

# A'j plat könt proat'n, mö'j 't nich loat'n

In hoeverre kan *prejudice control* bijdragen aan positievere spraakevaluaties van het Twents accent in sollicitatiegesprekken?

*To what extent can prejudice control contribute to a more positive speech evaluation of the Twents accent in job interviews?*



## Radboud Universiteit

**Bachelorscriptie**

Ezra Wilting

Docent: dr. Warda Nejjari

6594 woorden

5 juni 2021

## **Aanleiding**

Nederland kent vele accenten en dialecten zoals bijvoorbeeld Brabants, Limburgs en Twents. Het spreken met een gesprekspartner met hetzelfde accent kan vertrouwd aanvoelen en verbinden (Duijst, 2017). Echter zorgt het ook voor negatieve reacties, schaamte en scheldpartijen waarbij een bepaalde accent-spreker benadeeld wordt. Dit blijkt onder andere uit de driedelige serie 'Dealen met je dialect' van de NOS (Duijst, 2017). Voor deze serie plaatste de NOS een oproep op sociale media. Zij wilden weten of dialectsprekers last hebben van negatieve reacties. Binnen een dag waren er 28.000 reacties op het bericht. Reacties op accenten voelen erg persoonlijk. Het heeft namelijk alles te maken met afkomst, opvoeding en identiteit (de Smit, 2017). Hoe verder weg van de Randstad men komt, hoe meer mensen met een regionaal accent aangeven last te hebben van hun accent. De accent-sprekers geven aan in de serie dat ze niet serieus genomen worden, uitgelachen of nagepraat (de Smit, 2017).

Ook heeft de NTR (een Nederlandse publieke omroep), in samenwerking met Nederlandse taalwetenschappers, een Groot Nationaal Onderzoek opgezet genaamd 'Sprekend Nederland'. Uit dit taalwetenschappelijk experiment blijkt dat het beeld dat mensen van een persoon hebben zelfs meer door accent wordt bepaald dan door uiterlijk of naam (NTR, 2016).

De negatieve gevolgen van een accent vinden niet alleen plaats in informele sferen, ook op werkgebied ondervinden mensen met accenten problemen. Deze problemen zijn zelfs dermate groot dat zij logopedisten inschakelen om van hun accent af te komen om zo meer kans te maken op een baan (de Smit, 2017). Accentdiscriminatie gaat ook verder dan slechts het opwekken van bepaalde attitudes. Nederlandse mannen met een dialect hebben een significant lager salaris dan Nederlandse mannen die Standaardnederlands spreken. Dit effect is het sterkst bij hoogopgeleide mannen (Yao & van Ours, 2018).

Uit bovenstaande voorbeelden blijkt dat discriminatie gebaseerd op accenten veel impact kan hebben, zo ook op het gebied van werk en sollicitaties. Werk is een belangrijk onderdeel in het leven van de meeste mensen. In het huidige onderzoek is om die reden onderzocht of het mogelijk is om, met behulp van een interventie, positievere spraakevaluaties bij accenten in sollicitatiegesprekken op te roepen. Het achterliggende doel is de kansen van accent-sprekers bij sollicitaties vergroten.

## Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt allereerst toegelicht wat wordt verstaan onder accent, dialect en Standaardnederlands. Vervolgens worden eerdere onderzoeken belicht waarin onderzocht is of accenten verschillende spraakevaluaties bij luisteraars oproepen. Daarna komen onderzoeken aan bod waarin onderzocht is hoe deze vorming van verschillende spraakevaluaties kan worden verklaard, gevolgd door onderzoeken waarin onderzocht is of de verschillen met behulp van een interventie kunnen worden verkleind. Vervolgens wordt de gebruikte interventie van het huidige onderzoek toegelicht, zijnde *prejudice control*, en het theoretisch kader wordt afgesloten met de onderzoeksvraag en hypothesen van het huidige onderzoek.

### *Accent, dialect en Standaardnederlands*

Dialecten en accenten worden regelmatig door elkaar gebruikt, maar zijn niet hetzelfde. Om die reden wordt dit allereerst toegelicht en voor dit onderzoek is uitgegaan van de hieronder benoemde definities.

De definitie van een dialect is volgens het woordenboek Van Dale: in een bepaalde streek gesproken taal, afwijkend van de standaardtaal (*Van Dale, 2020a*). In onderzoek van Yao en van Ours (2018) wordt een dialect benoemd als een variatie op een taal die gebruikt wordt door een specifieke groep. Dialecten laten een duidelijk hoorbaar accent in de spraak van vele Nederlanders achter (Vonk & Heijmer, 2002).

Een accent verwijst naar een kenmerkende manier van spreken die hoort bij een specifieke groep mensen. Deze kenmerkende manier van spreken is doorgaans gebaseerd op verschillen in fonologie en intonatie bij geografische regio's of sociale groepen (Lippi-Green, 1997). Het woordenboek van Dale geeft de volgende definitie: manier van uitspraak, met name van een plaats, streek of volk (*Van Dale, 2020b*). Een accent kan regionaal zijn, zoals bijvoorbeeld het eerdergenoemde Brabants of Twents, maar een accent kan ook zijn oorsprong ontleen aan het feit dat een spreker uit een ander land komt, zoals bijvoorbeeld een Marokkaans-Nederlands accent. Dit wordt aangeduid als een *non-native* accent (Roessel et al., 2019).

Men kan stellen dat het verschil tussen een accent en een dialect zit in het feit dat een dialect als een aparte taal wordt gezien en een accent enkel een kenmerkende manier van het spreken is.

Vervolgens is het voor dit onderzoek belangrijk om te benoemen wat wordt verstaan onder Standaardnederlands. Er wordt over Standaardnederlands gesproken als accentloos.

Echter, vanuit linguïstisch oogpunt ieder persoon een accent (Mai & Hoffmann, 2014), om die reden wordt in dit onderzoek ook gesproken van het Standaardnederlands accent. Regionale neutraliteit wordt als een belangrijk kenmerk van standaardtaal gezien en Haarlem, de Randstad en het westen van Nederland in het algemeen worden als de regionale herkomst van het Standaardnederlands gezien (Smakman & van Bezooijen, 1997). Onderzoek van Pinget, Rotteveel en Van de Velde (2014) bevestigt dat het Standaardnederlands accent voornamelijk wordt gezien als de manier waarop mensen in de Randstad spreken. Andere belangrijke kenmerken van het Standaardnederlands zijn de algemene bruikbaarheid en de erkenning van de standaardtaal als norm (Vancompennolle, 2012).

### *Spraakevaluaties ten aanzien van accenten*

Er zijn diverse onderzoeken gedaan naar wat de invloed van een accent is op de beoordeling van de luisteraar. Deze spraakevaluatie wordt doorgaans gemeten door het meten van Attitude aan de hand van verschillende dimensies en in het geval van sollicitatiegesprekken ook door het meten van *Hirability*.

Zo is uit onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) gebleken dat personen die Standaardnederlands spreken als meer competent worden gezien dan personen met een ander regionaal accent. De regionale accenten die naast Standaardnederlands in dit onderzoek zijn meegenomen waren Amsterdams, Haags, Limburgs, Twents en Vlaams. Echter werden de personen met andere accenten wel als socialer gezien door de beoordelaars. Mensen met een ander regionaal accent dan Standaardnederlands lijken hier het stereotype ‘wel sociaal, niet bekwaam’ op te roepen. De fragmenten met verschillende accenten werden in dit onderzoek door dezelfde persoon ingesproken zodat er naast de accenten zo min mogelijk variatie was (Vonc & Heijmer, 2002). Dit wordt een *matched-guise* techniek genoemd (Nejjari, Gerritsen, Van Hout, en Planken, 2018).

Ook in andere landen zijn onderzoeken uitgevoerd omtrent accenten. In een onderzoek van Rakić, Steffens en Mummendey (2011) is onderzocht wat de invloed van accenten is bij sollicitatiegesprekken in Duitsland. Hier werden de sprekers beoordeeld op Competentie, Sociale vaardigheden en op de kans dat de spreker wordt aangenomen (*Hirability*). De verschillen in beoordelingen van Duitse regionale accenten werden onderzocht en hieruit is gebleken dat sollicitanten met een regionaal accent, dat afweek van het Standaardduits, lager scoorden op zowel de dimensie Competentie als op Sociale vaardigheden en zij maakten bovendien minder kans om aangenomen te worden. De verschillen in spraakevaluaties op

basis van accenten vinden dus in meerdere landen plaats wat betekent dat onderzoek naar accentdiscriminatie op internationaal niveau van belang is.

Naast de dimensies Competentie, Sociaal en *Hirability*, wordt ook de dimensie Dynamiek regelmatig gebruikt in onderzoek naar spraakevaluaties (Fuertes, Gottdiener, Martin, Gilbert, en Giles, 2012; Grondelaers, Van Hout, en Van Gent, 2019). Dynamiek verwijst naar hoe actief en levendig iemand spreekt. Uit een meta-analyse van Fuertes et al. (2012) blijkt dat personen die spreken met een niet-standaard accent significant lager worden geëvalueerd op zowel Competentie als Dynamiek.

Het verschil in vorming van attitudes bij verschillende accenten blijkt op jonge leeftijd al tot uiting te komen (Nesdale & Rooney, 1996). Uit onderzoek van Nesdale en Rooney (1996) met kinderen van 10 en 12 jaar in Australië blijkt dat het standaard Australische accent door de kinderen het hoogst geëvalueerd werd op Status. Onder Status vielen in dit onderzoek elementen zoals ‘waargenomen rijkdom’, ‘opleiding’, ‘succes’, ‘intelligentie’ en ‘kracht’. Andere accenten in dit onderzoek waren het Italiaanse-Australische accent en het Vietnamese-Australische accent. De kinderen die meer vertrouwd waren met een van de andere accenten gaven deze accent-sprekers een hogere evaluatie op Solidariteit dan de kinderen die niet vertrouwd waren met het accent. Eigenschappen die onder Solidariteit vielen waren ‘betrouwbaarheid’, ‘vriendelijkheid’, ‘goedheid’ en ‘*kindness*’. Opvallend was dat het vertrouwd zijn met een accent geen invloed had op de evaluatie van Status (Nesdale & Rooney, 1996).

Uit diverse onderzoeken is gebleken dat accenten verschillen in spraakevaluaties teweegbrengen en dat dit gebeurt op zowel informeel als formeel niveau. Ook in andere landen vinden deze verschillen in spraakevaluaties plaats en het blijkt dat deze verschillen zelfs al zichtbaar zijn in de evaluaties van kinderen. Naast deze onderzoeken over de verschillen in spraakevaluaties, is er ook onderzoek gedaan naar h<sup>o</sup>e deze spraakevaluaties worden gevormd.

#### *De vorming van spraakevaluaties ten aanzien van accenten*

Een van de onderzoeken waarin is onderzocht hoe het verschil in gevormde spraakevaluaties kan worden verklaard is het onderzoek van Mai en Hoffmann (2014). Uit dit onderzoek zijn onder andere de onderstaande effecten geformuleerd die verklaren waardoor er verschillen in attitudes ontstaan.

Ten eerste het *social identity effect* dat verwijst naar het gegeven dat accent-sprekers in bepaalde sociale groepen worden ingedeeld (Mai & Hoffmann, 2014; Vonk & Heijmer,

2002). Dit effect wordt ook benoemd in onderzoek van Deprez-Sims en Morris (2010) waarbij de categorisatie van *in-groups* en *out-groups* wordt aangehaald. Men evalueert personen die tot dezelfde groep behoren als zichzelf, *in-groups*, positiever dan personen die zij niet tot hun groep vinden behoren, zijnde *out-groups* (Tajfel, Billig, Bundy, en Flament, 1971). De evaluatie is dus niet alleen afhankelijk van de zender, maar ook van de ontvanger. Ook Turban en Jones (1988) stellen dat waargenomen overeenkomsten leiden tot interpersoonlijke aantrekking, wat vervolgens wederom leidt tot positievere evaluaties. Daartegenover staat dat deze categorisatie voor de *out-groups* ten gevolge heeft dat waargenomen verschillen leiden tot negatieve vooroordelen en een negatievere gevormde attitude over de desbetreffende personen (Mai & Hoffmann, 2014).

Een ander effect benoemd door Mai en Hoffmann (2014) is de activatie van stereotypes. Dit effect suggereert dat accenten stereotypering bij de luisteraar activeren waardoor vervolgens de beoordeling positief of negatief wordt beïnvloed. Dit is afhankelijk van of het stereotype in de gedachten van de luisteraar positief of negatief is (Mai & Hoffmann, 2014). De negatieve invloed die stereotypering kan hebben is ook bewezen in onderzoek van Montgomery en Zhang (2018) met behulp van een experiment met een Engels audiofragment waarin de spreker een Spaans accent had. Voorafgaand aan het beluisteren van het fragment kregen de Amerikaanse proefpersonen een tekst met een positieve of negatieve stereotypering van Spaanse Amerikanen. De personen die voorafgaand hadden gelezen over het negatieve stereotype hadden vervolgens ook een negatievere attitude tegenover de spreker uit het audiofragment (Montgomery & Zhang, 2018). Een accent dat wijst op het behoren tot een bepaalde stereotype groep, kan gevolgen hebben voor de evaluatie van de spreker (Gluszek & Dovidio, 2010).

### *Prejudice control*

De interventie die in het huidige onderzoek is ingezet is gebaseerd op onderzoek van Roessel, Schoel, Zimmermann en Stahlberg (2019). Deze interventie bestaat uit het creëren van bewustwording van vooroordelen ten aanzien van accenten, oftewel *prejudice control*. Roessel et al. (2019) onderzochten de invloed van *prejudice control* op spraakevaluaties met behulp van Duitse studenten. De studenten beoordeelden een Duitse sollicitant die Engels sprak en een Engelse sollicitant die in zijn moedertaal sprak. Een deel van de groep kreeg voorafgaand aan het luisteren naar de sollicitant te horen dat er sprake kan zijn van een accent en dat accenten voor vooroordelen kunnen zorgen. Aan deze studenten werd gevraagd om hier bewust van te zijn en zich niet te laten leiden door vooroordelen op basis van het accent

in hun beoordeling. In dit onderzoek zorgde de *prejudice control* voorafgaand aan het luisteren naar de sollicitant met het Duitse accent voor hogere scores op *Hirability* en ook de beoordelingen op Verstaanbaarheid, Affectie, Competentie en Warmte waren positiever (Roessel et al., 2019).

### *Onderzoeksvraag en hypothesen*

Dat accenten negatiever worden beoordeeld dan de standaardtaal, onder andere bij sollicitaties, blijkt uit de bovengenoemde onderzoeken. Ook is er vervolgens onderzoek gedaan naar hoe deze beoordeling gevormd wordt en door enkelen naar hoe de verschillen in spraakevaluaties verkleind kunnen worden. De werking van *prejudice control* in het onderzoek van Roessel et al. (2019) was succesvol. Om die reden wordt in het huidige onderzoek onderzocht of ook in Nederland een negatievere spraakevaluatie, veroorzaakt door een regionaal accent anders dan het Standaardnederlands accent, bij sollicitatiegesprekken kan worden voorkomen of verminderd met behulp van een *prejudice control*. Dit is eerder nog niet onderzocht en hier ligt de precieze kenniskloof waar in dit onderzoek op gefocust wordt. Naast dat het onderzoek hiermee wetenschappelijk relevant is, is het ook op maatschappelijk gebied van toegevoegde waarde. Uit de voorbeelden die zijn genoemd in de aanleiding blijkt dat accentdiscriminatie een veelvoorkomend probleem is en dat dit zich ook uit in beoordelingen bij sollicitaties waarmee het een grote impact kan hebben op het leven van mensen.

De onderzoeksvraag luidt als volgt:

*‘In hoeverre kan prejudice control bijdragen aan positievere spraakevaluaties van het Twents accent in sollicitatiegesprekken?’*

Er is gekozen om dit onderzoek te richten op het Twents accent omdat uit het eerdergenoemde onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) is gebleken dat onder andere mensen met een Twents accent werden benadeeld vanwege hun accent. Vervolgens gaf de doorslag dat in het persoonlijke netwerk een geschikte spreker met Twents accent geselecteerd kon worden. Het Twents accent wordt gesproken in de regio Twente gelegen in Oost-Nederland. Twente omvat het oostelijke gedeelte van de provincie Overijssel.

Voor het huidige onderzoek werd gebruik gemaakt van de *matched-guise* techniek zodat de luisteraars het fragment beoordeelden op het accent en niet op de voorkeur voor een

stem (Nejjari et al., 2018). De spreker sprak zowel het fragment met het Twents accent als het fragment met het Standaardnederlands accent in.

In het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) werd de spreker die met het standaardaccent sprak als meer competent gezien en uit de meta-analyse van Fuertes et al. (2012) bleek dat personen met een standaardaccent ook hoger scoorden op de dimensie Dynamiek. Echter werden zij wel als minder sociaal gezien dan de personen met een ander regionaal accent. Daarnaast kwam uit het onderzoek van Rakić et al. (2011) naar voren dat personen die met het standaardaccent spreken meer kans maken om aangenomen te worden bij sollicitatiegesprekken. De eerste twee hypothesen luiden daarom als volgt:

**H1:** De sollicitant met het Standaardnederlands accent wordt positiever beoordeeld op de dimensies Competentie, Dynamiek en *Hirability*, dan de sollicitant met het Twents accent.

**H2:** De sollicitant met het Twents accent wordt positiever beoordeeld op de dimensie Sociaal, dan de sollicitant met het Standaardnederlands accent.

De derde hypothese heeft betrekking op de *prejudice control* die in het onderzoek wordt ingezet. Deze interventie is zoals eerdergenoemd gebaseerd op het onderzoek van Roessel et al. (2019) waarin *prejudice control* een positief effect had op zowel de beoordeling van Competentie als op *Hirability*.

**H3:** Met *prejudice control* wordt de sollicitant met Twents accent positiever beoordeeld, op zowel Competentie als *Hirability*, dan wanneer er geen *prejudice control* heeft plaatsgevonden.

Vanwege het *social identity effect* (Mai & Hoffmann, 2014; Vonk & Heijmer, 2002) en het principe van *in-groups* en *out-groups* (Deprez-Sims & Morris, 2010; Tajfel et al., 1971) wordt verwacht dat beoordelaars uit Twente de Twentse sollicitant positiever beoordelen dan de Standaardnederlands sprekende sollicitant. Omdat Twente een regio is, is ervoor gekozen om onderscheid te maken tussen respondenten uit Overijssel en respondenten uit overige provincies zodat er duidelijke grenzen zijn. De laatste hypothese luidt daarom als volgt:

**H4:** Beoordelaars uit Overijssel beoordelen de Twentse sollicitant positiever op Dynamiek, Competentie, Sociaal en *Hirability*, dan de beoordelaars die niet afkomstig zijn uit Overijssel.



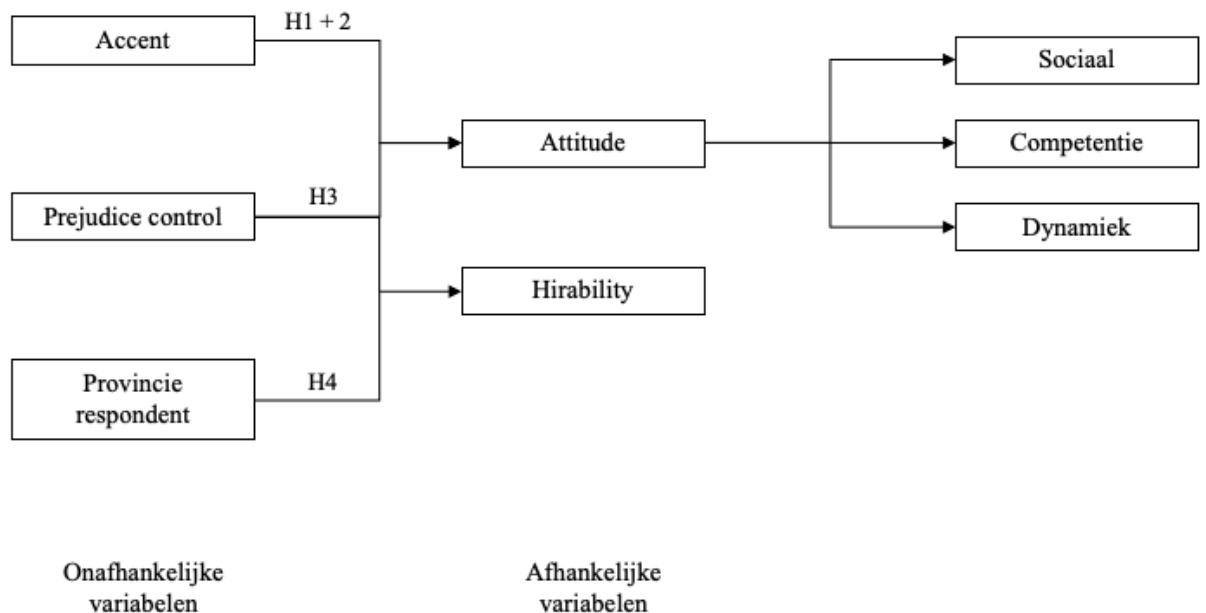
## Methodie

### Materiaal

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is er gebruik gemaakt van een experiment als onderzoeksmethode. Hierin worden twee verschillende accenten gebruikt, Standaardnederlands en Twents. Naast de variatie in accenten is er wel of geen *prejudice control* aanwezig. Het Accent en de *Prejudice control* zijn twee onafhankelijke variabelen. Om de vierde hypothese te toetsen is er ook onderscheid gemaakt in respondenten afkomstig uit Overijssel en respondenten afkomstig uit overige provincies. Dit is een derde onafhankelijke variabele, zijnde Provincie respondent. Alle onafhankelijke variabelen zijn van nominaal meetniveau en bestaan ieder uit de twee niveaus die hierboven voor iedere variabele benoemd zijn.

De afhankelijke variabelen zijn de Attitude en de *Hirability* die worden aangegeven door de respondenten. De variabele Attitude bestaat uit de dimensies Dynamiek, Competentie en Sociaal. Deze dimensies worden verder toegelicht bij de instrumentatie. Zowel de Attitude als de *Hirability* wordt bepaald door een door de respondenten ingevulde vragenlijst.

Figuur 1. Onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabelen



Om het experiment uit te voeren is er gebruik gemaakt van twee audiofragmenten. Een fragment met een Standaardnederlands accent en een fragment met een Twents accent. Zoals eerder benoemd is er gebruik gemaakt van de *matched-guise* techniek dus zowel het Twents accent als het Standaardnederlands accent is door eenzelfde persoon ingesproken. In deze

audiofragmenten nam de spreker de rol van sollicitant aan en de sollicitatie had betrekking op een vacature voor Operationeel Manager. Specifieke beroepen zoals nieuwslezer of minister worden sterker geassocieerd met bepaalde eigenschappen (Grondelaers & van Hout, 2010). Om te voorkomen dat de respondent hierdoor beïnvloed wordt, is er voor een algemenere functie gekozen. Voorafgaand aan het beluisteren van het fragment kreeg de respondent de vacaturetekst te lezen waar de sollicitatie betrekking op had. Deze vacaturetekst is gebaseerd op richtlijnen van Indeed en onderzoek van Rakić et al. (2011). Indeed is een wereldwijde vacaturesite met meer dan 10.000 medewerkers met veel expertise op de vacaturemarkt (Indeed, z.d.). De beschrijving van het zoekende bedrijf is in de functiebeschrijving bewust vaag gelaten zodat dit de beoordeling van de respondenten niet beïnvloedt (Rakić et al., 2011). Het script was vervolgens gebaseerd op de vaardigheden uit de vacaturebeschrijving en het script uit eerdergenoemd onderzoek van Deprez-Sims en Morris (2010). Zowel de vacaturebeschrijving als het script van het huidige onderzoek zijn te vinden in bijlage 1.

#### *Pre-test*

Voorafgaand aan het onderzoek zijn er twee pre-tests uitgevoerd om de kwaliteit van de audiofragmenten vast te stellen. Het is belangrijk dat het Twents accent en het Standaardnederlands accent duidelijk en correct zijn voor het onderzoek. De eerste pre-test was een test met naïeve luisteraars en de tweede pre-test was een test met twee taalexpersten. In beide testen zijn aan de luisteraar de volgende vragen gesteld na het beluisteren van het audiofragment: 'Is dit een moedertaalspreker van het Nederlands?', 'Is dit een spreker met een Standaardnederlands accent?' en 'Is dit een spreker met een Twents accent?'. Op deze vragen kon de luisteraar antwoorden op een 7-punts Likert-schaal waarbij 1 = zeer mee oneens en 7 = zeer mee eens. Bij de naïeve luisteraars is ook gevraagd om de leeftijd, het opleidingsniveau en het geslacht van de respondent.

De eerste pre-test is ingevuld door 37 naïeve luisteraars. De gemiddelde leeftijd van de groep was 26.49 ( $SD = 10.78$ ) jaar waarbij de jongste respondent 20 jaar was en de oudste respondent 65 jaar. De meesten hebben een wo-opleiding genoten (45,9%), gevolgd door de respondenten die een hbo-opleiding hebben gevolgd (43,2%) en 10,8% van de respondenten heeft een havo-opleiding als hoogst genoten opleiding. De groep bestond overwegend uit vrouwen (81,1%).

In totaal zijn er vijf *matched-guises* verzameld die zijn getest in de pre-test. Alvorens in te gaan op de resultaten is er een intra-classcorrelatie coëfficiënt (ICC) toets uitgevoerd met een *two-way random effect model* om de consistentie van de antwoorden van de beoordelaars

( $n = 37$ ) te toetsen. De ICC voor interbeoordelaarsbetrouwbaarheid bleek goed (.780) (Portney & Watkins, 2009).

Uit de resultaten van de pre-test onder de naïeve luisteraars kwam duidelijk naar voren dat spreker 3 de beste spreker was van zowel het Twents accent met een gemiddelde score van 6.35 ( $SD = 1.09$ ) als het Standaardnederlands accent met een gemiddelde score van 5.95 ( $SD = 1.10$ ) zoals zichtbaar in Tabel 1.

Tabel 1. Resultaten van de pre-test. De gemiddelde scores (M) en standaardafwijkingen (SD) per spreker voor zowel het Twents als Standaardnederlands fragment waarbij 1 = zeer mee oneens en 7 = zeer mee eens.

Spreker	Fragment	Score Twents M (SD)	Score Standaardnederlands M (SD)	Score moedertaal M (SD)
1	Twents	6.11 (0.70)	2.14 (0.92)	6.05 (1.41)
	Standaardnederlands	2.22 (1.31)	5.51 (1.28)	6.27 (1.12)
2	Twents	5.86 (1.36)	2.03 (0.90)	5.76 (1.55)
	Standaardnederlands	3.49 (1.63)	4.76 (1.54)	6.38 (1.06)
3	Twents	6.35 (1.09)	1.81 (0.78)	5.92 (1.64)
	Standaardnederlands	2.19 (1.49)	5.95 (1.10)	6.32 (1.20)
4	Twents	5.86 (1.27)	2.54 (1.71)	6.08 (1.14)
	Standaardnederlands	3.41 (1.52)	4.97 (1.42)	6.30 (1.13)
5	Twents	5.14 (1.64)	2.62 (1.52)	5.59 (1.99)
	Standaardnederlands	3.46 (1.61)	4.38 (1.72)	6.38 (0.76)

Vervolgens zijn de geluidsfragmenten zoals benoemd voorgelegd aan twee taalexperts. De eerste taalexpert gaf, net als de naïeve luisteraars, de voorkeur aan spreker 3. Bij deze spreker gaf hij aan dat er een duidelijke tegenstelling is tussen de accenten, maar dat de kwaliteit van het geluid beter kan. De tweede taalexpert focuste voornamelijk op de

spontaniteit van het fragment. De fragmenten van spreker 3 werd door hem niet spontaan genoeg bevonden.

Gekeken naar de uitkomst van beide pre-tests is ervoor gekozen om voor het onderzoek gebruik te maken van spreker 3, maar de fragmenten zijn nogmaals opgenomen om de spontaniteit en geluidskwaliteit te verbeteren.

Er zijn geen statistische verschillen berekend. Mocht het zo zijn dat een andere spreker geen significante verschillen had met spreker 3, dan had de beoordeling van de taalexperts namelijk alsnog de doorslag voor spreker 3 gegeven.

### *Respondenten*

Gezien het experiment om Nederlandse regionale accenten gaat, dienden de respondenten ook van Nederlandse nationaliteit te zijn. Daarnaast dienden de respondenten een (bij)baan te hebben, zodat zij hoogstwaarschijnlijk ervaring hadden met serieuze sollicitatiegesprekken. De eerste vragen in de vragenlijst waren dan ook of de respondent een fulltime-, parttime- of bijbaan heeft en wat de nationaliteit is van de respondent. Mocht de respondent hebben aangegeven geen baan te hebben of niet van Nederlandse nationaliteit te zijn, dan werd de persoon bedankt en ging de vragenlijst niet verder. De vereisten voor deelname waren ook meegenomen worden in de wervingstekst om te voorkomen dat personen bij de eerste vragen moesten stoppen.

Uiteindelijk hebben er 150 bruikbare respondenten gereageerd. Deze groep bestond uit 52 mannen en 98 vrouwen. De leeftijd van de respondenten varieerde tussen de 19 en 67 jaar ( $M = 33.41$ ,  $SD = 13.62$ ). Het grootste deel van de groep, 44%, gaf aan hbo als hoogst genoten opleiding te hebben. Gevolgd door wo (36%) en mbo (11.3%). De respondenten zijn ook gevraagd naar in welke provincie zij het grootste gedeelte van de eerste 18 jaar van hun leven hebben gewoond. Voor de meeste respondenten was dit Noord-Brabant (33.3%), gevolgd door Overijssel (24.7%), Gelderland (19.3%) en Utrecht (8.0%). Tussen de respondenten per conditie waren geen significante verschillen.

Tabel 2. Gemiddelde leeftijd (*M*) en standaardafwijking (*SD*) van de respondenten per conditie

	Standaardnederlands zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 34 <i>M</i> ( <i>SD</i> )	Standaardnederlands met <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 43 <i>M</i> ( <i>SD</i> )	Twents zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 38 <i>M</i> ( <i>SD</i> )	Twents met <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 35 <i>M</i> ( <i>SD</i> )	Totaal <i>n</i> = 150 <i>M</i> ( <i>SD</i> )
Leeftijd	32.62 (13.96)	34.40 (13.35)	33.68 (13.96)	32.66 (14.24)	33.41 (13.62)

Tabel 3. Frequentie man/vrouw van de respondenten per conditie

	Standaardnederlands zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 34	Standaardnederlands met <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 43	Twents zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 38	Twents met <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 35	Totaal <i>n</i> = 150
Man	15	16	11	10	52
Vrouw	19	27	27	25	98

Tabel 4. Frequenties opleidingsniveau van de respondenten per conditie

	Standaardnederlands zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 34	Standaardnederlands met <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 43	Twents zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 38	Twents met <i>prejudice</i> <i>control</i> <i>n</i> = 35	Totaal <i>n</i> = 150
Vmbo	0	1	2	1	4
Havo	3	1	0	1	5
Vwo	1	0	2	0	3
Mbo	3	6	6	2	17
Hbo	15	16	13	22	66
Wo	12	19	14	9	54
Anders	0	0	1	0	1

#### Onderzoeksontwerp

Het onderzoeksontwerp is een 2 (met *prejudice control* of zonder *prejudice control*) x 2 (Standaardnederlands of Twents) tussenproefpersoonontwerp zoals weergegeven in Tabel 5. Uit dit onderzoeksontwerp zijn vier condities ontstaan. Per conditie worden de resultaten van de vragenlijst geanalyseerd op Attitude en op *Hirability*.

Tabel 5. 2x2 tussenproefpersoonontwerp

	Twents	Standaardnederlands
<b><i>Prejudice control aanwezig</i></b>	Attitude	Attitude
	<i>Hirability</i>	<i>Hirability</i>
<b><i>Prejudice control afwezig</i></b>	Attitude	Attitude
	<i>Hirability</i>	<i>Hirability</i>

#### Instrumentatie

De eerste afhankelijke variabele Attitude die is gemeten in dit onderzoek bestaat uit de dimensies Dynamiek, Sociaal en Competentie.

Dynamiek is gekozen als dimensie op basis van onderzoek van Grondelaers et al. (2019) waaruit blijkt dat Dynamiek een cruciale dimensie is om evaluaties omtrent accenten

te onderzoeken. Dynamiek bestaat in het huidige onderzoek uit de eerdergenoemde eigenschappen: 'levendig', 'enthousiast' en 'spraakzaam' (Fuertes et al., 2012).

De dimensie Competentie is gebaseerd op onderzoek van Heijmer en Vonk (2002). Zeker bij een sollicitatie is competentie van de spreker van belang. De positieve eigenschappen waaruit de dimensie Competentie wordt gevormd zijn: 'ijverig', 'bekwaam', 'verantwoordelijk' en 'vasthoudend'. De negatieve eigenschappen zijn: 'dom', 'onnozel', 'slordig' en 'onhandig' (Vonk & Heijmer, 2002).

De keuze voor de dimensie Sociaal is wederom gebaseerd op onderzoek van Heijmer en Vonk (2002). Deze dimensie wordt gevormd door de positieve eigenschappen: 'gezellig', 'spontaan', 'behulpzaam' en 'eerlijk' en door de negatieve eigenschappen: 'humeurig', 'saai', 'afstandelijk' en 'arrogant'.

De tweede afhankelijke variabele *Hirability* is gemeten met behulp van drie stellingen gebaseerd op onderzoek van Roessel et al. (2019): 'Ik raad aan deze kandidaat aan te nemen voor de functie van Operationeel Manager', 'Mijn algehele indruk van de kandidaat is positief/negatief' en 'Ik denk dat deze persoon in staat is om een team te managen'.

Zowel de eigenschappen van de dimensies Dynamiek, Sociaal en Competentie als de stellingen van *Hirability* zijn door de respondenten beoordeeld op een 7-punts Likert-schaal (Fuertes et al., 2012; Roessel et al., 2019; Vonk & Heijmer, 2002). Voor de eigenschappen van de dimensies zag dat er als volgt uit: 'De sollicitant klinkt verantwoordelijk/behulpzaam/arrogant/etc.'. Vervolgens konden de respondenten antwoorden op een schaal van 1 = helemaal mee oneens tot 7 = helemaal mee eens. Afwijkend was de antwoordmogelijkheid voor 'Mijn algehele indruk van de kandidaat is...' zijn. Hierbij kon de respondent kiezen tussen de uitersten 'zeer negatief' en 'zeer positief' of een waardering daar tussenin. Het meetniveau van beide afhankelijke variabelen is interval. De exacte vragen en antwoordmogelijkheden van de vragenlijst zijn terug te vinden in bijlage 2.

Om de resultaten van de vragen die tot dezelfde dimensie behoren te combineren, is er gebruik gemaakt van Cronbach's Alpha om de interne consistentie tussen de vragen te meten. De betrouwbaarheid van Sociaal ten opzichte van het product bestaande uit acht items was goed:  $\alpha = .86$ . Ook de betrouwbaarheid van Competentie bestaande uit acht items ( $\alpha = .87$ ), de betrouwbaarheid van Dynamiek bestaande uit drie items ( $\alpha = .86$ ) en de betrouwbaarheid van *Hirability* bestaande uit drie items ( $\alpha = .89$ ) waren goed. Gezien alle dimensies betrouwbaar bleken, zijn de gemiddelden van de items gebruikt in de verdere analyses.

### *Procedure*

De respondenten zijn random over de vier condities verdeeld met behulp van de software Qualtrics. De link van de vragenlijst is allereerst in het eigen netwerk verspreid. Vervolgens is de vragenlijst ook door de ontvangers verder verspreid waardoor er een sneeuwbal effect ontstond. Na het openen van de link kregen de respondenten een korte uitleg. Het uiteindelijke doel van het onderzoek was hierbij buiten beschouwing gelaten om te voorkomen dat dit de respondenten beïnvloedt. Na het lezen van de uitleg werden de respondenten gevraagd om akkoord te gaan met hun deelname aan het onderzoek. Hierna ging de vragenlijst van start. Na het beluisteren en evalueren van het audiofragment, werden de respondenten gevraagd naar hun persoonlijke informatie.

Bij de respondenten die de versie ontvingen met interventie werd voorafgaand aan het beluisteren van het audiofragment aangegeven dat de sollicitant een accent kan hebben. Hierbij werd uitgelegd dat bewezen is dat accenten je beoordeling beïnvloeden en dat we hen daarom vragen om daar bewust van te zijn en hun beoordeling niet door het accent te laten beïnvloeden.

### *Statistische toetsing*

Om de hypothesen 1, 2 en 3 te toetsen zijn de gemiddelde scores van de verschillende condities op Sociaal, Dynamiek, Competentie en *Hirability* met elkaar vergeleken aan de hand van tweeweg univariate variantie-analyses met tussenproefpersoonfactoren (ANOVA). Omdat er bij de vierde hypothese slechts één onafhankelijke variabele is, is deze hypothese getoetst met behulp van een onafhankelijke t-toets.



## Resultaten

De resultaten van de meerdere tweeweg univariate variantie-analyse met tussenproefpersoonfactoren worden allereerst per hypothese toegelicht voor de eerste drie hypothesen. Alle gemiddeldes en standaarddeviaties die behoren tot de eerste drie hypothesen zijn af te lezen in Tabel 6. Vervolgens worden de resultaten van de onafhankelijke t-toets toegelicht voor de vierde hypothese. De gemiddeldes en standaarddeviaties die behoren tot hypothese vier zijn genoteerd in Tabel 7.

### *Hypothese 1*

De eerste hypothese luidt: ‘De sollicitant met het Standaardnederlands accent wordt positiever beoordeeld op de dimensies Competentie, Dynamiek en *Hirability*, dan de sollicitant met het Twents accent’.

Uit de tweeweg variantie-analyse van Accent en *Prejudice control* op de dimensie Competentie bleek een significant hoofdeffect van Accent ( $F(1, 146) = 34.98, p < .001, \eta^2 = .19$ ). Er bleek geen significant hoofdeffect van *Prejudice control* ( $F(1, 146) < 1, p = .351$ ) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en *Prejudice control* ( $F(1, 146) < 1$ ). Het bleek dat de spreker met het Standaardnederlands accent ( $M = 5.76, SD = 0.63$ ) als meer competent werd gezien dan de spreker met het Twents accent ( $M = 4.94, SD = 1.00$ ).

Uit de tweeweg variantie-analyse van Accent en *Prejudice control* op de dimensie Dynamiek bleek een significant hoofdeffect van Accent ( $F(1, 146) = 11.36, p = .001, \eta^2 = .07$ ). Er bleek geen significant hoofdeffect van *Prejudice control* ( $F(1, 146) = .36, p = .547$ ) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en *Prejudice control* ( $F(1, 146) < 1$ ). Het bleek dat de spreker met het Standaardnederlands accent ( $M = 5.74, SD = 1.08$ ) als dynamischer werd gezien dan de spreker met het Twents accent ( $M = 5.09, SD = 1.27$ ).

Uit de tweeweg variantie-analyse van Accent en *Prejudice control* op *Hirability* bleek een significant hoofdeffect van Accent ( $F(1, 146) = 22.57, p < .001, \eta^2 = .13$ ). Er bleek geen significant hoofdeffect van *Prejudice control* ( $F(1, 146) < 1, p = .976$ ) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en *Prejudice control* ( $F(1, 146) < 1$ ). Het bleek dat de spreker met het Standaardnederlands accent ( $M = 5.45, SD = 1.04$ ) meer kans had om aangenomen te worden dan de spreker met het Twents accent ( $M = 4.60, SD = 1.12$ ).

### *Hypothese 2*

De tweede hypothese luidt als volgt: ‘De sollicitant met het Twents accent wordt positiever beoordeeld op de dimensie Sociaal, dan de sollicitant met het Standaardnederlands accent’.

Uit de tweeweg variantie-analyse van Accent en *Prejudice control* op de dimensie Sociaal bleek een significant hoofdeffect van Accent ( $F(1, 146) = 16.64, p < .001, \eta^2 = .10$ ). Er bleek geen significant hoofdeffect van *Prejudice control* ( $F(1, 146) = 1.93, p = .167$ ) en er trad ook geen interactie op tussen Accent en *Prejudice control* ( $F(1, 146) < 1$ ). Het bleek dat de spreker met het Standaardnederlands accent ( $M = 5.49, SD = 0.93$ ) als socialer werd gezien dan de spreker met het Twents accent ( $M = 4.82, SD = 1.01$ ).

### Hypothese 3

De derde hypothese luidt: ‘Met *prejudice control* wordt de sollicitant met Twents accent positiever beoordeeld, op zowel Competentie als *Hirability*, dan wanneer er geen *prejudice control* heeft plaatsgevonden’.

Zoals af te lezen in bovenstaande resultaten voor Competentie, Dynamiek, Sociaal en *Hirability* blijkt er geen significant verschil tussen de condities met of zonder *prejudice control*.

Tabel 5. Alle gemiddeldes ( $M$ ) en standaarddeviaties ( $SD$ ) voor iedere conditie per dimensie of variabele

	Standaardnederlands zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> $n = 34$ $M (SD)$	Standaardnederlands met <i>prejudice</i> <i>control</i> $n = 43$ $M (SD)$	Twents zonder <i>prejudice</i> <i>control</i> $n = 38$ $M (SD)$	Twents met <i>prejudice</i> <i>control</i> $n = 35$ $M (SD)$
Sociaal	5.37 (0.98)	5.58 (0.90)	4.71 (1.11)	4.94 (0.88)
Dynamiek	5.73 (1.19)	5.76 (0.99)	4.99 (1.28)	5.19 (1.26)
Competentie	5.74 (0.65)	5.77 (0.62)	4.83 (1.08)	5.06 (0.91)
<i>Hirability</i>	5.50 (1.03)	5.40 (1.07)	4.56 (1.13)	4.65 (1.12)

### Hypothese 4

De vierde hypothese luidt als volgt: ‘Beoordelaars uit Overijssel beoordelen de Twentse sollicitant positiever op Dynamiek, Competentie, Sociaal en *Hirability*, dan de beoordelaars die niet afkomstig zijn uit Overijssel’.

Uit een t-toets van Provincie respondent op de dimensie Sociaal bleek er geen significant verschil te zijn tussen de respondenten die uit Overijssel afkomstig zijn en de respondenten uit de overige provincies wat betreft de score voor de Twentse sollicitant op de dimensie Sociaal ( $t(38.69) = .92, p = .366$ ).

Uit een t-toets van Provincie respondent op de dimensie Competentie bleek er wel een significant verschil te zijn tussen de respondenten die uit Overijssel afkomstig zijn en de respondenten uit de overige provincies wat betreft de score voor de Twentse sollicitant op de dimensie Competentie ( $t(35.69) = 2.85, p = .007, d = -.71$ ). Respondenten uit Overijssel ( $M = 4.43, SD = 0.87$ ) bleken de Twentse sollicitant minder competent te vinden dan de respondenten uit de overige provincies vinden ( $M = 5.12, SD = 0.99$ ).

Uit een t-toets van Provincie respondent op de dimensie Dynamiek bleek er geen significant verschil te zijn tussen de respondenten die uit Overijssel afkomstig zijn en de respondenten uit de overige provincies wat betreft de score voor de Twentse sollicitant op de dimensie Dynamiek ( $t(35.43) = .15, p = .880$ ).

Uit een t-toets van Provincie respondent op *Hirability* bleek er geen significant verschil te zijn tussen de respondenten die uit Overijssel afkomstig zijn en de respondenten uit de overige provincies wat betreft de score op *Hirability* voor de Twentse sollicitant ( $t(37.51) = 1.79, p = .082$ ).

Tabel 6. Gemiddelden (M) en standaardafwijkingen (SD) van de beoordelingen over de Twentse sollicitant van respondenten uit Overijssel en respondenten uit overige provincies

	Respondenten uit Overijssel $n = 19$ $M (SD)$	Respondenten uit overige provincies $n = 54$ $M (SD)$
Sociaal	4.97 (0.86)	4.76 (1.06)
Competentie	4.43 (0.87)	5.12 (0.99)
Dynamiek	5.12 (1.16)	5.07 (1.31)
<i>Hirability</i>	4.25 (0.96)	4.73 (1.15)

## Conclusie

Uit eerder onderzoek is gebleken dat mensen met regionale accenten worden benadeeld bij sollicitatiegesprekken. Het doel van het huidige onderzoek was om te onderzoeken of dit met behulp van *prejudice control* kon worden verminderd of zelfs voorkomen voor het Twents accent.

Hypothese 1 stelde dat de sollicitant die Standaardnederlands spreekt positiever wordt beoordeeld op de dimensies Competentie, Dynamiek en *Hirability*, dan de sollicitant met het Twents accent. Uit de toetsen blijkt inderdaad dat de sollicitant die Standaardnederlands spreekt positiever wordt beoordeeld op de dimensies Competentie en Dynamiek en daarnaast ook op *Hirability*. Op basis van de resultaten kan deze hypothese worden aangenomen. Echter werd de sollicitant met het Standaardnederlands accent ook positiever beoordeeld op de dimensie Sociaal, waarmee hypothese 2 wordt verworpen waarin werd gesteld dat de sollicitant met het Twents accent juist positiever wordt beoordeeld op de dimensie Sociaal.

Uit de resultaten bleek daarnaast geen verschil tussen de condities met of zonder *prejudice control*. Op basis van deze resultaten wordt hypothese 3 verworpen. Hierin werd gesteld dat met *prejudice control* de kandidaat met het Twents accent positiever wordt beoordeeld op zowel Competentie als *Hirability* dan zonder *prejudice control*.

Tot slot was de vierde hypothese gevormd op basis van het *social identity effect* en het principe van *in-groups* en *out-groups*. Verwacht werd dat beoordelaars uit Overijssel de Twentse sollicitant positiever beoordelen dan de beoordelaars uit de overige provincies. Ook deze hypothese kan worden verworpen gezien er voor *Hirability*, de dimensie Sociaal en de dimensie Dynamiek geen significant verschil werd gevonden. Voor de dimensie Competentie werd wel een significant verschil gevonden, maar hieruit bleek het tegenovergestelde van de verwachting waarbij de respondenten uit de overige provincies de sollicitant met het Twents accent juist eerder aannemen dan de respondenten uit Overijssel.

De onderzoeksvraag van het onderzoek was: '*In hoeverre kan prejudice control bijdragen aan positievere spraakevaluaties van het Twents accent in sollicitatiegesprekken?*'. Gekeken naar de resultaten van het huidige onderzoek kan gesteld worden dat *prejudice control* geen invloed heeft op de spraakevaluaties van het Twents accent in sollicitatiegesprekken. Wat betreft de maatschappelijke relevantie kan op basis van het huidige onderzoek worden gesteld dat *prejudice control* de benadeelde accent-sprekers bij sollicitatiegesprekken niet kan helpen om positiever geëvalueerd te worden op Attitude en *Hirability*. Wat betreft de wetenschappelijke relevantie dicht dit onderzoek een klein deel van de kenniskloof, maar ligt er nog ruimte om te onderzoeken hoe regionale accenten wél

positiever geëvalueerd kunnen worden. Mogelijkheden voor vervolgonderzoek worden besproken in de discussie.

## **Discussie**

### *Verklaringen resultaten*

Dat sprekers met een Standaardnederlands accent als meer competent worden gezien volgens onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) komt overeen met de huidige resultaten. Echter kwam uit onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) naar voren dat sprekers met een niet-standaard accent wel als socialer werden gezien dan sprekers met een Standaardnederlands accent. Dit kan met het huidige onderzoek niet bevestigd worden, ondanks dat in zowel het huidige onderzoek als het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) het Twents accent was getest en er meerdere gelijkenissen waren. Zo waren er bij het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) ook twee keer zoveel vrouwen en was er sprake van een hoog opleidingsniveau aangezien de groep respondenten uit studenten bestond. Ook betrof het onderzoek een sollicitatiecontext. Echter zijn de responses van het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) in een fysieke setting afgenomen waarbij een proefleidster aanwezig was. Wellicht heeft dit gezorgd voor meer focus bij de respondenten waardoor de resultaten afwijken.

De resultaten van het huidige onderzoek komen overeen met de resultaten van het onderzoek van Rakić et al. (2011) waarbij de sprekers met het Standaardduits accent beter scoorden op zowel Competentie, Sociale vaardigheden als *Hirability*. De gelijkenis van beide onderzoeken is dat zowel het onderzoek van Rakić et al. (2011) als het huidige onderzoek om sollicitatiegesprekken gaat en de sollicitatie ging beide keren ook om een leidinggevende functie. Een verschil tussen beide onderzoeken is dat het een andere taal betreft. Het is onduidelijk waarom er een verschil is tussen enerzijds de uitkomsten van het onderzoek van Rakić et al. (2011) en het huidige onderzoek en anderzijds het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002).

Uit de eerdergenoemde meta-analyse van Fuertes et al. (2012) bleek dat personen met een standaardaccent hoger werden beoordeeld op Competentie en Dynamiek. Dit wordt beide bevestigd met het huidige onderzoek.

In het huidige onderzoek is getest of met behulp van *prejudice control* positievere evaluaties gevormd worden omtrent het Twents accent. In onderzoek van Roessel et al. (2019) zorgde *prejudice control* voor hogere scores op *Hirability*, Verstaanbaarheid, Affectie, Competentie en Warmte. In het huidige onderzoek bleek echter bij geen enkele dimensie een significant verschil tussen de beoordelingen met of zonder *prejudice control*. Het verschil kan

mogelijk worden verklaard door het feit dat in het onderzoek van Roessel et al. (2019) *native accents* versus *non-native accents* werden onderzocht en in het huidige onderzoek betrof het regionale accenten. Wellicht wordt een *non-native accent* eerder geaccepteerd omdat het bewonderenswaardig wordt gevonden dat de persoon überhaupt een vreemde taal spreekt.

Tot slot was in het huidige onderzoek de vierde hypothese gebaseerd op het *social identity effect* (Mai & Hoffmann, 2014; Vonk & Heijmer, 2002) en de categorisatie van *in-groups* en *out-groups* (Tajfel et al., 1971). Echter bleken respondenten uit de provincie Overijssel de sollicitant met het Twents accent op geen enkele dimensie positiever te beoordelen dan de sollicitant met het Standaardnederlands accent. Mogelijk was de provincie Overijssel te breed om dit te kunnen onderzoeken en had er puur moeten worden gekeken naar respondenten die uit Twente zelf afkomstig zijn. Een andere verklaring kan zijn dat de respondenten uit Overijssel de Twentse sollicitant lager beoordeelden juist omdat ze bekend zijn met het accent en hier negatieve associaties bij hebben. In onderzoek van Nejjari, Gerritsen, Van der Haagen en Korzilius (2012) werden zo ook Engels sprekende personen met een Nederlands accent lager beoordeeld op Status en Affectie door personen die bekend waren met het Nederlands accent.

### *Beperkingen*

Er zijn een aantal zaken die wellicht de uitkomst van het onderzoek hebben beïnvloed. Ten eerste had iedere conditie idealiter 35 respondenten. Echter na het uitfilteren van onbruikbare respondenten bleven er voor de conditie ‘Standaardnederlands zonder *prejudice control*’ slechts 34 respondenten over. Bovendien waren er scheve verdelingen in de totale groep van respondenten die wellicht van invloed kunnen zijn op de uitkomsten. Zo waren er bijna twee keer meer vrouwen dan mannen en was het opleidingsniveau gemiddeld vrij hoog. Dit is uiteindelijk geen realistische afspiegeling van de totale populatie, maar gezien de beperkte tijd en het beschikbare netwerk is ervoor gekozen om met deze respondenten door te gaan.

Wat betreft de audiofragmenten hadden er meer pre-tests kunnen plaatsvinden. De tweede expert vond het fragment van spreker 3 niet spontaan genoeg waardoor er is besloten om spreker 3 nogmaals het fragment te laten opnemen. Echter is dit nieuwste fragment vanwege gebrek aan tijd niet nogmaals getest wat een negatieve invloed kan hebben op de validiteit.

Ook was de sollicitatiesetting wellicht niet sterk genoeg nagebootst gezien het onderzoek een online survey betrof met een vrij kort fragment. De beoordelingen zijn wellicht anders wanneer er gebruik gemaakt wordt van langere opnames van sollicitatiegesprekken die

ook inhoudelijker zijn. Respondenten gaven aan dat ze het erg lastig vonden om de sollicitant op basis van het fragment te beoordelen. Echter was dit in het huidige onderzoek bewust op deze manier uitgevoerd zodat de respondent instinctief op het accent reageert en niet te diep over de inhoud nadenkt. Dit is dan ook een valkuil wanneer de fragmenten langer en inhoudelijker zijn.

#### *Aanbevelingen voor vervolgonderzoek*

Voor vervolgonderzoek is het interessant om meerdere regionale accenten mee te nemen in het onderzoek om te onderzoeken of hier significante verschillen tussen zijn. Om vervolgens ook beter te onderzoeken of personen met hetzelfde accent elkaar positiever evalueren wordt aanbevolen om de woonplaatsen van de respondenten mee te nemen in het onderzoek in plaats van alleen provincies. Daarnaast is het interessant om andere manieren dan *prejudice control* te onderzoeken om positievere spraakevaluaties te vormen ten opzichte van regionale accenten, bijvoorbeeld de eerdergenoemde methode van Montgomery en Zhang (2018) waarbij ze gebruik maakten van positieve en negatieve stereotypering.

Ook wordt aanbevolen om meer pre-testen uit te voeren om de kwaliteit en spontaniteit van fragmenten zo realistisch mogelijk vast te leggen ten behoeve van de validiteit. Mocht het qua budget en tijd mogelijk zijn dan kan er ook gebruik worden gemaakt van professionele stem-acteurs en professionele opnameapparatuur.

Daarnaast is het verstandig om in vervolgonderzoek te zorgen voor meer variatie in opleidingsniveau en geslacht bij de respondenten omdat een steekproef een realistische afspiegeling van de populatie dient te zijn.

Tot slot, een andere interessante richting voor vervolgonderzoek is om het verschil tussen spraakevaluaties in een informele context en een sollicitatiecontext verder te onderzoeken, gezien het vragen oproept dat de resultaten van het huidige onderzoek wel overeenkomen met het onderzoek van Rakić et al. (2011) en niet met het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) ondanks de overeenkomende sollicitatiecontext.

## Referenties

- de Smit, M. (2017, september 22). *Dealen met je dialect: 'ze zien ons als boeren, bierzuipers, klompendragers'*. <https://nos.nl/1/2194300>
- Deprez-Sims, A.-S., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: Their effects during a job interview. *International Journal of Psychology, 45*(6), 417–426. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.499950>
- Duijst, J. (2017, september 23). *Dealen met je dialect: 'Je voelt je minderwaardig'*. <https://nos.nl/1/2194410>
- Fuertes, J. N., Gottdiener, W. H., Martin, H., Gilbert, T. C., & Giles, H. (2012). A meta-analysis of the effects of speakers' accents on interpersonal evaluations. *European Journal of Social Psychology, 42*, 120–133. <https://doi.org/10.1002/ejsp.862>
- Gluszek, A., & Dovidio, J. F. (2010). The Way They Speak: A Social Psychological Perspective on the Stigma of Nonnative Accents in Communication. *Personality and Social Psychology Review, 14*(2), 214–237. <https://doi.org/10.1177/1088868309359288>
- Grondelaers, S., & van Hout, R. (2010). Is Standard Dutch with a regional accent standard or not? Evidence from native speakers' attitudes. *Language Variation and Change, 22*(2), 221–239. <https://doi.org/10.1017/S0954394510000086>
- Grondelaers, S., van Hout, R., & van Gent, P. (2019). Re-evaluating the Prestige of Regional Accents in Netherlandic Standard Dutch: The Role of Accent Strength and Speaker Gender. *Journal of Language and Social Psychology, 38*(2), 215–236. <https://doi.org/10.1177/0261927X18810730>
- Indeed. (z.d.-a). Operationeel manager Job Description Examples. Geraadpleegd 25 maart 2021, van <https://nl.indeed.com/personeel/functiebeschrijving/operationeel-manager?hl=nl&co=NL>
- Indeed. (z.d.-b). Over Indeed. Geraadpleegd 1 april 2021, van <https://nl.indeed.com/about>
- Lippi-Green. (1997). *English with an accent*. Routledge.
- Mai, R., & Hoffmann, S. (2014). Accents in Business Communication: An integrative model and propositions for future research. *Journal of Consumer Psychology, 24*(1), 137–158. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2013.09.004>
- Montgomery, G., & Zhang, Y. B. (2018). Intergroup Anxiety and Willingness to Accommodate: Exploring the Effects of Accent Stereotyping and Social Attraction. *Journal of Language and Social Psychology, 37*(3), 330–349. <https://doi.org/10.1177/0261927X17728361>



- Nejjari, W., Gerritsen, M., Haagen, M. V. D., & Korzilius, H. (2012). Responses to Dutch -accented English. *World Englishes*, 31(2), 248–267. <https://doi.org/10.1111/j.1467-971X.2012.01754.x>
- Nejjari, W., Gerritsen, M., van Hout, R., & Planken, B. (2018). Refinement of the matched-guise technique for the study of the effect of non-native accents compared to native accents. *Lingua*.
- Nesdale, D., & Rooney, R. (1996). Evaluations and Stereotyping of Accented Speakers by Pre-Adolescent Children. *Journal of Language and Social Psychology*, 15(2), 133–154. <https://doi.org/10.1177/0261927X960152002>
- NTR, O. (2016). *Groot Nationaal Onderzoek: Sprekend Nederland*. Accenten en discriminatie. <https://www.dekennisvannu.nl/site/special/Groot-Nationaal-Onderzoek-Sprekend-Nederland/17#!/media/Accenten-en-discriminatie/5830>
- Pinget, A.-F., Rotteveel, M., & Van de Velde, H. (2014). Standaardnederlands met een accent—Herkenning en evaluatie van regionaal gekleurd Standaardnederlands in Nederland. *Nederlandse Taalkunde*, 19(1), 3–45. <https://doi.org/10.5117/NEDTAA2014.1.PING>
- Portney, L. G., & Watkins, M. P. (2009). *Foundations of Clinical Research: Applications to Practice* (Vol. 3). Pearson.
- Rakić, T., Steffens, M. C., & Mummendey, A. (2011). When it matters how you pronounce it: The influence of regional accents on job interview outcome. *British Journal of Psychology*, 102(4), 868–883. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2011.02051.x>
- Roessel, J., Schoel, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2019). Shedding New Light on the Evaluation of Accented Speakers: Basic Mechanisms Behind Nonnative Listeners' Evaluations of Nonnative Accented Job Candidates. *Journal of Language and Social Psychology*, 38(1), 3–32. <https://doi.org/10.1177/0261927X17747904>
- Smakman, D., & van Bezooijen, R. (1997). Een verkenning van populaire ideeën over de standaardtaal van Nederland. *Taal en Tongval*, 10, 126–139.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>
- Turban, D. B., & Jones, A. P. (1988). Supervisor–Subordinate Similarity: Types, Effects, and Mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 228–234. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.228>
- Van Dale. (2020a). [Text]. Betekenis 'dialect'. <https://www.vandale.nl/gratis>

-woordenboek/nederlands/betekenis/dialect

Van Dale. (2020b). [Text]. Betekenis ‘accent’. <https://www.vandale.nl/gratis>

-woordenboek/nederlands/betekenis/accent

Vancompernelle, H. (2012). *Normgevoeligheid: Attitude van Vlaamse jongeren ten aanzien van het Standaardnederlands, de tussentaal en het dialect*. Academia Press.

Vonk, R., & Heijmer, T. (2002). Effecten van een regionaal accenten op de beoordeling van de spreker. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 57, 108–113.

Yao, Y., & van Ours, J. C. (2018). Daily dialect-speaking and wages among native Dutch speakers. *Empirica*, 46(4), 653–668. <https://doi.org/10.1007/s10663-018-9420-z>

## **Bijlagen**

### *Bijlage 1 Vacaturebeschrijving en script*

#### **Functiebeschrijving Operationeel manager**

Ons snelgroeende bedrijf is op zoek naar een Operationeel manager met sterke strategische denkwijze om ons team te versterken. Als Operationeel manager ben jij stressbestendig en je neemt je verantwoordelijkheid in kritische situaties waarin jij vervolgens ook adequaat handelt. Je bent op de hoogte van wat er leeft in jouw team en speelt proactief in op de behoeften. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor het ontwikkelen en opvolgen van het operationeel budget. In samenwerking met jouw team stel je duidelijke doelen en zet je alles op alles op deze doelen te behalen.

#### **Kwalificaties**

- Hbo of wo bachelor in Bedrijfskunde, Facilitair Management of een aanverwant vakgebied
- 3+ jaar operationele ervaring
- Goede beheersing van Microsoft Office.
- In het bezit van sleutelcompetenties, waaronder tijdsmanagement, zakelijke onderhandelingen, organisatie en besluitvorming
- Vermogen om te delegeren en leiding en training te geven aan het team
- Uitstekende schriftelijke en mondelinge communicatieve vaardigheden

#### **Script**

Ik heb een bacheloropleiding in facilitair management afgerond en inmiddels ben ik 4 jaar werkzaam als Operationeel Coördinator bij een productiebedrijf. Ik ben toe aan een volgende stap en daarom heb ik op deze functie gesolliciteerd.

Wat mij zo leuk lijkt aan deze functie is dat het erg afwisselend is en de combinatie van strategie en leidinggeven spreekt mij aan. Ik denk dat ik geschikt ben voor deze functie omdat ik de nodige ervaring heb, goed ben in plannen en daarnaast ook over sterke mensgerichte vaardigheden beschik. Ik hecht veel waarde aan een goede en open sfeer in het team en ik ben ervan overtuigd dat dat bovendien tot de beste prestaties leidt.

Ik zou deze vaardigheden graag benutten binnen jullie bedrijf als operationeel manager.

## *Bijlage 2 Voorbeeld vragenlijst*

### **Introductie**

U wordt uitgenodigd om mee te doen aan een onderzoek naar sollicitatiegesprekken. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Joanne Schutten, Borah Vincent, Vera Weggeman en Ezra Wilting, bachelor studenten aan de Radboud Universiteit, onder begeleiding van dr. W. Nejjari. De vragenlijst bestaat uit enkele demografische gegevens en vragen met betrekking tot een kort audiofragment van een sollicitatie. Het advies is om bij het invullen van deze vragenlijst gebruik te maken van een computer en hoofdtelefoon of oortjes.

De vragen hebben betrekking op uw mening over de sollicitant die u hoort in het audiofragment. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5-10 minuten.

### ***Vertrouwelijkheid***

De gegevens die verzameld worden aan de hand van deze vragenlijst, zullen gebruikt worden voor ons bachelor werkstuk. Uw gegevens zullen volledig anoniem en veilig bewaard worden zoals de richtlijnen van de Radboud Universiteit Nijmegen voorschrijven. De gegevens zullen anoniem verwerkt en opgeslagen worden, waarna deze nog tenminste 10 jaar opvraagbaar zijn voor de wetenschappelijke gemeenschap.

### ***Vrijwilligheid***

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt gedurende het invullen van de vragenlijst, op elk moment uw deelname stopzetten. Daarbij worden ook de ingevulde gegevens onmiddellijk verwijderd.

### ***Toestemming***

Geef hieronder uw keuze aan met betrekking tot het deelnemen aan dit onderzoek. Door op 'Ik ga akkoord' te klikken, bevestigt u dat u bovenstaand informatie hebt gelezen, vrijwillig meedoet en 18 jaar of ouder bent.

Heeft u op dit moment een baan?

- Ja, fulltime/parttime
- Ja, een bijbaan
- Nee

### Bent u Nederlands?

- Ja  
 Nee

Voor dit onderzoek krijgt u zo een kort audiofragment van een sollicitatiegesprek te horen. Om het fragment goed te kunnen horen, wordt u geadviseerd in een rustige ruimte te gaan zitten. Maak hierbij eventueel gebruik van een hoofdtelefoon of oortjes. Het fragment duurt 41 seconden en bestaat uit een korte toelichting van een sollicitant. De bedoeling is dat u zich voorstelt dat u degene bent die het sollicitatiegesprek afneemt. Na het beluisteren van het fragment wordt u gevraagd om de persoon te beoordelen en aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat u deze sollicitant zelf zou aannemen.

### **Belangrijke informatie!**

Het kan zijn dat de sollicitant waar u naar gaat luisteren een regionaal accent heeft. Uit onderzoek is gebleken dat accenten bepaalde vooroordelen op kunnen roepen en dat dit invloed heeft op de beoordeling van het individu. We willen u dan ook nadrukkelijk vragen de beoordeling van de sollicitant niet te baseren op bepaalde gevoelens of stereotypen die een accent bij u zou kunnen oproepen.

De functie waarop de persoon in het audiofragment solliciteert is operationeel manager. De vacature kunt u hieronder lezen:

---

### **Functiebeschrijving Operationeel manager**

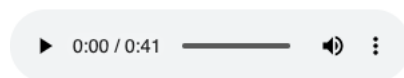
Ons snelgroeiende bedrijf is op zoek naar een Operationeel manager met sterke strategische denkwijze om ons team te versterken. Als Operationeel manager ben jij stressbestendig en je neemt je verantwoordelijkheid in kritische situaties waarin jij vervolgens ook adequaat handelt. Je bent op de hoogte van wat er leeft in jouw team en speelt proactief in op de behoeften. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor het ontwikkelen en opvolgen van het operationeel budget. In samenwerking met jouw team stel je duidelijke doelen en zet je alles op alles op deze doelen te behalen.

## Kwalificaties

- HBO of WO Bachelor in Bedrijfskunde, Facilitair Management of een aanverwant vakgebied
  - 3+ jaar operationele ervaring
  - Goede beheersing van Microsoft Office.
  - In het bezit van sleutelcompetenties, waaronder tijdsmanagement, zakelijke onderhandelingen, organisatie en besluitvorming
  - Vermogen om te delegeren en leiding en training te geven aan het team
  - Uitstekende schriftelijke en mondelinge communicatieve vaardigheden
- 

Klik op het pijltje als u denkt dat u de vacature goed gelezen heeft. Nadat u hierop klikt kunt u **niet** meer terug naar de vacature.

Luister het audiofragment hieronder. Het is van belang dat u het fragment helemaal beluistert, omdat hier zo vragen over worden gesteld. U mag het fragment zo vaak luisteren als u zelf wilt.



**Geef hieronder aan of u het audiofragment hebt kunnen beluisteren:**

- Ik heb het gehele fragment goed kunnen beluisteren.
- Ik heb het fragment niet kunnen beluisteren

Hieronder ziet u verschillende stellingen op basis van een 7-punts schaal. De stellingen hebben betrekking op de persoon in het audiofragment dat u beluisterd hebt. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Beetje mee oneens	Neutraal	Beetje mee eens	Mee eens	Zeer mee eens
Gezellig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spontaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behulpzaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eerlijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Humeurig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Afstandelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arrogant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hieronder ziet u verschillende stellingen op basis van een 7-punts schaal. De stellingen hebben betrekking op de persoon in het audiofragment dat u beluisterd hebt. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Beetje mee oneens	Neutraal	Beetje mee eens	Mee eens	Zeer mee eens
Verantwoordelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IJverig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekwaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasthoudend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onnozel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Slordig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onhandig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hieronder ziet u verschillende stellingen op basis van een 7-punts schaal. De stellingen hebben betrekking op de persoon in het audiofragment dat u beluisterd hebt. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

## De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Beetje mee oneens	Neutraal	Beetje mee eens	Mee eens	Zeer mee eens
Levendig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enthousiast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spraakzaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende vraag heeft betrekking tot het aannemen van de sollicitant. Het gaat om uw persoonlijke mening, daarbij zijn geen goede of foute antwoorden.

	Absoluut niet	Niet	Niet echt	Neutraal	Een beetje	Wel	Absoluut wel
Ik raad aan deze kandidaat aan te nemen voor de functie van operationeel manager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Zeer negatief	Negatief	Een beetje negatief	Neutraal	Een beetje positief	Positief	Zeer positief
Mijn algehele indruk van de kandidaat is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Beetje mee oneens	Neutraal	Beetje mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik denk dat deze persoon in staat is om een team te managen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Tot slot nog enkele vragen over uzelf

	Heel negatief	Negatief	Een beetje negatief	Neutraal	Een beetje positief	Positief	Heel positief
Geef aan wat uw houding is ten opzichte van regionale accenten in Nederlands in het algemeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Helemaal mee oneens	Oneens	Een beetje mee oneens	Neutraal	Een beetje mee eens	Eens	Helemaal mee eens
Ik spreek zelf met een regionaal accent als ik Nederlands spreek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Indien u vindt dat u met een regionaal accent spreekt, om welk accent gaat het dan?

In welke provincie heeft u het grootste gedeelte van de eerste 18 jaar van uw leven gewoond?

In welke provincie bent u op dit moment woonachtig?

	Helemaal geen	Weinig	Een beetje	Veel	Heel veel
Hoeveel ervaring heeft u met op sollicitatiegesprek komen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoeveel ervaring heeft u met het afnemen van sollicitatiegesprekken bij andere sollicitanten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hoe vaak bent u op sollicitatiegesprek gekomen in de afgelopen 5 jaar?

- Niet
- 1-2 keer
- 3-5 keer
- Vaker dan 5 keer

Hoe vaak heeft u sollicitatiegesprekken afgenomen bij anderen in de afgelopen 5 jaar?

- Niet
- 1-2 keer
- 3-5 keer
- Vaker dan 5 keer

Wat is uw beroep?

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders/zeg ik liever niet

Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- Lager beroepsonderwijs
- VMBO
- HAVO
- VWO
- MBO
- HBO
- WO
- Anders

*Bijlage 3 Verklaring geen fraude en plagiaat*

Ondergetekende

Ezra Wilting, 1063718,

Bachelorstudent Communicatie-en Informatiewetenschappen aan de Letterenfaculteit van de Radboud Universiteit Nijmegen, verklaart met ondertekening van dit formulier het volgende:

- a. Ik verklaar hiermee dat ik kennis heb genomen van de facultaire handleiding (<https://www.ru.nl/letteren/stip/regels-richtlijnen/richtlijnen/fraude-plagiaat/>) en van artikel 16 “Fraude en plagiaat” in de Onderwijs-en Examenregeling voor de BA-opleiding Communicatie-en Informatiewetenschappen.
- b. Ik verklaar tevens dat ik alleen teksten heb ingeleverd die ik in eigen woorden geschreven heb en dat ik daarin de regels heb toegepast van het citeren, parafraseren en verwijzen volgens het Vademecum Rapporteren.
- c. Ik verklaar hiermee ook dat ik geen teksten heb ingeleverd die ik reeds ingeleverd heb in het kader van de tentaminering van een ander examenonderdeel van deze of een andere opleiding zonder uitdrukkelijke toestemming van mijn scriptiebegeleider.
- d. Ik verklaar dat ik de onderzoeksdata, of mijn onderdeel daarvan, die zijn beschreven in de BA-scriptie daadwerkelijk empirisch heb verkregen en op een wetenschappelijk verantwoorde manier heb verwerkt.

Plaats + datum: Breda, 2 juni 2021

Handtekening

A handwritten signature in black ink that reads 'Ezra'. The signature is stylized with a large, sweeping loop that starts under the 'E', goes up and over the 'z', and then loops back down under the 'a'.