



# Universiteit Utrecht

Masterproject; Multiculturalisme in vergelijkend perspectief (ASW)

---

## Wie heeft jouw voorkeur?

---

*De invloed van expliciete en impliciete attitudes op discriminerend  
gedrag met betrekking tot de keuze voor een sollicitant*

---

Naam: Carlijn van Berlo - 4252071

---

Begeleider: Dr. M. T.A. Coenders

Tweede begeleider: Dr. F. Fleischmann

Datum: 14 juli 2015



## **Dankwoord**

Hierbij wil ik iedereen bedanken die mij ondersteund heeft bij het schrijven van deze masterthesis in het afgelopen half jaar. Het is een periode geweest waarin ik veel geleerd heb van het onderzoeksproces en om heb leren gaan met de voor- en tegenslagen. Ik wil voornamelijk Marcel Coenders bedanken voor de begeleiding gedurende dit thesisproject. Met behulp van zijn constructieve feedback heb ik deze thesis kunnen verbeteren en mijn grenzen verlegd. Ook wil ik mijn studiegenoten bedanken voor hun feedback en ondersteuning. Ondanks dat de thesis alleen geschreven wordt, was het fijn om dit proces samen met jullie te doorlopen. Mijn familie wil ik bedanken voor hun luisterend oor en aanmerkingen bij het schrijven van deze thesis. Dank jullie wel voor het geloof in mij, wanneer ik zelf even niet meer wist hoe ik verder moest. Als laatste wil ik mijn vrienden bedanken voor de lieve en grappige berichtjes die me weer extra energie gaven gedurende dit onderzoek. Hartelijk dank voor jullie hulp!

*Wie heeft jouw voorkeur?*  
Carlijn van Berlo

## **Samenvatting**

Etnische minderheden hebben over het algemeen een slechtere positie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan autochtonen. Verklaringen voor de achterstand van etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn het verschil in menselijk en sociaal kapitaal, zelfselectieprocessen, maar ook etnische discriminatie blijkt ten grondslag te liggen aan dit verschil. Discriminatie op de arbeidsmarkt heeft negatieve gevolgen voor de integratie en sociaal-economische positie van etnische minderheden. In deze thesis is daarom onderzoek gedaan in hoeverre etnische discriminatie op de arbeidsmarkt verklaard kan worden aan de hand van etnische voorkeuren, al dan niet onbewust, in het selectieproces. Er is gekeken naar de invloed van expliciete en impliciete attitudes over etnische minderheden op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat en een vernieuwend element in het onderzoek is de invloed van de twee moderatoren ambigue informatie op het cv en individuele risicopreferenties op deze relatie. De resultaten weergeven dat expliciete en impliciete attitudes een verschillend construct omvatten. Alleen expliciete attitudes hebben een effect op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat, terwijl impliciete attitudes geen significante resultaten weergeven. Ambigue informatie op het cv blijkt van invloed te zijn op de relatie tussen expliciete attitudes en positieve discriminatie. Wanneer er ambigue informatie op het cv staat, hebben mensen met negatieve expliciete attitudes meer de kans om op een subtiele wijze onderscheid te maken, waardoor de kans op positieve discriminatie afneemt. Individuele risicopreferenties daarentegen oefenen invloed uit op de relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie; wanneer een persoon minder bereidwillig is om risico te nemen, dan gaan negatieve impliciete attitudes sterker gepaard met discriminatie. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen wat de precieze invloed is van de expliciete en impliciete attitudes op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat en de invloed van verschillende condities op deze relatie.

*Wie heeft jouw voorkeur?*  
Carlijn van Berlo

## Inhoudsopgave

Dankwoord .....	1
Samenvatting .....	3
Inleiding .....	7
Onderzoeksvraag .....	10
Theoretisch kader .....	11
<i>Expliciete en impliciete attitudes</i> .....	11
<i>Expliciete en impliciete attitudes, en etnische discriminatie op de arbeidsmarkt</i> .....	13
<i>Ambigue informatie op het cv</i> .....	15
<i>Individuele risicopreferenties</i> .....	16
<i>Theoretisch model</i> .....	19
Methoden .....	21
<i>Dataverzamelmethode en steekproef</i> .....	21
<i>Onderzoekdesign</i> .....	21
<i>Cv-condities</i> .....	23
<i>Analysemethoden en variabelen</i> .....	24
Resultaten .....	29
<i>Beschrijvende statistiek</i> .....	29
<i>Hypothesen hoofdverband</i> .....	30
<i>Moderatoren</i> .....	34
Discussie & conclusie .....	49
Referenties .....	57
Appendices .....	63
<i>Appendix 1 – Vragen expliciete attitudes</i> .....	63
<i>Appendix 2 – Vragen risicobereidheid</i> .....	68
<i>Appendix 3 – Modellen discriminatie in geschiktheid</i> .....	70
<i>Appendix 4 – Modellen discriminatie in selectie</i> .....	71

*Wie heeft jouw voorkeur?*  
Carlijn van Berlo



## **Inleiding**

Etnische minderheden hebben over het algemeen een slechtere positie op de Nederlandse arbeidsmarkt dan autochtonen (Huijnck, Gijsberts & Dagevos, 2014). De sociaal-economische achterstand van deze groep is in de afgelopen jaren niet verdwenen. Zo was het werkloosheidspercentage onder etnische minderheden in 2012 beduidend hoger dan onder de autochtone Nederlanders; 16% tegenover 5% werkloosheid. En het jeugdwerkloosheidspercentage was zelfs nog hoger met 28% onder etnische minderheden en 10% onder de autochtone jongeren. Ook raakt de economische crisis etnische minderheden harder dan de autochtonen aangezien het werkloosheidspercentage sterker opgelopen is binnen deze groep (CBS, 2014a; Huijnck, Gijsberts & Dagevos, 2014). De arbeidskansen van allochtonen in Nederland zijn veel slechter dan binnen andere landen in Europe. Het verschil tussen de autochtone arbeidsparticipatie en allochtone arbeidsparticipatie is in bijna geen enkel land zo hoog als in Nederland (Eurostat, 2015; OESO, 2015).

De etnische ongelijkheid op de arbeidsmarkt kan uitgelegd worden door verschillende verklaringen, zoals menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en zelfselectie processen. Etnische minderheden hebben over het algemeen minder menselijk kapitaal; ze zijn lager opgeleid, hebben minder kennis van de arbeidsmarkt en spreken de taal van het land minder goed in vergelijking met de autochtone bevolking (Blommaert, Coenders & van Tubergen, 2014a; Heath, Rothon & Kilpi, 2008; van Tubergen & Kalmijn, 2005). Ook hebben etnische minderheden vaak minder overbruggend sociaal kapitaal omdat zij weinig contacten onderhouden met de autochtone bevolking, waardoor zij minder informatie vergaren over kansen op de arbeidsmarkt (Kanas, van Tubergen & van der Lippe, 2011). Deze verschillen in menselijk en sociaal kapitaal kunnen ertoe leiden dat de etnische minderheden minder werkervaring opdoen in de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast spelen ook zelfselectie processen een rol in de etnische ongelijkheid op de arbeidsmarkt, aangezien etnische minderheden vaker voor een specifiek werkveld of baan kiezen (bijvoorbeeld waarin ze verwachten minder discriminatie verwachten te ervaren) of ze kiezen ervoor om als zelfstandige aan de slag te gaan (Kanas, van Tubergen & van der Lippe, 2009).

Maar deze factoren verklaren maar een gedeelte van de ongelijkheden tussen etnische minderheden en autochtonen (Huijnck, Gijsberts & Dagevos, 2014). Een aannemelijke verklaring voor het onverklaarde deel in de achterstand van etnische minderheden op de Nederlandse arbeidsmarkt is etnische discriminatie. Discriminatie staat voor het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde

groepering worden gerekend (National Research Council, 2004; Veenman, 2003). In verschillende onderzoeken is aangetoond dat een gedeelte van de etnische verschillen op de arbeidsmarkt verklaard wordt door etnische discriminatie (e.g. Bassani & Saint-Martin, 2008; Heath, Rothon & Kilpi, 2008; Midtboen, 2014a; Pager, 2007; Riach & Rich, 2002). Zelfs als etnische minderheden dezelfde kenmerken (opleiding en werkervaring) hebben als autochtone Nederlanders, zijn zij vaker werkloos of hebben zij een tijdelijk arbeidscontract (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012; Nievers & Andriessen, 2010). Ook blijkt uit diverse onderzoeken dat in verschillende landen zoals Nederland en Zweden personen met autochtone blanke namen tot wel 60 procent vaker worden opgebeld voor een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een Arabische of Afro-Amerikaanse naam (e.g. Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010; Carlsson & Rooth, 2007). Discriminatie vormt dus een belemmering voor etnische minderheden bij de instroom op de arbeidsmarkt. Het ondermijnt de verwezenlijking van gelijke kansen en het heeft negatieve gevolgen voor de integratie en sociaal-economische positie van etnische minderheden (Koopmans et. al, 2005; National Research Council, 2004).

De eerdergenoemde studies naar etnische discriminatie geven duidelijk bewijs dat discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat, maar deze studies geven weinig inzicht in de mechanismen die leiden tot discriminerend gedrag (Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012). In deze thesis zal daarom onderzoek gedaan worden naar in hoeverre etnische discriminatie op de arbeidsmarkt verklaard kan worden aan de hand van etnische voorkeuren, al dan niet onbewust, in het selectieproces. Er zal gekeken worden naar de invloed van expliciete en impliciete attitudes over etnische minderheden op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat. Expliciete attitudes zijn controleerbaar en worden uitgedrukt met bewustzijn en intentie in tegenstelling tot impliciete houdingen, die gekenmerkt worden door verminderde beheersbaarheid, bewustzijn of intentie (Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012; Nosek, 2007). Tot nu toe zijn er nog maar een klein aantal studies binnen de sociale wetenschappen die onderzoek doen naar de effecten van expliciete en impliciete interetnische attitudes op etnische discriminatie op de arbeidsmarkt en dit onderzoeksveld verdient meer aandacht, want deze nieuwe stroming van onderzoek biedt mogelijk een verklaring voor discriminatie op de arbeidsmarkt (Blommaert, Coenders en van Tubergen, 2014a; Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012; Hodson, Dovidio & Gaertner, 2002; Quillian 2006).

Naast het onderzoeken van de directe invloed van expliciete en impliciete attitudes op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat, zal er een

vernieuwend element aan deze studie worden toegevoegd in de vorm van moderators. Er zal onderzocht worden wat voor effect ambigue informatie op het cv en individuele risicopreferenties hebben op de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat. Ambigue informatie op het cv staat voor in hoeverre de informatie en kwalificaties op het cv onduidelijk of tegenstrijdig zijn in tegenstelling tot duidelijk zwakke of sterke cv's (Hodson, Dovidio & Gaertner, 2002). De andere moderator is individuele risicopreferenties. Op basis van de statistische discriminatie theorie wordt er vanuit gegaan dat werkgevers niet beschikken over volledige informatie van de capaciteiten van een sollicitant, waardoor zij hun beslissing baseren op overtuigingen over groepsverschillen in productiviteit of risico voor een bepaalde baan (Arrow, 1972; Phelps, 1972). Volgens deze theorie zouden individuele risicopreferenties van invloed zijn op de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes en discriminerend gedrag. Door te kijken naar het effect van ambigue informatie en de rol van risicopreferenties op de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat zal een beter inzicht ontstaan naar de mechanismen achter de expliciete en impliciete attitudes en wanneer discriminatie in sterkere mate bepaald wordt door de expliciete of impliciete attitudes.

Deze thesis is verder gericht op discriminatie tegenover Marokkaanse en Turkse sollicitanten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit zijn de twee grootste groepen etnische minderheden in Nederland en zij zijn grotendeels aanhangers van de Islam (CBS, 2014b; Huijnck, Gijberts & Dagevos, 2014). Deze twee etnische groepen staan in het middelpunt van de belangstelling in het debat over de sociale en economische integratie van etnische minderheden (Blommaert, Coenders & van Tubergen, 2014a). Bovendien blijkt uit onderzoek dat Nederlanders negatiever aankijken tegen Turken en Marokkanen, dan andere etnische minderheden in Nederland (Velasco Gonzalez, Verkuyten, Weesie & Poppe, 2003; Verkuyten 2008; Verkuyten & Zaremba 2005).

## Onderzoeksvraag

Hoofdvraag:

*In hoeverre spelen etnische voorkeuren, al dan niet onbewust, een rol in het selectieproces?*

Deelvragen:

- *Wat is de invloed van expliciete en impliciete attitudes op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat?*
- *In hoeverre wordt de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat beïnvloedt door de mate waarin cv's ambigue informatie bevatten?*
- *In hoeverre wordt de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat beïnvloedt door individuele risicopreferenties?*

## Theoretisch kader

### *Expliciete en impliciete attitudes*

Er is al veel onderzoek gedaan naar etnische discriminatie, maar binnen deze onderzoeken is minder aandacht en kennis over de oorzaken van discriminatie (Agerstrom & Rooth, 2009; Bertrand & Mullainathan, 2004). Een nieuwe stroming van onderzoek richt zich naast de expliciete attitudes op impliciete attitudes als een oorzaak van discriminatie. Expliciete attitudes worden al een tijdje bestudeerd door sociale wetenschappers. Impliciete attitudes daarentegen zijn een redelijk nieuw concept.

Zoals beschreven in de inleiding zijn expliciete attitudes gecontroleerd en worden ze met bewustzijn uitgesproken. Deze attitudes geven vaak een onderschatting van de werkelijke situatie betreffende negatieve houdingen (Agerstrom & Rooth, 2009). Redenen hiervoor zijn dat mensen vaak sociaal wenselijke antwoorden geven, aangezien zij hun werkelijke interetnische houdingen niet willen uitspreken (Agerstrom & Rooth, 2009; Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012; Fazio & Olson, 2003). Een theorie die dit verschil probeert te verklaren is de duale-proces-theorie. Deze theorie houdt in dat mensen informatie verwerken op twee verschillende manieren; door middel van gecontroleerde, weloverwogen, reflectieve oftewel expliciete processen en met spontane, eenvoudige, automatische oftewel impliciete processen (Nosek, 2007). Deze impliciete attitudes worden dus gekenmerkt door onbewustheid, geen besef of intentie (Nosek, 2007). Impliciete attitudes worden ook wel omschreven als geleerde associaties van een concept die spontaan geactiveerd worden (Perez, 2010).

Verschillende onderzoekers benadrukken het belang van het maken van een onderscheid tussen expliciete en impliciete attitudes. Niet alleen vanwege bovenstaande redenen zoals sociale wenselijkheid, maar omdat expliciete en impliciete attitudes twee verschillende soorten attitudes zijn die gevormd worden door twee verschillende processen. (Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji 2009; Karpinski & Hilton, 2001; Lane, Banaji, Nosek & Greenwald, 2007). Expliciete en impliciete attitudes blijken niet hetzelfde fenomeen vast te leggen. Zo wordt in het onderzoek van Pager en Quillian (2005) aangetoond dat expliciete attitudes niet alle discriminatie kunnen verklaren; er wordt geconstateerd dat discriminatie plaatsvindt gebaseerd op ras tegenover zwarte ex-gedetineerden in vergelijking tot blanke ex-gedetineerden ondanks dat werkgevers in de enquête aangeven dat ze niet discrimineren. De onderzoekers duiden impliciete attitudes aan als een mogelijke verklaring voor dit verschil.

Expliciete en impliciete attitudes zijn samenhangende concepten, maar zij verschillen ook duidelijk van elkaar (Nosek & Riskind, 2012; Nosek, 2005). De samenhang van de attitudes blijkt uit de gemiddelde correlatie tussen de twee concepten. Deze correlatie is vaak positief, maar uit verschillende onderzoeken blijkt dat de sterkte van deze correlatie varieert tussen -0.27 en bijna 0.80 (Greenwald, Poehlman, Uhlmann & Banaji, 2009; Lane, Banaji, Nosek & Greenwald, 2007; Nosek, 2005). Zowel de expliciete als impliciete attitudes worden gebruikt om de verschillende houdingen tegenover groepen te achterhalen, zoals voor politieke partijen, religies, etniciteit etc. (Arcuri, Castelli, Galdi, Zogmaister & Amadori, 2008, Devos & Banaji, 2005; Greenwald, Poehlman, Uhlmann & Banaji, 2009; Nosek, 2007). Uit de laatstgenoemde meta-analyse van Greenwald et. al (2009) blijken sociaal-gevoelige onderwerpen, zoals (raciale) vooroordelen, attitudes en intergroepsgedrag, lagere expliciete-impliciete correlaties te hebben in tegenstelling tot de andere onderwerpen. Bij sociaal-gevoelige onderwerpen wordt de voorspellende validiteit van zelfrapportage veel sterker beïnvloedt dan de voorspellende validiteit van de IAT; de impliciete attitudes kunnen dan betere voorspellingen maken van gedrag dan expliciete attitudes.

Het verschil tussen de twee attitudes blijkt bijvoorbeeld uit de totaal verschillende methodes om de attitudes te onderzoeken (Nosek, 2007). Expliciete attitudes worden gemeten aan de hand van vragenlijsten en gevoelsthermometers (Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012). Impliciete attitudes worden het vaakst gemeten met behulp van de Impliciete Associatie Test (IAT) (Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji, 2009). In deze test worden de relatieve sterktes van associaties tussen concepten gemeten door middel van reactietijden. Het idee achter deze methode is dat de reactietijd zal verminderen op het moment dat er sterkere associaties zijn tussen twee verschillende concepten in vergelijking tot een langere reactietijd wanneer de associaties tussen de concepten minder sterk zijn. Een voorbeeld hiervan is dat de reactietijd tussen blank en positief sneller is dan zwart en positief, wat erop wijst dat men blank sneller met positief associeert (Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji, 2009; Lane, Banaji, Nosek & Greenwald, 2007; Nosek, 2007). De IAT resultaten zijn lastig om te manipuleren en minder fijngevoelig voor sociale wenselijkheid dan vragen in enquêtes (Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji, 2009; Steffens, 2004)

Zowel de expliciete als impliciete attitudes dragen bij aan de voorspelling van menselijk gedrag. Als impliciete interetnische attitudes in staat zijn om iets te verklaren wat niet verklaard kan worden door expliciete attitudes, kan onderzoek naar beide attitudes een waardevolle bijdrage leveren aan de kennis over de relatie tussen interetnische attitudes en discriminerend gedrag (Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012).

*Expliciete en impliciete attitudes, en etnische discriminatie op de arbeidsmarkt*

Aangezien er nog maar weinig onderzoek is gedaan naar het effect van expliciete en impliciete attitudes op etnische discriminatie op de arbeidsmarkt, bestaan er nog veel vragen onder onderzoekers over wanneer en op welke manier welke attitude een rol speelt (Nosek, 2007). De invloed van expliciete en impliciete overtuigingen op echte beslissingen zoals op de arbeidsmarkt worden nog steeds slecht begrepen (Quillian, 2006). De impliciete etnische vooroordelen kunnen leiden tot subtiele discriminatie zonder dat men zich daar bewust van is en daarnaast zijn expliciete attitudes ook een belangrijke bron van discriminatie (Quillian, 2008). Daarbij moet wel in gedachte gehouden worden dat een attitude niet direct leidt tot het overgaan tot een (discriminerende) actie (Nosek & Riskind, 2012).

Onderzoek naar impliciete en expliciete attitudes op de arbeidsmarkt is tot nu toe onderverdeeld in laboratoriumexperimenten en veldexperimenten. In de laboratoriumexperimenten worden meestal studenten ingezet die zich in de rol van recruiter verplaatsten om het verband tussen attitudes en gedrag te onderzoeken. Voordelen van deze methode zijn dat er controle is over de kenmerken van het cv, het geeft mogelijkheden tot het onderzoeken van de bronnen van discriminatie en dat men de directe link kan leggen tussen interetnische attitudes en discriminerende gedrag. Nadelen van deze methode zijn dat de steekproef vaak niet representatief is en resultaten van deze onderzoeken een onderschatting zijn van de werkelijke mate van discriminatie op de arbeidsmarkt (Blommaert, Coenders en van Tubergen, 2014a; Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012; Falk & Heckman, 2009; National Research Council, 2004). Hoogopgeleide mensen blijken namelijk minder negatieve houdingen te hebben tegenover etnische minderheden (Coenders & Scheepers, 2003). Veldexperimenten daarentegen worden voornamelijk gebruikt om de mate van discriminatie te constateren, maar in de afgelopen jaren zijn er ook een aantal studies bijgekomen die het effect van expliciete en impliciete onderzoeken testen onder werkgevers. Een voordeel van een veldexperiment is dat de resultaten zijn te generaliseren naar de gehele populatie, maar grote nadelen zijn ook dat het onderzoek complexer is, meer tijd in beslag neemt, meer geld kost en de resultaten beïnvloedt kunnen zijn door omgevingsfactoren (Falk & Heckman, 2009; National Research Council, 2004).

In een lab experiment naar etnische discriminatie gedurende het sollicitatieproces verricht onder Nederlandse studenten is vastgesteld dat alleen expliciete interetnische attitudes invloed hebben op discriminatie in de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat en op positieve discriminatie. Discriminatie met betrekking tot het ontvangen van een uitnodiging voor een interview wordt beïnvloedt door zowel expliciete als impliciete

negatieve interetnische attitudes (Blommaert, van Tubergen & Coenders, 2012). Uit een vergelijkbaar onderzoek onder Amerikaanse en Nederlandse studenten is gebleken dat de expliciete vooroordelen geen invloed uitoefenen op de beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat en dat alleen onder Nederlandse studenten de impliciete vooroordelen wel effect blijken te hebben (Deros, Nguyen & Ryan, 2009). Verder blijkt uit het veldexperiment van Agerstrom en Rooth (2009) dat negatieve impliciete productiviteitstereotypen een significant effect hebben op de keuze voor een kandidaat, waardoor recruiters vaker kiezen voor een autochtone kandidaat in plaats van de kandidaat met een Arabische naam. Alleen de impliciete attitudes kunnen de werkelijke beslissing om iemand aan te nemen voorspellen. De onderzoekers stellen dat impliciete attitudes een nog grotere impact kunnen hebben op de selectiebeslissingen dan de expliciete attitudes aangezien de uiteindelijke beslissing om een sollicitant aan te nemen vermoedelijk is gebaseerd op een 'gevoel'. Bovendien blijkt uit een baanbrekend onderzoek van Rooth (2010) naar het effect van impliciete en expliciete interetnische attitudes op discriminatie in werkelijke sollicitatieprocedures in Zweden dat impliciete attitudes een belangrijke rol spelen in etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze studie concludeert dat impliciete attitudes de kansen op een uitnodiging voor een interview voor personen met Arabische moslim namen negatief beïnvloedt, terwijl amper significant resultaat gevonden is voor expliciete attitudes. Gebaseerd op bovenstaande onderzoeken wordt verondersteld dat expliciete en impliciete attitudes met elkaar verbonden zijn, maar toch een verschillend concept omvatten.

Het hoofdeffect van het theoretisch model is afgeleid van de verwachting dat attitudes een effect hebben op gedrag; negatieve expliciete attitudes en impliciete attitudes gaan gepaard met meer discriminatie. Deze verwachtingen zijn samengevat in drie hypothesen:

*H1: Expliciete en impliciete attitudes zijn zwak gerelateerd aan elkaar.*

*H2: Negatieve expliciete interetnische attitudes leiden tot discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat.*

*H3: Negatieve impliciete interetnische attitudes leiden tot discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat.*



Naast het directe verband tussen expliciete en impliciete attitudes op gedrag, wordt er in dit onderzoek ook gekeken naar de invloed van twee moderatoren; ambigue informatie en individuele risicopreferenties.

#### *Ambigue informatie op het cv*

Ambigüiteit kan van belang zijn volgens de aversieve racismetheorie en de moderne racismetheorie. De aversieve racismetheorie houdt in dat openlijk en bewust racisme plaats heeft gemaakt voor een meer verborgen en onbewuste vorm van racisme (Dovidio & Gaertner, 2000). Als reden voor deze verschuiving worden de ingeburgerde gelijkheidsidealen aangegeven; mensen kunnen expliciete attitudes hebben over gelijkwaardigheid, maar tevens kan men negatieve impliciete attitudes behouden tegenover etnische minderheden. Deze theorie veronderstelt dat als mensen dan toch zullen discrimineren wanneer zij de mogelijkheid hebben om op een verborgen manier te discrimineren (zonder dat dit hun tolerante zelfbeeld schaadt).

De moderne racismetheorie, ook wel symbolische racisme genoemd, is vergelijkbaar met de aversieve racismetheorie doordat het ook een verborgen en onbewuste vorm van racisme is (Son Hing, Chun-Yan, Hamilton & Zanna, 2008). Deze vorm van racisme combineert raciale antipathie met symbolische waarden zoals rechtvaardigheid en conservatisme; moderne racisten zijn van mening dat discriminatie niet meer bestaat en dat de minderheid teveel vraagt. Het verschil tussen deze twee theorieën is dat moderne racisten sterkere expliciete vooroordelen hebben, conservatiever zijn en minder geloven in gelijkwaardigheid.

Volgens bovenstaande theorieën kan ambigue informatie op het cv dus een belangrijke rol spelen in de keuze voor een kandidaat gedurende het sollicitatieproces op de manier dat ambigue informatie op het cv aversieve of moderne racisten de mogelijkheid biedt om op een verborgen en onbewuste manier te discrimineren zonder dat dit hun tolerante zelfbeeld schaadt. Met ambigue informatie op het cv wordt bedoeld dat kwalificaties zoals opleiding of werkervaring niet overeenstemmen (Dovidio & Gaertner, 2000; Hodson, Dovidio & Gaertner, 2002).

Zo blijkt uit twee onderzoeken naar aversief racisme dat mensen sneller geneigd te zijn te discrimineren wanneer er ambigue informatie op het cv vermeldt staat (Dovidio & Gaertner, 2000; Hodson, Dovidio & Gaertner, 2002). Dit in tegenstelling tot wanneer de kwalificaties op het cv van de sollicitant duidelijk sterk of zwak zijn; discriminatie werd in dit

geval niet waargenomen. Dit resultaat kan geïnterpreteerd worden op de manier dat mensen, al dan niet bewust, minderheden zullen benadelen in situaties waarin (subtiele) mogelijkheden bestaan om onderscheid te maken. Openlijk discrimineren past niet in het zelfbeeld dat mensen hebben; alleen wanneer er gelegenheid is om onderscheid te maken tussen groepen (zonder dat dit afbreuk doet aan hun zelfbeeld als tolerant persoon), zullen zij discriminerend gedrag vertonen. Verder wordt in het onderzoek van Hodson, Dovidio en Gaertner (2002) aangetoond dat mensen (voornamelijk met sterk negatieve gevoelens tegenover minderheden) enkel in ambigue situaties meer waarde hechten aan informatie die in het nadeel spreekt van minderheden. Voor de eigen groep hecht men juist meer waarde aan informatie dat in het voordeel spreekt. Ambigue informatie op het cv blijkt ook een rol te spelen in het onderzoek naar modern racisme van Son Hing, Chun-Yan, Hamilton en Zanna (2008); personen die hoog scoren op impliciete vooroordelen discrimineren wanneer ambigue informatie op het cv vermeld staat, in tegenstelling tot wanneer de cv's duidelijke informatie bevatten. De impliciete oftewel onbewuste attitudes van mensen leiden tot discriminerend gedrag op het moment dat ambigue informatie op het cv men een mogelijkheid biedt om te discrimineren zonder dat het hun expliciete zelfbeeld over gelijkheid schaadt. In deze studie is geen resultaat gevonden voor expliciete vooroordelen.

In aansluiting met de twee racismetheorieën blijkt uit bovenstaand literatuuronderzoek dat ambigue informatie op het cv alleen effect heeft op de relatie tussen impliciete attitudes en discriminerend gedrag. Gebaseerd op deze theorieën is daarom de volgende hypothese opgesteld:

*H4: Wanneer ambigue informatie op een cv vermeldt staat is het verband tussen impliciete interetnische attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat sterker.*

#### *Individuele risicopreferenties*

De statistische discriminatie theorie houdt in dat werkgevers discrimineren door hun beslissingen te baseren op overtuigingen over groepsverschillen in bijvoorbeeld productiviteit, aangezien zij niet beschikken over volledige informatie van de capaciteiten van een sollicitant (Arrow, 1972; Phelps, 1972). De werkgevers zijn op zoek naar de beste kandidaat, maar zij hebben maar beperkte informatie beschikbaar over de kandidaten waardoor zij hun keuze baseren op werkelijke groepsbeelden. Informatie over de groepsgemiddelden kan behulpzaam

zijn voor het screenen en beslissingen nemen over individuele sollicitanten (Pager & Karafin, 2009). Zo zullen risicomijdende recruiters eerder kiezen om te kijken naar het groepsgemiddelde of de variantie binnen een groep over bijvoorbeeld productiviteit of werkverzuim (Arrow, 1972; Phelps, 1972). Bij de groepsgemiddelden gaat het om verschillen in gemiddelde tussen groepen en bij de variantie gaat het juist over de onzekerheid die gepaard gaat met het inschatten van de prestaties van minderhedengroepen. Bij de meerderheidsgroep zijn de prestaties beter in te schatten door meer ervaring of contact met leden van deze groep. Risicomijdende recruiters zullen zich minder laten leiden door het cv van de kandidaat en zij zullen meer belang hechten aan de groepsbeelden. Individuele risicopreferenties van recruiters kunnen dus ten grondslag liggen aan etnische discriminatie gedurende het sollicitatieproces.

Uit interviews onder Nederlandse werkgevers blijkt dat etnische minderheden vaak worden gezien als risicovol (Nievers & Andriessen, 2010). De werkgevers geven aan in interviews dat ze de productiviteit of risico van etnische minderheden negatiever inschatten dan van de autochtoon, waardoor ze geneigd zijn te kiezen voor de blanke autochtoon. Uit een ander kwalitatief onderzoek naar statistische discriminatie onder recruiters in New York blijkt dat de meeste werkgevers sterke negatieve beelden hebben van de karakteristieken van Afro-Amerikaanse mannen, terwijl minder dan de helft van deze werkgevers zijn mening heeft gebaseerd op eigen waarnemingen. Werknemers of sollicitanten die niet voldoen aan de verwachte stereotypen worden door de werkgevers vaker gezien als uitzondering op de groep, in plaats van dat het groepsbeeld aangepast wordt (Pager & Karafin, 2009). Vele etnische groepen worden gezien als lid van een te brede groepsgeneralisatie, zoals in Nederland vele etnische minderheden vallen onder de niet-westerse kwalificatie in plaats van dat ze gezien worden als individuele groep (bijvoorbeeld Somaliërs). Daarnaast wordt er vaak geen onderscheid gemaakt in groepsgemiddelden tussen de eerste en tweede generatie migranten, wat een wezenlijk verschil kan zijn in taalbeheersing en opleidingsniveau (Midtboen, 2014b).

Ook in verschillende kwantitatieve onderzoeken wordt statistische discriminatie gezien als een mogelijke oorzaak voor etnische ongelijkheid gedurende het sollicitatieproces. Zo blijkt uit een Duits veldexperiment dat discriminatie verdwijnt wanneer er een positieve referentiebrieft wordt toegevoegd aan het cv (Kaas & Manger, 2013). De onderzoekers zien deze bevinding als bewijs voor statistische discriminatie; persoonlijke gunstige informatie in de vorm van een referentiebrieft geeft dus meer inzicht in de capaciteiten van de sollicitant, waardoor de beslissing om de sollicitant uit te nodigen voor een gesprek minder gebaseerd wordt op de groepsbeelden. Er hoeft dus minder risico genomen te worden door de recruiter,

wat leidt tot minder discriminatie. Echter worden er in het experiment van Blommaert, Coenders & van Tubergen (2014b) op de Nederlandse arbeidsmarkt geen redenen gevonden om aan te nemen dat statistische discriminatie als oorzaak gezien zou kunnen worden voor etnische ongelijkheden gedurende het sollicitatieproces. Zij hebben geen verschil gevonden in de mate van discriminatie tussen verschillende beroepsniveaus en sectoren in overeenstemming met het onderzoek van Bertrand en Mullainathan (2004).

Verder vinden deze onderzoekers ook geen significant resultaat voor lager rendement op waarneembare vaardigheden van etnische minderheden. Werkgevers plaatsen niet minder gewicht op de vaardigheden van etnische minderheden in vergelijking met de vaardigheden van autochtonen; een zelfde opleiding op verschillende universiteiten zal hetzelfde rendement geven voor de autochtoon als voor de allochtoon. In het onderzoek van Bertrand en Mullainathan (2004) is wel een significant verschil gevonden in het rendement tussen de blanke Amerikaan en een Afro-Amerikaan, wat zou kunnen wijzen op statistische discriminatie.

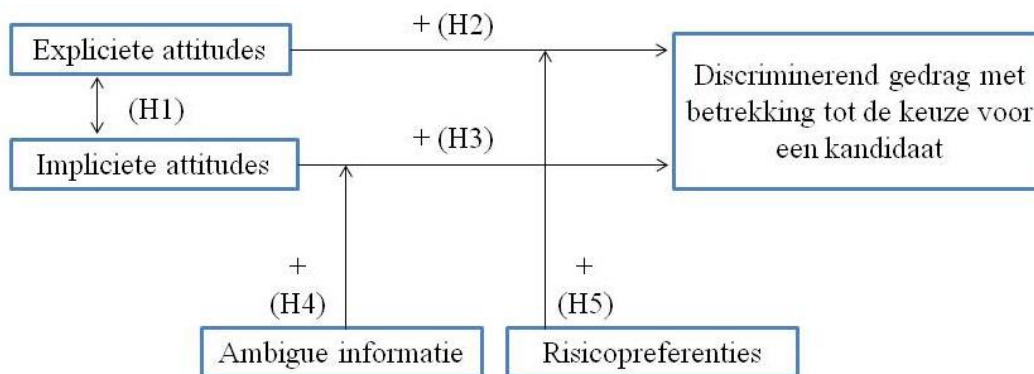
Individueen verschillen in de mate waarin ze bereid zijn om risico's te nemen en deze zogenaamde risicopreferenties kunnen van invloed zijn op de keuze voor een sollicitant. Op basis van de statistische discriminatie theorie valt te verwachten dat mensen die meer risico willen vermijden in sterkere mate discrimineren indien zij negatieve attitudes hebben. De relatie tussen negatieve attitudes en discriminatie is dan sterker onder personen die minder bereid zijn om risico te nemen. Deze individuele risicopreferenties zijn bewuste uitgesproken attitudes gebaseerd op groeps-gemiddelden en worden gemeten door middel van vragenlijsten (Dohmen, Falk, Huffman, Sunde & Wagner; 2011; Holt en Laury, 2002). Deze kenmerken zijn in overeenstemming met expliciete attitudes en daardoor is er enkel aanleiding voor de verwachting van een modererend effect van individuele risicopreferenties op de relatie tussen expliciete attitudes en discriminatie. Gebaseerd op de statistische discriminatietheorie is daarom de volgende hypothese opgesteld:

*H5: Naarmate een persoon minder risico durft te nemen is het verband tussen expliciete interetnische attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat sterker.*

### Theoretisch model

Bovenstaande hypothesen zijn samengevat in onderstaand theoretisch model. Per hypothese staat aangegeven of er een positief (+) of negatief (-) effect wordt verwacht. Alleen voor hypothese 3 is dit niet ingevuld, aangezien een zwakke correlatie verwacht wordt die zowel positief of negatief kan zijn. Het hoofdeffect van het model is weergegeven door de relatie tussen de onafhankelijke variabelen 'expliciete en impliciete attitudes' en de afhankelijke variabele 'discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat'.

Figuur 1: Theoretisch model





## Methoden

### *Dataverzamelmethode en steekproef*

Het laboratorium experiment is uitgevoerd onder studenten op de Uithof (universiteitscentrum) in Utrecht. Studenten in het hoger onderwijs zijn benaderd door middel van het ORSEE Recruitment Systeem (Greiner, 2004); werving via posters op de universiteit en websites. Zij konden zich inschrijven voor één van de 18 sessies van anderhalf uur op verschillende tijden en dagen gedurende een week in 2013. Voor de deelname aan het experiment werd een kleine vergoeding aangeboden. In totaal zijn er 2369 personen benaderd die ingeschreven stonden in het Experimenteel Laboratorium voor Sociologie en Economie (ELSE) van Universiteit Utrecht. 273 studenten hadden zich ingeschreven om deel te nemen, maar uiteindelijk zijn 40 personen niet op komen dagen. Daarnaast hebben een aantal personen, die niet ingeschreven stonden in ELSE, alsnog deelgenomen wanneer er plek was in de sessie. Totaal hebben er dus 233 plus 7 extra personen deelgenomen aan het experiment. Voor de deelname aan dit onderzoek konden de participanten zich opgeven en daarom is er sprake van een niet-aselecte steekproef. Tabel 1 geeft informatie over de participanten.

Tabel 1					
Controle Variabelen					
	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard Afwijking	Frequentie %
<i>Geslacht:</i>					
Man					34,3%
Vrouw					65,7%
<i>Etniciteit:</i>					
Autochtoon					79,9%
Etnische Minderheden					20,1%
<i>Leeftijd:</i>	18	51	23,24	4,42	
<i>Opleiding:</i>					
HBO Bachelor					10,9%
WO Bachelor					54,8%
WO Master					23,0%
Overig					11,3%

*n* = 239

### *Onderzoeksdesign*

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een bestaande dataset van 239 studenten van Universiteit Utrecht. Eén persoon is listwise verwijderd uit het onderzoek, aangezien er teveel missende gegevens waren. De data komen van een laboratoriumexperiment bestaande uit drie onderdelen: een wervingsprocedure, een vragenlijst en een Impliciete Associatie Test (IAT).

Gedurende het eerste onderdeel van het experiment werden studenten gevraagd om zich in de rol van de personeelsselecteur te verplaatsen en twee taken uit te voeren. Men moest cv's beoordelen en aangeven of ze een sollicitant geschikt achtten voor de baan door een cijfer te geven aan het cv (cijfer tussen 0, niet geschikt; en 10, zeer geschikt). Daaropvolgend moest men de beste vier kandidaten uitkiezen die uitgenodigd zouden worden voor een interview voor zowel de vacature van de hoge status baan (recruiter binnen een resource management organisatie) als de vacature van de lage status baan (klantadviseur bij een landelijk bekende bank). Iedere persoon kreeg 16 cv's voorgelegd per vacature, waarvan de helft van de cv's van allochtone sollicitanten (Marokkaanse/Turkse) was en de andere helft van autochtone sollicitanten. In totaal werden dus 32 cv's beoordeeld per participant per sessie.

In de tweede ronde van het experiment hebben de participanten een vragenlijst ingevuld. Deze lijst bevatte voornamelijk gesloten vragen en nam ongeveer 25 minuten in beslag. Er werden vragen gesteld over de gebruikelijke achtergrondkenmerken zoals geslacht, leeftijd, etniciteit etc. Daarnaast zijn er vragen gesteld over onderwerpen zoals individuele risicopreferenties, stereotypen, etnische distantie en houdingen tegenover de Islam. De vragenlijst is telkens na het experiment ingevuld om te voorkomen dat de antwoorden in de vragenlijst het experiment zouden beïnvloeden. Daarnaast is de volgorde van onderdeel 2 (vragenlijst) en onderstaand onderdeel 3 (IAT) gerandomiseerd in het onderzoek om de effecten van het onderzoeksdesign te minimaliseren (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012).

Het derde en laatste onderdeel van dit experiment is de IAT. Gedurende deze test classificeren deelnemers verschillende categorieën (in de vorm van woorden, symbolen of foto's) in slechts twee groepen gedurende meerdere rondes. In dit onderzoek wordt de IAT gebruikt om associaties te leggen tussen de categorieën autochtone en allochtone (Marokkaanse/Turkse) namen, en positieve en negatieve arbeidsstereotypen. Deze categorieën (bijvoorbeeld 'Stijn' en 'snel', en 'Ali' en 'lui') worden gecombineerd aan een van twee groepen (positief-Nederlands of negatief-Marokkaans/Turks). De ronde daarna worden de twee groepen omgewisseld, waardoor dit keer 'Ali' en 'snel' tot positief-Marokkaans/Turks behoren en 'Stijn' en 'lui' onder negatief-Nederlands vallen. Om een goede meting te krijgen van de impliciete attitudes van een persoon wordt er dus gebruik gemaakt van twee verschillende onderdelen in de IAT; het leggen van stereotype-consistente verbanden en stereotype-inconsistente verbanden. (Agerström & Rooth, 2009; Rooth, 2010). Deze associatietask wordt uitgevoerd op de manier dat participanten de verschillende concepten



zien op het computerscherm en indelen in een groep door gebruik te maken van twee toetsen op het toetsenbord ('E' en 'I'). Het idee achter deze methode is dat de reactietijd zal verminderen op het moment dat er sterkere associaties zijn tussen twee verschillende concepten (stereotype-consistent) in vergelijking tot een langere reactietijd wanneer de associaties tussen de concepten minder sterk zijn (stereotype-inconsistent).

### *Cv-condities*

De participanten in het experiment zijn verdeeld over vier cv-condities. Deze verschillende cv-condities zijn gebaseerd op de twee belangrijkste manipulaties in het experiment: etniciteit en ambiguïteit. Etniciteit op het cv wordt gemanipuleerd doordat twee cv-condities Marokkaanse namen bevatten en de andere twee cv-condities Turkse namen. Ambiguïteit op het cv wordt gemanipuleerd door tegenstrijdige informatie over opleidingsniveau en werkervaring van de kandidaat. Een voorbeeld van een ambigue cv is als de sollicitant veel werkervaring heeft, maar laag opgeleid is in tegenstelling tot een duidelijk cv waarop de kandidaat veel werkervaring heeft en ook een hoge opleiding heeft afgerond. Eén jaar werkervaring wordt daarbij zien als weinig werkervaring en 5 jaar werkervaring als veel werkervaring. Bij het opleidingsniveau is dit afhankelijk van de vacature waarvoor gesolliciteerd wordt. Bij de hoge status baan variëren de cv's in opleiding van HBO-bachelor tot WO-master, en bij de lage status baan variëren de cv's in opleiding van MBO-diploma tot HBO-bachelor.

Deze manipulaties hebben geleid tot vier verschillende cv -condities: Marokkaans-ambigue (conditie A), Marokkaans-niet ambigu (conditie B), Turks-ambigu (conditie C) en Turks-niet ambigu (conditie D). De participanten kregen cv's van Marokkaans-Nederlandse en Nederlandse sollicitanten of cv's van Turks-Nederlandse en Nederlandse sollicitanten voorgelegd. Een aantal vragen in de vragenlijst werden dan ook specifiek gesteld over Marokkanen of Turken, gebaseerd op welke cv's de participanten kregen toegewezen In tabel 2 staat per conditie het aantal en de frequentie weergeven:

<b>Tabel 2</b>		
<b>CV-Condities</b>		
	<i>Frequentie</i>	<i>Percent %</i>
Conditie A Marokkaan Ambigu	65	27,2
Conditie B Marokkaan Niet Ambigu	61	25,5
Conditie C Turk Ambigu	57	23,8
Conditie D Turk Niet Ambigu	56	23,4

*n* = 239

### *Analysemethoden en variabelen*

- *Discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat*

De afhankelijke variabele discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat is gemeten op twee verschillende manieren (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012). Allereerst hebben de participanten de sollicitanten gerangschikt in geschiktheid door de cv's een cijfer te geven van 0 (niet geschikt) tot 10 (zeer geschikt). Van deze scores is een verschil variabele aangemaakt, waarbij een negatieve score staat voor hoger toegekende cijfers aan de Marokkaanse of Turkse kandidaten in vergelijking met de Nederlandse kandidaten en een positieve score staat voor hoger toegekende cijfers aan de Nederlandse kandidaten in vergelijking met Marokkaanse of Turkse kandidaten.

De tweede meting van discriminatie is gebaseerd op de keuze voor een kandidaat; welke personen gekozen werden om uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. De participanten moesten per vacature vier sollicitanten uitkiezen, dus in totaal acht sollicitanten voor twee vacatures. Per participant is er geteld hoe veel Marokkaans-Nederlandse of Turks-Nederlandse sollicitanten geselecteerd zijn. De helft van de sollicitanten behoren tot deze groepen en daarom is er gesteld dat discriminatie optreedt in het geval dat er van de acht sollicitanten minder dan vier sollicitanten van Marokkaans-Nederlandse of Turks-Nederlandse afkomst zijn. Wanneer er vier Nederlandse en vier Marokkaans-Nederlandse of Turks-Nederlandse sollicitanten geselecteerd werden is dit gecodeerd als geen discriminatie en er is sprake van positieve discriminatie wanneer er meer dan vier Marokkaans-Nederlandse of Turks-Nederlandse sollicitanten geselecteerd werden.

- *Expliciete attitudes*

Daarna is de onafhankelijke variabele expliciete attitudes gemeten aan de hand van een gevoelsthermometer en negatieve houdingen. Deze variabelen zijn gemeten aan de hand van vragenlijsten. De gevoelsthermometer is een meer affectieve meting van de gevoelens van de participanten ten aanzien van Marokkanen en Turken. Daarentegen zijn de negatieve houdingen gebaseerd op stereotypen, waardoor beide expliciete attitude metingen elkaar aanvullen (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012).

Bij de meting van de gevoelsthermometer geven de participanten aan hoe warm of hoe koud zij zich voelen tegenover Marokkanen, Turken en Nederlanders. Zij geven deze groepen een score tussen de 0 graden en 100 graden met intervallen van 10 graden (0 graden staat voor erg koud of negatief en 100 staat voor erg warm of positief). De gevoelsthermometer is ingevuld per etnische groep (Marokkaans, Turks en Nederlands). De scores van de

Marokkaanse en Turkse groep zijn in de volgende stap gecombineerd tot de groep etnische minderheden. Vervolgens is een variabele aangemaakt van het verschil in gevoel tussen de Nederlanders en de etnische minderheden, waarbij een positieve score staat voor een kouder gevoel voor etnische minderheden in vergelijking tot Nederlanders en een negatieve score staat voor een warmer gevoel voor etnische minderheden in vergelijking tot Nederlanders.

De negatieve houdingen zijn gemeten door te kijken naar verschillende vragen over onderwerpen zoals *sociale distantie*, *stereotypen* en *negatieve houdingen ten opzichte van de Islam*. Per subcategorie wordt er een vraag als voorbeeld genoemd en de rest van de vragen zijn terug te vinden in appendix 1. De schaal *sociale distantie* bestaat uit drie vragen zoals ‘Zou je er bezwaar tegen hebben als iemand van Marokkaanse of Turkse afkomst je baas zou’. De participanten konden hierop antwoorden van (0) heel veel bezwaar tot en met (3) helemaal geen bezwaar tegen. Deze scores zijn omgepoold; hoe hoger de score, hoe meer sociale distantie oftewel bezwaar. De drie items zijn met een factoranalyse samengevoegd tot één factor. Vervolgens is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd waarbij de interne consistentie van de factor hoog bleek te zijn met een verklaarde variantie van 70,3% en een Cronbach’s Alfa van 0.78. De Cronbach’s Alfa kan niet verbeterd worden door een item te verwijderen.

De schaal *stereotypen* bestaat uit 10 vragen per groep (Marokkanen, Turken en Nederlanders), zoals ‘de meeste Marokkanen zijn gemotiveerd’. De antwoordmogelijkheden zijn (0) helemaal mee eens tot en met (4) helemaal niet mee eens. De negatieve items ‘werkschuw’, ‘langzaam’ en ‘onbeleefd’ zijn omgepoold waardoor een lage score staat voor een ‘positief stereotype’ en hoge score staat voor een ‘negatief stereotype’. Vervolgens zijn de items per groep gemeten en wederom zijn de scores van de Marokkaanse en Turkse groep samengevoegd in de groep etnische minderheden. Per stereotype is een nieuwe variabele aangemaakt van het verschil in stereotype tussen Nederlanders en etnische minderheden, waarbij een positieve score staat voor een negatiever stereotype van etnische minderheden ten opzichte van Nederlanders en een negatieve score staat voor een positiever stereotype van etnische minderheden ten opzichte van Nederlanders. In de volgende stap is gekeken of de items ook een factor samen vormen. Uit deze factoranalyse bleek dat er volgens de Eigen waarden twee factoren mogelijk zijn, maar uit de andere resultaten (screeplot, factorladingen en component correlatie) bleek dat één factor ook een goede oplossing zou zijn. Voor de laatstgenoemde optie is gekozen, zodat het inhoudelijk beter aansluit op het onderzoek. Hierdoor is de verklaarde variantie van de schaal matig met 32,3%. Uit de

betrouwbaarheidsanalyse kwam een Cronbach's Alfa van 0.76, waarbij geen items verwijderd hoefden te worden om deze waarde te verbeteren.

De derde schaal *negatieve houdingen ten opzichte van de Islam* bestaat uit 9 vragen, zoals 'Islamitische vrouwen die een hoofddoek dragen, passen zich niet aan onze samenleving aan'. De participanten konden antwoorden met (0) helemaal mee eens tot en met (4) helemaal niet mee eens. Alle antwoorden zijn vervolgens omgepoolt, zodat deze variabele aansluit op de andere twee variabelen. Hoe hoger de score op deze variabele, hoe negatiever men is ten opzichte van de Islam. De negen items zijn vervolgens met een factoranalyse samengevoegd tot één factor, waarna een betrouwbaarheidsanalyse is uitgevoerd. De schaal heeft een verklaarde variantie van 49,4% en een Cronbach's Alfa van 0.87. De Cronbach's Alfa kan niet verbeterd worden door een item te verwijderen.

- *Impliciete attitudes*

De onafhankelijke variabele impliciete attitudes is gemeten door de Impliciete Associatie Test (IAT) zoals beschreven in het onderzoeksdesign. Een hoge score op deze variabele wijst op een sterkere associatie met betrekking tot negatieve arbeidsmarktstereotypen ten opzichte van Marokkanen of Turken in vergelijking met autochtone Nederlanders. De volgende stimuli zijn gebruikt in deze IAT (Agerstrom & Rooth, 2009; Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012; Rooth, 2010):

Tabel 3: Overzicht namen gebruikt als stimuli in IAT

Nederlandse namen	Marokkaanse namen	Turkse namen
Stijn	Ibrahim	Ali
Jan	Achmed	Ahment
Jaap	Mustafa	Mehmet
Klaas	Abdul	Bülent
Joost	Mohammed	Hakan
Piet	Aziz	Fatih
Sander	Youssef	Levent
Maarten	Tariq	Haydar
Jeroen	Rachid	Murat
Michiel	Adil	Hasan

Tabel 4: Overzicht arbeidsstereotypen gebruikt als stimuli in IAT

Positieve arbeidsstereotypen	Negatieve arbeidsstereotypen
Gemotiveerd	Ongemotiveerd
Productief	Improductief
Ijverig	Werkschuw
Bekwaam	Onbekwaam
Snel	Langzaam
Eerlijk	Oneerlijk
Toegankelijk	Ontoegankelijk
Intelligent	Dom
Beleefd	Onbeleefd
Ambitieuus	Lui

#### *Moderatoren*

- *Ambigue informatie op het cv*

Ambigüiteit op de cv's is gemanipuleerd zoals beschreven in de cv-condities. Het aantal proefpersonen per conditie is te klein, waardoor de resultaten van de twee etniciteiten (Marokkaans en Turks) zijn samengevoegd tot de dummy variabele 'ambigu' en 'niet ambigu'. De resultaten van het onderzoek zijn hierdoor statistisch sterker.

- *Individuele risicopreferenties*

Om individuele risicopreferenties te operationaliseren is er gebruik gemaakt van twee gangbare meetinstrumenten uit de economische literatuur. Allereerst wordt gevraagd of een persoon zichzelf beschouwd als risicomijdend of risico zoekend (Dohmen, Falk, Huffman, Sunde & Wagner; 2011). Vervolgens wordt gevraagd in welke mate de participanten risico's nemen bij financiële zaken, op het werk en met het vertrouwen in andere mensen. Als antwoordmogelijkheid kon men zichzelf een cijfer geven op een schaal van 0 (risicomijdend) tot en met 10 (risico zoekend). Uit de factoranalyse bleek dat de vier items samengevoegd tot konden worden tot één factor, maar in de daaropvolgende betrouwbaarheidsanalyse zijn de items risico met betrekking tot financiële zaken en vertrouwen in mensen verwijderd om de Cronbach's Alfa te verbeteren. De twee overgebleven items sluiten ook inhoudelijk het best aan op dit onderzoek. De schaal heeft een verklaarde variantie van 45% en een Cronbach's Alfa van 0.65.

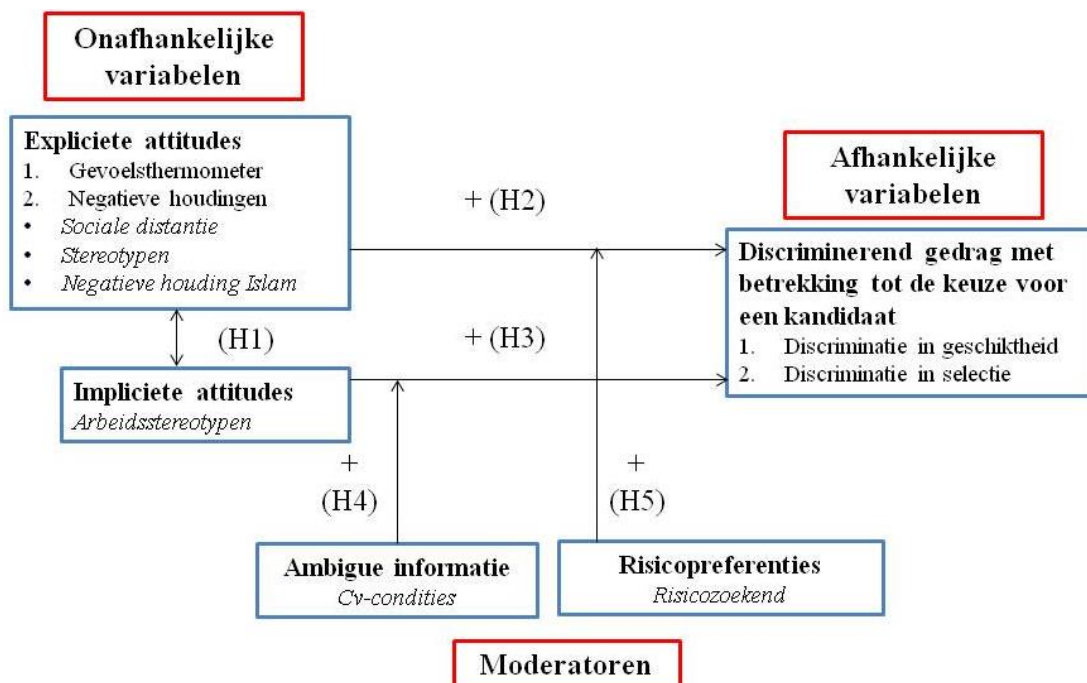
Ook is de veelgebruikte loterijvraag van Holt en Laury (2002) toegevoegd aan de enquête waarbij de participant aan de hand van 10 scenario's tussen 2 verschillende loterijen moet kiezen (risicomijdend of risico zoekend) en gebaseerd op de keuze wordt er bepaald

hoeveel risico een persoon bereid is om te nemen. Een som variabele is aangemaakt voor de verdere analyse, waarbij een hoge score staat voor risico zoekend en een lage score voor risicomijdend. Voor een overzicht van de risicobereidheidsvragen en de loterijscenario's zie appendix 2.

- *Analyse van de hypothesen en het model*

In het onderstaande schema staat een overzicht met de operationalisatie van de variabelen. Voor verdere analyse zijn de scores van de onafhankelijke variabelen expliciete en impliciete attitudes, en de moderator individuele risicopreferenties gecentreerd. De correlaties tussen de expliciete en impliciete attitudes zijn getest met de Pearson correlatie test. De relaties tussen impliciete en expliciete attitudes, moderators en discriminatie in geschiktheid zijn geanalyseerd aan de hand van een multivariate regressie analyses. En als laatste zijn de relaties tussen impliciete en expliciete attitudes, moderators en discriminatie in selectie getest door middel van een multinominale logistische regressie, aangezien er gekeken wordt naar drie categorieën: geen discriminatie, discriminatie en positieve discriminatie. Als laatste stap zijn ook de controle variabelen toegevoegd aan de modellen.

Figuur 2: Theoretisch model met variabelen



## Resultaten

### *Beschrijvende statistiek*

In tabel 5 staat per variabele het bereik (minimum en maximum), gemiddelde, standaarddeviatie en de frequentie weergegeven. *Discriminatie in geschiktheid* heeft een bereik van -1,88 (positiever ten aanzien van etnische minderheden) tot 0,63 (negatiever ten aanzien van etnische minderheden). De gemiddelde score op deze variabele is -0,05 (SD = 0,28); er wordt gemiddeld een hoger punt gegeven aan de cv's van etnische minderheden.

*Discriminatie in selectie* is gemeten aan de hand van het aantal geselecteerde kandidaten van de etnische minderheden en is verdeeld in de volgende categorieën; geen discriminatie (43,5%), wel discriminatie (32,6%) of positieve discriminatie (23,8%). De meting van de *impliciete arbeidsstereotypen attitudes* heeft een bereik van -1,072 (minder negatieve impliciete arbeidsstereotypen) tot 1,315 (meer negatieve impliciete arbeidsstereotypen) en de gemiddelde score is 0,48 (SD = 0,39). Participanten hebben gemiddeld meer negatieve impliciete arbeidsstereotypen over etnische minderheden. De *expliciete attitudes* worden gemeten aan de hand van 4 variabelen. Als eerste laat de *gevoelsthermometer* het verschil in warmte zien tussen Nederlanders en etnische minderheden, waarbij het minimum -70.00 (warmer tegenover etnische minderheden) en het maximum 90.00 is (kouder tegenover etnische minderheden). Het gemiddelde ligt op 16,28 (SD = 22,65); de participanten voelen zich gemiddeld warmer tegenover Nederlanders dan tegenover etnische minderheden. De scores op de variabele *sociale distantie* variëren van 0 (lage sociale distantie) tot 3 (hoge sociale distantie) met een gemiddelde van 0.94 (SD = 0,66). Participanten hebben dus gemiddeld gezien een lage sociale distantie. De *stereotypen* zijn lichtelijk positiever ten opzichte van Nederlanders dan etnische minderheden zoals blijkt uit het gemiddelde van 0.08 (SD = 0,49). Ook deze variabele laat het verschil zien tussen stereotypen van Nederlanders en stereotypen van etnische minderheden. De waarden op deze variabele liggen tussen de -1.20 (positieve stereotypen van etnische minderheden ten opzichte van Nederlanders) en 1,70 (negatieve stereotypen van etnische minderheden ten opzichte van Nederlanders). De laatste *expliciete attitude* is *negatieve houdingen ten opzicht van de Islam* met een bereik van 0 (positieve houding tegenover de Islam) tot 4 (negatieve houding tegenover de Islam). Het gemiddelde ligt op 1,66 (SD = 0,71); participanten zijn het niet eens met de negatieve standpunten betreffende de Islam of zij hebben een neutrale mening over (niet mee eens, maar ook niet mee oneens). De moderator *ambiguïteit op het cv* is een dummy variabele (0= niet ambigu, 1 = ambiguïteit), waarbij 49% van de cv's geen ambigu informatie bevat en 51%

van de cv's bevat wel ambigue informatie. Als laatste liggen de *individuele risicopreferenties* tussen de 0 (risicomijdend) en respectievelijk 9 en 10 (risico zoekend). Het gemiddelde van de vragen over *individuele risicopreferenties* ligt op 4,7 (SD = 1,93) en het gemiddelde voor de *loterijscenario's* ligt op 5,16 (SD = 1,77). De participanten hebben over het algemeen tamelijk neutrale risicopreferenties.

Tabel 5					
Beschrijvende Statistieken					
	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard Afwijking	Frequentie %
Discriminatie in Geschiktheid:	-1,88	0,63	-0,05	0,28	
Discriminatie in Selectie:					
<i>Geen Discriminatie</i>					43,5%
<i>Discriminatie</i>					32,6%
<i>Positieve Discriminatie</i>					23,8%
Impliciete Attitudes	-1,07	1,32	0,48	0,39	
Expliciete Attitudes:					
<i>Gevoelsthermometer</i>	-70,00	90,00	16,28	22,65	
<i>Sociale Distantie</i>	0,00	3,00	0,94	0,66	
<i>Stereotype</i>	-1,20	1,70	0,08	0,49	
<i>Islam</i>	0,00	4,00	1,66	0,71	
Individuele risicopreferenties:					
<i>Risico Vragen</i>	0,00	9,00	4,70	1,93	
<i>Risico Loterij</i>	0,00	10,00	5,15	1,76	
Ambigüiteit Cv-Condities:					
<i>Marokkaan Ambigu (A)</i>					27,2%
<i>Marokkaans Niet Ambigu (B)</i>					25,5%
<i>Turks Ambigu (C)</i>					23,8%
<i>Turks Niet Ambigu (D)</i>					23,4%

n = 239

Vervolgens worden in tabel 6 de Pearson correlaties tussen de variabelen weergegeven. De correlaties tussen de vier *expliciete attitudes* en *impliciete attitudes* zijn significant en respectievelijk zwak of matig positief. Hypothese 1 is dus bevestigd; expliciete en impliciete attitudes zijn zwak gerelateerd aan elkaar.

### *Hypothesen hoofdverband*

In figuur 1 en 2 staan de hypothesen grafisch weergegeven. De eerste hypothese is al bevestigd aan de hand van de Pearson correlatie en de hypothesen 2 en 3 worden in dit gedeelte getracht te beantwoorden. Deze hypothesen geven het hoofdverband aan tussen de *expliciete* en *impliciete attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat.



**Tabel 6**  
**Correlaties**

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. Discriminatie Geschiktheid	1													
2. Discriminatie Selectie	-0,142* (0,028)	1												
3. Impliciete Attitudes	0,025 (0,705)	-0,015 (0,818)	1											
4. Gevoelsthermometer	0,105 (0,105)	-0,054 (0,406)	0,225** (0,000)	1										
5. Sociale Distantie	0,111 (0,088)	0,014 (0,833)	0,317** (0,000)	0,497** (0,000)	1									
6. Stereotypen	0,061 (0,351)	0,011 (0,860)	0,157* (0,015)	0,530** (0,000)	0,356** (0,000)	1								
7. Negatieve Houding Islam	0,125 (0,053)	-0,073 (0,260)	0,225** (0,000)	0,475** (0,000)	0,528** (0,000)	0,361** (0,000)	1							
8. Ambigüiteit	-0,109 (0,091)	0,073 (0,258)	-0,029 (0,655)	-0,09 (0,168)	0,015 (0,823)	-0,08 (0,218)	-0,043 (0,507)	1						
9. Risico Vragen	0,042 (0,522)	-0,051 (0,435)	0,058 (0,371)	0,084 (0,194)	0,048 (0,465)	-0,03 (0,647)	0,055 (0,393)	0,037 (0,569)	1					
10. Risico Loterij	0,049 (0,449)	-0,023 (0,723)	0,038 (0,557)	0,1 (0,124)	0,057 (0,381)	0,112 (0,084)	0,163* (0,012)	0,053 (0,416)	0,192** (0,003)	1				
11. Geslacht (0 = vrouw, 1 = man)	0,054 (0,402)	-0,021 (0,750)	0,129* (0,046)	0,135* (0,037)	0,106 (0,102)	0,131* (0,044)	0,194** (0,003)	0,055 (0,394)	0,122 (0,061)	0,197** (0,002)	1			
12. Etniciteit (0 = autochtoon, 1 = etnische minderheid)	-0,076 (0,243)	-0,007 (0,910)	-0,155* (0,017)	-0,215** (0,001)	-0,127* (0,050)	-0,11 (0,088)	-0,204** (0,002)	0,094 (0,148)	0,016 (0,811)	-0,02 (0,754)	-0,032 (0,619)	1		
13. Leeftijd	0,013 (0,840)	-0,039 (0,548)	-0,143* (0,028)	-0,175** (0,007)	0,101 (0,118)	-0,094 (0,147)	0,134* (0,038)	-0,057 (0,379)	-0,106 (0,102)	-0,038 (0,563)	0,029 (0,657)	0,084 (0,195)	1	
14. Opleidingsniveau (0 = HBO bachelor, 1 = WO Bachelor, 2 = WO Master, 3 = Overig)	-0,046 (0,475)	-0,101 (0,121)	0,074 (0,257)	-0,112 (0,083)	-0,021 (0,746)	-0,076 (0,244)	0,047 (0,468)	0,006 (0,921)	-0,03 (0,648)	0,09 (0,164)	0,006 (0,931)	0,055 (0,395)	0,461** (0,000)	1

$n = 239$

Significantie: \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$  (2-tailed)

Voor beide hypothesen zijn enkelvoudige modellen gemaakt, modellen met één, twee of drie *expliciete attitudes* en de *impliciete attitudes*, en als laatste stap zijn de variabelen gelijktijdig toegevoegd inclusief de controle variabelen. Alleen de enkelvoudige modellen, volledige modellen en overige significante resultaten worden besproken in deze analyse. Voor de overige analyses zie appendix 3 en 4.

- *Discriminerend gedrag met betrekking tot geschiktheid*

Allereerst is gekeken naar de hoofdverbanden tussen de *expliciete* en *impliciete attitudes*, en discriminerend gedrag door middel van het geven van cijfers aan cv's. De resultaten van deze analyses zijn af te lezen in tabel 7. Gedurende de eerste stap zijn de onafhankelijke variabelen apart toegevoegd (model 1 t/m 5). De resultaten laten zien dat alleen de *expliciete attitudes sociale distantie* en *negatieve houding ten opzichte van de Islam* een significant positief effect hebben op discriminatie in geschiktheid. Respondenten die een hogere sociale distantie hebben ten opzichte van etnische minderheden of een negatievere houding hebben tegenover de Islam hebben dus een grotere waarschijnlijkheid om te discrimineren in geschiktheid. Voor de andere expliciete attitudes *gevoelsthermometer* en *stereotypen*, en de *impliciete attitudes* is geen significant resultaat gevonden.

Uit het volledige model is af te lezen dat geen enkele waarde significant is (model 6); *expliciete* en *impliciete attitudes* blijken dus geen effect te hebben op discriminatie in geschiktheid. Als laatste zijn de controle variabelen toegevoegd (model 7), maar ook deze uitkomsten blijken geen significant effect te hebben.

- *Discriminerend gedrag met betrekking tot selectie van sollicitanten.*

Als tweede is gekeken naar de hoofdverbanden tussen de *expliciete* en *impliciete attitudes*, en discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek. De resultaten van de individuele modellen in tabel 8 laten zien dat *impliciete attitudes*, evenals bij discriminatie in geschiktheid, geen significant effect hebben op (positieve) discriminatie in selectie (model 1). De *expliciete attitudes* daarentegen zijn veranderd in vergelijking met het model over discriminatie in geschiktheid; *gevoelsthermometer*, *sociale distantie* en *stereotypen* hebben een significant positief effect op discriminatie in selectie. Een positieve score op een van de variabelen (negatiever ten aanzien van etnische minderheden), vergroot de kans op discriminatie. Deze resultaten zijn alleen significant voor discriminatie, niet voor positieve discriminatie. Verder heeft *negatieve*

**Tabel 7**  
**Discriminatie in Geschiktheid**

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>	<i>Model 5</i>	<i>Model 6</i>	<i>Model 7</i>
Impliciete Attitudes	0,018 (-0,379)					-0,015 (-0,293)	-0,012 (-0,238)
Gevoelsthermometer		0,001 (1,629)				0,001 (0,595)	0,001 (0,483)
Sociale Distantie			0,047~ (1,715)			0,022 (0,636)	-0,021 (0,567)
Stereotypen				0,035 (0,934)		-0,007 (-0,148)	-0,007 (-0,164)
Negatieve Houding Islam					0,049~ (1,944)	0,032 (1,021)	0,028 (0,836)
Geslacht							0,019 (0,471)
Etniciteit							-0,034 (-0,718)
Leeftijd							0,002 (0,395)
Opleidingsniveau							-0,019 (-0,739)
R-square	0,001	0,011	0,012	0,004	0,016	0,020	0,026

$n = 239$

T-values tussen haakjes

Significantie: \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$ ; ~ $p < .10$  (2-tailed)

*houding ten opzichte van de Islam* geen significant effect op (positief) discriminerend gedrag in selectie (model 2 t/m 5).

In de volgende analyse kwam er een nieuw resultaat uit de modellen waarin twee of drie expliciete attitudes tegelijkertijd zijn opgenomen aangezien de *expliciete attitude negatieve houding ten opzichte van de Islam* significant negatief wordt in het geval van positieve discriminatie in modellen met *impliciete attitudes* en *sociale distantie*, en in het model met voorgenoemde variabelen en *stereotypen*. Dus hoe lager de score op *negatieve houding ten opzichte van de Islam* (positief over de Islam), hoe meer positieve discriminatie (model 6 en 7).

In het volledige model (waarin alle variabelen tegelijkertijd zijn opgenomen) daarentegen zijn de onafhankelijke variabelen niet significant voor zowel discriminatie, als positieve discriminatie (model 8). Bovendien zijn er geen significante resultaten in het model met de controle variabelen (model 9).

Gebaseerd op bovenstaande analyse kan geconcludeerd worden dat hypothese 2 bevestigd is. De *expliciete attitudes sociale distantie* en *negatieve houding ten opzichte van de*

*Islam* hebben een significant positief effect op discriminerend gedrag in het geven van cijfers. En de *expliciete attitudes gevoelsthermometer*, *sociale distantie* en *stereotypen* hebben een significant positief effect op discriminatie in selectie. Deze resultaten zijn alleen significant in de enkelvoudige modellen. Op het moment dat de variabelen gezamenlijk worden opgenomen in een model zijn er geen significante resultaten meer, omdat de variabelen onderling samenhangen. De *expliciete attitude negatieve houding ten opzichte van de Islam* bleek daarnaast significant negatief te zijn in het geval van positieve discriminatie in modellen met *impliciete attitudes* en *sociale distantie*, en in het model met voorgenoemde variabelen en *stereotypen*.

Hypothese 3 daarentegen wordt verworpen; *negatieve impliciete interetnische attitudes* leiden niet tot discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat. Bij zowel discriminatie in geschiktheid als discriminatie in selectie blijken *impliciete attitudes* geen significant te hebben op discriminatie. *Expliciete* en *impliciete attitudes* blijken geen significant effect te hebben op het moment dat alle variabelen (inclusief controle variabelen) worden samengevoegd in een model.

### *Moderatoren*

Hypothese 4 en 5 zijn de moderator-hypothesen. Hypothese 4 betreft het modererend effect van *ambigue informatie op het cv* op de relatie tussen *impliciete attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat en hypothese 5 betreft het modererend effect van *individuele risicopreferenties* op de relatie tussen *expliciete attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat. Ter controle is het effect van de moderatoren getest op de relatie tussen zowel de *expliciete* als de *impliciete attitudes* op de afhankelijke variabele. Bij deze analyses zijn eerst de variabelen enkelvoudig opgenomen, vervolgens is het volledig model getest en als laatste zijn de controle variabelen toegevoegd.

- *Ambigue informatie op het cv*

Voor het modererend effect van *ambigue informatie op het cv* op de relatie tussen *impliciete attitudes* en discriminerend gedrag door middel van het geven van cijfers aan cv's wordt geen significant resultaat gevonden (tabel 9). De variabele *ambiguïteit* blijkt wel een significante negatieve relatie te hebben in het enkelvoudige model met *impliciete attitudes* en de interactie variabele tussen *ambiguïteit* en *impliciete attitudes* (model 1). Het directe negatieve effect van

**Tabel 8**  
**Discriminatie in Selectie**

	<i>Model 1</i>		<i>Model 2</i>		<i>Model 3</i>		<i>Model 4</i>		<i>Model 5</i>	
	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>
Impliciete Attitudes	0,125 (0,101)	-0,133 (0,099)								
Gevoelsthermometer			0,013~ (3,577)	-0,011 (1,927)						
Sociale Distantie					0,572* (5,958)	-0,073 (0,080)				
Stereotypen							0,642* (4,160)	-0,086 (0,058)		
Negatieve Houding Islam									0,338 (2,475)	-0,384 (2,518)
Geslacht (0)										
Etniciteit (0)										
Leeftijd										
Opleidingsniveau (0)										
Opleidingsniveau (1)										
Opleidingsniveau (2)										
Cox and Snell Pseudo R-square		0,001		0,037		0,033		0,023		0,034
Nagelkerke Pseudo R-square		0,002		0,042		0,037		0,026		0,038
McFadden Pseudo R-square		0,001		0,018		0,016		0,011		0,016
Chi-square (df)		0,328 (2)		9,001 (2)		7,985 (2)		5,591 (2)		8,223 (2)

*n* = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

**Tabel 8**  
**Discriminatie in Selectie**

	<i>Model 6</i>		<i>Model 7</i>		<i>Model 8</i>		<i>Model 9</i>	
	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>
Impliciete Attitudes	-0,199 (0,232)	-0,024 (0,003)	-0,219 (0,278)	-0,028 (0,004)	-0,227 (0,296)	0,0204 (0,002)	-0,135 (0,0913)	-0,027 (0,003)
Gevoelsthermometer					0,002 (0,065)	-0,012 (1,383)	0,004 (0,219)	-0,016 (2,024)
Sociale Distantie	0,558* (3,849)	0,178 (0,331)	0,492~ (2,886)	0,167 (0,281)	0,471 (2,482)	0,260 (0,637)	0,399 (1,665)	0,279 (0,695)
Stereotypen			0,427 (1,562)	0,078 (0,040)	0,384 (1,049)	0,261 (0,387)	0,372 (0,939)	0,250 (0,346)
Negatieve Houding Islam	0,083 (0,107)	-0,469~ (2,791)	0,014 (0,003)	-0,481~ (2,816)	-0,001 (2,482)	-0,411 (1,974)	-0,067 (0,058)	-0,340 (1,238)
Geslacht (0)							-0,264 (0,650)	0,092 (0,060)
Etniciteit (0)							0,081 (0,040)	0,207 (0,227)
Leeftijd							0,056 (1,632)	-0,013 (0,050)
Opleidingsniveau (0)							0,612 (0,768)	0,697 (0,739)
Opleidingsniveau (1)							0,609 (1,050)	0,718 (1,075)
Opleidingsniveau (2)							0,222 (0,148)	0,230 (0,111)
Cox and Snell Pseudo R-square		0,050		0,056		0,064		0,090
Nagelkerke Pseudo R-square		0,056		0,064		0,073		0,102
McFadden Pseudo R-square		0,024		0,027		0,031		0,044
Chi-square (df)		12,200 (6)		13,827 (8)		15,874 (10)		22,559 (22)

*n* = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\**p* < .01; \**p* < .05; ~*p* < .10 (2-tailed)

*ambigüiteit* op discriminatie in geschiktheid houdt in dat wanneer er sprake is van *ambigüiteit op het cv*, de discriminatie afneemt in vergelijking met geen *ambigüiteit op het cv*. De participanten discrimineren dus juist niet aan de hand van *ambigüiteit op het cv*. Daarnaast blijkt *ambigue informatie op het cv* ook geen significant modererend effect te hebben op de relatie tussen *impliciete attitudes* en (positief) discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek (tabel 10). In alle gevallen is immers de interactie tussen impliciete attitudes en ambigüiteit niet significant.

*Ambigue informatie op het cv* blijkt ook geen significant modererend effect te hebben op de relatie tussen *expliciete attitudes* en discriminerend gedrag door middel van het geven van cijfers aan cv's (tabel 9, model 2 t/m 5). Wel is de variabele *ambigüiteit* wederom significant negatief in het model met *sociale distantie* en de interactie variabele tussen *ambigüiteit* en *sociale distantie* (model 3). In de andere modellen met *expliciete attitudes* is *ambigüiteit* net boven het significantie niveau van 10%. *Ambigüiteit* is alleen niet significant in het volledige model 6. *Ambigue informatie op het cv* is ook niet significant als moderator op de relatie tussen *expliciete attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek in de enkelvoudige modellen (tabel 10).

De effecten van de variabele *stereotypen* en de interactie variabele tussen *ambigüiteit* en *stereotypen* blijken daarentegen wel significant in de volledige modellen met controle variabelen in het geval van positieve discriminatie (model 6 en 7). Het hoofdeffect van *stereotypen* (d.w.z. het effect van stereotypen in de referentie-conditie waarin de cv's niet ambigue zijn) is positief in deze modellen, dus hoe hoger de score op *stereotypen* (negatiever ten aanzien van etnische minderheden), des te meer kans op positieve discriminatie in selectie. Deze uitkomst is verrassend, aangezien negatieve stereotypen logischerwijs niet vaak leiden tot positief discriminerend gedrag. Tegenovergesteld is de coëfficiënt van het modererend effect van *ambigue informatie* negatief op de relatie tussen *expliciete attitudes* en positieve discriminatie in selectie. Dus in de *ambigue* conditie is het effect van stereotypen wel in de verwachte richting. In dit geval beïnvloedt *ambigüiteit op het cv* de relatie tussen stereotypen en positieve discriminatie in selectie op de manier dat negatieve stereotypen de kans op positieve discriminatie in selectie doet afnemen

Concluderend kan gesteld worden dat er geen significant bewijs gevonden is voor hypothese 4 en deze wordt daarom verworpen. Het verband tussen *impliciete interetnische attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat wordt dus niet versterkt door *ambigue informatie op een cv*. Daarentegen blijkt dat er een significant

<b>Tabel 9</b>							
<b>Discriminatie in Geschiktheid met Moderator Ambigue Informatie op het CV</b>							
	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>	<i>Model 5</i>	<i>Model 6</i>	<i>Model 7</i>
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>							
Impliciete Attitudes	0,009 (0,132)					0,000 (-0,007)	0,004 (0,056)
Gevoelsthermometer		0,001 (0,544)				0,001 (0,508)	0,001 (0,484)
Sociale Distantie			0,008 (0,202)			-0,010 (-0,204)	-0,011 (-0,220)
Stereotypen				0,002 (0,033)		-0,030 (-0,434)	-0,039 (-0,563)
Negatieve Houding Islam					0,026 (0,721)	0,032 (0,644)	0,028 (0,554)
<i>Moderator Variabel:</i>							
Ambigüiteit (0 = niet ambigue, 1 = ambigu)	-0,061~ (-1,678)	-0,056 (-1,560)	-0,062~ (-1,732)	-0,059 (-1,624)	-0,058 (-1,625)	-0,059 (-1,613)	-0,058 (-1,548)
<i>Interactie Variabelen:</i>							
Impliciete Attitudes x Ambigüiteit	0,012 (0,127)					-0,024 (-0,234)	-0,030 (-0,286)
Gevoelsthermometer x Ambigüiteit		0,001 (0,704)				-0,001 (-0,423)	-0,001 (-0,505)
Sociale Distantie x Ambigüiteit			0,083 (1,512)			0,084 (1,167)	0,084 (1,159)
Stereotypen x Ambigüiteit				0,057 (0,757)		0,056 (0,608)	0,070 (0,753)
Negatieve Houding Islam x Ambigüiteit					0,037 (0,721)	0,000 (0,002)	-0,001 (-0,013)
<i>Controle Variabelen:</i>							
Geslacht							0,025 (0,618)
Etniciteit							-0,030 (-0,630)
Leeftijd							0,002 (0,355)
Opleidingsniveau							-0,019 (-0,737)
R-square	0,013	0,023	0,034	0,017	0,029	0,041	0,047

$N = 239$

T-values tussen haakjes

Significantie: \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$ ; ~ $p < .10$  (2-tailed)



**Tabel 10**  
**Discriminatie in Selectie Moderator Ambigue Informatie op het CV**

	<i>Model 1</i>		<i>Model 2</i>		<i>Model 3</i>		<i>Model 4</i>	
	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>								
Impliciete Attitudes	0,083 (0,021)	-0,348 (0,289)						
Gevoelsthermometer			0,015 (2,573)	0,008 (0,390)				
Sociale Distantie					0,585~ (3,340)	-0,228 (0,336)		
Stereotypen							0,765~ (2,942)	0,567 (1,158)
Negatieve Houding Islam								
<i>Moderator Variabel:</i>								
Ambigüiteit (0 = niet ambigue, 1 = ambigu)	0,061 (0,041)	-0,433 (1,675)	0,015 (0,002)	-0,380 (1,235)	0,066 (0,046)	-0,460 (1,835)	0,044 (0,021)	-0,377 (1,216)
<i>Interactie Variabelen:</i>								
Impliciete Attitudes x Ambigüiteit	0,077 (0,009)	0,395 (0,213)						
Gevoelsthermometer x Ambigüiteit			-0,005 (0,134)	-0,005 (0,096)				
Sociale Distantie x Ambigüiteit					-0,028 (0,004)	0,252 (0,229)		
Stereotypen x Ambigüiteit							-0,238 (0,141)	-0,377 (2,519)
Negatieve Houding Islam x Ambigüiteit								
<i>Controle Variabelen:</i>								
Geslacht (0)								
Etniciteit (0)								
Leeftijd								
Opleidingsniveau (0)								
Opleidingsniveau (1)								
Opleidingsniveau (2)								
Cox and Snell Pseudo R-square		0,012		0,044		0,044		0,042
Nagelkerke Pseudo R-square		0,013		0,050		0,049		0,047
McFadden Pseudo R-square		0,005		0,021		0,021		0,020
Chi-square (df)		2,782 (6)		10,872 (6)		10,659 (6)		10,220 (6)

*n* = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\**p* < .01; \**p* < .05; ~*p* < .10 (2-tailed)

Tabel 10						
Discriminatie in Selectie Moderator Ambigue Informatie op het CV						
	Model 5		Model 6		Model 7	
	D	PD	D	PD	D	PD
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>						
Impliciete Attitudes			-0,473	-0,188	-0,343	-0,389
			-0,573	(0,058)	(0,280)	(0,230)
Gevoelsthermometer			0,006	-0,015	0,010	-0,017
			(0,221)	(0,893)	(0,646)	(0,955)
Sociale Distantie			0,276	-0,111	0,207	-0,084
			(0,410)	(0,050)	(0,220)	(0,027)
Stereotypen			0,250	1,461*	0,082	1,395~
			(0,180)	(4,321)	(0,018)	(3,777)
Negatieve Houding Islam	0,721*	-0,566	0,458	-0,804	0,402	-0,685
	(4,367)	(1,940)	(1,158)	(2,653)	(0,829)	(1,834)
<i>Moderator Variabel:</i>						
Ambigüiteit (0 = niet ambigue, 1 = ambigu)	-0,019	-0,485	0,017	-0,509	-0,022	-0,540
	(0,004)	(1,961)	(0,003)	(1,904)	(0,005)	(2,094)
<i>Interactie Variabelen:</i>						
Impliciete Attitudes x Ambigüiteit			0,463	0,311	0,348	0,583
			(0,297)	(0,100)	(0,159)	(0,331)
Gevoelsthermometer x Ambigüiteit			-0,005	0,004	-0,010	0,002
			(0,073)	(0,036)	(0,290)	(0,011)
Sociale Distantie x Ambigüiteit			0,396	0,517	0,408	0,497
			(0,403)	(0,599)	(0,420)	(0,529)
Stereotypen x Ambigüiteit			0,208	-1,830*	0,459	-1,727~
			(0,069)	(4,081)	(0,316)	(3,478)
Negatieve Houding Islam x Ambigüiteit	-0,661	0,273	-0,795	0,513	-0,790	0,486
	(2,181)	(0,291)	(2,006)	(0,685)	(1,890)	(0,594)
<i>Controle Variabelen:</i>						
Geslacht (0)					-0,304	0,197
					(0,816)	(0,257)
Etniciteit (0)					0,108	0,136
					(0,070)	(0,096)
Leeftijd					0,057	-0,007
					(1,574)	(0,014)
Opleidingsniveau (0)					0,521	0,704
					(0,537)	(0,701)
Opleidingsniveau (1)					0,604	0,705
					(1,028)	(0,962)
Opleidingsniveau (2)					0,140	0,190
					(0,058)	(0,071)
Cox and Snell Pseudo R-square		0,056		0,109		0,133
Nagelkerke Pseudo R-square		0,063		0,124		0,151
McFadden Pseudo R-square		0,027		0,054		0,067
Chi-square (df)		13,681 (6)		27,609 (22)		34,246 (34)

n = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

effect van de moderator *ambigüiteit* op de relatie tussen *expliciete attitudes (stereotypen)* en positief discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek. Ondanks dat er uit het literatuuronderzoek geen verwachting was voor een significant resultaat, blijkt uit de analyse dat de moderator *ambigüiteit* een significant negatief effect heeft; *Ambigüiteit op het cv* beïnvloedt dus de relatie tussen *stereotypen* en positieve discriminatie in selectie op de manier dat negatieve *stereotypen* de kans op positieve discriminatie in selectie doet afnemen.

- *Individuele risicopreferenties*

De individuele risicopreferenties worden gemeten aan de hand van *vragen over individuele risicopreferenties* en *loterijscenario's*. Voor het modererend effect van *individuele risicopreferenties* op de relatie tussen *expliciete attitudes* en discriminerend gedrag door middel van het geven van cijfers aan cv's wordt geen significante relatie gevonden (tabel 11 en 12). Daarnaast is het modererend effect van *individuele risicopreferenties* gemeten op de relatie tussen *expliciete attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek (tabel 13 en 14). Dit modererend effect is ook niet significant.

Ter controle is ook het modererend effect van *individuele risicopreferenties* op de relatie tussen *impliciete attitudes* en discriminerend gedrag door middel van het geven van cijfers aan cv's getest (tabel 11 en 12). Deze resultaten zijn niet significant. Het modererend effect van *individuele risicopreferenties* op de relatie tussen *impliciete attitudes* en discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek is daarentegen wel significant negatief in het geval van de *loterijscenario's* (tabel 14). *Individuele risicopreferenties* blijken dus een modererend negatief effect te hebben op de relatie tussen *impliciete attitudes* en discriminatie in selectie; hoe meer risico een persoon bereid is om te nemen, des te negatiever is de relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie in geschiktheid. Deze bevinding geldt alleen voor discriminatie en niet voor positieve discriminatie. Verder zijn deze resultaten ook significant in het volledige model met controle variabelen.

Voor beide metingen van *individuele risicopreferenties* als moderator op de relatie tussen *expliciete attitudes* en discriminerend gedrag door middel van het geven van cijfers aan cv's, en discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek is geen significant resultaat gevonden. Hypothese 5 wordt daarom verworpen. De interactie tussen *loterijscenario's* en *impliciete attitudes* is echter wel

significant negatief; *individuele risicopreferenties* (*loterijscenario's*) blijken dus een modererend effect te hebben op de relatie tussen *impliciete attitudes* en discriminatie in selectie. Hoe hoger de score op risicopreferenties (dus hoe *meer* men bereid is om risico te nemen), des te negatiever de relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie. Ofwel, hoe *minder* risico men bereid is om te nemen, des te sterker positief de relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie. Negatieve impliciete attitudes gaan dus meer gepaard met discriminatie, wanneer men minder bereidwillig is om risico's te nemen.

Tabel 11							
Discriminatie in Geschiktheid met Moderator Individuele Risicopreferenties Vragen							
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>							
Impliciete Attitudes	0,016 (0,334)					-0,022 (-0,425)	-0,015 (-0,284)
Gevoelsthermometer		0,001 (1,530)				0,001 (0,544)	0,001 (0,470)
Sociale Distantie			0,045 (1,615)			0,019 (0,505)	0,018 (0,466)
Stereotypen				0,035 (0,942)		-0,002 (-0,047)	-0,004 (-0,094)
Negatieve Houding Islam					0,049~ (1,933)	0,035 (1,080)	0,030 (0,882)
<i>Moderator Variabel:</i>							
Individuele Risicopreferenties Vragen	0,006 (0,640)	0,005 (0,508)	0,005 (0,500)	0,006 (0,666)	0,004 (0,445)	0,003 (0,269)	0,003 (0,293)
<i>Interactie Variabelen:</i>							
Impliciete Attitudes x Individuele Risicopreferenties Vragen	0,008 (0,315)					-0,007 (-0,250)	-0,008 (-0,281)
Gevoelsthermometer x Individuele Risicopreferenties Vragen		0,000 (0,406)				0,000 (0,250)	0,000 (0,316)
Sociale Distantie x Individuele Risicopreferenties Vragen			0,006 (0,451)			0,008 (0,423)	0,004 (0,187)
Stereotypen x Individuele Risicopreferenties Vragen				-0,005 (-0,226)		-0,020 (-0,782)	-0,019 (-0,707)
Negatieve Houding Islam x Individuele Risicopreferenties Vragen					0,010 (0,811)	0,012 (0,764)	0,013 (0,791)
<i>Controle Variabelen:</i>							
Geslacht							0,017 (0,415)
Etniciteit							-0,027 (-0,544)
Leeftijd							0,002 (0,458)
Opleidingsniveau							-0,021 (-0,788)
R-square	0,003	0,013	0,014	0,006	0,020	0,028	0,028

N = 239

T-values tussen haakjes

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

Tabel 12							
Discriminatie in Geschiktheid met Moderator Individuele Risicopreferenties Loterij							
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>							
Impliciete Attitudes	0,013 (0,279)					-0,020 (-0,401)	-0,053 (-0,482)
Gevoelsthermometer		0,001~ (1,652)				0,001 (0,607)	0,001 (0,445)
Sociale Distantie			0,045 (1,628)			0,023 (0,643)	0,022 (0,593)
Stereotypen				0,031 (0,834)		-0,011 (-0,240)	-0,010 (-0,219)
Negatieve Houding Islam					0,047~ (1,830)	0,029 (0,900)	0,026 (0,787)
<i>Moderator Variabel:</i>							
Individuele Risicopreferenties Loterij	0,008 (0,763)	0,006 (0,559)	0,007 (0,711)	0,007 (0,683)	0,006 (0,545)	0,008 (0,776)	0,009 (0,811)
<i>Interactie Variabelen:</i>							
Impliciete Attitudes x Individuele Risicopreferenties Loterij	-0,220 (-0,823)					-0,187 (-0,651)	-0,162 (-0,553)
Gevoelsthermometer x Individuele Risicopreferenties Loterij		-0,005 (-0,953)				-0,004 (-0,604)	-0,003 (-0,435)
Sociale Distantie x Individuele Risicopreferenties Loterij			0,007 (0,432)			0,028 (1,326)	0,026 (1,205)
Stereotypen x Individuele Risicopreferenties Loterij				-0,012 (-0,585)		-0,005 (-0,221)	-0,008 (-0,330)
Negatieve houding Islam x Individuele Risicopreferenties Loterij					-0,135 (-0,945)	-0,178 (-0,976)	-0,187 (-1,012)
<i>Controle Variabelen:</i>							
Geslacht							0,008 (0,188)
Etniciteit							-0,035 (-0,721)
Leeftijd							0,001 (0,275)
Opleidingsniveau							-0,017 (-0,642)
R-square	0,006	0,016	0,015	0,007	0,020	0,035	0,040

N = 239

T-values tussen haakjes

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

**Tabel 13**  
**Discriminatie in Selectie Moderator Individuele Risicopreferenties Vragen**

	<i>Model 1</i>		<i>Model 2</i>		<i>Model 3</i>		<i>Model 4</i>	
	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>	<i>D</i>	<i>PD</i>
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>								
Impliciete Attitudes	0,109 (0,076)	-0,124 (0,084)						
Gevoelsthermometer			0,012~ (3,296)	-0,011 (1,900)				
Sociale Distantie					0,585* (6,057)	-0,064 (0,060)		
Stereotypen							0,641* (4,136)	-0,082 (0,052)
Negatieve Houding Islam								
<i>Moderator Variabel:</i>								
Individuele Risicopreferenties Vragen	0,007 (0,009)	-0,073 (0,705)	-0,017 (0,047)	-0,067 (0,568)	0,003 (0,001)	-0,076 (0,759)	0,018 (0,052)	-0,071 (0,677)
<i>Interactie Variabelen:</i>								
Impliciete Attitudes x Individuele Risicopreferenties Vragen	0,146 (0,513)	0,047 (0,045)						
Gevoelsthermometer x Individuele Risicopreferenties Vragen			0,003 (1,026)	0,001 (0,114)				
Sociale Distantie x Individuele Risicopreferenties Vragen					-0,043 (0,130)	-0,005 (0,001)		
Stereotypen x Individuele Risicopreferenties Vragen							-0,104 (0,361)	0,069 (0,123)
Negatieve Houding Islam x Individuele Risicopreferenties Vragen								
<i>Controle Variabelen:</i>								
Geslacht (0)								
Etniciteit (0)								
Leeftijd								
Opleidingsniveau (0)								
Opleidingsniveau (1)								
Opleidingsniveau (2)								
Cox and Snell Pseudo R-square		0,007		0,044		0,037		0,031
Nagelkerke Pseudo R-square		0,008		0,050		0,042		0,035
McFadden Pseudo R-square		0,003		0,021		0,018		0,014
Chi-square (df)		1,768 (6)		10,007 (6)		8,990 (6)		7,410 (6)

*n* = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\**p* < .01; \**p* < .05; ~*p* < .10 (2-tailed)

Tabel 13						
Discriminatie in Selectie Moderator Individuele Risicopreferenties Vragen						
	Model 5		Model 6		Model 7	
	D	PD	D	PD	D	PD
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>						
Impliciete Attitudes			-0,147 (0,116)	0,027 (0,003)	-0,053 (0,013)	0,027 (0,003)
Gevoelsthermometer			0,001 (0,008)	-0,012 (1,264)	0,002 (0,041)	-0,017 (1,987)
Sociale Distantie			0,419 (1,795)	0,290 (0,731)	0,386 (1,443)	0,310 (0,806)
Stereotypen			0,386 (0,990)	0,243 (0,312)	0,340 (0,729)	0,212 (0,231)
Negatieve Houding Islam	0,337 (2,459)	-0,369 (2,282)	0,068 (0,060)	-0,396 (1,717)	0,009 (0,001)	-0,336 (1,128)
<i>Moderator Variabel:</i>						
Individuele Risicopreferenties Vragen	0,007 (0,008)	-0,063 (0,515)	0,005 (0,003)	-0,054 (0,345)	0,004 (0,002)	-0,052 (0,299)
<i>Interactie Variabelen:</i>						
Impliciete Attitudes x Individuele Risicopreferenties Vragen			0,006 (0,001)	0,060 (0,050)	0,003 (0,000)	0,113 (0,164)
Gevoelsthermometer x Individuele Risicopreferenties Vragen			0,006 (2,066)	0,001 (0,082)	0,007 (2,271)	0,003 (0,300)
Sociale Distantie x Individuele Risicopreferenties Vragen			-0,061 (0,136)	-0,104 (0,331)	-0,123 (0,507)	-0,179 (0,891)
Stereotypen x Individuele Risicopreferenties Vragen			-0,173 (0,627)	0,071 (0,083)	-0,185 (0,675)	0,073 (0,083)
Negatieve Houding Islam x Individuele Risicopreferenties Vragen	-0,027 (0,067)	0,056 (0,200)	-0,042 (0,101)	0,049 (0,103)	-0,009 (0,004)	0,047 (0,089)
<i>Controle Variabelen:</i>						
Geslacht (0)					-0,341 (1,031)	0,011 (0,001)
Etniciteit (0)					0,049 (0,014)	0,202 (0,206)
Leeftijd					0,045 (0,929)	-0,016 (0,075)
Opleidingsniveau (0)					0,821 (1,257)	0,825 (0,976)
Opleidingsniveau (1)					0,717 (1,375)	0,779 (1,254)
Opleidingsniveau (2)					0,307 (0,273)	0,226 (0,104)
Cox and Snell Pseudo R-square		0,038		0,080		0,107
Nagelkerke Pseudo R-square		0,044		0,091		0,121
McFadden Pseudo R-square		0,018		0,039		0,053
Chi-square (df)		9,370 (6)		17,514 (22)		27,018 (34)

n = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)



Tabel 14								
Discriminatie in Selectie Moderator Individuele Risicopreferenties Loterij								
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>								
Impliciete Attitudes	0,085 (0,044)	-0,149 (0,118)						
Gevoelsthermometer			0,013~ (3,705)	-0,011 (1,851)				
Sociale Distantie					0,587* (6,136)	-0,063 (0,059)		
Stereotypen							0,693* (4,689)	-0,088 (0,059)
Negatieve Houding Islam								
<i>Moderator Variabel:</i>								
Individuele								
Risicopreferenties Loterij	-0,048 (0,295)	-0,022 (0,053)	-0,081 (0,874)	-0,017 (0,030)	-0,077 (0,773)	-0,030 (0,099)	-0,091 (1,090)	-0,024 (0,063)
<i>Interactie Variabelen:</i>								
Impliciete Attitudes x Individuele								
Risicopreferenties Loterij	-4,829* (4,037)	-1,089 (0,197)						
Gevoelsthermometer x Individuele								
Risicopreferenties Loterij			0,024 (0,310)	-0,006 (0,015)				
Sociale Distantie x Individuele								
Risicopreferenties Loterij					0,059 (0,167)	-0,051 (0,107)		
Stereotypen x Individuele								
Risicopreferenties Loterij							0,154 (0,834)	-0,041 (0,040)
Negatieve houding Islam x Individuele								
Risicopreferenties Loterij								
<i>Controle Variabelen:</i>								
Geslacht (0)								
Etniciteit (0)								
Leeftijd								
Opleidingsniveau (0)								
Opleidingsniveau (1)								
Opleidingsniveau (2)								
Cox and Snell Pseudo R-square		0,022		0,042		0,038		0,032
Nagelkerke Pseudo R-square		0,025		0,048		0,043		0,036
McFadden Pseudo R-square		0,010		0,020		0,018		0,015
Chi-square (df)		5,313 (6)		10,293 (6)		9,160 (6)		7,683 (6)

n = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

Tabel 14						
Discriminatie in Selectie Moderator Individuele Risicopreferenties Loterij						
	Model 5		Model 6		Model 7	
	D	PD	D	PD	D	PD
<i>Onafhankelijke Variabelen:</i>						
Impliciete Attitudes			-0,260 (0,352)	-0,010 (0,000)	-0,259 (0,301)	-0,078 (0,023)
Gevoelsthermometer			0,003 (0,146)	-0,011 (1,135)	0,005 (0,275)	-0,015 (1,694)
Sociale Distantie			0,494 (2,577)	0,302 (0,818)	0,468 (2,166)	0,331 (0,942)
Stereotypen			0,333 (0,727)	0,195 (0,202)	0,301 (0,570)	0,162 (0,133)
Negatieve Houding Islam	0,372 (2,880)	-0,381 (2,416)	-0,012 (0,002)	-0,423 (1,971)	-0,059 (0,041)	-0,355 (1,286)
<i>Moderator Variabel:</i>						
Individuele						
Risicopreferenties Loterij	-0,073 (0,687)	0,010 (0,009)	-0,072 (0,580)	-0,001 (0,000)	-0,081 (0,682)	0,017 (0,026)
<i>Interactie Variabelen:</i>						
Impliciete Attitudes x Individuele						
Risicopreferenties Loterij			-5,444* (4,350)	-1,157 (0,164)	-5,281* (3,984)	-1,401 (0,230)
Gevoelsthermometer x Individuele						
Risicopreferenties Loterij			0,014 (0,056)	-0,019 (0,074)	0,019 (0,099)	-0,013 (0,030)
Sociale Distantie x Individuele						
Risicopreferenties Loterij			0,139 (0,571)	-0,106 (0,261)	0,101 (0,304)	-0,110 (0,258)
Stereotypen x Individuele						
Risicopreferenties Loterij			0,167 (0,640)	0,007 (0,001)	0,171 (0,642)	-0,023 (0,008)
Negatieve houding Islam x Individuele						
Risicopreferenties Loterij	-0,336 (0,074)	0,537 (0,162)	-0,842 (0,273)	1,321 (0,585)	-0,811 (0,251)	1,273 (0,524)
<i>Controle Variabelen:</i>						
Geslacht (0)					-0,359 (1,113)	0,096 (0,062)
Etniciteit (0)					0,068 (0,026)	0,179 (0,163)
Leeftijd					0,039 (0,725)	-0,013 (0,047)
Opleidingsniveau (0)					0,351 (0,233)	0,763 (0,865)
Opleidingsniveau (1)					0,510 (0,688)	0,772 (1,226)
Opleidingsniveau (2)					0,224 (0,144)	0,282 (0,164)
Cox and Snell Pseudo R-square		0,040	0,099		0,123	
Nagelkerke Pseudo R-square		0,045	0,113		0,139	
McFadden Pseudo R-square		0,019	0,049		0,061	
Chi-square (df)		9,649 (6)	25,026 (22)		31,298 (34)	

n = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

## **Discussie & conclusie**

In deze thesis is onderzocht in hoeverre etnische voorkeuren, al dan niet onbewust, een rol spelen in het selectieproces door middel van een laboratorium experiment onder studenten. Er is gekeken naar hoe expliciete en impliciete attitudes van invloed zijn op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat gedurende het sollicitatieproces. Het doel van dit onderzoek was om meer kennis te vergaren over de oorzaken van discriminatie op de arbeidsmarkt aan de hand van de invloed van interetnische attitudes.

Deze studie heeft bijgedragen aan bestaand onderzoek doordat het de invloed van zowel expliciete als impliciete attitudes op discriminatie onderzocht heeft, aangezien er nog maar gelimiteerd onderzoek gedaan is naar de invloed van deze attitudes op discriminerend gedrag. Verder wordt discriminatie geanalyseerd gedurende twee verschillende fases in het sollicitatieproces (beoordeling van cv's en selectie voor sollicitatiegesprekken), zodat er een realistischer beeld geschapt wordt van het werkelijke sollicitatieproces. Bovendien is een vernieuwend onderdeel van deze thesis dat de moderatoren ambigue informatie op het cv en individuele risicopreferenties zijn opgenomen in de analyses. Door te kijken naar het effect van deze moderatoren op de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat is er een beter inzicht ontstaan naar de mechanismen achter de expliciete en impliciete attitudes.

De resultaten uit het onderzoek wijzen uit dat expliciete en impliciete attitudes zwak positief met elkaar correleren, waardoor gezegd kan worden dat ze gerelateerd zijn maar toch een verschillend concept omvatten. Deze bevinding is in overeenstemming met de resultaten uit de meta-analyse van Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji uit 2009.

Wanneer er gekeken wordt naar het hoofdverband valt er te concluderen dat expliciete attitudes (sociale distantie en negatieve houding ten opzichte van de Islam) een positief effect hebben op discriminatie in geschiktheid en de expliciete attitudes gevoelsthermometer, sociale distantie en stereotypen hebben een positief effect op discriminatie in selectie. De expliciete attitudes hebben in beide stadia alleen een effect op discriminatie wanneer men kijkt naar de directe relatie zonder andere variabelen in acht te nemen. Expliciete negatieve houdingen leiden dus tot discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat.

Bovenstaande resultaten zijn in overeenstemming met de resultaten van Blommaert, van Turbergen en Coenders (2012); zij vinden matige effecten van expliciete attitudes op discriminatie in beide stadia in het selectieproces. Hun resultaten zijn daarentegen wel significant wanneer alle variabelen worden toegevoegd aan het model. In andere studies van

Derous, Nguyen en Ryan (2009) en Son Hing, Chun-Yan, Hamilton en Zanna (2008) wordt er juist geen effect gevonden van expliciete attitudes op discriminerend gedrag met betrekking tot het geven van cijfers aan het cv en het uitnodigen van kandidaten voor sollicitatiegesprekken. En in het onderzoek van Rooth (2010) wordt er ook geen significant resultaat gevonden voor de invloed van expliciete attitudes op discriminerend gedrag van recruiters. Mogelijke redenen voor de verschillen in resultaten liggen in het verschil in context, de meetinstrumenten, de steekproefomvang en het aantal cv's dat wordt beoordeeld. Vooral laatstgenoemde kan van grote invloed zijn op de resultaten; wanneer gebruik gemaakt wordt van meerdere cv's, kan er op de cv's naast etniciteit ook gevarieerd worden met andere karakteristieken zoals in dit onderzoek opleidingsniveau, werkervaring en geslacht. En in het geval van een groter aantal cv's is er ook minder kans op sociaal gewenste antwoorden doordat de participanten meerdere malen de cv's moeten beoordelen. Beiden redenen zouden het verschil in de resultaten kunnen verklaren (Blommaert, van Turbergen & Coenders, 2012).

Daarnaast is er ook significant negatief effect gevonden van de expliciete attitude negatieve houding ten opzichte van de Islam op positieve discriminatie in selectie. De andere expliciete attitudes hebben geen effect op positieve discriminatie in geschiktheid en selectie. De expliciete attitude negatieve houding ten opzichte van de Islam blijkt alleen van invloed te zijn op discriminatie in de modellen met impliciete attitudes en sociale distantie, en in het model met voorgenoemde variabelen en stereotypen. Wanneer men dus positiever denkt over de Islam, is er meer kans dat men positief discrimineert met betrekking tot het uitnodigen van een kandidaat voor een sollicitatiegesprek. Sommige participanten hebben er dus voor gekozen om de etnische minderheden positief te discrimineren, ondanks de negatieve houdingen ten opzicht van de Islam in het publieke en politieke debat.

Blommaert, van Turbergen en Coenders (2012) vinden in overeenstemming met dit onderzoek ook een negatief effect van expliciete attitudes op positieve discriminatie in selectie. De onderzoekers opperen als verklaring waarom negatieve expliciete attitudes (en niet impliciete attitudes) gepaard gaan met minder positieve discriminatie, dat mensen die geneigd zijn om positief te discrimineren hun gedrag meer bewust en weloverwogen beraadslagen.

De impliciete attitudes daarentegen hebben geen invloed op discriminatie en positieve discriminatie gedurende beide stadia van het sollicitatieproces. Derous, Nguyen en Ryan (2009) vinden in hun onderzoek ook geen significant resultaat voor discriminatie in geschiktheid in Amerika en in Nederland alleen in het geval van een lage status baan zonder klantcontact. Dit komt overeen met de bevindingen in deze thesis, aangezien de fictieve banen

van de sollicitanten die de participanten moesten beoordelen van gemiddeld en hoog niveau waren. Blommaert, van Turbergen en Coenders (2012) maken ook gebruik van gemiddelde en hoge status banen en vinden in overeenstemming geen significant resultaat voor het effect van impliciete attitudes op (positieve) discriminatie in geschiktheid. Daarentegen vinden zij wel een significant positief effect op discriminatie in selectie, maar niet in het geval van positieve discriminatie in selectie. In tegenstelling tot dit onderzoek, vinden ook Son Hing, Chun-Yan, Hamilton en Zanna (2008) een significant resultaat; impliciete attitudes hebben alleen een positief effect op discriminatie wanneer de kandidaat niet overgekwalificeerd of ondergekwalificeerd is. Bovendien komt uit het onderzoek van Rooth (2010) dat er een significante negatieve relatie bestaat tussen impliciete attitudes en de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek; wanneer een recruiter minstens gematigde negatieve impliciete attitudes heeft over etnische minderheden, neemt de kans af om terug gebeld te worden

In dit onderzoek blijkt er dus alleen een relatie te bestaan tussen expliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze van een kandidaat en er is geen significante relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie. Deze bevindingen suggereren dat discriminatie voornamelijk een bewust proces is. In bovengenoemde onderzoeken is daarentegen wel een relatie gevonden tussen impliciete attitudes en discriminerend gedrag. Verklaringen voor deze verschillen in resultaten kunnen wederom liggen in het verschil in context, de meetinstrumenten en de steekproefomvang. Zo is dit onderzoek uitgevoerd onder studenten en hogeropgeleiden zijn over het algemeen toleranter ten aanzien van etnische minderheden (Coenders & Scheepers, 2003). Wanneer de steekproef in de algemene populatie zou zijn getrokken, zou er dus meer variatie zijn betreffende het opleidingsniveau. Een mogelijk effect van een lager gemiddeld opleidingsniveau zou kunnen zijn dat de expliciete attitudes sterker negatief zijn. Maar tegelijkertijd zouden deze mensen zich ook minder kunnen laten leiden door hun negatieve expliciete attitudes, aangezien het niet sociaal geaccepteerd is om te discrimineren. Onder deze algemene populatie zou er dan een zwakker verband zijn tussen expliciet attitudes en discriminatie; en wellicht juist een significant verband tussen impliciete attitudes en discriminatie.

De resultaten van de moderator ambigue informatie op het cv wijzen uit dat deze variabele geen effect uitoefent op de relatie tussen impliciete attitudes en discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat. Ambigüiteit op het cv bleek daarentegen een negatief effect te hebben op de relatie tussen expliciete attitudes stereotypen en positief discriminerend gedrag met betrekking tot het selecteren van sollicitanten voor een sollicitatiegesprek. Ook de expliciete attitude stereotypen bleek positief significant in dit

model; des te negatiever de stereotypen over etnische minderheden, des te meer kans op positieve discriminatie in selectie. Dit is een opvallend resultaat, aangezien negatieve stereotypen logischerwijs niet vaak leiden tot positieve discriminatie. Pas op het moment dat er ambigue informatie op het cv staat, verandert bovengenoemde relatie van positief naar negatief; minder negatieve stereotypen over etnische minderheden leiden dan wel tot meer kans op positief discriminerend gedrag.

Mensen met negatieve stereotypen zullen dus minder vaak een keuze maken in het voordeel van de etnische minderheden, maar dit gedrag laten ze alleen zien in de ambigue situatie wanneer men dit op een verborgen wijze kan doen. Deze bevinding is in overeenstemming met de aversief racisme en modern racisme theorie, waaruit blijkt dat mensen op een verborgen manier discrimineren zodat het hun tolerante zelfbeeld niet schaadt. Dit resultaat is verrassend, aangezien voorgaande onderzoeken voornamelijk uitwezen dat ambigüiteit op het cv alleen van invloed is op de relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie (Dovidio & Gaertner, 2000; Hodson, Dovidio & Gaertner, 2002; Son Hing, Chun-Yan, Hamilton en Zanna, 2008). Een mogelijke verklaring voor dit verschil kan liggen in de onderzoeksopzet, aangezien er gekeken is naar discriminatie, positieve discriminatie, maar ook geen discriminatie. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat de studenten in dit onderzoek meer sociaal wenselijk gedrag hebben laten zien, aangezien studenten met negatieve stereotypen in de niet-ambigue situatie zelfs vaker kiezen voor de allochtone kandidaten. Pas in de ambigue situatie (wanneer discriminatie meer verborgen is) vertonen ze gedrag dat in overeenstemming is met hun negatieve stereotypen.

De andere moderator individuele risicopreferenties blijkt geen effect te hebben op de relatie tussen expliciete attitudes en discriminatie in geschiktheid en selectie. Verwacht werd dat individuele risicopreferenties met bewustzijn worden uitgesproken en daarom een effect hebben op bovengenoemde relatie, maar dit bleek niet het geval. De relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie in selectie bleek wel beïnvloed te worden door de moderator individuele risicopreferenties (gemeten aan de hand van loterijscenario's); wanneer de recruiter minder bereidwillig is om risico te nemen gaan negatieve impliciete attitudes sterker gepaard met discriminatie. In lijn met de statistische discriminatie theorie blijken individuele risicopreferenties dus een rol te spelen in het beslissingsproces om een sollicitant aan te nemen. Voorgaande onderzoeken zagen individuele risicopreferenties als mogelijk oorzaak van discriminatie (Kaas & Manger, 2013; Nievers & Andriessen, 2010; Pager & Karafin, 2009), maar er is eerder nog geen onderzoek verricht in combinatie met expliciete en impliciete attitudes. Toekomstig onderzoek zal moeten uitwijzen wat de precieze invloed van

individuele risicopreferenties is op relatie tussen expliciete en impliciete attitudes, en discriminatie gedurende de verschillende stadia van het selectieproces. Het is dus van belang om te kijken in welke mate werkgevers zich laten leiden door risico overwegingen, aangezien in dit onderzoek aangetoond is dat individuele risicopreferenties onbewust een rol blijken te spelen in het sollicitatieproces.

Dit onderzoek draagt bij aan de kennis over mogelijke oorzaken van discriminatie gedurende het sollicitatieproces. Expliciete attitudes worden al wat langer bestudeerd, maar impliciete attitudes zijn een redelijk nieuw concept in het sociale wetenschapsveld. Hoewel er in deze thesis geen direct significant resultaat gevonden wordt voor de relatie van impliciete attitude op discriminatie, blijken negatieve impliciete attitudes dus wel meer gepaard te gaan met discriminatie wanneer men minder bereidwillig is om risico's te nemen. In het politieke en publieke debat ook steeds vaker van uitgegaan dan discriminatie deels onbewust plaatsvindt en deze resultaten bevestigen dat. Werkgevers die risico's willen vermijden in hun sollicitatiebeleid zouden zich laten leiden door hun impliciete attitudes in hun selectiegedrag, waardoor ze in sterkere mate onbewust zouden discrimineren.

Dit onderzoek heeft verder getracht een inzicht te bieden in de invloed van deze attitudes op discriminerend gedrag en er zijn verschillende manieren om voort te bouwen op deze bevindingen. Allereerst zijn er nog veel vragen over de rol van de expliciete en impliciete attitudes, onder welke omstandigheden zij een rol spelen en hoe zij het gedrag beïnvloeden. Toekomstig onderzoek moet zich richten op specifieke vraagstellingen over de effecten van deze attitudes om meer inzicht te krijgen in de onderliggende mechanismen achter discriminatie op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek is getracht inzicht te geven in de omstandigheden waarin de expliciete en impliciete attitudes een rol spelen door te kijken naar ambiguïteit in de cv-condities en individuele risicopreferenties. Dit is een van de weinige onderzoeken die gekeken hebben naar de omstandigheden die de relatie tussen expliciete en impliciete attitudes beïnvloeden en daarom moet er nog meer verdiepend onderzoek uitgevoerd worden naar de moderatoren ambigue informatie op het cv, individuele risicopreferenties of andere mogelijke moderatoren betreffende het sollicitatieproces, zoals het aantal ontvangen cv's of het niveau van de functie waarna gesolliciteerd wordt.

Ten tweede moeten er onderzoeken verricht worden onder werkgevers en specifiek de recruiters van de bedrijven. Dit onderzoek is gehouden onder studenten, waardoor de resultaten een onderschatting kunnen zijn van de werkelijke mate van discriminatie aangezien

hoogopgeleiden vaak minder negatieve houdingen behouden ten opzichte van etnische minderheden (Coenders & Scheepers, 2003).

Een ander argument voor dit punt is dat de cv's in het laboratorium experiment gecontroleerd zijn en er direct een link gelegd kan worden tussen attitudes en discriminerend gedrag. In het bedrijfsleven zitten er consequenties aan de beslissing om iemand aan te nemen, waardoor er misschien minder tolerante beslissingen genomen worden.

Bovendien blijkt het beslissingstraject in een bedrijf vaak geen individuele keuze, maar een groepsproces. Een interessant onderwerp voor toekomstig onderzoek is om te kijken naar de invloed van expliciete en impliciete attitudes op groepsbeslissingsprocessen betreffende de keuze voor een kandidaat, aangezien in dit onderzoek alleen is gekeken naar de individuele processen.

Verder spelen contextuele en organisatorische karakteristieken een rol in de sollicitatieprocedure, zoals het aantal sollicitanten, formalisatie van het sollicitatieproces of gestandaardiseerde vereisten voor een kandidaat (Midtboen, 2014a). Aangezien in dit onderzoek de bovengenoemde contextuele en organisatorische karakteristieken niet zijn meegenomen, zou toekomstig onderzoek uit kunnen wijzen wat de invloed is van deze karakteristieken op de relatie van expliciete en impliciete attitudes en discriminatie.

Recentelijk onderzoek heeft daarnaast ook steeds meer aandacht voor de onbewuste processen in discriminatie, dus er is onderzoek nodig naar de condities waaronder de invloed van onbewuste processen een rol spelen in het sollicitatieproces. In dit onderzoek is al aangetoond dat individuele risicopreferenties van invloed zijn op de onbewuste processen die kunnen leiden tot discriminatie. Interessant voor toekomstig onderzoek is om te kijken naar andere condities waarin risico's een (grotere) rol spelen, zoals het niveau van de vacature (management of medewerker) en het contract (trainee of vast contract).

Samenvattend moet toekomstig onderzoek zich dus richten op een veldexperiment waarin de expliciete en impliciete attitudes gecombineerd worden met verschillende condities om te kijken of deze leiden tot discriminatie gedurende het werkelijke selectietraject (cf., Rooth, 2010).

Als laatste punt is het belangrijk om in acht te nemen dat dit onderzoek is verricht met banen op gemiddeld en hoog niveau, terwijl etnische discriminatie vaker voorkomt binnen de lage status banen (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010). De resultaten van dit onderzoek kunnen daarom een onderschatting zijn van etnische discriminatie op de gehele arbeidsmarkt. De expliciete en impliciete attitudes zouden een sterker effect kunnen hebben op discriminerend gedrag in het geval van lage status banen, aangezien lager opgeleide



etnische minderheden meer overeenkomen met de stereotypen over deze groepen. In dit onderzoek is dus alleen gekeken naar banen van gemiddeld en hoog niveau, en toekomstig onderzoek zou moeten onderzoeken wat het verschil is in invloed van deze attitudes op discriminatie gedurende het sollicitatieproces voor banen van zowel laag, gemiddeld als hoog niveau.

Concluderend wordt in deze thesis onderzocht hoe expliciete en impliciete attitudes van invloed zijn op discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat gedurende het sollicitatieproces. Aangetoond wordt dat deze twee attitudes gerelateerd zijn, maar niet hetzelfde construct omvatten. Negatieve expliciete attitudes leiden tot discriminerend gedrag met betrekking tot de keuze voor een kandidaat, maar de relatie tussen impliciete attitudes en discriminatie wordt niet aangetoond. Op het moment dat er ambigue informatie op het cv staat, hebben mensen met negatieve expliciete attitudes meer de kans om op een subtiele wijze onderscheid te maken, waardoor de kans op positieve discriminatie afneemt. En wanneer een persoon minder bereidwillig is om risico te nemen, dan gaan negatieve impliciete attitudes sterker gepaard met discriminatie. Ongeacht bovengenoemde limitaties dragen deze bevindingen bij aan een beter begrip van de invloed van expliciete en impliciete attitudes op discriminatie gedurende het sollicitatieproces. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen wat de precieze invloed is van deze attitudes op discriminatie op de arbeidsmarkt.

*Wie heeft jouw voorkeur?*  
Carlijn van Berlo

## Referenties

- Agerstrom, J. & Rooth, D.O. (2009) Implicit prejudice and ethnic minorities. *International Journal of Manpower*, 30, 43-55. doi: 10.1108/01437720910948384
- Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012) *Op achterstand: discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010) *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Arcuri, L., Castelli, L., Galdi, S., Zogmaister, C. & Amadori, A. (2008) Predicting the vote: implicit attitudes as predictors of the future behavior of decided and undecided voters. *Political Psychology*, 3, 369 – 387. doi: 10.1111/j.1467-9221.2008.00635.x
- Arrow, K. (1973) *The theory of discrimination*. Discrimination in Labor Markets, 3–33. Princeton: Princeton University Press.
- Bassani, A. & Saint-Martin, A (2008) *The price of prejudice: labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity*. France: SAL-SHS.
- Bertrand, M. & S. Mullainathan, S. (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94, 991–1013. doi: 10.1257/0002828042002561
- Blommaert, L., van Tubergen, F. & Coenders, M. (2012) Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, 41, 61–73. doi: 10.1016/j.ssresearch.2011.09.007
- Blommaert, L., Coenders, M. & van Tubergen, F. (2014a) Ethnic discrimination in recruitment and decision makers' features: evidence from laboratory experiment and survey data using a student sample. *Social Indicators Research*, 116, 731–754. doi: 10.1007/s11205-013-0329-4
- Blommaert, L., Coenders, M. & van Tubergen, F. (2014b) Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92, 957-982. doi: 10.1093/sf/sot124
- Carlsson, M. & Rooth, D. O. (2007) Evidence of ethnic discrimination on the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716 – 729. doi: 10.1016/j.labeco.2007.05.001

- Coenders, M. & Scheepers, P. (2003) The effect of education on nationalism and ethnic exclusionism: an international comparison. *Political Psychology*, 2, 313-343. doi: 10.1111/0162-895X.00330
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2014a) *Jaarrapport integratie 2014*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2014b) *Bevolking; generatie, geslacht, leeftijd en herkomstgroepering*. Ontleend aan: <http://www.cbs.nl/>
- Derous, E., Nguyen, H.H. & Ryan, A.M. (2009) Hiring discrimination against Arab minorities; interactions between prejudice and job characteristics. *Human Performance*, 22, 297 – 320. doi: 10.1080/08959280903120261
- Devos, T. & Banaji, M.R. (2005) American = white? *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 447–466. doi: 10.1037/0022-3514.88.3.447
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. & Wagner, G.G. (2011). Individual risk attitudes: measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9, 522-550. doi: 10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x
- Dovidio, J.F. & Gaertner, S.L. (2000) Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 4, 315 – 319. doi: 10.1111/1467-9280.00262
- EUROSTAT (2015) *Migrant Integration Indicators*. Ontleend aan: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Falk, A. & Heckman, J.J. (2009) Lab experiments are a major source of knowledge in the social sciences. *Science*, 5952, 535 -538. doi: 10.1126/science.1168244
- Fazio, R.H. & Olson, M.A. (2003) Implicit measures in social cognition research: their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54, 297 – 327. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145225
- Greenwald, A., Poehlman, A., Uhlmann, E.L. & Banaji, M. (2009) Understanding and using the implicit association test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 17-41. doi: 10.1037/a0015575
- Heath, A.F., Rethon, C. & Kilpi, E. (2008) The second generation is West-Europe: education, unemployment and occupational attainment. *Annual Review of Sociology*, 34, 211 – 235. doi: 10.1146/annurev.soc.34.040507.134728
- Hodson, G., Dovidio, J.F. & Gaertner, S.L. (2002) Processes in racial discrimination: differential weighting of conflicting information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 460-471. doi: 10.1177/0146167202287004

- Holt, C.A. & Laury, S.K. (2002) Risk aversion and incentive effects. *The American Economic Review*, 92, 1644-1655. doi: 10.1257/000282802762024700
- Huijnck, W., Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2014) *Jaarrapport integratie 2013; participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kaas, L. & Manger, C. (2012) Ethnic discrimination in German's labour market: a field experiment. *German Economic Review*, 1, 1-20. doi: 10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x
- Kanas, A., van Tubergen, F. & van der Lippe, T. (2009) Immigrant self-employment: testing hypothesis about the role of origin- and host-country human capital and bonding and bridging social capital. *Work and Occupations*, 3, 181 – 208. doi: 10.1177/0730888409340128
- Kanas, A., van Tubergen, F. & van der Lippe, T. (2011) The role of social contacts in the employment status of immigrants: a panel study of immigrants in Germany. *International Sociology*, 1, 95 – 122. doi: 10.1177/0268580910380977
- Karpinski, A. & Hilton, J.L. (2001) Attitudes and the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 774-788. doi: 10.1037//0022-3514.81.5.774
- Koopmans, R., Statham, P., Giugni, M. & Passy, F. (2005). *Contested Citizenship. Immigration and cultural diversity in Europe*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lane, K.A., Banaji, M.R., Nosek, B.A. & Greenwald, A.G. (2007) *Understanding and using the implicit association test: what we know (so far) about the method*. Implicit measures of attitudes, 59–103. New York/London: The Guilford Press.
- Midtboen, A.H. (2014a) The context of employment discrimination; interpreting the findings of a field experiment. *The British Journal of Sociology*, 1, 193 – 214. doi: 10.1111/1468-4446.12098
- Midtboen, A.H. (2014b) The invisible second generation? Statistical discrimination and immigrant stereotypes in employment processes in Norway. *Journal for Ethnic and Migration Studies*, 10, 1657 – 1675. doi: 10.1080/1369183X.2013.847784
- National Research Council (2004) *Measuring racial discrimination*. Washington D.C.: National Academies Press.
- Nievers, E. & Andriessen, I. (2010) *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Nosek, B.A.(2005) Moderators of the relationship between implicit and explicit evaluation. *Journal of Experimental Psychology* 134, 565–584. doi: 10.1037/0096-3445.134.4.565

- Nosek, B.A. (2007) Implicit–explicit relations. *Current Directions in Psychological Science*, 16, 65–69.
- Nosek, B.A. & Riskind, R.G. (2012) Policy implications of implicit social cognition. *Social Issues and Policy Review*, 1, 113 – 147. doi: 10.1111/j.1751-2409.2011.01037.x
- Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) (2015) *Migration*.  
Ontleend aan: <https://data.oecd.org/>
- Pager, D. & Quillian, L. (2005) Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 3, 355 – 380.
- Pager, D. (2007) Studies of employment discrimination: contributions, critiques, and directions for the future. *Annals of American Academy of Political and Social Science*, 104 – 133. doi: 10.1177/0002716206294796
- Pager, D. & Karafin, D. (2009) Bayesian Bigot? Statistical discrimination, stereotypes and employer decision making. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 1, 70-93. doi: 10.1177/0002716208324628
- Perez, E.O. (2010) Explicit evidence on the import of implicit attitudes: the IAT and immigration policy judgments. *Political Behaviour*, 32, 517–545. doi: 10.1007/s11109-010-9115-z
- Phelps, E. (1972) The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review* 62, 649–61.
- Quillian, L. (2006) New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 299-328. doi: 10.1146/annurev.soc.32.061604.123132
- Quillian, L. (2008) Does unconscious racism exist? *Social Psychology Quarterly*, 1, 6-11.
- Riach, P.A. & Rich, J. (2002) Field experiments of discrimination in the market place. *Economic Journal*, 483, 480 – 518. doi: 10.1111/1468-0297.00080
- Rooth, O.D. (2010) Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17, 523 – 534. doi: 10.1016/j.labeco.2009.04.005
- Son Hing, L.S., Chung-Yan, G. E., Hamilton, L.K & Zanna, M.P. (2008) A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 971–987. doi: 10.1037/0022-3514.94.6.971
- Steffens, M.C. (2004) Is the Implicit Association Test immune to faking? *Experimental Psychology*, 3, 165-179. doi: 10.1027/1618-3169.51.3.165
- Tubergen, van F. & Kalmijn, M. (2005) Destination-language proficiency in cross-national perspective: a study of immigrant groups in nine Western countries. *American Journal of Sociology*, 5, 1412 – 1457. doi: 10.1086/428931

- Veenman, J. (2003) Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en Maatschappij*, 30, 90-99.
- Velasco Gonzalez, K., Verkuyten, M., Weesie, J. & Poppe, W. (2003) Prejudice towards Muslims in the Netherlands: testing integrated threat theory. *British Journal of Social Psychology*, 47, 667–685. doi: 10.1348/014466608X284443
- Verkuyten, M., & Zaremba, K. (2005). Interethnic relations in a changing political context. *Social Psychology Quarterly*, 68, 375–386.
- Verkuyten, M. (2008) Life satisfaction among ethnic minorities: The role of discrimination and group identification. *Social Indicators Research*, 89, 391–404. doi: 10.1007/s11205-008-9239-2

*Wie heeft jouw voorkeur?*  
Carlijn van Berlo



## Appendices

### *Appendix 1 – Vragen expliciete attitudes*

#### *Sociale distantie - Vraag 32*

Deze vraag wordt apart gevraagd over Marokkanen en Turken gebaseerd op cv-condities, bijvoorbeeld: ‘Zou je er bezwaar tegen hebben als iemand van Marokkaanse afkomst’

- (a) Je baas zou worden op het werk
  - Heel veel bezwaar
  - Wel wat bezwaar
  - Geen bezwaar tegen
  - Helemaal geen bezwaar tegen
  
- (b) Naast je zou komen wonen
  - Heel veel bezwaar
  - Wel wat bezwaar
  - Geen bezwaar tegen
  - Helemaal geen bezwaar tegen
  
- (c) Met je zoon/dochter zou trouwen
  - Heel veel bezwaar
  - Wel wat bezwaar
  - Geen bezwaar tegen
  - Helemaal geen bezwaar tegen

#### *Stereotypen – vraag 46, 47 en 48*

Deze vraag is beantwoord voor twee afzonderlijke groepen. Alle respondenten hebben deze stellingen beantwoordt over Nederlanders en gebaseerd op welke cv-condities zijn toegewezen Marokkanen of Turken. De vragen luiden als volgt: De meeste Turken zijn:

- (a) Gemotiveerd
  - Helemaal mee eens
  - Mee eens

- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(b) Productief

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(c) Werkschuw

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(d) Bekwaam

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(e) Langzaam

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(f) Eerlijk

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(g) Gemakkelijk in de omgang

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(h) Intelligent

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(i) Onbeleefd

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

(j) Ambitieuus.

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens

*Houding Islam – Vraag 49 t/m 57*

- (a) Islamitische vrouwen die een hoofddoek dragen, passen zich niet aan onze samenleving aan.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (b) De Islam is een achterlijke godsdienst.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (c) Nederlanders zijn een bedreiging voor de Nederlandse samenleving.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (d) De meeste moslims grijpen gemakkelijk naar geweld om hun problemen op te lossen.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (e) De meeste moslim mannen overheersen hun vrouwen.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens

- Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (f) De meeste moslims voeden hun kinderen op een autoritaire manier op.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (g) De meeste moslims sluiten zich af van de Nederlandse samenleving.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (h) De meeste Islamitische ouders hebben buitenshuis geen gezag over hun kinderen.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens
- (i) De meeste moslims hebben geen respect voor homoseksuelen.
- Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal niet mee eens

Appendix 2 – Vragen risicobereidheid

Vraag 26

Hoe beschouw jij jezelf, ben je in het algemeen een persoon die bereid is om risico's te nemen of ben je iemand die probeert risico's te vermijden?

Risicomijdend						Risicozoekend				
0°	10°	20°	30°	40°	50°	60°	70°	80°	90°	100°
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 27

Mensen kunnen in verschillende situaties anders handelen. Hoeveel risico's ben je bereid te nemen in de volgende situaties?

- Bij financiële zaken.

Risicomijdend						Risicozoekend				
0°	10°	20°	30°	40°	50°	60°	70°	80°	90°	100°
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Op het werk.

Risicomijdend						Risicozoekend				
0°	10°	20°	30°	40°	50°	60°	70°	80°	90°	100°
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Met je vertrouwen in andere mensen.

Risicomijdend						Risicozoekend				
0°	10°	20°	30°	40°	50°	60°	70°	80°	90°	100°
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 28

Hieronder staan 10 keuzemomenten tussen 2 (fictieve) loterijen (optie A of optie B). Zou je voor elk keuzemoment (1 tot en met 10) willen aangeven aan welke loterij je het liefste zou willen meedoen? Je kunt telkens kiezen uit “optie A” of “optie B”. Omcirkel in de laatste kolom je keuze.

<b>Keuzemoment:</b>	<b>Optie A</b>	<b>Optie B</b>	<b>Keuze:</b>	
<b>1</b>	10% kans op €10,00 en 90% kans op €8,00	10% kans op €19,00 en 90% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>2</b>	20% kans op €10,00 en 80% kans op €8,00	20% kans op €19,00 en 80% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>3</b>	30% kans op €10,00 en 70% kans op €8,00	30% kans op €19,00 en 70% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>4</b>	40% kans op €10,00 en 60% kans op €8,00	40% kans op €19,00 en 60% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>5</b>	50% kans op €10,00 en 50% kans op €8,00	50% kans op €19,00 en 50% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>6</b>	60% kans op €10,00 en 40% kans op €8,00	60% kans op €19,00 en 40% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>7</b>	70% kans op €10,00 en 30% kans op €8,00	70% kans op €19,00 en 30% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>8</b>	80% kans op €10,00 en 20% kans op €8,00	80% kans op €19,00 en 20% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>9</b>	90% kans op €10,00 en 10% kans op €8,00	00% kans op €19,00 en 10% op €1,00	A (1)	B (2)
<b>10</b>	100% kans op €10,00 en 0% kans op €8,00	100% kans op €19,00 en 0% op €1,00	A (1)	B (2)

Appendix 3 –Modellen discriminatie in geschiktheid

Discriminatie in Geschiktheid														
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7	Model 8	Model 9	Model 10	Model 11	Model 12	Model 13	Model 14
Impliciete Attitudes	0,001 (0,015)	-0,008 (-0,172)	0,011 (0,235)	-0,003 (-0,056)	-0,012 (-0,245)	0,001 (0,011)	-0,008 (-0,169)	-0,009 (-0,189)	-0,013 (-0,259)	-0,004 (-0,078)	-0,012 (-0,244)	-0,015 (-0,295)	-0,008 (-0,166)	-0,018 (-0,261)
Gevoelsthermometer	0,001 (1,580)				0,001 (0,911)	0,001 (1,308)	0,001 (0,820)				0,001 (0,837)	0,001 (0,586)	0,001 (0,782)	
Sociale Distantie		0,049~ (1,678)			0,035 (1,070)			0,045 (1,466)	0,28 (0,851)		0,035 (1,065)	0,022 (0,628)		0,028 (0,814)
Stereotypen			0,033 (0,884)			0,004 (0,087)		0,014 (0,358)		0,010 (0,260)	-0,002 (-0,040)		-0,005 (-0,102)	0,004 (0,096)
Negatieve Houding Islam				0,050~ (1,902)			0,039 (1,335)		0,37 (1,232)	0,047~ (1,699)		0,032 (1,013)	0,039 (1,333)	0,036 (1,180)
Geslacht														
Etniciteit														
Leeftijd														
Opleidingsniveau														
R-square	0,011	0,012	0,004	0,016	0,016	0,011	0,019	0,013	0,019	0,016	0,016	0,020	0,019	0,019

n = 239

T-values tussen haakjes

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)



Appendix 4 –Modellen discriminatie in selectie

Discriminatie in Selectie												
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD
Impliciete Attitudes	-0,033 (0,007)	0,018 (0,002)	-0,209 (0,254)	-0,111 (0,060)	0,003 (0,000)	-0,121 (0,079)	-0,005 (0,000)	0,034 (0,006)	-0,228 (0,297)	-0,029 (0,004)	-0,061 (0,023)	0,006 (0,000)
Gevoelsthermometer	0,013~ (3,483)	-0,011 (1,831)							0,006 (0,640)	-0,013 (1,984)	0,008 (0,896)	-0,014 (2,065)
Sociale Distantie			0,612* (6,092)	-0,052 (0,037)					0,505~ (3,299)	0,126 (0,174)		
Stereotypen					0,642* (4,074)	-0,069 (0,037)					0,451 (1,480)	0,211 (0,265)
Negatieve Houding Islam							0,338 (2,379)	-0,389 (2,420)				
Geslacht (0)												
Etniciteit (0)												
Leeftijd												
Opleidingsniveau (0)												
Opleidingsniveau (1)												
Opleidingsniveau (2)												
Cox and Snell Pseudo R-square		0,037		0,034		0,024		0,034		0,051		0,043
Nagelkerke Pseudo R-square		0,042		0,038		0,027		0,038		0,058		0,049
McFadden Pseudo R-square		0,018		0,016		0,011		0,016		0,024		0,021
Chi-square (df)		9,014 (4)		8,424 (4)		5,685 (4)		8,231 (4)		12,456 (6)		10,513 (6)

n = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)

Discriminatie in Selectie												
	Model 7		Model 8		Model 9		Model 10		Model 11		Model 12	
	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD	D	PD
Impliciete Attitudes	-0,073 (0,033)	0,103 (0,052)	-0,232 (0,311)	-0,106 (0,055)	-0,058 (0,020)	0,023 (0,003)	-0,239 (0,326)	-0,036 (0,006)	-0,218 (0,275)	0,024 (0,003)	0,088 (0,047)	-0,096 (0,045)
Gevoelsthermometer	0,010 (1,735)	-0,008 (0,669)					0,002 (0,064)	-0,015 (2,199)	0,006 (1,036)	-0,010 (0,553)	0,006 (0,467)	-0,010 (1,037)
Sociale Distantie			0,505~ (3,737)	-0,040 (0,020)			0,476~ (2,889)	0,111 (0,132)	0,489 (2,683)	0,274 (0,712)		
Stereotypen			0,432 (1,670)	-0,054 (0,021)	0,534 (2,533)	0,113 (0,087)	0,385 (1,065)	0,199 (0,229)			0,417 (1,251)	0,282 (0,456)
Negatieve Houding Islam	0,192 (0,618)	-0,306 (1,259)			0,213 (0,831)	-0,415 (2,487)			0,029 (0,012)	-0,392 (1,819)	0,154 (0,386)	-0,332 (1,443)
Geslacht (0)												
Etniciteit (0)												
Leeftijd												
Opleidingsniveau (0)												
Opleidingsniveau (1)												
Opleidingsniveau (2)												
Cox and Snell Pseudo R-square		0,049		0,043		0,045		0,055		0,060		0,054
Nagelkerke Pseudo R-square		0,055		0,048		0,051		0,062		0,068		0,061
McFadden Pseudo R-square		0,023		0,020		0,021		0,026		0,029		0,026
Chi-square (df)		11,970 (6)		10,431 (6)		10,925 (6)		13,537 (8)		14,753 (8)		13,311 (8)

n = 239

Wald statistiek tussen haakjes

D = Discriminatie; PD = Positieve Discriminatie

Referentie Categorie: Geen Discriminatie

Significantie: \*\*p < .01; \*p < .05; ~p < .10 (2-tailed)