



Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen
Academiejaar 2008 – 2009
Eerste Examenperiode

EEN ONDERZOEK NAAR IMPLICIT SOCIAL COGNITION IN
HET SELECTIEPROCES:
ZIJN SELECTIEVERANTWOORDELIJKE GEVOELIG VOOR
NAME LETTER PREFERENCES ?

Masterproef neergelegd tot het behalen van de graad van Master in de Psychologie,

Optie Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid

door
Jacob Vermeire

Promotor: Prof. Dr. F. Anseel
Co-promotor: Prof. Dr. W. Duyck

Vermeire Jacob geeft toelating tot het raadplegen van de Masterproef door derden.

ABSTRACT

Het screenen van cv's en sollicitatiebrieven is vaak de eerste stap in het selectieproces. Uit onderzoek blijkt echter dat een objectieve screening kan verstoord worden door een aantal cognitieve en demografische variabelen, alsook door impressiemanagement. In deze Masterproef werd aan de hand van een experiment onderzocht of naamletterpreferenties van selectieverantwoordelijken de beoordeling van, en aandacht voor sollicitatiebrieven beïnvloedt. Uit de literatuur rond het naamlettereffect blijkt namelijk dat mensen een hogere voorkeur hebben voor letters uit de eigen naam, relatief ten opzichte van letters die niet in de eigen naam voorkomen. Dit effect is het sterkst voor letters uit de voornaam. Er wordt algemeen aangenomen dat deze naamletterpreferenties een vorm van impliciete zelfwaardering zijn: mensen zijn geneigd om zichzelf automatisch positief te beoordelen en proberen deze positieve zelfevaluaties ook te behouden. Hierdoor kunnen naamletterpreferenties onbewust belangrijke cognities, attitudes en gedragingen beïnvloeden. Zo blijken naamletterpreferenties bijvoorbeeld van invloed te zijn op de plaats waar men kiest te gaan wonen, met wie men trouwt, waar men gaat werken, etc. In het huidig onderzoek werd aangetoond dat naamletterpreferenties ook de beoordeling van sollicitatiebrieven kunnen beïnvloeden. In een nationale steekproef van professionele selectieverantwoordelijken werden sollicitanten met een gelijkaardige voornaam negatiever beoordeeld dan gelijkwaardige sollicitanten met een gelijkaardige familienaam of een willekeurige naam. De sollicitatiebrieven van kandidaten met een gelijkaardige voornaam kregen ook minder aandacht dan de andere brieven. Het is de eerste maal dat in dit onderzoeksdomein de link tussen aandacht en naamletterpreferenties werd aangetoond. De richting van de resultaten kan bovendien waardevol zijn in de theorievorming rond naamletterpreferenties.

VOORWOORD

Het is de gewoonte om bij het indienen van je Masterproef ook een dankwoordje te schrijven. Dit lijkt me ook logisch, aangezien dit resultaat enkel tot stand kon komen dankzij een heleboel mensen. Zo wil ik in de eerste plaats mijn ouders bedanken omdat ze mij de vrijheid hebben gegeven om na het secundair onderwijs de richting in te slaan die ik zelf het liefst wilde, en mij gedurende mijn hele universitaire opleiding zowel financieel als emotioneel hebben ondersteund. In de tweede plaats wil ik heel graag professor Frederik Anseel en professor Wouter Duyck bedanken voor hun bijzonder goede begeleiding van mijn Masterproef. Zowel in het kader van mijn literatuuronderzoek, de operationalisatie van het onderzoek als data-analyse kon ik steeds op hun hulp rekenen. In de derde plaats wil ik de mensen van Luon/Emailgarage bedanken, en in het bijzonder dhr. Luc Robijns, Chris Orsini, Sybren Camerlynck en Stephane Peene. Zij zorgden er voor dat mijn onderzoek digitaal werd geoperationaliseerd, wat mij toeliet verscheidene hypotheses op grote schaal te toetsen. Dank ook aan het management en werknemers van Schelstraete & Desmedt, die mij van de nodige input voorzagen in het kader van mijn vooronderzoek. Ook wil ik Xavier Boone bedanken voor het vertalen van alle onderzoeksdocumenten naar het Frans en Febe Lemaitre voor de partiële terugvertaling naar het Nederlands. Het feit dat deze Masterproef vrij is van taalfouten heb ik te danken aan John Verhaest. Verder ben ik heel wat mensen bij het reclamebureau Famous (waar ik in 2008-2009 stage liep) dank verschuldigd: Ria Dreelinck voor het verwerken van mijn databases, Johan Verest voor het herschrijven van mijn uitnodiging, Pascal Tack voor de vele *direct marketing*-tips, Carl De Mey, Jonathan Detavernier en Valentijn Steenhoudt voor hun bijdrage in de digitale operationalisering van mijn onderzoek, Veerle Rosseel voor het piloottesten van de onderzoeksdocumenten, Munanga Kabue voor het inplannen van een Franstalige *copywriter* en Michel Deschauer voor het op punt stellen van de Franstalige onderzoeksdocumenten. Ten slotte verdienen ook de mensen van bibliotheek Merelbeke een vermelding in dit dankwoordje omdat ze maanden lang de jobbijlage *Références* voor me bijhielden.

Dankzij al deze mensen werd mijn Masterproef wat ze nu geworden is. Ik vond het een bijzonder fijn onderwerp om onderzoek over te voeren, en heb dan ook mijn uiterste best gedaan om alles er uit te halen wat er in zat. Ik kijk met plezier terug op de 2 jaar dat ik bezig was met mijn Masterproef en hoop dat ik na mijn afstuderen even veel genoegdoening mag vinden in het werk dat ik zal doen.

INHOUDSOPGAVE

ABSTRACT	I
VOORWOORD	II
INHOUDSOPGAVE	III
LIJST MET TABELLEN EN FIGUREN	IV
LIJST MET BIJLAGEN.....	V
INLEIDING	1
Selectie van Personeel.....	3
Bias in Selectiebeslissingen op Basis van Biografische Informatie	5
Cognitieve variabelen	6
Demografische variabelen	8
Impressiemanagement	12
Training van Selectieverantwoordelijken	12
Conclusie	13
Naamletterpreferenties	14
Het Naamlettereffect	14
Evidentie voor het naamlettereffect	15
Verklaringen voor het naamlettereffect	15
De rol van aandacht in het naamlettereffect	18
De Rol van Naamletterpreferenties in Beslissingen, Attitudes en Sociaal Gedrag	19
Conclusie en Hypotheses.....	24
METHODE	26
Vooronderzoek	26
Steekproef	26
Stimulusmateriaal.....	27
Vacature	

Vacature.....	27
Sollicitatiebrieven	27
Procedure	28
Vacature	28
Sollicitatiebrieven	28
Resultaten en Discussie	29
Vacature	29
Sollicitatiebrieven	29
Onderzoek.....	32
Steekproef	33
Stimulusmateriaal.....	37
Procedure	39
Resultaten	41
DISCUSSIE	46
Samenvatting van de Resultaten.....	47
Relatie met Voorgaand Onderzoek.....	48
Mogelijke Verklaringen en Implicaties.....	50
Methodologische Sterktes en Beperkingen.....	52
Implicaties voor Toekomstig Onderzoek.....	54
REFERENTIES	VI
BIJLAGEN	VII

LIJST MET TABELLEN EN FIGUREN

Tabel 1. Paarsgewijze vergelijking van de 4 geselecteerde sollicitatiebrieven.....	30
Tabel 2. Vergelijking van de gemiddelde beoordelingen op de vragen “Zou deze motivatiebrief aan een mannelijke sollicitant kunnen toebehoren?” en “Zou deze motivatiebrief aan een vrouwelijke sollicitant kunnen toebehoren?”.....	32
Tabel 3. Locatie van tewerkstelling van de personen uit de steekproef ($N = 121$).....	35
Tabel 4. Woonplaats van de personen uit de steekproef ($N = 121$).....	35
Tabel 5. Sectoren van tewerkstelling in de steekproef ($N = 121$).....	36
Tabel 6. De geobserveerde gemiddelden voor de 3 verschillende condities.....	42
Tabel 7. De geobserveerde frequenties in ranking en aanbeveling.....	45
Figuur 1. De predictieve validiteit van diverse voorspellende instrumenten	4
Figuur 2. De relatie tussen GPA's en naaminitialen	22
Figuur 3. Mediatie-analyse.....	44

LIJST MET BIJLAGEN

- Bijlage 1. Illustratie van naamlettergelijkenissen bij selectie
- Bijlage 2. Vacature die gebruikt werd in het vooronderzoek
- Bijlage 3. Het beoordelingsformulier voor de vacature
- Bijlage 4. De sollicitatiebrieven die gebruikt werden in het vooronderzoek
- Bijlage 5. Het beoordelingsformulier voor de sollicitatiebrieven
- Bijlage 6. 24 quasi-gerandomiseerde reeksen die gebruikt werden voor de positie van sollicitatiebrieven en de positie van voor-en familienamen
- Bijlage 7. De uitnodigings e-mail (Nederlands)
- Bijlage 8. De vacature (Nederlands)
- Bijlage 9. De te beoordelen sollicitatiebrieven (Nederlands)
- Bijlage 10. De overkoepelende beoordelingspagina (Nederlands)
- Bijlage 11. De pagina met gevraagde persoonsgegevens (Nederlands)
- Bijlage 12. De slotpagina (Nederlands)
- Bijlage 13. De uitnodigings e-mail (Frans)
- Bijlage 14. De vacature (Frans)
- Bijlage 15. De te beoordelen sollicitatiebrieven (Frans)
- Bijlage 16. De overkoepelende beoordelingspagina (Frans)
- Bijlage 17. De pagina met gevraagde persoonsgegevens (Frans)
- Bijlage 18. De slotpagina (Frans)
- Bijlage 19. Debriefing en follow-up van de participanten uit het (voor)onderzoek

INLEIDING

Toen bepaalde samenlevingen van een nomadische naar een sedentaire levenswijze overstapten ontstond landbouw (Mertens, 2006). Het gebeurde dat men meer opbrengst had dan levensnoodzakelijk was, waardoor men overschotten kon opslaan en bezit gecreëerd werd. Dit bezit werd een belangrijk seksueel selectie criterium, dus was het zaak voor de eigenaar om dit bezit naar best vermogen te verdedigen tegen belagers. Vandaag neemt bezit vaak de vorm aan van een (fysiek) bedrijf. Voor de eigenaar is het van belang om dit bedrijf te beschermen tegen concurrenten. Hiervoor kan de eigenaar onder andere proberen geschikte personen te vinden die, mits bepaalde voordelen, helpen bij de instandhouding en uitbouw van zijn bedrijf. Deze hulp kan zowel fysiek als mentaal zijn.

Nu bestaat er een grote variëteit in technieken om sollicitanten te selecteren binnen een bedrijfscontext. De ratio achter deze technieken is tweeledig. Ofwel gaat men uit van een *sign* model, ofwel van een *sample* model (Wernimont & Campbell, 1968). De selectietechnieken binnen het *sign* model (bijvoorbeeld persoonlijkheidsvragenlijsten, cognitieve vaardigheidstests, etc.) gaan er van uit dat er relatief stabiele eigenschappen en karaktertrekken van de sollicitant worden gemeten. Principieel verschillend is de *sample* benadering: selectietechnieken binnen dit model (bijvoorbeeld *assessment centers*, gedragsgerichte interviews, etc.) beschouwen het gedrag dat de sollicitant stelt tijdens de selectie als voorspeller van toekomstig gedrag. De twee benaderingen vullen elkaar aan en zijn nog steeds actueel (Lievens, 2006).

Welke (combinatie van) technieken binnen deze twee benaderingen voorspellen nu het beste de prestatie van de sollicitant in een functie en organisatie? Met andere woorden, wat is de gemiddelde predictieve validiteit van de verschillende selectietechnieken? Schmidt & Hunter (1998) publiceerden hieromtrent een zeer volledige meta-analyse, gebaseerd op meer dan 30.000 sollicitanten. De hoogste validiteitscoëfficiënt in deze meta-analyse bedraagt 0.54 voor *work samples* (een work sample is een test waarin de sollicitant bepaalde taken uitvoert die fysisch of psychologisch gelijkaardig zijn aan de taken die in de job uitgevoerd dienen te worden, (Roth, Bobko & McFarland, 2005). Door er andere selectietechnieken bij te voegen kunnen we ongeveer de helft van de variantie in functieprestatie verklaren.

Omwille van de impact die werknemers kunnen hebben op bedrijfsprestaties, is het van belang zo zoveel mogelijk *bias* (dit is ongewenste vertekening van de resultaten door bijvoorbeeld bevooroordeeld te zijn t.o.v minderheidsgroepen) bij het gebruik van selectietechnieken te vermijden, wil men de predictieve validiteit niet bijkomend

verminderen. Uit een onderzoek van Ryan, McFarland, Baron en Page (1999) blijkt dat één-op-één interviews, waarvan slechts 29% gestandaardiseerd is, de meest frequent gebruikte selectietechniek is in België. Wetenschappelijk onderzoek toont echter aan dat de niet-gestandaardiseerde vorm van dit soort interview onderhevig kan zijn aan verschillende vormen van bias: naast beoordelingseffecten en foutieve causale attributies kunnen ook niet-functierelevante kenmerken van de kandidaat het oordeel van de interviewer beïnvloeden. Het gebruik van sollicitatieformulieren en cognitieve vaardigheidstests zijn respectievelijk de tweede en derde meest populaire selectietechnieken in België.

In vergelijking met het selectie-interview is er naar de *screening* van sollicitatieformulieren relatief weinig onderzoek gedaan. Nochtans worden sollicitatiebrieven en cv's in tal van bedrijven als initiële selectietechniek gebruikt. Het is dan ook van belang om na te gaan welke variabelen de predictieve validiteit van deze techniek op een vertekende wijze beïnvloeden. Hiernaar is al enig onderzoek gebeurd (o.a. Bertrand & Mullainathan, 2004; Gordon & Arvey, 2004; Lievens, 2003); de resultaten hiervan zullen in het eerste deel van het literatuuronderzoek gepresenteerd worden. Wat echter nog niet werd onderzocht, en dat zal blijken uit het tweede deel in het literatuuronderzoek, is de rol die impliciete zelfwaardering (*implicit self-enhancement*) speelt in de beoordeling van sollicitatiebrieven of cv's door selectieverantwoordelijken. Om dit na te gaan kunnen we naamletterpreferenties in de beoordeling van een sollicitatiebrief gebruiken als indicator van deze bias (naamletterpreferenties zijn de hogere preferenties die men heeft voor letters uit de eigen naam (vooral de naaminitialen), relatief ten opzichte van letters die niet in de eigen naam voorkomen). Als deze bias een duidelijke invloed heeft op de beoordeling van de sollicitatiebrieven, dan kan men in trainingsprogramma's voor selectieverantwoordelijken even stil staan bij deze vorm van vertekening. Want, uit de literatuur blijkt dat naamletterpreferenties minder waarschijnlijk zijn wanneer men de preferentie voor bepaalde letters expliciet kan duiden (Koole, Dijksterhuis & van Knippenberg, 2001). Dit is trouwens een van de kenmerken van impliciete sociale cognitie: ze wordt verstoord door bewuste informatieverwerking (Greenwald & Banaji, 1995). Naamletterpreferenties kunnen beschouwd worden als een vorm van impliciete sociale cognitie omdat onbewuste cognitieve processen aan de grondslag liggen van naamletterpreferenties, en omdat deze preferenties een invloed kunnen hebben op percepties en sociaal gedrag (bijvoorbeeld op de keuze van een partner (Jones, Mirenberg, Pelham & Carvallo, 2004).

Deze studie heeft als doel na te gaan of naamletterpreferenties een impact hebben op selectiebeslissingen. Als proefpersonen wordt er een beroep gedaan op Belgen die

professioneel met selectie bezig zijn, voltijds of eerder occasioneel. Bij deze steekproef onderzoeken we of kwalitatief evenwaardige sollicitanten verschillend worden beoordeeld, louter omwille van een gelijkenis tussen de naam van de selectieverantwoordelijke en de naam van de sollicitant.

In het eerste deel van deze Masterproef wordt er een volledig en geïntegreerd overzicht gegeven van de relevante wetenschappelijke literatuur in het kader van onze hypotheses. We vangen aan met een literatuuronderzoek rond personeelsselectie, waarbij er vooral wordt besproken hoe cognitieve variabelen, demografische variabelen en impressiemanagement selectiebeslissingen beïnvloeden, en of men kan worden getraind om meer objectieve selectiebeslissingen te nemen. Daarna wordt het naamlettereffect geduid: huidige evidentie, verklaringen en de rol die aandacht speelt bij dit effect. We besluiten het literatuuronderzoek met de mogelijke gevolgen van naamletterpreferenties in beslissingen, attitudes en sociaal gedrag. In het tweede deel van deze Masterproef bespreken we in detail hoe het (voor)onderzoek werd uitgevoerd. Meer bepaald bespreken we de steekproeven, het stimulusmateriaal, de gevolgde procedures, de uitgevoerde statistische analyses en de resultaten. In het derde en laatste deel worden de resultaten van de uitgevoerde analyses geïntegreerd en verder geïnterpreteerd. We bespreken dan ook de relatie van de resultaten van deze studie met voorgaand onderzoek en geven mogelijke verklaringen en implicaties van de resultaten aan. Na een reflectie omtrent de methodologische beperkingen en de veralgemeenbaarheid van het onderzoek, eindigt dit laatste deel met een bespreking van de implicaties voor toekomstig onderzoek.

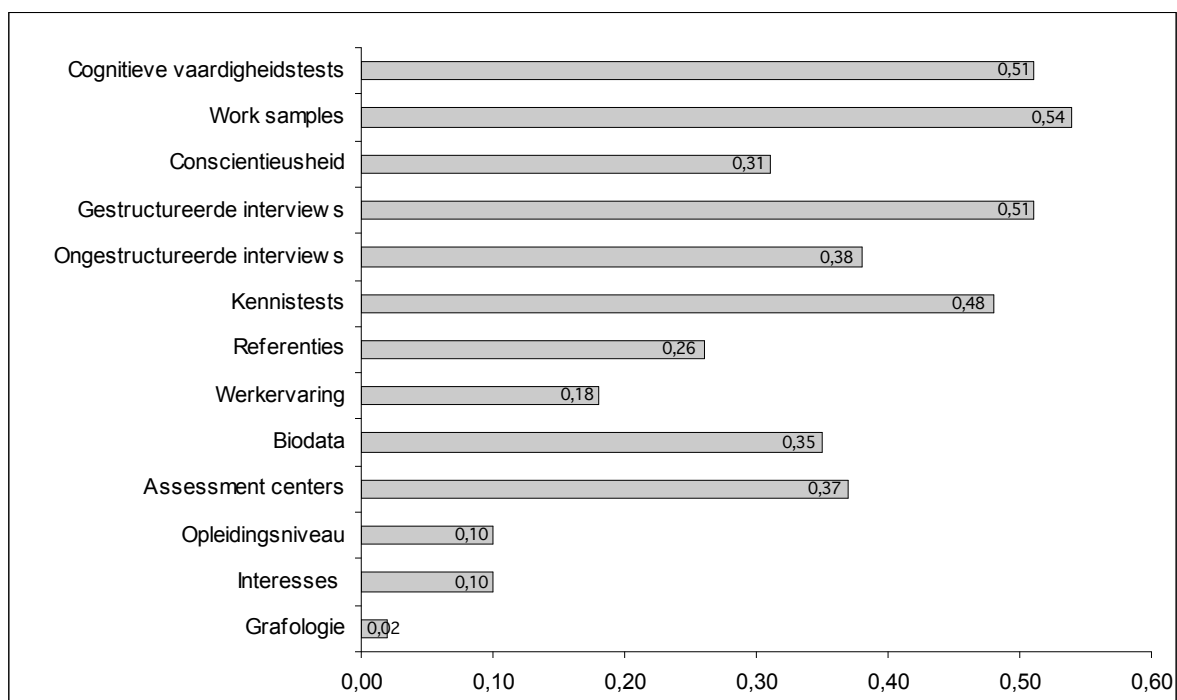
Selectie van Personeel

Om de werkprestatie van sollicitanten te voorspellen hebben we instrumenten nodig. Deze instrumenten beogen individuele verschillen tussen mensen te meten die de werkprestatie beïnvloeden. Na uitgebreid factoranalytisch onderzoek werden in dit verband een aantal theoretische constructen naar voor geschoven die aan de grondslag liggen van individuele verschillen: algemene mentale vaardigheid, kennis en ervaring, persoonlijkheid en motivatie, belangstelling, fit tussen de persoon en de organisatie, en psychomotorische vaardigheden (Lievens, 2006).

Via selectietechnieken kan men nu deze constructen gaan meten. Binnen het brede gamma aan selectietechnieken worden 2 modellen onderscheiden: een sign model en een

sample model (Wernimont & Campbell, 1968) (cf. super). Binnen beide benaderingen zijn er waardevolle selectietechnieken beschikbaar. Deze waarde wordt vooral bepaald door de predictieve validiteit van de selectietechniek (Schmidt & Hunter, 1998): hoe beter de selectietechniek de toekomstige werkprestatie van de sollicitant kan voorspellen, hoe waardevoller de selectietechniek voor de organisatie. Belangrijk bij de interpretatie van onderzoek naar predictieve validiteit van selectietechnieken is de mate van generaliseerbaarheid. Zo kunnen een aantal selectietechnieken niet voor eender welke selectieprocedure worden angewend. Verschillende selectietechnieken zijn enkel predictief als de sollicitant reeds werkervaring heeft in een bepaalde functie, functierelevante kennis heeft, of een functierelevante training heeft gevolgd.

Wat zijn nu, gemiddeld genomen, de meest predictief valiede selectietechnieken? Schmidt en Hunter (1998) trachtten hier in hun meta-analyse een antwoord te geven. Voor een overzicht van hun bevindingen, zie figuur 1.



Figuur 1. De predictieve validiteit van diverse voorspellende instrumenten (Lievens, 2006).

Schmidt en Hunter (1998 & 2004) stellen dat algemene intelligentie (*general mental ability*, *GMA*) het meest waardevolle construct is in personeelsselectie. Hiervoor brengen ze verschillende argumenten aan:

- (1) Van alle selectietechnieken die gebruikt kunnen worden in elk type job, heeft GMA de hoogste validiteit en de laagste kostprijs.
- (2) Voor geen enkele andere selectietechniek bestaat er een sterkere evidentie met betrekking tot de predictieve validiteit.
- (3) GMA is ook de best beschikbare predictor van job-gerelateerd leren.
- (4) De theoretische gronden voor GMA zijn sterker dan die van elke andere selectietechniek.

Sollicitatieformulieren worden ook vrij vaak gebruikt in België. Meer zelf: het is het tweede meest populaire selectie-instrument in België, na één-op-één interviews, en voor cognitieve vaardigheidstests (Ryan, McFarland, Baron & Page, 1999). Schmidt en Hunter (1998) toonden in hun meta-analyse aan dat biografische data, welke meestal in sollicitatieformulieren bevroegd worden, een gemiddelde predictieve validiteit van 0.35 hebben. Dit betekent dus dat sollicitatieformulieren maar 12,25 % van de totale variantie in jobperformantie kunnen verklaren. Vanwege het veelvuldige gebruik van deze techniek als eerste papieren selectie-instrument is het van belang om de verkregen informatie uit het sollicitatieformulier zo correct mogelijk te interpreteren en te evalueren.

Bias in Selectiebeslissingen op Basis van Biografische Informatie

Voorspellen van gedrag in een selectiecontext is vrij moeilijk en complex. Tal van factoren kunnen de correctheid van de voorspelling beïnvloeden. Posthuma et al. (2002) maken een onderscheid tussen sociale factoren, cognitieve factoren en individuele verschilfactoren. Binnen dit raamwerk kunnen we verschillende vormen van onbewuste bias onderscheiden die de predictieve validiteit van selectie-instrumenten negatief kunnen beïnvloeden. In het kader van dit onderzoek zou een exhaustieve opsomming van deze vormen van onbewuste bias ons echter te ver leiden. Daarom komen hieronder enkel de verschillende vormen van (onbewuste) bias bij het gebruik van sollicitatieformulieren (veelal bestaande uit een sollicitatiebrief en een curriculum vitae) als selectietechniek uitgebreid aan bod.

Meestal wordt in sollicitatiebrieven en curricula vitae (cv's) naar biografische data (biodata) gevraagd: werkervaring, opleiding, activiteiten, medische achtergrond, burgerlijke staat en andere levensbeschrijvende informatie (Brown & Campion, 1994; Lievens, 2006).

Vanwege het wijdverspreide gebruik van sollicitatiebrieven en cv's is het van belang om te weten hoe selectieverantwoordelijken biodata gebruiken en interpreteren met het oog op selectiebeslissingen (Brown & Campion, 1994). Met de opkomende mogelijkheden om sollicitatiebrieven en cv's online in te vullen en in te sturen, is het waarschijnlijk dat de evaluatie van deze instrumenten een belangrijke eerste selectietechniek zal blijven in de toekomst (Cole, Feild & Giles, 2004). Zij die sollicitatiebrieven en cv's reviewen beslissen meestal welke kandidaten in aanmerking komen voor verdere opvolging, en welke niet (Cole, Feild & Stafford, 2005). Bovendien beïnvloeden de inferenties die selectieverantwoordelijken maken op basis van biodata hun initiële percepties van sollicitanten tijdens het selectie-interview (Brown & Campion, 1994).

Cognitieve variabelen. Selectieverantwoordelijken hebben vaak de neiging een *fundamentele attributiefout* te maken wanneer ze de aanwezigheid (of de afwezigheid) van bepaalde biodata in het cv enkel toeschrijven aan de persoonlijkheid of het karakter van de sollicitant, in plaats van ook de omstandigheden (ervaring bij het opstellen van een cv, tips van derden, toeval, ...) in rekening te brengen. De aan- of afwezigheid van bepaalde info kan dus zwaar doorwegen op de gepercipieerde geschiktheid van de sollicitant (Knouse, 1989).

Ook *cognitieve schema's* beïnvloeden selectiebeslissingen (Cole, Rubin, Feild & Giles, 2007). Deze schema's ontwikkelen zich vanuit ervaring en helpen om gebeurtenissen in de omgeving te begrijpen en te kaderen (Hodgkinson, 2003). Deze schema's bevatten ook verwachtingen over rolgedrag. Rolschema's, bijvoorbeeld met betrekking tot sollicitanten, worden frequent gebruikt om personen te evalueren en dienen ook als basis om toekomstig gedrag te voorspellen. Om de geschiktheid van een sollicitant voor een bepaalde functie te bepalen zal de selectieverantwoordelijke dus niet alleen causale attributies maken op basis van informatie uit het cv (Brown & Campion, 1994), maar ook rolschema's gebruiken.

Naast rolschema's en attributiefouten zijn er ook *contrasteffecten* die kunnen optreden bij de screening van cv's. Wanneer een sollicitant meer dan gemiddeld presteert op alle drie de belangrijkste secties in een cv (met name academische prestaties, werkervaring en extracurriculum activiteiten (Cole et al., 2007) is er geen enkele sectie meer waar de sollicitant zich in onderscheidt. Wanneer een sollicitant echter in één bepaalde sectie uitblinkt kunnen contrasteffecten ontstaan. Zonder er zich bewust van te zijn zullen selectieverantwoordelijken in dit geval compensatorische besluitvormingsstrategieën gaan hanteren. Het gaat zelfs zo ver dat men een sollicitant die binnen één bepaalde sectie uitblinkt

positiever zal evalueren dan een sollicitant die sterk voor de dag komt in alle drie de belangrijke secties. Cole, Rubin et al. (2007) testten in dit verband ook het verschil tussen de impliciete oordelen die selectieverantwoordelijken maken en de expliciete rationale die selectieverantwoordelijken menen te hanteren bij het beoordelen van cv's. Expliciet zou aan werkervaring van de sollicitant het meeste belang gehecht worden, en daarnaast zouden respectievelijk de academische kwalificaties en extracurriculum activiteiten het zwaarst doorwegen bij de besluitvorming. In realiteit echter blijkt dat de evaluatie van het cv positief gecorreleerd is met extracurriculum activiteiten, niet significant gecorreleerd is met werkervaring en negatief gerelateerd is aan academische kwalificaties van de sollicitant.

Nog een andere bron van vertekening is *ingroup favoritisme*. Ingroup favoritisme is een fenomeen waarbij leden van de eigen groep een voorkeursbehandeling genieten. Dit fenomeen wordt teruggevonden in een brede waaier aan contexten. Zo stelt Schaller (1992) dat lidmaatschap van een groep, op zich een aanleiding kan zijn om te stereotyperen. Lewis en Sherman (2003) gingen na of dit fenomeen ook speelt bij selectiebeslissingen op grond van curricula vitae. Want, zo stellen de auteurs, selectiebeslissingen zijn vaak onzekere beslissingen en kunnen mogelijk grote gevolgen hebben, zowel financieel als psychologisch. Selectieverantwoordelijken worden bovendien voortdurend geconfronteerd met sollicitanten die op een bepaalde manier tot dezelfde groep behoren: geslacht, etniciteit, geloofsovertuiging, ... Tajfel's sociale identiteitstheorie (Tajfel, 1978) stelt dat mensen een deel van hun zelfwaardering (*self-esteem*) halen uit de groepen waartoe ze behoren. Mensen zijn dan ook gemotiveerd om de groepen waartoe ze behoren in een zo positief mogelijk daglicht te stellen en te percipiëren. Dit leidt tot bias in het voordeel van de groepen waartoe men behoort. Vanuit de sociale identiteitstheorie voorspelt men dus een bias in selectiebeslissingen; meer bepaald dat personen die tot de eigen groepen behoren, bevoordeeld worden. Deze voorspelling gaat echter niet altijd op, zo blijkt uit het onderzoek van Lewis en Sherman (2003): de kosten die verbonden zijn met een verkeerdelijk positieve evaluatie van een sollicitant die tot de *ingroup* behoort zijn verschillend voor hoge en lage statusgroepen. Voor personen die tot een gestigmatiseerde of negatief gepercipieerde groep behoren zal de kost om verkeerdelijk iemand van de ingroup naar voor te schuiven als beste kandidaat groter zijn, omdat dit finaal ook een extra reductie van de zelfwaardering inhoudt. Een onderzoek waarbij participanten, hier personen met een blanke of donkere huidskleur, die gevraagd werden om cv's te beoordelen in een selectiecontext ondersteunde deze theorie: zowel blanke als donkere beoordelaars hadden een sterke voorkeur voor de blanke sollicitant. Ook donkere evaluatoren prefereerden de blanke boven de donkere sollicitant, waarschijnlijk

omdat ze zo konden vermijden dat selectie van de donkere sollicitant de stereotypes over zwarten (m.b.t competentie, ambitie, IQ,...) bij een falen van de zwarte sollicitant zou confirmeren. Deze confirmatie van stereotypes zou dan ook de zelfwaardering van de selectieverantwoordelijke aantasten.

Demografische variabelen. Bertrand en Mullainathan (2004) vonden in een Amerikaanse populatie grote verschillen in reacties op cv's van sollicitanten met een blank-klinkende naam (bijvoorbeeld Emily Walsh of Greg Baker) ten opzichte van sollicitanten met een Afro-Amerikaans klinkende naam (bijvoorbeeld Lakisha Washington of Jamal Jones). De respons op cv's van sollicitanten met een 'blanke naam' was ongeveer 1 op 10, voor sollicitanten met een Afro-Amerikaanse naam was dit ongeveer 1 op 15. Dit verschil van 50% was statistisch significant. Omdat de namen van de sollicitanten random werden toegewezen aan de cv's kon dit verschil enkel toegeschreven worden aan de manipulatie van deze namen. De cv's in deze studie verschilden ook in kwaliteit: sollicitanten met een hogere kwaliteit hadden gemiddeld meer werkervaring, meer talenkennis, etc. Blanke en Afro-Amerikaans klinkende namen werden random toegewezen aan cv's van hoge of lage kwaliteit. Blanken met een cv van hoge kwaliteit kregen ongeveer 30% meer reacties dan blanken met cv's van lage kwaliteit. Dit verschil was kleiner voor Amerikanen van Afrikaanse origine. Soortgelijk onderzoek werd in 2007 door Derous uitgevoerd in Nederland. Zij concludeerde op basis van haar onderzoeksresultaten dat een sollicitant met een typisch autochtone naam ongeveer 22% meer kans heeft om te worden uitgenodigd voor een gesprek, dan een sollicitant met een typisch allochtone naam. Bertrand, Chugh en Mullainathan (2005) stellen dat discriminatie in een selectiecontext mogelijk het gevolg is van impliciete attitudes. De cognitieve belasting die gepaard gaat met het evalueren van (stapels) cv's kan er voor zorgen dat impliciete attitudes selectiebeslissingen beïnvloeden.

Schaarsers is het onderzoek naar de invloed van de seksuele voorkeur van sollicitanten op selectiebeslissingen. In een experiment van Van Hoye en Lievens (2003) werd onderzocht of de *seksuele voorkeur* van sollicitanten een invloed kan hebben op beslissingen van selectieverantwoordelijken. De hypothese dat sollicitatieformulieren van homoseksuele kandidaten met dezelfde werkgerelateerde competenties als heteroseksuele kandidaten minder positief zouden beoordeeld worden werd niet bevestigd. Deze bevinding verschilt van minder recente (niet-experimentele) onderzoeken, waarin homoseksuele kandidaten wel degelijk discriminatie in een selectiecontext rapporteerden (Croteau, 1996).

Onderzoek naar de invloed van seksestereotypering is dan weer talrijker. In 1988 reeds indiceerden resultaten van Olian, Schwab en Haberfeld dat het hoofdeffect van *geslacht* op selectieaanbevelingen 4% van de variantie verklaart. Geslachtstereotypering werd door de auteurs als verklaring ingeroepen, om te duiden waarom de evaluatoren van de cv's meer negatief oordeelden over de prestaties die vrouwen rapporteren in hun cv, dan over de prestaties die mannen rapporteren. Het onderzoek van Marlowe, Schneider en Nelson (1996) geeft een meer genuanceerde kijk op geslachtstereotypering. Zij onderzochten de rol die het *geslacht en het uiterlijk van sollicitanten* spelen in een selectiecontext. In een empirisch onderzoek gingen zij na in welke mate selectiebeslissingen vertekend zijn door het geslacht en het uiterlijk van sollicitanten. Managers die geregeld belast werden met selectie- en promotiebeslissingen evalueerden de curricula vitae van vier fictieve sollicitanten in een 2x2 *within-subjects* design. Onafhankelijke variabelen waren hier dus geslacht en fysieke aantrekkelijkheid (aan elke cv was een welbepaalde foto gehecht). Na statistische verwerking van de resultaten bleek dat mannen meer kans hadden om aangeworven te worden dan gelijkwaardig gekwalificeerde vrouwen. Daarenboven verhoogde de aanwervingskans van de kandidaat naarmate deze fysiek aantrekkelijker werd bevonden. Dit effect was het sterkste voor mannelijke sollicitanten, maar bleek wel minder uitgesproken te zijn bij meer ervaren managers, behalve voor minder aantrekkelijke vrouwen. Deze vrouwen werden steeds als minst geschikte kandidaat naar voor geschoven.

Tot hiertoe was alleen het geslacht van de sollicitant onderwerp van onderzoek, maar ook het *geslacht van de selectieverantwoordelijke* kan beoordelingen van sollicitanten beïnvloeden. In een studie van Cole et al. (2004) werd de interactie tussen het geslacht van selectieverantwoordelijke en sollicitant getoetst. Ervaren selectieverantwoordelijken evalueerden de cv's van in totaal 99 studenten. De evaluatie van de cv's gebeurde aan de hand van een gestandaardiseerd formulier. De items die in dit formulier moesten geëvalueerd worden, werden geselecteerd uit de 22 items die Brown en Campion (1994) identificeerden als zijnde gebruikelijk in cv's. De selectieverantwoordelijken taxeerden de mate waarin elk onderwerp aan bod kwam in de cv's. Na statistische verwerking van de resultaten bleek dat

- (1) Vrouwelijke selectieverantwoordelijken oordeelden dat mannelijke sollicitanten meer werkervaring hadden dan vrouwelijke sollicitanten. Mannelijke selectieverantwoordelijken velden hierover geen vertekend oordeel.
- (2) Mannelijke selectieverantwoordelijken oordeelden dat vrouwelijke sollicitanten met meer extracurriculum activiteiten bezig zijn dan mannelijke sollicitanten. Vrouwelijke selectieverantwoordelijken velden hierover geen vertekend oordeel.

- (3) Het geslacht van de selectieverantwoordelijke geen significante invloed had op de relatie tussen het geslacht van de sollicitant en de beoordeling van diens academische prestaties.

De auteurs stellen dat deze vertekeningen tijdens de screening van cv's waarschijnlijk onbewust gebeuren. Tijdens het evalueren van cv's zouden impliciete, automatische processen (o.a. confirmatorische biases, selectieve *encoding* en *retrieval*), werkzaam zijn omdat in cv's de informatie over de sollicitant beperkt is. Hierdoor kan het zijn dat bepaalde genderstereotypingen bewerkstelligd worden die de informatieverwerking sturen. Deze hypothese wordt bovendien ondersteund door onderzoek uit de jaren '80: hoe minder informatie men heeft over de kandidaat of over de jobvereisten, hoe meer men geneigd is vertekende of gestereotypeerde oordelen te vellen (Tosi & Einbender, 1985; Oliphant & Alexander, 1982). Swim, Aiken, Hall en Hunter (1995) vonden bovendien dat in een bedrijfsomgeving mannen meer vooroordelen en seksistische opvattingen hebben dan vrouwen. In de hierboven geschetste studie van Cole et al. (2004) werd echter niet gevraagd naar een algemeen oordeel over de geschiktheid van de sollicitanten voor een specifieke functie. Dit onderzoek geeft dus geen antwoord op de vraag of de interacties het finale geschiktheidsoordeel beïnvloeden.

Concluderend: uit de literatuur kunnen we opmaken dat vrouwelijke sollicitanten over het algemeen benadeeld worden (Olian et al., 1988), vooral wanneer ze fysiek onaantrekkelijk zijn (Marlow et al., 1996). Maar naast het geslacht van de sollicitant speelt ook het geslacht van de selectieverantwoordelijke een rol, zo blijkt uit enkele interactie-effecten met betrekking tot de perceptie van werkervaring en extracurriculum activiteiten (Cole et al., 2004). Deze vertekeningen treden waarschijnlijk op omdat in cv's de informatie over de sollicitant beperkt is (Cole et al., 2004).

Hierboven werd inzicht gegeven in geslachtstereotypering, maar in tijden van vergrijzing is het ook interessant om eens te kijken naar de invloed van leeftijd in een selectiecontext. In een onderzoek van Gordon en Arvey (2004) werd een meta-analyse uitgevoerd op resultaten van studies (gepubliceerd tussen 1963 en 1998) in verband met *leeftijdsdiscriminatie* in een werkcontext. De gemiddelde effectgrootte, d , over de 52 onafhankelijke studies was .11 (gecorrigeerd voor steekproefgrootte). Dit positief en significant, doch relatief klein effect wijst op een meer positieve evaluatie van jonge werknemers en sollicitanten. De auteurs analyseerden ook verschillende moderatoren, waaronder de stimulusvorm waarop de evaluator zich moest baseren. In 25 van de 52 opgenomen studies gebeurde dit op basis van een curriculum vitae. Data-analyse in functie

van stimulusvorm wees uit dat bij het gebruik van curricula vitae de effectgrootte .26 bedraagt. Oudere sollicitanten worden dus benadeeld bij evaluatiebeslissingen. Het bleek wel dat, hoe meer informatie er beschikbaar was om de evaluatie op te baseren, hoe kleiner de effectgrootte was. Ook bleek er een negatief verband te zijn tussen de onderzochte leeftijdsbias en publicatiedatum van de studie. Bias met betrekking tot leeftijd is dus mogelijk minder aanwezig in hedendaagse werkomgevingen, in vergelijking met vroeger.

Een ander maatschappelijk *hot topic* is de integratie van personen met een beperking op de werkplek. *Individuen met een beperking* worden niet systematisch benadeeld in een selectiecontext, zo concludeert in elk geval Louvet (2007). Om tot deze conclusie te komen voerde Louvet (2007) 2 studies uit. In een eerste studie werd onderzocht hoe studenten in een managementopleiding kandidaten met of zonder beperking beoordeelden voor een job met veel, en een job met weinig publiek contact. Elke student beoordeelde een cv en sollicitatiebrief op basis van een jobbeschrijving. De helft van de studenten kreeg te horen dat de kandidaat in een rolstoel zat. Sollicitanten voor de job met veel publiek contact werden als meer open en aangenaam gepercipieerd dan sollicitanten voor de job met weinig publiek contact. De functie waarvoor men solliciteerde leidde dus tot stereotypering, want elke student beoordeelde eenzelfde cv. In een tweede studie vroeg men studenten om personen (waarvan de helft met een beperking) te evalueren op hun geschiktheid voor een veiligheidsfunctie (typisch mannelijk) of voor een secretariaatsfunctie (typisch vrouwelijk). Sollicitanten met een beperking werden geschikt geacht voor de secretariaatsfunctie, maar niet voor de veiligheidsfunctie. Ongelijke behandeling van personen met een beperking in een selectiecontext is dus het gevolg van subjectieve stereotypering, en niet van een objectieve evaluatie van functiegerelateerde vaardigheden. Niet alleen het type job is van belang, maar ook de soort van beperking. Personen met een fysieke beperking hebben namelijk meer kans om geselecteerd te worden op basis van een schriftelijke sollicitatie, dan personen met een mentale beperking (Gouvier, Systma-Jordan & Mayville, 2003; Pearson et al., 2003). Personen die in hun sollicitatiebrief stellen dat ze een beperking hebben, hebben in elk geval minder kans om uitgenodigd te worden voor een interview dan een identiek gekwalificeerd sollicitant zonder beperking (Pearson et al., 2003).

Impressie management. Tot hiertoe werden cognitieve en demografische variabelen besproken die de beoordeling van sollicitatieformulieren kunnen beïnvloeden. Nu bekijken we een laatste bron van vertekening: impressie management. In een onderzoek van Bright en Hutton (2000) evalueerden selectieverantwoordelijken de geschiktheid van 4 sollicitanten

voor een bepaalde functie, aan de hand van een curriculum vitae waaraan een korte sollicitatiebrief was gehecht. De cv's en sollicitatiebrieven verschilden in het aantal competentiegerelateerde uitspraken. De naam, leeftijd, adres en geslacht van de sollicitanten werden niet opgenomen om te vermijden dat deze de selectiebeslissing zou beïnvloeden. Uit de resultaten van dit onderzoek bleek dat de inclusie van competentiegerelateerde uitspraken, ongeacht deze in het cv of sollicitatiebrief vermeld waren, de gepercipieerde geschiktheid van de sollicitant voor de functie beduidend verhoogde. Deze bevinding is in lijn met onderzoek van Knouse (1994), die vond dat impressie management in het curriculum vitae de perceptie van de lezer over de sollicitant verhoogt. Vermeldenswaardig nog in het experiment van Bright en Hutton (2000) is de bevinding dat het aantal competentiegerelateerde uitspraken (2, 4 of 6) de gepercipieerde fit tussen sollicitant en de functie positief, noch negatief beïnvloedde.

Training van Selectieverantwoordelijken

Hierboven werd een uitgebreid overzicht gegeven van variabelen die de beoordeling van sollicitatieformulieren kunnen beïnvloeden. Vaak staan deze variabelen een objectieve beoordeling in de weg. Het is dan ook interessant om te kijken of training in de beoordeling van sollicitatieformulieren bias kan voorkomen. Brown en Campion (1994) stellen in elk geval dat diegene die cv's evalueren altijd een training zouden moeten volgen, en dat de evaluatie van cv's gestandaardiseerd zou moeten gebeuren. Deze aanbeveling is waarschijnlijk terecht, gezien de evidentie. Zo toonden Gibbs en Riggs (1994) in hun onderzoek aan dat training van selectieverantwoordelijken in het algemeen effectief kan zijn: zij die ook aandacht aan irrelevante zaken spendeerden bleken in staat te zijn tot meer objectieve beoordelingen te komen dan participanten die niet expliciet de opdracht hadden gekregen om bij de beoordeling van cv's naast de relevante, ook op irrelevante elementen te letten.

Meer specifieke hypothesen werden getoetst door Marlowe et al. (1996), en Cole et al. (2005). Eerstgenoemde auteurs konden evidentie met een grote externe validiteit naar voor schuiven. Zij konden immers aantonen dat managers die periodiek trainingen met betrekking tot selectie- en promotiebeslissingen bijwoonden in staat waren minder vertekende oordelen te vellen. Managers die meer ervaring hadden met selectie, en dus ook meer trainingen hadden gekregen, vertoonden beduidend minder bias met betrekking tot geslacht en aantrekkelijkheid

in selectie- en promotiebeslissingen. Daarnaast vonden Cole et al. (2005) elementen die suggereren dat het bijwonen van een korte trainingssessie, meer bepaald een lezing van 45 minuten, de accuraatheid van de inferenties over de persoonlijkheid van sollicitanten op basis van curricula vitae kan verhogen. Vooral inferenties over de mate van extraversie en consciëntieusheid bij sollicitanten was na de training beduidend accurater.

De onderzoeksbevindingen liggen dus allemaal in dezelfde lijn: training in cv screening verhoogt de objectiviteit van selectiebeslissingen.

Conclusie

Cv-screening is in België een frequent gebruikte selectietechniek. Vooral voor junior functies, waar men veelal moet selecteren uit een grote sollicitantenpool, wordt aan de hand van het cv het kaf van het koren gescheiden. In België gebruiken ongeveer 69.8% van de organisaties het sollicitatiebrief of cv als selectiemethode bij de selectie van uitvoerend personeel, en 69.9% indien het om de selectie van leidinggevend personeel gaat (Sels en De Winne, 2008; gegevens berekend op basis van PASO 2003). Volgens Ryan et al. (1999) ligt dit cijfer zelfs nog hoger (79%). Dit is van belang, want sollicitatiebrieven en cv's bepalen meestal wie uitgenodigd wordt voor een opvolgend selectie-interview (Cole et al., 2007). Voorzichtigheid is echter aangewezen, zodat men de meest geschikte kandidaten niet onbezonnen uitsellecteert. Bij het screenen van cv's zijn er namelijk heel wat mogelijke bronnen die evaluatieve vertekening in de hand werken, met name impressiemanagement en allerlei demografische variabelen. Na een (korte) training blijken selectieverantwoordelijken echter wel in staat te zijn om objectievere oordelen te vellen.

In het literatuuronderzoek is getracht het onderzoek naar (onbewuste) bias bij de evaluatie van het cv zo volledig mogelijk weer te geven. Demografische kenmerken en impressiemanagement van de sollicitant konden de selectiebeslissingen beïnvloeden, maar ook aan cognitieve kenmerken van de selectieverantwoordelijke kon een deel van de variantie toegeschreven worden. In het kader van deze Masterproef is vooral het onderzoek naar cognitieve vertekening bij de screening van cv's van belang: attributiefouten, het gebruik van cognitieve schema's, contrasteffecten en ingroup favoritisme blijken allemaal de objectiviteit van selectiebeslissingen te kunnen hinderen. Deze laatste bias, ingroup favoritisme, leunt misschien nog het dichtst aan tegen de centrale hypothese die in deze Masterproef zal getoetst worden. Door ingroup favoritisme kunnen personen die tot eenzelfde groep (bv. religieuze

overtuiging, nationaliteit, ras, ...) als de selectieverantwoordelijke een voorkeursbehandeling genieten ten nadele van gelijkwaardig competente personen die niet tot een *ingroup* behoren. In deze Masterproef zal een, op het eerste zicht, gelijkaardig cognitief fenomeen onderzocht worden dat een objectieve screening van sollicitatiebrieven in de weg zou kunnen staan: naamletterpreferenties. Naamletterpreferenties zijn de hogere preferenties die mensen hebben voor letters uit de eigen naam, relatief ten opzichte van letters die niet in de eigen naam voorkomen. De ingroup is hier dus de groep van personen met dezelfde naamletters. Toch mag men naamletterpreferenties niet zomaar beschouwen als een specifieke vorm van ingroup favoritisme, omdat aan beide fenomenen waarschijnlijk verschillende oorzaken ten grondslag liggen. In het tweede deel van dit literatuuronderzoek zal dan ook gezocht worden naar de theoretische verklaring van deze naamletterpreferenties, en zal er ook worden gekeken naar de gevolgen van deze naamletterpreferenties voor allerhande beslissingen, attitudes en sociaal gedrag.

Naamletterpreferenties

Het Naamlettereffect

Het feit dat mensen impliciete, onbewuste zelfevaluaties maken is goed gedocumenteerd. In 1985 toonde Nuttin aan dat er een positieve affectieve bias bestaat ten opzichte van de letters die gebruikt worden in de spelling van de eigen naam, vergeleken met random letters die niet in de eigen naam voorkomen. Bijvoorbeeld, wie Jos heet, zal meer positieve associaties maken bij de letters j, o en s dan iemand die Karel heet. Nuttin doopte deze bias het *name letter effect*.

Evidentie voor het naamlettereffect. Het naamlettereffect werd het eerst geïllustreerd in experimenteel onderzoek in een Vlaamse populatie (Nuttin, 1985). Zowel lagere schoolkinderen als universiteitsstudenten bleken zich onbewust, maar beduidend meer aangetrokken te voelen door letters uit de eigen naam in vergelijking met letters die niet in de eigen naam voorkwamen. Het onderzoeksdesign was zo dat de naamletters geïsoleerd gepresenteerd werden tussen andere letters van het alfabet, zodat elke expliciete verwijzing naar zichzelf vermeden werd. Het naamlettereffect was significant voor zowel de voor- als de

familienaam. Het bestaan van het naamlettereffect in het Nederlands werd later meermaals bevestigd (Hoorens, Nuttin, Herman, & Pavakunun, 1990; Koole et al., 200; Nuttin, 1987)

Het bestaan van het naamlettereffect werd 2 jaar later onderzocht in 11 andere Europese talen (Nuttin, 1987): het Frans, Engels, Duits, Spaans, Italiaans, Pools, Hongaars, Fins, Noors, Portugees en Grieks (een taal zonder Romeins alfabet). In al deze talen werd het naamlettereffect teruggevonden: de gemiddelde kans dat een letter uit de eigen naam geprefereerd werd was 50% hoger dan de preferentie voor letters die niet in de eigen naam voorkwamen. Het effect voor de naaminitialen was het sterkste. Verder dient opgemerkt te worden dat het naamlettereffect met betrekking tot de voornaam significant sterker was dan voor de familienaam. Dat het naamlettereffect teruggevonden kon worden in 12 talen, beschouwde Nuttin als een bewijs dat het naamlettereffect geen artefact is dat enkel en alleen teruggebracht kan worden op de Nederlandse taal.

Het naamlettereffect is ook buiten de Europese grenzen teruggevonden: in Thailand (Hoorens et al., 1990), Japan (Kitayama & Karasawa, 1997), de Verenigde Staten van Amerika (o.a. Jones, Pelham, Mirenberg & Hetts, 2002), en Canada (Hodson & Olson, 2005).

Verklaringen voor het naamlettereffect. De *mere repeated stimulus exposure* theorie van Zajonc (1968) die stelt dat herhaalde blootstelling aan een stimulus een voldoende voorwaarde is om de aantrekkelijkheid van die stimulus te verhogen kan volgens Nuttin (1987) geen (exhaustieve) verklaring zijn voor het naamlettereffect. Deze stelling van Nuttin was niet ongegrond. Zo bleek uit onderzoek van Kitayama en Karasawa (1997) dat ongetrouwde Japanse vrouwen de sterkste preferentie hadden voor de eerste letters van hun voornaam, terwijl dit bij mannen de eerste letter van hun familienaam was (waarschijnlijk vloeit dit verschil voort uit de verwachting dat de familienaam van Japanse vrouwen zal veranderen, wanneer deze trouwen). Het verschil in preferenties tussen mannen en vrouwen strookt dus niet met de mere exposure theorie. Er is geen enkele reden om aan te nemen dat ongetrouwde mannen en vrouwen verschillen in de hoeveelheid van blootstelling aan de initialen van hun voor- en familienaam. De evaluatieve bias ten opzichte van de cijfers uit de geboortedatum (het *birthday number effect*) was zelfs iets sterker dan het naamlettereffect, hoewel mensen veel minder aan de cijfers uit hun geboortedatum worden blootgesteld dan aan hun naam. Pelham, Mirenberg en Jones (2002) vonden in een van hun studies bewijs dat het naamlettereffect bij mensen met een unieke, zeldzame naam groter is. Ook Anseel en Duyck (2008) kwamen tot een gelijkaardige conclusie. Jones et al. (2002) vonden bovendien in hun onderzoek dat mensen de letters uit hun naam verkiezen boven andere, ook al zijn de

desbetreffende letters relatief zeldzaam. Al deze evidentie wijzen er toch op dat het onwaarschijnlijk is dat de verhoogde preferentie voor zaken die met zichzelf zijn geassocieerd (enkel) het gevolg is van *mere exposure*. Een andere verklaring werd onder andere door Nuttin (1997) geopperd.

Mensen hebben de neiging gehecht te geraken aan hun bezittingen, of het nu om kinderen, goederen of symbolen gaat. Nuttin (1987) stelt in dat verband dat het louter bezitten van 'x' door 'iemand' leidt tot een hogere appreciatie van dat 'x'. Omdat de eigen voor- en familienaam zeer belangrijke kenmerken zijn van, en voor een persoon, meent Nuttin (1987) deze vergelijking te kunnen invoeren als proximale verklaring voor het naamlettereffect. 'x' wordt hier dan 'elke letter die in de eigen naam voorkomt'. *Mere ownership* – de voorkeur voor een object dat men zelf bezit boven een gelijkaardig object dat een ander bezit (Feys, 1995) – zou dus niet alleen impact hebben op de naam als geheel, als *Gestalt*, maar ook op de afzonderlijke elementen ervan, in dit geval de letters die in de naam voorkomen. Nuttin benadrukte overigens dat *mere ownership* een niet-cognitief effect is. Deze verklaring vond in de literatuur echter weinig ingang; er werd verder gezocht naar alternatieve verklaringen voor het naamlettereffect.

Het naamlettereffect zou een gevolg kunnen zijn van de herinnering aan de *mastery pleasure*, het positieve gevoel dat men ervaart wanneer men voor het eerst de eigen naam kan lezen en schrijven. Het naamlettereffect bij Bulgaarse studenten bleek inderdaad sterker te zijn in het Cyrillisch (het eerst aangeleerde alfabet) dan in het Romeins (Hoorens en Todorova, 1998). Men kwam tot soortgelijke bevindingen in Thailand (Hoorens et al., 1990). Deze onderzoeksbevindingen zijn echter niet geheel in lijn met de *mastery pleasure* verklaring, die impliceert dat het naamlettereffect enkel kan voorkomen in het eerst aangeleerde alfabet. Ook een evaluatieve conditionering als verklaring vond weinig weerklank.

Het naamlettereffect zou een puur affectief effect kunnen zijn, zo stelt Feys (1995). Deze stelling gaat verder dan Nuttin zijn *mere ownership*, dat een niet-cognitief effect inhoudt. Martin en Levey (1987) formuleren evaluatieve condities als condities waarbij een ongemiddelde, niet-cognitieve evaluatieve respons wordt uitgelokt door *evaluatief opvallende stimuli* en wordt getransfereerd naar aangrenzende neutrale stimuli door het mechanisme van klassieke conditionering. De evaluatief opvallende stimulus is in dit geval een persoonsnaam (bijvoorbeeld Jos), de aangrenzende neutrale stimuli zijn de letters uit de persoonsnaam (bijvoorbeeld j, o en s). Het onderzoek van Feys (1995) kon deze verklaring voor het naamlettereffect echter niet geheel ondersteunen. De verklaring met de sterkste

theoretische gronden, en tevens de meest vermelde in de literatuur, is de verklaring van het naamlettereffect door impliciete zelfwaardering, ook wel impliciet egotisme genoemd.

Bepaalde zelfevaluaties zijn werkzaam op onbewuste niveaus en zijn enkel onrechtstreeks te observeren. De onbewuste positieve evaluatie van naamletters zou ook een vorm van *impliciete zelfwaardering* zijn (Greenwald en Banaji, 1995). Nuttin (1985) wees er ook al op dat het naamlettereffect onbewust bewerkstelligd wordt. Uitgaande van deze literatuur operationaliseerden Koole et al. (2001) impliciete zelfwaardering in een opzet waar participanten hun naamletters moesten evalueren. In vier afzonderlijke studies werd evidentie gevonden voor een stabiele, impliciete preferentie van de eigen naamletters. Dit onderzoek had echter niet de bedoeling om het naamlettereffect te repliceren, maar wou aantonen dat impliciete zelfwaardering een deel uitmaakt van *the automatic self* (het 'automatische zelf'). Ze toonden dus, via het naamlettereffect, aan dat zelfevaluaties automatisch kunnen gebeuren, zonder uit te sluiten dat ook bewuste zelfreflecties de zelfevaluaties kunnen beïnvloeden. Jones et al. (2002) echter, konden vrij sluitend aantonen dat naamletterpreferenties een vorm van zelfwaardering zijn. Jones et al. (2002) maten de algemene zelfwaardering van participanten en stelden hen dan bloot aan een bedreiging voor het zelfconcept. Participanten die voor deze manipulatie een hoge zelfwaardering bleken te hebben, toonden na de manipulatie heel sterke naamletterpreferenties. Jones et al. (2004) kwamen in een experimentele studie tot dezelfde bevinding, maar nuanceerden: vooral mensen die hoog gevoelig zijn voor beloningen tonen versterkte naamletterpreferenties. Deze versterkte naamletterpreferenties dienen meest waarschijnlijk als een vorm van onbewuste herwaardering van het zelfbeeld.

In de literatuur spreken sommige auteurs van *implicit egotism*. Pelham et al. (2002) riepen deze term in het leven, en zeggen hier gewoon onbewuste zelfwaardering (*unconscious self-enhancement*) mee te bedoelen. Ook Brendl, Chattopadhyay, Pelham & Carvallo (2005) zweren bij deze omschrijving. In 2003 stellen Pelham, Carvallo, DeHart en Jones (2003) de term implicit egotism echter gelijk met de preferentie die mensen hebben voor stimuli die geassocieerd zijn met zichzelf. In deze laatste betekenis wordt de term ook meestal gebruikt in de literatuur. Jones, Mirenberg, Pelham en Carvallo (2004) gaven nog verdere inzichten in de mechanismen die aan impliciet egotisme ten gronde liggen. Op basis van experimentele studies, waarin onder andere met subliminale conditioneringsprocedures werd gewerkt, opperen de auteurs dat impliciet egotisme inderdaad impliciet is, en zijn oorsprong vindt in klassieke conditioneringsmechanismen.

De rol van aandacht in het naamlettereffect. Vandaag wordt algemeen aangenomen dat naamletterpreferenties vormen zijn van impliciete zelfwaardering. Maar er is minder duidelijkheid over hoe naamletterpreferenties precies tot stand komen. Vanuit de literatuur kunnen we echter vermoeden dat een aandachtsmechanisme aan de grondslag ligt van naamletterpreferenties. Mensen zouden gemotiveerd zijn om hun zelfconcept in positieve zin te versterken en af te schermen van negatieve informatie, om zo een tot hoger niveau van zelfwaardering te komen (Sedikides & Strube, 1997). Er zijn inderdaad al enkele studies verschenen die aantonen dat mensen meer aandacht besteden aan self-enhancing informatie: informatie die je goed doet voelen over jezelf, krijgt meer aandacht. Zo blijkt uit een experiment van Baumeister & Cairns (1992) dat studenten meer tijd spenderen aan het lezen van positieve persoonlijkheidsevaluaties dan aan negatieve, wanneer deze evaluaties niet bekend werden gemaakt aan derden. Ook Schröder-Abé, Rudolph & Wiesner (2007) konden aantonen dat personen gemiddeld genomen meer tijd spendeerden aan het lezen van positieve feedback dan aan negatieve feedback. Aandacht wordt vaak gemeten worden aan de hand van leestijd. De idee is namelijk dat leestijden een goede indicatie kunnen zijn van de mate van cognitieve verwerking (Baumeister & Cairns, 1992).

Deze studies suggereren dus dat positieve zelfgerelateerde informatie meer aandacht krijgt dan negatieve zelfgerelateerde informatie, en dat aandacht gemeten kan worden aan de hand van leestijd. Studies waarin de relatie tussen naamletterpreferenties en aandacht expliciet werden getest zijn ons tot op heden onbekend, maar gezien de sterke band tussen een persoon en diens naam kunnen we waarschijnlijk veronderstellen dat de hierboven beschreven onderzoeksbevindingen ook indicatief zijn voor de aandacht die men besteedt aan naamletters.

De Rol van Naamletterpreferenties in Beslissingen, Attitudes en Sociaal Gedrag

Tot hiertoe werd de theoretische onderbouw van naamletterpreferenties toegelicht. Laten we nu eens kijken naar de rol van naamletterpreferenties in beslissingen, attitudes en sociaal gedrag.

Onderzoek naar impliciet egotisme suggereert dat de positieve, onbewuste associaties die mensen maken over zichzelf een invloed kunnen hebben op zowat alles waar mensen zichzelf mee associëren. Tegenover zaken die voortdurend geassocieerd worden met een persoon, zoals de naam van een persoon, wordt verwacht dat men sterke affecties toont

(Pelham et al., 2002). De evidentie voor het naamlettereffect (cf. super) wijst inderdaad in die richting. Niet alleen de naamletters, ook sociale cognities en sociaal gedrag worden (deels) door impliciet egotisme gestuurd. Er is de laatste jaren heel wat onderzoek gevoerd naar de mate waarin dit onbewuste mechanisme vat heeft op alledaagse, maar soms zeer ingrijpende beslissingen. Evidentie voor impliciet egotisme steunt veelal op onbewuste naamletterpreferenties in beslissingen, attitudes en sociaal gedrag. Een overzicht van de onderzoeksbevindingen wordt hieronder geresumeerd.

Naamletterpreferenties blijken van invloed te zijn op een aantal belangrijke beslissingen gedurende de levensloop. Zo onderzochten Pelham et al. (2002) het verband tussen naamletters en woonplaats. Uit verschillende archiefstudies bleek dat meer mensen steden die gelijkenissen vertonen met hun naam verkiezen als woonplaats, dan op basis van toeval mag verwacht worden. Bijvoorbeeld, het aantal mannen die Dries heten en in Driekappellen wonen, zou significant groter kunnen zijn dan op men op basis van toeval kan verwachten. De effectgroottes in Noord-Amerika schommelen tussen de 14% en 68%. Ook de cijfers uit de geboortedatum bleken van invloed te zijn: er zouden meer mensen in Driekapellen wonen die op drie maart (03/03) hun verjaardag vieren, dan op basis van toeval kan verwacht worden (als we de bevindingen van Pelham et al. (2002) kunnen extrapoleren naar België tenminste). In de studie van Pelham et al. (2002) bekwam men voor dit geboortedatumeffect alvast een percentage die 33% hoger lag dan de toevalswaarde. Behalve de link met woonplaats werd ook de link met beroepen en carrières onderzocht. Ter illustratie: er zijn meer mannen die Gerard noemen en *geoscientist* zijn dan op statistische gronden te verwachten is. De effectgroottes en methodologische condities waren hier wel wat minder dan in de studies met betrekking tot woonplaats, maar niettemin achtten de auteurs de resultaten gegrond te zijn. Voor de volledigheid: effectgroottes werden duidelijk gemodereerd door geslacht (effecten waren groter bij vrouwen) en de uniciteit van de persoonsnamen.

Niet veel later publiceerde Gallucci (2003) zware kritiek op de zonet geschetste studie. Gallucci vond evidentie die tegen de resultaten van Pelham et al. (2002) pleitten. Zowel de gebruikte data, de statistische technieken en de steekproeftrekking in de studies van Pelham et al. (2002) zouden niet toelaten om bovenstaande conclusies te trekken. Sterker nog, de alternatieve data-analyses die Galluci op dezelfde data uitvoerde resulteerden in evidentie tegen impliciet egotisme met betrekking tot woonplaatsen en beroepskeuze.

In een poging de kritiek van Gallucci (2003) te weerleggen, maar rekening houdend met diens opmerkingen, gingen Pelham et al. (2003) aan de hand van alternatieve data hun hypothesen over impliciet egotisme opnieuw na. De auteurs vonden, net zoals in 2002

evidentie voor de rol van impliciet egotisme in belangrijke levensbeslissingen: mensen verkiezen te (gaan) wonen in steden en straten die overeenkomsten tonen met hun eigen naam. Daarenboven toonden deze studies aan dat, hoe groter de steekproeven zijn, hoe waarschijnlijker het is dat er evidentie voor impliciet egotisme wordt gevonden.

Een jaar later publiceerden Jones et al. (2004) opnieuw rond impliciet egotisme en naamletterpreferenties. Via 4 archiefstudies kon men aantonen dat mensen zich aangetrokken voelen tot anderen die op hen lijken: de kans dat mensen trouwen met een partner die een gelijkaardige naam heeft, is beduidend groter dan op basis van toeval kan worden verwacht.

Hodson en Olson (2005) en Chandler, Griffin en Sorensen (2008) tastten verder de grenzen af van de generaliseerbaarheid van naamletterpreferenties. Deze laatsten konden aantonen dat mensen in Noord-Amerika meer geneigd zijn om geldelijke donaties te geven aan hulpfondsen voor orkanen wanneer deze naamletters deelt met hun eigen naam (in Amerika geeft men aan elke orkaan een naam, bv. *hurricane Katrina*). Hodson en Olson (2005) testten dan weer het verband tussen naaminitialiaal preferenties en attitudes tegenover nationale groepen (bv. Italianen, Belgen, ...), dieren, etenswaren, vrijetijdsactiviteiten en merknamen. Enkel het verband met deze laatste variabele, merknamen, was significant op het .01 niveau. Dat er juist bij merknamen een verband werd gevonden, hoeft niet te verbazen aangezien merken vaak een functie zijn van de (gewenste) identiteit, en het naamlettereffect algemeen beschouwd wordt als een vorm van zelfwaardering. De overige effectgroottes waren zo goed als nul en niet significant. Nochtans kon het naamlettereffect bij deze participanten wel gerepliceerd worden. De auteurs testten ook of (1) het gepercipieerde belang van het attitudeobject, (2) expliciete zelfwaardering en (3) narcisme van de participanten de naamletterpreferenties ten opzichte van de attitudeobjecten modereerden. Dit was bij geen van de 3 variabelen het geval.

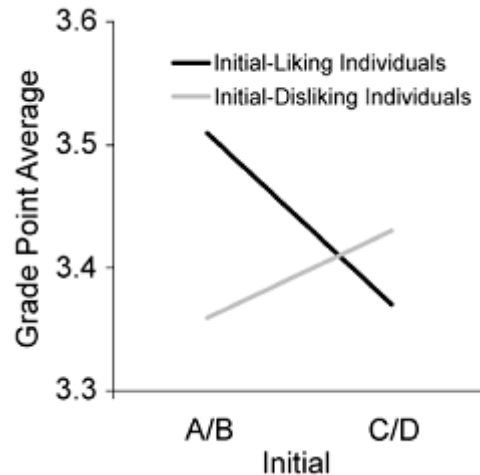
Interessant is ook het onderzoek van Brendl et al. (2005). Zij deden experimenteel onderzoek naar de link tussen naamletterpreferenties en consumptiepreferenties. In 2005 vonden Hodson en Olson al evidentie voor de preferentie voor merken die gelijkenissen vertonen met de eigen naam (cf. *super*). Brendl et al. kwamen tot dezelfde conclusie, maar slaagden er ook in moderatoren voor het specifieke verband tussen naamletterpreferenties en consumptiepreferenties aan te duiden. De moderatoren in dit verband blijken (1) bedreiging van de zelfwaarde (*ego-threat*), en (2) aanwezigheid van een productrelevante behoefte (bv. dorst).

Nog iets recenter zijn de volgende onderzoeksbevindingen. Onbewuste naaminitialiaal preferenties kunnen ook expliciet negatieve gevolgen hebben. Zo blijkt tenminste uit

onderzoek van Nelson en Simmons (2007). Op basis van archiefdata kwamen de auteurs tot de volgende bevindingen.

(1) Honkbalspelers wier initiaal van de voor- of familienaam een K is (K is de letter die in de *Major League Baseball* een *strikeout* representeert), bleken significant meer strikeouts gemaakt te hebben dan spelers zonder de letter K in hun initialen. Voor alle duidelijkheid, wanneer een honkbalspeler 'aan slag is', heeft hij er alle baat bij de bal niet te missen, laat staan deze 3 keer te missen (wat een *strikeout* genoemd wordt).

(2) M.B.A studenten wier initialen overeenkwamen met letters die een zwakke academische prestatie aanduiden (C's en D's) hadden significant lagere (ongeveer 0,6%) *GPA's* (*Grade Point Average*, een academische beoordelingsschaal die onder andere gebruikt wordt in de Verenigde Staten) dan studenten wier initialen begonnen met A,B of andere letters uit het alfabet. Men zou kunnen argumenteren dat deze bevindingen een gevolg zijn van een bias bij de beoordelaars in plaats van de studenten. Een vervolgstudie sloot deze verklaring echter uit door aan te tonen dat er een significante interactie bestaat tussen 'het houden van de eigen naaminitialen' en 'het verband tussen naaminitialen en GPA's'. Zie in dit verband figuur 2. Anseel en Duyck (2008) gingen in antwoord op deze studie na of dat dit soort onderzoeksopzet toelaat om gegeneraliseerde conclusies te trekken voor alle naamletters. Want, zo stellen de auteurs, het is niet omdat er naamletterpreferenties voor specifieke letters (hier C en D) bestaan, dat dit ook het geval is voor namen die deze letters niet bevatten. Een archiefstudie van Anseel en Duyck (2008) suggereert in elk geval dat een dergelijke generalisatie gegrond is. De auteurs berekenden voor elke letter van het alfabet hoe waarschijnlijk het is, op basis van toeval, dat Belgische werknemers tewerkgesteld worden in een bedrijf dat dezelfde initialen heeft als hun eigen naam. De geobserveerde relaties verschilden echter significant van de verwachte relaties, en dat voor alle letters van het alfabet. Wel moesten ze vaststellen dat de relaties sterker waren voor minder frequente naamletters (hoe minder frequent, hoe sterker het effect van naamletterpreferenties), wat in lijn ligt met de theorie dat naamletterpreferenties niet louter het gevolg kunnen zijn van mere-exposure. Op basis van hun resultaten berekenden Anseel en Duyck (2008) dat naamletterpreferenties aan de grondslag liggen van 0,74% van de geobserveerde overeenkomsten tussen de initialen van werknemers en de initialen van de bedrijfsnaam. Voor België betekent dit dus dat 12 000 werknemers zouden werken in een bepaald bedrijf, omdat de bedrijfsnaam gelijkenissen vertoont met hun eigen naam.



Figuur 2. De relatie tussen GPA's en naaminitialen (Nelson & Simmons, 2007).

(3) Studenten wier naam begint met A of B zouden volgens de hierboven beschreven studie dus hogere graden halen dan studenten met C of D als initiaal. Het is dus ook waarschijnlijker dat studenten met A of B initialen aan betere *graduate schools* zullen gaan studeren. En wat bleek: advocaten wier initialen C of D waren, volgden hun opleiding aan minder hoogstaande *law schools* dan advocaten wier initialen A of B waren.

Ten slotte voerden de auteurs een laboratoriumexperiment uit, om aan te tonen dat naaminitialen een causaal effect kunnen hebben op prestaties. De resultaten van het experiment ondersteunden de bevindingen uit de archiefstudies: wanneer naaminitialen gelijkenissen vertonen met negatieve performantie-uitkomsten, kunnen de prestaties hieronder lijden.

Dat 0.74 % van de Belgische werknemers werkt bij een bedrijf vanwege naamletterpreferenties, werd hierboven reeds gedeut. In experimenteel onderzoek van Anseel en Duyck (2009) werd deze hypothese opnieuw getest, maar daarin gingen de auteurs ook na welke rol cognitieve belasting speelt bij het ontstaan van naamletterpreferenties. Opnieuw vonden de auteurs dat bedrijven, waarvan de initialen overeenkwamen met de initialen van de voor- of familienaam van de werknemers, de voorkeur genoten ten opzichte van bedrijven die geen overeenkomsten hadden met de naaminitialen van de werknemers. Omdat uit vroeger naamletter onderzoek duidelijk is gebleken dat naamletterpreferenties onbewust zijn, en omdat men uit experimenteel onderzoek van Koole et al. (2001) kan afleiden dat naamlettereffecten waarschijnlijker zijn bij hoge cognitieve belasting, testten Anseel en Duyck (2009) welke rol cognitieve belasting speelt in de relatie 'naaminitialen – jobkeuzes'. Uit de resultaten bleek dat cognitieve belasting deze relatie niet modereerde.

Op basis van de naamletterpreferenties die geobserveerd werden bij sollicitanten zouden we ook kunnen verwachten dat selectieverantwoordelijken naamletterpreferenties vertonen bij het selecteren van kandidaten. De volgende anekdote kan deze hypothese mooi illustreren: op de stageplaats (een reclamebureau in Brussel) van de auteur van deze Masterproef werden een zekere Jonathan en Karl aangeworven door Jonathan en Carl, de 2 managers van het departement *interactive* (zie figuur in bijlage 1). De empirische studie die Boyd, Blanshteyn en Sommer (2008) uitvoerden doet alvast vermoeden dat dit mogelijk niet alleen door toeval te verklaren valt. Ongeveer 200 universiteitsstudenten namen deel aan het onderzoek van Boyd et al. (2008), in ruil voor studiepunten. De studenten werden een jobbeschrijving, een cv en een begeleidend schrijven van een hypothetische sollicitant toegestopt. Deze twee laatste documenten bevatten het naaminitiaal van de voornaam en de eerste drie letters van de familienaam. In de experimentele conditie waren deze letters dezelfde als die van de student. Alle studenten vulden Rosenberg's zelfwaarderingschaal in en beoordeelden de hypothetische sollicitant op 3 dimensies (sociale geschiktheid, taakgeschiktheid en ervaring). Geen enkel hoofdeffect was significant: het delen van naaminitialen bleek geen invloed te hebben op de beoordeling van de sollicitant op de 3 dimensies. Er was wel 1 significant interactie-effect: studenten die naaminitialen deelden met de sollicitant, en hoog scoorden op zelfwaardering, beoordeelden de sollicitant significant hoger op de dimensie 'sociale geschiktheid', dan wanneer ze geen naaminitialen deelden. Impliciet egotisme speelt dus mogelijk een rol bij de evaluatie van sollicitanten. Ook onderzoek naar de persoon-organisatie fit (bv. Cable & Judge, 1997; Kristof, 1996) en het aantrekking-selectie-afstoting model van Schneider (1987) doet vermoeden dat impliciet egotisme een rol kan spelen bij personeelselectie. Deze auteurs besluiten namelijk dat mensen en organisaties zich tot elkaar aangetrokken voelen wanneer ze bepaalde kenmerken delen.

Conclusie en Hypotheses

Het is van belang een onderscheid te maken tussen de preferentie voor naamletters *an sich* en de preferentie voor naamletters in objecten, plaatsnamen, ... (Brendl et al., 2005). In de literatuur rond naamletterpreferenties wordt dit onderscheid zelden duidelijk gesteld. Zo is een generalisatie van het naamlettereffect naar attitudes en gedragingen in feite niet mogelijk. Evidentie voor het naamlettereffect kan enkel bekomen worden in een experimenteel opzet

waarin personen hun onbewuste voorkeur kunnen aangeven voor letters uit hun eigen naam, ten opzichte van andere letters uit het alfabet. Generalisatie van het naamlettereffect kan dus enkel een cross-culturele generalisatie inhouden. Vanuit het onderzoek naar het naamlettereffect zijn enkele auteurs wel gaan kijken of er zoiets bestaat als naamletterpreferenties in alledaagse attitudes, gedrag en beslissingen. Zo kon men aantonen dat de keuze voor partners, woonplaats, beroep, school, merk, academische prestaties, jobkeuze.... deels wordt bepaald door gelijkenissen met de eigen naam. De effectgroottes zijn klein, maar dus wel aanwezig op meerdere terreinen. De meeste auteurs zijn het er over eens dat de verklaring voor deze naamletterpreferenties moet worden gevonden in een vorm van impliciete zelfwaardering. Uit onderzoek blijkt dat impliciete zelfwaardering zich enkel manifesteert in belangrijke attitudes, beslissingen en gedragingen. Hier verschilt impliciete zelfwaardering dan ook van andere vormen van impliciete sociale cognitie, die ook op meer triviale attitudes, beslissingen en gedragingen een invloed kunnen hebben.

In het onderzoek dat hieronder gepresenteerd zal worden, werd gekeken naar de mate waarin naamletterpreferenties de beoordeling van sollicitatiebrieven door selectieverantwoordelijken beïnvloeden. Op basis van het literatuuronderzoek schuiven we specifiek de volgende hypothesen naar voren:

1. De beoordeling van sollicitanten die dezelfde eerste drie naamletters (voornaam of familienaam) hebben als die van de selectieverantwoordelijke zal hoger zijn dan de beoordeling van sollicitanten zonder dezelfde eerste drie naamletters.
2. De beoordeling van sollicitanten die dezelfde eerste drie voornaamletters hebben als die van de selectieverantwoordelijke zal hoger zijn dan de beoordeling van sollicitanten met dezelfde eerste drie familienaamletters.
3. Hoe lager de gemiddelde frequentie van de eerste drie naamletters van de selectieverantwoordelijke, hoe hoger de beoordeling zal zijn van sollicitanten met dezelfde eerste drie naamletters.
4. De aandacht voor sollicitanten met dezelfde eerste drie naamletters als die van de selectieverantwoordelijke zal hoger zijn dan de aandacht voor sollicitanten zonder dezelfde eerste drie naamletters.

Onderzoek naar dit onderwerp is van belang om drie redenen. Vooreerst worden hier de grenzen van de generaliseerbaarheid van naamletterpreferenties verder afgetast. Ten tweede kan dit onderzoek een bijdrage leveren aan de theoretische modellering rond screening van sollicitatiebrieven. In dit verband kan ook bovenstaand literatuuronderzoek interessant zijn, omdat het de eerste keer is dat alle wetenschappelijke literatuur rond (impliciete) bias bij de evaluatie van cv's en sollicitatiebrieven systematisch werd samen gebracht. Bovendien laat dit overzicht toe om implicaties voor de praktijk te formuleren, vooral dan met betrekking tot trainingsprogramma's. Ten derde kan dit onderzoek ook indicatief zijn voor het precieze mechanisme dat aan de grondslag ligt van naamletterpreferenties.

METHODE

In dit hoofdstuk wordt in detail besproken hoe het vooronderzoek en het onderzoek werd uitgevoerd. Beide onderzoeken worden eerst kort ingeleid, waarna een beschrijving wordt gegeven van de steekproef en de wijze waarop de participanten werden geselecteerd. Vervolgens wordt het stimulusmateriaal gepresenteerd en de gevolgde onderzoeksprocedure weergegeven. Ten slotte wordt er aangegeven hoe de verzamelde gegevens werden geanalyseerd, en worden de resultaten besproken en bediscussieerd.

Vooronderzoek

Begin december 2008 beoordeelde een steekproef ($N = 32$) één vacature en 8 sollicitatiebrieven. De bedoeling was om na het vooronderzoek te beschikken over een realistische vacature, en 4 gelijkwaardige sollicitatiebrieven die aansloten op deze vacature. Met gelijkwaardige sollicitatiebrieven bedoelen we dat de brieven inhoudelijk verschillend mochten zijn, maar dat ze wel als gelijkwaardig moesten worden gepercipieerd. Deze sollicitatiebrieven en vacature konden we dan gebruiken in een experimenteel opzet.

Steekproef

32 personen namen deel aan het vooronderzoek, waaronder 10 HR-*professionals*. Deze professionals waren gemiddeld 30 jaar en 6 maand oud, en hadden gemiddeld 5 jaar en 10 maand ervaring met selectie. 5 van de 10 HR-professionals waren mannen. 9 van deze HR-professionals waren werkzaam binnen dezelfde organisatie (een consultancykantoor dat gespecialiseerd is in de rekrutering en selectie van directieleden en managers). In de steekproef waren ook 22 personen (nog) niet professioneel bezig met selectie, waaronder 10 mannen. 11 personen waren laatstejaarsstudenten bedrijfspsychologie aan de Universiteit Gent (waarvan de meerderheid wel enige ervaring had met selectie in een stage-context), de andere helft was werkzaam in diverse sectoren en had minimale ervaring met selectie. De samenstelling en grootte van deze steekproef sluit zeer goed aan bij een gelijkaardig vooronderzoek van Van Hoye en Lievens (2003).

Stimulus Materiaal

Vacature. Om de externe validiteit te waarborgen werd eerst een organisatie gecontacteerd die gespecialiseerd is in *executive search*, met de vraag of we één van hun vacatures voor de functie ‘HR Manager’, alsook de reacties (sollicitatiebrieven) hierop mochten gebruiken in dit onderzoek. Deontologisch bleek dit echter moeilijk realiseerbaar, waarop er werd beslist om zelf een vacature en verschillende sollicitatiebrieven te schrijven. Voor de vacature baseerden we ons op twee jobadvertenties voor HR Managers die verschenen in het magazine ‘Vacature’ (Vacature C.V., 2008) en op <http://www.vacature.com/Jobs> (2008). De finale versie die gebruikt werd in het vooronderzoek kan terug gevonden worden in bijlage (zie bijlage 2). In deze vacature werd een fictief bedrijf, functie, profiel en aanbod beschreven. De naam van dit fictieve bedrijf, alsook het adres werden gemaskeerd om uit te sluiten dat deze associaties zouden oproepen die een objectieve beoordeling van de vacature zouden kunnen verstoren.

Sollicitatiebrieven. We schreven 8 inhoudelijk verschillende sollicitatiebrieven (zie bijlage 4) die aansloten op de door ons opgestelde vacature. Hiervoor baseerden we ons op het boek van Escher, Wams, Looise, & Vlug (1998), de websites van Stepstone (“Uw sollicitatiebrief”, 2008) en Studentjob (“Voorbeeld sollicitatiebrief”, 2008), en profielen van HR-professionals die we konden bekijken op <http://www.linkedin.com> (LinkedIn Corporation). In elke sollicitatiebrief werd getracht om de layout en kenmerken zoals

opleiding en werkervaring zo gelijkwaardig mogelijk te maken en deze zo goed mogelijk te matchen aan de openstaande vacature. Er werd ook op gelet dat er geen directe leeftijdsindicaties in vermeld werden en dat alle sollicitatiebrieven genderneutraal waren, want uit onderzoek is gebleken dat deze de beoordeling kunnen beïnvloeden (Gordon & Arvey, 2004; Olian et al., 1988). Onder geen enkele sollicitatiebrief werd in dit vooronderzoek een naam geplaatst. Onze centrale hypothese is namelijk dat de naam van de sollicitant de beoordeling van een sollicitatiebrief kan beïnvloeden, wat in dit vooronderzoek moest vermeden worden.

Procedure

Elke participant in dit onderzoek kreeg een uitnodiging om deel te nemen aan “een belangrijk onderzoek naar de invloed van motivatiebrieven op aanwervingsbeslissingen”. Indien men de uitnodiging accepteerde kreeg men van ons een onderzoeksdocument toegestuurd dat bestond uit een vacature, 8 sollicitatiebrieven en een invulformulier voor persoonlijke gegevens. Aan de participanten werd gevraagd om de vacature en sollicitatiebrieven te beoordelen. Op elke pagina werd er ruimte voorzien voor opmerkingen.

Vacature. Gezien dit een fictieve vacature was, werd aan de participanten gevraagd om deze te beoordelen op zijn realisme. Via een 9-punten Likertschaal, gaande van ‘helemaal niet akkoord’ tot ‘helemaal akkoord’, konden ze de layout, bedrijfsomschrijving, functiebeschrijving, profielbeschrijving en het aanbod van deze vacature beoordelen (zie bijlage 3).

Sollicitatiebrieven. In het onderzoeksdocument staken naast een vacature ook 8 verschillende sollicitatiebrieven. Onder elke sollicitatiebrief konden de participanten de sollicitatiebrief beoordelen aan de hand van 6 items op een 9-punten Likertschaal (zie bijlage 5). Scoring via (9-punten) Likertschalen is in dit type onderzoek gebruikelijk (o.a. Anseel & Duyck, 2009; Derous, 2007; Hodson & Olson, 2005; Kitayama en Karasawa, 1997; Van Hoye en Lievens, 2003). Drie van de gebruikte items werden eerder door Van Hoye en Lievens (2003) ontwikkeld en gebruikt in een onderzoek naar de impact van seksuele oriëntatie op

selectiebeslissingen. Een voorbeeld van een item is “Rekening houdend met alle gegevens, hoe geschikt acht u deze kandidaat voor het invullen van de beschreven vacature?”. De antwoorden op dit item konden variëren van 1 (*totaal niet geschikt*) tot 9 (*uitermate geschikt*). De eerste drie items peilden naar de geschiktheid van de hypothetische sollicitant, waarvan één item negatief geformuleerd was om te controleren voor mogelijke antwoordtendentie. Ook werden er twee vragen gesteld die peilden naar de genderneutraliteit van de sollicitatiebrieven. Ten slotte konden de participanten nog aangeven of ze de sollicitatiebrief in zijn geheel realistisch vonden.

Om volgorde-effecten in de beoordelingen uit te sluiten werden 10 verschillende onderzoeksdocumenten samengesteld. De volgorde waarin de sollicitatiebrieven gepresenteerd werden was hierin gerandomiseerd (op basis van een applicatie die te vinden is op de website <http://www.random.org/integers/>). Er participeerden 32 personen in dit vooronderzoek, wat betekent dat elk onderzoeksdocument gemiddeld door 3 personen werd gelezen en beoordeeld. Elke participant kreeg random één van de 10 verschillende onderzoeksdocumenten toegestuurd.

Resultaten en Discussie

Vacature. Er werden 5 vragen gesteld die peilden naar de mate waarin de vacature realistisch over kwam. We bevraagden dus het construct ‘realisme van de vacature’. De beoordelingen op de 5 vragen waren intern consistent, met $\alpha = .74$. We voerden de gemiddelde beoordeling als afhankelijke variabele in in een ANOVA, met geslacht en beroep (HR-professional of ‘geen HR-professional’) als factoren.

Het hoofdeffect van geslacht was niet significant, $F < 1$, $p > .05$: de vrouwelijke participanten ($M = 7.17$, $SD = 1.33$) vonden de vacature niet significant realistischer dan de mannelijke participanten ($M = 6.88$, $SD = 1.11$). Ook het hoofdeffect van beroep was niet significant, $F < 1$, $p > .05$. De groep van studenten en leken ($M = 7.16$, $SD = 1.11$) vonden de vacature niet significant realistischer dan de ‘HR-professionals’ ($M = 6.74$, $SD = 1.45$). Het interactie-effect tussen geslacht en beroep was eveneens niet significant $F < 1$, $p > .05$. Hieruit kunnen we besluiten dat de vacature gebruikt kan worden in een heterogene steekproef; en met een gemiddelde van 7.03 op een 9-punten Likertschaal kunnen we ook zeggen dat deze vacature realistisch gepercipieerd werd en gebruikt kon worden in het onderzoek.

Sollicitatiebrieven. We zijn er van uit gegaan dat de 8 sollicitatiebrieven in het vooronderzoek gelijkwaardig waren: de fictieve sollicitanten die deze geschreven hadden zouden in principe even goed of slecht beoordeeld moeten worden. We konden de resultaten dus analyseren als een herhaalde meting.

De eerste 3 vragen in het beoordelingsformulier voor de sollicitatiebrieven gingen over de geschiktheid van de fictieve sollicitant voor de vacature. Omdat we het gemiddelde van deze 3 vragen wilden gebruiken in onze analyse, berekenden we eerst de interne consistentie van deze vragen voor elke sollicitatiebrief. Deze lag voor elke brief hoger dan het algemeen aanvaarde basisniveau (Nunnally, 1970; $\alpha_1 = .93$, $\alpha_2 = .96$, $\alpha_3 = .94$, $\alpha_4 = .92$, $\alpha_5 = .89$, $\alpha_6 = .94$, $\alpha_7 = .94$, $\alpha_8 = .95$). Slechts bij 1 sollicitatiebrief was de interne consistentie lager dan .90 (brief 5), maar deze sollicitatiebrief werd niet gebruikt in het finale onderzoeksdocument (cf. supra). Door de hoge interne consistentie was het gerechtvaardigd het gemiddelde van deze 3 items te nemen als maat voor beoordeling van de sollicitatiebrief. Hiertoe moest 1 item gespiegeld worden. Hoe hoger de waarde van de afhankelijke variabele, hoe meer geschikt de sollicitant was volgens de participant. Met andere woorden, hogere waarden duiden op gunstigere evaluaties van de sollicitatiebrieven.

We deden een *repeated measures* analyse met 1 *within-subjects* factor met 8 niveaus, meer bepaald de 8 gemiddelde beoordelingen die peilden naar de geschiktheid van de fictieve sollicitanten. De *between-subjects* factors waren beroep en geslacht van de participanten. Uit de analyse van deze herhaalde meting bleek dat er geen interactie-effect was van geslacht en beroep op de beoordeling van de fictieve sollicitanten: $F < 1$, $p > .05$. Ook het hoofdeffect van geslacht en beroep was niet significant, $F < 1$, $p > .05$ en $F(7, 22) = 1.43$, $p > .05$ respectievelijk. Er was wel een significant verschil tussen de beoordelingen van de 8 sollicitatiebrieven, $F(7, 22) = 5.62$, $p = .001$. Omdat we voor het onderzoek vier gelijkwaardige sollicitatiebrieven nodig hadden gingen we aan de hand van paarsgewijze vergelijkingen na van welke sollicitatiebrieven de beoordelingen niet significant van elkaar verschilden. We vonden dat sollicitatiebrief 1, 4, 7 en 8 even hoge beoordelingen kregen (zie tabel 1). Dit waren dan ook de brieven die we konden gebruiken voor het experimenteel onderzoek.

Tabel 1. Paarsgewijze vergelijking van de 4 geselecteerde sollicitatiebrieven.

BRIEF (I)	Mean ^(*) (I)	SD (I)	BRIEF (J)	Mean ^(*) (J)	Sig. mean ^(**) difference (I-J)
1	5.23	1.75	8	5.63	.44

			4	5.77	.45
			7	5.82	.11
8	5.63	2.11	1	5.23	.44
			4	5.77	.89
			7	5.82	.51
4	5.77	1.98	1	5.23	.45
			8	5.63	.89
			7	5.82	.62
7	5.82	1.68	1	5.23	.11
			8	5.63	.51
			4	5.77	.62

* Gemiddelde beoordeling van de sollicitatiebrieven op een 9-punten Likertschaal

** Geschatte marginale gemiddelden

Er was dus geen significant verschil tussen de beoordelingen van bovenstaande sollicitatiebrieven. De meest logische verklaring is dat deze 4 sollicitatiebrieven als gelijkwaardig werden gepercipieerd, ondanks hun verschillende inhoud: in een selectieprocedure zouden deze 4 fictieve sollicitanten dus even veel kans maken om geselecteerd te worden. Een alternatieve verklaring zou echter kunnen zijn dat de 4 hoogst beoordeelde sollicitatiebrieven realistischer werden gepercipieerd dan de 4 laagst beoordeelde sollicitatiebrieven. Om deze hypothese te kunnen verifiëren moesten de participanten na elke sollicitatiebrief op een 9-punten Likertschaal aangeven of ze de inhoud van de sollicitatiebrief realistisch vonden (1 = “zeker en vast niet”, 9 = “zeker en vast wel”). Nadat we een analyse deden van de repeated measures met als within-subjects factor de beoordeling van ‘het realisme van de sollicitatiebrief’ (met één niveau voor elk van de 8 sollicitatiebrieven) en geslacht en professie als between-subjects factoren, konden we deze hypothese verwerpen: de 8 fictieve sollicitatiebrieven werden niet significant verschillend gepercipieerd, ze leken alle 8 even realistisch, $F(7, 22) = 2.29, p > .05$. Deze conclusie gold ook voor de 4 geselecteerde sollicitatiebrieven; wanneer we enkel de ‘realisme-beoordelingen’ van sollicitatiebrief 1,4,7 en 8 als within-subjects variabelen in een herhaalde meting inbrachten, was het hoofdeffect van de sollicitatiebrief eveneens niet significant, $F < 1, p > .05$. De 4 geselecteerde sollicitatiebrieven leken even realistisch ($M_1 = 6.25, SD_1 = 2.01$; $M_4 = 6.41, SD_4 = 1.93$; $M_7 = 6.78, SD_7 = 1.70$; $M_8 = 6.34, SD_8 = 2.01$).

In een verdere analyse van de 4 geselecteerde sollicitatiebrieven gingen we na of de brieven genderneutraal waren. Om dit te kunnen onderzoeken hadden we na elke sollicitatiebrief aan de participanten gevraagd om op een Likertschaal te beoordelen of de brief geschreven zou kunnen zijn door een man of door een vrouw (1 = “zeker en vast niet”, 9 = “zeker en vast wel”).

We deden op deze beoordelingen twee herhaalde metingen: één waarbij de within-subjects variabelen de 4 antwoorden waren op de vraag “Zou deze motivatiebrief aan een mannelijke sollicitant kunnen toebehoren?”, en één waarbij de within-subjects variabelen de 4 antwoorden waren op de vraag “Zou deze motivatiebrief aan een vrouwelijke sollicitant kunnen toebehoren?”. De analyses wezen er op dat de 4 geselecteerde sollicitatiebrieven onderling niet significant mannelijker gepercipieerd werden: $F(3, 26) = 2.43, p > .05$, maar onderling wel significant verschillend scoorden op de vraag “Zou deze motivatiebrief aan een vrouwelijke sollicitant kunnen toebehoren?” $F(3, 26) = 5.06, p < .05$. Als we naar de paarsgewijze vergelijking van de gemiddelden ($M_1 = 5.75, SD_1 = 2.20$; $M_4 = 5.66, SD_4 = 2.13$; $M_7 = 5.34, SD_7 = 2.10$; $M_8 = 6.19, SD_8 = 1.60$) kijken zien we dat dit significant effect voornamelijk te verklaren is door het verschil tussen sollicitatiebrief 7 en 8 ($p < .005$). We hebben sollicitatiebrief 7 echter niet aangepast in het finale onderzoeksdocument omdat we deze gewijzigde versie niet meer zouden kunnen testen in ons vooronderzoek.

Omdat er geen *measurement equivalence* was tussen de twee bevroegde items (“Zou deze motivatiebrief aan een mannelijke sollicitant kunnen toebehoren?” en “Zou deze motivatiebrief aan een vrouwelijke sollicitant kunnen toebehoren?”), beide items bevragen immers iets anders, kunnen we echter geen uitspraken doen over de statistische significantie van het verschil tussen de beoordelingen van de sollicitatiebrieven op deze twee items (zie tabel 2). Echte conclusies over genderneutraliteit van de bruikbare sollicitatiebrieven kunnen we hier dus niet trekken. We kunnen echter wel concluderen dat we over 4 sollicitatiebrieven beschikken die als gelijkwaardig worden gepercipieerd, en dus geschikt zijn voor verder gebruik in het onderzoek.

Tabel 2. Vergelijking van de gemiddelde beoordelingen op de vragen “Zou deze motivatiebrief aan een mannelijke sollicitant kunnen toebehoren” en “Zou deze motivatiebrief aan een vrouwelijke sollicitant kunnen toebehoren?”.

	Brief 1		Brief 4		Brief 7		Brief 8	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Man	6.16	2.17	6.50	1.76	6.84	1.71	6.25	1.63
Vrouw	5.75	2.20	5.66	2.13	5.34	2.10	6.19	1.60
Vershil (Man - Vrouw)	0.41		0.84		1.50		0.06	

Onderzoek

Eind januari 2009 namen 221 personen deel aan ons onderzoek naar naamletterpreferenties in selectiebeslissingen. Elke participant werd gevraagd om 4 sollicitatiebrieven te beoordelen in het kader van een vacature voor een HR Manager. De naam van de fictieve sollicitant werd voor elke persoon in onze steekproef op voorhand gepersonaliseerd. In dit onderzoek beoogden we na te gaan of de beoordeling beïnvloed werd door de naam van de sollicitant, en wat de relatie is tussen aandacht en naamletterpreferenties.

Steekproef

Een achthonderdtal Belgische (465 Nederlandstalige en 350 Franstalige, samen 815) selectieverantwoordelijken werden via e-mail gecontacteerd met de vraag om te participeren in een onderzoek naar personeelsselectie. De steekproef van selectieverantwoordelijken werd samengesteld op basis van gegevens uit verschillende jobkranten die verschenen in 2008. De gegevens van Nederlandstalige selectieverantwoordelijken werden bekomen uit de verschillende edities van Jobat en Vacature. Jobat is een carrièrekrant die bijgesloten zit in de weekendedities van De Standaard, Het Nieuwsblad en De Gentenaar. Vacature is eveneens een carrièrekrant, en zit bijgesloten in de weekendedities van De Morgen, De Tijd, Gazet van Antwerpen en Het Laatste Nieuws. Vacature wordt ook vrij gedistribueerd via strategische distributiepunten. De gegevens van Franstalige selectieverantwoordelijken werden verkregen uit de verschillende edities van Références. Références verschijnt elk weekend in combinatie met het dagblad Le Soir en op woensdag, donderdag en vrijdag in combinatie met L'Echo, Trends/Tendances en Le Vif/L'Express. Enkel de jobadvertenties waar men per e-mail op kon reageren werden geselecteerd. Uit deze jobadvertenties werden dan de e-mailadressen van selectieverantwoordelijken overgenomen in een database. Enkel de e-mailadressen die bestonden uit het naam(initialiaal) en/of voornaam(initialiaal) kwamen in de database terecht. E-mailadressen zoals 'hr@oiseru.be' of 'selectie@oiseru.be' werden dus niet opgenomen in de database, ook al werd de voornaam en familienaam van de selectieverantwoordelijke duidelijk vermeld in de advertentie. Deze strenge filter was nodig om uit te sluiten dat de onderzoeksdocumenten eventueel bij een andere persoon dan de in de advertentie vermelde selectieverantwoordelijke zouden terechtkomen. Alle onderzoeksdocumenten werden immers gepersonaliseerd (cf. supra). Ook het geslacht van alle selectieverantwoordelijken in onze database werd genoteerd.

221 personen gingen in op onze uitnodiging. Dit is een *response rate* van 27%. Deze steekproef bestond uit 110 mannelijke en 111 vrouwelijke selectieverantwoordelijken. In deze steekproef waren er 164 Nederlandstalige en 57 Franstalige respondenten. Omdat de *usable response rate* echter lager lag (15%), en de data-analyses dus op een selectie van de data werden uitgevoerd, zal ik deze subgroep meer in detail bespreken. Enkel de antwoorden van deelnemers die aan onderstaande voorwaarden voldeden werden opgenomen in de analyses:

- De deelnemer had alle beoordelings- en rankingsvragen beantwoord.
- De deelnemer had voor de 4 eerste beoordelingspagina's niet minder dan 20 seconden uitgetrokken en niet meer dan 2,5 standaarddeviaties boven de gemiddelde tijd. Zo werden statistische *outliers* geëlimineerd, alsook de personen die één of meerdere sollicitatiebrieven onmogelijk konden hebben *geskimd*, laat staan gelezen.
- Het e-mailadres dat de deelnemer zelf invulde correspondeerde met het e-mailadres naar wie de uitnodiging gestuurd werd.

Door de data te filteren aan de hand van bovenstaande voorwaarden werd het databestand dus bijna gehalveerd (van 221 naar 121 personen). Deze strenge filter verzekerde ons echter van het feit dat we over zuivere data beschikten, wat nodig was voor de analyses van ons experiment. Elk van bovenstaande voorwaarden had mogelijk de respons van de proefpersoon kunnen beïnvloeden, wat hier ongewenste beïnvloeding zou betekenen. 121 personen voldeden dus aan bovenstaande voorwaarden en vormden de bruikbare steekproef. 19 personen werden uitgesloten omwille van de laatste voorwaarde. Vanaf hier wordt met de steekproef de groep van 121 personen bedoeld. De steekproef bestond uit 68 mannelijke en 53 vrouwelijke selectieverantwoordelijken. 94 onder hen waren Nederlandstalig, 27 Franstalig. Uit voorgaande beschrijving valt af te leiden dat de personen uit deze steekproef in zekere zin de samenstelling van de totale aanvankelijke steekproef weerspiegelden. De steekproef bestond uit respondenten die werkten in het Vlaams ($n = 76$), Waals ($n = 12$) en Brussels Hoofdstedelijk Gewest ($n = 20$). Bij 12 personen was de plaats van tewerkstelling onbekend. Een meer gedetailleerd overzicht van werk- en woonplaats wordt weergegeven in tabel 3 en tabel 4. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 43 jaar ($M = 42.97$, $SD = 11.23$), waarbij de jongste respondent 23 jaar was en de oudste 70 jaar. Hun selectie-ervaring bedroeg gemiddeld 11 jaar en 7 maanden ($M^{\text{maanden}} = 138.70$, $SD = 126.55$). De grootte van de bedrijven waarin de respondenten werkten varieerde van 1 tot 5000 werknemers, met een gemiddelde organisatiegrootte van 336 werknemers ($M = 335.71$, $SD = 674.64$). De respondenten werkten in een breed spectrum aan sectoren, maar met een uitgesproken

vertegenwoordiging in de sectoren ‘Dienstverlening en Human Resource’ ($n = 39$), ‘Gezondheidszorg en Medisch toebehoren’ ($n = 12$) en ‘Overheid en Social Profit’ ($n = 9$). Een gedetailleerd overzicht van de sectoren waarin de steekproef werkte wordt weergegeven in tabel 5.

Tabel 3. Locatie van tewerkstelling van de personen uit de steekproef ($N = 121$).

Gewest	Provincie	Aantal	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk	n.v.t.	20	20
Vlaams	Antwerpen	24	76
	Limburg	3	
	Oost-Vlaanderen	18	
	Vlaams-Brabant	17	
	West-Vlaanderen	11	
	Onbekend	3	
	Waals	Henegouwen	
	Luik	2	
	Luxemburg	2	
	Namen	2	
	Waals-Brabant	1	
	Onbekend	2	
Buitenland	n.v.t.	2	2
Onbekend	n.v.t.	12	12

Tabel 4. Woonplaats van de personen uit de steekproef ($N = 121$).

Gewest	Provincie	Aantal	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk	n.v.t.	9	9
Vlaams	Antwerpen	29	86
	Limburg	4	
	Oost-Vlaanderen	24	
	Vlaams-Brabant	11	
	West-Vlaanderen	15	
	Onbekend	3	
	Waals	Henegouwen	
	Luik	1	
	Luxemburg	1	
	Namen	4	
	Waals-Brabant	4	
	Onbekend	1	
Buitenland	n.v.t.	1	1
Onbekend	n.v.t.	12	12

Tabel 5. Sectoren van tewerkstelling in de steekproef ($N = 121$).

Sector	n	Sector	n
Auto	0	Industrie en Machinebouw	2
Bouw, Bouwmaterialen en Immobiliën	7	Kunst en Cultuur	0
Chemie en Pharmacie	5	Logistiek, Transport en Handling	4
Dienstverlening en Human Resource	39	Media en Communicatie	1
Distributie en Retail	0	Onbepaald	9
Energie, Milieu en veiligheid	0	Onderwijs en Vorming	5
Financiën en Verzekeringen	3	Overheid en Social Profit	9
Gezondheidszorg en Medisch toebehoren	12	Textiel, Leder en Kledij	0
Grondstoffen, Landbouw en Voeding	6	Uitgeverijen en Drukkerijen	2
Horeca en Toerisme	0	Wetenschap en onderzoek	0
Hout en Meubel-industrie	1	Onbekend	12
ICT, Telecom en Internet	4		

De functies die de respondenten op het moment van de bevraging bekleedden was divers: in de steekproef bekleedden 26 personen een directeursfunctie, 41 personen een managementfunctie, 36 personen een adviserende functie en 6 personen een ondersteunende functie. Van 12 respondenten was de functie onbekend. Het gegeven dat een aanzienlijk deel van de steekproef de functie van directeur of manager bekleedde, verklaart waarschijnlijk ook deels waarom de responsratio slechts op 27% lag. Uit een meta-analyse van responsratio's bij steekproeven van managers is namelijk gebleken dat de gemiddelde responsratio 32% ($SD = 17\%$) bedraagt (Cycyota & Harrison, 2006) in plaats van 57%, zoals eerder geschat door Roth en BeVier (1998). Ook Anseel, Lievens, Schollaert & Choragwicka (2009) stellen dat responsratio's beïnvloed worden door het type respondenten in de doelgroep: hoe hoger de doelgroep zich in de organisationele hiërarchie bevindt, hoe moeilijker zij te overtuigen zijn om deel te nemen aan onderzoek. Bovendien was het huidige onderzoek *web based* (de uitnodiging werd via e-mail verstuurd, en respondenten moesten de onderzoeksdocumenten online invullen), wat hoogstwaarschijnlijk ook een negatief effect op de responsratio met zich meebrengt. Een recente meta-analyse naar het verschil in responsratio tussen *web* en *mail surveys* (Shih & Fan, 2008) wijst inderdaad in die richting: gemiddeld genomen ligt de

responsratio bij onderzoek via het internet 10% lager dan onderzoek via de post. De responsratio (27%) in dit onderzoek is dus waarschijnlijk niet abnormaal laag. Wat geslacht, leeftijd, functie, ervaring, sector en grootte van het bedrijf betreft, stellen we bovendien een grote variëteit vast in de steekproef. De (moeder)taal van de respondenten en geografische spreiding is iets minder divers: de respondenten in de steekproef zijn voornamelijk Nederlandstalige personen die wonen en werken in Vlaanderen. Waarschijnlijk zijn de resultaten dus minder representatief voor de populatie in Franstalig België. Bovendien is het zo dat elke responsratio lager dan 100% de resultaten kan vertekenen. De kans bestaat immers dat de respondenten en de niet-respondenten verschillen in (niet gemeten) kenmerken die verband houden met de in het onderzoek betrokken variabelen. Het is dus sowieso aangeraden om de resultaten met de nodige voorzichtigheid te interpreteren.

Stimulus Materiaal

We gebruikten identiek dezelfde vacature en sollicitatiebrieven als in het vooronderzoek. In dit vooronderzoek hadden we kunnen aantonen dat we over een vacature beschikken die door een heterogene steekproef als realistisch wordt gepercipieerd (cf. super). In deze vacature, die we zelf geschreven hadden, is een fictief bedrijf op zoek naar een HR Manager. Wij kozen voor deze functie, omdat de participanten in ons onderzoek vertrouwd zijn met selectie, en zich hoogstwaarschijnlijk een beeld kunnen vormen van wat HR management inhoudt, zonder de vacature grondig te moeten lezen. Het gegeven dat de participanten vertrouwd zijn met HR Management moest de beoordeling van de fictieve sollicitanten voor deze vacature in elk geval faciliteren.

De sollicitatiebrieven die werden gebruikt in het onderzoek waren in het vooronderzoek (cf. super) uitvoerig getest en geanalyseerd. De participanten in dit onderzoek kregen 4 fictieve sollicitatiebrieven te lezen van 4 fictieve sollicitanten. Men kon elke sollicitant beoordelen aan de hand van 3 vragen die peilden naar de geschiktheid van de kandidaat in kwestie. Deze vragen werden eerder gebruikt door Van Hoye en Lievens (2003) in een gelijkaardig onderzoeksopzet. De interne consistentie van de 3 gebruikte vragen was, net zoals in het vooronderzoek voldoende hoog ($\alpha = .83$). Omwille van deze hoge betrouwbaarheid konden we dan ook de gemiddelde beoordeling van de kandidaten gebruiken in de verdere analyses.

In ons vooronderzoek konden we bovendien aantonen dat deze 4 sollicitatiebrieven als gelijkwaardig werden gepercipieerd, ondanks het feit dat ze inhoudelijk duidelijk verschillend waren. De fictieve sollicitanten hadden dus in principe alle 4 even veel kans om de vacature in te vullen, ware het niet dat elke sollicitatiebrief nu ook werd afgesloten met de naam van een fictieve sollicitant, wat in het vooronderzoek niet het geval was. Om onze hypothese te testen dat selectieverantwoordelijken een voorkeur hebben voor sollicitanten met een naamletter *match*, werden er voor elke persoon in onze database 4 fictieve namen ontwikkeld, waarbij:

1. Selectieverantwoordelijke en sollicitant dezelfde eerste 3 letters in hun voornaam hebben
2. Selectieverantwoordelijke en sollicitant dezelfde eerste 3 letters in hun familienaam hebben
3. Selectieverantwoordelijke en sollicitant geen gelijkaardige voor- of familienaam hebben
4. Selectieverantwoordelijke en sollicitant geen gelijkaardige voor- of familienaam hebben

Er werd geen conditie bepaald waarbij een fictieve sollicitant (bv. Lucas Robben) zowel een gelijkaardige voornaam als gelijkaardige familienaam als de persoon in onze steekproef (bv. Luc Robijns) had (vanaf hier wordt met een ‘gelijkaardige naam’ bedoelt dat de eerste 3 letters van de naam van de selectieverantwoordelijke dezelfde zijn als de eerste 3 letters van de naam van de sollicitant). Dit zou namelijk de kans vergroten dat de participanten het opzet van het onderzoek zouden doorzien, en bovendien is de kans dat zo’n situatie zich in het échte leven voordoet bijzonder gering.

Concreet werden de namen van deze sollicitanten als volgt bepaald:

1. Voor de gelijkaardige voornamen werd in de volledige lijst van ‘vandaag voorkomende voornamen in België’ (Nationaal instituut voor de Statistiek [NIS], 2008) de meest voorkomende gelijkaardige voornaam geselecteerd. Omwille van randomisering was deze voornaam in de helft van de gevallen een mannelijke naam. De familienaam van de hypothetische sollicitant in deze conditie werd random gekozen uit de eerste 500 ‘meest voorkomende familienamen’ in Vlaanderen (NIS, 2008) of Wallonië (NIS, 2008), naargelang de taal van de persoon in onze steekproef.
2. Voor de gelijkaardige familienamen werd in de volledige lijst van ‘vandaag voorkomende familienamen’ in Vlaanderen (NIS, 2008) of Wallonië (NIS, 2008) (naargelang de taal van de persoon in onze steekproef) de meest voorkomende gelijkaardige familienaam geselecteerd. Indien er geen gelijkaardige familienaam werd gevonden in deze lijsten, werd er verder

gezocht in de lijst van meest voorkomende familienamen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (NIS, 2008), en in het laatste geval in die van de Duitstalige gemeenschap (NIS, 2008). De voornaam van de hypothetische sollicitant in deze conditie werd random gekozen uit de eerste 500 ‘meest voorkomende voornamen’ in Vlaanderen (NIS, 2008) of Wallonië (NIS, 2008), naargelang de taal van de persoon in onze steekproef. Door randomisering was deze naam in de helft van de gevallen een typisch mannelijke naam.

3. Er waren ook 2 condities waarbij de voornaam en familienaam van de fictieve sollicitant niet gelijkaardig waren aan de naam van de persoon uit onze steekproef. Voor beide condities werd, naargelang de taal van de persoon een random voornaam gekozen uit de 500 ‘meest voorkomende voornamen’ in Vlaanderen (NIS, 2008) of Wallonië (NIS, 2008). Door randomisering was dit in de helft van de gevallen een mannelijke voornaam. De familienamen werden voor beide condities random geselecteerd uit de lijsten van de 500 ‘meest voorkomende familienamen in Vlaanderen (NIS, 2008), of Wallonië (NIS, 2008), naargelang de taal van de persoon in onze steekproef.

In de eerste 2 condities werd er voor gezorgd dat indien de meest voorkomende naam, waarvan de eerste 3 letter dezelfde waren als die van de selectieverantwoordelijke, ook de 4e letter dezelfde was, verder werd gezocht naar een naam die niet zo’n sterke overlap heeft. Over alle 4 de condities heen werd er gecontroleerd of er in de random gegenereerde namen geen 2 dezelfde tussen zaten. Indien dit wel het geval was, werd een alternatieve random gegenereerde naam gekozen.

Zowel de vacature als de sollicitatiebrieven werden oorspronkelijk opgesteld in het Nederlands. Nadien werden deze documenten tegen vergoeding vertaald naar het Frans. De vertaler genoot een Franstalige opvoeding en was perfect tweetalig. Gezien het hoge niveau van zijn talenkennis, werd op zijn finale versie geen *backtranslation* uitgevoerd.

Procedure

Het onderzoek gebeurde via een experimenteel opzet, met als twee afhankelijke variabelen de beoordeling van de sollicitanten en de aandacht (gemeten via reactietijd) die men geeft aan de verschillende sollicitanten. Er werd gekozen voor een within-subjects factorieel design, waarbij elke deelnemer vier fictieve sollicitanten moest beoordelen in het kader van een vacature. Dit is een procedure die ook realistisch is, aangezien selectieverantwoordelijken in praktijk ook meerdere schriftelijke kandidatuurstellingen moeten screenen.

Alle personen uit onze steekproef werden eind januari 2009 per e-mail gecontacteerd met de vraag om deel te nemen aan een onderzoek naar personeelsselectie (zie bijlage 7^{NL} en 13^{FR}). Niet-respondenten kregen twee maal een herinneringsmail toegestuurd: één na drie weken en één na zes weken. Negen weken na het uitsturen van de eerste uitnodiging werd de data-inzameling beëindigd.

Omwille van het onderwerp van dit onderzoek moesten de personen uit de steekproef licht misleid worden. In de uitnodiging werd verteld dat ze konden deelnemen aan een onderzoek waarin zou worden bestudeerd hoe sollicitatiebrieven selectiebeslissingen beïnvloeden. Het onderzoeksdoel werd dus ruimer voorgesteld dan het werkelijk is. Ook werd er gezegd dat deelname aan het onderzoek anoniem was en dat de gegevens vertrouwelijk zouden worden behandeld. Omdat de onderzoeksdocumenten gepersonaliseerd moesten worden, kon het onderzoek natuurlijk niet volledig anoniem geoperationaliseerd worden. De respondenten konden ook niet expliciet zien dat hun onderzoeksdocument gepersonaliseerd was. De data-analyse en interpretatie van de resultaten gebeurden wel anoniem. Maar omwille van het onderzoeksopzet, en het feit dat het stimulusmateriaal geen sociaal wenselijke beoordelingen kon uitlokken, leek ons deze lichte misleiding hier gerechtvaardigd. Nadat de onderzoeksresultaten bekend waren, kreeg elke persoon in de steekproef een e-mail met toelichting over het ware onderzoeksopzet, alsook een document met tips voor een objectieve beoordeling van sollicitatiebrieven (indien men had aangegeven deze tips te willen ontvangen). Het document met beoordelingstips werd gebaseerd op het literatuuronderzoek van deze Masterproef (zie bijlage 19).

In de uitnodiging die de personen in de steekproef ontvingen kon men doorklikken naar een gepersonaliseerde website. Op deze website kregen alle respondenten eerst een vacature te zien (zie bijlage 8^{NL} en 14^{FR}). Bovenaan deze vacature, die voor alle respondenten dezelfde was, stonden er instructies: er werd gevraagd om de vacature grondig door te nemen, en om het onderzoeksdocument in één keer in te vullen, zonder terug te keren naar de vorige pagina en zonder hun mening te herzien. Onderaan de vacature kon men op *next* klikken waardoor men op de volgende webpagina terecht kwam. Bovenaan op deze pagina stonden volgende instructies: “Nu dat u de vacature gelezen heeft willen wij u vragen om 4 kandidaten te beoordelen op basis van hun sollicitatiebrieven. U beschikt niet over de cv’s van deze kandidaten, wat een objectieve beoordeling zeker zal bemoeilijken. Dit laat ons echter wel toe om het effect van de sollicitatiebrief op een selectiebeoordeling na te gaan. Alle kandidaten in dit onderzoek hebben hun uitdrukkelijke toestemming gegeven om aan dit onderzoek mee te werken.”. Onder deze instructies stond dan 1 van de 4 sollicitatiebrieven (zie bijlage 9^{NL} en

15^{FR}). Het verschil met het vooronderzoek was dat de brief nu ook afgesloten werd met een fictieve voor- en familienaam van een sollicitant. Onder deze sollicitatiebrief werd gevraagd om de geschiktheid van de kandidaat te beoordelen aan de hand van 3 vragen, dezelfde vragen die in het vooronderzoek werden gebruikt. De participanten kregen dus enkel een sollicitatiebrief om de sollicitanten te beoordelen, zonder een curriculum vitae. De reden om geen cv's in het stimulusmateriaal op te nemen is tweërlei: enerzijds zou de deelname aan het onderzoek daardoor veel meer tijd in beslag nemen, met mogelijk grote gevolgen voor de response rate, anderzijds is het extreem moeilijk om 4 subjectief gelijkwaardige cv's op te stellen die objectief duidelijk verschillen van elkaar.

Om ongewenste volgorde-effecten uit te sluiten werd de volgorde waarin de sollicitatiebrieven werden gepresenteerd voor elke participant quasi-gerandomiseerd, zoals ook in het vooronderzoek het geval was. Er waren 24 verschillende volgordes waarin de sollicitatiebrieven konden gepresenteerd worden (zie tabel in bijlage 6). Ook de posities van voornaam en familienaam werden quasi-gerandomiseerd (zie tabel in bijlage 6): elk van de 4 naamcondities (cf. supra) konden dus zowel onder de 1^e, 2^e, 3^e of 4^e sollicitatiebrief staan.

Nadat men alle 4 de sollicitatiebrieven had beoordeeld werd nog gevraagd om in een ranking aan te geven welke sollicitant men het meest geschikt achtte om de vacature in te vullen. In deze ranking moest men aan elke sollicitant een uniek cijfer toekennen (zie bijlage 10^{NL} en 16^{FR}). Een tweede vraag was de volgende: “Stel dat u als consultant optreedt, welke van de 4 sollicitanten zou u het farmaceutische bedrijf aanbevelen?” en “Hoe groot is volgens u de kans dat deze personen, na aanwerving niet zal kunnen aarden in de functie?”. Deze laatste vraag moest beoordeeld worden op een 9-punten Likertschaal.

Om na te kunnen nagaan of de evaluaties vertekend werden door *demand characteristics*, vroegen we de participanten ten slotte om kort in eigen woorden te omschrijven waarover het onderzoek ging. Op de voorlaatste webpagina werd naar enkele gegevens van de participant gevraagd (zie bijlage 11^{NL} en 17^{FR}): geslacht, leeftijd, functie, woonplaats, werkplaats, sector, grootte van het bedrijf en ervaring in selectie. Daarna werden ze bedankt voor hun deelname aan het onderzoek (zie bijlage 12^{NL} en 18^{FR}).

Resultaten

Om onze eerste hypothese te testen – ‘de beoordeling van sollicitanten die dezelfde eerste drie naamletters (voornaam of familienaam) hebben als die van de selectieverantwoordelijke zal

hoger zijn dan de beoordeling van sollicitanten zonder dezelfde eerste drie naamletters' – deden we een repeated measures analyse op de beoordelingen van de vier kandidaten. Uit het vooronderzoek was namelijk gebleken dat alle vier de sollicitatiebrieven als gelijkwaardig werden gepercipieerd. We voerden een eerste repeated measures analyse uit met 1 within-subjects factor met 3 niveaus: twee voor de naamlettercondities (voornaam en familienaam), en één voor de niet-naamlettercondities (met de gemiddelde waarden van de niet-naamlettercondities). Het effect van de niveaus was significant, $F(2, 119) = 5.42, p < .01$ ($p = 0.006$), $\eta^2_{\text{partial}} = .083$. De geobserveerde gemiddelden voor de verschillende beoordelingen worden weergegeven in tabel 6. Er was geen hoofdeffect van leeftijd, ervaring, taal of geslacht van de participanten op de beoordelingen, met $F < 1, p > .05$ voor alle hoofdeffecten. Ook de interactie tussen taal en geslacht was niet significant, $F < 1, p > .05$. Uit de vergelijking van de 3 factoren bleek dat de naamletterconditie (voornaam) significant verschilde van de niet-naamlettercondities, $F(1, 120) = 9.55, p < .005$ ($p = .002$). Er was een kleine effectgrootte (Cohen's d) voor dit verschil, $d = .34$ (Cohen, 1988). Het contrast tussen de naamletterconditie (familienaam) en niet-naamletterconditie was niet significant, $F < 1, p > .05$. Hypothese 1 werd dus gedeeltelijk bevestigd, maar in de omgekeerde richting. Hypothese 2 werd volledig bevestigd, maar ook in omgekeerde richting: de beoordeling van sollicitanten met een voornaam match was significant verschillend van die voor sollicitanten met een familienaam match, $F(1, 120) = 6.16, p = .01$. We deden ook een repeated measures analyse op de beoordelingen van een kleine controlegroep ($N = 19$). Deze controlegroep bestond uit de respondenten die het onderzoek volledig hadden ingevuld, maar bij wie geen van de 4 fictieve sollicitanten een gelijkaardige naam had als de respondent (cf. super, hoofdstuk 'Steekproef'). In deze controlegroep was er noch een algemeen effect van de condities, noch tussen de naamletterconditie (voornaam) en niet-naamletterconditie, en noch tussen de naamletterconditie (familienaam) en niet-naamletterconditie, alle $F < 1, p > .05$. Deze resultaten kunnen een bijkomende indicatie zijn dat de respons in onze steekproef ($N = 121$) veroorzaakt werd door de experimentele manipulaties.

Tabel 6. De geobserveerde gemiddelden voor de 3 verschillende condities.

	Beoordeling		Tijd (seconden)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Voornaam	4.88	1.63	69	59
Familienaam	5.35	1.55	73	70

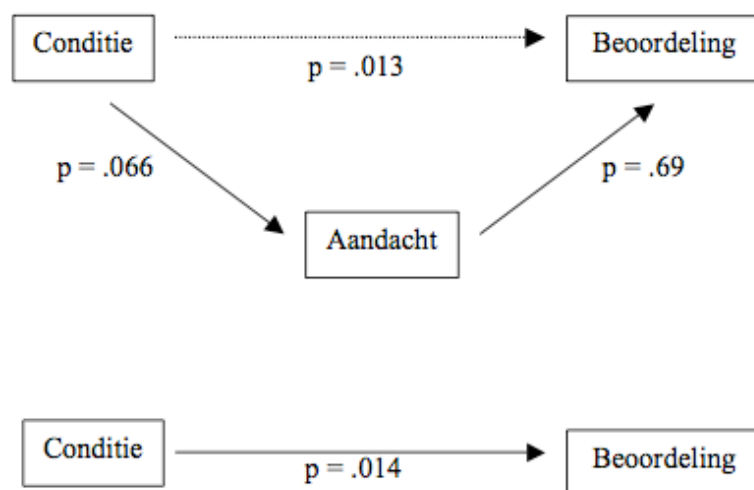
Random naam	5.35	1.10	88	66
-------------	------	------	----	----

Om de derde hypothese, betreffende de invloed van letterfrequenties op naamletterpreferenties in selectie, na te gaan voerden we een MANOVA uit met de beoordelingen van de sollicitanten als afhankelijke variabelen. De gemiddelde frequentie van de eerste drie letters van de voor- en familienaam van de participant werden opgenomen als onafhankelijke variabelen, en waren gebaseerd op een database van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) waarin men kon terugvinden hoe vaak een bepaalde letter in België voorkomt in een voornaam en in een achternaam. Anseel & Duyck (2008) gebruikten deze database reeds in een archiefstudie naar naamletterpreferenties. Algemeen genomen was er geen effect van de frequentie van de voornaam, noch van de familienaam op beoordeling, beide $F < 1, p > .05$. Het effect van frequentie op beoordeling was bij één naamletterconditie (familienaam) bijna significant, $F(1, 120) = 3.72, p = 0.056$. Hypothese 3 werd dus net niet bevestigd. Exploratief deden we dezelfde analyse op de aandacht voor de sollicitanten. Algemeen genomen was er geen effect van de frequentie van de voornaam, noch van de familienaam op aandacht, beide $F < 1, p > .05$.

Om het effect van naamletterpreferenties op aandacht voor sollicitanten na te gaan voerden we een tweede repeated measures analyse uit op de steekproef. We behielden het design met 1 within-subject factor en 3 niveaus: twee voor de naamlettercondities, en één voor de niet-naamlettercondities. Er was een significant effect van de niveaus op het aantal seconden (voor de gemiddelde reactietijd per conditie, zie tabel 6) dat men aandacht besteedde aan de sollicitatiebrieven, $F(2, 119) = 3.04, p = 0.05, \eta^2_{\text{partial}} = .049$, maar net zoals bij de analyse van de beoordelingen was het contrast tussen de naamletterconditie (voornaam) significant verschillend van de niet-naamletterconditie $F(1, 120) = 5.65, p < .05 (p = 0.019)$. Er was een kleine effectgrootte (Cohen's d) voor dit verschil, $d = .29$ (Cohen, 1988). Het contrast tussen de naamletterconditie (familienaam) en de niet-naamletterconditie was net zoals bij de beoordelingen niet significant, $F(1, 120) = 3.34, p > .05$. Hypothese 4 werd dus gedeeltelijk bevestigd, maar in de omgekeerde richting. Er was geen hoofdeffect van leeftijd, ervaring, taal of geslacht van de participanten op de aandacht voor de kandidaten, met $F < 1, p > .05$ voor alle hoofdeffecten. Het effect van geslacht op aandacht was bij één naamletterconditie (familienaam) bijna significant $F(1, 103) = 3.75, p = 0.056$. De interactie tussen taal en geslacht was niet significant, $F < 1, p > .05$.

Naast het toetsen van onze 4 hypothesen, deden we ook een aantal exploratieve analyses op de dataset. Zo gingen we aan de hand van de 4-stappen methode van Baron & Kenny (1986) na of de relatie tussen de naam van de sollicitant ('conditie') en de beoordeling van de sollicitant gemedieerd werd door aandacht. Alle stappen werden uitgevoerd met behulp van univariate ANOVA analyses. De verkregen resultaten worden schematisch weergegeven in figuur 3.

In een eerste stap werd 'beoordeling' geregresseerd op 'conditie'. Deze regressie was significant, $F(2,360) = 4.35$, $p < .05$. Vervolgens werd 'aandacht' geregresseerd op 'conditie'. Deze regressie was echter niet significant, $F(2,360) = 2.75$, $p > .05$. Ten slotte deden we een regressie-analyse van 'beoordeling' op 'conditie' en 'aandacht'. De regressie op 'conditie' was net zoals in de eerste stap significant, $F(2,359) = 4.41$, $p < .05$, maar dit was niet het geval voor aandacht, $F(1,359) = .16$, $p > .05$. Aangezien de regressie van 'aandacht' op 'conditie' (stap 2) niet significant was en de regressie van 'beoordeling' op 'conditie' (stap 3) wel significant was, kan er geen sprake zijn van een volledige noch gedeeltelijke mediatie van 'aandacht' in de relatie 'conditie'-'beoordeling'.



Figuur 3. Mediatie-analyse

Nadat de deelnemers alle 4 de kandidaten hadden beoordeeld, werd gevraagd om in een ranking aan te geven welke kandidaten men persoonlijk het meest geschikt vond, alsook om een unieke keuze tussen de kandidaten te maken. Via een non-parametrische test (Friedman's test) vergeleken we de verdeling van de drie condities. De test toonde een significant verschil tussen de ranking van de sollicitanten in de 3 condities, $p < .05$. Uit de statistieken bleek dat

sollicitanten met een gelijkaardige naam gemiddeld lager werden gerangschikt dan sollicitanten zonder naamletter match. De geobserveerde frequenties worden weergegeven in tabel 7.

Tabel 7. De geobserveerde frequenties in ranking en aanbeveling.

	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Aanbeveling
Gelijkaardige Voornaam	24	34	23	26	27
Gelijkaardige Familiennaam	31	32	37	35	27
Random Naam ¹	33	27.5	30.5	30	33.5

¹ Om de vergelijking van de frequenties te vergemakkelijken werd de som van de rankingfrequenties van de twee sollicitanten in de de niet-naamletterconditie gehalveerd.

Om bovenstaand resultaat nog beter te begrijpen gingen we aan de hand van de *Wilcoxon Signed Ranks Test*, ook een non-parametrische test, na of er significante verschillen waren tussen de 3 condities onderling. We testten de verschillen in rangschikking tussen de naamlettercondities met de niet-naamletterconditie en tussen de naamlettercondities onderling. Enkel het verschil tussen de rangschikking van sollicitanten in de voornaamletterconditie en niet-naamletterconditie was significant, $p = .026$. Uit een analyse van de gemiddelde rankings bleek dat sollicitanten met een gelijkaardige voornaam significant lager werden gerangschikt dan sollicitanten zonder een naamletter match. Deze bevinding is volledig in lijn met de analyses in het kader van hypothese 1 en 3.

Nadat men alle 4 de verschillende kandidaten had gerangschikt werd gevraagd om één kandidaat te selecteren die ze als consultant zouden aanbevelen. Bij 59 personen was dit dezelfde kandidaat die ze ook persoonlijk het meest geschikt vonden. Bij 62 personen was de kandidaat die ze persoonlijk het meest geschikt vonden niet dezelfde kandidaat die ze zouden aanbevelen als consultant. Hier moest men dus een unieke keuze maken. Mochten alle sollicitanten gelijkwaardig gepercipieerd worden, dan had een sollicitant in een naamletterconditie 25% kans om de aanbevolen kandidaat te zijn en de sollicitanten in de niet-naamlettercondities samen 50%. Via een binomiaaltoets testten we of dat in de steekproef de kans om maximaal 27 keer een kandidaat met gelijkaardige voornaam, 27 keer een gelijkaardige familiennaam of 67 keer een kandidaat met een willekeurige naam aan te bevelen significant verschilde van de theoretische kansen. Dit bleek bij geen van de drie toetsen het geval (met $p = .29, .29, .90$ respectievelijk). Ook de kans dat men ten hoogste 54 keer een kandidaat aanbeval uit een naamletterconditie was niet significant verschillend dan de

theoretische kans van 50% ($p = .14$). Een *chi-square* test op deze resultaten bevestigde deze resultaten: het verschil tussen de geobserveerde keuzes ten opzichte van de verwachte keuzes was niet significant, $\chi^2(3) = 7.36, p > .05$.

Aan het einde van het onderzoek werd aan de selectieverantwoordelijken ook nog gevraagd om hun geprefereerde kandidaat op een 9-punten Likertschaal te beoordelen naar hun geschiktheid voor de vacature. De gemiddelde beoordeling van deze kandidaat bedroeg 3.58 punten. Een variantie-analyse werd uitgevoerd met als afhankelijke variabele de beoordeling van de geprefereerde kandidaat en met als onafhankelijke variabele het type kandidaat dat men prefereerde (een kandidaat uit één van de twee naamlettercondities, of één uit niet-naamlettercondities). Het hoofdeffect van het type kandidaat was niet significant, $F < 1, p > .05$. Ook geen enkele van de 6 paarsgewijze vergelijkingen tussen de beoordeling van de verschillende types kandidaten was significant ($p > .05$).

Ten slotte werd aan de deelnemers gevraagd om kort te omschrijven waarover het onderzoek ging. 101 van de 121 personen uit de steekproef gaven een omschrijving, maar niemand vermeldde (het belang van) de gelijkenis tussen hun eigen naam en die van de sollicitant. Het is dus zeer onwaarschijnlijk dat de resultaten vertekend zijn door demand characteristics, maar dit betekent dus ook dat naamletterpreferenties bij het screenen van sollicitatiebrieven onbewust invloed uitoefenen op de beoordeling van, en de aandacht voor sollicitanten. Dat eerste is volledig in lijn met de literatuur, maar de bevinding dat naamletterpreferenties ook onbewust gerelateerd zijn aan aandacht (bij het screenen van sollicitatiebrieven) is een nieuw inzicht.

DISCUSSIE

Sollicitatiebrieven en/of cv's bepalen meestal wie uitgenodigd wordt voor een opvolgend selectie-interview (Cole et al., 2007). In België wordt de schriftelijke kandidatuur bij ongeveer 79% van de vacatures als initieel selectie-instrument aangewend (Ryan et al., 1999). Maar bij het screenen van sollicitatiebrieven en cv's zijn er heel wat mogelijke bronnen die een objectieve beoordeling (kunnen) verstoren.

Uit onderzoek naar impliciete sociale cognitie is gebleken dat verscheidene belangrijke beslissingen, attitudes en gedragingen beïnvloed worden door krachtige, maar onbewuste *self-motives* (Greenwald & Banaji, 1995). De huidige studie toont aan dat impliciet egotisme de beoordeling van sollicitatiebrieven kan beïnvloeden. Ook werd aangetoond dat

naamletterpreferenties - een valide indicator van impliciet egotisme (Koole et al., 2001) - gelinkt zijn met aandacht en dat deze zich ook in een selectiecontext kunnen manifesteren.

Samenvatting van de Resultaten

Het onderzoek bestond uit twee grote delen: een vooronderzoek waarin het stimulusmateriaal werd ontwikkeld, en een experimenteel onderzoek in een nationale steekproef.

In het vooronderzoek werd een vacature en vier sollicitatiebrieven ontwikkeld. De vacature kwam zowel bij leken (in personeelsselectie), studenten bedrijfspsychologie als professionele selectieverantwoordelijken realistisch over, en dat zowel bij mannen als vrouwen. Deze vacature werd ook gebruikt in het experimenteel onderzoek, en was dus waarschijnlijk *face*-valide. Nog in het vooronderzoek werden acht sollicitatiebrieven getest, waarvan er vier werden gebruikt in het experimenteel onderzoek. Onder andere de kwaliteit van de sollicitatiebrieven werd getest op een 9-punten Likertschaal. De vier geselecteerde sollicitatiebrieven scoorden op kwaliteit minimum 5.23 en maximum 5.82 punten. Ook in het experimenteel onderzoek kregen de sollicitatiebrieven beoordelingen die slechts rond de 5 punten lagen. Waarschijnlijk was de kwaliteit van de sollicitatiebrieven op zich niet zo laag, maar zijn de relatief lage beoordelingen vooral toe te schrijven aan een gebrek aan informatie over de sollicitanten.

In het experimenteel onderzoek dat volgde op het vooronderzoek werden zowel exploratieve als de 4 a priori geformuleerde hypothesen getest. Onze centrale hypothese (hypothese 1) waarin gesteld werd dat sollicitanten die een naamletter match hadden met de selectieverantwoordelijke hoger zouden beoordeeld worden dan sollicitanten zonder een naamletter match werd deels bevestigd, maar wel in de omgekeerde richting. Sollicitanten met een naamletter match op de voornaam werden beduidend lager beoordeeld dan sollicitanten zonder naamletter match. Wanneer aan de participanten gevraagd werd om de 4 sollicitanten te rangschikken werden kandidaten zonder naamletter match beduidend hoger gerangschikt dan kandidaten met een naamletter match op de voornaam. Deze vaststelling bevestigt dus op een alternatieve manier de resultaten die we bekwamen via de beoordeling op Likertschalen. Hypothese 2 werd ook in de omgekeerde richting bevestigd: sollicitanten met een naamletter match op de voornaam werden lager beoordeeld dan sollicitanten met een naamletter match op de familienaam. De 3^e hypothese die stelde dat hoe minder frequent de eerste drie naamletters van de participant voorkomen, hoe hoger de beoordeling zou zijn voor sollicitanten met een naamletter match werd zo goed als bevestigd voor familienamen ($p =$

.056), maar niet voor voornamen. Gezien de gemengde evidentie rond de invloed van frequentie van letters op naamletterpreferenties (Anseel & Duyck, 2008; Jones et al., 2002; Pelham et al., 2002), komt de vaststelling dat deze hypothese slechts gedeeltelijk bevestigd wordt, dan ook niet als een verassing. Deze bevinding versterkt in elk geval de stelling van Jones et al. (2002), die stellen dat naamletterpreferenties niet alleen door mere-exposure kunnen verklaard worden. Het feit dat naamletterpreferenties sterker zijn voor minder frequente, en dus meer unieke familienamen wijst er wel op dat naamletterpreferenties gerelateerd zijn aan de identiteit en zelfevaluatie van een persoon (McGuire & McGuire, 1981).

De 4^e hypothese werd net als de 1^e hypothese deels bevestigd in de omgekeerde richting: sollicitanten met een naamletter match op de voornaam kregen beduidend minder aandacht dan sollicitanten zonder een naamletter match.

Naast de a priori geformuleerde hypothesen werd exploratief gekeken of de relatie tussen het type naamletter match en de beoordeling van de sollicitant gemedieerd werd door aandacht voor de sollicitatiebrief. Dit bleek echter niet het geval te zijn. Ten slotte bevestigt het feit dat niemand het ware onderzoeksopzet wist te achterhalen, de stelling dat naamletterpreferenties onbewust zijn en de resultaten niet beïnvloed werden door demand characteristics.

Relatie met Voorgaand Onderzoek

Psychologen zijn het er over eens dat ‘het zelf’ een centraal referentiepunt is voor sociale cognitie, emotie, motivatie en interpersoonlijk gedrag. Hoe mensen zich voelen en denken over zichzelf speelt dus een belangrijke rol in het leven. Theoretici stellen dat een positief zelfbeeld voordelen met zich meebrengt, zoals het beter kunnen omgaan met stress en een verhoogd doorzettingsvermogen (Hodson & Olson, 2005). De neiging om zichzelf positief te beoordelen en om zich goed te blijven voelen is dan ook een goed gedocumenteerd gegeven (Anseel & Duyck, 2009).

Voorgaande studies rond impliciete zelfwaardering hebben reeds aangetoond dat naamletterpreferenties een heel aantal belangrijke beslissingen, attitudes en sociale gedragingen kunnen beïnvloeden. Het is echter nog onduidelijk in welke contexten, en voor welke zaken een effect van naamletterpreferenties mag verwacht worden. Volgens Hodson en Olson (2005) mag er in elk geval niet van uit gegaan worden dat naamletterpreferenties

gewone, alledaagse beoordelingen en beslissingen kunnen beïnvloeden. Selectiebeslissingen zijn in elk geval belangrijk genoeg om de relatie met naamletterpreferenties te onderzoeken.

Enkele hypotheses die in het huidige onderzoek werden getoetst sluiten bovendien dicht aan bij die van Nelson en Simmons (2007). Deze auteurs toonden aan dat mensen onbewust negatieve doelen nastreven die een gelijkenis hebben met de eigen naam, ook al wil men deze doelen bewust vermijden. Het huidige onderzoek verschilt echter op twee belangrijke punten van het onderzoek van Nelson en Simmons (2007). Ten eerste konden de selectieverantwoordelijken in dit onderzoek de aanwerving van een slechte kandidaat niet vermijden, want de kwaliteit van de 4 sollicitatiebrieven was niet significant verschillend (zo was gebleken uit het vooronderzoek). Ten tweede werden de selectieverantwoordelijken in dit onderzoek voor de eerste keer geconfronteerd met de sollicitatiebrieven. In de archiefstudies van Nelson en Simmons (2007) kenden de participanten bepaalde negatief gewaardeerde doelen (cf. super) reeds lange tijd. Zij verklaren dat deze doelen omwille van de naamlettergelijkenissen op de duur onbewust als minder aversief worden gepercipieerd, waardoor men minder gemotiveerd is om deze te vermijden.

De bevindingen van dit onderzoek zijn echter tegenstrijdig met de studie van Boyd et al. (2008) die vaststelden dat fictieve sollicitanten van wie de naam leek op die van de selectieverantwoordelijke hoger werden beoordeeld op de dimensie 'sociale geschiktheid'. Dit effect kon wel enkel vastgesteld worden bij selectieverantwoordelijken met een hoge zelfwaardering. De studie van Boyd et al. (2008) is de enige studie die tot nu toe de link probeerde te leggen tussen impliciet egotisme en personeelselectie. Er zijn echter grote verschillen tussen het huidige onderzoek en dat van Boyd et al. (2008). Het onderzoek van laatst vernoemde auteurs kent enkele fundamentele methodologische beperkingen. Heel belangrijk is bijvoorbeeld het feit dat de fictieve sollicitanten werden beoordeeld door een homogene groep van studenten. In de huidige studie daarentegen werd er een beroep gedaan op een heterogene steekproef van professionele selectieverantwoordelijken. Uit onderzoek daaromtrent blijkt dat studenten significant verschillen van professionele selecteurs wat betreft het aantal en de aard van de factoren die gebruikt worden in het nemen van selectiebeslissingen (Barr & Hitt, 1986). Ook kan nog vermeld worden dat in beide studies een andere vacature werd gebruikt, andere stimuli (een cv van 'neutrale' kwaliteit én een begeleidend schrijven) alsook andere instrumenten om de fictieve sollicitanten te beoordelen. Bovendien werkten Boyd et al. (2008) met een between-subjects design, terwijl in dit onderzoek een within-subjects design werd gebruikt, wat veel realistischer is. Er zijn dus heel

wat verschillen tussen beide studies waarin de verklaring van de tegenstrijdige onderzoeksconclusies zou kunnen liggen.

Mogelijke Verklaringen en Implicaties

De observatie dat naamletters selectiebeslissingen kunnen beïnvloeden is niet zo verrassend, en kan zo goed als zeker beschouwd worden als een vorm van impliciet egotisme, zoals uit vroeger onderzoek rijkelijk geargumenteed is. Het feit dat de richting van hypothese 1, 2 en 3 tegengesteld was aan onze bevindingen was wel verrassend. Een andere kijk op de literatuur kan echter het één en ander verklaren. Zo ondersteunen de huidige bevindingen in zekere zin de theorie die Hodson en Olson (2005) opperden in verband met naamletterpreferenties. Volgens hen zou het effect meer invloed hebben op attitudes ten opzichte van objecten die iets zeggen over de eigen identiteit: wie men kiest om aan te werven zegt iets over wie men is en hoe men zich voelt. Het belang om als selectieverantwoordelijke de beste kandidaat te kiezen versterkt mogelijk de impact van variabelen die impliciet gelinkt zijn met ‘het zelf’, zoals de gelijkensis tussen de naam van de kandidaat en de naam van de selectieverantwoordelijke. Vanuit dit theoretisch raamwerk kan men dus voorspellen dat een goede kandidaat met een gelijkaardige naam de voorkeur zal genieten op andere gelijkwaardige goede kandidaten. Maar ook het omgekeerde volgt uit deze redenering: men zal zeker géén slechte kandidaat met een gelijkaardige naam willen aanwerven boven even slechte alternatieve kandidaten. Door de ‘naamlink’ tussen de slechte kandidaat en de selecteur met het positief zelfbeeld zou de zelfwaarde van de selectieverantwoordelijke namelijk kunnen dalen.

Deze verklaring nuanceert een bevinding van Jones et al. (2004), waar wordt gesteld dat bij een bedreiging van de zelfwaarde (bijvoorbeeld het krijgen van negatieve feedback) automatisch de symbolen (bijvoorbeeld de naamletters) die verbonden zijn met ‘het zelf’ extra gewaardeerd worden, alsook de personen die geassocieerd worden met deze symbolen. Volgens het huidig onderzoek gaat deze stelling dus niet op wanneer de bedreiging veroorzaakt wordt door een persoon die geassocieerd wordt met de gewaardeerde zelfgerelateerde symbolen. Verder bevestigt bovenstaande verklaring de hypothese van Chandler (2008). Chandler stelt namelijk dat naamletterpreferenties - in de zin van een verhoogde waardering voor objecten met gelijkaardige naamletters - mogelijk niet gelden indien men zich wil distantiëren van negatief gewaardeerde zaken die geassocieerd zijn met ‘het zelf’. De auteur baseert zich voor deze hypothese op verschillende studies die aantonen dat mensen “*cut off reflected failure*” bij personen die een bedreiging vormen voor het ego.

Uit dit onderzoek blijkt dat er inderdaad geen sprake is van een positief effect van naamletterpreferenties, maar wél van een negatief effect.

Ten slotte, in het verleden zijn reeds een aantal studies verschenen die aantonen dat mensen meer aandacht besteden aan self-enhancing informatie: informatie die je goed doet voelen over jezelf, krijgt meer aandacht (o.a. Baumeister & Cairns, 1992; Schröder-Abé et al., 2007). Mensen zouden gemotiveerd zijn om hun zelfconcept in positieve zin te versterken en af te schermen van negatieve informatie, om zo tot een hoger niveau van zelfwaardering te komen (Sedikides & Strube, 1997). De resultaten uit dit onderzoek sluiten aan bij deze theorie over self-enhancing informatie: men schenkt significant minder aandacht aan de sollicitatiebrief van een kandidaat met een gelijkaardige voornaam (self-un-enhancing informatie) om een devaluatie van het zelfbeeld te vermijden.

Het feit dat we geen significante naamletterpreferenties konden vaststellen voor sollicitanten met een naamletter match op familienaam is mogelijk te wijten aan het onderzoeksopzet: in voorgaand onderzoek naar naamletterpreferenties is zo goed als geen gebruik gemaakt van within-subjects designs. Mogelijk zou hetzelfde onderzoek met slechts 1 naamletterconditie (match op voornaam OF familienaam) wél een significant resultaat opleveren met betrekking tot naamletterpreferenties voor de familienaam. De naamletterpreferenties voor de voornaam bleken in elk geval sterker dan voor de familienaam, wat wel in lijn is met de literatuur.

De implicaties van dit onderzoek zijn vooral op theoretisch niveau te situeren. Het is de eerste maal dat in onderzoek naar impliciet egotisme wordt aangetoond dat het effect van naamletterpreferenties ook in negatieve richting werkzaam is. Tot nu toe wezen onderzoeksresultaten betreffende naamletterpreferenties alleen in positieve richting: zowel negatieve (Nelson & Simmons, 2007) als neutrale stimuli (o.a. Brendl et al., 2005; Hodson & Olson, 2005; Pelham et al., 2002) worden positiever beoordeeld dan op statistische gronden mag worden verwacht. Het is ook de eerste maal dat in onderzoek naar impliciet egotisme een rechtstreekse link met aandacht werd onderzocht. Via een experiment werd aangetoond dat naamletterpreferenties een effect hebben op aandacht, zoals geïndiceerd door de lees- en beoordelingstijd van de stimuli. Er zijn al enkele studies gepubliceerd die de link tussen naamletterpreferenties en cognitieve belasting onderzochten (Anseel & Duyck, 2009; Koole et al. 2001), maar cognitieve belasting is natuurlijk op een geheel andere manier gerelateerd aan aandacht, dan leestijd. Deze 2 bevindingen kunnen dus een bijdrage leveren aan de theorievorming rond impliciet egotisme en meer specifiek rond naamletterpreferenties.

Praktische implicaties in het kader van personeelsselectie zijn eerder beperkt. Omdat de naam van de sollicitant een invloed kan hebben op de beoordeling van diens sollicitatiebrief, en irrelevant zijn voor de functie zou men sollicitanten kunnen vragen om anoniem te solliciteren. In bepaalde Vlaamse en Nederlandse media bestaat er een discussie over de zin van het anoniem solliciteren, maar het debat gaat dan voornamelijk over de etnische achtergrond van de sollicitant (Deraus, 2007). Verder zou men in de opleiding en/of training van selecteurs aandacht kunnen besteden aan de mogelijk negatieve impact van impliciet egotisme op selectiebeoordelingen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat training in het screenen van cv's en sollicitatiebrieven de objectiviteit verhoogt (Cole et al., 2005, Gibbs & Riggs, 1994; Marlowe et al., 1996). Alle respondenten in de steekproef kregen van ons in elk geval een document toegestuurd, met tips voor een meer objectieve evaluatie van schriftelijke sollicitaties (zie bijlage 19).

Methodologische Sterktes en Beperkingen

In tegenstelling tot vroeger onderzoek naar naamletterpreferenties werd hier niet gewerkt met een steekproef van studenten (wat o.a. wel het geval was bij Anseel & Duyck, 2009; Brendl et al., 2005, Boyd et al., 2008; Hodson & Olson, 2005), maar wel met professionele selectieverantwoordelijken. Dit is van groot belang in de generaliseerbaarheid van de resultaten. Bovendien was de steekproef heterogeen op vlak van woonplaats, geslacht, taligheid, leeftijd, ervaring met selectie, functie en sector. We beschikken echter niet over cijfers omtrent de samenstelling van de Belgische populatie van professionele selectieverantwoordelijken, waardoor we de representativiteit van de steekproef niet bepalen. Maar door de samenstellingswijze van de steekproef zal de veralgemeenbaarheid van de resultaten wel groter zijn dan bij gebruik van een homogene steekproef. Door het gebruik van een heterogene steekproef is het bovendien mogelijk dat de impact van naamletterpreferenties op selectiebeslissingen groter is dan op basis van dit onderzoek kon worden aangetoond. Het is namelijk een stuk gemakkelijker om een significant effect te vinden in een homogene steekproef. Ook was de steekproefgrootte in lijn met vroeger onderzoek naar naamletterpreferenties (o.a. Anseel & Duyck, 2009; Brendl et al., 2005, Boyd et al., 2008; Hodson & Olson, 2005) en zelfs vrij groot, gezien de steekproefgroottes die algemeen als redelijk worden beschouwd om gewone attitude effecten in psychologisch onderzoek te detecteren (Hodson en Olson, 2005). Het feit dat de steekproef bestond uit personen met

verschillende voor- en familienamen bracht met zich mee dat naamletterpreferenties voor alle letters van het alfabet konden worden getoetst, en niet alleen voor een selectie van naamlettercongruenties zoals in veel ander onderzoek naar impliciet egotisme het geval is (Anseel & Duyck, 2008). Bovendien kon hierdoor de modererende rol van letterfrequentie getest worden. Een ander pluspunt van dit onderzoek is het gebruik van een within-subjects design, wat de power en de externe validiteit van dit onderzoek zeker ten goede komt. Het gebruik van within-subjects designs in dit onderzoeksdomein is bijzonder gering (o.a. Hodson en Olson, 2005). Ten slotte is het gegeven dat aan het onderzoek een pilootstudie vooraf ging van groot belang voor de betrouwbaarheid en veralgemeenbaarheid van de onderzoeksresultaten. In het vooronderzoek werd namelijk aangetoond dat de 4 sollicitatiebrieven uit het onderzoek gelijkwaardig zijn, en ook als realistisch werden gepercipieerd (gemiddeld 6.45 op een 9-punten Likertschaal).

In deze studie is er voor gekozen om aan de hand van een experiment de verschillende onderzoekshypotheses te toetsen in plaats van een archiefstudie (zoals in o.a. Nelson & Simmons, 2007; Pelham et al., 2002). Er waren echter een aantal variabelen die we niet onder controle hadden, zoals de *setting* waarin de participanten het onderzoek deden. Anderzijds zou een echt labo-experiment nefast kunnen zijn voor de externe validiteit. Het feit dat de selectieverantwoordelijke in dit onderzoek enkel over een sollicitatiebrief (en niet over een cv) beschikten om de kandidaat te beoordelen voor een bepaalde vacature, kan in elk geval een negatieve impact hebben op de veralgemeenbaarheid van de onderzoeksresultaten. In een gelijkaardig onderzoek naar impliciet egotisme bij personeelsselectie van Boyd et al. (2008) kregen de participanten zowel een cv als een sollicitatiebrief van de fictieve sollicitanten. Wat zowel voor als tegen de externe validiteit van de huidige onderzoeksresultaten kan pleiten is het feit dat onder elke sollicitatiebrief de volledige naam stond van een fictieve kandidaat. In vroeger onderzoek naar naamletterpreferenties werden bijna uitsluitend naaminitialen gebruikt (Boyd et al., 2008; Jones et al., 2004; Nelson & Simmons, 2007). Maar de kans dat sollicitanten in een realistische situatie hun sollicitatiebrief afsluiten met hun naaminitialen in plaats van hun volledige naam is bijzonder gering. Echter, de kans dat er in een realistische situatie een overlap van 3 letters bestaat tussen die van de sollicitant en die van de selectieverantwoordelijke is ook zeer klein. Anderzijds, ook Anseel & Duyck (in 2009) en Pelham et al. (2002) kozen er voor om 3 letters in plaats van naaminitialen te gebruiken in hun onderzoek. Wanneer we kijken naar de steekproef in dit onderzoek moet men ook rekening houden met de mogelijkheid dat het gedrag van de respondenten sowieso meer onderhevig was aan naamletterpreferenties dan niet-respondenten. Uit onderzoek van Jones et

al. (2004) blijkt namelijk dat effecten van naamletterpreferenties groter zijn voor mensen met een hoge sensitiviteit voor beloningen. In de uitnodiging om deel te nemen aan het huidige onderzoek werd een beloning (in de vorm van een rapport met de onderzoeksbevindingen en tips die men kan gebruiken bij het beoordelen van een sollicitatiebrief) vooropgesteld aan de mensen die aan het onderzoek wilden deelnemen. Ten slotte willen we nog benadrukken dat men best voorzichtig is met de interpretatie van de bekomen resultaten gezien de kleine effectgroottes van de naamletterpreferenties in dit onderzoek.

Implicaties voor Toekomstig Onderzoek

Om af te sluiten is het zinvol om nog enkele implicaties voor toekomstig onderzoek te formuleren. Zoals ook Pelham et al. (2005) stellen zou het zinvol zijn om in toekomstig onderzoek de grenzen van impliciet egotisme verder af te bakenen. Zo zou het bijvoorbeeld interessant om binnen het domein van consumentenpsychologie/marketing te kijken naar de implicaties van gepersonaliseerde communicatie: wordt aan gepersonaliseerde reclameboodschappen (via post, e-mail, ...) minder aandacht besteedt indien de verzender van de boodschap negatief gepercipieerd wordt door de ontvanger dan wanneer de boodschap niet gepersonaliseerd zou zijn? Ook interessant zou zijn om in het kader van theorievorming rond impliciet egotisme verder de modererende rol te gaan onderzoeken van *value-expressive* karakteristieken van objecten, het belang van de beslissing die moet worden gemaakt, de bron van de ego-threat, en bepaalde persoonlijkheidseigenschappen (zoals sensitiviteit voor beloningen). Behalve onderzoek naar moderatoren, zou ook de mediatorrol van aandacht verder bestudeerd kunnen worden. Omdat effecten van impliciet egotisme (zoals naamletterpreferenties) duidelijk onbewust tot stand komen, zou het ook de moeite waard zijn om de link tussen naamletterpreferenties en een aandachtsmechanisme verder te exploreren. Een interessante methodologie zou hier *eye-tracking* kunnen zijn, waarbij men onder andere registreert hoe lang men kijkt naar de eigen naam(letters), relatief ten opzichte van andere stimuli.

Meer specifiek voor het onderzoek naar impliciet egotisme in een selectiecontext kan het interessant zijn om na te gaan of er ook een positief effect van naamletterpreferenties ten opzichte van sollicitanten bestaat, en op welke andere selectie-instrumenten naamletterpreferenties nog een effect kunnen hebben. Verder zou het zinvol zijn om een schatting te maken van de effectgrootte van naamletterpreferenties in een geheel realistische

selectiecontext. Zo kregen de selectieverantwoordelijken in dit onderzoek vrij weinig informatie (ze beschikten niet over een begeleidend cv, en ook de informatie in de sollicitatiebrieven was beperkt), maar hoe meer info er wordt gegeven in sollicitatieformulier, hoe minder kans dat stereotypering en bias beslissingsprocessen kunnen beïnvloeden (Van Hove & Lievens, 2003). Ten slotte zou in een alternatief onderzoeksdesign kunnen worden onderzocht of een match tussen familienaam van de sollicitant en selectieverantwoordelijke toch geen effect kan hebben op selectiebeslissingen.

Uit deze Masterproef blijkt dus dat nog heel wat onderzoek kan gebeuren naar impliciet egotisme, en naar naamletterpreferenties in het bijzonder. De bevinding dat een naamlettermatch tussen een selectieverantwoordelijke en sollicitanten zowel een invloed kan hebben op de beoordeling van, en aandacht voor sollicitatiebrieven, kan in elk geval een goede aanzet zijn om op verder te bouwen.

REFERENTIES

- Anseel, F., & Duyck, W. (2008). Unconscious Applicants: A Systematic Test of the Name-Letter Effect. *Psychological Science*.
- Anseel, F., & Duyck, W. (2009). Implicit letter preferences in job choice: An experimental test of the role of cognitive load. *Journal of Psychology*.
- Anseel, F., Lievens, F., Schollaert, E., & Choragwicka, B. (2009). Expected response rates and response enhancing techniques for different types of respondents in organizational survey research. *Working Paper*.
- Baron, R. A. (1983). Sweet smell of success – The impact of pleasant artificial scents on evaluations of job applicants. *Journal of Applied Psychology*, 68, 709-713.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1185.
- Barr, S. H., & Hitt, M. A. (1986). A comparison of selection decision models in manager versus student samples. *Personnel Psychology*, 39, 599-617.
- Baumeister, R. F., & Cairns, K. J. (1992). Repression and self-presentation: When audiences interfere with self-deceptive strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 851-862.
- Bertrand, M., Chugh D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit discrimination. *American Economic Review*, 95, 94-98.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013.
- Boyd, B., Blanshteyn, V., & Sommer, K. (2008). *Implicit Egotism in Selection*. Poster presented at the Society for Industrial & Organizational Psychology, San Francisco, CA.
- Bragger, J. D., Kutcher, E., Morgan, J., & Firth, P. (2002). The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants. *Sex Roles*, 46, 215-226.
- Brendl, C. M., Chattopadhyay, A., Pelham, B. W., & Carvallo, M. (2003). "Are brands containing name letters preferred?". *Advances in Consumer Research*, 30, 151-152.
- Brendl, C. M., Chattopadhyay, A., Pelham, B. W., & Carvallo, M. (2005). Name letter branding: Valence transfers when product specific needs are active. *Journal of Consumer Research*, 32, 405-415.

- Bright, J. E. H. , & Hutton, S. (2000). The impact of competency statements on resumes for short-listing decisions, *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 41-53.
- Brown, B. K., & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology – recruiters perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897-908.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82, 546-561.
- Chandler, J., Griffin, T., M., & Sorensen, N. (2008). In the “I” of the storm: Shared initials increase disaster donations. *Judgment and Decision Making*, 3, 404-410.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cole, M. S., Feild, H. S., & Stafford, J. O. (2005). Validity of resume reviewers' inferences concerning applicant personality based on resume evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 321-324.
- Cole, M. S., Feild, H.S., & Giles, W.F. (2004). Interaction of recruiter and applicant gender in resume evaluation: A field study. *Sex Roles*, 51, 597-608.
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant resume information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology – An International Review*, 56, 319-343.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 195–209.
- Cycyota, C. S., & Harrison, D. A. (2006). What (not) to expect when surveying executives: A meta-analysis of top manager response rates and techniques over time. *Organizational Research Methods*, 9, 133-160
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior, *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255.
- Derous, E. (2007). Naamdiscriminatie bij Cv screening: Kandidaat-, functie- en beoordelaarskenmerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 366-380.
- Detavernier, J., & De Mey, C. (2009). *New at interactive*. Op 12 januari, 2009, op <http://www.famous.be>.
- Escher, P., Wams, B., Looise, F, & Vlug, W. A. (1998). *100 succesvolle sollicitatiebrieven*. Enschede: SIWU.
- Familienamen van de ganse bevolking in de Duitstalige Gemeenschap (toestand 1/1/2008)* [Data bestand]. Brussel, Nationaal Instituut voor Statistiek.
- Familienamen van de ganse bevolking in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (toestand*

- 1/1/2008) [Data bestand]. Brussel, Nationaal Instituut voor Statistiek.
- Familienamen van de ganse bevolking in het Vlaams Gewest (toestand 1/1/2008)* [Data bestand]. Brussel, Nationaal Instituut voor Statistiek.
- Familienamen van de ganse bevolking in het Waals Gewest (toestand 1/1/2008)* [Data bestand]. Brussel, Nationaal Instituut voor Statistiek.
- Feys, J. (1995). Mere Ownership - Affective self-bias or evaluative conditioning. *European Journal of social psychology*, 25, 559-575.
- Forsythe, S. M. (1990). Effects of applicant clothing on interviewers decision to hire. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 1579-1595.
- Gallucci, M. (2003). I sell seashells by the seashore and my name is Jack: Comment on Pelham, Mirenberg, and Jones. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 789-799.
- Gibbs, T. R., & Riggs, M. L. (1994). Reducing bias in personnel-selection decisions – positive effects of attention to irrelevant information. *Psychological Reports*, 74, 19-26.
- Gordon, R. A., & Arvey, R.D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 468-492.
- Gouvier, W. D., Sytsma-Jordan, S., & Mayville, S. (2003). Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact. *Rehabilitation Psychology*, 48, 175-181.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition – attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- Harris, M.M. (1989). Reconsidering the employment interview: A review of recent literature and suggestions for future research. *Personnel Psychology*, 42, 691-726.
- Hodgkinson, G. P. (2003). The interface of cognitive and industrial, work and organizational psychology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 1–25.
- Hodson, G., & Olson, J. M. (2005). Testing the generality of the name letter effect: Name initials and everyday attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1099-1111.
- Hoorens, V., Nuttin, J. M., Herman, I. E., & Pavakanun, U. (1990). Mastery pleasure versus mere ownership – A quasi-experimental cross-cultural and cross-alphabetical test of the name letter effect. *European Journal of social psychology*, 20, 181-205.
- Hoorens, V., & Todorova, E. (1988). The name letter effect – Attachment to self or primacy of own name writing. *European Journal of social psychology*, 18, 365-368.
- Human Resources Officer. (2008, 23 augustus). *Vacature*, 47.

- Jobat [Wekelijkse bijlage]. (2008). *De Standaard*.
- Jones, J.T., Pelham, B. W., Carvalho, M., & Mirenberg, M. C. (2004). How do I love thee? Let me count the Js: Implicit egotism and interpersonal attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *87*, 665-683.
- Jones, J. T., Pelham, B. W., Mirenberg, M. C., & Hetts, J. J. (2002). Name letter preferences are not merely mere exposure: Implicit egotism as self-regulation. *Journal of Experimental Social Psychology*, *38*, 170-177.
- Kitayama, S., & Karasawa, M., (1997). Implicit self-esteem in Japan: Name letters and birthday numbers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *23*, 736-742.
- Knouse, S. B. (1989). The role of attribution theory in personnel employment selection: A review of the recent literature. *Journal of General Psychology*, *116*, 183–196.
- Knouse, S. B. (1994). Impressions of the resume – The effects of applicant education, experience, and impression management. *Journal of Business and Psychology*, *9*, 33-45.
- Koole, S. L., Dijksterhuis, A., & van Knippenberg, A. (2001). What's in a name: Implicit self-esteem and the automatic self. *Journal of Personality and Social Psychology*, *80*, 669-685.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*, 1-49.
- Lewis, A. C., & Sherman, S. J. (2003). Hiring you makes me look bad: Social-identity based reversals of the ingroup favoritism effect. *Organizational behavior and human decision processes*, *90*, 262-276.
- Lievens, F. (2006). *Handboek Human Resource Management. Back To Basics*. Leuven/Den Haag: Uitgeverij LannooCampus/Academic Service.
- Linkedin. (n.d.). Op <http://www.linkedin.com>.
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, *52*, 297-303.
- Marlowe, C. M., Schneider, S.L., & Nelson, C. E. (1996). Gender and attractiveness biases in hiring decisions: Are more experienced managers less biased?. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 11-21.
- Martin, I., & Levey, A. B. (1987). Learning what will happen next: Conditioning, evaluation, and cognitive processes. In G. Davey (Ed.), *Cognitive processes and Pavlovian conditioning in humans* (pp. 57-81). New York: Wiley.
- McGuire, W. J., & McGuire, C. V. (1981). The spontaneous self-concept as affected by personal distinctiveness. In L. Lynch, D. Mervin, A. Norem-Hebeisen, & K. Gergen (Eds.), *Self-concept: Advances in theory and research* (pp. 147–171). New York:

Ballinger.

Mertens, J. (2006). *Van zaadcel tot liefde*. Gent: Academia Press.

Nelson, L. D., & Simmons, J. P. (2007). Moniker maladies - When names sabotage success. *Psychological Science, 18*, 1106-1112.

Nunnally, J. C. (1970). *Introduction to psychological measurement*. New York: McGraw-Hill.

Nuttin, J. M. (1985). Narcissism beyond Gestalt and awareness: The name letter effect. *European Journal of Social Psychology, 15*, 353-361.

Nuttin, J. M. (1987). Affective consequences of mere ownership: The name letter effect in twelve European languages. *European Journal of Social Psychology, 17*, 381-402.

Olian, J. D., Schwab, D. P., & Haberfeld, Y. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 41*, 180-195.

Oliphant, V. N., & Alexander, E. R. (1982). Reactions to resumes as a function of resume determinateness, applicant characteristics, and sex of raters. *Personnel Psychology, 35*, 829-842.

Pearson, V., Ip, F., Hui, H., Yip, N., Ho, K. K., & Lo, E. (2003). To tell or not to tell; disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation, 69*, 35-38.

Pelham, B. W., Carvallo, M., DeHart, T., & Jones, J. T. (2003). Assessing the validity of implicit egotism: A reply to Gallucci (2003). *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 800-807.

Pelham, B. W., Mirenberg, M. C., & Jones, J. T. (2002). Why Susie sells seashells by the seashore: Implicit egotism and major life decisions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 469-487.

Pingitore, R., Dugoni, B. L., Tindale, R. S., & Spring, B. (1994). Bias against overweight job applicants in a simulated employment interview. *Journal of Applied Psychology, 79*, 909-917.

Posthuma, R. A., Morgeson, F.P., & Campion M.A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology, 55*, 1-81.

Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2002). Exploring the influence of decision makers' race and gender on actual promotions to top management. *Personnel Psychology, 55*, 397-427.

Random Integer Generator [Computer software]. (n.d.). Op <http://www.random.org/integers/>.

Références [Wekelijkse bijlage]. (2008). *Le Soir*.

- Roth, P.L., & BeVier, C.A., (1998). Response rates in HRM/OB survey research: Norms and correlates, 1990-1994. *Journal of Management*, 24, 97-117.
- Roth, P., Bobko, P., & McFarland, L. (2005). A meta-analysis of work sample test validity: Updating and integrating some classic literature. *Personnel Psychology*, 58, 1009-1037.
- Ryan, A.M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359-391.
- Schaller, M. (1992). In-group favoritism and statistical reasoning in social inference implications for formation and maintenance of group stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 61-74.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 162-173.
- Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schröder-Abé, M., Rudolph, A., & Wiesner, A. (2007). Self-esteem discrepancies and defensive reactions to social feedback. *International Journal of Psychology*, 42, 174-183.
- Sedikides, C., & Strube, M. J. (1997). Self-evaluation: To thine own self be good, to thine own self be sure, to thine own self be true, and to thine own self be better. *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 209-269.
- Sels, L., & De Winne, S. (2008). *HRM in breedbeeld. Een toetsing van retoriek aan realiteit*. Leuven: Uitgeverij Acco.
- Shih, T., & Fan, X. (2008). Comparing response rates from Web and mail surveys: A meta-analysis. *Field Methods*, 20, 249-271.
- Swim, J. K., Aiken, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B.A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199-214.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. New York: Academic Press.
- Thoms, P., McMasters, R., Roberts, M. R., & Dombkowski, D. A. (1999). Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and*

Psychology, 13, 339-356.

Tosi, H. L., & Einbender, S. W. (1985). The effects of the type and amount of information in sex discrimination research: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28, 712-723.

Uw sollicitatiebrief. Op 21 oktober, 2008, op http://www.ingenieur-job.stepstone.be/content/be/bnl/TipsTrucs_Tips_van_StepStone_voor_een_succesvolle_sollicitatiebrief.cfm/.

Vacature [Wekelijkse bijlage].(2008). *De Tijd*.

Van Hoye, G. (1999). *De impact van seksuele oriëntatie op selectiebeslissingen*. Ongepubliceerde masterscriptie, Universiteit Gent, Gent, Oost-Vlaanderen, België.

Van Hoye, G, & Lievens, F. (2003). The effects of sexual orientation on hirability ratings: An experimental study. *Journal of Business and Psychology*, 18, 15-30.

Vind een job. Op 20 oktober, 2008, op <http://www.vacature.com/Jobs/>.

Voorbeeld sollicitatiebrief. Op 21 oktober, 2008, op <http://www.studentjob.nl/pagina/VoorbeeldSollicitatiebrief/>.

Voornamen van de ganse bevolking in België die tenminste 2x voorkomen (toestand 1/1/2007) [Data bestand]. Beschikbaar op de website van het Nationaal Instituut voor Statistiek, http://www.statbel.fgov.be/figures/d22a_nl.asp?r=1

Wernimont, P. F., & Campbell, J.P. (1968). Signs, samples and criteria. *Journal of Applied Psychology*, 52, 372-367.

Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. E. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 275-290.

Zajonc, R. B. (1968). Attitudinal effects of mere exposure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 1-27.

Bijlagen op aanvraag .Graag contacteren op jacobvermeire@hotmail.com