



Solliciteren met een accent, maakt dat uit?

De effecten van een Brabants of Twents accent op de beoordeling van sollicitanten.

Masterscriptie Communicatie & Beïnvloeding

Student: Maud Holzmann

Begeleider: dr. B.C. Hendriks

Tweede beoordelaar: dr. W.F.J. van Meurs

Datum: 28-6-2019

Aantal woorden (incl. bijlagen en referenties): 17192

Samenvatting

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat accenten een rol spelen bij sollicitatiegesprekken vanwege reeds gevormde attitudes. Zo worden sollicitanten met een regionaal accent bijvoorbeeld als minder competent gezien, waardoor zij een kleinere kans hebben om aangenomen te worden. Indien de ontvanger hetzelfde accent heeft, kan het zijn dat de sollicitant positiever wordt beoordeeld omdat die persoon tot de in-group van de ontvanger behoort. Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar de effecten van Nederlandse regionale accenten in sollicitatiegesprekken en bovendien zijn de uitkomsten van onderzoek naar het effect van het accent van de ontvanger niet eenduidig. Het doel van dit onderzoek was om hier meer inzicht in te krijgen. Hierbij werd de invloed van een Brabants of Twents accent op de beoordeling van sollicitanten onderzocht, in vergelijking met een Standaardnederlands accent.

In dit onderzoek is een experiment opgezet waarin drie accenten (Brabants/Twents/Standaardnederlands) met elkaar werden vergeleken, aan de hand van twee verschillende functies (strategisch-/human resource manager) waarop gesolliciteerd werd. De 240 deelnemende proefpersonen werden toegewezen aan een van de zes condities, waar zij een deel van een sollicitatiegesprek te horen kregen. Hierna moesten zij de sollicitant beoordelen aan de hand van vier attitudedimensies (warmte, competentie, status en dynamisme) en aangeven hoe waarschijnlijk het was dat de persoon aangenomen werd.

Uit het onderzoek bleek dat de Twentse sollicitanten op alle attitudedimensies lager scoorden dan de sollicitanten met een Standaardnederlands accent en dat zij een significant kleinere kans op aanname hadden. Daarnaast trad er ook een in-group effect op: Twentse proefpersonen zouden de Twentse sollicitant eerder aannemen dan de rest van de proefpersonen. Het Brabantse accent verschilde niet significant van het Standaardnederlands accent. In vervolgonderzoek kan het interessant zijn om andere Nederlandse regionale accenten te onderzoeken, om functies mee te nemen van niet-managementniveau en om de invloed van accentsterkte verder te onderzoeken.

Aanleiding

In de Randstad bevindt zich de kern van het grote bedrijfsleven. Veel hoofdkantoren van multinationals hebben zich hier gevestigd. Het is dan ook een gewilde plek om een baan te vinden, maar dat lijkt niet altijd even makkelijk. Dit blijkt onder andere uit een interview dat drie jaar geleden werd gepubliceerd in Metro (Rijsdijk, 2016). In dit interview kwam naar voren dat Brabantse starters niet op een baan in de Randstad solliciteren omdat zij het idee hebben dat ze minder snel aangenomen worden vanwege hun accent. Ze beschouwen het Brabantse accent als lomp en onprofessioneel en schamen zich hiervoor (Rijsdijk, 2016). Ook starters uit Twente schamen zich voor hun accent en hebben het idee dat dit hun baankans verkleint. Sommige Twentse baanzoekers hebben hun accent daarom zelfs afgeleerd om zo de kans op een baan te vergroten (De Smit, 2017).

Deze interviews laten zien dat Brabantse en Twentse starters het gevoel hebben dat hun accent hen belemmert in het vinden van een baan. De vraag is of deze accenten ook daadwerkelijk invloed hebben op de beoordeling van een sollicitant. Grondelaers, Van Hout en Steegs (2010) stellen dat het Nederlands met een accent inmiddels de standaard is geworden en dat dit accent dus niet veel uit zou moeten maken. Grondelaers, Van Hout en Van Gent (2019) nuanceren deze uitspraak enigszins door aan te geven dat regionale accenten alleen vergelijkbaar zijn met de standaard als ze niet te sterk zijn. Het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) laat echter zien dat sprekers met een regionaal accent wel degelijk anders worden beoordeeld dan sprekers zonder regionaal accent. Zij onderzochten het effect van Nederlandse regionale accenten in sollicitatiegesprekken en concludeerden dat sprekers met een regionaal accent als meer sociaal, maar als minder competent worden beoordeeld dan sprekers zonder regionaal accent. Ook het onderzoek van Rakić, Steffens en Mummendey (2011) toonde dit aan in het geval van Duitse regionale accenten. Zij vonden daarnaast dat sollicitanten met een regionaal accent een kleinere kans hadden om aangenomen te worden.

Bovenstaande onderzoeken laten zien dat er nog geen duidelijke conclusie getrokken kan worden over de effecten van regionale accenten bij het beoordelen van sollicitanten. Het doel van het huidige onderzoek is dan ook om hier meer inzicht in te krijgen. Sollicitanten met een Brabants, Twents of Standaardnederlands accent zullen onderling vergeleken worden om te onderzoeken of er op basis van deze accenten verschillende attitudes worden gevormd. Daarnaast zal onderzocht worden of de kans dat deze sollicitanten worden aangenomen onderling verschilt en of het accent van de beoordelaar hierbij een rol speelt.

Inleiding

Tot 1970 werd de standaardtaal in Nederland aangeduid met de term ‘Algemeen Beschaafd Nederlands’. Deze term veranderde in dit jaar naar ‘Algemeen Nederlands’ of ‘Standaardnederlands’, omdat ‘beschaafd’ kon suggereren dat mensen die andere varianten van het Nederlands spraken niet beschaafd zouden zijn: een onbewust vooroordeel.

Iedere dag wordt er door Nederlanders op veel verschillende manieren gebruik gemaakt van het Standaardnederlands (Grondelaers & Van Hout, 2010). Het Standaardnederlands is het Nederlands dat wordt onderwezen op scholen en wat gebruikt wordt in belangrijke openbare sectoren zoals de rechtspraak, het bestuur en de media (Taalunie, z.j.). Smakman en Van Bezooijen (1997) onderzochten wat volgens leken het Standaardnederlands inhoudt en welke ideeën het bij hen oproept. Zij concluderen dat regionale neutraliteit en gemeenschapstaal vooral kenmerken zijn die het Standaardnederlands typeren. In andere woorden; bij het Standaardnederlands kan niet achterhaald worden waar de spreker vandaan komt, het is ‘niet-regionaal gekleurd Nederlands’ (Pinget, Rotteveel & Van de Velde, 2014, p. 5).

Volgens Mai en Hoffmann (2014) heeft ieder persoon, vanuit een linguïstisch oogpunt gezien, een accent. Een accent refereert aan een bepaalde manier waarop iemand een taal uitspreekt in termen van klanken en intonatie (Lippi-Green, 1994). Toch wordt er in veel literatuur gerefereerd naar ‘neutrale’ sprekers, of sprekers ‘zonder accent’. Deze termen omschrijven vaak het accent dat algemeen geaccepteerd is als de standaard door een groot deel van de maatschappij. In dit onderzoek zal het accent van deze ‘neutrale’ sprekers aangeduid worden met de term Standaardnederlands accent.

Daartegenover staat de niet-neutrale uitspraak van sprekers met een regionaal accent, wat tevens een groot deel van de Nederlanders betreft (Van Leeuwen et al., 2016). Er bestaan talloze accenten, waarvan het Brabantse en Twentse accent slechts enkele voorbeelden zijn. Op basis van een accent kan een spreker geassocieerd worden met een bepaalde regio, wat onbewust de verdere beoordeling van deze persoon kan beïnvloeden (Heijmer & Vonk, 2002; Pinget et al., 2014).

De effecten van accenten

Onderzoek naar zowel buitenlandse accenten (bv. Carlson & McHenry, 2006; Deprez-Sims & Morris, 2010) als regionale accenten (bv. Grondelaers & Van Hout, 2010; Rakić et al., 2011) toont aan dat mensen met verschillende accenten lang niet altijd op dezelfde manier worden beoordeeld. Volgens Gluszek en Dovidio (2010) zijn er twee manieren waarop accenten van

invloed kunnen zijn op conversaties: accenten kunnen de verstaanbaarheid van de spreker bepalen en kunnen negatieve attitudes activeren.

Allereerst zal ingegaan worden op de verstaanbaarheid. Zo stellen Creese en Kambere (2003) dat sprekers met een accent die vloeiend communiceren soms negatief beoordeeld worden op hun communicatievaardigheden. Ontvangers vinden het lastig om een accent los te koppelen van de daadwerkelijke communicatie en hebben hierdoor vaak het idee dat iemand met een accent moeilijker te verstaan is. Gluszek en Dovidio (2010) stellen dat deze subjectieve verstaanbaarheid, dus de mate waarin de ontvanger de spreker denkt te verstaan, vaak een negatieve invloed heeft op de conversatie.

Daarnaast kunnen accenten zorgen voor de onbewuste activatie van stereotypen (Mai & Hoffmann, 2014). Over het algemeen proberen individuen om negatieve stereotypen te onderdrukken, omdat het uiten hiervan vaak niet sociaal geaccepteerd is. Maar accenten kunnen als surrogaat dienen om de gevormde attitude aan de hand van deze stereotypen toch te uiten, omdat dit soort discriminatie volgens Mai en Hoffmann (2014) wat meer algemeen geaccepteerd is.

Stereotype beelden van mensen met een accent worden met name gevormd in de media. Gluszek en Dovidio (2010) geven als voorbeeld Disney films, waarin buitenlandse accenten op een negatieve manier worden gebruikt in contrast met het Amerikaans of andere Engelse accenten. Zo heeft de schurk in de film vaak een buitenlands accent (bv. Duits of Russisch), waardoor mensen een negatieve associatie krijgen bij deze buitenlandse accenten. Pinget et al. (2014) stellen dat de stereotype ideeën die in Nederland heersen over mensen met een regionaal accent vaak ook afkomstig zijn uit de media. Dit geldt met name voor mensen uit regio's aan de rand van het land zoals Limburg en Twente. De onderzoekers geven aan dat deze ideeën ontstaan doordat deze mensen vaker al dan niet op een humoristische manier worden ingezet in reclames en televisieprogramma's. Op deze manier wordt er een bepaald beeld gecreëerd over deze accenten, wat vervolgens van invloed kan zijn in conversaties.

Wanneer een stereotype geactiveerd wordt, gaat dit altijd gepaard met een evaluatie van dit stereotype: een vooroordeel. Volgens Vonk (1999) heeft juist deze evaluatieve component vervolgens invloed op onze oordelen en ons gedrag. Fuertes, Gottdiener, Martin, Gilbert en Giles (2012) halen in hun meta-analyse een onderzoek aan van Blair en Connor (1978) dat laat zien dat accenten inderdaad voor vooroordelen kunnen zorgen. Uit dit onderzoek blijkt dat Amerikanen met een 'zwart Engels accent' (Fuertes et al., 2012, p. 121) 17-28% lager worden beoordeeld op vakbekwaamheid dan Amerikanen met een standaard accent. Cargile (2000) stelt dat sprekers met een accent ook positiever beoordeeld kunnen worden. Het voorbeeld dat hij

hierbij geeft zijn Amerikanen met een Aziatisch accent. Het stereotype idee dat Amerikanen hebben over Aziaten is dat zij intelligent en economisch succesvol zijn. Volgens Cargile (2000) heeft dit stereotype een positief effect op Amerikanen met een Aziatisch accent, waardoor zij niet als minderwaardig worden gezien ten opzichte van Amerikanen met een standaard accent.

Ook in Nederland kan een accent voor de activatie van stereotypen en vooroordelen zorgen bij ontvangers. Van Bezooijen en Ytsma (1999) onderzochten dit door de beoordeling van sprekers met een Standaardnederlands accent te vergelijken met een vijftal regionale accenten (Fries, Gronings, Limburgs, Haags en Vlaams). Het bleek dat sprekers met Standaardnederlands accent dominanter en meer integer werden gevonden dan alle andere sprekers met een accent die meegenomen waren in dit onderzoek. De resultaten van Grondelaers et al. (2010) laten daarentegen zien dat juist de sprekers met een zuidelijk accent hoger scoren op integriteit. De sprekers met een Standaardnederlands accent scoorden dan weer hoger op status, wat een veel voorkomende associatie lijkt te zijn bij het Standaardnederlands (Grondelaers & Van Hout, 2010; Grondelaers et al., 2019).

Ook Heijmer en Vonk (2002) vergeleken het Standaardnederlands met vijf accenten, waaronder het Twents (naast Limburgs, Haags, Vlaams en Amsterdams). Zij onderzochten de effecten van deze accenten op de beoordeling van een aantal persoonskenmerken. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat sprekers met een Standaardnederlands accent gemiddeld het hoogst scoorden op de persoonskenmerken die hoorden bij de dimensie 'competent'. Zij werden gezien als het meest verantwoordelijk, ijverig en slim van alle sprekers die meegenomen waren in dit onderzoek. De sprekers met een regionaal accent scoorden daarentegen allen hoger op de dimensie 'sociaal', een dimensie die in andere onderzoeken (bv. Grondelaers et al., 2019) ook wel wordt beschreven als 'warmte'. Sprekers met bijvoorbeeld een Twents accent werden gezien als gezelliger, spontaner en behulpzamer dan sprekers met een Standaardnederlands accent. Ook uit het onderzoek van Koolen (2016) bleek dat Twentse sprekers als minder competent worden ingeschat dan sprekers met een Standaardnederlands accent. Echter, de resultaten lieten ook zien dat Twentse sprekers juist als minder sociaal en gezellig worden gezien, wat contrasteert met de resultaten van Heijmer en Vonk (2002).

Het Brabantse accent wordt amper meegenomen in onderzoeken naar accenten. Als er een accent uit het zuiden van Nederland wordt onderzocht, is dit meestal het Limburgs (Heijmer & Vonk, 2002; Grondelaers & Van Hout, 2010; Van Bezooijen & Ytsma, 1999). Desalniettemin bestaan er ook vooroordelen over mensen met een Brabants accent. Zo stelt Swanenberg (2006) in zijn onderzoek dat Brabants veelal wordt geassocieerd met gezelligheid, gastvrijheid en behulpzaamheid. Pinget et al. (2014) bevestigen dit door een onderzoek van

Latour (2011) aan te halen waaruit blijkt dat Nederlanders met een Brabants accent inderdaad worden gezien als gezellig en aardig. Daarentegen blijkt ook dat sprekers met een Brabants accent als minder intelligent worden gezien dan sprekers met een Standaardnederlands accent.

De rol van het accent van de ontvanger

Afgezien van het feit dat het accent van de spreker invloed heeft op diens beoordeling, blijkt ook het accent dat de ontvanger zelf heeft van invloed. Pinget et al. (2014) onderzochten de effecten van verschillende regionale accenten in het Nederlands en namen hierbij ook de afkomst van de luisteraar mee. Uit dit onderzoek bleek dat met name in het zuiden van Nederland de luisteraars het eigen accent beter en mooier vonden dan de accenten uit de Randstad, het midden en het noorden van Nederland.

Een mogelijke verklaring voor de rol die een eigen accent speelt bij de beoordeling van het accent van een ander is de *Social Identity Theory* (SIT) (Mai & Hoffmann, 2014). Volgens de SIT bepalen mensen in een conversatie erg snel of de ander in dezelfde sociale ‘groep’ valt. Dit kan onder andere bepaald worden op basis van het accent van die persoon. Als iemand hetzelfde accent heeft, dan wordt die persoon tot de in-group beschouwd en als iemand een ander accent heeft, dan valt die persoon in de out-group. Mensen beoordelen de leden van de in-group over het algemeen positiever dan die van de out-group (Mai & Hoffmann, 2014). Als iemand tot de out-group wordt gerekend, kan dit leiden tot een negatieve beoordeling of discriminatie (Deprez-Sims & Morris, 2010; Mai & Hoffmann, 2014).

Deprez-Sims en Morris (2010) constateerden in hun onderzoek naar het effect van buitenlandse accenten in het Engels bij sollicitatiegesprekken ook dat het accent van de beoordelaar van invloed was. De gelijkens tussen het accent van de spreker en dat van de ontvanger had een mediërende rol bij het bepalen of iemand aangenomen werd of niet. Hoe meer het accent van de sollicitant leek op dat van de beoordelaar (in-group), hoe groter de kans werd ingeschat dat de sollicitant werd aangenomen. Deprez-Sims en Morris (2010) beschreven dit als het *Similarity Effect*.

Desondanks zijn niet alle uitkomsten van de onderzoeken waarin het accent van de beoordelaar is meegenomen in lijn met de SIT. Grondelaars et al. (2010) namen de regionale accenten van proefpersonen ook mee in hun onderzoek en constateerden dat de proefpersonen geen voorkeur gaven aan sprekers met hetzelfde accent. Pinget et al. (2014) vonden zelfs een tegenovergesteld effect voor luisteraars uit de Randstad. Deze luisteraars vonden accenten uit

het zuiden, noorden en midden van Nederland mooier klinken dan hun eigen accent en gaven hier dan ook de voorkeur aan.

De invloed van accenten in sollicitatiegesprekken

Een accent kan voor een bias zorgen tijdens het beoordelen van een sollicitant (Deprez-Sims & Morris, 2010). Gluszek en Dovidio (2010) geven in hun artikel aan dat het hebben van een accent minder geaccepteerd is in formele situaties dan in informele situaties en dus nadelig kan zijn voor sollicitanten. Ter illustratie halen zij een onderzoek aan van de Europese Commissie (2008) waarin 34% van de respondenten aangaf dat sollicitanten met een accent inderdaad in het nadeel zijn, ten opzichte van neutrale sprekers met dezelfde kwaliteiten. Van de respondenten die een managementpositie hadden en dus vaker sollicitatiegesprekken voeren, betrof dit zelfs 45%.

De ervaren verstaanbaarheid kan een reden zijn van deze nadelige beoordeling van sollicitanten met een accent. Carlson en McHenry (2006) stellen dat ervaren verstaanbaarheid te maken heeft met de sterkte van het accent. Zij toonden aan dat als sollicitanten een sterk buitenlands accent hebben in hun uitspraak van het Engels, de beoordelaars meer problemen ervaren bij het begrijpen dan wanneer de sollicitanten een zwak accent hebben. Wanneer de beoordelaar meer cognitieve capaciteit kwijt is aan het begrijpen van de boodschap door de manier waarop iets wordt gezegd, blijft er volgens Mai en Hoffmann (2014) minder capaciteit over voor het daadwerkelijk verwerken en onthouden van de boodschap. Van Bezooijen (2000) benadrukt dan ook dat verstaanbaarheidsproblemen door accenten daadwerkelijk een reden kunnen zijn voor het afwijzen van een sollicitant.

Daarnaast kan ook een reeds gevormde attitude tegenover een accent zorgen voor een bias tijdens het beoordelen van een sollicitant. Rakić et al. (2011) onderzochten of het regionale accent van Duitse sollicitanten daadwerkelijk zou zorgen voor een dergelijke bias bij de beoordeling. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat sollicitanten met een regionaal accent als minder competent werden gezien en er werd hen een lagere status toegekend. Daarnaast werd ingeschat dat zij een kleinere kans hadden om aangenomen te worden.

Grondelaers en Van Hout (2010) concluderen dat regionale accenten onacceptabel zijn bij sollicitatiegesprekken omdat deze ervoor zorgen dat de spreker als minder competent wordt ingeschat. Toch lijkt deze conclusie wat voorbarig, aangezien het accent van de persoon die het sollicitatiegesprek afneemt ook van invloed is op de beoordeling van de sollicitant. Bovendien kan het ook af hangen van de functie waarop de persoon solliciteert. Zo blijkt uit meerdere onderzoeken (bv. Grondelaers & Van Hout, 2010) dat het Standaardnederlands sterk wordt

geassocieerd met publieke functies zoals nieuwslezers en politici. Met een regionaal accent solliciteren op een van deze functies kan dan al zorgen voor een bias. Het is dus van belang om meer helderheid te creëren over de rol die regionale accenten spelen in de beoordeling van sollicitanten.

Doel van dit onderzoek

Het doel is om te onderzoeken welke rol een accent speelt bij de beoordeling van een sollicitant, door de effecten van een Brabants, Twents en Standaardnederlands accent te vergelijken. Het is opvallend dat er nog weinig onderzoek is gedaan naar de rol die regionale accenten in het Nederlands spelen bij sollicitatiegesprekken. Het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) is hier een schaars voorbeeld van, maar in dit onderzoek werd alleen gekeken naar de evaluatie op basis van de attitudedimensies en niet naar de uiteindelijke invloed op de kans op aanname. Het huidige onderzoek bouwt hierop voort, door dit laatste wel mee te nemen.

Daarnaast is het Brabantse accent tot nu toe vooral onderzocht in relatie tot reclames (bv. Latour, 2011) en eigenlijk nauwelijks in sollicitatiegesprekken. Om deze reden zal het Brabantse accent dan ook mee worden genomen in dit onderzoek.

Het Twentse accent is wel al aan bod gekomen in onderzoek naar sollicitatiegesprekken, bijvoorbeeld in het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002). De resultaten van dit onderzoek liggen in lijn met wat Grondelaers et al. (2019) aantonen, namelijk dat sprekers met een Twents accent socialer zijn dan sprekers met een Standaardnederlands accent. Het onderzoek van Koolen (2016) toont echter het tegenovergestelde aan. Deze tegenstrijdigheden vragen om nader onderzoek. Daarom zal ook het Twentse accent worden meegenomen in dit onderzoek. Hierbij is de volgende onderzoeksvraag opgesteld:

Wat is de invloed van een Brabants of Twents accent, in vergelijking met een Standaardnederlands accent, op de beoordeling van een sollicitant?

Grondelaers et al. (2010) benadrukken dat de attitude jegens een accent door meerdere aspecten wordt bepaald. Dimensies die in onderzoeken naar de effecten van accenten vaak gebruikt worden om deze aspecten te meten, zijn *warmte* (bv. Grondelaers et al., 2019; Hendriks, Van Meurs & Behnke, 2019), *competentie* (bv. Heijmer & Vonk, 2002; Hendriks et al., 2019) en *status* (bv. Grondelaers & Van Hout, 2010; Rakić et al., 2011). Grondelaers et al. (2019) betogen daarnaast in hun onderzoek dat *dynamisme* een nuttige dimensie is wanneer het gaat om het evalueren van sprekers. Dynamisme wordt geassocieerd met zelfverzekerdheid en

assertiviteit. Ondanks de door andere onderzoekers geconstateerde conceptuele overlap met warmte, stellen Grondelaers et al. (2019) dat dynamisme een uitbreiding is op de beoordeling van de spreker. Aangezien er nog weinig bekend is over de beoordeling van het Brabantse en Twentse accent aan de hand van dynamisme, wordt op basis van de eerdere overlap met warmte verwacht dat de accenten op eenzelfde manier op dynamisme zullen scoren als op warmte. Naar aanleiding van de uitkomsten van voorgaande onderzoeken (Grondelaers et al., 2019; Heijmer en Vonk, 2002; Latour, 2011) zijn de volgende hypothesen opgesteld:

Hypothese 1: Sollicitanten met een Brabants accent zullen hoger beoordeeld worden op de dimensies warmte en dynamisme maar lager op de dimensies competentie en status dan sollicitanten met een Standaardnederlands accent.

Hypothese 2: Sollicitanten met een Twents accent zullen hoger beoordeeld worden op de dimensies warmte en dynamisme maar lager op de dimensies competentie en status dan sollicitanten met een Standaardnederlands accent.

Hypothese 3: Sollicitanten met een Standaardnederlands accent zullen hoger beoordeeld worden op de dimensies competentie en status maar lager op de dimensies warmte en dynamisme dan sollicitanten met een Brabants of Twents accent.

Uit onderzoek van Deprez-Sims & Morris (2010) blijkt dat lagere scores op competentie en status samenhangen met een kleinere kans om aangenomen te worden. Op basis hiervan is de volgende hypothese geformuleerd:

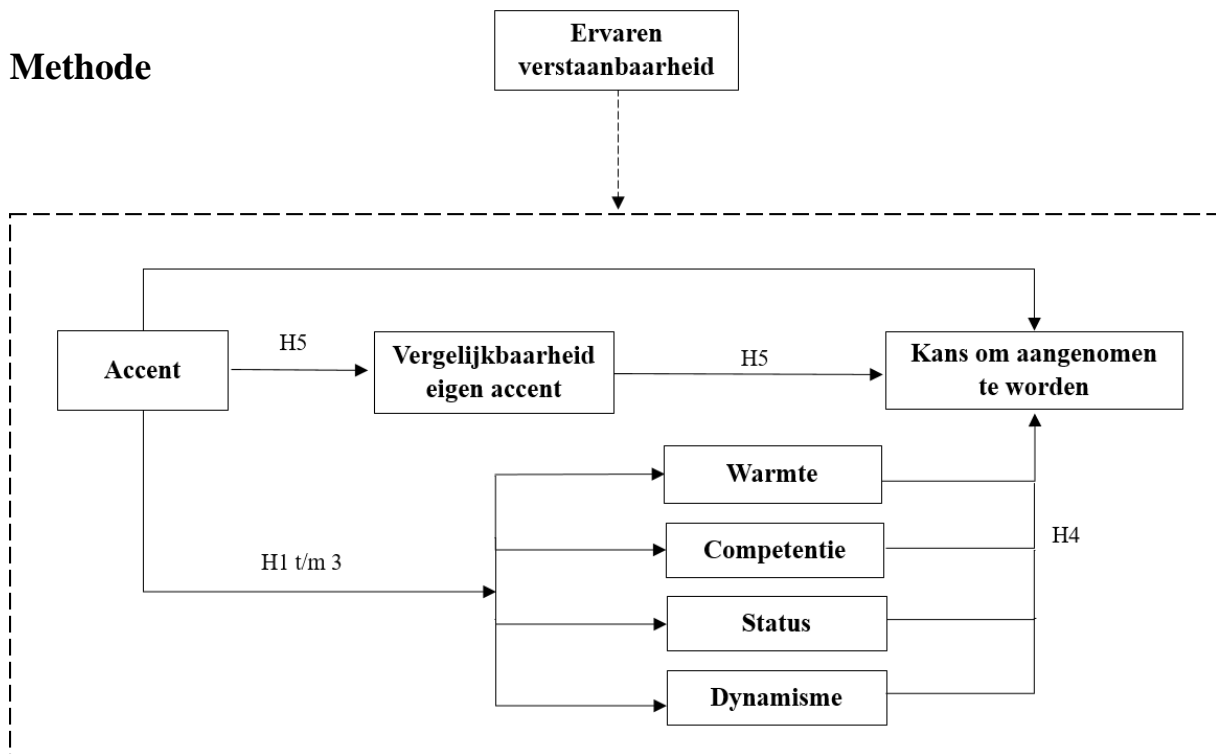
Hypothese 4: Sollicitanten met een Brabants of Twents accent zullen, op basis van de scores op warmte, dynamisme, competentie en status, een kleinere kans hebben om aangenomen te worden dan sollicitanten met een Standaardnederlands accent.

Daarnaast zal het accent van de ontvanger worden meegenomen in de beoordeling van de sollicitanten. Dit ontbrak in het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002), terwijl Mai en Hoffmann (2014) benadrukken dat dit tevens van grote invloed is op de beoordeling van het accent van de spreker. Deprez-Sims & Morris (2010) namen dit wel mee in hun onderzoek en toonden aan dat de gelijkheid tussen het accent van de spreker en dat van de ontvanger een mediërende rol had bij het bepalen of iemand aangenomen werd of niet. Dit gelijkenseffect

baseerden zij op de SIT die Mai en Hoffmann (2014) ook benoemden. Verwacht wordt dan ook dat wanneer de sollicitanten hetzelfde accent hebben als de beoordelaar, deze sollicitanten positiever worden beoordeeld omdat zij dan tot de in-group van de beoordelaar behoren. Op basis hiervan is de laatste hypothese als volgt geformuleerd:

Hypothese 5: Sollicitanten die hetzelfde accent hebben als de persoon die hen beoordeelt, hebben een grotere kans om aangenomen te worden dan sollicitanten bij wie dit niet het geval is.

Methode



Figuur 1 Het analysemodel met als onafhankelijke variabele het accent (Brabants, Twents of Standaardnederlands) en als afhankelijke variabelen de attitude van de beoordelaar, bestaande uit de dimensies warmte, competentie, status en dynamisme en de kans om aangenomen te worden. Hierbij zal de vergelijkbaarheid met het eigen accent ook worden meegenomen en zal gecontroleerd worden voor het eventuele effect van ervaren verstaanbaarheid.

Materiaal

De gekozen methode van onderzoek is een experiment. De reden hiervoor was de mogelijkheid om onafhankelijke variabelen te manipuleren om vervolgens te onderzoeken of deze een effect hebben op de afhankelijke variabelen.

De onafhankelijke variabele in dit onderzoek was het accent. Deze variabele was van nominaal meetniveau en bestond uit drie niveaus, te weten het Brabantse accent, het Twentse accent en het Standaardnederlands accent. Er is gekozen voor alleen maar vrouwelijke sprekers, omdat Grondelaers et al. (2019) beargumenteerden dat er in eerder onderzoek veel vaker gebruik is gemaakt van mannelijke stemmen. Het was belangrijk dat de persoonskenmerken van de sprekers zoveel mogelijk overeenkwamen. Op deze manier werd de kans dat deze variabelen invloed konden hebben zo klein mogelijk gemaakt (Grondelaers et al., 2010). Alle

sprekers waren dan ook tussen de 20-28 jaar oud, hadden allen een hbo of wo-opleidingsniveau en hadden allemaal een baan.

De sprekers met een Brabants en Twents accent waren personen die opgegroeid zijn in de betreffende regio's en hier (indien ze er niet meer woonden) nog regelmatig terugkeerden. De sprekers met een Standaardnederlands accent waren afkomstig uit Arnhem en omstreken, wat volgens Van Bezooijen & Ytsma (1999) gezien kan worden als een regio waar Nederlands wordt gesproken zonder regionaal accent.

Daarnaast is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van twee verschillende functies waarop gesolliciteerd werd. Op deze manier kon vastgesteld worden of de effecten van de accenten zich in beide situaties hetzelfde voordoen, of dat het afhing van de functie waarop gesolliciteerd werd. Het ging hierbij om een functie als strategisch manager (Rakić et al., 2011) en als human resource manager (Deprez-Sims & Morris, 2010). Er is bewust niet gekozen voor een publieke functie zoals nieuwslezer of politicus, omdat in veel onderzoeken (bv. Grondelaers & Van Hout, 2010) naar voren kwam dat het Standaardnederlands sterk werd geassocieerd met deze functies. Voor beide functies is een vacature geschreven, met een daarbij passend sollicitatiescript dat door de sprekers werd ingesproken. Beide vacatures waren zo gelijk mogelijk gemaakt en verschilden alleen op een aantal inhoudelijke kenmerken. Een deel van de vacature voor strategisch manager is hieronder weergegeven. Beide vacatures zijn in volledigheid opgenomen in bijlage 1.

Wij zijn ter versterking van onze organisatie op zoek naar een strategisch manager. Als onderdeel van het strategisch team ga je je bezighouden met het ontwikkelen van de visie, missie en doelstellingen van de organisatie.

Ook de bijbehorende scripts waren nagenoeg gelijk. Het enige verschil was de eerste alinea waarin de sollicitant aangaf wat zij gestudeerd had en wat haar eerdere werkervaring was. De betreffende alinea van het script voor strategisch manager is hieronder weergegeven. Beide scripts zijn in volledigheid opgenomen in bijlage 1.

Na mijn studie bedrijfskunde heb ik een aantal jaar gewerkt bij een adviesbureau als strategisch adviseur, maar ik ben nu wel toe aan iets meer vastigheid. Vandaar dat ik op deze functie heb gesolliciteerd.

Per accent hebben vier sprekers de beide scripts ingesproken. De sprekers kregen van tevoren instructies waarin werd verteld dat ze de scripts zo natuurlijk mogelijk voor moesten lezen. Daarnaast was het de bedoeling dat de sprekers na iedere alinea een korte pauze hielden, om het zo te laten lijken dat hen een nieuwe vraag werd gesteld waarop zij vervolgens antwoord gaven. De opnames werden, op twee sprekers na, persoonlijk opgenomen aan de hand van het

programma Audacity. Met dit programma konden de opnames vergelijkbaar worden gemaakt op volume en spreesnelheid. Alle opnames waren tussen de 35 en 40 seconden lang. De sprekers tekenden na afloop een toestemmingsverklaring voor het gebruik van deze opnames. Een voorbeeld van deze toestemmingsverklaring is opgenomen in bijlage 3. Uiteraard waren de sprekers uitgesloten van verdere deelname aan het onderzoek.

Pretest

Om de manipulatie te controleren, is er een pretest uitgevoerd. In deze pretest zijn de vier sprekers per accent meegenomen, die aan de hand van een zevenpunts Likertschaal vergeleken werden op spreekvolume, spreektempo, intonatie en of de persoon een duidelijke en natuurlijke uitspraak had. Daarnaast werd gecontroleerd of de proefpersonen de accenten herkenden en hoe sterk zij deze vonden (aan de hand van een zevenpunts Likertschaal van heeft geen accent – heeft een heel sterk accent, Hendriks, Van Meurs & De Groot, 2017). Het was belangrijk dat de regionale accenten sterk genoeg waren om herkend te worden (Grondelaers et al., 2019), maar tegelijk niet té sterk omdat dit kon zorgen voor een verminderde verstaanbaarheid wat uiteindelijk een negatief effect kon hebben op de beoordeling (Carlson & McHenry, 2006). Daarom werd er ook gevraagd naar ervaren verstaanbaarheid ('Ik vind deze persoon goed verstaanbaar', Hendriks et al., 2019) aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens). Daarnaast werd bij de vacatures en scripts van de twee functies getest of deze volledig, realistisch en geloofwaardig waren, wederom aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens).

Aan de pretest hebben 27 proefpersonen deelgenomen. De leeftijd van de proefpersonen lag tussen de 18 en 25 jaar ($M = 22.59$, $SD = 1.47$). De groep bestond uit 25.9% mannen en 74.1% vrouwen. Het grootste deel van de proefpersonen (85.2%) had een wo-opleidingsniveau. Daarnaast had 11.1% een hbo-opleidingsniveau en 3.7% had als hoogst genoten opleiding het vwo. Zowel het aantal mannen en vrouwen ($\chi^2 (2) = 1.67$, $p = .433$) als de verschillende opleidingsniveaus ($\chi^2 (4) = 4.46$, $p = .347$) en de leeftijd van de proefpersonen ($F (2, 24) < 1$) waren gelijk verdeeld over de verschillende condities. De afname van de pretest duurde gemiddeld 8 minuten en 15 seconden.

Allereerst is getest of de sprekers van de drie accenten verschilden in accentsterkte aan de hand van een eenweg univariate variantieanalyse met accent als factor. Uit deze variantieanalyse voor accentsterkte bleek een significant hoofdeffect van accent ($F (2, 24) = 6.10$, $p = .007$, $\eta^2 = .34$). De sprekers met een Standaardnederlands accent ($M = 2.31$, $SD = 1.04$) bleken een significant minder sterk accent te hebben dan de sprekers

met een Brabants accent ($p = .018$, Bonferroni-correctie; $M = 3.98$. $SD = 1.18$) en met een Twents accent ($p = .018$, Bonferroni-correctie; $M = 4.07$. $SD = 1.39$). De sprekers met een Brabants en Twents accent verschilden niet significant van elkaar in accentsterkte ($p = 1.00$, Bonferroni-correctie).

Hierna werden per accent twee sprekers geselecteerd. Het was helaas niet mogelijk om deze selectie te maken op basis van statistische verschillen aangezien het aantal proefpersonen per accent te klein was (Brabants, $N = 10$; Twents, $N = 8$; Standaardnederlands, $N = 9$). De selectie is daarom gemaakt op basis van vergelijkbare scores op uitspraak, accentsterkte en het percentage van de proefpersonen dat het accent correct herkend had.

Van de sprekers met een Brabants accent werden spreker 1 en 3 geselecteerd. De scores van deze sprekers op basis van volume, tempo, intonatie, duidelijke en natuurlijke uitspraak waren het meest vergelijkbaar. Ook waren beide personen goed verstaanbaar (respectievelijk een score van 5.50 ($SD = 1.27$) en 5.80 ($SD = 1.03$). Daarnaast waren de accenten van deze twee personen niet te sterk (respectievelijk een score van 4.40 ($SD = 1.35$) en 3.90 ($SD = 1.66$)) en werd het Brabantse accent door respectievelijk 70% en 60% van de proefpersonen herkend.

Van de sprekers met een Twents accent werden spreker 6 en 7 geselecteerd. Niet alleen waren de scores van deze twee sprekers het meest vergelijkbaar, maar proefpersonen vonden het accent van deze sprekers het best aanwezig (respectievelijk een score van 4.88 ($SD = 1.36$) en 4.75 ($SD = 1.91$)). Deze scores lagen bij de andere twee sprekers een stuk lager (een score van 3.86 ($SD = 1.86$) en 3.00 ($SD = 2.07$)). Bovendien werd het Twentse accent door respectievelijk 63% en 75% van de proefpersonen herkend, wederom in tegenstelling tot de andere twee sprekers. Bij hen werd slechts door 25% en 12,5% van de proefpersonen het accent correct herkend.

Verder werden van de sprekers met een Standaardnederlands accent spreker 9 en 12 geselecteerd. De voornaamste reden voor deze keuze was dat de andere twee sprekers minimaal een punt hoger scoorden op accentsterkte, terwijl de scores op accentsterkte hier juist zo laag mogelijk moesten zijn. Zo scoorden spreker 9 en 12 respectievelijk 1.67 ($SD = 0.87$) en 1.78 ($SD = 0.97$) op accentsterkte, terwijl spreker 10 en 11 een score hadden van respectievelijk 3.00 ($SD = 1.80$) en 2.78 ($SD = 1.72$). Bovendien dacht bij spreker 10 22% en bij spreker 11 33% van de respondenten dat zij uit Brabant of Twente kwamen, wat niet praktisch was voor dit onderzoek aangezien de regionale accenten die onderzocht werden het Brabants en het Twents waren. Om deze reden zijn spreker 10 en 11 dan ook niet meegenomen in dit onderzoek.

Tenslotte werd bevraagd of de vacatures van de twee functies en de bijbehorende fragmenten waarin het script was ingesproken realistisch, geloofwaardig en volledig waren. In

het geval van de functie van strategisch manager scoorden zowel de vacature als de bijbehorende fragmenten goed op de variabelen realistisch, geloofwaardig en volledig. Ook bij de functie van human resource manager scoorden de vacature en de bijbehorende fragmenten goed op deze variabelen. De gemiddelde scores zijn hieronder weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1 De gemiddelde scores en standaardafwijkingen (tussen haakjes) van de twee vacatures en twee scripts op de variabelen realistisch, geloofwaardig en volledig (1 = minimum, 7 = maximum).

	Strategisch manager		Human resource manager	
	Vacature <i>n</i> = 10 <i>M</i> (<i>SD</i>)	Script <i>n</i> = 10 <i>M</i> (<i>SD</i>)	Vacature <i>n</i> = 8 <i>M</i> (<i>SD</i>)	Script <i>n</i> = 8 <i>M</i> (<i>SD</i>)
Realistisch	4.80 (0.92)	5.60 (0.97)	5.25 (1.17)	5.63 (0.74)
Geloofwaardig	5.70 (0.68)	5.60 (1.08)	5.25 (1.28)	5.50 (0.93)
Volledig	4.50 (1.27)	4.80 (1.40)	4.50 (1.20)	4.88 (1.64)

Omdat het script voor strategisch manager aan de proefpersonen in de Brabantse conditie was voorgelegd en het script voor human resource manager in de Twentse conditie, is getest of het accent dat de proefpersonen hoorden invloed heeft gehad op de boordeling van deze scripts. Uit de eenweg multivariate variantieanalyse van accent op realistisch, geloofwaardig en volledig bleek geen significant effect van accent ($F(3, 14) < 1$).

Proefpersonen

Voor dit onderzoek was het van belang dat proefpersonen een baan hadden. Ze moesten zich immers inbeelden dat zij een sollicitatiegesprek voerden met een kandidaat, wat een onwaarschijnlijke situatie zou zijn voor scholieren. Dit was dan ook een vereiste voor deelname. Daarnaast konden alleen mensen met een Nederlandse nationaliteit deelnemen aangezien het onderzoek ging over Nederlandse regionale accenten.

Aan het onderzoek hebben 247 personen deelgenomen. Van 7 personen zijn de gegevens uiteindelijk niet meegenomen in de analyse, omdat bleek dat zij het geluidsfragment niet konden beluisteren of omdat bleek dat zij de vragenlijst niet zorgvuldig of serieus hadden ingevuld. Uiteindelijk werden er 240 proefpersonen meegenomen. De leeftijd van de

proefpersonen lag tussen de 19 en 63 jaar ($M = 29.43$, $SD = 11.64$). De groep bestond uit 34.2% mannen en 65.8% vrouwen. Daarnaast varieerde het opleidingsniveau van havo tot wo. Hierbij waren het hbo (35%) en het wo (52.5%) de meest voorkomende niveaus. Zowel het aantal mannen en vrouwen ($\chi^2 (5) = 3.40$, $p = .638$) als de verschillende opleidingsniveaus ($\chi^2 (20) = 20.77$, $p = .411$) en de leeftijd van de proefpersonen ($F (5, 234) < 1$) waren gelijk verdeeld over de verschillende condities.

Van alle proefpersonen had 59.6% een fulltime of parttimebaan en 40.4% een bijbaan. Dit was gelijk verdeeld over de verschillende condities ($\chi^2 (5) = 6.57$, $p = .255$). Proefpersonen hadden daarnaast een redelijk neutrale attitude tegenover regionale accenten in het algemeen ($M = 4.58$, $SD = 1.30$). Ook dit was gelijk verdeeld over de verschillende condities ($F (5, 234) = 1.80$, $p = .113$).

Daarnaast hadden de proefpersonen een gemiddelde hoeveelheid ervaring met solliciteren ($M = 4.34$, $SD = 1.32$) en iets minder ervaring met het zelf afnemen van sollicitatiegesprekken ($M = 3.08$, $SD = 2.04$). Zowel de ervaring met solliciteren ($F (5, 234) < 1$) als de ervaring met het afnemen van sollicitatiegesprekken ($F (5, 234) = 1.52$, $p = .183$) was gelijk verdeeld over de verschillende condities. Echter, uit een univariate variantieanalyse van soort baan (fulltime/parttime of bijbaan) op ervaring met afnemen van sollicitatiegesprekken bleek wel een significant hoofdeffect van het soort baan ($F (1, 238) = 32.42$, $p < .001$, $\eta^2 = .12$). Proefpersonen met een fulltime of parttimebaan hadden significant meer ervaring ($M = 3.66$, $SD = 2.06$) met het afnemen van sollicitatiegesprekken dan proefpersonen met een bijbaan ($M = 2.23$, $SD = 1.69$).

Tenslotte gaven 9 proefpersonen aan de persoon in het fragment herkend te hebben en 41 proefpersonen wisten dit niet zeker. Dit was gelijk verdeeld over de condities ($\chi^2 (10) = 12.58$, $p = .248$) en uit een eenweg multivariate variantieanalyse van bekende persoon op de kans op aanname en de vijf attitude dimensies bleek dat het herkennen van de persoon geen significant effect had op de beoordeling van deze persoon ($F (14, 460) < 1$).

Onderzoeksontwerp

Dit onderzoek had een 3 (accent: Brabants/Twents/Standaardnederlands) x 2 (functie: strategisch-/human resource manager) tussenproefpersoonontwerp. Proefpersonen kregen slechts één sollicitatiegesprek voorgelegd waarin de sollicitant een van de twee regionale accenten of een Standaardnederlands accent had. Dit was in lijn met het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002). Op deze manier werd een leereffect uitgesloten en kostte het de proefpersonen minder tijd om de vragen te beantwoorden, wat gunstig was voor de concentratie.

Instrumentatie

De eerste afhankelijke variabele was de attitude jegens de verschillende accenten. Dit was een variabele op interval niveau, die gemeten werd aan de hand van de dimensies warmte, competentie, dynamisme en status. De items van de verschillende schalen volgden iedere keer op de vraag ‘Deze persoon klinkt’, waarna de vraag beantwoord kon worden aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens).

De schaal voor warmte was gebaseerd op het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) en bestond uit de items ‘gezellig’, ‘spontaan’, ‘behulpzaam’, ‘eerlijk’, ‘vriendelijk’, ‘boeiend’, ‘betrouwbaar’ en ‘sympathiek’. Ook de schaal voor competentie was gebaseerd op het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) en bestond uit de items ‘verantwoordelijk’, ‘ijverig’, ‘bekwaam’, ‘vasthoudend’, ‘intelligent’, ‘scherp’, ‘nauwkeurig’ en ‘handig’. De schaal voor dynamisme was gebaseerd op de meta-analyse van Fuertes et al. (2012) en bestond uit de items ‘actief’, ‘spraakzaam’, ‘zelfverzekerd’ en ‘overtuigend’. Tenslotte werd status allereerst gemeten aan de hand van drie items gebaseerd op onderzoek van Fiske, Cuddy, Glick en Xu (2002), te weten ‘prestigieus’, ‘economisch succesvol’ en ‘hoogopgeleid’. Daarnaast werd de proefpersoon gevraagd in hoeverre de sollicitant klonk als een nieuwslezer, rechter, diplomaat of politicus. In de onderzoeken van Grondelaars en Van Hout (2010) en Latour, Grondelaars en Van Hout (2012) werden deze items ook gebruikt om status te meten. Ook deze items werden beantwoord aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens).

Omdat de vier dimensies waarmee attitude is gemeten een samengesteld meetinstrument vormden, is een factoranalyse uitgevoerd. Een principale componentanalyse met oblimin-rotatie liet een oplossing in vijf factoren zien die samen 68.55% van de variantie verklaarden. In de analyse bleek het item *sympathiek* te laden op meerdere factoren, vandaar dat dit item uit de analyse is gehaald. Ook bleek dat het item *nieuwslezer* zo marginaal samenhang met de items *diplomaat*, *politicus* en *rechter*, dat de betrouwbaarheid van deze factor met .15 zou stijgen wanneer dit item verwijderd zou worden. Om deze reden is dit item uit de analyse gehaald. Tabel 2 laat de resultaten van de factoranalyse zien. Omdat de oplossing bestond uit meer factoren dan initieel ingebracht waren, zijn een aantal factoren hernoemd op basis van de meta-analyse van Fuertes et al. (2012). De factoren waren A (competentie), B (status), C (warmte), D (solidariteit) en E (dynamisme). Alle schalen bleken betrouwbaar (Competentie: $\alpha = .92$; Status: $\alpha = .80$; Warmte: $\alpha = .80$; Solidariteit: $\alpha = .84$; Dynamisme: $\alpha = .88$).

Tabel 2 Resultaten van een principale componentanalyse met oblimin-rotatie voor attitude ten opzichte van de sollicitant ($N = 240$).

Items	Competentie	Status	Warmte	Solidariteit	Dynamisme
Handig	.84				
Vasthoudend	.80				
Bekwaam	.70				
Scherp	.65				
IJverig	.61				
Nauwkeurig	.59				
Verantwoordelijk	.58				
Intelligent	.57				
Diplomaat		.89			
Politicus		.82			
Rechter		.77			
Spontaan			.78		
Gezellig			.76		
Boeiend			.53		
Behulpzaam				.81	
Vriendelijk				.74	
Eerlijk				.71	
Betrouwbaar				.62	
Zelfverzekerd					-.76
Spraakzaam					-.74
Hoogopgeleid					-.70
Actief					-.70
Overtuigend					-.70
Prestigieus					-.61
Economisch succesvol					-.60
α	.92	.80	.80	.84	.88

De tweede afhankelijke variabele was de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden. Ook dit was een variabele op interval niveau. Om te meten of de proefpersoon de sollicitant aan zou nemen, werd gebruik gemaakt van de vraag ‘Hoe waarschijnlijk is het volgens u dat deze persoon wordt aangenomen?’, gevolgd door een zevenpunts Likertschaal (heel waarschijnlijk – helemaal niet waarschijnlijk). Deze vraag was gebaseerd op het onderzoek van Rakić et al. (2011), waar de waarschijnlijkheid dat iemand aangenomen zou worden ook werd gemeten met een vergelijkbare vraag. Daarna volgden een aantal stellingen om te meten hoe geschikt een kandidaat werd gevonden, gebaseerd op het onderzoek van Deprez-Sims en Morris (2010). Het betrof de stellingen ‘Ik ben tevreden als deze sollicitant wordt aangenomen’, ‘Ik voel me positief ten opzichte van de sollicitant’, ‘Ik wil graag met de sollicitant samenwerken’ en ‘De sollicitant bezit de kwaliteit om te managen’. Alle stellingen werden beantwoord aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens). De betrouwbaarheid van deze schaal bestaande uit vijf items was goed: $\alpha = .92$.

Verder werd er gevraagd naar ervaren accentsterkte aan de hand van de vraag ‘In hoeverre vindt u dat de sollicitant een regionaal accent heeft?’, die beantwoord kon worden aan de hand van een zevenpunts Likertschaal (heeft geen accent – heeft een heel sterk accent) (Hendriks et al., 2017). Hierbij werd ook gevraagd naar de verstaanbaarheid van de sollicitant aan de hand van de vraag ‘Ik vind de sollicitant goed verstaanbaar’, wederom gevolgd door een zevenpunts Likertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens) (Hendriks et al., 2019). Vervolgens werd de proefpersonen gevraagd uit welke regio in Nederland de sollicitant kwam, aan de hand van een open vraag. Op deze manier kon gecontroleerd worden of het accent correct herkend werd. Er is gekozen voor een open vraag om de proefpersoon niet te veel in de juiste richting te sturen.

Daarnaast werd de proefpersonen gevraagd in hoeverre zij zelf een regionaal accent hadden in hun uitspraak van het Nederlands (zevenpunts Likertschaal van helemaal mee oneens – helemaal mee eens), welk accent dit eventueel was en waar ze vandaan kwamen (beide open vragen). Aan de hand van deze twee laatstgenoemde vragen konden de eventuele effecten van het eigen accent onderzocht worden. Ook werd er gevraagd naar de attitude van de proefpersonen tegenover accenten in het algemeen (zevenpunts Likertschaal van heel negatief – heel positief) en hoeveel ervaring de proefpersonen hadden met solliciteren en het afnemen van sollicitatiegesprekken (zevenpunts Likertschaal van helemaal geen – heel veel).

Tenslotte werd gevraagd naar een aantal demografische gegevens van de proefpersonen, zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Daarbij werd ter controle gevraagd of de proefpersoon de persoon uit het fragment had herkend.

Procedure

Het onderzoek werd individueel afgenomen middels een online vragenlijst die was gemaakt in Qualtrics. De proefpersonen namen op vrijwillige basis deel aan het onderzoek. Deelname aan het onderzoek werd gestimuleerd door een aantal bol.com cadeaukaarten ter waarde van €15,- te verloten onder de deelnemers. Voor het verzamelen van proefpersonen werd gebruik gemaakt van het eigen netwerk door geschikte deelnemers persoonlijk te benaderen en door een bericht te plaatsten op Facebook en Instagram. Daarnaast werd ook aan de hand van de sneeuwbaltechniek het netwerk van anderen ingezet om zo meer geschikte proefpersonen te bereiken. Aan volwassenen in de omgeving werd gevraagd of zij ook ieder 2-3 werkende vrienden wilden benaderen voor het onderzoek en een aantal personen deelden de oproep op Facebook. De dataverzameling vond plaats tussen 3 en 22 mei 2019. Na 18 dagen van dataverzameling bleken er nog niet voldoende proefpersonen met een Brabants of Twents accent een sollicitant met hetzelfde accent te hebben beoordeeld. Dit was nodig om hypothese 5 te kunnen toetsen. Om deze reden is de vragenlijst iets aangepast. De proefpersonen werd nu van tevoren gevraagd waar zij vandaan kwamen en op basis hiervan werden zij ingedeeld in de conditie waarin de sollicitant hetzelfde accent had. Deze vragenlijst werd vervolgens specifiek verspreid onder mensen uit Brabant en Twente. Op deze manier werden nog 42 proefpersonen geworven. De afname van het onderzoek duurde gemiddeld 8 minuten en 20 seconden.

Voordat de proefpersonen begonnen aan het onderzoek, kregen zij eerst informatie over het verloop van het onderzoek. Hierin werd heel globaal verteld wat het doel was van het onderzoek. Dit kon niet te gedetailleerd omdat dit van invloed zou kunnen zijn op de uiteindelijke resultaten. Vervolgens werd de proefpersonen gevraagd of ze de informatie hadden gelezen, of ze toestemming gaven voor het gebruik van hun gegevens (anoniem) en of ze 18 jaar of ouder waren. Hierna werd de proefpersonen gevraagd of zij Nederlands waren en of zij op het moment van invullen een baan hadden. Omdat dit twee vereisten waren voor de steekproef, eindigde de vragenlijst indien een van beide vragen werd beantwoord met 'nee'. Vervolgens kregen proefpersonen een van de vacatures voorgelegd met een geluidsfragment erbij. Het fragment kon zo vaak beluisterd worden als gewenst maar als er eenmaal op 'verder' geklikt werd, konden proefpersonen niet meer terug. Na het geluidsfragment volgden de items zoals beschreven in de instrumentatie. Aan het einde van de vragenlijst volgde een dankwoord

en een aantal contactgegevens zodat de proefpersonen indien gewenst contact op konden nemen. De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage 2.

Statistische toetsing

Allereerst is aan de hand van twee variantieanalyses getest of het effect van accent op de twee afhankelijke variabelen afhing van de functie die de proefpersonen voorgelegd hadden gekregen. Ten behoeve van de manipulatiecheck is daarna aan de hand van een chi-kwadraattoets gecontroleerd of de accenten correct herkend waren en of dit gelijk verdeeld was over de groepen. Daarnaast is er gebruik gemaakt van zowel een variantieanalyse als een regressieanalyse om de eventuele effecten van accentsterkte te onderzoeken. Ook het eventuele effect van ervaren verstaanbaarheid is onderzocht aan de hand van een regressieanalyse, net zoals het mogelijke effect van ervaring met het voeren van sollicitatiegesprekken.

Vervolgens is het effect van de accenten op de attitudedimensies (hypothese 1, 2 en 3) getoetst aan de hand van een variantieanalyse. Voor hypothese 4 is ten eerste gebruik gemaakt van een variantieanalyse om het rechtstreekse effect van een accent op kans op aanname te toetsen. Daarna is gebruik gemaakt van een regressieanalyse om de invloed van de attitudedimensies op de kans op aanname te toetsen. Tenslotte is hypothese 5 getoetst aan de hand van een variantieanalyse, waarbij het accent van de proefpersoon werd meegenomen.

Resultaten

Er is een tweeweg univariate variantieanalyse uitgevoerd met accent en functie als factoren om te testen of het effect van accent op de kans om aangenomen te worden, afhing van de functie die de proefpersoon voorgelegd had gekregen. Uit deze tweeweg univariate variantieanalyse voor kans op aanname bleek een significant hoofdeffect van accent ($F(2, 233) = 5.54, p = .004, \eta^2 = .05$), maar er bleek geen significant hoofdeffect van functie ($F(1, 233) < 1$) en ook de interactie tussen accent en functie bleek niet significant ($F(2, 233) < 1$). Het effect van accent op de kans om aangenomen te worden, hing dus niet af van de functie die de proefpersoon voorgelegd had gekregen.

Daarnaast is ook getest of het effect van accent op de attitude van de proefpersoon afhing van de functie, aan de hand van een multivariate tweeweg variantieanalyse met als factoren accent en functie. Uit deze multivariate tweeweg variantieanalyse voor competentie, status, warmte, solidariteit en dynamisme, bleek een significant hoofdeffect van accent ($F(10, 460) = 3.03, p = .001, \eta^2 = .06$), maar er bleek geen significant hoofdeffect van functie ($F(5, 230) = 1.85, p = .105$) en ook de interactie tussen accent en functie bleek niet significant ($F(10, 460) = 1.78, p = .062$). Het effect van accent op attitude hing dus ook niet af van de functie die de proefpersoon voorgelegd had gekregen. Omdat de effecten op beide afhankelijke variabelen niet afhingen van functie, zijn de data van de twee functies samengenomen.

Manipulatiecheck

Allereerst is gecontroleerd of de proefpersonen het accent herkenden dat ze hadden beluisterd. Er is gebruik gemaakt van twee manieren van coderen; een strikte codering en een losse codering. In de strikte codering zijn alleen de exact goede antwoorden meegerekend. Aan de hand van deze codering bleek dat 56.4% van de proefpersonen de Brabantse sprekers toewees aan de regio Brabant, 44.2% van de proefpersonen de Twentse sprekers toewees aan de regio Twente en 25.4% van de proefpersonen de sprekers uit Arnhem toewees aan Arnhem of Gelderland. Uit een χ^2 – toets tussen accent en correctheid van het antwoord bleek een verband te bestaan ($\chi^2(2) = 14.28, p = .001$). Proefpersonen die de sollicitant met een Standaardnederlands accent hadden gehoord, gaven relatief minder vaak een correct antwoord dan proefpersonen die het Brabantse of Twentse accent hadden gehoord.

Echter, het was voor dit onderzoek met name van belang dat de proefpersonen herkenden of de persoon een regionaal accent had of niet. Om deze reden is er naast een strikte codering ook een losse codering toegepast. Hieruit bleek dat de sprekers met een Brabants

accent door 67.9% herkend werden als afkomstig uit Brabant of het zuiden. In het geval een proefpersoon zelf niet uit het zuiden van Nederland kwam, is Limburg als antwoord ook goed gerekend omdat dit vaak lastig te onderscheiden is voor buitenstaanders. De sprekers uit Twente werden door 68.4% van de proefpersonen correct toegewezen aan Twente of het oosten. In dit geval is het antwoord ‘Achterhoek’ ook goed gerekend wanneer een proefpersoon zelf niet uit die regio kwam, aangezien ook dit lastig te onderscheiden is voor buitenstaanders. Tenslotte gaf 85.1% van de proefpersonen naast de correcte antwoorden ook aan dat de sprekers met een Standaardnederlands accent geen accent hadden, of bijvoorbeeld uit de Randstad of midden Nederland kwamen. In meerdere onderzoeken (bv. Pinget et al., 2014) werden deze gebieden genoemd wanneer het ging om het aanduiden van de afkomst van sprekers met een Standaardnederlands accent. Om die reden zijn deze antwoorden ook goed gerekend, ondanks dat beide sprekers van origine uit Arnhem kwamen. Uit een χ^2 – toets tussen accent en correctheid van het antwoord bleek wederom een verband te bestaan ($\chi^2(2) = 6.96, p = .031$). Proefpersonen die de sollicitant met een Standaardnederlands accent hadden gehoord, gaven in dit geval relatief vaker een correct antwoord dan proefpersonen die het Brabantse of Twentse accent hadden gehoord. De resultaten zijn hieronder weergegeven in Tabel 3.

Tabel 3 Het aantal proefpersonen per accent dat het accent juist of onjuist had herkend, als resultaat van de twee χ^2 – toetsen. Hierbij is onderscheid gemaakt in de strikte en losse codering ($N = 240$).

		Brabants <i>n</i> = 78	Twents <i>n</i> = 95	Standaardnederlands <i>n</i> = 67
<i>Strikt</i>				
Juist	Getelde aantal	44 _a	42 _a	17 _b
	Verwachte aantal	33.5	40.8	28.8
	% binnen het accent	56.4%	44.2%	25.4%
Onjuist	Getelde aantal	34 _a	53 _a	50 _b
	Verwachte aantal	44.5	54.2	38.2
	% binnen het accent	43.6%	55.8%	74.6%
<i>Los</i>				
Juist	Getelde aantal	53 _a	65 _a	57 _b
	Verwachte aantal	56.9	69.3	48.9
	% binnen het accent	67.9%	68.4%	85.1%
Onjuist	Getelde aantal	25 _a	30 _a	10 _b
	Verwachte aantal	21.1	25.7	18.1
	% binnen het accent	32.1%	31.6%	14.9%

Daarnaast is de accentsterkte van de sprekers onderzocht aan de hand van een eenweg univariate variantieanalyse met accent als factor. Uit deze eenweg univariate variantieanalyse voor accentsterkte bleek een significant hoofdeffect van accent ($F(2, 237) = 98.15, p < .001, \eta^2 = .45$). De sprekers met een Standaardnederlands accent ($M = 2.06, SD = 1.21$) bleken een significant minder sterk accent te hebben dan de sprekers met een Brabants accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 4.37, SD = 1.62$) en met een Twents accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 5.25, SD = 1.45$). Daarnaast bleek het Twentse accent significant sterker dan het Brabantse accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie). Om te controleren of de accentsterkte invloed heeft gehad op de kans dat een sollicitant aangenomen zou worden, is een enkelvoudige regressie uitgevoerd. Uit deze enkelvoudige regressie bleek dat de kans dat een sollicitant aangenomen zou worden voor slechts 3.7% te verklaren was door de

accentsterkte ($F(1, 237) = 9.13, p = .003$). De accentsterkte van de sollicitant bleek een significante voorspeller voor de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden ($\beta = -.19, p = .003$). De analyse is hieronder weergegeven in Tabel 4.

Tabel 4 Regressieanalyse voor accentsterkte als voorspeller van de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden ($N = 239$).

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Intercept	5.04	.19	
Accentsterkte	-.13	.04	-.19*
R^2	.09		
F	26.20*		

* $p < .010$

Tevens is de proefpersonen gevraagd naar de verstaanbaarheid van de sollicitanten. Uit een eenweg univariate variantieanalyse van accent op ervaren verstaanbaarheid bleek een significant hoofdeffect van accent ($F(2, 236) = 16.20, p < .001, \eta^2 = .12$). De sollicitanten met een Twents accent ($M = 5.66, SD = 1.47$) werden significant minder verstaanbaar gevonden dan sollicitanten met een Brabants accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 6.39, SD = 0.92$) en met een Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 6.60, SD = 0.63$). De sollicitanten met een Brabants accent en een Standaardnederlands accent verschilden niet significant van elkaar op ervaren verstaanbaarheid ($p = .801$, Bonferroni-correctie).

Om te controleren of ervaren verstaanbaarheid invloed heeft gehad op de kans dat een sollicitant aangenomen zou worden, is een enkelvoudige regressie uitgevoerd. Uit deze enkelvoudige regressie bleek dat de kans dat een sollicitant aangenomen zou worden voor slechts 9% te verklaren was door de ervaren verstaanbaarheid ($F(1, 236) = 26.20, p < .001$). De ervaren verstaanbaarheid van de sollicitant bleek een significante voorspeller voor de kans op aanname ($\beta = .32, p < .001$). De analyse is hieronder weergegeven in Tabel 5.

Tabel 5 Regressieanalyse voor ervaren verstaanbaarheid als voorspeller van de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden ($N = 239$).

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Intercept	2.43	.41	
Ervaren verstaanbaarheid	.34	.07	.32**
R^2	.09		
F	26.20**		

** $p < .001$

Tenslotte is er een enkelvoudige regressie uitgevoerd om te controleren of de ervaring met het voeren van sollicitatiegesprekken van invloed is geweest op het beoordelen van de sollicitant. Er bleek eerder namelijk een verschil te zijn in ervaring met het voeren van sollicitatiegesprekken tussen proefpersonen met een fulltime of parttimebaan en proefpersonen met een bijbaan. Uit deze enkelvoudige regressie bleek dat de kans dat een sollicitant aangenomen zou worden voor 15% te verklaren was door de ervaring die de proefpersoon had met het afnemen van sollicitatiegesprekken ($F(1, 237) = 43.87, p < .001$). De ervaring met het afnemen van sollicitatiegesprekken bleek een significante voorspeller voor de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden ($\beta = -.40, p < .001$). De analyse is hieronder weergegeven in Tabel 6.

Tabel 6 Regressieanalyse voor ervaring met het voeren van sollicitatiegesprekken als voorspeller van de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden ($N = 239$).

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Intercept	5.28	.14	
Ervaring afnemen sollicitatiegesprekken	-.25	.04	.40**
R^2	.15		
F	43.87**		

** $p < .001$

Het effect van een accent op de attitude

Vanuit hypothese 1, 2 en 3 werd verwacht dat de sollicitanten met een Brabants en Twents accent hoger zouden scoren op de dimensies warmte en dynamisme dan sprekers met een Standaardnederlands accent, en dat deze laatstgenoemden hoger zouden scoren op de dimensies competentie en status dan de sollicitanten met een Brabants en Twents accent. Om deze hypothesen te testen, is een eenweg multivariate variantieanalyse uitgevoerd met accent als factor. Uit deze eenweg multivariate variantieanalyse voor competentie, status, warmte, solidariteit en dynamisme, bleek een significant hoofdeffect van accent ($F(10, 466) = 3.18$, $p = .001$, $\eta^2 = .06$). Het hoofdeffect van accent bleek significant bij alle ingebrachte afhankelijke variabelen: competentie ($F(2, 237) = 6.22$, $p = .002$, $\eta^2 = .05$), status ($F(2, 237) = 5.72$, $p = .004$, $\eta^2 = .05$), warmte ($F(2, 237) = 6.02$, $p = .003$, $\eta^2 = .05$), solidariteit ($F(2, 237) = 4.06$, $p = .018$, $\eta^2 = .03$) en dynamisme ($F(2, 237) = 10.87$, $p < .001$, $\eta^2 = .08$). De scores zijn hieronder weergegeven in Tabel 7.

Tabel 7 De gemiddelde scores en standaardafwijkingen (tussen haakjes) van de sollicitanten met een Brabants, Twents of Standaardnederlands accent op de dimensies competentie, status, warmte, solidariteit en dynamisme (1 = minimum, 7 = maximum) ($N = 240$).

	Brabants $n = 78$ $M (SD)$	Twents $n = 95$ $M (SD)$	Standaardnederlands $n = 67$ $M (SD)$
Competentie	4.90 (0.92)	4.46 (1.11)	4.97 (1.01)
Status	3.49 (1.23)	3.03 (1.28)	3.67 (1.29)
Warmte	4.44 (1.09)	3.84 (1.30)	4.31 (1.20)
Solidariteit	5.14 (0.95)	4.72 (1.08)	5.05 (1.00)
Dynamisme	4.81 (0.88)	4.31 (1.15)	5.03 (0.96)

De sollicitanten met een Twents accent scoorden significant lager dan zowel de sollicitanten met een Brabants accent als de sollicitanten met een Standaardnederlands accent op *competentie* ($p = .016$ en $p = .006$, Bonferroni-correctie), *status* ($p = .045$ en $p = .005$,

Bonferroni-correctie), *warmte* ($p = .004$ en $p = .045$, Bonferroni-correctie) en *dynamisme* ($p = .004$ en $p < .001$, Bonferroni-correctie). Het Brabantse accent verschilde op deze vier dimensies niet significant van het Standaardnederlands accent (p 's $> .593$, Bonferroni-correctie). Daarnaast scoorden sollicitanten met een Brabants accent significant hoger op *solidariteit* dan sollicitanten met een Twents accent ($p = .023$, Bonferroni-correctie), maar beide accenten verschilden niet significant van het Standaardnederlands accent ($p = 1.000$ en $p = .136$, Bonferroni-correctie).

Met deze resultaten is geen bevestiging gevonden voor hypothese 1, aangezien het Brabantse accent in geen van de gevallen significant verschilde van het Standaardnederlands accent. Hypothese 2 kan deels bevestigd worden, maar ook deels niet bevestigd. Het Twentse accent scoorde lager dan het Standaardnederlands accent op zowel competentie en status als op warmte en dynamisme, terwijl op deze twee laatste dimensies juist een hogere score werd verwacht. Verder kan ook hypothese 3 slechts deels bevestigd worden. De sollicitanten met een Standaardnederlands accent scoorden hoger dan de sollicitanten met een Twents accent op competentie en status, maar ook hoger op warmte en dynamisme. Het Standaardnederlands accent verschilde echter niet significant van het Brabantse accent.

Het effect van een accent via attitude op de kans om aangenomen te worden

In hypothese 4 werd verwacht dat sollicitanten met een Brabants of Twents accent op basis van de scores op warmte, dynamisme, competentie en status een kleinere kans hebben om aangenomen te worden dan sollicitanten met een Standaardnederlands accent.

Om te testen of het accent van de sollicitanten allereerst een rechtstreeks effect had op de kans om aangenomen te worden, is een eenweg univariate variantieanalyse uitgevoerd met accent als factor. Uit deze eenweg univariate variantieanalyse voor kans op aanname bleek een significant hoofdeffect van accent ($F(2, 236) = 5.85$, $p = .003$, $\eta^2 = .05$). Sollicitanten met een Twents accent ($M = 4.19$, $SD = 1.39$) bleken een minder grote kans te hebben om aangenomen te worden dan de sollicitanten met een Brabants accent ($p = .005$, Bonferroni-correctie; $M = 4.80$, $SD = 1.11$) of met een Standaardnederlands accent ($p = .039$, Bonferroni-correctie; $M = 4.69$, $SD = 1.19$). De sollicitanten met een Brabants accent en een Standaardnederlands accent verschilden niet significant van elkaar ($p = 1.000$, Bonferroni-correctie).

Daarna werd getoetst in hoeverre de attitude dimensies de kans op aanname voorspelden aan de hand van een multiple regressie. Uit deze multiple regressie bleek dat de kans dat de sollicitant werd aangenomen voor 47% te verklaren was door de ingebrachte attitude dimensies ($F(5, 233) = 37.15$, $p < .001$). Zowel competentie ($\beta = .21$, $p = .003$) als status

($\beta = .19, p < .001$), warmte ($\beta = .26, p < .001$) en solidariteit ($\beta = .26, p < .001$) bleken significante voorspellers van de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden. Dynamisme ($\beta = .06, p = .439$) bleek geen significante voorspeller van de kans op aanname. De analyse is hieronder weergegeven in Tabel 8.

Tabel 8 Regressieanalyse voor competentie, status, warmte, solidariteit en dynamisme als voorspellers van de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden ($N = 239$).

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Intercept	-.32	.34	
Competentie	.26	.09	.21*
Status	.19	.05	.19**
Warmte	.27	.06	.26**
Solidariteit	.32	.08	.26**
Dynamisme	.07	.09	.06
R^2	.47		
F	37.15**		

* $p < .010$ ** $p < .001$

Vervolgens is er een tweede multiple regressie uitgevoerd, waarbij een splitsing werd gemaakt op basis van accent. Op deze manier kon onderzocht worden of er wellicht verschil zit tussen de drie condities in de mate waarin de attitudedimensies de kans op aanname verklaren. De analyse is onderaan weergegeven in Tabel 9.

Uit deze multiple regressie bleek in het geval van het Brabantse accent dat de kans dat de sollicitant werd aangenomen voor 53% te verklaren was door de ingebrachte attitude dimensies ($F(5, 71) = 17.94, p < .001$). In dit geval bleek alleen competentie ($\beta = .59, p < .001$) een significante voorspeller van de kans dat de Brabantse sollicitant aangenomen zou worden. Zowel status ($\beta = .09, p = .356$) als warmte ($\beta = .21, p = .051$), solidariteit ($\beta = -.09, p = .441$) en dynamisme ($\beta = .09, p = .464$) bleken geen significante voorspellers van de kans op aanname.

In het geval van het Twentse accent bleek uit deze multiple regressie dat de kans dat de sollicitant werd aangenomen voor 44% te verklaren was door de ingebrachte attitude dimensies ($F(5, 89) = 15.85, p < .001$). In dit geval bleken warmte ($\beta = .24, p = .017$) en solidariteit ($\beta = .48, p < .001$) significante voorspellers van de kans dat de Twentse sollicitant aangenomen

zou worden. Competentie ($\beta = -.03, p = .800$), status ($\beta = .14, p = .082$) en dynamisme ($\beta = .11, p = .358$) bleken geen significante voorspellers van de kans op aanname.

Tenslotte bleek in het geval van het Standaardnederlands accent dat de kans op aanname voor 55% te verklaren was door de ingebrachte attitude dimensies ($F(5, 61) = 16.89, p < .001$). In dit geval bleken competentie ($\beta = .32, p = .016$), status ($\beta = .37, p < .000$) en warmte ($\beta = .26, p = .019$) significante voorspellers van de kans dat de sollicitant met een Standaardnederlands accent aangenomen zou worden. Solidariteit ($\beta = .14, p = .283$) en dynamisme ($\beta = -.03, p = .808$) bleken geen significante voorspellers van de kans op aanname.

Tabel 9 Regressieanalyse voor competentie, status, warmte, solidariteit en dynamisme als voorspellers van de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden, gesplitst op accent ($N = 239$).

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Brabants ($n = 77$)			
Intercept	.05	.57	
Competentie	.71	.14	.59**
Status	.08	.08	.09
Warmte	.21	.11	.21
Solidariteit	-.10	.13	-.09
Dynamisme	.12	.16	.09
R^2	.53		
F	17.94**		
Twents ($n = 95$)			
Intercept	-.59	.61	
Competentie	-.04	.14	-.03
Status	.16	.09	.14
Warmte	.26	.11	.24*
Solidariteit	.61	.13	.48**
Dynamisme	.14	.15	.11
R^2	.44		
F	15.85**		

Standaardnederlands ($n = 67$)

Intercept	-.19	.61	
Competentie	.37	.15	.32*
Status	.34	.08	.37**
Warmte	.26	.11	.26**
Solidariteit	.16	.15	.14
Dynamisme	-.03	.14	-.03
R^2	.55		
F	16.89**		

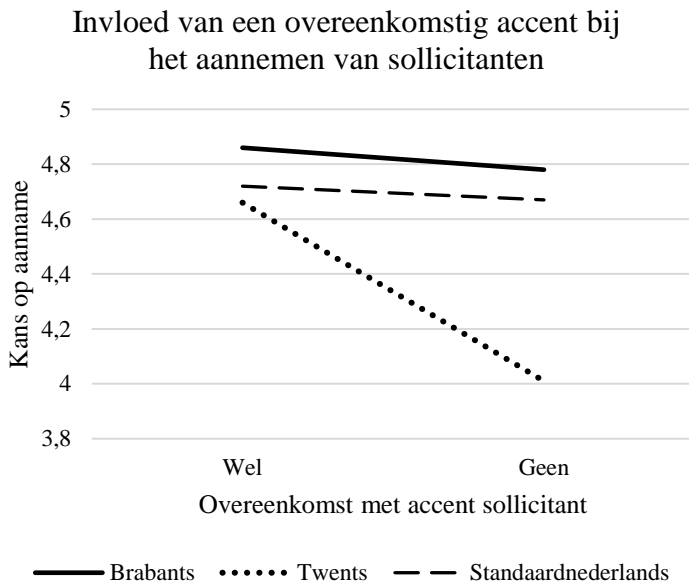
* $p < .010$ ** $p < .001$

Concluderend kon hypothese 4 slechts deels bevestigd worden. De sollicitanten met het Twentse accent hadden een significant kleinere kans om aangenomen te worden dan de sollicitanten met een Brabants accent en een Standaardnederlands accent. Dit was, in het geval van Twents, voor 44% te verklaren door de scores op warmte en solidariteit. De sollicitanten met een Brabants accent hadden niet een significant kleinere of grotere kans om aangenomen te worden dan de sollicitanten met een Standaardnederlands accent. Daarbij kon in het geval van het Brabantse accent en het Standaardnederlands accent de kans om aangenomen te worden wel voor een groter deel (respectievelijk 53% en 55%) verklaard worden door de attitudedimensies dan in het geval van het Twentse accent. Bij zowel het Brabantse als Standaardnederlands accent ging het hierbij om de scores op de dimensie competentie en bij Standaardnederlands gold dit tevens voor warmte en status.

Het effect van het eigen accent bij het beoordelen van de sollicitant

Verwacht werd dat de proefpersonen die hetzelfde accent hadden als de sollicitanten, hen eerder aan zouden nemen dan proefpersonen die zelf een ander accent hadden (hypothese 5). Om dit te toetsen werd een univariate variantieanalyse uitgevoerd met als factor overeenkomst accent, waarbij een splitsing was gemaakt op basis van accent van de sollicitant. Uit deze univariate variantieanalyse voor kans op aanname bleek geen significant effect van de overeenkomst met het accent van de proefpersoon op de kans op aanname te bestaan bij de Brabantse sollicitanten ($F(1, 75) < 1$) en bij de sollicitanten met een Standaardnederlands accent ($F(1, 65) < 1$). Er werd wel een significant effect gevonden bij de Twentse sollicitanten ($F(1, 93) = 4.30$, $p = .041$, $\eta^2 = .04$). Proefpersonen die zelf een Twents accent hadden vonden het

waarschijnlijker ($M = 4.66$, $SD = 1.29$) dat de sollicitanten met het Twentse accent aangenomen zouden worden, dan proefpersonen die zelf geen Twents accent hadden ($M = 4.01$, $SD = 1.39$).



Met deze resultaten kon hypothese 5 deels bevestigd worden. In het geval van een Twents accent hadden sollicitanten een grotere kans om aangenomen te worden als de beoordelaar zelf ook een Twents accent had. In het geval van Brabants en een Standaardnederlands accent werden geen significante verschillen gevonden.

Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om de effecten van een Brabants of Twents accent in sollicitatiegesprekken te onderzoeken en te vergelijken met een Standaardnederlands accent. Er werd verwacht dat zowel de sollicitanten met een Brabants accent als met een Twents accent hoger zouden scoren op de dimensies warmte en dynamisme, maar lager op de dimensies competentie en status dan sollicitanten met een Standaardnederlands accent (hypothese 1 en 2). Daartegenover werd verwacht dat sollicitanten met een Standaardnederlands accent hoger zouden scoren op de dimensies competentie en status, maar lager op de dimensies warmte en dynamisme dan sollicitanten met een Brabants of Twents accent (hypothese 3). Verder werd verwacht dat sollicitanten met een Brabants of Twents accent op basis van de scores op warmte, dynamisme, competentie en status een kleinere kans zouden hebben om aangenomen te worden dan sollicitanten met een Standaardnederlands accent (hypothese 4). Tenslotte werd verwacht dat sollicitanten met hetzelfde accent als de beoordelaar een grotere kans hebben om aangenomen te worden dan sollicitanten bij wie dit niet het geval is (hypothese 5).

De resultaten geven geen bevestiging voor hypothese 1, aangezien de scores van de sollicitanten met een Brabants accent op geen van de dimensies significant verschilden van de sollicitanten met een Standaardnederlands accent.

Voor hypothese 2 is deels bevestiging gevonden. Zo scoorden de sollicitanten met een Twents accent zoals werd verwacht lager op competentie en status dan de sollicitanten met een Standaardnederlands accent. Tegelijk scoorden de sollicitanten met een Twents accent tegen de verwachting in ook lager op de dimensies warmte en dynamisme.

Ook voor hypothese 3 is slechts deels bevestiging gevonden. De sollicitanten met een Standaardnederlands accent scoorden zoals verwacht hoger op competentie en status dan sollicitanten met een Twents accent, maar tegen de verwachting in ook op warmte en dynamisme. Er is geen bevestiging gevonden voor de rest van de hypothese aangezien de scores van de sollicitanten met een Standaardnederlands accent niet significant afweken van het Brabants accent.

Hypothese 4 kan slechts deels bevestigd worden. Het blijkt dat alleen de sollicitanten met een Twents accent een significant kleinere kans hebben om aangenomen te worden dan sollicitanten met een Brabants of Standaardnederlands accent. De kans om aangenomen te worden werd voor 44% verklaard door de attitudedimensies. Vanuit het onderzoek van Deprez-Sims en Morris (2010) werd verwacht dat de verkleinde kans om aangenomen te worden zou komen door de lagere scores op competentie en status, maar het bleek dat juist de dimensies

warmte en solidariteit de kans op aanname voorspelden. Als de scores op deze dimensies hoger worden, zal voor de Twentse sollicitanten ook de kans om aangenomen te worden stijgen. In het geval van het Brabantse en het Standaardnederlands accent verklaarden de attitudedimensies voor respectievelijk 53% en 55% de kans dat de sollicitant aangenomen werd. Bij beide accenten zorgde een hogere score op competentie voor een grotere kans om aangenomen te worden. Bij de sollicitanten met een Standaardnederlands accent gold dit tevens voor de dimensies warmte en status.

Tenslotte werd ook voor hypothese 5 slechts deels bevestiging gevonden. Het bleek dat alleen in de Twentse conditie een in-group effect was opgetreden. Als de proefpersoon die hen beoordeelde zelf ook een Twents accent had, werd de kans dat de sollicitant aangenomen zou worden groter ingeschat dan wanneer de proefpersoon zelf een ander accent had. Er werd geen significant verschil gevonden in de condities met een Brabants en Standaardnederlands accent.

Samenvattend blijkt uit dit onderzoek met name dat sollicitanten met een Twents accent, in vergelijking met de sollicitanten met een Standaardnederlands accent, beduidend lager scoren op bijna alle attitude dimensies en dat zij tevens een kleinere kans hebben om aangenomen te worden. Deze kans wordt echter iets minder klein als de beoordelaar zelf ook een Twents accent heeft, want dit bleek een positieve invloed te hebben op de beoordeling van de Twentse sollicitant. Over de invloed van een Brabants accent in vergelijking met een Standaardnederlands accent valt op basis van dit onderzoek niks te concluderen.

Discussie

Het is allereerst tegenstrijdig dat er verschillende effecten zijn gevonden van het Twentse accent, maar nauwelijks van het Brabantse accent. Ondanks dat het Brabantse accent door slechts 56.4% - 67.9% van de proefpersonen juist werd herkend, was dit percentage bij het Twentse accent nagenoeg hetzelfde, dan wel lager. Hiermee kan het verschil in gevonden effecten dus niet verklaard worden. Het verschil in accentsterkte zou wel een mogelijke verklaring kunnen zijn. Beide regionale accenten waren significant sterker dan het Standaardnederlands accent, maar het Twentse accent was ook significant sterker dan het Brabantse accent. Mogelijk was het Brabantse accent niet sterk genoeg om een effect te hebben op de attitudevariabelen en de kans om aangenomen te worden. Grondelaers et al. (2019) stellen dat zolang een accent niet te sterk is, dit vaak wel geaccepteerd wordt. Wellicht was dit bij het Brabantse accent het geval.

Voor het Twentse accent werden wel effecten gevonden. Ondanks dat Van Bezooijen (2000) benadrukt dat verstaanbaarheidsproblemen een reden kunnen zijn voor het afwijzen van een sollicitant, lijkt dat in dit geval niet de verklaring. Ervaren verstaanbaarheid verklaarde maar 9% van de kans om aangenomen te worden. Het is waarschijnlijker dat de Twentse sollicitanten zijn beoordeeld aan de hand van bestaande stereotypen over mensen uit Twente. Het onderzoek van Koolen (2016) liet zien dat Twentenaren als minder competent, sociaal en gezellig worden gezien dan sprekers met een Standaardnederlands accent. Volgens Mai en Hoffmann (2014) kunnen accenten voor activatie van deze stereotypen zorgen, die vervolgens de beoordeling van de persoon in kwestie sturen. Aangezien de resultaten van het huidige onderzoek in lijn zijn met de resultaten van Koolen (2016), lijkt het een logische aanname dat deze stereotypen de beoordeling van de proefpersonen hebben beïnvloed.

De sollicitanten met een Standaardnederlands accent scoorden tegen de verwachting in hoger op dynamisme dan de sollicitanten met een Twents accent. De verdeling van de factoranalyse kan hier een mogelijke verklaring voor zijn. Deze analyse liet een oplossing van vijf factoren zien, waarbij een aantal status-items werden toegevoegd aan de dimensie dynamisme. Aangezien aan de sollicitanten met een Standaardnederlands accent tevens een hogere status werd toegekend (net zoals in bv. Heijmer & Vonk, 2002), kan dit ervoor hebben gezorgd dat de sollicitanten met een Standaardnederlands accent ook hoger scoorden op dynamisme dan de Twentse sollicitanten.

Tenslotte is het opmerkelijk dat het verwachte in-group effect (Mai & Hoffmann, 2014) alleen optrad in de Twentse conditie en niet in de andere twee condities. In het geval van het

Standaardnederlands accent is dit in lijn met het onderzoek van Grondelaers et al. (2010). Ook zij vonden geen in-group effecten voor het Standaardnederlands accent. Een mogelijke verklaring is dat er bij sprekers met een Standaardnederlands accent juist niet af te leiden is uit welke regio zij komen. Hierdoor kan het lastig zijn om iemand op basis van regio tot de in-group te beschouwen. Ook in de Brabantse conditie trad geen in-group effect op, terwijl dit wel werd verwacht. Zo toonde Swanenberg (2006) aan dat 80% van de Brabanders die meegenomen waren in zijn onderzoek ($N = 1605$) trots was op zijn of haar accent, ook wanneer iemand inmiddels in een andere regio of in het buitenland woonde. Ook gaf bijna 80% van de Brabanders aan zich echt Brabander te voelen en dat de verbinding met de regio sterk is vanwege de Brabantse mentaliteit. Desondanks had dit groepsgevoel geen invloed op het aannemen van iemand met hetzelfde accent. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de proefpersonen konden horen dat de sollicitanten uit een ander deel van Brabant kwamen dan zichzelf. Aangezien het Brabants verschilt per gebied (Brabants uit Eindhoven klinkt anders dan Brabants uit Breda), kan het zijn dat de proefpersonen de sollicitant alsnog tot de out-group hebben beschouwd. Dit is echter nog hypothetisch en nodigt uit voor nader onderzoek.

Er zijn vier factoren die mogelijk invloed hebben gehad op de uitkomst van dit onderzoek. Ten eerste hebben de proefpersonen maar één sollicitant gehoord die zij moesten beoordelen. Op deze manier werd een leereffect uitgesloten en kostte het de proefpersonen minder tijd om de vragen te beantwoorden (Heijmer & Vonk, 2002). Desondanks kan dit ook een nadelig effect hebben gehad. Op deze manier hadden proefpersonen geen vergelijkingsmateriaal, waardoor het wellicht lastiger was om één sollicitant te beoordelen. Dit was dan ook de kritiek van Grondelaers en Van Hout (2010) op het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002).

Ten tweede is dit onderzoek omwille van de tijd uitgevoerd door middel van online vragenlijsten, waardoor niet goed gecontroleerd kon worden voor eventuele storende factoren. Ook kan een online vragenlijst ervoor hebben gezorgd dat de simulatie van het sollicitatiegesprek minder realistisch was.

Ten derde was het sollicitatiefragment relatief kort (35-40 seconden) in vergelijking met bijvoorbeeld de fragmenten van Deprez-Sims en Morris (2010) die ruim 6 minuten lang waren. Ondanks dat mensen relatief snel een mening vormen over iemand op basis van diens accent (volgens Mai en Hoffmann (2014) kan dit al na één zin zijn), kan het wellicht lastiger zijn om op basis van een kort fragment aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat iemand aangenomen wordt.

Tenslotte had 40.4% van de proefpersonen een bijbaan en geen fulltime of parttimebaan. Bovendien bleken de proefpersonen met een bijbaan significant minder ervaring te hebben met het afnemen van sollicitatiegesprekken. Ondanks dat zowel het soort baan als de ervaring met het afnemen van sollicitatiegesprekken gelijk verdeeld was over de groepen, is toch gecontroleerd voor een eventueel effect van ervaring. Het bleek dat hoe meer ervaring de proefpersoon had met het afnemen van sollicitatiegesprekken, hoe kleiner de kans werd dat de sollicitant aangenomen zou worden. Dit toont aan dat deze proefpersonen kritischer zijn geweest in het beoordelen van de sollicitanten, wat wellicht ook invloed kan hebben gehad op de effecten van de accenten.

Vanuit dit onderzoek komen vier aanbevelingen voor vervolgonderzoek voort. Allereerst is het aan te bevelen om alleen mensen met een fulltime of parttimebaan mee te nemen, omdat het afnemen van een sollicitatiegesprek voor hen een realistischere situatie is.

Ten tweede is het van belang om te onderzoeken of de gevonden effecten ook bestaan als er gesolliciteerd wordt op andere soorten functies. Op basis van Deprez-Sims en Morris (2010) en Rakić et al. (2011) is in dit onderzoek gekozen voor twee managementfuncties, maar dit zijn twee functies met een hoge status. Het is interessant om in vervolgonderzoek een aantal functies van verschillende niveaus mee te nemen. Giles en Billings (2004) geven namelijk aan dat er een lineaire relatie bestaat tussen de status van een baan en de kans op aanname van sollicitanten met of zonder accent. Hoe lager de status van de functie is waarop gesolliciteerd wordt, hoe minder het accent van de sollicitant van invloed is op de kans op aanname.

Ten derde is het interessant om accentsterkte mee te nemen in onderzoek naar sollicitatiegesprekken. In dit onderzoek is getracht de accentsterkte gelijk te houden in de verschillende condities, maar andere onderzoeken (bv. Gluszek & Dovidio, 2010; Grondelaers et al., 2019) laten zien dat hoe sterker het accent is hoe negatiever individuen worden beoordeeld. Daarnaast stellen Gluszek en Dovidio (2010) dat ervaren accentsterkte in het geval van buitenlandse accenten te maken heeft met de mate waarin de moedertaal van de spreker lijkt op de moedertaal van de ontvanger. Als voorbeeld geven zij dat Frans meer lijkt op Engels dan Russisch, waardoor voor Engelse sprekers een Frans accent minder sterk lijkt dan een Russisch accent. Wellicht geldt dit ook voor Nederlandse regionale accenten en vinden mensen uit Limburg het Brabantse accent minder sterk dan mensen uit de Randstad. Hier moet meer helderheid over worden gecreëerd.

Tenslotte is het belangrijk om in toekomstig onderzoek naar regionale accenten in sollicitatiegesprekken meer Nederlandse regionale accenten mee te nemen, waarbij ook

gekeken wordt naar de kans op aanname. Het huidige onderzoek heeft hiermee al een stap gezet, maar dit kan verder uitgediept worden.

De resultaten van dit onderzoek sluiten aan bij een aantal proposities die Mai en Hoffmann (2014) doen in hun Accents-in-Business-Communication (ABC) model. Zo trad er in het geval van het Twentse accent een in-group effect op en werden er stereotypen geactiveerd die vervolgens invloed hadden op de evaluatie van de zender. Tevens is er met dit onderzoek een aantal bestaande onderzoeksresultaten gerepliceerd (bv. Koolen, 2016), maar daarnaast vormt het ook een toevoeging op de bestaande literatuur. Zo is er voortgebouwd op het onderzoek van Heijmer en Vonk (2002) door de kans op aanname mee te nemen. Ook is het Brabantse accent voor het eerst meegenomen in onderzoek naar sollicitatiegesprekken nadat het eerder onderzocht werd in relatie tot reclames.

Op basis van dit onderzoek kan gezegd worden dat Brabantse starters zich minder druk hoeven te maken om hun accent dan zij nu doen (Rijsdijk, 2016). Zolang het accent niet te sterk is en zij goed verstaanbaar blijven, lijkt er weinig aan de hand te zijn (Grondelaers et al., 2019). Voor Twentse starters ligt dit wellicht iets anders, gezien de resultaten van dit onderzoek. Gemakkelijk een baan vinden in de Randstad terwijl iemand een duidelijk Twents accent heeft zal wellicht een uitdaging worden, maar toch zegt dit lang niet alles. Een accent is ook een deel van iemands identiteit, iets waar niet zomaar afstand van gedaan kan worden. Twentenaren moeten daarom misschien maar trots zijn op hun accent, dat gaat de Brabanders immers ook goed af (Swanenberg, 2006).

Referenties

- Blair, L. M., & Connor, H. S. (1978). Black and rural accents found to lessen job opportunities. *Monthly Labor Review*, *101*, 35–36.
- Cargile, A. C. (2000). Evaluations of employment suitability: does accent always matter? *Journal of Employment Counseling*, *37*(3), 165-177. doi: 10.1002/j.2161-1920.2000.tb00483.x
- Carlson, H. K., & McHenry, M. A. (2006). Effect of accent and dialect on employability. *Journal of Employment Counseling*, *43*(2), 70-83. doi: 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00008.x
- Creese, G., & Kambere, E. N. (2003). What colour is your English? *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, *40*(5), 565-573. doi: 10.1111/j.1755-618X.2003.tb00005.x
- De Smit, M. (2017, 22 september). Dealen met je dialect: 'ze zien ons als boeren, bierzuipers, klompdraggers'. NOS. Geraadpleegd van <https://nos.nl/op3/artikel/2194300-dealen-met-je-dialect-ze-zien-ons-als-boeren-bierzuipers-klompdraggers.html>.
- Deprez-Sims, A., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: Their effects during a job interview. *International Journal of Psychology*, *45*(6), 417-426. doi: 10.1080/00207594.2010.499950
- Europese Commissie. (2008). *Discrimination in the European Union: Perceptions, experiences and attitudes* (Special Eurobarometer 296, Wave 69.1). Geraadpleegd van http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf
- 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. doi: 10.1002/ejsp.862

Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. doi: 10.1037/0022-3514.82.6.878

Giles, H., & Billings, A. (2004). Language attitudes. In Davies, A., & Elder, C. (2004). *The handbook of applied linguistics* (pp. 187–209). Oxford: Blackwell Publishing.

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. doi: 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, 221-239. doi: 10.1017/S0954394510000086

Grondelaers, S., Van Hout, R., & Steegs, M. (2010). Evaluating regional accent variation in Standard Dutch. *Journal of Language and Social Psychology*, 29(1), 101-116. doi: 10.1177/0261927X09351681

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. doi:10.1177/0261927x18810730

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

Hendriks, B., Van Meurs, F., & Behnke, G. (2019). The effect of different degrees of regional accentedness in radio commercials: an experiment with German consumers. *Journal of International Consumer Marketing*, 1-15. doi: 10.1080/08961530.2018.1544530

- Hendriks, B., Van Meurs, F., & De Groot, E. (2017). The effects of degrees of Dutch accentedness in ELF and in French, German and Spanish. *International Journal of Applied Linguistics*, 27(1), 44-66. doi: 10.1111/ijal.12101
- Koolen, C. (2016). *Accentgebruik bij dienstreclames: effectief of niet?* Masterscriptie, Radboud Universiteit Nijmegen. Geraadpleegd van https://theses.ubn.ru.nl/bitstream/handle/123456789/2384/Koolen%2c_C.C.M._1.pdf?sequence=1
- Latour, B. (2011). *Brabants accent in televisiereclames*. Bachelorscriptie, Radboud Universiteit Nijmegen. In: 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. doi: 10.5117/nedtaa2014.1.Ping
- Latour, B., Grondelaers, S., & Van Hout, R. (2012). De schoonheid van taal - Hoe wezenlijk is het oordeel *mooi* in taalattitudes? *Taal en Tongval*, 64(2), 243-261. doi: 10.5117/TET2012.2.LATO
- Lippi-Green, R. (1994). Accent, standard language ideology, and discriminatory pretext in the courts. *Language in Society*, 23, 163-198.
- 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. doi: 10.1016/j.jcps.2013.09.004
- 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. doi: 10.5117/nedtaa2014.1.Ping
- 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, 868-883. doi: 10.1111/j.2044-8295.2011.02051.x

- Rijsdijk, D. (2016, 31 oktober). Brabantse jongeren schamen zich voor accent. *Metro*.
Geraadpleegd van <https://www.metronieuws.nl/nieuws/binnenland/2016/10/brabantse-jongeren-schamen-zich-voor-accent>.
- Smakman, D., & Van Bezooijen, R. (1997). Een verkenning van populaire ideeën over de standaardtaal van Nederland. *Taal en Tongval*, 10, 126–139.
- Swanenberg, J. (2006). *Trots op je taal! Gruts, grootsig, freed op oe(w) dialect!* 's-Hertogenbosch: Stichting het Brabants.
- Taalunie. (z.j.). *Standaardtaal in Nederland*. Geraadpleegd op 19 maart 2019, van https://taaladvies.net/taal/advies/term/115/standaardtaal_in_nederland/
- Van Bezooijen, R. (2000). Een rondje dialect: Dialectonderzoek in breed perspectief. *Taal en Tongval*, 52, 9-19.
- Van Bezooijen, R., & Ytsma, J. (1999). Accents of Dutch. *Belgian Journal of Linguistics*, 13(1), 105-129. doi: 10.1075/bjl.13.07bez
- Van Leeuwen, D. A., Hinskens, F., Martinovic, B., Van Hessen, A., Grondelaers, S., & Orr, R. (2016). Sprekend Nederland: a heterogeneous speech data collection. *Computational Linguistics in the Netherlands Journal*, 6, 21-38.
- Vonk, R. (1999). *Cognitieve sociale psychologie, psychologie van het dagelijks denken en doen*. Utrecht: Uitgeverij LEMMA BV.

Bijlage 1: Vacatures en scripts

Functie strategisch manager

Vacature

Functieomschrijving

Wij zijn ter versterking van onze organisatie op zoek naar een strategisch manager. Als onderdeel van het strategisch team ga je je bezighouden met het ontwikkelen van de visie, missie en doelstellingen van de organisatie. Als manager stuur je dit team aan. Je bent verantwoordelijk voor het implementeren van de identiteit en kernwaarden van de organisatie en zorgt er ook voor dat eventuele strategische veranderingen in goede banen worden geleid. Daarnaast fungeer je als sparringpartner voor het management. (Gebaseerd op Rakić, Steffens & Mummendey, 2011)

Wat je in huis moet hebben

- Je hebt een passende vooropleiding gedaan en hebt al een aantal jaar werkervaring in dit vakgebied.
- Je kunt goed organiseren en met mensen omgaan.
- Je hebt een groot verantwoordelijkheidsgevoel.
- Je kunt een gezonde portie stress aan.
- Je hebt ervaring met leidinggeven aan teams.

Script

(Gebaseerd op Carlson & McHenry, 2006)

Na mijn studie bedrijfskunde heb ik een aantal jaar gewerkt bij een adviesbureau als strategisch adviseur, maar ik ben nu wel toe aan iets meer vastigheid. Vandaar dat ik op deze functie heb gesolliciteerd.

Ik denk dat mijn eigenschappen wel passen bij de functie. Ik vind het leuk om met mensen te werken en kan met iedereen goed opschieten. Ik kan onder druk werken en raak niet snel in paniek wanneer er een probleem is. Als ik niet weet hoe ik iets moet doen, dan neem ik het initiatief om de informatie te vinden voor de juiste oplossing. Daarnaast ben ik punctueel en betrouwbaar. Ik werk hard om tot goede resultaten te komen. Werk is dan ook een belangrijk deel van mijn leven.

Ik heb tijdens mijn stage ervaring opgedaan met leidinggeven en heb gemerkt dat ik het erg leuk vind om leiding te geven aan groepen.

Functie human resource manager

Vacature

Functieomschrijving

Wij zijn ter versterking van onze organisatie op zoek naar een human resource manager. Als onderdeel van het HR-team ga je je bezighouden met het aantrekken, selecteren, beoordelen en opleiden van werknemers. Als manager stuur je dit team aan. Je bent verantwoordelijk voor het implementeren van het HR-beleid en je zorgt ervoor dat de wet- en regelgeving omtrent arbeidsvoorschriften nageleefd wordt. Daarnaast fungeer je als sparringpartner voor het management. (Gebaseerd op Deprez-Sims & Morris, 2010)

Wat je in huis moet hebben

- Je hebt een passende vooropleiding gedaan en hebt al een aantal jaar werkervaring in dit vakgebied.
- Je kunt goed organiseren en met mensen omgaan.
- Je hebt een groot verantwoordelijkheidsgevoel.
- Je kunt een gezonde portie stress aan.
- Je hebt ervaring met leidinggeven aan teams.

Script

(Gebaseerd op Carlson & McHenry, 2006)

Na mijn studie human resource management heb ik een aantal jaar gewerkt bij een adviesbureau als HR-adviseur, maar ik ben nu wel toe aan iets meer vastigheid. Vandaar dat ik op deze functie heb gesolliciteerd.

Ik denk dat mijn eigenschappen wel passen bij de functie. Ik vind het leuk om met mensen te werken en kan met iedereen goed opschieten. Ik kan onder druk werken en raak niet snel in paniek wanneer er een probleem is. Als ik niet weet hoe ik iets moet doen, dan neem ik het initiatief om de informatie te vinden voor de juiste oplossing. Daarnaast ben ik punctueel en betrouwbaar. Ik werk hard om tot goede resultaten te komen. Werk is dan ook een belangrijk deel van mijn leven.

Ik heb tijdens mijn stage ervaring opgedaan met leidinggeven en heb gemerkt dat ik het erg leuk vind om leiding te geven aan groepen.

Bijlage 2: Vragenlijst

Deze uitwerking is een voorbeeld. Proefpersonen kregen at random een spreker en een functie voorgelegd.

Introductie

U wordt uitgenodigd om mee te doen aan een onderzoek over sollicitatiegesprekken. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door Maud Holzmann, masterstudente aan de Radboud Universiteit, onder begeleiding van dr. B. C. Hendriks. Het advies is om dit onderzoek in te vullen via een computer, niet via uw telefoon.

Meedoen aan het onderzoek houdt in dat u een online vragenlijst gaat invullen. De vragen hebben betrekking op wat u vindt van de sollicitant die u zo gaat horen. Daarnaast zal gevraagd worden naar een aantal demografische gegevens. Het invullen van de vragenlijst kost ongeveer 5 minuten.

Vertrouwelijkheid van de onderzoeksgegevens

De gegevens die in dit onderzoek verzameld worden, zullen gebruikt worden voor mijn masterscriptie. Uiteraard worden uw gegevens volledig anoniem bewaard op beveiligde wijze volgens de richtlijnen van de Radboud Universiteit. Uitgangspunt is dat de anoniem gemaakte data tenminste 10 jaar ten behoeve van de wetenschappelijke gemeenschap opvraagbaar zijn.

Vrijwilligheid

U doet vrijwillig mee aan dit onderzoek. Daarom kunt u op elk moment tijdens het invullen van de vragenlijst uw deelname stopzetten. Alle gegevens die we bij u verzameld hebben, worden dan definitief verwijderd. Door deel te nemen kunt u kans maken op één van de bol.com cadeaukaarten t.w.v. €15 die verloot worden onder de deelnemers. Als u hier kans op wilt maken, vul dan aan het einde van de vragenlijst uw e-mailadres in.

Dit onderzoek is goedgekeurd door de Ethische Toetsingscommissie Geesteswetenschappen van de Radboud Universiteit.

Toestemming:

Geef hieronder uw keuze aan. Door te klikken op de knop 'Ik ga akkoord' geeft u aan dat u bovenstaande informatie heeft gelezen, vrijwillig meedoet aan het onderzoek en 18 jaar of ouder bent.

Ik ga akkoord met deelname aan het onderzoek

Ik wil niet deelnemen aan het onderzoek

----- [page break] -----

Heeft u op dit moment een baan?

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

Bent u Nederlands?

- Ja
- Nee

nb: indien de deelnemer op een van deze vragen met 'nee' antwoordde, werd deze persoon direct naar het einde van de vragenlijst gestuurd en bedankt voor deelname.

----- [page break] -----

U krijgt zo een fragment uit een sollicitatiegesprek te horen. Zorg ervoor dat u in een rustige omgeving zit waar u niet gestoord wordt en u het fragment goed kunt horen. Maak eventueel gebruik van oortjes. Het fragment duurt 35-40 seconden en bestaat uit antwoorden van de sollicitant die aan elkaar geplakt zijn zonder dat de vraag te horen is. **Stelt u zich voor dat u degene bent die het sollicitatiegesprek afneemt.** Naderhand zal u gevraagd worden om de persoon te beoordelen en aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat u deze persoon aan zou nemen.

----- [page break] -----

De persoon in het fragment dat u zo gaat beluisteren solliciteert op een functie als Strategisch manager. De vacature is hieronder weergegeven:

--

Vacature: Strategisch manager

Functieomschrijving

Wij zijn ter versterking van onze organisatie op zoek naar een strategisch manager. Als onderdeel van het strategisch team zul je je bezighouden met het ontwikkelen van de visie, missie en doelstellingen van de organisatie. Als manager stuur je dit team aan. Je bent verantwoordelijk voor het implementeren van de identiteit en kernwaarden van de organisatie en zorgt er ook voor dat eventuele strategische veranderingen in goede banen worden geleid. Daarnaast fungeer je als sparringpartner voor het management.

Wat je in huis moet hebben

- Je hebt een passende vooropleiding gedaan en hebt al een aantal jaar werkervaring in dit vakgebied.
- Je kunt goed organiseren en met mensen omgaan.
- Je hebt een groot verantwoordelijkheidsgevoel
- Je kunt een gezonde portie stress aan.
- Je hebt ervaring met leidinggeven aan teams

--

Beluister het fragment hieronder. Het is belangrijk dat u het fragment helemaal beluistert, want hier worden straks vragen over gesteld. U mag het fragment zo vaak beluisteren als u wilt. Let op: het fragment opent in een nieuw venster.

Fragment sollicitant

Geef het hieronder aan of u het fragment hebt kunnen beluisteren:

- Ik heb het fragment succesvol kunnen beluisteren
- Ik heb het fragment niet kunnen beluisteren

Klik op het pijltje rechtsonder als u het gevoel heeft dat u de opname goed beluisterd heeft. Nadat u op volgende heeft geklikt kunt u **niet** meer terug naar de opname.

----- [page break] -----

Of blok 1 of 2 eerst gepresenteerd werd, werd at random bepaald. Daarna volgden blok 3 en blok 4.

Blok 1: dimensies competent, status, warmte en dynamisme

De onderstaande stellingen gaan over de persoon die u zojuist gehoord heeft. Geef hieronder aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om uw persoonlijke mening.

Dimensie warmte (Heijmer & Vonk, 2002)

Deze persoon klinkt ...

	Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens	
gezellig	<input type="radio"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
vriendelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
boeiend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
betrouwbaar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sympathiek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dimensie competentie (Heijmer & Vonk, 2002)

Deze persoon klinkt...

	Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens	
verantwoordelijk	<input type="radio"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
intelligent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
scherp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nauwkeurig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
handig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

----- [page break] -----

De onderstaande stellingen gaan over de persoon die u zojuist gehoord heeft. Geef hieronder aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen. Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om uw persoonlijke mening.

Dimensie status (Fiske et al., 2002) en dynamisme (gebaseerd op Fuertes et al., 2012)

Deze persoon klinkt...

	Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens	
prestigieus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hoogopgeleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
economisch succesvol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
actief	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>
zelfverzekerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
overtuigend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deze persoon klinkt als een...

	Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens	
nieuwslezer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rechter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
politicus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

----- [page break] -----

Blok 2: kans dat de sollicitant aangenomen wordt

De onderstaande vragen gaan over het aannemen van de sollicitant. Het gaat hierbij om uw persoonlijke mening. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Hoe waarschijnlijk is het volgens u dat deze sollicitant wordt aangenomen? (Rakić et al., 2011)

Helemaal niet waarschijnlijk	Neutraal					Heel waarschijnlijk	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende stellingen gaan over hoe geschikt u de sollicitant vindt. Geef hierbij aan in hoeverre u het met de stellingen eens bent. (Deprez-Sims & Morris, 2010)

	Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens	
Ik ben tevreden als deze sollicitant wordt aangenomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me positief ten opzichte van de sollicitant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wil graag met de sollicitant samenwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De sollicitant bezit de kwaliteit om te managen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Blok 3: accentsterkte, verstaanbaarheid en afkomst sollicitant

De vragen hieronder gaan over het accent van de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om uw persoonlijke mening.

In hoeverre vindt u dat de sollicitant een regionaal accent heeft? (Hendriks et al., 2017)

Heeft geen accent							Heeft een heel sterk accent
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik vind de sollicitant goed verstaanbaar. (Hendriks et al., 2019)

Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uit welke regio in Nederland denkt u dat de sollicitant komt?

Blok 4: kenmerken proefpersoon en demografische gegevens

Als laatste volgen een aantal vragen over uzelf.

Geef hieronder aan wat uw attitude is ten opzichte van regionale accenten in het algemeen

Heel negatief			Neutraal			Heel positief
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stelling “Ik heb zelf een regionaal accent in mijn uitspraak van het Nederlands”

Helemaal mee oneens			Neutraal			Helemaal mee eens		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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 Nederlands spreekt met een regionaal accent, om welk accent gaat het dan?

Uit welke regio in Nederland komt u?

----- [page break] -----

Geef hieronder aan hoeveel ervaring u heeft met **solliciteren**

Helemaal geen			Gemiddeld			Heel veel		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Geef hieronder aan hoeveel ervaring u heeft met het **afnemen van sollicitatiegesprekken bij anderen**

Helemaal geen			Gemiddeld			Heel veel		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kent u de persoon die u gehoord heeft in het fragment?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Wat is uw leeftijd? (Graag in cijfers invullen)

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

----- [page break] -----

Einde

Bedankt voor het invullen van dit onderzoek. Uw deelname wordt erg gewaardeerd!

Voor eventuele klachten over dit onderzoek kunt u contact opnemen met:

Margret van Beuningen, secretaris Ethische Toetsingscommissie Geesteswetenschappen
Radboud Universiteit
Postbus 9103
6500 HD Nijmegen

Als u kans wilt maken op één van de bol.com cadeaukaarten t.w.v. €15, laat dan hieronder uw e-mailadres achter. Uw e-mailadres zal uitsluitend worden gebruikt ter verloting van de cadeaukaarten. Er zullen geen gegevens aan worden gekoppeld.

Bijlage 3: Toestemmingsverklaring gebruik geluidsopnames sprekers

Naam onderzoek: *Het effect van een Brabants of Twents accent op de beoordeling van een sollicitant.*

Verantwoordelijke onderzoeker: *Maud Holzmann, begeleid door dr. B.C. Hendriks.*

Verklaring deelnemer

Ik heb uitleg gekregen over het doel van het onderzoek. Ik heb vragen mogen stellen over het onderzoek. Ik neem vrijwillig deel aan het onderzoek. Ik begrijp dat ik op elk moment tijdens het onderzoek mag stoppen als ik dat wil. Ik begrijp hoe de gegevens van het onderzoek bewaard zullen worden en waarvoor ze gebruikt zullen worden. Ik stem in met deelname aan het onderzoek. Daarbij geef ik toestemming om geluidsopnames van mij te maken voor dit onderzoek, deze opnames op te slaan in een databank, volgens de geldende regels van de Radboud Universiteit Nijmegen, en beschikbaar te houden voor wetenschappelijk onderzoek.

Toestemming gebruik geluidsopnames

Ik geef toestemming om (s.v.p. aankruisen wat van toepassing is):

Ja Nee

deze geluidsopnames af te spelen op congressen en voor onderwijsdoeleinden.

Overige opmerkingen:

Naam: Geboortedatum:.....

Handtekening: Datum:.....

Verklaring uitvoerend onderzoeker

Ik verklaar dat ik de hierboven genoemde persoon juist heb geïnformeerd over het onderzoek en dat ik mij houd aan de richtlijnen voor onderzoekers zoals verwoord in het protocol van de Ethische Toetsingscommissie Geesteswetenschappen.

Naam:

Handtekening: Datum:.....

