

Persbericht 12/02/2014

Wie knapper en zorgvuldiger oogt, heeft betere kansen op arbeidsmarkt

Vrouwen waarderen openheid meer dan mannen

Aantrekkelijkheid en zorgvuldigheid zijn belangrijke determinanten van de aanwervingskansen van jobkandidaten. Ook emotionele stabiliteit wordt gewaardeerd. Verder waarderen vrouwen openheid voor ervaringen en ideeën meer dan mannen. Dat blijkt uit een laboratoriumonderzoek onder leiding van dr. Stijn Baert (UGent) waarin deelnemers in de rol van werkgevers aanwervingsbeslissingen moesten nemen omtrent fictieve jobkandidaten.

Vijf persoonlijkheidsdimensies onderzocht

In de internationale wetenschappelijke literatuur gaat sinds lang aandacht uit naar de zogenaamde 'schoonheidspremie' op de arbeidsmarkt: knappere kandidaten hebben gemiddeld genomen hogere lonen. Daarnaast focussen arbeidseconomische studies recentelijk ook op een 'persoonlijkheidspremie': het belang van persoonlijkheidskenmerken als zorgvuldigheid en emotionele stabiliteit in de verklaring van arbeidsmarktuitskomsten.

In een recente studie aan de Universiteit Gent werd de impact onderzocht van beide zaken samen -schoonheid én persoonlijkheid- op de kans om uitgenodigd te worden op een jobgesprek. Dat is relevant vanuit wetenschappelijk standpunt aangezien beide zaken samenhangen, wat onderzoeksresultaten kan vertekenen wanneer beide zaken los van elkaar bestudeerd worden. Wat persoonlijkheid betreft, werden de zogenaamde 'big five' **persoonlijkheidsdimensies** getest. Deze vijf dimensies zijn: inschikkelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit, openheid voor ervaringen en ideeën en extraversie.

Belangrijkste dimensies: aantrekkelijkheid en ingeschatte zorgvuldigheid

Uit het onderzoek blijkt **dat vooral aantrekkelijkheid en ingeschatte zorgvuldigheid een belangrijke rol spelen op de arbeidsmarkt**. Kandidaten die ervaren worden als beduidend aantrekkelijker of zorgvuldiger dan gemiddeld hebben ook beduidend meer kans om uitgenodigd te worden op een jobgesprek. **Het belang van emotionele stabiliteit blijkt ongeveer half zo groot**. Ook extraversie en openheid hebben een, weliswaar lagere, positieve impact op de kans op een jobgesprek. Enkel inschikkelijkheid schijnt geen rol te spelen.

Wanneer de onderzoeksresultaten worden opgedeeld naar het geslacht van de selectieverantwoordelijke, valt op dat het **persoonlijkheidskenmerk 'openheid voor ervaringen en ideeën' wordt gewaardeerd door vrouwen** maar geen significant effect heeft op de beslissing van mannen om een kandidaat uit te nodigen voor een jobgesprek.

Verder blijkt dat aantrekkelijkheid en zorgvuldigheid in zekere zin substituten zijn: **zorgvuldigheid speelt minder een rol voor aantrekkelijke kandidaten**.

Twee mogelijke verklaringen

De belangrijke rol die schoonheid en persoonlijkheid op de arbeidsmarkt spelen, wordt in de internationale economische literatuur op twee manieren verklaard. Ten eerste zijn er **productiviteitsgerelateerde verklaringen**, bijvoorbeeld doordat knappere werknemers

gemiddeld genomen meer zelfvertrouwen hebben en dit zelfvertrouwen hun productiviteit ten goede komt. Ten tweede kan er sprake zijn van **ongelijke behandeling op basis van aantrekkelijkheid en persoonlijkheid**, zelfs wanneer deze de productiviteit niet beïnvloeden. Zowel werkgevers, collega's als klanten vinden het mogelijk meer aangenaam samen te werken met een knappe, betrouwbare en stabiele werknemer.

Methode

De onderzoeksresultaten werden bekomen via experimenteel onderzoek, meer bepaald via een arbeidseconomisch laboratoriumexperiment waarbij deelnemers de rol van werkgever opnemen. In tegenstelling tot bij een veldexperiment waarbij de reactie van echte werkgevers wordt getest (bijvoorbeeld door hen valse sollicitaties op te sturen), is er bij een laboratoriumexperiment maximale controle over de verschillende variabelen die de uitkomst van het onderzoek zouden kunnen beïnvloeden, wat het mogelijk maakt oorzakelijke verbanden bloot te leggen.

Binnen het kader van dit experiment namen 159 deelnemers de rol van selectieverantwoordelijke binnen een bedrijf in de financiële sector op. Zij werden gevraagd te oordelen over het al dan niet uitnodigen voor een jobgesprek van 22 mannelijke kandidaten, allen met het voor de job vereiste diploma en dezelfde job-relevante kenmerken. Voor hun oordeel konden zij zich verder baseren op een foto voor elke kandidaat. Vooraleer hun oordeel te vellen, dienden zij omtrent de kandidaten op deze foto's ook 11 stellingen te beantwoorden. Op die manier werd de inschatting bekomen van de deelnemers omtrent de "big five" persoonlijkheidskenmerken en de aantrekkelijkheid van de kandidaten.

Het veldexperiment werd uitgevoerd onder leiding van dr. Stijn Baert. Lynn Decuypere werkte mee aan het onderzoek in het kader van haar Masterproef.

Info

- Wetenschappelijke artikel: <http://dx.doi.org/10.1080/13504851.2013.877564>.