

# Besluitvorming bij het aanwerven van atypische profielen

De rol van inertiemechanismen, tijdsdruk en  
persoonlijkheid in de intentie tot aanwerving

**Sarah Aben**

R0996212

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad

MASTER IN DE HANDELSWETENSCHAPPEN

**Werk, organisatie en maatschappij**

*Copyright informatie:*

*studiewerk van een student in het kader van de academische  
opleiding en examenbeoordeling.*

*Na deze beoordeling vond geen correctie plaats  
van het studiewerk.*

Academiejaar 2024-2025

Promotor: Prof. Dr. De Cooman  
Werkleider: Jitske Straatman

# Besluitvorming bij het aanwerven van atypische profielen

## De rol van inertiemechanismen, tijdsdruk en persoonlijkheid in de intentie tot aanwerving

Deze masterproef onderzoekt oorzaken van rekruteringsbeslissingen, meer specifiek het effect van profieltype op aanwervingsintentie en de invloed van inertiemechanismen. Daarnaast wordt nagegaan of de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie wordt gemodereerd door de mate van tijdsdruk, openheid voor ervaring en/of neuroticisme. De hypothesen worden getest door middel van een experimentele vignettestudie uitgevoerd bij 158 recruiters. De resultaten geven weer dat atypische profielen leiden tot een lagere aanwervingsintentie in verhouding tot typische profielen, door het ervaren van sterkere inertiemechanismen. Er zijn echter geen significante effecten gevonden voor de modererende rollen van tijdsdruk, openheid voor ervaring en neuroticisme in de indirecte relatie tussen profieltype en aanwervingsintentie, via inertiemechanismen. Deze resultaten bieden nieuwe inzichten in rekruteringsbeslissingen en hoe ze tot stand komen. De limitaties en praktische implicaties van dit onderzoek worden eveneens besproken.

Kernbegrippen: aanwervingsintentie – inertiemechanismen – profieltype – tijdsdruk – openheid voor ervaring – neuroticisme

## Dankwoord

Met het voltooien van deze masterproef komt er een einde aan een intensief, leerzaam en uitdagend traject. Dit was echter niet mogelijk geweest zonder de steun en hulp van een aantal personen, aan wie ik graag mijn oprechte dank wil uitspreken. Allereerst wil ik mijn promotor, Prof. Dr. De Cooman, bedanken voor de kans om mij te verdiepen in dit onderwerp en de kritische blik die hielp om mijn werk te verbeteren. Eveneens een bijzonder woord van dank aan mijn werkgever, mevr. Jitske Straatman, die me met veel geduld en praktische inzichten heeft bijgestaan. Haar waardevolle feedback en enthousiasme werkten aanstekelijk en gaven het vertrouwen om door te zetten waar het soms moeilijk was. Verder zou ik graag mijn thesispartner, Eva Totori, bedanken voor de goede samenwerking, gedeelde stressmomenten en de motiverende gesprekken. Het was een steun om dit proces samen te doorlopen en ideeën uit te wisselen. Daarnaast wil ik de recruiters bedanken voor hun tijd en bereidheid om mee te werken. Zonder hun input was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Tot slot gaat een grote dank uit naar mijn ouders en broer, die me gesteund hebben doorheen het hele traject. Hun geloof in mij en het luisterend oor hebben me enorm geholpen. Ook de rest van mijn familie en vriend(en) wil ik bedanken voor hun aanmoediging en interesse. Aan al deze personen: bedankt om mee aan mijn zijde te staan tijdens dit belangrijke hoofdstuk in mijn leven en bij te dragen aan het succesvol voltooien van mijn masterproef.

## Inhoudstafel<sup>1</sup>

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Dankwoord .....                                                             | I  |
| Algemene inleiding.....                                                     | 1  |
| 1     Literatuurstudie .....                                                | 4  |
| 1.1 <i>Arbeidsmarktkrapte</i> .....                                         | 4  |
| 1.2 <i>Atypische profielen</i> .....                                        | 4  |
| 1.3 <i>Effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie</i> .....       | 6  |
| 1.3.1 Kortetermijnperspectief .....                                         | 6  |
| 1.3.2 Angst en onzekerheid.....                                             | 6  |
| 1.3.3 Cognitieve overbelasting .....                                        | 7  |
| 1.4 <i>Modererende rol van tijdsdruk</i> .....                              | 7  |
| 1.5 <i>Modererende rol van persoonlijkheidskenmerken</i> .....              | 9  |
| 1.5.1 Openheid voor ervaring.....                                           | 9  |
| 1.5.2 Neuroticisme .....                                                    | 10 |
| 2     Methodologie .....                                                    | 12 |
| 2.1 <i>Procedure en participanten</i> .....                                 | 12 |
| 2.2 <i>Meetinstrumenten</i> .....                                           | 14 |
| 2.2.1 Profieltype .....                                                     | 14 |
| 2.2.2 Inertiemechanismen .....                                              | 14 |
| 2.2.3 Aanwervingsintentie .....                                             | 15 |
| 2.2.4 Tijdsdruk.....                                                        | 15 |
| 2.2.5 Openheid voor ervaring.....                                           | 15 |
| 2.2.6 Neuroticisme .....                                                    | 15 |
| 2.2.7 Controlevariabelen .....                                              | 16 |
| 2.3 <i>Analyse</i> .....                                                    | 17 |
| 3     Resultaten .....                                                      | 18 |
| 3.1 <i>Verkennde analyses</i> .....                                         | 18 |
| 3.2 <i>Regressieanalyses</i> .....                                          | 19 |
| 3.2.1 Ordinale logistische regressie – profieltype en aanwervingsintentie . | 19 |
| 3.2.2 Ordinale logistische regressie – profieltype en inertiemechanismen .  | 20 |
| 3.2.3 Ordinale logistische regressie – inertiemechanismen en                |    |
| aanwervingsintentie.....                                                    | 21 |
| 3.2.4 Mediatie – profieltype, inertiemechanismen en aanwervingsintentie.    | 21 |
| 3.2.5 Moderatie – tijdsdruk.....                                            | 22 |
| 3.2.6 Moderatie – openheid voor ervaring .....                              | 22 |
| 3.2.7 Sensitiviteitsanalyse – openheid voor ervaring .....                  | 23 |
| 3.2.8 Moderatie – neuroticisme .....                                        | 24 |
| 4     Discussie.....                                                        | 26 |
| 4.1 <i>Algemene bevindingen</i> .....                                       | 26 |

<sup>1</sup> Dit document bevat mogelijk stukken tekst uit eerder ingediende documenten binnen dezelfde opleiding, eigen aan het masterproeftraject, van dezelfde auteur als dit werk.

|       |                                                                                     |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1.1 | Relatie tussen profieltype, inertiemechanismen en aanwervingsintentie               | 26 |
| 4.1.2 | Modererende rol van tijdsdruk, openheid voor ervaring en neuroticisme               | 27 |
| 4.2   | <i>Limitaties van het huidige onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek</i> | 28 |
| 4.3   | <i>Implicaties voor de praktijk</i>                                                 | 30 |
|       | Algemene conclusie                                                                  | 33 |
|       | Bibliografie                                                                        | 34 |
|       | Lijst met figuren                                                                   | 42 |
|       | Lijst met tabellen                                                                  | 43 |
|       | Bijlagen                                                                            | 44 |

## Algemene inleiding

‘Arbeidsmarkt blijft krap, aantal knelpuntberoepen neemt toe’ (VDAB, 2024). Deze krantenkop publiceerde de VDAB op 29 januari 2024. Arbeidsmarktkrapte ontstaat wanneer er meer openstaande vacatures zijn dan gekwalificeerde werkzoekenden (Brunow et al., 2022). De laatste jaren stijgt het aantal vacatures en daalt het aantal werkzoekenden, waardoor er een kwantitatieve mismatch is (Steunpunt Werk, 2024). Daarnaast is er ook een kwalitatieve mismatch, wat inhoudt dat de competenties die werkzoekenden bezitten niet in overeenstemming zijn met de competenties die organisaties zoeken. Vooral deze kwalitatieve mismatch zal ervoor zorgen dat organisaties steeds vaker profielen moeten inzetten die op het eerste gezicht niet exact aansluiten bij hun verwachtingen op basis van eerdere ervaringen, ook wel atypische profielen genoemd.

Sollicitanten worden gedurende het aanwervingsproces vaak ingedeeld in twee soorten profielen: typische of atypische profielen (Wechtler et al., 2022). Dit onderscheid kan op basis van verschillende persoonlijke kenmerken gemaakt worden, zoals bijvoorbeeld geslacht, ervaring, of het hebben van een beperking (Austin & Pisano, 2017; Bosak et al., 2018; Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020; Wechtler et al., 2022). In dit onderzoek zal echter gefocust worden op verschillen in ervaring, meer specifiek functierelevante ervaring. Zo wordt een atypisch profiel bekeken als een profiel zonder of met beperkte functierelevante ervaring, in tegenstelling tot een typisch profiel, waarbij de kandidaat ervaring heeft binnen dezelfde sector en functie zoals vereist door de vacature. Omwille van de eerder vermelde krapte op de arbeidsmarkt zullen recruiters zich tijdens het selectieproces meer moeten focussen op competenties in plaats van op eerdere functie-ervaring om posities in te vullen. Dit staat bekend als competentie management en houdt in dat men als organisatie gaat vaststellen welke competenties nodig zijn voor een bepaalde functie en deze vergelijkt met de competentieniveaus van de sollicitanten. Competenties worden gezien als persoonlijke aspecten van een werknemer die het leveren van superieure prestaties mogelijk maken, zoals kennis, vaardigheden en attitudes (Prasanti et al., 2019). Verschillende onderzoeken tonen aan dat het aanwerven van kandidaten op basis van competenties verschillende voordelen kan hebben, zoals het verhogen van retentie en het bevorderen van de professionele ontwikkeling van medewerkers in de organisatie (Peregrin, 2014). Toch zoeken werkgevers nog vaak naar kandidaten die relevante eerdere ervaringen hebben, aangezien zij verwacht worden onmiddellijk productief te kunnen zijn wanneer ze beginnen in het nieuwe bedrijf (Wechtler et al., 2022). Desondanks deze informatie zijn recruiters voorzichtig in het aannemen van kandidaten met een atypisch ervaringsprofiel (Wechtler et al., 2022). Een mogelijke verklaring voor dit fenomeen is inactie (Verbruggen & De Vos, 2020).

Inactie verwijst naar de neiging van een persoon om geen of onvoldoende acties te ondernemen of de status quo te behouden in zijn of haar loopbaan (Verbruggen & De Vos, 2020). In de context van dit onderzoek vertaalt dit zich in de neiging van recruiters om een typisch profiel boven een atypisch profiel te verkiezen (Verbruggen & De Vos, 2020). Volgens de theorie van loopbaaninactie spelen drie elementen, ook wel inertiemechanismen, een belangrijke rol. Zo stelt het eerste mechanisme dat mensen vasthouden aan de status quo door een sterke focus op kortetermijnkosten. Voor recruiters betekent dit dat ze de kortetermijnnadelen van het aanwerven van een atypisch profiel, zoals hoge wervingskosten, zwaarder laten wegen dan de potentiële

langetermijnvoordelen, zoals de eerder vermelde verhoogde retentie en de verhoogde professionele ontwikkeling van andere medewerkers (Peregrin, 2014), maar ook voordelen zoals nieuwe perspectieven, sterk aanpassingsvermogen en veelzijdigheid (Roberge & van Dick, 2010). Daarnaast stelt het tweede mechanisme dat onzekere uitkomsten angst veroorzaken (Verbruggen & De Vos, 2020). Zo kunnen recruiters angst ervaren bij het aanwerven van atypische profielen omdat men niet kan voorspellen hoe deze kandidaten zullen presteren in de functie of organisatie. Ten slotte voorspelt het derde mechanisme dat het beoordelen van atypische profielen hoge cognitieve eisen stelt. De vele mogelijkheden en voor- en nadelen bij atypische profielen maken het lastig om alle potentiële opties in kaart te brengen, wat besluitvorming bemoeilijkt.

In deze masterproef wordt onderzocht of recruiters meer typische dan atypische profielen aanwerven wanneer meer inertiemechanismen spelen. Daarnaast wordt het modererende effect van tijdsdruk en tijdsgevoelige persoonlijkheidskenmerken op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie onderzocht. Tijdsdruk ontstaat wanneer er zich bepaalde tijdsbeperkingen voordoen die voor individuen een gevoel van stress veroorzaken om met deze gelimiteerde tijd om te gaan (Ordóñez & Benson III, 1997). Bij recruiters zou dit fenomeen zich kunnen voordoen wanneer vacatures sneller ingevuld moeten worden dan normaal. Uit data van 30.000.000 jobs in de Verenigde Staten blijkt dat de gemiddelde duur voor het invullen van een vacature 36,5 dagen bedraagt (Chen & Li, 2023). De invloed van tijdsdruk zal bestudeerd worden op basis van de duale systeemtheorie (Kannengiesser & Gero, 2019). Volgens deze theorie bestaan er twee systemen van denken die andere cognitieve processen in gang zetten onder verschillende niveaus van tijdsdruk. Zo zal bij hoge tijdsdruk of gevoel van urgentie systeem 1, gekenmerkt als automatisch en onbewust, in werking treden waarbij snel en intuïtief nagedacht wordt (Kahneman, 2011; Newstead, 2000). Wanneer er normale tijdsdruk aanwezig is, zal systeem 2 in werking treden, waarbij traag en analytisch nagedacht wordt (Kahneman, 2011). Bij sterkere inertiemechanismen (focus op kortetermijnkosten, angsten en cognitieve eisen) wordt verwacht dat er minder atypische profielen worden aangeworven en, in het licht van deze duale systeemtheorie, zal tijdsdruk dit effect versterken door meer nadruk op systeem 1-denken.

Bijkomend wordt onderzocht of de inertiemechanismen voor iedereen even sterk spelen en/of persoonlijkheidskenmerken een rol spelen in deze onderlinge verschillen. Ten eerste wordt gekeken naar de invloed van openheid voor ervaring (Aren & Hamamci, 2020). Een open-minded persoon wordt gekenmerkt door creativiteit, openheid voor innovatie en kennis. We veronderstellen dat deze personen sneller risicovolle keuzes maken en dus meer atypische profielen aanwerven (Aren & Hamamci, 2020). Ten tweede wordt het effect van neuroticisme bestudeerd. Een neurotisch persoon is iemand die de neiging heeft om met negatieve emoties te reageren op situaties die als bedreigend, frustrerend of verliesgevend worden ervaren (Lahey, 2009). Neuroticisme wordt geassocieerd met een grotere risicoaversie, waardoor er verwacht wordt dat deze personen minder atypische profielen zullen aanwerven (Aren & Hamamci, 2020). Met andere woorden onderzoeken we of openheid voor ervaring een bufferend en neuroticisme een versterkend effect heeft op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie.

Rekening houdend met al deze elementen wordt volgende onderzoeksvraag bekomen: "Hoe beïnvloeden inertiemechanismen de aanwervingsintentie voor typische en atypische profielen van recruiters, en in welke mate modereren tijdsdruk, neuroticisme en openheid de relatie tussen deze inertiemechanismen en aanwervingsintentie?".

De literatuur rond inactie is momenteel beperkt en focust zich vooral op het perspectief van werknemers (Verbruggen & De Vos, 2020). Er is nog geen onderzoek verricht rond inactie bij recruiters. Dit is echter van belang aangezien het door de arbeidsmarktkrapte steeds belangrijker wordt te focussen op competenties en niet enkel op functie-relevante werkervaringen. Verder is het belangrijk om inzicht te krijgen in onbewuste besluitvormingsmechanismen, aangezien dit kan leiden tot het trainen, ontwikkelen of ondersteunen van recruiters om inclusievere keuzes te maken. Wanneer er vastgesteld kan worden welke factoren leiden tot de voorkeur van typische kandidaten, kunnen selectie-instrumenten geoptimaliseerd worden om zo atypische kandidaten mee in rekening te nemen. Daarnaast worden temporele aspecten, met name tijdsdruk en tijdsgevoelige persoonlijkheidskenmerken, toegevoegd in de onderzochte relaties van dit onderzoek, wat verder zal bijdragen aan de literatuur. Door tijdsdruk toe te voegen, wordt het scenario realistischer, aangezien de meeste rekruteringsbeslissingen niet onder ideale omstandigheden plaatsvinden. Bij tijdsdruk is er mogelijk geen tijd om rationele keuzes te maken op basis van een stappenplan. Wanneer de impact van tijdsdruk onderzocht wordt, kan er later naar oplossingen gezocht worden om deze te minimaliseren. Verder is het nuttig om te weten welke persoonlijkheidskenmerken invloed hebben op de rekruteringsbeslissingen, om ze zo te kunnen neutraliseren. Eens recruiters een beeld hebben van de elementen die hun keuzes kunnen beïnvloeden, kunnen er passende interventies geïmplementeerd worden om op een bewustere manier selectiebeslissingen te nemen. Dit onderzoek biedt een nieuwe invalshoek door de drie inertiemechanismen van loopbaaninactie te verbinden met de aanwervingsintentie van typische en atypische profielen door recruiters. De drie inertiemechanismen, alsook de invloed van tijdsdruk en bepaalde persoonlijkheidskenmerken, zouden kunnen verklaren waarom recruiters traditionele keuzes maken, en hoe deze dynamiek leidt tot een onderschatting van atypische kandidaten. Het onderzoek helpt te begrijpen waarom recruiters vaak minder geneigd zijn om atypische sollicitanten in overweging te nemen en biedt praktische inzichten voor het verbeteren van inclusieve wervingspraktijken.

# 1 Literatuurstudie

Het eerste hoofdstuk geeft een overzicht van de bestaande literatuur. Er wordt dieper ingegaan op verschillende theorieën en concepten die van belang zijn voor ons onderzoek, te beginnen met arbeidsmarktkrapte.

## 1.1 Arbeidsmarktkrapte

De VDAB (2024) communiceerde op 29 januari 2024 dat de huidige arbeidsmarkt krap blijft. Arbeidsmarktkrapte ontstaat wanneer er meer openstaande vacatures zijn dan gekwalificeerde werkzoekenden (Brunow et al., 2022). Deze krapte kan zowel kwantitatief als kwalitatief zijn (Departement Werk en Sociale Economie, 2019). Het kwantitatief arbeidsmarkttekort ontstaat wanneer er onvoldoende arbeidskrachten zijn om de openstaande jobs in te vullen (Departement Werk en Sociale Economie, 2019). In dit geval is de globale vraag naar arbeid groter dan het globale aanbod van arbeid. Enerzijds werd in de afgelopen jaren een stijging langs de vraagzijde vastgesteld als gevolg van een sterke economische groei, een stijging van vacatures en een sterke groei in bepaalde sectoren en regio's (Steunpunt Werk, 2024). Anderzijds staat het arbeidsaanbod onder druk omwille van de lichte afname in bevolking op arbeidsleeftijd, een toenemende vervangingsvraag door een sterke netto-uitstroom van 55-plussers en een groot aantal niet-beroepsactieve personen die een (grote) afstand hebben tot de arbeidsmarkt (Departement Werk en Sociale Economie, 2019). Verder is er een reeds zeer hoge werkzaamheidsgraad bij hooggeschoolden en 25- tot 54-jarigen (Steunpunt Werk, 2023). Hooggeschoolden hebben een werkzaamheidsgraad van 90,8% en bij de 25- tot 54-jarigen wordt er een werkzaamheidsgraad van 86,7% opgetekend. Daarnaast ontstaat kwalitatieve arbeidsmarktkrapte wanneer de beschikbare arbeidskrachten niet beschikken over alle of enkele van de gevraagde competenties van de openstaande functies (Departement Werk en Sociale Economie, 2019). Deze kwalitatieve mismatch komt langs de vraagzijde voort vanuit verschuivingen in gevraagde diploma's, competenties en werkattitudes (Steunpunt Werk, 2024). Langs de aanbodzijde gaat het om verschuivingen in opleidingsniveau, diploma's en competenties. Vanwege verschillende maatschappelijke transitieën, nu en in de toekomst, zoals digitalisering en technologische veranderingen, hebben organisaties nood aan kandidaten met nieuwe competenties en vaardigheden (Steunpuntwerk, 2024). Als gevolg van deze veranderingen ontstaat er de kwalitatieve mismatch waardoor het voor recruiters moeilijker is om openstaande functies, die nieuwe competenties vereisen, te koppelen aan kandidaten die deze competenties nog niet bezitten. Maar nu ontstaat de vraag welke kandidaten beschouwd worden door recruiters als 'geschikte' kandidaten.

## 1.2 Atypische profielen

Kandidaten kunnen opgedeeld worden in twee groepen: typische en atypische profielen (Wechtler et al., 2022). Er wordt gesproken van een atypisch profiel wanneer bepaalde onderdelen op het cv van een sollicitant relatief anders zijn ten opzichte van andere sollicitanten. Verschillende factoren kunnen ertoe leiden dat sommige sollicitanten als atypisch worden beschouwd, waarvan de meest onderzochte ervaring, geslacht en het hebben van een beperking zijn (Bosak et al., 2018; Shamshiri-Petersen en Krogh, 2020;

Wechtler et al., 2022). In ons onderzoek wordt gefocust op ervaring en zal een atypisch profiel beschouwd worden als een profiel zonder of met beperkte functierelevante ervaring, in tegenstelling tot een typisch profiel, waarbij de kandidaat ervaring heeft binnen dezelfde sector en functie zoals vereist door de vacature. Voor het beoordelen van functierelevante werkervaring wordt gekeken in hoeverre voorgaande ervaringen relevant zijn voor de job waarvoor nu gesolliciteerd wordt (Van Iddekinge et al., 2019). Zo wordt de tewerkstelling in een accountancy gerelateerde omgeving voor minstens twee weken, waarbij gewerkt wordt met financiële en/of management accounting data, gezien als functierelevante werkervaring voor een accountant (Ballantine & McCourt Larres, 2004).

Hoewel ervaring één van de meest gebruikte criteria is om beslissingen te nemen in het aanwervingsproces, wordt er gerapporteerd dat voorafgaande ervaring slechts zwak gecorreleerd is met geleverde prestaties, met een correlatiecoëfficiënt van 0.05, en zelfs niet gecorreleerd is met personeelsverloop, met een correlatiecoëfficiënt van 0.00 (Jackson et al., 2018; Van Iddekinge et al., 2019). Eerdere ervaring is dus niet de beste voorspeller voor verdere werkprestaties. Andere indicatoren, zoals competenties, kunnen interessanter zijn. Bij het aanwerven op basis van competenties wordt gekeken naar drie aspecten: vaardigheden, kennis en gedrag dat nodig is om het werk op een goede manier uit te voeren (Peregrin, 2014). Competentiegerichte functiebeschrijvingen koppelen verantwoordelijkheden van een job specifiek aan de competenties die nodig zijn om de job uit te voeren. Op competenties gebaseerde werving verbetert het behoud van geschikte werknemers en begeleidt het prestatiebeheer, de talentbeoordeling en de professionele ontwikkeling van het personeel in de hele organisatie. Om een kandidaat goed te beoordelen en prestaties te voorspellen, kunnen bijvoorbeeld een general mental ability (GMA) test, interviews en proefdagen toegepast worden (Jackson et al., 2018). Een GMA test wordt vaak gebruikt om selectiebeslissingen te nemen wanneer mensen zich aanmelden voor academische instellingen, het leger en jobs in het algemeen en is een goede voorspeller voor academische prestaties en werkprestaties (Cucina, 2025).

Door eerder te focussen op competenties, in plaats van op functierelevante werkervaringen, kan er met een positievere blik naar atypische profielen gekeken worden. Recruiters geven vaak onbewust voorkeur aan kandidaten met een typisch profiel omdat er verwacht wordt dat zij, door hun eerdere werkervaring die past bij de behoeften van het bedrijf, kennis meebrengen. Dit stelt hen in staat onmiddellijk productief te zijn, wat de aanwerving van atypische kandidaten kan beperken (Wechtler et al., 2022). Echter kan het aannemen van kandidaten met atypische profielen diverse voordelen met zich meebrengen, zoals nieuwe perspectieven, aanpassingsvermogen en veelzijdigheid (Roberge & van Dick, 2010). Bovendien leidt dit tot grotere diversiteit in de onderneming, wat dan weer zorgt voor hogere werkprestaties en betere prestaties van de hele organisatie (Liu et al., 2023). Gezien deze voordelen ontstaat de vraag waarom er een verschil in aanwervingsintentie zou zijn bij recruiters tussen typische en atypische profielen. Aanwervingsintentie geeft de waarschijnlijkheid of bereidheid weer om over te gaan tot een aanwerving op basis van de evaluatie van een kandidaat (Gutfleisch et al., 2020). Een mogelijke verklaring voor de lagere aanwervingsintentie bij recruiters van atypische profielen kan gevonden worden aan de hand van de theorie van loopbaaninactie, die in Hoofdstuk 1.3 verder wordt besproken (Verbruggen & De Vos, 2020).

*Hypothese 1: Er is een lagere aanwervingsintentie bij atypische profielen in vergelijking met typische profielen.*

### **1.3 Effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie**

Verbruggen en De Vos (2020) ontwikkelden een theorie die loopbaaninactie bij werknemers tracht te verklaren. Loopbaaninactie is het nalaten van iemand om gedurende een bepaalde periode voldoende actie te ondernemen op basis van een gewenste carrièreverandering (Verbruggen & De Vos, 2020). Er zijn drie inertiemechanismen die bijdragen aan inactie: focus op kortetermijnkosten, angst en cognitieve overbelasting. Deze inertiemechanismen worden hieronder verder verklaard en er wordt besproken hoe deze van toepassing kunnen zijn op recruiters.

#### **1.3.1 Kortetermijnperspectief**

Het eerste inertiemechanisme heeft betrekking op het kortetermijnperspectief dat recruiters vaak hanteren bij de beoordeling van kandidaten (Verbruggen & De Vos, 2020). Inspanningen en kosten die noodzakelijk zijn op korte termijn, zoals het voorzien van extra opleidingen, wegen vaak zwaarder door dan de mogelijke voordelen op langere termijn. Zo heeft meer diversiteit op vlak van achtergrond een positief effect op bepaalde besluitvormingsprocessen aangezien dit innovatie en creativiteit verhoogt (Liu et al., 2023; Roberge & Van Dick, 2010). De studie van Roberge & Van Dick (2010) stelt dat heterogene groepen waarschijnlijk een complementair assortiment aan relevante kennis, vaardigheden, capaciteiten en perspectieven bezitten, die uniek zijn in vergelijking met de eigenschappen van individuen in homogene groepen. Ook al zou het atypische profiel op lange termijn een grotere meerwaarde kunnen betekenen voor het bedrijf, zullen de kortetermijnkosten in de ogen van recruiters zwaarder doorwegen. Door enkel de kortetermijnkosten in acht te nemen, verwachten we dat recruiters eerder zouden kiezen voor het typische profiel en dat het kortetermijnperspectief de negatieve relatie tussen aanwervingsintentie en atypische profielen zou kunnen verklaren.

#### **1.3.2 Angst en onzekerheid**

Volgens het tweede mechanisme speelt angst een rol bij het nemen van een belangrijke beslissing waarvan de uitkomst onzeker is (Verbruggen & De Vos, 2020). Het aanwerven van atypische profielen brengt namelijk meer onzekerheid met zich mee, waardoor recruiters bezorgd kunnen zijn over het kiezen van de meest geschikte persoon voor de job. Angst heeft doorgaans een dempend effect op risicobereidheid (Lee & Andrade, 2015). Bij een onzekere of oncontroleerbare situatie ervaren mensen angst (Lee & Andrade, 2011). Als resultaat hiervan nemen angstige mensen acties om de onzekere en angstige toestand te minimaliseren. Zo kan het voor recruiters onzeker zijn in hoeverre er bij een atypisch profiel een match is tussen werkgever en werknemer (Cappelli, 2015). Bij sollicitanten met een atypisch ervaringsprofiel verwachten recruiters namelijk dat de kandidaat in het begin een slechte prestatie zal neerzetten. Uit deze bevindingen verwachten we dat recruiters sneller voor de veilige optie, het typische profiel, zouden kiezen, waardoor ook angst en onzekerheid bij recruiters een verklaring zou kunnen zijn voor het negatieve verband tussen aanwervingsintentie en het atypische profiel van een sollicitant.

### 1.3.3 Cognitieve overbelasting

Het derde mechanisme houdt in dat onzekere en moeilijke keuzes zorgen voor hoge cognitieve eisen (Verbruggen & De Vos, 2020). Er is immers een grens aan de hersencapaciteit van mensen, aan het vermogen om informatie te interpreteren en te verwerken. Bij het nemen van belangrijke beslissingen bestaan er vaak veel verschillende mogelijke uitkomsten. Men kan niet voor elke optie alle voor- en nadelen bepalen en dit maakt het moeilijker om een goede beslissing te nemen. Door de hoge cognitieve eisen zullen recruiters kiezen voor de veilige, zekere optie. Het kiezen van een typisch profiel is namelijk minder complex en heeft zich vaak al herhaaldelijk voorgedaan waardoor het minder moeite en denkwerk kost om een typisch profiel te kiezen (Dominiak & Duersch, 2024). Dit in tegenstelling tot een atypisch profiel, waarbij men extra zal reflecteren over de voor- en nadelen. Vermoedelijk kiezen recruiters door cognitieve overbelasting eerder voor een typisch profiel, aangezien dit minder cognitief vermogen vereist. Hierdoor verwachten we dat ook cognitieve overbelasting kan verklaren waarom er een negatief verband is tussen aanwervingsintentie en atypische profielen.

We kunnen dus concluderen dat er drie inertiemechanismen zijn, het kortetermijnperspectief, angst en onzekerheid, en cognitieve overbelasting, die gezamenlijk de negatieve relatie tussen een atypisch profiel en aanwervingsintentie kunnen verklaren. Het kortetermijnperspectief leidt ertoe dat recruiters de onmiddellijke kosten van atypische profielen zwaarder wegen dan de langetermijnvoordelen, wat de voorkeur voor meer typische kandidaten versterkt. Angst en onzekerheid, voortkomend uit de onvoorspelbaarheid van atypische profielen, zorgen ervoor dat recruiters eerder voor de veilige keuze gaan, de typische kandidaat. Tot slot verhoogt cognitieve overbelasting de complexiteit van de beslissing, waardoor recruiters voorkeur geven aan vertrouwde, minder cognitief belastende opties. Aangezien we dus eenzelfde (negatief) effect verwachten van de drie mechanismen en ze allen een vorm van inertie in gang zetten, bestuderen we ze samen als verklaring van het reeds eerder toegelichte negatieve effect van atypische profielen op aanwervingsintentie.

*Hypothese 2: De lagere aanwervingsintentie van atypische versus typische profielen kan verklaard worden door de ervaring van sterkere inertiemechanismen bij atypische profielen die negatief gerelateerd zijn aan aanwervingsintentie.*

## 1.4 Modererende rol van tijdsdruk

In de analyses zullen temporele effecten in de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie onderzocht worden. Deze temporele aspecten zijn tijdsdruk en tijdsgerelateerde persoonlijkheidskenmerken, namelijk openheid en neuroticisme. We onderzoeken de effecten hiervan omdat ze vermoedelijk een rol spelen in hoe recruiters inertiemechanismen ervaren. De rol van tijdsdruk wordt hier verder uitgelegd. Die van persoonlijkheidskenmerken komt later aan bod.

Tijdsdruk geeft aan dat een tijdsbeperking zorgt voor stress en de behoefte creëert om met deze beperkte tijd om te gaan (Ordóñez & Benson III, 1997). Men spreekt van een tijdsbeperking wanneer er een deadline is wat betreft tijd, zelfs wanneer de taak voltooid kan worden met minder tijd. Dit betekent dat er sprake kan zijn van een tijdsbeperking zonder dat tijdsdruk als dusdanig ervaren wordt. Verschillende temporele aspecten van de

arbeidstijd kunnen bijdragen aan het ervaren van tijdsdruk, zoals de duur en timing van werk (van Tienoven et al., 2023). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat een hogere mate van tijdsdruk nadelen, zoals minder engagement, met zich kan meebrengen. Tijd wordt dus gezien als waardevolle bron en wanneer die zeldzaam wordt, zullen gedragingen veranderen (Rostami et al., 2019). Deze verschillen in gedrag kunnen verklaard worden door de duale systeemtheorie die stelt dat ons denken wordt gestuurd door twee systemen die elk een rol spelen in hoe we beslissingen nemen en problemen oplossen (Kannengiesser & Gero, 2019 uit Kahneman, 2011). Daniel Kahneman onderscheidt deze als type 1- en type 2-denken. Type 1-denken, ofwel systeem 1, wordt gekenmerkt door snel, intuïtief en automatisch denken, op basis van instinct en ervaring, waardoor het nauwelijks inspanning vergt. Dit stelt ons in staat om snel situaties in te schatten, patronen te herkennen en beslissingen te nemen zonder daar bewust over na te denken. Hoewel dit systeem efficiënt is, is het ook gevoelig voor fouten en cognitieve biases, omdat het sterk leunt op aannames. Type 1-denken wordt gezien als overmoedig en mensen vertrouwen dikwijls op een logisch oordeel dat snel in hen opkomt, zonder dit te corrigeren wanneer het een foute aanname is (Kahneman & Frederick, 2002). Zoals eerder vermeld werkt type 1-denken sterk op intuïtie (Kannengiesser & Gero, 2019 uit Kahneman, 2011). Hierbij horen onbewuste processen, creativiteit, maar ook meer emoties. Doordat dit soort denken meer gericht is op emoties, heeft dit een sterker effect op het veroorzaken van inertiemechanismen, zoals angst of cognitieve overbelasting (De Longis et al., 2021). Type 2-denken, oftewel systeem 2, daarentegen is traag, analytisch en gecontroleerd. Dit systeem wordt gebruikt wanneer een situatie meer aandacht en bewuste inspanning vereist, zoals bij complexe berekeningen, logisch redeneren of het zorgvuldig afwegen van argumenten. Type 2-denken is essentieel om diepgaande problemen op te lossen en voor kritische besluitvorming, maar het kost meer mentale energie en werkt minder snel dan het intuïtieve systeem 1.

Tijdsdruk is een voorbeeld van manipulatie van de duale systeemtheorie (Motoki & Saito, 2024). Onder tijdsdruk hebben mensen de neiging om te vertrouwen op vuistregels en zich te baseren op eenvoudige informatie wanneer ze snel beslissingen moeten nemen. Zoals eerder vermeld, werkt type 1-denken snel, intuïtief en automatisch waardoor manipulaties zoals tijdsdruk leiden tot een grotere aanwezigheid van type 1-denken (Dhar & Gorlin, 2013).

Hoewel onder tijdsdruk risico's vaker opgezocht zouden worden en er meer impulsieve keuzes gemaakt worden, wees het onderzoek van Wu et al. (2022) uit dat tijdsdruk zorgt voor een daling in ontdekking. Dit leidt tot meer herhaalde keuzes en een verminderde voorkeur voor onzekere opties. Tijdsdruk kan ook zorgen voor meer stress bij de recruiters (Niv et al., 1998). Een gevolg hiervan kan zijn dat er beslissingen genomen worden zonder alle mogelijke alternatieven te overlopen. Daarnaast leidt tijdsdruk tot het minder zoeken en verwerken van informatie, wat overeenkomt met het feit dat onder tijdsdruk type 1- denken dominant is (Dhar & Gorlin, 2013). Op basis van de duale systeemtheorie (Kahneman, 2011) wordt verwacht dat tijdsdruk een versterkende rol zal spelen in de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie, ongeacht of het profiel typisch of atypisch is.

*Hypothese 3: Het ervaren van tijdsdruk versterkt het negatieve verband tussen de inertiemechanismen en aanwervingsintentie.*

## 1.5 Modererende rol van persoonlijkheidskenmerken

Naast de modererende rol van tijdsdruk in de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie, wordt nagegaan wat de invloed van tijdsgevoelige persoonlijkheidskenmerken kan zijn. Verschillende studies deden onderzoek naar het effect van persoonlijkheid op het maken van keuzes en het nemen van risico's (Aren & Hamamci, 2020; Jalajas & Pullaro, 2018), maar dit werd nog niet eerder toegepast op het selectieproces bij recruiters. Nochtans is het nuttig om te weten welke elementen de keuze van een recruiter kunnen beïnvloeden, zodat recruiters deze elementen kunnen neutraliseren en een objectieve beslissing kunnen nemen, zonder beïnvloed te worden door hun eigen persoonlijkheid.

Volgens McCrae en Costa's (1991) theorie rond 'the Big Five personality traits' bestaan er vijf grote persoonlijkheidskenmerken, namelijk neuroticisme, extraversie, openheid voor ervaring, vriendelijkheid en consciëntieusheid. Bepaalde persoonlijkheidskenmerken zijn in eerder onderzoek aangeduid als voorspellers van risicoaversie, bijvoorbeeld openheid voor ervaring en neuroticisme (Aren & Hamamci, 2020). Deze masterproef onderzoekt verder het effect van twee persoonlijkheidskenmerken die als tijdsgelateerd worden beschouwd, aangezien ze in de loop van de tijd kunnen veranderen (Wu, 2016). Specifiek in professionele omstandigheden kunnen opdrachten die veel tijd vragen, leiden tot meer professionele stress, wat kan zorgen voor een stijging van neuroticisme bij werknemers. Hiernaast kan een stijging in controle over een job leiden tot een stijging in openheid voor ervaring. Openheid voor ervaring kan ook veranderen gedurende een leven als gevolg van veranderingen in het dopaminesysteem naarmate mensen ouder worden (Klimstra et al., 2013).

### 1.5.1 Openheid voor ervaring

Openheid voor ervaring geeft de mate weer waarin individuen fantasierijk en nieuwsgierig zijn en de mate waarin ze open staan voor nieuwe ideeën, ervaringen en onconventionele perspectieven (George & Zhou, 2001). Mensen die in hoge mate het persoonlijkheidskenmerk openheid voor ervaring bezitten, scoren hoog op onder andere ruimdenkendheid, intellectuele nieuwsgierigheid en zoeken vaak naar afwisseling (McCrae & Costa, 1991). Ze hebben ook een grotere verscheidenheid aan gevoelens, gedachten, perspectieven en ideeën (George & Zhou, 2001). Hierdoor kunnen ze zich beter aanpassen aan veranderende omstandigheden en zijn ze eerder bereid en in staat om nieuwe ideeën te bedenken. Aan de andere kant zijn mensen met een lage score op openheid conservatiever en houden ze meer van ideeën en dingen die vertrouwd en conventioneel zijn in plaats van nieuw en uniek.

Er zijn verschillende verbanden gevonden tussen openheid voor ervaring en de verschillende inertiemechanismen. Zo blijkt uit onderzoek van Saksvik & Hetland (2009) dat openheid voor ervaring negatief samenhangt met kortetermijndenken, wat suggereert dat mensen met een hoge score op deze persoonlijkheidstrekk zich meer richten op langetermijntuitkomsten. Ook op fysiologisch vlak zijn er verbanden zichtbaar (Souza et al., 2014). Zo wordt aangetoond dat mensen met een hoge score op openheid lagere cortisolniveaus hebben dan mensen die laag scoren op openheid voor ervaring, wat wijst op minder stress en angst. Dit zou kunnen verklaren waarom deze groep sneller bereid is om risicovolle keuzes te maken (Aren & Hamamci, 2020). Tot slot stellen Stanek & Ones

(2023) dat openheid-gerelateerde eigenschappen vaak samengaan met een verhoogde behoefte aan cognitieve stimulatie.

Op basis van deze bevindingen verwachten we dat recruiters sneller een atypisch profiel zullen kiezen en dat het verband tussen de inertiemechanismen en aanwervingsintentie afgezwakt zou worden.

*Hypothese 4: Een hoge score op het persoonlijkheidskenmerk 'openheid voor ervaring' buffert het negatieve verband tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie van recruiters.*

### **1.5.2 Neuroticisme**

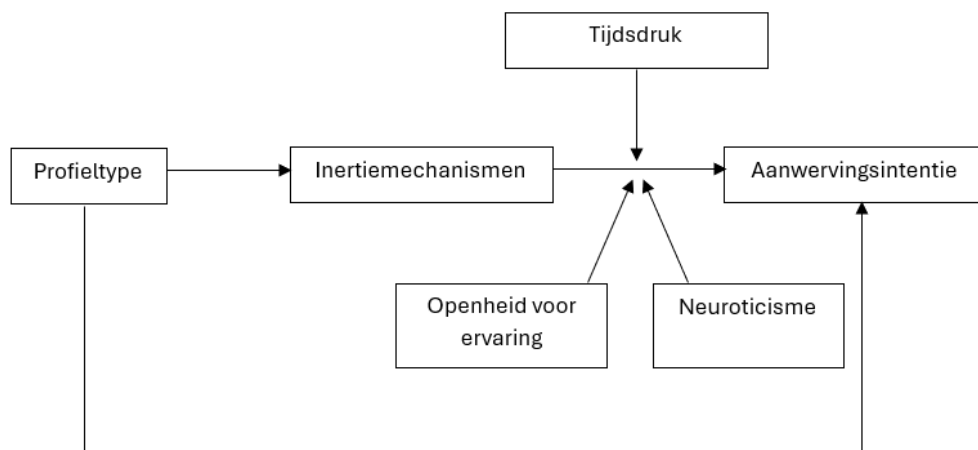
Neuroticisme verwijst naar de neiging om negatief te reageren op verschillende stressbronnen (Barlow et al., 2014). De negatieve emoties die meestal gezien worden als onderdeel van neuroticisme zijn angst, geïrriteerdheid, boosheid en verdriet. Daarnaast wordt neuroticisme gekenmerkt door de perceptie dat de wereld een gevaarlijke en bedreigende plaats is, samen met overtuigingen over iemands onvermogen om uitdagende gebeurtenissen te beheersen of ermee om te gaan. Neuroticisme brengt de neiging met zich mee om frequente, intense negatieve emoties te ervaren die gepaard gaan met een gevoel van oncontroleerbaarheid als reactie op stress.

Ook bij neuroticisme zijn er verbanden gevonden met de drie inertiemechanismen. Personen met een hoge score op neuroticisme nemen minder snel initiatief om ongewenste situaties aan te pakken (Schneider, 2014). Bovendien ervaren zij vaker gevoelens van angst (Aren & Hamamci, 2020), wat hun besluitvorming beïnvloedt. Angst kan ertoe leiden dat men zich vooral richt op de directe gevolgen van een beslissing, waarbij de langetermijneffecten uit het oog worden verloren (Gray, 1999). Volgens Gray (1999) stuurt angst mensen in de richting van kortetermijndenken en een focus op directe consequenties. Daarnaast blijkt uit onderzoek van Saksvik en Hetland (2009) dat mensen met een hoge neuroticismescore meer weerstand tonen tegen verandering en daardoor een sterker kortetermijnperspectief hebben. Tot slot is neuroticisme negatief gerelateerd aan cognitief vermogen (Stanek & Ones, 2023). Dit houdt in dat personen die hoog scoren op neuroticisme vaak minder goed in staat zijn om informatie waar te nemen, te verwerken, te manipuleren en toe te passen bij het nemen van beslissingen.

Hieruit zou volgen dat de negatieve invloed van de inertiemechanismen op de aanwervingsintentie versterkt wordt wanneer de recruiter hoger scoort op neuroticisme.

*Hypothese 5: Een hoge score op het persoonlijkheidskenmerk 'neuroticisme' versterkt het negatieve verband tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie van recruiters.*

Via ons onderzoek willen we een antwoord vinden op de onderzoeksvraag: "Hoe beïnvloeden inertiemechanismen de aanwervingsintentie voor typische en atypische profielen van recruiters, en in welke mate modereren tijdsdruk, neuroticisme en openheid de relatie tussen deze inertiemechanismen en aanwervingsintentie?". Figuur 1 geeft ter verduidelijking het onderzoeksmodel weer.



**Figuur 1: Onderzoeksmodel**

## 2 Methodologie

In wat volgt bespreken we de gehanteerde procedure en participanten van het onderzoek, de verschillende meetinstrumenten en de verdere analyse.

### 2.1 Procedure en participanten

Om onze vooropgestelde hypothesen te testen, werd een experimentele vignettestudie uitgevoerd. Atzmüller en Steiner (2010) definiëren een vignette als de korte beschrijving van een situatie of persoon. Bij ons onderzoek gaat het om een situatie. Het zijn realistische, zorgvuldig opgezette scenario's die gewoonlijk getoond worden aan de respondenten tijdens een vragenlijst (Aguinis & Bradley, 2014; Atzmüller & Steiner, 2010). Na het lezen van de vignette zullen mensen vragen beantwoorden met deze vignette in hun gedachten. Op deze manier wordt gepeild naar hun beoordelingen over de situatie en kunnen afhankelijke variabelen zoals intenties, houdingen en gedragingen beoordeeld worden (Aguinis & Bradley, 2014). Door het experimenteel realisme kunnen ook onafhankelijke variabelen, die beoogd worden een invloed te hebben op het beslissingsproces van mensen, gemanipuleerd en gecontroleerd worden. Ons onderzoek werd uitgevoerd aan de hand van een online vragenlijst tussen februari en maart 2025. In totaal zijn 261 recruiters gestart aan de vragenlijst, waarvan 158 deze volledig invulden. De participanten werden via drie verschillende kanalen gecontacteerd: fysieke benadering in recruitmentbureaus ( $n = 26$ ), aanspreken van kennissen en persoonlijke kring ( $n = 11$ ) en plaatsen van een algemene post op LinkedIn, alsook persoonlijk contacteren van recruiters via dit kanaal ( $n = 114$ ). Er werden twee vereisten gesteld om te mogen deelnemen aan het onderzoek, met name dat men recruiter is (of op zijn minst dat rekruteringstaken een groot deel van het takenpakket uitmaken) en het beschikken over minstens zes maanden ervaring als recruiter. Onder de respondenten die de vragenlijst volledig invulden, werden vijf cadeaubonnen ter waarde van 20 euro verloot als extra motivatie. De vertrouwelijkheid van de deelnemers werd gegarandeerd en de participanten vulden de vragenlijst vrijwillig in. Deze studie werd goedgekeurd door Privacy en Ethiek (PRET), alsook door de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie (SMEC) van KU Leuven (G-2024-8907).

Onze vignette bestaat uit drie delen, namelijk de vacature, het cv en de situatieschetsen rond de manipulatie van tijdsdruk. Dit alles is terug te vinden in Bijlagen (1-7). Om te beginnen werden er twee vacatures gebruikt: één voor de functie van projectmanager en één voor supply chain planner. Verder waren er twee cv's per vacature: één van een typisch en één van een atypisch profiel. De twee cv's per vacature bevatten een genderneutrale naam (Luca Vos en Kim Claes), dezelfde opleiding (Toegepaste Economische Wetenschappen en Handelsingenieur), een gelijk aantal jaren werkervaring en dezelfde competenties (onder andere leiderschap en organisatievermogen). Functierelevante werkervaring was de enige gemanipuleerde factor: het typische profiel werkte voordien al binnen de gezochte functie. Bijvoorbeeld bij de vacature van projectmanager had het typische cv al eerdere werkervaring als junior projectmanager. In tegenstelling had de atypische kandidaat hiervoor andere werkervaring. Ter illustratie bij de vacature voor de functie van projectmanager had het atypische profiel werkervaring als junior eventmanager. Om de manipulaties en cv's te beoordelen werd voorafgaand een

pilootstudie uitgevoerd bij twaalf participanten met ervaring in selectieprocedures. Hierbij werd op het einde gepolst naar hoe mensen het onderzoek beleefden en naar wat hen opgevallen was. Op deze manier konden we nagaan welke lay-out van het cv het best geschikt was, wat de perceptie van de genderneutraliteit van de namen was en het realisme van zowel de vacatures als de cv's. Op basis van de resultaten werden het typische en het atypische profiel per vacature, dezelfde genderneutrale naam per vacature en dezelfde lay-out geselecteerd voor de finale opzet van de experimentele vignettestudie. In conclusie waren er dus twee vacatures met voor elk een cv met een typisch profiel en een cv met een atypisch profiel. Tot slot werd voor iedere combinatie een scenario met hoge tijdsdruk en een scenario met normale tijdsdruk voorzien. Zo kreeg een participant bijvoorbeeld de vacature voor de projectmanager, het cv van het typisch profiel en de beschrijving van het scenario met hoge tijdsdruk. Er wordt met andere woorden gebruik gemaakt van een 2x2x2 design. In onderstaande tabel wordt weergegeven welke combinaties mogelijk zijn.

**Tabel 1: 2x2x2 design**

|                            | <b>Vacature projectmanager</b> |                    | <b>Vacature supply chain planner</b> |                    |
|----------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--------------------|
| <b>Cv typisch profiel</b>  | Normale tijdsdruk (1)          | Hoge tijdsdruk (2) | Normale tijdsdruk (5)                | Hoge tijdsdruk (6) |
| <b>Cv atypisch profiel</b> | Normale tijdsdruk (3)          | Hoge tijdsdruk (4) | Normale tijdsdruk (7)                | Hoge tijdsdruk (8) |

De vragenlijst bestond uit drie delen. In het eerste deel kreeg men één vignette uit de eerste vier mogelijkheden van Tabel 1. Na het bestuderen van de vignette werden de participanten gevraagd om een reeks vragen te beantwoorden die daarop betrekking hadden. Het gaat hierbij over vragen naar de inschatting van de kandidaat, aanwervingsintentie, alsook de gepercipieerde inertiemechanismen. In het tweede deel gebeurde hetzelfde, maar met een vignette uit de condities van vijf tot en met acht. Dit impliceert dat er gewerkt werd met een mix van between-person en within-person design. Dit onderzoek hanteerde randomisatie, waardoor het mogelijk werd dat participanten bijvoorbeeld twee keer in de conditie van hoge tijdsdruk zaten en twee keer een atypisch profiel kregen. In het laatste deel van de vragenlijst werden enkele persoonlijke vragen gesteld (leeftijd, geslacht en persoonlijkheidskenmerken). Uit de persoonlijke vragen bleek dat de meerderheid van de participanten (63.58%) vrouw was, 35.76% mannen en 0.66% non-binair. De gemiddelde leeftijd bedroeg 31 jaar met een standaarddeviatie (SD) van 7.71 en varieerde tussen 21 en 55 jaar. Van de deelnemende recruiters bezat 90.73% een diploma hoger onderwijs (professionele bachelor, banaba, master, manama, doctoraat) en 9.27% hoogstens een diploma lager onderwijs (secundair, lagere school). De gemiddelde anciënniteit was vijf jaar (SD = 5.60) en varieerde tussen zes maanden en 32 jaar. De gemiddelde anciënniteit van de participanten in hun huidige organisatie bedroeg drie jaren (SD = 3.24) en ging van iemand die net startte in de organisatie tot iemand die al 20 jaar in de huidige organisatie tewerkgesteld was.

## **2.2 Meetinstrumenten**

Het verband tussen profieltype (typisch versus atypisch) en aanwervingsintentie werd onderzocht, alsook het mediërende effect van inertiemechanismen. Hierbij hielden we rekening met verschillende controlevariabelen (geslacht, leeftijd, diploma, anciënniteit als recruiter en anciënniteit in de huidige organisatie). Daarnaast bekeken we de invloed van enkele moderatoren: tijdsdruk en tijdsgevoelige persoonlijkheidskenmerken, met name neuroticisme en openheid voor ervaring. Vooraleer we de analyses uitvoeren, bespreken we deze verschillende variabelen. Bijlage 8 bevat de gehanteerde vragenlijst van dit onderzoek waaruit alle meetinstrumenten gehaald werden.

### **2.2.1 Profieltype**

Het type profiel werd in deze studie gemanipuleerd door het geven van twee verschillende cv's: een atypisch en een typisch profiel. Zoals eerder vermeld, was het enige verschil in de cv's de functie-relevante werkervaring, alle andere elementen waren constant. Iedere participant kreeg twee vacatures te zien, met telkens één bijhorende cv. Er werd ad random beslist welke participant welke cv te zien kreeg (het typische of atypische profiel). Door de randomisatie kon één participant bijvoorbeeld twee keer een atypisch profiel te zien krijgen. Profieltype is een binaire variabele met 0 = typisch profiel en 1 = atypisch profiel.

### **2.2.2 Inertiemechanismen**

De drie inertiemechanismen werden in de vragenlijst samen bevraagd op basis van zes stellingen (D'Huyvetter & Verbruggen, 2025). Zo verwijst bijvoorbeeld de stelling "Hoe beangstigend vindt u het om de sollicitant te selecteren voor deze functie?" naar het element angst van de inertiemechanismen. Voor iedere stelling werd gebruik gemaakt van een zevenpunts-Likertschaal (1 voor 'helemaal niet' en 7 voor 'heel'). Aangezien er verwacht werd dat de drie inertiemechanismen allemaal een negatief effect hadden op aanwervingsintentie, werden deze in verdere analyses meegenomen in één construct 'inertiemechanismen'. Dit werd gecontroleerd aan de hand van een factoranalyse, waaruit bleek dat de items van inertiemechanismen op twee factoren zouden laden via de eigenwaarden. Via de grafiek (Scree plot) bleek echter dat het buigpunt op twee zit, wat betekent dat de items slechts op één factor laden. We zijn dan ook verdergegaan met één factor. Verder is het essentieel om de betrouwbaarheid van de schaal na te gaan aan de hand van de Cronbach's alpha (Cho & Kim, 2014). De Cronbach's alpha voor deze variabele bedraagt 0.81. Aangezien dit hoger is dan de cut-off waarde van 0.60, blijkt dit een betrouwbare schaal te zijn (Cho & Kim, 2014). De Cronbach's alpha kan iets hoger worden door de volgende twee stellingen te verwijderen: "Hoe moeilijk vindt u het om een beslissing te nemen om de sollicitant te selecteren voor deze functie?" en "Stel dat u beslist om de sollicitant te selecteren voor deze functie en het blijkt achteraf tegen te vallen, dan zou u zich daar erg verantwoordelijk over voelen.". Vermits de Cronbach's alpha al hoog is, behouden we deze stellingen. Op basis van deze bevindingen nemen we alle stellingen samen tot één construct.

### **2.2.3 Aanwervingsintentie**

Om de aanwervingsintentie van recruiters te meten, werd de volgende stelling gebruikt: "Hoe waarschijnlijk is het dat u de sollicitant zal aannemen voor deze functie?" (Galperin et al., 2019; Sharps & Anderson, 2021). Ook dit construct werd gemeten op basis van een zevenpunts-Likertschaal (1 voor 'helemaal niet waarschijnlijk' en 7 voor 'heel waarschijnlijk'). Vermits aanwervingsintentie werd gemeten met behulp van één stelling, is het niet nodig een factoranalyse uit te voeren.

### **2.2.4 Tijdsdruk**

Voor de moderator tijdsdruk waren er twee vormen: normale en hoge tijdsdruk; waardoor deze variabele bekeken wordt als dummyvariabele met normale tijdsdruk (0) en hoge tijdsdruk (1). Normale tijdsdruk werd gehanteerd in plaats van lage tijdsdruk, aangezien er bij het nemen van beslissingen over aanwerving altijd een zekere tijdsdruk aanwezig is. Normale tijdsdruk werd gemanipuleerd door te vermelden dat iemand uit het team zijn/haar ontslag heeft aangekondigd en binnen drie maanden zou vertrekken. Dit is niet meteen voorspelbaar, maar zet geen extreme druk op recruiters om snel iemand nieuw te vinden ter vervanging. Aan de andere kant werd hoge tijdsdruk gemanipuleerd door te zeggen dat iemand onverwacht is uitgevallen en er zo snel mogelijk iemand nieuw aangeworven zou moeten worden, aangezien er anders een extreme druk op de werkplaats komt door een tekort. Dit geeft recruiters druk om iemand te vinden.

### **2.2.5 Openheid voor ervaring**

De moderator 'openheid voor ervaring' werd gemeten door middel van drie stellingen waarbij de participanten moesten aangeven in welke mate ze zich konden vinden in de stelling (Soto & John, 2017). De stellingen waren als volgt: "Ik zie mezelf als iemand die gefascineerd is door kunst, muziek of literatuur.", "Ik zie mezelf als iemand die uniek is, met nieuwe ideeën komt." en "Ik zie mezelf als iemand die gecompliceerd, een diepe denker is.". Voor alle stellingen werd gebruik gemaakt van een zevenpunts-Likertschaal (1 voor 'helemaal niet akkoord' en 7 voor 'helemaal akkoord'). Met behulp van een factoranalyse werd nagegaan of we deze drie stellingen samen konden nemen tot één construct: openheid voor ervaring. De Cronbach's alpha bedroeg .387 wat te laag is om de items samen te mogen nemen. Deze verhoogt niet wanneer we een item weglaten. De lading van de tweede stelling binnen de berekening van de Cronbach's alpha is het hoogst (.360). Vandaar hebben we gekozen om verder te gaan met deze enkele stelling om openheid voor ervaring te bestuderen. Daarnaast wordt in een sensitiviteitsanalyse nagegaan wat de resultaten van de andere twee items zijn. Dit is interessant omdat het toelaat om de resultaten die met het gekozen tweede item worden gevonden, te vergelijken met de uitkomsten op basis van de andere items. Zo krijgen we meer inzicht in mogelijke verschillen of overeenkomsten tussen de items, en kunnen we beter inschatten in hoeverre de keuze voor één specifiek item invloed heeft op de conclusies.

### **2.2.6 Neuroticisme**

Voor het meten van de moderator 'neuroticisme' werden eveneens drie stellingen gebruikt waarbij de participanten aan moesten geven in hoeverre deze stelling bij hen past (Soto &

John, 2017). Het ging om de volgende stellingen: “Ik zie mezelf als iemand die zich veel zorgen maakt.”, “Ik zie mezelf als iemand die de neiging heeft zich depressief, neerslachtig te voelen.” en “Ik zie mezelf als iemand die temperamentvol is, gemakkelijk emotioneel wordt.”. Ook hier moesten participanten alle stellingen beantwoorden aan de hand van een zevenpunts-Likertschaal (1 voor ‘helemaal niet akkoord’ en 7 voor ‘helemaal akkoord’). Via een factoranalyse werd gecontroleerd of de stellingen samengevoegd konden worden tot één construct: ‘neuroticisme’. De Cronbach’s alpha bedroeg .684. Echter had het item van de eerste stelling, “Ik zie mezelf als iemand die zich veel zorgen maakt.”, slechts een factorlading van .459. We gingen na of het verwijderen van deze stelling een hogere betrouwbaarheid opleverde, maar dit was niet het geval. Vandaar blijven de drie stellingen behouden. Aangezien de Cronbach’s alpha .684 bedraagt en dus hoger is dan de cut-off van .60, mogen de stellingen samengenomen worden tot één construct (Cho & Kim, 2014).

### **2.2.7 Controlevariabelen**

Bij alle analyses hielden we rekening met controlevariabelen die een invloed zouden kunnen hebben bij het maken van de analyses: geslacht, leeftijd, diploma, anciënniteit als recruiter en anciënniteit in de huidige organisatie. Om te beginnen zijn er enkele onderzoeken die motiveren om geslacht als controlevariabele mee te nemen. Zo onderzochten Vincent et al. (2021) de impact van ervaring op intuïtieve aanwervingsbeslissingen voor complexe jobs. Hierbij werd het geslacht van de recruiter gebruikt als controlevariabele aangezien dit zou beïnvloeden hoe personen informatie verwerken. Ook in onderzoek rond aanwervingsbeslissingen van voormalige ondernemers speelt geslacht een rol (Feng et al., 2024). Zo zouden voormalige ondernemers minder vaak aanbiedingen krijgen, maar dit effect is minder groot wanneer de recruiter vrouwelijk is. Geslacht van de recruiter zou in ons onderzoek eveneens een rol kunnen spelen, dus wordt dit gebruikt als controlevariabele. Daarnaast werd in eerder onderzoek rond aanwervingsbeslissingen de leeftijd van de participanten meegenomen als controlevariabele (Cohen & Bunker, 1975). Dit gebeurde om na te gaan in welke mate demografische kenmerken, zoals leeftijd, een invloed hebben op de manier waarop recruiters sollicitanten evalueren. Leeftijd wordt in ons onderzoek dan ook opgenomen als controlevariabele. Verder kan het hoogst behaalde diploma een rol spelen. Zo kunnen educatieve programma’s zorgen voor kwalitatievere besluitvorming (Kim et al., 2018).

Tot slot wees onderzoek uit dat recruiters met veel ervaring (meer dan drie jaar) aanwervingskeuzes eerder via intuïtie kunnen maken, tegenover recruiters met geen of minder ervaring die beter presteren via het maken van analyses (Vincent et al., 2021). Er is dus een verschil in het maken van aanwervingskeuzes op basis van hoeveel ervaring een recruiter heeft. Vandaar nemen we ervaring op als controlevariabele in ons onderzoek. Naast anciënniteit als recruiter, nemen we anciënniteit in de huidige organisatie op als controlevariabele. Net zoals Cohen en Bunker (1975) dit in hun onderzoek rond aanwervingsbeslissingen van recruiters deden. Ook bij de aanwervingsbeslissing van voormalige ondernemers speelt anciënniteit in de organisatie een rol (Feng et al., 2024). Voormalige ondernemers krijgen minder vaak aanbiedingen, maar het effect wordt afgezwakt wanneer recruiters minder lang in de organisatie zitten. Dit komt omdat ze dan minder beïnvloed worden door organisatorische routines.

## **2.3 Analyse**

In wat volgt zullen eerst enkele verkennende analyses besproken worden, zoals gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties. Nadien voeren we regressieanalyses uit om het effect van profieltype op aanwervingsintentie en het mediatie-effect van inertiemechanismen op deze relatie te onderzoeken. Als laatste wordt gekeken naar de moderatie-effecten van zowel tijdsdruk als openheid voor ervaring en neuroticisme op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie.

## 3 Resultaten

### 3.1 Verkennende analyses

Ten eerste werden een aantal verkennende analyses uitgevoerd, te beginnen met gemiddeldes en standaarddeviaties van de variabelen. Zo bleek er een gemiddelde aanwervingsintentie te zijn van 3.87 (SD = 1.54) en de resultaten varieerden tussen één en zeven. De gemiddelde aanwervingsintentie werd ook opgesplitst nagegaan voor typische en atypische profielen. Zo bleek dat de gemiddelde aanwervingsintentie van typische profielen 4.83 bedroeg (SD = 1.06) en varieerden de resultaten tussen één en zeven. De gemiddelde aanwervingsintentie van atypische profielen bedroeg 2.91 (SD = 1.32) en de resultaten varieerden tussen één en zes. Opvallend is dus dat recruiters nooit een hogere score gaven dan zes bij de aanwervingsintentie van atypische profielen. Bij openheid is er een gemiddelde van 4.58 (SD = 1.28) en de resultaten varieerden tussen één en zeven. Voor neuroticisme is er een gemiddelde van 3.34 (SD = 1.29) en de resultaten varieerden tussen één en zeven. Deze resultaten worden weergegeven in Tabel 2.

Vervolgens werden de correlaties bestudeerd. Via een correlatie wordt de associatie, ofwel samenhang, tussen twee variabelen nagegaan en deze wordt numeriek weergegeven via een coëfficiënt (Udovičić et al., 2007). Een correlatie kan zowel positief als negatief zijn. Het is echter belangrijk eerst de p-waarde na te gaan vooraleer de coëfficiënt te interpreteren. Er moet immers sprake zijn van een significante relatie. Meestal wordt hiervoor een p-waarde van .050 gebruikt, wat ook in ons onderzoek het geval is. De correlaties worden eveneens getoond in Tabel 2.

Om te beginnen is vast te stellen dat profieltype en aanwervingsintentie een significante negatieve correlatie bevat ( $r = -.625$ ). Dit betekent dat atypische profielen gemiddeld in een lagere categorie van aanwervingsintentie (op de schaal van 1 voor 'helemaal niet waarschijnlijk' tot 7 voor 'heel waarschijnlijk') worden geplaatst door recruiters, wat in overeenstemming is met de eerste hypothese. Daarnaast is er een significant positief verband tussen profieltype en inertiemechanismen ( $r = .573$ ), wat inhoudt dat atypische profielen gemiddeld in een hogere categorie van inertiemechanismen (op de schaal van 1 voor 'helemaal niet' tot 7 voor 'heel') zitten. Tot slot is er een significant negatief verband te zien tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie ( $r = -.722$ ). Met andere woorden correleren hogere inertiemechanismen met een lagere aanwervingsintentie. Deze laatste twee verbanden zijn in lijn met Hypothese 2.

**Tabel 2: Gemiddeldes (M), standaarddeviaties (SD) en correlaties**

| Variabelen                      | M      | SD   | 1      | 2      | 3      | 4     | 5     | 6     | 7    | 8     | 9     | 10    | 11 |
|---------------------------------|--------|------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|----|
| 1 Profieltype                   | .500   | .50  | 1      |        |        |       |       |       |      |       |       |       |    |
| 2 Inertiemechanismen            | 3.307  | 1.15 | .573*  | 1      |        |       |       |       |      |       |       |       |    |
| 3 Neuroticisme                  | 3.338  | 1.29 | .022   | .014   | 1      |       |       |       |      |       |       |       |    |
| 4 Openheid voor ervaring        | 4.583  | 1.28 | -.027  | -.104  | -.109  | 1     |       |       |      |       |       |       |    |
| 5 Tijdsdruk                     | .498   | .50  | -.010  | .034   | .034   | .001  | 1     |       |      |       |       |       |    |
| 6 Aanwervingsintentie           | 3.871  | 1.54 | -.625* | -.722* | .009   | .046  | -.016 | 1     |      |       |       |       |    |
| 7 Geslacht                      | 1.649  | .49  | .026   | -.022  | .292*  | -.054 | -.050 | .045  | 1    |       |       |       |    |
| 8 Leeftijd                      | 31.086 | 7.71 | -.109  | -.020  | -.215* | -.044 | -.031 | .050  | .066 | 1     |       |       |    |
| 9 Diploma                       | 4.325  | .65  | .061   | .070   | -.010  | -.029 | -.065 | -.024 | .067 | .056  | 1     |       |    |
| 10 Anciënniteit recruiter       | 5.312  | 5.60 | -.059  | -.011  | -.156* | .030  | -.065 | -.008 | .015 | .770* | .138* | 1     |    |
| 11 Anciënniteit huidige functie | 3.035  | 3.24 | .024   | -.080  | -.161* | .055  | -.053 | .053  | .008 | .575* | .113  | .641* | 1  |

*Opmerking. \*correlatie is significant op het .050 level ( $p < .050$ ).*

## 3.2 Regressieanalyses

Om de verschillende hypothesen te testen, werd gebruik gemaakt van het statistisch softwareprogramma Stata. Er werden verschillende ordinale logistische regressies uitgevoerd: ten eerste om de hoofdrelatie tussen profieltype en aanwervingsintentie te testen, vervolgens om de relatie tussen profieltype en inertiemechanismen alsook de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie apart na te gaan. Verder werd het mediatie-effect van inertiemechanismen in de relatie tussen profieltype en aanwervingsintentie onderzocht. Tot slot werden de moderatie-effecten van tijdsdruk, openheid voor ervaring en neuroticisme bekeken.

### 3.2.1 Ordinale logistische regressie – profieltype en aanwervingsintentie

Ten eerste werd in Stata via een ordinale logistische regressie de hoofdrelatie tussen profieltype en aanwervingsintentie getest. Hierbij is profieltype de onafhankelijke variabele, aanwervingsintentie de afhankelijke variabele en worden geslacht, leeftijd, diploma, anciënniteit van de recruiter en anciënniteit in de huidige organisatie opgenomen als controlevariabelen. Na het uitvoeren van de regressie kan vastgesteld worden dat profieltype significant is ( $p = .000$ ). De coëfficiënt van profieltype bedraagt -3.105, wat betekent dat atypische profielen een grotere kans hebben op een lagere aanwervingsintentie. Dit ligt in lijn met de theoretische verwachting uit Hypothese 1. Er geldt een standaardfout (SE) van .277, wat betekent dat als je het onderzoek vaker zou herhalen, de geschatte coëfficiënt waarschijnlijk gemiddeld .277 zou afwijken van de echte waarde. Het resultaat wordt weergegeven in Figuur 2. Omwille van het gebruik van een ordinale logistische regressie is het niet mogelijk de coëfficiënt onmiddellijk specifiek te interpreteren. Om na te gaan wat het effect juist is, werd de functie 'Display' gebruikt die 4.8% bedroeg. Hier kunnen we uit afleiden dat mensen met een atypisch profiel ongeveer 95.2% ( $1 - .048 = .952$  of 95.2%) lagere kans hebben om in een hogere categorie van aanwervingsintentie te vallen. Verder werd met de functie 'Margins' nagegaan hoe groot

de kans is dat er een bepaalde aanwervingsintentie is bij een atypisch profiel versus bij een typisch profiel. Hier kwamen de volgende resultaten uit:

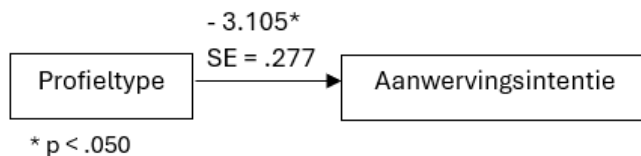
Er is een kans van 15.4% dat er bij een atypisch profiel een aanwervingsintentie van 1 is. En er is een kans van .8% dat er bij een typisch profiel een aanwervingsintentie van 1 is.

Er is een kans van 22.2% dat er bij een atypisch profiel een aanwervingsintentie van 4 is. En er is een kans van 22.6% dat er bij een typisch profiel een aanwervingsintentie van 4 is.

Er is een kans van .3% dat er bij een atypisch profiel een aanwervingsintentie van 7 is. En er is een kans van 7.1% dat er bij een typisch profiel een aanwervingsintentie van 7 is.

Uit deze resultaten blijkt ten eerste dat de kans op een lagere aanwervingsintentie hoger is bij atypische dan bij typische profielen. Bij een gemiddelde score op aanwervingsintentie (score vier) is de kans vergelijkbaar voor beide profieltypes. Ten slotte is de kans op een hogere aanwervingsintentie lager bij atypische profielen dan bij typische profielen.

Van de controlevariabelen zijn anciënniteit als recruiter ( $p = .030$ ) en anciënniteit in de huidige organisatie ( $p = .005$ ) significant. De effecten zijn echter redelijk beperkt en hebben een tegengesteld effect, zo bedraagt de coëfficiënt van anciënniteit als recruiter  $-.068$  en die van anciënniteit in de huidige organisatie  $.117$ . Dit betekent dat recruiters met een hogere anciënniteit een iets lagere aanwervingsintentie zouden hebben en recruiters die al langer in de huidige organisatie werken een iets hogere.

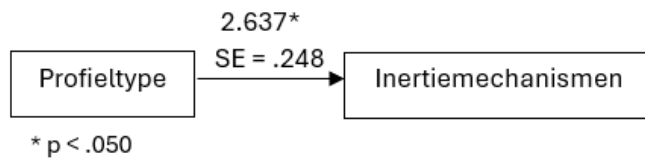


**Figuur 2: Resultaten relatie profieltype en aanwervingsintentie**

### 3.2.2 Ordinale logistische regressie – profieltype en inertiemechanismen

Ten tweede voeren we een ordinale logistische regressie uit met inertiemechanismen als afhankelijke variabele, profieltype als onafhankelijke variabele en dezelfde controlevariabelen als bij de vorige regressie. Profieltype blijkt significant te zijn ( $p = .000$ ) en heeft een coëfficiënt van 2.637 met een standaardfout van .248, zoals ook weergegeven wordt in Figuur 3. Dit houdt in dat recruiters bij het beoordelen van atypische profielen een grotere kans hebben op hogere inertiemechanismen, zoals verwacht bij Hypothese 2. Om de grootte van dit effect na te gaan, werd opnieuw de functie 'Display' gebruikt die 13.97% bedroeg. Hieruit kunnen we afleiden dat recruiters bij sollicitanten met een atypisch profiel ongeveer 13.97% meer kans hebben om in een hogere categorie van inertiemechanismen te vallen dan het typische profiel.

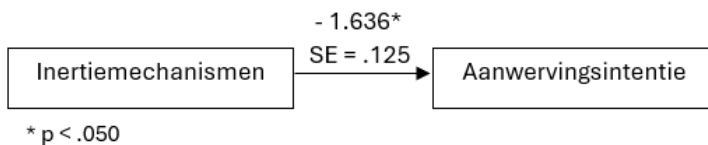
Van de controlevariabelen is enkel anciënniteit in de huidige organisatie significant ( $p = .004$ ), met een coëfficiënt van  $-.120$ . Recruiters die al langer in de huidige organisatie werken, zouden dus iets lagere inertiemechanismen hebben.



**Figuur 3: Resultaten relatie profieltype en inertiemechanismen**

### 3.2.3 Ordinale logistische regressie – inertiemechanismen en aanwervingsintentie

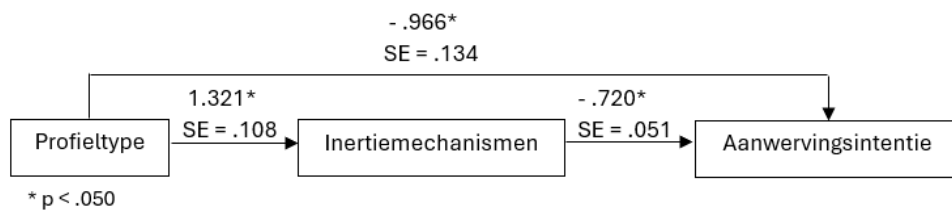
Bij de derde analyse wordt aanwervingsintentie als afhankelijke variabele gebruikt, inertiemechanismen als onafhankelijke variabele en opnieuw dezelfde controlevariabelen als bij de vorige analyses. De inertiemechanismen zijn significant ( $p = .000$ ) en de coëfficiënt bedraagt  $-1.636$  ( $SE = .125$ ), zoals weergegeven in Figuur 4. Hieruit is af te leiden dat meer inertiemechanismen leiden tot een lagere aanwervingsintentie, wat overeenstemt met de verwachtingen van Hypothese 2. We bekeken het concrete effect via die functie 'Display' die 19.47% bedroeg. Dit betekent dat een toename van één punt op de schaal van de inertiemechanismen samengaat met een afname in de odds van aanwervingsintentie met ongeveer 80.53% ( $1 - .1947 = .8053$  of 80.53%). Dus recruiters die hogere inertiemechanismen ervaren, hebben aanzienlijk minder kans om een hogere aanwervingsintentie te rapporteren. Van de controlevariabelen was bij deze test geen enkele significant, waaruit volgt dat dit effect voor iedereen even sterk optreedt.



**Figuur 4: Resultaten relatie inertiemechanismen en aanwervingsintentie**

### 3.2.4 Mediatie – profieltype, inertiemechanismen en aanwervingsintentie

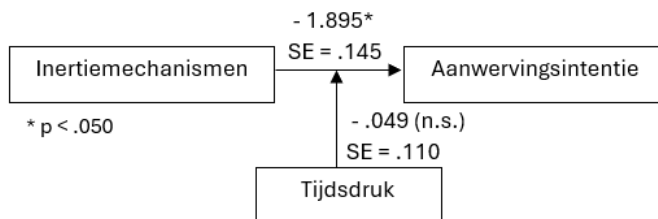
Onze volgende analyse omvat aanwervingsintentie als afhankelijke variabele, profieltype als onafhankelijke variabele en inertiemechanismen als mediator. Vooraleer de resultaten van de mediatie kunnen geïnterpreteerd worden, is het belangrijk na te gaan dat er een goede fit is via de 'Goodness Of Fit'-test. Hierbij dienen volgende resultaten behaald te worden:  $RMSEA < .08$ ,  $CFI > .90$ ,  $TLI > .95$  en  $SRMR < .08$ , wat bij onze test het geval was ( $RMSEA = 0$ ,  $CFI = 1$ ,  $TLI = 1$ ,  $SRMR = 0$ ). Het model blijkt dus een perfecte fit te hebben. Vervolgens konden we via de functie 'Estat eggof' vaststellen dat 32.80% van de inertiemechanismen verklaard worden door het model en 58.74% van de aanwervingsintentie wordt verklaard door het model. Het indirect effect is significant voor profieltype vermits nul niet tussen de onder- en bovengrens ligt. Er is dus effectief sprake van mediatie. De directe effecten en de totale effecten zijn niet hetzelfde, aangezien er ook indirecte effecten zijn. Het totale effect van profieltype op aanwervingsintentie bedraagt  $-1.917$  ( $SE = .134$ ) en is significant ( $p = .000$ ). Figuur 5 geeft de resultaten van de mediatie weer, volledig in lijn met de verwachtingen van Hypothese 1 en 2.



**Figuur 5: Resultaten mediatie (profieltype, inertiemechanismen en aanwervingsintentie)**

### 3.2.5 Moderatie – tijdsdruk

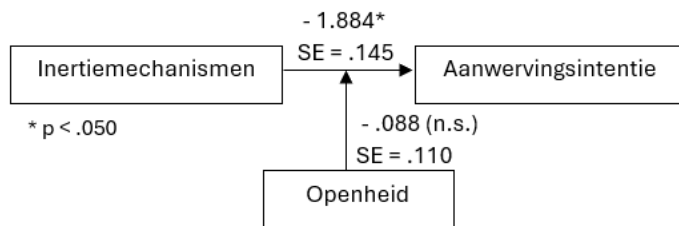
Tot slot bekijken we de verschillende moderatie-effecten, te beginnen met tijdsdruk. We voeren hiervoor een ordinale logistische regressie uit met aanwervingsintentie als afhankelijke variabele, inertiemechanismen als onafhankelijke variabele, tijdsdruk als moderator en dezelfde controlevariabelen als bij de voorgaande analyses. De variabelen werden gestandaardiseerd om de moderatie te testen. Er werd eveneens een interactieterm aangemaakt tussen tijdsdruk en de onafhankelijke variabele (inertiemechanismen) die werd toegevoegd aan de regressieanalyse om het modererende effect te onderzoeken. Na het uitvoeren van de regressie is vast te stellen dat het effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie  $-1.895$  bedraagt ( $SE = .145$ ) en significant is ( $p = .000$ ), wat betekent dat meer inertiemechanismen leiden tot een lagere aanwervingsintentie. Het modererende effect van tijdsdruk blijkt niet significant te zijn ( $p = .657$ ). Hiermee wordt onze verwachting uit Hypothese 3 niet bevestigd. Dit wordt ook weergegeven in Figuur 6. Van de controlevariabelen is er geen enkele significant.



**Figuur 6: Resultaten moderatie (tijdsdruk)**

### 3.2.6 Moderatie – openheid voor ervaring

Het volgende modererende effect dat bekeken wordt, is dat van openheid voor ervaring. Dit wordt gedaan door middel van het uitvoeren van een ordinale logistische regressie met aanwervingsintentie als afhankelijke variabele, inertiemechanismen als onafhankelijke variabele, openheid als moderator (via het tweede item) en dezelfde controlevariabelen als bij de voorgaande analyses. De variabelen werden gestandaardiseerd om de moderatie te testen. Er werd eveneens een interactieterm aangemaakt tussen openheid en de onafhankelijke variabele (inertiemechanismen) die werd toegevoegd aan de regressieanalyse om het modererende effect te onderzoeken. Na het uitvoeren van de regressie is vast te stellen dat het effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie  $-1.884$  ( $SE = .145$ ) bedraagt en significant is ( $p = .000$ ). Het modererende effect van openheid blijkt niet significant te zijn ( $p = .424$ ), wat betekent dat Hypothese 4 niet wordt bevestigd. Dit wordt ook weergegeven in Figuur 7. Van de controlevariabelen is er geen enkele significant.

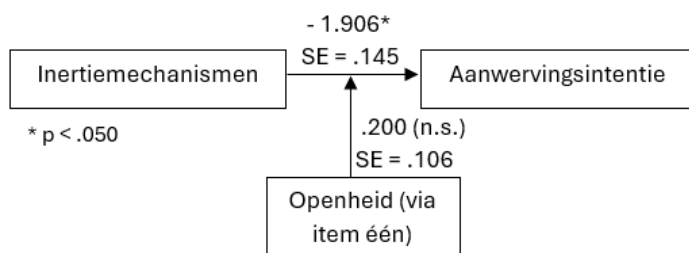


**Figuur 7: Resultaten moderatie (openheid via het tweede item)**

### 3.2.7 Sensitiviteitsanalyse – openheid voor ervaring

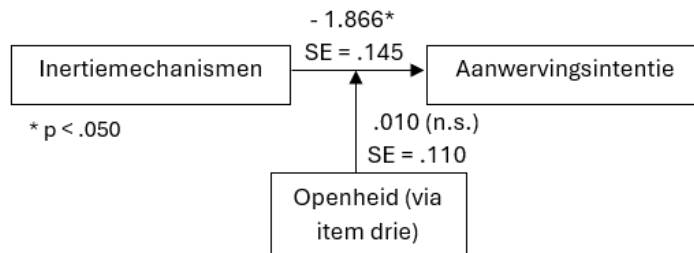
Uit de factoranalyse bleek dat de drie stellingen die gebruikt werden voor het construct van openheid voor ervaring niet samen konden genomen worden tot één construct omwille van de te lage Cronbach's alpha. Dit betekent dat de interne consistentie van de stellingen onvoldoende was, waardoor ze vermoedelijk niet hetzelfde onderliggende concept meten. Er werd besloten de algemene analyses verder te zetten met het tweede item, namelijk: "Ik zie mezelf als iemand die uniek is, met nieuwe ideeën komt.", aangezien de lading van dit item binnen de berekening van de Cronbach's alfa het hoogste was. Om ook de invloed van de andere twee items te bepalen, wordt deze sensitiviteitsanalyse uitgevoerd. Dit laat toe om de resultaten op basis van het tweede item te vergelijken met die van de andere items en te beoordelen in hoeverre de keuze van het item de conclusies beïnvloedt. Beide items worden opnieuw getest via een ordinale logistische regressie met aanwervingsintentie als afhankelijke variabele, inertiemechanismen als onafhankelijke variabele, openheid als moderator en dezelfde controlevariabelen als bij de voorgaande analyses. Ten eerste werden de variabelen gestandaardiseerd. Ten tweede werd er een interactieterm aangemaakt tussen openheid (dit voor zowel het eerste als het derde item afzonderlijk) en de onafhankelijke variabele.

Na het uitvoeren van de regressie met het eerste item van openheid: "Ik zie mezelf als iemand die gefascineerd is door kunst, muziek of literatuur.", is vast te stellen dat het effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie  $-1.906$  bedraagt en significant is ( $p = .000$ ). Hoe sterker de ervaren inertiemechanismen, hoe kleiner de intentie om een kandidaat aan te werven. Het modererende effect van openheid blijkt niet significant te zijn ( $p = .058$ ), waaruit volgt dat Hypothese 4 niet bevestigd wordt. Deze p-waarde ligt wel dicht bij het significantieniveau van .050 ten opzichte van de p-waarde van het tweede item bij de voorgaande regressie, maar openheid heeft dus geen effect op deze relatie. Dit wordt ook weergegeven in Figuur 8. Van de controlevariabelen is enkel leeftijd significant ( $p = .034$ ). Dit was niet het geval bij de analyse met het tweede item. Leeftijd heeft een coëfficiënt van .048, wat inhoudt dat hogere leeftijden van recruiters samenhangen met hogere scores op aanwervingsintentie, onafhankelijk van het hoofdeffect en het moderatie-effect.



**Figuur 8: Resultaten moderatie (openheid via het eerste item)**

Vervolgens werd de regressie uitgevoerd met het derde item van openheid voor ervaring: “Ik zie mezelf als iemand die gecompliceerd, een diepe denker is.”. Hier kan vastgesteld worden dat het effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie -1.886 bedraagt en significant is ( $p = .000$ ). Dit ligt in dezelfde lijn als de effecten bij de regressies met de andere items van openheid. Ook in deze analyse blijkt openheid niet significant te zijn, met de laagste p-waarde van de drie analyses rond het modererende effect van openheid ( $p = .929$ ). Hieruit volgt dat Hypothese 4 niet wordt bevestigd en dat openheid geen effect heeft op deze relatie, wat weergegeven wordt in Figuur 9. Van de controlevariabelen is er geen enkele significant.

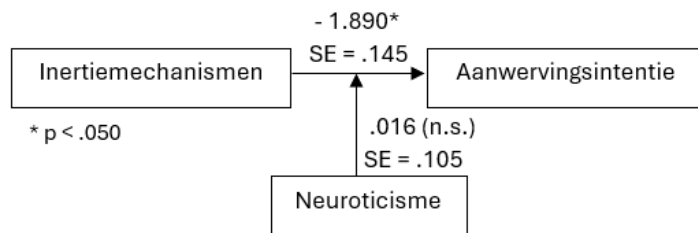


**Figuur 9: Resultaten moderatie (openheid via het derde item)**

De overkoepelende conclusie is dat openheid voor ervaring geen modererende rol speelt in de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie. Daarnaast toont de analyse aan dat de gebruikte schaal zwak is, wat voorzichtigheid vraagt bij de interpretatie van de bijhorende resultaten. Johnson (2014) stelt in zijn IPIP-NEO-120-vragenlijst dat openheid voor ervaring zes onderliggende facetten bevat: verbeelding, artistieke interesse, emotionaliteit, avontuurlijkheid, intellect en liberalisme. De drie gebruikte items sluiten voornamelijk aan bij de facetten artistieke interesse, verbeelding en deels intellect, maar laten andere belangrijke dimensies, met name openheid voor emoties, bereidheid tot nieuwe ervaringen en ideologische flexibiliteit, onbenut. Doordat het construct slechts deels gemeten werd, kan het daadwerkelijk effect onderschat worden.

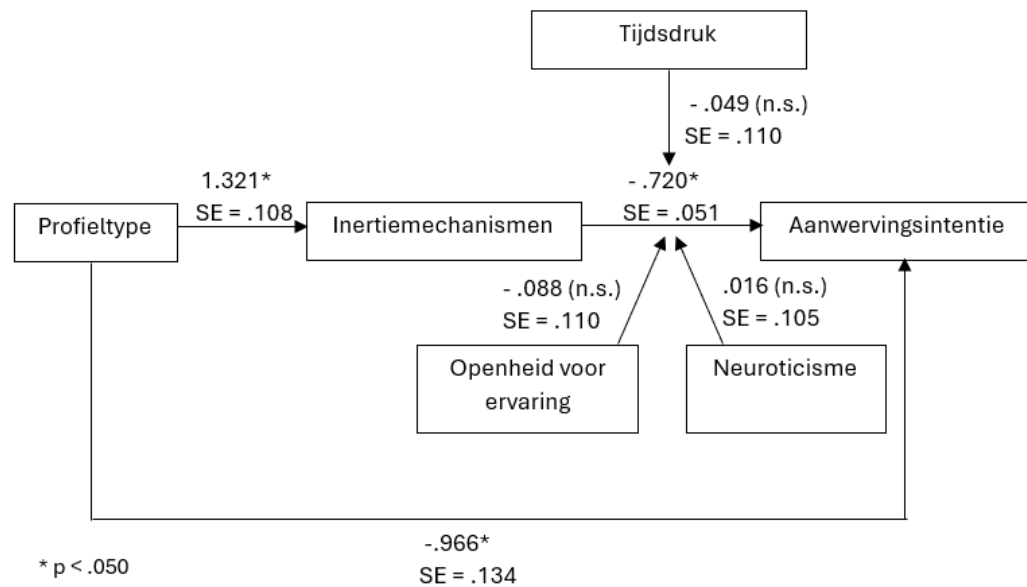
### 3.2.8 Moderatie – neuroticisme

Het laatste modererende effect dat wordt onderzocht is dat van neuroticisme. Hiervoor voeren we nogmaals een ordinale logistische regressie uit met aanwervingsintentie als afhankelijke variabele, inertiemechanismen als onafhankelijke variabele, neuroticisme als moderator en dezelfde controlevariabelen als bij de voorgaande analyses. De variabelen werden gestandaardiseerd om de moderatie te testen. Om het modererende effect na te gaan, werd een interactieterm aangemaakt tussen neuroticisme en de onafhankelijke variabele (inertiemechanismen). Ook deze interactieterm werd toegevoegd aan de regressieanalyse. Uit de regressieanalyse blijkt dat het effect van inertiemechanismen op aanwervingsintentie significant is ( $p = .000$ ) en dit met een coëfficiënt van  $-1.890$  ( $SE = .145$ ). Neuroticisme is niet significant ( $p = .882$ ), waaruit volgt dat Hypothese 5 niet bevestigd wordt. Dit resultaat wordt weergegeven in Figuur 10. Van de controlevariabelen is er geen enkele significant.



**Figuur 10: Resultaten moderatie (neuroticisme)**

Ter conclusie wordt in Figuur 11 een overzicht gegeven van de resultaten gebaseerd op de mediatie-analyse en moderatietesten.



**Figuur 11: Overzicht resultaten**

## 4 Discussie

### 4.1 Algemene bevindingen

Dit onderzoek omvatte verschillende doelen. Om te beginnen werd onderzocht of de beoordeling van een atypisch profiel door recruiters leidt tot een lagere aanwervingsintentie. Vervolgens werd nagegaan of deze negatieve relatie (deels) verklaard kan worden door een sterkere ervaring van inertiemechanismen, wat zou leiden tot een lagere aanwervingsintentie. Verder werd onderzocht of tijdsdruk een modererend effect heeft op de lagere aanwervingsintentie door het ervaren van hogere inertiemechanismen. Ten slotte werd nagegaan of de persoonlijkheidskenmerken 'openheid voor ervaring' en 'neuroticisme' een modererend effect hebben op de lagere aanwervingsintentie door het ervaren van hogere inertiemechanismen.

#### 4.1.1 Relatie tussen profieltype, inertiemechanismen en aanwervingsintentie

Zowel via het uitvoeren van afzonderlijke analyses rond deze effecten als via het uitvoeren van een mediatie-analyse, werden significante resultaten bekomen voor Hypothese 1 en 2. Deze resultaten suggereren dat recruiters voorkeur hebben voor een typisch profiel. Dit sluit aan bij eerder onderzoek van Wechtler et al. (2022), waarin gesteld werd dat typische kandidaten, omwille van hun functie-relevante werkervaring, worden gezien als een grotere meerwaarde. Zo zouden ze een hogere productiviteit met zich meebrengen en een betere match vormen met de behoeften van het bedrijf.

Daarnaast geven deze resultaten aan dat recruiters meer inertiemechanismen ervaren bij het beoordelen van atypische profielen, wat leidt tot een lagere aanwervingsintentie. Dit kan verklaard worden door de theorie van loopbaaninactie, waarbij gesteld wordt dat inertiemechanismen bijdragen aan inactie (Verbruggen & De Vos, 2020). Om te beginnen is er een focus op het kortetermijnperspectief. Zo verwachten recruiters op korte termijn grotere kosten bij atypische profielen, bijvoorbeeld door de nood aan extra opleiding. Daarnaast zijn recruiters onzekerder bij atypische profielen aangezien ze meer twijfelen over de mate van match tussen werkgever en werknemer (Cappelli, 2015; Wechtler et al., 2022), wat leidt tot angst en een dempend effect kan hebben op risicobereidheid (Lee & Andrade, 2011, Lee & Andrade, 2015). Verder zijn er hogere cognitieve eisen bij het aanwerven van atypische profielen, door de vele overwegingen die gemaakt moeten worden omtrent de voor- en nadelen (Verbruggen & De Vos, 2020). Om cognitieve overbelasting te vermijden wordt vaak een minder complex en reeds bekend profiel verkozen: het typische profiel (Dominiak & Duersch, 2024). Dit vraagt immers minder mentale inspanning voor de recruiter. Al deze elementen veroorzaken inactie bij recruiters en dit geheel aan inertiemechanismen draagt bij aan de lagere aanwervingsintentie van atypische profielen.

Inertiemechanismen zouden fungeren als partiële mediator, aangezien er enerzijds een indirecte relatie tussen profieltype en aanwervingsintentie werd vastgesteld (via inertiemechanismen), maar anderzijds ook een directe relatie. Dit impliceert echter dat er nog andere factoren zijn die deze relatie kunnen beïnvloeden, wat verder toegelicht wordt in Hoofdstuk 4.2 Limitaties van het huidige onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek.

#### **4.1.2 Modererende rol van tijdsdruk, openheid voor ervaring en neuroticisme**

We verwachtten echter niet dat iedere recruiter eenzelfde effect zou ervaren op aanwervingsintentie omwille van sterkere inertiemechanismen. Vandaar werd de rol van drie afzonderlijke moderatoren (tijdsdruk, openheid voor ervaring en neuroticisme) onderzocht op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie.

Om te beginnen vonden we geen modererend effect van tijdsdruk op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie. Hypothese 3 wordt dus niet bevestigd. Dit resultaat kan ten eerste methodologisch verklaard worden. Tijdsdruk werd namelijk schriftelijk gemanipuleerd, waardoor participanten dit verkeerd konden interpreteren of aanvoelen. Op het einde van de vragenlijst werd gevraagd naar het verschil in dringendheid van aanwerving en enkele kandidaten gaven aan geen idee te hebben welke vacature dringender was of dat ze even dringend waren. Wanneer een participant niet weet in hoeverre de aanwerving dringend is, kan dit tot gevolg hebben dat tijdsdruk niet of verkeerd werd aangevoeld. Daarnaast is het mogelijk dat tijdsdruk werkelijk geen impact heeft. Zo blijkt keuzestrategie niet te verschillen in functie van tijdsdruk (Kerstholt, 1995). Personen kunnen actiegericht, beoordelingsgericht of een mix van beiden zijn, maar dit verandert niet als gevolg van tijdsdruk. Dit suggereert dat recruiters hun aanwervingsbeslissingen steeds onder dezelfde keuzestrategie zouden nemen, desondanks tijdsdruk. Bovendien vonden Olschewski en Rieskamp (2021) in hun onderzoek geen bewijs dat tijdsdruk een invloed zou hebben op de risicovoorkeur van personen. Dit kan impliceren dat recruiters, die onder tijdsdruk staan, geen extra risico nemen en dus geen kandidaat aanwerven die ze zonder tijdsdruk ook niet zouden aanwerven.

Verder ontdekten we dat er geen significant effect is van openheid voor ervaring (via geen enkele van de drie items) op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie, wat betekent dat Hypothese 4 niet wordt bevestigd. Dit resultaat kan ten eerste voortvloeien uit een meetprobleem. De drie items mochten niet samengenomen worden vanwege een te lage Cronbach's alpha. Dit wijst erop dat de items onderling onvoldoende samenhangen, waardoor er niet één coherent construct gemeten wordt. Mogelijk zijn de stellingen inhoudelijk te verschillend of vaag, waardoor ze elk iets anders meten. De toegepaste schaal is met andere woorden te zwak. Andere onderzoeken gebruiken meer items om openheid voor ervaring te bevragen (Johnson, 2014, Lin & Rababah, 2014). In Hoofdstuk 4.2 Limitaties van het huidige onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek wordt een alternatieve meetwijze voorgesteld. Daarnaast zou het kunnen dat openheid effectief geen invloed heeft. Zo blijkt openheid voor ervaring geen voorspellende kracht te hebben op werkprestaties (Barrick et al., 2001). Hieruit kan volgen dat de aanwervingskeuzes en dus de werkprestaties van recruiters niet beïnvloed worden door het bezitten van een hoog niveau van openheid voor ervaring. Bovendien vonden Jansson et al. (2023) geen significant verband tussen openheid en risicobereidheid, waaruit zou volgen dat recruiters met een hogere mate van openheid voor ervaring niet meer of minder risico nemen om een bepaalde sollicitant aan te werven. Toch zou dit eerder verrassend zijn aangezien de meerderheid van de onderzoeken wijst op het positieve verband tussen openheid en risicobereidheid (Aren & Hamamci, 2020; Lauriola & Levin, 2001; Wang et al., 2017). Het zal dus noodzakelijk zijn om dit opnieuw na te gaan met een betere meetwijze.

Ten slotte bleek uit de analyse dat er geen significant effect is van neuroticisme op de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie, waardoor Hypothese 5 niet wordt bevestigd. Om te beginnen kan hier een methodologische oorzaak voor gezocht worden. De drie gebruikte items om neuroticisme te bevragen, mochten worden

samengenomen, maar de Cronbach's alpha was toch eerder aan de lage kant (.684). Dit suggereert dat het wellicht geschikter was geweest om alternatieve items te gebruiken die onderling een sterkere samenhang vertonen. Daarnaast zou het kunnen dat neuroticisme effectief geen impact heeft op aanwervingsintentie. Zo ontdekten El Othman et al. (2020) dat neuroticisme niet significant geassocieerd is met een vermijdende besluitvormingsstijl. Dit suggereert dat recruiters met een hoger niveau van neuroticisme daarom niet noodzakelijk minder besluitvaardig zijn bij aanwervingen. Daarenboven blijkt het risiconiveau in individuele besluitvorming niet gerelateerd te zijn aan neuroticisme (Wang et al., 2017). Dit kan impliceren dat een recruiter met een hoog niveau aan neuroticisme niet meer of minder risico's zal nemen. Neuroticisme heeft dan geen invloed in het al dan niet risico nemen om een kandidaat aan te werven.

Er is te concluderen dat de mediatie-analyse significant was en in overeenstemming met onze verwachtingen, maar dat voor geen enkele van de moderators een verband werd gevonden. In het volgende deel worden verschillende limitaties van het onderzoek besproken met bijhorende suggesties voor toekomstig onderzoek.

## **4.2 Limitaties van het huidige onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek**

Een eerste beperking van deze studie is het gebrek aan bestaande wetenschappelijke literatuur over inactie bij recruiters. Tot op heden werd enkel onderzoek gedaan naar inactie bij werknemers, wat wij hebben vertaald naar recruiters (Verbruggen & De Vos, 2020). De beperkte beschikbaarheid aan bronnen zorgde ervoor dat het moeilijk was om de theoretische verwachtingen stevig te onderbouwen en de resultaten te vergelijken met eerdere resultaten. Toekomstig onderzoek kan deze lacune helpen opvullen door verder te verdiepen in dit domein, waardoor meer empirische evidentie beschikbaar komt en de betrouwbaarheid van toekomstige studies verhoogd wordt, dit te beginnen met ons onderzoek.

Daarnaast volgde uit een regressieanalyse dat onze hypothese rond de mediërende rol van inertiemechanismen werd bevestigd, maar er bleek ook dat dit slechts een partiële mediator is. Dit betekent dat inertiemechanismen een verklaring bieden, maar dat er mogelijks nog andere mediators zijn die de negatieve relatie tussen atypische profielen en aanwervingsintentie verklaren. Zo zouden enerzijds persoon-job fit en anderzijds persoon-organisatie fit de relatie mee kunnen verklaren. Onderzoek van Tsai et al. (2011) wees uit dat werkervaring van sollicitanten leidt tot zowel een hogere waargenomen persoon-job fit als een hogere persoon-organisatie fit, wat dan weer resulteert in hogere aanbevelingen voor aanwerving. Nog een mogelijke mediator kan de grootte van de sollicitantenpool zijn. Rekruteringsaanbevelingen zouden immers meest effectief zijn voor vacatures waarbij er een kleinere sollicitantenpool is (Horton, 2017). Toegepast op deze studie, kan dit betekenen dat er een hogere aanwervingsintentie (van atypische profielen) is wanneer er minder sollicitanten zijn. Bij onze experimentele vignettestudie werd meegedeeld dat 'het cv van een potentiële kandidaat wordt getoond'. Recruiters weten dus niet exact hoe groot de sollicitantenpool is. Op het einde van de vragenlijst werd via een open vraag naar hun vermoeden van het aantal sollicitanten gepolst: één of meerdere. Uit de antwoorden op deze vraag bleek dat 79 recruiters ervan uit gingen dat er meerdere sollicitanten waren en 61 gingen uit van één kandidaat. De overige recruiters beantwoordden deze vraag niet of benoemden dat dit voor hen geen rol speelde.

Opmerkelijk was dat één recruiter bij deze vraag aangaf dat dit belangrijke info is aangezien dit bepalend is voor de antwoorden. Het kan dan ook interessant zijn om bijkomend onderzoek uit te voeren om na te gaan in hoeverre de grootte van de sollicitantenpool een mediator kan zijn.

De volgende limitatie heeft betrekking op de gehanteerde methode, namelijk de experimentele vignettestudie. Zo kan het experimenteel realisme nog verbeterd worden, ondanks het gebruik van realistische scenario's (Aguinis & Bradley, 2014). Er is reeds een stijging in het gebruik van audio of video vignettes, maar daar werd in dit onderzoek geen gebruik van gemaakt. In toekomstig onderzoek zou dit verder kunnen evolueren naar een volledige virtual reality ervaring, waarbij zo veel mogelijk zintuigen aangesproken worden (Aguinis & Bradley, 2014; Pierce & Aguinis, 1997). Verder is het gebruik van de zelfrapporteringsmethode een belangrijke beperking (Weiss & Roberts, 2018). Bij onze experimentele vignettestudie werden respondenten gevraagd op basis van de hypothetische situatie hun verwacht gedrag zelf te beoordelen (Eifler, 2007). Zelfrapportagevragenlijsten worden vaak gebruikt om iemands persoonlijkheid, attitudes, waarden en overtuigingen in kaart te brengen, maar ze zijn gevoelig voor verschillende vormen van bias, waardoor de betrouwbaarheid en bruikbaarheid van de verkregen gegevens onder druk kan komen te staan (Weiss & Roberts, 2018). De antwoorden op deze vragenlijsten zijn onder andere afhankelijk van de perceptie van de participanten en hun geheugen (Al-Shaar et al., 2022). Zo kregen de recruiters een vignette te zien voordat ze de vragen kregen, maar tijdens de vragen konden ze de vignette niet meer herbekijken. Ze moeten zich dus beroepen op hun geheugen om de vragen te kunnen beantwoorden, wat mogelijks andere antwoorden oplevert dan wanneer ze de vignette wel hadden kunnen herbekijken. Enkele recruiters gaven op het einde van de vragenlijst zelf aan het makkelijker te vinden om vacature en cv naast elkaar te leggen. Bovendien hebben deelnemers aan onderzoek over het algemeen de neiging om antwoorden te geven die hen in een zo positief mogelijk daglicht stellen (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Zo kunnen recruiters enerzijds bij de persoonlijkheidsvragen antwoorden geven volgens de persoon die ze willen zijn of denken te moeten zijn. Anderzijds zouden ze andere antwoorden kunnen geven omtrent de aanwervingsintentie van atypische profielen, eens ze een vermoeden hebben waar het onderzoek over gaat, om te vermijden dat ze gezien worden als iemand die niet inclusief is. Eén van de participanten gaf de volgende opmerking op het einde van de vragenlijst: "Het was nogal voor de hand liggend, vond ik. De eerste case leek op het eerste zicht een heel goede match, de tweede helemaal niet. Wat gebeurt er echter wanneer er wél raakpunten zijn, maar het in definitie toch echt gaat over een zij-instromer?". Ook een participant die twee atypische profielen te zien kreeg, legde de link met voorgaande werkervaringen: "Het was duidelijk dat beide kandidaten niet de ervaring hadden van de 'plug-and-play'-kandidaat.". Deze participanten gaven dus aan een vermoeden te hebben over de inhoud van het onderzoek, wat mogelijk invloed heeft gehad op de manier van antwoorden. Echter, met de huidige gegevens weten we niet in welke mate deze elementen een rol spelen, wat een kans biedt voor toekomstig wetenschappelijk onderzoek.

Verder is er een beperking in deze studie op vlak van het aantal respondenten. In totaal namen 158 recruiters deel, wat een degelijk aantal is dat voldoende basis biedt voor het uitvoeren van de analyses. Echter was vooraf berekend dat een steekproef van 180 deelnemers optimaal zou zijn voor het beoogde 2x2x2 design. Hoewel de huidige resultaten waardevol zijn, zou het voor toekomstig onderzoek interessant zijn om dit onderzoek op grotere schaal te herhalen. Een grotere steekproef brengt immers een grotere statistische kracht met zich mee (Pollet et al., 2024).

Vervolgens zijn er enkele bedenkingen omtrent de gebruikte schalen in ons onderzoek. Te beginnen bij de variabelen. Zo werd voor het meten van de variabele ‘aanwervingsintentie’ gebruik gemaakt van een zevenpunts-Likertschaal (1 voor ‘helemaal niet waarschijnlijk’ en 7 voor ‘heel waarschijnlijk’), die werd toegepast op de stelling: “Hoe waarschijnlijk is het dat u de sollicitant zal aannemen voor deze functie?”. Echter wordt voor de meeste onderzoeken aangeraden om gebruik te maken van meerdere items omwille van de betere predictieve validiteit (Diamantopoulos et al., 2012). Deze beperking geldt ook voor de variabele ‘openheid voor ervaring’, waarbij wel meerdere items werden bevraagd, maar er werd verder gewerkt met de aparte items vermits ze niet mochten worden samengenomen door te lage Cronbach’s alpha. Hierdoor suggereren we dat er in toekomstig onderzoek beter gebruik gemaakt kan worden van andere meetinstrumenten of -methoden. Wat betreft de variabele ‘aanwervingsintentie’, zou men de opzet van Tsai et al. (2011) kunnen hanteren. Zij bevroegen ‘aanbevelingen tot aanwerving’ via vier items, waaronder de stelling: “Ik beschouw deze sollicitant als geschikt voor aanwerving door deze organisatie”, op basis van een zes-punts-Likertschaal. Wat betreft de variabele ‘openheid voor ervaring’ (alsook ‘neuroticisme’) kan in verder onderzoek gebruik gemaakt worden van de NEO Personality Inventory (NEO-PI). Dit wordt gezien als het enige instrument om ‘the Big Five personality traits’ te operationaliseren (McCrae & Costa, 1991). Deze vragenlijst bevat echter 181 items (voor de vijf persoonlijkheidskenmerken samen), wat een accurater resultaat zal geven, maar waardoor waarschijnlijk ook veel participanten zullen afhaken. Het zal dus kwestie zijn van een gouden middenweg te vinden. Zo gebruiken Lin en Rababah (2014) de ‘International Personality Item Pool’ (IPIP) waarin ieder van de vijf persoonlijkheidskenmerken bevraagd wordt door middel van tien items met zevenpunts-Likertschalen. Ze gingen na of deze items eenzelfde construct meten, wat het geval was: de Cronbach’s alpha bij openheid bedroeg .92 (en die van neuroticisme .83). Dit blijkt dus een goede schaal te vormen om te gebruiken in toekomstig onderzoek.

Ten slotte is het belangrijk erop te wijzen dat uit twee van de uitgevoerde ordinale logistische regressies (een) significante controlevariabele(n) kwam(en). Om te beginnen bleek dat recruiters met een hogere anciënniteit iets lagere aanwervingsintentie zouden hebben en recruiters die al langer in de huidige organisatie werken iets hogere. Daarnaast zouden recruiters die al langer in de huidige organisatie werken, iets lagere inertiemechanismen hebben. De coëfficiënten van deze effecten zijn echter eerder klein. Desalniettemin kan het interessant zijn om in toekomstig onderzoek deze bevindingen verder uit te diepen.

### **4.3 Implicaties voor de praktijk**

Met de huidige arbeidsmarktkrapte is het vaak moeilijk voor bedrijven om (geschikte) kandidaten te vinden (VDAB, 2024). Echter worden ook niet alle kandidaten aangeworven en recruiters hebben daarbij vaak een voorkeur voor typische profielen, ofwel kandidaten die reeds ervaring hebben in de functie waarvoor ze solliciteren (Wechtler et al., 2022). Nochtans kunnen atypische profielen net zo goed de juiste competenties bezitten om de job succesvol uit te voeren. Bovendien bieden atypische profielen meerdere voordelen zoals nieuwe perspectieven, aanpassingsvermogen, veelzijdigheid en een grotere diversiteit in de onderneming (Liu et al., 2023; Roberge & van Dick, 2010). Rekening houdend met de meerwaarde van dit profieltype, kan het voor leidinggevendenden dan ook interessant zijn om te weten welke elementen de aanwervingsbeslissingen van recruiters beïnvloeden. Eens ze dit weten, kunnen ze op zoek gaan naar manieren om deze

beslissingen te optimaliseren, zodat alle geschikte kandidaten in de organisatie terecht komen. Deze masterproef biedt waardevolle inzichten voor recruiters en leidinggevendenden over het nemen van rekruteringsbeslissingen en de praktische gevolgen hiervan.

Ten eerste bleek dat een atypisch profiel, via sterkere inertiemechanismen bij recruiters, leidt tot een lagere aanwervingsintentie. Leidinggevendenden kunnen hieruit afleiden dat ze moeten proberen hun recruiters zo weinig mogelijk inertiemechanismen te laten ervaren. Om te beginnen kunnen leidinggevendenden proberen de focus op korte termijn te verschuiven naar lange termijn. Dit kan bijvoorbeeld door middel van extra vorming, die zorgt voor bewustwording (Sas et al., 2021). Hier kan uitgelegd worden dat er op korte termijn extra kosten kunnen zijn (zeker bij atypische profielen) zoals het voorzien van opleidingen, maar dat er nadien ook extra winst kan volgen door verhoging aan creativiteit en innovatie (Roberge & Van Dick, 2010; Verbruggen & De Vos, 2020). Verder kunnen leidinggevendenden van recruiters ervoor proberen zorgen dat recruiters zo weinig mogelijk angst en onzekerheid ervaren, wat ze bijvoorbeeld kunnen bereiken door middel van hun manier van leidinggeven. Zo worden leidinggevendenden die eerst luisteren voor ze iets zeggen en de bijdrage van anderen appreciëren, gezien als inclusieve leiders (Zhang & Song, 2020). Dit zorgt ervoor dat werknemers, of in dit geval recruiters, zich in een psychologisch veilige omgeving bevinden. Hierdoor zullen ze zichzelf makkelijker tonen en risico's nemen zonder het ervaren van angst. Met andere woorden zullen ze sneller risico willen nemen en een sollicitant aanwerven. Als laatste kunnen leidinggevendenden proberen de cognitieve overbelasting te beperken. Hiervoor kunnen ze om te beginnen duidelijk communiceren welke competenties vereist worden in bepaalde functies. Op deze manier kunnen recruiters kandidaten gerichter screenen. Daarnaast kan er training georganiseerd worden waarin recruiters tips krijgen over hoe ze competenties kunnen herkennen in cv's (ook wanneer deze niet letterlijk vermeld worden of niet werden bekomen via het uitvoeren van exact dezelfde functie). Ten slotte kan er nagedacht worden over het gebruik van artificiële intelligentie (AI) in recruitment ter versterking van het cognitief vermogen (Horodyski, 2023). Op deze manier kan tijd bespaard worden en efficiëntie verhoogd.

Ten tweede bleek tijdsdruk geen significante moderator te zijn in de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie. Tijdsdruk heeft dus geen invloed op het al dan niet aanwerven van sollicitanten. Desondanks dit resultaat is het belangrijk dat recruiters zichzelf niet bij iedere vacature een gigantische tijdsdruk opleggen of opgelegd krijgen door hun leidinggevende. Dit verhoogt immers het risico op langdurig ziekteverzuim, wat nadelig is voor zowel de leidinggevende als de recruiter (Nätti et al., 2015). Ook openheid voor ervaring en neuroticisme bleken geen significante moderatoren te zijn in de relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie en hebben dus geen invloed op het al dan niet aanwerven van sollicitanten. Indien deze kenmerken wel een invloed zouden uitoefenen, zou het voor leidinggevendenden theoretisch interessant kunnen zijn om bij het aanwerven van recruiters na te gaan in welke mate kandidaten over bepaalde eigenschappen beschikken, bijvoorbeeld via persoonlijkheidsvragenlijsten (Risavy & Hausdorf, 2011). Voor reeds aangestelde recruiters zou men kunnen overwegen om in te zetten op persoonlijkheidsontwikkeling (Dupré & Wille, 2025). Belangrijk daarbij is dat 'the Big Five personality traits', waaronder openheid en neuroticisme vallen, relatief stabiel zijn bij volwassenen op werkleeftijd (Cobb-Clark & Schurer, 2012). Dit maakt structurele veranderingen in persoonlijkheid minder waarschijnlijk. In plaats van te streven naar een wijziging in de persoonlijkheidstrekken van een werknemer, kan de focus beter liggen op het verruimen van diens comfortzone binnen verschillende persoonlijkheidstoestanden, zodat gewenst gedrag gemakkelijker wordt gesteld (Dupré & Wille, 2025). In dit onderzoek bleek dit echter niet van toepassing, waardoor zulke interventies overbodig zijn.

Samenvattend: dit onderzoek biedt reeds verschillende belangrijke inzichten om in de praktijk mee aan de slag te gaan, maar ook meerdere opportuniteiten voor bijkomend toekomstig onderzoek.

## **Algemene conclusie**

Deze masterproef trachtte een antwoord te vinden op de onderzoeksvraag: “Hoe beïnvloeden inertiemechanismen de aanwervingsintentie voor typische en atypische profielen van recruiters, en in welke mate modereren tijdsdruk, openheid voor ervaring en neuroticisme de relatie tussen deze inertiemechanismen en aanwervingsintentie?”. Hiervoor werd een experimentele vignettetestudie uitgevoerd. De resultaten van deze studie geven weer dat recruiters bij sterkere inertiemechanismen een lagere aanwervingsintentie vertonen. Atypische profielen leiden tot sterkere inertiemechanismen, waardoor de aanwervingsintentie bij hen lager is in vergelijking met typische profielen. De relatie tussen inertiemechanismen en aanwervingsintentie bleek niet versterkt, noch afgezwakt, te worden door tijdsdruk, neuroticisme of openheid. Deze masterproef biedt inzichten rond rekruteringsbeslissingen en haar oorzaken, maar extra toekomstig onderzoek is vereist.

## Bibliografie

- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351–371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>
- Al-Shaar, L., Pernar, C. H., Chomistek, A. K., Rimm, E. B., Rood, J., Stampfer, M. J., Eliassen, A. H., Barnett, J. B., & Willett, W. C. (2022). Reproducibility, Validity, and Relative Validity of Self-Report Methods for Assessing Physical Activity in Epidemiologic Studies: Findings From the Women's Lifestyle Validation Study. *American Journal of Epidemiology*, 191(4), 696–710. <https://doi.org/10.1093/aje/kwab294>
- Aren, S., & Nayman Hamamci, H. (2020). Relationship between risk aversion, risky investment intention, investment choices: Impact of personality traits and emotion. *Kybernetes*, 49(11), 2651–2682. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0455>
- Atzmüller, C., & Steiner, P. M. (2010). Experimental vignette studies in survey research. *Methodology*, 6(3), 128–138. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000014>
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). *Neurodiversity as a competitive advantage*.
- Ballantine, J. A., & McCourt Larres, P. (2004). A critical analysis of students' perceptions of the usefulness of the case study method in an advanced management accounting module: The impact of relevant work experience. *Accounting Education*, 13(2), 171–189. <https://doi.org/10.1080/09639280410001676885>
- Barlow, D. H., Ellard, K. K., Sauer-Zavala, S., Bullis, J. R., & Carl, J. R. (2014). The Origins of Neuroticism. *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), 481–496. <https://doi.org/10.1177/1745691614544528>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bosak, J., Kulich, C., Rudman, L., & Kinahan, M. (2018). Be an advocate for others, unless you are a man: Backlash against gender-atypical male job candidates. *Psychology of Men and Masculinity*, 19(1), 156–165. <https://doi.org/10.1037/men0000085>
- Brunow, S., Lösch, S., & Okhrin, O. (2022). Labor market tightness and individual wage growth: evidence from Germany. *Journal for Labour Market Research*, 56(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00322-7>
- Bujang, M.A., Omar, E.D., & Baharum, N.A. (2018). A review on sample size determination for cronbach's alpha test: a simple guide for researchers. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6), 85-99. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.9>
- Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 68(2), 251–290. <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>

- Chen, C. W., & Li, L. Y. (2023). Is hiring fast a good sign? The informativeness of job vacancy duration for future firm profitability. *Review of Accounting Studies*, 28(3), 1316–1353. <https://doi.org/10.1007/s11142-023-09797-2>
- Cho, E., & Kim, S. (2014). Cronbach's coefficient alpha: well known but poorly understood. *Sage Journals*, 18(2), 207-230. <https://doi.org/10.1177/1094428114555994>
- Cobb-Clark, D. A., & Schurer, S. (2012). The stability of big-five personality traits. *Economics Letters*, 115(1), 11–15. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2011.11.015>
- Cohen, S. L., & Bunker, K. A. (1975). Subtle effects of sex role stereotypes on recruiters' hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 566–572. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.5.566>
- Cucina, J. M. (2025). Reconsidering the search for alternatives to general mental ability tests. *Intelligence*, 109. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2024.101892>
- De Longis, E., Alessandri, G., Sonnentag, S., & Kuppens, P. (2022). Inertia of negative emotions at work: Correlates of inflexible emotion dynamics in the workplace. *Applied Psychology*, 71(2), 380–406. <https://doi.org/10.1111/apps.12325>
- de Souza, F. T. A., Kummer, A., Silva, M. L. V., Amaral, T. M. P., Abdo, E. N., Abreu, M. H. N. G., Silva, T. A., & Teixeira, A. L. (2015). The association of openness personality trait with stress-related salivary biomarkers in burning mouth syndrome. *NeuroImmunoModulation*, 22(4), 250–255. <https://doi.org/10.1159/000367714>
- Departement Werk en Sociale Economie. (2019). *Arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen*. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/arbeidsmarktkrapte-in-vlaanderen-oorzaken-verschijningsvormen-en-actieterreinen>
- Dhar, R., & Gorlin, M. (2013). A dual-system framework to understand preference construction processes in choice. *Journal of Consumer Psychology*, 23(4), 528-542. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2013.02.002>
- D'Huyvetter, P., & Verbruggen, M. (2024). Why can't I get out? The mediating role of internal inertial forces in the relationship between job embeddedness and the perceived likelihood of leaving: a test of the theory of career inaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2439831>
- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., & Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 434–449. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0300-3>
- Dominiak, A., & Duersch, P. (2024). Choice under uncertainty and cognitive load. *Journal of Risk and Uncertainty*, 68(2), 133–161. <https://doi.org/10.1007/s11166-024-09426-6>
- Donaldson, S. I., Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 245-260. <http://doi.org/10.1023/a:1019637632584>

Dupré, S., & Wille, B. (2025). Toward Theory-Based Volitional Personality Development Interventions at Work. In *International Journal of Selection and Assessment* 33(1). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/ijsa.70000>

Eifler, S. (2007). Evaluating the validity of self-reported deviant behavior using vignette analyses. *Quality and Quantity*, 41(2), 303–318. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9093-3>

El Othman, R., El Othman, R., Hallit, R., Obeid, S., & Hallit, S. (2020). Personality traits, emotional intelligence and decision-making styles in Lebanese universities medical students. *BMC Psychology*, 8(1), 46–46. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00406-4>

Feng, J., Wang, D., Huang, L., & Zhang, R. (2024). Hidden treasures or red flags? A recruiter's view of (not) hiring former entrepreneurs into corporate jobs. *Personnel Psychology*, 77(1), 109–129. <https://doi.org/10.1111/peps.12607>

Galperin, R. v., Hahl, O., Sterling, A. D., & Guo, J. (2020). Too Good to Hire? Capability and Inferences about Commitment in Labor Markets\*. *Administrative Science Quarterly*, 65(2), 275–313. <https://doi.org/10.1177/0001839219840022>

George, J. M. & Zhou, J. (2001). When openness to experience and consciousness are related to creative behaviour: an interactional approach. *Journal of applied psychology*, 86(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>

Gray, J. R. (1994). Personality and social psychology bulletin gray / emotion and short-term thinking A Bias Toward Short-Term Thinking in Threat-Related Negative Emotional States. In *Mandler & Sarason*. Schwarz & Clore.

Gutfleisch, T., Samuel, R. & Sacchi, S. (2020). The application of factorial surveys to study recruiters' hiring intentions: comparing designs based on hypothetical and real vacancies. *Quality & Quantity*, 55, 775-804. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01012-7>

Horodyski, P. (2023). Recruiter's perception of artificial intelligence (AI)-based tools in recruitment. *Computers in Human Behavior Reports*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100298>

Horton, J. J. (2017). The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment. *Journal of Labor Economics*, 35(2), 345–385. <https://doi.org/10.1086/689213>

Huff-Eibl, R., Voyles, J. F., & Brewer, M. M. (2011). Competency-based hiring, job description, and performance goals: The value of an integrated system. *Journal of Library Administration*, 51(7–8), 673–691. <https://doi.org/10.1080/01930826.2011.601270>

Jackson, D. J. R., Dewberry, C., Gallagher, J., & Close, L. (2018). A comparative study of practitioner perceptions of selection methods in the United Kingdom. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 33–56. <https://doi.org/10.1111/joop.12187>

Jalajas, D. S., & Pullaro, R. (2018). The Effect of Personality on Decision Making. *Journal of Organizational Psychology*, 18(5), 66–72. <https://doi.org/10.33423/jop.v18i5.274>

- Jansson, M., Roos, M., & Gärling, T. (2023). Banks' risk taking in credit decisions: influences of loan officers' personality traits and financial risk preference versus bank-contextual factors. *Managerial Finance*, 49(8), 1297–1313. <https://doi.org/10.1108/MF-10-2021-0487>
- Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality*, 51, 78–89. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.05.003>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow* (Vol. 27, Issue 2). Farrar, Strauss and Giroux.
- Kahneman, D. & Frederick, S. (2002) Representativeness Revisited: Attribute Substitution. *Cambridge University Press*, 49-81 <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808098.004>
- Kannengiesser, U., & Gero, J. S. (2019). Design thinking, fast and slow: A framework for Kahneman's dual-system theory in design. *Design Science*, 5. <https://doi.org/10.1017/dsj.2019.9>
- Kerstholt, J. H. (1995). Decision making in a dynamic situation: The effect of false alarms and time pressure. *Journal of Behavioral Decision Making*, 8(3), 181–200. <https://doi.org/10.1002/bdm.3960080304>
- Kim, H. B., Choi, S., Kim, B., & Pop-Eleches, C. (2018). The role of education interventions in improving economic rationality. *Science (American Association for the Advancement of Science)*, 362(6410), 83–86. <https://doi.org/10.1126/science.aar6987>
- Klimstra, T.A., Bleidorn, W., Asendorpf, J.B., van Aken, M.A.G. & Denissen, J.J.A. (2013). Correlated change of Big Five personality traits across the lifespan: A search for determinant. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 768-777. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.08.00>
- Kroll, E., Veit, S. & Ziegler, M. (2021). The discriminatory potential of modern recruitment trends – a mixed-method study from Germany. *Frontiers in psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.634376>
- Lahey, B. B. (2009). Public Health Significance of Neuroticism. *American Psychologist*, 64(4), 241–256. <https://doi.org/10.1037/a0015309>
- Lauriola, M., & Levin, I. P. (2001). Personality traits and risky decision-making in a controlled experimental task: an exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 31(2), 215–226. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00130-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00130-6)
- Lee, C. J., & Andrade, E. B. (2011). Fear, Social Projection, and Financial Decision Making. *Journal of Marketing Research*, 48, 121–S129. <https://doi.org/10.1509/jmkr.48.spl.s121>
- Lee, C. J., & Andrade, E. B. (2015). Fear, excitement, and financial risk-taking. *Cognition and Emotion*, 29(1), 178–187. <https://doi.org/10.1080/02699931.2014.898611>

- Lin, H. C., & Rababah, N. (2014). CEO-TMT exchange, TMT personality composition, and decision quality: The mediating role of TMT psychological empowerment. *Leadership Quarterly*, 25(5), 943–957. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.005>
- Liu, J., Zhu, Y. & Wang, H. (2023). Managing the negative impact of workforce diversity: the important roles of inclusive HRM and employee learning-oriented behaviors. *Frontiers in psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1117690>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory - using the five-factor model in counseling. *Journal of counseling & development*, 69(4), 367.
- Motoki, K., & Saito, T. (2024). Thinking fast, not slow: intuitive nutrition labels increase healthier food preferences under time pressure. *British Food Journal* (1966), 126(7), 2956–2969. <https://doi.org/10.1108/BFJ-06-2023-0559>
- Nätti, J., Oinas, T., & Anttila, T. (2015). Time pressure, working time control and long-term sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 72(4), 265–270. <https://doi.org/10.1136/oemed-2014-102435>
- Newstead, S. E. (2000). Are there two different types of thinking? *Behavioral and Brain Sciences*, 23(5), 690–691. <https://doi.org/10.1017/s0140525x0049343x>
- Niv, A., Igbaria, M., & Aviem, S. (1998). The effects of time pressure and completeness of information on decision making. *Scholarly Journal*, 15(2), 153-172. <https://www.jstor.org/stable/40398396>
- Olschewski, S., & Rieskamp, J. (2021). Distinguishing three effects of time pressure on risk taking: Choice consistency, risk preference, and strategy selection. *Journal of Behavioral Decision Making*, 34(4), 541–554. <https://doi.org/10.1002/bdm.2228>
- Ordóñez, L., & Benson, L. (1997). Decisions under Time Pressure: How Time Constraint Affects Risky Decision Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71(2), 121–140. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2717>
- Peregrin, T. (2014). Competency-Based Hiring: The Key to Recruiting and Retaining Successful Employees. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 114(9), 1330–1331. <https://doi.org/10.1016/j.jand.2014.07.016>
- Pierce, C. A., & Aguinis, H. (1997). Using virtual reality technology in organizational behavior research. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 407–410. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<407::AID-JOB869>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<407::AID-JOB869>3.0.CO;2-P)
- Pollet, T. v., Bovet, J., Buhaenko, R., Cornelissen, P. L., & Tovée, M. J. (2024). Sample characteristics for quantitative analyses in Body Image: Issues of generalisability. *Body Image*, 49. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2024.101714>
- Prasanti, D. H., Ramadhanti, W., & Puspasari, N. (2019). Effect of Independence, Work Experience and Competence on Audit Quality with Professional Ethics as Moderating Variable. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 5(3), 223–233. <https://doi.org/10.17977/um004v5i32019p223>

Risavy, S. D., & Hausdorf, P. A. (2011). Personality Testing in Personnel Selection: Adverse impact and differential hiring rates. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(1), 18–30. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00531.x>

Roberge, M. & van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?. *Human resource management review*, 20, 295-308. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.002>

Rostami, A., Gabler, C., & Agnihotri, R. (2019). Under pressure: The pros and cons of putting time pressure on your salesforce. *Journal of Business Research*, 103, 153–162. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.06.026>

Saksvik, I. B., & Hetland, H. (2009). Exploring dispositional resistance to change. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16(2), 175–183. <https://doi.org/10.1177/1548051809335357>

Sas, M., Reniers, G., Ponnet, K., & Hardyns, W. (2021). The impact of training sessions on physical security awareness: Measuring employees' knowledge, attitude and self-reported behaviour. *Safety Science*, 144. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105447>

Schneider, A., Wübken, M., Linde, K., & Bühner, M. (2014). Communicating and dealing with uncertainty in general practice: The association with neuroticism. *Plos one*, 9(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102780>

Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment on danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198–209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>

Sharps, D. L., & Anderson, C. (2021). Social class background, disjoint agency, and hiring decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 129–143. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.08.003>

Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>

Stanek, K. C., & Ones, D. S. (2023). Meta-analytic relations between personality and cognitive ability. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 120(23). <https://doi.org/10.1073/pnas.2212794120>

Steunpunt Werk. (2023). Potentiële werkzaamheidsgraad. Opgehaald van [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be): <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/arbeidsreserve/potenti%C3%ABle-werkzaamheidsgraad>

Steunpunt Werk. (2024). Levenslang leren. Opgehaald van [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be): <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/levenslang-leren>

Steunpunt Werk. (2024). Mismatch. Opgehaald van [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be): <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/mismatch>

- Tinghög, G., Andersson, D., Bonn, C., Johannesson, M., Kirchler, M., Koppel, L., & Västfjäll, D. (2016). Intuition and moral decision-making-the effect of time pressure and cognitive load on moral judgment and altruistic behavior. *PLoS ONE*, 11(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0164012>
- Tsai, W. C., Chi, N. W., Huang, T. C., & Hsu, A. J. (2011). The Effects of Applicant Résumé Contents on Recruiters' Hiring Recommendations: The Mediating Roles of Recruiter Fit Perceptions. *Applied Psychology*, 60(2), 231–254. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00434.x>
- Udovicic, M., Bazdaric, K., Bilic-Zulle, L., & Petroveckii, M. (2007). What we need to know when calculating the coefficient of correlation? *Biochemia Medica*, 17(1), 10–15. <https://doi.org/10.11613/bm.2007.002>
- Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Frieder, R. E., & Roth, P. L. (2019). A meta-analysis of the criterion-related validity of prehire work experience. *Personnel Psychology*, 72(4), 571–598. <https://doi.org/10.1111/peps.12335>
- van Tienoven, T. P., Glorieux, A., Minnen, J., & Spruyt, B. (2023). Caught between academic calling and academic pressure? Working time characteristics, time pressure and time sovereignty predict PhD students' research engagement. *Higher Education*, 87(6), 1885–1904. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01096-8>
- VDAB. (2024). Arbeidsmarkt blijft krap, aantal knelpuntberoepen neemt verder toe. Opgehaald van [www.vdab.be](http://www.vdab.be): <https://www.vdab.be/nieuws-voor-de-pers/algemeen/arbeidsmarkt-blijft-krap>
- VDAB. (2024). Witte raaf. Opgehaald van [www.vdab.be](http://www.vdab.be): <https://werkgevers.vdab.be/witte-raaf>
- Verbruggen, M., & de Vos, A. (2020). When people don't realize their career desires: Toward a theory of career inaction. *Academy of Management Review*, 45(2), 376–394. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0196>
- Vincent, V. U., Guidice, R. M., & Mero, N. P. (2021). Should you follow your gut? The impact of expertise on intuitive hiring decisions for complex jobs. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.9>
- Wang, X., Pan, Y., Zhang, K., Sui, Y., Lv, T., Xu, S., & Gao, L. (2017). Emotional experience and personality traits influence individual and joint risk-based decision making. *Social Behavior and Personality*, 45(6), 887–891. <https://doi.org/10.2224/sbp.6541>
- Wechtler, H. M., Lee, C. I. S. G., Heyden, M. L. M., Felps, W., & Lee, T. W. (2022). The Nonlinear Relationship Between Atypical Applicant Experience and Hiring: The Red Flags Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 776. <https://doi.org/10.1037/apl0000953.supp>
- Weiss, S., & Roberts, R. D. (2018). Using anchoring vignettes to adjust self-reported personality: A comparison between countries. *Frontiers in Psychology*, 9(325). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00325>

Wu, C-H. (2016). Personality change via work: A job demand-control model of Big-five personality changes. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 157-166. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.001>

Wu, C. M., Schulz, E., Pleskac, T. J., & Speekenbrink, M. (2022). Time pressure changes how people explore and respond to uncertainty. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-07901-1>

Zhang, Z., & Song, P. (2020). Multi-Level Effects of Humble Leadership on Employees' Work Well-Being: The Roles of Psychological Safety and Error Management Climate. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571840>

## Lijst met figuren

|                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figuur 1: Onderzoeksmodel .....                                                                 | 11 |
| Figuur 2: Resultaten relatie profieltype en aanwervingsintentie .....                           | 20 |
| Figuur 3: Resultaten relatie profieltype en inertiemechanismen .....                            | 21 |
| Figuur 4: Resultaten relatie inertiemechanismen en aanwervingsintentie .....                    | 21 |
| Figuur 5: Resultaten mediatie (profieltype, inertiemechanismen en aanwervingsintentie)<br>..... | 22 |
| Figuur 6: Resultaten moderatie (tijdsdruk) .....                                                | 22 |
| Figuur 7: Resultaten moderatie (openheid via het tweede item) .....                             | 23 |
| Figuur 8: Resultaten moderatie (openheid via het eerste item) .....                             | 23 |
| Figuur 9: Resultaten moderatie (openheid via het derde item) .....                              | 24 |
| Figuur 10: Resultaten moderatie (neuroticisme) .....                                            | 25 |
| Figuur 11: Overzicht resultaten .....                                                           | 25 |

## Lijst met tabellen

Tabel 1: 2x2x2 design ..... 13

Tabel 2: Gemiddeldes (M), standaarddeviaties (SD) en correlaties ..... 19

## Bijlagen

### Bijlage 1: Vacature projectmanager



## Projectmanager

**Locatie:** Antwerpen, België

**Dienstverband:** vast (38u/week)

**Functieomschrijving:**

Als projectmanager ben je **verantwoordelijk** voor de algehele **coördinatie** van uiteenlopende **IT-projecten**, waarbij je zorgt voor een succesvolle **planning, uitvoering, afronding en evaluatie** binnen een gestelde tijd, kwaliteit en budgettaire kaders.

**Over OptiCloud Networks:**

Bij OptiCloud Networks staan klantgerichtheid en innovatie centraal. Als toonaangevende speler in IT-infrastructuur en data-optimalisatie bieden wij op maat gemaakte oplossingen die bedrijven helpen efficiënter te werken en duurzaam te groeien. Ons multidisciplinaire team werkt nauw samen met klanten om complexe projecten te transformeren in meetbare resultaten. Wij geloven in een inclusieve werkcultuur waarin diversiteit en samenwerking centraal staan.

**Verantwoordelijkheden:**

- **Ontwikkelen, bijwerken en beheren** van gedetailleerde **projectplannen** die de projectdoelen, tijdlijnen, mijlpalen en benodigde middelen definiëren. Zorgen voor **naleving** van vooraf vastgestelde **tijd- en budgetdoelen**.
- Fungeren als centraal aanspreekpunt tussen interne teams, klanten en externe stakeholders om **samenwerking te bevorderen** en **verwachtingen te managen**.
- **Monitoren van projectvoortgang** met behulp van geschikte tools en methodieken.
- **Identificeren van potentiële vertragingen, knelpunten of risico's** en **implementeren** van corrigerende **maatregelen**.
- **Opstellen en presenteren** van **voortgangsrapportages** voor het management en stakeholders.
- **Evalueren en gedetailleerd documenteren** van projecten na afronding.
- **Voorzitten** van projectvergaderingen en het **begeleiden** van evaluatiemomenten. Zorgen dat lessen uit afgeronde projecten worden toegepast op toekomstige initiatieven.

**Gewenst kandidaatprofiel:**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>(1) Kennis</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Projectmanagement methoden:</b></li></ul> <p>Diepgaande kennis van diverse frameworks zoals Agile, Scrum of Prince2.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Risicomanagement</b></li></ul> <p>Kennis van technieken voor risico-identificatie, -analyse en -mitigatie.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Financieel beheer</b></li></ul> <p>Begrip van budgetteringsprocessen, kostenramingen, kosten-batenanalyses en het opstellen van financiële prognoses.</p> <p><b>(3) Persoonlijkheidskenmerken</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- proactief</li><li>- stressbestendig</li><li>- verantwoordelijk</li><li>- besluitvaardig</li></ul> | <p><b>(2) Skills</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- communicatie (Nederlands en Engels)</li><li>- analytisch vermogen</li><li>- coördinatie en organisatie</li><li>- leiderschap</li><li>- aanpassingsvermogen</li><li>- time management vaardigheden</li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



## Bijlage 2: Vacature supply chain planner



### Supply chain planner

**Locatie:** Brussel, België

**Dienstverband:** vast (38u/week)

**Functieomschrijving:**

Als Supply Chain Planner bij MX Healthcare speel je een cruciale rol in het **analyseren** en **coördineren** van de logistieke en productieprocessen. Je bent verantwoordelijk voor het **plannen**, **monitoren** en **optimaliseren** van de stroom van materialen en producten van leveranciers naar de klant.

**Over MX Healthcare:**

Met meer dan 100 jaar ervaring is MX Healthcare een toonaangevend Belgisch bedrijf in de **medische technologie**. Wij beschikken over uitgebreide kennis en expertise in **medische** beeldvorming, informatietechnologieën en medische diagnostiek. Ons assortiment is het breedste op de markt, en wij leveren medische apparatuur aan meer dan 100 landen vanuit onze vestigingen in België, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk. We streven we ernaar om hoogwaardige oplossingen te bieden die bijdragen aan een betere gezondheidszorg wereldwijd.

**Verantwoordelijkheden:**

- **Ontwikkelen en beheren** van gedetailleerde **planningen** voor de productie en distributie van medische apparatuur.
- **Samenwerken** met productie-, kwaliteitscontrole-, en distributieteams, evenals met externe partners en leveranciers om een soepele werking van de supply chain te garanderen.
- **Monitoren** van de voorraadniveaus en het **implementeren** van passende **oplossingen** om tekorten of overschotten van producten te voorkomen.
- **Identificeren van risico's** en procesverbeteringen in de supply chain en het implementeren van risicobeperkende maatregelen.
- **Rapporteren en evalueren** van de voortgang aan het management en stakeholders.
- **Leveren van analyses** en inzichten aan het management om strategische keuzes te maken die de supply chain efficiëntie verbeteren.
- **Analyseren** van kosten binnen de supply chain en **samenwerken** met financiële teams om besparingsmogelijkheden te identificeren zonder concessies te doen aan kwaliteit en leveringstermijnen.

**Gewenst kandidaatprofiel:**

**(1) Kennis**

- **Productie en supply chain**

Diepgaande kennis van het productieproces en logistiek om supply chain management te optimaliseren

- **Bedrijfsmanagement**

Kennis strategische planning, toewijzing van middelen, coördinatie en leiderschapstechnieken

- **Computersystemen**

Begrip van verschillende computer software, zoals Microsoft en Material Resource Planning (MRP)

**(3) Persoonlijkheidskenmerken**

- proactief
- stressbestendig
- verantwoordelijk
- resultaatgericht

**(2) Skills**

- analytisch vermogen
- kritisch en logisch redeneren
- probleemoplossend vermogen
- monitorvaardigheden
- time management vaardigheden
- coördinatievermogen
- communicatieve vaardigheden (Nederlands, Frans en Engels)

### **Bijlage 3: Cv typisch profiel (voor vacature projectmanager)**

## **Luca Vos**

+32 479 48 21 36

luca.vos@hotmail.com

### **ERVARING**

#### **Senior projectmanager – DigitalPioneers, Gent (maart 2023 – heden)**

- Coördineren van multidisciplinaire teams voor afronding succesvolle IT-transformatieprojecten in financiële sector.
- Ontwikkelen van strategische projectplannen waarin gedetailleerde kwaliteitsnormen en resourcebehoeften zijn vastgelegd.
- Identificeren van risico's binnen projecten, zoals budgetoverschrijdingen of technische afhankelijkheden
- Opstellen en presenteren van voortgangsrapportages aan interne en externe stakeholders.
- Implementeren van proactieve maatregelen om verstoringen te minimaliseren.

#### **Junior projectmanager – InnoTech Consultancy, Antwerpen (september 2020 – februari 2023)**

- Plannen en superviseren van groene IT-initiatieven, waaronder het optimaliseren van energie-efficiëntie in datacenters.
- Monitoren van de voortgang van projecten door middel van wekelijkse voortgangsevaluaties met teams en klanten identificatie van potentiële knelpunten.
- Documenteren van projectresultaten, technische specificaties en procesverbeteringen in gedetailleerde handleidingen.
- Samenwerking bevorderen door het organiseren van interdisciplinaire vergaderingen tussen ontwerpers, ingenieurs, technici en klanten.
- Bijwerken van projectbudgetten en resourceplanning door continue monitoring.

#### **Data analist – DataLogic Innovations, Antwerpen (september 2017 – augustus 2020)**

- Evalueren van data-analyseprocessen en resultaten in IT-sector.
- Begeleiden van het data-analyseteam door het bieden van ondersteuning en coaching.

### **OPLEIDING**

#### **September 2016 – Juni 2017**

Master Toegepaste Economische Wetenschappen – KU Leuven

#### **September 2013 – Juni 2016**

Bachelor Toegepaste Economische Wetenschappen – KU Leuven

### **COMPETENTIES**

Communicatie

Planning

Samenwerking

Teammanagement

Analytisch Vermogen

### **TALEN**

Nederlands ★★★★★

Engels ★★★★★

Frans ★★☆☆☆

## **Bijlage 4: Cv atypisch profiel (voor vacature projectmanager)**

### **Luca Vos**

+32 479 48 21 36

luca.vos@hotmail.com

#### **ERVARING**

##### **Senior eventmanager – Vertex Events, Brussel (maart 2023 – heden)**

- Ontwikkelen van strategische projectplannen voor grootschalige, internationale conferenties en exposities.
- Coachen van projectteams waarbij samenwerking wordt bevorderd tussen verschillende afdelingen zoals marketing, klantenservice en externe leveranciers.
- Opstellen en presenteren van voortgangsrapportages aan het management en internationale stakeholders, met een focus op KPI's, budgetbeheer en technische specificaties.
- Identificeren van potentiële risico's, zoals last-minute annuleringen van sprekers of leveringsproblemen van apparatuur en het implementeren van alternatieve plannen.
- Coördineren van multidisciplinaire teams, waaronder eventcoördinatoren, technische specialisten, cateraars en logistieke partners.

##### **Junior eventmanager – Creative Concepts, Antwerpen (september 2020 – februari 2023)**

- Ondersteunen van de planning en organisatie van diverse kleinschalige en middelgrote zakelijke events.
- Monitoren van de voortgang van projectfasen en zorgen voor een strikte naleving van tijdschema's en budgetten.
- Organiseren van wekelijkse statusvergaderingen met interne teams en klanten om de voortgang van events te bespreken en eventuele maatregelen te implementeren.
- Documenteren van alle projectresultaten, inclusief feedback van deelnemers en technische specificaties van eventinfrastructuur, om toekomstige evenementen te verbeteren.
- Bijwerken van draaiboeken door up-to-date houden van tijdschema's en takenlijsten.

##### **Data analyst – DataLogic Innovations, Antwerpen (september 2017 – augustus 2020)**

- Evalueren van data-analyseprocessen en resultaten in IT-sector.
- Begeleiden van het data-analyseteam door het bieden van ondersteuning en coaching.

#### **OPLEIDING**

##### **September 2016 – Juni 2017**

Master Toegepaste Economische Wetenschappen – KU Leuven

##### **September 2013 – Juni 2016**

Bachelor Toegepaste Economische Wetenschappen – KU Leuven

#### **COMPETENTIES**

Communicatie

Planning

Samenwerking

Teammanagement

Analytisch Vermogen

#### **TALEN**

Nederlands ★★★★★

Engels ★★★★★

Frans ★★☆☆☆

## **Bijlage 5: Cv typisch profiel (voor vacature supply chain planner)**

### **Kim Claes**

+32 483 42 10 67

claes.kim@hotmail.com

#### **ERVARING**

##### **Senior supply chain planner – Healthcare Systems, Brussel (juni 2021 – heden)**

- Analyseren van wereldwijde vraag- en aanbodketens om tekorten in kritieke medische apparatuur te voorspellen en te voorkomen.
- Coördineren van multidisciplinaire teams om een efficiënte en geïntegreerde toeleveringsketen te garanderen.
- Plannen van productie- en distributieschema's voor medische hulpmiddelen, rekening houdend met strenge regelgeving en leveringsdeadlines.
- Optimaliseren van voorraadniveaus met behulp van geavanceerde softwaretools om kosten te minimaliseren.
- Rapporteren van uitgebreide analyses van KPI's aan senior management om strategische beslissingen te ondersteunen.

##### **Junior supply chain planner – MediTech Logics, Brussel (september 2017 – mei 2021)**

- Monitoren van voorraadniveaus en transportprestaties om afwijkingen te signaleren en meteen corrigerende oplossingen te implementeren.
- Samenwerken met leveranciers en interne productieafdelingen om een consistente stroom van producten te verzorgen en een nauwkeurige leveringsschema's na te leven.
- Identificeren van risico's in de supply chain en deze beperken door het opstellen van een proactieve planning.
- Ontwikkelen van eenvoudige planningsprocessen voor het beheer van voorraden.
- Evalueren van procesprestaties op basis van historische gegevens en klantfeedback en concrete verbeteringen voorstellen voor toekomstige supply chain-projecten.

#### **OPLEIDING**

##### **September 2015 – Juni 2017**

Master Handelsingenieur – KU Leuven

##### **September 2012 – Juni 2015**

Bachelor Handelsingenieur – KU Leuven

#### **COMPETENTIES**

Kritisch redeneren

Stressbestendigheid

Organisatievermogen

Tijdefficiëntie

Probleemoplossend Vermogen

#### **TALEN**

Nederlands ★★★★★

Engels ★★★★★

Frans ★★★★★

## **Bijlage 6: Cv atypisch profiel (voor vacature supply chain planner)**

### **Kim Claes**

+32 483 42 10 67

claes.kim@hotmail.com

#### **ERVARING**

##### **Senior cultuurcoördinator – Cultural Arts, Brussel (juni 2021 – heden)**

- Plannen en organiseren van grootschalige culturele evenementen en tentoonstellingen.
- Coördineren van de samenwerking tussen verschillende afdelingen, zoals marketing, techniek, gastheer- en gastvrouwteams en logistiek, om de uitvoering soepel te laten verlopen.
- Monitoren van het budget van culturele projecten, het controleren van uitgaven en het bijhouden van de voortgang.
- Optimaliseren van de bezoekerservaring door het implementeren van verbeteringen in ticketverkoop- en reserveringssystemen en de gebruikte technologieën.
- Evalueren van de impact van uitgevoerde projecten en het analyseren van feedback van deelnemers om de effectiviteit van toekomstige projecten te verbeteren.

##### **Junior cultuurcoördinator – City Arts Center, Brussel (september 2017 – mei 2021)**

- Samenwerken met kunstenaars, externe leveranciers en vrijwilligers om tentoonstellingen en workshops soepel te laten verlopen.
- Implementeren van oplossingen bij technische of operationele problemen, zoals het vervangen van defecte apparatuur of het herstructureren van de opstelling van een tentoonstelling.
- Rapporteren van de resultaten van evenementen, inclusief bezoekersfeedback, het aantal deelnemers en eventuele financiële overzichten van kosten en inkomsten.
- Identificeren van risico's en het voorbereiden van plannen voor noodsituaties en risicobeperking.
- Ontwikkelen van educatieve programma's en interactieve workshops.

#### **OPLEIDING**

##### **September 2015 – Juni 2017**

Master Handelsingenieur – KU Leuven

##### **September 2012 – Juni 2015**

Bachelor Handelsingenieur – KU Leuven

#### **COMPETENTIES**

Kritisch redeneren

Stressbestendigheid

Organisatievermogen

Tijdsefficiëntie

Probleemoplossend Vermogen

#### **TALEN**

Nederlands ★★★★★

Engels ★★★★★

Frans ★★★★★

## **Bijlage 7: Situatieschetsen rond de manipulatie van tijdsdruk**

### **Normale tijdsdruk:**

Recent heeft één van onze sleutelfiguren in het team zijn vervroegd pensioen aangekondigd en zal binnen drie maanden de organisatie verlaten. Om vertragingen van projecten te voorkomen en een soepele overdracht te waarborgen, zijn we op zoek naar een vervanger. Het is essentieel dat er voor het vertrek een gekwalificeerde medewerker wordt aangenomen zodat deze persoon voldoende tijd heeft om ingewerkt te worden en naadloos kan aansluiten bij het team.

### **Hoge tijdsdruk:**

Recent is één van onze sleutelfiguren in het team onverwacht uitgevallen, wat meteen een enorme druk legt op onze lopende projecten. Om ernstige vertragingen te voorkomen en de kwaliteit van de projecten te waarborgen, zijn we dringend op zoek naar een vervanger. Het is essentieel om zo snel mogelijk een gekwalificeerde medewerker aan boord te krijgen zodat het team zijn werkzaamheden direct weer kan hervatten en de klanten optimaal bediend kunnen worden.

## **Bijlage 8: Vragenlijst**

### **A. Informed consent**

Geachte mevrouw, meneer,

Welkom bij onze online-enquête rond 'de effecten van selectiebeslissingen bij cv-screenings'. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoekers van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven, meer bepaald door doctoraatstudente Jitske Straatman, professor Rein De Cooman, professor Marijke Verbruggen en twee masterstudenten Handelswetenschappen.

### **Aanpak studie**

Dit onderzoek bestaat uit drie delen. In het eerste deel krijgt u een vacature te zien. Het is belangrijk dat u deze met voldoende aandacht doorneemt. Daarna krijgt u een cv voorgelegd, waarna u een aantal bijbehorende vragen zal moeten beantwoorden. In het tweede deel zal exact hetzelfde gebeuren. In het laatste deel zal u een aantal persoonlijke vragen moeten beantwoorden. We willen ten eerste benadrukken dat er geen juiste of foute antwoorden zijn. De volledige bevraging zal naar inschatting ongeveer 45 minuten duren, maar kan verschillen van persoon tot persoon.

### **Deelname**

We benadrukken graag dat uw deelname aan dit onderzoek volledig vrijwillig is. U kan uw deelname te allen tijde stopzetten indien u dit wenst, en dit zonder opgave van reden. Uw deelname is voor ons echter zeer waardevol. Het zal ons toelaten om, in het kader van de huidige arbeidsmarktkrapte, inzichten te krijgen in de effecten van bepaalde recruitmenttechnieken. Om u te bedanken voor uw inspanning en waardevolle bijdrage, verloten wij na afloop van de bevraging vijf cadeaubonnen ter waarde van €20 onder de

deelnemers die de vragenlijst volledig invulden. Indien u interesse heeft in de resultaten van deze studie, bezorgen wij u na afloop van het onderzoek graag ook een algemeen feedback rapport.

### **Persoonlijke gegevens**

De resultaten van dit onderzoek zullen gebruikt worden voor wetenschappelijke doeleinden en zullen mogelijk gepubliceerd worden. We garanderen dat we uw gegevens steeds strikt vertrouwelijk en naamloos zullen verwerken. Daarnaast garanderen we dat uw gegevens niet bijgehouden zullen worden na afloop van het onderzoek.

### **Risico's**

Deze studie vormt geen risico voor u als deelnemer. U kan uw deelname ten allen tijden stopzetten zonder reden of nadelige gevolgen.

### **Vragen of opmerkingen**

Wie vragen heeft bij dit onderzoek kan steeds terecht bij Jitske Straatman via [jitske.straatman@kuleuven.be](mailto:jitske.straatman@kuleuven.be) of +32 16 19 41 80. Meer informatie met betrekking tot privacy in onderzoek kan u terugvinden op [www.kuleuven.be/privacy](http://www.kuleuven.be/privacy). Deze studie werd beoordeeld en goedgekeurd door de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie (SMEC) van KU Leuven (G-2024-8907). Voor eventuele klachten of andere bezorgdheden omtrent ethische aspecten van deze studie kan u contact opnemen met SMEC: [smec@kuleuven.be](mailto:smec@kuleuven.be)

Indien u bovenstaande informatie gelezen en begrepen heeft en graag deelneemt aan deze studie, gelieve dan onderstaand vierkant aan te vinken:

- ☐ *Ik heb de informatie gelezen en begrepen en ga akkoord om deel te nemen aan de studie. Ik geef hierbij toestemming aan de onderzoekers van dit onderzoek om mijn gegevens op vertrouwelijke wijze te bewaren, verwerken en te rapporteren.*

*Het onderzoeksteam dankt u van harte!*

### **B. Selectievraag**

1. Bent u in het dagelijkse leven een recruiter? *Met een recruiter bedoelen we meer specifiek iemand die verantwoordelijk is voor het aantrekken, identificeren, selecteren en aanwerven van geschikte kandidaten voor openstaande functies binnen een organisatie.*

☐ Ja

☐ Neen

Indien 'neen' op de vorige vraag mag de participant de vragenlijst niet verder invullen. Men krijgt dan het volgende scherm te zien: 'Aangezien ons onderzoek gericht is op specifieke ervaringen van recruiters en u aangaf geen recruiter te zijn, kunt u helaas niet verdergaan met het invullen van de vragenlijst. We waarderen uw tijd en interesse enorm.'

2. Hebt u meer dan 6 maanden ervaring als recruiter?

☐ Ja

☐ Neen

Indien 'neen' op de vorige vraag mag de participant de vragenlijst niet verder invullen. Men krijgt dan het volgende scherm te zien: 'Aangezien ons onderzoek gericht is op specifieke ervaringen van recruiters en u aangaf minder dan een jaar ervaring te hebben, kunt u helaas niet verdergaan met het invullen van de vragenlijst. We waarderen uw tijd en interesse enorm.'

### C. Vacature 1

In wat volgt krijgt u eerst een vacature te zien. Neem deze rustig door. Vervolgens wordt er een cv getoond. Beeld u in dat u alle keuzes mag maken voor de organisatie rond de aanwerving van personeel en beantwoord vanuit dit perspectief de bijbehorende vragen.

Hieronder vindt u de eerste vacature. Lees deze aandachtig en druk op 'verdergaan' wanneer u klaar bent.

*\*vacature\**

Hieronder vindt u de cv van een potentiële kandidaat voor de functie. Lees deze aandachtig en druk op 'verdergaan' wanneer u klaar bent.

*\*cv\**

Beantwoord nu onderstaande vragen. Er zijn geen juiste of foute antwoorden.

### A. Aanwervingsintentie

1. Hoe waarschijnlijk is het dat u ... zal uitnodigen op gesprek?

|                                           |   |   |   |   |   |                               |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>waarschijnli<br>jk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>waarschijnlij<br>k |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|

2. Hoe waarschijnlijk is het dat u ... zal aannemen voor deze functie?

|                                           |   |   |   |   |   |                               |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>waarschijnli<br>jk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>waarschijnlij<br>k |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|

## B. Inertiemechanismen

### Inertiemechanismen methode 1:

#### Angst

1. Hoe beangstigend zal u het vinden om ... te selecteren?

|                                         |   |   |   |   |   |                             |
|-----------------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>beangstige<br>nd | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>beangstige<br>nd |
|-----------------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|

#### Verwachte risico

1. Hoe risicovol zal u het vinden om ... te selecteren?

|                                  |   |   |   |   |   |                      |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>risicovol | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>risicovol |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|

#### Cognitieve belasting

1. Hoe moeilijk zal u het vinden een beslissing te maken om ... te selecteren?

|                              |   |   |   |   |   |                     |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---------------------|

#### Anticipated responsibility

1. In welke mate bent u het eens met onderstaande uitspraak? *Duid een optie aan gaande van 1: 'helemaal niet mee eens' tot 7: 'helemaal mee eens'.*

Stel dat u had beslist om ... te selecteren en het viel tegen, dan zou u zich daar erg verantwoordelijk over voelen.

|                                 |   |   |   |   |   |                         |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet mee<br>eens | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: helemaal<br>mee eens |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

### Verwachte kosten-baten ratio

1. Hieronder vindt u twee stellingen. We vragen u om een punt tussen deze twee stellingen aan te duiden. *Hoe dicht bij een bepaalde stelling, hoe meer u akkoord gaat met die stelling en hoe beter ze volgens u past bij de voorgestelde situatie.*

|                                                           |   |   |   |   |   |   |   |                                                        |
|-----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------|
| U hebt veel<br>te verliezen<br>door ... te<br>selecteren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | U hebt veel<br>te winnen<br>door ... te<br>selecteren. |
|-----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------|

|                                                                             |   |   |   |   |   |   |   |                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------------------------|
| De<br>organisatie<br>heeft veel te<br>verliezen als<br>u ...<br>selecteert. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | De<br>organisatie<br>heeft veel te<br>winnen als u<br>...<br>selecteert. |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------------------------|

### Inertiemechanismen methode 2:

#### Cognitieve belasting

1. Hoe moeilijk is het voor u om de stabiliteit van ... in deze functie te voorspellen?

|                              |   |   |   |   |   |                         |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

2. Hoe moeilijk is het voor u om het aanpassingsvermogen van de kandidaat in deze functie te voorspellen?

|                              |   |   |   |   |   |                         |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

3. Hoe moeilijk is het voor u om de prestaties van de kandidaat in deze functie te voorspellen?

|                              |   |   |   |   |   |                         |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

### Verwachte kosten-baten ratio

1. In welke mate bent u het eens met onderstaande uitspraak? *Duid een optie aan gaande van 1: 'helemaal niet mee eens' tot 7: 'helemaal mee eens'.*

Het selecteren van ... zal op korte termijn een aanzienlijke kost met zich meebrengen voor de organisatie.

|                                 |   |   |   |   |   |                         |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet mee<br>eens | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: helemaal<br>mee eens |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

Het selecteren van ... zal in de komende zes maanden een aanzienlijke kost met zich meebrengen voor de organisatie.

|                                 |   |   |   |   |   |                         |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet mee<br>eens | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: helemaal<br>mee eens |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

### Angst aparte meting:

Geef aan in welke mate deze stellingen voor u van toepassing zijn.

Bij het nemen van de beslissing om ... te selecteren ...

|  |               |            |           |          |
|--|---------------|------------|-----------|----------|
|  | Helemaal niet | Een beetje | Enigszins | Heel erg |
|--|---------------|------------|-----------|----------|

|                              |  |  |  |  |
|------------------------------|--|--|--|--|
|                              |  |  |  |  |
| ... voel ik me gespannen     |  |  |  |  |
| ... voel ik me bezorgd       |  |  |  |  |
| ... voel ik me besluiteloos  |  |  |  |  |
| ... voel ik me bang          |  |  |  |  |
| ... voel ik me oncomfortabel |  |  |  |  |

### C. Competentie

#### Perceived capability

1. Hoe zou u de capaciteiten van de kandidaat voor deze functie beoordelen?

|                             |   |   |   |   |   |                        |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|------------------------|
| 1: helemaal<br>niet capabel | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>capabel |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|------------------------|

2. Hoe zou u de competentie van de kandidaat voor deze functie beoordelen?

|                                  |   |   |   |   |   |                          |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>competent | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>competent |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------------|

### D. Person-job fit

1. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s academische diploma en de functie-eisen uit de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

2. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s werkervaring en de functie-eisen van de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

3. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s kennis en de functie-eisen van de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

4. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s vaardigheden en de functie-eisen van de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

#### D. Vacature 2

In wat volgt krijgt u een tweede vacature te zien. Neem deze rustig door. Vervolgens wordt er een cv getoond. Beeld u opnieuw in dat u alle keuzes mag maken voor de organisatie rond de aanwerving van personeel en beantwoord vanuit dit perspectief de bijbehorende vragen.

Hieronder vindt u de tweede vacature. Lees deze aandachtig en druk op 'verdergaan' wanneer u klaar bent.

*\*vacature\**

Hieronder vindt u de cv van een potentiële kandidaat voor de functie. Lees deze aandachtig en druk op 'verdergaan' wanneer u klaar bent.

*\*cv\**

Beantwoord nu onderstaande vragen. Er zijn geen juiste of foute antwoorden.

#### E. Aanwervingsintentie

1. Hoe waarschijnlijk is het dat u ... zal uitnodigen op gesprek?

|                                           |   |   |   |   |   |                               |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>waarschijnli<br>jk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>waarschijnlij<br>k |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|

2. Hoe waarschijnlijk is het dat u ... zal aannemen voor deze functie?

|                                           |   |   |   |   |   |                               |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>waarschijnli<br>jk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>waarschijnlij<br>k |
|-------------------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------------|

## F. Inertiemechanismen

### Angst

1. Hoe beangstigend zal u het vinden om ... te selecteren?

|                                         |   |   |   |   |   |                             |
|-----------------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>beangstige<br>nd | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>beangstige<br>nd |
|-----------------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|

### Verwachte risico

1. Hoe risicovol zal u het vinden om ... te selecteren?

|                                  |   |   |   |   |   |                      |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>risicovol | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>risicovol |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|

### Cognitieve belasting

1. Hoe moeilijk zal u het vinden een beslissing te maken om ... te selecteren?

|                              |   |   |   |   |   |                     |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|---------------------|

### Anticipated responsibility

1. In welke mate bent u het eens met onderstaande uitspraak? *Duid een optie aan gaande van 1: 'helemaal niet mee eens' tot 7: 'helemaal mee eens'.*

Stel dat u had beslist om ... te selecteren en het viel tegen, dan zou u zich daar erg verantwoordelijk over voelen.

|                                 |   |   |   |   |   |                         |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet mee<br>eens | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: helemaal<br>mee eens |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

### Verwachte kosten-baten ratio

1. Hieronder vindt u twee stellingen. We vragen u om een punt tussen deze twee stellingen aan te duiden. *Hoe dicht bij een bepaalde stelling, hoe meer u akkoord gaat met die stelling en hoe beter ze volgens u past bij de voorgestelde situatie.*

|                                                           |   |   |   |   |   |   |   |                                                        |
|-----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------|
| U hebt veel<br>te verliezen<br>door ... te<br>selecteren. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | U hebt veel<br>te winnen<br>door ... te<br>selecteren. |
|-----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------|

|                                                                             |   |   |   |   |   |   |   |                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------------------------|
| De<br>organisatie<br>heeft veel te<br>verliezen als<br>u ...<br>selecteert. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | De<br>organisatie<br>heeft veel te<br>winnen als u<br>...<br>selecteert. |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------------------------------------------------------|

### Cognitieve belasting

1. Hoe moeilijk is het voor u om de stabiliteit van ... in deze functie te voorspellen?

|                              |   |   |   |   |   |                         |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

2. Hoe moeilijk is het voor u om het aanpassingsvermogen van de kandidaat in deze functie te voorspellen?

|                              |   |   |   |   |   |                         |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

3. Hoe moeilijk is het voor u om de prestaties van de kandidaat in deze functie te voorspellen?

|                              |   |   |   |   |   |                         |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet moeilijk | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>moeilijk |
|------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

#### Verwachte kosten-baten ratio

1. In welke mate bent u het eens met onderstaande uitspraak? *Duid een optie aan gaande van 1: 'helemaal niet mee eens' tot 7: 'helemaal mee eens'.*

Het selecteren van ... zal op korte termijn een aanzienlijke kost met zich meebrengen voor de organisatie.

|                                 |   |   |   |   |   |                         |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet mee<br>eens | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: helemaal<br>mee eens |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

Het selecteren van ... zal in de komende zes maanden een aanzienlijke kost met zich meebrengen voor de organisatie.

|                                 |   |   |   |   |   |                         |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|
| 1: helemaal<br>niet mee<br>eens | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: helemaal<br>mee eens |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|

**Angst aparte meting:**

Geef aan in welke mate deze stellingen voor u van toepassing zijn.

Bij het nemen van de beslissing om ... te selecteren ...

|                              | Helemaal niet | Een beetje | Enigszins | Heel erg |
|------------------------------|---------------|------------|-----------|----------|
| ... voel ik me gespannen     |               |            |           |          |
| ... voel ik me bezorgd       |               |            |           |          |
| ... voel ik me besluiteloos  |               |            |           |          |
| ... voel ik me bang          |               |            |           |          |
| ... voel ik me oncomfortabel |               |            |           |          |

**G. Competentie****Perceived capability**

1. Hoe zou u de capaciteiten van de kandidaat voor deze functie beoordelen?

|                             |   |   |   |   |   |                        |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|------------------------|
| 1: helemaal<br>niet capabel | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>capabel |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|------------------------|

2. Hoe zou u de competentie van de kandidaat voor deze functie beoordelen?

|                                  |   |   |   |   |   |                          |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------------|
| 1: helemaal<br>niet<br>competent | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: heel erg<br>competent |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------------|

## H. Person-job fit

1. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s academische diploma en de functie-eisen uit de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

2. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s werkervaring en de functie-eisen van de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

3. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s kennis en de functie-eisen van de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

4. Hoe beoordeelt u de match tussen ...'s vaardigheden en de functie-eisen van de vacature?

|         |   |   |   |   |   |         |
|---------|---|---|---|---|---|---------|
| 1: laag | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7: hoog |
|---------|---|---|---|---|---|---------|

## I. Persoonlijkheidskenmerken (neuroticisme, openheid en consciëntieusheid)

Geef aan in welke mate de volgende stellingen u omschrijven.

*Ik zie mezelf als iemand die...*

|              |                       |              |                           |          |                      |         |                  |
|--------------|-----------------------|--------------|---------------------------|----------|----------------------|---------|------------------|
|              | Helemaal niet akkoord | Niet akkoord | Gedeeltelijk niet akkoord | Neutraal | Gedeeltelijk akkoord | Akkoord | Helemaal akkoord |
| Neuroticisme |                       |              |                           |          |                      |         |                  |

|                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| ... zich veel<br>zorgen maakt.                                            |  |  |  |  |  |  |  |
| ... de neiging<br>heeft zich<br>depressief,<br>neerslachtig te<br>voelen. |  |  |  |  |  |  |  |
| ...<br>temperamentvo<br>l is, gemakkelijk<br>emotioneel<br>wordt.         |  |  |  |  |  |  |  |
| Openheid                                                                  |  |  |  |  |  |  |  |
| ... gefascineerd<br>is door kunst,<br>muziek of<br>literatuur.            |  |  |  |  |  |  |  |
| ... uniek is, met<br>nieuwe ideeën<br>komt.                               |  |  |  |  |  |  |  |
| ...<br>gecompliceerd,<br>een diepe<br>denker is.                          |  |  |  |  |  |  |  |
| Conscientieusheid                                                         |  |  |  |  |  |  |  |
| ... die<br>betrouwbaar is,<br>waar altijd op<br>gerekend kan<br>worden.   |  |  |  |  |  |  |  |
| ... de boel<br>netjes en                                                  |  |  |  |  |  |  |  |

|                                                      |  |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| opgeruimd houdt.                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| ... volhardend is, werkt totdat de taak is voltooid. |  |  |  |  |  |  |  |

### Temporal focus

Hoe vaak zijn volgende uitspraken op u van toepassing? *Gelieve te antwoorden op een schaal tussen 'nooit' en 'altijd'.*

|                                                                  | Nooit | Zelden | Soms | Vaak | Altijd |
|------------------------------------------------------------------|-------|--------|------|------|--------|
| Ik speel herinneringen uit het verleden opnieuw af in mijn hoofd |       |        |      |      |        |
| Ik reflecteer over wat er tot nu toe gebeurd is in mijn leven    |       |        |      |      |        |
| Ik denk aan dingen uit mijn verleden                             |       |        |      |      |        |
| Ik denk terug aan mijn verleden                                  |       |        |      |      |        |
| Ik focus op wat momenteel gebeurt in mijn leven                  |       |        |      |      |        |
| Mijn gedachten zijn bij het hier en nu                           |       |        |      |      |        |
| Ik denk na over waar ik vandaag sta in mijn leven                |       |        |      |      |        |
| Ik leef in het heden                                             |       |        |      |      |        |
| Ik denk na over wat mijn toekomst zal brengen                    |       |        |      |      |        |
| Ik denk na over tijden die nog komen                             |       |        |      |      |        |

|                                                   |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Ik focus op mijn toekomst                         |  |  |  |  |  |
| Ik fantaseer over wat morgen voor mij zal brengen |  |  |  |  |  |

## J. Achtergrondkenmerken

Deze vragen hebben betrekking op uzelf als persoon. *Gelieve het antwoord dat op u van toepassing is aan te kruisen of in te vullen.*

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Man
- ☐ Vrouw
- ☐ Non-binair
- ☐ Anders, namelijk ...
- ☐ Ik wens hier niet op te antwoorden

2. Wat is uw leeftijd?

\_\_\_\_\_ jaar

3. Heeft u een partner?

- ☐ Ja
- ☐ Neen

4. Woont u samen met uw partner?

- ☐ Ja
- ☐ Neen

5. Heeft uw partner een betaalde job?

- ☐ Ja, voltijds
- ☐ Ja, deeltijds
- ☐ Neen

6. Heeft u inwonende kinderen jonger dan 25 jaar? *Met kinderen bedoelen we uw biologische kinderen, kinderen van uw partner en/of andere kinderen die in uw huis wonen voor minstens de helft van de tijd.*

☐ Ja

☐ Neen

7. Wat is de leeftijd van uw jongste kind?

\_\_\_\_\_ jaar

8. Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma?

☐ Geen diploma

☐ Lager onderwijs

☐ Secundair onderwijs

☐ Hoger onderwijs (professionele bachelor, banaba)

☐ Universitair onderwijs (master, manama)

☐ Doctoraat

☐ Anders, namelijk ...

9. Wat is uw behaalde anciënniteit?

\_\_\_\_\_ jaar

10. Denk nu aan uw eigen ervaringen als recruiter. Beschrijf gedetailleerd de laatste ervaring waarin u besliste een kandidaat op basis van een cv uit te nodigen op gesprek. *Hoe bent u tot deze beslissing gekomen? Welke elementen speelden een rol in deze beslissing?*

11. Denk terug aan de vacatures die u zonet gelezen heeft. Welke functie werd beschreven in de eerste vacature?

\_\_\_\_\_

12. Welke functie werd beschreven in de tweede vacature die u las?

\_\_\_\_\_

**K. Feedback en waardebon**

1. Hoe was uw ervaring om de vragen te beantwoorden op basis van de voorgestelde vacatures en cv's? *Neem even de tijd om terug te denken aan de vacatures en cv's en schrijf al uw gedachten en gevoelens op in het tekstvak hieronder.*

2. Wenst u een feedbackrapport te ontvangen over de algemene resultaten van deze studie?

☐ Ja

☐ Neen

3. Bij een volledige deelname aan deze studie, kan u kans maken op ... Wenst u deel te nemen aan de prijzenloting?

☐ Ja

☐ Neen

4. Zou u eventueel openstaan voor een interview in een latere studie?

☐ Ja

☐ Neen

5. Indien 'ja' bij één van de vorige drie vragen: gelieve hieronder uw e-mailadres achter te laten. *Deze gegevens worden enkel gebruikt om u te contacteren in verband met het feedbackrapport, de beloning en het vervolginterview en zullen op geen enkele andere manier gedeeld of gebruikt worden.*

---

