsram presenteras och vi diskuterar valet att förlägga forskningen i redovisningsbranschen. Vidare tydliggörs valet av enkät som datainsamlingsmetod. Slutligen diskuteras validitet och reliabilitet följt av en kort sammanfattning av kapitlet.

4.1 Identifierade likheter och skillnader mellan redovisnings- och revisionsyrket

Inom redovisningsbranschen finns det ett flertal karriärvägar att välja exempelvis; redovisningsassistent, redovisningskonsult och auktoriserad redovisningskonsult. I revisionsbranschen finns det en liknande karriärstege; revisorsassistent, revisor och auktoriserad revisor (FAR, 2017).

Tabell 4.1 Karriärstege i redovisning- och revisionsbranschen

	Utbildning	Krav	Innebörd
Redovisningsassistent	Kandidatexamen och i vissa fall endast gymnasieexamen. ³	Inga särskilda krav kunde identifieras.	Uppdrag inom bokföring, bokslut, årsbokslut och årsredovisning i viss mån. Redovisningskonsulternas hjälpande hand. ³
Redovisningskonsult	Kandidatexamen inom företagsekonomi. ¹	Medlemskap i FAR. ²	Uppdrag inom bokföring, bokslut, årsbokslut och årsredovisning. ¹
Auktoriserad redovisningskonsult	Kandidatexamen inom företagsekonomi samt tre års erfarenhet inom branschen. Auktorisationsexamen (prov). ²	Medlemskap i FAR eller SRF. Förnyelse av titeln vart sjätte år (kvalitetskontroll). ²	Utfärdar arbetet med kvalitetsstämpel och ansvarsförsäkring. Tillämpar REKO. ¹
Revisorsassistent	Kandidatexamen inom redovisning och revision. ³	Inga särskilda krav kunde identifieras.	Utför merparten av granskningsåtgärderna. I takt med ökade erfarenheter växer ansvarsgraden. ⁴
Revisor	Kandidatexamen inom redovisning och revision. 3 års praktisk utbildning samt revisorsexamen hos RI (prov). ⁴	Medlemskap i FAR. ⁴	Granskning av de ekonomiska förhållandena. Revisionsberättelse. ⁴
Auktoriserad revisor	Minst kandidatexamen inom redovisning och revision i Sverige. 3 års praktisk utbildning + 2 års teoretisk eller praktisk utbildning. Revisorsexamen (prov) ⁵	Medlemskap i FAR. Vid varje ny femårsperiod genomförs en kvalitetskontroll av revisorsnämnden. ⁴	Granskning av de ekonomiska förhållandena. Revisionsberättelse. Utfärdar arbetet med kvalitetsstämpel och ansvarsförsäkring. ⁴

Avancemang till en högre position i karriärstegen är ett personligt val som kan göras när en anställd varit aktiv i branschen under en längre tid. Ett annat alternativ kan vara att den anställde känner sig nöjd och därför inte ser något behov av att söka sig vidare till nästa nivå. I enlighet med tabell 4.1 har flera likheter identifierats mellan redovisnings- och revisionsbranschen. Första karriärsteget är att arbeta som assistent och inom båda branscherna kan de anställda avancera till en auktoriserad nivå. Studeras utbildningskravet för samtliga yrkesroller är det meriterande att ha en kandidatexamen med inriktning redovisning och revision. I de båda yrkena behöver den anställde utfärda ett prov för att bli auktoriserad och

¹ (Srf konsulterna)

² (FAR, 2017)

³ (Bajgora & Bogren, 2012)

⁴ (Carrington, 2016)

⁵ (Revisorsnämnden, 2016)

efter auktorisationen genomförs kvalitetskontroller för att säkerställa kunskapsnivån. Skillnaden mellan branscherna är att de har olika arbetsuppgifter; en individ som arbetar med redovisning ansvarar för ett företags bokföring samt bokslut medan en person i revisionsbranschen granskar ett företags ekonomiska förhållande. En annan skillnad som identifierats mellan branscherna är att redovisningskonsulter har en mer rådgivande tjänst medan revisorerna har en kontrollerande tjänst. Redovisningskonsulterna arbetar mot kunden löpande under året med exempelvis lön, bokföring och fakturering. Revisorn, som är utsedd av ägarna, granskar ett företags räkenskaper, årsredovisning och förvaltning. Resultatet av granskningen presenteras sedan i en revisionsberättelse. Båda yrkesrollerna ska utföra sitt arbete i enlighet med god redovisningssed respektive god revisionssed (Bolagsverket, 2016).

4.2 Urvalsram

I föreliggande studie genomfördes en intervju för att samla bakgrundsinformation om redovisningsbranschen. En enkät skickades sedan ut till olika respondenter för att samla in empiri till uppsatsen. Den grundläggande regeln för urval är att det går att framställa en bra studie utan att behöva samla in data från var och en av medlemmarna i undersökningspopulationen (Denscombe, 2016). Forskningens urvalsram bestod av kvinnor och män i redovisningsbranschen på renodlade redovisningsbyråer. Valet att förlägga studien i renodlade redovisningsbyråer berodde på att vi endast ville undersöka redovisningsbranschen. Företag med både redovisning och revision hade inneburit en möjlighet för den anställda att byta mellan de olika branscherna inom samma företag. Syftet med uppsatsen var att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen.

För att uppnå önskad svarsfrekvens skickades enkäten till respondenter i olika delar av Sverige. Önskad svarsfrekvens var minst 100 enkätsvar och sammanlagt fick vi in 97 svar. Könsfördelningen bland respondenterna var 56 kvinnor och 41 män. Vi visste sedan tidigare att svarsfrekvensen kunde vara låg när det gällde enkäter. Intervjurespondent X förklarade även att redovisningsbranschen har det hektiskt på våren och därför kändes 100 svar rimligt. Respondenterna letades upp genom en omfattande internetsökning där personer och deras mailadress identifierades. Enkäterna skickades ut till 579 personer inom redovisningsbranschen, anledningen till att inte samtliga inom branschen kontaktades berodde på att det hade krävts resurser som författarna inte hade. Som tidigare nämnt samlades 97

enkätsvar in vilket innebär ett stort bortfall på cirka 80 procent. Två enkätsvar sorterades bort då de var ofullständiga med inga besvarade frågor.

4.3 Enkätutformning

Enkäten som studien använt sig av var uppbyggd i *SurveyMonkey*. Enkäten bestod av totalt 20 frågor innehållande en öppen fråga och 19 så kallade slutna frågor. Kylén (2004) nämner att öppna frågor leder till högre validitet då respondenterna själva kan förmedla sina spontana åsikter. Majoriteten av frågorna i föreliggande studies enkät utgjordes av frågor med fasta svarsalternativ som antogs bilda en likertskala. Enkätfrågorna inspirerades av enkäten i studien av Månsson *et al.*, (2013) som handlade om unga revisorers karriär. En kontrollfråga har tillämpats i enkäten för att vara medvetna om att endast respondenter inom ramverket deltog i undersökningen, kontrollfrågan var vilken befattning respondenten hade. För att kunna testa hypoteserna och uppfylla studiens syfte ingicks sedan frågor kring; riskbenägenhet, nätverk, familj samt homosocialisation/*Queen Bee Syndrome*.

Någon tidigare enkät som berörde samtliga hypoteser i vår studie kunde inte hittas i genomförda undersökningar. Våra enkätfrågor baserades därmed på ett flertal vetenskapliga artiklar (Månsson *et al.*, 2013; Flynn *et al.*, 2015; Terjesen & Singh, 2008; Ittonen & Peni, 2012) som handlade om revisionsbranschen och där forskare använt liknande frågor. Frågorna som handlade om karriärmöjligheter har baserats på tidigare enkäter utformade av Månsson *et al.*, (2013) samt Flynn *et al.*, (2015). Frågor om riskbenägenhet identifierades i forskningen av Ittonen och Peni (2012) och inspiration till frågor om nätverk har hittats i studien av Månsson *et al.*, (2013). Enkäten i studierna genomförda av Månsson *et al.*, (2013) samt Flynn *et al.*, (2015) har också legat till grund för utformningen av våra enkätfrågor kring familj. Frågor om homosocialisation kunde inte identifieras i någon tidigare studie. Studien av Terjesen och Singh (2008) har legat till grund för frågorna kring *Queen Bee Syndrome*.

4.4 Datainsamlingsmetod

För att kunna uppnå studiens syfte; att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen, genomfördes inledningsvis en intervju med en respondent från redovisningsbranschen (Se bilaga 1). Svaren från intervjurespondenten har, tillsammans med idéer hämtade ifrån artiklar om revisionsbranschen, bildat grunden för vår enkätstudie om kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Enkäter har

skickats ut till både kvinnliga och manliga respondenter på ett antal renodlade redovisningsbyråer.

I studien har alltså enkäten i huvudsak bestått av frågor med förutbestämda svarsalternativ. Målet med enkäten var som tidigare nämnt att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. En öppen fråga ställdes även för att låta respondenten själv formulera svaret. Denscombe (2016) anser att fördelen med öppna frågor är att svaren med stor sannolikhet kommer återspegla hela rikedom och komplexiteten i respondenternas åsikter. Som tidigare nämnts har inte forskning genomförts i lika stor utsträckning i redovisningsbranschen som i revisionsbranschen. Vi valde därför att basera studiens enkät på undersökningar som tidigare genomförts i revisionsbranschen och försöka att på liknande sätt testa frågorna om karriärmöjligheter på kvinnor och män i redovisningsbranschen. Däremot kunde inte frågor om homosocialisation samt *Queen Bee Syndrome* identifieras i någon tidigare forskning i revisionsbranschen utan de identifierades vid sökning av vad som påverkar kvinnors karriärmöjligheter. Vi valde ändå att ta med dessa två variabler för att undersöka om det föreligger någon skillnad mellan kvinnors och mäns svar kring konkurrens mellan individer av samma kön.

Valet av enkäter berodde mestadels på snabbheten att administrera och för att metoden lättare anpassas efter respondenternas behov (Bryman & Bell, 2005). Enkäten skickades ut genom webbformuläret *SurveyMonkey* till både kvinnor och män i redovisningsbranschen. För att uppnå önskad svarsfrekvens skickades enkäten till flertalet anställda på renodlade redovisningsbyråer då vi sett från tidigare studier att det krävdes för att säkerställa studiens reliabilitet (jmf. Månsson *et al.*, 2013). En annan datainsamlingsmetod som hade kunnat lämpa sig för att samla in empiri och uppfylla syftet med studien var intervjuer. Det valdes dock bort på grund av att en intervju ibland ger missvisande svar då respondenten kan påverkas av forskarens identitet och ge annorlunda svar (Denscombe, 2016).

4.5 Beroende variabel

Beroende variabeln är beroende av en effekt som utgörs av påverkan från en eller flera oberoende variabler. Beroende variabler ändras i takt med att oberoende variabler ändras, det är antagandet bakom ett sådant resonemang. Beroende variabeln i studien var karriärmöjligheter, inspirerat av hur detta undersökts i Månssons *et al.*, (2013) studie. Vi har använt oss av frågor om kvinnors och mäns upplevda karriärmöjligheter utefter fasta

svarsalternativ som bildar en sjugradig likertskala. I statistikprogrammet SPSS har kvinnor kodats som 0 och män som 1. Variabeln kan även utläsas ur studiens analysmodell (Se Modell 3.1) där karriärmöjligheter antas påverkas av olika faktorer. För att uppfylla studiens syfte har vi även utformat enkäten (Se Bilaga 2) med hänsyn tagen till studiens analysmodell.

4.5.1 Operationalisering

Enkätfråga fyra har tagits med i enkäten för att få svar på den beroende variabeln karriärmöjligheter "*Jag anser att jag har bra karriärmöjligheter*". Frågan har använts i enkäten för att se om respondenterna anser sig ha goda karriärmöjligheter samt om kvinnliga och manliga respondenters svar skiljer sig åt. Påståendet har hämtats från Månssons *et al.*, (2013) enkät där de ställde frågan; "Do you have the same possibility as others to advance within your firm?". Frågan har översatts och modifierats så att den lämpade sig i vår studie. Enkätfråga fem; "*I redovisningsbranschen anser jag att det är lätt att ha bra karriärmöjligheter*" har inte hämtats från tidigare studier utan har applicerats för att få svar på om båda könen ansåg att det fanns bra karriärmöjligheter inom branschen och att det var lätt att uppnå dessa. Fråga sex: "*Jag är nöjd med mina karriärmöjligheter*" har inspirerats och översatts rakt av från frågan "*I am satisfied with my career*" i Månssons *et al.*, (2013) enkät. Syftet med dessa tre frågor var att fånga upp respondenternas upplevda karriärmöjligheter och inte hur exempelvis chefer uppfattar eller upplever de anställdas karriärmöjligheter.

4.6 Oberoende variabler

Sunders *et al.*, (2012) skriver att den oberoende variabeln antas påverka den beroende variabeln, vilket innebär att en förändring i en oberoende variabel antas leda till en proportionerlig förändring i den beroende variabeln. De oberoende variabler som tillämpades i föreliggande studie var; riskbenägenhet, nätverk, familj, ålder samt homosocialisation/*Queen Bee Syndrome* som även kunde utläsas i studiens analysmodell (Modell 3.1).

4.6.1 Operationalisering

För att kunna testa studiens två första hypoteser: "*Kvinnor som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är riskbenägna*" och "*Män som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är riskbenägna*" har tre frågor ställts kring risk och

riskbenägenhet. Enkätfråga sju; *"Om kunden innebär en risk väljer jag att avstå från att arbeta med kunden"* har använts i enkäten för att se hur respondenterna förhöll sig till riskfyllda situationer. Fråga åtta; *"Jag tar risker i mitt arbete"* har använts för att försöka ta reda på om respondenterna tog risker i arbetet och om det var någon skillnad i riskbenägenhet mellan olika respondenter. Frågan har inspirerats av en enkätfråga framtagen av Lögdström (2013) *"Jag tycker det är svårt att fatta beslut när jag inte vet vad andra tycker"*. Enkätfråga nio; *"Jag tycker det är bra att ta arbetsrelaterade risker"* har ställts för att undersöka hur respondenterna förhöll sig till det intervjurespondent X belyste om riskbenägenhet i redovisningsbranschen, nämligen att det inte är bra att ta arbetsrelaterade risker i arbetet. Frågorna sju och nio har inte hämtats från tidigare studier utan de har utvecklats av oss själva som ett komplement till fråga åtta.

För att få svar på studiens nästföljande två hypoteser om nätverk: *"Kvinnor som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk"* och *"Män som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är aktiva i nätverk"* har två enkätfrågor ställts till respondenterna. Frågorna 10 och 11; *"Jag anser att nätverk är viktigt"* och *"Jag är involverad i ett nätverk på min arbetsplats"* har ställts med inspiration från Månsson *et al.*, (2013) studie där de frågade följande påståenden; *"I have many friends in my department/office"* och *"I have many friends in other offices/departments within the company"*. Frågorna utformades för att få svar på hur många av respondenterna som ingick i ett nätverk samt om det i detta avseendet skiljde sig mellan könen.

Den oberoende variabeln *familj* har mätts med hjälp av tre olika frågor. Fråga 12: *"Har du varit frånvarande från din arbetsplats på grund av föräldradighet?"* har ställts för att ta reda på hur många av respondenterna som haft ett avbrott i sin karriär på grund av föräldradighet. De respondenter som varit föräldradiga har kodats som 0 och de respondenter som inte varit föräldradiga har kodats med 1. Fråga 13: *"Hur stor andel av föräldradigheten tog du?"* har ställts för att testa det Flynn *et al.*, (2015) menar att vanligtvis utnyttjar kvinnorna hela föräldradigheten. Fråga 14 innebar att ta ställning till påståendet: *"Jag blev väl bemött av min arbetsgivare när jag skulle vara föräldradig"* har ställts för att ta reda på om respondenten upplevde att avbrottet har påverkat karriärmöjligheterna. Hypoteserna som testade familjeförhållandena är följande; *"Kvinnor med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som inte har"*

familj” och *”Män med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som inte har familj*”. Dessa två hypoteser har enbart testats med hjälp av fråga 13 eftersom fråga 12 indirekt mätte samma sak. Inspiration för frågorna har hämtats från Månsson *et al.*, (2013) studie där de bland annat frågade om respondenterna hade barn samt om vem som tog hand om barnet.

För att testa följande hypotes: *”Män i redovisningsbranschen främjar varandra vilket leder till bättre karriärmöjligheter än om män inte hade främjat varandra”* har fråga 15 och 16 utformats. Fråga 15 innebar att ta ställning till påståendet; *”Jag tycker det är lättare att arbeta med en individ som är lik mig själv”* vilken ställdes för att ta reda på om det förekom homosocialisation i redovisningsbranschen. Enkätfrågorna 16 och 17; *”Jag upplever att män främjar andra män vid befordran”* samt *”Jag upplever att kvinnor främjar andra kvinnor vid befordran”* tillämpades för att ta reda på om det förekom tendens att välja de som var mest lik en själv. Fråga 18; *”Konkurrens förekommer främst mellan medarbetare av samma kön”* har utformats för att ta reda på om respondenterna kände av konkurrens i branschen samt om största konkurrent var av samma kön. Frågorna 17 och 18 applicerades i enkäten för att kunna testa följande hypotes: *”Kvinnor i redovisningsbranschen främjar inte varandra vilket leder till sämre karriärmöjligheter än om kvinnor hade främjat varandra”*. Samtliga frågor kunde inte hämtas från tidigare studiers enkäter utan de fick utformas på egen hand för att lämpa sig i föreliggande studie och besvara syftet; att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen.

4.8 Validitet och reliabilitet

Det brukar sägas att det finns två sätt att mäta kvaliteten på informationen och i en empirisk undersökning och det är genom mäta datas validitet samt reliabilitet (Kylén, 2004). Validitet och reliabilitet är viktiga när det gäller bedömning av forskning inom företagsekonomi. Trovärdighet och tillförlitlighet brukar även benämnas validitet och reliabilitet och trots det innehåller de lite olika innebörder när det gäller bedömningen av mått på olika begrepp (Bryman & Bell, 2005).

4.8.1 Validitet

Enligt Bryman och Bell (2005) är validitet i flera avseenden det viktigaste kvalitetskriteriet i forskningssammanhang och kan även benämnas trovärdighet. De nämner även att validitet innebär att forskaren gör en bedömning av om de slutsatser som gjorts från en undersökning

hänger ihop eller inte. Denscombe (2016) förklarar även att validitet är ett mått som tillämpas för att se om studien i verkligheten mäter det forskaren vill eller påstår sig vilja mäta.

En viktig faktor från forskarens sida är att säkerställa att rätt individ har besvarat enkäten, när den formen av informationsinsamling används, och att personen lämnar riktig information (Denscombe, 2016). Enkäten i denna studie skickades direkt till anställda på renodlade redovisningsbyråer. Vi kunde därmed säkerställa att respondenterna var lämpliga för studien vilket bör ha gjort att studiens validitet har stärkts. För att kunna besvara syftet utformades enkätfrågor utifrån studiens hypoteser. Det finns en större risk att validiteten minskar om en enkätundersökning genomförs med slutna svar. Det för att respondenterna inte kan förmedla sina spontana åsikter på grund av att svarsalternativen redan är angivna (Kylén, 2004). Vi har främst sammanställt enkäten med slutna svar men för att ta hänsyn till vad Kylén (2004) förklarade har enkäten också innehållit en öppen fråga.

4.8.2 Reliabilitet

Enligt Bryman och Bell (2005) anses validitet vara det viktigaste kvalitetskriteriet men reliabilitet krävs även för att uppnå full validitet. Reliabilitet betyder tillförlitlighet och avser hur pålitlig en undersöknings resultat är. Begreppet mäter hur tillförlitlig den insamlade empirin är och om resultatet skulle bli detsamma om studien hade upprepats vid ett nytt tillfälle (Denscombe, 2016) eller om de påverkas av slumpmässiga och tillfälliga förutsättningar (Bryman & Bell, 2005). Reliabilitet förekommer vanligtvis vid forskningsmetoder där kvantitativ forskningsmetod förekommer (Denscombe, 2016).

För att öka reliabiliteten i studien samlade vi in en stor kunskapsbas och utifrån den sammanställt en enkät. Vi fokuserade på att ta med relevanta och viktiga frågor i enkätundersökningen för att på bästa sätt kunna besvara syftet med studien. Enkätfrågorna formulerades tydligt och indikerade på en seriös undersökning. Respondenterna hade därmed inte lika lätt att missförstå frågorna och det genomsyrade trovärdiga svar samt hög reliabilitet. Ett problem som kunde påverka resultatet var om respondenterna kände sig stressade i sitt arbete och svarade på enkäten på ett snabbt och slarvigt sätt. Det är även lätt att missförstånd uppstår gällande enkäten och därmed har kontaktuppgifter lämnats vid utskick av enkäten. Det för att respondenterna kunde få möjlighet att höra av sig vid eventuella missförstånd.

Utfallet blev att inga respondenter hörde av sig och därför antog vi att inga missförstånd uppstod.

4.9 Sammanfattning av empirisk metod

Sammanfattningsvis har studiens datainsamling utgjorts av en enkät som bestod av slutna frågor samt en öppen fråga där majoriteten av frågorna utgjordes av likertskalor. Enkäten skickades ut via ett webbformulär till både kvinnor och män i redovisningsbranschen runt om i Sverige. Totalt samlades 97 enkätsvar in och önskad svarsfrekvens var minst 100 svar. Studiens beroende variabel var karriärmöjligheter och de oberoende variablerna som påverkar den beroende variabeln var; riskbenägenhet, nätverk, familj samt homosocialisation/*Queen Bee Syndrome*.

5. Empiriskt resultat och analys

I detta kapitel analyserar vi studiens empiriska metod. Inledningsvis presenteras studiens analysmetoder. Vidare redogör vi för respondenternas enkätsvar och variablerna analyseras var för sig. Kapitlet fortsätter sedan med att förklara vilka variabler som påverkar kvinnors karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Avslutningsvis presenteras den fullständiga modifierande modellen som sammanfattar studiens iakttagelser.

5.1 Analysmetoder

Webbformuläret resulterade i 97 svar av de sammanlagt 579 tillfrågade och samtliga respondenter arbetade inom redovisningsbranschen. Antal respondenter överstiger 30 vilket gör det rimligt att anta att normalfördelning föreligger (Körner & Wahlgren, 2015). Ett Cronbach's alpha test har genomförts för att se om de olika variablerna kunde slås samman till en gemensam variabel inom samma kategori. En faktoranalys genomfördes för att mäta vilka bakomliggande faktorer som datamaterialet egentligen tar upp (Körner & Wahlgren, 2015). Utfallet av testet visade ett lågt Kaiser-Meyer-Olkin mått (Se bilaga 3) vilket gör att faktoranalysen inte lämpar sig i vår studie. Testet gjordes enbart på enkätfrågor som var utformade med fasta svarsalternativ enligt en sju gradig likertskala. Ett Kolmogorov Smirnovs test har genomförts för att studera om normalfördelning föreligger (Se bilaga 3). Testet utvisade att *Queen Bee Syndrome* samt andel föräldraledighet var de enda variablerna som var normalfördelade. Då vi fått in en stor mängd data kan vi ändå anta att normalfördelning föreligger för samtliga variabler (Körner & Wahlgren, 2015).

För prövning av våra hypoteser har statistikprogrammet *SPSS* använts och signifikansnivån som tillämpats var fem procent. En multipel linjär regression har också genomförts för att kunna göra en djupare analys och för att undersöka och jämföra kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Enkätens öppna fråga genererade i fem svar, dock inte svar som kunde användas för analysen.

5.2 Beskrivande statistik

I detta avsnitt kommer bakgrundsinformation att presenteras, så som könsfördelning och genomsnittlig ålder av de 97 respondenter som besvarat enkäten. Vidare diskuteras respondenternas genomsnittliga svar på föreliggande studies enkätfrågor.

Tabell 5.1 Könsfördelning respondenter i redovisningsbranschen

	Antal	Andel
Män	41	42,30%
Kvinnor	56	57,70%
Totalt	97	100%

I tabell 5.1 kan det konstateras att respondenterna bestod av 41 män samt 56 kvinnor. Könsfördelningen får i och för sig anses vara väldigt jämn, men jämfört med populationen redovisningskonsulter är det märkbart fler kvinnor än män. Här ser vi en märkbar skillnad när vi jämför statistiken av auktoriserade revisorer och redovisningskonsulter mellan revisions- och redovisningsbranschen. Statistiken visar att revisionsbranschen är mer mansdominerad samtidigt som det i redovisningsbranschen är kvinnodominerat.

Tabell 5.2 Respondenternas fördelning på olika befattningar inom redovisningsyrket

	N	Andel	Antal kvinnor	Antal män
Redovisningsassistent	11	11,3 %	8	3
Redovisningskonsult	40	41,2 %	26	14
Auktoriserad redovisningskonsult	23	23,7 %	7	16
Annat	23	23,7 %	15	8
Totalt	97	100 %	56	41

I tabell 5.2 kan det utläsas att respondenterna främst bestod av redovisningskonsulter. Utöver redovisningsassistent, redovisningskonsult och auktoriserad redovisningskonsult var det 23,7 procent av respondenterna som hade avvikande yrkesroll. Vi tänker att dessa exempelvis arbetar som chefer eller lönekonsulter. Studeras könsfördelningen bland yrkesrollerna ser vi att männen dominerar i antal vad gäller auktoriserad redovisningskonsult, de är mer än dubbelt så många som kvinnorna. I tabellen kan vi också utläsa att det är 15 kvinnor som primärt arbetar med något annat än redovisning. Ser vi till FAR:s statistik om antalet auktoriserade redovisningskonsulter är det i tabell 5.2 häpnadsväckande att det var fler auktoriserade män än kvinnor. Enligt statistiken var det endast 27 procent av de auktoriserade redovisningskonsulterna som var män och resterande 73 procenten var kvinnor.

Tabell 5.3 Genomsnittlig ålder per yrkesroll

	N	Medelvärde
Redovisningsassistent	11	36,17
Redovisningskonsult	40	39,62
Auktoriserad redovisningskonsult	23	51,52
Annat	23	43,6
Totalt	97	42,84

I tabell 5.3 är det redovisningsassistenterna som har den lägsta genomsnittliga åldern. Äldst är de respondenter vars yrkesroll är auktoriserad redovisningskonsult. Enligt tabell 4.1 kan man utläsa att det krävs flera års utbildning och praktik för att avancera till auktoriserad nivå. Vårt resultat avspeglar teorin då de äldsta respondenterna arbetar som auktoriserad redovisningskonsult vilket innebär att det har tagit tid att avancera till auktoriserad nivå.

Tabell 5.4 Beskrivande statistik

Enkätvariabler	Män		Kvinnor	
	Medelvärde	Std.avv.	Medelvärde	Std.avv.
Karriärmöjligheter	5,68	1,328	6,09	1,195
Lätt att ha bra karriärmöjligheter	5,08	1,201	5,52	1,388
Nöjd karriärmöjligheter	5,38	1,444	5,59	1,398
Arbeta med en kund som innebär risk	4,88	1,847	5,44	1,63
Ta risker i arbetet	3,73	1,55	3,46	1,819
Bra att ta arbetsrelaterade risker	3,37	1,685	2,91	1,792
Nätverk är viktigt	5,78	1,294	6,38	0,972
Bemötandet vid föräldraledighet	6,08	0,996	6,74	0,733
Arbetar hellre med en individ lik mig själv	4,72	1,731	4,37	1,772
Kvinnor främjar kvinnor vid befordran	3,05	1,518	3,14	1,557
Män främjar män vid befordran	2,73	1,585	3,75	2,002
Konkurrens	2,78	1,687	3,27	1,986

Tabellen (Se tabell 5.4) presenterar de variabler som enkäten bestod av. Ur tabellen kan man utläsa att kvinnor i redovisningsbranschen upplever att de har goda karriärmöjligheter. När det gäller om det är lätt att ha bra karriärmöjligheter i branschen var kvinnornas genomsnittliga svar 5,52 på en sjugradig likertskala. Männens genomsnittliga svar var strax under på 5,08 och därmed upplever kvinnorna att karriärmöjligheter är lättare att uppnå än männen. Skillnaden mellan könen är ytterst små. Enligt tabellen kan det även utläsas att kvinnorna upplevs vara mer nöjda med sina karriärmöjligheter än männen. Analyseras resultaten kan vi konstatera att både kvinnor och män anser sig ha goda karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Kvinnorna i studien anser sig i genomsnitt ha något bättre karriärmöjligheter än vad männen anser sig ha. I materialet ser vi inga tecken på att kvinnorna

är missnöjda med det stöd de får gällande karriärmöjligheterna och kvinnornas uppfattning om detta är svagt mera positiv än männens syn på det stöd de får. Den beskrivande statistiken visar att varken män eller kvinnor främjas på den andres bekostnad (Se tabell 5.4). Vi verkar alltså här stå inför en grupp där processen mot ökad jämställdhet kommit ganska långt, åtminstone så som den uttrycks i respondenternas svar på frågor om deras karriärmöjligheter.

Gällande variabeln riskbenägenhet kan det ur tabell 5.4 utläsas att när en kund innebär en risk för företaget avstår kvinnorna i större utsträckning än männen från att fortsätta arbeta med kunden. Frågorna som ställdes om respondenternas benägenhet att ta risker i sitt arbete visar att det är en ytterst liten skillnad mellan könen. Män tar enligt resultatet något mer arbetsrelaterade risker (3,73) jämfört med kvinnor (3,46). På en skala mellan ett till sju kan vi dra slutsatsen att det inte är så många risker könen tar i arbetet. En annan fråga var om respondenterna anser att det är bra att ta arbetsrelaterade risker. Männen svarade i genomsnitt högre än kvinnorna vilket innebär att männen i större utsträckning anser att arbetsrelaterade risker är bra.

Tabell 5.5 Sammanställning respondenter involverade i nätverk

Involverad i nätverk					
Kön	Antal ja	Andel ja	Antal nej	Andel nej	Totalt antal
Kvinnor	37	67,30%	18	32,30%	55
Män	26	63,40%	15	36,60%	41
Totalt	63		33		96

Ur tabell 5.5 kan det utläsas att en större andel kvinnor är involverad i ett nätverk på sin arbetsplats. Enligt tabell 5.4 kan det även konstateras att nätverket upplevs vara viktigare hos de kvinnliga respondenterna jämfört med dem manliga. Enligt Harwarden och Marsland (2011) har nätverk traditionellt sätt varit mer förekommande hos män vilket gör resultatet intressant.

Tabell 5.6 Sammanställning respondenter föräldradedighet

Föräldradedighet					
Kön	Antal ja	Andel ja	Antal nej	Andel nej	Totalt antal
Kvinnor	19	33,90%	37	66,10%	56
Män	13	31,70%	28	68,30%	41
Totalt	32		65		97

I tabell 5.6 presenteras en sammanställning av hur många av respondenterna som varit föräldralediga någon gång under sin yrkesroll. Bland de kvinnliga respondenterna hade 33,9 procent varit föräldralediga. Resultatet mellan könen får anses vara jämt då 31,7 procent av männen varit föräldralediga.

Tabell 5.7 Sammanställning respondenternas andel av föräldraledighet

Kön	Andel föräldraledighet													
	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	65%	70%	75%	80%	90%	100%	
Kvinnor	0	0	0	0	0	1	1	2	2	3	3	2	5	
Män	1	1	3	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	
Totalt	1	1	3	2	1	4	1	2	2	3	3	2	5	

Tabell 5.7 är en sammanställning av hur stor andel var och en av respondenterna tog av föräldraledigheten. Ur tabellen kan det utläsas att kvinnorna tog 50 procent eller mer av föräldraledigheten. Hela fem kvinnliga respondenter tog 100 procent. Bland de 13 manliga respondenterna var det ingen som tog mer än 50 procent av föräldraledigheten. Resultatet speglar det Collin *et al.*, (2007) samt Svenska Dagbladets studie från 2015 kommit fram till gällande att kvinnor i regel tar mer av föräldraledigheten än män. Enligt tabell 5.4 upplevde kvinnorna på påståendet om de blivit bra bemötta av sin arbetsgivare vid föräldraledighet i genomsnitt 6,74. Resultatet är inte långt från att de instämmer helt på en skala mellan ett till sju. Männen svarade i genomsnitt 6,08 vilket även det får anses vara ett starkt resultat. Slutsatsen är att båda könen har upplevt ett bra bemötande från arbetsgivarens sida när det gäller föräldraledighet.

Tabell 5.8 Sammanställning karriärmöjligheter av de som varit föräldralediga

	Antal föräldralediga	Medelvärde karriärmöjligheter
Kvinnor	19	5,95
Män	13	6,07

I tabell 5.8 presenteras en sammanställning för karriärmöjligheter bland de som varit föräldralediga. Resultatet visar att de föräldralediga männen upplever sig ha bättre karriärmöjligheter än de föräldralediga kvinnorna. Medelvärdena mellan könen är dock snarlika. Resultatet ser annorlunda ut mellan könen i jämförelse med resultatet i tabell 5.4. Tidigare kom vi fram till att kvinnorna ansåg sig ha bättre karriärmöjligheter än männen när hela populationen studerades, vilket gör resultatet av de föräldralediga intressant. Kvinnornas

medelvärde på 5,95 får ändå anses vara högt på en skala mellan ett till sju om vad de anser om sina karriärmöjligheter. Vi anser att resultatet hade kunnat bli annorlunda om fler av de kvinnliga respondenterna hade varit föräldralediga. En generalisering är svårt att göra på 19 respondenter. Enligt Flynn *et al.*, (2015) utnyttjar vanligtvis kvinnorna hela föräldraledigheten vilket i sin tur påverkar karriärmöjligheterna negativt. I tabell 5.7 tog kvinnorna 50 procent eller mer av föräldraledigheten och fem kvinnor tog 100 procent. Studeras resultatet ur tabell 5.8 kan vi inte påvisa att kvinnornas karriärmöjligheter påverkas negativt. Vårt resultat stämmer därmed inte överens med vad Flynn *et al.*, (2015) menar med fördelningen av föräldraledigheten.

Ur tabell 5.4 kan det utläsas att kvinnorna i genomsnitt har svarat 4,37 på påståendet om de hellre arbetar med en individ som är lik sig själv. Resultatet visar på en likertskala mellan ett till sju att kvinnorna svarat nästan exakt i mitten. De manliga respondenterna svarade i genomsnitt 4,72 vilket är ett lite högre resultat. Slutsatsen är att män i större utsträckning än kvinnor hellre arbetar med en individ som är lik en själv. På frågan om respondenterna anser att kvinnor främjar kvinnor och män främjar män vid befordran, visar tabell 5.4 att könen svarade relativt lika. Kvinnorna svarade i genomsnitt 3,14 respektive 3,75 vilket får anses vara relativt lågt på likertskalan. Det innebär att de inte tycker att något av könen främjas vid rekrytering. Männerna svarade i genomsnitt lägre på likertskalan. På frågan om respondenterna anser att konkurrens förekommer på arbetsplatsen mellan samma kön svarade kvinnorna i genomsnitt 3,27. Männerna svarade i genomsnitt 2,78 och slutsatsen blir att konkurrens inte förekommer i stor utsträckning mellan samma kön.

5.3 Analys

I detta avsnitt kommer vi först undersöka korrelationen mellan variablerna. Sedan testar vi studiens åtta hypoteser i en multipel regressionsanalys och avslutningsvis diskuteras utfallet av analysen.

5.3.1 Cronbach's alpha

Vi har genomfört ett Cronbach's Alphatest på samtliga variabler som utgjordes av en likertskala för att undersöka reliabiliteten och om enkätfrågorna inom varje område mäter samma sak samt om korrelationen är tillräckligt stark. Överstiger Cronbach's alpha värdet 0,7 innebär det att de olika svaren korrelerar med varandra och att de mäter samma sak, vilket gör

att de olika variablerna kan slås ihop till en variabel (Pallant, 2013). Alphavärden mellan 0,6 – 0,7 anses vara en gråzon men enligt (Bryman & Bell, 2005) får dessa värden anses vara godtagbara och en sammanslagning kan genomföras. Utfallet av testet blev att frågorna gällande karriärmöjligheter, riskbenägenhet och homosocialisation/*Queen Bee Syndrome* kunde slås ihop till en varsin variabel då värdena låg kring 0,7 eller över (Se bilaga 3).

5.3.2 Spearman´s korrelationsmatris

Spearman´s korrelationsmatris (Se bilaga 3) studerar korrelationen mellan två icke-parametriska variabler. Korrelationen anger om sambandet mellan de olika variablerna är positivt eller negativt samt om det finns ett samband mellan dem. Korrelationen visar sambandets styrka oavsett om det är ett positivt eller negativt värde (Pallant, 2013).

Korrelationsmatrisen visar att karriärmöjligheter har ett signifikant positivt samband med variablerna nätverk viktigt och riskbenägenhet. Det innebär exempelvis att de som instämmer att nätverk är viktigt har ansett sig ha bra karriärmöjligheter. Vidare visar tabellen att nätverk viktigt och involverad nätverk har ett signifikant negativt samband med varandra. Riskbenägenhet påvisar ett signifikant negativt samband med variabeln nätverk består av. *Queen Bee Syndrome* påvisar signifikanta positiva samband med variablerna andel föräldraledighet samt homosocialisation.

5.3.3 Multipel regressionsanalys

Finns det i en modell flera oberoende variabler som kan tänkas ha en inverkan på beroende variabeln kan en multipel regressionsanalys genomföras (Pallant, 2013). När den multipla regressionsanalysen genomfördes användes endast de variabler som bäst överensstämmer med studiens åtta hypoteser.

Ur de multipla regressionsanalyserna (Se bilaga 3) kan vi utläsa att VIF-värdet är 3,469 för kvinnor respektive 1,92 för män. Föreligger multikollinearitet blir följden att signifikansnivån för modellen är svår att fastställa (Pallant, 2013). Det finns olika tumregler för vad som kännetecknar multikollinearitet och i studien har vi valt att utgå från att multikollinearitet föreligger när VIF överstiger fyra (Umans, 2012). VIF-värdena i studien understiger fyra vilket gör att multikollinearitet inte föreligger i studien.

Studeras resultatet i regressionsanalysen för kvinnor (Se bilaga 3) kan det utläsas att det inte finns ett signifikant samband mellan variabeln riskbenägenhet och karriärmöjligheter. Det innebär att vi inte kan påvisa att kvinnor som inte tar risker i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter än kvinnor som tar risker. Ser man till förklaringsgraden kan det utläsas att risk endast förklarar variationen i karriärmöjligheter med 3,7 procent. Utifrån männens regressionsanalys (Se bilaga 3) kan vi utläsa att riskbenägenhet har ett positivt signifikant samband med karriärmöjligheter. Det innebär att hypotes 1b kan accepteras och vi kan påvisa att män som inte tar risker i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som tar risker. Riskbenägenhet förklarar variationen i mäns karriärmöjligheter med 14,4 %. Vår studie tyder på att det finns ett mönster att män är mer riskbenägna än kvinnor vilket är i linje med det Byrnes et al., (1999) menar. Det är även i linje med det Croson och Gneezy (2004) studerat om att kvinnor agerar med mer försiktighet än män. Enligt intervjurespondent X bör anställda i redovisningsbranschen inte ta några risker och kvinnors låga riskbenägenhet bör därför mer gynna kvinnor i branschen. Föreliggande studies resultat om att kvinnor inte tar risker i sitt arbete överensstämmer med det som Croson & Gneezy (2004) tar upp i sin studie om att kvinnor gör allt för att undvika risker. Att kvinnor i redovisningsbranschen inte tar risker i sitt arbete kan medföra att de lägger ner mer tid på att ge ifrån sig en uppgift (Ittonen & Peni, 2012) och kanske har det med självsäkerhet att göra.

I regressionsanalysen för kvinnor (Se bilaga 3) kan det utläsas att den oberoende variabeln nätverk viktigt är positivt signifikant med beroende variabeln karriärmöjligheter. Även männens svar gällande variabeln nätverk viktigt gav ett positivt signifikant samband med karriärmöjligheter. Regressionsanalysen för kvinnor visar även att variabeln involverad nätverk är signifikant med karriärmöjligheter, vilket innebär att kvinnor som är aktiva i ett nätverk på sin arbetsplats upplever sig ha bättre karriärmöjligheter än de som inte är aktiva i ett nätverk. Studeras resultatet i regressionsanalysen för män (Se bilaga 3) kan det utläsas att det även här finns ett signifikant samband mellan variabeln involverad nätverk och karriärmöjligheter. Det innebär således att män som är aktiva i ett nätverk anser sig ha bättre karriärmöjligheter än de kollegor som inte är aktiva i något nätverk på arbetsplatsen. Studeras förklaringsgraden för både kvinnor och män gällande nätverk kan det utläsas att nätverk viktigt står för 7,4 procent respektive 6,1 procent av variationen i den beroende variabeln. Förklaringsgraden för involverad nätverk klargör variationen i karriärmöjlighet med 5,8 procent för både kvinnor och män. Jämförs resultatet mellan de kvinnliga och manliga respondenterna kunde inga skillnader påvisas gällande svaren kring nätverk viktigt och

involverad nätverk på arbetsplatsen. De båda könen upplever att nätverkande är viktigt och att det är bra att engagera sig i nätverk för att få en positiv karriärutveckling. Traditionellt sett har dock nätverkande varit mer förekommande hos män (Harwaden & Marsland, 2011). Resultatet speglar det Cooper Jacksson (2001) menar med vikten av att inneha ett socialt nätverk och att det för med sig positiva effekter på karriärmöjligheterna. I vår studie var det mer kvinnor än män som ingick i ett nätverk på sin arbetsplats (Se tabell 5.5), resultatet får dock tas med försiktighet då studien hade fler kvinnliga respondenter än manliga. Vårt resultat kan kopplas till det Vinnicombe *et al.*, (2004) skriver om att kvinnor mer och mer börjar engagera sig i egna nätverk, kanske är det något som börjat ge effekt och anledningen till att våra kvinnliga respondenter svarat som de gjort. Hur respondenterna upplever innebörden av nätverk kan dock variera, en del respondenter kanske anser sig vara engagerade i nätverk när det handlar om en grupp bestående av tre personer. De kvinnliga respondenternas nätverk kan därmed vara mindre omfattande än männens.

Studerars variabeln andel föräldraledighet i kvinnorna respektive männens regressionsanalys (Se bilaga 3) kan inget signifikant samband med karriärmöjligheter identifieras för något av könen. Det medför att varken hypotes 3a eller 3b kan accepteras och vi kan inte påvisa att kvinnor eller män som har familj har sämre karriärmöjligheter. Resultatet säger emot det Linehan och Walsh (2001) menar med att kvinnor behöver avstå stora delar av sitt privatliv för att undvika sämre karriärmöjligheter. Det finns inte heller något som tyder på att det Dambrin och Lambert (2008) menar kring att kvinnors svårigheter att nå ledande befattningar beror på moderskapet. Andel föräldraledighet förklarar variationen i karriärmöjligheter med tre procent för kvinnorna och för män fanns ingen förklaringsgrad. Resultatet är förvånansvärt eftersom familjelivet enligt Flynn *et al.*, (2015) är ett allvarligt hinder för kvinnors karriärmöjligheter. Resultatet får tas med beaktan då endast 19 av de 56 kvinnliga respondenterna hade varit föräldralediga någon gång under sin karriär. Vi hade kanske fått ett annorlunda svar om vi nått ut till fler respondenter och fler kvinnor hade varit föräldralediga. Ur tabell 5.7 kan det utläsas att kvinnorna tog till övervägande del mer än 50 procent av tiden vid föräldraledighet. Resultatet från männens svar visade att de mestadels tog ut mindre än 50 procent av tiden. Studiens resultat är intressant då det överensstämmer med tidigare studier om att kvinnor tar ut mer av föräldraledigheten i jämförelse med män. Collin *et al.*, (2007) menade på att kvinnorna står för 80 procent av föräldraledigheten och 64 procent av vårdnaden av sjukt barn och att det medför stora begränsningar för karriärutveckling. Studiens resultat visade inte riktigt att kvinnorna tog 80 procent av föräldraledigheten och det kan bero

på att männen tar mer av föräldraledigheten i takt med ett mer moderniserat samhälle. Kopplas resultatet till Social Role Theory anses det vara naturligt att kvinnor förknippas med rollen som mödrar och tar det bärande ansvaret vid barnuppfostran. Kvinnors egenskaper är enligt teorin förknippade med vänlighet, hjälpsamhet samt omtänksamhet.

Variabeln homosocialisation har enligt regressionsanalysen för män inget signifikant samband med beroende variabeln karriärmöjligheter eftersom signifikansnivån överstiger fem procent. Det gör att hypotes 4a inte kan accepteras och vi kan därmed inte påvisa att män främjar varandra och att det i sin tur har en påverkan på männens karriärmöjligheter. Homosocialisation har en betydligt låg förklaringsgrad på 0,4 procent av variationen i karriärmöjligheter. Vårt resultat tyder därmed på att kvinnor inte har sämre chans vid rekrytering jämfört med män då det är en man som rekryterar till en tjänst. En orsak till att vårt resultat talar emot teorin om homosocialisation kan vara det vi tidigare diskuterat kring att revisionsbranschen är mer mansdominerad och redovisningsbranschen kvinnodominerad sett till statistiken. Utfallet hade kanske blivit annorlunda om vi studerade en annan bransch. Det kan också vara det mer moderna och jämställda samhället som tenderar att gå ifrån homosocialisation eller är det som nämnt för att redovisningsbranschen är kvinnodominerad och det händer mer sällan att en man rekryterar en annan man.

Queen Bee Syndrome visade sig ha ett signifikant samband med karriärmöjligheter då signifikansnivån understeg fem procent. Förklaringsgraden visar att 3,7 procent av variationen i karriärmöjligheter beror på *Queen Bee Syndrome*. Hypotes 4b kan därmed accepteras vilket gör att kvinnor som inte främjar varandra i redovisningsbranschen påverkar kvinnors karriärmöjligheter negativt. Resultatet kan tyda på att kvinnor ser varandra som konkurrenter och därmed inte främjar varandra. Ellemers *et al.*, (2004) benämner att kvinnor har en konkurrenskraftig attityd mot varandra. Enligt intervjurespondent X anställs det idag fler kvinnor än män till redovisningsbranschen vilket kan vara en bakomliggande faktor till den konkurrens kvinnor känner gentemot varandra. Enligt Ellemers *et al.*, (2004) är det mer förekommande att män stödjer varandra än att kvinnor gör det. Studeras männens svar kring homosocialisation kan det dock konstateras att män inte heller främjar varandra vid rekrytering. Svaren får beaktas med försiktighet då studien endast hade en svarsfrekvens på 97.

5.4 Hypotesprövning

Nedan presenteras studiens åtta hypoteser i en övergripande tabell. I högerkanten kan det utläsas om hypotesen kunde accepteras eller förkastas.

Tabell 5.15 Sammanställning av hypoteser

Hypoteser	Slutsats
H1a: Kvinnor som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är riskbenägna	Förkastas
H1b: Män som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är riskbenägna	Accepteras
H2a: Kvinnor som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk	Accepteras
H2b: Män som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är aktiva i nätverk	Accepteras
H3a: Kvinnor med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som inte har familj	Förkastas
H3b: Män med familj har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som inte har familj	Förkastas
H4a: Män i redovisningsbranschen främjar varandra vilket leder till bättre karriärmöjligheter än om män inte hade främjat varandra	Förkastas
H4b: Kvinnor i redovisningsbranschen främjar inte varandra vilket leder till sämre karriärmöjligheter än om kvinnor hade främjat varandra	Accepteras

I tabell 5.15 presenteras utfallen av studiens samtliga hypoteser i en tabell. Hypoteserna som stämmer enligt studien har vi benämnt acceptera och de som inte stämmer med förkasta. I vår studie kunde fyra av de åtta hypoteserna accepteras, vilka var; 1b: *Män som inte är riskbenägna i sitt arbete har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är riskbenägna*, 2a: *Kvinnor som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än kvinnor som är aktiva i nätverk*, 2b: *Män som inte är aktiva i nätverk har sämre karriärmöjligheter i redovisningsbranschen än män som är aktiva i nätverk* samt 4b: *Kvinnor i redovisningsbranschen främjar inte varandra vilket leder till sämre karriärmöjligheter än om kvinnor hade främjat varandra*.

Hypotes 1a har inte något signifikant samband med beroende variabeln och hypotesen kan därmed inte accepteras. Vi kan inte påvisa att karriärmöjligheterna för kvinnor blir sämre i de fall där kvinnor inte tar risker i arbete. Nästkommande hypotes, 1b, har ett signifikant samband med beroende variabeln. Det medför att vi kan påvisa att när män inte tar risker i sitt arbete kan det generera sämre karriärmöjligheter. Studien visade att män är mer riskbenägna än kvinnor då de svarat högre på skalan om att ta risker i arbetet. Dock var det enligt resultatet fler kvinnor än män som var involverade i ett nätverk på arbetsplatsen. Resultatet måste tas med beaktan då de kvinnliga respondenterna var fler än de manliga.

Utfallet av hypotes 2a och 2b blev att vi, ur den multipla regressionsanalysen, kunde identifiera ett signifikant samband mellan nätverk och karriärmöjligheter för både kvinnor och

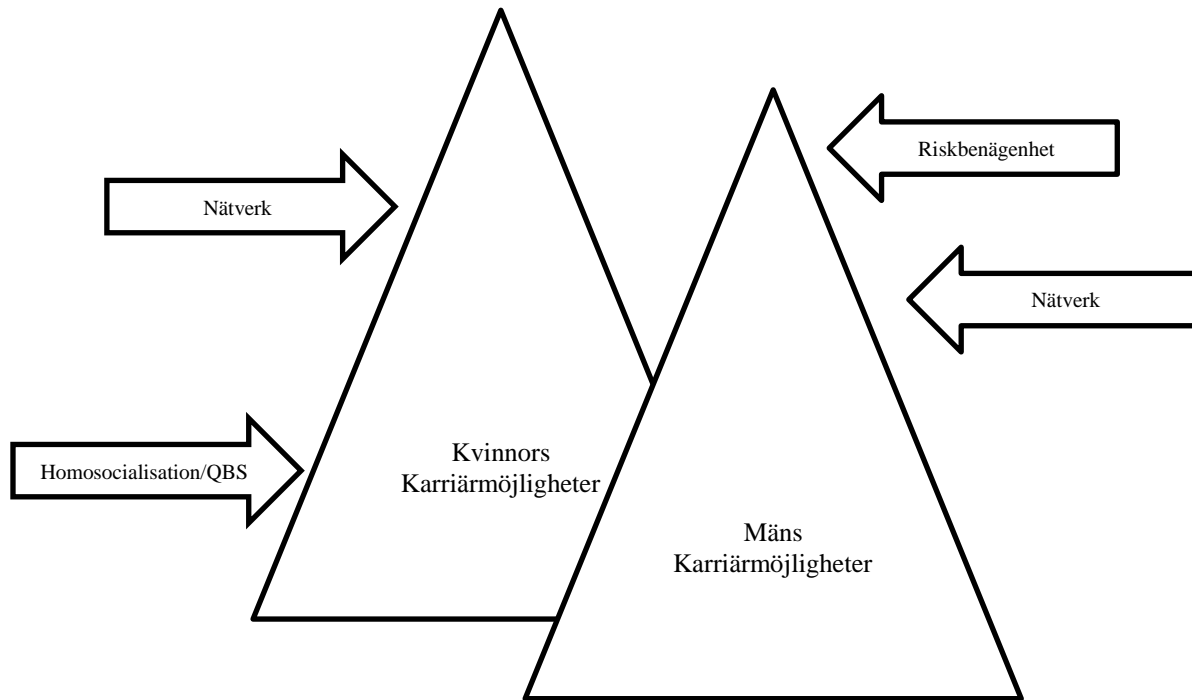
män. Nätverk testades med hjälp av de två variablerna; nätverk viktigt och involverad nätverk, ett signifikant samband med karriärmöjligheter kunde utläsas för båda variablerna. Tidigare forskning har belyst vikten av att inneha ett brett socialt nätverk och de positiva effekterna som nätverk har på karriärmöjligheterna. I föreliggande studie kan vi även påvisa att nätverk har positiva effekter på både kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen då hypoteserna kunde accepteras.

För hypotes 3a samt 3b har inte något signifikant samband kunnat påvisas. Det medför att vi, i redovisningsbranschen, inte kan påvisa att familj leder till sämre karriärmöjligheter för varken kvinnor eller män. Resultatet blev förvånansvärt då tidigare forskning framförallt har belyst att moderskapet leder till ett avbrott i karriären för kvinnor under en längre tid (Burke & McKean, 1995). Föreliggande studies resultat om andelen föräldraledighet bland kvinnor och män var i linje med det Flynn *et al.*, (2015) menar med att kvinnorna tar större andel av föräldraledigheten. Utfallet hade kunnat vara annorlunda om fler av de kvinnliga och manliga respondenterna varit föräldralediga. Det var endast 19 av 56 kvinnor samt 13 av 41 män som hade varit föräldralediga i vår studie.

Hypotes 4a kan inte heller accepteras då inget signifikant samband med karriärmöjligheter kunde identifieras i regressionsanalysen. Det medför att vi inte kan påvisa att män främjar män i redovisningsbranschen och att det i sin tur leder till bättre karriärmöjligheter. Jonnergård *et al.*, (2010) menar att homosocialisation är en bakomliggande faktor till att de högre positionerna är mansdominerade eftersom män väljer män framför kvinnor. Ser vi till resultatet i föreliggande studie kan vi inte påvisa att män främjar män och homosocialisation är därmed ingen faktor som påverkar kvinnornas möjligheter att avancera i redovisningsbranschen.

Slutligen har det hittats ett signifikant samband i hypotes 4b vilket innebär att *Queen Bee Syndrome* förekommer i redovisningsbranschen. Kvinnorna har i genomsnitt svarat lågt på skalan på antagandet om att kvinnor främjar kvinnor vilket kan indikera på att kvinnor ser varandra som konkurrenter. Resultatet är inte förvånansvärt eftersom det idag, enligt intervjurespondent X, anställs fler kvinnor än män till redovisningsbranschen. Resultatet får dock tolkas med försiktighet, att det anställs fler kvinnor än män kan även ha med kompetens att göra.

Nedan presenteras modell 5.1 som visar en sammanställning över de faktorer i redovisningsbranschen som visade sig ha en påverkan på kvinnors respektive mäns karriärmöjligheter.



Modell 5.1 Faktorer som har en påverkan på kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen.

5.5 Sammanfattning av empiriskt resultat och analys

Sammanfattningsvis resulterade webbformuläret i 97 svar och eftersom antalet överstiger 30 föreligger normalfördelning. Studiens åtta hypoteser har testats i en multipel regressionsanalys för att skapa en förståelse kring kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Fyra av de åtta hypoteserna visade ett signifikant samband för karriärmöjligheterna.

6. Slutsatser och reflektioner

I det avslutande kapitlet presenteras slutsatser om kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen samt reflektioner om studiens bidrag. Avslutningsvis diskuteras självkritik och förslag läggs fram på vidare forskning.

6.1 Diskussion och slutsatser

Syftet med vår uppsats är att besvara följande frågeställning; Vilka faktorer påverkar kvinnors respektive mäns karriärmöjligheter och finns det några skillnader mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsyrket? Det empiriska materialet har samlats in genom ett webbformulär. Enkäterna skickades ut till både kvinnliga och manliga anställda på renodlade redovisningsbyråer. Valet att förlägga studien i renodlade redovisningsbyråer gjordes för att vi endast ville åt svar om karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. För att besvara frågeställningen har en multipel regressionsanalys genomförts.

Vår slutsats är att faktorerna nätverk och *Queen Bee Syndrome* påverkar en kvinnas karriärmöjligheter samtidigt som riskbenägenhet och nätverk påverkar männens karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Skillnaden mellan de två könsgrupperna visade sig vara att männen tenderar att vara mer riskbenägna i jämförelse med kvinnorna. Resultatet av påståendet om respondenterna ansåg sig ha bra karriärmöjligheter svarade både kvinnorna och männen med ett högt medelvärde. Det tyder på att de båda könsgrupperna upplever sig ha bra karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Det var inte stora skillnader i hur de kvinnliga respektive de manliga respondenterna svarade på de olika variablerna. De båda könsgrupperna ansåg att nätverk hade en betydelse för karriärmöjligheterna.

Först undersöktes den oberoende variabeln riskbenägenhet och om den hade en påverkan på kvinnors respektive mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Det resulterade i att vi inte kunde identifiera något signifikant samband mellan riskbenägenhet och karriärmöjligheter för kvinnorna. Däremot som tidigare nämnt ansågs riskbenägenhet påverka männens karriärmöjligheter på ett positivt sätt. Studien visade alltså att kvinnor var mindre riskbenägna än män. Resultatet var inte förvånansvärt då det är i linje med det Byrnes *et al.*, (1999) skriver om att risktagande är en viktig form av mänskligt beteende och att män är mer benägna att ta risker än kvinnor.

Variabeln nätverk har i studien en signifikant påverkan på både kvinnors och mäns karriärmöjligheter. Resultatet tyder på att nätverk förbättrar båda könsgruppernas karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Det är i linje med vad Cooper Jacksson (2001) menar med att ett bredare socialt nätverk leder till förbättrade karriärmöjligheter. Resultatet för kvinnorna var förvånansvärt då det talar emot det som Harwarden och Marsland (2011) tar upp i sin studie om att nätverkande är mer förekommande hos män. Föreliggande studies resultat tyder på att 67,3 procent av kvinnorna respektive 63,4 procent av männen var engagerade i ett nätverk på sin arbetsplats. Kanske är det så som Vinnicombe *et al.*, (2004) skriver i sin studie att kvinnor insett den positiva effekten av nätverkande och mer och mer börjat engagera sig i sociala nätverk.

Det kunde inte påvisas att familj hade något signifikant samband för kvinnornas eller männens karriärmöjligheter. Resultatet tyder på att familj varken påverkar kvinnors eller mäns karriärmöjligheter på ett negativt sätt. I revisionsbranschen utgjorde moderskapet ett allvarligt hinder i kvinnors karriärmöjligheter (Flynn *et al.*, 2015). Det är även enligt Social Role Theory naturligt att kvinnor förknippas med rollen som mödrar och att de tar det största ansvaret vid barnuppfostran, vilket gör att föreliggande studies resultat är förvånansvärt för kvinnornas del då familj inte ansågs påverka kvinnors karriärmöjligheter. Ser vi till männens utfall blev det inget förvånansvärt resultat då tidigare studier endast belyst att moderskapet hindrar karriärmöjligheterna.

Ur den multipla regressionsanalysen kunde inte något signifikant samband påvisas mellan homosocialisation och karriärmöjligheter för män. Det innebär att homosocialisation inte förekommer i redovisningsbranschen och säger därmed emot det som Jonnergård *et al.*, (2010) menar med att homosocialisation är en bakomliggande orsak till mansdominans på högre positioner. Studeras resultatet gällande *Queen Bee Syndrome* kunde ett signifikant samband påvisas. Det innebär att kvinnor inte främjar varandra och kan bero på att kvinnor upplever konkurrens gentemot varandra i redovisningsbranschen. Resultatet speglar det Terjesen och Singh (2008) nämner i sin studie om att kvinnor inte främjar varandra. Resultatet är inte heller förvånansvärt då intervjurespondent X menar att de högre positionerna tenderar att gå mot jämställdhet och att fler kvinnor än män anställs till redovisningsbranschen idag. Resultatet tyder på att varken kvinnor eller män främjar varandra inom respektive könsgrupp vilket kan tyda på att redovisningsbranschen går mot mer jämställdhet på de högre positionerna.

Avslutningsvis var det inga större skillnader i hur de kvinnliga och manliga respondenterna besvarade enkäten. Svaret på frågeställningen, om vilka faktorer som påverkar kvinnor respektive mäns karriärmöjligheter och om det finns några skillnader mellan kvinnors och mäns karriärmöjligheter i redovisningsyrket, blir därmed att kvinnor och män är beroende av nätverk. Utfallet blev även att män är mer riskbenägna än kvinnor och att *Queen Bee Syndrome* påverkar kvinnors karriärmöjligheter.

6.2 Studiens bidrag

Det finns en stor mängd forskning om kvinnors och mäns karriärmöjligheter i revisionsbranschen, däremot finns det inte forskning i samma utsträckning i redovisningsbranschen. Studiens syfte är att undersöka och jämföra kvinnor och mäns karriärmöjligheter i redovisningsbranschen. Studien kom fram till att nätverk och *Queen Bee Syndrome* var de två faktorer som hade ett signifikant samband med kvinnors karriärmöjligheter. Riskbenägenhet och nätverk visade sig ha ett signifikant samband för männens karriärmöjligheter.

6.3 Självkritik

Uppsatsen baseras på en kvantitativ metod och använder multipel regressionsanalys som analysmetod. Datainsamlingsmetoden var enkäter och vi fick in 97 svar. Något som kunnat bidra till en mer pålitlig studie hade varit att få in fler enkätsvar. Fler respondenter hade exempelvis ökat chansen att fler varit föräldralediga. Det var även svårt att få tag på de respondenter som var föräldralediga under tidsperioden som enkäten låg ute. För att uppnå fler enkätsvar hade vi behövt skicka ut till ännu fler respondenter och enkäten hade behövt finnas tillgänglig under en längre tidsperiod. Enkäten i sig hade också kunnat förbättras med mer användbara frågor för den multipla regressionsanalysen, även fast många frågor baserats på andra forskares enkätformulär. I efterhand märkte vi att en del frågor och påståenden inte kunde testas för hypoteserna. De användes därför istället i den beskrivande statistiken.

6.4 Reflektioner och förslag till framtida forskning

Intressanta förslag på framtida forskning är att genomföra en liknande studie dock med en kvalitativ metod och med ett hermeneutiskt synsätt. Intervjuer kan leda till mer detaljerad

information vilket gör att det är lättare att förstå respondenternas åsikter kring karriärmöjligheter. Det hermeneutiska synsättet hade hjälpt forskaren att få mer förståelse och djupare information om varför faktorerna faktiskt påverkar karriärmöjligheterna.

Ytterligare en möjlig fortsatt forskning är att förlägga studien på respondenter inom redovisningsbranschen på företag med både redovisning och revision. I föreliggande studie valdes endast renodlade redovisningsbyråer. Det hade varit intressant att se om resultatet hade blivit detsamma eftersom de företagen med båda inriktningarna kanske har annorlunda karriärmöjligheter. Enkäter hade även använts som datainsamlingsmetod och hypoteserna hade tagits rätt av från föreliggande studie.

Litteraturförteckning

- AllBright. (2016). *AllBright.se*. Retrieved 02 28, 2017, from AllBright rapporten 2016:
https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/587ca42a9de4bbb43ffb3dd1/1484563505326/AllBrightrapporten+2016_Digital.pdf
- Bajgora, A., & Bogren, H. (2012). *Vilka kunskaper, färdigheter och andra förmågor anses vara relevanta för revisorsassistenter?* Kristianstad: Högskolan Kristianstad.
- Balans. (2014, 02 27). *Tidningenbalans.se*. Retrieved 02 28, 2017, from Revisions- och rådgivningsbranschen allt mer jämställd:
<http://www.tidningenbalans.se/nyheter/revisions-och-radgivningsbranschen-allt-mer-jamstalld/>
- Baumgartner, M. S., & Schneider, D. E. (2010). Perceptions of women in management: A thematic analysis of razing the glass ceiling. *Journal of Career Development, 37*(2), 559-576.
- Bolagsverket. (2016, 03 30). *www.bolagsverket.se*. Retrieved from Skillnad mellan revisor och redovisningskonsult:
<http://www.bolagsverket.se/ff/foretagsformer/aktiebolag/starta/revisor/skillnad-mellan-revisor-och-redovisningskonsult-1.13097>
- Broadbent, J., & Kirkham, L. (2008). Glass ceilings, glass cliffs or new worlds? Revisiting gender and accounting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal, 21*(4), 465-473.
- Bryman, A., & Bell, E. (2005). *Företagsekonomiska forskningsmetoder (Vol.1)*. Malmö: Liber AB.
- Burke, R. F., & McKean, C. A. (1995). Employment gaps, work satisfaction and career advancement among women chartered accountants. *Journal of Managerial Psychology, 10*(7), 16-21.

- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Journal Article, 125(3)*, pp. 367-383.
- Carrington, T. (2014). *Revision (Vol.2)*. Stockholm: Liber AB.
- Collin, S.-O. Y., Jonnergård, K., Qvick, P., Silfverberg, B., & Zabit, S. (2007). Gendered career rein: A gender analysis of the certification process of auditors in Sweden. *International Journal of Auditing, 11(1)*, pp. 17-39.
- Cooper Jacksson, J. (2001). Women midle managers'perseption of the glass ceiling. *Women in management review, 16(1)*, pp. 30-41.
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2004). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature, 47(2)*, 448-474.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 21(4)*, pp. 474-506.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken (Vol.3)*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eckes, T., & Trautner, H. M. (2000). *The Developmental Social Psychology of gender*. New York: London: Psychology Press.
- EIGE. (2012). *Eige.europa.eu*. Retrieved 02 28, 2017, from Gender Equality Index: <http://www.eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/SE>
- Ellemers, N., van den Heuvel, H., de Glider, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology, 43(3)*, 315-338.
- FAR. (2017). *FAR.se*. Retrieved 2017 йил 07-03 from Vad gör en redovisningskonsult?: <https://www.far.se/yrkesroller/redovisningskonsult/vad-gor-en-revisor/>
- Flynn, A., Earlie, E. K., & Cross, C. (2015). Gender equality in the accounting profession: one size fits all . *Gender in Management: An International Journal, 30(6)*, pp. 479-499.

- Grimby, A., & Grimby, G. (2001). *Åldrandets Villkor*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Göransson, A. (2007). *Maktens kön (Vol.1)*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Harwaden, R. J., & Marsland, S. (2011). Locating women board members in gendered director networks . *Gender in Management: An International Journal*, 26(8), 532-549.
- Hermods. (2016). *Hermods.se*. Retrieved 03 29, 2018, from www.hermods.se:
www.hermods.se/utbildning-tjanster/ekonomi-och-redovisningsassistent/
- Huang, T.-C., Huang, H.-W., & Lee, C.-C. (2014). Corporate executive's gender and audit fees. *Managerial Auditing Journal*, 29(6), pp. 527-547.
- Ittonen, K., & Peni, E. (2012). Auditor's gender and audit fees. *International Journal of Auditing*, 16(1), pp. 1-18.
- Jonnergård, K., Stafsudd, A., & Elg, U. (2010). Performance evaluations as gender barriers in professional organizations: A study of auditing firms. *Gender work and organization*, 17(6), 721-747.
- Kanter, R. M. (1977). *Women of the Corporation (Vol.1)*. New York: Basic-Books.
- Kemp, L., & Zhao, F. (2016). Influences of cultural orientations on Emirati women's careers. *Personal Review*, 45(5), 998-1009.
- Knouse, S. B., & Webb, S. C. (2001). Virtual networking for women and minorities . *Career Development International*, 6(4), 226-229.
- Kokot, P. (2014). Structures and relationship: women partners' careers in Germany and the UK. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 27(1), 48-72.
- Kristensen, R. H., Kent, P., Warming-Rasmussen, B., & Windsor, C. (2016). Do Mother and Father Auditors Have Equal Prospects for Career Advancement? *International Journal of Auditing*, 21(1), pp. 1-10.

- Kylén, J.-A. (2004). *Att få svar: intervju, enkät, observation (Vol.1)*. Stockholm: Bonnier Utbildning AB.
- Körner, S., & Wahlgren, L. (2015). *Statistiska metoder (Vol.3)*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Linehan, M., & Walsh, J. S. (2001). Key issues in the senior female international career move: A qualitative study in European context. *British Journal of Management*, *12(1)*, pp. 85-95.
- Lögdstöm, H. (2013). *Anknytningsstilens betydelse för ungas risktagande på internet*. Lund: Lunds universitet.
- Månsson, J., Elg, U., & Jonnergård, K. (2013). Gender-based career differences among young auditors in Sweden. *International Journal of Manpower*, *34(6)*, pp. 572-583.
- Niskanen, J., Karjalainen, J., Niskanen, M., & Karjalainen, J. (2011). Auditor gender and corporate earnings management behaviour in private Finish firms. *Managerial Auditing Journal*, *26(9)*, pp. 778-793.
- O'Connor, P. (2011). Irish universities: male-dominated? Limits and possibilities for change? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *31(1)*, 83-96.
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, *80(4)*, pp. 727-743.
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Sullivan, S. E. (2011). Do women's networks help advance women's careers? Differences in perceptions of female workers and top leadership. *Career Development International*, *16(7)*, 733-754.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS (Vol.5)*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Pesonen, S., Tienari, J., & Vanhala, S. (2009). The boardroom gender paradox. *Gender in Management: An International Journal*, *24(5)*, 327-345.

- Regeringen. (2004). *Regeringen.se*. Retrieved 02 28, 2017, from Den könsuppdelade arbetsmarknaden:
<http://www.regeringen.se/contentassets/533a8d5e46bf409cb3c0e7710e85c141/den-konsuppdelade-arbetsmarknaden-a-2004>
- Reid, M., Miller, W., & Kerr, B. (2004). Sex-based glass ceilings in US state-level bureaucracies. *Administration & Society, 36(4)*, 377-405.
- Revisorsnämnden. (2016). *Revisorsnämnden.se*. Retrieved 02 28, 2017, from Godkända och auktoriserade revisorer samt registrerade revisionsbolag 2016-12-01:
<http://www.revisorsnamnden.se/rn/statistik/statistik.html>
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2014). Gains and losses related to career transitions within organisations. *Journal of Vocational Behavior, 84(2)*, pp. 177-187.
- Rosette, A. S., & Tost, L. P. (2010). Agentic women and communal leadership: How role prescriptions confer advantage to top women leaders. *Journal of Applied Psychology, 95(2)*, p. 221.
- Siebert, S., Kraimer, M., & Liden, R. (2001). A social capital theory of career success. *Academy Of Management Journal, 44(2)*, 219-238.
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management an international journal, 27(7)*, 436-448.
- Srf konsulterna. (n.d.). *Srf konsulterna*. Retrieved 03 29, 2018, from www.srfkonsult.se:
<http://www.srfkonsult.se/redovisning/>
- SVD. (2015). *SVD.se*. Retrieved 03 19, 2017, from Pappor måste ta ut mer föräldradighet: <https://www.svd.se/pappor-maste-ta-ut-mer-foraldradighet/om/sverige>
- Terjesen, S., & Singh, V. (2008). Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context. *Journal of business ethics, 83(1)*, 55-63.

Twomey, A. M., Linehan, M., & Walsh, J. S. (2002). Career progression of young female accountants: evidence from the accountancy profession in Ireland. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), 117-124.

Umans, T. (2012). *The bottom line of cultural diversity at the top: the top management team's cultural diversity and its influence on organisational outcomes* (Vols. Doktorsavhandling, 125). Lund: Lund Institute of Economic Research.

Van Ruler, B., & De Lange, R. (2003). Barriers to communication management in the executive suite. *Public Relations Review*, 29(2), pp. 145-158.

Vinnicombe, S., Singh, V., & Kumra, S. (2004). *Making good connections: Best Practice for Women's Corporate Networks*, Cranfield University School of Management, Cranfield and Opportunity Now, London. Retrieved 04 25, 2017, from europeanpwn.net:
http://www.europeanpwn.net/files/cranfield_connections.pdf

Virtanen, A. (2012). Women on the boards of listed companies: Evidence from Finland. *Journal of Management & Governance*, 16(4), pp. 571-593.

Bilaga 1 – Intervjuguide

Övergripande

- Vilket företag är du anställd på?
- Vad har du för befattning och hur länge har du haft den?

Redovisningsbranschen

- Vilka olika befattningar finns det inom branschen?
- Vilka är kraven för att bli auktoriserad?
- Hur lång tid tar det för en person att bli auktoriserad?
- Hur stor andel är auktoriserade inom branschen?
- Hur stor andel är kvinnor respektive män av de auktoriserade?
- Finns det andra karriärmöjligheter än att bli auktoriserad?
- Skiljer sig redovisningsbranschen från revisionsbranschen? Hur?
- Hur ser ett år ut på en redovisningsbyrå tidsmässigt? Jämt fördelat under året?
- Anställs det lika många kvinnor och män i redovisningsbranschen?
- Är det lika många kvinnor och män i branschen? Har du någon statistik på fördelningen?
- Är det lika många kvinnor och män på de högre befattningarna? Har du någon statistik på fördelningen?

Bilaga 2 - Enkät

Hej!

Våra namn är Stina Karlsson och Wilma Falk. Vi läser sista terminen på Högskolan Kristianstad där vi nu skriver kandidatuppsats inom redovisning och revision. Vi har nedan sammanställt en enkät som kommer användas i uppsatsens analys och diskussion. Uppstår frågor kring enkäten kan du kontakta oss på antingen 076-89 785 64 eller 070-59 392 92. Vi vill även förmedla att svaren kommer behandlas anonymt i arbetet.

1. Jag är:

_____ Kvinna

_____ Man

2. Jag är född:

_____ år

3. Vad har du för befattning?

_____ Redovisningsassistent

_____ Redovisningskonsult

_____ Auktoriserad redovisningskonsult

_____ Lönekonsult

_____ Affärsrådgivare

_____ Chef

Annat: _____

4. Jag anser att jag har bra karriärmöjligheter

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte

Instämmer

5. I redovisningsbranschen anser jag att det är lätt att ha bra karriärmöjligheter

1 2 3 4 5 6 7

Instämmer inte

Instämmer

15. Jag tycker det är lättare att arbeta med en individ som är lik mig själv

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte						Instämmer

16. Jag upplever att män främjar andra män vid befordran

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte						Instämmer

17. Jag upplever att kvinnor främjar andra kvinnor vid befordran

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte						Instämmer

18. Konkurrens förekommer främst mellan medarbetare av samma kön

1	2	3	4	5	6	7
Instämmer inte						Instämmer

19. Övrigt att tillägga:

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 3 – Tabeller

Tabell 5.9 Cronbach's alpha

Variabler	Cronbach's alpha
Karriärmöjligheter	0,789
Risk	0,757
Homosocialisation	0,658
Queen Bee Syndrome	0,740

Tabell 5.10 Faktoranalys

	Komponenter				
	1	2	3	4	5
Karriärmöjligheter	,763				
Lätt karriär	,829				-,330
Viktigt karriär		,862		,319	
Planera karriär	,446	,487		,316	-,369
Nöjd karriär	,844				
Kundrisk	,629	-,410			
Arbetsrisk		,857			,327
Bra arbetsrisk		,904			
Nätverk viktigt					,898
Nätverk består av				,534	-,378
Bemött föräldraledighet	,301		,637	-,420	
Lik mig själv				,906	
Män främjar män			,781	,323	
Kvinnor främjar kvinnor	-,432		,709		
Konkurrens			,737		
Kaiser-Meyer-Olkin mått		,228			

Tabell 5.11 Spearman´s Korrelationsmatris

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Nätverk viktigt									
2. Involverad nätverk	-,458**								
3. Nätverk består av	-,161	,118							
4. Föräldraledighet	,038	,125	-,192						
5. Andel föräldraledighet	,337	-,180	,029	c					
6. Bemött föräldraledighet	,188	-,024	-,019	c	,287				
7. Karriärmöjligheter	,277**	-,116	,014	,072	-,076	,009			
8. Risk	,177	-,079	-,269*	-,022	,189	,053	,258*		
9. Homosocialisation	,100	,044	,243	,067	,276	,032	,041	-,154	
10. Queen Bee Syndrome	,088	-,147	,040	-,066	,363*	,230	-,100	-,101	,404**

**p<0,01 ; *p<0,05

c Cannot be computed because at least one of the variables is constant

Tabell 5.12 Kolmogorov Smirnov test

Variabler	Signifikansvärde
Karriärmöjligheter	,013
Nätverk viktigt	,000
Involverad nätverk	,000
Nätverk består av	,000
Föräldraledighet	,000
Andel föräldraledighet	,200
Bemött föräldraledighet	,000
Risk	,036
Homosocialisation	,000
Queen Bee Syndrome	,053

Tabell 5.13 Multipelregressionsanalys kvinnor

Kvinnor				
Variabler	Beta	Std.avv	Sig	R-Square
Ålder	-,121	,035	,001	,179
Risk	,178	,127	,168	,037
Nätverk viktigt	,855	,425	,049	,074
Involverad nätverk	-,110	,410	,034	,058
Andel föräldraledighet	-,013	,010	,205	,030
Queen Bee Syndrome	-,215	,150	,044	,037
Vif-värde, högsta	3,469			
F-värde	1,079			

**p<0,01, *p<0,05

Tabell 5.14 Multipel regressionsanalys män

Män				
Variabler	Beta	Std.avv	Sig	R-Square
Ålder	-,046	,038	,233	,038
Risk	,440	,176	,017	,144
Nätverk viktigt	,516	,278	,030	,061
Involverad nätverk	-,594	,155	,039	,058
Andel föräldraledighet	,001	,025	,659	,000
Homosocialisation	-,097	,252	,702	,004
VIF-värde, högsta	1,92			
F-värde	1,335			

**p<0,01, *p<0,05