

Stop thinking, start doing: prevent accent discrimination

An investigation about the effectiveness of an intervention to prevent discrimination for speakers with a regional accent.



Radboud Universiteit

Thema:	3
Naam eerste supervisor:	Dr. B.C. Hendriks
Naam tweede beoordelaar:	Dr. S. van Putten
Naam student:	Roy Mijnheer
Studentnummer:	S1087505
Aantal woorden:	7457
Deadline:	13-6-2022

Samenvatting

In tijden van oplopende personeelstekorten zijn gelijke kansen op de arbeidsmarkt meer welkom dan ooit. Eerder onderzoek toont aan dat het praten met een niet-standaard accent kan leiden tot discriminatie. Een groep onderzoekers heeft daarom met goed gevolg de effectiviteit van een interventie ter voorkoming van accentdiscriminatie getoetst bij sprekers met een buitenlands en etnisch accent. Het doel van deze studie was om te onderzoeken of een interventie ook succesvol is bij sprekers met een regionaal accent. In dit experiment is een 3 (accentsterkte: Standaardnederlands vs. zwak Limburgs vs. sterk Limburgs) X 2 (interventie: wel getoond vs. niet getoond) tussenproefpersoonsdesign gebruikt. Er werd aan 193 Nederlandse HR-professionals gevraagd om een sollicitant te beoordelen op basis van een audiofragment. De proefpersonen kregen een sollicitant te horen die met een sterk Limburgs, zwak Limburgs of met een Standaardnederlands accent praatte. De experimentele groep kreeg een interventie te zien in de hoop dat dit bewustwording van accentdiscriminatie zou opwekken. De interventie bestond uit een korte tekst waarin werd benoemd dat iedere sollicitant een gelijke kans moest krijgen, ongeacht persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, huidskleur, accent of religie. In dit onderzoek bleek de interventie niet succesvol in het reduceren van accentdiscriminatie. De experimentele groep bleek ten opzichte van de controlegroep de spreekster met het sterk Limburgs accent in verhouding niet positiever te beoordelen dan de spreekster met het Standaardnederlands en de spreekster met het zwak Limburgs accent.

Theoretisch kader

Nederlanders zijn steeds meer bereid om grote afstanden af te leggen om op het werk te komen. Zo neemt de afstand die inwoners naar het werk reizen al sinds 1985 toe (Olde Kalter et al., 2009). Niet alleen door de dagelijkse reisdrevingen komen mensen uit verschillende regio's bij elkaar, maar ook wanneer iemand bijvoorbeeld verhuist naar een andere regio. Toch kan de samenkomst van personen uit diverse regio's ook nadelige gevolgen hebben. Zo blijkt dat er anders tegen sprekers met een regionaal accent wordt aangekeken dan tegen sprekers met een Standaardnederlands accent. In het onderzoek van Grondelaers en collega's (2019) worden sprekers met een sterk Limburgs accent lager gewaardeerd dan sprekers die Standaardnederlands spreken. Heijmer en Vonk (2002) concluderen bovendien dat sprekers met een Limburgs accent als minder competent worden beschouwd dan sprekers die Standaardnederlands spreken. De negatieve gevolgen voor sprekers die geen Standaardnederlands spreken, worden ook duidelijk in het onderzoek van Yao en van Ours (2019). Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers in Nederland die geen Standaardnederlands spreken per uur significant minder verdienen dan werknemers die wel Standaardnederlands spreken. Volgens Deprez-Sims en Morris (2010) wordt er doorgaans door onderzoekers minder aandacht besteed aan accentdiscriminatie op de werkvloer, in tegenstelling tot discriminatie op basis van iemands geslacht of etniciteit. Juist omdat sprekers met een regionaal accent erg nadelige gevolgen ondervinden ten gevolge van hun accent is het zorgelijk dat er zo weinig aandacht voor is. Deze studie onderzoekt daarom de mogelijkheid om preventief op te treden bij accentdiscriminatie.

Voor een veelgebruikte definitie van een accent reikt de literatuur meer dan een halve eeuw terug. Giles (1970) omschrijft een accent als een bepaalde manier van uitspraak waarbij klanken veranderen, maar de woorden gelijk blijven. Carlson en McHenry (2006) vullen deze omschrijving aan en stellen dat het accent van een spreker wordt beïnvloed door de geografische herkomst, moedertaal en sociale status van de spreker. Accenten kunnen buitenlands, etnisch of regionaal van aard zijn (Gluszek & Dovidio, 2010). Giles en Johnson (1987) stellen dat een accent deel uitmaakt van de identiteit van een persoon. Personen worden dus gekenmerkt door hun accent. Het onderzoek van Edwards (1999) toont aan dat de manier waarop iemand praat een belangrijk aspect is bij een persoonlijke evaluatie.

Veel studies naar accenten zijn gericht op de verschillen in beoordeling tussen sprekers met een standaard accent en sprekers met een niet-standaard accent (Fuertes et al., 2012). In Nederland was de Utrechtse Van Haeringen 98 jaar geleden één van de grondleggers van een standaarduitspraak (Pinget et al., 2014). Van Haeringen (1924) stelt dat 'beschaafd Nederlands'

gedefinieerd wordt als de standaardtaal waarbij luisteraars de geografische herkomst van de spreker niet kunnen herleiden. Deze definitie sluit aan bij een bevinding in het onderzoek van Smakman en Van Bezooijen (1997). In hun schriftelijke vragenlijst onder 207 respondenten was ‘regionale neutraliteit’ het meest gegeven antwoord op de vraag hoe respondenten Standaardnederlands zouden definiëren. Uit meerdere studies blijkt dat in de Randstad relatief gezien veel mensen wonen die Standaardnederlands spreken. Het accent uit de Randstad wordt daarom ook wel gezien als de norm voor het Standaardnederlands (Grondelaers et al., 2010; Pinget et al., 2014; Van de Velde & Pinget, 2013). Fuertes en collega's (2012) stellen dat een niet-standaard accent wordt gesproken door minderheden of groepen met een lagere sociaaleconomische status. Regionale accenten kunnen dus worden bestempeld als een niet-standaard accent. Verschillen tussen Nederlandse regionale accenten zijn voornamelijk waarneembaar bij de uitspraak van enkele medeklinkers (Verstraeten & Van de Velde, 2001), klinkers (Adank et al., 2004) en leenwoorden (Van de Velde & Van Hout, 2002). Mensen uit de Randstad spreken dus relatief gezien vaak met een Standaardnederlands accent en mensen uit de andere regio's van Nederland spreken vaker met een niet-standaard regionaal accent.

Al meer dan vier decennia lang houden onderzoekers zich bezig met het vraagstuk of een niet-standaard accent bij sprekers leidt tot een negatievere beoordeling ten opzichte van sprekers met een standaard accent (Kim et al., 2019). Met behulp van een meta-analyse hebben Fuertes en collega's (2012) geprobeerd hier een antwoord op te geven. Uit deze analyse blijkt dat sprekers met een niet-standaard accent over drie beoordelingsdimensies heen (status, solidariteit en dynamiek) aanzienlijk lager worden beoordeeld dan sprekers die wel volgens de standaard spreken. Allereerst gaat ‘status’ onder meer over de geschatte intelligentie, de sociale status en het opleidingsniveau van de spreker (Mulac et al., 1974). De ‘solidariteit’ gaat over de betrouwbaarheid (Fuertes et al., 2012), de vriendelijkheid (Giles & Billings, 2004) en de spontaniteit van de spreker (Heijmer & Vonk, 2002). De spreker wordt bij de dimensie ‘dynamiek’ beoordeeld op het niveau van levendigheid (Giles & Billings, 2004) en activiteit (Mulac et al., 1974; Zahn & Hopper, 1985). Heijmer en Vonk (2002) concluderen dat sprekers met een regionaal accent als minder competent worden beschouwd. Bij de dimensie competentie evalueren de luisteraars hoe ijverig, verantwoordelijk, bekwaam en vasthoudend zij de spreker inschatten (Heijmer & Vonk, 2002). Al met al laten de onderzoeksresultaten zien dat sprekers die niet volgens de standaard spreken worden benadeeld door luisteraars.

Wanneer sprekers door luisteraars negatief worden beoordeeld omwille van hun accent en dit tot discriminatie leidt, gaat dat nog een stap verder dan enkel de attitudevorming op basis van het accent van de spreker (Deprez-Sims & Morris, 2010). Accentdiscriminatie vindt plaats

op een subtiele en minder zichtbare manier dan bijvoorbeeld ras- of geslachtsdiscriminatie (Sik Hung Ng, 2007). Uit de bestaande literatuur blijkt dat sprekers met een niet-standaard accent minder geschikt worden geacht voor een baan dan sprekers met een standaard accent (Carlson & McHenry, 2006; Deprez-Sims & Morris, 2010; Kalin & Rayko, 1978; Rakić et al., 2011; Roessel et al., 2019). Zo concluderen Deprez-Sims en Morris (2010) en Rakić en collega's (2011) dat de kans om aangenomen te worden (*hirability*) kleiner is voor sprekers met een niet-standaard accent dan voor sprekers met een standaard accent. In beide onderzoeken wordt discriminatie toegelicht aan de hand van stereotypen die worden geactiveerd bij sprekers met een niet-standaard accent. In het onderzoek van Deprez-Sims en Morris (2010) wordt de beoordeling op *hirability* verklaard aan de hand van het *similarity-attraction model* van Byrne (1971). Het *similarity-attraction model* stelt dat mensen zich het sterkst aangetrokken voelen tot anderen die op henzelf lijken. Luisteraars zullen zich daarom minder snel aangetrokken voelen tot sprekers met een accent dat niet overeenkomt met hun eigen accent. Kortom: sociale categorisering en gelijkennis tussen spreker en luisteraar lijken belangrijke onderliggende mechanismen te zijn bij de accentbeoordeling.

Een ander mechanisme dat ook ten grondslag ligt aan het oordeel over sprekers met een regionaal accent is onderbouwd in de studie van Pinget en collega's (2014). Uit hun onderzoek blijkt dat luisteraars uit het zuiden van Nederland de spraak uit hun eigen regio het mooist vinden. Deze constatering wordt uitgelegd aan de hand van het *mere-exposure-effect* (of *familiarity principle*) van Zajonc (1968). Deze theorie beschrijft dat mensen de neiging hebben om voorkeur voor iets te ontwikkelen wanneer ze ermee vertrouwd zijn. Het feit dat luisteraars uit het zuiden van Nederland vaker worden blootgesteld aan het zuidelijke accent, zorgt er volgens Pinget en collega's (2014) voor dat dit accent positiever wordt beoordeeld. In het onderzoek van Grondelaers en collega's (2010) wordt daarentegen een andere conclusie getrokken. In deze studie heeft de regionale herkomst van de beoordelaar geen effect op de evaluatie van het regionale accent. Hoe vertrouwd een accent voor de luisteraar klinkt, lijkt dus in sommige onderzoeken de accentbeoordeling te beïnvloeden.

Ook accentsterkte blijkt een belangrijke factor te zijn wanneer een sprekers accent wordt beoordeeld. Zo wordt een sterk buitenlands accent negatiever beoordeeld door luisteraars dan een zwak buitenlands accent. Een zwak accent wordt vaak gelijkwaardig beoordeeld als een standaard accent (Carlson & McHenry, 2006; Hendriks et al., 2017; Nesdale & Rooney, 1996; Roessel et al., 2019). Carlson en McHenry (2006) concluderen dat sprekers met een zwak etnisch accent positiever worden beoordeeld op *hirability* doordat sprekers met een zwak etnisch accent beter worden begrepen dan sprekers met een sterk etnisch accent. De dimensie

‘begrip’ gaat enerzijds over de beleving van de luisteraar of iets moeilijk is of niet en anderzijds over de mate waarin de luisteraar verstaat wat de spreker zegt (Munro & Derwing, 1995). Grondelaers en collega's (2019) concluderen in hun experiment ook dat sprekers met een zwak regionaal accent gemiddeld genomen positiever worden beoordeeld op de dimensies ‘dynamiek’, ‘warmte’ en ‘status’ dan sprekers met een sterk regionaal accent. De bovengenoemde onderzoekers concluderen eensgezind dat hoe sterker het niet-standaard accent van een spreker is, hoe groter de kans op een negatieve beoordeling.

In de bestaande literatuur over accentdiscriminatie is een omslagpunt zichtbaar, waarbij de focus wordt verlegd van spreker naar luisteraar (Hansen et al., 2014). Het denken over accenten is omgeslagen. In eerdere onderzoeken lag de oplossing voor het spreken met een accent vaak bij de sprekers zelf. Zo werd in het onderzoek van Carlson en McHenry (2006) nog een hele alinea gewijd aan een therapie om het accent van de spreker te reduceren. Tegenwoordig kijken onderzoekers ook naar de rol van de luisteraar. Zo onderzoeken Hansen en collega's (2014) de werking van een preventieve interventie gericht op de luisteraar. De rol van de luisteraar wordt in hedendaags onderzoek dus ook meegenomen, waarbij de luisteraar eveneens een aandeel heeft in het voorkomen van accentdiscriminatie.

Met de term ‘interventie’ wordt de boodschap of handeling voor de luisteraar bedoeld die gericht is op bewustwording van accentdiscriminatie. In het onderzoek van Hansen en collega's (2014) lieten de onderzoekers bijvoorbeeld de participanten zelf ervaren hoe het is om in een buitenlandse taal te spreken, met de hoop dat dit bewustwording van accentdiscriminatie activeerde bij de luisteraar. Bij een tweede groep participanten werd deze interventie niet verricht, waarna beide groepen de sprekers met een etnisch accent moesten beoordelen. Het ging in dit onderzoek om sprekers met een standaard Duits accent en sprekers met een Turks accent in het Duits. Hansen en collega's (2014) concludeerden dat de interventie succesvol was in het reduceren van discriminatie op basis van het etnische accent van de spreker.

Ook Roessel en collega's (2019) onderzochten het effect van een interventie op het oordeel over sprekers met een buitenlands accent. In dit onderzoek moesten student-deelnemers met Duits als moedertaal de geschiktheid beoordelen van kandidaten die zich in het Engels presenteerden. Bij de ene conditie waren het Engelse moedertaalsprekers die zich als kandidaat presenteerden en bij de andere conditie spraken de kandidaten Engels, maar hadden zij Duits als moedertaal. Daarnaast is onderscheid gemaakt in een zwak en sterk Duits accent in het Engels. Bij deze interventie werd de beoordelaars verteld dat de kandidaten die solliciteerden voor een functie niet in hun moedertaal spraken. Vervolgens werd gevraagd aan de beoordelaars

of zij hun evaluatie over de kandidaat niet op een vooroordeel wilden baseren. Uit dit onderzoek blijkt dat in vergelijking met de controlegroep de interventie resulteerde in een positievere beoordeling bij sprekers met zowel een zwak als een sterk Duits accent in het Engels. Het effect van de interventie was het grootst bij de sprekers met een sterk Duits accent in het Engels. Concluderend blijkt uit de onderzoeken dat sprekers met een niet-standaard accent beter worden beoordeeld nadat luisteraars bewust zijn gemaakt van discriminatie.

De bestaande wetenschappelijke onderzoeken naar de werking van een interventie ter voorkoming van accentdiscriminatie hebben zich bij Roessel en collega's (2019) gericht op een buitenlands accent en bij Hansen en collega's (2014) op een etnisch accent. Waar de bestaande literatuur nog geen aandacht aan heeft besteed, is de werking van een interventie gericht op bewustwording van discriminatie bij sprekers met een regionaal accent. Sprekers met een regionaal accent spreken in de moedertaal, in tegenstelling tot sprekers met een buitenlands accent. Een etnisch accent wordt daarentegen vaak gesproken door minderheden. De connotaties die een etnisch of een buitenlands accent bij zich dragen, kunnen daarom anders zijn dan bij een regionaal accent. Dat de interventie werkt bij een etnisch of buitenlands accent betekent daarom niet dat een interventie ook succesvol is in het reduceren van accentdiscriminatie bij een regionaal accent.

De beperkte wetenschappelijke aandacht rondom stigmatisering van accenten doet volgens meerdere onderzoekers geen recht aan het belang van onderzoek op dit terrein (Deprez-Sims & Morris, 2010; Gluszek & Dovidio, 2010; Grondelaers et al., 2010). Dit terwijl het hebben van een accent al jaren als punt van zorg wordt gezien in de beroepscontext (Fuertes et al., 2012). Allereerst heeft deze studie daarom als doelstelling de bestaande kloof in de wetenschap te overbruggen, gericht op een interventie die mogelijk accentdiscriminatie kan voorkomen bij sprekers met een regionaal accent. De experimenten van zowel Hansen en collega's (2014) als Roessel en collega's (2019) tonen aan dat een interventie de potentie heeft om accentdiscriminatie te reduceren. Desondanks zijn dergelijke interventies nog nooit getoetst bij sprekers met een regionaal accent.

Bovendien gebruiken beide onderzoeken studenten als participanten om het accent van de spreker te beoordelen. Een groot onderscheid zou daarom zijn om geen studenten, maar HR-medewerkers de sprekers met regionale accenten te laten beoordelen. Zo stellen ook Rakić en collega's (2011) dat het ontbreken van professionele HR-medewerkers in hun experimentele studie een beperking is. Om deze redenen is de keuze gemaakt om voor dit onderzoek enkel HR-medewerkers de sprekers met een accent te laten beoordelen. Dit onderzoek speelt zich af in de sollicitatiecontext, waardoor het met name bij de dimensie *hirability* van toegevoegde

waarde is dat HR-medewerkers de geschiktheid van een sollicitant beoordelen. HR-medewerkers hebben immers een status als ‘poortwachter’ (Carlson & McHenry, 2006) en moeten in het dagelijks leven ook de geschiktheid van sollicitanten beoordelen (Woering & Van Dartel, 2014).

De bestaande wetenschappelijke kennis over interventies ter voorkoming van accentdiscriminatie wordt met dit onderzoek aangevuld. Hierdoor zal het mogelijk duidelijk worden of een interventie ook werkt bij sprekers met een regionaal accent. Om dit vraagstuk te kunnen beantwoorden, is een onderzoeksvraag met bijbehorende hypothesen geformuleerd:

In hoeverre is een interventie gericht op bewustwording van discriminatie effectief in het verminderen van een negatieve beoordeling bij sprekers met een regionaal accent in sollicitatieprocedures?

Daarbij zijn op basis van de bestaande literatuur twee hypothesen geformuleerd:

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

Er wordt verwacht dat de interventie de beoordeling van sprekers in positieve zin beïnvloedt, zowel bij een zwak als sterk regionaal accent (Roessel et al., 2019).

Bovendien wordt verwacht dat de sterkte van het accent het oordeel over sprekers beïnvloedt. Sprekers met een sterk niet-standaard accent worden vaak negatiever beoordeeld dan sprekers met een zwak niet-standaard accent. Een zwak niet-standaard accent wordt vaak gelijkwaardig beoordeeld als een standaard accent (Carlson & McHenry, 2006; Hendriks et al., 2017; Nesdale & Rooney, 1996; Roessel et al., 2019). Bij sprekers met een zwak regionaal en Standaardnederlands accent wordt daarom verwacht dat er minder sprake is van discriminatie en dit tot positievere beoordelingen leidt dan voor sprekers met een sterk regionaal accent. Ook wordt verwacht dat de impact van een interventie groter is bij sprekers met een sterk regionaal accent dan bij sprekers met een zwak regionaal of Standaardnederlands accent. Dat het effect van een interventie groter is bij sprekers met een sterk buitenlands accent dan bij sprekers met een zwak buitenlands accent blijkt ook uit de studie van Roessel en collega’s (2019). Hypothese twee luidt daarom:

H₂: Bewustwording van accentdiscriminatie bij de 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

Methode

Materiaal

In dit onderzoek staan twee onafhankelijke variabelen centraal: de sterkte van het accent en het wel of niet tonen van een interventie. Op basis van de *matched-guise* techniek van Lambert (1967) zijn de drie niveaus van accentsterkte geoperationaliseerd. Met deze techniek spreekt één spreker alle drie de audiofragmenten in. Daarmee wordt voorkomen dat de beoordeling van het accent gebaseerd wordt op de verschillen tussen sprekers. Door middel van een pitch die de sollicitant heeft opgestuurd naar het bedrijf, is een gedeelte van een sollicitatieprocedure nagebootst (zie het script voor het audiofragment van de spreker in bijlage II). De drie niveaus van accentsterkte in dit onderzoek zijn: (1) Standaardnederlands, (2) een zwak Limburgs accent en (3) een sterk Limburgs accent.

Bij het beoordelen van de kandidaten dienden de participanten een idee te hebben waarop zij hun oordeel moesten baseren. De belangrijkste punten van de functieomschrijving zijn daarom tekstueel toegelicht, zie bijlage I. De spreker (kandidaat) heeft gesolliciteerd op de functie junior online marketeer. Voor het goed uit kunnen voeren van deze functie is de manier waarop iemand praat minder relevant. Zo hebben de beoordelaars het oordeel niet gebaseerd op de vraag of de kandidaat qua vaardigheden wel competent genoeg is voor de functie. Bovendien is tekstueel toegelicht dat er al een voorselectie heeft plaatsgevonden.

In dit onderzoek is gekozen voor het Limburgs accent. Allereerst blijkt uit onderzoek dat sprekers met een Limburgs accent een karakteristiek accent hebben dat goed wordt herkend als een regionaal accent (Grondelaers et al., 2010). Bij een Limburgse spreker is de kans daarom groot dat luisteraars de spreker classificeren als spreker van een regionaal accent. Daarnaast worden sprekers met een Limburgs accent gezien als minder competent (Heijmer en Vonk., 2002) en wordt hen minder status toegekend (Grondelaers et al., 2019). Om deze redenen lijkt het Limburgs accent geschikt om de onderzoeksvraag te toetsen.

De tweede onafhankelijke variabele in dit onderzoek is de interventie. In de vorm van een tekstuele instructie die lijkt op de interventie van Roessel en collega's (2019) zijn luisteraars indirect bewust gemaakt van accentdiscriminatie. Doordat de interventie contextueel aansluit bij de instructie, is voorkomen dat luisteraars het vermoeden krijgen dat de accentbeoordeling het onderwerp van dit onderzoek is. Bovendien is de keuze gemaakt om een redelijk impliciete interventie te tonen om zo sociaal wenselijke antwoorden te verminderen. Het nadeel van een impliciete interventie is dat de kans op geen effect groter is. Daarom is gekozen voor een middenweg waarbij discriminatie op basis van een accent op verholde wijze is benoemd,

namelijk dat iedere sollicitant een gelijke kans moet krijgen, ongeacht persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, huidskleur, accent of religie. De interventietekst is hieronder zichtbaar.

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.

Pre-test

Om te controleren of de drie niveaus van accentsterkte verschilden, is een pre-test uitgevoerd. 31 proefpersonen die niet aan het hoofdexperiment meededen, hebben deelgenomen aan de pre-test. De leeftijd lag tussen de 21 en 59 jaar ($M = 27.55$, $SD = 9.98$), waarvan 13 mannen en 18 vrouwen uit het hele land.

Uit de eenweg univariate variantie-analyse met als binnenproefpersoonsfactoren de spreekster en accentsterkte, bleek een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(1, 30) = 1589.65$, $p < .001$). Uit de Bonferroni correctie bleek dat enkel bij de derde spreekster de drie niveaus van accentsterkte significant verschilden. Het sterk regionale accent ($M = 6.45$, $SD = 1.17$) bleek als meer regionaal te worden beoordeeld dan het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 2.90$, $SD = 1.72$) en het zwak regionale accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 4.36$, $SD = 1.17$). Ook het zwak regionale accent werd significant meer regionaal beoordeeld dan het Standaardnederlands accent ($p = .007$, Bonferroni-correctie). Bij de andere twee spreeksters verschilden minimaal één van de drie niveaus van accentsterkte niet significant van elkaar ($p > .075$). Om deze reden is besloten enkel het audiofragment van de derde spreekster te gebruiken voor het hoofdexperiment.

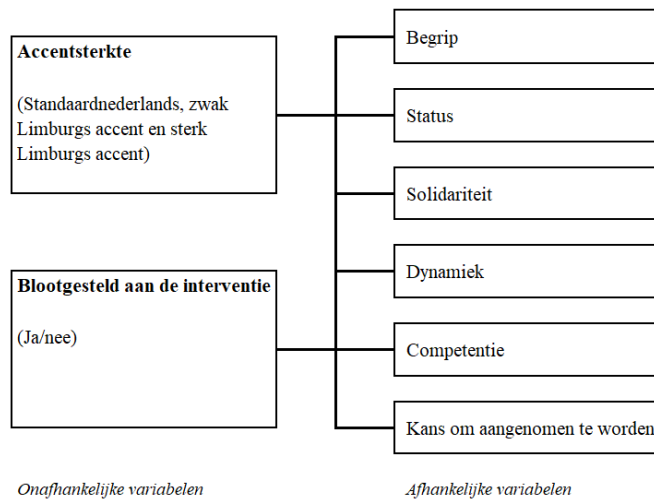
Proefpersonen

Aan het onderzoek deden in totaal 193 deelnemers mee (leeftijd: $M = 30.91$, $SD = 9.41$; range 21 – 78; 62.2% vrouw). 72.5 % van de deelnemers heeft HBO als hoogst genoten opleiding, 36% heeft 0 – 2 jaar ervaring met werving en selectie, 48,6% noemde zichzelf recruiter en de proefpersonen kwamen uit het hele land, waarvan de grootste groep (20.7%) uit Noord-Holland.

Uit de analyses voor geslacht ($\chi^2(5) = 8.18$, $p = .147$), opleidingsniveau ($\chi^2(15) = 9.53$, $p = .848$), werkervaring ($\chi^2(20) = 25.82$, $p = .172$), provincie opgegroeid ($\chi^2(60) = 51.93$, $p = .762$), leeftijd ($F(5, 187) < 1$), attitude ($F(5, 187) < 1$) en accent respondent ($F(5, 187) = 1.00$, $p = .418$) kan worden geconcludeerd dat de proefpersonen evenredig waren verdeeld over de zes condities.

Design

In dit experiment is een 3 (accentsterkte: Standaardnederlands vs. zwak Limburgs vs. sterk Limburgs) X 2 (interventie: wel getoond vs. niet getoond) tussenproefpersoonsdesign gebruikt, zie Figuur 1. De proefpersonen zijn random aan één van de zes condities toegewezen.



Figuur 1: Analysemodel

Instrumentatie

Uit de meta-analyse van Fuertes en collega's (2012) blijkt dat geaccentueerde spraak op verschillende dimensies beoordeeld kan worden. Maar voordat luisteraars een attitude vormen over sprekers met een accent, is het van belang om te achterhalen of een luisteraar de daadwerkelijke inhoud van een boodschap heeft begrepen. Begrip is daarom gemeten aan de hand van de 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens') met de volgende stellingen: wat de sollicitant zegt... 'is goed te verstaan', 'kost weinig moeite om te verstaan', 'is duidelijk te verstaan', 'is goed te begrijpen' en 'kost weinig moeite om te begrijpen' (Carlson & McHenry, 2006). De betrouwbaarheid van begrip bestaande uit vijf items was goed: $\alpha = .94$.

Naast de inhoudelijke boodschap, is ook de spreker zelf een aspect dat in het beoordelingsproces centraal staat (Hendriks et al., 2021). Status is gemeten aan de hand van de 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens') met de volgende stellingen: de sollicitant klinkt... 'intelligent', 'hoogopgeleid' en 'als iemand met aanzien' (Mulac et al., 1974). De betrouwbaarheid van status bestaande uit drie items was goed: $\alpha = .82$.

Solidariteit is gemeten aan de hand van de 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens') met de volgende stellingen: de sollicitant klinkt... 'betrouwbaar', 'vriendelijk' en 'spontaan' (Fuertes et al., 2012; Giles & Billings, 2004; Heijmer & Vonk,

2002). De betrouwbaarheid van solidariteit bestaande uit drie items was onvoldoende: $\alpha = .65$. Voor item 1 en 2 was de samenhang goed $\alpha = .76$. Item 3 is als individueel item geanalyseerd en is spontaniteit genoemd.

Dynamiek is gemeten aan de hand van de 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens') met de volgende stellingen: de sollicitant klinkt... 'enthousiast', 'actief' en 'levendig' (Giles & Billings, 2004; Mulac et al., 1974; Zahn & Hopper, 1985). De betrouwbaarheid van dynamiek bestaande uit drie items was goed: $\alpha = .94$.

Competentie is ook belangrijk in de sollicitatiecontext en is gemeten aan de hand van de 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens') met de volgende stellingen: de sollicitant klink... 'ijverig', 'bekwaam', 'vasthoudend' en 'verantwoordelijk' (Heijmer & Vonk, 2002). De betrouwbaarheid van competentie bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .82$.

Tenslotte is *hirability* door Roessel en collega's (2019) onderverdeeld in een algemene indruk, de mate van aanbevelen en de keuze die wordt gemaakt om iemand wel of niet aan te nemen. De *hirability* is gemeten aan de hand van de 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens') met de volgende stellingen: 'de sollicitant laat een positieve indruk achter', 'de sollicitant is geschikt voor de baan', 'ik zou de sollicitant aanbevelen' en 'ik zou de sollicitant aannemen'. De betrouwbaarheid van *hirability* bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .93$.

Ook is gecontroleerd of het accent van de spreker is herkend als regionaal en als Standaardnederlands. Beide vragen zijn op basis van een 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens'). Per abuis is voor de vraag of het accent van de spreker werd herkend als een regionaal accent een 8-punts Likertschaal uitgekomen via Qualtrics. Voor de statistische vergelijkingen heeft dit geen gevolgen. Vervolgens is gevraagd waar dit accent wordt gesproken. Daarnaast is bevestigd in welke provincie de respondent zelf is opgegroeid en of hij/zij zelf met een Standaardnederlands en regionaal accent spreekt, op basis van een 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens').

Daarnaast is de attitude van de respondent tegenover sprekers met een regionaal accent bevestigd aan de hand van vier stellingen op basis van een 7-punts Likertschaal ('helemaal mee oneens' – 'helemaal mee eens'): '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' (Ura et al., 2015). De betrouwbaarheid van

attitude bestaande uit vier items was goed: $\alpha = .82$. Voor alle schalen met een $\alpha > .7$ zijn samengestelde gemiddeldes berekend voor de verdere analyse.

Tenslotte zijn de leeftijd, het geslacht, het opleidingsniveau, het aantal jaren werkervaring, de functie en met welke frequentie iemand sollicitatiegesprekken voert bevraagd. Zie het overzicht in bijlage III.

Procedure

Voor dit onderzoek is de vragenlijst op LinkedIn uitgezet. Daarnaast hebben de leden van de onderzoeksgroep het eigen netwerk gebruikt om via Whatsapp de online vragenlijst bij HR-professionals onder de aandacht te brengen.

Wanneer een participant op de link klikte, kreeg deze eerst een introductie te zien met contextuele informatie over de functie en kandidaat met bijbehorende instructies (zie de introductie in bijlage IV). Vervolgens diende de participanten in te stemmen met de voorwaarden. De punten waarmee een respondent akkoord diende te gaan, zijn uit de checklist ETC gehaald, zie bijlage V. De vragenlijst is uitgezet via het online platform Qualtrics. Met dit programma is het mogelijk om de participanten willekeurig toe te wijzen aan één van de condities, zodat de objectiviteit van het onderzoek gewaarborgd blijft. Via randomisering is bepaald of de participant de interventie te zien kreeg of niet. Vervolgens dienden de participanten het toegewezen audiofragment te beluisteren. Na het beluisteren van het audiofragment kon de vragenlijst worden ingevuld. Hierna werd de vragenlijst gebruikt om demografische gegevens te verzamelen van de proefpersonen. Tenslotte zijn de deelnemers bedankt voor de deelname. De afname van de vragenlijst duurde gemiddeld 8 minuten en 17 seconden ($SD = 6$ minuten en 41 seconden).

Statistische testen

Voor de pre-test en de manipulatiecheck zijn eenweg univariate variantie-analyses met als binnenproefpersoonsfactoren de spreekster en accentsterkte uitgevoerd. Voor de afhankelijke variabelen zijn tweeweg variantie-analyses uitgevoerd. Bij deze statistische toets was voornamelijk de interactie tussen de accentsterkte en het effect van de interventie relevant. Per construct is een Cronbach's Alpha uitgevoerd. Tenslotte zijn eenweg univariate variantie-analyses en Chi-kwadraatanalyses uitgevoerd om te controleren of de proefpersonen evenredig waren verdeeld over de condities.

Resultaten

Manipulatiecheck

Allereerst is gecontroleerd of de manipulatie in het hoofdexperiment succesvol is geweest. Er is gecontroleerd of de afkomst van de spreekster is herkend door de deelnemers en of het Standaardnederlands, sterk en zwak Limburgs accent van elkaar verschilden.

Uit de eenweg univariate variantie-analyse met als binnenproefpersoonsfactor accentsterkte bleek een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(2, 190) = 127.12, p < .001$). De spreekster met het sterk Limburgs accent ($M = 7.34, SD = 1.06$) werd meer regionaal beoordeeld dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 3.43, SD = 1.93$) en het zwak Limburgs accent ($p = .023$, Bonferroni-correctie; $M = 6.62, SD = 1.31$). Ook de spreekster met het zwak Limburgs accent werd significant meer regionaal beoordeeld dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie).

Vervolgens is getoetst of de spreekster met het zwakke en sterke regionale accent als Limburgs werd herkend en het Standaardnederlands als Randstedelijk/neutral werd beoordeeld (met de opties Noord-Holland, Zuid-Holland Utrecht en weet ik niet). Uit de χ^2 -toets tussen accentsterkte en herkomst correct blijkt een significant verband te bestaan ($\chi^2(193, p < .001)$). Zo werd het Standaardnederlands accent herkend door 94.2%, het sterk Limburgs accent door 72.1% en het zwak Limburgs accent door 44.4%. Dit sluit aan bij de verwachting dat het sterk Limburgs accent beter werd herkend dan het zwak Limburgs accent. Concluderend verschillen de drie niveaus van accentsterkte significant van elkaar en zijn de verschillende accenten adequaat herkend. Hieruit kan worden afgeleid dat de manipulatie en de herkenning succesvol zijn geweest.

Begrip

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op begrip bleek geen interactie op te treden ($F(2, 187) < 1$). Ook bleek er geen significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 1.53, p = .217$) en accentsterkte ($F(2, 187) = 2.37, p = .097$).

Attitude

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op status bleek geen interactie op te treden ($F(2, 187) = 1.59, p = .208$). Er bleek ook geen significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 2.83, p = .094$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(2, 187) = 6.29, p = .002$). De spreekster met het sterk Limburgs accent ($M =$

4.24, $SD = 0.95$) verschilde niet significant van de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = .240$, Bonferroni-correctie; $M = 4.57$, $SD = 1.22$) en het zwak Limburgs accent ($p = .258$, Bonferroni-correctie; ($M = 3.91$, $SD = 0.98$)). De spreekster met het zwak Limburgs accent werd wel minder status toegedicht dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = .001$, Bonferroni-correctie)

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op solidariteit bleek wel interactie op te treden ($F(2, 187) = 3.32$, $p = .038$). Om te kijken waar de interactie vandaan kwam, is een split file op interventie uitgevoerd. Vervolgens zijn twee eenweg univariate variantie-analyses uitgevoerd met als factor accentsterkte en als afhankelijke variabele solidariteit. Uit een eenweg univariate variantie-analyse met accentsterkte als factor op solidariteit, bleek dat dit effect werd veroorzaakt door de interventie ($F(2, 96) = 6.15$, $p = .003$). De experimentele groep beoordeelde de spreekster met het sterk Limburgs ($M = 5.77$, $SD = 0.78$) positiever op de dimensie solidariteit dan de spreekster met het zwak Limburgs accent ($p = .009$, Bonferroni-correctie; $M = 5.06$, $SD = 1.14$). Daarnaast beoordeelde de experimentele groep de spreekster met het zwak Limburgs accent negatiever dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = .010$, Bonferroni-correctie; $M = 5.74$, $SD = 0.83$). Uit een eenweg univariate variantie-analyse met accentsterkte als factor op solidariteit bleek geen significant effect bij de controlegroep ($F(2, 91) < 1$).

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op spontaan bleek geen interactie op te treden ($F(2, 187) < 1$). Er bleek ook geen significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 3.52$, $p = .062$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(2, 187) = 11.81$, $p < .001$). Wat opviel was dat de spreekster met het sterk Limburgs accent ($M = 4.28$, $SD = 1.44$) niet verschilde van de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = .074$, Bonferroni-correctie; $M = 4.86$, $SD = 1.43$) maar wel spontaner werd beoordeeld dan de spreekster met het zwak Limburgs accent ($p = .042$, Bonferroni-correctie; $M = 3.63$, $SD = 1.48$). Ook bleek de spreekster met het zwak Limburgs accent negatiever te scoren op spontaniteit dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie).

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op dynamiek bleek geen interactie op te treden ($F(2, 187) = 2.43$, $p = .091$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 9.17$, $p = .003$). De respondenten in de experimentele groep ($M = 4.10$, $SD = 0.13$) beoordeelde de sollicitant als meer enthousiast, actief en levendig dan de respondenten in de controlegroep ($M = 3.55$, $SD = 0.13$). Ook bleek er een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(2, 187) = 28.01$, $p < .001$). De spreekster met het sterk

Limburgs accent ($M = 3.98$, $SD = 1.28$) werd negatiever beoordeeld op de dimensie dynamiek dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = .023$, Bonferroni-correctie; $M = 4.57$, $SD = 1.36$), maar gek genoeg positiever dan de spreekster met het zwak Limburgs accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 2.95$, $SD = 1.22$). Ook werd de spreekster met het zwak Limburgs accent negatiever beoordeeld dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie).

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op competentie bleek geen interactie op te treden ($F(2, 187) = 1.90$, $p = .152$). Er bleek ook geen significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 2.01$, $p = .158$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(2, 187) = 8.86$, $p < .001$). Wat ook hier weer opviel is dat de spreekster met het sterk Limburgs accent ($M = 4.72$, $SD = 0.81$) als meer competent werd beoordeeld dan de spreekster met het zwak Limburgs accent ($p = .040$, Bonferroni-correctie; $M = 4.32$, $SD = 0.87$). De spreekster met het sterk Limburgs accent verschilde niet significant van de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = .312$, Bonferroni-correctie; $M = 4.97$, $SD = 0.98$). Daarnaast werd de spreekster met het zwak Limburgs accent als minder competent beoordeeld dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie).

Hirability

Uit de tweeweg variantie-analyse van interventie en accentsterkte op *hirability* bleek geen interactie op te treden ($F(2, 187) < 1$). Wel bleek er een significant hoofdeffect van interventie ($F(1, 187) = 8.81$, $p = .003$). De experimentele groep ($M = 4.84$, $SD = 0.12$) achtte de kans groter om de sollicitant aan te nemen dan de controlegroep ($M = 4.36$, $SD = 0.11$). Ook bleek er een significant hoofdeffect van accentsterkte ($F(2, 187) = 8.87$, $p < .001$). De spreekster met het sterk Limburgs accent ($M = 4.76$, $SD = 1.07$) werd gek genoeg positiever beoordeeld op *hirability* dan de spreekster met het zwak Limburgs accent ($p = .008$, Bonferroni-correctie; $M = 4.14$, $SD = 1.19$), maar verschilde weer niet van de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p = 1.000$, Bonferroni-correctie; $M = 4.93$, $SD = 1.17$). Daarnaast werd de spreekster met het zwak Limburgs accent negatiever beoordeeld op *hirability* dan de spreekster met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie). Zie het overzicht van de gemiddelde beoordelingen in Tabel 1.

Tabel 1

Tabel 1: gemiddelden en standaardafwijkingen (tussen haakjes) van de afhankelijke variabelen (1 = helemaal mee oneens – 7 = helemaal mee eens)

	Controle			Experiment		
	Standaard- nederlands N = 34	Zwak regionaal N= 30	Sterk regionaal N=30	Standaard- nederlands N=35	Zwak regionaal N=33	Sterk regionaal 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 (.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)
Spontaan	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)

Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek was om de effectiviteit te toetsen van een interventie gericht op bewustwording van accentdiscriminatie. In tegenstelling tot de bestaande onderzoeken naar de effectiviteit van interventies bij sprekers met een buitenlands (Roessel et al., 2019) of etnisch accent (Hansen et al., 2014), focust dit onderzoek zich op sprekers met een regionaal accent. Er werd verwacht dat bewustwording van accentdiscriminatie een beter oordeel tot gevolg zou hebben bij sprekers met een regionaal accent (hypothese 1). Bovendien werd verwacht dat de interventie succesvoller zou zijn in het reduceren van accentdiscriminatie bij sprekers met een sterk regionaal accent dan bij sprekers met een zwak regionaal of Standaardnederlands accent (hypothese 2).

De resultaten van dit onderzoek geven geen bevestiging van hypothese 1. Er was bij geen enkele variabele sprake van een gewenst interactie-effect tussen accentsterkte en de interventie. De spreekster in deze studie werd wel positiever beoordeeld op de dimensies *hirability* en dynamiek nadat de proefpersonen de interventie hadden gezien, maar een interactie-effect bleef uit. Op de overige dimensies (begrip, status, spontaniteit en competentie) was geen interactie, noch was er sprake van een hoofdeffect van de interventie.

De onderzoeksresultaten geven ook geen bevestiging van hypothese 2. Er bleek wel interactie op te treden bij de dimensie solidariteit, maar de interactie lag niet in lijn met de verwachting dat de interventie een positiever oordeel tot gevolg zou hebben. Allereerst werd de spreekster met het sterk Limburgs accent door de controlegroep positiever beoordeeld dan de spreekster met het zwak Limburgs en Standaardnederlands accent. Daarnaast kreeg de spreekster met het zwak Limburgs accent een significant negatievere beoordeling van de proefpersonen die de interventie zagen ten opzichte van de controlegroep. Deze bevindingen staan haaks op de verwachtingen dat de spreekster met het sterk Limburgs accent negatiever beoordeeld zou worden, dat een interventie zou leiden tot een positiever oordeel én dat dit effect voornamelijk zou gelden voor de spreekster met het sterk Limburgs accent. Dat solidariteit een minder stabiele dimensie is, blijkt uit de meta-analyse van Fuertes en collega's (2012). Zo wordt de dimensie solidariteit vaak anders beoordeeld door luisteraars dan de dimensies status en dynamiek. Uit de meta-analyse blijkt zelfs dat sprekers met een niet-standaard accent in verhouding positiever beoordeeld worden op de dimensie solidariteit dan op de dimensies status en dynamiek. Ook Roessel en collega's (2019) vinden in hun studie inconsistente scores voor de dimensie warmte (vergelijkbare dimensie als solidariteit). Uit hun studie blijkt dat sprekers met een sterk buitenlands accent toch positiever scoren op de dimensie warmte dan sprekers met een standaard accent. Gelijkerwijs vinden Grondelaers en collega's (2019) dat sprekers met

een sterk zuidelijk accent positiever scoren op de dimensie warmte dan sprekers met een Randstedelijk accent. Tenslotte kunnen stereotypen over sprekers met een Limburgs accent een rol hebben gespeeld, zo bestaan er stereotypen die sprekers uit Limburg als gezellig en bourgondisch kwalificeren (Heijmer & Vonk, 2002). Ook bij andere onderzoeken blijken dus de scores op de dimensie solidariteit (synoniem warmte) soms af te wijken van de scores op de andere dimensies.

De impliciete interventie heeft in dit onderzoek niet tot een in verhouding positievere beoordeling geleid bij de spreekster met het sterk Limburgs accent. Dit terwijl de interventie bij Roessel en collega's (2019) wel resulteerde in het reduceren van accentdiscriminatie bij sprekers met een sterk buitenlands accent. Mogelijk komt dit omdat Roessel en collega's een meer expliciete interventie hebben gebruikt dan dit onderzoek. Roessel en collega's hebben op een directe manier gevraagd aan de proefpersonen om hun beoordeling niet te baseren op het accent van de sollicitant met bijbehorende vooroordelen. De succesvolle interventie van Hansen en collega's (2014) was ook in essentie anders omdat de proefpersonen in dat onderzoek hebben ervaren hoe het is om zelf in een buitenlandse taal te spreken. Huidig onderzoek heeft daarentegen gekozen voor een redelijk impliciete interventie, waarbij niet expliciet is benoemd dat er niet gediscrimineerd mocht worden op basis van een accent. In dit onderzoek bestond de interventie uit een korte tekst waarin de belangrijkste waarden van de organisatie werden benoemd. Er werd benadrukt dat iedere sollicitant gelijke kansen moest krijgen, ongeacht persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht, huidskleur, accent of religie. Een impliciete interventie heeft als voordeel dat de proefpersonen het doel van het onderzoek minder snel raden en dus niet hun oordeel daardoor laten beïnvloeden. Het nadeel is dat de kans op geen effect groter is doordat accentdiscriminatie niet voldoende wordt benadrukt. Mogelijk week de interventie toch te veel af van de andere onderzoeken en werd accentdiscriminatie niet genoeg benadrukt waardoor het gewenste effect uitbleef. Toekomstig onderzoek zou daarom gebruik kunnen maken van een meer expliciete interventie.

Wat mogelijk ook een rol kan hebben gespeeld bij de beoordeling, is het feit dat oordeelsvorming in een tweede taal anders geschiedt dan in de moedertaal. Zo blijkt uit het *Anchor Contraction Effect* dat waarneming en beoordeling in een vreemde taal verschilt van waarneming en beoordeling in de moedertaal. De Langhe en collega's (2011) tonen met meerdere experimenten aan dat schaalvragen in een tweede taal vaak extremer worden beoordeeld dan in de moedertaal doordat emoties in een tweede taal vaak minder intens zijn. Zowel in dit onderzoek als in het onderzoek van Roessel en collega's (2019) is gebruik gemaakt van schaalvragen om de attitude ten opzichte van de spreker bij de proefpersonen te meten. Het

verschil tussen dit onderzoek en de studie van Roessel en collega's is onder andere het type accent dat is onderzocht. Zo onderzochten Roessel en collega's het effect van een interventie bij sprekers met een buitenlands accent, in tegenstelling tot het Limburgs accent dat in deze studie is onderzocht. Een groot verschil is dus dat een regionaal accent in de moedertaal is en een buitenlands accent niet. In de studie van Roessel en collega's moesten proefpersonen naar een audiofragment luisteren dat niet in de moedertaal was. Hoe de proefpersonen reageren op een bepaald type accent is natuurlijk niet hetzelfde als de manier waarop schaalvragen worden ingevuld, bovendien was de vragenlijst zelf bij Roessel en collega's wel in de moedertaal. Maar wellicht zorgt het luisteren naar een audiofragment van een spreker in de niet-moedertaal dat bepaalde onderliggende mechanismen worden getriggerd, waardoor proefpersonen anders oordelen dan bij een audiofragment dat in de moedertaal is. Wanneer meer extreme beoordelingen worden gegeven, neemt de kans toe op een significant verschil tussen de condities en vergroot dat de kans op een effect van de interventie. Mogelijk heeft dit een rol gespeeld en verklaart het gedeeltelijk waarom een effect van de interventie in deze studie uitbleef.

Aansluitend geven ook de resultaten met betrekking tot accentsterkte een wisselend en onverwacht beeld. Tegen de verwachtingen in werd de spreekster met het zwak Limburgs accent negatiever beoordeeld op de dimensies status, competentie, spontaniteit en *hirability* dan de spreekster met het Standaardnederlands accent. In andere studies worden sprekers met een zwak niet-standaard accent vaak gelijkwaardig beoordeeld als sprekers met een standaard accent (Carlson & McHenry, 2006; Hendriks et al., 2017; Nesdale & Rooney, 1996; Roessel et al., 2019). Bovendien concluderen Grondelaers en collega's (2019) in hun onderzoek dat het spreken met een regionaal accent als acceptabel wordt beschouwd, mits het accent niet te sterk is.

Ook de spreekster met het sterk Limburgs accent werd onverwachts positiever beoordeeld op de dimensies solidariteit, spontaniteit, competentie en *hirability* dan de spreekster met het zwak Limburgs accent. Alleen bij de dimensie dynamiek zijn de verwachtingen gedeeltelijk bevestigd. Zo werden zowel de spreekster met het zwak Limburgs accent als de spreekster met het sterk Limburgs accent op de dimensie dynamiek negatiever beoordeeld dan de spreekster met het Standaardnederlands accent. Wat bij deze dimensie en bij de dimensies solidariteit, spontaniteit, competentie en *hirability* niet valt te verklaren, is waarom de spreekster met het sterk Limburgs accent positiever werd beoordeeld dan de spreekster met het zwak Limburgs accent. Er werd verwacht dat de spreekster met het sterk Limburgs accent op de meeste dimensies negatiever beoordeeld zou worden dan de spreekster

met het zwak Limburgs en Standaardnederlands accent (Grondelaers et al., 2019). Wellicht komen de onverwachte beoordelingen gedeeltelijk voort uit het feit dat voor dit onderzoek slechts één spreker is gebruikt. De spreker met het sterk Limburgs accent werd in zowel de pre-test als in het hoofdexperiment als meer regionaal beoordeeld, maar voor andere fonologische aspecten zoals bijvoorbeeld intonatie zijn geen vragen gesteld. De *matched-guise* techniek van Lambert (1967) zorgt er weliswaar voor dat variatie in spraak gereduceerd wordt doordat één en dezelfde spreker wordt beoordeeld op de verschillende niveaus van accentsterkte, toch is er ook kritiek op de techniek (Gaies & Beebe, 1991). Bij de *matched-guise* techniek moet een spreker wel geschikt zijn om spraak in een niet-natuurlijk accent wel natuurlijk over te laten komen. Zo klonk de spreker met het sterk Limburgs accent iets geforceerder en hierdoor mogelijk wat enthousiaster dan de spreker met het zwak Limburgs accent. Vermoedelijk heeft dit geleid tot de positievere beoordelingen van de spreker met het sterk Limburgs accent ten opzichte van de spreker met het zwak Limburgs accent. Toch is het niet mogelijk om hier gefundeerde uitspraken over te doen omdat het niet is gemeten in de pre-test. Om deze reden wordt toekomstig onderzoek geadviseerd om ook in de pre-test andere fonologische aspecten te meten.

Een andere beperking is dat dit onderzoek zich enkel heeft gericht op het Limburgs accent, toekomstige onderzoekers zouden ook andere regionale accenten kunnen toetsen. Bovendien blijkt het beter te zijn om meerdere sprekers te gebruiken, in plaats van één spreker die voor dit onderzoek is gebruikt (Van de Velde & Pinget, 2013).

Concluderend sluiten de resultaten van dit onderzoek op veel vlakken niet aan bij de bestaande literatuur. Toch kunnen wetenschappelijke inzichten over interventies ter voorkoming van accentdiscriminatie verder worden uitgebreid wanneer toekomstig onderzoek de bestaande tekortkomingen in acht neemt.

Literatuurlijst

- Adank, P., van Hout, R., & Smits, R. (2004). An acoustic description of the vowels of Northern and Southern Standard Dutch. *The Journal of the Acoustical Society of America*, *116*(3), 1729–1738.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Carlson, H. K., & McHenry, M. A. (2006). Effect of accent and dialect on employability. *Journal of Employment Counseling*, *43*(2), 70–83.
- 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>
- Edwards, J. (1999). Refining our understanding of language attitudes. *Journal of Language and Social Psychology*, *18*(1), 101–110.
- 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: Effects of speakers' accents. *European Journal of Social Psychology*, *42*(1), 120–133. <https://doi.org/10.1002/ejsp.862>
- Gaies, S. J., & Beebe, J. D. (1991). The Matched-Guise Technique for measuring attitudes and their implications for language education: A critical assessment. 25.
- Giles, H. (1970). Evaluative reactions to accents. *Educational Review*, *22*(3), 211–227.
- Giles, H., & Billings, A. (2004). Assessing language attitudes: Speaker evaluation studies. In A. Davies & E. Elder (Red.), *Handbook of applied linguistics* (pp. 187–209). Oxford: Blackwell.

- Giles, H., & Johnson, P. (1987). Ethnolinguistic identity theory: A social psychological approach to language maintenance. *International Journal of the Sociology of Language*, 68, 1987(68), 69–99.
- 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, 108–114.
- Hendriks, B., van Meurs, F., & de Groot, E. (2017). The effects of degrees of Dutch accentedness in ELF and in French, German and Spanish: A non-native accent in ELF and the listeners' L1. *International Journal of Applied Linguistics*, 27(1), 44–66. <https://doi.org/10.1111/ijal.12101>
- Hendriks, B., van Meurs, F., & Usmany, N. (2021). The effects of lecturers' non-native accent strength in English on intelligibility and attitudinal evaluations by native and

- non-native English students. *Language Teaching Research*, 1–30.
<https://doi.org/10.1177/1362168820983145>
- Kalin, R., & Rayko, D. S. (1978). Discrimination in evaluative judgments against foreign-accented job candidates. *Psychological Reports*, 43(3_suppl), 1203–1209.
- Kim, R., Roberson, L., Russo, M., & Briganti, P. (2019). Language diversity, nonnative accents, and their consequences at the workplace: Recommendations for individuals, teams, and organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 55(1), 73–95.
<https://doi.org/10.1177/0021886318800997>
- Lambert, W. E. (1967). A social psychology of bilingualism. *Journal of Social Issues*, 23(2), 91–109.
- Mulac, A., Hanley, T. D., & Prigge, D. Y. (1974). Effects of phonological speech foreignness upon three dimensions of attitude of selected American listeners. *Quarterly Journal of Speech*, 60(4), 411–420.
- Munro, M. J., & Derwing, T. M. (1995). Processing time, accent, and comprehensibility in the perception of native and foreign-accented speech. *Language and Speech*, 38(3), 289–306.
- Nesdale, D., & Rooney, R. (1996). Evaluations and stereotyping of accented speakers by pre-adolescent children. *Journal of Language and Social Psychology*, 15(2), 133–154.
- Olde Kalter, M. J., Harms, L., & Jorritsma, P. (2009). Changing travel patterns of women in the Netherlands. In *Conference on Research on Women's Issues in Transportation* (2de dr., pp. 179–190). Washington, DC: TRB.
- 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: The role of accents in job interviews. *British Journal of Psychology*, *102*(4), 868–883.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.2011.02051.x>
- Roessel, J., Schoel, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2019). Shedding new light on the evaluation of accented speakers: Basic mechanisms behind nonnative listeners' evaluations of nonnative accented job candidates. *Journal of Language and Social Psychology*, *38*(1), 3–32. <https://doi.org/10.1177/0261927X17747904>
- Sik Hung Ng. (2007). Language-based discrimination: Blatant and subtle forms. *Journal of Language and Social Psychology*, *26*(2), 106–122.
- Smakman, D., & Van Bezooijen, R. (1997). Een verkenning van populaire ideeën over de standaardtaal in Nederland. *Taal en Tongval*, *10*: 126-139.
- 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>
- Van de Velde, H., & Van Hout, R. (2002). Loan words as markers of differentiation. *Linguistics in the Netherlands*, *19*, 163–173.
- Van Haeringen, C., B. (1924). Eenheid en nuance in beschaafd-Nederlandse uitspraak. *De Nieuwe Taalgids*, *18*, 65–68.
- Van de Velde, H., & Pinget, A.-F. (2013). Standard Dutch with a regional accent: A study of the influence of regional background on the evaluation of regional accents. *Géolinguistique*, *14*, 171–186. <https://doi.org/10.4000/geolinguistique.957>
- Verstraeten, B., & Van de Velde, H. (2001). Socio-geographical variation of /r/ in Dutch. In H. Van de Velde & R. Van Hout (Red.), *'R-atics. Sociolinguistic, phonetic and phonological characteristics of /r/* (pp. 45–61). Brussel: ILVP.

- Woering, E., & Van Dartel, N. (2014). De alledaagse werkelijkheid van HRM. *Tijdschrift Voor HRM, 1*, 1–17.
- Yao, Y., & van Ours, J. C. (2019). Daily dialect-speaking and wages among native Dutch speakers. *Empirica, 46*(4), 653–668. <https://doi.org/10.1007/s10663-018-9420-z>
- Zahn, C. J., & Hopper, R. (1985). Measuring language attitudes: The speech evaluation instrument. *Journal of Language and Social Psychology, 4*(2), 113–123.
- Zajonc, R. B. (1968). Attitudinal effects of mere exposure. *Journal of Personality and Social Psychology, 9*(2, Editie 2), 1–27.

Bijlage I: 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 ben jij:

- 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

Bijlage II: Script voor audiofragment

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.

Bijlage III: 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kost weinig moeite om te verstaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is duidelijk te verstaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Show Discussion \(4\)](#) Last Comment 26 Apr 2022 9:37am by Floor Bos

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kost weinig moeite om te begrijpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoogopgeleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als iemand met aanzien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vriendelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spontaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kost weinig moeite om te begrijpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoogopgeleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als iemand met aanzien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Page Break

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vriendelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spontaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actief	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Levendig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bekwaam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vasthoudend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verantwoordelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De sollicitant is geschikt voor de baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou de sollicitant aanbevelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou de sollicitant aannemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Show Discussion \(3\)](#) Last Comment 28 Apr 2022 7:47am by Roy Mijnheer

Controle vragen:

Controle vragen std/reg

CTR_STD

De spreker in het audiofragment spreekt met een Standaardnederlands accent

Zeer mee oneens | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | Zeer mee eens

[Show Discussion \(2\)](#) Last Comment 27 Apr 2022 11:31am by Roy Mijnheer

CTR_REG

De spreker in het audiofragment spreekt met een regionaal accent

Zeer mee oneens | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | Zeer mee eens

[Show Discussion \(2\)](#) Last Comment 27 Apr 2022 11:31am by Roy Mijnheer

CTR_WAARACC

Waar wordt dit accent gesproken?

- Weet ik niet
- Groningen
- Friesland
- Drenthe
- Overijssel
- Flevoland
- Gelderland
- Noord-Holland
- Zuid-Holland
- Utrecht
- Zeeland
- Noord-Brabant
- Limburg

Wat is uw leeftijd in jaren? (U kunt enkel het getal invoeren)

[Show Discussion \(3\)](#) Last Comment 28 Apr 2022 8:08am by Roy Mijnheer

Geslacht

Hoe omschrijft u uzelf?

- Man
- Vrouw
- Non-binair/derde geslacht
- Ik geef liever een eigen omschrijving
-
- Ik zeg dat liever niet

Opleiding

Wat is uw hoogst genoten of huidige opleiding?

- Vmbo
- Havo
- Vwo
- Mbo
- Hbo
- Universiteit
- Anders

[Show Discussion \(2\)](#) Last Comment 26 Apr 2022 9:03am by Floor Bos

Page Break

Opgegroeid

In welke provincie bent u opgegroeid?

ACC_RESP_STD 💡 *

Ik spreek zelf met een Standaardnederlands accent.

Zeer mee oneens | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | Zeer mee eens

[Show Discussion \(2\)](#) Last Comment 28 Apr 2022 8:03am by Roy Mijtheer

ACC_RESP_REG 💡 *

Ik spreek zelf met een regionaal accent.

Zeer mee oneens | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | Zeer mee eens

ACC_RESP_PROV *

Zo ja, met welk regionaal accent spreekt u?

Attitude_TOV_ACC 💡 *

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
Sprekers met een regionaal accent moeten leren om Standaardnederlands te spreken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik beoordeel sprekers met een Standaardnederlands accent positiever dan sprekers met een regionaal accent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een sollicitant met een regionaal accent is minder geschikt dan een sollicitant met een Standaardnederlands accent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is vervelend als een sollicitant met een regionaal accent spreekt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Show Discussion \(2\)](#) Last Comment 28 Apr 2022 8:11am by Roy Mijtheer

Functie *

In welke functie heeft u ervaring opgedaan met werving en selectie of het voeren van sollicitatiegesprekken?

- HR-adviseur
- Recruiter
- Intercedent
- HR-administratie
- Executive search / Interim search
- Consultant
- Accountant
- HR-manager
- HR-student/trainee/stagiair(e)
- Overige

FrequentieGesprekken *

Met welke frequentie voert u sollicitatiegesprekken?

- Dagelijks
- Wekelijks
- Maandelijks
- Jaarlijks
- Minder dan één keer per jaar

HR-ervaring *

Hoeveel jaar heeft u ervaring met werving en selectie?

- 0 tot en met 2 jaar
- 3 tot en met 5 jaar
- 6 tot en met 10 jaar
- 11 tot en met 15 jaar
- 16 jaar of meer

[Show Discussion \(2\)](#) Last Comment 27 Apr 2022 11:37am by Roy Mijtheer

Bijlage IV: Introductie vragenlijst

Beste respondent,

Hartelijk bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek. Wij zijn vier pre-master studenten Communicatie en Beïnvloeding aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Om deze pre-master te kunnen afronden zijn wij bezig met het schrijven van onze scriptie.

Door corona hebben veel sollicitatiegesprekken online plaatsgevonden. Onze interesse gaat daarom uit naar de beoordeling van een sollicitant via een audiofragment. Wij zijn daarom benieuwd naar de impact van audio op de verstaanbaarheid en beoordeling van een sollicitant. Omdat het gaat om het beoordelen van een sollicitant, zijn wij opzoek naar mensen die ervaring hebben met werving en selectie.

Procedure

Deelname aan het onderzoek duurt ongeveer 5 minuten. In dit onderzoek bent u de beoordelaar van een sollicitant, die heeft gesolliciteerd op de functie junior online marketeer. Op de volgende pagina krijgt u een korte functieomschrijving te zien. Uit de voorselectie is een sollicitant naar voren gekomen. In een audiofragment (ongeveer 30 seconden) benoemt de sollicitant haar geschiktheid voor deze functie. Het advies is om bij het luisteren van het audiofragment gebruik te maken van een koptelefoon of oortjes. Daaropvolgend worden een aantal inhoudelijke vragen gesteld over de geschiktheid van de sollicitant voor deze functie. Afsluitend worden nog een aantal demografische vragen gesteld.

Vertrouwelijk en vrijwillige deelname

Deelnemen aan dit onderzoek is volledig anoniem en de antwoorden worden vertrouwelijk verwerkt. Deelname aan dit onderzoek is eenmalig. Verder heeft u het recht de vragenlijst op elk moment te onderbreken zonder dat u daar een reden voor hoeft te geven. U kunt starten met het onderzoek door akkoord te gaan met de onderstaande stellingen.

- U heeft bovenstaande informatie gelezen
- U heeft ervaring met werving en selectie
- Uw deelname is vrijwillig
- U bent minimaal 18 jaar of ouder

Ik ga akkoord

Ik wil niet meedoen

Bijlage V: Checklist ETC

Checklist ETC-GW (versie 1.7, november 2021)

U vult de vragen in door bij het gekozen antwoord te klikken op het vierkantje

Na klikken verschijnt er in dit vierkantje een kruis

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 of voldoet het onderzoek aan een van de [standaard onderzoeksmethoden](#), zoals beschreven door de ETC?
 - 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 Standaard evaluatie- en 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](#)

** Uitzondering voor onderzoek met patiënten die deelnemen aan een van de beschreven standaardonderzoeken op gebied van de taal- en spraakpathologie

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
- Misleiding is niet van toepassing

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. Tekenende deelnemende personen 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.

Bijlage VI: 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],

Roy Mijnheer S1087505

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

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

Plaats + datum , 12 – 6 – 2022

Handtekening