Radboud University

Perspectief innemen als interventie om negatieve accenten van een regionaal accent te reduceren?

Een studie naar de invloed van perspectief innemen op de beoordeling van een spreker met een Brabants accent

A study into the influence of perspective taking on the evaluation of a speaker with the Dutch regional accent: Brabants

Astrid Jonkers

Aantal woorden: 7129

Radboud Universiteit

Faculteit der Letteren

Bachelorscriptie Communicatie- en Informatiewetenschappen

Begeleider: Dr. Berna Hendriks

Tweede beoordelaar: U. Nederstigt

Abstract

Bij sollicitatiegesprekken spelen verschillende factoren een rol bij het aannemen van een kandidaat. Recruiters worden (onbewust) beïnvloed door geslacht, uiterlijk, afkomst én het accent van een sollicitant. De rol van het accent in sollicitatiegesprekken speelt een belangrijke rol, sprekers met een ander accent worden vaker lager beoordeeld op competentie en status. Naar de negatieve effecten van spreken met een accent en hoe deze voorkomen kunnen worden, zijn verschillende onderzoeken gedaan.

In het huidige onderzoek is er gekeken of het lezen van een narratief zorgt voor het innemen van perspectief van de spreker. Het doel van het onderzoek was om te kijken of perspectief innemen door middel van een narratief als interventie kan worden toegepast om de negatieve beoordeling van een regionaal accent tijdens een sollicitatiegesprek te reduceren. In totaal hebben 166 proefpersonen geparticipeerd in dit onderzoek, waarvan er 136 personen voldeden aan de eisen van het onderzoek. In dit experiment is gebruik gemaakt van een tussenproefpersoonontwerp. De onafhankelijke variabelen in dit experiment waren accent (regionaal of standaard) en perspectief (ik-perspectief of hij/zij-perspectief). De verwachting was dat het innemen van perspectief door de beoordelaar zorgt voor een positievere beoordeling van een spreker met een regionaal accent dan wanneer er geen perspectief wordt ingenomen. Deze verwachting is niet uitgekomen. Het Brabants accent werd door de respondenten op alle variabelen: warmte, dynamiek, status, competentie en *hireability* (indicatie van de mate om de kandidaat in te zetten als operationeel manager) minder positief beoordeeld dan het standaardaccent.

Uit de resultaten bleek wel dat het Brabants accent een beetje positiever beoordeeld werd op hireability wanneer er perspectief ingenomen werd dan wanneer er geen perspectief ingenomen werd.

Er kan niet geconcludeerd worden dat het innemen van perspectief door middel van een narratief gebruikt kan worden als interventie om de negatieve effecten van een regionaal accent te reduceren tijdens een sollicitatiegesprek. Daarnaast toont dit onderzoek aan, in het verlengde van andere onderzoeken, dat het spreken met een regionaal accent negatievere beoordelingen met zich mee brengt ten opzichte van spreken met een standaardaccent.

1. Inleiding

Tijdens sollicitatiegesprekken spelen verschillende factoren een rol of een kandidaat uiteindelijk wordt aangenomen. Recruiters kunnen worden beïnvloed door verschillende factoren zoals: geslacht, uiterlijk, afkomst en het accent van een sollicitant (Segrest Purkiss, Perrewé, Gillespie, Mayes & Ferris, 2006). Een serie van de NOS (2017) laat zien dat het spreken met een regionaal accent een belangrijke, beïnvloedende factor is. Mensen met een regionaal accent ervaren dat ze als minderwaardig worden gezien en zelfs worden gepest met hun accent (NOS, 2017).

Naast dat sprekers met een regionaal accent kunnen ervaren dat ze als minderwaardig worden gezien, blijkt dat accentsprekers zowel negatief als positief beoordeeld kunnen worden (Mai & Hoffmann, 2011; Carlson & McHenry, 2006; Gluszek & Dovidio, 2010). Een negatief effect van spreken met een accent is bijvoorbeeld de aantasting van geloofwaardigheid. Personen die met een bepaald accent spreken worden als minder geloofwaardig beschouwd (Lev-Ari & Keysar, 2010). Bij sollicitanten met een accent wordt de geloofwaardigheid aangetast en verkleint het de kans om aangenomen te worden (Carlson & McHenry, 2006). Daarnaast kunnen sprekers met een niet standaardaccent vaker geassocieerd worden met bepaalde stereotypen. Een studie onder Chinees-Amerikaanse adolescenten liet zien dat wanneer deze personen Engels spreken met een accent vaker gestereotypeerd worden als eeuwige buitenlanders. Dit leidt tot discriminatie, waardoor het risico op depressieve symptomen toeneemt (Kim, Wang, Deng, Alvarez & Li, 2011). Daartegenover staat dat sprekers met een regionaal accent beter worden beoordeeld op integriteit en warmte, dan sprekers met een standaardaccent (Grondelaers, Van Hout & Steegs, 2010).

Terwijl sprekers die met een standaard-accent spreken vaker geassocieerd worden met een hoge sociaaleconomische status en macht (Yao & Van Ours, 2018). Het standaardaccent kan ook worden gezien als meer correct en begrijpelijk dan regionale accenten (Grondelaers & Speelman, 2015).

Volgens Yao en Van Ours (2018) is taalvaardigheid een belangrijke, bepalende prestatiefactor. Taalvaardigheid zou de inkomsten van werknemers kunnen vergroten (Chiswick & Miller, 2014). Omdat taalvaardigheid een belangrijke rol speelt op de arbeidsmarkt en omdat genoemde onderzoeken zich voornamelijk richten op hoe een spreker met een specifiek accent beoordeeld wordt, focust het huidige onderzoek zich op hoe de effecten van spreken met een accent gereduceerd kunnen worden. Het doel van het huidige

onderzoek is om te onderzoeken welke interventie er mogelijk is om effecten (zoals een mindere positieve beoordeling) van spreken met een regionaal accent te reduceren.

2. Theoretisch kader

2.1 Effecten van accenten

De standaardtaal is de variant die de meerderheid spreekt (Yao & van Ouors, 2018). In Nederland wordt de standaardtaal vooral gesproken in de Randstad (Grondelaers, van Hout & Steegs, 2010). De standaardtaal in Nederland heet daarom ook het Randstad-accent (standaardaccent).

Naast het standaardaccent worden in Nederland verschillende andere regionale accenten gesproken. Het spreken met een accent kan gezien worden als een indicator van verschillende persoonlijke karakteristieken, zoals etniciteit, nationaliteit en status (Deprez-Sims & Morris, 2010; Fuertes et al., 2012).

Persoonlijke karakteristieken, zoals etniciteit en nationaliteit, kunnen door luisteraars gehaald worden uit spraak. Daarnaast worden er ook *attitudes* gevormd. Dit zijn zogenoemde taalattitudes, gevoelens die mensen hebben over hun eigen taal of de talen van anderen (Crystal, 1992). Het vormen van een attitude gebeurt door het afwegen van de sociale norm (wat vinden anderen hiervan) en de eigen attitude (wat vind ik ervan) (Fishbein & Aizen, 1975). Door het luisteren naar een spreker met een bepaald accent worden verschillende taalattitudes gevormd.

De luisteraar vormt aan de hand van het accent van de spreker een bepaalde attitude ten opzichte van de spreker. Zo wordt het spreken met een standaardaccent, gebaseerd op wat de meerderheid spreekt, vaker geassocieerd met een hoge sociaaleconomische status en macht (Fuertes, et al., 2012). Dit accent is wellicht ook ‘bekender’ omdat het accent vaker gebruikt wordt in de media (Fuertes et al., 2012). Er wordt ook wel gezegd dat personen met een standaardaccent spreken ‘zonder accent’. Dat wil zeggen dat de meerderheid van de samenleving accepteert dat er in de stem van de spreker geen aanwijzing wordt gevonden van een geografische achtergrond (Mai &Hoffmann, 2014).

Luisteraars die luisteren naar een spreker met een standaardaccent kunnen geen aanwijzing vinden over de geografische achtergrond van de spreker. Onderzoek van Fuertes et al., (2012) naar accenten in het Engels, heeft uitgewezen dat sprekers met een standaard accent hoger gewaardeerd worden dan niet standaardaccent sprekers. Dit geldt voor verschillende dimensies zoals status, solidariteit en dynamiek. Daarnaast worden sollicitanten die spreken met een standaardaccent hoger beoordeeld op competentie (Carlson & McHenry, 2006).

Daartegenover staat dat spreken met een ander accent dan het standaardaccent kan zorgen voor een lagere beoordeling van de spreker (Deprez-Sims & Morris, 2010). Personen

die spreken met een niet standaardaccent, worden als minder geloofwaardig beschouwd (Ari & Keysar, 2010). Daarnaast worden personen met een sterk accent lager gewaardeerd op '*hireability*' (Carlson & McHenry, 2006). Eveneens wordt van sprekers met een niet standaardaccent verwacht dat ze een lager kennisniveau hebben (Nelson, Signorella & Botti 2016).

Onderzoeken naar buitenlandse accenten wijzen eveneens uit dat het spreken met een niet standaardaccent ook de baankansen kan vergroten. Het spreken met een Frans accent kan gezien worden als charmant en verhoogde de kans om te worden aangenomen voor een functie bij een New Yorks restaurant (Benedick Jr. et al., 2010). Bij sollicitaties voor een positie als HR-manager werd een Frans accent minder positief gewaardeerd (Deprez-Sims & Morris, 2010). In het onderzoek van Nelson et al., (2016) beïnvloedde het geslacht van de spreker ook de voorkeur. Er was een grotere voorkeur voor een spreker met een Spaans accent als deze spreker vrouw is (Nelson et al., 2016). Als een spreker vrouw is en met een Spaans accent spreekt, dan is daar een grotere voorkeur voor. Dit onderzoek is gedaan naar buitenlandse accenten in plaats van regionale accenten.

Het onderzoek van Grondelears et al., (2010) naar regionale accenten, wijst uit dat er geen effect is van het geslacht op de beoordeling van de luisteraar. Sprekers met een regionaal accent scoren wel hoger op integriteit en proefpersonen beoordeelden deze hoger op warmte dan sprekers met een standaardaccent (Grondelaers, et al., 2010). Het spreken met een regionaal accent, in tegenstelling tot spreken met een standaardaccent, zorgt er wel voor dat bijpassende, culturele stereotypes worden opgeroepen (Giles & Powesland, 1975). Zo worden sprekers met een Brabants accent vaak voorgesteld als dom, gezellig en aardig (Latour, 2011). Sprekers met een regionaal accent worden ook gezien als socialer dan standaard accentsprekers (Heijmer & Vonk, 2002). Daartegenover staat dat sprekers met een regionaal accent negatiever worden beoordeeld op competentie dan sprekers met een standaard accent (Hendriks, Van Meurs & De Groot, 2015). Daarnaast krijgen sprekers met een Brabants accent het stempel van 'zuiderling' opgeplakt (Van de Velde, 2006). Deze stereotypen kunnen de verdere indruk en beoordeling van de spreker beïnvloeden.

Regionale accenten worden ook goed herkend concludeerden Pinget, Rotteveel en Van de Velde (2014). Sprekers met een zuidelijk accent werden het beste herkend. In het onderzoek van Pinget et al., (2014) speelde het spreken met een accent door de proefpersoon geen rol in de beoordeling. Accenten uit het zuiden worden ook vaak als mooier ervaren (Pinget et al., 2014). Dit hangt wel af van waar de proefpersoon vandaan komt, spraak uit de

eigen regio wordt het mooist gevonden. Dit werd enkel bevestigd voor sprekers en luisteraars uit het zuiden van Nederland (Pinget et al., 2014)

Niet alleen de eigenschappen van de spreker spelen een rol in de beoordeling van een persoon met accent, ook eigenschappen van de beoordelaar zijn belangrijk. Gelijkenissen in spraak van de spreker en luisteraar, creëren een gevoel van interpersoonlijke aantrekkelijkheid. Dit wordt ook wel het *'similar to me effect'* genoemd. Wanneer dit effect groter is, leidt dit tot een positievere evaluatie van deze persoon (Deprez-Sims & Morris, 2010). Dus wanneer een beoordelaar zelf een accent heeft, kan dit leiden tot een positievere beoordeling van de spreker.

Naast het similarity-effect zijn factoren zoals de mate van vertrouwdheid met het accent en de context (bijv. de functie waarop gesolliciteerd wordt) van belang. Op basis van spraak vormen luisteraars een bepaalde indruk van de spreker. Hierbij kunnen ze sterk gestuurd worden door een regionaal accent (Heijmer & Vonk, 2002). De luisteraar bepaalt aan de hand van het accent of de spreker tot een bepaalde groep behoort, de zogenoemde *in-* of *out-group* (Heijmer & Vonk, 2002). Luisteraars zijn geneigd om een positievere attitude te vormen tegenover sprekers die bij de eigen in-group behoort (Boves & Gerritsen, 1995). Dit is in overeenstemming met het similarity-effect, een positievere beoordeling volgt wanneer er meer gelijkenissen zijn tussen de luisteraar en de spreker. Tijdens een sollicitatiegesprek kunnen negatieve gevolgen optreden als de toehoorder niet bij dezelfde groep hoort of weinig gelijkenissen herkent.

Wanneer een spreker herkend wordt als lid van een bepaalde groep, dan treedt het projectieprincipe in werking (Doeleman, 1999). Wanneer het gaat om een allochtone sprekers, geeft het accent niet alleen een indicatie van de status, maar kan dit ook een indicator zijn van een bepaalde etnische groep.

Het projectieprincipe beïnvloedt de evaluatie van de spreker (Doeleman, 1999). De stereotypen over de cultuur en persoonlijkheidskenmerken van deze groep kunnen geprojecteerd worden op de spreker en worden zo gebruikt in de beoordeling van de spreker. Het accent kan daarnaast ook spraakkenmerken bevatten die onmiddellijk stereotypen oproepen, wat kan leiden tot een negatievere beoordeling van een sollicitant tijdens het sollicitatiegesprek.

2.2 De effecten van een niet-standaardaccent reduceren

Er zijn verschillende (negatieve) effecten die optreden bij het beoordelen van een spreker met een niet-standaardaccent, zoals verschillende associaties met stereotypen. Het is

belangrijk dat negatieve associaties voorkomen worden. Verschillende onderzoeken focussen zich op welke interventies negatieve oordelen over sprekers met een niet-standaardaccent zouden kunnen verminderen (Weyant, 2007; Hansen, Rakic & Steffens, 2014; Roessel, Schoel, Zimmermann & Stahlberg, 2019).

Zo heeft Weyant (2007) onderzoek gedaan naar welke interventie kan zorgen voor een positievere beoordeling van een niet-standaardaccent spreker. De proefpersonen van dit onderzoek kregen de opdracht om te luisteren naar een fragment met of een moedertaalspreker of een niet moedertaalspreker van het Engels. Vervolgens moesten ze een stuk schrijven over het leven van de spreker. Hierbij kreeg een groep proefpersonen de opdracht om dit vanuit ik-perspectief te doen. Het innemen van perspectief liet zien dat individuen die Engels als tweede taal spraken, minder negatieve gestereotypeerd werden dan wanneer er geen perspectief werd ingenomen (Weyant, 2007). Wanneer participanten perspectief innamen, beoordeelden zij een tweede taalspreker significant meer intelligent, competent, capabel en hoger opgeleid.

Uit het onderzoek van Roessel et al., (2019) bleek dat wanneer proefpersonen gevraagd werd om een spreker niet te beoordelen op basis van bekende vooroordelen, sollicitanten beter beoordeeld werden op bijvoorbeeld competentie en *hireability*.

Hansen et al., (2014) concludeerden eveneens dat vooroordelen tegenover niet-standaardtaal sprekers kunnen worden verminderd door een interventie die beoordelaars in de schoenen plaatst van de spreker. In dit onderzoek werd participanten gevraagd om Duitssprekenden (met en zonder accent) te beoordelen. In het experiment werd een groep participanten benaderd door iemand die een andere taal spreekt dan de participanten. Participanten die vervolgens een andere taal spraken om deze persoon te helpen, beoordeelden niet-standaardaccent sprekers positiever (Hansen et al., 2014). Personen die een andere taal spraken met een *'confederate'* waren op dat moment namelijk zelf *nonnative speakers* en konden op deze manier ervaren dat het spreken van een andere taal lastig is.

Het spreken met een 'confederate' zorgde voor verplaatsing in de ander. Verplaatsing in de ander kan ook door middel van een narratief. Door middel van transportatie in een narratief wordt de lezer, kijker of luisteraar beïnvloedt (De Graaf, Hoeken, Sanders & Beentjes, 2012). De narratieve transportatie theorie stelt dat wanneer consumenten zichzelf verliezen in een verhaal, hun houding en intenties veranderen (Green, 2008). *Narrative transportation* kan een overtuigend effect hebben op consumenten (Gerrig, 1993). Voorafgaand aan een sollicitatiegesprek kan dit effect hebben op de (negatieve) attitudes die gevormd worden door beoordelaars op basis van spraak.

Niet alleen transportatie zou effect kunnen hebben om negatieve attitudes ten opzichte van niet-standaardaccent sprekers te voorkomen. De vorm van perspectief in een verhaal kan hierbij ook van belang zijn. Het ik-perspectief kan de evaluaties van een doelgroep beïnvloeden (Galinsky & Ku, 2004). Galinsky en Moskowitz (2000) concludeerden in hun onderzoek naar het ontkrachten van sociaal denken. dat het innemen van perspectief stereotypering en vooringenomenheid vermindert. Galinsky en Ku (2004) concludeert dat het nemen van perspectief van een individueel persoon (ik-perspectief) de algemene attitudes en evaluaties over de groep van deze persoon verbetert.

Aangezien sprekers met een niet-standaardaccent vaker negatiever beoordeeld worden, is het van belang om te kijken naar een interventie die de (negatieve) effecten van spreken met een accent reduceren. Het perspectief nemen van een individueel persoon zou de attitudes gevormd door een luisteraar ten opzichte van een andere groep kunnen beïnvloeden. Onderzoeken die focussen op een dergelijke interventie zijn gedaan in Engelse en Duitse taal (Weyant, 2007; Hansen et al., 2014). De focus lag hierbij op niet-moedertaal sprekers in het Engels en het Duits. De vraag is in hoeverre deze resultaten ook gelden voor regionale accent in het Nederlands.

Het huidige onderzoek focust zich op regionale accenten in het Nederlands. Accenten uit het zuiden worden vaak goed herkend, daarom is er gekozen voor het Brabants accent (Pinget et al., 2014). Op basis hiervan is de volgende onderzoeksvraag opgesteld:

In hoeverre kan perspectief innemen als interventie worden toegepast om de negatieve beoordeling van een spreker met een regionaal accent tijdens een sollicitatiegesprek te reduceren?

De verwachting is dat het innemen van het perspectief van de spreker (met Brabants accent) ervoor zorgt een luisteraar een spreker met een Brabants accent positiever beoordeelt op de variabelen competentie, solidariteit, dynamiek en hireability dan wanneer een neutraal perspectief wordt ingenomen.

Daarnaast is de verwachting dat sprekers met een Brabants accent minder positief beoordeeld worden door een luisteraar op competentie, status, dynamiek en hireability en positiever op warmte dan sprekers met een Randstad accent.

3. Methode

3.1 Materiaal

In het huidige onderzoek zijn twee opnames gebruikt, deze hebben tekstueel dezelfde inhoud (Bijlage 3). Op beide opnames zijn dezelfde sollicitant te horen, het verschil tussen de opnames is dat een is ingesproken met een Brabants accent en de ander met een standaardaccent. In de opname stelt de sollicitant zich voor en legt uit waarom zij geschikt is voor de baan. Hier is voor gekozen zodat de opname zoveel mogelijk op een echt sollicitatiegesprek lijkt. De sollicitant solliciteert op een baan als operationeel manager. Hiervoor is gekozen omdat dit gezien kan worden als een algemene functie waarbij het accent een minder grote rol speelt.

Om ervoor te zorgen dat de proefpersonen perspectief innemen, is er gebruikt gemaakt van een *narratief.* In het onderzoek is er gebruik gemaakt van twee verschillende narratieven.

Een verhaal is vanuit het perspectief van de sollicitant is geschreven (Bijlage 2). Doormiddel van transportatie in het narratief wordt de lezer onbewust beïnvloed (De Graaf et al., 2012). Dit narratief is gebaseerd op het ik-perspectief van de sollicitant, omdat dit de attitudes en evaluaties over de groep van de sollicitant zou verbeteren (Galinsky & Ku, 2004). De participanten die perspectief innemen kregen voor het luisteren van de opname een narratief met ik-perspectief te lezen (Bijlage 2). De participanten die geen perspectief innemen kregen voor het luisteren van de opname het narratief vanuit een neutraal (hij/zij) perspectief te lezen, zie ook Bijlage 2.

Met *het innemen van perspectief* wordt bedoelt dat een persoon moeite doet om zichzelf in een ander te verplaatsen. Daarbij probeert deze persoon moeite te doen om vanuit het perspectief van de ander te denken. Het gaat hierbij om het plaatsen van jezelf in de omstandigheden van een ander en proberen te voelen wat de ander voelt (Weyant, 2007).

Op basis van een pre-test zijn de sprekers voor het hoofdexperiment geselecteerd. Aan twintig respondenten is gevraagd om acht verschillende stemmen te beoordelen. Het doel van de pretest was om twee stemmen te selecteren, die duidelijk herkend werden als een Brabantse stem een stem met een standaardaccent. Vervolgens is er gekeken of stemkarakteristieken overeenkwamen.

Brabants 4 werd beoordeeld als het sterkst regionaal klinkend (M = 5.32, SD = 1.45). Alle gemiddelden van ‘klinkt regionaal’ en ‘klinkt standaard’ kunnen worden afgelezen in Tabel 1. Daarnaast was deze stem ook goed herkenbaar, 68,4 procent, van de respondenten

herkende dit als een accent uit Noord-Brabant en uit het Zuiden van Nederland (78,9%). Stem Standaard 2 werd als best beoordeeld, namelijk het minst regionaal klinkend (*M* = 1.95, *SD* = 1.47) en als het sterkst standaard beoordeeld (*M* = 5.74, *SD* = 1.52). Daarnaast werd stem Standaard 2 goed herkend als een spreker uit het Westen van Nederland (68,4%) (Tabel 1).

Vervolgens zijn de stemkarakteristieken (harde stem, spreekt snel, klinkt prettig en klinkt levendig) van stem Standaard 2 vergeleken met die van Brabants 4 (Tabel 2). Uit een t-toets voor harde stem bleek een significant verschil tussen de stem Brabants 4 en stem Standaard 2 (*t* (18) =10.49, *p* < .001). Brabants 4 had een harder klinkende stem (*M* = 5.42, *SD* = 0.96) dan Standaard 2 (*M* = 2.42, *SD* = 1.07). Uit een t-toets voor spreeksnelheid bleek een significant verschil tussen Brabants 4 en Standaard 2 (*t* (18) = 3.88 *p* < .001. Brabants 4 (*M* = 3.89, *SD* = 1.48) werd hoger beoordeeld op spreeksnelheid dan Standaard 2 (*M* = 2.32, *SD* = 1.15). Uit de t-toets voor prettige stem bleek een significant verschil tussen Brabants 4 en Standaard 2 (*t* (18) = 9.29, *p* < .001). Brabants 4 (*M* = 3.05, *SD* = 1.07) had een minder prettig klinkende stem dan Standaard 2 (*M* = 5.79, *SD* = 1.08).

Uit de t-toets voor levendige stem bleek geen significant verschil te zijn tussen de stem Brabants 4 en stem Standaard 2 (*t* (18) = 1.80, *p* = .088). Dat betekent dat de stemmen als even levendig worden beoordeeld.

Als laatst is de proefpersonen gevraagd om vier verschillende narratieven te beoordelen, twee lange versies en twee korte versies. Dit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen (met een 7 point-Likert scale): ‘het leek alsof ik in gedachten de sollicitant was geworden’, ‘in mijn verbeelding was het alsof ik de sollicitant was’, ‘ik had het gevoel dat ik ging door wat de sollicitant meemaakte’ en ‘tijdens het lezen leek het alsof ik de gebeurtenissen mee maakte die de sollicitant overkwam’ (1= totaal oneens tot 7=totaal mee eens) (de Graaf, Beentjes, Sanders & Hoeken, 2009) . De betrouwbaarheid van transportatie in het narratieve bestaande uit vier items was uitstekend (α =.94).

Uit de repeated measures analyse voor de beoordeling van de verplaatsing in het korte narratief bleek een significant effect voor verplaatsing door middel van narratief (*F* (1, 18) = 227.5, *p* <. 001) Bonferroni correctie; *M* = 3.62, *SD* =1.42) ten opzichte van korte narratief (*M* = 1.70, *SD* =.81) waarbij *p* <.001. Het effect voor de lange narratieven was niet significant (*F* (1, 18) = 2.33, *p* =.113). Dit betekent dat deze te weinig van elkaar verschilden als het gaat om de mate van verplaatsing in het narratief. Daarom is in het hoofd experiment gekozen voor de korte narratieven.

Tabel 1: Het percentage regio correct en de gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de beoordeling van de spreker op accentsterkte (1= negatief, 7=positief)

Stem	**N**	**Klinkt sterk regionaal M *(SD)***	**Klinkt sterk Nederlands M *(SD)***	**Percentage juist herkend (regio)**
Brabants 1	20	5.53 (1.47)	2.47 (1.61)	68,4%
Brabants 2	20	5.00 (1.59)	3.05 (1.47)	73,7%
Brabants 3	20	4.42 (1.38)	3.74 (1.28)	52,6%
Brabants 4	20	5.32 (1.45)	2.84 (1.38)	78,9 %
Standaard 1	20	1.95 (1.47)	5.74 (1.52)	47,4 %
Standaard 2	20	1.95 (1.47)	5.74 (1.52)	68,4%
Standaard 3	20	3.05 (1.58)	4.95 (1.17)	73,7%
Standaard 4	20	2.84 (1.77)	4.89 (1.44)	52,6%

Tabel 2: De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van de beoordeling van de spreker op verschillende stemkarakteristieken (1 = oneens, 7 = eens).

Stem	**N**	**Harde stem M (SD)**	**Spreker spreekt snel M (SD)**	**Klinkt prettig M (SD)**	**Klinkt levendig M (SD)**
Standaard 2	20	2.42 (1.07)	2.32 (1.16)	5.79 (1.08)	4.63 (1.64)
Brabants 4	20	5.42 (0.96)	3.89 (1.49)	3.05 (1.08)	3.79 (1.28)

3.2 Proefpersonen

De 136 proefpersonen varieerden in leeftijd tussen de 18 en 82 jaar (M = 32.19, SD = 15.40; 61% vrouw). In de vier condities was de verdeling man-vrouw gelijk verdeeld (χ^2 (3) = 1.74, p = .627). De leeftijd was gelijk verdeeld over de condities (F (3, 132)< 1. Het opleidingsniveau varieerde van basisonderwijs tot wetenschappelijk onderwijs waarbij HBO en WO (65,4%) het meest voorkomende was, opleidingsniveau was gelijk verdeeld over de condities (χ^2 (9) = 6.33, p = .707).

Daarnaast is gevraagd of de proefpersonen vonden dat zij zelf met een accent spreken. Hierbij gaven de proefpersonen aan dat ze een neutraal (M = 3.99, SD = 1.86) standaard accent

hadden (dus niet sterk of zwak) en een neutraal regionaal accent (*M* = 3.63, *SD* = 1.89). Het standaardaccent (*F* (3,132) = .16, *p* =.925) en het regionaal accent (*F* (3 ,132) = 3.24, *p* =.024) (Bonferroni-correctie: $p > 0.05$) waren gelijk verdeeld over de groepen. Ten slotte is er nog gevraagd of de proefpersonen over ervaring beschikten in het afnemen van sollicitaties. In het afnemen van sollicitaties was er een gemiddelde ervaring (*M* = 3.53, *SD* =2.40), het afnemen van een sollicitatiegesprek was gelijk verdeeld over de condities (*F* (3,132) = .13, *p* = .941). Ook de ervaring met zelf solliciteren was gelijk verdeeld over de condities (*F* (3,132) = 46, *p* =.708). De ervaring van zelf solliciteren was boven gemiddeld (*M* = 5.01, *SD* = 1.84).

3.3 Onderzoeksontwerp

Het onderzoek bevat een tussenproefpersoonontwerp, deze is verdeeld in vier condities. Proefpersonen kregen het narratief met neutraal perspectief te lezen of met een ik-perspectief. Vervolgens kregen de proefpersonen één fragment te horen, het fragment met het standaardaccent of het fragment met het Brabantse accent.

3.4 Instrumentatie

Door middel van manipulatiechecks werd gecontroleerd of de accenten die de respondenten te horen kregen daadwerkelijk herkend werden als standaard Nederlands of Brabants. *Herkenbaarheid* is gemeten aan de hand van een norm. Wanneer het accent niet minimaal herkenbaar was door 50% van tenminste 10 luisteraars, werd deze als niet herkenbaar beschouwd in het onderzoek (Grondelaers et al., 2019). Het standaardaccent werd als correct ingevuld gezien wanneer de regio West-Nederland of de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht was gekozen. Brabants werd als juist herkend wanneer de regio Zuid-Nederland of de provincie Noord-Brabant gekozen werd.

Accentsterkte is gemeten aan de hand van de volgende stellingen ‘Ik geloof dat het accent van de spreker regionaal klinkt’ ‘Ik geloof dat het accent van de spreker standaard Nederlands klinkt’ geankerd door ‘erg zwak – erg sterk’ (Grondelaers et al., 2019).

De afhankelijke variabelen bestonden uit ‘*begrijpelijkheid’ ‘warmte’, ‘competentie’, ‘dynamiek’, ‘status’* en *‘hirability’*

Begrijpelijkheid is gemeten aan de hand van een 7-punts Likert schaal (1=totaal oneens tot 7 totaal mee eens). Aan de hand van de volgende stellingen: ‘ik moet erg mijn best doen om de spreker te verstaan’, ‘de spreker spreekt duidelijk’, ‘de spreker is nauwelijks verstaanbaar’, ‘de spreker is moeilijk te begrijpen’, ‘ik heb problemen met het begrijpen waar de spreker het over heeft’, ‘ik heb geen probleem om de spreker te begrijpen’ en ‘ik weet niet wat de spreker

bedoelt' (Dalle & Inglis, 1989). De betrouwbaarheid van begrijpelijkheid bestaande uit vijf vragen was adequaat (α =.78).

Warmte is getoetst aan de hand van de volgende items: 'gezellig', 'spontaan', 'behulpzaam', 'eerlijk', 'vriendelijk', 'boeiend', 'betrouwbaar' en 'sympathiek' (Heijmer & Vonk, 2002). Waarbij er gebruik werd gemaakt van een 7-punts Likert schaal (1=totaal oneens tot 7=totaal mee eens). De betrouwbaarheid van warmte bestaande uit zeven vragen was goed (α =.89).

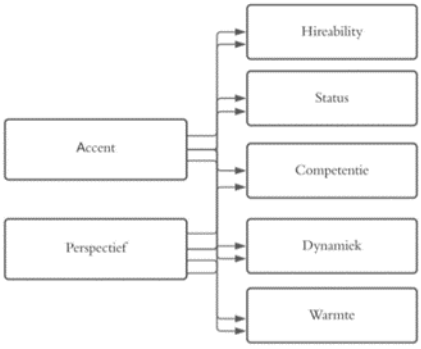
Dynamism (Dynamiek) werd aan de hand van de volgende items gemeten 'levendig', 'enthousiast' en 'spraakzaam' (Fuertes et al., 2012). Waarbij er gebruik wordt gemaakt van een 7-punts Likert schaal(1=totaal oneens tot 7= totaal mee eens). De betrouwbaarheid van dynamiek bestaande uit drie vragen was uitstekend (α =.92).

Competentie is gemeten aan de hand van: 'verantwoordelijk', 'ijverig', 'bekwaam', 'vasthoudend', 'intelligent', 'scherp', 'nauwkeurig' en 'handig' (Heijmer & Vonk, 2002). Waarbij er gebruik werd gemaakt van een 7-punts Likert schaal (1=totaal oneens tot 7=totaal mee eens). De betrouwbaarheid van competentie bestaande uit acht vragen was goed (α = .82).

Status werd gemeten aan de hand van drie items gebaseerd op onderzoek van Fiske, Cuddy, Glick en Xu (2002), te weten 'prestigieus', 'economisch succesvol' en 'hoogopgeleid'. In de onderzoeken van Grondelaars en Van Hout (2010) en Latour, Grondelaers en Van Hout (2012) werden deze items ook gebruikt om status te meten. Ook deze items werden beantwoord aan de hand van een 7-punts Likert schaal (1= helemaal mee oneens tot 7= helemaal mee eens). De beoordeling van status bestaande uit drie vragen was adequaat (α =.76).

Hirability is een gemiddelde index (7-punt Likert schaal), wat aan de hand van drie items werd gemeten: een indicatie van de mate waarin de deelnemers aangaven om de kandidaat in te zetten als operationeel manager (1=sterk ontmoedigen tot 7=sterk aanbevelen), de algemene indruk van de kandidaat (1=zeer negatief tot 7=zeer positief) en op basis van beroepskwalificatie (1=zeer ongeschikt tot 7=zeer geschikt (Roessel et al., 2019). De betrouwbaarheid van hireability bestaande uit drie vragen was goed (α =.85).

Naast de vier afhankelijke variabelen is er gevraagd om demografische gegevens in te vullen. Als aanvullende vragen zijn gesteld of proefpersonen vinden dat ze zelf met een accent spreken en wat hun sollicitatie ervaring is.



Figuur 1. Onderzoeksontwerp

3.5 Procedure

Een elektronische vragenlijst is uitgezet via de software van Qualtrics. Hiervoor is gekozen omdat deze de mogelijkheid biedt om audiofragmenten af te spelen. Proefpersonen zijn geworven door contacten van de onderzoeksgroep te benaderen om de vragenlijst in te vullen. Zij kregen via een link toegang tot de survey, waarbij ze random werden toegewezen aan één van de vier condities. De gemiddelde afnameduur was 6 minuten en 29 seconden (*SD* = 3.26,4).

Groep 1 en 3 kregen allebei een opname te horen van een spreker met een Randstad accent. Groep 1 kreeg het narratief met ik-perspectief te lezen en groep 3 het narratief met een hij/zij perpectief. Groep 2 en 4 kregen een opname te horen van een spreker met Brabants accent. Groep 2 kreeg daarbij het narratief met het ik-perspectief te lezen en groep 4 het narratief met hij/zij-perspectief. Na afloop van het onderzoek volgde er een bedank-pagina en kon er op ‘ok’ geklikt worden om het onderzoek te beëindigen. De procedure was, op welk accent en welk narratief er gelezen werd na, voor iedere deelnemer gelijk. Tijdens de procedure kon er op elk moment gestopt worden door de deelnemer. Door te klikken op ‘ok’ gaf de deelnemer toestemming om de gegevens te gebruiken voor het huidige onderzoek.

3.6 Statistische analyse

Om de gemiddelden van de variabelen te kunnen vergelijken, werd een tweeweg ANOVA toets gebruikt. Zo is er getest of een populatiegemiddelde van één van de condities significant af wijkt van het populatiegemiddelde van de andere groepen. Daarnaast werd er interactie verwacht tussen het accent (Brabants of standaard) en perspectief innemen (ik-perspectief of neutraal perspectief).

4. Resultaten

4.1 Manipulatiechecks

Door middel van manipulatiechecks is gecontroleerd of de accenten die de respondenten te horen kregen ook daadwerkelijk herkend werden als Nederlands of Brabants. Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op de beoordeling van accentsterkte bleek er een significant hoofdeffect van accent (F (1, 132) = 42,46, p <.001). Sprekers met een Brabants accent werden hoger beoordeeld op accentsterkte (M = 4.57, SD = 1.38) dan sprekers met een Standaard accent (M = 2.49, SD = 1.13). Het Brabants accent werd als meer regionaal klinkend en als minder standaard beoordeeld dan het standaardaccent.

Daarnaast trad er geen interactie op tussen accent en perspectief (F (1, 132) = 2.93, p = .089). Er bleek geen significant hoofdeffect van perspectief (F (1,132) < 1). De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling op accentsterkte per accent zijn af te lezen in Tabel 3.

Ook is gecontroleerd of de sprekers herkend werden als spreker met een standaardaccent en een spreker met een Brabants accent. Daarnaast is er gecontroleerd of de sprekers herkend werden als een spreker met een standaardaccent en een spreker met een Brabants accent. Uit de χ^2 toets tussen accent en herkenbaarheid van regio bleek geen verband te bestaan (χ^2 (1) = 639, p =.424). Beide accenten werden op basis van regio herkend. Het Brabants accent werd als zuidelijk herkend door 76,4% van de respondenten. Het standaardaccent werd als een accent uit de westelijke regio door 50,6% van de respondenten .Uit de χ^2 toets tussen accent en herkenbaarheid op basis van provincie bleek geen verband te bestaan (χ^2 (1) = .050 p =.824). De accenten werden op basis van provincie ook evenveel herkend. 67,3% van de respondenten gaf correct de provincie Noord-Brabant aan voor het Brabants accent. Bij het standaard accent gaf 65,4% correct een Randstad provincie aan (Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht werd als correct beschouwd). Dit betekent dat beide stemmen daadwerkelijk herkend zijn als zodanig een Brabants accent en een Randstad accent. De percentages correct en incorrect voor provincie en regio per accent zijn af te lezen in Tabel 3.

Tabel 3: De percentages correct en incorrect benoemde provincie en regio per accent

Groep	**n**	**Provincie incorrect**	**Provincie correct**	**Regio incorrect**	**Regio correct**
Brabants	55	32,7%	67,3%	23,6%	76,4%
Standaard	81	34,6 %	65,4%	49,4%	50,6%

Tabel 4: De gemiddelden en standaarddeviaties (tussen haakjes) van accentsterkte 'klinkt regionaal' (1 = zwak accent, 7 = sterk accent).

	n	**Accentsterkte** ***M (SD)***
Brabants		
Ik-perspectief	27	4.87 (0.97)
Hij/zij-perspectief	28	4.29 (1.65)
Totaal	55	4.57 (1.38)
Standaard		
Ik-perspectief	43	2.44 (1.18)
Hij/Zij-perspectief	38	2.55 (1.08)
Totaal	81	2.49 (1.13)
Totalen		
Ik-perspectief	70	3.38 (1.06)
Hij/Zij-perspectief	66	3.29 (1.11)
Totaal	136	3.33 (1.68)

4.2 Begrijpelijkheid

Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op de beoordeling van begrijpelijkheid trad er geen interactie effect op tussen accent en perspectief (F (1, 132) < 1). Er bleek een significant hoofdeffect van accent op begrijpelijkheid (F (1, 132) = 10.87, p <.001). Sprekers met een standaard accent werden als meer begrijpelijk beoordeeld (M = 5.96 , SD = .86) dan sprekers met een Brabants accent (M =5.46 , SD = 0.84). Er bleek geen significant hoofdeffect van perspectief (F (1, 132) < 1). De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling per variabele per accent zijn af te lezen in Tabel 4.

4.3 Dynamiek

Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op beoordeling van dynamiek trad er geen interactie op tussen accent en perspectief (F (1, 132) = 1.97, p = .163). Er bleek een significant effect van accent (F (1, 132) = 6.96, p = .009). Sprekers met een standaard accent werden dynamischer beoordeeld (M = 4.70, SD = 1.14) dan sprekers met een Brabants accent (M = 4.11, SD = 1.45). Er bleek geen significant hoofdeffect van perspectief (F (1, 132) < 1).

De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling per variabele per accent zijn af te lezen in Tabel 4.

4.4 Warmte

Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op de beoordeling van warmte trad er geen interactie op tussen accent en perspectief (F (1, 132) = 2.28, p = .134). Er bleek geen significant hoofdeffect van accent (F (1,132) = 2.44, p = .120). Dit betekent dat het standaardaccent en het Brabants accent niet van elkaar verschillen als het gaat om warmte en er bleek ook geen significant effect van perspectief (F (1, 132) < 1). De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling per variabele per accent zijn af te lezen in Tabel 4.

4.5 Competentie

Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op de beoordeling van competentie trad er geen interactie op tussen accent en perspectief (F (1, 132) = 1.61, p = .204). Er bleek een significant hoofdeffect van accent op competentie (F (1,132) = 21.86, p < .001). Sprekers met een standaard accent werden als competenter beoordeeld (M = 5.19, SD = .79) dan sprekers met een Brabants accent (M = 4.55 , SD = .78). Er bleek geen significant effect van perspectief (F (1, 132) < 1). De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling per variabele per accent zijn af te lezen in Tabel 4.

4.6 *Status*

Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op beoordeling van status er trad er geen interactie op tussen accent en perspectief (F (1, 132) = .436, p = .489). Er bleek een significant hoofdeffect van accent (F (1, 132) = 41,48, p <.001). Sprekers met een standaard accent werden hoger beoordeeld op status (M = 5.29, SD = .81) dan sprekers met een Brabants accent (M = 4.21, SD = 1.12). Dit betekent dat sprekers met een standaardaccent gezien worden als personen die meer status bezitten. Er bleek geen significant hoofdeffect van perspectief (F (1, 132) < 1). De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling per variabele per accent zijn af te lezen in Tabel 4.

4.7 Hirability

Uit de tweeweg variantieanalyse van accent en perspectief op beoordeling van hirability trad geen interactie op tussen accent en perspectief (F (1, 132) = 1.64, p = .202). Er bleek een

significant hoofdeffect van accent (F (1, 132) = 20.67, p <.001). Sprekers met een standaard accent werden hoger beoordeeld op hirability (M = 5.38, SD = .80) dan sprekers met een Brabants accent (M = 4.65, SD = 1.07). Dit betekent dat een spreker met een standaardaccent eerder als kandidaat zou worden ingezet voor de positie van operationeel manager. Sprekers met een standaardaccent laten ook een betere indruk en krijgen een geschiktere beroepskwalificatie dan sprekers met het Brabants accent. Er bleek geen significant hoofdeffect van perspectief (F (1, 132) < 1). De gemiddelden en de standaarddeviaties van de beoordeling per variabele per accent zijn af te lezen in Tabel 4.

5. Conclusie

In dit experiment werd onderzocht in hoeverre perspectief innemen als interventie kan worden toegepast om negatieve beoordelingen van een regionaal accent te reduceren tijdens een sollicitatiegesprek. De verwachting was dat het innemen van perspectief zou zorgen voor een betere beoordeling van de spreker met het Brabantse accent ten opzichte van een spreker met een standaardaccent. Daarnaast was de verwachting dat het spreken met een Brabants accent zorgde voor een lagere beoordeling op status, competentie, dynamiek en hireability maar voor een hogere beoordeling op warmte.

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat het innemen van perspectief, door middel van een narratief, niet heeft geleid tot een betere beoordeling van een spreker met een Brabants accent. Verder is de verwachting dat het Brabantse accent positiever werd beoordeeld op warmte niet uitgekomen.

Op competentie bleek een significant hoofdeffect van accent, sprekers met een standaardaccent werden beter beoordeeld op competentie dan sprekers met een Randstad accent. Sprekers met een standaardaccent werden ook beter beoordeeld op dynamiek dan sprekers met een Brabants accent. Daarnaast werden sprekers met een standaard accent hoger beoordeeld op hireability dan sprekers met een Brabants accent. Dit geldt ook voor begrijpelijkheid, waar een significant hoofdeffect gevonden werd. Sprekers met een standaard accent werden beter beoordeeld op begrijpelijkheid dan sprekers met een Brabants accent. Daar tegenover staat dat de verwachting was dat sprekers met een Brabants accent hoger beoordeeld werden op warmte, uit de resultaten blijkt dat de beoordeling van beide sprekers nagenoeg gelijk is.

6. Discussie

Het doel van het huidige onderzoek was om te onderzoeken of perspectief innemen als interventie zou kunnen worden gebruikt om effecten (zoals een minder positieve beoordeling) van spreken met een regionaal accent zou kunnen reduceren. De verwachting dat een spreker met een Brabants accent positiever beoordeeld zou worden wanneer de beoordelaar perspectief innam dan wanneer de beoordelaar dit niet deed, is niet uitgekomen.

6.1 Bevindingen en vergelijking met eerdere onderzoeken

Op basis van eerdere onderzoeken zou het innemen van perspectief door de beoordelaar een positievere beoordeling van een spreker met een regionaal accent moeten opleveren (Weyant, 2007; Hansen et al., 2014; Roessel et al., 2019).

Het huidige onderzoek is gebaseerd op een interventie die door Weyant (2007) is gebruikt. In het onderzoek van Weyant (2007) moesten de proefpersonen een stuk schrijven over het leven van de persoon. Op deze manier werden de proefpersonen gedwongen om op een actieve manier perspectief in te nemen. Schrijven is een actieve manier om perspectief in te nemen. Volgens onderzoek van Cao et al., (2012) blijkt dat de hersenen meer geactiveerd worden bij een schrijftaak dan bij een taak waarbij er goed gelezen en gekeken moet worden. Door het activeren van de hersenen kan er onbewust meer beïnvloeding plaats vinden, wat zou kunnen verklaren waarom het perspectief innemen door middel van een narratief niet heeft gewerkt.

Het onderzoek van Hansen et al., (2014) maakte gebruik van verplaatsing door middel van het spreken met een *confederate*. In het onderzoek van Hansen et al., (2014) werden proefpersonen benaderd door iemand die een andere taal sprak, om de confederate te helpen werden proefpersonen op dat moment zelf *nonnative speakers*. Daarna moesten de proefpersonen accentsprekers beoordelen. Het spreken met een confederate zorgde voor verplaatsing in een accentspreker waardoor de beoordeling van een accentspreker uiteindelijk positiever werd. Doordat de proefpersonen zich daadwerkelijk verplaatsten, werden zij onbewust beïnvloed, wat uiteindelijk leidde tot een betere beoordeling (Hansen et al., 2014). Door deze actieve verplaatsing in de ander kan er onbewust meer beïnvloeding plaats vinden, wat zou kunnen verklaren waarom het perspectief innemen door middel van een narratief niet heeft gewerkt.

Het onderzoek van Hansen et al., (2014) is gebaseerd op het luisteren naar een accent wanneer de spreker nonnative is. Het gaat hierbij om spreken in een andere taal met een

buitenlands accent en niet over regionale accenten. Op deze manier konden proefpersonen ervaren proefpersonen dat spreken in een andere taal lastig is, wat er toe leidde dat de beoordeling van de spreker met een accent milder werd. Het spreken met een regionaal accent kan niet zo worden ervaren.

Het standaardaccent wordt als de standaard norm van spraak gezien (Grondelaers et al., 2010). Doordat in Nederland de norm is om te spreken met een standaardaccent en dat andere regionale accenten als minder worden gezien, kan dit verklaren waarom resultaten uitblijven.

Uit het onderzoek van Roessel et al., (2019) bleek dat wanneer proefpersonen expliciet gevraagd werd om een spreker niet te beoordelen op basis van bekende vooroordelen, dit leidde tot een betere beoordeling van sollicitanten met een accent op bijvoorbeeld competentie en hirability. In het onderzoek van Roessel et al., (2019) werd aan de proefpersonen gevraagd om niet te oordelen op vooroordelen terwijl in het huidige onderzoek geprobeerd is om dit onderbewust te beïnvloeden. Doordat er in het huidige onderzoek geen nadruk gelegd is op de vooroordelen van de proefpersonen, konden deze alsnog meespelen in de beoordeling van de spreker. Wat kan verklaren waarom er geen effect is gevonden van perspectief innemen.

Daarnaast was er in het huidige onderzoek de verwachting dat sollicitanten met een Brabants accent minder positief beoordeeld werden op competentie, status, dynamiek en hireability. Het effect van accent is wel aanwezig. Het Brabants accent werd op alle variabelen minder positief beoordeeld dan het standaardaccent. Dit komt overeen met het onderzoek van Grondelaers et al., (2019), in Nederland wordt het spreken met een regionaal accent nog altijd als minder prestigieus gezien dan spreken met een standaardaccent (Grondelaers et al., 2010).

Daarentegen was er de verwachting dat het Brabantse accent beter werd beoordeeld op warmte, omdat zuidelijke accenten geassocieerd worden met gezelligheid (Latour, 2011). Deze verwachting is niet uitgekomen. Dit zou beïnvloed kunnen zijn door de stemkarakteristieken van de sprekers, stem Standaard 2 werd in de pre-test namelijk hoger beoordeeld op ‘klinkt prettig’ dan Brabants 4.

De verwachting dat het Brabants negatiever beoordeeld zou worden op competentie, status, dynamiek en hireability is wel uitgekomen. Grondelaers et al., (2019) vonden ook dat een zuidelijk accent zoals het Limburgs wel beter scoorde op warmte. In het huidige onderzoek scoort Brabants niet significant hoger dan het standaardaccent. De scores liggen zeer dichtbij elkaar.

In het huidige onderzoek zijn er geen interactie effecten gevonden tussen perspectief en accent. Dit zou kunnen liggen aan de mate van verplaatsing in het narratief. Het kan zijn dat het narratief niet aansprekend genoeg is geweest, waardoor de lezer zich niet volledig zou kunnen

verliezen in het verhaal (Green, 2008). Daardoor kan het zijn dat het narratief niet heeft gewerkt en op deze manier de resultaten zijn beïnvloed.

6.2 Beperkingen van het huidige onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Op basis van de uitkomsten van de pre-test is er in het hoofdexperiment gebruik gemaakt van twee korte naratieven (Bijlage 2). Alleen in de pre-test is gemeten in hoeverre de proefpersoon zich kon verplaatsen in de narratieven. Als er 'narrative transportation' plaats zou vinden door middel van het narratief, dan zou dit moeten zorgen voor een onbewuste beïnvloeding (De Graaf et al., 2012). De mate van verplaatsing is niet gemeten, waardoor er niet zomaar iets gezegd kan worden over hoe de narratieven in het hoofdexperiment hebben gewerkt.

In het huidige onderzoek zijn in de pre-test stemmen geselecteerd om zo de best Brabants klinkende stem en meest standaard klinkende stem te selecteren. De stemmen die geselecteerd zijn voor het hoofdonderzoek wijken significant van elkaar af als het gaat om accentsterkte. Dit betekent dat de proefpersonen de stemmen daadwerkelijk als regionaal of als standaard hebben beoordeeld. Vervolgens is er in de pre-test gekeken of de stemkarakteristieken zoveel mogelijk overeenkomen, zodat proefpersonen gelijk klinkende stemmen horen. Het Brabants accent had volgens de proefpersonen een hardere stem dan het standaardaccent. Daarnaast werd het Brabants accent hoger beoordeeld op spreeksnelheid en lager op prettig klinkend en levendigheid. Doordat de beoordelingen van de stemkarakteristieken niet overeenkomen, kan dit hebben geleid tot een andere beoordeling wat een verschil in de resultaten zou kunnen verklaren.

6.3 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Een aanbeveling voor vervolgonderzoek kan zijn om in het hoofdexperiment ook de mate van verplaatsing in de narratieven te meten. Zo kan er gecontroleerd worden in welke mate de narratieven hebben gewerkt. Daarnaast zou een aanbeveling zijn om in vervolgonderzoek stemmen te selecteren die qua stemkarakteristieken zoveel mogelijk overeenkomen, zodat dit zo min mogelijk de resultaten beïnvloed.

In andere onderzoeken naar interventies die de negatieve beoordeling van accentsprekers reduceren wordt er meer gebruikt van een actievere benadering zoals schrijven (Weyant, 2007), spreken met een confederate (Hansen et al., 2014) of vragen om niet te letten op bekende vooroordelen (Roessel et al., 2019). Voor vervolgonderzoek zou er gebruik gemaakt kunnen worden van een van die actieve benaderingen. Bijvoorbeeld het niet letten op bekende vooroordelen (Roessel et al., 2019) in combinatie met het lezen van een narratief.

Zodat dankzij de vraagstelling meer rekening gehouden wordt door de proefpersonen met de persoon die beoordeeld wordt. Daarnaast focussen bovengenoemde onderzoeken zich op accentsprekers met een buitenlands accent en niet op regionale accenten. Daarom zou in vervolgonderzoek gekeken kunnen worden naar een andere interventies waarin geprobeerd wordt om negatieve effecten van een regionaal accent te reduceren. Een laatste aanbeveling zou kunnen zijn dat er onderzocht wordt wat de verschillen tussen een regionaal accent, een standaardaccent en een buitenlands accent zijn en hoe deze verschillen doormiddel van een interventie verminderd kunnen worden.

7. Literatuurlijst

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological Bulletin, 82(2), 261–277*. Doi: 10.1037/h0076477

Bendick, M. Jr., Rodriguez, R. E., & Jayaraman, S. (2010). Employment discrimination in upscale restaurants: evidence from matched pair testing. *The Social Science Journal, 47*(4), 802–818. doi: 10.1016/j.soscij.2010.04.001

Boves, T. & Gerritsen, M. *Inleiding in de sociolinguïstiek.* Utrecht: Aula, 1995.

Buchweitz, A., Mason, R. A., Hasegawa, M., & Just, M. A. (2009). Japanese and English sentence reading comprehension and writing systems: An fMRI study of first and second language effects on brain activation. *Bilingualism (Cambridge, England)*, *12*, 141–151. doi: 10.1017/S1366728908003970

Cao, F., Vu, M., Ho Lung Chan, D., Lawrence, J.M., Harris, L.N., Guan, Q., Xu, Y., en Perfetti, A.C. (2012). Writing affects the brain network of reading in Chinese: a functional magnetic resonance imaging study. *Human Brain Mapping, 34:* 1670 – 1684. Doi epdf/10.1002/hbm.22017

Carlson, H.K. and McHenry, M.A. (2006), Effect of accent and dialect on employability. *Journal of Employment Counseling, 43: 70-83*. doi: 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00008.x

Chiswick, B.R. & Miller, P.W., (2014). Handbooks of the economics immigration, *Elsevier 211-269*. doi: 10.1016/j.labeco.2015.03.005

Crystal, D. (1992). An Encyclopedic Dictionary of Language and Languages. Cambridge, MA: Blackwell.

Dalle, T.S., & Inglis, M.J. (1989). What really affects undergraduates' evaluations of nonnative teaching assistant's teaching? *Paper presented at the Annual Meeting of the Teachers of English to Speakers of Other Languages*. San Antonio, TX.

De Graaf, A., Hoeken, H., Sanders J., & Beentjes, H. (2009). The role of dimensions of narrative engagement in narrative persuasion. *Communications*, 34(4), 385–405

De Graaf, A., Hoeken, H., Sanders, J., & Beentjes, J. W. J. (2012). Identification as a mechanism of narrative persuasion. *Communication Research*, *39*(6), 802–823. – doi:10.1177/0093650211408594

Deprez-Sims, A. S., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: their effects during a job interview. *International Journal of Psychology, 45, 417-426*. doi: 101080/00207594.2010.499950

Doeleman, R., (1999) Autochtone reacties op allochtone spraak. In: E. Huls & B. Weltens (red.), *Artikelen van de Derde Sociolinguistische Conferentie.* Delft: Eburon, p. 137-148.

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

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

Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and ingroup favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 708-724.

Galinsky, A. D., & Ku, G. (2004). The effects of perspective-taking on prejudice: the moderating role of self-evaluation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30(5),* 594–604. Doi: 10.1177/0146167203262802

Gerrig, R.J. (1993). Experiencing narrative worlds: on the psychological activities of reading, New Haven: *Yale University Press.*

Giles, H., & Powesland, P. F. (1975). Speech style and social evaluation. Academic Press, London and New York.

Green, M.C., Brock, C., & Timothy, C. (2000). The role of transportation in the persuasiveness of public narratives. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 79(5), Nov 2000, 701-721

Green, M.C. (2008). Research challenges: research challenges in narrative persuasion. *Information Design Journal,* Vol 16(1), jan. 2008 47-52. doi: 10.1075/idj.16.1.07gre

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 der Harst, S. (2015). Subjective accent strength perceptions are not only a function of objective accent strength. Evidence from *Netherlandic Standard Dutch. Speech Communication, 74, 1–11.* doi: 10.1016/j.specom.2015.07.004

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

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

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., Meurs, van F. & Hogervorst, N. (2016). Effects of degree of accentedness in lecturers' Dutch-English pronunciation on Dutch students' attitudes and perceptions of comprehensibility. *Dutch Journal of Applied Linguistics*, 5(1), 1-17.

Kim, S. Y., Wang, Y., Deng, S., Alvarez, R., & Li, J. (2011). Accent, perpetual foreigner stereotype, and perceived discrimination as indirect links between English proficiency and depressive symptoms in Chinese American adolescents. Developmental Psychology, 47(1), 289–301. doi: 10.1037/a0020712

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

Lev-Ari, S. & Keysar, B. (2010). Why don't we believe non-native speakers? The influence of accent on credibility. *Journal of Experimental Social Psychology, 46(6), 1093-1096.* doi: 10.1016/j.jesp.2010.05.025.

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

Mai, R., S. Hoffmann, and S. Muller. (2009). The asymmetrical effect of an accent in advertising. *Marketing ZfP*, 31 (4):255–65. doi:10.15358/0344-1369- 2009-4-255.

Murry, T. (1980). Multidimensional analysis of male and female voices. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 68: 1294. doi:10.1121/1.385.122

Nederlandse Omroep Stichting, (2017). Dealen met je dialect: 'Je voelt je minderwaardig.' Geraadpleegd van: https://nos.nl/op3/artikel/2194410-dealen-met-je-dialect-je-voelt-je-minderwaardig.html op 26-2-2021

Nelson, L. R., Signorella, M. L., & Botti, K. G. (2016). Accent, gender, and perceived competence. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 38(2),* 166–185. Doi:.1177/0739986316632319

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

Roessel, J., Schoel, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2019). Shedding new light on the evaluation of accented speakers: basic mechanisms behind nonnative listeners' evaluations of nonnative accented job candidates. *Journal of Language and Social Psychology, 38(1), 3-32*. doi: 10.1177/0261927X17747904

Salem, S., Weskott, T. en Holler, A. (2017) Does narrative perspective influence readers' perspective-taking? An empirical study on free indirect discourse, psycho-narration and first-person narration. *Glossa: a journal of general linguistics 2(1):* 61. 1–18, doi: 10.5334/gjgl.225

Sergrest Purkis, S.L., Perrewé, P.L., Gillespie, T.L., Mayes., B.T & Ferris., G.R (2006) Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions,. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,Volume 101, Issue 2 (152-167).* doi: 10.1016/j.obhdp.2006.06.005.

Van Caspar, J., Caracciolo, M., Van Duuren, T. en Van Leuveren, B. (2016) "Difficult Empathy. The effect of narrative perspective on readers' engagement with a first-person narrator". *DIEGESIS. Interdisciplinary E-Journal for Narrative Research* 43-63.

Velde, H. Van de. Hoe klinkt het Standaardnederlands? In: N. van der Sijs, J. Stroop en F. Weerman (red.), *Wat iedereen van het Nederlands moet weten en waarom*. Amsterdam: Bert Bakker, 2006, p. 66-76.

Weyant, J.M. (2007), Perspective Taking as a Means of Reducing Negative Stereotyping of Individuals Who Speak English as a Second Language1. *Journal of Applied Social Psychology, 37: 703-716.* doi: 10.1111/j.1559-1816.2007.00181.x

Yao, Y., van Ours, J.C. Daily dialect-speaking and wages among native Dutch speakers. *Empirica* **46,** 653–668 (2019). doi: 10.1007/s10663-018-9420-z

Bijlagen

Bijlage I – Ethische verantwoording

1. Checklist ETC-GW (versie 1.6, november 2020)

Naam: Astrid Jonkers

Studentnummer: 1057258

Titel van het scriptie-onderzoeksproject: Discriminatie op basis van een Brabants accent tijdens het sollicitatieproces; kan het voorkomen worden?

Eerste begeleider en verantwoordelijke onderzoeker: dr. B.C. Hendriks
Datum waarop de checklist is ingevuld: 16/ 03/ 2021

1. Is een zorginstelling bij het onderzoeksplan betrokken?

Toelichting: dit is het geval als één van de situaties a/ b/ c hierna van toepassing is op het voorgenomen onderzoek.

A. één of meer medewerkers van een zorginstelling is bij het onderzoek betrokken als opdrachtgever of verrichter/ uitvoerder
B. het onderzoek vindt plaats binnen de muren van de zorginstelling, en dient naar de aard van het onderzoek normaliter niet buiten de muren van de zorginstelling plaats te vinden
C. aan het onderzoek nemen patiënten/ cliënten van de zorginstelling (in de hoedanigheid van behandeling) deel

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

☐ Ja → Heeft een Medisch-Ethische Toetsingscommissie geoordeeld dat het geplande onderzoek niet WMO-plichtig is?

☐ Ja → doorgaan met vragenlijst

☐ Nee → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen → einde checklist

2. Wensen subsidiegevers toetsing van het onderzoeksplan door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie?

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

☐ Ja → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen → einde checklist

3. Is er sprake van een medisch-wetenschappelijk onderzoek dat mogelijk risico's met zich meebrengt voor de deelnemende persoon?

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

☐ Ja → Deze aanvraag moet door een erkende Medisch-Ethische Toetsingscommissie behandeld worden, bijvoorbeeld de CMO Regio Arnhem Nijmegen → einde checklist

Standaard-onderzoeksmethode

4. Valt de methode van het beoogde onderzoek onder een van de beschreven standaardonderzoeken van de FdL of FFTR?

☒ Ja → 12. Standaard vragenlijstonderzoek→ doorgaan met vragenlijst

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist→ raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

Deelnemende personen

5. Gaat het bij het voorgenomen onderzoek om een gezonde populatie?

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

6. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (<16 jaar) of bij wilsonbekwamen?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

Aard van het onderzoek

7. Wordt er een methode gebruikt die het mogelijk maakt bij toeval een bevinding te doen waarvan de deelnemende persoon op de hoogte zou moeten worden gesteld?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

8. Worden deelnemende personen aan handelingen onderworpen of worden aan de deelnemende personen bepaalde gedragswijzen opgelegd die ongerief kunnen inhouden?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

9. Zijn de in te schatten risico's verbonden aan het onderzoek minimaal?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

10. Wordt er een andere vergoeding geboden aan de deelnemende personen dan gebruikelijk?

☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

11. Indien er misleiding plaatsvindt, voldoet de procedure dan aan de eisen zoals beschreven in het protocol van de ETC-GW?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

12. Wordt voldaan aan de standaardregels in verband met anonimiteit en privacy zoals beschreven in het protocol van de ETC-GW?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

Afname van het onderzoek

13. Wordt het onderzoek bij een externe instelling (bijv. school, ziekenhuis) uitgevoerd?

☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

☐ Ja → Heeft/ krijgt u schriftelijke toestemming van deze instelling?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☐ Ja → doorgaan met vragenlijst

14. Is er een aanspreekpunt waar deelnemende personen terecht kunnen met vragen over het onderzoek en worden zij hiervan op de hoogte gesteld?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

15. Wordt aan deelnemende personen duidelijk waar klachten over deelname aan het onderzoek kunnen worden geuit en hoe deze behandeld zullen worden?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

16. Zijn de deelnemende personen volledig vrij om deel te nemen aan het onderzoek, en om hiermee op elk moment te stoppen wanneer zij dat willen, om welke reden dan ook?

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

17. Worden deelnemende personen voorafgaand aan deelname voorgelicht over doel, aard en duur, risico's en bezwaren van de studie? (zie toelichting over informatie en toestemming en voorbeelddocumenten)

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

18. Tekenen deelnemende personen en/ of hun vertegenwoordigers voor toestemming deelname aan onderzoek? (zie toelichting over informatie en toestemming en voorbeelddocumenten)

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder toetsprocedure.

☒ Ja → **checklist afgerond**

Als u een goedkeuring van de ETC-GW nodig hebt wegens de vereiste van een tijdschriftredactie of een subsidieverstrekker, zult u ook de formele toetsprocedure van de ETC-GW moeten doorlopen.

Bijlage II – Narratieven

1. Kort ik-perspectief

“Ik had zoals je weet vandaag dat sollicitatiegesprek. Ik was wel zenuwachtig, maar ik denk dat het wel goed is gegaan. Ik had een goed gevoel bij het bedrijf en voelde meteen een klik. Ze zeiden dat ze over twee weken zouden laten weten of ik ben aangenomen. Ik hoop echt dat ik die baan krijg.”

2. Lang, ik-perspectief

“Ik had zoals je weet vandaag dat sollicitatiegesprek. Ik kwam binnen bij Company Innovators en daar werd ik ontvangen door een secretaresse. Ik werd door de secretaresse vriendelijk begeleid naar een wachtruimte. Voor mijn gevoel was ik veel te vroeg, maar ik was bang om te laat te komen. Na even gewacht te hebben was ik uiteindelijk aan de beurt. Ik heb een gesprek gevoerd met de werkgever. Ik was zenuwachtig, maar ik denk dat het wel goed is gegaan. Ik had een goed gevoel bij het bedrijf en voelde meteen een klik. Ze zeiden dat ze over twee weken zouden laten weten of ik ben aangenomen. Ik hoop echt dat ik die baan krijg.”

3. Kort, neutraal perspectief

“Mira komt thuis na haar werk en vertelt haar man dat er die dag sollicitatiegesprekken waren voor de nieuwe functie van operationeel manager. Ze vertelt dat ze de sollicitanten begeleidde naar het gesprek. Ze vond dat de sollicitanten zenuwachtig waren, maar hoorde dat de gesprekken goed verlopen waren. Over twee weken horen ze of ze het zijn geworden.”

4. Lang, neutraal perspectief

“Mira komt thuis na haar werk en vertelt haar man dat er die dag sollicitatiegesprekken waren voor de nieuwe functie van operationeel manager. De sollicitanten waren naar haar mening wat te vroeg en leken een beetje zenuwachtig. Ze probeerde de sollicitanten op hun gemak te stellen door een kort praatje met ze te maken. Vervolgens begeleidde ze de sollicitanten naar het gesprek. Ze vond dat de sollicitanten sympathiek over kwamen en ze

hoorde dat de gesprekken goed verlopen waren. Het was een lange dag, maar wel een productieve dag vol gesprekken. Over twee weken horen de sollicitanten of ze het zijn geworden.

Bijlage III – Script van de opname

Mijn naam is Kim de Jong, ik ben 25 jaar oud en ik solliciteer voor de functie operationeel manager. Ik heb een HBO-opleiding operationeel management afgerond. Tijdens deze opleiding heb ik stage gelopen bij de Groot management, om vervolgens door te stromen naar een junior functie. Na 2 jaar als junior operationeel manager gewerkt te hebben bij de Groot management, ben ik toe aan een nieuwe uitdaging. In mijn vrije tijd vind ik het leuk om te reizen, koken en sporten.

Bijlage IIII – Verklaring Fraude en Plagiaat

Ondergetekende,

Astrid Jonkers, S1057258

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

a. Ik verklaar hiermee dat ik kennis heb genomen van de facultaire handleiding (https://www.ru.nl/letteren/stip/regels-richtlijnen/richtlijnen/fraude-plagiaat/) en van artikel 16 "Fraude en plagiaat" in de Onderwijs- en Examenregeling voor de BA-opleiding Communicatie-en Informatiewetenschappen.

b. Ik verklaar tevens dat ik alleen teksten heb ingeleverd die ik in eigen woorden geschreven heb en dat ik daarin de regels heb toegepast van het citeren, parafraseren en verwijzen volgens het Vademecum Rapporteren.

c. Ik verklaar hiermee ook dat ik geen teksten heb ingeleverd die ik reeds ingeleverd heb in het kader van de tentaminering van een ander examenonderdeel van deze of een andere opleiding zonder uitdrukkelijke toestemming van mijn scriptiebegeleider.

d. Ik verklaar dat ik de onderzoeksdata, of mijn onderdeel daarvan, die zijn beschreven in de BA-scriptiedaadwerkelijk empirisch heb verkregen en op een wetenschappelijk verantwoordelijke manier heb verwerkt.

Nijmegen, juni 2021