

# Discriminatie in het Selectieproces

De Invloed van Etnische Indicatoren op Bevonden Baangeschiktheid

**Anne Kleijn Hesselink, BSc.**

**267146**

Faculteit der Sociale Wetenschappen

**Erasmus Universiteit Rotterdam**

Promoter: dr. Eva Deros

7 juni 2007

## **Voorwoord**

Deze scriptie is geschreven ter afronding van mijn studie Psychologie aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Werving- en selectiepraktijken, zowel als vele andere facetten van organisatiepsychologie, interesseren mij enorm, vandaar dat ik binnen de studie Psychologie gekozen heb voor de specialisatie Arbeids- en Organisationspsychologie. Ik ben van mening dat een goed personeelsbeleid essentieel is voor het succes van een organisatie.

Het onderwerp van deze scriptie is tot stand gekomen door Eva Derous, universitair docent Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Zij heeft de afgelopen jaren meerdere onderzoeken uitgevoerd naar discriminatie in het selectieproces. Wat betreft het tot stand komen van mijn scriptie wil ik haar dan ook hartelijk bedanken voor de begeleiding bij het onderzoek, de regelmatige feedback op mijn scriptie en haar enthousiasme. De snelheid waarmee zij, op elk moment van de dag, al mijn vragen wist te beantwoorden, heeft er zonder meer voor gezorgd dat het schrijven nooit stil heeft hoeven te liggen. Ook Edwin van Hooft wil ik bedanken voor zijn rol als tweede lezer.

Mijn ouders en zus wil ik bedanken voor het feit dat ze er altijd voor me zijn. Ik ben heel blij met jullie, net als met al mijn lieve vrienden en vriendinnen. In het speciaal met Air Thana Ugahary die ik gedurende de Masterfase bijzonder goed heb leren kennen. Gedeeld studieleed is zo erg nog niet! Het zorgt in ieder geval voor voldoende theeconsumptie. En daarnaast is er geen betere stimulans dan onze reis in het vooruitzicht. Ook Cas de Bie is een geweldige vriend voor me geweest. Afgelopen maand heb ik zijn laptop mogen gebruiken om de laatste woorden van mijn scriptie in Rotterdam te kunnen tikken.

Ten slotte dank aan alle mensen die hebben deelgenomen aan het experiment.

Anne Kleijn Hesselink

Rotterdam, 2006

## **Samenvatting**

Deze studie onderzoekt of leden van Arabische minderheden in de eerste fase van het selectieproces gediscrimineerd worden op basis van etnische indicatoren (naam en nevenactiviteiten) in het Curriculum Vitae, wanneer zij solliciteren naar een hogere front- of back-office functie en heeft als doel eerder onderzoek (Derosus et al., 2006a) te repliceren. Eerste- en tweedejaars psychologiestudenten ( $N = 81$ ) van de Erasmus Universiteit Rotterdam beoordeelden vier profielen op baangeschiktheid. Er is gebleken dat kandidaten met een Arabisch-klinkende naam geprefereerd worden boven kandidaten met een Nederlands-klinkende naam. Gemengde Nederlands-Arabische profielen worden het meest geschikt gevonden voor de hogere functies. Anoniem solliciteren is voor de hoger opgeleide Arabische kandidaten om deze reden niet verstandig. De theoretische en praktische relevantie van de studie worden besproken.

## Inhoudsopgave

### Voorwoord

### Samenvatting

### Theoretisch kader p. 4

Inleiding p. 4

Positie op de Arbeidsmarkt p. 5

Sociale Identiteit en Attractiviteit p. 8

Kenmerken van de Sollicitant p. 11

Kenmerken van de Beoordelaar p. 12

Kenmerken van de Functie p. 13

Hypotheses p. 14

### Methode p. 16

Steekproef p. 16

Design en Procedure p. 16

Meetinstrumenten p. 18

### Resultaten p. 22

Manipulatiechecks p. 22

Beschrijvende Statistieken p. 23

Hypotheses p. 23

### Discussie p. 26

Bevindingen p. 26

Beperkingen en Suggesties p. 31

### Conclusie p. 34

### Referenties

## **Theoretisch kader**

### **Inleiding**

In Nederland heeft het afgelopen jaar de discussie plaatsgevonden of er anoniem gesolliciteerd moet worden. Deze discussie is ontstaan door de hoge werkloosheid onder allochtonen (Beckers, 2005). Discriminatie op basis van godsdienst, geloof en ras is in de wet verboden, maar onderzoek heeft aangetoond dat er toch wel degelijk werkplekdiscriminatie tegen leden van etnische minderheden voorkomt in Nederland (De Beijl, 2000) en elders (Bennington & Wein, 2002). Bij anoniem solliciteren zijn een brief en Curriculum Vitae niet langer voorzien van naam, geboorteplaats en geboorteland ("Groenlinks wil", 2006). Zo wordt voorkomen dat het te gemakkelijk is bepaalde etnische minderheden uit de sollicitatieprocedure te filteren. Het minder frequent of minder uitgebreid reageren op sollicitaties van allochtonen dan op sollicitaties van autochtonen heet ook wel "low-key discriminatie" (Cook, 2004).

Discriminatie is één van de redenen voor het hogere werkloosheidspercentage onder Arabische sollicitanten in vergelijking met overige etnische minderheden (Klaver, Mevissen, Odé, Materman & Weening, 2005). Maatschappelijke gebeurtenissen hebben een invloed op de beeldvorming over allochtonen (Oswald, 2005). Bijvoorbeeld, sinds de gebeurtenissen van 11 september 2001 hebben sollicitanten van Arabische afkomst een grotere kans om afgewezen te worden door selecteurs, dan leden van andere buitenlandse nationaliteiten in Nederland. Andere invloeden, die vermeld worden, zijn terroristische aanslagen, in buiten- en binnenland, zoals de aanslag op Theo van Gogh (de dader bleek een man van Marokkaanse afkomst; "De moord", 2005). Naast discriminatie, zijn er andere factoren die de hogere werkloosheid en verminderde arbeidskansen van Arabische minderheden op de Nederlandse markt verklaren. Zo speelt opleidingsniveau en taalbeheersing een grote rol bij lager opgeleiden van Arabische afkomst. Daarnaast is er bij deze groep in sterke mate sprake van een mismatch tussen zoekkanalen en wervingsstrategieën. Bij hoger opgeleide werkzoekenden van Arabische afkomst zijn tevens de minder ontwikkelde netwerken en informele contacten een verklarende factor voor de hogere werkloosheidspercentages (Klaver et al., 2005).

In deze scriptie wordt via een gecontroleerde labstudie (psychologisch experiment) onderzocht of er sprake is van discriminatie tegen Arabische minderheden tijdens het werving- en selectieproces. Er wordt gekeken naar de eerste fase van de selectie, namelijk

naar de selectie op basis van het Curriculum Vitae voor de betreffende functie, ook “sifting” genoemd (Cook, 2004). Een soortgelijk onderzoek naar discriminatie gedurende het selectieproces is reeds uitgevoerd door Derous, Nguyen en Ryan (2006a). In deze studie lag de focus op kandidaten die solliciteerden naar een vrij lage functie en daarbij is gebleken dat een Arabische naam en Arabische nevenactiviteiten het oordeel over de sollicitant negatief beïnvloedden. Het soort lagere functie waarnaar gesolliciteerd werd, kon “front-office” zijn (veel contact met externe klanten) of “back-office” (weinig tot geen contact met externe klanten) en hierbij is gebleken dat Arabische kandidaten lager beoordeeld werden wanneer het een back-office functie betrof. Nu wordt onderzocht of, ook bij het solliciteren naar hogere functies, de etnische identificatie van de sollicitant van invloed is op de mate waarin de Arabische sollicitant geschikt wordt bevonden voor de functie. De studie van Derous et al. (2006a) wordt met andere woorden gerepliceerd voor “hogere” functieniveaus.

Als algemene onderzoeksvraag is geformuleerd: “Wordt er in de selectieprocedure op basis van het Curriculum Vitae gediscrimineerd tegen kandidaten van Arabische afkomst en heeft het soort functie hier invloed op?”

Wanneer blijkt dat er gediscrimineerd wordt tegen etnische minderheden in de sollicitatieprocedure op basis van de persoonlijke gegevens in het Curriculum Vitae, die niet functie-relevant zijn, kunnen hier maatregelen tegen worden genomen. Mocht er naar voren komen dat er geen discriminatie plaats vindt op basis van etnische afkomst tijdens de eerste fase van de selectieprocedure voor functies op een hoger niveau, dan zal dit resultaat een geruststelling kunnen zijn voor de minderheidsgroepen in ons land.

In de scriptie zal allereerst bestaande literatuur over de eventuele discriminatie tegen leden van de Arabische minderheid gedurende het selectieproces verder besproken worden. Op basis van dat theoretische kader zijn er hypothesen geformuleerd. Vervolgens wordt omschreven hoe het onderzoek precies is uitgevoerd en worden de resultaten besproken. Er wordt afgesloten met een discussie over de resultaten, waarbij beperkingen van het onderzoek worden besproken en er suggesties voor een vervolgonderzoek worden gegeven.

## **Positie op de Arbeidsmarkt**

De werkloosheid was in Nederland in 2005 ruim twee maal zo groot onder allochtone jongeren van 15 tot 24 jaar als onder autochtone (Dagevos, 2006). In het bijzonder is de werkloosheid onder Marokkanen zeer hoog (Nieuwenhuizen, 2004). Sinds 2001 is het werkloosheidspercentage onder deze minderheid verdubbeld (Klaver et al., 2005) en alle

Marokkanen samen, in de leeftijd van 15 tot 64 jaar, zijn volgens Beckers (2005) zelfs vier maal zo vaak werkloos als autochtonen.

In Nederland wordt daarmee niet eenvoudigweg geconcludeerd dat er dan wel sprake van discriminatie moet zijn. Zo stelde Minister Rita Verdonk in het begin van het jaar 2006 dat niemand haar ooit een bewezen geval van discriminatie op de arbeidsmarkt had getoond (Mat, 2006). Ook in een meer recente studie<sup>1</sup> van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (De Graaf-Zijl, Berkhout, Hop & De Graaf, 2006) is er nauwelijks bewijs gevonden dat allochtone werkzoekenden in de eerste fase van het sollicitatieproces moeite hebben om door de selectie voor lagere functies heen te komen. Deze studie spreekt echter nationale en internationale studies tegen en heeft veel kritiek ontvangen, met als belangrijkste punt dat de studie niet bedoeld was om “etnische discriminatie” te onderzoeken (“Tóch discriminatie”, 2006). In het rapport komt wel naar voren dat opleiding één van de kenmerken is, die van grote invloed zijn op de mate waarin de kandidaat geschikt wordt bevonden voor de lagere functie. Andere literatuur legt ook nadruk op het belang van een goede opleiding. Het opleidingsniveau onder allochtonen is veelal lager dan onder autochtonen (Dagevos, 2006; Gouweleeuw & Harmsen, 2004). Twintig procent van de Turken en Marokkanen gaat van school af zonder een havo-diploma of een opleiding op (V)MBO-niveau (Klaver et al., 2005) en er is voldoende werkgelegenheid in sectoren als de metaalindustrie (Mat, 2006). Als er dus een technische opleiding op middelbaar beroepsonderwijs afgerond zou worden, moet je ook als allochtoon van een baan verzekerd zijn. Volgens Gouweleeuw en Harmsen (2004) zijn bij gelijk opleidingsniveau allochtonen en autochtonen ook in vrijwel gelijke mate aan het werk en sluit hun beroepsniveau aan bij hun opleidingsniveau. Echter, Klaver et al. (2005) stellen dat opleidingsniveau niet bij elke etnische minderheid een positieve samenhang vertoont met het functieniveau. Onder Turken en Marokkanen blijft het gemiddelde functieniveau voor elk van de onderscheiden opleidingsniveaus achter bij dat van de Caraïbische groepen en de autochtone beroepsbevolking. Tevens is de werkloosheid onder etnische minderheden altijd hoger dan onder de autochtone bevolking, ook voor sollicitanten met een hogere opleiding, al wordt dit verschil kleiner naarmate de het opleidingsniveau hoger is.

Het probleem van de hoge werkloosheid onder allochtonen kan niet zo snel met het gebrek aan een opleiding afgedaan worden (Klaver et al., 2005). Het gebrek aan een goed netwerk, en een mismatch tussen zoekkanalen en wervingsstrategieën zijn al kort genoemd als

---

<sup>1</sup> Dit rapport is door Minister Wijn van Economische Zaken op 1 november 2006 naar de tweede kamer gestuurd en spreekt (inter)nationaal onderzoek tegen.

andere mogelijke verklarende variabelen. Echter, discriminatie speelt wel degelijk ook een rol in de hogere werkloosheid onder de Arabische minderheden. Een kwart van de ondernemers in midden- en kleinbedrijf geeft toe liever geen allochtoon aan te nemen (“Kwart werkgevers”, 2006; Van Paassen, 2006). Meer dan 50% van alle allochtone MBO-ers en HBO-ers zegt te maken te hebben gehad met discriminatie op de arbeidsmarkt (Bochhah & Scheve, 2005). Volgens Nieuwenhuizen (2004) moeten de oorzaken van de slechte arbeidsmarktpositie van etnische minderheden niet enkel gezocht worden bij kenmerken of het gedrag van de allochtone werkzoekenden, maar ook bij het werving- en selectiebeleid van Nederlandse werkgevers. Zo komt in het onderzoek van Brief, Dietz, Cohen, Pugh en Vaslow (2000) en in het onderzoek van Ziegert en Hanges (2005) naar voren dat mensen met racistische vooroordelen zullen discrimineren wanneer de sociale normen binnen de organisatie dit toestaan. Zelfs al zijn er wetten die discriminatie op basis van ras verbieden, uit recent nationaal en internationaal onderzoek blijkt dus dat er nog steeds gediscrimineerd wordt (Bennington & Wein, 2002; De Beijl, 2000).

De Commissie Gelijke Behandeling concludeerde vorig jaar dat anoniem solliciteren een goede manier is om discriminatie te voorkomen (“Anoniem solliciteren”, 2006a). De gemeente Nijmegen heeft daarom besloten dat bij sollicitaties de naam en geboorteplaats van de sollicitant zwart gemaakt moeten worden om discriminatie tegen te gaan en de werkloosheid onder allochtonen te verlagen (“Anonieme sollicitatie”, 2006). Sinds 1 augustus 2006 experimenteert de gemeente Nijmegen ook daadwerkelijk met anoniem solliciteren. De voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER) is van mening dat werkgevers zouden moeten kijken of hun personeelsbestand meer allochtonen gaat tellen wanneer sollicitaties anoniem zijn (“Anoniem solliciteren”, 2006b). Bart, Hass, Philbrick, Sparks en Williams (1997) adviseren naar aanleiding van hun onderzoek om namen uit een sollicitatie te verwijderen en zo discriminatie tegen te gaan. Ook McManus, Richards, Winder, Sproston en Styles (1995) concluderen na onderzoek dat er nog sprake is van discriminatie op basis van etnische namen en dat het verwijderen van namen uit een sollicitatie een mogelijke oplossing is voor dit probleem.

Werkgeversorganisatie VNO-NCW vindt anoniem solliciteren daarentegen geen oplossing voor discriminatie, omdat de sollicitant uiteindelijk toch bij naam bekend wordt (“Anoniem solliciteren, 2006b). In reactie op het onderzoek van McManus et al. (1995) stelt Turner (1995) dat de oorzaken van discriminatie niet liggen bij de sollicitaties, maar bij de wervers. Wanneer zij voldoende getraind zijn om kandidaten te beoordelen op objectieve heldere criteria, zonder eventuele vooroordelen in hun beslissing mee te nemen, zal er geen



sprake meer zijn van discriminatie. Uit het onderzoek van Rynes en Boudreau (1986) blijkt dat prospectieve selecteurs inderdaad vaak onvoldoende getraind zijn. Allochtonen zelf staan veelal sceptisch tegenover het anoniem solliciteren (Mat, 2006). Het is onrechtvaardig dat sommigen hun afkomst verborgen dienen te houden om net zo veel kans te maken in de eerste fase van het selectieproces. Tevens impliceert het dat zij zich moeten schamen voor hun afkomst, aangezien ze hun etniciteit verborgen moeten houden. En daarnaast, wanneer de werver geen allochtonen duldt, zal de kandidaat in de volgende ronde alsnog afgewezen worden. Anoniem solliciteren kan dus een manier zijn om de eerste stap van het selectieproces te overbruggen, maar het betekent niet dat er later in het proces niet alsnog gediscrimineerd wordt (De Meijer, Born, Terlouw & Van der Molen, 2006).

### **Sociale Identiteit en Attractiviteit**

Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau is het in ieder geval duidelijk dat de werkloosheid onder allochtonen in Nederland de afgelopen vijf jaar verdubbeld is (Dagevos, 2006) en dat in het bijzonder de Marokkanen vaak werkloos zijn (Beckers, 2005). Gebeurtenissen als die op 11 september 2001 in Amerika en de moord op Theo van Gogh (2 november 2004) in Nederland laten hun sporen na bij verschillende sociale groepen. Dergelijke sociaal-politieke gebeurtenissen beïnvloeden de houding van velen tegenover groepen en individuen die geassocieerd worden met de aanvallers (Oswald, 2005). De “Social Categorization Theory” (Oakes, Haslam & Turner, 1994) stelt dat personen alle individuen indelen in ‘in-groepen’ (‘ingroups’, oftewel “wij-groepen”) en ‘uit-groepen’ (‘outgroups’, oftewel “zij-groepen”). Deze categorisatie van individuen vormt de basis voor vooroordelen en discriminatie. Volgens Johnson (1992) worden terroristen veelal geassocieerd met de Arabische etniciteit en het categoriseren van “autochtoon” versus “Arabisch” is om deze reden in de huidige maatschappij sterk aanwezig. Sinds 11 september 2001 hebben leden van Arabische afkomst ook in Amerika in toenemende mate last gehad van discriminerende praktijken (Bushman & Bonacci, 2004; Moradi & Talal Hasan, 2004) en in Nederland is volgens de Nederlandse antidiscriminatiebureaus een groeiend percentage van gerapporteerde klachten over discriminatie arbeidsgerelateerd (Coenders, Silversmith & Boog, 2005).

De toegenomen discriminatie kan verklaard worden aan de hand van verschillende psychologische theorieën. Bij het gebruik van deze theorieën ter verklaring van discriminatie in de eerste fase van het selectieproces, moet worden opgemerkt dat er vanuit gegaan wordt dat de kandidaten allen gelijk zijn (o.a. wat betreft werkervaring en opleidingsniveau) en slechts enkel van elkaar verschillen qua etnische afkomst. Volgens de “Social Categorization

Theory” (“sociale categorisatie theorie”, zie Crocker, Major & Steele, 1998) kunnen in-groep leden (oftewel de autochtonen) zich bedreigd voelen door een zekere uit-groep (in dit geval sollicitanten met een Arabische etniciteit) wanneer men solliciteert naar een baan. Om te compenseren voor de ervaren bedreiging, passen in-groep leden discriminerende praktijken toe op die gehele uit-groep. De “Integrated Threat Theory” (Stephan, Ybarra & Bachman, 1999) stelt dat het ervaren van bedreiging, zowel realistisch als symbolisch, vooroordelen tegen etnische minderheden voorspelt en kan bijdragen aan negatieve reacties ten opzichte van de uit-groep. Uit onderzoek van Oswald (2005) is gebleken dat wanneer een in-groep zich bedreigd voelt, dit gevoel van bedreiging vooroordelen en discriminatie tegen de gehele uit-groep tot gevolg heeft. Ook de sociale categorisatie theorie (Crocker et al., 1998) stelt dat discriminatie tegen de gehele Arabische minderheid te verwachten is als gevolg van ervaren bedreigingen.

Volgens de “Social Identity Theory” (“sociale identiteitstheorie”, zie Tjafel & Turner, 1986) zijn belangrijke groeplidmaatschappen een centraal component van iemands identiteit. Men streeft ernaar een positief zelfbeeld te behouden door onderscheid te maken tussen de in-groep en uit-groepen, op zo’n manier dat de in-groep aantrekkelijker lijkt. Elke bedreiging voor de gewenste aard van de sociale identiteit kan leiden tot het minachten van de uit-groepen als methode om de uit-groepen te onderscheiden van de in-groep. Zo kan het zijn dat de terroristische aanvallen van 11 september 2001 (geassocieerd met leden van Arabische afkomst) ervaren worden als bedreiging voor alle “Amerikanen” en dat de personen die zeer sterk identificeren met het “Amerikaan zijn”, zich om deze reden meer negatief zullen opstellen ten opzichte van Arabische minderheden (Oswald, 2005). Volgens Deros et al. (2006a) treft deze discriminatie tegen de Arabische minderheden niet ieder lid van de minderheden. De sociale identiteitstheorie suggereert immers dat de mate waarin een Arabisch individu zich identificeert met zijn etnische afkomst en open staat voor andere invloeden (integratie) zal beïnvloeden in welke mate er sprake van discriminatie zal zijn.

Een andere mogelijke oorzaak voor discriminatie in het selectieproces is de neiging van wervers om personen met dezelfde etnische afkomst als zichzelf hoger te beoordelen dan kandidaten uit andere etnische groepen (Bart et al., 1997; Mullins, 1982; Schneider, 1987; Ziegert & Hanges, 2005). Dit fenomeen is te verklaren aan de hand van een variant van de sociale identiteitstheorie, namelijk het “Similarity-Attraction paradigm” (Tjafel & Turner, 1986). Dit paradigma stelt dat het ervaren van gelijkheid op interpersoonlijk niveau of tussen groepen leidt tot aantrekking (Osbeck, Moghaddam & Perreault, 1997). Wanneer iets/iemand op jezelf of de in-groep lijkt, komt dit bekend en vertrouwd voor en wordt het om die reden

aantrekkelijker gevonden. Dit heeft te maken met het onderscheid tussen de in-groep en uit-groepen: iets wat op jezelf lijkt, maakt deel uit van je in-groep en deze in-groep wordt altijd aantrekkelijker gevonden dan een uit-groep, zoals eerder omschreven. Binnen de Arbeids- en Organisationspsychologie, en meer bepaald de selectiepsychologie, is één van de bekendste uitwerkingen en toepassing hiervan het zogenaamde “Attraction–Selection–Attrition” (ASA) model (Schneider, 1987). Dit model suggereert dat organisaties de neiging vertonen om een homogeen personeelsbestand op te bouwen en te behouden vanwege deze drie ASA-principes. Ten eerste, een bepaald type persoon voelt zich meer tot een bepaald soort organisatie aangetrokken (“Attraction”). Ten tweede, de werver binnen de organisatie voelt zich tevens meer aangetrokken tot bepaalde personen die passen in het profiel/de cultuur van de organisatie en/of waarmee hijzelf zich kan identificeren. Daardoor zal de werver meer geneigd zijn om deze (gelijkaardige) kandidaten uit de groep van alle (gelijkaardige en minder gelijkaardige) kandidaten te selecteren (“Selection”). Ten slotte, de nieuwkomer merkt of hij door zijn collega’s geaccepteerd wordt en of hij zich binnen de organisatie thuis voelt. Wanneer de nieuwkomer sterk op de overige werknemers lijkt en/of in de organisatiecultuur past, is de kans groter dat hij meer geaccepteerd/gewaardeerd zal worden. Indien dit niet het geval is, dan is de kans groot dat de nieuwkomer de organisatie vroegtijdig zal verlaten (“Attrition”). Dit laatste draagt wederom bij tot de realisatie van een (nog meer) homogene groep van werknemers. Wanneer het selectiecomité volledig uit autochtonen bestaat, zal een allochtoon minder gemakkelijk geselecteerd worden volgens dit model.

Dit model heeft belangrijke gevolgen, immers de “numerieke” meerderheid van werknemers bepaalt de kansen van de numerieke minderheid in een organisatie. Een voorbeeld uit de “gender studies”, meer bepaald naar sekse-segregatie op de werkvloer en bij aanwerving, illustreert dit. In de meeste organisaties is het personeelsbestand tot op heden hoofdzakelijk mannelijk en heeft dit invloed op het personeelbeleid (aanwerving, beoordeling, promotiekansen) van zowel de meerderheid (mannen) als de minderheid (vrouwen). Kanter (1977; in Ott, 1998) heeft het fenomeen “tokenism” als eerste benoemd en doelt hiermee op de processen die ontstaan als gevolg van numerieke segregatie van bepaalde groepen (vb. mannen vs. vrouwen) op de werkvloer. Dit principe “tokenism” kan doorgetrokken worden naar etnische minderheden in het werving- en selectieproces. In onze samenleving bestaat het bedrijfsleven voornamelijk uit (mannelijke) autochtonen. De mensen die tot de minderheid behoren (in huidig onderzoek sollicitanten van Arabische afkomst) fungeren als “tokens” die hierdoor te maken krijgen met een sterke stereotypering, onder hogere druk staan en gediscrimineerd kunnen worden (bijvoorbeeld, buiten de informele netwerken worden

gehouden, die belangrijk zijn voor aanwerving en promoties). Individuen die tot de minderheid behoren, worden liever niet opgenomen door de meerderheid en fungeren daarom als aparte “token”. Sollicitanten van de minderheid worden door de meerderheid volgens dit principe liever niet geselecteerd.

Mogelijk is er een interactie met de wijze waarop de Arabische kandidaat zich voorstelt. Wanneer de kandidaat, aan de hand van de gegevens op zijn Curriculum Vitae, blijk geeft van meer integratie in de Nederlandse cultuur (veelal de dominante cultuur binnen de organisatie), dan wordt verondersteld dat deze sollicitant een minder grote “bedreiging” gaat vormen (bewust of onbewust) voor de organisatie. Om deze reden zal hij een grotere kans hebben om aangenomen te worden (Deros et al., 2006a).

### **Kenmerken van de Sollicitant**

Human resource managers hebben aangegeven een Curriculum Vitae (CV) de meest belangrijke bron te vinden bij de eerste bestudering van de kwalificatie van kandidaten voor een bepaalde functie (Ray, Stallard & Hunt, 1994). In lijn met principes van de sociale identiteitstheorie is door Deros et al. in 2006 onderzocht of verhoogde etnische identificatie op een CV tot discriminatie leidt in de eerste fase van de selectieprocedure voor lagere functies. In deze studie werden persoonlijke gegevens op een Curriculum Vitae gebruikt als indicatoren van etnische afkomst. In de huidige studie worden dezelfde indicatoren gebruikt. Een eerste indicator is de “naam” van de sollicitant. Volgens Bart et al. (1997) hebben namen, in het bijzonder familienamen, etnische connotaties. Een voornaam kan door ouders zelf gekozen worden en geeft om deze reden informatie door over de wensen die de ouders voor hun kinderen hebben (Dinur, Beit-Hallahmi & Hofman, 1996). Wanneer een gezin sterk hecht aan zijn originele etnische afkomst, zal dat in de namen van de kinderen tot uiting komen. Vandaar dat ook de voornaam een goede indicator is voor etnische identiteit. Zo bleek uit het onderzoek van McManus et al. (1995) dat kandidaten van een etnische minderheid minder vaak aangenomen worden. Echter, een Europese voornaam voorspelde acceptatie beter dan de etnische afkomst zelf. In het onderzoek van Bart et al. (1997) is naar voren gekomen dat, wanneer er persoonlijke informatie als etniciteit indirect via naam kenbaar wordt gemaakt, de werver neigt tot discriminatie. Ook is in andere Europese onderzoeken (zie De Beijl, 2000) naar voren gekomen dat de meerderheid van selecteurs een kandidaat onmiddellijk af zal wijzen, wanneer deze zich met een etnisch-klinkende naam introduceert.

De tweede indicator op het Curriculum Vitae zijn “nevenactiviteiten”. Er is gebleken dat negatieve beslissingen genomen worden tegen kandidaten op basis van de politieke of

etnische nevenactiviteiten van die sollicitanten (Calgar, 2004). Ook uit de studie van Deros et al. (2006a) blijkt dat de werver kan neigen tot discriminatie wanneer de etniciteit van een kandidaat in een Curriculum Vitae indirect via nevenactiviteiten kenbaar wordt gemaakt. Volgens Brumfield (2003; in Deros et al., 2006a) geven etnische nevenactiviteiten aan in welke mate een persoon loyaal is aan de gedeelde geschiedenis en gedeelde culturele erfelijkheid van deze etnische groep.

### **Kenmerken van de Beoordelaar**

De mate waarin sollicitanten gediscrimineerd worden, wordt niet enkel bepaald door de kenmerken van de sollicitant. Ook bepaalde kenmerken van de “beoordelaar” kunnen een rol spelen. Uit de literatuur (Oswald, 2005) blijkt de mate van discriminatie afhankelijk te zijn van individuele verschilfactoren van de beoordelaar, zoals de mate van racistische vooroordelen tegen etnische minderheden (Bushman & Bonacci, 2004; Mullins, 1982). Open vormen van vooroordelen en discriminatie zijn in de tweede helft van de 20<sup>ste</sup> eeuw aanzienlijk afgenomen door wetgeving (grondwettelijk, nationaal en internationaal) en onder druk van de publieke opinie. Deze open en directe vormen van discriminatie zijn veranderd in meer moderne en subtiele varianten. Bij modern racisme (“Modern Racism Scale”, McConahay, 1986; in Brief et al., 2000) uit iemand zijn vooroordelen slechts in een context waar het bevooroordeelde gedrag ook rationeel (niet-bevooroordeeld) kan worden uitgelegd. Zo is het in de eerste fase van het selectieproces mogelijk iemand van etnische afkomst af te wijzen op basis van zijn kwalificaties als weergegeven in een CV, zonder dat deze afwijzing terecht is op basis van deze kwalificaties alleen. Brief et al. (2000) hebben in twee lab experimenten onderzocht of expliciete vooroordelen van de beoordelaar, zoals gemeten met de “Modern Racism Scale”, en het rechtvaardigen van discriminatie door autoriteitsfiguren binnen de organisatie, de mate van discriminatie gedurende het selectieproces beïnvloeden. In de resultaten van beide studies is naar voren gekomen dat werknemers de instructies van een legitiem autoriteitsfiguur opvolgen wanneer deze aangeeft discriminatie al dan niet toe te staan. Wanneer discriminerende praktijken expliciet toegestaan worden door een legitiem autoriteitsfiguur, durft men naar persoonlijke expliciete vooroordelen te handelen. Wanneer discriminerende praktijken *niet* toegestaan worden door een legitiem autoriteitsfiguur, handelt men niet naar persoonlijke vooroordelen. Ziegert en Hanges (2005) konden de resultaten van Brief et al. niet repliceren. Ze hebben wel een modererend effect gevonden van *impliciete* vooroordelen en de mate waarin men in staat is expliciete vooroordelen te onderdrukken. Wanneer een individu sterk gemotiveerd is om zijn expliciete vooroordelen te onderdrukken,

lukt het om deze vooroordelen te onderdrukken en daarmee discriminatie te voorkomen. Echter, wanneer de negatieve attitudes impliciet zijn, heeft de motivatie om deze vooroordelen te onderdrukken geen effect. De persoon met impliciete negatieve attitudes zal, ondanks de motivatie deze attitudes te onderdrukken, naar persoonlijke vooroordelen handelen, wanneer een legitiem autoriteitsfiguur dit toestaat.

Etnische minderheden in de eerste fase van het selectieproces kunnen onterecht afgewezen worden, wanneer de selecteur vooroordelen ten opzichte van die etnische minderheid heeft en een legitiem autoriteitsfiguur aangegeven heeft dat discriminatie gelegaliseerd is binnen de organisatie. Om deze reden worden de “racistische vooroordelen” van de beoordelaars in dit onderzoek gemeten en meegenomen in de analyses.

### **Kenmerken van de Functie.**

Ten slotte is in het onderzoek de “functie” gemanipuleerd: kandidaten solliciteerden naar een “front”-office functie dan wel naar een “back”-office functie. Deros et al. (2006a) hadden hiervoor gekozen omdat de karakteristieken van de functie waarnaar gesolliciteerd wordt door de werver in zijn beoordeling meegenomen kunnen worden. Zo blijkt uit het onderzoek van Hosoda, Stone en Stone-Romero (2003) dat blanke mannen hoger beoordeeld worden dan Afro-Amerikaanse mannen wanneer er gesolliciteerd wordt naar een cognitief veeleisende functie. De Beijl (2000) stelt dat leden uit een etnische minderheidsgroep significant meer geweigerd worden voor functies waarin visueel contact met (externe) klanten nodig is (cf. front office) dan voor functies waarin geen direct visueel contact met de (externe) klant is (cf. back office). In huidig onderzoek is de functie ook op deze manier (front-office versus back-office) gemanipuleerd.

Uit het onderzoek van Deros et al. (2006a) is verder gebleken dat kandidaten met een Arabische naam gemiddeld genomen minder geschikt werden bevonden voor een lagere functie. In de Amerikaanse dataset werden juist sollicitanten met Arabische nevenactiviteiten minder geschikt bevonden dan de overige kandidaten. Ten slotte werd er geconcludeerd dat het soort functie waarnaar gesolliciteerd werd, wel degelijk invloed had op de mate waarin de kandidaat geschikt werd bevonden: tegen de verwachtingen in werd er meer discriminatie vastgesteld bij back-office dan bij front-office functies. De onderzochte functies, front-office dan wel back-office, waren beide vrij lage functies binnen een bedrijf. Het huidige onderzoek is een replicatieonderzoek van de studie van Deros et al. (2006a), met het verschil dat er gekeken zal worden naar de mate van discriminatie tegen Arabische kandidaten voor functies op een hoger niveau binnen de organisatie. Deze scriptie beperkt zich tevens tot de data

verzameld in de Nederlandse lab setting (zie Derous et al., 2006b voor de resultaten in de Amerikaanse steekproeven).

Het onderzoek wordt gerepliceerd voor hogere functies omdat het gebrek aan een goede opleiding momenteel één van de meest genoemde verklarende factoren is (zie De Graaf-Zijl et al., 2006), afgezien van eventuele discriminatie, voor het niet hebben van betaald werk (zie ook Gouweleeuw & Harmsen, 2004). In huidig onderzoek hebben de kandidaten allen een afgeronde universitaire opleiding en valt het prefereren van een autochtoon op grond van opleiding (alsook andere kenmerken van het CV, zie verder) volledig weg. Hierdoor wordt er nog beter gekeken naar de mogelijke aanwezigheid van discriminatie. Tevens hebben Hosoda et al. (2003) de geschiktheid van kandidaten bestudeerd voor functies die cognitief veeleisend waren en functies die cognitief niet veeleisend waren. In de resultaten is naar voren gekomen dat er meer gediscrimineerd werd tegen mannen van de etnische minderheid, wanneer het een cognitief veeleisende functie betrof.

## **Hypotheses**

Gegeven dat de etnische identificatie-aspecten van de sollicitant (naam en nevenactiviteiten) en het baantype, de aanstellingsbeslissingen van een beoordelaar (vb. de werver) beïnvloeden, zijn de volgende onderzoekshypotheses geformuleerd:

*Hypothese 1a:* Kandidaten met een Arabisch-klinkende naam, zullen gemiddeld als minder geschikt beoordeeld worden voor de hogere functie dan sollicitanten met een Nederlands-klinkende naam.

*Hypothese 1b:* Kandidaten met Arabische nevenactiviteiten zullen gemiddeld als minder geschikt worden beoordeeld voor de hogere functie dan kandidaten met neutrale, niet-Arabische nevenactiviteiten.

*Hypothese 1c:* Er is een interactie-effect van naam en nevenactiviteiten op zo'n wijze dat de geschiktheid van de sollicitant gemiddeld lager bevonden wordt voor Arabische naam als de nevenactiviteiten tevens Arabisch zijn, dan wanneer de nevenactiviteiten en/of naam niet-Arabisch zijn.

*Hypothese 2:* Er is een hoofdeffect van functie op zo'n manier dat sollicitanten voor een hogere functie met veel extern klantencontact (front-office) gemiddeld minder geschikt bevonden zullen worden dan kandidaten die solliciteren voor een hogere functie met minder klantencontact (back-office), wanneer de Arabische identificatie hoog is (d.w.z. deze kandidaten zowel een Arabische naam als Arabische nevenactiviteiten bezitten).

Deze hypothesen veronderstellen meer discriminatie tegen sterk Arabische profielen.

Uit de literatuur (Oswald, 2005) blijkt de mate van discriminatie tevens afhankelijk van individuele verschilfactoren te zijn, zoals de mate van subtiele, racistische vooroordelen tegen etnische minderheden (Brief et al., 2000; Bushman & Bonacci, 2004; Mullins, 1982). Toegepast op dit onderzoek, betekent dit dat beoordelaars een lagere score zullen geven aan kandidaten met een sterk Arabisch profiel (zowel een Arabisch-klinkende naam als Arabische nevenactiviteiten) wanneer zij meer (subtiel-racistisch) bevooroordeeld zijn dan wanneer zij minder bevooroordeeld zijn. We veronderstellen dan dat sterk Arabische profielen gemiddeld hoger zullen scoren op baangeschiktheid wanneer er gecorrigeerd wordt voor subtiel-racistische attitudes, dan wanneer hiervoor niet gecorrigeerd wordt. Dit leidt tot de volgende hypothese:

*Hypothese 3:* Na correctie voor racistische vooroordelen zal de bevonden baangeschiktheid voor sterk Arabische profielen gemiddeld hoger zijn dan zonder deze correctie.



## **Methode**

### **Steekproef**

Voor deelname aan het onderzoek zijn eerste- en tweedejaars psychologiestudenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam geworven ( $N = 81$ ) met behulp van het online systeem van de universiteit, genaamd Experiment Administratie Systeem Erasmus behavioral lab (EASE). Deze studenten hebben voldoende capaciteit om als werver of selecteur deel te nemen aan het onderzoek. Zo is door Dipboye, Fromkin en Wiback (1975) gevonden dat er geen significant verschil is in de manier waarop studenten en professionele wervers een Curriculum Vitae beoordelen. Echter, volgens Deros et al. (2006b) heeft ouder onderzoek aangetoond dat studenten meer homogene beoordelingen geven dan professionals. Daarentegen stellen zij ook dat er in studies naar partijdigheid bij het aannemen van kandidaten, bewijs is voor vergelijkbare effect groottes bij studenten en professionele wervers. Als mogelijke reden hiervoor kan aangedragen worden dat wervers ook vaak ongetraind zijn (Rynes & Boudreau, 1986). Er is bewust gekozen om geen derde- of vierdejaars psychologiestudenten te nemen, om de reden dat zij op basis van hun studie mogelijk reeds voorkennis hebben. De data zijn verzameld in de maanden maart t.e.m. mei 2006. In totaal hebben 81 studenten aan het onderzoek meegewerkt, al zijn de data van één van de proefpersonen niet volledig. De steekproef bestond uit 60 vrouwen en 21 mannen, met een gemiddelde leeftijd van 21.08 jaar. Tevens hebben enkel niet-Arabische studenten aan de studie deelgenomen. Van de deelnemers was 86.4% Nederlands, 3.7% Afro-Amerikaans, 1.25% Latino, 7.4% Aziatisch en 1.25% Oost-Europees. Wanneer een student van Arabische afkomst zich aanmeldde voor het onderzoek, werd hem of haar verzocht om op een later tijdstip deel te nemen aan de studie met als reden dat er op dat latere tijdstip meer deelnemers nodig waren. Echter, op dit latere moment werd er niet langer onderzoek gedaan naar de Arabische etniciteit. Alle proefpersonen hebben vrijwillig aan de studie deelgenomen en zijn beloond met proefpersoonuren of een geldbedrag van 10 euro.

### **Design en Procedure**

De studie bestond uit twee fases: een beoordelingstaak (Fase 1) en een vragenlijstonderdeel (Fase 2).

Voor de beoordelingstaak in de eerste fase werd een 2 (Naam: Arabisch-klinkend vs. Nederlands-klinkend) x 2 (Nevenactiviteiten: Arabisch vs. Neutraal) x 2 (Functie: Front-

office vs. Back-office) volledig gemengd factorieel design gehanteerd. De variabelen “Naam” en “Nevenactiviteiten” zijn de “binnen-groep” variabelen (cf. within-subjects factors). De variabele “Functie” is de “tussen-groep” factor (cf. between-subjects factor).

De deelnemende studenten werden willekeurig toegewezen aan één van de baancondities, een front-office dan wel back-office *Functie* (de “tussen-groep” factor). Elke student moest zich inbeelden dat hij/zij een werver was die geschikte kandidaten moest selecteren voor een postbedrijf. De beoordelingstaak werd digitaal afgenomen in de PC-zalen van de sociale faculteit van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Eerst bestudeerde de proefpersoon de functie die vervuld moest worden. Voor de hogere front-office functie is gekozen voor “Postal Customer Service Manager” en voor de back-office functie is gekozen voor de functie van “Postmaster / Mail Superintendent”. Beide functies houden zich bezig met het managen van een groep werknemers in het bezorgen, collecteren en distribueren van post, en in het uitvoeren van baliewerkzaamheden op een postkantoor of gedetacheerde unit. Het verschil tussen deze twee functies zit in de mate van extern klantencontact.

Wanneer de hogere functie front-office was, betrof het de functie van “Postal Customer Service Manager”. De functievereisten waren gericht op het “managen” van contacten, eisen en klachten van externe klanten:

- Kennis van klantenbeleid, programma’s en procedures om baliewerkzaamheden te overzien.
- Kennis van prestatiemeting systemen, standaarden en indicatoren van klanttevredenheid.
- Ervaring in de omgang met klanten en het managen van klachten van deze klanten.
- Capaciteit om voldoende informatie, instructies of ideeën naar individuen of groepen (ook klanten) te communiceren om begeleiding te bieden en problemen op te lossen.

Wanneer de hogere functie back-office was, betrof het de functie van “Postmaster / Mail Superintendent”. De functievereisten waren gericht op het “managen” van de interne medewerkers en niet gericht op externe klanten:

- Kennis van budget werkzaamheden en het inroosteren van werk.
- Ervaring met besluitvorming en probleemanalyses.
- Ervaring met veiligheidsmanagement en gezondheidszaken.
- Capaciteit om werknemersontwikkeling te managen.

Vervolgens werden vier CV’s getoond welke bestudeerd moesten worden. Elk Curriculum Vitae representeerde een profiel van een kandidaat, met *Naam* (Arabisch-klinkend

vs. Nederlands-klinkend) en *Nevenactiviteiten* (Arabisch vs. Neutraal) als “binnen-groep” factoren. De opleiding was bij alle profielen identiek (een afgeronde universitaire Master in Economie) en ook de werkervaring was zeer vergelijkbaar (op voorhand getest en vergelijkbaar bevonden, zie Deros et al., 2006b voor voorbeelden en informatie over de ontwikkeling en het uittesten van het studiemateriaal). Om te voorkomen dat de studenten de volgorde van de getoonde profielen in hun beoordeling mee zouden nemen, zijn er vier versies van deze beoordelingstaak onderscheiden. Op deze wijze heeft 25% van de proefpersonen de te beoordelen CV's in volgorde A gekregen, 25% van de proefpersonen heeft de te beoordelen CV's in volgorde B gekregen, etc. Deelnemers moesten voor elke kandidaat aangeven in welke mate deze, op basis van zijn Curriculum Vitae, geschikt bevonden werd voor de desbetreffende hogere functie. Deze beoordeling van de sollicitant resulteerde in de afhankelijke variabele *Baangeschiktheid*. Tot slot is een manipulatiecheck afgenomen (zie verder).

Zeven dagen na deelname aan de eerste fase zijn de studenten per e-mail benaderd voor deelname aan de tweede fase van de studie. De tweede fase bestond uit de afname van de Modern Racism Scale (MRS) om voor subtiel-racistische vooroordelen te kunnen controleren in de analyses. Tevens is een korte versie van de Marlowe-Crowne Social Desirability Scale afgenomen om voor sociaal-wenselijke antwoordpatronen te controleren.

## Meetinstrumenten

*Baangeschiktheid*. Als afhankelijke variabele is gekozen voor “Baangeschiktheid”. De geschiktheidsmaat is een samengestelde van andere items op basis van eerdere literatuur (Bart et al., 1997; McIntyre, Moberg & Posner, 1980). Twee van deze items zijn van Bart et al. (1997) en meten het concept ‘geschiktheid’ van de kandidaat voor de functie. Vijf items zijn van McIntyre et al. (1980) en meten de ‘aanname-intentie’ van de werver. Men zou kunnen bediscussiëren of geschiktheid en aanname-intentie theoretisch naar hetzelfde dan wel twee verschillende concepten verwijzen. Om die reden is de unidimensionaliteit van de variabele onderzocht door middel van factoranalyse. Op basis van een Principale Componentanalyse is gebleken dat de twee items die geschiktheid meten, altijd één factor vormen met drie items die aanname-intentie meten. Deze vijf-item Likert schaal is door middel van Confirmatorische Factoranalyse succesvol gecrossvalideerd in andere Nederlandse en Amerikaanse steekproeven, waarbij tevens meetinvariantie is vastgesteld (zie voor meer details ook Deros et al., 2006b). Omdat deze vijf items samen één en hetzelfde construct meten, is er besloten in dit onderzoek verder te werken met deze vijf items als meetinstrument voor de afhankelijke

variabele “Baangeschiktheid”. De resultaten van de verschillende PCAs zijn samenvattend weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1

*Resultaten van de Factoranalyses voor de Afhankelijke Variabele*

| Profiel van sollicitant   | Geschiktheid en Aanname-Intentie | Aantal factoren <sup>a</sup> | Proportie verklaarde variantie | Scree test | Interne betrouwbaarheid |
|---------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------|-------------------------|
| 1. Nederlandse naam x     | 2 items en 5 items               | 1                            | 58.2%                          | 1          | .87                     |
| Neutrale Nevenactiviteit  | 2 items en 3 items               | 1                            | 65.2%                          | 1          | .86                     |
| 2. Arabische naam x       | 2 items en 5 items               | 2                            | 45.3% / 17.8%                  | 2          | .79                     |
| Neutrale Nevenactiviteit  | 2 items en 3 items               | 1                            | 53.1%                          | 1          | .78                     |
| 3. Nederlandse naam x     | 2 items en 5 items               | 2                            | 47.2% / 21.6%                  | 2          | .80                     |
| Arabische Nevenactiviteit | 2 items en 3 items               | 1                            | 57.8%                          | 1          | .81                     |
| 4. Arabische naam x       | 2 items en 5 items               | 2                            | 55.4% / 14.4%                  | 2          | .86                     |
| Arabische Nevenactiviteit | 2 items en 3 items               | 1                            | 60.7%                          | 1          | .83                     |

Noot. N = 81.<sup>a</sup> Aantal factoren met eigenvalues groter dan 1.

Om te controleren of het verstandig is om de afhankelijke variabele Baangeschiktheid te meten aan de hand van vijf items, in plaats van de oorspronkelijke zeven items, zijn er voor elk profiel tevens correlaties uitgevoerd tussen de gemiddelde *geschiktheid* van de kandidaat en de gemiddelde *aanname-intentie* (gemeten met drie of vijf items). Zoals te zien is in Tabel 2 zijn de correlaties tussen *geschiktheid* en *aanname-intentie* hoger wanneer er gewerkt wordt met drie items, in plaats van vijf, om aanname-intentie te meten.

Tabel 2

*Correlaties tussen Gemiddelde Geschiktheid en Gemiddelde Aanname-Intentie*

|                  | Geschiktheid 2 items |                  |            |               |
|------------------|----------------------|------------------|------------|---------------|
|                  | Profiel A            | Profiel B        | Profiel C  | Profiel D     |
| Aanname-Intentie | NL x Neutraal        | Arab. x Neutraal | NL x Arab. | Arab. x Arab. |
| 5 items          | .67**                | .68**            | .60**      | .69**         |
| 3 items          | .74**                | .70**            | .72**      | .70**         |

Noot. N = 81. \*\*p < 0.01.

De factoranalyses (exploratief en confirmatorisch) hebben aangetoond dat vijf gecombineerde items wel degelijk hetzelfde meten, ook al zou men kunnen bediscussiëren of

geschiktheid en aanname-intentie twee theoretisch verschillende concepten zijn. Hier dient tevens opgemerkt te worden, dat beide concepten door elkaar gebruikt worden in dit type onderzoek. Om deze reden is er gekozen voor één afhankelijke variabele *Baangeschiktheid*, die met behulp van deze vijf items gemeten is. Een voorbeeldvraag is: "Gezien alle informatie die u gelezen heeft over deze kandidaat, hoe geschikt denkt u dat deze kandidaat is voor de functie?" (1 = *helemaal niet geschikt*, 5 = *zeer geschikt*). De interne betrouwbaarheid Cronbach Alpha voor de vier profielen is goed en varieert van .78 tot .86 ( $N = 81$ ).

*Racistische attitudes.* De gebruikte versie van de Modern Racism Scale (MRS; McConohay, Hardee & Batts, 1981) meet subtiele en openlijk aanwezige racistische houdingen van de deelnemers. Dit wordt gemeten aan de hand van 7 items met een vijfpunt Likert schaal. Een voorbeeldvraag is: "In de afgelopen jaren hebben de overheid en de nieuwsmedia meer respect getoond voor etnische minderheden dan zij verdienen." (1 = *sterk mee oneens*, 5 = *sterk mee eens*). De interne betrouwbaarheid is .81.

*Sociale wenselijkheid.* De korte versie van Marlowe-Crowne (Strahan & Gerbasi, 1972) Social Desirability Scale is afgenomen om te kunnen controleren voor de aanwezigheid van sociale wenselijkheid in de antwoorden van de respondenten. In totaal zijn er 10 items die gemeten worden op een vijfpunt Likert schaal. Een voorbeelditem is: "Om vooruit te komen in het leven, is het soms nodig om over anderen heen te lopen." (1 = *sterk mee oneens*, 5 = *sterk mee eens*). De interne betrouwbaarheid is .59 en vergelijkbaar met andere studies (Derous et al., 2006).

*Pilootstudies en Manipulatiechecks.* Er zijn diverse pilootstudies ter ontwikkeling en testing van het studiemateriaal uitgevoerd door Derous et al. (2006b).

In de eerste pilootstudie beoordeelden deelnemers de mate van visueel contact met klanten en status/cognitieve eisen van verschillende banen (op basis van O\*Net en gelijkwaardige databases in Nederland geselecteerd). De functies werden na de piloottest geselecteerd en de vacatures werden opgesteld. De tweede pilootstudie onderzocht de mate van visueel contact en cognitieve eisen van werkervaringen (tevens op basis van O\*Net en gelijkwaardige databases geselecteerd). Op deze manier werd de gelijkwaardigheid van werkervaring tussen experimentele condities voor de geadverteerde functies onderzocht. Pilootstudie 3 onderzocht de gelijkwaardigheid van drie aspecten van een CV, namelijk: opleiding, werkervaring en hobbies (merk op dat op basis van de pilootstudie de hobbies-sectie verwijderd is om de CV's zo vergelijkbaar mogelijk te maken). De vierde pilootstudie beoordeelde de etniciteit van 40 (voor- en achter-) namen. Deelnemers ontvingen een lijst en werden gevraagd om aan te geven welke etniciteit bij elke naam hoorde. De lijst van namen

was samengesteld op basis van eerder onderzoek. In Pilootstudie 5 werden deelnemers gevraagd te identificeren in welke mate een nevenactiviteit geassocieerd kon worden met een bepaalde etnische groep. Ten slotte is het geslacht in de CV's constant gehouden: alleen mannen zijn als kandidaat gepresenteerd (deze studie onderzoekt enkel baangeschiktheid van mannelijke sollicitanten). De resultaten van de pilootstudies zijn samengevoegd en zo zijn de volledige profielen ontstaan.

Omdat de ontwikkeling van het materiaal alsook de pilootstudies onderdeel uitmaakten van eerdere onderzoeksfases en -rapporten, wordt hier in deze scriptie niet nader op ingegaan maar wordt de geïnteresseerde lezer verwezen naar deze andere onderzoeksrapporten (zie Deros et al., 2006b; en zie ook de scripties van Cai, 2005 en Szczygielska, 2006).

Vergelijkbaar onderzoek beperkt zich veelal tot het uitvoeren van piloot-studies bij het ontwikkelen van het materiaal. In deze reeks studies is ervoor gekozen om daarnaast ook een manipulatiecheck uit te voeren voor de etniciteit van de kandidaten. Als manipulatiecheck hebben de studenten bij elk profiel aan moeten geven welke etniciteit de kandidaat volgens hen had (zie Tabel 3).

## Resultaten

### Manipulatiechecks

De manipulatiechecks zijn uitgevoerd om de etniciteit van de vier getoonde profielen te toetsen. Zoals zichtbaar in Tabel 3 hebben de deelnemers de juiste etniciteit weten aan te geven voor elk profiel.

Tabel 3

*Resultaten van de Manipulatiechecks voor Etniciteit van de Profielen*

| Profielen van sollicitant                       | Nederlands | Arabisch | Overig | $\chi^2$                    | <i>p</i> |
|-------------------------------------------------|------------|----------|--------|-----------------------------|----------|
| 1. Nederlandse naam x neutrale nevenactiviteit  | 80         | 0        | 1      | (1, <i>n</i> = 81) = 77.05  | .00      |
| 2. Arabische naam x neutrale nevenactiviteit    | 1          | 78       | 2      | (2, <i>n</i> = 81) = 144.52 | .00      |
| 3. Nederlandse naam x Arabische nevenactiviteit | 68         | 12       | 1      | (2, <i>n</i> = 81) = 95.63  | .00      |
| 4. Arabische naam x Arabische nevenactiviteit   | 0          | 79       | 2      | (1, <i>n</i> = 81) = 73.20  | .00      |

Tabel 4

*Beschrijvende Statistieken en Correlaties tussen Variabelen*

|                                                | <i>M</i> | <i>SD</i> | 1     | 2     | 3     | 4    | 5    | 6   |
|------------------------------------------------|----------|-----------|-------|-------|-------|------|------|-----|
| 1 Baangeschiktheid                             |          |           |       |       |       |      |      |     |
| Nederlandse naam x neutrale nevenactiviteiten  | 3.96     | .77       | .86   | --    | --    | --   | --   | --  |
| 2 Baangeschiktheid                             |          |           |       |       |       |      |      |     |
| Nederlandse naam x Arabische nevenactiviteiten | 4.23     | .57       | .54** | .78   | --    | --   | --   | --  |
| 3 Baangeschiktheid                             |          |           |       |       |       |      |      |     |
| Arabische naam x neutrale nevenactiviteiten    | 4.22     | .60       | .28*  | .44** | .81   | --   | --   | --  |
| 4 Baangeschiktheid                             |          |           |       |       |       |      |      |     |
| Arabische naam x Arabische nevenactiviteiten   | 4.18     | .70       | .36** | .33** | .50** | .83  | --   | --  |
| 5 MRS                                          | 2.37     | .76       | -.07  | -.08  | -.05  | -.17 | .81  | --  |
| 6 MCSD                                         | 3.04     | .49       | -.18  | -.07  | -.06  | -.10 | -.14 | .59 |

*Noot.* *N* = 81. MRS = Modern Racism Scale; MCSD = Marlowe-Crowne Social Desirability (korte versie);

Beoordelingen van baangeschiktheid zijn gemaakt op een vijfpunt schaal; Crohbach alpha's zijn cursief

weergegeven op de diagonaal. \*\* *p* < .01; \* *p* < .05

## Beschrijvende Statistieken

De beschrijvende statistieken en correlaties tussen de variabelen worden weergegeven in Tabel 4. Er is een hoge intercorrelatie tussen de baangeschiktheid scores, zoals te verwachten is omwille van de “within-subjects nature” van het design (zie verder). Daarentegen zijn er geen significante correlaties tussen de Modern Racism Scale en de baangeschiktheid scores gevonden. Ook zijn er geen significante correlaties tussen de sociale wenselijkheid en de baangeschiktheid scores.

## Hypotheses

Om de verschillende hoofd- en interactie-effecten van *Naam*, *Nevenactiviteit* en *Functie* te toetsen, zijn “repeated measures ANOVAs” uitgevoerd (Hypotheses 1-2) en een “repeated measures ANCOVA” voor Hypothese 3. De beschrijvende statistieken zijn terug te vinden in Tabel 5.

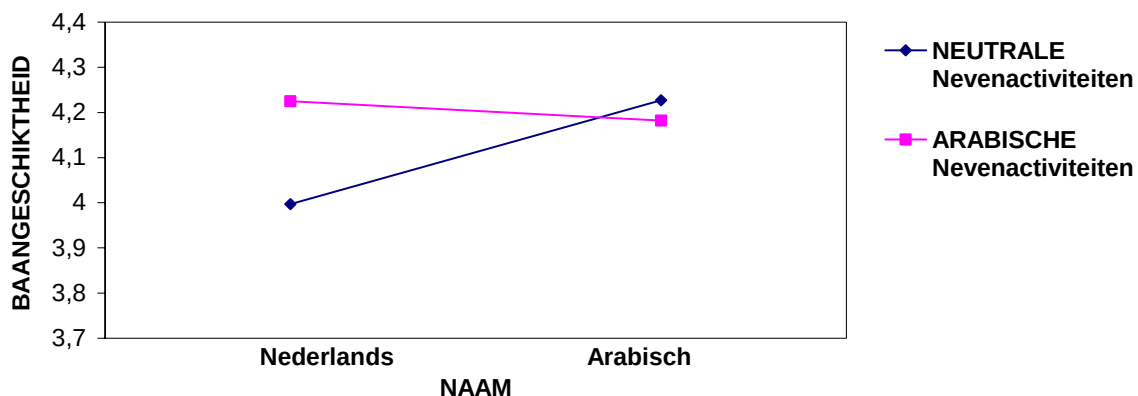
Hypothese 1a voorspelde dat kandidaten met een Arabisch-klinkende naam significant minder geschikt bevonden zullen worden voor een hogere functie dan sollicitanten met een Nederlands-klinkende naam. Uit de analyse is gebleken dat er wel een hoofdeffect is voor *Naam*, maar dat dit effect in *tegengestelde* richting is. Oftewel, kandidaten met een Arabisch-klinkende naam ( $M = 4.21$ ) werden significant *meer* geschikt bevonden dan de kandidaten met een Nederlands-klinkende naam ( $M = 4.10$ ),  $F(1,79) = 5.29$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .06$ , al is het effect niet groot te noemen.

Hypothese 1b voorspelde een hoofdeffect voor *Nevenactiviteit*, op zo’n manier dat sollicitanten met Arabische nevenactiviteiten significant minder geschikt bevonden zullen worden voor de hogere functie dan sollicitanten met neutrale nevenactiviteiten. Deze hypothese wordt niet ondersteund door de resultaten: Baangeschiktheid van kandidaten met Arabische nevenactiviteiten ( $M = 4.20$ ) is niet significant lager dan die van kandidaten met een typisch Nederlandse nevenactiviteit ( $M = 4.10$ ),  $F(1,79) = 2.48$ , *n.s.*

Hypothese 1c voorspelde een interactie-effect tussen *Naam* en *Nevenactiviteit*, op zo’n wijze dat kandidaten met een Arabisch-klinkende naam minder geschikt bevonden zullen worden als ze tevens Arabische nevenactiviteiten hebben, dan wanneer ze niet-Arabische nevenactiviteiten hebben. Na toetsing is gebleken dat er inderdaad een interactie-effect is (zie Figuur 1),  $F(1,79) = 7.12$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .08$ , maar de resultaten waren *tegengesteld* aan de



verwachtingen. De gemengde Arabisch-Nederlandse profielen worden het meest geschikt bevonden voor de hogere functie ( $M = 4.23$  zowel voor het profiel met de Nederlands-klinkende naam en Arabische nevenactiviteiten, als voor het profiel met de Arabisch-klinkende naam en de neutrale nevenactiviteiten). De baangeschiktheid van sollicitanten met een sterk Arabisch profiel (Arabisch-klinkende naam en Arabische nevenactiviteiten) wordt quasi even hoog ingeschat als de geschiktheid van de gemengde profielen ( $M = 4.18$ ). De baangeschiktheid wordt gemiddeld het laagst bevonden wordt voor sollicitantenprofielen met zowel een Nederlands-klinkende naam als neutrale nevenactiviteiten ( $M = 3.97$ ).



Figuur 1. Interactie-effect tussen Naam en Nevenactiviteit

Hypothese 2 voorspelde een hoofdeffect van *Functie* op de mate van etnische identificatie (*Naam* en *Nevenactiviteit*) op zo'n wijze dat sollicitanten voor een hogere front-office functie gemiddeld minder geschikt bevonden worden dan kandidaten voor een hogere back-office functie, wanneer de Arabische identificatie hoog is (zowel Arabische naam als Arabische nevenactiviteit). Hypothese 2 wordt door de resultaten niet ondersteund,  $F(1,79) = 0.53$ , *n.s.*: er blijkt geen verschil in de beoordeling van kandidaten voor front-office dan wel back-office hoog-status functies.

Hypothese 3 voorspelde dat sterk Arabische profielen (met een Arabisch-klinkende naam en Arabische nevenactiviteit) hoger beoordeeld zullen worden op Baangeschiktheid wanneer er gecorrigeerd wordt voor subtiel-racistische attitudes ten aanzien van etnische minderheden, dan wanneer hier niet voor gecorrigeerd wordt. De correlaties tussen MRS en Baangeschiktheid waren niet significant (zie Tabel 4). Uit de ANCOVA blijkt het corrigeren voor racistische vooroordelen verder geen invloed te hebben op het hoofdeffect van Naam,

$F(1,73) = 0.70$ , *n.s.*, op het hoofdeffect van Nevenactiviteiten,  $F(1,73) = 0.08$ , *n.s.*, of op de interactie tussen Naam en Nevenactiviteit,  $F(1,73) = 0.46$ , *n.s.*. Er is geen sprake van een modererend effect van racistische attitudes op beoordeling van kandidaten met Arabische naam.

Tabel 5

*Beschrijvende Statistieken van de Repeated Measures ANOVAs (Hypotheses 1 -2)*

|              |              |                        |                        | M                      | SE  |
|--------------|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----|
| Hypothese 1a |              | <i>Naam</i>            |                        |                        |     |
|              |              | Nederlands             |                        | 4.10                   | .06 |
|              |              | Arabisch               |                        | 4.21                   | .06 |
| Hypothese 1b |              | <i>Nevenactiviteit</i> |                        |                        |     |
|              |              | Neutraal               |                        | 4.10                   | .07 |
|              |              | Arabisch               |                        | 4.20                   | .06 |
| Hypothese 1c |              | <i>Naam</i>            | <i>Nevenactiviteit</i> |                        |     |
|              |              | Nederlands             | Neutraal               | 3.97                   | .09 |
|              |              |                        | Arabisch               | 4.23                   | .07 |
|              |              | Arabisch               | Neutraal               | 4.23                   | .06 |
|              |              |                        | Arabisch               | 4.18                   | .08 |
| Hypothese 2  |              | <i>Functie</i>         | <i>Naam</i>            | <i>Nevenactiviteit</i> |     |
|              | Front-office | Nederlands             | Neutraal               | 3.94                   | .12 |
|              |              |                        | Arabisch               | 4.16                   | .09 |
|              |              | Arabisch               | Neutraal               | 4.15                   | .09 |
|              |              |                        | Arabisch               | 4.15                   | .11 |
|              | Back-office  | Nederlands             | Neutraal               | 4.00                   | .12 |
|              |              |                        | Arabisch               | 4.29                   | .10 |
|              |              | Arabisch               | Neutraal               | 4.31                   | .09 |
|              |              |                        | Arabisch               | 4.21                   | .11 |

Noot.  $N = 81$ .

## Discussie

### Bevindingen

Het doel van deze studie was het repliceren van de studie van Derous et al. (2006a) voor functies op een hoger niveau binnen de organisatie. De centrale onderzoeksvraag die hierbij gesteld is, luidde: “Wordt er in de selectieprocedure op basis van het Curriculum Vitae gediscrimineerd tegen kandidaten van Arabische afkomst en heeft de soort functie hier invloed op?” De resultaten onthullen in welke mate indicatoren van Arabische identiteit op een Curriculum Vitae het oordeel van de beoordelaar kunnen beïnvloeden bij de beoordeling van de baangeschiktheid van de kandidaat voor de hogere functie.

Allereerst is er een hoofdeffect van naam gevonden. Tegen de verwachtingen in werden kandidaten met een Arabisch-klinkende naam als meer geschikt beoordeeld dan kandidaten met een Nederlands-klinkende naam. Deze bevinding kan niet verklaard worden aan de hand van de “Social Categorization Theory”, waarin juist gesteld wordt dat er gediscrimineerd zal worden tegen leden van de minderheid. Het ASA-model stelt dat de kandidaten die het meest op de selecteur zelf lijken, geprefereerd zullen worden boven de overige kandidaten. Echter, het overgrote merendeel van onze beoordelaars (ruim 85%) was Nederlands en geen enkele deelnemer aan het onderzoek was van Arabische afkomst. Dus ook het ASA-model geeft geen verklaring voor het prefereren van kandidaten met een Arabische naam. In het gelijkaardige onderzoek van Derous et al. (2006a) naar de geschiktheid van kandidaten voor een *lagere* functie werden bij de Nederlandse steekproef kandidaten met een Nederlands-klinkende naam juist *hoger* beoordeeld dan kandidaten met een Arabisch-klinkende naam. Het dragen van een Arabisch-klinkende naam heeft een andere uitwerking voor de kandidaat, wanneer deze solliciteert naar een hogere functie in plaats van naar een lagere functie.

Een tweede bevinding van deze studie is dat het al dan niet hebben van Arabische nevenactiviteiten geen invloed had op de mate waarin de kandidaat geschikt bevonden werd. Ook in de Nederlandse steekproef van het onderzoek van Derous et al. (2006a) waren Arabische nevenactiviteiten enkel belangrijk *in interactie* met naam. Met andere woorden: kandidaten met Arabische nevenactiviteiten worden in deze Nederlandse studies niet anders beoordeeld dan kandidaten met neutrale nevenactiviteiten wanneer er gesolliciteerd wordt naar een hogere functie, noch wanneer er gesolliciteerd wordt naar een lagere functie.

Er is in deze studie een interactie tussen naam en nevenactiviteit naar voren gekomen. Verwacht was dat naam en nevenactiviteit interactie zouden vertonen op zo'n manier dat profielen met zowel een Arabisch-klinkende naam als Arabische nevenactiviteiten minder geschikt bevonden zouden worden voor de hogere functie. Uit de studie blijkt een significant interactie-effect. Echter, de profielen met een Nederlands-klinkende naam en neutrale nevenactiviteiten werden het minst geschikt bevonden. Gemengde profielen kregen de hoogste beoordelingen. Deze hoge beoordelingen van kandidaten met een Arabische naam en neutrale nevenactiviteiten en van kandidaten met een Nederlandse naam en Arabische nevenactiviteiten, impliceren dat integratie beloond wordt wanneer er gesolliciteerd wordt naar een hogere functie binnen de organisatie. Deros et al. (2006a) hebben in hun studie naar lagere functies eveneens gevonden dat gemengde profielen steeds aantrekkelijker worden gevonden. Echter hebben zij, in tegenstelling tot de huidige studie, wel gevonden dat het sterk Arabische profiel (naam en nevenactiviteit) zoals verwacht het minst geschikt bevonden werd, waarbij het stereotype beeld van de allochtoon bevestigd werd. De hoge beoordelingen voor de gemengde profielen zijn wellicht te verklaren aan de hand van de acculturatieliteratuur (Berry, Phinney, Sam & Venner, 2006). Hier komt namelijk in naar voren dat "geïntegreerde profielen" zowel psychologisch als sociaal-cultureel het best aangepast zijn aan de nieuwe culturele omgeving en meer positieve uitkomsten krijgen. Zo is "geïntegreerd zijn" ook het meest bevorderlijk voor het welzijn van de personen zelf. Ze zijn beter aangepast aan de omgeving dan sollicitanten die minder goed geïntegreerd zijn en vasthouden aan de eigen cultuur (cf. sterk "etnische profielen", die zich voornamelijk blijven richten op hun oorspronkelijke etniciteit) en zullen daardoor minder vooroordelen en discriminatie ervaren. In huidig onderzoek worden de gemengde profielen positiever beoordeeld dan de sterk etnische profielen, waaruit blijkt dat integratie beloond wordt. Door Luijters, Van der Zee en Otten (2006) is acculturatie onderzocht in de werkcontext met betrekking tot etnische minderheden. Ook hier bleek dat de duale identiteit (het profiel wat vasthoudt aan de eigen cultuur, en zich goed aanpast aan de identiteit van het team) het meest gewenst was binnen de organisatie. En uit het onderzoek van Verkuyten en Thijs (2002) komt naar voren dat Turkse werknemers zelf ook belang hechten aan zowel het behoud van hun eigen cultuur, als aan de aanpassing aan de nieuwe sociale omgeving.

Aan de hand van de sociale identiteitstheorie kan verklaard worden waarom sollicitanten met een Arabische naam en neutrale nevenactiviteiten minder gediscrimineerd worden. Deze kandidaten benadrukken hun etnische afkomst niet verder door middel van Arabische nevenactiviteiten en zo lijken zij zich minder met deze etnische groep te

identificeren. Hierdoor vormen ze een minder grote bedreiging voor autochtonen.

Echter bieden de in het theoretisch kader besproken theorieën geen verklaring voor het prefereren van de gemengde profielen en het Arabische profiel boven het Nederlandse profiel. Forsythe (2003) stelt dat er steeds actievere diversiteitprogramma's zijn in organisaties en hier enkele belangrijke redenen voor zijn. De belangrijkste reden is de noodzaak voor organisaties om de demografische veranderingen ook te weerspiegelen in het personeelsbestand van organisaties (zie ook Van Paassen, 2006). Een tweede reden is "marketing". Vanwege de opkomst van vele buitenlandse markten is het belangrijk marketingstrategieën te ontwikkelen om de aantrekkelijkheid van het bedrijf voor verschillende geografische regionen en voor personen van andere rassen te verhogen. Wanneer, bijvoorbeeld, een Marokkaans bedrijf wil gaan samenwerken met een Nederlands bedrijf, schept het wellicht vertrouwen wanneer binnen dit Nederlandse bedrijf ook personen van Marokkaanse afkomst werken. Ook wanneer een Nederlands bedrijf zich wil profileren ten aanzien van een Marokkaans klantenbestand, werkt het in hun voordeel wanneer de organisatie goed inzicht heeft in deze klant.

Het effect van de soort hogere functie, front-office dan wel back-office, op de mate van etnische identificatie is tevens onderzocht. In de gelijkaardige studie naar lagere functies (Deros et al., 2006a) bleek er een drieweg interactie te zijn tussen etnische identificatie (naam en nevenactiviteit) en type functie. Voor de back-office functie werd het sterk Arabische profiel als minst geschikt beoordeeld en werden de twee gemengde profielen als meest geschikt beoordeeld. Voor de front-office functie werd er geen duidelijke interactie gevonden en bleken de profielen vrij gelijkwaardig beoordeeld te worden. In huidig onderzoek naar hogere functies bleek er geen effect te zijn van type functie, namelijk of er naar een front-office of back-office functie werd gesolliciteerd. Zoals door Van Paassen (2006) omschreven is, zijn sommige werkgevers momenteel juist op zoek naar etnische profielen voor hogere functies vanwege het gevoerde diversiteitsbeleid. Deze "etnische" kandidaten zijn gewenst omwille van de afspiegeling van demografische verhoudingen en –voor een front-office functie– ook vanwege het contact met allochtone klanten en eventuele buitenlandse handelsbetrekkingen. Dit is mogelijk de oorzaak dat in huidige studie gemengde profielen voor beide soorten functies in gelijke mate geschikt zijn bevonden.

Over het algemeen zijn de resultaten van dit onderzoek naar potentiële discriminatie bij hogere profielen verrassend en gaan ze tegen de verwachtingen in. Er is immers gebleken dat de hoogopgeleide leden van de Arabische minderheid geschikter bevonden worden voor een hogere functie dan hoogopgeleide neutrale profielen, al is het effect niet bijzonder groot te noemen. Dit resultaat gaat tegen theorieën in die stellen dat etnische minderheden

gediscrimineerd zullen worden als gevolg van categorisatie en een heersend gevoel van bedreiging bij de in-groep leden (autochtonen). Een mogelijke verklaring voor de bevindingen is dat een goede opleiding bij de etnische minderheid van doorslaggevende aard is, omdat dit minder bedreigend is en de leden van deze minderheid hierdoor in positieve zin opvallen. Zo is uit de statistieken (Gouweleeuw & Harmsen, 2004) gebleken dat het percentage hogegeschoolden (HBO of WO) onder Turken en Marokkanen het laagst is, namelijk minder dan dertig procent. Het percentage laaggeschoolden, (basisonderwijs) is onder deze Arabische minderheden het hoogst, namelijk bijna veertig procent. Wanneer iemand van Arabische afkomst is en een goede opleiding heeft, onderscheidt deze zich door deze hoge opleiding van de overige personen met een Arabische achtergrond. Van de autochtonen in de leeftijd van 15 tot 34 jaar heeft meer dan zestig procent een HBO of WO opleiding afgerond (Gouweleeuw & Harmsen, 2004). Hoger opgeleide allochtone jongeren van Arabische origine kunnen op het moment van de studie nog steeds als de “witte raven” beschouwd worden. Met andere woorden: het is veel opmerkelijker wanneer zo iemand zijn Master in Economie heeft gehaald, dan wanneer men het niet heeft gehaald en dan wanneer een Nederlander een soortgelijk diploma op zak heeft.

Een andere zeer voor de hand liggende verklaring voor de resultaten is dat men niet discriminerend over wil komen naar de buitenwereld toe en om deze reden sociaal wenselijk antwoordt. Uit het onderzoek van Riggs en Gumbrecht (2005) is gebleken dat men bang kan zijn om te snel de verkeerde conclusie te trekken over leden van de uit-groep, in dit geval leden van de Arabische minderheden. Dit is een gevolg van algemene waarschuwingen die zijn gegeven om vooroordelen niet in je beslissing mee te nemen. Ook in Nederland is het door de politiek openlijk afgekeurd om, na een gebeurtenis als de moord op Theo van Gogh, alle Marokkanen als mogelijk extremist te zien en ze als zodanig te behandelen. In dit onderzoek kregen deelnemers CV's te zien die alleen van elkaar verschilden wat betreft etnische indicatoren. De opzet van de studie zou mogelijk vrij snel duidelijk kunnen zijn geworden en daarmee sociaal wenselijke antwoorden in de hand hebben gewerkt. Echter zijn de CV's in gerandomiseerde volgorde getoond. Tevens bleken de sociale wenselijkheid metingen, gemeten aan de hand van de korte Marlowe-Crown Social Desirability Scale, niet gerelateerd te zijn aan de baangeschiktheid scores gegeven door de deelnemers. Hierdoor wordt deze verklaring voor de resultaten uitsloten. Al zijn de metingen van sociale wenselijkheid self-report en dus ook door de beoordelaar in theorie zelf te beïnvloeden, in de studie van Derous et al. naar lagere functies is dezelfde methode is gehanteerd (tevens geen significante correlatie tussen sociale wenselijkheid en de afhankelijke variabele gevonden) en

hier werden de Arabische profielen wél gediscrimineerd ten opzichte van de niet-Arabische of minder-Arabische profielen (wat een niet-politiek correcte beoordeling inhoudt). Tot slot blijkt uit de replicatie van deze studie in de Amerikaanse steekproef (zie Deros et al., 2006b) gelijkaardige bevindingen. Omwille van deze vier redenen (met name kenmerken van design en replicaties) wordt aangenomen dat het antwoordpatroon *niet* ingegeven is door sociaal-wenselijkheid.

In de resultaten is het niet alleen opvallend dat kandidaten met een Arabisch-klinkende naam iets meer geprefereerd worden dan kandidaten met een Nederlandse naam, ook het feit dat de hoogste beoordelingen van geschiktheid gegeven zijn aan kandidaten met een gemengd profiel is opmerkelijk. Hieruit kan geconcludeerd worden dat integratie beloond wordt. Volgens de bekritiseerde studie van De Graaf-Zijl et al. (2006) zien organisaties graag kandidaten die de Nederlandse taal voldoende beheersen, en zich naar de Nederlandse normen gedragen voor lagere functies; geen petjes op, piercings verwijderen en oogcontact moet niet geschuwd worden. De voorbeelden in deze studie van De Graaf-Zijl zijn erg doorzichtig en vatbaar voor sociaal-wenselijke antwoordpatronen<sup>1</sup>. Toch kan in een Curriculum Vitae indirect naar voren komen of een kandidaat wel of niet aan bepaalde normen en waarden voldoet en dit kan (onbewust) van doorslaggevende rol zijn in de beslissingen die wervers nemen. En zoals blijkt uit de acculturatietheorie (zie hoger) zijn geïntegreerde profielen ook meer gewenst voor hogere functies.

Samengevat kan worden gesteld dat deze studie naar discriminatie in de eerste fase van een sollicitatieproces naar een hogere functie, andere resultaten heeft gegeven dan de studie van Deros et al (2006a) naar lagere functies. Sterk Arabische profielen worden niet gediscrimineerd en gemengde profielen worden juist het meest geschikt bevonden voor de hogere functies. Deze resultaten komen overeen met de replicatiestudie naar hogere functies die recentelijk in de Verenigde Staten is uitgevoerd (zie Deros et al., 2006b). Redenen voor het verschil in beoordelingen van kandidaten wanneer ze solliciteren naar een hogere functie in plaats van naar een lagere functie, kan verklaard worden door de hoge opleiding van de kandidaten die naar een hogere functie solliciteren. Tevens worden etnische profielen op een hoger niveau binnen een organisatie steeds meer gewenst vanwege het te voeren diversiteitsbeleid. Geïntegreerde profielen worden sowieso steeds meer gewaardeerd, zo blijkt

---

<sup>1</sup> De methode van De Graaf-Zijl et al. (2006) is erg bekritiseerd en –naar eigen zeggen– ontoereikend om na te gaan of er sprake is van discriminatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zo is het bijvoorbeeld erg onwaarschijnlijk dat een werver een sollicitant met een tatoeage of piercing boven een sollicitant zonder tatoeage of piercing prefereert, zeker wanneer dit expliciet is gemaakt in de studie.

ook in de studie naar lagere functies, aangezien ze psychologisch en sociaal-cultureel beter aangepast zijn aan de heersende normen en waarden van de meerderheidsgroepen in de samenleving.

### **Beperkingen en Suggesties**

Zoals alle studies, heeft ook deze studie beperkingen. Allereerst kunnen er opmerkingen geplaatst worden bij de steekproef. In totaal hebben 81 studenten aan het onderzoek deelgenomen en om met meer zekerheid conclusies te kunnen trekken uit de resultaten, moet deze studie gerepliceerd worden. Deze bevindingen zijn inmiddels met succes gerepliceerd (in Amerika met een gelijkwaardige steekproefgrootte, zie Deros et al., 2006b). Ook kan er gediscussieerd worden over de deelnemers zelf. Alle deelnemers zijn eerste- of tweedejaarspsychologie studenten en geen echte werwers. Al is door Dipboye, Fromkin en Wiback (1975) gevonden dat er geen significant verschil is in de manier waarop studenten en professionele werwers een Curriculum Vitae beoordelen, zou het wellicht toch verstandig zijn om de studie in een organisatie met professionals te repliceren. Het feit dat aan deze studie slechts psychologiestudenten deel hebben genomen heeft mogelijk ook enige invloed gehad op de beoordelingen. Al is er bewust gekozen om geen derde- of vierdejaarsstudenten, vanwege eventuele voorkennis over discriminatie, deel te laten nemen aan het onderzoek, zou een kritiekpunt kunnen zijn dat de psychologiestudent veelal een zeer sociaal-ingesteld persoon is die wellicht eerder geneigd is een potentieel 'benadeelde' persoon een kans te geven. Dit betekent dat in andere groepen van de bevolking de neiging tot discriminatie wellicht groter is en onze bevindingen een onderschatting zijn. Een derde opmerking die geplaatst kan worden bij de steekproef is dat alle respondenten in Rotterdam studeren en dus veelal omringd zijn door verschillende etnische minderheden. Wanneer exact hetzelfde onderzoek gedaan wordt bij respondenten uit een minder multiculturele stad resulteert deze studie mogelijk in andere conclusies. Zo zijn mensen uit een weinig cultureel diverse stad wellicht meer schuw ten opzichte van etnische minderheden en daarom minder geneigd een Arabische kandidaat voor een hoge functie geschikt te bevinden. Ook om deze reden zouden onze bevindingen een onderschatting kunnen zijn van de mate van discriminatie in de samenleving. Het onderzoek van Bochhah en Scheve (2005) heeft, net als eerder onderzoek, uitgewezen dat met name werkgevers die geen allochtonen in dienst hebben, of geen ervaring hebben met allochtone werknemers, een negatiever beeld hebben van deze groep en hen daardoor uitsluiten.

De profielen van de studie zouden ook nog veranderd kunnen worden. In deze studie



waren alle kandidaten van het mannelijk geslacht om te controleren voor effecten van sekse van de kandidaat. Zo is in onderzoek van Hosoda et al. (2003) naar voren gekomen dat voor een cognitief veeleisende functie Afro-Amerikaanse vrouwen hoger beoordeeld werden dan blanke vrouwen, waar dat bij mannen juist omgekeerd het geval was. In huidig onderzoek is gebleken dat mannen van Arabische afkomst die solliciteren naar een hogere functie niet gediscrimineerd worden. Echter zegt dit niets over de beoordeling die vrouwen van Arabische afkomst zullen krijgen in vergelijking tot Nederlandse vrouwen. Zowel dit onderzoek, als het eerdere onderzoek van Derous et al. (2006a) zal voor vrouwelijke profielen herhaald worden, wil er een goed beeld gevormd kunnen worden van eventuele discriminatie in de eerste fase van het selectieproces tegen de gehele Arabische minderheid. Ook is het mogelijk interessant om te onderzoeken in welke mate het van invloed is dat de voornaam Arabisch-klinkend en/of de achternaam Arabisch-klinkend is. Zo kwam in het onderzoek van McManus et al. (1995) naar voren dat een Europees klinkende *voornaam* enkel reeds acceptatie voorspelde en zelfs beter voorspelde dan de etnische achtergrond.

Ten slotte moet als laatste beperking nog kort opgemerkt worden dat het beoordelen van kandidaten op baangeschiktheid, of zelfs het doorlaten van kandidaten naar de volgende ronde in het selectieproces, niet betekent dat deze kandidaten ook *daadwerkelijk* aangenomen zullen worden (McIntyre et al., 1980). Momenteel is de afhankelijke variabele een samengestelde van ‘geschiktheid’ van de kandidaat en ‘aanname-intentie’ van de selecteur en hiermee wordt duidelijk in welke mate kandidaten van Arabische kandidaten wellicht een kans zullen krijgen om zich in het verdere selectieproces te bewijzen, maar dit impliceert dus niet dat zij ook daadwerkelijk aangesteld zullen worden. Uit het onderzoek van De Meijer et al. (2006) is naar voren gekomen dat selectiemethodes en tests verderop in het selectieproces niet altijd voldoende zijn aangepast voor andere culturen dan de Nederlandse cultuur. Voornamelijk kandidaten van Turkse afkomst (zowel eerste als tweede generatie) scoorden in dat onderzoek lager dan de autochtone sollicitanten op de tests.

Over het algemeen kunnen de bevindingen het best verklaard worden aan de hand van acculturatie- en integratietheorieën. Het profiel wat vasthoudt aan zijn oorspronkelijke etniciteit en zich tegelijkertijd aanpast aan de cultuur waar hij door omgeven is, past zich sociaal-cultureel en psychologisch gezien beter aan (of althans wordt dit door de meerderheid zo gepercipieerd) en is om deze reden wellicht meer gewenst door organisaties (Berry et al., 2006; Luijters et al., 2006). Ook het idee dat Arabische kandidaten met een universitaire opleiding zeldzamer zijn dan Nederlandse kandidaten met een gelijkaardige opleiding, kan verklaren waarom Nederlandse kandidaten het minst geschikt bevonden worden.

Volgens Forsythe (2003) zal, in het jaar 2050 (in the US), nog slechts 15% van de mensen die toetreden tot de arbeidsmarkt, een blanke man zijn. De overige 85% zal bestaan uit mannen van diverse andere culturen en vrouwen. In de toekomst zou de blanke man dus de minderheid kunnen worden. Wellicht is het interessant om het onderzoek uit te breiden naar andere etnische profielen van de wervers.

Huidig onderzoek heeft de bestaande literatuur uitgebreid door het onderzoek van Derous et al. (2006a) te repliceren voor hogere niveaus. Zij hebben reeds onderzocht of er op basis van naam en/of nevenactiviteit gediscrimineerd wordt tegen leden van de Arabische minderheden wanneer ze solliciteren naar een front- of back-office functie op een vrij laag niveau. Nu is onderzocht in welke mate er discriminatie plaatsvindt voor functies op een hoger niveau. Naar aanleiding van deze studie willen we als praktische implicatie meegeven dat anoniem solliciteren niet altijd de kans vergroot dat een sollicitant de eerste ronde van het selectieproces doorkomt. Wanneer men solliciteert naar een hogere functie, kan het zelfs onverstandig zijn voor Arabische minderheden om hun etnische indicatoren te verbergen. Om discriminatie te voorkomen, lijkt het verstandiger een cultureel divers selectieteam samen te stellen (Bart et al., 1997) en dit team voldoende training te geven hoe kandidaten geworven moeten worden en op welke aspecten een kandidaat door de selecteur beoordeeld dient te worden. Dit cultureel diverse selectieteam moet er volgens het ASA-model (Schneider, 1987) voor zorgen dat er gemakkelijker cultureel diverse kandidaten door de eerste fase van het selectieproces heenkomen, gegeven dat deze kandidaten op basis van objectieve kenmerken even geschikt zijn voor de functie. Helaas zal het beoordelen van CV's wellicht veelal door één persoon gebeuren. Uit het onderzoek van Lin, Dobbins en Farh (1992) blijkt overigens dat het ook verder in de selectieprocedure zinvol is om een cultureel divers selectieteam aangesteld te hebben om de kans op discriminatie te verkleinen.

## Conclusie

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat het voor goed opgeleide Arabische kandidaten die naar een hogere functie binnen een organisatie solliciteren, niet noodzakelijk ongunstig is om hun Curriculum Vitae van etnische identificatie-aspecten te voorzien. De Arabische indicatoren zorgen er immers voor dat de prestaties van de kandidaat vergeleken worden met de prestaties van overige Arabische minderheden in de Nederlandse samenleving. Dit referentiekader zorgt er mogelijk voor dat kandidaten van Arabische afkomst met een goede opleiding in *positieve zin* opvallen.

De discussie die in Nederland gaande is over het al dan niet anoniem solliciteren is niet eenvoudig. Uit het onderzoek van Derous et al. (2006a) is gebleken dat het dragen van een Arabische naam geen gunstige invloed heeft op de mate waarin een kandidaat geschikt bevonden wordt voor een lagere functie. Wanneer de kandidaat een goede opleiding heeft en solliciteert naar een hogere functie, kunnen –zoals blijkt uit onze studie– Arabische indicatoren de bevonden baangeschiktheid juist op een *positieve* manier beïnvloeden. Deze kenmerken kunnen dan gebruikt worden om deze kandidaten op een ‘positieve manier’ te discrimineren. Of dit laatste wenselijk is, is een ander onderzoeksthema waarover veel debat is (zie Bennett, Roberts & Davis, 2005). Maar toegespitst op onze studie en bevindingen, kan er niet simpelweg gesteld worden dat het hebben van een Arabische afkomst zal resulteren in discriminatie. Functieniveau en het hieraan gerelateerde opleidingsniveau zijn zeer belangrijke modererende factoren die de selecteur in zijn of haar beslissing kan meenemen. Onze resultaten suggereren dat –naast kenmerken van de sollicitanten– ook contextfactoren, zoals het type functie, een belangrijke rol kunnen spelen in de oordeelsvorming. Terugkoppeland naar de onderzoeksvraag van deze studie kan worden gesteld dat voor de eerste selectie van sollicitanten via Curriculum Vitae, en meer bepaalde “etnische kenmerken” van die sollicitanten zoals weergegeven in het CV, mannelijke sollicitanten van Arabische afkomst niet noodzakelijk negatiever beoordeeld worden dan mannelijke sollicitanten van Nederlandse afkomst, wanneer beiden solliciteren naar dezelfde baan op een hoger functieniveau (management) en dezelfde (hogere) opleiding genoten hebben. Het soort hogere functie waarnaar gesolliciteerd wordt, front-office dan wel back-office, blijkt hierbij geen invloed te hebben op de mate waarin de kandidaten geschikt bevonden worden.

## Referenties

- Anoniem solliciteren bij de gemeente Nijmegen (2006a, 25 januari). *Algemeen Dagblad*. Verkregen van <http://www.ad.nl/economie/article115729.ece> op 19 juni 2006.
- Anoniem solliciteren vergroot variatie (2006b, 18 oktober). *NRC Handelsblad*, p.15.
- Anonieme sollicitatie tegen discriminatie (2006, 25 januari). *NRC Handelsblad*, p.3.
- Bart, B.D., Hass, M.E., Philbrick, J.H., Sparks, M.R. & Williams, C. (1997). What's in a name? *Women in Management Review*, 11, 299-309.
- Beckers, I. (2005, 28 februari). Groei werkloosheid onder allochtonen zwakt af. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. Verkregen van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-inkomen-sociale-zekerheid/arbeidsmarkt/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1658-wm.htm> op 4 augustus 2006.
- Bennett, M., Roberts, S. & Davis, H. (2005). The way forward: Positive discrimination or positive action? *International Journal of Discrimination and the Law*, 6, 223-249.
- Bennington, L. & Wein, R. (2002). Aiding and Abetting Employer Discrimination: The job applicant's role. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 11, 3-16.
- Berry, J.W., Phinney, J.S., Sam, D.L. & Venner, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 303-332.
- Bochhah, N. & Scheve, S. (2005, 8 juni). Besteedt meer aandacht aan daadwerkelijke discriminatiebestrijding. *Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie*. Verkregen van <http://www.lbr.nl/?node=3503> op 24 november 2006.
- Brief, A.P., Dietz, J., Cohen, R.R., Pugh, S.D. & Vaslow, J.B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72-97.
- Bushman, B.J. & Bonacci, A.M. (2004). You've got mail: Using e-mail to examine the effect of prejudiced attitudes on discrimination against Arabs. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 753-759.

- Cai, J. (2005) *Do ethnic names of applicants influence recruiters' decision in personnel selection? Experimental study on recruiters' intentions to shortlist applicants*. Unpublished Master thesis (Promoter: E. Derous). Rotterdam, Nederland: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Calgar, A. (2004). Recruitment in the Turkish police. *Policing and Society*, 14, 348-364.
- Coenders, M., Silversmith, J. & Boog, I. (2005, december). *Kerncijfers 2004. Jaaroverzicht discriminatieklachten bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten*. Amsterdam, Nederland: Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten.
- Cook, M. (2004). *Personnel selection. Adding value through people*. Chichester: Wiley.
- Crocker, J., Major, B. & Steele, C. (1998). Social Stigma. In D.T. Gilbert, & S.T. Fiske (Eds), *The handbook of social psychology* (Vol 2, pp.504-553). Boston: McGraw Hill
- Dagevos, J. (2006, 13 januari). *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden. Nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Beijl, R.Z. (2000). *Documenting discrimination against migrant workers in the labor market: A comparative study of four European countries*. Geneva, Switzerland: International Labor Office.
- De Graaf-Zijl, M., Berkhout, P., Hop, P. & De Graaf, D. (2006, juli). *De Onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laag opgeleide sollicitanten*. SEO rapport nr. 893, in opdracht van Ministerie van Economische Zaken. Amsterdam, Nederland: SEO Economisch Onderzoek.
- De Meijer, L.A.L., Born, M. Ph., Terlouw, G. & Van der Molen, H.T. (2006). Applicant and method factors related to ethnic scores differences in personnel selection: A study at the Dutch police. *Human Performance*, 19, 219-251.
- De moord op een kritische cineast (2005, 24 januari). *NOS Nieuws*. Verkregen van [http://www.nos.nl/nieuws/achtergronden/theovangogh/mohammed\\_overzichtsverhaal\\_moord\\_van\\_gogh.html](http://www.nos.nl/nieuws/achtergronden/theovangogh/mohammed_overzichtsverhaal_moord_van_gogh.html) op 17 juli 2006.
- Derous, E., Nguyen, H.H. & Ryan, A.M. (2006a, May). *Ethnic identifiers and discrimination*

*against Arabs during recruitment*. Paper presented at the 21<sup>st</sup> Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, Texas.

Derous, E., Nguyen, H.H. & Ryan, A.M. (2006b). *Hiring Discrimination against Arabs: Interactions with prejudice and job characteristics*. Paper submitted to the Society for Industrial and Organizational Psychology.

Dinur, R. Beit-Hallahmi, B. & Hofman, J.E. (1996). First names as identity stereotypes. *Journal of Social Psychology*, 136, 191-200.

Dipboye, R.L., Fromkin, H.L. & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60, 39-43.

Forsythe, J. (September 14, 2003). Creating a culture of diversity. *The Boston Globe*. Verkregen van [http://bostonworks.boston.com/diversityworks/091403\\_diversityworks1.shtml](http://bostonworks.boston.com/diversityworks/091403_diversityworks1.shtml) op 9 november 2006.

Gouweleeuw, J. & Harmsen, C. (2004). *Allochtonen aan het werk*. Voorburg/Heerlen, Nederland: Centraal bureau voor de Statistiek.

Groenlinks wil anoniem solliciteren in het hele land (2006, 25 januari). *Trouw*. Verkregen van [http://www.trouw.nl/laatstenieuws/laatstenieuws/article145117.ece/GroenLinks\\_wil\\_anoniem\\_solliciteren\\_in\\_hele\\_land](http://www.trouw.nl/laatstenieuws/laatstenieuws/article145117.ece/GroenLinks_wil_anoniem_solliciteren_in_hele_land) op 19 juni 2006.

Hosoda, M., Stone, D.L. & Stone-Romero, E.F. (2003). The interactive effects of race, gender and job type on job suitability ratings and selection decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 145-178.

Johnson, S. D. (1992). Anti-Arabic prejudice in "Middletown." *Psychological reports*, 70, 811-818.

Klaver, J., Mevissen, J. W. M., Odé, A. W. M., Materman, S., & Weening, H. (2005, 14 april). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Den Haag, Nederland: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

- Kwart werkgevers wil geen allochtoon in dienst (2006, juni 14). *Trouw*. Verkregen van [http://www.nieuws.nl/archief/2006-6-14/240460/Kwart\\_werkgevers\\_wil\\_geen\\_allochtoon\\_in\\_dienst](http://www.nieuws.nl/archief/2006-6-14/240460/Kwart_werkgevers_wil_geen_allochtoon_in_dienst) op 17 juli 2006.
- Lin, T.R., Dobbins, G.H. & Farh, J.L. (1992). A field study of race and age similarity effects on interview ratings in conventional and situational interviews. *Journal of Applied Psychology*, 77, 363-371.
- Luijters, K., Van der Zee, K.I. & Otten, S. (2006). Acculturation strategies among ethnic minority workers and the role of intercultural personality traits. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9, 561-575.
- Mat, J. (2006, 13 mei). Hé Turk, pak aan! *NRC Handelsblad*, p.43.
- McConahay, J.B., Hardee, B.B. & Batts, V. (1981). Has racism declined in America? It depends on who is asking and what is asked. *Journal of Conflict Resolution*, 25, 563-579.
- McIntyre, S., Moberg, D.J. & Posner, B.Z. (1980). Preferential treatment in preselection decisions according to sex and race. *Academy of management journal*, 23, 738-749.
- McManus, I.C., Richards, P., Winder, B.C., Sproston, K.A. & Styles, V. (1995). Medical school applicants from ethnic minority groups: Identifying if and when they are disadvantaged. *British Medical Journal*, 310, 496-500.
- Moradi, B. & Talal Hasan, N. (2004). Arab American persons' reported experience of discrimination and mental health: The mediating role of personal control. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 418-428.
- Mullins, T.W. (1982). Interviewer decisions as a function of applicant race, applicant quality and interviewer prejudice. *Personnel Psychology*, 35, 163-174.
- Nieuwenhuizen, E. (2004, november). Arbeidsmarkt positie etnische minderheden factsheet. *Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie*. Verkregen van [www.lbr.nl/nprd/factsheets/discriminatie.pdf](http://www.lbr.nl/nprd/factsheets/discriminatie.pdf) op 17 juli 2006.
- Oakes, P.J., Haslam, S.J. & Turner, J.C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.

- Osbeck, L.M., Moghaddam, F.M. & Perreault, S. (1997). Similarity and attraction among majority and minority groups in a multicultural context. *International Journal Intercultural Relations*, 21, 113-123.
- Oswald, D.L. (2005) Understanding Anti-Arab Reactions Post 9/11: The Role of threats, social categories, and personal ideologies. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1775-1799.
- Ott, M. (1998). Women and Work. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 377-394). East Sussex, UK: Psychology Press Ltd.
- Ray, C., Stallard, J. & Hunt, C. (1994). Criteria for business graduates' employment: Human resource managers' perceptions. *Journal of Education for Business*, 69, 140-144.
- Riggs, J.M. & Gumbrecht, L.B. (2005). Correspondence bias and American sentiment in the wake of September 11, 2001. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 15-28.
- Rynes, S. L. & Boudreau, J. W. (1986). College recruitment in large organizations: Practices, evaluations and research implications. *Personnel Psychology*, 39, 729-757.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Stephan, W. G., Ybarra, O. & Bachman, G. (1999). Prejudice toward immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 2221-2237.
- Strahan, R. & Gerbasi, K.C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28, 191-193.
- Szczygielska, D.E. (2006). *Discrimination upon recruitment: The influence of ethnic characteristics on recruiters' decisions in personnel selection - a study on the applicability of research material*. Unpublished Master thesis (Promoter: E. Derous). Rotterdam, Nederland: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Tjafel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds), *Psychology of Intergroup Relations* (pp.7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Tóch discriminatie bij sollicitatie (2006, 7 november). *NRC Handelsblad*. Verkregen van



<http://www.nrc.nl/binnenland/article534745.ece?service=Print> op 25 november 2006.

Turner, N. (1995). Medical schools and racial discrimination: Recruiting ethnic minority medical students, *British Medical Journal*, 310, 1532.

Van Paassen, D. (2006). Is anoniem solliciteren een goed idee? *Intermediair*, 9, 24-29.

Verkuyten, M. & Thijs, J. (2002). Multiculturalism among minority and majority adolescents in the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 91-108.

Ziegert, J.C. & Hanges, P.J. (2005). Employment Discrimination: The role of implicit attitudes, motivation and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90, 553-562.