

Radboud Universiteit



Het voorkómen van accentdiscriminatie tijdens een sollicitatieprocedure.

Een experiment naar het effect van een interventie op de beoordeling van sprekers met een Limburgs accent in de context van een sollicitatie procedure.

The prevention of accent discrimination during a job application process.

An experiment on the effect of an intervention on the evaluation of speakers with a Limburg accent in the context of a job application process.

Naam: Lidwien van der Heijden

Datum van inleveren: 10-07-2022

Studentnummer: S1082681

E-mail: lidwien.vanderheijden@ru.nl

Studie: Pre- master Communicatie en beïnvloeding.

Cursus: Bachelor scriptie (2^e kans)

Eerste beoordelaar: Dr. Berna Hendriks

Tweede beoordelaar: Dr. Saskia van Putten

Samenvatting

Eerdere onderzoeken tonen aan dat het hebben van een accent een rol kan spelen bij sollicitatiegesprekken door reeds gevormde vooroordelen bij de luisteraar. Sollicitanten met een regionaal accent kunnen worden gezien als minder competent dan een sollicitant met een Standaardnederlands accent. Hierdoor maken de sprekers met een accent een kleinere kans om aangenomen te worden voor de functie waar zij op solliciteren. Er is nog weinig onderzoek gedaan naar de effecten van Nederlandse regionale accenten in het licht van sollicitatieprocedures. Het doel van dit onderzoek was om meer inzicht te krijgen in het effect van een interventie op de beoordeling van een spreker met een accent in een sollicitatieprocedure.

In dit onderzoek is een experiment opgezet waarin drie verschillende accenten (Standaardnederlands, zwak Limburgs en sterk Limburgs) met elkaar werden vergeleken, aan de hand van twee verschillende condities (het wél zien van de interventie tekst en het níet zien van de interventie tekst). Het doel van de interventie tekst was het onbewust bewust maken van vooroordelen over accenten bij de luisteraar. De 193 respondenten die hebben deelgenomen aan deze dit onderzoek werden toegewezen aan een van de zes condities. Elke conditie kreeg een audiofragment te horen van de gekozen spreekster. Er is uit een pre-test één spreker naar voren gekomen en deze spreekster heeft drie audio-opnames gemaakt, elk met een ander accent (Standaardnederlands, zwak Limburgs en sterk Limburgs). Welk audiofragment de respondent te horen kreeg was volledig gerandomiseerd. Een deel van de respondenten kreeg voor het luisteren de interventie tekst te lezen. Na het luisteren moest de respondent de sollicitant beoordelen aan de hand van zes verschillende dimensies; waargenomen verstaanbaarheid/begrijpelijkheid, status, solidariteit, dynamiek, competentie en kans om aangenomen te worden.

Voor het opzetten van dit experiment zijn er twee verwachtingen opgesteld die middels het experiment bevestigd of ontkracht konden worden. De eerste verwachting was dat de bewustwording van accentdiscriminatie (door de interventie) zou zorgen voor een positiever oordeel over de spreker met een zwak of sterk regionaal accent. De tweede verwachting stelde dat de interventie een positiever effect zou hebben op het sterke regionale accent dan op het zwakke regionale accent.

Uit het onderzoek blijkt dat de interventie en accentsterkte vooral invloed heeft gehad op de dimensie solidariteit. Bij deze dimensie wordt het sterke Limburgse accent het beste beoordeeld. Bij de dimensies status, dynamiek, competentie en hirability wordt het

Standaardnederlands als beste beoordeeld, deze wordt opgevolgd door het sterke Limburgse accent en het zwakke Limburgse accent krijgt de laagste beoordeling. Bij de dimensie begrip komen er geen significante verschillen naar voren. De resultaten van het huidige onderzoek komen daarom deels overeen met de verwachtingen die vooraf zijn opgesteld. Belangrijk om hier bij te vermelden is dat het eigen accent van de respondent geen invloed heeft gehad op de beoordeling van de spreker. Dit kan verklaard worden door de herkomst van de respondenten, het grootste gedeelte kwam niet uit Limburg en daarom is er ook geen gelijk-aan-mij effect aanbod gekomen. Er zijn een aantal factoren die mogelijk van invloed zijn geweest op de resultaten van het onderzoek. Het kan zijn dat er een verschil in intonatie is geweest in de audiofragmenten. Dit kan van invloed zijn geweest op de beoordeling. Als bijvoorbeeld een van de audiofragmenten vrolijker heeft geklonken dan zal dit wellicht ook gezorgd hebben voor een betere beoordeling. Een andere factor die van invloed kan zijn geweest is de verwoording van de interventie, deze kan te impliciet zijn geweest waardoor deze geen invloed heeft gehad op het onbewuste oordeel van de respondent. De respondent kan ook het doel van het onderzoek door hebben gehad en daardoor een sociaal wenselijk antwoord hebben gegeven.

Inleiding

De Nederlandse taal kent verschillende dialecten en accenten, dit hangt vaak samen met de provinciale herkomst van de spreker. De regionale accenten in Nederland worden vaak gerelateerd aan de ‘landrand’ provincies, daar vallen provincies als Groningen, Limburg en Twente onder (Pinget et al., 2014). Het meest prestigieuze accent van Nederland is het Standaardnederlands, dit is het accent van de Randstad. Voorheen werd dit ABN genoemd, Algemeen Beschaafd Nederlands, deze term is verouderd en men begon zich af te vragen of er wel een maatstaf is om Beschaafd Nederlands en Onbeschaafd Nederlands van elkaar te onderscheiden (Goudsblom, 1964). Om dit onderscheid te vermijden is er voor gekozen om de term Standaardnederlands te gebruiken.

In 2017 heeft de NOS een driedelige serie uitgebracht, ‘Dealen met je dialect’. In deze serie zijn verschillende personen met verschillende accenten geïnterviewd over de invloed van het hebben van een accent op verschillende aspecten in het leven. Sprekers met een accent geven in deze serie aan dat ze vaak het gevoel hebben dat ze door hun accent niet serieus worden genomen (Duijst, 2017). Deze pesterijen ervaarde zij zowel in informele sferen als op de werkvloer of op school. Deze ervaringen zorgen ervoor dat een groot aantal van de accent/dialect sprekers in Nederland er voor kiest om naar een logopedist te gaan om Standaardnederlands te leren spreken (De Smit, 2017). Zo geeft Bart aan in de serie dat hij zijn accent heeft aangepast naar Standaardnederlands om meer kans te maken op de arbeidsmarkt. Volgens hem werd hij op deze manier serieuzer genomen tijdens sollicitatiegesprekken.

Theoretisch kader

De term “accent” verwijst naar een manier van spreken die vaak geassocieerd wordt met bepaalde groepen mensen. Dit is dan meestal gebaseerd op verschillen in fonologie of intonatie (Lippi-Green, 2012). Fonologie slaat op de geluiden en met intonatie wordt de toonhoogte bedoelt. Eerdere onderzoeken hebben al aangetoond dat het hebben van een accent nadelig kan zijn in verschillende aspecten van het leven. Zo laat Lippi-Green, (2012) zien dat het hebben van een niet standaard accent een aanzienlijke impact kan hebben op beoordelingen en dat dit kan leiden tot discriminatie en mogelijk tot andere negatieve sociale gevolgen. Er heerst een stigma rond de spreker met een accent en dit stigma leidt tot moeilijkheden in de communicatie (Fuertes et al., 2012). Creese & Kambere (2003) stellen dat sprekers met een accent soms negatief beoordeeld worden op hun communicatievaardigheden omdat ontvangers er moeite mee hebben om het accent apart te

zien van de boodschap die wordt overgebracht. Zo wekken ze bij zichzelf het idee dat iemand met een accent moeilijker te verstaan is en daardoor wordt de boodschap niet goed ontvangen.

Het accent van de Randstad wordt gezien als de standaard spraak, ofwel niet regionaal accent, voor dit huidige onderzoek gebruiken we de term Standaardnederlands. (Grondelaers et al., 2010). Onderzoek van Smakman en van Bezooijen (1997) heeft inzicht gegeven in wat de term Standaardnederlands inhoudt en welke ideeën het oproept bij luisteraars. De conclusie van dat onderzoek was dat het Standaardnederlands vooral werd gezien als regionale neutraliteit en gemeenschapsaccent. Van Bezooijen en Ytsma (1999) voegde hier later nog aan toe dat het bleek dat sprekers met Standaardnederlands accent dominanter en meer integer werden gevonden dan sprekers met andere accenten (Fries, Gronings, Limburgs, Haags en Vlaams). De resultaten van Grondelaers et al. (2010) laten zien dat de zuidelijke accenten hoger scoren op integriteit en dat de sprekers van Standaardnederlands juist hoger scoorde op status.

Zoals in de vorige alinea's is aangegeven kan het hebben van een niet standaard accent effect hebben op de beoordeling van de spreker. Rakić en collega's (2011) hebben deze effecten van regionale accenten op de beoordeling van de spreker nader onderzocht. De resultaten van dat experiment lieten zien dat sprekers van regionale Duitse accenten (Saksisch, Beiers en Berlijns) door studenten lager werden beoordeeld op competentie en *hirability* dan standaard Duits. *Hirability* is de kans dat de sollicitant wordt aangenomen op de functie waar diegene voor heeft gesolliciteerd. Het is hier belangrijk om te vermelden dat de steekproef volledig bestond uit Duitse studenten behalve vijf studenten die niet uit Duitsland kwamen. De reden dat dit van belang is om te vermelden is omdat dit wellicht niet de juiste weerspiegeling is van de samenleving. Dit betekent dat generaliseren niet mogelijk is met deze resultaten. Deze bevindingen werden bevestigd door het tweede experiment waar de onderzoekers gebruik hebben gemaakt van een '*matched guise*' techniek. Bij deze techniek leest één spreker de tekst voor in verschillende accentsterkte (Garrett, 2010). Voor deze studie hield dit in dat de deelnemers van het experiment één spreker moesten beoordelen, waarbij dezelfde spreker verschillende accenten gebruikte. Het voordeel deze techniek te gebruiken is dat andere factoren zoals verschil in intonatie geen invloed hebben op de beoordeling van de luisteraar. Deze techniek is vaak terug te vinden in onderzoek naar taalattitudes en zal ook voor dit onderzoek ingezet worden. Naast onderzoek naar Duitse accenten zijn er ook onderzoeken gedaan naar de effecten van Nederlandse regionale accenten. Zo laat het

onderzoek van Van Bezooijen en Ytsma (1999) zien dat ook in Nederland het hebben van een accent kan zorgen voor de activatie van stereotypen en vooroordelen.

Het onderzoek van Preston (2006) bevestigt dat verschillen in taal en uitspraak kunnen zorgen voor stereotypering van de spreker, net zoals bijvoorbeeld genderverschillen. Dit heeft invloed op de manier waarop iemand wordt beoordeeld en ook hoe deze persoon wordt toegesproken. Fuertes en collega's (2012) hebben een meta-analyse uitgevoerd over de effecten van accenten in het Engels. Hieruit blijkt dat sprekers met een niet-standaard Engels accent negatiever worden beoordeeld dan sprekers met een standaard Engels accent. Deze beoordeling had betrekking op verschillende hoofddimensies; solidariteit, status en dynamiek. Deze dimensies worden ook toegepast in deze huidige studie. De dimensie 'status' omvat alle evaluaties over de intelligentie, sociale status en opleidingsniveau van de spreker. Solidariteit duidt op de beoordeling van de betrouwbaarheid, vriendelijkheid en spontaniteit van de spreker. De dynamiek van de spreker wordt beoordeeld op hoe dynamisch, actief en levendig de spreker zich uit. In een ander onderzoek wordt dezelfde conclusie getrokken: een niet-standaard Engels accent wordt lager beoordeeld op dimensies als 'competentie' en 'status'.

Naast dat het accent van de spreker invloed heeft op de beoordeling die wordt gegeven door de luisteraar, speelt ook het eigen accent van de luisteraar mee. In het onderzoek van Pinget et al. (2014) werden de effecten van verschillende regionale accenten in het Nederlands onderzocht, tijdens dit onderzoek is ook het accent van de luisteraar meegenomen. De conclusie die hieruit getrokken kon worden was dat luisteraars uit de zuidelijke provincies het eigen accent beter en mooier vonden dan de accenten van sprekers uit het noorden, midden en de Randstad. Een van de mogelijke verklaringen is het "gelijk aan mij"-effect. Als de luisteraar het idee heeft dat er gelijkenissen zijn tussen degene zelf en de spreker dan zorgt dat voor een onderlinge aantrekkingskracht. Die onderlinge aantrekkingskracht kan leiden tot positievere evaluaties (Deprez-Sims & Morris, 2010).

Accenten verschillen van elkaar, maar ook de mate van sterkte kan per spreker verschillen (Levi et al., 2007). Onderzoek van Gluszek en Dovidio (2010) toont aan dat het hebben van een sterk accent kan zorgen voor een negatieve beoordeling. Het gevolg hiervan is dat de luisteraar de kwaliteit en de inhoud van de boodschap die gecommuniceerd wordt als minder waardevol interpreteert. De invloed van accenten en de beoordeling hiervan is ook onderzocht in de context van werken en solliciteren. Inzicht in de invloed van accenten op de werkvloer is belangrijk omdat accenten op dezelfde manier kunnen opvallen als etniciteit, leeftijd, geslacht en huidskleur en een bron kunnen zijn van discriminatie op de werkvloer. Onderzoek van Deprez-Sims en Morris (2010) laat zien dat het hebben van een accent de

beoordeling over de geschiktheid van een sollicitant negatief kan beïnvloeden en zelfs kan leiden tot discriminatie. De personen die het besluit moeten nemen of iemand wordt aangenomen beoordelen een persoon met een ander accent waarschijnlijk wel eens als anders en daarmee ook negatiever. In een onderzoek van Rakić en collega's (2011) is gekeken naar de invloed van het spreken met een regionaal Duits accent (Beiers, Saksisch en Berlijns) op de waargenomen competentie en *hirability* tijdens een sollicitatiegesprek. *Hirability* is de kans om aangenomen te worden voor de baan waar de sollicitant op solliciteert. De resultaten van het experiment laten zien dat regionale accenten leiden tot lagere *hirability* en waargenomen competentie dan standaard Duits. Deze uitkomsten geven een goed beeld van de impact van het hebben van een regionaal accent op de beoordeling van de sollicitant. Een beperking van dit onderzoek is de steekproef die volledig bestond uit studenten. Deze studenten hebben de sollicitant moeten beoordelen terwijl deze studenten geen ervaringen hebben met het sollicitatieproces. Voor een vervolg onderzoek hebben de onderzoekers aangeraden om professionele recruiters te gebruiken.

Verschillende studies laten zien dat het hebben van een niet-standaard accent vaak zorgt voor negatieve beoordelingen, echter zijn er nog maar weinig studies die zich richten op het voorkomen van deze discriminatie. De huidige studie focust zich op het voorkómen van accentdiscriminatie binnen een sollicitatie procedure doormiddel van een interventie gericht op het verminderen van discriminatie en stereotypering van sollicitanten vanwege hun accent. Momenteel zijn er nog maar twee onderzoeken die gebruik hebben gemaakt van een interventie als het gaat om het veranderen van attitudes tegenover accenten. Hansen en collega's (2014) hebben onderzoek gedaan naar het effect van een interventie bij het beoordelen van sprekers met een standaard Duits accent of een Turks accent. De proefpersonen in de experimentele groep zijn voorafgaand aan het experiment een gesprek aangegaan met de onderzoeker. Dit gesprek was in het Engels, dit was niet de moedertaal van de proefpersonen. De reden hiervoor was dat de onderzoeker de proefpersonen vlak voor het experiment wilde laten ervaren hoe het is om in een vreemde taal te spreken. De controle groep heeft dit gesprek niet gevoerd met de onderzoeker. De resultaten lieten zien dat de controle groep de sprekers met een Turks accent lager beoordeelden op de dimensie competentie dan de sprekers met een standaard accent, dit effect verminderde bij de groep die de interventie heeft gezien. Dit resultaat was vergelijkbaar bij de dimensie *hirability*, de interventie groep beoordeelde de sprekers met een Turks accent hoger dan de controle groep.

Het andere onderzoek dat heeft gekeken naar het effect van een interventie, is het onderzoek van Roessel en collega's (2019). Bij dit experiment werd een interventie

ontworpen om vooroordelen over sprekers met een niet-moedertaal accent te verminderen. De proefpersonen die in de experimentele groep zaten kregen van tevoren te horen dat het sollicitatie proces in het Engels was en dat dit niet de moedertaal was van de sollicitanten. Bij dit onderzoek werd in de experimentele groep ook expliciet benoemd dat eerder onderzoek heeft aangetoond dat een accent vooroordelen kan oproepen bij de luisteraars. Na het nadrukkelijk benoemen hiervan werd aan de respondenten gevraagd hier rekening mee te houden en hun evaluaties niet te baseren op het horen van het accent. De interventie bleek succesvol, de experimentele groep beoordeelde de sprekers met een accent hoger op competentie en hirability.

Wat de eerdere onderzoeken hebben laten zien is dat het hebben van een accent op dezelfde manier kan opvallen als het hebben van een andere etniciteit, huidskleur of migratie achtergrond (Carlson & McHenry, 2006; Fuertes et al., 2012; Lippi-Green, 2012). De invloed van het hebben van een regionaal accent in de context van een sollicitatie procedure is minder onderzocht. Zoals bovengenoemde onderzoeken laten zien, is er al veel onderzoek gedaan naar de negatieve beoordelingen over de spreker met een accent, onderzoek naar het verminderen van deze negatieve beoordelingen blijft achter (Hansen et al., 2014). Zowel het onderzoek van Hansen en collega's (2014) en Roessel en collega's (2019) zijn uitgevoerd in het buitenland en zijn gericht op niet-standaard accenten. Er is echter nog geen onderzoek naar het effect van een interventie op Nederlandse regionale accenten. De onderzoeken laten zien dat een interventie een positief effect kan hebben op niet-moedertaal accenten, over regionale accenten is dit nog niet bekend.

Binnen het huidige onderzoek wordt er gekeken of een interventie waar de luisteraar impliciet wordt gewezen op stereotypering bewust wording kan creëren over accentdiscriminatie. Bij veel van de onderzoeken ligt de focus op buitenlandse of ethische talen/accenten. Voor de huidige studie zal er gekeken worden naar Nederlandse regionale accenten. Onderzoek van Grondelaers en collega's (2019) laat zien dat het Limburgse accent het laagst gewaardeerd wordt en Pinget (2014) geeft aan dat dit accent het beste wordt herkend. Daarom is er voor deze studie gekozen om de audiofragmenten in het experiment in het Limburgs te laten opnemen.

Op basis van bovenstaand wordt voorgesteld om de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden: *In hoeverre is een interventie effectief in het verminderen van een negatieve beoordeling bij sprekers met een regionaal accent in sollicitatieprocedures?*

Op basis van eerder benoemde onderzoeken van Hansen et al., (2014) en Roessel et al., (2019) kan er bij deze studie een verwachting worden uitgesproken over het hebben van een positief effect van een interventie in een sollicitatie procedure. Daarbij is de volgende hypothese opgesteld. **H₁:** *Bewustwording van accentdiscriminatie bij de luisteraars draagt bij aan een positiever oordeel over de sprekers met een regionaal accent.*

Accentsterkte is een variabele die wordt meegenomen in het huidige onderzoek. Dit is gebaseerd op het onderzoek van Roessel en collega's (2019). In dat onderzoek werden sprekers met een accent heel veel slechter beoordeeld wanneer dit accent sterker was, dan wanneer het een zwak accent was. De proefpersonen die in de experimentele groep zaten kregen van tevoren te horen dat het sollicitatie proces in het Engels was en dat dit niet de moedertaal was van de sollicitanten. Ze werden er op gewezen dat er al eerder onderzoek is geweest naar het effect van het hebben van een accent hebben op een beoordeling. De resultaten lieten zien dat de interventie groep het sterke accent veel hoger beoordeelde dan de controlegroep. Dit laat zien dat accentsterkte een effect kan hebben op de beoordeling van de spreker en ook dat een interventie effect kan hebben. Daarom is de volgende hypothese opgesteld. **H₂:** *Bewustwording van accentdiscriminatie, door middel van een interventie bij luisteraars heeft een positief effect op de beoordeling over sprekers met een sterk regionaal accent dan bij sprekers met een zwak regionaal accent of Standaardnederlands accent.*

Methode

Materiaal:

Er zijn bij dit experiment twee onafhankelijke variabelen gemanipuleerd. Deze onafhankelijke variabelen zijn de interventie tekst en accentsterkte.

De stimuli bestaan uit drie audiofragmenten die een spreker heeft opgenomen in verschillende accentsterkte; Standaardnederlands, zwak Limburgs en sterk Limburgs. De tekst is gebaseerd op een sollicitatie gesprek waar de sollicitant zich voorstelt. Aan de respondenten wordt uitgelegd dat het gaat om een online sollicitatieproces in verband met Covid19 en dat ze daarom gaan luisteren naar audiofragmenten. De sollicitant reageert op een functieomschrijving (bijlage 2). Sommige van de respondenten kregen de volgende interventie tekst te zien. Wie deze interventie tekst krijgt te zien is volledig gerandomiseerd.

Interventie tekst:

“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.”

In deze interventie tekst wordt de respondent gewezen op het feit dat er binnen deze fictieve organisatie geen ruimte is voor vooroordelen en discriminatie ten aanzien van persoonskenmerken. In deze interventie tekst worden een aantal voorbeelden van persoonskenmerken genoemd waar de luisteraar wellicht vooroordelen over zou kunnen hebben. Accent wordt hier expliciet benoemd.

Pre-test

Om de manipulatie te controleren is er een pre-test uitgevoerd. In deze pre-test zijn drie spreeksters met elkaar vergeleken. De drie spreeksters hebben elk drie audiofragmenten opgenomen (zie bijlage 5 voor de tekst die zij hebben ingesproken). Alle drie de spreeksters hebben de audiofragmenten gemaakt waar ze de tekst oplazen in Standaardnederlands, een zwak Limburgs accent en een sterk Limburgs accent. Het doel van deze test was te controleren of de respondenten het verschil hoorde tussen Standaardnederlands en de twee accenten. Ook is er aan de respondenten gevraagd of ze de herkomst van het accent konden plaatsen. Deze pre-test was belangrijk omdat er gecontroleerd moest worden of de accenten sterk genoeg waren om herkend te worden (Grondelaers et al., 2019). Daarnaast was het van belang dat de accenten niet te sterk waren omdat dit kan leiden tot een verminderde verstaanbaarheid wat als gevolg kan hebben dat de beoordeling negatiever werd (Carlson & McHenry, 2006).

De respondenten van de pre-test zijn gevraagd om alle negen audiofragmenten te beoordelen. Aan de pre-test hebben 31 respondenten mee gedaan. De leeftijd van de proefpersonen lag tussen de 21 en 59 jaar ($M=27.55$). De groep bestond uit 58,1 % vrouwen en 41,9% mannen. Daarnaast is er ook gevraagd in welke provincie de respondent zelf is opgegroeid. De meeste respondenten van de pre-test zijn opgegroeid in Gelderland (38,7%),

een aantal in Limburg (19,4%) en de rest van de respondenten zijn opgegroeid in andere provincies.

De respondenten werd gevraagd om de verschillende sprekers te beoordelen aan de hand van een zevenpunts Lickertschaal (helemaal mee oneens – helemaal mee eens). De respondenten werd gevraagd of ze dachten dat de spreker sprak met een regionaal accent. Bij spreker 1 verschilde het zwakke accent niet significant van het sterke accent ($p = .075$) maar wel van het standaard accent ($p < .001$). Bij spreker 1 verschilde het standaard accent wel significant van het sterke en het zwakke accent ($p < .001$). Bij de tweede spreker was er een significant verschil tussen het zwakke accent en het sterke accent ($p < .001$) maar niet tussen het zwakke en het standaard accent ($p = 1.00$). Bij spreker 3 verschilde het sterke accent significant van het standaard accent ($p < .001$) en van het zwakke accent ($p = .007$). Dit betekent dat de luisteraars duidelijk een verschil hoorde bij de derde spreker tussen het sterk Limburgs accent ($M = 4.35$, $SD = 1.23$), het Standaardnederlands accent ($M = 2.90$, $SD = 1.72$) en het zwakke Limburgs accent ($M = 4.35$, $SD = 1.17$). Daarom is er gekozen om de audiofragmenten van spreker 3 te gebruiken in het onderzoek.

De matched-guise techniek, die ook terug te vinden is in het onderzoek van Rakić et al (2011a), is toegepast in het opnemen van de audio fragmenten. Zo wordt de invloed van andere variabelen, zoals uiterlijk/leeftijd, verkleind. De spreker die uit de pre-test is gekozen is afkomstig uit Limburg en heeft haar accent versterkt en verzwakt voor het fragment. Ook is zij in staat om Standaardnederlands te spreken. Alle fragmenten waren ongeveer 40 seconden lang geworden. Een verschil in lengte van de opname zou kunnen zorgen voor een andere beoordeling.

Respondenten

De respondenten die aan dit onderzoek hebben meegedaan zijn personen die in hun werkveld direct of indirect te maken krijgen met het proces van werving en selectie en dus bekend zijn met de sollicitatie procedures. HR-adviseurs, HR-studenten, recruiters, intercedenten, consultants, executive/interim search, HR-managers, HR-administratie en ook HR-trainees en HR-stagiaires. De reden dat voor deze groep respondenten is gekozen, is omdat deze populatie vaak te maken krijgt met sollicitatie procedures. Rakić et al., (2011) geeft aan dat het verstandig zou zijn om deze doelgroep mee te nemen in toekomstig onderzoek. In het onderzoek zijn de volgende kenmerken van de respondenten in acht genomen; leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, ervaring met sollicitatieprocedures, eigen accent en houding tegenover regionale accenten/Standaardnederlands.

Totaal hebben er 193 proefpersonen meegedaan aan het experiment. De leeftijd van de proefpersonen lag tussen de 21 en 78 jaar. ($M=30.91$, $SD=9.41$). De groep bestond uit 62,2% vrouwen en 36,8% mannen. Het opleidingsniveau van de respondenten liep van middelbare school (vmbo/have/vwo) tot universitair niveau. Hierbij waren HBO (72,5%) en universiteit (15.5%) de meest frequent hoogst genoten of huidige opleiding. Zowel het aantal mannen en vrouwen ($\chi^2 (2) = 1.303$, $p = .521$) als het opleidingsniveau van de respondenten ($\chi^2 (5) = 5.046$, $p = .410$) en de leeftijd van proefpersonen ($F (34, 158) = 1,49$, $p = .053$) waren gelijk verdeeld over de condities.

De meest voorkomende provincie waar de respondenten zijn opgegroeid was Zuid-Holland (20.3%) en daarna Gelderland (15.6%), de minst voorkomende provincies waren Zeeland (1.6%) en Flevoland (1.6%). Ook is er aan de respondenten gevraagd of ze zelf het idee hadden dat ze met een accent spraken, wat belangrijk is te benoemen is dat bij deze vraag per abuis gebruik is gemaakt van een 8 puntenschaal i.p.v. de zevenpunts Likertschaal. Veel van de respondenten was het er zeer mee oneens (20.3%) of mee oneens (22,4%) dat ze met een regionaal accent spraken. Een aantal respondenten hadden wel het idee dat ze een regionaal accent hadden (16,1% en 16.7%). Het meest voorkomende eigen accent van de respondenten was een Zuid-Hollands (15,1%) accent. Het minst voorkomende eigen accent was een Zeelands accent (1%). Een Chi kwadraat laat zien dat het eigen accent van de respondent geen invloed heeft gehad op de beoordeling van de spreker ($\chi^2 (14) = 13.53$, $p = .485$).

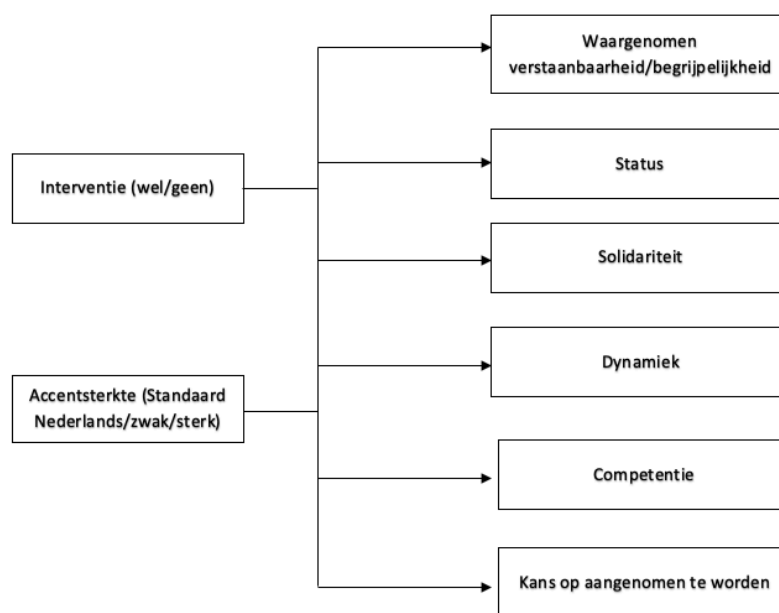
Aan de respondenten is ook gevraagd wat hun functie was op het moment van afname. De meeste respondenten hadden de functie recruiter (49%). De twee volgende meest voorkomende functies waren intercedent (18.2%) en HR-adviseur (12%). De rest van de percentages waren verdeeld over de functies HR-administratie, executive search, consultant, accountant, HR-manager, HR-student en overige. Een groot gedeelte van de respondenten heeft dagelijks te maken met sollicitatiegesprekken (46.4%). 31.8% heeft wekelijks met sollicitatiegesprekken van doen. De ervaring van de respondenten varieert van net begonnen tot meer dan 16 jaar in dienst zijn. De meeste respondenten zitten in hun eerste twee jaar ervaring (36.5%), dit wordt gevolgd door 3 tot en met 5 jaar ervaring (31.8%) en 6 tot en met 10 jaar ervaring (18.8%).

Om te onderzoeken of de respondenten een bepaalde attitude hadden tegenover verschillende accenten zijn hier een aantal controle vragen over gesteld ($M= 2.70$, $SD= 1.20$). Bij deze resultaten zien we bij de vraag of de respondent vindt dat mensen met een regionaal accent dit moeten afleren dat 28% het hier oneens mee is. Wat opvalt is dat de volgende grootste groep (20,2%) het hier enigszins mee eens is. De rest van de respondenten is of

neutraal (24%), enigszins oneens (17.1%), helemaal oneens (13%), eens (6.2%) of helemaal mee eens (1.6%). Ook geven de meeste respondenten zelf aan dat ze een spreker met een Standaardnederlands accent niet positiever beoordelen dan sprekers met een regionaal accent (32,6%). Een sollicitant met een regionaal accent is volgens de respondenten niet minder geschikt dan een sollicitant met een Standaardnederlands accent (40.4%). Veel respondenten vinden het niet vervelend als een sollicitant met een regionaal accent spreekt (31.6%). Een tweeweg-ANOVA laat geen hoofdeffecten zien tussen accentsterkte ($F(2,187) < 1$) en attitude en ook geen hoofdeffect van interventie op de attitude van de respondent ($F(1, 187) < 1$). Er was geen interactie effect ($F(2, 187) < 1$).

Onderzoeksonwerp

Binnen het onderzoek is er gebruikt gemaakt van een 3 (accent: Standaardnederlands, zwak Limburgs accent en sterk Limburgs accent) x 2 design (Wel of geen interventie tekst) tussenproefpersoonontwerp. Dit experiment bevat 6 condities. De volgende variabelen zijn gemanipuleerd: interventie (wel/geen) en accentsterkte (Standaardnederlands/zwak/sterk). Figuur 1 visualiseert het analysemodel van de verschillende variabelen voor dit experiment.



Figuur 1. Analysemodel van de onafhankelijke en afhankelijke variabelen.

De respondenten kregen gerandomiseerd één audiofragment te horen en het was gerandomiseerd of ze de interventie tekst te lezen kregen.

Instrumentatie

De afhankelijke variabelen van dit onderzoek zijn gemeten op basis van de volgende dimensies; *begrip*, *status*, *solidariteit*, *dynamiek*, *competentie* en *hirability*. Deze variabelen zijn gemeten aan de hand van een 7-punts likert schaal.

De afhankelijke variabele *begrip* heeft betrekking op de verstaanbaarheid en begrijpelijkheid van de spreker (Carlson & McHenry, 2006). De respondenten hebben de spreker beoordeeld op verstaanbaarheid aan de hand van verschillende schalen op de vraag ‘Wat de sollicitant zegt is...’ waarna de respondent de vraag kon beantwoorden aan de hand van een 7-punts schaal. De stellingen; ‘is goed te verstaan’, ‘kost weinig moeite om te verstaan’ en ‘is duidelijk te verstaan’. De volgende stellingen zijn aan de respondenten voorgelegd om de begrijpelijkheid van de sollicitant te beoordelen: ‘is goed te begrijpen’ en ‘kost weinig moeite om te begrijpen’. De Cronbach’s Alpha voor de dimensie *begrip* die bestond uit vijf items was $\alpha=.94$. Het gemiddelde van deze vijf items is gebruikt voor verdere analyses.

De volgende afhankelijke variabele die is voorgelegd aan de respondenten was *status*. Status omvat evaluaties over de intelligentie, de sociale status en het opleidingsniveau van de spreker (Fuertes et al., 2012). De volgende stellingen zijn opgenomen in de vragenlijst, volgend op ‘de sollicitant klinkt...’: ‘intelligent’, ‘hoogopgeleid’ en ‘als iemand met aanzien’. De betrouwbaarheid van de dimensie *status* was goed. De Cronbach’s Alpha was $\alpha=.82$. Het gemiddelde van deze dimensies is gebruikt voor verdere analyses.

Solidariteit heeft betrekking op de evaluatie over betrouwbaarheid, vriendelijkheid, spontaniteit en aantrekkelijkheid (Fuertes et al., 2012). Dit is gemeten aan de hand van de volgende stellingen ‘de sollicitant klinkt...’: ‘betrouwbaar’, ‘vriendelijk’ en ‘spontaan’. Voor deze dimensie is er gekozen om ‘spontaniteit’ apart te berekenen bij de Cronbach’s Alpha omdat die bij deze vraag erg laag is. De Cronbach’s Alpha voor de andere twee items is $\alpha=.76$, dit betekend dat deze adequaat is en gebruikt kan worden voor verdere analyses.

De variabele *dynamiek* betreft evaluaties over het niveau van activiteit en levendigheid van de spreker (Fuertes et al., 2012). Dit is gemeten aan de hand van drie stellingen ‘de sollicitant klinkt...’: ‘enthousiast’, ‘actief’ en ‘levendig’. De Cronbach’s Alpha voor de dimensie *dynamiek* was $\alpha=.94$. Het gemiddelde van deze drie items is gebruikt voor verdere analyses.

Competentie bestaat uit vier eigenschappen; ijverig, vasthoudend, bekwaam en verantwoordelijk (Heijmer & Vonk, 2002). Deze variabele is gemeten aan de hand van de volgende stellingen ‘de sollicitant klinkt...’: ‘ijverig’, ‘bekwaam’, ‘vasthoudend’ en

‘verantwoordelijk’. De Cronbach’s Alpha voor de dimensie competentie was $\alpha=.82$. Het gemiddelde van deze dimensies is gebruikt voor verdere analyses.

De laatste afhankelijke variabele *hirability* (kans om aangenomen te worden). Deze variabele is gemeten aan de hand van drie verschillende dimensies, gebaseerd op het onderzoek van Roessel en collega’s (2019). De drie verschillende dimensies zijn de algemene indruk van de spreker, zou de luisteraar de spreker aanbevelen voor de functie en zou de luisteraar de spreker aannemen voor de functie. De volgende stellingen zijn meegenomen in het onderzoek om deze variabele te meten: ‘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 Cronbach’s Alpha voor de laatste dimensie was $\alpha=.93$. Het gemiddelde van deze items is gebruikt voor verdere analyses.

Na de vragen over de verschillende afhankelijke variabele zoals hierboven benoemd, hebben de respondenten een aantal controle vragen ingevuld. Zo ook de vragen of de spreker in het audiofragment met een Standaardnederlands accent sprak of met een regionaal accent. Een belangrijke opmerking die hier van belang is te vermelden, is dat de stelling met betrekking tot het regionale accent per abuis is geregistreerd met een 8- puntschaal in plaats van de 7- puntschaal die bij de andere stellingen zijn gebruikt.

De respondenten hebben ook een aantal vragen ingevuld over demografische kenmerken zoals leeftijd, gender, opleidingsniveau, in welke provincie zij zijn opgegroeid en of zij zelf met een accent spreken. Naast persoonlijke kenmerken is er ook gevraagd naar de attitude van de respondenten tegenover sprekers met een regionaal accent. De attitude werd gemeten aan de hand van vier stellingen en kon beantwoord worden met een 7-puntsschaal. De volgende stellingen zijn gebruikt om de attitude tegenover sprekers met een regionaal accent te meten; ‘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 Cronbach’s Alpha was $\alpha=.82$.

Procedure

Voor de werving van de respondenten is het persoonlijke netwerk en zijn sociale media ingezet. Hiervoor is een begeleidende tekst opgesteld (zie bijlage 4). De respondenten die op de link hebben geklikt voor de vragenlijst zijn bij de introductie tekst geweest op de vrijblijvendheid van het onderzoek en dat het volledig anoniem zou worden afgenomen.

Het experiment is opgezet via Qualtrics waar alle vragen die onder het kopje ‘instrumentatie’ staan aan bod komen. De respondent heeft eerst de introductie doorgelezen en heeft vervolgens de vacature tekst (zie bijlage 2) te zien gekregen. Zo is het beeld geschetst dat het daadwerkelijk ging om een sollicitatie procedure. Na de vacature tekst heeft de respondent één van de drie audiofragmenten te horen gekregen. Deze zijn volledig gerandomiseerd, ook was het random of de respondent de interventie te zien kreeg of niet. De mening over de sollicitant die ze hebben gehoord in het audiofragment is vervolgens gemeten aan de hand van de vragenlijst. Voor de respondenten is de situatie geschetst dat dit onderzoek zou worden afgenomen omdat veel sollicitatieprocedures online hebben plaatsgevonden door Covid-19 en dat het onderzoek zich wil richten op de impact van audio op de verstaanbaarheid en beoordeling van de sollicitant.

De gemiddelde duur van het invullen van de vragen lijst was, $N=193$, $M= 7279,96$, $SD=49103.03$, $range= 131.00 - 587983.00$. Dit zijn de tijden in secondes. Dit zou betekenen dat er gemiddeld 121 minuten over de vragenlijst is gedaan. Hier zitten dan wel een aantal *outliers* (extreme gevallen) bij (zie range). Als deze outliers buiten beschouwing worden gelaten dan komt er een gemiddelde duur uit van 8 minuten en 28 seconden ($N= 178$, $M= 496.83$, $SD = 400.61$, $range = 131 - 2804$).

Statistische toetsing

Om de resultaten van dit onderzoek te analyseren zijn er na het afnemen van de vragenlijst verschillende statistische toetsen op los gelaten. Allereerst zal de betrouwbaarheid van de gecombineerde variabelen, die met meerdere dimensies, worden berekend aan de hand van de Cronbach's Alpha. Om de onderzoeksvraag en de hypothesen te beantwoorden zullen er tweeweg-ANOVA's gebruikt worden. Hiermee wordt er gekeken naar de effecten en de interacties tussen de verschillende variabelen. Door gebruik te maken van deze statistische toets wordt ook de kans op een type-1 fout verkleind

Resultaten

Manipulatie checks

Er is gecontroleerd of de respondent het accent van de spreker kon herkennen als een Standaardnederlands accent of als een zwak of sterk Limburgs accent. Een Chi-kwadraat toets laat zien dat er een verband bestaat tussen accentsterkte en het herkennen van de herkomst van het accent ($\chi^2(2) = 39.65, p < .001$). Proefpersonen die hebben geluisterd naar het audiofragment met het Standaardnederlands konden het beste de herkomst van het accent inschatten (33.7%). Van de proefpersonen die hebben geluisterd naar het zwakke Limburgse audiofragment hadden 14.5% de herkomst correct. Proefpersonen die het audiofragment met het sterke Limburgse accent hadden 22.8% de herkomst correct.

Daarnaast is er gekeken of het Standaardnederlands, het zwak Limburgs en het sterk Limburgs van elkaar verschilde. Een eenweg-ANOVA is uitgevoerd met factor accentsterkte en variabele; 'de spreker in dit audiofragment spreekt met een regionaal accent'. De eenweg-ANOVA liet zien dat er een significant hoofdeffect was van accentsterkte ($F(2,190) = 127.12, p < .001$). Het sterke Limburgs regionale accent werd sneller herkend als een regionaal accent ($M = 7.34, SD = 1.06$) dan de spreker met het Standaardnederlands accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 3.43, SD = 1.93$) en de spreker met het zwakke Limburgse accent ($p = .023$, Bonferroni-correctie; $M = 6.62, SD = 1.31$). Een belangrijke opmerking die hier van belang is dat de stelling met betrekking tot het regionale accent per abuis is geregistreerd met een 8-puntschaal in plaats van de 7-puntschaal die bij de andere stellingen zijn gebruikt. Een tweeweg-ANOVA met de variabele; 'de spreker in dit audiofragment spreekt met een Standaardnederlands accent' geeft de volgende resultaten. Het laat zien dat er een significant hoofdeffect was van accentsterkte op de variabele ($F(2,190) = 93.00, p < .001$). De resultaten laten zien dat het Standaardnederlands accent ook sneller als dit accent wordt herkend ($M = 5.30, SD = 1.49$) dan het sterke Limburgse accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 2.10, SD = 1.11$) en het zwakke Limburgse accent ($p < .001$, Bonferroni-correctie; $M = 3.10, SD = 1.50$).

Voor elke dimensie/onafhankelijke variabele zijn tweeweg variantie analyses uitgevoerd met accentsterkte en interventie als factoren om te testen of dit invloed had op de beoordeling. Als eerste is de respondent gevraagd naar de verstaanbaarheid van de sollicitant en of dat wat de sollicitant zei verstaanbaar was. Uit een tweeweg-ANOVA van accentsterkte op de verstaanbaarheid van de sollicitant bleek geen significant hoofdeffect te zijn ($F(2,187) =$

3.00, $p = .052$). Er bleek geen significant hoofdeffect van interventie op verstaanbaarheid ($F(1,187) = 1.185, p = .287$). Ook trad er geen interactie op tussen interventie en accentsterkte sollicitant ($F(2,187) < 1$). Deze resultaten betekenen dat de interventie en het verschil in de accenten geen invloed hebben gehad op de beoordeling van de spreker. Onder de dimensie begrip viel ook de variabele begrijpelijkheid. Uit een tweeweg-ANOVA van accentsterkte op begrijpelijkheid bleek geen significant hoofdeffect te zijn ($F(2,187) < 1$). Er bleek geen significant hoofdeffect van interventie op begrijpelijkheid ($F(1,187) = 1.603, p = .207$). Ook trad er geen significant interactie effect op ($F(2, 187) < 1$). Dit laat zien dat ongeacht het zien van de interventie en het horen van verschillende accenten dit geen invloed heeft gehad op de begrijpelijkheid van de spreker.

Vervolgens is er aan de respondent gevraagd om de status van de sollicitant te beoordelen aan de hand van het audio fragment. Een tweeweg-ANOVA van accentsterkte op status bleek een significant hoofdeffect te zijn ($F(2,187) = 6.29, p = .002$) echter was er geen significant hoofdeffect van interventie op status ($F(1,187) = 2.82, p = .94$) en ook geen significante interactie tussen interventie en accentsterkte ($F(2,187) = 1.77, p = .208$). Het hoofdeffect van deze analyse laat zien dat bij de audio opname met het zwakke accent de sollicitant lager scoorde op de dimensie status ($M=3.91, SD=0.98$) dan bij de audio opname met het Standaardnederlands ($p = .001$, Bonferonni-correctie; $M=4.57, SD=1.22$) en bij de audio opname met het sterk Limburgse accent werd status ook lager beoordeeld ($p = .251$, Bonferonni-correctie; $M=4.24, SD= .95$) dan bij het Standaardnederlands. De spreker met het Standaardnederlands accent werd het hoogst beoordeeld op de dimensie status.

Om de resultaten van de beoordeling over de dynamiek van de sollicitant te analyseren is er een tweeweg variantie analyse uitgevoerd. Uit deze tweeweg-ANOVA van accentsterkte op dynamiek bleek een significant hoofdeffect ($F(2,187) = 28.01, p < .001$). Ook was er een significant hoofdeffect van interventie op dynamiek ($F(1,187) = 9.17, p = .003$). Echter geen interactie tussen interventie en accentsterkte ($F(2,187) = 2.43, p = .091$). Het hoofdeffect van accentsterkte op dynamiek laat zien dat het Standaardnederlands accent het hoogst werd beoordeeld op de dimensie dynamiek ($M = 4.75, SD = 1.36$). Het sterke Limburgse accent werd hoger gescoord op de dimensie dynamiek ($p = .023$, Bonferonni-correctie; $M = 3.98, SD = 1.28$) dan het zwakke Limburgse accent ($p < .001$, Bonferonni-correctie; $M = 2.95, SD = 1.22$). Alle accentsterkten scoren lager dan het gemiddelde. Het hoofdeffect van de interventie op de beoordeling van de dynamiek van de spreker laat zien dat de groep die de interventie heeft gezien de gemiddelde score ($M= 4.10, SD= 1.53$) die wordt gegeven hoger is dan bij de controle groep ($M = 3.59, SD = 1.31$).

De analyse over de beoordeling van solidariteit van sollicitant laten de volgende resultaten zien. Een tweeweg-ANOVA van accentsterkte op solidariteit laat zien dat er een hoofdeffect is ($F(2,187) = 3.316, p = .038$). De interventie had geen significant hoofdeffect op de solidariteit ($F(1,187) < 1$). Er was wel een interactie ($F(2, 187) = 3.32, p = .038$). Het bleek dat het zwakke accent gemiddeld net iets lager werd beoordeeld op solidariteit ($M = 5.32, SD = 0.98$) dan het Standaardnederlands ($M = 5.57, SD = 0.85$) en het sterke accent ($M = 5.62, SD = 0.85$). Een verdere analyse naar het interactie effect laat zien dat het verschil op beoordeling van solidariteit bij de verschillende accenten optrad in de interventie groep ($F(2, 96) = 6.154, p = .003$). Het sterke Limburgse accent werd hoger beoordeeld binnen de interventie groep ($M = 11.55, SD = 1.57$) dan het zwakke Limburgse accent ($M = 10.12, SD = 2.27$). Het Standaardnederlands werd als hoogst beoordeeld ($M = 11.49, SD = 1.67$). Er bleek geen verschil te zijn tussen de verschillende accenten in de controle conditie ($F(2,91) < 1$).

De respondenten hebben een aantal vragen beantwoord over de competentie van de sollicitant. Uit een tweeweg-ANOVA van accentsterkte op de competentie van de sollicitant komt naar voren dat er een hoofdeffect was ($F(2, 187) = 8.86, p < .001$), echter was er geen hoofdeffect van de interventie op de competentie van de sollicitant ($F(1,187) = 2.01, p = .158$). Er was ook geen sprake van een interactie ($F(2,187) = 1.901, p = .152$). Het bleek dat het audiofragment met het zwakke Limburgse accent lager werd beoordeeld op competentie ($M = 4.31, SD = 0.87$) dan Standaardnederlands ($p < .001$, Bonferonni-correctie $M = 4.79, SD = 0.98$) en het sterke accent ($p = .040$, Bonferonni-correctie; $M = 4.71, SD = 0.81$). Dit betekent dat de respondenten de spreker met een zwak Limburgs accent lager beoordeelden op de dimensie competentie dan het Standaardnederlands of het sterke Limburgse accent. Ook hebben deze resultaten laten zien dat de spreker met het Standaardnederlands accent hoger wordt beoordeeld op competentie dan het sterk Limburgse accent. Dit betekent dat de regionale accenten lager scoren op deze dimensie.

De analyse van de resultaten van de dimensie hirability (kans om aangenomen te worden) heeft het volgende laten zien. Een tweeweg-ANOVA van accentsterkte op hirability laat zien dat er hoofdeffect is ($F(2,187) = 11.24, p < .001$) en ook was er een hoofdeffect van de interventie op hirability ($F(1,187) = 11.16, p = .003$). Er was echter geen interactie ($F(2,187) < 1$). Het blijkt dat beide accentsterkte en de interventie effect hebben gehad op de beoordeling van de sollicitant. Het hoofdeffect van accentsterkte laat zien dat het zwakke Limburgse accent lager werd beoordeeld op de dimensie hirability ($M = 4.14, SD = 1.19$) dan Standaardnederlands ($M = 4.93, SD = 1.17$) en lager dan het sterke Limburgse accent ($M = 4.75, SD = 1.07$). Deze resultaten laten zien dat de beide accentsterkte van het regionale accent

lager scoren op de dimensie hirability dan het Standaardnederlands. Het hoofdeffect van de interventie laat zien dat de respondenten in de controle groep de spreker op deze dimensie lager scoren ($M= 4.38$, $SD= 1.06$) dan de groep die de interventie gezien heeft ($M= 4,84$, $SD= 1.26$).

Tabel 1. De gemiddelden en standaardafwijking (tussen haakjes) van de verschillende variabelen binnen alle 6 de condities.

Variabelen	Interventie condities			Controle condities		
	Standaard nederlands $N=34$	Zwak Limburgs accent $N=35$	Sterk Limburgs accent $N=30$	Standaardne derlands $N = 33$	Zwak Limburgs accent $N= 30$	Sterk Limburgs accent $N= 31$
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$
Begrip	6.12 (0.76)	6.13 (1.12)	5.68 (1.09)	5.89 (1.08)	5.60 (1.36)	5.99 (0.93)
Status	4.34 (0.90)	4.79 (1.45)	3.98 (0.87)	3.85 (1.09)	4.01 (0.86)	4.46 (1.00)
Dynamiek	4.45 (1.81)	4.69 (1.51)	2.80 (1.09)	3.09 (1.32)	3.41 (1.10)	4.52 (1.20)
Solidariteit	5.38 (0.84)	5.74 (0.83)	5.41 (0.76)	5.06 (1.14)	5.45 (0.89)	5.77 (0.78)
Competentie	4.80 (0.83)	5.14 (1.10)	4.40 (0.72)	4.23 (1.00)	4.53 (0.72)	4.90 (0.86)
Hirability	4.73 (0.95)	5.11 (1.34)	3.97 (1.10)	4.30 (1.26)	4.38 (1.03)	5.12 (0.99)

Conclusie

Het doel van dit experiment was onderzoeken wat het effect is van een interventie op de beoordeling van sollicitanten met een regionaal accent tegenover sollicitanten met een Standaardnederlands accent. Bij het beoordelen van de sollicitant is gekeken naar zes dimensies, namelijk begrip, status, dynamiek, solidariteit, hirability en competentie. De accenten die zijn vergeleken zijn Standaardnederlands, Zwak Limburgs accent en een sterk Limburgs accent. De mogelijke effecten van de interventie zijn onderzocht door middel van zes verschillende condities. Er werd verwacht dat een interventie kon bijdragen aan een positiever oordeel over de sollicitant met een regionaal accent (hypothese 1). Daarnaast was er een verwachting dat de interventie er voor zou zorgen dat de sollicitant met een sterk Limburgs accent een positievere beoordeling zou ontvangen dan de sollicitant met een zwak Limburgs accent of Standaardnederlands accent (hypothese 2).

Voor de eerste hypothese is deels een bevestiging gevonden. Bij de dimensie solidariteit zien we dat de sollicitant met een sterk Limburgs accent het beste wordt beoordeeld. De sollicitant met het zwakke Limburgse accent scoort hier echter het laagst. De interventie heeft bij deze dimensie alleen effect gehad op een positievere beoordeling van het sterke accent. Bij de dimensies status, dynamiek, competentie en hirability laten de resultaten zien dat het sterke accent wel beter beoordeeld wordt dan het zwakke maar de sollicitant met het Standaardnederlands accent scoort op deze vier dimensies het hoogste. Bij de dimensie begrip (verstaanbaarheid en begrijpelijkheid) komen geen significante verschillen naar voren tussen de accentsterkten. De interventie heeft dus bij de dimensie solidariteit bijgedragen aan een positievere beoordeling van de sollicitant met een sterk regionaal accent maar heeft niet bijgedragen aan een beter beoordeling van het zwakkere regionale accent.

Voor de tweede hypothese is alleen een bevestiging gevonden bij de dimensie solidariteit. Binnen deze dimensie heeft de interventie er voor gezorgd dat de sollicitant met het sterke accent een positievere beoordeling heeft gekregen dan de andere twee accenten.

Samenvattend blijkt uit dit onderzoek dat met name sollicitanten met een sterk Limburgs accent of een Standaardnederlands accent positiever beoordeeld worden dan sollicitanten met een zwak Limburgs accent op de dimensies die bij dit onderzoek zijn gebruikt. Het huidige onderzoek laat geen duidelijke resultaten zien dat de interventie succesvol is geweest. Alleen bij de dimensies hirability en dynamiek zien we dat er hoofdeffecten optreden bij de interventie.

Discussie

Een aantal resultaten van het onderzoek zijn tegenstrijdig met de verwachtingen die voorafgaand aan het onderzoek zijn opgesteld en komen daarbij ook niet volledig overeen met voorgaande literatuur die is besproken.

De literatuur waar de verwachtingen voor dit onderzoek op zijn gebaseerd tonen aan dat een interventie succesvol kan zijn op alle dimensies die zijn gebruikt. Zo laat het onderzoek van Hansen et al., (2014) zien dat een interventie een positief effect kan hebben op de beoordeling van sprekers met een accent op de dimensies hirability en competentie. Zo zien we bij dit onderzoek dat de interventie alleen een effect heeft gehad bij de dimensie hirability en niet op competentie. Roessel en collega's (2019) bevestigen deze bevindingen bij niet-moedertaal sprekers. Bij het huidige onderzoek zijn hier minimale resultaten van te zien, alleen het sterke accent wordt iets positiever beoordeeld op deze twee dimensies, maar het standaard accent wint het van de regionale accenten. Het huidige onderzoek bevestigt de bevindingen van Grondelaers et al., (2010) dat sprekers van het Standaardnederlands hoger scoren op de dimensie status dan sprekers met zuidelijke accenten.

Het eigen accent heeft bij het huidige onderzoek geen rol gespeeld in tegenstelling tot verschillende onderzoeken waar dit wel een rol speelde (Deprez-Sims & Morris, 2010; Pinget et al., 2014). De reden dat het eigen accent in dit experiment geen rol heeft gespeeld kan wellicht verklaard worden door de herkomst van de respondenten. De meeste respondenten kwamen niet uit Limburg en herkennen zich daarom niet in het regionale accent dat is gekozen voor dit onderzoek.

Er zijn vier factoren die wellicht invloed hebben gehad op de uitkomst van het onderzoek. In de volgende alinea's worden deze factoren besproken en zullen er aanbevelingen gedaan worden voor volgende onderzoeken.

Een reden voor het gebrek aan effecten kan zijn dat er wellicht een verschil in intonatie zit tussen de audio opnames welke invloed heeft gehad op de beoordeling. Het mogelijke verschil van intonatie in de audio fragmenten kan er voor gezorgd hebben dat de spreekster in het ene fragment vrolijker klonk dan in een van de andere fragmenten, dit kan er voor gezorgd hebben dat de luisteraar hier een positiever oordeel over heeft gegeven omdat het positiever klonk (Rodero, 2011). Voor het onderzoek is het 'matched guise' principe meegenomen, hiervoor worden vaak professionele sprekers gebruikt (Rakić et al., 2011). Het kan zijn dat de audiofragmenten te veel van elkaar verschilden waardoor dit invloed heeft gehad op de beoordeling. Voor een vervolg onderzoek is het belangrijk om in de pre-test

vragen op te nemen over de intonatie van de spreker en de effecten hiervan. Vervolg onderzoek kan ook wellicht gebruik maken van een professionele spreker die de audio fragmenten kan inspreken.

Naast dat de intonatie een beperking kan zijn voor dit onderzoek is het ook belangrijk te benoemen dat de interventie te impliciet is geweest in het benoemen van de mogelijke vooroordelen. Als de interventie te impliciet is geweest kan het zijn dat er geen onbewuste bewustwording heeft plaatsgevonden. Twee onderzoeken die een interventie hebben ingezet bij een experiment waar het ging over het oordelen van iemand met een accent, hebben dit zeer expliciet gedaan (Hansen et al., 2014; Roessel et al., 2019). Voor een vervolg onderzoek is het wellicht goed om een extra conditie toe te voegen waar er twee verschillende interventies gebruikt worden met een expliciete en een impliciete vermelding.

De laatste factor die wellicht invloed heeft gehad op de uitkomst van het onderzoek heeft te maken met het geven van een sociaal wenselijk antwoord. Het kan zijn dat de respondenten zich er wellicht van bewust waren wat het doel was van het onderzoek, en uit bezorgdheid om niet racistisch of stereotyperend over te komen, kunnen de respondenten hun daadwerkelijke ideologieën aan de kant gezet hebben om een sociaal gewenst antwoord te geven (Lybeart et al., 2022). Dit kan betekenen dat ze de respondenten die een audiofragment met een regionaal accent hebben geluisterd, de spreker op verschillende dimensies hogere scores hebben gegeven dan dat de respondent eigenlijk zou willen geven. Om dit in een vervolg onderzoek te kunnen uitsluiten, zou er aan het einde van de vragen lijst een open vraag toegevoegd kunnen worden met de vraag of ze een idee hebben wat het doel is van het onderzoek om zo duidelijk te krijgen of wellicht de interventie te expliciet is geweest. De onderzoeker kan dan de keuze maken om de respondenten die het doel weten niet mee te nemen in de analyse of het onderzoek opnieuw starten.

Samenvattend blijkt uit dit onderzoek dat het hebben van een Standaardnederlands accent kan zorgen voor een positievere beoordeling binnen een sollicitatieproces. Het hebben van een regionaal accent kan er dus voor zorgen dat je minder positief beoordeeld wordt. Dit kan zelfs leiden tot het mislopen van een baan. Dit kan een erg groot effect hebben op het leven van de sollicitant (Lippi-green, 2012). De interventie die is opgesteld voor dit huidige onderzoek heeft te weinig invloed gehad om de beoordeling op alle dimensies positiever te maken voor de sprekers met een regionaal accent.

Literatuurlijst

- 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>
- Creese, G., & Kambere, E. N. (2003). “What Colour Is Your English?”. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 40(5), 565–573. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2003.tb00005.x>
- De Smit, M. (2017, september 22). *Dealen met je dialect: ‘ze zien ons als boeren, bierzuipers, klompdraggers’*. <https://nos.nl/1/2194300>
- Deprez-Sims, A.-S., & Morris, S. B. (2010). Accents in the workplace: Their effects during a job interview. *International Journal of Psychology*, 45(6), 417–426. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.499950>
- Duijst, J. (2017, september 23). *Dealen met je dialect: ‘Je voelt je minderwaardig’*. <https://nos.nl/1/2194410>
- Fuertes, J. N., Gottdiener, W. H., Martin, H., Gilbert, T. C., & Giles, H. (2012). A meta-analysis of the effects of speakers’ accents on interpersonal evaluations. *European Journal of Social Psychology*, 42(1), 120–133. <https://doi.org/10.1002/ejsp.862>
- 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>
- Goudsblom, J. (1964). Het algemeen beschaafd Nederlands. *Sociologische gids*, 11(3), 106–124.
- 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>
- Lippi-Green, R. (2012). *English with an Accent: Language, ideology, and discrimination in the United States* (2de dr.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203348802>

- Pinget, A.-F., Rotteveel, M., & Van de Velde, H. (2014). Standaardnederlands met een accen: Herkenning en evaluatie van regionaal gekleurd Standaardnederlands in Nederland. *Nederlandse Taalkunde*, 19(1), 3–45. <https://doi.org/10.5117/NEDTAA2014.1.PING>
- Preston, Dennis. R. (2006). Language with an attitude. In J. K. Chambers & N. Schilling, *The handbook of language variation and change* (2e dr., pp. 157–182). Blackwell Publishing Ltd.
- 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>
- Rodero, E. (2011). Intonation and Emotion: Influence of pitch levels and contour type on creating emotions. *Journal of Voice*, 25(1), e25–e34. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2010.02.002>
- Roessel, J., Schoel, C., Zimmermann, R., & Stahlberg, D. (2019). Shedding new light on the evaluation of accented speakers: Basic mechanisms behind nonnative listeners' evaluations of nonnative accented job candidates. *Journal of Language and Social Psychology*, 38(1), 3–32. <https://doi.org/10.1177/0261927X17747904>
- Smakman, D., & van Bezooijen, R. (1997). Een verkenning van populaire ideeën over de standaardtaal in Nederland. R. van Bezooijen, J. Stroop & J. Taeldeman [red.], *Standaardisering in Noord en Zuid [= Taal & Tongval, themanummer 10]*, 126–139.
- Van Bezooijen, R., & Ytsma, J. (1999). Accents of Dutch. *Belgian Journal of Linguistics*, 13(1), 105–129.

Bijlages

Bijlage 1 introductie tekst

Introductie

Beste respondent,

Hartelijk bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek.

Wij zijn vijf 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 uit naar de beoordeling van een sollicitant via een audiofragment. Wij zijn benieuwd naar de impact van audio op de verstaanbaarheid en beoordeling van een sollicitant.

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. U kunt maar één keer deelnemen aan dit onderzoek, maar kunt de antwoorden gedurende het onderzoek bewerken. Bij deelname aan het onderzoek gaat u akkoord met onderstaande voorwaarden:

- Ik heb bovenstaande informatie gelezen
- Mijn deelname is vrijwillig
- Ik heb ervaring met werving en selectie.
- U bent minimaal 18 jaar of ouder.

Mocht u nog vragen of opmerkingen hebben over het onderzoek, neem dan gerust contact op met één van de onderzoekers via LinkedIn.

Nogmaals bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Bijlage 2 vacature tekst

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 junior 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 3 interventie tekst

“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.”

Bijlage 4 Begeleidende tekst voor op sociale media

** Respondenten gezocht - HR-professionals 🧑🏻‍💼🧑🏻‍💼 **

Beste netwerk,

Op dit moment ben ik samen met @Sana, @Roy en @Floor een eerste eigen onderzoek aan het verrichten. Voor ons scriptieonderzoek zijn wij geïnteresseerd naar de evaluatie van sollicitanten tijdens het sollicitatiegesprek.

Om dit onderzoek te kunnen uitvoeren, zijn wij op zoek naar **HR-professionals** die bereid zijn om ons verder te helpen. Met de overkoepelende term **HR-professionals** bedoelen wij medewerkers die op één of andere manier ervaring hebben met werving en selectie, of hier indirect bij betrokken zijn geweest. Denk bijvoorbeeld aan: HR-adviseur, recruiter, intercedent, consultant, executive/interim search, account en HR-manager, maar ook HR-administratie, HR-trainees en HR-stagiaires.

Wilt u ons helpen? Via onderstaande link komt u bij onze vragenlijst terecht, deelname aan dit onderzoek duurt ongeveer 5 minuten. Het is voor dit onderzoek enkel van belang dat u in de gelegenheid bent om een audiofragment te beluisteren van ongeveer 30 seconden.

[Link naar de vragenlijst]

Het delen van het onderzoek wordt erg gewaardeerd!

Alvast hartelijk bedankt! 😊

[#respondentengezocht](#) [#scriptie](#) [#onderzoek](#) [#participanten](#) [#pre-master](#) [#HR-professionals](#) [#Bachelor](#) [#Survey](#) [#Enquête](#)

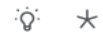
Bijlage 5 tekst audio fragment

“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 6 vragen in Qualtrics

Onafhankelijke variabele *begrip*:

Q14



U ziet hieronder verschillende stellingen staan die geformuleerd zijn. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stelling over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Wat de sollicitant zegt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Gedeeltelijk oneens	Neutraal	Gedeeltelijk 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"/>

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"/>

Onafhankelijke variabele *status*:

Q16



U ziet hieronder verschillende stellingen staan die geformuleerd zijn. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stelling over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Gedeeltelijk oneens	Neutraal	Gedeeltelijk 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"/>

Onafhankelijke variabele *solidariteit*:

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"/>

Onafhankelijke variabele *dynamiek*:

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"/>

Onafhankelijke variabele *competentie*

Q19



U ziet hieronder verschillende stellingen staan die geformuleerd zijn. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stelling over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De sollicitant klinkt...

	Helemaal mee oneens	Oneens	Gedeeltelijk oneens	Neutraal	Gedeeltelijk 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"/>

Onafhankelijke variabele *hirability*

Q19



U ziet hieronder verschillende stellingen staan die geformuleerd zijn. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de stelling over de sollicitant. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Vragen over de geschiktheid van de sollicitant

	Helemaal mee oneens	Oneens	Gedeeltelijk oneens	Neutraal	Gedeeltelijk 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"/>

Bijlage 7 controle vragen

Leeftijd:

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

Geslacht:

Hoe omschrijft u uzelf?

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

Opleidingsniveau

Opleiding

Wat is uw hoogst genoten of huidige opleiding?

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

Provincie

Opgegroeid

In welke provincie bent u opgegroeid?

Noord-Holland



Eigen accent.

ACC_RESP_STD

Ik spreek zelf met een Standaardnederlands accent.

Zeer mee oneens

Zeer mee eens

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?

Noord-Holland



Attitude tegenover accenten

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"/>

Functie:

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

Frequentie gesprekken

FrequentieGesprekken

Met welke frequentie voert u sollicitatiegesprekken?

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

Ervaring

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

Bijlage 8 Ethische checklist

Naam: Lidwien van der Heijden

Studentnummer: s1082681

Titel van de bachelor scriptie: Het voorkómen van accentdiscriminatie tijdens een sollicitatieprocedure.

Eerste begeleider en verantwoordelijke onderzoeker: dr. B. C. Hendriks

Datum waarop de checklist is ingevuld: 21-03-2022

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. Standaard evaluatie- en attitudeonderzoek (**naam en nummer standaard invullen**) → doorgaan met vragenlijst

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Deelnemende personen

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

Ja → doorgaan met vragenlijst

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

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

Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Nee → doorgaan met vragenlijst

Aard van het onderzoek

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

Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Nee → doorgaan met vragenlijst

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

Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Nee → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

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

Ja → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Nee → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

Afname van het onderzoek

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

Nee → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

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

Nee → toetsing noodzakelijk, einde checklist → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → doorgaan met vragenlijst

18. 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 → raadpleeg de begeleidende en verantwoordelijke docent. Zie verder [toetsprocedure](#).

Ja → **checklist afgerond**

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

Bijlage 9 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],

Lidwien van der Heijden, S1082681

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 verantwoordelijke manier heb verwerkt.

Plaats + datum: Nijmegen, 10-6-2022 Handtekening

