



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Welke factoren beïnvloeden de perceptie en uiteindelijke carrièrekeuze van afgestudeerde masters accountancy om al dan niet voor een carrière in accountancy te kiezen?

Levy Vos

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting accountancy, financiering en fiscaliteit

PROMOTOR :

Prof. dr. Maarten CORTEN



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Welke factoren beïnvloeden de perceptie en uiteindelijke carrièrekeuze van afgestudeerde masters accountancy om al dan niet voor een carrière in accountancy te kiezen?

Levy Vos

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting accountancy, financiering en fiscaliteit

PROMOTOR :

Prof. dr. Maarten CORTEN

Woord vooraf

Met deze masterproef rond ik mijn masteropleiding Handelswetenschappen, afstudeerrichting Accountancy, Financiering en Fiscaliteit aan de Universiteit Hasselt af. Het schrijven van deze masterproef betekent het sluitstuk van mijn academisch traject maar ook een intensief leerproces waarin ik zowel inhoudelijk als persoonlijk ben gegroeid. Graag wil ik een aantal personen bedanken, zonder wiens hulp dit niet mogelijk was geweest.

In het bijzonder wil ik mijn promotor, prof. dr. Maarten Corten, bedanken. Nadat mijn oorspronkelijke promotor niet langer beschikbaar was, heeft hij deze taak op zich genomen en hiervoor de nodige tijd vrijgemaakt. Zijn waardevolle en constructieve feedback, gecombineerd met zijn bereidwilligheid om mijn onderzoek te begeleiden, hebben ervoor gezorgd dat deze masterproef tot stand kon komen. Zijn deskundige begeleiding en kritische blik hebben me steeds uitgedaagd om dit werk naar een hoger niveau te tillen.

Daarnaast gaat mijn dank uit naar alle respondenten die bereid waren om deel te nemen aan de interviews. Hun tijd, openheid en inzichten hebben dit onderzoek mogelijk gemaakt.

Tot slot wil ik ook mijn familie bedanken voor hun steun en aanmoediging de afgelopen maanden. Hun betrokkenheid was voor mij een onmisbare steun tijdens het schrijven van deze masterproef.

Samenvatting

Het accountantsberoep kampt zowel in Vlaanderen als internationaal met een aanhoudend tekort aan gekwalificeerde professionals, ondanks de inherente voordelen zoals werkzekerheid en een aantrekkelijk salaris. Een belangrijke verklaring hiervoor ligt in hardnekkige negatieve stereotypen over de accountant als afstandelijke, cijfergerichte 'bean counter'. Dit beeld beïnvloedt de beroepsperceptie van jongeren op een negatieve manier en verlaagt bovendien de aantrekkelijkheid van het beroep. Hoewel bestaande literatuur diverse determinanten van beroepsperceptie heeft geïdentificeerd, bestaat er een significante lacune over hoe afgestudeerden deze factoren hebben ervaren en hoe deze hun uiteindelijke carrièrekeuze hebben beïnvloed. Wetenschappelijke studies richten zich voornamelijk op studenten in een vroeg stadium van hun opleiding waardoor een diepgaand, ervaringsgericht perspectief van alumni ontbreekt. Het gebrek aan inzicht in de doorslaggevende factoren die leiden tot een carrière binnen of buiten accountancy vormde de aanleiding voor deze masterproef. De centrale onderzoeksvraag luidt dan ook: "Welke factoren beïnvloeden de perceptie en uiteindelijke carrièrekeuze van afgestudeerde master accountancy om al dan niet voor een carrière in accountancy te kiezen?"

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode, passend bij het exploratieve karakter van de vraag. De dataverzameling bestond uit negen semigestructureerde interviews die werden afgenomen bij afgestudeerden van de masteropleiding Accountancy, Financiering en Fiscaliteit van de Universiteit Hasselt. Ze werden bevraagd over sociale invloed, opleiding, persoonlijkheidskenmerken en andere relevante factoren. De steekproef bestond uit een diverse groep respondenten waarbij zowel alumni die kozen voor een carrière als accountant, als zij die bewust een andere richting uitgingen, aan bod kwamen. De analyse gebeurde via codering, waarbij met behulp van open, axiale en selectieve codering verschillende terugkerende patronen, betekenissen en relaties tussen bepaalde factoren in kaart werden gebracht. Door de combinatie van empirische data en theoretische kaders uit de literatuur werd een theoretisch framework opgebouwd over het carrièrekeuzeproces van AFF alumni.

Het theoretische fundament van de masterproef werd opgebouwd rond twee centrale theorieën: de Theory of Planned Behavior (TPB) van Ajzen (1991) en de Social Cognitive Career Theory (SCCT) van Lent, Brown en Hackett (1994). TPB stelt dat gedragsintenties voortvloeien uit drie componenten: attitude ten opzichte van het gedrag, subjectieve norm (of sociale druk) en de gepercipieerde gedragscontrole. SCCT verklaart het belang van zelfeffectiviteit, uitkomstverwachtingen en interesses bij het creëren van persoonlijke doelen. Deze theorieën bieden een sterk kader om te begrijpen hoe perceptie wordt gevormd en hoe dit al dan niet resulteert in een gedragsintentie, zoals het kiezen voor het accountantsberoep. Aan de hand van deze theoretische basis werden de belangrijkste determinanten in kaart gebracht die in voorgaand onderzoek regelmatig naar voren kwamen.

Uit de resultaten van het empirische onderzoek komen vijf centrale thema's naar voren. Sociale invloed bleek hierbij een cruciale factor. Alumni gaven herhaaldelijk aan dat familie, in het

bijzonders ouders, impliciet richting hebben gegeven aan zowel de studiekeuze als de beroepskeuze. Daarnaast kwamen ook vrienden en medestudenten naar voren als invloedrijke peers. Bij sommigen leidde dit tot een grotere interesse in accountancy terwijl anderen net omwille van hun vriendengroep kozen voor een ander carrièrepad. De bevindingen tonen hoe de subjectieve norm kan variëren naargelang de sociale context en dit kan verklaren waarom gelijkaardige profielen toch tot verschillende keuzes komen.

Een tweede determinant gaat over de invloed van onderwijs. In lijn met de literatuur blijkt dat opleidingsonderdelen die zich voornamelijk focussen op theorie en regelgeving ervoor zorgen dat ze het stereotype beeld van het accountantsberoep bevestigen. Verschillende alumni gaven aan dat de opleiding initieel heeft bijgedragen aan het stereotype beeld over de accountant. Toch werd dit beeld bij sommigen doorbroken via inspirerende docenten. Dit toont aan dat het onderwijs, indien goed vormgegeven, de attitudecomponent in TPB positief kan beïnvloeden. De attitude ten aanzien van het vak evolueert dan van eerder negatief naar positief wat volgens de theorie zal leiden tot een sterkere intentie. Toch gaven meerdere alumni aan dat de echte inhoud van het beroep pas duidelijk werd tijdens hun eerste werkervaring, wat wijst op een kloof tussen de academische opleiding en de beroepsrealiteit.

Een derde bevinding sluit hier nauw op aan. De eerste werkervaring, in de vorm van stages en relevante studentenjobs fungeerde vaak als kantelpunt in de perceptievorming. Ze blijken krachtige beïnvloeders te zijn van zowel perceptie als zelfeffectiviteit. Zelfeffectiviteit verwijst naar het vertrouwen dat iemand heeft dat hij of zij een opleiding of de werkzaamheden van een bepaald beroep (zoals accountant) aankan. De bestaande literatuur wijst reeds op het belang van stages maar deze masterproef toont aan dat ook (relevante) studentenjobs een vergelijkbare impact kunnen hebben. Alumni noemden hun stage-ervaring vaak een kantelpunt. Studentenjobs hebben een gelijkaardig effect aangezien ze het beroep tastbaarder maken en studenten een boost kan geven in hun zelfvertrouwen bij de overgang naar de arbeidsmarkt. Zelfeffectiviteit, een centrale component binnen SCCT werd duidelijk versterkt door deze praktijkervaringen. Een respondent zei: "Ergens gaf het [lopen van de stage] wel een geruststelling, wetende dat je daarna niet als een complete beginnening zou moeten beginnen [op de eerste werkdag]". De combinatie van kennismaking met de realiteit van het beroep alsook het geloof in eigen kunnen blijkt essentieel om de stap naar het beroep effectief te zetten.

Persoonlijkheidskenmerken speelden eveneens een rol. Alumni die zich omschreven als analytisch, gestructureerd of nauwkeurig zagen een duidelijke match met de beroepsvereisten. Dit kan worden gelinkt aan de theorie van Holland die stelt dat individuen eerder geneigd zijn om een functie na te streven die overeenstemt met hun eigen persoonlijkheidskenmerken. Omgekeerd werd bij een alumnus die juist meer behoefte had aan creativiteit een mismatch met het beroep ervaren waardoor zij mogelijks net daarom een ander pad insloeg.

Een opvallend en nieuw geïdentificeerd element is de perceptie van exclusiviteit. Deze factor draait niet om de inhoud van het werk maar om de uitdaging en status die gepaard gaat met het verkrijgen van een positie bij een selecte groep werkgevers, zoals één van de Big Four kantoren.

Voor sommige afgestudeerden fungeerde dit als zeer krachtige motivator, aangezien het hen een psychologische beloning en sociale erkenning opleverde en zelfs hun bereidheid tot lange werkdagen vergrootte.

De analyse leidt tot de conclusie dat de carrièrekeuze van AFF alumni wordt bepaald door een samenspel van sociale invloeden, opleiding, werkervaring, persoonlijkheidskenmerken, zelfeffectiviteit en gepercipieerde exclusiviteit. De wetenschappelijke waarde van deze masterproef ligt in het opvullen van een lacune in de literatuur door een ervaringsgericht perspectief te bieden op de doorslaggevende factoren die de beroepskeuze beïnvloeden. De voornaamste bijdrage van deze masterproef is het geïntegreerde theoretische kader dat bestaande modellen zoals TPB en SCCT verrijkt met nieuwe empirische inzichten. Met name de expliciete opname van studentenjobs en gepercipieerde exclusiviteit als significante determinanten is vernieuwend.

De masterproef kent enkele beperkingen. De kleinschalige opzet binnen één opleiding en universiteit maakt dat de resultaten niet generaliseerbaar zijn. De bevindingen zijn bovendien contextgebonden en gebaseerd op subjectieve ervaringen die onderhevig kunnen zijn aan bias.

Wat betreft praktische aanbevelingen ligt er voor onderwijsinstellingen een kans om de kloof tussen theorie en praktijk te verkleinen via meer praktijkgerichte opdrachten en het faciliteren van zowel stages als relevante studentenjobs. Beroepsorganisaties kunnen negatieve stereotypen bestrijden door gerichte communicatiecampagnes op te zetten die de strategische aspecten van het moderne accountantsberoep benadrukken. Bovendien zou het aspect van gepercipieerde exclusiviteit kunnen worden uitgespeeld door het prestigieuze karakter van topkantoren te benadrukken, wat ambitieuze studenten zou kunnen aantrekken.

Vervolgonderzoek kan zich richten op de kwantitatieve toetsing van het geïntegreerde verklaringsmodel alsook het verder uitdiepen van de rol van studentenjobs en gepercipieerde exclusiviteit.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	1
Samenvatting.....	2
Inhoudsopgave.....	5
1. Inleiding.....	6
2. Literatuurstudie	9
2.1. <i>Beroepsintentie</i>	<i>9</i>
2.1.1. Theoretische kaders voor beroepsintentie	9
2.2. <i>Perceptie en beroepsperceptie van het accountantsberoep</i>	<i>15</i>
2.3. <i>Determinanten van beroepsperceptie.....</i>	<i>17</i>
2.3.1. Determinanten van beroepsperceptie in het licht van het accountantsberoep.....	17
2.4. <i>Kwalitatieve exploratie van beroepsperceptie en intentie</i>	<i>23</i>
3. Empirisch onderzoek	25
3.1. <i>Methodologie.....</i>	<i>25</i>
4. Resultaten.....	27
4.1. <i>Sociale invloed.....</i>	<i>27</i>
4.2. <i>Invloed van opleiding.....</i>	<i>28</i>
4.3. <i>Stage en studentenjob als eerste werkervaring.....</i>	<i>30</i>
4.4. <i>Persoonlijkheid.....</i>	<i>31</i>
4.5. <i>Perceptie van exclusiviteit.....</i>	<i>32</i>
4.6. <i>Theoretisch framework.....</i>	<i>34</i>
5. Conclusie	37
6. Bibliografie.....	40
7. Bijlagen.....	44

1. Inleiding

Volgens de meest recente gegevens van de VDAB behoort het accountantsberoep tot één van de grootste knelpuntberoepen in Vlaanderen. Accountancybedrijven geven al jaren aan dat ze moeilijkheden hebben om geschikte kandidaten te vinden voor hun openstaande vacatures. Dit is niet enkel een Vlaams probleem want het tekort aan gekwalificeerde accountants doet zich ook voor in onder andere Malesië, de Verenigde Staten, Canada, Australië en Nieuw-Zeeland (Samsuri et al., 2016). Ondanks de talloze voordelen van het beroep, zoals werkzekerheid en een aantrekkelijk salaris, en de inspanningen van beroepsorganisaties en onderwijsinstellingen om het beroep aantrekkelijker te maken, blijft de instroom van gekwalificeerde afgestudeerden ondermaats.

Een factor die hier aan bijdraagt is het vaak negatieve stereotypebeeld dat men heeft van de accountant (Friedman & Lyne, 2001; Caglio et al., 2018). De zogenaamde "bean counter" die wordt gezien als afstandelijk, cijfergericht en saai, domineert nog steeds de maatschappelijke perceptie van een accountant. Dit stereotype heeft geleid tot een overwegend negatieve beroepsperceptie bij jongeren en in het bijzonder bij studenten die nog geen directe ervaring hebben met het beroep (Byrne & Willis, 2005). Het gevolg is dat de aantrekkelijkheid van het beroep afneemt en dat sommige studenten worden ontmoedigd om voor een accountancy opleiding te kiezen (Marriott & Marriott, 2003). Daarmee komt automatisch de vraag naar voren hoe het accountancyberoep precies wordt waargenomen en in welke mate deze perceptie bepalend is voor hun uiteindelijke carrièrekeuze. Daarnaast is het belangrijk om niet alleen de perceptie en haar determinanten te onderzoeken maar ook de aanvullende factoren, die de intentie om voor een carrière in accountancy te kiezen beïnvloeden, in kaart te brengen. Op die manier ontstaat een volledig beeld van de factoren die de beroepskeuze van afgestudeerden beïnvloeden.

De bestaande wetenschappelijke literatuur heeft reeds een solide basis gelegd in het onderzoek naar de perceptie van het accountantsberoep. Studies hebben verschillende determinanten opgeleverd die deze perceptie kunnen beïnvloeden waaronder onderwijs, media, sociale omgeving, persoonlijke kenmerken, geslacht en carrièreperspectief (Baxter & Kavanagh, 2012; Baldvinsdottir et al., 2009). Ondanks deze waardevolle inzichten blijft er echter een significante lacune in de literatuur bestaan. Er is nauwelijks onderzoek dat in kaart brengt hoe afgestudeerden de factoren hebben ervaren die hun perceptie hebben gevormd, en minstens even relevant is de vraag hoe deze en andere factoren hun uiteindelijke beroepskeuze hebben beïnvloed. Deze masterproef richt zich daarom specifiek op afgestudeerden van de master Accountancy, Financiering en Fiscaliteit. In tegenstelling tot studies die zich richten op de percepties van studenten in eerdere fasen van hun opleiding, biedt de focus op afgestudeerden de unieke mogelijkheid om de factoren te achterhalen die hun beroepsperceptie en hun uiteindelijke beroepskeuze beïnvloedden (Mladenovic, 2000; Byrne & Willis, 2005; Hashim et al., 2012).

Het ontbreken van een ervaringsgericht perspectief op de afweging die leidt tot een loopbaan binnen of buiten accountancy vormde dan ook de aanleiding voor deze masterproef. Meer specifiek ontbreekt inzicht in de doorslaggevende factoren die een rol spelen bij deze belangrijke

carrièrekeuze. In deze masterproef leggen we dus niet de focus op het meten van percepties maar wel op hoe bepaalde percepties en andere factoren een invloed kunnen hebben op het besluitvormingsproces met betrekking tot de carrièrekeuze. De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt: "Welke factoren beïnvloeden de perceptie en uiteindelijke carrièrekeuze van afgestudeerde masters accountancy om al dan niet voor een carrière in accountancy te kiezen?". Deze onderzoeksvraag is niet alleen maatschappelijk relevant gezien het aanhoudende tekort aan gekwalificeerde accountants maar ook academisch relevant doordat het bestaande onderzoek nauwelijks aandacht besteedt aan de persoonlijke ervaring van afgestudeerden bij het maken van hun carrièrekeuze.

Om deze centrale onderzoeksvraag te beantwoorden werd een kwalitatieve onderzoeksmethodologie via interviews gehanteerd om een diepgaand inzicht te verschaffen in de onderliggende factoren die hebben geleid tot de beroepskeuze van AFF afgestudeerden. Het onderzoek gaat na of centrale componenten van theoretische modellen zoals de Theory of Planned Behavior en de Social Cognitive Career Theory een plaats hebben in de ervaringen van de afgestudeerde studenten. Daarnaast biedt de exploratieve aard van de studie de mogelijkheid om nieuwe, nog onbekende determinanten te identificeren die de carrièrekeuze beïnvloeden. In totaal werden negen afgestudeerden geïnterviewd waarvan vijf momenteel werkzaam zijn als accountant en vier actief zijn in andere sectoren zoals consultancy en het bankwezen. Dankzij deze verdeling konden de factoren worden achterhaald die meespeelden bij het al dan niet kiezen voor een carrière in accountancy.

De resultaten tonen vijf thema's die belangrijk zijn voor het bepalen van de beroepsintentie van AFF alumni. Deze thema's zijn: sociale invloed, opleiding, eerste werkervaring via stage en studentenjob (als kantelpunt dat percepties realistischer maakt en zelfeffectiviteit verhoogt), match tussen persoonlijkheid en het beroep, en een vernieuwend thema, gepercipieerde exclusiviteit. Waar de eerste vier thema's de literatuur bevestigen, kunnen studentenjobs en het gevoel van exclusiviteit een extra positieve impuls geven aan de beroepsintentie. Samen verklaren deze factoren waarom sommige afgestudeerden bewust voor accountancy kiezen en anderen net voor alternatieven gaan. Deze factoren vormen dan ook belangrijke bouwstenen voor het geïntegreerde theoretische framework in deze masterproef.

De bevindingen van deze studie kunnen een waardevol inzicht bieden voor onderwijsinstellingen en beroepsorganisaties binnen het vakgebied. Door beter te begrijpen welke factoren de carrièrekeuze van afgestudeerden beïnvloeden, kunnen gerichte acties worden ondernomen om de instroom in accountancy opleidingen te stimuleren. Dit kan onder meer door gerichte communicatiecampagnes of het aanpassen van curricula, met als uiteindelijk doel de perceptie van het accountantsberoep te verbeteren, gekwalificeerde studenten aan te trekken en zo bij te dragen aan het verkleinen van het tekort op de arbeidsmarkt. Daarnaast draagt deze masterproef bij aan de bestaande literatuur door een ervaringsgericht perspectief toe te voegen dat zich concreet vertaalt in een theoretisch framework, en zo kan dienen als vertrekpunt voor vervolgonderzoek.

Het volgende hoofdstuk geeft een uitgebreide literatuurstudie, waarin de theoretische kaders en bestaande kennis over beroepsperceptie en de determinanten daarvan worden besproken.

Hoofdstuk 3 beschrijft de methodologie van het kwalitatieve onderzoek inclusief de analysemethode. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de interviews gepresenteerd, gevolgd door het opgestelde theoretische verklaringsmodel. Tot slot biedt hoofdstuk 5 de conclusie van het onderzoek en mogelijke suggesties voor toekomstig onderzoek.

2. Literatuurstudie

Het accountantsberoep wordt in Vlaanderen al jarenlang erkend als knelpuntberoep. Werkgevers ondervinden moeilijkheden om gekwalificeerde kandidaten aan te trekken ondanks de werkzekerheid en aantrekkelijke verloning die het beroep doorgaans biedt. Een van de verklaringen hiervoor is de negatieve perceptie die studenten vaak hebben over het accountantsberoep. Zoals de literatuur aantoont wordt het beroep nog steeds vaak geassocieerd met het stereotype van de saaie, cijfergerichte en afstandelijke “bean counter” (Friedman & Lyne, 2001; Caglio et al., 2018). Ook studenten blijven het beroep vaak zien als saai en een job waarbij weinig creativiteit komt kijken. Deze percepties beïnvloeden of studenten een carrière in de sector overwegen (Byrne & Willis, 2005; Marriott & Marriott, 2003).

Daarom is het belangrijk om te onderzoeken hoe beroepspercepties ontstaan, welke factoren hierop een invloed hebben en hoe deze percepties zich vertalen in de intentie en uiteindelijke keuze voor een carrière in accountancy. Perceptie gaat immers niet over een objectieve realiteit maar een subjectieve interpretatie die onder andere wordt gevormd door persoonlijke, cognitieve, sociale en culturele factoren (Thero, 2019; Giglia, 2018). Deze interpretatie bepaalt mede hoe aantrekkelijk een beroep wordt ervaren en beïnvloedt ook de attitude en uiteindelijke interesse en intentie om het beroep al dan niet te gaan nastreven (Ajzen, 1991; Lent et al., 1994).

Hoewel perceptie een voorspeller is van intentie kunnen andere factoren zoals sociale druk, zelfeffectiviteit, culturele waarden en carrièremogelijkheden ook de uiteindelijke keuze beïnvloeden (Felton et al., 1995; Tetteh et al., 2021). Het is daarom belangrijk om naast perceptie (en haar determinanten) ook de aanvullende factoren in kaart te brengen die een invloed hebben op de intentie om al dan niet voor accountancy te kiezen.

In deze literatuurstudie worden eerst theoretische kaders besproken die verklaren hoe perceptie en andere factoren samen beroepsintentie beïnvloeden. Vervolgens wordt de algemene beroepsperceptie van studenten besproken. Tot slot worden de belangrijkste determinanten van beroepsperceptie toegelicht en wordt uiteengezet hoe deze het beeld van het accountantsberoep beïnvloeden.

2.1. Beroepsintentie

2.1.1. Theoretische kaders voor beroepsintentie

Zowel de Theory of Planned Behavior (TPB) als de Social Cognitive Career Theory (SCCT) bieden theoretische kaders om te verklaren hoe perceptie en andere factoren de beroepsintentie en beroepskeuze kunnen beïnvloeden. Beide modellen benadrukken dat percepties en individuele cognitieve factoren, zoals opvattingen over een beroep, verwachtingen van uitkomsten en inschattingen van eigen kunnen, bepalend zijn voor de intentie om bepaald gedrag te vertonen, in dit geval het kiezen voor een bepaald beroep. In de context van perceptie en de loopbaankeuze

van studenten bieden Theory of Planned Behavior en Social Cognitive Career Theory dus een relevant verklaringsmodel. Ze helpen namelijk te verklaren wat van invloed is op de intentie om al dan niet accountant te worden.

2.1.1.1. Theory of Planned Behavior

De Theory of Planned Behavior, ontwikkeld door Ajzen (1991), is een model dat gedragsintenties (en uiteindelijk vertoond gedrag) verklaart op basis van drie centrale factoren: attitude ten opzichte van het gedrag, subjectieve norm (of sociale druk) en controle over het gedrag.

Het eerste element van de Theory of Planned Behavior is attitude, gedefinieerd door Ajzen (1991) als *"the degree to which a person has a favorable or unfavorable evaluation or appraisal of the behavior in question"*. Deze definitie is vrij breed te interpreteren, daar ze verwijst naar elke persoonlijke, positieve of negatieve beoordeling of houding ten opzichte van het gedrag. In het kader van beroepsintentie verwijst attitude naar de individuele beoordeling van het nastreven van een specifiek beroep.

Perceptie, het proces waarbij iemand informatie waarneemt, interpreteert en betekenis geeft, vormt een belangrijke basis voor deze beoordeling. Met andere woorden levert perceptie de input waarop attitude wordt gevormd. Wanneer een student bijvoorbeeld de perceptie heeft, zoals vaak in de literatuur is aangetoond, dat het accountantsberoep "saai" of "repetitief is, zal de attitude ten aanzien van dit beroep negatief zijn, wat de intentie om het na te streven doet verminderen. Felton et al. (1995) tonen aan dat attitudes ten opzichte van het accountantsberoep een doorslaggevende rol spelen in de beroepsintentie van studenten. Wie positief staat tegenover een carrière als accountant heeft significant positievere attitudes. Hun resultaten suggereren dus dat het beïnvloeden van deze attitudes mogelijk de sleutel is tot het aantrekken van meer studenten tot het beroep. Dit bevestigt dat positieve overtuigingen over het beroep cruciaal zijn voor de beroepsintentie.

Attitude verwijst dus naar iemands gevoelens en beoordeling van een object, persoon, zaak of gebeurtenis (Ajzen & Fishbein, 1975). Heiders Attribution Theory (1958) stelt dat we attitudes ontwikkelen op basis van wat we observeren. Omdat perceptie voor een belangrijk deel uit dergelijke observaties voortvloeit, kan attitude in dit perspectief worden gezien als een houding die rechtstreeks uit perceptie voortvloeit. In mijn onderzoek, gericht op het accountantsberoep, kan beroepsperceptie dan ook worden beschouwd als de oorsprong van attitude.

Attitude vormt op haar beurt een belangrijke voorspeller van gedrag of, in het licht van dit onderzoek, de intentie die iemand heeft om het accountantsberoep al dan niet uit te oefenen. Vallerand et al. (1992) tonen aan dat zowel attitude als sociale factoren bepalend zijn voor het gedrag dat een individu vertoont. Aangezien attitude deels voortvloeit uit perceptie, kan worden afgeleid dat perceptie eveneens bepalend is voor gedrag. Om die reden wordt in deze literatuurstudie dieper ingegaan op de factoren die de beroepsperceptie van studenten

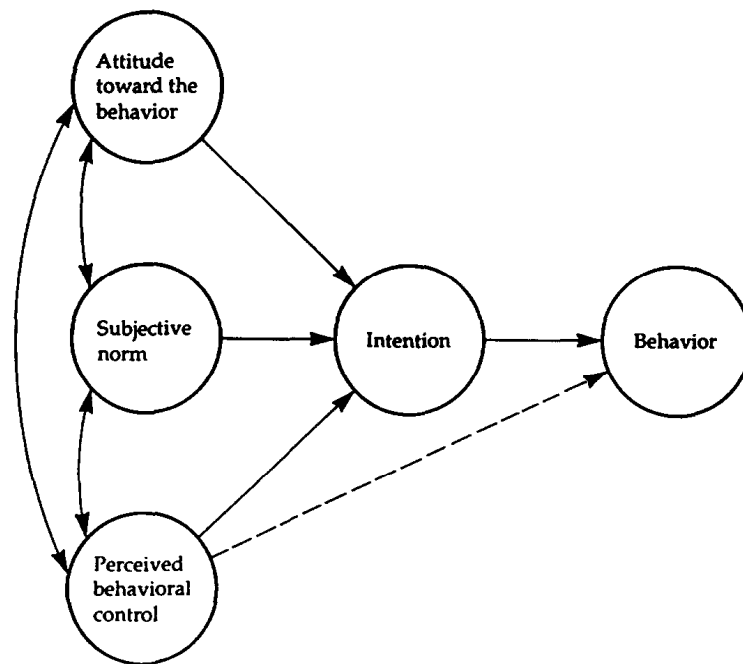
beïnvloeden. Kortom, perceptie vormt de basis voor attitude die, conform de Theory of Planned Behavior, invloed heeft op de intentie om het accountantsberoep na te streven. Omwille van deze reden worden de factoren die beroepsperceptie beïnvloeden zo uitgebreid belicht in deze literatuurstudie.

De tweede factor van de Theory of Planned Behavior, subjectieve norm, heeft betrekking op de waargenomen sociale druk die een persoon ervaart om bepaald gedrag al dan niet te vertonen. Dit omvat onder meer de overtuigingen van belangrijke naasten, zoals familie en vrienden over de geschiktheid van een beroepskeuze. Wanneer bijvoorbeeld ouders het accountantsberoep als iets positief ervaren en aanmoedigen, kan dit de intentie van de student om dit beroep na te streven positief beïnvloeden. Deze sociale invloed heeft een directe rol in het beïnvloeden van de intentie om een specifiek beroep na te streven.

Culturele waarden maken ook deel uit van de subjectieve norm. Ze bepalen in sterke mate welke beroepen sociaal gezien als wenselijk of gepast worden geacht. In "*collective-oriented*" culturen wordt vaker gekozen voor beroepen met een maatschappelijke bijdrage, zoals overheidsfuncties, terwijl in "*individual-oriented*" culturen juist zelfstandigheid en persoonlijke ontplooiing centraal staan, wat kan leiden tot een voorkeur voor ondernemerschap (Brown, 2003; Hartung, 2002). Dit bevestigt dat subjectieve normen, gevormd door zowel sociale invloeden als culturele waarden een verklarende factor kunnen zijn in de uiteindelijke beroepsintentie van studenten.

De laatste factor van het TPB model, namelijk controle over het gedrag, gaat over de eigen controle dat een individu kan uitvoeren over het gedrag (Ajzen, 1991). In het kader van beroepsintentie kan dit gaan over het beschikken over de benodigde middelen, vaardigheden en mogelijkheden om een accountantsopleiding succesvol af te ronden en vervolgens het beroep uit te oefenen. Deze factor vertoont enige gelijkenis met het concept 'zelfeffectiviteit' uit de Social Cognitive Career Theory, dat later zal worden besproken. Echter gaat 'controle over het gedrag' over meer dan 'zelfeffectiviteit' daar het niet enkel gaat over het geloof in je eigen bekwaamheid maar ook over de aanwezigheid van kansen en externe middelen die de uitvoering van het gedrag mogelijks kunnen beïnvloeden.

Figuur 1: Theory of planned behavior¹



Volgens de TPB leidt een positieve attitude, steun vanuit je omgeving en een hoge mate van gepercipieerde controle (over het te stellen gedrag) tot een sterkere intentie om bepaald gedrag te vertonen, zoals het nastreven van een carrière als accountant, wat de kans vergroot dat dit gedrag uiteindelijk ook wordt uitgevoerd (Ajzen, 1991). Literatuur ondersteunt de relevantie van het TPB model voor carrièrekeuzes in accountancy. Santos en Almeida (2018) vonden in Brazilië dat bij bijna afgestudeerde accountancystudenten de intentie om een carrière in accounting na te streven positief samenhangt met hun attitude ten opzichte van het accountingberoep, de subjectieve normen en de gepercipieerde gedragscontrole. Met andere woorden, studenten die geloven dat een accountantscarrière aantrekkelijke resultaten oplevert, de sociale steun ervaren voor die keuze en die denken over de noodzakelijke vaardigheden en mogelijkheden te bezitten, meer geneigd zijn om voor het accountantsberoep te kiezen. Dergelijke bevindingen sluiten aan bij TPB en bevestigen dat percepties over het beroep en eigen kunnen cruciaal zijn voor beroepsintenties van studenten. De TPB is dus een relevante theorie om te begrijpen hoe attitudes, sociale invloed en zelfeffectiviteit (als onderdeel van gedragscontrole) gezamenlijk de intentie van studenten bepalen om een carrière als accountant na te streven (Wu, 2024).

2.1.1.2. Social cognitive career theory (SCCT)

De Social Cognitive Career Theory (SCCT) van Lent et al. (1994) is gebaseerd op Banduras (1986) Social Cognitive Theory en focust op cognitieve factoren die studie- en beroepskeuze beïnvloeden. SCCT bevat vier componenten: zelfeffectiviteit, uitkomstverwachtingen, interesses en persoonlijke doelen.

¹ Herdrukt van "The theory of planned behavior", Ajzen I., *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, p. 182.

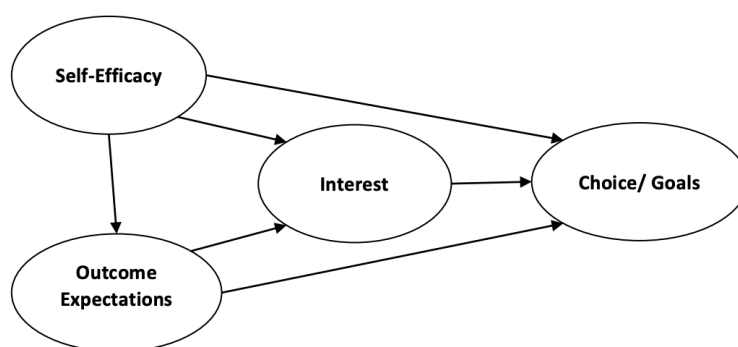
Zelfeffectiviteit verwijst naar iemands geloof in zijn of haar eigen bekwaamheid om specifieke taken succesvol uit te voeren. In de context van beroepskeuze gaat dit over het vertrouwen dat men heeft dat men de opleiding en werkzaamheden van een bepaald beroep (zoals accountant) aankan (Lent et al., 1994). De mate van zelfeffectiviteit zal wellicht ook mede bepaald worden door onderwijs en persoonlijke kenmerken die we later zullen bespreken als determinanten van beroepsperceptie.

Uitkomstverwachtingen zijn de verwachtingen die een persoon heeft over de resultaten van een bepaalde carrièrekeuze. Dit kan de verwachting zijn van financiële beloningen, carrièremogelijkheden of werktevredenheid (Lent et al., 1994). Een ander specifiek voorbeeld hiervan is de gepercipieerde prestige van een beroep. De perceptie van status of prestige, die bovendien cultureel bepaald is en dus kan verschillen per regio of sociale klasse, blijkt een krachtige impact te hebben op de uitkomstverwachting. Beroepen met een hoger maatschappelijk gepercipieerde status worden vaker nagestreefd, ongeacht de werkelijke inhoud of persoonlijke interesse in het beroep (Jaoul-Grammare, 2023). Dit toont aan dat uitkomstverwachtingen, zoals de gepercipieerde prestige van een beroep, een invloed kunnen uitoefenen op beroepsintentie.

Volgens SCCT oefenen deze factoren gezamenlijk invloed uit op beroepsinteresse en keuzes. Hoe sterker iemands zelfeffectiviteit en hoe positiever de uitkomstverwachtingen des te waarschijnlijker is het dat iemand interesse ontwikkelt voor een bepaald beroep en uiteindelijk doelen zal stellen om die specifieke carrière succesvol na te streven (Lent et al., 1994; Lent et al., 2000).

In de SCCT worden persoonlijke doelen gezien als het resultaat van zelfeffectiviteit, uitkomstverwachtingen en interesses. Wanneer iemand vertrouwen heeft in zijn of haar eigen bekwaamheid en positieve verwachtingen heeft over de uitkomst van een bepaalde carrièrekeuze, zal die persoon sneller concrete professionele doelen formuleren, zoals het behalen van een accountantscertificering of het bereiken van een specifieke functie. De doelen zullen vervolgens fungeren als motivatie om het gedrag te vertonen dat nodig is om de gewenste carrière te bereiken.

Figuur 2: Social Cognitive Career Theory²



² Herdrukt van "Developing career aspirations of Information Technology students at Deakin University", McKenzie, S., Coldwell-Neilson, J. & Palmer, S., Research and Development in Higher Education: Learning for Life and Work in a Complex World, 2015.

Empirisch onderzoek bij studenten ondersteunt dit model. In diverse contexten met studenten is aangetoond dat zelfeffectiviteit en uitkomstverwachtingen significante voorspellers zijn van beroepsintenties (James & Hill, 2009; Schoenfeld et al., 2017; Tetteh et al., 2021). Schoenfeld et al. (2017) vinden bij Amerikaanse accountancystudenten dat de ambitie om Certified Public Accountant (CPA) te worden positief correleerde met zowel hun vertrouwen in zelfeffectiviteit in boekhouden (met andere woorden het vertrouwen moeilijke opleidingen en examens te kunnen voltooien) als met positieve uitkomstverwachtingen (bijvoorbeeld de verwachting van een goed salaris). Een studie uit Ghana door Tetteh et al. (2021) toonde aan dat vierdejaars accountancystudenten vooral geneigd waren om een carrière in accountancy te overwegen wanneer zij positieve uitkomsten, zoals een hoog salaris en sociale prestige, verwachtten en het gevoel hadden te beschikken over de benodigde capaciteiten. Omgekeerd bleken bepaalde negatieve percepties samen te hangen met het vermijden van een carrière in accountancy, met name wanneer studenten vreesden dat de job te stressvol, saai of eentonig zou zijn. Verder bleek dat studenten die aangaven in de toekomst accountant te willen worden, vaak al proactief stappen ondernamen in lijn met dat doel, zoals het opzoeken van relevante ervaring of extra opleidingen, wat dan weer het belang van persoonlijke doelen bevestigt (Tetteh et al., 2021).

Alnajjar en Hashish (2024) breiden de SCCT uit door het belang te benadrukken van individuele eigenschappen, mentale processen en de ondersteuning van de sociale omgeving op de loopbaanintentie van studenten. Ze stellen dat zowel ondersteuning vanuit de omgeving alsook persoonlijkheidskenmerken een invloed hebben op zelfeffectiviteit en uitkomstverwachtingen, wat de uiteindelijke beroepskeuze beïnvloedt.

Figuur 3: Uitbreiding standaard Social Cognitive Career Theory³



De kerncomponenten van de Attribution Theory van Heider (1958) sluiten nauw aan bij deze uitgebreide versie van de initiële SCCT. Volgens Heider wordt de oorzaak van gedrag vaak op basis van interne en externe attributen verklaard. Interne attributen verklaren de oorzaak van gedrag door factoren binnen de persoon zelf, wat gekoppeld kan worden aan 'Individual characteristics' van de uitgebreide SCCT. Wat betreft externe attributen wordt de oorzaak van gedrag verklaard door factoren buiten de persoon (bijvoorbeeld omgevingsfactoren) wat dan weer gelinkt kan worden aan de ondersteuning die iemand ervaart uit zijn of haar omgeving om voor een beroep te

³ Herdrukt van "Exploring the effectiveness of the Career Guidance and Counseling Program on the perceived readiness for the job market: a lived experience among nursing students", Alnajjar & Hashish, Frontiers in Public Health, 2024.

kiezen. In lijn met de uitgebreide SCCT beïnvloeden zowel individuele eigenschappen als omgevingsfactoren de intentie om een bepaald beroep na te streven. De uitbreiding van de SCCT kan daarom worden gezien als een toepassing van de attributietheorie binnen de context van loopbaankeuzes.

Zowel de TPB als de SCCT laten zien wat de rol is van subjectieve perceptie als tussenliggende factor tussen externe invloeden en uiteindelijke gedragsintenties. Waar de theorieën van elkaar verschillen, vullen ze elkaar ook aan. Beide theorieën bevestigen dat de beroepsintentie van studenten om accountant te worden niet gewoonweg het resultaat is van objectieve kenmerken van het beroep maar sterk wordt bepaald door subjectieve elementen zoals de cognitieve beoordeling van hun capaciteiten, de verwachte resultaten en de sociale context. De theoretische modellen vormen om die reden dan ook een solide basis om te begrijpen wat uiteindelijk leidt tot een carrièrekeuze als accountant. Toch zullen er daarnaast nog zaken zijn die de beroepsintentie (en de uiteindelijke beroepskeuze) kunnen beïnvloeden. Daar perceptie en intentie zeker niet hetzelfde zijn kan perceptie dus eerder worden gezien als een oorsprong van de uiteindelijke intentie en is het daarom interessant om deze diepgaander te onderzoeken.

2.2. Perceptie en beroepsperceptie van het accountantsberoep

Het onderzoek van Ajzen (1991) toont aan dat attitude doorgaans de sterkste voorspeller is van intentie terwijl de invloed van subjectieve norm op intentie minder consistent blijkt te zijn. Omdat perceptie aan de basis ligt van attitude is het dus begrijpelijk dat perceptie indirect maar krachtig de intentie beïnvloedt om een bepaalde carrière na te streven. In het geval van het accountantsberoep is dit extra relevant aangezien het beroep al decennialang kampt met hardnekkige stereotype die voortkomen uit de maatschappelijke perceptie. Daarom besteedt deze literatuurstudie ook uitgebreide aandacht aan (beroeps)perceptie en de determinanten die haar vormen, aangezien zij uiteindelijk via attitude de beroepsintentie van toekomstige accountants sterk bepaalt.

Perceptie verwijst naar de manier waarop individuen informatie uit hun omgeving interpreteren en hier een betekenis aan geven (Thero, 2019). Het gaat hierbij niet over een objectieve waarheid maar over een subjectieve interpretatie, wat de noodzaak aan kwalitatief onderzoek hiernaar benadrukt. Perceptie is voorts geen passieve opname van de werkelijkheid maar het resultaat van een cognitief proces dat wordt beïnvloed door eerdere ervaringen, verwachtingen, motivaties en de culturele achtergrond van een individu (Giglia, 2018; Thero, 2019; Wraith & Tuan, 1975; Silva et al., 2016; Lent et al., 1994).

In de context van carrièrekeuzes kan worden gesproken over beroepsperceptie. In deze masterproef definiëren we beroepsperceptie als de subjectieve waarneming en interpretatie die een persoon heeft over een bepaald beroep, gevormd door persoonlijke ervaringen, sociale invloeden en culturele context. Deze perceptie speelt een cruciale rol bij de uiteindelijke carrièrekeuze, aangezien het sterk meespeelt in de beslissing om een beroep al dan niet na te streven (Khurshid

et al., 2023). Eerder onderzoek bevestigt dat de manier waarop een beroep wordt waargenomen een rechtstreekse invloed heeft op de intentie om voor dat beroep te kiezen (Byrne & Willis, 2005; Cohen & Hanno, 1993).

Specifiek voor het accountantsberoep vormt dit echter de oorzaak van een probleem. De literatuur wijst namelijk consequent op het bestaan van hardnekkige stereotype beelden over de accountant. De zogenaamde "bean counter" die wordt gezien als eerder afstandelijk, cijfergericht en weinig sociaal, domineert nog steeds de publieke perceptie van een accountant (Friedman & Lyne, 2001; Caglio et al., 2018). Typische kenmerken die consistent aan accountants worden toegeschreven, zijn onder meer: saai, repetitief, erg cijfergericht, weinig sociaal en gebrek aan creativiteit. Hoewel het stereotype beeld niet uitsluitend negatief is, domineert ze wel het algemene beeld over het beroep (Saemann & Crooker, 1999; Caglio et al., 2018). Ondanks het stereotype van de accountant niet per se de werkelijkheid weerspiegelt, beïnvloedt het wel de persoonlijke beroepsperceptie van studenten, met name van diegene die nog geen directe ervaring met het beroep hebben gehad (Byrne & Willis, 2005). De negatieve beroepsperceptie blijft ook niet zonder gevolgen: ze ontmoedigt instromende studenten om te kiezen voor een accountancy opleiding en vermindert de aantrekkelijkheid van het beroep (Marriott & Marriott, 2003; Carnegie & Napier, 2010).

Hoewel dit stereotype beeld wijdverspreid en resistent tegen verandering blijkt, wijst de literatuur ook op het bestaan van genuanceerdere en positievere percepties. Zo tonen Caglio et al. (2018) aan dat studenten meerdere beelden tegelijk kunnen hanteren zoals die van de neutrale boekhouder of de succesvolle professional met maatschappelijk aanzien. Dit suggereert dat studenten het beroep niet per definitie als saai percipiëren en dat persoonlijke context voor positieve associaties kan zorgen.

Daarnaast benadrukt een Australische studie van Georgiou et al. (2024) het belang van psychologische afstand. Studenten die het beroep uitsluitend via media kennen, houden vaker vast aan het traditionele stereotype, terwijl persoonlijk contact met een inspirerende accountant kan leiden tot een realistischer en positiever beeld. In het verlengde hiervan stellen Labat et al. (2023) dat beroepsverenigingen van accountants meer inspanningen zouden kunnen leveren om de hedendaagse accountant en haar takenpakket beter te communiceren naar studenten en daarbovenop rechtstreeks contact te zoeken met studenten, aangezien dit effectieve manieren zijn om percepties positief te beïnvloeden.

Beroepsperceptie is dus veelzijdig, dynamisch en voortdurend onderhevig aan invloeden van interne factoren (zoals verwachtingen, voorkennis en persoonlijke ervaringen) en externe factoren (zoals sociale omgeving en culturele context). Deze invloeden werken continu op elkaar in en zorgen ervoor dat beroepsperceptie geen statisch gegeven is. Daarom is het essentieel om de determinanten van beroepsperceptie in kaart te brengen, aangezien zij indirect de beroepsintentie beïnvloeden via attitude.

2.3. Determinanten van beroepsperceptie

2.3.1. Determinanten van beroepsperceptie in het licht van het accountantsberoep

Na de bespreking van de theoretische kaders, de rol van perceptie en de wijze waarop deze bij studenten tot uiting komt, wordt nu ingegaan op de specifieke determinanten die de beroepsperceptie van het accountantsberoep beïnvloeden. Gezien het duidelijke verband tussen beroepsperceptie, attitude en beroepsintentie, is het cruciaal te begrijpen welke factoren beroepsperceptie vormen en beïnvloeden. Omdat perceptie niet in een vacuüm ontstaat maar het resultaat is van een samenspel tussen persoonlijke en sociale invloeden laat ook de literatuur zien dat studenten hun beeld van het accountantsberoep onder meer vormen op basis van factoren zoals media, onderwijs, persoonlijkheid, omgeving, gender en cultuur (Baxter & Kavanagh, 2012; Baldvinsdottir et al., 2009).

2.3.1.1. Onderwijs

De invloed van onderwijs op de perceptie van het accountantsberoep is uitgebreid aan bod gekomen in de literatuur en vormt een fundamentele determinant in de perceptie bij studenten. Onderwijs beïnvloedt de beroepsperceptie via de inhoud van de vakken alsook door de interacties met docenten.

Het academische curriculum, met name in de eerste bachelorjaren, kent een opbouw die studenten vaak voor het eerst confronteert met accountancy gerelateerde opleidingsonderdelen. Diverse studies tonen aan dat de opbouw en inhoudelijke invulling van vakken, een doorslaggevende rol spelen in het versterken of corrigeren van stereotypen (Jackling & Calero, 2006). Wanneer de focus uitsluitend ligt op technische aspecten, zoals debit/credit boekingen of de jaarrekeningstructuur, kan het stereotypebeeld van een cijfermatige en saaie job onbedoeld worden bevestigd (Byrne & Willis, 2005; Ferreira en Santoso, 2008; Bougen, 1994; Mladenovic, 2000). Mladenovic (2000) benadrukt bovendien de cruciale rol van het eerste accountancyvak. Studenten starten vaak met reeds gevormde (en vaak negatieve) opvattingen over het beroep en de eerste lesinhoud is bepalend voor het al dan niet corrigeren van deze perceptie. Dit sluit aan bij de Bayesiaanse theorie over perceptievorming, die stelt dat onze bestaande overtuigingen (lees: onze perceptie) wordt bijgesteld wanneer nieuwe informatie significant afwijkt van onze verwachtingen om op die manier ervoor te zorgen dat toekomstige 'voorspelfouten' worden geminimaliseerd (Giglia, 2018). Desondanks blijkt dat studenten die met een negatieve perceptie begonnen aan hun opleiding, zelden hun perceptie bijstelden, tenzij de lesinhoud en aanpak verassend positief afweek van hun verwachtingen (Mladenovic, 2000).

Dit wijst op de kracht die stereotypen kunnen hebben wanneer ze de initiële beroepsperceptie vormen en toont ook meteen de uitdaging voor het onderwijs om deze te doorbreken door middel van hun lesinhoud en aanpak. Om de "saaie" en "repetitieve" associaties die vaak ontstaan bij een puur technische benadering (Ferreira & Santoso, 2008) van het vak te doorbreken pleiten Cernusca & Balaciu (2015) voor onderwijsstrategieën die het strategische en menselijke karakter van het accountantsberoep beklemtonen. Dit omvat onder meer het benadrukken van de adviserende rol

die accountants vandaag de dag aannemen alsook de transformatie van het accountantsberoep door de opkomst van IT.

Naast de curriculuminhoud oefenen ook de aanpak, houding en interactie van docenten een significante invloed uit op de beroepsperceptie. Docenten die enthousiasme tonen, praktijkervaring delen en accountancy als een strategisch en relevant vakgebied weten te positioneren, verhogen de kans dat studenten een betekenisvoller en realistischer beeld ontwikkelen over het beroep (Cory, 1992; Apostolou et al., 2010). Actieve colleges, praktijkvoorbeelden en gastcolleges van professionals versterken deze positieve impact (Heiat et al., 2007; Fedoryshyn & Tyson, 2003, Labat et al., 2023). Omgekeerd kan een weinig betrokken docent of droog gegeven les onbedoeld bijdragen aan het bevestigen van de negatieve clichés, waardoor het stereotype omtrent het beroep intact blijft (Wessels & Steenkamp, 2009). Dit benadrukt de verantwoordelijkheid van onderwijs en docenten in het actief bijdragen aan een accuratere beroepsperceptie over het accountantsberoep.

Veel van bovenstaande onderzoeken hebben plaatsgevonden bij bachelorstudenten dus de bevindingen zijn misschien niet toepasbaar op AFF alumni, die doorgaans al een bredere basis hebben en mogelijks dus ook een meer genuanceerde perceptie hebben. Bovendien zijn veel van de studies al gedateerd en loont het dus om te onderzoeken hoe de huidige curricula een impact heeft gehad op de beroepsperceptie en intentie.

2.3.1.2. Media

Naast formeel onderwijs beïnvloeden ook media de perceptie van het accountantsberoep. Zoals reeds aangekaart bestaat perceptie deels door cognitieve interpretaties en stereotype beelden die in de maatschappij hun ronde doen. De media, zowel traditionele als digitale, spelen een belangrijke rol in het vormen van het maatschappelijke beeld van het accountantsberoep, wat op zijn beurt de beroepsperceptie van studenten beïnvloedt. Traditionele mediakanalen zoals film, televisie en nieuws brengen vaak een gestereotypeerd beeld van accountants waarbij ze worden voorgesteld als saai, weinig sociaal en overdreven precies (Friedman & Lyne, 2001). Dergelijke representaties kleuren het collectieve beeld en slijpen uiteraard ook door in de verwachtingen van studenten. Studies tonen aan dat deze beelden, studenten in het hoger onderwijs significant beïnvloeden, met name de studenten die nog geen direct contact hebben gehad met het beroep (Caglio et al., 2018; Baldvinsdottir et al., 2009).

De klassieke perceptie van een "nerdy" boekhouder komt frequent voor in fictie, met negatieve gevolgen voor de aantrekkelijkheid van het beroep. Georgiou et al. (2024) toonden aan dat studenten die hun perceptie over de accountant voornamelijk baseren op media, significant minder geneigd zijn om accountancy als studierichting of carrière te overwegen dan studenten die hun beeld vormen via opleiding of persoonlijke contacten. Dit illustreert de invloed van 'psychologische afstand' waarbij blootstelling aan een stereotype accountant een sterke negatieve impact kan hebben (Georgiou et al., 2024). Een kritische kanttekening is echter dat onderzoek van Jacking en Calero (2006) aantoonde dat de manier waarop accountants worden afgebeeld in de media geen

significante invloed heeft op de intentie van studenten om een job in accountancy na te streven, wat duidt op tegenstrijdigheden in de literatuur en bewijst dat de impact van media afhankelijk is van context.

Tegelijkertijd bieden sociale media net nieuwe kansen om het stereotype te doorbreken. Platvormen zoals LinkedIn en Instagram laten accountants toe zichzelf te presenteren als dynamische en betrokken professionals. Storytelling door jonge accountants kan helpen om het beroep aantrekkelijker te maken voor nieuwe generaties studenten. Desondanks blijven traditionele mediabeelden hardnekkig aanwezig. Cernuşca en Balaciu (2015) pleiten dan ook voor proactieve imagocampagnes waarin accountants als strategische adviseurs en niet als 'saai' boekhouders worden gepositioneerd.

Hoewel dergelijke studies aantonen dat mediabeelden invloedrijk kunnen zijn, moeten we bewust zijn dat veel van deze analyses gericht zijn op oudere films en westerse televisieprogramma's die mogelijks ondertussen een achterhaald beeld schetsen.

2.3.1.3. Sociale omgeving

Perceptie is niet louter iets individueel, sociale factoren, een cruciaal aspect van perceptievorming, zoals ouders, vrienden, familie en rolmodellen spelen ook een rol bij het vormen of aanpassen van beroepsperceptie bij studenten. De invloed van deze sociale kringen begint vaak al voordat een persoon directe ervaring heeft met het beroep.

Zo tonen verschillende onderzoeken aan dat de mening van anderen van invloed is op de uiteindelijke studiekeuze. Cohen en Hanno (1993) stelden in een, op de Theory of Planned Behavior geïnspireerd, onderzoek vast dat studenten vaak rekening houden met de meningen van mensen uit hun omgeving bij de keuze voor accountancy als opleiding. Diverse onderzoeken bevestigen de grote invloed die ouders, en voornamelijk moeders, uitoefenen op de studiekeuze van hun kinderen (Hashim en Embong, 2013). Schoolverlaters beschouwen de mening van hun ouders als de meest invloedrijke factor bij hun beroepskeuze (Byrne et al., 2012). De opvattingen (lees: percepties) van belangrijke naasten, met ouders als de sterkste invloed, spelen dus een belangrijke rol bij studenten (Tan en Laswad, 2006). Wanneer ouders een boekhoudkundige loopbaan aanmoedigen of positief ervaren, vergroot dit de kans dat de student voor een dergelijke opleiding kiest en vice versa bij een negatieve houding. Het is wel belangrijk om hierbij op te merken dat de impact van zulke sociale invloeden sterk kan variëren naargelang de culturele context.

Naast ouders spelen vrienden en leeftijdsgenoten ook een rol in het vormen of aanpassen van de perceptie van het accountantsberoep. Studenten houden wel degelijk rekening met de mening van vrienden bij hun keuze voor accountancy waarbij met name vrouwelijke studenten de mening van hun vrienden meenamen in hun beslissing om een accountancy gerelateerde opleiding te overwegen (Hashim & Embong, 2013). Ook informele discussies tussen vrienden kunnen het beroepsbeeld bijstellen. Echter, de invloed van ouders blijkt doorgaans groter dan die van vrienden

bij het maken van carrièrebeslissingen wat de hiërarchie van invloed binnen de sociale omgeving in deze specifieke context aantoont (Hashim & Embong, 2013).

Rolmodellen, personen in de omgeving die als voorbeeld dienen, hebben ook een impact op de beroepsperceptie. Het zien van een succesvolle of inspirerende accountant in de eigen omgeving kan het beroep namelijk aantrekkelijker maken. Meer direct contact met accountants resulteert bovendien doorgaans in positievere en realistischere percepties van het beroep (Wells, 2017). Het onderzoek van Cory (1992) bevestigt deze stelling. Het gebrek aan geschikte rolmodellen zou omgekeerd ook een obstakel kunnen vormen. Indien niemand in iemands nabije omgeving accountant is, zullen studenten hun perceptie wellicht eerder baseren op secundaire informatiebronnen zoals media of algemene opinies, die vaak gestereotypeerd zijn. Dit benadrukt nogmaals het belang van initiatieven van beroepsverenigingen en onderwijsinstellingen om direct contact tussen studenten en professionals aan te moedigen.

2.3.1.4. Persoonlijkheidskenmerken en interesses

Naast onderwijs, media en sociale omgeving, factoren die grotendeels extern zijn, spelen ook interne factoren zoals individuele kenmerken een cruciale rol in de vorming van beroepsperceptie. Het vormen van een perceptie is immers een proces dat samenhangt met het eigen zelfbeeld, waarden en persoonlijkheid van individuen.

Studenten vormen vaak op vroege leeftijd een beeld van het accountantsberoep. Dit beeld wordt mede bepaald door individuele kenmerken zoals interesses, waarden, persoonlijkheidstrekken en zelfbeeld. Volgens de theorie over beroepskeuze van Holland (1997), die stelt dat mensen werk zoeken dat past bij hun interesses, zullen studenten met een uitgesproken interesse in orde, analytisch denken en cijfers waarschijnlijk een positievere perceptie hebben van accountancy aangezien de kerntaken van het beroep aansluiten bij hun persoonlijke voorkeuren. Omgekeerd zullen studenten die creatief bezig willen zijn of behoefte hebben aan voortdurend sociaal contact, het accountancyberoep negatiever percipiëren aangezien het beroep traditioneel wordt geassocieerd met gestructureerd en nauwkeurig werken (Ingram & Wahab, 2017). Echter mogen we geen simplistische conclusies trekken. De literatuur is bijvoorbeeld niet duidelijk over welke persoonlijke factoren de perceptie het meest beïnvloeden.

Naast interesses spelen ook waarden een rol. Studenten die belang hechten aan extrinsieke waarden zoals jobzekerheid, financiële beloning en status kunnen het accountantsberoep als aantrekkelijk percipiëren (Jackling & Keneley, 2008). Wanneer een student echter meer waarde hecht aan intrinsieke waarden, kan de perceptie over accountancy als louter cijfermatige en routinematige job botsen, wat de beroepsperceptie over het accountantsberoep negatief zal beïnvloeden.

Persoonlijkheidskenmerken beïnvloeden zowel beroepsperceptie als beroepskeuze. Diverse studies hebben profielen geschetst van accountants waarbij zij over het algemeen hoog scoren op nauwkeurigheid, wat consistent is met de aandacht voor detail en betrouwbaarheid die het vak

vereist (Levy et al., 2011). Toch blijft het stereotype beeld van de accountant als introverte, weinig dynamische "Bean counter" bestaan. Ingram en Wahab (2017) merkten op dat veel studenten nog steeds denken dat accountancy voor "nerds zonder persoonlijkheid" is, een perceptie die eerder extraverte studenten dus zou kunnen afschrikken. Richardson et al. (2015) benadrukken dat stereotype beelden van het beroep vaak samenhangen met persoonlijkheidskenmerken waarvan studenten denken dat accountants ze bezitten. Dit helpt studenten om te bepalen in hoeverre zij zichzelf met het beroep identificeren.

Het subjectieve zelfbeeld van een student is eveneens van belang, in de zin van zichzelf kunnen zien in een bepaalde professionele rol. Studenten zouden zich kunnen afvragen "Ben ik het type persoon dat accountant kan worden?". Dit concept is sterk gerelateerd aan de component 'zelfeffectiviteit' van de Social Cognitive Career Theory. Zelfeffectiviteit, het geloof in de eigen bekwaamheid om taken uit te voeren, heeft een directe invloed op de perceptie. Een student die vertrouwen heeft in zijn of haar vaardigheid om financiële problemen op te lossen en graag met cijfers werkt, zal eerder geneigd zijn om het accountantsberoep als positief te zien. Omgekeerd zal de perceptie van het beroep als minder aantrekkelijk worden ervaren wanneer een student zichzelf niet bekwaam acht in de taken die hij of zij met accountancy associeert (Tetteh et al., 2021).

2.3.1.5. Gender en genderstereotypering

Geslacht en genderstereotypen spelen een belangrijke rol bij de perceptie van beroepen en daarmee indirect op de uiteindelijke loopbaankeuze. Vanaf jonge leeftijd krijgen mannen en vrouwen impliciet te horen welke beroepen passen bij hun gender, waarbij maatschappelijke stereotypen bepaalde beroepen categoriseren als typisch mannelijk (bv. technicus) of vrouwelijk (bv. verpleegkundige). Deze categorisering beïnvloedt niet alleen de beroepsperceptie maar ook de intentie om bepaalde beroepen na te streven (Wang & Stocker, 2010; Cheng, 2010). Cheryan et al. (2017) tonen aan dat genderverschillen in studiekeuzes niet zozeer te verklaren zijn door verschillen in vaardigheden maar eerder voortkomen uit culturele invloeden en heersende stereotypen die de voorkeuren van studenten mede vormgeven.

Onderzoek naar de perceptie van het accountantsberoep in relatie tot het geslacht levert uiteenlopende bevindingen op. Byrne en Willis (2005) en Hashim et al. (2012) vonden in hun onderzoek dat vrouwelijke studenten een positievere houding hadden ten opzichte van accountancy dan mannelijke studenten, terwijl Mbawuni (2015) juist het tegenovergestelde constateerde. Khalid et al. (2016) vonden daarentegen geen significant verschil in de beroepsperceptie tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen in bevindingen tonen aan dat de invloed van gender op beroepsperceptie context- en tijdsafhankelijk zijn waardoor veralgemening niet mogelijk is.

Genderstereotypen hebben ook een brede maatschappelijke impact. Vrouwen die kiezen voor een traditioneel 'mannelijk' beroep, zoals in de financiële sector, kunnen interne of externe druk ervaren om hun keuze te heroverwegen (Grunert & Bodner, 2011). Dit kan leiden tot het

vermijden van bepaalde beroepen, vooral wanneer deze als moeilijk combineerbaar worden beschouwd met traditionele verwachtingen rond zorg en gezin (Grunert & Bodner, 2011). Onderzoek van Akinlolu (2022) bevestigt dat genderstereotypen een belangrijke rol spelen in loopbaankeuzes doordat studenten sterk worden beïnvloed door wat maatschappelijk als 'passend' voor hun geslacht wordt beschouwd waardoor de 'gendernormen' hun beeld van geschikte beroepen kan beïnvloeden en vormen.

Om genderstereotypen te doorbreken is het essentieel om studenten voorbeelden te geven die genderstereotypen tegenspreken. Onderzoek wijst uit dat 'antistereotype' rolmodellen zoals vrouwelijke ingenieurs of mannelijke kleuterleerkrachten effectief zijn in het verbreken van stereotype beroepspercepties bij jongeren (Olsson & Martiny, 2018; Santos et al., 2022). Onderzoek heeft aangetoond dat wanneer vrouwelijke studenten bijvoorbeeld vrouwelijke wetenschappers of leiders ontmoeten, dit ervoor kan zorgen dat ze meer zelfvertrouwen krijgen om een gelijkaardige carrière na te streven (Dasgupta & Asgari, 2004; Stout et al., 2011). Het verhoogde zelfvertrouwen zou een positieve invloed kunnen hebben op de gepercipieerde zelfeffectiviteit wat op haar beurt een invloed heeft op de beroepsintentie.

De effectiviteit van deze strategie kan worden verklaard door de Predictive Coding Theory (Giglia, 2018). Volgens deze theorie maakt ons brein constant voorspellingen, zoals welk beroep bij welk geslacht past. Bij een ontmoeting met een antistereotype rolmodel ontstaat er een verschil tussen deze voorspelling en de realiteit. Deze voorspellingsfout dwingt het brein om de oorspronkelijke voorspelling, en daarmee de perceptie, bij te stellen. Hierdoor kan het beeld van wat een gepast beroep is, worden verruimd, wat uiteindelijk een positief effect kan hebben op beroepsintentie.

Naast rolmodellen kunnen ook doelgerichte beleidsmaatregelen bijdragen aan het doorbreken van genderstereotypen. Publieke campagnes of gesubsidieerde programma's, zoals initiatieven in Maleisië en China om ICT toegankelijker te maken voor vrouwen, hebben aangetoond dat structurele steun de instroom in traditioneel mannelijke sectoren kan vergroten (Georgiadou et al., 2009). Dergelijke acties kunnen de subjectieve norm beïnvloeden waardoor studenten mogelijks sneller geneigd zijn om genderatypische carrières te gaan overwegen.

2.3.1.6. Carrièreperspectief

De manier waarop studenten het accountantsberoep percipiëren wordt ook gedeeltelijk bepaald door hun visie op de arbeidsmarkt en de carrièremogelijkheden die het beroep biedt. Studenten vormen zich een beeld van wat de carrière hen oplevert en van hen vraagt. Carrièreperspectief omvat niet alleen de kans op werk na het afstuderen maar ook doorgroeimogelijkheden, financiële beloning, jobinhoud en jobzekerheid. Deze extrinsieke factoren spelen een belangrijke rol in de aantrekkelijkheid van het beroep.

Een terugkerend motief in de literatuur is dat accountancy wordt geassocieerd met hoge werkzekerheid en een relatief stabiele loopbaan mede doordat het beroep als crisisbestendig wordt beschouwd vanwege de continue vraag naar financiële expertise in alle sectoren van de economie (Jackling & Keneley, 2008). Naast werkzekerheid spelen doorgroeikansen een cruciale rol. Het accountantsberoep biedt, zeker in grote kantoren, een duidelijk carrièrepad met hiërarchische treden. Het verwachte salaris heeft eveneens een invloed op de beroepsperceptie. Het accountantsberoep wordt, vooral op de lange termijn, als financieel aantrekkelijk gepercipieerd (Tan & Laswas, 2006). Zowel accountancy als niet accountancystudenten denken dat een opleiding in accountancy een hoog startsalaris zal opleveren (Tan & Laswas, 2006). Onderzoekers Felton et al. (1994) raden recruiters en docenten aan om de lange termijn (financiële) beloningen en de doorgroeimogelijkheden van de job te benadrukken bij studenten aangezien zij deze als belangrijk percipiëren.

Studenten blijken bovendien ook veel belang te hechten aan factoren als persoonlijke en professionele groei (Germanou et al., 2009). Dit verklaart waarom sommigen de professionele mogelijkheden van accountancy waarderen en daarom kiezen voor een carrière als accountant (Jackling et al., 2012).

Belangrijk om te beseffen is dat de perceptie van carrièreperspectief gebaseerd is op informatie die studenten tot hun beschikking hebben. Deze informatie is deels afkomstig van andere factoren (zoals media en sociale omgeving zoals eerder besproken) en zijn op hun beurt dus gekleurd. Dit onderstreept de interactieve aard van de factoren die beroepsperceptie beïnvloeden.

2.4. Kwalitatieve exploratie van beroepsperceptie en intentie

Hoewel er veel kwantitatief onderzoek is gedaan naar de factoren die de beroepsperceptie en intentie ten aanzien van het accountantsberoep beïnvloeden blijft er een significante lacune in de literatuur aanwezig. De bestaande wetenschappelijke studies identificeren diverse (in)directe factoren die perceptie en intentie beïnvloeden maar er blijft een gebrek aan inzicht in mogelijk nog onbekende factoren die dit ook zouden kunnen beïnvloeden. Bovendien is er nog maar weinig bekend over hoe de verschillende drijvers, zoals opleiding, sociale invloed of persoonlijke kenmerken, zich vertalen in een concrete beroepskeuze. Het blijft onduidelijk hoe deze factoren elkaar beïnvloeden en welke factoren doorslaggevend zijn in het keuzeprocess. Ook de betekenisvolle ervaringen van alumni zijn in deze context nog niet onderzocht geweest. Naast de vraag welke (potentieel onontdekte) factoren een rol spelen in de beroepskeuze van studenten, is het evenzeer relevant om te begrijpen hoe deze factoren precies bijdragen aan het uiteindelijke keuzeprocess. Hoe beïnvloeden zij elkaar en welke blijken doorslaggevend in de laatste fase van de carrièrebeslissing? Deze vragen vormen het uitgangspunt van het empirische onderzoek in deze masterproef.

Bestaande theorieën, zoals de Theory of Planned Behavior, verklaren weliswaar algemeen gedrag maar missen nog de nuance van concrete ervaringen van individuen. Er is tot op de dag van

vandaag amper tot geen kwalitatief onderzoek verricht onder studenten, laat staan onder recent afgestudeerde AFF alumni, over hoe zij de perceptie van het accountantsberoep hebben ervaren en welke factoren hun uiteindelijke carrièrekeuze hebben beïnvloed.

De factoren die de beroepsperceptie beïnvloeden blijken veelal afkomstig uit kwantitatieve onderzoeken die eerder correlaties tussen factoren probeerden aan te tonen. Kwalitatief onderzoek is in het licht van deze masterproef geschikt om de betekenisvolle ervaringen van alumni in dit licht te exploreren. Hun antwoorden zouden ons in staat moeten stellen om mogelijke relaties tussen bestaande theorieën en de afzonderlijke factoren te onderzoeken en zo de complexe mentale en sociale processen, die zich afspelen bij de ontwikkeling van een beroepsperceptie en de uiteindelijke beroepskeuze, beter te kunnen kaderen. De Attribution Theory vormt hierbij ook een belangrijke insteek aangezien we vanuit het gedrag (en de ervaring) van de afgestudeerde vertrekken om vervolgens proberen te bepalen welke factoren het belangrijkst zijn bij de perceptie/intentie vorming. De bedoeling is om een nieuw theoretisch kader te ontwikkelen dat een holistisch beeld moet schetsen van de factoren die de intentie om al dan niet accountant te worden, beïnvloeden bij AFF alumni.

De bestaande wetenschappelijke literatuur dient dus als zeer waardevol startpunt voor de inductieve theorieontwikkeling van deze masterproef. Gezien het gebrek aan kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van AFF alumni, kan er via interviews unieke inzichten worden verkregen die verder gaan dan wat kwantitatieve studies ons kunnen bieden. Het doel is dus om via deze exploratie, bestaande theorieën te toetsen en te verfijnen met de verhalen van afgestudeerde studenten. De verzamelde data zal vervolgens de basis vormen voor een nieuw model dat potentieel nieuwe elementen integreert die de beroepsintentie en keuzes mogelijk nog beter verklaren. De theorie zal moeten leiden tot generaliseerbare hypothesen die in toekomstig kwantitatief onderzoek dan opnieuw getest kunnen worden. Deze masterproef leidt op deze manier tot een antwoord op de onderzoeksvraag: "Welke factoren beïnvloeden de perceptie en uiteindelijke carrièrekeuze van afgestudeerde masters accountancy om al dan niet voor een carrière in accountancy te kiezen?".

3. Empirisch onderzoek

3.1. Methodologie

In deze masterproef werden semigestructureerde interviews afgenomen om een diepgaander inzicht te verkrijgen in de invloed van de geïdentificeerde determinanten van beroepsperceptie, alsook de determinanten die worden beschreven in de theoretische kaders. Daarbij werd onderzocht hoe deze factoren samen het besluitvormingsproces beïnvloeden om al dan niet voor het accountantsberoep te kiezen. De verkregen inzichten vormen het uitgangspunt voor het structureren en combineren van deze factoren in een overkoepelend verklaringsmodel.

De interview data werd verzameld door middel van semigestructureerde interviews bij afgestudeerden van de master Accountancy, Financiering en Fiscaliteit van de Universiteit Hasselt, waarbij zowel studenten die voor een carrière in accountancy hebben gekozen als degenen die een andere weg zijn ingeslagen, werden bevraagd. De interviews richten zich op het exploreren van persoonlijke ervaringen, percepties en de doorslaggevende factoren in hun carrièrekeuze.

Het empirische luik van dit onderzoek zal dus gebruikmaken van een kwalitatieve benadering om inzicht te krijgen in de perceptie van het accountantsberoep bij afgestudeerden van de master Accountancy, Financiering en Fiscaliteit en meer specifiek de factoren die hun uiteindelijke carrièrekeuzes hebben beïnvloed. De keuze voor kwalitatief onderzoek is gerechtvaardigd door het exploratieve karakter van de onderzoeksvraag en het doel om de subjectieve ervaringen, attitudes en motieven van de respondenten beter te begrijpen. Perceptie verwijst immers naar de manier waarop individuen informatie uit hun omgeving interpreteren en hier betekenis aan geven (Thero, 2019). Hieruit blijkt dat perceptie niet gaat over een objectieve waarheid maar wel over een subjectieve interpretatie, wat aan zich al de noodzaak aan kwalitatief onderzoek hiernaar benadrukt. Daarbovenop mist de bestaande literatuur diepgaand inzicht in hoe afgestudeerden deze determinanten beleven en hoe ze hun uiteindelijke beroepskeuze beïnvloedde.

De data werd verzameld via semigestructureerde interviews, waarbij elk individu wordt beschouwd als een afzonderlijke case. Er wordt vertrokken vanuit een vooraf vastgelegde set open vragen, die aansluit bij de centrale onderzoeksvraag. De vragen peilen naar de invloed van sociale factoren, attitudes, persoonlijkheid, media en onderwijs en eindigen met een exploratie aan doorslaggevende factoren van de beroepskeuze. Daarnaast zal de semigestructureerde aanpak ruimte bieden voor aanvullende bijvragen afhankelijk van de respons van de geïnterviewde. Dit zorgt ervoor dat enerzijds systematisch gestructureerde data wordt verkregen en er anderzijds flexibiliteit is om in te gaan op specifieke persoonlijke ervaringen.

De steekproef bestaat uit negen respondenten, allen afgestudeerden van de masteropleiding Accountancy, Financiering en Fiscaliteit aan de Universiteit Hasselt. De selectie van deelnemers gebeurde aan de hand van het alumni netwerk van de onderzoeker. Hierbij werd een onderscheid gemaakt tussen twee groepen respondenten: zij die na het afstuderen kozen voor een carrière als accountant en respondenten die dat niet deden. In totaal werden vijf accountants en vier niet-

accountants geïnterviewd. Deze verdeling maakt het mogelijk om potentiële perceptieverschillen en doorslaggevende factoren voor de carrièrebeslissing in kaart te brengen. Een overzicht van de kenmerken van de respondenten is opgenomen in tabel 1.

Tabel 1: Steekproef

Interviewee #	Leeftijd	Geslacht	Afstudeerjaar	Huidige functie	Type interview
1	24	V	2023	Accountant	Face-to-face
2	24	V	2024	Auditor	Online
3	26	V	2023	Accountant	Face-to-face
4	24	M	2024	Consultant	Face-to-face
5	24	V	2024	Accountant	Online
6	27	M	2021	Accountant	Face-to-face
7	23	V	2024	Auditor	Online
8	24	M	2024	Trainee commercieel adviseur	Face-to-face
9	25	M	2025	Accountant	Face-to-face

De audiofragmenten van de interviews zijn getranscribeerd met behulp van de software HappyScribe. Vervolgens is de interview data gecodeerd in drie fases (Straus & Corbin, 1999) via het softwareprogramma Atlas.ti. Eerst via open codering, daarna via axiale codering en tenslotte via selectieve codering om relaties en verbindingen te leggen tussen de data en te komen tot kerncategorieën. Tijdens het open coderen zijn de fragmenten geanalyseerd en voorzien van labels om een groot aantal thema's te identificeren die de ervaringen en percepties van de respondenten weerspiegelen. In de tweede fase, de axiale codering, zijn deze labels geordend door ze te groeperen in overkoepelende categorieën. In de derde en laatste fase, de selectieve codering, zijn relaties, overeenkomsten en verschillen tussen de thema's (van de verschillende interviews) in kaart gebracht en geanalyseerd met het doel om een conceptueel kader te ontwikkelen dat verklaart hoe perceptie en andere factoren de beroepsintentie en uiteindelijke carrièrekeuze van AFF alumni beïnvloeden.

Tijdens deze laatste analysefase werd continu teruggekoppeld naar de bevindingen uit de literatuurstudie en de aangekaarte theoretische modellen om tot een gedegen analyse te komen. De analyse is initieel 'within case' uitgevoerd om vervolgens 'cross case' te gebeuren. Eerst zijn dus relevante thema's per individu in kaart gebracht waarna is gezocht naar patronen in de antwoorden van de geïnterviewden. Het systematisch coderen van transcripties, het identificeren van terugkerende patronen en het formuleren van overkoepelende thema's heeft geleid tot ontwikkeling van constructen die als basis dienden voor een nieuw theoretisch kader.

Na elk interview is de analyse zo spoedig mogelijk uitgevoerd zodat potentiële nieuwe factoren tijdig konden worden geïdentificeerd en meegenomen in volgende interviews. Op die manier kon worden nagegaan of deze factoren ook door andere respondenten werden aangekaart en er dus sprake was van een terugkerend patroon. De dataverzameling werd stopgezet na het negende interview aangezien op dat moment datasaturatie was bereikt en nieuwe interviews geen aanvullende inzichten meer zouden opleveren.

4. Resultaten

De resultaten zijn gebaseerd op negen interviews met afgestudeerden van de masteropleiding Accountancy, Financiering en Fiscaliteit aan de Universiteit Hasselt. De groep bestond uit vijf accountants en vier afgestudeerden die werkzaam zijn in andere sectoren. Zowel mannen als vrouwen, afgestudeerd tussen 2021 en 2025, werden bevraagd. Deze verdeling maakt het mogelijk om verschillen en overeenkomsten in perceptie en carrièrekeuze te onderzoeken tussen degenen die kozen voor een carrière in accountancy en degenen die dat niet deden. De bevindingen worden gepresenteerd aan de hand van overkoepelende thema's die tijdens de analyse naar voren kwam en die bijdragen aan een beter begrip van de determinanten van beroepsperceptie en intentie. De thema's weerspiegelen zowel reeds bekende factoren uit de literatuur als nieuwe inzichten die werden verkregen uit de interviews waaronder de rol van de eerste werkervaring (en meer specifiek studentenjobs) alsook het belang van exclusiviteit.

4.1. Sociale invloed

Sociale factoren speelden een cruciale rol in het vormgeven van de perceptie en beroepsintentie van AFF alumni. Uit de interviews blijkt dat familiale invloeden vaak een cruciale rol speelden bij het vormen van de carrièrekeuze. Meerdere respondenten vermeldden expliciet de houding of verwachting van hun ouders. Een alumna die uiteindelijk bij een groot accountantskantoor aan de slag ging, zei het volgende:

"Mijn vader heeft mij eigenlijk op vrij jonge leeftijd al aangemoedigd om 'iets binnen financiën' te gaan doen. [...] hij heeft dus wel een impact gehad op mijn studiekeuze en daarnaast ook op mijn carrièrekeuze".

(Interviewee 1, Accountant)

De respondent voelde vanuit zijn gezin dat zij het als een positieve carrièrepiste ervaarden en haar keuze voor dit vakgebied zouden goedkeuren en dit heeft vervolgens haar intentie om daadwerkelijk die richting in te slaan, versterkt.

Naast familie komt ook de invloed van vrienden aan bod tijdens de gesprekken. Deze groep mensen fungeerde vaak als referentiekader tijdens maar ook na de studie. Een alumna gaf aan dat de carrière richting van hun vrienden invloed uitoefende op zijn eigen perceptie en beroepsintentie.

"Binnen onze vriendengroep wilden de meesten naar een Big Four. Door deze groepsdynamiek voelde het bijna vanzelfsprekend om samen met hen voor consultancy te gaan."

(Interviewee 4, Niet-accountant)

Hierin zien we dat de norm binnen de vriendengroep een duidelijke sociale richting aangaf. De gedeelde ambitie van de vrienden creëerde namelijk een gezamenlijke verwachting. Deze respondent ervoer dus een vorm van sociale druk dat zich uiteindelijk vertaalde in een carrière

binnen consultancy. Dit bevestigt dat vrienden en medestudenten een belangrijke beïnvloedende factor zijn bij het maken van loopbaankeuzes.

Naast de directe omgeving van familie en vrienden speelde ook de bredere maatschappelijke beelden en stereotypen rond het beroep een rol. Een alumnus die uiteindelijk een andere loopbaan volgde gaf openlijk toe:

“Vreemd genoeg had ik ook wel een beetje schrik om gezien te worden als de ‘saai boekhouder’. [...] Dat idee leefde wel in mijn achterhoofd”.

(Interviewee 2, Niet-accountant)

Deze uitspraak illustreert dat heersende maatschappelijke ideeën een negatieve invloed kunnen uitoefenen op de aantrekkingskracht van het beroep. Dergelijk wijdverspreid beeld kan gezien worden als onderdeel van de sociale norm. Als de algemene opinie over een job minder positief is kan dit de norm voor individuen ongunstig maken waardoor ze minder geneigd zijn om die carrière na te streven. De data bevestigt dat vooroordelen over het beroep door alumni wel degelijk zijn opgepikt en meewegen in hun beslissing.

Wanneer de sociale omgeving het accountancyberoep waardeert zullen afgestudeerden geneigd zijn dat pad te volgen. Dit werkt namelijk als positieve sociale druk. Wanneer de omgeving echter kritisch is, andere paden verkiest of vasthoudt aan stereotypes lijkt dit de kans te vergroten dat alumni voor een alternatieve carrière kozen.

4.2. Invloed van opleiding

Ook de opleiding speelde een niet te onderschatten rol bij zowel de perceptievorming als de carrièrebeslissing bij de afgestudeerden. Enerzijds bevestigde alumni het bestaande stereotype omtrent het accountantsberoep. Een alumnus legde uit:

“Door de vele regels en cijfers voelde het aanvankelijk echt als droge materie wat er bij mij voor zorgde dat ik het vak tijdens de eerste lessen echt niet interessant vond”.

(Interviewee 5, Accountant)

Dit sluit nauw aan bij hetgeen in de literatuur werd aangehaald dat wanneer een opleiding enkel de theoretische kant laat zien van het vakgebied dit het risico met zich meebrengt dat studenten een negatief beeld overhouden over het beroep dat gelinkt wordt aan dat vakgebied.

Anderzijds merkten een alumni op dat bepaalde elementen van de opleiding hen net positief beïnvloedde:

“Aan de andere kant waren er ook bepaalde onderdelen en uiteraard mijn stage die het beroep in een andere daglicht hebben gezet. [...] je stapt dan af van de pure theorie en past eindelijk

je opgedane kennis eens toe”.

(Interviewee 2, Niet-accountant)

Dit zorgde er volgens hem voor dat hij verder ging kijken dan enkel de theorie door bijvoorbeeld te kijken naar waarom iets gedaan wordt en welke problemen zich er in de praktijk zoal voortdoen. Zulke ervaring gaf hem een realistischer en boeiender beeld van het beroep. Ook een andere geïnterviewde gaf aan dat ze de werkzittingen van bepaalde opleidingsonderdelen enorm nuttig vond aangezien ze dan pas een toepassing zag van de theorie wat volgens haar haar het meeste bijbracht.

Over de invloed van individuele docenten kwam een alumnus met een boeiend verhaal. De passie van een welbepaalde docent maakte volgens hem een enorm verschil in hoe hij het vak had ervaren. De interviewee deelde een voorbeeld over een fiscaal vak:

“De professor fiscaliteit bracht het vak op zo’n enthousiaste manier dat ik bij mezelf dacht: hoe kan je nu zo gepassioneerd zijn door zoiets theoretisch als fiscaliteit? Hoe dan ook geraakte je door hem gewoonweg geboeid in fiscaliteit, wat uiteindelijk ervoor heeft gezorgd dat ik het zelfs leuk ging vinden na een tijdje.”

(Interviewee 4, Niet-accountant)

Dit citaat toont hoe een docent die het weet over te brengen, een student kan winnen voor een vakgebied. Zijn eerder negatieve houding ‘hoe kan je zo gepassioneerd zijn door zoiets [...] als fiscaliteit’ veranderde door de aanpak van de professor in een positievere attitude ten opzichte van het vak ‘ik ging het zelfs leuk vinden’.

Een andere alumni merkte op dat zelfs de beste opleiding niet alles kan voorbereiden.

“De opleiding geeft een goede basis maar lang geen volledig realistisch beeld van de praktijk, al denk ik ook niet dat dat 100% kan.”

(Interviewee 5, Accountant)

Dit citaat wijst op een kloof tussen theorie en praktijk die pas na het afstuderen duidelijk werd voor de respondent.

De invloed van de opleiding kan dus zowel beperkend als verrijkend werken op de perceptie van het beroep. Enerzijds kan een strakke focus op de theorie en regelgeving het stereotype bevestigen en studenten het idee geven dat accountancy saai of eenzijdig is. Anderzijds kunnen praktijkgerichte onderwijsvormen en inspirerende docenten een tegenwind bieden. Uit onze resultaten blijkt dat alumni die tijdens hun opleiding meer praktijk en interactie met het vak hebben ervaren met een duidelijker en positiever beeld hun carrièrekeuze maakten.

4.3. Stage en studentenjob als eerste werkervaring

Een factor die verschillende AFF alumni aankaarten, en als impactvol kan worden bestempeld op hun perceptie en intentie, was hun eerste werkervaring in het vakgebied. Hiermee wordt niet hun eerst werkdag bedoelt maar de eerste werkervaring die betrekking heeft op gelopen stages en studentenjobs. De literatuur erkent dat wanneer studenten vroegtijdig in contact komen met de praktijk dit een invloed heeft op hun perceptie en intentie aangezien dit hun percepties realistischer kan maken. De ervaringen van alumni bevestigen deze hypothese. Vrijwel alle studenten benoemde hun stage of studentenjob als een kantelpunt in hun carrièrekeuze.

“Tijdens mijn stage merkte ik dat het werk veel meer inhoudt dan ik eerst dacht. [...] Zonder die stage had ik dus waarschijnlijk niet rap voor audit gekozen.”

(Interviewee 2, Niet-accountant)

“In de les was het allemaal zo theoretisch. [...] Na een paar weken op stage kreeg ik pas een goed beeld van de job.”

(Interviewee 5, Accountant)

Voor vele alumni zorgde de stage ervoor dat hun negatieve of onwetende beeld werd bijgesteld naar een accurater beeld over de jobinhoud. Dit verhoogde niet alleen de interesse om effectief voor het accountantsberoep te kiezen maar versterkte ook het geloof in het eigen kunnen.

“Ergens gaf het [lopen van de stage] wel een geruststelling, wetende dat je daarna niet als een complete beginnening zou moeten beginnen [op de eerste werkdag]”

(Interviewee 2, Niet-accountant)

Met andere woorden kreeg zij door de praktijkervaring die ze had opgelopen meer vertrouwen dat ze de taken van een auditor wel aan zou kunnen. Een andere geïnterviewde gaf aan dat hij tijdens zijn stage er net achter kwam dat accountancy niet bij hem paste doordat hij vond dat de taken te weinig varieerde die hij moest uitvoeren op zijn stage. Hij koos er dus na het afronden van zijn studie nadrukkelijk voor om geen job als accountant of auditor te zoeken. Ook dat is relevant want deze kennismaking met de realiteit (door het lopen van een stage in audit of accountancy) kan zowel bevestigen of ontkrachten of iemand zich in de functie ziet passen. Het toont aan dat de eerste werkervaring een soort filterende werking heeft waarbij het afgestudeerde doet inzien of er een match is tussen hunzelf als persoon en het beroep waarin ze voor een tijd functioneren.

Naast de verplichte stages kwam uit de interviews een nieuw element naar voren: de positieve invloed die studentenjobs leek te hebben op twee alumni die uiteindelijk voor een job als accountant kozen. Beide alumni hadden een relevante studentenjob gedaan binnen een accountancykantoor of op een boekhoudafdeling van een bedrijf en beaamde dat dit een invloed heeft gehad op hun uiteindelijke carrièrekeuze.

“Het was niet super spannend wat ik moest doen maar ik kreeg er wel meer goesting door om mij te gaan verdiepen in accountancy. [...] Zonder die studentenjob was ik waarschijnlijker onzekerder begonnen aan mijn stage.”

(Interviewee 3, Accountant)

“Die studentenjob was voor mij wel echt een gamechanger.”

(Interviewee 1, Accountant)

De praktijkervaring gaf hen dus niet alleen inzicht in de realiteit van het beroep maar ook vertrouwen voor de echte start. Die verhoogde zelfzekerheid toont hoe een eerste werkervaring de zelfeffectiviteit kan bevorderen. Door namelijk zelf al taken en verantwoordelijken (gelinkt aan het beroep) op te nemen groeit het geloof dat men bekwaam is in het vak.

Hieruit blijkt duidelijk dat praktijkervaring, hetzij via stage of via een studentenjob, een belangrijke beïnvloedende factor is op de perceptie en uiteindelijk ook de carrièrekeuze van studenten. Waar de literatuur de nadruk legt op stages als initieel leermoment suggereert bovenstaande bevinding dat ook studentenjobs een waardevolle determinant kunnen zijn voor toekomstige keuzes. Beide vormen van een eerste werkervaring dragen immers bij aan een realistischer beroepsbeeld wat negatieve vooroordelen kan doen wegnemen. Alumni erkenden dus impliciet dat na een eerste werkervaring, hun beslissing meer op basis van realiteit was gebaseerd in plaats van op basis van theoretische of externe indrukken. Het resultaat was vaak een bewuste keuze om voor het beroep te kiezen waarin ze hun eerste werkervaring hadden opgelopen (dankzij een positieve ervaring die hun een boost gaf), hetzij ervan af te zien na een minder goede match te hebben ervaren.

4.4. Persoonlijkheid

Naast omgevingsfactoren speelde ook individuele eigenschappen en het zelfbeeld van de alumni een rol bij hun carrièrekeuze. In de interviews zagen we dat bepaalde hypothesen uit de literatuur bevestigd werden zoals Holland's theorie over beroepskeuze die stelt dat mensen werk zoeken dat past bij hun interesses en persoonlijke eigenschappen. De match tussen persoonlijkheid en beroep kwam duidelijk aan bod tijdens de interviews. De respondenten die kozen voor een carrière in accountancy, beschreven zichzelf ook met eigenschappen die traditioneel worden geassocieerd met het beroep. Ze identificeerden zichzelf als analytisch, gestructureerd, nauwkeurig of detailgericht

“Ik ben als persoon erg georganiseerd en ook wel analytisch sterk dus op dat vlak denk ik dat ik zeker goed pas bij wat het beroep vereist.”

(Interviewee 1, Accountant)

“Ik ben eigenlijk best een perfectionist die graag alles netjes op orde heeft. Iets wat me volgens mij enkel en alleen maar voordelen oplevert in mijn functie.”

(Interviewee 3, Accountant)

Deze overeenkomst tussen persoonlijke eigenschappen en de vereisten van de job leek onbewust een krachtige motivator te zijn (en dus een impact te hebben op de beroepsintentie). Ze gaven de alumni die kozen voor het accountantsberoep een gevoel van bekwaamheid aan, wat dus de link aantoont tussen persoonlijkheid enerzijds en zelfeffectiviteit anderzijds. Alumni die een sterk geloof hadden in hun analytische en organisatorische capaciteiten voelden zich meer aangetrokken tot het beroep. Dit geloof werd vaak versterkt door goede academische prestaties in relevante vakken of door succesvolle ervaringen tijdens stages of studentenjobs.

“Ik was al goed in boekhouden op het unief en dat gaf me ook wel vertrouwen dat ik het goed zou gaan doen in de praktijk.”

(Interviewee 9, Accountant)

Daarnaast bood het hen ook een gevoel van comfort aangezien ze hun eigen sterke punten (lees: persoonlijke eigenschappen) direct terugzagen in de dagelijkse taken en verantwoordelijkheden van het beroep. Omgekeerd bleek een gebrek aan zo’n match juist een reden om niet te kiezen voor een carrière als accountant of auditor. Een alumna die een ander pad koos benadrukte een mismatch op vlak van persoonlijkheid.

“Ik merkte tijdens mijn stage dat ik soms verveeld geraakte door de routine. Ik heb meer nood aan afwisseling en dat vond ik minder terug in het dagelijkse auditwerk.”

(Interviewee 4, Niet-accountant)

Deze bevindingen onderstrepen het belang van persoonlijkheid: enerzijds de objectieve fit met de vereisten van het beroep en anderzijds de subjectieve inschatting van de eigen capaciteiten en vaardigheden. Een positief zelfbeeld van relevante eigenschappen en een hoog gevoel van zelfeffectiviteit lijken essentiële drijfveren te zijn voor AFF alumni om een carrière in accountancy na te streven. De interview data suggereren dat de beroepskeuze dus niet enkel een afweging is van externe factoren maar ook van zelfbeeld en persoonlijke overtuigingen over de eigen competenties.

4.5. Perceptie van exclusiviteit

Tijdens de interviews kwam bij meerdere alumni een opvallende motivatie naar voren die niet draait om de inhoud van het werk maar om de uitdaging van het verkrijgen van een job bij een select groepje werkgevers en de status die hiermee gepaard gaat. Dit mechanisme, de perceptie van exclusiviteit, verwijst naar de overtuiging dat het verkrijgen van een job bij een toonaangevend bedrijf, zoals bijvoorbeeld de Big Four, een bewijs is van bekwaamheid en ambitie.

Het fungeert voor sommige afgestudeerden als krachtige motivator die de aantrekkingskracht van het beroep sterk heeft vergroot.

Voor sommige alumni vormde deze perceptie een zeer belangrijke drijfveer bij het maken van hun carrièrekeuze. Het ging niet enkel om wat men zou doen in de job maar vooral om waar men het zou doen en het gevoel van erkenning dat daarmee gepaard ging. Het behalen van een functie bij een bedrijf dat geassocieerd wordt met exclusiviteit zorgt voor een soort psychologische beloning.

“Iedereen weet dat het moeilijk is om daar binnen te geraken. [...] Toen ik te horen kreeg dat ik binnen was voelde ik mij enorm gelukkig en voldaan.”

(Interviewee 1, Accountant)

Dit citaat toont aan hoe ‘het halen’ ten opzicht van andere sollicitanten een soort psychologische beloning vormt, die de beroepsintentie versterkte. De prestatie van het behalen van de job lijkt bijna minstens zo belangrijk als de job zelf.

Ook binnen de sociale context speelde dit mechanisme een rol. Alumni gaven aan dat het binnen hun vriendengroep of bij medestudenten aanzien opleverde als ze een positie konden bemachtigen bij een vooraanstaand bedrijf.

“Toen ik vertelde dat ik bij KMPG was aangenomen merkte ik dat sommige andere studenten best wel onder de indruk waren en misschien zelfs een beetje jaloers. Dit gaf me eigenlijk ergens wel een goed gevoel.”

(Interviewee 5, Accountant)

Die externe erkenning kan er dus voor zorgen dat de beroepsintentie indirect verder wordt verhoogd. Dit sluit aan bij het idee dat studenten hun carrièrekeuze niet enkel baseren op onmiddellijke voordelen maar ook op de strategische waarde. Voor sommige bleek de keuze strategisch, waarbij de exclusieve werkervaring werd gezien als een langetermijninvestering in kansen.

“Het staat goed op u CV en opent later deuren dus ik heb er nu wel de lange dagen voor over.”

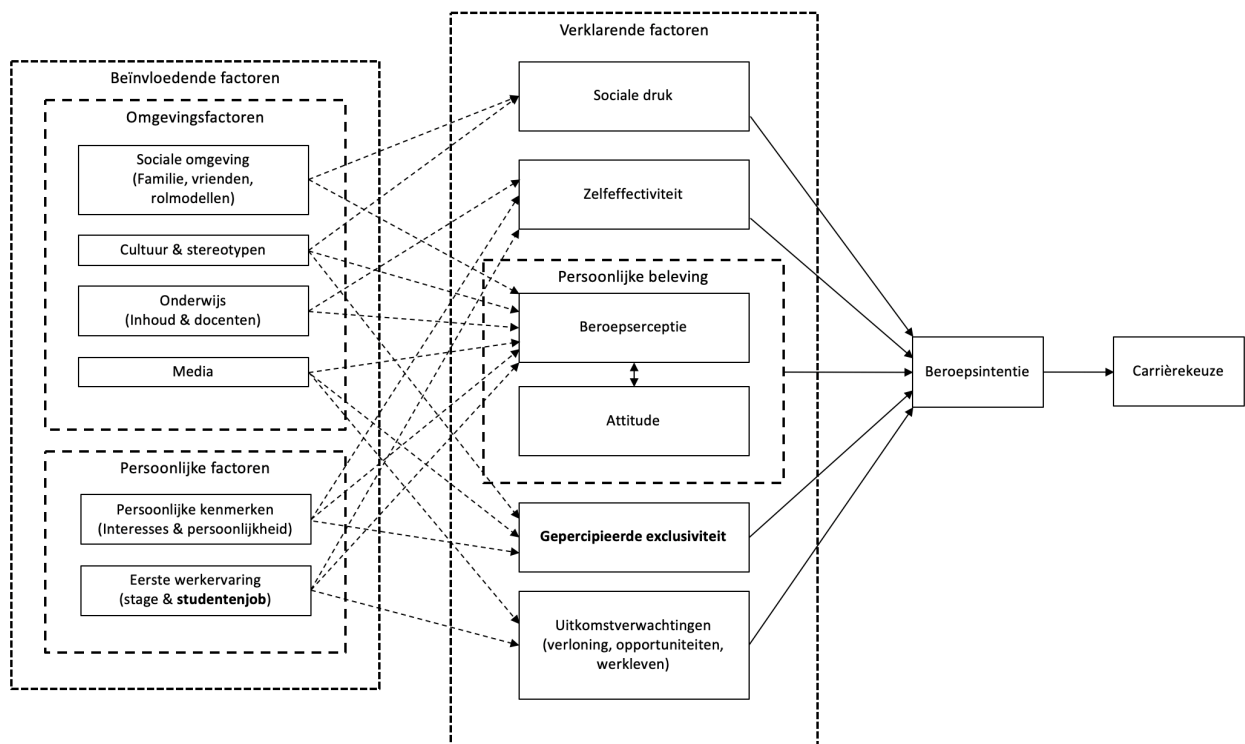
(Interviewee 8, Niet-accountant)

Hier vertaalt de perceptie van exclusiviteit zich naar een toekomstige waarde, wat de intentie om het pad te kiezen en vol te houden aanzienlijk lijkt te versterken. Dit vernieuwende inzicht onthult een belangrijk aspect van de carrièrekeuze dat verder gaat dan de traditionele drijfveren en biedt tevens ook een dieper inzicht in de mentaliteit van de moderne afgestudeerde.

4.6. Theoretisch framework

Dit model is een synthese van de bestaande literatuur en de nieuwe inzichten verkregen uit het empirische onderzoek. Dit framework dient als conceptuele leidraad voor de interpretatie van de onderzoeksresultaten en bundelt de kerncomponenten van de bestaande literatuur met nieuwe inzichten die zijn opgedaan uit de interviews tot één geïntegreerd verklaringsmodel voor de beroepsintentie van AFF alumni. Het vertrekt vanuit de Theory of Planned Behavior en wordt aangevuld met elementen van de Social Cognitive Career Theory. Zo worden sociale, contextuele en ervaringsgebonden invloeden zichtbaar gemaakt in één samenhangend geheel.

Figuur 4: Geïntegreerd theoretisch framework



Het schema is als volgt te interpreteren. Aan de linkerzijde staan de beïnvloedende factoren die als input fungeren. Deze zijn onderverdeeld in omgevingsfactoren en persoonlijke factoren die allebei een beïnvloedend karakter hebben ten opzichte van de verklarende factoren. Vanuit de beïnvloedende factoren lopen pijlen naar het midden, waar centraal de beroepsperceptie wordt gevormd die de attitude ten aanzien van een carrière in accountancy positief of negatief aanstuurt. Onderbroken pijlen van A naar B geven dus relaties weer die onderliggend een invloed uitoefenen op de verklarende factoren. De doorlopende pijlen geven een directe invloed weer op de beroepsintentie. In het theoretisch framework zijn de nieuwe inzichten die voortkomen uit de interviews vetgedrukt. Dit onderscheidt dient om direct kenbaar te maken welke elementen een uitbreiding vormen op de bestaande literatuur.

De basis van dit framework ligt in twee fundamentele theorieën: de Theory of Planned Behavior van Ajzen (1991) en de Social Cognitive Career Theory van Lent et al. (1994). Uit de TPB zijn

attitude en subjectieve norm overgenomen. Zij sturen de intentie om bepaald gedrag te stellen, in dit geval, het al dan niet nastreven van een carrière in accountancy. In deze masterproef werd perceptie expliciet onder attitude geplaatst aangezien perceptie de informatie levert waarop studenten een gunstige of ongunstige beoordeling over het beroep vormen, waardoor perceptie indirect maar krachtig doorwerkt op intentie via attitude. De sociale druk vat de culturele waarden en de invloed uit de sociale omgeving samen en kan zowel rechtstreeks als via perceptie invloed uitoefenen.

De SCCT verrijkt dit model verder met de nadruk te leggen op zelfeffectiviteit (het geloof in eigen kunnen) en uitkomstverwachtingen. Dit framework integreert dus elementen van TPB en SCCT en toont op die manier aan dat beroepsintentie van de studenten wordt gevormd door de subjectieve beoordeling van hun eigen capaciteiten, de verwachte resultaten en de sociale context waarin dit gebeurt. Naast de elementen van TPB en SCCT positioneert het framework ook de determinanten die in de literatuur en interviews terugkeerde. Deze determinanten beïnvloeden vooral perceptie (en dus indirect attitude).

De interviews speelden een cruciale rol in de ontwikkeling van dit framework omdat ze de bestaande theorieën niet alleen bevestigden maar ook uitbreidden. Waar de theorieën een basis boden, leverden de kwalitatieve gegevens een dieper inzicht in de persoonlijke ervaringen van de alumni. Hierbij kwamen twee belangrijke nieuwe elementen aan het licht.

De gepercipieerde exclusiviteit is een nieuwe verklarende factor. Niet zozeer de jobinhoud maar vooral de psychologische beloning voor het 'binnenraken' na een selectief rekruteringsproces (bv. bij Big Four bedrijven) werkte blijkbaar motiverend voor AFF alumni. Het fungeerde als bewijs voor bekwaamheid en kan op die manier de beroepsintentie merkbaar verhogen. De sterkte van deze factor wordt mee bepaald door persoonlijkheid, m.a.w. in welke mate iemand belang hecht aan exclusiviteit, media die de exclusiviteit uitvergroten en zo de aantrekkingskracht verhogen en culturele waarden en stereotypen die aan 'topwerkgevers' extra status toekennen. Omwille van deze reden is gepercipieerde exclusiviteit als aparte verklarende factor toegevoegd aan het model.

Naast de verplichte stage blijkt dat ook relevante studentenjobs een significante beïnvloedende rol spelen in de perceptie- en intentievorming. Deze vroegtijdige praktijkervaring droeg bij aan een realistischer beroepsbeeld en verhoogden de zelfeffectiviteit wat studenten hielp bij hun uiteindelijke carrièrekeuze.

De andere thema's uit de interviews (sociale invloed, opleiding en persoonlijkheid) bevestigen hoofdzakelijk wat de literatuur reeds aangaf. Als determinanten van perceptie en zelfeffectiviteit beïnvloeden ze onrechtstreeks de beroepsintentie van de AFF alumni.

Wetenschappelijk gezien laat het framework zien hoe de Theory of Planned Behavior en de Social Cognitive Career Theory elkaar op een verfijnde manier aanvullen in de context van beroepsintentie. Het model benadrukt dat beroepsperceptie fungeert als primaire bron voor de attitude van studenten terwijl factoren als sociale druk, zelfeffectiviteit en uitkomstverwachting de

beroepsintentie verder bepalen. De vernieuwende elementen, gepercipieerde exclusiviteit en studentenjobs, tonen aan dat selectiviteit een extra weg naar beroepsintentie opent en dat vroege praktijkervaring de percepties kan bijstellen en zelfeffectiviteit kan versterken.

Voor onderwijs en beroepsorganisaties ligt er ook waarde in het model. Het biedt een helder inzicht in de factoren die AFF alumni beïnvloeden bij hun carrièrekeuze waardoor gerichte acties kunnen worden ondernomen. Concreet zou zich dat kunnen vertalen in het aanbieden van meer praktijkgerichte opdrachten, of de job vroegtijdig introduceren bij de studenten om de perceptie van studenten positief bij te stellen.

De waarde van dit framework ligt dus in haar vermogen om de resultaten van het onderzoek te synthetiseren tot één samenhangend geheel. Het beantwoordt de onderzoeksvraag van deze masterproef door een holistisch beeld te schetsen van de factoren die de perceptie en carrièrebaankeuze van AFF alumni beïnvloeden. Het theoretische framework herbevestigt bestaande theorieën en verrijkt ze met empirisch onderbouwde nieuwe inzichten waardoor het als basis kan dienen voor vervolgonderzoek.

5. Conclusie

Deze masterproef heeft zich gericht op de vraag welke factoren de perceptie en uiteindelijke carrièrekeuze van afgestudeerde masters accountancy beïnvloeden. Dit is een bijzonder relevant vraagstuk gezien het aanhoudende tekort van accountants en het hardnekkige negatieve stereotype dat vaak rond het beroep heerst. Waar de huidige literatuur zich voornamelijk heeft gericht op studenten tijdens of voor hun studies, heeft deze masterproef een uniek ervaringsgericht perspectief gehanteerd door zich te concentreren op de persoonlijke belevingen van afgestudeerden. Het doel was om inzicht te krijgen in de drijfveren van hun carrièrekeuze en om een geïntegreerd theoretisch kader te ontwikkelen dat zowel reeds bekende als nieuw geïdentificeerde determinanten omvat.

De empirische bevindingen die voortvloeien uit negen semigestructureerde interviews met Accountancy, Financiering en Fiscaliteit alumni onthulden een dynamisch samenspel van beïnvloedende factoren. Allereerst bleken sociale invloeden, zoals die van familie, vrienden en de maatschappelijke stereotypen, de perceptie en beroepsintentie sterk te sturen. Een positieve houding van familieleden of een gedeelde ambitie binnen een vriendengroep kan de beroepskeuze sterk beïnvloeden.

De academische opleiding kan op meerdere vlakken een impact hebben. Een puur theoretische benadering, met veel regels en cijfers, kan bestaande stereotypen bevestigen en het vak als 'droog' doen ervaren. Praktijkgerichte onderdelen zoals werkzittingen en stages en de passie van inspirerende docenten creëren een realistischer beeld van een beroep.

Cruciale kantelpunten bleken eerste werkervaringen, met name stages en bijkomend, relevante studentenjobs. Deze praktijkervaringen corrigeerden vaak negatieve beelden naar een beter begrip van de job, wat de interesse of het geloof in eigen kunnen (zelfeffectiviteit) deed verhogen. Omgekeerd leidde een gepercipieerde mismatch tijdens zo'n werkervaringen juist tot een bewuste keuze tegen het beroep. De positieve invloed van studentenjobs, die inzicht boden in het beroep en vertrouwen gaven voor de echte start, bleek een significante en voorheen nog onderbelichte beïnvloedende factor.

Ook persoonlijkheidskenmerken speelden een belangrijke rol. Alumni die kozen voor accountancy, beschreven zichzelf met eigenschappen als analytisch, gestructureerd en nauwkeurig, wat een sterke match met de beroepsvereisten suggereert en daardoor hun beroepsintentie beïnvloedde. Een gebrek aan zo'n match, bijvoorbeeld door behoefte aan meer variatie, kon daarentegen een reden zijn om net niet voor een carrière als accountant te kiezen.

Een opvallend en nieuw geïdentificeerd element was de perceptie van exclusiviteit. Deze factor draait niet om de inhoud van het werk. Maar om de uitdaging en status die gepaard gaat met het verkrijgen van een job bij een selecte groep werkgevers, zoals de Big Four kantoren. Voor

sommige afgestudeerden fungeerde dit als krachtige motivator dat zelfs een bereidheid tot lange werkdagen vergrootte.

De centrale onderzoeksvraag kan worden beantwoord als volgt: de carrièrekeuze van afgestudeerde masters accountancy wordt gevormd door een dynamisch samenspel van sociale invloeden, hun opleiding, cruciale praktijkervaringen, hun individuele persoonlijkheidskenmerken, zelfeffectiviteit, de gepercipieerde exclusiviteit van prestigieuze werkgevers en de algehele beroepsperceptie.

Deze masterproef bevestigt in grote mate reeds gekende theorieën over carrièrekeuze. De kwalitatieve benadering van de masterproef leverde echter twee nieuwe inzichten op die de bestaande literatuur doen uitbreiden. Enerzijds de positieve rol van relevante studentenjobs als waardevolle werkervaring en anderzijds de perceptie van exclusiviteit als krachtige motivator die verder gaat dan traditionele drijfveren zoals salaris of werkzekerheid.

Deze masterproef levert verschillende wetenschappelijke bijdragen. Ten eerste vult het een kritiek gat in de literatuur op door inzicht te bieden in hoe afgestudeerden de factoren die hun carrièrekeuze beïnvloeden, daadwerkelijk ervaren. Ten tweede vormt de ontwikkeling van een geïntegreerd theoretisch kader een substantiële bijdrage dat bestaande theorieën (TPB en SCCT) synthetiseert met nieuwe empirische bevindingen tot een verklaringsmodel voor de beroepsintentie van AFF alumni. Dit framework kan bovendien dienen als vertrekpunt voor vervolgonderzoek. Ten slotte identificeerde de masterproef twee voorheen nog onderbelichte significante factoren: gepercipieerde exclusiviteit en de belangrijke rol van studentenjobs.

De masterproef biedt ook concrete en bruikbare aanbevelingen voor onderwijsinstellingen en beroepsorganisaties om het aanhoudende tekort van accountants op de arbeidsmarkt aan te pakken. Het is uitermate belangrijk om negatieve stereotypen te bestrijden door proactief gerichte communicatiecampagnes op te zetten die de strategische aspecten van het moderne accountantsberoep benadrukken. Tegelijkertijd kan de manier van onderwijs worden herzien door academische curricula aan te passen met nog meer praktijkgerichte onderdelen of opdrachten of door het aanbieden van gastcolleges van inspirerende accountants. Ook het aansporen om vroegtijdig werkervaring op te doen, door middel van stages of studentenjobs kan essentieel blijken te zijn aangezien deze cruciaal zijn voor het vormen van realistische beelden en vergroten ze bovendien vaak ook nog eens de zelfeffectiviteit. Het aspect van gepercipieerde exclusiviteit zou kunnen worden uitgespeeld door het prestigieuze karakter van topkantoren te benadrukken, wat ambitieuze studenten zou kunnen aantrekken.

De studie kent echter ook beperkingen die de interpretatie en generaliseerbaarheid van de resultaten beïnvloeden. Allereerst is de kwalitatieve aard en de kleine omvang van de steekproef een belangrijke beperking. De bevindingen zijn niet statistisch getest en dus niet generaliseerbaar naar de volledige populatie van AFF afgestudeerden daar ze gericht was op verkrijgen van inzichten en het ontwikkelen van een theoretisch kader. De focus op respondenten van de masteropleiding Accountancy, Financiering en Fiscaliteit aan de Universiteit Hasselt voorkomt dat

de bevindingen ook gelden in andere geografische of academische contexten. Voorts gaat de verzamelde data over percepties en herinneringen van de respondenten wat kan leiden tot sociaal wenselijke antwoorden of de vertekening van de werkelijkheid.

Verder bouwend op de inzichten van deze masterproef en het geïntegreerde kader dat is gegenereerd, worden tenslotte nog enkele concrete voorbeelden voor toekomstig onderzoek voorgesteld. De meest voor de hand liggende is de kwantitatieve validatie van het geïntegreerde theoretische kader met een grotere steekproef om de factoren te valideren en de relatieve sterkte te bepalen. Verder is er diepgaand onderzoek nodig naar de nieuw geïdentificeerde factoren 'gepercipieerde exclusiviteit' en 'invloed van relevante studentenjobs'. Tot slot zou vergelijkend onderzoek in verschillende contexten, zoals diverse universiteiten of landen de generaliseerbaarheid kunnen vergroten en inzichten kunnen bieden in culturele invloeden.

6. Bibliografie

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological Bulletin*, 82(2), 261–277. <https://doi.org/10.1037/h0076477>
- Akinlolu, M. (2022). Gender stereotypes and career choices: A cross-sectional study on a group of South African students in construction programmes. *Acta Structilia*, 29(2), 83–115. <https://doi.org/10.18820/24150487/as29i2.4>
- Alnajjar, H. A., & Hashish, E. A. A. (2024). Exploring the effectiveness of the Career Guidance and Counseling Program on the perceived readiness for the job market: a lived experience among nursing students. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1403730>
- Apostolou, B., Hassell, J. M., Rebele, J. E., & Watson, S. F. (2010). Accounting education literature review (2006–2009). *Journal of Accounting Education*, 28(3–4), 145–197. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2011.08.001>
- Baldvinsdottir, G., Burns, J., Nørreklit, H., & Scapens, R. W. (2009). The image of accountants: from bean counters to extreme accountants. *Accounting Auditing & Accountability Journal*, 22(6), 858–882. <https://doi.org/10.1108/09513570910980445>
- Baxter, P., & Kavanagh, M. (2012). Stereotypes, students' perceptions and inherent creativity: Further Australian evidence. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, 6(5), 81–100. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v6i5.6>
- Bougen, P. D. (1994). Joking apart: The serious side to the accountant stereotype. *Accounting Organizations and Society*, 19(3), 319–335. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(94\)90039-6](https://doi.org/10.1016/0361-3682(94)90039-6)
- Brown, D. (2003). Career information, career counseling, and career development. Allyn & Bacon.
- Byrne, M., & Willis, P. (2005). Irish secondary students' perceptions of the work of an accountant and the accounting profession. *Accounting Education*, 14(4), 367–381. <https://doi.org/10.1080/06939280500346003>
- Byrne, M., Willis, P., & Burke, J. (2012). Influences on school leavers' career decisions—Implications for the accounting profession. *The International Journal of Management Education*, 10(2), 101–111.
- Caglio, A., Cameran, M., & Klobas, J. (2018). What is an Accountant? An Investigation of Images. *European Accounting Review*, 28(5), 849–871. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1550000>
- Carnegie, G. D., & Napier, C. J. (2010). Traditional accountants and business professionals: Portraying the accounting profession after Enron. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 360–376. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.09.002>
- Cernusca, L., & Balaciu, D. E. (2015). The Perception of the Accounting Students on the Image of the Accountant and the Accounting Profession. *Journal Of Economic And Business Research*, 21(1), 7–24.
- Cheng, L. F. (2010). Why aren't women sticking with science in Taiwan?. *The Kaohsiung journal of medical sciences*, 26, S28–S34.
- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2017). Why are some STEM fields more gender balanced than others?. *Psychological bulletin*, 143(1), 1.
- Cohen, J., & Hanno D. M. (1993). An analysis of underlying constructs affecting the choice of accounting as a major, *Issues in Accounting Education* 8, 219–238.
- Cory, S. N. (1992). Quality and quantity of accounting students and the stereotypical accountant: Is there a relationship? *Journal Of Accounting Education*, 10(1), 1–24. [https://doi.org/10.1016/0748-5751\(92\)90015-w](https://doi.org/10.1016/0748-5751(92)90015-w)
- Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of experimental social psychology*, 40(5), 642–658.
- Fedoryshyn, M. W., & Tyson, T. N. (2003). The impact of Practitioner presentations on student attitudes about accounting. *Journal of Education for Business*, 78(5), 273–284. <https://doi.org/10.1080/08832320309598614>
- Felton, S., Buhr, N., & Northey, M. (1994). Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy. *Issues in Accounting education*, 9(1).
- Felton, S., Dimnik, T., & Northey, M. (1995). A Theory of Reasoned Action model of the Chartered Accountant career choice. *Journal of Accounting Education*, 13(1), 1 – 19. [https://doi.org/10.1016/0748-5751\(94\)00027-1](https://doi.org/10.1016/0748-5751(94)00027-1)
- Ferreira, A., & Santoso, A. (2008). Do students' perceptions matter? A study of the effect of students' perceptions on academic performance. *Accounting and Finance*, 48(2), 209–231.

- <https://doi.org/10.1111/j.1467-629x.2007.00239.x>
- Friedman, A. L., & Lyne, S. R. (2001). The beancounter stereotype: towards a general model of stereotype generation. *Critical Perspectives on Accounting*, 12(4), 423–451. <https://doi.org/10.1006/cpac.2000.0451>
- Georgiadou, E., Abu-Hassan, N., Siakas, K. V., Wang, X., Ross, M., & Anandan, P. A. (2009). Women's ICT career choices: four cross-cultural case studies. *Multicultural Education & Technology Journal*, 3(4), 279–289. <https://doi.org/10.1108/17504970911004282>
- Georgiou, M., Cameron, R., & Schleimer, S. (2024). A study into the image of the accountant: How undergraduate students perceive the accounting profession and what influences this perception. *Corporate Ownership & Control*, 21 (2), 52–69. <https://doi.org/10.22495/cocv21i2art5>
- Germanou, E., Hassall, T., & Tournas, Y. (2009). Students' perceptions of accounting profession: work value approach. *Asian Review Of Accounting*, 17(2), 136–148. <https://doi.org/10.1108/13217340910975279>
- Gewinner, I. (2017). Gendered Career Choices and Stereotypes: A Theoretical approach. In *Advances in gender research* (pp. 71–89). <https://doi.org/10.1108/s1529-212620170000023004>
- Giglia, G. (2018). CHANGING PERSPECTIVE ON PERCEPTION PHYSIOLOGY: CAN YOU REALLY SEE WHAT IS HAPPENING? *Directory of Open Access Journals*. <https://doi.org/10.3269/1970-5492.2018.13.33>
- Grunert, M. L., & Bodner, G. M. (2011). Underneath it all: gender role identification and women chemists' career choices. *Science Education International*, 22(4), 292–301. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ962817.pdf>
- Hartung, P. J. (2002). Cultural Context in Career Theory and Practice: Role Salience and Values. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 12–25. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00588.x>
- Hashim, H. M., & Embong, A. M. (2013). Parental and Peer Influences upon Accounting as a Subject and Accountancy as a Career. *Journal Of Economics Business And Management*, 3(2), 252–256. <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.189>
- Hashim, H. M., Embong, A. M., & Shaari, Z. H. (2012). Perceptions on Accounting Career: A Study among the Secondary School Students in a Regional Kelantan State. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1080267>
- Heiat, A., Brown, D., & Johnson, D. M. (2007). An empirical analysis of underlying factors affecting the choice of accounting major. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 4(8). <https://doi.org/10.19030/tlc.v4i8.1558>
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Psychological Assessment Resources*.
- Ingram, K., & Wahab, S. (2017). Accounting goes beyond Number-Crunching! an alternative teaching method to stimulate student's interest in accounting. *Journal of Accounting and Finance*, 17(4), 42–47. http://www.na-businesspress.com/JAF/IngramK_Web17_4_.pdf
- Jackling, B., & Calero, C. (2006). Influences on Undergraduate Students' Intentions to become Qualified Accountants: Evidence from Australia. *Accounting Education*, 15(4), 419–438. <https://doi.org/10.1080/09639280601011115>
- Jackling, B., & Keneley, M. (2008). Influences on the supply of accounting graduates in Australia: a focus on international students. *Accounting and Finance*, 49(1), 141–159. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629x.2008.00273.x>
- James, K. L., & Hill, C. (2009). Race and the development of career interest in accounting. *Journal of Accounting Education*, 27(4), 210–222. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2010.07.005>
- Jaoul-Grammare, M. (2023). Gendered professions, prestigious professions: When stereotypes condition career choices. *European Journal of Education*, 59(2). <https://doi.org/10.1111/ejed.12603>
- Khalid, F. M., Sarani, N. S., Hisam, N. N., Zulkffli, H. S., & Jamalludin, F. A. (2016). Students' perception of the accounting profession. In *International Symposium and Exhibition on Business and Accounting* (pp. 1–7).
- Khurshid, F., Alharbi, F., Almohydib, A., Malik, S. I., Al-Omar, H. A., Alsultan, M. S., & Alghaiheb, A. (2023). Preparatory Year Students' Perception of Pharmacy Profession as a Career Choice: A Cross-Sectional Study. *Brazilian Journal Of Pharmaceutical Sciences*, 59. <https://doi.org/10.1590/s2175-97902023e21476>
- Labat, B. N., Cotter, S., & Currie, J. (2023). "What gave you THAT idea?": Factors impacting on students' perceptions of accounting and accountants. *Accounting Finance & Governance Review/Accounting Finance & Governance Review*, 31. <https://doi.org/10.52399/001c.118830>

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Levy, J. J., Richardson, J. D., Lounsbury, J. W., Stewart, D., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2011). Personality Traits and Career Satisfaction of Accounting Professionals. *Individual differences research*, 9(4).
- Marriott, P., & Marriott, N. (2003). Are we turning them on? A longitudinal study of undergraduate accounting students' attitudes towards accounting as a profession. *Accounting Education*, 12(2), 113-133. <https://doi.org/10.1080/0963928032000091738>
- Mbawuni, J. (2015). Examining students' feelings and perceptions of accounting profession in a developing country: the role of gender and student category. *International Education Studies*, 8(6). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n6p9>
- McDowall, T., Jackling, B., & Natoli, R. (2012). Are we there yet? Changing perceptions of accounting as a career preference. *The International Journal of Learning*, 18(4), 335-352. <https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/v18i04/47574>
- McKenzie, S., Coldwell-Neilson, J., & Palmer, S. (2015). Developing career aspirations of Information Technology students at Deakin University. *Research and Development in Higher Education: Learning for Life and Work in a Complex World*, 331 - 343.
- Mladenovic, R. (2000). An investigation into ways of challenging introductory accounting students' negative perceptions of accounting. *Accounting Education*, 9(2), 135-155. <https://doi.org/10.1080/09639280010000147>
- Olsson, M., & Martiny, S. E. (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in psychology*, 9, 2264.
- Richardson, P., Dellaportas, S., Perera, L., & Richardson, B. (2015). Towards a conceptual framework on the categorization of stereotypical perceptions in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 35(1), 28-46. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2015.09.002>
- Saemann, G. P., & Crooker, K. J. (1999). Student perceptions of the profession and its effect on decisions to major in accounting. *Journal Of Accounting Education*, 17(1), 1-22. [https://doi.org/10.1016/s0748-5751\(99\)00007-x](https://doi.org/10.1016/s0748-5751(99)00007-x)
- Samsuri, A. S. B., Arifin, T. R. B. T., & Hussin, S. B. (2016). Perception of Undergraduate Accounting Students towards Professional Accounting Career. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 6(3). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v6-i3/2173>
- Santos, E. a. D., & De Almeida, L. B. (2017). To pursue a career in accounting or not: a study based on the Theory of Planned Behavior. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(76), 114-128. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201804890>
- Santos, L. M. D. (2022). Female Engineering Students' Motivations, Career Decisions, and Decision-Making Processes: A Social Cognitive Career and Motivation Theory. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(5), 264. <https://doi.org/10.5430/jct.v11n5p264>
- Schoenfeld, J., Segal, G., & Borgia, D. (2017). Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 26(2), 109-126. <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1274909>
- Silva, T. C., Da Silva Chaves, L., & Albuquerque, U. P. (2016). What is environmental perception? In *Biodiversity in Ecosystems* (pp. 93-97). https://doi.org/10.1007/978-3-319-28155-1_14
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the tide: using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of personality and social psychology*, 100(2), 255.
- Straus, A. L., & Corbin, J. (1999). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage.
- Tan, L. M., & Laswad, F. (2006). Students' beliefs, attitudes and intentions to major in accounting. *Accounting Education*, 15(2), 167-187. <https://doi.org/10.1080/09639280600787194>
- Tetteh, L. A., Agyenim-Boateng, C., Kwarteng, A., Muda, P., & Sunu, P. (2021). Utilizing the social cognitive career theory in understanding students' choice in selecting auditing as a career: evidence from Ghana. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(3), 715-737. <https://doi.org/10.1108/jaar-03-2021-0079>
- Thero, G. G. (2019). Sensory Perception: A comparative study of Western Psychology and Buddhist Psychology. *Kalyani Journal of the University of Kelaniya*, 33(1-2), 35. <https://doi.org/10.4038/kalyani.v33i1-2.31>

- Vallerand, R. J., Deshaies, P., Cuerrier, J., Pelletier, L. G., & Mongeau, C. (1992). Ajzen and Fishbein's theory of reasoned action as applied to moral behavior: A confirmatory analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 98-109.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.1.98>
- Wang, H. Y., & Stocker, J. F. (2010). Women scientists in Taiwan: an update. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 26, S35-S40.
- Wells, P. K. (2017). How does contact with accountants influence perceptions of accounting? *Accounting Education*, 28(2), 127-148.
<https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1381033>
- Wessels, P. L., & Steenkamp, L. P. (2009). An investigation into students' perceptions of accountants. *Meditari Accountancy Research*, 17(1), 117-132.
- Wraith, J., & Tuan, Y. (1975b). Topophilia: A study of environmental perception, attitudes and values. *JAE*, 29(1), 32. <https://doi.org/10.2307/1424328>
- Wu, Y. (2024). Applying TPB in investigating the Intentions of Accounting Students on Pursuing Professional Accountancy Qualification. In *Advances in Social Science, Education and Humanities Research/Advances in social science, education and humanities research* (pp. 441-448). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-271-2_55

7. Bijlagen

7.1. interview protocol:

Doel: diepgaand inzicht verwerven in de factoren die de perceptie van het accountantsberoep en de uiteindelijke beroepskeuze beïnvloeden bij afgestudeerden van de master AFF, zowel bij zij die wel als bij zij die niet voor een carrière als accountant kozen.

algemene instructies:

- Start met korte introductie over het doel van het interview
- Vraag toestemming voor het interview op te nemen
- Garandeer anonimiteit en vertrouwelijkheid
- Pas volgorde van de vragen aan indien het gesprek dit vereist
- Stel bijkomende bijvragen wanneer relevante zaken worden aangekaart

Introductie:

Kunt u kort toelichten wanneer u afstudeerde in de master AFF?

Wat is momenteel uw functie en in welke sector bent u actief?

Welke kernwoorden associeert u met accountants?

Toen u begon aan de master AFF, welk beeld had u toen van het accountantsberoep?

Is deze perceptie gewijzigd nadat u afgestudeerd bent? En zo ja, hoe dan?

Hebt u destijds bewust overwogen om al dan niet voor een job in accountancy te kiezen?

Waarom?

Kunt u me iets vertellen over het moment dat u besepte dat u accountant wilde worden (of juist niet)?

Hebt u altijd de intentie gehad om als accountant te starten?

Als die intentie veranderde, wanneer en waarom dan?

Hoofdvragen:

Sociale invloed

Als u terugkijkt, welke mensen of groepen in uw omgeving (zoals familie, vrienden, docenten,...) denkt u dat het meest van invloed zijn geweest op uw perceptie van het accountantsberoep en uw carrièrekeuze?

Kunt u een specifiek voorbeeld geven van hoe die invloed eruitzag?

Was die invloed positief, negatief of neutraal?

Zijn er rolmodellen die u inspireerden of juist afschrikten?

Attitude

Als u nu terugkijkt, hoe zou u uw algemene gevoel of houding ten opzichte van het accountantsberoep omschrijven toen u op het punt stond af te studeren?

Kunt u uitleggen waar dat gevoel vandaan kwam?

In welke mate denkt u dat deze attitude uw uiteindelijke carrièrekeuze heeft beïnvloed?

Persoonlijkheid

Hoe ziet u de match tussen uw persoonlijkheid en de vereisten van het accountantsberoep?

In hoeverre vindt u dat uw persoonlijkheid aansluit bij het accountantsberoep?

Welke eigenschappen acht u cruciaal voor een succesvolle carrière in accountancy?

In welke mate herkent u die bij uzelf en hoe heeft dit uw keuze beïnvloed?

Zijn er specifieke beelden, verhalen of stereotypen die een indruk hebben achtergelaten?

Heeft u het gevoel dat de media een realistische beeld schetst?

Media

Op welke manier denkt u dat media (zoals films, sociale media,...) uw beeldvorming over het accountantsberoep heeft beïnvloed?

Zijn er bepaalde beelden of verhalen die een blijvende indruk op u hebben nagelaten?

Onderwijservaring

Hoe heeft de opleiding AFF zelf (vakken, docenten,...) uw perceptie van het accountantsberoep beïnvloed?

Zijn er specifieke vakken of docenten die hierin een bijzondere rol hebben gespeeld?

Welke rol speelden de vakinhoud en de docenten in het vormen van uw beroepsbeeld?

Denkt u dat de opleiding een realistisch beeld gaf van de beroepspraktijk?

Zelfeffectiviteit

Hoe schatte u destijds uw eigen capaciteiten en vaardigheden in om te kunnen functioneren als accountant?

In welke mate denkt u dat dit zelfbeeld heeft bijgedragen aan je uiteindelijke beroepskeuze?

Waren er momenten waarop u twijfelde aan uw eigen geschiktheid?

Andere doorslaggevende factoren

Als u alle factoren in overweging neemt, welke waren dan uiteindelijk het meest doorslaggevend in uw carrièrekeuze? Kunt u beschrijven welke factoren uiteindelijk voor u doorslaggevend waren in uw beroepskeuze?

Waren er twijfels en wat gaf uiteindelijk de doorslag?

Zijn er momenten geweest dat u bijna een heel andere richting op ging? Wat hield u toen tegen of wat trok u aan?

Afsluitend:

Wat is volgens u het verband tussen perceptie en attitude?

Is er nog iets dat u belangrijk vindt om toe te voegen over hoe u het accountantsberoep hebt ervaren of hoe u tot uw carrièrekeuze bent gekomen?