

SOLLICITEREN MET EEN ZACHTE G

Een experimentele studie naar het effect van een interventie op de beoordeling van sprekers met een Limburgs accent.

An experimental study into the effect of an intervention on the evaluation of speakers with the Dutch regional accent: Limburgs.

Radboud Universiteit Nijmegen

Student: Floor Bos

Studentnummer:

Thema: 3. Stop it! Reducing
accent discrimination

Begeleider: dr. Berna Hendriks

2^e lezer: dr. Saskia van Putten

Datum: 12 juni 2022

Bachelorscriptie

Aantal woorden: 7429

Abstract

Onderzoek naar accenten heeft aangetoond dat het spreken met een accent negatieve gevolgen met zich meebrengt. Zo worden sprekers met een accent beoordeeld als minder competent en wordt hen minder status toegekend. Naast dat deze negatieve gevolgen te merken zijn in persoonlijke context, speelt dit ook mee tijdens sollicitatiegesprekken. Ondanks dat vele studies de vaak negatieve oordelen hebben aangetoond, zijn er nog maar weinig studies die hebben onderzocht hoe dit verminderd kan worden. Het doel van de huidige studie is om te onderzoeken of een interventie die zorgt voor bewustwording van accentdiscriminatie bij luisteraars tot een positiever oordeel kan leiden over sprekers met een regionaal accent. 193 proefpersonen hebben deelgenomen aan een 2 x 3 tussenproefpersoonsexperiment. Hierbij kreeg de experimentele groep een interventietekst te zien, de controlegroep kreeg deze niet te zien. Vervolgens luisterden de proefpersonen naar een geluidsfragment van een sollicitant met ofwel een Standaardnederlands accent, een sterk regionaal accent of een zwak regionaal accent. De proefpersonen hebben de geluidsfragmenten beoordeeld met behulp van een vragenlijst. De interventie bleek in de huidige studie niet effectief; er vond geen interactie plaats tussen interventie en accentsterkte. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op een ander soort interventie om de negatieve effecten van het spreken met een regionaal accent te verminderen.

Inleiding

Tijdens sollicitatieprocedures zijn er verschillende factoren die een rol spelen bij het besluit of een kandidaat wordt aangenomen. Factoren zoals afkomst, geslacht, uiterlijk en het accent van een sollicitant kunnen recruiters beïnvloeden. Zo heeft onderzoek naar accenten aangetoond dat sprekers met een regionaal accent negatiever worden beoordeeld op kenmerken zoals status en competentie. Daarnaast bracht NOS de serie ‘Dealen met je dialect’ uit over de negatieve stereotypen die er zijn over sprekers met een regionaal accent. Tijdens een interview voor deze serie geeft een geïnterviewde aan dat een Twents accent wordt geassocieerd met ‘lomp’ en ‘boers’ (De Smit, 2017). Tevens geven Limburgers aan dat ze niet serieus genomen geworden door hun accent. De negatieve gevolgen merken de accentsprekers ook op de werkvloer en ze voelen zich achtergesteld. Ook onderzoek over regionale accenten in Nederland laat zien dat sprekers met een regionaal accent als minder competent worden beoordeeld (Heijmer & Vonk, 2002; Grondelaers, et al. 2010). Ondanks dat er veel onderzoek is gedaan naar de attitudes tegenover accenten is er nog weinig bekend over hoe discriminatie op basis van een accent voorkomen kan worden.

De term ‘accent’ duidt op een manier van spreken die geassocieerd wordt met een bepaalde groep mensen, vaak op grond van verschillen in intonatie of klank tussen regio’s of sociale groepen (Lippi-Green, 1997). Standaardnederlands, het accent van de Randstad, wordt als meest toonaangevend gezien (Pinget et al., 2014). Dit wordt ook wel standaard accent genoemd. Bij een niet-standaard accent kan een onderscheid gemaakt worden in een regionaal accent en een niet-moedertaal accent. Inwoners van een bepaalde regio zullen eerder een regionaal accent hebben. Sprekers uit het buitenland kunnen een niet-moedertaal accent hebben door de invloed van de taal van het land waar de spreker vandaan komt (Mai & Hoffmann, 2014).

Zoals eerder is aangegeven bestaan er negatieve oordelen over sprekers met regionaal accent. Dit (vaak onbewuste) oordeel over een accent komt tot stand doordat luisteraars sprekers toewijzen aan sociale groepen (Mai & Hoffmann, 2014). Deze sociale groepen kunnen ofwel de in-group (personen met een hoge waargenomen gelijkheid) of de out-group (personen met een lage waargenomen gelijkheid) zijn. Luisteraars vormen sneller een positievere attitude tegenover sprekers die bij de in-group horen, dus bij sprekers met een vergelijkbaar accent (Boves & Gerritsen, 1995). Dit sluit aan bij het ‘*similar to me*’ effect, waarbij waargenomen gelijkenis op basis van een accent een gevoel creëert van een onderlinge aantrekkingskracht (Deprez-Sims & Morris, 2010). Deze onderlinge aantrekkingskracht leidt vervolgens tot positievere evaluaties. Daarentegen roept de eerdergenoemde categorisatie van out-group sprekers discriminatie op (Mai & Hoffmann, 2014). Verder zorgen accentkenmerken er ook voor dat stereotypen worden geactiveerd in het hoofd van de ontvanger. Deze stereotypen kunnen van positieve of negatieve invloed zijn op de verdere evaluatie van de spreker (Mai & Hoffman, 2014). Zo worden Limburgers vaker getypeerd als ‘gezellig’ dan bijvoorbeeld Twentenaren (Heijmer & Vonk, 2002).

Er zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd naar de beoordelingen van standaard en niet-standaard accenten. Standaard accenten worden gezien als prestigieus en aangenamer om naar te luisteren dan niet-standaard accenten (Lippi-Green, 1997). Uit een meta-analyse van Fuertes en collega’s (2012) over effecten van sprekersaccenten in het Engels blijkt dat sprekers met een standaard accent positiever beoordeeld worden dan sprekers met een niet-standaard accent. Dit was onder andere van toepassing op de dimensies ‘status’, ‘solidariteit’ en ‘dynamiek’. Accenten beïnvloeden de perceptie van luisteraars over sprekers langs deze drie hoofddimensies (Giles & Billings, 2004). Status omvat hierbij evaluaties over intelligentie, competentie, opleidingsniveau en sociale status. Bij solidariteit geldt dit voor betrouwbaarheid, vriendelijkheid, spontaniteit en aantrekkelijkheid. De dimensie dynamiek omvat evaluaties over

levendigheid en activiteit (Fuertes et al., 2012). Deze laatste dimensie komt neer op hoe enthousiast, zelfverzekerd en speels een spreker klinkt (Giles & Billings, 2004). Ook Gluszek en Dovidio (2010) benoemen dat sprekers met een niet-standaard accent vaker beoordeeld worden als minder competent, intelligent en als een spreker met een lagere sociale status. In een Brits onderzoek wordt hetzelfde geconcludeerd: sprekers met een niet-standaard accent worden lager beoordeeld op dimensies als 'competentie' en 'status', vergeleken met sprekers met een standaard Engels accent (Giles & Powesland, 1975). In deze studie werden sprekers met een niet-standaard accent op eigenschappen zoals 'humor' en 'vriendelijkheid' echter hoger beoordeeld.

In Nederland zijn er verschillende studies gedaan naar de effecten van regionale accenten op de beoordeling van de spreker. Heijmer en Vonk (2002) voerden een experiment uit door proefpersonen te laten luisteren naar één van de volgende zes accenten: standaard accent, Amsterdams, Haags, Twents, Limburgs en Vlaams. Uit de resultaten bleek dat sprekers met een standaard accent werden beoordeeld als meer competent dan sprekers met een Limburgs en Vlaams accent. Heijmer en Vonk (2002) vonden bovendien positieve neveneffecten van sprekers met een regionaal accent. Zij werden gezien als meer sociaal dan standaard accentsprekers. Ook Grondelaers en collega's (2010) hebben de attitudes over accentvariatie in Nederland onderzocht. De sprekers in het onderzoek hadden een Randstedelijk accent (een standaard accent), noordelijk accent (Gronings) of een zuidelijk accent (Limburgs). Zij ondervonden dat een zuidelijk accent hoger scoort op accent eufonie, de mate waarin de spreker melodieuze klinkt. Ook scoren de zuidelijke accenten hoger op sprekers integriteit, dit is te vergelijken met de sociale dimensie van Heijmer en Vonk (2002). De sprekers integriteit werd getest door aan de proefpersonen te vragen hoe vriendelijk, eerlijk en beschaafd zij een spreker vonden na het horen van een audiofragment. Sprekers met een accent uit de Randstad kregen een hogere score op de dimensie status en accent norm, vergeleken met het zuidelijke accent. Accent norm werd geanalyseerd door de proefpersonen te vragen of zij willen klinken zoals de spreker in het audiofragment. Samenvattend worden sprekers met een regionaal accent vaker als minder competent beschouwd dan sprekers met een standaard accent. Sprekers met een niet-standaardaccent worden daarentegen wel gezien als een warm en vriendelijk persoon.

Naast dat er verschillen zijn tussen accenten, kunnen sprekers ook verschillen in de mate van sterkte van hun accenten (Levi et al., 2007). Zo voerden Grondelaers en collega's (2019) een onderzoek uit naar de attitudes over accentvariëaties in Nederland, waarbij de focus onder andere lag op accentsterkte. Uit dit onderzoek bleek dat zwakkere accenten over het algemeen meer geaccepteerd worden dan sterke accenten. Carlson en McHenry (2006) kwamen in een

andere context met een soortgelijke conclusie. Zij hebben de invloed van drie etnische accenten in de Verenigde Staten (Afrikaans-Amerikaans, Spaans-Amerikaans en Aziatisch-Amerikaans) op *employability* onderzocht. In dit onderzoek duidt *employability* op de waarschijnlijkheid dat de proefpersoon de sollicitant in dienst neemt. Carlson en McHenry (2006) maakten een onderscheid in accentsterkte. Uit de resultaten bleek dat wanneer het waargenomen accent van de spreker minimaal was, dit geen invloed had op de *employability*. Daarentegen kregen sprekers met een sterk waargenomen accent een lagere beoordeling op *employability* (Carlson & McHenry, 2006).

In het hierboven genoemde onderzoek van Carlson en McHenry (2006) werd ook gekeken naar de verstaanbaarheid van de spreker. Net als het accent, kan de verstaanbaarheid van de spreker een reden zijn van een negatieve beoordeling (Carlson & McHenry, 2006). Een mogelijke verklaring die de onderzoekers hiervoor geven is de sterkte van het accent. Carlson en McHenry (2006) constateerden dat wanneer sprekers een sterk niet-moedertaal accent hadden, de beoordelaars meer moeite hadden met het begrijpen dan bij een sollicitant met een standaard accent. Beoordelaars besteden hierbij waarschijnlijk meer tijd aan de spraak met accenten, waardoor er minder cognitieve capaciteit over blijft voor het verwerken van de boodschap (Mai & Hoffmann, 2014). Verstaanbaarheid kan dus een belangrijke factor zijn.

De invloed van accenten is ook onderzocht binnen een sollicitatiecontext. Het blijkt namelijk dat de negatieve gevolgen van een niet-standaard accent sterker zijn in de formele (werk) sfeer, dan in de informele sfeer (Fuertes et al., 2012). Ook in de eerdergenoemde serie ‘Dealen met je dialect’ gaven accentsprekers aan dat zij negatieve gevolgen ervaren van hun accent op de werkvloer en werd bijvoorbeeld door de werkgever geadviseerd om langs te gaan bij de logopedist om aan dit accent te werken (De Smid, 2017). Een niet-standaard accent kan zelfs een reden zijn voor discriminatie op de arbeidsmarkt (Deprez-Sims & Morris, 2010). Zo is in onderzoek van Rakić en collega's (2011) de invloed van het spreken met een regionaal accent in Duitsland (Saksisch, Beiers en Berlijns) op de waargenomen competentie en *hirability* tijdens een sollicitatiegesprek onderzocht. Hierbij duidt *hirability* op de kans dat de sollicitant wordt aangenomen. Uit het experiment is gebleken dat regionale accenten leiden tot lagere waargenomen competentie en *hirability* dan standaard Duits. Deze bevindingen laten zien dat regionale accenten zeer krachtig kunnen zijn bij het vormen van een oordeel over personen. Een mogelijke beperking van dit onderzoek was dat in het experiment alle proefpersonen studenten waren. Rakić en collega's (2011) raden aan om vervolgonderzoek uit te voeren met professionele recruiters in plaats van studenten, zodat er mogelijk nog sterkere effecten worden gevonden. In een onderzoek van Roessel en collega's (2019) naar niet-moedertaal accenten

werd er eveneens gekeken naar hirability, daarbij werd de kwaliteit van de argumenten als onafhankelijke variabele toegevoegd. Het resultaat van dit onderzoek was opvallend; het effect van het niet-moedertaal accent was zo sterk, dat een goed of slecht argument er niet meer toe deed. Sprekers met een niet-moedertaal accent werden laag beoordeeld op hirability, ongeacht hun argumentatie (Roessel et al., 2019). Dit laat de negatieve invloed van het accent duidelijk zien.

Alhoewel veel studies de vaak negatieve oordelen van een niet-standaard accent hebben aangetoond, zijn er nog maar weinig studies die zich richten op het verminderen van accentdiscriminatie (Hansen et al., 2014). Tot op heden zijn er twee onderzoeken uitgevoerd gericht op een interventie om accentdiscriminatie te voorkomen. In het onderzoek van Hansen en collega's (2014) kregen proefpersonen de opdracht een spreker met een standaard Duits accent of een Turks accent te evalueren. Voorafgaand aan het experiment moesten proefpersonen in de experimentele groep een gesprek aangaan met de onderzoeker in het Engels, een andere taal dan hun moedertaal (Duits), om te ervaren hoe het is om in een vreemde taal te praten. De proefpersonen uit de controlegroep hoefden geen gesprek te voeren. De interventie heeft in dit experiment effect gehad; de experimentele groep die voorafgaand een gesprek in het Engels hadden gevoerd, discrimineerde de spreker met een Turks accent niet. In tegenstelling tot de proefpersonen uit de controlegroep; zij beoordeelden sprekers met een standaard Duits accent hoger op competentie en hirability dan sprekers met een Turks accent. Wat de proefpersonen tijdens de interventie ervoeren, veranderde dus hun evaluaties van sprekers met een accent (Hansen et al., 2014).

Ook door Roessel en collega's (2019) werd een effectieve interventie ontworpen om vooroordelen over sprekers met een niet-moedertaal accent in het Engels te verminderen. In de experimentele groep kregen Duitse proefpersonen te horen dat de meeste kandidaten niet hun moedertaal spreken omdat het sollicitatieproces in het Engels werd gevoerd. Ook werd toegelicht dat uit eerder onderzoek is gebleken dat een accent vooroordelen bij luisteraars kan oproepen. Daarom werd hen expliciet gevraagd hun evaluaties niet te baseren op het accent van de spreker. De controlegroep kreeg deze boodschap niet. Hierna kregen de proefpersonen een geluidsfragment te horen. Hierbij werd gebruik gemaakt van de *matched guise* techniek. Hierbij leest één spreker dezelfde tekst voor in verschillende accentsterktes (Garrett, 2010). Andere kenmerken worden zo constant mogelijk gehouden, zoals spreektempo, aarzelingen en pauzes. De techniek voorkomt dat er wordt beoordeeld op andere kenmerken dan het accent (Nejjari et al., 2019). Na het geluidsfragment, vulden de proefpersonen een vragenlijst in die betrekking had op de competentie en hirability van de spreker. De interventie gericht op bewustwording

van accentdiscriminatie zorgde ervoor dat sprekers met een accent minder negatief werden beoordeeld op competentie en hirability door de proefpersonen die de boodschap gehoord hadden.

De bovengenoemde onderzoeken van Hansen en collega's (2014) en Roessel en collega's (2019) zijn uitgevoerd in het buitenland en gericht op niet-moedertaal accenten. In Nederland is echter nog geen onderzoek gedaan waarbij een interventie is getest om accentdiscriminatie met betrekking tot regionale accenten te verminderen in de sollicitatiecontext. Het is relevant om te onderzoeken of dit soortgelijke resultaten oplevert of dat het mechanismen met betrekking tot regionale accenten wellicht anders werkt.

In het huidige onderzoek ligt de focus zoals benoemd op regionale accenten. Regionale accenten worden binnen Nederland goed herkend (Pinget et al., 2014). Vooral de zuidelijke accenten worden goed onderscheiden. Limburgs wordt daarbij het beste herkend (Pinget et al., 2014). Ook Grondelaers en collega's (2010) geven aan dat Limburg een karaktistiek accent heeft dat goed herkend wordt door Nederlandse moedertaalsprekers. Ook kwam naar voren dat sprekers met een Limburgs accent worden gezien als minder competent (Heijmer & Vonk, 2002) en scoren zij minder hoog op de dimensie 'status' (Grondelaers et al., 2019). Het Limburgse accent wordt in het huidige onderzoek als niet-standaard accent genomen. Hierbij moet wel de vraag gesteld worden hoe belangrijk het is dat het accent als Limburgs wordt herkend. Hier is nog geen eenduidig antwoord op.

De volgende **onderzoeksvraag** is op basis van bovenstaande tot stand gekomen:

“In hoeverre is een interventie effectief in het verminderen van een negatieve beoordeling bij sprekers met een regionaal accent in sollicitatieprocedures?”

Op basis van eerdere succesvolle interventies in de onderzoeken van Hansen en collega's (2014) en Roessel en collega's (2019) wordt verwacht dat de interventie accentdiscriminatie bij een sollicitatiegesprek zal verminderen. Daarbij is de volgende hypothese opgesteld:

H1: Bewustwording van accentdiscriminatie bij de luisteraars draagt bij aan een positiever oordeel over sprekers met een regionaal accent.

In het huidige onderzoek wordt accentsterkte als variabele meegenomen. Grondelaers en collega's (2019) veronderstelden dat accentsprekers worden herschikt op sterkte-dimensie, in plaats van de indeling in een 'goed' accent (Standaardnederlands) of een 'slecht' accent (regionaal accent). Sprekers met een zwak regionaal accent worden hierbij steeds meer geaccepteerd. Zo werden sprekers met een Limburgs accent slechter beoordeeld wanneer het accent sterker was, dan wanneer het accent zwak was (Grondelaers et al., 2019). Daarnaast

bleek uit het onderzoek van Roessel en collega's (2019) dat de interventie die zij hadden ontwikkeld beter werkte bij sprekers met een sterk accent dan met een zwak accent. Deze onderzoeken laten zien dat accentsterkte van sprekers effect kan hebben op de beoordeling van de spreker. In het huidige onderzoek wordt verwacht dat dit ook invloed heeft op de werking van de interventie. Wanneer een spreker een zwak regionaal accent heeft, wordt dit mogelijk meer geaccepteerd dan wanneer een spreker een sterk regionaal accent heeft waardoor de interventie mogelijk minder effect heeft. Daarom de volgende hypothese:

H2: Bewustwording van accentdiscriminatie bij luisteraars heeft een positiever effect op het oordeel over sprekers met een sterk regionaal accent dan bij sprekers met een zwak regionaal accent of standaard accent.

Method

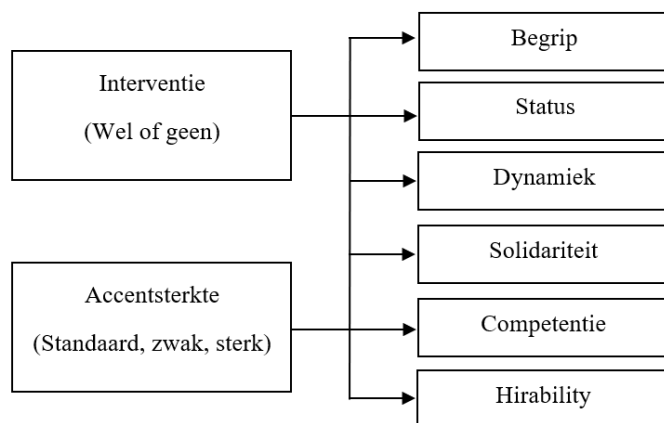
Materiaal

Het is een experimenteel onderzoek waarbij twee onafhankelijke variabelen zijn gemanipuleerd. De eerste onafhankelijke variabele is de sterkte van het accent, die in het onderzoek is gemanipuleerd. Hierbij is gebruik gemaakt van de Matched-Guise techniek (Garrett, 2010). Er zijn drie opnames gemaakt door éénzelfde spreker: een met een Standaardnederlands accent, met een zwak Limburgs accent en met een sterk Limburgs accent. De spreker van de audio-opnames nam de rol aan van sollicitant. De sollicitant reageerde op een functieomschrijving, te lezen in bijlage 2. Het script is in iedere opname hetzelfde gebleven en is te vinden in bijlage 3. De opnames zijn ongeveer 40 seconden lang.

De tweede onafhankelijke variabele is de interventie. De interventie is een tekst gericht op bewustwording van accentdiscriminatie. De interventietekst wordt hieronder weergegeven:

Naast dat S.B. Goods zich druk bezighoudt met online marketing, zijn diversiteit en inclusiviteit belangrijke waarden voor de organisatie. Het is voor S.B. Goods daarom belangrijk dat alle sollicitanten gelijke kansen krijgen ongeacht persoonskenmerken zoals, leeftijd, geslacht, huidskleur, accent of religie. Vooroordelen over deze factoren kunnen er namelijk voor zorgen dat een persoon ten onrechte niet wordt aangenomen. In het volgende fragment hoort u een sollicitant die geïnteresseerd is in de functie van junior online marketeer. Wees u bewust van deze mogelijke onbewuste vooroordelen bij het beoordelen van de sollicitant.

Hieronder volgt het analysemodel van de onafhankelijke (links) en afhankelijke variabelen (rechts).



Pre-test

Om er zeker van te zijn dat de accenten werden herkend als standaard, zwak en sterk is er een pre-test uitgevoerd. De pre-test is uitgevoerd onder 31 studenten. Zij hebben 9 verschillende geluidsfragmenten van 3 verschillende sprekers beoordeeld op accentsterkte. Dit werd getest met behulp van een vragenlijst in Qualtrics. De proefpersonen moesten na elke audio-opname reageren op twee stellingen: ‘de spreker spreekt met een Standaardnederlands accent’ en ‘de spreker spreekt met een regionaal accent’. Deze stellingen werden gemeten aan de hand van een 7-punts Likert schaal waarbij 1 ‘helemaal mee oneens’ is en 7 ‘helemaal mee eens’ is. Vervolgens werd gevraagd waar dit accent in Nederland gesproken wordt. Uit de eenweg univariatie variantie-analyse met als binnenproefpersoonsfactor Accentsterkte bleek een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(1, 30) = 1589.65, p < .001$). Uit de post hoc test bleek bij één van de drie sprekers de accentsterkte significant te verschillen. Deze spreker met het sterke regionale accent ($M = 6.45, SD = 1.21$) werd als meer regionaal beoordeeld dan de spreker met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 2.90, SD = 1.72$) en de spreker met het zwakke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 4.35, SD = 1.17$). Ook de spreker met het zwakke regionale accent werd als meer regionaal beoordeeld dan de spreker met het Standaardnederlands accent ($p = .007$, Bonferroni-correctie). Bij de overige sprekers verschilden minimaal één van de drie accentsterktes niet van elkaar ($p > .05$). De spreker waarbij de drie accentsterktes significant van elkaar verschillen is uitgekozen voor het hoofdexperiment.

Proefpersonen

Aan het experiment zijn 273 HR-professionals begonnen. Daarvan hebben 193 proefpersonen de vragenlijst afgemaakt. De keuze voor HR-professionals is gemaakt naar aanleiding van het onderzoek van Rakíc en collega's (2011), waarbij alle proefpersonen

studenten waren. Rakic en collega's (2011) adviseerden daarom om vervolgonderzoek uit te voeren met professionele recruiters, zodat er mogelijk nog sterkere effecten worden gevonden. Met de overkoepelende term HR-professionals worden medewerkers bedoeld die ervaring hebben met werving en selectie of hier indirect bij betrokken zijn geweest. Bijvoorbeeld HR-adviseurs, recruiters, intercedenten, consultants, executive/interim search, HR-managers, HR-administratie en ook HR-trainees en HR-stagiaires. Aan de proefpersonen zijn verschillende vragen gesteld over leeftijd, gender, opleidingsniveau, ervaring met sollicitatiegesprekken, het hebben van een accent en de attitude tegenover accenten.

De proefpersonen varieerden in leeftijd tussen de 21 en 78 jaar ($M = 30.90$, $SD = 9.41$). Onder de proefpersonen was de meerderheid vrouw (62,2%) en een kleiner deel man (36,8%). Het opleidingsniveau varieerde van vmbo tot universiteit, waarbij een HBO-opleiding het meest voorkomende was (72,5%). Verder is er gevraagd in welke functie de respondent ervaring heeft opgedaan met werving en selectie of met het voeren van sollicitatiegesprekken. De functies die het meest voorkwamen zijn recruiter (48,7%), intercedent (18,1%) en HR-adviseur (11,9%). De meeste proefpersonen hadden tussen de 0 en 5 jaar ervaring met werving en selectie (68,4%), het andere deel had meer dan 5 jaar ervaring (31,6%). Ook is er gevraagd of de proefpersonen vinden dat zichzelf een accent hebben aan de hand van de volgende stellingen: 'Ik spreek met een Standaardnederlands accent' ($M = 5.35$, $SD = 1.56$) en 'Ik spreek met een regionaal accent' ($MD = 3.63$, $SD = 2.10$). Dit is gemeten met behulp van een 7-punts Likert schaal, waarbij 1 'helemaal mee oneens' is en 7 'helemaal mee eens' is. Ten slotte zijn er vragen gesteld die de attitude van de proefpersonen over accenten duidelijk maken. Dit werd gemeten aan de hand van een aantal stellingen en een 7-punts Likert schaal, waarbij 1 'helemaal mee oneens' is en 7 'helemaal mee eens' is. Leeftijd ($F(5, 187) < 1$), gender ($\chi^2(5) = 8.178$, $p = .147$), opleidingsniveau ($\chi^2(15) = 9.53$, $p = .848$), werkervaring ($\chi^2(20) = 25.82$, $p = .172$), het hebben van een accent ($F(5, 187) = 1.00$, $p = 4.18$) en attitude ($F(5, 187) < 1$) waren gelijk verdeeld over de zes condities.

Onderzoeksontwerp

Het onderzoek is een 2 (interventie: wel of niet) x 3 (accentsterkte: standaard, zwak, sterk) tussenproefpersoonsontwerp.

Instrumentatie

De afhankelijke variabelen bestaan uit *begrip*, *status*, *solidariteit*, *dynamiek*, *competentie* en *hirability* (de kans om aangenomen te worden). De afhankelijke variabelen zijn gemeten aan de hand van een 7-punts Likert schaal, waarbij 1 'helemaal mee oneens' is en 7

‘helemaal mee eens’ is. Bij elke variabele is de Cronbach’s alpha berekend, bij een alpha hoger dan .70 wordt het gemiddelde van de genomen items in verdere analyses gebruikt.

Begrip verwijst naar de verstaanbaarheid en begrijpelijkheid van de spreker (Carlson & McHenry, 2006). De waargenomen verstaanbaarheid is gemeten aan de hand van de volgende stellingen: Wat de sollicitant zegt; ‘is goed te verstaan’, ‘kost weinig moeite om te verstaan’ en ‘is duidelijk te verstaan’. De waargenomen begrijpelijkheid is gemeten aan de hand van de volgende stellingen: Wat de sollicitant zegt; ‘is goed te begrijpen’ en ‘kost weinig moeite om te begrijpen’. De betrouwbaarheid van Begrip ten opzichte van het product bestaande uit vijf items was goed: $\alpha = .94$.

Status omvat evaluaties over de intelligentie, het opleidingsniveau en de sociale status van de spreker (Fuertes et al., 2012). Dit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen: ‘de sollicitant klinkt intelligent’, ‘de sollicitant klinkt hoogopgeleid’ en ‘de sollicitant klinkt als iemand met aanzien’. De betrouwbaarheid van Status ten opzichte van het product bestaande uit drie items was goed: $\alpha = .82$.

Solidariteit betreft evaluaties over betrouwbaarheid, vriendelijkheid, spontaniteit en aantrekkelijkheid (Fuertes et al., 2012). Dit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen: ‘de sollicitant klinkt betrouwbaar’, ‘de sollicitant klinkt vriendelijk’, ‘de sollicitant klinkt spontaan’. De betrouwbaarheid van Solidariteit ten opzichte van het product bestaande uit drie items was twijfelachtig: $\alpha = .65$. Om deze reden wordt ‘de sollicitant klinkt spontaan’ apart geanalyseerd, dit wordt hierna spontaniteit genoemd. De betrouwbaarheid van Solidariteit ten opzichte van het product wordt hierdoor met twee items adequaat: $\alpha = .76$.

Dynamiek heeft betrekking op het niveau van activiteit en levendigheid van de spreker (Fuertes et al., 2012). Dit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen: ‘de sollicitant klinkt enthousiast’, ‘de sollicitant klinkt actief’ en ‘de sollicitant klinkt levendig’. De betrouwbaarheid van Dynamiek ten opzichte van het product bestaande uit drie items was goed: $\alpha = .94$.

Competentie is samengesteld uit vier eigenschappen, namelijk ijverig, verantwoordelijk, bekwaam en vasthoudend (Heijmer & Vonk, 2002). Dit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen: ‘de sollicitant klinkt ijverig’, ‘de sollicitant klinkt bekwaam’, ‘de sollicitant klinkt vasthoudend’ en ‘de sollicitant klinkt verantwoordelijk’. De betrouwbaarheid van Competentie ten opzichte van het product bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .82$.

Hirability duidt op de kans dat een sollicitant wordt aangenomen. Dit is gemeten aan de hand van drie verschillende items gebaseerd op het onderzoek van Roessel en collega’s (2019). Dit zijn de algemene indruk van de spreker, of de proefpersoon de spreker zal aanbevelen en of

de proefpersoon de spreker zal aannemen voor de functie. Deze items zijn gemeten aan de hand van de volgende stellingen: ‘de sollicitant laat een positief indruk achter’, ‘de sollicitant is geschikt voor de baan’, ‘ik zou de sollicitant aanbevelen’ en ‘ik zou de sollicitant aannemen’. De betrouwbaarheid van Hirability ten opzichte van het product bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .93$.

Vervolgens zijn dezelfde vragen als in de pretest gesteld, om te controleren of ook in het experiment de accenten worden herkend als Standaardnederlands, een zwak of een sterk regionaal accent. De proefpersonen reageerden op twee stellingen: ‘de spreker spreekt met een Standaardnederlands accent’ en ‘de spreker spreekt met een regionaal accent’. Deze stellingen werden gemeten aan de hand van een 7-punts Likert schaal waarbij 1 ‘helemaal mee oneens’ is en 7 ‘helemaal mee eens’ is. Vervolgens werd gevraagd waar dit accent in Nederland gesproken wordt.

Aan de proefpersonen zijn ook demografische vragen gesteld over leeftijd, gender, opleidingsniveau, in welke provincie zij zijn opgegroeid en of zij zelf met een accent spreken. Daarnaast is er gevraagd naar de attitude tegenover sprekers met een regionaal accent. De stellingen om de attitude te meten zijn gebaseerd op eerder onderzoek van Ura en collega's (2015): ‘sprekers met een regionaal accent moeten leren om Standaardnederlands te spreken’, ‘ik beoordeel sprekers met een Standaardnederlands accent positiever dan sprekers met een regionaal accent’, ‘een sollicitant met een regionaal accent is minder geschikt dan een sollicitant met een Standaardnederlands accent’ en ‘het is vervelend als een sollicitant met een regionaal accent spreekt’. De betrouwbaarheid van Attitude ten opzichte van het product bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .82$.

Verder is er gevraagd in welke functie de proefpersoon ervaring heeft opgedaan met sollicitatieprocedures, met welke frequentie de proefpersoon sollicitatiegesprekken voert en hoeveel jaar werkervaring de proefpersoon als HR-professional heeft.

Procedure

Het onderzoek is afgenomen met behulp van een online vragenlijst in het Nederlands. De vragenlijst is ontworpen in Qualtrics en door de onderzoekers uitgezet op verschillende sociale netwerken, via email en What's App. De proefpersonen hebben eerst algemene informatie gekregen over wie de onderzoekers zijn, het doel van het onderzoek en de procedure en vertrouwelijkheid. Ook is er benoemd dat respondenten het recht hebben de vragenlijst op elk moment te onderbreken zonder dat ze daar een reden voor hoeven te geven. Er moet akkoord gegaan worden met drie stellingen voordat de vragenlijst kan worden gestart: ‘u heeft

bovenstaande informatie gelezen', 'u heeft ervaring met werving en selectie', 'uw deelname is vrijwillig' en 'u bent minimaal 18 jaar of ouder'. Er volgde ook een toestemmingsformulier, waarin de proefpersonen werd gevraagd toestemming te geven voor het gebruik van hun gegevens door op 'ik ga akkoord' te klikken. De proefpersonen werden vervolgens automatisch toegewezen aan één van de zes condities. De interventie is aan de proefpersonen in de experimentele groep getoond, de proefpersonen in de controlegroep kregen deze niet te zien. Daaropvolgend kregen de proefpersonen een geluidsfragment te horen met ofwel een standaard accent, een zwak accent of een sterk accent. De proefpersonen hebben de sollicitant beoordeeld met behulp van een vragenlijst. De vragenlijst die is gebruikt is terug te vinden de bijlage 4. Tot slot zijn de proefpersonen bedankt voor hun medewerking. De gemiddelde afname van de vragenlijst was 8 minuten en 17 seconden ($SD = 6$ minuten, 41 seconden).

Statistische toetsing

Om te testen of één van de populatiegemiddelden significant verschilt van de rest en om de interactie te meten werd een tweeweg-ANOVA toets gebruikt. Er werd een interactie verwacht tussen de accentsterkte (standaard, zwak of sterk) en de interventie.

Resultaten

Manipulatiechecks

Er is gecontroleerd of het Standaardnederlands, zwakke en sterke accent van elkaar verschilden. Uit de eenweg variantie-analyse van Accentsterkte Regionaal bleek een significant hoofdeffect van accentsterkte regionaal ($F(2, 190) = 127.12, p < .001$). De spreker met het sterke regionale accent ($M = 7.34, SD = 1.06$) werd als meer regionaal beoordeeld dan de spreker met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 3.43, SD = 1.93$) en de spreker met het zwakke regionale accent ($p = .023$, Bonferroni-correctie; $M = 6.62, SD = 1.31$). De spreker met het zwakke regionale accent werd ook als meer regionaal beoordeeld dan de spreker met het Standaardnederlandsaccent. Een opmerking die hierbij gemaakt moet worden is dat de stelling met betrekking tot het regionale accent per abuis is beoordeeld met behulp van een 8-puntsschaal in plaats van de gebruikelijke 7-puntsschaal. De stelling is echter los geanalyseerd waardoor dit de uitkomst niet beïnvloed.

Uit de eenweg variantie-analyse Accentsterkte Standaardnederlands bleek ook een significant hoofdeffect van accentsterkte Standaardnederlands. ($F(2, 190) = 93.01, p < .001$). De spreker met het Standaardnederlands accent ($M = 5.30, SD = 1.48$) werd als meer standaard

beoordeeld dan de spreker met het sterke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 2.10$, $SD = 1.11$) en de spreker met het zwakke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 3.10$, $SD = 1.50$). De spreker met het zwakke regionale accent werd ook als meer standaard beoordeeld dan de spreker met het sterke regionale accent.

Hiernaast is er gecontroleerd of de spreker herkend werd als een spreker met een Standaardnederlands accent en een zwak of sterk Limburgs accent. Hiervoor is er een nieuwe variabele aangemaakt: 'Herkomst accent correct'. Voor het Standaardnederlands accent waren hiervoor de correcte antwoorden: Zuid-Holland, Noord-Holland, Utrecht en 'ik weet het niet'. Voor het zwakke en sterke Limburgse accent was het enige correcte antwoord 'Limburg'. Uit de χ^2 -toets tussen Accentsterkte en Herkomst accent correct bleek een verband te bestaan ($\chi^2(2) = 39.65$, $p < .001$). Uit de toets blijkt dat de respondenten Standaardnederlands voor 94,2% juist herkenden, een sterk Limburgs accent voor 72,1% en een zwak Limburgs accent voor 44,4%.

Uit bovenstaande toetsen kan geconcludeerd worden dat de manipulatie succesvol was.

Begrip

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Begrip trad er geen interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) < 1$). Er bleek geen significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 2.37$, $p = .097$) en geen significant hoofdeffect van Interventie ($F(1, 187) = 1.53$, $p = .217$).

Attitude over de spreker

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Status trad er geen interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) = 1.59$, $p = .208$). Er bleek een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 6.29$, $p = .002$). Hierbij werd de spreker met het sterke regionale accent ($M = 4.24$, $SD = 0.95$) evenveel status toegekend als de spreker met zwakke regionale accent ($p = .251$, Bonferroni-correctie; $M = 3.91$, $SD = 0.98$) en met het Standaardnederlands accent ($p = .233$, Bonferroni-correctie; ($M = 4.57$, $SD = 1.22$)). De spreker met het Standaardnederlands accent werd meer status toegekend dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p = .001$, Bonferroni-correctie). Er bleek geen significant hoofdeffect van Interventie ($F(1, 187) = 2.83$, $p = .094$).

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Solidariteit trad er een significante interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) = 3.32$, $p = .038$). Verder bleek er ook een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 3.32$, $p = .038$). Er is een split file op interventie uitgevoerd, vervolgens zijn er twee eenweg variantie-analyses

uitgevoerd. Uit de eenweg variantie-analyse met Accentsterkte als factor op Solidariteit bleek dat de interventie tot een significant effect leidde in de experimentele groep ($F(2, 96) = 6.15$, $p = .003$). In de experimentele groep werd de spreker met het sterke regionale accent ($M = 5.77$, $SD = 0.78$) minder solidariteit toegekend dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p = .009$, Bonferroni-correctie; $M = 5.06$, $SD = 1.14$). Daarnaast werd de spreker met het zwakke regionale accent minder solidariteit toegekend dan de spreker met het Standaardnederlands accent ($p = .010$, Bonferroni-correctie; $M = 5.74$, $SD = 0.83$). In de controlegroep bleek uit een eenweg variantie-analyse met Accentsterkte als factor op Solidariteit geen significant effect ($F(2, 91) < 1$).

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Spontaniteit trad er geen interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) < 1$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 11.81$, $p < .001$). Hierbij werd de spreker met het sterke regionale accent ($M = 4.28$, $SD = 1.44$) als even spontaan beoordeeld als de spreker met het Standaardnederlands accent ($p = .073$, Bonferroni-correctie; $M = 4.86$, $SD = 1.43$). De spreker met het sterke regionale accent werd wel als meer spontaan beoordeeld dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p = .040$, Bonferroni-correctie; $M = 3.63$, $SD = 1.48$). Ook de spreker met het Standaardnederlands accent werd als meer spontaan beoordeeld dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie). Er bleek geen significant hoofdeffect van Interventie ($F(1, 187) = 3.52$, $p = .062$).

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Dynamiek trad er geen interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) = 2.43$, $p = .091$). Er bleek een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 28.01$, $p < .001$). De spreker met het sterke regionale accent ($M = 3.98$, $SD = 1.28$) en de spreker met het Standaardnederlands accent ($M = 4.57$, $SD = 1.36$) werden als meer dynamisch beoordeeld dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; ($M = 2.95$, $SD = 1.22$), $p < .001$, Bonferroni-correctie). Daarbij werd de spreker met het Standaardnederlandsaccent als meer dynamisch beoordeeld dan de spreker met het sterke regionale accent ($p = .023$, Bonferroni-correctie). Hiernaast bleek er ook een significant hoofdeffect van Interventie ($F(1, 187) = 9.17$, $p = .003$). De spreker werd als meer dynamisch beoordeeld met interventie ($M = 4.10$, $SD = 0.13$) dan zonder interventie ($p = .003$, Bonferroni-correctie; $M = 3.55$, $SD = 0.13$).

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Competentie trad er geen interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) = 1.90$, $p = .152$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 8.86$, $p < .001$). Hierbij werd de spreker met het sterke regionale accent ($M = 4.72$, $SD = 0.81$) als even competent beoordeeld

als de spreker met het Standaardnederlands accent ($p = .304$, Bonferroni-correctie; $M = 4.97$, $SD = 0.98$). De spreker met het sterke regionale accent werd wel als meer competent beoordeeld dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p = .040$, Bonferroni-correctie; $M = 4.32$, $SD = 0.87$). Deze resultaten zijn tegen de verwachting in. Ook de spreker met het Standaardnederlands accent werd als meer competent beoordeeld dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie). Er bleek geen significant hoofdeffect van Interventie ($F(1, 187) = 2.01$, $p = .158$).

Hirability

Uit de tweeweg variantie-analyse van Interventie en Accentsterkte op Hirability trad geen interactie op tussen Interventie en Accentsterkte ($F(2, 187) < 1$). Er bleek een significant hoofdeffect van Accentsterkte ($F(2, 187) = 8.87$, $p < .001$). De spreker met het sterke regionale accent ($M = 4.76$, $SD = 1.07$) werd even positief beoordeeld op hirability als de spreker met het Standaardnederlands accent ($p = 1.000$, Bonferroni-correctie, $M = 4.93$, $SD = 1.17$). De spreker met het sterke regionale accent werd positiever beoordeeld op hirability dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p = .008$, Bonferroni-correctie; $M = 4.14$, $SD = 1.19$). Ook deze resultaten zijn tegen de verwachting in. De spreker met het Standaardnederlands accent werd positiever beoordeeld op hirability dan de spreker met het zwakke regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 4.14$, $SD = 1.19$). Hiernaast was er ook een significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 8.81$, $p = .003$). De experimentele groep ($M = 4.84$, $SD = 0.12$) scoorde hoger op hirability dan de controlegroep ($p = .006$, Bonferroni-correctie; $M = 4.38$, $SD = 0.12$).

Tabel 1: De gemiddeldes en standaardafwijkingen (tussen haakjes) van de afhankelijke variabele in elke conditie (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens).

	Controle			Experiment		
	Standaard- nederlands N = 34	Zwak accent N = 30	Sterk accent N = 30	Standaard- nederlands N = 35	Zwak accent N = 33	Sterk accent N = 31
Begrip	6.14 (0.76)	5.68 (1.06)	5.61 (1.36)	6.13 (1.12)	5.87 (1.08)	5.99 (0.94)
Status	4.34 (0.90)	3.98 (0.87)	4.01 (0.86)	4.79 (1.45)	3.85 (1.09)	4.46 (1.00)
Solidariteit	5.38 (0.84)	5.42 (0.76)	5.45 (0.89)	5.74 (0.83)	5.06 (1.14)	5.77 (0.78)

Spontaniteit	4.74 (1.29)	3.50 (1.38)	3.93 (1.39)	4.97 (1.56)	3.76 (1.58)	4.61 (1.43)
Dynamiek	4.45 (1.18)	2.80 (1.09)	3.41 (1.10)	4.69 (1.52)	3.09 (1.32)	4.53 (1.21)
Competentie	4.80 (0.83)	4.41 (0.72)	4.53 (0.72)	5.14 (1.10)	4.23 (1.00)	4.90 (0.86)
Hirability	4.74 (0.95)	3.97 (1.10)	4.38 (1.03)	5.11 (1.34)	4.30 (1.26)	5.12 (0.99)

Discussie en conclusie

Het doel van de huidige studie was om te onderzoeken of een interventie die zorgt voor bewustwording van accentdiscriminatie bij luisteraars tot een positiever oordeel kon leiden over sprekers met een regionaal (Limburgs) accent. De onderzoeksvraag hierbij was:

“In hoeverre is een interventie effectief in het verminderen van een negatieve beoordeling bij sprekers met een regionaal accent in sollicitatieprocedures?”

Hierbij waren de volgende hypothesen gesteld:

H1: Bewustwording van accentdiscriminatie bij de luisteraars draagt bij aan een positiever oordeel over sprekers met een regionaal accent.

H2: Bewustwording van accentdiscriminatie bij luisteraars heeft een positiever effect op het oordeel over sprekers met een sterk regionaal accent dan bij sprekers met een zwak regionaal accent of standaard accent.

De resultaten van het onderzoek zijn niet in lijn met de verwachtingen; er is geen interactie gevonden tussen accentsterkte en de interventie. Dit betekent dat in de huidige studie de interventie niet heeft gezorgd voor een positievere beoordeling van sprekers met een regionaal accent. De eerste hypothese kan daarom verworpen worden. Alleen bij de afhankelijke variabele solidariteit trad er een interactie op tussen accentsterkte en de interventie. Hierbij werd de spreker met het Standaardnederlands accent hoger beoordeeld dan de spreker met het zwakke accent, het tegengestelde effect van wat er werd verwacht.

Op basis van eerdere onderzoeken werd verwacht dat een interventie wel leidt tot een positievere beoordeling van sprekers met een regionaal accent. Zo ging het in het onderzoek van Hansen en collega's (2014) om het beoordelen van een standaard Duits accent en een Turks accent in het Duits. In het experiment gingen de proefpersonen in de experimentele groep een

gesprek aan in een andere taal dan hun moedertaal. Deze interventie zorgde voor een significant effect; sprekers met een niet-moedertaal accent werden positiever beoordeeld. Daarnaast ging het onderzoek van Roessel en collega's (2019) ook over het beoordelen van niet-moedertaal accenten, een Duits accent in het Engels. De proefpersonen in de experimentele groep werd expliciet gevraagd hun oordeel niet te baseren op het accent van de spreker. De controlegroep werd dit niet gevraagd. Hierna kregen de proefpersonen een geluidsfragment te horen. Na het geluidsfragment vulden de proefpersonen een vragenlijst in die betrekking had op de competentie en hirability van de spreker. Deze interventie was eveneens effectief. De interventie gericht op bewustwording van accentdiscriminatie zorgde ervoor dat sprekers met een accent minder negatief werden beoordeeld op competentie en hirability door de proefpersonen die de boodschap gehoord hadden.

Verder werden er, behalve bij begrip, hoofdeffecten gevonden van accentsterkte. Opmerkelijk bij de hoofdeffecten van accentsterkte is dat de spreker met het sterke regionale accent op de dimensies status, solidariteit, spontaniteit, competentie en hirability even positief beoordeeld werd als de spreker met het Standaardnederlands accent. Op basis van eerder onderzoek werd verwacht dat de spreker met het sterke regionale accent negatiever beoordeeld zou worden op status, solidariteit, spontaniteit (Fuertes et al., 2012), competentie (Grondelaers et al., 2010; Heijmer & Vonk, 2002; Rakić et al., 2011) en hirability (Rakić et al., 2011; Roessel et al., 2019) dan de spreker met het Standaardnederlandsaccent.

De resultaten met betrekking tot solidariteit en spontaniteit komen ook niet overeen met eerder onderzoek. Zo werden er positieve neveneffecten gevonden van regionale accenten. Sprekers met een regionaal accent werden vaker gezien als meer sociaal dan sprekers met een standaardaccent (Grondelaers et al., 2010; Heijmer & Vonk, 2002). In de huidige studie is solidariteit en spontaniteit gemeten, wat overeenkomt met de sociale dimensie. Bij solidariteit en spontaniteit werd de spreker met het sterke regionale accent echter even solidair of spontaan beoordeeld als de spreker met het Standaardnederlands accent.

Evenzeer werd er bij dynamiek en hirability een hoofdeffect gevonden van interventie, wat betekent dat ongeacht het accent de interventie zorgde voor een positievere beoordeling. Vooral bij hirability is dit een positieve uitkomst. De interventie heeft gezorgd voor een grotere kans dat de sprekers worden aangenomen. Op basis van eerder onderzoek werd een interactie verwacht tussen accentsterkte en de interventie en werd er verwacht dat de interventie zou werken bij de sprekers met het sterke regionale accent.

De interventie was zogezegd niet effectief in de huidige studie. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het in deze studie om regionale accenten gaat en niet om niet-

moedertaalaccenten zoals bij Hansen en collega's (2014) en Roessel en collega's (2019). Het oordelen over deze verschillende accenten werkt mogelijk anders. Zo blijkt uit onderzoek van Caldwell-Harris (2015) dat emotionele zinnen die in een vreemde taal worden gehoord of gelezen zorgen voor zwakkere *skin conductance response* in vergelijking met emotionele zinnen in een moedertaal (Caldwell-Harris, 2015). Dit betekent dat personen meer en actiever nadenken over sprekers die in een vreemde taal spreken dan bij sprekers in hun moedertaal. Mogelijk dachten de proefpersonen bij sprekers in een vreemde taal meer na waardoor de interventies effectiever waren. Ook uit het *Anchor Contraction Effect* blijkt er een verschil te zijn in de beoordeling van moedertaal en vreemde taal. Zo blijkt uit onderzoek van de Langhe en collega's (2011) dat er meer extreme emoties worden gerapporteerd bij het beantwoorden van schaalvragen in een vreemde taal dan in de moedertaal. Er wordt eerder extreem geantwoord doordat emoties in een vreemde taal vaak minder intens zijn. De huidige studie was in de moedertaal, waardoor er mogelijk meer neutraal is geantwoord.

Een andere opmerking is dat de interventie mogelijk te impliciet was. De interventie tekst gaat over gelijke kansen ongeacht persoonskenmerken, waar naast andere kenmerken ook accent staat. Wellicht had de focus hier meer op het accent moeten zijn. Bij het onderzoek van Roessel en collega's (2019) werd namelijk expliciet gevraagd aan de proefpersonen om hun oordeel niet te baseren op het accent van de spreker. Daarnaast was de interventie van Hansen en collega's (2014) ook redelijk impliciet. Hier was echter sprake van een ander soort interventie waarbij de deelnemers voorafgaand aan het onderzoek zelf ervoeren hoe het is om met een niet-moedertaalaccent te spreken. Hierdoor voelden de respondenten zich waarschijnlijk gelijkwaardiger met de sprekers met een vreemde taal en beoordeelden hen positiever (Hansen et al., 2014). In de huidige studie was voor een meer impliciete vorm gekozen, omdat anders de mogelijkheid optreedt dat respondenten sociaal wenselijk gaan antwoorden. Vooral bij meer gevoelige onderwerpen, zoals discriminatie, neigen respondenten om zich te houden aan sociaal-culturele normen en gunstig te antwoorden (De Jong et al., 2010). Een vraag aan het eind van de vragenlijst of de respondenten het doel van het onderzoek hadden geraden kan dan interessante inzichten opleveren (Lybaert et al., 2022).

In het huidige onderzoek is er ook gekeken naar accentsterkte. De verwachting was dat het effect van de interventie sterker zou zijn bij een sterk regionaal accent dan bij een zwak regionaal accent. Ook deze hypothese kan verworpen worden. Wat opvalt is dat het sterke regionale accent vaak positiever wordt beoordeeld dan het zwakke regionale accent. Dit is tegen de verwachting in. Dit zou mogelijk andere oorzaken kunnen hebben zoals de intonatie of andere stemkenmerken van de spreker. Bij het terug luisteren van de fragmenten viel op dat het

geluidsfragment van de spreker met het zwakke regionale accent minder enthousiast overkomt. Garret (2010) beschrijft de '*salience question*'; een spreker die verschillende accenten inspreekt, moet daarvoor meer zijn best doen waardoor het accent meer of minder opvallend is dan buiten de experimentele omgeving. Het kan zijn dat de spreker voor het geluidsfragment met het zwakke regionale accent meer zijn best heeft moeten doen, waardoor het fragment mogelijk meer eentonig of minder opvallend is geworden. Om dit te voorkomen zouden stemkenmerken gemeten kunnen worden in de pre-test. Voor het huidige onderzoek is een pre-test uitgevoerd om te controleren of de spreker wordt herkend als een spreker met een Standaardnederlands accent, een zwak Limburgs accent of een sterk Limburgs accent. In de pre-test en ook in het experiment werden de accenten juist herkend. Er is echter geen pre-test gedaan om te controleren of de stemkenmerken in de drie opnames overeenkomen. Een aanbeveling voor toekomstig onderzoek zou zijn om dit wel te doen, om er zeker van te zijn dat de stemkenmerken in ieder geluidsfragment overeenkomen en dit de resultaten zo min mogelijk beïnvloed.

Zoals benoemd gingen eerdere onderzoeken met betrekking tot het verminderen van negatieve oordelen over sprekers met niet-standaardaccenten over niet-moedertaal accenten en gaat het huidige onderzoek over regionale accenten. In vervolgonderzoek zou er meer geëxperimenteerd kunnen worden met ander soort interventies waarbij getracht wordt om de negatieve effecten van het spreken met een regionaal accent te verminderen.

Referentielijst

- De Smid, M. (2017, 22 september). *Dealen met je dialect: 'ze zien ons als boeren, bierzuipers, klompendragers.'* <https://nos.nl/op3/artikel/2194300-dealen-met-je-dialect-ze-zien-ons-als-boeren-bierzuipers-klompendragers>
- Caldwell-Harris, C. L. (2015). Emotionality differences between a native and foreign language: implications for everyday life. *Current Directions in Psychological Science*, 24(3), 214–219. <https://doi.org/10.1177/0963721414566268>
- Carlson, H. K., & McHenry, M. A. (2006). Effect of accent and dialect on employability. *Journal of Employment Counseling*, 43(2), 70–83. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00008.x>
- De Jong, M. G., Pieters, R., & Fox, J.-P. (2010). Reducing social desirability bias through item randomized response: an application to measure underreported desires. *Journal of Marketing Research*, 47(1), 14–27. <https://doi.org/10.1509/jmkr.47.1.14>
- De Langhe, B., Puntoni, S., Fernandes, D., & Van Osselaer, S. M. J. (2011). The anchor contraction effect in international marketing research. *Journal of Marketing Research*, 48(2), 366–380. <https://doi.org/10.1509/jmkr.48.2.366>
- Deprez-Sims, A.-S., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: their effects during a job interview. *International Journal of Psychology*, 45(6), 417–426. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.499950>
- 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(1), 120–133. <https://doi.org/10.1002/ejsp.862>
- Giles, H., & Billings, A. (2004). *Language attitudes*. In A. Davies, & E. Elder (Eds.), *Handbook of applied linguistics*. Blackwell.
- Giles, H., & Powesland, P. F. (1975). *Speech style and social evaluation*. Academic Press.

- Garrett, P. (2010). *Attitudes to language*. Cambridge University Press.
- Gluszek, A., & Dovidio, J. F. (2010). The way they speak: a social psychological perspective on the stigma of nonnative accents in communication. *Personality and Social Psychology Review*, 14(2), 214–237. <https://doi.org/10.1177/1088868309359288>
- Grondelaers, S., van Hout, R., & Steegs, M. (2010). Evaluating regional accent variation in Standard Dutch. *Journal of Language and Social Psychology*, 29(1), 101–116. <https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1177/0261927X18810730>
- Hansen, K., Rakić, T., & Steffens, M. C. (2014). When actions speak louder than words: preventing discrimination of nonstandard speakers. *Journal of Language and Social Psychology*, 33(1), 68–77. <https://doi.org/10.1177/0261927X13499761>
- Heijmer, T., & Vonk, R. (2002). Effecten van een regionaal accent op de beoordeling van de spreker. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 57, 108–113.
- Lippi-Green, R. (1997). *English with an accent*. New York: Routledge.
- Lybaert, C., Van Hoof, S., & Deygers, B. (2022). The influence of ethnicity and language variation on undergraduates' evaluations of Dutch-speaking instructors in Belgium: A contextualized speaker evaluation experiment. *Language & Communication*, 84, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2022.01.004>
- 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. <https://doi.org/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.
<https://doi.org/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(4), 868–883. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2011.02051.x>
- Nejjari, W., Gerritsen, M., Van Hout, R., & Planken, B. (2019). Refinement of the matched-guise technique for the study of the effect of non-native accents compared to native accents. *Lingua*, 219, 90-105. <https://doi.org/10.1016/j.lingua.2018.12.001>
- Roessel, J., Schoel, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2019). Shedding new light on the evaluation of accented speakers: basic mechanisms behind nonnative listeners' Evaluations of nonnative accented job candidates. *Journal of Language and Social Psychology*, 38(1), 3–32. <https://doi.org/10.1177/0261927X17747904>
- Ura, M., Preston, K. S. J., & Mearns, J. (2015). A measure of prejudice against accented English (MPAAE): scale development and validation. *Journal of Language and Social Psychology*, 34(5), 539–563. <https://doi.org/10.1177/0261927X15571537>

Bijlagen

1. Checklist Ethische Toetsing

Checklist ETC-GW (versie 1.6, november 2020)

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 → 1. Attitudeonderzoek → doorgaan met vragenlijst

☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist

Deelnemende personen

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

- ☒ Ja → doorgaan met vragenlijst
- ☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → [ga naar toetsprocedure](#)

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

- ☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar toetsprocedure](#)
- ☒ Nee → doorgaan met vragenlijst

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

- ☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → [ga naar toetsprocedure](#)
- ☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

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

- ☐ Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar 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 → [ga naar toetsprocedure](#)
- ☒ Ja → doorgaan met vragenlijst

18. Teken en/of hun vertegenwoordigers voor toestemming deelname aan onderzoek? (zie [toelichting over informatie en toestemming](#) en [voorbeelddocumenten](#))

- ☐ Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → [ga naar toetsprocedure](#)
- ☒ Ja → **checklist afgerond**

Als u de ingevulde resultaten wilt vastleggen, kunt u het ingevulde bestand opslaan.

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

2. Functieomschrijving

Junior Online Marketeer - fulltime

Heb jij interesse in SEO, SEA en andere aspecten van Search Engine Marketing? Dan ben jij de collega waar wij naar zoeken!

Bij ons ga je aan de slag als Online Marketeer. Je bent dan verantwoordelijk voor verschillende Google Ads campagnes. Ook al het verkeer op onze website zul je met behulp van Google Analytics onderhouden. Word jij onze nieuwe collega?

Hoe word jij Online Marketeer bij S. B. Goods?

Dit past bij jou:

- Verantwoordelijk en leergierig
- Interesse in Search Engine Marketing
- Afgeronde opleiding in de richting van: marketing/communicatie/economie
- Je bent analytisch ingesteld
- Ervaring met Microsoft Office

3. Script geluidsfragment

“Allereerst heel erg fijn dat ik op gesprek mag komen! Ik ben Noortje, 26 jaar en heb twee jaar geleden de opleiding communicatie afgerond. Ik ben al een tijdje werkzaam geweest als marketeer, hierbij heb ik ervaring opgedaan met het maken van content voor websites. Ik ben een leergierig type die dingen snel oppakt en kan goed schakelen tussen taken. In mijn studie heb ik veel gewerkt met Microsoft Office, hierdoor kan ik goed overweg met alle programma's die er onderdeel van zijn. Momenteel ben ik op zoek naar een nieuwe uitdaging in een jonge en innovatieve organisatie zoals die van u. De functie spreekt mij aan omdat ik geloof dat ik veel kan leren bij uw organisatie, maar ook zelf kan toevoegen.”

4. Vragenlijst Qualtrics

Verstaanbaarheid

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Wat de sollicitant zegt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
Is goed te verstaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kost weinig moeite om te verstaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Is duidelijk te verstaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Begrijpelijkheid

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Wat de sollicitant zegt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
Is goed te begrijpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kost weinig moeite om te begrijpen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Status

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
Intelligent	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hoogopgeleid	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Als iemand met aanzien	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Solidariteit

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
Betrouwbaar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vriendelijk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Spontaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dynamiek

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
Enthousiast	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Actief	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Levendig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Competentie

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
IJverig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bekwaam	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vasthoudend	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verantwoordelijk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Hirability

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stellingen over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

	Helemaal mee oneens	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens	Helemaal mee eens
De sollicitant laat een positieve indruk achter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
De sollicitant is geschikt voor de baan	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou de sollicitant aanbevelen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ik zou de sollicitant aannemen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Verklaring geen fraude en plagiaat

Verklaring geen fraude en plagiaat

Onderteken dit *Verklaring geen fraude en plagiaat* formulier en voeg dit formulier als laatste bijlage toe aan de eindversie van de bachelorscriptie die wordt ingeleverd bij de eerste begeleider.

Ondergetekende

[Voornaam, achternaam en studentnummer],

Floor Bos (s1083149)

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

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

Nijmegen, .. juni 2022

Handtekening